Mitsui Chemicals



三井化学グループ ESGレポート 2024

三井化学グループ ESG レポート 2024

目次

トップページ …… 5

CEO メッセージ …… 7

CSO メッセージ …… 10

三井化学グループのサステナビリティ …… 12

サステナビリティマネジメント …… 13

マネジメントシステム …… 13

ステークホルダー・エンゲージメント …… 17

イニシアティブの支持 …… 19

マテリアリティ …… 22

マテリアリティと VISION 2030 …… 22

マテリアリティの特定プロセス …… 23

非財務指標 …… 30

サーキュラーエコノミーに向けて …… 33

マネジメントシステム …… 33

気候変動対応方針 …… 35

カーボンニュートラル戦略 …… 37

バイオマス戦略・リサイクル戦略 …… 40

TCFD 提言への対応 …… 44

Blue Value® / Rose Value® …… 49

マネジメントシステム …… 49

環境貢献価値「Blue Value®」 …… 53

QOL 向上貢献価値「Rose Value®」 …… 55

Blue Value® ・Rose Value® 製品・サービス …… 57

リスク・コンプライアンス …… 61

リスクマネジメント …… 62

マネジメントシステム …… 62

取り組み …… 67

コンプライアンスマネジメント …… 71

マネジメントシステム …… 71
取り組み …… 73
内部通報制度 …… 76
コンプライアンス教育 …… 78
贈収賄防止 …… 84
税務 …… 86
情報管理 …… 88
マネジメントシステム …… 88
取り組み …… 89
レスポンシブル・ケア …… 90
レスポンシブル・ケア マネジメント …… 91
マネジメントシステム …… 91
グローバル展開 …… 101
安全・保安 …… 102
マネジメントシステム …… 102
重大事故防止 …… 105
事故・労働災害 …… 110
教育・訓練 …… 114
技術研修センター …… 116
環境保全 …… 119
マネジメントシステム …… 119
GHG・エネルギー …… 121
産業廃棄物 …… 125
環境負荷物質 …… 127
水 …… 130
生物多様性 …… 133
環境会計・コンプライアンス …… 135
プロダクトスチュワードシップ …… 136
マネジメントシステム …… 136
法令遵守と情報提供 …… 138
安全な製品の提供 …… 139

教育 …… 141
安全性要約書 …… 142
製品とサービスの品質 …… 143
マネジメントシステム …… 143
取り組み …… 145
物流 …… 147
マネジメントシステム …… 147
物流の安全・品質 …… 149
安定輸送（持続可能な物流） …… 152
労働衛生 …… 155
マネジメントシステム …… 155
健康重視経営 …… 157
有害物質ばく露防止 …… 161
社会とのエンゲージメント …… 163
人権の尊重 …… 164
マネジメントシステム …… 164
取り組み …… 169
持続可能な調達 …… 172
マネジメントシステム …… 172
取引先評価と改善支援 …… 178
イニシアティブへの参加 …… 191
人材マネジメント …… 194
マネジメントシステム …… 194
人材ポートフォリオ変革 …… 198
従業員エンゲージメント …… 203
企業文化変革 …… 212
社会活動 …… 220
マネジメントシステム …… 220
科学実験教室「ふしぎ探検隊」 …… 221
次世代育成 …… 225

環境 …… 227
従業員の社会活動参加支援 …… 229
災害支援 …… 231
地域との共生 …… 233

ESG パフォーマンスデータ …… 237

環境 …… 237
社会 …… 244
ガバナンス …… 250

その他 …… 251

ガイドライン対照表 …… 252
社外評価・サステナブルファイナンス …… 265
社外評価 …… 265
サステナブルファイナンス …… 268
編集方針 …… 270

サステナビリティ

What we call “Sustainability“

“目指す未来社会”の実現を通じて
社会とともに持続的に成長・発展していく







三井化学グループのサステナビリティ

- CSOメッセージ
- サステナビリティマネジメント
- マテリアリティ
- サーキュラーエコノミーに向けて
- Blue Value®/Rose Value®

リスク・コンプライアンス

- リスクマネジメント
- コンプライアンス マネジメント
- 税務
- 情報管理
- 医療機関等との関係の透明性に関する取り組み

レスポンシブル・ケア

- レスポンシブル・ケア マネジメント
- 安全・保安
- 環境保全
- プロダクトスチュワードシップ
- 製品とサービスの品質
- 物流
- 労働衛生

社会とのエンゲージメント

- 人権の尊重
- 持続可能な調達
- 人材マネジメント
- 社会活動

方針一覧

コーポレート・ガバナンス

ESGパフォーマンスデータ

- 環境
- 社会
- ガバナンス

その他

- 編集方針
- ガイドライン対照表
- 社外評価・サステナブルファイナンス
- ESG情報アーカイブ

サステナビリティニュース

2024.09.30サステナビリティサイトを年次更新しました

2024.09.24メガネレンズ材料 MR™のケミカルリサイクル技術実用化への取組みを開始

2024.09.02バイオマスEVA、バイオマスLDPEの販売開始

もっと見る

お知らせ



海ごみはどこからやってくる？



女性活躍に向けたトップメッセージ



人材マネジメント



統合レポート

Features



BePLAYER®／ RePLAYER®



クリーンアップ キャラバン



世界自然遺産応援プロジェクト



三井化学技術研修センター

社外からの評価

Dow Jones Sustainability Indices

Sustainability Yearbook Member

FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

2024 MSCI ESG Leaders Indexes Constituent

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

2024 Sompo Sustainability Index

エコレールマーク認定企業

ecovadis

ESG FINANCE AWARD JAPAN

閉じる

CEOメッセージ



– 2023年度の事業環境とVISION 2030の3年間の振り返り –

厳しい事業環境においても数字目標は堅持し、着実に成長を加速する。

VISION 2030をスタートして3年が経ちました。現時点では、通過点にあたる2025年のコア営業利益目標2,000億円に対して、残念ながら想定ペースよりも遅れている状況です。この事実を真摯に受け止めた上で、2023年度の事業環境と、3年間で得た成果、および見えてきた課題について分析をしたいと思います。
2023年度の事業環境は、中国経済の先行き不透明感と供給過剰による市場構造の変化、その他アジア諸国の新興企業の技術レベルの向上による競争激化が大きな焦点となりました。化学業界においては、これまでの日本の技術的な優位性がますます揺らぎつつあります。
このような環境の中においても、当社グループの成長領域については、直近5年間の平均成長率を見ても、着実に成長していると言えます。ただし、そのスピード感については、全体として当初計画よりもやや遅延していると言わざるを得ません。ライフ&ヘルスケア・ソリューション事業は、特にオーラルケア事業の拡大遅れや、不織布事業の衛生材料分野における競争激化を受け、当初想定よりも伸び悩んでおり、成長軌道への回帰が喫緊の課題です。一方でモビリティソリューション事業については、自動車生産台数の回復基調などの追い風や、高付加価値分野における成長により2025年目標を前倒しで達成できると見込んでいます。またICTソリューション事業については、特に半導体需要の落ち込みといった一時的な逆風環境下にあるものの、足元では回復傾向にあり、今後の拡大需要を着実に取り込むことで想定ペースに向けて持ち直していく必要があります。さらに当初計画に比して劣後しているのが、再構築を進めているベーシック&グリーン・マテリアルズ事業です。大型市況製品の見直しを進めた再構築第1幕がおおよそ完了した段階で一定の収益確保を見込んでいましたが、中国経済成長の鈍化や供給過剰を受けた国内市場構造の変化などの外部環境の変化を受け、まだ十分な水準には至っていません。今後、再構築第2幕を加速し、早急に収益の底上げおよび安定化を図っていく必要があると認識しています。
この厳しい事業環境下、一部の影響は長期化も想定されますが、一方で新事業開発や企業変革といった取り組みは順調に進捗しており、着実に目指す姿に向かう流れができています。こうした流れを加速し、事業を再び成長軌道に乗せていくという強い意志のもと、あくまで2030年度目標の通過点目標であるコア営業利益2,000億円は堅持していくつもりです。

– VISION 2030基本戦略の方向性 –

積極的な資源投入と他社連携を通じて、グローバルスペシャリティカンパニーへの道を拓く。

事業ポートフォリオ変革は、成長領域における高成長・高収益のグローバルスペシャリティケミカル事業の追求と、ベーシック&グリーン・マテリアルズ事業における競争力のある誘導品を中核としたグリーンケミカル事業の追求の2つを戦略の軸として推進していきます。
成長領域を今後さらに加速させていく上では、グループの持つ既存技術に磨きをかけ、競争力を高めていくオーガニック成長に加え、M&Aやアライアンスによるインオーガニックな成長を両建てで実行していく必要があります。
例えば、ライフ＆ヘルスケア・ソリューション事業では、不織布事業における産業資材の強化・拡大を目指し、旭化成（株）と新会社を設立しました。これは、当社グループの強みであるポリオレフィン等の原料設計技術と、歴史的に繊維に強みのある旭化成（株）の加工技術を融合させていくことで、コスト競争力のある事業基盤を築きつつ、衛生材料を取り巻く厳しい環境の中、より付加価値の高い製品にポートフォリオを高度化していくことが狙いです。ICTソリューション事業では、今後ますます需要拡大が見込まれる半導体分野への積極的な資源投入を行っています。半導体製造の前工程領域では、当社グループの持つペリクル技術を活かし、ASML社やimecとの連携を通じて次世代EUVペリクルであるCNTペリクルの事業化を進めています。一方、接着剤やコーティング材といった素材のポテンシャルを発揮しうる後工程の領域では、新光電気工業（株）への出資を決定しました。参入障壁の高い分野である半導体分野において、こうした他社とのシナジーを足掛かりとして次世代半導体に向けた材料開発を加速させていき、事業を拡大していく狙いです。また、ディスプレイをはじめとする光学分野においても、ARやVRといったXRの次世代領域に対し、グループの既存の素材や技術を活用できる素地があり、多用途展開の実現に向け積極的に資源投入を行っていきます。
ベーシック＆グリーン・マテリアルズ事業については、先ほども申し上げた再構築の第2幕によるボラティリティ低減と事業基盤の強化を加速するべく、誘導品分野においては3つの観点から仕分けを行っていきます。1点目は、製品の持つ競争力、2点目は、経済安全保障も考慮したエッセンシャルな需要です。後者にはいわゆるコモディティ製品も含まれることになりますが、需要に見合った形で地域や他社との連携も行いながら最適運営体制を追求することで収益性を確保していきます。そして3点目は、資本効率の重視です。これらの観点によってポートフォリオの最適化を進め、より筋肉質な事業構造へと変革していきます。
ソリューション型ビジネスモデルの構築においては、新事業開発センター担当に下流領域の知見が豊富な表氏を迎え、私たちが得意とするB to B型の上流視点と組み合わせることで、様々な新事業や新製品、新しいビジネスモデルを生み出す流れができてきています。これに加え、CVCファンドの立ち上げを通じたスタートアップなどとの協業によって、世のアンメットニーズを探索するとともに、グループ内外の技術およびノウハウが分野を超えて結合することで様々な次世代ビジネスの開発が進んでいます。中でもグループ内のアセットやノウハウをフル活用できるターゲットとして、ロボットソリューション、データソリューション、そしてメディカルソリューションの3つを次世代ビジネス候補群に定めました。これは、例えば従来のレンズ素材とコーティング技術のように、2つの素材・技術を組み合わせた新製品というレベルにとどまらず、膨大な素材の選定から設計・量産における当社グループのデータやアルゴリズムの活用といったトータルでのシステム設計、事業デザインを行うものです。こうした取り組みが実を結んでいくことで、他社にはまねのできない独自のビジネスモデルをつくり、現在の4事業に加わる新たな事業本部となりうる水準を目指しています。
こうした取り組みを加速させる強力なドライバーとなるのが、DXだと思っています。IoTやAIといった先進的な技術の導入による高効率かつ安全な製造現場づくりや、資源循環型プラットフォームの構築によるグリーンケミカルの推進、そして膨大な研究データの活用によるマテリアルズ・インフォマティクス等、技術や研究開発の加速を進めていきます。これらと並行してDX推進本部が中心となってグループ人材のデジタルリテラシー向上を図り、実際にイノベーションのスピードが上がっていくことで成功体験を積み上げ、CXの実現を目指します。



– 目指す姿を実現する企業文化変革 –

目指す姿に向けてマインドセットを変革し、挑戦と新しい発想を促す。



これは私が繰り返し申し上げていることですが、こうした戦略を実行する主役は社員です。いかに優れた戦略があろうと、実行する社員の意識が伴わなければ、目標を実現することはできません。特にソリューション型ビジネスモデルの構築においては、これまでのようなB to Bのすり合わせ型のような発想から、複眼的な発想で新しいビジネスを創っていくという社員のマインドセットの切り替えが何よりも重要です。日々社員とコミュニケーションをとる中で、新しいことにチャレンジしなくてはならないという意識は徐々に形成されていると感じますが、そのための具体的なアクションにつながっていくステップはまだまだこれからであり、今後も会社として引き続き方向性を示す必要があります。また、重要な点は、こうしたマインドセットをグローバルに広げていくことです。それに資するような取り組みとして、グループ内で新事業・新製品の提案を募集するビジネスコンテストを開催しています。2023年度に開催した第一回は主にアジアの関係会社を対象としましたが、2024年度からは全海外関係会社からアイデアを募集し、最終的に役員やグローバルの社員が審査員として投票する形式をとっています。優勝を勝ち取ったアイデアには、スポンサー事業部のもと事業化に向けた支援を行います。これによって一人ひとりのチャレンジ精神に応え、成功体験を得る機会を提供すると同時に、グローバルに社員同士のつながりができるメリットもあると考えています。

また、人材戦略の基盤をさらに強化するべく導入したWorkday（グループ統合型人材プラットフォーム）で、グローバルなグループ社員約20,000人の人材データを管理できるようになりました。これにより、事業ポートフォリオの変革加速やソリューション型ビジネスモデルの構築といった戦略の実行に向けてグループの持つリソースをフル活用していく下地ができたと考えています。

前述のような施策に加え、働き方改革、リスキリング等、社員の働きやすい環境づくりや、スキル向上に必要な投資も引き続き行っていきます。こうした施策は、三井化学レポート2022の私のメッセージでも説明した通り、政治哲学者ジョン・ロールズが社会の重要な原理として挙げた「機会均等原理」と「平等な自由への権利」を社内において実現することを意識したものです。これを企業における原理として翻訳すれば、働く環境整備やチャレンジを評価する施策を通じて、グローバルにすべての社員が機会を与えられ、自由に発想できることが重要だということです。もちろん、平等と言っても、社員の能力や、個性のあり方は多様ですから、評価制度も杓子定規なものであってはいけません。様々なバックグラウンドを持つ社員がそれぞれの長所を活かすことのできる制度や環境づくりをしていくことで、当社グループの目指す姿の実現につながっていくと私は考えています。

– グリーンケミカルの実現による社会的価値と財務的価値の両立 –

化学業界の大変革の中で、ファーストムーバーとして真に社会課題解決に資する企業となる。

化学業界という変化の激しい世界で、三井化学グループはこれまで第一世代の石炭化学、第二世代の石油化学といった時代で常に先端を走ってきました。こうした自負と変革のDNAがあるからこそ、第三世代にあたるグリーンケミカルの実現においても先駆者としての役割を果たしていけると考えています。

現在、化学業界では石化再編が大きなトピックとなっていますが、重要な点は、半導体やEVといった次世代領域も、こうした基礎原料や関連技術が根元にあるということです。このような経済安全保障にも関わるエッセンシャルな部分を意識しながら、いかに付加価値を高め、サステナブルな成長を実現していくかということが問われています。当社グループにとっては、長い歴史の中で培ってきた石油化学に関連する技術の系譜をさらに発展させ、グリーンケミカルへの変革を勝ち抜くという大きな挑戦です。言うまでもなく難しい挑戦ではありますが、一方でこれをチャンスと捉え、幅広い化学素材の源流にあたる基礎原料においてグリーン化を実現できれば、非常に大きな差別化要因となります。これは、戦後から高度経済成長期

に至るまで日本の石油化学産業とともに歩みを進めてきたということからも、私たちが実現しなければならない責務だと感じています。
そのために、現在大きく分けて3つの取り組みを進めています。1つ目が、同業の競合他社やアカデミア、スタートアップなどとの連携による、コンビナートのグリーン化や、バイオマス原料、クリーンアンモニアの活用体制といったエコシステムの設計です。2つ目が、国や自治体、お客様との、競争力がありマネタイズを意識した誘導品の訴求。そして3つ目が、生産に必要な電力やガス等、社会インフラを含めたエネルギーのグリーン化です。いずれもグリーンケミカルの実現には欠かせない要素です。
こうした取り組みを進めていく上で重要となる考え方が、社会課題解決への貢献をきちんと利益に還元していくことです。利益の上がらない事業は、世の中から十分に価値が認められているとは言えません。消費者をはじめとするお客様に製品の持つ付加価値を認めていただき、それが収益につながっていく事業こそが、真に社会貢献に資する事業です。この方向性に沿っているか否かを測るためのバロメーターの一つとなるのが、非財務KPIに掲げているBlue Value®およびRose Value®製品の売上収益比率です。これらをきちんと伸ばしていくことが、社会的価値と財務的価値の両立を実現することにつながっていくと考えます。

– 資本効率性を高め、機会を最大化する –

戦略の確実な実行を通じ、
VISION 2030実現に向けて歩みを進める。

ここまで述べたような戦略の確実な実行に加え、ベーシック&グリーン・マテリアルズ事業やグループ全体のアセットライト化、膨らんだ在庫の圧縮を徹底して行うとともに、戦略に直接結びつかないような政策保有株の整理を進めています。そうして得たキャッシュを再投資や株主還元に回して資本効率を改善することで、2030年に10%を目標としていたROEの目線引き上げを検討しています。そのためにも、これまで以上に資本効率性を意識した取り組みを進めていきます。また、2023年7月には、リスクマネジメントシステムの刷新を発表しました。リスクマネジメント委員会を新たに設置し、各部門の担当役員がリスクマネジメントオーナーとなり、それぞれの所掌領域のリスクを委員会で議論する体制を構築しました。これにより、経営層がより網羅的にリスクを把握しつつ、全社重点リスクを特定し、優先順位づけを行い、対応方針等を可視化した上で経営計画システムに反映します。ESGの諸課題を戦略に組み込むこともリスクマネジメントの一環であり、リスクのネガティブな側面に対処することで企業としての社会的責任を果たすと同時に、課題解決を通じたビジネス機会も含めた包括的なものとして捉え、脅威を最小化しつつ機会の最大化を目指していきます。
私が2020年4月に社長に就任してから4年が経ちました。VISION 2030のレビューを含めこれまでの歩みを真摯に見直し、改めて2030年の目標に向けてサステナブルな成長を実現し、企業価値を向上させていくことが、私の責務だと考えています。COVID-19収束後、三井化学グループとしてダボス会議をはじめとした多くの国際会議に出席しました。グローバルトップの企業群と議論を深めることで、まだまだやるべきことが山積みであると痛感する良い機会となりました。もちろん、会社経営は駅伝と同じで、一人が最後まで走り切るものではなく、そのための後継者育成計画をはじめとしたキータレントマネジメントも着実に進めています。いずれ、たすきをつなぐときには、しっかり加速した状態で渡すべきだと考えています。
VISION 2030の変革はまだまだ道半ばです。策定時から事業環境の変化もありますが、大きな道筋は依然として変わっていません。課題に対して対策を打ちつつ、あくまで軸をぶらすことなくグローバルスペシャリティカンパニーを目指して着実に歩みを進めることが、ステークホルダーの皆様の期待に応えることだと思っています。

CSOメッセージ



このたび、CSO（Chief Strategy Officer）に就任しました市村です。

当社グループは、企業理念として社会貢献を掲げています。我々は、企業の持続的な成長が、「社会への貢献」と「収益の確保・拡大」の両立に立脚すると考え、財務と非財務の統合を重視しています。それは、ESG推進室がIR部門の一角ではない、経営企画部と並立した組織体系にも表れています。全社戦略の推進・実行を支えていく両組織の担当役員として、ESG要素の経営／戦略への組込みを進めてまいります。

ESG要素の経営／戦略への組込みは、リスクマネジメントの一環

当社グループのESG推進方針は、社会課題に対して「価値の最大化」と「リスクの最小化」を進め、社会および当社グループの持続可能な発展を目指すものです。これは、「不確実性が引き起こす脅威を最小化し、かつ機会を最大限に活用するためのプロセス／施策のPDCAを継続的に実行すること、およびそのための組織体制を整備すること」である当社グループの全社リスクマネジメントと同義と考えています。

もう少しご説明しますと、図の右側にお示ししているような、ESGにおける課題として、我々を取り巻く環境、くらしを営む社会、そうした環境・社会に対し企業としてどう貢献していくか、どうガバナンスを効かせていくかという3つの視点をもって、我々はリスクとその対応を考えているという意味です。世の中では多くの変化が起きており、不確実性も高まっています。我々は、そうした変化がリスク（機会／脅威）であり、それらを捉え先んじて行動することによって、「ビジネス（機会）の最大活用」と「脅威の最小化」に結びついてくると考えています。

ESG推進方針

SDGs等で示されている
ESGに関する諸課題から、

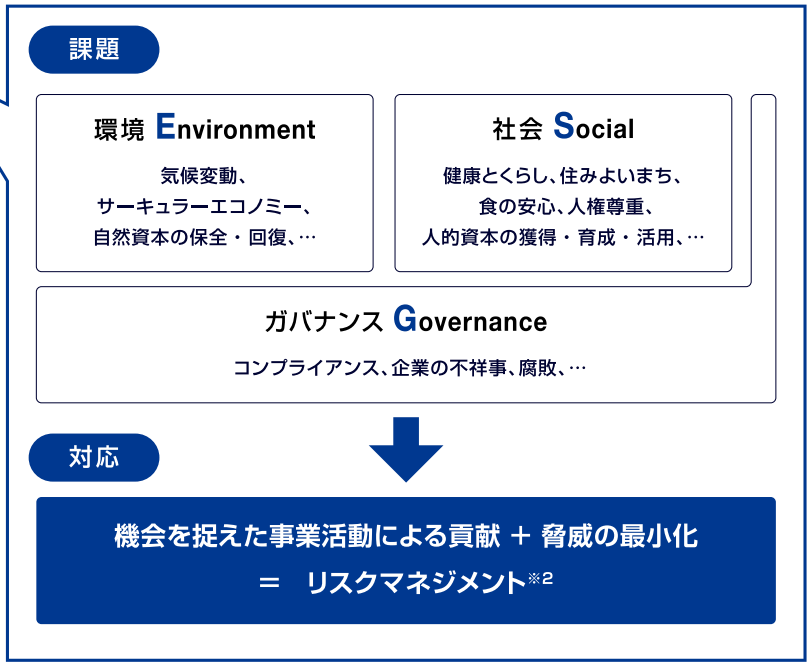
■ ビジネス機会を探索し、
事業活動を通じた課題解決を図っていくこと

■ 当社グループの将来リスク※1を認識し対処するとともに、企業として遵守すべき社会的責任を果たしていくこと

により

社会及び当社グループの持続可能な発展を目指す

ESG推進委員会規則より

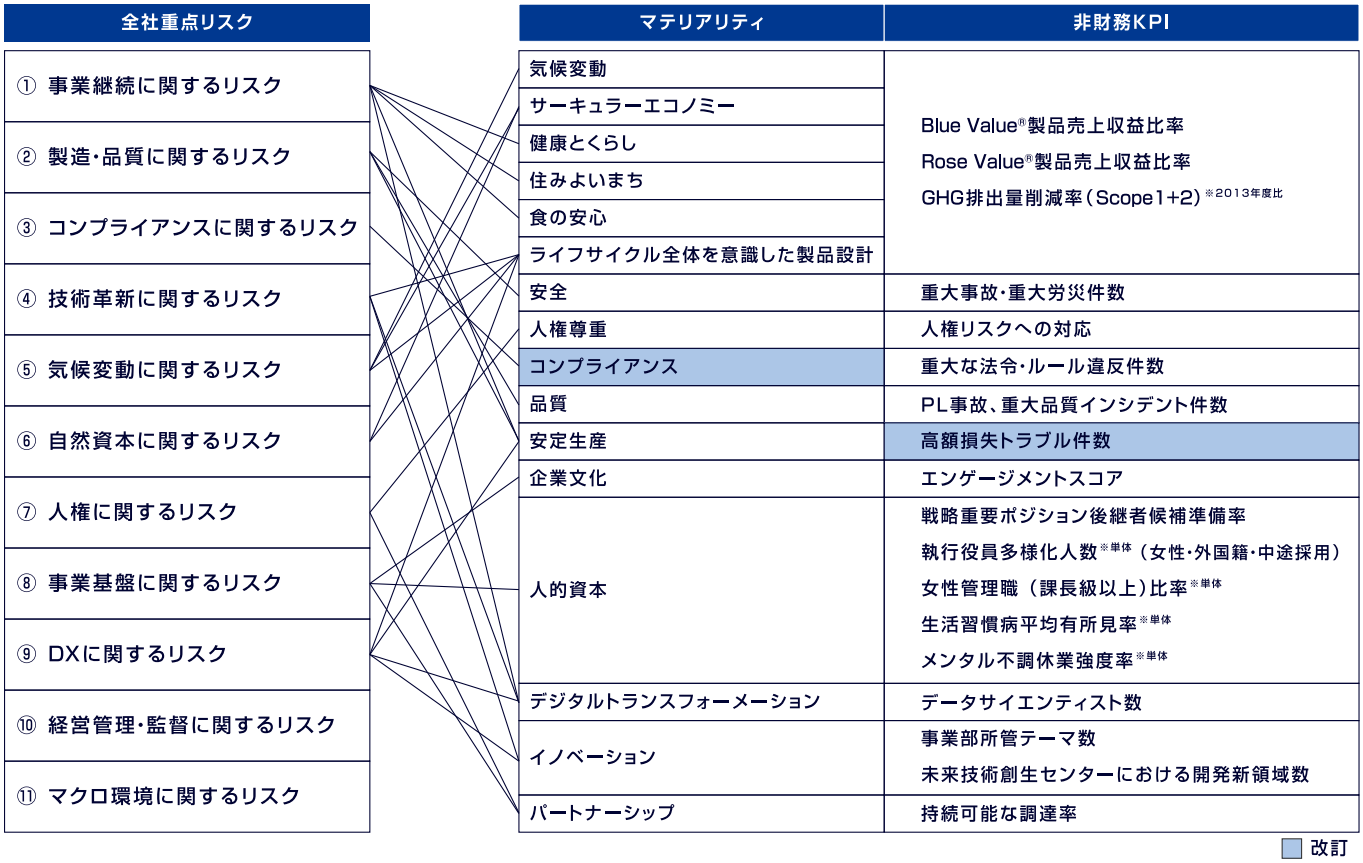


※1 リスク：
経営戦略及び経営目標の達成に影響を与える三井化学グループを取り巻く事象がもたらす**不確実性および変化**
※2 リスクマネジメント：
リスクが引き起こす**脅威を最小化し、かつ機会を最大限に活用する**ためのプロセスおよび施策のPDCAサイクルを継続的に実行することおよびそのための組織的体制を整備すること

「ビジネス（機会）の最大活用」による事業活動を通じた社会貢献と、成長に対する「脅威の最小化」のためのリスクマネジメント

当社グループでは、全社的かつ網羅的に、機会と脅威の両面からリスクを捉えるため、2023年にリスクマネジメントを強化しました。具体的なシステムとしては、リスクマネジメント委員会を設置し、各担当役員をリスクマネジメントオーナーとすることで、所管のリスクをボトムアップで広く拾い上げるとともに、経営の目線から重要性を議論し、全社的な重要リスクを特定する仕組みを作りました。
「ボトムアップ」という点に関しては、社員一人ひとりが活動の中でリスクを認識し、行動を素早くとっていくことが重要と考えています。また、「強化」に関しては、全社重点リスクやその考え方、対応を明文化することにより、社内共有できるようにすること、社外のステークホルダーに対して開示していくことも意識しました。

2023年度は、強化した体制の中で特定した全社重点リスクと、マテリアリティ／非財務KPIとの整合を確認し、ESG推進委員会で議論し、経営会議にて審議のうえ、一部を改訂しました。この図は、リスクシナリオに照らし、各全社重点リスクが関係しているマテリアリティを示しています。ボトムアップで拾い上げた全社重点リスクと、トップダウンで取り纏めたマテリアリティを掛け合わせることで、経営と現場の両目線を取り入れたマテリアリティ／非財務KPIのレビュー、再設定を行っています。



なお、2023年度は、設定した全社重点リスクのうち「事業継続に関するリスク」を当社グループの最重要リスクとし、事業部門・機能部門の双方が取り組むべき課題として全部門の2024年度予算に展開し、具体的な対応の方策を策定しています。

新CSOとして

新たなリスクマネジメント体制・プロセスにより、これまでは暗黙知として管理／対応されてきた「リスク」がリスト化されて形式知となり、全社員に共有化され全社で管理運営することができるようになりました。一方で、世の中の環境は多様化し、急速に動き、変化しているため、一人ひとりが自分事として機敏に対応していかなければ、リスクをチャンスに変えることができないと考えています。今後は、経営層のみならず現場も交え議論を深め、リスト化されたリスクが形骸化しないような運用、そして、リスクマネジメントのPDCAを定着させていくことが必要です。新CSOとして全社を巻き込んで取り組んでいきます。

三井化学グループのサステナビリティ



サステナビリティマネジメント

- マネジメントシステム
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアティブの支持

マテリアリティ

- マテリアリティとVISION 2030
- マテリアリティの特定プロセス
- 非財務指標

サーキュラーエコノミーに向けて

- マネジメントシステム
- 気候変動対応方針
- カーボンニュートラル戦略
- バイオマス戦略・リサイクル戦略
- TCFD提言への対応

Blue Value® / Rose Value®

- マネジメントシステム
- 環境貢献価値「Blue Value®」
- QOL向上貢献価値「Rose Value®」
- Blue Value®・Rose Value®製品・サービス

サステナビリティマネジメント

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

SDGsをはじめとする社会課題解決に向け、企業の主体的な取り組みに対する期待と要請が高まるとともに、果たすべき役割も大きくなっています。その中で化学産業は社会の基盤と革新を担う存在であり、社会課題の解決に向けて大きな責任を負っていると認識しています。持続可能な社会の実現には、多様なソリューション提供を通じて、企業自身が成長しながら継続的に社会価値を創造していくことが不可欠です。そのため、企業はESGの視点で機会とリスクを的確にとらえ、経営に反映させていくことがより重要になっています。

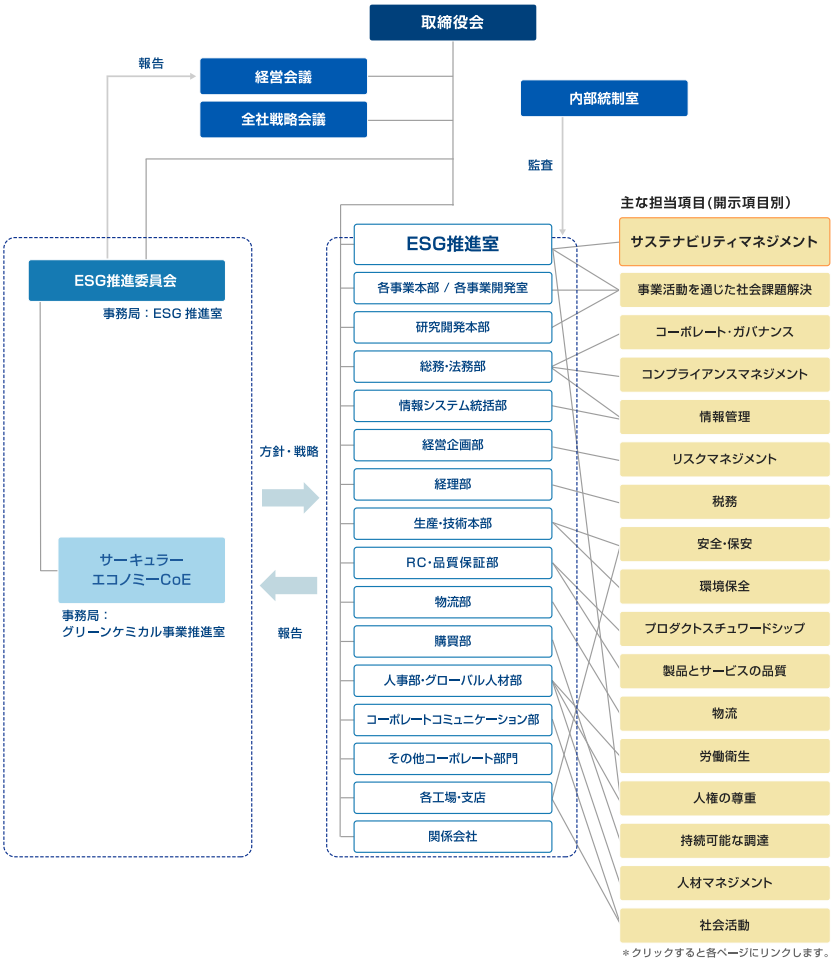
三井化学グループは、2006年に経済・環境・社会の3軸経営を打ち出して以来、様々な取り組みを進めてきました。2018年4月にはESG推進室を設置し、3軸経営を深化させ、ESGを中核に据えた経営を行っていくことを表明しました。2021年にはVISION 2030を始動、ESG要素の経営/戦略への組み込みのさらなる具体化により実行フェーズへの移行を進めるとともに、ステークホルダーの皆様に向けたESG情報開示の強化に取り組んでいます。



体制・責任者

責任者はESG推進委員会担当役員です。
ESGを経営の中核的なテーマとして、取締役会やESG推進委員会等で方向性を討議し、各部門の戦略への落とし込みを進めています。また、VISION 2030の非財務指標の進捗管理やマテリアリティの見直しもこの体制の中で行っています。

サステナビリティマネジメント体制



ESG推進委員会

本委員会の役割は、次のとおりです。

- 当社グループのESG推進に関する方針・戦略・計画・施策の審議
- 当社グループにおけるESG推進の状況の報告および討議
- その他ESG推進に関する重要事項の討議

ESG推進委員会は、原則として毎年4回開催しています。また、ESG推進に関する新たな重要項目の検討や施策立案などが必要となった場合は、本委員会の委員長が当該項目を担当する分科会を設置することとしています。2021年度までは気候変動・プラスチック戦略に関する分科会を設置し対応を進めてきましたが、カーボンニュートラル対応など、分科会での活動範囲が拡大し、さらなる深化と活動加速の必要性が増したことから、2022年度より分科会をサーキュラーエコノミーCoE（センター・オブ・エクセレンス）に発展的に改組し、活動の強化を図っています。

本委員会の審議結果および活動実績は経営会議に報告しています。また、特に重要な事項については、経営会議や取締役会の承認を得ています。

ESG推進委員会の構成

委員長	社長
副委員長	ESG推進委員会担当役員
委員	役付執行役員、本部長、グリーンケミカル事業推進室長、RC・品質保証部長、総務・法務部長、人事部長、経営企画部長、経理部長、コーポレートコミュニケーション部長、ESG推進室長および委員長が指名する者
事務局	ESG推進室

＊常勤監査役は、必要に応じ本委員会に出席し、意見を述べることができる。
＊委員長は、討議内容に関係のある執行役員、本社部レベル長を出席させ、その説明または意見を求めることができる。

ESG推進委員会（2023年4月～2024年5月）主な討議事項と意見（抜粋）

2023年度 マテリアリティ/非財務KPIレビュー

- 2022年度は戦略会議等での役員層による議論や、ロジックツリーを用いた財務・非財務の関連性分析を通じてレビューしたが、2023年度は、リスクマネジメントと連動させて整理。職場の各人の仕事が非財務 KPI、ひいてはマテリアリティにどうつながるかを可視化する上でユニークな取り組みであった。

- 「安定生産」というマテリアリティの本来の目的は、いかに事業の機会損失を減らすか。そのKPIとして、手法である先進生産技術の実装件数から高額損失トラブル件数に見直すことは有益。

カーボンニュートラル戦略

- 大阪工場カーボンニュートラル構想は、当社グループ単独の取り組みではなく、企業の枠を超えた大きな将来像を描き、実行していくことが求められている。地域の近隣企業や同業他社との連携をさらに加速していくことが必要。
- カーボンニュートラルロードマップでは、当社グループのGHG排出量は毎年増減しながら、長期的には減少していくことを示している。年によっては設備の新増設により増えることもあれば、再構築で減ることもある。全体感としては2030年に向けてほぼ順調に排出量の削減が進んでいる。

Scope3

- Scope3はまず算定方法の明確化、グループとしての開示を行い、その後に削減目標や時間軸をステークホルダーに示していく必要がある。削減の方策としてのバイオマス/リサイクル戦略に関する指標・目標の設定も必要。

人的資本

- 非財務KPIの女性管理職比率は、日本だけで考えるのでなく、海外グループ会社を含めた人材登用により、その働き方を皆で理解することを推進すべき。単純に数を稼ぐのではなく、何のために女性管理職を増やすのかという目的を明確にした上で 、頑張る人をいかに支援していくかという施策が必要。

人権リスクへの対応

- 人権リスクへの対応は、ESG推進室一部門だけの取り組みではなく、サプライチェーン全体で責任を果たしていく観点からレスポンシブル・ケア活動の一環として、各部門が対応すべき問題と認識する必要がある。
- 現状の実態調査は、社内目線となって人権リスクを見逃さないよう外部の目を入れることが重要との観点からNGOの協力を得て評価しているが、将来的には内部監査のように自社内で目を行き届かせる「自走」も目指したい。




ESG推進委員会（2024年8月）

ESG要素の経営システムへの組み込み

三井化学グループでは、ESG要素を経営/戦略へ組み込み、財務・非財務を統合した経営システムの構築を目指しています。

投融資判断におけるESG要素の組み込み

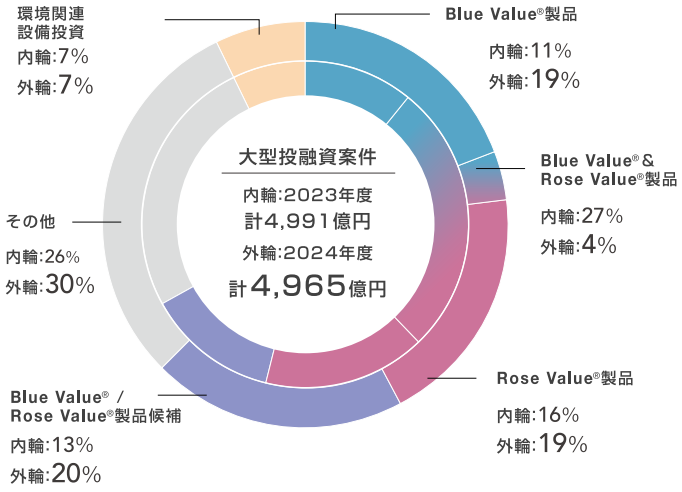
三井化学グループでは、大型投融資判断にESG要素やSDGsをはじめとした社会課題視点を反映するための仕組みを構築しています。2019年度からは、投融資計画書にICP※1を活用した試算を記載することとし、2022年度からはさらに、従来評価していたIRRに加え、ICPを考慮したIRR（c-IRR）※2の併記を求め投融資評価の参考にしています。なお、ESG推進委員会の討議を経て、ICP価格も見直しました。

※1 ICP：
インターナルカーボンプライシング。
※2 c-IRR：
「増分利益±GHG増減量×ICP価格」により算出したIRR。

投資計画書のイメージ



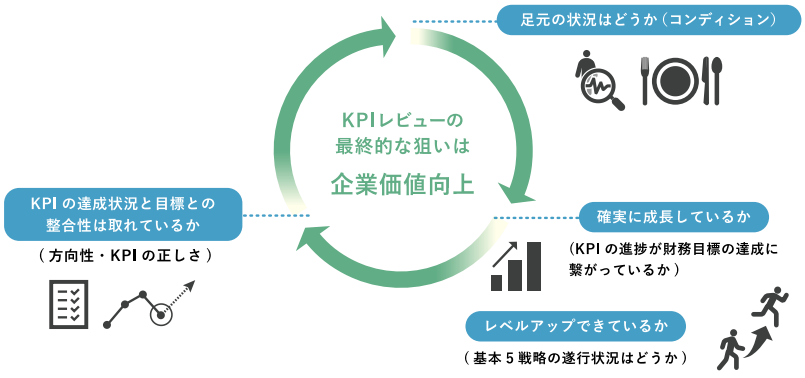
2024年度大型投融資案件※



※提携・M&A・財務支援などを除く。決裁年度：2024-2026年度。

年度予算におけるESG要素の組み込み

三井化学では全社予算編成基本方針に、ESG要素を考慮するよう織り込んでいます。
Blue Value®・Rose Value®製品・サービスの創出拡大については、2020年度から、VISION 2030で掲げた全社目標（各々の売上収益比率40%）に対し、事業部門の年度予算においてBlue Value®・Rose Value®製品・サービスの売上収益を管理指標として設定しています。各事業部門は、目標達成に向けた課題や方策を年度予算に反映させ、その進捗を管理しています。
さらに、VISION 2030の非財務指標として、マテリアリティに紐づくKPIと目標を定めています。財務・非財務双方から経営モニタリングを強化することにより、企業価値の向上を目指しています。KPIについては、夫々、担当役員および担当部長を明確にし、各部門の年度予算や目標に落とし込んで管理しています。また、年度ごとのKPIの進捗が2030年の非財務目標達成にどのようにつながるのか（KPI/目標設定の整合・妥当性）、非財務目標達成に向けて取り組むことが財務目標の達成にどのように貢献するのか（財務と非財務の関連性）という視点から、ESG推進委員会や全社戦略会議にて進捗や課題をレビューしています。



社内浸透

三井化学グループは、ESG要素を経営/戦略に組み込むためには社員一人ひとりがESGを理解し、自らの業務に落とし込むことが欠かせないと考えています。
そこで2020年度から、「誰でも気軽に参加できる」をコンセプトに、全社員を対象とした自由参加の対話型オンラインイベント「ESG　Link Caféワンポイントレッスン」を開催しています。ここでは、当社グループのESGに関する取り組みはもちろん、社会的に関心の高いESG関連の話題を多岐に渡って取り上げ、短時間で平易に紹介しています。説明後にはフリートークの時間を設け、ESGをテーマとした社内コミュニケーションの場としても活用しています。
これ以外にも、社内サイトでのESG関連用語解説の連載や、職場や部署を対象としたワークショップなど、様々な社内浸透を図っています。今後も複層的なアプローチを通して、社員一人ひとりがESGに係る取り組みを自らの業務に落とし込むことを支援し、実践につなげていきます。

ESG Link Caféの主なテーマ

- 三井化学グループのESG推進の取り組み
- Blue Value®・Rose Value®認定制度と申請
- カーボンニュートラルの最新動向（政策動向・当社の取り組み）
- 三井化学グループのブランディング（BePLAYER®とRePLAYER®）
- プラスチックリサイクルあれこれ（現状と取り組み）

＊2020～2023年度 計23回開催、のべ2,368名参加

ステークホルダー・エンゲージメント

三井化学グループは、企業グループ理念において「広く社会に貢献する」ことを掲げ、社会貢献5項目を定めています。この理念を実現し、当社グループが社会とともに持続的に発展していくためには、社会から何を求められ、何を期待されているのかを敏感にとらえ、応えていく必要があると考えています。この考えのもと、当社グループが事業活動を行う上で影響を与える株主・投資家、お客様、お取引先、地域社会、産官学界、従業員といった多様なステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを深めるよう努めています。

株主・投資家

株主・投資家の皆様との建設的な対話、公正で透明性の高い情報の適時、適切な発信を行い、説明責任を果たします。また、フィードバックいただいたご意見を真摯に受け止め、経営への反映や情報開示の改善に努めていきます。こうした活動を通じて、企業価値の向上を図ります。

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
• 建設的な対話 • 公正で透明性の高い情報の適時、適切な発信 • 株主・投資家からのご意見の経営への反映	• 株主総会（1回/年） • 決算説明会（4回/年） • 経営概況説明会（2回/年） • ラージミーティング（2回/年） • 海外・国内ロードショー（海外 4回/年、国内 2回/年） • 個別ミーティング（約400回/年） • 事業別戦略やESGなどの分野別説明会 • 工場見学会 • 三井化学レポート、ESGレポート（各1回/年） • ウェブサイト（随時更新） • 問い合わせ窓口

お客様

グループの総合力を駆使し、すべての技術、製品、サービスでお客様にとっての最適なソリューションを提供すべく努めています。また、製品・サービスの品質マネジメントを通じて、お客様の信頼に応えます。

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
• 最適なソリューションの提供 • 高品質な製品とサービスの提供 • 適切な製品・サービス情報の提供	• ウェブサイト（随時更新） • 製品、技術説明会 • 展示会への出展 • 問い合わせ窓口

お取引先

調達においても、グローバルな視点でサプライチェーン全体における環境・社会的責任を果たしていけるよう努めています。そのためには、お取引先との強いパートナーシップの構築が重要であると考えています。また、この取り組みは、お取引先と当社グループ相互の持続可能な発展に寄与するものであると認識しています。

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
• 公正で誠実な取引 • お互いの持続可能な発展を目指したパートナーシップの構築	• 「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」の周知 • 取引先のサステナビリティ評価と改善支援 • 内部通報制度

地域社会

各事業所において事業を正常かつ安定的に運営し、地域の持続的な発展に貢献したいと考えています。そのためには、地域の皆様との信頼関係が重要です。このような考えから、地域の皆様とのコミュニケーションの機会を設けています。

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
• 社会的責任の遂行 • 地域社会からの信頼獲得 • NGO/NPOとの連携	• 意見交換会 • 事業所見学会 • 地域広報誌 • 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 • 災害支援 • ウェブサイト（随時更新） • 事業を通じた環境への配慮

産官学界

事業活動を行う各地域における法令・ルールを遵守し、グローバルに事業を展開しています。
また、社会と当社グループの持続可能な発展に向けて、産官学界と連携し、リーダーシップを発揮すべく努めています。

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
• 適切な納税 • 法令の遵守 • 規制の動向把握 • 業界団体や政府の方針への提言 • 産官学界とのオープンイノベーション	• 産官学界への報告 • 産官学協働プロジェクトへの参画 • 各種業界団体や学会への参画 • 共同研究

従業員

当社グループは、「従業員の幸福と自己実現」と「当社の持続的成長」の両方を実現することを目指しています。そのために、多様な人材が生き生きと働き、能力が発揮できる職場環境の提供に努めています。

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
• 人材育成 • 適正な評価・報酬 • 働きやすい職場環境 • ダイバーシティ • 安全・保安 • 労働衛生	• イントラネット（随時更新） • 社内報（4回/年） • 研修 • 従業員エンゲージメント調査（年1回） • 労使協議 • 安全衛生委員会 • 内部通報制度

イニシアティブの支持

国連グローバル・コンパクト

三井化学は、責任ある企業市民としてグローバルな課題を解決し持続可能な成長を実現するという趣旨に賛同し、2008年1月に国連グローバル・コンパクト に署名しました。以来、当社は国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの各分科会に参加し、様々な情報収集に努めています。
当社グループは、国連グローバル・コンパクトが定める10の原則に配慮し、事業を通じて世界が直面する課題の解決に貢献していきます。

国連グローバル・コンパクト10原則と三井化学グループの取り組み

人権		
原則1	国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、	人権の尊重 >
原則2	自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。	持続可能な調達 >
		人材マネジメント >
労働		
原則3	組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、	人権の尊重 >
原則4	あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、	持続可能な調達 >
原則5	児童労働の実効的な廃止を支持し、	人材マネジメント >
原則6	雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。	
環境		
原則7	環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、	サーキュラーエコノミーに向けて >
原則8	環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、	Blue Value® / Rose Value® >
原則9	環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。	レスポンシブル・ケア マネジメント >
		環境保全 >
		プロダクトスチュワードシップ >
		持続可能な調達 >
腐敗防止		
原則10	強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。	行動指針 >
		コンプライアンスマネジメント >

TCFD「気候関連財務情報開示タスクフォース」

三井化学は、2019年1月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD） ※の提言に賛同を表明しました。事業に影響する機会・リスクについての認識を深め、取り組みの積極的な開示に努めています。

※ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)は2023年10月に解散し、その機能はIFRS財団に引き継がれています。

三井化学、気候関連財務情報開示タスクフォース提言への支持を表明 >
TCFD提言への対応 >

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）フォーラム

三井化学は、2022年10月に自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures、以下「TNFD」）フォーラムに参画しました。TNFDフォーラムとは、「ネイチャーポジティブ」の実現を目指し、2021年6月に発足した国際イニシアティブであるTNFDのビジョンおよびミッションに賛同する企業・団体のネットワークです。自然資本および生物多様性の観点から、事業に影響する機会・リスクを適切に評価し情報開示を行うためのフレームワークを開発することを目的としています。当社は、本フォーラムへの参加を通じてTNFDフレームワークの理解を深め、自然関連情報開示の充実に努めていきたいと考えています。

生物多様性 >

Alliance to End Plastic Waste (AEPW)

三井化学は、2019年1月に設立されたAlliance to End Plastic Waste (AEPW) に設立メンバーとして参加しました。AEPWは、プラスチックごみの削減に対して、設立から5年間で総額15億米ドルを投じ、持続可能な社会への貢献を目指すことを掲げています。当社は、AEPW参加各社などとのアライアンスを通じ、プラスチック廃棄物管理やリサイクル促進に向けたソリューションを提案していきたいと考えています。

三井化学、Alliance to End Plastic Wasteに参加 >
バイオマス戦略・リサイクル戦略 >

2040年までにマラリア被害ゼロを目指す「ZERO by 40」

三井化学グループは、他社と協働し、2040年までにマラリアを撲滅するための革新的な製品の研究、開発、供給を支援する共同声明を発表しました。当社グループは、長年培ってきた有機合成技術を駆使し、既存薬剤に抵抗性を持つ蚊にも有効な高性能薬剤を供給し、SDGsで掲げられているマラリア撲滅という社会課題の解決に貢献していきます。

三井化学は“2040マラリア撲滅活動“を支援します。 >

世界経済フォーラム（World Economic Forum）

三井化学は、2020年9月に世界経済フォーラム（WEF） に加入しました。WEFは官民の協力を通じ世界情勢の改善に取り組むために設立された国際機関（非営利財団）であり、2024年1月の年次総会（通称ダボス会議）では地政学的な安定や経済成長、AI活用、気候や自然・エネルギーをテーマに議論を行いました。とりわけ気候変動についてはCEO気候リーダーズ同盟を主導しており、パリ協定の1.5度目標を達成するための提言等を行っています。当社は本フォーラムにおけるCEOコミュニティはじめ各活動への参加を通じ、グローバルリーダーとともに社会課題解決に取り組むことで、グローバルに存在感のあるサステナブルな企業グループを目指してまいります。

国際化学工業協会協議会（ICCA）および各国の化学工業協会

三井化学グループは、国際化学工業協会協議会 (ICCA) および各国・地域の化学工業協会※においてリーダーシップを発揮しています。

※ 各国・地域の化学工業協会：
日本化学工業協会（JCIA）、中国国際化学製造商協会（AICM）、台湾レスポンシブル・ケア協会（TRCA）、シンガポール化学工業協会（SCIC）、タイ工業連盟（FTI）、米国化学工業協会（ACC）、欧州化学品工業連盟（Cefic）、インド化学評議会（ICC）、インドネシアレスポンシブル・ケア協会（RCI）

国際化学工業協会協議会（ICCA）

ICCAは世界の化学産業を代表する業界団体であり、2021年にパリ協定と今世紀半ばまでの気候中立の達成への支持を表明 しています。また、「エネルギーと気候変動」、「化学品政策と健康」、「レスポンシブル・ケア」、「プラスチック」の4つのリーダーシップ・グループ (LG) を中心として、これら化学産業における重要課題に関するグローバルな戦略の策定、調査・研究、活動成果の発信、キャパシティ・ビルディングなどに貢献しています。
ICCAにおいては、当社社長が2014年から6年間、さらに2022年から理事を務めています。また、各LGの活動に当社社員が参加し、積極的に関与しています。特に、「エネルギーと気候変動」については、当社参与が2018年から2年間にわたりLG議長を務め、在任期間中、化学産業が気候変動の緩和に貢献する技術を示したEnabling the Future 、気候変動の適応に貢献する技術を示したMoving Beyond Climate Change Mitigation をメンバー各社の協力を得て取りまとめ、発行しました。これらのレポートは、COP等の国際会議の場でのアドボカシーに活用されています。現在は、最新情報を反映した更新版の発行に向け、当社社員もメンバーとして活動を継続しています。

日本化学工業協会（日化協）

日本化学工業協会（日化協） においては、当社社長が副会長を務めています。また、当社経理部長が経済・税制委員会の委員長を務めるほか、複数の委員会に当社役員・社員が委員として参加し、積極的に議論に関わっています。
日化協では、2050年カーボンニュートラル実現に向けて、2023年3月に「カーボンニュートラル行動計画」における2030年度CO_2排出削減量目標を大幅に見直しました。当社は、こうした取り組みにも貢献しています。

経済産業省「GXリーグ基本構想」への参画

三井化学は、2022年2月に、経済産業省が公表した「GXリーグ基本構想」への賛同を表明、2023年度よりGXリーグに参画しました。GXリーグは、GX（グリーントランスフォーメーション）に積極的に取り組む企業が、行政・大学・金融機関でGXに向けた挑戦を行うプレイヤーと共に、カーボンニュートラルに向けた経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行うことを目的としています。当社は、カーボンニュートラル宣言企業として本基本構想に賛同し、カーボンニュートラルが実現した未来の経済社会システムを前提としたビジネス機会の創発、ルール形成を通じたグリーン市場の創造、自主的な排出量取引（GX-ETS）等の活動に参加し、経済社会システム全体の変革と新たな市場の創造を目指します。なお、GXリーグには社長を委員長とするESG推進委員会で議論したのち、担当役員の承認を得たうえで参画しており、その活動内容については適宜ESG推進委員会で報告しています。

その他の支持する主なイニシアティブ、会員資格がある主な団体

日本経済団体連合会（経団連）

経団連は総合経済団体として、政府との活発な政策議論を交わし、DX（デジタルトランスフォーメーション）、環境エネルギー政策などの重要課題について精力的な意見発信とアクションを行うことで、サステナブルな資本主義の確立を目指しています。当社は、当社会長が雇用政策委員会の委員長を務めるほか、当社役員・社員が複数の委員会に委員参加し、積極的に議論に関わっています。
気候変動については「経団連カーボンニュートラル行動計画」を策定し、2050年のカーボンニュートラルに向けた取組みを進めています。また、生物多様性についても「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」を立ち上げており、当社も賛同しています。

経団連カーボンニュートラル行動計画
経団連生物多様性宣言イニシアチブ

石油化学工業協会（石化協）

石化協は石油化学工業に関する調査研究、統計の作成、啓発および普及宣伝等を行っており、各種ワーキンググループでの議論も行っています。「サステナブル社会実現に向けた石油化学産業の取り組み」の取りまとめも行っており、カーボンニュートラル実現と循環型社会構築の実現に向け業界としての連携を促しています。当社は、当社社長が理事を務めるほか、当社役員・社員が複数の委員会に委員参加し、積極的に議論に関わっています。

マテリアリティとVISION 2030

三井化学グループのマテリアリティとVISION 2030

三井化学グループは、経済軸・環境軸・社会軸から成る3軸経営（トリプルボトムライン）を深化させ、長期的視点に立った経営により、社会課題の解決につながる事業活動を行い、社会とともに持続的に成長・発展していくことを目指しています。
2021年度には、2030年に向けた長期経営計画を「VISION 2030」として策定しました。
VISION 2030策定にあたっては、当社グループの存在意義である「社会課題の解決」に立ち返りました。加速する環境変化の中で生まれる様々な社会課題に対し、多様な価値を創造できる「化学の力」で、その解決策を継続的に提供する企業体でありたいと考え、15～20年先に当社が目指すべき企業グループ像を「化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通して持続的に成長し続ける企業グループ」と定義しました。
そして、内外環境変化・メガトレンドをふまえ、起こり得る環境・社会の数多の課題に対し、当社グループが取り組む方向性として、我々の貢献を通じて目指す3つの未来社会の姿を設定しました。
1つ目は、「環境と調和した循環型社会」。「地球環境との調和」を掲げる企業グループ理念に基づき、資源の有効活用と環境負荷の軽減に資する製品・サービスの提供を通じ、「環境と調和した循環型社会」の実現を目指します。
2つ目は、「健康・安心にくらせる快適社会」。企業グループ理念の社会貢献5項目「人類福祉の増進」に基づき、様々な環境の変化においてもあらゆる人々の健康・安心、そしてくらしの快適性向上に資する製品・サービスの提供を通じ、「健康・安心にくらせる快適社会」の実現を目指します。
そして、3つ目は、「多様な価値を生み出す包摂社会」。企業グループ理念で掲げる「材料・物質の革新と創出を通じた社会への貢献」という当社グループの使命を果たすべく、革新の源泉である多様性を認め活かすことで、新たな価値を連鎖的に創出していく「多様な価値を生み出す包摂社会」の実現を目指します。
当社グループは、これら3つの未来社会の実現にむけて取り組むべきマテリアリティを特定し、VISION 2030における基本戦略に織り込みました。また、VISION 2030の確実な実行のための非財務指標として、マテリアリティに紐づくKPIと目標を定めました。これらの非財務指標を基に具体的なPDCAを回しながら企業価値の向上につなげていく考えです。



マテリアリティとVISION 2030 | マテリアリティの特定プロセス | 非財務指標

マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティとは、ステークホルダーの要望や期待の把握、事業活動による社会的な影響の分析・検証といった過程を経て特定されるものであり、このプロセスは、持続可能な社会に向けて三井化学グループが取り組むべき課題の認識において非常に重要であると考えています。当社グループは、常に経営環境の変化を捉えて、取り組みをアップデートするために、次のマテリアリティ特定のプロセスを定期的かつ継続的に実施することにより、重要性の変化を確認し、事業活動に反映しています。

ステップ1：課題を抽出

◆ 以下を参考に課題を網羅的に抽出。

- ✓ ステークホルダーとの対話※1
- ✓ グローバルな社会課題に関する情報収集※2
- ✓ サステナビリティ情報開示ガイドラインやESG評価機関の評価項目
- ✓ 当社グループの企業グループ理念・行動指針をはじめとする方針類
- ✓ VISION 2030策定における議論
- ✓ 全社リスクマネジメントプロセスで挙がったリスクと機会
- ✓ 各種委員会・会議体における議論

※1 ステークホルダーとの対話の例：
三井化学グループは、様々なステークホルダーとのオープンで建設的な意見交換を通じ、相互理解を促進し、信頼関係を構築するとともに、ステークホルダーの皆様からの当社グループに対する期待とニーズを確認し、経営に活かすことを目指しています。
・Blue Value®・Rose Value®の評価・審査・認定プロセス：有識者からの助言を通じて環境や社会における課題を認識し、当社の事業活動に反映しています。
・人権デュー・ディリジェンス：社外専門家の意見を取り入れながらリスクアセスメントなどを進めています。
・ESG説明会：2022年4月、2023年7月、2024年7月に開催し、ステークホルダーとサステナビリティ経営に関する質疑や意見交換を行いました。

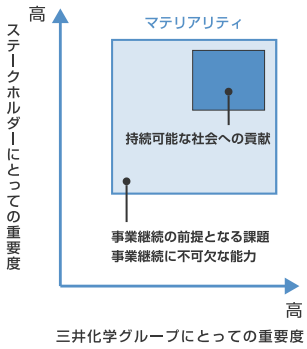
※2 グローバルな社会課題に関する情報収集の例：
三井化学はWorld Economic Forumに加入し、グローバルな新規課題に関連した最新動向の情報収集を行っています。そのプラットフォームでは、参加メンバーとともに国際機関および各国政府などと協力し、社会課題の解決を目指しています。

ステップ2：課題をテーマ別に分類

◆ サステナビリティ情報開示ガイドラインの開示要請事項やESG評価機関の評価項目などを参考に、抽出した課題をテーマ別に分類。

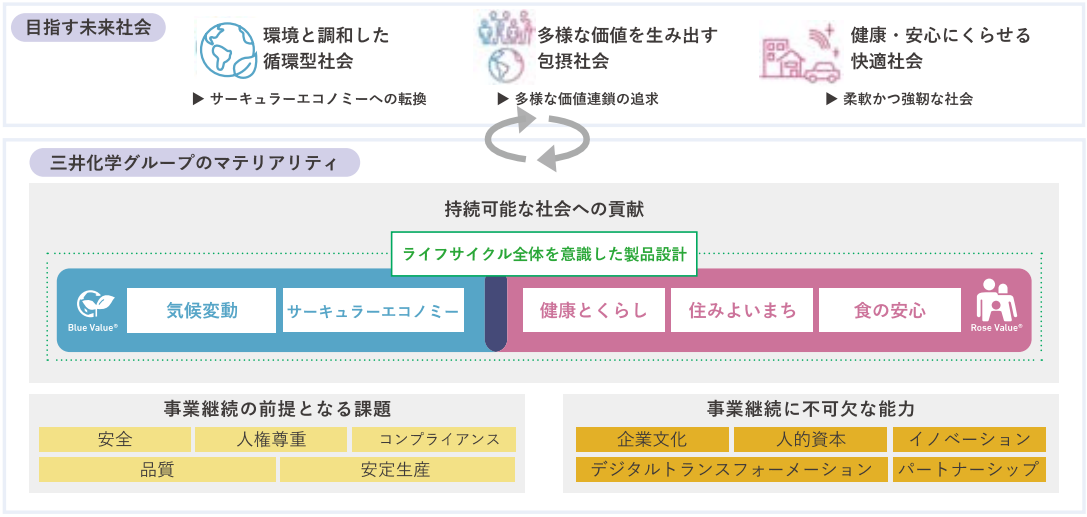
ステップ3：テーマの優先順位付けと整理・特定

◆ 各テーマを、ステークホルダーにとっての重要度と三井化学グループにとっての重要度の両軸でマッピング・優先順位づけし、候補テーマを選定。これを、ESG推進委員会、経営会議、取締役会で討議。
◆ 候補テーマを「持続可能な社会への貢献」「事業継続の前提となる課題」「事業継続に不可欠な能力」に整理し、マテリアリティとして特定。



ステップ4：妥当性の確認

◆ 特定したマテリアリティについて、ESG推進委員会、経営会議、取締役会にて妥当性を確認、最終的に取締役会の承認を取得。
◆ マテリアリティおよびそれに紐づくKPIは、課題の重要度の変化や新規課題の出現などを考慮するため、ESG推進委員会や全社戦略会議にてレビューし、見直しの必要性を毎年議論。
2023年度は、新たな体制・プロセスを通じた全社リスクマネジメントを開始したことも踏まえ、マテリアリティとしていた「リスク・コンプライアンスマネジメント」を「コンプライアンス」に見直しました。リスクマネジメントは経営そのものであり、マテリアリティとして個別にKPIを設定、管理することにそぐわないこと、重要なのは「マネジメント」というよりも「コンプライアンス」との整理からの修正です。
◆ 見直したマテリアリティおよびKPIについて、経営会議、取締役会の承認を取得。



特定したマテリアリティ

三井化学グループは、社会価値と企業価値、両方の創出に直結するテーマを「持続可能な社会への貢献」と位置付け、それを「事業継続の前提となる課題」および「事業継続に不可欠な能力」が支える構成でマテリアリティを整理しています。
選定プロセスにおいて次のように各マテリアリティを特定し、それぞれの課題と挑戦を定義しました。

持続可能な社会への貢献

ライフサイクル全体を意識した製品設計

課題認識

社会課題はそれぞれが複雑な関係性を有しており、俯瞰的に捉えて取り組む必要があります。そのため、原料調達から加工・使用、そして廃棄・リサイクルに至るライフサイクル全体を通じて、環境・社会に配慮した経済活動が求められています。

三井化学グループの挑戦

当社グループは、産官学との連携・協力を図りながら、ライフサイクル全体の環境・社会への影響を認識・配慮した事業デザインを行うことで、新たなビジネスチャンスを獲得し、社会課題解決に貢献することを目指します。

関連ページ

Blue Value® / Rose Value® 〉
サーキュラーエコノミーに向けて 〉

気候変動

課題認識

パリ協定で掲げられた世界共通の長期目標の達成には、社会全体でのカーボンニュートラルの実現が不可避であり、脱炭素社会に向けた取り組み(緩和)の加速が求められています。また、気候変動により引き起こされる自然災害の激甚化等の環境変化への適応も望まれています。

三井化学グループにとっての●機会と▲リスク (例)

●▲ EVシフト、再生可能エネルギーの主流化	▲ GHG排出規制、炭素税などの規制強化
●▲ 再生可能原材料への転換	▲ 高環境負荷製品の需要減退
● 低炭素、脱炭素製品・技術の需要増加	▲ 水資源の不足、枯渇
● 防災・減災、感染症対応製品の需要増加	▲ 風水害による生産拠点の被害
	▲ サプライチェーンの途絶

三井化学グループの挑戦

当社グループは、自社におけるGHG排出量の削減を進めるとともに、製品・サービスを通じたバリューチェーン全体での脱炭素化に取り組み、2050年のカーボンニュートラルを目指します。また、気候変動により増加が予測されている風水害および干ばつに対応すべく、水リスク評価を行い、適切な水資源の利用、および適正な水環境の保全に努めます。

関連ページ

サーキュラーエコノミーに向けて ＞
環境貢献価値「Blue Value®」 ＞
QOL向上貢献価値「Rose Value®」 ＞
GHG・エネルギー ＞
水 ＞
物流 ＞

サーキュラーエコノミー

課題認識

世界の人口増加やグローバルな経済活動の活発化に伴う、資源の大量消費と廃棄を前提とした従来型のリニアな経済活動は、地球環境に大きな負荷をかけています。また、廃棄物の不適切な処理によるごみ問題は、自然資本の損失を招いています。環境と社会の持続可能性を高める「サーキュラーエコノミー」への転換・対応強化に向けて、社会全体で協調・協働した取り組みが求められています。

三井化学グループにとっての●機会と▲リスク (例)

● エコシステム視点のソリューションビジネスの拡大	▲ 使い捨てプラスチック利用規制強化とプラスチック需要減退
● 省資源・資源再生技術の需要増加	▲ 自然資本に関する規制・国際規範の強化
● プロダクトライフサイクル全体のトレーサビリティの重要性増加	▲ 拡大生産者責任などの訴訟の増加
	▲ 消費者意識変化にともなう企業レピュテーション毀損

三井化学グループの挑戦

当社グループは、バイオマス由来の化学品やバイオマスプラスチックの社会浸透・製品群の拡充、およびプラスチック資源循環を加速すべく、新素材・リサイクルシステム・バリューチェーンの開発を通じて、循環経済の輪を大きく太くすることを目指します。

関連ページ

サーキュラーエコノミーに向けて ＞
環境貢献価値「Blue Value®」 ＞
環境保全 ＞

健康とくらし

課題認識

健康に恵まれることは基本的人権のひとつであり、社会活動の源泉でもあります。それぞれの人が充実した生活を送れる社会の実現に向けた取り組みが求められています。

三井化学グループにとっての●機会と▲リスク (例)

● あらゆる人の健康と豊かなくらしの需要の高まりによるモビリティ・医療機器類・医薬包材・ICT分野・住宅建材製品の需要増加	● 感染症予防・拡大防止、保健衛生の向上などの製品需要増加
● 年齢、性別、人種、障害の有無などを問わない、あらゆる人々の社会参画支援サービス/製品の需要増加	▲ VUCA時代の不確実性
● 病気・健康対策に加え、未病への対応とくらしの快適性・安全性ニーズの拡大	▲ ヘルスケア、医療分野における訴訟の増加

三井化学グループの挑戦

当社グループは、ビジョンケア、デンタルケア、医療用品、衛生製品、ユニバーサルデザイン対応製品など、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ※に資する製品・サービスの提供を通じ、ウェルビーイングの実現を支援していくことを目指します。

※ ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ：
すべての人が適切な健康増進、予防、治療、機能回復に関するサービスを、支払い可能な費用で受けられること。

関連ページ

QOL向上貢献価値「Rose Value®」 ＞

住みよいまち

課題認識

安心・安全に住み続けるために、自然環境の変化や人口構成の変動にも対応できる、耐久力や適応力のあるまちづくりが求められています。

三井化学グループにとっての●機会と▲リスク (例)

● 人口規模に応じたスマートでレジリエントなまちづくり需要増加（都市のICT化・インフラ整備）	▲ 高度ICT社会に向けた人材の確保・育成
● 防災・減災対応製品などの需要増加	

三井化学グループの挑戦

当社グループは、防災・減災、インフラの長寿命化およびネットワーク強化に資する製品・サービスの拡大を通じ、あらゆる変化に柔軟に対応できるレジリエントなコミュニティの構築に貢献していくことを目指します。

関連ページ

QOL向上貢献価値「Rose Value®」 >

食の安心

課題認識

気候変動や紛争などによる、不作やサプライチェーン機能の停止等が引き起こす食料不足が社会問題となっています。一方で、特に先進国において、サプライチェーンや家庭で発生するフードロス・食品廃棄物への対応も求められています。

三井化学グループにとっての●機会と▲リスク (例)

●▲食品保存・流通技術の向上（コールドチェーンなど）への対応	● フードロス・食品廃棄物の削減に資する包装容器需要の増加
● 食料の安定生産と供給および従事者の負担軽減に資する製品・サービスの需要増加	▲ 農薬・食品包材に対する規制強化
● 食品・飲料メーカーとの協業による新技術・市場の拡大	

三井化学グループの挑戦

当社グループは、農薬・農業技術の革新や、食品包装材製品の改良に取り組んでいます。食料の生産性向上や、食品流通における安全・安定性の確保を通じて、フードロス・食品廃棄物の削減に貢献し、フードセキュリティ※の確保を目指します。

※ フードセキュリティ：
すべての人がいかなるときも、十分で安全かつ栄養価の高い食料に物理的にも経済的にもアクセスできる状況

関連ページ

QOL向上貢献価値「Rose Value®」 >

事業継続の前提となる課題

安全

課題認識

化学産業は社会の基盤を支える重要な役割を担っており、企業活動において安全が損なわれた結果として引き起こる、人的・社会的・経済的損失は計り知れません。安全確保の取り組みは、社会的な責任として行うべきものと認識しています。

三井化学グループの挑戦

当社グループは、「安全はすべてに優先する」という経営方針のもと、事業環境の変化に伴い、人・設備・技術が多様化しても、高レベルの安全を維持することで、働く人と社会の安心と信頼の礎を築きます。

関連ページ

レスポンシブル・ケア マネジメント 〉
安全・保安 〉
プロダクトスチュワードシップ 〉
物流 〉
労働衛生 〉

人権尊重

課題認識

ビジネスがグローバル化・複雑化したことに伴い、人々に与える影響の範囲は拡大しています。企業は、自身の活動が人権に与える影響について、サプライチェーン全体を通じて正しく認識し、人権尊重の責任を果たすことが求められています。

三井化学グループの挑戦

当社グループは、自身の企業活動から影響を受けるすべての人々の人権が尊重されなければならないことを理解し、すべての「人と社会を大切にする」という行動指針に沿って、サプライチェーン全体を通じて正しいビジネスを追求します。

関連ページ

人権の尊重 〉

コンプライアンス

課題認識

当社グループを取り巻くすべてのステークホルダーの皆様から信頼を得ながら企業活動を継続し、社会的責任を全うするためには、グループ一丸となったコンプライアンス推進体制のもと、すべての役員、従業員が自主的および自律的に法令・ルール遵守の姿勢をもって誠実な行動を積み重ねることが、必要不可欠であると認識しています。

三井化学グループの挑戦

当社グループは、コンプライアンス意識の向上、コンプライアンス違反の予防・検知や再発防止を含めた適切な対応を行うための体制をグループ・グローバルで構築し、展開します。

関連ページ

コンプライアンスマネジメント 〉

品質

課題認識

高品質の製品・サービスの製造および提供を通じて、お客様から信頼と満足を獲得し続けることが、当社グループのあるべき姿と認識しています。

三井化学グループの挑戦

当社グループは、サプライチェーン全体でレスポンシブル・ケア活動を推進し、品質管理と品質保証の両輪で、顧客満足の向上を目指し、社会および化学産業の持続可能な発展に貢献していきます。

関連ページ

レスポンシブル・ケア マネジメント 〉
製品とサービスの品質 〉

安定生産

課題認識

製品・サービスの安定的な製造および提供は、当社グループの企業活動の根幹です。労働人口の減少、設備の老朽化、原材料および資材の高騰、自然災害の頻発化等、事業環境の様々な変化に柔軟に対応できる生産体制の構築が急務と認識しています。

三井化学グループの挑戦

当社グループは、技術伝承、生産性の改善・向上、高度な先進技術の導入などにより、コスト競争力を保ち、安定生産を継続していきます。

関連ページ

安全・保安 〉
物流 〉

事業継続に不可欠な能力

企業文化

課題認識

企業グループ理念、目指すべき企業グループ像の実現には、多様なバックグラウンドを持った従業員が、各々の持つナレッジを共有し、新たな価値創造に向けて、意欲的に挑戦できる企業文化の醸成が重要です。

三井化学グループの挑戦

当社グループは、全役員および従業員の多様性を重んじ、個々の能力を最大限に発揮できる機会を提供することにより、成長力および従業員エンゲージメントの高い組織を形成します。

関連ページ

企業グループ理念 〉
人材マネジメント 〉

人的資本

課題認識

事業ポートフォリオ変革の追求をはじめとした基本5戦略の推進、目標達成には、人材が最も重要な資本であり、価値創造・成長牽引の源泉です。グループ・グローバルの人的資本を、長期的視点で最大化する取り組みが重要です。

三井化学グループの挑戦

当社グループは、多様な価値観、バックグラウンド、スキルを持った人材を積極的に登用します。また、包摂的タレントマネジメントにより、従業員の自主・自律・協働を促し、社会が求める様々な価値を広い視点から生み出すことのできる人材を育成します。

関連ページ

人材マネジメント 〉
労働衛生 〉

デジタルトランスフォーメーション

課題認識

変化の激しい時代のなかで、社会課題解決に向け、革新的な製品やサービス、ビジネスモデルをアジャイルに創出し、企業・業界・社会の変革をリードしていくこと（=コーポレートトランスフォーメーション：CX）が求められます。

三井化学グループの挑戦

当社グループは、全メンバーのデジタルリテラシーの向上を通じた業務変革の推進・開発力の強化・事業モデルの変革により、CXの実現を目指します。

イノベーション

課題認識

当社グループの持続的な成長・拡大には、イノベーションが不可欠です。イノベーションを起こすには、リスキルも含めた幅広い専門性、グローバル視点、挑戦志向の醸成に加えて、多様な発想を持つ人との、自由闊達なコミュニケーションが重要です。

三井化学グループの挑戦

当社グループは、グローバルでの産官学連携等を通じて、R&D人材の育成を強化します。
併せて、スタートアップ等、他社との積極的な連携により双方のナレッジのアップデートを図り、新たな市場創造・技術創出を追求します。

関連ページ

研究・開発 〉
Blue Value®・Rose Value® 〉

パートナーシップ

課題認識

社会課題はそれぞれが複雑な関係性を有していることから、企業単独で解決を目指すことは困難です。企業を取り巻く多岐に渡るステークホルダー、特に、サプライチェーン全体で協力関係を築くことが重要です。

三井化学グループの挑戦

当社グループは、サプライチェーンに関わる社内外のパートナーと連携し、環境・社会に配慮した経済活動と安定的な調達活動の実現を目指します。

関連ページ

持続可能な調達 〉

マテリアリティとVISION 2030 | マテリアリティの特定プロセス | 非財務指標

非財務指標

VISION 2030の非財務指標として、マテリアリティに紐づくKPIと目標を定めました。財務・非財務双方から経営モニタリングを強化することにより、企業価値の向上を目指しています。KPIについては、夫々担当役員および担当部門長を明確にし、各部門の年度予算や目標に落とし込んで管理しています。また、年度ごとのKPIの進捗が2030年の非財務目標達成にどのようにつながるのか（KPI/目標設定の整合・妥当性）、非財務目標達成に向けて取り組むことが財務目標の達成にどのように貢献するのか（財務と非財務の関連性）という視点から、ESG推進委員会や全社戦略会議にて進捗や課題をレビューしています。
2023年度に実施したレビューでは、マテリアリティ「安定生産」とそれに紐づく非財務KPI「AI・IoTを中心とした先進生産技術の実装件数」との関係性が見え難く、先進技術導入による安定生産面での成果が明確でないことから、非財務KPIを「高額損失トラブル件数」に変更しました。

目標・実績

持続可能な社会への貢献



非財務KPI	Blue Value®製品売上収益比率	
担当役員	ESG推進室担当役員	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
24%	26%	40%

非財務KPI	Rose Value®製品売上収益比率	
担当役員	ESG推進室担当役員	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
24%	26%	40%

非財務KPI	GHG排出量削減率（Scope1＋2）※2013年度比	
担当役員	カーボンニュートラル戦略担当役員	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
25%	27%	40%

事業継続の前提となる課題

安全

非財務KPI	重大事故・重大労災件数	
担当役員	生産・技術本部長	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
ゼロ	ゼロ	ゼロ （VISION 2030期間を通じて）

人権尊重

非財務KPI	人権リスクへの対応	
担当役員	ESG推進室担当役員	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
• 人権デュー・ディリジェンスの実施（海外実態調査） • 社内ワーキンググループ設置	• 人権デュー・ディリジェンスの実施（リスクアセスメントプロセスの再整備）	国内外全拠点での人権デュー・ディリジェンスシステム構築によるリスク把握と是正

コンプライアンス

非財務KPI	重大な法令・ルール違反件数	
担当役員	総務・法務部担当役員	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標

2件	ゼロ	ゼロ （VISION 2030期間を通じて）

品質

非財務KPI	PL事故、重大品質インシデント件数	
担当役員	RC・品質保証部担当役員	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
ゼロ	ゼロ	ゼロ （VISION 2030期間を通じて）

安定生産

非財務KPI	生産および設備信頼性	
担当役員	生産・技術本部長	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
先進生産技術の実装件数　14件	高額損失トラブル件数　≦8件	高額損失トラブル件数　ゼロ

事業継続に不可欠な能力

企業文化

非財務KPI	従業員エンゲージメント向上 エンゲージメントスコア	
担当役員	CHRO	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
36%	≧38%	50%

人的資本

非財務KPI	キータレントマネジメント 戦略重要ポジション後継者候補準備率	
担当役員	CHRO	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
220%	≧235%	250%

非財務KPI	ダイバーシティ ①執行役員多様化人数（女性・外国籍・中途採用）※単体 ②女性管理職（課長級以上）比率※単体	
担当役員	CHRO	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
①経営者候補多様化率　18.5% ②6%	①経営者候補多様化率　≧20% ②≧7%	①≧10名（内、女性≧3名） ②15%

非財務KPI	健康重視経営 ①生活習慣病平均有所見率※単体 ②メンタル不調休業強度率※単体	
担当役員	CHRO	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
①9.96% ②0.69	①<9.50% ②<0.55	①≦8.0% ②0.25

デジタルトランスフォーメーション

非財務KPI	デジタル人材育成 データサイエンティスト数	
担当役員	CDO	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
72名	≧120名	165名 （2025年度）

イノベーション

非財務KPI	パイプラインの充実 事業部所管テーマ数
担当役員	研究開発本部長

2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
新規テーマ登録数　48件	予備的市場開発を行うステージへのアップ率　≧20%	≧2倍 （2020年度比）

非財務KPI	beyond2030年に向けた価値創造 未来技術創生センターにおける開発新領域数	
担当役員	研究開発本部長	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
新領域候補数　3件	研究開発テーマ　≧5件	≧3領域

パートナーシップ

非財務KPI	持続可能な調達率	
担当役員	CDO	
2023年度実績	2024年度目標	VISION 2030目標
持続可能な調達の浸透 取引先とのビジョン共有：意見交換会社数　16社	取引先への周知徹底 各領域重要取引先への調達ガイドライン説明実施数：≧8社	80%

役員報酬への反映

当社は、2023年度に役員報酬制度を改定し、VISION 2030の非財務指標を役員報酬に反映いたしました。

非財務指標の進捗は、指標ごとに設定された担当役員の賞与に「担当部門業績評価係数」として反映しています。また、非財務指標の達成を強く促すため、特に重要な非財務指標※を選定し、その達成度を「非財務指標評価係数」として全ての社内取締役と執行役員の賞与に反映しています。

※ 特に重要な非財務指標：
Blue Value®製品売上収益比率、Rose Value®製品売上収益比率、GHG排出量削減率、重大事故件数、重大な法令・ルール違反数、エンゲージメントスコア

コーポレート・ガバナンス ＞

マネジメントシステム

基本的な考え方

三井化学グループは、化学製品や高機能プラスチックの提供を通じて生活の利便性向上や社会課題の解決に貢献してきました。一方、その事業活動において多くの化石資源・エネルギーを使用し、GHGを排出しています。また、海洋等に流出したプラスチックごみによる環境汚染が問題視されています。
こうした状況を踏まえ、気候変動やプラスチックごみ問題を一体的に捉えて、特に重要な社会課題と位置付け、カーボンニュートラル戦略、バイオマス戦略、リサイクル戦略、プラスチックごみ問題への対応を推進しています。これらは資源循環を促すものであり、資源の大量消費と廃棄を前提とした従来型のリニアな経済活動から、環境と社会の持続可能性を高める「サーキュラーエコノミー」への転換の実現を目指す取り組みであると考えています。当社グループは、サーキュラーエコノミーへの対応強化を通じて社会課題解決に貢献します。

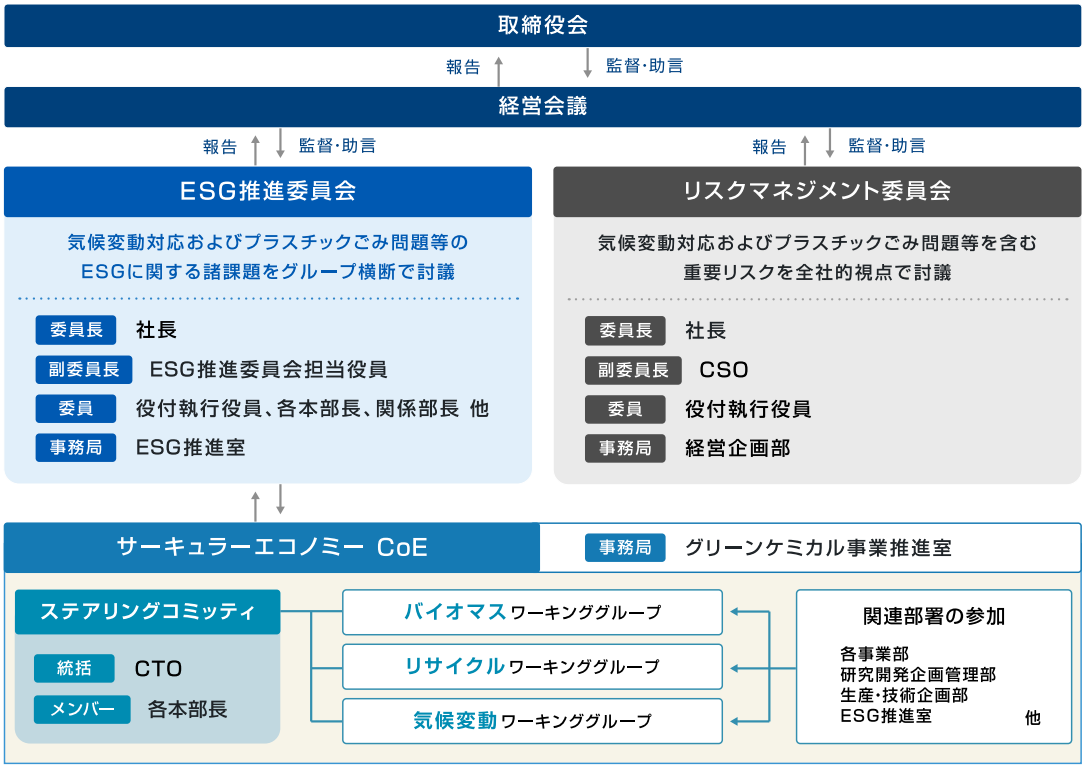
＊当社グループは「サーキュラーエコノミー」をマテリアリティの1つに挙げています。詳しくはこちらをご確認下さい。

体制・責任者

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

気候変動問題およびプラスチックごみ問題といったSDGs等で示されているESGに関する諸課題については、ESG推進委員会担当役員を責任者とし、ESG推進委員会にてグループ横断的な方針・戦略・計画の審議を行います。本委員会における審議結果および活動実績は、経営会議に報告しています。また、特に重要な事項については、全社戦略会議での討議や経営会議での審議を経て、取締役会にて決定、監督されます。
さらに、サーキュラーエコノミーへの対応強化を進めるべく、ESG推進委員会の下に分科会としてサーキュラーエコノミーCoE（センターオブエクセレンス）を設置しています。サーキュラーエコノミーCoEはステアリングコミッティと、バイオマス、リサイクル、気候変動の3つのワーキンググループから構成され、CTOが統括責任者、グリーンケミカル事業推進室が事務局を務めています。関連部署による各ワーキンググループへの参加と情報共有・討議を通じて、各部署が個別に運営するプロジェクトのみならず、組織横断的なプロジェクトの効率的な推進に努めています。ステアリングコミッティでの討議内容は、ESG推進委員会へ報告されます。また、ステアリングコミッティで議論された方針をワーキンググループにフィードバックすることにより、全社戦略との整合性を図っています。

サステナビリティマネジメント > 体制・責任者 〉



リスク管理と事業戦略

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

三井化学グループは、「気候変動」および「サーキュラーエコノミー」を当社グループのマテリアリティとして掲げ、それらがもたらす事業影響をリスクと機会の両面で定量的に評価・分析し、中長期的な事業戦略に反映しています。
リスクおよび機会の洗い出しは、当社グループの全社リスクマネジメント体制のもと、グループ横断的に実施しています。2023年度に設定した全社重点リスクには、「気候変動」およ

び「自然資本」があります。全社重点リスクについては、経営計画システムの中でPDCAサイクルを確実に実行しています。
また、サーキュラーエコノミーへの対応に向けた各戦略の推進を加速するため、2019年度よりインターナルカーボンプライシング（ICP）を導入しています。大型投融資に関しては、ICPを考慮したIRR（c-IRR）を判断材料として追加し、経済性の観点だけでなく環境負荷低減の視点からも投融資の必要性を討議する制度としています。2022年度にはインターナルカーボンプライスを3,000円/t-CO_2eから15,000円/t-CO_2eに見直しました。この制度は、投資計画策定時点から、より低炭素な投融資となるよう検討するための後押しとなっています。

目標・実績

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
GHG排出量削減率（Scope1+2） ＊2013年度比	三井化学グループ	26%	25%	27%	40%
Blue Value®製品売上収益比率	三井化学グループ	24%	24%	26%	40%

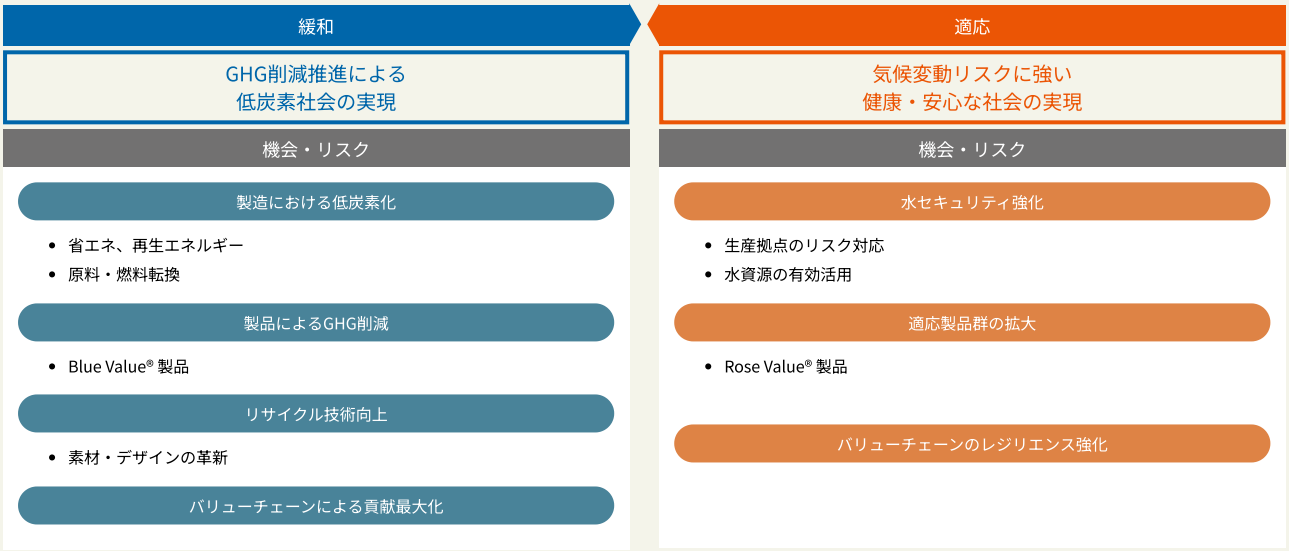
2023年度のGHG排出量削減率（Scope1＋2）は、GHGプロトコルに準拠するよう算定対象範囲を見直したことに伴い、算定対象となる国内関係会社の増加、温対法による算定対象範囲外の非エネルギー起源CO_2への対象範囲拡大の結果、目標に対し未達となりました。

気候変動対応方針

パリ協定で掲げられた世界共通の長期目標の達成には、社会全体でのカーボンニュートラルの実現が不可避であり、脱炭素社会に向けた取り組み（緩和）の加速が求められています。
また、気候変動により引き起こされる自然災害の激甚化等の環境変化への適応も望まれています。
三井化学グループは、気候変動を最優先課題と考え、2019年に気候変動対応方針を策定、公表しました。

三井化学グループ 気候変動対応方針

三井化学グループは、気候変動対応を最優先課題と考え、グローバルバリューチェーンでの協働・共創を推進してまいります。



気候変動　緩和策：GHG削減推進による低炭素社会の実現

三井化学グループは、気候変動の進行を緩和する策としてGHG削減を推進します。当社グループは、自社におけるGHG排出量の削減を進めるとともに、製品・サービスを通じたバリューチェーン全体での脱炭素化に取り組み、2050年のカーボンニュートラルを目指します。2020年度に策定したカーボンニュートラル戦略にも本方針を織り込み、具体的な取り組みを進めています。

製造における低炭素化

化学製品は主に化石由来の原料を使用しており、高温での化学反応を伴う製造工程や、蒸気・電気を作る用役設備の燃料燃焼時に、多くのGHGを排出しています。これからの化学製品の製造においては、高性能触媒の使用や省エネ機器の導入などによる製造エネルギーの削減、再生可能エネルギーの積極利用、さらに低炭素な原料・燃料への転換など様々な施策の積み重ねにより、大幅なGHG削減に貢献できると考えています。

製品によるGHG削減

化学製品は、原材料調達や製造といった当社グループが直接関わる工程だけでなく、間接的に関わる中間加工、最終製品の使用そして廃棄に至るまでの製品ライフサイクルにおける様々なステージに関わっています。
当社グループでは、環境貢献価値を有する製品をBlue Value®製品として認定しており、「CO_2を減らす」を貢献要素の1つとして、製品ライフサイクル全体におけるGHG削減効果を評価しています。Blue Value®製品の拡大を通じて社会全体のGHG削減に貢献していきます。

リサイクル技術向上

リサイクルによる資源循環の促進は、化石原料・燃料の削減といった資源の有効活用だけでなく、廃プラスチックの再資源化による廃棄物の削減や、バリューチェーン全体を通じたGHG排出量の削減にも貢献できると考えています。当社グループはリサイクル戦略のもと、化学技術を利用した廃プラスチックのケミカルリサイクルやマテリアルリサイクル、包装材料のモノマテリアル化などの技術を磨き、社会実装を目指しています。

気候変動　適応策：気候変動リスクに強い健康・安心な社会の実現

三井化学グループは、気候変動による環境変化に適応する策として、適切なリスク評価や適応製品の拡大など、バリューチェーン全体のレジリエンスを強化し、レジリエントな事業・社会の構築に向け取り組みます。

水セキュリティ強化

気候変動にともなう温暖化の進行により気象現象が大きく変化し、風水害および干害が増加すると予測されています。また、人口増加や経済発展により大規模な水不足の発生も懸念されています。化学製品の製造には、加熱・冷却や製品の精製などに多くの水を必要とするため、利用可能な水量、水質の変化が事業活動に悪影響を及ぼす可能性があります。当社グループは世界各地域に生産拠点を有していることから、各地域に即したリスク評価を行い、物理的リスクや人的リスクの最小化に向け対策を進めています。

水リスク評価 ＞

適応製品群の拡大

気候変動にともなう温暖化は、人々の健康や暮らし、農作物や生態系に大きな影響を与えることが予想されています。当社グループでは、「くらしと社会を豊かにする」、「健康寿命を延ばす」、そして「食を守る」など、QOL向上に貢献する製品をRose Value®製品と認定しています。感染症の予防・対策やまちの防災・減災等の社会課題解決につながるRose Value®製品の拡大を通じて、気候変動リスクに強く、環境変化に適応可能な、健康・安心な社会の実現を目指します。

カーボンニュートラル戦略

カーボンニュートラル宣言

三井化学グループは、世界の平均気温の上昇を1.5度に抑えた持続可能な社会を構築するために、化学企業として果たすべき役割があると考え、2020年11月に2050年カーボンニュートラル宣言を行いました。当社グループのGHG排出量（Scope1＋2）と、当社グループが提供する製品のライフサイクル全体を通じたGHG削減貢献量の最大化を両輪としたカーボンニュートラル戦略を策定し、社会変革に寄与すべく具体策を実行しています。
なお、2030年までのカーボンニュートラル関連の投融資枠を1,400億円規模で考えており、全社横断的に柔軟な資金投入を行っていきます。

三井化学グループは
2050年カーボンニュートラル企業へ

1. 2050年カーボンニュートラルに向けた取り組みを進め、化学企業として社会変革に大きく貢献していく
2. GHG削減に貢献する製品をお客さまと共に社会実装することによる「削減貢献量」の最大化を目指す

三井化学グループのカーボンニュートラル戦略

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

戦略①当社グループのGHG排出量削減（Scope1+2）

当社グループは2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、2030年度までに2013年度比でGHG排出量40%削減を目指しています。これはVISION 2030の非財務目標の一つです。これについては、プラントの新増設等の見込みも考慮しつつ、カーボンニュートラルへの道筋を具体化しており、低炭素原燃料への転換、高エネルギー効率機器の導入等による省エネ、再生可能エネルギーの導入を進める計画です。2050年までについては、市場や顧客等の外部環境の整備・変化が前提となりますが、前述の施策に加えて、新技術の開発や事業ポートフォリオ転換等による80%以上の削減を、残り20%についてはCCUS等のカーボンネガティブ技術の開発・導入等を進めていく考えです。
また、2019年度よりインターナルカーボンプライシング（ICP）を導入しています。投融資の判断材料にICPを考慮したIRR（c-IRR）を追加することにより、経済的な機会だけでなく将来の環境負荷増加リスクも考慮した投融資の必要性を討議しています。戦略を加速する施策の一つとして、2022年度にはインターナルカーボンプライスを3,000円/t-CO2eから15,000円/t-CO_2eに見直しています。

カーボンニュートラルロードマップ

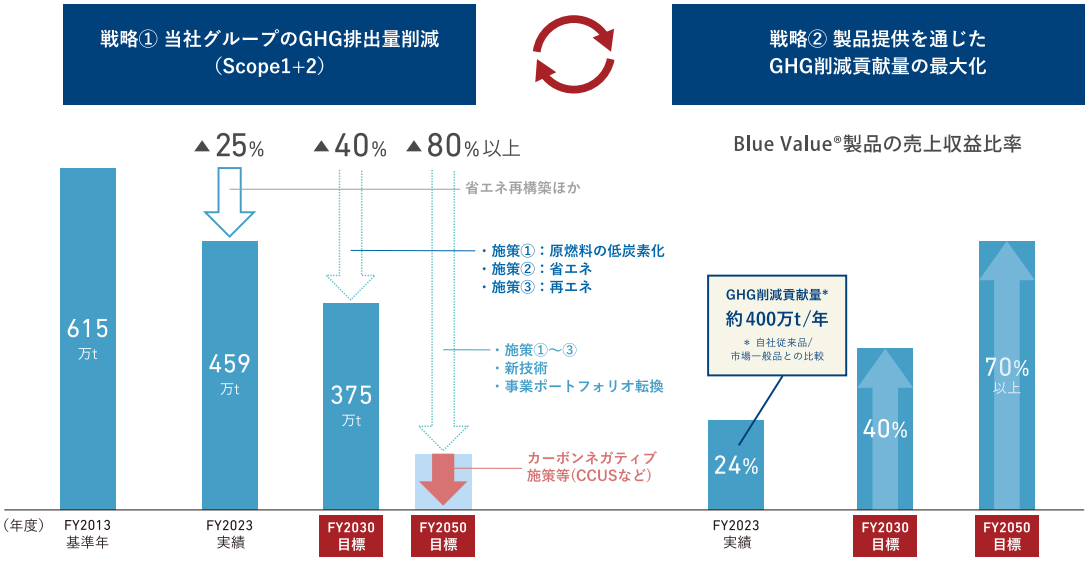


当社グループ施策			
燃料	化石燃料使用 一部でバイオマス/ 低炭素燃料活用	低炭素燃料への転換 （バイオマス、LNG） CCU、CCS 一部脱炭素化（アンモニア）	低炭素燃料拡大 脱炭素化 （水素/アンモニア、バイオマス）
設備	省エネの徹底	水素/アンモニア混焼発電 一部アンモニア燃焼クラッカー	水素/アンモニア専焼発電 アンモニア燃焼クラッカー拡大
買電	化石電源中心	再エネ電力拡大 クレジットの活用	系統電力のカーボンニュートラル化 （再エネなど）

戦略②製品提供を通じたGHG削減貢献量の最大化

当社グループは、環境貢献価値を有するBlue Value®製品の提供を通じて、製品ライフサイクル全体でGHG削減貢献量を最大化することで、社会全体のカーボンニュートラル達成への貢献を目指しています。VISION 2030においてもBlue Value®製品の売上収益比率40%以上を非財務目標に設定し、各事業の戦略に反映しています。

また、一部のBlue Value®製品についてはGHG削減貢献量を外部有識者のレビューのもと算定し、その結果をステークホルダーの皆様と共有することで、貢献の見える化を進めています。2023年度は約400万t/年と算定しました。



＊ 対象：自動車用途、太陽光発電用途
参考ガイドライン：持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）、GXリーグ

事例１
低炭素原燃料への転換：ナフサクラッカーの燃料転換～アンモニア活用～

ナフサクラッカーは、化学企業の要であると同時に多くのGHGを排出する設備です。当社グループはナフサクラッカーにおいて、メタンを主成分とする燃料を、炭素を保有しないアンモニアに転換することで、燃焼時に発生するCO_2を限りなくゼロに近づけ、石油化学業界全体のGHG削減に貢献したいと考えています。
ナフサクラッカーとアンモニア事業の両方を所有する当社が幹事会社となり、丸善石油化学(株)、東洋エンジニアリング(株)、双日マシナリー(株)と協働で実証実験を推進しています。研究開発期間は2021年度から2030年度までの10年間を想定しており、2030年のアンモニア専焼炉の実証完了を目指します。現在、2026年を目標とするアンモニアバーナおよび試験炉の開発に向け計画通りに進捗しており、2024年下期より試験炉の建設を開始する予定です。
なお、本事業は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）が公募したグリーンイノベーション基金による「ナフサ分解炉の高度化技術の開発」の実証実験に採択されています。



事例２
低炭素原燃料への転換：水素・アンモニアのサプライチェーン構築に向けた他社・地域連携

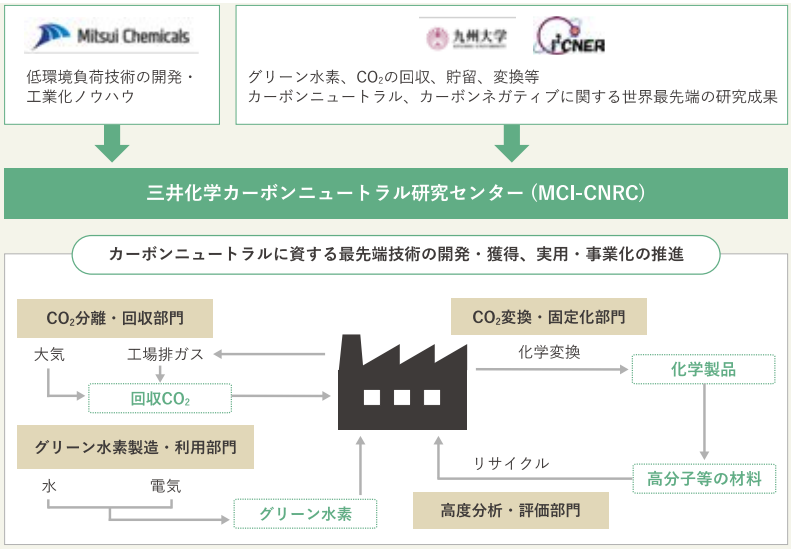
当社グループがナフサクラッカー燃料として活用を目指すアンモニアは、発電分野での燃料利用や産業分野での熱利用、水素キャリアとしての利用など、幅広い分野において活用が期待されています。当社は、三井物産(株)、(株)IHIとともに、大阪の臨海工業地帯を拠点としたアンモニアの受入、貯蔵、供給拠点の整備、関西・瀬戸内地域での利活用拡大に向けた共同検討を開始しています（2023年8月公表）。この一環として、大阪堺・泉北地域におけるアンモニア供給基盤構築（輸入受入・貯蔵・出荷）の実現可能性調査に着手することとし、2030年までの供給開始を目指して実現可否の判断に必要な情報の整理・分析を行います。本事業は、2024年5月に「非化石エネルギー等導入促進対策費補助金（水素等供給基盤整備事業）」に採択されています。



拠点候補地である当社大阪工場

事例３
カーボンネガティブ施策～三井化学カーボンニュートラル研究センター進捗

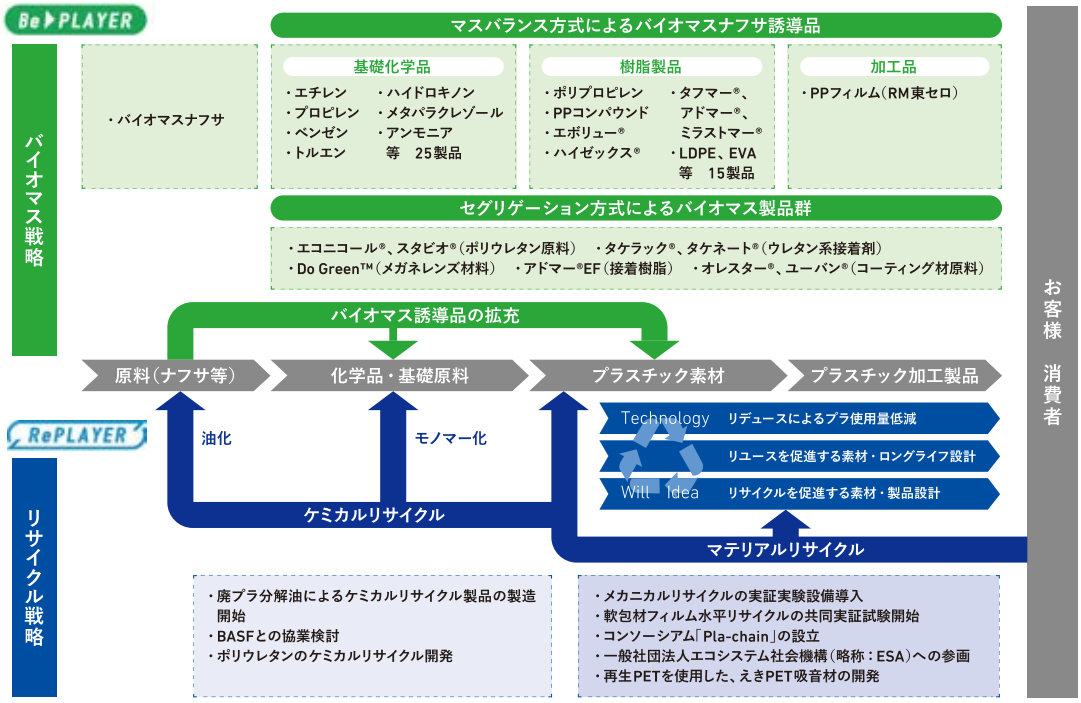
2021年11月に国立大学九州大学と当社は、九州大学カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所（I^2CNER：アイスナー）内に三井化学カーボンニュートラル研究センター（MCI-CNRC）を設立し、I^2CNERが培ってきたグリーン水素、CO_2の回収、貯留、変換などカーボンニュートラル・カーボンネガティブを目指す世界最先端の知見と、三井化学が取り組んできた低環境負荷技術の社会実装を目指した開発・工業化に関する知見をベースに、共同研究を実施しています。



MCI-CNRCは、2023年度に特許出願4件（前年比+3）、論文掲載10件（前年比+5）、学会発表18件（前年比+8）を行っており、2022年度よりも多くの成果を上げています。2030年には基礎研究から実用化に向けた実証試験に移行する計画です。またカーボンニュートラルは個社だけの取り組みでは実現できません。2050年カーボンニュートラルを目指して、MCI-CNRCの成果をもとに他企業との共創を推進しながら開発を加速させていきます。

バイオマス戦略・リサイクル戦略

三井化学グループは、当社グループの主要製品であるプラスチックについてサプライチェーン全体を視野に入れバイオマス戦略、リサイクル戦略に注力しています。これら2つの戦略とプラスチックごみ問題への対応を通して資源循環を促進し、サーキュラーエコノミーの実現に貢献していきます。

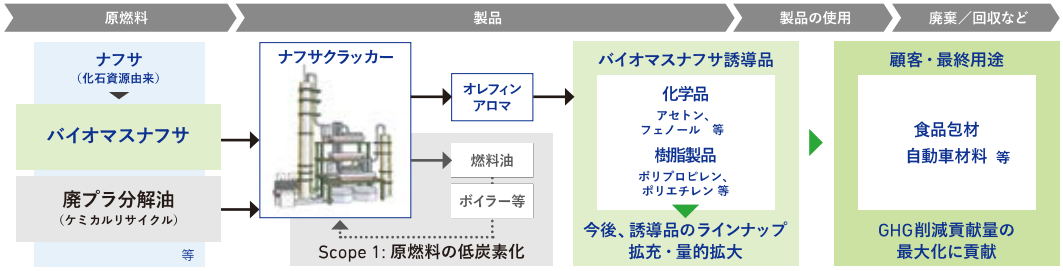


バイオマス戦略：バイオマスプラスチック製品群の拡充

二酸化炭素を吸収し成長した動植物を原料とするバイオマスプラスチックは、従来の化石原料由来プラスチックの代替として大きな注目を集めています。当社グループは、バイオマス原料への転換は新たな化石資源の使用を抑制すると同時に資源循環を促進することから気候変動の緩和策となると考え、バイオマスプラスチック製品群の拡充を図っています。

事例　バイオマスナフサによるバイオマス化学品およびバイオマスプラスチックの製造・販売

人々の生活基盤を支える素材メーカーである当社グループは、「素材の素材まで考える」/「世界を素から変えていく」をキーメッセージに、バイオマスでカーボンニュートラルに貢献するブランド「BePLAYER®（ビープレイヤー）」を立ち上げ、社会のGHG排出量削減への貢献を目指しています。
当社グループは、原料となるバイオマスナフサを調達し、大阪工場のエチレンプラント（ナフサクラッカー）へ投入すると同時に、マスバランス方式によってバイオマス原料使用分を特定の製品に割り当てて、フェノールやアセトンといった化学品、ならびにポリエチレン、ポリプロピレンなどの樹脂製品の製造と販売を行っています。提供可能なバイオマスナフサ誘導品のラインナップを拡充するため、各製品におけるISCC PLUS認証の取得を進め、2024年9月現在、ナフサから製造される製品、およびその下流製品を含め、約40製品が認定されています。当社のバイオマスビスフェノールAを用いてバイオマスポリカーボネート樹脂の開発・生産を行う帝人(株)をはじめとしたパートナーとの協業や、当社グループが立ち上げたBePLAYER®製品の販売を通じ、バイオマスの社会実装を推進し、バイオマス化学品ならびにバイオマスプラスチックの普及に貢献していきます。



事例　当社グループのバイオマスPP「Prasus®」を採用した日本生協連の食品パッケージがマスバランス方式初のエコマーク取得

(株)プライムポリマーが製造販売するマスバランス方式のバイオマスPP（ポリプロピレン）「Prasus®」が日本生活協同組合連合会の食品パッケージに採用され、「バイオマス由来特性を割り当てたプラスチックを使用したプラスチック製容器包装」として初のエコマーク※を取得しました。

マスバランス方式によるバイオマスPP「Prasus®」を採用した日本生協連の食品パッケージがマスバランス方式初のエコマーク取得 〉

※エコマーク：
公益財団法人日本環境協会が運営する様々な商品（製品およびサービス）の中で、「生産」から「廃棄」にわたるライフサイクル全体を通して環境への負荷が少なく、環境保全に役立つと認められた商品につけられる環境ラベル。エコマークの認定基準に「バイオマス由来特性を割り当てたプラスチック」（＝マスバランス方式によるバイオマスプラスチック）が2023年2月1日より新たに導入されています。

マスバランス方式

三井化学は、化石原料由来とバイオマス由来のナフサを製造工程で混ぜることにより、バイオマス化学品・プラスチックを製造しています。これら製品は、化石原料とバイオマス原料の混合物になりますが、製造時のバイオマス原料使用分を特定の製品にのみ割り当て、顧客に提供しています。この手法をマスバランス方式といいます。本手法を用いることにより、投入したバイオマス由来の原料の量に応じて、できあがった製品の一部を「100%バイオマス由来」と見なすことができ、顧客の多様なバイオマス製品ニーズに応えることが可能となります。当社は、マスバランス方式の信頼性を担保するため、第三者による認証（ISCC PLUS認証）を取得し、適切に管理・運用しています。当社グループは、この手法がバイオマス製品だけでなく、ケミカルリサイクル製品群の拡充を推進するスキームとしても、重要な役割を果たしていくものと考えています。



リサイクル戦略：プラスチック資源リサイクルの推進

資源の枯渇や、プラスチックごみ問題などの廃棄物の管理に関する社会課題が深刻化する中、三井化学グループは、廃プラスチック等を資源と捉え、有効活用していく取り組みを進めています。リサイクルによる資源循環の促進は、化石原料・燃料の削減といった資源の有効活用だけでなく、廃プラスチックの再資源化による廃棄物の削減や、バリューチェーン全体を通じたGHG排出量の削減にも貢献できると考えています。廃プラスチックのケミカルリサイクルやマテリアルリサイクル、包装材料のモノマテリアル化に加え、スタートアップ企業の支援など、新素材、リサイクルシステム、バリューチェーンの開発を通じて、循環経済の輪を大きく、太くしていきます。

事例　廃プラスチック分解油によるケミカルリサイクル製品の製造・販売開始

当社グループは、(株)CFPより調達した廃プラスチックを原料とした熱分解油（以下、廃プラ分解油）を、2024年3月より大阪工場のクラッカーに原料として投入し、国内初となるマスバランス方式によるケミカルリサイクル由来の誘導品（化学品・プラスチック）の製造・マーケティングを開始しました。この取り組みにより、これまで品質や衛生面からリサイクル品を使用することが困難であった用途においても、リサイクル由来の素材を適用することが可能となり、これまで低かったプラスチックのリサイクル率を大きく向上させる可能性があります。本技術は、廃プラスチックを炭化水素油まで分解し最上流のクラッカーへ投入するため、誘導品（化学品やポリマー）の物性は既存品（バージン品）と同等となります。
当社グループは、本取り組みと2021年12月に同じく大阪工場のクラッカーへ投入を開始したバイオマスナフサの活用との両輪で、石化原料からの原料転換を進め、日本初のバイオ＆サーキュラークラッカーを実現し、サステナブル（持続可能性）を超えたリジェネラティブ（再生的）社会の実現に向けて貢献していきます。

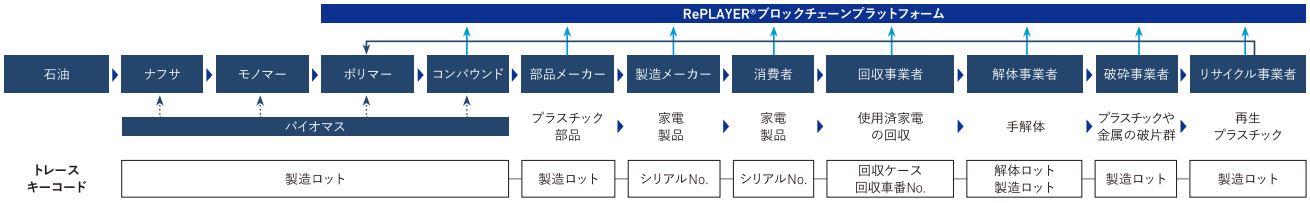
廃プラ分解油によるケミカルリサイクル製品の製造開始 〉

ケミカルリサイクルのフロー図



事例　プラスチック素材のトレーサビリティを可能にする資源循環プラットフォームの構築

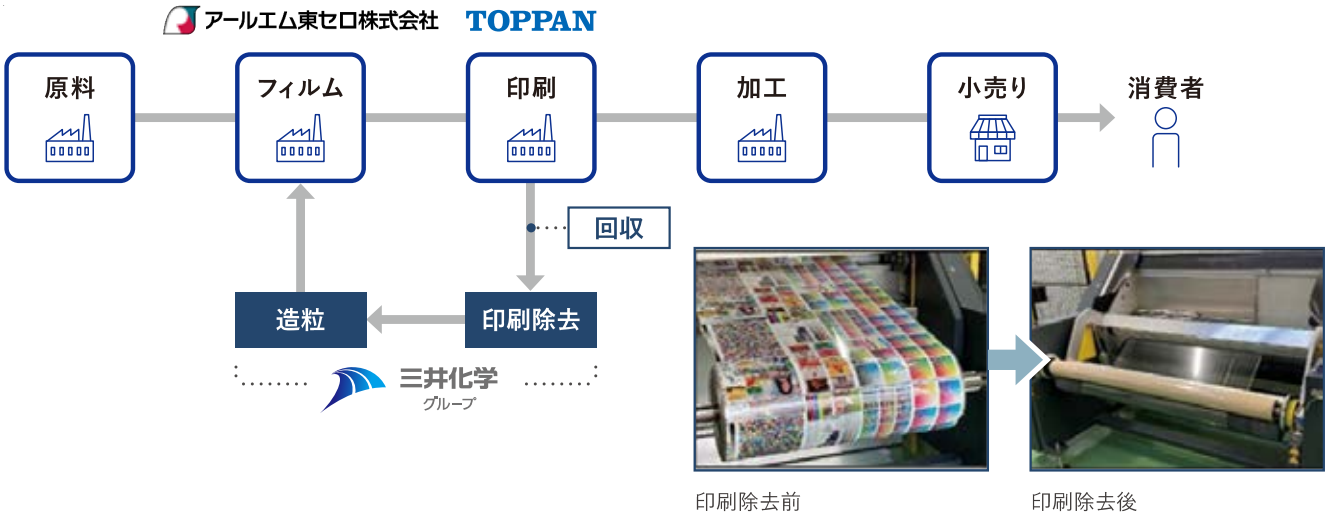
当社グループは、プラスチック素材のリサイクルを促進させるソリューションとして、ブロックチェーン技術を活用したデジタル基盤である資源循環プラットフォーム（名称：RePLAYER®ブロックチェーンプラットフォーム）を開発・提供しています。本プラットフォームは、プラスチックリサイクルにおいて必要とされる材料情報、物性情報、品質情報、リサイクル材比率、リサイクル回数などの各情報とサプライチェーンの各段階での製造番号、シリアル番号などを紐づけて保管することで、プラスチックリサイクルのトレーサビリティを実現します。また、ブロックチェーン技術を活用することで、情報保護や、真正性の確保の観点からも、安心・安全な再生材の提供を可能としています。
さらに、2022年9月、日本アイ・ビー・エム(株)、(株)野村総合研究所とともに幹事会社として資源循環型社会の実現に向けたコンソーシアム「Pla-chain」を設立し、トレーサビリティを基盤としたプラスチックリサイクル材の利用促進に向け、業界の垣根を超えたパートナーシップの確立にも取り組んでいます。（2024年6月現在：51社が参加）。



事例　軟包装フィルム 水平リサイクルの共同実証試験開始

当社グループは、軟包材フィルムのメカニカルリサイクルの実証実験「RePLAYER® -Renewable Plastics Layer System- 」を進めています。これは、コンバーターでの印刷後の廃棄フィルムを回収し、インキを除去してペレット化して、もう一度軟包装フィルムに再生する取り組みです。名古屋工場内に設置した設備にて、軟包装フィルムに適した再生材料の技術開発を加速するとともに、廃棄フィルムの回収を拡大して、再生材料のサンプル供試を本格化する計画です。
2022年12月より、TOPPAN(株)、アールエム東セロ(株)、当社の三社共同で本実証試験の基礎検討を開始し、2023年8月より、本格的な共同実証試験に移行しました。共同実証試験では、TOPPAN(株)において印刷調整時等に発生するOPPフィルムの廃材を当社が回収し、印刷除去・造粒を行い、アールエム東セロ(株)が再生OPPフィルム化を実施します。そして、TOPPAN(株)にて印刷適正やラミネート適正、製袋・充填適正など、再生OPPフィルム品質の評価を進めます。三社はこの取り組みを通じて、日本政府が提唱するプラスチック資源循環戦略のマイルストーンに沿って、2025年度の社会実装を目指します。

軟包材フィルム 水平リサイクルの共同実証試験開始 〉



印刷除去前　印刷除去後

素材の素材から世界を刷新。リジェネラティブなライフスタイルを実現するBePLAYER®、RePLAYER®

カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミー社会の実現に向けては大きな社会変革が必要です。三井化学グループは人々の生活基盤を支える素材メーカーです。だからこそ当社グループには人々のライフスタイルを根幹から変えていける可能性があります。その強みと存在意義を認識し、グループ横断的に広く社会にソリューションを提供していく責任があります。その責任を果たすためには、積極的な発信を継続し、社会からカーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーに関する総合的なソリューション企業として認知されることも重要です。そこで当社グループは、「素材の素材まで考える」／「世界を素から変えていく」をキーメッセージに、バイオマスでカーボンニュートラルに貢献する「BePLAYER®」（ビープレイヤー）」と、リサイクルでサーキュラーエコノミーに貢献する「RePLAYER®（リプレイヤー）」の２つのブランドを立ち上げました。再生可能資源の活用とストック資源の管理を目指すこれら２つのソリューションブランドを両輪で進めていくことで、複合的かつ複雑な社会課題を解決し、サステナブルを超えたリジェネラティブ（再生的）なライフスタイルを素材から提供していくことを目指します。

振り返ると三井化学の歴史は原料転換の歴史でもあります。1912年に石炭コークスの副生ガスから化学肥料製造を開始したことを皮切りに、ガス、石油ナフサを原料とした化学事業へと原料転換を実現させながら事業を拡大してきました。そして今まさにバイオマスやリサイクル資源を原料とした化学事業への転換の時にあると言えます。２つのブランドを社会とのコミュニケーションの軸として、再びの原料転換を成し遂げることでカーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー社会の実現に貢献するとともに、さらなる成長を目指していきます。

Be PLAYER　RePLAYER

プラスチックごみ問題

プラスチックごみ問題は、不適切な廃棄物管理によりプラスチックが資源循環から外れ、海洋に流出してしまうことに起因しています。最も大切なことは、河川や海にプラスチックを流出させないことです。流出を抑止するには、プラスチックに関わるバリューチェーンが一体となって対策を実施する必要があります。
当社グループは、国際的なアライアンスであるAlliance to End Plastic Waste（AEPW）や、国内アライアンスであるクリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）などに参画して、プラスチック廃棄物管理やリサイクル促進に向けた取り組みを進めています。

Alliance to End Plastic Waste（AEPW）

2019年に発足、化学、プラスチック加工、小売り、廃棄物管理など、プラスチックのサプライチェーンに携わる世界各国の企業が参加しています。プラスチックごみの削減に対し、廃棄物管理のインフラ整備、イノベーションの促進、教育・啓発活動、清掃活動の4つの分野において、2024年までに総額15億米ドルを投じ、持続可能な社会への貢献を目指しています。

ALLIANCE TO END PLASTIC WASTE

三井化学、Alliance to End Plastic Wasteに参加



AEPW東京サミット(2023年9月）パネルディスカッションの様子

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）

2019年1月、業種を超えた幅広い関係者の連携を強め、イノベーションを加速するためのプラットフォームとして設立されました。これまで、会員間の技術情報共有や、マッチング機会の提供といった活動を実施し、2020年5月には「CLOMAアクションプラン」として、2030年に容器包装リサイクル率60%、2050年にはプラスチック製品リサイクル率100%という目標を掲げ、現在は具体的な方策や実証テストの計画などを検討しています。

CLOMA

TCFD提言への対応

三井化学グループは2019年1月、TCFD提言に賛同を表明し、気候変動への取り組みを開示しています。

開示項目1：ガバナンス

気候変動対応の責任者は、ESG推進委員会担当役員です。
気候変動対応に関する方針・戦略・計画は、ESG推進委員会にて討議します。討議結果は経営会議に報告し、特に重要な事項については、全社戦略会議での討議や経営会議での審議を経て、取締役会にて決定、監督されます。
さらに、ESG推進委員会の下にサーキュラーエコノミーCoEを設置しています。サーキュラーエコノミーCoEはステアリングコミッティと3つのワーキンググループ（バイオマス、リサイクル、気候変動）から成り、気候変動に関するより詳細な議論を行い、経営層が討議すべき案件をESG推進委員会に挙げる仕組みとなっています。

サーキュラーエコノミーに向けて ＞

開示項目2：リスク管理

当社グループは、リスクマネジメント体制をグループ全体に展開し、経営計画システムの中でPDCAサイクルを確実に実行する必要のある「全社重点リスク」を特定します。この全社重点リスクの設定およびモニタリング状況の確認・改善等を行う一連のプロセスを年2回実行しています。
気候関連に関するリスク管理もこの体制内で全社横断的に実施しています。2023年度は、気候変動に関するリスクを全社重点リスクとして特定し、戦略ローリング※・年度予算・実行計画等の経営計画システムに反映することで、PDCAサイクルを回していきます。

※ 戦略ローリング：
長期経営計画に基づき毎年実施する向こう3ヵ年の事業計画の見直し。

リスクマネジメント ＞

開示項目3：戦略

当社グループは、気候変動に伴う事業環境変化を踏まえ、想定される世界観（シナリオ）から気候変動によって生じるリスクと機会を分析しました。また、分析結果を低炭素社会への移行計画であるVISION 2030およびカーボンニュートラル戦略に反映し、活動しています。

（1）シナリオの範囲の特定および決定

国連のIPCC（気候変動に関する政府間パネル）シナリオ、IEA World Energy Outlook（2022年版）等を参考に、「3～4℃の世界」と「1.5～2℃の世界」をシナリオとして選定し、気候変動に伴う当社の事業環境変化を想定しました。

対象期間

現在から2050年まで（物理的リスク・機会については2100年までの情報も考慮）

参照した外部情報

低炭素移行情報：IEA SDS、2DS、B2DS、NZE2050、The Future of Petrochemicals
物理的情報：IPCC RCP2.6、RCP8.5

想定される世界

3～4℃の世界 （異常気象対応が必要な世界）	1.5～2℃の世界 （脱炭素社会の実現を最優先とする世界）
現時点での気候変動政策のみ実施 • 炭素税率は現行のまま、一部の先進国が対象 • 化石エネルギー、原料の需要拡大 • ガソリン車販売継続	**野心的な気候変動政策を実施** • 炭素税率大幅上昇 • ガソリン車販売中止、EV化 • 政策対応費用の増加 • 脱炭素社会に貢献する製品のビジネス機会の増加
化石資源に依存する社会 • 石炭、ガス、石油価格上昇 • 化石燃料由来の電力価格上昇	**サーキュラーエコノミー社会** • 再生可能エネルギーの主流化 • 原料の脱炭素化 （リサイクル原料およびバイオマス・CO_2原料由来による化学品が普及）
異常気象による自然災害が激甚化 • 植生分布、移住可能範囲が変化	**異常気象による自然災害が甚大化** • 災害対策の高度化、広範化

（2）事業影響の定量化

カーボンニュートラル戦略を含むVISION 2030に向けた脱炭素化施策を実行に当たり想定される、全社グループのインパクトを定量的に見積もりました。

全社グループのリスク

リスク区分	事象	インパクト算出対象	算出の考え方	インパクト	
				中期 （2030年）	長期 （2050年）
3～4℃の世界					
物理的リスク	自然災害の激甚化	河川・沿岸洪水発生による生産拠点の被害増加	発生確率を考慮した、洪水による生産拠点の資産および営業停止の被害額を算出※1※2	△100億円	△330億円
1.5～2℃の世界					
移行リスク	法規制強化	炭素税導入に伴うコスト増加※3	脱炭素化施策を講じない場合のコスト増加を算出	△1,040億円	△1,850億円
			脱炭素化施策を講じる場合のコスト増加を算出※4	△780億円 （GHG排出量削減率（Scope1+2） 2013年度比：40%）	0円 （GHG排出量削減率 （Scope1+2）：100%）
	市場変化	燃料・電力のコスト上昇	価格上昇率から燃料・電力コスト上昇分を算出※5※6	△150億円	△230億円※2040年

※1 2020年度を基準とする。
※2 参照：IPCC RCP8.5
※3 予想炭素価格(IEA NZE2050参照）と2021年度のGHG排出量を基準として炭素税額を算出。
※4 2030年までのカーボンニュートラル戦略に関連する投資額は1,400億円と試算している。
※5 2018年度の燃料および電力コストを基準とする。
※6 参照：IEA WEO、EIAおよび資源エネルギー庁予測

全社グループの機会

機会区分	事象	インパクト算出対象	算出の考え方	インパクト	
				中期 （2030年）	長期 （2050年）
3～4℃の世界					
移行機会	適応に寄与する製品・サービスの需要増加	防災・減災、感染症拡大防止等に貢献するRose Value®製品の売上収益増加	非財務指標として設定 ※1※2	Rose Value®製品売上収益比率 40%	-
1.5～2℃の世界					
移行機会	緩和に寄与する製品・サービスの需要増加	GHG排出量の削減に貢献するBlue Value®製品の売上収益増加	非財務指標として設定 ※3※4	Blue Value®製品売上収益比率 40%	Blue Value®製品売上収益比率 70%

※1 2023年度Rose Value®製品実績：売上収益4,100億円、売上収益比率24%
※2 参照：当社グループのVISION 2030
※3 2023年度Blue Value®製品実績：売上収益4,200億円、売上収益比率24%
※4 参照：当社グループのVISION 2030

事業本部ごとのリスク・機会

1.5～2℃の世界、3～4℃の世界、およびシナリオに依存しない市場環境において、関連する市場の変動を考慮し、事業のリスクと機会について整理しました。

凡例	Blue Value®製品に関連する機会
	Rose Value®製品に関連する機会
	リスク

ライフ&ヘルスケア・ソリューション事業本部

関連する市場の変動項目	リスクと機会
3～4℃の世界	
①食品安定供給	農薬原体の創出、海外事業の拡大
②インフラ長寿命、防災・減災	国土強靭化：不織布のグリーンインフラ需要拡大
③公衆・衛生	マラリア撲滅： 媒介蚊の新規防除剤の開発・拡販
	高機能の抗菌・防カビ剤の提供
	パンデミックによる衛生材（マスク、ガウン）の需要拡大
	感染症流行防止への簡便な検査・診断ニーズおよび需要拡大
1.5～2℃の世界	
①サプライチェーンにおける環境負荷低減	植物由来の原料を使用したレンズ材料（Do Green™）の需要拡大
	高活性バイオ触媒（アクリルアマイド他）の拡販
	軽量化需要：中空薄肉化製品（エアリファ®）
（参考）シナリオに依存しない市場環境	
①新興国での経済成長、人口増加、ライフスタイルの都市化・健康志向	高屈折率メガネレンズ材料のさらなる普及（MR™）
	口腔ケア・口腔診断の需要拡大
	オムツの需要拡大
	医療の質向上/健康寿命の延伸：新事業（整形外科、検査・診断、核酸医薬CDMO、ニュートリション）への参入
②モビリティの市場変化	－
③環境影響への配慮	天然物農薬の需要拡大
	3Dプリンタ関連製品による、歯科用技工物製作での廃棄物削減/省力化
リスク・機会に対する方策	
－	市場変化や需要拡大に対応するための生産供給能力向上
	グローバルでのサプライチェーンのさらなる強靭化
	社会課題の解決につながる新製品・新事業創出
財務情報	
Rose Value®製品 売上収益比率	76%（2023年度） 85%（2030年度）
強みのある事業 （2023年度情報）	メガネレンズモノマー：世界シェア45%（市場成長：年率3%）
	農業化学品：売上収益 1,800億円（2030年）
財務目標（2030年度コア営業利益）	900億円 Rose Value®製品が大きく貢献

モビリティソリューション事業本部

関連する市場の変動項目	リスクと機会
3～4℃の世界	
①食品安定供給	－
②インフラ長寿命、防災・減災	コンクリート表面強化剤の需要拡大
③公衆・衛生	－
1.5～2℃の世界	
①サプライチェーンにおける環境負荷低減	再生可能エネルギー用部材の需要拡大（高耐久タフマー®）
	塗装工程削減貢献製品の需要拡大（PPコンパウンド）
	再生可能原料を活用した製品化
	リチウムイオン電池部材需要拡大
	EVの航続距離延伸に貢献する車体軽量化における素材開発需要拡大（高剛性・軽量PP）
	E-Axleの需要拡大
	脱炭素化施策にかかるコストの価格転嫁が困難
	EVへの移行によるガソリン車用部材の需要減少
（参考）シナリオに依存しない市場環境	
①新興国での経済成長、人口増加、ライフスタイルの都市化・健康志向	移動空間としての快適性向上に貢献する車室空間等のモジュールコンセプトの開発
	新車製造台数の減少
②モビリティの市場変化	－
③環境影響への配慮	－
リスク・機会に対する方策	
－	市場変化や需要拡大に対応するための生産供給能力向上
	グローバルでのサプライチェーンのさらなる強靭化
財務情報	
Blue Value®製品 売上収益比率	47%（2023年度） 80%（2030年度）
強みのある事業 （2023年度情報）	PPコンパウンド：世界2位、アジア2位

	バンパー、インパネ等の軽量化、無塗装化
	電池用各種部材用原料
財務目標（2030年度コア営業利益）	800億円 Blue Value®製品が大きく貢献

ICTソリューション事業本部

関連する市場の変動項目	リスクと機会
3～4℃の世界	
①食品安定供給	工場型農業化によるICT製品の需要拡大（半導体部品・ガス透過性フィルム）
②インフラ長寿命、防災・減災	太陽光パネル、定置用電池のニーズ拡大による、関連部材の需要拡大
	飲料水用フィルター需要拡大
③公衆・衛生	－
1.5～2℃の世界	
①サプライチェーンにおける環境負荷低減	環境対応包材の需要拡大（コーティング材、プラスチックの紙代替）
	リサイクルのニーズ拡大（モノマテリアル包材）
	半導体部材の機能向上と需要拡大
（参考）シナリオに依存しない市場環境	
①新興国での経済成長、人口増加、ライフスタイルの都市化・健康志向	半導体・実装ソリューション市場拡大
	スマホ、XR市場の拡大
②モビリティの市場変化	車載レンズ/センサー/高周波材料の需要拡大
	EV用電池の需要拡大
③環境影響への配慮	－
リスク・機会に対する方策	
－	ソリューション型ビジネスへの移行
財務情報	
Blue Value®製品 売上収益比率	39%（2023年度） 56%（2030年度）
Rose Value®製品 売上収益比率	54%（2023年度） 60%（2030年度）
強みのある事業 （2023年度情報）	イクロステープ™：世界シェア1位（市場成長：年率7%）
	ペリクル 世界シェア1位（市場成長2020-2028年度CAGR：7%）
	アペル®環状オレフィンコポリマー 世界シェア1位（50%超）
財務目標（2030年度コア営業利益）	700億円 Blue Value®、Rose Value®製品が大きく貢献

ベーシック&グリーン・マテリアルズ事業本部

関連する市場の変動項目	リスクと機会
3～4℃の世界	
①食品安定供給	食品の品質維持に資する包装材原料需要拡大
②インフラ長寿命、防災・減災	ポリエチレン配管等の原料需要拡大
③公衆・衛生	－
1.5～2℃の世界	
①サプライチェーンにおける環境負荷低減	EVの航続距離延伸に貢献する車体軽量化における素材開発需要拡大（高剛性・軽量PP、ウレタン材料）
	環境対応包材の需要拡大
	脱炭素化施策にかかるコストの価格転嫁が困難
	EV用リチウムイオン電池部材需要拡大
	EVへの移行によるガソリン車用部材の需要減少
（参考）シナリオに依存しない市場環境	
①新興国での経済成長、人口増加、ライフスタイルの都市化・健康志向	移動空間としての快適性向上に貢献する車室空間等のモジュールコンセプトの開発
	新車製造台数の減少
②モビリティの市場変化	－
③環境影響への配慮	－
リスク・機会に対する方策	
－	成長事業への確実な原料供給
	グリーンケミカル製品への対応強化
	高付加価値品の提供拡大
財務情報	
Blue Value®製品 売上収益比率	8%（2023年度） 12%（2030年度）
強みのある事業 （2023年度情報）	バイオマス原料による誘導品の製造、高度リサイクルの技術開発
	他事業本部へグリーン化した素材の提供

財務目標（2030年度コア営業利益）	500億円

リスクの最小化に向けて

- 「自然災害の激甚化」による事業インパクトは、資産被害に加えて、新たに営業停止による被害も加味した評価を行った。評価を通じて得られた事業インパクトをVISION 2030の基本戦略である「経営基盤・事業基盤の変革加速」に組み込み、対応していく。
- 「炭素税導入に伴うコスト増加」および「燃料・電力のコスト上昇」による事業インパクトは、中長期的に大きくなるとみており、カーボンニュートラル戦略の施策として2030年度までに原燃料の脱炭素化、省エネルギーの促進、再生可能エネルギーの導入を進める。また、さらなる検討によりGHG排出量の確実な削減を推進していく。
- 当社が試算した2030年までのカーボンニュートラル戦略に関連する投資は1,400億円だが、施策を講じない場合は年間1,040億円の炭素税負担が見込まれるため、その削減効果に十分見合った投資額と考える。

機会の最大化に向けて

- 今回のインパクト評価において、Blue Value®・Rose Value®製品につながる多くの機会を抽出した。今後、全社戦略に反映し、持続可能な社会構築に貢献するとともに、当社グループの機会のさらなる獲得につなげる。
- GHG排出量削減は、当社グループの収益拡大に深く関連するため、公表済みのカーボンニュートラル戦略施策の実行にとどまらず、さらなる検討を継続し、追加していく必要がある。
- 原料調達先、生産拠点の複数化によるグローバルなサプライチェーンのさらなる強靭化、また、市場変化やニーズに対応するための生産供給能力向上に取り組み、確実に機会を獲得していく。
- 表に記載の機会の獲得は当社グループの成長につながるため、VISION 2030の経営目標（非財務目標）として設定し、進捗管理を行っていく。

レジリエンス性の向上

- シナリオ分析の結果、1.5～2℃の世界、3～4℃の世界に対する戦略のレジリエンスを検証できた。今後さらにインパクト評価の精度を高めていく。
- 事業戦略、拠点戦略を含む全社戦略において、当社グループのリスクの最小化、機会の最大化を目指し、当社グループのレジリエンス性の向上を図っていく。

開示項目4：指標と目標

当社グループは気候関連リスク・機会の管理に用いる指標および目標を設定しています。これらをVISION 2030の非財務指標および経営目標として位置付け、進捗を管理しています。

	区分	指標	2023年度 実績	目標 （2030年度）	目標 （2050年度）
緩和	GHG排出量削減（Scope1+2）	GHG排出量削減率（2013年度基準）	25%	40%	100%
	GHG削減貢献量の最大化	Blue Value®製品売上収益比率	24%	40%	70%
適応	防災減災、感染症予防への貢献	Rose Value®製品売上収益比率	24%	40%	-

また、気候関連指標カテゴリーに沿った情報は次の通りです。

（1）GHG排出量	• Scope1：368万t-CO_2e(2023年度) • Scope2：91万t-CO_2e(2023年度) • Scope3：1,169万t-CO_2e(2022年度) ※1 • Scope1+2の売上収益あたりの原単位：262t-CO_2e/億円(2023年度)
（2）移行リスク	「開示項目3 戦略」に記載
（3）物理的リスク	「開示項目3 戦略」に記載
（4）気候関連の機会	「開示項目3 戦略」に記載
（5）資本配備	• 2030年までのカーボンニュートラル戦略に関連する投資は1,400億円規模を想定している。 • 2024年度大型投融資案件※のうち、Blue Value®製品およびRose Value®製品に関連する投融資額は41%を占め、約2,111億円である。
（6）インターナルカーボンプライシング（ICP）	15,000円/t-CO_2eと設定し、大型投融資においてICPを考慮したIRR（c-IRR）を判断材料として使用している。
（7） 報酬	• VISION 2030の非財務指標であるGHG排出量削減率およびBlue Value®/Rose Value®製品売上収益比率の目標の達成度は「非財務指標評価」として全社内取締役および執行役員の賞与に反映される。 • VISION 2030の非財務指標であるGHG排出量削減率およびBlue Value®/Rose Value®製品売上収益比率には、その進捗に責任を持つ執行役員が割り当てられており、目標の達成度は各担当執行役員の「担当部門業績評価」として賞与に反映される。 • 各事業本部のBlue Value®/ Rose Value®製品売上収益は各事業本部の年度予算目標に掲げられており、その達成度は各担当執行役員の「担当部門業績評価」として賞与に反映される。

※1 三井化学単体
※2 提携・M&A・財務支援などを除く。決裁年度：2024～2026年度

Blue Value® / Rose Value®

マネジメントシステム



方針・基本的な考え方

三井化学グループは、目指す未来社会として「環境と調和した循環型社会」、「健康・安心にくらせる快適社会」、「多様な価値を生み出す包摂社会」を掲げ、事業活動を通じた実現を目指しています。一方で、川上に位置し、様々な産業に幅広く製品・サービスを提供している当社グループが、それらの機能・特徴がもたらすサプライチェーンにおける環境影響や、あらゆる用途で果たす役割、価値を把握することは容易ではありません。そのため、真に事業活動を通じて目指す未来社会への貢献を果たすためには、当社グループの製品・サービスがライフサイクル全体を通じて地球環境あるいは社会にどのように影響し、あるいは貢献できるのかを、直接・間接の顧客を含む多様なステークホルダーと共有することが重要であると考えました。
このような思想のもと、ライフサイクル全体を通じた環境影響を評価し、その価値を可視化する「Blue Value®」、QOL向上への貢献に焦点を当てて評価し、その価値を可視化する「Rose Value®」を設計し、それぞれ独自の基準に基づき評価・審査を行ったうえで、Blue Value®製品、Rose Value®製品を認定しています。
また、Blue Value®とRose Value®は、当社グループの目指す未来社会の実現を目指して設定したマテリアリティのうち、「ライフサイクル全体を意識した製品設計」、「気候変動」、「サーキュラーエコノミー」、「健康とくらし」、「住みよいまち」、「食の安心」に取り組む方向性を示しています。
当社グループは、Blue Value®・Rose Value®製品・サービスの拡大・提供を通じて、製品のライフサイクル全体で貢献価値の最大化を図ることで、企業成長とともに目指す未来社会を実現していきたいと考えています。

目指す未来社会

- 環境と調和した循環型社会 ▶ サーキュラーエコノミーへの転換
- 多様な価値を生み出す包摂社会 ▶ 多様な価値連鎖の追求
- 健康・安心にくらせる快適社会 ▶ 柔軟かつ強靭な社会

環境貢献価値 Blue Value®

地球の青　自然やエコに直結するGreenではなく、もっと大きな地球を意味するBlue
地球環境との調和や社会への貢献を意味するコーポレートカラーでもある

ライフサイクルを通じて、環境貢献価値が他を上回る製品・サービスを認定

- ライフサイクルアセスメント（LCA）
- 独自基準での2段階評価 ❶ 社会課題アプローチ ❷ 自社の合理的な関与
- 用途別評価

提供価値の見える化

低炭素・循環型・自然共生社会の実現に貢献できる製品・サービスの最大化

- CO_2を減らす
- 資源を守る
- 自然と共生する

QOL向上貢献価値 Rose Value®

人生ばら色　あらゆる人が幸福や希望に満ちたばら色の人生を送れるようにという思いを込めたRose　ラヴィアンローズ La Vie en rose

あらゆる人の健康・安心な生活を向上させる製品・サービスを認定

- SDGs
- 独自基準での2段階評価 ❶ 社会課題アプローチ ❷ 自社の合理的な関与
- 用途別評価

提供価値の見える化

QOL 向上、スマート社会の実現に貢献できる製品・サービスの最大化

- くらしと社会を豊かにする
- 健康寿命を延ばす
- 食を守る

経営方針との整合

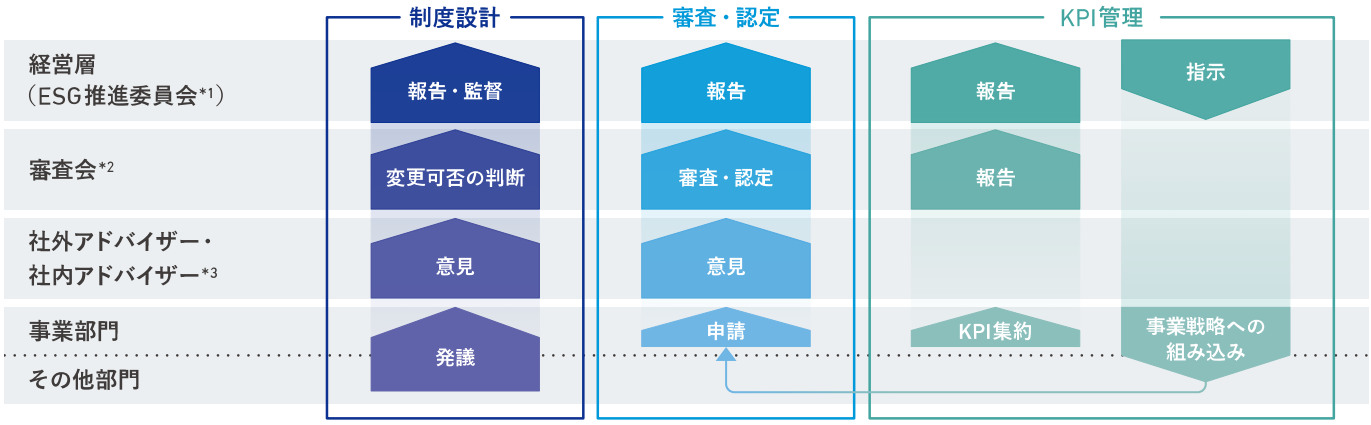
当社グループは、VISION 2030の第1の基本戦略に「事業ポートフォリオ変革の追求」を掲げ、社会課題視点を全事業へ展開し、「ソリューション型ビジネスモデルの構築」や、サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルの構築を推進する「サーキュラーエコノミーへの対応強化」に取り組んでいます。
Blue Value®・Rose Value®製品・サービスは、社会課題解決への貢献を企図するものであり、認定用途の売上収益比率の拡大は、ソリューション型ビジネスモデルやサーキュラーエコノミー型ビジネスモデルへの「転換」の進捗を表しています。製品・サービスの認定には、マテリアリティや経営戦略を踏まえた独自基準（認定項目・判定項目）を設定し、Blue Value®・Rose Value®製品・サービスの展開が経営方針と整合したものになるよう制度を設計しています。

	経営方針	Blue Value®・Rose Value®
目指す未来社会	• 環境と調和した循環型社会 • 多様な価値を生み出す包摂社会 • 健康・安心にくらせる快適社会	Blue Value® Rose Value®
マテリアリティ	• 持続可能な社会への貢献 • ライフサイクル全体を意識した製品設計 • 気候変動 • サーキュラーエコノミー • 健康とくらし • 住みよいまち • 食の安心	貢献要素（認定項目） • CO_2を減らす • 資源を守る • 自然と共生する • くらしと社会を豊かにする • 健康寿命を延ばす • 食を守る
戦略	• 事業ポートフォリオ変革の追求 • ソリューション型ビジネスモデルの追求 • サーキュラーエコノミー対応強化 • DXを通じた企業変革 • 経営基盤・事業基盤の変革加速 • 各本部の事業戦略 等	各認定項目の社会課題と社会課題に対するアクション（判定項目） 例）食を守る 【社会課題】食品の安全 【アクション】有害物質が食品に含まれないようにする
目標	• 不確実な経営環境を乗り越え企業価値を向上 • コア営業利益2,500億円（2030年）	• 高付加価値化・事業機会拡大 • 売上収益比率40%（2030年）

このような考え方のもと、VISION 2030では、Blue Value®・Rose Value®製品・サービスの売上収益が連結売上収益に占める比率を非財務指標とし、40%以上とすることを目標に設定しました。また、2019年度からは、こうした価値提供に貢献する製品・サービスの拡大に向けた積極投資につなげるため、大型投融資の申請フォーマットにBlue Value®・Rose Value®の貢献要素などを織り込み、社会課題視点で機会とリスクを記載することとし、ESG要素を投融資の判断材料にしています。さらに2020年度からは、各事業部門においてBlue Value®・Rose Value®製品・サービスの売上収益と拡大施策を年度目標とし、各事業戦略への組み込みを図っています。

体制・責任者

ESG推進室担当役員を責任者とし、ESG推進委員会にて、Blue Value®・Rose Value®製品拡大の推進に向けた方針・戦略・計画の討議を行っています。討議結果は、経営会議に報告される他、必要に応じて全社戦略会議での追加討議や経営会議での審議を経て、取締役会にて決定、監督されます。また、Blue Value®・Rose Value®製品の審査・認定を行う組織として、RC・品質保証部長を委員長とする審査会を設置しています。
このような体制のもと、Blue Value®・Rose Value®制度を経営方針と整合させるとともに、当社グループの製品・サービスの貢献価値を可視化するため、制度設計、審査・認定、KPI管理に対して経営層や審査会が関与するプロセスを設定しています。



※1 ESG推進委員会：
社長（委員長）、担当役員、役付執行役員、各事業本部長、関係部長
※2 審査会：
RC・品質保証部長（委員長）、事業部長、新事業開発センター長、経営企画部長、研究開発企画管理部長、ESG推進室長
※3 社外アドバイザー：
早稲田大学 創造理工学部 教授　伊坪 徳宏 氏（Blue Value® アドバイザー）
(株)日本総合研究所 常務理事　足達 英一郎 氏（Rose Value® アドバイザー）
社内アドバイザー：
化学品安全センター長、知的財産部長、共創推進室長

制度設計

各部門の方針・戦略と認定基準の整合を図るため、事業部門を含む全部門が制度変更を発議できます。発議がなされると、社外・社内アドバイザーによる社会要請との整合の観点からの意見を踏まえ、審査会にて制度変更の可否を判断します。経営層は、ESG推進委員会で経営方針との整合の観点から制度を監督します。

審査・認定

事業部門は、自部門の製品・サービスについて、Blue Value®・Rose Value®として設定された基準に基づいて環境・QOL向上への貢献価値を評価し、審査会へ申請します。申請にあたっては、貢献度合いやライフサイクル全体を通じて負の影響がないか等について、エビデンスとなるデータも併せて提示します。申請案件の認定可否は、社会要請との整合等を客観的に確認するため、社外・社内アドバイザーの意見も取り入れ、審査会が判断します。
審査会では、貢献価値の評価根拠や、申請製品・サービスのコンセプトやセールスポイントがBlue Value®・Rose Value®の基準に合致しているか等を2段階の審査プロセスにより確認します。

第1段階：社会課題アプローチ

Blue Value®・Rose Value®には、マテリアリティを踏まえ当社製品・サービスがどのような領域の社会課題の解決に貢献するかを示す「貢献要素（認定項目）」とともに、それに対応する「社会課題に対するアクション（判定項目）」を設定しています。当社グループの製品・サービスがサプライチェーン上のどの段階でこれら項目に合致した働きをするか、実際に社会課題解決に対する効果を期待できるか等の観点から評価しています。

第2段階：自社の合理的関与

第1段階で評価した社会課題アプローチに対して、当社グループの製品・サービスが提供する価値がどのように貢献しているかを評価します。サプライチェーンの川上に位置する当社グループは、様々な産業に幅広く製品・サービスを提供しているため、ライフサイクル全体における製品・サービスの価値を評価し、自社の直接貢献だけでなく、顧客のもとでの加工や最終製品の使用場面など、サプライチェーン上での貢献を広く可視化し、評価を行っています。

なお、認定は製品・サービスの用途別に行っています。これは、同じ製品・サービスであっても、各々の用途によりライフサイクル全体で環境・QOLに与える影響が異なるためです。

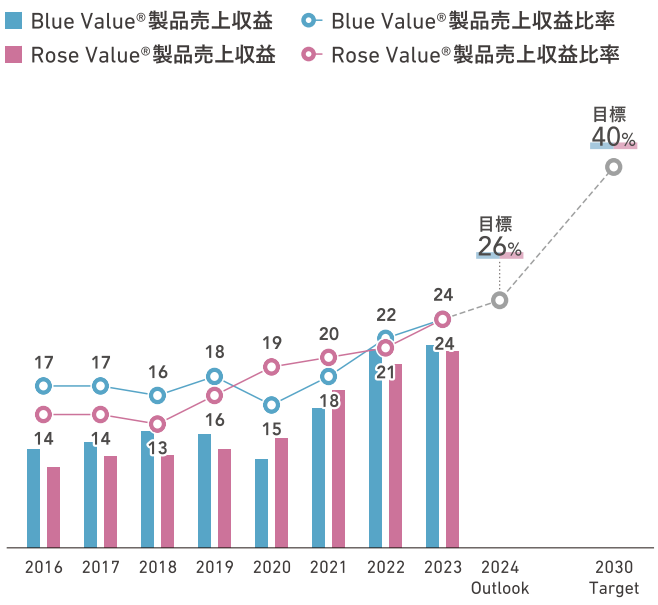
KPI管理

VISON 2030の非財務指標としているBlue Value®・Rose Value®製品売上収益比率は、ESG推進委員会で定期的に報告しています。これにより経営層は進捗に応じた戦略再考等の指示を行い、各事業部門は認定製品の拡大に向けた事業開発の推進や販売戦略の見直しなど事業戦略への組み込みを図ります。このようなKPI管理のサイクルにより、本制度を通じた企業成長と目指す未来社会の実現の両立を目指しています。

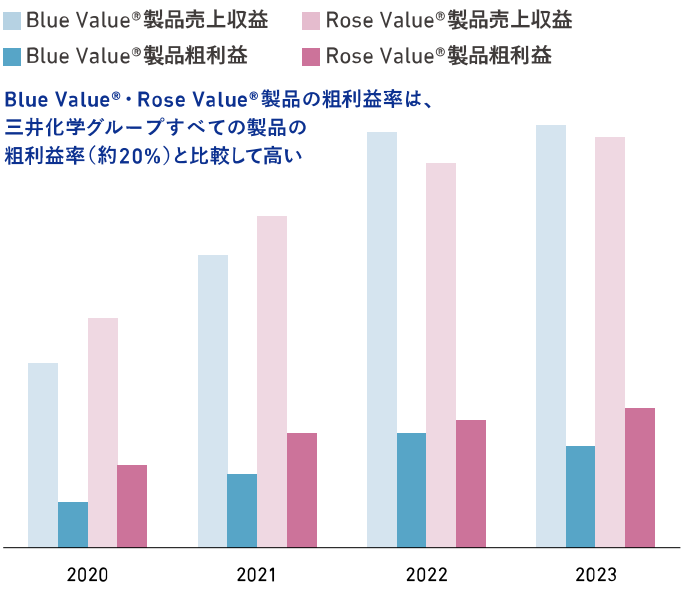
目標・実績

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
Blue Value®製品売上収益比率	三井化学グループ	24%	24%	26%	40%
Rose Value®製品売上収益比率	三井化学グループ	25%	24%	26%	40%

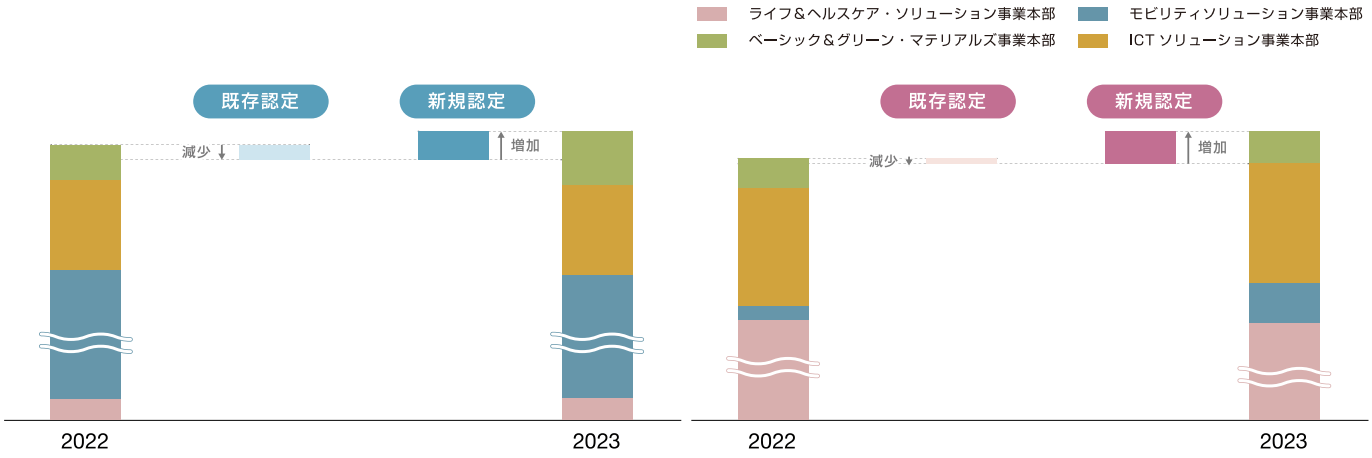
Blue Value®製品・Rose Value®製品売上収益比率



Blue Value®・Rose Value®製品粗利益



Blue Value®・Rose Value®製品売上収益の対前年推移



2023年度のBlue Value®・Rose Value®製品の売上収益は、グループ全体の売上収益減少との連動も一部あり、既存認定分は対前年比で減少しましたが、新たな貢献製品や用途の開拓により、全体としては増加しました。

環境貢献価値「Blue Value®」

地球の青

自然やエコに直結するGreenではなく、もっと大きな地球を意味するBlue
地球環境との調和や社会への貢献を意味するコーポレートカラーでもある

Blue Value®が目指すもの

「環境との調和」を企業理念とする三井化学グループは、目指す未来社会のひとつに「環境と調和した循環型社会」を掲げ、事業活動を通じた実現を目指しています。VISION 2030では、サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルの構築、原燃料転換に基づくサーキュラーエコノミー対応製品の展開等により事業構造を変革させる「サーキュラーエコノミーへの対応強化」を基本戦略に掲げ、事業成長とともに「気候変動」「サーキュラーエコノミー」等に対応し、低炭素・循環型・自然共生社会の実現に貢献したいと考えています。
この進捗を確認するツールのひとつとして、当社グループの製品・サービスがもたらす環境への貢献価値をBlue Value®と定め、独自の基準に基づく評価・審査により対象製品を認定しています。当社グループは、Blue Value®製品・サービスの拡大・提供を通じて製品ライフサイクル全体で貢献価値の最大化を図ることで、企業成長とともに目指す未来社会を実現していきます。

Blue Value®の評価方法

影響評価には、ライフサイクルアセスメント※1に基づく環境影響の評価手法の一つであるLIME2※2をベースとした独自の手法を用いています。
Blue Value®製品・サービスの認定にあたっては、「CO_2を減らす」「資源を守る」「自然と共生する」の3つの観点での環境への貢献を、「社会課題アプローチ」と「自社の合理的関与」という2つの側面から、可能な限り客観的に評価しています。

※1 ライフサイクルアセスメント（LCA）：
製品の原料、製造、加工、使用、廃棄などすべての段階を通して、環境影響を定量的に評価する手法。
※2 LIME2（Life-cycle Impact assessment Method based on Endpoint modeling）：
日本の環境条件を基礎とした被害算定型ライフサイクル環境影響評価手法。

社会課題アプローチ

① 評価の範囲

Blue Value®では、「ライフサイクル全体を意識した製品設計」「気候変動」「サーキュラーエコノミー」等の当社グループのマテリアリティとの関連から、ライフサイクル影響評価手法の一つであるLIME2の影響領域をもとに、「CO_2を減らす」「資源を守る」「自然と共生する」の3つの「貢献要素（認定項目）」を設定しています。

② シナリオ

申請にあたっては、製品・サービスが関わる特定のサプライチェーンにおいて、どのような比較評価を行うか、シナリオを設定します。審査会では技術や市場の状況に照らし、市場一般品や自社従来品、比較評価に相応しい製品が無い場合の考え方等、適切な比較対象の設定についても確認しています。

③ 判定項目

3つの貢献要素について、使用する物質、エネルギー、廃棄物の排出等の観点から「社会課題に対するアクション（判定項目）」を設定し、環境貢献を示すうえで必要なデータの種類や、トレードオフを検証するために提示すべき情報などを定めています。審査会では、これらを基に、当社グループの製品・サービスが、認定を受けようとする貢献要素に対して社会課題解決に資する効果が十分あるか、その他の影響領域においてアクションの実施に伴い負の影響を発生させていないか等の観点で、ライフサイクル全体を通じた環境影響を評価しています。
また、社会的に何らかの負の影響を促進することが懸念される用途については、Blue Value®製品・サービスとして相応しくないと捉え、認定忌避用途として個別の貢献内容に関わらず認定しないことにしています。

認定忌避用途の例

- たばこ（健康への悪影響が懸念される）
- 肥料被覆材（マイクロプラスチックの原因物質として環境への悪影響が指摘されている） 等

④ 評価の簡略化

自社の製品・サービスを利用する川下の産業等における環境影響については、評価を行うために必要なすべての情報を集めることが困難なケースも少なくありません。Blue Value®評価においては、一定の近似値や計算簡略化のための仮定を導入することを認めています。審査会では近似や仮定が適切に行われているかについても確認しています。

Blue Value®の貢献要素と社会課題に対するアクション

貢献要素（認定項目）	影響領域（LIME2）	社会課題に対するアクション（判定項目）
CO_2を減らす	地球温暖化 オゾン層破壊	• GHG原単位の低い原材料への変更 • 原料の使用量の削減 • 再生可能原料への変更 • 装置・機械のエネルギー効率の改善 • 低GHGエネルギー源への変更 等
資源を守る	資源消費 土地利用 廃棄物	• 化学原料（化石資源）、鉱物資源等の使用量の削減 • 再生可能資源由来の化学品への変更 等
自然と共生する	酸性化 都市大気汚染／室内空気汚染 光化学オキシダント 有害化学物質 生態毒性 富栄養化	• 有害性を有する原材料の使用回避 • 有害性を有する排出物の排出抑制 等

自社の合理的関与

第1段階で評価した社会課題アプローチに対して、当社グループの製品・サービスが提供する価値がどのように貢献しているか、関与の程度を評価します。この際、自社の直接貢献だけでなく、顧客のもとでの加工や最終製品の使用場面など、サプライチェーン上での貢献を広く可視化し、評価しています。

直近年度の審査結果概要

2023年度の審査会では、合計17件の製品・サービスがBlue Value®として認定されました。ISCC認証を取得した、バイオマスナフサ由来の化学品やリサイクル由来の原料を利用した樹脂原料等が新規に認定された他、認定更新可否審査時期を迎えた製品のうち、自動車の走行燃費改善に資する軽くて強い自動車用材料などが改めて認定されました。
一方、10件の製品・サービスは非認定となりました。例えば、植物由来のバイオマス原料を用いた化学品製造による資源保護を謳う一方、バイオマス原料の土地利用負荷の増減に関する情報がない、材料複合化による自動車の軽量化で走行燃費改善を謳う一方、廃棄時の環境負荷増減に関する情報がないなど、サプライチェーン全体での優位性を確認できないものは、不適切と判断されました。また、評価シナリオにおいて、現在の市場や技術の状況に照らすとフェアでない比較対象を設定しているという理由から不適切と判断されたケースもありました。
このように、前提条件やトレードオフの有無も考慮した、社会課題アプローチと自社の合理的関与の2段階の視点で審査することにより、真に社会課題解決に資するか否かを可能な限り客観的に評価する制度としています。加えて、サプライチェーン全体を通した社会貢献のインパクトを考慮した認定の妥当性に関しては、社外有識者からの助言や見解も参考に審査を行っています。

社外有識者（Blue Value®アドバイザー）

Blue Value®製品の認定プロセスにおいては、早稲田大学 創造理工学部 教授の伊坪 徳宏氏から助言を受け、評価方法や審査基準を設計しています。また、審査会前には、有識者の視点から申請製品の貢献度に対するご意見もいただいています。

脱炭素と循環経済が世界の問題解決と成長戦略の中心課題となり、産業を横断したエコイノベーションの推進が求められています。製品ライフサイクルの視点から環境負荷の低減に寄与する製品を可視化するBlue Value®は、カーボンニュートラルと循環社会の早期実現に貢献するする極めて重要な情報です。三井化学が長期経営目標にBlue Value®製品の売上収益比率をKPIとして採用したことは、エコプロダクツの迅速な普及に寄与するものであり、その活動を強く支持します。

早稲田大学 創造理工学部 教授
伊坪 徳宏 氏

※ 役職等は掲載当時



QOL向上貢献価値「Rose Value®」

人生ばら色

あらゆる人が幸福や希望に満ちたばら色の人生を送れるようにという思いを込めたRose
ラヴィアンローズ La Vie en rose

Rose Value®が目指すもの

企業理念において「人類福祉の増進」を社会貢献5項目のひとつとしている三井化学グループは、目指す未来社会に「健康・安心にくらせる快適社会」、「多様な価値を生み出す包摂社会」を掲げ、事業活動を通じた実現を目指しています。VISION 2030では、社会課題視点を全事業へ展開し、素材提供にとどまらないサービス等も組み合わせたソリューションとして提供する「ソリューション型ビジネスモデルの構築」を基本戦略に掲げ、事業成長とともに「健康とくらし」「住みよいまち」「食の安心」等に対応し、QOL向上に貢献したいと考えています。
この進捗を確認するツールのひとつとして、当社グループの製品・サービスがもたらす、QOL向上への貢献価値をRose Value®と定め、独自の基準に基づく評価・審査により対象製品を認定しています。当社グループは、Rose Value®製品・サービスの拡大・提供を通じて製品ライフサイクル全体で貢献価値の最大化を図ることで、企業成長とともに目指す未来社会を実現していきます。

Rose Value®の評価方法

当社グループの製品・サービスの機能・特徴は、「高剛性」「低密度」などと物理的性質で表現されることがよくありますが、こうした機能・特徴が社会課題にどのように貢献するかを価値として可視化したものが「Rose Value®」です。可視化とは、例えば、「高剛性により食品パッケージの丈夫さが増すことにより、食品輸送時の損傷が減り、フードロスの削減につながる」など、当社グループの製品・サービスの機能・特徴と社会的な価値との結び付きを、分かり易く表現することです。
Rose Value®製品・サービスの認定にあたっては、「くらしと社会を豊かにする」「健康寿命を延ばす」「食を守る」の3つの観点でのQOL向上への貢献を、「社会課題アプローチ」と「自社の合理的関与」という2つの側面から、可能な限り客観的に評価しています。

社会課題アプローチ

① 評価の範囲

Rose Value®では、「健康とくらし」「住みよいまち」「食の安心」等の当社グループのマテリアリティとの関連から、「くらしと社会を豊かにする」「健康寿命を延ばす」「食を守る」という3つの「貢献要素（認定項目）」を設定しています。

② 判定項目

3つの貢献要素について、ユニバーサルデザイン&アメニティ、レジリエンス&スマート、ユニバーサルヘルスカバレッジ、フードセキュリティーなどに対するニーズを踏まえ、衛生的な水・住環境、安全かつ安定的な医療・福祉サービス、安全かつ安定的な食料供給などの「社会課題に対するアクション（判定項目）」を設定しています。社会課題に対するアクションは、環境変化や自社の戦略の変更を捉えて適宜見直しており、2019年度には、防災・減災やインフラの長寿命化など、まちの持続可能性に貢献する要素を加える改定を行いました。審査会では、当社グループの製品・サービスがサプライチェーン上のどの段階で社会課題に対するアクションに合致する働きをするか、実際に社会課題解決に対する効果が期待できるか等の観点で評価しています。
また、社会的に何らかの負の影響を促進することが懸念される用途については、Rose Value®製品・サービスとして相応しくないと捉え、認定忌避用途として個別の貢献内容に関わらず認定しないことにしています。

認定忌避用途の例

- たばこ（健康への悪影響が強く懸念される）
- 肥料被覆材（マイクロプラスチックの原因物質として環境への悪影響が指摘されている） 等

Rose Value®の貢献要素と社会課題に対するアクション

貢献要素（認定項目）	社会課題に対するアクション（判定項目）
くらしと社会を豊かにする 	• **災害** 災害発生、あるいは災害に起因する人命や日常生活への影響を抑制する。 • **生活の基盤となる製品・サービス** 社会生活に必要不可欠なインフラ等の製品やサービスが、安定的かつ永続的に供給されるようにする。 • **生活活動①（安全性の向上）** 日常生活を送る上で不可避な活動に付随する、怪我などのリスクを低減する。 • **生活活動②（包摂社会）** 日常生活を送る上で不可避な活動に付随する、特定の社会的弱者の不具合を改善する。
健康寿命を延ばす 	• **生活環境** 全ての人が、健康状態を保つのに必要な水や衛生的な生活環境を、社会的・経済的に維持可能とする。 • **個人の健康** 全ての人が、自身の健康状態を維持・改善するために必要な製品やサービスを、入手可能とする。 • **医療・福祉サービス** 全ての人が、医療や福祉などのサービスを、必要な時に享受できるようにする。

貢献要素（認定項目）	社会課題に対するアクション（判定項目）
食を守る	• **食品** 全ての人が安全な食品を、必要な量・必要なタイミングで、社会的・経済的に入手可能とする。

自社の合理的関与

1段階目で評価した社会課題アプローチに対して、当社グループの製品・サービスが提供する価値がどのように貢献しているか、関与の程度を評価します。この際、自社の直接貢献だけでなく、顧客のもとでの加工や最終製品の使用場面など、サプライチェーン上での貢献を広く可視化し、評価しています。

直近年度の審査結果概要

2023年度の審査会では、合計24件の製品・サービスがRose Value®として認定されました。人間の負荷低減（腰痛などの防止）に貢献する業務サービスロボットや、災害時の非常用電源としても活躍する太陽光発電設備に使用される材料等が新規に認定された他、認定更新可否審査時期を迎えた製品のうち、農業用不織布などが改めて認定されました。
一方、7件の製品・サービスは非認定となりました。例えば、社会課題アプローチの審査において、「食料不足への貢献」を謳いながらその波及市場の大きさ等に関する情報が無いなど、インパクトを示す定量的な根拠が不十分なケース、「包摂性・多様性への貢献」を目指すとしながら、自動車や生活の快適性を向上させる材料といった一般的な利便性・快適性の説明にとどまるケース等は、社会課題性の面で不適切と判断されました。また、当社の合理的関与の審査において、電子機器の機能向上による社会課題解決に対し、当社製品が当該機器の工程材料として利用されてはいるものの、掛かる機能向上への当社製品の寄与が十分に説明されていないとして、合理的関与の面から不適切と判断されました。
このように、社会課題アプローチと自社の合理的関与の2段階の視点で審査することにより、真に社会課題解決に資するか否かを可能な限り客観的に評価する制度としています。加えて、社会貢献のインパクトを考慮した認定の妥当性に関しては、社外有識者からの助言や見解も参考に審査を行っています。

社外有識者（Rose Value®アドバイザー）

Rose Value®製品の認定プロセスにおいては、(株)日本総合研究所 常務理事の足達 英一郎氏から助言を受け、評価方法や審査基準を設計しています。また、審査会前には、有識者の視点から申請製品の貢献度に対するご意見もいただいています。

2018年度にRose Value制度が正式に発足して以降、申請～審査・認定プロセスを通じ、数多くの製品・サービスが、どのような社会貢献に繋がっているかを議論してきました。結果として、審査会を含めた制度に関わる部門の社会課題と自社の製品・サービスとのつながりに対する理解は着実に深まっていると感じます。三井化学グループは長期経営目標の中でKPIとしてRose Value®製品の売上収益比率40%以上に向け、社会課題視点の全事業への展開を推進すると掲げています。社員が、社会に関して抜群の感度を有していることが企業の競争力となる時代です。社会課題に対する感度を上げ、経営戦略に対する理解を深めることは、社会課題視点ビジネス推進の力になるでしょう。「Rose Value®」評価は、その有力なきっかけになると確信しています。

(株)日本総合研究所 常務理事
足達 英一郎 氏

※ 役職等は掲載当時



Blue Value®・Rose Value®製品・サービス

当社グループのBlue Value®・Rose Value®製品・サービスの一部をご紹介します。

Blue Value®製品・サービス

Blue Value®

当社グループの製造工程における貢献

当社グループの製造工程において、必要な原材料や消費エネルギーの削減を可能とする製品・サービス、あるいは再生可能原料を使用した製品を認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途
SP-PET™	MLCC用離型フィルム
アクリルアマイド	高分子凝集剤、紙力増強剤
アドマー®	バイオマス化包材、リサイクル相溶化材
イクロステープ™	半導体製造工程紙（水系）
タフマー®	自動車部品、包装材用、スポーツ用品、電線 等
三井EPT™	自動車部品、電線被覆、工業用ゴム部品 等
バイオマスナフサ誘導品	原材料
エコニコール®	車両シート材、家具・寝具 等

サプライチェーン上における貢献（顧客のもとでの加工や最終製品の使用場面など）

素材（製造・加工時）

化学品や樹脂フィルムをはじめとする各種素材の製造における歩留まりの改善や、製造装置の加熱温度や運転時間の変更等によるエネルギー消費の削減、有害性のある化学物質の使用や排出の抑制を可能とする製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途
AAQ-H / AAQ-R	過酸化水素製造触媒
TPX®	CFRP、ゴムホース用マンドレル、シース、セミ合皮離型紙
エクセレックス®	成形助剤
エボリュー®	押出ラミネート、重袋、米袋
ケミパール®	非フッ素撥水ファスナー用プライマー、ヒートシール材
タケラック®A・タケネート®A	食品包装材用接着剤
ハイゼックスミリオン®	高強度繊維
バリアスター®	感熱ラベル用コート剤
ビューロン®	床暖房用パイプ、給水給湯用パイプ
フォルティモ®	スパンデックス
プライムポリプロ®	食品容器
ミペロン®	フィルムAB剤
ユニストール®	包装用ヒートシール材
ルーカント®	コーティング用添加剤
三井EPT™	自動車部品、電線被覆、工業用ゴム部品 等

自動車（製造・加工時）

自動車の部品を製造するにあたって、より少ない量の材料でこれまでと同じ強度を実現したり、製造装置の消費エネルギーを削減したりできる製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途
PPコンパウンド	自動車部品
ミラストマー®	自動車用ゴム部品、内装材 等
リュブマー®	自動車部品

自動車（使用時）

自動車の走行時の燃費を改善するための自動車部品の軽量化や、走行時のエネルギーロスの削減を可能とする製品・サービス、あるいは自動車の電動化に貢献しているEV関連の製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途
FTR®	省燃費タイヤ改質剤
モストロン® / MOSDIO™	バックドア
アーレン®	ABSピストン、サーモスタッドケース
PPコンパウンド	自動車部品
アドブルー®	NOx還元添加剤
アドマー®	燃料タンク用接着剤、LiB材料
オーラム®	ターボシール
ミペロン®	ワイパー
ミラストマー®	自動車用耐油部品
ルーカント®	自動車用潤滑油

※ アドブルー®はドイツ自動車工業会（VDA）の登録商標です。

機械・エレクトロニクス（製造・加工時）

半導体をはじめとするエレクトロニクス関連製品の製造における不良率の改善や、製造装置のエネルギー消費の削減を可能とする製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途
三井ペリクル™	フォトマスク用防塵カバー
SP-PET™	MLCC用離型フィルム
TPX®	離型フィルム
アペル®	光学レンズ
ストラクトボンド®	液晶シール材
ハイゼックスミリオン®	LiB用セパレーター

機械・エレクトロニクス（使用時）

電化製品を含むエレクトロニクス関連製品や工業機械の消費エネルギーの削減を可能とする製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途
ストラクトボンド®	フレキシブル電子デバイス用材料
ミペロン®	塗料添加剤、樹脂改質剤
リュブマー®	樹脂改質剤
ルーカント®	工業用潤滑油

塗料・コート剤（使用時）

塗料やコート剤使用時の有害物質の使用・発生の抑制や、硬化等に必要なエネルギーの削減を可能とする製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途
MT-オレスター®	コーティング剤
スタビオ®	塗料用硬化剤
ユーバン®	コーティング剤

Rose Value®製品・サービス

Rose Value®

くらしと社会を豊かにする

災害

災害の発生、あるいは災害に起因する人命や日常生活への影響の抑制に貢献する製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途	
タフネル®オイルブロッター®	有害物質吸着材	流出物質による影響の最小化
防疫用殺虫剤	シロアリ防除薬剤	木造住宅の耐震性低下の予防
住宅環境改善施策	シロアリ防除・害虫駆除・断熱・防湿総合サービス	
エボリュー®	水運搬用袋	断水時の水の運搬

生活の基盤となる製品・サービス

社会生活に必要不可欠なインフラ等の安定的かつ永続的な供給に貢献する製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途	
ビューロン®	床暖房用パイプ、給水給湯用パイプ	地震等による破損や経年劣化の抑制
TPX®	NiH電池材料	災害時の電力供給
ソーラーエース™	太陽電池封止シート	
ネオゼックス®	ガス管	社会インフラの長寿命化や破損時の復旧時間短縮
ハイゼックス®	ハウエル管、配水管・配水管継手・下水管	
SWP®	セメント建材	建築物の耐久性、対候性、防水性等の向上

生活活動①（安全性の向上）

日常生活を送る上で不可避な活動に付随する、怪我などのリスクの低減に貢献する製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途	
化粧品製造技術サービス	化粧品（受託生産）	有害物質混入等のリスク低減
TPX®	保存容器	耐衝撃性
ミラストマー®	グリップ	滑りにくさ、握りやすさ

生活活動②（包摂社会）

日常生活を送る上で不可避な活動に付随する、特定の社会的弱者の不具合改善に貢献する製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途	
MR™ Do Green™ MR-174™ RAV 7™	メガネレンズ材料	視力の矯正
オーラルケア製品	歯科用材料、歯科用機器	個人ごとの口腔内へのフィット
ハイゼックスミリオン®	義肢材	耐久性と障害部位へのフィット
酸化染料	ヘアカラー原料	染毛性と発色の持続性
リュブマー®	自動車部品	車内の騒音ストレスの軽減
ミペロン®	自動車部品（グリース等）	
フォルティモ®	女性用肌着	通気性、洗濯時の耐久性
TPX®	耐熱食品保存容器	電子レンジ調理が可能な耐熱性
タケラック®A	包装用接着剤	弱い力でも開封可能な包装
アドマー®	燃料タンク用接着剤	タンク形状の設計自由度による福祉車両の小型化

健康寿命を延ばす

生活環境

すべての人が、日常生活に必要な水や衛生的な生活環境を、社会的・経済的に入手可能とすることに貢献する製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途	
ビューロン®	床暖房用パイプ	住宅の保温
リュブマー®	ロボット摺動部品	ロボット駆動音の低減
住宅環境改善施策	シロアリ防除・害虫駆除・断熱・防湿総合サービス	害虫駆除や断熱・防湿
ノストラ®	防曇フィルム	汚れにくさ、洗いやすさ
防疫用殺虫剤	衛生害虫防除剤	衛生害虫の防除
ヨートル®DP95	防カビ剤	防カビ
SWP®	浄水フィルター	水からの有害物の除去
ミペロン®	焼結フィルターバインダー	
ビューロン®	給水給湯用パイプ	赤水・青水の発生抑制

個人の健康

すべての人が、自身の健康状態を維持・改善するために必要な製品やサービスを入手可能とすることに貢献する製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途	
SunSensors™	メガネレンズ材料	有害な紫外線の遮断
テクノロート®	マスク	飛沫のカット
防疫用殺虫剤	衛生害虫防除剤	衛生害虫の防除
三井マスキングテープ™	マスキングフィルム（PC筐体、建材等）	作業時の溶剤等への暴露リスクの低減
リュブマー®	ロボット摺動部品	業務用機器の軽量化による腰への負担軽減
三井ペリクル™	フォトマスク用防塵カバー	ウェアラブル端末によるヘルスケアサポート
SWP®	血漿フィルター	血液成分の分離による医療機器の機能向上
ミペロン®	焼結フィルターバインダー	良好な濾過性による医療機器の機能向上
TPX®	人工肺用中空糸膜	ガス透過性による医療機器の機能向上

オーラルケア製品	歯科材料・歯科用品	歯科医院向け歯科材料・歯科用品

医療・福祉サービス

すべての人が、医療や福祉などのサービスを、必要な時に享受可能とすることに貢献する製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途	
セリンD-/DL-	医薬原料	医薬品の安定供給
PLGA®	徐放性基材	徐放性を有する医薬品の提供
ユニストール®	医薬包装材	医薬品の品質維持、ガラス製容器の代替による医療従事者等の安全
アペル®	医薬包装材、プレフィルドシリンジ	
ウルトゼックス®	医療用輸液ボトル	
プライムポリプロ®	医療輸液バッグ・ボトル	
ミペロン®	薬栓ゴム	抜き差しの容易さによる作業性向上

食を守る

すべての人が安全な食品を、必要な量・必要なタイミングで、社会的・経済的に入手可能とすることに貢献する製品・サービスを認定しています。

主な認定製品・サービス	認定用途	
タウリン	ドリンク剤、ペットフード、粉ミルク、飼料	有害不純物の不在、安定的な供給
TPX®	食品容器、ラップフィルム	内容物の可食期間の延長
SWP®	ティーバッグ	金属ステープルの不使用による生産時・消費時の安全確保
農薬（殺虫剤）	農業化学品	病害虫や雑草からの農作物の保護
農薬（殺菌剤）		
農薬（除草剤）		
ニューライトNL-W	農業用プラウ（表面保護）	農作業の効率化
ケミパール® タケラック®A タケラック®WPB アドマー®	食品包装	輸送中の劣化・破損によるフードロス削減
エボリュー® ウルトゼックス®	押出ラミネート、シーラント、重袋、米袋	

リスク・コンプライアンス



リスクマネジメント

- マネジメントシステム
- 取り組み

コンプライアンス マネジメント

- マネジメントシステム
- 取り組み
- 内部通報制度
- コンプライアンス教育
- 贈収賄防止

税務

情報管理

- マネジメントシステム
- 取り組み

医療機関等との関係の透明性に関する取り組み

リスクマネジメント

マネジメントシステム　取り組み

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

気候変動の深刻化、地政学的な衝突や緊張感の高まり、感染症の世界的流行といった事業環境の不確実性の増加にともない、リスクも複雑化しています。こうした中、三井化学グループは、経営や事業戦略に影響を与え得る不確実性、および変化である「リスク」を、中長期的かつ継続的な視点に立ち、脅威と機会の両面から網羅的に俯瞰し、包括的・総合的にマネジメントすることが必要不可欠であると考え、「リスク」による脅威を最小化し、機会を最大限に活用すべく、新たな全社リスクマネジメント体制の構築に取り組んでいます。
当社グループは、継続的な体制の見直しと改善を行いながら、リスクマネジメントを企業経営に活用することで、持続的な成長と企業価値の向上を追求していきます。

体制・責任者

当社グループ全体のリスクマネジメント体制の整備および運営の監督につき、責任を負うのは取締役会です。取締役会の監督の下、当社グループ全体のリスクマネジメントの最終的な責任を社長が、当社グループ全体のリスクマネジメント体制および実行を統括する責任をCSO（Chief Strategy Officer）が負います。
また、社長およびCSOは、当社グループ全体のリスクマネジメントに関する専門委員会として、「リスクマネジメント委員会」を設置します。
各役付執行役員は、リスクマネジメントオーナーとして、自身の所掌・担当する業務領域におけるリスクマネジメントを統括する責任を負い、各委員会（ESG推進委員会、コンプライアンス委員会、レスポンシブル・ケア委員会およびDX推進委員会など）や自身が運営を主管する各会議体（全社戦略会議、投融資検討会など）などを活用し、リスクマネジメントを遂行します。

第１線

各部門（本社各部・工場・研究所・支店・関係会社）長および所管部門長は、自身のラインのリスクマネジメントオーナーである役付執行役員の責任の下、自部門の日常的なリスクマネジメントを遂行します。具体的にはリスクモデル に基づきリスクを洗い出し評価を行い、適切にリスクを認識したうえで、それらのリスクに対応するために組織のコントロールを設計し遂行します。また、所管する関係会社におけるリスクマネジメントの監督・指導も行います。

第２線

各部門のリスク管理を確実にするため、専門知識を持つ本社機能部門の長は、自身のリスクマネジメントオーナーである役付執行役員の責任の下、担当する領域における専門的見地から第1線の各部門および所管部門、ならびに関係会社によるリスクマネジメントを支援するとともに、当該領域におけるグループ横断的なリスクマネジメント施策を実行します。

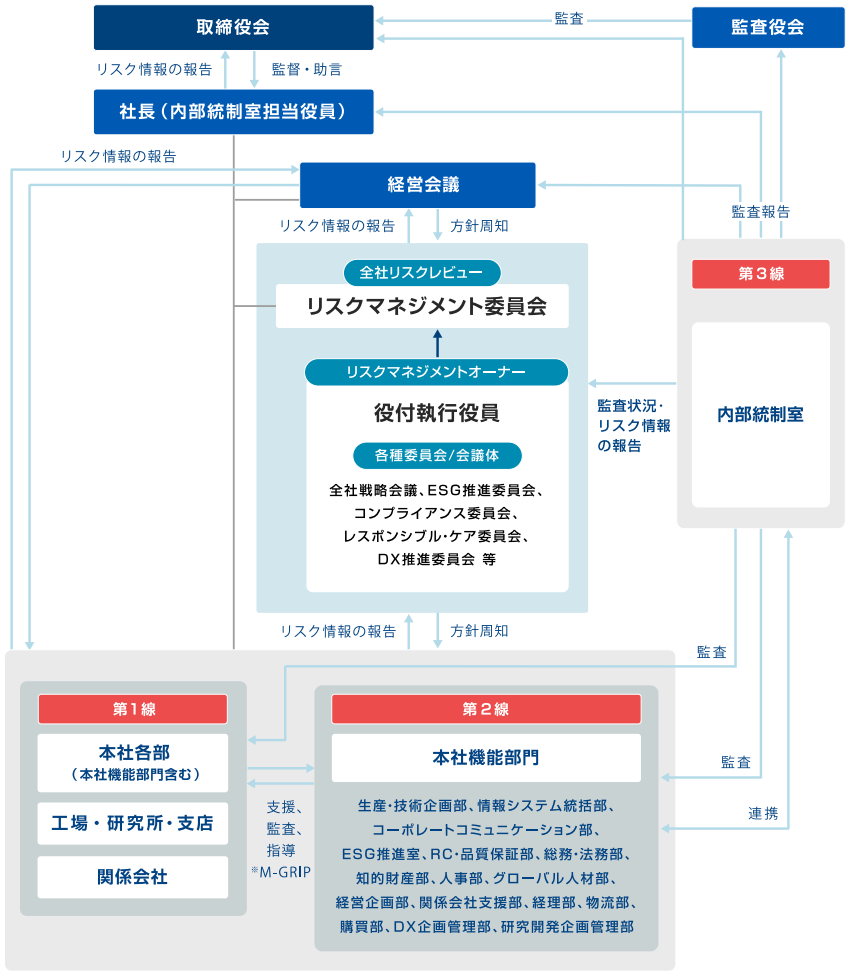
第３線

内部統制室は、第1線と第2線の両方の業務を独立的立場から監査し、経営者と取締役会に対して、アシュアランスを提供します。内部統制室では、業務監査やレスポンシブル・ケアに関する監査を実施し、三井化学グループ全体の内部統制水準を維持・強化し、現存する業務上のリスクが許容レベル以下に保たれるように図るとともに、法定監査の一環であるJ-SOX評価において金融商品取引法で要求される当社グループ全体の財務報告に係る内部統制の整備・運用状況を継続的に確認・評価して、業務の適正かつ効率的な遂行を確保すべく努めています。監査結果は定期的に取締役会および監査役会に直接報告しています。

業務監査では、コンプライアンス確認書を使用した内部統制の自己評価に基づいた内部監査プロセスを導入しています。コンプライアンス確認書には、独占禁止法・下請法・労働者派遣法の遵守、贈収賄・インサイダー取引・ハラスメント防止、安全保障輸出規制の遵守、会社情報および個人情報の適切な取り扱い、人権、情報システムセキュリティ、リスク管理、与信管理、適正な会計および税務処理、適正な内部牽制体制および運用などの項目が含まれ、毎年見直しを行っています。また、本社機能部門に対して行う上記各項目のプロセスオーナーとしての業務実施状況の監査や、社内外のリスク状況を考慮して年度ごとに設定するテーマ監査も実施しています。

レスポンシブル・ケアに関する監査（環境安全監査、労働衛生監査、品質監査、化学品安全監査）のうち、環境安全監査および労働衛生監査は内部統制室が実施しています。本社機能部門が実施する品質監査、化学品安全監査については、適正に実施されているかを内部統制室が監査しています。なお、監査は実地で行うだけでなく、感染症対策などにより実地への往来が困難な場合であっても、リモートで実施できる体制を構築しています。

リスク管理体制



※M-GRIP：
Mitsui Chemicals Global Risk Management & Business Support Improvement Platformの略。

リスクマネジメント委員会の役割

- 三井化学グループ全体のリスクマネジメントの基本方針案、戦略案、計画案、各種策提案およびその他重要事項（リスクマネジメントにかかるプロセスやツールの改善、従業員のリスクマネジメント意識やリテラシー向上の施策を含む）の審議
- 全社リスクレビューを通じた全社重点リスク案の審議
- 当社グループに及ぼす影響や対応方針にかかる、個別の重要リスクに関する討議
- 当社グループ全体のリスクマネジメントの状況の報告および討議

リスクマネジメント委員会の構成

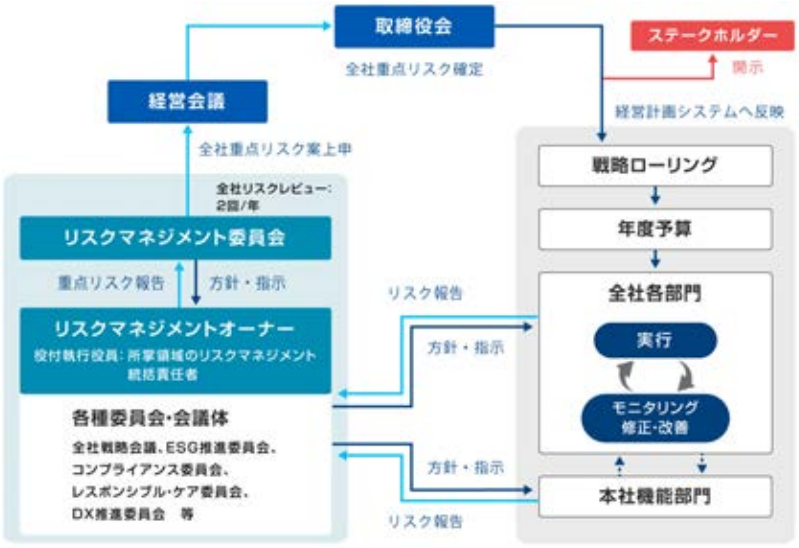
委員長	社長
副委員長	CSO
委員	役付執行役員
オブザーバー	常勤監査役
事務局	経営企画部（ESG推進室、総務・法務部、人事部、経理部、生産・技術企画部、RC・品質保証部およびCSOが指名する本社機能部門が協働）

リスクマネジメントプロセス

当社グループは、前述したリスクマネジメント体制をグループ全体に展開し、経営計画システムの中でPDCAサイクルを確実に実行する必要のある「全社重点リスク」を特定します。この全社重点リスクの設定およびモニタリング状況の確認・改善等を行う一連のプロセス（「全社リスクレビュー」）を次の手順により年2回実行します。

① リスクマネジメントオーナー（役付執行役員）は、自身が所掌する業務領域のリスクにつき、戦略ローリング※を通じて抽出の上、俯瞰的・網羅的に把握し優先順位付けを行い、全社的に重要と判断するリスクをリスクマネジメント委員会に報告する。
② リスクマネジメント委員会は、各リスクマネジメントオーナーから報告されたリスクについて、俯瞰的・網羅的観点から長期・中期・短期別の重要度評価を行い、全社重点リスク案を策定する。
③ 全社重点リスク案は、経営会議審議を経て、取締役会決議をもって当社グループの全社重点リスクとして設定される。
④ 設定された全社重点リスクは、戦略ローリング・年度予算・実行計画等当社グループの経営計画システムに展開し、各リスクマネジメントオーナーの責任のもと、各部門が実務を実行する。
⑤ リスクマネジメント委員会は継続的に全社重点リスクのモニタリングを行い、環境変化によるリスクの変容等に随時対応する。

※ 戦略ローリング：
長期経営計画に基づき毎年実施する向こう3ヵ年の事業計画の見直し



グローバルに関係会社のガバナンスを強化し、ベストプラクティスを共有するためのプラットフォーム「M-GRIP」

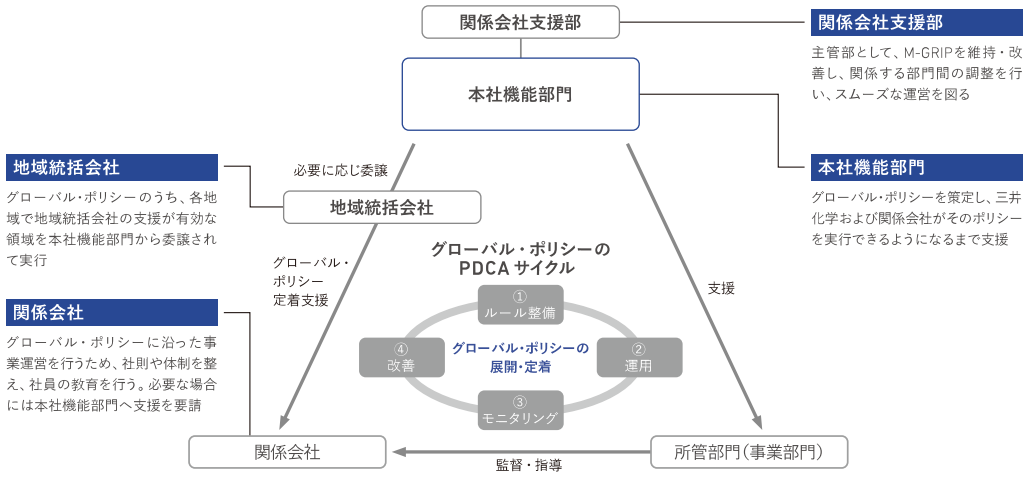
三井化学グループは、グローバル化の加速にともない増加するリスクの低減とさらなる事業改革・拡大を目指し、2020年度からグループ共通の間接業務基盤となる「三井化学グループグローバル・ポリシープラットフォーム（通称：M-GRIP）」の展開を始めました。「M-GRIP」は、人事、経理、物流など間接業務に関するグループ全体に共通する施策を「グローバル・ポリシー（G/P）」として定め、その施策をグループ各社が確実に実行することを通じて、正しい業務プロセスの実行と継続的な改善を図る仕組みです。さらにはグループのスケールメリットを有効活用することにより各関係会社の活動をサポートすることも意図しています。2023年度は、グループ・コンプライアンスマネジメントのG/Pを新たに制定しました。これにより、2020年度の展開開始以来、G/Pは18件を数え、着実に定着に向けた段階へと進んでおります。2025年度を目処に、必要なG/Pを整備、拡充し、ひとつの区切りを迎える予定です。グループ全体での共通意識の醸成とともに、企業価値向上に貢献するESG経営や危機管理の徹底をサポートし、リスクの低減・回避とともに事業効率の向上を図り、持続的に成長し続ける企業グループの実現を目指します。

これまでに整備したグローバル・ポリシー（G/P）

G/P制定分野	制定年度
競争法遵守、ポジションマネジメント、調達業務、物流業務管理、危険品輸送・保管、余剰資金の運用、情報システムセキュリティ、品質マネジメント、化学品マネジメント	2020年度
決裁、贈収賄防止、情報セキュリティ、個人情報保護、グループ会社役員人事ガバナンス	2021年度
環境保全・労働安全マネジメント、安全保障輸出管理、インサイダー取引管理	2022年度
グループ・コンプライアンスマネジメント	2023年度

M-GRIP展開チャート

「本社機能部門」「地域統括会社」「関係会社」「関係会社支援部」がそれぞれの役割を持って取り組んでいます。



リスク発現時の対応

当社グループまたは社会に重大な影響を及ぼす可能性のある緊急事態※が発生し、組織的対応が必要である場合、危機管理規則、および関連する社則に基づき、各担当部門にて状況把握を実施します。そしてその結果をふまえて、総務・法務部および生産・技術本部の担当役員は、全社的立場から当社の採るべき対応および対策本部設置の要否について社長に具申します。社長決定に基づいて対策本部を設置することにより、事態収束に向けた対応の進言・指導を行います。

※緊急事態の例：
・当社グループで発生した事故・事件により、人の生命、身体、財産、生活に被害が発生した場合、または周辺地域の環境に対する影響が惹起される場合
・何らかの事象の発生により、当社グループの人的・物的資産もしくは信用に重大な損失を生じ、業績が著しく悪化、または重大な損害賠償が発生する場合

リスクモデル

外部要因

1. 株主の動向
2. 競合他社
3. 顧客ニーズ
4. 資金調達
5. 技術革新
6. カントリーリスク
7. 金融・為替市場
8. 気候変動
9. カーボンニュートラル政策
10. テロ/破壊行為
11. 自然災害
12. サイバー攻撃
13. 感染症
14. 原材料価格変動
15. 自然資本の喪失
16. 日本の産業政策
17. 化学物質管理規制
18. 経済安全保障

事業活動

19. 経営資源配分
20. 投資判断
21. 外部提携
22. 販売チャネル政策
23. 業務革新
24. 新事業・新製品(ｲﾉﾍﾞｰｼｮﾝ)
25. 事業サイクル(ｲﾉﾍﾞｰｼｮﾝ)

バリューチェーン

26. 製品ブランド
27. 研究開発
28. 製品開発
29. 知的財産
30. 購買・調達
31. 生産技術
32. 技術サービス
33. マーケティング・販売
34. 販売価格
35. 物流
36. 生産委託
37. 契約管理
38. 顧客リレーション
39. 品質管理
40. 生産設備
41. 輸出入管理
42. 業務プロセス
43. 事業継続（BCP）
44. 安全・保安

経営基盤

45. 社内コミュニケーション
46. 企業ブランド
47. 経営理念
48. 持続的成長
49. 企業文化
50. 取締役会の実効性
51. 組織構造(権限/責任/職務分掌)
52. グループガバナンス
53. 企業倫理/行動規範
54. 社会課題視点マーケティング
55. ビジネスモデル
56. 事業ポートフォリオ
57. 労働衛生
58. 人材マネジメント
59. ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン
60. 人権
61. 与信・債権管理
62. 会計処理
63. 税務
64. コンプライアンス
65. 訴訟/係争
66. 個人情報管理
67. 情報システム
68. デジタルトランスフォーメーション(DX)
69. 情報セキュリティ
70. 保険契約
71. 広報（社外）
72. 投資家（機関、個人）

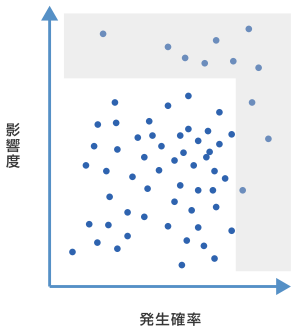
外部報告

73. 内部統制評価
74. 財務情報開示
75. 非財務情報開示
76. 監督官庁への報告

取り組み

全社重点リスクの特定

当社グループでは、リスクマネジメントプロセスに沿った全社リスクレビューにより、各リスクマネジメントオーナーが所掌する業務領域のリスクを抽出の上、影響度、発生確率等を考慮し、優先順位付けを行うことにより、全社重点リスクを特定しています。
新たな全社リスクマネジメント体制の導入初年度となる2023年度は、次のリスクを当社グループの全社重点リスクとして特定しました。なお、当社グループは、全社重点リスクについて、環境変化に柔軟に対処し、経営/戦略にタイムリーに反映させるべく、全社リスクレビューを定期的に実施し、影響度・発生確率も含め適宜更新してまいります。



全社重点リスク案選定プロセスイメージ

事業継続に関するリスク

リスクの概要		影響度	発生確率
脅威	• 当社グループは、国内外で幅広く事業活動を展開しておりますが、大規模な災害・事故、地政学リスクの顕在化、感染症の発生・拡大、サイバー攻撃等に起因して、生産・販売・研究開発の停止・制限、サプライチェーンの分断等、事業活動の継続に重大な影響が発生する可能性があります。	大	低～中

対応
当該リスクに対しては、2024年度における最重要リスクとして対応を図ってまいります。

※ 密接に関連するマテリアリティ：
安定生産、住みよいまち、食の安心、健康とくらし、デジタルトランスフォーメーション

製造・品質に関するリスク

リスクの概要		影響度	発生確率
脅威	• 当社グループは、国内外の拠点（工場）において化学製品の製造を行っておりますが、運転・設備・工事・保全作業に起因するトラブル（事故、危険物の漏洩等）が発生する可能性があります。このようなトラブルが発生した場合には、労働災害のみならず、近隣地域に対しても被害を及ぼす恐れがあります。また、当社グループは、VISION 2030を推進する中で積極的にM&Aにも取り組みますが、安全管理レベルの異なる会社や事業が当社グループに新たに加わることに起因してトラブルが発生する可能性もあります。 • 製品の輸送・外部倉庫保管中の事故が発生する可能性もあります。特に危険性の高い製品に関する輸送中の事故は、近隣地域に与える被害も大きくなる恐れがあります。 • 化学品については、昨今、世界各国で用途制限物質の増加やそれに伴う代替品市場の拡大が進んでおりますが、当社製品に含まれる化学物質が規制対象となり、既存製品の生産・販売が不可能となることにより市場を喪失する、代替品の開発が遅れる、あるいは新材料調達等のためのコストが増大する等の可能性があります。 • 当社グループの製品の多くは最終消費財の原料として使用されておりますが、予期せぬ品質欠陥の発生や製造物責任訴訟の提起等の可能性があります。また、当社グループが、VISION 2030を推進しソリューション型ビジネスの拡大や新しい分野への参入を図る中で、品質保証に関する責任範囲の拡大も見込まれますが、その際に顧客製品の機能・性能に対する理解が不足し、顧客製品に不具合を発生させる可能性もあります。更には、M&Aにより当社グループに新たに加わった関係会社や事業における品質管理・保証体制の整備・運用状況に起因するトラブルが発生する可能性もあります。	大	低～中
機会	• グループ・グローバルでの保安力の強化、設備・運転管理レベルの向上、トラブル撲滅による収益改善、代替物質開発による新製品の創出、適切な品質設計・品質保証による新製品の上市・シェア拡大への貢献等、当社グループの成長につながる可能性もあります。		

対応
当該リスクに対しては、次のとおり取り組んでまいります。 • 安全に関する社内啓蒙活動の徹底、高度なリスクアセスメント体制の構築・推進、関係会社への展開等によるグループ・グローバルでの保安力強化 • 安全監視/管理技術、設備診断技術、設備管理技術の高度化によるトラブル撲滅、機会ロス・固定費削減 • 規制される製品の特定/データ収集と社内共有の徹底、当社事業への影響評価/対応方針の策定・見直しの適切な実施、代替品の開発強化等による化学品規制への対応 • 新たな分野の品質ガイドラインの策定・運用、専門人材の確保、育成等による品質マネジメントの適切な運用

※ 密接に関連するマテリアリティ：
安全、安定生産、品質

コンプライアンスに関するリスク

リスクの概要		影響度	発生確率
脅威	• 重大なコンプライアンス違反が発生した際には刑事罰や損害の発生に加え、レピュテーション低下等の可能性があります。また、コンプライアンスについては、新規事業への参入に伴う新たな法規制への対応や法規制の継続的な強化への対応も必要となります。	大	低

	• 昨今では、主要国における経済安全保障確保に向けた動き、働き方改革法案等各種制度の強化等、事業活動に影響を及ぼす法令・規制に変化の動きが見られますが、必要な法規制に適切に対応できず、各国当局からの訴追、取引機会喪失、社会実装遅延による負担増につながる可能性もあります。		
機会	• 規制変化への適切・迅速な対応による事業基盤の優位性向上等、当社グループの成長につながる可能性もあります。		

対応

当該リスクに対しては、次のとおり取り組んでまいります。
- グループコンプライアンス施策の計画的推進、教育・啓蒙活動の強化、「三井化学グローバル・ポリシープラットフォーム（M-GRIP）」を活用したグローバル・ポリシーの浸透等によるコンプライアンス意識の改善
- 官公庁、業界団体等からの情報収集と社内共有、新たな法令・規制への対応策の確実な実行等、規制変化への適切かつ迅速な対応等による事業基盤の優位性向上

※ 密接に関連するマテリアリティ：
コンプライアンス

技術革新に関するリスク

リスクの概要		影響度	発生確率
脅威	• 昨今では、市場の複雑化・多様化、事業領域の曖昧化が進み、当社グループの既存アセットだけでは対応できない潜在領域も拡大する等、当社が事業展開を行う各国/地域特有のニーズ・習慣・市場構造変化を踏まえた対応の重要性が高まっております。このような状況に適切に対応できず、継続的な新事業の創出が進まない場合、競争劣位に陥り、成長の機会を逸する可能性があります。 • 革新的な新技術が勃興し、市場環境に変化が起きた際に、当社グループの技術優位性が失われ、製品が陳腐化し競争力を失う可能性もあります。	大	中
機会	• 変化するニーズに対応した新製品開発による新たなビジネスチャンスの創出、グローバルなソリューション型ビジネスの進展、開発体制の適切な構築による新事業パイプラインの充実化・継続的な新事業の創出等、当社グループの成長につながる可能性もあります。		

対応

当該リスクに対しては、次のとおり取り組んでまいります。
- 社内外連携（他社、アカデミア、当社新事業開発センター等）の強化、領域をまたぐ事業開発体制の構築、コーポレート研究の事業化、目指す市場・地域での事業開発拠点整備、地域発のビジネスアイディアの発掘等によるグローバルでの新事業創出
- 中長期的な技術開発計画の策定・見直し、部門間連携プロジェクトを活用した開発体制の強化等による技術革新

※ 密接に関連するマテリアリティ：
イノベーション、ライフサイクル全体を意識した製品設計

気候変動に関するリスク

リスクの概要		影響度	発生確率
脅威	• 2015年のパリ協定の採択を契機として、脱炭素社会実現への取り組みが世界規模で活発化しており、世界各国におけるカーボンプライシング制度導入の進展、国内におけるGX（グリーントランスフォーメーション）政策の進展等、GHG排出量削減への社会的要請が高まっております。多くの化石燃料・エネルギーを使用しGHGを排出する当社グループにおいても、カーボンニュートラルに向けた施策を進めておりますが、GHG排出量削減計画の遅延によるレピュテーションの低下、カーボンプライシングや低炭素原燃料確保の困難化に伴うコストの増加、Blue Value®/Rose Value®製品の開発が遅れることによる製品付加価値の低下・販売の伸び悩み等の可能性があります。	大	中
機会	• 社会の脱炭素化に貢献する新規事業創出による企業成長、GHG削減による当社グループのカーボンコストの低減、低炭素・脱炭素の製品提供による顧客のカーボンコストの低減等、当社グループの成長につながる可能性もあります。		

対応

当該リスクに対しては、次のとおり取り組んでまいります。
- 低炭素原燃料への転換、高エネルギー効率機器の導入等による省エネ、再生可能エネルギーの導入、CCUS等カーボンネガティブ技術の開発・導入、バイオマス品、リサイクル品の開発、Blue Value®・Rose Value®製品・サービスの拡大、カーボンプライシングに伴うコストの低減等カーボンニュートラル戦略に関する各施策の適切な推進

※ 密接に関連するマテリアリティ：
気候変動、サーキュラーエコノミー、ライフサイクル全体を意識した製品設計

自然資本に関するリスク

リスクの概要		影響度	発生確率
脅威	• プラスチックは広範な用途に用いられる素材として、生活の利便性向上や社会課題の解決に貢献してきましたが、昨今では、資源の枯渇、海洋に流出したプラスチックごみによる環境汚染等の社会課題が深刻化しており、循環型社会への転換が求められております。化学製品の製造・販売を行う当社グループは、この問題に真摯に向き合い、資源の効率的な利用や再生可能資源の活用として、バイオマス原料への転換・バイオマス製品群の拡充やリサイクルの推進等の施策を進め、循環型社会への貢献を目指しておりますが、プラスチックバッシングの増大や各施策の対応が遅れることによるレピュテーションの低下、廃プラスチック等の原料調達困難化によるコスト増加等の可能性があります。 • 昨今では、自然資本の保全・回復に対する社会的要請も高まっております。当社グループにおいても水資源や生物多様性の保全に関する基本的な考え方を制定し、製造プロセスにおける効率的な水資源の利用、水環境の保全・適正管理、化学製品のライフサイクル全体における生物多様性への悪影響の最小化に努めておりますが、これらの対応が遅れることによるレピュテーションの低下や、水資源価格の高騰によるコスト増加等の可能性があります。	中～大	低
機会	• リサイクル技術の向上、製品の高付加価値化、原料・製品の調達・供給のサークル構築等資源循環に関する業界リーダーポジションの確保、水問題に資するビジネスの開発・構築等、当社グループの成長につながる可能性もあります。		

対応

当該リスクに対しては、次のとおり取り組んでまいります。
- Alliance to End Plastic Waste（AEPW）やクリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）等業界を超えた連携への参加によるグローバルでの課題の最新動向の把握、リサイクル量/比率の定義・目標設定、リサイクル技術の向上やリサイクル価値を訴求する製品戦略等によるプラスチックごみ問題に関する業界リーダーポジションの確保
- 水セキュリティに対する取り組みの深化、水問題や生物多様性の保全に資するビジネスの開発・構築、TNFD・CDP他への開示対応等を通じた、グループ全体での自然資本の保全・回復に対する意識の向上

※ 密接に関連するマテリアリティ：
サーキュラーエコノミー、ライフサイクル全体を意識した製品設計

人権に関するリスク

	リスクの概要	影響度	発生確率
脅威	• 昨今では、企業活動における人権尊重に対する社会的要請が高まっており、バリューチェーンを巡って生じ得る様々な人権リスクに適切に対処することが企業に求められております。当社グループも、企業活動における人権の尊重は、事業展開を行っていく上で基本となる事項と認識し、「すべての人を大切にする」という視点を持ちバリューチェーン全体を通じて正しいビジネスを追求しております。しかしながら、人権リスク管理体制の構築・運用が不十分であり、人権上問題のある調達・購買、不適切な労働環境等がバリューチェーン上に存在することが発覚した場合、レピュテーションの低下ひいては企業価値を毀損する可能性があります。	大	低
機会	• 人権尊重の取り組み推進によるステークホルダーからの信頼獲得等、当社グループの成長につながる可能性もあります。		

対応
当該リスクに対しては、次のとおり取り組んでまいります。 • 人権デュー・ディリジェンスの実施、苦情処理メカニズムの構築等、バリューチェーン全体を通じた人権リスクへの対応体制整備による人権リスクの低減

※ 密接に関連するマテリアリティ：
人権尊重、パートナーシップ

事業基盤に関するリスク

	リスクの概要	影響度	発生確率
脅威	• 当社グループが今後も事業を継続し成長して行くためには、適切な人材の確保は不可欠です。当社グループでは、必要な人材を確保の上、会社・従業員ともに成長できるよう経営戦略に連動した人材戦略を推進しておりますが、生産労働人口の減少、人材流動化に加え、特定領域における人材ニーズの高まり等により、必要な人材を採用・確保できず、成長戦略が実行できない可能性があります。 • 昨今では、多様な人材が互いに尊重し合い力を発揮できる、多様性が包摂された組織に対する社会的要請が高まっております。当社グループでは、社会的責任を果たすためだけではなく、当社グループの持続可能な成長のためにもダイバーシティを推進しておりますが、目標未達成によるレピュテーションの低下、採用競争力の低下やエンゲージメントの低下等の可能性があります。 • 企業活動は、様々なステークホルダーからの理解の下成り立っておりますが、昨今は、ステークホルダーからの評価基準も多様化しており、情報開示が不十分である、あるいは、当社への認知・共感が進まないことによる当社への評価の低減ひいては企業価値の毀損の可能性があります。	大	低～中
機会	• 人材獲得による企業文化の変革、組織の活性化、ステークホルダーの意見も踏まえた経営の実現等、当社グループの成長につながる可能性もあります。		

対応
当該リスクに対しては、次のとおり取り組んでまいります。 • グループ人材の活用促進、リスキル、イノベーター人材・特定の分野の人材が活躍できる社内制度の構築等による新たな人材の獲得・企業文化の変革 • 女性活躍推進のための方策のブラッシュアップ、グループ全体での障害者雇用の促進、性的マイノリティ社員に対する制度の適用拡大・必要な環境整備等による組織の活性化 • 情報開示、主要機関投資家との対話活動の充実等による株主意見の経営への適切な反映、ステークホルダーに対する持続的成長・企業価値創造ストーリーの訴求、財務と非財務を統合した経営の推進等による企業価値の向上

※ 密接に関連するマテリアリティ：
企業文化、人的資本、パートナーシップ

DX（デジタルトランスフォーメーション）に関するリスク

	リスクの概要	影響度	発生確率
脅威	• 昨今では、デジタル技術の進化により、ビジネスにおける様々な側面で変化のスピードが高まっております。他業界での新たなビジネスモデルにより既存ビジネスが破壊される事例が発生する等、デジタル技術の導入・活用は事業の継続・成長に不可欠な要素となっておりますが、対応が遅れ、業務変革や開発力の強化が進まない可能性があります。 • アプリケーションの高度化・専門化によるシステムトラブルの増大に加え、サイバー攻撃も激化しておりますが、情報システムセキュリティの構築が不十分な場合、情報システムが機能不全に陥る、あるいは社内からの情報漏洩が発生する等業績や信用にダメージを与える可能性があります。 • 当社グループは、VISION 2030の基本戦略として「DXを通じた企業変革」を掲げており、それを支えるIT・データ基盤の整備・強化が急務となっております。企業に対する要請が多様化する中、現行の業務システムの使用を継続する場合、新たに対応すべき業務に関する工数の増加やヒューマンエラーの発生等により効率化が実現しない可能性があります。	中～大	低～中
機会	• 最適なデジタル技術の活用による開発力強化、生産性向上、生成AI等の新規技術の積極的活用による業務効率化・生産性向上の実現、業務システム更新による経営効率の向上等、当社グループの成長につながる可能性もあります。		

対応
当該リスクに対しては、次のとおり取り組んでまいります。 • 当社グループのDXロードマップ維持・更新、グループ内DX技術交流の実施による各分野の最新動向・実践状況の共有、GPT等重要技術活用に関する全社ガイドラインの制定・遵守等によるDXへの組織適応力向上、競争優位の実現 • デジタル技術の活用による業務の見直し、効率化、生産、技術力の向上 • サイバー攻撃に対する防御体制の構築、インターネットトレーサビリティの向上、従業員の意識向上と学習機会の設置・社則の周知徹底等による情報システムセキュリティの強化 • 新たな業務システム導入による経営効率の向上

※ 密接に関連するマテリアリティ：
デジタルトランスフォーメーション、安定生産、ライフサイクル全体を意識した製品設計

経営管理・監督に関するリスク

	リスクの概要	影響度	発生確率
脅威	• 当社グループは、VISION 2030において、当社グループが目指す未来社会である「環境と調和した循環型社会」、「健康・安心にくらせる快適社会」、「多様な価値を生み出す包摂社会」の実現に向けて、従来の素材提供型ビジネスからの転換を図るとともに、強靭な経営基盤・事業基盤を構築し、企業変革の加速に務めておりますが、必要な経営資源の確保、配分及び成長に向けた投資を適切に実行できず、事業の育成・拡大が遅延し、経営目標が未達となる可能性があります。また、タイムリーな投資の意思決定ができず成長の機会を逸する可能性もあります。	大	低～中

	• 当社グループの各事業領域においては、M&Aや事業再編の動きが活発化して来ており、案件の増加、規模の拡大及びデュー・ディリジェンスの対応範囲の拡大が見込まれますが、適切な人材を十分に育成・確保できず、成長機会を逸するあるいは、M&Aで取得した会社や事業の瑕疵、PMIの不調等により業績への悪影響が発生する可能性もあります。 • 近年は、資本コストを意識した経営が強く求められており、当社グループにおいてもROIC経営を浸透させるべく、社員一人一人の投下資本の回収に対する意識を強め、資本収益性の向上を図っておりますが、単なるKPI管理に終始する等施策の徹底が不十分となり、意図した結果が得られない可能性があります。		
機会	• 適切な経営資源の確保・配分による経営目標の実現、タイムリーな投資の実行による競争優位の実現、社員一人一人の意識変革による資本収益性の向上等、当社グループの成長につながる可能性もあります。		

対応
当該リスクに対しては、次のとおり取り組んでまいります。 • 重点事業分野への集中的な資源投下、重点課題明確化による経営効率の向上、必要な投資を実施するための必要十分な経営資源の確保・配分 • ROIC経営浸透に向けた教育の充実、投下資本削減によるROICの向上 • M&Aに関する知見・情報の全社的な共有・展開、関連人材の育成・獲得、PMI実施・サポート体制の充実化等によるM&Aシナジーの最大化

マクロ環境に関するリスク

リスクの概要		影響度	発生確率
脅威	• 当社グループの事業は、顧客、市場、提携先や業界全体の動向、競合他社の事業展開等外部環境の影響を受ける恐れがあり、これらの外部環境の影響により、当社グループの事業戦略の前提となった事実が変化した場合には、事業戦略が予定どおり進まず、期待したとおりの効果を奏せず、又はそれらの変更を余儀なくされる可能性があります。 • 製品については、価値観やライフスタイルの変化、技術革新等による顧客ニーズや市場構造の変化、競合他社の能力拡大や品質・性能向上による価格競争の激化、原材料や物流等のコスト増加、金利・為替相場の変動による収益の悪化等の可能性があります。 • 当社グループは、国内外で幅広く事業活動を展開しておりますが、各国/地域毎にニーズやペインの多様化が進んでおり、グローバルな市場環境に合わせた対応ができず、海外で競争劣位となり、成長機会を失う可能性もあります。 • 昨今では、国内競合を中心とした業界の再編機運も高まりを見せておりますが、対応が後手に回る場合、当社のプレゼンス低下や競争劣位に陥る可能性があります。	大	低～中
機会	• 地域・他社との連携拡大を通じた資本効率の高い事業への転換、新たな市場に対応する素材や機能・サービスの提供による事業の優位性の強化、各地域の市場環境へのタイムリーな対応によるグローバルな事業成長の実現等、当社グループの成長につながる可能性もあります。		

対応
当該リスクに対しては、次のとおり取り組んでまいります。 • 差別化製品・高機能/環境型製品の市場投入、新規市場の開拓、知的財産への取り組み強化、技術開発ロードマップの策定等による市場競争力の維持・向上 • 当社製品の付加価値向上・価格転嫁、原材料の安価調達、最適な稼働調整による原料・製品在庫管理の徹底、設備投資額の精査・最小化等による製品競争力の強化 • 環境変化を捉えた、他社連携も含む当社の取り得るオプションの検討等による資本効率の改善 • 地域戦略グランドデザインの策定、グローバルコミュニケーション体制の構築、ローカル人材の育成、国/地域発のビジネスアイディアの発掘による事業発信力強化、地域に即した事業企画、製品開発の創出力強化等による各地域の市場環境にタイムリーに対応したグローバルな事業成長の実現

最重要リスク

全社重点リスクのうち「事業継続に関するリスク」を当社グループの最重要リスクとして全部門の2024年度予算に展開し、具体的な対応方策を策定しています。
昨今では、大国間競争や地域紛争など国際情勢における緊張の高まり、世界各地での自然災害の増加に加え、企業に対する気候変動や環境問題への適切な対応を求める声も高まりを見せる等、当社グループを取り巻く環境の変化の速度も増しており、グループ・グローバルでのレジリエンスの強化が急務であると認識しております。本システム運用の初年度においては、今一度全社横断的な目線で上記のようなリスクへの対応状況の検証および高度化を図ってまいります。

最重要リスク：事業継続に関する想定事象と対応方策の概要

想定される事象		主な対応方策
原因	事象	
大規模な災害・事故、地政学リスクの顕在化、感染症の発生・拡大、サイバー攻撃等の不測の事態	• 生産・販売・研究開発の停止・制限 • サプライチェーンの分断	• BCPのアップデート - 原材料調達先の複数ソース化、グローバル拠点やプラントの相互活用、物流ルートの複数化 - 災害時の生産・研究拠点のレジリエンス強化 - 適正在庫の確保 - サイバー攻撃発生時の復旧計画のアップデート - 委託先災害時の対応方法の策定・更新 - 大規模地震を想定したBCPシナリオの更新、全社横断的かつ、より実践的な訓練の実施　等 • 国内外関係会社の情報システムセキュリティチェック結果に応じた脆弱性への対応 • 海外有事に備えた地域統括会社との定期的な情報共有、地域安全状況の確認　等
気候変動や循環型社会の実現等の社会課題に関する要請の高まり	• 生産・販売・研究開発の停止・制限 • レピュテーションの低下、格付低下、投資撤退	• 地域統括会社や参画団体を通じた法令・規制に関する情報やグローバル動向の把握、社内情報共有体制の強化 • Blue Value®・Rose Value®認定・運用ルールの更なる精緻化と実装 • リサイクル/バイオマス戦略に関する指標・目標の設定　等

コンプライアンス マネジメント

マネジメントシステム

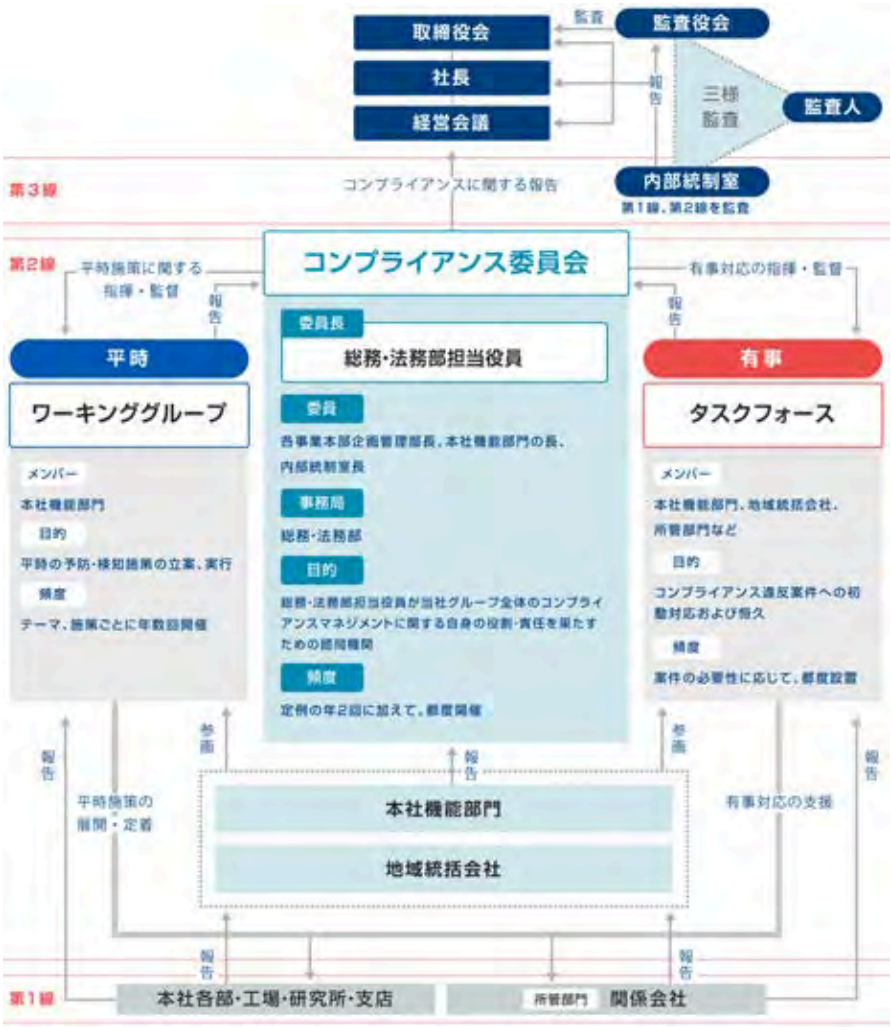
方針・基本的な考え方

株主の皆様、お客様、地域の方々など三井化学グループを取り巻くすべてのステークホルダーの皆様から信頼を得ながら企業活動を継続し、社会的責任を全うするためには、三井化学グループ一丸となったコンプライアンス推進体制のもと、すべての役員、従業員が自主的および自律的に法令・ルール遵守の姿勢をもって誠実な行動を積み重ねることが不可欠です。
当社グループは、2006年2月に役員、従業員一人ひとりの行動のよりどころになる三井化学グループ行動指針を定め、その中の2つの柱として「誠実な行動」と「人と社会を大切に」という指針を打ち出しました。この行動指針およびグループ・コンプライアンスマネジメント規則（社則）に従い行動することにより、ステークホルダーの皆様からの信頼を確保し、企業の社会的責任を果たしていきます。
昨今、社会経済環境が大きく変化し、コンプライアンスへの社会的関心が高まる中で、当社グループはコンプライアンスを「事業継続の前提となる課題」としてマテリアリティの一つに掲げています。さらに、コンプライアンスマネジメントに関するグローバル・ポリシーを制定し、コンプライアンスマネジメントを平時の「予防」、「検知」および有事の「初動対応」、「恒久対応」という4つの段階に区分して、各段階における諸施策をグループ・グローバルに運用することで、VISION 2030の実現に繋げていきます。

体制・責任者

総務・法務部担当役員を責任者とし、三井化学グループ全体におけるコンプライアンスマネジメントを統括、指揮、監督します。総務・法務部担当役員は、当社グループ全体のコンプライアンスマネジメントに関する自身の役割・責任を果たすための諮問機関として、「コンプライアンス委員会」を設置します。さらに、総務・法務部担当役員が、コンプライアンスマネジメントの運用状況や同委員会の活動状況を経営会議や取締役会に報告することで、経営トップがグループ全体のコンプライアンスマネジメントを監督する体制を確保しています。
また、コンプライアンス体制の整備および関連施策の効率的・実効的な展開・定着を図るため、各本社機能部門をそれぞれ代表する者から構成される「ワーキンググループ」がコンプライアンス違反の予防、検知に関わる具体的な施策を立案します。
さらに、当社グループ会社においてコンプライアンス違反案件が発生した場合、案件の必要性に応じて、各部門から選出されたメンバーで構成される「タスクフォース」が迅速かつ適切に初動対応策を実行するとともに、恒久対応策を立案します。

グループ・コンプライアンスマネジメント体制



コンプライアンス委員会の役割

- 当社グループ全体におけるコンプライアンスマネジメントに関する基本方針、中長期計画、年度計画方針、年度計画及び諸施策の審議
- 当社グループのコンプライアンスマネジメントの状況の討議

コンプライアンス委員会の構成

委員長	総務・法務部担当役員
委員	各事業本部企画管理部長、本社機能部門の長、内部統制室長
事務局	総務・法務部

各部門の役割

第１線	**各部門（本社各部・工場・研究所・支店・関係会社）** • 各部門におけるコンプライアンスマネジメント体制の構築ならびに日常的な維持および運用を行う。 • コンプライアンスマネジメントに関するグローバル・ポリシーを遵守する。 • 自部門において発生したコンプライアンス違反に対して初動対応、再発防止を実行する。 • 所管部門においては、自らが所管する関係会社を監督・指導する。
第２線	**本社機能部門** • 担当する機能領域に関する専門的見地から、コンプライアンス違反の予防と早期検知のためのグループ横断的な施策を実行する。 • コンプライアンス違反が発生した場合、初動対応、再発防止策の策定、展開、グループ全体における恒久対応を実行する。 • 第１線の各部門のコンプライアンスマネジメントに関する活動を支援する。
第３線	**内部統制室** • 第１線と第２線の両方の業務を独立的立場から監査し、経営者と取締役会に対して、アシュアランスを提供する。

目標・実績

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度 （中長期）
		目標	実績	目標	目標
重大な法令・ルール違反数	三井化学 グループ	0件	2件	0件	0件

VISION 2030のKPIとして、三井化学グループの社会的信用、事業運営、収益等に重大な影響を及ぼす重大な法令・ルール違反数を挙げています。2023年度はグループ会社において2件の重大な法令・ルール違反が発覚しました。いずれも品質に関わるものであり、事実関係の調査、原因の究明を実施し、グループ全体において再発防止策を展開しています。

コンプライアンス マネジメント

取り組み

グループコンプライアンス体制の目指す姿

三井化学グループは、当社グループ各社が安心して事業に専念できるよう、VISION 2030達成の前提となるコンプライアンス基盤の構築に取り組んでいます。
具体的には、コンプライアンスマネジメントを平時の「予防」、「検知」および有事の「初動対応」、「恒久対応」という4つの段階に区分した上で、各段階における諸施策を一気通貫で運用します。これにより、グループ・グローバルでPDCAサイクルを展開し、定着させるとともに、コンプライアンス意識のさらなる向上も目指します。



予防

統制ポイント

当社グループは、コンプライアンス違反を未然に防ぐため、当社グループにおいて過去に発生したコンプライアンス違反事例を分析し、不正防止に有効な統制行為・手続きを「統制ポイント」としてまとめ、当社グループ全体の業務プロセスに組み込んでいきます。そして、グループ各社は統制ポイントを基に自らの業務プロセスを検証し、コンプライアンス違反が発生しないように業務の管理・監督を行うことで、自律的な統制の確保を目指しています。2023年度までに当社グループの39社で導入を開始（19社完了）しています。2024年度以降も順次導入会社を拡大して実施する計画です。

コンプライアンスレベル評価

当社グループ各社が自社のコンプライアンス管理の状況及び課題を把握するための「コンプライアンスレベル評価」を開始しました。グループ各社は評価結果をもとに自ら改善活動を行い、本社機能部門はグループ各社を支援するとともに、グループ全体で対応すべき課題を特定し、必要な施策の整備を行います。2022年度の当社グループの7社における試行結果を踏まえ、2023年度にはシステム開発を行い当社グループ5社にて試行を実施しました。2024年度以降、順次拡大して実施する計画です。

検知

当社グループは、コンプライアンス違反をいち早く検知するために、内部通報制度を導入しています。2022年度以降、日本、中国、アジア・パシフィック地域において、多言語、時差等に対応し、体制の強化を段階的に進めました。今後、全地域に展開していきます。

内部通報制度 >

初動対応（案件対応）

コンプライアンス違反が発生した場合、迅速かつ適切な初動対応を実施するために、当社は、グループ会社に対して本社へ報告する基準およびプロセスを定めるとともに、案件に関する専門的な知見を有する本社機能部門のメンバーで構成される「タスクフォース」の組成、役割、対応プロセスなどを明文化しています。

恒久対応（グループ全体対応）

発生したコンプライアンス違反案件について、当社はグループ全体における再発防止策を立案し、展開することとしており、「タスクフォース」および本社機能部門の役割、対応プロセスなどを明文化しています。

コンプライアンスを尊重する風土の醸成

三井化学グループの役員および従業員が、自主的自律的に法令・ルールを遵守していくためにも、コンプライアンスを尊重する風土の醸成は必要不可欠です。当社では、2023年1月に社長メッセージを発信すると同時に、コンプライアンスに関する情報が集約された社内ポータルサイトを開設し、役員および従業員に対して、コンプライアンスの重要性を理解する機会をより多く確保しています。特に、2023年度に品質不正が発覚したことを受けて、経営陣からグループ全体に対して緊急メッセージを発信し、不正を防ぐ制度改善や企業風土構築をさらに進める決意を表明しました。
加えて、「コンプライアンス教育動画」をe-ラーニングとしてグループ全体に展開することで、役員および従業員のコンプライアンス意識の向上を図っています。

コンプライアンスへの取り組みに向けた社長メッセージ (PDF : 141 KB)


三井化学グループ一丸となって
コンプライアンスに取り組んでいく

社内報でのコンプラアンスの取り組みに対するトップメッセージの発信

信頼される三井化学グループであるために

当社は、2006 年 2 月、CSR（社会貢献）推進の一環として「三井化学グループ行動指針」を制定しました。この「行動指針」は、当社グループが広く社会に貢献を続け、あらゆるステークホルダーから信頼される存在となるために、グループの役員、社員一人ひとりが何を大切に考え行動しなければならないか、すなわち、「行動のよりどころ」とするために制定したものです。そして、当社グループがこの「行動指針」の 1 番目に掲げているのが、「法令・ルールの遵守」（コンプライアンス）です。

当社グループは、「行動指針」の冒頭で「いかなる利益の追求よりも、法令・ルールの遵守を優先します。」と宣言しました。利益か法令・ルール遵守かという究極の選択を迫られる場面があれば、躊躇なく法令・ルール遵守を優先してください。

上場企業による製品データ偽装や不正会計等の法令・ルールへの違反事件の報道は絶えることなく続き、これら違反企業に対する社会の目は従来に増して厳しくなり、一つの法令・ルール違反を犯した企業が、今まで築いてきた信用や名声を一日で地に落とすような事例も発生しています。収益のみならず、社会的信用や名声も企業価値を構成するものである以上、「法令・ルールの遵守」が会社存続の大前提であり、それなくして永続的に発展することも、社会的責任を果たすこともできないということを強く認識しなければなりません。

ここ数年、当社グループでは、国内外において、複数件の製品データ偽装も含む職務上の不正行為が確認されています。今後、VISION 2030 の目標達成にむけて、更にグローバルな事業活動が進展していくことを考えれば、グループ全体の価値を毀損しないためにも、グループ・グローバルにおけるコンプライアンスの意識も非常に重要になり、当社グループを挙げて「法令・ルールの遵守」に努め、不正行為を撲滅しなければなりません。

古いことわざに「天知る　地知る　我知る　人知る」というものがあります。「不正については、誰も知らないと思っていても、不正を行った自分は知っている。不正の事実も残り、いつかは他の人の知るところになる。」というものですが、不正を防ぐには、すべての役員、社員が自主的に、そして自律的に法令・ルール遵守の姿勢をもって誠実な行動を積み重ね、グループ全体で一致して協働していくことが必要です。
これによって、三井化学グループが広く社会から信頼され、永続的発展の礎を築くことができるものと確信しています。

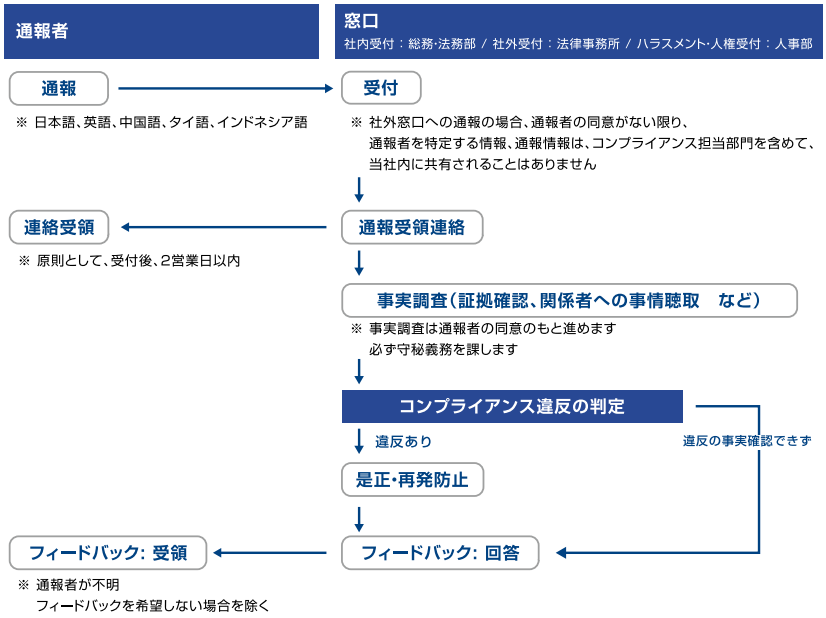
2023 年 1 月
社長　橋本　修

コンプライアンス マネジメント

内部通報制度

三井化学グループでは、コンプライアンス違反の予防および早期検知を目的として、コンプライアンス違反が発生、またはまさに発生しようとしている等の情報を入手した場合に、直接、当社のコンプライアンス担当部門である総務・法務部、人事部または社外の法律事務所に通報できる制度を設けています。当社グループの役員、社員のみならず、当社グループの役員、社員の家族および退職者ならびに工場協力会社やサプライヤーを含む取引先の方など、当社グループの事業活動に関係があるすべての方が利用できます。本制度を通じて通報された情報は、当社監査役に、即時または定期的に報告し、また、重要なものについては当社取締役に必要な都度、報告しています。なお、通報者が内部通報制度に基づき通報したことを理由に、不利益な取り扱いを一切受けないことを、当社の社内規程である「内部通報管理規則」で明確に規定しており、本規則への違反者には懲戒等の規定も定め厳重に運用しています。

通報の流れ



日本国内およびアジア・パシフィック各国から通報する場合の窓口

通報フォームはこちら
社内窓口（総務・法務部）、社外窓口（法律事務所）およびハラスメント・人権相談窓口（人事部）の３つの窓口があります。

上記以外の国から通報・相談する場合の窓口

[当社窓口（総務・法務部）への通報]
E-mail：Risk@mitsuichemicals.com

〒104-0028　東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー
三井化学株式会社 総務･法務部 宛

[社外窓口（弁護士）への通報]
E-mail：risk-MCI@daiichifuyo.gr.jp

〒100-6012　東京都千代田区霞が関三丁目2番5号 霞が関ビルディング12階
第一芙蓉法律事務所 「三井化学ホットライン」宛

通報の事案例

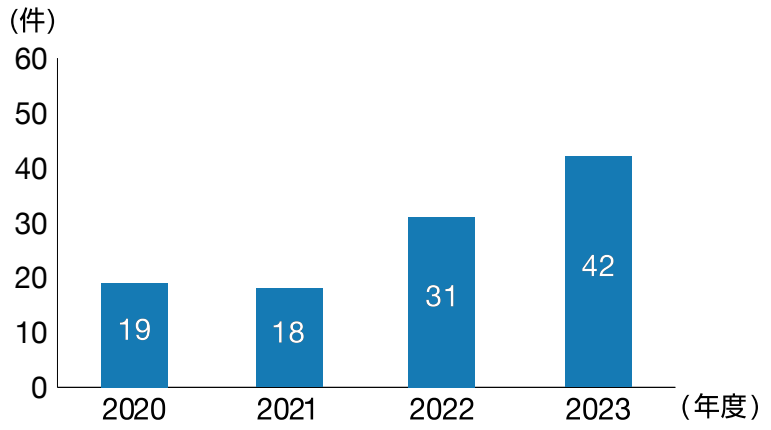
- 安全・環境・化学品規制違反
- 贈収賄
- 不正な利得
- 品質不正
- 情報漏洩
- 会計・税務不正
- 差別・ハラスメント
- 雇用環境に関する問題
- 人権（強制労働・児童労働など）

など

内部通報制度の運用

- 匿名の通報も受け付けます。ただし、通報受付窓口より連絡がとれない場合には、十分な実態把握ができないため適切な調査、対応等の措置がとれない場合があります。
- 通報情報の閲覧可能者を社内窓口への通報については総務・法務部、ハラスメント・人権相談窓口への通報については人事部の一部のメンバーに限定しており、また、当該閲覧可能者は通報者の氏名、所属、通報情報など（これらを容易に推測される行為を含む）について秘密を厳守し、調査のために必要最小限の役員、社員または弁護士等以外に開示、漏えいしてはならないことを、社内規程に定めています。
- 社外窓口への通報の場合、通報者の同意がない限り、通報者の個人を特定する情報、通報情報は、社内のコンプライアンス担当部門を含めて、当社内に共有されることはありません。
- 当社グループは、調査に協力した方に関する情報および調査において得た情報についても、関係者以外には秘密を保持します。ただし、当社グループの役員、社員に対して、再発防止のための教育目的で、通報事案に関する情報を、通報者および関係者が特定されない形で周知することがあります。
- 通報および調査に協力したことを理由として、通報者および調査に協力した方が不利益を受けることはありません。ただし、通報者が故意に誤った情報を伝える等他人を陥れることを目的として行った場合や、脅迫・恐喝等の法令等違反行為を目的として行われた場合はこの限りではありません。
- 通報に関し、迅速かつ慎重な調査を実施します。法令違反や、違反の温床になりかねないような事態が発見された場合には、必要な是正措置等を確実に実施します。また、かかる是正措置等についてはグループ全体で共有し、グループ内で同様の問題が再発しないよう、徹底しています。

内部通報制度の運用実績



※ 事例別 通報・相談件数内訳 (2023 年度実績)：
ハラスメント：20件、不正利得・贈収賄：8件、安全・環境：5件、品質・化学品規制違反：1件、その他：8件

コンプライアンス教育

三井化学グループは、2006年2月に制定した三井化学グループ行動指針の1番目に「法令・ルールの遵守」を掲げ、「いかなる利益の追求よりも、法令・ルールの遵守を優先します」と宣言しました。当社グループでは、コンプライアンス・マネジメント体制の仕組みづくりに加えて、その仕組みを動かす社員一人ひとりに教育を徹底することが大切であると考えており、コンプライアンスの意識及び知識の両面から、当社グループ全体に対して教育施策を展開していきます。

トップメッセージの発信

2023年1月、橋本社長は当社グループの役員、従業員に対して、コンプライアンスの重要性に関して、メッセージを発信しました。また、これに関連して、当社の顧問弁護士との対談記事を社内報に掲載しました。今後も当社やグループ各社の経営陣からトップメッセージを継続的に発信していきます。

コンプライアンスへの取り組みに向けた社長メッセージ (PDF : 141 KB)

コンプライアンスガイドブック

コンプライアンスガイドブック（2006年制定）は、冒頭で「法令・ルールの遵守」に対する社長の考えを打ち出した上で、これを実践するため、当社グループの役員、社員が業務を遂行する上での基本的なポイントをまとめたものです。具体的には、各国法規制や国内報道等で問題視されている贈収賄や製品データ偽装、知的財産権の侵害などの違反事例やSNSの利用における会社情報や個人情報の留意事項について、順次、追加、拡充するなど、時機に応じた改訂を実施しています。その他、反社会的勢力とは一切関係をもってはいけないことや、会社の利益を損ねて個人的利益を享受してはいけないといった利益相反行為の禁止などを掲載して、グループ全体に周知しています。
日本語版・英語版に加え、中国の法令やリスクなども加味した中国向け、独禁法や贈収賄防止をテーマとしたアジア・パシフィック向けガイドブックも作成しています。

コンプライアンスガイドブック（抜粋） (PDF : 128 KB)

法令・ルール違反事例職場ディスカッション

三井化学および国内関係会社では、2008年度より、「法令・ルール違反事例 職場ディスカッション」を実施しています。これは、自社や他社で起こったコンプライアンス違反事例を題材に、その発生原因、再発防止策、自職場でも同じ問題が生じないかなどを職場ごとに話し合うものです。この取り組みは、法令・ルール遵守意識の向上および上司と双方向のコミュニケーション強化を目的としていますが、自主的にディスカッションの回数を増やしたり、自職場で起こりやすい他社違反事例を取り上げたりするなど、前向きな姿勢が多くみられました。また、取り扱う事例も見直しをしており、2023年度は品質データ改竄、不正な利得、情報管理不備の事例を追加しました。2023年度は、当社の68部署、国内関係会社26社に加え、初めて海外にも展開し、海外関係会社32社にて実施しました。

法令・ルール違反事例職場ディスカッションのテーマ例

■ 品質データの改竄 ■ 不正な利得 ■ 贈収賄 ■ 取締法規届出忘れ ■ 価格カルテル ■ 下請法違反 ■ インサイダー取引 ■ 不祥事隠ぺい ■ パワハラ ■ セクハラ ■ SOGIハラ ■ 会社情報漏えい ■ 過剰接待　他

階層別のコンプライアンス教育

コンプライアンスの徹底には、何よりも役員、社員一人ひとりの意識が重要です。一方で、各人の職務によって必要な意識も異なると考えます。そこで、新入社員、新任管理社員、新任ライン長、経営層など、階層ごとに内容を変えたコンプライアンス意識教育を実施しています。2023年度は、新入社員、即戦力採用社員、新任ライン長、新任の関係会社役員に対して、コンプライアンス意識教育を実施しました。加えて、関係会社の新任社長に対しては、コンプライアンス・マネジメントにおいて求められる役割やグループ全体で推進している施策に関して教育を実施しました。
各階層の個々人が率先垂範することで、グループ全体にコンプライアンス意識が浸透し、風通しの良い企業となることを目指しています。

主な階層別育成研修の実績 〉

法令・ルール遵守教育

知識面の教育として、三井化学グループでは「法令・ルール遵守教育」を実施しています。業務遂行にあたり社員が知っておくべき重要な個別法令や社内ルールを取り上げ、e－ラーニング、集合教育を実施しています。また、各部署・各関係会社向けにカスタマイズした個別の教育も実施しています。
各社員には、自己の業務内容に応じて受講すべき科目が決められています。さらに、受講済みの科目についても定期的に再受講することをルールとし、最新の知識を有するようにしています。また、内部統制室が行う業務監査では、受講状況の確認を行い、受講の徹底を促しています。

e－ラーニング・集合教育のテーマ

■ 安全衛生法令　■ 保安法令　■ 環境法令　■ 品質管理　■ ハラスメント　■ 知的財産（特許権、著作権、商標権）　■ 財務税務　■ 情報管理　■ 契約　■ 独禁法
■ 与信管理　■ 輸出管理　■ 購買ルール

海外地域のコンプライアンス教育

三井化学は、競争法や贈収賄防止をテーマとしたコンプライアンスガイドブックを作成し、グループ全体に周知しています。さらに中国統括会社およびアジア太平洋地域統括会社は、個別に特にリスクが高いと思われる競争法、贈収賄、汚職に関するハンドブックを作成し、地域の関係会社に配付しています。また、各地域において、競争法、贈収賄防止、個人情報管理、会社情報管理等に関し、弁護士によるトレーニングを定期的に実施しています。

～法令・ルール遵守のために～

コンプライアンスガイドブック

三井化学株式会社

～法令・ルール遵守のために～

コンプライアンスガイドブック

2003 年 12 月 1 日　初版第 1 刷発行
2006 年 5 月 30 日　第 2 版第 1 刷発行
2012 年 9 月 5 日　第 3 版発行（電子発行）
2016 年 2 月 1 日　第 4 版発行（電子発行）
2016 年 11 月 1 日　第 5 版発行（電子発行）
2017 年 7 月 1 日　第 6 版発行（電子発行）
2023 年 1 月 10 日　第 7 版発行（電子発行）

三井化学株式会社　総務・法務部

信頼される三井化学グループであるために

当社は、2006 年 2 月、CSR（社会貢献）推進の一環として「三井化学グループ行動指針」を制定しました。この「行動指針」は、当社グループが広く社会に貢献を続け、あらゆるステークホルダーから信頼される存在となるために、グループの役員、社員一人ひとりが何を大切に考え行動しなければならないか、すなわち、「行動のよりどころ」とするために制定したものです。そして、当社グループがこの「行動指針」の1番目に掲げているのが、「法令・ルールの遵守」（コンプライアンス）です。

当社グループは、「行動指針」の冒頭で「いかなる利益の追求よりも、法令・ルールの遵守を優先します。」と宣言しました。利益か法令・ルール遵守かという究極の選択を迫られる場面があれば、躊躇なく法令・ルール遵守を優先してください。

上場企業による製品データ偽装や不正会計等の法令・ルールへの違反事件の報道は絶えることなく続き、これら違反企業に対する社会の目は従来に増して厳しくなり、一つの法令・ルール違反を犯した企業が、今まで築いてきた信用や名声を一日で地に落とすような事例も発生しています。収益のみならず、社会的信用や名声も企業価値を構成するものである以上、「法令・ルールの遵守」が会社存続の大前提であり、それなくして永続的に発展することも、社会的責任を果たすこともできないということを強く認識しなければなりません。

ここ数年、当社グループでは、国内外において、複数件の製品データ偽装も含む職務上の不正行為が確認されています。今後、VISION 2030 の目標達成にむけて、更にグローバルな事業活動が進展していくことを考えれば、グループ全体の価値を毀損しないためにも、グループ・グローバルにおけるコンプライアンスの意識も非常に重要になり、当社グループを挙げて「法令・ルールの遵守」に努め、不正行為を撲滅しなければなりません。

古いことわざに「天知る　地知る　我知る　人知る」というものがあります。「不正については、誰も知らないと思っていても、不正を行った自分は知っている。不正の事実も残り、いつかは他の人の知るところになる。」というものですが、不正を防ぐには、すべての役員、社員が自主的に、そして自律的に法令・ルール遵守の姿勢をもって誠実な行動を積み重ね、グループ全体で一致して協働していくことが必要です。

これによって、三井化学グループが広く社会から信頼され、永続的発展の礎を築くことができるものと確信しています。

2023 年 1 月



社長　橋本　修

～法令・ルール遵守のために～

コンプライアンスガイドブック

Ⅰ はじめに

1. 本ガイドブックの目的 1
2. 三井化学グループ行動指針 2
3. 当社のリスク管理体制 3
4. リスクホットライン（報告・相談窓口） 4

Ⅱ 社会の一員として

１． 各種業法の遵守 5
２． 環境保全、安全確保 7
３． 反社会的勢力の排除 9
４． 公務員との健全な関係 11

Ⅲ お客様、取引先に対して

1. 過剰な贈答・接待、癒着の禁止 14
2. 製品の品質・安全性確保、お客様への誠実な対応 16
3. 輸出入に関する規制の遵守 18

Ⅳ 同業者との関係において

1. 独占禁止法の遵守 20
2. 知的財産権の尊重、不正競争防止法の遵守 22

Ⅴ 株主・投資家に対して

1. インサイダー取引の禁止 24
2. 適正な経理処理、取引記録の適正な保持、税法の遵守 26

Ⅵ 三井化学グループ社員として

1. 社則等の遵守 28
2. 守秘義務、会社情報管理、個人情報保護 30
3. 会社財産の尊重／旅費・交際費等に関する正直・正確な報告 32
4. 差別禁止、パワハラ禁止、セクハラ禁止 34
5. 利益相反行為の禁止／社内での政治・宗教活動等の禁止 35

贈収賄防止

方針・基本的な考え方

年々拡大を続ける事業のグローバル展開および近年の贈収賄行為に対する世界的な関心の高まりに鑑み、国際的な贈収賄防止体制のさらなる整備・強化は、三井化学グループ全体で取り組むべき重要課題です。当社グループは、日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法（Foreign Corrupt Practices Act）、英国の贈収賄禁止法（Bribery Act）をはじめとする、当社グループが事業を展開するあらゆる国・地域における贈収賄規制を全て遵守します。利益か法令・ルール遵守かの選択を迫られた場合には、躊躇なく法令・ルール遵守を優先します。当社グループは、当社グループの贈収賄防止に関する基本的な考え方や役員および社員が遵守すべきルールを明確にし、贈収賄を未然に防止することを目的として、贈収賄防止基本方針を策定しました。本基本方針は、当社グループのすべての役員および社員に適用されます。

贈収賄防止基本方針や、贈収賄に関する内容が含まれるコンプライアンスガイドブックはグループ全体に周知しています。リスクが高い地域については、マニュアルを作成して従業員に配布するとともに、集合教育を行うなど、贈収賄防止に向けた取り組みを重点的に実施しています。また、内部統制室が実施する監査には、贈収賄に関する内容が含まれています。

コンプライアンス教育 〉

三井化学グループ贈収賄防止基本方針

1. **贈収賄の禁止**
   三井化学グループの役員及び社員は、いかなる者との間でも、贈賄行為及び収賄行為を一切行いません。

2. **贈収賄防止体制の整備**
   三井化学グループは、コンプライアンス担当部署や内部通報窓口の公平かつ公正な運用に努め、贈収賄行為を防止するための組織体制を維持・運営します。

3. **教育・研修の実施**
   三井化学グループは、贈収賄行為の防止に向けた倫理意識の更なる徹底、贈収賄防止体制の運用の担保のため、役員及び社員に対する定期的な教育・研修を継続します。

4. **監査及び制度の見直し**
   三井化学グループは、定期的な監査により、贈収賄防止体制が実際に機能しているか否かを確認するとともに、当該監査結果を基に、本基本方針を含む三井化学グループの贈収賄防止体制の有効性を継続的に見直し、必要に応じて改善を行います。

5. **取引内容の記録及び保管**
   三井化学グループは、各国の贈収賄規制及び本基本方針の遵守を裏付けるべく、適切な内部統制システムのもと、支出に関する承認書面、会計帳簿等を事実に基づき正確に記録し、関連帳票を適正に保管します。

6. **懲戒**
   三井化学グループは、その役員及び社員が本基本方針に違反した場合、就業規則等に従い、適切かつ迅速に処罰を行います。

用語の定義

(1)「贈賄行為」とは、公務員等に対し、営業上の不正の利益を得るために、その職務に関する行為をさせ若しくはさせないこと、又は、その地位を利用して、他の公務員等にその職務に関する行為をさせ若しくはさせないようにあっせんをさせることを目的として、直接又は間接を問わず、金銭その他の利益を供与すること、又は供与の申込み・約束をすることをいいます。
例えば、国公立大学の教職員、国公立病院の医師・職員等に対する供応接待や贈答も、贈賄行為に該当し得ます。
(2)「収賄行為」とは、自己又は第三者の利益を図ることを目的として、自らの職務に関する行為に関連して、金銭その他の利益の提供を受けること並びにその要求及び約束をいいます。
(3)「贈収賄行為」とは、贈賄行為及び収賄行為をいいます。
(4)「公務員等」には、以下の者が含まれます。
① 日本及び外国の政府又は地方公共団体（以下「政府」といいます。）の公務に従事する者
② 公共の利益に関する特定の事務を行うために特別の法令によって設立された組織の事務に従事する者
③ 政府から特に権益を付与された次に掲げる公的な企業又は団体（以下「企業等」といいます。）の職員
(i)政府が議決権のある株式又は出資金額の過半数を直接又は間接に所有する企業等
(ii)政府が役員の過半数を任命又は指名する企業等
(iii)その他政府が実質的に支配する企業等
④ 政党及びその職員
⑤ 公職の候補者
⑥ 公的機関の公務に従事する者
⑦ 政府又は公的機関から権限の委任を受けてその事務を行う者
⑧ その他、上記①ないし⑦に準じる者
(5)「役員及び社員」とは、三井化学グループで働く全ての役員並びに社員、嘱託及び臨時雇用等、三井化学グループ各社と雇用契約を締結している者をいいます。

2016年12月制定

取り組み

三井化学グループでは、2021年に「贈収賄防止に関するグローバルポリシー」を制定し、三井化学本社およびすべての子会社に対し、贈収賄防止に関する社内規則の制定、遵守体制の構築を義務付けることにより、グループグローバルでの贈収賄防止体制の強化に向け取り組みを進めています。
また、三井化学本社では既存の接待贈答管理に関する規則を改め、新たに2023年3月に「贈収賄防止規則」を制定しました。贈収賄防止規則では、公務員および民間取引先等との間における贈収賄行為の禁止、接待贈答に関する承認プロセス、代理店やコンサルタント等の第三者を起用する場合の取引先評価等について定めています。

税務

方針・基本的な考え方

三井化学グループが行う事業活動では、様々な場面において各国・地域の税制が関与しますが、これを遵守することは、企業が果たすべき重要な役割の一つです。当社グループは、この役割を十分に果たすため、税務方針を策定しています。

三井化学グループ　税務方針

1. 制定の背景と目的
   三井化学（以下「当社」）グループは、「経営ビジョン」（企業グループ理念および目指すべき企業グループ像）の実現に向けた事業活動を行う中で、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現のための取り組みを行うことにより、持続可能な成長と中長期的な企業価値向上が実現できるものと認識しています。
   当社グループが行う事業活動では、様々な場面において各国・地域の税制が関与しますが、これを遵守することは、企業が果たすべき重要な役割の一つであります。当社グループは、この役割を十分に果たすため、税務方針を策定し、税務訴訟や追徴課税のみならず、これらを契機として当社グループや様々なステークホルダーに悪影響が及ぶことを回避し、企業グループ理念の達成を目指します。

2. コンプライアンス
   当社グループは、各国・地域の税務関連法令等を遵守するだけではなくその法の精神を尊重し、過不足の無い適正な金額による申告・納税を履行します。
   また、当社グループは、税務の正確性を期するために、関連する法令ルールに準拠した適正な経理業務を行います。

3. 税務に関する体制
   当社グループの税務ガバナンス体制構築の責任は、当社CFOが負っています。
   当社経理部は、当該体制が適正に機能するよう、各社経理部門と共に以下のとおり実務運営を行っています。
   ・税務調査対応や移転価格税制等、グローバルベースでの対応が必要な項目については、各社経理部門の協力を得ながら、グループレベルでの管理の向上を図っています。
   ・各社経理部門で一定程度完結する項目については、各社自らが税務的に適正に業務遂行出来るよう、必要な支援を行っています。
   当社経理部は、各社からの情報に基づきグループ全体の観点から各社・各税目の税務ガバナンス状況を確認し、必要に応じて改善に向けた施策を講じ、当社CFOに管理状況を適時報告しています。

4. 税務プランニング
   当社グループは、事業活動を反映した公正、適正な税務プランニングを行います。また、税務に関する国際ルール、事業活動を行う各国・地域における法令を遵守し、税務リスクを最小限に抑えるように努めます。
   当社グループは、無税もしくは低税率の国または地域（いわゆるタックスヘイブン）を活用した租税回避行為や事業実態に合致しない税務プランニング等の利益移転行為は行いません。

5. 税務リスクの最小化に向けた対応
   当社グループでは、各国税法に従った処理を行うよう努めておりますが、当社グループにおいて妥当と判断した処理が各国税務当局の理解を得られない可能性も一定程度は存在するものと考えております。
   当社グループでは、必要と認められる場合に外部の税務専門家によるアドバイスを求め、複数の選択肢に関して十分な調査、評価、検討を行い、適切な判断を実施します。これにより、税務訴訟や追徴課税が生じるリスクを最小化出来るものと考えております。

6. 国際税務
   （1）移転価格
   当社グループは、グループ各社の貢献に応じた国際的な所得配分を行うことにより、各国・地域での適正な納税が実施されると考えております。この認識の下、当社グループは、OECD 移転価格ガイドライン等の国際関連規則に準拠し、機能リスク分析に基づいた移転価格算定方法を適用し、国外関連者との取引価格を決定しています。
   当社グループは、移転価格に関する税務リスクを低減するため、外部専門家のアドバイスを受けるとともに、税務当局への事前確認制度等を利用します。

   （2）二重課税の排除
   当社グループは、同一の経済的利益に対して複数の国・地域で二重課税が生じた場合、各国間の租税条約や相互協議を適用し、これを排除するよう努力します。

7. 税務当局との関係性
   当社グループは、税務当局からの問い合わせや情報提供要請について適時対応し、税務当局と良好な関係性を維持します。
   また、当社グループは、税務業務に伴う不確実性の低減及び税の透明性を確保するため、合理的な説明が可能な税務処理を行うとともに、各国税務当局との見解相違が生じた場合にはこれを速やかに解消するように努めます。
   また、過去に税務当局から指導を受けた項目については、再発防止策を講じます。

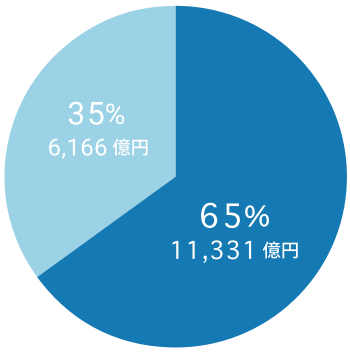
体制・責任者

税務ガバナンス体制構築の責任者は当社CFOです。経理部は、当該体制が適正に機能するよう、グループ各社経理部門の協力を得ながら、税務調査対応や移転価格税制等、グループレベルでの管理の向上を図っています。また、各社経理部門で一定程度完結する項目については、各社自らが税務的に適正に業務遂行出来るよう、必要な支援を行っています。
当社経理部は、各社からの情報に基づきグループ全体の観点から各社・各税目の税務ガバナンス状況を確認し、必要に応じて改善に向けた施策を講じ、当社CFOに管理状況を適時報告しています。

税務データ（2023年度末）

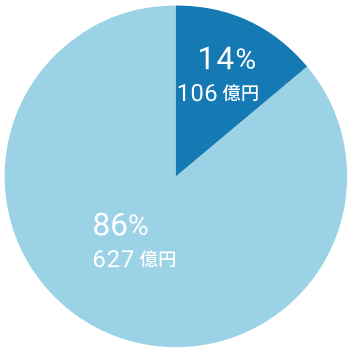
■日本 ■日本以外

売上収益比率※



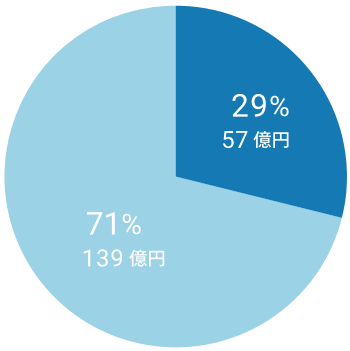
合計：17,497億円

税前利益額比率



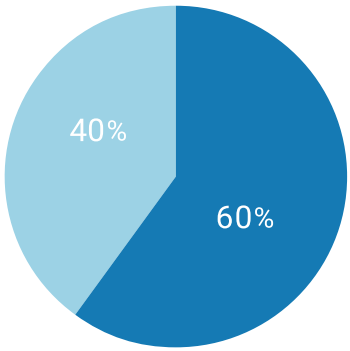
合計：733億円

法人税等額比率



合計：196億円

従業員比率



合計：19,861人

※ 税務データで開示している売上収益比率は発生国基準に基づき集計しているため本サイトで示す他のデータとは数値が異なります。

情報管理

マネジメントシステム　取り組み

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは企業活動において取り扱うお客様や当社に関する情報について、法令や会社情報管理規則をはじめとする社内規則を遵守するとともに、従業員と情報管理の重要性と責任を共有し、適切な管理を行います。特に情報システムに起因する情報の漏えいや改ざんなどによる社会的信用の失墜、事業の中断などを防止するため、情報セキュリティに関わる体制強化は、当社グループの情報資産をあらゆる脅威から保護する上で重要な課題と認識しています。
また、会社情報管理（情報セキュリティ）、情報システムセキュリティ、個人情報保護に関して、グローバル・ポリシーを制定し、関係会社に展開しています。三井化学本社およびすべての関係会社に、社則の制定等を通じた情報システムセキュリティ・情報セキュリティの確保や個人情報保護を義務付けることで、グループグローバルでの情報管理体制の強化に向け取り組みを進めています。
特に個人情報保護については、個人のプライシーを尊重するとともに、個人情報を適切に取り扱い、保護することが重要な社会的責務であると認識し、「個人情報及び特定個人情報の保護方針に関する宣言（プライバシーポリシー）」、「個人情報保護管理規則」を定め、個人情報及び特定個人情報の保護に努めています。

個人情報及び特定個人情報の保護について 〉

グローバル・ポリシー	主な項目
情報セキュリティに関するグローバル・ポリシー	• 会社情報の作成、入手、使用、開示、送付、保管および破棄に際しての手続き • 秘密情報の厳格な取扱い • 退職後の秘密保持 • 情報セキュリティに関する教育の実施 • 上記違反時の就業規則等に基づく処分
情報システムセキュリティに関するグローバル・ポリシー	• 情報システム利用権限の厳格な管理 • 業務上不必要なシステム、会社情報へのアクセスの禁止 • 会社情報、個人情報へのアクセスの内容、履歴の取得と保存 • セキュリティインシデント発生時報告義務 • 情報システムセキュリティに関する教育の実施 • 上記違反時の就業規則等に基づく処分
個人情報保護に関するグローバル・ポリシー	• 個人情報保護規制の遵守 • 業務上不必要な個人情報の取得・利用の禁止 • 個人情報の第三者提供の制限 • 個人情報の安全管理措置の実施 • 個人情報の取扱いに関する記録の作成 • 個人情報侵害時の体制・対応マニュアルの整備 • 個人情報保護に関する教育の実施 • 上記違反時の就業規則等に基づく処分

体制・責任者

情報管理に関しては、リスクマネジメント体制のもとで、総合的にリスク管理を行っています。システム上の情報セキュリティについては情報システム統括部担当役員であるデジタルトランスフォーメーション推進本部長の監督のもと、情報システム統括部が、それ以外の情報漏えいや個人情報の保護等、法令・コンプライアンス上の情報管理については総務・法務部担当役員の監督のもと、総務・法務部が、それぞれの専門的知見を持って連携することにより網羅的に管理しています。

情報管理

取り組み

三井化学グループは、情報セキュリティに関し以下のような取り組みを継続的に行っています。
今後さらに増加するサイバー攻撃によるリスクの増加への対応も重要な経営課題として体制の強化を実施していきます。

技術・制度による取り組み

- アクセス制限の設定等業務システムによる秘密情報への不正アクセスの防止
- 情報の不正持ち出しを防止する仕組みの構築
- 攻撃検知・対策検討を受け持つSOC（セキュリティオペレーションセンター）の構築
- 情報システムセキュリティに関する社則・ルールの体系化（会社情報管理規則、危機管理規則、個人情報保護管理規則、情報システム管理規則、情報システムセキュリティ細則、情報システムセキュリティ利用者要領等）
- 疑わしい事象が発生した際のSIRT（セキュリティインシデント対応チーム）への報告義務の周知
- セキュリティ対策に関する外部機関によるアセスメント、脆弱性診断の実施

教育・訓練による取り組み

- 事業継続性/緊急時対応計画とインシデント対応手順の整備と手順に沿った復旧訓練の実施（年1回）
- 当社グループ従業員へのセキュリティリスクに対する教育・啓発および対応レベルのチェック（全従業員への年1回情報セキュリティに関するe-ラーニングの受講を義務化）
- 三井化学および国内関係会社を対象とした標的型メール訓練の実施と特定対象者に対するフォローアップ研修
- 個人情報および特定個人情報管理に対する定期監査の実施
- 当社従業員への会社情報・個人情報管理に関する教育の実施（e-ラーニングの受講を義務化）

レスポンシブル・ケア



レスポンシブル・ケア マネジメント

- マネジメントシステム
- グローバル展開

安全・保安

- マネジメントシステム
- 重大事故防止
- 事故・労働災害
- 教育・訓練
- 技術研修センター

環境保全

- マネジメントシステム
- GHG・エネルギー
- 産業廃棄物
- 環境負荷物質
- 水
- 生物多様性
- 環境会計・コンプライアンス

プロダクトスチュワードシップ

- マネジメントシステム
- 法令遵守と情報提供
- 安全な製品の提供
- 教育
- 安全性要約書

製品とサービスの品質

- マネジメントシステム
- 取り組み

物流

- マネジメントシステム
- 物流の安全・品質
- 安定輸送（持続可能な物流）

労働衛生

- マネジメントシステム
- 健康重視経営
- 有害物質ばく露防止

レスポンシブル・ケア マネジメント

マネジメントシステム　グローバル展開

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

レスポンシブル・ケアとは、化学製品によって生活の質を改善し、社会の持続的発展に貢献するために、世界の化学産業が統合的に推進している活動のことです。各企業は、化学製品の全ライフサイクルにわたって、安全、健康、環境および品質を確保する活動を自主的に実施し、活動の成果を公表するとともに、地域社会と対話を行います。レスポンシブル・ケアの活動は全ライフサイクルにわたるため、この活動の理念は化学製品を製造する化学産業だけなく、化学製品を使用するすべての産業にも適用できるものと考えています。

三井化学グループは、当社グループで実施するレスポンシブル・ケアに関し、国際化学工業協会協議会（ICCA）が策定したレスポンシブル・ケア世界憲章の理念をふまえてレスポンシブル・ケア基本方針を策定しています。
加えて、当社グループの安全・環境・品質に関する原理・原則である当方針をグループ全体へ浸透させるため、ガイダンスを制定しています。安全・保安、環境保全、プロダクトスチュワードシップ、製品とサービスの品質、物流、労働衛生等レスポンシブル・ケアに関わる活動については、当方針に準じた個々の規則を制定し取り組んでいます。
それらの取り組みを通じて地域と社会の期待と信頼に応え、社会と化学産業の持続可能な発展に貢献していきます。

レスポンシブル・ケア世界憲章署名企業

レスポンシブル・ケア基本方針

三井化学グループは、企業理念及び行動指針に基づき、法令遵守はもとより安全、健康、環境及び品質の継続的改善により地域と社会の期待と信頼に応え、社会の持続可能な発展に貢献することが私たちの務めと認識し、関係する人々や企業との良好なコミュニケーションを図り、事業活動を展開していきます。

- 「安全はすべてに優先する」を私たち全員が心に刻み、無事故・無災害の実現を徹底して追求します。
- 製品のライフサイクルにわたる人と環境へのリスクを評価し、人々の健康の確保と環境負荷の低減を図ります。
- 技術・製品の開発等の事業活動を通じて人々の生活の質の向上と地球環境の保全に貢献します。
- お客様が満足する製品とサービスを提供し、お客様の信頼に応えます。
- 従業員の心と身体の健康増進に積極的に取り組みます。

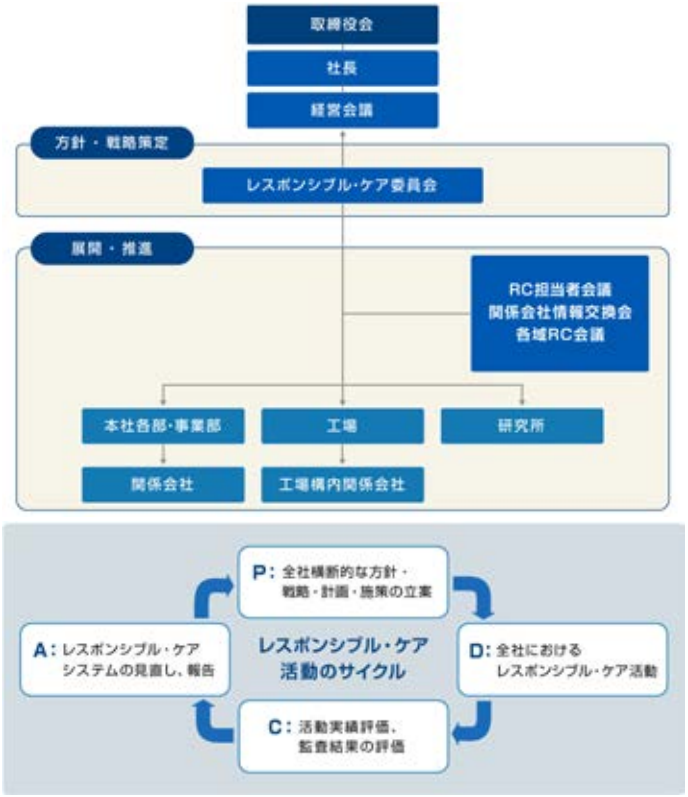
1997年10月1日制定
2015年9月1日改正

レスポンシブル・ケア基本方針とガイダンスは、英語、中国語、韓国語、マレー語など8カ国語に翻訳し、グループ全体に展開しています。
そのほか、関係会社におけるレスポンシブル・ケア活動をより推進するため、レスポンシブル・ケア世界憲章の各条項を基に、当社の基本方針や関係会社のレスポンシブル・ケアの体制等を考慮した宣言書として汐留マニフェストを定めました（日本語版、英語版、中国語版）。このマニフェストには、化学物質の製造や販売等に関わる関係会社の社長が署名しています。

体制・責任者

レスポンシブル・ケア委員会担当役員を責任者とし、レスポンシブル・ケア委員会でマネジメントシステムを統括しています。
レスポンシブル・ケア委員会担当役員が委員長を務めるレスポンシブル・ケア委員会を年3回開催し、レスポンシブル・ケア活動に関する方針・戦略および計画の策定、実績評価、レスポンシブル・ケアに関するシステムの見直しを行っています。常任委員である各部長（RC・品質保証部長、安全・環境技術部長、物流部長、人事部長など）は、それぞれの所管のレスポンシブル・ケア活動に関して本委員会で報告します。本委員会での審議および討議内容は、本委員会担当役員が責任を持ち、経営会議へ報告され、本委員会で立案した方針・戦略・計画・施策、その他重要事項については、経営会議の承認をとることで経営層のレスポンシブル・ケアへのコミットメントを確実にしています。
レスポンシブル・ケアの担当部署は各部署代表者による定例会議（月1回）にて、常に情報交換を行い全社に関わるレスポンシブル・ケア活動の推進を図っています。また、部署ごとに選任されたRC担当者（レスポンシブル・ケアの担当者）によるRC担当者会議（年2回）を通じて、レスポンシブル・ケア活動に関する方針・戦略を全社に展開しています。これらの方針、戦略に基づき、工場、事業部などの各部署で具体的な活動を実施しています。
国内外の関係会社に対しても、各所管部署が具体的な活動を支援するなど、三井化学グループ全体でレスポンシブル・ケア活動の推進に取り組んでいます。国内関係会社においては、情報交換会（年2回）を開催し、レスポンシブル・ケア活動に関する方針や活動実績の共有を図っています。海外関係会社においては、地域ごとにRC会議を開催し、レスポンシブル・ケアに関する方針・戦略を共有して、当社グループ全体でのレスポンシブル・ケアを推進しています。

レスポンシブル・ケア マネジメント体制



レスポンシブル・ケア委員会の役割

- RC活動に関する全社横断的な方針・戦略・計画・施策（RCの社内広報および周知方法を含む）、およびその他RCシステムの見直し等の重要事項の審議
- 全社におけるRC活動の状況（実績評価および監査実施結果を含む）の報告および討議
- その他RCに関する重要事項の討議

レスポンシブル・ケア委員会の構成

委員長	レスポンシブル・ケア委員会担当役員
常任委員	生産・技術本部長、各事業本部企画管理部長、研究開発企画管理部長、生産・技術企画部長、安全・環境技術部長、RC・品質保証部長、購買部長、物流部長、人事部長、経営企画部長、関係会社支援部長、ESG推進室長、内部統制室長、委員長が指名する者
オブザーバー	労働組合中央執行委員長、委員長が指名する者
事務局	RC・品質保証部
活動内容（2023年度）	2023年度のレスポンシブル・ケア委員会では、グループ全体の2023年度予算が実際に効果を示しているかを確認していくと同時に、VISION 2030の達成に向けた2024年度予算の策定を中心に議論を行いました。またカーボンニュートラルやサーキュラーエコノミー、サプライチェーンを含めた戦略、保安防災・労働安全の強化などについても広く意見交換がなされました。

内部監査

三井化学グループは、レスポンシブル・ケア活動が適切に実行されていることを客観的に評価するため、環境安全監査（環境保全、安全・保安）、労働衛生監査、品質監査、化学品マネジメントに関する監査を実施し、すべての監査結果を経営会議、レスポンシブル・ケア委員会に報告しています。

リスク管理体制 〉

外部認証

三井化学グループは、各事業所において環境マネジメントシステム、労働安全衛生マネジメントシステム、品質マネジメントシステムの外部認証を取得しています。

外部認証の取得状況（2024年）（PDF : 223 KB）

各国・各地域の化学工業協会への参画

三井化学グループは、国際化学工業協会協議会（ICCA）および各国・地域の化学工業協会に積極的に貢献しています。ICCAにおいては当社社長が理事を務めており、また各協会へはレスポンシブル・ケア活動実績を報告し、化学産業の社会に対する透明性確保に努めています。

報告先：日本化学工業協会、中国国際化学製造商協会（AICM）、台湾レスポンシブル・ケア協会（TRCA）、シンガポール化学工業協会（SCIC）、タイ工業連盟（FTI）、米国化学工業協会（ACC）、欧州化学品工業連盟（CEFIC）、インド化学評議会（ICC）、インドネシアレスポンシブル・ケア協会（RCI）

また、各協会での活動を通して得た情報から、経営課題となる可能性がある課題を経営層へ報告しています。

イニシアティブの支持 〉

レスポンシブル・ケア基本方針のガイダンス

三井化学グループは、「地球環境との調和の中で、材料・物質の革新と創出を通して高品質の製品とサービスを顧客に提供し、もって広く社会に貢献する。」との企業理念のもとに事業活動を展開しています。

また、三井化学グループの役員、社員一人ひとりの自覚ある行動の積み重ねがお客様や社会からの信頼につながるものであり、ステークホルダーへの貢献を通じて社会と企業の持続可能な発展の実現を目指すために、私たちは「誠実に行動」、「人と社会を大切に」、「夢のあるものづくり」との行動指針に沿って行動します。

レスポンシブル・ケアは、化学物質の取り扱いにおける安全、健康、環境の継続的改善を基盤とした化学産業独自の活動として始まりました。この活動の理念は化学産業固有のものではなく、すべての産業に共通するものです。そこで三井化学グループでは、レスポンシブル・ケアを、すべての取り扱い製品について、開発から製造、物流、使用、リサイクル、最終消費を経て廃棄に至る全ライフサイクルにわたって、安全、健康、環境及び品質に関する対策を実行し継続的に改善を図る自主管理活動と位置付けています。

上記の活動を取り組むにあたっては、自社従業員にとどまらず、製品ライフサイクルの各ステージに関わる取引先、請負業者、物流等の協力会社といったビジネスパートナーに働きかけます。

そして、これらの企業理念と行動指針に従い、法令遵守はもとより安全、健康、環境及び品質の継続的改善により地域と社会の期待と信頼に応え、社会の持続可能な発展に貢献することが私たちの重要な務めと認識し、その遂行のために、ステークホルダーとの良好なコミュニケーションを図り、事業活動を展開していきます。なお、この基本方針は、三井化学グループの「保安の確保に関する理念、基本方針」に位置付けられています。

◆ 「安全はすべてに優先する」を私たち全員が心に刻み、無事故・無災害の実現を徹底して追求します。

三井化学は、2012 年 4 月 22 日、爆発・火災事故を起こし、かけがえのない仲間を失い、社会からの信頼を失ってしまいました。「このような事故を二度と起こさない」との思いを実現するために、抜本的安全活動の徹底に取り組んでいます。しかしながら、安全文化の確立は一朝一夕にできるものではありません。安全活動を愚直に継続していくことで安全文化を醸成し、「最も安全に優れた企業グループ」となるよう、一歩一歩着実に取り組んでいきます。

また、近年の地震や津波、台風など激甚化する自然災害、サイバー攻撃等多様化するリスクへ対応できるよう、安全基盤を強化し、安全・安定な操業及び

社会からの信頼確保を目指します。

◆ 製品のライフサイクルにわたる人と環境へのリスクを評価し、人々の健康の確保と環境負荷の低減を図ります。

三井化学グループは、事業の計画段階から、開発、製造、物流、使用、リサイクル、最終消費を経て廃棄に至る製品の全ライフサイクルを考慮した化学物質による人と環境へのリスクを評価し、各ステージにおける適切なリスク管理のために評価結果に基づく安全性情報を提供して、人々の健康の確保と環境負荷の低減を図ります。加えて、資源循環性向上のための製品設計、製品含有化学物質の管理を推進し、サプライチェーンを通じた循環経済型ビジネスモデルの構築に取り組みます。

◆ 技術・製品の開発等の事業活動を通じて人々の生活の質の向上と地球環境の保全に貢献します。

三井化学グループは、環境・社会の課題に対して貢献することで、「多様な価値を生み出す包摂社会」、「環境と調和した循環型社会」、「健康・安心にくらせる快適社会」の実現を目指しています。そのために、人々の生活の質の向上と地球環境の保全に貢献する技術・製品を積極的に開発し、社会に提供します。

◆ お客様が満足する製品とサービスを提供し、お客様の信頼に応えます。

三井化学グループは、お客様や社会のニーズを把握し、全てのプロセスにおいて必要とされる品質管理を行います。お客様に満足いただける品質の製品・ソリューションを提供することで、お客様の信頼、さらには社会からの信頼に応えていきます。

◆ 従業員の心と身体の健康増進に積極的に取り組みます。

「社員の健康は、社員とそのご家族の幸福につながり、会社の基盤となり、さらに社会への貢献につながる」との理念のもと、三井化学グループで働くすべての人々の健康増進に積極的に取り組みます。身体の健康だけではなく、心の健康も重要な課題です。そのために、社員の自主的な健康確保の支援を図り、活気ある職場環境の形成を促進します。

2015年9月1日

2022年4月1日　改正

レスポンシブル・ケア汐留マニフェスト

三井化学グループは、「地球環境との調和の中で、材料・物質の革新と創出を通して高品質の製品とサービスを顧客に提供し、もって広く社会に貢献する。」との企業理念のもとに事業活動を展開しています。

そのために、三井化学グループは、化学製品の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄に至る全ライフサイクルにわたって環境・安全・労働衛生・品質が確保されているという社会からの信頼を得るための自主管理活動である、レスポンシブル・ケア活動を推進します。

私たちは、三井化学グループの一員として、次の取組みを行います。

１．レスポンシブル・ケア活動の推進においてリーダーシップを発揮するとともに、すべての従業員が積極的にレスポンシブル・ケア活動に関与する文化を醸成します。

２．環境保全、保安防災、労働安全・衛生、化学品安全、品質マネジメント及び物流安全に関する自社の仕組みとパフォーマンスを継続的に改善し、人々の安全と環境を守ります。

３．化学製品に関する安全法規の遵守に留まらず、より高いパフォーマンスを目指して、化学製品の健全な安全管理に努めます。

４．化学製品の安全管理のより一層の向上のため、製品を取り扱う物流業者及び製品の使用者へ製品の安全性情報等を提供し、適切な安全管理の実施を働きかけます。

５．安全操業に関する取組みと製品安全に関する情報を、自治体をはじめとする地域社会と共有し、地域社会からの信頼確保に努めます。

６．レスポンシブル・ケア活動の着実な実施を通して、三井化学グループの持続的な成長ひいては社会の持続的な発展に貢献します。

社長署名 _____

会社名 見本

日付 _____年_____月_____日

Copyright 2014, Mitsui Chemicals, Inc.

外部認証の取得状況（2024 年 6 月時点）

＊お客様にて三井化学グループの証書をご利用になられる場合は、お手数おかけいたしますが、各社まで最新版証書の送付をご依頼下さい。

日本

会社	事業所	外部認証		
		環境	労働安全衛生	品質
三井化学(株)	市原工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	茂原分工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	名古屋工場	ISO14001		ISO9001 IATF16949 (電解液事業)
	大阪工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	岩国大竹工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	徳山分工場	ISO14001		ISO9001
	大牟田工場	ISO14001		ISO9001
アーク(株)	大阪本社工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	東京本社工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	名古屋支店工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	富士吉田工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	埼玉支店	ISO14001	ISO45001	ISO9001
作新工業(株)	工場	ISO14001		ISO9001
サンメディカル(株)	工場			ISO9001 ISO13485
サンレックス工業(株)	工場	ISO14001		ISO9001
下関三井化学(株)	工場	ISO14001		ISO9001
ジャパンコンポジット(株)	工場	ISO14001		ISO9001
(株)東洋ビューティサプライ	工場			ISO9001
日本アルキルアルミ(株)	工場	※	※	ISO9001
(株)プライムポリマー	市原工場	※	※	※
	姉崎工場	※		ISO9001
	大阪工場	※	※	※
北海道三井化学(株)	工場			ISO9001
本州化学工業(株)	和歌山工場	ISO14001		ISO9001

エムシークロップ＆ライフ化成株式会社	宇都宮工場			ISO9001
	船岡工場			ISO9001
	新城工場			ISO9001
	鳥栖工場			ISO9001
三井化学エムシー(株)	本社・清水工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	柏原工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
三井化学サンアロイ(株)	事業所			ISO9001
三井化学産資(株)	埼玉事業所	ISO14001		ISO9001
	大竹事業所	※	※	ISO9001
三井化学 ICT マテリア(株)	本社			ISO9001
	茨城工場	ISO14001		ISO9001
	名古屋工場	※	※	※
山本化成(株)	八尾工場	ISO14001		ISO9001
	大牟田工場	ISO14001		ISO9001
日本エボリュー(株)	工場	※	※	ISO9001
大阪石油化学(株)	工場	※	※	ISO9001
(株)三井化学分析センター	事業所	※	※	※
	構造解析研究部			ISO17025
	材料物性研究部			ISO9001

※ 立地する工場/事業所の認証範囲に含まれる。

中国

会社	事業所	外部認証		
		環境	労働安全衛生	品質
天津天寰ポリウレタン有限公司	天津工場	ISO14001		ISO9001
	蘇州工場	ISO14001		ISO9001
三井化学功能複合塑料（上海）有限公司	工場	ISO14001 ISO50001		ISO9001 IATF16949
三井化学複合塑料（中山）有限公司	工場	ISO14001		ISO9001 IATF16949
張家港保税区三井允拓複合材料有限公司	工場	ISO14001		ISO9001 QC080000
佛山三井化学ポリウレタン有限公司	工場	ISO14001		ISO9001
上海中石化三井化工有限公司	工場	ISO14001		ISO9001

韓国

会社	事業所	外部認証		
		環境	労働安全衛生	品質
ML Tech Co., Ltd.	工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
錦湖三井化学(株)	工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001

東南アジア

会社	事業所	外部認証		
		環境	労働安全衛生	品質
Mitsui Elastomers Singapore Pte. Ltd.	工場	ISO14001	SS651	ISO9001
Prime Evolue Singapore Pte. Ltd.	工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
Grand Siam Composites Co., Ltd.	工場	ISO14001 ISO50001	ISO45001	ISO9001 IATF16949
Mitsui Hygiene Materials (Thailand) Co., Ltd.	工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
Thai Mitsui Specialty Chemicals Co., Ltd.	工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
P.T. PETnesia Resindo	工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001 ISO22001
Mitsui Chemicals Scientex Sdn. Bhd.	工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
Mitsui Chemicals Polyurethanes Malaysia Sdn Bhd	工場	ISO14001		ISO9001
PT. Mitsui Chemicals Polyurethanes Indonesia	工場	ISO14001	ISO45001 SMK3	ISO9001
Mitsui Prime Advanced Composites India, Pvt.Ltd.	工場	ISO14001		ISO9001 IATF16949
Mitsui Chemicals India, Pvt. Ltd.				ISO9001

米州

会社	事業所	外部認証		
		環境	労働安全衛生	品質
Advanced Composites, Inc.	Ohio 工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001 IATF16949
	Tennessee 工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001 IATF16949
Advanced Composites Mexicana, S.A. de C.V.	工場	ISO14001 Clean Industry		ISO9001 IATF16949
Anderson Development Company	工場	ISO14001 RC14001		ISO9001
SDC Technologies, Inc.	工場	ISO14001		ISO9001
Mitsui Prime Advanced Composites do Brasil Indústria e Comércio de Compostos Plásticos S.A.	工場	ISO14001		ISO9001 IATF16949

欧州

会社	事業所	外部認証		
		環境	労働安全衛生	品質
Acomon S.R.L.		ISO14001		ISO9001
Mitsui Prime Advanced Composites Europe B.V.	工場	ISO14001 ISO50001		ISO9001
Kulzer Group	Kulzer GmbH; Wasserburg 工場	ISO14001		ISO9001 ISO13485
	Kulzer GmbH; South Bend 工場			ISO9001 ISO13485
	Kulzer Dental Ltd.; Shanghai 工場			ISO9001
	Scientific			ISO13485

	Glass; Usingen 工場			
	Cavex Holland BV; Haarlem 工場			ISO9001 ISO13485 ISO22716
	Kulzer S.R.L.; Sacalaz 工場	ISO14001		ISO9001

＊ ISO14001（ほか環境関連）認証取得率：79%

＊ ISO45001（ほか労働安全衛生関連）認証取得率：40%

グローバル展開

三井化学グループ全体でレスポンシブル・ケアを推進するため、国内外の関係会社へ活動を展開しています。

グローバルなネットワーク

日本を中心とし、関係会社の進出地域である中国・アジア・欧州・米州からなる5つの地域で情報ネットワークを構築しています。各地域内ではレスポンシブル・ケアに関わる情報を各国の業界団体などから収集し、本社で集約、解析を行い、三井化学グループでの共有化を図っています。
また、各地域のレスポンシブル・ケア活動のプログラムとして、関係会社のレスポンシブル・ケアの担当者が集まるRC会議を開催しています。事故・労働災害などの事例分析を通した関係会社間の相互学習やベストプラクティスを習得する場となっています。これまで開催していた中国、米州、アジアパシフィック域に加え、2022年度から化学品規制への関心が高まる欧州でもRC会議を開催しています。

中国

2023年度の「中国域RC会議」は9月に対面会議とオンラインの併用で開催され、中国域内9社が参加しました。今回は、三井化学とのレスポンシブル・ケア関連の情報共有、品質コンプライアンスの周知に加え、「環境保全」をテーマとした各社交流と情報交換を行いました。事故事例の深層学習も実施し、参加者の安全に対する意識向上に繋がりました。

米州

2023年度の「米州域RC会議」は10月に対面会議とオンラインの併用で開催され、北南米の各関係会社8社が参加しました。今回は品質コンプライアンスの周知、事故事例の深層学習に加え、「環境対応」を主テーマとして議論し、参加者間で活発な意見交換を行いました。

アジアパシフィック

2023年度の「アジアパシフィック域RC会議」は10月に対面会議とオンラインの併用により開催され、18社（78名）が参加しました。今回は「環境対応」を主テーマに設定し、GHG削減に関する説明を行い、関係会社各社からは、廃棄物削減や脱炭素化に向けた取り組み等、様々な課題や解決に向けた工夫の発表がありました。三井化学からは、品質コンプライアンス周知や事故事例の深層学習、レスポンシブル・ケア委員会の内容周知を行い、アジアパシフィック域の参加者にとって有用な情報共有を行いました。

欧州

2023年度の「欧州域RC会議」は2024年3月にオンラインで開催され、7社9拠点が参加しました。三井化学からは、グループ全体のレスポンシブル・ケア活動の説明やレスポンシブル・ケア委員会の概要報告、品質コンプライアンス等の説明を行い、各拠点の参加者からは「品質マネジメント」についての取組みが報告されました。会議を通してベストプラクティスの共有が図られ、各参加者の品質意識の向上に繋がりました。

三井化学グループのレスポンシブル・ケアに対する評価

三井化学グループのレスポンシブル・ケアに関する活動は、社外から高い評価を得ています。
2023年度は関係会社が保安防災、労働安全/衛生、環境保全の分野で各賞を受賞しています。

三井化学グループのレスポンシブル・ケア関連の受賞実績例

国	受賞実績（2023年度）	受賞者
日本	**レスポンシブル・ケア優秀賞** / 日本化学工業協会	三井化学サンアロイ(株)
タイ	**National Safety Performance Award** / Department of Labor Protection and Welfare	MITSUI HYGIENE MATERIALS (Thailand) CO., LTD
	Gold Star Award / Industrial Estate Authority of Thailand **Occupational Safety, Health and Environment Management Outstanding** / Ministry of Labor, Thailand	GRAND SIAM COMPOSITE CO., LTD.
シンガポール	**Responsible Care - GOLD Award for Employee Health and Safety Code** / Singapore Chemical Industry Council (SCIC) **Responsible Care - EXCELLENCE Award for Process Safety** / Singapore Chemical Industry Council (SCIC)	MITSUI ELASTOMERS SINGAPORE PTE. LTD.
インドネシア	**Occupational Safety and Health Management System** / Manpower Ministry of Republic of Indonesia	P.T. PETNESIA RESINDO
中国	**Best RC Company** / Association of International Chemical Manufacturers	三井化学(株)

安全・保安

マネジメントシステム



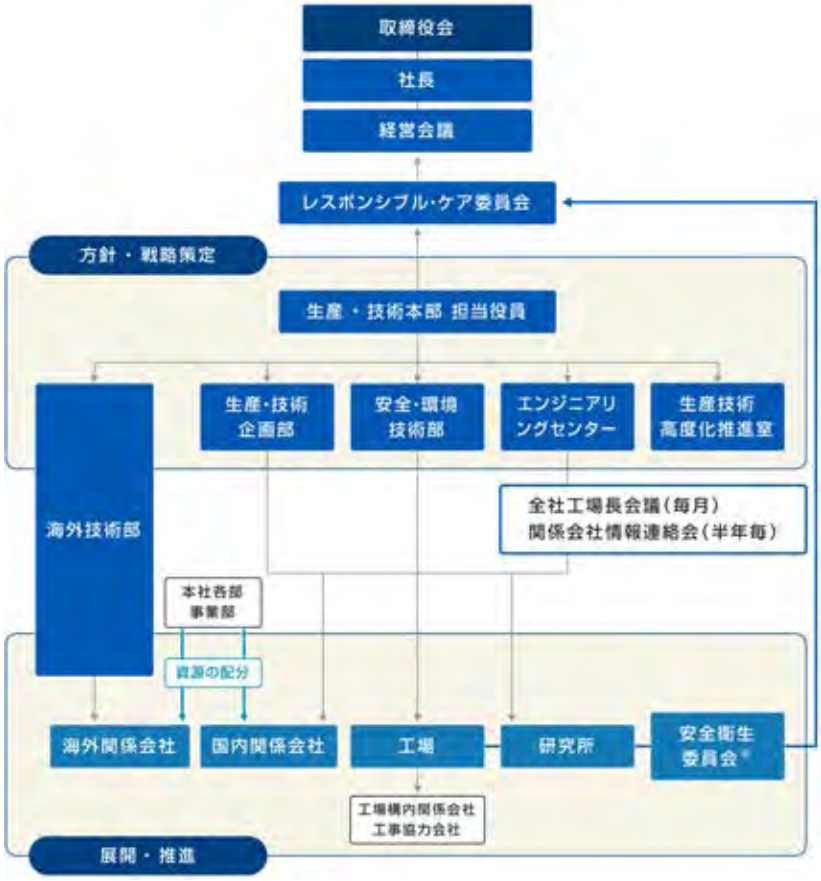
方針・基本的な考え方

安全は、社会からの信頼の礎であると同時に、安全確保に取り組むことは、ものづくりの質を高め、経済軸における企業価値向上にもつながるという考え方のもと、三井化学グループは「安全はすべてに優先する」という経営方針を掲げています。そして、当社グループの「保安の確保に関する理念、基本方針」として位置付けているレスポンシブル・ケア基本方針においても、「『安全はすべてに優先する』を私たち全員が心に刻み、無事故・無災害の実現を徹底して追求します」と謳っている他、当社グループの行動指針においても安全第一を掲げ、経営トップは当社グループの全従業員に対して、期首講話、工場訪問時の講話、安全の日の訓示、社内報・ポータルサイト等での社長メッセージなどを通じて繰り返しこの方針を発信しています。
当社グループのマテリアリティでは、「事業継続の前提となる課題」として「安全」をあげ、VISION 2030では将来の「あるべき安全の姿」を「『安全はすべてに優先する』の徹底により安全文化を醸成し、人・設備・技術が多様化しても、グループ全体で高レベルの安全を実現している」ことと定め、請負業者を含む当社グループで働くすべての従業員一人ひとりが「安全は、自分自身のため、家族のため、同僚のため、社会のため」という認識を絶えず持ち、本質安全を実践できる人材育成、安全文化のグローバル展開、高度な安全技術の導入・展開に取り組んでいます。

体制・責任者

生産・技術本部担当役員を責任者とし、安全・環境技術部が安全・保安の戦略を策定、展開・推進しています。
レスポンシブル・ケア委員会では、戦略の進捗状況などを報告し、委員会でのレビューおよび社内外の環境分析から導かれる課題を受けて、年次計画・中長期計画を策定しています。
本社では経営と労働組合が、労使協議会を定期的に開催し、安全、衛生に関する前向きな議論を重ねています。さらに、各拠点の責任者および管理者と労働組合員が参加する安全衛生委員会を拠点ごとに開催し、労働災害を含む労働安全衛生に関する事項の報告および討議を通して継続的な改善を行っています。

安全・保安マネジメント体制



※ 安全衛生委員会：
各拠点責任者と労働組合員で構成する委員会。

モニタリング

安全・環境技術部が、国内拠点における安全・保安に関する重点課題目標の達成状況を定期的に確認し、その進捗を把握しています。また、グループ全体の重大事故発生情報や労働災害情報について、集約・解析した情報をグループ全体で共有しています。

内部監査

内部統制室は当社グループの工場、研究所に対して環境安全監査（環境保全および安全・保安）を行っています。

環境安全監査 (安全・保安)	監査実施部門	内部統制室
	対象	三井化学およびグループ関係会社の工場と研究所
	内容	「安全はすべてに優先する」が徹底され、事故・労働災害撲滅に向けた取り組みがなされているか、また関係法令を遵守しているかなどを確認。是正や改善が必要な不備について指摘
	頻度	1年から3年の周期（監査先の規模や業態および管理レベル等を考慮）

目標・実績

事故

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度 （中長期）
		目標	実績	目標	目標
重大事故※1の発生件数	三井化学 グループ	0件	0件	0件	0件 （VISION 2030期間を通じて）
異常現象・事故※2の発生件数	三井化学 グループ	≦8件	16件	≦8件	—

※1 重大事故：
異常現象・事故のうち、石化協の事故評価基準（CCPS 評価法）が定める強度レベルが18ポイント以上、または死亡をともなう事象。
※2 異常現象・事故：
爆発、火災、漏えい、破裂、破損、異常反応の事象のうち、関係法令で異常現象または事故として扱われた事象。
ただし、フロン漏えいや微量漏えいを除く。

労働災害

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度 （中長期）
		目標	実績	目標	目標
重大労働災害※1の発生件数	三井化学 グループ	0件	0件	0件	0件 （VISION 2030期間を通じて）
重視する労働災害※2の度数率	三井化学※3	≦0.15	0.05	≦0.15	≦0.15
	国内関係会社※3	≦0.15	0.53	≦0.15	≦0.15
	海外関係会社※3	≦0.15	0.41	≦0.15	≦0.15
	工事協力会社	≦0.26	0.33	≦0.26	≦0.30
	三井化学 グループ※3	≦0.15	0.28	≦0.15	≦0.15

※1 重大労働災害：
死亡、負傷または疾病により障害等級1～7級に該当した労働災害。
※2 重視する労働災害：
業務に直接関わる、休業・死亡に至った労働災害および、不休業または微傷災害のうち原因が重大で死亡または休業に至る恐れのあった労働災害。
※3 工場構内運転協力会社含む。

重大事故防止

三井化学グループは、「安全はすべてに優先する」という経営方針のもと、全グループを挙げて様々な安全活動に取り組んできました。しかしながら、2012年に岩国大竹工場でレゾルシン製造施設爆発火災事故が発生してしまいました。二度とこのような事故を起こさないよう抜本的安全対策をはじめとした再発防止に努めています。

経営トップの安全・保安に対する強いコミットメント

三井化学社長は、「安全の日」、「全国安全週間」等にて、「安全はすべてに優先する」という経営方針を当社グループ全社員に繰り返し発信しています。また、専務、生産・技術本部長等の当社幹部も、三井化学および国内外関係会社の生産拠点を訪問する等、現場の安全文化醸成に向けて積極的に関わっています。2023年度の実績は以下のとおりです。

- 新年挨拶会、期首講話で本社社員に安全最優先の直接訓示（国内拠点に同時中継）
- 安全の日に関連して、社長の安全訓話をグループ全体に発信（日本語、英語）
- 安全の日に本社で社員に直接訓示（国内生産拠点に事前撮影の録画配信）
- 全国安全週間に関連して、社長メッセージをグループ全体に発信（日本語、英語、中国語）
- 安全対話等を通じて工場の社員に安全に関して直接訓示
- 社内報の安全特集に、社員へのメッセージを掲載

安全の日

三井化学では、レゾルシン製造施設爆発火災事故を風化させないために、事故のあった4月22日を「安全の日」として制定しており、例年「安全を誓う式」や講演会を拠点ごとに開催しています。
2023年度は、各拠点に向けて、社長の安全訓話動画を配信しました。本社の式典には、社長をはじめ、本社在勤の役員、部長が出席しました。また、専務執行役員（CTO）が岩国大竹工場の式典に参加し、「安全はすべてに優先する」ことを全員で誓い合いました。



本社「安全を誓う式」（2023年4月）



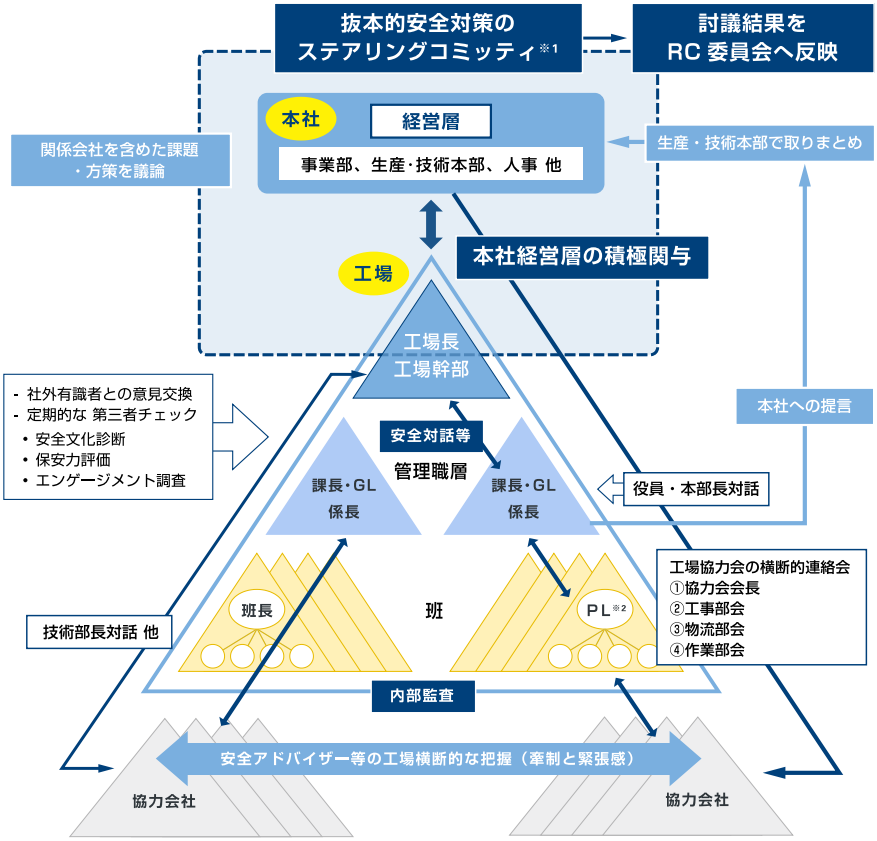
岩国大竹工場「安全を誓う式」（2023年4月）

抜本的安全対策の発展

三井化学は、2012年4月22日に発生した当社岩国大竹工場レゾルシン製造施設爆発火災事故を厳粛に受け止め、全社の安全・保安の確保に関わる問題点を徹底的に見直し改善する、抜本的安全対策への取り組みを開始し11年が経過しました。2022年度以降はこれまでに展開してきた抜本的安全対策を更に発展させ「新たな抜本的安全対策」として、「安全のあるべき姿」を実現し、無事故・無災害を追求するため、三井化学グループ全体で取り組んでいます。

新たな抜本的安全対策推進の全体像

新たな抜本的安全対策は、関係会社を含めた三井化学グループ一丸の体制で取り組んでいます。



※1 ステアリングコミッティ：
「抜本的安全」を速やかに進行させるために、図に示すメンバーが一同に会し、全体課題を議論し、活動の方向付けを行う場のこと。
※2 PL：
パートリーダー

新たな抜本的安全対策への取り組み

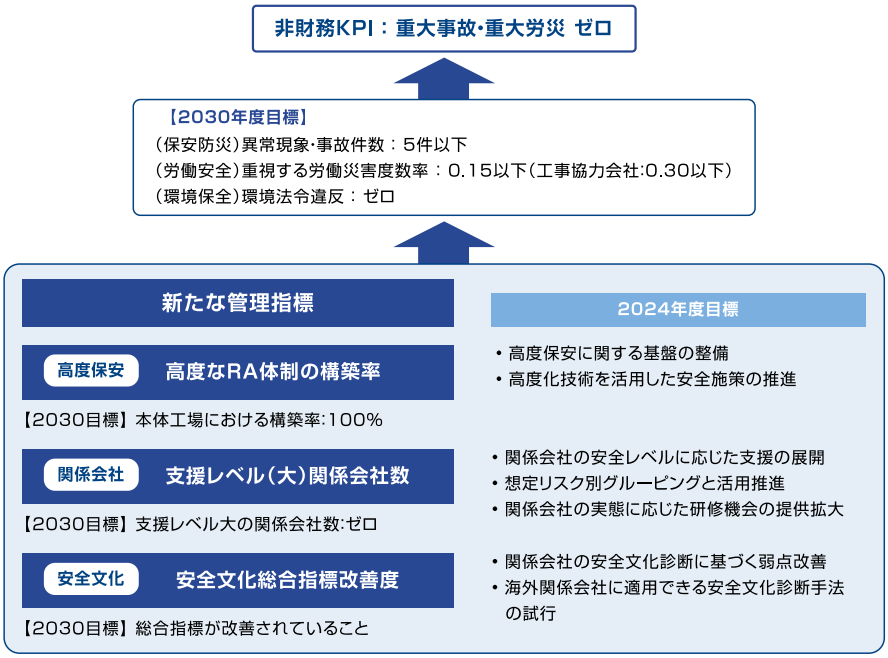
新たな抜本的安全対策の3つの課題と7つの方策を策定し、そこから各本社工場および各国内関係会社にて、具体的な方策に落とし込んでいます。2023年度も、従来からの本社経営層と工場の対話の他、教育や安全文化診断、高度なリスクアセスメント（RA）の展開、工場の働き方改革や若手育成、女性活躍推進、自律的キャリア施策の展開を継続するとともに、その範囲を関係会社に広げ、グループ全体への展開を図っています。

新たな抜本的安全対策の「課題と方策」

課題1：ライン管理者が、世代交代と働き方改革に対応したマネジメントができること	
	方策①：工場内の業務負荷軽減
	方策②：ライン管理者のマネジメント力の更なる強化
課題2：技術力のさらなる向上と、技術伝承を確実に行なえること	
	方策③：技術評価システムの運用強化とリスクアセスメントの高度化
課題3：安全最優先の徹底とプロ意識の醸成、業務達成感が得られること	
	方策④：「安全はすべてに優先する」の徹底
	方策⑤：自主・自律（自分事）によるプロ意識の醸成と強化
	方策⑥：チーム力、職場内コミュニケーション、組織間連携の強化
	方策⑦：若手およびライン管理者のキャリア・アッププランの充実

VISION 2030達成に向けた取り組み

VISION 2030では「重大事故・重大労災件数ゼロ」を目標としていますが、この結果だけでなく、達成に向けた過程についても評価し活動していくことが重要と考え、非財務指標に紐づく形で「達成に向けて重要となる活動」を新たに定義し、指標を設定して進捗のモニタリングを行っています。特に、長期的・俯瞰的な観点から効果のある安全施策を、重要な活動とし取り組んでいます。



※ 戦略ローリング時に、方策・目標の見直しを実施

高度なリスクアセスメント体制の構築

三井化学では、設備の新設・増設・改造時に加えスタートアップ・シャットダウン、緊急時等の非定常操作においても危険源摘出、リスク評価およびリスク低減を実施してきました。更に高度なリスクアセスメント（RA）体制の構築を目指し、「網羅的な視点での危険源発掘」、「評価者でバラツキの無いリスク評価」、「確実なリスク低減」の実現に向けて取り組んでいます。「網羅的な視点での危険源発掘」では、RA実施者の力量バラツキを解消するため、職場のRAを推進するRAリーダーを育成し、力量認定後に配置しています。「評価者でバラツキの無いリスク評価」では、定量的リスク評価法（HAZOP-LOPA※）の定着に取り組んでいます。「確実なリスク低減」では、工場横断的に助言、指導するRAアドバイザーにより、第三者視点でのRA結果の妥当性確認を行っています。これらの活動は2020年度に大阪工場へ先行導入後、市原工場、岩国大竹工場へ順次展開し、2023年度より本体全工場での運用を開始しました。また、高度なRA体制全社定着のため、全社横断的に推進・支援するRAスペシャリストを本社に配置しています。
当社は、引き続き高度なリスクアセスメント体制の構築を推進し、自主保安の強化を目指します。

※ HAZOP－LOPA：
Hazard and Operability Studies－Layer of Protection Analysis。
正常からのずれを網羅的に想定し解析するHAZOPで摘出されたずれの「原因」、起こりうる「影響」に対して、「原因」の発生確率と既存の安全対策が突破される確率の積から「影響」(火災、爆発等)の発生頻度[/y]を求め、追加のリスク低減措置を決定する手法。

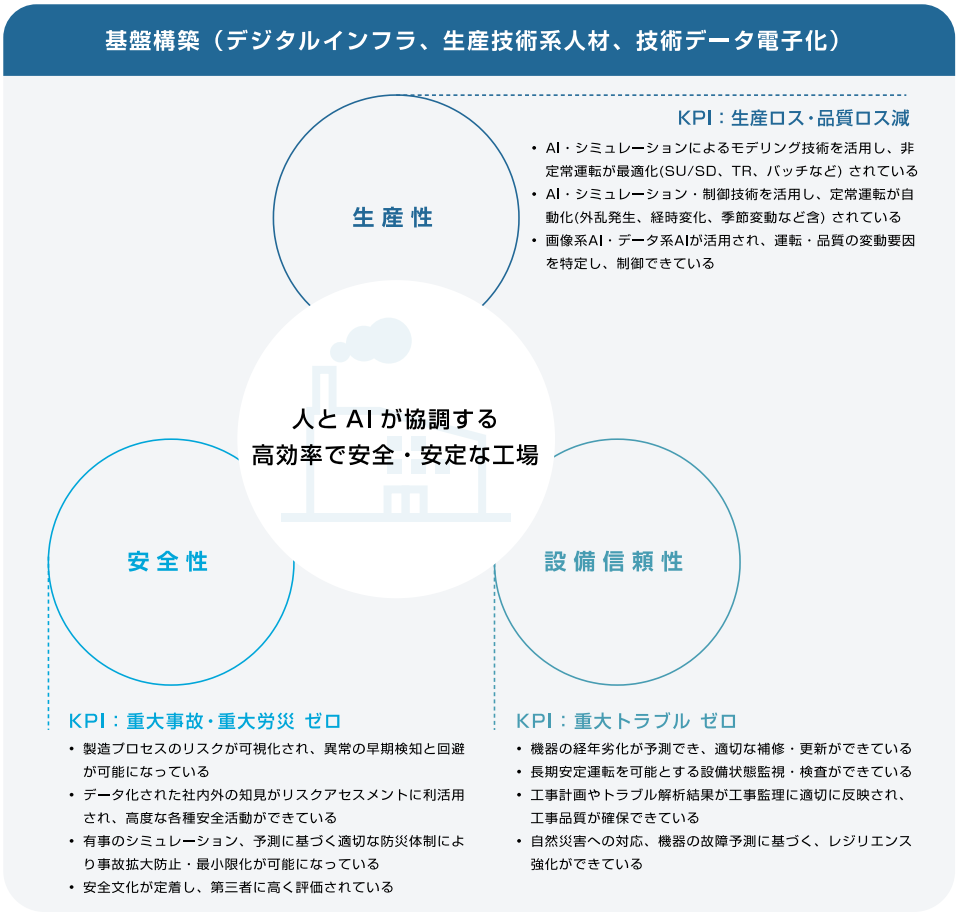
スマート工場を目指して（先進技術を活用した安全・保安）

三井化学グループは、先進的な技術を効果的に導入することにより、高効率で安全・安定な次世代工場（スマート工場）を目指しています。

導入している主な技術

目的	具体的な技術
設備異常・漏洩の早期検知、故障予測	無線振動センサー、ガス漏洩検知カメラ、設備異常検知AI 等
安全性向上	AIによる安全作業ガイダンス、作業リスク検出技術 等
現場作業支援、業務効率化	ウェアラブルカメラ、現場作業支援モバイル端末 等

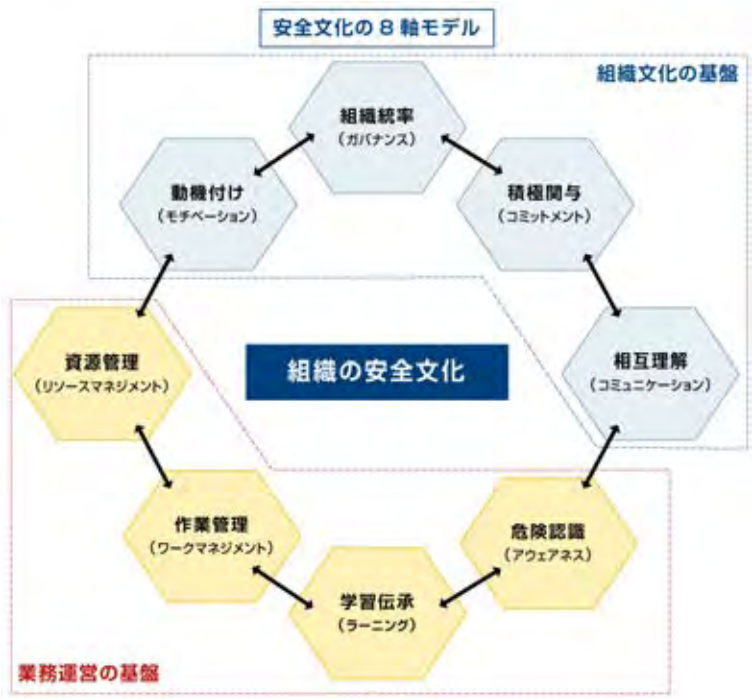
今後も日々進化し続ける先進技術の導入を通じて、運転と保全を変革し、生産技術力を強化することにより、さらなる安全・安定運転に貢献していきます。



安全文化診断

三井化学グループは「安全を作れる文化の醸成」に向けて、新潟大学と連携して安全文化診断を実施しています。この安全文化診断を通じて、職場の強み・弱みの見える化が可能です。また、階層別のあらゆるギャップについて職場内討議を重ねることで、職場のコミュニケーション向上ツールとしても活用しています。
各工場が3～4年に1回の頻度で診断を行っています。1回目の診断によって見えてきた弱点に対し、安全教育や小集団活動への積極的参加、業務負荷の削減、技術伝承等の改善策を講じることにより、2回目の診断でその成果を確認しています。
2023年度に診断を受けたある工場では、主に製造部門の職場において「学習伝承」のスコア低下が認められ、急速に若年齢化が進行していることへの不安感が原因と判断されました。この工場では、若い世代の運転者に適応したより実践的な教育を導入し、対策に取り組んでいます。

※ 安全文化の８軸モデル：
「動機付け（モチベーション）」、「組織統率（ガバナンス）」、「積極関与（コミットメント）」、「相互理解（コミュニケーション）」、「資源管理（リソースマネジメント）」、「作業管理（ワークマネジメント）」、「学習伝承（ラーニング）」、「危険認識（アウェアネス）」の8つの軸をもとに安全文化を評価。この安全文化の8軸モデルに基づいた、110問の設問への回答により、工場・職場の状況が見える化され、同時に業界のベンチマークと比較した強み・弱みがわかる。



安全文化診断の展開状況（～2023年度までの受診実績）

三井化学※	1分工場が2回目、5工場が3回目、1分工場が4回目を受診済み。 VISION HUB® SODEGAURAが受診済み。
国内関係会社	対象17社中、13社（19工場）が受診済み。 内、8社（12工場）は、2回目を受診済み、1社（1工場）は、3回目を受診済み。
海外関係会社	対象27社中、4社（4工場）が受診済み。 内、1社（1工場）は、2回目を受診済み。

※ 三井化学の工場長がレスポンシブル・ケア運営の責任を持つ工場構内関係会社を含む。

保安力の第三者評価受診

三井化学グループは、安全文化診断の自己点検に加えて、第三者評価として保安力向上センターによる保安力評価を継続的に受診しています。これは、主に石油・石油化学品を取り扱う製造業を対象に、安全基盤と安全文化の観点から保安力を評価するもので、保安力に関する強みや弱みが数値で見える化できます。保安力向上センターは、保安力評価を通じて、日本の化学産業の安全レベルの引き上げを目指しており、当社はその趣旨に賛同しています。
2018年度までに、大阪工場、市原工場、岩国大竹工場が1回目の評価を受診し、2023年度には、岩国大竹工場が2回目の評価を受診しました。安全基盤および安全文化に関するこれまでの評価は、全般的に「良好なレベル」との判定を得ていますが、評価結果として確認された課題についてさらなる改善に取り組んでいます。特に、「安全設計基本方針」について種々の基準に散在した状態で分かりにくいとの指摘を受け、本社主導で上位規則となる「保安管理細則」を制定し、工場に展開をはかっています。



保安力評価の様子（岩国大竹工場）

高圧ガススーパー認定事業所の認定取得

自律型高度保安の取り組みが評価され、2021年に三井化学大阪工場、2022年に市原工場、2024年2月に岩国大竹工場が、経済産業省が制定する特定認定事業者制度※における特定認定事業者（通称：スーパー認定事業所）に認定されました。この認定制度では、先進技術の導入やリスクアセスメント、従業員等への教育・訓練について従来の認定制度に比べて高レベルな取り組みを求められており、それらの取り組みの継続的改善により自主保安力を強化するものです。
今後もノウハウの水平展開などを通じグループ全体として自主保安力の強化・改善に努めます。

※ 特定認定事業者制度：
経済産業省が2017年4月より開始した制度であり、特に高度な保安の取り組みを行っている事業所を「スーパー認定事業所」として認定し、認定を受けた事業者は、自主保安における設備の検査方法、点検周期などの自由度が高まるものです。それにより国際的な競争力の強化にもつながります。

事故・労働災害

三井化学グループは、重大事故や異常現象・事故の発生件数、労働災害の度数率をKPIとして設定し、モニタリングしています。

重大事故・重大労働災害0件に向けて

三井化学グループでは、重大事故・重大労働災害0件に向けて、安全な設備、安全な作業への取り組みを進めています。

危険予知（KY）・指差し呼称

当社グループでは、事故・労働災害の撲滅のため、当社工場および国内外関係会社で危険予知（KY）・指差し呼称の定着と活性化に向けた取り組みを行っています。
KY活動の推進役として各工場にはKY指導員が選任されており、年1回の全体会議を開催し、意見交換や取り組み活動の共有を行っています。
関係会社においても、KY活動、指差し呼称の意義や必要性を理解し、実際の作業に活用・定着できるよう、安全・環境技術部が継続して研修支援を行っています。

ヒヤリハット活動

当社グループの各生産拠点では、作業にともない各人がヒヤッとしたこと、ハッとしたこと（ヒヤリハット）を摘出し、組織内でそれらの情報を共有する活動を継続して実施しています。具体的には各生産拠点の労働安全衛生マネジメントシステムに則り、ヒヤリハットの発生原因や予防対策を組織で決めて、関係者に周知啓発し、実作業におけるハード/ソフト対策を立案しています。そして、立案した予防対策には、必要な資源を継続して確保し、確実に実施しています。

小集団活動

当社の各工場では、工場の特性を鑑み、生産現場力強化、意識改革・人材育成、職場活性化、業務改善などの課題解決を目的とした、少人数のグループ単位で活動を行う小集団活動を実施しています。
この活動を通じて、一致団結し、工場活性化のボトムアップを図っています。また、活動の成果は発表会を通じて工場全体で共有し、好事例を表彰することでモチベーションアップにつなげています。
2023年度、10月に全社小集団活動発表会を開催しました。本社、工場、国内関係会社をオンラインで接続し、各本体工場および三井化学オペレーションサービス並びに関係会社からの発表に対し、各拠点から活発に質問やコメントが出されました。また、発表された内容を当社グループ内で共有することにより、職場および工場全体の活性化とレベルアップを推進しています。

その他の取組み例

上記に加え、以下の取り組みも定常的に実施しています。

- 社則等で定めた、安全に関する基本ルールの徹底
- 5S活動
- 保護具着用の徹底
- 相互注意





全社小集団活動発表会（本社）

当社グループでは安全・安定運転が確保できる設備の導入と維持管理を行っています。
設備の新規導入時は、関連法規を満足するだけではなく、経験・蓄積した技術に基づく社則に従い設計を行い、各種技術評価による変更管理を重ねて、火災、漏えい、爆発などの事故が起きない設備を導入します。
設備導入後は、予防保全の観点から、保全計画の策定や定期点検・定期メンテナンスを実施しています。
近年は運転開始から40年以上が経過した設備も多く、経年劣化対策に重点を置きながら、適切な保全計画の策定、工事品質の向上、および変更管理の強化に注力し、設備の信頼性と健全性の維持向上を行っています。
加えて2023年度より、限られた資源の効率的かつ効果的投入を目的に、高額損失トラブルの撲滅に向けた取り組みを強化しています。トラブル発生が集中する高経年プラントやトラブル発生時の機会損失の大きい基幹プラント等を優先し、技術の向上と設備の高経年化対応を重点的に進めていきます。また、昨今の技術進化により実用化の進む先進技術を積極的に採用することで、設計・工事・保全の業務の効率化と最適化を図っていきます。
さらにこうした取り組みは、事故を未然に防ぐだけでなく、騒音や臭気の軽減や漏えい対策といった環境保全に寄与しています。

環境保全 〉



工事協力会社の評価と改善支援

当社の各工場で起用する工事協力会社について、工事の保安・安全・工事品質を確保するため、「工事協力会社評価実施ガイドライン」を策定し、原則年1回の頻度で評価を実施しています。評価実施後は、評価結果を解析し工事協力会社共通および個社別の課題を抽出した上で、各工事協力会社にフィードバックするだけでなく、必要に応じて改善の指導を行っています。

主な評価要素

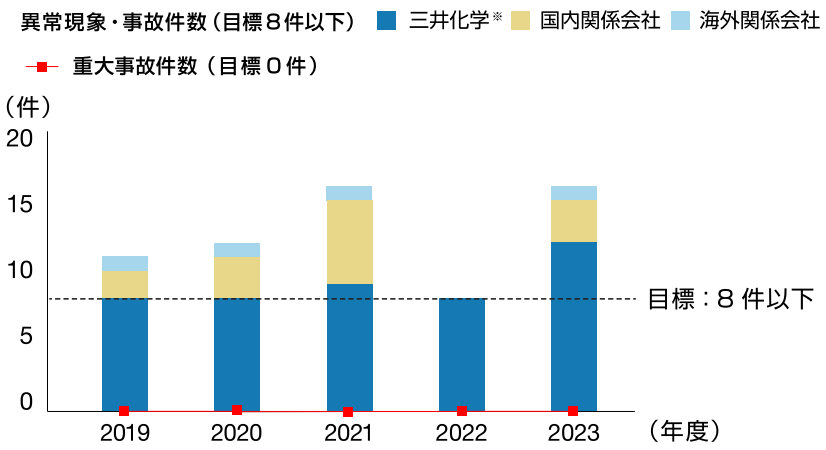
- 安全・衛生・環境
- 工事品質
- 技術力や動員力、工程管理
- 重大な過失や不具合、コンプライアンス

重大事故および異常現象・事故

2023年度、三井化学グループにおける重大事故※1は目標0件に対し、実績0件でした。また、異常現象・事故※2は目標8件以下に対し16件と前年度より増加し、目標を達成する事ができませんでした。事象としては、漏えいが9件、小火が7件となり、それらの再発防止対策が課題です。再発防止のための施策として、漏洩については、①適切なメンテナンス計画の策定、②変更管理（リスクアセスメント）の強化、③工事品質の向上を掲げて進めています。小火については、電気設備の小火が散見されることから、①電気火災に関する注意喚起、②設備点検の見直しを進めています。

※1 重大事故：
異常現象・事故のうち、石化協の事故評価基準（CCPS 評価法）が定める強度レベルが18ポイント以上、または死亡をともなう事象。
※2 異常現象・事故：
爆発、火災、漏えい、破裂、破損、異常反応の事象のうち、関係法令で異常現象または事故として扱われた事象。
ただし、フロン漏えいや微量漏えいを除く。

重大事故および異常現象・事故の件数



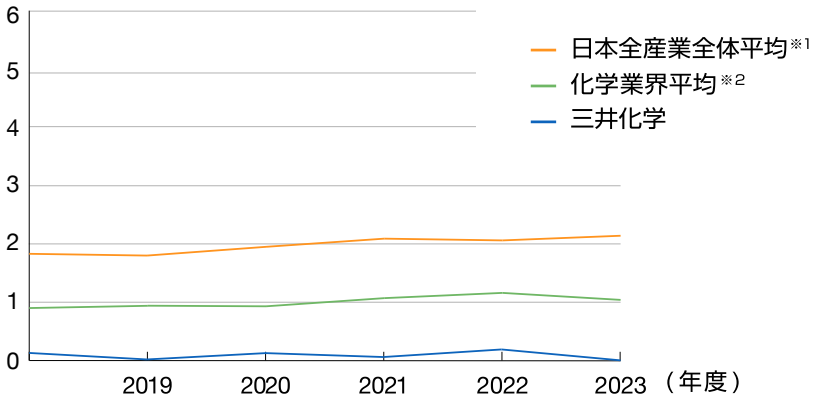
※三井化学工場の工場長がレスポンシブル・ケア運営の責任を持つ工場構内関係会社を含む。

労働災害

2023年度、三井化学グループにおいて絶対に発生させてはならない重大労働災害※1は目標0件に対し、実績0件でした。また、当社の労働災害度数率は、日本全産業平均や化学品産業平均の度数率と比較して、レベルの高い状況を維持していますが、世界最高水準の安全を目指し、「重視する労働災害※2の度数率0.15以下」を目標としています。三井化学の重視する労働災害の度数率は目標0.15以下を達成しました。長年にわたって継続してきた地道な安全活動が実を結んできたものと考えています。一方、国内関係会社、海外関係会社、工事協力会社は残念ながら目標未達であり、特に「墜落・転落」「挟まれ・巻き込まれ」等の重篤な労働災害につながる可能性の高い労災の型に注力し、引き続き危険に対する高い感性を持つ人材の育成やグループ全体への安全文化の浸透に取り組んでいきます。さらに、工事協力会社に対しては、危険に対する高い感性の育成を目的に、当社技術研修センターのVR（バーチャルリアリティー）安全研修において、危険を疑似体験できる内容など工事協力会社向けのコンテンツを受講いただくことで、工事協力会社の労災低減に向けた教育強化も図っています。

※1 重大労働災害：
死亡、負傷または疾病により障害等級1～7級に該当した労働災害。
※2 重視する労働災害：
業務に直接関わる、休業・死亡に至った労働災害および、不休業または微傷災害のうち原因が重大で死亡または休業に至る恐れのあった労働災害。当社グループは、休業労働災害だけでなく、不休業または微傷災害であっても、その原因が重篤なものについても「重視する労働災害」であると定義し、その度数率をKPIとしてモニタリングしている。
なお、休業労働災害の度数率についてはこちらをご覧ください。

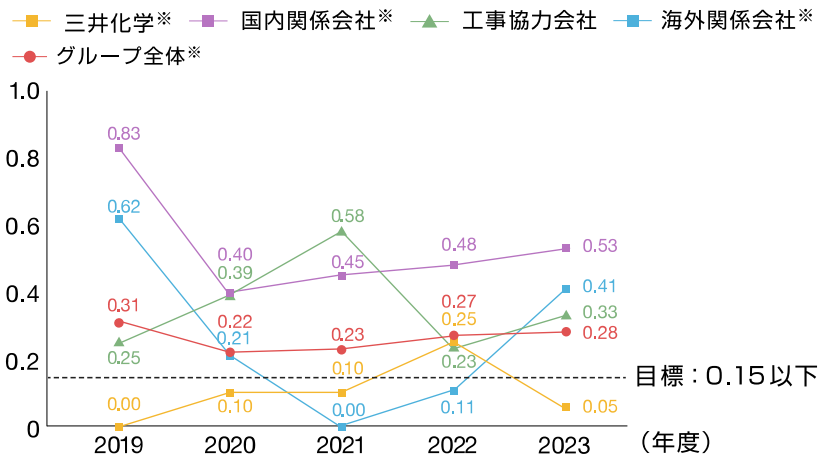
三井化学と日本全産業・日本化学業界の労働災害度数率の比較



＊ 度数率とは、100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表します。
度数率 = 災害被災者数×100万時間 / 全従業員の合計労働時間
日本全産業平均、日本化学業界平均は、休業災害度数率を示します。

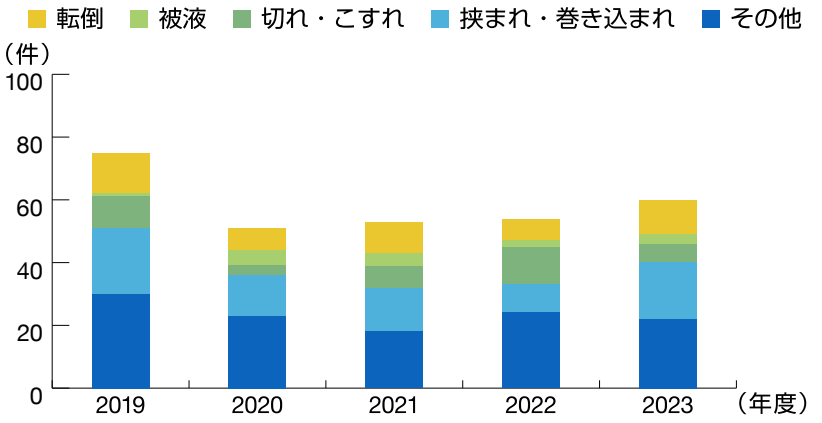
【出典】
※1 厚生労働省白書労働災害動向調査
※2 中央労働災害防止協会 安全の指標

重視する労働災害の度数率



※ 工場構内運転協力会社を含む。

不休業以上の労働災害の型別件数（三井化学グループ）



教育・訓練

三井化学グループは危険に対する高い感性を持つ人材の育成やグループ全体への安全文化の浸透に向けて、訓練や研修など様々な取り組みを実施しています。

緊急時対応訓練

三井化学グループでは、工場での緊急事態や大規模地震・津波に備え、訓練を計画的に実施しています。
当社工場では、火災や危険物漏えい等への緊急事態を想定し、地域の公設消防隊、警察署などとの合同総合防災訓練を定期的に実施し、緊急時対応の検証と不具合の改善を行い、関係行政と連携することで自衛防災力の向上を図っています。また、コンビナート地区では企業間の相互援助訓練として、公設消防隊や近隣企業を交えた共同防災訓練も実施しています。国内外の関係会社では、それぞれの法規制や職場環境に応じた内容の訓練を実施し、緊急事態への対応力向上に取り組んでいます。近年は大規模地震や津波への備えも重要であるため、これら自然災害を想定した緊急停止訓練や避難訓練を実施しています。




地震により危険物が漏えいし火災発生を想定した近隣企業との合同訓練（大阪工場）

自衛消防隊の技能向上

三井化学では市原工場、大阪工場、岩国大竹工場、大牟田工場に自衛消防隊を編成しており、緊急事態への対応に備えて日々教育訓練に励んでいます。
日ごろの訓練の成果が認められ、2023年度は総務省消防庁主催の「石油コンビナート等における自衛防災組織の技能コンテスト」において、岩国大竹工場および大阪工場が総務大臣賞（優秀賞）を受賞しました。この技能コンテストは、自衛防災組織の技能や士気の向上を図ることを目的として2014年度から実施されており、危険物施設等の火災に対する高所からの泡放水を想定し、活動・操作の安全性、確実性および迅速性を競うものです。当社としては、当コンテスト開始以来10年連続の受賞となります。今後も日々の訓練を積み重ねて防災技術の向上を図り、工場のさらなる安全・安定運転に貢献していきます。





岩国大竹工場自衛消防隊：表彰式とコンテスト時の様子

危険予知教育

三井化学グループでは、危険なことを危険と認識し、それを防ぐ安全行動ができる人材の育成が重要であるとの考えから、各工場において危険予知（KY）教育を継続して実施しています。
また、国内外関係会社のKY・指差し呼称についても、関係会社すべてがKY活動、指差し呼称の意義や必要性を理解し、それらを実際の作業に活かし、定着できるよう、安全・環境技術

部が継続して研修支援を行っています。研修はオンラインでも実施され実作業に即した演習、発表やチーム討議を取り入れ、自分たちの日常の作業を振り返り、より安全行動が取れるよう意識付けをしています。KY・指差し呼称の定着にはキーマンが必要であり、研修を通じて育成を進めています。

KY研修実績

	受講者数（総研修時間）		
	2021年度	2022年度	2023年度
三井化学	1,591名（2,227hrs）	1,426名（2,096hrs）	1,906名（2,630hrs）
国内関係会社	58名（116hrs）	81名（138hrs）	83名（199hrs）
海外関係会社	18名（36hrs）	113名（226hrs）	256名（742hrs）
計	1,667名（2,379hrs）	1,620名（2,460hrs）	2,245名（3,571hrs）

高度なエンジニア教育および技術伝承

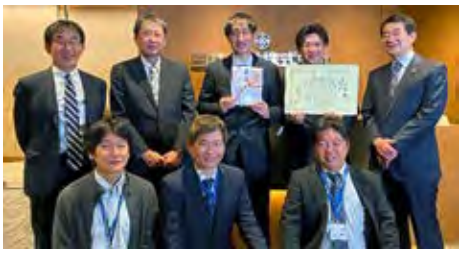
三井化学では専門的な知識と技術・技能を有するエンジニア育成、並びに着実な技術伝承を行うための様々な対応を、人事制度に基づく人材育成の仕組みの中で、積極的に取り組んでいます。
具体的には、技術伝承および人材育成を計画的に実行することが、熟練従業員の職務記述書や職務分類表で規定されており、業務としての技術伝承の遂行を明確にし、責任をもって取り組む体制となっています。
また、工場運営の基幹部分を担うまでの育成計画を「生産技術系人材育成計画」として定義し、各職務を遂行する上で必要な能力・技術を明確にしています。さらに、それらの能力・技術の取得に必要な教育体系と各カリキュラムを「教育年間計画」として定め、全社および工場集合教育、eラーニング等、様々なOff-JTの教育とともに、ローテーションやOJTを行うことで、段階的な教育を行っています。
教育では特に問題解決や事故事例教育に力を入れており、生産現場で実際に発生したトラブル事例を題材とした要因解析教育や事故事例ディスカッションを行うことで、潜在的な危険源を特定できる感性を養っています。

小集団活動リーダー研修

三井化学の各工場では問題解決や業務改善の推進のため、「小集団活動」を実施しており、この活動リーダーに対して研修を行っております。年2回の外部講師による研修を通じて、活動のファシリテーターとしての役割・進め方の理解と、QCストーリーやQC7つ道具の使い方などの問題解決技法の取得に努め、実際の小集団活動に用いることで、各種問題・課題の解決や業務改善、品質向上等に取り組んでいます。

製造課表彰

製造課表彰は、安全、環境、衛生、品質および生産技術に関する活動で優秀な製造課を表彰することで現場を活性化させることを目的としています。この制度は2004年度に開始し、2013年度からは安全成績等以外に、安全への取り組みプロセスにも着目し、製造課の努力、苦労等も評価することにしました。
2023年度は国内外の生産拠点から、社長賞1件、生産・技術本部長賞6件を選定しました。当社だけでなく、国内外関係会社も受賞するなどグローバル展開が進んでいます。



社長賞授賞式（サンレックス工業　製造・技術部　第1製造グループ）

入構者への教育

構内における安全管理を徹底するため、請負業者を含む当社工場で働くすべての従業員を対象とし、入構時の入構者教育の受講を必須としています。工事車両・持込治工具の扱いや、工事及び構内作業の実施における諸注意を事例も示しながら具体的に説明しています。構内で作業を行う全員が共通の安全に対する意識を持ち、今日一日の無事を積み重ねていくことで、無事故・無災害の実現を徹底して追求しています。

技術研修センター

三井化学技術研修センター

三井化学グループは、生産現場オペレーターの人材育成を目的として2006年茂原に、2007年名古屋に三井化学技術研修センター を設立しました。茂原では主にケミカル系のオペレーター、名古屋では加工系のオペレーター向けの研修を実施しています。当社工場だけでなく研究部門や管理間接部門、さらには当社グループ国内外関係会社の従業員を対象とし、VR（バーチャルリアリティ）技術を活用した疑似体験研修などDX技術を活用した体験・体感型研修を通じて「安全を中心に運転・設備に強い人材」の育成に努めています。



茂原研修センター



名古屋研修センター



VR体験装置

三井化学技術研修センター（茂原および名古屋）の当社グループ従業員向け研修実績

三井化学従業員向け					
		受講者数（総研修時間）			
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
工場オペレーター	入社時	5名（43hrs）	16名（136hrs）	8名（52hrs）	17名（313hrs）
	フォローアップ (入社半年後)	90名（2,520hrs）	123名（3,443hrs）	147名（3,614hrs）	198名（2,938hrs）
	昇格者 (入社3～4年度)	55名（1,540hrs）	77名（2,156hrs）	214名（2,804hrs）	97名（2,554hrs）
	職場リーダー (入社8年以降)	18名（252hrs）	5名（70hrs）	23名（337hrs）	40名（587hrs）
エンジニア	入社時※	0名（0hrs）	32名（112hrs）	102名（510hrs）	116名（677hrs）
	入社3～5年後	7名（147hrs）	23名（483hrs）	23名（449hrs）	41名（800hrs）
研究者		25名（263hrs）	81名（851hrs）	55名（413hrs）	91名（683hrs）
その他		119名（1,592hrs）	102名（459hrs）	67名（162hrs）	58名（567hrs）
関係会社従業員向け					
		受講者数（総研修時間）			
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内関係会社		199名（1,592hrs）	326名（2,608hrs）	291名（2,680hrs）	183名（1,686hrs）
海外関係会社		0名（0hrs）	0名（0hrs）	21名（254hrs）	31名（1,819hrs）
計					
		受講者数（総研修時間）			
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
		518名（6,893hrs）	785名（10,319hrs）	951名（11,275hrs）	872名（12,623hrs）

※ 2021年度よりオンライン研修に切り替え

オンライン研修

当技術研修センターではいち早くオンライン研修の開発に着手し、体験・体感型研修の代替として疑似体験型の研修を当社工場、当社グループ国内および海外関係会社に提供しています。
研修はすべてオーダーメイドで、対象者のレベルや発生しやすいリスクなど、各社のニーズに応じたカリキュラムを設定するとともに、AI同時翻訳を活用して英語や中国語をはじめマレー語、インドネシア語、スペイン語、オランダ語など現地語での研修を実施しています。 オンライン研修の受講者からは、直接体験することはできないが、解り易くて多くの気づきが得られたとの評価を受けています。体験・体感型研修を完全に置き換えられるものではありませんが、講師・受講生の移動を必要としないデジタル社会に対応した持続可能な研修スタイルとして今後も積極的に活用を進めていきます。

オンライン研修概要

コンセプト	体験・体感型研修の代替として、ハイブリッド（講義、実演映像、録画動画）＆インタラクティブ（問いかけ、グループ討議）な疑似体験型研修。	
コンテンツ	実績	指差し呼称、静電気・粉塵爆発、酸欠・中毒、被液、転倒、挟まれ・巻き込まれなど運転・安全関連のコンテンツに加え、機械、計装、電気の基礎・トラブルなど設備関連のコンテンツを実施。
	計画中	体験・体感型研修のうち、プラント運転体験、非定常作業研修以外のすべてをオンライン研修化していく予定。研修センター内のバーチャルツアーを計画中。
運用実績	• 国内および海外関係会社各社のニーズに応じたカリキュラムを設定、展開中。 • AI同時翻訳を活用した海外関係会社向け現地語研修を展開中。 • 安全、設備トラブル、労働災害関連の研修を展開中。	

オンライン国内・海外研修実績

	受講者数（総研修時間）			
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
三井化学・国内関係会社	143名（40hrs）	748名（2,992hrs）	782名（3,552hrs）	604名（2,379hrs）
海外関係会社	10名（3hrs）	174名（696hrs）	211名（513hrs）	269名（661hrs）



オンライン研修の様子
「問いかけを多用し、考えさせ、気づかせる」



AI同時翻訳を活用した研修画面
（研修テキスト、翻訳ソフト、参加者モニター）

出前研修（VR研修）

新型コロナウイルス感染症の影響により当センタースタッフが現地に直接出向く出前研修の実施が難しいことから、2020年度からVR研修の運用を改善し、機材を貸し出しする新たな研修方法を確立し、当社工場および関係会社に展開しています。2023年度は、当社5工場で670名、関係会社で509名の従業員が受講しました。特に新入社員の労働災害防止や安全意識向上に効果を上げています。協力会社および研究部門向けのコンテンツを追加し、今後も対象者をさらに拡大していきます。

VR安全研修

目的	VRの活用による研修カリキュラムの充実と研修効果向上	
期待する効果	①通常では体験できない事故を仮想空間で体験し、危険感受性を高める ②研修場所・時間の制約が少なく、多人数での研修が可能	
VR機材	茂原研修センター	3セット
	名古屋研修センター	1セット
コンテンツ	前向き墜落・転落、ベルトコンベア挟まれ、階段降下中転倒、ローラー巻き込まれ、墜落転落 （カスタマイズVer.）、ベント詰まり突き出し吹出発火、粉塵爆発災害、配管メンテ中の残圧吹き出し災害、電源盤感電、フォークリフト前進・後退、ディスクグラインダーキックバック、カッター作業切創、フラスコ内反応爆発、ガラス管組み立て切創などを展開中	

出前研修実績

当社グループ従業員向け				
	受講者数（総研修時間）			
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
出前研修（VR研修）	283名（2,264hrs）	1,287名（5,148hrs）	1,093名（4,682hrs）	1,178名（4,712hrs）

技術研修センターのグローバル展開

2018年度から、グループグローバル経営を支える基盤となる人材育成に積極的に取り組んでいます。三井化学だけでなく、国内外関係会社各社固有のニーズに対して、より現場に寄り添った教育や人材育成支援を行っています。
東南アジア地区関係会社については、タイのSiamグループの技術研修センター（Operation Excellence Training Center, OETC）を活用し、タイ語および英語による研修を実施しています。Siamグループには、当社の研修設備と研修ノウハウをライセンスしており、日本国内と同レベルの研修が提供されています。また、オンライン研修は、AI同時通訳を活用した現地語での研修が可能となり、各社のニーズに沿ったカリキュラムを編成するなど、海外関係会社の研修機会増加に貢献しております。

技術研修センターの社外開放

2015年度から、三井化学同様に危険物を取り扱う企業様の研修の場として活用いただくため、当センターを社外開放しています。各業界からの生産現場における人材育成・安全教育に対するニーズは極めて高く、多くの皆様に受講していただいています。受講者の皆様からは「自社でも活用できる多くの気付きがあった」、「事故・災害事例に基づく体験型研修は理解しやすかった」など、高い評価をいただいています。2023年度は新型コロナウイルス感染症が5類に移行し、3年余り続いたコロナ禍がようやく収束したことにより、社外からの研修受講者数、並びに見学者数は大幅に増加しました。

社外向け研修（茂原研修センター）・見学対応（茂原研修センターおよび名古屋研修センター）実績

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
研修受講者数	109名	106名	221名	265名
見学者数	35名	51名	99名	230名

事故・労災ゼロを実現する社会に向けて少しでも貢献できるよう、当センターを社外の企業様の研修の場として、社外開放しています。
また、京葉臨海コンビナート各社が共同で設立した京葉人材育成会では研修コンテンツ検討を担当しています。

環境保全

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

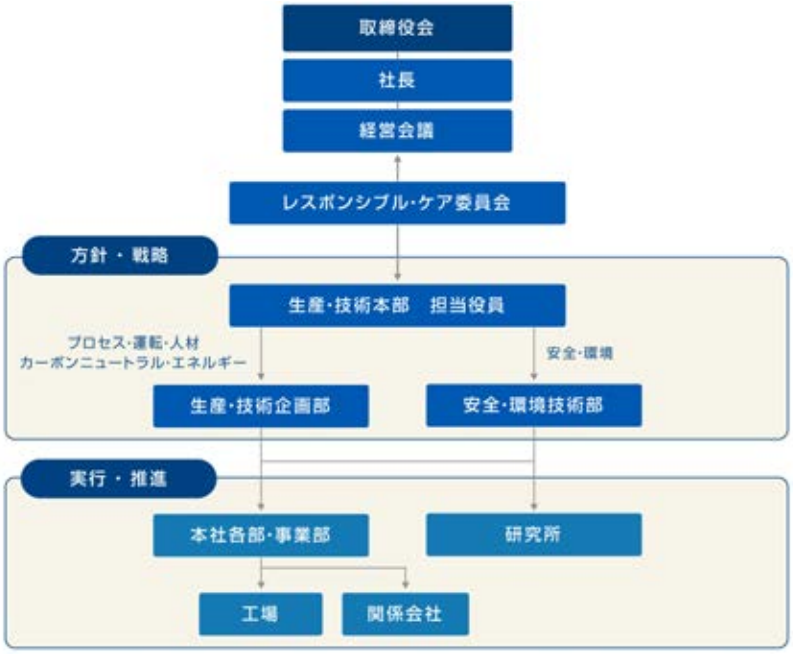
三井化学グループは、事業活動におけるGHG排出、水資源消費、大気・水・土壌への化学物質排出等による、地球環境および生態系に与える負の影響を自ら把握し、最小化していくことが大切だと考えています。当社グループは「地球環境との調和」を企業理念に掲げ、事業の計画段階から、提供する製品のライフサイクル全体における地球環境への負の影響の最小化を目指し、事業活動にともなう環境負荷の低減と化学物質の適正管理の両面から環境保全に取り組んでいます。

当社グループは、レスポンシブル・ケア基本方針において、「製品のライフサイクルにわたる人と環境へのリスクを評価し、人々の健康の確保と環境負荷の低減を図ります」と掲げ、人々の生活の質の向上と地球環境の保全に貢献する製品・サービス・技術を積極的に開発し、社会に提供していくことを謳っています。これらの方針に従い、環境保全に関する基本事項を環境安全管理に関する社則に定め、環境保全を推進しています。

※ 気候変動対応方針についてはこちらをご覧ください。
※ 製品・サービスを通じた環境負荷の低減についてはこちらをご覧ください。
※ プロダクトスチュワードシップについてはこちらをご覧ください。

体制・責任者

生産・技術本部担当役員を責任者とし、生産・技術企画部、安全・環境技術部の総括のもと、各事業部、生産拠点、関係会社と連携し、三井化学グループで環境保全を推進しています。



生産・技術企画部の役割

生産・技術（プロセス・運転、人材、カーボンニュートラル、エネルギー）戦略の策定、展開・推進、管理、および全社横断的な諸機能の実行および支援を行います。また、プロセス・運転技術の統括を行います。

安全・環境技術部の役割

生産・技術（安全・環境）に関する戦略の策定、展開・推進、管理、および全社横断的な諸機能の実行および支援を行います。また、安全・環境技術の統括、および維持・強化や生産技術に関わる研修・教育を担っています。

本社各部・事業部の役割

レスポンシブル・ケア委員会で決定した方針に沿って、事業計画の検討や事業活動の実行にあたって環境対策を検討、実施し、工場等他部門による環境対策が実施されていることを確認しています。また、所管する関係会社に対して、環境安全に関する助言、指導等の支援を行います。

工場の役割

環境保全の確保（社員の意識の向上、適正な操業の維持管理、設備の健全な状態での保持および作業環境の整備）を行います。また、安全衛生委員会での環境保全に関する事項についての検討、および、設備の新増設または改造時の企画、設計等において、環境保全に関する重要事項の評価および対策の審議を行います。その他、生産、物流、保全等における委託先選定にあたっての、環境保全に関する適格性評価を行います。

モニタリング

生産・技術企画部および安全・環境技術部が、当社グループにおける環境保全に関する重点課題目標の達成状況の確認、進捗の把握を行います。また、各拠点のGHG排出量など環境保全に関連するデータの収集（年1回）、解析、グループ全体への情報共有を行う他、レスポンシブル・ケア委員会において、環境・安全の状況を定期的に評価し、改善を図っています。

内部監査

内部統制室による三井化学グループの工場、研究所に対しての環境安全監査（環境保全および安全・保安）を実施しています。

環境安全監査（環境保全）	監査実施部門	内部統制室
	対象	三井化学およびグループ関係会社の工場と研究所
	内容	環境保全状況および関係法令を遵守しているかなどを確認。是正や改善が必要な不備について指摘。
	頻度	1年から3年の周期（監査先の規模や業態および管理レベル等を考慮）

目標・実績

GHG / エネルギー

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
GHG排出量削減率（Scope1+2）＊2013年度比	三井化学グループ	26%	25%	27%	40%（2030年度）
省エネによるGHG排出量※1の削減量（対前年度）	国内	≧2万t	2.8万t	≧2万t	—
エネルギー原単位5年平均低減率	三井化学	≧1%	−1.0%	—	—
エネルギー原単位指数（2009年度：100）※2	三井化学	—	98.8	（≦92.0）	—
エチレン等製造設備におけるエチレン等の生産量当たりのエネルギー使用量※2	三井化学	—	—	（≦11.9 GJ/t）	—

※1 フル稼働ベースの排出量・削減量で、「GHG・エネルギー」のページのグラフで開示している実績値とは異なる。
※2 参考指標

2023年度のGHG排出量削減率（Scope1＋2）は、GHGプロトコルに準拠するよう算定対象範囲を見直したことに伴い、算定対象となる国内関係会社の増加、温対法による算定対象範囲外の非エネルギー起源CO_2への対象範囲拡大の結果、目標に対し未達となりました。

PRTR法対象物質

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
PRTR法対象物質の排出量	三井化学	450t/yに向けた方策策定まとめ	削減予定量に対し82t未達	未達量の削減追加計画の検討と立案	継続的なPRTR法対象物質排出量削減への取り組み

産業廃棄物

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
産業廃棄物 最終処分率	三井化学グループ	≦1%	0.52%	≦1%	≦1%

大気

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
揮発性有機化合物（VOC）排出量	三井化学	≦3,000t	1,443t	≦3,000t	≦2,000t

上記を除く環境保全全般

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
環境事故発生件数	三井化学グループ	0件	0件	0件	0件
環境法令違反件数	三井化学グループ	0件	0件	0件	0件

GHG・エネルギー

三井化学グループは、気候変動対応方針において製造における脱炭素化を掲げ、GHG排出量およびエネルギー消費量の削減に努めています。

＊ 気候変動に関する情報はこちらにも掲載しています。

GHG排出量、エネルギー消費量

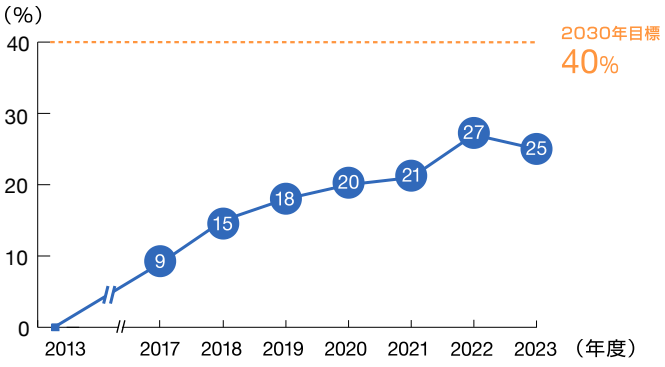
三井化学グループは、深刻化する環境問題とグローバルな脱炭素への要請の高まりを受け、2020年11月に2050年カーボンニュートラル宣言を発表し、さらなるGHG排出削減量の拡大と加速を目指し、2021年6月に「グループグローバルのGHG排出量を2030年度までに40%削減する（2013年度比）」というグループ目標を設定しました。この目標達成に向け、原燃料の低炭素化、省エネルギーの推進、再生可能エネルギーへの転換プロセス革新技術の創出等に積極的に取り組み、脱炭素社会の実現に努めていきます。

三井化学グループの2023年度のGHG排出量（Scope1＋2）は、GHGプロトコルに準拠するよう算定対象範囲を見直したことに伴い、算定対象となる国内関係会社の増加、温対法による算定対象範囲外の非エネルギー起源CO_2への対象範囲拡大の結果、2022年度に比べて上昇しました。

一方、三井化学では、2007年度以降、省エネルギーによるGHG排出量削減目標を設定し、段階的な熱回収の強化や精製工程の効率化等、工場の徹底した省エネ活動を継続しています。2023年度も目標（前年度比2万t以上削減）を上回る2.8万tの削減を達成しました。

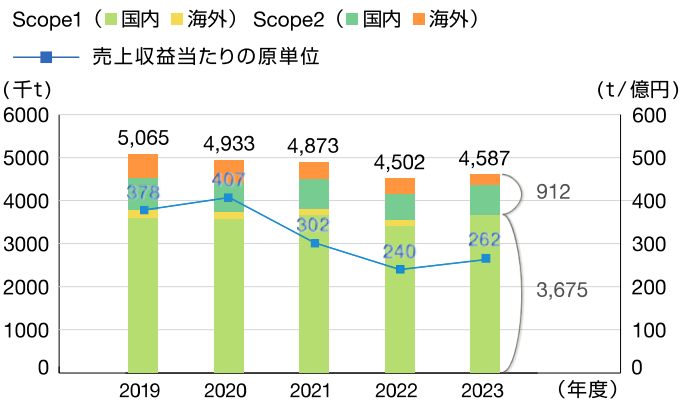
GHG排出量削減率（Scope1＋2）（三井化学グループ）

＊ 2013年度比
＊ 2023年度はGHGプロトコル準拠のため算定対象範囲を拡大



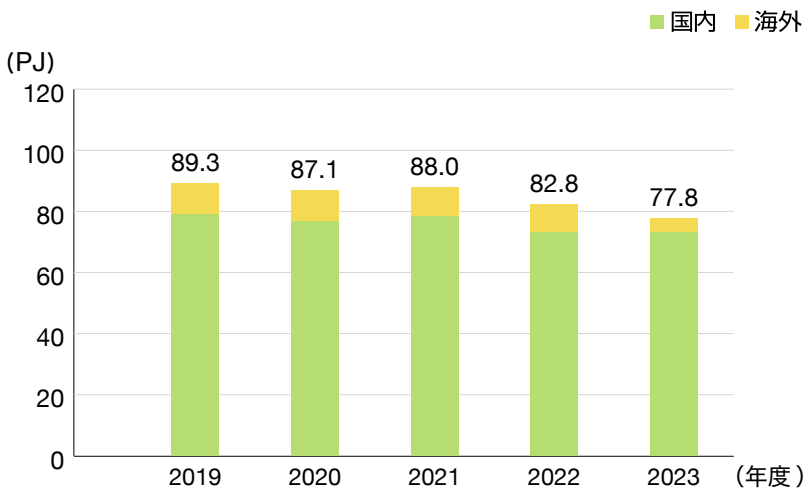
GHGプロトコル準拠のため算定対象範囲を拡大

＊ 2023年度はGHGプロトコル準拠のため算定対象範囲を拡大



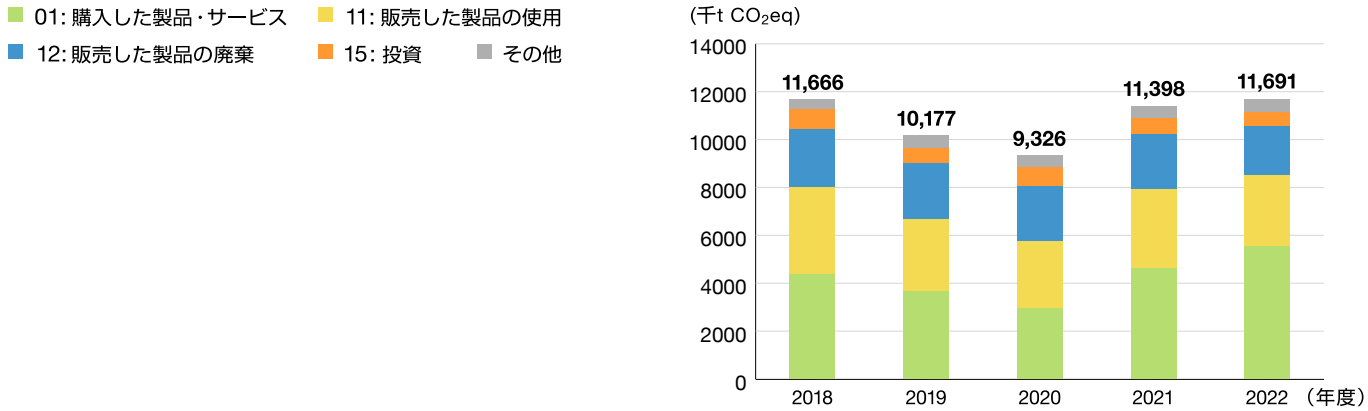
当社のエネルギー消費については、エネルギー原単位5年平均低減率1%以上を目標としていましたが、2023年度は様々な省エネルギー施策に取り組んだものの、低稼働によるエネルギー原単位の悪化を打ち消すことが出来ず、2023年度は1.0%上昇しました。今後も省エネ法の努力目標である5年平均低減率1%以上の達成を目指しますが、5年平均低減率では基準年が移動し、長期的な低減努力を評価することが難しいため、省エネ法のベンチマーク目標（エチレン等製造設備におけるエチレン等の生産量当たりのエネルギー使用量11.9GJ/t以下）や2009年度を基準としたエネルギー消費原単位92%以下を参考指標として省エネルギーに取り組んでいきます。

エネルギー消費量（三井化学グループ）



また、GHG排出量については、原材料購入から顧客での使用、廃棄までのサプライチェーン全体でのGHG排出量を把握するため、自社の事業・生産活動にともなう排出であるScope1＋2とあわせて、間接的な排出であるScope3についても算出しています。

GHG排出量（Scope3）（三井化学）



GHG排出量（Scope3）の内訳（2022年度、三井化学）

カテゴリー	排出量（千t CO_2eq / 年）	排出量の算定方法、算定対象外とした理由
1. 購入した製品・サービス	5,525	排出係数 国立環境研究所「産業連関表による環境負荷原単位データブック（3EID）」 算定方法 環境省・経済産業省「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 Ver2.5（2023.3）」 前提条件・配分方法 等 購入金額より算出。
2. 資本財	136	排出係数 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた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Ver3.3（2023.3）」 算定方法 環境省・経済産業省「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 Ver2.5（2023.3）」 前提条件・配分方法 等 資本財購入金額より算出。
3. Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	272	排出係数 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた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Ver3.3（2023.3）」 算定方法 環境省・経済産業省「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 Ver2.5（2023.3）」 前提条件・配分方法 等 燃料、電気および蒸気購入量。弊社工場構内にあり、弊社とエネルギー管理を一体とする覚書を締結した会社を含む。
4. 輸送・配送（上流）	65	排出係数および算定方法 環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver4.9 2023.4）」 前提条件・配分方法 等 輸送手段別の輸送重量および輸送距離。
5. 事業から出る廃棄物	43	排出係数 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた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Ver3.3（2023.3）」 算定方法 環境省・経済産業省「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 Ver2.5（2023.3）」 前提条件・配分方法 等 社外で処理した廃棄物の種類毎の処理量。
6. 出張	7	排出係数 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた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Ver3.3（2023.3）」 算定方法 環境省・経済産業省「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 Ver2.5（2023.3）」 前提条件・配分方法 等 国内外の交通手段別交通費支給額および宿泊費より算出。国内交通手段別支給額は詳細に区分されていないため、サンプリング調査で航空機、電車、バス、タクシー等の割合を決定。
7. 雇用者の通勤	4	排出係数 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた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Ver3.3（2023.3）」 算定方法 環境省・経済産業省「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 Ver2.5（2023.3）」 前提条件・配分方法 等 交通区分毎の支給額。
8. リース資産（上流）	1	排出係数および算定方法 環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver4.9 2023.4）」 前提条件・配分方法 等 本支店テナントでの電力、空調使用量より算出。
9. 輸送・配送（下流）	算定対象外	当社から顧客までの輸送（B to B）はカテゴリー4に含めている。また当社は素材産業のため、中間製品の比率が高く消費者までの流通を把握できない。従ってその輸送量を合理的に算定することは不可能であるため算定対象から除外。

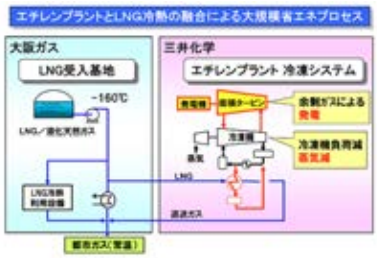
10. 販売した製品の加工	算定対象外	当社は素材産業のため中間製品の比率が多く、顧客でも多数の潜在用途がある。そのバリューチェーン企業が行った加工内容や排出原単位のデータを顧客から収集することは難しい。また、現時点では二次データによって精度よく算定することは不可能であるため算定対象から除外。
11. 販売した製品の使用	2,985	排出係数 環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver4.9 2023.4）」等 算定方法 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver2.5（2023.3）」 前提条件・配分方法 等 燃料、電気および熱、ドライアイス用CO_2の販売量から算出。また、国内自動車部材として販売した当社製品について、自動車使用時のCO_2排出量を部材の重量で配分して算定。
12. 販売した製品の廃棄	2,034	排出係数 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた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Ver3.3（2023.3）」 算定方法 環境省・経済産業省「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 Ver2.5（2023.3）」 前提条件・配分方法 等 当社のポリマー製品および顧客においてポリマー製品となる製品の販売量から算出。
13. リース資産（下流）	算定対象外	当社には当該資産が存在しないため算定対象から除外。
14. フランチャイズ	算定対象外	当社にはフランチャイズが存在しないため算定対象から除外。
15. 投資	619	排出係数 環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver4.9 2023.4）」 算定方法 環境省・経済産業省「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 Ver2.5（2023.3）」 前提条件・配分方法 等 当社グループの関係会社のCO_2排出量を持分比率に準じて累積。
計	11,691	

高効率ガスタービンによる自家発電

三井化学は、大阪工場に高効率ガスタービン発電システムを設置し、2020年12月より営業運転を開始しました。本件は、経済産業省の「平成30年度省エネルギー投資促進に向けた支援補助金（エネルギー使用合理化等事業者支援事業）」に採択され、Daigasエナジー株式会社と共同で実施しています。
本システムの稼働により、当社大阪工場の自家発電比率が向上するとともに、ガスタービン発電設備から発生する高温排ガスをエチレンプラントのナフサ分解炉の燃焼用空気として利用することで、分解炉の使用燃料を削減します。これにより、大阪工場から排出されるCO_2が年間で約7万トン削減できます（2016年度比）。

LNG冷熱を利用した省エネルギープロセス

三井化学および関係会社の大阪石油化学（OPC）は、大阪ガス株式会社と共同で、エチレンプラントにおいてLNG冷熱を利用した省エネプロセスを導入しています。このプロセスは、エチレンプラントにおいて世界で初めて大規模にLNG冷熱を利用した省エネルギープロセスとして2010年10月から運用しています。
LNG（液化天然ガス）は、輸送、保管のために、気体である天然ガスを超低温（-160℃）に冷却することによって液体にしたもので、蒸発させて天然ガスに戻る際に周囲から熱を奪うことで冷却する能力（冷熱）を有しています。当社大阪工場内にあるOPCのエチレンプラントでは、ナフサ（粗製ガソリン）等を高温で熱分解した後、分解ガスを冷却することによりエチレン、プロピレンなどの基礎原料を分離精製しています。当社大阪工場に隣接する大阪ガス泉北製造所より、-160℃のLNGをOPCエチレンプラントに受け入れ、LNGが保有する冷熱を効率的に回収利用することにより、大幅なCO_2削減を実現しました。



CO_2固定化技術

三井化学は、財団法人地球環境産業技術研究機構（RITE）の「CO_2固定化プロジェクト（NEDO委託事業）」に参画し、共同研究成果としてメタノール合成の高活性触媒を開発しました。高活性触媒の改良を進め、2009年に当社大阪工場内で、CO_2固定化技術のパイロット実証検証を行いました。これはメタノール換算100t/年の規模で、工場内から排出されたCO_2を水素によりメタノールに変換する実証検証です。メタノールへの転換率および触媒ライフについて確認を行い、プロセスデータを含む各種データを取得し、技術パッケージ化も実施しました。水素源の確保やコストに課題があり実用化に至っていませんが、世界が目指す低炭素社会の実現に大きく貢献する技術であると考えています。

太陽光発電設備の導入

三井化学グループは、カーボンニュートラル戦略に基づく当社グループのGHG排出量削減の施策として再生可能エネルギーの導入を掲げています。2024年3月、PPA（Power Purchase Agreement）モデルを採用し、当社名古屋工場内の排水プラント跡地（約8,300m²）の遊休地に太陽光発電設備（発電容量950kW）を設置しました。PPAモデルでは、PPA事業者が発電設備を設置し、発電した電気を全量名古屋工場が買い取るシステムとなっています。当社グループは、今後も更なる再エネ電力比率向上に取り組んで参ります。



名古屋工場に設置された太陽光発電設備

その他の取り組み

低炭素原燃料への転換：ナフサクラッカーの燃料転換 〜アンモニア活用〜 〉
低炭素原燃料への転換：水素・アンモニアのサプライチェーン構築に向けた他社・地域連携 〉

産業廃棄物

三井化学グループは、産業廃棄物最終処分率1%以下（産業廃棄物ミニマム化）を目標に掲げています。廃棄物のリサイクル、エネルギー回収をともなう焼却による減量化と工場外産業廃棄物排出量の削減を推進し、最終処分量の削減に取り組んでいます。2023年度も産業廃棄物最終処分率目標を達成し産業廃棄物ミニマム化を維持・継続しています。

＊ データの集計範囲についてはこちらをご覧ください。

なお、当社は廃棄物の処理及び清掃に関する法律（以下廃掃法）に従い、電子マニフェストによる報告を実施しています。

産業廃棄物ミニマム化の取り組み

三井化学グループでは、産業廃棄物をミニマム化すべく、製造プロセスの改善や外部委託先の廃棄物処理状況の把握などを通じて、廃棄物の発生による環境や社会への負のインパクトの把握および削減に努めています。

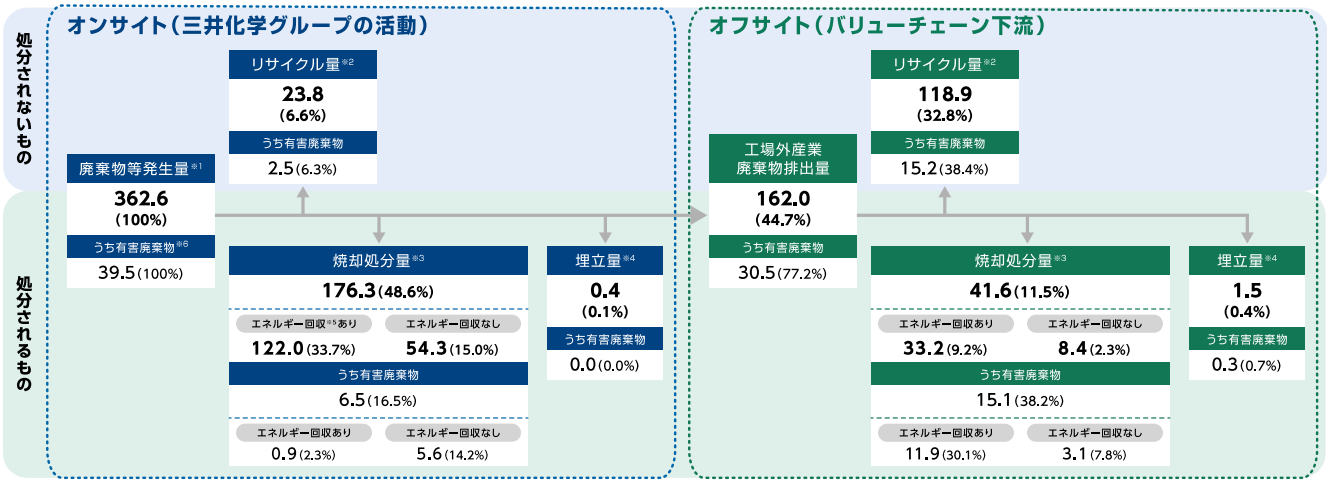
オンサイトにおける取り組み

- 製造工程で発生するローポリマーをエチレンクラッカーに戻し、再資源化。（ケミカルリサイクル）
- 廃油の燃料使用やエネルギー回収を含む焼却。
- 廃酸を中和・脱水処理することによる工場外廃棄物排出量の減量化。

オフサイトにおける取り組み

- 燃料用固形材としての再活用。
- 焼却後、灰をコンクリート原料や道路路盤材へリサイクル。
- 廃油の燃料使用やエネルギー回収。

産業廃棄物処理の流れ（三井化学グループ：2023年度）



＊単位：千t
＊四捨五入により、%数値に若干の誤差があります。

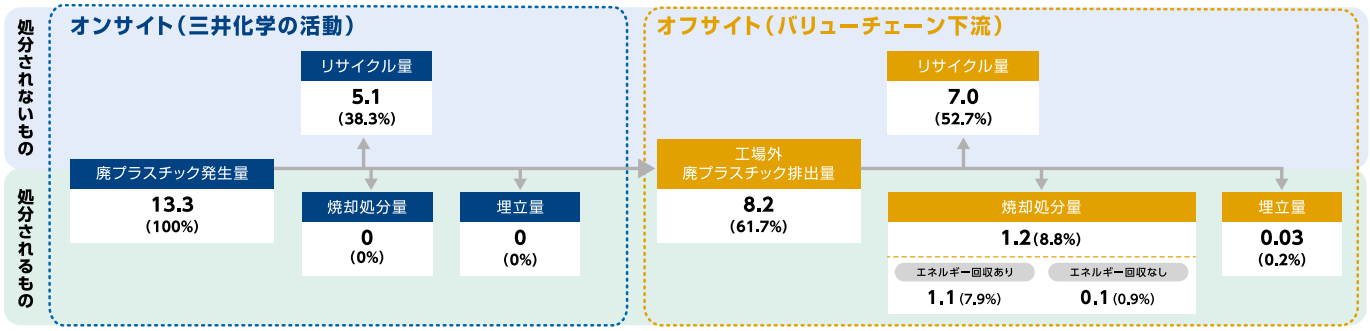
※1 廃棄物等発生量：
汚泥（脱水後の値）、廃プラスチック、ばいじんなど、廃掃法（海外は現地の法令）に定める産業廃棄物の定義に基づき算出。
※2 リサイクル量：
オンサイトリサイクル量は、工場内でのリサイクル量。オフサイトリサイクル量は、工場外において原材料として再利用された廃棄物量。
※3 焼却処分量：
オンサイト焼却処分量は、工場内における減量化量で、焼却後の焼却灰は全量工場外産業廃棄物排出量もしくはオンサイト埋立量に算入。オフサイト焼却処分量は、工場外での焼却処分に伴う減量化量で、焼却後の焼却灰はオフサイト埋立量に算入。
※4 埋立量：
オンサイト埋立量は工場内の埋立処分場での処理量。オフサイト埋立量は外部処理業者の埋立処分場での最終処分量。いずれも焼却後の焼却灰の埋立を含む。
※5 エネルギー回収：
焼却時に発生した熱をボイラーや発電に利用した廃棄物量。廃油等をボイラー等燃料用途で使用した場合も含む。
※6 有害廃棄物量：
廃棄物処理法が定める特別管理産業廃棄物。海外は現地の法令またはバーゼル条約の有害廃棄物の定義に基づき算出。

廃プラスチックのリサイクル

三井化学グループは、廃棄物の中でも、工場外へ排出する廃プラスチックについてリサイクル比率90%以上を維持しています。

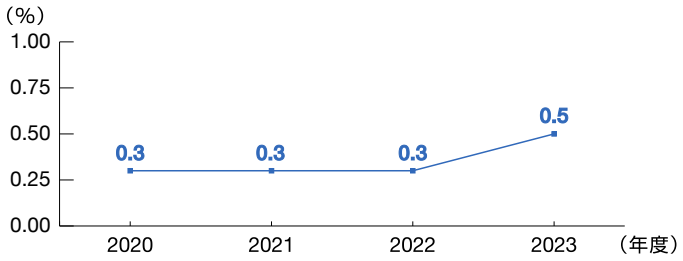
当社はプラスチック資源循環促進法への対応として、2030年度における廃プラスチックの排出量年2万t以下、リサイクル率95%以上を目標に掲げ、高リサイクル率の維持に努めています。
2023年度の当社での排出量は13,300t、リサイクル率は91.0%で目標未達でした。

産業廃棄物のうち廃プラスチックの処理の流れ（三井化学：2023年度）



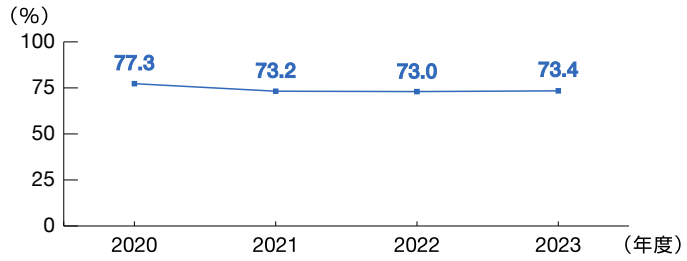
＊単位：千t

産業廃棄物最終処分率（三井化学グループ）



＊産業廃棄物最終処分率＝埋立処分量/廃棄物等発生量

リサイクル率（三井化学グループ）



＊リサイクル率＝オフサイトリサイクル量/工場外産業廃棄物発生量

有害廃棄物の排出削減への取り組み

当社は、国内では廃棄物処理法が定める特別管理産業廃棄物を有害廃棄物と定義し、海外ではバーゼル条約またはその国の有害廃棄物の規定に沿った定義で有害廃棄物を定義しています。有害廃棄物と定義された廃棄物に対しては、社則で廃棄ルールを定め、適切に処理されるよう厳格な管理を行っています。
まずは当社グループにおいて、可能な限り焼却や無害化処理を行うことによる有害物質の除害を行っています。例えば、酸性毒性ガス等は除害設備を通してアルカリ化（中和）を行い、毒性のない他の物質に変えた上で、廃棄処理を行っています。
さらにオフサイト有害廃棄物については、特定管理処理施設での廃棄を行い、電子マニフェストでの報告を行っています。
また、水銀については「水銀による環境の汚染の防止に関する法律」に基づき、新たな水銀含有物質の利用はありません。使用中の蛍光灯等に含まれる水銀の廃棄については、特定管理産業廃棄物として、社則に従った適切な廃棄を行っています。

環境負荷物質

三井化学グループは、揮発性有機化合物（VOC）、NOx、SOx、ばいじん、有害大気汚染物質、PRTR法対象物質の排出量をモニタリングし、環境負荷低減に努めています。

＊ データの集計範囲についてはこちらをご覧ください。

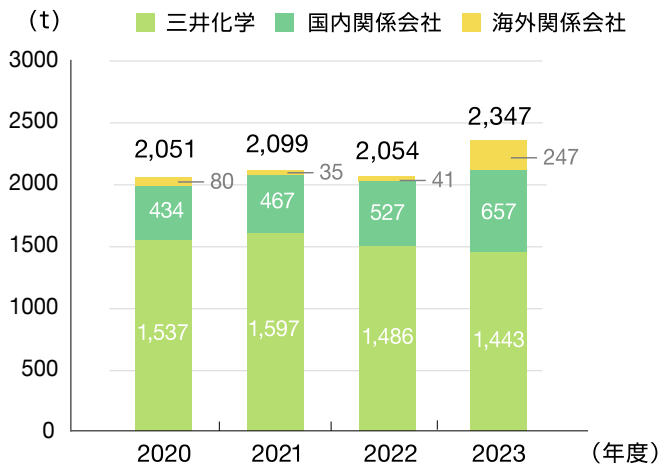
大気

大気汚染防止法で規定された有害大気汚染物質のなかでも、健康に対するリスクが高いと考えられる優先取り組み物質について排出量をモニタリングし、その削減を図っています。

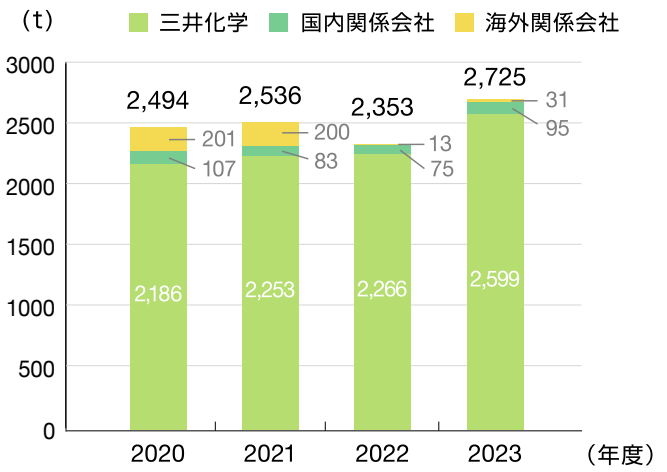
揮発性有機化合物（VOC）排出量について、日本政府は「2010年度までに固定排出源からのVOC排出量を2000年度比で30%削減する」という目標を掲げました。三井化学の場合、2000年度の排出量が8,523tであるため5,966t/年が目標になりますが、さらに厳しい3,000t/年以下という目標を掲げて2010年度までに大幅に削減し達成しました。引き続きこの水準を維持できるよう努めていきます。

当社グループは様々な化学製品を製造しているため、製造で使用する溶剤、樹脂成型で副生する分解物等、種々のVOCが排出されます。それに対し、活性炭等の吸着剤による吸着、酸・アルカリ水による中和、燃焼による分解、PSA（Pressure Swing Adsorption）による回収などの手法で大気への排出量を削減しています。
また、化学製品の製造過程において燃料を燃焼させる際などに、SOx、NOx、ばいじんが発生します。これらに対しても集塵機・洗浄塔の導入や触媒の使用による除去、窒素や硫黄を含まない燃料の選定等を行い、大気への排出を抑制する対策を行っています。

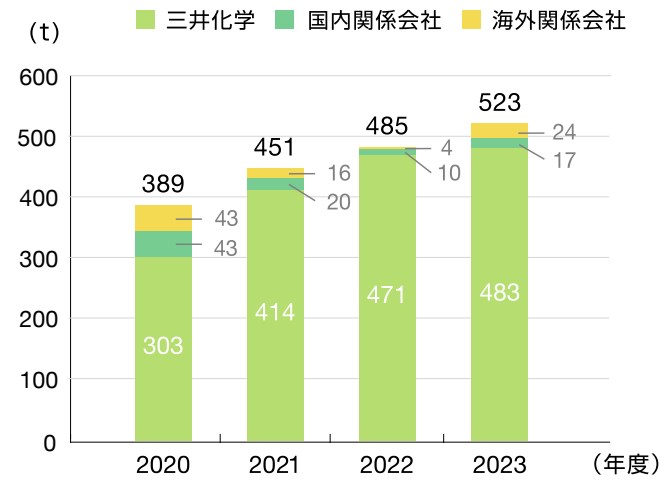
揮発性有機化合物（VOC）排出量



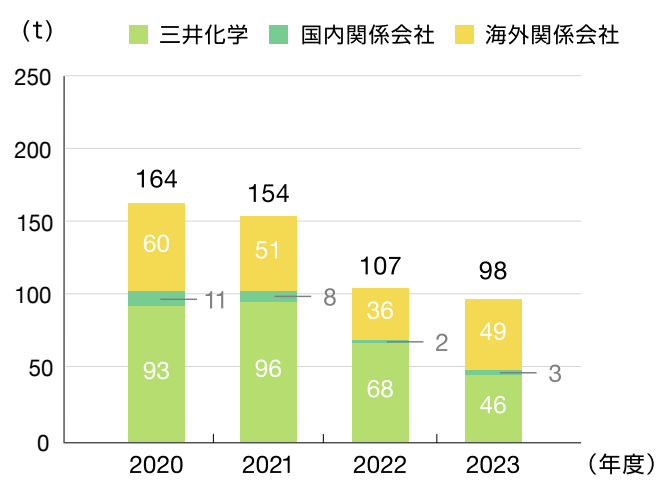
NOx排出量



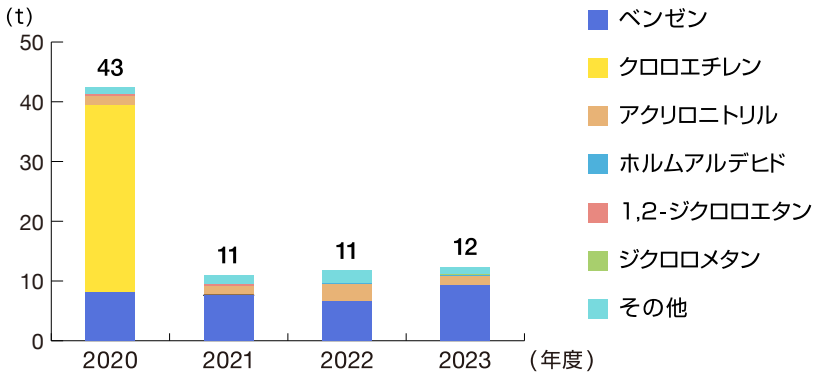
SOx排出量



ばいじん排出量



有害大気汚染物質排出量（三井化学）



※ 上記以前の排出量。
771t（1995年度）、445t（2000年度）、110t（2005年度）

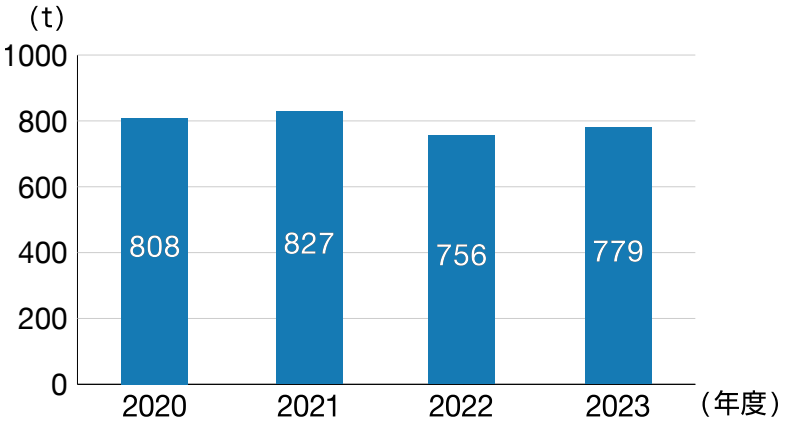
PRTR法対象物質

三井化学は、「特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律（PRTR※法）」に基づき、毎年、製造あるいは使用した指定化学物質について、環境への排出量および移動量を国に届け出ています。
排出量の管理を継続的に強化するとともに、年間の排出量450t以下に向けて、方策の策定を行っています。
現在、2025年度末までにPRTR排出量の年間の排出量450t以下を達成すべく、その削減に向けた設備改造のための投融資計画を進行しています。具体的には、ヘキサンやトルエンを主とする排ガスの回収・処理プロセスの改善・見直しを行う予定です。

※PRTR：
Pollutant Release and Transfer Register。

事業所別PRTRデータ (PDF : 595 KB)

PRTR法対象物質の排出量（三井化学）



＊三井化学の集計範囲：三井化学生産拠点およびVISION HUB® SODEGAURA

事業所別PRTRデータ(2023 年度)

三井化学として届出をした年間取扱量 1t 以上の物質において、
排出量の多かった上位 10 物質とダイオキシン類の数値データを事業所別にまとめました。

（単位：t/年、ただしダイオキシン類のみmg-TEQ/年）

市原工場

物質名称	政令指定番号	排出量			
		大気	水質	土壌	合計
ヘキサン	1-436	134.99	0.00	0.00	134.99
トルエン	1-347	19.22	0.01	0.00	19.23
キシレン	1-103	8.16	0.01	0.00	8.17
クメン	1-106	7.22	0.01	0.00	7.23
エチルベンゼン	1-073	4.51	0.00	0.00	4.51
エピクロロヒドリン	1-086	4.07	0.00	0.00	4.07
ベンゼン	1-452	3.24	0.01	0.00	3.24
1-ヘキセン	1-439	2.61	0.00	0.00	2.61
メチルイソブチルケトン	1-472	2.30	0.00	0.00	2.30
フェノール	1-391	0.74	0.14	0.00	0.88

茂原分工場

物質名称	政令指定番号	排出量			
		大気	水質	土壌	合計
メタクリル酸メチル	1-469	0.16	0.00	0.00	0.16
スチレン	1-275	0.14	0.00	0.00	0.14
ヘプタン	1-442	0.04	0.00	0.00	0.04
キシレン	1-103	0.02	0.00	0.00	0.02
アクリル酸及びその水溶性塩	1-006	0.02	0.00	0.00	0.02
トルエン	1-347	0.02	0.00	0.00	0.02
エチルベンゼン	1-073	0.01	0.00	0.00	0.01
トリメチルベンゼン	1-342	0.01	0.00	0.00	0.01
アクリルアミド	1-003	0.00	0.00	0.00	0.00
アクリル酸メチル	1-010	0.00	0.00	0.00	0.00

名古屋工場

物質名称	政令指定番号	排出量			
		大気	水質	土壌	合計
ポリ(オキシエチレン)＝アルキルエーテル (アルキル基の炭素数が 12 から 15 までのもの及びその混合物に限る。)	1-460	2.36	0.00	0.00	2.36
トルエン	1-347	1.36	0.00	0.00	1.36
1,2-エポキシプロパン	1-088	1.22	1.60	0.00	2.82
シクロヘキサン	1-176	1.06	0.00	0.00	1.06
スチレン	1-275	0.29	0.11	0.00	0.40
エチルベンゼン	1-073	0.23	0.00	0.00	0.23
キシレン	1-103	0.23	0.00	0.00	0.23
アルファ-アルキル-オメガ-ヒドロキシポリ(オキシエチレン) (アルキル基の炭素数が 9 から 11 までのもの及びその混合物であって、数平均分子量が 1,000 未満のものに限る。)	1-041	0.15	0.00	0.00	0.15
エチレンオキシド	1-075	0.14	0.12	0.00	0.26
N,N-ジメチルホルムアミド	1-264	0.03	0.00	0.00	0.03

大阪工場

物質名称	政令指定番号	排出量			
		大気	水質	土壌	合計
クメン	1-106	12.17	0.00	0.00	12.17
ジシクロペンタジエン	1-217	6.36	0.00	0.00	6.36
ベンゼン	1-452	5.04	0.01	0.00	5.05
アルファ-メチルスチレン	1-482	3.19	0.00	0.00	3.19
トルエン	1-347	1.94	0.00	0.00	1.94
メタクリル酸メチル	1-469	1.58	0.00	0.00	1.58
アクリロニトリル	1-011	1.46	0.01	0.00	1.47
スチレン	1-275	1.45	0.00	0.00	1.46
ヘプタン	1-442	1.33	0.00	0.00	1.33
フェノール	1-391	0.61	0.23	0.00	0.84
ダイオキシン類	1-278	0.00	0.00	0.00	0.00

岩国大竹工場

物質名称	政令指定番号	排出量			
		大気	水質	土壌	合計
ヘキサン	1-436	100.99	0.00	0.00	100.99
メチルイソブチルケトン	1-472	31.40	0.00	0.00	31.40
キシレン	1-103	10.50	0.00	0.00	10.50
トルエン	1-347	9.03	0.04	0.00	9.07
ブロモメタン	1-429	1.39	0.00	0.00	1.39
シクロヘキサン	1-176	0.99	0.00	0.00	0.99
ベンゼン	1-452	0.74	0.00	0.00	0.74
アセトアルデヒド	1-017	0.63	0.00	0.00	0.63
エチルベンゼン	1-073	0.48	0.00	0.00	0.48
トリメチルベンゼン	1-342	0.30	0.00	0.00	0.30
ダイオキシン類	1-278	0.02	0.04	0.00	0.06

徳山分工場

物質名称	政令指定番号	排出量			
		大気	水域	土壌	合計
1,2-エポキシプロパン	1-088	3.70	0.00	0.00	3.70
エチレンオキシド	1-075	0.11	0.00	0.00	0.11
メチルナフタレン	1-486	0.08	0.00	0.00	0.08
エチレンジアミン	1-079	0.02	0.00	0.00	0.02
スチレン	1-275	0.00	0.00	0.00	0.00

大牟田工場

物質名称	政令指定番号	排出量			
		大気	水質	土壌	合計
トルエン	1-347	288.14	0.29	0.00	288.43
ジクロロベンゼン	1-208	36.84	0.44	0.00	37.28
シクロヘキサン	1-176	30.66	0.00	0.00	30.66
ジシクロペンタジエン	1-217	13.67	0.00	0.00	13.67
エピクロロヒドリン	1-086	7.91	0.00	0.00	7.91
(RS)-N-[2-(1,3-ジメチルブチル)-3-チエニル]-1-メチル-3-(トリフルオロメチル)-1H-ピラゾール-4-カルボキサミド	1-259	2.23	0.03	0.00	2.25
フェノール	1-391	1.87	0.00	0.00	1.87
トリエチルアミン	1-321	0.82	0.56	0.00	1.38
キシレン	1-103	0.28	0.00	0.00	0.28
エチルベンゼン	1-073	0.25	0.00	0.00	0.25
ダイオキシン類	1-278	0.00	2.84	0.00	2.84

VISION HUB® SODEGAURA

物質名称	政令指定番号	排出量			
		大気	水質	土壌	合計
ジクロロベンゼン	1-208	0.13	0.00	0.00	0.13
ヘキサン	1-436	0.06	0.00	0.00	0.06
トルエン	1-347	0.00	0.00	0.00	0.00
メチレンビス(4,1-フェニレン)＝ジイソシアネート	1-498	0.00	0.00	0.00	0.00

水

三井化学グループは様々な化学製品を製造しており、水はその製造過程において必要不可欠です。例えば、製造プロセスでの加熱や冷却、製品の洗浄、製造工程で生じる化学物質の除害設備、排水設備等で水を使用します。
当社グループは水資源に関する基本的な考え方を制定し、水資源の利用や水環境の保全の適正管理に努めています。また、持続可能な調達ガイドライン において、サプライヤーにも排水管理や水の効率的な利用を求めています。

＊ データの集計範囲についてはこちらをご覧ください。

気候変動対応方針 >

水資源に関する基本的な考え方

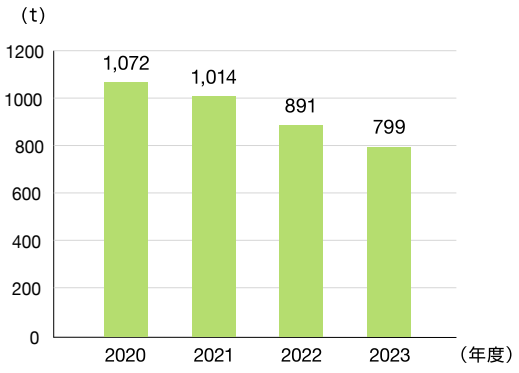
1. 水資源が限られた大切な資源であり、その保全が世界的な重要課題であると認識しています。
2. 良質な水資源の利用は操業には不可欠であり、効率的水利用促進に努めてまいります。
3. 水資源は、地域的、時間的に遍在するという特性のもと、各国・地域において個別に適正な管理を実施してまいります。

水質汚濁物質の削減

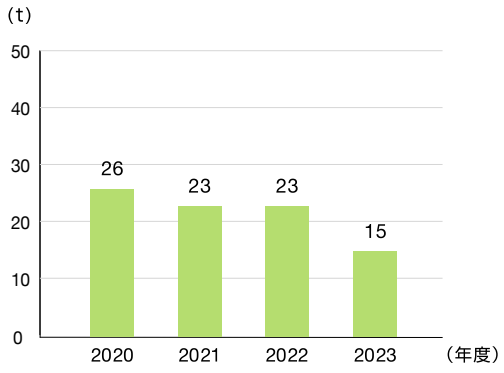
三井化学グループは法令や条例の規定値を目標値と定め、COD、窒素、リンなどの水質汚濁物質の排出量をモニタリングし、水環境の保全に努めています。また、各々の水質汚濁物質の排出量は、目標値を大きく下回るレベルで管理できています。
水を多く使用する国内の生産拠点では、各プラントの排水を集約し、中和や油分分離、固形物除去などを行っています。また、微生物を利用して排水中の有機物を削減する活性汚泥処理を行っています。微生物の有機物分解を阻害する物質や難分解性の有機物を含む排水については、活性汚泥処理が難しいため、オゾン処理、燃焼処理、アナモックス処理※等を行ってから、通常の排水処理を実施しています。

※ アナモックス処理：
アナモックス菌を使用して、アンモニア濃度が高い排水から窒素分を除去する処理。

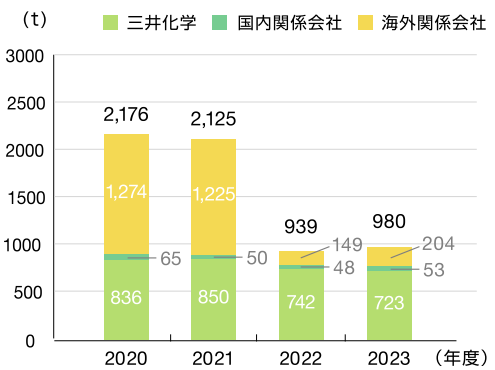
全窒素排出量（三井化学）



全リン排出量（三井化学）



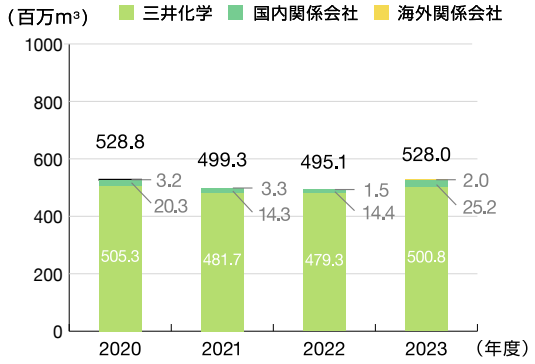
COD、BOD排出量（三井化学グループ）



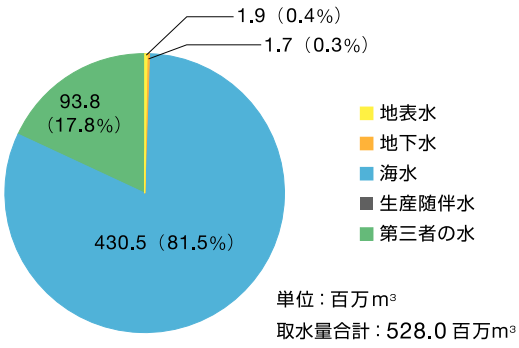
効率的な水利用

三井化学グループは、取水量、放流水量や水リサイクル量をモニタリングして水消費量の把握を行い、効率的な水利用に取り組んでいます。例えば、三井化学では年度予算において前年度実績を下回る製品単位当たりの水消費量目標を設定するなど、水消費量の削減に努めています。特に水を多く使用する生産拠点では、循環式冷却水利用など水のリサイクルを積極的に行うことで取水量、水消費量の削減に取り組んでいます。

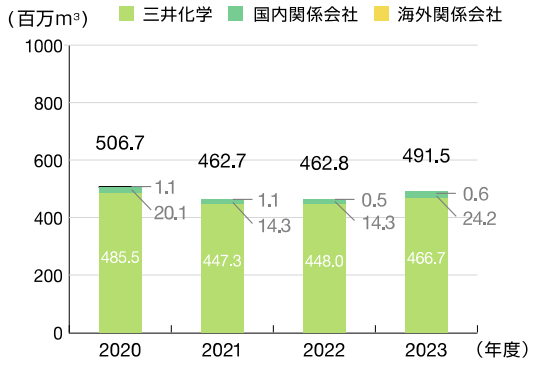
取水量
（地表水、地下水、海水、生産随伴水、第三者の水）



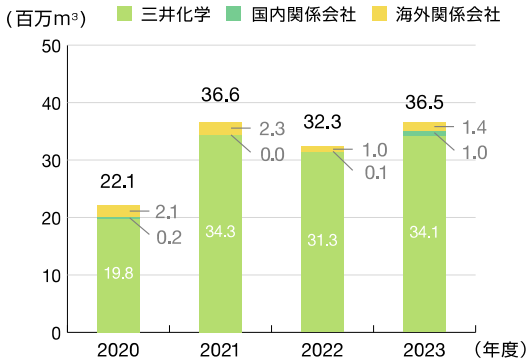
取水量の内訳
（三井化学グループ：2023年度）



放流水量

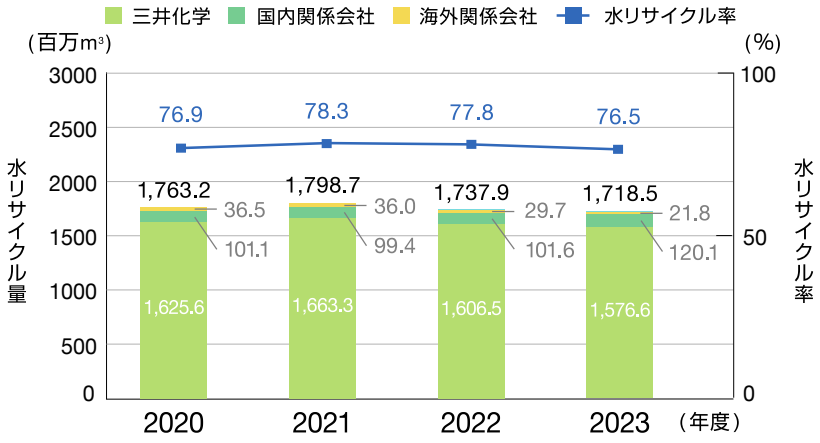


水消費量※



※ 水消費量＝取水量－放流水量

水リサイクル量および水リサイクル率※



※ 水リサイクル率＝水リサイクル量／（取水量＋水リサイクル量）

水リスク評価

三井化学グループは国内外の各生産拠点について、現在から2050年までの水リスク評価を行っています。評価ツールとして、WRI（世界資源研究所）のAQUEDUCT Water Risk AtlasとWWF（世界自然保護基金）のWater Risk Filterを主に用いています。まず、AQUEDUCTを用いて水ストレス地域の候補を確認した上で、異なる視点を持つWater Risk Filterも用いて、水ストレス地域を絞り込んでいます。2024年度はインドとアメリカの2拠点を水ストレス地域としました。それら地域については、そこで製造される製品の水原単位、水使用量、現地情報等から詳細な評価を行うことにしています。そのうちインドの拠点については、2021年度に詳細評価を行い、水リスクが高くないことを確認しています。アメリカの拠点については、今後詳細評価を行っていきます。

これらツールを用いた水リスク評価は毎年実施しており、新規プラント導入時も同様の評価を実施しています。昨今、環境分野においてもダブルマテリアリティ視点での評価が求められていることも踏まえ、今後は自然資本および生物多様性を含めた総合的水リスク評価方法を再構築していきます。また、生物多様性リスクも水リスクの一部として、IBAT※を使用し、生産拠点での保護地域、保護優先地域、絶滅危惧種、淡水域の絶滅危惧種を評価項目として、生物多様性リスクの情報を収集、検討しています。

TCFD提言への賛同に付随して、気候変動による各生産拠点の物理的リスク（洪水等）についてもIPCC RCP4.5および8.5シナリオ情報等をもとに評価を実施しています。評価対象として、グローバルにおける8エリア（日本、中国、韓国、台湾、東南アジア、インド、アメリカ、欧州、ブラジル、メキシコ）において重要度が高い68拠点を抽出し、河川洪水、沿岸洪水（高潮）のリスクについて分析・評価しています。洪水に関しては、日本、中国をはじめとする東アジア、東南アジアにおいてリスクが高い傾向にあり、将来的には多くのエリアで発生頻度が増加すると予測されています。
また、リスクのインパクト評価として、各拠点で100年に1度の洪水による資産価値低下および営業停止の被害額について、評価モデルを使用して2020年~2080年にわたり評価を行いました。河川洪水については、国内外拠点で2030年以降に影響が大きくなる可能性が示唆されました。今後、TCFD提言での物理的リスク評価の更なる展開と合わせて、さらにインパクト評価の対象生産拠点を拡大し、インパクト評価結果をもとに対応の要否を判定して、必要なものについては、事業戦略に反映していく予定です。

※ IBAT：
Integrated Biodiversity Assessment Tool。バードライフ・インターナショナル、コンサベーション・インターナショナル、IUCN（国際自然保護連合）、UNEP（国連環境計画）、WCMC（国際自然保全モニタリングセンター）との連名で開発された、自然保護に関する基礎データや最新情報にアクセスできるツール。

生物多様性

三井化学グループは、製造・提供する製品のライフサイクル全体における、地球環境および生態系への悪影響の最小化を目指しています。
化学製品の製造では、電気・熱等のエネルギー消費によるGHG排出、製造での加熱・冷却・洗浄による水資源消費、排水からの水質汚染により、大気・水・土壌を介して生物多様性に影響を与える可能性があります。また、化学製品のライフサイクルにおける製造・使用・廃棄ステージでは、有害性のある化学物質および分解物の環境排出により、生物種の減少につながる可能性があります。
当社グループは、生物多様性の損失を防ぐため、気候変動の緩和、資源循環の推進、化学物質管理、環境負荷物質の低減をはじめ、下記の取り組みを行い、「地球環境との調和」の実現を目指します。

生物多様性の保全に関する基本的な考え方

1. 自然と生物多様性の恵みに感謝し、環境保全が世界的に重要な課題であることを認識し、事業活動を行います。
2. 環境に配慮した材、製品、サービスの提供を通じて生物多様性保全に配慮し、広く社会に貢献します。
3. 生物多様性に関する国際的な取り決めを遵守します。
4. 国内外の地域、社内外の関係者と連携してサプライチェーンにおける影響に配慮し、生物多様性の保全に努めます。
5. 生物多様性の保全に向けて、ステークホルダーからも信頼される、社員による社会貢献活動を推進してまいります。

生物多様性リスクの評価

三井化学グループの生産活動と事業活動における環境負荷を減らすことが、生物多様性の保全につながると考え、化学物質管理、GHG排出削減、水資源管理などに取り組んでいます。
2017年度に、当社グループ生産拠点周辺の生態系の調査を実施しました。調査にはIBAT※を使用し、各生産拠点から半径3km以内に自然保護地域（世界自然遺産、IUCNカテゴリーI, II, III、ラムサール条約湿地）がないことを確認しました。2023年度にはWWFが公表しているBiodiversity Risk Filterを用いて、当社国内外グループ拠点の評価を行いました。当社が属する産業分類にてHigh以上となっている重要項目を対象とし、影響/依存項目ごとにリスク評価を行いました。その結果抽出された影響項目は汚染のみ、依存項目は地すべり、熱帯低気圧、メディアの精査の3つでした。今後はTNFDで示されているガイダンス等も踏まえ、評価方法の更新を行い、リスク評価の精度を上げていきます。

※ IBAT：
Integrated Biodiversity Assessment Tool。バードライフ・インターナショナル、コンサベーション・インターナショナル、IUCN（国際自然保護連合）、UNEP（国連環境計画）、WCMC（国際自然保全モニタリングセンター）との連名で開発された、自然保護に関する基礎データや最新情報にアクセスできるツール。

製品・サービスを通じた貢献

三井化学グループは、環境負荷低減に貢献する製品・サービスの開発に取り組んでいます。環境貢献価値を示すBlue Value®を設定し、「CO_2を減らす」「資源を守る」「自然と共生する」ことに貢献する製品をBlue Value®製品として認定しています。VISION 2030では、KPIのひとつとしてBlue Value®製品の売上収益比率を掲げており、生物多様性の保全にもつながる製品群の拡大を目指しています。
また、社会課題視点のビジネスへの転換を強力に進めている当社グループでは、生物多様性に関連した社会課題についても着目し、課題解決に資する製品・サービスの提供を目指しています。

TOPICS：海洋生物の保全を目指した製品開発

三井化学は海水中に含まれるミネラルを最大75%配合した製品NAGORI®※を開発しています。
この製品は、水不足という社会課題へのソリューションである海水淡水化技術が、その過程で排出される濃縮水によって珊瑚が死滅するという別の新たな課題を引き起こしてしまうトレードオフの側面があるという事実に着目し、この濃縮水に多量に含まれるミネラルを主原料とした製品開発ができないかという社員のアイデアから生まれました。
NAGORI®は、2018年度のグッドデザイン賞ベスト100にも選出され、審査員からも環境課題に対して革新的な化学技術を活用している点などが高く評価されました。

※ NAGORI®：
海のミネラルから生まれたイノベーティブ素材。三井化学が得意とするコンパウンド技術により、陶器のような熱伝導性と重量感、量産加工性を持たせることに成功。
将来的には、原料となるミネラルを海水淡水化の過程において廃棄される濃縮水を利用することを見据えており、化学会社として環境性やSDGsにどのように取り組むべきか、真のサステナビリティに近づく未来社会のあり方を提示しています。



NAGORI®樹脂で作ったビアタンブラー

NAGORI®樹脂が2018年度グッドデザイン賞受賞、「グッドデザイン・ベスト 100」にも選出 〉

サプライチェーンにおける貢献

原材料の調達では購買方針に則り、環境負荷の少ない原材料、取引先の選定に努めています。また、持続可能な調達ガイドライン にも「生物多様性の保全」を盛り込み取引先にも生物多様性の保全に取り組むことを要請しています。物流工程では、モーダルシフトや共同物流など、環境負荷低減に取り組んでいます。また、顧客に対しては、製品の安全性情報を提供することで、顧客が製品を適切に取り扱い、環境への影響が最小限となるように努めています。

イニシアティブへの参加

三井化学は2021年6月に設立された国際イニシアティブである自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature related Financial Disclosures、以下「TNFD」）の趣旨に賛同し、TNFDフォーラムに参画しています。
また、国内においても経団連生物多様性宣言 の趣旨に賛同し、生物多様性民間参画パートナーシップに参画しており、経団連生物多様性宣言イニシアチブ にて当社の方針と取り組みが紹介されています。

イニシアティブの支持 〉

生物多様性保全に繋がる社会活動

三井化学グループの各事業所において、生物多様性の保全に向けた環境づくりに取り組んでいます。

＊ 主な活動についてはこちらに掲載しています。

大牟田工場の保全活動

三井化学大牟田工場（福岡県）はその広大な敷地に東京ドーム1.2倍（約5.4ヘクタール）の保存樹林を持ち、持続性のある保全活動に取り組んでいます。2009年には自然環境の保全を重要な課題のひとつと位置づける大牟田市からの要請により、敷地内（高取山南側）の樹木森林の自然環境調査に協力しました。大牟田市自然環境調査研究会による調査では、当工場管理の樹木森林に、希少植物・生物などが生息していることが判明し、『大牟田市自然環境調査報告書』としてまとめられました。

調査で確認された希少野生生物（一例）

植物	ハクチョウゲ
	イヌカタヒバ
両生類	ニホンアカガエル
昆虫類	ベニツチカメムシ



環境保全団体への寄付

三井化学の従業員の寄付基金「ちびっとワンコイン」から、海や川の環境保全活動を実施している環境NGO一般社団法人JEAN への寄付を2015年度より毎年行っています。

環境会計・コンプライアンス

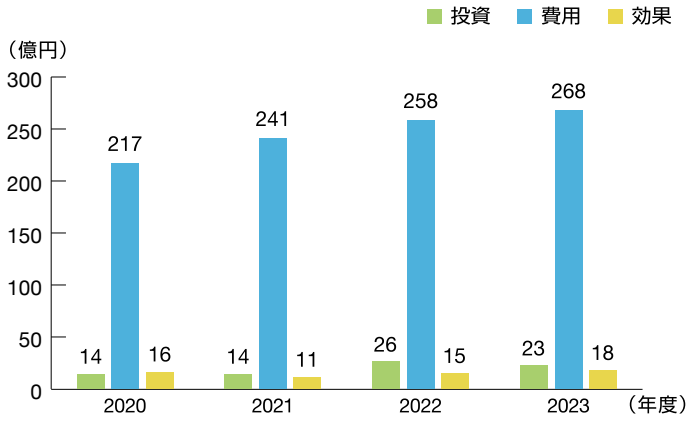
環境コンプライアンス

三井化学グループは、各国・地域における環境関連の法規制遵守や地域住民の皆様からの意見・苦情の対応が環境コンプライアンス上重要であると考えています。
環境関連の法規制については各拠点での監査実施や、従業員への教育などを通して環境法令違反ゼロを目指しています。また、各事業所では、近隣住民の皆様に各事業所の運営をご理解いただくため、定期的に意見交換会を実施しています。近隣住民の皆様の苦情・意見は各事業所のほか、内部通報窓口でも受け付けています。
このような取り組みの結果、2023年度、環境法令違反はありませんでした。環境コンプライアンスに関して社会からの信頼を得るように引き続き努めていきます。

環境会計

三井化学では、環境対策や労働安全衛生などレスポンシブル・ケアに関する必要な投資を行い、その「環境会計」を環境省「環境会計ガイドライン2005年版」に準拠して集計し、公表しています。

環境会計（三井化学）



環境会計 環境保全コストの内訳（2023年度、三井化学）

単位：百万円

分類	主な取り組み	投資額	費用額
1. 事業エリア内コスト （生産・サービス活動により事業エリア内で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト）		2,269	20,574
1-1 公害防止コスト	大気放出VOC対策、臭気対策、排水汚泥削減等	(2,044)	(18,012)
1-2 地球環境保全コスト	省エネルギー設備	(133)	(89)
1-3 資源循環コスト	廃プラスチックの産業廃棄物再資源化 等	(92)	(2,473)
2. 上・下流コスト （生産・サービス活動にともなって上流または下流で生じる環境負荷を抑制するためのコスト）		0	0
3. 管理活動コスト （管理活動における環境保全コスト）	環境マネジメントシステム維持、社員教育 等	0	609
4. 研究開発コスト （研究開発活動における環境保全コスト）	環境保全・負荷抑制に係る製品・プロセスの開発等	0	4,737
5. 社会活動コスト （社会活動における環境保全コスト）	緑化、汚染負担分担金 等	0	210
6. 環境損傷コスト （環境損傷に関するコスト）	環境汚染の修復 等	0	707
計		**2,269**	**26,837**

環境会計 環境保全対策にともなう経済効果の内訳（2023年度、三井化学）

単位：百万円

分類	効果	効果額
1. リサイクルにより得られた収入額	廃棄物の再資源化、リサイクル	549
2. 省エネルギーにより得られた収入額	省エネルギー	1,134
3. 省資源により得られた収入額	原料原単位向上	136
計		**1,819**

＊ 三井化学の集計範囲：三井化学生産拠点およびVISION HUB® SODEGAURA。

プロダクトスチュワードシップ

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは、レスポンシブル・ケア基本方針において、「製品のライフサイクルにわたる人と環境へのリスクを評価し、人々の健康の確保と環境負荷の低減を図ります。」と掲げています。また、当社グループとしての基本的な意識の統一のため、「三井化学グループ　化学品マネジメント原則」を定めるとともに、必要な業務プロセスをグローバル・ポリシーとしてグループ全体に展開しています。

化学産業はサプライチェーンの一員として、製品の開発から廃棄にいたる製品ライフサイクル全体での人の健康と環境を保護する責任を担っています。当社グループは、各国の規制要求の遵守に加え、リスク評価に基づく自主的なリスク管理に取り組むことで、プロダクトスチュワードシップ（責任ある製品管理）を推進しています。

製品ライフサイクル全体にわたる人と環境へのリスクを最小化するには、ビジネスパートナーとの協力が欠かせません。当社グループは、サプライヤーからの情報収集に努め、当社製品のリスク評価を実施し、製品の危険有害性と安全な取り扱いについて顧客と相互コミュニケーションを図っています。

三井化学グループ　化学品マネジメント原則

三井化学グループは、人々の健康の確保と環境負荷の低減を図るため、以下の原則に示す化学品管理に努め、安心で持続可能な社会の発展に貢献します。

1. 化学品管理の方針・ルールを定め、それに従い行動します。
2. 自社の化学品管理システムを適切に管理します。
3. ビジネスパートナーとのリスクコミュニケーションにより、バリューチェーンにわたる化学製品の安全な取り扱いを推進します。
4. ステークホルダーの要求を理解し、適切な製品情報を提供します。

上記の方針および原則を柱とし、世界の化学物質管理の動向・グループの事業動向を考慮して、中長期目標を定め、毎年の実行計画を作り取り組みを進めています。

以下に示す長期目標の基本戦略に基づき、化学品マネジメントを計画的に実行して行きます。

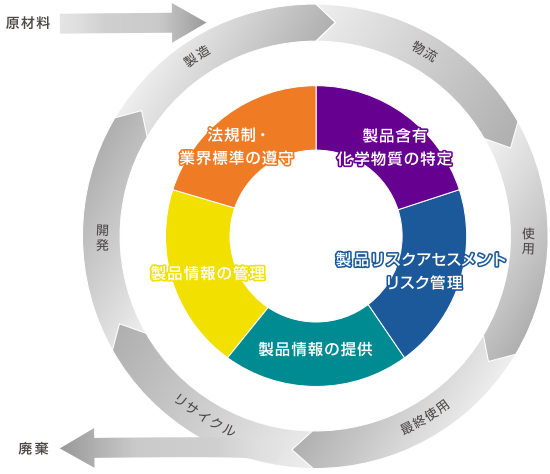
長期目標（2030年のありたい姿）

全社員の高い品質意識と、グループグローバルで活用できる情報基盤によって、開発から廃棄に至るサプライチェーン全体を俯瞰したマネジメント体制および発信型情報提供に転じ、製品とサービスの品質が、当社の強みとなり顧客に価値を提供している。

長期目標の基本戦略

1. サプライチェーン全体を俯瞰したマネジメント体制（プロセス保証）への移行
2. サーキュラーエコノミーに対応したマネジメント体制の構築と情報発信型業務への転換
3. 品質人材の確保・育成・配置
4. デジタル技術を活用した業務効率化

三井化学グループの化学品マネジメントの理念

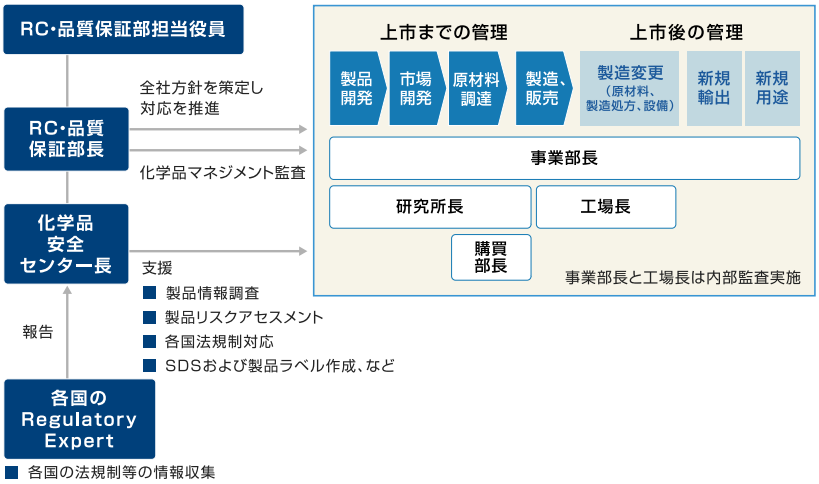


当社グループは、事業の計画段階から、開発、製造、物流、使用、リサイクル、最終消費を経て廃棄に至る製品の全ライフサイクルを考慮した化学物質による人と環境へのリスクを評価し、各ステージにおける適切なリスク管理のために評価結果に基づく安全性情報を提供して、人々の健康の確保と環境負荷の低減を図ります。加えて、資源循環性向上のための製品設計、製品含有化学物質の管理を推進し、サプライチェーンを通じた循環経済型ビジネスモデルの構築に取り組みます。

体制・責任者

化学品マネジメントに関する方針や施策は、レスポンシブル・ケアの一部として、レスポンシブル・ケア委員会において審議しています。
責任者であるRC・品質保証部担当役員は、化学品マネジメントに関する全社基本方針を検討、立案し、全社に周知・徹底するとともに、事業本部担当役員等に助言、指導および勧告を行います。RC・品質保証部長は、各国の化学品管理政策や法規制の最新動向にRegulatory Expertから収集した情報を合わせて、具体的な実行方針を策定し、全社横断的に対応を推進します。また、化学品安全センター長は、RC・品質保証部長の下、具体的な実施事項（製品情報調査、製品リスクアセスメント、化学品規制の遵守および規格への適合性確認、SDSおよび製品ラベル作成など）を支援します。
これらの全社方針に基づき、製品を所管する事業部長、および事業部を統括する事業本部担当役員が各製品の化学品マネジメントを担います。また、研究所長が人と環境に配慮した製品開発を、購買部長が原材料調達時を、工場長が三井化学の工場で取り扱う化学品マネジメントの実行をそれぞれ行っています。

化学品マネジメント体制（三井化学）



内部監査

RC・品質保証部は、三井化学グループの各部署に対して化学品マネジメントに関する監査を行っています。※

化学品マネジメントに関する監査	監査実施部門	RC・品質保証部
	対象	三井化学本社の事業部、支店、研究所、および国内外の関係会社
	内容	化学品マネジメントに関わる管理体制とその運用状況および化学品の製造、輸入、販売に関わる法令遵守状況を確認。
	頻度	原則として３年の周期。

※ 当監査が適正に実施されているかについては、リスクマネジメントの第3線として独立的立場から内部統制室が監査を実施。

目標・実績

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
重大な法令違反発生件数	三井化学グループ	0件	0件	0件	0件

法令遵守と情報提供

化学物質による人の健康や環境への影響を最小化することを目的とした国際的な化学物質管理の枠組み（SAICM※1／GFC※2）の下、世界各国は新法制定や法改正を進めています。法令遵守は企業存続の基盤であり、三井化学は法令に基づく化学物質管理を着実に実行しています。
また、サプライチェーンにおける情報提供は、製品の開発から廃棄にいたるまでのプロダクトスチュワードシップに欠かせません。当社は、法令に定められたSDSの提供、ラベルの表示だけでなく、当社製品を安全に扱っていただくための情報提供に努めています。

※1 SAICM：
Strategic Approach to International Chemicals Management
2006年の化学物質管理国際会議（ICCM）で採択され、国連環境計画（UNEP）で承認された国際的な化学物質管理のための戦略的アプローチ。
※2 GFC：
Global Framework on Chemicals – For a Planet Free of Harm from Chemicals and Waste
SAICMの後継として2023年に採択された新たな化学物質管理の枠組み。化学物質のライフサイクル全体をカバーし、マルチステークホルダーによる自主的な化学物質管理の推進を目指している。

新法制定・法改正への対応

国際的な化学物質管理の枠組みのもと、欧州REACH規則※を始め、多くの国々が規制強化に動いています。既存制度の改正も数多く実施されます。三井化学では、事業部およびコーポレートの各部門が参画する社内横断的なチームを組織し、各国での新法制定や法改正への対応策を検討、原料メーカー、社内、サプライチェーンおよびお取引先とも協働しながら、計画的に漏れの無い規制への対応とリスク管理措置の実施を推し進めています。
欧州REACH規則に類似している、韓国「化学物質の登録及び評価に関する法律（化評法）」、トルコ「Kimyasalların Kaydı, Değerlendirilmesi, İzni ve Kısıtlanması(KKDIK)」、英国「UK REACH」については計画的な法対応が必要です。期限内の登録を確実に進めていきます。

※ 欧州REACH規則：
Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals
EUにおける化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規制

法令順守のためのグローバル・ネットワーク

国ごとの異なる規制を順守するには、現地での情報収集が必要不可欠です。三井化学では、アメリカ、ドイツ、中国、台湾、タイの関係会社に「Regulatory Expert」という担当者を配置し、現地当局の規制運用や、化学工業団体の方針などの情報を収集しています。当社と各国の担当者は「Regulatory Expert Meeting（年1回）」にて最新情報や課題の共有とディスカッションを行っています。

化学物質法適合性調査業務に関するAIソリューションの活用

三井化学グループでは、化学物質法適合性調査業務をアシストする新しいAIソリューションを活用しています。各国の法律文書や過去の調査情報、化学物質の同義語、上位概念、専門用語などをAI（IBM Watson）に学習させることで、質問文を入力するだけで各国の言語に翻訳し、法適合性調査に必要な情報をすぐに検索できるというものです。2020年より運用を開始しており、2023年よりグループ会社にも展開を開始しました。今後、当社グループの法適合性判断の知見を本システムに集中して学習させ、活用の範囲をさらに拡大させていきます。

化学品安全情報管理システムによる情報一元管理と安全性情報の提供

化学物質管理には、徹底した情報管理が重要です。三井化学は、取り扱うすべての製品、原料などの化学物質情報を、化学品安全情報システム（MiCSIS）で一元管理し、国内外法規制への適合確認、製造・輸入数量の管理、日本・欧米・東アジア諸国・タイの法令や各種標準に対応したSDS・製品ラベルの作成・chemSHERPA※への対応等を、迅速・確実に行い、法令順守や製品の危険有害性・安全な取り扱いについての顧客への情報伝達に取り組んでいます。また、MiCSISの関係会社への展開を図っています。
さらに、原料サプライヤーに対し、SDS、chemSHERPA、法規制調査報告書の提示を求め、原料中の化学物質情報の把握にも努めています。

各国法規において、製品や化学物質の登録は「始まり」であり、上市後も化学物質管理に終わりはありません。当社グループは、上市後の様々な変化に確実に対応するとともに、お客様へ最新の情報を迅速に、且つ、積極的に提供できるよう、情報発信型業務への転換に向けた取り組みを進めていきます。

※ chemSHERPA：
Chemical information SHaring and Exchange under Reporting PArtnership in supply chain
製品含有化学物質の情報伝達スキーム。グローバルで活用することを目指して経済産業省が開発、普及を進めている。

業界への貢献

三井化学は、化学産業のプロダクトスチュワードシップ推進に貢献しています。
グローバルにおいては、国際化学工業協会協議会（ICCA）等の活動を通して、また日本においては日本化学工業協会（日化協）等を通して、化学産業各社とともに化学物質を取り巻く課題に取り組んでいます。

国際化学工業協会協議会（ICCA）および各国の化学工業協会 >

安全な製品の提供

人の健康および環境の保護と持続可能な開発のために、ライフサイクルを考慮した化学物質と廃棄物の健全な管理（Sound Chemicals and Waste Management）が提唱され、ICCA（国際化学工業協会協議会）でも展開されています。また、2030年に向けた国際的な化学物質管理のための枠組み（GFC: Global Framework on Chemicals）では、産業界を含むマルチステークホルダーによる自主的な化学物質管理の推進が求められています。
三井化学グループは持続可能な発展を目指すサプライチェーンの一員として、この健全かつ自主的な化学品管理の視点を取り込んだ事業展開と製品開発を進めています。

製品リスク評価

三井化学は、当社のすべての製品に関し、当社製品を取扱う作業者、最終用途を想定した一般消費者、および環境に対するリスク評価を行っています。
新規製品については開発時に、既存製品については、①原料・製造法の変更時、②用途拡大時、③法規制・基準の見直し時、④新たな科学的知見が得られた場合に、リスクの再評価を行っています。
作業者に対するリスク評価は、コントロールバンディング手法※1による定性的な評価で優先度をつけ、欧州REACH規則のリスク評価に使用されるECETOC TRA※2等の手法を活用した定量的な評価まで進めています。取り扱い条件によっては高リスクとなることが懸念される製品については、顧客での適正なリスク管理につなげるべくリスクコミュニケーションを進めるとともに、組成の見直しによるリスク低減や代替品の開発についても検討しています。
今後はサーキュラーエコノミーへの移行を踏まえリサイクルに対応したリスク評価も行っていきます。

※1 コントロールバンディング手法：
化学物質から労働者を守ることを目的として、国際労働機関（ILO）が作成した化学物質の管理手法。
※2 ECETOC TRA：
ECETOC（欧州化学物質生態毒性および毒性センター）が開発したリスクアセスメントツール。

＊工場内および物流のリスクアセスメント・リスク管理措置については、労働衛生、安全・保安、環境保全、物流をご覧ください。

製品・銘柄の開発時に、5つのステージごとに定めたリスク評価を、研究所、事業部、工場、RC・品質保証部、安全・環境技術部でそれぞれ分担して実施します。原材料、製造工程で使用する触媒や添加剤、製造工程で発生する副生成物についても評価対象としています。

ステージ	役割	実施事項
Ⅰ	製品コンセプトの仮説設定	安全性に関する情報収集、調査の実施
Ⅱ	仮説製品コンセプトの市場機会の評価	プロトタイプ提供時に顧客に安全性情報を提供
Ⅲ	限定顧客による予備的市場開発	安全性情報の社内関係者への周知 安全性情報の限定顧客への提供 ↓ 製品リスク評価の実施 ↓ 製品安全会議の開催※1 → 開発変更※2／中止 ↓ リスク管理措置※3の実施 許認可申請の実施
Ⅳ	本格的市場開発	
Ⅴ	事業化、上市	変更管理の実施 既存製品のリスク評価の実施

※1 リスクが十分に低いことが確認できない場合等、社内開催基準に従う。
※2 例：原料、製造法、仕様等の変更。
※3 例：用途・使用条件制限、SDSに加え技術資料等での情報伝達。

リスク評価とBlue Value®

三井化学は、製品がライフサイクルの各ステージでどのような環境負荷低減に寄与しているかを、プロダクトスチュワードシップの視点で「見える化」するBlue Value®を設計しました。Blue Value®では対象製品の申請・認定プロセスにおいて、ライフサイクルアセスメント（LCA）※1に基づく環境影響の評価手法の一つであるLIME2※2をスクリーニング評価用に簡易化した手法を用い、原料から廃棄までの各ライフサイクルステージを通したLCAを行います。Blue Value®の認定項目には「CO_2を減らす」「資源を守る」「自然と共生する」があり、影響領域は「地球温暖化」「オゾン層破壊」「資源消費」「有害化学物質」「生態毒性」「酸性化」などをカバーしています。Blue Value®の申請・認定プロセスを通じ、これまでに既存製品の75%を評価しました。

※1 ライフサイクルアセスメント（LCA）：
製品の原料、製造、加工、使用、廃棄などすべての段階を通して、環境影響を定量的に評価する手法。
※2 LIME2（Life-cycle Impact assessment Method based on Endpoint modeling）：
日本の環境条件を基礎とした被害算定型ライフサイクル環境影響評価手法。

含有化学物質に対する自主的取り組み

化学物質は、人の健康や環境に対して危険性や有害性を持つ場合があります。三井化学は、体系立てて懸念物質の削減に取り組んでいます。

当社は、(1) から (7) リストの物質を「禁止物質」と定め、使用・製造・販売しないことを決めています。また、使用制限や情報開示が求められる物質について、購買・研究・製造の各段階において管理を徹底しています。特に、(8) から (17) リストの物質は、製品用途ごとに使用可否を判断します。

1. 労働安全衛生法　　製造等禁止物質
2. 労働安全衛生法　　特定化学物質障害予防規則（特化則）第一類物質
3. 化学物質審査規制法　　第一種特定化学物質
4. 毒物及び劇物取締法　　特定毒物
5. オゾン層保護法　　附属書A、B特定物質
6. 化学兵器禁止法　　特定物質（化学兵器禁止条約上の表1剤）
7. 残留性有機汚染物質に関するストックホルム条約（POPs条約）附属書A、B、C物質
8. （米国) 有害物質規制法（TSCA）使用禁止または制限物質（第6条）
9. （EU) ELV指令
10. （EU) RoHS指令 Annex Ⅱ
11. （EU) POPs規則 Annex Ⅰ
12. （EU) REACH規則 Candidate List of SVHC for Authorisation（認可対象候補物質）およびAnnex XIV（認可対象物質）
13. （EU) REACH規則 Annex XVII（制限対象物質）
14. （EU) 医療機器規則（MDR）Annex I 10.4 化学物質
15. （中国）電器電子製品有害物質使用制限管理弁法（中国RoHS）　有害物質
16. Global Automotive Declarable Substance List（GADSL）
17. IEC 62474 DB Declarable substance groups and declarable substances

当社グループは特定の懸念物質を代替によって削減する方針を定めています。代替の取り組み事例は下表の通りです。

対象	懸念物質例	方針
各種製品製造時の反応溶媒	トルエン、キシレン DMF（N,N-ジメチルホルムアミド）	有害性の低い物質に代替
特定の製品群の添加剤	ジエタノールアミン	ジエタノールアミンの含有が懸念される添加剤を長鎖アルキルジエタノールアミン等に代替
ウレタン硬化剤	MOCA（4,4′-メチレンビス(2-クロロアニリン))	有害性の低い物質に代替

2024年度からは、当社としての禁止物質の範囲を新たに拡大しています。具体的には、①日本および国際条約での禁止物質の候補物質、②欧州の認可対象物質や米国TSCAでの禁止物質など日本以外ですでに原則使用禁止となっている物質を、当社の禁止物質として追加しています。新たな禁止物質を使用している製品については、禁止物質の代替、閉鎖系や中間体等での使用における管理強化等、対応計画の目標作成に着手しています。

安全性評価と動物実験管理体制

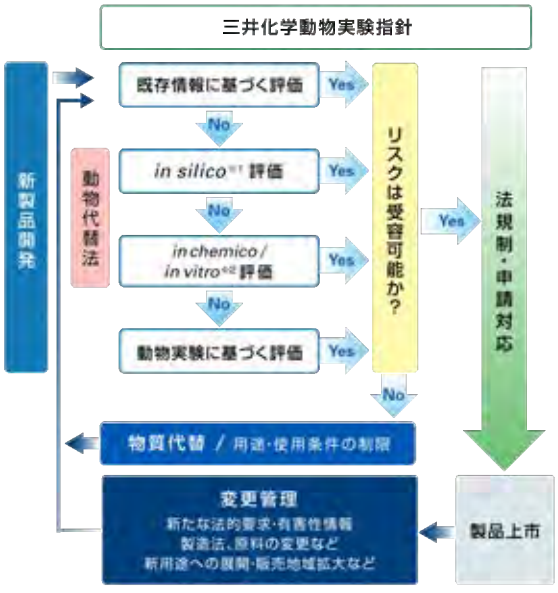
化学製品の開発および化学品管理において、法規制等の求める安全性や機能性の確認に、やむを得ず動物実験が必要となる場合があります。三井化学では、「動物の愛護及び管理に関する法律」、「実験動物の飼養及び保管並びに苦痛の軽減に関する基準」、「厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針」、「動物実験の適正な実施に向けたガイドライン」といった各種法令に準拠した機関内規程を定めています。これに基づき、当社が実施する動物実験に対して、3Rの原則（Replacement：代替法の活用、Reduction：使用数の削減、Refinement：苦痛の軽減）を基本とする動物福祉の観点のみならず、倫理的並びに科学的な観点からも動物実験委員会が審査を行い、適正な動物実験の実施に努めています。さらに、自己点検を毎年実施し、各種法令や機関内規程等に適合していることを確認しています。これらの取り組みについて一般財団法人日本医薬情報センター※による第三者認証を2020年3月から取得しています（2023年3月に認定を更新）。

※ ヒューマンサイエンス振興財団解散にともない2021年4月より一般財団法人日本医薬情報センターに承継。

新たな評価技術の獲得

リスク評価の世界的な潮流として、既存データ、“in silico”（化学物質の構造から有害性を予測する技術）、“in chemico”（化学反応を評価する代替試験法）および“in vitro”（実験動物ではなく、培養した細胞等を用いる代替試験法）の試験データを統合して評価し、避けられない場合に限って最終手段として動物実験を実施するリスク評価手法（IATA）が普及しています。この考え方は、OECDのテストガイドライン等に取り入れられ、各国の規制にも導入されるようになりました。三井化学は、これらの評価手法を積極的に導入しており、当社も参加したプロジェクトで開発されたADRA法※1は2019年にOECDテストガイドラインに収載されました。引き続き、その後のバリデーションにも参加しております。また、一般社団法人 日本化学工業協会Long-range Research InitiativeやJaCVAM※2の活動にも参画し、動物実験代替法の開発、普及に貢献しています。

※1 ADRA法：
Amino acid Derivative Reactivity Assay。皮膚感作性試験のin chemico代替法。
※2 JaCVAM：
日本動物実験代替法評価センター。



※1 *in silico*：構造活性相関や類似物質情報を活用した計算科学的な手法
※2 *in chemico / in vitro*：化学/生物反応を用いた実験室レベルの評価法

教育

製品の開発から廃棄にいたるまでの化学物質の安全管理（プロダクトスチュワードシップ）には、社員一人ひとりの意識向上が欠かせません。三井化学グループは、社員教育を通じて、法令遵守と正しく製品を取り扱う知識を身につけ、サプライチェーンを通じて共有することによって、人の健康と環境を守る企業文化を確立します。
三井化学の化学品マネジメントの教育は、主にe-ラーニング、基礎コース、アドバンスコースから成ります。

e-ラーニング	化学品マネジメントの基礎知識を身に着け、当社製品の安全とコンプライアンスを確保する。受講実績は社内システムにより管理している。	
	対象	事業部・研究所の全社員、工場・間接部門の全ライン管理者
	教育項目	①化学品マネジメントの法律の基礎 ②三井化学の化学品マネジメントの基本 • 三井化学レスポンシブル・ケア基本方針 • 化学品マネジメントの社則に基づいた基本事項
	対象	事業部・研究所・購買・物流部門の全社員、その他部門の実務担当者
	教育項目	• 販売・輸入における毒劇物管理
基礎コース	新人向け導入教育	
	化学品マネジメントの業務について、背景・全体像を理解する。	
	対象	研究所配属の新入社員
	教育項目	• 化学品安全管理とは？法律とレスポンシブル・ケア（RC） • 化学物質のリスクアセスメントとリスク管理、「より安全な製品開発」の基礎知識
	基礎セミナー	
	当社における化学品マネジメントの具体的な実施事項を確認し、当社製品の安全とコンプライアンスを確保する。	
	対象	事業部・研究所他の実務担当者
	教育項目	第1部 三井化学の化学品マネジメント • 製品含有化学物質の特定 、安全性情報の調査・収集 • 三井化学の製品リスクアセスメント • 安全性情報の提供（SDS・ラベル等） • 上市前の法対応、上市後の継続的管理 第2部 国内外法規制動向
アドバンスコース	製品や用途、担当業務に特有な知識を学ぶ。	
	対象	特定の製品や用途に関わる担当者、化学品マネジメントの実務担当者
	教育項目	2023年度開催（例） • 化審法説明会 • 食品接触材料法規およびリサイクル規制に関するセミナー • 各国法規制セミナー（日本・米国・EU・中国・韓国・台湾他） • ライフサイクルアセスメント（LCA）研修会

安全性要約書

当社は、化学産業界の自主的化学物質管理の取り組みであるGlobal Product Strategy（GPS）*に基づいて、製品の安全な取り扱いにする情報をわかりやすく提供することを目的として安全性要約書を作成・公開しています。
安全性要約書については、日本化学工業協会が提供する化学物質リスク評価支援ポータルサイト「JCIA BIGDr（ビッグドクター）」でも公開しています。

* Global Product Strategy（GPS）：
化学物質による悪影響を最小化することを目的とし、その達成に向けてICCA（国際化学工業協会協議会）が推進する産業界の自主的な取り組み。化学物質がすべての過程で安全に管理されていることを情報公開し、社会の信頼を得ることを目指している。

安全性要約書 〉

製品とサービスの品質

マネジメントシステム　取り組み

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは、「顧客満足の増大」を企業グループ理念の中の社会貢献要素のひとつに掲げています。また、レスポンシブル・ケア基本方針においても「お客様が満足する製品とサービスを提供し、お客様の信頼に応えます。」と掲げ、お客様に満足していただける製品とサービスを提供し、お客様の信頼に応えるべく、品質管理と品質保証を品質マネジメントの両輪とし、サプライチェーン全体でのマネジメントレベルの向上に努めています。
さらに、当社グループとしての基本的な品質意識の統一のため「グローバル品質マネジメントの原則」を定め、グループ全体に展開しています。

三井化学グループ グローバル品質マネジメントの原則

三井化学グループは、「品質のつくり込み活動※1」である品質管理と「お客様から信頼を得る活動※2」である品質保証を品質マネジメントの両輪とし、以下の原則を定め、お客様の満足の向上に努めます。

1. 顧客本位の製品とサービス
- 顧客要求事項の明確化とその品質の保証
- 1つ先の顧客も意識した製品設計・提供
- 顧客ニーズに応える新製品・新サービスの提案・提供

2. 客観的で透明性のある品質保証
- いかなる利益の追求よりも法令・ルールの遵守を優先
- 問題発生時に迅速に対応する仕組みの構築
- 品質保証部門の独立性の確保

3. 安定した製品を提供するつくり込み
- 原材料から顧客への届込までの品質管理
- 変更管理・不適合品管理の徹底

4. 風通しの良い企業風土の形成
- 関係部署間の報・連・相の徹底、情報の共有化
- グループ内での品質情報・技術の交流・水平展開の実施

※1 品質のつくり込み活動：
製造のみならず、購買、設計・開発、物流、営業などの各部署が、いつも同じ"製品・サービス"を提供できるよう、ばらつきの最小化を目指した活動。
※2 お客様から信頼を得る活動：
営業部門、製造部門から独立した品質保証部門が主体となって、お客様の問題を解決できるよう、お客様の視点に立った活動。

品質マネジメントの理念

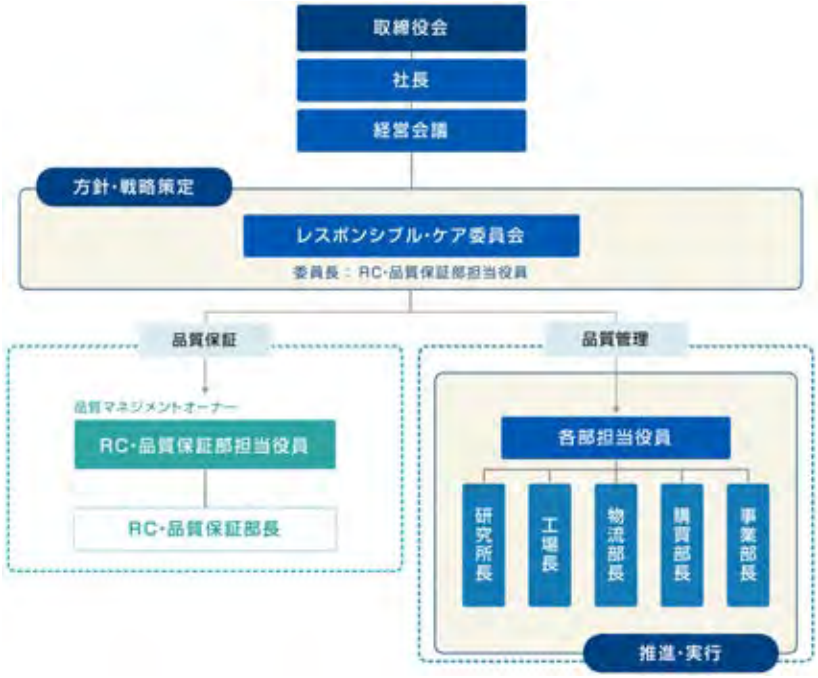


体制・責任者

品質マネジメントの最高責任者は社長です。レスポンシブル・ケア基本方針に基づき社則を定め品質マネジメントの基本事項を決定し、RC・品質保証部担当役員指揮のもと、RC・品質保証部が三井化学グループ全体の品質マネジメントを統括しています。各事業本部長は各事業部の品質管理について責任を負い、RC・品質保証部の方針・戦略に基づき各事業部・物流部・購買部・工場・研究所が「品質管理」を推進しています。

2020年度には品質マネジメントに関するグローバル・ポリシーを制定し、グループ全体として高水準の品質マネジメントシステムの構築に向け、国内外関係会社への支援体制の強化にも取り組んでいます。

品質マネジメント体制



内部監査

RC・品質保証部は、当社グループの各部署に対して品質監査を行っています。※

品質監査	監査実施部門	RC・品質保証部
	対象	三井化学の工場、事業部、物流部、購買部、連結子会社のうち製造部門がある国内外の関係会社。（委託製造する関係会社を含む。）必要に応じてその他の関係会社へも監査。
	内容	品質コンプライアンスが遵守されているか、顧客から見て品質に安心感を抱くことができる品質マネジメントシステムが構築されており、運用されているかについて、実際の帳票記録など現場現物から確認。前年度の監査指摘事項のレビューや社内外のリスク状況から、次年度の監査のプログラムを作成、製品検査の健全性確認についても織り込んで監査を実施。近年は、リモート監査も活用して実施。
	頻度	1年から3年の周期（監査先の規模や業態および管理レベル等を考慮。）

※ 当監査が適正に実施されているかについては、リスクマネジメントの第3線として独立的立場から内部統制室が監査を実施。

目標・実績

品質コンプライアンス

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度 (中長期)
		目標	実績	目標	目標
品質に関する重大な法令・ルール違反発生件数	三井化学 グループ	0件	2件	0件	ゼロ （VISION 2030期間を通じて）

2023年度は品質に関して2件の重大な法令・ルール違反が発覚しました。事実関係の調査、原因の究明を実施し、グループ全体において再発防止策を展開しています。

品質マネジメント

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度 (中長期)
		目標	実績	目標	目標
PL事故・重大品質インシデント発生件数	三井化学 グループ	0件	0件	0件	ゼロ （VISION 2030期間を通じて）

2023年度のPL事故および重大品質インシデントの発生はありませんでした。

取り組み

品質マネジメントレベル向上への取り組み

品質マネジメントレベル向上のため、有効性の高い品質監査の実施や人材育成プログラムの拡充を中心に取り組んでいます。

品質教育

人材育成プログラムとして、新入社員から経営層まで階層ごとの品質教育を実施しているほか、「お客様に喜んでいただける価値の創造」をテーマとした品質講演会の実施、ヒューマンエラー防止のための教材を活用するなど種々の品質教育を実施しています。品質に関するe-ラーニング講座は20項目を設け、多言語化して国内のみならず、海外関係会社にも展開しています。また、品質トラブルにつながる危険（リスク）の発掘と除去を目的とした、現場での品質トラブルの未然防止活動（QRG活動）を、三井化学全工場の自主活動として実行し、関係会社へも展開しています。

e-ラーニング講座例	2023年度受講者数（時間）（三井化学）
品質に関わるコンプライアンスの基礎知識	5,533名（2,305hrs）
品質マネジメントの基礎知識	2,138名（1,247hrs）
QC手法の基礎知識	804名（4,402hrs）

RC・品質保証部表彰

品質月間である11月に「RC・品質保証部表彰（Award for Quality Management Activity in Mitsui Chemicals Group）」を実施しています。三井化学および国内外関係会社におけるRC活動の活性化、化学物質マネジメントの向上、品質マネジメントの継続的改善に向けた努力を称賛し、さらなる活性化を図るため、様々な現場での活動のうちすぐれたものを表彰しています。

2023年度 RC・品質保証部表彰

RC・品質保証部長賞	活動内容
フェノール事業部、各支店（名古屋、大阪、福岡）、市原工場、大阪工場、岩国大竹工場	納入仕様書締結率100%達成に向けた新たな仕組みの構築と実行
優秀技術賞	**活動内容**
ジャパンコンポジット（株）	コンパウンド材料製品の異物苦情の削減
優秀賞	**活動内容**
作新工業（株）	RC部員の多能工化による業務の平準化と顧客資料作成業務の合理化
（株）プライムポリマー	製品安全に関する社内外へのアクティブな情報発信
（株）三井化学オペレーションサービス （株）プライムポリマー	製造プラントで発生した黒点異物問題への継続的な対策の取り組み
Grand Siam Composites Co. Ltd.,	自動車インパネのブロンジング※1の原因究明と品質管理体制強化
特別賞	**活動内容**
名古屋工場	IATF16949※2運用を通じた電解液（ミレット®）の継続的な品質改善

※1 ブロンジング：
塗膜表面に金色のような金属光沢が現れる現象
※2 IATF16949：
自動車製品の品質管理に関する国際規格



2023年度RC・品質保証部長賞の受賞職場の様子（フェノール事業部）

お客様からの声に対する取り組み

三井化学では、お客様からいただいた製品・サービスに対する不満の声（苦情）について、社内のワークフローシステムで集約し、苦情内容・原因およびお客様への対応結果等をモニタリングしています。月ごとに解析結果をまとめ年間での苦情の状況をレビューし、次年度の品質管理目標のKPIに設定しています。
苦情発生時は、事業部門、製造部門、物流部門および品質保証部門が協力し、原因究明と対策を進めることにより、再発防止および水平展開を実施しています。そのための取り組みのひとつとして、毎週、品質保証部門全員で、各苦情について根本原因の究明と対策の検討および進捗確認を行っています。またお客様にご迷惑をお掛けするリスクの大きさ、類似事例の発生の可能性がないか、といった観点で重要な事例を抽出し、全社に品質マネジメント月次報告等で水平展開しています。
また、製品に含有する化学物質（製品含有化学物質）がより高いレベルでの管理が求められる中、プロダクトスチュワードシップを推進し、サプライチェーン全体での化学物質管理を徹底しています。お客様からの製品含有化学物質についてのお問い合わせに対し、データベースによる情報の整備を行い、正確な回答を迅速に行えるよう、専門部署を設けて対応しています。

品質コンプライアンス遵守に向けた活動

昨今、国内および海外関係会社で、品質に関する重大なコンプライアンス違反が確認されました。これらの事象を踏まえ、三井化学グループでは、品質コンプライアンス遵守強化策に取り組んでいます。具体的には、不正のトライアングルとして知られている「動機」・「機会」・「正当化」のそれぞれへの対策を基本方針に基づき進めています。さらに水平展開として、「製品検査健全性確保のガイドライン」の改定と再周知、品質監査におけるコンプライアンス視点の項目強化、新規関係会社への監査前倒し、「品質リスクの高い関係会社」を対象とした品質対話、製品認証の取得・維持についての管理状況の点検等を進めております。

品質コンプライアンス遵守強化に向けた対策（基本方針）

- 「動機」：顧客が満足する品質システムの作り込み
- 「機会」：改ざんしない/させない仕組みづくり
- 「正当化」：教育・啓蒙活動によるコンプライアンスを守る組織風土・倫理観の醸成

新規事業への対応

ソリューション型ビジネスや社会課題視点の新規事業に対して顧客及び社会からの要求に答えられる品質マネジメントシステムを構築し、運用を開始しています。これは、顧客の声を開発目標に結び付けることによる「顧客製品の価値創造への貢献」と、開発段階での「顧客における不具合の未然防止」により構成される取り組みです。また、各製品の用途ごとに適用される法令・認証についても適合性を確認し、リスク評価を行った上で上市しています。これら活動を通して顧客との信頼関係を強固なものとし、新規事業における品質確保を進めています。
医療機器等の事業においては、薬事に関連する法令・認証についての専任グループを設置し、専任グループを中心に、製品の安全性・有効性を確認するとともに、法規制対応を実践しています。上市後の法令・認証については、定期的な点検により遵守状況を確認しています。

マネジメントシステム

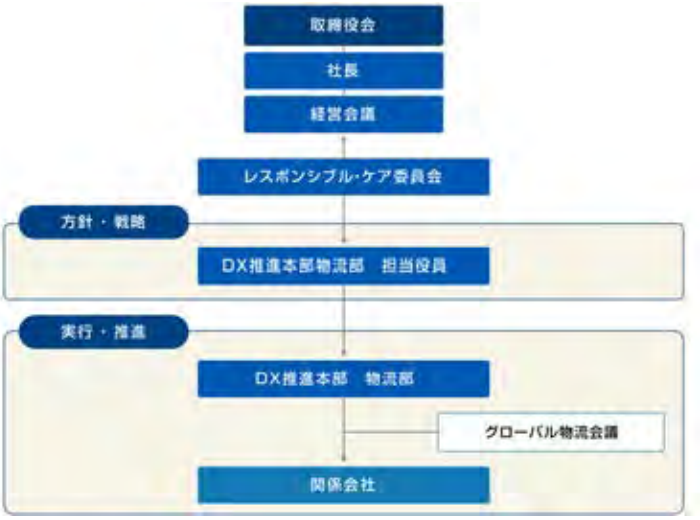
方針・基本的な考え方

三井化学グループは、レスポンシブル・ケア基本方針において、物流を含む全ライフサイクルにわたって、安全、健康、環境、および品質に配慮した活動を行うことを謳っています。
気候変動による異常気象、地震などの自然災害や国際紛争をはじめとした物流網の分断リスクの高まりや、深刻な物流労働力不足など物流を取り巻く環境がいっそう厳しさを増しています。こうした厳しい社会環境の変化の中、社会の基盤を担う当社グループ製品の安定供給は、当社グループの社会的責任であると同時に使命でもあります。
VISION 2030において、2030年の当社グループ物流のありたい姿を「安全確保、環境負荷の低減、物流労働環境向上を実現することで荷主としての社会的責任を全うし、安定的でかつ競争力のある物流で事業の発展／変革を強力に支援する体制を構築する」と定めました。
当社グループは、サプライチェーンと協働しながら、物流環境・安全・品質の維持向上を目指す物流レスポンシブル・ケア（以下、物流RC）活動を主軸に、どのような環境変化にも柔軟に対応できる強靭な物流体制の構築を進めます。

体制・責任者

デジタルトランスフォーメーション（以下DX）推進本部担当役員を責任者とし物流部の総括のもと、関係会社と連携し、協力会社を含めた物流サプライチェーン全体での物流RCの改善、推進に取り組んでいます。

物流RCマネジメント体制



物流部は物流RCの推進部門として、前年までの実績（事故件数、苦情件数等）をふまえて年度目標を設定し、物流RC年間計画を作成します。また当社では、安全や環境、品質を確保した物流を実現するためには、委託先となる物流協力会社との協働が重要と考え、物流RC年間計画には、所管する物流協力会社への監査、教育、現場対話、キャンペーン等の方策も盛り込んでいます。
計画の実行にあたっては、本社および各工場の物流担当部署より選任された、物流RC推進者で開催する月次会議にて、進捗状況を確認しています。

また、当社グループのこれまでに培った知見と経験をグループグローバルに水平展開すべく、危険品輸送、保管の際の事故防止および、物流管理業務における透明性の確保と不正防止を目的として、物流関連のグローバル・ポリシーを制定し、方針の浸透と実務への落とし込みを推進しています。
さらに、海外関係会社の物流部門責任者を集めたグローバル物流会議を定期的に開催し、各拠点の物流の課題や対応策につき情報共有をするとともに、持続可能な物流サプライチェーンに向けた全社方針の理解の促進を図っています。



4年振りに開催したインド、シンガポール、アメリカの物流責任者が集まったグローバル物流会議の様子（2023年）

モニタリング

本社および各工場物流RC推進者による月次会議で、当社グループの年間計画に関する目標状況の確認、および進捗の把握をし、レスポンシブル・ケア委員会において、物流実績や計画進捗状況の報告、および意見交換を実施しています。
なお、物流部にて物流協力会社への監査・現場対話等を行い、その結果についても、月次会議等で共有しています。

内部監査

物流部による当社物流部各グループおよび物流協力会社に対しての物流RC監査を実施しています。※

物流RC監査	監査実施部門	物流部
	対象	三井化学物流部各グループおよび物流協力会社
	内容	現地監査、または書類監査により、物流環境・安全・品質の管理状況の確認、および指導を行うことにより、製品を正確、且つ確実に顧客へ届ける等、物流RCの維持と向上を図る。
	頻度	1年から3年の周期（監査先の規模や業態および管理レベル等を考慮）

※ 物流RC監査が適正に実施されているかについては、リスクマネジメントの第3線として独立的立場から内部統制室が監査を実施。

目標・実績

安全

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
物流における重大労働災害※1 件数	三井化学	0件	0件	0件	0件
物流における重大事故※2 件数	三井化学	0件	0件	0件	0件

※1 物流における重大労働災害：
当社構内における物流活動において発生した死亡、負傷または疾病により障害等級1～7級に該当した労働災害。（請負業者を含む）
※2 物流における重大事故：
サプライチェーンを含む当社物流活動において発生した重大事故。環境への影響度も加味した判断基準を含む。

環境

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
国内物流におけるGHG排出量削減率	三井化学	GHG排出量削減率1%/年	1.0%	GHG排出量削減率1%/年	△10%(2020年度対比)
国際物流における海上コンテナ輸送※3のGHG排出量把握率	三井化学	貿易デジタルプラットフォーム構築によるGHGオンデマンド可視化	GHGリアルタイム可視化	BIツールを利用したGHG可視化	100%(2025年度)

※3 海上コンテナ輸送：
三井化学物流部手配の輸送案件。

品質

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標※5	目標
物流における流出トラブル※4 件数	三井化学	≦12件	15件	≦15件	≦11件
物流における流出トラブル※4 発生率	三井化学	≦30ppm	43ppm	≦42ppm	—

※4 流出トラブル：
社会的および顧客への影響が大きいトラブル（苦情、事故等）。
※5 目標：
直近3年の実績平均90%以下を年度目標として設定

2023年度はコロナ感染予防対策を講じたうえで、トラブル対策やフォローアップ、監査、現場パトロール、対話などの物流現場の把握を再開し、トラブル削減に一定の効果がありましたが、目標達成までには至りませんでした。物流を取り巻く環境の悪化には歯止めがかかりませんが、三現主義に基づく現場安全品質管理の徹底と業務DX化による作業環境改善の支援を推進し、安全・安定な物流体制確立に繋げていきます。

物流の安全・品質

物流作業の安全・品質教育

三井化学では、物流安全・品質の強化を図るために様々な取り組みを行っています。特に近年、世界規模での慢性的な物流人材不足に、国内での2024年問題※も加わり、物流の根幹である安全・品質を維持する上で、経験不足や技能の伝承不足が極めて重要な課題となっています。そこで当社では、物流安全・品質向上に向けた、物流協力会社と一体となった教育に注力しています。
具体的には本社および各工場の物流担当部署より選任された物流RC推進者を中心とした取り組みとして、技術力向上のための教育のほか、工場相互パトロールを実施しています。工場相互パトロールでは第三者の目による作業環境や設備・施設等の維持管理状況の確認を行い、改善点や懸念点の指摘だけでなく良い取り組みの共有化により、物流安全・品質の標準化と底上げを図っています。
また、安全・環境・品質を確保した物流を実現するには、物流RCを物流現場に浸透させることが重要と考え、物流協力会社と共同での物流RC教育や訓練を実施しています。さらに、物流協力会社がその業務を再委託する際も、同様の管理を行うよう指導および確認をしています。委託先の物流会社に主要な物流機能を移管し管理している製品についても、当該物流会社の主導のもと、各工場物流担当部署が協力して上記同様の活動を行っています。

物流協力会社を含めた取り組み

- 物流協議会における物流トラブル・ヒヤリハット事例の共有、自工場の現場パトロール、トラブル事例集を活用したトラブル防止教育の実施
- 危険物の取扱いに関する集合教育および訓練の実施
- 物流に関わるトラブル事例や保護具の重要性、季節ごとの留意事項（熱中症対策等）などをわかりやすく紹介した「RC物流安全品質月報」や「RC情報」による、物流安全品質に対する意識啓発の実施
- 現場作業者との安全対話（ヒアリング）の実施

※ 2024年問題：
2024年4月1日から自動車運転業務への残業猶予規制が撤廃され、年間上限960時間規制が適用され、さらなる運送業ドライバーの不足が懸念されること。



「RC物流安全品質月報」
適切な保護具着用など安全対策等を呼び掛ける



「RC情報」
物流協力会社とRCに関するコミュニケーションを図る

製品輸送の安全対策

製品情報の提供

三井化学グループの製品には、国連の「危険物輸送に関する勧告※1」や消防法などの国内法に規定される危険物があります。当社グループでは製品の安全な取り扱いおよび輸送の確保のために、製品の危険性や有害性の有無に関わらず、委託先である協力会社に対して、安全データシート（SDS：Safety Data Sheet）を通じた、製品の安全な取り扱いや保管上の注意に関する情報提供を行っています。また、輸送途上での事故発生時にとるべき措置や関係先への通報内容を記載したイエローカード※2を製品ごとに作成し、物流協力会社に製品輸送時のイエローカード携行を義務付けています。
提供したSDS、イエローカードの配布状況を台帳にて管理し、情報更新時は速やかに最新の情報が提供できるよう体制を整えています。

※1 危険物輸送に関する勧告：
国際的な危険物輸送における安全性を確保するために国連の危険物輸送/専門家委員会が2年ごとに出す勧告。輸送上の危険性や有害性より次の9つに分類される。1：火薬類、2：高圧ガス、3：引火性液体類、4：可燃性物質類、5：酸化性物質類、6：毒物類、7：放射性物質類、8：腐食性物質、9：その他の有害性物質
※2 イエローカード：
化学物質や高圧ガス輸送時の万一の事故に備え、ローリーの運転手や消防・警察などの関係者が取るべき処置を書いた緊急連絡カード。日本化学工業協会が活用を推進している。



イエローカード

同業他社との連携

当社グループでは、法令順守はもとより、緊急事態に備えた体制を整備し、安全かつ安心な物流に取り組んでいます。ハイリスク製品※については、同業他社と連携して、緊急時の相互応援体制の構築や対応資機材の整備などの安全対策の強化を推進しています。2022年度は、リモート形式で危険品輸送時のトラブル対応などの情報交換を行いました。また、ハイリスク製品の輸送上の安全対策の強化に向けたDXの取り組みを検討しています。

※ ハイリスク製品：
危険性や有害性、輸送量などを指標に、物流途上での事故による社会的影響の大きさが懸念されるもの。

緊急時の対応

三井化学グループでは、製品輸送中に事故が発生した場合に、荷主として迅速的かつ機動的に対応するための取り組みを行っています。

国内での物流事故に備えた取り組み

- **各工場による緊急時や災害時に備えた保安防災訓練の実施**
  緊急時対応訓練の一環として、輸送途中での危険品漏えい事故を想定した訓練や、物流協力会社と協働で行う訓練などを定期的に実施しています。
- **「三井化学グループ　構外物流事故・緊急連絡網および応援体制（MENET）」の構築**
  MENETでは、日本全国を6つに区分けし、それぞれの地区に所在する当社グループの主要工場を応援事業所に定め、24時間出動できる体制を整えています。これらの事業所では、毎年、有事に備えた緊急通報・出動訓練で力量向上を図っています。
- **一般財団法人 海上災害防止センターとの「危険物質事故対応サービス（HAZMATers）」契約締結**
  MENETだけでなく海上災害防止センターの専門チームや専用の資機材を活用することにより、さらなる事故対応体制の強化を図っています。
- **車両事故に備えた設備の整備**
  万が一、車両事故などで製品輸送の継続ができなくなった際に備え、安全に製品を抜き出すための設備の整備を進めています。2021年度には、大阪工場に液化高圧ガスの抜き出し作業に必要な移動式除害装置を配備しました。この装置の使用方法の習熟度を高めるために、物流協力会社との合同演練や安全に関する集合教育を行っています。

グローバルでの物流事故に備えた取り組み

- **「化学品24時間緊急時対応サービス（Carechem24）」の導入**
  NCEC社（National Chemical Emergency Centre）がグローバルに提供する緊急電話対応サービスを利用することで、当社グループ製品の海外での物流事故や問い合わせに対しても迅速かつ的確に対応する他、グローバル物流のレスポンシブル・ケア管理体制の強化を推進しています。



MENET応援事業所およびHAZMATers災害対応拠点



大阪工場の液化高圧ガスの移動式除害装置を使った演練風景

物流DXによる取り組み

デジタル技術を活用した物流品質の向上

三井化学は、在庫管理・出荷管理の効率化を目指し、ハンディターミナルを導入しています。入庫・出庫時に、荷姿に貼付されたQRコードをハンディターミナルで読み取り、在庫管理・出荷管理を行うことで、従来の手書きや表計算ソフトへの入力作業に比べて、業務量が削減され、さらにペーパーレス化も達成しました。また、これまで行っていた目視での銘柄名やロット番号の確認では、誤読による誤出荷のリスクがありましたが、ハンディターミナル導入は、誤出荷防止にも効果を発揮しています。2019年度に名古屋工場で本格的に運用を開始、2022年度には市原工場への導入を完了しました。

また、2021年度には当社独自のSDSシステムからイエローカード帳票に必要な情報を自動出力する機能（イエローカード半自動出力システム）の開発・導入を行いました。2022年度から実運用を開始し、この機能の追加によりイエローカードの作成業務の標準化および作業負荷の大幅軽減が実現されました。これにより、安全に関わる情報伝達を物流サプライチェーン全体でよりスピーディーかつ正確に行うことができ安全管理の強化にも繋がっています。



ハンディーターミナル



イエローカード半自動出力システム　イメージ図

物流BIを用いた新たな業務のやり方への取り組み

BI（Business Intelligence）ツールを用いた物流実態の可視化を進めることにより、サプライチェーンの最適化を図っています。物流に関するデータを分析する上で、データ共有、データ収集の頻度、データ粒度、およびインフラ面の問題点を解消する目的で、社内共通のデータ基盤を設け、事業部・物流部にて定常的に分析が行える環境の整備を行い、物流費の可視化を実現すると共に、物流課題の抽出を行っています。今後、物流2024年問題により、従来よりも長距離輸送が困難となるため、営業倉庫の見直しなど輸送効率の向上が必要となります。ドライバーの労働環境改善のためにも、物流ネットワーク再編を進めます。
2024年度より、BIツールを用いて製品輸送におけるエネルギー使用量および温室効果ガス（GHG）排出量の可視化を実現する取り組みを開始しました。今後、カーボンニュートラルの実現に向けてエネルギーに関する環境が急激に変化する中で、当該ツールを活用し、新たなGHG削減施策の抽出や顧客からの問合せに迅速に対応できる体制を整えています。

安定輸送（持続可能な物流）

物流環境は、物流協力会社や船会社などが貨物や荷主を選ぶ時代に変化しています。そのため、安定輸送（持続可能な物流）の実現には、物流協力会社や船会社に「選ばれる荷主」にならなければなりません。
安定輸送への懸念材料として、物流人材の不足が挙げられ、この背景として長時間労働等といった労働環境が指摘されています。長時間労働の是正に向けては、働き方改革の一環として、2024年4月より自動車運転業務への労働時間の上限規制の適用が開始され、労働環境の改善につながることが期待される一方、輸送量の減少に伴うドライバー不足の一層の深刻化が懸念されています（2024年問題）。こうした物流人材の不足や2050年カーボンニュートラルに向けた取り組みとして、物流の効率化は喫緊の課題です。三井化学グループは、物流に携わるパートナーとともに、会社の枠を超えて労働環境の改善や効率的な輸送スキーム構築に取り組むことで、物流人材と物流安全の確保、およびGHG排出量削減に向けた取り組みを進めています。

ドライバーの待機時間削減プロジェクト

三井化学グループは、ドライバーの労働環境改善および物流協力会社の負担軽減を主な目的として、積込みにともなう待機時間軽減に取り組んでいます。市原工場、大阪工場、岩国大竹工場では、積込み作業に事前予約システムを導入したことで、これまでドライバーが順番取りのために行っていた早朝待機を軽減しました。当社グループでは、すべての積込みに事前予約ができるようシステムの更新も含め、さらなるドライバーの労働環境改善に向けて検討を重ねています。

イニシアティブへの参加

化学品に関する物流の適正化・生産性向上に向けた自主行動計画

三井化学は、経済産業省・国土交通省が主導する「フィジカルインターネット実現会議」の下部組織として設置された「化学品WG」に事務局として参画※し、同WGにおいて、物流事業者・荷主が一致協力して課題解決に向けた取り組みを進めるための「化学品に関する物流の適正化・生産性向上に向けた自主行動計画」を策定しました。当社も本自主行動計画を実行することにより、労働環境の適正化や生産性向上を推進していきます。

※「フィジカルインターネット実現会議」における「化学品WG」の設置について

「ホワイト物流」推進運動

三井化学は、国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動に賛同し、自主行動宣言を行いました。「ホワイト物流」推進運動とは、深刻化するドライバー不足への対応と物流の安定性の確保を目的とし、トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化と、女性や60代以上のドライバー等も働きやすい労働環境の実現に取り組む運動です。当社が、自主行動宣言のなかで表明している取り組みは以下の通りです。

取り組み項目	内容、期待される効果
予約受付システムの導入	トラックの予約受付システムを導入し、待ち時間短縮に努めます。
パレット等の活用	パレット、通い箱等を活用し、荷役時間を削減します。
入出荷情報等の事前提供	物流事業者の準備時間を確保するため、入出荷情報等を早めに提供します。
高速道路の利用	高速道路の利用と料金の負担について、真摯に協議に応じます。
船舶や鉄道へのモーダルシフト	長距離輸送について、船や鉄道を積極利用。GHG削減に努めます。
物流事業者を選定する際の法令遵守状況の考慮	契約する物流事業者を選定する際には、関係法令の遵守状況を考慮します。
荷役作業時の安全対策	作業手順の明示、安全通路の確保、足場の設置等の対策を講じ、作業者の安全確保を徹底します。
異常気象時の運行の中止・中断	異常気象が発生した際や、その発生が見込まれる際には、無理な運送依頼は行いません。

モーダルシフト

三井化学グループでは、2017年度に国土交通省より「モーダルシフト等推進事業」に認定された三井化学を含む5社共同の取り組みを皮切りに、モーダルシフトを進めています。

トラック輸送から鉄道コンテナ輸送へのモーダルシフト

2017年に当社の市原地区（千葉県）と当社の関係会社である三井・ダウ ポリケミカルの大竹地区（広島県）間の製品輸送をトラックから鉄道に切り替えました。さらに、同年8月より日本貨物鉄道(株)（JR貨物）提供の大型コンテナを本格導入し、三井化学グループの共同物流によってコンテナラウンドユース※を実現しました。これらにより、安定的な輸送手段の確保、CO_2排出量70%削減、ドライバーの拘束時間削減を可能にしました。これは、当社グループとJR貨物、物流協力会社とのパートナーシップよる成果です。また、当社は国土交通省が設置している「エコレール運営・審査委員会」により「エコレールマーク認定企業」として認定されています。

※ コンテナラウンドユース：
輸送に使用したコンテナを空のまま戻さず、帰り荷を確保して転用すること。



コンテナラウンドユースを実現

エコレールマーク

トラック輸送から海上輸送へのモーダルシフト

2019年に市原地区から中国エリアへの500Kgフレコンを用いた製品の輸送を、トラック輸送から内航船による海上輸送へのモーダルシフトを行いました。これにあたり、特殊20フィートハイキューブコンテナ（実用新案取得）および専用ラック（意匠取得）を製作し、従来平置きしかできなかったフレコンにおいて、二段組を可能とすることにより、積載効率を向上させ、より一層のCO_2削減およびドライバーの省力化を実現しました。なお、この取り組みは、社団法人日本物流団体連合会主催の「第20回物流環境大賞」において、「物流環境負荷軽減技術開発賞」を受賞しました。当取り組みの展開により、2021年3月からは九州エリアへの内航船化を行っています。

2021年には旭化成(株)と協働し、千葉～山口・広島間の長距離輸送をトラックから船舶へモーダルシフトを行いました。当取り組みにおいて、海上コンテナ船と定期コンテナ船を、往路は当社、復路は旭化成が利用することにより、コンテナラウンドユースも実現しました。これにより、CO_2年間排出量を従来比で約40%削減するとともにドライバー不足対策にも大きく貢献しています。さらに、サイドエンドオープン型コンテナを起用することにより、荷役作業を従来比で約80%削減し大幅な作業効率の改善にもつながりました。本取り組みは、社団法人日本物流団体連合会主催の「第22回物流環境大賞」で「特別賞」を受賞しました。



専用ラックの利用により段積みが可能に

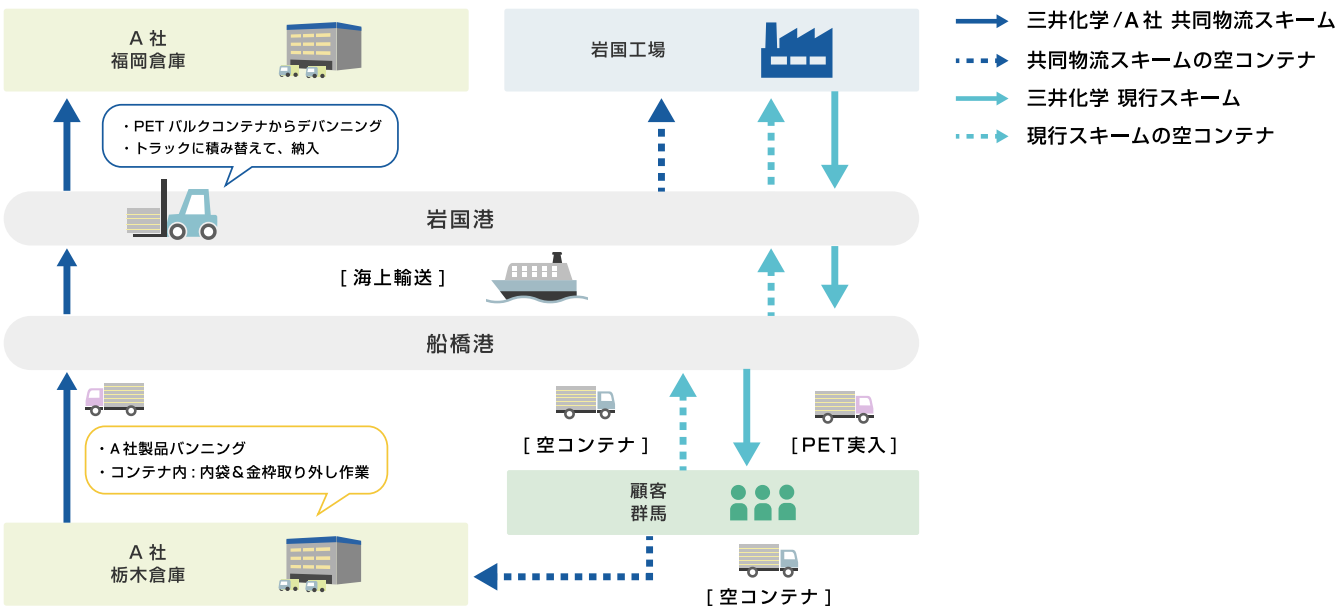


サイドエンドオープン型コンテナ

異業種家電メーカーとのコンテナラウンドユース

2022年には異業種家電メーカー（以下、A社）と協働し、当社の物流協力会社である山九(株)が管理する当社専用バルクコンテナの復路にA社品を積載し、コンテナラウンドユースを開始しました。当社としては群馬～岩国間の空コンテナの空走が回避でき、A社としては群馬～福岡間の陸上輸送の内、船橋～岩国間のモーダルシフト化が実現しました。これにより、積載率向上とCO_2排出量削減が見込まれます。

共同物流フロー



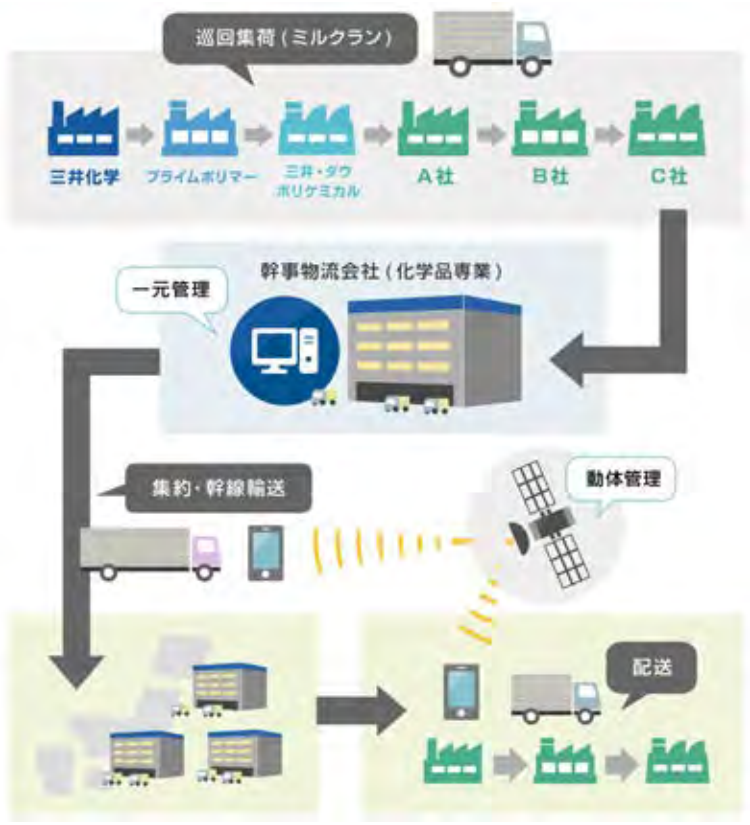
他企業との共同物流

三井化学グループは、他企業と協働し化学品物流の標準化・効率化を図ることで、物流環境変換に柔軟に対応できる強靭なサプライチェーンの構築を目指しています。

同業他社との小口製品共同物流

当社は2016年から、京葉地区において近隣企業との共同物流を行っています。従来は一般雑貨との混載輸送で、複数の積替拠点を経由していましたが、化学品専業会社を利用し、集荷から配送拠点までの幹線輸送と、配送拠点から各社顧客までの配送を集約することで、より専門的・効率的な輸送を実現しています。、これにより、ドライバー不足、CO_2削減、および破損等の品質トラブルの削減に貢献しています。当初は東北向けのみの取り組みでしたが、輸送先を北陸・甲信越エリアにも拡大しています。共同物流システムをより強固にするために、物流協力会社やパートナー荷主とともに参加会社を募りながら展開を図っていこうとしています。なお、現在は、複数の地域での荷主連携スキームと化学系物流スキームが立ち上がっており、これらをつなげることで、全国路線便網の補完・代替を実現し、小口化学品輸配送網の安定化につなげる予定です。

共同物流システム



化学品物流の標準化・効率化に向けた共同検討

当社は、化学業界の物流における物流の輸送・保管能力不足という極めて重要な課題の解決を目指し、同業他社との連携した取り組みを進めています。

2022年度からは、三菱ケミカルグループと、化学品物流の標準化・効率化に向けた共同検討を開始※1しました。共同輸送、輸送ネットワークの相互活用だけでなく、共同物流案件の拡大に向けた輸送ルート・マッチングの検討を、DX技術を活用して進めていきます。

また、経済産業省・国土交通省が主導する「フィジカルインターネット実現会議」内に設置されている「化学品WG」は、2024年9月より関東・東海地区における共同物流実現に向けた実証実験を開始※2しています。当社を含めた同WGの事務局4社（三井化学、三菱ケミカルグループ、東ソー(株)、東レ(株)）は、デジタル技術を用いてトラック・貨物の動態情報を共通のデータフォーマットに集積し、可視化することで、最適な輸送に向けた共同物流のためのプラットフォームの構築を目指します。

※1 三菱ケミカルグループ・三井化学、両社の共同物流に向けた検討を開始 〉
※2「フィジカルインターネット実現会議・化学品ワーキンググループ」による関東・東海地区での共同物流の実証実験開始について 〉

物流GHG排出量削減目標の設定

三井化学グループは気候変動対応方針において、「バリューチェーンによる貢献最大化」を掲げており、製品輸送を担う物流工程において排出されるGHG排出量の削減に向けても取り組みを進めてきました。物流はその特性上、製品の出荷量の増減や自然災害に起因した物流トラブルの有無によりGHG排出量や輸送によるエネルギー原単位が変動しやすく、個々の取り組みによるGHG排出量の削減努力がこれらの数値からは見えにくいという課題があります。それでもGHG排出量削減に取り組む上で、定量化した情報を基に進捗をモニタリングし取り組みの改善につなげていくべく、2022年度からは鉄道、トラック、船舶、航空機等の輸送を主とする国内物流と、船舶によるコンテナ輸送を主とする国際物流とで区別した目標を立て、それぞれの状況にあった管理と進捗の把握に取り組んでいます。

特に国際物流においては、船舶によるコンテナ輸送GHG排出量の把握を三井倉庫ホールディングスと協業で進め※、そのGHG排出量計算値は国際的な第三者機関であるDNV社の妥当性評価を得ています。今後は起用船社の選定においてもGHG削減への取り組み、および貢献度を考慮するなど、バリューチェーン全体でGHG排出量の削減に向け取り組んでいきます。

※ 三井化学、三井倉庫ホールディングス提供の計算方法を使用し自社製品の国際輸送により発生したCO_2の排出量を見える化 ～ DXを活用したCO_2排出量のリアルタイム可視化に向けて ～ 〉

目標・実績 〉

労働衛生

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

労働衛生の主な目的は、職場の有害要因による健康障害を防止するとともに、社員の健康の保持増進を図ることです。三井化学グループは、労働安全衛生法および関連法令を遵守することはもとより、社員の健康増進を推進することは社員とそのご家族の幸福につながり、会社の基盤となり、さらに社会の持続的発展につながると考えています。そして、毎年、日本の全国労働衛生週間に合わせて、社長メッセージ（日本語、英語、中国語）を発信し当社グループ全体に本方針を周知しています。加えて、社員が健康で組織が元気であることは、労働生産性の向上にも寄与するものと考え、社員の健康増進や組織風土の改善に取り組むべく、当社グループの各種基本方針に健康増進の観点を取り入れています。
レスポンシブル・ケア基本方針にて、「従業員の心と身体の健康増進に積極的に取り組みます」と掲げ、会社として社員の健康増進を推進しており、また、当社グループの行動指針においても、健康増進を挙げており、社員の主体的な健康増進に向けた意識や行動を促しています。当社ではこれらの方針や指針に基づき、労働衛生に関する基本事項を定めた労働衛生管理に関する社則（労働衛生規則）を制定しています。
また、「社員の健康は、会社の健康に直結する」との基本理念に基づき、職業性疾病を予防し、適正な職場環境の形成を促進するとともに、社員の自主的な健康の確保を支援すべく、健康管理を含む労働衛生施策を積極的に展開しています。

体制・責任者

人事部担当役員が責任者であり、人事部健康管理室長（統括産業医）が具体的な施策の実行を担っています。
統括産業医が中心となり、三井化学の産業医が集まる全社産業医会議を定期的に開催して健康管理上の課題や対策を検討します。これを基に労働衛生中・長期計画や年間計画の重点課題・方策等（全社労働衛生重点課題）を策定し、レスポンシブル・ケア委員会の審議を経て経営会議で決定します。
労働衛生体制は、グローバル体制・国内関係会社の体制・三井化学の体制に整理しています。

グローバル体制

国内外関係会社は、レスポンシブル・ケア基本方針に基づき労働衛生施策を推進しています。
国内外関係会社のうち、化学物質を製造または取り扱う関係会社に対して、内部統制室が労働衛生管理点検表を毎年送付して、労働衛生実施状況を確認しています。さらに、内部統制室は、国内外関係会社の工場と研究所（ただし、欧米など一部地域を除く）に対して、労働衛生監査を実施し、労働環境が適切に整備され、健康増進に対する取り組みがなされていることなどを確認しています。実地監査は、監査先の規模や業態および管理レベル等を考慮し、2年から5年の周期で実施しています。監査結果は監査対象会社に通知し、必要に応じて改善を求めています。改善を求めた場合、1年後にフォローアップ監査を行い改善状況の確認を行っています。
このほか、海外関係会社に対して統括産業医が定期的に各国の工場を巡回し、社員および労働衛生の担当者に対して労働衛生や健康増進の教育を実施しています。

国内関係会社の体制

国内関係会社に対しては、グローバル体制として実施している事項に加え以下の取り組みを行っています。

① 半期に一度開催される国内関係会社人事担当者会議において、労働衛生関連法令の改正とその注意点の説明、三井化学の労働衛生重点課題の詳細な説明など情報共有を図っています。
② 国内関係会社からの要請に応じて、国内関係会社の労働衛生課題の解決に向けた支援を行っています。
③ 工場構内の関係会社など三井化学と一体の労働衛生管理が必要な国内関係会社に対しては、労働衛生包括サービス契約を締結しています。これにより、当社健康管理室が、当社社員と同等のサービスを関係会社社員に直接提供し、当社と関係会社が一体となった労働衛生施策の展開を図っています。

三井化学の体制

当社の工場・本社・研究所においては、事業所長直属の健康管理室を組織し、常勤の産業医・看護職・衛生管理者を配置して、事業所の労働衛生年間計画を策定展開し労働衛生施策の推進を図っています。産業医会議は統括産業医が主催し、全社の労働衛生に関する事項を審議検討して、全社の労働衛生施策に反映しています。その他、教育や制度の活用、障害者雇用の面から、健康管理室と人事部の連携をいっそう強化することで効率的かつ効果的な推進体制を構築しています。

内部監査

内部統制室は当社グループの工場、研究所に対して労働衛生監査を行っています。

労働衛生監査	監査実施部門	内部統制室
	対象	三井化学およびグループ関係会社の工場と研究所（ただし、欧米など一部地域を除く）
	内容	労働環境が適切に整備され、健康増進に対する取り組みがなされていることなどを確認
	頻度	2年から5年の周期（監査先の規模や業態および管理レベル等を考慮）

目標・実績

健康重視経営

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
疾病強度率	三井化学籍社員	<0.73	0.95	<0.73	0.5
メンタル不調休業強度率	三井化学籍社員	<0.47	0.69	<0.55	0.25
生活習慣病平均有所見率	三井化学籍 男性社員	<9.25%	9.96%	<9.50%	≦8.0%
喫煙率	三井化学籍社員	≦19.5%	19.1%	≦19.0%	≦15.0%

有害物質ばく露防止

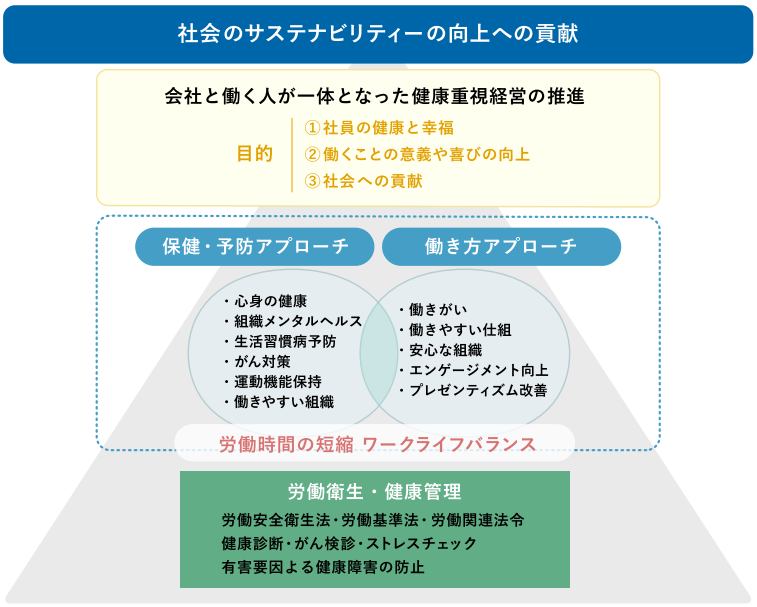
指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
有害物質に関する作業測定結果	三井化学	管理区分Ⅰ 100%	100%	管理区分Ⅰ 100%	管理区分Ⅰ 100%
有害物質リスクアセスメント実施率（新規取扱い物質・SDS更新物質）	三井化学	100%	100%	100%	—

労働衛生

健康重視経営

三井化学グループは、企業グループ理念に従業員の幸福と自己実現を掲げております。そして、「社員の健康は、社員と家族の幸福につながり、働くことの意義や喜びの向上につながり、当社グループの基盤となり、地域社会への貢献となり、社会の持続的発展につながる」と考えています。その上で、「従業員が健康で働ける職場環境や設備などのハード面と、健康管理・健康増進のソフト面を充実させ、労働衛生と健康増進を自律的に行う健康重視経営を推進する」ことを目指す姿としています。
当社では、労働衛生に関する基本事項を定めた労働衛生管理に関する社則（労働衛生規則）を制定し、「社員の健康は、会社の健康に直結する」との基本理念に基づき、職業性疾病を予防し、適正な職場環境の形成を促進するとともに、社員の自主的な健康の確保を支援すべく、健康管理を含む労働衛生施策を積極的に展開しています。

三井化学健康重視経営（概念図）



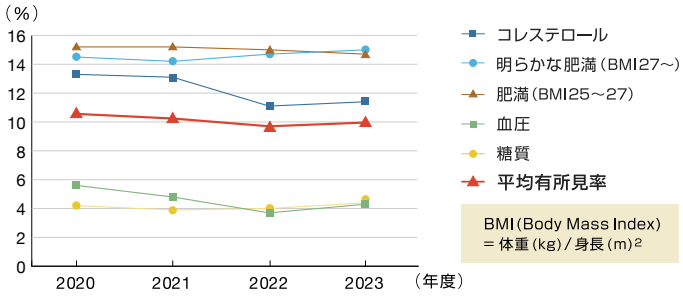
健康管理

健康診断や産業医・保健師などによる保健指導を通じて社員の健康管理のサポートを行っています。
2008年より、がん検診を受けやすいように、総合健診（定期健康診断に特殊健診、がん検診を融合）を実施しています。（2023年度の受診率は、健診：ほぼ100%、肺がん検診：ほぼ100%、大腸がん検診：約84%、胃がん検診：約60%、腹部超音波検診：約70%、前立腺がん検診：約90%、乳がん検診約58%、子宮頚がん検診：約60%）
がん検診を含めた健診結果は健康管理室で把握し、精密検査が必要とされる場合は、必要な精密検査をきちんと受けるよう状態を説明し、専門医への積極的な受診を促しています。また、精密検査結果についても、本人もしくは、紹介状の返書にて報告を受けています。2023年度は、がん発見の約74%が健診発見で、発見されたがん全体の約８割は明らかに根治可能な状態でした。
また、社員の自主的な健康管理や健康意識啓発のため、希望者に対し入社早期にピロリ菌の便抗原検査を行っております。このような形で自身のリスクを把握した上で、各自が希望するタイミング（最短年1回）や方法（内視鏡もしくはバリウムでの検査）で胃がん検診を継続しています。

生活習慣病有所見率、喫煙率

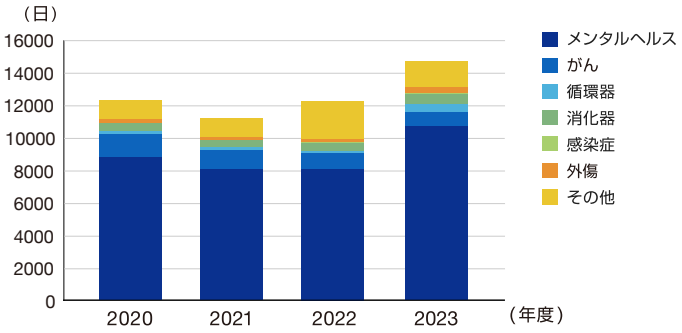
当社では社員の健康状態を確認する指標として、2030年度目標を生活習慣病有所見率8.0%以下に定め、生活習慣病の有所見率をモニタリングしています。2023年度も引き続き、健康診断の事後指導や保健指導、受診勧奨、オンラインを活用しての健康づくり活動等も継続しています。これらの施策の結果、血圧や耐糖能、コレステロールの有所見は低いレベルで抑制しています。残念ながら肥満については高度肥満の有所見率が上昇傾向という結果であり、引き続き保健指導や啓蒙活動、各種運動プログラムによる健康リスク改善に努めてまいります。新型コロナの発生以降、感染防止対策として、また働き方改革によりテレワークの普及やフリーアドレスの導入等で旧来の集団教育が困難となっている現在、オンラインを活用した健康増進コンテンツの配信、アプリを用いたウォーキングイベントの拡大等を通じて健康意識の向上と運動習慣の獲得等を進めてまいります。
喫煙率は、10年前と比較すると10%以上低下し、年々徐々に減少しています。受動喫煙防止のための喫煙室の管理や健康管理室を中心とした個人への禁煙サポートは引き続き行いますが、社員の健康を守るために、「2025年度末までに敷地内禁煙・昼休みを含む就業時間内禁煙を達成する」ことを目標に、各事業所で協議しながら取り組みを進めています。

生活習慣病有所見率（三井化学籍男性社員）



※ 生活習慣病有所見率については、項目によって男性と女性の基準値が異なるので、男女別に集計しています。当社の場合、男性の比率が高いため、男性の有所見率をKPIとしています。

疾病休業の内訳（三井化学籍社員）



仕事と治療の両立支援

産業医を中心として、仕事と治療の両立支援を実施しています。病気の対応に悩んでいる社員、主治医の説明がよく理解できなかった社員等の相談にのり、必要なアドバイスやサポートを行っています。就業上の配慮が必要な状況であれば、職場、人事等の関係部署とも相談し、対応をとっています。現在は社内制度も充実してきており、がんに限らず治療をしながら働く社員は珍しくはありません。また、関係情報をまとめ、具体例等を記載した「仕事と治療の両立支援ガイドブック」の内容を更新し、社員が困った際にいつでも見られるように、情報を更新したものを社内掲示板に掲載しています。



仕事と治療の両立支援ガイドブック

海外勤務者の健康支援

海外事業所へは、本社の産業医が海外を毎年巡回し、海外勤務者の全員（希望するご家族を含む）と健康面接を行い、心身両面から社員を継続的に支援しています。2022年度上期までは新型コロナウイルス感染症蔓延にともない、オンラインやメールでの対応を行っておりましたが、2022年度下期より海外巡回を再開し、対面での面接を実施しています。感染症関連の情報・健康づくりのための情報提供も継続して行っています。

メンタルヘルスケア対策

メンタルヘルスは社員の健康問題として重要であり、仕事の成果にも大きな影響を及ぼします。また、テレワークの浸透や社会環境の変化により、メンタルケアの重要性は増しています。三井化学では、VISION 2030の策定にともない、従来からモニタリングしていた「メンタル不調休業強度率」を経営指標の一つとして定め、2030年度目標をメンタル不調休業強度率0.25と設定しました。2023年度はメンタル不調の新規発症者が減少したものの、休業６ヵ月以上の者の割合が上昇しており、全体的に休業日数を押し上げる結果となりました。これにより、疾病強度率全体も上昇しました。各種研修（新入社員・管理社員・ライン管理者など対象、セルフケア研修等）、産業医等による面接、カウンセリングの実施や、ストレス度調査の活用を通じて、職場環境の改善を推進しつつ、地道に病状改善や復職の支援を継続していきます。
2023年度は、感染リスク低減や勤務状況に配慮し、オンラインビデオ通話の活用を継続しながら、感染に配慮した上で対面での面接や相談を行いました。また、イントラネットに掲載している昨年度・一昨年度に実施したストレス調査の結果（テレワークによる心身への影響や、テレワーク時における健康管理のポイントのまとめ等）やグッドプラクティス（改善職場で具体的に実施した発表内容や事例の共有等）、社員向けのテレワークガイド等を活用し、各職場で工夫した働き方が浸透してきています。

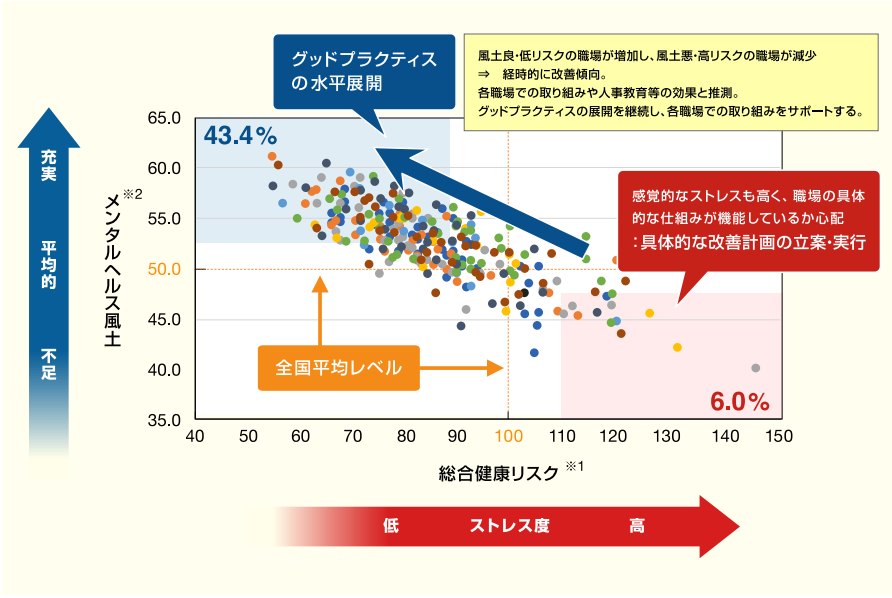
研修、面談、カウンセリング

新入社員（新卒採用だけでなく、キャリア採用や嘱託採用も含む）に対して、研修に加え、コミュニケーションに関するe-ラーニングを提供しています。さらに、入社後２年間は6ヵ月ごとに産業医等が全員と面接し、生活習慣・体調面・上司や同僚とのコミュニケーション等に関する状況を把握し、必要に応じてアドバイスや、上司を含めた話し合いを行うことで、新入社員の会社生活への適応の支援も継続しています。また、カウンセリングを気軽に活用しやすくなるようオンラインでのカウンセリングも今年度より開始しました。
その他、様々な個性・特性を持つ人々や病気治療を受けながら働く人を組織に受け入れる風土の醸成を目的としたインクルージョン勉強会も継続開催しています。

ストレス調査

ストレス調査は、「職業性ストレス簡易調査」だけでなく、職場改善のヒントとなるよう「メンタルヘルス風土調査」を加えた「新職場ストレス度調査」を2011年より全社で実施しており、ほぼ全社員が回答しています。個人に対する結果のフィードバック・フォローだけでなく、職場改善に役立つよう組織結果を各所属長に説明しています。ストレスが高い職場には、所属長や職場メンバーへのヒアリングの実施や、ストレス低減計画（コミュニケーション向上計画）を立案・実行しています。また、メンタルヘルス風土が良好あるいは経時的に改善してきている職場の活動をグッドプラクティスとして取り上げ、本社では数職場の活動発表会を行っています。また、職場代表者の発表資料や、ヒアリング等で抽出した特徴をイントラネットに掲載し、全社に水平展開しています。
2018年度からは専用のシステムを導入し、個人や所属部署の結果をWeb上で確認できるようにしました。調査結果を積極的に活用する職場も増えてきており、自主的な職場改善のきっかけになっています。その結果、2023年度は「感覚的なストレスが低く、職場の各種機能が良好」と思われる職場は43.4%、「感覚的なストレスも高く仕組みが機能しているか心配」と判定された職場が6.0%という調査結果が出ています。
人材マネジメントにおいても、リーダーシップ研修・新任管理社員やライン管理者を対象としたメンタルヘルス研修等を強化しており、働きやすい職場づくりや職場環境の改善に好影響を与えていると考えています。2023年度も、環境変化にともなうグッドプラクティスを収集しながら、各職場風土改善に活用できるよう取り組んでいきます。

2023年度　新職場ストレス度調査結果（三井化学および契約のある関係会社）



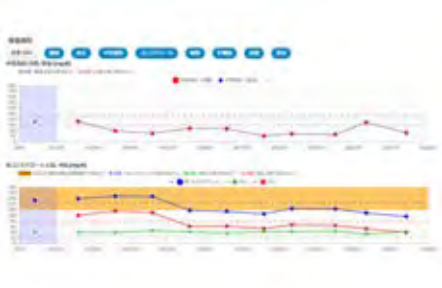
＊グラフ内の各点は、各職場のポイント（本社は部単位、事業所は課単位）
※1 総合健康リスク：
仕事の負担感・コントロール感・上司・同僚の支援感に関する主観的な感覚尺度から算定。
全国平均を100とした相対評価で、120の職場では不調者発生率が20%高いと推測できる。
※2 メンタルヘルス風土：
指示系統・労務管理・連携協力・研修機会が適切かどうかの尺度から算定。
全国平均を50とした相対評価で、数値が上がるほど職場の風土がよいと考えられる。

ヘルスリテラシーの向上

2021年度から自身の健診結果やお知らせ等を掲載した個人ポータルサイト（MCIヘルスナビ）を開設しました。各自の健診結果オンラインで確認できるだけではなく、自身の健診結果や業務歴に基づく情報、過去の検査データ推移が把握できるグラフ、個人の有所見項目に応じて必要な情報が得られるようなおすすめ情報のリンク、受診勧奨や保健指導の通知等も確認できます。またこのシステムの導入により、より迅速な健診結果を届けることができ、健診結果用紙や封筒等、紙資源の削減も実現しました。
また、様々な健康情報があふれる中、これらを適切理解し、自身の健康保持・増進のために活用する力を評価する目的で、ヘルスリテラシー調査を実施しています。調査では、健診結果をどこまで確認するかや、健診で要受診の判定項目があった場合の対応などの設問を設けています。これにより、当社従業員の現状のヘルスリテラシーを把握することで、社員の健康意識の醸成・ヘルスリテラシーの向上につながるようサポートしていきます。



MCIヘルスナビホーム画面：受診勧奨や保健指導の通知



過去の検査データ推移



健診対象作業

健康管理のための様々な実施プログラム

三井化学グループでは、健康管理室や健康保険組合が中心となり、様々な健康づくりプログラムを実施し、社員の健康管理を支援しています。2023年度は、例年実施しているヘルシーマイレージ合戦、フィットネス教室、禁煙チャレンジ、社員食堂のヘルシーメニュー、身体測定、体バランス測定会以外に、自身の体を知るヘルスチェックなどを実施しました。また健康に関するオンラインセミナーを６回シリーズで企画し、リアルタイムあるいはオンデマンドで視聴できるようにしました。
ヘルシーマイレージ合戦は、チームもしくは個人で参加し、運動や健康的な生活をポイント（ヘルシーマイル）として貯め、獲得したマイルに応じて賞品を選択できるプログラムです。Webやスマートフォンで実績の入力が可能で、海外の社員も含め、全社員の約45%が参加しています。少しでもモチベーションアップにつながるよう、各自が楽しんで参加できるよう自主性を大事に運営しています。



健保補助および健保と共同で実施している項目と内容の例

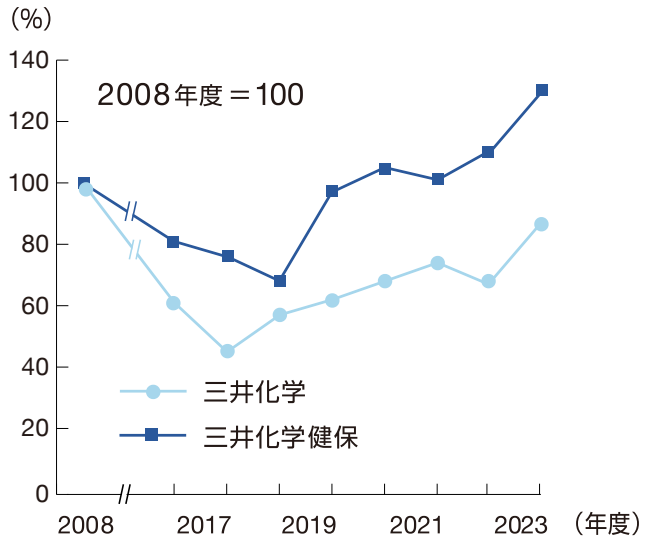
健康づくりイベント（オンラインフィットネス、運動教室、栄養教室　等）	
特定保健指導（特定健診の結果、特定保健指導の基準に該当した者）	
がん検診	胃がん（内視鏡もしくはX線）、大腸がん（便潜血）、腹部エコー
	乳がん（マンモグラフィーもしくはエコーの何れか）、子宮頸がん（医師採取）
	前立腺がん（PSA）
	肺がん（CT）（胃がん、もしくは大腸・腹部・前立腺の検診を受診しない場合）
インフルエンザ予防接種	
歯科検診	
生活習慣病健診	労働安全衛生法対象外の血液検査
禁煙支援	ニコチンパッチ4週間分の補助

糖尿病性腎症重症化予防 （糖尿病性腎症重症化による人工透析移行防止）	生活習慣指導、主治医との連携
病院受診勧奨	血糖、血圧、脂質が受診勧奨値以上の者に対する健保からの受診勧奨

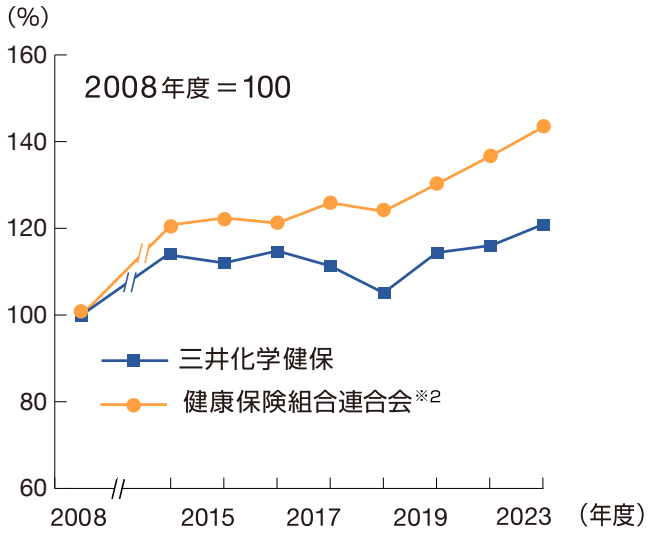
医療費の抑制

三井化学の傷病手当金は、2015年度以降減少傾向にありましたが、2018年度以降はメンタルヘルス不調者の休業日数増加の影響で、増加に転じました。2023年度の傷病手当金は、2008年度比87%で、増加は続いているものの、がんおよび循環器疾患の抑制効果により長期的には抑制できています。また、三井化学健保全体と比較すると2032年度も抑制されています。
一人当たりの法定給付費（医療費）については、2023年は三井化学健保全体および健康保険組合連合会とも３年連続で増加しています。三井化学健保と健康保険連合会の被保険者一人当たりの法定給付費（医療費）は2008年度100とした指標で見た場合、三井化学健康保険組合の増加率は、一般的な健康保険組合に比べ増加率を約48%程度に抑制できています。これらは、健康管理の総合的な効果と考えられ、今後も健康増進施策を強化・継続します。

傷病手当金推移



法定給付費※1推移（被保険者一人当たり）



※1 法定給付費：
医療費他、傷病手当金、出産育児一時金、出産手当、埋葬費含む。
※2 健康保険組合連合会：
「健保組合予算早期集計結果の概要」よりデータ使用。

労働衛生に関する社外評価

健康優良企業「銀の認定」を継続

三井化学は、健康優良企業を目指して、企業全体で健康づくりに取り組むことを宣言し、審査を受けた結果、健康保険組合連合会東京連合会から2020年12月に「健康優良企業 銀の認定」を受けました。日頃の取り組み（健診結果活用、健康づくり環境の整備、食、運動、禁煙、心の健康についての活動）が評価されたことによるものであり、現在4回目の認証継続に取り組んでいます。

健銀第1444号(3)（認定期間は2024年12月まで）

日本政策投資銀行より「DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付」を取得

2021年度に三井化学は、（株）日本政策投資銀行（DBJ）が実施する「DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付」（以下、DBJ健康格付）にて最高ランク格付を取得しました。またこの格付に基づき、100億円の融資を受けました。今回は2013年の格付け取得以降2度目の取得となります。「DBJ健康格付」とは、DBJ独自の評価システムにより、従業員の健康配慮への取り組みが優れた企業を評価・選定するという「健康経営格付」の専門手法を導入した世界で初めての融資メニューです。

有害物質ばく露防止

労働安全衛生マネジメントシステムや2015年度に構築した化学物質の有害性リスクアセスメントシステム（新リスクアセスメントシステム）の活用、産業医・衛生管理者による職場巡視や内部監査などにより、労働衛生リスクの低減や職場環境の改善に努めています。また、自律的化学物質管理については、有害性リスクアセスメントと設備改善によるばく露防止対策を着実に推進していくとともに、2024年度から化学物質管理者および保護具着用管理責任者の選任など新たな化学物質管理体制を構築し運用を開始しています。

リスクアセスメント

労働安全衛生法の改正にともない、化学物質の有害性に関するリスクアセスメントや対策の強化が求められています。2016年度に従来のリスクアセスメントをさらに強化した新リスクアセスメントシステムを確立し、有害物質（吸入性化学物質）を取り扱う作業のリスクアセスメントを計画的に実施しています。2023年度までに、のべ14,294件の定性的なリスクアセスメントを実施しました。このうち3,273件についてはリスクレベルが高いと判断しており、3,025件に関して定量評価を終了しています。定量評価においてもリスクが高いと判断された作業は、計画的に作業改善を行い、リスクの低減に取り組んでいます。
加えて、有害物質の皮膚吸収による健康障害が社会的問題になったことから、2018年度に新たに皮膚吸収性化学物質による健康障害に特化したリスクアセスメントシステムを構築しました。2019年度から運用を開始し、2023年度に4,192件の評価を完了しました。評価結果をもとに、設備対応・作業方法の見直し、または透過・劣化性能を確保した適切な保護具の選定を行っています。2024年度は新規作業に関して定性評価を行います。また、リスクレベルの高い3,273件のうち定量評価が未実施の248件の対応を行う予定です。

作業環境改善例①　有機溶剤の移液作業

改善前

ドラム投入口へ有機溶剤を投入する作業において、有機溶剤ばく露リスクがあった。



改善後

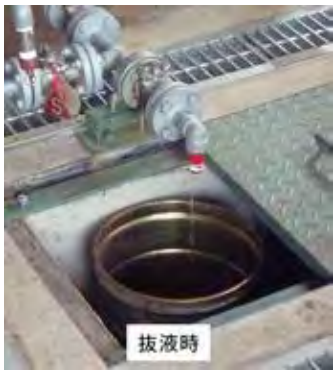
ドラム投入口への投入作業を廃止し、ドラム缶から移液ホースによってドラム設備へ直接、移液する方法に変更した。



作業環境改善例② 有機溶剤の抜出し作業

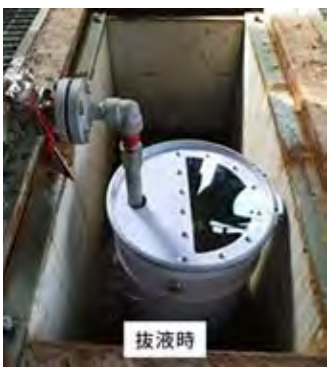
改善前

ペール缶への抜出し作業において、抜出作業及び廃液処理の際にばく露リスクがあった。



改善後

ペール缶に目視確認ができる窓が付いた蓋を設置し、ほぼ密閉状態における抜出作業が可能になった。また、ペール缶にコック付きノズルを取付け、発生源から距離を確保しながら廃液ドラム缶への廃液が可能となった。





産業医による海外関係会社に対する労働衛生リスク低減のための職場巡視

海外関係会社向けの労働衛生リスク低減策として、本社産業医が海外事業所を巡回する際に、計画的に職場巡視を行い労働衛生の改善点を指導しています。2023年度は、海外事業所4カ所で実施し、現地担当者への教育も行いました。

社会とのエンゲージメント



人権の尊重

- マネジメントシステム
- 取り組み

持続可能な調達

- マネジメントシステム
- 取引先評価と改善支援
- イニシアティブへの参加

人材マネジメント

- マネジメントシステム
- 人材ポートフォリオ変革
- 従業員エンゲージメント
- 企業文化変革

社会活動

- マネジメントシステム
- 科学実験教室「ふしぎ探検隊」
- 次世代育成
- 環境
- 従業員の社会活動参加支援
- 災害支援
- 地域との共生

人権の尊重

マネジメントシステム　取り組み

通報フォームはこちら

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは、企業活動における人権の尊重が、事業展開を行っていく上での基本となる事項であると認識し、「すべての人を大切にする」という視点をもちサプライチェーン全体を通じて正しいビジネスを追求しています。
2022年7月に、取締役会の承認を経て人権方針を改定しました。本方針は、今後も継続的に見直しを行います。
なお、当社グループが顕著と考えている人権課題に関してはこちら をご覧ください。

三井化学グループ人権方針

私たち三井化学グループは、「地球環境との調和の中で、材料・物質の革新と創出を通して高品質の製品とサービスを顧客に提供し、もって広く社会に貢献する」ことを企業グループ理念に掲げ、「化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通し持続的に成長を続ける企業グループ」を目指しています。
そして、私たちは、広く社会に貢献し、持続的に成長を続けるには、三井化学グループの企業活動から影響を受けるすべての人々の人権が尊重されなければならないことを理解しています。
私たちは、三井化学グループの企業活動から影響を受けるすべての人々の人権尊重の責任を果たしていくことを目的として、2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「三井化学グループ人権方針」（以下、「本方針」という）をここに定めます。

1. 人権に対する基本的な考え方

三井化学グループは、すべての人々の基本的人権について規定した国連「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO)の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」*に加え、人権に関わる国際規範である「OECD多国籍企業行動指針」、国連「先住民族の権利に関する国際連合宣言」を支持し尊重します。また、国連グローバル・コンパクト署名企業として、国連グローバル・コンパクト10原則を支持し尊重します。
本方針は、三井化学グループが当社グループの企業活動から影響を受けるすべての人々の人権尊重の責任を果たしていくために、企業グループ理念、行動指針、三井化学グループ購買方針、レスポンシブル･ケア基本方針、三井化学グループ 人材マネジメント方針、ならびに関連する方針や社則等に基づく人権尊重の取り組みを約束するものです。

*中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」の支持・尊重を含みます。

2. 適用範囲

本方針は、三井化学グループの役員と従業員に適用します。また、私たちは、三井化学グループの事業、製品、サービスに関係する取引関係者等に対しても、本方針を支持することを求めます。

3. 人権尊重の責任

三井化学グループは、自らの企業活動において、直接または間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性があることを理解しています。私たちは、自らの企業活動から影響を受ける人々（以下、「ライツホルダー」という）の人権を侵害しないこと、また自らの企業活動において人権への負の影響を引き起こし、またはこれを助長したことが明らかになっ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ていきます。 三井化学グループの事業、製品、サービスがどのように利用されるかをすべて把握することはできませんが、私たちは、三井化学グループの事業、製品、サービスが人権侵害に加担するような方法で利用されることを一切意図していません。
私たちは、取引関係者等による人権への負の影響が、三井化学グループの事業、製品、サービスに関連していることが疑われる場合には、取引関係者等に対しても人権を尊重し侵害しないよう求める等、責任あるサプライチェーンの構築を目指します。

4. 人権デュー・ディリジェンス

三井化学グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、三井化学グループがライツホルダーに与える人権への負の影響を特定し、その防止および軽減を図ります。

5. 対話・協議

三井化学グループは、本方針を実行する過程において、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、ライツホルダーとの対話と協議を誠実に行います。

6. 救済

三井化学グループの企業活動が、人権への負の影響を引き起こしたことが明らかになった場合、あるいは取引関係者等を通じた関与が明らかになった、または関与が疑われる場合には、国際規範に基づいた対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

7. 教育・研修

三井化学グループは、本方針がすべての企業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、役員および従業員に対して適切な教育・研修を行うとともに、取引先関係者への理解浸透に努めます。

8. 責任者

三井化学グループは、本方針の実行に責任を持つ担当役員を明確にし、実施状況を監督します。

9. 情報開示

三井化学グループは、人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイト等で開示します。

10. 適用法令（現地法と国際規範との乖離への対応）

三井化学グループは、企業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権の原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

本方針は、三井化学株式会社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長執行役員により署名されています。

2022年7月1日
三井化学株式会社
代表取締役　社長執行役員CEO　橋本 修

2016年2月制定
2017年12月改定
2022年7月1日改定

三井化学グループ人権方針 (PDF : 271 KB)

体制・責任者

ESG推進室担当役員を責任者として、ESG推進委員会にて、人権尊重に関する方針・戦略・計画の討議を行っています。討議結果は、経営会議に報告される他、必要に応じて全社戦略会議での追加討議や経営会議での審議を経て、取締役会にて決定、監督されます。
当社グループでは、「事業継続の前提となる課題」のひとつとして「人権尊重」をマテリアリティに掲げるとともに、VISION 2030においても人権リスクへの対応状況を非財務指標として経営目標に組み込んでいます。VISION 2030目標は、「国内外全拠点での人権デュー・ディリジェンスシステム構築によるリスク把握と是正」としており、人権デュー・ディリジェンスシステム構築にあたって、人事部門、購買部、総務・法務部をはじめ関連部門と連携し、情報の収集や施策の策定を行っています。
また、投融資計画検討時には、適正な労働条件・セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの有無なども、検証すべきリスク項目として定め、確認を行っています。

内部監査

内部統制室が実施する業務監査では、コンプライアンス確認書を使用した内部統制の自己評価に基づいた内部監査プロセスを導入しています。コンプライアンス確認書には人権侵害リスク等を確認する項目も含め、毎年項目の見直しを行っています。

業務監査	内容	リスク・マネジメント、コントロールおよびガバナンスの有効性評価、改善提案を実施
	対象	三井化学の各部署およびグループ関係会社
	頻度	1年から5年の周期 （監査先の規模や業態および管理レベル等を考慮）

また、2023年度は、国内外の関係会社12社に、人権方針の理解と取引関係への周知状況、苦情処理メカニズムの構築状況、各社の人権に関する取り組み状況等について確認を行いました。

教育・研修

三井化学グループ人権方針、三井化学グループ行動指針に基づき、新入社員研修、ダイバーシティ・インクルージョンをテーマにした研修、コンプライアンス教育など、各種研修を通じて、人権尊重のための教育を行っています。
上記研修に加え、当社グループの全役員・全従業員を対象に、一般財団法人アジア・太平洋人権情報センターと公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本による「ビジネスと人権ｅラーニング教材」を2019年度より導入し、3年に1度の受講を必須として展開しています。2023年度は、同教材の改訂版に内容を更新し、より実践的な内容を習得できるようにしました。これまでに国内・海外の関係会社も含めて8,602名が受講を完了しています。
また、2022年度は、当社役員を対象に、ビジネスと人権等を専門とする弁護士を講師として招き、「”ビジネスと人権”に関する国際的な潮流と日本企業に求められる対応」をテーマに勉強会を行いました。この講演内容を録画したビデオ教材は、当社グループの部門長等にも展開しました。
なお、当社グループでは、個人の尊厳を傷つけるようなハラスメント行為（セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど）、あるいは、個人の尊厳や人格を傷つけるような差別行為を確認した場合は、その情状に応じ、けん責、出勤停止、懲戒休職、懲戒解雇とすることを就業規則に定めています。

目標・実績

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
人権リスクへの対応	三井化学グループ	・人権デュー・ディリジェンスの実施 - 社内推進体制の整備 - 中期アクションプランの策定 -実態調査	・人権デュー・ディリジェンスの実施 - 社内WG設置 - 人権尊重に関する重点テーマの設定 - 海外製造拠点の実態調査（2拠点）	・人権デュー・ディリジェンスの実施 - 机上調査（再実施） - 実態調査	国内外全拠点での人権デュー・ディリジェンスシステム構築によるリスク把握と是正

三井化学グループが顕著と考えている人権課題

三井化学グループは以下を顕著な人権課題と捉え、人権方針に基づき取り組みを進めていきます。

差別の禁止
私たちは、いかなる場合においても、人種、国籍、出身国、出身地域、社会的出身、出身階級、家系、宗教、障害、年齢、性別、性的指向、性自認、家庭環境、婚姻の有無、組合加入、政治的見解、その他の差異に基づく、いっさいの差別を行いません。

労働基本権の尊重
私たちは、労働者の団結権、団体交渉の権利など、労働基本権を尊重します。
また、率直な対話と相互理解を通じて労使の信頼と協力関係を培い、労使間の諸問題を自主的かつ平和裡に解決します。

強制労働・児童労働の禁止
私たちは、あらゆる国・地域におけるすべての企業活動において、一切の強制労働、児童労働を行いません。

ハラスメントの禁止
私たちは、いかなる場合においても、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、個人の尊厳を傷つけるようなハラスメント行為を行いません。

プライバシーの尊重
私たちは、個人のプライバシーを尊重すると共に、『プライバシー保護と個人データの国際流通についてのガイドラインに関するOECD理事会勧告』の趣旨に賛同し、個人情報を各国の関係法規に則って適正に取扱います。

三井化学グループ人権方針

私たち三井化学グループは、「地球環境との調和の中で、材料・物質の革新と創出を通して高品質の製品とサービスを顧客に提供し、もって広く社会に貢献する」ことを企業グループ理念に掲げ、「化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通し持続的に成長を続ける企業グループ」を目指しています。
そして、私たちは、広く社会に貢献し、持続的に成長を続けるには、三井化学グループの企業活動から影響を受けるすべての人々の人権が尊重されなければならないことを理解しています。
私たちは、三井化学グループの企業活動から影響を受けるすべての人々の人権尊重の責任を果たしていくことを目的として、2011 年 6 月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「三井化学グループ人権方針」（以下、「本方針」という）をここに定めます。

１．人権に対する基本的な考え方

三井化学グループは、すべての人々の基本的人権について規定した国連「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」*に加え、人権に関わる国際規範である「OECD 多国籍企業行動指針」、国連「先住民族の権利に関する国際連合宣言」を支持し尊重します。また、国連グローバル・コンパクト署名企業として、国連グローバル・コンパクト 10 原則を支持し尊重します。
本方針は、三井化学グループが当社グループの企業活動から影響を受けるすべての人々の人権尊重の責任を果たしていくために、企業グループ理念、行動指針、三井化学グループ購買方針、レスポンシブル･ケア基本方針、三井化学グループ 人材マネジメント方針、ならびに関連する方針や社則等に基づく人権尊重の取り組みを約束するものです。
*中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」の支持・尊重を含みます。

２．適用範囲

本方針は、三井化学グループの役員と従業員に適用します。また、私たちは、三井化学グループの事業、製品、サービスに関係する取引関係者等に対しても、本方針を支持することを求めます。

３．人権尊重の責任

三井化学グループは、自らの企業活動において、直接または間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性があることを理解しています。私たちは、自らの企業活動から影響を受ける人々（以下、「ライツホルダー」という）の人権を侵害しないこと、また自らの企業活動において人権への負の影響を引き起こし、またはこれを助長したことが明らかになっ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ていきます。 三井化学グループの事業、製品、サービスがどのように利用されるかをすべて把握することはできませんが、私たちは、三井化学グループの事業、製品、サービスが人権侵害に加担するような方法で利用されることを一切意図していません。
私たちは、取引関係者等による人権への負の影響が、三井化学グループの事業、製品、サービスに関連していることが疑われる場合には、取引関係者等に対しても人権を尊重し侵害しないよう求める等、責任あるサプライチェーンの構築を目指します。

４．人権デュー・ディリジェンス
三井化学グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、三井化学グループがライツホルダーに与える人権への負の影響を特定し、その防止および軽減を図ります。

５．対話・協議
三井化学グループは、本方針を実行する過程において、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、ライツホルダーとの対話と協議を誠実に行います。

６．救済
三井化学グループの企業活動が、人権への負の影響を引き起こしたことが明らかになった場合、あるいは取引関係者等を通じた関与が明らかになった、または関与が疑われる場合には、国際規範に基づいた対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

７．教育・研修
三井化学グループは、本方針がすべての企業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、役員および従業員に対して適切な教育・研修を行うとともに、取引先関係者への理解浸透に努めます。

８．責任者
三井化学グループは、本方針の実行に責任を持つ担当役員を明確にし、実施状況を監督します。

９．情報開示
三井化学グループは、人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイト等で開示します。

１０．適用法令（現地法と国際規範との乖離への対応）
三井化学グループは、企業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権の原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

本方針は、三井化学株式会社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長執行役員により署名されています。

2022年7月1日
三井化学株式会社
代表取締役 社長執行役員CEO 橋本 修

2016年2月1日制定
2017年12月1日改定
2022年7月1日改定

人権の尊重

マネジメントシステム　取り組み

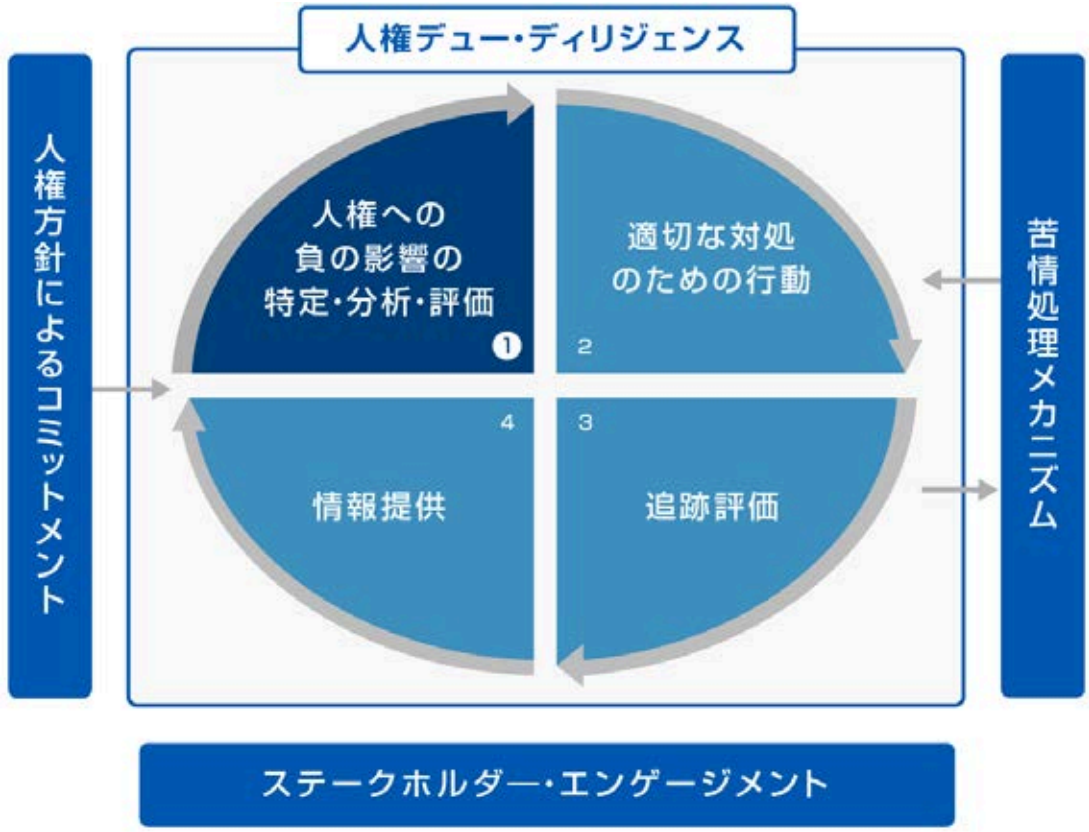
取り組み

三井化学グループでは「人権尊重」を当社グループのマテリアリティの一つとし、「事業継続の前提となる課題」と位置付けて人権尊重に向けた取り組みを進めています。

人権デュー・ディリジェンス

三井化学グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、当社グループの企業活動がライツホルダーに与える人権への負の影響を、回避・軽減および防止することを目指しています。

人権デュー・ディリジェンスの取り組み



人権への負の影響の特定・分析・評価

三井化学グループの事業拠点がある国々には、地域の政治、経済、社会の状況を背景とした、人権に関する様々な課題があります。当社グループは、各地域における人権課題から、当社グループとして考慮すべき課題を把握するため、人権リスク※アセスメント（机上調査）を実施しています。

※ 人権リスク：
企業の人権に対する潜在的な負の影響、ライツホルダーにとってのリスクのこと。（ビジネスと人権に関する指導原則17参照）

2021年度には、社外有識者として特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会（以下、CRT日本委員会）の協力を得て、事業の状況を確認、整理したほか、従来の人権課題に加え、気候変動や廃棄物等による人権への影響も新たな視点として追加しました。こうした調査は机上で実施し、結果を基に、当社グループの事業拠点における考慮すべき人権課題と、そのライツホルダーを特定しました。

人権リスクアセスメントにおいて参考とした調査資料の例		
米国国務省のCountry Reports on Human Rights Practices、Trafficking in Persons Report等の情報、Human Rights Watch World Report、Transparency Corruption Perceptions Indexといった人権に関わるNGO等の調査資料　など		
人権リスクアセスメントにおいて評価した人権指標の例		
児童労働、適正賃金、労働時間、職場での差別、教育、強制労働、結社の自由と団体交渉、表現の自由、先住民族の権利、人身取引、土地および移住の権利、移民労働者の権利、現代奴隷、労働安全衛生、パンデミック感受性、貧困、プライバシーの権利、セクシャルマイノリティの権利、女性と少女の権利、若年労働者の権利、気候変動への影響、森林破壊、水資源への影響、大気汚染・海洋汚染、廃棄物・有害物質の排出、天然資源の利用、生態系・生物多様性への影響、製品の安全、責任あるマーケティング、消費者の救済プロセス、責任ある納税、腐敗防止、政府との関係　など		
当社グループ事業における人権リスクの例	当社グループ事業により影響を受けるライツホルダーの例	留意すべき人権指標の例
労働者に係る人権リスク	サプライヤーが雇用する労働者、ビジネスパートナーとなる労働者、自社グループが雇用する労働者　など	適正賃金、労働時間、職場での差別、強制労働、結社の自由と団体交渉権、移民労働者の権利、現代奴隷、労働安全衛生、パンデミック感受性、プライバシーの権利、セクシャルマイノリティの権利　など

人権リスクアセスメントで特定した「労働者に係る人権リスク」の実態を確認すべく、まずは、当社事業の基盤である当社グループの製造現場で働く労働者に焦点を当て、2022年度より人権インパクトアセスメント（実態調査）を行っています。

2022年度の人権インパクトアセスメント実施概要

2023年度の三井化学グループ人権インパクトアセスメントの実施概要

背景

2021年に、CRT日本委員会の協力を得て人権リスクアセスメント実施した。その結果、当社グループの製造現場で働く間接雇用の労働者（派遣および請負労働者）が脆弱な立場に置かれている可能性があり、特に注意を払う必要があること、事業を展開している32ヵ国のうち、人権リスクが高いとされる国が8か国あること等を確認した。
2023年度は、一般社団法人 ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（The Global Alliance for Sustainable Supply Chain 以下、ASSC）の協力を得て、その8か国のうち、事業としての優先順位や、製造拠点数、間接雇用の労働者数、調査の実施可能性等を考慮し、インドネシアとインドの製造拠点について人権インパクトアセスメントを実施した。

人権インパクトアセスメントの目的

① 人権リスクの把握
現地を訪問し、インタビューや視察を通じて、当社グループがライツホルダーに与える人権への負の影響を特定・評価（人権インパクトアセスメント）することにより、人権リスクを把握すること。
② 人権に対する顕在的な負の影響／人権リスクへの対処
本調査にて確認された事象を、三井化学グループ人権方針（人権方針内に明記された関連する方針、国際基準、企業活動を行う国または地域の法律を含む）に基づき評価し、対応を検討することにより、人権に対する顕在的な負の影響を回避・軽減し、人権リスクの防止を図ること。

実施内容

2023年10月、インドネシア、インドの製造拠点2社を訪問し、経営者・管理者インタビュー、帳票確認、工場の構内確認、派遣／協力会社インタビュー、労働者インタビュー（間接雇用の労働者を含む、各社8名）を実施した。なお、サプライヤーや地域住民への調査は、本調査の対象外。

確認の視点

人権リスクアセスメントの結果を踏まえ、脆弱な立場に置かれることが多い労働者の人権リスクを、次の視点から確認した。

- 労働条件
- 労働安全衛生
- 労働者の権利（非正規労働者を含む）
- 移民労働者の権利（国内移民を含む）
- 救済アクセスの状態

実施結果

今回のインタビューを通じて把握できる限りにおいて、間接雇用の労働者の人権侵害、人権に対する顕在的な負の影響は見受けられなかった。

人権リスクの防止

注意すべき人権リスクとして確認された事象に対しては、各会社・各派遣／協力会社にて、次のとおり対応を検討・協議・実施している。

インドネシア

- 派遣社員の募集時および雇用時において、給与額等の労働条件に関する情報を不足なく書面で提示する。
（対応済み）
- 危険物が漏洩した際の対応方法や、内部通報意見箱の機能について再周知し、従業員の理解度を確認する。
（対応済み）

インド

- インド国内法で義務付けられている苦情処理委員会を設置する。
（対応済み）
- 保護具の着用や避難経路図の有効性等の労働安全衛生対策の重要性について、従業員と再確認し対応する。
（対応済み）
- 労使間のコミュニケーションの更なる活性化を図る。
（社内イベントの活用等、継続実施中）
- 福利厚生の利用や昇進機会の獲得等、派遣／協力社員が自身の労働条件を正しく理解できる機会を設けるよう、派遣／協力会社（雇用主）に提案する。

以上

2022年度および2023年度に実施した人権インパクトアセスメントは、いずれも試験的な取り組みであり、限られた範囲・対象から得た結果ですが、確認された事象については、当社グループ全体で認識すべき人権リスクとして受け止め、その発生防止に向けた取り組みを進めていきます。具体的には、人権方針の理解浸透施策として、当社グループの経営幹部層に対する教育の拡充や、人権尊重をテーマとした派遣／協力会社とのコミュニケーション機会の創出等に取り組み、責任あるサプライチェーンの構築を目指します。

人権を取り巻く状況は常に変化することから、人権課題の見直しは継続的に実施する必要があると考えています。2024年度は、前回の人権リスクアセスメント実施以降、3年が経過したことも踏まえ、改めて当社グループが考慮すべき人権課題の特定を行います。ビジネスおよびバリューチェーンの確認と人権リスクの評価、国内外の連結グループ会社を対象としたアンケート形式によるセルフアセスメントなど、人権デュー・ディリジェンスの実効性をさらに高めていきたい考えです。

なお、人権インパクトアセスメントの実施結果についてはESG推進委員会、取締役会に報告しています。

苦情処理メカニズム（予防と是正）

当社グループでは、人権デュー・ディリジェンスを通じてライツホルダーとの対話を重ねるとともに、ライツホルダーからの懸念事項や苦情を受け付ける体制の構築を目指しています。

内部通報制度

当社グループでは直接、当社のコンプライアンス担当部門である総務・法務部、人事部または社外の法律事務所に通報（報告・相談）できる制度として、内部通報制度を設けており、人権に関する問い合わせも受け付けています。当社グループの役員、社員のみならず、当社グループの役員、社員の家族および退職者ならびに工場への派遣／協力会社やサプライヤーを含む取引先の方など、当社グループの企業活動に関係があるすべての方が利用できます。本制度を通じて通報された情報は、当社監査役に、即時または定期的に報告し、重要なものについては当社取締役に必要の都度、報告しています。なお、通報者が内部通報制度により通報したことを理由に、不利益な取り扱いを一切受けないことを、当社「内部通報管理規則」で明確に規定しており、規則への違反者には懲戒等の規定も定め厳重に運用しています。

内部通報制度 ＞

ハラスメント相談員の設置

当社グループでは、各事業所にハラスメント相談員を複数設置し、発生した場合の公正な事実の把握、迅速な解決への対応を図っています。ハラスメント相談員は、男女それぞれの担当者がいます。対象は、社員、嘱託社員、パート・アルバイト、派遣／協力会社社員等、当社で働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等を含みます。

ステークホルダー・エンゲージメント

サプライチェーンへの取り組み

当社グループでは、三井化学グループ購買方針に基づき、「持続可能な調達」の観点から購買活動を行っています。また、当社グループの取引先には、ともに取り組んでいただきたいことを取りまとめた「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」を共有し、人権尊重、公正な労働条件や労働環境、環境負荷の低減、法令および社会規範の遵守等を求めています。
その取り組み状況については、定期的に「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」を用いて確認を行い、回答結果に基づき、フィードバックおよび改善支援を行っております。また、紛争や犯罪への関与の無い原材料の使用（紛争鉱物への取り組み）に関しても、本質問表のなかで確認を行っております。

取引先評価と改善支援 ＞

社外プログラムへの参加

当社グループでは、様々なステークホルダーと対話を行うプログラムに積極的に参加し、人権問題が発生する文脈や、事業活動と人権との関連性について理解を深め、当社グループの人権尊重に向けた取り組みに活かしています。
2015年度以降、参加を継続しているCRT日本委員会主催のステークホルダー・エンゲージメントプログラム では、毎年、NGO/NPO及び有識者から国内外で注目される人権課題の提起を受け、「業界毎に重要な人権課題」の特定に向け、同業他社を交えた議論を行っております。

2023年度　ステークホルダーエンゲージメントプログラム（人権デューディリジェンスワークショップ）

2023年度は、ILO駐日事務所・GCNJ共催の国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材の育成プログラムにも参加し、自社の事業活動に人権尊重の取り組みをどのように組み込み、推進していくかについて、有識者や参加企業とともに議論を行い、具体的な方策の検討を行いました。

持続可能な調達

マネジメントシステム | 取引先評価と改善支援 | イニシアティブへの参加

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

「持続可能な調達」において、グローバルな視点でサプライチェーン全体における環境・社会的責任を果たすためには、三井化学グループだけでなく取引先との協働が不可欠です。
当社グループは、公正で誠実な取引を行うことに加えて、強いパートナーシップ構築をかなえるべく、取引先選定の際に当社グループが重視する項目等を組み込んだ「三井化学グループ購買方針」を制定し、購買活動を実施しています。2019年には、グループ購買方針に持続可能な調達の観点を組み込むとともに、取引先に当社グループとともに取り組んでいただきたいことを「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」として取りまとめ、取引先に対して本ガイドラインの趣旨の理解を求めています。
今後も、持続可能な調達に向けた社会的要請を踏まえ、購買方針および持続可能な調達ガイドラインを適宜見直し、取引先との協働によって環境・社会的責任を果たしていきます。
また、当社グループのグローバル・ポリシーとして、調達に関する基本的事項を定めています。その実行を通じて、適切な品質と価格で安定かつ公正・遵法な調達を確保することで、当社グループの競争力の維持・強化とコンプライアンスの担保を図っています。

三井化学グループ購買方針

三井化学グループは、全てのお取引先を良きパートナーであると認識し、互いの持続可能な発展の実現を目指して、公正で誠実な取引を行うことを心がけます。

三井化学グループは、グローバルな視点で、サプライチェーン全体に関わる環境・社会・企業統治などの課題にも取り組み、持続可能な調達の実現を目指します。

三井化学グループは、本「グループ購買方針」に基づき購買活動を行います。

1. **コンプライアンスの徹底**
   購買活動の実行にあたり、それぞれの地域・国における法令・社会規範を遵守します。
   また、同等のコンプライアンス徹底をお取引先にも要求します。

2. **機会の均等と透明性の確保**
   お取引先に広く門戸を開放し、対等な立場で公明正大な取引の機会を提供します。

3. **「持続可能な調達」の観点からのお取引先選定**
   より強いパートナーシップ構築のため、お取引先の選定に際しては、特に以下の観点を重視します。
   (1)人権を尊重し、差別を禁止している。人権侵害に加担していない。
   (2)公正な労働条件を適用し、労働環境の安全衛生を整備している。
   　強制労働、児童労働および雇用における差別を禁止している。
   (3)環境上の課題を認識し、解決・対応に取り組んでいる。
   (4)健全な経営状態のもとで、公正な企業活動を行っている。
   (5)品質・価格・納期などが適正水準であり、その維持・向上に努めている。

以上
2019年2月1日改定

体制・責任者

購買部担当役員を責任者として、購買部が三井化学グループ（購買部購買、本体事業部購買、国内外関係会社購買）の持続可能な調達に関する計画を策定、実行しています。



※ 各購買担当者

モニタリング

毎年実施される監査役監査や購買部内部監査の中において、持続可能な調達の取り組み状況について確認を行っています。
また、購買部では持続可能な調達の実現のため、「持続可能な調達SAQ」調査や取引先監査によって、定期的に取引先の状況を確認しています。これらの活動計画の進捗や成果を部内会議で把握し、次年度計画に反映しています。

目標・実績

2023年度は、取引先とのコミュニケーション強化を目的とした意見交換会を開催した他、三井化学グループ全体で持続可能な調達ができるよう、グループ企業への周知・協力依頼のための活動を展開しました。
2024年度は、コミュニケーションを行う取引先の分野を従来の資機材中心から原料・燃料・包材の調達に広げ、2030年度目標に向けて幅広い取引先に当社の取り組み趣旨の周知を実施する予定です。

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	目標	目標
持続可能な調達率※	三井化学グループ	**持続可能な調達の浸透** 取引先とのビジョン共有： 意見交換会社数 ≧12社	意見交換会社数：16社	**取引先への周知徹底** 各領域重要取引先への調達ガイドライン説明実施数： ≧8社	80%

※ 持続可能な調達率：
全取引額における、「持続可能な調達SAQ」調査にて回答結果を入手した取引先との取引額合計との金額比（=SAQに回答いただいた取引先との取引額/全取引額）であり、その率をモニタリングしている。

2019 年 2 月 1 日

三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン

三井化学グループは、経済軸・環境軸・社会軸から成る 3 軸経営を深化させ、社会課題の解決に向けた取り組みを行うことで、社会と共に持続可能な発展を目指しています。当社グループはこの考えに基づき、『三井化学グループ行動指針』に掲げる「誠実な行動」「人と社会を大切に」「夢のあるものづくり」を実践し、事業活動を行うように努めています。
調達においては、グローバルな視点でサプライチェーン全体における環境・社会的責任を果たすために、お取引先様との強いパートナーシップ構築が重要であると考えています。また、これらの取り組みが、お取引先様と当社グループ相互の持続可能な発展に寄与すると認識しています。
このような観点で、お取引先様に当社グループと共に取り組んで頂きたいことを、「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」として取りまとめました。お取引先各社様には、本ガイドラインの趣旨をご理解、賛同いただき、下記の内容への取り組みをお願いします。

コーポレート・ガバナンス

1. 健全な企業経営
   企業としての業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の順守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを自社内に備え、健全な企業経営のための組織体制を構築する。

2. 説明責任
   社会やステークホルダーへの説明責任を認識し、社内外に向けて、財務情報および非財務情報を適切に発信する。

人権

1. 人権の尊重と差別の禁止
   国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重する。また、いかなる場合においても、人種、出身国、出身地域、社会的出身、出身階級、家系、宗教、障害、年齢、性別、性的指向、性自認、家庭環境、婚姻の有無、組合加入、政治的見解、その他の差異に基づく、いっさいの差別を行わない。

2. 人権侵害の防止
   自らの事業活動を通じて人権侵害を引き起こさないこと、間接的にも人権侵害につながる影響を及ぼさないことに努める。また、事業活動において関係するすべてのステークホルダーを通じて、人権侵害につながる影響を防止または軽減するように努める。

2019 年 2 月 1 日

労働

1. 平等な機会の提供
   従業員に対して、人材育成やキャリアアップの機会を平等に提供する。また、採用において、意欲と能力ある人材に等しく機会を与える。

2. 適正な賃金の支払い
   事業活動を行う国や地域の法定最低賃金を順守する。また、従業員の成長実感と働きがいの向上に配慮した賃金を設定することに努める。

3. 労働時間、休暇の公正な適用
   事業活動を行う国や地域の法令に定められた労働時間を順守する。また、有給休暇取得の権利を与える。

4. 強制労働の禁止
   すべての労働は自主的なものであり、従業員が自らの意志判断で離職できるように保証する。

5. 児童労働の禁止
   事業活動を行う国・地域における法定就労年齢未満の児童を雇用しない。また児童の健康、安全、道徳を損なうような就労をさせない。

6. 労働基本権の尊重
   従業員の団結権、団体交渉の権利など、労働基本権を尊重する。

7. 労働安全衛生についての適切な管理
   就労中に発生する事故や、人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、安全・健康な職場環境を確保する。また、従業員のメンタルヘルスに配慮した対策を講じる。

環境

1. 化学物質の管理
   法令等で定められた基準に基づき、製品中の化学物質を管理する。

2. 環境負荷の低減
   大気、水、土壌に排出する環境負荷物質（温室効果ガス等を含む）に関して、法令に定められた水準、もしくはそれ以上の自主的な目標を定め、環境負荷物質の低減に努める。

3. 資源の効率的な利用
   エネルギーや水、原材料などの資源利用に関して、自主的な目標を設定し、効率的な利用に努める。

4. 廃棄物の管理
   廃棄物について、自主的な目標を設定し、責任ある廃棄またはリサイクルに取り組む。

5. 生物多様性の保全
   事業が生態系に与える直接・間接的影響について検討を行い、生物多様性の保全に取り組む。

リスク・コンプライアンス

1. 腐敗防止
   腐敗防止のため、事業活動を行う国内外の現地行政や公務員への接遇管理を行うなど、健全な関係を維持する。

2. 顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止
   営業または購買活動等において、顧客や取引先等との間で、過剰な贈答、接待、癒着を行わず、健全な関係を維持する。

3. 競争法違反の防止
   談合やカルテル、優越的地位の乱用など、不公正な取引を行うことを防止する。

4. 反社会的勢力の排除
   暴力団や総会屋等の反社会的勢力との関係を排除し、利益の供与は絶対に行わない。

5. 他者の知的財産の尊重
   他者の特許権、著作権、商標権等の知的財産権を尊重し、無断使用を防止する。

6. 苦情や相談窓口の設置
   重要なリスク情報を知った関係者が、専用部署もしくは社外窓口に直接報告・相談できる体制を整える。また、その際、報告・相談者の秘密が厳守され、不利益な取り扱いを一切受けることがないようにする。

7. 事業継続計画(BCP)体制の構築
   災害発生時の重要業務や事業の継続あるいは早期復旧の体制を整える。

8. 機密情報の管理、個人情報の保護
   顧客や取引先、自社等の機密情報が漏洩することのないように適切に管理を行う。また、顧客、取引先、・従業員等の個人情報を適切に管理・保護する。

2019 年 2 月 1 日

品質・安全性

1. 製品・サービスの品質・安全性の確保
   事業活動を行う国や地域の法令に定められた安全基準および、事前に要求された品質基準を満たす製品・サービスを提供する。

2. 製品・サービスの不具合発生時の適切な対応
   製品・サービスに関する事故が発生した場合や不良品が流通した場合に、迅速な情報開示、所轄当局への連絡、製品回収を行い、供給先への安全対策等の体制を整備する。

サプライチェーン

1. サプライチェーンに対する基本姿勢
   自社のみならず、サプライチェーン全体を通じて社会的責任を果たすため、取引先に対する持続可能な調達の意義の周知・浸透に努める。

2. 責任ある原材料調達
   コンゴ民主共和国およびその周辺国等の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金（Au）、タンタル（Ta）、タングステン（W）、錫（Sn）を用いた原材料を購入・使用しない。

地域社会とのコミュニケーション

1. 地域社会への貢献
   事業活動を行う国・地域における文化や習慣を尊重し、地域社会の持続可能な発展に貢献する活動を行う。

以上

取引先評価と改善支援

三井化学グループでは、「持続可能な調達」の観点から取引先選定を行うことを三井化学グループ購買方針のひとつに掲げています。新たに取引を開始する際には持続可能な調達ガイドライン を共有し、取引先の持続可能な社会の実現に向けた取り組み状況を確認します。継続取引先についても取引内容に応じて定期的に取り組み状況を確認しています。具体的な確認項目として、環境保全、労働安全、品質保証に関する項目のほか、企業統治や公正取引、人権、情報セキュリティなど幅広い内容を設定しています。また、その結果に基づいて取引先企業の評価を行い、取引先選定や取引継続の判断材料とするだけでなく、必要に応じて改善の指導も実施しています。

お取引の手順



持続可能な調達調査

三井化学グループは「持続可能な調達」を実現するため、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）のサプライチェーン分科会が作成した「CSR調達セルフ・アセスメント質問表 」（セルフ・アセスメント質問表、以下SAQ）を用いて、取引先への調査活動を実行しています。このSAQは、国連グローバル・コンパクトの10原則をはじめ、ISO26000やGRI等の国際規格との整合性に配慮して作成されています。その回答結果から導き出される「持続可能な調達率」は、VISION 2030のKPIのひとつに設定しモニタリングしています。

2017年より、まずは三井化学の購買部の取引先や事業部の取引先を対象として活動を開始、現在では国内の主要な関係会社の取引先へと調査対象を広げており、2023年度の「持続可能な調達率」は三井化学が61%、国内関係会社（主要な12社）が70%となっています。回答いただいたSAQは購買部にて分析し、得点率の低い取引先は直接訪問し、状況の確認を行うなどして改善に向けた支援を行っています。また、取引額の大きい取引先とは定期的な情報交換の場で、当社の持続可能な調達の方針の説明やSAQの回答結果についての情報交換をし、双

方向のコミュニケーションの強化にも努めています。現時点では、こうした双方向のコミュニケーションは当社と直接の取引がある取引先に限られていますが、今後はその先の取引先まで広げられるよう検討を進めています。

持続可能な調達率＝SAQに回答いただいた取引先との取引額/全取引額

	2017年度	～	2021年度	2022年度	2023年度	2030年度（目標）
三井化学	39%		61%	61%	61%	80%
国内関係会社※	—		70%	70%	70%	80%

※ 国内の主要な関係会社。

取引先へのその他の改善支援等

三井化学グループは、取引先と当社相互の持続可能な発展のため、取引先に対し、以下の内容に関する情報を提供しています。2018年度は、各工場の協力会社向けに、以下の項目について説明会を実施し、注意喚起文書を配布しました。2020年度および2022年度にも、同様の文書を再度配布して継続的に周知しました。

- 過去発生した不具合事例の紹介
- 取引先各社への依頼事項
  - サステナビリティの見地もふまえた、法令および社会規範遵守
  - 購買部が所管する取引において、依頼部署と直接価格交渉等を行わないこと
  - BCP（事業継続計画）の策定
- 三井化学グループ購買方針の内容と内部通報窓口設置の再周知

紛争鉱物に対する考え方

三井化学グループは、「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」において、責任ある原材料調達の一環として、紛争鉱物を用いた原材料の購入および使用を行わないことを謳っています。2016年以降、購買部とRC・品質保証部が、化学品安全情報システムに登録されている当社製品組成から錫触媒などを特定し、当該製品の原料取引先に対しCMRT※を利用した紛争鉱物調査を実施しています。その結果、紛争鉱物とされているコンゴ民主共和国およびその周辺国の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金（Au）、タンタル（Ta）、タングステン（W）、錫（Sn）を購入・使用していないことを継続的に確認しています。また、持続可能な調達SAQにおいても、取引先の紛争鉱物への取り組み状況を確認する項目を設けています。
今後もし使用が判明した場合は、速やかに紛争鉱物の調達を停止します。

※ CMRT：
Conflict Minerals Reporting Template。紛争鉱物に関しRMI（Responsible Minerals Initiative）により提供された、紛争鉱物報告のための調査フォーマット。

持続可能な調達に向けた社内教育

三井化学の全購買部員に対して持続可能な調達教育を実施しており、持続可能な調達への理解と実践に向けた取り組みを進めています。これまで事業部や国内関係会社（子会社）の購買担当者に対する持続可能な調達SAQに関する説明の実施、購買部員によるe－ラーニング「品質監査業務」の受講必須化、GCNJのGame Of Choiceを教材としたワークショップの開催などを実施してきました。2023年度はサプライチェーン上で実際に発生した他社の人権問題の事例を用いた意見交換を行い、サプライヤーで発生した問題が、当社事業に影響を与えるリスクについて理解を深めました。



CSR調達　セルフ・アセスメント質問表

※下線の用語は、シート「③用語の説明」の該当番号に説明があります。

ご回答会社名：		回答日付：	
ご担当部署名：			
業態：			
ご回答の対象範囲：		「その他」の場合の詳細：	
資本金：		従業員数：	

【ご回答にあたって】
記入要領、用語集、解説書をご参照ください。回答は、「回答記入」欄に、右の「回答Level」のあてはまる番号を選択して、ご記入ください。黄色のセルは必須、青色のセル（自由記入）は任意となります。

■設問クイック移動

I.ｺｰﾎﾟﾚｰﾄｶﾞﾊﾞﾅﾝｽ	VI. 品質・安全性
II .人権	VII. 情報セキュリティ
III.労働	VIII. サプライチェーン
IV. 環境	IX. 地域社会との共生
V . 公正な企業活動	

※ご使用の際は、GCNJのウェブサイトにて質問表が最新版であることを事前にご確認ください。https://www.ungcjn.org/activities/help/index.html

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
I. CSRにかかわるコーポレートガバナンス	1. CSR推進体制の構築 企業は、法律を順守し、社会的規範に従うとともに社会からの期待に応え、社会と環境に負の影響を与えないように配慮しながら、持続可能な社会の実現に努めることが求められており、こうした考えを社内に周知徹底しながら実践に取り組まなくてはならない。そのためには、CSRに係るESG（Environment, Social, Governance - 環境、社会、企業統治）についてのリスク管理およびそのPDCAサイクル（Plan, Do, Check, Act - 計画、実行、評価、改善）を実行する体制の構築が必要となる。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	2. 内部統制の構築 健全な企業経営のための組織体制の構築に向けて、企業としての業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の順守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを自社内に備える。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 事業継続計画(BCP)体制の構築 災害（自然災害、大火災、テロ攻撃等）発生時の重要業務や事業の継続あるいは早期復旧の体制を整える。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 内部通報制度の構築 自社の企業活動全般での法令違反・不正な行為等のコンプライアンス上の問題やその恐れのある行為が行われていることを知った社員が、あるいは、人権・労働上の侵害を被った社員自身が専用部署もしくは社外窓口に直接報告・相談する体制がある。また、その際秘密が厳守され、不利益な取り扱いを一切受けることが無いようにする。　※関連：Ⅲ－4.非人道的な扱いの禁止	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	5. CSRに関わる社内外への情報発信 企業の活動に対する社会やステークホルダー(利害関係者)からの透明性や説明責任の求めに応え、社内外に向けて、財務情報および非財務情報を適切に発信する。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

ⓒ2016 Global Compact Network Japan all rights reserved.

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅱ. 人権	1. 人権に対する基本姿勢 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、自らが人権侵害に加担（助長）しないよう確保する。 人権に関する主な国際的枠組み及び規範例： 世界人権宣言、国連グローバル・コンパクトの10原則、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD多国籍企業行動指針、英国現代奴隷法等	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 人権の尊重と差別の禁止 企業は人権を尊重し、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、等により、また、児童、高齢者、障がい者、先住民族、貧困者、HIV/エイズ感染者、等を差別することなく、自社の意思決定や事業活動を行う責任がある。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 人権侵害の加担（助長）の回避 自社の意思決定、事業活動、ならびに製品・サービスが、消費者や地域社会の人々の人権侵害の加担（助長）に繋がることのないよう十分に配慮する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 地域社会または先住民の生活・文化の尊重ならびに配慮 先住民や少数民族が居住する地域で事業を行う企業にとって、固有の文化や歴史を尊重し、現地の法令だけでなく国際基準を守り先住民の権利に配慮することが重要な課題となっている。また、これら先住民や少数民族に関する問題に限らず、影響を受ける地域社会に配慮して責任ある事業運営を行うことは操業権の維持や許認可取得のためにも不可欠となっている。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

ⓒ2016 Global Compact Network Japan all rights reserved.

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅲ. 労働	1. 労働慣行に対する基本姿勢 企業は、国際規範等で示される労働原則を認識し、普遍的な価値観として、職場の基本的原則に適用することが求められる。 労働に関する主な国際的枠組み及び規範例： 世界人権宣言、ILO中核的労働基準、国連グローバル・コンパクトの10原則、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD多国籍企業行動指針、英国現代奴隷法等	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 雇用における差別の禁止 採用時において、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無等、本人の能力・適性などの合理的要素以外の要素で、差別をしてはならない。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 人材育成やキャリアアップ等に関する従業員への平等な機会提供 昇進や研修受講などの機会を、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無、配偶者の有無、健康状態等、を理由に公平性が損なわれることなく平等に提供する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 非人道的な扱いの禁止 従業員の人権を尊重し、虐待、体罰、ハラスメント（嫌がらせ）などの非人道的な扱いを禁止する。 例：内部通報制度などの仕組み	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	5. 適正な賃金の支払い 操業する国や地域の法定最低賃金を順守し、時間外労働等に関する適切な労働協約を締結し、割増賃金、支払方法等を公正に適用する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	6. 労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用 法定または、予め合意された労働時間を順守しなければならない。従業員の労働時間を適切に管理し、有給休暇取得の権利を与える。1週間に最低1日の休日を与える。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	7. 強制労働の禁止 本人の意思に反する就労、離職の自由が制限される労働を行わせない。不当な拘束手段を用いた労働強要、時間外労働の強制等を行わない。 また、身分証明書等の不当預かりや、預託金の不当徴収をおこなわない。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	8. 児童労働の禁止 その国・地域における法定就労年齢未満の児童を雇用しない。また児童の健康、安全、道徳を損なうような就労をさせない。 例：雇用時の年齢確認の実施など	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	9. 操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重 操業する国や地域の伝統や慣習、及び、従業員の宗教的な伝統や慣習を尊重し、一律の就労規則等によりそれを妨げることのないよう配慮する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	10. 結社の自由と団体交渉の権利の認識と尊重 従業員が報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由を尊重し、労使の対話機会を設ける。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
設問の意図 メンタルヘルスを含め、労働者にとって安全で健全な労働環境が整えられているかを問う。	11. 従業員の安全衛生、健康についての適切な管理 就業中に発生する事故や、人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、適切な安全対策などを講じる（法定点検、保護措置、危険表示、化学物質取扱管理、危険作業への対策、保護具の指定等への対応も含む）。また、従業員のメンタルヘルスにも配慮した対策を講じる。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

ⓒ2016 Global Compact Network Japan all rights reserved.

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅳ. 環境	1. 環境への取組みに対する基本姿勢 企業は、事業プロセスにおいて、環境課題を認識し、解決を行う仕組みづくりが求められる。また、環境に影響を与える原因や要因を特定し、管理する責任が求められる。 環境に関する主な国際的枠組み及び規範例： 環境と開発に関するリオ宣言、国連グローバル・コンパクトの10原則、ISO14001、パリ協定、バーゼル条約 環境に関する主な関連法規例： 日本：環境基本法、化審法、労働安全衛生法、水質汚濁防止法、水資源開発促進法、海洋汚染及び海上災害の防止に関する法律、河川法、廃棄物の処理及び清掃に関する法律、循環型社会形成推進基本法、各種リサイクル法 米国：TSCA ＥＵ：REACH規則 韓国：有害化学物質管理法、産業安全保健法 中国：新化学物質環境管理弁法 台湾：職業安全衛生法	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 製造工程、製品およびサービスにおける、法令等で指定された化学物質の管理 製品中の化学物質を管理することはもとより、化学物質の取扱量の把握、行政への報告などを行う。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 排水・汚泥・排気の管理及び発生の削減 法令に定められた水準、もしくはそれ以上の自主的な環境負荷削減目標を定めている。また、公害の発生を予防し、排水・汚泥・排気等の監視・制御を実施し、流出量の削減に取り組む。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 資源（エネルギー、水、原材料等）の持続可能で効率的な利用 省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、継続的な資源・エネルギーの有効活用を図る。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	5. GHG（温室効果ガス）の排出量削減 気候変動や、地球温暖化防止への対応として、二酸化炭素、メタン、フロン類等の温室効果ガスについて、自主的な削減目標を設定し、削減に取組む。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	6. 廃棄物の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクル 廃棄物について、自主的な削減目標を設定し、削減に取り組む。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	7. 生物多様性に関する取組み 自社の事業活動が生態系に与える直接・間接的影響について検討を行い、生物多様性の保全と持続可能な利用に取組む。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

ⓒ2016 Global Compact Network Japan all rights reserved.

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅴ. 公正な企業活動	1. 公正な企業活動に対する基本姿勢 企業は、製品・サービスを生み出す事業プロセスにおいて、公正な活動（汚職防止、責任ある政治的関与、公正な競争、反社会的勢力・団体との関係排除等）が求められる。 公正な企業活動に関する主な国際的枠組み及び規範例： 国連グローバル・コンパクトの10原則、OECD多国籍企業行動指針、腐敗防止に関する国連条約 公正な企業活動に関する主な関連法規例： 日本：独占禁止法、米国：反トラスト法、EU：欧州連合競争法	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 事業活動を行う国内外の現地行政や公務員との適切な関係の構築 腐敗防止のため公務員への接遇管理を行うなど、企業と公務員との間の健全な関係を維持する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 営業または購買活動等における、顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止 顧客との間で、健全な関係を維持する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 営業活動等における、競争法違反の防止 談合やカルテル、優越的地位の乱用など、不公正な取引を行うことを防止する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	5. 反社会的勢力・団体との関係排除 暴力団や総会屋等との関係を排除する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	6. 第三者の知的財産の無断使用や著作物の違法複製防止 特許権、著作権、商標権等の知的財産権を尊重する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	7. 社外からの苦情や相談窓口 自社との取引に関して重要なリスク情報を知った取引先関係者あるいは消費者が、専用部署もしくは社外窓口に直接報告・相談する体制がある。また、その際秘密が厳守され、不利益な取り扱いを一切受けることがないようにする。	体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	8. インサイダー取引の禁止 上場会社の関係者等が、未公表の会社情報を利用して当該企業の株式等を売買することを防止する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	9. 利益相反行為の禁止 社員の利益と企業の利益が対立する状況において、企業の利益を損ね、個人的利益を享受することを禁止する。会社と取締役との売買契約や会社の財産の贈与などが該当する。株主総会や取締役会での承認が必要。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅵ. 品質・安全性	1. 製品・サービスの品質・安全性に対する基本姿勢 企業は、事業活動を通じて提供する製品・サービスの品質・安全性を担保し、事故発生時の顧客・消費者等への適切な対応が求められる。 品質・安全性に関する主な国際的枠組み及び規範例： ISO9001、IEC/ISOガイド51、ニューアプローチ欧州指令、HACCP等 品質・安全性に関する主な関連法規： 例えば日本国内では：PL法、消費生活用品安全法、電気用品安全法、ガス事業法、液石法、薬機法、電波法、食品衛生法、JAS法、水道法、品質表示法、品確法、道路運送車両法、建築基準法、景表法等	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 製品・サービスの品質・安全性の確保 製品・サービスを市場に供給する際に、品質及び安全の確保をする。 〔自社における品質マネジメントシステム、第三者認証制度の活用等（Sマーク、SGマーク、STマーク、JISマーク、JASマーク等）〕	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 製品・サービスの事故や不良品流通の発生時の適切な対応 当該の事態が発生した場合の、情報開示、所轄当局への連絡、製品回収、供給先への安全対策等の体制を整備する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

ⓒ2016 Global Compact Network Japan all rights reserved.

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅶ. 情報セキュリティ	1. 情報セキュリティに対する基本姿勢 企業は、事業活動を通じて得た情報を適切に管理・保護し、コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じる責任がある。 主な関連法規： 例えば日本国内では：刑法、サイバーセキュリティ基本法、個人情報保護法、不正アクセス禁止法、電子署名認証法、等	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. コンピュータ・ネットワークへの攻撃に対する防御 コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社及び他社に被害を与えないように管理する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 個人情報およびプライバシー保護 顧客・第三者・従業員の個人情報を適切に管理・保護する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 機密情報の不正利用防止 顧客・第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅷ. サプライチェーン	1. サプライチェーンに対する基本姿勢 企業は、製品・サービスを生み出す事業プロセスにおいて、社会的責任を果たすことが求められる。自社のみならずサプライチェーンを通じてCSR調達を実践すべく、CSR調達方針の制定と社内外への周知・浸透が望まれる。 従い、自社のサプライヤーや納入元に対して本SAQの各項目に記載する事項についての周知、順守の浸透を実践する必要がある。 サプライチェーンに関する主な関連法規例： EU RoHS指令、REACH規制、英国現代奴隷法、カリフォルニア州サプライチェーン透明法	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、 取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある。
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	2. 紛争や犯罪への関与の無い原材料の使用（紛争鉱物への取組み） コンゴ民主共和国およびその周辺国等の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金（Au）、タンタル（Ta）、タングステン（W）、錫（Sn）を購入・使用の防止および、サプライヤーへの調査・確認を行う。 主な関連法規：ドッド・フランク法	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある。
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅸ. 地域社会との共生	1. 地域社会や住民への健康・安全衛生などの被害を減らす取組み 生産プロセスや製品・サービス操業による地域社会や住民への騒音、化学物質、事故などの被害をなくす取組みをおこなう。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	2. 持続可能な発展に向けた地域社会や住民への貢献、協働などの取組み 地域社会との取組み事例： 雇用創出や技能開発、地元の製品・サービスの購入の優先やサプライヤーの育成等。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

ⓒ2016 Global Compact Network Japan all rights reserved.

CSR調達　セルフ･アセスメント質問表 「用語の説明」

番号	用語	意味
1	CSR	Corporate Social Responsibilityの略で、「企業の社会的責任」と訳される。自社の利益だけでなく、社会全体に与える影響に配慮し、社会に資する、企業の姿勢や取り組みを指す。企業は収益を上げ配当を維持し、法令を遵守するだけでなく、企業に関わるさまざまな社会集団、すなわちステークホルダーを念頭に、経済面・環境面・社会面の影響を考慮すべきとされる。
2	コーポレートガバナンス	「企業統治」と訳される。会社が、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえたうえで、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組み。
3	内部統制	企業や行政機関などにおいて、業務が適正かつ効率的に遂行されるように組織を統制するための仕組み。組織内で不正・違法行為・ミスの発生を防止し、組織が有効に運営されるように、業務に関する規則・基準・プロセスを規定・運用するとともに、その有効性やリスクの評価を継続的に行うことなどにより確立される。情報システムの構築などITへの対応も求められる。
4	事業継続計画(BCP)	BCPは、Business Continuity Planningの略。企業が緊急事態（自然災害や大火災、テロ等）に陥った場合に、そこで被る損害を最小限におさえつつ、中核のビジネスを継続したり、早急に復旧したりする為に、日ごろ行う活動や、緊急時の行動(方法、手段等）をまとめた計画のこと。
5	ステーククホルダー（利害関係者）	組織の決定事項もしくは活動に影響を与え得るか、その影響を受け得るか、またはその影響を受けると認識している、個人または団体。顧客、所有者、株主、銀行家、規制当局、供給者（サプライヤー）、従業員・労働組合、請負業者・パートナー、行政・住民を含めた社会（競争相手又は対立する圧力団体を含むこともある）などがある。
6	非財務情報	企業に関する情報のうち、財務諸表等の財務情報以外のものを指す。企業活動の理解のためには、その結果が直接的に表れる財務情報に加えて、それになんらかの影響を及ぼす非財務情報の開示が求められるようになってきている。
7	世界人権宣言	1948年12月10日に第3回国連総会で、すべての人民とすべての国が達成すべき共通の基準として採択された宣言で、第二次世界大戦直後の荒廃の中、「このような過ちを二度と繰り返してはらない」という反省から生まれた。宣言は、前文と第一条から第三十条までで構成され、「自由権」と「社会権」がともにうたわれている。「自由権」は、身体の自由、拷問・奴隷の禁止、思想や表現の自由、参政権など、「社会権」は、教育を受ける権利や労働者が団結する権利、人間らしい生活をする権利などである。
8	国連グローバル・コンパクトの10原則	国連グローバルコンパクトは、1999年の世界経済フォーラム（ダボス会議）でアナン国連事務総長（当時）が提唱し、翌年国連本部で正式に発足したイニシアチブ。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野について定めた10原則を軸に活動を展開し、グローバル化に起因する様々な課題に対処するためのフォーラム（意見交換と実践の場）としての役割を果たす。現在では世界約160カ国の12,480団体（そのうち企業は9,456）が署名している（2017年5月時点）。 原則１：人権擁護の支持と尊重、原則２：人権侵害への非加担、原則３：結社の自由と団体交渉権の承認、原則４：強制労働の排除、原則５：児童労働の実効的な廃止、原則６：雇用と職業の差別撤廃、原則７：環境問題の予防的アプローチ、原則８：環境に対する責任のイニシアティブ、原則９：環境にやさしい技術の開発と普及。原則１０：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の仕組み （UNGCウェブサイト: https://www.unglobalcompact.org/）
9	国連「ビジネスと人権に関する指導原則」	ハーバード大学のジョン・ラギー教授が、2005 年から国連事務総長特別代表を務め「保護・尊重・救済のフレームワーク」として取りまとめたもので、2011年6月16日に国連において、全会一致で承認された。持続可能なグローバル化に貢献するためにビジネスと人権に関する基準と慣行を強化することを目標としており、すべての国家とすべての企業に適用される。

ⓒ2017 Global Compact Network Japan all rights reserved.

CSR調達　セルフ･アセスメント質問表 「用語の説明」

番号	用語	意味
10	OECD多国籍企業行動指針	1976年に、多国籍企業に対して、期待される責任ある行動を自主的にとるよう勧告するためにOECDが策定した行動指針。行動指針は、一般方針、情報開示、人権、雇用及び労使関係、環境、贈賄・贈賄要求・金品の強要の防止、消費者利益、科学及び技術、競争、納税など、幅広い分野における責任ある企業行動に関する原則で構成される。行動指針に法的な拘束力はない。OECD加盟国の他、アルゼンチン、ブラジル、コロンビア、コスタリカ、エジプト、ヨルダン、リトアニア、モロッコ、ペルー、ルーマニア、チュニジアが参加している。
11	英国現代奴隷法	2015年3月に英国で制定された法律。英国で事業活動を行う営利団体・企業のうち、年間の売上高が一定規模を超えるものに対して、奴隷労働と人身取引がないことを担保するために実施した取組みについて、年次で声明を作成・公開することを求める法律。
12	社会的規範	社会生活において、人と人とが関わる際に守らなければいけないルールのこと。礼儀、道徳、慣習、お手本など。
13	業界規範	業界の企業・団体が協働で策定した、守らなければいけない行動や判断の基準となる自主ルール。
14	性的指向	人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念をいう。異性愛、同性愛、両性愛などがあり、近年、なかでもLGBT※として広く認識され始めている。 ※レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー
15	ILO中核的労働基準	国際労働機関（ILO）が採択した「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を指し、ILO憲章、フィラデルフィア宣言と並ぶILOの最も重要な基本文書の一つ。労働に関する最低限の基準を定めたもの。結社の自由、強制労働の禁止、児童労働の撤廃、雇用・職業の差別待遇の排除といった基本的人権に関わる4分野8条約で構成される。
16	キャリアアップ	より高い資格・能力を身につけること。経歴を高めること。
17	労働協約	労働組合または労働者の代表と使用者との間で締結される、書面による協約のことである。
18	身分証明書等の不当預かり	途上国等での周辺国からの移民労働者への、就労仲介業者による失踪の防止のための強制的な就労許可証、パスポート預かりや、不当な天引きなどが行われる事がある（例：南アジアにおける周辺国からの移民労働者のパスポートを就労仲介業者が預かり、移動の自由を奪う等）。しかし、パスポートや外国人登録証等の保管義務は本人にあり、就労仲介業者や雇い主の強制的な保管は違法となる。我が国の外国人技能実習生に関しても同様。
19	預託金	賃貸借契約の際に借主が貸主に一定の金額を無利息で預け入れる金銭の総称で敷金、保証金のこと。CSRでは、外国人労働者に対し、送り出し国の職業斡旋業者が聴取する不当な経費を指し、債務労働、強制労働につながる要因とされる。
20	結社の自由	誰もが団体結成や結社ができること。また、その団体に加入、脱退する権利や解散する権利も含まれる。
21	保護措置	労働者の労働災害を防止するための措置。事業者が設備や作業環境等について安全を図ると同時に、労働者自身がその業務に含まれる危険性・有害性を了知し、適切な対応方法を熟知した上で作業に臨むこと。労働安全衛生法第６章参照。
22	危険表示	ステッカーや標識等、危険対象やその周囲へ直接貼り付けて警告表示する事ことで、想定される危険を未然に抑止する。
23	事業プロセス	製品の生産・販売やサービスの提供など、経営目的を達成するために行われる一連の活動。

ⓒ2017 Global Compact Network Japan all rights reserved.

CSR調達　セルフ･アセスメント質問表 「用語の説明」

番号	用語	意味
24	リオ宣言	「環境と開発に関するリオ・デ・ジャネイロ宣言」のこと。1992年6月に開催された環境と開発に関する国際連合会議で合意された。各国は国連憲章などの原則に則り、自らの資源を開発する主権的権利を有し、自国の活動が他国の環境汚染をもたらさないよう確保する責任を負うなど、27項目にわたる環境と開発に関する原則で構成される。
25	ISO14001	1996年に国際標準化機構（ISO）より発行された、環境マネジメントシステム（EMS：Environmental Management System）に関する認証規格。経営層が作成した環境方針に沿って、環境負荷低減等の実現に向けたPDCA（Plan:計画、Do:実行、Check：評価、Act：改善）サイクルを構築・実施することが求められ、認証取得には第三者機関による審査が必要となる。
26	パリ協定	2015年12月にパリで開催された第21回気候変動枠組条約締約国会議（COP21）で採択された、気候変動抑制に関する多国間の国際的な協定（合意）。今世紀後半に世界全体で温室効果ガスの排出を実質ゼロにすることをうたう。全ての国が削減目標を自主的に策定するとともに、達成に向けた国内対策を取ることが義務づけられた。
27	バーゼル条約	正式名称は「有害廃棄物の国境を越える移動及びその処分の規制に関するバーゼル条約」。有害廃棄物の処理をその発生国に原則として義務づけ，有害廃棄物の越境移動の際の国際的な安全基準の確保，移動される側の国と通過国への事前通報とそれらの国の同意を得る義務，不法移動の防止，処罰のための措置などを義務づけた条約。
28	環境に関する主な関連法規	日本、米国、EU、韓国、中国、台湾で制定された、労働者の健康や安全を確保するための化学物質や製品に使用される化学物質の管理や規制等に関する各国の法律。 ＜略称解説＞ ・化審法（日本）…化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律 ・TSCA（米国）…有害物質規制法（Tocix Substances Control Act） ・REACH規制（EU）…化学物質の登録・評価・認可及び制限に関わる規制（Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of CHemicals）
29	汚泥	下水処理場の処理過程や工場の廃液処理過程などで生じる、無機系、有機系の最終生成物が凝集して出来たもののこと。スラッジともいう。産業廃棄物として最終処分場に埋設処分されたり、リサイクルされたりする。
30	GHG（温室効果ガス）	赤外線を吸収し、地球の表面付近の大気を温める気体の総称。地球温暖化（気候変動）の原因物質とされる。気候変動枠組条約第3回締約国会議（COP3）で採択された京都議定書では、二酸化炭素、メタン、フロン、一酸化二窒素など6種の気体が特定され、削減対象となった。 地上気温の上昇は、18世紀の産業革命後にGHG排出が増えたことによる人為起源によるものであると、IPCC（気候変動に関する政府間パネル：Intergovernmental Panel on Climate Change）はほぼ断定している。
31	責任ある廃棄	たとえば廃棄物処理法では、「事業者は、その事業活動に伴って生じた廃棄物を自らの責任において適正に処理しなければならない。」と規定（第３条）し、これにより、排出事業者の処理責任が明確化されている。 また、「事業者はその事業活動に伴って生じた廃棄物に再生利用等を行うことによりその減量に努める」、「事業者は、廃棄物の減量その他その適正な処理の確保等に関し地方公共団体の施策に協力しなければならない」ことが規定されている。
32	生物多様性	生物の多様性を「生態系」「種」「遺伝子」の3つのレベルで捉え、生物多様性の保全、その構成要素の持続可能な利用、遺伝資源の利用から生ずる利益の公正な配分を目的とする条約。2010年の生物多様性条約第10回締約国会議（COP10)で、生物多様性の損失速度を減少させる2050年までの戦略「愛知目標」と、遺伝資源の取り扱いに関する「名古屋議定書」が採択された。
33	反社会的勢力・団体	暴力や威力、あるいは詐欺的な手法を駆使し、不当な要求行為により、経済的利益を追求する集団や個人の総称。

ⓒ2017 Global Compact Network Japan all rights reserved.

CSR調達　セルフ･アセスメント質問表 「用語の説明」

番号	用語	意味
34	腐敗防止に関する国連条約	腐敗行為（公務員、外国公務員、及び国際公務員による汚職を含む）、賄賂、横領、資金洗浄を含む経済犯罪を防止するための条約。国際組織犯罪防止条約を補完する役割を担っており、国連グローバル・コンパクトの原則にも組み込まれている。
35	各国競争法	競争法とは資本主義の市場経済において、健全で公正な競争状態を維持するために独占的、協調的、あるいは競争方法として不公正な行動を防ぐことを目的とする法令の総称で、以下の各国法令がある。 独占禁止法（日本）：企業間の自由競争を維持することで、市場の健全な発展と消費者利益の保護を目指す法律。 反トラスト法（米国）：米国における独占禁止法。シャーマン法、クレイトン法及び連邦取引委員会法を基本とし、これらを修正・補足する一連の法律・規制を加えたものの総称。 欧州連合競争法（EU）：EUにおける独占禁止法。
36	競争法違反の防止	独禁法など競争法に違反した場合は民事上（差止請求など）、行政上（課徴金納付など）の措置、一定の違反行為には刑事上の罰も課せられる。さらに報道による社会的信用を喪失することもあるため違反行為を未然に防止することが重要であり、そのためには正確な知識を持つことが重要。
37	談合	公共事業などの入札の際に、入札業者同士で事前に話し合って落札させたい業者を決め、その業者が落札できるように入札内容を調整すること
38	カルテル	寡占状態にある同一業種の企業や事業者が独占的利益を得ることを目的に、競争を避けて価格、生産量、販路などの協定を結ぶ連合形態。「企業連合」ともいい、日本では独占禁止法で禁止されている。
39	優越的地位の濫用	取引先に対し、自社が取引上優位な立場にあることを利用して、正常な商習慣に照らして不当な行為で不利益を与えること（代金の支払い遅延や減額要請、協賛金などの負担要請、従業員の派遣要請など）。日本では、独占禁止法等で禁じられている。
40	不公正な取引	独占禁止法で禁止されている公正な競争を阻害するおそれがある行為のこと。全ての業種に適用される不公正な取引方法は16分類されており、ある業者に対して取り引きをを拒絶する「共同の取引拒絶」や不当に差別的な対価で商品・役務を供給したり、供給を受ける「差別対価」などがある。
41	特許権、著作権、商標権	特許権：特許出願から20年の存続期間内において、個人的または家庭内での利用を除く事業として、特許発明を独占的に実施することのできる権利。 著作権：言語や音楽、図形などの表現形式によって、自らの思想・感情を創作的に表現した著作物を排他的に支配する権利。 商標権：自社の取り扱う商品・サービスを他社のものと区別するために使用する「マーク」（文字、図形、記号、立体的形状やこれらを組み合わせたものなど）を「商標」といい、商品やサービスに付ける商標を財産として守る権利。
42	品質・安全性に関する主な国際的枠組み及び規範	ISO9001：1987年に国際標準化機構（ISO）より発行された品質マネジメントシステムに関する認証規格。品質の向上に向けたPDCA（Plan:計画、Do:実行、Check：評価、Act：改善）サイクルにより品質の改善が図られ、認証取得には第三者機関による審査が必要となる。 IEC/ISOガイド51：安全側面に関する事項を規格に盛り込む場合の指針について規定した国際基準。各種安全規格の最上位に位置付けられる。 ニューアプローチ欧州指令：欧州（EU）の統合に伴い、EU域内の製品流通の障害となる「技術的な貿易障壁」を減らす目的でとられた新たな欧州EUの法体系・規制手法のこと。 HACCP（Hazard Analysis Critical Control Point：危害分析重要管理点）：食品の製造過程で発生する可能性のある衛生・品質上の危険性を分析し，安全性確保のために監視すべき重要管理点を定め，厳格に管理・記録を行うシステムのこと。

ⓒ2017 Global Compact Network Japan all rights reserved.

CSR調達　セルフ･アセスメント質問表 「用語の説明」

番号	用語	意味
43	品質・安全性に関する主な関連法規	＜略称解説＞ ・液石法…液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律 ・薬機法…医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律 ・品確法…住宅の品質確保の促進等に関する法律 ・景表法…不当景品類及び不当表示防止法
44	サプライチェーン	顧客に商品やサービスが原料の段階から届けられるまでの全プロセス（開発・調達・製造・配送・販売等）のつながりに関わる一連の活動および関係者をいう。また、サプライチェーンを統合的に管理するための経営手法をサプライチェーンマネジメントという。
45	EU RoHS指令	2006年7月からEU加盟国で施行されている、コンピューターや通信機器、家電製品などの電気製品に、有害な化学物質の使用を禁止する指令。指令の対象となる有害化学物質は、鉛、六価クロム、水銀、カドミウムのほかにポリ臭化ビフェニールとポリ臭化ジフェニルエーテルという2種類の臭素系難燃剤を合わせた6物質。
46	カリフォルニア州サプライチェーン透明法	2012年にアメリカカリフォルニア州で施行された法律。同州で事業を行う、世界売上1億ドル以上の小売・製造業者に対し、サプライチェーンにおける人身売買や奴隷労働を排除する取組みを開示するよう求めるもの。
47	紛争鉱物	その鉱物を購入することで現地の武装勢力の資金調達につながり、結果として当該地域の紛争に加担することが危惧される鉱物の総称。（No.48 ドッド・フランク法も参照）
48	ドッド・フランク法	2010年に、金融危機の再発防止を目指して成立した、米国の金融規制改革法。その中で、コンゴ民主共和国及びその周辺地域の鉱物資源が、武装勢力の資金源になっていることを背景に、米国上場企業に対し、タンタル、スズ、金、タングステンなどの鉱物使用に関して、米国証券取引委員会（SEC）への報告義務を課している。
49	地域社会	事業によって、経済、社会、環境に影響を受ける地域に居住ないし労働する人々、または集団のこと。

ⓒ2017 Global Compact Network Japan all rights reserved.

イニシアティブへの参加

ESG情報共有プラットフォームへの参加およびサプライチェーン認証取得

三井化学グループは、サプライチェーンにおいて企業の環境的・社会的慣行に関する情報を共有することを通じてそれらの改善を目指しているプラットフォーム（Sedex、EcoVadis）に参加しています。また当社は、RSPO（Roundtable on Sustainable Palm Oil）およびSustainable Castor Associationのサプライチェーンの認証を取得しています。

RSPO認証（有効期間：2025年12月20日）
Sustainable Castor Association認証（有効期間：2024年12月31日）
EcoVadis Sustainability Rating Gold認証（有効期間：2025年6月）

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会への参画

三井化学は、国連グローバルコンパクト（UNGC）を支持し、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ、UNGCの日本におけるローカルネットワーク）へ加入、GCNJの各種分科会に参画しています。その中のサプライチェーン分科会では、他の参加企業と連携しながら、サプライチェーンにおける持続可能な調達の向上に向けた取り組みを進めています。業界横断型の共通セルフ・アセスメント質問表（SAQ）の利用促進、NGO・有識者との意見交換、持続可能な調達を推進するためのアウトプットの作成、セミナーで自社の取組の紹介を行う他、他団体・企業への持続可能な調達（CSR調達）の啓発・普及活動に関わっています。

パートナーシップ構築宣言

三井化学は、経団連会長、日商会頭、連合会長および関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」により創設された「パートナーシップ構築宣言」の仕組みに賛同し、「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトへ当社の宣言※を登録しています。
「パートナーシップ構築宣言」では、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、下請事業者との望ましい取引慣行の遵守を宣言しています。

※ 三井化学のパートナーシップ構築宣言：
https://www.biz-partnership.jp/declaration/12133-05-08-tokyo.pdf

CERTIFICATE

CU-RSPO SCC-842870

Based on an audit according to the requirements stated in the RSPO Supply Chain Certification Systems, version February 2020 and a signed contract, Control Union (Malaysia) Sdn Bhd herewith certifies that the facility(s) listed below are found to be in compliance with the RSPO Supply Chain Certification Standard, version February 2020 This guarantees that the criteria for processing RSPO certified palm oil products through one or more of the supply chain models as stated in the RSPO Supply Chain Certification Systems have been met.

Name certified company	Mitsui Chemicals, Inc
Full address certified company	6, Takasago 1-chome 592-8501 Takaishi Osaka JAPAN
RSPO number (if applicable)	2-1139-20-000-00
Other sites certified	☐ yes ☒ no
RSPO registered parent company (if applicable)	
RSPO member number parent company	

Scope of Certification	Procurement and processing of Fatty Acid Methyl Ester, including storage and selling as nonionic surfactant through mass balance supply chain module.

Certificate Start Date	21-12-2020
Certificate Expiration Date	20-12-2025
Date of first RSPO certification	21-12-2015
Certificate number	CU-RSPO SCC-842870
Supply chain model	☐ Identity Preserved (IP) ☐ Segregated (SG) ☒ Mass Balance (MB)

Authorised signatory name
Ms.N Hanida Binti Ismail
Certifier
Date of issue: 31-10-2022

On behalf of the Managing Director
Authorised signature

Issued by
Control Union (Malaysia) Sdn Bhd

B-3-1 Block B, Pusat Perniagaan Prima Klang,
Jalan Kota/KS 1,
41000 Klang,
Selangor,

MALAYSIA
0060-3-33771600/1700/1277
certifications@controlunion.com

Control Union (Malaysia) Sdn Bhd is accredited by Assurance Services International for certification against voluntary sustainability standards for scope of RSPO Supply Chain Certification on 05-11-2014 (ASI-ACC-069). This certificate including the annex remains the property of Control Union (Malaysia) Sdn Bhd and can be withdrawn in case of terminations as mentioned in the licensee contract, or in case changes or deviations of the above-mentioned data occur. The licensee is obliged to inform Control Union (Malaysia) Sdn Bhd immediately of any changes in the above mentioned data.
Only an original and signed certificate is valid.

Sustainable Castor Association

CERTIFICATE OF MEMBERSHIP

This is to Certify that

Mitsui Chemicals, Inc.

Mitsui Chemicals

Is an Ordinary Member of

Sustainable Castor Association

Enabling Sustainable Castor Farming and Sustainable Castor Oil and Derivatives Supply Chain

14th March 2024	
Issue Date	Authorized Signatory (Sustainable Castor Association)
14th March 2022	31st Dec 2024
Member Since	Validity Until

人材マネジメント

マネジメントシステム



方針・基本的な考え方

持続可能な社会を実現するために、企業がその貢献の在り方を問われる中、三井化学グループは、社会が求める価値を当社グループが持続的に創造し続けるためのカギは「人材」であると考えています。また、当社グループは、会社と従業員が対等な関係で互いに刺激しあい、より良い方向へと高めあえるように、社員一人ひとりを大切にすることが重要であると考えています。そのため、人材戦略上の各種施策においては、「三井化学グループの持続的成長」と企業グループ理念にもある「従業員の幸福と自己実現」の両立を目標に据え、個の力（ポテンシャル）を最大限に引き出し、挑戦し学習し続ける組織を実現し、持続的な競争力を生み出していきたいと考えています。
当社グループは、従業員およびステークホルダーに対して、当社グループの人材に関する考え方を示すために、「三井化学グループ人材マネジメント方針」を制定しています。本方針は、行動指針を根本に据え、当社グループの人材に関する様々な施策における、基本的な考え方を明示したもので、グループ全体の人事施策の根幹に位置付けられています。また、本方針を、日本語、英語、中国語に翻訳し、グループ全体に展開しています。



三井化学グループ人材マネジメント方針

1.「誠実な行動」に向けて

(1)従業員に対し、「行動指針」に定めた「誠実な行動」を求め、そうした行動をとる人を高く評価し、その力が十分発揮できる環境を整備します。
(2)事業地区の労働に関するあらゆる法規およびルールを遵守します。
(3)従業員の採用・配置・育成・評価・処遇は、性別・人種・国籍・年齢・宗教・障害などに基づく差別をすることなく、ルールを開示し、ルールに則り公正・公平に行います。

2.「人と社会を大切に」に向けて

(1)従業員に対し、「行動指針」に定めた「人と社会を大切に」する行動を求め、そうした行動をとる人を高く評価し、その力が十分発揮できる環境を整備します。
(2)従業員の職場における安全と健康を守ります。

(3)あらゆるハラスメントを許さず、人権擁護を支持し、尊重します。

3.「夢のあるものづくり」に向けて

従業員に対し、「行動指針」に定めた「夢のあるものづくり」に向けた以下の行動を求め、そうした行動をとる人を高く評価し、その力が十分発揮できる環境を整備します。

- 自らの可能性を信じ、失敗を恐れず、果敢に挑戦する。
- 感性を豊かにし、たぐいない新たな価値をつくり出す。
- 自分の目で確かめ、自ら考え、行動する。
- グローバルな視点に立ち、世界に通じるプロフェッショナルを目指す。
- これまで培った経験や技術を伝承し、次世代の人材育成に努める。
- 活発なコミュニケーションを通じ、一人ひとりの力を組織の力に結集する。

さらに、当社グループは、世界各地の拠点で働く当社グループの人々の心をひとつにまとめ、同じ目標の達成に向けてともに努力し続けるための求心力となる中核的な価値観を体現する行動指針として、コアバリュー※を制定しています。「行動指針」に定めた「チャレンジ精神」、「多様性の尊重」、「チームワーク」は、コアバリューである、Challenge、Diversity、One Teamにそれぞれ通じています。

4. 上記各項目に立脚し、次の考え方で人事施策を行います。

	「三井化学グループの持続的成長」 に向けた考え方	「従業員の幸福と自己実現」 に向けた考え方
組織編成	経営/事業戦略に沿った組織を、柔軟に編成し、その実現に向け、最適な職務(ポジション)を設計・編成します。	個人のキャリア志向性・コンピテンシー・資質を最大限活かし得る組織・職務編成を行います。
人材採用	企業の持続的成長に貢献し得る多様な専門性・価値観を有する人材を採用します。	採用においては、当社グループが求めるワークモチベーション・能力・多様な価値観を有する人材に等しく機会を提供します。
人材配置	ポテンシャルが高く、成果を挙げ得る人材を積極的に登用します（適所適材）。	個人が有する意欲・キャリア志向性および専門的能力を、十分に発揮できるような配置を行います。
人材開発	グローバルに通じる専門・経営人材を長期視点に立って育成します。	グローバルに通じる専門性・マネジメントリテラシー習得に向け、適切な開発機会を質・量の面から十分に提供するとともに、あわせて、自律的なキャリア形成を支援します。
評価	実現した成果を適切に評価し、タイムリーなフィードバックを通して、さらなる個の成長につなげます。	公正かつ客観的なプロセスにおいて、意欲と能力の向上に結びつく評価を行います。
処遇（報酬）	グローバル市場において、競争力のある報酬水準を目指します。	意欲と能力ある多様な人材を確保する点で、グローバル市場において、競争力のある報酬水準を目指します。

なお、各国・地域の定める法令に基づく最低賃金規定や労働時間規制に抵触することのないよう努めます。

以上

※ コアバリュー：
世界各地の拠点で働く人々の心をひとつに纏め、同じ目標の達成に向けてともに努力をし続けるための求心力となる中核的な価値観。

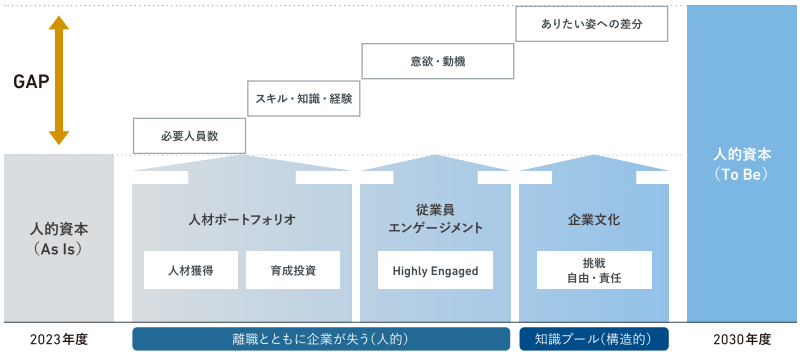
Challenge	何事も真正面から積極果敢に”Challenge”していって欲しい、という気持ちを示したもの。
Diversity	相手の文化・歴史を学び、その人の個性や民族への理解を深めるとともに、それを三井化学グループの成長に最大限活かし、取り込むこと。
One Team	立場や世代、性別や国籍、組織や地域の違いを超え、今こそ「心をひとつ」に総力を結集すること。

人材戦略

三井化学グループでは、これまでも長期経営計画に連動した人材戦略および導き出された優先課題に応対する各種人事・組織に関する戦略を策定・実行し、グループ・グローバルでの事業ポートフォリオの変革やグローバル展開の拡大を、人材マネジメントの面から着実にリードしてきました。その結果、1997年の三井化学発足以降、連結対象会社数は163社、連結従業員数は19,861名（2024年3月末、嘱託社員除く）、海外在籍人員は約40%程度まで拡大しました。

VISION 2030の実現に向けた人材戦略の策定においては、外部環境変化をとらえながら人的資本に関するAs-IsとTo-Beのギャップを定量・定性的に把握した上で、優先課題と実行すべき方策を特定しています。このギャップについては、人材が有する知識や技能、経験、能力といった、離職とともに企業が失う、人材ポートフォリオの構成に関する量・質的変化と、そのアウトプット・アウトカムに影響を与える意欲・動機、また、企業文化、組織の規範、システムといった、構造的側面から捉えています。人材戦略の中で、各種施策を展開し、各々のギャップを埋めつつ、サステナブルな企業価値向上に向け、当社グループが目指す、ありたい企業文化「自主・自律・協働」の醸成につなげています。

人材戦略上策定上の主要観点※



※ MERITUMガイドライン（2002）を参考に当社作成

体制・責任者

三井化学グループは、グループ・グローバルにおける変革推進に向けた執行体制強化と執行責任明確化のため、チーフオフィサー制強化の一環として、CHRO※1を設置しています。CHROは人材マネジメントの最高責任者として、中長期視点での経営計画と人材戦略の連動性強化や、事業ポートフォリオ変革に向けた人的資本の投資・再配分を、よりタイムリーかつグループ・グローバルレベルにおいて大胆に実行すると同時に、これらの取り組みや人的資本価値を社内外のステークホルダーに効果的・積極的に発信する役割を担っています。

本社機能としては、HRマネジメントチーム※2および、経営陣幹部のパートナーとしてSenior HRBP※3を設置しています。これにより、事業/機能本部における経営戦略の進展具合をタイムリーに把握・共有し、毎年の人材戦略を見直したうえで実効性のある人事施策の展開を推進しています。

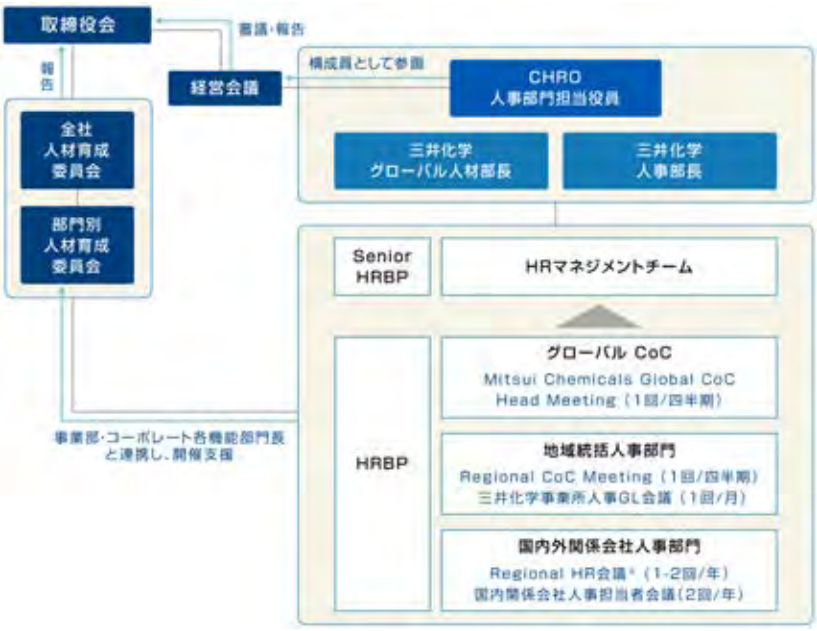
また、日本、欧州、米州、アジアの人事責任者を組み込んだ、グローバルCoC※4体制を編成し、①タレントマネジメント ②組織・人材開発　③グローバル報酬・ベネフィット　④グローバルプラットフォーム＆アナリティクス　⑤グローバル採用・ブランディングの5つの機能を主軸に、グループ・グローバルな人材戦略・人事施策の立案・展開を進めています。

各種人事施策は各地域統括人事部門、国内外関係会社の経営幹部、および人事部門、HRBP等と共有の上、実行します。また、各地域統括人事部門は、国内外関係会社人事責任者と、定期的に各人事施策の進捗状況を共有・議論しています。

さらに、各事業/機能本部・地域・関係会社各社における人事課題も含め、人材戦略上の意思決定はCHRO以下のHRマネジメントチームが担います。なお、経営上特に重要な人事施策については、経営会議や、コーポレートガバナンス・ガイドライン上で規定されている、将来の経営者候補を輩出することを目的とした人材育成委員会（全社・部門別）等で諮っています。

※1 CHRO：
Chief Human Resource Officer(最高人事責任者)。経営陣の一人として、人材戦略の計画・実行を行う。
※2 HRマネジメントチーム：
人事部・グローバル人材部担当役員、部長、グループリーダー級で構成する人事部門の方針・施策策定機関。
※3 HRBP：
Human Resources Business Partner（HRビジネスパートナー）。各本部・コーポレート長のパートナーとして、各種事業・機能戦略と連動した人材戦略・人事施策の立案・実行を行う。日常的に自身が担当する本部・部門において施策を推進するHRBPと、複数の本部・部門をカバーしつつHRBPに対して適時助言、サポートを行い、本部・部門間・HRBP間での連携も図るSenior HRBPとで構成される。
※4 CoC：
Center of Competence（コンピテンスセンター）。グループ全体を統括する人事専門機能。

人材マネジメント体制



※ 米・欧・中・アジア太平洋地域ごとに、地域の各社人事担当を招集し、定期情報交換および地域独自人事施策の展開を推進する。地域によって開催頻度は異なる。

モニタリング

各事業所、各関係会社における人材マネジメントに関する法令遵守状況は、内部統制室が実施する内部監査により定期的にチェックを行っています。

目標・実績

キータレントマネジメント

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度 （中長期）
		目標	実績	目標	目標
戦略重要ポジション後継者候補準備率	三井化学 グループ	235%	220%	≧235%	250%

ダイバーシティ

指標		集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度 （中長期）
			目標	実績	目標	目標
執行役員多様化人数（女性・外国籍・中途採用）		三井化学	経営者候補多様化率 ≧20%	18.5%	経営者候補多様化率 ≧20%	≧10名 （うち、女性 ≧3名）
女性管理職（課長級以上）比率		三井化学	≧7%	6%	≧7%	15%
定期採用の女性比率	事務系総合職	三井化学籍社員	≧40%	37%	≧40%	≧40%
	技術系総合職		≧25%	23%	≧25%	≧25%
	基幹職 (主に工場オペレーター)		≧10%	13%	≧10%	10%
障害者雇用比率		三井化学籍社員	2.5%	2.5%	2.6%	—

＊本サイトに掲載している定期採用実績は、その年度に入社した社員を集計したものです。よって、次年度の入社予定の社員数を集計している「第5期女性活躍推進に関する行動計画」で示すデータとは数値が異なります。

従業員エンゲージメント向上

指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2030年度 （中長期）
		目標	実績	目標	目標
エンゲージメントスコア	三井化学 グループ	≧36%	36%	≧38%	50%

人材ポートフォリオ変革

採用

採用に対する基本的な考え方

人種・国籍・宗教・年齢・性別・障害などに基づく差別をすることなく、公正な採用活動を行うことを基本方針としています。多様な価値観、バックグラウンド、スキルを持った人材を採用することが、新たなイノベーションを生み出し、社会と三井化学グループの持続的成長につながると考えています。

取り組み・実績

ESGパフォーマンスデータ（採用） 〉

公正・公平な採用活動に関する具体的施策

より公正・公平な採用活動、およびダイバーシティの推進を目的として、2021年より以下3つのアクションを開始しました。
(1)就職活動を行う学生が登録する性別について、無回答とすることを可とし多様性を尊重する
(2)一部職種を除き証明写真の提出を求めることをやめ、ジェンダーや容姿に関わらず意欲と能力のある人材を採用する取り組みをよりいっそう強化する
(3)服装による性差排除のため、面接時にリクルートスーツの着用を求めない
また、選考を担当する社員に対しては、公正な選考を行うためのトレーニングを実施しています。

多様なアプローチチャンネルによるキャリア採用の強化

VISION 2030において重要な事業ポートフォリオの変革や海外展開、M＆Aの加速といった施策の実現は、これまで以上に速いスピードで進展しています。そうした中、三井化学グループでは、社員の育成・活用に加えて、該当領域に関わる経験・専門性を持った人材を、社外から積極的に採用しています。事業領域の拡大・深化に資する人材を中心に、2022年度には総合職で150名を超える採用を行っており、さらに2023年度はそれを上回る173名のキャリア採用を実施しました。2024年度以降も、継続的な採用を計画しています。
また、従来の採用手法にとらわれない多様な採用手法の導入検討もあわせて行っています。当社社員による紹介から採用に結びつける「リファラル採用」を実施しており、2023年度は22名が実際の採用に結びつきました。その中には、過去当社に在籍していた社員、いわゆる「アルムナイ」の枠組から、再度当社に戻り活躍しているケースもあります。今後も、様々なアプローチで当社の成長に不可欠な人材獲得に向け取り組んでいきます。

新卒採用に向けたキャリア教育プログラムの提供

当社では、大学1、2年生向けにキャリア観醸成と仕事の理解を目的とした、キャリア教育プログラムを実施しています。具体的には学生を実際にオフィスに招き、事業戦略を考える業務体験ワークショップや、社員との交流を通じて、仕事のやりがいや自身の将来に多様な選択肢があることを知る機会としての各種プログラムを提供しています。ビジネスに必要な思考のメソッド、キャリアの考え方のポイントといった、参加者のキャリア選択に寄与する内容について理解を深めてもらうとともに、リアルなビジネスの場面や、働いている社員の姿を知ってもらうことを重視しており、参加した学生からも好評を頂いています。また、本取り組みを通じ、学生の当社への理解を促進することで、互いのマッチング精度を高めることに加え、将来の優秀人材の獲得にもつながると考えています。

キャリア教育プログラムの参加人数

単位：名

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
参加人数	33	35	33	26

Linked-inを活用した採用マーケティング

グローバルでの当社グループの認知度向上、およびより多様な人材の採用を目的に、Linked-inを活用した採用マーケティングを行っています。当社グループに関連したニュースや社員・製品紹介を継続的に配信し、2024年5月時点で3万3千人を超えるフォロワーを獲得しています。今後も、当社グループ全体で連携してグローバルでの採用力を強化していきます。

人材・組織開発

経営人材育成を目的とした研修

三井化学グループの長期経営計画と連動した人材戦略では、多様な経営者の確保や経営人材プールの拡充を重要な取り組みとして掲げております。そのため、人材育成においても経営的な視点や、適切なマネジメント能力を身につけることのできるプログラムを積極的に実施しており、それらの各種研修（戦略思考リーダーシップ研修含む）には、三井化学グループ全体の約1.1%の多様な属性を持つ社員が参加しています。今後もビジネスの環境変化に適した研修により、継続的な経営者候補人材の輩出、並びにKPIとしてもモニタリングを行っている「後継者候補準備率」の充実を図り、VISION 2030をリードする体制を確実に維持・発展させていきます。

エグゼクティブコーチング（Executive coaching）

経営判断をする立場にある人を対象とした約10ヵ月（12時間コーチング/人）の経営活動にポジティブな変化を起こすための戦略対話型コーチングです。コーチング開始前に自身が無意識に発している組織へのインパクトや、リーダーやメンバーが「自分達の現状についてどう感じているか」について、また、自身がこうありたいという「理想の姿」を認識できるように特定のツールを使用し可視化します。それにより洗い出された組織課題や、自身のリーダーシップ課題からコーチングのテーマを決定し、プロコーチが現場での戦略実践に伴走します。また、コーチング終了半年後に変化を可視化することで、今後のマネジメントに活用しています。

次世代経営者候補のグローバルリーダーシップ研修（Global Leadership Program）

グループ・グローバルに活躍する次世代経営者候補の育成のため、経営リテラシーの獲得およびグローバルネットワークの構築を目的としたプログラムです。従来、ドイツビジネススクールの一つであるマンハイムビジネススクール、および一橋ビジネススクールと協働し、戦略思考力、グローバルリーダーシップの強化を主眼において実施してきました。これまで三井化学グループの、のべ100名の社員が、10ヵ月に及ぶ本プログラムを通じて、将来にむけたスキル習得、ネットワーク形成を行ってきました。
一方で、昨今のVUCAの加速に伴い、求められるリーダーシップスタイルが変化していることから、2024年度より本研修の刷新を行いました。世界各拠点に在籍する当社グループの次世代経営者候補を募り、グローバル組織の支援/リーダーシップ開発を専門とするコンサルティングファームKorn Ferryと協働し、エンタープライズリーダーシップを発揮するリーダーを育てるべくアクションラーニングを含め、スキルセットとマインドセットを構築し、ますます混乱した世界において優秀な人材がより広い範囲でリーダーシップを発揮できるように約8ヵ月間の当社グループ独自の育成プログラムを展開していきます。
2つのモジュールを国外において対面形式で行い、体験型のリーダーシッププログラムを受けながらネットワーキングを深め、同時にアクションラーニングを開始します。バーチャルでのコーチングを経て、プログラムの最終モジュールでは当社本社にて集合し、アクションラーニングのテーマについて経営陣向けに発表を行います。

グローバルマネージャーセミナー（Global Manager Seminar）

グループ・グローバル各社の現地リーダーの育成を目的に、当社グループの戦略・文化の理解促進やリーダーシップスキルの獲得を目指すプログラムです。世界各拠点の部長登用候補者が集い、体験と内省を繰り返しながらリーダーシップスキルを習得しネットワーキングを深めていきます。コロナ禍で実施を見送っていましたが、2023年度に刷新、再開し、19名（男性16名、女性3名）が参加しています。

Mitsui Chemicals Competency Development Program

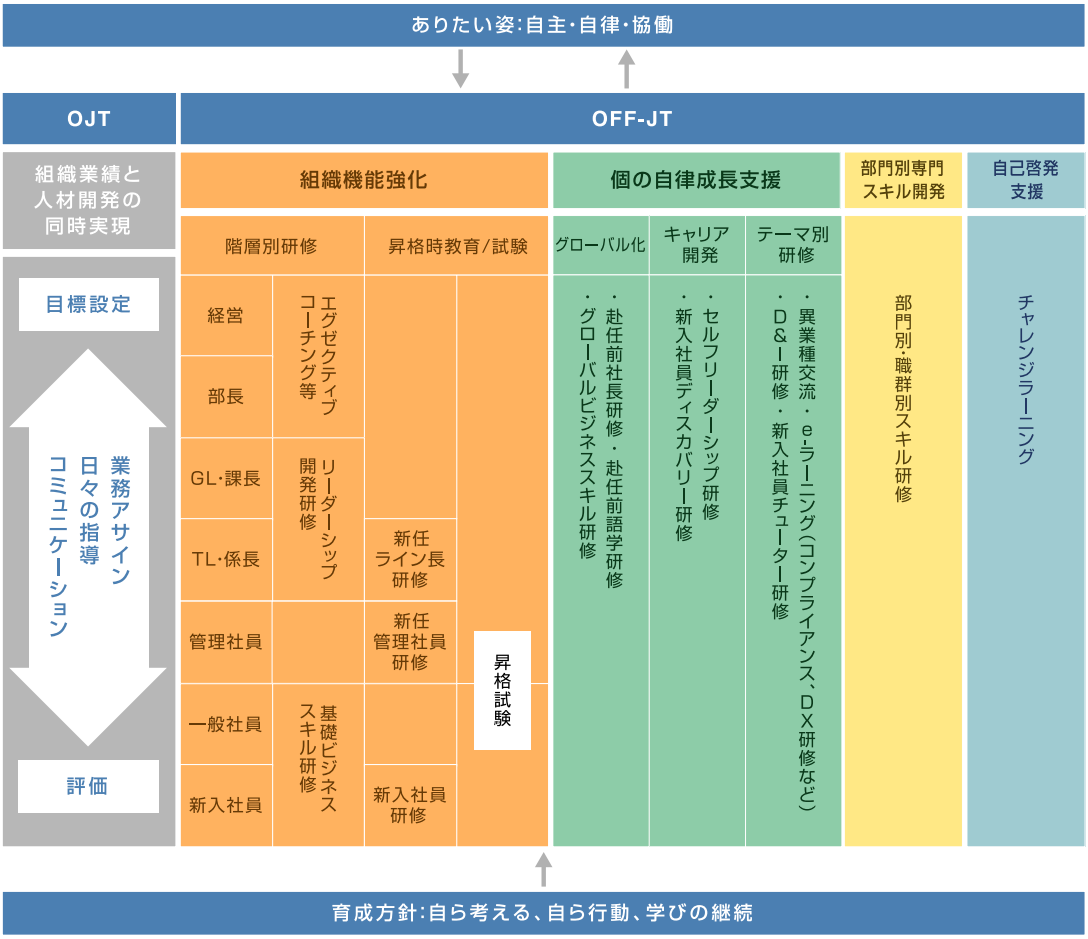
次世代リーダーの育成を目的に、リーダーとしての役割理解や必要となる知識スキル習得を目指すプログラムです。アジアパシフィック地区を中心に若手の選抜者が、ビジネスシミュレーションなど5日間のプログラムに取り組みます。

研修名	2023年度実績	累計
エグゼクティブコーチング 対象：三井化学グループの部長職以上	6名 （男性：４名、女性：2名）	72名 （2011年度～）
グローバルリーダーシップ研修 対象：三井化学グループの次世代経営者候補	― （2年毎に実施。2023年度は未開催。2024年度は20名程度受講予定）	100名 （2012年度～）

階層別研修

三井化学では、各階層のリーダーシップの発揮に求められるスキル・職務意識に基づいて、階層別研修を実施しています。知識の詰め込み型研修を極力排し、社員本人が経験と内省のサイクルを自ら回しながら、上位レベルの職務要件に基づいて行動し、成果を挙げていく行動変容を生み出すことに主眼をおいています。

育成体制（国内）



各層ライン長のリーダーシップ開発研修

育児や介護などのライフイベントによる時間的制約の有無、国籍・人種・民族・宗教の違いに関わらず、優秀な人材が能力を発揮するために、ラインマネージャーのマネジメント能力向上が求められています。当社では、各層ライン長研修にコーチング手法を採り入れ、各部門の中核をなすリーダー層に日々の業務活動における具体的変革行動を促し、組織をより良い方向に導くためのリーダーシップ開発に注力しています。オンラインによる研修実施が標準化されたことにより、育児や介護などライフイベントにより時間的制約のある社員の参加や、事業所の枠を越えた参加が可能となり、多様性を尊重した形での研修体制を実現しています。

戦略思考リーダーシップ研修

VISION 2030始動に向けて職位別要件を見直した結果、グループリーダー層には、変革主導力と組織を超えて会社や事業全体をマネジメントする経営者視点を持つことが求められることから、「戦略思考リーダーシップ」研修を2022年度より導入しました。VISION 2030の達成に向け、新たな視点で戦略ストーリーを描き、戦略の浸透および実行の促進を担うリーダーを育成していきます。

各層ライン長のリーダーシップ開発研修受講者数実績

研修名	2023年度実績	累計
戦略思考リーダーシップ研修 （グループリーダー向け）	37名 （男性：35名、女性：2名）	71名 （2022年度～）
リーダーシップ開発研修 （本社チームリーダー・工場課長向け）	44名 （男性：42名、女性：2名）	364名 （2013年度～）
リーダーシップ開発研修 （研究所・工場係長向け）	49名 （男性：48名、女性：1名）	518名 （2016年度～）

主な階層別育成研修の実績（2023年度、三井化学籍社員）

新入社員研修（オンラインと対面のハイブリッド）	
内容	全国8か所の配属先事業所をオンラインで結び、出社形式と自宅からの完全オンラインでの参加により実施。 オンライン下で困難となるチームビルディングを目的とした、新入社員によるクレド作成から約1ヵ月の導入研修を開始。根（マインド）も葉（スキル）もあるプロとなることをテーマに、7つの習慣の考えを元にしたディスカバリー研修、VISION 2030における各部の戦略をふまえた部門紹介、人事制度、またロジカルシンキング＆プレゼンテーションスキルを基礎ビジネススキルとして習得。習得したスキルのアウトプットの場として「VISION2030 5つの基本戦略に基づく私たちの提案　～未来を変える。私たちが変える。～」と題して2030年に職場でのリーダーとなりうる新入社員から会社への提案を行い、主要部門のリーダーとの直接対話を実現した。
受講者数	116名（男性：87名、女性：29名）
総研修時間	17,787hrs
基礎ビジネススキル研修（オンライン）	
内容	管理社員に求められる資質を獲得することを目指す。OJT以外に、「自主・自律・協働」という当社が2021年4月に打ち出した新しい働き方のコンセプトを実現すべく、会社指名制だけでなく、自主性に基づく挙手型の研修機会を増加させ、個々のリスキリングを推進。思考法、プロジェクトマネジメント、対人スキル、会計・経営スキル「Apple & Orange」およびグローバルビジネススキル研修
受講者数	180名（男性：122名、女性：58名）
総研修時間	1,763hrs
新任管理社員研修（オンライン）	
内容	トップからのメッセージ、役割認識、ストレングスファインダー（強みを活かしたリーダーシップ開発）
受講者数	121名（男性：104名、女性：17名）
総研修時間	928hrs
新任ライン長研修（オンライン）	
内容	①役割意識、労務管理、メンタルヘルス管理、コンプライアンス、ダイバーシティ（LGBTQなどの多様性の理解、ハラスメント、女性活躍等）②部下育成スキル
受講者数	127名（男性：114名、女性：13名）
総研修時間	①762hrs　②796hrs

キャリア研修

人生100年時代の企業の役割は「雇用し続ける」から「キャリア開発」へ移行しています。また当社の従業員エンゲージメント向上のためにも、さらなるキャリア・成長機会への仕組み作りが不可欠となっており、「自主・自律・協働」という人材育成の基本方針をベースに、社員一人ひとりの自主・自律を体現する為、2022年度から「自律的キャリア開発促進」を開始しました。

主なキャリア研修の実績（2023年度、三井化学籍社員）

プログラム名	プログラムの目的	参加者（名）	うち男性（名）	うち女性（名）	研修時間（hrs）
セルフリーダーシップ・プログラム（7つの習慣）	スティーブン・R・コヴィー著「7つの習慣」に基づき、長期的・効果的に成果を出すための視点・姿勢を学ぶ。	16	9	7	229
セルフリーダーシップ・プログラム（セルフエンパワーメント）	自身のリーダーシップへの気づき、仕事の意義、自らの指針について考え、明日からの行動に繋げる。	19	13	6	285
キャリアワークショップ（世代別）	各世代のキャリア課題に応じ、自己の可能性を追求し今後のキャリアデザインをする。	56	39	17	401
耳だけ参加キャリアセミナー	気軽に参加可能（匿名、傍聴のみ可）。キャリアを考えるヒントやコツをわかりやすく解説。	114	59	55	171

DX研修（e-ラーニング）

当社では、VISION 2030において、デジタルリテラシーの向上をDX推進の基本戦略に掲げ、全社員のレベル向上と専門スキルを有する人材の育成によりData Drivenな組織風土への変革を目指しています。2021年度には、全社員のデジタルリテラシー向上のため、レベル0から3の4段階のDX人材レベルを定義し、レベルごとに習得すべきスキルに基づく人材育成プランを作成し、実行を開始しました。2023年度末までに、グループで2,043名の社員がレベル1の教育を修了しています。また、その中から、レベル2、3へと進む人材を選出し、専門人材として自らデータを活用し課題解決に導くデータサイエンティストの社内育成を進め、2025年度までに165名の育成を目指しています。

こうしたプログラムにより育成されたデータサイエンティストが各分野で中核的役割を果たすことで、新たなビジネスモデルの構築だけでなく、工場の安全、生産、品質領域での能力向上を目指しています。

キータレントマネジメント

戦略重要ポジション後継者育成の仕組み

当社グループでは、社会課題視点に立って事業ポートフォリオ変革の追求を実現していく次世代を担う経営者候補、また、グローバル展開・M&Aなどを活用したソリューション型ビジネスモデルの構築を担う新しい着想と変革を同時に実現する人材など、当社の戦略重要ポジション（主に三井化学の事業部長/部長以上および大規模関係会社社長職務）を担う候補者を「将来の経営者候補※1」・「キータレント※2」と定義しています。「キータレントマネジメント」とは、候補者一人ひとりについて、その「キャリア」「個人の興味・志向性」「育成計画」を論議する文化を組織内に根付かせた、三井化学の人材マネジメントの中核を担う取り組みであり、2016年度よりグループ・グローバル共通の仕組みとして導入、運用しています。

※1 グループ社員のうち、将来の三井化学本体本部長候補
※2 グループ社員のうち、将来の三井化学本体部レベル長候補

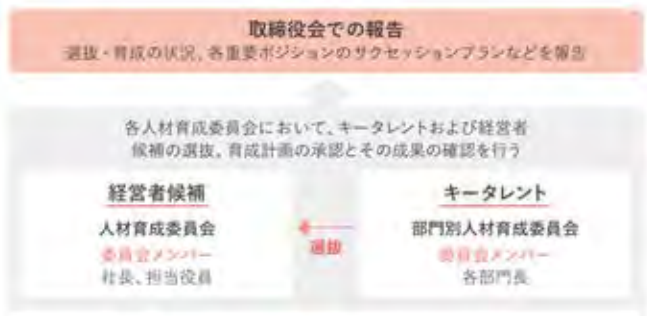
キータレントマネジメント体制

当社のコーポレートガバナンス・ガイドラインでは、「キータレントマネジメント」を、経営陣幹部（CxO・本部長）後継者計画の実行性を担保する体系の中心に位置付けており、当該活動を取締役会にて、適切にモニタリングしております。
キータレントマネジメントでは、経営者として必要な資質を明確にした上で、「経営者候補」・「キータレント」の早期選抜と戦略的育成を行っています。毎年、社長/CEOを筆頭に、CxOや本部長、各事業部長・室長等、経営幹部全員が協議者として部門別および全社人材育成委員会に参加し、グループ・グローバルレベルにおいて、次世代を担うタレントを選抜し、候補者ごとに育成計画を策定し、その内容について時間をかけて議論を行います。また、育成の方向性や準備度合を把握することを目的に、外部専門機関を活用し、アセスメントを行い、育成機会の創出・配置等を通じ、各候補者の適切な育成の加速につなげています。一方、2022年度には、VISION 2030の達成に向け、経営陣幹部ポジションごとの期待役割および求められるコンピテンシー・経験・必要な資質を再定義しました。2024年度は、それらを踏まえ、複線的かつ、より早期からの後継者候補の特定、多様性の確保を踏まえた、育成計画のデザインに取り組みます。
加えて、VISION 2030の非財務KPIとして執行役員の多様化率（女性3名以上、外国籍・キャリア採用者と合わせて10名以上）も設定し、多様性に富むタレントプールの構築に取り組んでいます。

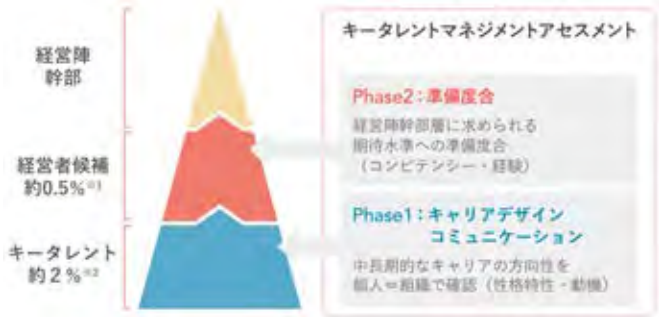
戦略重要ポジション後継者の選抜と育成

各戦略を遂行する上で重要と考えられる戦略重要ポジションや、次世代を担う経営者候補等の育成を目的として、配置を促進すべき育成ポジションを、全社人材育成委員会で抽出・認定し、当該ポジションの後継者計画を作成しています。現在、グローバルで約100程度の戦略重要・育成ポジションを定めており、各ポジションの人材要件に応じた人材を、社内外から登用しています。
キータレントマネジメントおよび戦略重要ポジション後継者計画の取組状況については、定期的に取締役会に報告され、人材パイプライン構築状況を定期的かつ客観的に取締役会がモニタリングをすることはもちろん、人事指名委員会による役員候補者の指名につながる人材プールを充実させる観点から積極的な提言も行い、全体として実行力のある仕組づくりを実現しています。

キータレントマネジメントプロセス



キータレントマネジメントアセスメント体系図



※1 グループ社員のうち、将来の三井化学本体本部長候補率
※2 グループ社員のうち、将来の三井化学本体部レベル長候補率

経営者候補に求める人材要件

経営者候補に求める2つの人材要件

1. 経営ビジョンの実現に向け、当社の経営を適確、公正に執行することができる知識および経験を有していること
2. 高い見識や幅広い視野、倫理観、公正性および誠実性を有していること

進捗と今後の計画

2023年度の進捗状況

- VISION 2030非財務指標KPI、執行役員多様化人数（女性、外国籍、キャリア採用者）を見据え、キータレントの多様化状況のモニタリングの継続と、今後の多様化シミュレーションと外部サーチの開始。
- 全社人材育成委員会においては、2016年に策定しこれまで運用してきた育成方針を振り返り、2024年度の見直しに向けた検討を開始。経営者候補の更なる成長のため、経験領域・滞留年数・年齢などから新たな経験をさせる必要がある人材をピックアップし育成計画を協議。また、昨今の社内外事業環境変化に応じた、重点化すべきポジション、および育成に資する重要ポジションの再確認などを実施。

2024年度の計画

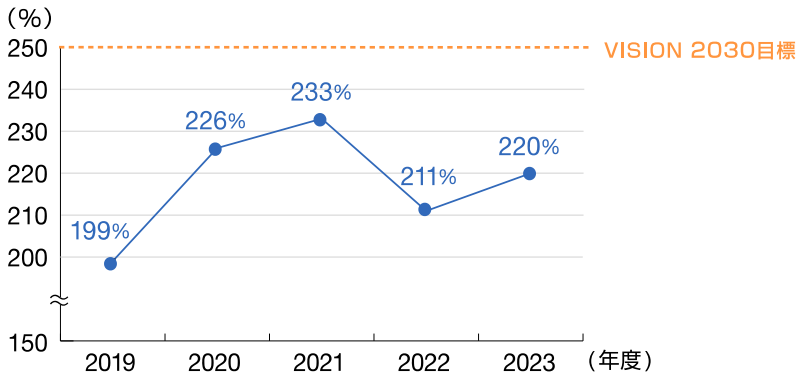
- キータレントマネジメントコードの制定
  VISION 2030から導きだされた、職務遂行に求められる“5つの成果（挑戦）”を定義し、育成計画に活用する。また、各職務（CxO・事業本部長・機能本部長）に求められる、項目ごとに必要なアサイメントを優先的に課し、目指す職務の方向性に応じた、育成の加速を促す。
- 経営者候補の多様化に向けた、早期選抜や外部採用、既在籍女性・外国籍社員の育成計画の充実などの施策を行う。
- グループ・グローバル経営の加速を目論み、国内外関係会社社員の育成計画充実（グローバルプロジェクト発足）などの施策検討を行う。

後継者候補準備率/執行役員多様化人数

全社戦略を遂行する上で重要な「戦略重要ポジション」について、十分な後継者候補を確保できているかを「後継者候補準備率※」として数値化し、経年でモニタリングしています。昨今、多くの企業が後継者不在によるリスクを回避するためのサクセッションプラン、および後継者計画策定に取り組んでいますが、当社はその状況を定量的に把握し実効性を担保するため、後継者候補準備率をVISION 2030における非財務指標として設定し、対外的にも公表しています。また、執行役員の多様化人数についても同じく非財務指標に設定し（2030年執行役員:女性3名以上、外国籍・キャリア採用者と合わせて10名以上）、後継者を継続的・安定的に育成するだけでなく、ダイバーシティの観点からもキータレントマネジメントの実効性を管理しています。2022年4月には執行役員に女性、外国籍、キャリア採用者が加わりました。
今後も社会・時代のニーズに合わせ、かつ経営施策によりドライブをかけるタレントマネジメントに取り組んでいきます。

※ 後継者候補準備率：
戦略重要ポジションに対する後継者候補数　÷　戦略重要ポジション数

戦略重要ポジション後継者候補準備率



従業員エンゲージメント

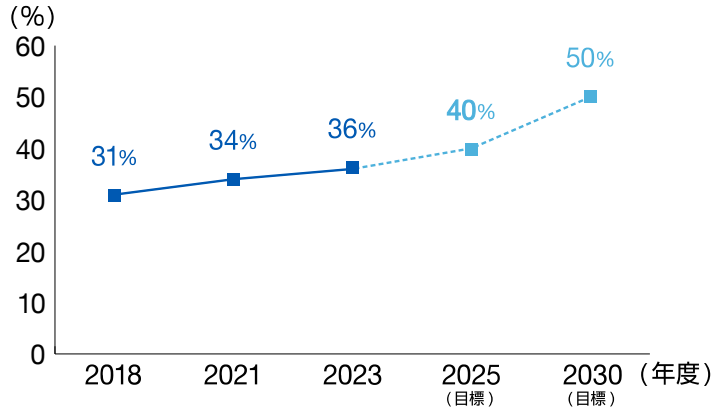
エンゲージメントサーベイへの取り組み

当社実績、傾向

VISION 2030の達成には従業員一人ひとりのエンゲージメントの向上が必要と考え、三井化学グループ全従業員を対象としたグローバル従業員エンゲージメント調査を2018年から開始しました。現在はエンゲージメントスコアをグループの非財務目標にも設定し、社内外にも開示をすることで、継続的なモニタリングと改善アクションを行っています。また2023年度からは、モニタリングの頻度を上げ、目標に向け、よりタイムリーに取り組みを推進するべく、従来3年に1回程度の頻度であった調査を毎年実施することとしました。
2023年度エンゲージメント調査については、グループ従業員の89%から回答を受け、スコアは36%と、前回よりも2%改善という結果となりました。強みを持つ領域、課題のある領域、ともに前回結果とは大きな変化はないものの、「ラーニングと自己開発」では前回比8%改善となるなど、結果に対するアクションが好影響を及ぼしたと考えられる項目も見られました。

※ エンゲージメントスコア：
エンゲージメント関連質問6問の平均が4.5以上の高い肯定度合い示す社員の割合（4:どちらかと言えばそう思う、5:そう思う、6:強くそう思う）を表しており、スコアの改善を図るだけでなく、強いエンゲージメント意識を備える従業員が増えることも目的として、取り組みを進めている。

エンゲージメントスコア推移と目標値



エンゲージメント要因スコア（強みを持つ領域・課題のある領域）

	課題のある領域	強みを持つ領域
2023年度	総報酬と認知 23%	法令・社則遵守 67%
	チームワーク 22%	安全 54%
	人材活用と配置 21%	雇用主としてのブランド 42%
2021年度	総報酬と認知 25%	法令・社則遵守 61%
	キャリア機会 22%	安全 51%
	人材活用と配置 19%	権限委譲/自立性 42%

各組織におけるポストサーベイアクション

サーベイを実施するだけでなく、調査から見えてきた課題に対する打ち手を、人事部門が経営層とも連携して行うグループ全社の取り組みに加え、「ポストサーベイアクション」として各関係会社や三井化学本体の部レベル組織それぞれの取り組みとしても実行しています。調査結果から見られる各組織の課題にきめ細かくタイムリーに対応するだけでなく、「各組織がなぜそのような課題に直面しているのか」といった本質的な課題にも目を配りながら、各組織のリーダーが率先してエンゲージメントスコア向上に取り組んでいます。
ポストサーベイアクションの代表例として挙げられるのは、①職場内コミュニケーションの強化（交流イベント、勉強会の実施等）、②表彰制度の活用、③キャリアや日常業務に関する1on1面談などです。社員同士の結束を強めることを目的としたものから、将来のビジョンを明確にし、意欲的に業務を遂行するための施策まで、職場ごとに様々なアクションを検討・実行しています。
これらのポストサーベイアクションは、三井化学本体部レベル組織の他、関係会社合わせて182の組織で策定・実行されておりその立案・実行率は100%であり、当社グループ一体となった取り組みとして具体的な施策は社内ポータルで共有され、他の組織からも参照することができます。

国内グループ会社：サンメディカル社のコミュニケーション強化への取り組み

歯科材料その他医療用具の製造、販売および輸出入を手掛けるサンメディカル(株)は、社長と社員、上司と部下、部署間のコミュニケーションの改善に重きを置き、2022年度は、①社長自らによる全社員との1on1・社員との交流会全8回、②各部長と社員の交流会全8回を開催、2023年度は、全社を4つの班に分け昼食会を開催しました。経営トップが社員一人ひとりに関心を持っていることを社員全体に伝える機会となり、今後は品質保証・薬事体制、人事制度・基幹システム更新などの経営基盤強化と合わせて、社員の貢献を着実に社会課題の解決、会社の成長につなげ、ひいては各社員が達成感をより実感することを目指しています。



海外グループ会社：PAC社のOne teamでの取り組み

ポリプロピレンコンパウンドの製造・販売を手掛けるブラジルに立地する子会社のPAC社（Mitsui Prime Advanced Compositesdo Brasil Indústria e Comércio de Compostos Plásticos S.A.）は、前回の調査結果をもとに各部署のリーダーと討議し、「自己開発とキャリア」のスコア向上を目標としました。既存の社内外教育の活性化、職務記述書の明確化、パフォーマンスフィードバックや、社内ローテーションの仕組みなどを取り入れる他、社員自らが先生・生徒となる知識・技能週間を取り入れ、人材開発の推進に加えて社内のチームワーク向上をも目指しました。VISION 2030の実現に向けた三井化学PPコンパウンド事業部との討議のもと、全社と拠点の戦略が整合することで課題と方策が明確になり、皆がその達成に向けて未来志向の改善を提案しています。



Leaders meetingの様子



HR Division
（左からTatianaさん、Cristianeさん、Grazielaさん）

三井化学：MCIエンゲージメントラジオ

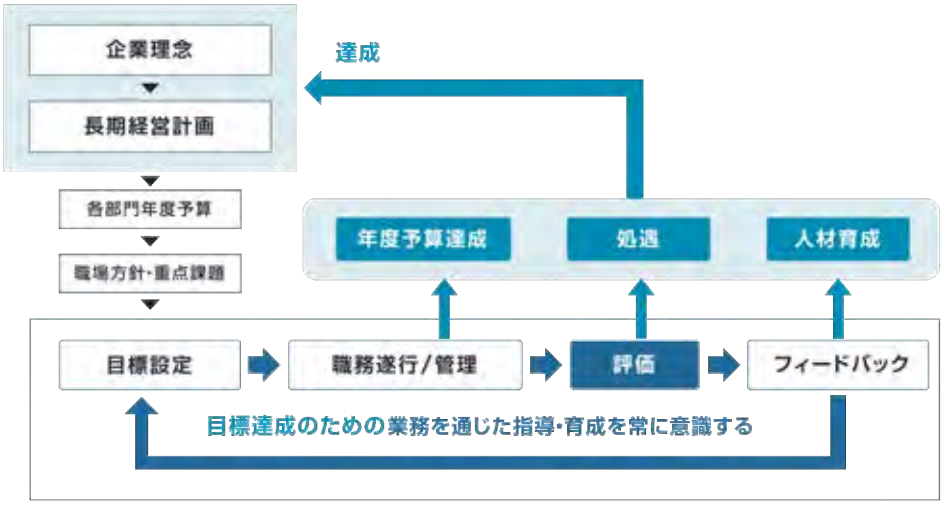
三井化学グループの従業員エンゲージメント向上の取り組みの一つとして、特にエンゲージメント向上に尽力している部門のリーダー層が、自部門での取り組みや思いを語る「MCIエンゲージメントラジオ」を放送しました。計4回、事業、研究、工場、コーポレートそれぞれの部門のリーダーが、それぞれの自部署の課題に対し、どのようなハードル、悩みを抱えながらエンゲージメント向上の取り組みしているかを対話型で発信し、他部門のポストサーベイアクションの参考となるような情報や、各領域の部門長の思いを発信しています。

評価・報酬

適正な評価に沿った処遇は、社員のモチベーションを高め、優秀な人材の獲得・育成・リテンション、そして三井化学グループの発展に大きく関連する重要な制度であると考えています。

業績評価・報酬の基本的な考え方

三井化学では、予め設定した職務目標の達成度と行動によって業績評価を行い、その結果が報酬に反映されます。
職務目標設定は、経営ビジョンに基づく経営計画を、各職場に展開し職場方針に落とし込み、さらに重点課題を、各人の担当職務の目標に反映させることで、各人の目標達成が全社の目標達成につながることを認識できる仕組みとしています。また、すべての階層の従業員において、年に1回、上司が目標設定面談を行うことを制度化しています。
業績評価についても、評価結果のフィードバック面談を年に1回行います。この面談で、上司が職務目標の達成度評価および行動評価の結果を理由とともに、各人の特性を踏まえて長所や改善点を共有し、適切な支援を行うことにより、従業員の育成を図っています。行動評価については、グローバル・コアコンピテンシー評価を導入し、行動指針およびコア・バリューに定める行動をとっているか、具体的事実に基づき本人が自らの行動を振り返った上で、上司が部下の行動評価、フィードバックを行います。これにより、行動指針およびコア・バリューの浸透・定着を目指しています。
当社では、これらの目標設定から業績評価までの流れを、グループ・グローバルで導入したタレントマネジメントシステム（Workday）で管理しています。システムを用いることで、目標および達成状況を常時アップデートし、上司・部下双方が、過去情報をタイムリーに参照できる環境を構築することにより、効果的な対話機会の創出を目指しています。
なお、三井化学労働組合は、組合員のフィードバック面談実施率やフィードバックに対する納得度を調査しています。調査結果は労使で共有し、評価制度の適正運営に努めています。



VISION 2030に連動した人事制度改定

VISON 2030の実現に向け、従業員のエンゲージメント向上や成長・積極的なチャレンジをさらに促すべく、2022年4月に人事制度を改定しました。改定にあたっては、エンゲージメント調査結果を活用し、目標設定や評価など個人業績管理の仕組みの改定と、評価の透明性・具体性の向上を図りました。
具体的には目標設定において、VISION 2030よりバックキャストした変革目標を役員および部長が率先して設定し、協働を目的に部下へ公開することを定めました。また、失敗を恐れず、一段高い目標に対して粘り強く挑戦することを促すため、達成時は加点評価としました。変革目標は上位職者から段階的に導入し、今後、対象者を課長以下に広げていく計画です。
また、評価について、これまで評価区分ごとに一律だった賞与額の配分を、それぞれのパフォーマンスに応じてきめ細かく調整できる仕組みとし、個々の貢献により直接報いる内容としています。賞与は、個人業績に加えて連結コア営業利益額に連動して支給額を決める算定方法としていますが、VISION 2030の業績目標を目指す上で、さらなる動機づけとなるよう、高い営業利益の際にはさらに支給額が増える制度に見直しています。
また、行動評価のベースとしてきたグローバル・コンピテンシーの見直しも行いました。VISION 2030実現に向けて必要な要素と議論されてきた「チャレンジ促進」、「実行力強化」、「コミットメント強化」、「社内外連携の促進」を反映しています。さらに、従来行動評価軸のひとつにあげていた「多様性（Diversity）の理解」に、公平（Equity）、包摂（Inclusion）の視点を加えた内容に改定しました。イノベーションを創出しVISION 2030の実現を目指す上で、単に「多様性」を理解するだけでなく、公平に発言や行動の機会を提供すること、個性豊かな他者を活かすことで、新たな発想や成果に結びつけることを促すことが目的です。また、職務グレードごとに求められる具体的な行動やレベルを、新たに「リーダーシップコンピテンシー」として定義し、評価することで、VISION 2030の実現に向けた行動を促進しています。

法定賃金の遵守、魅力的かつ競争力のある報酬水準の設定

三井化学グループは、事業のグローバル化が進展する中、従業員の報酬について、各国・地域の法律を遵守し、法定の最低賃金支給、所定労働時間または法定労働時間を超えた労働に対する代休付与または割増賃金支給などを行っています。その上で、各国・地域の労働市場において、魅力的かつ競争力のある報酬水準・体系になるよう整備しています。報酬水準は、人材獲得競争下、市場における当社業績のポジショニングに応じた設定とすることを基本的な考え方としており、行政機関等による各種賃金統計や外部調査機関の報酬データベース等を活用し、定期的に見直しています。
上記の考え方を前提に、2022年度は、三井化学の一般社員の報酬水準を見直し、4月および7月にベースアップを行いました。また、2023年度は6月に役員の報酬制度を改定し、7月に一般社員および管理社員のベースアップを行っております。2024年度も同様にベースアップを実施し、競争力のある報酬水準の確保を継続しています。
また、制度の運用にあたっては、年齢・年功要素を極力排除し業績成果を反映した公平公正な運用を行い、これら給与・賞与および評価・昇給などの体系を社則やハンドブックなどで従業員に公開しています。
また、人権ワーキンググループの重要な検討テーマの一つとして、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を実現する上で重要な、生活賃金（従業員とその家族のために適切な生活水準を維持するのに十分な報酬が支払われているか）を取り上げています。

中長期的な取り組みへの表彰

年度の目標に対する貢献は、業績評価により報酬に反映しておりますが、中長期的な取り組みにも報いるべく、「全社表彰制度」を運用しています。本制度では経営目標の達成と企業体質の変革に向けた社員の活性化を目的とし、主に中期および長期経営計画に基づく戦略課題の方策立案及びそれと同等レベルの活動について、3年間の取り組みを表彰対象としています。また、審査の基準としては、成果のみならずGHG排出量削減など当社のサステナビリティの目標として掲げているテーマへの貢献度も評価指標として取り入れています。

グループ・グローバルでの評価と報酬の明確化

三井化学グループは国を超えてグループ横断的に優秀な人材の獲得・育成・リテンションをしていくにあたり、「グループ・グローバル評価ガイドライン」と「ポジションマネジメントに関するグローバル・ポリシー」を展開し、グループ内で共通化した評価指標の広範かつ公正な適用とポジションの可視化、報酬プロセスの明確化を進めています。

> グループ・グローバル評価ガイドライン

評価の仕組みや考え方、設計等を整理した「グループ・グローバル評価ガイドライン」を2016年に策定し、全グループ会社に配布しました。本ガイドラインはMBO（目標管理）とグローバル・コアコンピテンシーの二軸で構成されており、これに基づいて地域統括会社（米州、欧州、アジア太平洋、中国の四地域をそれぞれ統括）の人事部門が、域内企業の評価制度構築・変更・運用を支援しています。
とりわけグローバル・コアコンピテンシーは、当社グループの人材開発における共通指標として採用しており、各層ライン長のリーダーシップ開発研修にともない実施する「360度フィードバック評価」も本コンピテンシーに基づいています。

> グローバルポジションマネジメント

当社は2004年以降、管理社員を対象に職務記述書を策定し、各ポジションの職務の大きさに応じ処遇する職務評価制度を導入しています。一方で、グローバルでの拡大にともない、長期経営計画と整合した組織および職務を適切にグループ全体で設計していく必要があるため、2020年度に「ポジションマネジメントに関するグローバル・ポリシー」を当社グループに展開しました。現在、当社グループには約20,000のポジションが存在し、そのうち海外ベースのポジション割合は約40%となっています。それら国内外のポジションに

ついて、当該ポリシーによりグループ内におけるポジションの新設や廃止に関する基本的な理念や仕組み、決裁権限およびプロセスを明確にしました。この展開にともない、新たにグローバルグレードも導入し、標準化された職務評価基準に基づいたグループ内ポジションの可視化を進めています。

関係会社役員任免・報酬ポリシー

2021年度に、三井化学グループ会社の役員人事ガバナンスに関するグローバル・ポリシーを展開しました。本ポリシーにて、120を超える国内外連結対象関係会社における、①役員の任免、②報酬水準・構成の考え方、③報酬の決定プロセスを明確化しています。当社グループは、本グループ共通のポリシーに基づき、任免プロセスの透明化、およびグループ全体の業績と連動した適切な報酬の決定を実現し、グループ全体で一体的な役員報酬マネジメントを実行していきます。

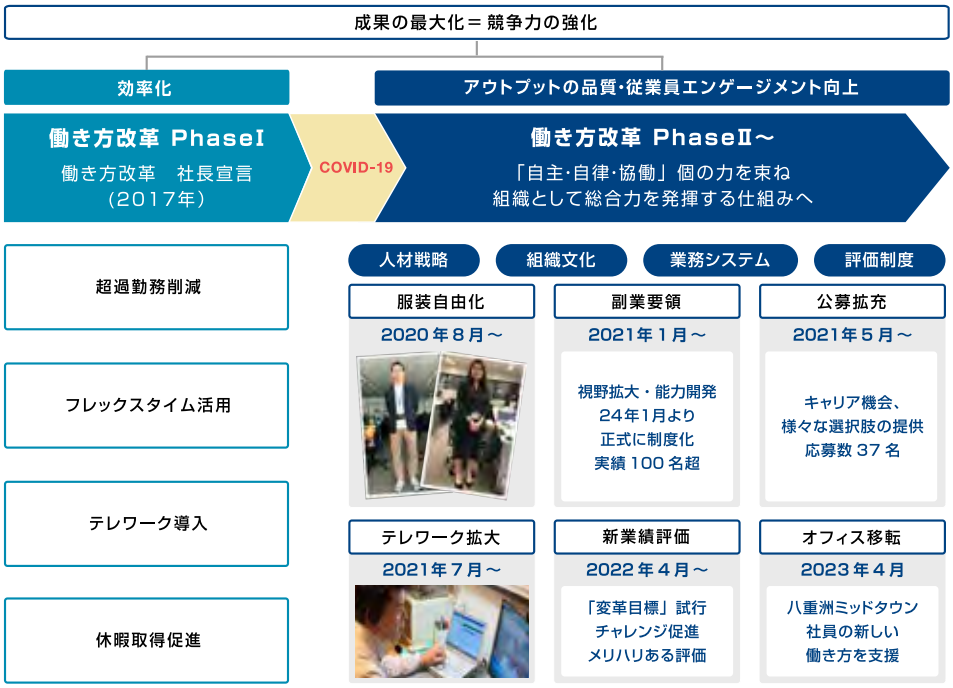
生産的な職場環境の整備

「三井化学グループの持続的成長」と「従業員の幸福と自己実現」を同時に、かつ高いレベルで実現することを目指した「三井化学グループ人材マネジメント方針」に基づき、働きやすい職場環境の整備と成果の最大化を目指しています。

働き方改革

三井化学では、これまで、超勤時間の削減、効率的な働き方を実現する就業制度の充実等、主にインプット（労働投入）の効率化に主眼を置いた「働き方改革フェーズⅠ」を着実に進めてきました。

一方で、世の中の変化が激しく、将来の予測が困難な、いわゆるVUCA※の時代においては、個々の社員の自主・自律、組織としての協働が今まで以上に必要となります。
そこで近年は、多様な働き方を志向し、従業員エンゲージメント向上、成果値の最大化を目指す「働き方改革フェーズⅡ」に力を入れて取り組んでいます。



※ VUCA：
Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）の頭文字を取り、先行きが不透明で、将来の予測が困難な状態を表す

テレワーク制度

当社は2019年4月にテレワーク制度を導入しましたが、テレワーク可能日数は限定的であり、利用者も少数でした。しかし、2020年の新型コロナウイルス感染拡大以降、感染予防といった安全の観点から緊急対策としてテレワーク可能な日数の上限を時限的に廃止する措置をとり、利用者が急拡大しました。その結果、ITツールの拡充やITリテラシーの蓄積等が進み、テレワーク時に行える業務が拡大し、感染症予防といった安全衛生面だけでなく、働きやすさや成果の最大化につながる新しい働き方の点でもテレワークが浸透しました。このような状況をふまえ、2021年7月1日付で、テレワーク制度の規定を改定し、月4日以上の出社を条件にテレワーク可能な日数を大幅に広げました。本改定により、以前よりも出勤とテレワークの組合せの自由度が大きく高まったことを受け、社員・組織の成果を最大化すべく、自らの働き方をより主体的に考えるきっかけとなるよう働きかけています。
2021年12月には従業員に対してテレワーク等の働き方に関するアンケートを実施し、テレワーク利用者が、仕事以外の時間の増加や場所を気にせず会議の開催ができるといった、生活と業務両面でのメリットを感じていることや、テレワーク下でもチームマネジメントがうまく機能している等、テレワーク制度が活用されていることがわかりました。一方で、現状のデジタルツール、オフィス環境や人材育成といった面にまだ課題があることも確認されました。
2023年3月には本社を東京ミッドタウン八重洲（東京都中央区）に移転し、DX推進施策を支える高速通信設備を備える等、オフィス環境を整えています。VISION 2030に向けた新しいチャレンジを支える、社内外との良好なコミュニケーションを促進するオフィス環境の利用と、テレワークとの組み合わせにより、さらに自由度が高く多様な働き方を尊重し、次なるステージでの従業員と会社の成長をオフィス環境からもサポートしていきます。

副業従事要領制定

当社は、2021年1月に「副業従事要領」を制定し、会社への届出・許可に基づき、管理社員が副業を実施できる仕組みを整備しました。その後、2022年1月から一般社員にもトライアルとして同じ要領を適用し、運用上の課題等の検証を経た上で、2024年1月に「副業従事細則」を制定し、副業制度を正式に導入しました。2024年3月までの間に、90名余りの社員が当社業務と両立して副業に従事しています。従事業務の内容は、本人の専門性（経験、知見、資格など）を活かしたコンサルタント、技術指導、教育機関での講師、翻訳などです。従事者は、社外の経験を通じて視野を拡げるとともに、副業を通じて得た知見を活かし、当社業務においても積極的に貢献しています。

副業を通じ期待する効果
社外の経験
視野・知見の拡大
当社業務への貢献

服装自由化

当社は、2020年8月、出社、テレワークなど働く場所に限らず、勤務中の服装要領を明確化すること、また、ダイバーシティの観点から性別による禁止事項を設けず、共通の規定を設けること等を目的として、「本社・支店勤務者の服装要領」を改定しました。本改定では、安全性、作業性・清潔を保つこと、TPOを意識し、特に顧客や社外取引先との面会時には、社会慣行を尊重することを念頭に、社員が自ら考えて適切と判断する服装を着用することとしています。本要領により、社員の選択肢を増やす中、変化を許容し、自ら考え行動する文化のさらなる醸成を目指しています。

社内公募制度

従業員それぞれが主体的にキャリアを考え、選んでいく上で、会社としてその選択肢を提供することを目的に、三井化学では2004年より社内公募を導入しています。現在は主に新規事業や、成長領域での業務拡大に関連したポジションを募集対象とし、年4回、各部門からのニーズに基づき募集を行っています。2023年度は、のべ92件の公募案件に対し37名の応募がありました。また、募集時には、募集部門主催の説明会を行い、業務内容や求められる要件、積むことのできる経験などを応募者側に正確に伝えることで、マッチングの向上にも努めています。2023年度は13名が実際の異動に結びつき、自身のキャリア希望に沿ったポジションでの業務に就いています。

超過勤務削減、有給休暇の取得率向上のための取り組み

三井化学は、各月における時間外および休日労働時間の合計が80時間以上となる社員をゼロにすることを目指した活動を進めています。取り組みとして、超過対象者が発生した場合は、上司へ原因と対策についてヒアリングを行い、再発防止策を全社で共有しているほか、超勤削減のためのスキル研修を毎年継続して実施しています。一般社員向けには「タイムマネジメント研修」を実施し、仕事上の習慣の見直しやスケジューリング、メール処理の具体的な方策を指導しています。管理社員向けには「組織運営ワークショップ研修」を実施し、効率的な組織運営の具体的な方策の習得と残業削減のための計画策定を指導しています。
また、通常、化学プラントは長期連続運転を行っていますが、生産への影響を最小化するとともに設備の安全を十分に確保するため、一定の限られた期間に一斉に停止して補修や点検を行う定修と呼ばれる作業を行う必要があります。この定修による特定時期への業務集中を避けるため、作業の見直し、OBや契約社員を含めた人員の強化などに取り組んでいます。

ESGパフォーマンスデータ（超過勤務） 〉

時間外・休日労働時間の見える化

従業員の時間外・休日労働時間の見える化を目的として、管理者に部署ごとおよび自部署の個人ごとの時間外・休日労働時間の実績を毎月共有しています。各管理者は、他部署と自部署の時間外・休日労働時間の比較や、自部署内で特定の個人に業務が集中していないか等の確認を実施することで、より働きやすい環境づくりに向けた改善に役立てています。毎月の超過勤務時間が80時間を超える社員が発生した場合、人事部門が対象者の管理者にヒアリングを行い、一人ひとりの社員について原因の究明と改善に向けた具体的な対策を検討・実行しています。

有給休暇の取得率向上

三井化学は、年次有給休暇の取得率向上を目指しています。社員の健康維持や心身のリフレッシュに向けて、以下の施策を通じて休暇の取得が促進されるよう取り組んでいます。直近の3年間で取得率が9ポイント向上し、全社員平均の取得率は約8割となっています。

- 長期休暇、連続休暇の計画的取得推奨
- 休日に挟まれた出勤日等を有給休暇取得サポート日に設定し、休暇の取得を推奨
- 職場別有給休暇取得率の集計と通知・指導
- 特定個人への業務集中の見直し
- 職場内のスケジュール共有化

ESGパフォーマンスデータ（有給休暇） 〉

フレキシブル・多様な働き方を促進する仕組み

ワーク・ライフ・バランスを考慮した施策

三井化学は、育児や介護といったライフイベントに対応する休暇や休業、勤務時間、収入面の配慮について法定以上の制度を整備し、その周知を図ってきました。
テレワークやフレックスタイムなど柔軟な働き方を支援する制度をはじめ、失効した年次有給休暇（特別休暇）を入院だけでなく通院などの治療でも取得できるように制度の改定を行い、治療と就労の両立をより強力にサポートしています。制度、施策の一覧はこちら をご覧ください。

主な制度・施策（三井化学）

年次有給休暇	年間20日、半日単位で取得できる。（入社1年目は入社時期に応じ、最大20日）
リフレッシュ休暇	有給。年間、連続する2日取得できる。
特別休暇	有給。失効した年次有給休暇を積み立てて（上限60日）、傷病・介護・育児・社会活動の事由で3日以上勤務できない場合に取得できる。病気治療や不妊治療には半日単位で取得可能。
フレックスタイム制度	コアタイムなし。労働時間を1日単位ではなく、1ヵ月単位で管理する。
テレワーク制度	育児、介護などの事由を問わず、月4日以上の出社を要件として利用できる。

副業の解禁	副業を実施したい社員が、会社の了解を得て副業に取り組めるよう、副業を認める条件、副業時の取り扱いを整備。トライアル期間を経て、2024年1月に制度化。
社会活動休暇	有給。年間2日まで取得できる。
配偶者海外転勤時休職	3年を限度に休職することができる。
育児休業	最長で4年間取得可能。最初の5日間有給※1とし、男性社員の取得を奨励している。
短時間勤務措置（育児）	小学校6年生までの子どもの育児のために1日3時間を限度に取得できる。
会社託児所の設置	市原工場・VISION HUB® SODEGAURAの近隣に2009年開設。
看護休暇	有給。親族※2に看護等が必要なとき、年間20日まで取得できる。
介護休業	要介護状態または要支援状態にある親族※2の介護のために、対象親族１名につき1年まで取得できる。
介護休暇	有給。要介護状態または要支援状態である親族※2の介護のために年間20日まで取得できる。
短時間勤務措置（介護）	親族※2の介護のために1日3時間を限度に取得可能。同一事由について1年まで。

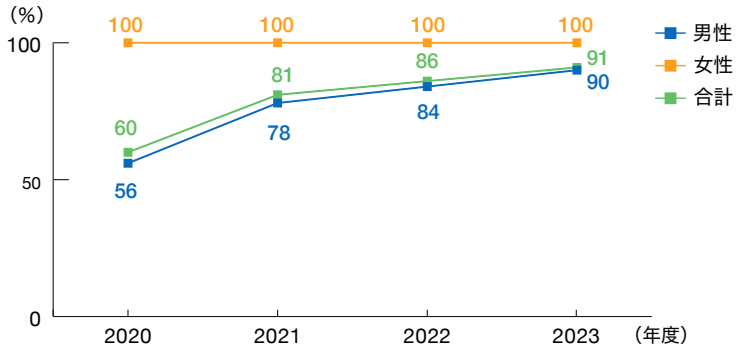
※1 以降の休業期間については、最長2歳になるまで、三井化学共済会、雇用保険より賃金の約60～70%が給付
※2 配偶者、父母、子、祖父母、配偶者の父母・祖父母、兄弟姉妹・孫・配偶者の兄弟姉妹

その他の制度の利用状況についてはこちらをご覧ください。

育児休業からの職場復帰支援プログラム

当社は、子育て中の社員が、出産・育児休業からスムーズに職場に復帰し、高いモチベーションを保って働ける環境を整えるべく、「職場復帰支援プログラム」を制度化し、産前休業前、育児休業中、育児休業復職後の各時期に実施する支援内容を明確にしました。休業前には、本人・上司による二者面談を行い、業務の引き継ぎ、休業中の連絡手段、各種手続き等について確認します。復帰前にも、上司との面談を実施し、復職後の働き方のイメージ、職場の受入れ体制や担当業務内容について共有し、お互いに理解を深めます。また、復職後は各種制度の手続き等について説明と支援を行っています。このように、出産・育児にともなう休業および復帰に対する不安から離職を選択することなく、キャリアを継続できるよう支援を行っています。

育児休業取得率（三井化学籍社員）



ESGパフォーマンスデータ（育児） 〉

男性の育児参画推進



当社は男性の育児参画を推進しており、育児休業の最初の5日間を有給とすることで男性社員の取得を促しています。男性の育児休業については配偶者の妊娠を人事部に申請してもらい、人事部から上司宛に対象男性社員との面談を依頼し、上司が育児休業の取得の意思の確認、制度の説明をします。その際に法律でも禁止されている、取得を控えさせるような形での意向確認を行わないよう、徹底しています。育児休業の取得やその期間について迷っている男性社員には、人事部の担当者が面談し取得時期や取得可能な回数など育児休業の取り方の工夫を伝えたり、上司との間に入り調整をしたりすることで取得を促しています。
また、育児に関する社内制度やその具体的な活用方法などを掲載したガイドブックやマニュアルを作成し、妊娠が分かってから育休を取得するまでのフローを分かりやすく解説するとともに、気になる育休中の収入に関する情報なども掲載しています。さらに、経営陣からのメッセージや、育児中の男性社員やその上司のインタビュー記事を掲載し、男性も積極的に育児に関わることを推奨しています。
2023年度は全ライン長を対象にした男性育休研修を実施し、研修前は男性育休を理解する受講者は38%でしたが、研修後には86%に改善するなど、マインド変革も進んできています。また、パパ社員だけではなくママ社員も配偶者と共に参加できる父親学級を開催し、男性育休を取る事の重要性を当事者にも理解してもらうような取り組みも進めています。2024年度は男性育休取得率100%を目標に掲げ、さらに取得率向上に向けた取り組みを加速していく計画です。

介護と仕事の両立

当社では、介護をしながら働く社員のサポートを行っています。介護をする社員の離職を防ぐため、「公的制度や社内制度を使って介護をマネジメントする」という考え方を周知する目的で、毎年、介護と仕事の両立をテーマにしたオンラインセミナーを開催しています。しかし、いつ来るかわからない介護は当事者意識がわきにくいため、セミナーへの参加者が限定される傾向にあります。
そこで、2021年度からアウトリーチ策として社内ポータル掲示板に介護に役立つ情報を四半期毎に投稿しています。投稿には社内外情報へのリンクを貼り付け、必要な詳細情報に簡単にアクセスできるよう工夫しています。また、バックナンバーをポータルにまとめて掲載し、急な介護が始まった社員に必要な情報を素早く伝えることにも役立っています。
これまでに取り扱ったテーマは「介護休暇と介護休業の違い」「介護保険認定制度」「認知症介護」「親子のコミュニケーション」「専門職との連携」などです。テーマに関係する信頼できる外部のYouTube動画を紹介し、介護に必要な知識を深められるようにしています。一方で、人事部だけでは解決しきれないような介護に関する悩み相談も増えてきており、2024年度は外部の専門家による介護相談窓口を設置し、より複雑化する介護と仕事の両立の悩みに対してサポートできる体制を強化していく予定です。

育児・介護休業者の評価取り扱い

三井化学は、賃金・賞与・退職金の金額決定および昇格において、育児・介護休業者が不利にならない評価としています。育児・介護事由の休業者は、当年度の出勤率が一定基準以上の場合、出勤していた期間の目標達成度・行動に基づき、１年分を評価します。一定基準の出勤率に満たない場合、報酬決定や昇格が不利にならないよう無評価（No Rating）扱いとしています。

三井化学は、労働協約において「企業グループ理念の実現」と「社員の幸福と自己実現」をともに達成することを労使共通の目標と定め、建設的かつ安定した労使関係の構築に努めています。経営課題の共有と意見交換、生産性向上、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上といったテーマについて、労使間で率直な議論を行う場を重ね、社員一人ひとりが生きがい・働きがいを持つための基盤づくりを推進しています。なお、転居・転勤をともなう異動にあたっては、原則として１ヵ月前までに本人に通知を行うルールを採用しています。

労働組合

当社はユニオンショップ制を採用しているため、労使で合意した労働協約において「労働組合への加入が認められている従業員」は全員労働組合に加入しています。当社労働組合はすべての一般社員を代表しており、また、労使間の交渉結果はすべての一般社員に無条件に適用されます。なお、管理社員などマネジメントレベル以上の社員は労使合意により加入が認められていません。
海外拠点においては、それぞれの労働関連法制と従業員の自由な意思に基づき労働組合を結成できるよう運営しており、これを制限する行為は一切行っていません。
また、適正な労働条件の確保、人材開発、安全・環境、労働衛生・健康増進および品質管理の向上、差別やハラスメントを含めた懲戒等重要な事項については、労働協約にて定め、労使で確認をしています。

定例的な労使のコミュニケーション

- 経営に関する懇談会
- 個別テーマ毎の懇談会
- 事業所労使懇談会
- 労使協議会
- 労使交渉
- 事業所労使協議会
- 事業所労使交渉
- 労使合同による調査・研究等の会合

主な労使協議テーマ（2023年度）

- 経営概況説明
- 賃上げ
- 賞与額
- 再雇用制度改定
- 時間外・休日労働時間及び年次有給休暇取得状況
- 副業制度導入
- 海外制度改定
- M&Aに関わる労働条件
- LGBTQに関わる福利厚生制度

ワークライフバランスを考慮した施策一覧（三井化学）

休日・休暇・休業

	正社員	嘱託社員		
		再雇用	無期嘱託・パート	有期嘱託・パート
完全週休２日制（土日）	○	○	○	○
祝日、年末年始（社休日）	○	○	○	○
年次有給休暇 （入社２年目から※ 20日/年、半日単位で取得可※）	○	○	○	○
単身赴任帰宅休暇 ※	○		○	○
結婚休暇（連続８日） ※	○		○	○
リフレッシュ休暇（連続２日/年） ※	○		○	○
看護休暇（有給 ※、時間単位取得可）	○	○	○	○
介護休暇（有給 ※、時間単位取得可）	○	○	○	○
育児休業（始めの５日間は有給 ※、 満３歳に達した日以後の年度末まで取得可 ※）	○	○	○	○
介護休業 （要支援状態でも取得可能 ※、１年まで取得可 ※）	○	○	○	○
特別休暇（有給、傷病・介護・育児・社会活動） ※	○		○	○
配偶者海外転勤時休職 ※	○		○	
社会活動休暇（有給） ※	○		○	○

勤務形態

	正社員	嘱託社員		
		再雇用	無期嘱託・パート	有期嘱託・パート
短時間勤務措置（育児、介護）※	○	○	○	○
短時間勤務措置（療養）※	○		○	
時間外労働の制限（育児、介護）	○	○	○	○
深夜業の制限（育児、介護）	○	○	○	○
会社託児所の設置 ※	○	○	○	○
フレックスタイム制（コアタイムなし）※	○	○	○	○
テレワーク ※	○	○	○	○

収入面

	正社員	嘱託社員		
		再雇用	無期嘱託・パート	有期嘱託・パート
出産見舞金 ※	○		○	
出産支援金 ※	○		○	
育児休業援助金 ※	○		○	
介護休業援助金 ※	○		○	
ホームヘルパー利用料補助 ※	○		○	
ベビーシッター利用料補助 ※	○		○	
退職金 ※	○		個別対応	個別対応
持ち株会 ※	○	○	○	○

※印は法定を超える施策

企業文化変革

ありたい姿に向けた取り組み

役員合宿

エンゲージメント調査結果や、2025長期経営計画未達の深層原因を分析し、2021年度よりVision2030の実現に向けた「企業文化変革」の取り組みを開始しました。特に2022年度は、VISION 2030実現に向けて必要な当社グループの企業文化変革の方向性について、社長以下担当役員（戦略会議メンバー）間のワークショップによる対話形式の集中討議を10カ月間に亘り実施しました。ワークショップでは、ありたい姿の実現に向け、①当社グループの文化・行動様式として何を残し、何を変えるべきなのか、②そのために「私」は何をするのか、③トップマネジメントチームとして今後どう展開していくのか、について議論し、アクションプランを策定しました。
2023年度は、それぞれのアクションプランについて年度初めに役員全員での意見交換会を行い、各本部・担当部門での取り組みを実施しました。グループでの進捗共有、意見交換を経ながら、次年度の方策につなげるといった一連のプロセスを行い、今後も経営会議等の場で相互に取り組みを確認していくこととしています。引き続き事業ポートフォリオ変革に資する企業文化の醸成のための取り組みを継続していきます。



インナーコミュニケーション推進

2023年4月より、「橋本社長の声を通じて、社員とつながる」をコンセプトに、社員から寄せられた意見、質問等、毎回１つのテーマに対し橋本社長が直接答える「橋本ラジオ」を開始しました。カジュアルな話題から、当社の将来に関することやキャリアの話まで、幅広いテーマについて、社長自身の生の声で考えや思いを発信しています。
また、ラジオの内容は英語、中国語での発信も行っており、グループ全体に社長の声を伝えています。その他にも、CHROが事業所や海外拠点で社史を用いて実施する「残したい文化、変えたい文化」についての対話や、研究開発本部長の車座、部門横断PJの推進等、変革に向けトップ層から社員への働きかけや従業員からも意見の発信を行い、経営層と従業員の繋がり・相互理解を強化することで、企業文化変革に向けた施策を効果的に行っています。

ダイバーシティ

三井化学グループは、ダイバーシティの推進は社会的責任を果たすためだけでなく、当社グループの持続可能な成長のためにも必須であるとの考えから、ダイバーシティをコアバリューのひとつに位置づけています。多様な人材による多様な発想は、持続的継続に不可欠な能力であるイノベーションの源泉であり、ダイバーシティの推進は重要な経営戦略のひとつです。
また、三井化学グループ人権方針に掲げる人種、出身（国、出身地域、社会的出身、出身階級）、家系、宗教、障害、年齢、性別、性的指向、性自認、家庭環境、婚姻の有無、組合加入、政治的見解、その他の差異に基づく差別の禁止を念頭に、多様化する社員のキャリア意識や、働き方に対する価値観の変化に対応すべく各種のダイバーシティの推進施策に取り組んでいます。

Facebook更新中（三井化学 人事部 ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンG公式アカウント）

ダイバーシティ推進体制

三井化学グループのダイバーシティ推進体制は、2006年度の女性活躍推進チームの結成からスタートしました。その後ダイバーシティの広がりにともない体制変更を続け、2019年度には社内のマイノリティ全般の活躍を所管し支援する部門として体制を強化しました。さらに2022年にはダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョングループという組織名に変更し、エクイティ（公平）を実現するための取り組みを進めています。
VISION 2030においては、執行役員多様化人数目標や女性管理職比率目標を設定しており、進捗や施策については経営会議に報告・承認をとることで経営層がダイバーシティ推進にコミットメントしています。

推進体制の遍歴

2006年	女性管理職育成や女性が働きやすい就業環境の整備を目的とし、女性活躍推進チームが発足
2015年	女性活躍推進法の成立を受け、女性の採用・育成・登用にさらに力を入れることを目的に、人事部にダイバーシティ推進室を設置
2016年	ダイバーシティ推進室の所管・支援対象を女性から社内のマイノリティ全般に拡張
2019年	インクルージョンの重要性の浸透を目的とし、組織名をダイバーシティ&インクルージョングループに変更
2022年	エクイティ（公平性）への取り組みを重視・推進するため、組織名をダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョングループに変更

女性社員の活躍推進

三井化学グループでは、「女性活躍推進チーム」発足以前より、女性社員の工場への配属や、女性の技術系総合職の積極的な採用など、事業活動への女性の積極的な登用に向け取り組んできました。当該チーム発足以降、制度面の充実化を進め、女性が働き続けられる企業風土の醸成に注力した結果、育児をサポートする制度が足らないといった理由で離職する女性はほぼいないというところに達しています。
当社の女性活躍推進は第3フェーズに入っており、現在は意思決定層の女性を増やすことが最も大きな課題となっています。そのために女性社員のパイプラインを充足させる必要があり、候補者となる女性管理職を増やすためにも、全社の女性社員比率を上げる必要があります。そこで、当社は女性活躍推進に関する指標として、女性管理職比率と女性採用比率を掲げ、取り組みを進めています。

女性管理職比率の向上

当社における女性管理職比率の目標を短・中・長期で定め、取り組みを進めています。具体的には2024年度末までに7%、2030年度末までに15%に引き上げるという目標を掲げています。
これらの目標達成のためには、管理職を中心に、マネジメントやコミュニケーションにおけるダイバーシティに対する正しい理解促進をさらに深め、男性と比較すると低い傾向にある女性の課長職への登用率や登用スピードを、男女で揃えていくことが必要だと考えています。
そうした考えのもと、部長層や新任ライン長に対してアンコンシャスバイアスをテーマにした研修やワークを行うことで、育児期間中であっても、本人とのコミュニケーションの上でチャレンジの機会を与えることや、女性だけでなく育児期間中の男性にも適切な配慮が必要であるといった、正しい理解の浸透を進めています。その他にも、経営陣である人事担当役員や社外取締役による、女性活躍推進をテーマにした講演会の開催を実施しています。

女性採用比率の向上

女性社員比率の目標値について、総合職は2024年度、事務系40%以上、技術系25%以上を目標と定めています。新入社員の3割以上を女性にし、その比率を保持した人材パイプラインの構築を目指していきます。
また、基幹職は2024年10%という目標を掲げています。これは、主な採用対象の学科を履修した工業高校生や高専生の女性比率が1割程度であることから定めた目標値です。
これらの目標に向け採用活動において、女性にとって働きやすい環境であることや、活躍中の女性社員を積極的に紹介するなどしています。

第5期「女性活躍推進に関する行動計画」 (PDF : 143 KB)
三井化学の女性活躍推進ロードマップ (PDF : 298 KB)

女性活躍に向けたトップメッセージ

三井化学は事業ポートフォリオ変革によるビジネスモデルの転換を目指しています。消費者に近い市場へのアプローチには多様な価値観や感性に対する理解が求められるため、多様な人材が個性を失うことなく活躍できることが必要であり、女性の活躍の場は広がると考えています。また、従来からあったテレワーク制度がコロナ禍で積極的に利用されるようになっていることにより、育児や介護等の事情がある人にもより働きやすい環境が整ってきています。これは、女性の登用の門戸が広がるきっかけにもなると考えています。これからも有能な人材の採用・登用を促す施策に取り組んでいきます。

代表取締役 社長執行役員CEO　橋本 修



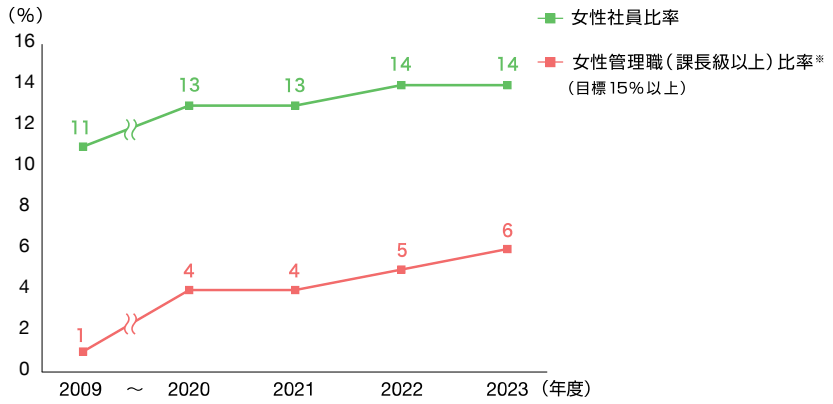
社外取締役メッセージ

三井化学がビジネスモデル転換・事業ポートフォリオ変革を通じ持続可能な社会への貢献、価値創造を行っていくために、「イノベーション」「変革」の源泉となる「ダイバーシティ」推進は必須です。
コアバリューの柱でもある「Diversity(多様性)」の本質的な価値を社内に浸透させ、組織能力をさらに飛躍させる。女性活躍推進はその第一歩であり、身近にあって進捗を見える化・モニターできるいわば「リトマス試験紙」のようなものと考えています。
当社の持続的成長の要となるこの経営課題にどう取り組み、それが中長期的事業成果にどうつながっているか…。
社外取締役として引き続き助言・監督していきます。

社外取締役　吉丸 由紀子

＊三井化学では取締役会の多様性を確保する目的で、2006年より女性の取締役を1名以上置くよう努めています。
＊役職等は掲載当時

女性社員比率（三井化学籍社員）



※ 非財務KPIとして管理している女性管理職（課長級以上）比率は、再雇用等を含まない正社員のみで算出。

ESGパフォーマンスデータ（採用） 〉

外国籍社員の活躍推進

三井化学は、日本で働く外国籍（日本国籍外）社員の採用を2005年に本格的に開始しました。人種や国籍に関わらず個人の能力が最大限に発揮できるよう、日本で働く外国籍社員に対し専用の相談窓口を設け、仕事と生活を支援するとともに、外国籍社員も働きやすい会社の実現と優秀な人材の確保を目指しています。

外国籍社員への支援の具体例

- 日本語学習支援
- ビザ手続き支援
- 日常の問い合わせ対応（人事制度、施策、就業規則等社則に関する問い合わせ）
- 日本で就労するにあたり必要な情報発信（英語、日本語）
- インクルージョン勉強会実施（異文化理解促進）
- 人事申請関連マニュアル英文版の整備
- 外国籍社員職業生活相談への対応（各事業所に担当者を配置して実施）

障害者社員の活躍推進

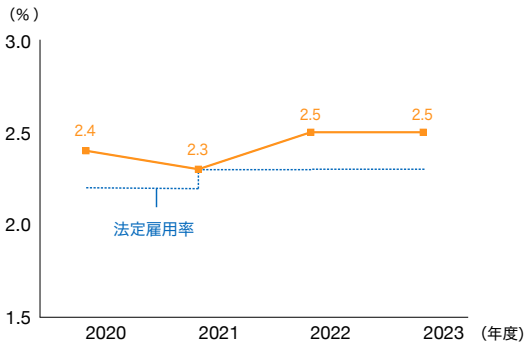
三井化学は障害者雇用にあたって、法定雇用率の達成にとどまらず、障害者の方が組織の一員としての実感を持ち、スキルを積みながら生き生きと活躍できることを目指しています。配属時には、配属する職場の業務内容だけでなく環境も考慮し、その人に合った職場への配属を心掛けています。そして受け入れ職場に対しては「障害理解教育」を実施するとともに、採用後一定期間の「インキュベーション期間」（環境への適応・習熟支援期間）を設け、それぞれの障害特性にあわせてスムーズに業務を開始してもらうための工夫を行っています。また、定着支援を目的とした定期的な面談を行い、障害を持つ方と上司、双方から働く上での悩みや困りごとを聞き取ることで職場環境や働き方の改善に活かし、安心して働けるよう努めています。
さらに、語学やOAスキル等の業務遂行に役立つ学習に補助金を出し支援しており、個人の特性に合わせたスキルアップをサポートしています。
2023年度は精神・発達障害のある本社地区の障害者枠で就労している社員を対象に、ストレスを減らすコミュニケーションスキルを身につける目的で「アサーション」をテーマにした対面研修を実施しました。

イニシアティブへの参画

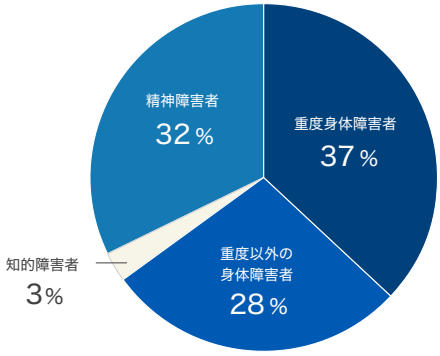
三井化学グループは2019年10月に、The Valuable 500の加盟文書に署名しました。The Valuable 500は、世界経済フォーラム年次総会において発足した、障害者の活躍推進に取り組むイニシアティブです。障害者がビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を発揮できるような改革をビジネスリーダーが起こすことを目的としています。

三井化学グループ、「The Valuable 500」に加盟 〉

障害者雇用比率（三井化学籍社員）



障害のある社員の障害種別割合（三井化学籍社員）



※ 2023年6月1日時点。重度障害者を2倍とせず1人として計算。

従業員の声

「自分を磨くことのできる職場」

私の職場は、「業務を通じて自分自身の持つ強みを最大限に活かし、また自分自身に磨きをかけることのできる職場」だと感じています。社会人経験が無かったこともあり、入社当初は右も左も分からず、ただただ不安を抱えていましたが、周囲の方々に支えられて定着することが出来ました。
現在の業務は、経理業務の補助が主となっています。元々は理系の出身で、入社当初は会計のイロハも分かりませんでしたが、1年目より会計業務に携わり、座学だけでなく実務を重ねることで会計の知識を学ぶことが出来ました。そして、3年目にあたる2022年度には他社の方を交えたプロジェクト会議に参加できるようになり、業務に対するやりがいとともに、自分自身が業務を通して成長できていると感じています。
今後は、障害者雇用という枠組みに囚われず、向上心と積極性を持って業務に携わり、三井化学と共に自分も成長していきたいと思っています。

2020年度入社（発達障害）

定年退職社員の活躍推進

事業拡大と大量採用世代の退職にともなう人員不足に対応し、また定年後も高い就労意欲を持った社員を活用するため、定年退職者のうち希望する者に対しては再雇用制度による就労継続を推奨し、経験豊富なシニア人材の活用を進めています。2018年度より、再雇用時の報酬条件の改善を行い、就業継続希望者の拡大を目指しています。

ESGパフォーマンスデータ（勤続・離職） 〉

LGBTQへの対応

三井化学グループ人権方針には、性的指向や性自認による差別を行わないことを謳っています。2021年に事業所横断プロジェクトを立ち上げて、当事者の働きやすさ向上の取り組み検討を開始し、現在の施策へとつながっています。初期のプロジェクトメンバーの多くが、各事業所LGBTQ窓口担当として取り組みを推進しています。

採用活動での性別の無回答

2020年11月にユニリーバ・ジャパン・カスタマーマーケティング株式会社が発表した「LUX Social Damage Care Project（ラックス ソーシャルダメージケア プロジェクト）」に賛同し、採用活動において性別の登録の無回答を可としています。

三井化学LGBTQアライ宣言と専用窓口の設置

性的マイノリティを理解する姿勢を示す「アライ（支援者）」を増やすことを目的とし、「三井化学LGBTQアライ宣言」を行っています。宣言は、LGBTQについて自ら積極的に理解しようと学び、当事者の方に寄り添いたいという思いがあることを示すものです。第一号として橋本社長がアライ宣言にサインしており、アライを増やす活動も進めています。
また、LGBTQに関するハラスメントやカミングアウトを受けた際の相談（相談にはカミングアウトをした本人の承諾が必要）、および制度利用に関する問い合わせなどの対応を目的とした、LGBTQ専用相談窓口を設置しています。





同性パートナーへの福利厚生適用

2022年10月より、従業員が同性パートナーを会社に届け出た場合、一部の休暇、休業ならびに福利厚生制度について同性パートナーを配偶者と同様の取り扱いとなるように適用開始しました。第二段階としては、2024年1月から弔慰金や共済会の一部適用が開始されています。
制度を利用しやすい風土作りのため、当事者の方が働きやすい環境の整備や施策の検討を進めています。

適用概要について

適用する社内制度	結婚・忌引・介護・看護　休暇 育児・介護休業 社宅貸与 弔慰金 共済会：家族弔慰金、出産支援金、育児援助金（短時間）、ホームヘルパー利用補助
適用範囲※	三井化学籍社員（国内在勤者） 嘱託社員（有期、無期、再雇用）はそれぞれの制度の範囲に応じて適用

※ 制度の適用範囲は段階的に拡大していく予定です。

教育

- **ハラスメントをテーマとした教育（e-ラーニング）**
  法令順守教育として、セクハラ、パワハラに加え、性的指向による差別や嫌がらせの禁止を盛り込んだ「ハラスメント」講座を実施。毎年全社員が受講しています。
- **SOGI（Sexual Orientation Gender Identity）ハラスメントをテーマとした職場ディスカッション**
  法令順守の様々なテーマについて職場で議論をする「職場ディスカッション」の選択テーマの中にSOGI（Sexual Orientation Gender Identity）ハラスメントを盛り込んでいます。
- **新任のライン長研修（ダイバーシティセミナー）**
  「ダイバーシティセミナー」にて、SOGIに関するハラスメントや部下から相談を受けた際に取るべき行動についても、グループワークを通し教育しています。
- **LGBTQ窓口担当者向け研修**
  各事業所の窓口担当者を対象に、外部講師（当事者）から実際に社員から相談を受けた場合のロールプレイを体験するなど実践的な教育を行っています。
- **担当者向け教育**
  2022年に一部福利厚生制度を同性パートナーに適用開始したことから、関連する申請類情報取扱者および社宅担当者に対し、LGBTQ理解促進について、また運用方法についての理解を深めるための教育を実施しています。

イニシアティブへの参画

当社は、性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する一般社団法人 work with Prideが策定した、LGBTQ＋などのセクシュアル・マイノリティへの取組を評価する「PRIDE指標※」において、2022年の「ブロンズ」認定に続き、2023年に「シルバー」認定を取得しました。

※ PRIDE指標：
一般社団法人 work with Prideによる、職場におけるLGBTQ+に関する取り組みを評価する日本初の指標です。 取り組みは「PRIDE」の各文字に合わせた5つの評価指標（Policy:行動宣言、Representation:当事者コミュニティ、Inspiration:啓発活動、Development:人事制度・プログラム、Engagement/Empowerment:社会貢献・渉外活動）に分類されます。



取り組み事例

2016年度	トランスジェンダー当事者を招いた有志勉強会（本社地区）
2017年度	国内関係会社ハラスメント相談窓口担当者のためのLGBT対応研修
2018年度	トランスジェンダー当事者を招いた講演会
	新任ライン長研修内でLGBTへの理解を促進する講義（これ以降毎年）
2019年度	性的マイノリティへの理解を促す目的の映画上映会
2020年度	新入社員研修でLGBTについての講義（相談窓口の紹介等）
	国内関係会社人事担当者対象改正労働施策総合推進法とSOGIハラについて学ぶ勉強会
	全社部長、グループリーダー層（約450人）にSOGIハラ教育を実施
2021年度	全社チームリーダー層（約430人）にSOGIハラ教育を実施
	三井化学LGBTQアライ宣言開始
2022年度	LGBTQ専用相談窓口を設置
	同性パートナーへの福利厚生適用開始
2023年度	プライド月間　本社ビル3社合同映画鑑賞＆映画監督トークイベントを実施
	LGBTQ当事者を招いた講演会を実施

ダイバーシティ推進に関連する研修、講演会

部長層アンコンシャスバイアス研修

女性社員の役員登用までを視野に入れたパイプラインを構築していくためには、幹部層がアンコンシャスバイアスを理解した上で管轄組織の課題に向き合うことが重要であるという考えにより、部長層にアンコンシャスバイアス研修を実施しています。本研修を開始して3年目となった2023年度は、アンコンシャスバイアスの影響を自職場ごとに深堀して考え、課題と方策を考えるワークショップ型研修を実施しました。また新任部長は研修に加え、自身のアンコンシャスバイアスに気づくためのe-ラーニングを受講しました。

新任ライン長研修でのダイバーシティセミナー

新たに部下を持つライン長に任命された全員が参加する「新任ライン長研修」ではライン長としての役割や必要なスキルを学び、職務意識の醸成を行います。その中の１科目として、ダイバーシティセミナーセミナーを実施しています。約2時間のセミナーには、組織にダイバーシティが必要理由や、アンコンシャスバイアスなどについて学ぶ講義を行う前半部分と、参加者同士がハラスメントをテーマに意見交換をするワークの後半部分があります。ワークではグループに分かれ、SOGIハラやパタハラについて部下からの相談があったことを想定し、上司としてどのように対応するかについて参加者同士相互の意見を聞きながら対応方法を学びます。

工場技術系女性基幹職研修

オペレーターとして工場で働く技術系の基幹職の女性を対象とし、他事業所の女性オペレーターとの交流や、キャリアを考える機会の提供を目的とした研修をおこなっています。2023年度は4年ぶりの対面研修を実施しています。現場で学ぶことを重視するため、今回は全国から名古屋工場に集結して開催しました。新たな取り組みとしては、工場幹部とキャリアや悩みについて対話するといったプログラムが追加され、活発な意見交換が行われました。引き続き課題解決につながる制度の検討や施策を進めていきます。

女性のキャリアと健康

毎月の生理やそれに伴うPMS、更年期障害など、女性は言い出しにくい体調不良を抱えながら働いていることがあります。女性自身でそれらに備え対策を打ったり、上司や同僚など周囲のサポートを受けることでキャリアを諦めることがないように、女性の健康を学ぶ機会を設けています。2023年度は、「年代別女性特有の不調」について、産婦人科医を講師にお迎えしてセミナーを実施しました。

- **産婦人科・小児科オンライン健康相談サービスの導入**
  2023年度より、生理痛、PMS、妊娠、更年期障害等、女性特有の悩みや、子どもの健康についてのオンライン相談サービスを導入しました。このサービスを活用することで、社員やその家族にとって、子どもや産婦人科に関わる健康問題に悩む時間、および心の負担を減らし、安心できる時間を創出することを目的としています。

女性登用を目的とした社外研修への派遣

当社は、管理職登用を目指す女性を対象とし、マネジメント能力やモチベーションの向上を図る社外研修を行う他、部長職・役員候補の女性を対象とし、経営学の習得や社外ネットワーク構築を目的とした社外研修を行っており、毎年計10～20名程度を派遣しています。社外の同クラスの女性ビジネスパーソンとの交流を通じ、ロールモデルとの出会いや自身のキャリアに対する意識の変革につながっています。

異文化理解促進

2014年度から多文化チームの運営のためスキルを学ぶことを目的とする「グローバルビジネススキル研修」を行っています。この研修は、海外赴任予定者や海外事業に従事する者のうち、多文化チームのマネジメントや多様な背景を持つ相手との交渉等、海外と深く関わる業務に従事する者を対象にしており、毎年約30名が受講しています。ビジネス上のコミュニケーションをテーマとした具体的なケーススタディを通して各国・地域の人々の宗教・文化・考え方とその背景について学んでいます。

インクルージョン勉強会

多様性を受け入れる組織風土の醸成を目的とした「インクルージョン勉強会」を開催し、障害者、人種・国籍上のマイノリティ、性的マイノリティ、異文化等についての理解を深めています。障害や病気を抱える社員が講師となり、障害や自身の経験について語る場を設けている他、社外有識者を招きオンラインで全国の事業所から参加者が集まって勉強会を行っています。
2023年度は、「難聴」や「視覚障害」について学ぶ機会を提供しました。視覚障害について学ぶ会では社内で働く視覚障害者3名が登壇し、一言で視覚障害者と言ってもそれぞれの見え方が違うことや、白杖や盲導犬について、また、適したサポートの仕方を話してもらいました。また、三井化学各事業所および関係会社の人事・総務担当者を対象に新しくトイレを設置する際に気を付けるべきことを学ぶ「オフィストイレセミナー」を実施し、世代やジェンダー、障害によるニーズの違いをトイレメーカー担当者から学びました。
マイノリティを理解しサポート法を学ぶことで、エクイティやインクルージョンへの理解を深め組織の多様性や従業員のエンゲージメントの向上に繋げています。

ダイバーシティをテーマにした研修　2023年度実績（のべ参加人数：計2,830人）

テーマ	講師	対象
インクルージョン勉強会 「難聴について学ぶ」	社外講師	従業員
インクルージョン勉強会 「視覚障害者のリアル」	社内講師	従業員
アンコンシャスバイアス研修	社外講師	部長・研究所長・工場長
ノーベル賞研究から紐解く“男女の差”		従業員
女性活躍推進(ダイバーシティ)研修		事業本部ライン長
女性活躍推進(ダイバーシティ)研修		生産技術部門幹部
ライン職対象 ダイバーシティを尊重した組織運営の理解	社内講師	新任ライン長
交替女性研修	社外講師	交替勤務の女性
プライド月間映画上映会		社内外従業員
ロールモデルセミナー　5回シリーズ	社内外講師	従業員
トイレメーカーから学ぶオフィストイレセミナー	社外講師	総務・人事関係者
自分も、他者も大切にするコミュニケーション方法を学ぶ研修		精神・発達障害のある従業員
LGBTQ理解浸透研修		従業員
PCスキルアップセミナー（派遣型）		障害のある従業員
父親学級		従業員
男性育休ライン管理職研修		管理職
仕事と介護の両立支援力向上研修		管理職

Lean In Mitsui Chemicalsの活動

「リーダーシップに多様性を！」をミッションに掲げたLean Inサークルは、メンバーが90名を超え、設立3年目を迎えました。対話を通じて新たなスキルを学び練習する場を提供し、心理的安全性と守秘義務を確保しながら、メンバー同士のフラットなコミュニケーションを促進しています。月例セッションや特別企画では、事前に読書や動画視聴、自己分析などの課題を準備し、昼休みにオンラインで3～5人の少人数グループに分かれて対話を行っています。設立3年目の今年、新たに若い世代の2名をオーガナイザーに迎え、更なるパワーアップを目指しています。これまでの経験を基に、Lean Inの理念である「すべてのジェンダーの方が野心を持って、挑戦することができる社会の実現」に引き続き貢献し、これからもリーダーシップの育成と多様性の推進に取り組んでいきます。



月例セッション

HRISとPeople Analytics

ピープルアナリティクスの推進

三井化学グループは、従業員エンゲージメント調査、所定外労働時間、コンピテンシー評価、採用データ等の様々な人事関連データを用いた組織の課題の見える化を進めています。これらのデータを活用し、統計的データ分析手法を用いて解決策の策定を行うことで、組織力の強化を目指しています。

これまでの取り組み事例

- **従業員の生産性向上のための相関分析**
  “労働生産性と所定時間外労働時間“や”コンピテンシーとパフォーマンス“の相関関係から、因果関係を推論し、従業員の生産性を高めるための仮説を導出、当該仮説の検証を行いました。
- **従業員の生産性向上のためのISO30414の分析**
  人的資本の観点から、ISO30414の11項目/58指標に関するデータ抽出・分析を進めており、当該指標に含まれる“生産性”において、従業員一人当たりEBIT/売上/利益、人的資本ROIを経年で内部モニタリングすることで、当社グループ従業員の生産性向上を目指しています。
- **AIを用いた採用時のバイアス排除**
  AIを用いた探索的データ解析を用い、帰納的推論から生じるヒトが持ち得る各種バイアスを回避するため、客観的な採用判断指標を定量化し、採用プロセスの高度化を検討しました。

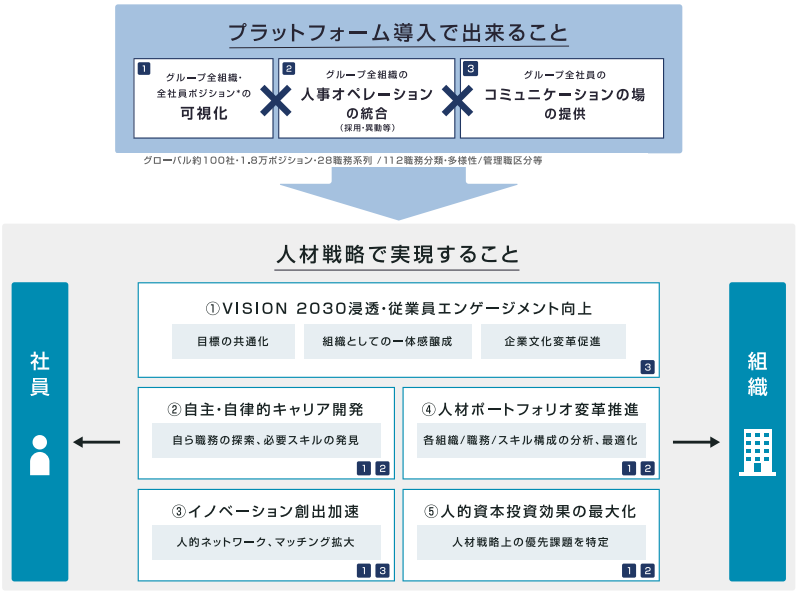
グループ統合型人材プラットフォーム（Workday HCM）の導入

三井化学グループは、人材戦略上の各種方策を効果的に推進することを目的に、2023年2月より米国ワークデイ社が提供するワークデイ ヒューマンキャピタルマネジメント（Workday HCM）を、グループ・グローバルで運用しています。
Workday HCMを用いてグループ内の組織・人材情報を一括管理することにより、グループ横断での適所適材の人材配置検討を進めながら、タイムリーで適切な情報開示を通じて、無形資産である人的資本の情報開示ニーズの高まりに応えていきます。さらに、グループ・グローバルでの社内に対するマネジメントからの情報発信や、ポジションや業務の可視化による自律的なキャリア開拓支援を実施していきます。

Workday HCMを活用した取り組み

(1)同一プラットフォームでの管理による、各社で異なる既存のタレントマネジメントプロセス、およびグループ内の組織・社員情報等の、同一基準・データベースでの整理・マネジメント。
(2)Workday HCMが有するデジタルテクノロジーを駆使し、グループ社員一人ひとりにカスタマイズされた、適切なコミュニケーションスタイルによる、最適なコンテンツのタイムリーな提供。
(3)事業ポートフォリオの変革を見据えたグループ・グローバルでの戦略的な要員計画策定、ピープルアナリティクスの推進強化。
(4)ステークホルダーの要求に応える、人的資本および人的資本への投資に関する積極的な情報開示。

本プラットフォームを活用し、事業ポートフォリオ変革に向け、グループ・グローバルでの人材戦略の実効性向上を、引き続き図ってまいります。

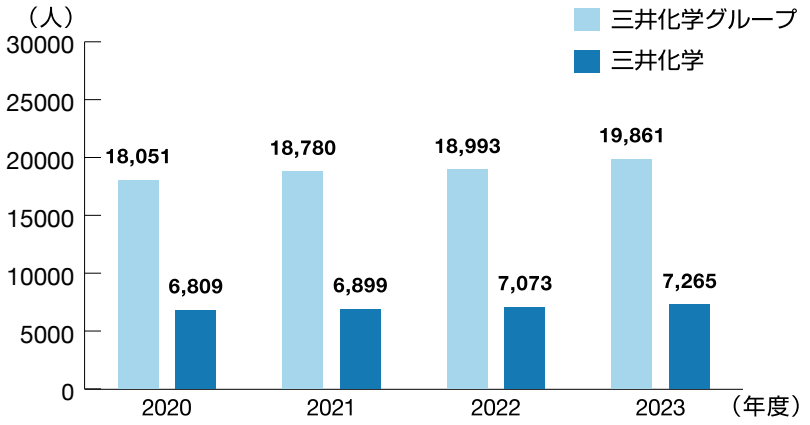


人材情報

三井化学グループは長期経営計画をはじめとする事業戦略に基づきグローバルに事業を展開しており、それにともなう当社グループ従業員の状況についてモニタリングを行っています。

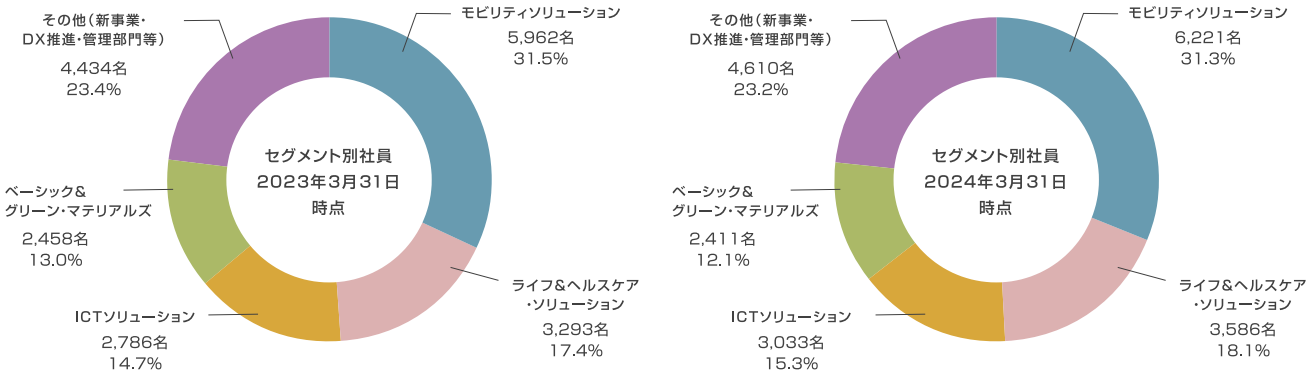
三井化学グループ社員数

2023年度末の当社グループの社員数は、2022年度から約930名増の19,681名です。うち、三井化学籍の社員数については192名増の7,265名です。2020年度と比較すると、三井化学籍社員は7%、グループ社員においても10%を超える増加となっており、事業ポートフォリオの変革に向けた国内外のM&Aの推進や、新たな事業領域に対応するための積極的な人材採用による増加が続いています



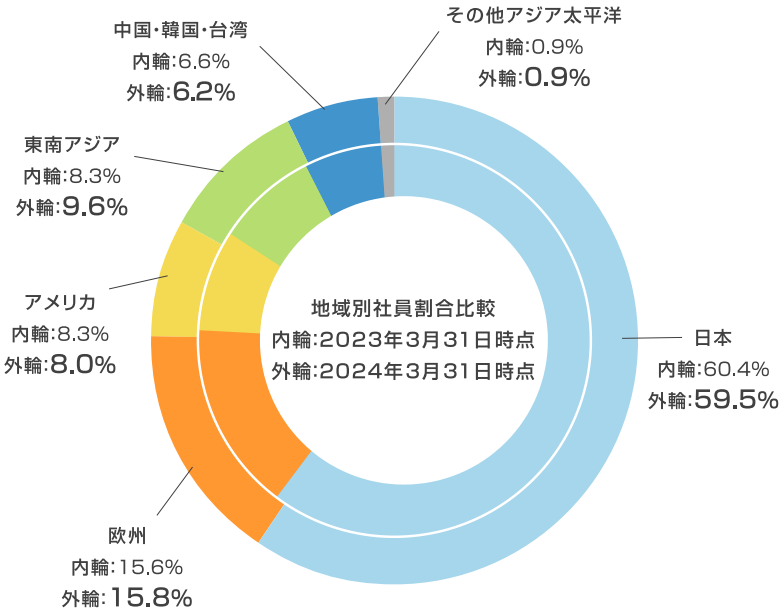
三井化学グループセグメント別社員数

2023年度末の当社グループにおけるセグメント別社員数は、モビリティソリューションが6,221名と最も多く、次いでライフ&ヘルスケアソリューション、ICTソリューション事業領域となります。これらの成長3領域については、積極的な人材採用を行っていることに加え、旭化成(株)よりペリクル事業を引き継いだ三井化学ESM(株)、同社との不織布事業に関する共同新設分割によるエム・エーライフマテリアルズ(株)の設立等のM&Aによる増員も発生しています。



三井化学グループ地域別社員割合

当社グループにおける地域別社員割合については、長期経営計画における事業ポートフォリオ変革の進展、ソリューション型ビジネスモデルの構築にともない、グローバル化が進展してきました。特にこの10年間においては、欧米拠点の機能拡大に力を入れており、新たな市場開発および製販研の機能強化や新規ビジネスモデルの創出を目指しています。
2023年度末の当社グループにおける地域別社員の割合は、日本国内が多く約60%を占めており、前年度と比較してもほぼ横ばいとなっております。その他約40%が海外となり、内訳は、モビリティソリューション事業本部が所管するアークグループのエンジニアリング会社（ARRKエンジニアリング）やライフ&ヘルスケアソリューション事業本部が所管するKulzer GmbHの所在地である欧州地区が15.8%と最も多くなっております。また、それらの会社の社員数の増加にともない、前年度に比較し、同地区の社員比率も増加しました。
加えて、東南アジア地域でもエム・エーライフマテリアルズ設立に伴うタイの不織布関連会社のグループ加入等により、昨年と比べやや比率が増加しています。



社会活動

マネジメントシステム



方針・基本的な考え方

三井化学グループは、当社グループの特長や強みを活かした取り組みこそが、社会課題解決に向けた効果的アプローチであると考え、当社グループの技術や製品を活用して、次世代育成や災害支援などの社会貢献活動を展開しています。あわせて、従業員の自発的な社会貢献活動への参加を促す取り組みも行っています。また、地域社会に開かれた事業所を目指し、それぞれの事業所が地域の方々とのコミュニケーションを大切にし、地域との共生に努めています。

三井化学グループ社会活動方針

三井化学グループは、継続的に

1. 化学技術を活用・進化させて、広く社会に貢献します。
2. 開かれた事業所を目指し、地域社会との共生を図ります。
3. 地球の将来を担う次世代の育成に役立つ活動を行います。
4. 地球環境を守るための活動を行います。
5. 国際的な交流や協力に積極的に取り組みます。
6. 社員ひとり一人が主体的に社会活動に参画できる企業風土をつくります。

2006年4月1日制定

体制・責任者

コーポレートコミュニケーション部担当役員が責任者です。
本社コーポレートコミュニケーション部が活動の年度計画を策定し実行しています。また、各事業所がコーポレートコミュニケーション部と連携しながら、自主的かつ継続的に活動しています。
年に1回、コーポレートコミュニケーション部が当社各事業所および国内外関係会社に対して、社会活動実績調査を行い、活動内容を確認しています。なお、社会活動には寄付も含まれますが、当社グループは贈収賄防止基本方針に則り、慈善寄付やスポンサーシップを贈収賄と汚職の手段として利用することは一切行いません。

マネジメントシステム | 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 | 次世代育成 | 環境
従業員の社会活動参加支援 | 災害支援 | 地域との共生

科学実験教室「ふしぎ探検隊」



科学実験教室「ふしぎ探検隊」は社会活動方針に則り、化学技術を用いた社会貢献、地域社会との共生、次世代の人材育成のために三井化学グループがグローバルに進めている活動のひとつです。
次世代を担う子どもたちに化学の楽しさと可能性を伝えたい、科学に興味をもってその道を目指すきっかけにしてほしいという思いから始まったこの活動は、2006年から各事業所近隣の学校、夏休みのイベントやお祭りでの出前教室、工場・研究所見学時における開催など、様々な形態で実施してきました。2023年度は23件の出前実験教室を実施し、のべ約2,400名の子どもたちに参加していただきました。
実験テーマについては、参加者の意見なども取り入れながら、VISION HUB® SODEGAURAのメンバーが主体となって開発を行っています。グループ各拠点では、それをアレンジしながら実験内容や運用をマニュアル化し、本社担当部署が開催にあたってのサポートや各拠点の実施状況の共有を行うことで国内外で活動を展開しています。また、実験に参加した子どもたちが帰宅してからも化学について考えを深められるようなリーフレットを作成し配布しました。

出前実験教室の開催

2023年度はふしぎ探検隊の出前実験教室を実施しました。

実施月	対象（参加こども数）	内容
2023年 6月	［名古屋工場］近隣小学校3年生（15名）	• みんなで作るジャンボスライム
7月	［市原工場］サマースクール（外国人の小学生・中学生を対象とした夏休みの宿題や日本語を勉強するセミナー）参加者（28名）	• 冷え冷えルンルン♪ヒエルンをつくろう！ • みんなで作るジャンボスライム
	［袖ケ浦センター］社員のご家族（36名）	・ふしぎな布（タフネル）でオリジナルフレグランスを作ろう
8月	［本社・千葉地区合同］日本化学工業協会主催「夢・化学-21」（128名）	• 油を吸着してみよう！ • 吸水性ポリマーで芳香剤を作ろう！
	［茂原分工場］千葉県教育庁主催「夢チャレンジ体験スクール（サイエンススクール）」参加者（15名）	• 冷え冷えルンルン♪ヒエルンをつくろう！
	［岩国大竹工場］岩国市科学センターイベント 「科学教室」（19名）	• 3種類のスライムを使ったジェラート風スライムづくり
	［岩国大竹工場］大竹市教育委員会主催「おおたけらんらんカレッジ サマースクール」（39名）	• ジェラート風スライムを作ろう！
9月	［袖ケ浦センター］袖ケ浦市 小学生以上の子供（128名）	• 日光で色が変わるビックスライムを作ろう
10月	［市原工場］秋祭り参加者（約150名）	• 光るスライム（蛍光）を作ろう
	［大阪工場］高石商工会議所主催イベント「高石商工フェスティバル」参加者（300名）	• ふわふわスライムを作ろう！
	［名古屋工場］秋まつり参加者（約200名）	• オリジナルキーホルダーを作ろう（プラ板）
11月	［市原工場］姉崎公民館主催文化祭参加者（70名）	• プラスチックでオリジナルしおりを作ろう
	［茂原分工場］茂原ロータリークラブ主催研修受講生徒中学1年生（5名）	• 水をきれいに！ふしぎな布で実験しよう • ふしぎな布（タフネル）でオリジナルフレグランスを作ろう
	［袖ケ浦センター］社員のご家族と近隣地区の子どもたち（70名）	• 3種類のスライムを使ったジェラート風スライムづくり
	［袖ケ浦センター］近隣小学校6年生（計2回、166名）	• 3種類のスライムを使ったジェラート風スライムづくり
	［岩国大竹工場］秋まつり参加者（未就学児～小学生）（約200名）	• ジャンボしゃぼん玉 • ダイラタンシー実験 • みかんの皮で風船を割ろう！
	［大牟田工場］まち、いこ！Gyanフェス2023参加者（18名）	• みんなで作るジャンボスライム
12月	［大阪工場］ウィンターフェスティバル参加者（104名）	• ふわふわスライムを作ろう！ • スノードームを作ろう！
	［岩国大竹工場］和木小学校（計2回24名）	• ジェラート風スライムを作ろう！
2024年 2月	［市原工場］ちぐさ蒼空こども園（54名）	• 光るネームプレートを作ろう（プラ板）
3月	［茂原分工場］実験教室＆技術研修センター見学会 従業員の家族および近隣小学校3年生～6年生（19名）	• 水をきれいに！ふしぎな布で実験しよう • ふしぎな布（タフネル）でオリジナルフレグランスを作ろう

	［大阪支店］アミタホールディングス(株)主催イベント「楽しんで学ぼうSDGs in KOBE」参加者（15名）	• プラスチックを分類しよう！
年間8回 （6月、8月、12月、2月：1回 11月：4回）	［大牟田工場］大牟田市の小学校3年生と保護者（8校）（通年706名）	• みんなで作るジャンボスライム

※ 袖ケ浦センターは、2024年4月1日付で「VISION HUB® SODEGAURA」と改名しました。

日本化学工業協会が主催する「夢・化学-21」夏休み子ども化学実験ショー2023に出展

感染症対策のもと、事前予約制（人数制限）での開催ながら、化学メーカー14社と他６団体と共に、8月5日・6日の2日間で、約128人の子どもたち※に「化学」のおもしろさ・不思議さを体験してもらいました。当社は、本社、市原工場、茂原分工場、袖ケ浦センターの4地区合同で2日間のべ66名の社員がスタッフとして参加し、不織布（オイルブロッター）を用いた、芳香剤づくりを子どもたちに体験してもらい、手土産としてお持ち帰りいただきました。

※ 当社ブース来場者数





出前授業「楽しんで学ぼうSDGs in KOBE」に参加

2024年3月26日、アミタホールディングス(株)主催のSDGsを楽しく学ぶ子ども向け体験型イベント「楽しんで学ぼうSDGs in KOBE」に、資源リサイクルなどSDGsに取り組む企業として神戸市より依頼を受けて、当社大阪支店から参加しました。
当社ブースでは、「プラスチックの分類について」をテーマに、水・食塩水・消毒液に4種類のプラスチック破片を入れ、浮くか沈むかを観察し、最終的にはそのプラスチック破片は何だったのかなど、クイズや実験形式で子どもたちに学んでもらいました。
イベントは、2022年に当社が回収プラスチックからマテリアルリサイクルで制作した「リサイクルエコベンチ」を設置※した神戸市長田区にある「ふたば学舎」で行いました。

※ 三井化学がマテリアルリサイクルで制作したベンチをお披露目 〉



当日の様子

宝蔵小屋児童による事業所見学会～化学・ふしぎ実験教室　in 中国～

2022年８月、三井化学（中国）管理有限公司（MCCN）は、「宝蔵小屋（公益活動）※」の子どもたちに校外学習として、MCCNのテクニカルセンター見学会を実施しました。その際、子どもたちに化学が身近なものであることを実感してもらえるよう、見学会の一コマとして、ふしぎ探検隊の化学実験教室も同時に開催しました。

※ 宝蔵小屋（公益活動）：
都会に居住しながらも、都会で生まれ育った子どもたち同様に教育や福祉を受けられない、出稼ぎ労働者の子どもに対し、補習や校外学習を提供する施設の運営費の一部を寄付する中国のCSR活動です。MCCNは2020年から同施設を支援し続けています。





活動の様子

ふしぎ探検隊アイテムリスト

ふしぎ探検隊で実施している主な実験テーマは以下の通りです。

＊実験タイトル名は変更する場合があります。

実験タイトル	内容
スライム ・ 自分で作るスライム ・ 皆で作るジャンボスライム ・ 光るスライム ・ スライムボール	分野 ポリマーの性質 「スライム」づくり（ポリビニールアルコールと水をホウ砂によって架橋させる)を通して、水が閉じ込められる原理や身の回りにあるゲルについて学ぶ。
偏光板で光実験	分野 光 携帯電話などに使用されている自然光を直線光に変える偏光板を使った万華鏡づくりを通して光の通り方を学ぶ。
クロマトアート	分野 吸着分離 水性ペンのインクにいろいろな色(色素)が混ざっていることを学ぶ。
プラ板	分野 ポリマーの性質 ポリスチレン板の熱収縮の性質を利用したオリジナルアクセサリーづくりを通して、プラスチックの性質や分別について学ぶ。
浮沈子をつくろう！	分野 浮力 ペットボトルとプラ製しょうゆ入れから浮沈子をつくり、浮力と圧力について学ぶ。
紫キャベツで水溶液の性質を調べよう！	分野 酸とアルカリ 紫キャベツから抽出したアントシアニンを使って、身近な液体の性質を調べ、酸とアルカリについて学ぶ。
吸水性ポリマーで芳香剤を作ろう！	分野 ポリマーの性質 関連する当社グループ製品 不織布 紙おむつや園芸用品などで使用されている吸水性ポリマーを使った芳香剤づくりを通して、水を保水する原理を学ぶ。
レインボータワーを作ろう！	分野 比重 濃度の異なる色水を試験管に注いでレインボータワーをつくることを通して、溶液の比重について学ぶ。
冷え冷えルンルン♪ ヒエルンをつくろう！	分野 溶解熱 関連する当社グループ製品 尿素 肥料や保湿クリームなどに使用されている尿素の溶解熱による吸熱の原理を学ぶ。
発泡入浴剤のしくみを知ろう！	分野 酸と塩の反応 重曹とクエン酸を使って発泡入浴剤をつくり、二酸化炭素が発生するしくみを学ぶ。
酸性雨について知ろう！	分野 酸とアルカリ、酸化・還元 紫キャベツ抽出液によるpH測定とヨウ素脱色実験を通して、酸性雨の現象および原因について学ぶ。
紙すきをしよう！	分野 紙、リサイクル 関連する当社グループ製品 アクリルアマイド 身近にある道具を使って、古紙からの紙の再生を体験してもらい、紙のつくり方やリサイクルについて学ぶ。
プラスチックを溶かして小物を作ろう！	分野 ポリマーの性質 関連する当社グループ製品 熱可塑性樹脂全般 グルーガンを使って樹脂を溶かし、小物をつくることを通して、熱で溶かして形にしていく熱可塑性樹脂の性質について学ぶ。
キュッと縮むフィルムのふしぎを体験しよう！	分野 ポリマーの性質 関連する当社グループ製品 フィルム、PET等 包装材料として使用されているシュリンクフィルムを使ったオリジナルPETボトルづくりを通して、熱収縮の原理を学ぶ。
空気の力を見てみよう！	分野 流体力学 空気砲から出される空気の輪の観察を通して、空気抵抗について学ぶ。
松ぼっくりに雪をふらせよう！	分野 結晶 関連する当社グループ製品 尿素 尿素の水溶液を松ぼっくりに噴霧し乾燥する様子を観察することで、結晶の析出について学ぶ。
ホタルのひかりをつくろう！	分野 酵素 ホタルからとれる酵素ルシフェラーゼを使った光（生物発光）と、ルミノールを使った光（化学発光）をつくって、その違いを学ぶ。

油を吸着してみよう！	分野 ポリマーの性質 関連する当社グループ製品 タフネル®オイルブロッター® 水と油が混ざったものから、油だけを吸着させる実験を通して、吸着材の原理と使われ方、また油流出事故が環境にもたらす影響を学ぶ。
のびる？ちぢむ？きえる？！ ひみつのプラスチックの性質を調べてみよう！	分野 ポリマーの性質 関連する当社グループ製品 アブソートマー® 各種プラスチックフィルムを伸ばしたり、縮ませたり、溶かしたりすることで、その性質を調べる。また、温度に対するポリマー（プラスチック）の変化について学ぶ。
プラスチックを分類しよう！	分野 ポリマーの性質 関連する当社グループ製品 ポリエチレン（PE）、ポリプロピレン（PP）、ポリエチレンテレフタレート（PET)、（ポリスチレン（PS)） 4種類のプラスチックを密度により分別し、見た目は同じようなプラスチックであっても色々な種類が存在すること、分別することでゴミが資源として再生できることを知り、プラスチック分別の重要性を学ぶ。

次世代育成

次世代を担う若者や子どもたちに、科学に興味を持ってもらい、将来の科学技術を支える人材となってほしい。そんな思いから様々な活動を実施しています。

STEM教育への支援

ロボット競技大会に協賛

三井化学は、世界最大規模のロボット競技大会「FIRST LEGO League (FLL)※」の日本大会に協賛しています。これは、「子どもたちにこれからの社会に求められる資質・能力を育成する『STEM教育』、『アクティブラーニング』を取り入れながら、社会課題を解決する楽しさを経験する機会を提供する」という、大会の趣旨に賛同したものです。

※ FIRST LEGO League (FLL)：
米国のNPO法人FIRSTとレゴ社が主催する世界最大規模のロボット競技大会（日本大会はNPO法人青少年科学技術振興会が主催）。現在、世界110ヵ国、約67,000チームが出場。子どもたち2～10人でチームを組み、ロボット競技と大会テーマに基づく科学研究とそのプレゼンテーションを実施。各国大会の上位チームは世界大会への出場権利を得る。



当社の実験を楽しむ子供たち



ロボット競技

三井グループ350周年記念事業～三井グループ×青少年赤十字 連携プロジェクト～に参加

三井グループでは、2023年が三井グループの元祖「三井高利」が江戸に進出し日本橋に越後屋を出店した1673年から350年の節目の年となることから、2023年度から2027年度の5年間、「三井グループ350周年記念事業」を実施しています。グループの存在意義を再確認しながら、社会課題の解決に取り組む姿勢を体現すべく、「みついのちからをみらいのひとへ」をキーコンセプトとして、様々な社会課題や未来に繋がる社会貢献に取り組んでいます。
三井化学グループは、その事業の一貫として、「平和教育」と「気候変動」をテーマに掲げた日本赤十字社・青少年赤十字による国際交流事業と連携して実施された「子供たちにサステナブルな未来をつくるための学びを提供する探究型学習プログラム」に参加しました。
世界各国から集まった青少年赤十字メンバーに対し、当社グループのBePLAYER®/RePLAYER®の活動を通じたプラスチックの資源循環の取り組みを通じ、常識にとらわれずにモノゴトのみかたを変えてみることや、仲間を巻き込む・増やすためのコミュニケーションの重要性を投げかけました。

SSH指定校との企業連携講座開催

三井化学グループではSSH(スーパーサイエンスハイスクール)指定校になっている高校と企業連携講座を行っております。当社の関係会社である三井化学クロップ&ライフソリューションから「農薬について考えてみよう」をテーマに千葉県立長生高校で出張講座を行いました。
講座では「農薬の安全性」や「農薬の作り方」について紹介し、漠然と抱いていた農薬への不安を解消し、農薬への理解を深めてもらうことを目的に講義を行いました。講義の後に質疑応答の時間を設けましたが、多くの生徒から積極的な質問があり、深く理解しようとする姿勢が感じられました。実際生徒に対しアンケートを行った際に、学習前は「農薬」＝「有害」というイメージで捉えている生徒が3分の2ほどいましたが、講義後には農薬へのイメージがプラスへと変わったという回答が多く寄せられました。参加した社員もこの講義を通し、安全な農薬を創るには何ができるか、改めて自身の仕事を見つめ直す良い機会となりました。



講座の様子

教員の民間企業研修への協力

三井化学では、教員の民間企業研修の受け入れをしています。本研修は、財団法人経済広報センター主催で1983年にスタートしました。小・中学校、高等学校などの先生方を対象に、企業活動を実体験していただき、その体験や見聞を、未来を担う子どもたちへ伝えていただくことを目的としています。当社は、2006年度から毎年受け入れに協力しています。
研修では、当社グループの企業理念、ESGの経営への統合、レスポンシブル・ケア活動、人材育成について理解を深めていただくほか、科学実験教室「ふしぎ探検隊」のデモンストレーション、工場での製造現場見学、そして三井化学技術研修センターでの体験型の研修など様々なプログラムを提供しています。
2023年度は、9名の先生方に2日間（8月18日、21日）にわたる研修を体験していただきました。



技術研修センターでの研修

中学生向けオンライン型職業体験授業への協力

三井化学は、「キャリアチャレンジデイ On-Line Meets」※に2021年度より参加しています。当社社員が講師役となり、全国の中学校とオンラインでつながる授業形式の中で、会社概要、自身の入社動機や入社してから現在までのキャリアについて、苦労したこと、うれしかったことなどをまじえて発表しました。本プログラムを通じ、生徒たちには当社の取組みや社員の発表を通じて、働くとはどういうことかを学び、さらに自分を成長させるための「生き方とは何か」について考えるきっかけの場の提供ができたと考えています。

※ キャリアチャレンジデイ On-Line Meets：
「SDGs×キャリア教育」に賛同する企業・団体が集まり、コロナ禍で職場体験ができない全国の中学校を対象に、協働で行うオンラインキャリア教育プログラム。経済産業省が主催する「第11回キャリア教育アワード　コーディネーター部門」において、「経済産業大臣賞（最優秀賞）」を受賞しています。

ニコニコ超会議科学実験に協賛

三井化学は、2022年より「ニコニコ超会議」※の「超アリエナイ理科ノ実験」に協賛し、参加しています。2023年度の「ニコニコ超会議2023」では、4月29日・30日の2日間で118,797人を動員し、全126の企画が実施される中、「超アリエナイ理科ノ実験」は、科学系YouTuberとのコラボ実験や、当社のオープンラボラトリー活動であるMOLp®によるカガクに触れて、知って、学べる体験型展示を行うことで、人気投票で第4位となるなど多くの方にカガクの楽しさをお伝えしました。

※ ニコニコ超会議：
(株)ドワンゴが主催し、「ネット発！みんなで作る日本最大級の文化祭」のコンセプトのもと、ネットとリアルの両方で開催される大規模イベント。

千葉県夢チャレンジ体験スクール開催

三井化学は2023年8月に千葉県教育庁主催の「夢チャレンジ体験スクール」を開催しました。このイベントは、子供達が将来の職業に対する夢を育むことを目的とし、様々な就業体験や科学・技術などの体験、研究者や職業人との交流を通して、職業に必要な資質や能力等について学ぶためのイベントであり、2014年より当社茂原分工場も協力しています。県内の小学4年～5年生15名に参加していただき、三井化学の紹介と技術研修センター内の施設見学やふしぎ探検隊による実験教室を実施しました。

マネジメントシステム | 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 | 次世代育成 | 環境
従業員の社会活動参加支援 | 災害支援 | 地域との共生

環境

三井化学グループは「地球環境との調和」に向けて、様々な環境コミュニケーションを行っています。

三井化学グループ「クリーンアップキャラバン」

三井化学グループはプラスチックを巡る課題に対し、バイオマス戦略・リサイクル戦略と海洋プラスチックごみ問題への対応を通して資源循環を促進し、サーキュラーエコノミーを推進していくことを表明しています。海洋プラスチックごみ問題は、不適切な廃棄物管理によりプラスチックが資源循環から外れ、海洋に流出してしまうことに起因しています。最も大切なことは、河川や海に流出させないことです。
当社では従来、事業所ごとに事業所周辺の清掃活動を実施してきました。2019年度より、国内外の関係会社にも呼びかけ、グループ全体の活動として、「クリーンアップキャラバン」をスタートしました。従来の事業所周辺の清掃活動だけではなく、NPOや行政が主催するクリーンアップへの参加や、地域のイベントへの参加後に清掃活動をするなど、活動の幅を広げ社員が自発的に参加できるようにしました。2019年度開始以降の参加者はのべ18,658名、通算140,264kgのごみを回収しました。

三井化学グループ「クリーンアップキャラバン」



本社での活動（神奈川県鵠沼海岸）



シンガポール6社合同の活動（Pasir Ris Park）



Mitsui Chemicals Americaでの活動（Bruce Park Woods Road Picnic Area）



Mitsui Chemicals Europeでの活動

地域清掃活動での貢献賞受賞

三井化学名古屋支店では、職場近くの地域商店街が主催している清掃活動に10年前から参加しています。2022年は関係会社を含め支店全体に呼びかけを行い活動してきました。その結果、当社が年間最多参加者数となり、活動貢献度1位の感謝状をいただきました。


感謝状

貢献度
第一位　延べ四十五人参加

三井化学株式会社　殿

貴社は令和四年度の広小路清掃活動に、頭書の通り積極的に協力して頂きましたので、謝意を表し、ここに感謝状を贈ります。

令和四年十月十日

広小路名駅商店街振興組合
理事長　井上　司



クリーンアップキャラバン 名古屋支店の参加者

世界自然遺産応援プロジェクト

三井化学グループでは、自然遺産の持続可能な保存に貢献し、美しい自然を守りたいとの思いから、2017年より日本における世界自然遺産を応援する「世界遺産応援プロジェクト」に取り組んでいます。
2023年は、プロジェクトの第5弾として、白神山地のふもとにある藤里町立義務教育学校藤里学園にて秋田県能代市出身の家具職人である湊 哲一氏による白神山地をイメージするベンチデザインのワークショップを実施しました。また、授業の中で実際に小学生がデザインしたベンチを製作し、地元の公共施設に寄贈しました。

これまでの世界自然遺産応援プロジェクト

プロジェクト	内容
第1弾 （2017年） 屋久島	世界遺産としての島内魅力向上を図る屋久島町に対し、屋久島の杉間伐材を使用した、屋久杉加工職人の手による「ノンロット®」※ベンチを寄贈。
第2弾 （2018年） 小笠原諸島	外来種であるアカギの侵食により絶滅危惧種に指定されている小笠原諸島の固有種オガサワラグワ（オガグワ）の再生を目指し、伐採した外来種アカギを有効利用した「ノンロット®」ベンチと看板を製作し寄贈。
第3弾 （2019年） 知床	知床の大自然を次世代へ伝える知床自然教室の舞台である「ポンホロの森」に「ノンロット®」ツリーデッキを3基寄贈。
第4弾 （2022年） 奄美大島・徳之島	天城町立岡前小学校の子供たちに対し、奄美建築および建築やモノづくりに必要なコンセプト作りのワークショップを開催。鹿児島県産の杉材を使用した「ノンロット®」ベンチを制作。
第5弾 （2023年） 白神山地	白神山地の麓にある藤里町立義務教育学校藤里学園の子供たちに対し、白神山地をイメージするベンチデザインのワークショップを実施。授業の中で実際に小学生がデザインしたベンチ三基とコンビネーションベンチ一組を制作、寄贈。

※ ノンロット®：
ノンロット®は、木材が本来持つ通気性（調湿性）を最大限活かしながら、風雨をしのぐ超撥水性、耐UV性、防腐・防カビ・防虫性を有する安全性の高い塗料です。木の呼吸を妨げず、心地よい木の香りが感じられることから、多くの建築家・設計士、施主の皆さまから選ばれている木材保護塗料。

「本州化学の森・日高川」 企業の森事業への継続的な参画

三井化学の関係会社である本州化学工業（株）は、2010年から10年間にわたり、環境保全活動の一環として和歌山県が推進している森林環境保全を目的とした「企業の森」事業※に参画しており、森林用地(面積1.32ヘクタール)において、社員とその家族が約1,500本の広葉樹の植樹を実施、その後も管理をお願いしている紀中森林組合様のご指導のもと、毎年社員による下草刈りや補植を実施しています。2020年にはさらにこれを10年間延長すべく、和歌山県および日高川町との間で「森林保全・管理協定書」を締結しました。和歌山県庁知事室において新たな協定の調印式が行われ、仁坂和歌山県知事と日高川町の久留米町長、本州化学工業（株）の大堀和歌山工場長が協定書に署名しました。

※「企業の森」事業：
和歌山県・森林組合・企業が一体となり、県内の豊かな自然環境を活用して地域の人々とともに地球環境保全に参画する環境貢献プログラム。



本州化学の森・日高川


「森林保全・管理協定書」調印式の様子

従業員の社会活動参加支援

三井化学は、従業員が社会課題を意識し、自発的に社会に貢献する人材となるための支援を行っています。

ちびっとワンコイン

2007年11月より、従業員の給与や賞与から本人希望の金額を控除して、社会的な活動をしている団体への寄付基金を積み立てる「ちびっとワンコイン」を始めました。会員有志で構成する「ちびっとワンコイン運営委員会」では、重点支援活動分野を定めており、同委員会の運営規約の定めに従い、社会活動団体を選定し、寄付先となる社会活動団体の審査・決定を行っています。

重点支援活動分野

① 次世代育成・子どもの命を守る活動
② 障害者支援、難病患者に資する活動
③ 医療・災害体制整備に資する活動
④ 地球環境を守るための活動

社会活動団体選定基準

(1)活動内容が当社グループ社会活動方針の内容に当てはまること。
(2)社員および社員の関係者以外の第三の受益者であること。
(3)活動内容、財務内容が公開されており、透明性が高い団体であること。
(4)本会からの支援後、本会への活動実績報告を確約していること。
(5)特定の宗教、学会、政治活動と無関係であること。

2023年10月時点で、会員は714名で、2023年度の積み立て基金は約550万円です。
2023年度は、ちびっとワンコインから340万円と会社からのマッチングギフト※とを合わせて、合計680万円を17の社会活動団体に寄付しました。
この他、2024年1月に発生した能登半島地震に伴う災害の被災者および被災地の支援のため、ちびっとワンコインから日本赤十字社を通じて義援金50万円を寄付しています。



※ マッチングギフト：
従業員が社会・環境団体などへ寄付を行う場合に、企業が同額の寄付を追加することで、従業員の社会貢献活動を支援する制度。

2023年度寄付先団体

団体名称（順不同）	重点支援 活動分野	支援実績（年）
認定NPO法人 国際連合世界食糧計画WFP協会	①	2008-2023
認定NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会	①	2008-2023
認定NPO法人 難病のこども支援全国ネットワーク	①②	2009-2023
公益財団法人 日本補助犬協会	②	2008-2023
認定NPO法人 全国骨髄バンク推進連絡協議会	②	2008、2010-2023
認定NPO法人 救急ヘリ病院ネットワーク	③	2010-2023
認定NPO法人 国境なき医師団日本	③	2014-2023
一般社団法人 JEAN	④	2015-2023
公益社団法人 チャンス・フォー・チルドレン	①	2017-2023
認定NPO法人 かものはしプロジェクト	①	2015、2018-2023
特定非営利法人 5years	②	2018-2023
認定NPO法人ピースウィンズ・ジャパン	①③	2009、2012-2017、2019-2023
認定NPO法人 児童虐待防止協会	①②	2020-2023
認定NPO法人 ウォーターエイドジャパン	①③	2020-2023
NPO法人 災害救助犬ネットワーク	③	2021-2023
公益社団法人 日本自然保護協会	④	2022-2023
認定NPO法人 シャイン・オン！キッズ	①②	2022-2023

2021年度から国内のみならず、海外関係会社も含めてオンラインによる支援先団体による活動報告会を継続実施しています。2023年度は3支援団体にご講演いただき、社員の社会課題に関する貴重な情報収集、および意見交換の場となりました。参加者からは、「このようなホットライン・ネットワークを通じて勉強になった」、「世界情勢を知る貴重な機会だった」などの感想があり、支援団体への理解が深まるとともに、当社グループが目指す社会課題視点でのビジネスを考えるきっかけにもなったと考えています。

活動報告会参加団体（2023年度）

団体名	実施時期	テーマ
一般社団法人 JEAN	4月	ビーチクリーン活動（鵠沼海岸）
認定NPO法人 国際連合世界食糧計画WFP協会	5月	当該団体主催チャリティウォークに参加
公益社団法人 日本自然保護協会	6月	当該団体の活動内容
認定NPO法人ピースウィンズ・ジャパン	10月	社員と社員の家族向けオンライン講習会 「身を守る」第2弾
NPO法人 災害救助犬ネットワーク	10月	災害救助犬についての勉強会（市原工場秋祭りに出展）
公益社団法人 チャンス・フォー・チルドレン	11月	当該団体の活動内容





認定NPO法人ピースウィンズ・ジャパン様とのイベント

社会活動休暇制度

三井化学は、2008年8月から社会的な活動に参加する社員を支援するために、年間2日以内まで休暇（有給）を取得できる社会活動休暇制度を導入しました。さらに、2020年度からは半日単位取得も導入され、2011年からは災害活動支援などが目的の社会活動について、年間8日以内の特別休暇の取得を可能としています。なお、2023年度の社会活動休暇取得実績は83件（うち11件は半日）です。

マネジメントシステム | 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 | 次世代育成 | 環境
従業員の社会活動参加支援 | 災害支援 | 地域との共生

災害支援

三井化学グループは、当社グループの技術や製品を活用した社会貢献活動として、災害支援に積極的に取り組んでいます。万が一災害が発生した場合に、自治体やNPO等と連携し、被災地のニーズにより近く、迅速な災害支援が行えるような体制を追求しています。また、新しい復興支援として、被災地との共創を深めるアクションを模索しています。

災害支援物資

三井化学の災害支援活動は、地震などの大規模災害発生時に、被災者に必要とされる当社製品があれば届けて活かしたいという社員の発案から始まりました。2009年度に岩国大竹工場（山口県）と茂原分工場（千葉県）の東西2拠点に支援物資を保管する倉庫を設置し、自治体や緊急災害対応アライアンスSEMA 等からの要請に応じて各工場から被災地へ迅速に配送できる体制としています。それぞれの倉庫には、ウレタンマットレス（避難所となる体育館の床に敷くクッション材）、ターピーシート（水害、土砂災害時の養生）、エアざぶとん※1（避難所での座布団）、FASTAID™ ウイルス・スウィーパー・タオル※2などを備蓄しています。
2023年度は、下記のとおり支援しました。

※1 エアざぶとん：
和弘プラスチック工業(株) が、東日本大震災の被災者の声から開発した、枕・ざぶとん・マットレス代わりとなるエア・クッション。避難所の堅い床・寒さから体を守るほか、ストロー1本でクッション性を調整可能。当社関係会社のプライムポリマー社のポリエチレン「エボリュー®」製で、環境にやさしく、耐荷重にすぐれている。
※2 FASTAID™ ウイルス・スウィーパー・タオル：
当社と特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム、特定非営利活動法人CWS Japanなどが進めている災害支援イノベーション共創イニシアチブ「More Impact（モア・インパクト）」から生まれたコンセプト。当社の関係会社である三井・ダウ ポリケミカル(株)のロック&ピール®技術を活用して、次亜塩素酸ナトリウムと圧縮タオルを2in1パッケージにした災害支援イノベーション製品。



岩国大竹工場災害支援物資



NPOより避難所に運ばれるウレタンマットレス

2023年度 災害支援物資提供

令和6年能登半島地震

提供先	連携先	支援内容
石川県珠洲市（七尾市経由）	SEMA（現地での受取はピースウィンズ・ジャパン）	• ウレタンマット（698枚） • エアざぶとん（498枚） • 食品ラップ（100本） • ターピーシート（180枚）
石川県輪島市（大阪府経由）	大阪府商工労働部	• 食品ラップ（249本）

「令和６年能登半島地震」による被災地・被害者の方々への支援について 〉

令和5年台風13号

提供先	連携先	支援内容
茂原市	SEMA	• 飲料700本

2023年度 災害支援寄付金

令和6年能登半島地震

	金額	備考
三井化学	1,000万円	日本赤十字社を通じて寄付
ちびっとワンコイン	50万円	日本赤十字社を通じて寄付

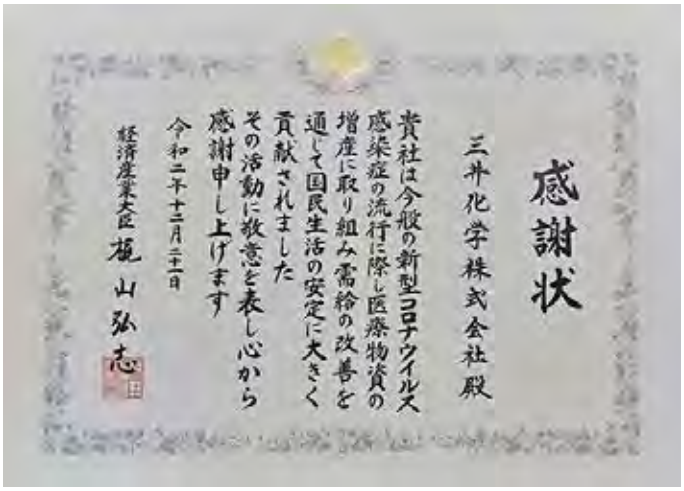
日本初の民間主導による緊急災害対応アライアンス「SEMA」を設立

三井化学は、当社を含めた民間企業17社および非営利組織6団体とともに、民間主導の緊急災害対応アライアンス「SEMA（シーマ、Social Emergency Management Alliance）」を設立しました。これは日本国内の大規模自然災害発生時に、民間企業とNPOの連携により企業が持つ物資・サービス等の支援をワンストップで提供する仕組みです。東日本大震災等では、自治体自体が被災し、被害状況や支援の取りまとめが困難になるケースも見られました。「SEMA」は、企業やNPOの垣根を越えた組織として、自然災害が日本社会や被災者に与えるインパクトを最小限に食い止め、早期復興を促すことを目指しています。
「SEMA」は、平時から加盟企業・団体が持つ物資・サービス等をリスト化し、災害発生時にはリストをもとに各社が行う支援をパッケージ化して迅速に被災地にお届けします。また、公共機関との情報交換と支援の連携を図り、支援の漏れや無駄を減らし、被災自治体の負担を削減することを目指します。

事業を通じた災害支援事例

三井化学グループでは、新型コロナウイルス感染症に対し、事業を通じた貢献に取り組んでいます。

事業活動を通じた社会貢献
医療用ガウン向け不織布の緊急供給、マスク用ノーズクランプ「テクノロート®」の増設 （2020年12月に経済産業省より医療物資の増産協力に対し感謝状を受領）
3Dマスク「θ（シータ）」の開発および寄贈
ハイミラン®製フェイスシールドを地元自治体、医療機関他へ寄贈
ユニストール®、シーメンス「3Dプリンター製医療用フェイスシールド」のフレームコート剤に採用


感謝状

三井化学株式会社殿

貴社は今般の新型コロナウイルス感染症の流行に際し医療物資の増産に取り組み需給の改善を通じて国民生活の安定に大きく貢献されました
その活動に敬意を表し心から感謝申し上げます

令和二年十二月二十一日

経済産業大臣 梶山弘志



アイソレーションガウン

社員への災害から身を守る啓蒙活動

2023年度は、関東大震災から100年を迎える年であることを踏まえ、「身を守る」をテーマとした社員への啓蒙活動として、ハイブリット形式で講習会を実施しました。

連携先	イベント時期	イベントタイトル	内容
日本赤十字社	7月	「身を守る」第一弾	水難事故から身を守る
認定NPO法人ピースウィンズ・ジャパン	10月	「身を守る」第二弾	自然災害から身を守る

地域との共生

三井化学グループは、各事業所において、事業を正常かつ安定的に運営していくためには地域の皆様との密接な関係に基づく信頼関係が重要であると考え、地域の皆様とのコミュニケーションの機会を設けています。

各事業所の地域コミュニケーション推進

三井化学の各事業所では、近隣住民の方々とのコミュニケーションを実施しており、それらを通じて得られたご意見・ご要望は事業所運営に適宜反映しています。
例えば、近隣住民の方々をお招きして意見交換会や見学会を実施しています。意見交換会では、工場概要、環境保全活動、安全への取り組み、社会貢献活動などをご紹介し、近隣住民の皆様からは日頃感じていることや工場への要望などをお話しいただき活発な議論が行われます。その他、工場運営に関するご意見については、直接または行政を通じてなど、様々なルートでご連絡いただき、各工場で適切な対応を検討・実行する仕組みを整えています。

各事業所の主な地域コミュニケーションの実績（2023年度）

市原工場		
イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
秋祭り（1回）	社員とその家族 近隣地区の皆さま	• 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施 • ステージでの催事 • キッズコーナー（遊具等） • 災害救助犬の活動紹介、ふれあい
工場見学会（2回）	近隣の小・中学生	• 工場概要説明 • 工場見学
意見交換会（1回）	近隣町会役員の皆様	• 工場概要説明 • 工場見学 • 意見交換会
地域広報誌「ちぐさ」発行（2回）	近隣地区の皆様	• 工場の取り組み紹介 • 地域の皆様の声（意見）の募集/ご紹介
少年野球大会	小学生	• 野球大会の後援
少年サッカー大会	小学生	• サッカー大会の後援
クリーンアップ市原	社員とその家族	• 清掃活動

茂原分工場		
イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
もばら阿波おどり	地域の皆様	• 茂原市主催「茂原七夕まつり」への参加（阿波踊り披露）
地域意見交換会	近隣自治会役員の皆様	• 工場概要説明 • 工場見学・意見交換会
長生高校スーパーサイエンスハイスクール講座（茂原研究・開発センター）	SSH指定校の学生の皆様	• 先進的な理数系教育に関する講義と学生との意見交換

名古屋工場		
イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
工場見学	近隣地区小学生	• 工場見学 • 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施
秋まつり	近隣地区の皆様	• 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施 • ステージでの催事　他
地域広報誌「たんごどおり」発行（2回）	近隣地区の皆様	• 工場の取り組み紹介 • 地域の皆様の声（意見）の募集/ご紹介
環境・保安等に関する意見交換会	近隣学区役員の皆様 名古屋市南区役所 近隣企業の代表者	• 環境保全、保安防災等の取り組みのご説明 • 工場トピックスのご説明 • 工場見学

大阪工場		
イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
工場見学	近隣地区子ども会の皆様 近隣学区役員の皆様 近隣小学校の皆様	• 工場概要説明 • 環境保全・保安防災への取り組み等説明 • 工場見学 • 意見交換会 • 消防訓練見学、工場見学 • 簡単な科学実験体験
レスポンシブル・ケア地域対話	地域行政、各種団体の皆様	• レスポンシブル・ケア地域対話 • 工場概要説明 • レスポンシブル・ケアの取り組み説明 • 工場見学 • 意見交換会

地域広報誌「たかしのはま」発行（2回）	近隣地区の皆様	• 工場の取り組み紹介 • 地域の皆様の声（意見）の募集/ご紹介

岩国大竹工場		
イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
意見交換会	近隣の自治会長 自主防災組織の責任者	• 工場見学 • 工場概要説明 • 意見交換会
科学実験教室「ふしぎ探検隊」（4回）	近隣小学校の皆様	• 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施
秋まつり	近隣地区の皆様	• 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施 • ステージでの催事
地域広報誌「おぜがわ」発行（2回）	近隣地区の皆様	• 工場の取り組み紹介 • 地域の皆様の声（意見）の募集/ご紹介

大牟田工場		
イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
校区別地域意見交換会 （近隣4校区各1回）	近隣地域自治体関係者	• 工場の概要についてご紹介 • 保安防災活動のご紹介 • 社会貢献活動のご紹介 • 工場見学 • 意見交換
地域広報誌「とうかやま」発行（2回）	近隣地区の皆様	• 工場の取り組み紹介 • 地域の皆様のご意見募集/ご紹介
地域一斉清掃（2回）	近隣地域自治体関係者 近隣企業の皆様	• 工場近隣の清掃活動
大牟田川清掃（2回）	大牟田川近隣の住民および企業の皆様	• 大牟田川の清掃、除草
おおむた「大蛇山」まつり	大牟田市民ほか	• 1万人の総踊り
大蛇山まつり清掃活動	大蛇山まつり実行委員会 お祭り関係者	• まつり翌朝の清掃活動
オオタムフェスタ	近隣地区の皆様 社員とその家族	• ステージでの催事 • 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施 • キッチンカー • 縁日、遊具

袖ケ浦センター（2024年4月1日～「VISION HUB® SODEGAURA」）		
イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
見学会（1回）	近隣地区小学校の皆様	• 当社製品を通じたプラスチックの役割、面白さの紹介 • 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施
科学実験教室「ふしぎ探検隊」（2回）	近隣地区小学校の皆様	• 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施
オクトーバーフェスト（1回）	近隣自治会役員の皆様 近隣企業の皆様 袖ケ浦市役所の皆様	• 近隣飲食企業をお招きした袖ケ浦市グルメの提供 • クイズ大会を始めとした交流会の実施



茂原分工場 もばら阿波おどり



岩国大竹工場 ふしぎ探検隊



大牟田工場 オオタムフェスタ

各事業所の地域貢献活動

各事業所では企業市民として、地域のコミュニティ活動にも積極的に取り組んでいます。



大阪工場 少年軟式野球大会の開催



市原工場 災害救助犬の活動紹介、ふれあい

「未来に繋ぐぼくらの大牟田 魅力発見プロジェクト」参加

2022年10月23日に大牟田青年会議所主催の「未来に繋ぐぼくらの大牟田　魅力発見プロジェクト」に参加しました。このプロジェクトは大牟田市民や学生に対し、大牟田の企業が何をつくり、それがどのように使用されているのかを知って体験してもらうことで郷土愛を育むことが目的です。工場の歴史や地域活動、製品の紹介などを展示したブースを通じて、当社を知っていただきました。





当社ブースの様子

インドデリー公立病院への三井化学ファイン（株）製品寄贈

Mitsui Chemicals India Pvt Ltd（MCIND）のCSR活動の一環として、三井化学ファイン(株)の製品であるFASTAID™ウイルス・スウィーパー・タオルとAUSIRO como抗菌スプレーを、2021年９月にインドデリー公立病院（Lok Nayak Hospital）にNGO Sakshiを通じて寄贈しました。Lok Nayak Hospitalは、東南アジア最大の新型コロナウイルス感染症に対応している公立病院の一つで、21,000名以上の感染患者を治療しており、また、1日あたり約10,000名の外来患者が来ます。今回の寄贈に対してMCINDに感謝の意を表し、Suresh Kumar博士から感謝状を拝受しました。Suresh Kumar博士はLok Nayak Hospitalのメディカルディレクターであり、インド政府から民間人向けで最も権威のあるPadma Awards 2021にノミネートされています。



Lok Nayak Hospitalへの製品寄贈の様子

NPO法人DNOWのフィリピンにおける無料歯科治療および予防歯科啓発活動に参加

サンメディカル(株)は有志社員により、2023年9月、NPO法人DNOW（デンティスト ナウ/理事長 歯科医師：村木利彦先生）が主催したフィリピンにおける無料歯科治療および予防歯科啓発活動に参加しました。DNOWは約13年前からベトナムやフィリピンで活動をしている団体で、現地の不安定な生活を送る子どもたちを対象に、成長のための自立支援を目的に活動

を行っています。サンメディカル(株)は、2019年までミャンマーの歯科ボランティア活動に参加していましたが、この数年は政情不安が続いているため、今回初めてDNOWと連携し活動しました。
活動1日目は、歯科検診を行い、虫歯の治療や予防処置を実施しました。治療にはサンメディカル製品のコンポジット材料を充填材として使用することで、治療時間を短縮して子どもたちの負担軽減につなげました。
活動2日目は、保健指導として、歯科衛生士による歯みがきの講話と歯みがき指導、デンタルフロスの使い方のデモンストレーションを実施し、参加者に練習してもらいました。
サンメディカル(株)の社会貢献活動は、日本のようには歯科受診ができない途上国の子どもたちに、食事後のうがいや歯みがきなど口腔衛生に興味を持つきっかけを作り、習慣化することが目標です。



歯科検診の様子



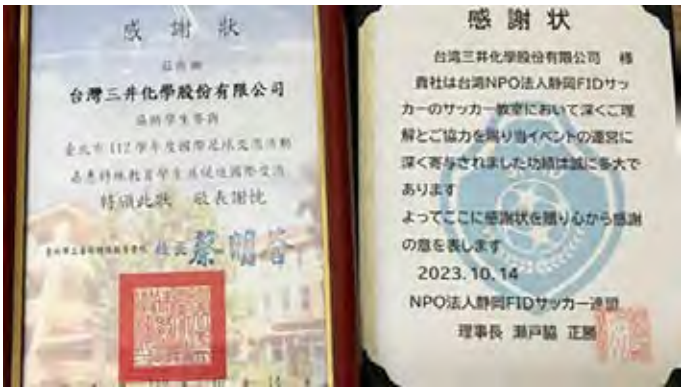
歯科検診終了後の集合写真

障がい者サッカー国際交流活動にボランティア参加（三井化学台湾）

台湾三井化学は、2023年10月14日、台北特殊教育学校、静岡FIDサッカー連盟、台北市立大学主催の特殊教育学生とのサッカー国際交流活動に通訳等のボランティアとして参加しました。
日本から清水エスパルスのコーチが来台し、台北市立大学の学生と一緒に特殊教育学生たちにサッカーを教えることを通して、チャレンジして達成する楽しさ、できなくて悔しくても次に向かう強さなどを伝えました。また、大学生にはサポートの重要性（安全・気持ち）やコーチングスキルなどを伝える活動となり、同社のサポートに対し感謝状をいただきました。
今後も、日台交流・地域貢献の活動を積極的に行っていきます。



活動参加者による集合写真



感謝状

「おおむた産業フェスタ」参加

当社大牟田工場は、2024年3月、大牟田市が事務局となって開催された「おおむた産業フェスタ」に参加しました。このイベントは、大牟田市にある魅力的な「産業」、「企業」を広く市民の皆さまに知っていただき、次代を担う高校生や中学生、小学生には、企業紹介や仕事体験を通じて、将来の仕事について考えるきっかけと地元就職への意識の醸成を図ることで、大牟田市への定住を促進する事を目的に開催されました。当社は、資料の掲示や製品の展示、弊社の技術を体験できるブースを設置しました。





ブースの様子

ESGパフォーマンスデータ

環境 | 社会 | ガバナンス

環境

* ★が付されたデータについては、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE3000・ISAE3410）に準拠した第三者保証を受けています。第三者保証報告書および保証対象データにかかわる算定報告書はこちらをご覧ください。

* 集計サイト詳細は、「編集方針」の算定範囲をご確認下さい。

Input⇒Outputデータ詳細（2023年度）（PDF：1 MB）

GHG・エネルギー

GHG

		集計範囲	2020	2021	2022	2023
GHG排出量(Scope1) / 千t		三井化学	3,498	3,595	3,336	3,537★
		国内関係会社	64	63	65	117★
		海外関係会社	178	154	143	22
		三井化学グループ	**3,740**	**3,812**	**3,545**	**3,675**
GHG排出量(Scope2) / 千t		三井化学	514	531	470	534★
		国内関係会社	150	145	138	146★
		海外関係会社	530	384	350	232
		三井化学グループ	**1,193**	**1,063**	**957**	**912**
GHG排出量(Scope1+2) / 千t		**三井化学グループ**	**4,933**	**4,873**	**4,502**	**4,587**
GHG排出量(Scope3) / 千t		三井化学	**9,326**	**11,398**	**11,691**	ー
	01: 購入した製品・サービス		2,945	4,603	5,525	ー
	02: 資本財		128	126	136	ー
	03: Scope1+2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動		249	265	272	ー
	04: 輸送・配送（上流）		50	52	65	ー
	05: 事業から出る廃棄物		37	49	43	ー
	06: 出張		1	1	7	ー
	07: 雇用者の通勤		5	5	4	ー
	08: リース資産（上流）		1	1	1	ー
	11: 販売した製品の使用		2,810	3,329	2,985	ー
	12: 販売した製品の廃棄		2,287	2,297	2,034★	ー
	15: 投資		812	672	619	ー
GHG排出量の売上高当たりの原単位 / t・億円$^{-1}$		三井化学グループ	407	302	240	262
GHG排出量の削減率（2013年度比） / %		三井化学グループ	20	21	27	25

エネルギー

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
エネルギー消費量 / PJ	三井化学	72.9	74.5	69.5	67.8★
	国内関係会社	3.8	3.9	3.7	5.3★
	海外関係会社	10.4	9.7	9.5	4.8
	三井化学グループ	**87.1**	**88.0**	**82.8**	**77.8**
非再生可能エネルギー消費量 / MWh	三井化学グループ	20,985,000	21,659,000	22,984,400	21,497,000
再生可能エネルギー消費量 / MWh	三井化学グループ	110,000	85,400	96,300	203,000
エネルギー原単位指数(2009年度=100)	三井化学	96.6	92.7	97.1	98.8
エネルギー原単位 5年平均低減率 / %	三井化学	△0.7	△0.2	△0.7	1.0

産業廃棄物

		集計範囲	2020	2021	2022	2023
廃棄物等発生量 / 千t		三井化学グループ	206.1	221.9	213.2	362.6
	うち、有害廃棄物※1 / 千t		ー	ー	ー	39.5
工場外産業廃棄物排出量 / 千t			149.5	167.7	152.5	162.0
	うち、有害廃棄物※1 / 千t		ー	ー	ー	30.5★

処分されなかった廃棄物（リサイクル）

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
総リサイクル量 / 千t	三井化学グループ	ー	ー	ー	142.7
うち、有害廃棄物※1 / 千t		ー	ー	ー	17.6
オンサイトリサイクル量 / 千t		ー	15.5	28.7	23.8
オフサイトリサイクル量 / 千t		115.6	122.7	111.3	118.9
リサイクル率※2 / %		77.3	73.2	73.0	73.4

処分された廃棄物（焼却、埋立）

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
総焼却処分量 / 千t	三井化学グループ	ー	ー	ー	217.9
エネルギー回収あり / 千t		ー	ー	ー	155.2
うち、有害廃棄物※1 / 千t		ー	ー	ー	12.8
エネルギー回収なし / 千t		ー	ー	ー	62.6
うち、有害廃棄物※1 / 千t		ー	ー	ー	8.7
オンサイト焼却処分量 / 千t		ー	38.8	32.0	176.3
うち、エネルギー回収あり		ー	ー	ー	122.0
うち、エネルギー回収なし		ー	ー	ー	54.3
オフサイト焼却処分量 / 千t		ー	44.2	40.6	41.6
うち、エネルギー回収あり		ー	ー	ー	33.2
うち、エネルギー回収なし		ー	ー	ー	8.4
総埋立処分量 / 千t		0.7	0.7	0.6	1.9★
うち、有害廃棄物		ー	ー	ー	0.3
オンサイト埋立処分量 / 千t		0.4	0.3	0.4	0.4
オフサイト埋立処分量 / 千t		0.3	0.3	0.2	1.5
産業廃棄物最終処分率※3 / %		0.3	0.3	0.3	0.5

PRTR法対象物質

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
PRTR法対象物質排出量 / t	三井化学	808	827	756	779

大気

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
揮発性有機化合物（VOC）排出量 / t	三井化学	1,537	1,597	1,486	1,443★
	国内関係会社	434	467	527	657★
	海外関係会社	80	35	41	247★
	三井化学グループ	**2,051**	**2,099**	**2,054**	**2,347★**
NOx排出量 / t	三井化学	2,186	2,253	2,266	2,599★
	国内関係会社	107	83	75	95★
	海外関係会社	201	200	13	31★
	三井化学グループ	**2,494**	**2,536**	**2,353**	**2,725★**
SOx排出量 / t	三井化学	303	414	471	483★
	国内関係会社	43	20	10	17★
	海外関係会社	43	16	4	24★
	三井化学グループ	**389**	**451**	**485**	**523★**
ばいじん排出量 / t	三井化学	93	96	68	46
	国内関係会社	11	8	2	3
	海外関係会社	60	51	36	49
	三井化学グループ	**164**	**154**	**107**	**98**
有害大気汚染物質排出量 / t	三井化学	43	11	11	12
フロン類排出量 / t	三井化学	5	3	3	3
	国内関係会社	0	0	0	0
	海外関係会社	6	2	1	1
	三井化学グループ	**11**	**5**	**5**	**4**

水

効率的な水利用

		集計範囲	2020	2021	2022	2023
総取水量（地表水、地下水、海水、生産随伴水、第三者の水） / 百万m^3		三井化学	505.3	481.7	479.3	500.8★
		国内関係会社	20.3	14.3	14.4	25.2★
		海外関係会社	3.2	3.3	1.5	2.0★
		三井化学グループ	**528.8**	**499.3**	**495.1**	**528.0★**
	地表水 / 百万m^3	三井化学	0.0	0.0	0.0	0.0★
		国内関係会社	1.5	1.8	1.9	1.9★
		海外関係会社	0.0	0.0	0.0	0.0★
		三井化学グループ	**1.5**	**1.8**	**1.9**	**1.9★**
	地下水 / 百万m^3	三井化学	0.5	0.6	0.6	0.5★
		国内関係会社	1.2	1.2	1.2	1.2★
		海外関係会社	0.0	0.0	0.0	0.0★
		三井化学グループ	**1.7**	**1.8**	**1.8**	**1.7★**
	海水 / 百万m^3	三井化学	422.0	387.6	392.2	413.9★
		国内関係会社	8.9	8.4	8.4	16.6★
		海外関係会社	0.0	0.0	0.0	0.0★
		三井化学グループ	**431.0**	**396.0**	**400.6**	**430.5★**
	生産随伴水 / 百万m^3	三井化学	ー	ー	0.0	0.0
		国内関係会社	ー	ー	0.0	0.0
		海外関係会社	ー	ー	0.0	0.0
		三井化学グループ	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**
	第三者の水 / 百万m^3	三井化学	82.7	93.4	86.5	86.4★
		国内関係会社	8.7	2.9	2.8	5.4★
		海外関係会社	3.2	3.3	1.4	2.0★
		三井化学グループ	**94.6**	**99.7**	**90.8**	**93.8★**
水リサイクル量 / 百万m^3		三井化学	1,625.6	1,663.3	1,606.5	1,576.6
		国内関係会社	101.1	99.4	101.6	120.1
		海外関係会社	36.5	36.0	29.7	21.8
		三井化学グループ	**1,763.3**	**1,798.7**	**1,737.9**	**1,718.5**
水リサイクル率 / %		三井化学	76.3	77.5	77.0	75.9
		国内関係会社	83.3	87.4	87.6	82.7
		海外関係会社	91.5	91.4	95.3	91.4
		三井化学グループ	**76.9**	**78.3**	**77.8**	**76.5**
放流水量 / 百万m^3		三井化学	485.5	447.3	448.0	466.7
		国内関係会社	20.1	14.3	14.3	24.2
		海外関係会社	1.1	1.1	0.5	0.6
		三井化学グループ	**506.7**	**462.7**	**462.8**	**491.5**
	うち、淡水放流水量 / 百万m^3	三井化学グループ	75.7	78.9	62.2	60.7
水消費量 / 百万m^3		三井化学	19.8	34.3	31.3	34.1
		国内関係会社	0.2	0.0	0.1	1.0
		海外関係会社	2.1	2.3	1.0	1.4
		三井化学グループ	**22.1**	**36.6**	**32.3**	**36.5**
水ストレス地域における淡水消費量 / 百万m^3		三井化学グループ	0.013	0.014	0.012	0.014

水質汚濁物質

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
COD・BOD排出量 / t	三井化学	836	850	742	723★
	国内関係会社	65	50	48	53★
	海外関係会社	1,274	1,225	149	204★
	三井化学グループ	**2,176**	**2,125**	**939**	**980★**
全窒素排出量 / t	三井化学	1,072	1,014	891	799
全リン排出量 / t	三井化学	26	23	23	15

環境会計

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
環境保全コスト（投資額） / 億円	三井化学	14	14	26	23
環境保全コスト（費用額） / 億円		217	241	258	268
環境保全対策に伴う経済効果 / 億円		16	11	15	18

環境貢献の見える化

	集計範囲	2020	2021	2022	2023

Blue Value®製品売上収益比率 / %	三井化学グループ	15	18	22	24

その他

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
環境事故 / 件	三井化学グループ	0	0	0	0
環境法令違反 / 件	三井化学グループ	0	0	0	0
購入原料 / 千t	三井化学	4,398	4,559	3,863	4,168
	国内関係会社	462	414	420	458
	海外関係会社	1,450	1,493	997	1,357
	三井化学グループ	**6,310**	**6,367**	**5,281**	**5,983**
購入材料 / 千t	三井化学	38	38	33	33
	国内関係会社	19	9	8	8
	海外関係会社	20	20	302	14
	三井化学グループ	**77**	**67**	**343**	**55**
製品出荷量 / 千t	三井化学	4,475	4,561	4,118	3,770
	国内関係会社	498	498	468	495
	海外関係会社	1,462	1,489	1,031	1,276
	三井化学グループ	**6,435**	**6,547**	**5,616**	**5,542**

※1 国内は産業廃棄物処理法が定める特別管理産業廃棄物、海外は現地の法令またはバーゼル条約の有害廃棄物の定義に基づき算出
※2 リサイクル率＝オフサイトリサイクル量/工場外産業廃棄物排出量
※3 産業廃棄物最終処分率 =埋立処分量/廃棄物等発生量

INPUT⇒OUTPUTデータ詳細（2023 年度）

三井化学グループ

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量（PJ）	77.8
原材料	
購入原料（千t）	5,983
購入材料（千t）	55
水資源	
取水量（百万m³）	528.0
地表水（百万m³）	1.9
地下水（百万m³）	1.7
海水（百万m³）	430.5
生産随伴水（百万m³）	0.0
第三者の水（百万m³）	93.8
（リサイクル量（百万m³））	1,718.5

三井化学グループ

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量（千t）	5,542
大気への排出	
GHG（千t）	4,587
Scope1（千t）	3,675
Scope2（千t）	912
フロン類（t）	4
NOx（t）	2,725
SOx（t）	523
有害大気汚染物質（t）	12
VOC（t）	2,347
ばいじん（t）	98
産業廃棄物	
工場外産業廃棄物排出量（千t）	162.0
オフサイトリサイクル量（千t）	118.9
総埋立処分量（千t）	1.9
排水	
COD、BOD（t）	980
全窒素（t）	799
全リン（t）	15
放流水量（百万m³）	491.5
排水処理量（百万m³）	32.3

三井化学㈱

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量（PJ）	67.8
原材料	
購入原料（千t）	4,168
購入材料（千t）	33
水資源	
取水量（百万m³）	500.8
地表水（百万m³）	0.0
地下水（百万m³）	0.5
海水（百万m³）	413.9
生産随伴水（百万m³）	0.0
第三者の水（百万m³）	86.4
（リサイクル量（百万m³））	1,576.6

三井化学㈱

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量（千t）	3,770
大気への排出	
GHG（千t）	4,071
Scope1（千t）	3,537
Scope2（千t）	534
フロン類（t）	3
NOx（t）	2,599
SOx（t）	483
有害大気汚染物質（t）	12
VOC（t）	1,443
ばいじん（t）	46
産業廃棄物	
工場外産業廃棄物排出量（千t）	86.4
オフサイトリサイクル量（千t）	67.1
総埋立処分量（千t）	0.7
排水	
COD、BOD（t）	723
全窒素（t）	799
全リン（t）	15
放流水量（百万m³）	466.7
排水処理量（百万m³）	32.3

国内関係会社

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量（PJ）	5.3
原材料	
購入原料（千t）	458
購入材料（千t）	8
水資源	
取水量（百万m³）	25.2
地表水（百万m³）	1.9
地下水（百万m³）	1.2
海水（百万m³）	16.6
生産随伴水（百万m³）	0.0
第三者の水（百万m³）	5.4
（リサイクル量（百万m³））	120.1

国内関係会社

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量（千t）	495
大気への排出	
GHG（千t）	263
Scope1（千t）	117
Scope2（千t）	146
フロン類（t）	0
NOx（t）	95
SOx（t）	17
VOC（t）	657
ばいじん（t）	3
産業廃棄物	
工場外産業廃棄物排出量（千t）	40.4
オフサイトリサイクル量（千t）	24.3
総埋立処分量（千t）	0.4
排水	
COD、BOD（t）	53
放流水量（百万m³）	24.2

海外関係会社

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量（PJ）	4.8
原材料	
購入原料（千t）	1,357
購入材料（千t）	14
水資源	
取水量（百万m³）	2.0
地表水（百万m³）	0.0
地下水（百万m³）	0.0
海水（百万m³）	0.0
生産随伴水（百万m³）	0.0
第三者の水（百万m³）	2.0
（リサイクル量（百万m³））	21.8

海外関係会社

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量（千t）	1,276
大気への排出	
GHG（千t）	254
Scope1（千t）	22
Scope2（千t）	232
フロン類（t）	1
NOx（t）	31
SOx（t）	24
VOC（t）	247
ばいじん（t）	49
産業廃棄物	
工場外産業廃棄物排出量（千t）	35.2
オフサイトリサイクル量（千t）	27.5
総埋立処分量（千t）	0.8
排水	
COD、BOD（t）	204
放流水量（百万m³）	0.6

市原工場

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(PJ)	25.2
原材料	
購入原料(千t)	1,487
購入材料(千t)	6
水資源	
取水量(千m³)	362,737
地表水(千m³)	0
地下水(千m³)	77
海水(千m³)	342,292
生産随伴水(千m³)	0
第三者の水(千m³)	20,368
(リサイクル量(千m³))	387,063

市原工場

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	1,465
大気への排出	
GHG(千t)	1,330
Scope1(千t)	1,295
Scope2(千t)	35
フロン類(t)	1
NOx(t)	792
SOx(t)	294
有害大気汚染物質(t)	3
VOC(t)	456
ばいじん(t)	9
産業廃棄物	
工場外産業廃棄物排出量(千t)	13.7
オフサイトリサイクル量(千t)	4.9
総埋立処分量(千t)	0.0
排水	
COD、BOD(t)	54
全窒素(t)	20
全リン(t)	1
放流水量(千m³)	347,916
排水処理量(千m³)	5,624

茂原分工場

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(PJ)	0.6
原材料	
購入原料(千t)	47
購入材料(千t)	1
水資源	
取水量(千m³)	813
地表水(千m³)	0
地下水(千m³)	393
海水(千m³)	0
生産随伴水(千m³)	0
第三者の水(千m³)	420
(リサイクル量(千m³))	20,571

茂原分工場

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	50
大気への排出	
GHG(千t)	30
Scope1(千t)	19
Scope2(千t)	11
フロン類(t)	0
NOx(t)	16
SOx(t)	0
有害大気汚染物質(t)	0
VOC(t)	16
ばいじん(t)	0
産業廃棄物	
工場外産業廃棄物排出量(千t)	2.4
オフサイトリサイクル量(千t)	0.9
総埋立処分量(千t)	0.2
排水	
COD、BOD(t)	11
全窒素(t)	3
全リン(t)	2
放流水量(千m³)	603
排水処理量(千m³)	307

名古屋工場

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(PJ)	0.7
原材料	
購入原料(千t)	48
購入材料(千t)	3
水資源	
取水量(千m³)	1,583
地表水(千m³)	0
地下水(千m³)	0
海水(千m³)	0
生産随伴水(千m³)	0
第三者の水(千m³)	1,583
(リサイクル量(千m³))	2,093

名古屋工場

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	44
大気への排出	
GHG(千t)	33
Scope1(千t)	9
Scope2(千t)	24
フロン類(t)	0
NOx(t)	2
SOx(t)	0
有害大気汚染物質(t)	0
VOC(t)	23
ばいじん(t)	0
産業廃棄物	
工場外産業廃棄物排出量(千t)	5.4
オフサイトリサイクル量(千t)	3.7
総埋立処分量(千t)	0.0
排水	
COD、BOD(t)	0
全窒素(t)	0
全リン(t)	0
放流水量(千m³)	2,179
排水処理量(千m³)	0

大阪工場

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(PJ)	27.6
原材料	
購入原料(千t)	2,079
購入材料(千t)	13
水資源	
取水量(千m³)	71,062
地表水(千m³)	0
地下水(千m³)	0
海水(千m³)	50,334
生産随伴水(千m³)	0
第三者の水(千m³)	20,728
(リサイクル量(千m³))	731,850

大阪工場

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	1,700
大気への排出	
GHG(千t)	1,656
Scope1(千t)	1,519
Scope2(千t)	138
フロン類(t)	1
NOx(t)	948
SOx(t)	23
有害大気汚染物質(t)	7
VOC(t)	63
ばいじん(t)	9
産業廃棄物	
工場外産業廃棄物排出量(千t)	8.0
オフサイトリサイクル量(千t)	6.4
総埋立処分量(千t)	0.0
排水	
COD、BOD(t)	221
全窒素(t)	352
全リン(t)	5
放流水量(千m³)	59,286
排水処理量(千m³)	8,952

岩国大竹工場

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(PJ)	6.3
原材料	
購入原料(千t)	259
購入材料(千t)	1
水資源	
取水量(千m³)	48,961
地表水(千m³)	0
地下水(千m³)	0
海水(千m³)	21,272
生産随伴水(千m³)	0
第三者の水(千m³)	27,689
(リサイクル量(千m³))	209,809

岩国大竹工場

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	247
大気への排出	
GHG(千t)	470
Scope1(千t)	308
Scope2(千t)	162
フロン類(t)	1
NOx(t)	300
SOx(t)	161
有害大気汚染物質(t)	1
VOC(t)	435
ばいじん(t)	10
産業廃棄物	
工場外産業廃棄物排出量(千t)	5.7
オフサイトリサイクル量(千t)	5.7
総埋立処分量(千t)	0.0
排水	
COD、BOD(t)	117
全窒素(t)	26
全リン(t)	5
放流水量(千m³)	47,074
排水処理量(千m³)	12,676

徳山分工場

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(PJ)	0.1
原材料	
購入原料(千t)	34
購入材料(千t)	1
水資源	
取水量(千m³)	5,036
地表水(千m³)	0
地下水(千m³)	0
海水(千m³)	0
生産随伴水(千m³)	0
第三者の水(千m³)	5,036
(リサイクル量(千m³))	0

徳山分工場

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	33
大気への排出	
GHG(千t)	6
Scope1(千t)	4
Scope2(千t)	2
フロン類(t)	0
NOx(t)	2
SOx(t)	1
有害大気汚染物質(t)	0
VOC(t)	4
ばいじん(t)	0
産業廃棄物	
工場外産業廃棄物排出量(千t)	4.2
オフサイトリサイクル量(千t)	3.0
総埋立処分量(千t)	0.0
排水	
COD、BOD(t)	12
全窒素(t)	0
全リン(t)	0
放流水量(千m³)	4,902
排水処理量(千m³)	0

大牟田工場

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(PJ)	7.1
原材料	
購入原料(千t)	214
購入材料(千t)	7
水資源	
取水量(千m³)	10,474
地表水(千m³)	0
地下水(千m³)	0
海水(千m³)	0
生産随伴水(千m³)	0
第三者の水(千m³)	10,474
(リサイクル量(千m³))	225,213

大牟田工場

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	232
大気への排出	
GHG(千t)	534
Scope1(千t)	380
Scope2(千t)	154
フロン類(t)	1
NOx(t)	538
SOx(t)	5
有害大気汚染物質(t)	0
VOC(t)	446
ばいじん(t)	18
産業廃棄物	
工場外産業廃棄物排出量(千t)	46.0
オフサイトリサイクル量(千t)	42.1
総埋立処分量(千t)	0.4
排水	
COD、BOD(t)	309
全窒素(t)	397
全リン(t)	2
放流水量(千m³)	4,675
排水処理量(千m³)	4,675

VISION HUB® SODEGAURA（研究所）

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(PJ)	0.2
原材料	
購入原料(千t)	0
購入材料(千t)	0
水資源	
取水量(千m³)	94
地表水(千m³)	0
地下水(千m³)	28
海水(千m³)	0
生産随伴水(千m³)	0
第三者の水(千m³)	66
(リサイクル量(千m³))	45

VISION HUB® SODEGAURA

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	0
大気への排出	
GHG(千t)	10
Scope1(千t)	3
Scope2(千t)	7
フロン類(t)	0
NOx(t)	0
SOx(t)	0
有害大気汚染物質(t)	0
VOC(t)	0
ばいじん(t)	0
産業廃棄物	
工場外産業廃棄物排出量(千t)	1.0
オフサイトリサイクル量(千t)	0.4
総埋立処分量(千t)	0.0
排水	
COD、BOD(t)	0
全窒素(t)	0
全リン(t)	0
放流水量(千m³)	74
排水処理量(千m³)	74

ESGパフォーマンスデータ

社会

* ★が付されたデータについては、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE3000・ISAE3410）に準拠した第三者保証を受けています。第三者保証報告書および保証対象データにかかわる算定報告書はこちらをご覧ください。

* 集計サイト詳細は、「編集方針」の算定範囲をご確認下さい。

従業員の状況

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
従業員数	三井化学グループ	18,051	18,780	18,933	19,861
	三井化学※1	6,809	6,899	7,073	7,265

地域

	集計範囲		2020	2021	2022	2023
従業員比率 / %	三井化学グループ	日本	59	61	60	60
		中国	5	5	5	4
		アジア	11	11	11	12
		欧州	17	15	16	16
		北中南米	8	8	8	8
		その他	0	0	0	0

ジェンダー

	集計範囲			2020	2021	2022	2023
男女比率/%	三井化学グループ※2		男性	—	82	82	79
			女性	—	18	18	21
	三井化学※1		男性	87	87	86	86
			女性	13	13	14	14
マネージャー以上の男女比率/%	三井化学グループ※2		男性	—	89	89	88
			女性	—	11	11	12
マネージャー（Manager）の男女比率/%			男性	—	87	88	88
			女性	—	13	12	12
上級マネージャー（Manager of Manager）の男女比率/%			男性	—	95	94	92
			女性	—	5	6	8
収益を生む部門の管理職に占める男女比率/%			男性	—	—	89	87
			女性	—	—	11	13
STEM関連ポジションに占める男女比率/%			男性	—	—	87	87
			女性	—	—	13	13
管理職（係長級）の男女比率/%	三井化学※1	正社員	男性	87	86	86	85
			女性	13	14	14	15
管理職（課長級以上）の男女比率/%		正社員	男性	96	96	95	94
			女性	4	4	5	6
		全社員※3	男性	—	—	95	94
			女性	—	—	6	6
管理職（部長級以上）の男女比率/%		正社員	男性	98	98	98	96
			女性	2	2	2	4
新規管理職登用に占める男女比率/%		正社員	男性	86	90	87	90
			女性	14	10	13	10

＊ 従業員数（3月末時点）に基づく

年齢

	集計範囲		2020	2021	2022	2023
平均年齢 / 歳	三井化学※1	男性	42.0	42.0	41.5	41.3
		女性	44.0	44.0	43.4	42.7

		計	**42.2**	**42.2**	**41.8**	**41.5**
年齢構成比 / %	三井化学グループ※2	10代（18歳以上）	—	1.0	0.9	0.8
		20代	—	17.7	17.1	17.0
		30代	—	24.8	24.7	24.5
		40代	—	25.2	24.7	24.3
		50代以上	—	31.3	32.6	33.4
	三井化学※1	10代（18歳以上）	1.5	1.5	1.8	1.6
		20代	17.9	19.1	19.8	20.5
		30代	18.9	18.4	19.7	20.8
		40代	26.4	24.1	22.4	20.6
		50代以上	35.3	36.9	36.3	36.5

国籍

	集計範囲		2020	2021	2022	2023
国籍構成比 / %	三井化学グループ※2	日本	—	66.3	70.3	65.6
		ドイツ	—	5.6	4.9	7.8
		アメリカ	—	4.3	4.1	4.2
		中国	—	4.3	3.9	4.2
		タイ	—	4.2	3.8	3.3
		メキシコ	—	2.3	1.6	1.8
		ルーマニア	—	2.1	2.1	2.8
		その他	—	10.9	9.4	10.4

障害者

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
障害者雇用比率 / %	三井化学※1	2.4	2.3	2.5	2.5

組合員

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
組合員比率 / %	三井化学※1	54.7	54.1	54.0	54.2

働きやすい職場環境

勤続・離職

	集計範囲		2020	2021	2022	2023
平均勤続年数 / 年	三井化学※1	男性	19.0	18.9	18.0	17.5
		女性	20.4	20.3	19.1	18.0
		計	**19.2**	**19.1**	**18.1**	**17.5**
総離職率 / %	三井化学※1	男性	3.07	3.61	5.41	4.46
		女性	3.40	3.26	3.46	4.09
		計	**3.12**	**3.56**	**5.15**	**4.40**
総離職者数	三井化学※1	男性	185	219	335	281
		女性	31	30	33	42
		計	**216**	**249**	**368**	**323**
自発的離職率 / %	三井化学※1	男性	1.21	1.24	1.41	1.90
		女性	1.54	1.52	1.36	1.85
		計	**1.25**	**1.27**	**1.40**	**1.90**
自発的離職者数	三井化学※1	男性	73	75	87	120
		女性	14	14	13	19
		計	**87**	**89**	**100**	**139**
定年退職者再雇用率 / %	三井化学※1		87.1	86.6	89.8	86.2

超過勤務

	集計範囲		2020	2021	2022	2023
超過勤務時間 80hr/月以上の社員数	三井化学※1	一般社員	27	26	12	14
		管理社員	22	28	34	54
		計	**49 (0.7%)**	**54 (0.8%)**	**46 (0.7%)**	**68 (0.9%)**

平均残業時間 / hr・月$^{-1}$	三井化学※1	20.2	22.0	21.7	20.2
平均残業時間（法定労働時間基準） / hr・月$^{-1}$	三井化学※1	0.2	0.8	1.7	1.3

有給休暇

	集計範囲		2020	2021	2022	2023
有給休暇取得率 / %	三井化学※1	一般社員	77	84	88	87
		管理社員	60	63	64	68
		計	**70**	**75**	**77**	**79**
有給休暇平均取得日数 / 日	三井化学※1	計	13.9	14.7	15.3	15.5

育児

	集計範囲		2020	2021	2022	2023
育児休業取得者数	三井化学※1	男性	102	129	141	199
		女性	18	20	27	24
		計	**120**	**149**	**168**	**223**
育児休業取得率 / %	三井化学※1	男性	56	78	84	90
		女性	100	100	100	100
		計	**60**	**81**	**86**	**91**
育児休業平均取得日数 / 日	三井化学※1	男性	10.3	16.3	27	30.8
育児休業からの復職率 / %	三井化学※1	男性	100	100	100	100
		女性	100	100	100	100
		計	**100**	**100**	**100**	**100**
育児休業から復帰3年後の定着率 / %	三井化学※1	男性	99	93	97	99
		女性	94	76	82	100
		計	**98**	**90**	**95**	**99**
育児のための短時間勤務措置利用者数	三井化学※1	男性	5	5	11	4
		女性	85	80	70	54
		計	**90**	**85**	**81**	**58**

介護

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
介護休業取得者数	三井化学※1	0	3	3	2
介護のための短時間勤務措置利用者数	三井化学※1	0	0	1	1

採用

	集計範囲		2020	2021	2022	2023
採用数	三井化学※1	男性	222	322	367	395
		女性	41 (16%)	46 (13%)	92 (20%)	95 (19%)
		定期採用	195	239	244	258
		中途採用	68	129	215	232
		計	**263**	**368**	**459**	**490**

定期採用

	集計範囲		2020	2021	2022	2023
事務系総合職	三井化学※1	男性	7	9	12	12
		女性	7 (50%)	8 (47%)	13 (52%)	7 (37%)
		計	**14**	**17**	**25**	**19**
技術系総合職	三井化学※1	男性	58	50	61	75
		女性	10 (15%)	11 (18%)	16 (21%)	22 (23%)
		計	**68**	**61**	**77**	**97**
一般職	三井化学※1	男性	105	119	129	123
		女性	8 (7%)	6 (5%)	13 (9%)	19 (13%)
		計	**113**	**125**	**142**	**142**

＊ 定期採用従業員数（4月1日時点）に基づく

中途採用

	集計範囲		2020	2021	2022	2023
事務系総合職	三井化学※1	男性	18	48	74	98
		女性	2 (10%)	5 (9%)	24 (25%)	27 (22%)
		計	**20**	**53**	**98**	**125**
技術系総合職	三井化学※1	男性	14	35	50	46
		女性	3 (15%)	4 (10%)	8 (14%)	2 (4%)
		計	**17**	**39**	**58**	**48**
一般職	三井化学※1	男性	20	25	41	41
		女性	11 (36%)	12 (32%)	18 (31%)	18 (31%)
		計	**31**	**37**	**59**	**59**

人材育成

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
社員一人当たりの研修時間 / hr	三井化学グループ	—	22.3	20.3	18.5
社員一人当たりの研修費用 / 千円		—	47.7	67.3	73.3
社員一人当たりの研修時間 / hr	三井化学※1	22.7	26.1	31.6	35
社員一人当たりの研修費用 / 千円		126.3	128.4	164.3	172

内部登用率（管理社員層）

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
内部登用率 / % （既在籍社員による充足ポジション数÷総充足ポジション数）	三井化学※1	96.0	89.7	89.2	79.6

後継者候補準備率

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
後継者候補準備率 / % （戦略重要ポジションに対する後継者候補数÷戦略重要ポジション数）	三井化学グループ	226	233	211	220

報酬

	集計範囲			2020	2021	2022	2023
給与賞与の男女賃金差異 / % （男性の賃金に対する女性の賃金給の割合）	三井化学※1	全労働者		—	—	82.9	84.0
		正社員	全体	—	—	83.0	84.9
			管理職	—	—	92.0	92.0
			非管理職	—	—	92.8	95.5
		パート・有期労働者	全体	—	—	68.8	70.3
			管理職	—	—	61.0	73.4
			非管理職	—	—	90.5	93.1
基本給与の男女賃金差異 / %		正社員	管理職	—	—	—	93.0★
			非管理職	—	—	—	102.4★

従業員エンゲージメント

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
エンゲージメントスコア / %	三井化学グループ	—	34	—	36

人的資本投資利益率

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
人的資本ROI / %	三井化学グループ	51.8	87.9	70.4	37.9

安全・保安

事故

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
重大事故 / 件	三井化学グループ	0	0	0	0★
異常現象・事故 / 件	三井化学	8	9	8	12
	国内関係会社	3	6	0	3
	海外関係会社	1	1	0	1
	三井化学グループ	**12**	**16**	**8**	**16**

労働災害

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
労働災害での死亡者数	グループ従業員	0	0	0	0★
	請負業者※4	0	0	0	0★
休業労災の度数率	三井化学グループ※5	0.24	0.34	0.29	0.33★
重視する労働災害の度数率※6	三井化学※5	0.10	0.10	0.25	0.05
	国内関係会社※5	0.40	0.45	0.48	0.53
	海外関係会社※5	0.21	0.00	0.11	0.41
	工事協力会社	0.39	0.58	0.23	0.33
	三井化学グループ※5	**0.22**	**0.23**	**0.27**	**0.28**

労働衛生

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
生活習慣病平均有所見率（男性） / %	三井化学※1	10.6	10.0	9.7	9.96
疾病休業強度率	三井化学※1	0.78	0.76	0.83	0.95
メンタル不調休業強度率	三井化学※1	0.61	0.54	0.55	0.69
喫煙率 / %	三井化学※1	22.2	21.2	19.9	19.1
有害物質リスクアセスメント実施率 / %	三井化学	100	100	100	100

プロダクトスチュワードシップ

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
製品のリスク評価実施率 / %	三井化学	100	100	100	100
重大な法令違反 / 件	三井化学	0	0	0	0

製品とサービスの品質

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
品質に関する重大な法令・ルール違反 / 件	三井化学グループ	0	0	0	2
PL事故・重大品質インシデント件数		—	—	0	0

物流

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
物流における重大労働災害 / 件	三井化学グループ	0	0	0	0
物流における重大事故 / 件		0	0	0	0
流出トラブル発生率 / ppm		12	30	58	43

持続可能な調達

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
持続可能な調達率 / %	三井化学	45	61	61	61

社会活動

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
社会貢献支出額 / 百万円	三井化学グループ	123	184	417	219
現金寄付 / 百万円		—	—	372	138
社会活動休暇取得 / 件	三井化学※1	41	54	67	83

社会貢献の見える化

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
Rose Value®製品売上収益比率 / %	三井化学グループ	19	20	21	24

※1 三井化学籍社員
※2 Workday導入関係会社を対象として収集した値
※3 再雇用・嘱託等を含む
※4 工場構内運転協力会社と工事協力会社を含む
※5 工場構内運転協力会社を含む
※6 業務に直接関わる、休業・死亡に至った労働災害および、不休業または微傷災害のうち原因が重大で死亡または休業に至る恐れのあった労働災害

ESGパフォーマンスデータ

環境 | 社会 | ガバナンス

ガバナンス

取締役

	集計範囲		2020	2021	2022	2023
取締役数	三井化学	男性	7	7	7	7
		女性	1 (12.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)
		独立社外取締役	3	3	3	3
		計	**8**	**8**	**8**	**8**

役員報酬

	集計範囲			2020	2021	2022	2023
役員報酬の総額 / 百万円	三井化学	取締役（社外取締役を除く）		365	491	511	475
			うち、橋本 修	102	141	151	159
		監査役（社外監査役を除く）		63	64	63	72
		社外役員		79	79	79	97
		計		**507**	**634**	**653**	**644**
従業員の年間報酬額中央値とCEOの年間報酬合計額の比率	三井化学			12.9	17.4	17.7	19.4

コンプライアンス

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
重大な法令・ルール違反 / 件	三井化学グループ	1	1	0	2
内部通報制度の運用実績 / 件	三井化学グループ	19	18	31	42
公正取引委員会など関係官庁からの排除勧告 / 件	国内	0	0	0	0
不祥事などによる操業・営業停止 / 件	国内	0	0	0	0
コンプライアンスに関わる事故・事件で刑事告発 / 件	国内	0	0	0	0
価格カルテルによる摘発 / 件	海外	0	0	0	0
贈賄による摘発 / 件	海外	0	0	0	0
その他による摘発 / 件	海外	0	0	0	0

税

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
売上収益 / 億円	国内	8,034 (66%)	10,567 (66%)	12,073 (64%)	11,331 (65%)
	海外	4,083 (34%)	5,560 (34%)	6,723 (36%)	6,166 (35%)
	計	**12,117**	**16,127**	**18,795**	**17,497**
税前利益額 / 億円	国内	357 (48%)	584 (41%)	561 (48%)	106 (14%)
	海外	385 (52%)	828 (59%)	612 (52%)	627 (86%)
	計	**742**	**1,413**	**1,173**	**733**
法人税等額 / 億円	国内	47 (47%)	155 (68%)	181 (67%)	57 (29%)
	海外	53 (53%)	72 (32%)	91 (33%)	139 (71%)
	計	**100**	**227**	**271**	**196**
従業員比率 / %	国内	59%	61%	60%	60%
	海外	41%	39%	40%	40%
	計	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

その他

	集計範囲	2020	2021	2022	2023
政治寄付 / 百万円	三井化学	3.14	3.00	2.90	2.99

その他

ガイドライン対照表

社外評価・サステナブルファイナンス

- 社外評価
- サステナブルファイナンス

編集方針

ESG情報アーカイブ

ガイドライン対照表

GRIスタンダード内容索引

GRI 2（一般開示事項）

GRI 2： 一般開示事項 2021

2-1 組織の詳細

該当箇所

会社概要 >
国内拠点 >
国内関係会社 >
海外関係会社 >

2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体

該当箇所

編集方針 >
有価証券報告書 >

2-3 報告期間、報告頻度、連絡先

該当箇所

編集方針 >
お問い合わせ >

2-4 情報の修正・訂正記述

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

2-5 外部保証

該当箇所

編集方針 >

2-6 活動、バリューチェーン、その他のビジネス関係

該当箇所

会社概要 >
財務データハイライト＞業績推移 >
長期経営計画　VISION 2030
事業・製品 >
財務データハイライト＞セグメントデータ >
有価証券報告書 >

2-7 従業員

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞社会 >
企業文化変革＞HRISとPeople Analytics >

2-8 従業員以外の労働者

該当箇所

—

2-9 ガバナンス構造と構成

該当箇所

コーポレート・ガバナンス >
ESGパフォーマンスデータ＞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

該当箇所

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

該当箇所

コーポレート・ガバナンス 〉
役員一覧 〉

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

該当箇所

サステナビリティマネジメント 〉
マテリアリティ 〉
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

該当箇所

サステナビリティマネジメント 〉
マテリアリティ 〉
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

該当箇所

—

備考

三井化学レポートにおいては、社長執行役員CEOがその作成プロセスおよび記載内容が正当であることを確認しています。

2-15　利益相反

該当箇所

コーポレート・ガバナンス 〉

2-16　重大な懸念事項の伝達

該当箇所

コーポレート・ガバナンス 〉
サステナビリティマネジメント 〉
リスクマネジメント 〉
コンプライアンスマネジメント 〉
内部通報制度 〉

2-17　最高ガバナンス機関の集合的知見

該当箇所

イニシアティブの支持 〉
人材ポートフォリオ変革＞人材・組織開発 〉
コンプライアンスマネジメント＞コンプライアンス教育 〉

2-18　最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価

該当箇所

コーポレート・ガバナンス 〉

2-19　報酬方針

該当箇所

コーポレート・ガバナンス 〉
非財務指標＞役員報酬への反映 〉

2-20　報酬の決定プロセス

該当箇所

コーポレート・ガバナンス 〉

2-21　年間報酬総額の比率

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞ガバナンス ＞

2-22　持続可能な発展に向けた戦略に関する声明

該当箇所

CEOメッセージ ＞
CSOメッセージ ＞

2-23　方針声明

該当箇所

人権の尊重＞三井化学グループ人権方針 ＞

備考

方針一覧 ＞

2-24　方針声明の実践

該当箇所

人権の尊重＞体制・責任者 ＞
人権の尊重＞取り組み ＞

2-25　マイナスのインパクトの是正プロセス

該当箇所

人権の尊重 ＞
内部通報制度 ＞

2-26　助言を求める制度および懸念を提起する制度

該当箇所

内部通報制度 ＞

2-27　法規制遵守

該当箇所

コンプライアンスマネジメント＞目標・実績 ＞
ESGパフォーマンスデータ＞ガバナンス ＞

2-28　会員資格を持つ団体

該当箇所

イニシアティブの支持 ＞

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

該当箇所

ステークホルダー・エンゲージメント ＞

2-30　労働協約

該当箇所

従業員エンゲージメント＞率直な対話と相互理解に基づく労使関係 ＞
ESGパフォーマンスデータ＞社会 ＞

GRI 3（マテリアルな項目）

GRI 3： マテリアルな項目に関する開示事項　2021

3-1　マテリアルな項目の決定プロセス

該当箇所

マテリアリティの特定プロセス ＞

3-2　マテリアルな項目のリスト

該当箇所

マテリアリティの特定プロセス ＞

3-3　マテリアルな項目のマネジメント

該当箇所

マテリアリティの特定プロセス ＞

非財務指標 ＞

200シリーズ（経済項目）

GRI 201: 経済パフォーマンス 2016

201-1　創出、分配した直接的経済価値

該当箇所

有価証券報告書 ＞

201-2　気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会

該当箇所

TCFD提言への対応 ＞

201-3　確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度

該当箇所

有価証券報告書 ＞

201-4　政府から受けた資金援助

該当箇所

有価証券報告書 ＞

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)

該当箇所

—

備考

従業員エンゲージメント＞評価・報酬 ＞

202-2　地域コミュニティから採用した上級管理職の割合

該当箇所

—

備考

人材ポートフォリオ変革＞人材・組織開発 ＞

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

該当箇所

災害支援 ＞

203-2　著しい間接的な経済的インパクト

該当箇所

—

GRI 204: 調達慣行 2016

204-1　地元サプライヤーへの支出の割合

該当箇所

—

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

該当箇所

—

備考

贈収賄防止 〉

人権の尊重＞取り組み 〉

人権デュー・ディリジェンスの一環として行っている「人権への負の影響の特定・分析・評価」に腐敗防止の観点を含めており、当社グループの事業所が所在する国別に評価を行っている。

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

該当箇所

—

備考

コンプライアンス教育 〉

贈収賄防止 〉

205-3　確定した腐敗事例と実施した措置

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞ガバナンス 〉

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

該当箇所

法的措置を受ける事例はありませんでした。

ESGパフォーマンスデータ＞ガバナンス 〉

GRI 207: 税金 2019

207-1　税務へのアプローチ

該当箇所

税務 〉

207-2　税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント

該当箇所

税務 〉

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

該当箇所

税務 〉

207-4　国別の報告

該当箇所

税務 〉

ESGパフォーマンスデータ＞ガバナンス 〉

300シリーズ（環境項目）

GRI 301: 原材料 2016

301-1　使用原材料の重量または体積

該当箇所

INPUT⇒OUTPUT データ詳細

301-2　使用したリサイクル材料

該当箇所

—

301-3　再生利用された製品と梱包材

該当箇所

—

GRI 302: エネルギー 2016

302-1　組織内のエネルギー消費量

該当箇所

GHG・エネルギー ＞
ESGパフォーマンスデータ＞環境 ＞

302-2　組織外のエネルギー消費量

該当箇所

GHG・エネルギー ＞

302-3　エネルギー原単位

該当箇所

GHG・エネルギー ＞
ESGパフォーマンスデータ＞環境 ＞

302-4　エネルギー消費量の削減

該当箇所

GHG・エネルギー ＞
ESGパフォーマンスデータ＞環境 ＞

302-5　製品およびサービスのエネルギー必要量の削減

該当箇所

Blue Value® / Rose Value® ＞
GHG・エネルギー ＞

GRI 303: 水と廃水 2018

303-1　共有資源としての水との相互作用

該当箇所

水 ＞

303-2　排水に関連するインパクトのマネジメント

該当箇所

水 ＞

303-3　取水

該当箇所

水 >
ESGパフォーマンスデータ＞環境 >

303-4　排水

該当箇所
水 >
ESGパフォーマンスデータ＞環境 >

303-5　水消費

該当箇所
水 >
ESGパフォーマンスデータ＞環境 >

GRI 304: 生物多様性 2016

304-1　保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト

該当箇所
生物多様性 >

304-2　活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト

該当箇所
生物多様性 >

304-3　生息地の保護・復元

該当箇所
生物多様性 >

304-4　事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種

該当箇所
生物多様性 >

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)

該当箇所
GHG・エネルギー >
ESGパフォーマンスデータ＞環境 >

305-2　間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)

該当箇所
GHG・エネルギー >
ESGパフォーマンスデータ＞環境 >

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)

該当箇所
GHG・エネルギー >
ESGパフォーマンスデータ＞環境 >

305-4　温室効果ガス (GHG) 排出原単位

該当箇所
GHG・エネルギー >
ESGパフォーマンスデータ＞環境 >

305-5　温室効果ガス (GHG) 排出量の削減

該当箇所

GHG・エネルギー ＞
ESGパフォーマンスデータ＞環境 ＞

305-6　オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量

該当箇所
INPUT⇒OUTPUT データ詳細
ESGパフォーマンスデータ＞環境 ＞

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

該当箇所
環境負荷物質 ＞
INPUT⇒OUTPUT データ詳細
ESGパフォーマンスデータ＞環境 ＞

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

該当箇所
産業廃棄物 ＞
INPUT⇒OUTPUT データ詳細
ESGパフォーマンスデータ＞環境 ＞

306-2　廃棄物関連の著しいインパクトの管理

該当箇所
—

備考
産業廃棄物 ＞

306-3　発生した廃棄物

該当箇所
産業廃棄物 ＞
INPUT⇒OUTPUT データ詳細
ESGパフォーマンスデータ＞環境 ＞

306-4　処分されなかった廃棄物

該当箇所
産業廃棄物 ＞
INPUT⇒OUTPUT データ詳細
ESGパフォーマンスデータ＞環境 ＞

306-5　処分された廃棄物

該当箇所
産業廃棄物 ＞
INPUT⇒OUTPUT データ詳細
ESGパフォーマンスデータ＞環境 ＞

GRI 307: 環境コンプライアンス 2016

307-1　環境法規制の違反

該当箇所
ESGパフォーマンスデータ＞環境 ＞
環境会計・コンプライアンス ＞

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

該当箇所	備考
—	取引先評価と改善支援 〉

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

該当箇所

取引先評価と改善支援 〉

400シリーズ（社会項目）

GRI 401: 雇用 2016

401-1　従業員の新規雇用と離職

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞社会 〉

401-2　正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当

該当箇所

従業員エンゲージメント＞生産的な職場環境の整備 〉

401-3　育児休暇

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞社会 〉
従業員エンゲージメント＞生産的な職場環境の整備 〉

GRI 402: 労使関係 2016

402-1　事業上の変更に関する最低通知期間

該当箇所

従業員エンゲージメント＞率直な対話と相互理解に基づく労使関係 〉

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

該当箇所

レスポンシブル・ケア マネジメント＞マネジメントシステム 〉
安全・保安＞マネジメントシステム 〉
労働衛生＞マネジメントシステム 〉

403-2　危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査

該当箇所

安全・保安＞重大事故防止 〉
プロダクトスチュワードシップ＞安全な製品の提供 〉
労働衛生＞有害物質ばく露防止 〉

403-3　労働衛生サービス

該当箇所

安全・保安＞重大事故防止 〉
プロダクトスチュワードシップ＞安全な製品の提供 〉
労働衛生＞有害物質ばく露防止 〉

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

該当箇所

安全・保安＞マネジメントシステム ＞
労働衛生＞マネジメントシステム ＞

403-5　労働安全衛生に関する労働者研修

該当箇所

安全・保安＞教育・訓練 ＞
安全・保安＞技術研修センター ＞
プロダクトスチュワードシップ＞教育 ＞
労働衛生＞健康重視経営 ＞

403-6　労働者の健康増進

該当箇所

労働衛生＞健康重視経営 ＞

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

該当箇所

安全・保安＞重大事故防止 ＞
プロダクトスチュワードシップ＞安全な製品の提供 ＞
労働衛生＞有害物質ばく露防止 ＞

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

該当箇所

安全・保安＞マネジメントシステム ＞
労働衛生＞マネジメントシステム ＞

403-9　労働関連の傷害

該当箇所

安全・保安＞事故・労働災害 ＞
ESGパフォーマンスデータ＞社会 ＞

403-10　労働関連の疾病・体調不良

該当箇所

—

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

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞社会 ＞
安全・保安＞教育・訓練 ＞
人材ポートフォリオ変革＞人材・組織開発 ＞

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

該当箇所

人材ポートフォリオ変革＞人材・組織開発 ＞

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

該当箇所

従業員エンゲージメント＞評価・報酬 ＞
ESGパフォーマンスデータ＞社会 ＞

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

該当箇所

コーポレート・ガバナンス 〉
企業文化変革＞ダイバーシティ 〉
ESGパフォーマンスデータ＞社会 〉
ESGパフォーマンスデータ＞ガバナンス 〉

405-2　基本給と報酬総額の男女比

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞社会 〉

GRI 406: 非差別 2016

406-1　差別事例と実施した救済措置

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

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

該当箇所

—

備考

三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン に記載の内容をお取引先に要請している。
取引先評価と改善支援 〉

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

該当箇所

—

備考

三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン に記載の内容をお取引先に要請している。
取引先評価と改善支援 〉

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

該当箇所

—

備考

三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン に記載の内容をお取引先に要請している。
取引先評価と改善支援 〉

GRI 410: 保安慣行 2016

410-1　人権方針や手順について研修を受けた保安要員

該当箇所

—

備考

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

該当箇所

—

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

該当箇所

—

備考

社会活動＞地域との共生 〉

413-2　地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト (顕在的、潜在的) を及ぼす事業所

該当箇所

—

備考

重大事故防止 〉

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

該当箇所

—

備考

取引先評価と改善支援 〉

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

該当箇所

取引先評価と改善支援 〉

GRI 415: 公共政策 2016

415-1　政治献金

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞ガバナンス 〉

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ーに対する安全衛生インパクトの評価

該当箇所

—

備考

プロダクトスチュワードシップ 〉

製品とサービスの品質 〉

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

該当箇所

プロダクトスチュワードシップ 〉

製品とサービスの品質 〉

ESGパフォーマンスデータ＞社会 〉

GRI 417: マーケティングとラベリング 2016

417-1　製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項

該当箇所

Blue Value® / Rose Value® 〉
プロダクトスチュワードシップ 〉
製品とサービスの品質 〉
物流 〉

417-2　製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例

該当箇所

プロダクトスチュワードシップ 〉
製品とサービスの品質 〉
ESGパフォーマンスデータ＞社会 〉

417-3　マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

GRI 418: 顧客プライバシー 2016

418-1　顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

社外評価・サステナブルファイナンス

社外評価 | サステナブルファイナンス

社外評価

ESG投資インデックス

三井化学グループは、社会と当社グループの持続可能な発展を目指した取り組みが評価され、下記のESG投資インデックスに採用されました。（2024年9月時点）

DJSI Asia/Pacific

DJSI（Dow Jones Sustainability Indices）は、米国のS&P Dow Jones Indices社による世界の代表的なESG投資指数です。経済・環境・社会の側面から企業の持続可能性（サステナビリティ）を評価し、総合的にすぐれた企業が選定されます。DJSI Asia Pacificは、アジア・太平洋地域の主要企業約600社が対象で、2023年度は156社が選定されました。

「Dow Jones Sustainability Asia/Pacific Index」の構成銘柄に6年連続で採用 〉

FTSE4Good Index Series

FTSE4Good Global Indexは、ロンドン証券取引所グループのFTSE Russell社が作成する株価指数で、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応にすぐれた企業のパフォーマンスを反映しています。

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan IndexはFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。
なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russellにより構築されたFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。また低炭素経済への移行を促進するため、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、TPI経営品質スコアにより改善の取り組みが評価される企業のみを組み入れています。
なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

MSCI ESG Leaders Indexes

MSCI ESG Leaders Indexesは、MSCIのESGリサーチに基づいて構築され、様々なESGリスクを包括的に市場ポートフォリオに反映したESG総合型指数です。各業種においてESG評価が相対的に高い企業で構成されます。



MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数は、MSCIのESGリサーチに基づいて構築され、様々なESGリスクを包括的に市場ポートフォリオに反映したESG総合型指数です。各業種においてESG評価が相対的に高い企業で構成されます。
なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。



MSCI日本株女性活躍指数（WIN）

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）は、女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、各業種から性別多様性スコアが高く、女性活躍への取り組みを推進している企業で構成されています。
なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。



S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数 は、日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。
なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)

Morningstar GenDi J指数 は、Equileapが提供するデータと評価手法を活用し、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、および、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいて構成銘柄のウエイトを決定する指数です。
なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント社のサステナブル運用は、ESG評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの責任投資プロダクトです。調査会社によるESG評価を重視して投資銘柄を独自に設定した「SOMPOサステナビリティ・インデックス」に基づいて保有ウエイトを決定する長期投資志向の運用を行っています。



その他の主な社外評価

S&P Global社 「The Sustainability Yearbook 2024」で「Yearbook Member」に選定

三井化学は、世界的な信用格付会社である米S&P Global社による世界有数のサステナビリティ格付け「The Sustainability Yearbook 2024」において、化学業界内で特に評価の高い上位15%の企業として「Yearbook Member」に選定されました。S&P Global社は毎年、世界の企業を対象にガバナンス・経済、環境、社会の観点で企業のサステナビリティを評価して、特に優秀なサステナビリティ先進企業を掲載・表彰する「The Sustainability Yearbook」を発行しています。2024年は62の業界で世界9,400社以上を対象に評価を実施し、759社（うち、化学業界企業は30社）が選定されました。

S&P Global社 「The Sustainability Yearbook 2024」で 「Yearbook Member」に選定



環境省「第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」にて「環境サステナブル企業」に3年連続で選定

三井化学は、環境省が主催する「第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」環境サステナブル企業部門において、「環境サステナブル企業」に選定されました。本アワードは、環境サステナブル経営に取り組む企業を評価・表彰し、その内容をESG金融や環境サステナブル経営に取り組む多くの関係者と共有することを目的として創設されました。第3回（2022年）より開示充実度が一定の基準を満たす企業を「環境サステナブル企業」として選定しており、当社は開始から3年連続の選定となりました。

三井化学 、環境省主催ESGファイナンス・アワード・ジャパンにて 「環境サステナブル企業」に３年連続で選定

EcoVadis社のサステナビリティ評価で「ゴールド」を取得

三井化学は、国際的なサステナビリティ規格に基づいた独自基準によって団体・企業のサステナビリティを包括的に評価する信頼性の高い共同プラットフォームを提供するEcoVadis社のサステナビリティ評価において、全評価対象の上位5%に与えられる「ゴールド」評価を取得しました。当社は2022年から3年連続でゴールド評価を受けています。

EcoVadis社のサステナビリティ評価で「ゴールド」を取得

「Gomez ESGサイトランキング 2024」にて「ESGサイト優秀企業」に選定

三井化学は、(株)ブロードバンドセキュリティによる「Gomez ESGサイトランキング2024」において、ESGサイト優秀企業に選出されました。「Gomez ESGサイトランキング」は、世界的なサステナビリティへの関心やESG投資の拡大を背景に、上場企業がインターネット上で株主・投資家を含む様々なステークホルダーに向けた広報活動を行うためのウェブサイト（ESGサイト）の使いやすさや情報の充実度を評価することを目的として実施され、最終ノミネート企業384社中、当社は総合第80位を獲得しました。

THE INCLUSION OF MITSUI CHEMICALS, INC. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF MITSUI CHEMICALS, INC. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

社外評価・サステナブルファイナンス

社外評価 | サステナブルファイナンス

サステナブルファイナンス

三井化学グループは、目指す未来社会に向けた取り組みのための資金調達手段の多様化の一環として、下記のサステナブルファイナンスを活用しています。（2024年8月時点）

三井住友銀行「ESG/SDGs評価型シンジケート・ローン」

ESG/SDGs評価シンジケート・ローンは、(株)三井住友銀行と(株)日本総合研究所が作成した基準に基づき、顧客のESGやSDGsの取り組みや情報開示の状況を評価する金融商品であり、当社のESG/SDGs評価結果に賛同いただいた金融機関によって組成されています。当社の取り組みは、環境(E)、社会(S)及びガバナンス(G)の各項目について非常に高い水準であると判断され、サステナビリティに向けた企業経営において、大変優れた取り組みと情報開示を実施しているとの評価を受けました。

概要

借入額	200億円
借入時期	2019年2月
借入人	三井化学(株)　プレスリリース
貸出人	シンジケーション方式（アレンジャー：(株)三井住友銀行）　プレスリリース
フレームワーク	(株)三井住友銀行・(株)日本総合研究所による独自評価

三井住友信託銀行「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」

ポジティブ・インパクト･ファイナンスは、企業活動が環境・社会･経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響とネガティブな影響）を包括的に分析・評価し、当該活動の継続的な支援を目的とした融資です。本ファイナンスでは、当社の「①Blue Value®製品を通じた社会、環境、経済への貢献」、「②Rose Value®製品を通じた社会、環境、経済への貢献」、「③環境保全（GHG・エネルギー、化学物質等の排出量削減）・化学物質管理」、「④労働における安全・保安および衛生」、「⑤人材の活用」の5項目のインパクトを選定し、その進捗・成果を三井化学レポート等にて開示することでモニタリングが実施されます。

概要

借入額	150億円
借入時期	2020年6月
借入人	三井化学(株)　プレスリリース
貸出人	シンジケーション方式（アレンジャー：三井住友信託銀行(株)）　プレスリリース
フレームワーク	UNEP FI「ポジティブ・インパクト金融原則」
第三者評価機関	(株)日本格付研究所　第三者意見書

日本政策投資銀行「健康経営格付融資」

健康経営格付融資は、(株)日本政策投資銀行独自の評価システムにより、従業員の健康配慮への取り組みが優れた企業を評価・選定するという「健康経営格付」の専門手法を導入した世界で初めての融資メニューです。当社は最高ランクの格付（従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている）を取得し、それに基づく融資を受けました。

概要

借入額	100億円
借入時期	2022年1月
借入人	三井化学(株)　プレスリリース
貸出人	(株)日本政策投資銀行　プレスリリース
フレームワーク	(株)日本政策投資銀行「健康経営（ヘルスマネジメント）格付」

日本政策投資銀行「対話型サステナビリティ・リンク・ローン」

対話型サステナビリティ・リンク・ローンは、貸出人である(株)日本政策投資銀行が対話を通じて借入人のサステナビリティ経営高度化に資する適切なKPIとサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPT）の設定をサポートするとともに、貸出期間中の定期的な対話によりSPTの達成に向けた伴走を行う融資メニューです。本ローンでは、当社の主要グループ会社であるプライムポリマーが実施するポリプロピレン（PP）製造設備のビルド&スクラップを通じたCO_2排出量削減について以下のKPI・SPTを設定しました。

KPI	プライムポリマー市原工場・大阪工場・姉崎工場でのPP製造におけるCO_2排出量
SPT	上記KPIの2030年度23.8%削減（2013年度比）

概要

借入額	100億円
借入時期	2022年10月
借入人	(株)プライムポリマー　プレスリリース
貸出人	(株)日本政策投資銀行　プレスリリース
フレームワーク	Loan Market Association「サステナビリティ・リンク・ローン原則」 環境省「グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」
レポーティング	対話報告書

みずほ銀行「Mizuho Eco Finance」

「Mizuho Eco Finance」は、脱炭素社会への移行に向けた取り組みを企業と共に促進することを目的とした環境評価融資商品です。みずほリサーチ&テクノロジーズ(株)が開発した環境評価モデルを用いて、企業の取り組みや指数をスコアリングし、一定のスコア以上を満たした企業に対し融資を行うものです。当社は、2019年1月にTCFD提言への賛同を表明していること、気候変動対応方針を策定しサプライチェーン全体でのGHG削減に取り組んでいること、進捗として年度ごとにGHG排出量を算出し開示していることなど、評価モデルに使用している指標において高い水準で満たしている点が評価され、契約締結に至りました。

概要

借入額	200億円
借入時期	2024年2月
借入人	三井化学(株)　プレスリリース
貸出人	シンジケーション方式（アレンジャー：(株)みずほ銀行）　プレスリリース
フレームワーク	(株)みずほ銀行・みずほリサーチ&テクノロジーズ(株)「Mizuho Eco Finance フレームワーク」

編集方針



三井化学のサステナビリティサイトは、社会と当社グループの持続可能な発展に向けた取り組みをステークホルダーの皆様に理解していただくことを目的として、経営の3軸（経済・環境・社会）のうち、主に環境および社会に関する取り組みを掲載しています。ウェブサイトの特性を活かし、方針や体制、活動内容、数値データなどの情報を網羅的に掲載するよう努めています。また、毎年10月時点のサステナビリティサイトのPDF版を該当年度の三井化学グループ　ESGレポートとしてアーカイブしています。

※ 当社グループの目指す中長期的な価値創造に関する活動をご理解いただくために、経営3軸の戦略および実績の統合的な報告を目指した三井化学レポートを発行していますので合わせてご参照ください。

「三井化学グループ　ESGレポート2024」について

算定範囲

三井化学グループを基本とし、それ以外の場合は本文に記載しました。なお、GHG・エネルギー、産業廃棄物・大気・水、安全・保安に関するデータの算定範囲は次の通りです。

＊ 会社名・組織名は掲載当時。

GHG・エネルギーデータ算定範囲（順不同）

三井化学㈱および以下の国内関係会社、海外関係会社

国内関係会社

- 三井化学クロップ&ライフソリューション㈱
- エムシークロップ&ライフ化成㈱
- エム・エーライフマテリアルズ㈱※1
- サンレックス工業㈱
- ㈱東洋ビューティサプライ
- 三井化学ファイン㈱
- サンメディカル㈱
- 北海道三井化学㈱
- 三井化学サンアロイ㈱
- ジャパンコンポジット㈱
- 共和工業㈱
- ㈱アーク
- 三井化学産資㈱
- 日本テンサー㈱※2
- 三井化学EMS㈱
- 作新工業㈱
- 三井化学エムシー㈱
- 山本化成㈱
- 活材ケミカル㈱
- 本州化学工業㈱
- 三井化学東セロ㈱
- 四国トーセロ㈱
- トーセロスリッター㈱
- プライムポリマー㈱※3
- 日本エポリュー㈱※2
- 大阪石油化学㈱※2
- 下関三井化学㈱
- 東洋燐酸㈱※2
- ㈱三井化学分析センター
- ㈱三井化学オペレーションサービス
- ㈱エムシー・ビジネスサポート

海外関係会社

- Mitsui Hygiene Materials (Thailand) Co., Ltd
- Mitsui Elastomers Singapore Pte. Ltd.
- 張家港保税区三井允拓複合材料有限公司
- 三井化学功能複合塑料（上海）有限公司
- Advanced Composites, Inc.
- Grand Siam Composites Co., Ltd.
- 三井化学複合塑料（中山）有限公司
- Mitsui Prime Advanced Composites India, Pvt. Ltd.
- Mitsui Chemicals Scientex Sdn. Bhd.
- Thai Mitsui Specialty Chemicals Co., Ltd.
- Anderson Development Company
- P.T. PETnesia Resindo
- 天津天寰ポリウレタン有限公司
- 佛山三井化学聚氨酯有限公司
- Mitsui Chemicals Polyurethanes Malaysia Sdn. Bhd.
- PT. Mitsui Chemicals Polyurethanes Indonesia

※1 技術本部技術2部は除く。
※2 三井化学㈱（または関係会社）の事業所内に所在するため、三井化学㈱（または関係会社）のデータに含まれる。
※3 姉崎工場は除く。

産業廃棄物・大気・水データ算定範囲（順不同）

三井化学㈱および以下の国内関係会社、海外関係会社の生産拠点

国内関係会社

- エムシークロップ&ライフ化成㈱※1
- エム・エーライフマテリアルズ㈱※2
- サンレックス工業㈱
- ㈱東洋ビューティサプライ
- サンメディカル㈱
- 北海道三井化学㈱
- 三井化学サンアロイ㈱
- ジャパンコンポジット㈱※3
- 共和工業㈱
- ㈱アーク
- 三井化学産資㈱
- 日本テンサー㈱※2
- 作新工業㈱
- 三井化学エムシー㈱※4
- 山本化成㈱
- 本州化学工業㈱
- 三井化学東セロ㈱
- プライムポリマー㈱※2※5
- 日本エボリュー㈱※2
- 大阪石油化学㈱※2
- 下関三井化学㈱
- 東洋燐酸㈱※2

海外関係会社

- Mitsui Hygiene Materials (Thailand) Co., Ltd
- SDC Technologies, Inc.
- Acomon s.r.l.
- ML Tech Co., Ltd
- Kulzer, LLC
- Kulzer GmbH
- Scientific Glass GmbH
- Kulzer Dental Ltd.
- Kulzer S.r.l.
- Cavex Holland B.V.
- Mitsui Elastomers Singapore Pte. Ltd.
- 張家港保税区三井允拓複合材料有限公司
- 三井化学功能複合塑料（上海）有限公司
- Advanced Composites, Inc.
- Advanced Composites Mexicana, S.A. de C.V.
- Grand Siam Composites Co., Ltd.
- 三井化学複合塑料（中山）有限公司
- Mitsui Prime Advanced Composites India, Pvt. Ltd.
- Mitsui Prime Advanced Composites do Brasil Indústria e Comércio de Compostos Plásticos S.A.

- Mitsui Chemicals Scientex Sdn. Bhd.
- Thai Mitsui Specialty Chemicals Co., Ltd.
- Anderson Development Company
- Prime Evolue Singapore Pte. Ltd.
- P.T. PETnesia Resindo
- 天津天寰ポリウレタン有限公司
- 佛山三井化学聚氨酯有限公司
- Mitsui Chemicals Polyurethanes Malaysia Sdn. Bhd.
- PT. Mitsui Chemicals Polyurethanes Indonesia

※1 北上工場は除く。
※2 三井化学㈱（または関係会社）の事業所内に所在するため、三井化学㈱（または関係会社）のデータに含まれる。
※3 成田工場は除く。
※4 関東製造課は除く。
※5 姉崎工場は除く。

安全・保安データ算定範囲（順不同）

三井化学㈱および以下の国内関係会社、海外関係会社

国内関係会社
- 三井化学クロップ&ライフソリューション㈱
- エムシークロップ&ライフ化成㈱
- サンレックス工業㈱
- ㈱東洋ビューティサプライ
- サンメディカル㈱
- 北海道三井化学㈱
- 三井化学サンアロイ㈱
- ジャパンコンポジット㈱
- 共和工業㈱
- ㈱アーク
- 三井化学産資㈱
- 作新工業㈱
- 三井化学エムシー㈱
- 山本化成㈱
- 本州化学工業㈱
- 三井化学東セロ㈱
- 四国トーセロ㈱
- プライムポリマー㈱※
- 日本エポリュー㈱※
- 大阪石油化学㈱※
- 下関三井化学㈱
- ㈱三井化学分析センター※
- ㈱三井化学オペレーションサービス※
- 三西開発㈱※
- ㈱エムシー・ビジネスサポート※

海外関係会社
- Mitsui Hygiene Materials (Thailand) Co., Ltd
- SDC Technologies, Inc.
- SDC Technologies Asia Pacific, Pte. Ltd.
- Mitsui Elastomers Singapore Pte. Ltd.
- 張家港保税区三井允拓複合材料有限公司
- 三井化学功能複合塑料（上海）有限公司
- Advanced Composites, Inc.
- Advanced Composites Mexicana, S.A. de C.V.
- Grand Siam Composites Co., Ltd.
- 三井化学複合塑料（中山）有限公司
- Mitsui Prime Advanced Composites India, Pvt. Ltd.
- Mitsui Prime Advanced Composites do Brasil Indústria e Comércio de Compostos Plásticos S.A.
- Mitsui Prime Advanced Composites Europe B.V.
- Mitsui Chemicals Scientex Sdn. Bhd.
- Thai Mitsui Specialty Chemicals Co., Ltd.
- Anderson Development Company
- Prime Evolue Singapore Pte. Ltd.
- 天津天寰ポリウレタン有限公司
- 佛山三井化学聚氨酯有限公司
- Mitsui Chemicals Polyurethanes Malaysia Sdn. Bhd.
- PT. Mitsui Chemicals Polyurethanes Indonesia

※ 三井化学㈱の事業所内に所在するため、三井化学㈱のデータに含まれる。

報告期間

2023年度（2023年4月～2024年3月）
ただし、一部についてはそれ以外の期間の活動も含んでいます。

報告サイクル、前回発行した報告書の日付

年次、2023年10月

参考にしたガイドライン

GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード
GRIスタンダード内容索引 >

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）
TCFD提言への対応 >

第三者保証

各種ESGデータについて、毎年、第三者保証を取得しています。

独立した第三者保証報告書 (PDF : 255 KB)
算定報告書 (PDF : 280 KB)

独立した第三者保証報告書

2024 年 11 月 12 日
意見書番号：SGS24/101

三井化学株式会社
東京都中央区八重洲 2-2-1
東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー
代表取締役社長
橋本 修 様

SGSジャパン株式会社（以下、当社）は、三井化学株式会社（以下、組織）からの依頼に基づき、組織が作成した「三井化学グループESGレポート2024」（以下、ESGレポート2024）に記載される★の付されたサステナビリティデータ（以下、ステートメント）について、限定的保証業務を実施した。

組織の責任

組織は、組織が定めたステートメントの算定・報告規準（以下、組織の定めた規準。ESGレポート2024に記載。）に準拠してステートメントを作成する責任を負っている。なお、GHG の算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全なため、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第1号8に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化された方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、実施した手続及び入手した証拠に基づいて、ステートメントに対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の公表した国際保証業務基準（ISAE）3000 「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び国際保証業務基準（ISAE）3410 「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して、限定的保証業務を行った。

当社が実施した手続は、当社の職業的専門家としての判断に基づいており、下記を含む。

- ステートメントの測定・集計・算定・報告方法に関する質問及び適切性の評価
- ステートメントとその基礎となる記録が一致していることの照合
- ステートメントに関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 定量的データに対する分析的手続きおよび質問
- 大阪工場および下関三井化学株式会社の現地調査
- 組織の見積りを開発する方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかの評価
  ※見積りの基礎となったデータのテスト・見積りを評価するための独自の見積りの開発を含めていない

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得たであろう保証ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、ESGレポート2024に記載されるステートメントが、組織の定める規準に準拠して作成されていないと信じさせる事項は、全ての重要な点において認められなかった。

SGSジャパン株式会社
神奈川県横浜市保土ヶ谷区神戸町１３４
横浜ビジネスパーク ノーススクエアⅠ
ビジネスアシュアランス
認証・認定統括責任者
竹内　裕二

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に関するSGSジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除させるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づくあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

算定報告書

三井化学株式会社

1．算定対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日
（GHG排出量(Scope3)のみ 2022年4月1日～2023年3月31日）

2．算定結果

算定対象	算定範囲	数値	算定方法/算定対象の定義
GHG排出量(Scope1)	① 三井化学	① 3,537 千t-CO2	GHGプロトコルに準拠し、エネルギー起源CO2、非エネルギー起源CO2およびCO2以外の温室効果ガス（メタン、一酸化二窒素、パーフルオロカーボン類、ハイドロフルオロカーボン類、六フッ化硫黄、三フッ化窒素）排出量を算出。 敷地外の移動体の燃料および一部の非常用発電機の燃料は除く。
	② 国内関係会社 31社	② 117 千t-CO2	
GHG排出量(Scope2)	① 三井化学	① 534 千t-CO2	GHGプロトコルに準拠し、エネルギー起源CO2をマーケットベースで算出。 一部の他社に販売した電力は除く。
	② 国内関係会社 31社	② 146 千t-CO2	
エネルギー消費量	① 三井化学	① 67.8 GJ	エネルギー消費量を算出。 地縁的一体覚書を締結する拠点においては、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により算出。
	② 国内関係会社 31社	② 5.3 GJ	
GHG排出量(Scope3：カテゴリー12 販売した製品の廃棄)	① 三井化学	① 2,034 千t-CO2	三井化学ブランドの販売製品のうち、プラスチック製品、ポリマー原料製品、潤滑油製品について、製品本体に限定して算出。
有害廃棄物量	① 三井化学	① 9.8 千t	廃棄物処理法が定める「特別管理産業廃棄物」の工場外有害廃棄物排出量。
	② 国内関係会社 22社	② 13.4 千t	
	③ 海外関係会社 28社	③ 7.3 千t	
	④ 三井化学グループ 51社	④ 30.5 千t	
産業廃棄物埋立処分量	① 三井化学	① 0.7 千t	産業廃棄物（有価物を除く）のうち、埋立により最終処分された産業廃棄物の総発生量。
	② 国内関係会社 22社	② 0.4 千t	
	③ 海外関係会社 28社	③ 0.8 千t	
	④ 三井化学グループ 51社	④ 1.9 千t	
VOC排出量	① 三井化学	① 1,443 t	プラントから排出される揮発性有機化合物（VOC）の合計量。 国内は環境省が示す主なVOC100種および日本化学工業協会による「改正PRTR法第1種指定化学物質自主調査物質リスト」の物質、海外はVOC100種を含む。 年間使用量が100kg未満の物質は算定対象外。
	② 国内関係会社 22社	② 657 t	
	③ 海外関係会社 28社	③ 247 t	
	④ 三井化学グループ 51社	④ 2,347 t	
NOx排出量	① 三井化学	① 2,599 t	窒素酸化物の総発生量。 大気汚染防止法の対象となるばい煙発生施設対象。
	② 国内関係会社 22社	② 95 t	
	③ 海外関係会社 28社	③ 31 t	
	④ 三井化学グループ 51社	④ 2,725 t	
SOx排出量	① 三井化学	① 483 t	硫黄酸化物の総発生量。 大気汚染防止法の対象となるばい煙発生施設対象。
	② 国内関係会社 22社	② 17 t	
	③ 海外関係会社 28社	③ 24 t	
	④ 三井化学グループ 51社	④ 523 t	
COD,BOD排出量	① 三井化学	① 723 t	排水におけるCOD (生物化学的酸素要求量)・BOD (化学的酸素要求量)の総排出量。 国内はCOD、CODの計測がない場合はBODで算定。 海外はCODで算定。
	② 国内関係会社 22社	② 53 t	
	③ 海外関係会社 28社	③ 204 t	
	④ 三井化学グループ 51社	④ 980 t	

取水量計（地表水、地下水、海水、第三者の水）	①　三井化学 ②　国内関係会社 22社 ③　海外関係会社 28社 ④　三井化学グループ 51社	①　500.8 百万㎥ ②　25.2 百万㎥ ③　2.0 百万㎥ ④　528.0 百万㎥	取水量（地表水、地下水、海水、第三者の水）の合計。
内）地表水	①　三井化学 ②　国内関係会社 22社 ③　海外関係会社 28社 ④　三井化学グループ 51社	①　0.0 百万㎥ ②　1.9 百万㎥ ③　0.0 百万㎥ ④　1.9 百万㎥	取水量（地表水）の合計。
内）地下水	①　三井化学 ②　国内関係会社 22社 ③　海外関係会社 28社 ④　三井化学グループ 51社	①　0.5 百万㎥ ②　1.2 百万㎥ ③　0.0 百万㎥ ④　1.7 百万㎥	取水量（地下水）の合計。
内）海水	①　三井化学 ②　国内関係会社 22社 ③　海外関係会社 28社 ④　三井化学グループ 51社	①　413.9 百万㎥ ②　16.6 百万㎥ ③　0.0 百万㎥ ④　430.5 百万㎥	取水量（海水）の合計。
内）第三者の水	①　三井化学 ②　国内関係会社 22社 ③　海外関係会社 28社 ④　三井化学グループ 51社	①　86.4 百万㎥ ②　5.4 百万㎥ ③　2.0 百万㎥ ④　93.8 百万㎥	取水量（第三者の水）の合計。
基本給与の男女賃金差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）	三井化学	正社員 管理職　93.0 % 正社員 非管理職　102.4 %	三井化学の正社員（出向者を除く）基本給与の男女差異。 ［女性の年間基本給与÷男性の年間基本給与×100%］
休業労災の度数率	三井化学グループ 47社	0.33	100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数。 ［度数率 = 災害被災者数×100万時間 / 全従業員の合計労働時間］ 工場構内運転協力会社および三井化学の工事協力会社を含む。
労働災害での死亡者数	グループ従業員	0	労働災害によるグループ従業員の死亡者数。
	請負業者	0	労働災害による請負業者の死亡者数。 工場構内運転協力会社および三井化学の工事協力会社を含む。
重大事故件数	三井化学グループ 47社	0	重大事故発生件数。 重大事故：異常現象・事故のうち、石油化学工業協会の事故評価基準（CCPS 評価法）が定める強度レベルが18ポイント以上、または死亡をともなう事象。

環境データおよび安全・保安データの算定範囲詳細は、三井化学Webサイト「ESGレポート2024」編集方針にてご確認ください。

編集方針｜三井化学グループのサステナビリティ｜サステナビリティ｜三井化学株式会社（mitsuichemicals.com）