

三井化学グループ ESG レポート 2021

目次

トップページ	5
CEOメッセージ	7
三井化学グループのサステナビリティ	14
サステナビリティマネジメント	15
マネジメントシステム	15
ステークホルダー	20
イニシアティブの支持	23
長期経営計画 環境・社会軸目標	26
マテリアリティ	32
マテリアリティの特定プロセス	32
マテリアリティと取り組み	34
気候変動・プラスチック問題	42
マネジメントシステム	42
気候変動対応方針	44
カーボンニュートラル戦略	47
プラスチック戦略	49
サーキュラーエコノミーを目指す取り組み	51
TCFD 提言への対応	54
Blue Value® / Rose Value®	59
環境・社会貢献の見える化	59
環境貢献価値「Blue Value®」	64
QOL向上貢献価値「Rose Value®」	68
Blue Value® / Rose Value® 製品	70
リスク・コンプライアンス	75
リスク・コンプライアンス マネジメント	76
マネジメントシステム	76
リスク防止対策	83
コンプライアンス教育	85

贈収賄防止	91
税務	93
情報管理	96
レスポンシブル・ケア	97
レスポンシブル・ケア マネジメント	99
マネジメントシステム	99
グローバル展開	108
安全・保安	110
マネジメントシステム	110
重大事故防止	113
事故・労働災害	120
教育	123
技術研修センター	127
環境保全	132
マネジメントシステム	132
GHG・エネルギー	135
産業廃棄物	140
環境負荷物質	142
水	146
生物多様性	150
環境会計・コンプライアンス	153
プロダクトスチュワードシップ	155
マネジメントシステム	155
法令遵守と情報伝達	159
安全な製品の提供	161
教育	165
製品とサービスの品質	167
マネジメントシステム	167
取り組み	171
物流	174
マネジメントシステム	174

安全・品質	177
安定輸送	181
労働衛生	186
マネジメントシステム	186
健康経営	189
有害物質ばく露防止	197
社会とのエンゲージメント	200
人権の尊重	201
方針	201
取り組み	203
持続可能な調達	206
マネジメントシステム	206
取引先評価と改善支援	212
イニシアティブへの参加	216
人材マネジメント	218
マネジメントシステム	218
タレントマネジメント	224
ダイバーシティ	228
評価・報酬	238
人材採用	241
人材・組織開発	243
働きやすい職場環境と労働生産性	248
HRIS と People Analytics	257
社会活動	260
マネジメントシステム	260
科学実験教室「ふしぎ探検隊」	262
次世代育成	266
環境	269
従業員の社会活動参加支援	272
災害支援	274
地域社会との共生	277

ESG パフォーマンスデータ	283
環境	283
社会	293
ガバナンス	302
ガイドライン対照表	305
社外評価	327
編集方針	330

サステナビリティ



サステナビリティニュース

[一覧を見る](#)

- 2021.09.28 衛生・抗菌フィルム「バルフレッシュ™」、抗ウイルス効果を確認
- 2021.09.17 サステナビリティサイトを年次更新しました
- 2021.08.25 「令和3年8月豪雨災害」による被災地・被災者の方々への支援について



化学の力で社会課題を解決し、
多様な価値の創造を通して持続的に
成長し続ける企業グループを目指します。

[CEOメッセージ](#)



[担当役員メッセージ](#)



[コーポレート・ガバナンス](#)



[三井化学グループのサステナビリティ](#)

- サステナビリティマネジメント
- 長期経営計画 環境・社会軸目標
- マテリアリティ
- 気候変動・プラスチック問題
- Blue Value® / Rose Value®



[リスク・コンプライアンス](#)

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



[レスポンシブル・ケア](#)

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



[社会とのエンゲージメント](#)

- 人権の尊重
- 持続可能な調達
- 人材マネジメント
- 社会活動

[方針一覧](#)

[ESGパフォーマンスデータ](#)

[ガイドライン対照表](#)

[社外評価](#)

[編集方針](#)

[ESG情報アーカイブ](#)



再生可能エネルギー関連事業



人材マネジメント



製品の安全性情報



旅するベレット





2020年度を振り返って 厳しい経営環境を乗り越え、 事業を再び成長軌道に乗せていく。

新型コロナウイルス感染症の拡大が続いた2020年度は、特に第1四半期において、自動車生産台数減少や各国・地域のロックダウンによる影響を受けましたが、第2四半期以降は主要産業の需要が徐々に回復し、コア営業利益は対前年で増益を確保しました。

新型コロナウイルス感染症拡大への対応については、リモートワークの推進や工場での徹底した感染対策を行う一方、当社グループの手がけている製品、例えば、医療用のガウンやマスクなどのエッセンシャルユース関連のニーズの高まりに即応しました。

2021年度は、コロナ影響からの需要の回復、これまでの設備増強による拡販効果等により収益を底上げし、過去最高益を目指す計画としています。同時に、成長3領域の拡大、ビジネスモデル転換による成長軌道への回帰に向け、積極投資に舵を切ると同時に、戦略の見直しを推し進めてまいります。

2025長期経営計画「VISION 2025」の振り返り 大きく変わった外部環境と明らかになった課題。

今私たちは、新型コロナウイルス感染症はもちろん、通商政策における保護主義の台頭のような国家間の 이슈に直面しています。また、DX（デジタルトランスフォーメーション）の急速な進展やバイオ技術の進歩、あるいは環境問題をはじめとした社会課題が顕在化する中、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーへの対応要請、サステナビリティ経営の重要性の高まりなど、新たな潮流も出現しています。

このようなVISION 2025策定当時の2016年には想定していなかった経営環境の変化を踏まえ、策定からちょうど折り返し地点でもある2020年、長期経営計画の見直しをスタートしました。

VISION 2025は「経済」「環境」「社会」の3軸経営を掲げ、「事業ポートフォリオの変革」を最重要課題として取り組んでまいりましたが、一定の成果はあったものの、全体として満足のいくものではありません。

まず、経済軸においては、ヘルスケア、モビリティ、フード&パッケージングの成長3領域を中心とした積極的な成長投資と、基盤素材事業のボラティリティ低減および競争力強化による収益確保によって、最終年度である2025年度までに営業利益2,000億円の達成を目指す計画でした。しかしながら、成長3領域の構成比率拡大ではある程度の成果を得つつも、成長投資の実行は不十分で期待したような利益貢献は得られず、利益水準は2017年度をピークに踊り場が続くという状況でした。また、基盤素材事業のボラティリティに依然として改善の余地があること、加えて新製品や新事業の創出も計画通りに進捗していないことなどが、課題として挙げられます。

次に、環境・社会軸では、Blue Value®（環境貢献価値）・Rose Value®（QOL向上貢献価値）を設定し、当社グループの社会課題への貢献を見える化することで、ステークホルダーとの対話を促進したことは一つの成果でした。しかし、これら製品の売上収益拡大には、今後の取り組み加速が必要です。また、安全やコンプライアンスでは設定したKPIが目標未達となっており、事業のグローバル化に伴い人・設備・技術が多様化する中で、グループ全体での強化が急務となっています。

長期経営計画「VISION 2030」の方向性

激動の時代に変革をリードし、サステナブルな 未来社会を実現する化学企業へと進化する。

このようなVISION 2025の振り返りを踏まえ、改めて当社グループの存在意義に立ち返り、目指す方向性について議論を行いました。

戦後の食糧危機に対応して化学肥料の増産に踏み切り、日本経済の復興を支えた歴史を振り返れば、私たちは創業当初から化学の力で社会課題を解決することで100年以上にわたり続いてきた会社と言えます。現在、グローバル規模の課題となっている気候変動やフードロスに対しても、化学の力は大きく貢献できる可能性を秘めています。このような原点に立ち、今後15年～20年先の方向性を定めた目指すべき企業グループ像を「化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通して持続的に成長し続ける企業グループ」として再定義しました。そしてVISION 2030のターゲット年までの今後10年を、変容する経営環境に対応し当社グループの将来を決定付ける最も重要な期間と位置づけ、2030年の当社グループのありたい姿を「変化をリードし、サステナブルな未来に貢献するグローバル・ソリューション・パートナー」と決めました。

これら目指す方向性の再定義とともに、内外の環境変化やステークホルダーからの要請を踏まえ、私たちが実現を目指す未来社会を「環境と調和した循環型社会」「多様な価値を生み出す包摂社会」「健康・安心にくらせる快適社会」とし、これらの社会像からバックキャストする形でマテリアリティの改定を行いました。私は、マテリアリティこそ会社がサステナブルな成長を遂げていくための非常に重要な事項と考えています。しかし、これまでのマテリアリティは、網羅性はあったものの優先順位づけが不十分であり、長期経営計画との関係性が不明瞭だったことや事業戦略への反映ができていなかったことから、社内での浸透度も高くありませんでした。この反省を踏まえ、今回は、社内各部門の課題との関連づけや、事業戦略との整合性を重視しつつ、様々なステークホルダーとのエンゲージメントおよび経営層を含むESG推進委員会での討議を経て取締役会で議論のうえ策定しました。改定後のマテリアリティは、価値創造の中心となる「持続可能な社会への貢献」を「事業継続の前提となる課題」と「事業継続に不可欠な能力」が支える形で整理しています。「持続可能な社会への貢献」では、「ライフサイクル全体を意識した製品設計」を念頭に置き、Blue Value®製品、Rose Value®製品を拡大する方針であることを明確に表現しました。

このマテリアリティを前提とし、当社グループの2030年のありたい姿を実現するため、基本戦略を策定しました。中でも最も重要となるのが「ビジネスモデルの転換」と「事業ポートフォリオ変革」の追求です。

[詳細は長期経営計画 環境・社会軸へ](#)

詳細はマテリアリティへ

詳細はBlue Value®/Rose Value®へ



VISION 2030の基本戦略

**社会課題視点の追求と事業デザイン力により、
ビジネスモデルのドラスティックな転換を進めていく。**

ビジネスモデル転換を実現するために、改めて着目したのが「社会課題視点」です。従前、私たちが行ってきた素材提供型ビジネスは、顧客のニーズを捉え、当社グループの保有するアセットを活用して素材を提供するというものでした。もちろん、そこには技術サービスなどの付加価値も含まれていますが、それを繰り返しているだけでは、自ずと提供できる価値は頭打ちを迎えます。そこで必要なのは、顧客ニーズの先にある社会課題に対する化学企業ならではの視点です。顧客から求められたスペックの製品を提供することに留まらず、その先にある将来の社会課題を考え新たな角度から発想することで、よりサステナブルな製品をより価値ある形で提供できる可能性を追求することです。これは、VISION 2025の「顧客起点型ビジネスモデル」に近いものですが、現場レベルでの具体化に課題があったため、今後はより実行力を高めていきます。

このような社会課題視点に基づき、「事業デザイン力」を発揮し、「ソリューション型ビジネス」および「サーキュラーエコノミー型ビジネス」へのビジネスモデル転換を目指すことが、今回の基本戦略の根幹となります。

ソリューション型ビジネスとは、申し上げてきたように、社会課題を起点として顧客に見えているニーズより先の潜在ニーズを探り、単なる素材提供に留まらず、化学の専門家として課題解決に資する製品やサービスを組み合わせ、ソリューションとして提案していくものです。そのためには、社内外のアセットを連携・融合し、ビジネスそのものをデザインしていくことが重要です。

サーキュラーエコノミー型ビジネスは、これまでの製品をつかって顧客に納めるリニアなビジネスではなく、顧客やその先の消費者が使用した製品を集め再利用することまで考えた製品設計を行い、また、そのためのエコシステム構築も考えてビジネスをしていくことを指します。数年ごとの製品リニューアルを含めたサービスを組み合わせたり、技術サービスそのものを提供することも考えられます。

こうした発想や仕組みづくりを、製品開発や事業立ち上げの段階から行うことが事業デザイン力であり、これを強化していくことで新事業の創出も期待できます。

こうしたビジネスモデル変革を遂行し、事業領域の延伸・深耕を実現するため、分散していたリソースを集約した「ICTソリューション」や、サーキュラーエコノミーを成長機会と捉え基盤素材事業の高付加価値化を追求する「ベーシック&グリーン・マテリアルズ」等に加え、新たな4つの事業ポートフォリオへと改定を行うこととしました。

また、基本戦略の一つとして掲げているDXは、ビジネスモデル転換の実現にあたり、不可欠なドライバーとなりうる重要テーマです。すでにR&Dや製造部門ではDXを活用した研究開発の高速化やプラントの予防保全などを実現しています。当社グループが蓄積してきた研究開発や営業活動に関する膨大な有形無形のデータを体系立ててデータベース化することで、顧客ニーズや社会課題の解決などのビジネス創出にもつながる有用なツールとなります。2021年に新たに立ち上げたDX推進室では、そうした取り組みにとどまらず、会社の経営計画やビジネスのあり方自体に影響を及ぼす、いわゆるCX（コーポレートトランスフォーメーション）につなげる取り組みを始めています。全社でDXに関するリテラシーを高め、会社自体を時代・環境に適合する姿に変えていきたいと考えています。


2050年カーボンニュートラル宣言

あらゆるステークホルダーと協力し、 地球規模の課題に取り組んでいく。

深刻化する環境問題とグローバルな脱炭素への要請の高まりを受け、当社グループは2020年11月に2050年カーボンニュートラル宣言を行いました。その実現に向けたロードマップとして、自社によるGHG削減とBlue Value®製品の拡大を通じた社会や顧客への貢献の2本柱で推進していくことを決めました。これはバリューチェーン全体を横断する取り組みとなるため、社内横串の連携はもちろんのこと、様々な社外パートナーとの連携強化が不可欠です。2021年5月に発表したフィンランドNeste社および豊田通商(株)とのバイオナフサ調達に関する売買契約や、6月に発表したBASFジャパン（株）とのケミカルリサイクルに関する連携など、このロードマップ実現に向けた実験的な取り組みを進めていますが、すでに一定の引き合いもあり、手応えを感じています。

一つ申し上げておきたいことは、これまでのように単に顧客のニーズのみに沿ったビジネスを進めていくのではなく、より先を見たプロとしての提案で、より高い次元で、顧客や社会に貢献することが肝要だということです。短期的な経済合理性とは相反する部分もあります。しかし、これらは他社にはない当社のリソースを最大限活かすことで社会課題解決に大きく貢献できると同時に、長期的に見て私たちのビジネスに大きなチャンスとなる可能性を秘めています。化学メーカーとして、製造チェーンの上流にあたるナフサクラッカーを保有していることは、当社グループならではの長特ですが、こうした上流部分の製品はこれまで付加価値が付きづらい部分と言われていました。それが今回のバイオマスナフサ調達のような取り組みにより、原料・燃料転換を行うことで新たな付加価値が生まれる可能性が出てきたのです。このように、当社グループの持つリソースを最大限活用し、今後様々な機会を生みだしていきたいと考えています。

[詳細は気候変動・プラスチック問題へ](#)



他社にはない当社の
リソースを最大限
活かすことで社会課題解決に
大きく貢献できる

VISION 2030を達成するための組織風土の醸成
人事評価の変革を通じた風土づくりにより、
社会課題解決に向けたチャレンジ意識を高めていく。

2020年度は、アフターまたはウィズコロナも見据えた働き方の改革、例えばリモートワーク環境の整備や、服装自由化、副業規定整備などを行いました。中でも、服装自由化は社員からの発案により実現した取り組みです。形式ではなく働くことの本質や成果をより重視し、社内の活性化を図っていきたいと考えています。

また、現場の最前線にいる社員一人ひとりが、本当に今のやり方がベストなのかを問い続け、新しいアイデアを生み出しチャレンジする意識の醸成が必要です。そのために、VISION 2030 で進めるビジネスモデル変革がどれだけ進捗したか、事業評価がきちんとできるようなKPIを設定し、それを社員個人の業績評価にまで一貫して落とし込んで、これまでの延長ではないより付加価値の高い提案を評価できるような評価システムを検討しています。また、仮に失敗したとしても、チャレンジングな実践そのものを前向きに評価する表彰制度の新設も進めています。

カーボンニュートラル宣言についても、対外的な意味合いだけでなく、社内に対して私の意志を示す意図があります。当社グループは10年以上前にCO₂固定化技術のパイロット実証検証を行うなど環境に貢献する技術開発を手がけていました。しかし当時は、まだそうした製品が受け入れられる土壌がなかったこともあり、大きな成果が得られませんでした。これらプロジェクトに携わった経験を持つ社員に対して、改めて私の本気度を示すことで、高いモチベーションとチャレンジ意識を持って、柔軟な発想で取り組んでもらいたいと思っています。

[詳細は人材マネジメントへ](#)

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。本改定においては、安全性・作業性・清潔を保つこと、TPOを意識し、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。社員一人ひとりが、自らの働き方をより主体的に考えながら働ける環境を整備することで、さらなるエンゲージメントと生産性向上を目指しています。



ステークホルダーの皆様へ

**100年前から変わらない本質を守りながら、
当社グループの特長を生かし、変革を進めていく。**

当社グループにとっては、基本、今も昔も社会課題の解決が主眼にあり、化学企業として目指す未来社会の実現のために貢献していくことこそが、会社自体のサステナブルな成長とステークホルダーのご期待に応えることと私は考えています。VISION 2030は、現状はコンセプトを発表した段階であり、これをいかに実行していくかが重要です。今まさに、事業ポートフォリオ別、機能別戦略の詳細な議論を進めています。VISION 2030の達成に向けた中期的なKPIを定め、進捗を計っていくための経営システムの見直しと併せて、今年度中の発表を予定しています。今回、VISION 2030の目標としてコア営業利益2,500億円を掲げましたが、VISION 2025で目標としていた2,000億円についても、全社一丸となった今後の努力で達成可能な目標と考えており、この旗は降ろしません。VISION 2030 基本戦略の下、上流の原料から多様な川下事業の製品に至る豊富なリソースを活用することで、当社グループの事業機会が大きく拡大すると私は確信しています。ステークホルダーの皆様には、ぜひ2030年とその先に向けた当社グループの成長に期待していただきたいと思います。

VISION 2030の位置づけ



三井化学グループのサステナビリティ



サステナビリティマネジメント

- マネジメントシステム
- ステークホルダー
- イニシアティブの支持

長期経営計画 環境・社会軸目標

マテリアリティ

- マテリアリティの特定プロセス
- マテリアリティと取り組み

気候変動・プラスチック問題

- マネジメントシステム
- 気候変動対応方針
- カーボンニュートラル戦略
- プラスチック戦略
- サーキュラーエコノミーを目指す取り組み
- TCFD提言への対応

Blue Value® / Rose Value®

- 環境・社会貢献の見える化
- 環境貢献価値「Blue Value®」
- QOL向上貢献価値「Rose Value®」
- Blue Value® / Rose Value® 製品

マネジメントシステム



サステナビリティ経営には社会価値と企業価値、両方の創出が不可欠です。

三井化学グループは、ステークホルダーの皆様との対話と、ESG要素の経営/戦略への組み込みにより、2つの価値を創造していきます。

常務執行役員

平原 彰男

三井化学グループは、ESGを中核に据えたサステナビリティ経営に舵を切っています。VISION 2030策定議論においては、目指す未来社会とマテリアリティの見直しを行い、VISION 2030の中にマテリアリティを同期し、ESG要素を経営/戦略に溶け込ませています。VISION 2030の実現には、「気候変動対応の緩和と適応」策ともなるBlue Value[®]・Rose Value[®]製品の拡大やカーボンニュートラル対応が鍵となることはいうまでもなく、サーキュラーエコノミーへの対応等、経営として様々な打ち手を講じています。こうした取り組みは将来を見越した布石であり、最終的には当社グループの事業ポートフォリオ転換につなげていきます。

ESG要素の経営/戦略への組み込み

- 2019年度：投資判断にSDGsをはじめとした社会課題視点を反映するための仕組みを構築
- 2020年度：Blue Value[®]・Rose Value[®]製品の売上収益を事業部門の管理指標として予算化

VISION 2025のKPIはVISION 2030にも継承し、非財務指標「Blue Value[®]・Rose Value[®]製品の売上収益比率」は、「2025年 各 \geq 30%、2030年 各 \geq 40%」としています。経営システムへの組み込みにより、Blue Value[®]・Rose Value[®]視点での製品価値の見直しや、認定の対象となる用途や新製品・新事業を開発する気概が生まれるなど、全社員の意識が高まったばかりでなく、社会に対する当社グループの貢献価値についての議論も深まっています。

2050年カーボンニュートラルに向けた打ち手

- 2019年度：大型投資判断に、3,000円/tCO₂eのインターナルカーボンプライシング（ICP）を活用
- 2020年度：全部門において、気候変動対応方針に基づく短中長期課題の抽出、対応策検討・実行を予算化

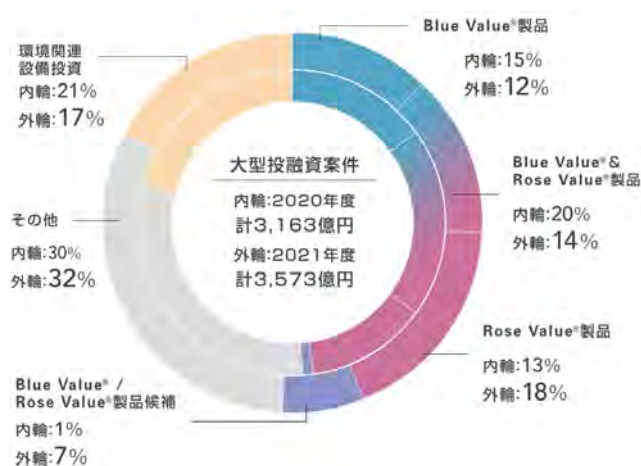
ICPについては、見直しを含め、基準や運営などの議論を現在も継続しています。各部門の認識課題はカーボンニュートラル戦略やTCFDのシナリオ分析に活用しています。また、気候変動対応とプラスチック問題解決を一体として考え、これらに対応するために立ち上げた様々な開発プロジェクトに対し、全社的・中長期的な視点で推進計画や資源配分を議論し、経営として意思決定を行っています。

バリューチェーン全体におけるGHG削減に化学の貢献が欠かせないという信念から、2020年11月、2050年カーボンニュートラルを宣言しました。サステナビリティ経営には、急速な環境変化をタイムリーに把握し、経営に反映するスピード感が不可欠です。新たな取り組みを広く社会実装していくには、仮説を立て検証する、そして実際にトライ&エラーで果敢にチャレンジする、それが私たちの成すべきことです。ESG要素の経営/戦略への組み込みが企業価値向上に必ず結びつくという基本思想のもと、引き続きサステナビリティ経営を推進していきます。

投融資計画書のイメージ

投融資計画書案件名 []
発議部 [] 発議者 []
投融資計画の要旨
工場名 [] プラント名 [] 製品名 []
目的・内容、投融資総額、投融資額実行計画 []
投融資経済性 IRR [] % 資金回収年限 [] 年
競合分析、事業戦略、マーケティング戦略、販売計画、収益計画、生産計画、人員計画 []
ESG要素
◆関連するSDG Targets [] [] []
◆Blue Value®/Rose Value®貢献要素
[] CO ₂ を減らす [] <R>と社会を豊かにする
[] 資源を守る [] 健康寿命を延ばす
[] 自然と共生する [] 食を守る
◆社会課題への貢献 []
◆GHG排出 CO ₂ 増減量 [] トン/年 暫定炭素価格算出 [] 円

2021年度大型投融資案件※



※ 提携・M&A・財務支援などを除く。決裁年度：2021-2023年度。

方針・基本的な考え方

SDGsをはじめとする社会課題解決への取り組みが加速し、企業への要請が高まっています。その中で化学産業は社会の基盤と革新を担う存在であり、社会課題の解決に向けて大きな責任を持っていると認識しています。持続可能な社会の実現には、ソリューション提供を通じて、企業自身が成長しながら継続的に社会価値を創造していくことが不可欠です。そのため、企業はESGの視点で機会とリスクを的確にとらえ、経営に反映させていくことがより重要になっています。

三井化学グループは、これまで進めてきた経済・環境・社会の3軸経営を深化させ、ESGを中核に据えた経営を行っていくことを表明し、2018年4月にESG推進室を設置しました。課題であるESG要素の経営/戦略への組み込みを具体化するとともに、ステークホルダーの皆様に向けた情報開示強化に取り組んでいます。

三井化学グループのサステナビリティ

SDGs等で示されているグローバルなESG課題に対し、下記を通じて、社会および当社グループの持続可能な発展を目指します。

- ▶ ビジネス機会を探索し、事業活動を通じた課題解決を図ること
- ▶ 当社グループの将来リスクを認識し、企業として社会的責任を果たすこと

課題

ESG要素の経営/戦略への組み込み

- 取締役会・全社戦略会議・ESG推進委員会における戦略討議と経営への反映
- 事業・R&Dを巻き込んだ事業創出とイノベーション促進

ESG情報開示力の強化

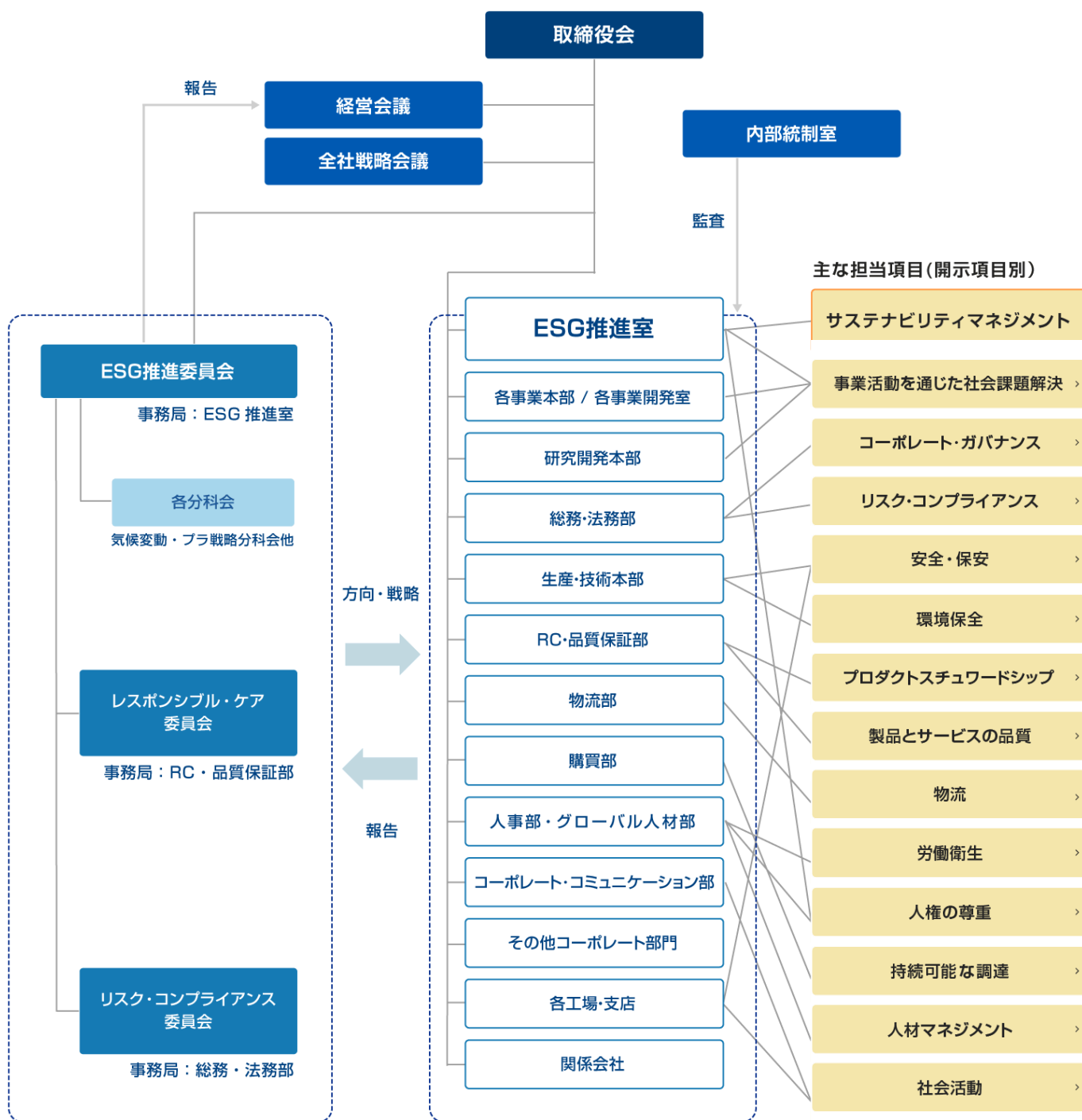
- 投資機関・顧客・ESG評価機関への訴求力向上
- ESG対話の強化

体制・責任者

責任者はESG推進委員会担当役員です。

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

サステナビリティマネジメント体制



* クリックすると各ページにリンクします。

ESG推進委員会

三井化学は社会的要請にこたえ、ESGに関する取り組みをよりいっそう高めるため、2018年6月、CSR委員会をESG推進委員会に改組しました。本委員会の役割は、次のとおりです。

- 当社グループのESG推進に関する方針・戦略・計画・施策の審議
- 各個別委員会（レスポンシブル・ケア委員会、リスク・コンプライアンス委員会）の重点課題、強化・改善の方向性の明確化
- 当社グループにおけるESG推進の実績評価および社内周知
- その他ESG推進に関する重要事項の検討

本委員会は、原則として毎年2回^{*}開催することとしています。

なお、ESG推進に関する新たな重要項目の検討や施策立案等が必要となった場合は、本委員会の委員長が当該項目を担当する分科会を設置することとしています。

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

※ 2020年度は3回開催。

ESG推進委員会の構成

委員長	社長
副委員長	ESG推進委員会担当役員
委員	役付執行役員、各事業本部長、研究開発本部長、生産・技術本部長、経営企画部長、人事部長、RC・品質保証部長、総務・法務部長、コーポレートコミュニケーション部長、ESG推進室長、委員長が指名する者
事務局	ESG推進室

* 常勤監査役は、必要に応じ本委員会に出席し、意見を述べることができる。

* 委員長は、審議内容に関係のある執行役員や部長を出席させ、その説明または意見を求めることができる。

ステークホルダー

三井化学グループは、企業グループ理念において「広く社会に貢献する」ことを掲げ、社会貢献5項目を定めています。この理念を実現し、当社グループが社会とともに持続的に発展していくためには、社会から何を求められているのか、何を期待されているのかを敏感にとらえるよう努めなければならないと考えています。この考えのもと、当社グループが事業活動を行う上で影響を与えるステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを深めるよう努めています。

企業グループ理念

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



株主・投資家

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

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
<ul style="list-style-type: none">● 建設的な対話● 公正で透明性の高い情報の適時適切な発信● 株主・投資家からのご意見の経営への反映	<ul style="list-style-type: none">● 株主総会（1回/年）● 決算説明会（4回/年）● 経営概況説明会（2回/年）● スモールミーティング（2回/年）● 個別ミーティング（約400回/年）● ESG等などの分野別説明会● 工場見学会※● 三井化学レポート、ESGレポート（各1回/年）● ウェブサイト（随時更新）● 問い合わせ窓口

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により未実施。

お客様

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

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
<ul style="list-style-type: none">● 最適なソリューションの提供● 高品質な製品とサービスの提供● 適切な製品・サービス情報の提供	<ul style="list-style-type: none">● ウェブサイト（随時更新）● 製品、技術説明会● 展示会への出展● 問い合わせ窓口

お取引先

調達において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ことが重要です。そのためには、お取引先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、この取り組みは、お取引先と当社グループ相互の持続可能な発展に寄与すると認識しています。

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
<ul style="list-style-type: none">● 公正で誠実な取引● お互いの持続可能な発展を目指したパートナーシップ	<ul style="list-style-type: none">● 取引先のサステナビリティ評価と改善支援

地域社会

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

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
<ul style="list-style-type: none">社会的責任の遂行地域社会の信頼獲得NGO/NPOとの連携	<ul style="list-style-type: none">意見交換会事業所見学会地域広報誌科学実験教室「ふしぎ探検隊」災害支援ウェブサイト（随時更新）

産官学界

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

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
<ul style="list-style-type: none">適切な納税法令の遵守規制の動向把握業界団体や政府の方針への提言産官学界とのオープンイノベーション	<ul style="list-style-type: none">産官学界への報告産官学協働プロジェクトへの参画各種業界団体や学会への参画共同研究

従業員

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

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
<ul style="list-style-type: none">人材育成適正な評価・報酬働きやすい職場環境ダイバーシティ安全・保安労働衛生	<ul style="list-style-type: none">イントラネット（随時更新）社内報（4回/年）研修従業員エンゲージメント調査（1回/2-3年）労使協議安全衛生委員会

イニシアティブの支持

国連グローバル・コンパクト

三井化学は、2008年1月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。これは、責任ある企業市民としてグローバルな課題を解決し持続可能な成長を実現するという趣旨に賛同したためです。また、当社は国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの各分科会に参加し、情報収集に努めています。

当社グループは、国連グローバル・コンパクトが定める10の原則に配慮しながら、事業を通じて世界が直面する課題の解決に貢献していきます。



国連グローバル・コンパクト10原則と三井化学グループの取り組み

人権		
原則1	国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、	人権の尊重 持続可能な調達 人材マネジメント
原則2	自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。	
労働		
原則3	組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、	人権の尊重 持続可能な調達 人材マネジメント
原則4	あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、	
原則5	児童労働の実効的な廃止を支持し、	
原則6	雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。	
環境		
原則7	環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、	Blue Value® / Rose Value® レスポンシブル・ケア マネジメント 環境保全 プロダクト stewardship 持続可能な調達
原則8	環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、	
原則9	環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。	

腐敗防止

原則10

強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

[行動指針](#)

[リスク・コンプライアンス](#)

TCFD「気候関連財務情報開示タスクフォース」

三井化学は、[気候関連財務情報開示タスクフォース \(TCFD\)](#) の提言への支持を表明しました。事業に影響する機会・リスクについての理解を深め、取り組みの積極的な開示に努めていきます。

[三井化学、気候関連財務情報開示タスクフォース提言への支持を表明](#)

[TCFD提言への対応](#)



Alliance to End Plastic Waste (AEPW)

三井化学は、2019年1月に設立された[Alliance to End Plastic Waste \(AEPW\)](#) に設立メンバーとして参加しました。AEPWは、プラスチックごみ削減に対して、設立から5年間で総額15億米ドルを投じ、持続可能な社会への貢献を目指すことを掲げています。

[三井化学、Alliance to End Plastic Wasteに参加](#)

[プラスチック戦略](#)



2040年までにマラリア被害ゼロを目指す「ZERO by 40」

三井化学グループは、他社と協働し、2040年までにマラリアを撲滅するための革新的な製品の研究、開発、供給を支援する共同声明を発表しました。

[三井化学は“2040マラリア撲滅活動”を支援します。](#)



世界経済フォーラム（World Economic Forum）に参画

三井化学は、2020年9月に世界経済フォーラム（WEF）に加入しました。WEFは官民の協力を通じ世界情勢の改善に取り組むために設立された国際機関（非営利財団）です。当社はWEFへの加入を通じ、グローバルリーダーとともに社会課題解決に取り組むことで、「グローバルに存在感のあるサステナブルな企業グループの実現」に向け邁進します。

国際化学工業協会協議会（ICCA）および各国の化学工業協会

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

ICCAにおいて、当社社長（当時）が2014年から6年に渡って理事を務めました。また、当社参与が2016年から4年間、「レスポンシブル・ケア」リーダーシップ・グループ（RC-LG）の副議長とアジア太平洋レスポンシブル・ケア機構（APRO）の議長を務めました。さらに、当社社員が2015年から5年間、各リーダーシップ・グループ合同の「キャパシティ・ビルディング」タスクフォースの共同議長を、2018年から2年間、「エネルギーと気候変動」リーダーシップ・グループの議長を務めました。

日本化学工業協会（日化協）においては、RC・品質保証部長が2010年のレスポンシブル・ケア委員会設置時から幹事会委員および2010年から化学品管理委員会の委員を務めています。また日化協はじめ化学業界5団体は、海洋プラスチック問題対応協議会（JaIME）を2018年9月に設立し、当社も参画しています。

※ 各国・地域の化学工業協会：

日本化学工業協会、中国国際化学製造商協会（AICM）、台湾レスポンシブル・ケア協会（TRCA）、シンガポール化学工業協会（SCIC）、タイ工業連盟（FTI）、アメリカ化学工業協会（ACC）、欧州化学品工業連盟（CEFIC）

その他の支持する主なイニシアティブ、会員資格がある主な団体

日本経済団体連合会（経団連）

石油化学工業協会（石化協）

長期経営計画 環境・社会軸目標

三井化学グループでは、経済軸・環境軸・社会軸から成る3軸経営（トリプルボトムライン）を深化させ、長期的視点に立った経営により、社会課題の解決に向けた取り組みを行うことで、社会と共に持続的に成長・発展していくことを目指しています。これを実現すべく、2016年に10年先を見据えた長期経営計画「VISION 2025」を策定し、取り組みを進めてきました。

VISION 2025の折り返し時期にあたる2021年度は、計画策定当初から大きく変容した当社グループを取り巻く経営環境をふまえ、新たな成長軌道を描くために、新長期経営計画として「VISION 2030」を策定しました。



今回、VISION 2030策定にあたり、15~20年先に当社が目指すべき企業グループ像を改定し、「化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通して持続的に成長し続ける企業グループ」と定義しました。今一度当社グループの存在意義である「社会課題の解決」に立ち返り、加速する環境変化の中で生まれる様々な社会課題に対し、多様な価値を創造できる「化学の力」で、その解決策を持続的に提供する企業体を目指します。さらに、内外環境変化・メガトレンドをふまえ、起こり得る環境・社会の課題に対し当社グループの貢献を通じて「目指す未来社会」を再定義するとともにその実現に向けて、当社グループの**マテリアリティ**も見直しVISION 2030の中に織り込みました。

VISION 2030では、基本戦略を立てると同時に経営目標として3つの非財務指標（環境・社会軸目標）を定めました。2021年度は、VISION 2030を具体化し、財務・非財務指標を統合した経営計画システムに落とし込んでいく予定です。

企業グループ理念

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

目指すべき企業グループ像

化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通して持続的に成長し続ける企業グループ

環境・社会の課題に対し当社グループが貢献することで実現したい

「目指す未来社会」



環境と調和した
循環型社会



多様な価値を生み出す
包摂社会



健康・安心にくらせる
快適社会

VISION 2030

VISION 2030非財務指標（環境・社会軸目標）

非財務指標	2025年度	2030年度	関連ページ
Blue Value [®] 製品売上収益比率	30%以上	40%以上	環境貢献価値「Blue Value[®]」
Rose Value [®] 製品売上収益比率	30%以上	40%以上	QOL向上貢献価値「Rose Value[®]」
GHG排出量削減率	25.4%減 (2005年度比)	40%減 (2013年度比)	カーボンニュートラル戦略

なお、VISION 2030における環境・社会軸目標の各KPIについては現在検討中です。

低炭素・循環型・自然共生社会の実現に貢献できる製品・サービスの最大化

環境貢献製品・サービスの売上収益拡大

バリューチェーン全体で、低炭素・循環型・自然共生社会の実現に貢献し得る製品・サービスを拡大する

長期経営目標	2025年度目標 Blue Value [®] 製品売上収益比率：30%以上 環境貢献価値「Blue Value [®] 」
2020年度実績	15%
2021年度目標	Blue Value [®] 、Rose Value [®] 製品新規認定件数 計15件以上 上市前Blue Value [®] 、Rose Value [®] 製品候補発掘 計15件以上

生産・物流活動における環境負荷の低減

グループ全体で、GHG・環境負荷物質の排出を削減し、資源を効率的に活用する

長期経営目標	2025年度目標 GHG排出量削減率 ^{※1} ：2005年度比 25.4%以上（2030年） 環境保全
2020年度実績	29.0%
2021年度目標	GHG排出削減量 前年度比2万t以上

長期経営目標	2025年度目標 エネルギー原単位低減率 ^{※2} ：5年平均1%以上を継続 環境保全
2020年度実績	▲ 0.7%
2021年度目標	エネルギー原単位5年平均低減率 1%以上、または2009年度を基準として年平均1%以上削減

※1 三井化学および国内連結子会社

※2 三井化学のみ

健康・安心な社会への貢献製品・サービスの売上収益拡大

少子高齢化・健康寿命の延長・食料問題への対応等によりQOLの向上が図れる製品・サービスを拡大する

長期経営目標	Rose Value [®] 製品売上収益比率：30%以上 QOL向上貢献価値「Rose Value [®] 」
2020年度実績	19%
2021年度目標	Blue Value [®] 、Rose Value [®] 製品新規認定件数 計15件以上 上市前Blue Value [®] 、Rose Value [®] 製品候補発掘 計15件以上

サプライチェーン全体を通じた安全確保・高品質・公正の追求

安全確保

グローバル化の拡大・事業ポートフォリオ変革にともない、人・設備・技術が多様化しても、高レベルの安全を維持している

長期経営目標	2025年度目標 重大事故発生数：ゼロを継続 安全・保安
2020年度実績	0件
2021年度目標	0件

長期経営目標	2025年度目標 重視する労働災害の度数率：0.15以下を継続 安全・保安
2020年度実績	0.22
2021年度目標	0.15以下

高品質な製品・サービスの提供

顧客要求に適合し、高水準で満足される製品を安定供給している

長期経営目標	2025年度目標 顧客不適合品発生率：10ppm以下 製品とサービスの品質
2020年度実績	24%削減（2017年度比）
2021年度目標	当社責の苦情発生件数※ 10%以上削減（前年度比）

※ 三井化学のみ

プロダクトシュワードシップ（健全な化学品管理）

製品リスク評価および顧客を始めとするステークホルダーへの情報提供により、サプライチェーンを通じたリスク管理をしている

長期経営目標	2025年度目標 製品のリスク評価実施率：99%以上、新たな評価指標の策定（2021年度） プロダクトシュワードシップ
2020年度実績	99%以上
2021年度目標	99%以上、新たな評価指標の策定

長期経営目標	2025年度目標 最新の安全性情報提供：100%を継続 プロダクトシュワードシップ
2020年度実績	100%
2021年度目標	100%

公正で社会から信頼される企業

グローバルなすべての事業活動において法令・ルール遵守、不正防止を徹底している

長期経営目標	2025年度目標 重大な法令・ルール違反数：ゼロを継続 リスク・コンプライアンス
2020年度実績	1件
2021年度目標	0件

ビジネスパートナーのサステナビリティにも働きかけている

長期経営目標	2025年度目標 サプライヤーのサステナビリティ評価と改善支援（持続可能な調達率）：70%以上 持続可能な調達
2020年度実績	45%※
2021年度目標	2021年度持続可能な調達調査の実施、分析およびフィードバック

※ 三井化学のみ

グループ従業員が生き生きと働き、能力が発揮できている

長期経営目標	2025年度目標 女性管理職（課長級以上）比率※：10%以上 人材マネジメント
2020年度実績	4%
2021年度目標	5%

※ 三井化学籍従業員

長期経営目標	2025年度目標 従業員エンゲージメント向上 人材マネジメント
2020年度実績	アクションプラン登録率96%
2021年度目標	エンゲージメントスコア36%以上（2018年度：31%）

* 各目標の進捗は、各リンク先をご覧ください。

マテリアリティの特定プロセス

方針・基本的な考え方

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

VISION 2030におけるマテリアリティの位置付け

三井化学グループは、長期経営計画「VISION 2030」を策定する過程でマテリアリティの見直しを行いました。VISION 2030では、サーキュラーエコノミーへの転換、多様な価値連鎖の追求、柔軟かつ強靱な社会という観点をふまえて「目指す未来社会」を再定義し、この実現に向けてマテリアリティを特定しました。特定したマテリアリティは、VISION 2030の基本戦略の前提となっています。また、マテリアリティから導き出したBlue Value[®]・Rose Value[®]製品売上収益比率、GHG排出量削減率といったKPIはVISION 2030の非財務指標として管理していきます。

マテリアリティの特定プロセス

ステップ1：課題の抽出

以下を参考に課題を網羅的に抽出しました。

- ✓ ステークホルダーとの対話^{※1}
- ✓ グローバルな社会課題に関する情報収集^{※2}
- ✓ サステナビリティ情報開示ガイドラインやESG評価機関の評価項目
- ✓ 当社グループの企業グループ理念・行動指針をはじめとする方針類
- ✓ 各会議体での議論内容
- ✓ VISION 2030策定過程における議論

※1 ステークホルダーとの対話：

ステークホルダーとのオープンで建設的な意見交換により相互理解を促進し信頼関係を構築するとともに、当社グループに対する期待とニーズを確認することを目指しています。例えば、Blue Value[®]製品、Rose Value[®]製品の審査・認定プロセスでは有識者からの助言を受けることにより、環境や社会の課題を当社の事業活動に反映する仕組みを構築しています。

※2 グローバルな社会課題に関する情報収集：

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

ステップ 2：課題をテーマ別に分類

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

ステップ 3：テーマの優先順位付けと整理

各テーマを、ステークホルダーにとっての重要度や社会における影響度と三井化学グループにとっての重要度の両軸でマッピングして優先順位を付け、ESG推進委員会、経営会議、取締役会で討議のうえ、候補テーマを絞りました。

絞った候補テーマを「持続可能な社会への貢献」「事業継続の前提となる課題」「事業継続に不可欠な能力」に分類し、マテリアリティとして整理しました。



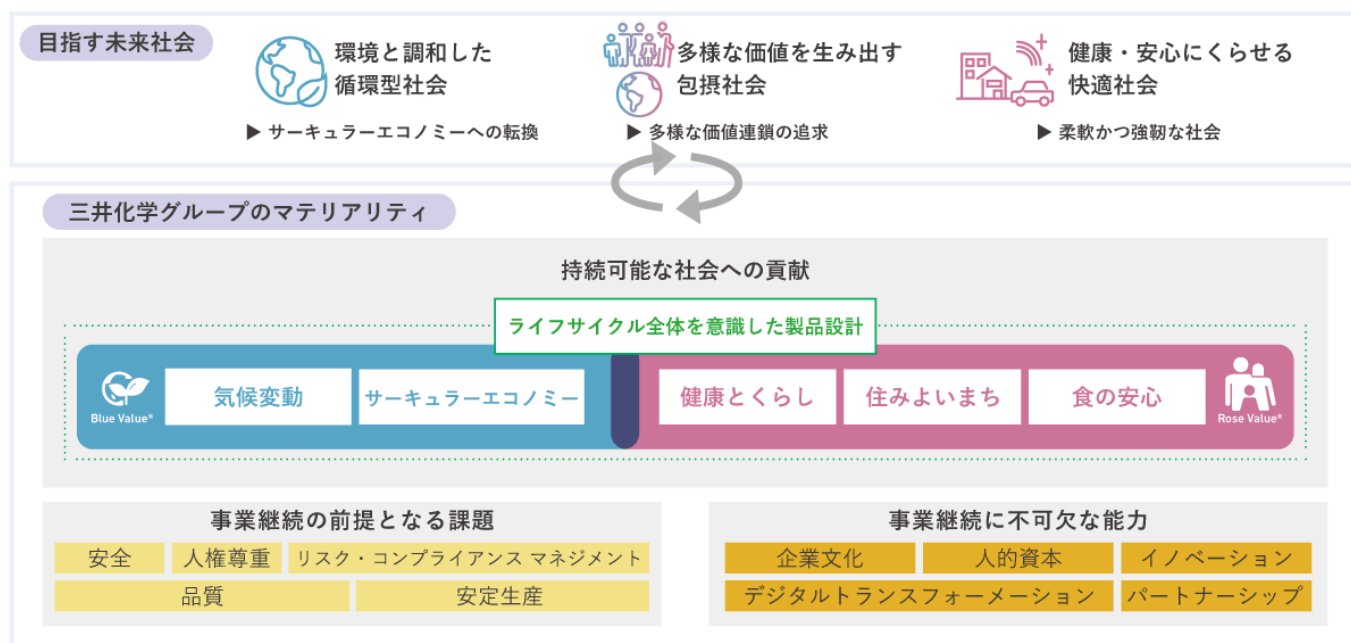
ステップ 4：妥当性の確認

特定したマテリアリティについてはESG推進委員会で項目の網羅性と妥当性を確認し、経営会議、取締役会に報告の上議論を重ね、最終的に取締役会の承認を得ました。

マテリアリティは、課題の重要度の変化や新規課題の出現などを考慮する必要があるため、以降毎年ESG推進委員会にて見直しの必要性を議論する予定です。

マテリアリティと取り組み

三井化学グループのマテリアリティは、社会価値と企業価値、両方の創出に直結するテーマを「持続可能な社会への貢献」に分類し、それを「事業継続の前提となる課題」および「事業継続に不可欠な能力」が支える構成になっています。



持続可能な社会への貢献

ライフサイクル全体を意識した製品設計



社会課題に対する認識と三井化学グループの取り組み

社会課題はそれぞれが複雑な関係性を有しており、全体を俯瞰した視点で取り組む姿勢が必要です。そのため、ライフサイクル全体を通じて環境・社会に配慮する経済活動が求められています。デジタル化が進展し、サーキュラーエコノミーへの対応の必要性が高まる中、こういった視点を考慮することで新たなビジネスチャンスが生まれると考えています。

関連ページ

- [長期経営計画 環境・社会軸目標](#)
- [Blue Value® / Rose Value®](#)

社会課題に対する認識

パリ協定の目的である世界の平均気温上昇を産業革命前と比較して「2度未満」に抑え、加えて「1.5度未満」を目指す取り組みを実施し、社会のカーボンニュートラル実現が求められています。その実現に至る過程では低炭素化（緩和）かつ強靱な社会の構築（適応）が望まれています。

三井化学グループの取り組み

パリ協定の目標達成に貢献するため、三井化学グループは2050年のカーボンニュートラルを目指しています。当社グループは自社に関するGHG排出量の削減を進めるとともに、製品・サービスを通じてバリューチェーン全体における低炭素化に取り組んでいきます。

関連ページ

- [長期経営計画 環境・社会軸目標](#)
- [気候変動・プラスチック問題](#)
- [環境貢献価値「Blue Value®」](#)
- [QOL向上貢献価値「Rose Value®」](#)
- [GHG・エネルギー](#)
- [水](#)



サーキュラーエコノミー

社会課題に対する認識

世界の人口増加や途上国、新興国を含めたグローバルな経済活動の活発化にともない、資源の大量消費と廃棄を前提とした従来型の経済活動がプラネタリーバウンダリー（地球の限界）を超える大きな脅威となっています。こうした中、資源利用と経済成長のデカップリングにより環境と社会の持続可能性を高める「サーキュラーエコノミー」への転換が求められています。

三井化学グループの取り組み

三井化学グループは産官学との連携・協力を図りながら、環境基盤技術の開発・獲得、再生可能な原燃料資源の活用やリサイクルを推進するとともに、サーキュラーエコノミーを支える素材・サービスの創出を含め、素材提供に留まらないソリューションの提供を通じてサーキュラーエコノミーの構築に貢献していきます。

関連ページ

- 長期経営計画 環境・社会軸目標
- 気候変動・プラスチック問題
- 環境貢献価値「Blue Value®」
- 環境保全



健康とくらし



社会課題に対する認識

世界の人口増加、高齢化、社会参画の多様化（ダイバーシティ&インクルージョン）は人々の生活に大きな変化をもたらし、あらゆる側面で様々なニーズが出現しています。また、経済・社会のグローバル化の進展にともない、新たな感染症の急速かつ大規模な拡大による社会、経済機能の麻痺など、社会課題の影響範囲が広がっており、その対応が求められています。

三井化学グループの取り組み

三井化学グループはビジョンケア（視力補助、目の保護）やデンタルケア、医療用品や衛生製品、ユニバーサルデザイン対応製品・サービスの創出を通じ様々な地域（都市、遠隔地）に生活するすべての人（老若男女、病気・障害の有無を問わず）が健康・安心で快適な生活を送ることができる包摂的な社会の構築に貢献していきます。

関連ページ

- 長期経営計画 環境・社会軸目標
- QOL向上貢献価値「Rose Value®」



住みよいまち



社会課題に対する認識

気候変動にともなう自然災害の激甚化や、災害発生時のインフラやサプライチェーンの途絶といった有事に備えて防災および減災を考慮した社会の構築が望まれています。また、スマートシティ化ニーズの高まりや、DXをはじめとした技術革新にともなうインフラ・行政サービスの全体最適化が求められています。

三井化学グループの取り組み

三井化学グループはまちの持続可能性を高めるべく、防災・減災に貢献する製品・サービスの拡大や、インフラの長寿命化・延命化およびネットワーク強化に貢献する製品サービスの拡大を目指します。また、2021年度に設置したDX推進室の取り組みもあわせ、グループグローバルでのデータ活用とデジタル技術の駆使による新しい価値創出を追求していきます。

関連ページ

- [長期経営計画 環境・社会軸目標](#)
- [QOL向上貢献価値「Rose Value®」](#)



食の安心



社会課題に対する認識

世界の人口増加にともない、食料供給量が不足し世界の飢餓人口が増加しています。また環境面でも気候変動にともなう日照りや水害がもたらす食料生産への影響や、生態系の乱れから深刻化している害虫による農作物への被害などから、フードセキュリティの強化が求められます。一方で、フードロス、省資源の観点のみならず、CO₂排出などの環境問題にもつながっていることから、その削減が必要とされています。

三井化学グループの取り組み

三井化学グループは、世界中の人々の食の安心を守るため、農薬や農業技術の革新による食料の生産性向上を目指します。また、食品包装材製品の改良や食品流通における安全・安定性の確保と同時に、省資源や気候変動の観点から、フードロス・食品廃棄物の低減に取り組みます。

関連ページ

- [長期経営計画 環境・社会軸目標](#)
- [QOL向上貢献価値「Rose Value®」](#)



安全



目指す姿

「安全はすべてに優先する」を十分に理解し、グローバル化の拡大・事業ポートフォリオ変革にともない、人・設備・技術が多様化しても、高レベルの安全を維持し、人の健康と環境の保全を実現している。

関連ページ

- [長期経営計画 環境・社会軸目標](#)
- [レスポンシブル・ケアマネジメント](#)
- [安全・保安](#)
- [環境保全](#)
- [労働衛生](#)
- [プロダクトステewardシップ](#)
- [物流](#)

人権尊重



目指す姿

企業活動における人権の尊重は、事業展開を行っていく上での基本となる事項であると認識し、すべての「人を大切にする」という視点を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続けている。

関連ページ

- [人権の尊重](#)

リスク・コンプライアンスマネジメント



目指す姿

ステークホルダーの皆様からの信頼を確保し、企業の社会的責任を果たすため、経営活動の脅威となり得るすべての事象について、法令・ルール遵守、リスク管理の徹底を図ることにより、公正・適切な企業活動を行っている。

関連ページ

- [長期経営計画 環境・社会軸目標](#)
- [リスク・コンプライアンスマネジメント](#)
- [贈収賄防止](#)

品質



目指す姿

品質管理と品質保証を品質マネジメントの両輪とし、サプライチェーン全体でのマネジメントレベルの向上を図り「顧客満足増大」を目指すことにより、お客様の信頼に込めている。

関連ページ

- [長期経営計画 環境・社会軸目標](#)
- [レスポンシブル・ケアマネジメント](#)
- [製品とサービスの品質](#)

安定生産



目指す姿

技術伝承および日々進化し続ける先進技術の導入を通じた運転と保全の変革、生産の最適化と技術力の強化、持続可能な調達により、安定生産・供給、安全・保安を継続している。

関連ページ

- [安全・保安](#)
- [環境保全](#)
- [持続可能な調達](#)
- [物流](#)

事業継続に不可欠な能力

企業文化



目指す姿

社会の変化を柔軟かつ速やかに捉え、社会課題の解決に向けた新しい取り組みや試行錯誤に果敢にチャレンジし、生き生きと、最大限発揮される個の力を結集した「化学の力」で、強靱な三井化学グループを形成している。

関連ページ

- [行動指針](#)
- [人材マネジメント](#)

目指す姿

持続的に成長し続ける企業グループとなる上で、最も重要な資産は、多様な価値創造の源泉である「人材」であり、「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」が両立している。

関連ページ

- [長期経営計画 環境・社会軸目標](#)
- [人材マネジメント](#)

目指す姿

素材提供にとどまらず、組織の総力で様々な社会課題の解決に資するソリューション型ビジネスモデルを描き、オープンイノベーションの積極活用や慣行の変革、新事業・新製品の創出を通して多様な価値を創造し続けている。

関連ページ

- [気候変動・プラスチック問題](#)
- [Blue Value®・Rose Value®](#)
- [ダイバーシティ](#)
- [オープンイノベーション情報](#)

目指す姿

DXを通じたCX（コーポレートトランスフォーメーション）により加速する環境変化に適応できる企業基盤を構築している。

関連ページ

- [研究・開発](#)
- [情報管理](#)
- [気候変動・プラスチック問題](#)
- [重大事故防止](#)
- [安定輸送](#)

目指す姿

バリューチェーン全体に関わる社内外のパートナーと連携し、製品のライフサイクル全体を通じて環境・社会に配慮する経済活動を実現するとともに、あらゆるステークホルダーとのエンゲージメントを強化し、経営の質の改善を追求している。

関連ページ

- [ステークホルダー](#)
- [イニシアティブの支持](#)
- [気候変動・プラスチック問題](#)
- [物流](#)
- [持続可能な調達](#)
- [社会活動](#)

マネジメントシステム

基本的な考え方

三井化学グループはこれまで化学製品や高機能プラスチックの提供を通じてエネルギーの効率改善やフードロス削減など、生活の利便性向上や社会課題の解決に対して貢献してきました。一方、その事業活動においては、多くの化石資源・エネルギーを使用し、GHGを排出しています。また近年では、海洋に流出したプラスチックごみによる環境汚染が懸念されています。こうした気候変動とプラスチック問題についても、当社グループは真摯に取り組むべき重要な社会課題であると捉えています。そして、これら2つの課題は切り離して考えることはできないことから、2020年6月には対応を強化するため、ESG推進室内に「気候変動・プラスチック戦略グループ」を設置しました。

これらの課題解決には、資源を消費して廃棄するという一方通行の経済から、資源を効率的に利用し、再生可能資源を使用するとともに、資源の回収・再利用により廃棄物を出さないサーキュラーエコノミーへの転換が必須だと考えます。当社グループではライフサイクルアセスメントの観点を導入し、気候変動とプラスチック問題の両面からサーキュラーエコノミーの実現を目指して取り組んでいます。



体制・責任者

ESG推進委員会担当役員が責任者です。

気候変動およびプラスチック問題への対応に関する方針・戦略・計画・施策は、**ESG推進委員会**にて審議します。審議結果は、経営会議に報告しています。また、必要に応じて全社戦略会議での討議や経営会議での審議を経て、取締役会にて決定、監督されます。

また、ESG推進委員会の配下に分科会を設置し、詳細な議論を行っています。分科会では、ワーキンググループとステアリングコミッティからなる全社横断的な体制を構築しています。この体制のもとで、ワーキンググループが当社の方針や戦略に合致するプロジェクト候補を全社から集約、具体化し、ステアリングコミッティに提案します。プロジェクト候補の中に個別部門だけでは実施が困難な案件が含まれる場合は、関係する部門間の調整も実施します。ステアリングコミッティは、ワーキンググループの提案の中からプロジェクトを選定、資源投入も含めて承認することにより、迅速な意思決定を実現しています。

サステナビリティマネジメント>体制・責任者



気候変動対応方針

三井化学グループは、2050年を見据えた長期的な視点で予測される機会とリスクを考慮し、緩和と適応の両面から気候変動に取り組みます。この考えのもと、グローバルバリューチェーン全体を対象とする気候変動対応方針を策定しています。

三井化学グループ 気候変動対応方針

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



気候変動 緩和策：GHG削減推進による低炭素社会の実現

三井化学グループでは気候変動の進行を緩和する策としてGHG削減を推進します。製造工程や製品、そしてリサイクル技術といったバリューチェーン全体でのGHG削減に向け取り組むことで低炭素社会の実現を目指しています。2020年度に策定した**カーボンニュートラル戦略**においても本方針を織り込み、具体的な取り組みを進めています。

製造における低炭素化

化学製品は化石由来原料を使用しています。また、その製造工程においても化石由来の燃料を蒸気・電気に変換して使用しています。そのため、化学産業は他の産業よりも多くのGHGを排出しています。これからの化学製品の製造においては、高性能触媒の使用や省エネ機器の導入等による製造エネルギー削減、再生可能エネルギーの積極利用、さらに低炭素な原料・燃料への転換など様々な施策により、大幅なGHG排出削減に貢献できると考えています。

製品によるGHG削減

化学製品は、様々な最終製品に使用されており、製品ライフサイクルの各々のステージでGHG削減に貢献することができます。当社グループでは、環境貢献価値の高い製品を**Blue Value[®]製品**に認定しています。認定判断においては、「CO₂を減らす」という側面を環境への貢献要素のひとつとして設定し、製品の各ライフサイクルステージにおけるGHG削減効果を評価しています。Blue Value[®]製品の拡大を通じて社会全体でのGHG排出削減に貢献していきます。

リサイクル技術向上

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

気候変動 適応策：気候変動リスクに強い健康・安心な社会の実現

三井化学グループでは気候変動による環境変化に適応する策として、適切なリスク評価や適応製品の拡大に取り組めます。

水セキュリティ強化

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

水リスク評価

適応製品群の拡大

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

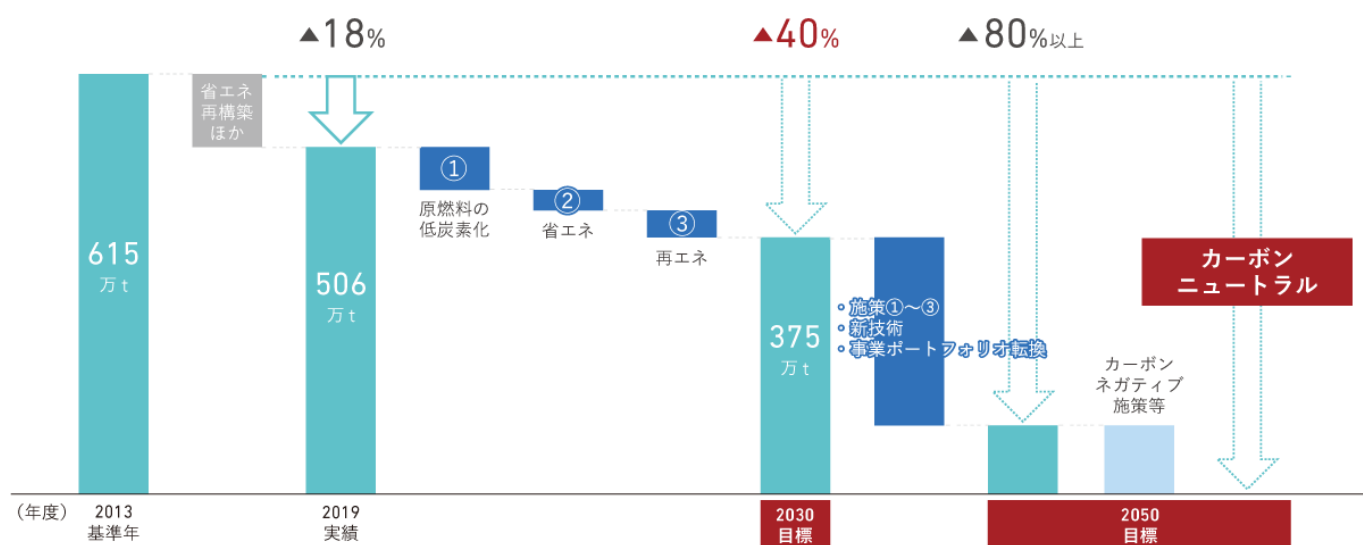
カーボンニュートラル戦略

三井化学グループの2050年カーボンニュートラル

三井化学グループは、世界の平均気温の上昇を1.5度に抑えた持続可能な社会を構築するために化学企業として果たすべき役割があると考え、2020年11月に2050年カーボンニュートラル宣言を行いました。当社グループのGHG排出量削減（Scope1, 2）と、当社グループが提供する製品のライフサイクル全体を通じたGHG削減貢献量の最大化をカーボンニュートラル戦略の両輪としており、社会変革に大きく貢献すべく始動しています。

1. 当社グループのGHG排出量削減（Scope1, 2）

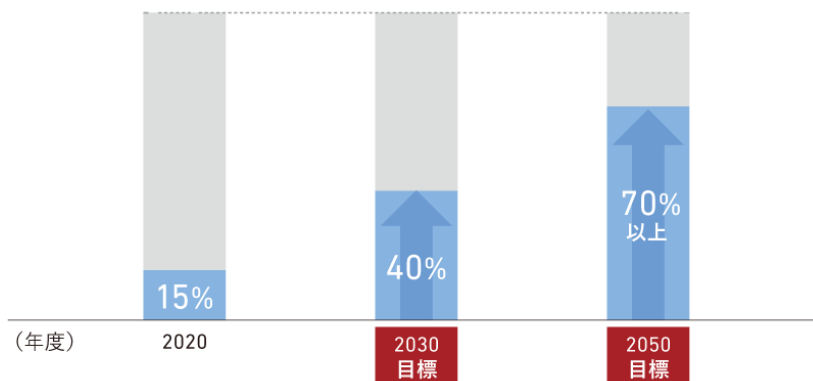
GHG排出量削減（Scope1, 2）は、排出量が多い生産拠点を中心に実施していく予定です。具体的には、低炭素な原料・燃料への転換、高エネルギー効率機器の導入等による省エネ、再生可能エネルギー導入によって、2030年度までに2013年度比でGHG排出量40%削減を目指します。これは長期経営計画「VISION 2030」の非財務指標ひとつにも設定しています。さらに2050年カーボンニュートラルに向けては、市場や顧客等の外的要因の整備が前提となりますが、前述の施策に加えて、新技術の開発や事業ポートフォリオ転換等による80%以上の削減を、残り20%についてはCCUS等のカーボンネガティブ技術の開発・導入等の施策を進めていく考えです。



2. 製品提供を通じたGHG削減貢献量の最大化

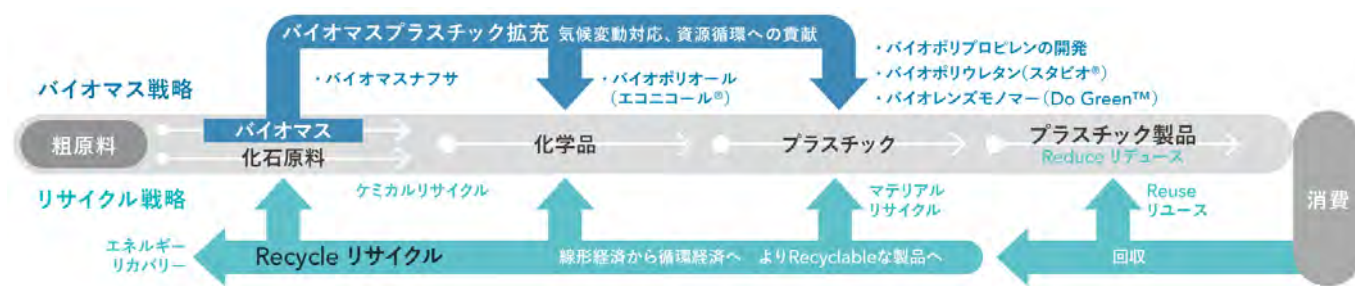
当社グループが提供する化学製品の多くは、お客様のもとでの加工、使用、廃棄等様々なライフステージを経ています。そのため当社グループは、環境貢献価値を有するBlue Value[®]製品の提供を通じて、製品のライフサイクル全体でGHG削減貢献量を最大化することにより、社会全体のカーボンニュートラル実現に貢献したいと考えています。2050年カーボンニュートラルを見据え、VISION 2030においてもBlue Value[®]製品の売上収益比率40%以上を非財務指標として設定しています。今後はカーボンニュートラル戦略の一環として、Blue Value[®]製品の拡充や売上収益比率拡大を各事業ポートフォリオの戦略に反映していく予定です。

Blue Value[®]製品の売上収益比率



プラスチック戦略

三井化学グループは、当社グループの主要製品であるプラスチックについて、サプライチェーン全体を視野に入れた次の2つの戦略に注力しています。この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きます。



バイオマス戦略：バイオマスプラスチック製品群の拡充

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

リサイクル戦略：プラスチック資源リサイクルの推進

近い将来、再生プラスチックを使用した製品の優遇措置や消費者意識の変化により、バージンプラスチックの需要が減少する可能性が示唆されています。当社グループはこうした社会のニーズや変化に対応すべく、事業に再生材・原料を取り込んでいく方針です。廃プラスチックのケミカルリサイクルやマテリアルリサイクル、包装材料のモノマテリアル化に加え、スタートアップ企業の支援など、幅広く可能性を検討していきます。

海洋プラスチックごみ問題

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。流出を抑止するには、プラスチックに関わるサプライチェーンが一体となって対策を実施することが必要です。国際的なアライアンスであるAlliance to End Plastic Waste (AEPW) や、クリーンオーシャンマテリアルアライアンス (CLOMA)、海洋プラスチック問題対応協議会 (JaIME) 等の国内アライアンスに参画して、取り組みを進めていきます。

Alliance to End Plastic Waste (AEPW)

2019年に発足、化学、プラスチック加工、小売り、廃棄物管理など、プラスチックのサプライチェーンに携わる世界各国の企業が参加しています。プラスチックごみの削減に対し、廃棄物管理のインフラ整備、イノベーションの促進、教育・啓発活動、清掃活動の4つの分野において、2024年までに総額15億米ドルを投じ、持続可能な社会への貢献を目指しています。（参加企業は、2021年6月時点で58社）



[三井化学、Alliance to End Plastic Wasteに参加](#)

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)

2019年1月、業種を超えた幅広い関係者の連携を強め、イノベーションを加速するためのプラットフォームとして設立されました。これまで、会員間の技術情報共有や、マッチング機会の提供といった活動を実施し、2020年5月には「CLOMAアクションプラン」として、2030年に容器包装リサイクル率60%、2050年にはプラスチック製品リサイクル率100%という目標を掲げ、現在は具体的な方策や実証テストの計画などを検討しています。（参加企業は、2021年6月時点で430社）



海洋プラスチック問題対応協議会 (JaIME)

2018年9月、日化協などの日本の化学業界5団体が設立。日本の化学企業・団体が参画し、各種リサイクルやエネルギーリカバリーによる環境負荷をライフサイクルアセスメントの手法で評価した結果を国内外に発信しています。2020年2月には、アジア新興国におけるプラスチック廃棄物管理能力向上支援を目的とした日本の知見や経験を紹介する研修セミナーを開催するなど、様々な活動を行っています。



サーキュラーエコノミーを目指す取り組み

三井化学グループは、気候変動問題やプラスチック問題をはじめとした社会課題解決にはサーキュラーエコノミーへの転換が重要であると考え、カーボンニュートラル戦略やプラスチック戦略（リサイクル戦略とバイオマス戦略）を打ち出し、具体的な取り組みを進めています。

取り組み事例

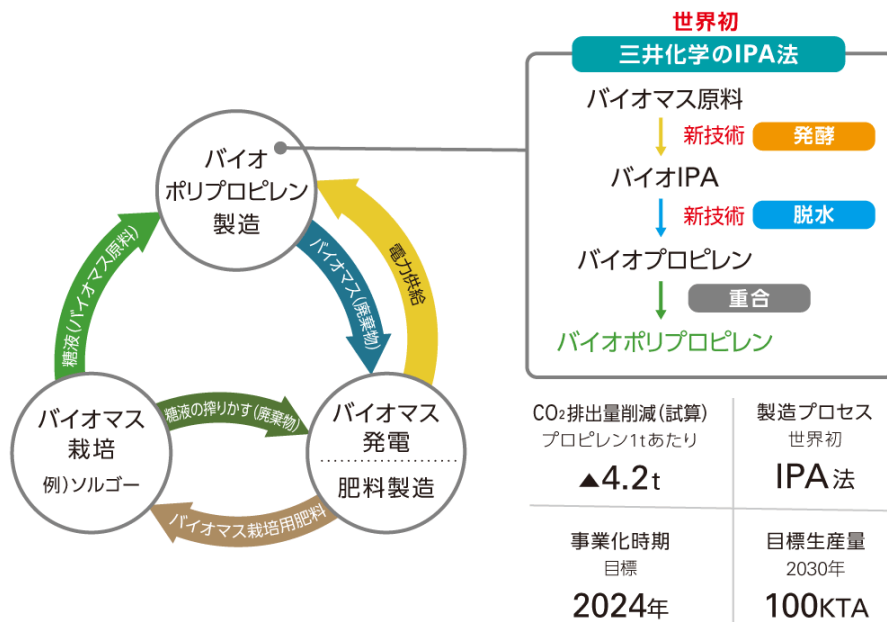
日本初、バイオマスナフサによるバイオマスプラスチック製造を開始

当社グループは、フィンランドのNeste社が植物油廃棄物や残渣油から製造するバイオマスナフサを調達し、2021年度から大阪工場のエチレンプラント（クラッカー）に原料として投入します。同時にマスバランス方式によってバイオマス原料使用分を特定の製品に割り当てることで、フェノールなどのバイオマス化学品やポリオレフィンなどのバイオマスプラスチックの製造とマーケティングを開始します。



世界初のバイオポリプロピレン実用化を目指す

ポリプロピレンはバイオマス原料化の難易度が高く、工業化レベルでの技術確立に至っていません。当社グループは発酵をキー反応とする独自の新技术により、世界で初めてバイオポリプロピレン製造の実証試験に挑戦しています。非可食植物を主体とするバイオマス原料を使用し、原料残渣も電気に変換して有効活用する持続可能な技術の確立を目指します。



BASFと日本国内におけるケミカルリサイクルの推進に向けた協業検討を開始

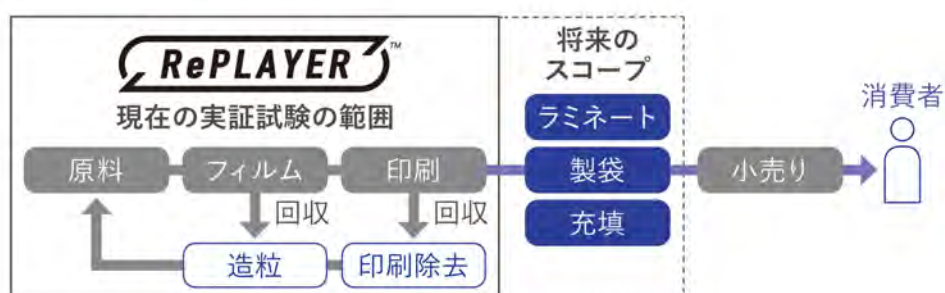
ケミカルリサイクルにより生まれた化学品は新たな素材の製造に使用され、要求の厳しい用途であっても品質を損なうことがないため、マテリアルリサイクルに適さないプラスチック廃棄物をリサイクルするための補完的なソリューションとして期待されています。BASF社が「ChemCycling® プロジェクト」を通じて培ってきた技術やノウハウと、当社グループが持つ技術やエチレンクラッカーなどのアセットを組み合わせるとともに、バリューチェーン横断的な連携を通じて、日本国内におけるプラスチック廃棄物の課題に応えるケミカルリサイクルを日本で事業化することを目指し、共同ビジネスモデルを含めあらゆる可能性を検討していきます。

長岡技術科学大学とプラスチック廃棄物の再利用を促進する技術を共同研究

プラスチック廃棄物は様々な状態のプラスチックの混合物である場合が多く、マテリアルリサイクルによって得られる再生プラスチックは、一定の流動性や品質を維持できないことや用途が限定されるといった問題を抱えています。この共同開発では、加熱熔融されたプラスチックの流動性をインラインで計測・制御を行い、再生プラスチックの品質を安定化させるための技術の確立に取り組んでいます。

軟包材のマテリアルリサイクル実証設備2021年度稼働

当社グループが得意とするポリオレフィン樹脂・フィルム製品の最大用途である、軟包材分野における廃プラスチックの削減に取り組んでいます。フィルム加工・印刷工程で発生する廃プラスチックを軟包材用のフィルムとして再利用する実証試験を行っており、印刷済みフィルムから印刷を除去する設備を導入しました。この設備を使用した実証試験を2021年度内に開始する予定です。将来的には、ラミネート、製袋、充填工程、さらには消費後の廃プラスチックへの対象拡大も見据えています。



日本IBMとブロックチェーン技術による資源循環プラットフォーム構築で協働開始

リサイクル材・原料の使用においては、含有物質の明確化などトレーサビリティ（追跡可能性）の担保が課題となっています。本取り組みでは、モノマー・ポリマー等の原材料から製品の製造・販売・使用、およびその後に回収から解体・破碎を経てリサイクル原料となり製品製造に再利用されるまでの、資源ライフサイクルにおけるトレーサビリティの担保を目指します。

ケミパール®を環境配慮型紙包装材のヒートシール剤として提案

2021年2月に開催されたTOKYO PACK 2021において、日本製紙株式会社と株式会社ヨシモト印刷社と共同で、各社が有する新素材・技術・設備を活用した新しい紙の環境配慮型包装材を「フレパック ONE」として提案しました。この共同提案をきっかけとして、当社ではケミパール®を新たな環境配慮型包装材向けのヒートシール剤として、国内外の包装市場への提案を進めています。

STABio®が第19回GSC賞「奨励賞」を受賞

当社のSTABio®が、公益社団法人新化学技術推進協会よりGSC賞※「奨励賞」を受賞しました。世界初の植物由来のイソシアネートである1,5-ペンタメチレンジイソシアネート（STABio®（スタビオ®）PDI®）およびそれを用いた誘導体（ポリイソシアネート硬化剤）の開発が高く評価されたものです。

※ GSC賞：

グリーン・サステナブルケミストリー（GSC）の推進に貢献する優れた業績を挙げた個人、団体を表彰するもの

接着樹脂アドマー®の環境対応ラインナップ「EFシリーズ」の開発

当社が世界に先駆けて開発し、多層ボトルやチューブ、フィルム・シートなどに使用されている接着性ポリオレフィン樹脂アドマー®に、社会や顧客からのニーズが高くサーキュラーエコノミーの実現に貢献する環境対応ラインナップ「アドマー®EFシリーズ」を追加し、①バイオマス化度50%以上を実現したバイオマスアドマーと、②リサイクル時の強度や耐衝撃性などの物性低下を改善させるリサイクル助材の2水準を開発しました。

ガスタービン発電システム

当社の大阪工場（大阪府高石市）内に高効率ガスタービン発電システムを設置し、2020年12月1日より営業運転を開始いたしました。

本システムの稼働により、当社大阪工場の自家発電比率が向上するとともに、ガスタービン発電設備から発生する高温排ガスをエチレンプラントのナフサ分解炉の燃焼用空気として利用することで、分解炉の使用燃料を削減します。これにより、大阪工場から排出されるCO₂が年間で約7万トン削減できます。2050年カーボンニュートラルを目指し、今後も積極的に取り組んでいきます。

TCFD提言への対応

三井化学グループは、2019年1月にTCFD[※]の提言への賛同を表明しました。化学企業として気候変動に真摯に向き合い、事業に影響する機会・リスクへの理解を深化させ、その取り組みの積極的な開示に努めていきます。



※ TCFD：

金融安定理事会によって設立された気候関連財務情報開示タスクフォース。2017年6月、気候変動の影響を金融機関や企業、政府などの財務報告において開示することを求める提言を公表した。

TCFD提言では、気候変動に関するガバナンス、経営戦略、リスク管理、指標と目標の各項目に関する情報開示が求められています。当社グループは、TCFD提言に沿って次のように対応を進めていきます。

1. 気候関連リスクの重要性評価

気候変動にともなう当社重要事業のリスク・機会の定性分析

2. シナリオの範囲の特定および決定

気候変動にともなう当社事業環境変化（シナリオ）を予想して影響を検討

3. 事業影響の定量化

当社シナリオから将来の事業戦略と財務への影響を定量化し、戦略に反映

4. 潜在的な対策の特定

気候変動戦略の対策決定、マネジメント管理指標の選定



1. 気候関連リスクの重要性評価

ファーストステップとして、当社グループ事業の気候変動による影響評価を行いました。

1) 評価対象

当社グループ主要事業のうち、気候変動の影響を受けやすい事業分野を選定。

① モビリティ、② 石化原料、③ 農業、④ ヘルスケア、⑤ 電気電子、⑥ 包装、⑦ エネルギーソリューション

2) 評価実施方法

① 気候変動リスク・機会の洗い出し

TCFD最終報告書に示されている情報開示のフレームワークに基づき、移行リスク・物理的リスクおよび機会を洗い出し。

② 重要なリスク・機会の抽出

上記から、発生の可能性、事業へのインパクト（人的損失、財務的インパクトなど）をふまえ、特に重要なリスク・機会を抽出。その際、国際的な議論の動向、展開地域、他社事例なども考慮。

3) 評価結果（●リスク、●機会）

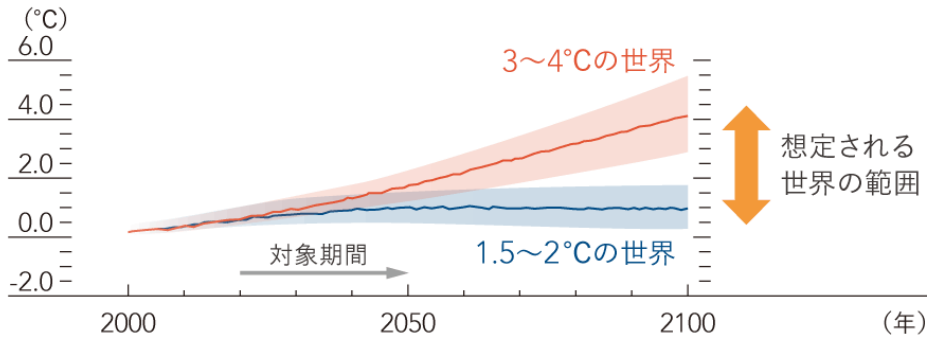
評価項目		共通	事業分野別 ① モビリティ、② 石化原料、③ 農業、④ ヘルスケア、⑤ 電気電子、⑥ 包装、⑦ エネルギーソリューション
物理的 リスク/機会	急性	● 風水災（洪水・暴風雨）によるリスクの上昇	
	慢性	● 潮位上昇（高潮）によるリスクの上昇 ● 利用可能な淡水不足によるリスクの上昇	●● 農作適地変化と新たな農業技術開発 ③ ●● 害虫、雑草、細菌類の分布拡大 ③ ●● 気候変動による感染症の流行拡大 ④
低炭素社会移行 リスク/機会	政策および 法規制	● 炭素価格導入、上昇によるリスク ● 訴訟リスクの増加	●● EVシフトによる事業への影響 ①⑤ ● 合成化学肥料の使用規制 ③
	技術	●● 再生可能エネルギーの普及 ●● CCU技術、高度化リサイクル技術の開発加速	●● バイオマスプラスチックの普及 ①②⑥ ● 低GHG排出技術への移行加速 ②⑤⑥
	市場	●● サークュラーエコノミーの普及 ●● 再生可能原材料への転換 ● 再生可能エネルギー使用へのメーカー要請 ● EVシフト、水素社会の低炭素移行による希少資源価格上昇	● ライドシェア、カーシェアの増加などによる自動車製造・販売量の減少 ① ● 石油生産量の低下によるナフサの不足 ② ●● 再生可能エネルギーの需要増加 ⑦
	評判	● 投資家によるアプローチ増加	

* 外部情報として、IPCC_RCP2.6、RCP8.5、IEA_B2DS、SDS等を活用。

2. シナリオの範囲の特定および決定

「3~4°Cの世界」と「1.5~2°Cの世界」を選定。（2100年の世界平均地上気温が1986年~2005年平均と比較して、3~4°Cおよび1.5~2°C上昇した場合を想定。）なお、2020年11月のカーボンニュートラル宣言にともない、想定シナリオの修正を行いました。

世界平均地上気温変化



出典：IPCC ARS SYR Fig.6

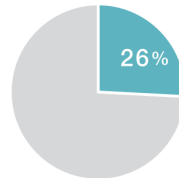
シナリオ分析の対象範囲

対象事業分野 全事業分野（ただし、財務、GHG排出に大きく影響する以下の分野を優先）

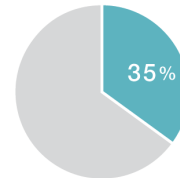
モビリティ事業

- ✓ 将来の売上収益・コア営業利益に大きく寄与
- ✓ 製品のライフサイクル全体において気候変動に大きく影響

売上収益比率
(モビリティ事業, 2020年度)



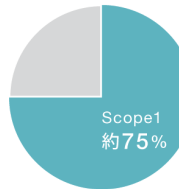
コア営業利益比率
(モビリティ事業, 2020年度)



石化原料事業

- ✓ 製品製造に欠かせない原燃料、エネルギー（電力）に関わる
- ✓ 自社でのエネルギー生成、製品製造が当社GHG排出量の約75%を占める

GHG 排出量比率
(Scope1, 2)



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

※ 外部情報として下記を活用

低炭素移行情報：IEA SDS、2DS、B2DS、NZE2050、The Future of Petrochemicals

物理的情報：IPCC RCP2.6、RCP8.5

想定される世界

3~4°Cの世界	1.5~2°Cの世界
<p>経済活動優先で脱炭素移行は消極的</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 現時点での気候変動政策のみ実施 ◆ 炭素税導入 ◆ 化石エネルギー、原料の需要拡大 <ul style="list-style-type: none"> ● 石炭、ガス、石油価格上昇 ● 化石燃料由来電力価格上昇 ◆ 異常気象による自然災害が激甚化 ◆ GHG排出量が約1.3倍に増加（2050年） 	<p>脱炭素社会の実現が最優先</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 野心的な気候変動政策を実施 <ul style="list-style-type: none"> ● 炭素税率大幅アップ ● ICE販売中止、EV化 ◆ エネルギー、原料の脱炭素化 <ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギーの主流化 ● リサイクルによる化学品節約 ● バイオ、CO₂原料からの化学品製造 ◆ 自然災害は徐々に甚大化 ◆ カーボンニュートラル実現（2050年）

3. 事業影響の定量化

想定シナリオ（「3~4°Cの世界」、「1.5~2°Cの世界」）におけるリスクおよび機会に関する事象のインパクト評価を行い、当社グループにとって影響の大きい事業インパクトを特定しました。

特定した事業インパクト

シナリオ	事象	事業インパクト（●リスク、●機会）
3~4°Cの世界	自然災害の激甚化	● 河川、沿岸洪水発生による生産拠点の被害増加（資産損傷、操業率低下、サプライチェーン寸断等）
	温暖化適応製品の需要増加	● Rose Value®製品（防災減災対応、感染症予防等への貢献）の売上増加
1.5~2°Cの世界	脱炭素社会に向けた法規制強化	● 炭素税導入にともなう、化石由来原燃料の課税による製造コスト増加および収益悪化
		● 炭素税等の法規制先取り対応による収益悪化回避および法規制対応製品の売上増加
	脱炭素移行にともなう市場変化	● 化石由来燃料の消費量減少にともなう、ナフサ生産量減少による原料コスト増加
		● バイオマス原料・非化石燃料・再生可能エネルギー利用による、バリューチェーンでのGHG削減に貢献するBlue Value®製品の売上増加
サーキュラーエコノミーの拡大加速	● 求められるリサイクル（マテリアル、ケミカル）・CCUS技術導入による新たなビジネス機会の創出	

ステークホルダーからの 要請対応	● 顧客・投資家からのGHG削減要請への対応不十分による評価低下および投資獲得機会の減少
	● 気候変動対応（戦略、進捗）の積極的な情報開示による企業価値向上および投資獲得機会の増加

4. 潜在的な対策の特定

想定シナリオにおけるインパクト評価結果を考慮し、長期経営計画「VISION 2030」にカーボンニュートラル戦略を組み込みました。カーボンニュートラル戦略では2050年カーボンニュートラルに向けて、Scope1とScope2を対象とした自社のGHG排出量削減のロードマップを策定し、2030年のGHG排出量削減目標も設定しています。今後、カーボンニュートラル戦略を事業ポートフォリオ別戦略に取り込み、具体的なアクションプランやKPI等を検討していく予定です。

Blue Value® / Rose Value®製品

環境・社会貢献の見える化



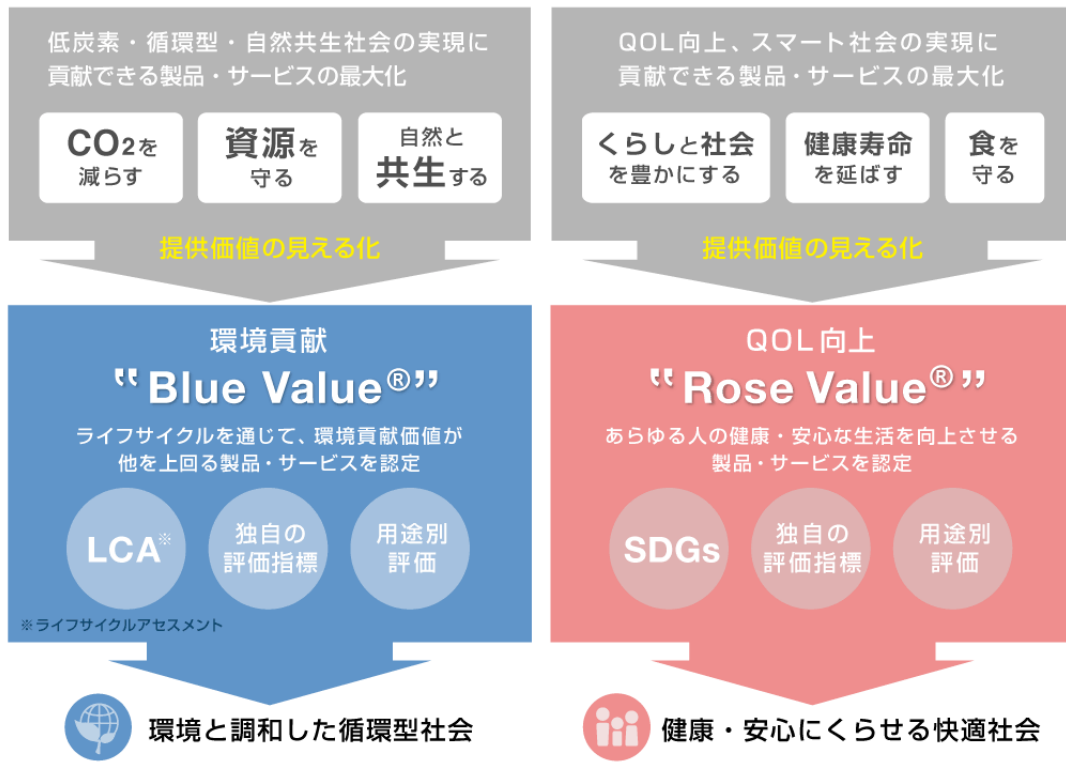
目指す未来社会「環境と調和した循環型社会」「健康・安心にくらせる快適社会」の実現に向けて、三井化学グループが提供する製品・サービスの環境や社会への貢献を見える化し、その価値をステークホルダーの皆様と共有できるようにしたのが、「Blue Value®・Rose Value®」です。

Blue Value®・Rose Value®は、それぞれに環境とQOL向上への貢献要素と判定項目を設定しており、この独自指標を用いて用途別に評価し、ある面での貢献が他の面での負荷にならないことを確認しながら、貢献価値が認められる製品・サービスをそれぞれBlue Value®製品、Rose Value®製品として認定しています。

当社グループは、Blue Value®製品・Rose Value®製品の開発・提供を通じ、ステークホルダーと社会に貢献し、目指す未来社会の実現を目指します。

特長

- 事業活動を通じた環境・社会への貢献を見える化し、その価値をステークホルダーと共有
- 製品ライフサイクルの各ステージにおいて用途別に貢献要素を判定
- 貢献価値の高い製品・サービスの開発・提供を拡大し、目指す未来社会の実現を目指す



審査・認定プロセス

事業担当者は、Blue Value®・Rose Value®に申請予定の製品・サービスについて、独自指標であるそれぞれのIndexに沿って事前評価を実施し、事務局に相談・申請します。

審査会では、貢献性があると考える項目（判定項目）の根拠について審議を行い、基準を満たすものをBlue Value®製品、Rose Value®製品として認定します。

審議では、製品・サービスのコンセプトやセールスポイントが貢献要素と合致しているかや、貢献のレベルを確認します。さらに、正当かつ客観的な認定を行うため、社外の有識者からアドバイスを受けて評価方法や審査基準を設計しています。

また、審査会の前にも、有識者の視点から申請製品の貢献度に対してご意見をいただいています。



※ ライフサイクルアセスメント：

製品の原料、製造、加工、使用、廃棄などすべての段階を通して、環境影響を定量的に評価する手法。

有識者（Blue Value® アドバイザー）からの期待

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



東京都市大学 環境学部教授 大学院環境情報学研究科長
伊坪 徳宏 氏

有識者（Rose Value® アドバイザー）からの期待

2019年度以降、Rose Value® Indexの判定項目に「まちの持続可能性確保」を新規に追加し、まちの防災減災対応、インフラの長寿命化・ICT化などの視点を盛り込みました。これは長期経営計画「VISION 2030」で、「全社全事業に社会課題起点を」との方向性を打ち出され、「素材提供型ビジネスから社会課題視点のビジネスへ転換を進める」と宣言されたこととも符合します。長期経営目標では、Rose Value®製品の売上収益比率を40%以上にするKPIも据えられました。社員が、社会に関して抜群の感度を有していることが企業の競争力となる時代です。「Rose Value®」評価は、その有力なきっかけになると確信しています。



株式会社 日本総合研究所 常務理事
足達 英一郎 氏

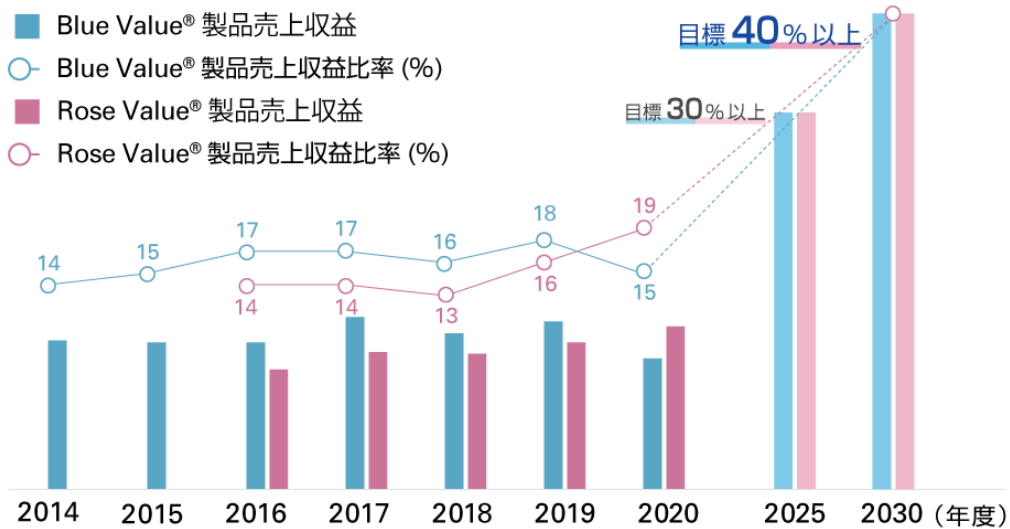
* 役職等は掲載当時

Blue Value®・Rose Value®の経営への組み込み

Blue Value®・Rose Value®製品の売上収益比率の拡大は、三井化学グループが目指す未来社会の実現に向かって進んでいることを示すものであるとの考えから、これまでも長期経営計画においてBlue Value®・Rose Value®製品のそれぞれの売上収益比率を環境・社会軸目標のKPIとしてきました。

2021年度には、これをより深化すべくさらなる経営への組み込みを進めています。カーボンニュートラル戦略においては、「GHG排出量削減に貢献する製品をお客様とともに社会実装することによる『削減貢献量』の最大化を目指す」とし、Blue Value®製品の売上収益比率目標を組み込みました。また、VISION 2030では、事業ポートフォリオ変革や社会課題視点のビジネスモデルへの転換をふまえたBlue Value®・Rose Value®製品の拡大を通じて社会に貢献するべく、非財務指標として、2030年度のBlue Value®・Rose Value®製品の売上収益比率目標値をそれぞれ40%と設定しました。

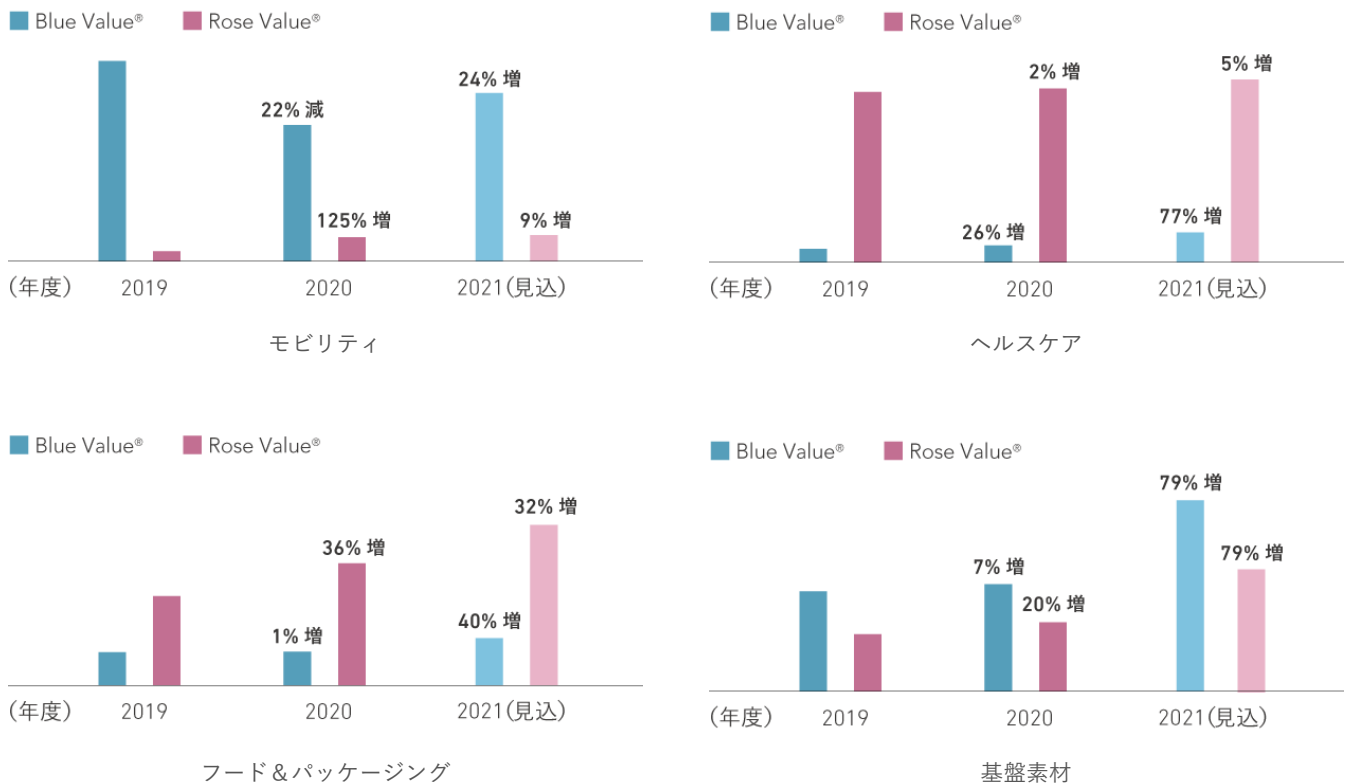
Blue Value®製品・Rose Value®製品売上収益比率



Blue Value®・Rose Value®製品の拡大に向けた取り組み

三井化学グループではBlue Value®・Rose Value®製品の拡大に向け、これまで、売上収益比率のモニタリングや大型投融資申請へのBlue Value®・Rose Value®項目の導入（経済視点だけでなく社会課題視点でも機会・リスクを検討し投融資判断を行う）などを進めてきました。2020年度からは新たに、各事業部門での事業戦略に盛り込むため、Blue Value®製品、Rose Value®製品の売上収益を管理指標とする拡大施策を年度目標として設定しました。

各事業セグメント別のBlue Value®・Rose Value®製品の売上収益推移



* Blue Value®・Rose Value®製品各々について前年度比の増減率を記載。

さらに、社会課題である気候変動への対応、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーの実現に向けた製品・サービスを産み出すためには、ライフサイクルアセスメント/ライフサイクル・シンキングを考慮し、環境適合した製品・サービスの設計や化学物質マネジメントが重要となります。そのため、研究開発の初期段階から簡易的なBlue Value[®]・Rose Value[®]視点でのチェックを開始しました。

上市前からBlue Value[®]・Rose Value[®]製品候補としての予備審査を開始し、環境・社会貢献に必要な性能や価値を明確にすることで、事業部門や研究開発部門の意識向上につなげています。また、予備審査による製品候補の選定状況をモニタリングすることで、Blue Value[®]・Rose Value[®]製品売上収益比率目標の達成予測を確認するとともに、伸長策を検討・実行していきます。

今後は研究開発段階からの安全設計に通じる化学物質マネジメント同様、Blue Value[®]・Rose Value[®]の視点を組み込んだ製品設計や用途展開のための仕組みの構築とLCAを含めたサステナビリティ・アセスメントの強化を進めていきます。

製品・サービスの種となる研究開発段階からBlue Value[®]・Rose Value[®]視点の取り込みを強化することで、中長期的なBlue Value[®]・Rose Value[®]製品の拡大とVISION 2030で掲げた売上収益比率目標達成を通じ、当社グループが目指す未来社会の実現を目指します。

環境貢献価値「Blue Value®」

地球の青

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

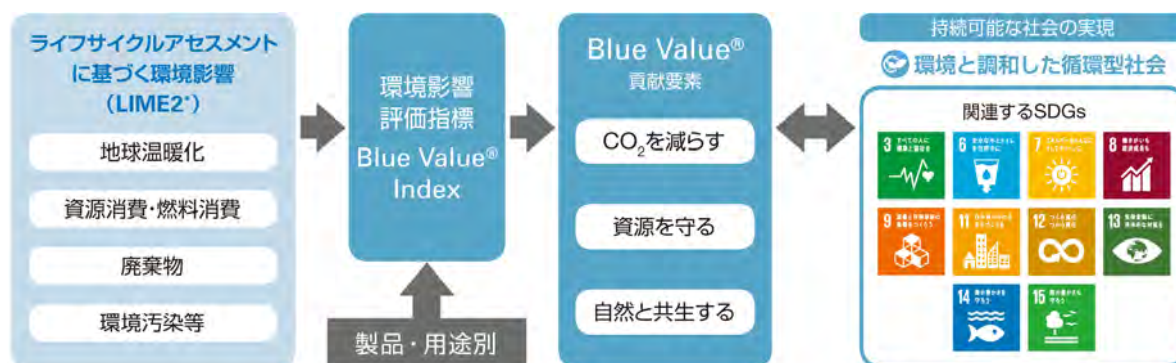
化学製品の多くは、製造、加工により最終製品となり、さらに使用して廃棄されるまで様々なライフステージを経ていきます。各ステージにおいて、どのような環境負荷低減ができるのかを評価し、その結果を様々なステークホルダーと共有することで、さらなる環境貢献につなげることができると考えています。このような**プロダクトチェーン**の考え方にに基づき、目指す未来社会「環境と調和した循環型社会」の実現に向けて、2015年に環境貢献価値Blue Value®を設定しました。

Blue Value®製品は、LCAをベースとした独自の環境影響評価指標Blue Value® Indexにより、製品・サービスを用途別に評価し、「CO₂を減らす」「資源を守る」「自然と共生する」の3要素で環境への貢献度を判定した上で認定されます。さらに、市場標準品や自社従来品を比較対象とした相対評価を行い、判定項目のいずれかが勝っているだけでなく、各ライフステージにおいてすべての判定項目で劣っている点がないことが、認定の条件となっています。また、定性評価や半定量評価も取り入れ、簡易に評価できるシステムを採用していますが、必要に応じて、LCA担当部門が専門的、定量的に環境貢献の優位性を評価できる体制となっています。

Blue Value®は、三井化学グループの**マテリアリティ**への取り組みにおいても重要な役割を担っています。「気候変動」、「サーキュラエコノミー」に対する当社グループの取り組みの進捗をBlue Value®製品の売上収益比率として「見える化」することでKPIに活用しています。また、Blue Value®のライフサイクルアセスメント/ライフサイクル・シンキングを考慮した環境適合の製品・サービスの設計視点は、「ライフサイクル全体を意識した製品設計」にも適うものと考えています。

当社グループはBlue Value®の活用、Blue Value®製品・サービスの拡大を通じ、「環境と調和した循環型社会」の実現を目指します。

製品のライフサイクルステージでのBlue Value®製品の貢献例



※ LIME2 (Life-cycle Impact assessment Method based on Endpoint modeling) :
日本の環境条件を基礎とした被害算定型ライフサイクル環境影響評価手法。

環境影響評価指標 Blue Value® Index

貢献要素	Blue Value® Index	
	判定項目	関連評価項目
<p>CO₂を減らす</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● GHG削減 原料の取得および製造・加工段階、最終製品の使用・廃棄でのGHG排出量の削減。 ● 省エネ・節電・省燃費 原料の取得および製造・加工段階、最終製品の使用・廃棄での電力・燃料等のエネルギーの削減。最終製品の省エネルギー分野での利用。 	
<p>資源を守る</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 3R・分別しやすさ・省資源 製品およびその加工品や最終製品の製造・加工段階でのリユース、リサイクル原材料の使用、原材料使用量の削減（リデュース）。 製品およびその加工品や最終製品のリユース・リサイクル。 廃棄での分別の可能性。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 軽量化・減容化 ● 長寿命 ● 自然エネルギー ● 非化石原料 ● 環境浄化
<p>自然と共生する</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生態系保全（ヒト） 製品のライフサイクルにわたる化学物質による人の健康に対する影響削減。具体的には人間毒性を有する有害化学物質の添加の低減、生成の抑制、毒性の少ない化学物質の使用。 ● 生態系保全（ヒト以外） 製品のライフサイクルにわたる化学物質による生態系に対する影響削減。具体的には生態毒性を有する有害化学物質の添加の低減、生成の抑制、毒性の少ない化学物質の使用。 ● 環境汚染防止 製品のライフサイクルにわたる環境汚染物質によるヒト・生物を除く地球環境への影響削減。具体的には環境汚染物質の添加の低減、生成の抑制、環境を汚染しない物質の使用。 	

* 関連評価項目は、判定項目のいずれかに貢献する項目として評価を行う。

* GHG排出に関係する地球温暖化物質や生態毒性を有する有害化学物質、環境汚染物質は、LIME2において特性化係数を算定済みの物質を対象とする。

製品のライフサイクルステージでのBlue Value® 製品の貢献例

モビリティ

製品名	用途	ライフステージ	Blue Value® 認定理由	貢献要素		
				CO ₂	資源	自然
タフマー®	バンパー	製造・加工	高い生産性を有する触媒を使用することでポリマーの製造エネルギーを削減。	○		
三井EPT™	ウェザーストリップスポンジ	製造	高い生産性を有する触媒を使用することでポリマーの製造エネルギーを削減。	○		
ルーカント®	自動車用潤滑油添加剤	使用	粘度の温度依存性を小さくし、適切な粘度を維持することで省燃費に貢献。	○		
PPコンパウンド	バンパー、インストゥルメントパネル	加工	塗装工程が不要で13%のGHGを削減。	○	○	
アドマー®	燃料タンク用接着性樹脂	使用	金属製タンクの樹脂化によって10～30%軽量化。	○		
アーレン®	ABS ピストン	使用	金属部品からの代替により60%軽量化。	○		
オーラム®	ターボシール	使用	金属代替による燃費効率向上。	○		
ミラストマー®	自動車用耐油部品	使用	市場標準品より10～15%低比重(軽量)で、省燃費。	○		

フード & パッケージング

製品名	用途	ライフステージ	Blue Value® 認定理由	貢献要素		
				CO ₂	資源	自然
スタビオ®	塗料用硬化剤	原料・加工	バイオ原料の使用で化石資源使用量を低減し、塗装での溶剤使用量も削減。	○	○	
T.U.X®	シーラントフィルム	加工	ヒートシール温度の低温化でエネルギーを削減、フィルム強度向上により樹脂使用量も削減。	○	○	
エコネージュ®	食品包装材	加工	空気層に光を乱反射させて白色性を発現。白色印刷が不要で、樹脂使用量も20～30%削減。	○	○	
バリアスター®	感熱ラベル用コート材	加工	感熱紙の3層(トップコート層、感熱層、アンダーコート層)一体塗工による乾燥工程削減。	○	○	
ハイブレン®	グランド材	使用	溶媒を含有しないため、施工時の安全性向上、環境汚染防止。			○
スパッシュ®、パルフレッシュ™	食品包装材	使用	鮮度保持により食品廃棄物の量を軽減し、GHGを削減。	○		
イクロステープ™	電子材料用テープ	加工	溶剤不使用でテープ製造工程において空気汚染物質・生態毒性物質を発生させない。	○	○	○
ソーラーエース™	太陽電池用封止シート	使用	高湿、絶縁耐久性の向上により発電ロスを削減。	○	○	

ヘルスケア

製品名	用途	ライフステージ	Blue Value® 認定理由	貢献要素		
				CO ₂	資源	自然
Do Green™ MR-174™	メガネレンズ材料	原料	バイオ原料使用で化石資源使用量を低減。	○	○	
アクリルアמיד	高分子凝集剤	製造	バイオ触媒(酵素)使用により製造温度の低温化等で製造エネルギーを削減。	○		
エアリファ®	紙おむつ	使用	「柔らかさ」と「強さ」を共存させた繊維構造で廃棄物量を削減。	○	○	

基盤素材

製品名	用途	ライフ ステージ	Blue Value® 認定理由	貢献要素		
				CO ₂	資源	自然
エコニコール®	シート	原料	バイオ原料の使用で化石資源使用量を低減。	○	○	
モストロン®	バックドア	加工	高剛性により金属部品からの代替が可能。約30%の軽量化。	○		
エボリユー®	押しラミネート	加工	触媒による製造プロセスの省エネ化およびシール性向上による加工時の樹脂使用量を削減。	○	○	
アドブルー®	排ガス低減剤	使用	NOx 排出量を削減。省燃費にも貢献。	○		○

次世代事業

製品名	用途	ライフ ステージ	Blue Value® 認定理由	貢献要素		
				CO ₂	資源	自然
太陽光発電の診断・コンサルティングサービス	—	使用	太陽光パネルの品質確認により発電所の発電能力低下を抑制し、GHG削減。	○		

QOL向上貢献価値「Rose Value®」

人生ばら色

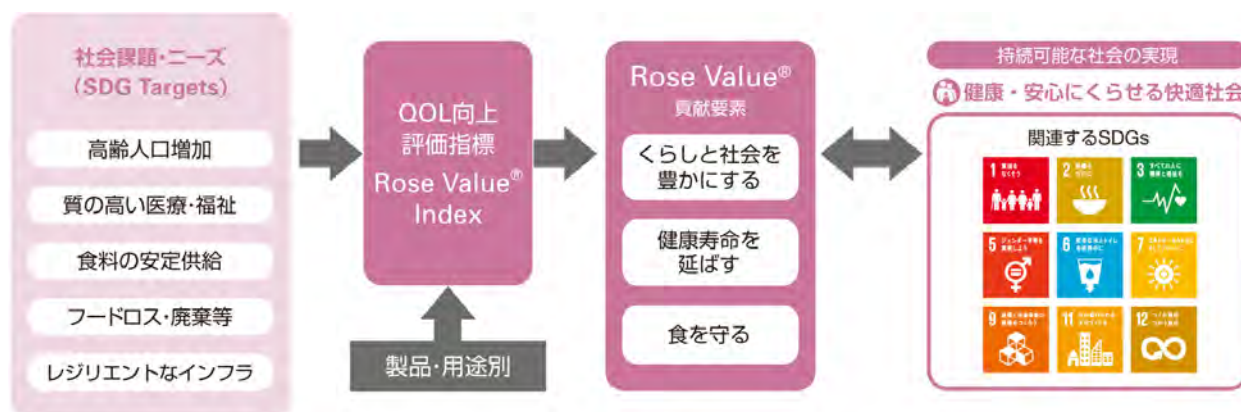
あらゆる人が幸福や希望に満ちたばら色の人生を送れるようにという思いを込めたRose
ラヴィアンローズ La Vie en rose

目指す未来社会「健康・安心にくらせる快適社会」に向けて、三井化学グループがどのような価値を提供できるのかを示すため、2016年にQOL向上貢献価値Rose Value®を設定しました。

Rose Value®製品は、持続可能な開発目標ターゲット（SDG Targets）等の社会ニーズをふまえた独自のQOL向上評価指標Rose Value® Indexを用いて評価を行い、持続可能な調達を考慮して、3つの貢献要素「くらしと社会を豊かにする」「健康寿命を延ばす」「食を守る」に当てはまるかを判定した上で認定されます。判定にあたっては、ユニバーサルデザイン&アメニティ、レジリエンス&スマート、ユニバーサルヘルスカバレッジ、フードセキュリティー等の視点で定性的に分かりやすい判定基準を設定し、Rose Value®に申請予定の製品・サービスの機能やコンセプトにより提供される価値が、QOLの向上の判定項目に貢献しているかを審査しています。2019年度以降には、社会課題やニーズの変化に対応し、防災減災やインフラの長寿命化など、まちの持続可能性に貢献する要素を加えて判定項目の改訂を行いました。

Rose Value®は、当社グループのマテリアリティへの取り組みにおいても重要な役割を担っています。「健康とくらし」、「住みよいまち」「食の安心」に対する当社グループの取り組みの進捗をRose Value®製品の売上収益比率として「見える化」することでKPIに活用しています。また、QOLの向上の判定項目の視点は、「ライフサイクル全体を意識した製品設計」にも適うものと考えています。

当社グループはRose Value®の活用、Rose Value®製品・サービスの拡大を通じ、「健康・安心にくらせる快適社会」の実現を目指します。



貢献要素	Rose Value® Index 判定項目
<p>くらしと社会を豊かにする</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● くらしの快適性向上 あらゆる人に配慮され、利用可能な製品、建物、空間を提供する。 ● 介護・看護の充実 「くらしの快適性向上」の中で、介護・看護に特化したもの。 ● まちの持続可能性確保 まちの防災減災対応、インフラの長寿命化・ICT化を推進する。
<p>健康寿命を延ばす</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 身体機能のサポート 五体の機能を直接的もしくは間接的に補助・改善・向上できる。 ● 医療・医薬の高度化 健康・未病・病気のフェーズにおける、医療技術・サービスを向上できる。もしくは医薬を機能・品質・製造面で向上できる。 ● 感染の予防・対策 感染の予防・対策に利用できる。 ● 栄養・水へのアクセシビリティ向上 栄養・水を作る、届けることを容易にする、あるいは改善できる。
<p>食を守る</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 食料の生産性向上 食料の収量・作業の効率・機械装置類の性能を向上する。 ● 食品流通における安全・安定の確保 食品流通において、安全性・安定性を確保・向上できる。 ● フードロス・食品廃棄物の低減 鮮度保持・賞味期限延長・内容物の分離性・小分け個包装・輸送時損傷などの視点から、無駄を低減できる。

Blue Value[®] / Rose Value[®] 製品

Blue Value[®] / Rose Value[®] 製品

当社グループのBlue Value[®]製品、Rose Value[®]製品の一部をご紹介します。



Blue Value[®]

CO₂を減らす

資源を守る

自然と共生する



Rose Value[®]

くらしと社会を豊かにする

健康寿命を延ばす

食を守る



CO₂を減らす

資源を守る

自動車バンパー・インパネ用材料

PPコンパウンド

塗装工程が不要で13%のGHGを削減。



CO₂を減らす

燃料タンク用接着性樹脂

アドマー[®]

金属製タンクの樹脂化によって10~30%軽量化。

CO₂を減らす

自然と共生する

排ガス低減剤

アドブルー[®]

NO_x排出量を削減。省燃費にも貢献。

* アドブルーはドイツ自動車工業会の登録商標です。



CO₂を減らす

資源を守る

シート用材料

エコニコール[®]

バイオ原料の使用で化石資源使用量を低減。





CO₂を減らす 資源を守る

食品包装用白色フィルム

エコネージュ®

空気層に光を乱反射させて白色性を発現。白色印刷が不要で、樹脂使用量も20~30%削減。



CO₂を減らす 資源を守る

食を守る

シーラントフィルム

T.U.X®

ヒートシール温度の低温化でエネルギーを削減、フィルム強度向上により樹脂使用量も削減。優れたシール性と耐衝撃性で食品の製造・流通工程におけるフードロスを低減。

CO₂を減らす

太陽電池用封止シート

ソーラーエース™

高湿、絶縁耐久性の向上により発電ロスを削減。



CO₂を減らす

太陽光発電の診断・コンサルティングサービス

太陽光パネルの品質確認により発電所の発電能力低下を抑制し、GHG削減。



健康寿命を延ばす

メガネレンズ用材料

MR™

視力矯正に加えて、目の健康・快適さにも貢献。



くらしと社会を豊かにする

紙おむつ用不織布

シンテックス®

もれない・むれない・かぶれないという基本性能に加え、快適性・フィット性といった高機能を追求。

CO₂を減らす 資源を守る

くらしと社会を豊かにする

紙おむつ用不織布

エアリファ®

「柔らかさ」と「強さ」を共存させた繊維構造で廃棄物量を削減。

紙おむつを通して赤ちゃんや保育者の快適なくらしを支える。



くらしと社会を豊かにする

食品包装材

CMPS®

イージーオープンフィルムで子どもや高齢者でも開けやすい。





食を守る

殺虫剤

トレボン®

農作物の安定生産、食料増産に貢献。



食を守る

ハイブリッドライス

みつひかり

多収穫かつ収穫時期をずらすこともでき、食料の生産性向上に貢献。品質、食味にもすぐれる。

健康寿命を延ばす

殺虫剤

ベクトロン®

マラリアなどの感染症を媒介する蚊を防除。マラリアの撲滅に貢献。



食を守る

CO₂を減らす

鮮度保持フィルム

スパッシュ®、パルフレッシュ™

青果物のしおれや変色を抑え、フードロスの低減に貢献。廃棄物の量を減らすことでGHGを削減。



CO₂を減らす

資源を守る

健康寿命を延ばす

メガネレンズ材料

Do Green™ MR-174™

バイオ原料使用で化石資源使用量を低減。



健康寿命を延ばす

Pre-filled Syringe (薬液充填済注射器)

アペル®

ガラスと比べ低溶出により薬剤への品質影響が少なく、かつ割れにくく安全に利用できる。医療・医薬の高度化に貢献。

健康寿命を延ばす

医薬包装材

アペル®

低透湿性により、水分に溶けやすい薬を守る。医薬品の品質を維持し、医薬の高度化に貢献。



健康寿命を延ばす

義肢材

ハイゼックスミリオン®

高い耐衝撃性や賦形加工性により、部位に合った装着感の義肢を提供。身体の機能サポートに貢献。





くらしと社会を豊かにする

調理器具

TPX®

優れた離形性で汚れが付きにくく落としやすい。くらしの快適性向上に貢献。



くらしと社会を豊かにする

耐熱食品保存容器

TPX®

ガラスのような透明性を持ち、高い耐熱性で電子レンジでの調理ができ、くらしの快適性向上に貢献。

くらしと社会を豊かにする

歯ブラシなど各種グリップ

ミラストマー®

良好な成形性と滑りにくさで小さな力で安全に握れる。くらしの快適性向上に貢献。



CO₂を減らす

自然と共生する

くらしと社会を豊かにする

健康寿命を延ばす

自動車シートクッション用材料

Nextyol™

軽量化による燃費向上やVOCや臭気的大幅低減により、気候変動の緩和、快適な環境の提供に貢献。



健康寿命を延ばす

浄水フィルター用合成パルプ

SWP®

重金属等有害物の捕捉・除去により安心・安全な水を提供。



くらしと社会を豊かにする

セメント建材用合成パルプ

SWP®

割れにくく、脆化しにくいセメント建材を提供。インフラの長寿命化につながり、まちの持続可能性確保に貢献。

食を守る

ティーバッグ用合成パルプ

SWP®

ヒートシール性により金属ステープルを必要としない。生産時・食品自体・消費時における安全の確保に貢献。



くらしと社会を豊かにする

コンクリート表面強化剤

タフネスコート®

コンクリート構造物の表面に樹脂膜を形成して耐久性・衝撃耐性を向上。インフラの長寿命化、防災・減災に貢献。





くらしと社会を豊かにする

三井ガス導管システム

ポリエチレン管のしなやかに曲がる「可とう性」で地盤変動でもガスが漏れない。防災減災に貢献。



くらしと社会を豊かにする

雨水貯留槽浸透層

ジオプール

駐車場の地下などに設置。雨水を一次的に貯留することで表面流出を抑制し、集中豪雨などによる水害発生の防止に貢献。

くらしと社会を豊かにする

地盤強化薬液注入材

グランドエース®

液状化した地面でも建造物を移設せずに地盤を補強。災害時の速やかな復旧に貢献。

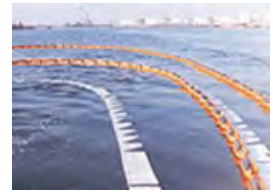


くらしと社会を豊かにする

有害物吸着材

タフネル®・オイルブロッター®

水は吸わずに油を良く吸着し、水に沈まない。タンカー座礁や漏洩事故などで海や河川に流出した油の拡散を防止。



くらしと社会を豊かにする

衛生タオル

FASTAID™ウイルス・スウィーパータオル

次亜塩素酸ナトリウム水溶液が浸透したタオルが手軽に作れる。備蓄しやすく、災害発生時や避難時のくらしに貢献。

リスク・コンプライアンス



リスク・コンプライアンス マネジメント

- マネジメントシステム
- リスク防止対策
- コンプライアンス教育

贈収賄防止

税務

情報管理

医療機関等との関係の透明性に関する取り組み

リスク・コンプライアンス マネジメント

マネジメントシステム

リスク防止対策

コンプライアンス教育

マネジメントシステム

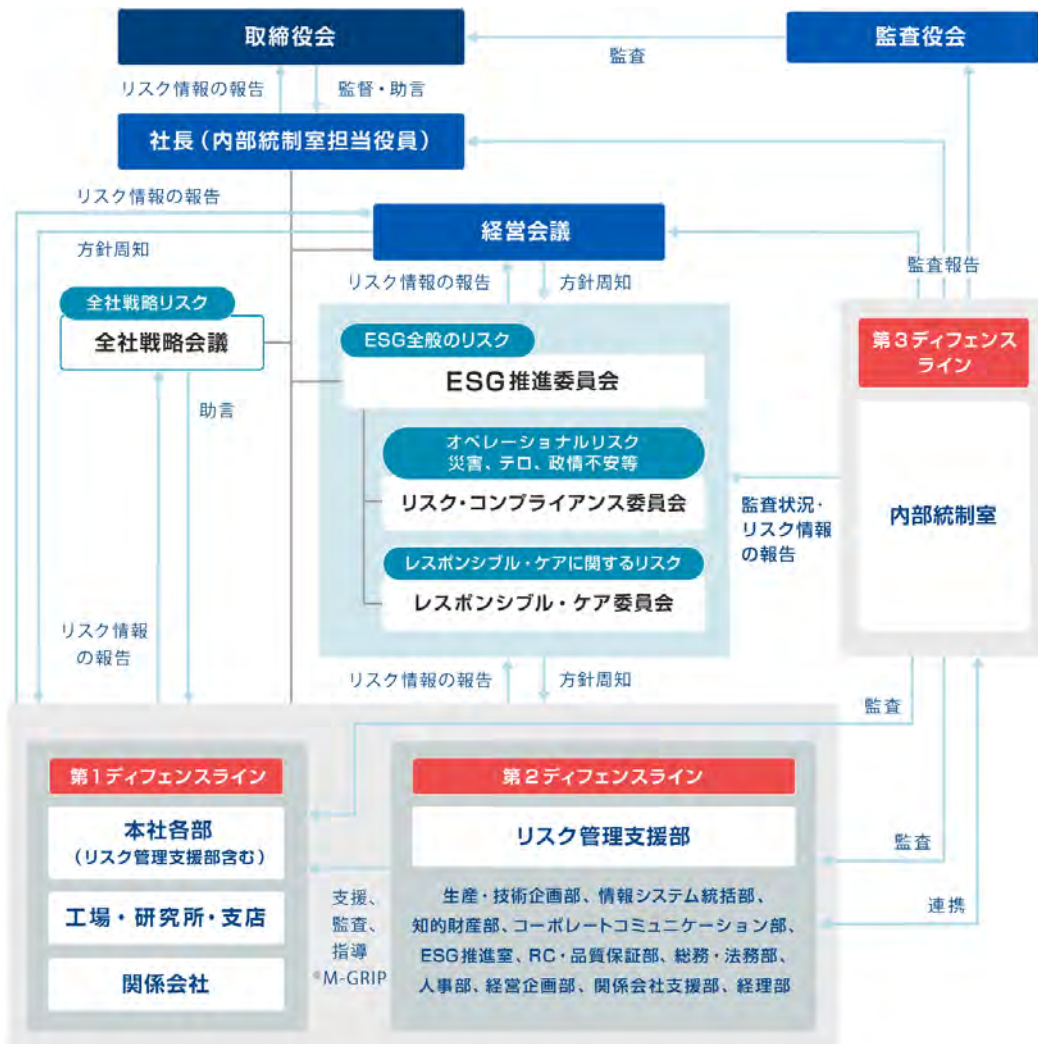
方針・基本的な考え方

株主の皆様、お客様、地域の方々など三井化学グループを取り巻くすべてのステークホルダーの皆様から信頼を得て、企業の社会的責任を全うするためには、リスク管理、コンプライアンス推進の体制がしっかりと整備され、確実に運営されていることが不可欠です。事業ポートフォリオの変更や事業拡大、外部環境の変化に応じて生じる新規リスクの抽出およびそのリスク顕在化の未然防止に努めます。

当社グループは、2006年2月に役員、社員一人ひとりの行動のよりどころになる **三井化学グループ行動指針** を定め、その中の2つの柱として「誠実な行動」と「人と社会を大切に」という指針を打ち出しました。この行動指針およびリスク管理規則（社則）に従い行動することにより、ステークホルダーの皆様からの信頼を確保し、企業の社会的責任を果たすため、経営活動の脅威となり得るすべての事象についてリスク管理の徹底を図ります。

体制・責任者

リスク管理体制



取締役会が、当社グループのすべてのリスク管理について責任を負います。

※ M-GRIP：

Mitsui Chemicals Global Risk Management & Business Support Improvement Platformの略。

第1、第2ディフェンスライン

各部門（本社各部・工場・研究所・支店・関係会社）は、年度予算の中で、**リスクモデル** や **手順書** に基づきリスク評価を行い、適切にリスクを認識したうえで、それらのリスクに対応するために組織のコントロールを設計し遂行します。リスクを特定し管理する責任者は、各部門の担当役員です。（第1ディフェンスライン）

各部門のリスク管理を確実にするため、専門知識を持つリスク管理支援部が各組織を支援、場合によっては監査、指導します。（第2ディフェンスライン）

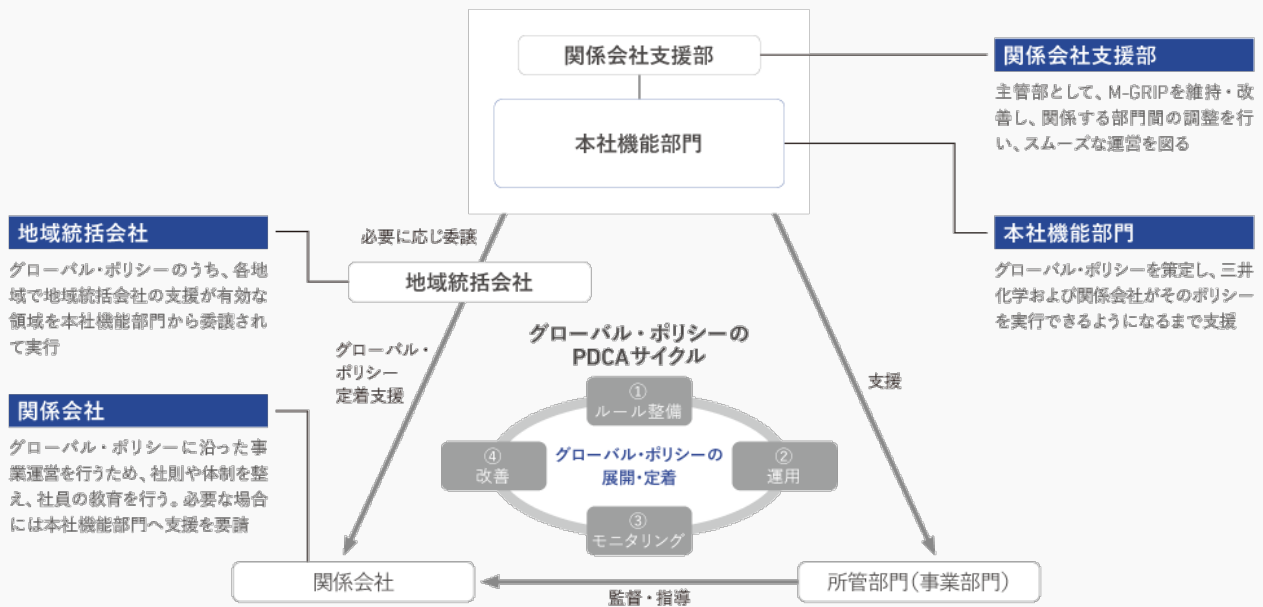
各部門は、リスクの種類および重要度に応じて、**全社戦略会議**、**ESG推進委員会**、リスク・コンプライアンス委員会、**レスポンシブル・ケア委員会**にリスク情報を報告します。各会議体ではリスク対応について討議を行い、各部門に対して方針の周知あるいは助言を行います。**経営会議**には、経営判断の材料となる全社のリスクが集約され、対応方針が討議決定されます。

グループ・グローバルで経営のガバナンスを強化する「M-GRIP」

三井化学グループは、グローバル化の加速に伴い増加するリスクの低減とさらなる事業改革・拡大を目指し、2020年度からグループ共通の間接業務基盤となる「三井化学グループグローバル・ポリシープラットフォーム（通称：M-GRIP）」の展開を始めました。「M-GRIP」は、人事、経理、物流など間接業務に関してグループ全体に共通する施策を「グローバル・ポリシー」として定め、その施策をグループ各社が確実に実行することを通じて、正しい業務プロセスの実行と継続的な改善を図る仕組みです。2020年度は、コロナ禍においても、すべてのグループ会社に対して個別にオンライン会議で仕組みを説明し、対話を通じて理解・定着を図りました。また、独占禁止法や情報セキュリティなど計9つのグローバル・ポリシーを制定し、グローバルでの運用が始まっています。今後、数年をかけて、必要なグローバル・ポリシーを整備し、展開する計画です。グループ全体で共通意識を醸成するとともに、企業価値向上に貢献するESG経営やコンプライアンスの徹底を推進し、リスクの低減・回避とともに事業効率の向上を図り、持続的に成長し続ける企業グループの実現をサポートします。

M-GRIP展開チャート

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



展開にかける思い

2年かけて準備した本取り組みもスタートしてから1年あまりが経ち、グローバル・ポリシーはトータル30程度を予定している中、9つ制定しました。

我々は制定のスピードよりも趣旨の浸透を第一に考え、必要な時間をかけて皆さんに自分事として考えてもらうよう、取り組んでいきます。



M-GRIP推進事務局
 関係会社支援部 副部長

竹村 康男



北海道三井化学(株)
 管理部

佐竹 知子

関係会社からの声

グローバル・ポリシーから個社の社則を作成するにあたり、これまで三井化学の規則に倣って運用していると思っていました。しかし、作成過程で不足している点があることに気づくことができ、また本社機能部門と調整を行う中で、これまで困っていたことも解消できました。

今後も相談することができる環境ができたのは心強いです。

第3ディフェンスライン

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

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

レスポンシブル・ケアに関する監査（環境安全監査、労働衛生監査、品質監査、化学品安全監査）のうち、環境安全監査および労働衛生監査は内部統制室が実施しています。リスク管理支援部が実施する品質監査、化学品安全監査については、適正に実施されているかを内部統制室が監査しています。なお、監査は実地で行うだけでなく、新型コロナウイルス感染症等の影響により実地への往来が困難な場合であってもリモートで実施できる体制を構築しています。

リスク・コンプライアンス委員会およびリスク・コンプライアンス委員会担当役員の役割

リスク管理とコンプライアンス遵守の懸念に対処する特定の個別方針・戦略・計画を立案し、実行するために、リスク・コンプライアンス委員会を設置しています。

外部リスクのうち、自然災害・テロ・暴動・政情不安等のリスク、内部リスクのうち、法令・ルール違反、財務報告の信頼性喪失、環境汚染、プラント事故、重大労災、PL訴訟、取引先信用不安、メンタルヘルス問題、労使関係の悪化、情報漏えい、情報通信システムの破壊等のオペレーショナルリスクを主な対象として、情報収集および評価、関係各部への実行指示、全社リスク管理方針の策定、個別リスクの対策検討、内部通報（リスクホットライン）制度の運用などを実行しています。本委員会で決定された重要な方針・戦略・計画等については経営会議の承認を得ています。

リスク・コンプライアンス委員会の構成

委員長	リスク・コンプライアンス委員会担当役員
委員	ESG推進委員会担当役員、総務・法務部担当役員、内部統制室長、各事業本部企画管理部長、生産・技術企画部長、コーポレートコミュニケーション部長、ESG推進室長、RC・品質保証部長、総務・法務部長、人事部長、経理部長、経営企画部長、関係会社支援部長、情報システム統括部長、委員長が指名する者
オブザーバー	常勤監査役
事務局	総務・法務部、人事部、経理部

また、当社グループまたは社会に重大な影響を及ぼす可能性のある緊急事態[※]が発生し、組織的対応が必要である場合、リスク・コンプライアンス委員会担当役員は関係する担当役員と連携、協力のもと、状況把握を実施します。そしてその結果を踏まえて、全社的立場から当社の採るべき対応および対策本部設置の要否について社長に具申します。社長決定に基づいて対策本部を設置することにより、事態収束に向けた対応の進言・指導を行います。

最近の例として、新型コロナウイルス対策本部を設置しました。リスク・コンプライアンス委員会担当役員が本部長に就き、従業員の安全確保等の施策を決定、指示しています。

※ 緊急事態の例：

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

目標・実績

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	2025年度（中長期）
		目標	実績	達成度	目標	目標
重大な法令・ルール違反数	三井化学グループ	0件	1件	×	0件	0件

長期経営計画「VISION 2025」の環境・社会軸目標のKPIとして、三井化学グループの社会的信用、事業運営、収益等に重大な影響を及ぼす重大な法令・ルール違反数を挙げています。2020年度は、当社子会社で重大な法令・ルール違反が1件発生しました。当社では今回の事案を極めて重く厳粛に受け止め、当社グループ全体における法令遵守の強化および内部管理態勢に関する改善計画の実行、再発防止を徹底していきます。

リスクモデル（想定される具体的リスク事例）

分類	リスク事例
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・競合参入による材料市場の崩壊 ・原料高騰、為替変動による営業利益目標未達 ・市場の回復遅れによるスプレッド低迷と収益悪化 ・輸入品攻勢による減販と市況下落、減販による製品在庫増 ・社会情勢変化に伴う需要減衰による事業の大幅悪化 ・感染症等の拡大による事業継続への影響
販売	<ul style="list-style-type: none"> ・独占禁止法違反の発生
製品安全	<ul style="list-style-type: none"> ・輸出用製品に関する不適正な管理
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> ・契約関係のトラブル、苦情 ・知的財産に関するコンプライアンス違反の発生 ・法令違反の発生 ・経理処理に関わる税法等違反、不正確な処理
安全・衛生	<ul style="list-style-type: none"> ・重大事故の発生 ・重大労働災害の発生 ・環境・労働安全関連法令の不遵守 ・事故・トラブルによる社会的信用の失墜
品質	<ul style="list-style-type: none"> ・高リスク用途管理の不徹底 ・クレーム・コンプレインの発生、増大 ・重篤な品質問題の発生 ・品質偽装による信用失墜
生産・設備	<ul style="list-style-type: none"> ・プラントトラブル等による減産 ・稼働率向上に伴う生産トラブルの発生 ・社外設備使用時の重大トラブルの発生
資金	<ul style="list-style-type: none"> ・回収不可債権の発生
人事	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス不調者の増大 ・ハラスメント事案の発生、未解決
情報管理	<ul style="list-style-type: none"> ・M&Aに関連する内部情報の管理の不徹底 ・社内機密情報、個人情報への漏えい、流出 ・顧客情報の流出 ・情報システムセキュリティリスクへの対応の遅れ ・インサイダー情報の漏えい

ESG 側面、サプライチェーンを考慮したリスク事例

環境

サプライチェーン 課題	リスク事例
上流-下流 環境法規制	<ul style="list-style-type: none"> ・環境法規制対応が間に合わないプラントの停止 ・環境法規制運用厳格化に伴う原料調達ストップ、顧客喪失 ・環境法規制対応に伴う委託費用増加

上流-下流 気候変動	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害(豪雨、洪水、大型台風等)による操業停止 温暖化対策によるエネルギーシフトに伴う価格高騰、委託国の税制改正によるコスト増
上流 自然破壊	<ul style="list-style-type: none"> パームオイル生産のための開墾による森林破壊への加担として NGO 等からのバッシング 大気、水、土壌への排出管理不足、廃棄物管理不足等によるコミュニティからの反発、操業継続困難（法規制違反もあり）
上流-下流 自然災害	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害(地震、津波等)による操業停止
上流 原料・エネルギー調達	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ポリシーに基づく環境調達の結果、高い原料を購入 サプライヤーの環境対応による副生物原料の生産量減少により原料調達困難 電力・水等の物理的不足、または政治的判断での供給停止による工場操業停止
下流 リサイクルの進展	<ul style="list-style-type: none"> 製品リサイクルの急激な進展による市場縮小 顧客からのリサイクルコストの負担要請による収益圧迫 リサイクルに適さない添加剤の使用停止により、事業継続困難

社会

サプライチェーン 課題	リスク事例
上流-下流 人権侵害	<ul style="list-style-type: none"> 委託先での強制・児童労働問題発生による顧客製品の不買運動、それに伴う賠償 取引先での労働者への差別的発言や人権無視等の問題発生による製品不買運動 外国人労働者に対する雇用条件の非明示、差別待遇等により、労使間トラブル発生や NGO 等からのバッシング 取引先現地企業による先住民居住区侵害が発覚し、加担として NGO 等からのバッシング 地元国での労働組合結成、団体交渉の拒否によるストライキ発生、操業停止
上流-下流 劣悪な労働条件	<ul style="list-style-type: none"> 製造現場等での労働環境悪化による健康被害 協力会社従業員の長時間労働による事故、過労死の発生 最低賃金、生活賃金を支払わず、労働争議、NGO 等からのバッシング
上流 紛争鉱物	<ul style="list-style-type: none"> 紛争鉱物購入による非人道的活動への加担として NGO 等からのバッシング
上流-下流 バッシング	<ul style="list-style-type: none"> 特定の物質、あるいは化学物質・プラスチック全般に対する NGO 等からのバッシング 世論の高まりに伴う法規制への反映・規制強化による事業影響 世論やバッシングの高まりを背景とする顧客からの取引解除

ガバナンス

サプライチェーン 課題	リスク事例
上流-下流 地域性・地政学的	<ul style="list-style-type: none"> 地域紛争やテロによる操業停止 NAFTA 交渉難航に伴うメキシコ経済の停滞・不確実性増大 中東情勢悪化に伴う原油急騰・調達困難 制裁対象国との取り引きにより投資家からの投資引上げ、事業継続困難
上流 汚職、賄賂	<ul style="list-style-type: none"> 現地コンサルタントと現地公務員との贈収賄発覚による信用喪失

以上

リスクの洗い出しおよび最重点リスクの特定等管理手順

1. リスクの洗い出し

各部等において、各々の担当業務、関係法令・ルールを総点検し、前年度の最重点リスク管理の達成状況も考慮し、リスクを洗い出す。

2. リスクの分類

洗い出したリスクを「インパクト」「発生可能性」で評価し、下表のマトリクスによりⅠ～Ⅳに分類する。

<基準>

◆「インパクト 高」

- ・金額的影響度（損害、収益低下）が大きい
- ・死傷者が出る
- ・組織の存続、戦略目標に大きな影響を与える
- ・当社のイメージ、評判が大きく損なわれる
- ・地域社会に大きな影響を与える

◆「発生可能性 高」

- ・年度中に1回以上発生する可能性が高い
- ・過去3年間で発生した実績がある

（ただし、各部等の状況により、独自の判断基準設定も可）

高 イン パ ク ト	低	Ⅱ	Ⅰ	
	高	Ⅳ	Ⅲ	
低	低	発生可能性		高

3. 最重点リスクの特定

上記分類により、「Ⅰ」に分類されたリスクから（Ⅰがない場合はⅡから、Ⅰ、Ⅱ共にない場合はⅢから）、最重点リスクを1つ以上選ぶ。

4. リスク対策、管理項目及び管理目標値の設定

最重点リスクに対するリスク対策及びその対策実施のための管理項目、管理目標値を設定する（管理項目・目標値は、可能な限り定量的な内容が望ましいが、定量化が困難な場合は定性的な内容（目標とする状態）も可）。

リスク防止対策

リスクホットライン

リスクホットラインは、三井化学グループで違法行為が行われているなどのリスク情報を入手した場合、直接リスク・コンプライアンス委員会または社外の弁護士に報告・相談できる制度です。当社グループの役員、社員のみならず、社員の家族、工場協力会社やサプライヤーを含む取引先の方など、当社の事業活動に関係があるすべての方が利用できます。本制度を通じて報告されたリスク情報は、即時または適宜、当社監査役にも報告されます。なお、リスクホットラインとは別に、ハラスメント相談窓口を当社の各事業所人事部門に設置し運営しています。

報告・相談窓口

[当社リスク・コンプライアンス委員会への報告・相談]

〒105-7122 東京都港区東新橋一丁目5番2号 汐留シティセンター
三井化学株式会社 総務・法務部内 リスク・コンプライアンス委員会 事務局 宛
E-mail : Risk@mitsuichemicals.com

[社外窓口（弁護士）への報告・相談]

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

対象とする事案例

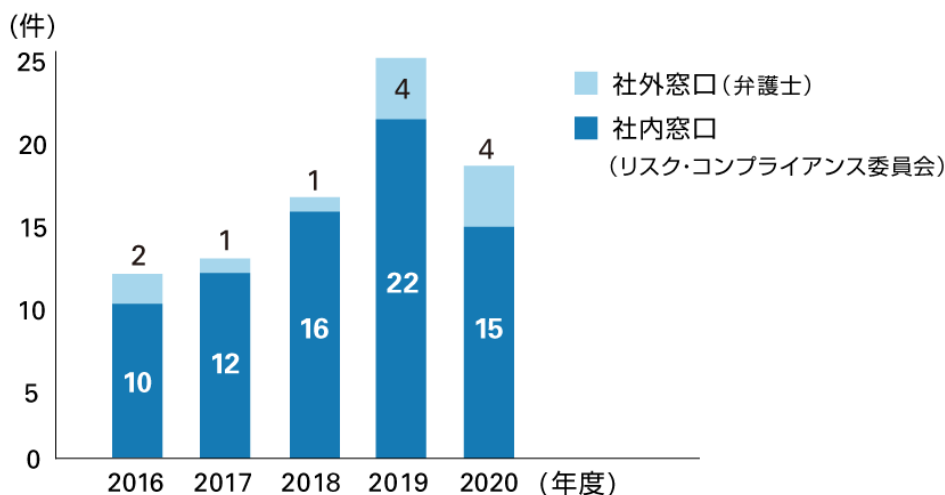
■ 腐敗 ■ 不正 ■ 人権 ■ 雇用環境 ■ 環境汚染 ■ 法規制遵守 ■ 事業法関連手続き ■ その他

リスクホットラインの運用

- 当社は、リスク・コンプライアンス委員会または社外窓口で受け付けた手紙、E-mailの閲覧可能者を委員会の一部のメンバーのみに制限しており、また、閲覧可能者は報告・相談者の氏名、所属、報告内容について秘密を厳守し、調査のために必要最小限の役員、社員または弁護士等以外に開示、漏えい（報告・相談者の氏名、所属および報告内容を容易に推測される行為を含む）してはならないことを、社内規則に定めています。

- 当社は、調査のために協力いただいた方に関する情報および調査において得た情報についても、関係者以外には秘密を保持します。
- 報告・相談を行ったことを理由として、報告・相談された方が不利益を受けることはありません。ただし、報告・相談者が故意に誤った情報を伝えるなど他人を陥れることを目的として行った場合や、脅迫・恐喝など違法行為を目的として行われた場合はこの限りではありません。
- 手紙、E-mailによる報告・相談をお願いしており、匿名でも受け付けます。ただし、当社より連絡がとれない場合には、十分な実態把握ができず、適切な調査・対応等の措置がとれない場合があります。

リスクホットライン運用実績



BCPの整備

三井化学グループは、大規模な震災、重篤な感染症の蔓延、工場大規模事故等のリスクの顕在化により、当社グループに重大な影響を及ぼす可能性のある危機が発生した場合に備えて、本社、工場、サプライチェーン等の各機能が迅速かつ的確な対応を図るための体制を整え、顧客に対して供給責任を果たせるよう、事業継続計画（BCP）を策定しています。

首都圏大震災に備えたBCPとしては、本社機能が麻痺した場合、大阪工場などの主要拠点にその機能を移管し、指揮命令系統を早期に確立するための「緊急対策本部」や、顧客対応を迅速・適切に行うための「緊急顧客対応センター」の設置について定め、体制を確立しています。また、重篤な感染症の蔓延や工場大規模事故に備えたBCPも策定しています。

事業の運営面では、サプライチェーンの確保のために、一部の重要な原材料などについては、複数購買先からの購入や代替品購入先の確保、当社グループにおける主要な生産品の複数事業所での生産体制構築や一定水準の在庫の確保などの対策をとっています。

現在でも、依然として世界で猛威を振っている新型コロナウイルス感染症に対しては、適切な感染予防対策を講じるとともに、あらゆるシチュエーションを前提に各部署でBCPを策定し、社員の安全確保と事業継続のため迅速な対応を図っています。

コンプライアンス教育

三井化学グループは、2006年2月に制定した**三井化学グループ行動指針**の1番目に「法令・ルールの遵守」を掲げ、「いかなる利益の追求よりも、法令・ルールの遵守を優先します」と宣言しました。当社グループでは、リスク・コンプライアンス委員会やリスクホットラインといったリスク管理体制の仕組みづくりに加えて、その仕組みを動かす社員一人ひとりに教育を徹底することが大切であると考えています。そのため、コンプライアンスの基本をまとめた「コンプライアンスガイドブック」、意識面の「法令・ルール違反事例 職場ディスカッション」「コンプライアンス意識教育」、知識面の「法令・ルール遵守教育」という、4つの手段でコンプライアンスの推進を図っています。

コンプライアンスガイドブック

コンプライアンスガイドブック（2006年制定）は、三井化学グループ行動指針のうち「法令・ルールの遵守」という考えを実践するため、当社グループの役員、社員が業務を遂行する上での基本的なポイントをまとめたものです。また、各国法規制や国内報道等で問題視されている贈収賄やデータ偽装などの違反事例を具体的に掲載するといった、時機に応じた改訂を実施し、グループ全体に周知しています。近年は、SNSの利用における会社情報や個人情報の留意事項について追加しました。

日本語版・英語版に加え、中国の法令やリスクなども加味した中国向け、独禁法や贈収賄防止をテーマとしたアジア・パシフィック向けガイドブックも作成しています。

[コンプライアンスガイドブック（抜粋）（PDF：257KB）](#)

法令・ルール違反事例職場ディスカッション

三井化学および国内関係会社では、2008年度より、「法令・ルール違反事例 職場ディスカッション」を実施しています。これは、自社や他社で起こったコンプライアンス違反事例を題材に、その発生原因、再発防止策、自職場でも同じ問題が生じないかなどを職場ごとに話し合うものです。この取り組みは、法令・ルール遵守意識の向上および上司と双方向のコミュニケーション強化を目的としていますが、自主的にディスカッションの回数を増やしたり、自職場で起こりやすい他社違反事例を取り上げたりするなど、前向きな姿勢が多くみられました。2020年度は、当社の58部署、関係会社22社にて実施しました。

コンプライアンス意識教育

コンプライアンスの徹底には、何よりも役員、社員一人ひとりの意識が重要です。一方で、各人の職務によって必要な意識も異なると考えます。そこで、新入社員、新任管理社員、新任ライン長、経営層など、階層ごとに内容を変えたコンプライアンス意識教育を実施しています。2020年度は、新入社員研修、即戦力採用社員研修、新任ライン長研修でコンプライアンス意識教育を実施し、社内外の法令・ルール違反事例のケーススタディやディスカッションを通

して、「法令・ルール遵守」を啓発しました。

各階層の個人が率先垂範することで、グループ全体にコンプライアンス意識が浸透し、風通しの良い企業となることを目指しています。

主な階層別育成研修の実績

法令・ルール遵守教育

知識面の教育として、三井化学グループでは「法令・ルール遵守教育」を実施しています。業務遂行にあたり社員が知っておくべき重要な個別法令や社内ルールを取り上げ、eラーニング、集合教育を実施しています。また、各部署・各関係会社向けにカスタマイズした個別の教育も実施しています。

各社員には、自己の業務内容に応じて受講すべき科目が決められています。さらに、受講済みの科目についても定期的に再受講することをルールとし、最新の知識を有するようになっています。また、内部統制室が行う業務監査では、受講状況の確認を行い、受講の徹底を促しています。

eラーニング・集合教育のテーマ

- 安全衛生法令
- 保安法令
- 環境法令
- 品質管理
- ハラスメント
- 知的財産
- 財務税務
- 情報管理
- 契約
- 独禁法
- 与信管理
- 輸出管理
- 購買ルール

海外地域のコンプライアンス教育

独禁法や贈収賄防止をテーマとしたコンプライアンスガイドブックを作成し、三井化学グループ全体に周知しています。当社グループの中国統括会社およびアジア太平洋地域統括会社では、一般にハイリスクと見なされる独占禁止法、贈収賄、汚職に関するハンドブックを個別に作成し、地域の関連会社に配付しています。弁護士によるトレーニングも2年ごとに計画しています。また、2016年度以降は中国、シンガポール、タイ、マレーシア、インド、インドネシアにおいて贈収賄規則や独禁法、契約に関するセミナーや、世界のコンプライアンス違反事例を元にしたディスカッション教育を定期的に開催しています。



～法令・ルール遵守のために～

コンプライアンスガイドブック

三井化学株式会社

～法令・ルール遵守のために～

コンプライアンスガイドブック

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

三井化学株式会社 総務・法務部

信頼される三井化学グループであるために

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

当社グループは、「行動指針」の冒頭で「いかなる利益の追求よりも、法令・ルールへの遵守を優先します。」と宣言しました。利益か法令・ルール遵守かという究極の選択を迫られる場面があれば、躊躇なく法令・ルール遵守を優先してください。過去、当社において発生した高圧ガス保安法違反やカルテル(PP・ガスパイプ等)等を決して繰り返してはなりません。

近年、我国では上場企業による製品データ偽装や不正会計、海外においては世界展開している有力自動車メーカーによる排気ガス不正といった法令・ルールへの違反事件が連日のように報道されています。これら違反企業に対する社会の目は従来に増して厳しいものとなっており、一つの法令・ルール違反により長年築いてきた社会的信頼を大きく損ない、会社の存立基盤そのものを揺るがしかねない状況となっています。「法令・ルールへの遵守」が会社存続の大前提であり、それなくして永続的に発展することも、社会的責任を果たすこともできないということを強く認識しなければなりません。

加えて、年々拡大を続ける事業のグローバル展開に鑑みれば、日本国内の法令・ルールに留まらず、日本国外におけるコンプライアンスの意識も非常に重要になります。海外における様々な規制を正確に理解し、自分の行動が適切なものかどうかを常に考えることが要求されます。特に、外国公務員贈賄を含む不正・腐敗問題に関する関心は、急速に世界的な高まりを見せており、当社においてもグローバルな事業活動を更に進めるためにも三井化学グループ全体で真剣に取り組むべき課題です。

すべての役員、社員が法令・ルール遵守の姿勢をもって誠実な行動を積み重ねていくことによって、三井化学グループが広く社会から信頼され、永続的発展の礎を築くことができるものと確信しています。

2020年4月



社長 橋本 修

～法令・ルール遵守のために～

コンプライアンスガイドブック

I	はじめに	
	1. 本ガイドブックの目的	1
	2. 三井化学グループ行動指針	2
	3. 当社のリスク管理体制	3
	4. リスクホットライン(報告・相談窓口)	4
II	社会の一員として	
	1. 各種業法の遵守	5
	2. 環境保全、安全確保	7
	3. 反社会的勢力の排除	9
	4. 公務員との健全な関係	11
III	お客様、取引先に対して	
	1. 過剰な贈答・接待、癒着の禁止	14
	2. 製品の品質・安全性確保、お客様への誠実な対応	16
	3. 輸出入に関する規制の遵守	18
IV	同業者との関係において	
	1. 独占禁止法の遵守	20
	2. 知的財産権の尊重、不正競争防止法の遵守	22
V	株主・投資家に対して	
	1. インサイダー取引の禁止	24
	2. 適正な経理処理、取引記録の適正な保持、税法の遵守	26
VI	三井化学グループ社員として	
	1. 社則等の遵守	28
	2. 守秘義務、会社情報管理、個人情報保護	30
	3. 会社財産の尊重／旅費・交際費等に関する正直・正確な報告	32
	4. 差別禁止、パワハラ禁止、セクハラ禁止	34
	5. 利益相反行為の禁止／社内での政治・宗教活動等の禁止	35

方針

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

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

コンプライアンス教育

三井化学グループ贈収賄防止基本方針

1. 贈収賄の禁止

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

2. 贈収賄防止体制の整備

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

3. 教育・研修の実施

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

4. 監査及び制度の見直し

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

5. 取引内容の記録及び保管

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

6. 懲戒

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

用語の定義

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

2016年12月制定

方針・基本的な考え方

三井化学グループは、**経営ビジョン**（企業グループ理念および目指すべき企業グループ像）の実現に向けた事業活動を行う中で、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現のための取り組みを行うことにより、持続可能な成長と中長期的な企業価値向上が実現できるものと認識しています。

当社グループが行う事業活動では、様々な場面において各国・地域の税制が関与しますが、これを遵守することは、企業が果たすべき重要な役割のひとつです。当社グループは、この役割を十分に果たすため、税務方針を策定し、税務訴訟や追徴課税のみならず、これらを契機として当社グループや様々なステークホルダーに悪影響が及ぶことを回避し、企業グループ理念の達成を目指します。

三井化学グループ 税務方針

1. コンプライアンス

当社グループは、各国・地域の税務関連法令等を遵守し、各国税法で認められる優遇税制などの恩典を適切に活用した上で、過不足の無い適正な金額による申告・納税を履行します。

また、当社グループは、税務の正確性を期するために、関連する法令ルールに準拠した適正な経理業務を行います。

2. 税務プランニング

当社グループは、事業活動を反映した公正、適正な税務プランニングを行います。また、税務に関する国際ルール、事業活動を行う各国・地域における法令を遵守し、税務リスクを最小限に抑えるように努めます。

当社グループは、タックスヘイブンを利用した租税回避行為や事業実態に合致しない税務プランニングは行いません。

3. 税務リスクの最小化に向けた対応

当社グループでは、各国税法に従った処理を行うよう努めておりますが、当社グループにおいて妥当と判断した処理が各国税務当局の理解を得られない可能性も一定程度は存在するものと考えております。

当社グループでは、必要と認められる場合に外部の税務専門家によるアドバイスを求め、複数の選択肢に関して十分な調査、評価、検討を行い、適切な判断を実施します。これにより、税務訴訟や追徴課税が生じるリスクを最小化出来るものと考えております。

4. 国際税務

(1) 移転価格

当社グループは、グループ各社の貢献に応じた国際的な所得配分を行うことにより、各国・地域での適正な納税が実施されると考えております。この認識の下、当社グループは、OECD 移転価格ガイドライン等の国際関連規則に準拠し、機能リスク分析に基づいた移転価格算定方法を適用し、国外関連者との取引価格を決定しています。

当社グループは、移転価格に関する税務リスクを低減するため、外部専門家のアドバイスを受けるとともに、税務当局への事前確認制度等を利用します。

(2) 二重課税の排除

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

5. 税務当局との関係性

当社グループは、税務当局からの問い合わせや情報提供要請について適時対応し、税務当局と良好な関係性を維持します。

また、当社グループは、税務業務にともなう不確実性の低減及び税の透明性を確保するため、合理的な説明が可能な税務処理を行うとともに、各国税務当局との見解相違が生じた場合にはこれを速やかに解消するように努めます。

また、過去に税務当局から指導を受けた項目については、再発防止策を講じます。

体制・責任者

当社グループの税務ガバナンス体制構築の責任は、当社CFOが負っています。

当社経理部は、当該体制が適正に機能するよう、グループ各社経理部門と共に以下のとおり実務運営を行っています。

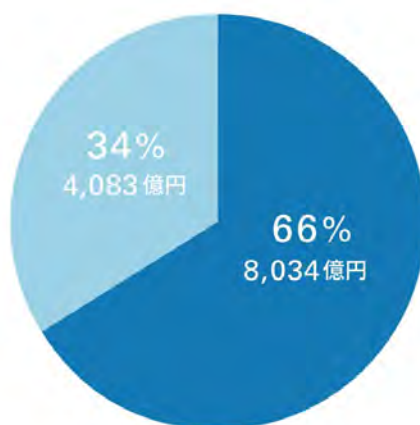
- 税務調査対応や移転価格税制等、グローバルベースでの対応が必要な項目については、各社経理部門の協力を得ながら、グループレベルでの管理の向上を図っています。
- 各社経理部門で一定程度完結する項目については、各社自らが税務的に適正に業務遂行出来るよう、必要な支援を行っています。

当社経理部は、各社からの情報に基づきグループ全体の観点から各社・各税目の税務ガバナンス状況を確認し、必要に応じて改善に向けた施策を講じ、当社CFOに管理状況を適時報告しています。

税務データ（2020年度末）

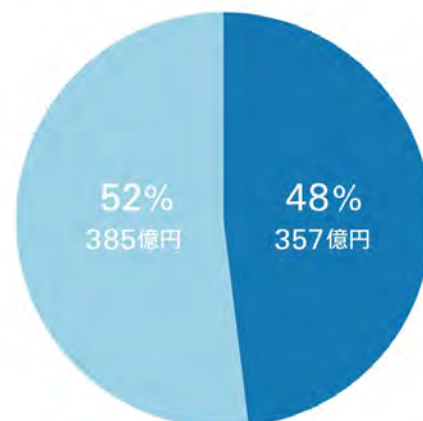
■ 日本 ■ 日本以外

売上収益比率※



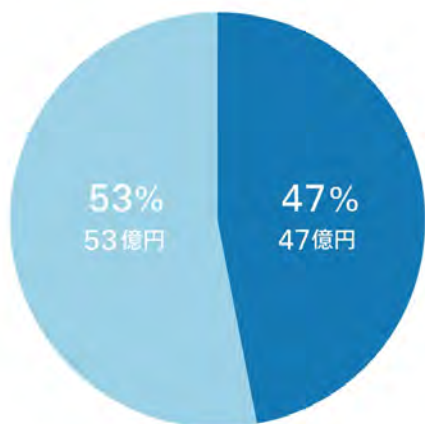
合計：12,117億円

税前利益額比率



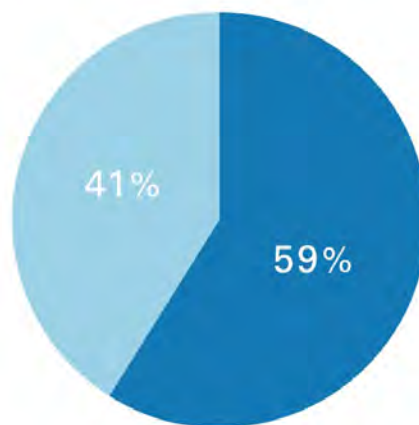
合計：742億円

法人税等額比率



合計：100億円

従業員比率



合計：18,051人

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

方針・基本的な考え方

三井化学グループは企業活動において取り扱うお客様や当社に関する情報について、法令や社内規則を遵守するとともに、従業員と情報管理の重要性と責任を共有し、適切な管理を行います。特に情報システムに起因する情報の漏えいや改ざんなどによる社会的信用の失墜、事業の中断などを防止するため、情報システムセキュリティに関わる体制強化は、当社グループの情報資産をあらゆる脅威から保護する上で重要な課題と認識しています。

体制・責任者

情報管理に関しては、[リスク・コンプライアンスマネジメント](#)体制の下で、リスク管理を行っています。システム上の情報システムセキュリティについては情報システム統括部が、不正な情報漏えいや個人情報の保護等、法令・コンプライアンス上の情報管理については総務・法務部がそれぞれの専門的知見を持って連携することにより、網羅的に管理しています。リスクを特定し管理する責任者は、各部門の担当役員です。

情報システムセキュリティに関する取り組み

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

技術・制度による取り組み

アクセス制限の設定等業務システムによる秘密情報への不正アクセスの防止、情報の不正持ち出しを防止する仕組みの構築、当社グループ国内外関係会社における情報セキュリティに関わるルールの制定とそれに基づく定期的なセキュリティのレベルチェックの実施

教育・訓練による取り組み

当社グループ従業員へのセキュリティリスクに対する教育・啓発および対応レベルのチェック（全従業員への年1回情報セキュリティに関するe-ラーニングの受講を義務化）、標的型メール訓練

個人情報の保護

三井化学グループは、個人情報を適切に取り扱い、保護することが重要な社会的責務であると認識し、「個人情報及び特定個人情報の保護方針に関する宣言」、「個人情報保護管理規則」を定め、定期的な監査および従業員の社内教育等を実施しています。また、欧州一般データ保護規則（General Data Protection Regulation：GDPR）等各国の法規制に対応したグローバルな個人情報保護体制を整備し、保有する個人情報を適切に管理しています。

[個人情報及び特定個人情報の保護について](#)



レスポンシブル・ケア マネジメント

- マネジメントシステム
- グローバル展開

安全・保安

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

環境保全

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

プロダクトスチュワードシップ

- マネジメントシステム
- 法令遵守と情報伝達
- 安全な製品の提供
- 教育

製品とサービスの品質

- マネジメントシステム
- 取り組み

物流

- マネジメントシステム
- 安全・品質
- 安定輸送

労働衛生

- マネジメントシステム
- 健康経営
- 有害物質ばく露防止

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

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



三井化学グループは、当社グループで実施するレスポンシブル・ケアに関し、国際化学工業協会協議会（ICCA）が策定した**レスポンシブル・ケア世界憲章**の理念をふまえてレスポンシブル・ケア基本方針を策定しました。

この方針に従って、**安全・保安、環境保全、労働衛生、プロダクトステewardship、製品とサービスの品質、物流**におけるレスポンシブル・ケア活動を推進しています。その取り組みを通じて地域と社会の期待と信頼に応え、社会と化学産業の持続可能な発展に貢献していきます。

レスポンシブル・ケア世界憲章署名企業

レスポンシブル・ケア基本方針

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

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

1997年10月1日制定

2015年9月1日改正

また、レスポンシブル・ケア基本方針を三井化学グループ全体に浸透させるため**ガイダンス**を作成しました。レスポンシブル・ケア基本方針とガイダンスは、英語、中国語、韓国語、マレー語など8カ国語に翻訳し、グループ全体に展開しています。

そのほか、関係会社におけるレスポンシブル・ケア活動をより推進するため、レスポンシブル・ケア世界憲章の各条項を基に、当社の基本方針や関係会社のレスポンシブル・ケアの体制等を考慮した宣言書として**汐留マニフェスト**

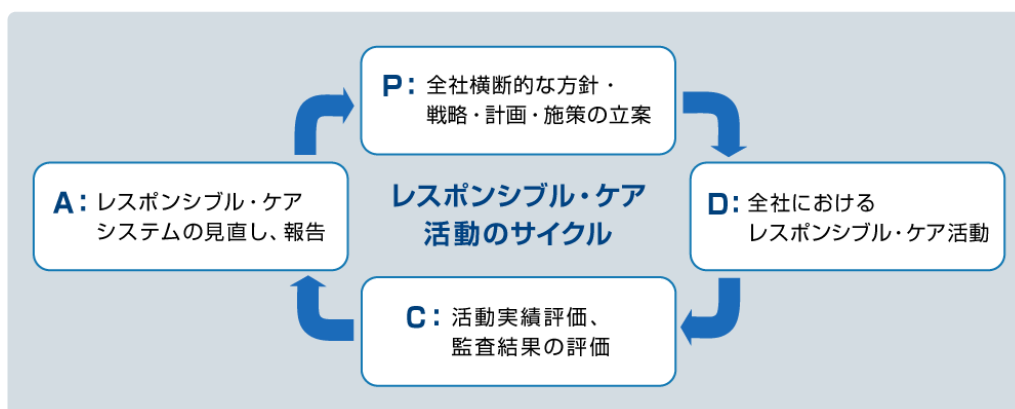
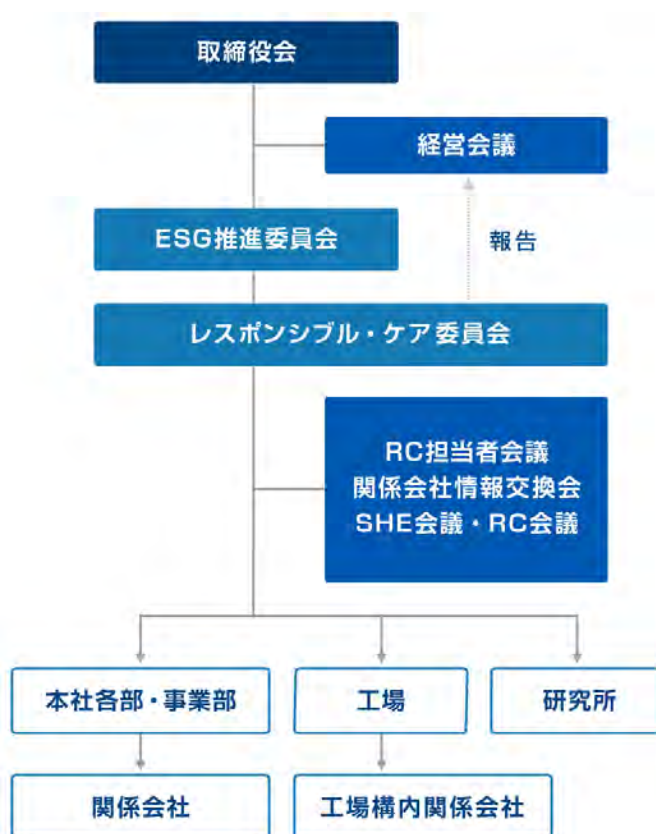
を作成しました（日本語版、英語版、中国語版）。このマニフェストには、化学物質の製造や販売等に関わる関係会社（三井化学工場構内関係会社などは除く）の社長が署名しています。

体制・責任者

責任者はレスポンシブル・ケア委員会担当役員です。

レスポンシブル・ケア委員会担当役員が委員長を務めるレスポンシブル・ケア委員会を年3回開催し、レスポンシブル・ケア活動に関する方針・戦略および計画の策定、実績評価、レスポンシブル・ケアに関するシステムの見直しを行っています。常任委員である各部長（RC・品質保証部長、安全・環境技術部長、生産・技術企画部長、物流部長、人事部長）は、それぞれの所管のレスポンシブル・ケア活動に関してレスポンシブル・ケア委員会で報告します。レスポンシブル・ケア委員会での審議および討議内容は、レスポンシブル・ケア委員会担当役員が責任を持ち、経営会議へ報告され、経営層のレスポンシブル・ケアへのコミットメントを確実にしています。

レスポンシブル・ケア マネジメント体制



レスポンシブル・ケア委員会の役割

- レスポンシブル・ケア活動に関する全社横断的な方針・戦略・計画・施策の立案
- 全社における通年および四半期ごとのレスポンシブル・ケア活動の実績評価
- レスポンシブル・ケアの社内広報および周知
- レスポンシブル・ケア監査実施結果の評価
- レスポンシブル・ケアシステムの見直し等の重要事項の検討

レスポンシブル・ケア委員会の構成

委員長	レスポンシブル・ケア委員会担当役員
常任委員	生産・技術本部長、各事業本部企画管理部長、研究開発企画管理部長、生産・技術企画部長、安全・環境技術部長、RC・品質保証部長、購買部長、物流部長、人事部長、経営企画部長、関係会社支援部長、ESG推進室長、内部統制室長、委員長が指名する者
オブザーバー	常勤監査役、労組中央執行委員長、委員長が指名する者
事務局	RC・品質保証部

レスポンシブル・ケアの担当部署は各部署の代表者による定例会議を月1回開催するとともに、常に情報交換を行って、全社に関わるレスポンシブル・ケア活動の推進を図っています。また、部署ごとにRC担当者（レスポンシブル・ケアの担当者）を選任し、RC担当者会議（年2回）を通じて、レスポンシブル・ケア活動に関する方針・戦略を全社に展開しています。これらの方針、戦略に基づき、工場、事業部などの各部署で具体的な活動を実施しています。

国内外の関係会社に対しても、各所管部署が具体的な活動を支援するなど、三井化学グループ全体でレスポンシブル・ケア活動の推進に取り組んでいます。国内関係会社においては、情報交換会を年2回開催し、レスポンシブル・ケア活動に関する方針や活動実績の共有を図っています。海外関係会社においては、地域ごとにSHE（Safety, Health, Environment）会議を開催し、レスポンシブル・ケアに関する方針・戦略を共有して、当社グループ全体でのレスポンシブル・ケアを推進しています。

内部監査

工場、事業部、研究所および国内外の関係会社に対して、レスポンシブル・ケア活動が適切に実行されていることを客観的に評価するため、環境安全監査（環境保全、安全・保安）、労働衛生監査、品質監査、化学品安全監査を実施しています。環境安全監査および労働衛生監査は内部統制室が実施しています。品質監査、化学品安全監査については、より専門的視点から実務を検証すべくRC・品質保証部が実施し、さらにその監査が適正に実施されているかを内部統制室が監査しています。すべての監査結果は経営会議、レスポンシブル・ケア委員会に報告しています。

リスク管理体制

外部認証

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

外部認証の取得状況

各国・各地域の化学工業協会への参画

三井化学グループは、各協会へレスポンシブル・ケア活動実績を報告し、化学産業の社会に対する透明性確保に努めています。

報告先：日本化学工業協会、中国国際化学製造商協会（AICM）、台湾レスポンシブル・ケア協会（TRCA）、シンガポール化学工業協会（SCIC）、タイ工業連盟（FTI）、アメリカ化学工業協会（ACC）、欧州化学品工業連盟（CEFIC）

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

イニシアティブの支持

レスポンシブル・ケア基本方針のガイダンス

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

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

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

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

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

三井化学は、2012年4月22日、爆発・火災事故を起こし、かけがえのない仲間を失い、社会からの信頼を失ってしまいました。「このような事故を二度と起こさない」との思いを実現するために、抜本的な安全活動の徹底に取り組んでいます。しかしながら、安全文化の確立は一朝一夕にできるものではありません。安全活動を愚直に継続していくことで、「最も安全に優れた企業グループ」となるよう、一步一步着実に取り組んでいきます。

また、地震や津波、台風などの自然災害に対しても日常的な対応訓練や緊急停止などの設備対策の備えにより、安全・安定な操業を目指します。

これらにより、「地域に調和した産業基盤の実現」と社会からの信頼確保を目指します。

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

三井化学グループは、持続可能な開発に関する世界首脳会議（通称 WSSD）の国際公約である、「2020 年までに化学物質の人や環境への悪影響を最小化する」という目標（WSSD 目標）に向けて、確実な化学物質管理を推進します。そのために、製品のライフサイクルにわたり、化学物質による人と環境へのリスクを評価し、人々の健康の確保と環境負荷の低減を図ります。評価結果は情報としてステークホルダーに提供し、安心な社会づくりに貢献します。

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

三井化学グループは、「環境と調和した共生社会の実現」、「健康・安心な長寿社会の実現」といった社会課題に対して、事業を通じた貢献を目指しています。そのために、人々の生活の質の向上と地球環境の保全に貢献する技術・製品を積極的に開発し、社会に提供します。

- ◆ お客様が満足する製品とサービスを提供し、お客様の信頼に応えます。

製品とサービスの提供においては、お客様の視点で品質を確保し、信頼に添えていくことが重要です。そのために、お客様における製品の用途を把握し、満足して使用していただける製品を提供していきます。

- ◆ 従業員の心と身体の健康増進に積極的に取り組みます。

「社員の健康は会社の健康に直結する」、「社員の健康を増進することは社会への貢献である」との理念のもと、三井化学グループで働くすべての人々の健康増進に積極的に取り組みます。身体の健康だけではなく、心の健康も重要な課題です。そのために、社員の自主的な健康確保の支援を図り、活気ある職場環境の形成を促進します。

2015 年 9 月 1 日

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

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

私たちは、三井化学グループの一員として、次の取組みを行います。

1. レスポンシブル・ケア活動の推進においてリーダーシップを発揮するとともに、すべての従業員が積極的にレスポンシブル・ケア活動に関与する文化を醸成します。
2. 環境保全、保安防災、労働安全・衛生、化学品安全、品質マネジメント及び物流安全に関する自社の仕組みとパフォーマンスを継続的に改善し、人々の安全と環境を守ります。
3. 化学製品に関する安全法規の遵守に留まらず、より高いパフォーマンスを目指して、化学製品の健全な安全管理に努めます。
4. 化学製品の安全管理のより一層の向上のため、製品を取り扱う物流業者及び製品の使用者へ製品の安全性情報等を提供し、適切な安全管理の実施を働きかけます。
5. 安全操業に関する取組みと製品安全に関する情報を、自治体をはじめとする地域社会と共有し、地域社会からの信頼確保に努めます。
6. レスポンシブル・ケア活動の着実な実施を通して、三井化学グループの持続的な成長ひいては社会の持続的な発展に貢献します。

社長署名 _____

会社名 見本

日付 _____ 年 _____ 月 _____ 日

外部認証の取得状況（2021年6月時点）

国 地域	会社	事業所	外部認証		
			環境	労働安全衛生	品質
日本	三井化学(株)	市原工場	ISO14001	OHSAS18001	ISO9001
		茂原分工場	ISO14001	OHSAS18001	ISO9001
		名古屋工場	ISO14001		ISO9001 IATF16949 (電解液事業)
		大阪工場	ISO14001	OHSAS18001	ISO9001
		岩国大竹工場	ISO14001	OHSAS18001	ISO9001
		大牟田工場	ISO14001		ISO9001
	作新工業(株)	工場	ISO14001		ISO9001
	サンメディカル(株)	工場			ISO13485
	サンレックス工業(株)	工場	ISO14001		ISO9001
	下関三井化学(株)	工場	ISO14001		ISO9001
	ジャパンコンポジット(株)	清水工場	ISO14001		ISO9001
	(株)東洋ビューティサプライ	工場			ISO9001
	日本アルキルアルミ(株)	大阪工場	※	※	ISO9001
	(株)プライムポリマー	本社			ISO9001
	北海道三井化学(株)	工場			ISO9001
	宇都宮化成工業(株)	宇都宮工場			ISO9001
		船岡工場			ISO9001
		新城工場			ISO9001
		鳥栖工場			ISO9001
	三井化学エムシー(株)	本社・清水工場	ISO14001	OHSAS18001	ISO9001
		柏原工場	ISO14001	OHSAS18001	ISO9001
	三井化学サンアロイ(株)	工場			ISO9001
	三井化学産資(株)	埼玉事業所	ISO14001		ISO9001
		大竹事業所	※	※	ISO9001
	三井化学東セロ(株)	本社	ISO14001		ISO9001
		勝田工場	ISO14001		ISO9001
		茨城工場	ISO14001		ISO9001
		浜松工場	ISO14001		ISO9001
		安城工場	ISO14001		ISO9001
	四国トーセロ(株)	工場	ISO14001		ISO9001
三井化学SKCポリウレタン(株)	徳山工場	ISO14001		ISO9001	
山本化成(株)	本社・八尾工場	ISO14001		ISO9001	
	大牟田工場	ISO14001		ISO9001	

※ 三井化学事業所内にあり、三井化学事業所の認証範囲に含まれる。

国 地域	会社	事業所	外部認証		
			環境	労働安全衛生	品質
中国	天津天震ポリウレタン有限公司	天津工場	ISO14001		ISO9001
		蘇州工場	ISO14001		ISO9001
	三井化学機能複合塑料(上海)有限公司	工場	ISO14001		ISO9001 IATF16949
	三井化学複合塑料(中山)有限公司	工場	ISO14001		ISO9001 IATF16949
	張家港保税区三井允拓複合材料有限公司	工場	ISO14001		ISO9001 QC080000
	佛山三井化学SKCポリウレタン有限公司	工場	ISO14001		ISO9001
韓国	KOC Solution CO.,Ltd	工場			ISO9001
東南 アジア	Mitsui Elastomers Singapore Pte. Ltd.	工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	Mitsui Phenols Singapore Pte. Ltd	工場	ISO14001	OHSAS18001	ISO9001
	Prime Evolve Singapore Pte. Ltd.	工場	ISO14001	OHSAS18001	ISO9001

国 地域	会社	事業所	外部認証		
			環境	労働安全衛生	品質
東南 アジア	SDC Technologies Asia Pacific, Pte. Ltd.	工場			ISO9001
	Grand Siam Composites Co., Ltd.	工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001 IATF16949
	Mitsui Hygiene Materials (Thailand) Co., Ltd.	工場	ISO14001 ISO50001	ISO45001	ISO9001
	Siam Tohcello Co., Ltd.	工場	ISO14001	OHSAS18001	ISO9001
	Thai Mitsui Specialty Chemicals Co., Ltd.	工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	P. T. PETnesia Resindo	工場	ISO14001	ISO45001 SMK3	ISO9001 ISO22001
	Mitsui Chemicals Scientex SDN. BHD.	工場	ISO14001	OHSAS18001	ISO9001
	MCNS Polyurethanes Malaysia SDN. BHD.	工場	ISO14001		ISO9001
	PT. MCNS Polyurethanes Indonesia	工場	ISO14001	OHSAS18001 SMK3	ISO9001
Mitsui Prime Advanced Composites India, Pvt. Ltd.	工場	ISO14001		ISO9001	
米州	Advanced Composites, Inc.	オハイオ工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001 IATF16949
		テネシー工場	ISO14001	OHSAS18001	ISO9001 IATF16949
	Advanced Composites Mexicana, S.A. de C.V.	工場	ISO14001 Clean Industry		ISO9001 IATF16949
	Anderson Development Company	工場	ISO14001 RC14001		ISO9001
	SDC Technologies, Inc.	工場			ISO9001
	Mitsui Prime Advanced Composites do Brasil Indústria e Comércio de Compostos Plásticos S.A.	工場			ISO9001
欧州	Acomon S.R.L.	工場	ISO14001		ISO9001

* ISO14001認証は製造拠点58カ所のうち、44か所（76%）で取得。

* OHSAS18001またはISO45001認証は製造拠点58カ所のうち、18か所（31%）で取得。

グローバル展開

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

グローバルなネットワーク

日本を中心とし、関係会社の進出地域である中国・アジア・欧州・米州からなる5つの地域で情報ネットワークを構築しています。各地域内ではレスポンシブル・ケアに関わる情報を各国の業界団体などから収集し、本社で集約、解析を行い、三井化学グループでの共有化を図っています。

また、各地域のレスポンシブル・ケア活動のプログラムとして、関係会社のレスポンシブル・ケアの担当者が集まるRC会議を開催しています。事故・労働災害などの事例分析を通じた関係会社間の相互学習やベストプラクティスを習得する場となっています。2020年度は樹脂自然発火対策の水平展開のため全地域で研修を実施しました。これまでは現地で会議を開催していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により2020年度はオンライン会議での開催となりました。直接会うことはできませんでしたが、オンライン会議の利点として、各社複数名での参加が可能となり、参加者の増加につながり、より広く情報共有ができました。また、議論を深めるために事前課題を提供するなどの工夫をしました。

中国

2020年11月に開催した「中国域内関係会社SHE（Safety, Health, Environment）会議」に、中国域の関係会社12社が参加しました。今回は、中国国内で大きな課題となっている廃棄物管理を中心に各社の取り組みを情報共有、意見交換しました。本社からはレスポンシブル・ケアマネジメントの考え方、安全強化プロジェクトの紹介と、樹脂自然発火対策の研修を実施しました。研修では参加各社の事例も紹介され、具体的な議論ができたとの意見がありました。

米州

2021年3月に開催した「米州RC会議」に、米州の5社が参加し、各社の取り組みを共有しました。米国ではレスポンシブル・ケアへの理解が進んでおり、安全・保安やプロダクトスチュワードシップといった広い範囲での活動が紹介されました。また、この1年で実施した新型コロナウイルス感染症予防対策が共有されました。本社からはレスポンシブル・ケアマネジメントの考え方を紹介しました。会議時間を限度一杯まで利用し、互いの取り組みについて議論し、担当者間の交流を深めました。

アジアパシフィック

2021年3月に開催した「アジアパシフィック域RC会議」に、アジアパシフィック域の17社が参加し、環境・安全活動、RC協会における取り組み、各社がこの1年で実施した新型コロナウイルス感染症予防対策が共有されました。対象国、業態が幅広いため、各社からの紹介テーマが多岐にわたりました。本社からはレスポンシブル・ケアマネジメントの考え方、技術研修センターでの研修プログラムの紹介と樹脂自然発火対策の研修を実施しました。

三井化学グループのレスポンシブル・ケアに対する評価

三井化学グループのレスポンシブル・ケアに関する活動は、社外から高い評価を得ています。

2020年度は当社の技術研修センターが、一般社団法人日本化学工業協会より日化協レスポンシブル・ケア賞において「レスポンシブル・ケア大賞」を受賞しました。これは、教育資料・研修プログラムの充実、グローバル化への対応と新型コロナウイルス感染症の影響下においても活動継続のために工夫したことなどが評価されたものです。また、中国においては4回連続で中国国際化学品製造商協会（Association of International Chemical Manufacturers ; AICM）より「RC Chairman's Award」を受賞しています。これは、当社グループの中国域各社が安全・環境に配慮した生産活動と安全・環境データの継続的な報告をしていること、技術研修センターによる中国化学企業への研修支援などグループを挙げた中国化学産業の持続的発展と社会への貢献が高く評価されたものです。

三井化学グループのレスポンシブル・ケア関連の受賞実績例

国	受賞実績（2020年度）	受賞者
日本	レスポンシブル・ケア大賞 /日本化学工業協会	三井化学技術研修センター
中国	RC Chairman's Award /Association of International Chemical Manufacturers	三井化学
タイ	Award for Good Governance in Environment (Gold Star Award) /Industrial Estate Authority of Thailand	GRAND SIAM COMPOSITES CO., LTD.
	National Safety Performance Award / Department of Labor Protection and Welfare Zero Accident Award / Thailand Institute of Occupational Safety and Health	MITSUIHYGIENE MATERIALS (THAILAND) CO., LTD.
シンガポール	SCIC Responsible Care Awards Employee Health and Safety Code: Gold / Singapore Chemical Industry Council (SCIC)	MITSUI PHENOLS SINGAPORE PTE. LTD.
	SCIC Responsible Care Awards Employee Health and Safety Code: Achievements / Singapore Chemical Industry Council (SCIC)	MITSUI ELASTOMERS SINGAPORE PTE. LTD.

マネジメントシステム



安全は
すべてに優先する

方針・基本的な考え方

安全は三井化学グループの持続可能な成長における基盤であると認識しています。安全は、社会からの信頼の礎であると同時に、安全確保に取り組むことは、ものづくりの質を高め、経済軸における企業価値向上にもつながると考えています。

この考え方のもと、「安全はすべてに優先する」という経営方針を掲げ、当社グループの「保安の確保に関する理念、基本方針」として位置付けている [レスポンシブル・ケア基本方針](#)においても、「『安全はすべてに優先する』を私たち全員が心に刻み、無事故・無災害の実現を徹底して追求します」と謳っています。また、経営トップは当社グループの全従業員に対して、期首講話、工場訪問時、安全の日の訓示、社内報での社長メッセージなどを通じて繰り返しこの方針を発信しています。

請負業者を含む当社グループで働くすべての従業員一人ひとりが「安全は、自分自身のため、家族のため、同僚のため、社会のため」という認識を絶えず持ち、地道に安全文化の醸成に取り組めます。

また、当社グループは、グローバル化の拡大・事業ポートフォリオ変革にともない、人・設備・技術が多様化しても、高レベルの安全を維持していることが、安全・保安の目指す姿と定め、本質安全を実践できる人材育成、安全文化のグローバル展開、高度な安全技術の導入・展開に取り組んでいます。

体制・責任者

最高責任者は社長です。生産・技術本部担当役員を責任者とし、安全・環境技術部が安全・保安の戦略を策定、展開・推進しています。レスポンシブル・ケア委員会では、戦略の進捗状況などを報告し、委員会でのレビューおよび社内外の環境分析から導かれる課題を受けて、年次計画・中長期計画を策定しています。

毎月開催する全社工場連絡会議や、概ね半年ごとに開催する関係会社情報連絡会等をはじめ各拠点との会合を定期的に開催し、各事業部、生産拠点、関係会社と連携して、安全・保安を推進しています。

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

本社では経営と労働組合が、労使協議会を定期的に開催し、安全、衛生に関する前向きな議論を重ねています。さらに、各拠点の責任者および管理者と労働組合員が参加する安全衛生委員会を拠点ごとに開催し、労働災害を含む労働安全衛生に関する事項の報告および討議を行っています。

内部監査

内部統制室は三井化学グループの工場、研究所に対して環境安全監査（環境保全および安全・保安）を行っています。

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

※ 新型コロナウイルス感染症の影響等により現地監査の実施が困難な場合はリモート監査にて実施。

目標・実績

事故

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	2025年度（中長期）
		目標	実績	達成度	目標	目標
重大事故※1の件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件継続
異常現象・事故※2の件数	三井化学グループ	7件以下	29件	×	7件以下	—

※1 重大事故：

異常現象・事故のうち、石化協の事故評価基準（CCPS評価法）が定める強度レベルが18ポイント以上の事象。

※2 異常現象・事故：

爆発、火災、漏えい、破裂、破損、異常反応の事象のうち、関係法令で異常現象または事故として扱われた事象。

2021年度からは見直しを行い、上記のうちフロン漏えいや微量漏えいを除く。

労働災害

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	2025年度（中長期）
		目標	実績	達成度	目標	目標
重大労働災害※1の件数	三井化学グループ	—	0件	—	0件	—
重視する労働災害※2の度数率	三井化学グループ	0.15以下	0.22	—	0.15以下	0.15以下
	三井化学※3	0.15以下	0.10	○	0.15以下	—
	国内関係会社	0.15以下	0.40	×	0.15以下	—
	海外関係会社	0.15以下	0.21	×	0.15以下	—
	工事協力会社	0.23以下	0.39	×	0.29以下	—

※1 重大労働災害：

死亡、負傷または疾病により障害等級1～7級に該当した労働災害。

※2 重視する労働災害：

業務に直接関わるもので、休業・死亡に至った労働災害または、不休業または微傷災害のうち、原因が重大で死亡または休業に至る恐れがあった労働災害。

※3 構内運転協力会社含む。

重大事故防止

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

経営トップの安全・保安に対する強いコミットメント

当社社長は、「安全の日」、「全国安全週間」等にて、「安全はすべてに優先する」という経営方針を三井化学グループ全社員に繰り返し発信しています。また、副社長、専務、生産・技術本部長等の当社幹部も、本体および国内外関係会社の生産拠点を訪問する等、現場の安全文化醸成に向けて積極的に関わっています。2020年度の実績は以下のとおりです。

- 新年挨拶会、期首講話で本社社員に安全最優先の直接訓示（国内拠点に同時中継）
- 安全の日に関連して、社長の安全訓話をグループ全体に発信（日本語、英語）
- 安全の日に本社で社員に直接訓示（国内生産拠点に事前撮影の録画配信）
- 全国安全週間に関連して、社長メッセージをグループ全体に発信（日本語、英語、中国語）
- 工場の社員に安全に関して直接訓示（新型コロナウイルス感染防止を考慮し、リモートで実施）
- 社内報に、社長への安全インタビューを掲載

安全の日

三井化学はレゾルシン製造施設爆発火災事故を風化させないために、4月22日を「安全の日」に制定し、例年「安全を誓う式」や講演会を開催しています。2020年度は行事内容を縮小しましたが、2021年度はWeb会議システムの活用など、新型コロナウイルス感染防止対策を実施して、各拠点で行事を開催しました。

「安全を誓う式」では、社長の安全訓話を当社グループ全体に向けて発信し、「安全はすべてに優先することを、心に刻んで行動する」ことを全員で誓い合いました。また拠点ごとに講演会の開催や、社長、工場長の訓話を伝達する等、安全最優先を改めて発信しました。



本社「安全を誓う式」（2021年4月）



岩国大竹工場「安全を誓う式」（2021年4月）

抜本的安全対策

三井化学は、2012年4月22日に発生した当社岩国大竹工場レゾルシン製造施設爆発火災事故を厳粛に受け止め、全社の安全・保安の確保に関わる問題点を徹底的に見直し改善するために、抜本的安全対策への取り組みを開始し8年が経過しました。多くの議論を重ねて展開してきた諸施策は日常的活動に落とし込まれ、PDCAをまわしながら活動を継続しています。抜本的安全対策は、安全レベルのさらなる底上げにつなげるべく、メリハリをつけながら今後も継続して推進していきます。

抜本的安全対策推進の全体像

抜本的安全対策は、2013年の開始以降、下図に示す全体像を構築し、全社を挙げて取り組んでいます。

抜本的安全対策のポイント

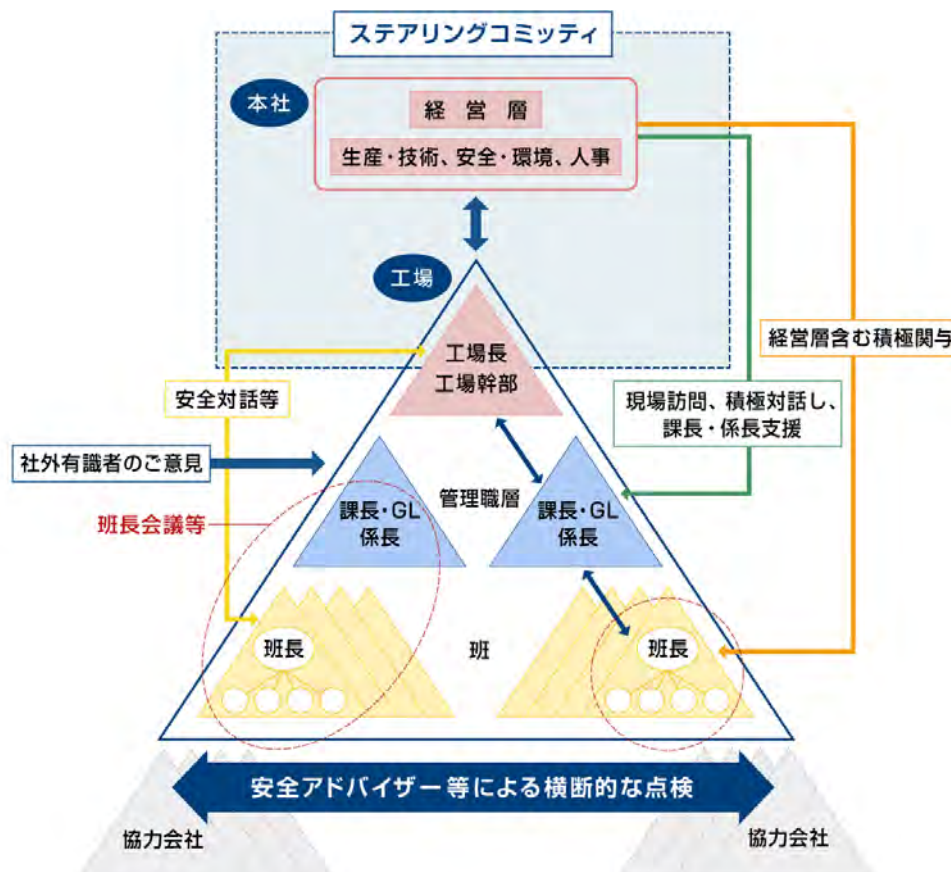
- 社長以下で構成するステアリングコミッティ^{※1}で全社課題を議論し活動を方向付け
- 経営層を筆頭に本社組織の工場訪問機会を増やし、積極対話で安全に関与
- 社外有識者の方々等の第三者によるご指摘を工場運営に反映
- 工場長による安全対話や安全アドバイザー^{※2}による工場横断的な安全活動点検
- 課長主催の班長会議等の場で意思疎通強化
- 協力会社の安全管理への関与強化

※1 ステアリングコミッティ：

「抜本的安全」を速やかに進行させるために、図に示すメンバーが一同に会し、全体課題を議論し、活動の方向付けを行う場のこと。

※2 安全アドバイザー：

日々の活動に入り込み、意見交換を通じて工場全体の安全レベル向上を担うベテラン社員。



抜本的安全対策の進捗

抜本的安全対策は3つの重点課題を11項目の方策に展開し、安全技術が伝承される仕組みの構築、技術評価システムの改善強化、工事協力会社を含む工事安全管理の強化、並びに、それらのライン管理者への教育も徹底して進めてきました。2020年度は、ライン管理者へのリーダーシップ教育を課長層から係長層にまで対象を広げることで強化するとともに、2018年に大阪工場で発生した定期修理工事中の煙突火災事故を受け実施した工事管理体制の見直しの水平展開が、各工場の現場で確実に運用されているかを安全・環境部が確認することで組織機能のさらなる強化に取り組みました。

重点3課題、11方策		実行スケジュール（年度）							
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
(1) ライン管理者が現場に集中し、しっかりとマネージメントができること									
①	ライン管理者の業務負荷軽減		継続			強化			
②	ライン管理者の育成（責任と権限の明確化）			継続		強化			
(2) 技術力の向上と、技術伝承を確実にこなせること									
③	現場感覚を有するエンジニアの育成			継続		強化		継続	
④	安全技術が伝承されるシステムの構築			継続		強化			
⑤	技術評価システムと体制の見直し			継続		強化		継続	
(3) 安全最優先の徹底とプロ意識の醸成、業務達成感が得られること									
⑥	安全・環境部の組織変更・機能強化					継続	強化		
⑦	「安全はすべてに優先する」の徹底（基本徹底、診断）								
⑧	プロ意識の醸成と強化（マニュアル全面改訂追加）					継続			
⑨	チーム力・職場内コミュニケーションの強化				継続				
⑩	魅力ある上位職の設定（人材委員会等）		継続						
⑪	安全成績や業務での達成感獲得		継続						

リスクアセスメントの徹底

三井化学では、設備の新設・増設・改造時における安全性評価や、プラントの危険抽出にHAZOP^{※1}を実施し、事故の未然防止に取り組んでいます。さらに、岩国大竹工場で発生したレゾルシン製造施設爆発火災事故の反省を受けて、非常作業まで検討範囲を広げており、非常リスクアセスメントの取り組みは、継続的かつ発展的なものとなっています。

リスクアセスメントのさらなる高度化を目指し、2020年度には定量的評価方法としてHAZOP-LOPA^{※2}を大阪工場へ当社内で先行導入しました。今後、他工場へも展開を図っていきます。

当社は、引き続きリスクアセスメントの徹底を推進し自主保安の強化を目指します。

※1 HAZOP：

Hazard and Operability Studies。正常からのずれを網羅的に想定し、ずれの原因、起こりうる影響を解析し、安全対策を検討する手法。

※2 HAZOP-LOPA：

Hazard and Operability Studies-Layer of Protection Analysis。HAZOPで抽出されたひとつのリスク低減措置を独立防護層とし、独立防護層が突破される確率の積から結果（火災、爆発等）の発生頻度[/y]を求め、追加のリスク低減措置を決定する手法。

HAZOPリーダーの育成

HAZOPには解析のリーダーであるHAZOPリーダーの役割が重要になります。三井化学ではHAZOPリーダーを育成するため、製造部スタッフなどを対象に、全工場で解析手法や検討の考え方を演習形式で学ぶ研修会を実施しています。今後も研修会を計画的に実施し、HAZOPリーダーの育成とHAZOPのレベル向上を図っていきます。

非常リスクアセスメントの取り組み

プラントの緊急停止時やスタートアップ時といった非常作業は特に事故リスクが高いことから、重点的なリスクアセスメントを推進しています。2013年度には緊急停止時のリスクアセスメントを、2015年度にはスタートアップ時のリスクアセスメントをそれぞれモデルプラントで実施し、各工場に水平展開しました。その後も通常シャットダウン操作にも検討範囲を広げ、What-if[※]とバッチHAZOPを併用した評価方法にて検証を行っています。

※ What-if：

「もし ... であるのであれば」という質問を繰り返すことにより、起こりうる影響を解析し、安全対策を検討する手法。

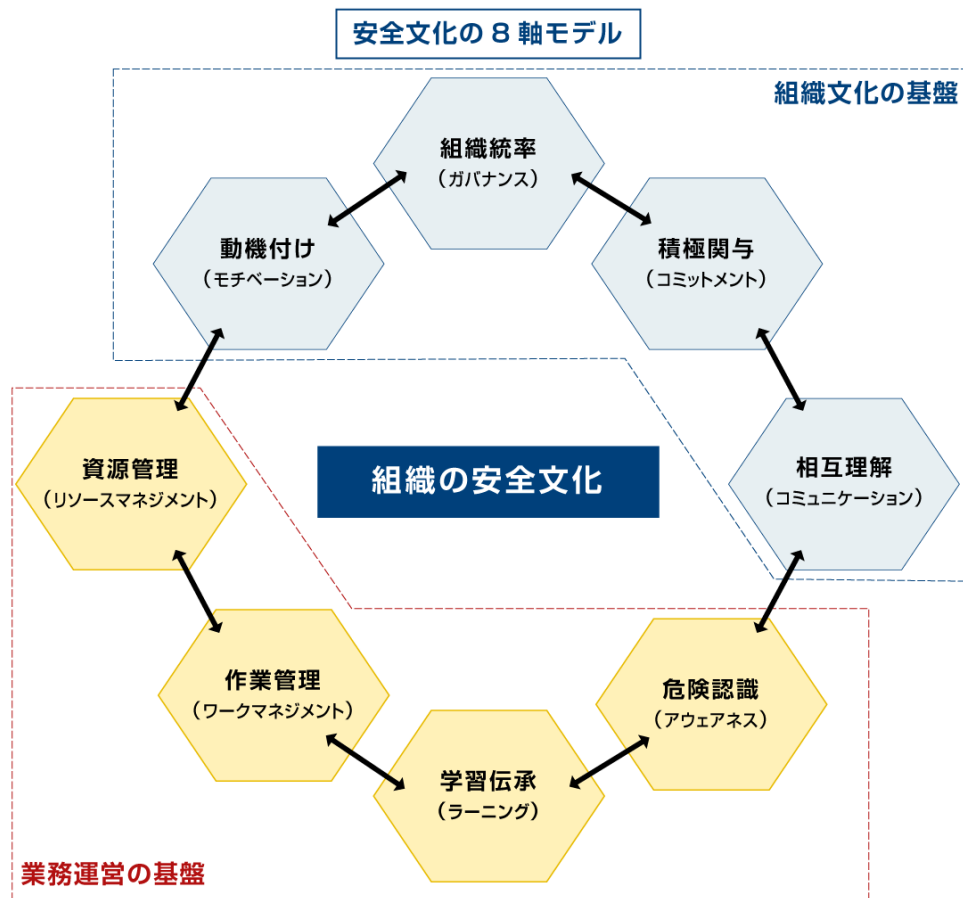
安全文化診断

三井化学グループは、慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科および新潟大学と連携して安全文化診断を実施しています。この安全文化診断を通じて、職場の強み・弱みの見える化が可能で、また、階層別のあらゆるギャップについて職場内討議を重ねることで、職場のコミュニケーション向上ツールとしても活用しています。

2019年度までに三井化学5工場すべてが2回目の受診を終えました。1回目の評価で、安全文化の8軸モデル^{※1}の内、相互理解（コミュニケーション）の指数が低かった工場においては、工場長による対話や各所属長によるコミュニケーションの工夫による改善活動を行い、その結果、2回目の診断では、評価指数が大幅に改善されました。この診断は、職場の安全文化を自己認識する上で有効であると判断しており、受診結果をふまえてさらに改善を重ね、今後も定期的に受診することで、改善の成果を確認していきます。

※1 安全文化の8軸モデル：

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



安全文化診断の展開状況（～2020年度までの受診実績）

三井化学工場※	全5工場各2回目を受診済み。内、1工場の分工場は、3回目を受診済み。
国内関係会社	9社（13工場）が受診済み。内、2社（3工場）は、2回目を受診済み。
海外関係会社	5社（5工場）が受診済み。

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

保安力の第三者評価受診

三井化学グループは、継続的に保安力向上センターの保安力評価を受診しています。これは、主に石油・石油化学品を取り扱う製造業を対象に、安全基盤と安全文化の観点から保安力を評価するもので、保安力に関する強みや弱みが数値で見える化できます。保安力向上センターは、保安力評価を通じて、日本の化学産業の安全レベルの引き上げを目指しており、当社はその趣旨に賛同しています。

2018年度までに、大阪工場、市原工場、岩国大竹工場において、保安力の自己評価を実施した後に、保安力向上センターの1回目の評価を受診しました。2020年度には、市原工場が2回目の評価を受診しました。安全基盤および安全文化に関するこれまでの評価は、全般的に「良好なレベル」との判定を得ていますが、評価結果として確認された課題についてさらなる改善に取り組んでいます。特に保安防災に関するリスクアセスメントについては、さらに強化する必要があると考え、重点的に取り組んでいます。今後も、保安力向上センターによる評価を受診し、第三者からのアドバイスとして安全・保安活動に活かしていきます。



保安力評価の様子（市原工場）

既存の高圧ガス設備の耐震性向上対策

三井化学は、2014年5月の経済産業省の通知を受けて、既存の高圧ガス設備についての耐震評価を実施しました。評価結果に基づき改修計画を策定し、2020年度をもって計画した耐震補強工事を完了しました。

先進技術を活用した安全・保安

三井化学グループは、先進的な技術を効果的に導入することにより、高効率で安全・安定な次世代工場を目指しています。2017年度には、AI、IoT、ビッグデータ解析、画像解析などの技術の導入を全社的に推進する部署として、生産技術高度化推進室を設置しました。現在は、プラントの状態を監視し運転を支援するオンラインシミュレータやソフトセンサ、AIを活用した設備の異常を検知するシステム、現場作業を支援するウェアラブルカメラ、タブレット、設備管理を支援する無線センサ、ドローン、高機能カメラなどの導入を各工場を進めており、その有効性を確認しています。今後も、日々進化し続ける先進技術の導入を通じて、運転と保全を変革し、生産技術力を強化することにより、さらなる安全・安定運転に貢献していきます。

取り組み事例



ドローンによる点検作業



高性能カメラによるガス漏えい検知



現場作業用ウェアラブルカメラ

高圧ガススーパー認定事業所の認定取得

三井化学大阪工場は2021年3月、経済産業省が制定する特定認定事業者制度^{※1}における特定認定事業者（通称：スーパー認定事業所）に当社として初めて認定されました。この認定制度では、先進技術の導入やリスクアセスメント、従業員等への教育・訓練について従来の認定制度に比べて高レベルな取り組みを求められており、それらの取り組みの継続的改善により自主保安力を強化するものです。

大阪工場の場合、HAZOP-LOPAの導入にともなうリスクアセスメントのレベル向上や先進技術の積極的な導入検討などの取り組みが高く評価され認定につながりました。今後、市原工場も2022年6月の認定取得を目指し、取り組みを進めていきます。

※1 特定認定事業者制度：

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

事故・労働災害

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

重大事故および異常現象・事故

2020年度、三井化学グループにおける重大事故^{※1}は目標0件に対し、実績0件でした。また、異常現象・事故^{※2}は目標7件以下に対し29件で増加傾向にあります。そのうち25件が設備起因であることから、その発生防止対策が課題となっています。これについては、再発防止のための施策として、①適切なメンテナンス計画の策定、②変更管理（リスクアセスメント）の強化、③工事品質の向上を掲げて進めていきます。

一方、異常現象・事故29件のうち、8件がフロン漏えい、9件が微量漏えいであり、何れも早期発見による事故影響のミニマム化ができていました。このような背景を受け、2021年度以降は管理目標の見直しを行いました。全社としての管理目標は、事故影響が大きい事象に焦点を絞り、これらを重点的に管理することで安全対策の強化を進めていきます。なお、フロン漏えいや微量漏えいは安全・環境技術部で管理することとしました。

※1 重大事故：

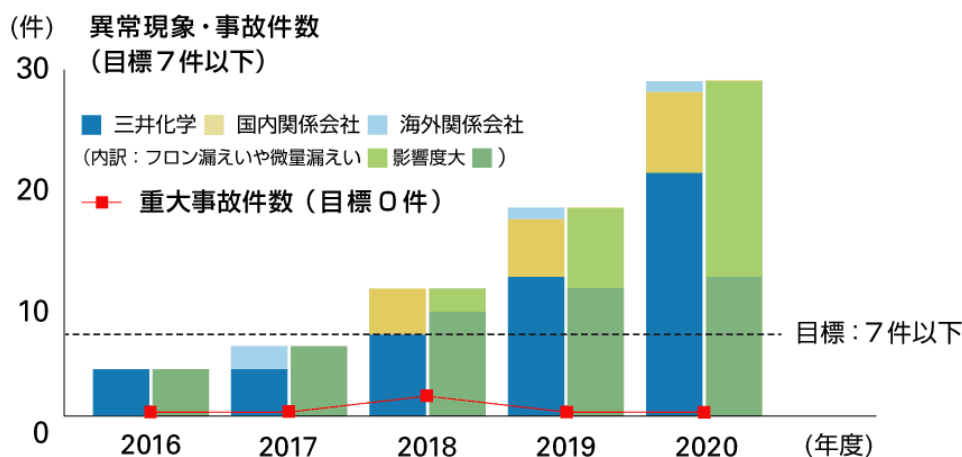
異常現象・事故のうち、石化協の事故評価基準（CCPS評価法）が定める強度レベルが18ポイント以上の事象。

※2 異常現象・事故：

爆発、火災、漏えい、破裂、破損、異常反応の事象のうち、関係法令で異常現象または事故として扱われた事象。

2021年度からは見直しを行い、上記のうちフロン漏えいや微量漏えいを除く。

重大事故および異常現象・事故の件数



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

労働災害

2020年度、三井化学グループにおいて絶対に発生させてはならない重大労働災害^{※1}は目標0件に対し、実績0件でした。また、当社の労働災害度数率は、日本全産業平均や化学品産業平均の度数率と比較して、レベルの高い状況を維持していますが、世界最高水準の安全を目指し、「重視する労働災害^{※2}の度数率0.15以下」を目標としています。重視する労働災害の度数率は三井化学が0.10と目標0.15以下を達成し、長年にわたって継続してきた地道な安全活動が実を結んできたものと考えています。一方、国内関係会社、海外関係会社および工事協力会社は残念ながら目標未達であり、引き続き危険に対する高い感性を持つ人材育成やグループ全体への安全文化の浸透が長期的な課題となっています。特に、「挟まれ・巻き込まれ」は重篤な労働災害につながる可能性が高いため、その発生が収束できていない国内関係会社への支援に今後も注力する予定です。

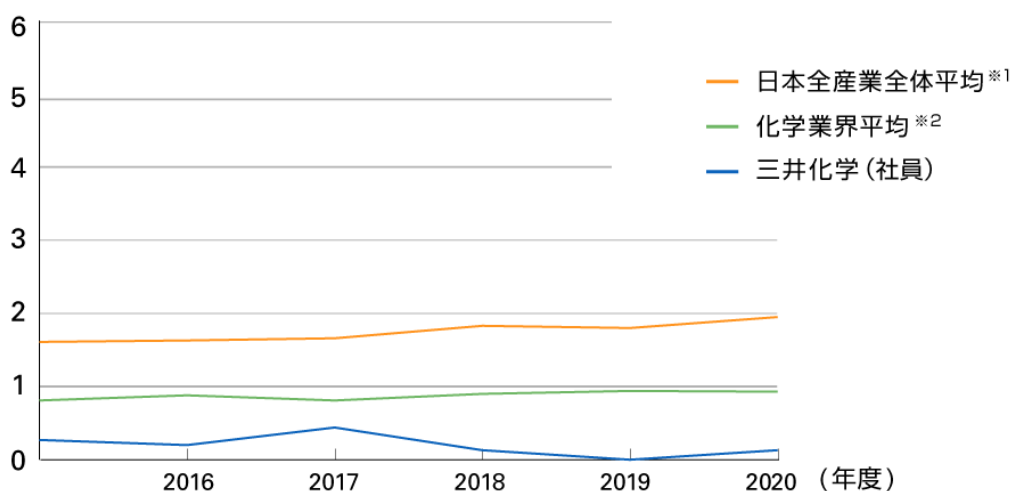
※1 重大労働災害：

死亡、負傷または疾病により障害等級1～7級に該当した労働災害。

※2 重視する労働災害：

業務に直接関わるもので、休業・死亡に至った労働災害または、不休業または微傷災害のうち、原因が重大で死亡または休業に至る恐れのある労働災害。

三井化学と日本全産業・日本化学業界の労働災害度数率の比較



* 度数率とは、100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表します。

度数率 = 災害被災者数 × 100万時間 / 全従業員の合計労働時間

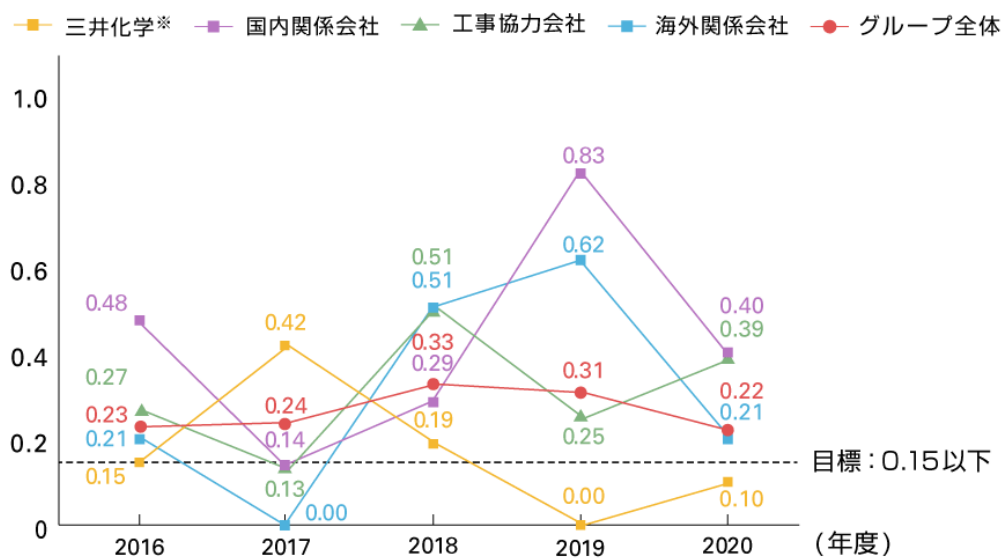
日本全産業平均、日本化学業界平均は、休業災害度数率を示します。

【出典】

※1 厚生労働省白書労働災害動向調査

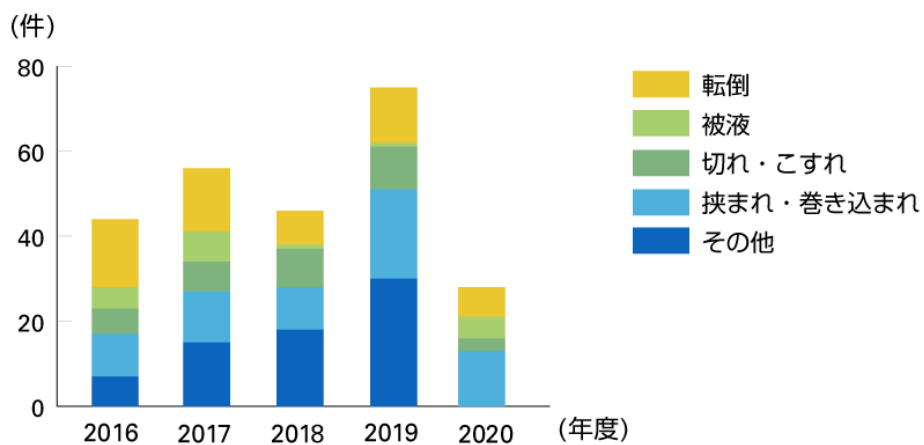
※2 中央労働災害防止協会 安全の指標

重視する労働災害の度数率



※ 構内運転協力会社含む。

不休業以上の労働災害の型別件数（三井化学グループ）



教育

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

緊急時対応訓練

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



毒性ガス漏えい、着火を想定した訓練（大牟田工場）

また、近年は大規模地震や津波への備えも重要であるため、これら自然災害を想定した緊急停止訓練や避難訓練を実施しています。



南海トラフ地震による大津波警報発令を想定した訓練（岩国大竹工場）

自衛消防隊の技能向上

三井化学では市原工場、大阪工場、岩国大竹工場、大牟田工場に自衛消防隊を編成しており、緊急事態への対応に備えて日々教育訓練に励んでいます。

日ごろの訓練の成果が認められ、2020年度は総務省消防庁主催の「[石油コンビナート等における自衛防災組織の技能コンテスト](#)」において、大阪工場が総務大臣賞最優秀賞、岩国大竹工場が総務大臣賞優秀賞を受賞しました。この技能コンテストは、自衛防災組織の技能や士気の向上を図ることを目的として2014年度から実施されており、危険物施設等の火災に対する高所からの泡放水を想定し、活動・操作の安全性、確実性および迅速性を競うものです。当社としては、当コンテスト開始以来7年連続の受賞となりますとともに、初めての最優秀賞受賞となりました。今後も日々の訓練を積み重ねて防災技術の向上を図り、工場のさらなる安全・安定運転に貢献していきます。



大阪工場自衛消防隊：表彰式とコンテスト時の様子

危険予知（KY）・指差し呼称

三井化学グループでは、事故・労働災害の撲滅のため、当社工場および国内外関係会社で危険予知（KY）・指差し呼称の定着と活性化に向けた取り組みを行っています。

当社の各工場では、工場ごとに取り組みの計画、実施、評価、改善を行いオペレーションのレベルアップにつなげています。その中でも、危険なことを危険と認識し、それを防ぐ安全行動ができる人材の育成が重要であるとの考えから、各工場においてKY教育を継続して実施しています。また、KY活動の推進役として各工場にはKY指導員が選任されており、年1回の全体会議を開催しています。会議では各工場の取り組み状況の報告やKY活動を進める上での悩みや疑問に関する意見交換等を行い、自工場のKY活動の参考にしています。

国内外関係会社のKY・指差し呼称についても、関係会社すべてがKY活動、指差し呼称の意義や必要性を理解し、それらを実際の作業に活かし、定着できるよう、安全・環境技術部が継続して研修支援を行っています。研修は実作業に即した演習、発表やチーム討議を取り入れ、自分たちの日常の作業を振り返り、より安全行動が取れるよう意識付けをしています。KY・指差し呼称の定着にはキーマンが必要であり、研修を通じて育成を進めています。

KY研修実績

	受講者数（総研修時間）		
	2018年度	2019年度	2020年度
三井化学	963 (3,659.4hr)	1,010 (2,424hr)	1,220 (2,440hr)
国内関係会社	357 (821.1hr)	259 (725.2hr)	31 (93hr)

海外関係会社	68 (340hr)	37 (222hr)	47 (141hr)
計	1,388 (4,820.5hr)	1,306 (3,371.2hr)	1,298 (2,674hr)

ヒヤリハット活動

三井化学グループの各生産拠点では、作業にともない各人がヒヤットとしたこと、ハットとしたこと（ヒヤリハット）を摘出し、組織内でそれらの情報を共有する活動を継続して実施しています。各生産拠点の労働安全衛生マネジメントシステムに則り、ヒヤリハットの発生原因や予防対策を組織で決めて、関係者に周知啓発し、実作業におけるハード/ソフト対策を立案し実行しています。それら予防対策の実施に際し、必要な資源を継続して確保しています。

ヒヤリハット活動事例～岩国大竹工場～

大竹製造課では、他職場や他工場の事故・労働災害を参考に、① 階段、床の腐食や踏み抜き懸念箇所、② 窒素雰囲気のまま開放点検等を実施する機器、③ アルキルアルミの取り扱いに由来する火災リスクという化学プラント特有のヒヤリハット個所・作業の摘出を課員全員で手分けして行いました。職場の安全衛生委員が、提出されたヒヤリハットの中から危険と考えられる設備や作業を選択し、月次で班員に周知して災害の未然防止を図っています。また、改善策を提案し現場の安全・安定化につなげています。

小集団活動

三井化学の各工場では、工場の特性を鑑み、生産現場力強化、意識改革・人材育成、職場活性化、業務改善などの課題に対し、少人数のグループ単位で活動を行う小集団活動を実施しています。この活動を通じて、一致団結し、工場活性化のボトムアップを図っています。

活動の成果は発表会を通じて工場全体で共有し、好事例を表彰することでモチベーションアップにつなげています。また、発表された好事例を全社に水平展開する等、職場および工場全体の活性化とレベルアップを推進しています。

小集団活動事例～市原工場～

エラストマー1課では、自職場で製造する製品の特定銘柄において規格外品が比較的多いことに着目しました。規格外品の低減に向けて、運転員と常勤者が互いに協力し合いながらその原因究明、対策立案、企画検討に取り組み、製造条件の見直しに至りました。その結果、規格外品を大幅に低減させることに成功し、当初目標としていた年間1千万円以上のコストダウン・収益向上を達成することができました。

製造課表彰

製造課表彰は、安全、環境、品質および生産技術に関する活動で優秀な製造課を表彰することで現場を活性化させることを目的としています。この制度は2004年度に開始し、2013年度からは安全成績等以外に、安全への取り組みプ

ロセスにも着目し、製造課の努力、苦勞等も評価することにしました。

2020年度は国内外の生産拠点から12件の応募があり、その中から社長賞1件、生産・技術本部長賞6件を選定しました。当社だけでなく、国内外関係会社も受賞するなどグローバル展開が進んでいます。なお、上記の表彰に合わせ、工場長賞、本社部長賞も同時に表彰しています。

2020年度 製造課表彰

社長賞

張家港保稅区三井允拓複合材料有限公司（中国）

テーマ：社内外の総合的なコミュニケーション改善と活性化

生産・技術本部長賞

市原工場 製造2部 ヘキセン課

名古屋工場 製造部 用役・防災課

大阪工場 製造1部 EO課

大阪工場 製造2部 電材課

大牟田工場 ウレタン製造部 イソシアネート課

Grand SIAM Composites（タイ）



社長賞受賞式（張家港保稅区三井允拓複合材料有限公司）

また、製造課表彰で社長賞を受賞した職場のすぐれたところを見学し、情報交換を行う交流会を行っています。自職場や工場内では得られにくい気付きを得て改善に活かすこと、ライン管理者としての悩みを共有して切磋琢磨し、三井化学グループの安全文化を向上させることを目的としており、2015年度から始めています。

2020年度の交流会は、新型コロナウイルス感染症の影響で延期となっていた2018年度および2019年度の社長賞受賞部署[※]とオンライン会議による情報共有と意見交換を行いました。2021年度も、引き続き2020年度の社長賞受賞職場と交流会を行う予定です。また、表彰職場の優れた活動を当社グループ全体に展開するため、活動事例をグッドプラクティス集として社内ネットワーク上に掲載しています。日本語に加えて英語版、中国語版も掲載しています。

※ 2018年度社長賞受賞部署：岩国大竹工場 製造2部 大竹製造課、2019年度社長賞受賞部署：(株)三井化学サンアロイ

技術研修センター

三井化学技術研修センター

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



三井化学技術研修センター（茂原および名古屋）

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

三井化学従業員向け		受講者数（総研修時間）		
		2018年度	2019年度	2020年度
工場オペレーター	入社時	174	90 (765hr)	5 (43hr)
	フォローアップ(入社半年後)	166	134 (3,752hr)	90 (2,520hr)

	昇格者 (入社3~4年後)	56	95 (2,660hr)	55 (1,540hr)
	職場リーダー (入社8年以降)	43	42 (588hr)	18 (252hr)
エンジニア	入社時	44	32 (336hr)	0 (0hr)
	入社3~5年後	29	28 (588hr)	7 (147hr)
研究者		59	60 (630hr)	25 (263hr)
その他		201	92 (414hr)	119 (1,592hr)
関係会社従業員向け				
		受講者数 (総研修時間)		
		2018年度	2019年度	2020年度
国内関係会社		263	353 (2,824hr)	199 (1,592hr)
海外関係会社		88	45 (630hr)	0 (0hr)
計				
		受講者数 (総研修時間)		
		2018年度	2019年度	2020年度
		1,123	971 (13,187hr)	518 (6,893hr)

新型コロナウイルス感染拡大の影響とオンライン研修

2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により6月まですべての研修を一時中断しました。この間、新型コロナウイルス感染防止対策を検討・実施し、「小規模人数での開催」、「講師・受講生の健康確認」、「入館時の感染防止」、「三密（密閉・密接・密集）防止」など徹底した感染対策を行ったうえで研修を再開しました。



定員削減 (20名⇒14名)



各所に消毒液を設置



入館時にサーモグラフで体温測定

それでも移動制限などにより当センターへの来訪者は例年の三分の一にまで減少しました。来訪できない受講者に教育の機会を可能な限り提供するため、体験・体感型研修の代替として疑似体験型のオンライン研修を新たに開発し、開始しました。当社および国内関係会社を中心に実績を重ねており、海外関係会社は2021年度に展開する予定です。研修はすべてオーダーメイドで、対象者のレベルや発生しやすいリスクなど、各社のニーズに応じたカリキュラムを

設定するとともに、対応言語も英語や中国語をはじめマレー語、ネパール語、インドネシア語、スペイン語、オランダ語に拡大していく予定です。オンライン研修の受講者からは、直接体験することはできないが、解り易くて多くの気づきが得られたとの評価を受けました。体験・体感型研修を完全に置き換えられるものではありませんが、講師・受講生の移動を必要としない新たな研修形態のひとつとして今後も積極的に活用を進めていきます。

オンライン研修概要

コンセプト	体験・体感型研修の代替として、ハイブリッド（講義、実演映像、録画動画）＆インタラクティブ（問いかけ、グループ討議）な疑似体験型研修	
コンテンツ	実績	指差し呼称、静電気・粉塵爆発、酸欠・中毒、被液、転倒、挟まれ・巻き込まれなど運転安全関連のコンテンツを先行実施
	計画中	体験・体感型研修のうち、プラント運転体験、非定常作業研修以外のすべてをオンライン研修化していく予定
運用実績	2020年7月より運用開始。体験・体感型研修が延期となった関係会社を主な対象として、各社のニーズに応じたカリキュラムを設定、展開中	
	茂原研修センター 三井化学・国内関係会社 143人（2,370時間） 海外関係会社 10人（230時間）	
	名古屋研修センター 三井化学・国内関係会社 199人（1,296時間） 海外関係会社 0人（0時間）	
今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・コンテンツの拡充（2021年度に設備トラブル関連の研修を追加予定） ・自動翻訳ソフトを活用した海外関係会社向け現地語研修（2021年度対応予定） 	



オンライン研修の様子 問いかけを多用し、考えさせ、気づかせる

出前研修（VR研修）

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により当センタースタッフが現地に直接出向く出前研修は実施できませんでした。しかし、2018年度に導入したVR（バーチャルリアリティ）研修の運用を改善し、機材を貸し出しする新たな研修方法を確立しました。今後は機材とコンテンツを拡充していきます。2020年度は三井化学5工場で約300名の従業員が受講し、特に新入社員の労働災害防止に活用しました。

VR安全研修

研修方法	機材を現地に送付。機材の使用方法和講義内容を現地担当者にリモートで事前に教育し、当日もリモートでバックアップする。	
VR機材	茂原研修センター	2セット（2020年度1セット追加）
	名古屋研修センター	1セット
コンテンツ	前向き墜落・転落、ベルトコンベア挟まれ、階段降下中転倒、ローラー巻き込まれ、墜落転落 カスタム、ベント詰まり突き出し吹出発火、粉塵爆発災害、配管メンテ中に残圧吹き出し災害、電源盤感電	

出前研修実績

当社グループ従業員向け			
	受講者数（総研修時間）		
	2018年度	2019年度	2020年度
出前研修	239	1,255（10,040hr）	283（2,264hr）（VR安全研修にて代替）

技術研修センターのグローバル展開

2018年度から、グループグローバル経営を支える基盤となる人材育成に積極的に取り組んでいます。三井化学だけでなく、国内外関係会社各社固有のニーズに対して、より現場に寄り添った教育や人材育成支援を行っています。東南アジア地区関係会社については、タイのSiamグループの技術研修センター（Operation Excellence Training Center, OETC）を活用し、タイ語および英語による研修を実施しています。Siamグループには、当社の研修設備と研修ノウハウをライセンスしており、日本国内と同レベルの研修が提供されています。2020年度は新型コロナウイルス感染防止のため、タイ国内の関係会社のみでの研修となりました。一方で、シンガポールの関係会社に対して、安全研修の講師育成をオンライン研修で実施、中国の関係会社には現地ニーズに応じた安全オンライン研修を実施するなどしました。その他の海外関係会社についても、ニーズ調査とオーダーメイドの研修計画の作成を終え、順次オンライン研修を実施しています。

技術研修センターの社外開放

2015年度から、三井化学同様に危険物を取り扱う企業様の研修の場として活用いただくため、当センターを社外開放することとしました。各業界からの生産現場における人材育成・安全教育に対するニーズは極めて高く、多くの皆様に受講していただいています。受講者の皆様からは「自社でも活用できる多くの気づきがあった」、「事故・災害事例に基づく体験型研修は理解しやすかった」など、高い評価をいただいています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、社外の研修受講者と見学者は大幅に減少しましたが、開催を継続してほしいとの声を多数いただき、万全の新型コロナウイルス感染防止対策を実施した上で社外研修を継続実施しました。

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

	2018年度	2019年度	2020年度
研修受講者数	317	274	109
見学者数	630	456	35

事故・労災ゼロを実現する社会に向けて少しでも貢献できるよう、当センターの活動内容を雑誌や講演会などを通じて広く社外に公開しています。

2020年度は天然ガス鉱業会「天然ガス」誌、高圧保安協会「高圧ガス」誌に寄稿した他、第43回2021産業安全対策シンポジウムで講演しました。また、2020年には日本化学工業協会「第15回日化協レスポンシブル・ケア大賞」を受賞し、教育資料・研修プログラムの充実、グローバル化への対応、コロナ禍でも活動を継続するための工夫、などが評価されました。

マネジメントシステム

GHG・エネルギー

産業廃棄物

環境負荷物質

水

生物多様性

環境会計・コンプライアンス

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループの事業活動における電気・熱等のエネルギー消費によるGHG排出、加熱・冷却・洗浄工程等における水資源消費、化学物質の大気・水・土壌へ排出等は、地球環境に影響を与える可能性があります。当社グループは、提供する製品のライフサイクル全体における地球環境への悪影響の最小化を目指し、事業活動にともなう環境負荷の低減と化学物質の適正管理の両面から環境保全に取り組んでいます。また、環境会計の公表や環境負荷と経済活動との関係等を評価することで、活動の効果を把握し持続可能な発展を目指しています。

当社グループは、[レスポンシブル・ケア基本方針](#)において、「製品のライフサイクルにわたる人と環境へのリスクを評価し、人々の健康の確保と環境負荷の低減を図ります」と掲げています。さらにその方針に従い、環境保全に関する基本事項を環境安全管理に関する社則に定め、環境保全を推進しています。

- ※ 気候変動対応方針については[こちら](#)をご覧ください。
- ※ 製品・サービスを通じた環境負荷の低減については[こちら](#)をご覧ください。
- ※ プロダクト stewardshipについては[こちら](#)をご覧ください。

体制・責任者

生産・技術本部担当役員が責任者です。生産・技術企画部および安全・環境技術部が環境保全の戦略を策定、展開・推進しています。また、各事業部、生産拠点、関係会社と連携して、環境保全を推進しています。

生産・技術企画部および安全・環境技術部は、国内拠点における環境保全に関する重点課題目標の達成状況を定期的に確認し、その進捗を把握しています。また、各拠点のGHG排出量などの環境保全に関連するデータを年に1回収集し、収集・解析したデータ類はグループ全体で情報共有しています。

内部監査

内部統制室は三井化学グループの工場、研究所に対して環境安全監査（環境保全および安全・保安）を行っています。

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

※ 新型コロナウイルス感染症の影響等により現地監査の実施が困難な場合はリモート監査にて実施。

目標・実績

GHG / エネルギー

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
GHG排出量※1削減率 (対2005年度)	国内	—	29.0%	—	—	25.4%以上(2030年度)
GHG排出量※1の削減量 (対前年度)	国内	5万t以上	8.3万t	○	2万t以上	—
エネルギー原単位5年平均低減率	三井化学	1%以上※2	△0.7%	×	1%以上※2	1%以上(2025年度)
エネルギー原単位指数 (2009年度：100)	三井化学	89.5以下	96.6	×	年平均1%以上削減※2	—

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

※2 どちらか一方の達成を目標とする。

PRTR法対象物質

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
PRTR法対象物質の排出量	三井化学	450t/yに向けた方策策定まとめ	予定通り	○	PRTR法対象物質削減方策の計画的推進	継続的なPRTR法対象物質排出量削減への取り組み

産業廃棄物

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
産業廃棄物 最終処分率	国内	1%以下	0.4%	○	1%以下	1%以下
	海外	1%以下	0.3%	○	1%以下	1%以下

大気

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
揮発性有機化合物 (VOC) 排出量	三井化学	3,000t以下	1,537t	○	3,000t以下	削減案検討

上記を除く環境保全全般

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
環境事故件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件
環境法令違反件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件

マネジメントシステム

GHG・エネルギー

産業廃棄物

環境負荷物質

水

生物多様性

環境会計・コンプライアンス

GHG・エネルギー

当社グループは、[気候変動対応方針](#)において製造における低炭素化を掲げ、GHG排出量およびエネルギー消費量の削減に努めています。

※ 気候変動に関する情報は[こちら](#)にも掲載しています。

[気候変動に関する情報\(CDP\) \(PDF : 586KB\)](#)

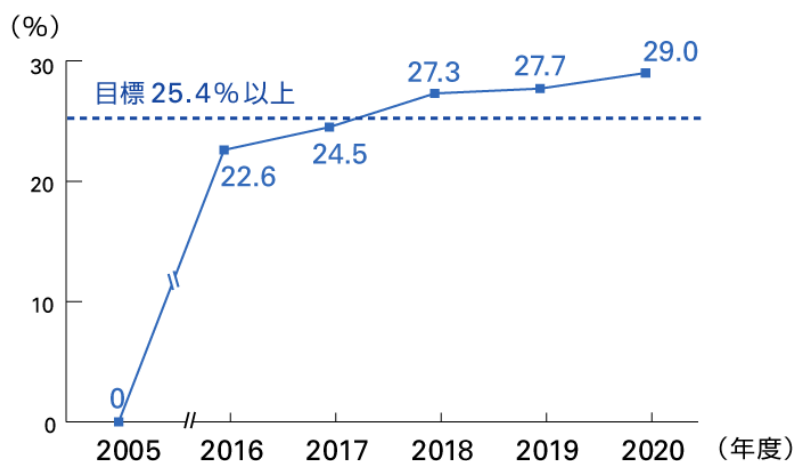
[気候変動に関する第三者検証報告書 \(PDF : 261KB\)](#)

GHG排出量、エネルギー消費量

三井化学グループは、2016年度に策定した長期経営計画「VISON 2025」において「国内のGHG排出量を2030年度までに25.4%削減する（フル稼働ベース、2005年度比）」という目標を掲げ、GHG排出量の削減に取り組んできました。しかし、深刻化する環境問題とグローバルな脱炭素への要請の高まりを受け、2020年11月に2050年[カーボンニュートラル宣言](#)を発表しました。これによりさらなる削減量の拡大と加速を目指し、2021年6月に「グループグローバルのGHG排出量を2030年度までに40%削減する（2013年度比）」に目標を設定し直しました。この目標達成に向け、原燃料の低炭素化、省エネルギーの推進、再生可能エネルギーへの転換プロセス革新技術の創出等に積極的に取り組み、低炭素社会の実現に努めていきます。

なお、2020年度の年度目標としては、当社で「GHG排出量5万t以上を削減する（フル稼働ベース、2019年度比）」という設定をし、高効率ガスタービン発電システム導入、段階的な熱回収の強化や精製工程の効率化等工場の徹底した省エネ活動による削減により目標を上回る8.3万tの削減を達成しました。これによりGHG排出量削減率は29.0%（フル稼働ベース、2005年度比）となりました。

GHG排出量の削減率（フル稼働ベース、2005年度比、国内）



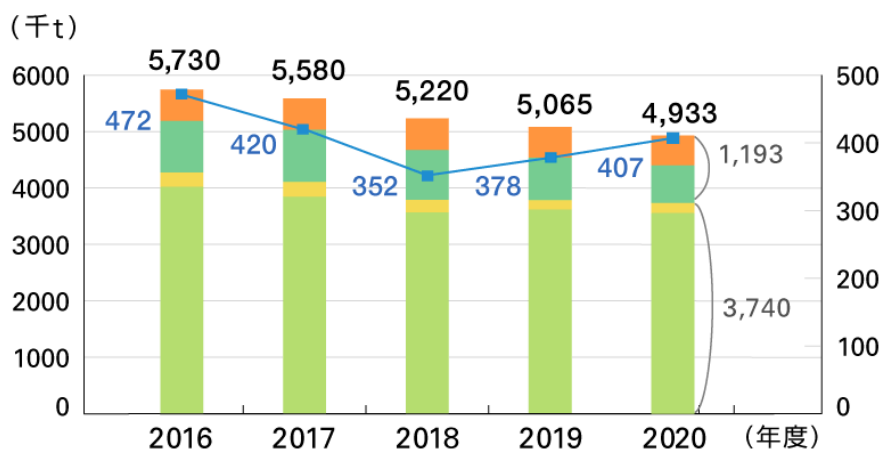
* 国内関係会社の集計範囲：国内連結子会社

三井化学グループの2020年度のGHG排出量（Scope1, 2）は、省エネルギー施策の実施と新型コロナウイルス感染症拡大の影響による稼働率低下により、2019年度比で13万t削減となりました。エネルギー消費についてはVISION 2025において、エネルギー原単位5年平均低減率1%以上を目標としていますが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による稼働率の低下により、2020年度は0.7%の増加となりました。今後も、5年平均低減率1%以上の達成を目指しますが、2018年度からは、5年平均低減率1%以上または2009年度を基準とした原単位削減率年平均1%以上のどちらかを達成することを目標としました。これは、5年平均低減率では基準年が移動し、長期的な低減努力を評価することが難しいためです。

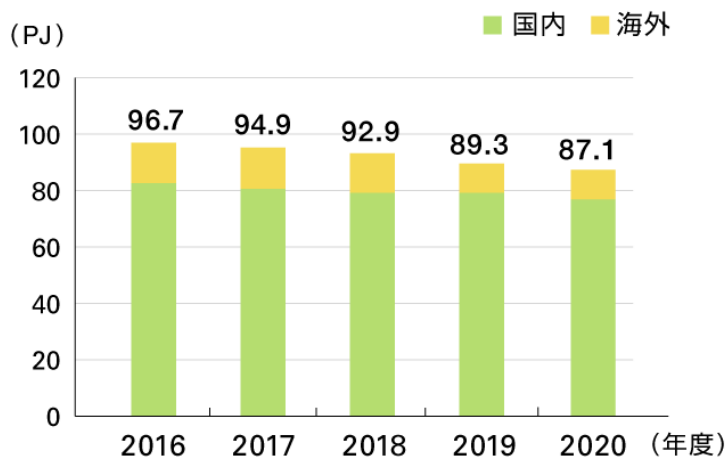
さらに、原材料購入から顧客での使用、廃棄までのサプライチェーン全体でのGHG排出量を把握するため、自社の事業・生産活動にともなう排出Scope1、2とあわせて、間接的な排出であるScope3についても算出しています。

GHG排出量（Scope1、2）

Scope1（■国内 ■海外） Scope2（■国内 ■海外）
 ■売上高当たりの原単位（t/億円）



エネルギー消費量

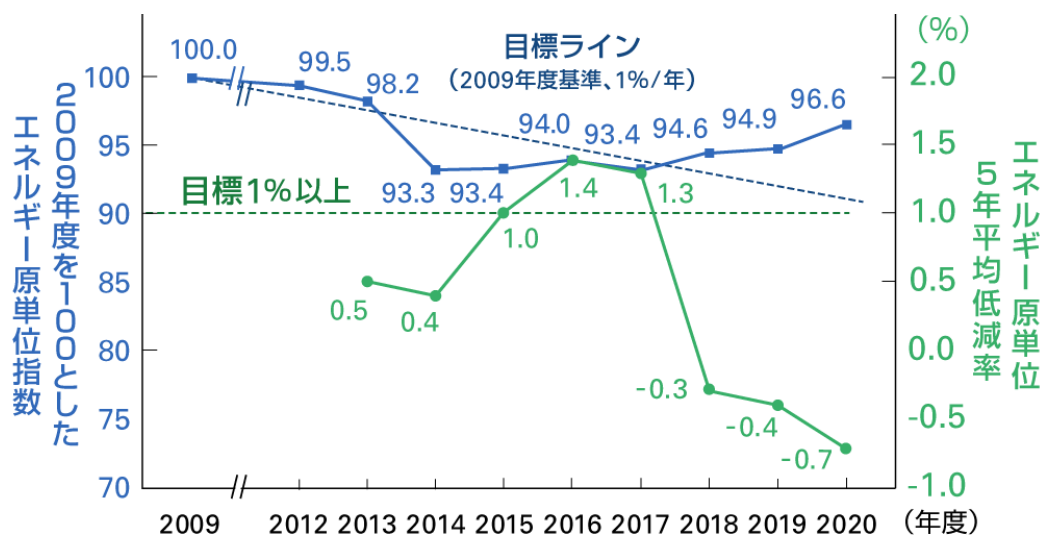


* 国内関係会社の集計範囲：連結子会社。

* 海外関係会社の集計範囲：連結子会社。ただし、エネルギー消費量より日本の「地球温暖化対策の推進に関する法律」に準拠してGHG排出量を算定。

* GHG排出量の計算に用いたガスは、CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃。

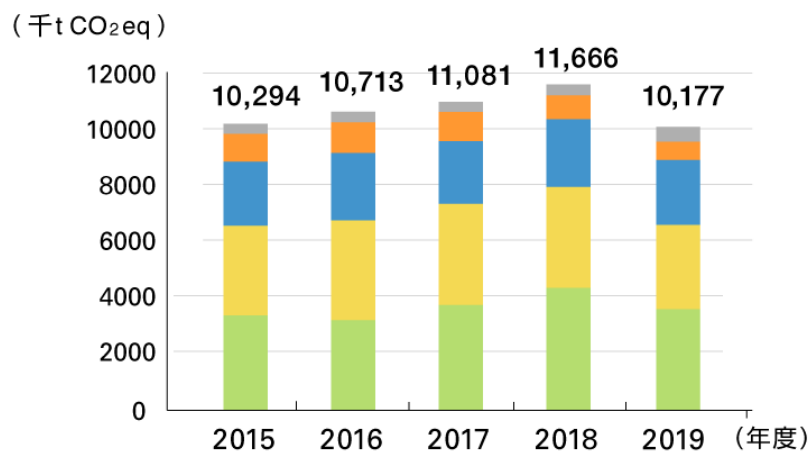
エネルギー原単位（三井化学）



* エネルギー原単位の分母はエチレン換算生産量。

GHG排出量（Scope3）（三井化学）

- 01: 購入した製品・サービス
- 11: 販売した製品の使用
- 12: 販売した製品の廃棄
- 15: 投資
- その他



GHG排出量（Scope3）の内訳（2019年度、三井化学）

カテゴリー	排出量 (千t CO ₂ eq / 年)
01: 購入した製品・サービス	3,637
02: 資本財	114
03: Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	312
04: 輸送・配送（上流）	47
05: 事業から出る廃棄物	38
06: 出張	4
07: 雇用者の通勤	5
08: リース資産（上流）	1
11: 販売した製品の使用	3,029
12: 販売した製品の廃棄	2,334
15: 投資	654
計	10,177

【算定方法】

環境省・経産省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver2.3」および環境省・経産省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver3.0」に基づき、IDEA、温対法算定・報告・公表制度における排出係数、環境省作成排出原単位等を使用しました。

高効率ガスタービンによる自家発電

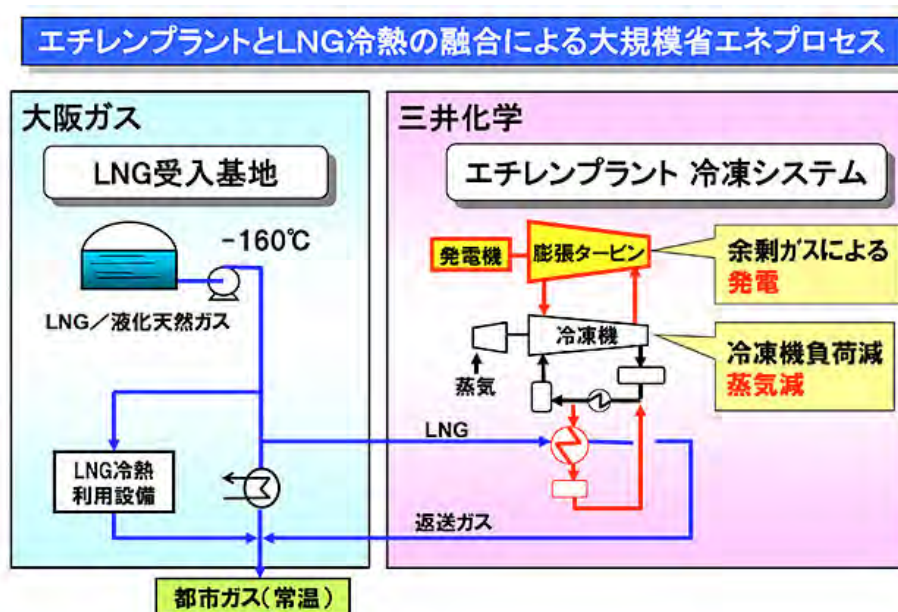
三井化学は、大阪工場に高効率ガスタービン発電システムを設置し、2020年12月より営業運転を開始しました。本件は、経済産業省の「平成30年度省エネルギー投資促進に向けた支援補助金（エネルギー使用合理化等事業者支援事業）」に採択され、Daigasエネルギー株式会社と共同で実施しています。

本システムの稼働により、当社大阪工場の自家発電比率が向上するとともに、ガスタービン発電設備から発生する高温排ガスをエチレンプラントのナフサ分解炉の燃焼用空気として利用することで、分解炉の使用燃料を削減します。これにより、大阪工場から排出されるCO₂が年間で約7万トン削減できます（2016年度比）。

LNG冷熱を利用した省エネルギープロセス

三井化学および関係会社の大阪石油化学（OPC）は、大阪ガス株式会社と共同で、エチレンプラントにおいてLNG冷熱を利用した省エネプロセスを導入しています。このプロセスは、エチレンプラントにおいて世界で初めて大規模にLNG冷熱を利用した省エネルギープロセスとして2010年10月から運用しています。

LNG（液化天然ガス）は、輸送、保管のために、気体である天然ガスを超低温（-160℃）に冷却することによって液体にしたもので、蒸発させて天然ガスに戻る際に周囲から熱を奪うことで冷却する能力（冷熱）を有しています。当社大阪工場内にあるOPCのエチレンプラントでは、ナフサ（粗製ガソリン）等を高温で熱分解した後、分解ガスを冷却することによりエチレン、プロピレンなどの基礎原料を分離精製しています。当社大阪工場に隣接する大阪ガス泉北製造所より、-160℃のLNGをOPCエチレンプラントに受け入れ、LNGが保有する冷熱を効率的に回収利用することにより、大幅なCO₂削減を実現しました。



CO₂固定化技術

三井化学は、財団法人地球環境産業技術研究機構（RITE）の「CO₂固定化プロジェクト（NEDO委託事業）」に参画し、共同研究成果としてメタノール合成の高活性触媒を開発しました。高活性触媒の改良を進め、2009年に当社大阪工場内で、CO₂固定化技術のパイロット実証検証を行いました。これはメタノール換算100t/年の規模で、工場内から排出されたCO₂を水素によりメタノールに変換する実証検証です。メタノールへの転換率および触媒ライフについて確認を行い、プロセスデータを含む各種データを取得し、技術パッケージ化も実施しました。水素源の確保やコストに課題があり実用化に至っていませんが、世界が目指す低炭素社会の実現に大きく貢献する技術であると考えています。

マネジメントシステム

GHG・エネルギー

産業廃棄物

環境負荷物質

水

生物多様性

環境会計・コンプライアンス

産業廃棄物

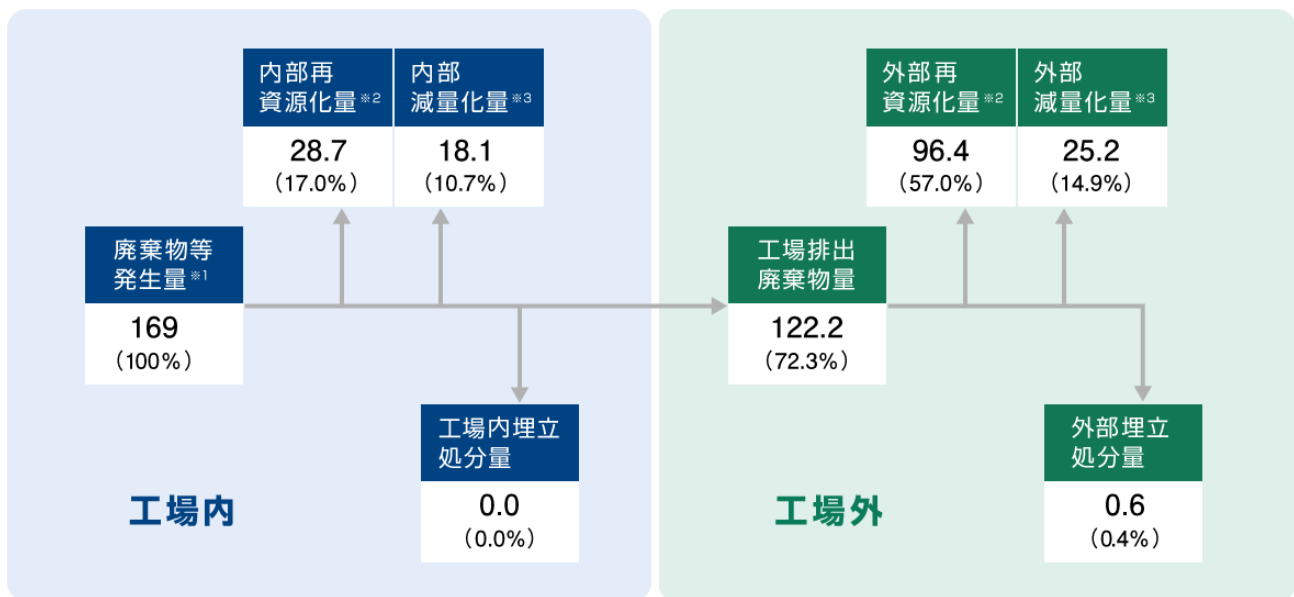
三井化学グループは、産業廃棄物最終処分率1%以下（産業廃棄物ミニマム化）を目標に掲げています。燃焼によるエネルギー回収、セメント原料や道路路盤材への利用等、減量化や再資源化を推進し、最終処分量削減に取り組んでいます。2020年度も国内、海外ともに目標を達成し、各々10年連続、12年連続でミニマム化を継続しています。

※ データの集計範囲については[こちら](#)をご覧ください。

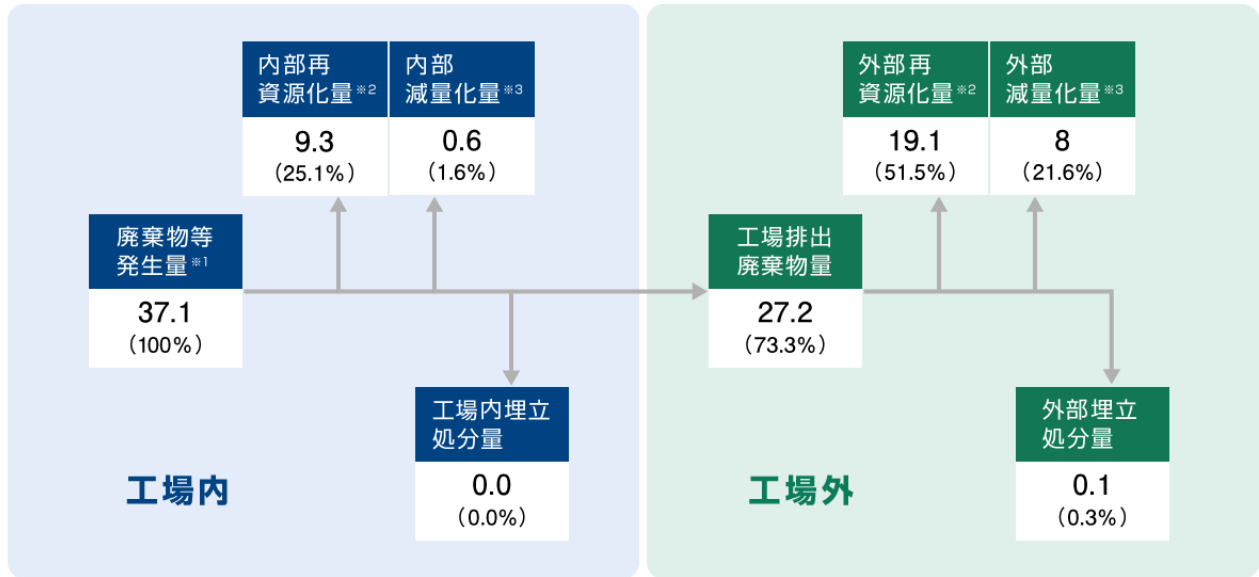
なお、廃棄物の不適正処理への対応強化を目的とした、廃棄物の処理及び清掃に関する法律（以下廃掃法）の一部改正により、2020年度から特別管理産業廃棄物を50t以上排出する事業者は、電子マニフェストの使用が義務付けられることとなり、当社は電子マニフェストによる報告を実施しています。

産業廃棄物処理の流れ（2020年度）

国内



海外



* 単位：千t

* 四捨五入により、%数値に若干の誤差があります。

※1 廃棄物等発生量：

汚泥、廃プラスチック、ばいじんなど。（ただし、汚泥は脱水後の値）

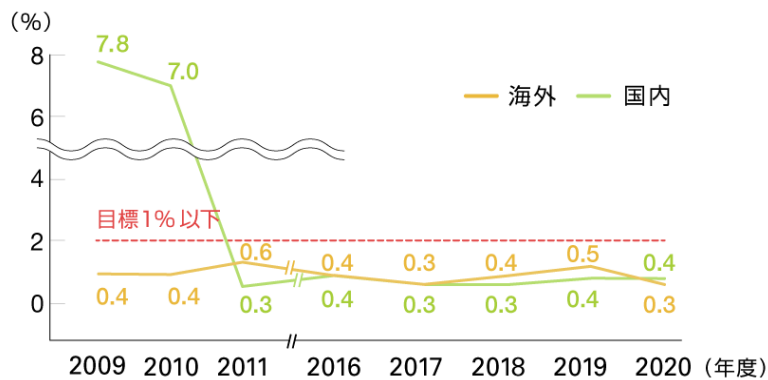
※2 再資源化量：

廃プラスチックのリサイクルのほか、廃油の燃料使用を含めた値。

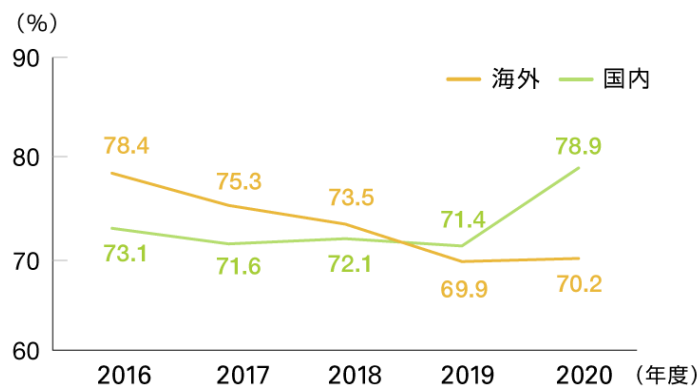
※3 減量化量：

廃プラスチックの焼却や廃酸を中和処理することによる減量。

産業廃棄物最終処分率



再資源化率



* 産業廃棄物最終処分率 = (工場内埋立処分量 + 外部埋立処分量) / 廃棄物等発生量

* 再資源化率 = 外部再資源化量 / 工場排出廃棄物量

マネジメントシステム

GHG・エネルギー

産業廃棄物

環境負荷物質

水

生物多様性

環境会計・コンプライアンス

環境負荷物質

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

※ データの集計範囲については[こちら](#)をご覧ください。

大気

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

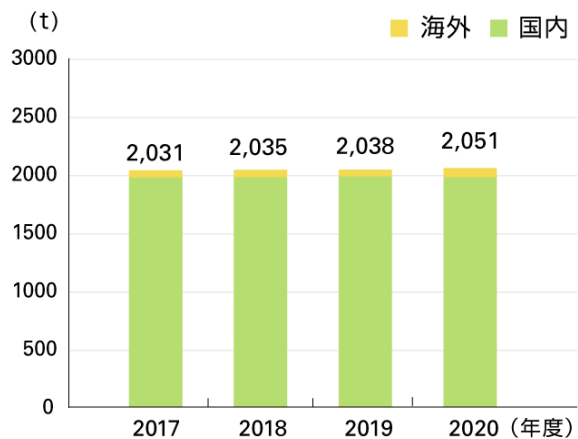
揮発性有機化合物（VOC）排出量について、日本政府は「2010年度までに固定排出源からのVOC排出量を2000年度比で30%削減する」という目標を掲げました。三井化学の場合、2000年度の排出量が8,523tであるため5,966t/年为目标になりますが、さらに厳しい3,000t/年以下という目標を掲げて2010年度までに大幅に削減し達成しました。引き続きこの水準を維持できるよう努めていきます。

当社グループは様々な化学製品を製造しているため、製造で使用する溶剤、樹脂成型で副生する分解物等、種々のVOCが排出されます。それに対し、活性炭等の吸着剤による吸着、酸・アルカリ水による中和、燃焼による分解、PSA（Pressure Swing Adsorption）による回収などの手法で大気への排出量を削減しています。

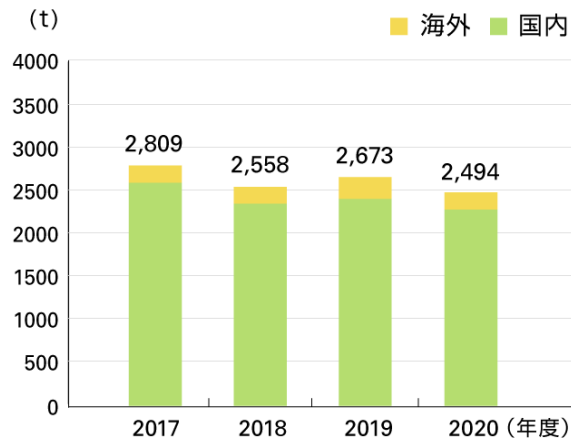
また、化学製品の製造過程において燃料を燃焼させる際などに、SO_x、NO_x、ばいじんが発生します。これらに対しても集塵機・洗浄塔の導入や触媒の使用による除去、窒素や硫黄を含まない燃料の選定等を行い、大気への排出を抑制する対策を行っています。

2020年度はタンク撤去工事の影響により有害大気汚染物質のクロロエチレン排出量が一時的に増加しましたが、来年度以降はゼロになる見込みです。

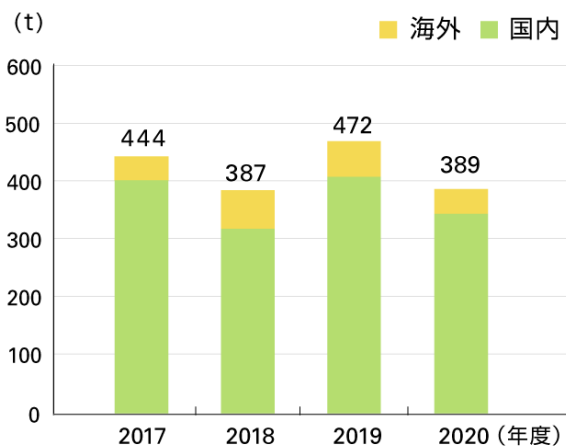
揮発性有機化合物（VOC）排出量



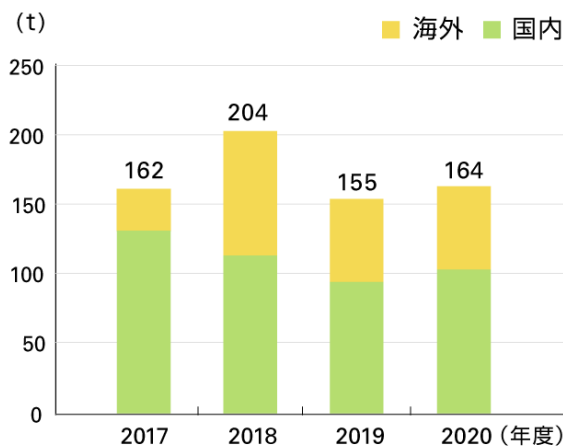
NOx排出量



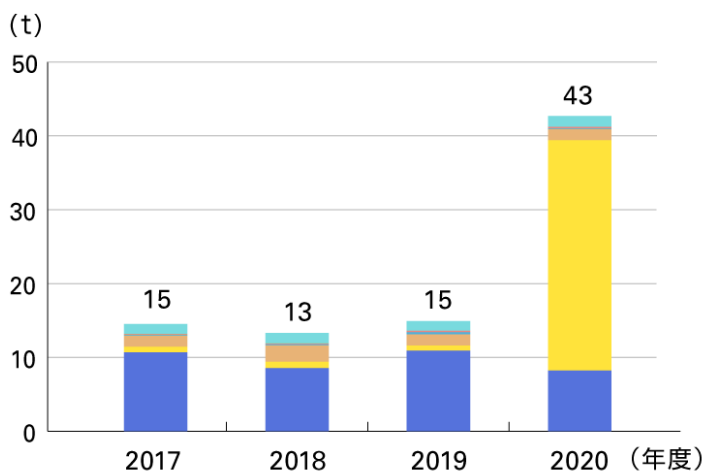
SOx排出量



ばいじん排出量



有害大気汚染物質排出量（三井化学）



- ベンゼン
- クロロエチレン
- アクリロニトリル
- ホルムアルデヒド
- 1,2-ジクロロエタン
- ジクロロメタン
- その他

* 上記以前の排出量。

771t（1995年度）、445t（2000年度）、110t（2005年度）

PRTR法対象物質

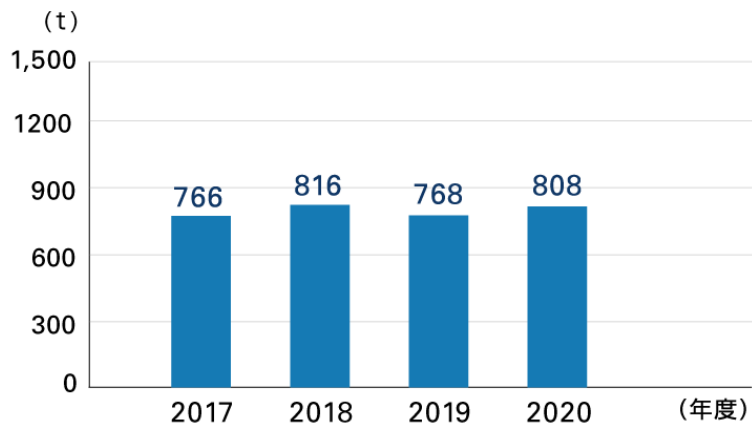
三井化学は、「特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律（PRTR[※]法）」に基づき、毎年、製造あるいは使用した指定化学物質について、環境への排出量および移動量を国に届け出しています。排出量の管理を継続的に強化するとともに、年間の排出量450t以下に向けて、方策の策定を行っています。

※ PRTR：

Pollutant Release and Transfer Register。

[事業所別PRTRデータ（PDF：580KB）](#)

PRTR法対象物質の排出量（三井化学）



* 三井化学の集計範囲：三井化学生産拠点および袖ヶ浦センター

事業所別PRTRデータ(2020年度)

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

(単位:t/年、ただしダイオキシン類のみmg-TEQ/年)

市原工場

物質名称	政令 指定番号	排出量				移動量	
		大気	水質	土壌	合計	下水道	事業所外
n-ヘキサン	392	167.76	0.00	0.00	167.76	0.00	28.57
トルエン	300	18.06	0.00	0.00	18.06	0.00	2.56
クメン	83	12.84	0.00	0.00	12.84	0.00	0.00
キシレン	80	8.86	0.00	0.00	8.86	0.00	0.17
エチルベンゼン	53	6.40	0.00	0.00	6.40	0.00	0.14
エピクロロヒドリン	65	2.14	0.00	0.00	2.14	0.00	0.00
亜鉛の水溶性化合物	1	0.00	1.26	0.00	1.26	0.00	0.00
ふっ化水素及びその水溶性塩	374	0.00	0.96	0.00	0.96	0.00	0.00
ベンゼン	400	0.82	0.01	0.00	0.82	0.00	1.37
HFC-123	164	0.55	0.00	0.00	0.55	0.00	0.00

茂原分工場

物質名称	政令 指定番号	排出量				移動量	
		大気	水質	土壌	合計	下水道	事業所外
スチレン	240	0.11	0.00	0.00	0.11	0.00	0.00
メタクリル酸メチル	420	0.07	0.00	0.00	0.07	0.00	0.00
アクリル酸 n-ブチル	7	0.03	0.00	0.00	0.03	0.00	0.00
キシレン	80	0.02	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00
アクリル酸	4	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
メタクリル酸 n-ブチル	419	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00

名古屋工場

物質名称	政令 指定番号	排出量				移動量	
		大気	水質	土壌	合計	下水道	事業所外
アクリロニトリル	9	0.01	37.66	0.00	37.67	37.66	137.82
1,2-エポキシプロパン	68	1.14	1.49	0.00	2.63	1.49	0.19
スチレン	240	0.29	2.06	0.00	2.35	2.06	8.27
トルエン	300	1.48	0.00	0.00	1.48	0.00	46.99
キシレン	80	0.26	0.00	0.00	0.26	0.00	5.53
エチルベンゼン	53	0.26	0.00	0.00	0.26	0.00	5.50
エチレンオキシド	56	0.14	0.11	0.00	0.25	0.11	0.04
N,N-ジメチルホルムアミド	232	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	2.72
フェノール	349	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	75.18

大阪工場

物質名称	政令 指定番号	排出量				移動量	
		大気	水質	土壌	合計	下水道	事業所外
クロロエチレン	94	31.19	0.10	0.00	31.29	0.00	0.00
クメン	83	16.74	0.00	0.00	16.74	0.00	0.03
ジシクロペンタジエン	190	5.22	0.00	0.00	5.22	0.00	0.00
ベンゼン	400	4.53	0.01	0.00	4.54	0.00	0.00
亜鉛の水溶性化合物	1	0.00	3.89	0.00	3.89	0.00	0.15
トルエン	300	3.10	0.01	0.00	3.12	0.00	2.64
トリクロロフルオロメタン	288	2.43	0.00	0.00	2.43	0.00	0.00
メタクリル酸メチル	420	2.33	0.00	0.00	2.33	0.00	12.87
α-メチルスチレン	436	1.52	0.00	0.00	1.52	0.00	0.00
アクリロニトリル	9	1.51	0.00	0.00	1.52	0.00	3.60
ダイオキシン類	243	0.00	0.02	0.00	0.03	0.00	0.09

岩国大竹工場

物質名称	政令 指定番号	排出量				移動量	
		大気	水質	土壌	合計	下水道	事業所外
n-ヘキサン	392	164.36	0.00	0.00	164.36	0.00	0.00
キシレン	80	22.51	0.00	0.00	22.51	0.00	0.02
トルエン	300	21.37	0.02	0.00	21.39	0.00	0.00
1,4-ジオキサン	150	0.00	4.46	0.00	4.46	0.00	0.00
プロモメタン	386	4.17	0.00	0.00	4.17	0.00	0.00
ベンゼン	400	2.56	0.00	0.00	2.56	0.00	0.00
アセトアルデヒド	12	0.74	0.00	0.00	0.74	0.00	0.00
クメン	83	0.36	0.00	0.00	0.36	0.00	0.00
エチルベンゼン	53	0.23	0.00	0.00	0.23	0.00	0.00
フェノール	349	0.01	0.14	0.00	0.15	0.00	0.00
ダイオキシン類	243	0.00	0.05	0.00	0.05	0.00	19.13

大牟田工場

物質名称	政令 指定番号	排出量				移動量	
		大気	水質	土壌	合計	下水道	事業所外
トルエン	300	202.67	0.18	0.00	202.85	0.00	670.80
ジクロロベンゼン	181	54.05	0.65	0.00	54.70	0.00	305.66
トルエン(四つ山地区)	300	18.70	0.00	0.00	18.70	0.00	0.00
ジシクロペンタジエン	190	10.17	0.00	0.00	10.17	0.00	5.63
ホルムアルデヒド	411	0.00	9.39	0.00	9.39	0.00	1.79
エピクロロヒドリン	65	6.52	0.00	0.00	6.52	0.00	0.00
N,N-ジメチルホルムアミド	232	0.14	5.71	0.00	5.85	0.00	0.00
フェノール	349	1.74	0.00	0.00	1.74	0.00	0.69
アセトニトリル	13	0.00	0.50	0.00	0.50	0.00	0.00
クレゾール	86	0.47	0.00	0.00	0.47	0.00	1.59
ダイオキシン類	243	0.00	0.38	0.00	0.38	0.00	0.00

袖ヶ浦センター

物質名称	政令 指定番号	排出量				移動量	
		大気	水質	土壌	合計	下水道	事業所外
n-ヘキサン	392	0.28	0.00	0.00	0.28	0.00	3.06
ジクロロベンゼン	181	0.11	0.00	0.00	0.11	0.00	1.20
ジクロロメタン	186	0.08	0.00	0.00	0.08	0.00	1.39
キシレン	80	0.02	0.00	0.00	0.02	0.00	2.70
トリレンジイソシアネート	298	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.87

マネジメントシステム

GHG・エネルギー

産業廃棄物

環境負荷物質

水

生物多様性

環境会計・コンプライアンス

水

三井化学グループは様々な化学製品を製造しており、水はその製造過程において必要不可欠です。例えば、製造プロセスでの加熱や冷却、製品の洗浄、製造工程で生じる化学物質の除害設備、排水設備等で水を使用します。

当社グループは水資源に関する基本的な考え方を制定し、水資源の利用や水環境の保全の適正管理に努めています。また、[持続可能な調達ガイドライン](#) において、サプライヤーにも排水管理や水の効率的な利用を求めています。

※ データの集計範囲については[こちら](#)をご覧ください。

気候変動対応方針

水に関する情報(CDP) (PDF : 453KB)

水資源に関する基本的な考え方

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

水質汚濁物質の削減

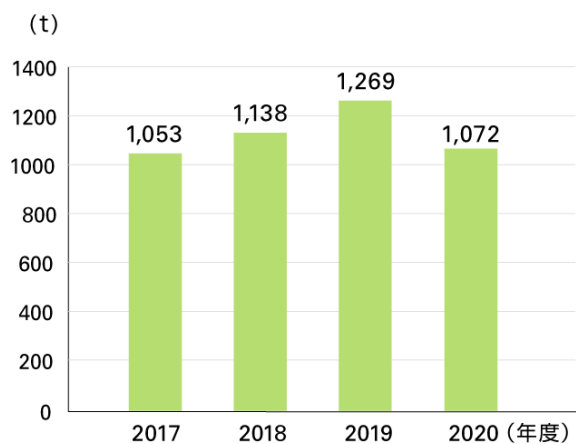
三井化学グループは法令や条例の規定値を目標値と定め、COD、窒素、リンなどの水質汚濁物質の排出量をモニタリング、水環境の保全に努めています。また、各々の排出量は、目標値を大きく下回るレベルで管理できています。

水を多く使用する国内の生産拠点では、各プラントの排水を集約し、中和や油分分離、固形物除去などを行っています。また、微生物を利用して排水中の有機物を削減する活性汚泥処理を行っています。微生物の有機物分解を阻害する物質や難分解性の有機物を含む排水については、活性汚泥処理が難しいため、オゾン処理、燃焼処理、アナモックス処理[※]等を行ってから、通常の排水処理を実施しています。

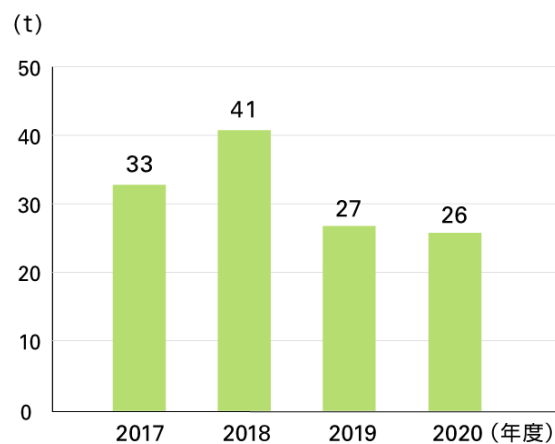
※ アナモックス処理：

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

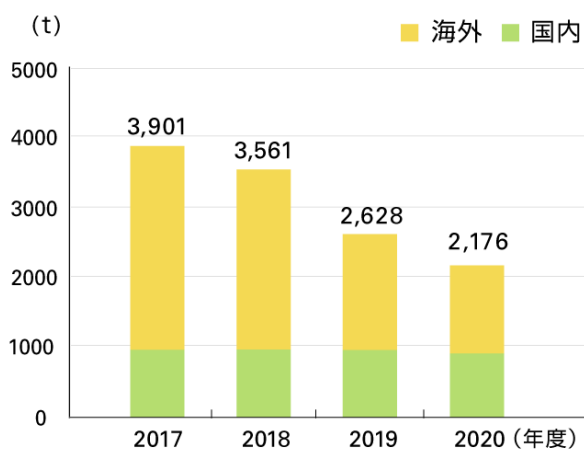
全窒素排出量（三井化学）



全リン排出量（三井化学）



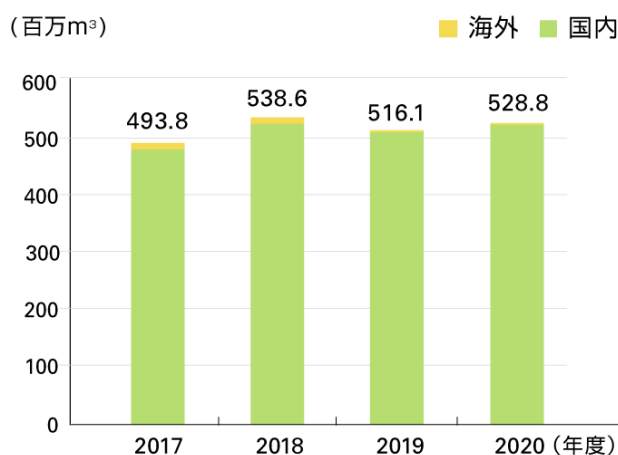
COD、BOD排出量



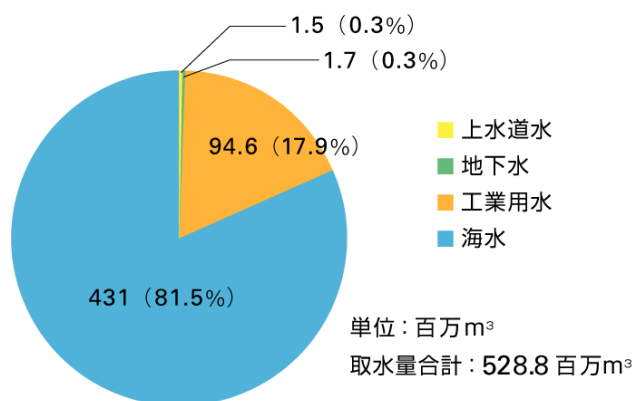
効率的な水利用

三井化学グループは、取水量、放流量、消費量やリサイクル量をモニタリングし、効率的な水利用に努めています。特に水を多く使用する生産拠点では、循環式冷却水系の利用など水のリサイクルを積極的に行っています。

取水量（上水道水、地下水、工業用水、海水）

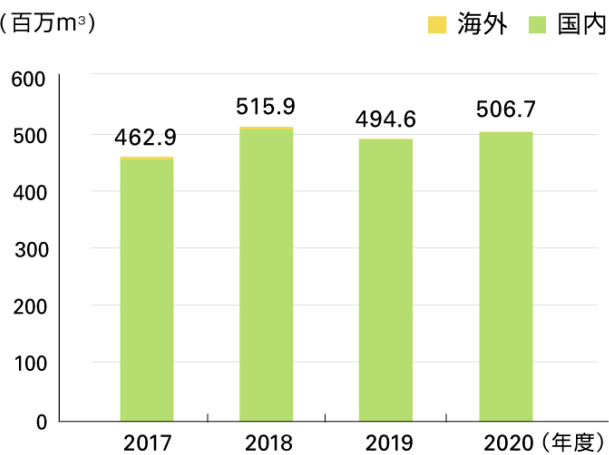


取水量の内訳（2020年度）



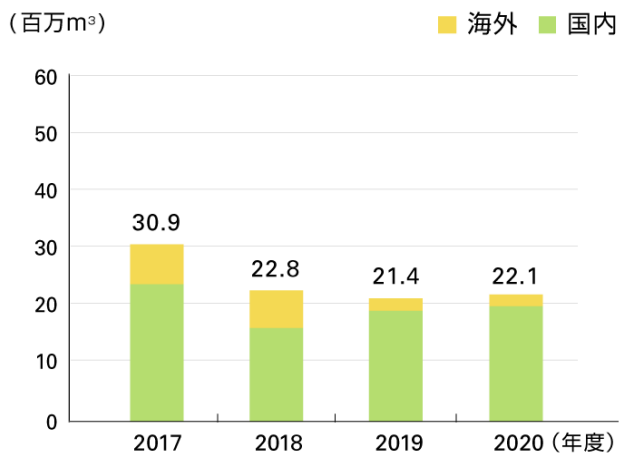
放流水量

(百万m³)



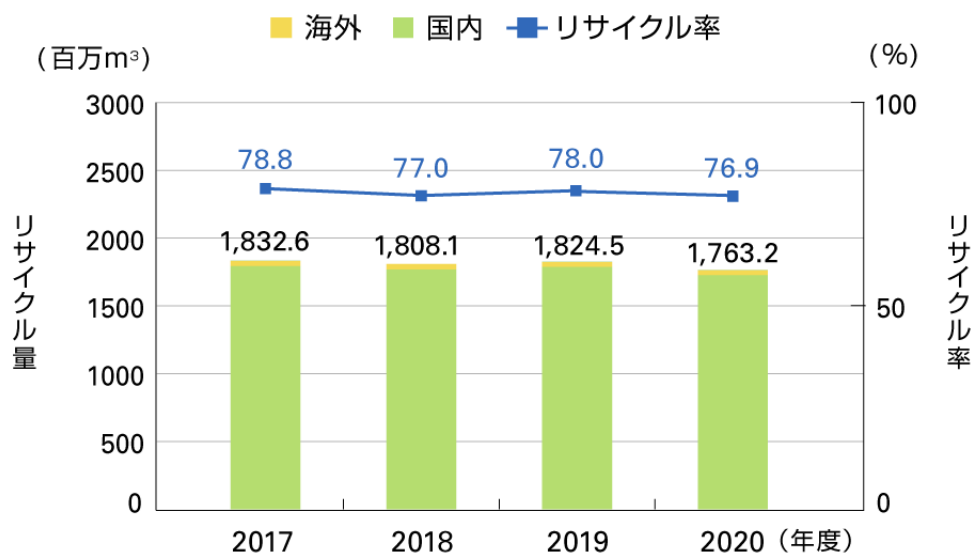
水消費量[※]

(百万m³)



※ 水消費量 = 取水量 - 放流水量

リサイクル量およびリサイクル率[※]



※ リサイクル率 = リサイクル量 / (取水量 + リサイクル量)

水リスク評価

三井化学グループは国内外の各生産拠点について、現在から2040年までの水リスク評価を行っています。評価ツールとして、WRI（世界資源研究所）のAQUEDUCT Water Risk Atlasを使用しています。さらに2018年度からは、WWF（世界自然保護基金）のWater Risk Filterも追加して評価しています。評価ツールで水ストレスが高い地域を特定し、さらに製造製品の水原単位、水使用量、現地情報等から詳細な評価を行い、各生産拠点の水リスクが高くないことを確認しています。新規プラント導入時についても同様の評価を実施しています。

また、**生物多様性リスク**も水リスクの一部として、IBATを使用し、生産拠点での保護地域、保護優先地域、絶滅危惧種、淡水域の絶滅危惧種を評価項目として、生物多様性リスクの情報を収集、検討しています。

TCFD提言への賛同に付随して、気候変動による各生産拠点の物理的リスク（洪水、干ばつ、気温変化）についてもIPCC RCP2.6および8.5シナリオ情報等をもとに評価を実施しています。評価対象として、グローバルにおける8エリア（日本、中国、東南アジア、インド、アメリカ、欧州、ブラジル、メキシコ）において重要度が高い47拠点を抽出し、洪水、干ばつ、気温変化について分析・評価しています。水災に関しては日本、中国、東南アジア、インドにおいてリスクが高い傾向にあり、将来的には多くのエリアで発生頻度が増加すると予測されています。また、干ばつに関してはインド、メキシコにおいて水供給がひっ迫傾向にあり、将来的にはシンガポール、タイでも同様の傾向となることが予想されています。

また、リスクのインパクト評価として、国内外の生産拠点13ヶ所での河川洪水、沿岸洪水による資産損失額について、評価モデルを使用して2020年~2070年にわたり評価を行いました。河川洪水については、国内生産拠点では2030年以降に資産への影響が大きくなる可能性が示唆され、沿岸洪水では、海外2拠点、国内1拠点で同様に2030年以降に資産への影響が大きくなる可能性が示唆されました。今後、さらにインパクト評価の対象生産拠点を拡大し、インパクト評価結果をもとに対応の要否を判定して、必要なものについては、事業戦略に反映していく予定です。

生物多様性

三井化学グループは、製造・提供する製品のライフサイクル全体における、地球環境および生態系への悪影響の最小化を目指しています。

化学製品の製造では、電気・熱等のエネルギー消費によるGHG排出、製造での加熱・冷却・洗浄による水資源消費、排水からの水質汚染により、大気・水・土壌を介して生物多様性に影響を与える可能性があります。また、化学製品のライフサイクルにおける製造・使用・廃棄ステージでは、有害性のある化学物質および分解物の環境排出により、生物種の減少につながる可能性があります。

当社グループは、生物多様性の損失を防ぐため、[気候変動の緩和](#)、[資源循環の推進](#)、[化学物質管理](#)、[環境負荷物質の低減](#)をはじめ、下記の取り組みを行い、「地球環境との調和」の実現を目指します。

生物多様性の保全に関する基本的な考え方

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

生物多様性リスクの評価

三井化学グループの生産活動と事業活動における環境負荷を減らすことが、生物多様性の保全につながると考え、化学物質管理、GHG排出削減、水資源管理などに取り組んでいます。

2017年度に、当社グループ生産拠点周辺の生態系の調査を実施しました。調査にはIBAT[※]を使用し、各生産拠点から半径3km以内に自然保護地域（世界自然遺産、IUCNカテゴリーI, II, III、ラムサール条約湿地）がないことを確認しました。

※ IBAT：

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

製品・サービスを通じた貢献

三井化学グループは、環境負荷低減に貢献する製品・サービスの開発に取り組んでいます。環境貢献価値を示すBlue Value[®]を設定し、「CO₂を減らす」「資源を守る」「自然と共生する」ことに貢献する製品をBlue Value[®]製品として認定しています。長期経営計画「VISION 2030」では、KPIのひとつとしてBlue Value[®]製品の売上収益比率を掲げており、生物多様性の保全にもつながる製品の拡大を目指しています。

サプライチェーンにおける貢献

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

イニシアティブへの参加

三井化学は[経団連生物多様性宣言](#)の趣旨に賛同し、[生物多様性民間参画パートナーシップ](#)に参加しています。[経団連生物多様性宣言イニシアチブ](#)にて当社の方針と取り組みが紹介されています。

生物多様性保全に繋がる社会活動

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

※ 主な活動については[こちら](#)に掲載しています。

田んぼの生きもの調査

三井化学関係会社の三井化学アグロ（MCAG）は自社製品を使用した「田んぼの生きもの調査」を2012年から実施しています。農薬などを製造・販売しているMCAGは、顧客とともに推進している「田んぼの生きもの調査」で、田んぼには多くの生きものが生息していることを確認しながら、農薬の水田の生きものに及ぼす影響を調査し、製品の改善や開発につなげています。また、調査結果をまとめた「鑑定書」を発行することで、自然豊かな水田で作られた米であることを証明し、地域の米の評判にも一役買っています。



調査で観察された生物種（抜粋）



大牟田工場の保全活動

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

調査で確認された希少野生生物（一例）

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



環境保全団体への寄付

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

マネジメントシステム

GHG・エネルギー

産業廃棄物

環境負荷物質

水

生物多様性

環境会計・コンプライアンス

環境会計・コンプライアンス

環境コンプライアンス

三井化学グループは、各国・地域における環境関連の法規制遵守や地域住民の皆様からの意見・苦情の対応が環境コンプライアンス上重要であると考えています。

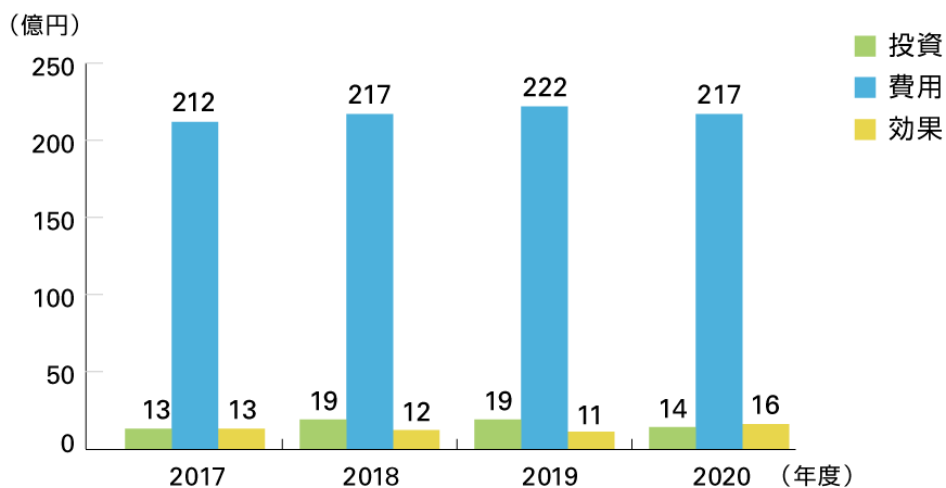
環境関連の法規制については各拠点での監査実施や、従業員への教育などを通して環境法令違反ゼロを目指しています。また、各事業所では、近隣住民の皆様にご理解いただくため、定期的に[意見交換会](#)を実施しています。近隣住民の皆様からの苦情・意見は各事業所のほか、[リスクホットライン](#)でも受け付けています。

このような取り組みの結果、2020年度、環境法令違反はありませんでした。環境コンプライアンスに関して社会からの信頼を得るように引き続き努めていきます。

環境会計

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

環境会計（三井化学）



環境会計 投資額・費用額の内訳（2020年度、三井化学）

単位：百万円

分類	主な取り組み	投資額	費用額
1. 事業エリア内コスト (生産・サービス活動により事業エリア内で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト)		1,445	14,323
1-1 公害防止コスト	大気放出VOC対策、臭気対策、排水汚泥削減等	(339)	(11,721)
1-2 地球環境保全コスト	省エネルギー設備	(673)	(172)
1-3 資源循環コスト	廃プラスチックの産業廃棄物再資源化 等	(433)	(2,430)
2. 上・下流コスト (生産・サービス活動にともなって上流または下流で生じる環境負荷を抑制するためのコスト)		0	0
3. 管理活動コスト (管理活動における環境保全コスト)	環境マネジメントシステム維持、社員教育 等	0	621
4. 研究開発コスト (研究開発活動における環境保全コスト)	環境保全・負荷抑制に係る製品・プロセスの開発等	0	5,824
5. 社会活動コスト (社会活動における環境保全コスト)	緑化、汚染負担分担金 等	0	202
6. 環境損傷コスト (環境損傷に関するコスト)	環境汚染の修復 等	0	700
計		1,445	21,671

環境会計 効果額内訳（2020年度、三井化学）

単位：百万円

分類	効果	効果額
1. リサイクルにより得られた収入額	廃棄物の再資源化、リサイクル	379
2. 省エネルギーにより得られた収入額	省エネルギー	991
3. 省資源により得られた収入額	原料原単位向上	224
計		1,594

* 三井化学の集計範囲：三井化学生産拠点および袖ヶ浦センター。

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは、[レスポンシブル・ケア基本方針](#)において、「製品のライフサイクルにわたる人と環境へのリスクを評価し、人々の健康の確保と環境負荷の低減を図ります。」と掲げています。また、当社グループとしての基本的な意識の統一のため、「三井化学グループ 化学品マネジメント原則」を定めグループ全体に展開しています。

製品の開発から廃棄にいたる製品ライフサイクル全体での化学物質の安全管理（プロダクトステewardシップ）において、化学産業はサプライチェーンの一員として責任を担っています。当社グループは、各国の規制要求の遵守に加え、自主的な化学物質管理に取り組むことでプロダクトステewardシップを推進しています。

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

三井化学グループ 化学品マネジメント原則

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

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

上記の方針および原則を柱とし、世界の化学物質管理の動向・グループの事業動向を考慮して、中期目標を定め、毎年、重点課題を見直しながら取り組みを進めています。

2021年度は、サーキュラーエコノミーに向け当社グループのリサイクル戦略を推進する上で、引き続き安全で持続可能な製品を提供するために、マテリアルリサイクルやケミカルリサイクルといった視点も取り込んだ製品リスクマネジメント長期目標（2030年度目標）を設定する取り組みを開始しました。

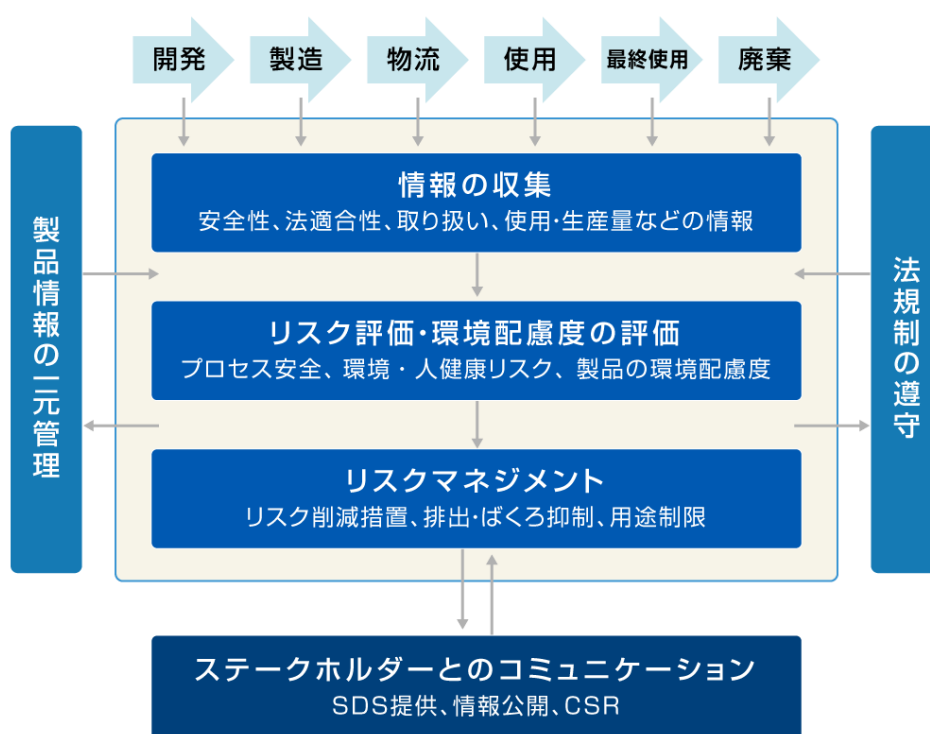
中期目標（2025年近傍のあるべき姿）

三井化学グループ全体で、化学品マネジメント原則が定着し、持続可能な発展・成長を加速し、製品価値を高めるとともに、ステークホルダーに評価されている。

重点課題

- 1.三井化学グループ全体の化学品管理の体制強化
- 2.化学品法規制に係るコンプライアンスの確保
- 3.製品含有化学物質の管理強化
- 4.新たな化学品政策に対応した製品リスクマネジメント強化

三井化学グループの化学品マネジメントの理念



体制・責任者

プロダクトシューワードシップはライフサイクル全体での管理が重要であることから、関係各部が協力連携し取り組んでいます。

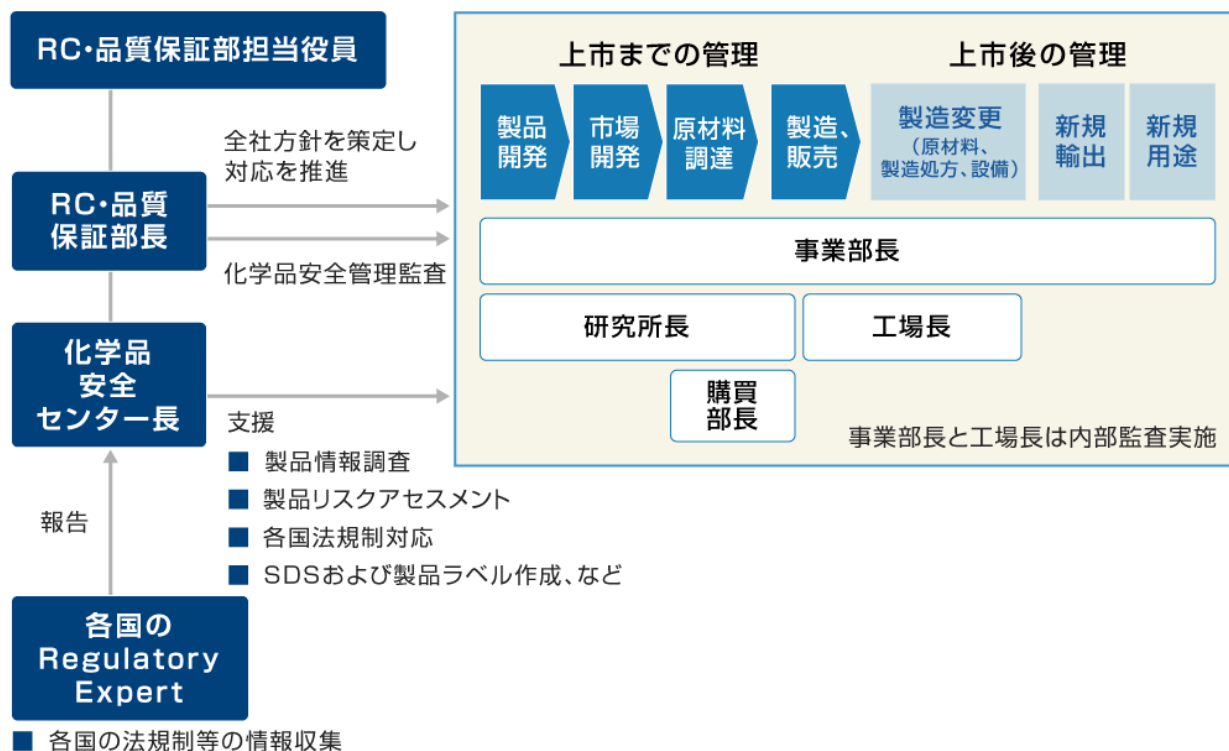
RC品質保証部担当役員は、化学品マネジメントに関する全社基本方針を検討、立案し、全社に周知・徹底するとともに、事業本部担当役員等に助言、指導および勧告を行います。RC・品質保証部長は、各国の化学品安全政策や法規制の最新動向にRegulatory Expertから収集した情報を合わせて、具体的な実行方針を策定し、全社の対応を推進します。RC・品質保証部長の下、化学品安全センター長は具体的な実施事項（製品情報調査、製品リスクアセスメント、化学品規制の遵守および規格への適合性確認、SDSおよび製品ラベル作成など）を支援します。

研究所長は、人と環境に配慮した新製品の設計を行います。

三井化学の工場で行う化学品の管理は工場長、原材料調達時の管理は購買部長が行います。

各製品の化学品安全管理責任は、製品を所管する事業部長および事業部を統括する事業本部担当役員が担います。

化学品マネジメント体制（三井化学）



内部監査

RC・品質保証部は、三井化学の各部署および関係会社に対して化学品安全監査を行っています。また、これらが適正に実施されているかを内部統制室が独立的な立場で監査しています。

化学品安全監査	化学品管理の体制・運営状況および関連する法令遵守状況などを確認。
	対象：本社の事業部、支店、研究所、関係会社から毎年設定。
	頻度：原則として3年の周期。

目標・実績

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	2025年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
法違反発生件数	三井化学	0件	0件	○	0件	—

製品のリスク 評価実施率	三井化学	<ul style="list-style-type: none"> ・評価実施率 99%以上 ・新たな評価 指標の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・99%以上 ・評価指標の検討継続（国際化学物質管理会議の開催延期による） 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・99%以上 ・新たな評価指標の策定 	—
最新の安全性 情報提供率※	三井化学	100%	100%	○	100%	100%を継続

※ 最新のSDS提供率。

法令遵守と情報伝達

SDGs達成のため、化学物質管理に関して世界各国は新法制定や法改正を進めています。法令遵守は企業存続の基盤であり、三井化学はこれらへの対応を着実に実行しています。また、サプライチェーンにおける情報提供は、製品の開発から廃棄にいたるまでの化学物質の安全管理（プロダクトステewardシップ）に欠かせません。当社は、法令に定められたSDS・ラベルの配布だけでなく、当社製品を安全に扱っていただくための情報提供に努めています。

新法制定・法改正への対応

化学物質管理制度のあり方を大きく変えた欧州REACH規則を始め、多くの国々が規制強化に動いています。既存化学物質への法改正も数多く実施されます。三井化学では、事業部およびコーポレートの各部門が参画する社内横断的なチームを組織し、各国での新法制定や法改正への対応策を検討、原料メーカー、社内サプライチェーンおよびお取引先とも協働しながら、計画的に漏れの無い規制への対応とリスク管理措置の実施を推し進めています。

韓国

2019年に、「化学物質の登録および評価に関する法律」（化評法）の改正法が施行され、年間1トン以上の規模で製造・輸入される既存化学物質を広く登録の対象とする、欧州REACH規則類似の制度が新たに導入されました。当社は2019年に予備的登録手続きである「事前申告」を実施しており、2020年度以降は、「事前申告」した物質について、製造・輸入数量帯に応じた登録期限内の登録を確実に進めています。

米国

2020年は「有害化学物質規制法」（TSCA）に定めるCDR（Chemical Data Reporting）の届出を確実に実施しました。

トルコ

KKDIK規則の制定を受け、2020年12月末を期限とする予備登録を完了しました。本登録も確実に進めています。

日本

「化学物質審査規制法」（化審法）、「労働安全衛生法」（安衛法）に基づく新規化学物質届出等を確実に進めています。

業界への貢献

三井化学は、化学産業のプロダクトチェーン推進に貢献しています。

グローバルにおいては、国際化学工業協会協議会（ICCA）等の活動に参画し、日本においては、日本化学工業協会（日化協）等を通して、化学産業各社と共に化学物質を取り巻く課題に取り組んでいます。

国際化学工業協会協議会（ICCA）および各国の化学工業協会

グローバル・ネットワーク構築

各国の異なる規制を順守するには、現地の情報が必要不可欠です。三井化学では、アメリカ、ドイツ、中国、台湾、タイの関係会社に「Regulatory Expert」という担当者を配置し、現地当局の規制運用や、化学工業団体の方針などの情報を収集しています。当社と各国の担当者は「Regulatory Expert Meeting」で最新情報を共有しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響による移動制限のためオンライン会議で行いました。

化学品安全情報管理システムによる情報一元管理と安全性情報の提供

化学物質管理には、徹底した情報管理が重要です。三井化学は、取り扱うすべての製品、原料などの化学物質情報を、化学品安全情報システム（MiCSIS）で一元管理しています。同時にMiCSISが保有する各種機能を活用し、国内外法規制への適合確認、製造・輸入数量の管理、日本・欧米・東アジア諸国・タイの法令や各種標準に対応したSDS・製品ラベルの作成・chemSHERPA[※]への対応等を、迅速・確実に行っています。また、2019年度からは、MiCSISの国内関係会社への展開を開始し、グループ全体で化学物質管理の強化を図っています。

各国法規において、製品や化学物質の登録は「始まり」であり、上市後も化学物質管理に終わりはありません。当社グループは、上市後の様々な変化に確実に対応するとともに、お客様へ最新の情報を提供できるよう、今後も取り組みを進めていきます。

※ chemSHERPA :

Chemical information SHaring and Exchange under Reporting PArtnership in supply chain.

製品含有化学物質の情報伝達スキーム。グローバルで活用することを目指して経済産業省が開発、普及を進めている。

化学物質法適合性調査業務に関するAIソリューションの活用

三井化学グループでは、化学物質法適合性調査業務をアシストする新しいAIソリューションを活用しています。各国の法律文書や過去の調査情報、化学物質の同義語、上位概念、専門用語などをAI（IBM Watson）に学習させることで、質問文を入力するだけで各国の言語に翻訳し、法適合性調査に必要な情報をすぐに検索できるというものです。2020年1月より運用を開始しており、今後、学習させる情報の充実により、活用の範囲をさらに拡大させていきます。

安全な製品の提供

人の健康および環境の保護と持続可能な開発のために、ライフサイクルを考慮した化学物質と有害廃棄物の健全な管理（Sound Chemicals and Waste Management）が提唱され、ICCA（国際化学工業協会協議会）でも展開されています。三井化学グループは持続可能な発展を目指すサプライチェーンの一員として、この健全な化学品管理の視点を取り込んだ事業展開と製品開発を進めています。

製品リスク評価

三井化学は、すべての新規製品のリスク評価を行います。また、既存製品に対しても、原料・製造法の変更時、用途拡大時、法規制・基準の見直し時、新たな科学的知見が得られた場合に、繰り返しリスク評価を行っています。今後は新規製品、既存製品に関わらず、事業分野の多様化に合わせて、新しい用途、廃棄・リサイクルに対応したリスク評価も行っていきます。

当社では、市場標準品や自社従来品と比較した安全性の評価をBlue Value®製品の認定基準のひとつとして取り入れています。

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

新規製品のリスク評価

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

開発ガイドライン

ステージ	役割	実施事項
I	製品コンセプトの仮説設定	安全性に関する情報収集、調査の実施
II	仮説製品コンセプトの市場機会の評価	プロトタイプ提供時に顧客に安全性情報を提供
III	限定顧客による予備的市場開発	安全性情報の社内関係者への周知 安全性情報の限定顧客への提供

IV	本格的市場開発	↓ 製品リスク評価の実施 ↓ 製品安全会議の開催※1 → 開発変更※2 / 中止 ↓ リスク管理措置※3の実施 許認可申請の実施
V	事業化、上市	変更管理の実施 既存製品のリスク評価の実施

※1 リスクが十分に低いことが確認できない場合等、社内基準に抵触した場合に開催。

※2 例：原料、製造法、仕様等の変更。

※3 例：用途・使用条件制限、SDSに加え技術資料等での情報伝達。

既存製品のリスク評価

三井化学では、2015年度より既存製品のリスク評価を順次実施してきました。作業者リスク評価をコントロールバンディング手法※1により実施し、当社の全製品約2,500の中から優先度の高い製品約1,000を絞り込み、欧州REACH規則のリスク評価に使用されるECETOC TRA※2等の手法を活用した定量評価により、各製品の想定されるすべての取り扱い条件でのリスクレベルを算出しました。

現在も継続的な製品リスク評価を実施しています。取り扱い条件によって高いリスクが懸念される製品については、顧客での適正なリスク管理につなげるべくリスクコミュニケーションを進めます。

※1 コントロールバンディング手法：

化学物質から労働者を守ることを目的として、国際労働機関（ILO）が作成した化学物質の管理手法。

※2 ECETOC TRA：

ECETOC（欧州化学物質生態毒性および毒性センター）が開発したリスクアセスメントツール。

含有化学物質に対する自主的取り組み

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

当社は、(1) から (7) リストの物質を「禁止物質」と定め、使用・製造・販売しないことを決めています。また、使用制限や情報開示が求められる物質について、購買・研究・製造の各段階において管理を徹底しています。特に、(8) から (16) リストの物質は、製品用途ごとに使用可否を判断します。

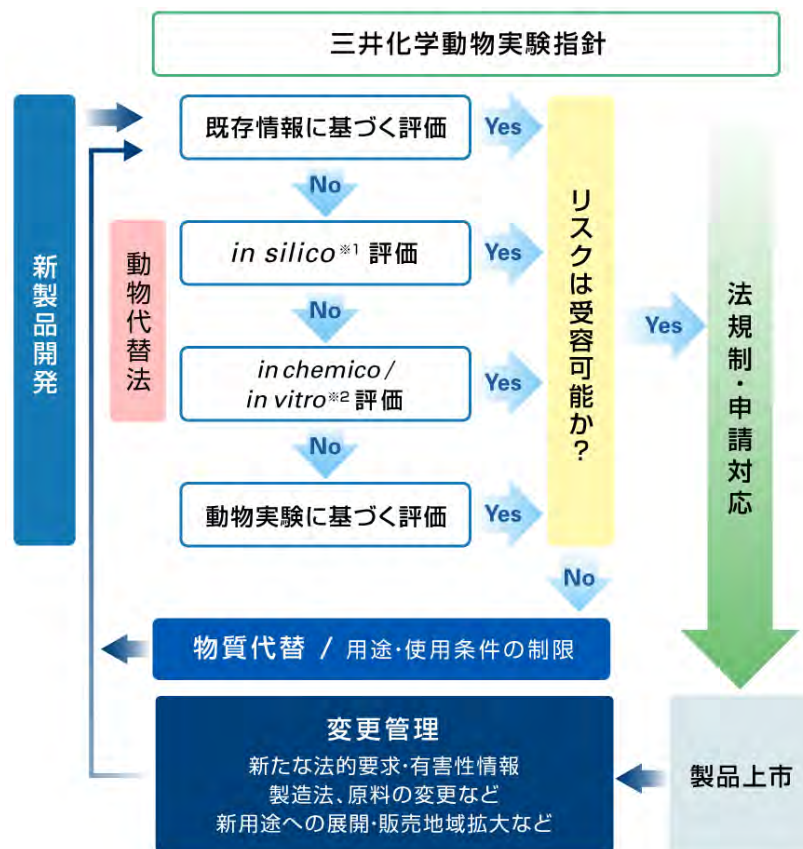
- | | |
|---------------|------------------------|
| 1. 労働安全衛生法 | 製造等禁止物質 |
| 2. 労働安全衛生法 | 特定化学物質障害予防規則（特化則）第一類物質 |
| 3. 化学物質審査規制法 | 第一種特定化学物質 |
| 4. 毒物および劇物取締法 | 特定毒物 |
| 5. オゾン層保護法 | 附属書A、B特定物質 |
| 6. 化学兵器禁止法 | 特定物質（化学兵器禁止条約上の表1剤） |

7. 残留性有機汚染物質に関するストックホルム条約（POPs条約）附属書A、B、C物質
8. （米国）有害物質規制法（TSCA）使用禁止または制限物質（第6条）
9. （EU）ELV指令
10. （EU）RoHS指令 Annex II
11. （EU）POPs規則 Annex I
12. （EU）REACH規則 Candidate List of SVHC for Authorisation（認可対象候補物質）およびAnnex XIV（認可対象物質）
13. （EU）REACH規則 Annex XVII（制限対象物質）
14. （EU）医療機器規則（MDR）Annex I 10.4 化学物質
15. Global Automotive Declarable Substance List（GADSL）
16. IEC 62474 DB Declarable substance groups and declarable substances

安全性評価と動物実験管理体制

化学製品の開発および化学物質管理のためには法規制等の求める安全性試験が必要です。その際、やむを得ず動物実験が必要となる場合もあります。三井化学では、「動物の愛護および管理に関する法律」、「実験動物の飼養および保管並びに苦痛の軽減に関する基準」、「厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針」、「動物実験の適正な実施に向けたガイドライン」等に準拠した機関内規程を定め、動物実験委員会を設置しています。外部機関への委託試験も含め、三井化学が実施するすべての動物実験に対して、3Rの原則（Replacement：代替法の活用、Reduction：使用数の削減、Refinement：苦痛の軽減）を含む動物福祉、動物倫理および科学的な観点から動物実験委員会が審査を行い、適正な動物試験の実施に努めています。また、これらの取り組みに関して、自己点検を毎年行い、各種法令や指針に適合していることを確認しています。2020年3月にはヒューマンサイエンス振興財団[※]によって、厚生労働省の基本指針に基づいて動物実験が適正に実施されていることが認証されました。

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



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

新たな評価技術の獲得

リスク評価の世界的な潮流として、既存データ、“*in silico*”（化学物質の構造から有害性を予測する技術）および“*in vitro*”（実験動物を用いない代替試験法）の試験データを統合して評価し、避けられない場合に限って最終手段として動物実験を実施するリスク評価手法（IATA）が普及しています。この考え方は、OECDのテストガイドライン等に取り入れられ、各国の規制にも導入されるようになりました。三井化学は、これらの先進的な評価手法を積極的に導入しています。

2018年度には、動物実験代替法の技術確立貢献への取り組みとして、OECD QSAR^{※1}ツールボックス（*in silico*のひとつ）での刺激性予測の精度を高め、より客観的な評価が行える評価フローの開発を行い、欧州毒性学会で発表し、科学雑誌にも掲載されました^{※2}。また、当社も参加したプロジェクトで開発されたADRA法^{※3}が2019年にOECDテストガイドラインに収載されました。さらに、動物実験代替法の普及を行っているJaCVAM^{※4}の活動にも参加しています。

※1 QSAR :

Quantitative Structure – Activity Relationships。定量的構造活性相関。

※2 Atsutoshi Abe, Takuhito Sezaki, Katsutoshi Kinoshita, Development of a read-across workflow for skin irritation and corrosion predictions, SAR AND QSAR IN ENVIRONMENTAL RESEARCH 30 (2019), pp.279–298

※3 ADRA :

Amino acid Derivative Reactivity Assay。

※4 JaCVAM :

日本動物代替法評価センター。（国立医薬品食品衛生研究所/安全性生物試験研究センター内）

教育

教育

製品の開発から廃棄にいたるまでの化学物質の安全管理（プロダクトステewardシップ）には、社員一人ひとりの意識向上が欠かせません。三井化学は、社員教育を通じて、法令遵守と正しく製品を取り扱う知識を身につけ、サプライチェーンを通じて共有することによって、人の健康と環境を守る企業文化を確立します。

三井化学の化学品安全管理の教育は、主にe-ラーニング、基礎セミナーコース、アドバンスコースから成ります。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で大人数での集合教育が困難となったため、基礎セミナーコースを再編しオンラインで開催しました。また、研究管理部門と協力し研究職の新入社員向けに導入教育プログラムを作成、実施しました。

e-ラーニング	<p>化学品安全管理の基礎知識を身につけ、当社製品の安全とコンプライアンスを確保する。受講実績は社内システムにより管理している。</p>
	<p>対象 事業部・研究所の全社員、工場・間接部門の全ライン管理者</p> <p>教育項目</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 化学品安全の法律の基礎 ② 三井化学の化学品安全管理の基本 <ul style="list-style-type: none"> ● 三井化学レスポンシブル・ケア基本方針 ● 化学品安全管理の社則に基づいた基本事項
基礎セミナーコース	<p>当社における化学品安全管理の具体的な実施事項を確認し、当社製品の安全とコンプライアンスを確保する。</p>
	<p>対象 事業部・研究所他の実務担当者</p> <p>教育項目</p> <p>第1部 三井化学の化学品安全管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 製品含有化学物質の特定 ● 安全性情報の調査・収集 ● 三井化学の製品リスクアセスメント ● 上市前の法対応 ● 安全性情報の提供（SDS・ラベル等） ● 上市後の継続的管理 <p>第2部 国内外法規制動向</p>

アドバンスコース	製品や用途ごとに特有な知識を学ぶ。
	対象 特定の製品や用途に関わる担当者。
	教育項目 (例) 食品包装材料、三井化学化学品安全情報システムMiCSIS、安全性情報の調査ツール 利用方法

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは、「顧客満足増大」を企業グループ理念の中の社会貢献要素のひとつに掲げています。レスポンス・ケア基本方針においても、「お客様が満足する製品とサービスを提供し、お客様の信頼に応えます。」と掲げ、お客様に満足していただける製品とサービスを提供し、お客様の信頼に応えるべく、品質管理と品質保証を品質マネジメントの両輪とし、サプライチェーン全体でのマネジメントレベルの向上に努めています。

さらに、当社グループとしての基本的な品質意識の統一のため「グローバル品質マネジメントの原則」を定め、グループ全体に展開しています。

三井化学グループ グローバル品質マネジメントの原則

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

1. 顧客本位の製品とサービス

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

2. 客観的で透明性のある品質保証

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

3. 安定した製品を提供するつくり込み

- 原材料から顧客への届込までの品質管理
- 変更管理・不適合品管理の徹底

4. 風通しの良い企業風土の形成

- 関係部署間の報・連・相の徹底、情報の共有化
- グループ内での品質情報・技術の交流・水平展開の実施

※1 品質のつくり込み活動：

製造のみならず、購買、設計、物流、営業などの各部署が、いつも同じ“製品・サービス”を提供できるよう、ばらつきの最小化を目指した活動。

※2 お客様から信頼を得る活動：

営業部門、製造部門から独立した品質保証部門が主体となって、お客様の問題を解決できるよう、お客様の視点に立った活動。

品質マネジメントの理念



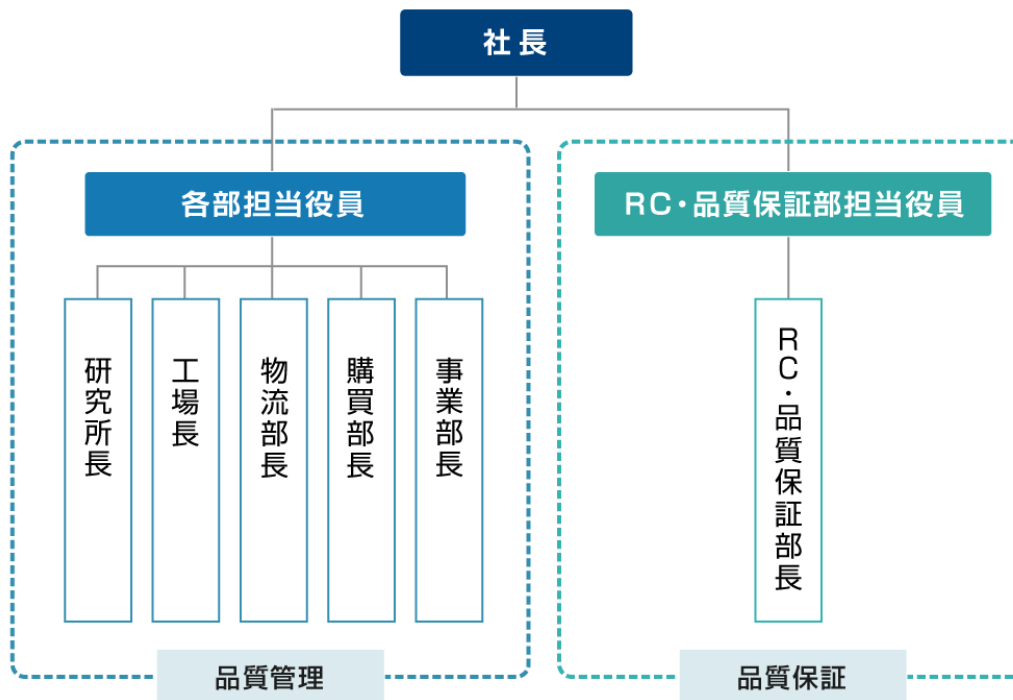
参考：JIS Q 9000 (品質マネジメントシステム・基本及び用語) の定義
品質保証：品質要求事項が満たされるという確信を与えることに焦点を合わせた品質マネジメントの一部
品質管理：品質要求事項を満たすことに焦点を合わせた品質マネジメントの一部

体制・責任者

品質マネジメントの最高責任者は社長です。事業部・物流部・購買部・工場・研究所が「品質管理」を、RC・品質保証部が「品質保証」を担い、各部の長を責任者として品質マネジメントを推進しています。

また、国内外の三井化学グループ全体の品質マネジメントは、RC・品質保証部が統括しています。

当社は、[レスポンシブル・ケア基本方針](#)に基づき、品質マネジメントに関する基本的事項として、体制・PDCAを回す手順等を社則に定めています。2020年度には品質マネジメントに関するグローバル・ポリシーを制定し、グループ全体として高水準の品質マネジメントシステムの構築に向け、国内外関係会社への支援体制の強化にも取り組んでいます。



内部監査

RC・品質保証部は、三井化学グループの各部署（本社、工場、国内外の関係会社）に対して品質監査を行っています。また、これらが適正に実施されているかを内部統制室が独立的な立場で監査しています。

品質監査	顧客の要求に適う製品・サービスを確実に提供するための責任所掌が明確で、適切な品質マネジメントシステムが構築されており、顧客満足度の向上に対して有効に運用されているかを確認。前年度の監査指摘事項のレビューや社内外のリスク状況から、次年度の監査のプログラムを作成。2020年度は、2019年度に引き続き、製品検査の健全性確認についても監査に織り込み、リモート監査も活用して実施しました。
	対象：三井化学の工場、事業部、物流部、購買部、連結子会社のうち製造部門がある関係会社。（委託製造する関係会社を含む）必要に応じてその他の関係会社へも監査。
	頻度：1年から3年の周期（監査先の規模や業態および管理レベル等を考慮。）

PL事故・重大法令違反

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	2025年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
PL事故件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件
品質に関わる重大な法令違反件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件

苦情

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	2025年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
顧客不適合品発生率	三井化学グループ	—	—	—	—	10ppm以下
当社責の苦情発生件数	三井化学	10%以上削減 (対2017年度)	24%削減 (対2017年度)	○	10%以上削減 (対前年度)	0件とみなせるレベル
うち、高リスクの苦情件数	三井化学	全体の10%以下	全体の6%	○	全体の10%以下	0件とみなせるレベル

PL事故や品質に関わる重大な法令違反は2020年度も発生していません。また、工場および物流部等、各所において、現場点検とリスクに着目した活動を地道に実施したことにより、苦情の件数は目標を達成しました。

取り組み

品質マネジメントレベル向上への取り組み

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

品質教育

人材育成プログラムとして、新入社員から経営層まで階層ごとに品質教育計画を策定し、取り組みを開始しています。2020年度は、「品質を意識して行動する企業文化の大切さ」をテーマに経営層に向けた品質講演会を実施したほか、各工場においても、ヒューマンエラーやQC手法など種々の品質教育を実施しています。品質に関するe-ラーニング講座は20項目を設け、国内のみならず、海外関係会社にも展開しています。特にコンプライアンスについては、品質講話を実施するとともに、監査などの機会を利用して、直接の教育・注意喚起を実施しました。また、品質トラブルにつながる危険（リスク）の発掘と除去を目的とした、現場での品質トラブルの未然防止活動（QRG活動）を、三井化学全工場の自主活動として実行し、関係会社へも展開しています。

e-ラーニング講座例	2020年度受講人数/時間（三井化学）
品質に関わるコンプライアンスの基礎知識	5,734人（2,389 h）
品質マネジメントの基礎知識	1,154人（673 h）
QC手法の基礎知識	1,320人（660 h）

RC・品質保証部表彰

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

2020年度 RC・品質保証部表彰

RC・品質保証部長賞	活動内容
Siam Tohcello Co., Ltd.（タイ）	リーンシステム導入によるRC全体の継続的改善活動
優秀賞	活動内容

Advanced Composites, Inc. (アメリカ)	サプライチェーンを通じた生産、品質情報の一元管理システムの開発と運用
Grand Siam Composites Co., Ltd. (タイ)	FMEA※を活用した金属異物混入リスク低減活動
Thai Mitsui Specialty Chemicals Co., Ltd. (タイ)	現場主体の潜在品質リスク低減とヒューマンエラー削減活動
三井化学 市原工場 (日本)	FMEA※を活用したポリマープラントの異物混入リスク低減活動
台湾三井化学股份有限公司 (台湾)	増加する輸入化学品の管理強化のための独自データベースの構築と運用

※ FMEA：
故障モード影響解析 (Failure Mode and Effects Analysis)



RC・品質保証部長賞 (Siam Tohcello Co., Ltd.)

お客様からの声への取り組み

三井化学では、お客様からいただいた製品・サービスに対する不満の声（苦情）について、社内のワークフローシステムで集約し、苦情内容・原因およびお客様への対応結果等をモニタリングしています。月ごとに解析結果をまとめ年間での苦情の状況をレビューし、次年度の品質管理目標のKPIに設定しています。

苦情発生時は、事業部門、製造部門、物流部門および品質保証部門が協力し、原因究明と対策を進めることにより、再発防止および水平展開を実施しています。そのための取り組みのひとつとして、毎週、品質保証部門全員で、各苦情について根本原因の究明と対策の検討および進捗確認を行っています。またお客様にご迷惑をお掛けするリスクの大きさ、類似事例の発生の可能性がないか、といった観点で重要な事例を抽出し、全社に品質マネジメント月次報告等で水平展開しています。

また、製品に含有する化学物質（製品含有化学物質）がより高いレベルでの管理が求められる中、**プロダクトチェーンワードシップ**を推進し、サプライチェーン全体での化学物質管理を徹底しています。お客様からの製品含有化学物質についてのお問い合わせに対し、データベースによる情報の整備を行い、正確な回答を迅速に行えるよう、専門部署を設けて対応しています。

新規事業への対応

各製品の用途ごとに適用される法令・認証については、適合性を確認し、社内のリスク評価を行った上で上市しています。2015年度から、医療機器等の薬事に関連する法令・認証についての専任グループを設置し、専任グループを中心に、製品の安全性・有効性を確認するとともに、法規制対応を実践しています。上市後の法令・認証については、定期的な点検により遵守状況を確認しています。

[医療機関等との関係の透明性に関する取り組み](#)

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは、安全、環境、品質に配慮した物流を行うことで持続可能な物流サプライチェーンの構築を目指しています。

近年、気候変動による異常気象や地震などの自然災害をはじめとした物流網の分断リスクの高まりや、深刻な物流労働力不足など物流を取り巻く環境がますます厳しさを増しています。厳しい社会環境の変化の中でも、社会の基盤を担う当社グループ製品の物流は絶やすことはできない大きな社会的責任をとまなうとの認識のもと、サプライチェーンと協働しながら、どのような環境変化にも柔軟に対応できる強靱な物流体制の構築を目指しています。

当社グループは、[レスポンシブル・ケア基本方針](#)およびリスク管理に関する社則に基づき、物流安全・環境・品質管理に関する細則を制定し、関連法令の遵守や物流事故の措置等を定めています。さらに、2020年度には、危険品輸送、保管の際の事故防止および、物流管理業務における透明性の確保と不正防止を目的として、当社グループのこれまでに培った知見と経験をグループグローバルに水平展開すべく、物流関連のグローバル・ポリシーを制定し、方針の浸透と実務への落とし込みを推進しています。

体制・責任者

物流部担当役員が責任者です。物流部は、前年までの実績（事故件数、苦情件数等）をふまえて年度目標を設定し、物流レスポンシブル・ケア年間計画を作成します。前年度の達成状況および内外の環境分析から導かれる課題につき、物流協力会社への監査、教育、現場対話、キャンペーン等の方策をまとめ、年間計画に盛り込み、PDCAを確実に実行しています。また、物流部は、[レスポンシブル・ケア委員会](#)や担当役員との定期的な会議などを通じて、物流の実績および年間計画の進捗状況を報告するとともに意見交換を実施しています。

物流レスポンシブル・ケア年間計画に関する進捗状況のモニタリングに関しては、具体的なクライテリアを定め、事前に用意したチェックシートに沿って三井化学グループの各事業所および物流協力会社に対する物流部レスポンシブル・ケア監査等を実施しています。これらの監査結果は、物流部関係者に報告され、是正、改善要求事項に関しては適切な対策がなされたことを確認するとともに、良かった点などのフィードバックや水平展開を図っています。なお、物流部では、所管する物流協力会社に対しても、物流レスポンシブル・ケア教育および訓練を実施し、物流サプライチェーン全体で物流レスポンシブル・ケアの改善に努めています。

2017年度からは、海外関係会社の物流部門の責任者を集めたグローバル物流会議を定期的に開催し、各拠点の物流の課題や対応策につき情報共有をするとともに、持続可能な物流サプライチェーンに向けた全社方針の理解促進の機会としています。



インド、シンガポール、アメリカ、ドイツの物流責任者が集まったグローバル物流会議の様子

目標・実績

安全/環境

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	2025年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
物流における重視する労働災害※1 件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件
物流における重大事故※2 件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件

※1 物流における**重視する労働災害**：

サプライチェーンを含む当社グループの物流活動において発生した重視する労働災害。

※2 物流における**重大事故**：

サプライチェーンを含む当社グループの物流活動において発生した重大事故。環境への影響度も加味した判断基準を含む。

品質

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	2025年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標※4	目標
流出トラブル※3 件数	三井化学グループ	22件以下	5件	○	20件以下	直近3年平均90%以下
流出トラブル※3 発生率	三井化学グループ	50ppm以下	12ppm	○	49ppm以下	10ppm以下(2025年度)
クレーム・コンプレイン発生件数	三井化学グループ	7件以下	0件	○	6件以下	—

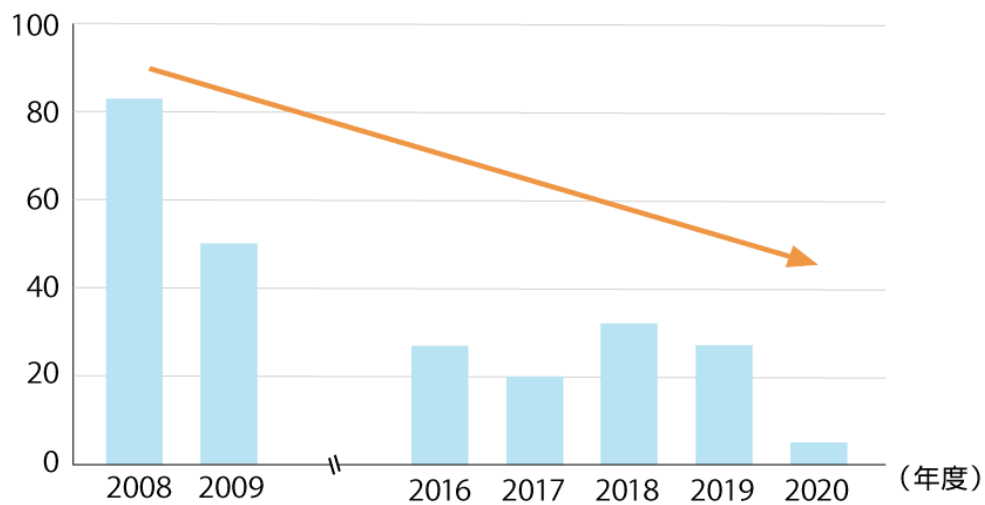
※3 流出トラブル：

顧客に影響を与えた品質トラブル（苦情、クレーム・コンプレインを含む）および事故。

※4 目標：

直近3年の実績平均90%以下を年度目標として設定

流出トラブル件数



コンプライアンス

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	2025年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
法令違反件数	三井化学 グループ	0件	0件	○	0件	0件

安全・品質

物流作業の安全対策、品質対策

三井化学では、物流レスポンシブル・ケア（物流RC）を末端まで浸透させるため、本社および各工場の物流担当部署に物流RC推進者を選任し、全社一体となった物流RC活動を推進しています。物流RC推進者による月次会議を開催し、「物流レスポンシブル・ケア年間計画」の進捗状況を確認しています。また、物流RC推進者の力量向上のための教育のほか、物流RC推進者による工場相互パトロールを実施しています。工場相互パトロールでは第三者の目による作業環境や手順の改善、良い取り組みの共有化により、物流安全品質の標準化と底上げを図っています。

また、当社では、すべての実物流業務を物流協力会社に委託しています。そのため、安全や環境、品質を確保した物流を実現するには、「安全はすべてに優先する」という私たちの思いを物流現場の一人ひとりに伝え理解してもらい、物流現場に浸透させることが重要と考え、物流協力会社との対話に積極的に取り組んでいます。

各工場物流担当部署は、物流協力会社とおおむね月に1回物流協議会を開催し、物流トラブルやヒヤリハット事例などの情報共有、自工場の現場パトロール、トラブル事例集を活用した類似トラブル防止教育を行っています。

さらに、物流に関わるトラブル事例や保護具の重要性、季節ごとの留意事項（熱中症対策等）などをわかりやすく紹介した「RC物流安全品質月報」や「RC情報」を定期的に物流協力会社に配布し、物流安全品質に対する意識啓発を図っています。

毎年、物流協力会社のレスポンシブル・ケア監査、現場作業者との安全対話（ヒアリング）を実施することで、各物流現場への各種施策の浸透度を確認するとともに、現場の声を活かした安全対策や品質管理体制を見直す機会としています。2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、工場への立ち入り制限等もあり、現地で行う工場相互パトロールや体感教育、監査はリモートに切り替え実施しました。通信環境などの課題もありましたが、移動や人数などの制約がないなどの利点を活かし、今まで参加できなかった関係者も広く参加できるようになったことで貴重な気づきや意見を得ることができました。

3PL（Third Party Logistics）※で管理している製品についても3PL会社が主導し、各工場物流担当部署が協力する形で上記同様の活動を行っています。

※ 3PL（Third Party Logistics）：

物流機能の全体もしくは一部を他の企業に委託して運用する物流業務形態。



「RC物流安全品質月報」

適切な保護着用など安全対策等と呼び掛ける



「RC情報」

物流協力会社とRCに関するコミュニケーションを図る



工場相互パトロール



製品輸送の安全対策

製品情報の提供

三井化学グループの製品には、国連の「危険物輸送に関する勧告※1」や消防法などの国内法に規定される危険物があります。物流を委託する協力会社に対しては、製品の危険性や有害性の有無に関わらず、取り扱いや保管上の注意に関する情報として、安全データシート (SDS: Safety Data Sheet) を提供しています。また、製品ごとに、輸送途上での事故発生時にとるべき措置や関係先への通報内容を記載したイエローカード※2を作成し、物流協力会社に製品輸送時のイエローカード携行を義務付けています。



イエローカード

※1 危険物輸送に関する勧告:

国際的な危険物輸送における安全性を確保するために国連の危険物輸送/専門家委員会が2年ごとに出す勧告。輸送上の危険性や有害性より次の9つに分類される。1: 火薬類、2: 高压ガス、3: 引火性液体類、4: 可燃性物質類、5: 酸化性物質類、6: 毒物類、7: 放射性物質類、8: 腐食性物質、9: その他の有害性物質

※2 イエローカード：

化学物質や高圧ガス輸送時の万一の事故に備え、ローリーの運転手や消防・警察などの関係者が取るべき処置を書いた緊急連絡カード。日本化学工業協会が活用を推進している。

同業他社との連携

三井化学グループでは、法令順守はもとより、緊急事態に備えた体制を整備し、安全かつ安心な物流に取り組んでいます。ハイリスク製品[※]については、同業他社と連携して、緊急時の相互応援体制の構築や対応資機材の整備などの安全対策の強化を推進しています。2020年度は、リモート形式で危険品輸送時のトラブル対応などの情報交換を行いました。

ハイリスク製品の輸送上の安全評価については、第三者機関を活用した見直しを検討しています。

※ ハイリスク製品：

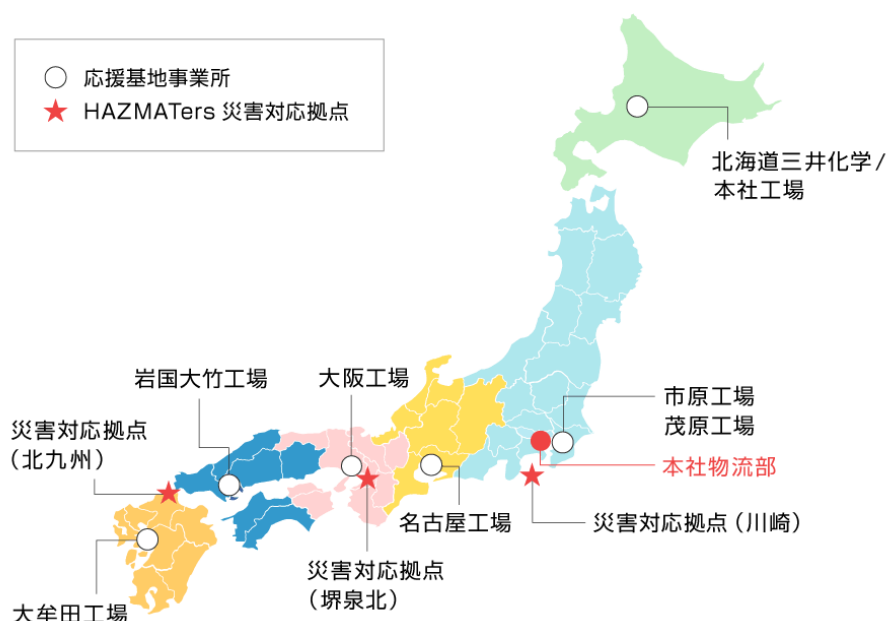
危険性や有害性、輸送量などを指標に、物流途上での事故による社会的影響の大きさが懸念されるもの。

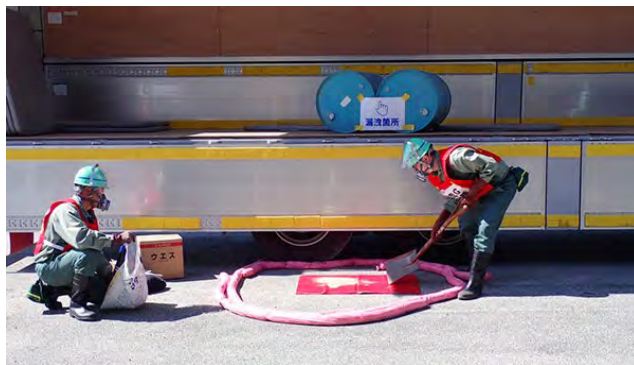
緊急時の対応

三井化学グループでは、製品輸送中に事故が発生した場合に、荷主として迅速かつ機動的に対応するための「三井化学グループ 構外物流事故・緊急連絡網及び応援体制（MENET）」を構築しています。MENETでは、日本全国を6つに区分けし、それぞれの地区に所在する当社グループの主要工場を応援基地事業所に定め、24時間出動できる体制を整えています。これらの事業所では、毎年、有事に備えた緊急通報・出動訓練で力量向上を図っています。なお、当社では各工場で緊急時や災害時に備えた**保安防災訓練**を実施しており、2020年度は大牟田工場で、緊急時対応訓練の一環として輸送途中での危険品漏えい事故を想定した訓練を実施しました。

2017年には、一般財団法人 海上災害防止センターと「危険物質事故対応サービス（HAZMATers）」契約を締結し、専門チームや専用の資機材を活用した事故対応体制の強化を図っています。さらに、当社グループ製品の海外での物流事故や問い合わせに対して、迅速かつ的確に対応するため、英国政府機関により設立されたNCEC社（National Chemical Emergency Centre）の提供する「化学品24時間緊急時対応サービス（Carechem24）」を2019年度に導入し、グローバル物流のレスポンシブル・ケア管理体制の強化を推進しています。

MENET応援基地およびHAZMATers災害対応拠点





大牟田工場 月例緊急事態対応訓練（輸送途中での危険品漏えい事故を想定した訓練）

安定輸送

物流環境は、物流協力会社や船会社などが貨物や荷主を選ぶ時代に変化しています。そのため、持続可能な物流の実現には、物流協力会社や船会社に「選ばれる荷主」にならなければなりません。三井化学グループは、物流の労働環境の改善や環境負荷の低減、BCPの観点などを総合的に考慮して、安定輸送の確保に取り組んでいます。

モーダルシフト

2017年度、三井化学を含む5社共同の取り組みが、国土交通省より「[モーダルシフト等推進事業](#)」に認定されました。認定された事業は、当社の市原地区（千葉県）と当社の関係会社である三井・ダウ ポリケミカルの大竹地区（広島県）間の製品輸送をトラックから鉄道に切り替えるというものです。さらに、2017年8月より日本貨物鉄道株式会社（JR貨物）提供の大型コンテナを本格導入し、三井化学グループの共同物流によってコンテナラウンドユース※を実現しました。これらにより、安定的な輸送手段の確保、CO₂排出量70%削減、ドライバーの拘束時間削減を可能にしました。これは、当社グループとJR貨物、物流協力会社とのパートナーシップによる成果です。

※ コンテナラウンドユース：

輸送に使用したコンテナを空のまま戻さず、帰り荷を確保して転用すること。



コンテナラウンドユースを実現

市原地区から中国エリアへの製品の輸送については、さらなるモーダルシフトを進めています。従来、この区間の製品（500Kgフレコン）の輸送をトラックのみで行っていましたが、しかし、二段積みができない当該製品の特性上、製品を平置きしていたため、トラックの積載率は67%に留まり、積載の効率化が課題でした。そこで二段積み用の専用ラック（意匠取得）と、このラックが収まる特殊20フィートハイキューブコンテナ（実用新案取得）を製作し、積載効率の向上を図ると同時に、コンテナ化によって内航コンテナ船へのモーダルシフトに成功しました。また、この取り組みにより、CO₂の削減とドライバーの省力化を実現しました。なお、この取り組みは、社団法人日本物流団体連合会主催の「[第20回物流環境大賞](#)」において、「物流環境負荷軽減技術開発賞」を受賞しました。当取り組みはその後水平展開を進めており、2021年3月からは九州エリアへの内航船化を実現しました。



専用ラックの利用により段積みが可能に

トラックから船舶へのモーダルシフトについては、同業民間企業との連携によりさらなる活用を推進しています。千葉～山口・広島間において、従来、両社がトラック輸送していた荷物を集約し、海上コンテナ船と定期コンテナ船を共同利用することで、船舶へのモーダルシフトおよびコンテナラウンドユースを実現しました。既存モーダルシフト案件と同様、CO₂年間排出量を従来比で約40%削減するとともにドライバー不足対策にも大きく貢献しています。さらに、本件に関しては労働生産性の向上の観点から、サイドエンドオープン型コンテナを起用することにより、荷役作業を従来比で約80%削減し大幅な作業効率の改善にもつながりました。

本取り組みは、社団法人日本物流団体連合会主催の「第22回物流環境大賞」で「特別賞」を受賞しました。

三井化学は今後も、当社グループだけではなく、物流会社や民間企業等とのパートナーシップを充実させ、さらなる持続可能な物流の構築に取り組んでいきます。



サイドエンドオープン型コンテナ

当社は国土交通省が設置している「エコレール運営・審査委員会」により「エコレールマーク認定企業」として認定されています。

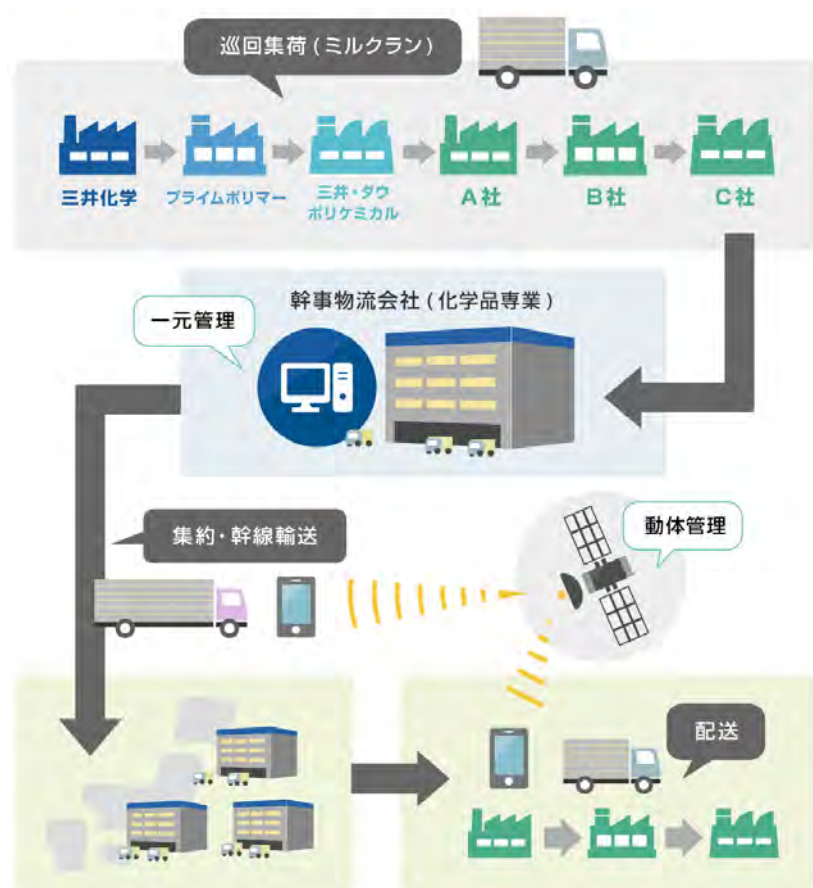


同業他社との小口製品共同物流

深刻化するドライバー不足と通販需要増などを背景に、化学品の輸送が敬遠され始め、長距離小口化学品の輸送能力の安定的な確保は化学系荷主共通の喫緊課題となっています。

三井化学は2016年から、京葉地区において、近隣メーカーの工場から荷物を集荷し、共通の輸送ルートで各顧客まで配送を行う共同物流を行っています。従来は路線便会社による一般雑貨との混載輸送で、複数の積替拠点を經由していましたが、化学品専門会社を利用することで積替拠点も減り、破損等の品質トラブルが削減されました。さらに、積載率向上によるCO₂削減効果も得られました。当初は東北向けのみでの取り組みでしたが、輸送先を北陸・甲信越エリアにも拡大しています。共同物流システムをより強固にするために、物流協力会社やパートナー荷主とともに参加会社を募りながら展開を図っていきこうとしています。なお、現在は、複数の地域での荷主連携スキームと化学系物流スキームが立ち上がり、これらをつなげることで、全国路線便網の補完・代替を実現し、小口化学品輸送網の安定化につなげる予定です。

共同物流システム



在庫管理・出荷管理の効率化

三井化学は、在庫管理・出荷管理の効率化を目指し、ハンディターミナルを導入しています。これは、荷姿ひとつひとつに貼付するラベルにQRコードを印刷し、入庫・出庫時にハンディターミナルで読み取って、在庫管理・出荷管理を行うシステムです。従来の手書きや表計算ソフトへの入力による在庫管理に比べて、業務量の削減、さらにペーパーレス化も達成しました。また、これまで目視で銘柄名やロット番号を確認していたため誤読のリスクがありましたが、導入によって誤出荷防止にも効果を発揮しており、現場作業員は照合作業に安心感を増しています。2019年度に名古屋工場で大規模に運用を開始しており、2021年度に市原工場への導入を予定しています。



ドライバーの待機時間削減プロジェクト

ドライバーの労働環境改善および物流協力会社の負担軽減を主な目的として、積込みにともなう待機時間軽減に取り組んでいます。市原工場、大阪工場、岩国大竹工場では、積込み作業に事前予約システムを導入しました。事前予約ができるようになったことで、これまで順番取りのために早朝から待機していたドライバーは、予約時刻に到着すれば待たずに積込みができるようになりました。三井化学グループでは、数年後に迫る2024年問題※を見据え、すべての積込みが事前予約で運用できるようシステムの更新も含め、さらなるドライバーの労働環境の改善に向けて検討を重ねています。

※ 2024年問題：

2024年4月1日から自動車運転業務へも年間残業時間上限960時間の規制が適用され、さらなる運送業ドライバーの不足が懸念されること

イニシアティブへの参加

三井化学は、国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「[ホワイト物流](#)」推進運動に賛同し、自主行動宣言を行いました。「ホワイト物流」推進運動とは、深刻化するドライバー不足に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流を安定的に確保するとともに、経済の成長への寄与を目的とする運動です。トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化、女性や60代以上のドライバー等も働きやすい労働環境の実現を目指しています。当社が、自主行動宣言のなかで表明している取り組みは以下の通りです。

取り組み項目	内容、期待される効果
予約受付システムの導入	トラックの予約受付システムを導入し、待ち時間短縮に努めます。
パレット等の活用	パレット、通い箱等を活用し、荷役時間を削減します。
入出荷情報等の事前提供	物流事業者の準備時間を確保するため、入出荷情報等を早めに提供します。
高速道路の利用	高速道路の利用と料金の負担について、真摯に協議に応じます。
船舶や鉄道へのモーダルシフト	長距離輸送について、船や鉄道を積極利用。GHG削減に努めます。
物流事業者を選定する際の法令遵守状況の考慮	契約する物流事業者を選定する際には、関係法令の遵守状況を考慮します。

荷役作業時の安全対策	作業手順の明示、安全通路の確保、足場の設置等の対策を講じ、作業者の安全確保を徹底します。
異常気象時の運行の中止・中断	異常気象が発生した際や、その発生が見込まれる際には、無理な運送依頼は行いません。

製品の輸送によるエネルギー原単位

2020年度の製品の輸送によるエネルギー原単位※は7.21KL/千tで、2019年度比で微増しましたが、今後もモーダルシフトや共同物流等の輸送効率化を積極的に推進し、エネルギー原単位の改善に引き続き取り組んでいきます。

エネルギー原単位 (KL/千t)

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
6.65	7.37	7.13	7.21

※ 製品の輸送によるエネルギー原単位：「エネルギー使用量（原油換算KL）」 / 「製品出荷数量（千t）」

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

労働衛生の主な目的は、職場の有害要因による健康障害を防止するとともに、社員の健康の保持増進を図ることです。三井化学グループは、労働安全衛生法および関連法令を遵守することはもとより、社員の健康増進を推進することは社員とご家族の幸福につながり、会社の基盤となり、さらに社会の持続的発展につながると考えています。そして、毎年、日本の全国労働衛生週間に合わせて、社長メッセージ（日本語、英語、中国語）を発信し当社グループ全体に本方針を周知しています。

加えて、社員が健康で組織が元気であることは、労働生産性の向上にも寄与するものと考え、社員の健康増進や組織風土の改善に取り組むべく、当社グループの各種基本方針に健康増進の観点を取り入れています。

当社グループの基本方針である**レスポンシブル・ケア基本方針**では、「従業員の心と身体の健康増進に積極的に取り組みます」と掲げており、社員の健康増進を推進しています。また、当社グループの行動指針においても、健康増進を挙げており、社員の主体的な健康増進に向けた意識や行動を促しています。さらに、当社ではこれらの方針や指針に基づき、労働衛生に関する基本事項を定めた労働衛生管理に関する社則（労働衛生規則）を制定しています。

「社員の健康は、会社の健康に直結する」との基本理念に基づき、職業性疾病を予防し、適正な職場環境の形成を促進するとともに、社員の自主的な健康の確保を支援すべく、健康管理を含む労働衛生施策を積極的に展開しています。

体制・責任者

人事部担当役員が責任者であり、人事部健康管理室長（統括産業医）が具体的な施策の実行を担っています。

統括産業医が中心となり、三井化学の産業医が集まる全社産業医会議を定期的に開催して健康管理上の課題や対策を検討します。これを基に労働衛生中期計画や年間計画の重点課題と方策等（全社労働衛生重点課題）を策定し、**レスポンシブル・ケア委員会**の審議を経て経営会議で決定します。

労働衛生体制は、グローバル体制・国内関係会社の体制・三井化学の体制に整理しています。

グローバル体制

国内外関係会社は、レスポンシブル・ケア基本方針に基づき労働衛生施策を推進しています。

国内外関係会社のうち、化学物質を製造または取り扱う関係会社に対して、内部統制室が労働衛生管理点検表を毎年送付して、労働衛生実施状況を確認しています。さらに、内部統制室は、国内外関係会社の工場と研究所（ただし、欧米など一部地域を除く）に対して、労働衛生監査を実施し、労働環境が適切に整備され、健康増進に対する取り組みがなされていることなどを確認しています。実地監査は、監査先の規模や業態および管理レベル等を考慮し、2年から5年の周期で実施しています。監査結果は監査対象会社へ通知し、必要に応じて改善を求めています。改善を求めた場合、1年後にフォローアップ監査を行い改善状況の確認を行っています。

このほか、海外関係会社に対して統括産業医が定期的に各国の工場を巡回し、社員および労働衛生の担当者に対して労働衛生や健康増進の教育を実施しています。

国内関係会社の体制

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

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

三井化学の体制

三井化学の工場・本社・研究センターにおいては、事業所長直属の健康管理室を組織し、常勤の産業医・看護職・衛生管理者を配置して、事業所の労働衛生年間計画を策定展開し労働衛生施策の推進を図っています。産業医会議は統括産業医が主催し、全社の労働衛生に関する事項を審議検討して、全社の労働衛生施策に反映しています。その他、教育や制度の活用、障害者雇用の面から、健康管理室と人事部の連携をいっそう強化することで効率的かつ効果的な推進体制を構築しています。

内部監査

内部統制室は三井化学グループの工場、研究所に対して労働衛生監査を行っています。

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

※ 新型コロナウイルス感染症の影響等により現地監査の実施が困難な場合はリモート監査にて実施。

目標・実績

健康経営

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	2030年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
疾病強度率	三井化学籍社員	0.78未満	0.86	×	0.80未満	0.5以下
メンタル不調休業強度率	三井化学籍社員	0.45未満	0.61	×	0.53未満	0.25以下

生活習慣病平均有所見率	三井化学籍 男性社員	9.7%未満	10.6%	×	10.0%未満	8.0%以下
喫煙率	三井化学籍社員	23.2%以下	22.2%	○	21.0%以下	20%以下

有害物質ばく露防止

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	2030年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
有害物質に関する作業測定結果	三井化学	管理区分Ⅰ 100%	100%	○	管理区分Ⅰ 100%	管理区分Ⅰ 100%
有害物質リスクアセスメント実施率 (新規取り扱い物質・SDS更新物質)	三井化学	100%	100%	○	100%	—

健康経営

三井化学グループは、「従業員が持続的に事業を継続できる職場環境、設備環境などのハード面と、健康管理・健康づくりのソフト面を充実させ、健康経営を推進する」ことを目指す姿としています。

当社では、労働衛生に関する基本事項を定めた労働衛生管理に関する社則（労働衛生規則）を制定し、「社員の健康は、会社の健康に直結する」との基本理念に基づき、職業性疾病を予防し、適正な職場環境の形成を促進するとともに、社員の自主的な健康の確保を支援すべく、健康管理を含む労働衛生施策を積極的に展開しています。

健康管理

健康診断や産業医・保健師などによる保健指導を通じて社員の健康管理のサポートを行っています。

10年以上前から、がん検診受けやすいように、総合健診（定期健康診断に特殊健診、がん検診を融合）を実施しています。（健診：ほぼ100%、肺がん検診：ほぼ100%、大腸がん検診：85%、胃がん検診：60%以上、腹部超音波検診：70%以上、前立腺がん検診：90%以上、乳がん検診・子宮頸がん検診：50%以上）

がん検診を含めた健診結果は健康管理室で把握し、精密検査が必要とされる場合は、必要な精密検査をきちんと受けるよう状態を説明し、専門医への積極的な受診を促しています。また、精密検査結果についても、本人もしくは、紹介状の返書にて報告を受けています。2020年度は、がん発見の60%程度が検診発見で、75%は根治可能な状態で発見されました。

また、社員の自主的な健康管理や健康意識啓発のため、胃がんリスク健診を定期的実施しています。過去に実施した胃がんリスク検診をきっかけに、ピロリ菌除菌を行った社員や、胃内視鏡検査での胃がん検診を受診する社員が増えました。胃がんリスク検診を受けた社員は、自身のリスクを把握した上で、各自が希望するタイミング（最短年1回）や方法（内視鏡もしくはバリウムでの検査）で胃がん検診を受診しています。

生活習慣病有所見率、喫煙率

三井化学では社員の健康状態を確認する指標として、2030年度目標を生活習慣病有所見率8.0%以下に定め、生活習慣病の有所見率をモニタリングしています。2020年度は、健康診断の事後指導や保健指導、受診勧奨、糖尿病遺伝子検査受験者のフォローアップ指導、オンラインを活用しての健康づくり活動等を行いました。

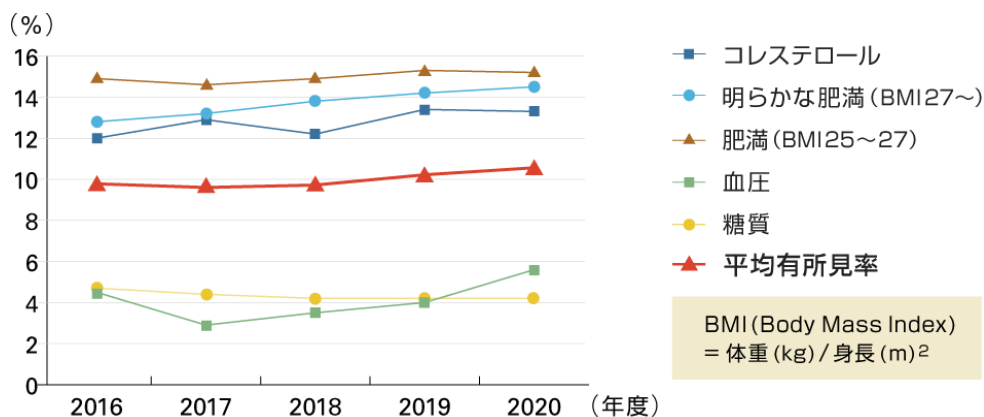
各種活動の結果、糖質は横ばいを保っていますが、血圧やBMI27を超える肥満が最近増加傾向にあるため、指導・受診勧奨を強化する予定です。また、新型コロナウイルス感染症蔓延により、在宅勤務や外出自粛といった環境変化が生じ、体重が大きく変化していない社員でも脂肪肝になっていたりと、血液データが悪化したりした社員が目立ったため、家でも実施できるオンラインフィットネスや運動を中心とした情報発信等を行いました。2021年度も、プログラム内容や方法を工夫し、継続して実施していく予定です。

他にも、高齢者の身体能力低下を防ぐために、身体能力テストを行ったり、ロコモティブシンドローム情報を社内報に掲載したり、若年層から運動習慣を定着化させるための事業所提案の新企画を実施しました。実施した企画の効果については検証を行い、結果が認められた企画については、全社展開を検討する予定です。

喫煙率は、10年前と比較すると10%以上低下し、全国の喫煙率以下となっています。受動喫煙防止のための喫煙室の

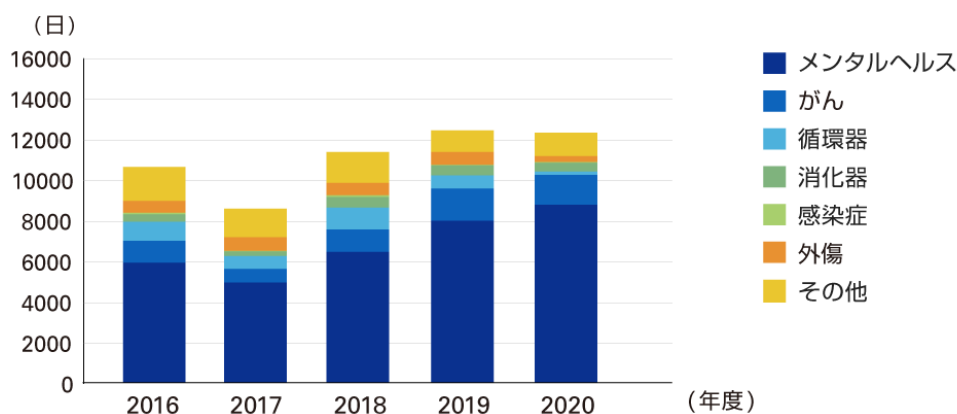
管理と平行して、健康管理室が中心となって個人への禁煙サポートを行ってきましたが、2021度からは、社員の健康を守るために、「2025年度末までに敷地内禁煙・就業時間内禁煙を達成する」ことを目標に、各事業所で取り組みを始める事としました。

生活習慣病有所見率（三井化学籍男性社員）



※ 生活習慣病有所見率については、項目によって男性と女性の基準値が異なるので、男女別に集計しています。当社の場合、男性の比率が高いため、男性の有所見率をKPIとしています。

疾病休業の内訳（三井化学籍社員）



仕事と治療の両立支援

産業医を中心として、仕事と治療の両立支援も実施しています。病気の対応に悩んでいる社員、主治医の意図が理解できなかった社員等の相談にのり、必要なアドバイスやサポートを行っています。就業上の配慮が必要な状況であれば、職場、人事等の関係部署とも相談し、対応をとっています。治療等に使える制度も充実してきており、がんに限らず治療をしながら働く社員は珍しくはありません。また、関係情報をまとめ、具体例等を記載した「仕事と治療の両立支援ガイドブック」の内容を更新し、社員が困った際にいつでも見られるよう社内掲示板に掲載しています。

仕事と治療の 両立支援ガイドブック

～病気になっても安心して働けるしくみ～

MCI 健康管理室
人事部

1. 正しい情報を集めよう
2. 出社しながら治療を続ける
3. 会社を休むことになったら？
4. 療養開始～療養中
5. 復職に向けて
6. 参考例
7. フライバシーの配慮
8. 情報開示のメリット
9. 各種相談窓口
10. 医療機関での両立支援
11. 最後に



「仕事と治療の両立支援ガイドブック」

海外勤務者の健康支援

海外事業所へは、本社の産業医が海外を毎年巡回し、海外勤務者の全員（希望するご家族を含む）と健康面接を行い、心身両面から社員を継続的に支援しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症蔓延にともない、オンライン面接に変更して実施し、巡回時に行っていたストレス調査の組織結果のフィードバックもオンラインで行いました。また、マスクの入手が困難な時期には、感染予防対策としてマスク等の送付や感染症関連の情報・健康づくりのための情報提供を行いました。

メンタルヘルスケア対策

メンタルヘルスは社員の健康問題として重要であり、労働生産性に大きな影響を及ぼします。また、テレワークの浸透や社会環境の変化により、メンタルケアの重要性は増しています。三井化学では、各種研修（新入社員・管理社員・ライン管理者など対象、セルフケア研修等）、産業医による面接、カウンセリングを実施しているほか、ストレス度調査を活用して、職場環境の改善を推進しています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、突然全社一斉のテレワークが開始されたこともあり、十分なテレワーク環境が整わない中で、不安や孤立感を感じる社員も少なくなかったため、社長や会長、健康管理室長からのメッセージを配信したり、自宅で健康づくりができるように、社内掲示板にこまめに健康づくり情報を掲載したりしました。定期的な情報配信は、現在も継続中です。

また、ストレス調査の結果分析により判明した、テレワークによる心身への影響や、テレワーク時における健康管理のポイントをまとめ、安全衛生委員会や管理社員教育で説明し、イントラにも掲載しました。2020年度のストレス調査説明会は、オンラインで開催したこともあり、具体的なグッドプラクティスを例年より多くの社員と共有することができました。

研修、面談、カウンセリング

新入社員（新卒だけでなく、中間採用や嘱託社員も含む）には、研修に加え、コミュニケーションに関するe-ラーニングを入社後一定期間おいて実施しています。さらに、入社後2年間は6ヵ月ごとに産業医が全員と面接し、生活習慣・体調面・上司や同僚とのコミュニケーション等に関する状況を把握し、必要に応じてアドバイスをしたり、上司を含めて話し合ったりして、新入社員の会社生活への適応を支援しています。新型コロナウイルス感染症の流行以来、面接・カウンセリングも、オンラインや電話等を活用し実施しています。

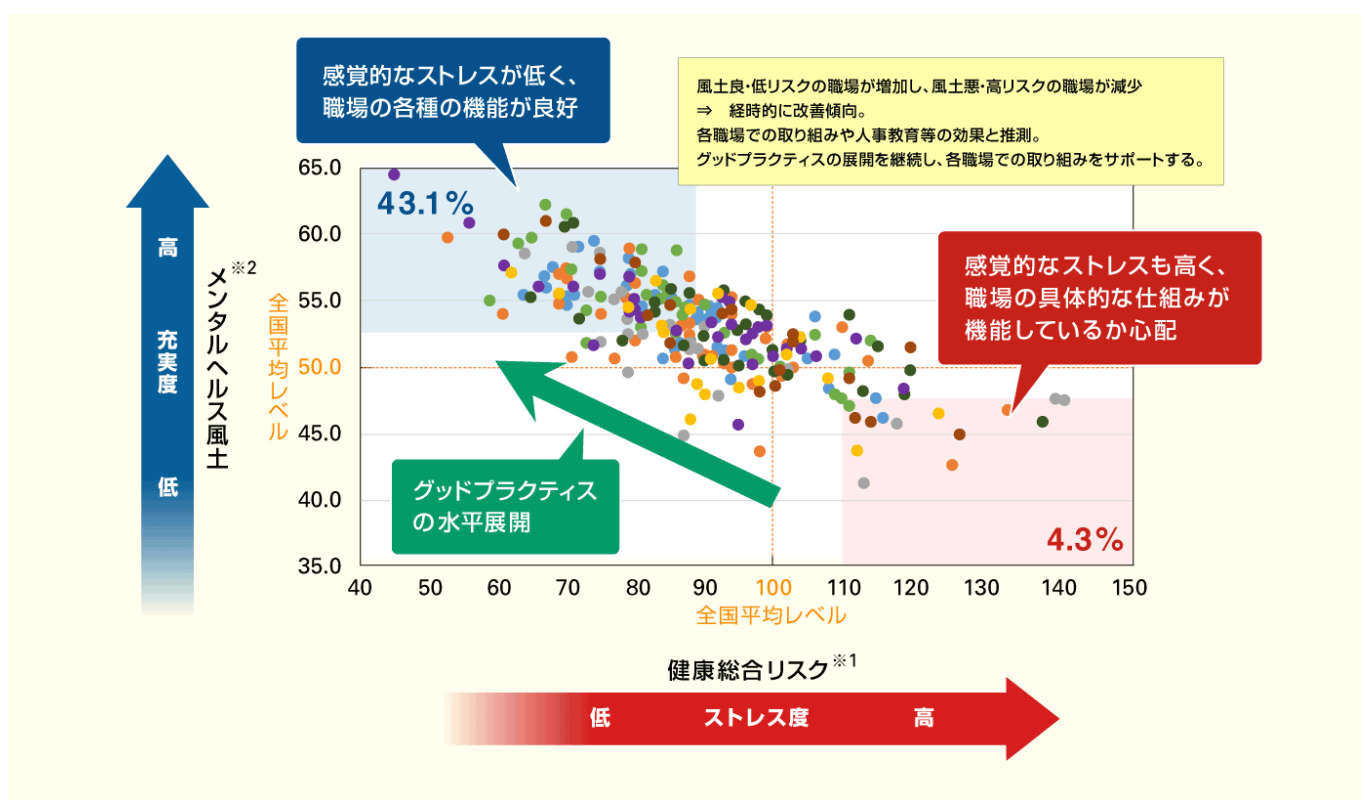
最近は、様々な個性・特性を持つ人々や病気治療を受けながら働く人を組織に受け入れる風土の醸成を目的としたインクルージョン勉強会も開催しています。

ストレス調査

ストレス調査は、「職業性ストレス簡易調査」だけでなく、職場改善のヒントとなるよう「メンタルヘルス風土調査」を加えた「新職場ストレス度調査」を2011年より全社で実施しており、ほぼ全社員が回答しています。個人に対する結果のフィードバック・フォローだけでなく、職場改善に役立つよう組織結果を各所属長に説明しています。ストレスが高い職場には、所属長や職場メンバーへのヒアリングの実施や、ストレス低減計画（コミュニケーション向上計画）を立案・実行してもらっています。また、メンタルヘルス風土が良好あるいは経時的に改善してきている職場をグッドプラクティスとしてとりあげ、職場代表者の発表資料や、ヒアリング等で抽出した特徴をイントラに掲載し、全社に水平展開しています。

2018年度からは専用のシステムを導入し、個人や所属部署の結果をWeb上で確認できるようにしました。調査結果を積極的に活用する職場も増えてきており、自主的な職場改善のきっかけになっています。その結果、「感覚的なストレスが低く、職場の各種機能が良好」と思われる職場が、2015年度22.1%だったのに対し、2020年度は43.1%に増え、「感覚的なストレスも高く、仕組みが機能しているか心配」と判定された職場が8.7%から4.3%に減りました。人材マネジメントにおいても、リーダーシップ研修等を強化しており、働きやすい職場づくりや職場環境の改善に好影響を与えていると考えています。2021年度は、環境変化にともなうグッドプラクティスを収集しながら、各職場風土改善に活用できるよう取り組んでいきます。

2020年度 新職場ストレス度調査結果（三井化学および契約のある関係会社）



* グラフ内の各点は、各職場のポイント（本社は部単位、事業所は課単位）

※1 健康総合リスク：

仕事の負担感・コントロール感・上司・同僚の支援感に関する主観的な感覚尺度から算定。
全国平均を100とした相対評価で、120の職場では不調者発生率が20%高いと推測できる。

※2 メンタルヘルス風土：

指示系統・労務管理・連携協力・研修機会が適切かどうかの尺度から算定。
全国平均を50とした相対評価で、数値が上がるほど職場の風土がよいと考えられる。

新型コロナウイルス感染症対策と新しい働き方に対する健康支援

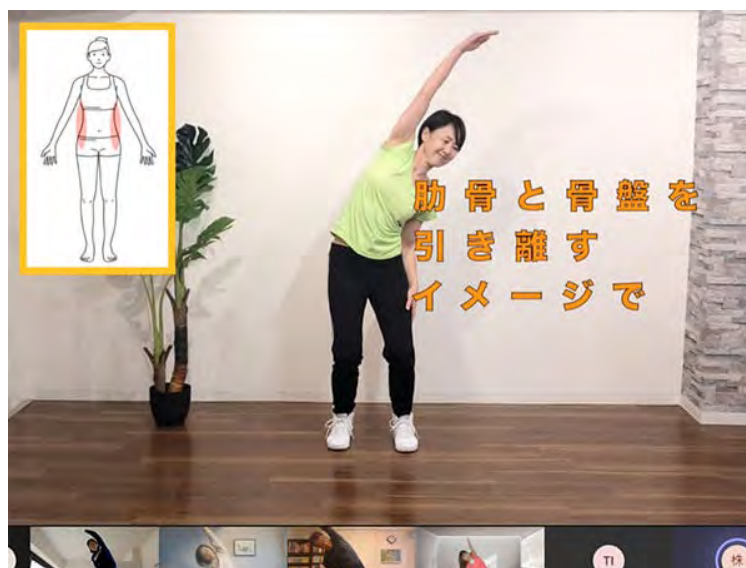
新型コロナウイルス感染症対策として、2020年1月より順次以下の取り組みを実施しました。また、新型インフルエンザ対策として備蓄していたN95タイプのマスク等を事業所近郊の医療機関に寄付しました。

2020年1～2月	<ul style="list-style-type: none">● 新型インフルエンザ対策として備蓄していた一般マスクを中国関係会社へ送付
2020年2月	<ul style="list-style-type: none">● 新型コロナウイルス対策本部設置● 感染防止対策の周知● 社員および同居者に感染確定者・疑似症例・濃厚接触者が発生した場合の、社員および職場の対応マニュアルの整備・周知● 工場における感染防止対策の整備・周知● 社員寮における対策マニュアルの整備・周知
2020年3月	<ul style="list-style-type: none">● 「新型コロナウイルス感染症 対応ハンドブック」イントラ掲載● 新型インフルエンザ対策として備蓄していた一般マスクを定期的に社員に配布（～7月頃）、各国の駐在社員にも送付● 基礎疾患を有する社員および妊娠中の社員に対する対応の周知● 工場における定修時の感染防止対策の整備・周知
2020年4月～	<ul style="list-style-type: none">● 社長や会長、健康管理室長からのメッセージを配信● 健康情報配信開始（4月は計4回、現在も月1～2回配信継続中）● 流行状況により適宜周知文書更新（4月以降必要に応じ実施、現在も対応中）● 新型コロナウイルス感染関連の情報提供、予防対策徹底依頼（現在も継続中）● マスク着用徹底のための社長ポスター作成● イベント開催時の感染予防対策検討（現在も継続中）● 感染者等発生時の対応（現在も継続中）
2020年9月	<ul style="list-style-type: none">● オンラインフィットネス開催開始● 新しい働き方改革WG発足（～2020年3月）● 新しい働き方PJ発足（人事主体で「テレワークガイドサイト」公開に向けての取り組み）
2021年4月	<ul style="list-style-type: none">● 「テレワークガイドサイト」公開
2021年6月	<ul style="list-style-type: none">● 新型コロナワクチンの職域予防接種準備

健康管理のための様々な実施プログラム

三井化学グループでは、健康管理室や健康保険組合が中心となり、様々な健康づくりプログラムを実施し、社員の健康管理を支援しています。2020年度も、ヘルシーマイレージ合戦、フィットネス教室、禁煙チャレンジ、社員食堂のヘルシーメニュー、健康測定会、体バランス測定会などを実施しました。

ヘルシーマイレージ合戦は、チームもしくは個人で参加し、運動や健康的な生活をポイント（ヘルシーマイル）として貯め、獲得したマイルに応じて賞品を選択できるプログラムです。Webやスマートフォンで実績の入力が可能で、全社員の40%以上、海外の社員も参加しています。また、自分自身の現状を認識した上で各自が健康管理を行いやすいよう、取り組み前に内臓脂肪や体脂肪等の測定を行うだけでなく、取り組んだ後の効果検証の測定も実施しました。



2021年度 健保補助および健保と共同で実施している項目と内容

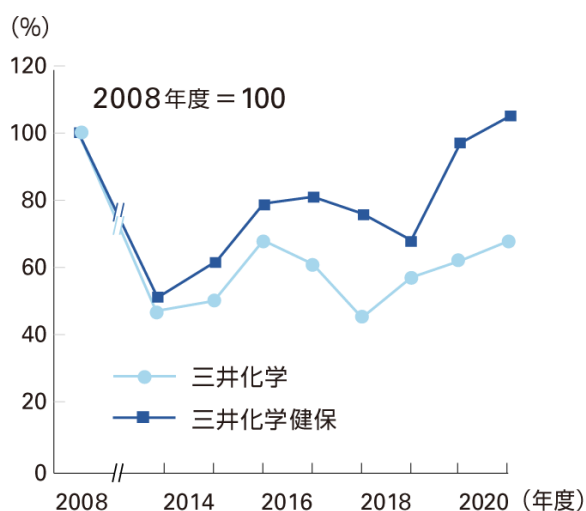
QUPiO+を活用した生活習慣改善支援：日々の健康増進活動に対しポイント付与、年間2回ウォーキングイベントの開催等	
特定保健指導：特定健診の結果、特定保健指導の基準に該当した者	
がん検診	胃がん（内視鏡もしくはX線）、大腸がん（便潜血）、腹部5臓器（エコー）
	乳がん（マンモグラフィーもしくはエコーの何れか）、子宮頸がん（医師採取）
	前立腺がん（PSA）
	肺がん（CT）（胃がん、もしくは大腸・腹部・前立腺の検診を受診しない場合）
インフルエンザ予防接種	
歯科検診	
生活習慣病健診：労働安全衛生法対象外の社員を対象とする血液検査	
禁煙支援：禁煙パッチ金額の一部補助	
糖尿病性腎症重症化予防：糖尿病性腎症重症化による人工透析移行防止	
病院受診勧奨：血糖、血圧、脂質が受診勧奨値以上の者に対する病院受診勧奨	

医療費の抑制

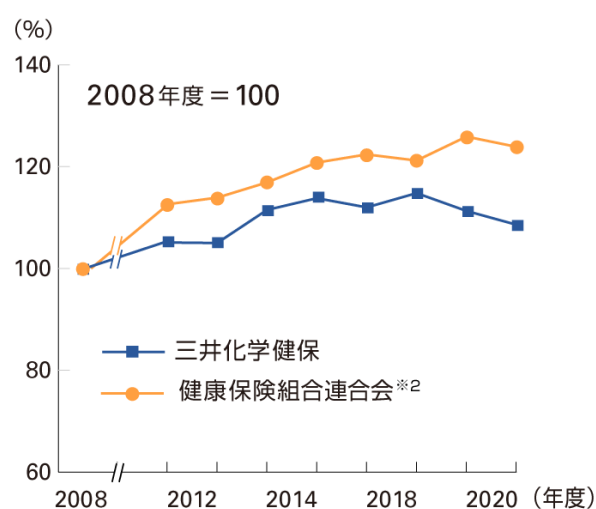
三井化学の傷病手当金は、2015年度以降減少傾向にありましたが、2018年度以降はメンタルヘルス不調者が若干増加したため、増加に転じました。しかし、2020年度の傷病手当金は、2008年度比60%で、がんおよび循環器疾患の抑制効果により長期的には抑制できています。また、三井化学健保全体から見ると2020年度大きく抑制されています。一人当たりの法定給付費（医療費）については、2020年は三井化学健保全体および健康保険組合連合会とも前年より

も低くなっています。この一因には新型コロナウイルス感染予防のために受診を控える行動があったものと推測できます。一方、三井化学健保と健康保険連合会の被保険者一人当たりの法定給付費（医療費）を2008年度100とした指標で見た場合、三井化学健康保険組合の増加率は、一般的な健康保険組合に比べ増加率を約60%抑制できています。これらは、健康管理の総合的な効果と考えられ、今後も健康増進施策を強化・継続します。

傷病手当金推移



法定給付費^{※1} 推移（被保険者一人当たり）



※1 法定給付費：医療費他、傷病手当金、出産育児一時金、出産手当、埋葬費含む。

※2 健康保険組合連合会：「健保組合予算早期集計結果の概要」よりデータ使用。

労働衛生に関する社外評価

「健康経営優良法人～ホワイト500～」に5年連続認定

三井化学は、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）ホワイト500」に、5年連続で認定されました。「健康経営優良制度～ホワイト500」とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰するものです。



スポーツエールカンパニーに4年連続で認定

三井化学は、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2021」に4年連続して認定されました。2017年度から始まったこの制度は、スポーツに対する社会的気運の醸成を図ることを目的に、従業員の健康増進のため、スポーツの実施に向けた取り組みを積極的に行っている企業を認定するものです。当社は、社内で実施しているヘルシーマイレージ合戦への取り組みが評価されました。



東京都スポーツ推進企業に6年連続の認定

三井化学は、東京都（事務局：東京都オリンピック・パラリンピック準備局）の「令和2年度東京都スポーツ推進企業」に6年連続して認定されました。2015年度からはじまったこの制度は、従業員のスポーツ活動を推進するすぐれた取り組みや、スポーツ分野における社会貢献活動を実施している企業等を認定するものです。当社は、社内では実施しているヘルシーマイレージ合戦への取り組みが評価されました。



健康優良企業「銀の認定」を獲得

三井化学は、健康優良企業「銀の認定」「金の認定」を目指して、企業全体で健康づくりに取り組むことを宣言し、審査を受けた結果、健康保険組合連合会東京連合会から「健康優良企業 銀の認定」を受けました。日頃の取り組み（健診結果活用、健康づくり環境の整備、食、運動、禁煙、心の健康についての活動）が評価されたことによるものです。



がんアライ宣言・アワード 金賞を受賞

三井化学は過去2回「がんアライ宣言・アワード」の金賞を受賞しました。「がんアライ宣言・アワード」は、がんを治療しながら働く「がんと就労」問題に取り組む民間プロジェクト「がんアライ部」が、がん罹患者が治療をしながらいきいきと働ける職場や社会を目指して創設した新たな表彰制度です。そういった評価を活かし、社員が活用しやすいように、「仕事と治療の両立支援ガイドブック」を作成しました。



日本政策投資銀行より「DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付」特別表彰を受賞

日本政策投資銀行（DBJ）よりDBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付の最高ランクである「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている（特別表彰）」の格付を2013年3月に取得し、健康経営のモデル企業として表彰を受けました。この格付は、DBJが従業員の健康配慮への取り組みにすぐれた企業を評価し、融資条件を設定するものです。



有害物質ばく露防止

労働安全衛生マネジメントシステムや2015年度に構築した化学物質の有害性リスクアセスメントシステム（新リスクアセスメントシステム）の活用、産業医・衛生管理者による職場巡視や内部監査などにより、労働衛生リスクの低減や職場環境の改善に努めています。

リスクアセスメント

労働安全衛生法の改正にともない化学物質の有害性に関するリスクアセスメントや対策の強化が求められています。これまでのリスクアセスメントをさらに強化した新リスクアセスメントシステムを確立し、2016年度よりこのシステムを使用して有害物質（吸入性化学物質）を取り扱う作業のリスクアセスメントを計画的に実施しています。2019年度までに、のべ12,660件の定性的なリスクアセスメントを実施し、定性評価はすべて終了しました。このうち4,297件についてはリスクレベルが高いと判断したため、計画的に個人ばく露評価などの定量評価を続け、2,145件に関して定量評価を終了しました。また2020年度までに、のべ13,443件の定性的なリスクアセスメントを実施しました。このうち3,897件についてはリスクレベルが高いと判断しており、2,405件に関して定量評価を終了しています。定量評価においてもリスクが高いと判断された作業は、計画的に作業改善を行いリスクの低減に取り組んでいます。2021年度は新規作業に関して定性評価を行います。また、リスクレベルの高い3,897件のうち定量評価が未実施の948件の対応を行う予定です。

加えて、有害物質の皮膚吸収による健康障害が社会的問題になったことから、2018年度に新たに化学物質の皮膚吸収性化学物質による健康障害に特化したリスクアセスメントシステムを構築しました。2019年度から運用を開始し、2020年度に3,565件すべてが完了しました。評価結果をもとに、設備対応・作業方法の見直し、または透過・劣化性能を確保した適切な保護具の選定を行っています。

作業環境改善例① 特定化学物質のサンプリング作業

改善前

ベンゼン（キシレン）を瓶に採取していたため、ばく露リスクだけでなく被液リスクもある。



改善後

サンプリングボンベ式にしたことで、完全密閉系でサンプリング作業が可能になり、リスクレベルIへ改善した。



作業環境改善例② 有機溶剤のサンプリング作業

改善前

ボックス内でブロー後、サンプル瓶の共洗い・サンプリングしていたため、ばく露リスクだけでなく被液リスクもある。



改善後

ボンベサンプリング設備への更新を行い、系内でパージ・共洗い・サンプリング実施可能となった。完全密閉系でサンプリング作業が可能になり、リスクレベルIへ改善した。



産業医による海外関係会社に対する労働衛生リスク低減のための職場巡視

海外関係会社向けの労働衛生リスク低減策として、本社産業医が海外事業所を巡回する際に、計画的に職場巡視を行い労働衛生の改善点を指導しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染症蔓延により、海外巡回は中止しましたが、新型コロナウイルス感染症終息後に再開予定です。

社会とのエンゲージメント



人権の尊重

- 方針
- 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
- タレントマネジメント
- ダイバーシティ
- 評価・報酬
- 人材採用
- 人材・組織開発
- 働きやすい職場環境と労働生産性
- HRISとPeople Analytics

社会活動

- マネジメントシステム
- 科学実験教室「ふしぎ探検隊」
- 次世代育成
- 環境
- 従業員の社会活動参加支援
- 災害支援
- 地域社会との共生

方針

三井化学グループ人権方針

本方針は、三井化学グループにおける人権の尊重について、具体的な指針を示すものです。

基本的な考え方

人権の尊重は、グローバルな事業活動を行っていく上で基本となる事項です。

私たち三井化学グループは、[国連『グローバルコンパクト』](#)に2008年1月に署名し、また、『世界人権宣言』、国際労働機関（ILO）『労働における基本的原則及び権利に関する宣言』、国連『ビジネスと人権に関する指導原則』の趣旨に賛同し、人権の尊重を推進します。

私たちは、『[三井化学グループ行動指針](#)』に基づき、社会の一員として、「誠実な行動」「人と社会を大切に」「夢のあるものづくり」を実践します。そして、サプライチェーン全体における環境・社会的責任を認識し、本方針の尊重を働きかけ、公正で社会から信頼される企業を実現していきます。

人権の尊重

私たちは、グローバルな事業活動を行っていく上での基本となる事項として、人権を尊重し、『世界人権宣言』第一条に定める「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等である」こと、「人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない」ことの自覚に基づいて、公正で社会から信頼される企業を目指します。

差別の禁止

私たちは、いかなる場合においても、人種、出身国、出身地域、社会的出身、出身階級、家系、宗教、障害、年齢、性別、性的指向、性自認、家庭環境、婚姻の有無、組合加入、政治的見解、その他の差異に基づく、いっさいの差別を行いません。

労働基本権の尊重

私たちは、労働者の団結権、団体交渉の権利など、労働基本権を尊重します。

また、率直な対話と相互理解を通じて労使の信頼と協力関係を培い、労使間の諸問題を自主的かつ平和裡に解決します。

強制労働・児童労働の禁止

私たちは、あらゆる国・地域における全ての事業活動において、一切の強制労働、児童労働を行いません。

ハラスメントの禁止

私たちは、いかなる場合においても、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、個人の尊厳を傷つけるようなハラスメント行為を行いません。

プライバシーの尊重

私たちは、個人のプライバシーを尊重すると共に、『プライバシー保護と個人データの国際流通についてのガイドラインに関するOECD理事会勧告』の趣旨に賛同し、個人情報と各国の関係法規に則って適正に取扱いします。

人権侵害の防止

私たちは、自らの事業活動を通じて人権侵害を引き起こさないこと及び間接的にも人権侵害につながる影響を及ぼさないことに努めます。

また、事業活動において関係するすべてのステークホルダーを通じて、人権侵害につながる影響を防止または軽減するように努めます。

人権デュー・ディリジェンス・プロセスの考え方に基づく取組み

私たちは、人権侵害や間接的に人権侵害につながる影響またはリスクを把握し、これらを防止または軽減し、どのように対処するかについて責任を持つ、という人権デュー・ディリジェンス・プロセスの考え方に基づき、行動するよう努めます。

人権侵害が発生した場合の対応

私たちは、私たちの事業活動により人権侵害を引き起こした事、または間接的に人権侵害につながる影響を及ぼしたことが明らかになった場合には、速やかに是正のための対策を講じ、あるいは、他者による対策に協力します。

以上

2016年2月制定
2017年12月改訂

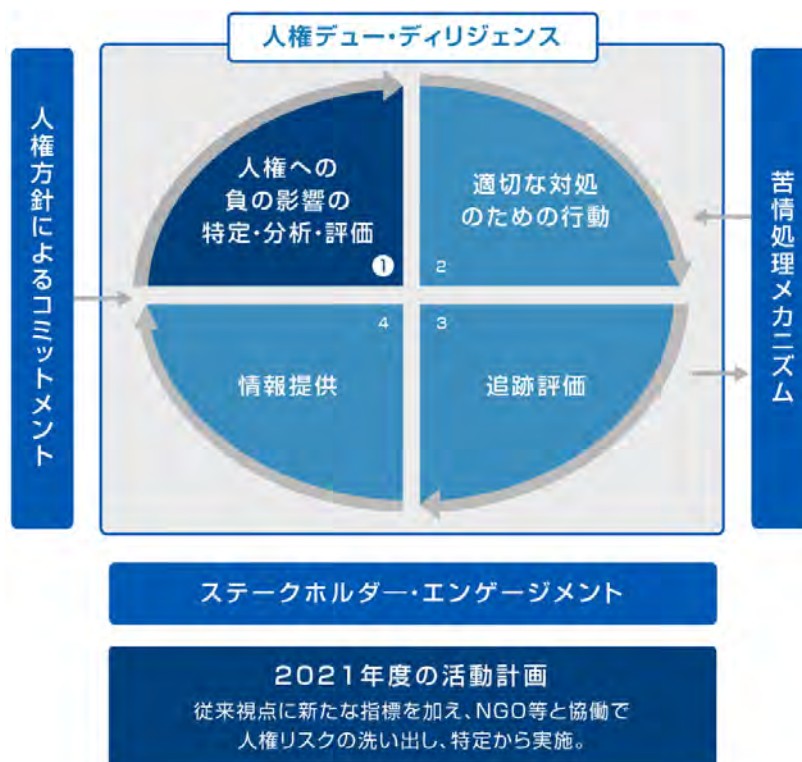
取り組み

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」における「事業継続の前提となる課題」のひとつとし、人権に関する取り組みを進めています。

考慮すべき人権課題の調査

三井化学グループの拠点がある国々では地域の政治、経済、社会の状況を反映した、人権に関する様々な課題があります。また状況の変化により、それらの課題も影響を受けていくことがあります。当社グループの各拠点ではそういった人権に関する課題への配慮を欠かすことはできません。グローバルな各地域における人権に関する課題から当社グループとして考慮すべき課題を把握するために、米国国務省のCountry Reports on Human Rights Practices、Trafficking in Persons Reportなどの情報、あるいはHuman Rights Watch World Report、Transparency Corruption Perceptions Indexといった人権に関わるNGO等の調査資料を参考にして、当社グループの事業拠点が存在する地域の人権に関する課題の調査を実施しています。これらの資料によれば、各地域では雇用および職業に関する差別、不当な労働条件、強制労働や児童労働、外国人労働者への人権侵害、腐敗への関与など、様々な課題が存在します。これらの課題はサプライチェーン（原材料調達先、協力会社、委託加工先、物流業者など）においても同様存在しています。また、新型コロナウイルス感染症の世界的大流行は、グローバルサプライチェーンにおける事業影響にとどまらず、各地において潜在的な人権課題へも深刻な影響を及ぼしており、当社グループにおいても看過できないものと考えています。2021年度からは社外有識者の協力を得ながら、グローバル拠点ごとの事業活動やバリューチェーンを整理し直し、従来の視点に加えて気候変動や環境影響、廃棄物などによる人権への影響も追加しまとめています。今後は当社グループの事業拠点が考慮すべき人権に関わる課題の特定を進めていきます。

人権デュー・ディリジェンスの取り組み



社内における人権への配慮

各種研修において[三井化学グループ行動指針](#)、[三井化学グループ人権方針](#)の学びを通じて人権尊重意識を浸透させ、差別やハラスメント問題などへの啓発を行っています。2019年度には「ビジネスと人権」の基本を分かりやすく学ぶために、一般財団法人アジア・太平洋人権情報センターと公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本による「ビジネスと人権e-ラーニング教材」を導入し、2020年度は国内関係会社も含めて9,844人が受講しました。今後、グループ全体への展開も図っていきます。

また、[リスクホットライン](#)やハラスメント相談窓口で人権に関する報告・相談を受け付けています。内部統制室による業務監査では、コンプライアンス確認書を使用した内部統制の自己評価に基づいた内部監査プロセスを導入しています。コンプライアンス確認書には、関連法規の遵守、贈収賄・ハラスメント防止、個人情報適切な取り扱い、差別や強制労働、児童労働など人権に関する項目も含まれ、毎年見直しを行っています。

さらに当社は、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの人権に関する分科会に参加し、人権NGOや参加企業とともに国際的な人権課題など企業が留意すべき事項についての学びや討議に参加しています。分科会活動を通じて人権課題への理解を深め当社グループの啓発活動に活かしていきます。

人権e-ラーニングの受講実績（三井化学、国内関係会社）

e-ラーニング講座	2020年度受講者数/総研修時間
ビジネスと人権	9,844人 (6,562h)

人材マネジメント

[労働衛生](#)

[安全・保安](#)

投資における人権への配慮

事業展開などで重要な投資案件については、投融資検討会で投資先の人権課題などについて確認をしています。また法務デュー・ディリジェンスの中で、各国の労働関連法規などもふまえて人権についても配慮を行っています。

サプライチェーンにおける人権配慮

三井化学グループは、サプライチェーン全体における環境・社会的責任の推進を掲げ、事業を遂行する中で結びつきを持つ様々なステークホルダーの方々についても、常に人権の尊重を念頭において事業活動に取り組んでいます。例えば、取引先については[三井化学グループ購買方針](#)や[三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン](#)に明記しているとおり、人権の尊重、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、サプライチェーンにおけるこれらへの配慮を重視することを求めています。新たに取引を開始するとき、また、継続取引先については、取引内容に応じて定期的に、[持続可能な調達 SAQ](#)（Self Assessment Questionnaire：セルフ・アセスメント質問表）により取り組み状況の確認を行い、その回答結果に基づき、取引先へのフィードバックおよび改善支援を行っています。また、取引先の方々が利用できるように[リスクホットライン](#)の範囲を拡大しています。

[取引先評価と改善支援](#)

経済人コー円卓会議日本委員会主催ステークホルダー・エンゲージメントプログラムへの参加

三井化学グループは、企業やNPO/NGO、学識有識者等との対話を通じて、人権問題が発生する文脈、事業活動と人権との関連性について理解を深めています。その上で、当社にとって重要な人権課題やこれらに配慮した事業活動の在り方について考え、企業活動に活かせるよう努めています。

当社は、経済人コー円卓会議日本委員会が主催する[ステークホルダー・エンゲージメントプログラム](#)に参加しています。これは、企業、NGO/NPO、有識者等が「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている人権デュー・ディリジェンスに向けた議論を行うプログラムです。2020年のプログラムでは、新型コロナウイルス感染症の労働者・子ども・コミュニティへの影響、ICTビジネス、東京オリンピックを契機とした持続可能なサプライチェーンへの取り組み、人身取引と現代奴隷制、先住民の権利などに関連した人権の課題について背景も考慮しながら、国連環境計画・金融イニシアチブが策定した人権ガイダンスツールを参考に、業界ごとに重要な人権課題の特定をしました。

2020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）](#)

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、「三井化学グループ購買方針」のもと、購買活動を実施しています。この方針には、公正で誠実な取引を行うことに加えて、持続可能な調達の観点を組み込んでいます。また、購買活動において、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、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](#)」として取りまとめています。

また、三井化学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。

※ 具体的には、当社が定めております「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」を参照ください。

以上
2019年2月1日改定

体制・責任者

購買部担当役員を責任者として、購買部が当社グループ（購買部購買、本体事業部購買、国内外関係会社購買）の持続可能な調達に関する計画を策定、実行しています。

購買部では、持続可能な調達の実現のため、「持続可能な調達SAQ」調査や取引先監査によって、定期的に取り先の状況を確認しています。それらの活動計画や成果については毎月の部内会議で進捗を把握し、次年度計画に反映します。また、毎年実施される監査役監査や購買部内部監査の中でも持続可能な調達の取り組み状況について確認を行っています。

目標・実績

KPI	集計範囲	2020年度			中長期 (2025年度)
		目標	実績	達成度	目標
持続可能な調達率 [※]	三井化学グループ	—	—	—	70%
	三井化学（購買部および事業部調達）	—	45%	—	—
	三井化学購買部	—	85%	—	—

※ 持続可能な調達率：

取引先の持続可能な調達SAQ回答率（集計範囲の取引額ベース）。回答結果に基づき、取引先へのフィードバックおよび改善支援を行っている。

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、お取引先様との強いパートナーシップ構築が重要であると考えています。また、これらの取り組みが、お取引先様と当社グループ相互の持続可能な発展に寄与すると認識しています。

このような観点で、お取引先様に当社グループと共に取り組んで頂きたいことを、「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」として取りまとめました。お取引先各社様には、本ガイドラインの趣旨をご理解、賛同いただき、下記の内容への取り組みをお願いします。

コーポレート・ガバナンス

1. 健全な企業経営

企業としての業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の順守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを自社内に備え、健全な企業経営のための組織体制を構築する。

2. 説明責任

社会やステークホルダーへの説明責任を認識し、社内外に向けて、財務情報および非財務情報を適切に発信する。

人権

1. 人権の尊重と差別の禁止

国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重する。また、いかなる場合においても、人種、出身国、出身地域、社会的出身、出身階級、家系、宗教、障害、年齢、性別、性的指向、性自認、家庭環境、婚姻の有無、組合加入、政治的見解、その他の差異に基づく、いっさいの差別を行わない。

2. 人権侵害の防止

自らの事業活動を通じて人権侵害を引き起こさないこと、間接的にも人権侵害につながる影響を及ぼさないことに努める。また、事業活動において関係するすべてのステークホルダーを通じて、人権侵害につながる影響を防止または軽減するように努める。

労働

1. 平等な機会の提供

従業員に対して、人材育成やキャリアアップの機会を平等に提供する。また、採用において、意欲と能力ある人材に等しく機会を与える。

2. 適正な賃金の支払い

事業活動を行う国や地域の法定最低賃金を順守する。また、従業員の成長実感と働きがいの向上に配慮した賃金を設定することに努める。

3. 労働時間、休暇の公正な適用

事業活動を行う国や地域の法令に定められた労働時間を順守する。また、有給休暇取得の権利を与える。

4. 強制労働の禁止

すべての労働は自主的なものであり、従業員が自らの意志判断で離職できるように保証する。

5. 児童労働の禁止

事業活動を行う国・地域における法定就労年齢未満の児童を雇用しない。また児童の健康、安全、道徳を損なうような就労をさせない。

6. 労働基本権の尊重

従業員の団結権、団体交渉の権利など、労働基本権を尊重する。

7. 労働安全衛生についての適切な管理

就労中に発生する事故や、人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、安全・健康な職場環境を確保する。また、従業員のメンタルヘルスに配慮した対策を講じる。

環境

1. 化学物質の管理

法令等で定められた基準に基づき、製品中の化学物質を管理する。

2. 環境負荷の低減

大気、水、土壌に排出する環境負荷物質（温室効果ガス等を含む）に関して、法令に定められた水準、もしくはそれ以上の自主的な目標を定め、環境負荷物質の低減に努める。

3. 資源の効率的な利用

エネルギーや水、原材料などの資源利用に関して、自主的な目標を設定し、効率的な利用に努める。

4. 廃棄物の管理

廃棄物について、自主的な目標を設定し、責任ある廃棄またはリサイクルに取り組む。

5. 生物多様性の保全

事業が生態系に与える直接・間接的影響について検討を行い、生物多様性の保全に取り組む。

リスク・コンプライアンス

1. 腐敗防止

腐敗防止のため、事業活動を行う国内外の現地行政や公務員への接遇管理を行うなど、健全な関係を維持する。

2. 顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止

営業または購買活動等において、顧客や取引先等との間で、過剰な贈答、接待、癒着を行わず、健全な関係を維持する。

3. 競争法違反の防止

談合やカルテル、優越的地位の乱用など、不公正な取引を行うことを防止する。

4. 反社会的勢力の排除

暴力団や総会屋等の反社会的勢力との関係を排除し、利益の供与は絶対に行わない。

5. 他者の知的財産の尊重

他者の特許権、著作権、商標権等の知的財産権を尊重し、無断使用を防止する。

6. 苦情や相談窓口の設置

重要なリスク情報を知った関係者が、専用部署もしくは社外窓口に直接報告・相談できる体制を整える。また、その際、報告・相談者の秘密が厳守され、不利益な取り扱いを一切受けることがないようにする。

7. 事業継続計画(BCP)体制の構築

災害発生時の重要業務や事業の継続あるいは早期復旧の体制を整える。

8. 機密情報の管理、個人情報の保護

顧客や取引先、自社等の機密情報が漏洩することのないように適切に管理を行う。また、顧客、取引先、従業員等の個人情報を適切に管理・保護する。

品質・安全性

1. 製品・サービスの品質・安全性の確保

事業活動を行う国や地域の法令に定められた安全基準および、事前に要求された品質基準を満たす製品・サービスを提供する。

2. 製品・サービスの不具合発生時の適切な対応

製品・サービスに関する事故が発生した場合や不良品が流通した場合に、迅速な情報開示、所轄当局への連絡、製品回収を行い、供給先への安全対策等の体制を整備する。

サプライチェーン

1. サプライチェーンに対する基本姿勢

自社のみならず、サプライチェーン全体を通じて社会的責任を果たすため、取引先に対する持続可能な調達の意義の周知・浸透に努める。

2. 責任ある原材料調達

コンゴ民主共和国およびその周辺国等の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金（Au）、タンタル（Ta）、タングステン（W）、錫（Sn）を用いた原材料を購入・使用しない。

地域社会とのコミュニケーション

1. 地域社会への貢献

事業活動を行う国・地域における文化や習慣を尊重し、地域社会の持続可能な発展に貢献する活動を行う。

以上

取引先評価と改善支援

三井化学グループでは、「持続可能な調達」の観点を取引先選定に取り込むことを三井化学グループ購買方針のひとつに掲げています。そのため、新た取引を開始する際、また、継続取引先については定期的に、取引内容に応じて、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ています。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についての確認を実施しています。また、その結果に基づいて取引先企業の評価を行い、必要に応じて改善の指導も実施しています。著しい不具合があった取引先には、罰則基準に従い、発注停止処分等の対応を行っています。

お取引の手順



持続可能な調達調査

三井化学グループは「持続可能な調達」を実現するため、取引先に対して、当社の「[持続可能な調達ガイドライン](#)」への理解と取り組みをお願いしています。また、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、SAQ）を用いて取引先へ調査を実施しています。このSAQは、国連グローバル・コンパクトの10原則をはじめ、ISO26000やGRI等の国際規格との整合性に配慮して作成されています。

取引先が回答したSAQは社内で集計し、その回答結果に基づき、取引先へのフィードバックおよび改善支援を行っています。また、SAQの回答率（当社グループ全体の取引額ベースにて算出）を当社グループの持続可能な調達率として長期経営計画「VISION 2025」のKPIのひとつに設定しています。

2017年度から2018年度にかけて、購買部取引先[※]へのSAQ調査を実施し、取引額の約9割に当たる307社から回答を得ました。その回答を分析した結果、SAQへの回答レベルが異なるケースなどが散見されたため、2018年度には持続可能な調達SAQの趣旨や設問および望ましい取り組み事例を解説した啓発資料を作成しました。この資料をもとに得点率が40%未満であった取引先を訪問し、それぞれの取引先の実情に配慮した改善支援を行った結果、訪問した取引先全ての得点率が改善し、設問の趣旨の理解が深まったといった感想も寄せられました。これら取引先には、さらなる改善に向けて活動を継続していただくことをお願いしています。

2019年度および2020年度には、SAQ調査対象をさらに拡大すべく、事業部や国内関係会社（子会社）の「持続可能な調達」への理解と協力を得て、事業部や子会社の取引先へのSAQ調査を開始しました。これにより、2017年度から2020年度の間に898社（内、419社は、13の主たる子会社の取引先で、取引額が大きい取引先）からSAQの回答を得ることができ、当社グループ全体への持続可能な調達の展開が加速しました。

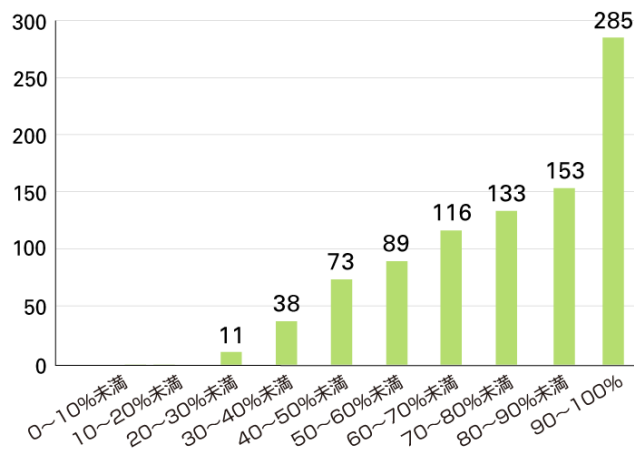
※ 購買部取引先：

原材料調達先：510社、資機材調達先：810社、間接材調達先：1,230社（2021年4月時点）

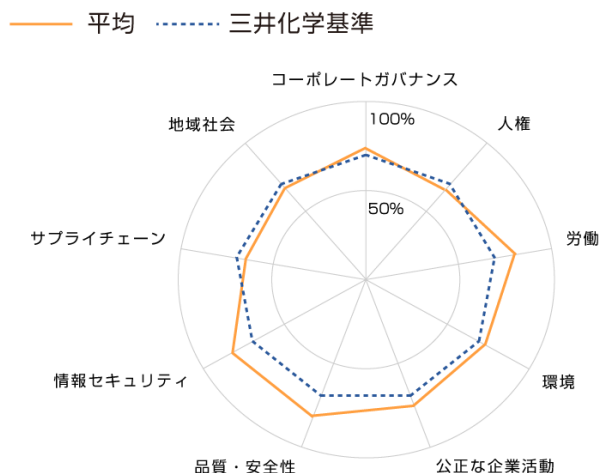
持続可能な調達調査の実績（2017-2020年度）

SAQ得点率区分	社数	改善に向けたアクション
レベル3（得点率70%以上）	571	一部の取引先へは、全社平均、業界平均と回答企業の得点率のチャートとともにフィードバック実施
レベル2（40%以上70%未満）	278	設問解説等を記載した資料を送付し、次回（2021年度）までの改善を依頼
レベル1（40%未満）	49	一部の取引先を訪問して、設問解説を記載した資料をもとに意見交換と改善支援を実施、再度回答依頼
回答取引先計		898

2017年度～2020年度総合得点別企業数



2017年度～2020年度項目別得点率



持続可能な調達率

集計範囲 (取引額ベース)	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	中長期 (2025年度)
三井化学グループ	—	—	—	—	70%
三井化学 (購買部および事業部調達)	39%	44%	44%	45%	—
三井化学購買部	73%	84%	84%	85%	—

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。2016年度は、購買部の取引先約2,600社に向け、下記の内容の注意喚起文書を送付しました。2018年度は、各工場の協力会社向けに、これら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。また、購買部の全取引先に向け、贈答品辞退の文書を送付しました。

- 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 [リスクホットライン](#) 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。2015年度には、購買部において2014年度に取引のあったすべての原料を対象に調査を行いました。その結果、コンゴ民主共和国およびその周辺国の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金（Au）、タンタル（Ta）、タングステン（W）、錫（Sn）を購入・使用していないことを確認しています。

2016年以降は、購買部とRC・品質保証部が協働で化学品安全情報システムに登録されている当社製品組成から、錫触媒などを特定し、取引先に対しCMRT[※]を利用した紛争鉱物調査を毎年実施して、継続的に上記紛争鉱物を購入・使用していないことを確認しています。また、持続可能な調達SAQにおいても、取引先の紛争鉱物への取り組み状況を確認する項目を設けています。

今後もし使用が判明した場合は、速やかに紛争鉱物の調達を停止します。

※ CMRT：

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

持続可能な調達に向けた社内教育

2016年度に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、その後も新任部員への調達教育の必須要素として運用しています。2018年度は、当社の全購買部員に対して持続可能な調達SAQの設問内容についての教育を行い、部内の浸透を深めました。2019年度は事業部や国内関係会社（子会社）の購買担当者に対して、持続可能な調達SAQについての説明を展開しました。2020年度は、eラーニング「品質監査業務」を購買部員向け必須講座に加え、サプライヤーとバイヤーが協働して現状把握を行い、改善につなげるプロセスを学ぶとともに、様々な監査へ応用・展開できるようにしています。

2020年度は、当社グループ全体に対する方針徹底のため、調達ルールについてのeラーニング講座の内容を更新しました。購買部員はもちろん、社内の購買行為を行う全社員に対し該当のeラーニング受講を義務付け、取引先選定の際に「持続可能な調達」を考慮する旨についても周知徹底しています。

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）のサプライチェーンの認証を取得しています。

RSPO認証



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、2013年度よりグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（国連グローバル・コンパクトの日本におけるローカルネットワーク）の取り組みに共感し、その中のサプライチェーン分科会に参画しています。そして、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として、業界横断型の共通セルフ・アセスメント質問表（SAQ）の作成やNGO・有識者との意見交換、さらには他団体・企業への啓発・普及活動に関わっています。このSAQは、以下を目的として作成されており、当社グループは、率先してこのSAQを採用することで、他の採用企業とともに、自社サプライチェーンに留まらず、社会全体の持続可能な調達の向上に貢献していきます。

- 経営資源（人・モノ・金）の大小に関わらず、サプライチェーン上の構成企業が平等の精神で協議し、持続可能な社会構築につながるCSR調達が重要となる。
- サプライチェーンを構成するすべての企業が、SAQの回答を通じて互いに「ビジョンの共有・相互理解・相互成長」し、グローバルレベルでのCSR調達が実践できるよう、簡便性・分かりやすさ・使いやすさ・オープン性を兼ね備え、ベースラインとなるSAQを目指す。
- サプライヤー・バイヤー間でSAQを共通・共有化し両者の作業負荷低減を図ることで、自身およびサプライチェーンのCSR調達向上の実践に経営資源を投入しやすくするものとする。

CERTIFICATE

CU-RSPO SCC-842870

Based on an audit according to the requirements stated in the RSPO Supply Chain Certification Systems, version November 2014 (revised June 2017) and a signed contract, Control Union (Malaysia) Sdn Bhd herewith certifies that the site(s) listed below are found to be in compliance with the RSPO Supply Chain Certification Standard, version November 2014 (revised June 2017). 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 of certified company	Mitsui Chemicals, Inc
Full address certified company	6, Takasago 1-chome 592-0001 Takaishi Osaka JAPAN
RSPO Number (if applicable)	2-1139-20-000-00
Other sites certified (see annex 1)	<input type="checkbox"/>
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.

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

Date of issue: 15-12-2020

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
 certifications@controlunion.com

Control Union (Malaysia) Sdn Bhd is accredited by ASI 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.

Certificate version: C842870CU-RSPO SCC-02.2020



RSPO 8-0184-16-100-00

人材マネジメント

マネジメントシステム

タレントマネジメント

ダイバーシティ

評価・報酬

人材採用

人材・組織開発

働きやすい職場環境と労働生産性

HRISとPeople Analytics

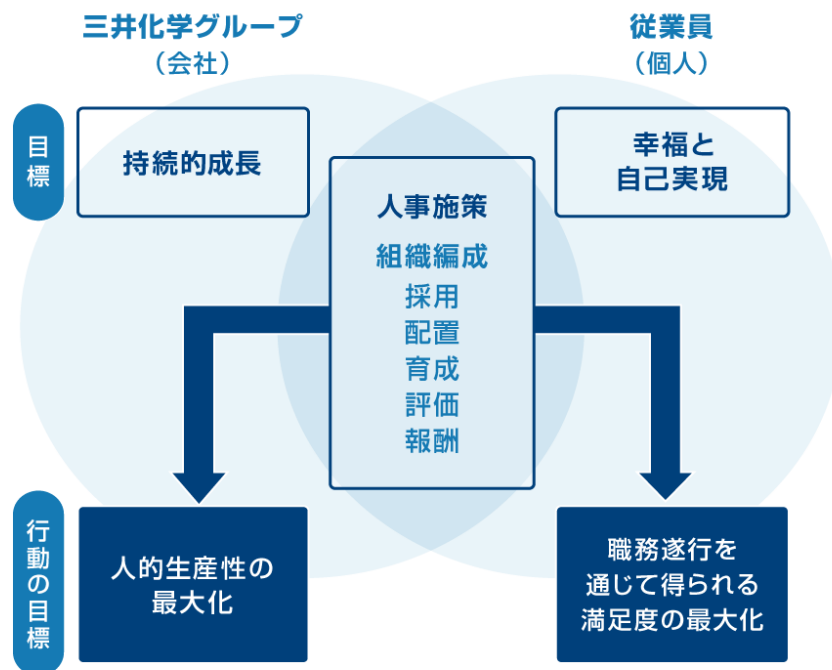
マネジメントシステム



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「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、従業員および社会のステークホルダーに対して、当社グループの人材に関する考え方を示すために、「三井化学グループ人材マネジメント方針」を制定しています。本方針は、[行動指針](#)を根本に据え、当社グループの人材に関する様々な施策における、基本的な考え方を明示したもので、グループ全体の人事施策の根幹に位置付けられています。また、本方針を、日本語、英語、中国語に翻訳し、グループ全体に展開しています。



三井化学グループ 人材マネジメント方針

1. 「誠実な行動」に向けて

- (1) 従業員に対し、「行動指針」に定めた「誠実な行動」を求め、そうした行動をとる人を高く評価し、その力が十分発揮できる環境を整備します。
- (2) 事業地区の労働に関するあらゆる法規およびルールを遵守します。
- (3) 従業員の採用・配置・育成・評価・処遇は、性別・人種・国籍・年齢・宗教・障害などに基づく差別をすることなく、ルールを開示し、ルールに則り公正・公平に行います。

2. 「人と社会を大切に」に向けて

- (1) 従業員に対し、「行動指針」に定めた「人と社会を大切に」する行動を求め、そうした行動をとる人を高く評価し、その力が十分発揮できる環境を整備します。
- (2) 従業員の職場における安全と健康を守ります。
- (3) あらゆるハラスメントを許さず、人権擁護を支持し、尊重します。

3. 「夢のあるものづくり」に向けて

従業員に対し、「行動指針」に定めた「夢のあるものづくり」に向けた以下の行動を求め、そうした行動をとる人を高く評価し、その力が十分発揮できる環境を整備します。

- 自らの可能性を信じ、失敗を恐れず、果敢に挑戦する。
- 感性を豊かにし、たぐいない新たな価値をつくり出す。
- 自分の目で確かめ、自ら考え、行動する。
- グローバルな視点に立ち、世界に通じるプロフェSSION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
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。
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。
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）。
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。
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。
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。

	「従業員の幸福と自己実現」に向けた考え方
組織編成	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	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	個人が有する意欲・キャリア志向性および専門的能力を、十分に発揮できるような配置を行います。
人材開発	グローバルに通じる専門性・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	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）	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。

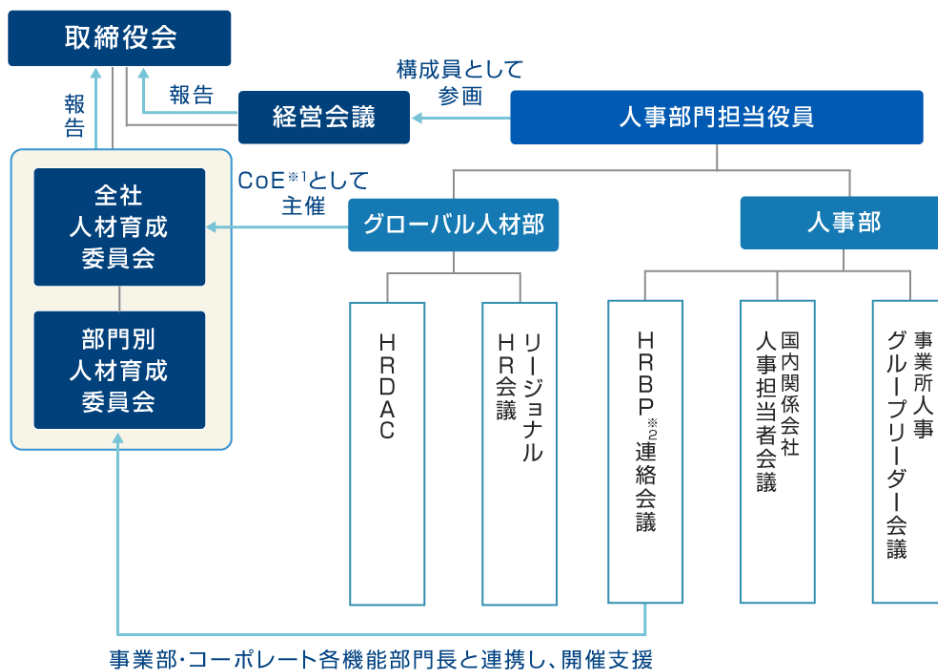
Challenge	何事も真正面から積極果敢に”Challenge”して行って欲しい、という気持ちを示したものの。
Diversity	相手の文化・歴史を学び、その人の個性や民族への理解を深めるとともに、それを三井化学グループの成長に最大限活かし、取り込むこと。
One Team	立場や世代、性別や国籍、組織や地域の違いを超え、今こそ「心をひとつ」に総力を結集すること。

体制・責任者

人事部門担当役員が、グループ・グローバル全体の人材戦略策定および各種人事施策実行の責任者です。本社人事部が主体となって、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施策を策定し、経営上重要な施策については、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する、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）等に諮っています。各種施策は各事業所、国内外関係会社の経営幹部および人事部門等と共有の上、実行します。また、各事業所人事責任者、国内外関係会社人事責任者、海外地域統括人事責任者とは、定期的に各施策の進捗状況を共有・議論し、関係施策の立案・実行につなげています。さらに、グループ・グローバルな人材戦略・施策の立案・実行のため、日本、欧州、米州、アジアの人事責任者を組み込んだ「Global Human Resources Development Advisory Committee (HRDAC)」を編成し、①タレントマネジメント ②Employer Branding（人材採用マーケティング） ③グループ・グローバル人材/組織開発 ④グローバルモビリティ（国・法人を跨ぐ戦略的異動）およびグループ・グローバル報酬/評価制度 ⑤グローバルHRIS[※]構築等の課題に取り組んでいます。

※ HRIS（Human resources Information system）：
コア人事を含む人事データ管理システム。

人材マネジメント体制



※1 CoE（Center of Excellence）：
グループ全体を統括する人事専門機能。

※2 HRBP（Human Resources Business Partner）：
各本部・コーポレート部門長と連動し、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。

対象	モニタリングの場	頻度
三井化学各事業所	事業所人事グループリーダー会議	1回 / 月
国内関係会社	国内関係会社人事担当者会議	2回 / 年
海外関係会社	海外統括会社（米・欧・中・アジア太平洋）人事責任者会議（HRDAC）	1回 / 月
	リージョナルHR会議※1	1~2回 / 年※2

※1 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。

※2 地域によって開催頻度は異なる。

なお、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

ダイバーシティ

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	2025年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
定期採用の女性比率	事務系総合職	40%	50%	○	40%	—
	技術系総合職	20%	14%	×	20%	—
	一般職	7%	7.1%	○	7%	—
女性管理職（課長級以上）比率	三井化学籍社員	4%	4%	○	5%	10%
障害者雇用比率	三井化学籍社員	2.3%	2.4%	○	2.4%	—

* 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「第二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

KPI	集計範囲	2020年度			2021年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
従業員エンゲージメント向上	三井化学グループ	アクションプラン策定	アクションプラン登録率96%	○	エンゲージメントスコア36%以上 (2018年度：31%)	・アクションプランの実施 および結果測定 ・実施頻度の短期化

人材マネジメント

マネジメントシステム

タレントマネジメント

ダイバーシティ

評価・報酬

人材採用

人材・組織開発

働きやすい職場環境と労働生産性

HRISとPeople Analytics

タレントマネジメント

人材戦略

三井化学グループでは、2016年に策定した長期経営計画「VISION 2025」に基づき、事業ポートフォリオの変革やグローバル展開の拡大に向け各種施策を進めてきました。その結果、1997年の三井化学発足以降、連結対象会社数は154社、連結従業員数は18,051人（2021年3月末、嘱託社員除く）、海外売上収益比率は47%へと拡大しました。当該計画に連動し、当社グループの人材マネジメント領域においても、グループ・グローバルでの人事・組織に関する戦略策定および各種施策を着実に実行してきました。

2021年に当社グループとして発表した長期経営計画「VISION 2030」では、さらなる企業変革等を新たな基本戦略としており、当該戦略を実現していくために必要不可欠な「人材戦略」において、優先課題の特定や方策の策定を行いました。外部環境変化（デジタル化、少子高齢化・個人のキャリア意識の変化、新しい働き方、無形資産である人的資本および人的資本への投資に関する情報開示要請等）をスピーディーに捉え、①人材の獲得・育成・リテンション、②従業員エンゲージメント向上、③グループ経営強化を優先課題として掲げ、実行すべき9つの方策を定義した上で、グループ・グローバルにおいて、各種施策の具現化の加速を進めています。

「人材戦略」における優先課題と方策

優先課題	実行すべき方策		
1.人材の獲得・育成・リテンション	グループ内のキャリア機会提供	育成機会の提供	競争力のある報酬水準
2.エンゲージメント向上	ミッション・ビジョン・バリュー共有	自律的キャリア意識の醸成	組織⇄社員の対話強化
3.グループ経営強化	最適な人員計画	M&A対応強化	従業員・投資家との対話

これらの「実行すべき方策」に対する各種人事施策を、今後グループ・グローバルレベルで、加速して策定・実行するため、2019年4月に設置した「グローバル人材部」を、タレントマネジメント、タレントディベロップメント、トータルリワード、HRIS（Human Resources Information System）&People Analytics等のCoE機能の中心に据え、日本を含む各地域統括人事機能の強化を進めていきます。

キータレントマネジメントと戦略重要ポジション後継者計画

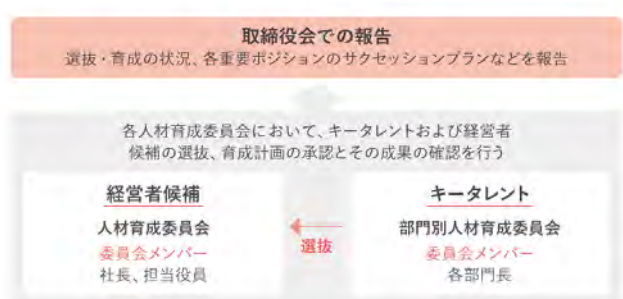
社会課題視点に立って事業ポートフォリオ変革の追求を実現していく次世代を担う経営者候補、また、グローバル展開・M&Aなどを活用したソリューション型ビジネスモデルの構築を担う新しい着想と変革を同時に実現するパスマインダーなど、人材の獲得・育成・リテンションは、三井化学グループのVISION 2030の達成に必要な人材戦略上、喫緊の優先課題となっています。これら人材の戦略的獲得・育成に向け、当社グループは「キータレントマネジメント」をグループ・グローバル共通の仕組みとして導入し、運用しています。

当社の**コーポレートガバナンス・ガイドライン**では、経営陣幹部層（本部長・担当役員）を含む後継者計画を策定する体系として、「キータレントマネジメント」を当該体系の中心に位置付けています。経営者として必要な資質を明確に定義した上で、将来の経営陣幹部層候補の早期選抜と戦略的育成の推進を目的としています。毎年度、当社グループ全体を対象とした部門別および全社人材育成委員会を8月から10月にかけて開催し、グループ・グローバルから、次世代を担う経営者候補等を選抜し、候補ごとに個別育成計画の策定、アセスメント、育成機会の創出、戦略的配置等を実行しています。

また、VISION 2030の達成に向け、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（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）や、次世代を担う経営者候補等の育成を目的とした、戦略的育成配置を促進すべきポジションを、全社人材育成委員会で抽出・認定し、当該ポジションについて、後継者計画を作成しています。現在、グローバルで、約120程度の戦略重要・育成ポジションを定めており、職務が求める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、毎年度、取締役会に報告し、将来に向けた人材パイプライン構築状況を定期的かつ客観的にモニタリングするプロセスを経ることで、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

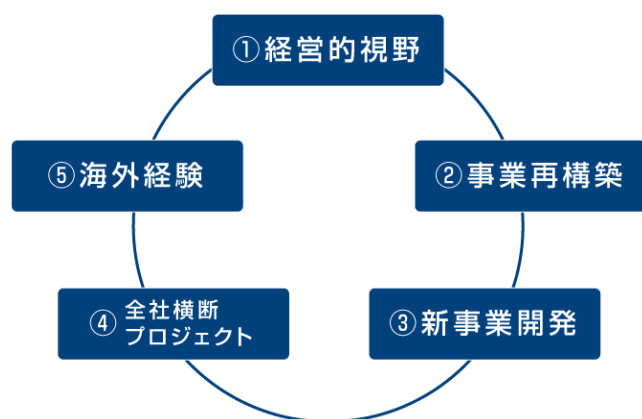


経営者候補に求める人材要件と経験

経営者候補に求める2つの人材要件

1. 経営ビジョンの実現に向け、当社の経営を適確、公正に執行することができる知識および経験を有していること
2. 高い見識や幅広い視野、倫理観、公正性および誠実性を有していること

経営者候補に必要な経験



5つの軸	内容
① 経営的視野	<ul style="list-style-type: none"> ・複数の事業部門でのPL責任（異なる分野での事業責任） ・関係会社経営等
② 事業再構築	<ul style="list-style-type: none"> ・厳しい事業のリストラクチャリング等
③ 新事業開発	<ul style="list-style-type: none"> ・新しいビジネスモデルの立案・実行 ・今までとは異なる事業（市場・製品・顧客）創造経験等
④ 全社横断プロジェクト	<ul style="list-style-type: none"> ・全社的问题に関わるスタッフ業務 ・長期計画の策定 ・大型M&A、アライアンス等
⑤ 海外経験	<ul style="list-style-type: none"> ・海外における会社マネジメント経験

進捗と今後の計画

2020年度の進捗状況

- 部門別人材育成委員会を開催（計8回）
担当役員含む各事業部長等が参加し、グループ全体から「キータレント」を選抜。キータレント各人の個別育成計画（配置・研修）を策定。
- 全社人材育成委員会を開催（1回）
社長以下担当役員が参加し、部門別人材育成委員会にて選抜された「キータレント」の中から、将来の経営陣幹部層候補である「経営者候補」を選抜。また、経営者候補各人の個別育成計画（配置、研修）を確認、承認。
その他（グループ・グローバルにおける本社チームリーダー級相当ポジション以下）の「キータレント」等についても育成・配置の方向性を確認。
VISION 2030および2020年度の事業戦略に基づく「戦略重要ポジション」改訂案を確認、承認。
- 組織の多様性強化の一環として、女性ライン管理職候補となり得る人材の個別育成計画を立案。
- キータレントマネジメントアセスメントのPhase1として、将来の経営者候補について中長期的な育成の方向性を確認する能力開発プログラムを導入・実施。

今後の計画

- 経営陣幹部層に求められる人材要件の再定義（VISION 2030との連動）
各ポジションに求められるコンピテンシー・スキル・経験・資質詳細を明らかにし、後継者計画策定および戦略重要ポジションへの選任プロセスの進化を目指す。
- キータレントの育成計画の実現性を高めるため、フォローアップを目的とした実行計画会議の開催。
- 専門人材のパイプライン強化のための新規部門別人材育成委員会の設置。

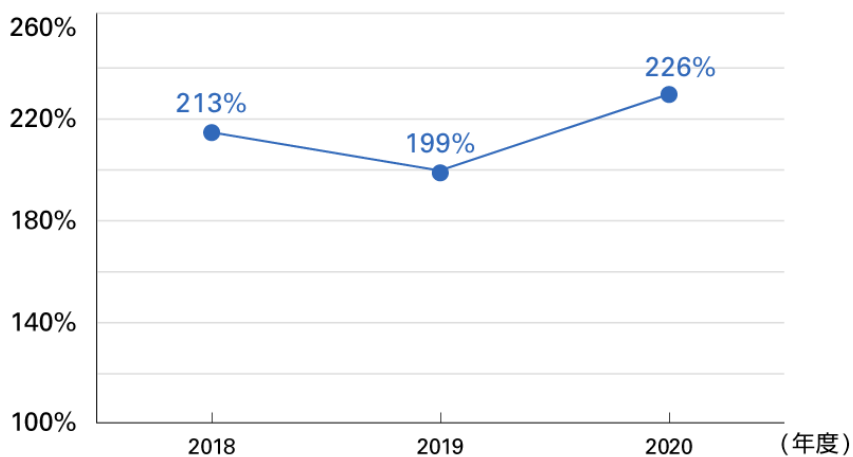
後継者候補準備率

全社戦略を遂行する上で重要な「戦略重要ポジション」については、十分な後継者候補を確保できているかを「後継者準備率※」として数値化し、経年変化をモニタリングしています。

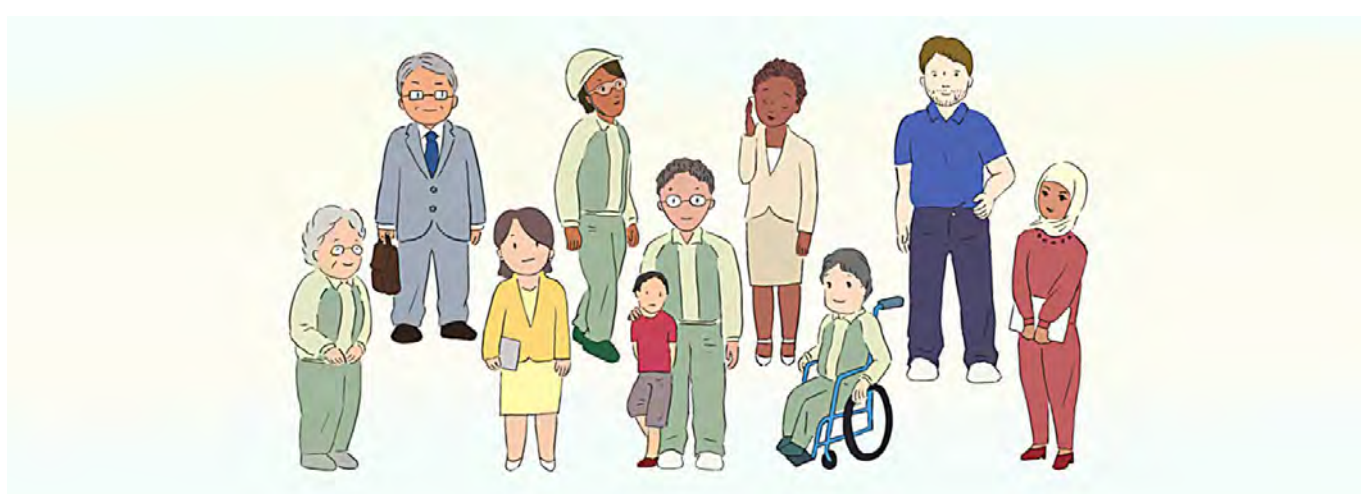
※ 後継者準備率：

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



ダイバーシティ



* [Facebook](#) 始めました！

三井化学グループは、社会と当社グループの持続可能な成長のためにダイバーシティが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、持続的成長の基盤とな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だと考えています。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。

ダイバーシティ推進体制

三井化学グループでは、2006年度に経営指示により女性活躍推進チームを結成し、女性管理職育成や女性が働きやすい就業環境の整備を行ってきました。2015年度には、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組織しました。2016年度には女性の活躍だけでなく、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なり、2019年度には部署名をダイバーシティ&インクルージョングループに変更し、人事部・グローバル人事担当役員および人事部長のもとでさらなるダイバーシティ推進に向け体制を強化しています。

三井化学では、これまで、女性社員のプラントへの配属や、女性総合職の採用など、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。2006年の「女性活躍推進チーム」発足以降は、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てきました。近年では当社の取り組みが着実に定着し、社外からも高い評価を得ています。長期経営計画「VISION 2025」では、女性管理職（課長級以上）比率10%以上（三井化学籍社員）にすることを目標に掲げ意思決定層のさらなるダイバーシティの推進を目指しています。しかし、全社員に占める女性社員自体の比率が少ないこともあり、目標達成には課題も多く残っています。これに対し、採用においては、技術系総合職、事務系総合職、一般職（主に工場オペレーター）それぞれで状況が異なるため、各定期採用について女性比率の目標値を定めるなど、継続的かつ着実な取り組みを進めていきます。

第三期女性活躍推進に関する行動計画

[女性の活躍に関する情報公開の件](#)

[三井化学の女性活躍推進ロードマップ（PDF：575KB）](#)

* 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「第三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。



女性活躍に向けたトップメッセージ

三井化学は事業ポートフォリオ変革によるビジネスモデルの転換を目指しています。消費者に近い市場へのアプローチには多様な価値観や感性に対する理解が求められるため、多様な人材が個性を失うことなく活躍することが必要であり、女性の活躍の場は広がると考えています。また、従来からあったテレワーク制度がコロナ禍で積極的に利用されるようになってきていることにより、育児や介護等の事情がある人にもより働きやすい環境が整ってきています。これは、女性の登用の門戸が広がるきっかけにもなると考えています。これからも有能な人材の採用・登用を促す施策に取り組んでいきます。

代表取締役 社長執行役員CEO 橋本 修



社外取締役メッセージ

三井化学がビジネスモデル転換・事業ポートフォリオ変革を通じ持続可能な社会への貢献、価値創造を行っていくために、「イノベーション」「変革」の源泉となる「ダイバーシティ」推進は必須です。

コアバリューの柱でもある「Diversity(多様性)」の本質的な価値を社内に浸透させ、組織能力をさらに飛躍させる。女性活躍推進はその第一歩であり、身近にあって進捗が見える化・モニターできるいわば「リトマス試験紙」のようなものと考えています。

当社の持続的成長の要となるこの経営課題にどう取り組み、それが中長期的事業成果にどうつながっているか…。

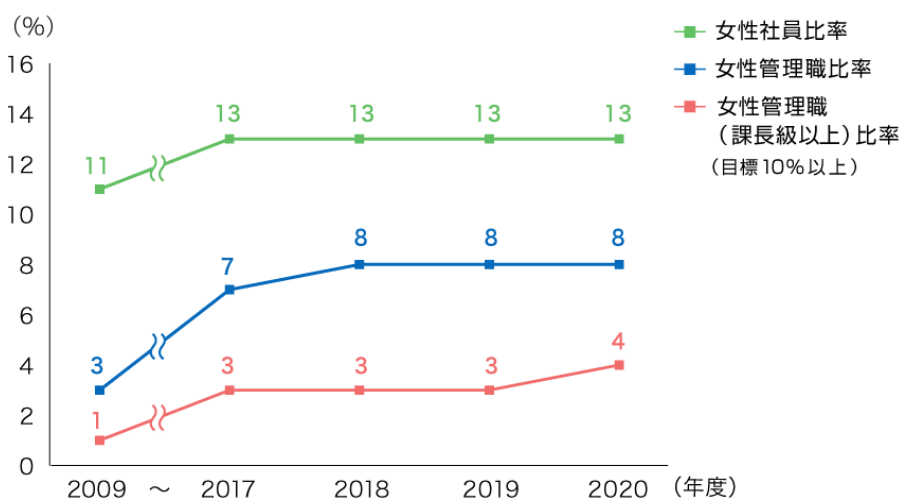
社外取締役として引き続き助言・監督していきます。

社外取締役 吉丸 由紀子

* 三井化学では取締役会の多様性を確保する目的で、2006年より女性の取締役を1名以上置くよう努めています。

* 役職等は掲載当時

女性社員比率（三井化学籍社員）



定期採用の女性比率（三井化学籍社員）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度 (目標)
事務系総合職	46%	47%	52%	50%	40%以上
技術系総合職	11%	16%	16%	15%	20%以上
一般職 (主に工場オペレーター)	3%	5%	11%	7%	7%以上

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。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、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）

外国籍社員数（三井化学籍社員）

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
55人	57人	54人	54人	53人

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、環境やメンバーといった要素も考慮し、職場に人を合わせるのではなく、その人に合った職場への配属を心掛けています。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。

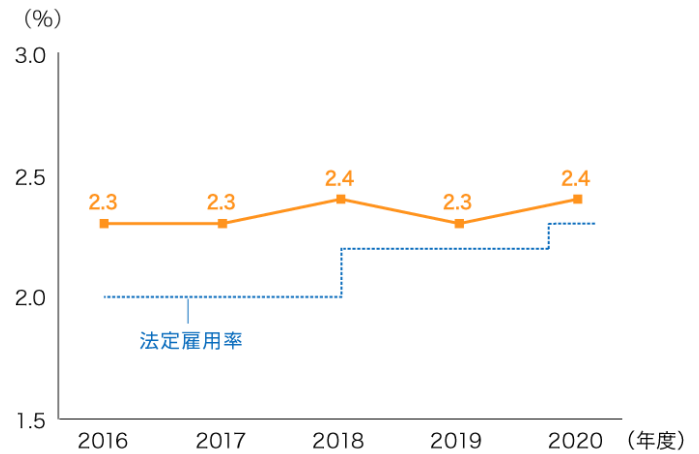
さらに、語学やOAスキル等の業務遂行に役立つ学習に補助金を出し支援しており、個人の特性に合わせたスキルアップをサポートしています。また、障害者だけでなく、様々な個性・特性を持つ人々や病気治療を受けながら働く人を受け入れる組織風土の醸成を目的とした「インクルージョン勉強会」を開催しています。この勉強会では、障害や病気を抱える社員が講師となり障害や自身の経験について語る場を設けるなどしています。

2019年10月には、The Valuable 500の加盟文書に署名しました。The Valuable 500は、世界経済フォーラム年次総会において発足した、障害者の活躍推進に取り組むイニシアティブです。障害者がビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を発揮できるような改革をビジネスリーダーが起こすことを目的としています。

三井化学グループ、「The Valuable 500」に加盟 ～障害を持ちながら働く人を応援します～



障害者雇用比率（三井化学籍社員）



従業員の声

安心して働くことができる職場

私がこれまで三井化学で働く中で感じた印象は「安心感」です。当社を応募した際、障害上移動に制限がある私に対して、訪問時には最寄り駅から案内していただいたことや、コロナ禍だったため、職場実習と面接を対面からオンラインに切り替えていただき、実習中にも障害に合わせて丁寧にサポートしていただきました。現在は障害者雇用担当として採用に関わる仕事をメインに行っています。グループメンバーの皆さんが率直に指導くださり、障害上できないことは適宜サポートいただけるため、安心して働くことができます。また、社内の皆さんがそれぞれの強みを活かして活躍されている様子に、「私も後に続こう！」と大変励みになります。

皆さんが安心して働き、スキルを磨き続けられる職場づくりの一助を担えるよう私自身も日々精進したいと思います。

2020年度入社（視覚障害）

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。

定年退職者再雇用率（三井化学籍社員）

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
81.3%	76.7%	87.6%	85.5%	87.1%

LGBT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。全社員が受講する法令順守教育（e-ラーニング）の「ハラスメント」講座にはセクハラ、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でいます。また、新しくライン長になったものを対象にした「新任ライン長研修」の中で「ダイバーシティセミナー」を設け、SOGI（Sexual Orientation Gender Identity）ハラスメントや部下から相談を受けた際にライン長が取るべき行動についてグループワークを通し教育しています。

2020年11月にはユニリーバ・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、証明写真の提出や、リクルートスーツの着用を求めないことで、ジェンダーや容姿によらず意欲と能力のある人材を採用する取り組みをいっそう強化しました。

また、新たな取り組みとして、2021年度は事業所横断のプロジェクトを立ち上げ、LGBTの方々の働きやすさのためにできることの検討を開始しています。

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	同性愛者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にSOGIハラ教育（実施予定）

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ぶことに加え、英語でのプレゼンテーション方法やミーティングのケーススタディなど語学力の向上にも力を入れた研修です。2021年度は外部講師を招いて異文化コミュニケーションに必要な考えや姿勢を学ぶことを目的に任意参加のオンラインセミナーを開催する予定です。

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」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。

ダイバーシティセミナー（2時間）

プログラム	内容
なぜ組織にダイバーシティが必要なのか	社会情勢や著名な経営者の発言なども交えながら説明。 特に女性の活躍は組織のダイバーシティを進める上での試金石であることや、意思決定層の女性を増やすことの重要性について説明。
ダイバーシティを阻むもの (アンコンシャスバイアス)	文献などにある事例を通じ具体的なアンコンシャスバイアスを紹介。本研修と合わせて、e-ラーニングも実施し、多くの受講者が「自分で思っていたよりもアンコンシャスバイアスを持っている」という気づきを得ている。
ハラスメント	職場で起こり得るハラスメントに関し説明。SOGIハラとパタハラについては具体的事例について上司としてどのように対応するべきかをグループで議論。2020年度はオンラインにて実施。



大牟田工場、大阪工場での研修

営業職女性対象キャリア研修

三井化学における事務系職種での女性の採用比率は、近年約半数で推移しており、事業部に営業職として配属される女性も増えてきました。ロールモデルが少ないため、子育てをしながら働くイメージがつきにくいといった声もあり、営業職女性がキャリアを積み続けるための課題は何なのか、ということについて、当事者が考え、気づき、改善策を提案するといった研修をオンラインで実施しました。なお、この研修は同様の課題を抱える三菱ケミカル株式会社と合同で行いました。



オンラインでの2社合同研修の様子

女性のキャリアと健康

女性も長く働くことが当たり前になりましたが、女性には妊娠、出産や、更年期障害、女性に特有の病気など、働くことに困難を感じる時期もあります。それらを事前に知って予防することや、自身の体調変化とうまく付き合いながら働き続けることを目的として、2017年度より「女性のキャリアと健康」と題した講演会を実施しており、これまでに女性特有の病気や健康問題に焦点をあてた情報を提供してきました。2020年度は、中京テレビ放送経営企画局コーポレートコミュニケーション部副部長、安部まみこ氏をお迎えし、「乳がん」をテーマにオンラインセミナーを行いました。

女性登用を目的とした社外研修への派遣

三井化学は、管理職任用を目指す女性を対象とした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、部長職候補の女性を対象とした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に毎年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。

参加者の声

異業種の女性管理職とともにマネジメントやリーダーシップを学ぶ

経団連主催の「女性チャレンジ支援講座」に参加しました。全日オンラインにて開催され、たった3日ではありましたがとてもたくさんの気づき、学びがありました。具体的には「リーダーには様々なタイプがあり、状況に応じてタイプを変える必要がある(常に同じリーダーシップが求められるわけではない)」、「自身のリーダータイプを診断し、なりたいリーダーになるためにどのようなスキルが必要か、またそのスキルを伸ばすに何をすればよいか」、「全てを自分でやる必要はない。自身に足りない部分は強い人物に頼ればよい」などです。オンラインであったため、後日連絡を取り合う程まで参加者との交流を深められなかったことは残念でしたが、同世代の異業種の方が自分と同じような悩みを抱えていることや、リーダーとして活躍されている女性の皆様からの経験を交えたアドバイスから、今後出会う様々な機会に前向きにチャレンジしてみたいと思えるようになりました。このような講座に参加させていただき、大変感謝しています。



研究開発本部生産技術研究所 戦略企画スタッフ 船木節子

* 役職等は掲載当時

ダイバーシティをテーマにした研修

2020年度実績（のべ参加人数：計1,097人）

テーマ	講師	対象
視覚障害者とともに働く	社外有識者、社員	従業員
義足を学ぶ	社員	従業員
色覚異常について学ぶ	社外有識者、社員	従業員
男性育児参画推進イベント 見たい聞きたい、パパのための育児セミナー ～キャリアも育児も夫婦円満も妥協しない～	社外有識者	従業員
介護と仕事の両立支援セミナー	社外有識者	従業員
女性のキャリアと健康セミナー 「本当に知ってますか？乳がんを早く見つけるための方法」	社外有識者	従業員 (男性含む)
セクシャルマイノリティに対するハラスメント研修	社外有識者	人事担当者 ライン管理者
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	管理社員（課長級）
SAP導入研修	社内講師	営業補助・デリバリー担当者、派遣社員
生産技術系総合職の働き方改革を考える研修 (住友化学株式会社と合同開催)	社外有識者	生産技術系社員
事業部営業職女性向け働き方改革研修 (三菱ケミカル株式会社と合同開催)	社外有識者	事業部営業職女性
「在宅勤務の不安を払拭する」セミナー	社外有識者	障害のある従業員とその上司
各種能力開発（PCスキル、語学等）	社外有識者	障害者の従業員

三井化学の女性活躍推進 ～ロードマップ～

目標

女性活躍推進法第1次行動計画

(2016年度～2017年度)

女性管理職（課長級以上）比率	2.5%
新卒女性採用比率	総合職（事務系） 40%
	総合職（技術系） 15%
	一般職 5%

女性活躍推進法第3次行動計画

(2020年度～2021年度)

女性管理職（課長級以上）比率	5%
新卒女性採用比率	総合職（事務系） 40%
	総合職（技術系） 20%
	一般職 7%

多様な働き方（テレワーク等）の定着と有給休暇取得率 **70%**

2025長期経営計画

女性管理職
（課長級以上）
比率 **10%
以上**



くろみん取得
名古屋市女性の活躍推進企業認定
くろみん取得

くろみん取得
なでしこ銘柄選定

くろみん取得
準なでしこ選定
なでしこ銘柄選定

<働きやすさ>

2006 女性活躍推進チーム発足

- 2009 いちはら・夢広場（三井化学保育園）開園
- 育児休業、始めの5日有給化
- 在宅勤務制度

男性社員の育休取得率
一気にUP

2015 配偶者海外転勤時休職制度

2017 女性のキャリアと健康 講演会

女性特有の健康の悩みにアプローチ

2018 女性のキャリアと健康 講演会

婦人科検診の有用性
について学ぶ

産休・育休・復職について学ぶ冊子を希望者全員配布

2019 テレワーク制度導入
特別休暇制度改訂

介護と育児目的のみで
認められていた在宅勤務の
適用拡大。

がん治療、透析治療、
不妊治療に使うことが可能に。

2020 育児のための時短、子供小6まで延長
病気治療のための短時間勤務措置を導入

今までの取り組み

<活躍>

2005 女性課長職誕生

2012 女性部長職誕生

2015 イクボス企業同盟加盟
淡輪社長 内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」賛同

2016 全工場において女性活躍推進セミナー
本社一般職 業務効率化プロジェクト

ベテラン女性社員
の力で業務効率化

2017 育児休業からの職場復帰支援プログラム開始
工場技術系（女性オペレーター）研修

両方のために使える制度の説明や、
職場復帰への期待を示す

全国の工場から集まりネットワーキング

2018 第2期 本社一般職 業務効率化プロジェクト
新任ライン長研修においてダイバーシティセミナー

2019 生産技術系総合職の働き方改革を考える研修

工場で技術系総合職として働く男女のキャリアと働き方
を考える研修

2020 橋本社長 内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」賛同

今後の取り組み

- 男性の家事育児参画推進
- 役員からのメッセージ配信
- 部長層にアンコンシャスバイアスをテーマにした勉強会
- ロールモデルの提示
- メンター制度導入

マネジメントシステム

タレントマネジメント

ダイバーシティ

評価・報酬

人材採用

人材・組織開発

働きやすい職場環境と労働生産性

HRISとPeople Analytics

評価・報酬

適切な評価に沿った処遇は、社員のモチベーションを高め、優秀な人材確保および育成、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。

目標設定と業績評価

三井化学ではすべての階層の従業員において、年に1回、上司が目標設定面談を行うことを制度化しています。職務目標設定は、経営ビジョンに基づく、経営計画を各職場に展開し職場方針に落とし込み、さらに重点課題を、各人の担当職務の目標に落とし込むことで、各人の目標達成が全社の目標達成につながる仕組みとしています。また、職務目標とは別に、行動評価（グローバル・コアコンピテンシー評価）を導入し、行動指針に定める行動をとっているかについて、具体的事実に基づき本人が自らの行動を振り返ることにより、行動指針の浸透・定着を目指しています。目標設定面談では、単年度の業績目標だけでなく、短期的（3年以内）・長期的に経験したい業務や習得したいスキルについて確認する「能力・キャリア開発面談」をあわせて行っています。これにより、社員が主体的に自身のキャリアを考えることができます。また、上司は部下のキャリア観や強み・弱み、今後の目標を理解し、適切な支援が可能となります。

目標設定から業績評価までの流れをタレントマネジメントシステム（Success Factors）で管理し、人材マネジメントの精度と効率の向上を図っています。システム上で上司・部下が目標やその達成状況を常時アップデートするため、効果的な目標管理が可能となるほか、過去の情報が参照できることで各人について一貫した能力開発が行えます。

評価のフィードバック

三井化学では、年に1度、すべての階層の従業員において上司が評価結果のフィードバック面談を行うことを制度化しています。面談では結果を伝えるだけでなく、育成の観点からも、向上すべきポイントや期待する行動等をしっかりと共有しています。

なお、三井化学労働組合は、組合員のフィードバック面談実施率やフィードバックに対する納得度を調査しています。調査結果は労使で共有し、評価制度の適正運営に努めています。

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
評価のフィードバック実施率	98%	98%	94%	94%
評価のフィードバックに対する納得度	90%	86%	91%	89%

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の進展にともない、従業員の報酬については、各国・地域の法律を遵守することはもちろんのこと、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。報酬水準の設定については、人材獲得競争において競合するマーケットにおける当社業績のポジショニングに応じたものとする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、定期的に見直すこととしています。

グループ・グローバル評価ガイドライン

三井化学グループとしての評価の仕組みや考え方、設計等を整理した「グローバル評価ガイドライン」を2016年5月に策定し、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。

今後、グループ横断的に優秀人材を発掘、活用していくにあたり、その評価、育成のレベルアップは喫緊の課題となっています。グループ内で共通化した評価指標が広範かつ公正に適用されるよう、グループ各社との連携を深めていきます。

ポジションマネジメント

三井化学グループは、当社グループ全体での適切な人材配置の基盤構築を目的として、2020年度より“ポジションマネジメント”に関するグローバル・ポリシーを展開しています。

当社は、2004年以降、当社の管理社員を対象に、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。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。グローバルに拡大していく当社グループにおいて、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ため、グループ内におけるポジションの新設や廃止に関して、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。

当該ポリシーの展開にともない、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き、グループ内ポジションの可視化を進めています。これによりグループ全体での適所適材を加速させ、また国を超えた異動の枠組みを構築することで、社員のグループ内における自律的なキャリアディベロップメント形成機会の創出拡大を促進し、社員一人ひとりのエンゲージメント向上につなげていきます。

活動例 グローバルポジションマネジメントの実践

三井化学のグローバル展開が加速する中で、社員が異動にともない、組織内や異なる国で新たな責務を負う機会が増えています。私は2013年に三井化学の初の海外R&D拠点であるシンガポールで採用され、お客様との研究開発活動や現地法人への技術支援などを担当してきました。この最初の5年間は、様々な文化的背景を持つ同僚と刺激的な環境で仕事ができ、私の人生の中で最も貴重な経験となりました。また、2018年からは、日本の研究・開発拠点において、ビジョンケア材料に関する世界的な研究者のチームに加わり、お客様のために新しい製品やサービスを生み出す活動に関与させて頂いておりますが、このように、グローバル規模で、素晴らしいキャリアを歩むことができ、嬉しく感じています。また、今回の異動プロセスにおいて困難なことがあっても、上司からのアドバイスや、人事部門からのサポートを常に頼りにすることができました。私は、三井化学グループのグローバルなプレゼンスの高まりとともに、グローバルモビリティもさらに進んでいくものと確信しています。



研究開発本部合成化学品研究所
光学機能設計G
リベyro ニジェール

* 役職等は掲載当時

関係会社役員任免・報酬ポリシー

2021年度には、新た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・ポリシーの展開を計画しています。これは、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たものです。当社グループにおいて、事業ポートフォリオの変革や海外展開が加速する中で、各事業・地域の経営を担うポテンシャルの高い経営・専門人材を確保し、育成、リテンションすることは、経営上、最重要な課題のひとつとなっており、グループ共通のポリシーを用いることで、任免プロセスを透明化し、グループ全体の業績と連動する、適切な報酬決定の実現を狙ったものです。今後はこのポリシーに基づいて、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。

人材採用

採用に対する基本的な考え方

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、公正な採用活動を行うことを基本方針としています。実際の選考においては、業務遂行能力に関連しない事項は評価要素から除外し、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

採用実績（三井化学）

	2018年度	2019年度	2020年度
定期採用人数計	265	245	195
総合職（うち女性）	106（23）	105（27）	82（17）
一般職（うち女性）	159（8）	140（16）	113（8）
中途採用人数計	101	66	68
総合職（うち女性）	88（12）	39（7）	37（5）
一般職（うち女性）	13（2）	27（11）	31（11）

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。

今後も公正・公平な採用活動を行い、多様な人材が活躍できる環境作りを推進していきます。

1. 就職活動を行う学生が登録する性別について、無回答とすることを可とし多様性を尊重する
2. 一部職種を除き証明写真の提出を求めることをやめ、ジェンダーや容姿に関わらず意欲と能力のある人材を採用する取り組みをよりいっそう強化する
3. 服装による性差排除のため、面接時にリクルートスーツの着用を求めない

キャリア教育プログラムの提供

大学1、2年生向けにキャリア観醸成と仕事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。学生を実際にオフィスに招き、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を提供しています。また、三井化学への理解を促進することで将来の優秀な人材の確保の機会にもつながると考えています。

	2018年度	2019年度	2020年度
参加人数	22	40	33

Linked-inを活用した採用マーケティング

グローバルでの三井化学グループの認知度向上、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、2021年6月時点で2万人を超えるフォロワーを獲得しています。また、アジア、ヨーロッパ等各地域の求人を掲載し、2019年は24名の採用に繋がりました。今後も、当社グループ全体が連携してグローバルでの採用力強化を推進していきます。

人材・組織開発

三井化学グループは、三井化学グループ人材マネジメント方針に基づき、グループ・グローバルに活躍し得る人材を長期視点に立って育成しています。そして、人材を企業価値創造の源泉と位置づけ、自主・自律・協働という当社グループが従業員に求める基本的な考え方にに基づき、世界の市場や仲間と日々対話を繰り返し、いま、そして未来の社会が求める価値を生み出すことのできる人材を育成しています。

経営人材の育成（グループ・グローバル展開）

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か月（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」や、自身は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、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。

グローバルリーダーシップ研修（Global Leadership Program）

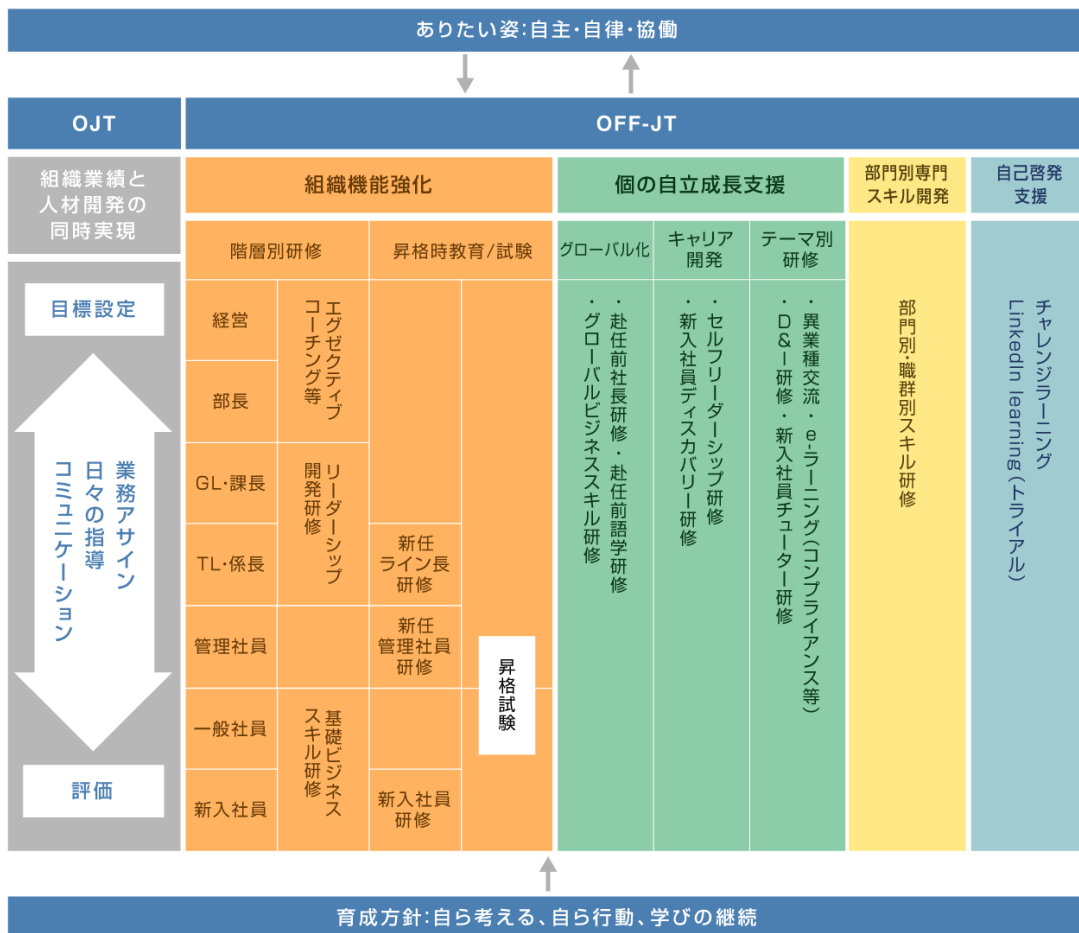
三井化学グループにおいて、グループ・グローバルに活躍する次世代経営者候補の育成のため、経営リテラシーの獲得およびグローバルネットワークの構築を目的としたプログラムです。世界各拠点に在籍する当社グループの次世代経営者候補を募り、ドイツ・日本のトップビジネススクールのひとつである、マンハイムビジネススクールおよび一橋ビジネススクールと協働し、戦略的思考力・グローバルリーダーシップスキル・アクションラーニングを含めた、約6カ月間におよぶ当社グループ独自の育成プログラムを展開しています。2021年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大を発端としあらゆる環境下においても対応できるよう、また長期経営計画「VISION 2030」を見据えて研修内容およびリモートプログラム等を併用した研修モデルを構築するなど、より効果的な育成機会の提供を目指します。

研修名	2020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	7名 (男性：7名、女性：0名)	53名 (2011年度～)
グローバルリーダーシップ研修 対象：三井化学グループの次世代経営者候補	— ※ 2年ごとに実施。2020年度は未開催	80名 (2012年度～)

リーダーシップパイプラインに基づく育成段階に沿った人材育成プログラム等（国内）

三井化学では、全社/事業戦略をサポートするため、リーダーシップ開発に軸を置いた研修プログラムを展開しています。研修プログラムは、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設計されています。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・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。三井化学では、各層ライン長研修にコーチング手法を採り入れ、各部門の中核をなすリーダー層に日々の業務活動における具体的変革行動を促し、組織をより良い方向に導くためのリーダーシップ開発に注力しています。2020年度は各種研修のオンライン化したことで、育児や介護などの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ました。

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	2020年度実績	累計
リーダーシップ開発研修 (グループリーダー・課長向け)	17名 (男性：16名、女性：1名)	283名 (2013年度～)

リーダーシップ開発研修 (チームリーダー・係長向け)	84名 (男性：82名、女性：2名)	342名 (2016年度～)
-------------------------------	-----------------------	-------------------

主な階層別育成研修の実績（2020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	企業グループ理念、コアバリュー、経営戦略、ESG推進、社会貢献活動、IR教育、セルフリーダーシップ、チームビルディング、コンプライアンス、ダイバーシティ、安全/品質、人事制度/社内各部役割、基礎ビジネススキル、ビジネスマナー&リテラシー	
受講者数	79名（男性：60名、女性：19名）	
総研修時間	10,210hrs	
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。自身および職場の育成ニーズに基づいて、受講時期や受講要否を任意に選択。 セルフリーダーシップ「七つの習慣」、思考法1、思考法2、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」（対面研修のため2020年度は中止。2021年度オンライン化予定。）	
受講者数	177名（男性：139名、女性：38名）	
総研修時間	8,172hrs	
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	123名（男性：110名、女性：13名）	
総研修時間	15,129hrs	
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（LGBT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③評価者訓練	
受講者数	①127名（男性：113名、女性：14名）、②119名（男性：106名、女性：13名）、③299名（経験者含む・男性：276名、女性：23名）	
総研修時間	①~③計119,691hrs	
グローバルビジネススキル研修（オンライン）		
内容	①共通：異文化理解と実践、コミュニケーションスキル②選択：ミーティング/プレゼンテーション	
受講者数	①27名（男性：22名、女性：5名）②ミーティング26名（男性：21名、女性：5名）③プレゼンテーション15名（男性：12名、女性：3名）	
総研修時間	①1,118hrs ②676hrs ③225hrs	

Global Manager Seminar

三井化学グループ各社リーダーのローカライゼーションを目的に、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、ディスカッションを中心としたプログラムを展開しています。2021年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大を発端とした“新しい働き方”に即応し、リモートプログラム等を併用した研修モデルを構築するなど、より効果的な育成機会の提供を目指します。

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。

グローバル従業員エンゲージメント調査

グループ従業員の貢献意欲（エンゲージメント）向上を目的に2018年6月に、三井化学グループ全従業員を対象とした、第1回グローバル従業員エンゲージメント調査を実施しました。本調査は、2～3年ごとに継続して実施していくこととしており、2021年度には、第2回グローバル従業員エンゲージメント調査を実施します。

前回（2018年度実施）のエンゲージメント要因スコアの改善状況の分析と、VISION 2030に向けて必要となる企業文化像を定義した上で、長期的なKPIを定め、グループ全体のさらなるエンゲージメントレベル向上につなげることを目的としています。

また、当社グループでは本調査結果を活用しグループ全体のさらなるエンゲージメントレベル向上を目指しています。前回調査の結果、三井化学グループにおける課題のある3領域のひとつとして挙げた「ラーニングおよび自己開発」の改善施策として、2020年8月よりグループ・グローバル約1000人を対象にオンラインラーニングLinkedIn learningをトライアル導入しました。また、各本部・事業部・会社単位においても、調査結果を活用し、各組織固有の問題を特定し、優先課題を設定した上で、多様なポストサーベイアクションを行っており、当該ポストサーベイアクションの実施率は96%となります。

エンゲージメント要因スコア（2018年度実施内容）

三井化学グループの上位要因＝強みを持つ3領域



三井化学グループの下位要因＝課題のある3領域



ニューノーマル時代の教育研修スタイル

三井化学グループでは従業員、家族、取引先、関係者の新型コロナウイルス感染リスクの低減、健康安全を第一に考え、テレワークや時差出勤の実施を行っています。そうした状況をふまえ、教育研修スタイルについてもオンライン研修への移行検討を積極的に行っています。2020年度、当社における全事業所総合職社員を対象とした研修については、“オンライン研修初参加者向け事前オリエンテーション”を導入し、円滑な移行プロセスを実現しました。

オンライン研修への移行に対する考え方

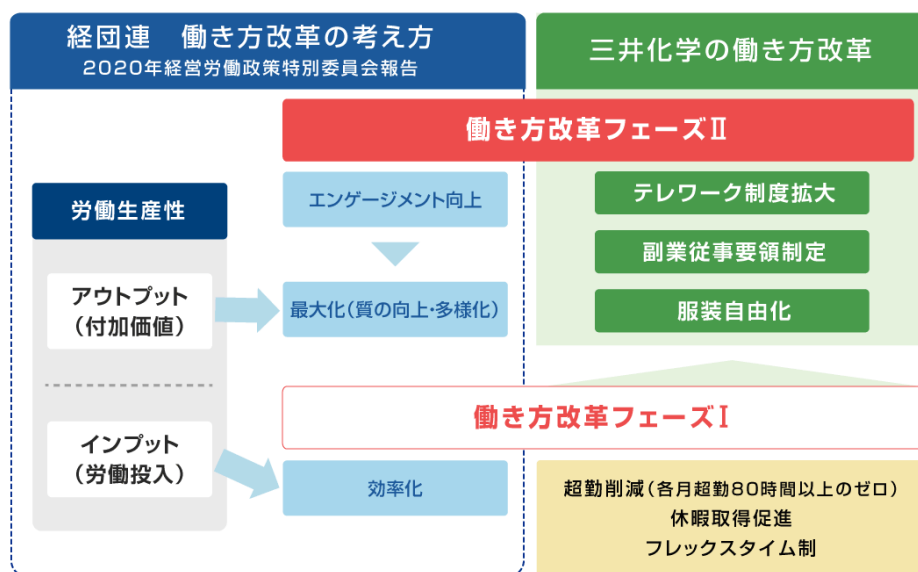
- 研修内容を「自己完結型」「相互刺激型」「ティーチング」「ラーニング」の4象限に分け、期待される研修効果をふまえて、オンライン化、オンラインと対面のハイブリッド型、対面型、またコロナ禍においては延期の4種類とする。
- オンラインへの移行を決定した場合は、インプットは事前課題、対話を通じた相互刺激が必要なものはオンライン研修の場で実現し、研修後はe-ラーニングを利用した反復学習など、それぞれのツールの特性を活かした研修内容の再設計を行う。

働きやすい職場環境と労働生産性

「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それによる労働生産性の向上を目指しています。

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、「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るという認識のもと、足元においては、多様な働き方を志向し、エンゲージメント向上、生産性の最大化を目指す「働き方改革フェーズⅡ」にも力を入れて取り組んでいます。



テレワーク制度

三井化学では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週2日までと限定的であり、利用者も少数でした。しかし、新型コロナウイルス感染拡大以降、緊急対策としてテレワーク可能日数の上限を時限的に廃止する措置をとったところ、利用者が急拡大しました。その結果ITツールの拡充、ITリテラシーの蓄積等が進み、テレワークでもできることが広がっています。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日数を大幅に広げました。本改定により、従来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ることを受け、社員・組織が生産性向上という観点で、自らの働き方をより主体的に考えるきっかけになることが期待されます。

副業従事要領制定

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、副業を実施できる仕組みを整備しました。2021年6月末までの半年間に、20名余りの社員が当社業務と両立して副業に従事しています。従事業務の内容は、本人の専門性（経験、知見、資格など）を活かしたコンサルタント、技術指導、教育機関での講師、翻訳などです。従事者は、社外の経験を通じて視野を広げるとともに、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

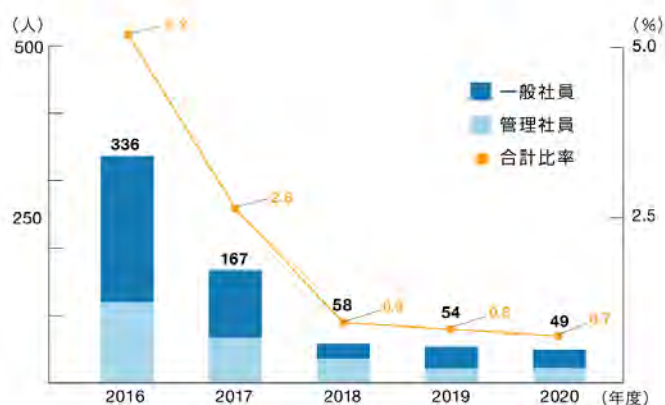
2020年8月、出社、テレワークなど働く場所に問わず、勤務中の服装要領を明確化すること、また、ダイバーシティの観点から性別による禁止事項を設けず、共通の規定を設けること等を目的として、「本社・支店勤務者の服装要領」を改定しました。本改定においては、安全性、作業性・清潔を保つこと、TPOを意識し、特に顧客や社外取引先との面会時においては、社会慣行を尊重することを考慮した上で、社員が自ら考えて適切と判断する服装を着用することとしています。これにより、社員の選択肢を増やす中で、変化を許容し、自ら考え行動する文化をさらに醸成することが期待されます。



超過勤務削減

三井化学は、各月における超勤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ています。近年は、超過勤務者が大幅に減少しています。

超過勤務時間80時間／月以上の社員数（三井化学籍社員）



作業の見直し、人員の強化

通常、化学プラントは長期連続運転を行っていますが、生産への影響を最小化するとともに設備の安全を十分に確保するため、一定の限られた期間に一斉に停止して補修や点検を行う定修と呼ばれる作業を行う必要があります。この定修による特定時期への業務集中を避けるため、作業の見直し、人員の強化などに取り組んでいます。

時間外・休日労働時間の見える化

従業員の時間外・休日労働時間の見える化を目的として、ライン長に部署ごとおよび自部署の個人ごとの時間外・休日労働時間の実績を毎月共有しています。各ライン長は、他部署と自部署の時間外・休日労働時間の比較や、自部署内で特定の個人に業務が集中していないか等の確認を実施することで、より働きやすい環境づくりに向けた改善に役立てています。毎月の超過勤務時間が80時間を超える社員が発生した場合は、人事部門が職場上司にヒアリングを行い、一人ひとりの社員について原因の究明と改善に向けた具体的対策を検討・実行しています。

超勤削減のためのスキル研修

超勤削減のためのスキル研修を実施しています。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、スケジュールリング、メール処理の具体的な方策を学びます。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プランニングを行います。



タイムマネジメント研修の様子

ワーク・ライフ・バランスを考慮した施策

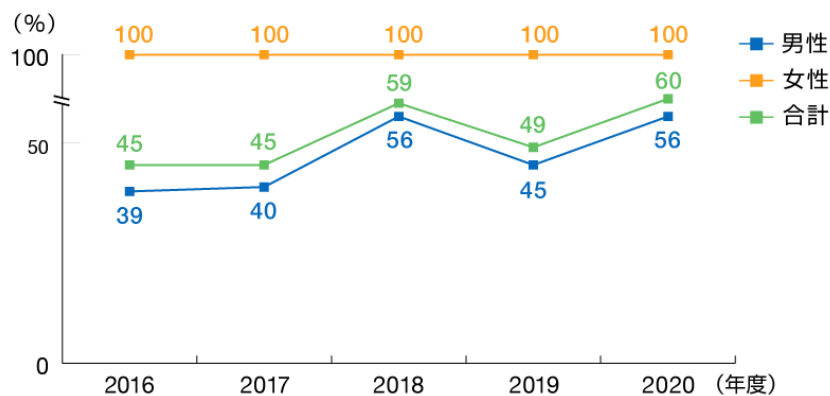
三井化学は、育児や介護といったライフイベントに対応する休暇や休業、勤務時間、収入面の配慮について法定以上の制度を整備し、その周知を図ってきました。

テレワーク制度やフレックスタイム制度といった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において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で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	入社2年目から年間20日、半日単位で取得できる。
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か月単位で管理する。
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。
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日間は有給とし、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・袖ヶ浦センターの近隣に2009年開設。
看護休暇	有給。親族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。

育児休業取得率（三井化学籍社員）



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

三井化学は、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持して働ける環境を整えるべく、「職場復帰支援プログラム」を制度化し産前休業前、育児休業中、育児休業復職後の各時期に実施する支援内容を明確化しました。休業前には、本人・上司による二者面談を行い、業務の引き継ぎ、休業中の連絡手段、各種手続き等について確認します。休業中にも、本人と上司とで面談を実施し、復職後の働き方のイメージ、職場の受入れ体制や担当業務内容について共有し、お互いに理解を深めます。また、復職後は各種制度の手続き等について説明と支援を行っています。このように、出産・育児にとまなう休業および復帰に対する不安から離職を選択することなく、キャリアを継続できるよう支援を行っています。

育児休業からの復職率（三井化学籍社員）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
男性	97%	99%	100%	100%
女性	100%	100%	100%	100%
合計	98%	99%	100%	100%

育児休業から復帰3年後の定着率（三井化学籍社員）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
男性	91%	94%	83%	99%
女性	96%	93%	93%	94%
合計	92%	94%	86%	98%

育児介護休業者の評価取り扱い

三井化学は、昇給・賞与等の処遇および昇格において育児・介護休業を理由に不利とされない仕組みを運用しています。当社の評価制度では、出勤率に応じて年度評価の上限が決まります。ただし、育児・介護事由の休業者については、評価対象期間の出勤率が一定基準以上の場合は評価上限を定めず、出勤期間中のパフォーマンスを公平に評価します。一定基準の出勤率に満たない場合も、評価や昇格に不利益とならないよう無評価（No Rating）扱いとしています。

男性の育児参画推進

三井化学は男性の育児参画を推進しています。育児休業については最初の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。育児休業以外にも、年次有給休暇やフレックス、短時間勤務、有給の介護・看護休暇など育児目的に使用できる制度は充実しており、制度を組み合わせながら男性も積極的に育児に関わることを推奨しています。

2020年度は、NPO法人ファザリング・ジャパンの塚越学理事をお迎えし、「見たい、聞きたい、パパのための育児セミナー」と題したオンラインセミナーを実施し、子育て世代の現状や夫婦での考え方の違い、男性の育児や家事へのかかわり方についてデータや事例を交えながらお話いただきました。また、「パパが育児と仕事を両立する具体的なイメージが知りたい」「会社の両立サポート制度を知りたい」という男性社員からの要望を受け、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を作成しました。ガイドブックは、経営陣からのメッセージや、実際に積極的に育児をしている男性社員や、育児に積極的な部下を持つ上司のインタビュー記事に加え、セミナー講師と人事部長の対談、社員へのアンケート結果なども掲載し、広く社員に興味を持ってもらえるよう工夫しました。



有給休暇の取得率向上

三井化学は、年次有給休暇（20日）の取得率向上を目指しています。社員の健康維持や心身のリフレッシュに向けて、以下の施策を通じて休暇の取得が促進されるよう取り組んでいます。

働き方改革推進関係の施策

- 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として設定
- 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

有給休暇取得率（三井化学籍社員）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
--	--------	--------	--------	--------

一般社員	79%	83%	86%	77%
管理社員	56%	62%	70%	60%
合計	69%	74%	79%	70%

新型コロナウイルス感染症への対応

三井化学では新型コロナウイルス感染拡大を鑑み、2020年2月末にテレワーク可能日数の上限を時限的に撤廃し、その後も、全社的にテレワークの推奨を継続するとともにテレワーク環境の改善に努めています。

労働衛生 感染症対策

緊急事態宣言期間中

- ・ 全社、原則テレワーク
- ・ 国内外出張は禁止
- ・ 工場における感染防止対策の整備・周知
- ・ 業務に関連する社内外懇親会および会食は禁止

緊急事態宣言期間外

- ・ テレワーク推奨（出社人数が50%以下になるように調整）
- ・ 不要不急の国内出張は禁止
- ・ 業務関連の社内外懇親会および会食は必要最小限に

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・転勤をとまなう異動にあたっては、原則として1か月前までに本人に通知を行うルールを採用しています。

主な労使協議テーマ（2020年度）

- 人事制度改定
- 賞与金額と配分
- 賃金増額改定
- 経営状況説明
- テレワーク制度改定

当社はユニオンショップ制を採用しているため、労使で合意した労働協約において「労働組合への加入が認められている従業員」は全員労働組合に加入しています。当社労働組合はすべての一般社員を代表しており、また、労使間の交渉結果はすべての一般社員に無条件に適用されます。なお、管理社員などマネジメントレベル以上の社員は労使合意により加入が認められていません。

海外拠点においては、それぞれの労働関連法制と従業員の自由な意思に基づき労働組合を結成できるよう運営しており、これを制限する行為は一切行っていません。

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 ※）	○	○	○	○
介護休暇（有給 ※）	○	○	○	○
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

タレントマネジメント

ダイバーシティ

評価・報酬

人材採用

人材・組織開発

働きやすい職場環境と労働生産性

HRISとPeople Analytics

HRISとPeople Analytics

三井化学は、HRIS(Human Resources Information System)を用いてグループ・グローバルでの最適な人員の配置や人材の生産性の最大化を目指したマネジメントに取り組んでいます。

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、回帰分析等の統計的データ分析手法を活用することで、組織の課題を見える化し、解決策の策定に活用する等、組織力の強化を目指しています。具体的には、“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、仮説を導出、当該仮説の検証を行うことで、従業員の生産性最大化を目指しています。また、採用においては、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図っています。

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。

タレントマネジメントシステム（Success Factors）の活用

三井化学グループは、SAP社のSuccess Factors（タレントプロファイル）を用い、グループ・グローバルで、従業員のヘッドカウントマネジメントを行っています。データ収集対象は、連結対象関係会社としており、既に90%以上の対象会社からタレントデータを収集し運用しています。毎月、RPA（Robotics Process Automation）を用い、各社の人員基礎情報を収集し、事業組織・職務・地域別に入退社数の推移等を分析しています。

本システムにより、必要なタイミングで、必要なステークホルダーに分析データを展開することが可能となります。さらに、2020年度のコロナ禍のような急激な外部環境変化に直面した場合においても、どのような人事施策が世界各地の個社で行われているかを把握、分析することができ、全社戦略との整合性を確認した上で、全社人材育成委員会等で経営陣に報告するツールとして活用しました。

グループ統合型人材プラットフォーム（Workday）等の導入

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、米国ワークデイ社が提供するWorkdayヒューマンキャピタルマネジメントを、当社および連結対象関係会社を対象に、全拠点で同時導入します。本プラットフォームは、2023年を目途に運用を開始する予定で、2021年4月から、システム導入を進めています。当社グループでは、既に、グループ・グローバルにおいて、タレントマネジメントシステム（Success Factors）を稼働していますが、本プラットフォームの導入により、組織（職務、ケイパビリティ/資質、報酬等）・人的資本情報（専門/志向性、経験、多様性等）のさらなる可視化を推進し、企業価値向上に向けた以下に示す導入メリットを活かしていきたいと考えています。

Workdayヒューマンキャピタルマネジメントの導入メリット

1. 同一プラットフォームでの管理となるため、各社で異なる既存のタレントマネジメントプロセスや、グループ内の組織・社員情報などが、同一基準・データベースで整理・マネジメントされる。
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向け、その個人に最適なコンテンツを適切なコミュニケーションスタイルで、タイムリーに提供できる。
3. 組織・人材情報をグループ一元管理することで、事業ポートフォリオの変革を見据えた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ができる。
4. ESG情報開示の観点から今後よりいっそうステークホルダーが求める人的資本および人的資本への投資に関する情報開示を積極的に進めることができる。

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、それにとまなう当社グループ従業員の状況についてモニタリングを行っています。

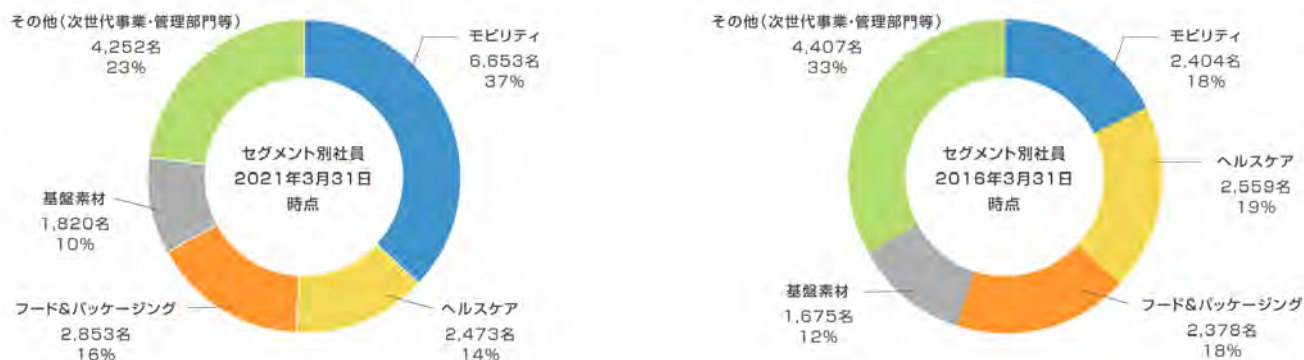
三井化学グループ社員数

2020年度末の三井化学グループの社員数は、2019年度からほぼ横ばいの推移となっています。また、当社の従業員数についてもグループ社員数同様に前年度から大きな変動はありません。



三井化学グループセグメント別社員数

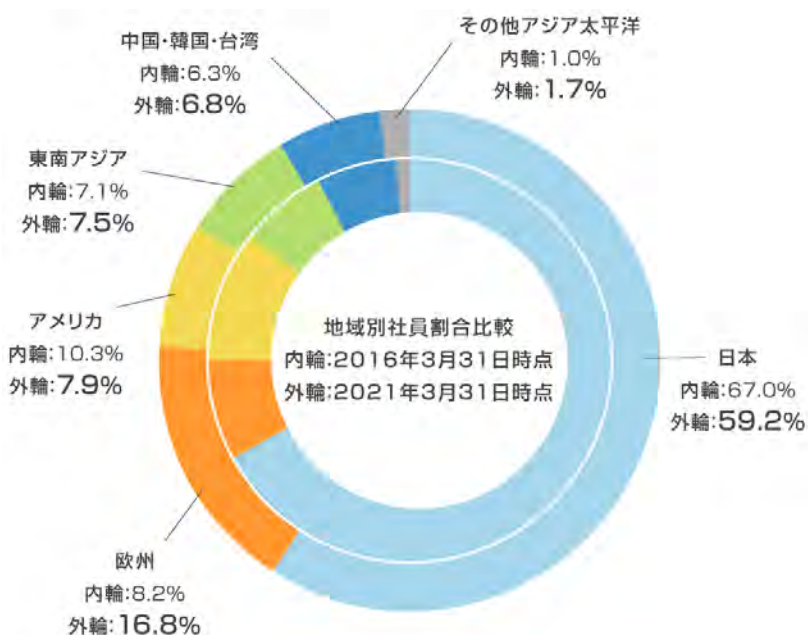
2020年度末の三井化学グループにおけるセグメント別社員数は、モビリティ事業が6,653名と最も多く、グループ従業員の37%を占めており、2016年度末と比較すると、アークグループの買収にともない、2.5倍以上の社員数に増加しています。また各事業部の社員数は、フード&パッケージング（2,853名）、ヘルスケア（2,473名）、基盤素材（1,820名）の順です。また、その他セグメントに在籍する社員は4,252名で23%となっています。



三井化学グループ地域別社員割合

三井化学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、急速にグローバル化を進めています。特に、欧米の従業員数は、この10年間に飛躍的に増加しており、新たな市場開発および製販研の機能強化や新規商流の創出を目指しています。

2020年度末の当社グループにおける地域別社員の割合は、日本国内が最も多く、59.2%を占めていますが、2016年度末と比べるとその比率は約8%下がっています。その他40.8%が海外となり、内訳は、モビリティ事業本部が所管するアークグループのエンジニアリング会社（ARRKエンジニアリング）やヘルスケア事業本部が所管するKulzer GmbHの所在地である欧州地区が16.8%と最も多く、2016年度末と比較すると、全体に占める割合も大きく伸びています。



体制・責任者

コーポレートコミュニケーション部担当役員が責任者です。

本社コーポレートコミュニケーション部が活動の年度計画を策定し実行しています。また、各事業所がコーポレートコミュニケーション部と連携しながら、自主的かつ継続的に活動しています。

年に1回、コーポレートコミュニケーション部が当社各事業所および国内外関係会社に対して、社会活動実績調査を行い、活動内容を確認しています。

マネジメントシステム

科学実験教室「ふしぎ探検隊」

次世代育成

環境

従業員の社会活動参加支援

災害支援

地域との共生

科学実験教室「ふしぎ探検隊」

[アンケートはこちら](#)



Copyright©2006-2021 Mitsui Chemicals, Inc. All Rights Reserved.

科学実験教室「ふしぎ探検隊」は、社会活動方針の「3. 地球の将来を担う次世代の育成に役立つ活動を行います」に則り、三井化学グループがグローバルに進めている活動のひとつです。

次世代を担う子どもたちに化学の楽しさと可能性を伝えたい、という思いから始まったこの活動は、2006年から各事業所近隣の学校、夏休みのイベントやお祭りでの出前教室、工場・研究所見学時における開催など、様々な形態で実施してきました。

実験テーマについては、参加者の意見なども取り入れながら、本社・袖ヶ浦センターのメンバーが主体となって開発を行っています。また、本社担当部署が実験内容や運用に関するマニュアル化や開催にあたってのサポートを行い、国内外の当社グループ各拠点で展開しています。また、外部の専門家の意見を取り入れ、実験に参加した子どもたちが帰宅してからも化学について考えを深められるようなリーフレットを作成し配布しました。

また本活動は文部科学省「土曜学習応援団」に登録し、活動のすそ野を広げています。

こども実験キット寄贈

2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により例年実施していた社内外での実験イベントや、出前教室含めた社外活動を自粛せざるを得ませんでした。実験キットを近隣学校へ寄贈し、新しい形式で実験を子どもたちに体験していただきました。



こども実験キットの寄贈の様子

ふしぎ探検隊アイテムリスト

* 実験タイトル名は変更する場合があります

実験タイトル	内容
ウレタンむくむく実験	<p>分野 化学反応</p> <p>関連する当社グループ製品 イソシアネート、ポリオール</p> <p>クッション材、枕や冷蔵庫などの断熱材に使用されているウレタンの発泡の様子を見て、反応熱や硬さの違いを体感する。</p>
スライム ・自分で作るスライム ・皆で作るジャンボスライム ・光るスライム ・スライムボール	<p>分野 ポリマーの性質</p> <p>「スライム」づくり（ポリビニールアルコールと水をホウ砂によって架橋させる）を通して、水が閉じ込められる原理や身の回りにあるゲルについて学ぶ。</p>
偏光板で光実験	<p>分野 光</p> <p>携帯電話などに使用されている自然光を直線光に変える偏光板を使った万華鏡づくりを通して光の通り方を学ぶ。</p>
クロマトアート	<p>分野 吸着分離</p> <p>水性ペンのインクにいろいろな色(色素)が混ざっていることを学ぶ。</p>
プラ板	<p>分野 ポリマーの性質</p> <p>ポリスチレン板の熱収縮の性質を利用したオリジナルアクセサリーづくりを通して、プラスチックの性質や分別について学ぶ。</p>
浮沈子をつくろう！	<p>分野 浮力</p> <p>ペットボトルとプラ製しょうゆ入れから浮沈子をつくり、浮力と圧力について学ぶ。</p>
紫キャベツで水溶液の性質を調べよう！	<p>分野 酸とアルカリ</p> <p>紫キャベツから抽出したアントシアニンを使って、身近な液体の性質を調べ、酸とアルカリについて学ぶ。</p>
吸水性ポリマーで芳香剤を作ろう！	<p>分野 ポリマーの性質</p> <p>関連する当社グループ製品 不織布</p> <p>紙おむつや園芸用品などで使用されている吸水性ポリマーを使った芳香剤づくりを通して、水を保水する原理を学ぶ。</p>

<p>レインボータワーを作ろう！</p>	<p>分野 比重</p> <p>濃度の異なる色水を試験管に注いでレインボータワーをつくることを通して、溶液の比重について学ぶ。</p>
<p>冷え冷えルンルン♪ ヒエレン をつくろう！</p>	<p>分野 溶解熱</p> <p>関連する当社グループ製品 尿素</p> <p>肥料や保湿クリームなどに使用されている尿素的溶解熱による吸熱の原理を学ぶ。</p>
<p>発泡入浴剤のしくみを知ろう！</p>	<p>分野 酸と塩の反応</p> <p>重曹とクエン酸を使って発泡入浴剤をつくり、二酸化炭素が発生するしくみを学ぶ。</p>
<p>酸性雨について知ろう！</p>	<p>分野 酸とアルカリ、酸化・還元</p> <p>紫キャベツ抽出液によるpH測定とヨウ素脱色実験を通して、酸性雨の現象および原因について学ぶ。</p>
<p>紙すきをしよう！</p>	<p>分野 紙、リサイクル</p> <p>関連する当社グループ製品 アクリルアミド</p> <p>身近にある道具を使って、古紙からの紙の再生を体験してもらい、紙のつくり方やリサイクルについて学ぶ。</p>
<p>プラスチックを溶かして小物を作ろう！</p>	<p>分野 ポリマーの性質</p> <p>関連する当社グループ製品 熱可塑性樹脂全般</p> <p>グルーガンを使って樹脂を溶かし、小物をつくることを通して、熱で溶かして形にしていく熱可塑性樹脂の性質について学ぶ。</p>
<p>キュッと縮むフィルムのふしぎを体験しよう！</p>	<p>分野 ポリマーの性質</p> <p>関連する当社グループ製品 フィルム、PET等</p> <p>包装材料として使用されているシュリンクフィルムを使ったオリジナルPETボトルづくりを通して、熱収縮の原理を学ぶ。</p>
<p>空気の力を見てみよう！</p>	<p>分野 流体力学</p> <p>空気砲から出される空気の輪の観察を通して、空気抵抗について学ぶ。</p>
<p>松ぼっくりに雪をふらせよう！</p>	<p>分野 結晶</p> <p>関連する当社グループ製品 尿素</p> <p>尿素の水溶液を松ぼっくりに噴霧し乾燥する様子を観察することで、結晶の析出について学ぶ。</p>
<p>ホタルのひかりをつくろう！</p>	<p>分野 酵素</p> <p>ホタルからとれる酵素ルシフェラーゼを使った光（生物発光）と、ルミノールを使った光（化学発光）をつくって、その違いを学ぶ。</p>
<p>油を吸着してみよう！</p>	<p>分野 ポリマーの性質</p> <p>関連する当社グループ製品 タフネル®</p>

水と油が混ざったものから、油だけを吸着させる実験を通して、吸着材の原理と使われ方、また油流出事故が環境にもたらす影響を学ぶ。

のびる？ちぢむ？きえる？！
ひみつのプラスチックの性質を調べてみよう！

分野 ポリマーの性質

関連する当社グループ製品 アブソートマー®

各種プラスチックフィルムを伸ばしたり、縮ませたり、溶かしたりすることで、その性質を調べる。また、温度に対するポリマー（プラスチック）の変化について学ぶ。

マネジメントシステム

科学実験教室「ふしぎ探検隊」

次世代育成

環境

従業員の社会活動参加支援

災害支援

地域との共生

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。

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。

2019年度の大会では、当社はブース出展を行い、当社ブースでは、FLL 2019-2020のテーマ「City Shaper（建築と都市計画）」に合わせ、トンネル等のコンクリート構造物の長寿命化に貢献するポリウレタ樹脂「タフネスコート®」（三井化学産資株式会社）が製造、販売）や、当社製樹脂部品の採用で軽量化を実現したパワーアシストスーツ（パワーアシストインターナショナル株式会社）が製造、販売）を展示しました。また、ふしぎ探検隊による濃度の異なる色水を試験管に注いでカラフルな水の層をつくり、溶液の比重について学ぶ実験も行い、多くの子どもたちが立ち寄りしました。建造物を長寿命化させる樹脂があることや、液体は同じ体積でも濃さによって重さが違うことを学ぶことで、子どもたちの化学への興味喚起に役立てたものと考えています。

2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のためオンライン開催となり、ブース出展等はできませんでしたが、協賛により大会の継続を支援しました。

※ 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98カ国以上で実施され、参加生徒数は32万人超。子どもたち2~10人でチームを組み、ロボット競技と大会テーマに基づく科学研究とそのプレゼンテーションを実施。各国大会の上位チームは世界大会への出場権利を得る。





当社の実験を楽しむ子供たち



ロボット競技

インターンシップ実習生受け入れ

三井化学グループでは、各事業所や関係会社でインターンシップの受け入れを実施しています。

当社の関係会社であるサンメディカルでは、2018年度より滋賀県主催の『オール滋賀DEインターンシップ[※]』に参加しています。県内在住の大学生を対象に企業の魅力を発信し、インターンシップを通じ学生の職業観を醸成することを主な目的としています。2020年度は新型コロナウイルス感染症対策として9月から10月にかけて京都光華女子大学および滋賀県立大学よりそれぞれ1名を受け入れ、オンラインを活用し、実施日程を5日間に短縮してインターンシップを行いました。最終日の報告会では、優秀な学生採用に向け、どのようにしたらサンメディカルの魅力を効果的に伝えられるかということを学生目線で報告していただきました。SNSの活用など若い世代ならではの発想による提案もあり、出席した社員も新たな気づきを得るなど、自らの仕事を振り返る良い機会となりました。2021年度も継続実施します。

※ オール滋賀DEインターンシップ：

滋賀県内企業および農業法人等の人材確保を図るため、企業の採用活動に関する相談や、企業情報の発信を行うとともに、「滋賀インターンシップ推進協議会」による県域のインターンシップの推進により学生の職業観の醸成や県内企業等の理解を促進することで、県内企業等への就職者の増加や就職におけるミスマッチの解消を図る。

教員の民間企業研修への協力

三井化学では、教員の民間企業研修の受け入れをしています。本研修は、財団法人 経済広報センター主催で1983年にスタートしました。小・中学校、高等学校などの先生方を対象に、企業活動を実体験していただき、その体験や見聞を未来を担う子どもたちへ伝えていただくことを目的としています。当社は、2006年度から毎年受け入れに協力しています。

研修では、当社グループの企業理念、ESGの経営への統合、レスポンシブル・ケア活動、人材育成について理解を深めていただいたほか、[科学実験教室「ふしぎ探検隊」](#)のデモンストレーションもご覧いただきました。座学以外にも、工場での製造現場見学、[三井化学技術研修センター](#)では体験型の研修を受講していただきました。技術研修センターでは、「体験・体感する」「気づいて考えさせる」ことの大切さなどについて、活発な意見交換を行いました。2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため中止となりましたが、今後、再開に向け関係者と調整をしていきます。



技術研修センターでの研修

マネジメントシステム

科学実験教室「ふしぎ探検隊」

次世代育成

環境

従業員の社会活動参加支援

災害支援

地域との共生

環境

三井化学グループは「地球環境との調和」に向けて、様々な環境コミュニケーションを行っています。

三井化学グループ「クリーンアップキャラバン」

三井化学グループはプラスチックを巡る課題に対し、[プラスチック戦略](#)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、従来から事業所ごとに事業所周辺の清掃活動を実施してきました。2019年度より、国内外の関係会社にも呼びかけ、グループ全体の活動として、「クリーンアップキャラバン」をスタートしました。従来の事業所周辺の清掃活動だけではなく、NPOや行政が主催するクリーンアップへの参加や、地域のイベントへの参加後に清掃活動をするなど、活動の幅を広げ社員が自発的に参加できるようにしました。2019年度開始以降の参加者はのべ4,913人、通算36,344kg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（神奈川県鵜沼海岸）



シンガポール6社合同の活動（Pasir Ris Park）



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



Mitsui Chemicals Chinaでの活動
(上海市 濱江森林公園海岸)

世界自然遺産応援プロジェクト第3弾 ～知床～ 知床財団に「ノンロット®」ツリーデッキを寄贈

三井化学株式会社と三井化学産資株式会社は、世界自然遺産応援プロジェクトの第3弾として、[公益財団法人知床財団](#)（北海道斜里町）が主催する知床自然教室40周年を記念したツリーデッキを3基寄贈しました。



活動の紹介動画 4分18秒

知床財団は、日本初のナショナルトラスト運動である「しれとこ100平方メートル運動」発祥の地である世界遺産・知床の地で、環境教育や普及啓発、野生生物の保護管理・調査研究、森づくりなど、知床の大自然を「知り・守り・伝える」活動を行っています。そうした活動のひとつとして、知床の大自然を次世代へ伝えるため、全国から集まった子どもたちを対象に知床国立公園内の100平方メートル運動地で過ごす1週間の野外キャンプ「知床自然教室」を1980年から実施しています。第1回以来、のべ1,900人以上の子どもたちが夏の知床の1週間を過ごしています。知床自然教室40周年を記念して、三井化学グループは自然教室の舞台である「ポンホロの森」にツリーデッキを3基寄贈しました。自然教室に参加した子供たちや自然教室卒業生、斜里町役場、知床財団など多くの方々とともに、2019年7月～10月の期間に製作し、仕上げは三井化学産資が提供する「木が呼吸でき木の香りが匂いたつ木材保護塗料：ノンロット®※」で塗装を施しました。

※ ノンロット®：

木材が本来持つ通気性（調湿性）を最大限活かしながら、風雨をしのぐ超撥水性、耐UV性、防腐・防カビ・防虫性を有する安全性の高い塗料。木の呼吸を妨げず、心地よい木の香りが感じられることから、多くの建築家・設計士、施主の皆様から選ばれている。

「田んぼの生きもの調査」生物多様性についての教育機会提供

三井化学アグロは、宮城県内の2か所で、小学生とともに「田んぼの生きもの調査」を実施※しています。

大和町立鶴巣小学校の3年生が参加した田んぼの生きもの調査は、JAあさひな（宮城県黒川郡大和町）が主催し、文部科学省が推進する地域学校協働活動の一環として、地域コーディネーター、教職員、JA全農の方々に三井化学アグロの仙台支店等が協力して、2015年から実施している活動です。

また、2019年度には、元東北大学サイエンスコーディネーターの石垣富一郎氏の呼びかけに応じ、三井化学アグロの仙台支店等が協力して、仙台市立上愛子小学校、作並小学校、大倉小学校の3・4年生の参加のもと、田んぼの生きもの調査を開催しました。

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため未実施。



鶴巣小学校

開催日：2019年6月11日

場所：宮城県黒川郡大和町

参加者数：35名



上愛子小学校、作並小学校、大倉小学校

開催日：2019年6月20日

場所：宮城県仙台市

参加者数：22名

三井化学アグロでは農薬を販売するだけでなく、農薬が使用された水田の生きものに及ぼす影響を調査し、製品の改善や開発に役立てています。また、生きもの調査の結果をまとめた「鑑定書」を発行することで、多様な生きものが生息する水田で作られた米であることを証明し、地域の米の付加価値向上にも貢献しています。

三井化学アグロ「田んぼの生きもの調査」おうえん隊

「田んぼの生きもの調査」を小学生とともに実施 ～生物多様性に配慮した米作り～

マネジメントシステム

科学実験教室「ふしぎ探検隊」

次世代育成

環境

従業員の社会活動参加支援

災害支援

地域との共生

従業員の社会活動参加支援

三井化学は、従業員が社会課題を意識し、自発的に社会に貢献する人材となるための支援を行っています。

ちびっとワンコイン

2007年11月より、従業員の給与や賞与から本人希望の金額を控除して、社会的な活動をしている団体への寄付基金を積み立てる「ちびっとワンコイン」を始めました。会員有志で構成する「ちびっとワンコイン運営委員会」において重点支援活動分野を定めており、同委員会で寄付先団体の審査・決定を行っています。

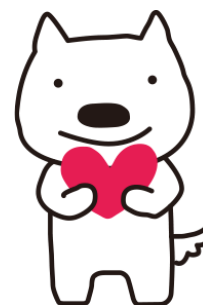
重点支援活動分野

- 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

2020年10月時点で、会員は729名で、2020年度の積み立て基金は約400万円です。2020年度は、ちびっとワンコインから320万円と会社からのマッチングギフト※とを合わせて、合計640万円を16の社会活動団体に寄付しました。また、令和2年7月豪雨にともなう豪雨災害への支援として、積み立て基金から50万円を寄付しました。

※ 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。



2020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	2008-2020
認定NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会	①	2008-2020
認定NPO法人 難病のこども支援全国ネットワーク	① ②	2009-2020
公益財団法人 日本補助犬協会	②	2008-2020
認定NPO法人 全国骨髄バンク推進連絡協議会	②	2008、2010-2020
認定NPO法人 救急ヘリ病院ネットワーク	③	2010-2020
NPO法人 チーム・レスキュー	③	2012-2020
特定非営利活動法人ピースウィンズ・ジャパン	① ③	2009、2012-2017、2019-2020
認定NPO法人 国境なき医師団日本	③	2014-2020
一般社団法人 JEAN	④	2015-2020
公益社団法人 チャンス・フォー・チルドレン	①	2017-2020
認定NPO法人 かものはしプロジェクト	①	2015、2018-2020
特定非営利法人 5 years	②	2018-2020
NPO法人炭鉱電車保存会	①	2020
認定NPO法人 児童虐待防止協会	①	2020
認定NPO法人 ウォーターエイドジャパン	① ③	2020

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。2020年度からは半日単位取得も導入され、取得実績は41件（うち1件は半日）でした。さらに、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ました。

マネジメントシステム

科学実験教室「ふしぎ探検隊」

次世代育成

環境

従業員の社会活動参加支援

災害支援

地域との共生

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、自治体や連携先^{※1}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なっています。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^{※2}（避難所での座布団）に加え、新たにFASTAIDTM ウイルス・スウィーパー・タオル^{※3}などを備蓄しています。

2020年度は、令和2年7月豪雨、福島県沖地震にともなう災害の被災地に支援物資を提供しました。また、日本赤十字社を通じて義援金として1000万円を寄付しました。

※1 連携先：

特定非営利活動法人チームレスキュー、[特定非営利活動法人ピースウィンズ・ジャパン](#)

※2 エア・ざぶとん：

[和弘プラスチック工業株式会社](#)が、東日本大震災の被災者の声から開発した、枕・ざぶとん・マットレス代わりとなるエア・クッション。避難所の堅い床・寒さから体を守るほか、ストロー1本でクッション性を調整可能。当社関係会社のプライムポリマー社のポリエチレン「エボリュール[®]」製で、環境にやさしく、耐荷重にすぐれている。

※3 FASTAIDTM 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式会社のロック&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

2020年度 災害支援物資提供

令和2年7月豪雨

提供先	連携先	支援内容
熊本県人吉市人吉市立第一中学校	SEMA	ウレタンマットレス 130枚
熊本県球磨郡多良木町 熊本県立多良木高等学校	SEMA	ウレタンマットレス 50枚

福島県沖地震（三井化学ファイン株式会社が実施）

提供先	連携先	支援内容
特定非営利活動法人（認定NPO法人） オペレーション・ブレッシング・ジャパン	特定非営利活動法人（認定NPO法人） ジャパン・ブラットフォーム	FASTAID™ ウィルス・スウィーパー・タオル 720個

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。

SEMAを通じた連携先（2021年9月1日現在、企業62社、市民団体6団体）

新型コロナウイルス感染症に対する事業を通じた支援

三井化学グループでは、世界中で流行している新型コロナウイルス感染症に対し、事業を通じた貢献に取り組んでいます。

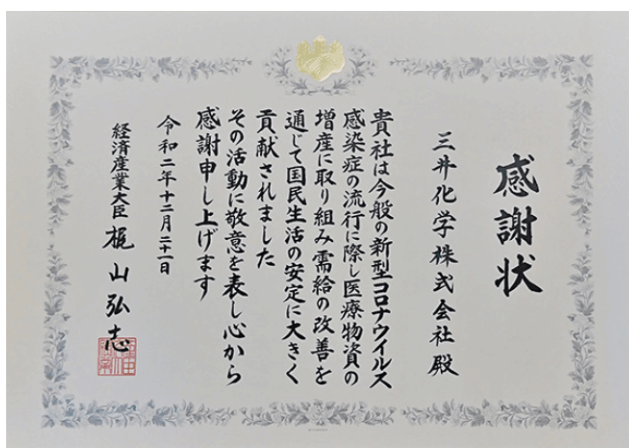
事業活動を通じた社会貢献

医療用ガウン向け不織布の緊急供給、マスク用ノーズクランプ「テクノロート[®]」の増設（2020年12月に経済産業省より医療物資の増産協力に対し[感謝状を受領](#)）

[3Dマスク「θ（シータ）」の開発および寄贈](#)

[ハイミラン[®]製フェイスシールドを地元自治体、医療機関他へ寄贈](#)

[ユニストール[®]、シーメンス「3Dプリンター製医療用フェイスシールド」のフレームコート剤に採用](#)



アイソレーションガウン

マネジメントシステム

科学実験教室「ふしぎ探検隊」

次世代育成

環境

従業員の社会活動参加支援

災害支援

地域との共生

地域との共生

三井化学グループは、各事業所において、事業を正常かつ安定的に運営していくためには地域の皆様との密接な関係に基づく信頼関係が重要であると考え、地域の皆様とのコミュニケーションの機会を設けています。

各事業所の地域コミュニケーション推進

三井化学の各事業所において、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ます。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。

近隣住民の方々とのコミュニケーション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。

各事業所の地域コミュニケーションの例

市原工場		
イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
秋祭り※	近隣の皆様	<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）
工場見学会※	近隣の婦人会の皆様	<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「ちぐさ」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

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため未実施。

茂原分工場

イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
ふれあいパーク※	近隣自治会役員の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 各種ステージショー 意見交換会
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、技術研修センター見学 意見交換会（環境保全や保安防災の取り組み等）

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため未実施。

名古屋工場		
イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
工場見学※1	近隣地区子ども会の皆様、 近隣学区役員の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 工場見学 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施
秋まつり※1	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「たんどおり」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
地域との環境対話会（1回）※2	近隣学区役員の皆様 名古屋市南区役所	<ul style="list-style-type: none"> 地域との環境対話

※1 2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため未実施。

※2 2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため書面開催にて代替。

大阪工場		
イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
工場見学※	近隣地区子ども会の皆様、 近隣学区役員の皆様、近隣 小学校の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 工場概要説明 環境保全・保安防災への取り組み等説明 工場見学 意見交換会 消防施設見学、工場見学 簡単な科学実験体験
レスポンシブル・ケア地域対話※	地域行政、各種団体の皆様	<ul style="list-style-type: none"> レスポンシブル・ケア地域対話 工場概要説明 レスポンシブル・ケアの取り組み説明 工場見学 意見交換会
地域広報誌「たかしのはま」発行（2回）	近隣地区の皆様	<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

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため未実施。

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※1	近隣の自治会長、 自主防災組織の責任者	<ul style="list-style-type: none"> 工場トピックス、保安防災・環境保全等の取り組み等の資料を送付 工場への意見、要望を受け、社内で検討し、検討結果を報告書として送付
科学実験教室「ふしぎ探検隊」※2	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※2	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

※1 2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため書面開催にて代替。

※2 2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため未実施。

大牟田工場		
イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
意見交換会 （8月に4回に分けて開催）	近隣地域自治体関係者の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 工場概要と社会貢献活動の紹介 自然災害への対策紹介 工場での技術研修内容の説明と体験 意見交換会
科学実験教室「ふしぎ探検隊」（1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※
地域広報誌「とうかやま」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

※ 新型コロナウイルス感染症対策を万全に行った上で開催

袖ヶ浦センター		
イベント名（実施回数）	対象の方々	内容
納涼祭※	近隣自治会、近隣企業、市役所の皆様	<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
意見交換会（2回）	市役所の皆様、警察署の皆様	<ul style="list-style-type: none"> センター紹介・見学 意見交換会

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため未実施。



茂原分工場
意見交換会



名古屋工場
意見交換会



岩国大竹工場
意見交換会



大牟田工場
オオタムフェスタ



袖ヶ浦センター
意見交換会

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
近隣地区クリーンアップ活動（2019年度）

観光施設への砂浜対応の車椅子寄付

三井・ケマーズ フロロプロダクツ（株）は、独自のESG目標「MCRC 2030 Goals[※]」を掲げ、持続的に企業価値を高めていく新たなチャレンジに取り組んでいます。この活動の一環として、世界遺産内に立地する清水工場近隣の観光施設、静岡県三保松原文化創造センター「みほしるべ」に砂浜対応の車椅子2台を寄贈しました。

三保松原の周辺は砂浜のため通常の車いすでの走行は難しく、高齢者や足の不自由な方が楽しめる場所が限られていましたが、この車椅子の導入により、より多くの皆様に海辺からの絶景をお楽しみいただけます。

※ MCRC 2030 Goals :

MCRCは Mitsui-Chemours Corporate Responsibility Commitmentの略称で、三井・ケマーズ フロロプロダクツが2030年度までに達成するESG関連目標を定めたものです。

子どもの教育環境改善に向けた取り組み（インド）

Mitsui Chemicals India (MCIND)は、地域コミュニティにおける将来の有能な人材の育成を目指し、継続的に、清潔な飲料水の提供、多様な教育プログラムの提供、スポーツや文化の推進など地域の子どものための教育環境の改善に取り組んでいます。2019年度には地域の小学校に、子どもと女性のセーフティーネットの普及活動の一環として防犯カメラを提供しました。また、同じくインドにある当社関係会社のMITSUI PRIME ADVANCED COMPOSITES INDIA (ACI) は、農村地域の教育ニーズを調査したうえで、事業責任者が直接、黒板や衣類、靴などを届け、集まった児童や地域の方々と交流を深めました。



地域児童と交流するACIの事業責任者

「ありがとう 炭鉱電車プロジェクト」による文化保全活動

三井化学は、文化保全活動の一環として、三井化学大牟田工場が原材料の搬入等に使用していた三井化学専用線（旧三池炭鉱専用鉄道）を2020年5月に廃止することにもない、炭鉱電車への感謝と、未来に向けたレガシーとしての活用を目指し「ありがとう 炭鉱電車プロジェクト」を実施しました。

旧三池炭鉱専用鉄道は、大牟田の風景として、町の人たちからは「炭鉱電車」の愛称で親しまれ、100年以上の長きにわたり、大牟田のまちの中を走り、一時は市民の生活の足として地域の方々に親しまれてきました。1997（平成9）年の三井三池炭鉱の閉山とともに、その多くの路線は廃止されましたが、一部の区間（1.8km）は三井化学専用線として当時の車両とともに運行を継続してきました。また、三池炭鉱専用鉄道敷跡は、「明治日本の産業革命遺産」として2015（平成27）年に世界文化遺産に登録されています。

「ありがとう 炭鉱電車プロジェクト」では、「風景の資産」としてメモリアル映像を製作（完成した映像は、大牟田市及び関係団体へ寄付・提供）したほか、「音の資産」として炭鉱電車にまつわる音をASMR[※]音源としてアーカイブし多くの人に楽しんでもらえるコンテンツへと価値化し、公開しました。残念ながら、新型コロナウイルス感染症対策のため、当初予定していたラストランイベントおよびメモリアル映像の試写会は中止となりましたが、運行最終日は、これまで大切に整備を続け、安全運行にご尽力いただいた三池港物流の方々と、長きにわたり活躍を続けてくれた炭鉱電車への感謝の意を込め、花束の贈呈を行いました。なお、ラストランイベントは新型コロナウイルス感染症対策のために規模を縮小して、2021年7月31日に「ラストラン見学会」として開催しました。

当社グループでは、地域と築きあげる文化を大切にこれからも開かれた事業所を目指し、地域社会との共生を図ります。

※ ASMR :

Autonomous Sensory Meridian Response。人が聴覚や視覚への刺激によって感じる、心地良い、脳がゾワゾワするといった反応・感覚。



大牟田市長へのメモリアル映像贈呈の様子



運行最終日の様子

環境

[Input⇒Outputデータ詳細 \(2020年度\)](#)

GHG・エネルギー

GHG

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
GHG排出量(Scope1) / 千t	三井化学	3,570	3,450	3,540	3,498
	国内関係会社	270	110	66	64
	海外関係会社	260	220	163	178
	グローバル	4,100	3,780	3,770	3,740
GHG排出量(Scope2) / 千t	三井化学	750	720	615	514
	国内関係会社	180	160	142	150
	海外関係会社	550	560	538	530
	グローバル	1,480	1,440	1,295	1,193
GHG排出量(Scope1, Scope2) / 千t	グローバル	5,580	5,220	5,060	4,933
GHG排出量(Scope3) / 千t	三井化学	11,080	11,666	10,177	—
GHG排出量の売上高当たりの原単位 / t・億円 ⁻¹	グローバル	420	352	378	407
GHG排出量の削減率(フル稼働ベース、2005年度比) / %	三井化学	24.5	27.3	27.7	29.0

エネルギー

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
エネルギー消費量 / PJ	三井化学	76.2	75.1	75.5	72.9
	国内関係会社	4.2	3.9	3.5	3.8
	海外関係会社	14.6	13.9	10.3	10.4
	グローバル	94.9	92.9	89.3	87.1
エネルギー原単位指数(2009年度=100)	三井化学	93.4	94.6	94.9	96.6
エネルギー原単位 5年平均低減率 / %	三井化学	1.3	△0.3	△0.4	△0.7

産業廃棄物

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
廃棄物等発生量 / 千t	三井化学	125.8	127.1	117.6	115.5
	国内関係会社	54.0	50.1	48.4	53.5
	海外関係会社	56.0	58.6	47.3	37.1
	グローバル	235.7	235.8	213.3	206.1
有害廃棄物 / 千t	三井化学	1.2	1.3	0.7	0.5
工場排出廃棄物量 / 千t	三井化学	94.9	102.0	92.1	89.1
	国内関係会社	34.3	32.4	31.8	33.1
	海外関係会社	42.9	47.2	34.7	27.2
	グローバル	172.1	181.7	158.6	149.5

リサイクル

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
外部再資源化量 / 千t	三井化学	61.4	68.0	60.9	67.2
	国内関係会社	31.1	28.8	27.5	29.2
	海外関係会社	32.3	34.7	24.3	19.1
	グローバル	124.8	131.7	112.7	115.6

再資源化率 / %	国内	71.6	72.1	71.4	78.9
	海外	75.3	73.5	69.9	70.2

埋立処分

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
埋立処分量 / 千t	三井化学	0.5	0.4	0.4	0.5
	国内関係会社	0.1	0.1	0.2	0.1
	海外関係会社	0.1	0.2	0.2	0.1
	グローバル	0.7	0.7	0.8	0.7
産業廃棄物最終処分率 / %	国内	0.3	0.3	0.4	0.4
	海外	0.3	0.4	0.5	0.3
	グローバル	0.3	0.3	0.4	0.3

PRTR法対象物質

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
PRTR法対象物質排出量 / t	三井化学	766	816	768	808

大気

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
揮発性有機化合物 (VOC) 排出量 / t	三井化学	1,574	1,621	1,575	1,537
	国内関係会社	395	350	405	434
	海外関係会社	62	64	58	80
	グローバル	2,031	2,035	2,038	2,051
NOx排出量 / t	三井化学	2,311	2,110	2,311	2,186
	国内関係会社	295	253	108	107
	海外関係会社	203	195	254	201
	グローバル	2,809	2,558	2,673	2,494

SOx排出量 / t	三井化学	273	223	368	303
	国内関係会社	131	97	42	43
	海外関係会社	41	67	62	43
	グローバル	444	387	472	389
ばいじん排出量 / t	三井化学	114	101	88	93
	国内関係会社	18	13	7	11
	海外関係会社	30	90	60	60
	グローバル	162	204	155	164
有害大気汚染物質排出量 / t	三井化学	15	13	15	43
フロン類排出量 / t	三井化学	4	5	8	5
	国内関係会社	0	0	0	103
	海外関係会社	11	10	2	6
	グローバル	15	15	10	114

水

効率的な水利用

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
取水量 計 (上水道水、地下水、工業用水、海水) / 百万m ³	三井化学	460.4	507.1	492.7	505.3
	国内関係会社	21.6	20.1	19.9	20.3
	海外関係会社	11.8	11.4	3.4	3.2
	グローバル	493.8	538.6	516.1	528.8
上水道水 / 百万m ³	三井化学	0.8	0.8	0.8	0.9
	国内関係会社	0.3	0.3	0.3	0.3
	海外関係会社	0.6	0.5	0.4	0.4
	グローバル	1.7	1.6	1.5	1.5
地下水 / 百万m ³	三井化学	0.6	0.7	0.6	0.5
	国内関係会社	2.5	1.0	1.2	1.2

	海外関係会社	0.2	0.2	0.0	0.0
	グローバル	3.3	1.8	1.8	1.7
工業用水 / 百万m ³	三井化学	83.5	83.0	81.9	81.8
	国内関係会社	10.3	9.7	9.3	9.9
	海外関係会社	11.0	10.7	3.0	2.9
	グローバル	104.8	103.4	94.1	94.6
海水 / 百万m ³	三井化学	375.5	422.7	409.5	422.0
	国内関係会社	8.4	9.1	9.2	8.9
	海外関係会社	0.0	0.0	0.0	0.0
	グローバル	384.0	431.8	418.7	431.0
リサイクル量 / 百万m ³	三井化学	1,692.4	1,667.1	1,686.2	1,625.6
	国内関係会社	101.2	100.9	101.5	101.1
	海外関係会社	39.0	40.0	36.9	36.5
	グローバル	1,832.6	1,808.1	1,824.5	1,763.3
リサイクル率 / %	国内	78.8	77.0	77.7	76.7
	海外	76.8	77.8	91.5	91.5
	グローバル	78.8	77.0	78.0	76.9
放流量 / 百万m ³	三井化学	436.6	491.3	473.8	485.5
	国内関係会社	21.4	19.8	19.6	20.1
	海外関係会社	4.8	4.8	1.2	1.1
	グローバル	462.9	515.9	494.6	506.7
水消費量 / 百万m ³	三井化学	23.8	15.9	18.9	19.8
	国内関係会社	0.2	0.3	0.3	0.2
	海外関係会社	7.0	6.6	2.2	2.1
	グローバル	30.9	22.8	21.4	22.1

水質汚濁物質

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
COD, BOD排出量 / t	三井化学	889	888	884	836
	国内関係会社	68	72	68	65
	海外関係会社	2,944	2,601	1,676	1,274
	グローバル	3,901	3,561	2,628	2,176
全窒素排出量 / t	三井化学	1,053	1,138	1,269	1,072
全リン排出量 / t	三井化学	33	41	27	26

環境会計

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
環境保全コスト(投資額) / 億円	三井化学	13	19	19	14
環境保全コスト(費用額) / 億円		212	217	222	217
環境保全対策にともなう経済効果 / 億円		13	12	11	16

環境貢献の見える化

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
Blue Value [®] 製品売上収益比率 / %	グローバル	17	16	18	15

その他

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
環境事故 / 件	グローバル	0	0	0	0
環境法令違反 / 件	グローバル	0	0	0	0
購入原料量 / 千t	三井化学	5,122	4,721	4,597	4,398
	国内関係会社	534	519	477	462
	海外関係会社	2,809	2,432	1,520	1,450

	グローバル	8,465	7,672	6,594	6,310
購入材料量 / 千t	三井化学	25	22	24	38
	国内関係会社	20	23	18	19
	海外関係会社	89	77	25	20
	グローバル	134	122	66	77
製品出荷量 / 千t	三井化学	5,189	4,789	4,573	4,475
	国内関係会社	575	537	539	498
	海外関係会社	3,009	2,775	1,530	1,462
	グローバル	8,773	8,100	6,642	6,435

INPUT⇒OUTPUTデータ詳細(2020年度)

三井化学グループ	
INPUT	OUTPUT
エネルギー	製品等
エネルギー消費量(PJ) 87.1	製品出荷量(千t) 6,435
原材料	大気への排出
購入原料(千t) 6,310	GHG(千t) 4,933
購入材料(千t) 77	Scope1(千t) 3,740
水資源	Scope2(千t) 1,193
取水量(百万m ³) 528.8	フロン類(t) 114
上水道水(百万m ³) 1.5	NOx(t) 2,494
地下水(百万m ³) 1.7	SOx(t) 389
工業用水(百万m ³) 94.6	有害大気汚染物質(t) 43
海水(百万m ³) 431.0	VOC(t) 2,051
(リサイクル量(百万m ³)) 1,763.3	ばいじん(t) 164
	産業廃棄物
	工場排出廃棄物量(千t) 149.5
	外部再資源化量(千t) 115.6
	外部埋立処分量(千t) 0.7
	排水
	COD、BOD(t) 2,176
	全窒素(t) 1,072
	全リン(t) 26
	放流量(百万m ³) 506.7
	排水処理量(百万m ³) 51.6

三井化学(株)	
INPUT	OUTPUT
エネルギー	製品等
エネルギー消費量(PJ) 72.9	製品出荷量(千t) 4,475
原材料	大気への排出
購入原料(千t) 4,398	GHG(千t) 4,012
購入材料(千t) 38	Scope1(千t) 3,498
水資源	Scope2(千t) 514
取水量(百万m ³) 505.3	フロン類(t) 5
上水道水(百万m ³) 0.9	NOx(t) 2,186
地下水(百万m ³) 0.5	SOx(t) 303
工業用水(百万m ³) 81.8	有害大気汚染物質(t) 43
海水(百万m ³) 422.0	VOC(t) 1,537
(リサイクル量(百万m ³)) 1,625.6	ばいじん(t) 93
	産業廃棄物
	工場排出廃棄物量(千t) 89.1
	外部再資源化量(千t) 67.2
	外部埋立処分量(千t) 0.5
	排水
	COD、BOD(t) 836
	全窒素(t) 1,072
	全リン(t) 26
	放流量(百万m ³) 485.5
	排水処理量(百万m ³) 51.6

国内関係会社	
INPUT	OUTPUT
エネルギー	製品等
エネルギー消費量(PJ) 3.8	製品出荷量(千t) 498
原材料	大気への排出
購入原料(千t) 462	GHG(千t) 214
購入材料(千t) 19	Scope1(千t) 64
水資源	Scope2(千t) 150
取水量(百万m ³) 20.3	フロン類(t) 103
上水道水(百万m ³) 0.3	NOx(t) 107
地下水(百万m ³) 1.2	SOx(t) 43
工業用水(百万m ³) 9.9	VOC(t) 434
海水(百万m ³) 8.9	ばいじん(t) 11
(リサイクル量(百万m ³)) 101.1	産業廃棄物
	工場排出廃棄物量(千t) 33.1
	外部再資源化量(千t) 29.2
	外部埋立処分量(千t) 0.1
	排水
	COD、BOD(t) 65
	放流量(百万m ³) 20.1

海外関係会社	
INPUT	OUTPUT
エネルギー	製品等
エネルギー消費量(PJ) 10.4	製品出荷量(千t) 1,462
原材料	大気への排出
購入原料(千t) 1,450	GHG(千t) 708
購入材料(千t) 20	Scope1(千t) 178
水資源	Scope2(千t) 530
取水量(百万m ³) 3.2	フロン類(t) 6
上水道水(百万m ³) 0.4	NOx(t) 201
地下水(百万m ³) 0.0	SOx(t) 43
工業用水(百万m ³) 2.9	VOC(t) 80
海水(百万m ³) 0.0	ばいじん(t) 60
(リサイクル量(百万m ³)) 36.5	産業廃棄物
	工場排出廃棄物量(千t) 27.2
	外部再資源化量(千t) 19.1
	外部埋立処分量(千t) 0.1
	排水
	COD、BOD(t) 1,274
	放流量(百万m ³) 1.1

市原工場

1967年に操業を開始しました。工場中央にエチレンプラントを配置し、各種の樹脂や化成品などの誘導品を生産するわが国における代表的な総合石油化学工場で、当社石油化学品、基礎化学品の中核工場として活発な生産活動を展開しています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_02.htm

INPUT		OUTPUT	
エネルギー		製品等	
エネルギー消費量(PJ)	28.8	製品出荷量(千t)	1,772
原材料		大気への排出	
購入原料(千t)	1,863	GHG(千t)	1,431
購入材料(千t)	5.6	Scope1(千t)	1,402
水資源		Scope2(千t)	29
取水量(千m ³)	360,334	フロン類(t)	0.6
上水道水(千m ³)	0	NOx(t)	850.9
地下水(千m ³)	149	SOx(t)	157.7
工業用水(千m ³)	21,134	有害大気汚染物質(t)	0.8
海水(千m ³)	339,051	VOC(t)	344.7
(リサイクル量(千m ³))	388,137	ばいじん(t)	35.0
		産業廃棄物	
		工場排出廃棄物量(千t)	14.3
		外部再資源化量(千t)	14.3
		外部埋立処分量(千t)	0.0
		排水	
		COD、BOD(t)	56.5
		全窒素(t)	22.0
		全リン(t)	1.9
		放流量(千m ³)	344,502
		排水処理量(千m ³)	5,940

市原工場

茂原分工場

1957年に天然ガスを原料とした化学産業を展開させるために操業を開始しました。現在製造している製品は高機能製品に特化しています。

また、2006年に教育研修施設「技術研修センター」が設立され、当社技術伝承の拠点となっています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_08.htm

INPUT		OUTPUT	
エネルギー		製品等	
エネルギー消費量(PJ)	0.7	製品出荷量(千t)	46
原材料		大気への排出	
購入原料(千t)	50	GHG(千t)	35
購入材料(千t)	1.2	Scope1(千t)	22
水資源		Scope2(千t)	13
取水量(千m ³)	780	フロン類(t)	0.0
上水道水(千m ³)	13	NOx(t)	17.8
地下水(千m ³)	368	SOx(t)	0.0
工業用水(千m ³)	399	有害大気汚染物質(t)	0.0
海水(千m ³)	0	VOC(t)	12.7
(リサイクル量(千m ³))	30,500	ばいじん(t)	0.1
		産業廃棄物	
		工場排出廃棄物量(千t)	2.0
		外部再資源化量(千t)	0.9
		外部埋立処分量(千t)	0.0
		排水	
		COD、BOD(t)	8.7
		全窒素(t)	4.2
		全リン(t)	2.2
		放流量(千m ³)	629
		排水処理量(千m ³)	372

茂原分工場

名古屋工場

1951年に日本で初めて独自技術による塩化ビニール樹脂の製造を開始しました。現在は、電子・情報材料製品を中心とした生産拠点へと大きく変貌を遂げ、代表的な製品にIC製造プロセステープや、太陽電池封止シートなどがあります。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_03.htm

INPUT		OUTPUT	
エネルギー		製品等	
エネルギー消費量(PJ)	0.7	製品出荷量(千t)	44
原材料		大気への排出	
購入原料(千t)	50	GHG(千t)	34
購入材料(千t)	3.2	Scope1(千t)	10
水資源		Scope2(千t)	24
取水量(千m ³)	1,559	フロン類(t)	0.6
上水道水(千m ³)	3	NOx(t)	3.5
地下水(千m ³)	0	SOx(t)	0.0
工業用水(千m ³)	1,556	有害大気汚染物質(t)	0.2
海水(千m ³)	0	VOC(t)	5.0
(リサイクル量(千m ³))	16,977	ばいじん(t)	0.1
		産業廃棄物	
		工場排出廃棄物量(千t)	5.9
		外部再資源化量(千t)	5.7
		外部埋立処分量(千t)	0.0
		排水	
		COD、BOD(t)	0.0
		全窒素(t)	0.0
		全リン(t)	0.0
		放流量(千m ³)	2,057
		排水処理量(千m ³)	0

名古屋工場

大阪工場

日本でも有数の工業地帯である「堺北臨海工業地区」に位置しています。10万トン級のタンカーが入港できる大型棧橋を持ち、製品、原料輸送のほぼ半分に船を利用するなど、操業および物流にすぐれた立地を活かした生産活動を行っています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_04.htm

INPUT		OUTPUT	
エネルギー		製品等	
エネルギー消費量(PJ)	28.3	製品出荷量(千t)	1,954
原材料		大気への排出	
購入原料(千t)	1,822	GHG(千t)	1,551
購入材料(千t)	20	Scope1(千t)	1,425
水資源		Scope2(千t)	126
取水量(千m ³)	73,924	フロン類(t)	2.6
上水道水(千m ³)	66	NOx(t)	648.4
地下水(千m ³)	0	SOx(t)	68.2
工業用水(千m ³)	20,591	有害大気汚染物質(t)	37.8
海水(千m ³)	53,267	VOC(t)	107.7
(リサイクル量(千m ³))	734,158	ばいじん(t)	13.9
		産業廃棄物	
		工場排出廃棄物量(千t)	9.8
		外部再資源化量(千t)	7.0
		外部埋立処分量(千t)	0.1
		排水	
		COD、BOD(t)	238.1
		全窒素(t)	511.7
		全リン(t)	5.8
		放流量(千m ³)	61,792
		排水処理量(千m ³)	10,125

大阪工場

岩国大竹工場

1958年4月に日本で最初の総合石油化学工場として操業を開始しました。ポリエステル繊維の原料となるPTAと、ペットボトルの原料となるPET樹脂を生産しており、その規模は国内最大級を誇ります。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_05.htm

INPUT		岩国大竹工場	OUTPUT	
エネルギー			製品等	
エネルギー消費量(PJ)	7.2		製品出荷量(千t)	416
原材料			大気への排出	
購入原料(千t)	365		GHG(千t)	475
購入材料(千t)	2.0		Scope1(千t)	267
水資源			Scope2(千t)	208
取水量(千m ³)	58,551		フロン類(t)	0.7
上水道水(千m ³)	131		NOx(t)	188.5
地下水(千m ³)	0		SOx(t)	72.3
工業用水(千m ³)	28,692	有害大気汚染物質(t)	3.3	
海水(千m ³)	29,727	VOC(t)	652.5	
(リサイクル量(千m ³))	260,867	ばいじん(t)	15.0	
		産業廃棄物		
		工場排出廃棄物量(千t)	5.8	
		外部再資源化量(千t)	5.7	
		外部埋立処分量(千t)	0.0	
		排水		
		COD、BOD(t)	191.9	
		全窒素(t)	25.9	
		全リン(t)	9.4	
		放流量(千m ³)	58,517	
		排水処理量(千m ³)	15,292	

大牟田工場

1912年(明治45年)に操業を開始し、三井鉱山のコークス炉副生物をベースに、昭和30年代まで石炭コンビナートとして活躍しました。現在は、有機合成技術を活かし、機能化学品を中心に生産するファインケミカルの中核工場となっています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_06.htm

INPUT		大牟田工場	OUTPUT	
エネルギー			製品等	
エネルギー消費量(PJ)	6.9		製品出荷量(千t)	243
原材料			大気への排出	
購入原料(千t)	249		GHG(千t)	472
購入材料(千t)	6.2		Scope1(千t)	370
水資源			Scope2(千t)	102
取水量(千m ³)	10,047		フロン類(t)	0.5
上水道水(千m ³)	589		NOx(t)	477.0
地下水(千m ³)	0		SOx(t)	5.0
工業用水(千m ³)	9,458	有害大気汚染物質(t)	0.5	
海水(千m ³)	0	VOC(t)	414.0	
(リサイクル量(千m ³))	194,958	ばいじん(t)	29.0	
		産業廃棄物		
		工場排出廃棄物量(千t)	50.5	
		外部再資源化量(千t)	33.3	
		外部埋立処分量(千t)	0.4	
		排水		
		COD、BOD(t)	341.0	
		全窒素(t)	508.0	
		全リン(t)	6.3	
		放流量(千m ³)	17,931	
		排水処理量(千m ³)	19,762	

袖ヶ浦センター(研究所)

研究開発拠点として、関係会社を含め約1,000名の研究者が集結しています。より快適な社会を目指して、新技術・新材料の創出を行っています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_07.htm

INPUT		袖ヶ浦センター	OUTPUT	
エネルギー			製品等	
エネルギー消費量(PJ)	0.2		製品出荷量(千t)	0
原材料			大気への排出	
購入原料(千t)	0		GHG(千t)	11
購入材料(千t)	0		Scope1(千t)	3
水資源			Scope2(千t)	8
取水量(千m ³)	83		フロン類(t)	0.0
上水道水(千m ³)	61		NOx(t)	0.0
地下水(千m ³)	22		SOx(t)	0.0
工業用水(千m ³)	0	有害大気汚染物質(t)	0.0	
海水(千m ³)	0	VOC(t)	0.0	
(リサイクル量(千m ³))	50	ばいじん(t)	0.0	
		産業廃棄物		
		工場排出廃棄物量(千t)	0.8	
		外部再資源化量(千t)	0.3	
		外部埋立処分量(千t)	0.0	
		排水		
		COD、BOD(t)	0.2	
		全窒素(t)	0.3	
		全リン(t)	0.0	
		放流量(千m ³)	69	
		排水処理量(千m ³)	69	

社会

従業員の状況

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
従業員数	グローバル	17,277	17,743	17,979	18,051
	三井化学※	6,541	6,670	6,773	6,809

地域

	集計範囲	2017	2018	2019	2020	
従業員比率 / %	グローバル	日本	57.5	57.0	57	59
		中国	6.6	6.6	5	5
		アジア	9.7	9.8	11	11
		欧州	17.0	17.5	18	17
		北中南米	9.2	9.1	9	8
		その他	0.0	0.0	0	0

ジェンダー

	集計範囲	2017	2018	2019	2020	
従業員数	三井化学※	男性	5,720	5,827	5,892	5,916
		女性	821 (12.6%)	843 (12.6%)	881 (13.0%)	893 (13.1%)
		計	6,541	6,670	6,773	6,809

年齢

	集計範囲		2017	2018	2019	2020
平均年齢 / 歳	三井化学※	男性	42.3	41.9	41.8	42.0
		女性	44.6	44.5	44.0	44.0
		計	42.5	42.2	42.1	42.2
従業員数	三井化学※	10代 (18歳以上)	116	136	114	99
		20代	1,015	1,112	1,201	1,220
		30代	1,128	1,204	1,243	1,284
		40代	2,254	2,079	1,928	1,800
		50代以上	2,028	2,139	2,287	2,406
		計	6,541	6,670	6,773	6,809

国籍

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
日本国籍以外の従業員数	三井化学※	57	54	54	53

障害者

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
障害者雇用比率 / %	三井化学※	2.3	2.4	2.3	2.4

管理職

	集計範囲		2017	2018	2019	2020
管理職数	三井化学※	男性	2,777	2,801	2,815	2,817
		女性	223 (7%)	234 (8%)	247 (8%)	249 (8%)
		計	3,000	3,035	3,062	3,066
管理職数 (課長級以上)	三井化学※	男性	1,561	1,543	1,530	1,535
		女性	43 (3%)	46 (3%)	47 (3%)	58 (4%)

		計	1,604	1,589	1,577	1,593
管理職数（部長級以上）	三井化学※	男性	400	402	423	430
		女性	5 (1%)	6 (2%)	6 (1%)	7 (2%)
		計	405	408	429	437
新規管理職（課長級以上）登用数	三井化学※	男性	100	84	91	89
		女性	9 (8%)	5 (6%)	3 (3%)	14 (14%)
		計	109	89	94	103

組合員

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
組合員比率 / %	三井化学※	53.7	54.0	54.5	54.7

働きやすい職場環境

勤続・離職

	集計範囲	2017	2018	2019	2020	
平均勤続年数 / 年	三井化学※	男性	19.2	18.8	18.8	19.0
		女性	21.1	21.0	20.4	20.4
		計	19.5	19.1	19.1	19.2
総離職率 / %	三井化学※	男性	4.75	3.68	3.10	3.07
		女性	2.42	3.29	2.80	3.40
		計	4.46	3.63	3.06	3.12
総離職者数	三井化学※	男性	—	218	186	185
		女性	—	28	25	31
		計	—	246	211	216
自発的離職率 / %	三井化学※	男性	0.91	0.86	1.07	1.21
		女性	0.85	1.76	1.23	1.54
		計	0.90	0.97	1.09	1.25

自発的離職者数	三井化学 [※]	男性	—	51	64	73
		女性	—	15	11	14
		計	—	66	75	87
定年退職者再雇用率 / %	三井化学 [※]		76.7	87.6	85.5	87.1

超過勤務

	集計範囲	2017	2018	2019	2020	
超過勤務時間 80hr / 月以上の社員数	三井化学 [※]	一般社員	100	22	33	27
		管理社員	67	36	21	22
		計	167 (2.6%)	58 (0.9%)	54 (0.8%)	49 (0.7%)
平均残業時間 / hr・月 ⁻¹	三井化学 [※]	21.4	21.1	20.9	20.2	
平均残業時間（法定労働時間基準） / hr・月 ⁻¹	三井化学 [※] （交代勤務者を除く）	0.5	1.9	1.1	0.2	

有給休暇

	集計範囲	2017	2018	2019	2020	
有給休暇取得率 / %	三井化学 [※]	一般社員	79	83	86	77
		管理社員	56	62	70	60
		計	69	74	79	70
有給休暇平均取得日数 / 日	三井化学 [※]	—	14.8	15.8	13.9	

育児

	集計範囲	2017	2018	2019	2020	
育児休業取得者数	三井化学 [※]	男性	71	89	85	102
		女性	17	13	15	18
		計	88	102	100	120
育児休業取得率 / %	三井化学 [※]	男性	40	56	48	56
		女性	100	100	100	100

		計	45	59	52	60
育児休業平均取得日数 / 日	三井化学※	男性	—	8.0	13.2	10.3
育児休業からの復職率 / %	三井化学※	男性	97	99	100	100
		女性	100	100	100	100
		計	98	99	100	100
育児休業から復帰3年後の定着率 / %	三井化学※	男性	91	94	83	99
		女性	96	93	93	94
		計	92	94	86	98
育児のための短時間勤務措置利用者数	三井化学※	男性	3	1	4	5
		女性	91	85	88	85
		計	94	86	92	90

介護

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
介護休業取得者数	三井化学※	0	0	1	0
介護のための短時間勤務措置利用者数	三井化学※	1	0	1	0

採用

	集計範囲	2017	2018	2019	2020	
採用数	三井化学※	男性	298	333	250	222
		女性	35 (11%)	46 (12%)	61 (20%)	41 (16%)
		定期採用	202	267	245	195
		中途採用	131	112	66	68
		計	333	379	311	263

定期採用

	集計範囲		2017	2018	2019	2020
事務系総合職	三井化学※	男性	12	10	14	7
		女性	10 (46%)	9 (47%)	15 (52%)	7 (50%)
		計	22	19	29	14
技術系総合職	三井化学※	男性	49	73	64	58
		女性	6 (11%)	14 (16%)	12 (16%)	10 (15%)
		計	55	87	76	68
一般職	三井化学※	男性	121	153	124	105
		女性	4 (3%)	8 (5%)	16 (11%)	8 (7%)
		計	125	161	140	113

中途採用

	集計範囲		2017	2018	2019	2020
事務系総合職	三井化学※	男性	35	41	22	18
		女性	2 (5%)	8 (16%)	6 (21%)	2 (10%)
		計	37	49	28	20
技術系総合職	三井化学※	男性	52	35	10	14
		女性	7 (12%)	3 (8%)	1 (9%)	3 (15%)
		計	59	38	11	17
一般職	三井化学※	男性	29	21	16	20
		女性	6 (17%)	4 (16%)	11 (41%)	11 (36%)
		計	35	25	27	31

人材育成

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
社員一人当たりの研修時間 / hr	三井化学※	15	34	27	58
社員一人当たりの研修費用 / 百万円		0.29	0.27	0.20	0.13

評価

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
前年度評価のフィードバック実施率 / %	三井化学籍組合員	98	98	94	94
評価のフィードバックに対する納得度 / %		90	86	91	90

安全・保安

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
重大事故 / 件	グローバル	0	1	0	0
異常現象・事故 / 件	三井化学	4	7	12	21
	国内関係会社	0	4	5	7
	海外関係会社	2	0	1	1
	グローバル	6	11	18	29
重視する労働災害の度数率	三井化学	0.42	0.19	0.00	0.10
	国内関係会社	0.14	0.29	0.83	0.40
	工事協力会社	0.13	0.51	0.25	0.39
	海外関係会社	0.00	0.51	0.62	0.21
	グローバル	0.24	0.33	0.31	0.22

労働衛生

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
生活習慣病平均有所見率（男性） / %	三井化学 [※]	9.6	9.7	10.2	10.6
疾病休業強度率	三井化学 [※]	0.60	0.78	0.87	0.78
メンタル不調休業強度率	三井化学 [※]	0.34	0.45	0.56	0.61
喫煙率 / %	三井化学 [※]	25.7	24.2	23.7	22.2
有害物質リスクアセスメント実施率 / %	三井化学	100	100	100	100

プロダクトステewardシップ

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
製品のリスク評価実施率 / %	三井化学	36	100	100	100
最新の安全性情報提供率 / %	三井化学	100	100	100	100
法令違反 / 件	三井化学	0	0	0	0

製品とサービスの品質

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
PL事故 / 件	グローバル	0	0	0	0
品質に関わる重大な法令違反 / 件	グローバル	0	0	0	0

物流

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
物流における重視する労働災害 / 件	グローバル	2	2	0	0
物流における重大事故 / 件	グローバル	0	0	0	0
流出トラブル発生率 / ppm	グローバル	42	70	60	12
法令違反 / 件	グローバル	0	0	0	0

持続可能な調達

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
持続可能な調達率 / %	三井化学	39	44	44	45

社会活動

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
社会貢献支出額 / 百万円	グローバル	152	214	246	123
社会活動休暇取得 / 件	三井化学※	118	123	88	41

社会貢献の見える化

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
Rose Value®製品売上収益比率 / %	グローバル	14	13	16	19

※ 三井化学籍社員

ガバナンス

取締役

		集計範囲	2017	2018	2019	2020
取締役数	三井化学	男性	7	7	6	7
		女性	1 (12.5%)	1 (12.5%)	2 (25.0%)	1 (12.5%)
		独立社外取締役	3	3	3	3
		計	8	8	8	8

役員報酬

		集計範囲	2017	2018	2019	2020
役員報酬の総額 / 百万円	三井化学	取締役 (社外取締役を除く)	360	371	369	365
		うち、淡輪 敏	(112)	(117)	(111)	—
		うち、橋本 修	—	—	—	(102)
		監査役 (社外監査役を除く)	64	64	64	63
		社外役員	72	75	78	79
		計	496	509	511	507

コンプライアンス

		集計範囲	2017	2018	2019	2020
重大な法令・ルール違反 / 件	グローバル		1	0	1	1

リスクホットライン運用実績 / 件	グローバル	13	17	26	19
公正取引委員会など関係官庁からの排除勧告 / 件	国内	0	0	0	0
不祥事などによる操業・営業停止 / 件	国内	0	0	1	0
コンプライアンスに関わる事故・事件で刑事告発 / 件	国内	0	0	0	0
価格カルテルによる摘発 / 件	海外	0	0	0	0
贈賄による摘発 / 件	海外	0	0	0	0
その他による摘発 / 件	海外	0	0	0	0

税

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
売上収益 / 億円	国内	—	—	—	8,034 (66%)
	海外	—	—	—	4,083 (34%)
	計	—	—	—	12,117
税前利益額 / 億円	国内	—	—	—	357 (48%)
	海外	—	—	—	385 (52%)
	計	—	—	—	742
法人税等額 / 億円	国内	—	—	—	47 (47%)
	海外	—	—	—	53 (53%)
	計	—	—	—	100
従業員比率 / %	国内	—	—	—	59%
	海外	—	—	—	41%
	計	—	—	—	100%

その他

	集計範囲	2017	2018	2019	2020
政治寄付 / 百万円	三井化学	3.45	3.32	3.26	3.14

ガイドライン対照表

GRIスタンダード内容索引

100シリーズ (共通) 200シリーズ (経済項目) 300シリーズ (環境項目) 400シリーズ (社会項目)

100シリーズ (共通)

GRI 102: 一般開示事項 2016

1. 組織のプロフィール

102-1 組織の名称

該当箇所

[会社概要](#)

102-2 活動、ブランド、製品、サービス

該当箇所

[会社概要](#)

[事業・製品](#)

102-3 本社の所在地

該当箇所

[会社概要](#)

102-4 事業所の所在地

該当箇所

[国内拠点](#)

[国内関係会社](#)

[海外関係会社](#)

102-5 所有形態および法人格

該当箇所

[会社概要](#)

102-6 参入市場

該当箇所

[未来の社会に貢献する5つの事業領域](#)

[事業・製品](#)

102-7 組織の規模

該当箇所	備考
会社概要	国内拠点
財務データハイライト>業績推移	国内関係会社
有価証券報告書	海外関係会社
INPUT⇒OUTPUT	

102-8 従業員およびその他の労働者に関する情報

該当箇所
[ESGパフォーマンスデータ>社会](#)

102-9 サプライチェーン

該当箇所
[持続可能な調達](#)

102-10 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化

該当箇所
該当する事例はありませんでした。

102-11 予防原則または予防的アプローチ

該当箇所
[マテリアリティと取り組み](#)
[プロダクトスチュワードシップ](#)

102-12 外部イニシアティブ

該当箇所
[イニシアティブの支持](#)

102-13 団体の会員資格

該当箇所
[イニシアティブの支持](#)

2. 戦略

102-14 上級意思決定者の声明

該当箇所
[CEOメッセージ](#)

102-15 重要なインパクト、リスク、機会

該当箇所

マテリアリティと取り組み
気候変動・プラスチック問題
Blue Value® / Rose Value®
リスク・コンプライアンス

3. 倫理と誠実性

102-16 価値観、理念、行動基準・規範

該当箇所

企業グループ理念・将来像
行動指針

102-17 倫理に関する助言および懸念のための制度

該当箇所

リスク防止対策

4. ガバナンス

102-18 ガバナンス構造

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
サステナビリティマネジメント

102-19 権限移譲

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
サステナビリティマネジメント

102-20 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任

該当箇所

サステナビリティマネジメント

102-21 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議

該当箇所

— 備考
サステナビリティマネジメント

102-22 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成

該当箇所

[コーポレート・ガバナンス](#)

102-23 最高ガバナンス機関の議長

該当箇所

[コーポレート・ガバナンス報告書](#)

備考

[コーポレート・ガバナンス
役員一覧](#)

102-24 最高ガバナンス機関の指名と選出

該当箇所

[コーポレート・ガバナンスガイドライン](#)

102-25 利益相反

該当箇所

[コーポレート・ガバナンス](#)

102-26 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割

該当箇所

[サステナビリティマネジメント](#)

102-27 最高ガバナンス機関の集会的知見

該当箇所

[リスク・コンプライアンス マネジメント](#)>[コンプライアンス教育](#)

102-28 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価

該当箇所

—

備考

[サステナビリティマネジメント](#)

102-29 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント

該当箇所

[サステナビリティマネジメント](#)
[マテリアリティ](#)

102-30 リスクマネジメント・プロセスの有効性

該当箇所

[サステナビリティマネジメント](#)
[リスク・コンプライアンス](#)

102-31 経済、環境、社会項目のレビュー

該当箇所

サステナビリティマネジメント
マテリアリティ

102-32 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割

該当箇所

—

102-33 重大な懸念事項の伝達

該当箇所

リスク・コンプライアンス マネジメント
サステナビリティマネジメント

102-34 伝達された重大な懸念事項の性質と総数

該当箇所

リスク・コンプライアンス マネジメント

102-35 報酬方針

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
有価証券報告書
コーポレート・ガバナンス報告書

102-36 報酬の決定プロセス

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
有価証券報告書
コーポレート・ガバナンス報告書

102-37 報酬に関するステークホルダーの関与

該当箇所

—

102-38 年間報酬総額の比率

該当箇所

三井化学においては、12.88

102-39 年間報酬総額比率の増加率

該当箇所

三井化学においては、0.94

5. ステークホルダー・エンゲージメント

102-40 ステークホルダー・グループのリスト

該当箇所

[ステークホルダー](#)

102-41 団体交渉協定

該当箇所

—

備考

[ESGパフォーマンスデータ](#)> [社会](#)

102-42 ステークホルダーの特定および選定

該当箇所

[ステークホルダー](#)

102-43 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法

該当箇所

[ステークホルダー](#)

102-44 提起された重要な項目および懸念

該当箇所

—

備考

[リスク防止対策](#)

[重大事故防止](#)

6. 報告実務

102-45 連結財務諸表の対象になっている事業体

該当箇所

[有価証券報告書](#)

102-46 報告書の内容および項目の該当範囲の確定

該当箇所

[編集方針](#)

102-47 マテリアルな項目のリスト

該当箇所

[長期経営計画](#) [環境・社会軸目標](#)

[マテリアリティと取り組み](#)

102-48 情報の再記述

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

102-49 報告における変更

該当箇所

[マテリアリティ](#)

102-50 報告期間

該当箇所

[編集方針](#)

102-51 前回発行した報告書の日付

該当箇所

[編集方針](#)

102-52 報告サイクル

該当箇所

[編集方針](#)

102-53 報告書に関する質問の窓口

該当箇所

[お問い合わせ](#)

102-54 GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張

該当箇所

—

102-55 GRI内容索引

該当箇所

[GRIスタンダード内容索引](#)

102-56 外部保証

該当箇所

[編集方針](#)

GRI 103: マネジメント手法 2016

103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明

該当箇所

[長期経営計画](#) [環境・社会軸目標](#)
[マテリアリティと取り組み](#)

103-2 マネジメント手法とその要素

該当箇所

各ページの「マネジメントシステム」をご覧ください。

[三井化学グループのサステナビリティ](#)
[リスク・コンプライアンス](#)
[レスポンシブル・ケア](#)
[社会とのエンゲージメント](#)

103-3 マネジメント手法の評価

該当箇所

[サステナビリティマネジメント](#)
[長期経営計画](#) [環境・社会軸目標](#)

200シリーズ (経済項目)

GRI 201: 経済パフォーマンス 2016

201-1 創出、分配した直接的経済価値

該当箇所

[有価証券報告書](#)

201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会

該当箇所

[TCFD提言への対応](#)
[気候変動に関する情報 \(CDP\)](#)

201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度

該当箇所

[有価証券報告書](#)

201-4 政府から受けた資金援助

該当箇所

[有価証券報告書](#)

GRI 202: 地域経済での存在感 2016

202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）

該当箇所

備考

—

[評価・報酬](#)

202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合

該当箇所

備考

—

[人材・組織開発](#)

GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016

203-1 インフラ投資および支援サービス

該当箇所

[災害支援](#)

203-2 著しい間接的な経済的インパクト

該当箇所

—

GRI 204: 調達慣行 2016

204-1 地元サプライヤーへの支出の割合

該当箇所

—

GRI 205: 腐敗防止 2016

205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所

該当箇所

備考

—

[贈収賄防止](#)

[人権の尊重](#)

人権デュー・ディリジェンスの一環として行っている「人権への負の影響の特定・分析・評価」に腐敗防止の観点を含めており、当社グループの事業所が所在する国別に評価を行っている。

205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修

該当箇所	備考
—	コンプライアンス教育 贈収賄防止

205-3 確定した腐敗事例と実施した措置

該当箇所
重大な法令・ルール違反 1 件発生。
[ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス](#)

GRI 206: 反競争的行為 2016

206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置

該当箇所
法的措置を受ける事例はありませんでした。
[ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス](#)

GRI 207: 税金 2019

207-1 税務へのアプローチ

該当箇所
[税務](#)

207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント

該当箇所
[税務](#)

207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処

該当箇所
—

207-4 国別の報告

該当箇所

300シリーズ (環境項目)

GRI 301: 原材料 2016

301-1 使用原材料の重量または体積

該当箇所

INPUT⇒OUTPUT

301-2 使用したリサイクル材料

該当箇所

—

301-3 再生利用された製品と梱包材

該当箇所

—

GRI 302: エネルギー 2016

302-1 組織内のエネルギー消費量

該当箇所

GHG・エネルギー

ESGパフォーマンスデータ>環境

気候変動に関する情報 (CDP)

302-2 組織外のエネルギー消費量

該当箇所

GHG・エネルギー

気候変動に関する情報 (CDP)

302-3 エネルギー原単位

該当箇所

GHG・エネルギー

ESGパフォーマンスデータ>環境

302-4 エネルギー消費量の削減

該当箇所

[GHG・エネルギー](#)

[ESGパフォーマンスデータ>環境](#)

[気候変動に関する情報 \(CDP\)](#)

302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減

該当箇所

[Blue Value® / Rose Value®](#)

[GHG・エネルギー](#)

[気候変動に関する情報 \(CDP\)](#)

GRI 303: 水と廃水 2018

303-1 共有資源としての水との相互作用

該当箇所

[水](#)

[水に関する情報 \(CDP\)](#)

303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント

該当箇所

[水](#)

[水に関する情報 \(CDP\)](#)

303-3 取水

該当箇所

[水](#)

[ESGパフォーマンスデータ>環境](#)

[水に関する情報 \(CDP\)](#)

303-4 排水

該当箇所

[水](#)

[ESGパフォーマンスデータ>環境](#)

[水に関する情報 \(CDP\)](#)

303-5 水消費

該当箇所

[水](#)

[ESGパフォーマンスデータ>環境](#)

[水に関する情報 \(CDP\)](#)

GRI 304: 生物多様性 2016

304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト

該当箇所

[生物多様性](#)

304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト

該当箇所

[生物多様性](#)

304-3 生息地の保護・復元

該当箇所

[生物多様性](#)

304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種

該当箇所

[生物多様性](#)

GRI 305: 大気への排出 2016

305-1 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)

該当箇所

[GHG・エネルギー](#)

[ESGパフォーマンスデータ>環境](#)

[気候変動に関する情報 \(CDP\)](#)

305-2 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)

該当箇所

[GHG・エネルギー](#)

[ESGパフォーマンスデータ>環境](#)

[気候変動に関する情報 \(CDP\)](#)

305-3 その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)

該当箇所

[GHG・エネルギー](#)

[気候変動に関する情報 \(CDP\)](#)

305-4 温室効果ガス (GHG) 排出原単位

該当箇所

[GHG・エネルギー](#)

[ESGパフォーマンスデータ>環境](#)

[気候変動に関する情報 \(CDP\)](#)

305-5 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減

該当箇所

[GHG・エネルギー](#)

[ESGパフォーマンスデータ>環境](#)

[気候変動に関する情報 \(CDP\)](#)

305-6 オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量

該当箇所

[INPUT⇒OUTPUT](#)

[ESGパフォーマンスデータ>環境](#)

305-7 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物

該当箇所

[環境負荷物質](#)

[INPUT⇒OUTPUT](#)

[ESGパフォーマンスデータ>環境](#)

GRI 306: 廃棄物 2020

306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト

該当箇所

[産業廃棄物](#)

[INPUT⇒OUTPUT](#)

[ESGパフォーマンスデータ>環境](#)

306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理

該当箇所

備考

—

[産業廃棄物](#)

306-3 発生した廃棄物

該当箇所

[産業廃棄物](#)

[INPUT⇒OUTPUT](#)

306-4 処分されなかった廃棄物

該当箇所

産業廃棄物

INPUT⇒OUTPUT

ESGパフォーマンスデータ > 環境

306-5 処分された廃棄物

該当箇所

産業廃棄物

INPUT⇒OUTPUT

ESGパフォーマンスデータ > 環境

備考

三井化学単体の廃棄物等発生量115,500tのうち、454.2tが有害廃棄物。

GRI 307: 環境コンプライアンス 2016

307-1 環境法規制の違反

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ > 環境

環境会計・コンプライアンス

GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016

308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー

該当箇所

—

備考

取引先評価と改善支援

308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置

該当箇所

取引先評価と改善支援

400シリーズ (社会項目)

GRI 401: 雇用 2016

401-1 従業員の新規雇用と離職

該当箇所

401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当

該当箇所

働きやすい職場環境と労働生産性

401-3 育児休暇

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ>社会

働きやすい職場環境と労働生産性

GRI 402: 労使関係 2016

402-1 事業上の変更に関する最低通知期間

該当箇所

率直な対話と相互理解に基づく労使関係

GRI 403: 労働安全衛生 2018

403-1 労働安全衛生マネジメントシステム

該当箇所

レスポンスブル・ケア マネジメント>マネジメントシステム

安全・保安>マネジメントシステム

労働衛生>マネジメントシステム

403-2 危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査

該当箇所

安全・保安>重大事故防止

プロダクト stewardship>安全な製品の提供

労働衛生>有害物質ばく露防止

403-3 労働衛生サービス

該当箇所

安全・保安>重大事故防止

プロダクト stewardship>安全な製品の提供

労働衛生>有害物質ばく露防止

403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション

該当箇所

[安全・保安](#) > [マネジメントシステム](#)
[労働衛生](#) > [マネジメントシステム](#)

403-5 労働安全衛生に関する労働者研修

該当箇所

[安全・保安](#) > [教育](#)
[安全・保安](#) > [技術研修センター](#)
[プロダクトシューワードシップ](#) > [教育](#)
[労働衛生](#) > [健康経営](#)

403-6 労働者の健康増進

該当箇所

[労働衛生](#) > [健康経営](#)

403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和

該当箇所

[安全・保安](#) > [重大事故防止](#)
[プロダクトシューワードシップ](#) > [安全な製品の提供](#)
[労働衛生](#) > [有害物質ばく露防止](#)

403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者

該当箇所

[安全・保安](#) > [マネジメントシステム](#)
[労働衛生](#) > [マネジメントシステム](#)

403-9 労働関連の傷害

該当箇所

[安全・保安](#) > [事故・労働災害](#)

備考

従業員および請負業者の業務上の死亡事故は過去3年間ありません（2021年3月末時点）

403-10 労働関連の疾病・体調不良

該当箇所

—

GRI 404: 研修と教育 2016

404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ>社会

安全・保安>教育

人材・組織開発

404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム

該当箇所

人材・組織開発

404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合

該当箇所

評価・報酬

ESGパフォーマンスデータ>社会

GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016

405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ

該当箇所

コーポレート・ガバナンス

ダイバーシティ

ESGパフォーマンスデータ>社会

ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス

405-2 基本給と報酬総額の男女比

該当箇所

—

GRI 406: 非差別 2016

406-1 差別事例と実施した救済措置

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016

407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー

該当箇所	備考
—	三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン に記載の内容をお取引先に要請している。 取引先評価と改善支援

GRI 408: 児童労働 2016

408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー

該当箇所	備考
—	三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン に記載の内容をお取引先に要請している。 取引先評価と改善支援

GRI 409: 強制労働 2016

409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー

該当箇所	備考
—	三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン に記載の内容をお取引先に要請している。 取引先評価と改善支援

GRI 410: 保安慣行 2016

410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員

該当箇所	備考
—	人権の尊重

GRI 411: 先住民族の権利 2016

411-1 先住民族の権利を侵害した事例

該当箇所
—

GRI 412: 人権アセスメント 2016

412-1 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所

該当箇所
—

備考
人権の尊重

412-2 人権方針や手順に関する従業員研修

該当箇所
—

備考
社内における人権への配慮
ダイバーシティ

412-3 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約

該当箇所
—

備考
投資における人権への配慮

GRI 413: 地域コミュニティ 2016

413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所

該当箇所
—

備考
社会活動

413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所

該当箇所
—

備考
重大事故防止

GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016

414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー

該当箇所
—

備考
取引先評価と改善支援

414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置

該当箇所
取引先評価と改善支援

GRI 415: 公共政策 2016

415-1 政治献金

該当箇所

[ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス](#)

GRI 416: 顧客の安全衛生 2016

416-1 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価

該当箇所

備考

—

[プロダクトステewardシップ](#)

[製品とサービスの品質](#)

416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例

該当箇所

[プロダクトステewardシップ](#)

[製品とサービスの品質](#)

[ESGパフォーマンスデータ>社会](#)

三井化学単体で罰金または処罰の対象になった規制違反の事例はありませんでした。

GRI 417: マーケティングとラベリング 2016

417-1 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項

該当箇所

[Blue Value® / Rose Value®](#)

[プロダクトステewardシップ](#)

[製品とサービスの品質](#)

[物流](#)

417-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例

該当箇所

[プロダクトステewardシップ](#)

[製品とサービスの品質](#)

[ESGパフォーマンスデータ>社会](#)

三井化学単体で罰金または処罰の対象になった規制違反の事例はありませんでした。

417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

GRI 418: 顧客プライバシー 2016

418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016

419-1 社会経済分野の法規制違反

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

ESG投資インデックス

三井化学グループは、社会と当社グループの持続可能な発展を目指した取り組みが評価され、下記のESG投資インデックスに採用されました。（2021年9月時点）

DJSI Asia/Pacific

DJSI (Dow Jones Sustainability Indices) は、米国のS&P Dow Jones Indices社による世界の代表的なESG投資指数です。経済・環境・社会の側面から企業の持続可能性（サステナビリティ）を評価し、総合的にすぐれた企業が選定されます。DJSI Asia/Pacificは、アジア・太平洋地域の主要企業約600社が対象で、2020年度は158社が選定されました。



三井化学 Dow Jones Sustainability Indices Asia Pacificの構成銘柄に3年連続で採用

FTSE4Good Index Series

FTSE4Good Global Index は、ロンドン証券取引所グループのFTSE Russell社が作成する株価指数で、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応にすぐれた企業のパフォーマンスを反映しています。



FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Index は環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応にすぐれた日本企業のパフォーマンスを反映する株式指数で、国際的に高く評価されているFTSE4Goodに沿ったESG基準が採用されています。また、業種ニュートラルとなるよう設計されています。

なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。



MSCI ESG Leaders Index

MSCI ESG Leaders Index は、MSCIのESGリサーチに基づいて構築され、様々なESGリスクを包括的に市場ポートフォリオに反映したESG総合型指数です。各業種においてESG評価が相対的に高い企業で構成されます。



MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数は、MSCIのESGリサーチに基づいて構築され、様々なESGリスクを包括的に市場ポートフォリオに反映したESG総合型指数です。各業種においてESG評価が相対的に高い企業で構成されます。なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

2021 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）は、女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、各業種から性別多様性スコアが高く、女性活躍への取り組みを推進している企業で構成されています。なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

2021 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント社のサステナブル運用は、ESG評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの責任投資プロダクトです。調査会社によるESG評価を重視して投資銘柄を独自に設定した「SOMPOサステナビリティ・インデックス」に基づいて保有ウェイトを決定する長期投資志向の運用を行っています。



その他の主な社外評価

「RobecoSAM Sustainability Award 2021」で「Sustainability Yearbook Member」に選定

三井化学は、米国のS&P Global社とスイスのRobecoSAM社による世界の代表的なサステナビリティ格付け「RobecoSAM Sustainability Award 2021」において、世界の主要な化学企業114社のうち評価スコアが上位15%以上、かつ業界TOP企業のスコアの30%以内にあたる企業として「Sustainability Yearbook Member」に選定されました。S&P Global社とRobecoSAM社は毎年、世界の企業を対象に経済・環境・社会の観点で企業のサステナビリティを評価し、The Sustainability Yearbookを発行しています。今回は約7,032社が評価を受け、当社を含めて61業界631社がこのThe Sustainability Yearbookに選定されました。

Sustainability Yearbook
Member 2021
S&P Global

令和2年度「なでしこ銘柄」に選定

三井化学は、女性活躍推進に優れた企業として経済産業省および東京証券取引所より、令和2年度「なでしこ銘柄」に選定されました。平成30年度に続き、2度目のなでしこ銘柄選定となります。なお、令和元年度には「準なでしこ銘柄」に選定されています。令和2年度は、東京証券取引所の全上場企業約3,600社から、企業価値向上を実現するためのダイバーシティ経営に必要とされる取り組みとその開示状況について評価が行われ、業種毎に45社を「なでしこ銘柄」、19社を「準なでしこ銘柄」として選定しています。



令和2年度「なでしこ銘柄」に選定

ダイバーシティ

モーニングスター社「Gomez ESGサイトランキング 2020」にて「ESGサイト最優秀企業」に選定

三井化学は、中立的な第三者としての立場からEコマースや各種ウェブサイトの客観的な評価・比較を行うモーニングスター株式会社による第1回「Gomez ESGサイトランキング2020」において、ESGサイト最優秀企業に選出されました。「Gomez ESGサイトランキング」は、世界的なサステナビリティへの関心やESG投資の拡大を背景に、上場企業がインターネット上で株主・投資家を含む様々なステークホルダーに向けた広報活動を行うためのウェブサイト（ESGサイト）の使いやすさや情報の充実度を評価することを目的として実施され、調査対象118社中、当社は総合第4位を獲得しました。



THE INCLUSION OF MITSUI CHEMICALS, INC. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF MITSUI CHEMICALS, INC. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.



三井化学のサステナビリティサイトは、社会と当社グループの持続可能な発展に向けた取り組みをステークホルダーの皆様にご理解いただくことを目的として、経営の3軸（経済・環境・社会）のうち、主に環境および社会に関する取り組みを掲載しています。ウェブサイトの特性を活かし、方針や体制、活動内容、数値データなどの情報を網羅的に掲載するよう努めています。また、毎年10月時点のサステナビリティサイトのPDF版を該年度の[三井化学グループ ESGレポート](#)としてアーカイブしています。

※ 当社グループの目指す中長期的な価値創造に関する活動をご理解いただくために、経営3軸の戦略および実績の統合的な報告を目指した[三井化学レポート](#)を発行していますので合わせてご参照ください。

「三井化学グループ ESGレポート2021」について

報告範囲

三井化学グループを基本とし、それ以外の場合は本文に記載しました。なお、環境データの集計範囲は次の通りです。

環境データ集計サイト（順不同）



三井化学

- 三井化学(株)（市原工場、市原工場茂原分工場、名古屋工場、大阪工場、岩国大竹工場、大牟田工場、袖ヶ浦センター）

国内関係会社

- MTアクアポリマー(株)（茂原工場^{※1}）
- サンメディカル(株)
- サンレックス工業(株)
- ジャパンコンポジット(株)（清水工場）
- 宇都宮化成工業(株)（船岡工場、新城工場、宇都宮工場、鳥栖工場）
- 下関三井化学(株)
- (株)エムシー・ビジネスサポート（千葉支店^{※1}、大阪支店^{※1}、岩国支店^{※1}、大牟田支店^{※1}）
- (株)プライムポリマー（市原工場^{※1}、大阪工場^{※1}、自動車材研究所、産包材研究所^{※1※3}）
- (株)三井化学オペレーションサービス（市原事業所^{※1}、名古屋事業所^{※1}、大阪事業所^{※1}、岩国大竹事業所^{※1}、大牟田事業所^{※1}）

- (株)三井化学分析センター（市原事業所^{※1}、名古屋事業所^{※1}、大阪事業所^{※1}、岩国事業所^{※1}、大牟田事業所^{※1}、構造解析研究部、材料物性研究部）
- (株)東洋ビューティサプライ
- 作新工業(株)
- 三井・ケマーズ フロロプロダクツ(株)（千葉工場^{※1※4}）
- 三井・ダウ・ポリケミカル(株)（千葉工場^{※1※4}、大竹工場^{※1※4}）
- 三井化学SKCポリウレタン(株)（名古屋工場^{※1}、徳山工場）
- 三井化学アグロ(株)^{※3}（農業化学研究所・生産技術部（野洲）、農業化学研究所（茂原）、生産技術部（大牟田）^{※1}）
- 三井化学エムシー(株)（本社・清水工場、柏原工場、関東製造課^{※3}）
- 三井化学サンアロイ(株)
- 三井化学ファイン(株)（大牟田センター^{※1}）
- 三井化学産資(株)（埼玉事業所、大竹事業所^{※1}）
- 三井化学東セロ(株)（茨城工場、茨城工場 古河製造部、浜松工場、勝田工場、安城工場、名古屋工場^{※1}）
- 三西開発(株)^{※1}
- 山本化成(株)（八尾工場、大牟田工場^{※2}）
- 千葉ケミカル製造有限責任事業組合（市原装置^{※1※3}）
- 大阪石油化学(株)（泉北工業所^{※1}）
- 大正エム・ティ・シー(株)^{※1}
- 日本アルキルアルミ(株)（大阪工場^{※1}）
- 日本エポキシ樹脂製造(株)（市原工場^{※1}）
- 日本エポリユー(株)（市原工場^{※1}）
- 北海道三井化学(株)

海外関係会社

- Advanced Composites Mexicana, S.A. de C.V.
- Advanced Composites, Inc.（オハイオ工場、テネシー工場）
- Anderson Development Company
- Grand Siam Composites Co., Ltd.
- MCNS Polyurethanes Malaysia Sdn. Bhd.
- Mitsui Chemicals Scientex Sdn. Bhd.
- Mitsui Elastomers Singapore Pte. Ltd.
- Mitsui Hygiene Materials (Thailand) Co., Ltd.
- Mitsui Phenols Singapore Pte. Ltd.
- Mitsui Prime Advanced Composites India, Pvt. Ltd.
- P.T. PETnesia Resindo
- PT. MCNS Polyurethanes Indonesia
- Thai Mitsui Specialty Chemicals Co., Ltd.
- 三井化学功能複合塑料（上海）有限公司
- 三井化学不織布（天津）有限公司
- 三井化学複合塑料（中山）有限公司
- 張家港保税区三井允拓複合材料有限公司
- 天津天寰ポリウレタン有限公司（天津工場、蘇州工場）
- 佛山三井化学SKCポリウレタン有限公司

※1 三井化学(株)の事業所内に所在するため、三井化学(株)のデータに含まれる。

※2 GHGおよびエネルギーのデータのみ、三井化学(株)のデータに含まれる。

※3 GHG・エネルギー以外の環境データの集計範囲には含まれない。

※4 GHG・エネルギーのデータの集計範囲には含まれない。

※ GHGおよびエネルギーについては、記載サイト以外の国内非製造拠点も集計に含んでいる。

三井化学

- 三井化学(株)

国内関係会社

- MTアクアポリマー(株)※
- サンメディカル(株)
- サンレックス工業(株)
- ジャパンコンポジット(株)
- 宇都宮化成工業(株)
- 下関三井化学(株)
- (株)アーク
- (株)エムシー・ビジネスサポート※
- (株)プライムポリマー※
- (株)三井化学オペレーションサービス※
- (株)三井化学分析センター※
- (株)東洋ビューティサプライ
- 共和工業(株)
- 作新工業(株)
- 三井化学SKCポリウレタン(株)（名古屋工場※、徳山工場）
- 三井化学アグロ(株)
- 三井化学エムシー(株)
- 三井化学サンアロイ(株)
- 三井化学産資(株)（埼玉事業所、大竹事業所※）
- 三井化学東セロ(株)（茨城工場、古河製造部、浜松工場、勝田工場、安城工場、名古屋工場※）
- 三西開発(株)※
- 山本化成(株)（八尾工場、大牟田工場※）
- 大阪石油化学(株)※
- 大正エム・ティ・シー(株)※
- 日本アルキルアルミ(株)※
- 日本エポキシ樹脂製造(株)※
- 日本エポリユール(株)※
- 北海道三井化学(株)

海外関係会社

- Advanced Composites Mexicana, S.A. de C.V.
- Advanced Composites, Inc.
- Anderson Development Company
- Grand Siam Composites Co., Ltd.
- MCNS Polyurethanes Malaysia Sdn. Bhd.
- Mitsui Chemicals Scientex Sdn. Bhd.
- Mitsui Elastomers Singapore Pte. Ltd.
- Mitsui Hygiene Materials (Thailand) Co., Ltd.
- Mitsui Phenols Singapore Pte. Ltd.
- Mitsui Prime Advanced Composites do Brasil Indústria e Comércio de Compostos Plásticos S.A.
- Mitsui Prime Advanced Composites Europe B.V.
- Mitsui Prime Advanced Composites India, Pvt. Ltd.
- Prime Evolve Singapore Pte. Ltd.

- PT. MCNS Polyurethanes Indonesia
- SDC Technologies Asia Pacific, Pte. Ltd.
- SDC Technologies, Inc.
- Thai Mitsui Specialty Chemicals Co., Ltd.
- 三井化学功能複合塑料（上海）有限公司
- 三井化学複合塑料（中山）有限公司
- 張家港保稅区三井允拓複合材料有限公司
- 天津天寰ポリウレタン有限公司
- 佛山三井化学SKCポリウレタン有限公司

※ 三井化学(株)の事業所内に所在するため、三井化学(株)のデータに含まれる。

報告期間

2020年度（2020年4月～2021年3月）

ただし、一部についてはそれ以外の期間の活動も含んでいます。

報告サイクル、前回発行した報告書の日付

年次、2020年10月

参考にしたガイドライン

GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード

[GRIスタンダード内容索引](#)

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

[TCFD提言への対応](#)

外部保証

各種ESGデータについて、毎年、第三者認証を取得しています。

[気候変動に関する第三者検証報告書](#)

[ESG情報に関する第三者検証報告書](#)

検証意見書



2021年01月12日
意見書番号: SGS21/033

三井化学株式会社
代表取締役社長
橋本 修 様

検証目的

SGSジャパン株式会社(以下、当社)は、三井化学株式会社(以下、組織)からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象(以下、GHG等に関する主張)について、検証基準(ISO14064-3:2006及び当社の検証手順)に基づいて検証を実施した。本検証業務の目的は、組織の対象範囲にかかるGHG等に関する主張について、判断基準に照らし適正に算定・報告されているかを独立の立場から確認し、第三者としての意見を表明することである。

検証範囲

検証対象は、Scope 1、Scope2、エネルギー消費量及びScope 3である。

対象期間は2019年4月1日~2020年3月31日(Scope 1,2)及び2018年4月1日~2019年3月31日(Scope 3)である。

詳細な検証対象範囲は下表参照。

検証対象	検証範囲	GHG等に関する主張
1 Scope 1, 2 (エネルギー起源CO ₂)及びエネルギー消費量 ※敷地外の移動体の燃料は除く	組織が定めた国内6工場	Scope 1: 3,464,714 t-CO ₂ Scope 2: 603,977 t-CO ₂
2 Scope 3 (カテゴリー12)	組織の製品群(三井化学株式会社ブランド)の中で組織が定めた範囲	Scope 3 Cat.12: 2,431,551 t-CO ₂

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証: 検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
- 定量的データの検証: 市原工場の現地検証及び証拠突合、本社における名古屋工場とのリモート現地検証及び証拠突合(新型コロナウイルスの影響による代替措置)、その他検証対象範囲に対する分析的手続き及び本社における質問

判断基準は、エネルギーの使用の合理化に関する法律、サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(Ver.2.3)、同算定のための排出量原単位データベース(Ver.2.5)及び組織が定めた手順(作業フロー(Scope 1, 2)、Scope3算定方法)を用いた。

結論

前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHG等に関する主張が、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

なお、当社は、組織から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

SGSジャパン株式会社

認証・ビジネスソリューションサービス 事業部長 竹内 裕二
上級経営管理者



本書面は、SGS ジャパン株式会社によって www.sgs.com/terms_and_conditions.htm で参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する事項および管轄に関する事項に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点における、また適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に関する SGS ジャパン株式会社の責務は、取引文書におけるすべての権利および義務の履行から、免除させるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づきあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

本書は、三井化学グループESGレポート2020及び関連するWEBサイトに示されるサステナビリティ活動に対するSGSジャパン株式会社の保証報告書である。

保証の特質及び範囲

SGSジャパン株式会社は、三井化学グループ（以下、組織）からの依頼に基づき、ESGレポート2020及び関連するWEBサイト（以下、報告書）の第三者保証業務を行った。保証の範囲は、SGSサステナビリティ報告書保証手続きに則り、当報告書のステークホルダーマネジメントプロセス、産業廃棄物埋立処分量、VOC排出量、NOx排出量、SOx排出量、取水量（上水道水、地下水、工業用水、海水）、COD及びBOD排出量、障害者雇用率、女性管理職（課長級以上）比率、定期採用の女性比率、重視する労働災害の度数率及び報告プロセスをサポートするマネジメントシステムである。各項目の対象範囲については別紙参照。

組織の報告書に示されている情報やその掲載は、組織の取締役会または管理機関、及び経営層の責任に帰するものである。SGSジャパン株式会社は、当報告書に含まれる内容の準備には関与していない。

我々の責任は、保証の範囲内における文章、データ及び声明について意見を表明し、組織のすべてのステークホルダーに意見を供することである。

SGSグループは、現在最も優れた指針を提供しているGRIサステナビリティ報告ガイドラインやAA1000保証基準に基づき、サステナビリティの保証にかかわる基準を確立している。保証レベルの基準には、保証機関のためのガイダンス及びAA1000シリーズの基準を含んでいる。

本保証業務においては、我々の基準を採用し、中程度の保証レベルによって、以下の業務を行った：

- 内容の正確性についての評価；
- AA1000アカウンタビリティ原則(2018)に対する報告書内容及びサポートするマネジメントシステムのAA1000アシュアランススタンダード(2008)及び2018追加要求におけるタイプ2の評価；

保証業務は、事前調査、関連従業員及びマネジメントへのインタビュー、組織本社での岩国大竹工場及び名古屋工場の証憑突合及びリモートでのサイトツアー及びインタビュー、証拠書類等との照合及び確認、資料及び記録のレビュー、分析的手続などの組み合わせによって実施した。

財務データについては、会計士によって直接、独立した監査が行われており、本保証の過程においては、詳細な調査を行っていない。

独立性と力量の声明

SGSグループは、検査、試験、検証業務における世界的リーダーであり、140を超える国々で、品質、環境、社会及び倫理にかかわるマネジメントシステム認証業務や、トレーニングサービスを実施し、環境、社会及びサステナビリティ報告書保証業務を提供している。SGSジャパン株式会社は、組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する資格に基づき構成されており、ISO9001、ISO14001、ISO45001、温室効果ガス排出量の主任審査員を含んでいる。

保証意見

前述の要領に基づいて実施した保証手続きの範囲において、当報告書に含まれている情報やデータは、2019年4月1日から2020年3月31日における組織のサステナビリティ活動を公正かつ相応に表現したものでないと認められる重要な事項は発見されなかった。

当報告書は、組織のステークホルダーにとって有効なものとなっている。
我々は、組織が報告内容に対して適切な保証レベルを設定していると判断する。

AA1000アカウンタビリティ原則 (2018) 結論、発見事項及び推奨事項

包摂性

組織は、広く社会に貢献することを企業グループ理念とし、社会貢献5項目を定めている。このグループ理念を実現するために、マルチステークホルダーを考慮し、事業活動に関連した重要課題を特定している。また、マルチステークホルダーに対し、事業に組み込まれた参加のプロセスを確立している。そのプロセスは、継続的で実効的なものである。以上により、包括性の原則に対応していることを、本検証にて確認した。

重要性

重要課題は、国際的なガイドラインの要請事項、ステークホルダーエンゲージメントを考慮して特定されている。特定された課題は外部有識者及びESG推進委員会によって審議され、妥当性を確認している。また、ESG推進委員会にて、重要課題の特定プロセスも定期的にレビューを実施している。特定された課題は、長期経営計画の環境・社会軸目標に反映されている。

以上により、重要な課題が特定されていることを、本検証にて確認した。

対応性

重要課題に対する取り組みは、当報告書にて開示することで、ステークホルダーに報告されている。また、これらの課題とSDGsとの関連性も当報告書にて開示している。

特定された課題に対する目標及び実績についても、当報告書にて開示している。

以上により、課題に対応していることを、本検証にて確認した。

影響

重要課題に関連するパフォーマンス結果は報告書において詳細事例を含め報告されている。この報告には、安全衛生に関する業界での位置づけ及び障害者雇用率法定順守状況も含まれている。検証対象として特定したサステナビリティパフォーマンスの内、女性比率、取水量、産廃埋立処分量、大気汚染物質量、水質汚濁物質量については、経年でのデータ推移は開示されているが、環境若しくは社会への影響について開示には至っていないため、今後の開示について改善する余地がある。

以上により、影響の原則に対応していることを、本検証にて確認した。

SGSジャパン株式会社

認証ビジネス・ソリューションサービス

事業部長

上級経営管理者

竹内 裕二



AA1000

Licensed Assurance Provider
000-8

2021年1月13日

対象範囲の詳細

保証対象	検証範囲及び対象時期	検証数値
1 産業廃棄物埋立処分量 ※生産及び研究拠点	① 組織単体7サイト ② 国内関係会社23サイト ③ 海外関係会社21サイト ④ グローバル51サイト	① 0.4 千t ② 0.2 千t ③ 0.2 千t ④ 0.8 千t
2 VOC排出量 ※生産及び研究拠点	① 組織単体7サイト ② 国内関係会社23サイト ③ 海外関係会社21サイト ④ グローバル51サイト	① 1,579 t ② 405 t ③ 58 t ④ 2,042 t
3 NOx排出量 ※生産及び研究拠点	① 組織単体7サイト ② 国内関係会社23サイト ③ 海外関係会社21サイト ④ グローバル51サイト	① 2,311 t ② 108 t ③ 254 t ④ 2,673 t
4 SOx排出量 ※生産及び研究拠点	① 組織単体7サイト ② 国内関係会社23サイト ③ 海外関係会社21サイト ④ グローバル51サイト	① 368 t ② 42 t ③ 62 t ④ 472 t
5 取水量計（上水道水、地下水、工業用水、海水） ※生産及び研究拠点	① 組織単体7サイト ② 国内関係会社23サイト ③ 海外関係会社21サイト ④ グローバル51サイト	① 492.7 百万m ³ ② 19.9 百万m ³ ③ 3.4 百万m ³ ④ 516.1 百万m ³
5-1 上水道水 ※生産及び研究拠点	① 組織単体7サイト ② 国内関係会社23サイト ③ 海外関係会社21サイト ④ グローバル51サイト	① 0.8 百万m ³ ② 0.3 百万m ³ ③ 0.4 百万m ³ ④ 1.5 百万m ³
5-2 地下水 ※生産及び研究拠点	① 組織単体7サイト ② 国内関係会社23サイト ③ 海外関係会社21サイト ④ グローバル51サイト	① 0.6 百万m ³ ② 1.2 百万m ³ ③ 0.0 百万m ³ ④ 1.8 百万m ³
5-3 工業用水 ※生産及び研究拠点	① 組織単体7サイト ② 国内関係会社23サイト ③ 海外関係会社21サイト ④ グローバル51サイト	① 81.9 百万m ³ ② 9.3 百万m ³ ③ 3.0 百万m ³ ④ 94.1 百万m ³
5-4 海水 ※生産及び研究拠点	① 組織単体7サイト ② 国内関係会社23サイト ③ 海外関係会社21サイト ④ グローバル51サイト	① 409.5 百万m ³ ② 9.2 百万m ³ ③ 0.0 百万m ³ ④ 418.7 百万m ³
6 COD+BOD排出量 ※生産及び研究拠点	① 組織単体7サイト ② 国内関係会社23サイト ③ 海外関係会社21サイト ④ グローバル51サイト	① 884 t ② 68 t ③ 1,676 t ④ 2,628 t
7 障害者雇用率	組織単体 ※2020年3月1日時点の1年間集計	2.3 %
8 女性管理職（課長級以上）比率	組織単体 ※2020年3月31日時点	3.0 %
9 定期採用の女性比率	組織単体 ※2019年4月1日時点	事務系総合職：52 % 技術系総合職：16 % 一般職：11.4 %
10 重視する労働災害の度数率	グローバル(組織の定義による：組織単体、国内関係会社、国内工事協力会社、海外関係会社)	0.31