



ESGレポート
2025
三井化学グループ

Part 5 : 社会とのエンゲージメント

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
- 地域社会との共生
- 次世代育成
- 地球環境保全
- 国際交流・協力
- 従業員の社会活動参加支援
- 災害支援

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」という視点を持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、その後も適宜見直し、改定しています。

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じ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」、「市民の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」「安全で健康的な労働環境」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しています。

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。

2025年2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

2025年2月1日改訂

[三井化学グループ人権方針 \(PDF : 273 KB\)](#) 

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、新興国への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。

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、その状況に応じ、けん責、出勤停止、懲戒休職、降格、諭旨解雇、懲戒解雇とすることを就業規則に定めています。

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、ビジネスと人権に関する教育・研修を行っています。

年度	対象	実施内容
2020年度	当社グループ全従業員	ビジネスと人権eラーニング開講
2021年度	内部統制室	ESG全般および人権尊重の取り組みに関する勉強会
2022年度	当社役員	社外有識者によるビジネスと人権の勉強会
	海外関係会社	人権尊重の取り組みに関する説明会
2023年度	当社グループ全従業員	ビジネスと人権eラーニング改訂
2024年度	本社機能部門長	ビジネスと人権の勉強会および人権尊重の取り組みに関する意見交換（全4回）
	購買部門	ESG全般および人権尊重の取り組みに関する勉強会
	国内外の製造拠点 （人権デュー・ディリジェンス対象拠点）	人権尊重の取り組みに関する説明会 机上調査に基づく各拠点との対話
	当社グループ全従業員	ESG Link café [※] での教育と対話

※「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

上記の他、新入社員、キャリア採用者、新任ライン長、関係会社新任取締役向けの研修、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の各種研修においても、人権尊重のための啓蒙を行っています。

目標・実績

指標	集計範囲	2024年度		2025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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 人権デュー・ディリジェンスの実施 - 顕著な人権課題の見直し - 当社グループの製造拠点に対するアンケート調査実施（3カ年計画/24年度対象：34拠点） - 国内関係会社製造拠点の実態調査（1拠点） - 物流・購買領域における人権リスク管理評価の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 人権デュー・ディリジェンスの実施 - 当社グループの製造拠点に対するアンケート調査実施 - 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

人権の尊重

マネジメントシステム

取り組み

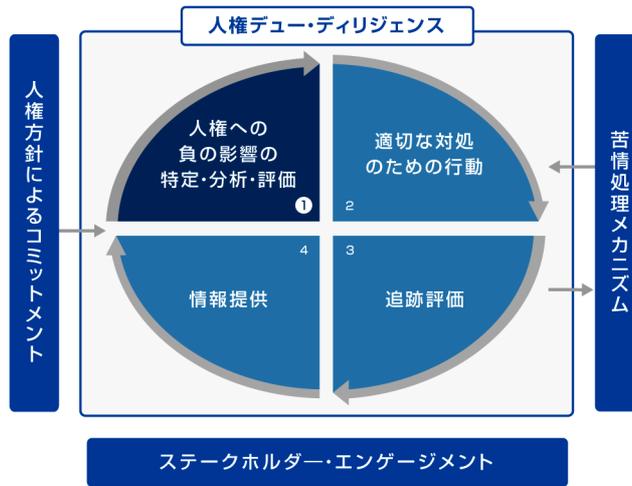
取り組み

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。2024年度は、前回の人権リスクアセスメント実施から3年が経過したことを踏まえ、改めて外部専門家の協力のもと、国際的なガイドラインや指標等を参考に、各人権課題の発生可能性、発生時の深刻度の観点から、事業部門・機能部門の関係者とともにリスクマッピングを実施しました。

その結果、「安全かつ健康的な作業条件を享受する権利の侵害（労働安全衛生）」、「運搬経路での人権侵害」、「地域住民の生活に及ぼす影響（環境保全）」、「原材料の調達における人権侵害」等の、13の人権課題を、当社グループにおいて、特に優先的に見るべき課題と特定しました。今後3年かけて、三井化学および国内外のグループ会社の全製造拠点に対して、優先課題に関する人権リスクアセスメント（書面調査）及び人権インパクトアセスメント（実態調査）を実施していきます。

リスクマップ



2024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

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

2025年3月、日本国内の製造拠点1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、労働者インタビュー（間接雇用の労働者を含む14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。

- 人権マネジメント（教育の実施、相談窓口）
- 労働安全衛生
- 環境保全
- 児童労働・長時間労働・適正報酬
- 原料調達、運搬経路における人権課題への対応

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、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、次のとおり対応を検討・協議している。

なお、実施状況および結果については、2024年度末の確認を予定している。

- 人権マネジメント（相談窓口）
 - 国内関係会社が独自で備えている通報窓口を、匿名利用可能な仕組みへ改良
 - 特に、協力会社社員に対する、当社グループの内部通報制度の周知徹底
- 労働安全衛生
 - 緊急事態への対応（誘導灯・誘導標識の設置、応急処置の研修、避難集会所・避難ルートの掲示等）
 - 健康診断項目の見直し
 - 化学物質対策として労働者に周知している掲示物に関し、内容及び掲示方法の見直し
- 環境保全
 - 臭気への対応
- 長時間労働
 - 労働時間改善のための人員補充・適正配置や、管理者教育や労働者対話の継続的实施

以上

また、優先課題である「原材料の調達における人権侵害」および「運搬経路での人権侵害」については、本社の購買部門、物流部門とも、現在の取り組みの評価を実施しました。昨今の企業活動と人権に関する社会的要請の高まりも踏まえ、今後、より具体的な人権リスク管理の対応方針をグループレベルで検討していく予定です。

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。

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、「[CSR調達セルフ・アセスメント質問表](#)」や外部のサステナビリティ評価機関を利用した持続可能な調達調査により確認し、調査結果に基づき、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、本調査のなかで確認を行っております。

[取引先評価と改善支援](#) >

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。

グローバル内部通報制度（コンプライアンスホットライン）

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、グローバル内部通報制度（コンプライアンスホットライン）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等、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な都度、報告しています。なお、通報者が本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。

[グローバル内部通報制度](#) >

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

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年度より参加をしている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。

[2024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。

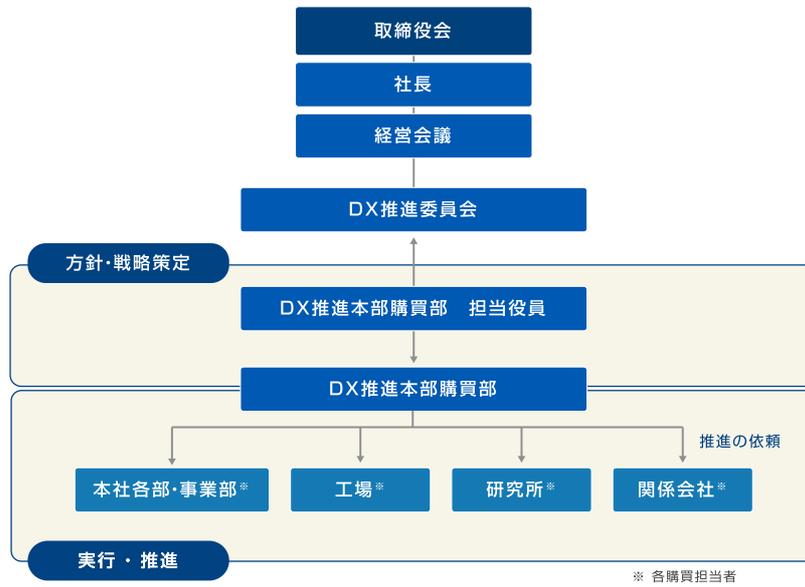
(5) 品質・価格・納期などが適正水準であり、その維持・向上に努めている。

以上

2019年2月1日改定

体制・責任者

持続可能な調達に関する諸課題については、購買部担当役員を責任者とし、購買部が方針・戦略を策定、展開・推進しています。特に重要な事項については、DX推進委員会にて討議され、経営会議での報告・審議を経て、取締役会にて決定、監督されます。



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、持続可能な調達の実現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、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

指標	集計範囲	2024年度		2025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	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	19社	取引先への周知徹底 取引金額比率95%のサプライヤに対する調達ガイドラインの説明と合意書の展開	80%

※ 持続可能な調達率：
全取引額における、持続可能な調達調査にて回答いただいた取引先との取引額合計との金額比 (=持続可能な調達調査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。

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、三井化学グループの事業、製品、サービスに関係する全ての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。

このような観点を踏まえ、お取引先様に当社グループととも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。本内容は当社グループの「人権方針」([マネジメントシステム | 人権の尊重 | サステナビリティ | 三井化学株式会社](#))「購買方針」([マネジメントシステム | 持続可能な調達 | サステナビリティ | 三井化学株式会社](#))に基づき策定しています。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、ガイドライン各項目並びにその運用への取り組みをお願いいたします。

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遵守、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、財務情報及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

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」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的及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及び権利に関する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、一切の差別を行わない。

2. 人権侵害の防止

自らの企業活動から影響を受ける人々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す。

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遵守する。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遵守する。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・間接的なサプライチェーンにおける影響を配慮し、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、優越的地位の濫用などの競争法違反行為を行わない。

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、利益の供与を行わない。

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、専門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。

9. 適切な輸出入管理

日本の「外国為替及び外国貿易法(外為法)」等の輸出入に関連する法令のみならず、米国財務省の外国資産管理局(OAFC)による規制や米国商務省の産業安全保障局(BIS)による米国輸出規制等を含む各国の輸出管理・経済制裁に関連する法令を遵守した取引を行う。

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、事前に要求された品質基準を満たす製品・サービス及び製品の安全性に関する情報を提供する

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、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関する基本姿勢

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及び三井化学グループ人権方針の周知・浸透に努める。

2. 責任ある原材料調達

紛争地域等で関与する戦争武装勢力や反政府組織の資金源となっている紛争鉱物（錫、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカ等）を用いた原材料を購入・使用せず、責任ある調達を実践する。

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。

<本ガイドラインの運用>

1. 運用方針

- ・ 三井化学グループは、お取引先様とともに「持続可能な調達」を実現するため、本ガイドラインへの合意を取引における前提とさせていただきます。
- ・ お取引先様、再委託先様には、本ガイドラインが定める基準の遵守、及びそのための継続的な維持・改善が実現できるよう、管理体制や仕組みの整備と構築をお願いします。
- ・ お取引先様におかれましては、再委託先様への浸透・普及にもご協力頂き、三井化学グループから要請があった際には、再委託先の遵守状況をご提供頂ける体制の構築をお願いします。
- ・ 本ガイドラインの内容が国際基準や各国の法令・規制等に乖離がある場合は、より厳しい要求が求められる基準への追及について、ご協力をお願いします。

2. 遵守状況の確認

- ・ 本ガイドラインへの遵守状況に関する三井化学グループまたは第三者から状況確認の問い合わせ（アンケート等）について、ご回答のご協力をお願いします。
- ・ 尚、ご回答の結果、本ガイドラインの逸脱が疑われる場合においては、お取引先様、再委託先様に対し、三井化学グループまたは第三者による面談等による確認の受け入れを要請します。

3. 継続的な改善プロセスの実施

- ・ 本ガイドラインに満たない事象が認識された場合、直ちにご報告ください。
- ・ アンケート等による状況確認、面談等を通じて、本ガイドラインに満たない事象が特定された場合は、お取引先様におかれまして、改善計画の作成、改善の実施、改善状況のご報告についてご協力をお願いします。
- ・ ご協力頂けない場合は、三井化学グループとの取引に支障をきたす場合があります。

以上

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

取引先評価と改善支援

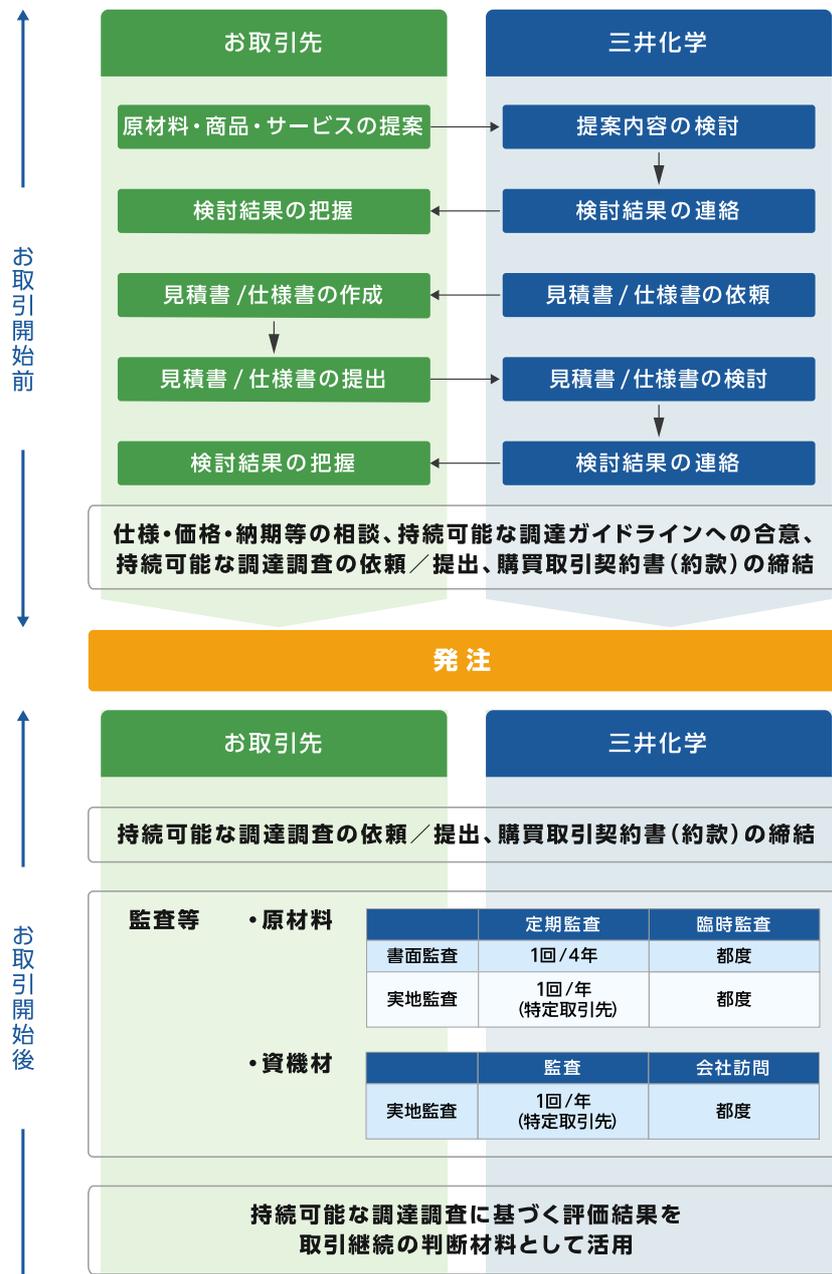
三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン

三井化学グループは、持続可能な調達の観点から当社グループとともに取り組んでいただきたい事項を「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」としてとりまとめ、取引先に対し協力をお願いしてきました。取引先とともに持続可能な調達を実現するため、2025年4月よりガイドラインの運用を強化し、まずは国内の取引先を対象に合意書への署名をお願いするとともに、再委託先へのガイドラインの浸透・普及に関する協力もお願いしていきます。

お取引の手順

主要原材料の購買における新規取引先との取引を開始する際は、本ガイドラインを共有し、持続可能な調達調査への回答を通じ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。



持続可能な調達調査

三井化学グループは、サプライチェーンにおける環境・社会・企業統治などに関する取引先の状況を確認するため、2017年よりグローバル・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、取引先のサステナビリティパフォーマンスのモニタリングと改善支援を行ってきました。2024年度からは、評価の客観性を担保するため、新たに外部のサステナビリティ評価機関を試験的に利用し、取引先の取り組み状況の確認を行っています。このような持続可能な調達調査の対象になっている取引先のカバー率は、「持続可能な調達率」としてVISION 2030のKPIのひとつに設定しモニタリングしています。

2024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持続可能な調達調査の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＝持続可能な調達調査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	2024年度	2030年度 (目標)
三井化学	39%	～	61%	61%	61%	61%	80%
国内関係会社 [※]	—		70%	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、2022年度および2024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錳触媒などを特定し、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タンタル（Tantalum）、タングステン（Tangsten）、錫（Tin）、金（Gold）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、持続可能な調達調査においても、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。

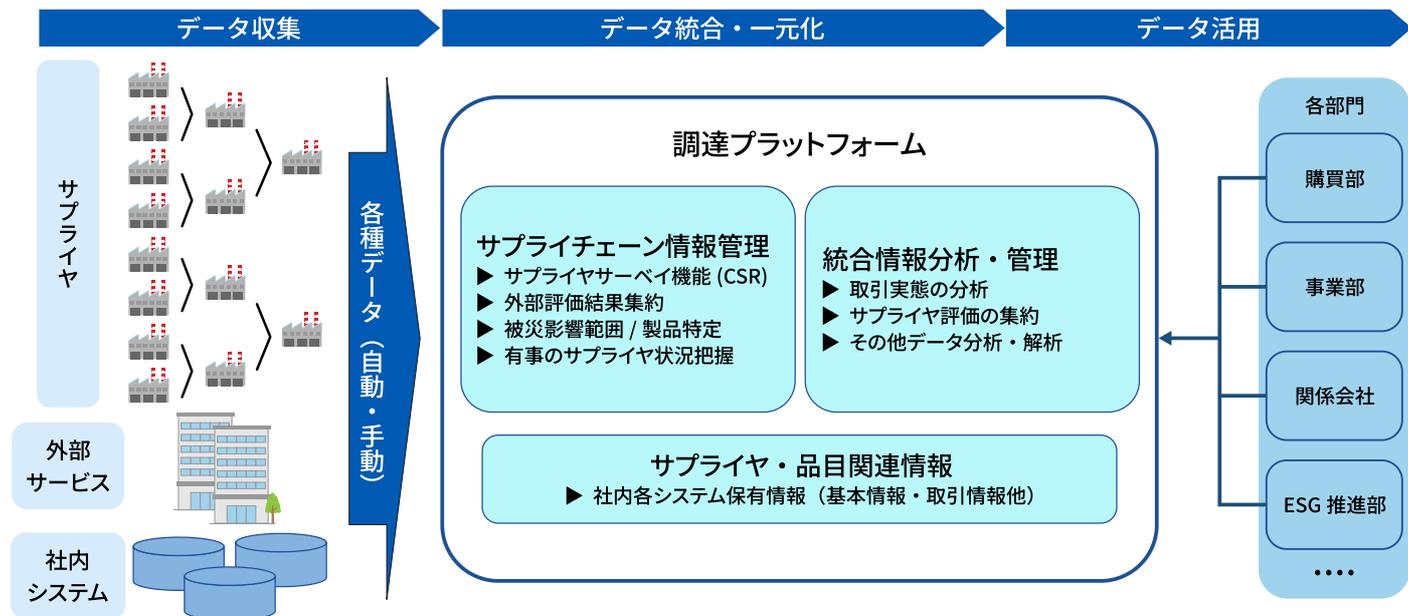
[※] CMRT：Conflict Minerals Reporting Template。紛争鉱物に関しRMI（Responsible Minerals Initiative）により提供された、紛争鉱物報告のための調査フォーマット。

サプライチェーン情報管理の高度化・効率化

自然災害の頻発や地政学リスクの高まり、人権尊重やサーキュラーエコノミーへの対応など調達を取り巻く環境が複雑化し、かつ管理対象となる取引先企業が増大する中、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に向けたサプライチェーン情報管理の高度化・効率化を図る調達プラットフォームの構築を開始しました。

本調達プラットフォームには、「サプライチェーン途絶リスクへの対応」「サプライチェーン上の課題（人権・労働・環境等）への対応」を果たすため、サプライチェーンリスク管理サービスおよびサプライヤーサーベイ機能を搭載し、災害発生時等の有事の情報集約・共有の自動化による初動対応の早期化、持続可能な調達調査の範囲拡大や外部評価情報を調達プラットフォームに連携することによる客観性担保が可能となります。

[三井化学、調達プラットフォーム構築開始](#) >



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調査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等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。

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:	

■設問クイック移動

I. コーポレートガバナンス	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。

※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.ungcjp.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みなくてはならない。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へ直接報告・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。								

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答	回答	回答	回答	回答
					Level1	Level2	Level3	Level4	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。							

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をないよう配慮する。	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。	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	回答	回答	回答	回答
					Level1	Level2	Level3	Level4	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量の削減 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
	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	
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	
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へ直接報告・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（SMARK、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。								

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・サービス操作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。								

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・果敢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ならない」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、身体的自由、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（UNGCC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。

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。

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（Toxic 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。

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。

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	<p><略称解説></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。

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

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：2025年12月31日）

EcoVadis Sustainability Rating（有効期間：2026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・系列等を越えた新たな連携、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（2025年1月更新）：

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/83633-05-08-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	<input type="checkbox"/> yes <input checked="" type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> Identity Preserved (IP) <input type="checkbox"/> Segregated (SG) <input checked="" type="checkbox"/> 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

8th March 2025

Issue Date

14th March 2022

Member Since

Authorized Signatory
(Sustainable Castor Association)

31st Dec 2025

Validity Until

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

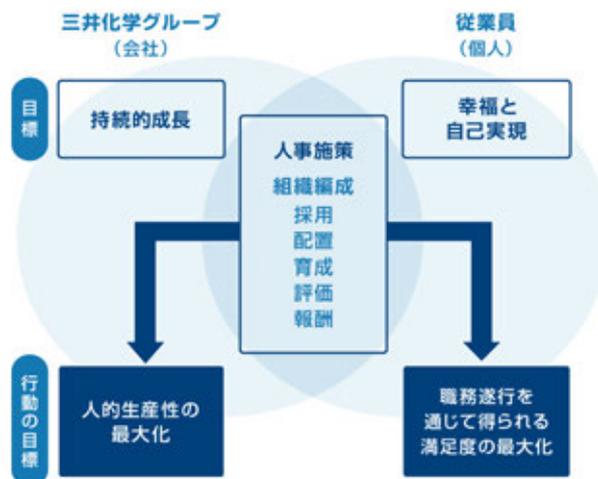
マネジメントシステム



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」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、たくいなし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に配置を行います。
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。

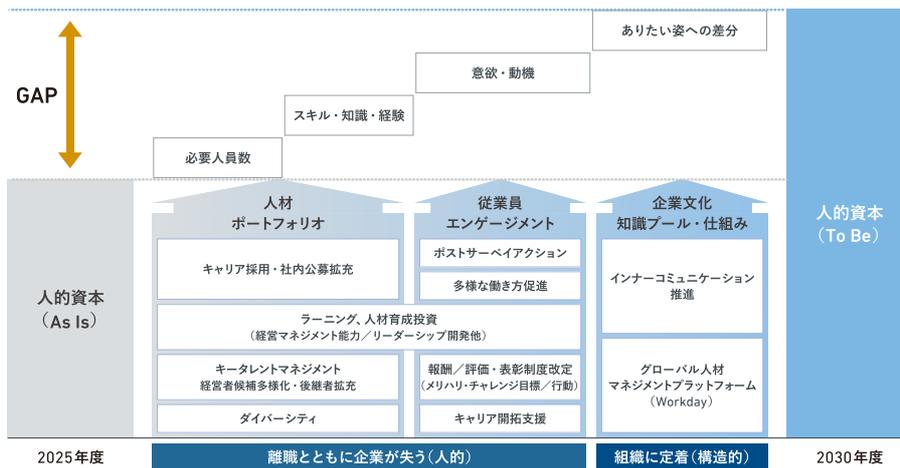
Challenge	何事も真正面から積極果敢に“Challenge”していった欲しい、という気持ちを示したものだ。
Diversity	相手の文化・歴史を学び、その人の個性や民族への理解を深めるとともに、それを三井化学グループの成長に最大限活かし、取り込むこと。
One Team	立場や世代、性別や国籍、組織や地域の違いを超え、今こそ「心をひとつ」に総力を結集すること。

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対応する各種人事・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、関係会社数は156社、連結従業員数は17,320名(2025年3月末、嘱託社員除く)、海外在籍人員は37%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・質的变化と、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。

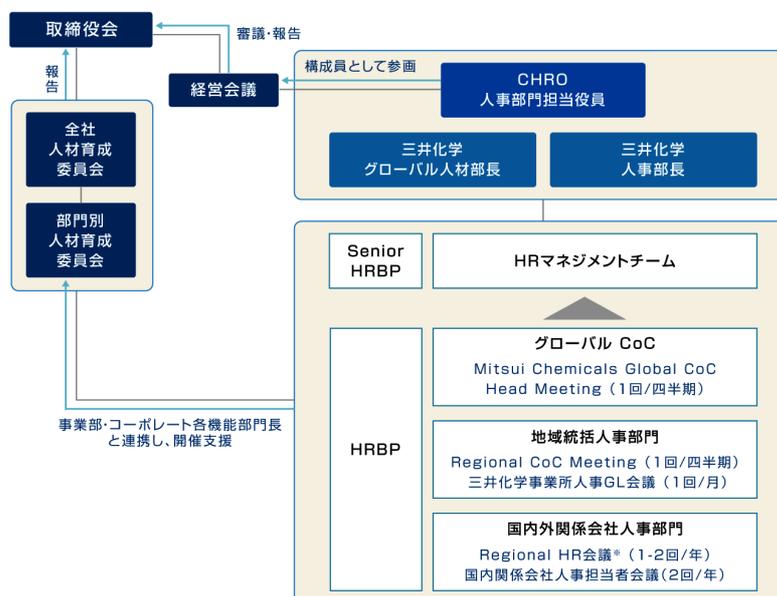
※3 HRBP：

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。

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	2024年度		2025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%	235%	250%	250%

ダイバーシティ

指標	集計範囲	2024年度		2025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%	24.1%	経営者候補多様化率 ≥25%	≥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%	8%	≥9%	15%
定期採用の女性比率	事務系総合職	≥40%	50%	≥40%	≥40%
	技術系総合職	≥25%	38%	≥25%	≥25%
	基幹職 (主に工場オペレーター)	≥10%	19%	≥10%	10%
障害者雇用比率	三井化学籍社員	2.6%	2.5%	2.7%	—

*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	2024年度		2025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	≥38%	36%	40%	50%

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

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年度から2024年度の間に総合職426名を採用し、そのうち70%が異業種からの採用となっています。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、2022年度から2024年度にかけて、31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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
参加人数	35	33	26	30

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、2025年6月時点で3万7千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。

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」の充実に図り、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

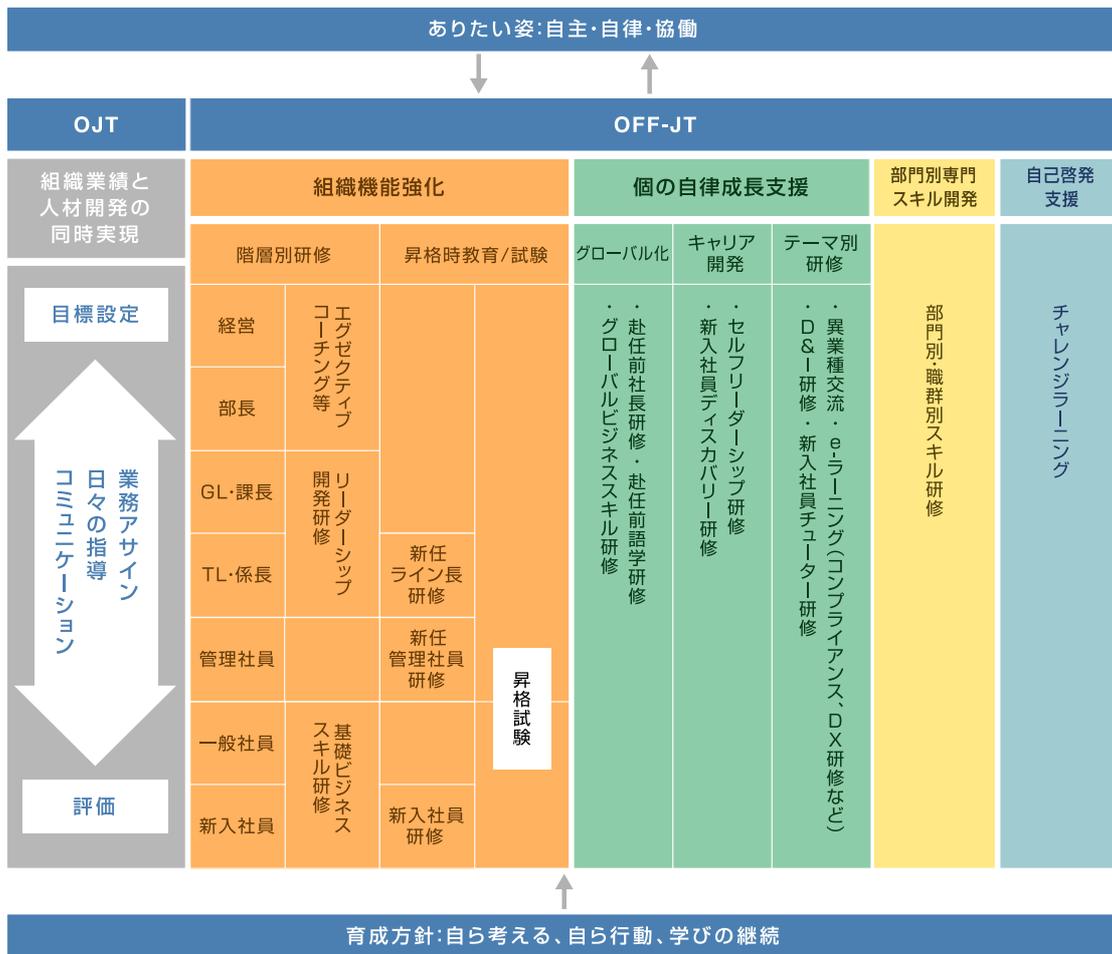
次世代リーダーの育成を目的に、リーダーとしての役割理解や必要となる知識スキル習得を目指すプログラムです。アジアパシフィック地区を中心に若手の選抜者が、ビジネスシミュレーションなど5日間のプログラムに取り組みます。

研修名	2024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	2名 (男性：2名、女性：0名)	74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	19名 (2年毎に実施)	119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用し、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	2024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: 37名、女性: 0名)	108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)	21名 (男性: 18名、女性: 3名)	385名 (2013年度～)
リーダーシップ開発研修 (研究所・工場係長向け)	15名 (男性: 14名、女性: 1名)	533名 (2016年度～)

主な階層別育成研修の実績（2024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	2024年は、6年ぶりに本社での対面による入社式を実施し、新入社員間のチームビルディングを目的とした懇親会も、役員同席のもとで開催。その後、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形式を組み合わせた約1か月の導入研修を実施。研修では、「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に基づく各部門の戦略紹介、人事制度の理解に加え、ロジ

	カルシキングやプレゼンテーションスキルなどの基礎ビジネススキルを習得。 研修の集大成として、「三井化学の理想の『協働』と実現方法」をテーマに1カ月間の学びを総結集した成果発表会を開催。主要部門のリーダーとの直接対話を通じて、実践的なアウトプットを実現。
受講者数	126名（男性：78名、女性：48名）
総研修時間	19,320hrs
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	177名（男性：111名、女性：66名）
総研修時間	1,393hrs
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	129名（男性：102名、女性：27名）
総研修時間	989hrs
新任ライン長研修（オンライン）	
内容	①役割意識、労務管理、メンタルヘルスマネジメント、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	110名（男性：94名、女性：16名）
総研修時間	①660hrs ②759hrs

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（2024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。	28	25	3	401
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。	24	16	8	360
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。	46	33	13	329
50歳以降のキャリア施策	定年退職前に60歳以降のライフおよびキャリアを考える機会を持ち、今後のキャリア準備の機会とする	229	213	16	343

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。2024年度末までに、グループで3,100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内部長候補

※2 グループ社員のうち、将来の三井化学本体内部長候補

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。

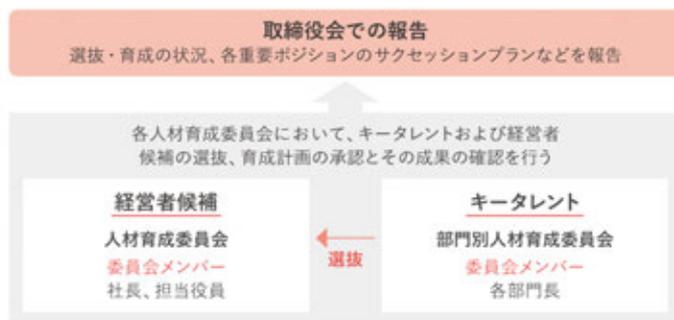
キータレントマネジメントでは、経営者として必要な資質を明確にした上で、「経営者候補」「キータレント」の早期選抜と戦略的育成を行っています。毎年、社長/CEOを筆頭に、CxOや本部長、各事業部長・室長等、経営幹部全員が協議者として部門別および全社人材育成委員会に参加し、グループ・グローバルレベルにおいて、次世代を担うタレントを選抜し、候補者ごとに育成計画を策定し、その内容について時間をかけて議論を行います。また、育成の方向性や準備度合を把握することを目的に、外部専門機関を活用し、アセスメントを行い、育成機会の創出・配置等を通じ、各候補者の適切な育成の加速につなげています。2024年度には新たな取り組みとして、経営幹部への登用を見据え、各ポジションに求められる職務遂行上の具体的成果を定義した「キータレントマネジメントコード」を制定しました。本コードでは、M&Aや新事業創出、グループ・グローバル視点での戦略立案など、経営幹部に求められる5つの成果を定義しています。内外環境の変化が激しさを増す中、事業ポートフォリオ変革やソリューション型ビジネスモデルの構築を実現に導く経営幹部には、より多様かつ高度な役割と専門性が求められています。リーダー候補の育成にあたっては、本コードに基づき、各職務に必要な経験（アサイメント）を優先的に付与し、目指す職務の方向性に応じた育成を加速しています。加えて、VISION 2030の非財務KPIとして執行役員の高比率（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

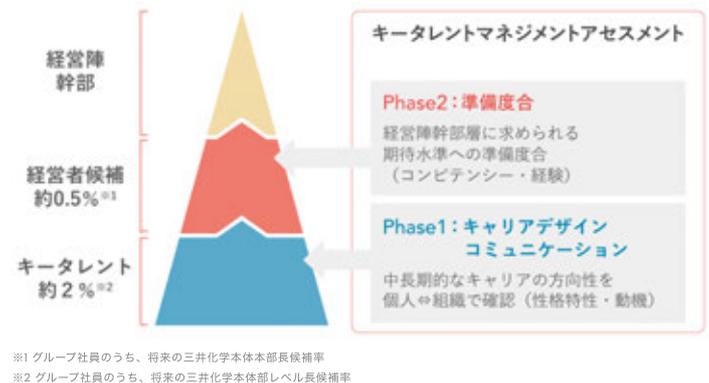
各戦略を遂行する上で重要と考えられる戦略重要ポジションや、次世代を担う経営者候補等の育成を目的として、配置を促進すべき育成ポジションを、全社人材育成委員会から抽出・認定し、当該ポジションの後継者計画を作成しています。現在、グローバルで約100程度の戦略重要・育成ポジションを定めており、各ポジションの人材要件に応じた人材を、社内外から登用しています。

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



経営者候補に求める人材要件

<p>経営者候補に求める2つの人材要件</p> <hr/> <ol style="list-style-type: none"> 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
--

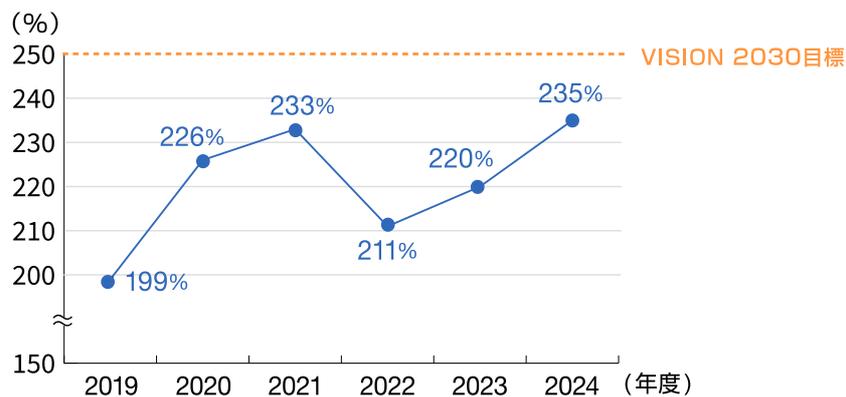
進捗と今後の計画

<p>2024年度の進捗状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ● キータレントマネジメントコードを制定し、VISION 2030から導き出された職務遂行に求められる“5つの成果（挑戦）”を定義。育成計画への活用を開始した。また、各職務（CxO・事業本部長・機能本部長）に必要な経験（アサイメント）を優先的に付与し、目指す職務の方向性に応じた育成を加速。 ● 経営者候補の多様化に向け、女性・外国籍社員の育成施策としてメンター制度の実施を決定。
<p>2025年度の計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 若手層からの早期選抜の強化を予定。より早期から将来的な経営者候補として、育成計画の議論、並びにアセスメントの実施や研修機会の提供を行う。 ● 女性・外国籍社員の育成施策としてのメンター制度の運用を開始。 ● 三井化学本体、国内外関係会社のサクセッションプランと、キータレントマネジメントの連携をさらに強化。タフアサイメント等、育成に資するポジションへの積極的な人材配置を促進する。

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月から執行役員に女性、外国籍、キャリア採用者が加わり、さらには2025年4月には女性、キャリア採用者がそれぞれ1名ずつ執行役員に就任しました。これにより、執行役員に占める多様な人材が5名にまで増加しております。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



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

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

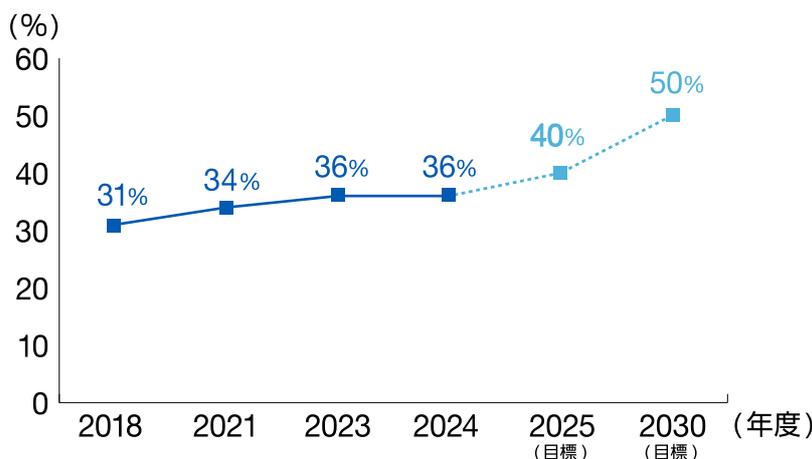
VISION 2030の達成には従業員一人ひとりのエンゲージメントの向上が必要と考え、三井化学グループ全従業員を対象としたグローバル従業員エンゲージメント調査を2018年から開始しました。現在はエンゲージメントスコアをグループの非財務目標にも設定し、社内外にも開示をすることで、継続的なモニタリングと改善アクションを行っています。また2023年度からは、モニタリングの頻度を上げ、目標に向け、よりタイムリーに取り組みを推進するべく、従来3年に1回程度の頻度であった調査を毎年実施することとしました。

2024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90%から回答を受け、スコアは36%と前回と同水準でした。要因別に見ると、強みを持つ領域、課題のある領域、ともに前回から大きな変化はないものの、全体的にスコアの改善傾向がみられ、前回の調査結果を踏まえたアクションが一定の成果を上げていることがうかがえます。

※ 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を示す社員の割合（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
2024年度	総報酬と認知 25%	法令・社則遵守 69%
	チームワーク 23%	安全 56%
	人材活用と配置 22%	雇用主としてのブランド 43%
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%

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。

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

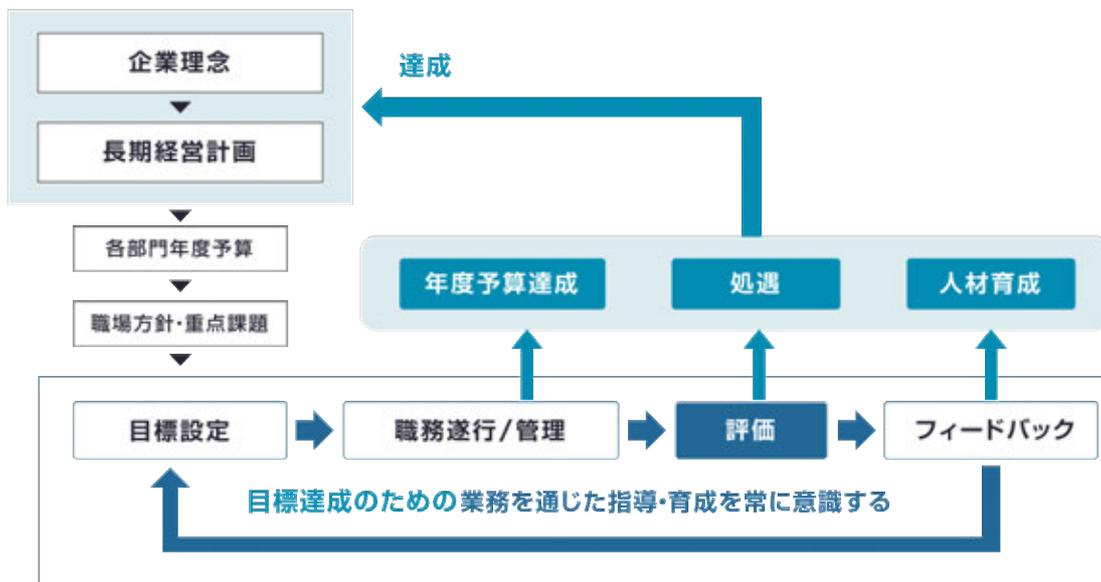
三井化学では、予め設定した職務目標の達成度と行動に基づいて業績評価を行い、その結果を報酬に反映しています。

職務目標の設定は、経営ビジョンに基づく経営計画を各部門の方針・目標に落とし込み、そこから導き出された重点課題を各グループやチームの目標として整理。最終的には、各個人の担当職務の目標に反映させることで、個人の目標達成がチーム、グループ、部門、ひいては全社の目標達成につながる仕組みとしています。報酬面においても、部門の目標達成度が個人の賞与に連動する仕組みとしています。また、10月頃に中間確認を行い、内外環境の変化に応じて目標を柔軟に見直せる制度として運用しています。

業績評価にあたっては、評価結果のフィードバック面談を通じて、上司が職務目標の達成度評価および行動評価の結果を、理由とともに丁寧に伝えます。個々人の特性を踏まえた上で、長所や改善点を共有し、必要に応じた支援を行うことで、従業員の育成につなげています。特に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」を導入しており、行動指針およびコア・バリューに沿った行動をとっているかを、具体的な事実に基づいて本人が振り返り、上司が評価・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・定着を図っています。

目標設定から評価までのプロセスでは、期初の目標設定時、期中の中間確認、評価・フィードバックの3回の面談を基本とし、上司と部下が対話を重ねます。これらの機会に加え、日常的かつ定期的なコミュニケーションも推奨しており、当社の経営計画の実現と社員一人ひとりの納得感につながる制度運用を目指しています。これらのプロセスは、グループ・グローバルで導入しているタレントマネジメントシステム（Workday）により一元管理されており、環境変化や人事異動等に伴う目標の見直しにもタイムリーに対応可能です。達成状況も随時アップデートできるため、上司・部下双方が常に参照できる環境を整えることで、効果的な対話の機会を創出しています。

なお、三井化学労働組合では、組合員のフィードバック面談の実施率や納得度を調査しており、その結果は労使で共有し、評価制度の適正な運営に活かしています。



VISION 2030に連動した人事制度改定

VISION 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決めました。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ン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。

この考え方にに基づき、2022年度以降、毎年ベースアップを継続しており、競争力のある報酬水準の確保に努めています。特に2025年度には、新卒採用における競争力の確保を目的として、初任給の大幅な引き上げを実施しました。

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・賞とおよび評価・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18,000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

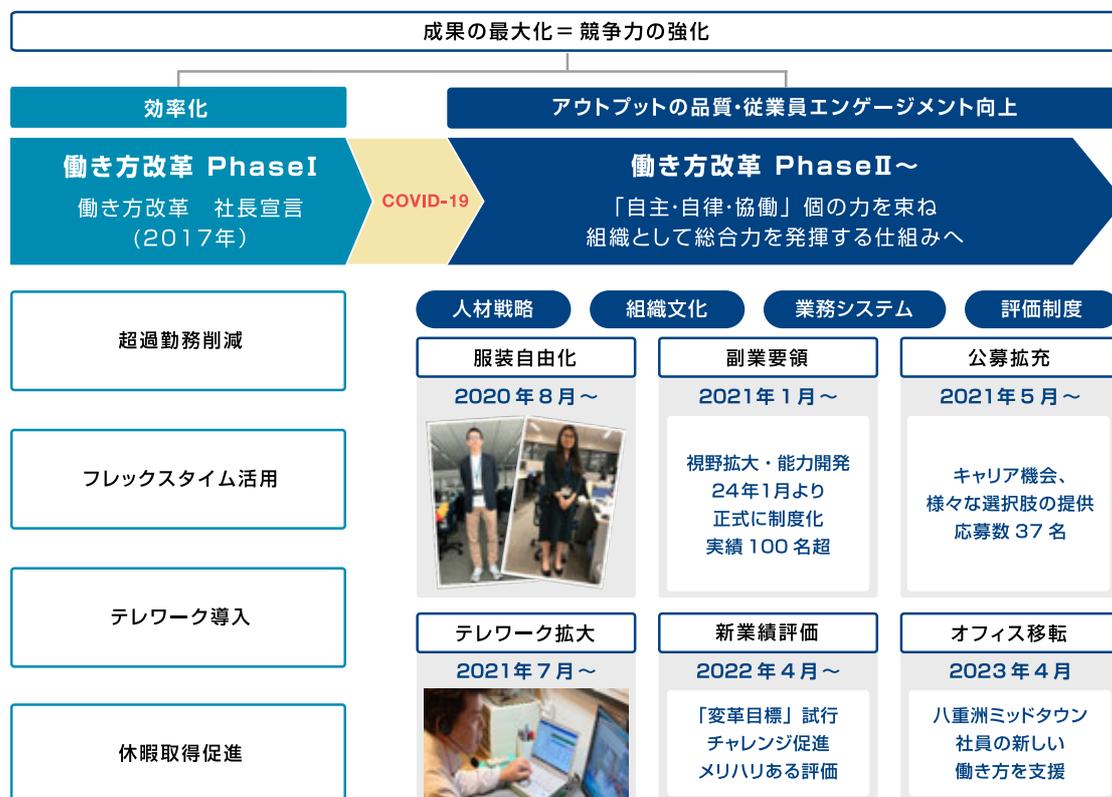
「三井化学グループの持続的成長」と「従業員の幸福と自己実現」を同時に、かつ高いレベルで実現することを目指した「三井化学グループ人材マネジメント方針」に基づき、働きやすい職場環境の整備と成果の最大化を目指しています。

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、利用者が少数でした。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。

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。2025年3月までの間に、110名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広げるとともに、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問わず、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

三井化学では、従業員一人ひとりが主体的にキャリアを考え、自ら選択していけるよう、会社として多様なキャリアの選択肢を提供することを目的に、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対象に、年4回、各部門のニーズに基づいて募集を行っています。2024年度は、のべ90件の公募案件に対して38名の応募がありました。また、募集に当たっては、募集部門による説明会を開催し、業務内容や求められるスキル、得られる経験などを応募者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。その結果、2024年度は12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新たな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、超過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ルリング、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旦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） >

適切な労働時間管理

三井化学では、36協定で定めた時間外・休日労働時間の上限を遵守し、実績に応じた手当の支給を行うとともに、適切な労働時間管理に取り組んでいます。毎月、従業員の時間外・休日労働時間の見える化を目的として、部署ごとおよび個人ごとの実績を管理者に共有しています。管理者は、他部署との比較や、自部署内で特定の個人に業務が集中していないかを確認し、働きやすい環境の整備に活用しています。また、月間の超過勤務時間が80時間を超える従業員が発生した場合には、人事部門が対象者の管理者にヒアリングを実施し、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、社員の健康維持や心身のリフレッシュを目的として、年次有給休暇の取得率向上に取り組んでいます。休暇取得の促進のため以下の施策を実施しており、2020年度に70%だった全社平均の取得率は、4年間で8ポイント向上し、現在は約8割に達しています。

- ・ 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。
看護等休暇	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。

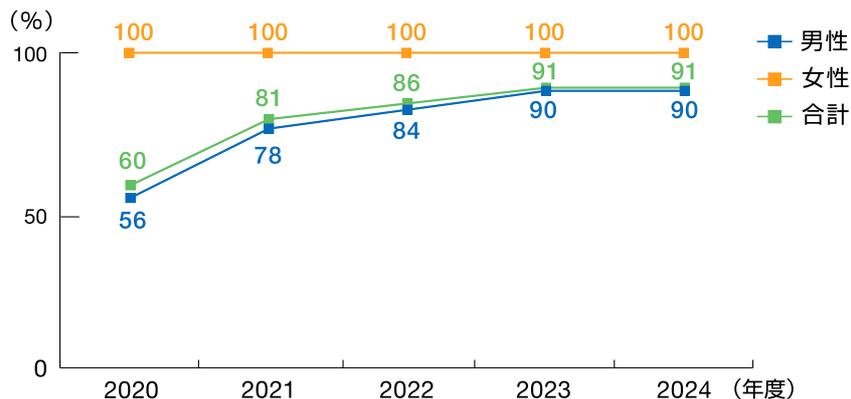
育児休業からの職場復帰支援プログラム

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ちながら働ける環境を整えるべく、「職場復帰支援プログラム」を制度化しています。このプログラムでは、産前休業前、育児休業中、復職後の各段階に応じた支援内容を明確にし、社員と上司の双方が安心して復職準備を進められるようサポートしています。

休業前には、本人と上司による面談を行い、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。復職前にも、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について共有し、相互に理解を深めます。復職後には、各種制度の手続き等に関する説明や支援を行い、円滑な職場復帰を支援しています。

また、復職後の両立期においては、ワーク・ライフ・バランスに悩む社員（男女問わず）に向けて、両立している先輩社員との対話等を通して、両立術や多様なキャリア形成の仕方を学び、自身のキャリアについて考える研修機会の提供も行っています。

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。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。

2023～2024年度にかけては、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、パパ社員だけでなくママ社員も配偶者と共に参加できる父親学級も開催し、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年度には、社長が「男性育休取得率100%」を宣言し、取得率向上に向けた取り組みを加速しつつ、さらには取得日数にも目を向け、脱「取るだけ育休」も進めているところです。



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ます。

育児・介護休業者の評価取り扱い

三井化学は、賞金・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。

率直な対話と相互理解に基づく労使関係

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、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。一方、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の重要事項については、労働協約にて定め、労使で確認をするとともに、組合員の労働条件等に関する具体的施策については原則として労使協議を通じて決定しています。

さらに、労使経営懇談会や経営概況の説明等、労使間のコミュニケーションの機会も定期的に設けており、相互理解と信頼関係の構築に努めています。

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（2024年度）

- 賃金改定
- 定年再雇用制度改定
- 時間外・休日労働時間および年次有給休暇取得状況
- 海外制度改定
- 懲戒規定改定
- 人事関連諸規則改定

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（最初の 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

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

企業文化変革

ありたい姿に向けた取り組み

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VISION 2030の実現に向けた「企業文化変革」に取り組んでいます。2022年度は、VISION 2030を実現するために必要な当社グループの企業文化変革について、社長以下担当役員（戦略会議メンバー）が対話する形式での課題の掘下げを複数回実施しました。また、年度末の戦略会議メンバー全員によるワークショップにて、「当社グループの文化・行動様式として何を残し、何を变えるべきか」、「そのために『私』は何をするか、経営陣として今後どう展開するか」を議論し、行動計画を策定しました。

2023年度は、年度はじめに各人の行動計画を役員全員で意見交換し、各本部・担当部門での取り組みを開始。また、3~4名のグループで進捗共有、意見交換し、年度末に当社グループの企業文化に関する課題と経営陣としての次年度行動を確認しました。

2024年度は、企業文化と密接に関わる社員の処遇政策について、CxOおよび本部長4名によるワーキンググループで重点的に課題と対策を掘下げ、戦略会議メンバー全員による討議を経て、人材戦略に反映しています。

当社は、VISION 2030実現に資する企業文化の醸成に向けた取り組みを、今後も継続します。

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もと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。

推進体制の遷歴

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り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まで達しています。

当社の女性活躍推進は第1フェーズである両立支援基盤整備を経て、第2フェーズではダイバーシティ理解・浸透に注力しました。現在は第3フェーズに入っており、意思決定層の女性を増やすことが大きな課題となっています。候補者となる女性管理職の育成、登用を確実に進めていく必要があります。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2025年度末までに9%、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、男女差が生じないようにし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図ってきています。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2025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2025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\(PDF: 304 KB\)](#)

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進めています。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、これまで以上に多様な人材が個性を失うことなく活躍できる環境整備が必要です。

あらゆる属性、個性をもつ人材が個の力を最大化することで組織力が強まり、イノベーションが加速していくものと考えています。特に女性は、歴史的に「家事・育児は女性が主役」というアンコンシャスバイアスが原因で、育成・登用が阻害される事もあったかと思えます。そのようなバイアスを、企業組織として取り払い、構造的格差を積極正(ポジティブアクション)していくことで、個の力の最大限の発揮による強い組織作りを推進していきます。

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

企業の変革、持続的成長にダイバーシティが重要であることは認識されつつありますが、一方で日本のジェンダーギャップ指数は未だ低迷しています。育児休業制度など制度的な改革はかなり進んできましたが女性管理職比率などを見ると三井化学も未だ女性活躍が進んでいるとは言い難い状況です。

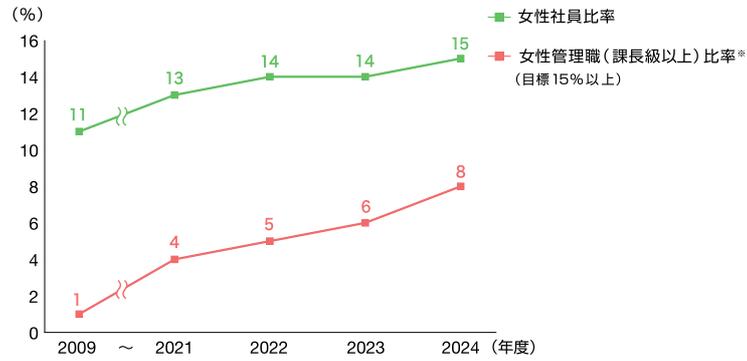
私は企業組織として「個の力を自分らしく最大限発揮できる」環境づくりのお手伝いをしたいと考えています。と同時に様々な困難な状況の中で働いている社員一人一人に対して、自ら考え学び続けることで明るく困難を乗り越え成長して行くように自分自身の意識変革を行う事の重要性を、社員との対話などを通じて積極的にお伝えしていきたいと思えます。

社外取締役 木原 民

*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。

2024年度は、工場や研究所で勤務経験のない本社勤務社員を対象に安全教育を実施しました。

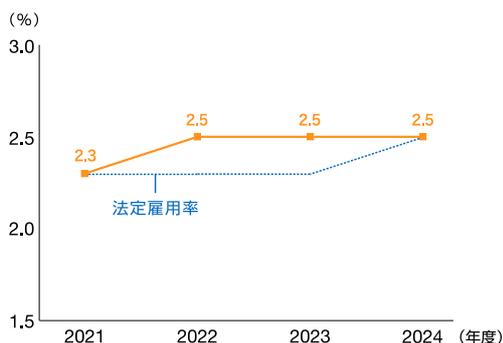
[イニシアティブへの参画](#)

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發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。

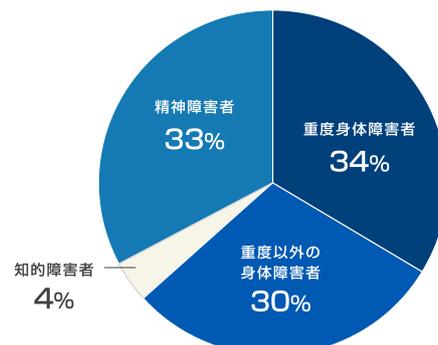
[三井化学グループ、「The Valuable 500」に加盟](#) >



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）



※ 2024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。

「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。



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、2024年度に初めて「ゴールド」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
2024年度	プライド月間 本社ビル5社合同トークイベントを実施
	同性パートナーへの福利厚生適用 休暇、社宅貸与に加え弔慰金等に広がる

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4年目となる2024年度は、新任部長層を対象に、自身のアンコンシャスバイアスに気付くためのe-ラーニングを受講した上で、課題と方策を考えるワークショップを実施しました。

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3月に4年ぶりの対面研修を実施しました。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。多くの交替勤務女性に生理休暇に関する悩みがあることがわかり、2024年度には「生理について職場で話しやすいするためのハンドブック」を作成して周知しました。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。2024年度には女性の健康セミナーとして、助産師経験のある保健師が講師となり「思春期～成人期」、「妊娠・出産・産後」、「更年期～老年期」と3つの対象期間に分けて複数回実施しました。セミナープログラムには、人事担当者による関連人事制度の説明も組み込みました。

更に、女性の健康に関するe-ラーニングも公開しています。

• 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。

2024年度は、社外講師を招いて「ニューロダイバーシティ」について講演会を開催し、パラリンピアンの方に「パラスポーツと障害者雇用」をテーマに講演いただくなどしました。また、発達障害のある社員が自身の困りごととその対処方法等をテーマに登壇した勉強会には多くの社員が参加し、発達障害の理解を深める機会になりました。

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 2024年度実績 (のべ参加人数：計2,110人)

テーマ	講師	対象
部長層向けアンコンシャスバイアス研修	社外講師	新任部長・関係会社社長
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
『女性リーダーになりたがらない』は本当か？	社外講師	全従業員
仕事と育児の両立キャリアデザイン研修	社外講師	育児中（子どもが3歳以下）の従業員
仕事と介護の両立セミナー	社外講師	全従業員
イクボスセミナー	社外講師	全従業員
父親学級	社外講師	全従業員
ライン長向け男性育休研修	社外講師	ライン長
ロールモデルセミナー② (国際女性テニススペシャル)	社内外講師	全従業員
ロールモデルセミナー① デュアルキャリアカップル	社内講師	全従業員
女性の健康セミナー	社内講師	全従業員
生理痛体験研修	社外講師	名古屋工場全従業員
3社合同による女性交替勤務者交流会	社外講師	三菱ケミカル・旭化成・三井化学の女性交替勤務者
インクルージョン勉強会『発達障害の理解促進～社内当事者社員の活躍事例』	社内講師（当事者）	全従業員
『ニューロダイバーシティって知ってますか？～脳神経に関する新たな考え方～』	社外講師	全従業員
パラリンピアンが語るパラスポーツと障害者雇用	社外講師	全従業員
本社勤務障害者嘱託社員向け安全教育	社内講師	障害者嘱託社員
はるな愛さんをお招きしたLGBTQ+トークセッション（PRIDE月間5社合同イベント）	社外講師	全従業員（三井不動産、住友生命、ダイキン工業、大和証券、三井化学）
LGBTQ窓口研修	社外講師	LGBTQ窓口担当者、関係会社社人事担当者

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社内サークル「Lean In Mitsui Chemicals」は、設立5年目を迎え、メンバーは100名を超えるまでに成長しました。心理的安全性と守秘義務を大切にしながら、立場や世代を越えて学び合える対話の場を提供しています。

2024年度は、3名のオーガナイザーが育児休業に入ったことをきっかけに、若い世代の2名が新たに運営メンバーとして加わり、組織としての新陳代謝と多様性がさらに進みました。昼休みのオンライン対話では、少人数で「タフアサインメントな経験」を共有し合うなど、リアルな声を通じた学びが深まっています。

また、2024年12月に開催した社内向け報告会では、橋本社長から「多くの社員に聞いてほしい」とコメントがあった講演会「女性を管理職キャリアから遠ざけるメカニズムとその超克～『個人のキャリア分析』からの探求～」を全社向けに展開。サークルの枠を超えた活動へと広がりを見せています。

これからも、「すべてのジェンダーが野心を持って挑戦できる社会」の実現を目指し、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。



社内向け報告会

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

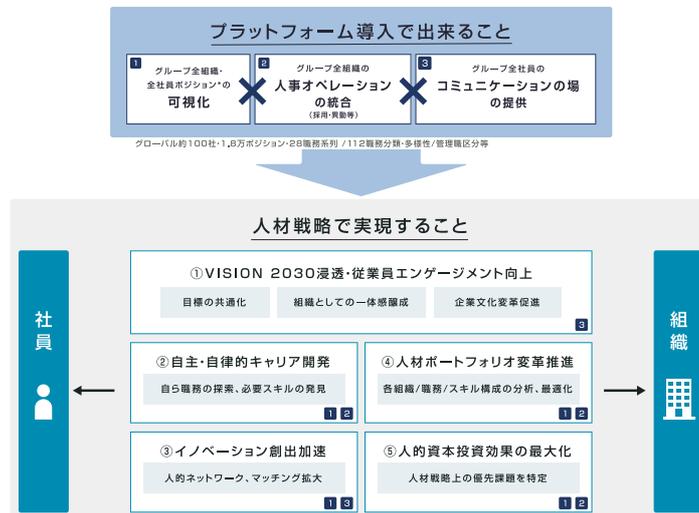
三井化学グループは、人材戦略上の各種方策を効果的に推進することを目的に、2023年2月より米国ワークデイ社が提供するワークデイ ヒューマンキャピタルマネジメント（Workday HCM）を、グループ・グローバルで運用しています。

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じていきます。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。

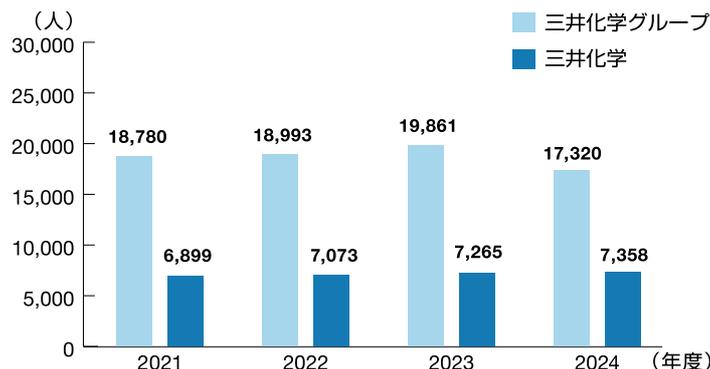


人材情報

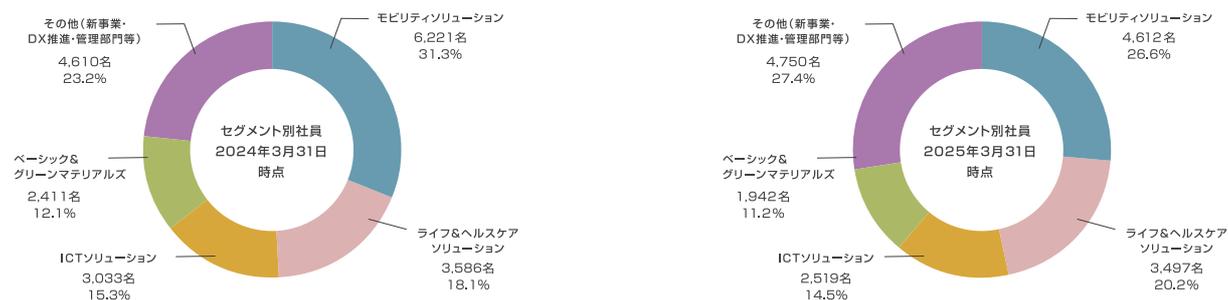
三井化学グループは長期経営計画をはじめとする事業戦略に基づきグローバルに事業を展開しており、それにとまう当社グループ従業員の状況についてモニタリングを行っています。

三井化学グループ社員数

2024年度末の当社グループの社員数は、2023年度から約2,541名減の17,320名です。うち、三井化学籍の社員数については93名増の7,358名です。



2024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4,612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ソリューションの順となっています。各セグメントの従業員数は2023年度末と比較して減少していますが、これは主に、ICTソリューションおよびベーシック&グリーンマテリアルズにおける関係会社の異動や帰属セグメントの見直し、さらにモビリティソリューションにおける集計対象の見直し等が影響したことによるものです。

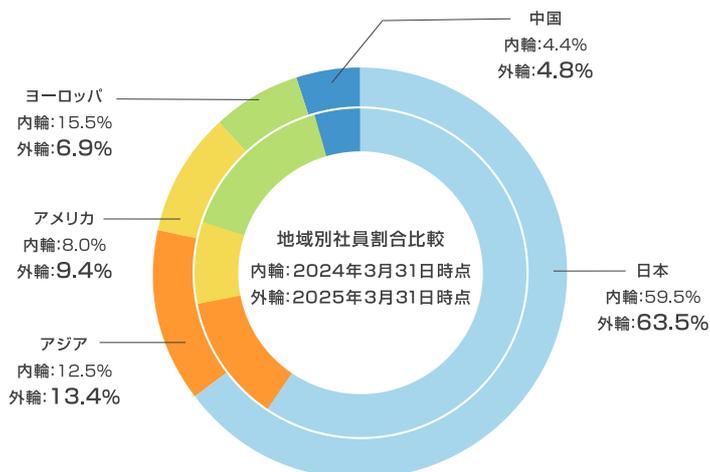


三井化学グループ地域別社員割合

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、グローバル化が進んできました。特にこの10年においては、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。

2024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65%を占めております。

昨年度に比べて欧州の比率が減少しているのは、モビリティソリューションにおける集計対象の見直し等の影響によるものです。



社会活動

マネジメントシステム

地域社会との共生

次世代育成

地球環境保全

国際交流・協力

従業員の社会活動参加支援

災害支援

地域社会との共生

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（2024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 近隣地区の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 工場概要説明 工場見学 意見交換会
地域広報誌「ちくさ」発行（2回）	近隣地区の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 野球大会の後援
少年サッカー大会	小学生	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
秋まつり	近隣地区の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施 ステージでの催事 他
南区区民まつり	近隣地区の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施
地域広報誌「たんごどおり」発行（2回）	近隣地区の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 工場の取り組み紹介 地域の皆様の声（意見）の募集/ご紹介
地域意見交換会	近隣学区役員の皆様 名古屋南区役所 近隣企業の代表者	<ul style="list-style-type: none"> 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
工場見学会（7回）	近隣小学校の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 工場概要説明 工場見学 消防訓練見学 簡単な科学実験体験

意見交換会 (2回)	近隣自治会役員の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 工場見学 工場概要説明 環境保全・保安防災への取り組み等説明 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	<ul style="list-style-type: none"> 工場の取り組み紹介 地域の皆様の声 (意見) の募集/ご紹介
野球大会	小学生	<ul style="list-style-type: none"> 大会の後援
キックベースボール大会	小学生	<ul style="list-style-type: none"> 大会の後援
ウィンターフェスティバル	社員とその家族 近隣地区の皆さま	<ul style="list-style-type: none"> 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施 ステージでの催事 緑日・キッズコーナー (遊具等) キッチンカー

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 工場の概要についてご紹介 工場見学 意見交換
地域意見交換会	近隣地域自治体関係者 大牟田市関係当局の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 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 Physical Support Collarの体験 意見交換
地域広報誌「とうかやま」発行 (1回)	近隣地区の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 緑日、遊具

VISION HUB® SODEGAURA		
イベント名 (実施回数)	対象の方々	内容
ファミリーデー (1回)	社員とその家族	<ul style="list-style-type: none"> 社員の職場見学、構内見学ツアー 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施
チャリティーバザー (1回)	社員	<ul style="list-style-type: none"> 不要になった本・CDを回収・販売 売上をNPO法人に寄付
袖ヶ浦市教育研究会理科部会研修会への協力 (1回)	市教育研究会理科部会教員の参加者	<ul style="list-style-type: none"> 構内見学 (成型機) 科学実験教室「ふしぎ探検隊」の実施
科学実験教室「ふしぎ探検隊」(6回)	近隣小学校1校 交流センター1件 能登半島被災地1校	<ul style="list-style-type: none"> 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施
袖ヶ浦市クリーンデー (4回) の参加	社員有志	<ul style="list-style-type: none"> 敷地周辺の清掃活動 ペットボトル回収数調査
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 袖ヶ浦市役所の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 近隣飲食企業による袖ヶ浦市グルメの提供 クイズ大会を始めとした交流会の実施
カーボンニュートラルアクションフェア袖ヶ浦 (1回)	袖ヶ浦市民の方々	<ul style="list-style-type: none"> 重りを使用してのゴミの量展示 浮沈実験の実施



茂原分工場 もばら阿波おどり



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

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

社会活動

マネジメントシステム

地域社会との共生

次世代育成

地球環境保全

国際交流・協力

従業員の社会活動参加支援

災害支援

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カ国、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どもたち



ロボット競技

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「農業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「農業の安全性」や「農業の作り方」について紹介し、漠然と抱いていた農業への不安を解消し、農業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「農業」=「有害」というイメージで捉えている生徒が3分の2ほどでしたが、講義後には農業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、安全な農業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

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提供ができたと考えています。2025年度も引き続き参加を予定しております。

※ 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」[※]に協賛し、参加しています。2024年度の「ニコニコ超会議2024」では、4月27日・28日の2日間で12.5万人（ドワンゴ社調べ）の来場者が集まる中、当社は「超アリエナイ理科ノ実験」を3年連続で出展しました。今年は、サブテーマとして“リサイクル”を掲げて、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いました。

※ 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。

ふしぎ探検隊

「ふしぎ探検隊」は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たいという思いから、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いる科学実験教室です。

日本化学工業協会主催 夢・化学-21 夏休み子ども化学実験ショー2024に出展

三井化学は、2024年8月に科学技術館（東京都）で開催された「夢・化学-21 夏休み子ども化学実験ショー2024」に出展しました。本イベントには、化学企業14社・1団体が参加し、2日間で約4,000人の子どもたちが「化学」のおもしろさ・不思議さを体験しました。当社からは、本社および千葉地区の工場・研究所に勤務する社員50名がスタッフとして参加。温度によって感触が変化する樹脂（アブソートマー[®]）を用いたオリジナルプレスレットづくりを通じ、160名の子どもたちに化学の魅力を体験してもらいました。



その他国内各事業所活動

事業所名	年間延べ参加者数	実験開催場所（一例）
市原工場	381名	<ul style="list-style-type: none"> ・市原市内こども ・サマースクール[※] ・地域住民、社員向けお祭り 他

市原工場茂原分工場	42名	<ul style="list-style-type: none"> サマースクール※ 茂原ロータリークラブ主催研修
VISION HUB® SODEGAURA	353名	<ul style="list-style-type: none"> 袖ヶ浦市内小学校 社員の家族 他
名古屋工場	約750名	<ul style="list-style-type: none"> 地域住民、社員向けお祭り
大阪工場	415名	<ul style="list-style-type: none"> 高石商工会議所主催イベント 社員とその家族向けイベント
岩国大竹工場	202名	<ul style="list-style-type: none"> 和木市内小学校 地域住民、社員向けお祭り
大牟田工場	676名	大牟田市内小学校3年生と保護者（7校）

※サマースクール：
外国籍の子ども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

実験の様子（一部）



（VISION HUB® SODEGAURA）袖ヶ浦市内小学校



（市原工場）姉崎公民館主催 文化祭

海外関係会社の活動（中国）

2024年度も三井化学（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。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科学実験教室も開催しました。

※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と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（2022年8月）



「ふしぎ探検隊」は、国内外関係会社による独自の活動として、上記以外にも展開されています。

社会活動

マネジメントシステム

地域社会との共生

次世代育成

地球環境保全

国際交流・協力

従業員の社会活動参加支援

災害支援

地球環境保全

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。

当社では従来より、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年度からは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23,510名、通算176,910kg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（神奈川県鶴沼海岸）



シンガポール6社共同の活動（Pasir Ris Park）



Mitsui Chemicals Americaでの活動（Bruce Park Woods Road Picnic Area）



Mitsui Chemicals Europeでの活動

里山保全活動

三井化学グループは、ちびっとワンコイン支援先団体である「日本自然保護協会」様と共同で、当社グループが多くの拠点を持つ千葉県の「[堂谷津の里](#)」（千葉県千葉市若葉区。環境省認定の自然共生サイト）にて、里山保全イベントを2回（2024年11月、2025年3月）実施しました。

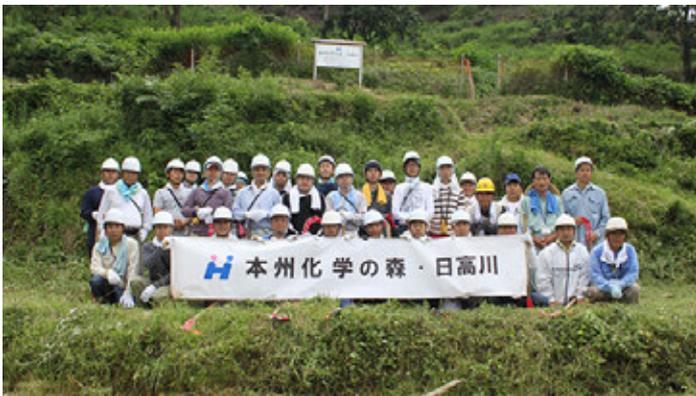
当日は、最年少2歳のお子様を含む幅広い年齢層の社員とご家族が参加し、不要な竹の伐採、田んぼでの脱穀・チェーン作業、生き物調査など、里山の保全活動を体験しました。



「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

MCPU-Mにおける社員参加型リサイクル推進プログラムの実施

Mitsui Chemicals Polyurethanes Malaysia Sdn Bhd (MCPU-M) では、全工場勤務の従業員を対象に、リサイクルと持続可能性の意識向上を目的とした独自の取り組みを実施しました。約3カ月間にわたり、革新的なリサイクルのアイデアの創出と実用化を促す4つのプログラムを展開し、社員の主体的な参加を促しました。これらの取り組みの結果、社員のリサイクル活動への意欲と意識が高まりました。社員からは「今後は、持続可能性を日常業務に組み込み、企業の中核的価値としてさらに強化すべき」との声が上がるなど、継続的な活動を検討しています。

2024年度6～8月に実施したプログラム

- プログラム1：社内で生じるリサイクル量を競うコンテスト
- プログラム2：3R（リデュース・リユース・リサイクル）視点からのカイゼン策の検討
- プログラム3：ユニークな賞品（卵）を用いたリサイクル活動の奨励
- プログラム4：楽しみながら学べるリサイクル知識の理解度テストを実施し、継続的な活動につなげる

Week / Waste	Ground Floor				First Floor			
	Paper	Plastic	Glass & Others	TOTAL	Paper	Plastic	Glass & Others	TOTAL
W1 (26/6 - 2/7)	374.48 g	66.50 g	-	440.98 g	153.09 g	113.82 g	-	266.90 g
W2 (9/7 - 15/7)	28.79 g	26.69 g	304.64 g	360.12 g	38.95 g	92.99 g	-	131.94 g
W3 (22/7 - 28/7)	418.19 g	23.41 g	-	441.60 g	32.80 g	12.82 g	-	45.62 g
W4 (5/8 - 11/8)	154.64 g	-	95.19 g	249.83 g	495.53 g	26.29 g	-	521.82 g
GRAND TOTAL	1,429.53 g				966.28 g			



リサイクル量コンテスト



プログラムに参加するMCPU-M社員

社会活動

マネジメントシステム

地域社会との共生

次世代育成

地球環境保全

国際交流・協力

従業員の社会活動参加支援

災害支援

国際交流・協力

三井化学グループは、世界各国に拠点をもちグローバルに事業展開する企業として、国際的な視点にたった交流や協力を積極的に取り組んでいます。

インドテリー公立病院への三井化学ファイブ（株）製品寄贈

Mitsui Chemicals India Pvt Ltd (MCIND) のCSR活動の一環として、三井化学ファイブ(株)の製品であるFASTAID™ ウィルス・スウィーパー・タオルとAUSIRO como抗菌スプレーを、2021年9月にインドテリー公立病院 (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に最も権威のある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

障がい者サッカー国際交流活動にボランティア参加

台湾三井化学は、昨年度に続き、2024年10月に台北特殊教育学校、静岡FIDサッカー連盟、台北市立大学が主催する、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じて、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

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、「みつのちからを、みらいのひとに。」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。

「三井グループ350周年記念事業」は2028年3月まで予定されており、2025年度も同様のコンテンツで出展する予定です。1人でも多くの世界のユースが未来の我々の地球のために、当社が役に立てるような活動をしていきたいと考えています。

インドにおける女性自立支援に向けたスキルの提供

Mitsui Prime Advanced Composites India は、経済的に弱い立場にある農村部の女性たちに捺染技術を教えることで、収入の機会を得て、家族を支えながら自立できるよう支援する取り組みを行っています。2025年2月から約12週間にわたり、50人以上の女性を対象に、ブロック染めと天然染めの実習を中心とした研修を実施しました。研修では、「デザインと生地取り扱い」に加え、捺染技術をビジネスとして活用するためのセッションも行い、参加者の実践的なスキル習得を支援しました。地域のニーズの高い支援活動であり、2025年度も他の地域で同様の研修を展開する予定です。



メキシコにおけるリサイクルを通じた小児がん患者支援活動

Advanced Composites Mexicanaでは、従業員に対し家庭でのリサイクルを奨励し、小児がん患者やそのご家族などへの支援を目的とした活動を継続しています。具体的には、プラスチック製ボトルのキャップを回収し、メキシコ小児がん協会（AMANC）へ寄付する等の取り組みを行っています。この活動は2024年度で4年目を迎え、従業員が継続的に参加し、共感を得やすい取り組みとして定着しています。



社会活動

マネジメントシステム

地域社会との共生

次世代育成

地球環境保全

国際交流・協力

従業員の社会活動参加支援

災害支援

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。

2024年度寄付実績

2024年10月時点で、会員は740名で、2024年度の積み立て基金は約400万円です。

2024年度は、ちびっとワンコインから340万円と会社からの同額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。

また、2023年度にちびっとワンコイン運営15周年を迎えた記念事業として、2団体に対して、ちびっとワンコインと会社とを合わせて各団体200万円、合計400万円の特別寄付も行いました。



三井化学ちびっとワンコインによる特別寄付を実施 >

[※] 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。

2024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	2008-2024
認定NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会	①	2008-2024
認定NPO法人 難病のこども支援全国ネットワーク	① ②	2009-2024
公益財団法人 日本補助犬協会	②	2008-2024
認定NPO法人 全国骨髄バンク推進連絡協議会	②	2008、2010-2024
認定NPO法人 救急ヘリ病院ネットワーク	③	2010-2024
認定NPO法人 国境なき医師団日本	③	2014-2024

一般社団法人 JEAN	④	2015-2024
公益社団法人 チャンス・フォー・チルドレン	①	2017-2024
認定NPO法人 かものはしプロジェクト	①	2015、2018-2024
特定非営利法人 5years	②	2018-2024
認定NPO法人ピースウィンズ・ジャパン	①③	2009、2012-2017、2019-2024
認定NPO法人 児童虐待防止協会	①②	2020-2024
認定NPO法人 ウォーターエイドジャパン	①③	2020-2024
NPO法人 災害救助犬ネットワーク	③	2021-2024
公益社団法人 日本自然保護協会	④	2022-2024
認定NPO法人 シャイン・オン!キッズ	①②	2022-2024

特別寄付先団体

団体名称（順不同）	活用内容
公益社団法人 チャンス・フォー・チルドレン	能登半島地震緊急子ども教育支援 令和6年能登半島地震で被災した小学生から高校生を対象に、習い事・塾・部活動の費用、およびそのために必要な教材・用具等の購入費用等に充てられる教育費を助成
認定NPO法人 ピースウィンズ・ジャパン	日本初の民間災害医療支援船整備、その活用訓練と機能強化 甲板にヘリパッドを備えた民間災害医療支援船内に装備するストレッチャーやベッド等の備品購入や、今後実施する本船舶を利用した災害訓練活動に活用

寄付先団体による活動報告会

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。2024年度は2つの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（2024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（鶴沼海岸）
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
特定NPO法人 ウォーターエイドジャパン	6月	当該団体の活動内容と「水」に関する講演会（未来の我々の水）
公益社団法人 チャンス・フォー・チルドレン 認定NPO法人 ピースウィンズ・ジャパン	7月	支援先2団体への特別寄付の贈呈式と講演会
認定NPO法人 ピースウィンズ・ジャパン	8月	特別寄付の活用状況の見学・参加
認定NPO法人 ピースウィンズ・ジャパン	9月	社員と社員の家族向けオンライン講習会（「身を守る」第三弾「～令和6年能登半島地震災害からみえること～」をテーマに石川県珠洲市から生中継で講演会を実施）
一般社団法人 JEAN	10月	ビーチクリーン活動（鶴沼海岸）
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）
認定特定NPO法人 児童虐待防止協会	11月	当該団体の活動内容
公益社団法人 日本自然保護協会	11月、3月	里山保全活動
認定NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会	12月	有志社員バザーによる寄付（VISION HUB® SODEGAURA）
認定NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会	-	ペットボトルキャップの回収（回収業者を介して寄付）（大阪支店、茂原分工場）



7月 特別寄付贈呈式・講演会



8月 災害医療支援船訓練への参加



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、2024年度の社会活動休暇取得実績は112件（うち13件は半日）です。

社会活動

マネジメントシステム

地域社会との共生

次世代育成

地球環境保全

国際交流・協力

従業員の社会活動参加支援

災害支援

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 [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。

2024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レン「エポリュウ」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

2024年度 災害支援活動

ちびっとワンコイン支援先でありSEMA加盟団体でもあるピースウィンズ・ジャパンとAmazon社の主催による法人向けイベント「平常時の緊急災害支援対策」に登壇し、効果的な緊急災害支援に向けて企業ができる備えについて、三井グループによる令和6年能登半島地震災害支援の内容を含めた当社の支援体制に関する講演を行いました。

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）	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。

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。2024年度もその第3弾を下表のとおり実施しました。

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	2023年7月	「身を守る」第一弾	水難事故から身を守る
認定NPO法人 ビーウィングス・ジャパン	2023年10月	「身を守る」第二弾	自然災害から身を守る
認定NPO法人 ビースウィングス・ジャパン	2024年9月	「身を守る」第三弾	令和6年能登半島地震災害からみえること ※ 石川県珠洲市からのLIVE中継形式での講習会を実施