

三井化学グループ ESG レポート 2022

目次

トップページ	5
CEOメッセージ	8
CSOメッセージ	13
三井化学グループのサステナビリティ	16
サステナビリティマネジメント	17
マネジメントシステム	17
ステークホルダー・エンゲージメント	23
イニシアティブの支持	26
マテリアリティ	29
マテリアリティと VISION 2030	29
マテリアリティの特定プロセス	31
非財務指標（環境・社会軸目標）	38
サーキュラーエコノミーに向けて	46
マネジメントシステム	46
気候変動対応方針	49
カーボンニュートラル戦略	51
バイオマス戦略・リサイクル戦略	55
TCFD 提言への対応	60
Blue Value [®] / Rose Value [®]	68
環境・社会貢献の見える化	68
環境貢献価値「Blue Value [®] 」	72
QOL 向上貢献価値「Rose Value [®] 」	76
Blue Value [®] / Rose Value [®] 製品	80
リスク・コンプライアンス	85
リスク・コンプライアンス マネジメント	86
マネジメントシステム	86
リスク防止対策	95
コンプライアンス教育	97

贈収賄防止	103
税務	105
情報管理	108
マネジメントシステム	108
取り組み	109
レスポンシブル・ケア	110
レスポンシブル・ケア マネジメント	112
マネジメントシステム	112
グローバル展開	123
安全・保安	125
マネジメントシステム	125
重大事故防止	128
事故・労働災害	135
教育	138
技術研修センター	142
環境保全	147
マネジメントシステム	147
GHG・エネルギー	150
産業廃棄物	155
環境負荷物質	158
水	162
生物多様性	166
環境会計・コンプライアンス	169
プロダクトスチュワードシップ	171
マネジメントシステム	171
法令遵守と情報提供	175
安全な製品の提供	177
教育	181
製品とサービスの品質	183
マネジメントシステム	183
取り組み	187

物流	190
マネジメントシステム	190
物流の安全・品質	193
安定輸送（持続可能な物流）	198
労働衛生	203
マネジメントシステム	203
健康重視経営	206
有害物質ばく露防止	215
社会とのエンゲージメント	217
人権の尊重	218
方針・基本的な考え方	218
取り組み	224
持続可能な調達	227
マネジメントシステム	227
取引先評価と改善支援	233
イニシアティブへの参加	247
人材マネジメント	251
マネジメントシステム	251
タレントマネジメント	257
ダイバーシティ	262
評価・報酬	274
人材採用	278
人材・組織開発	280
働きやすい職場環境と労働生産性	286
HRIS と People Analytics	296
社会活動	299
マネジメントシステム	299
科学実験教室「ふしぎ探検隊」	301
次世代育成	305
環境	308
従業員の社会活動参加支援	310

災害支援	313
地域社会との共生	316
ESG パフォーマンスデータ	322
環境	322
社会	331
ガバナンス.....	342
ガイドライン対照表	344
社外評価	366
編集方針	369

ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE

三井化学グループ
ESGレポート 2022



サステナビリティニュース

[一覧を見る](#)

2022.10.05 「三井化学フォーラム2022」DXオンラインイベント開催のお知らせ

2022.09.30 三井化学グループ、「TOKYO PACK 2022 -2022東京国際包装展-」に出展

2022.09.21 「買い物時の環境意識調査」アンケート結果を公開



目まぐるしく変化する環境の中、
三井化学グループ全体の変革を着実に実行し、
VISION 2030の実現を目指します。

[CEOメッセージ](#)



[CSO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](#)



[リスク・コンプライアンス](#)

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

- リスク・コンプライアンス 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
- プロダクトスチュワードシップ
- 製品とサービスの品質
- 物流
- 労働衛生



社会とのエンゲージメント

- 人権の尊重
- 持続可能な調達
- 人材マネジメント
- 社会活動

方針一覧

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

関連情報



BePLAYER® / RePLAYER®



クリーンアップキャラバン



オープンイベント実施報告



女性活躍に向けたトップメッセージ



2022 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

2022 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)



目まぐるしく変化する環境の中、
三井化学グループ全体の
変革を着実に実行し、
VISION 2030の実現を
目指します。



代表取締役 社長執行役員CEO
橋本 修

2021年度の市場環境と業績の総括

2021年度の最高益にとどまることなく、さらなる成長を目指し変革を継続する。

2021年のVISION 2030発表以来、新型コロナウイルス感染症に対する各国・地域の動向や、ロシアによるウクライナ侵攻など、外部環境は大きく変化しており、不確実性への対応がますます重要になっていると感じます。こうした中においても、環境意識の高まりは今後も続く長期的な潮流であるとの認識から、グループ全体で様々試行しながら、どこに大きな投資をしていくのかをしっかりと見極め、変革を進めていくという方針に変わりはありません。

2021年度の業績としては、一部市況の追い風を受けた製品もありましたが、2020年度まで700億円程度の横ばいで推移していた成長領域のコア営業利益が1,000億円を狙えるレベルまで成長したことは、一つの大きな成果と感じています。今後は、これまで積極的に投資してきた設備が立ち上がり、M&Aの成果も現れてくる計画であるため、さらなる成長を期待しています。

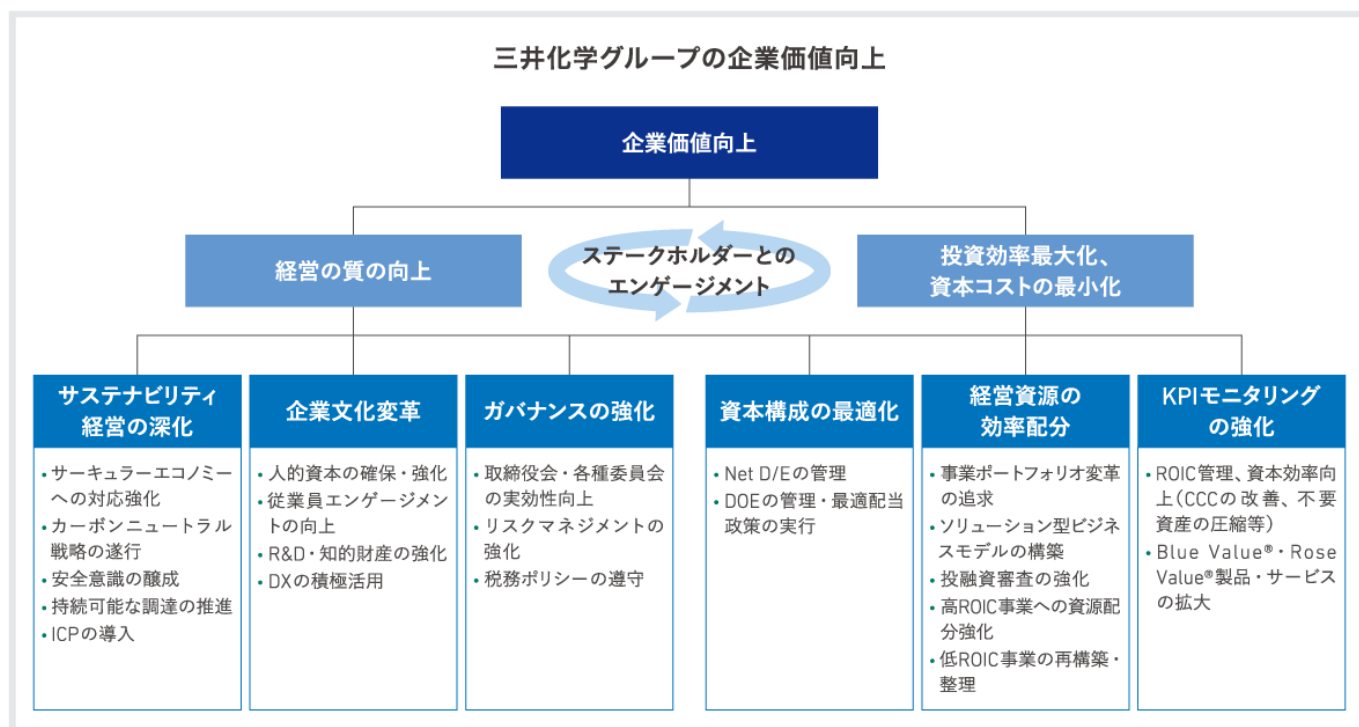
新たな経営システムの実現

財務と非財務双方からのモニタリングにより、企業価値向上を目指す。

2020年度にVISION 2030の土台として改定したマテリアリティですが、社内でその重要性の理解が深まりつつあると感じています。2021年度にはこのマテリアリティに対応した非財務KPIを策定し、財務・非財務を統合した経営を進めています。私はこの財務・非財務KPIのマネジメントについて、しばしばスポーツに例えて説明しています。陸上選手にとっての目標タイムを財務KPIだとすれば、非財務KPIとは、いわばその目標を達成するための基礎となる体づくりや栄養管理、練習後の疲労ケアやメンタルケアといった要素と言えます。「走るという行為に必要な要素を細かく分解し、それぞれの目標をクリアしていった結果、目標タイムの達成につなげていくこと」、これを当社グループの活動に置き換えるのです。従業員エンゲージメントの向上や、Blue Value®・Rose Value®製品の売上収益比率、GHG排出削減量などのような非財務KPI目標達成に向けた活動が有機的に連携することで、足腰、すなわち事業

基盤が強化され、初めてVISION 2030は実現し、利益目標の達成が可能になるということです。もちろん、個々のKPIに関しては、常に達成すべきビジョンと照らし合わせつつ、外部環境の変化も考慮のうえ、都度方向性を確認し、見直していくことも必要です。

従来は、利益目標達成可否の議論に終始していましたが、目標に向かうプロセスを明らかにする、いわば「経営を科学する」ことで、当社グループの成長をよりサステナブルな観点からも評価できるようになります。財務KPIが高いだけの「強い会社」ではなく、社会に貢献していくという私たちの存在意義を測る非財務KPIも達成できている「強い会社、いい会社」を目指しています。財務・非財務双方から経営をモニタリングしていくこと、それは、KPIの達成状況だけでなくその妥当性検討まで含めたトータルとして企業価値向上のために行う経営陣によるレビューです。環境対応や人権尊重はもちろんのこと、人材／組織や物流・品質マネジメント、調達など、各KPI達成の責を担う担当役員を定めています。新たにCSOおよびCHROといった役職を設置したのも、各部門の役割を明確化し、それぞれに責任を果たす意識を強化することが狙いです。このような体制を構築することによって、事業部門・機能部門を問わず、現場で働く社員一人ひとりを含めた当社グループ全体として、それぞれに課題意識を持ちながら、共通の目標に向かって進むことができると考えています。



財務・非財務双方からの経営モニタリング



詳細はマテリアリティへ

詳細はサステナビリティマネジメントへ

VISION 2030戦略を通じたビジネスモデル変革

ビジネスモデルを変革し、新たな価値を生み出す。

VISION 2030で掲げた1番目の基本戦略、事業ポートフォリオ変革の追求は、VISION 2025から継続する最重要戦略です。この具体化のための基本戦略、ソリューション型ビジネスモデルの構築では、私たちのビジネスの付加価値をいかに高めていくかがポイントとなります。単に素材を提供するだけでなく、社会課題を捉えてその解決に貢献するアイデアやビジネスモデルも併せて提供していこうというものです。そのためには他社、アカデミア、自治体等の外部の皆様とも積極的に連携していきます。事例の一つとして、2022年1月に（株）セブン-イレブン・ジャパンのコンビニエンスストア店舗で実証実験を開始した空中ディスプレイ型POSレジが挙げられます。（株）アスカネットをはじめ5社との共同開発による、省スペース化やコロナ禍における非接触ニーズに応えるソリューションです。当社グループ製品としてはこのディスプレイに使用する接着剤ですが、共同開発の企画・マネジメントや技術サポートも行っています。また、別の事例としては、歯科材料ビジネスが挙げられます。ここでは、歯科用3Dプリンタの提供とともに、多様な用途に対応したインクのラインナップを展開しています。プリンタ専門メーカーにはない歯科臨床知見を活かしたソリューション提案を行う、ソフトとハードの複合的なビジネスを実現しています。こうしたソリューション型ビジネスモデルの構築はまだ緒に就いたばかりで成功も失敗もありますが、積み重ねが重要だと思っています。今後、現場の社員が柔軟な発想を持ち、チャレンジを繰り返しながら様々なアプローチを試みることで、変革を推進して欲しいと考えています。

もう一つの基本戦略、サーキュラーエコノミーへの対応強化もまた、ビジネスモデル変革を進めるものです。今般、ベーシック&グリーンマテリアルズ事業本部内にグリーンケミカル事業推進室を設けたことは、サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルの構築のさらなる加速を企図しています。私は、環境に配慮した取り組みを展開することは、化学企業の責務であると同時に、当社グループの変化と将来の成長につながる大きな機会とみています。例えば、現在進めているバイオマスナフサへの原料転換は、化学製品のバリューチェーン上流の原料をバイオマス化することであり、下流にある誘導品が新たな付加価値を持つことを意味します。これは、ナフサクラッカーを保有し、誘導品製造まで一貫したバリューチェーンを有する当社グループのアドバンテージ、ビジネスチャンスと捉え、社会課題解決に貢献する新しい取り組みに活かしていくつもりです。

一方で、2050年カーボンニュートラルに向けた様々な取り組みを進めています。当社グループの製造におけるCO₂排出量のうち、7、8割程度は現行の技術やリソースの活用により削減する見込みですが、それ以上の削減には新しい技術の開発が不可欠とみています。そこで新たに九州大学カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所と協力し、三井化学カーボンニュートラル研究センターを設立し、技術開発加速と早期社会実装を推進しています。また、グリーンイノベーション基金を活用したナフサ分解炉の燃料転換技術の開発にも着手し、アンモニア専焼炉の社会実装を通じた石油化学業界全体のCO₂削減への貢献を目指しています。

また、製品／サービスを通じたバリューチェーン全体のCO₂排出量削減に貢献することも、化学企業の重要な役割と捉え、マテリアルリサイクル・ケミカルリサイクル技術の確立や社会実装に向けて他社とも連携しています。

当社グループ独自の取り組みであるBlue Value®・Rose Value®は、社会課題の解決に視点を置いた「ソリューション型ビジネス」や「サーキュラーエコノミー型ビジネス」といったビジネスモデル変革の推進とも整合しています。製品のライフサイクル全体を通じたCO₂排出量削減など環境負荷の低減に貢献するBlue Value®製品・サービス、健康とくらし・住みよいまち・食の安心といった観点からQOL（quality of life）の向上に貢献するRose Value®製品・サービスは、当社グループが目指す未来社会に向けて提供したいと考えるソリューションそのものです。VISION 2030の非財務KPIとして、これら製品の売上収益比率40%を目指し、その実現に向けた事業本部のKPIも設定して拡大を推進しています。現状、認定製品の約8割が収益性の高い成長領域に位置付けられています。技術開発や製品設計の段階からBlue Value®・Rose Value®の観点を意識した新事業・新製品開発を行っていくことにより、その結果は今後の利益貢献としても表れてくると考えています。

詳細はサーキュラーエコノミーに向けてへ

詳細はBlue Value®・Rose Value®へ

変革を生み出す企業文化へ

変革を後押しするための基盤づくりを進めていく。

変革の推進には企業文化の醸成が不可欠ですが、「企業文化を変えましょう」と大上段に構えたところで変わるものではありません。先ほど述べたようにVISION 2030実現に向けて財務・非財務の両面から取り組む過程で、社員一人ひとりが課題を自分ごととして捉え、考え方が変わり、行動が変わり、結果として文化が変わっていくということが本来あるべき形であると考えています。そのために、しっかりとビジョンを共有し、進捗をモニタリングしていくことが重要です。

その一方で、変革には、何よりも社員一人ひとりの柔軟な発想と失敗を恐れずチャレンジする意識が求められますから、会社がそれをサポートする仕組みも必要です。2020年8月に服装の自由化に踏み切ったことに加え、より専門性の高い人材が、外部も含めて幅広いネットワークの中で経験を積み、視野の拡大や能力開発を行う中で得た知見を当社グループの仕事に還元してくれることを期待し、2021年1月に「副業従事要領」を制定しました。2022年度からは、よりチャレンジングな取り組みを評価し、失敗したとしてもしっかりと課題を踏まえてトライ&エラーができるような新たな評価制度を開始しました。また、リモートワークなどの働き方の変容に応じたIT基盤整備やオフィスレイアウトの検討、それに伴う本社移転準備も現在進めているところです。こうした複合的な施策の積み重ねによって、社員のマインドセットが変化し、VISION 2030基本戦略の実行がさらに加速することを期待しています。

当社グループでは、2018年から従業員エンゲージメント調査を定期的に行っており、このスコアの向上も非財務KPIの一つに位置づけています。アメリカの政治哲学分野で名高い学者であるジョン・ロールズが著書の中で、社会における重要な原理として「機会均等原理」と「平等な自由への権利」を挙げていますが、会社においても同様に、社員は「成長機会が公平であること」、「自由に発想し自由に行動できること」を会社に求めていると私は思っています。これらを意識し、引き続き様々な施策を打ち出していきます。

人材関連のKPIとしては、戦略重要ポジションにおける後継者候補準備率も設定しています。重要ポジションに不可欠な素質は多岐にわたりますが、あえて一つに絞るならば、「無私の精神」です。自我にとらわれないことで初めて、自由で多面的な発想が自然に生まれる雰囲気や、社員が対等で公平な機会が生み出されるといった企業文化を実現できるのではないのでしょうか。これを最低限の素質として、それぞれの時代・事業環境にあった能力を持った人物が、経営者候補としてふさわしいと考えています。

経営という視点において、基盤となるコーポレート・ガバナンスも重要です。私たちは、多様なステークホルダーに対し透明性・公平性をしっかりと担保することで、公の器としての企業の説明責任を果たしていかねばなりません。これまでも当社は、より実効性の高いガバナンスを目指して改革を続けてきましたが、今後は役員報酬へのVISION 2030の非財務KPIに則した指標の導入なども含め、さらなるブラッシュアップを図っていきます。



企業価値向上のために、
社会と当社グループの
サステナビリティをいかに
担保していくかが重要

働き方改革PhaseII～

「自主・自律・協働」個の力を束ね組織として総合力を発揮する仕組みへ

人材戦略	組織文化	業務システム	評価制度		
服装自由化 2020年8月～ 	副業要領 2021年1月～ 社外で多様な 経験を積み、 視野拡大、能力開発 実績30名超	公募拡充 2021年5月～ キャリア機会、 様々な選択肢の提供 応募数70名	テレワーク拡大 2021年7月～ 	新業績評価 2022年4月～ 「変革目標」試行 チャレンジ促進 メリハリある評価	オフィス移転 2023年3月(予定)  新オフィスで社員の 新しい働き方を支援

[詳細は人材マネジメントへ](#)

VISION 2030実現の先を見据えて
あらゆるステークホルダーとの良好な関係性こそが、
持続可能な成長につながる。

企業価値向上という意味において、社会と当社グループのサステナビリティをいかに担保していくかが重要と考えています。

私は、会社とそこで働く社員はどちらが上ではなく、対等な立場であるべきと考えています。社員にとって会社は、「生活の糧を得る場であると同時に自身が成長できる場」であり、会社と社員は、「社員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮し利益が最大化することで、それを社員に還元することができる」という関係にあります。互いの相乗効果をもって成長していくことが理想です。

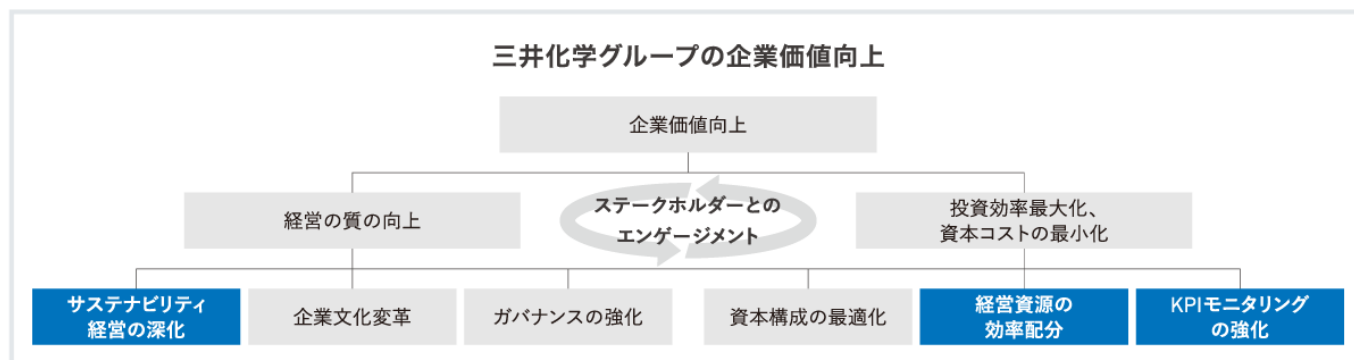
社会と企業の関係も同様であると思います。企業は、社会課題解決に貢献しながらしっかりと収益を上げる、これを成し遂げて初めて成立するものです。財務と非財務を統合した経営の中でも説明しましたが、それを叶えるためには、ステークホルダーの一員である社員が生き生きと働ける環境を整備すること、そして、当社グループの事業活動を通じてあらゆるステークホルダーに価値を提供し続けること、その両方が社会課題の解決につながり、結果として、企業価値の向上、そして社会と企業の持続可能な成長につながると考えています。

今後も、様々な変革を遂行し、VISION 2030のあるべき企業グループ像と目指す未来社会の実現を目指していきます。



三井化学グループの事業がますますグローバルに拡大し、複雑化していく中で、このたび新たにCSO（Chief Strategy Officer）として全社戦略の推進・実行を支えていくこととなりました。私の考えるCSOの役割は、財務KPIや投資採算をしっかりと見極め、全社の事業ポートフォリオを最適化すること、同時に持続的に価値を創造できる企業を目指し、非財務KPIの活用を通じて経営の質を改善していくということです。CSOのStrategyには「戦略を立案する」「戦略を実行する」という二つの意味合いが含まれますが、VISION 2030の実行フェーズにおける当面のミッションは、財務・非財務の双方の視点から、VISION 2030の基本戦略を確実に遂行することであると考えています。

CSOの任に就いて以来、本部長などとも議論し、自身のあるべき立ち位置を考えてきました。私もこれまで事業本部に身を置いていたためよく理解できますが、各本部にはそれぞれの組織としての固有の論理や力学のようなものがあり、戦略実行の際の独自のプライオリティがあります。グループが目指すべきビジョンと各本部の力点を良くすり合わせながら、さらに俯瞰的な視点をもって本部間のシナジー発揮を促すことも私の重要な役割です。



※ 図の全体像についてはCEOメッセージをご覧ください。青色の項目は、本メッセージ内で言及していることを表します。

VISION 2030基本戦略の実行により、大きく変わっていく三井化学グループの姿。

加速する外部環境の変化を受けて、VISION 2030の基本戦略は、今までの三井化学グループから変わっていかねばならない、という危機感が反映されたものとなっています。とりわけダイナミックな変化につながるのが、事業ポートフォリオ変革の追求とソリューション型ビジネスモデルの構築です。

事業ポートフォリオ変革の追求では、成長領域における事業領域の拡大・深耕を掲げ、例えばライフ&ヘルスケア・ソリューション事業を第一の収益の柱とする等、新たな目標を掲げています。ライフ&ヘルスケア・ソリューションは2030年度にコア営業利益900億円を目指します。当然、既存事業の拡大のみならず、M&Aや社外提携による新事業基盤の獲得など、インオーガニックな成長も必要となります。一方、当社グループの過去のM&A案件を振り返ると、必ずしも成功と見えないものもあり、投資家の皆様から厳しいご意見を頂戴することもありました。しかしながら、グループ内における過去事例の分析や外部の方からいただいたご意見に関する議論を積み重ねてきたことにより、案件見極めの精度、PMI等の実行力は以前よりも着実に高まっているとの手応えを感じています。また、モビリティソリューション事業では、素材メーカーとしての技術力に加えて、強化してきたソリューション機能を活かし、モビリティ関連の社会要請の変化を捉えた製品・サービスを提供するビジネスモデルへの転換を掲げています。

もう一つの大きな変化が、ICTソリューション事業の新設です。ICT関連ビジネスが飛躍的に拡大しているというメガトレンドを受けて、これまで各事業に散逸していたICTに関連する製品や技術、人材を結集しました。これにより、他事業と大きく異なるICT分野特有の市場環境の変化や技術革新のスピードに対応していくと同時に、様々な技術的・人的シナジーが生まれることを狙っています。

また、次世代事業創出の中心組織として、グループ内での新規事業の開発を担ってきた新事業開発センターも、新しい体制で再スタートしました。今般新設したCVC（コーポレート・ベンチャー・キャピタル）の活用などを通じて、外部の知見を積極的に取り入れてグループ内の資源を新たな形で活かすとともに、スタートアップ企業等パートナーとのスピード感の共有を通じて、新事業・新製品創出の確度を高めていきます。本取り組みは、イノベーションの土壌となる企業文化変革の起点ともなり得ると考えています。

ソリューション型ビジネスモデルの構築では、従来の素材提供型ビジネスからの脱却を掲げています。これまでよりも目線を上げて、私たちをとりまく社会の変化を迅速に捉え、お客様、ひいては社会の課題解決に貢献する素材の提供とその用途の提案、さらにはサービスを融合させたソリューションを提供するというアプローチをとっていきます。これを実現するためには、現場での仕事の仕方も変わっていかねばなりません。今まで以上に柔軟でチャレンジングな発想が重要になりますので、各本部レベルでの変化を促していきます。

社会課題解決への貢献を差別化戦略と捉え、付加価値を生み出していく。

当社グループは、「ESGに関する諸課題から、ビジネス機会を探索し、事業活動を通じた課題解決を図っていくこと、将来リスクを認識し対処するとともに、企業として遵守すべき社会的責任を果たしていくことにより、社会および当社グループの持続可能な発展を目指す」ことをESG推進方針としています。

これに基づき、VISION 2030策定にあたり、私たちの目指す未来社会を再設定し、マテリアリティを見直しました。マテリアリティに対しては、新たに指標を設定し（非財務KPI）、事業評価・投資判断等に活用するなど、財務・非財務を統合した経営を進めています。各非財務KPIについては、それぞれ担当の役員を定め、達成状況だけでなく、環境変化を踏まえた進捗の解析や、目標の妥当性検討も含めて、ESG推進委員会や全社戦略会議等でしっかりとレビューしていきます。

非財務KPIの一つとして、当社グループの特長的な取り組みであるBlue Value®・Rose Value®製品についても、2030年に向けて全社レベルおよび本部レベルで売上収益比率をKPIに設定しています。Blue Value®・Rose Value®製品はまさに社会価値、企業価値の創造を体現したものです。2011年の構想開始から約10年、各本部におい

てこの取り組みの重要性や社会への貢献価値についての意識も高まっています。社内横断的に連携し、情報を共有することで新たな認定製品・用途を拡大する取り組みも進めています。私はBlue Value®・Rose Value®を一種の差別化戦略と考えています。実際、これらの製品は、お客様の製造コスト低減や防災・減災、フードロスの削減といった、具体的な損失の数値化が難しい事象に対する当社独自のソリューション提供につながっています。こうした点をさらに深化させ、製品設計やマーケティングの段階からBlue Value®・Rose Value®の観点を組み込むことで、今後その成果が利益貢献の形ではっきりと表れてくると考えています。

基本戦略の一つでもあるサーキュラーエコノミーへの対応強化としては、前述のBlue Value®製品の拡大やデジタル技術の活用、九州大学との連携によって設立したカーボンニュートラル研究センターでの取り組みなどがあります。本戦略への対応は、ベーシック&グリーンマテリアルズ事業の役割が重要です。当社グループは、化学製品バリューチェーンの上流にあたるナフサクラッカーに代表される石化製品・基礎化学品の製造設備を持っていることが大きな特長であり、当該事業の存在が成長領域における付加価値創造の下支えとなっています。カーボンニュートラル、サーキュラーエコノミーの実現を目指し、バイオマスナフサの導入、ケミカルリサイクルやマテリアルリサイクル、GHG排出の多くを占めるナフサクラッカーでのGHG排出量削減の技術開発など、チェーンとしての強みを活かすべく、当社グループならではの先進的な技術確立へのチャレンジを進めています。こうした技術の社会実装が拡大すれば、環境対応という側面での製品差別化が進み、循環型社会の実現へとつながっていくため、そのインパクトは非常に大きいと考えています。

三井化学のDNAである革新を続けていくことで、信頼される企業グループへ。

SDGsをはじめ、世界中が様々な社会課題の解決に注目する中で、化学メーカーとして、当社グループには大きな責任があると思っています。また一方で、今こそグループの歴史の中で培ってきた技術力を最大限に発揮するチャンスでもあります。GHG排出等のマイナス影響をゼロに戻すだけでなく、しっかりとプラス影響を積み上げていく、そうした思いがVISION 2030に反映されています。企業グループ理念にもある通り、これまでの歴史の中で技術革新を通じて社会課題を解決してきた当社グループにとって、革新こそがDNAであるということは、私が常日頃から社員にも伝えていることです。もちろん変化にはリスクが伴います。しかし、リスクを上手く管理しつつしっかりと足元の利益を積み上げる、そして、社員一人ひとりが財務・非財務双方の視点を意識して少しずつ良い変化を起こしていくことができれば、当社グループの存在価値を多くの方々に理解していただけるのではないかと考えています。幅広いステークホルダーの皆様から信頼される企業グループとなるべく、私も経営企画部とESG推進室を担当するCSOとして、変化をリードするとともに、しっかりとその役割を果たしてまいります。

三井化学グループのサステナビリティ



サステナビリティマネジメント

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

マテリアリティ

- マテリアリティとVISION 2030
- マテリアリティの特定プロセス
- 非財務指標（環境・社会軸目標）

サーキュラーエコノミーに向けて

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

Blue Value® / Rose Value®

- 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

方針・基本的な考え方

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

三井化学グループは、2006年に経済・環境・社会の3軸経営を打ち出して以来、様々な取り組みを進めてきました。2018年4月にはESG推進室を設置し、3軸経営を深化させ、ESGを中核に据えた経営を行っていくことを表明しました。2022年にはVISION 2030を始動、ESG要素の経営/戦略への組み込みのさらなる具体化、実行フェーズへの移行を進めるとともに、ステークホルダーの皆様に向けた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

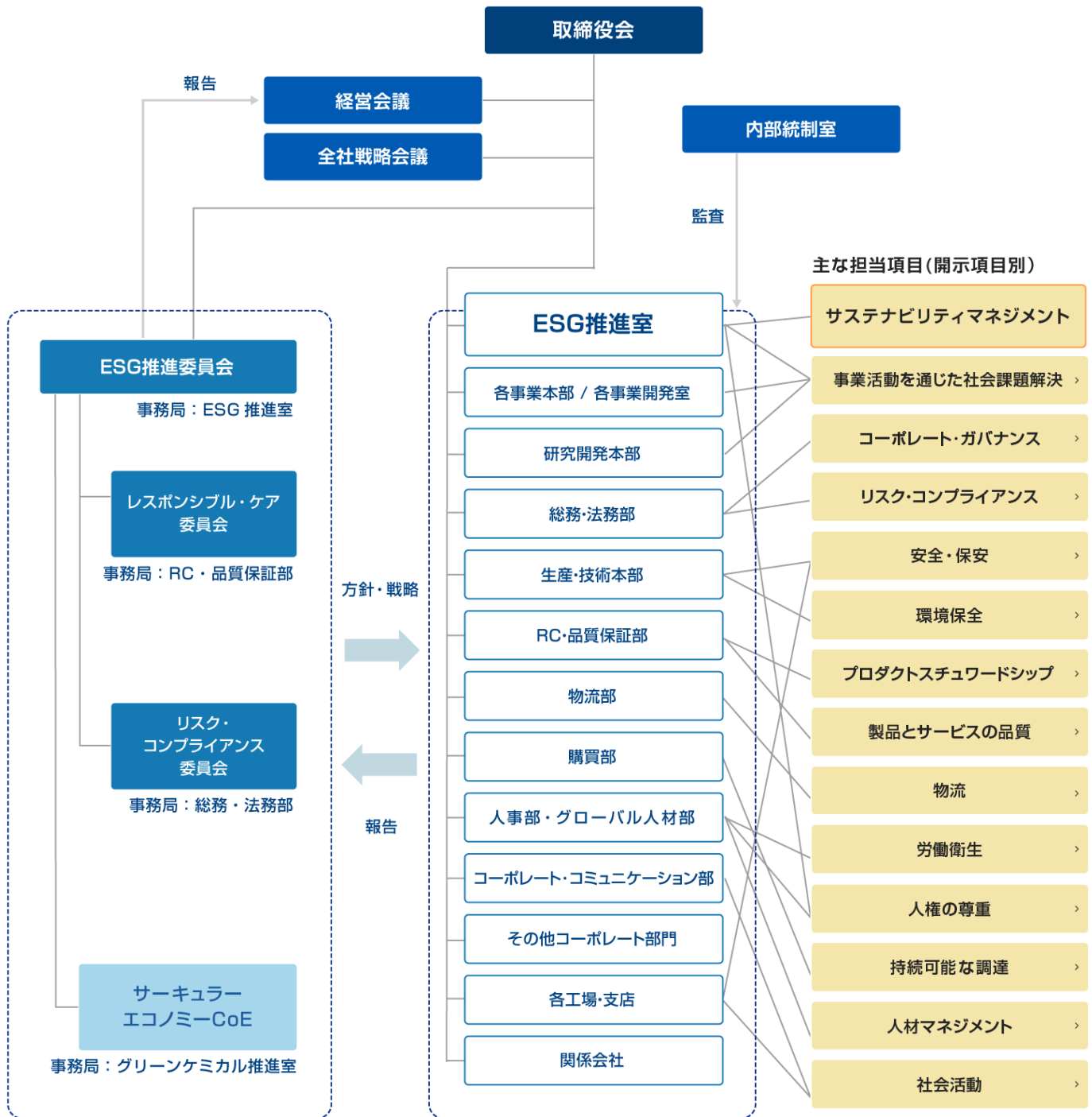
- 投資機関・顧客・ESG評価機関への訴求力向上
- ESG対話の強化

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
- 各個別委員会等（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、サーキュラーエコノミーCoE）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

ESG推進委員会は、社則に「原則として毎年2回開催する」と定めていますが、発足当初から年3回開催してきました。近年、議論すべきテーマが増加しているため、2022年度からは年4回開催する予定です。

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。2021年度までは気候変動・プラスチック戦略に関する分科会を設置し対応を進めてきましたが、カーボンニュートラル対応等、分科会での活動範囲が拡大し、さらなる深化と活動の加速の必要性が増したことから、2022年度より分科会をサーキュラーエコノミーCoE（センター・オブ・エクセレンス）に発展的に改組し、活動の強化を図っています。

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

ESG推進委員会の構成

委員長	社長
副委員長	ESG推進委員会担当役員
委員	役付執行役員、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

ESG推進委員会（2021年8月～2022年5月）主な討議事項と意見（抜粋）

VISION 2030の非財務指標の設定、非財務に関する年度予算編成方針の策定

- KPIおよび目標設定の根拠を明確にし、ステークホルダーに対して説明することが重要。
- 2030年のあるべき姿に向かって着実に進捗しているかを財務・非財務の両面でモニタリングすることが重要。
- 財務指標と同様に責任部署を定め、各部署が自分事として年度予算に落とし込み、確実に実行することが必要。

GHG排出量削減施策

- 各設備に対しては、大幅な削減目標を掲げるだけでなく、段階的な転換策も検討するべき。
- GHG排出量削減施策検討にあたっては、コスト面からだけでなく、削減による製品の付加価値向上を訴えるマーケティング戦略も必要。
- バイオマス原料の活用においては、サプライチェーンのデータを把握して調達リスクに備える必要がある。

製品カーボンフットプリント（PCF）を含むライフサイクルアセスメント（LCA）の基盤整備

- Blue Value®製品の拡大を強調するにあたり、環境へのインパクト（貢献量）を社外に発信できるようにしたい。
- 完成度が100%でなくてもまず実行に移し、実装の過程において修正・改善していくというスタンスで、スピード感を持って対応するべき。

人権方針の改定

- コーポレート部門だけでサプライチェーンを管理することには限界がある。工場や事業部門などと協働で行っていくべき。
- 当社の姿勢を明確に発信すべきである。一方で、人権リスクの高い国におけるパートナーや取引先のスクリーニングを行っていく場面などには難しさもある。

ESG推進体制の見直し

- 気候変動とプラスチックごみ問題への対応のために、現在はステアリングコミッティを設置しているが、今後もこの体制が相応しいか否かは議論の切り口のひとつである。
- 全社的なリスクマネジメントをどのような体制で行っていくべきかについて、議論が必要。TCFDへの対応もその一環である。

* 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。

ESG要素の経営システムへの組み込み

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

投融資判断におけるESG要素の組み込み

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

※1 ICP：

インターナルカーボンプライシング。

※2 c-IRR：

「増分利益±GHG増減量×ICP価格」により算出したIRR。

投融資計画案件名 [_____]	
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
	c-IRR [] % 資金回収年限 [] 年 (ICP影響を考慮)
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	[] 暮らし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 t-CO ₂ e/年	ICP換算金額 百万円/年



※ 提携・M&A・財務支援などを除く。決裁年度：2022 - 2024年度。

年度予算におけるESG要素の組み込み

三井化学では全社予算編成基本方針に、ESG要素を考慮するよう織り込んでいます。

Blue Value®・Rose Value®製品・サービスの創出拡大については、2020年度から、VISION 2030で掲げた目標（各々の売上収益比率40%）に対し、事業部門の年度予算においてBlue Value®・Rose Value®製品・サービスの売上収益比率を管理指標として設定しています。各事業部門は、目標達成に向けた課題や方策を年度予算に反映させ、その進捗を管理しています。

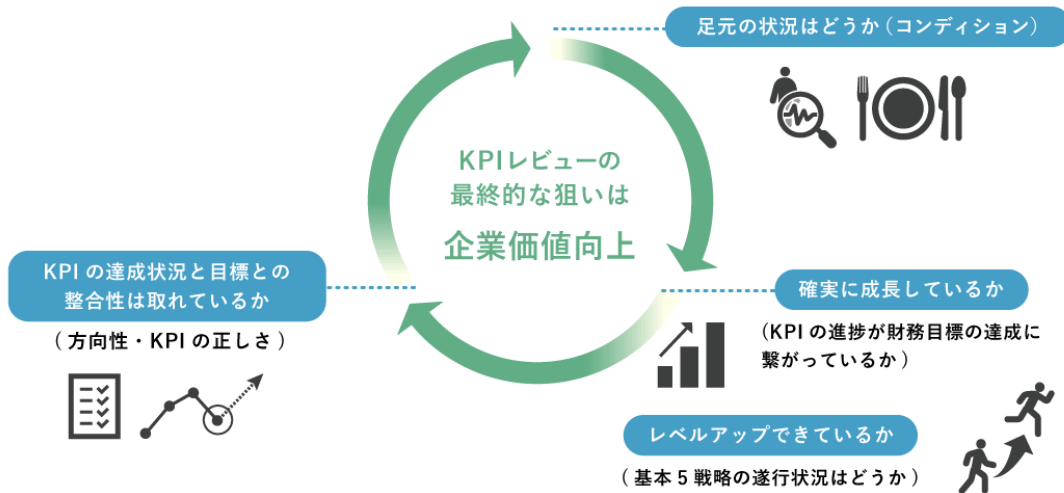
気候変動対応については、各部門の予算書に短・中・長期の課題・目標・方策を記載することとしており、2022年からは、サーキュラーエコノミー対応についても加えています。

さらに、VISION 2030の非財務指標として、マテリアリティに紐づくKPIと目標を定めました。財務・非財務双方からの経営モニタリングを強化することにより、企業価値の向上を目指しています。KPIごとに担当役員および担当部長を明確にし、各部門が年度予算や目標に落とし込んで管理しています。また、年度ごとのKPIの進捗が2030年の非財務目標達成にどのようにつながるのか（KPI/目標設定の妥当性）、非財務目標達成に向けて取り組むことが財務目標の達成にどのように貢献するのか（財務と非財務の関連性）という視点から、ESG推進委員会や全社戦略会議にて進捗や課題をレビューしています。

「財務・非財務の統合」の捉え方

- ①非財務は財務の基盤である . . . 事業継続の前提となる課題
- ②非財務は将来の財務である . . . 事業継続に不可欠な能力
- ③財務と非財務は相互に関与している . . . 持続可能な社会への貢献

VISION 2030の
達成に必須
(マテリアリティ)



社内浸透

三井化学グループは、ESG経営を実践するためには社員一人ひとりがESGを理解し、自らの業務に落とし込むことが欠かせないと考えています。

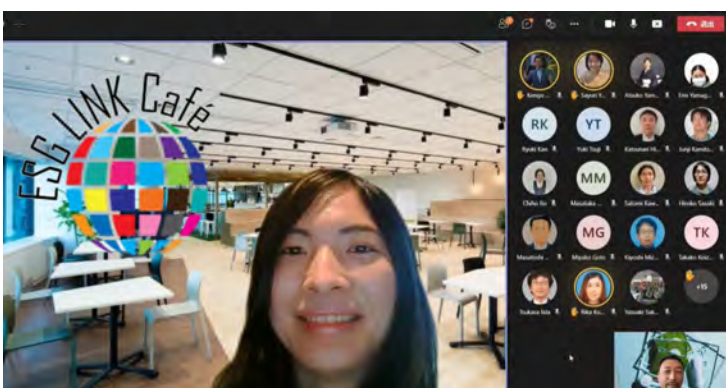
そこで2020年度から、「誰でも気軽に参加できる」をコンセプトに、全社員を対象とした自由参加の対話型オンラインイベント「ESG Link Caféワンポイントレッスン」を開催しています。ここでは、当社グループのESGに関する取り組みはもちろん、社会的に関心の高いESG関連の話題を多岐に渡って取り上げ、平易に紹介しています。説明後にはフリートークの時間を設け、ESGをテーマとした社内コミュニケーションの場としても活用しています。

これ以外にも、社内サイトでのESG関連用語解説の連載や、職場や部署を対象としたワークショップなど、様々な社内浸透を図っています。今後も複層的なアプローチを通して、社員一人ひとりがESGを自らの業務に落とし込むことを支援し、ESG経営の実践につなげていきます。

ESG Link Caféの主なテーマ

- 三井化学グループのESG推進の取り組み
- 三井化学グループのカーボンニュートラル戦略
- プラスチック廃棄物をめぐる各国の動向

* 2021年度 全10回開催、のべ1,118名参加



ステークホルダー・エンゲージメント

三井化学グループは、企業グループ理念において「広く社会に貢献する」ことを掲げ、社会貢献5項目を定めています。この理念を実現し、当社グループが社会とともに持続的に発展していくためには、社会から何を求められているのか、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
● 建設的な対話	<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）● ラージミーティング（2回/年）

- 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

- 個別ミーティング（約400回/年）
- 事業別戦略や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

※ 2021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・社会的責任を果たしていけるよう努めています。そのためには、お取引先との強いパートナーシップ構築が重要であると考えています。また、この取り組みは、お取引先と当社グループ相互の持続可能な発展に寄与するものであると認識しています。

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
<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からの信頼獲得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ています。また、社会と当社グループの持続可能な発展に向けて、産官学界と連携し、リーダーシップを発揮すべく努めています。

重要な項目、課題	主なアプローチ方法
<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。以来、当社は国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの各分科会に参加し、様々な情報収集に努めています。

当社グループは、国連グローバル・コンパクトが定める10の原則に配慮しながら、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
原則2	自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。	持続可能な調達 人材マネジメント
労働		
原則3	組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、	人権の尊重 持続可能な調達
原則4	あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、	人材マネジメント
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®
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、	レスポンシブル・ケア マネジメント
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。	環境保全 プロダクトスチュワードシップ 持続可能な調達
腐敗防止		
原則10	強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。	行動指針 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 \(TCFD\)](#)の提言に賛同を表明しました。事業に影響する機会・リスクについての認識を深め、取り組みの積極的な開示に努めています。

[三井化学、気候関連財務情報開示タスクフォース提言への支持を表明](#)

[TCFD提言への対応](#)



自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) フォーラムへの参画

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

[生物多様性](#)

Alliance to End Plastic Waste (AEPW)

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

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

[バイオマス戦略・リサイクル戦略](#)



2040年までにマラリア被害ゼロを目指す「ZERO by 40」

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

[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）

経済産業省「GXリーグ基本構想」への賛同

三井化学は、2021年2月に、経済産業省が公表した「GXリーグ基本構想」への賛同を表明しました。GXリーグとは、GX（グリーントランスフォーメーション）に積極的に取り組む企業が、行政・大学・金融機関でGXに向けた挑戦を行うプレイヤーと共に、経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場として、2023年4月から本格稼働されるものです。カーボンニュートラル宣言企業として、当社は本基本構想に賛同し、賛同企業に求められる1. 自らの排出削減の取組、2. サプライチェーンでの炭素中立に向けた取組、3. 製品・サービスを通じた市場での取組を率先垂範し、カーボンニュートラル時代の市場創造やルールメイキングに参加します。



その他の支持する主なイニシアティブ、会員資格がある主な団体

日本経済団体連合会（経団連）

石油化学工業協会（石化協）

マテリアリティとVISION 2030

三井化学グループのマテリアリティとVISION 2030

三井化学グループは、経済軸・環境軸・社会軸から成る3軸経営（トリプルボトムライン）を深化させ、長期的視点に立った経営により、社会課題の解決につながる事業活動を行い、社会とともに持続的に成長・発展していくことを目指しています。

2021年度には、2030年に向けた長期経営計画を「VISION 2030」として策定しました。

VISION 2030策定にあたっては、当社グループの存在意義である「社会課題の解決」に立ち返りました。加速する環境変化の中で生まれる様々な社会課題に対し、多様な価値を創造できる「化学の力」で、その解決策を持続的に提供する企業体でありたいと考え、15～20年先に当社が目指すべき企業グループ像を「化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通して持続的に成長し続ける企業グループ」と定義しました。

そして、内外環境変化・メガトレンドをふまえ、起こり得る環境・社会の数多くの課題に対し、当社グループが取り組む方向性として、我々の貢献を通じて目指す3つの未来社会の姿を設定しました。

1つ目は、「環境と調和した循環型社会」。企業理念にも掲げている、「地球環境との調和」を実現すべく循環型社会・サーキュラーエコノミーへの対応に向けた製品・サービスの提供や事業体系の構築を目指します。

2つ目は、「健康・安心にくらせる快適社会」。当社グループでは社会貢献5項目のひとつに「人類福祉の増進」を掲げています。激しい環境変化の中でも柔軟かつ強靱な社会を築き、人々の健康・安心そしてくらしの快適性を高める製品・サービスを、広く社会に提供していくことを目指します。

そして、3つ目は、「多様な価値を生み出す包摂社会」。当社グループの使命は、化学の力による材料・物質の革新と創出を通じた社会への貢献です。革新の源泉は、それを生み出す人々の多様性にあり、互いを認め活かすことで新たな価値を連鎖的に創出していけると考えています。多様性を発揮できる包摂的な社会にすることで、SDGsにも掲げられている誰一人取り残さない世界を目指します。

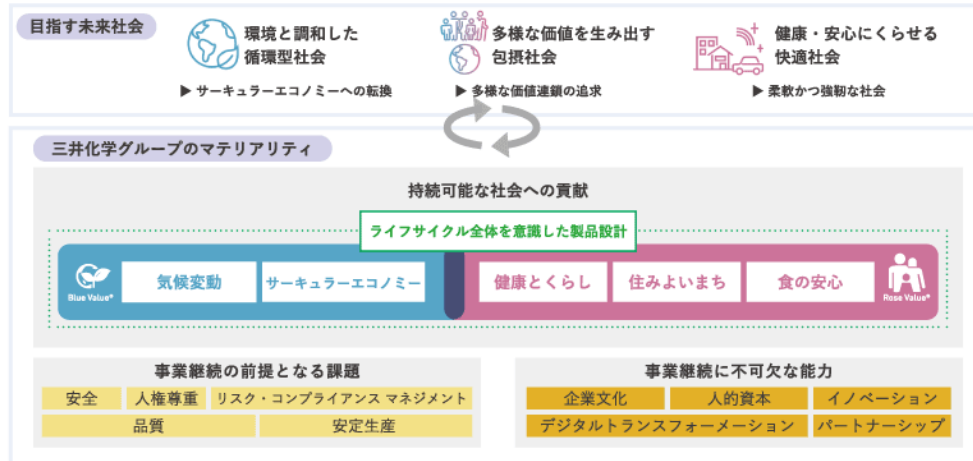
当社グループは、これら3つの未来社会の実現にむけて取り組むべきマテリアリティを特定し、VISION 2030における基本戦略に織り込みました。また、VISION 2030の確実な実行のための非財務指標として、マテリアリティに紐づくKPIと目標を定めました。これらの非財務指標を基に具体的なPDCAを回しながら企業価値の向上につなげていく考えです。

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



VISION 2030

マテリアリティの特定プロセス

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

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：

例えば、Blue Value®・Rose Value®の**評価・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。また、人権デュー・ディリジェンスにおいても社外専門家の意見を受けながらリスクアセスメントなどを進めています。2022年4月には当社で初めてとなるESG説明会を開催し、ステークホルダーとサステナビリティ経営に関する質疑や意見交換を行いました。様々なステークホルダーとのオープンで建設的な意見交換を通じ、相互理解を促進し、信頼関係を構築するとともに、当社グループに対する期待とニーズを確認し、経営に活かすことを目指しています。

※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。

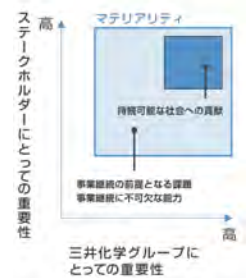
ステップ2：課題をテーマ別に分類

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性（または、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性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。

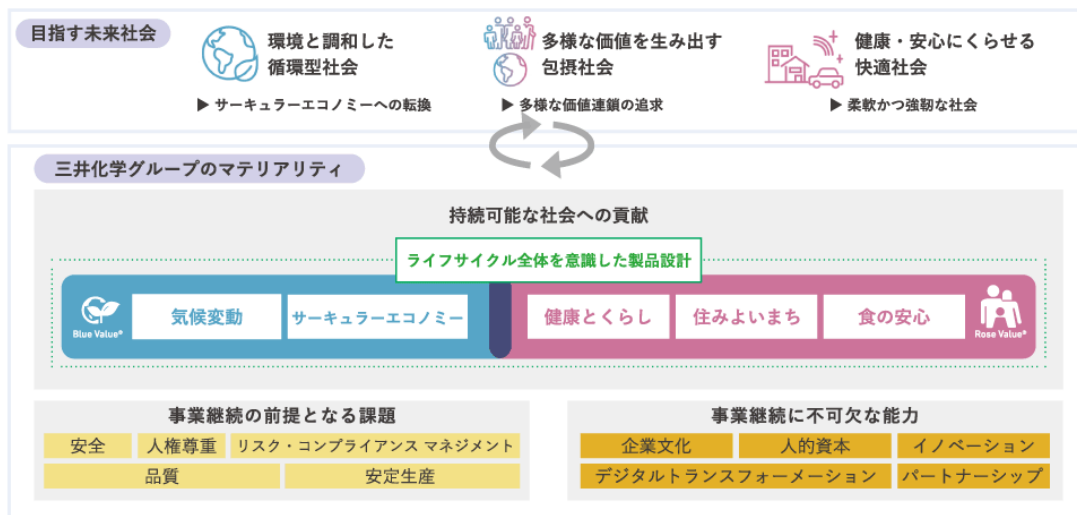
絞りこんだマテリアリティについては、全体的に俯瞰し、取り組みにより期待する一義的な効果やそれに要する時間軸などの視点から、社会価値と企業価値、両方の創出に直結するテーマを「持続可能な社会への貢献」と位置付け、それを「事業継続の前提となる課題」および「事業継続に不可欠な能力」が支える構成に整理しました。この整理により、分類ごとの具体的な取り組みの方向性がより明確になりました。



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、課題の重要性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推進委員会や全社戦略会議にてレビュー（解析、検討、討議）を実施し、必要に応じて見直す予定です。



「持続可能な社会への貢献」につながるマテリアリティとリスク・機会の認識

三井化学グループは、社会価値の創出と稼ぐ力の両立を叶える事業活動を通じた「企業価値」「業績向上」に直結するテーマを「持続可能な社会への貢献」と位置付け、それを「事業継続の前提となる課題」および「事業継続に不可欠な能力」が支える構成でマテリアリティを整理しています。

「持続可能な社会への貢献」の各マテリアリティについては、選定プロセスにおいて次のように機会とリスクを捉え、特定しました。

* 「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」に関する当社グループの取り組みは[こちら](#)をご覧ください。

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VISION 2030の実現に向けて

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ことが必要です。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。低環境負荷・ユニバーサルデザインの製品・サービス提供にとどまらず、バリューチェーンを俯瞰して課題をとらえ、製品・サービスを組み合わせたソリューションを提供するソリューション型ビジネスを拡大していきます。

関連ページ

- [非財務指標（環境・社会軸目標）](#)
- [Blue Value® / Rose Value®](#)

気候変動



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以前に比べて2°Cより十分低く保ち、1.5°Cに抑える努力をする」には、社会全体でのカーボンニュートラルの達成が求められています。また、その実現に至る過程においては、低炭素化（緩和）を加速するだけでなく、足元で生じている気候変動により引き起こされる自然災害の激甚化や感染症の拡大といった課題に対応可能な、強靱な社会の構築（適応）が強く望まれています。

三井化学グループにとっての●機会と▲リスク（例）

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

VISION 2030の実現に向けて

当社グループは、気候変動対応を最重要課題と認識し、緩和と適応に関する気候変動対応方針を策定しています。パリ協定の目標達成への貢献に対しては、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、カーボンニュートラル戦略において、自社のGHG排出量削減を進めるとともに、製品・サービスを通じたバリューチェーン全体の低炭素化に貢献することによって社会全体のカーボンニュートラルを目指すことを謳っています。カーボンニュートラルに資する基盤技術の開発・獲得、原燃料転換による製品の低炭素化を進めるとともに、防災・減災をはじめとしたレジリエントな社会に向けた製品・サービスを提供していきます。

関連ページ

- [非財務指標（環境・社会軸目標）](#)
- [サーキュラーエコノミーに向けて](#)
- [環境貢献価値「Blue Value®」](#)
- [QOL向上貢献価値「Rose Value®」](#)

- GHG・エネルギー
- 水
- 物流

サーキュラーエコノミー



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リニアな経済活動が、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。また、廃棄物の不適切な管理によるごみ問題も深刻化し、自然資本の損失を招いています。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」への転換に向けて社会全体での協調・協働した取り組みが求められています。

三井化学グループにとっての●機会と▲リスク(例)

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

VISION 2030の実現に向けて

当社グループは、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しています。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、全事業を対象としたサーキュラーエコノミー型ビジネスモデルの構築を目指します。また、プラスチックを生産する責任を自覚し、プラスチックごみ問題対応をはじめとした自然資本の保全と回復に努めます。

関連ページ

- [非財務指標（環境・社会軸目標）](#)
- [サーキュラーエコノミーに向けて](#)
- [環境貢献価値「Blue Value®」](#)
- [環境保全](#)



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、人種、宗教、政治信条や経済的・社会的条件によって差別されることなく、最高水準の健康に恵まれることは、あらゆる人々にとっての基本的人権のひとつであり、健康に関するあらゆる不平等の解消とあらゆる人々の人生の質（QOL）の向上が求められています。

三井化学グループにとっての●機会と▲リスク（例）

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

VISION 2030の実現に向けて

当社グループは、社会課題視点の全事業への展開を進めています。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といったあらゆる人々のQOL向上に資する製品・サービスの創出を通じ、様々な地域（都市、遠隔地）に生活するあらゆる人々（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。また、心身ともに健康・安心で快適な暮らしを実現し、多様な社会参画を推進する活動を通じて、より多様な価値連鎖を創造し、社会と当社グループの持続性を高めていきます。

関連ページ

- [非財務指標（環境・社会軸目標）](#)
- [QOL向上貢献価値「Rose Value®」](#)
- [人材マネジメント](#)

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。

三井化学グループにとっての●機会と▲リスク（例）

● 人口規模に応じたスマートでレジリエントなまちづくり需要増加（都市のICT化・インフラ整備）	▲ 高度ICT社会に向けた人材の確保・育成
● 防災・減災、感染症対応製品などの製品需要増加	▲ 生産拠点の防災対策および事業の高度なリスクマネジメントの必要性増加

VISION 2030の実現に向けて

当社グループは、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。インフラや社会基盤への貢献にあたっては、バリューチェーン全体を考慮し、ソリューション型ビジネスモデルを構築します。また、DX推進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

- [非財務指標（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。また、過剰な供給と消費といった不均衡な需給バランスによるフードロスも飢餓人口増加の要因ととされています。フードロスは、不経済だけでなく、生産から廃棄における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。

三井化学グループにとっての●機会と▲リスク（例）

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

VISION 2030の実現に向けて

当社グループは、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や水へのアクセシビリティ向上を目指します。また、省資源や気候変動の観点からも、食品包装材製品の改良や食品流通における安全・安定性の確保への貢献を通じフードロスや食品廃棄物の問題に取り組みます。

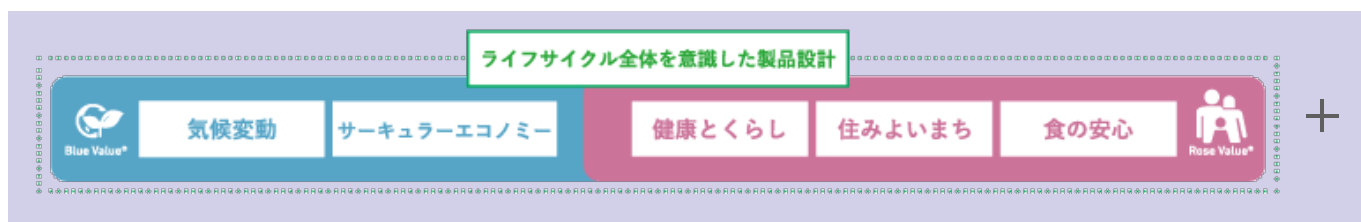
関連ページ

- [非財務指標（環境・社会軸目標）](#)
- [QOL向上貢献価値「Rose Value®」](#)

非財務指標（環境・社会軸目標）

VISION 2030の非財務指標として、マテリアリティに紐づくKPIと目標を定めました。財務・非財務双方からの経営モニタリングを強化することにより、企業価値の向上を目指しています。KPIごとに担当役員および担当部長を明確にし、各部門が年度予算や目標に落とし込んで管理しています。また、年度ごとのKPIの進捗が2030年の非財務目標達成にどのようにつながるのか（KPI/目標設定の妥当性）、非財務目標達成に向けて取り組むことが財務目標の達成にどのように貢献するのか（財務と非財務の関連性）という視点から、ESG推進委員会や全社戦略会議にて進捗や課題をレビューしています。

実績と目標



2030年のあるべき姿		
社会課題起点のビジネスモデル（ソリューション型、サーキュラーエコノミー型）が全事業に展開され、ポートフォリオ変革が進捗し、収益の柱となっている。		
非財務KPI		
Blue Value®・Rose Value®製品売上収益比率		
担当役員		
ESG推進室担当役員		
2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030目標
Blue Value® 18% Rose Value® 20%	Blue Value® 22% Rose Value® 25%	Blue Value®・Rose Value® 40%
関連ページ		
環境貢献価値「Blue Value®」、QOL向上貢献価値「Rose Value®」		

2030年のあるべき姿

2050年カーボンニュートラルに向け、2030年段階でのGHG排出量削減の社会要請に着実に応え、事業性も担保できている。

非財務KPI

GHG排出量削減率（Scope1,2）

* 2013年度比

担当役員

ESG推進室担当役員

2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030目標
21%	21%	40%

関連ページ

[カーボンニュートラル戦略、環境保全](#)

安全



2030年のあるべき姿

「安全はすべてに優先する」の徹底により安全文化を醸成し、人・設備・技術が多様化しても、グループ全体で高レベルの安全を実現している。

非財務KPI

重大事故・重大労災件数

担当役員

生産・技術本部長

2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030目標
重大事故 ゼロ 重大労災 ゼロ	重大事故 ゼロ 重大労災 ゼロ	VISION 2030期間を通じ ゼロ

関連ページ

[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 stewardship、物流、労働衛生](#)

人権尊重



2030年のあるべき姿

当社グループの全拠点およびサプライヤーにおいて、人権リスクをタイムリーに把握し、リスクが顕在化している場合は速やかに是正対応できており、その実績を社内外に開示している。

非財務KPI

人権リスクへの対応

担当役員

ESG推進室担当役員

2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030目標
「ビジネスと人権に関する指導原則」の人権フレームワークに沿い、三井化学の人権リスクアセスメントを実施	人権方針の改定と公表、人権デュー・ディリジェンスの中長期計画策定、実態調査開始	国内外全拠点での人権デュー・ディリジェンスシステム構築によるリスク把握と是正
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



2030年のあるべき姿

絶対にコンプライアンス違反事案を発生させないという意識がグループ全体で共有され、コンプライアンス違反リスクが生じた場合には、早期に事案対応が図られ、グループ全体での恒久対応が図られている。

非財務KPI

重大な法令・ルール違反数

担当役員

リスク・コンプライアンス委員会担当役員

2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030目標
1件	ゼロ	VISION 2030期間を通じ ゼロ
関連ページ		
リスク・コンプライアンス マネジメント、贈収賄防止		

品質



2030年のあるべき姿

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

非財務KPI

PL事故、重大品質インシデント件数

担当役員

RC・品質保証部担当役員		
2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030期間を通じ ゼロ
ゼロ	ゼロ	VISION 2030期間を通じ ゼロ
関連ページ		
レスポンシブル・ケア マネジメント、製品とサービスの品質		

安定生産 +

2030年のあるべき姿		
人とAIが協調する高効率で安全・安定的な工場運営をしている。		
非財務KPI		
先進技術導入：AI・IoTを中心とした先進生産技術の実装件数		
担当役員		
生産・技術本部長		
2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030目標
10件	10件	100件 (2021~2030年の累計)
関連ページ		
安全・保安、環境保全、物流		

企業文化 +

2030年のあるべき姿		
グループ従業員の過半数が高いエンゲージメントをキープしている。		
非財務KPI		
従業員エンゲージメント向上：エンゲージメント調査		
担当役員		
CHRO		
2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030目標
エンゲージメントスコア 34%	2021年度実施のエンゲージメント調査改善計画実施率 100%	エンゲージメントスコア 50%

関連ページ

[行動指針、人材マネジメント](#)

人的資本



2030年のあるべき姿

各ポジションで継続的に後継者候補が育成、獲得により準備されている。

非財務KPI

キータレントマネジメント：戦略重要ポジション 後継者候補準備率

担当役員

CHRO

2021年度実績

2022年度目標

VISION 2030目標

233%

235%

250%

関連ページ

[行動指針、人材マネジメント](#)

2030年のあるべき姿

執行役員の3分の1を超える多様化を実現し、多様な力をイノベーションや成長につなげ、ポートフォリオ変革を実現している。

非財務KPI

ダイバーシティ：執行役員多様化

* 三井化学

担当役員

CHRO

2021年度実績

2022年度目標

VISION 2030目標

執行役員多様化人数
3名（うち、女性1名）

経営者候補多様化率
20%

執行役員多様化人数
≧10名
（うち、女性 ≧3名）

関連ページ

[行動指針、人材マネジメント](#)

2030年のあるべき姿

登用における男女比に差がなく、入社した時点の女性比率が管理職各層で維持されている。

非財務KPI		
ダイバーシティ：女性管理職（課長級以上）比率 * 三井化学		
担当役員		
CHRO		
2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030目標
4%	6%	15%
関連ページ		
人材マネジメント		

2030年のあるべき姿		
社員の健康リテラシーが向上し、継続的かつ自律的に個人と組織の健康リスクが低減できる状態になっている。		
非財務KPI		
健康重視経営：生活習慣病平均有所見率、メンタル不調休業強度率 * 三井化学		
担当役員		
CHRO		
2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030目標
生活習慣病平均有所見率 10% メンタル不調休業強度率 0.54	生活習慣病平均有所見率 9.5% メンタル不調休業強度率 0.50	生活習慣病平均有所見率 ≤ 8.0% メンタル不調休業強度率 0.25
関連ページ		
労働衛生		

デジタルトランスフォーメーション +

2030年のあるべき姿		
事業・研究開発・生産技術に関する社内育成データサイエンティストの全社配置によって、各現場での先端デジタル技術とデータ活用による企業変革を実現している。		
非財務KPI/担当役員		
デジタル人材育成：データサイエンティスト数		
担当役員		
CDO		

2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030目標
16名	26名	2025年 165名
関連ページ		
三井化学、NEC・アビームコンサルティングと共に企業変革に向けたDX人材育成プラン及び研修コンテンツを策定 三井化学と日本IBMおよび野村総合研究所、資源循環型社会の実現に向けコンソーシアムの設立を合意		

イノベーション +

2030年のあるべき姿		
<p>研究開発およびマーケティングの総合的な成果としての新事業・新製品創出を通じて、様々な社会課題の解決に資する新たな価値を継続的に創造し、当社の持続的成長の根幹を支えている。</p>		
非財務KPI		
パイプラインの充実、beyond2030年に向けた価値創造：未来技術創生センターにおける開発新領域数		
担当役員		
研究開発本部長		
2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030目標
—	コーポレートベンチャーキャピタル（CVC）設置 新規テーマ登録数 ≥ 30 件 新領域候補数 ≥ 3 件	事業部所管テーマ数 ≥ 2 倍（2020年度比） 新領域数 ≥ 3 領域
関連ページ		
Blue Value®・Rose Value®、オープンイノベーション情報		

パートナーシップ +

2030年のあるべき姿		
<p>持続可能な調達方針・仕組みがグローバルベースで当社グループに定着し、主要な取引先と相互理解・相互成長にむけた関係が構築されている。</p>		
非財務KPI		
持続可能な調達		
担当役員		
CDO		
2021年度実績	2022年度目標	VISION 2030目標

<p>持続可能な調達調査の実施、 持続可能な調達率 61% * 三井化学</p>	<p>定着化に向けた取引先とのコミュニケーション強化 (面談・改善依頼、ガイドライン見直し・周知)</p>	<p>持続可能な調達率 80%</p>
<p>関連ページ</p>		
<p>持続可能な調達</p>		

* 各目標の進捗は、各リンク先をご覧ください。

マネジメントシステム

基本的な考え方

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リニアな経済活動が、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。また、廃棄物の不適切な管理によるごみ問題も深刻化し、自然資本の損失を招いています。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」への転換に向けて社会全体での協調・協働した取り組みが求められています。

三井化学グループ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。当社グループは、こうした気候変動問題とプラスチック資源の大量消費・廃棄およびプラスチックごみの流出問題（以下、プラスチックごみ問題）を切り離して考えることはできず、一体としてその解決を図るべきと考えています。

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、開発から製造、物流、使用、リサイクル、最終消費を経て廃棄に至る全ライフサイクルにわたってサーキュラーエコノミーの実現に貢献していきます。



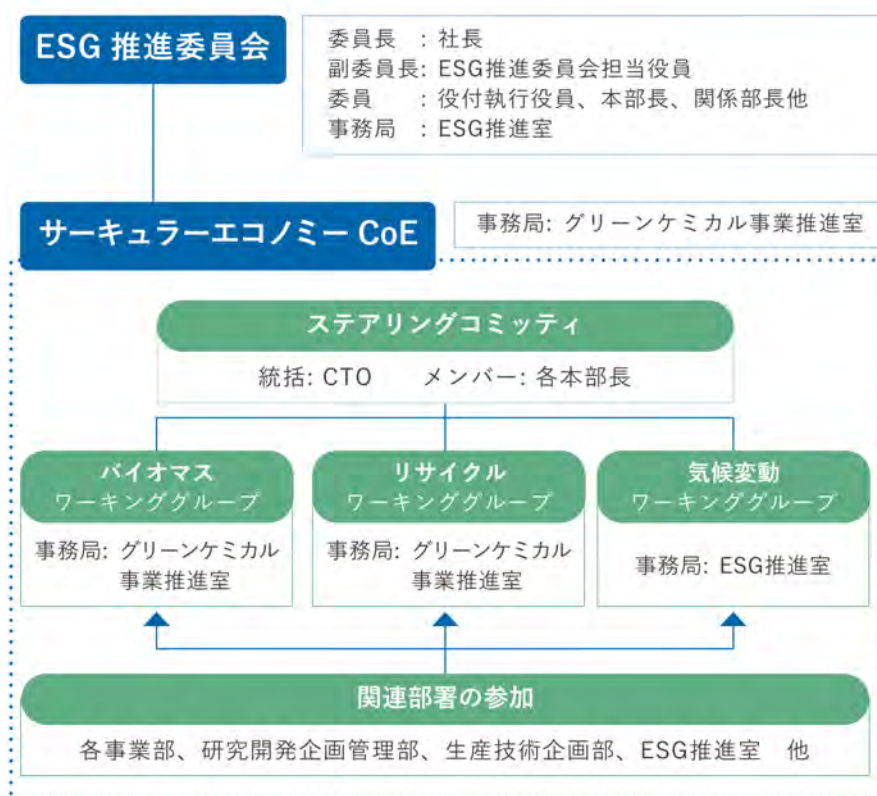
体制・責任者 **TCFD** TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

気候変動問題およびプラスチックごみ問題といったSDGs等で示されているESGに関する諸課題については、ESG推

進委員会担当役員を責任者とし、**ESG推進委員会**にてグループ横断的な方針・戦略・計画の審議を行います。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。

2022年度からは、サーキュラーエコノミーへの対応をさらに強化すべく、サーキュラーエコノミーCoE（センターオブエクセレンス）体制を新設しました。サーキュラーエコノミーCoE体制はバイオマス、リサイクル、気候変動の3つのワーキンググループで構成され、CTOを統括責任者、グリーンケミカル事業推進室を事務局としたステアリングコミッティがこれら3つのワーキンググループを統括しています。関連部門による各ワーキンググループへの参加と情報共有・討議を通じて、各部門が個別に運営するプロジェクトのみならず、組織横断的なプロジェクトの効率的な推進に努めています。また、ステアリングコミッティで議論された方針をワーキンググループにフィードバックすることにより、全社戦略との整合性を図っています。

サステナビリティマネジメント>体制・責任者



リスク管理と事業戦略 **TCFD** TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

三井化学グループは、「気候変動」および「サーキュラーエコノミー」を当社グループのマテリアリティとして掲げ、それらがもたらす事業影響を機会とリスクの両面で定量的に評価・分析し、中長期的な事業戦略に反映しています。

リスクおよび機会の洗い出しにあたっては、当社の**リスク管理体制**のもと、全社横断的に実施しています。2020年度からは、各部門の予算書に気候変動に関する短・中・長期の課題・目標・方策を記載することとしており、2022年からは、サーキュラーエコノミー対応についても加えています。

また、サーキュラーエコノミーに向けた各戦略の推進を加速する施策のひとつとして、2022年4月にインターナルカーボンプライシング（ICP）を3,000円/t-CO₂eから15,000円/t-CO₂eに見直しました。大型投融資においてICPを考慮したIRR（c-IRR）を判断材料として追加することで、経済性の観点だけでなく環境負荷低減の視点からも投資の必要性を討議する制度となっています。

GHG排出量削減率

KPI	集計範囲	2021年度	2022年度	2030年度（中長期）
		実績	目標	目標
GHG排出量削減率（Scope1,2） * 2013年度比	三井化学グループ	21%	21%	40%

Blue Value®・Rose Value®製品売上収益比率

KPI	集計範囲	2021年度	2022年度	2030年度（中長期）
		実績	目標	目標
Blue Value®製品売上収益比率	三井化学グループ	18%	22%	40%
Rose Value®製品売上収益比率	三井化学グループ	20%	25%	40%

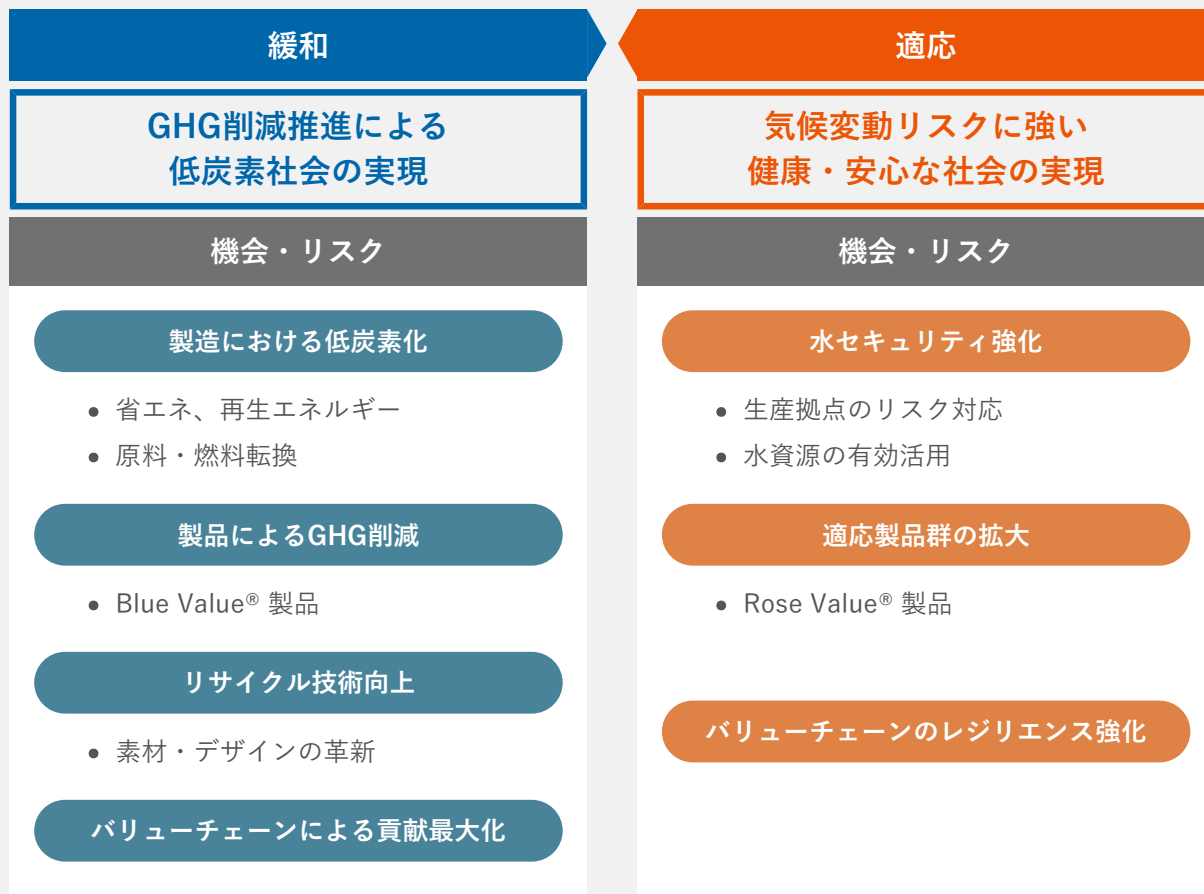
気候変動対応方針

パリ協定の目的である「世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2°Cより十分低く保ち、1.5°Cに抑える努力をする」には、社会全体でのカーボンニュートラルの達成が求められています。また、その実現に至る過程においては、低炭素化（緩和）を加速するだけでなく、足元で生じている気候変動により引き起こされる自然災害の激甚化や感染症の拡大といった課題に対応可能な、強靱な社会の構築（適応）が強く望まれています。

三井化学グループは、気候変動を最優先課題と考え、2019年に気候変動対応方針を策定、公表しました。

三井化学グループ 気候変動対応方針

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



気候変動 緩和策：GHG削減推進による低炭素社会の実現

三井化学グループは、気候変動の進行を緩和する策としてGHG削減を推進します。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により、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の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・電気に変換して用いています。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などによる製造エネルギーの削減、再生可能エネルギーの積極利用、さらに低炭素な原料・燃料への転換など様々な施策の積み重ねにより、大幅なGHG削減に貢献できると考えています。

製品によるGHG削減

化学製品は、様々な最終製品に使用されていることから、製品ライフサイクルの各ステージでGHG削減に貢献することができます。当社グループでは、環境貢献価値を有する製品をBlue Value®製品と認定しており、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、製品ライフサイクルの各ステージにおける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削減に貢献していきます。

リサイクル技術向上

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

気候変動 適応策：気候変動リスクに強い健康・安心な社会の実現

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

水セキュリティ強化

気候変動にともなう温暖化の進行により気象現象が大きく変化し、風水害および干害が増加すると予測されています。また、人口増加や経済発展により大規模な水不足の発生も懸念されています。化学製品の製造には、加熱・冷却や製品の精製などに多くの水を必要とするため、利用可能な水量、水質の変化が事業活動に悪影響を及ぼす可能性があります。当社グループは世界各地域に生産拠点を有しており、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®製品と認定しています。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、環境変化に適応可能な、健康・安心な社会の実現を目指します。



カーボンニュートラル戦略

カーボンニュートラル宣言

三井化学グループは、世界の平均気温の上昇を1.5~2度に抑えた持続可能な社会を構築するために化学企業として果たすべき役割があると考え、2020年11月に2050年カーボンニュートラル宣言を行いました。当社グループのGHG排出量（Scope1, 2）を削減するだけでなく、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削減貢献量を最大化することにより、社会全体としてのカーボンニュートラルにむけた社会変革に大きく寄与すべく始動しています。

なお、2030年までにカーボンニュートラル関連の投資枠を1,400億円規模で考えており、全社横断的に柔軟な資金投入を行っていきます。

**三井化学グループは
2050年カーボンニュートラル企業へ**

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

三井化学グループのカーボンニュートラル戦略

戦略① 当社グループのGHG排出量削減（Scope1, 2）

化学産業は、化石由来の原料を使用し、その製造工程においても化石由来の燃料を蒸気・電気に変換して用いていることから、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の削減、再生可能エネルギーの積極利用、さらに低炭素な原料・燃料への転換など様々な施策の積み重ねにより、大幅なGHG排出量削減に貢献できると考えています。

まずは、確実に自社グループのGHG排出量を把握し、削減に向け主体的に取り組むべく、Scope1,2におけるGHG排出量削減目標を設定しました。

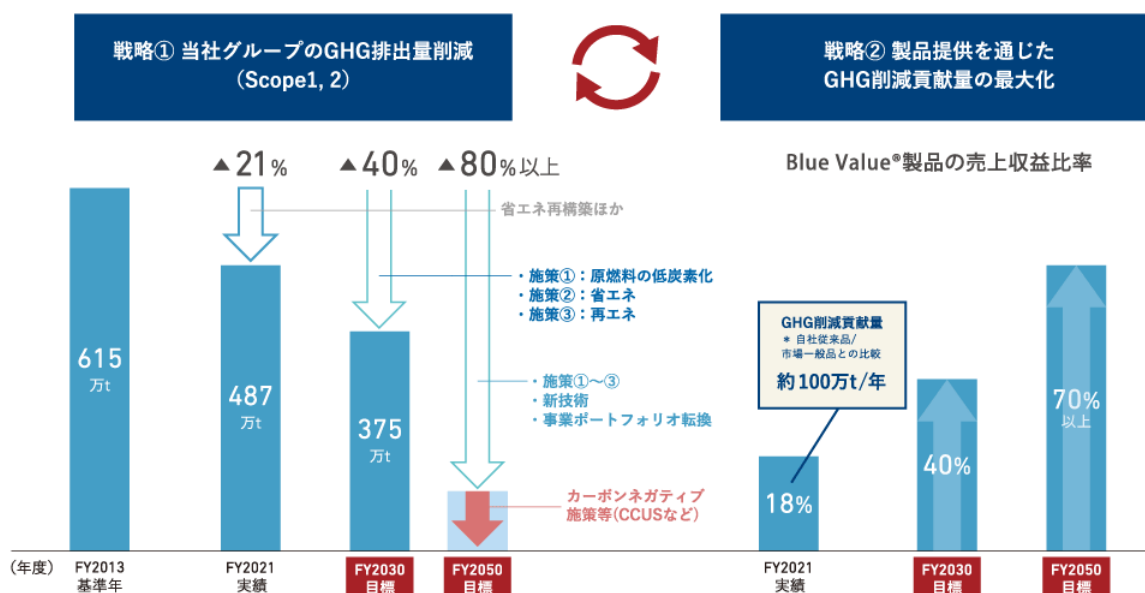
具体的には、各種削減施策により2030年度までに2013年度比でGHG排出量40%削減を目指します。これはVISION 2030の非財務目標のひとつにも設定しています。さらに2050年カーボンニュートラルに向けては、市場や顧客等の

外的要因の整備/変化が前提となりますが、前述の施策に加えて、新技術の開発や事業ポートフォリオ転換等による80%以上の削減を、残り20%についてはCCUS等のカーボンネガティブ技術の開発・導入等の施策を進めていく考えです。

GHG排出量削減は、排出量が多い生産拠点を中心に実施していく予定です。グループ全体に技術やシステムを展開しながら効率的かつ最大効果を目指して取り組みます。

戦略② 製品提供を通じたGHG削減貢献量の最大化

化学製品は、様々な最終製品に使用されていることから、製品ライフサイクルの各ステージでGHG削減に貢献することができます。当社グループでは、環境貢献価値を有するBlue Value®製品の提供を通じて、製品ライフサイクル全体でGHG削減貢献量を最大化することで、社会全体のカーボンニュートラル達成に貢献したいと考えています。GHG削減貢献量は、Blue Value®認定基準でもあるライフサイクルアセスメントの観点から、自社従来品/市場一般品との比較により評価しています。2021年度のBlue Value®製品・サービスの売上においては、約100万トン/年のGHG削減貢献量と試算しました。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。



事例1 原燃料の低炭素化：燃料転換 ～アンモニア活用～

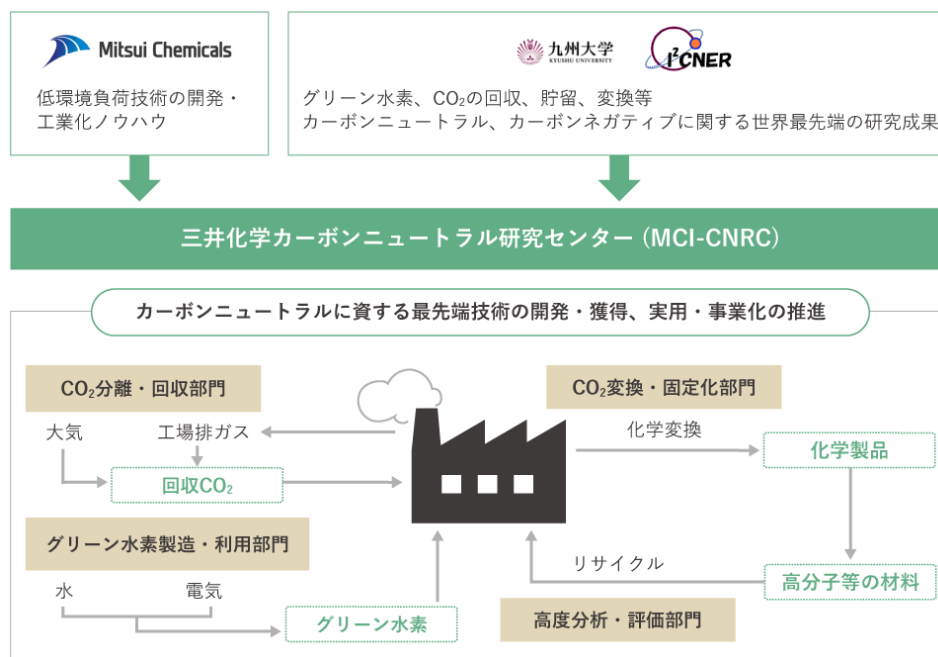


ナフサクラッカーは、化学企業の要であると同時に多くのGHGを排出する工程です。当社はナフサクラッカーにおいて、従来、メタンを主成分としていた燃料をアンモニアに転換することで、燃焼時に発生するCO₂を限りなくゼロに近づけ、石油化学業界全体のGHG排出量削減に貢献したいと考えています。

アンモニアは炭素を保有せず、運搬・貯蔵の技術が確立されており、水素に比べて熱源としてのハンドリングが容易であると言われてしています。ナフサクラッカーとアンモニア事業の両方を所有する当社が幹事会社となり、エチレンプラントの知見や技術力を有する丸善石油化学株式会社、東洋エンジニアリング株式会社、双日マシナリー株式会社と協働で実証実験を推進しています。実証期間は2021年度から2030年度までの10年間を想定しており、2026年までにアンモニアバーナーおよび試験炉の開発、2030年にはアンモニア専焼炉の社会実装を目指します。

なお、この事業は国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）が公募したグリーンイノベーション基金による「ナフサ分解炉の高度化技術の開発」の実証実験に採択されています。

2021年10月、カーボンニュートラルに資する最先端の環境基盤技術の開発・実用化に向けて、九州大学のカーボンニュートラル・エネルギー国際研究所（I²CNER：アイスナー）内に、三井化学カーボンニュートラル研究センターを設置しました。I²CNERは、世界に先駆けてカーボンニュートラルを冠した研究機関として有名であり、2010年に文部科学省の「世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）」に採択され、2020年にはWPIアカデミーの拠点となるなど、カーボンニュートラル技術における世界最先端の研究施設です。I²CNERが培ってきたグリーン水素、CO₂の回収、貯留、変換などカーボンニュートラル・カーボンネガティブを目指す世界最先端の知見と、三井化学が取り組んできた低環境負荷技術の開発・工業化に関する知見をベースに、共同研究を実施していきます。また、カーボンニュートラルの実現に必要な要素技術の研究を集中的かつ効率的に行うことで、これら技術の社会実装を加速させます。



事例3 ライフサイクル全体でのGHG排出量削減：

製品カーボンフットプリント（PCF）による環境影響の見える化

三井化学では、プロダクト・スチュワードシップの一環として10年以上前から、製品カーボンフットプリント（PCF）を含むライフサイクルアセスメント（LCA）の評価体制を構築してきました。特に、簡易LCA（Blue Value® Index）に拠り当社製品・サービスの環境影響を評価することで、環境貢献価値のある製品をBlue Value®製品と認定し、広く社会と共有しています。昨今、製品ライフサイクル全体の環境影響を見える化することに対する社会的な要請が高まっており、当社はPCF/LCA情報の提供体制を一層強化しています。

これまでに当社3工場（市原、大阪、岩国大竹）で製造する製品のGate to Gate^{※1}におけるPCF算出を完了しています。今後は原料等のデータが利用できない製品を除き、計算範囲をCradle to Gate^{※2}に拡大した上で、当社全工場の製品について2022年度上期中に算出する予定です。加えて、製品の出荷から顧客までの輸送^{※3}におけるGHG排出量についても国際輸送を包括する算定方法（Global Logistics Emissions Council（GLEC）framework に適合）に基づき算出を進めています。

今後も高精度かつタイムリーなPCF/LCA情報を提供すべく、サプライチェーン上のステークホルダーと協働しながらさらなる体制の強化を図っていきます。

※1 Gate to Gate：

ゲートからゲートまでの意味。製造工場の敷地内に製品原料が納入された時点から、製品製造工場出荷までを指す。

※2 Cradle to Gate：

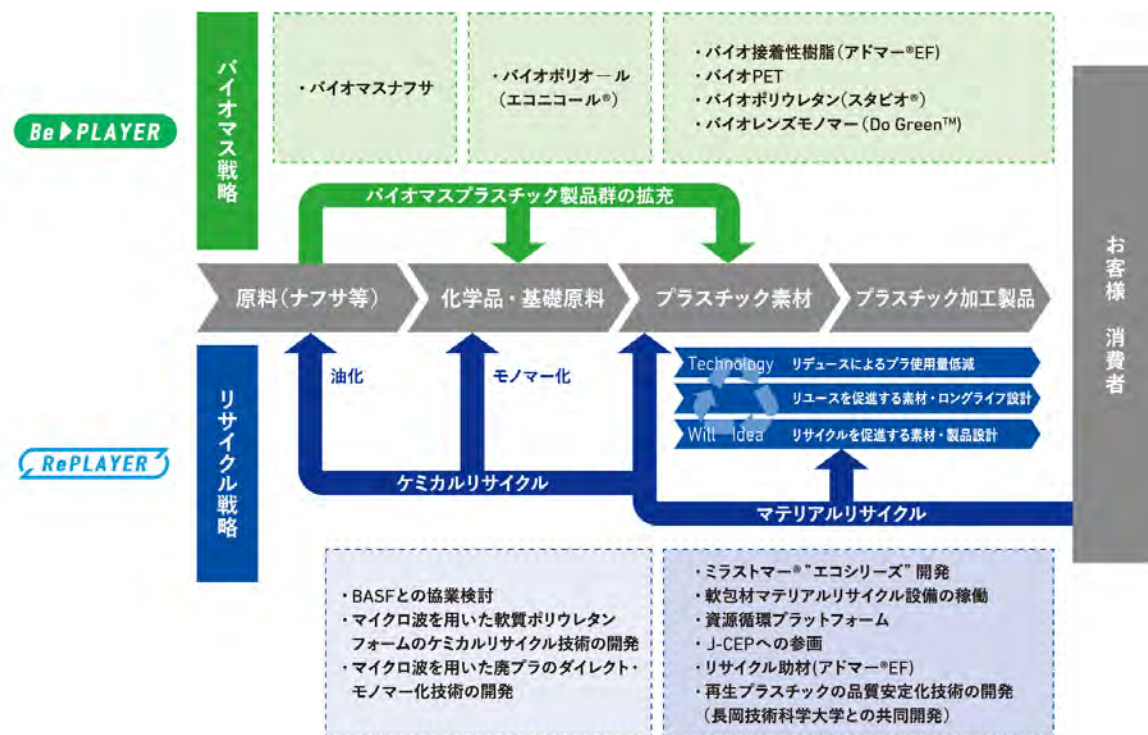
ゆりかごからゲートまでの意味。製品原料の採取から製品製造工場出荷までを指す。

※3 当社責任の輸送に限る。詳細は[こちら](#)をご覧ください。



バイオマス戦略・リサイクル戦略 **TCFD** TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

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の実現に貢献していきます。



バイオマス戦略：バイオマスプラスチック製品群の拡充

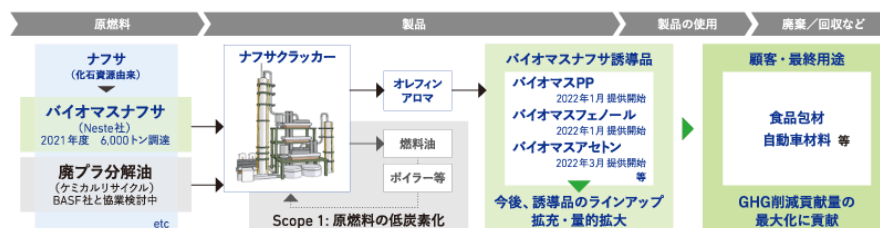
二酸化炭素を吸収し成長した植物を原料とするバイオマスプラスチックは、従来の化石原料由来プラスチックの代替として大きな注目を集めています。当社グループは、バイオマス原料への転換は新たな化石資源の使用を抑制すると同時に資源循環を促進することから気候変動の緩和策となると考え、バイオマスプラスチック製品群の拡充を図っています。

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

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、大阪工場のエチレンプラント（ナフサクラッカー）に原料として投入し、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、フェノールやアセトンといったバイオマス化学品、ならびにバイオマスポリプロピレンの製造と販売を開始しました。提供可能なバイオマスナフサ誘導品のラインナップを拡充するため、現在は各製品におけるISCC PLUS認証の取得を進めています。

2021年度は合計6,000トンのバイオマスナフサを調達しました。今後はニーズに応えるために調達量を増加し、バイオマス化学品ならびにバイオマスプラスチックの普及に貢献していきます。



マスバランス方式

三井化学は、化石原料由来とバイオマス由来のナフサを製造工程で混ぜることにより、バイオマス化学品・プラスチックを製造しています。これら製品は、化石原料とバイオマス原料の混合物になりますが、製造時のバイオマス原料使用分を特定の製品にのみ割り当て、お客様に提供しています。この手法をマスバランス方式といいます。本手法を用いることにより、バイオマス原料使用分が割り当てられた製品は「100%バイオマス由来」と見なすことができ、顧客の多様なバイオマス製品ニーズに応えることが可能となります。マスバランス方式は製紙業界やパーム油業界などでは既に浸透している手法であり、今後は化学業界でも広がっていく見通しです。当社は、マスバランス方式の信頼性を担保するため、第三者による認証（ISCC PLUS認証）を取得し、適切に管理・運用しています。当社グループは、この手法がバイオマス製品だけでなく、将来、ケミカルリサイクル製品群の拡充を推進するスキームとしても、重要な役割を果たしていくものと考えています。

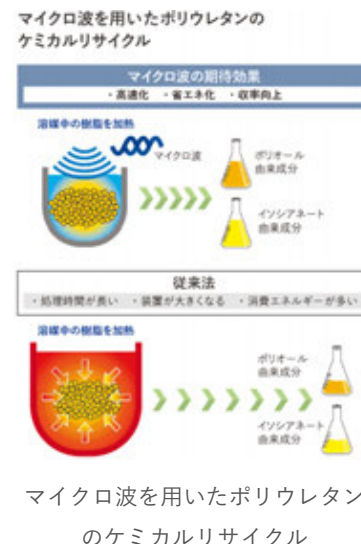


リサイクル戦略：プラスチック資源リサイクルの推進

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

事例 マイクロ波を用いたケミカルリサイクル技術開発

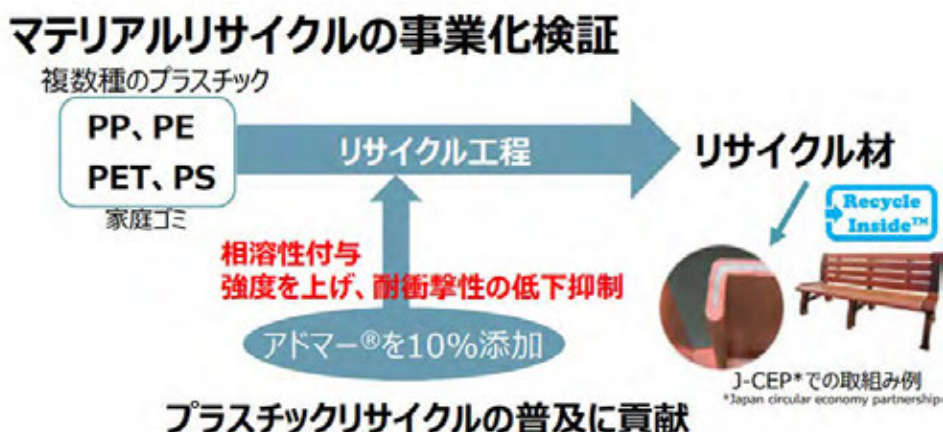
ケミカルリサイクルにより生まれた化学品は新たな素材の製造に使用され、要求の厳しい用途であっても品質を損なうことがないため、マテリアルリサイクルに適さない廃プラスチックをリサイクルするための補完的なソリューションとして期待されています。当社はマイクロ波化学株式会社との戦略的提携のもと、マイクロ波を利用したケミカルリサイクル技術の開発に共同で取り組んでいます。マイクロ波は家庭用電子レンジや通信分野において使われてきた電磁波です。特定の物質を直接、選択的に加熱できるため、従来の化学プロセスを大幅に省エネルギー化できる可能性があります。またマイクロ波は電気から作ることが可能であることから、再生可能エネルギー活用によるCO₂削減に貢献しうる環境調和型の技術でもあります。これまでリサイクルが難しかったポリプロピレンを主成分とする混合プラスチックであるASR（自動車シュレッターダスト）や、バスタブや自動車部品などに使用されるSMC（熱硬化性シートモールディングコンパウンド）、マットレスなどに使用される軟質ポリウレタンフォームのケミカルリサイクルに取り組んでいます。いずれも初期検討で良好な結果を得ており、今後はベンチ設備での検証試験を経て、早期に実証試験を開始する予定です。



事例 マテリアルリサイクルの事業化検証実験～ジャパン・サーキュラー・エコノミー・パートナーシップ（以下、J-CEP）でリサイクルエコベンチを制作～

三井化学は、サーキュラーエコノミーの推進に取り組む産官学民連携の新事業パートナーシップであるJ-CEPに共同幹事会社として参加しています。J-CEPは、兵庫県神戸市と株式会社アマタが主体となり進める「プラスチック資源に特化した回収ステーション」に連携団体として参画し、2021年11月から約3か月間、神戸市長田区にあるふたば学舎に、コミュニティスペースを有する資源回収ステーションを設置する実証実験を行いました。一般に、家庭から出るプラスチックごみのリサイクルは分別が不十分であることが多いため難易度が高いと言われています。ふたば学舎では回収するプラスチック（容器など）を特定し、住民の皆さんに洗浄して持ち寄って頂く方式を採用することで、その後のリサイクルプロセスを容易にする試みを行いました。

また、あえてPP（ポリプロピレン）/PE（ポリエチレン）/PET（ポリエチレンテレフタレート）/PS（ポリスチレン）など複数の異なるプラスチックを混ぜ、当社の接着性ポリオレフィン「アドマー®」を添加し、外からは見えないけれど内部にリサイクル材が入っていることを示す「リサイクル・インサイド」という当社商標を付けたリサイクルエコベンチを制作しました。アドマー®は、異なるプラスチックを相溶化するだけでなく、強度や耐衝撃性の低下を抑えるリサイクル助剤としても、プラスチックリサイクルの普及に大きく貢献します。



未来を創るPLAYER ~バリューチェーンを通じた価値共創と社会実装を目指して~

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

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



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、河川や海にプラスチックを流出させないことです。流出を抑止するには、プラスチックに関わる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。

当社グループでは、国際的なアライアンスであるAlliance to End Plastic Waste (AEPW) や、国内アライアンスであるクリーンオーシャンマテリアルアライアンス (CLOMA)、海洋プラスチック問題対応協議会 (JaIME) などに参画して、取り組みを進めています。

Alliance to End Plastic Waste (AEPW)

2019年に発足、化学、プラスチック加工、小売り、廃棄物管理など、プラスチックのサプライチェーンに携わる世界各国の企業が参加しています。プラスチックごみの削減に対し、廃棄物管理のインフラ整備、イノベーションの促進、教育・啓発活動、清掃活動の4つの分野において、2024年までに総額15億米ドルを投じ、持続可能な社会への貢献を目指しています。（参加企業は、2022年6月時点で70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、2022年6月時点で468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。



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、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、その取り組みの開示に取り組んでいます。

2019年度から2021年度にかけて、提言への初期対応として次のように取り組を進め、開示を行ってきました。これを踏まえた上で2022年度からは、2021年10月の改定提言への対応も含め、TCFDの開示項目（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）に沿った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提言への初期対応（～2021年度）



1. 気候関連リスクの重要性評価

当社グループの主要事業のうち、気候変動の影響を受けやすい事業分野を選定し、移行リスク・物理的リスクおよび機会を洗い出し、発生の可能性、事業インパクト（人的損失、財務的インパクトなど）をふまえ、国際的な議論の動向、展開地域、他社事例なども考慮した上で特に重要なリスク・機会を抽出しました。

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

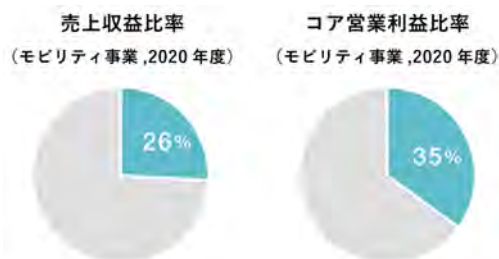


シナリオ：「3~4°Cの世界」と「1.5~2°Cの世界」を選定。

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）

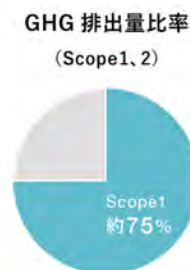
モビリティ事業

- ✓ 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



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



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(定性)

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事業インパクト評価結果を考慮し、VISION 2030にカーボンニュートラル戦略を組み込みました。

TCFD開示項目

①ガバナンス

気候変動対応の責任者は、ESG推進委員会担当役員です。

気候変動対応に関する方針・戦略・計画は、ESG推進委員会にて討議します。討議結果は経営会議に報告し、特に重要な事項については、全社戦略会議での討議や経営会議での審議を経て、取締役会にて決定、監督されます。さらに、2022年4月にESG推進委員会の下にサーキュラーエコノミーCoEを新設しました。サーキュラーエコノミーCoEはステアリングコミティと3つのワーキンググループ（バイオマス、リサイクル、気候変動）から成り、気候変動に関してより詳細な議論を行い、経営層で討議すべき案件がESG推進委員会に挙がる仕組みとなっています。

取締役会における気候変動関連の議題（2021年度）

- VISION 2030の設定（2021年5月）
- カーボンニュートラルロードマップ（2021年5月）
- VISION 2030の非財務指標設定（2022年2月）

[サーキュラーエコノミーに向けて マネジメントシステム > 体制・責任者](#)

②リスク管理

当社グループは、全社のリスク管理体制を定めており、各部門はリスクモデルや手順書に基づきリスク評価を行い、リスクの種類および重要度に応じて、全社戦略会議およびESG推進委員会等の各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。気候関連リスクもこの体制内で管理することを基本としています。とりわけ気候関連リスクについては、VISION 2030およびカーボンニュートラル戦略におけるリスク管理の一環として、全部門において短中長期課題（リスク、機会）の抽出と対応策検討・実行を予算化することを義務化し、全社で一括管理しています。抽出した重要な気候関連リスクは、サーキュラーエコノミーCoE内で議論され、必要に応じてESG推進委員会等の議題となり、全社のリスク管理体制に組み入れられます。

[サーキュラーエコノミーに向けて マネジメントシステム > 体制・責任者](#)

[サーキュラーエコノミーに向けて マネジメントシステム > リスク管理と事業戦略](#)

③戦略

当社グループはVISION 2030およびカーボンニュートラル戦略が低炭素経済への移行計画に該当すると考えています。2021年度までに特定した事業インパクトについて、カーボンニュートラル戦略を含むVISION 2030に向けた施策を実行していく場面において発生すると考えられるインパクトを定量的に見積もりました。

3～4°Cの世界

リスク区分	事象	インパクト算出対象	算出の考え方	インパクト	
				中期 2030年	長期 2050年
物理的リスク	自然災害の激甚化	河川・沿岸洪水発生による生産拠点の被害増加	発生確率を考慮した、洪水による生産拠点の資産被害額を算出。 ※ 2020年度を基準とする。 ※ 操業の影響は含まない。今後検討予定。 ※ 参照シナリオ：IPCC RCP8.5	50億円	400億円

1.5～2°Cの世界

リスク区分	事象	インパクト算出対象	算出の考え方	インパクト	
				中期 2030年	長期 2050年
移行リスク	法規制強化	炭素税導入に伴うコスト増加	予想炭素価格から炭素税額を算出。 ※ 2020年度のGHG排出量を基準とする。 ※ 参照シナリオ：IEA WEO	800億円	1,600億円
	市場変化	燃料・電力のコスト上昇	価格上昇率から燃料・電力コストを算出。 ※ 2018年度の燃料および電力コストを基準とする。 ※ 参照シナリオ：IEA WEO、EIAおよび資源エネルギー庁予測	600億円	700億円 ※ 2040年度

リスクの最小化に向けて

物理的リスクについては、「自然災害の激甚化」による中期的な資産被害額はさほど大きくないですが、今後は操業の影響まで含めてインパクト評価を行った上で、必要に応じてVISION 2030の基本戦略である「経営基盤・事業基盤の変革加速」に組み込み、対応していきます。

移行リスクについては、「炭素税導入に伴うコスト増加」および「燃料・電力のコスト上昇」による事業インパクトは、中長期的に大きくなるとみています。カーボンニュートラル戦略の施策として2030年度までに原燃料の低炭素化、省エネ促進、再エネ導入を進めるなど、GHG排出量の確実な削減を推進していきます。

● 機会



3～4°Cの世界

機会区分	事象	インパクト算出対象	算出の考え方	インパクト	

				中期 2030年	長期 2050年
移行機会	適応 製品 の需 要増 加	防災減災、感染症拡大防止 に貢献するRose Value®製 品の売上収益増加	非財務指標として設定。 ※ 2021年度Rose Value®製 品実績：売上収益3,300億 円、売上収益比率20% ※ 参照シナリオ：当社グ ループのVISION 2030	Rose Value®製 品売上収 益比率 40%	—

1.5～2°Cの世界

機会区分	事象	インパクト算出対象	算出の考え方	インパクト	
				中期 2030年	長期 2050年
移行機会	低炭素製 品・サー ビスの需 要増加	GHG削減に貢献す るBlue Value®製品 の売上収益増加	非財務指標として設定。 ※ 2021年度Blue Value®製品実 績：売上収益2,900億円、売上収 益比率18% ※ 参照シナリオ：当社グルー プのVISION 2030	Blue Value®製 品売上収 益比率 40%	Blue Value®製 品売上収 益比率 70%
	炭素税先 取り対応	GHG排出量削減に より回避される費用	GHG排出削減量および予想炭 素価格から削減した炭素税額 を算出。 ※ 2013年度のGHG排出量 (Scope1, 2：615万t)を基準と する。 ※ 参照シナリオ：当社グルー プのVISION 2030およびカーボ ンニュートラル戦略、IEA WEO	400億円	1,600億 円

機会の最大化に向けて

Blue Value®/ Rose Value®製品・サービスの売上収益増加は、VISION 2030の基本戦略である「事業ポートフォリオ変革の追求」「ソリューション型ビジネスモデルの構築」「サーキュラーエコノミーの対応強化」によって推進します。気候変動対応を含む社会課題視点を全事業へ展開することで、製品・サービスによる持続可能な社会構築への貢献を拡大し、当社グループの機会獲得につなげていきます。また、GHG排出量削減は、当社グループの収益拡大に深く関連するため、公表済みのカーボンニュートラル戦略施策の実行に留まらず、さらなる検討を継続的に実施していく必要があります。

そして、上表に記載の3つの機会の獲得は当社グループの成長につながるため、VISION 2030の経営目標（非財務指標）として設定し、進捗管理を行っていきます。

[サーキュラーエコノミーに向けて マネジメントシステム>リスク管理と事業戦略](#)

[気候変動対応方針](#)

[カーボンニュートラル戦略](#)

[バイオマス戦略・リサイクル戦略](#)

インパクト評価の結果から、今回挙げたリスクおよび機会の視点を全社戦略に反映する必要性を認識しています。今後はVISION 2030ならびにカーボンニュートラル戦略のローリングを行い、事業戦略や拠点戦略を含む全社戦略において、リスクの最小化およびリスクの打ち返しによる機会の最大化を目指し、当社グループのレジリエンス向上を実現する予定です。

④指標と目標

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

区分		指標	目標	2021年度実績
緩和	Scope1,2のGHG削減	GHG排出量削減率 (2013年度基準)	40% (2030年度) 100% (2050年度)	21%
	GHG削減貢献量の最大化	Blue Value®製品売上収益比率	40% (2030年度) 70% (2050年度)	18%
適応	防災減災、感染症予防への貢献	Rose Value®製品売上収益比率	40% (2030年度)	20%

サーキュラーエコノミーに向けて [マネジメントシステム](#) > [目標・実績](#)

また、気候関連指標カテゴリーに沿った情報は次の通りです。

(1) GHG排出量	<ul style="list-style-type: none"> ● Scope1：381万t-CO2e (2021年度) ● Scope2：106万t-CO2e (2021年度) ● Scope3：933万t-CO2e (2020年度) ※ 三井化学単体 ● Scope1,2の売上収益あたりの原単位：302t-CO2e/億円 (2021年度) GHG・エネルギー
(2) 移行リスク	「TCFD開示項目③戦略」に記載
(3) 物理的リスク	「TCFD開示項目③戦略」に記載
(4) 気候関連の機会	「TCFD開示項目③戦略」に記載
(5) 資本配備	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年までのカーボンニュートラル関連の投資は1,400億円規模を想定している。 カーボンニュートラル戦略 ● 2022年度大型投融資案件※のうち、Blue Value®製品およびRose Value®製品に関連する投資額は53%を占め、約2,555億円である。 ※ 提携・M&A・財務支援などを除く。決裁年度：2022～2024年度 サステナビリティマネジメント > マネジメントシステム

<p>(6) インターナルカーボンプライシング (ICP)</p>	<p>15,000円/t-CO2eと設定し、大型投融資においてICPを考慮したIRR (c-IRR) を判断材料として使用している。 サーキュラーエコノミーに向けて>マネジメントシステム</p>
<p>(7) 報酬</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● GHG排出量削減率およびBlue Value®/Rose Value®製品売上収益比率の進捗状況は担当役員の業績評価に連動している。 非財務指標 (環境・社会軸目標) ● 全社目標に沿って各事業本部のBlue Value®/ Rose Value®製品売上収益目標が設定されており、各担当役員の業績評価に連動している。 サステナビリティマネジメント>マネジメントシステム

Blue Value® / Rose Value®製品

環境・社会貢献の見える化

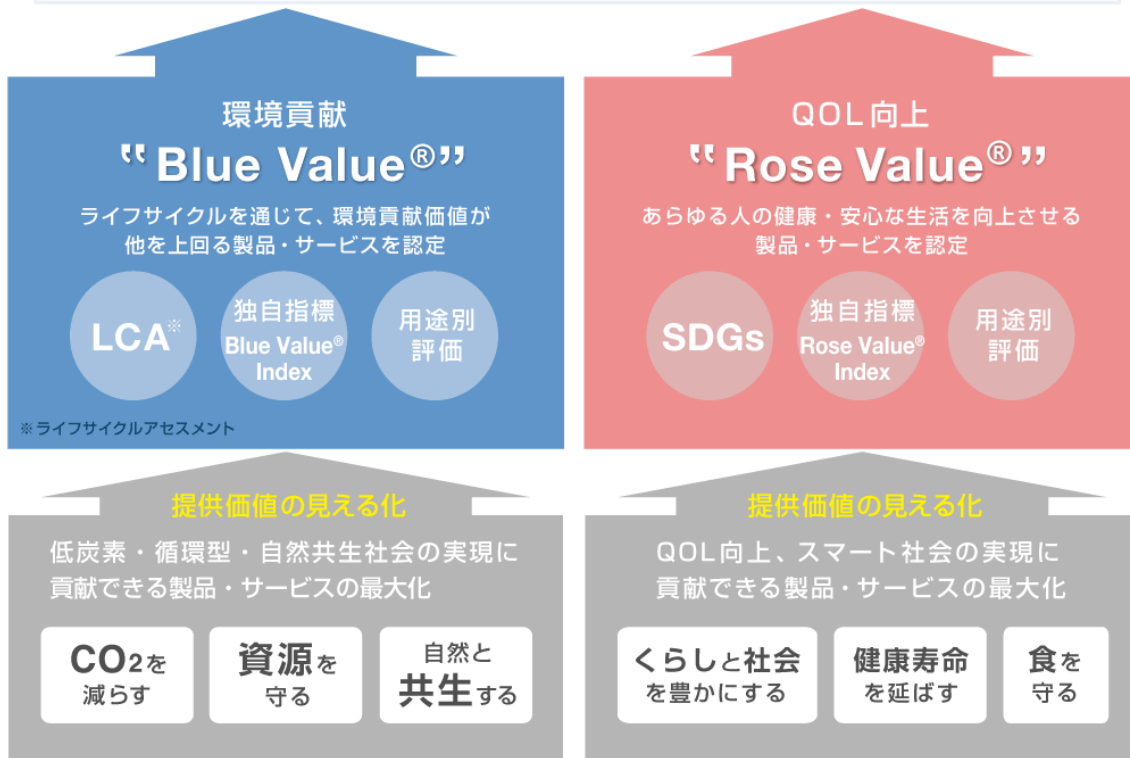


Blue Value® / Rose Value®

製品・サービスを通して、
環境負荷低減とQOL向上に貢献します。

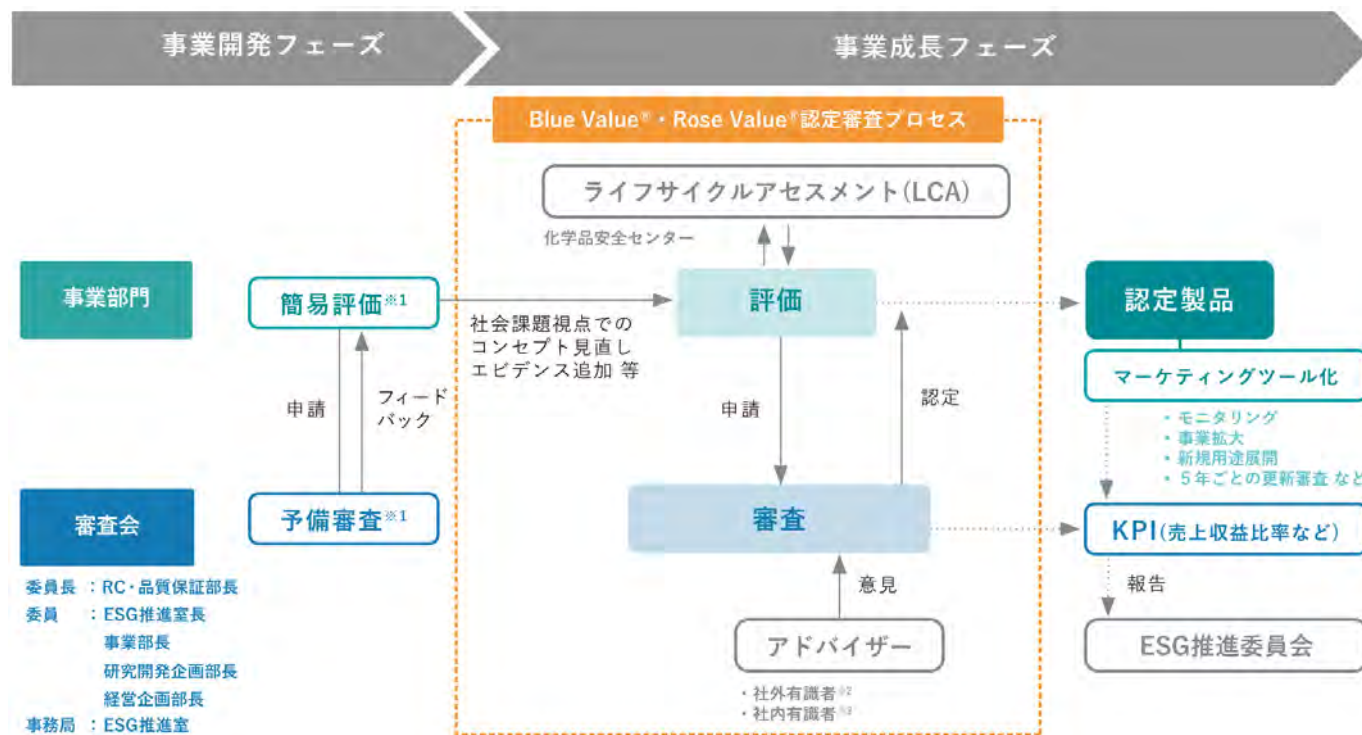
三井化学グループが提供する製品・サービスの環境や社会への貢献を見える化し、その価値をステークホルダーの皆様と共有できるようにしたのが、「Blue Value®・Rose Value®」です。当社グループの製品・サービスがもたらす、環境への貢献価値をBlue Value®、QOL向上への貢献価値をRose Value®と定め、それぞれ独自指標を用いて評価・審査を行ったうえで、Blue Value®製品、Rose Value®製品として認定しています。

Blue Value®とRose Value®は、当社グループの目指す未来社会の実現に向けて設定したマテリアリティである「気候変動」、「サーキュラーエコノミー」、「健康と暮らし」、「住みよいまち」、「食の安心」、「ライフサイクル全体を意識した製品設計」に取り組むにあたっての方向性を示しています。当社グループは、Blue Value®・Rose Value®製品・サービスの拡大・提供を通じて製品ライフサイクル全体で貢献価値の最大化を図ることで、当社グループの企業成長とともに目指す未来社会を実現していきたいと考えています。



Blue Value®・Rose Value®の評価・審査・認定プロセス

以下に示すプロセスで評価・審査を行います。



※3 社内有識者：

生産技術企画部長、化学品安全センター長、知的財産部長。

事業部門は、自部門の製品・サービスについて、Blue Value®・Rose Value®各々の評価指標に基づいて環境・QOL向上への貢献価値を評価し、審査会へ申請します。評価・申請は製品・サービスの用途別に行います。これは、同じ製品・サービスでも、各々の用途によってライフサイクル全体で環境・QOLに与える影響が異なるためです。申請にあたっては、貢献度合いやライフサイクル全体を通じて負の影響がないか等について、エビデンスとなるデータも併せて提示します。

審査会では、貢献価値の評価根拠や、申請製品・サービスのコンセプトやセールスポイントがBlue Value®・Rose Value®各々の貢献要素と合致しているか、貢献のレベルは十分か等を確認・審議し、基準を満たすものをBlue Value®・Rose Value®製品として認定します。客観性・正当性を担保した認定を行うため、社外有識者のご意見もいただいています。

認定基準は、マテリアリティや経営戦略、外部環境の変化を反映するべく、社外有識者からのアドバイスも受けつつ、適宜アップデートしています。また、認定した製品・サービスの再審査を5年ごとに行い、その価値が保持されているかを評価し、認定継続の可否を判断しています。2020年度からは、上市前の研究・開発製品・サービスに対する予備審査を開始しました。予備審査を活用することでBlue Value®・Rose Value®製品・サービスの候補を発掘しています。

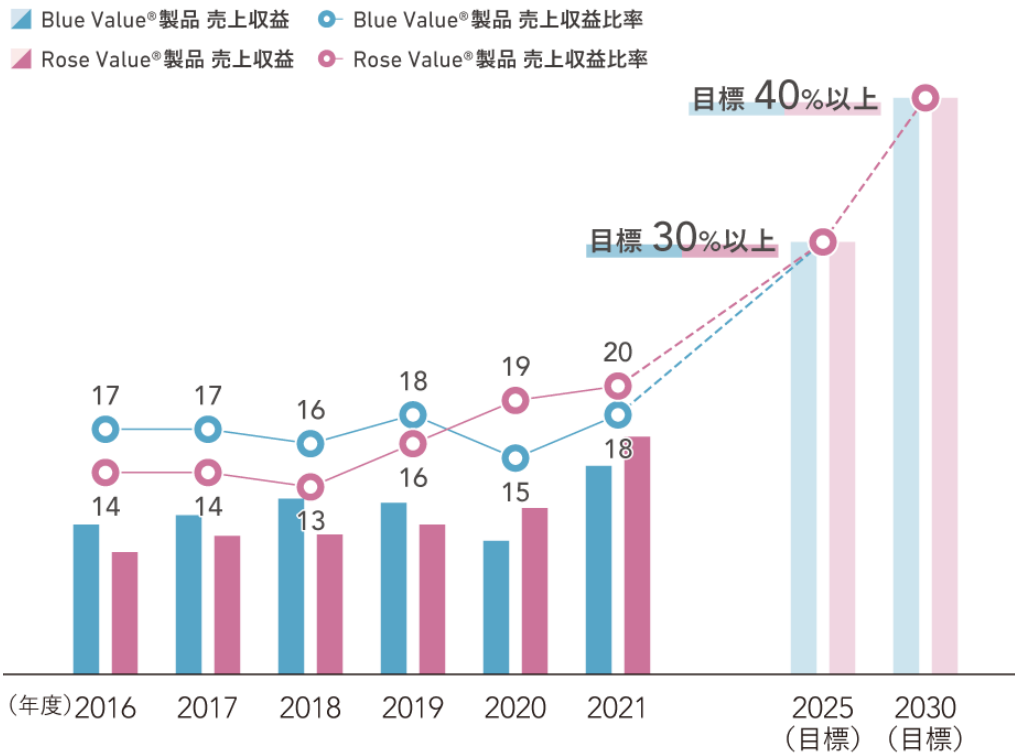
予備審査

予備審査は、Blue Value®・Rose Value®製品・サービスの認定可否を判断する上市後の本審査と異なり、上市前、研究開発中の製品・サービスのコンセプトや想定ビジネスモデルに、Blue Value®・Rose Value®視点で求められる「環境・社会貢献に必要な性能や価値」をいかに反映していくかについて共有するためのプロセスです。審査委員との対話の中から、研究・開発部門が想定していなかった新しい視点で用途拡大のアイデアが生まれ、価値が掘り起こされたりすることもあり、マーケティングにおける参考にもなっています。また、本審査に向けて不足しているデータや検証プロセスの確認なども行われるため、上市に向けた研究開発の方向性の確認や軌道修正の場としても活用されています。加えて今後は、投融資実施時の関連評価項目の追加など、さらなる研究・開発プロセスへのBlue Value®・Rose Value®思想の組み込みを進めていきます。

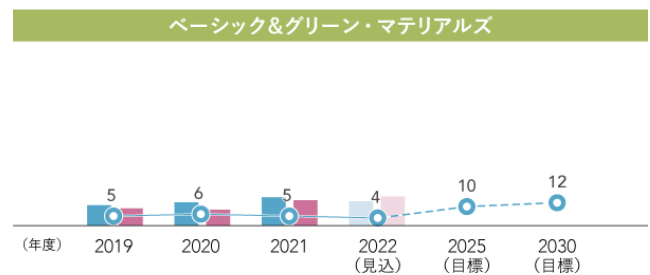
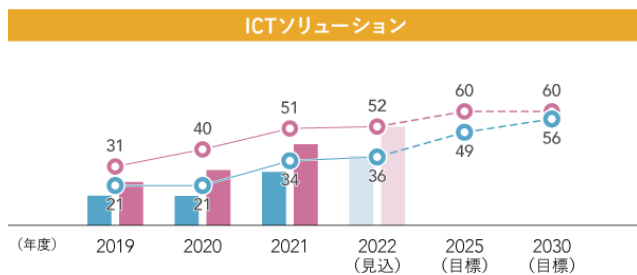
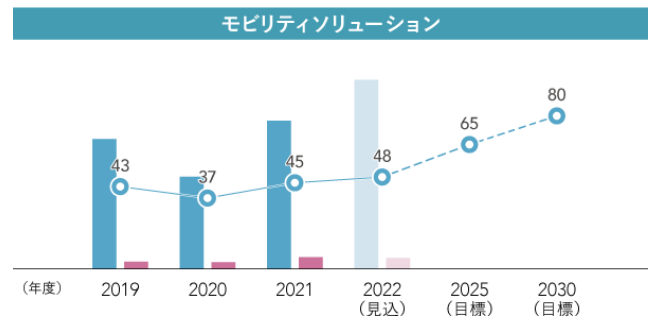
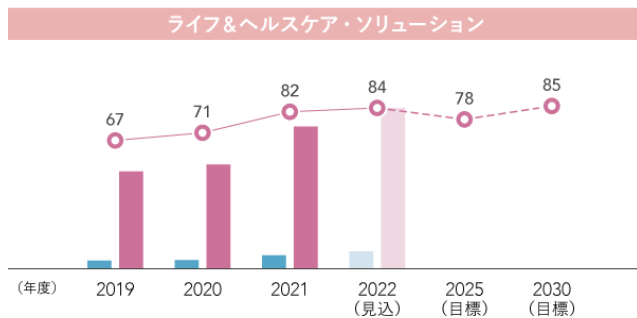
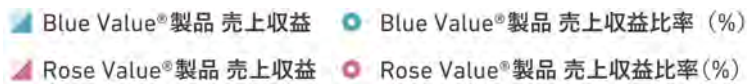
Blue Value®・Rose Value®の経営戦略への組み込み

目指す未来社会をふまえた事業ポートフォリオ変革や社会課題視点での事業展開の推進は、企業成長とともに、製品を通じた社会貢献を拡大させることに他なりません。このような考え方のもと、VISION 2030では、各認定製品の売上収益比率を非財務指標とし、40%以上を目標に設定しました。Blue Value®・Rose Value®製品・サービスの拡大に向けた積極投資につなげるため、2019年度から大型投融資の申請フォーマットにBlue Value®・Rose Value®の貢献要素など、社会課題視点で機会とリスクを記載することを義務化し、ESG要素を投資判断に反映するための仕組みを構築しています。2020年度からは、各事業部門において認定製品の売上収益と拡大施策を年度目標として設定し、各事業戦略への組み込みを図っています。2021年度は、認定製品の販売拡大と未認定製品からの洗い出しを行いました。今後は、関係会社への展開拡大やBlue Value®・Rose Value®を意識した事業開発の徹底などに取り組んでいきます。

Blue Value®製品・Rose Value®製品売上収益比率



各事業におけるBlue Value®製品・Rose Value®製品の売上収益および売上収益比率の推移



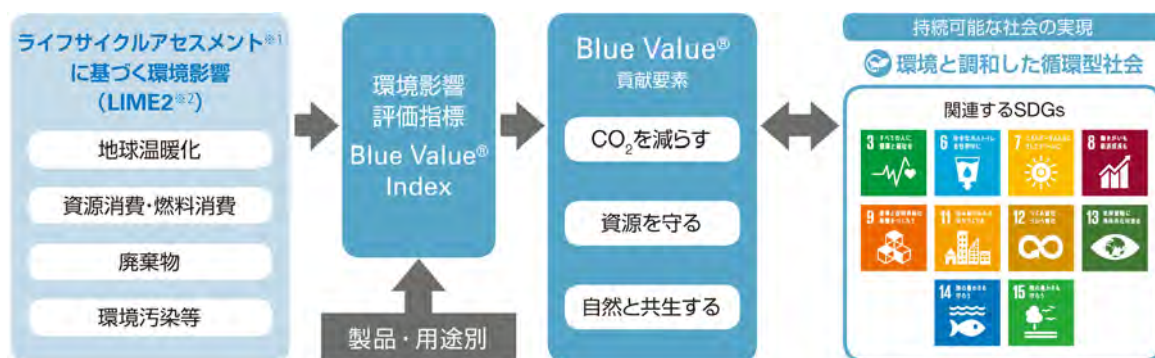
環境貢献価値「Blue Value®」

地球の青

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

Blue Value®が目指すもの

「環境との調和」を企業理念とする三井化学グループは、目指す未来社会のひとつに「環境と調和した循環型社会」を掲げ、事業活動を通じたこの実現を目指しています。川上産業である当社グループは、様々な産業に幅広く製品・サービスを提供しており、その製品・サービスが社会にもたらす環境影響は複雑かつ多岐にわたります。そのため、真に事業活動を通じ地球環境への貢献を果たすためには、当社グループの製品・サービスがライフサイクル全体を通じてどのような影響をもたらし、あるいは貢献ができるのかを、直接・間接の顧客を含めた多様なステークホルダーと共有することが重要であると考えました。このような思想の下、ライフサイクル全体を通じた環境影響を評価し、その価値を可視化できるよう設計したのがBlue Value®です。



※1 ライフサイクルアセスメント (LCA) :

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

※2 LIME2 (Life-cycle Impact assessment Method based on Endpoint modeling) :

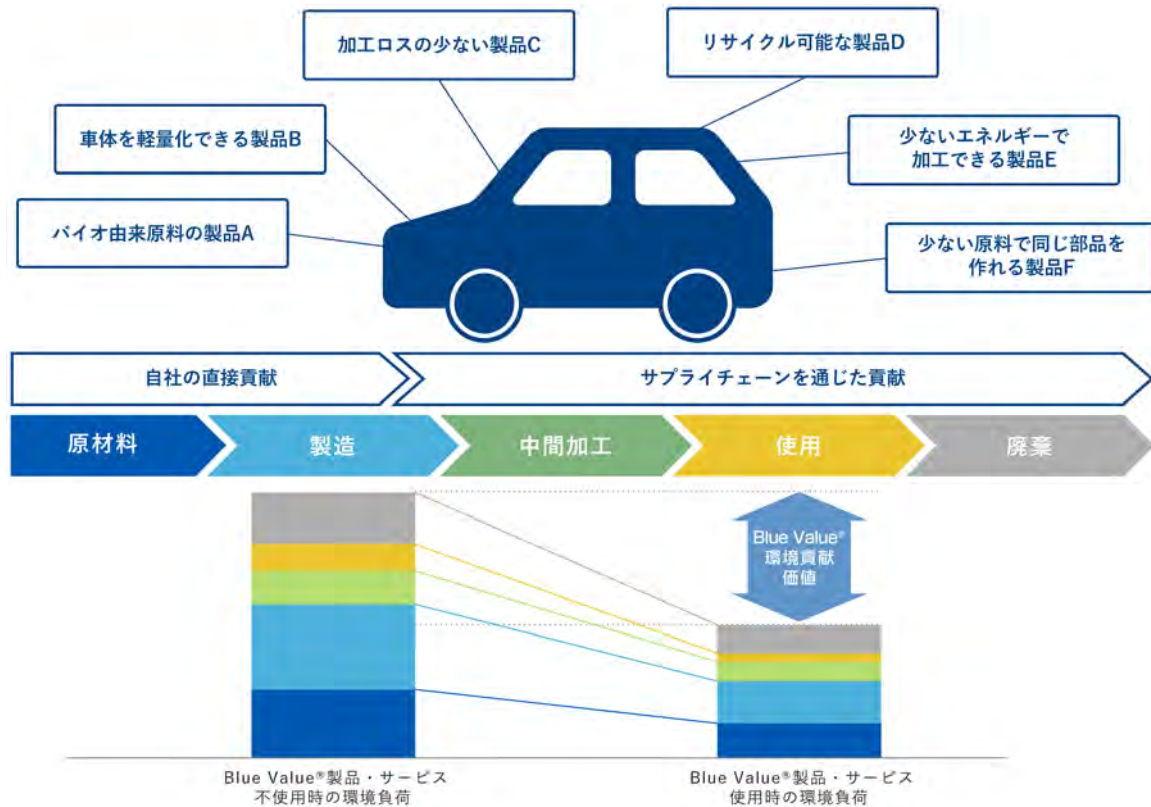
日本の環境条件を基礎とした被害算定型ライフサイクル環境影響評価手法。

Blue Value®を通じた環境貢献価値の共有

Blue Value®を通して、製品・サービスがライフサイクル全体を通じて提供する環境貢献価値を可視化することができます。

例えば、自動車産業に関連したBlue Value®認定製品は、原材料調達や製造といった三井化学グループが直接関わる工程だけでなく、間接的に関わる中間加工、最終製品の使用そして廃棄に至るまでの様々なライフステージにおいても環境負荷を低減しています。

ライフサイクル全体を通じた環境貢献価値の最大化 ～仮想事例：自動車に製品が利用された場合～



* 図は仮想事例であり、実際の当社グループ製品情報とは異なる場合があります。

当社グループは、ライフサイクル全体において多岐にわたるステークホルダーの皆様とこれらの価値「Blue Value®」を共有することで、Blue Value®製品・サービスの社会実装による環境貢献価値の最大化を目指しています。

Blue Value®の評価指標と認定基準

Blue Value®は、「CO₂を減らす」「資源を守る」「自然と共生する」の3つの貢献要素で評価します。貢献要素それぞれに対し、LIME2を簡易化した三井化学グループの独自指標であるBlue Value® Indexを設定し、市場一般品や自社従来品と比較して、ライフサイクル全体を通じた環境影響を評価します。3つの貢献要素のうち1つ以上の環境貢献価値がライフサイクル全体として十分なレベルで認められることに加え、どの貢献要素においてもマイナスの影響が生じないことを基準とし、審査会での審議を経てBlue Value®製品・サービスを認定しています。

なお、Blue Value® Indexを用いた評価は定性的・半定量的なものですが、必要に応じてより厳密かつ定量的な評価を行うため、LCA担当部門などと連携する体制をとっています。



環境影響評価指標 Blue Value® Index

貢献要素	Blue Value® Index	
	評価指標	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、評価指標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。

Blue Value®評価・審査・認定の例

対象製品：アドブルー®※1

用途：NOx還元添加剤

比較対象：尿素SCRシステム搭載車 vs 未搭載車

貢献要素	Blue Value® Indexに基づく評価					審査基準	認定判定	
	原材料	製造	中間加工	使用	廃棄			
自然共生			NOx排出削減			環境汚染の原因物質の放出低減	を達成できる製品といえる	○
	尿素SCRシステム搭載によって、NOx(LIME2の特性化計数算定物質)などの排出が低減できることを確認							
CO ₂ を減らす	①アドブルー®等製造によるGHG増加		②燃費改善副次的効果※2			ライフサイクル全体を通じて GHG排出量の削減		○
	走行時の燃費改善によるGHG排出量削減効果は尿素SCRシステムやアドブルー®の製造によるGHG排出量の増加を上回ることを確認 (①<②)							

※1 アドブルー®：

尿素SCRシステム搭載したディーゼルエンジン車にて使用され、排出ガス中に含まれる窒素酸化物（NOx）を低減する「高品位尿素水」。当社では厳格な品質管理のもと、100%純粋国産尿素とイオン交換水を原料とした最高品質のアドブルー®を製造・供給しています。原料となる尿素は当社大阪工場で製造しており、外部要因に左右されにくい盤石な供給体制を整えています。当社アドブルー®の詳細については[こちら](#)をご覧ください。

* AdBlue®（アドブルー®）はドイツ自動車工業会（VDA）の登録商標です。

※2 副次的効果：

尿素SCRシステムと併用する内燃機関は、高温燃焼設計のため従来型の内燃機関と比べ燃費が改善され、GHG排出量も削減される。

アドブルー®は、尿素SCRシステムを搭載したディーゼルエンジン車において使用されることで排出ガス中のNOxを低減させることを製品コンセプトとしています。Blue Value® Indexに基づく評価の結果、環境負荷（都市域大気汚染および酸性化）が約5倍改善されることから「自然共生」における環境貢献価値があるとしてBlue Value®製品に認定されています。さらに、アドブルー®が使用される尿素SCRシステム搭載車は未搭載車に比べ燃費が改善されることからGHG排出量の削減にも貢献するとして、「CO₂を減らす」においても環境貢献価値を認定されています。このように、Blue Value®を通して、ライフサイクル全体を通じた評価を行うことでその環境貢献価値の内容や効果を顧客やステークホルダーと共有しています。

社外有識者コメント（Blue Value®アドバイザー）

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

※ 役職等は掲載当時

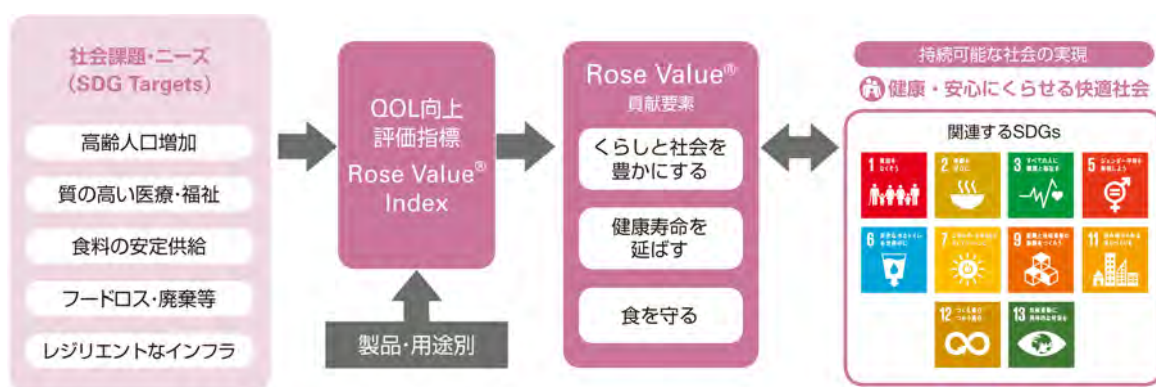
QOL向上貢献価値「Rose Value®」

人生ばら色

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

Rose Value®が目指すもの

企業理念において社会貢献5項目のひとつに「人類福祉の増進」を挙げる三井化学グループは、目指す未来社会のひとつに「健康・安心にくらせる快適社会」を掲げ、事業活動を通じたこの実現を目指しています。川上産業である当社グループは、様々な産業に幅広く製品・サービスを提供しており、その製品・サービスの特徴・機能が、最終用途においてどのような役割を果たしているかを理解するのは容易ではありません。そのため、真に事業活動を通じて「健康・安心にくらせる快適社会」を実現するためには、当社グループの製品・サービスがライフサイクル全体を通じて、社会にどのような貢献をもたらしているのかを、直接・間接の顧客を含めた多様なステークホルダーと共有することが重要であると考えました。このような思想の下、主にQOL向上に関わる貢献に焦点を当てて評価し、その価値を可視化できるよう設計したのがRose Value®です。



Rose Value®を通じたQOL向上貢献価値の共有

三井化学グループの製品・サービスの機能・特徴は、「高剛性」「透明性」「低密度」のような物理的表現をされることが多いですが、こうした機能・特徴がRose Value®により、どのように社会課題に対し貢献するのか、ライフサイクル全体を通じて提供するQOL向上貢献価値を可視化することができます。

例えば、「高剛性により、食品パッケージの丈夫さが増すことで食品輸送時の損傷が減り、フードロスの削減につながる」、「透明性により、中身を確認しやすく、医療現場などでの衛生的な保管・利用を可能にすることから、医療サービスの向上につながる」、「低密度なため、軽くて取り扱いやすく、力の弱い子どもや高齢者でも容易に利用できるようになり、包摂的な社会の構築につながる」など、社会的な価値と当社グループの製品・サービスの機能・特徴を結び付けます。こうした可視化により、当社グループと社会との接点がさらに広がっていくと考えています。

当社グループは、ライフサイクル全体において多岐にわたるステークホルダーの皆様とこれらの価値「Rose Value®」を共有することで、Rose Value®製品・サービスの社会実装によるQOL向上価値の最大化を目指しています。

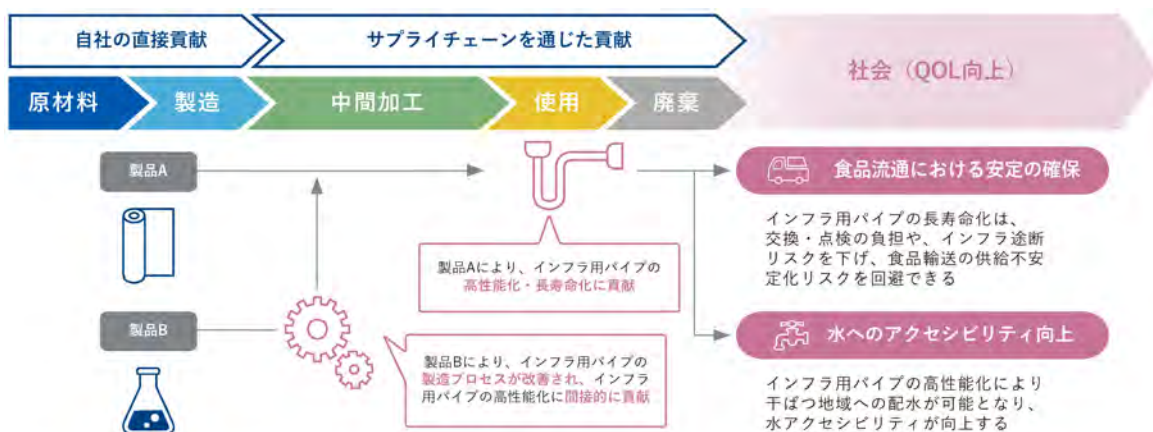


Rose Value®の評価指標と認定基準

Rose Value®は、「くらしと社会を豊かにする」「健康寿命を延ばす」「食を守る」の3つの貢献要素で評価します。持続可能な開発目標ターゲット（SDG Targets）などの社会ニーズをふまえ、ユニバーサルデザイン&アメニティ、レジリエンス&スマート、ユニバーサルヘルスカバレッジ、フードセキュリティーなどの社会課題視点から、独自指標であるRose Value® Indexを設定し、当社グループの製品・サービスが提供する価値がQOL向上に対しどのように貢献しているかを、これらの指標を基に評価・審査し、認定しています。評価指標については適宜見直ししており、2019年度には、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評価指標に加える改定を行いました。

評価・審査にあたっては、最終製品による貢献だけではなく、中間加工ステージにおける貢献や、これにともなってサプライチェーンに与える貢献も広く評価しています。これは、ライフサイクル全体で広くその貢献価値を評価することが、社会全体としてのQOL向上貢献価値の最大化を図ることにつながると考えているためです。

ライフサイクル全体を通じたQOL向上貢献価値の最大化～仮想事例：インフラ用パイプに製品が利用された場合～



* 図は仮想事例であり、実際の当社グループ製品情報とは異なる場合があります。

貢献要素	Rose Value® Index 評価指標
<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。

Rose Value®評価・審査・認定の例

対象製品：MR™

用途：メガネレンズ材料

製品の機能価値：高アッベ数・軽量・高耐衝撃性・高屈折率

当社製品MR™シリーズは、その光学的性質からメガネレンズ材料として利用されています。その高い屈折率と強度は、視力を改善したい人々の見え方をサポートすることを可能とするため、「身体機能のサポート」に貢献する製品と言えます。また、より薄く・軽いメガネを提供することも可能とするため、メガネの装着感を改善し、長時間の装着を可能にする効果も期待されることから、「くらしの快適性向上」にも貢献しています。これらの理由からMR™シリーズは、「健康寿命を延ばす」および「くらしと社会を豊かにする」の2つの貢献要素においてRose Value®製品として認定されています。

「くらしの快適性向上」は、上位概念にある「くらしと社会を豊かにする」という社会貢献を実現するための要素であり、単に「便利、快適になる」だけでは該当するとは認められません。例えば、同じメガネレンズ材料でも、中屈折率以下の製品群は、「身体機能のサポート」ではRose Value®に認定されていますが、「くらしの快適性向上」の観点からは貢献インパクトの大きさが十分ではないとして、Rose Value®に認定されていません。社会課題解決に資するか否かを重視しており、社会貢献のインパクトの大きさから考えた認定の妥当性に関しては、社外有識者からも助言や見解を得ています。

社外有識者コメント（Rose Value®アドバイザー）

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®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®

NOx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

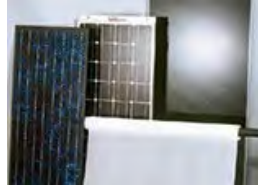
樹脂使用量も削減。
優れたシール性と耐衝撃
性で食品の製造・流通工
程におけるフードロスを
低減。

CO₂を減らす

太陽電池用封止シート

ソーラーエース™

高温、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。

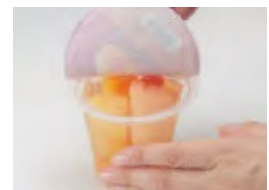


くらしと社会を豊かにする

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や臭気の大幅低減により、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ブルを必要としない。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。

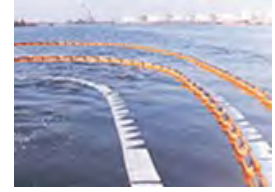


くらしと社会を豊かにする

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

- マネジメントシステム
- 取り組み

医療機関等との関係の透明性に関する取り組み

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

株主の皆様、お客様、地域の方々など三井化学グループを取り巻くすべてのステークホルダーの皆様から信頼を得ながら企業活動を継続し、社会的責任を全うするためには、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。

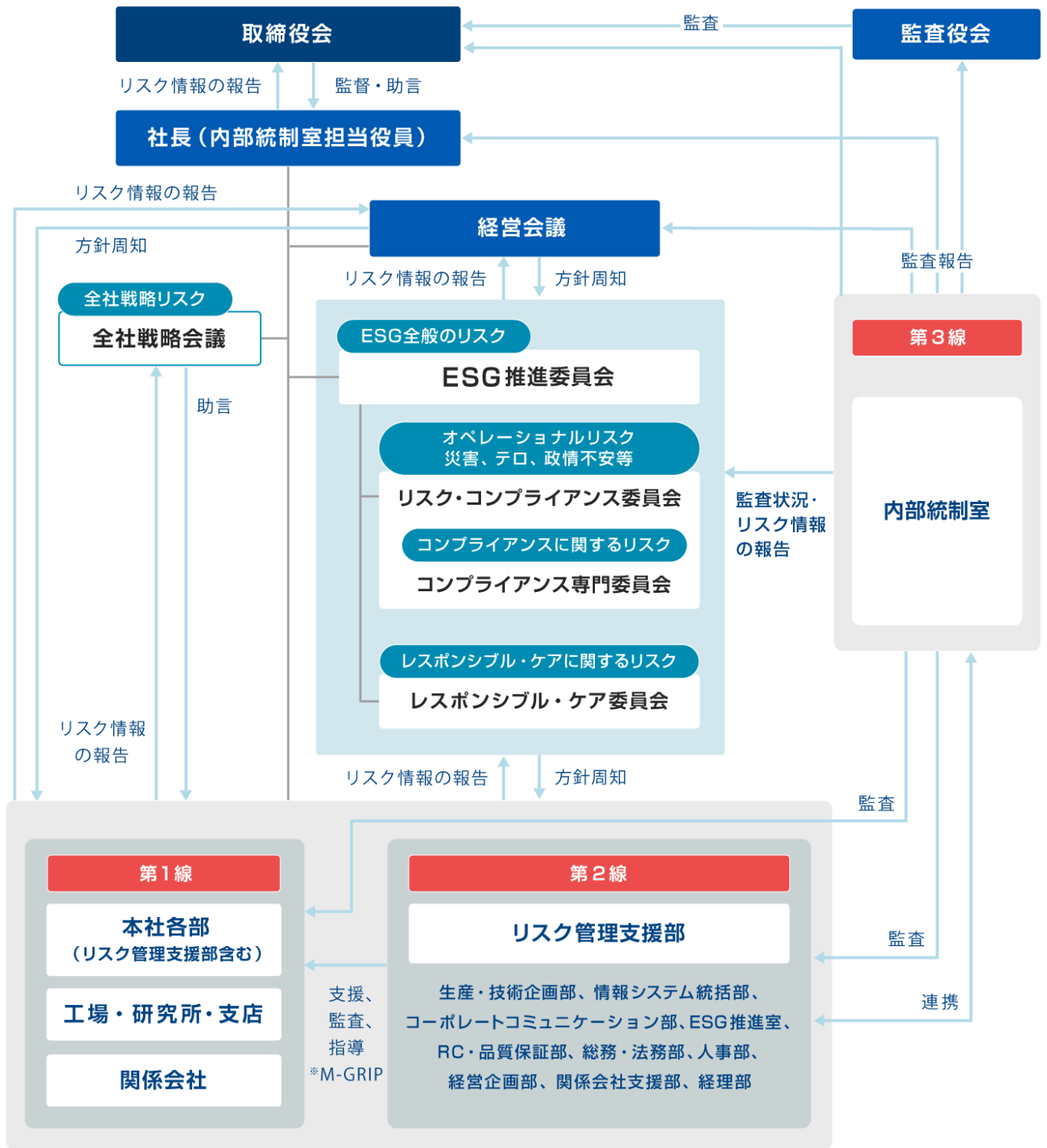
当社グループは、2006年2月に役員、社員一人ひとりの行動のよりどころになる [三井化学グループ行動指針](#) を定め、その中の2つの柱として「誠実な行動」と「人と社会を大切に」という指針を打ち出しました。この行動指針およびリスク管理規則（社則）に従い行動することにより、ステークホルダーの皆様からの信頼を確保し、企業の社会的責任を果たしていきます。

リスク管理については、昨今の国際的な社会経済情勢の変化のなかで、当社グループが進めている事業ポートフォリオの変革とグローバルな事業拡大にともない生じる新規リスクを含めて、経営活動の脅威となり得るすべての事象について、リスクの抽出およびリスク顕在化の未然防止に努めます。

コンプライアンスについては、企業に対する社会的要請が高まっていることに鑑み、さらなるコンプライアンスマネジメントの強化のために、2022年度よりコンプライアンス専門委員会を設置しました。同委員会が中心となって、コンプライアンスに関する施策をグループ・グローバルで展開していきます。

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線および第2線

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線）

各部門のリスク管理を確実にするため、専門知識を持つ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線）

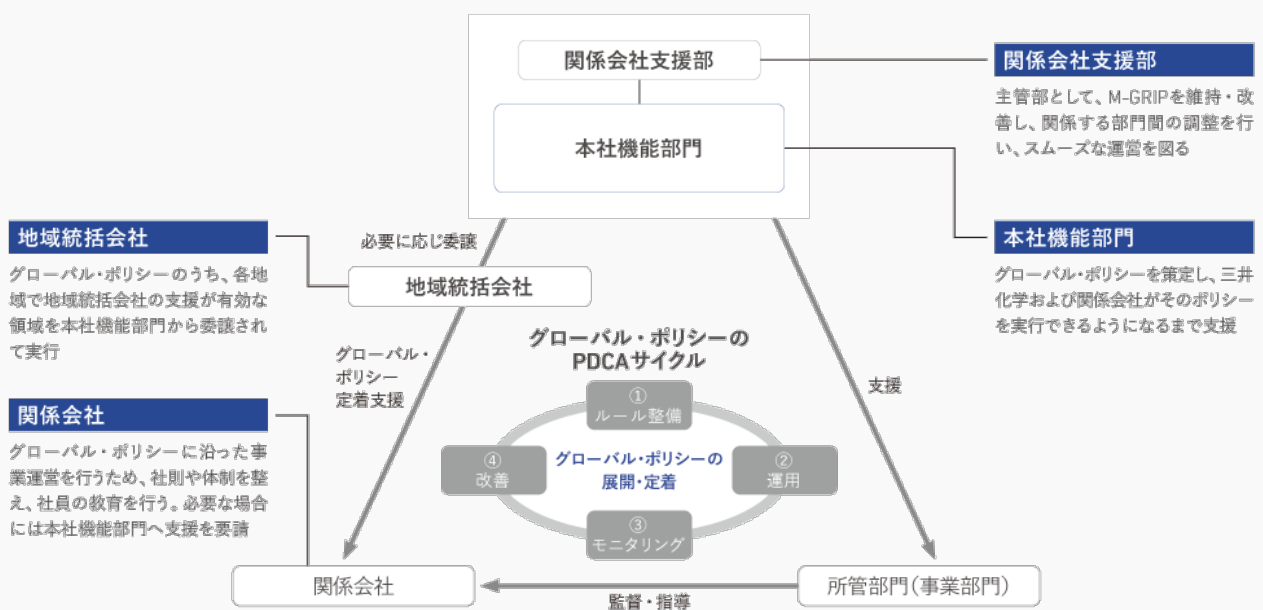
各部門は、リスクの種類および重要度に応じて、**全社戦略会議**、**ESG推進委員会**、**リスク・コンプライアンス委員会**、**コンプライアンス専門委員会**、**レスポンシブル・ケア委員会**にリスク情報を報告します。各会議体ではリスク対応について討議を行い、各部門に対して方針の周知あるいは助言を行います。**経営会議**には、経営判断の材料となる全社のリスクが集約され、対応方針が討議決定されます。

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

三井化学グループは、グローバル化の加速にともない増加するリスクの低減とさらなる事業改革・拡大を目指し、2020年度からグループ共通の間接業務基盤となる「三井化学グループグローバル・ポリシープラットフォーム（通称：M-GRIP）」の展開を始めました。「M-GRIP」は、人事、経理、物流など間接業務に関するグループ全体に共通する施策を「グローバル・ポリシー（G/P）」として定め、その施策をグループ各社が確実に実行することを通じて、正しい業務プロセスの実行と継続的な改善を図る仕組みです。さらにはグループのスケールメリットを有効活用することにより各関係会社の活動をサポートすることも意図しています。2021年度も、コロナ禍の中、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、個人情報保護など5つのG/Pを新たに制定し、グローバルでの運用を始めています。今後数年かけ、必要なG/Pを整備し、展開していく計画です。グループ全体での共通意識の醸成とともに、企業価値向上に貢献するESG経営や危機管理の徹底を推進し、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。



各国のリーダーは、しばしば「法の支配」に言及しますが、この言葉は「指導原理」を表しています。辞書には、「法の支配」は「すべての国民が、きちんと国の法律を守っている状況」と定義されています。三井化学グループでは、2年前から一連のガバナンスおよびコンプライアンスルールであるM-GRIPが始動しました。各グループ会社が、それぞれ独自に設定していたリスク対応基準を、グローバル・ポリシー（G/P）により標準化したことが重要です。G/Pがあることで従業員は行動基準が明確になり、それを逸脱しないよう行動することになるでしょう。これは「何が違反になるのか」を明確化することにも役立ち、「OneTeam”のもと、より強く素晴らしい文化を持った組織が形成されることにも役立ちます。M-GRIP導入時に実施された関係会社支援部によるコミュニケーションは、G/Pの浸透に非常に効果的でした。今、我々にとって大切なことは、各社の社内規則をG/Pに確実に準拠させることです。



MITSUI CHEMICALS
ASIA PACIFIC, LTD.
General Manager,
Corporate
Planning Office &
Purchasing Div.
Fred Yau

第3線

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

業務監査では、コンプライアンス確認書を使用した内部統制の自己評価に基づいた内部監査プロセスを導入しています。コンプライアンス確認書には、独占禁止法・下請法・労働者派遣法の遵守、贈収賄・インサイダー取引・ハラスメント防止、安全保障輸出規制の遵守、会社情報および個人情報の適切な取り扱い、人権、情報システムセキュリティ、リスク管理、与信管理、適正な会計および税務処理、適正な内部牽制体制および運用などの項目が含まれ、毎年見直しを行っています。また、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。

なお、2022年、リスク管理とコンプライアンス遵守に関する最終責任者が社長であることを明確にするため、リスク・コンプライアンス委員会委員長を社長としました。

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。本委員会で立案した方針・戦略・計画・施策、その他重要事項については、経営会議の承認を得ます。

リスク・コンプライアンス委員会の構成

委員長	社長
委員	リスク・コンプライアンス委員会担当役員、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。そしてその結果をふまえて、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可否について社長に具申します。社長決定に基づいて対策本部を設置することにより、事態収束に向けた対応の進言・指導を行います。

※ 緊急事態の例：

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

コンプライアンス専門委員会の役割

コンプライアンス遵守に関する施策をグループ・グローバルベースで、体系的・計画的に実行していくため、2022年度より、「グループ・コンプライアンスマネジメント規則」を制定し、リスク・コンプライアンス委員会内にコンプライアンス専門委員会を設置しました。

コンプライアンスマネジメントを「予防」、「検知」、「初動対応」および「恒久対応」という4つの段階に区分した上で、コンプライアンス専門委員長の責任と権限のもとで、各段階における諸施策を一気通貫で運用し、コンプライアンス意識の向上等も含めたコンプライアンスマネジメントのPDCAサイクルを継続的に実行していきます。

コンプライアンス専門委員会の構成

委員長	リスク・コンプライアンス委員会担当役員
委員	総務・法務部長、人事部長、経理部長、関連する本社部レベル長、委員長が指名する者
オブザーバー	内部統制室長
事務局	総務・法務部

目標・実績

KPI	集計範囲	2021年度			2022年度	2030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

VISION 2030のKPIとして、三井化学グループの社会的信用、事業運営、収益等に重大な影響を及ぼす重大な法令・ルール違反数を挙げています。2021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コンプライアンス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 制裁対象国との取引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法令違反行為が発生、またはまさに発生しようとしている等のリスク情報を入手した場合に、直接、当社のリスク・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、当社グループの役員、社員の家族および退職者ならびに工場協力会社やサプライヤーを含む取引先の方など、当社グループの事業活動に関係があるすべての方が利用できます。本制度を通じて報告・相談されたリスク情報は、当社監査役会に、即時または定期的に報告し、また、重要なものについては当社取締役会に必要な都度、報告しています。

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

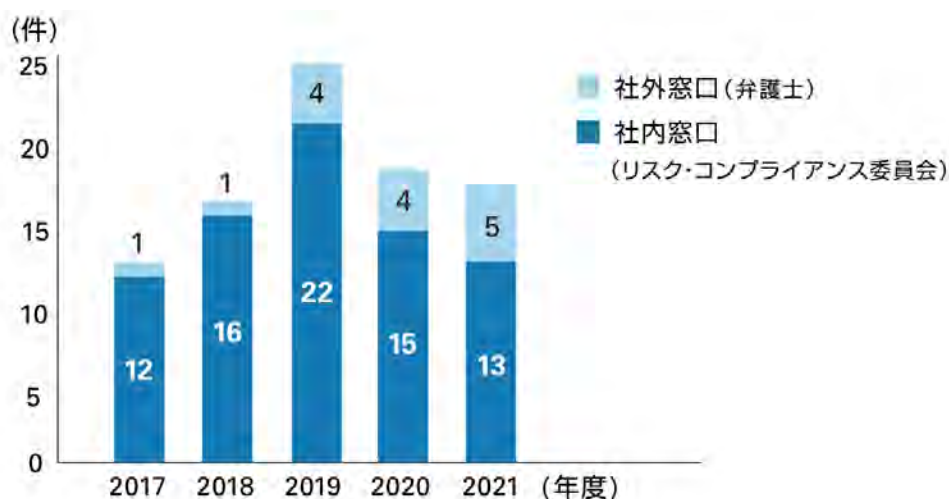
■ 腐敗 ■ 不正 ■ 人権 ■ 雇用環境 ■ 環境汚染 ■ 法規制遵守 ■ 事業法関連手続き ■ その他

リスクホットラインの運用

- 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、当社のリスク・コンプライアンス委員会または社外窓口より連絡がとれない場合には、十分な実態把握ができないため適切な調査、対応等の措置がとれない場合があります。

- 当社グループは、当社のリスク・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の閲覧可能者を当該委員会事務局の一部のメンバーに限定しており、また、当該閲覧可能者は報告・相談者の氏名、所属、報告内容（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）について秘密を厳守し、調査のために必要最小限の役員、社員または弁護士等以外に開示、漏えいしてはならないことを、社内規程に定めています。
- 当社グループは、調査に協力した方に関する情報および調査において得た情報についても、関係者以外には秘密を保持します。ただし、当社グループの役員、社員に対して、再発防止のための教育目的で、報告・相談事案に関する情報を、報告・相談者および関係者が特定されない形で周知することがあります。
- 報告・相談および調査に協力したことを理由として、報告・相談者および調査に協力した方が不利益を受けることはありません。ただし、報告・相談者が故意に誤った情報を伝える等他人を陥れることを目的として行った場合や、脅迫・恐喝等の法令等違反行為を目的として行われた場合はこの限りではありません。
- 報告・相談に関し、迅速かつ慎重な調査を実施します。法令違反や、違反の温床になりかねないような事態が発見された場合には、必要な是正措置等を確実に実施します。また、かかる是正措置等についてはグループ全体で共有し、グループ内で同様の問題が再発しないよう、徹底しています。

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、コンプライアンス専門委員会やリスクホットラインといったコンプライアンス・マネジメント体制の仕組みづくりに加えて、その仕組みを動かす社員一人ひとりに教育を徹底することが大切であると考えています。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、冒頭で「法令・ルールの遵守」に対する社長の考えを打ち出した上で、これを実践するため、当社グループの役員、社員が業務を遂行する上での基本的なポイントをまとめたものです。具体的には、各国法規制や国内報道等で問題視されている贈収賄や製品データ偽装などの違反事例やSNSの利用における会社情報や個人情報の留意事項について、順次、追加、拡充するなど、時機に応じた改訂を実施しています。その他、反社会的勢力とは一切関係をもつてはいけないことや、会社の利益を損ねて個人的利益を享受してはいけないといった利益相反行為の禁止などを掲載して、グループ全体に周知しています。

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

[コンプライアンスガイドブック（抜粋）（PDF：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。また、取り扱う事例も見直しをしており、2020年度は人事部と共同でLGBTに関するハラスメント事例を追加しました。2021年度は、当社の59部署、関係会社22社にて実施しました。

法令・ルール違反事例職場ディスカッションのテーマ例

- 取締法規届出忘れ
- 製品の性能偽装
- 価格カルテル
- 下請法違反
- インサイダー取引

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。2021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ました。

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

主な階層別育成研修の実績

法令・ルール遵守教育

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

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

e-ラーニング・集合教育のテーマ

- 安全衛生法令 ■ 保安法令 ■ 環境法令 ■ 品質管理 ■ ハラスメント ■ 知的財産 ■ 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

競争法や贈収賄防止をテーマとしたコンプライアンスガイドブックを作成し、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競争法、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。また、各地域において、競争法、贈収賄防止、個人情報管理、会社情報管理等に関し、弁護士によるトレーニングを定期的実施しています。



～法令・ルール遵守のために～

コンプライアンスガイドブック

三井化学株式会社

～法令・ルール遵守のために～

コンプライアンスガイドブック

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

三井化学株式会社 総務・法務部

信頼される三井化学グループであるために

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

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

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

[コンプライアンス教育](#)

三井化学グループ贈収賄防止基本方針

1. 贈収賄の禁止

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

2. 贈収賄防止体制の整備

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

3. 教育・研修の実施

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

4. 監査及び制度の見直し

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

5. 取引内容の記録及び保管

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

6. 懲戒

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

用語の定義

- (1) 「贈賄行為」とは、公務員等に対し、営業上の不正の利益を得るために、その職務に関する行為をさせ若しくはさせないこと、又は、その地位を利用して、他の公務員等にその職務に関する行為をさせ若しくはさせないようにあ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

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

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

2. コンプライアンス

当社グループは、各国・地域の税務関連法令等を遵守し、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。

3. 税務に関する体制

当社グループの税務ガバナンス体制構築の責任は、当社CFOが負っています。

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

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

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

4. 税務プランニング

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

当社グループは、無税もしくは低税率の国または地域（いわゆるタックスヘイブン）を活用した租税回避行為や事業実態に合致しない税務プランニングは行いません。

5. 税務リスクの最小化に向けた対応

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

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

6. 国際税務

(1) 移転価格

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

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

(2) 二重課税の排除

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

7. 税務当局との関係性

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

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

また、過去に税務当局から指導を受けた項目については、再発防止策を講じます。

体制・責任者

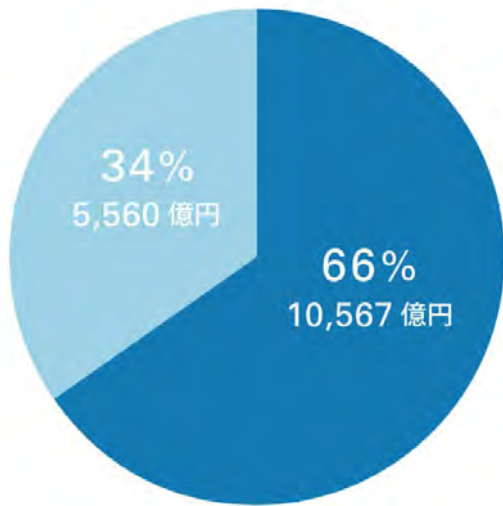
税務ガバナンス体制構築の責任者は当社CFOです。経理部は、当該体制が適正に機能するよう、グループ各社経理部門の協力を得ながら、税務調査対応や移転価格税制等、グループレベルでの管理の向上を図っています。また、各社経理部門で一定程度完結する項目については、各社自らが税務的に適正に業務遂行出来るよう、必要な支援を行っています。

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

税務データ（2021年度末）

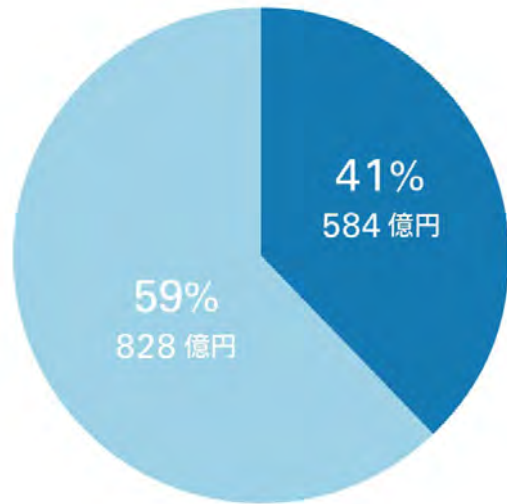
■ 日本 ■ 日本以外

売上収益比率※



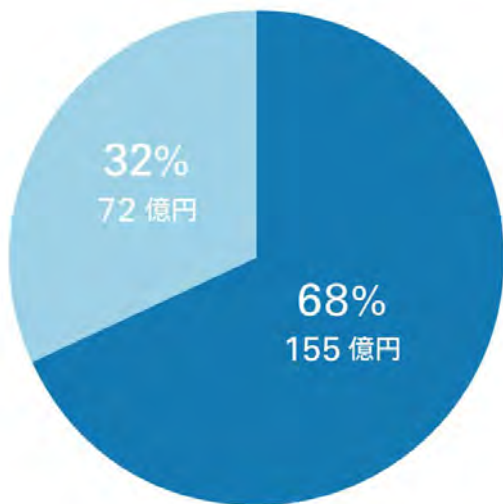
合計：16,127億円

税前利益額比率



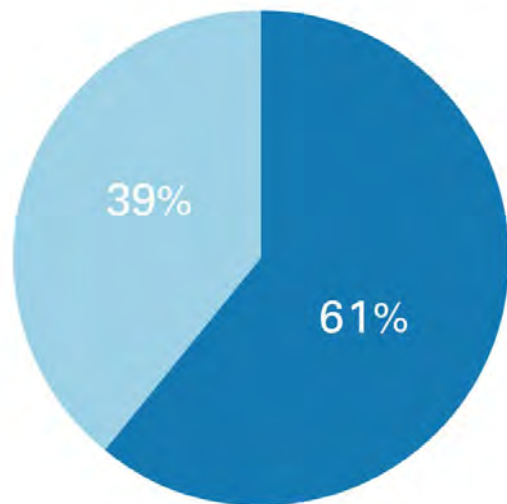
合計：1,413億円

法人税等額比率



合計：227億円

従業員比率



合計：18,780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。

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは企業活動において取り扱うお客様や当社に関する情報について、法令や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、総合的に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担当役員を責任者とし、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・法務部担当役員を責任者として総務・法務部がそれぞれの専門的知見を持って連携することにより、網羅的に管理しています。

情報システムセキュリティについては、2020年にグローバル・ポリシーを制定しました。三井化学本社およびすべての子会社に(1) 情報システム利用権限の厳格な管理(2) 業務上不必要なシステム、会社情報へのアクセスの禁止(3) 会社情報、個人情報へのアクセスの内容、履歴の取得と保存(4) セキュリティインシデント発生時報告義務を含む社則の制定等を通じた、情報セキュリティの確保を義務付けることで、グループグローバルでの情報管理体制の強化に向け取り組みを進めています。

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。

[個人情報及び特定個人情報の保護について](#)

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
- 攻撃検知・対策検討を受け持つSOC（セキュリティオペレーションセンター）の構築
- 情報システムセキュリティに関する社則・ルールの体系化（会社情報管理規則、危機管理規則、個人情報保護管理規則、情報システム管理規則、情報システムセキュリティ細則、情報システムセキュリティ利用者要領等）

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）
- 三井化学および国内関係会社を対象とした標的型メール訓練の実施と特定対象者に対するフォローアップ研修

レスポンシブル・ケア



レスポンシブル・ケア マネジメント

- マネジメントシステム
- グローバル展開

安全・保安

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

環境保全

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

プロダクトスチュワードシップ

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

製品とサービスの品質

- マネジメントシステム
- 取り組み

物流

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

労働衛生

- マネジメントシステム
- 健康重視経営
- 有害物質ばく露防止

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、プロダクト stewardship、製品とサービスの品質、物流、労働衛生**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。2021年度にはガイダンスの見直しを行い、事業計画の段階を含め製品のライフサイクルに渡り、各ステージに関わるステークホルダー（原料調達ステージではサプライヤー、製造ステージにおいては製造拠点、請負業者、製品・サービスの使用者、輸送ステージでは物流、廃棄ステージでは廃棄物管理等）とともに環境負荷の低減について考慮することを明記しました。

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](#)

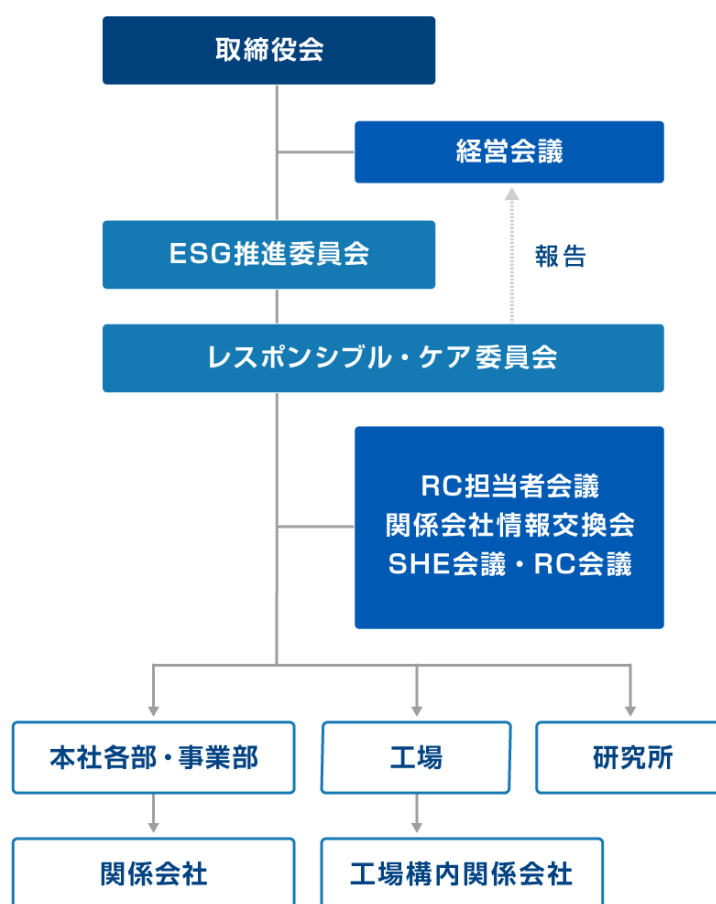
を作成しました（日本語版、英語版、中国語版）。このマニフェストには、化学物質の製造や販売等に関わる関係会社（三井化学工場構内関係会社などは除く）の社長が署名しています。

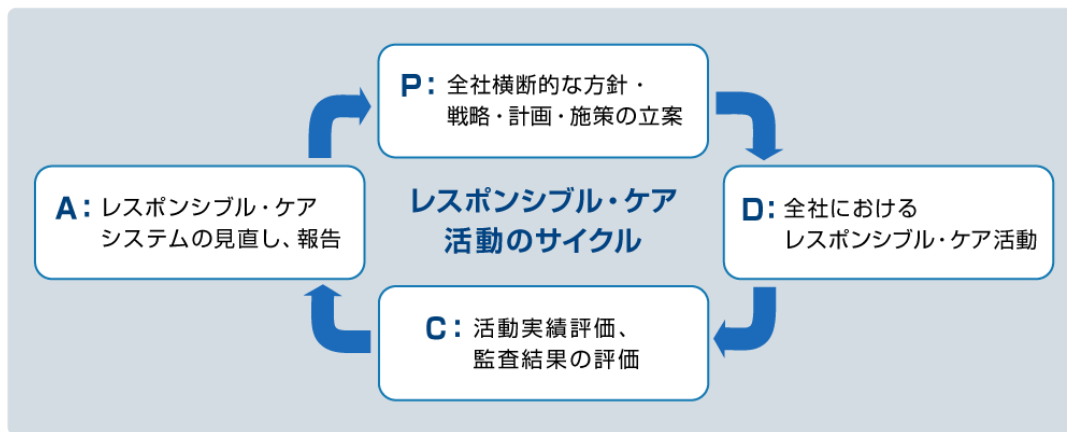
体制・責任者

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、レスポンシブル・ケア委員会で立案した方針・戦略・計画・施策、その他重要事項については、経営会議の承認をとることで経営層のレスポンシブル・ケアへのコミットメントを確実にしています。

レスポンシブル・ケア 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
活動内容（2021年度）	2021年度のレスポンシブル・ケア委員会では、グループ全体の2021年度予算が実際に効果を示しているかを確認していくと同時に、VISION 2030を反映させた2022年度予算の策定を中心に議論を行いました。またカーボンニュートラルやサーキュラーエコノミー、サプライチェーンを含めた拠点戦略などについても広く意見交換がなされました。

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

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

レスポンスブル・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。

レスポンスブル・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、レスポンスブル・ケアを、すべての取り扱い製品について、開発から製造、物流、使用、リサイクル、最終消費を経て廃棄に至る全ライフサイクルにわたって、安全、健康、環境及び品質に関する対策を実行し継続的に改善を図る自主管理活動と位置付けています。

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

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

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

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

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

社会からの信頼確保を目指します。

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

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

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

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

- ◆ お客様が満足する製品とサービスを提供し、お客様の信頼に応えます。

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

- ◆ 従業員の心と身体健康増進に積極的に取り組みます。

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

2015年9月1日

2022年4月1日 改正

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（2022年6月時点）

日本

会社	事業所	外部認証		
		環境	労働安全衛生	品質
三井化学(株)	市原工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	茂原分工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	名古屋工場	ISO14001		ISO9001 IATF16949 (電解液事業)
	大阪工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	岩国大竹工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
	徳山分工場	ISO14001		ISO9001
	大牟田工場	ISO14001		ISO9001
作新工業(株)	工場	ISO14001		ISO9001
サンメディカル(株)	工場			ISO9001 ISO13485
サンレックス工業(株)	工場	ISO14001		ISO9001
下関三井化学(株)	工場	ISO14001		ISO9001
ジャパンコンポジット(株)	工場	ISO14001		ISO9001
(株)東洋ビューティサプライ	工場			ISO9001
日本アルキラルミ(株)	工場	※	※	ISO9001
(株)プライムポリマー	市原工場	※	※	※
	姉崎工場	※		ISO9001
	大阪工場	※	※	※
北海道三井化学(株)	工場			ISO9001
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	ISO45001	ISO9001
	柏原工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
三井化学サンアロイ(株)	事業所			ISO9001
三井化学産資(株)	埼玉事業所	ISO14001		ISO9001
	大竹事業所	※	※	ISO9001

三井化学東セロ(株)	本社			ISO9001
	勝田工場			ISO9001
	茨城工場	ISO14001		ISO9001
	浜松工場	ISO14001		ISO9001
	安城工場			ISO9001
四国トーセロ(株)	工場	ISO14001		ISO9001
山本化成(株)	八尾工場	ISO14001		ISO9001
	大牟田工場	ISO14001		ISO9001
日本エポリユ- (株)	工場	※	※	ISO9001
大阪石油化学(株)	工場	※	※	ISO9001
(株)三井化学分析センター	事業所	※	※	※
	構造解析研究部			ISO17025
	材料物性研究部			ISO9001

※ 立地する工場/事業所の認証範囲に含まれる。

中国

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

韓国

会社	事業所	外部認証		
		環境	労働安全衛生	品質
ML Tech Co., Ltd.	工場			ISO9001
錦湖三井化学(株)	工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001
龍山三井化学(株)	工場			ISO9001

東南アジア

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

米州

会社	事業所	外部認証		
		環境	労働安全衛生	品質
Advanced Composites, Inc.	Ohio 工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001 IATF16949
	Tennessee 工場	ISO14001	ISO45001	ISO9001 IATF16949
Advanced Composites Mexicana, S.A. de C.V.	工場	ISO14001 Clean Industry		ISO9001 IATF16949
Anderson Development Company	工場	ISO14001 RC14001		ISO9001

SDC Technologies, Inc.	工場	ISO14001		ISO9001
Mitsui Prime Advanced Composites do Brasil Indústria e Comércio de Compostos Plásticos S.A.	工場			ISO9001 IATF16949

欧州

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

* ISO14001（環境関連）認証は拠点79カ所のうち、58か所（73%）で取得。

* ISO45001（労働安全衛生関連）認証は拠点79カ所のうち、26か所（33%）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。2021年度は過去におきた爆発事故を振り返り、HAZOP分析やリスクアセスメント手法など参加者全員で学習し、災害の原因や対策を深く考える良い機会となりました。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2021年度もオンライン会議での開催となりました。オンライン会議の利点として、各社複数名での参加が容易となったことで、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

2021年度の「中国域内関係会社 SHE (Safety, Health, and Environment) 会議」は7月に開催され、中国域内10社が参加しました。昨年はオンライン開催でしたが、今年は、域内会社は集合（日本とはオンライン接続）して開催されました。三井化学とのレスポンシブル・ケア関連の情報共有に加え、規制が年々厳しくなっているVOC処理関連を主要テーマとした各社交流と情報交換や、中国現地の工場見学を行いました。

米州

2021年度の「米州RC会議」は12月にオンライン会議で開催され、米州各社に加え、今回は欧州からも参加し、計7社が参加し、各社の取り組みを共有しました。今回は2021年度に策定されたVISION 2030に関するレスポンシブル・ケアの取り組みを主テーマとして議論し、参加者間で活発な意見交換がなされました。

アジアパシフィック

2021年度の「アジアパシフィック域RC会議」は10月、11月に2回にわたりオンライン会議により開催され、今回は19社（のべ128名）の参加がありました。「品質マネジメント」を主テーマに設定し、品質管理に関する教育を行い、関係会社各社からも、品質管理に関する様々な課題や解決に向けた工夫が発表されました。三井化学からは2021年度に新たに開講したe-ラーニングの紹介や、レスポンシブル・ケア委員会の内容報告がなされ、各域の参加者にとって有用な情報共有となりました。

三井化学グループのレスポンシブル・ケアに対する評価

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

2021年度は当社の岩国大竹工場が、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、今年度の「レスポンシブル・ケア優秀賞」を受賞しました。これは、過去データの要因解析からデジタル技術を活用してプラントの運転条件を見直し、低環境負荷につなげたことなどが評価されたものです。また、中国においては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、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（2021年度）	受賞者
日本	レスポンシブル・ケア優秀賞 / 日本化学工業協会	三井化学 岩国大竹工場
中国	RC Chairman's Award / Association of International Chemical Manufacturers	三井化学
タイ	National Awards for outstanding in workplace safety, occupational health and environment management / Ministry of Labor 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 Occupational Safety & Health Code : Excellence Environmental Protection Code : Gold Safety & Prevention Code : Achievement / Singapore Chemical Industry Council (SCIC)	MITSUI PHENOLS SINGAPORE PTE. LTD.
	SCIC Responsible Care Awards Safety & Prevention Code : Gold Occupational Safety & Health Code : Achievement / 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、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、三井化学グループは「安全はすべてに優先する」という経営方針を掲げています。そして、当社グループの「保安の確保に関する理念、基本方針」として位置付けている[レスポンシブル・ケア基本方針](#)において、「『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。当社グループの[行動指針](#)においても安全第一を掲げ、経営トップは当社グループの全従業員に対して、期首講話、工場訪問時の講話、安全の日の訓示、社内報・ポータルサイト等での社長メッセージなどを通じて繰り返しこの方針を発信しています。

当社グループのマテリアリティでは、「事業継続の前提となる課題」として「安全」をあげ、VISION 2030では将来の「あるべき安全の姿」を『「安全はすべてに優先する」の徹底により安全文化を醸成し、人・設備・技術が多様化しても、グループ全体で高レベルの安全を実現している』ことと定め、請負業者を含む当社グループで働くすべての従業員一人ひとりが「安全は、自分自身のため、家族のため、同僚のため、社会のため」という認識を絶えず持ち、本質安全を実践できる人材育成、安全文化のグローバル展開、高度な安全技術の導入・展開に取り組んでいます。

体制・責任者

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長会議や、概ね半年ごとに開催する関係会社情報連絡会等各拠点との会合を定期的に行き、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行き、安全、衛生に関する前向きな議論を重ねています。さらに、各拠点の責任者および管理者と労働組合員が参加する安全衛生委員会を拠点ごとに開催し、労働災害を含む労働安全衛生に関する事項の報告および討議を通して継続的な改善を行っています。

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	2021年度			2022年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	達成度	目標	目標
重大事故※ ¹ の発生件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件継続
異常現象・事故※ ² の発生件数	三井化学グループ	7件以下	16件	×	8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、または死亡をとまなう事象。

※2 異常現象・事故：

爆発、火災、漏えい、破裂、破損、異常反応の事象のうち、関係法令で異常現象または事故として扱われた事象。ただし、フロン漏えいや微量漏えいを除く。

労働災害

KPI	集計範囲	2021年度			2022年度	2030年度（中長期）
		目標	実績	達成度	目標	目標
重大労働災害※1の発生件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件継続
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	0.23	×	0.15以下	0.15以下
	三井化学※3	0.15以下	0.10	○	0.15以下	0.15以下
	国内関係会社	0.15以下	0.45	×	0.15以下	0.15以下
	海外関係会社	0.15以下	0.00	○	0.15以下	0.15以下
	工事協力会社	0.29以下	0.58	×	0.28以下	0.30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、休業・死亡に至った労働災害および、不休業または微傷災害のうち原因が重大で死亡または休業に至る恐れがあった労働災害。

※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

三井化学社長は、「安全の日」、「全国安全週間」等にて、「安全はすべてに優先する」という経営方針を当社グループ全社員に繰り返し発信しています。また、副社長、専務、生産・技術本部長等の当社幹部も、三井化学および国内外関係会社の生産拠点を訪問する等、現場の安全文化醸成に向けて積極的に関わっています。2021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、オンラインで実施）
- 社内報に、社長への安全インタビューを掲載

安全の日

今年で、レゾルシン製造施設爆発火災事故から10年が経過しました。三井化学では、事故を風化させないために、4月22日を「安全の日」として制定しており、例年「安全を誓う式」や講演会を開催しています。2021年度に引き続き、2022年度も新型コロナウイルス感染防止対策を実施しながら、オンラインを積極的に活用して、粛々と各拠点で行事を開催しました。

「安全を誓う式」では、岩国大竹工場で行われた社長の安全訓話を本社に中継し、「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。また拠点ごとに安全に関する講演会の開催や、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」（2022年4月）



岩国大竹工場「安全を誓う式」（2022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9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。レゾルシン製造施設爆発火災事故から10年を迎える2022年度からは、VISION 2030を念頭に置いて、将来の「あるべき安全の姿」を考え、新たな課題と方策に取り組んで行く予定です。

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

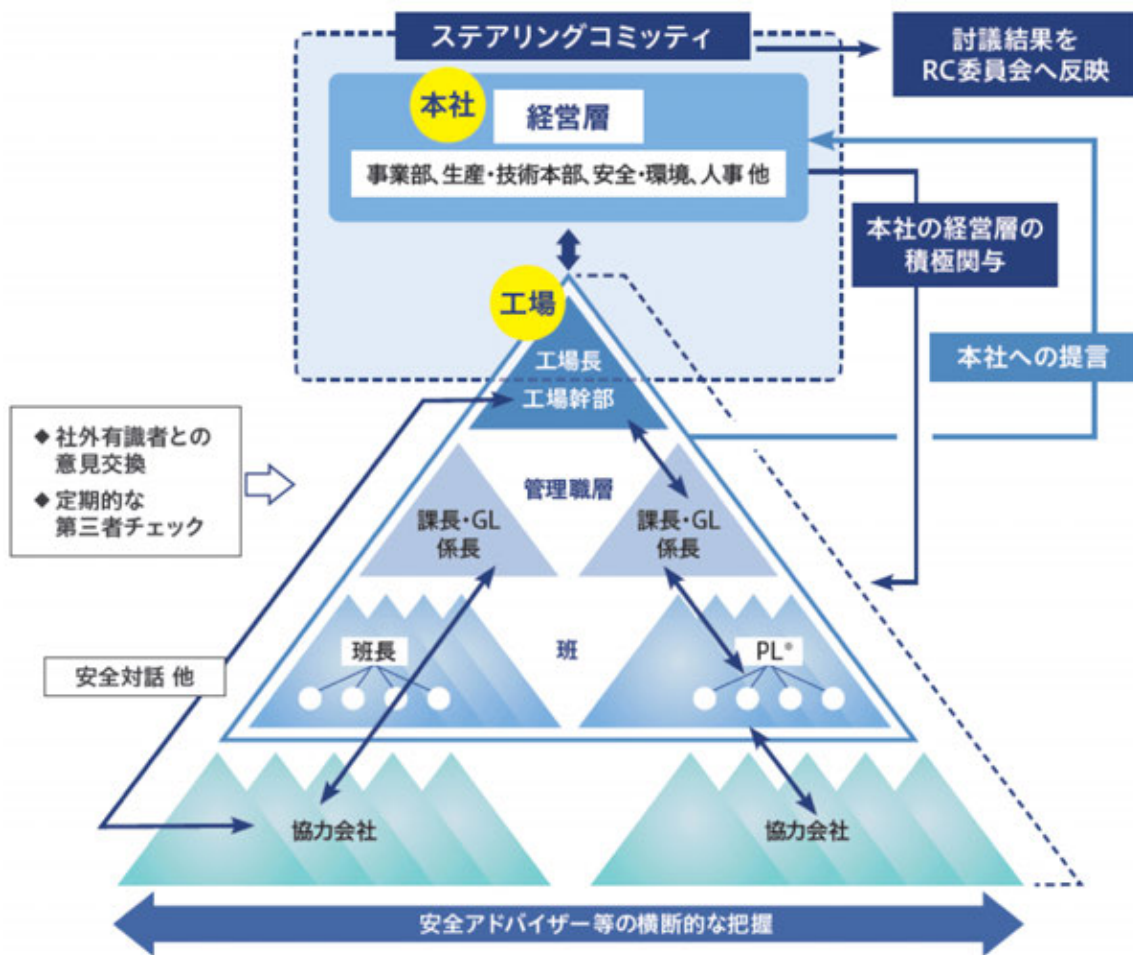
- 社長以下で構成するステアリングコミッティ^{※1}で全社課題を議論し活動を方向付け
- 経営層を筆頭に本社組織の工場訪問機会を増やし、積極対話で安全に関与
- 社外有識者の方々等の第三者によるご指摘を工場運営に反映
- 工場長による安全対話や安全アドバイザー^{※2}による工場横断的な安全活動点検
- 課長主催の班長会議等の場で意思疎通強化
- 協力会社の安全管理への関与強化

※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。



※ PL：パートリーダー

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、ならびに、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。2021年度は、これまでに改善してきた継続的な活動に加え、2019年度から2020年度にかけて強化してきた本社役員による工場との対話、工事管理や内部監査の強化、ライン管理者研修の拡充等の対策を継続しました。併せて、これまでの抜本的安全対策活動を総括し、また、将来の「あるべき安全の姿」を考え、新たな抜本的安全対策を検討しました。その結果を基に、2022年度から新たな課題と方策に取り組んで行く予定です。

重点3課題、11方策	実行スケジュール(年度)									
	13下	14	15	16	17	18	19	20	21	
1) ライン管理者が現場に集中し、しっかりとマネジメントができること										
1	ライン管理者の業務負荷軽減									
2	ライン管理者の育成									
2) 技術力の向上と、技術伝承を確実に実行すること										
3	現場感覚を有するエンジニアの育成									
4	安全技術が伝承されるシステムの構築									
5	技術評価システムと体制の見直し									
3) 安全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									
7	「安全はすべてに優先する」の徹底									
8	プロ意識の醸成と強化									
9	チーム力・組織内コミュニケーションの強化									
10	魅力ある上位職の設定									
11	安全成績や業務での達成感獲得									

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、非定常作業まで検討範囲を広げております。非定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}を大阪工場へ先行導入し、2021年度より他工場への展開を開始しています。

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。

非定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定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。

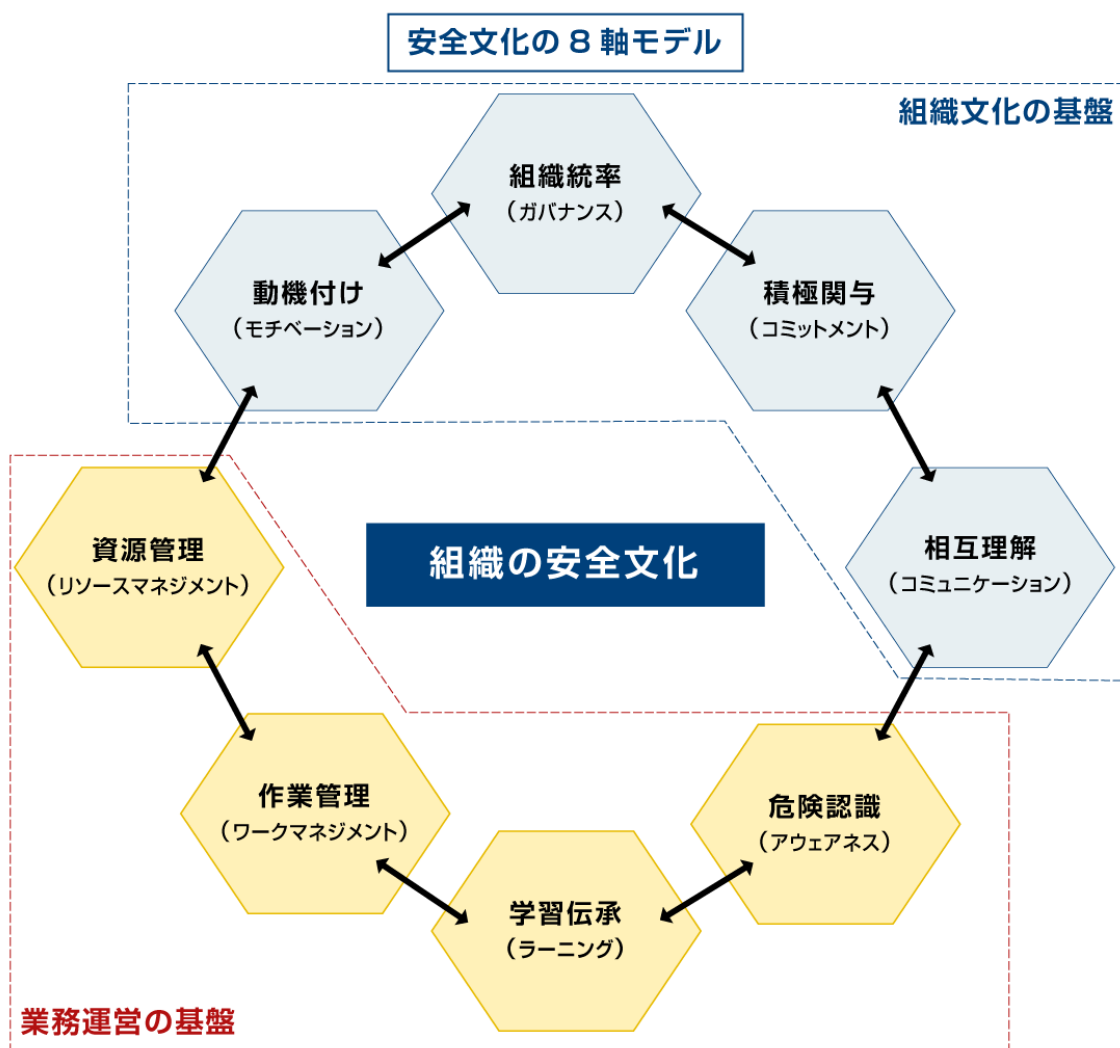
安全文化診断

三井化学グループは、新潟大学と連携して安全文化診断を実施しています。この安全文化診断を通じて、職場の強み・弱みの見える化が可能です。また、階層別のあらゆるギャップについて職場内討議を重ねることで、職場のコミュニケーション向上ツールとしても活用しています。

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[※]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。また、各工場において、前回の診断によって見えてきた弱点に対し、安全教育や小集団活動への積極的参加、業務負荷の削減、技術伝承等の改善策を講じることにより、成果を上げています。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、受診結果をふまえ様々な改善を重ね、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。

※ 安全文化の8軸モデル：

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



安全文化診断の展開状況（～2021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	10社（14工場）が受診済み。内、6社（10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。内、1社（1工場）は、2回目を受診済み。

※ 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。

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。2021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。また、全社的に対応すべき課題についても、本社が主導して対策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）

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。

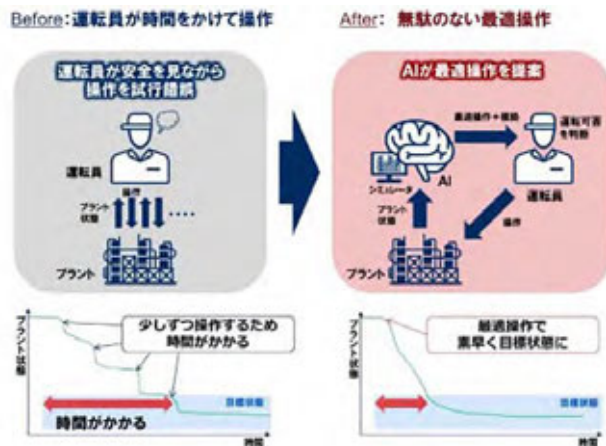
2021年度は、AIを用いた過去の労災・トラブル報告書やヒヤリハットの検索システムである「労働災害危険源抽出AI」、同時翻訳AIを活用した海外関係会社向けオンライン安全教育の本格運用を開始しました。また、AIとオンラインシミュレータによる運転支援システム、画像系AIを用いた製品異常検知やプラント監視システムなどの開発、現場作業を支援するウェアラブル端末、設備管理を強化する無線センサやドローンなどの導入も進めています。

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



労働災害危険源抽出AI



AIとオンラインシミュレータによる運転支援システム

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[※]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。

大阪工場においては、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。2022年には大阪工場に次いで、市原工場もスーパー認定を取得しました。今後もノウハウの水平展開などを通じグループ全体として自主保安力の強化・改善に努めます。

※ 特定認定事業者制度：

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

事故・労働災害

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

重大事故および異常現象・事故

2021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16件と増加傾向にあります。事象としては、漏えいが11件を占めており、内8件が設備起因であることから、その再発防止対策が課題です。再発防止のための施策として、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工物品質の向上を掲げて進めていきます。

一方、異常現象・事故16件のうち、火災が1件、小火が4件発生しました。いずれも初期消火により、周囲の設備に延焼させる事なく消し止めることができました。火災および小火の原因を徹底的に追究し、適切な対策を講じる事によって再発防止に取り組んでいきます。

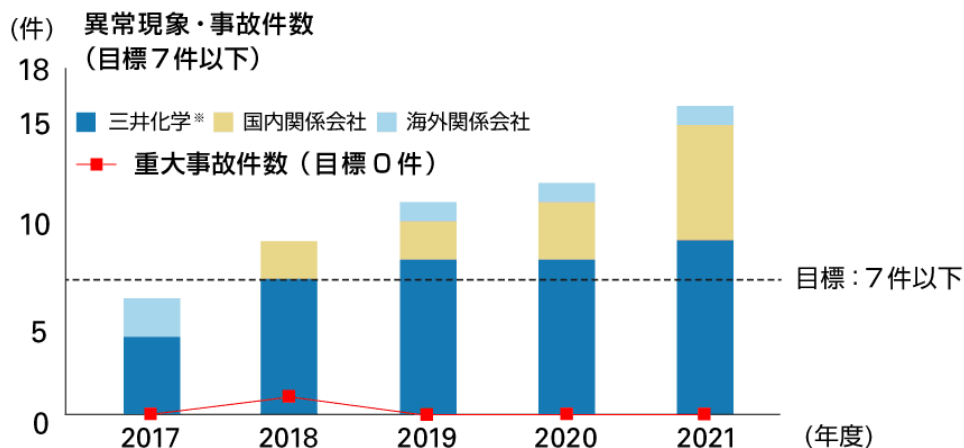
※1 重大事故：

異常現象・事故のうち、石化協の事故評価基準（CCPS 評価法）が定める強度レベルが18ポイント以上、または死亡をともなう事象。

※2 異常現象・事故：

爆発、火災、漏えい、破裂、破損、異常反応の事象のうち、関係法令で異常現象または事故として扱われた事象。ただし、フロン漏えいや微量漏えいを除く。

重大事故および異常現象・事故の件数



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

労働災害

2021年度、三井化学グループにおいて絶対に発生させてはならない重大労働災害^{※1}は目標0件に対し、実績0件でした。また、当社の労働災害度数率は、日本全産業平均や化学品産業平均の度数率と比較して、レベルの高い状況を維持していますが、世界最高水準の安全を目指し、「重視する労働災害^{※2}の度数率0.15以下」を目標としています。三井化学と海外関係会社の重視する労働災害の度数率は、目標0.15以下を達成しました。長年にわたって継続してきた地道な安全活動が実を結んできたものと考えています。一方、国内関係会社と工事協力会社は残念ながら目標未達であり、特に「挟まれ・巻き込まれ」等の重篤な労働災害につながる可能性の高い労災の型に注力し、引き続き危険に対する高い感性を持つ人材の育成やグループ全体への安全文化の浸透に取り組んでいきます。さらに、工事協力会社に対しては、危険に対する高い感性の育成を目的に、当社技術研修センターのVR安全研修において、2022年度よりフォークリフト、グラインダ作業時に発生する危険を体験できる内容など工事協力会社向けのコンテンツを追加し、工事協力会社の労災低減に向けた教育強化も図っていきます。

※1 重大労働災害：

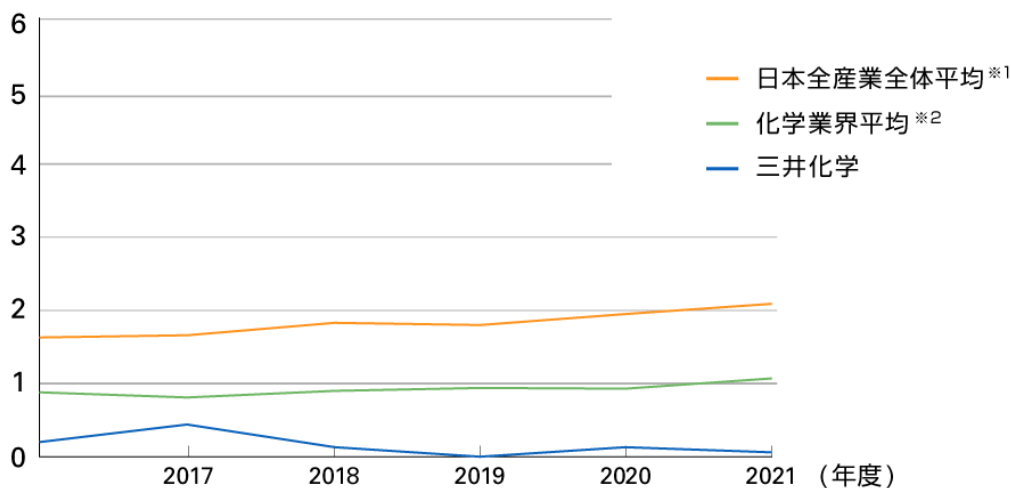
死亡、負傷または疾病により障害等級1～7級に該当した労働災害。

※2 重視する労働災害：

業務に直接関わる、休業・死亡に至った労働災害および、不休業または微傷災害のうち原因が重大で死亡または休業に至る恐れのある労働災害。当社グループは、休業労働災害だけでなく、不休業または微傷災害であっても、その原因が重篤なものについても「重視する労働災害」として定義し、その度数率をKPIとしてモニタリングしている。

なお、休業労働災害の度数率については[こちら](#)をご覧ください。

三井化学と日本全産業・日本化学業界の労働災害度数率の比較



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

度数率 = 災害被災者数 × 100万時間 / 全従業員の合計労働時間

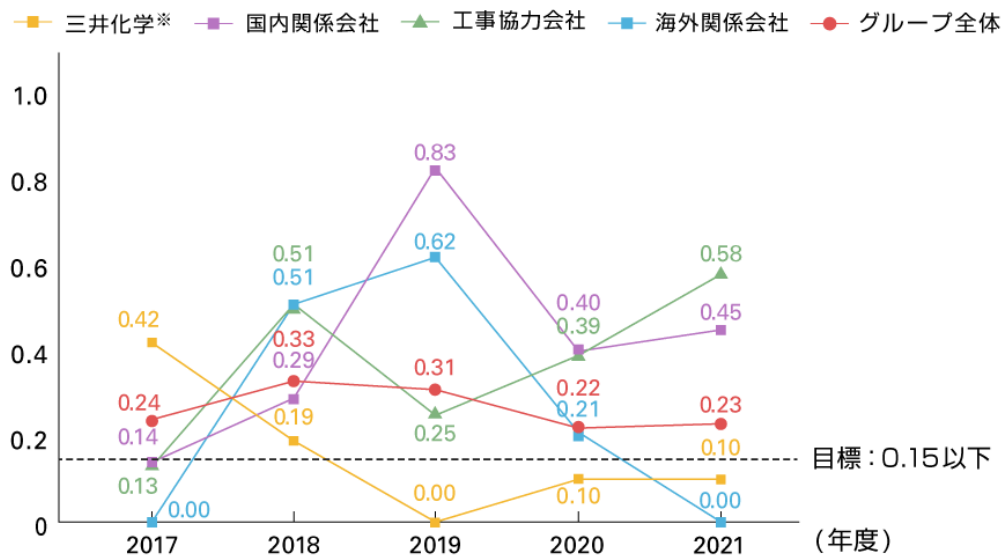
日本全産業平均、日本化学業界平均は、休業災害度数率を示します。

【出典】

※1 厚生労働省白書労働災害動向調査

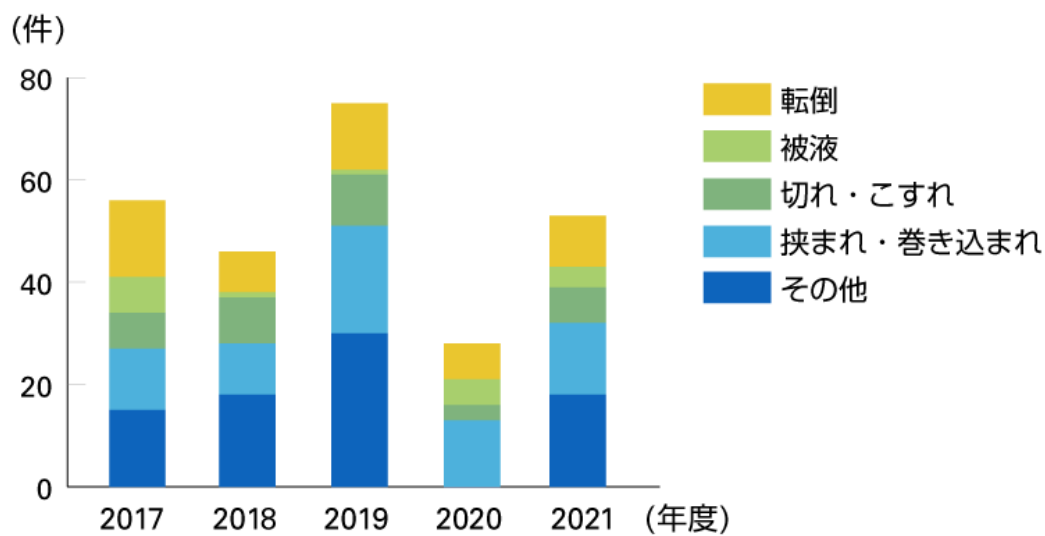
※2 中央労働災害防止協会 安全の指標

重視する労働災害の度数率



※ 工場構内運転協力会社を含む。

不休業以上の労働災害の型別件数（三井化学グループ）



教育

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



地震発生により危険物漏えい、着火を想定した訓練（市原工場）



反応器から危険物漏えい、着火を想定した訓練（大阪工場）



自衛消防隊の技能向上

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

日ごろの訓練の成果が認められ、2021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、大阪工場が消防庁長官賞（奨励賞）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8年連続の受賞となります。今後も日々の訓練を積み重ねて防災技術の向上を図り、工場のさらなる安全・安定運転に貢献していきます。



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

KY研修実績

	受講者数（総研修時間）		
	2019年度	2020年度	2021年度
三井化学	1,010 (2,424hr)	1,220 (2,440hr)	1,591 (2,227hr)
国内関係会社	259 (725.2hr)	31 (93hr)	58 (116hr)
海外関係会社	37 (222hr)	47 (141hr)	18 (36hr)
計	1,306 (3,371.2hr)	1,298 (2,674hr)	1,667 (2,379hr)

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箇所・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。

2021年度、10月に全社小集団活動発表会を開催しました。本社、三井化学工場、国内関係会社をオンラインで接続し、本工場からの発表に対し、各拠点から活発に質問やコメントが出されました。また、発表された内容を当社グループ内で共有することにより、職場および工場全体の活性化とレベルアップを推進しています。



全社小集団活動発表会（本社）

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、苦労等も評価することにしました。

2021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。

社長賞

三井化学東セロ株式会社 名古屋工場 第2製造部 イクロス1課、2課
 テーマ：「人材育成」と「増産体制の構築」

生産・技術本部長賞

市原工場 製造1部 タンクヤード・環境課

株式会社プライムポリマー 生産・技術部 市原工場 ポリプロピレン課

株式会社プライムポリマー 生産・技術部 大阪工場 ポリプロピレン課

大阪石油化学株式会社 泉北工業所 生産課

大牟田工場ウレタン製造部 用役課

張家港保税区三井允拓複合材料有限公司(MLZ)



社長賞受賞式（三井化学東セロ 名古屋工場 第2製造部 イクロス1課、2課）

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。

2021年度の交流会は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり2020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。2022年度も、引き続き2021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。これにより、当社および関係会社の職場単位で活用することを可能としています。グッドプラクティス集については、日本語に加えて英語版、中国語版も掲載しています。

※ 2020年度社長賞受賞部署：張家港保税区三井允拓複合材料有限公司(MLZ)

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。新型コロナウイルス感染症に対応した各種感染防止策を講じた対面研修を行うとともに、オンライン研修やVR技術を活用した疑似体験研修などDX技術を活用した研修も進めています。



三井化学技術研修センター（茂原および名古屋）



コロナ感染防止対策（定員削減）



オンライン研修の様子



VR体験装置

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

三井化学従業員向け				
		受講者数（総研修時間）		
		2019年度	2020年度	2021年度
工場オペレーター	入社時	90 (765hr)	5 (43hr)	16 (136hr)
	フォローアップ(入社半年後)	134 (3,752hr)	90 (2,520hr)	123 (3,444hr)
	昇格者(入社3～4年後)	95 (2,660hr)	55 (1,540hr)	77 (2,156hr)
	職場リーダー(入社8年以上)	42 (588hr)	18 (252hr)	5 (70hr)
エンジニア	入社時	32 (336hr)	0 (0hr)	0 (0hr)
	入社3～5年後	28 (588hr)	7 (147hr)	23 (483hr)
研究者		60 (630hr)	25 (263hr)	81 (851hr)
その他		92 (414hr)	119 (1,592hr)	102 (459hr)
関係会社従業員向け				
		受講者数（総研修時間）		
		2019年度	2020年度	2021年度
国内関係会社		353 (2,824hr)	199 (1,592hr)	326 (2,608hr)
海外関係会社		45 (630hr)	0 (0hr)	0 (0hr)
計				
		受講者数（総研修時間）		
		2019年度	2020年度	2021年度
		971 (13,187hr)	518 (6,893hr)	753 (10,207hr)

オンライン研修

当技術研修センターではいち早くオンライン研修の開発に着手し、体験・体感型研修の代替として疑似体験型の研修を当社工場、当社グループ国内および海外関係会社に提供しています。

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

オンライン研修概要

コンセプト	体験・体感型研修の代替として、ハイブリッド（講義、実演映像、録画動画）＆インタラクティブ（問いかけ、グループ討議）な疑似体験型研修。	
コンテンツ	実績	指差し呼称、静電気・粉塵爆発、酸欠・中毒、被液、転倒、挟まれ・巻き込まれなど運転・安全関連のコンテンツに加え、機械、計装、電気の基礎・トラブルなど設備関連のコンテンツを実施。
	計画中	体験・体感型研修のうち、プラント運転体験、非定常作業研修以外のすべてをオンライン研修化していく予定。研修センター内のバーチャルツアーを計画中。
運用実績	<ul style="list-style-type: none"> 国内および海外関係会社各社のニーズに応じたカリキュラムを設定、展開中。 AI同時翻訳を活用した海外関係会社向け現地語研修を開始。 安全に加え、設備トラブル関連の研修を開始。 	

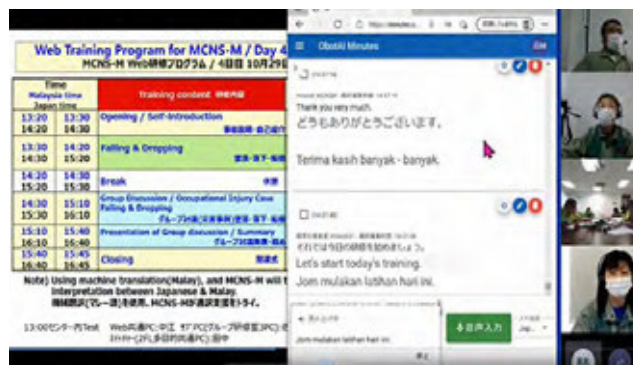
オンライン国内・海外研修実績

	受講者数（総研修時間）		
	2019年度	2020年度	2021年度
三井化学・国内関係会社	—	143 (40hr)	748 (2,992hr)
海外関係会社	—	10 (3hr)	174 (696hr)



オンライン研修の様子

「問いかけを多用し、考えさせ、気づかせる」



AI同時翻訳を活用した研修画面

（研修テキスト、翻訳ソフト、参加者モニター）

出前研修（VR研修）

新型コロナウイルス感染症の影響により当センタースタッフが現地に直接出向く出前研修の実施が難しいことから、2020年度からVR（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、当社工場に展開しています。2021年度は利用者が大幅に増え、当社5工場で約1,300名と2020年の4倍以上の従業員が受講しました。特に新入社員の労働災害防止や安全意識向上に効果を上げています。今後も機材とコンテンツを充実させ、対象者をさらに拡大していきます。

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（2022年度1セット追加予定）
	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發火、粉塵爆発災害、配管メンテ中に残圧吹き出し災害、電源盤感電を展開中。2022年度は協力会社向けのコンテンツを追加予定。	

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）		
	2019年度	2020年度	2021年度
出前研修（VR研修）	1,255（10,040hr）	283（2,264hr）	1,287（5,148hr）

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。2021年度は新型コロナウイルス感染防止のため、技術研修センターでの対面型研修はタイ国内の関係会社のみとなりましたが、韓国の関係会社向けに安全研修の講師育成をオンラインで実施した他、その他の海外関係会社についても、各社のニーズに沿ったオンライン研修を実施しています。従来の対面研修では言語や実施スケジュールが限られる為、対象者が常勤スタッフやエンジニアに限定されることが多かったのですが、オンライン研修ではスケジュールの調整が容易なことやAI同時翻訳を利用することで現地の言語希望通り実施できるようになったことで、シフト運転員に対しても直接研修を行うことが可能となりました。

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付きがあった」、「事故・災害事例に基づく体験型研修は理解しやすかった」など、高い評価をいただいています。2021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減少したままですが、開催を継続してほしいとの声を多数いただいております。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

	2019年度	2020年度	2021年度
研修受講者数	274	109	106
見学者数	456	35	51

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。

2021年度は労働新聞社「安全スタッフ」誌、日刊工業新聞社「工場管理」誌に特集記事が掲載された他、日化協RC賞受賞講演および交流会、オメガシミュレーション社のユーザー会で講演を行いました。また、京葉臨海コンビナート各社が共同で設立した京葉人材育成会では研修コンテンツ検討を担当しています。

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。そして、これらの地球環境に与える影響を自ら把握し、最小化していくことが大切だと考えています。当社グループは「地球環境との調和」を企業理念に掲げ、事業の計画段階から、提供する製品のライフサイクル全体における地球環境への負の影響の最小化を目指し、事業活動にともなう環境負荷の低減と化学物質の適正管理の両面から環境保全に取り組んでいます。

当社グループは、[レスポンシブル・ケア基本方針](#)において、「製品のライフサイクルにわたる人と環境へのリスクを評価し、人々の健康の確保と環境負荷の低減を図ります」と掲げています。さらにレスポンシブル・基本方針ガイダンスにおいても、環境・社会の課題に対して貢献することで、「多様な価値を生み出す包摂社会」、「環境と調和した循環型社会」、「健康・安心にくらせる快適社会」の実現を目指し、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、社会に提供していくことを謳っています。これらの方針に従い、環境保全に関する基本事項を環境安全管理に関する社則に定め、環境保全を推進しています。

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

体制・責任者

生産・技術本部担当役員が責任者です。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・推進するとともに、レスポンシブル・ケア委員会において、環境安全管理の状況を定期的に評価し、改善しています。

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、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。

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。

各事業部長は、事業計画の検討や事業活動の実行にあたって環境安全対策を検討、実施し、工場等他部門による環境

安全対策が実施されていることを確認しています。また、所管する関係会社に対し、環境安全に関する助言、指導等の支援を必要とする場合には、関係者と協議の上、その対応を行っています。

各生産拠点は、環境安全を確保するため、社員の意識の向上、適正な操業の維持管理、設備の健全な状態での保持および作業環境の整備をしています。また、環境安全に関する事項について社員の意見を聞くため、委員会を設けています。

設備の新增設または改造時の企画、設計等において、環境安全に関する重要事項を評価し、対策を審議しています。生産、物流、保全等で業務の全部または一部を社外の第三者に委託する場合は委託先の選定にあたって、環境安全に関する適格性を評価しています。

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	2021年度			2022年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
GHG排出量削減率 (Scope1,2) * 2013年度比	三井化学 グループ	—	21%	—	21%	40% (2030年度)
省エネによるGHG排出量※1の削減量（対前年度）	国内	2万t以上	2.9万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	0.2%	×	1%以上	1%以上
エネルギー原単位指数 (2009年度：100)	三井化学	89.5以下※2	92.7	×	—	—

※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	2021年度			2022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	2021年度			2022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	グローバル	1%以下	0.4%	○	1%以下	1%以下

大気

KPI	集計範囲	2021年度			2022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	1,597t	○	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	2021年度			2022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

三井化学グループは、[気候変動対応方針](#)において製造における低炭素化を掲げ、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\(CDP\) \(PDF : 882KB\)](#)

[気候変動に関する第三者検証意見書 \(PDF : 647KB\)](#)

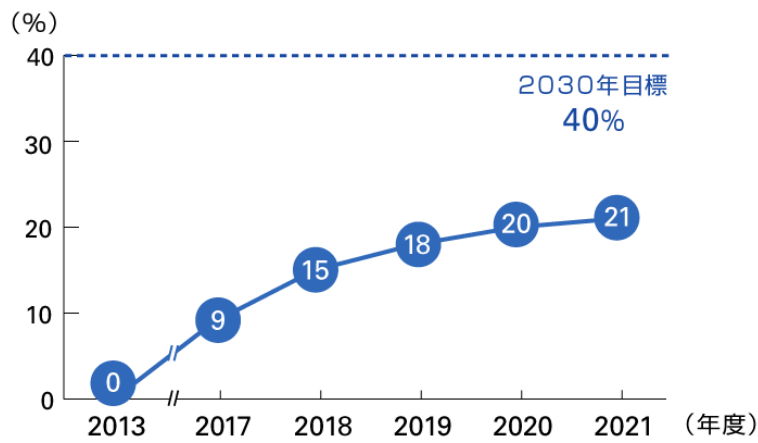
GHG排出量、エネルギー消費量

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

なお、2021年度は、三井化学で「省エネルギーによりGHG排出量2万t以上を削減する（フル稼働ベース、2020年度比）」という目標を設定し、段階的な熱回収の強化や精製工程の効率化等工場の徹底した省エネ活動により目標を上回る2.9万tの削減を達成しました。

GHG排出量削減率（Scope1、2）

* 2013年度比

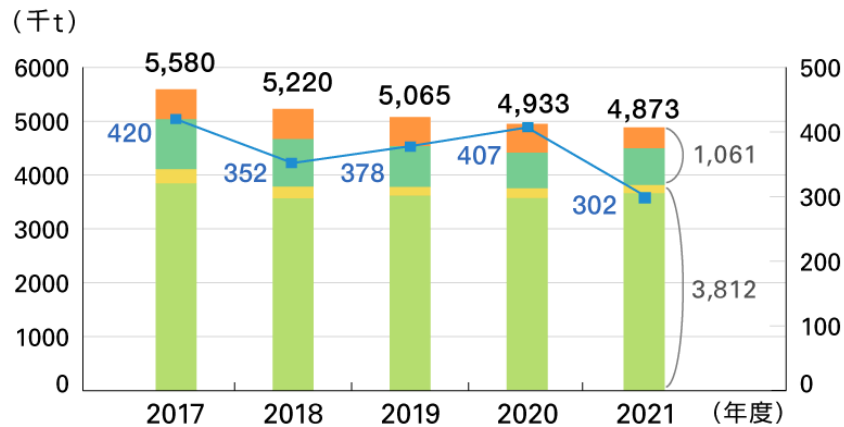


三井化学グループの2021年度のGHG排出量（Scope1, 2）は、海外プラントの定修などの影響もあり、2020年度に比べて若干減少しました。エネルギー消費については、エネルギー原単位5年平均低減率1%以上を目標としていますが、2021年度は、省エネルギー施策の実施や稼働率が上昇したことにより、2021年度は0.2%の削減に留まりました。今後も、省エネ法の努力目標である5年平均低減率1%以上の達成を目指します。

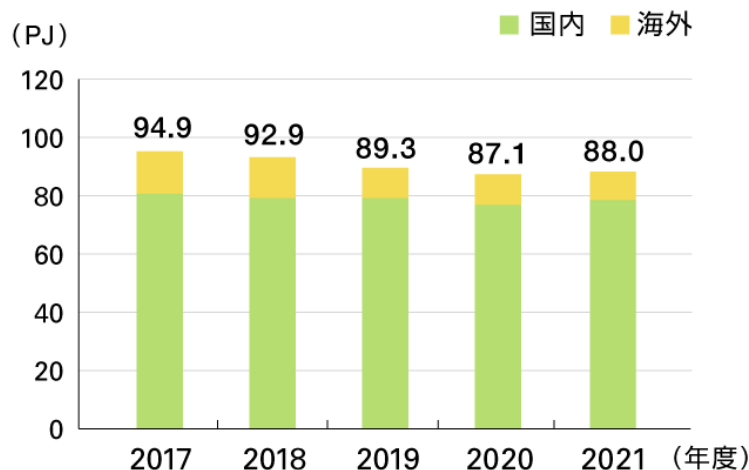
さらに、原材料購入から顧客での使用、廃棄までのサプライチェーン全体でのGHG排出量を把握するため、自社の事業・生産活動にともなう排出Scope1、2とあわせて、間接的な排出であるScope3についても算出しています。

GHG排出量（Scope1、2）

Scope1（■国内 ■海外） Scope2（■国内 ■海外）
■売上収益当たりの原単位（t/億円）



エネルギー消費量



* 国内関係会社の集計範囲：

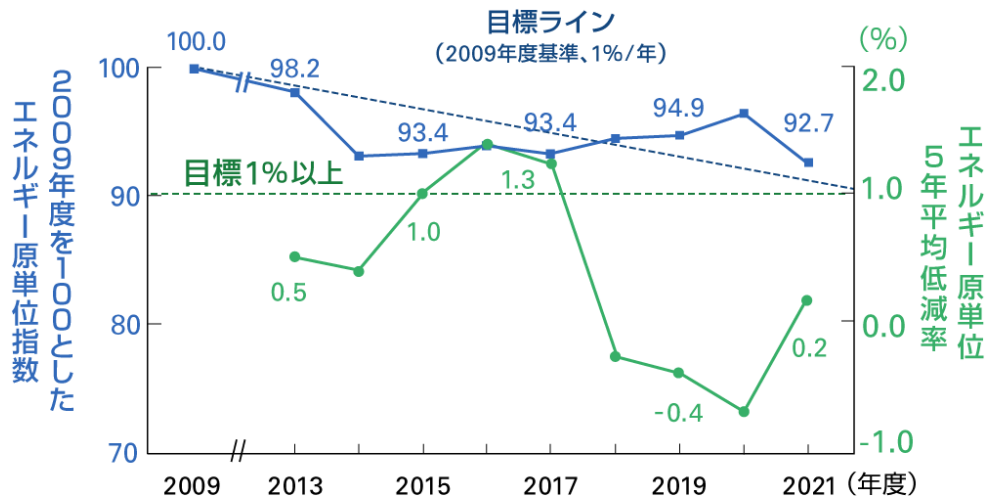
連結子会社。

* 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。

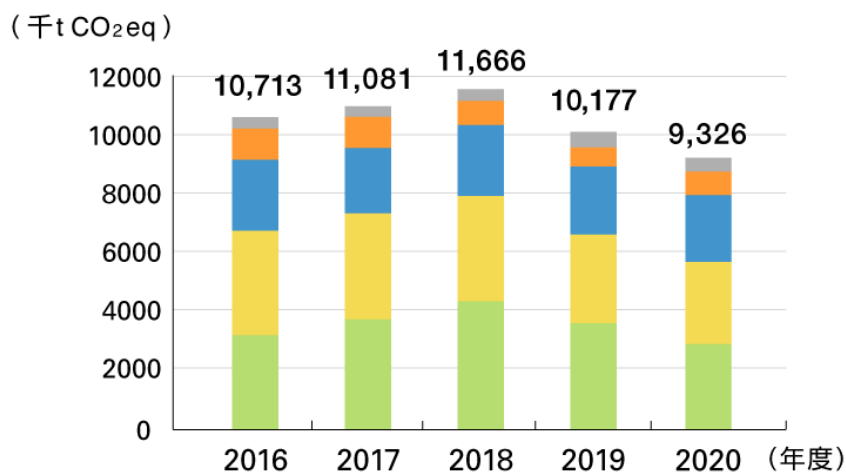
エネルギー原単位（三井化学）



* 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（2020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	2,945
02: 資本財	128

03：Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	249
04：輸送・配送（上流）	50
05：事業から出る廃棄物	37
06：出張	1
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	2,810
12：販売した製品の廃棄	2,287
15：投資	812
計	9,326

【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エナジー株式会社と共同で実施しています。

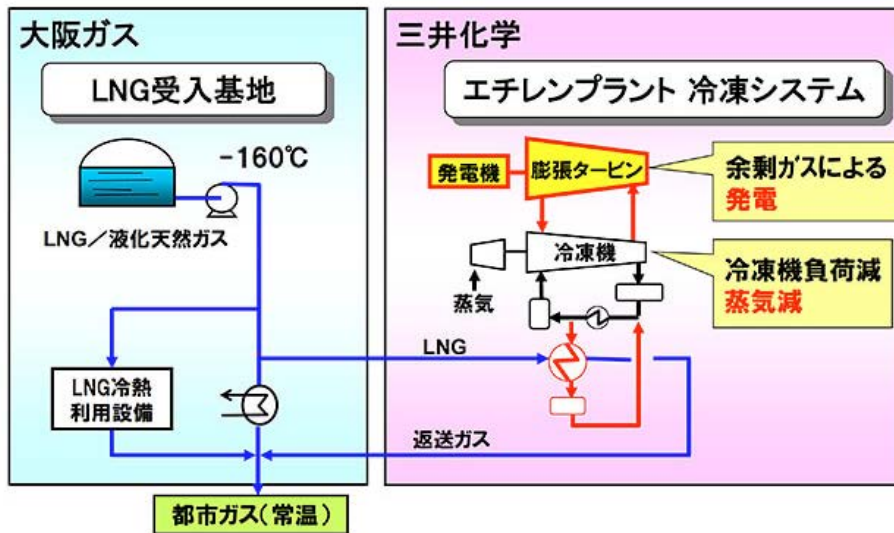
本システムの稼働により、当社大阪工場の自家発電比率が向上するとともに、ガスタービン発電設備から発生する高温排ガスをエチレンプラントのナフサ分解炉の燃焼用空気として利用することで、分解炉の使用燃料を削減します。これにより、大阪工場から排出されるCO₂が年間で約7万トン削減できます（2016年度比）。

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。

エチレンプラントとLNG冷熱の融合による大規模省エネプロセス



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。廃棄物のリサイクル、エネルギー回収を伴う焼却による減量化を推進し、工場外産業廃棄物排出量の削減を推進するとともに、最終処分量の削減に取り組んでいます。2021年度も産業廃棄物最終処分率目標を達成し産業廃棄物ミニマム化を維持・継続しています。

※ データの集計範囲については[こちら](#)をご覧ください。

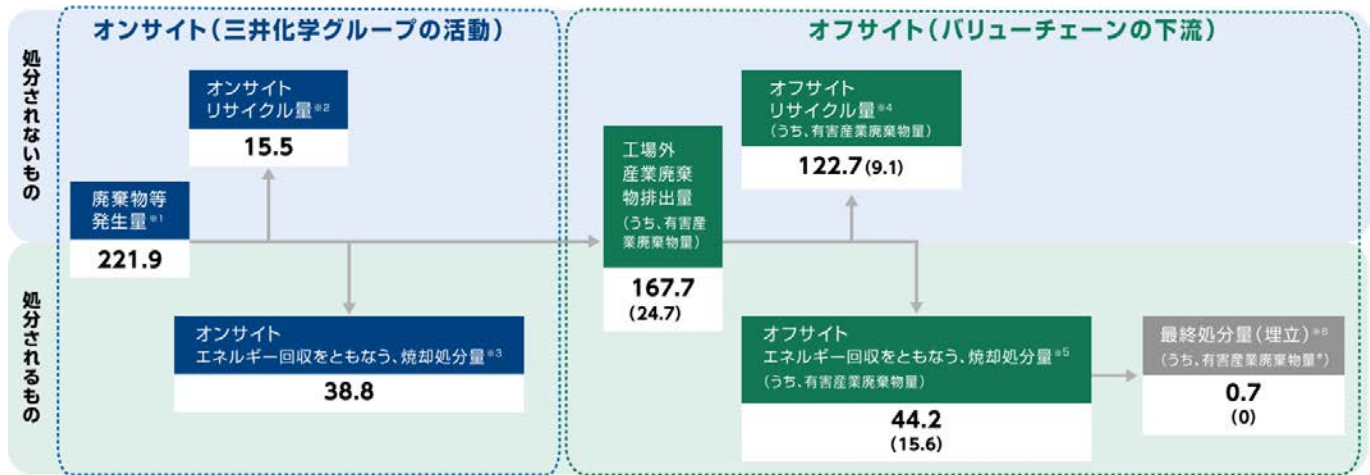
なお、廃棄物の不適正処理への対応強化を目的とした、廃棄物の処理及び清掃に関する法律（以下廃掃法）の一部改正により、2020年度から特別管理産業廃棄物を50t以上排出する事業者は、電子マニフェストの使用が義務付けられることとなり、当社は電子マニフェストによる報告を実施しています。

産業廃棄物処理の流れ

三井化学グループでは、産業廃棄物ミニマム化すべく、製造プロセスの改善や外部委託先の廃棄物処理状況を把握するなどして、廃棄物の発生による環境や社会への負のインパクトの把握および削減に努めています。具体的には、製造工程で発生するローポリマーといった製品化の難しい廃棄物をエチレンクラッカーに戻し再資源化するなどプロセスの改善につなげています。また、産業廃棄物として外部に処理を委託する場合も、その廃棄状況を確認しており、当社グループの排出する産業廃棄物は、固形燃料として活用されるほか、廃棄物燃焼後のばいじんをコンクリート原料や道路舗装資材などにリサイクルされています。

また、廃棄物の中でも、工場外へ排出する廃プラスチックについてはリサイクル比率が90%を超えており、この比率を維持しています。

産業廃棄物処理の流れ（三井化学グループ：2021年度）



* 単位：千t

* 四捨五入により、%数値に若干の誤差があります。

* 有害産業廃棄物量の集計範囲は三井化学および国内関係会社。

※1 廃棄物等発生量：

汚泥（脱水後の値）、廃プラスチック、ばいじんなど廃掃法に定める産業廃棄物の定義に基づき算出。

※2 オンサイトリサイクル量：

廃プラスチックの系内リサイクル等。サーマルリサイクル（熱回収）は含まない。

※3 オンサイトエネルギー回収を伴う焼却処分量：

廃油の燃料使用やサーマルリサイクル（熱回収）を含む焼却や廃酸を中和処理することによる工場外産業廃棄物排出量の減量化量。焼却後の焼却灰は工場内埋立処分はせず、全量工場外産業廃棄物排出量に含まれる。

※4 オフサイトリサイクル量：

燃料用固形材、焼却工程を経てセメント原料や道路路盤材への再利用されるものを含む。サーマルリサイクル（熱回収）は含まない。

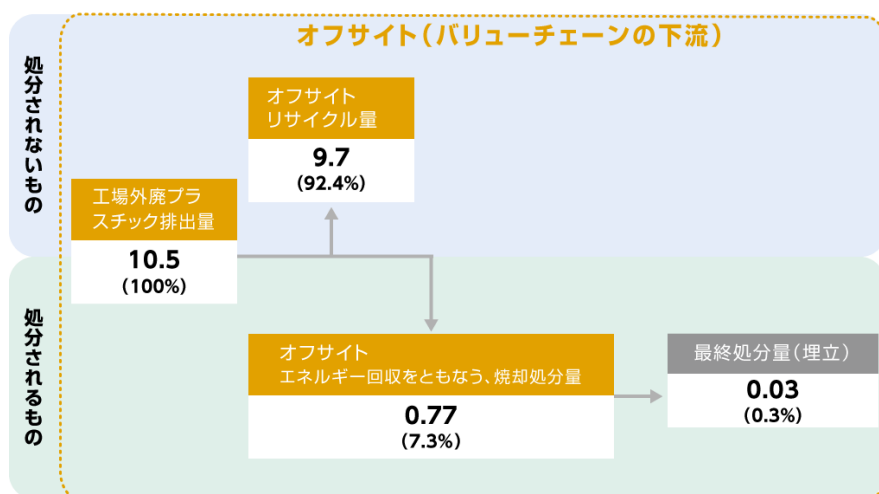
※5 オフサイトエネルギー回収を伴う焼却処分量

廃油の燃料使用やサーマルリサイクル（熱回収）を含む。全量喪失したものとし、焼却後の焼却灰は埋立に算入。

※6 最終処分量

焼却後の焼却灰の埋立を含む。

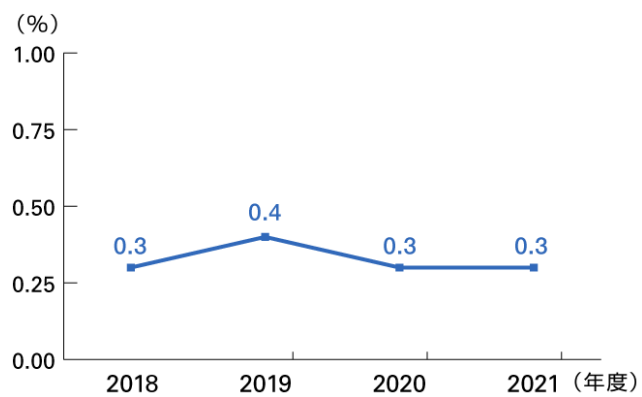
産業廃棄物のうち廃プラスチックの処理の流れ（三井化学：2021年度）



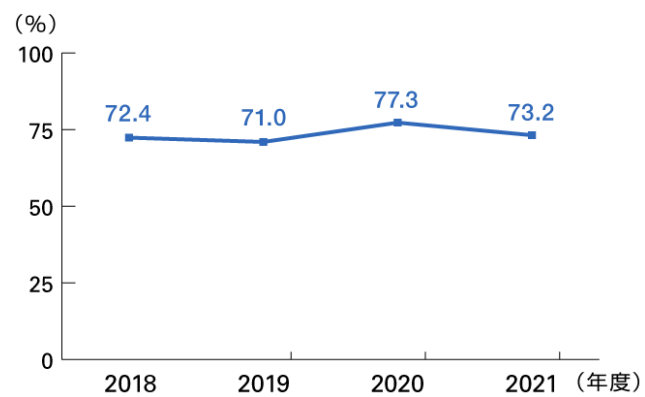
* 単位：千t

産業廃棄物最終処分率（三井化学グループ）

リサイクル率（三井化学グループ）



* 産業廃棄物最終処分率 = 最終処分量 / 廃棄物等発生量



* リサイクル率 = オフサイトリサイクル量 / 工場外産業廃棄物発生量

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をモニタリングし、その削減を図っています。

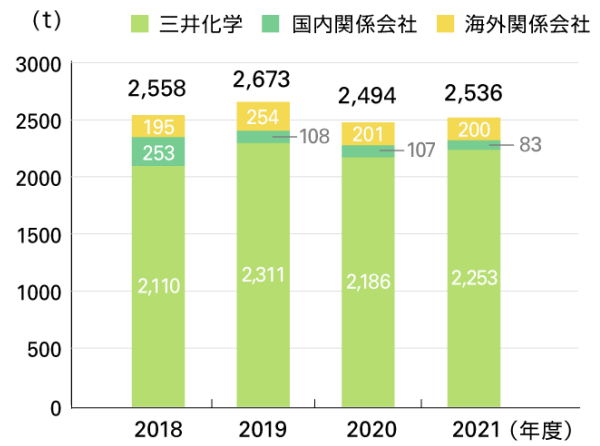
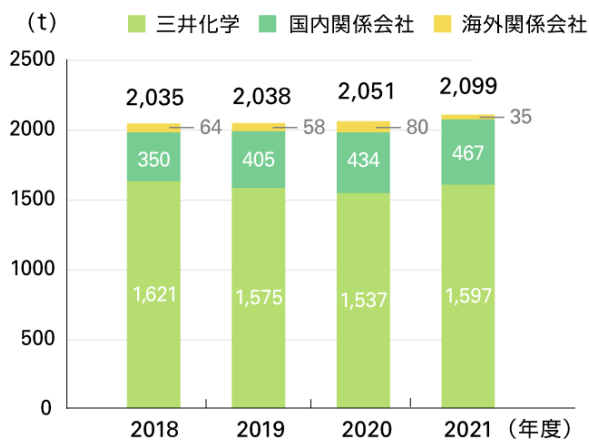
揮発性有機化合物（VOC）排出量について、日本政府は「2010年度までに固定排出源からのVOC排出量を2000年度比で30%削減する」という目標を掲げました。三井化学の場合、2000年度の排出量が8,523tであるため5,966t/年が目標になりますが、さらに厳しい3,000t/年以下という目標を掲げて2010年度までに大幅に削減し達成しました。引き続きこの水準を維持できるよう努めていきます。

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

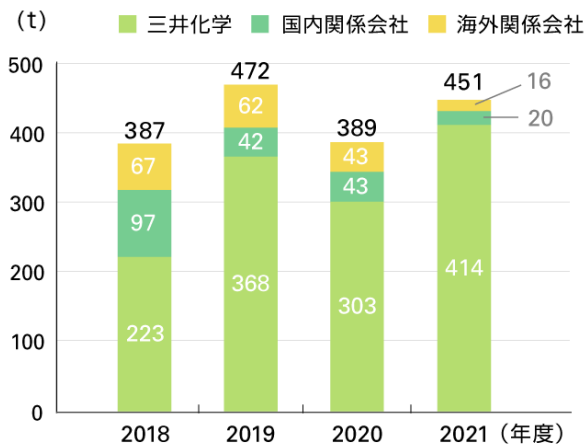
また、化学製品の製造過程において燃料を燃焼させる際などに、SO_x、NO_x、ばいじんが発生します。これらに対しても集塵機・洗浄塔の導入や触媒の使用による除去、窒素や硫黄を含まない燃料の選定等を行い、大気への排出を抑制する対策を行っています。

揮発性有機化合物（VOC）排出量

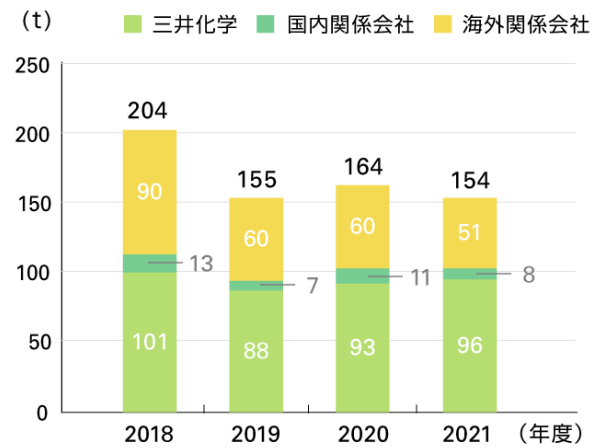
NO_x排出量



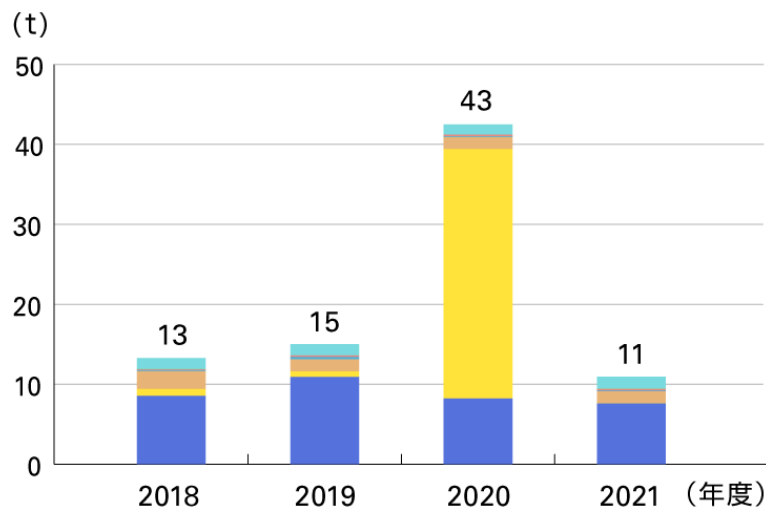
SOx排出量



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

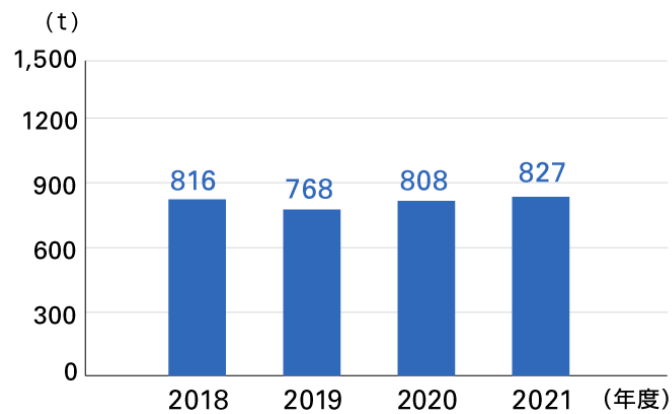
三井化学は、「特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律（PRTR※法）」に基づき、毎年、製造あるいは使用した指定化学物質について、環境への排出量および移動量を国に届け出しています。排出量の管理を継続的に強化するとともに、年間の排出量450t以下に向けて、方策の策定を行っています。現在、2025年度末までにPRTR排出量の年間の排出量450t以下を達成すべく、その削減に向けた設備改造のための投資計画を進行しています。具体的には、ヘキサンやトルエンを主とする排ガスの回収・処理プロセスの改善見直しを行う予定です。

※ PRTR：

Pollutant Release and Transfer Register。

[事業所別PRTRデータ（PDF：219KB）](#)

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(2021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	170.38	0.00	0.00	170.38	0.00	23.72
トルエン	300	18.13	0.01	0.00	18.14	0.00	6.02
クメン	83	7.02	0.01	0.00	7.02	0.00	0.00
キシレン	80	6.28	0.01	0.00	6.29	0.00	0.97
エチルベンゼン	53	4.24	0.00	0.00	4.24	0.00	2.90
エピクロロヒドリン	65	2.80	0.00	0.00	2.80	0.00	0.00
ベンゼン	400	1.38	0.01	0.00	1.38	0.00	7.20
スチレン	240	0.55	0.00	0.00	0.55	0.00	0.22
H C F C-123	164	0.33	0.00	0.00	0.33	0.00	0.00
亜鉛の水溶性化合物	1	0.00	1.15	0.00	1.15	0.00	0.00

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	178.07	0.00	0.00	178.07	0.00	0.00
トルエン	300	25.74	0.06	0.00	25.79	0.00	0.00
キシレン	80	19.37	0.00	0.00	19.37	0.00	0.00
1,4-ジオキサン	150	0.00	5.45	0.00	5.45	0.00	0.00
プロモetan	386	4.94	0.00	0.00	4.94	0.00	0.00
ベンゼン	400	2.76	0.00	0.00	2.76	0.00	0.00
アセトアルデヒド	12	0.90	0.00	0.00	0.90	0.00	0.00
クメン	83	0.49	0.00	0.00	0.49	0.00	0.00
エチルベンゼン	53	0.01	0.39	0.00	0.40	0.00	0.00
フェノール	349	0.22	0.00	0.00	0.22	0.00	0.00
ダイオキシン類	243	0.18	4.26	0.00	4.45	0.00	91.85

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	0.18	0.00	0.00	0.18	0.00	0.00
メタクリル酸メチル	420	0.11	0.00	0.00	0.11	0.00	0.00
アクリル酸 n-ブチル	7	0.04	0.00	0.00	0.04	0.00	0.00
アクリル酸	4	0.02	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00
メタクリル酸 n-ブチル	419	0.02	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00
キシレン	80	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00

徳山分工場

物質名称	政令 指定番号	排出量				移動量	
		大気	水域	土壌	合計	下水道	事業所外
1,2-エポキシプロパン	68	6.20	0.00	0.00	6.20	0.00	0.00
エチレンオキシド	56	0.13	0.00	0.00	0.13	0.00	0.00
メチルナフタレン	438	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
エチレンジアミン	59	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
アクリロニトリル	9	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	7.40
スチレン	240	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	10.00
1,4-ジオキサン	150	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.20
無水フタル酸	413	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.08
ポリ(オキシエチレン)/ニルフェニルエーテル	410	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06
2,2'-アゾビスイソブチロニトリル	16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01

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
トルエン	300	1.53	0.00	0.00	1.53	0.00	56.83
1,2-エポキシプロパン	68	1.18	0.00	0.00	1.18	1.55	0.20
キシレン	80	0.32	0.00	0.00	0.32	0.00	6.22
エチルベンゼン	53	0.32	0.00	0.00	0.32	0.00	6.22
スチレン	240	0.29	0.00	0.00	0.29	3.17	8.15
エチレンオキシド	56	0.14	0.00	0.00	0.14	0.12	0.04
アクリロニトリル	9	0.01	0.00	0.00	0.01	38.36	135.76
N,N-ジメチルホルムアミド	232	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.59
フェノール	349	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	101.28

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	259.73	0.25	0.00	259.97	0.00	807.95
ジクロロベンゼン	181	35.02	0.42	0.00	35.44	0.00	27.92
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	11.71	0.00	0.00	11.71	0.00	5.94
ホルムアルデヒド	411	6.55	0.00	0.00	6.55	0.00	0.00
エピクロロヒドリン	65	0.00	5.53	0.00	5.53	0.00	0.68
N,N-ジメチルホルムアミド	232	1.74	0.00	0.00	1.74	0.00	0.86
フェノール	349	0.00	0.45	0.00	0.45	0.00	0.00
アセトニトリル	13	0.00	0.31	0.00	0.31	0.00	0.00
クレゾール	86	0.34	0.00	0.00	0.34	0.00	0.00
ダイオキシン類	243	0.00	1.13	0.00	1.13	0.00	0.00

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
クメン	83	17.06	0.00	0.00	17.06	0.00	0.00
ジシクロペンタジエン	190	7.62	0.00	0.00	7.62	0.00	0.98
ベンゼン	400	3.19	0.01	0.00	3.20	0.00	2.98
トルエン	300	2.50	0.01	0.00	2.51	0.00	4.01
α-メチルスチレン	436	1.95	0.00	0.00	1.95	0.00	0.03
スチレン	240	1.74	0.00	0.00	1.74	0.00	2.99
メタクリル酸メチル	420	1.63	0.00	0.00	1.63	0.00	14.16
アクリロニトリル	9	1.51	0.00	0.00	1.51	0.00	1.24
1,4-ジオキサン	150	1.05	0.04	0.00	1.09	0.00	0.00
亜鉛の水溶性化合物	1	0.00	3.63	0.00	3.63	0.00	0.15
ダイオキシン類	243	0.00	0.03	0.00	0.03	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	0.19	0.00	0.00	0.19	0.00	1.33
ジクロロベンゼン	181	0.12	0.00	0.00	0.12	0.00	1.30
ジクロロメタン	186	0.37	0.00	0.00	0.37	0.00	1.31
トリレンジイソシアネート	298	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.44
メチルビス(4-フェニル)ジイソシアネート	448	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.69

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 : 638KB)

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

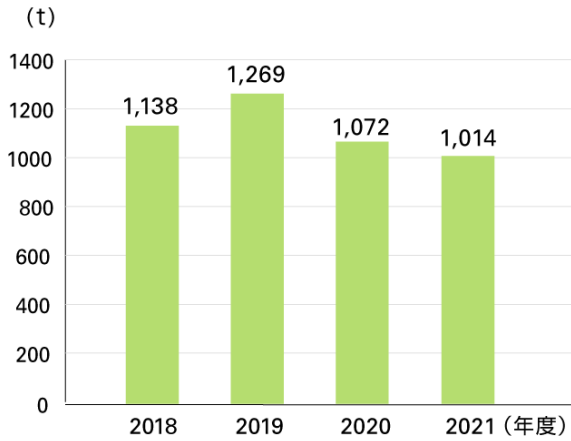
三井化学グループは法令や条例の規定値を目標値と定め、COD、窒素、リンなどの水質汚濁物質の排出量をモニタリング、水環境の保全に努めています。また、各々の排出量は、目標値を大きく下回るレベルで管理できています。

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。

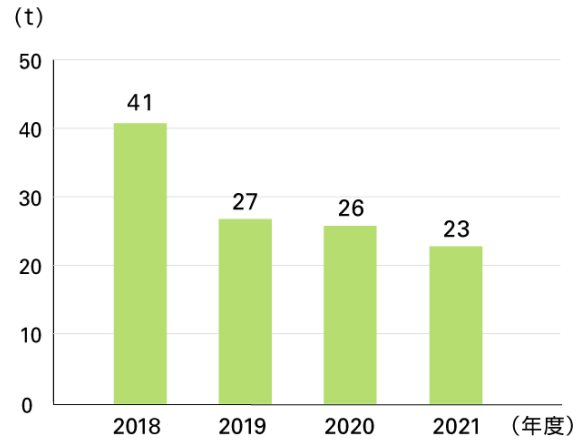
※ アナモックス処理：

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。

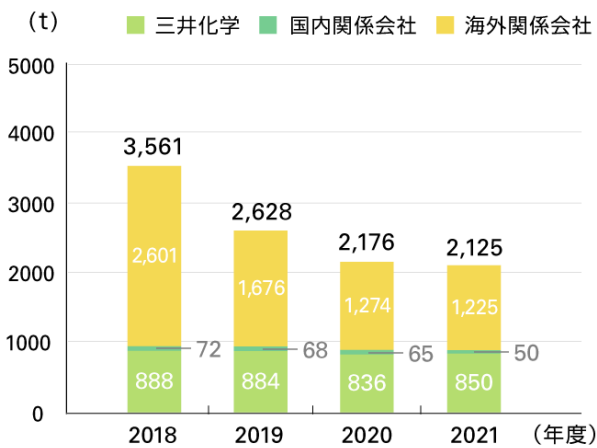
全窒素排出量（三井化学）



全リン排出量（三井化学）



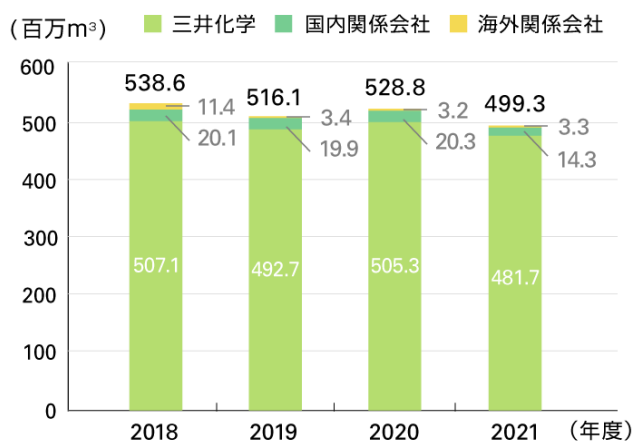
COD、BOD排出量



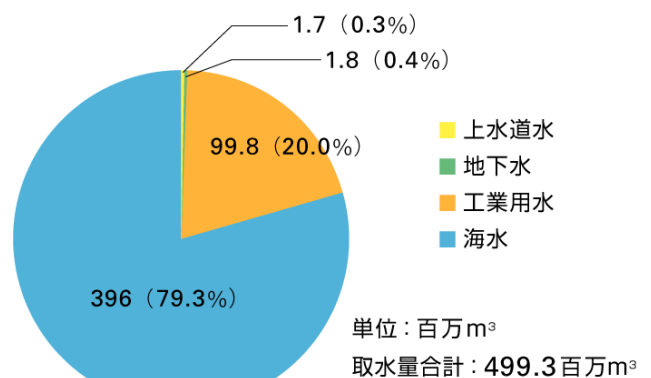
効率的な水利用

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。

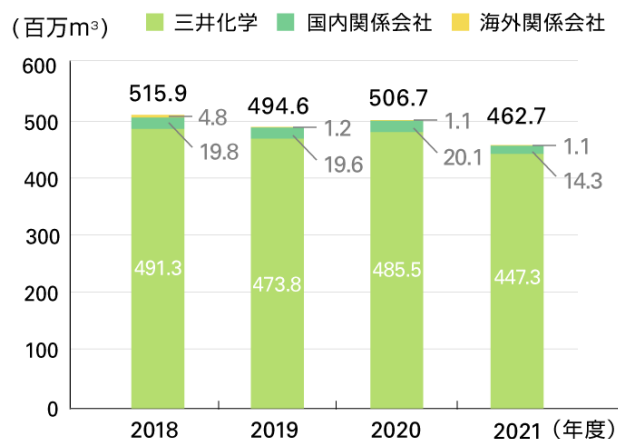
取水量（上水道水、地下水、工業用水、海水）



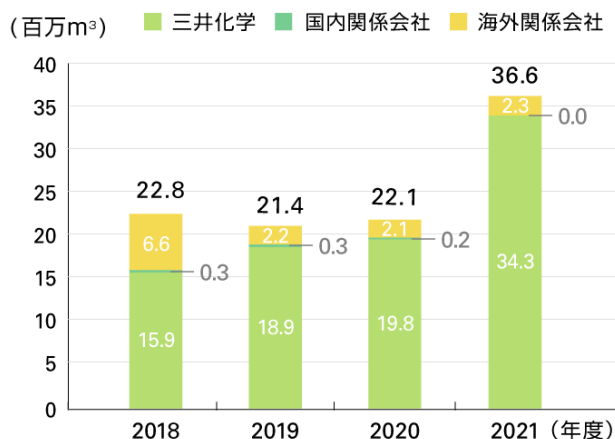
取水の内訳（三井化学グループ：2021年度）



放流量

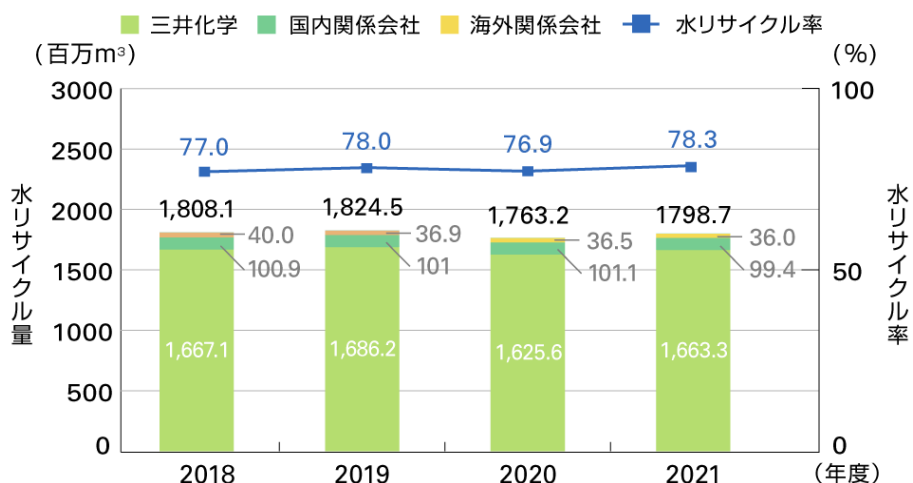


水消費量[※]



※ 水消費量 = 取水量 - 放流量

水リサイクル量および水リサイクル率[※]



※ 水リサイクル率 = 水リサイクル量 / (取水量 + 水リサイクル量)

水リスク評価

三井化学グループは国内外の各生産拠点について、現在から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4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、国内外5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群の拡大を目指しています。

また、社会課題視点のビジネスへの転換を強力に進めている当社グループでは、生物多様性に関連した社会課題についても着目し、課題解決に資する製品・サービスの提供を目指しています。

TOPICS : 海洋生物の保全を目指した製品開発

三井化学は海水中に含まれるミネラルを最大75%配合した製品NAGORI®※を開発しています。

この製品は、水不足という社会課題へのソリューションである海水淡水化技術が、その過程で排出される濃縮水によって珊瑚が死滅するという別の新たな課題を引き起こしてしまうトレードオフの側面があるという事実に着目し、この濃縮水に多量に含まれるミネラルを主原料とした製品開発ができないかという社員のアイデアから生まれました。

NAGORI®は、2018年度のグッドデザイン賞ベスト100にも選出され、審査員からも環境課題に対して革新的な化学技術を活用している点などが高く評価されました。

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

※ NAGORI® :

海のミネラルから生まれたイノベティブ素材。三井化学が得意とするコンパウンド技術により、陶器のような熱伝導性と重量感、量産加工性を持たせることに成功。

将来的には、原料となるミネラルを海水淡水化の過程において廃棄される濃縮水を利活用することを見据えており、化学会社として環境性やSDGsにどのように取り組むべきか、真のサステナビリティに近づく未来社会のあり方を提示しています。



NAGORI®樹脂で作ったビアタンブラー

サプライチェーンにおける貢献

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

イニシアティブへの参加

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

イニシアティブの支持

生物多様性保全に繋がる社会活動

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

※ 主な活動については[こちら](#)に掲載しています。

大牟田工場の保全活動

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

調査で確認された希少野生生物（一例）

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



環境保全団体への寄付

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

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。

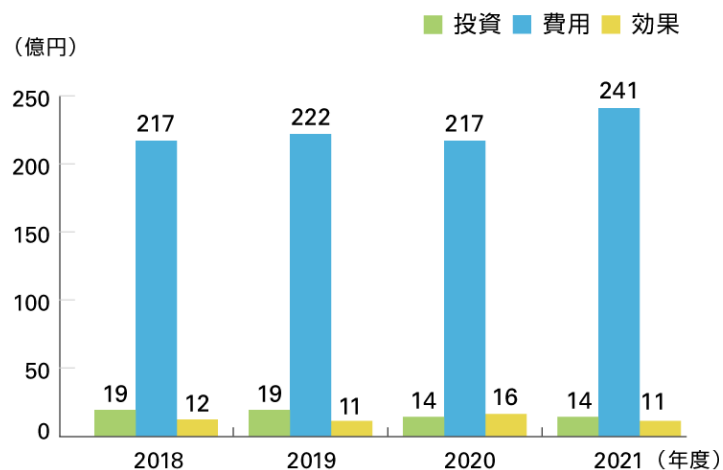
環境関連の法規制については各拠点での監査実施や、従業員への教育などを通して環境法令違反ゼロを目指しています。また、各事業所では、近隣住民の皆様にご理解いただくため、定期的に[意見交換会](#)を実施しています。近隣住民の皆様のご苦情・意見は各事業所のほか、[リスクホットライン](#)でも受け付けています。

このような取り組みの結果、2021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（2021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)		1,449	16,008
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	(913)	(12,402)
1-2 地球環境保全コスト	省エネルギー設備	(250)	(768)
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	(286)	(2,838)
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	6,614
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	148
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	757
計		1,449	24,139

環境会計 効果額内訳（2021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	325
2. 省エネルギーにより得られた収入額	省エネルギー	456
3. 省資源により得られた収入額	原料原単位向上	331
計		1,112

* 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、中長期目標を定め、毎年の実行計画を作り取り組みを進めています。

2021年度は、サーキュラーエコノミーに向けた各種取り組みを推進していく上で、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化学品マネジメント長期目標（2030年のありたい姿）を設定しました。

化学品マネジメントと品質マネジメントを連動させることで、人と環境へのリスクを最小化する技術を、最終的な製品・サービスの付加価値に落とし込むことを目指しています。また、人材の育成やDXの活用による既存業務体系の見直しなど、マネジメント体制の基盤改善・強化を中心に中長期的な改革に取り組みます。

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

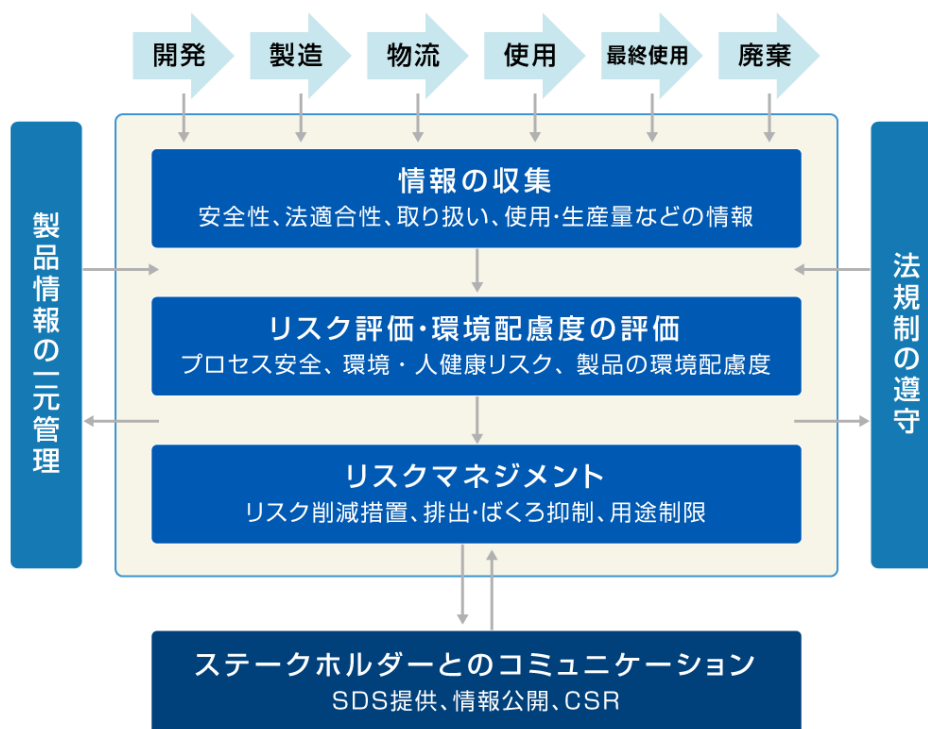
長期目標（2030年のありたい姿）

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

長期目標の基本戦略

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

三井化学グループの化学品マネジメントの理念



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。

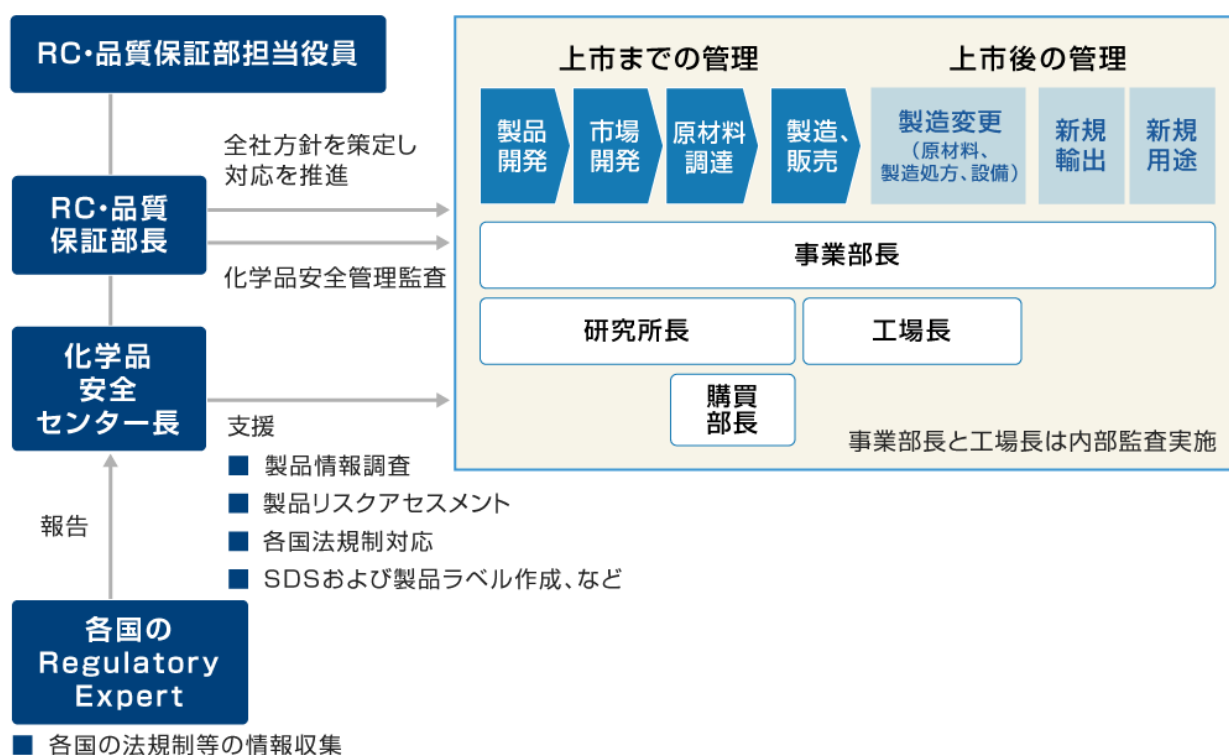
RC・品質保証部担当役員は、化学品マネジメントに関する全社基本方針を検討、立案し、全社に周知・徹底するとともに、事業本部担当役員等に助言、指導および勧告を行います。RC・品質保証部長は、各国の化学品安全政策や法規制の最新動向にRegulatory Expertから収集した情報を合わせて、具体的な実行方針を策定し、全社の対応を推進します。RC・品質保証部長の下、化学品安全センター長は具体的な実施事項（製品情報調査、製品リスクアセスメント、化学品規制の遵守および規格への適合性確認、SDSおよび製品ラベル作成など）を支援します。

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、三井化学グループの各部署に対して化学品マネジメントに関する監査を行っています。また、内部統制室が独立の立場で、これらが適正に実施されているかを監査しています。

<p>化学品マネジメントに関する監査</p>	<p>化学品マネジメントに関わる管理体制とその運用状況および化学品の製造、輸入、販売に関わる法令遵守状況を確認。</p> <p>対象：三井化学本社の事業部、支店、研究所、および国内外の関係会社から毎年設定。</p> <p>頻度：原則として3年の周期。</p>
-------------------------------	---

目標・実績

KPI	集計範囲	2021年度			2022年度	2030年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
法令違反発生 件数	三井化学	0件	0件	○	0件 (範囲はグループ 全体に拡大)	0件
製品のリスク 評価実施率	三井化学	・評価実施 率99%以 上 ・新たな評 価指標の策 定	・99%以上 ・新たな長期 目標を設定	○	—※2	—※2
最新の安全性 情報提供率 ※1	三井化学	100%	100%	○	—※2	—※2

※1 最新のSDS提供率。

※2 長期目標（2030年のありたい姿）の見直しにともない、「製品のリスク評価実施率」および「最新の安全性情報提供率」については100%を継続していることから2021年度をもって管理目標項目からは外し、2022年度からは新しい管理目標の設定を検討。具体的には、サーキュラーエコノミーの観点から、製品中の含有物質の管理基準についての管理目標を定めていく予定。

法令遵守と情報提供

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。既存制度の改正も数多く実施されます。三井化学では、事業部およびコーポレートの各部門が参画する社内横断的なチームを組織し、各国での新法制定や法改正への対応策を検討、原料メーカー、社内、サプライチェーンおよびお取引先とも協働しながら、計画的に漏れの無い規制への対応とリスク管理措置の実施を推し進めています。

欧州REACH規則に類似している、韓国「化学物質の登録および評価に関する法律」（化評法）、トルコ「Kimyasalların Kaydı, Değerlendirilmesi, İzni ve Kısıtlanması」（KKDIK）、英国「UK REACH」については計画的な法対応が必要であり、今後も製造・輸入数量帯等に応じて期限内の登録を確実に進めていきます。

業界への貢献

三井化学は、化学産業のプロダクトステewardシップ推進に貢献しています。

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

[国際化学工業協会協議会（ICCA）および各国の化学工業協会](#)

グローバル・ネットワーク

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。2021年度におきましても、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。

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。さらに、原料サプライヤーに対し、最新のSDS・chemSHERPA・法規制調査報告書の提示を求め、原料中の化学物質情報の把握にも努めています。

各国法規において、製品や化学物質の登録は「始まり」であり、上市後も化学物質管理に終わりはありません。当社グループは、上市後の様々な変化に確実に対応するとともに、お客様へ最新の情報を提供できるよう、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とともに、関係会社への展開を図り、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、すべての新規製品に関し、当社製品を取扱う作業者に対するリスク評価、および最終用途を想定した一般消費者に対するリスク評価を行っています。

また、既存製品に関しても、①原料・製造法の変更時、②用途拡大時、③法規制・基準の見直し時、④新たな科学的知見が得られた場合に、リスクの再評価を行っています。

今後は循環経済を踏まえリサイクルに対応したリスク評価も行っていきます。

作業者に対するリスク評価はコントロールバンディング手法^{※1}により定性的な評価を実施し、リスクに懸念がある場合は欧州REACH規則のリスク評価に使用されるECETOC TRA^{※2}等の手法を活用した定量的な評価まで進めています。取り扱い条件によって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るとともに、組成の見直しによるリスク低減や代替品の開発についても検討していきます。

※1 コントロールバンディング手法：

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

※2 ECETOC TRA：

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

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

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。

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、社内開催基準に従う。

※2 例：原料、製造法、仕様等の変更。

※3 例：用途・使用条件制限、SDSに加え技術資料等での情報伝達。

リスク評価とBlue Value[®]

三井化学は、製品がライフサイクルの各ステージでどのような環境負荷低減に寄与しているかを、プロダクトスチュワードシップの視点で「見える化」するための指標Blue Value[®] Indexを設計しました。Blue Value[®] IndexはLIME2（Life-cycle Impact assessment Method based on Endpoint modeling）という定量的LCA手法をスクリーニング評価用に簡易化したものです。原料から廃棄までの各ライフステージを通じたLCAを行うことができます。Blue Value[®] Indexの評価項目には「GHG削減」「省エネ・節電・省燃費」「3R・分別しやすさ・省資源」「生態系保全（ヒト）」「生態系保全（ヒト以外）」「環境汚染防止」があり、影響領域は「地球温暖化」「オゾン層破壊」「鉱物資源消費」「化石燃料消費」「有害化学物質」「生態毒性」「酸性化」などをカバーしています。Blue Value[®] Indexにより、既存製品の87%を評価しました。

2020年度からは、環境貢献を織り込んだ製品イノベーション開発を加速促進することを目的として、開発ガイドラインにおいても、市場開発を開始したステージIIIの段階で、のBlue Value[®] Indexによる詳細評価を実施し、Blue Value[®]製品候補の発掘と開発加速を開始しました。

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。

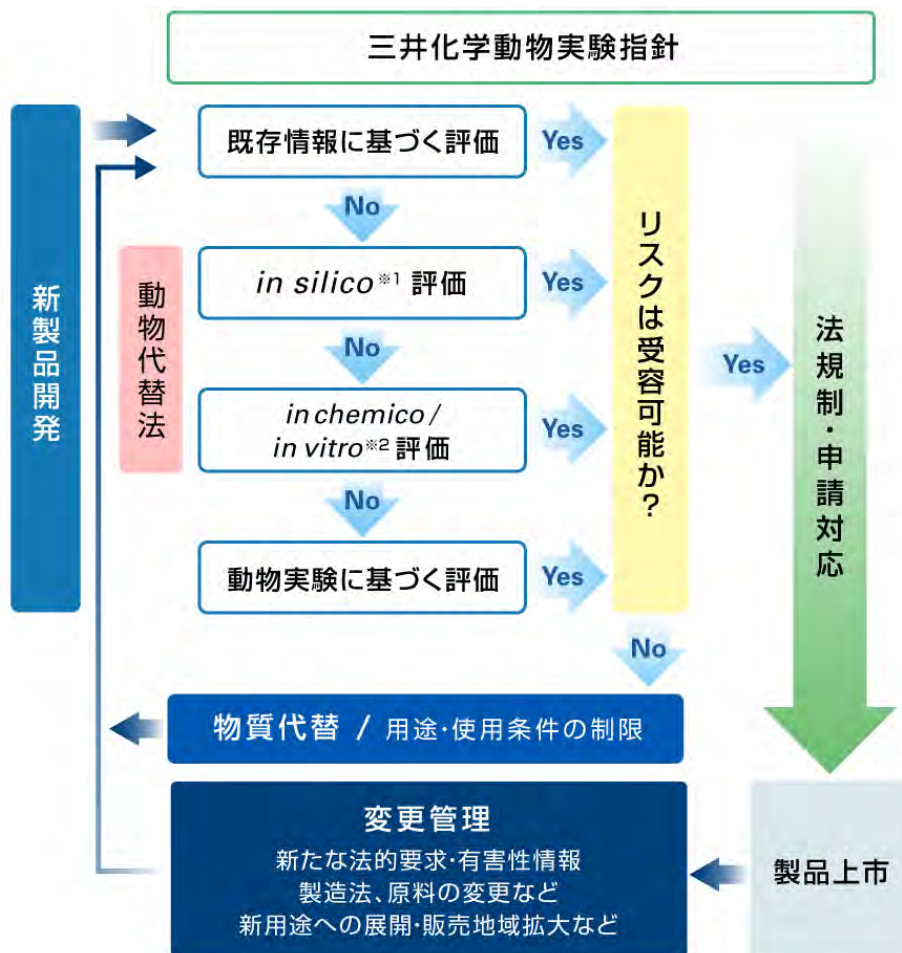
当社は、(1) から (7) リストの物質を「禁止物質」と定め、使用・製造・販売しないことを決めています。また、使用制限や情報開示が求められる物質について、購買・研究・製造の各段階において管理を徹底しています。特に、(8) から (16) リストの物質は、製品用途ごとに使用可否を判断します。

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おり、当社も参加したプロジェクトで開発されたADRA法※1は2019年にOECDテストガイドラインに収載されました。引き続き、その後のバリデーションにも参加しております。また、JaCVAM※2の活動にも参加し、試験法の評価を通じて動物実験代替法の普及に貢献しています。

※1 ADRA法 :

Amino acid Derivative Reactivity Assay。皮膚感作性試験の*in chemico*代替法。

※2 JaCVAM :

日本動物実験代替法評価センター。

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、基礎コース、アドバンスコースから成ります。2021年度は、新型コロナウイルス感染症の流行が続く中で、場所を選ばずどの事業所からも参加できるオンライン教育と、よりコミュニケーションを取りやすい対面での教育を、織り交ぜて開催しました。

e-ラーニング	<p>化学品安全管理の基礎知識を身に着け、当社製品の安全とコンプライアンスを確保する。受講実績は社内システムにより管理している。</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
基礎コース	<p>新人向け導入教育</p>
	<p>化学品安全管理の業務について、背景・全体像を理解する。</p>
	<p>対象 研究所配属の新入社員</p>
	<p>教育項目</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 化学品安全管理とは？ 法律とレスポンシブル・ケア（RC） ● 化学物質のリスクアセスメントとリスク管理、「より安全な製品開発」の基礎知識
基礎コース	<p>基礎セミナー</p>
	<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> <hr/> <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 ● 安全性情報の提供（SDS・ラベル等） ● 上市前の法対応、上市後の継続的管理 <p>第2部 国内外法規制動向</p>
<p>アドバンスコース</p>	<p>製品や用途、担当業務に特有な知識を学ぶ。</p> <hr/> <p>対象 特定の製品や用途に関わる担当者、化学品安全管理の実務担当者</p> <hr/> <p>教育項目</p> <p>2021年度開催（例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 化審法説明会 ● 食品用器具・容器包装のPL（ポジティブ・リスト）制度説明会 ● 三井化学化学品安全情報システムMiCSIS基礎セミナー

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、「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・開発、物流、営業などの各部署が、いつも同じ"製品・サービス"を提供できるよう、ばらつきの最小化を目指した活動。

※2 お客様から信頼を得る活動：

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

品質マネジメントの理念



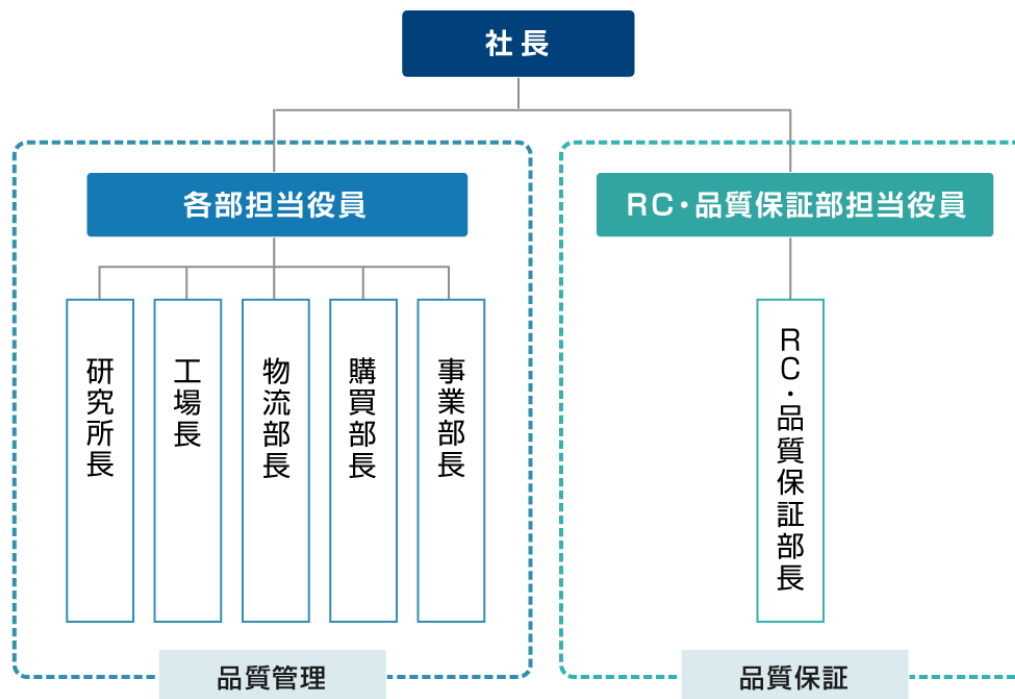
参考：JIS Q 9000 (品質マネジメントシステム・基本及び用語) の定義
品質保証：品質要求事項が満たされるという確信を与えることに焦点を合わせた品質マネジメントの一部
品質管理：品質要求事項を満たすことに焦点を合わせた品質マネジメントの一部

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	品質コンプライアンスが遵守されているか、顧客から見て品質に安心感を抱くことができる品質マネジメントシステムが構築されており、運用されているかについて、実際の帳票記録など現場現物から確認。前年度の監査指摘事項のレビューや社内外のリスク状況から、次年度の監査のプログラムを作成。2021年度は、2020年度に引き続き、製品検査の健全性確認についても織り込んで監査を実施。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国内外の関係会社。（委託製造する関係会社を含む。）必要に応じてその他の関係会社へも監査。
	頻度：1年から3年の周期（監査先の規模や業態および管理レベル等を考慮。）

目標・実績

PL事故や品質に関わる重大な法令違反は2021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。

PL事故・重大法令違反および苦情

KPI	集計範囲	2021年度			2022年度	2030年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標

PL事故および重大品質インシデント発生件数※	三井化学グループ	—	—	—	0件	長計期間を通じゼロ
PL事故件数	三井化学グループ	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	○	—	—
当社責の苦情発生件数	三井化学	10%以上削減 (対前年度)	26%削減 (対前年度)	○	—	—
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%	○	—	—

※ PL事故および重大品質インシデント発生件数：

これらは企業存続に直結するリスクであることから、2022年度よりこれらのインシデント発生件数を「長計期間を通じてゼロ」にすることを管理目標に設定しました。

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の品質教育を開始しており、2021年度は、新たに中堅層への品質教育を強化しました。そのほか、品質コンプライアンス遵守の重要性を再認識する施策の実施や、ヒューマンエラー、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、多言語化して国内のみならず、海外関係会社にも展開しています。また、品質トラブルにつながる危険（リスク）の発掘と除去を目的とした、現場での品質トラブルの未然防止活動（QRG活動）を、三井化学全工場の自主活動として実行し、関係会社へも展開しています。

e-ラーニング講座例	2021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	5,857人（2,440h）
品質マネジメントの基礎知識	904人（527h）
QC手法の基礎知識	836人（418h）

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。

2021年度 RC・品質保証部表彰

RC・品質保証部長賞	活動内容
大阪工場、フェノール事業部、工業薬品事業部、北海道三井化学（株）、下関三井化学（株）	有機溶剤の官能試験廃止

優秀賞	活動内容
(株) プライムポリマー	納入仕様書締結に対する意識改革と関連システムの構築
大牟田工場	QKと品質保証Gの協働による品質管理強化
Mitsui Chemicals Europe GmbH.	Introduction of a fully automated Substance-Volume-Tracking, based on ERP-Data and compositional information
山本化成 (株)	機能性色素製品の異物低減に向けた組織横断的な品質管理
本州化学工業 (株)	化学品安全管理の強化
特別賞	活動内容
コーティング・機能材事業部茂原分工場、合成化学品研究所	フォルダブル有機ELディスプレイ向けストラクトボンドの高品質体制の構築



RC・品質保証部長賞（大阪工場 受賞職場）

お客様からの声に対する取り組み

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

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

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

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。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。

その他、新規事業の品質マネジメントシステムを確立するためのプロジェクトを設置し、その対応も進めています。

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは、[レスポンスブル・ケア基本方針](#)において、物流を含む全ライフサイクルにわたって、安全、健康、環境および品質に配慮した活動を行うことを謳っています。

気候変動による異常気象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る一方、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のできない大きな社会的責任をとまいません。

VISION 2030の策定にあたっては、2030年の物流のありたい姿を議論し、「安全確保、環境負荷の低減、物流労働環境向上を実現することで荷主としての社会的責任を全うし、安定的でかつ競争力のある物流で事業の発展／変革を強力に支援する体制を構築する」ことを目標に定めました。

当社グループは、サプライチェーンと協働しながら、物流環境・安全・品質の維持向上を目指す物流レスポンスブル・ケア（以下、物流RC）活動を主軸に、どのような環境変化にも柔軟に対応できる強靱な物流体制の構築をめざします。

体制・責任者

物流部担当役員が責任者です。2022年度の全社組織改正により物流部はデジタルトランスフォーメーション（以下、DX）推進本部に所属しました。これは、迫りくる物流環境変化にDX技術を活用することで、さらなる安定的でかつ競争力ある物流の実現を目指したものです。DX技術の活用による自動化・合理化を推進するだけでなく、物流RC活動の基盤となる環境・安全面への活動強化にもつなげていきます。

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RC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を確実に回しています。また、物流部は、[レスポンスブル・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。

さらに、物流RCを現場の第一線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、月次会議を開催し、年間計画の進捗状況を確認しています。また、三井化学では、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、物流RCに対する当社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、所管する物流協力会社に対しても、物流RC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RC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で開催し、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。また、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。



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

内部監査

物流部は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RC監査等を実施しています。

物流RC監査	現地監査、または書類監査により、物流環境・安全・品質の管理状況の確認、および指導を行うことにより、製品を正確、且つ確実に顧客へ届ける等、物流RCの維持と向上を図る。
	対象：三井化学物流部各グループおよび物流協力会社。
	現地監査の頻度※：1年から3年の周期

※ 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

安全

KPI	集計範囲	2021年度			2022年度	2030年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
物流における重大労働災害※1 件数	三井化学	0件	0件	○	0件	0件
物流における重大事故※2 件数	三井化学 グループ	0件	0件	○	0件	0件

※1 物流における重大労働災害：

当社構内における物流活動において発生した死亡、負傷または疾病により障害等級1～7級に該当した労働災害。（請負業者を含む）

※2 物流における重大事故：

サプライチェーンを含む当社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。

環境

KPI	集計範囲	2021年度			2022年度	2030年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
国内物流におけるGHG排出量削減率	三井化学	—	—	—	GHG排出量削減率1%/年	△10% (2020年度対比)
国際物流における海上コンテナ輸送 [※] のGHG排出量把握率	三井化学	—	—	—	海上輸送におけるGHG排出量算出法確立	100% (2025年度)

※ 海上コンテナ輸送：
三井化学物流部手配の輸送案件。

品質

KPI	集計範囲	2021年度			2022年度	2030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	20件以下	13件	○	15件以下	11件以下
流出トラブル ^{※3} 発生率	三井化学グループ	49ppm以下	30ppm	○	35ppm以下	—

※3 流出トラブル：
社会的および顧客への影響が大きいトラブル（苦情、事故等）。

※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

物流の安全・品質

物流作業の安全・品質教育

三井化学では、物流安全・品質の強化を図るために様々な取り組みを行っています。特に、昨今世界的にも慢性的な物流人材不足のため、安全・品質といった物流の根幹に対する経験不足や技能の伝承不足が問題視されています。当社では、物流協力会社と一体となった安全・品質向上に向けた教育に注力しています。

本社および各工場の物流担当部署より物流RC推進者を選任し、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設備・施設等の維持管理状況の確認を行い、改善点や懸念点の指摘だけでなく良い取り組みの共有化により、物流安全・品質の標準化と底上げを図っています。

また、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。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、毎年、物流協力会社の物流RC監査、現場作業者との安全対話（ヒアリング）を実施しています。2021年度も昨年から引き続き、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、工場相互パトロールや体感教育、監査は現地監査とリモートを織り交ぜて実施しました。リモートでは、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品質保証部門などの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」

適切な保護具着用など安全対策等呼び掛ける



「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。物流においては製品の荷役や輸送過程で物流協力会社に作業を委託するため、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、製品の安全な取り扱いおよび輸送の確保に努めています。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。

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

提供したSDS、イエローカードについては配布状況を管理台帳にて管理し、情報更新時は速やかに最新の情報が提供

できるよう体制を整えています。

また、物流協力会社へ物質の危険性や取扱いに関する集合教育なども行うことで、安全管理の徹底を図っており、物流協力会社とその業務を再委託する際も、同様の管理を行うよう指導・確認しています。

※1 危険物輸送に関する勧告：

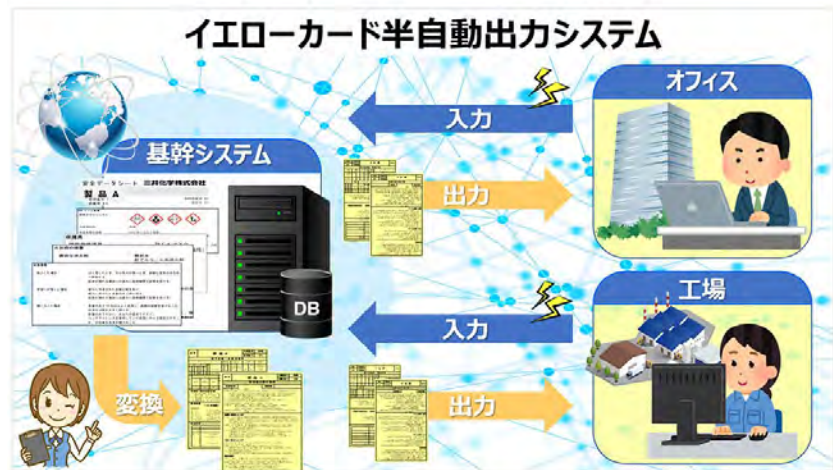
国際的な危険物輸送における安全性を確保するために国連の危険物輸送/専門家委員会が2年ごとに出す勧告。輸送上の危険性や有害性より次の9つに分類される。1：火薬類、2：高圧ガス、3：引火性液体類、4：可燃性物質類、5：酸化性物質類、6：毒物類、7：放射性物質類、8：腐食性物質、9：その他の有害性物質

※2 イエローカード：

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



イエローカード



イエローカード半自動出力システム イメージ図

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。2021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・緊急連絡網および応援体制 (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。

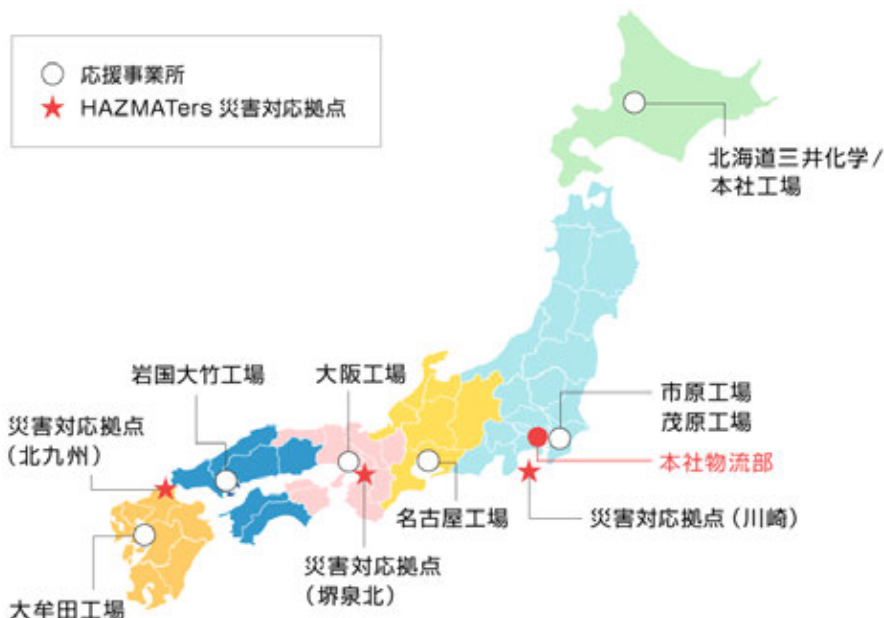
また、当社では各工場で緊急時や災害時に備えた**保安防災訓練**を実施しており、2020年度は大牟田工場で、緊急時対応訓練の一環として輸送途中での危険品漏えい事故を想定した訓練を実施しました。

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。

さらに、当社では、万が一、車両事故などで製品輸送の継続ができなくなった際に備え、安全に製品を抜き出すための設備の整備を進めています。その一環として、2021年度には、大阪工場に液化高圧ガスの抜き出し作業に必要な移動式除害装置を配備しました。この装置の配備にあたり、使用方法の説明の他、物流協力会社への集合教育を実施し安全教育の徹底も図っています。

MENET応援事業所および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)



大阪工場に導入した移動式除害装置



物流協力会社向け安全集合教育

デジタル技術を活用した物流品質の向上

三井化学は、在庫管理・出荷管理の効率化を目指し、ハンディターミナルを導入しています。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本格的に運用を開始しており、2022年度中に市原工場への導入を予定しています。



安定輸送（持続可能な物流）

物流環境は、物流協力会社や船会社などが貨物や荷主を選ぶ時代に変化しています。そのため、安定輸送（持続可能な物流）の実現には、物流協力会社や船会社に「選ばれる荷主」にならなければなりません。

物流人材の不足が深刻化する背景には、長時間労働等といった労働環境の問題があるとされています。三井化学グループは、物流に携わるパートナーとともに労働環境の改善に取り組み、物流人材と物流安全の確保を目指します。また、物流は社会のインフラを支えている一方、その活動（製品輸送時等）においてGHGが排出されます。当社グループは物流GHG排出量削減に向け、効率的な輸送スキームを推進しています。

効率的な輸送スキームは環境負荷を下げるだけでなく、省人化にもつながることから、当社グループは、物流の労働環境の改善や環境負荷の低減など総合的な物流RC（物流環境・安全・品質に配慮する）の視点を活かした安定輸送（持続可能な物流）の確保に向けた取り組みを進めています。

ドライバーの待機時間削減プロジェクト

ドライバーの労働環境改善および物流協力会社の負担軽減を主な目的として、積込みにともなう待機時間軽減に取り組んでいます。市原工場、大阪工場、岩国大竹工場では、積込み作業に事前予約システムを導入したことで、これまで順番取りのために早朝から待機していたドライバーが、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。当社グループでは、2024年問題[※]を見据え、すべての積込みに事前予約ができるようシステムの更新も含め、さらなるドライバーの労働環境改善に向けて検討を重ねています。

※ 2024年問題：

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

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。

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、物流協会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。



サイドエンドオープン型コンテナ

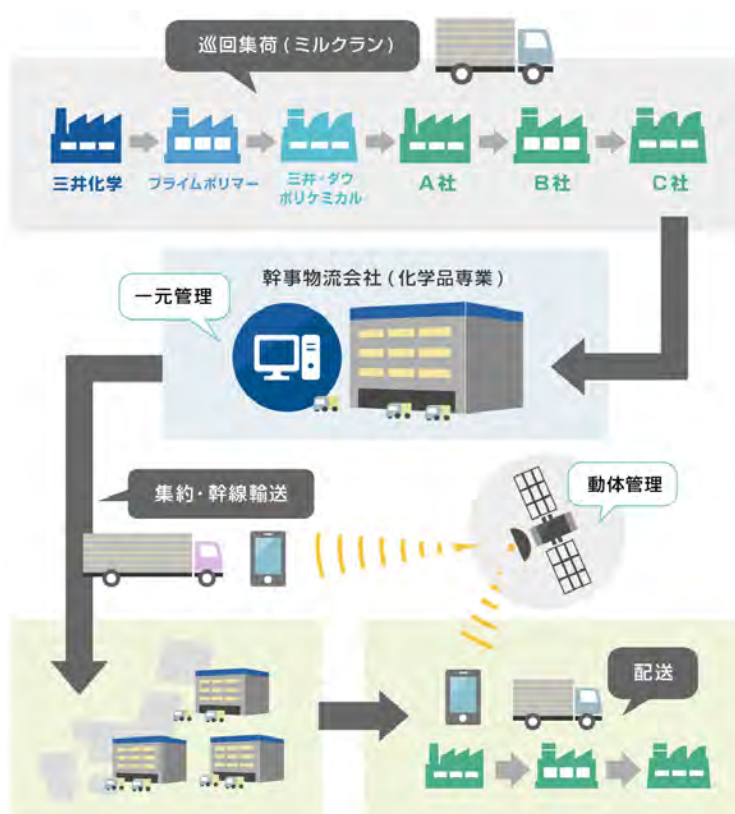
当社は国土交通省が設置している「エコレール運営・審査委員会」により「エコレールマーク認定企業」として認定されています。



同業他社との小口製品共同物流

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かうとしています。なお、現在は、複数の地域での荷主連携スキームと化学系物流スキームが立ち上がっており、これらをつなげることで、全国路線便網の補完・代替を実現し、小口化学品輸送網の安定化につなげる予定です。

共同物流システム



物流GHG排出削減目標の設定

三井化学は**気候変動対応方針**において、「バリューチェーンによる貢献最大化」を掲げており、製品輸送を担う物流工程において排出されるGHGの削減に向けても取り組みを進めてきました。2022年度からは、定量化した情報を基にその進捗をモニタリングし取り組みを改善していけるよう、KPIを設定しました。KPIの設定にあたっては、鉄道、トラック、船舶、航空機等の輸送を主とする国内物流と船舶によるコンテナ輸送を主とする国際物流とで状況が異なることから区別した目標を立て、その管理の実効性を担保しました。

国内物流においては、2030年までに2020年度対比で国内物流におけるGHG排出量を10%削減することを目標とし、2022年度の目標は2020年度対比1%削減としました。具体的には上述のモーダルシフト等の施策の継続に加え、環境配慮型の輸送車、輸送器具（電気フォークリフトの活用等）などを進めていく予定です。

国際物流においては、コンテナ船での輸送となるため、船社の協力を得てGHG排出量の把握を進め[※]、その過程で起用船社の選定においてもGHG排出量を考慮するなど、バリューチェーン全体でGHG排出量の削減に向け取り組んでいきます。

しかしながら、物流はその特性上、製品の出荷量の増減や自然災害に起因した物流トラブルの有無によりGHG排出量や輸送によるエネルギー原単位が変動しやすく、個々の取り組みによるGHG排出量の削減努力がこれらの数値からは見えにくいという課題があります。そこで、2022年度からは、個々の取り組みによって成しうるGHG排出削減量を「GHG排出削減貢献量」として集計し、個々の取り組みのインパクト評価につなげていく予定です。

※ 三井化学、三井倉庫ホールディングス提供の計算方法を使用し自社製品の国際輸送により発生したCO₂の排出量を見える化
～ DXを活用したCO₂ 排出量のリアルタイム可視化に向けて～

KPI	集計範囲	2022年度	2030年度 (中長期)
		目標	目標
国内物流におけるGHG排出量削減率	三井化学	GHG排出量 削減率1%/年 (2021年度対比)	△10% (2020年度対比)
国際物流における海上コンテナ輸送※のGHG排出量把握率	三井化学	海上輸送におけるGHG排出量算出法確立	100% (2025年度)

※ コンテナ輸送：
三井化学物流部手配の輸送案件

国内物流におけるGHG排出量（三井化学）



※ 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。

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、会社として社員の健康増進を推進している一方、当社グループの行動指針においても、健康増進を挙げており、社員の主体的な健康増進に向けた意識や行動を促しています。

当社ではこれらの方針や指針に基づき、労働衛生に関する基本事項を定めた労働衛生管理に関する社則（労働衛生規則）を制定しています。

「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で開催して健康管理上の課題や対策を検討します。これを基に労働衛生中・長期計画や年間計画の重点課題・方策等（全社労働衛生重点課題）を策定し、**レスポンシブル・ケア委員会**の審議を経て経営会議で決定します。

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

グローバル体制

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

国内外関係会社のうち、化学物質を製造または取り扱う関係会社に対して、内部統制室が労働衛生管理点検表を毎年送付して、労働衛生実施状況を確認しています。さらに、内部統制室は、国内外関係会社の工場と研究所（ただし、欧米など一部地域を除く）に対して、労働衛生監査を実施し、労働環境が適切に整備され、健康増進に対する取り組みがなされていることなどを確認しています。実地監査は、監査先の規模や業態および管理レベル等を考慮し、2年から5年の周期で実施しています。監査結果は監査対象会社へ通知し、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	2021年度			2022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	0.76	○	0.73未満	0.5
メンタル不調休業強度率	三井化学籍社員	0.53未満	0.54	△	0.5未満	0.25

生活習慣病平均有所見率	三井化学籍 男性社員	10.0%未満	10.0%	△	9.5%未満	8.0%以下
喫煙率	三井化学籍社員	22.0%以下	21.2%	○	20.5%以下	20.0%以下

有害物質ばく露防止

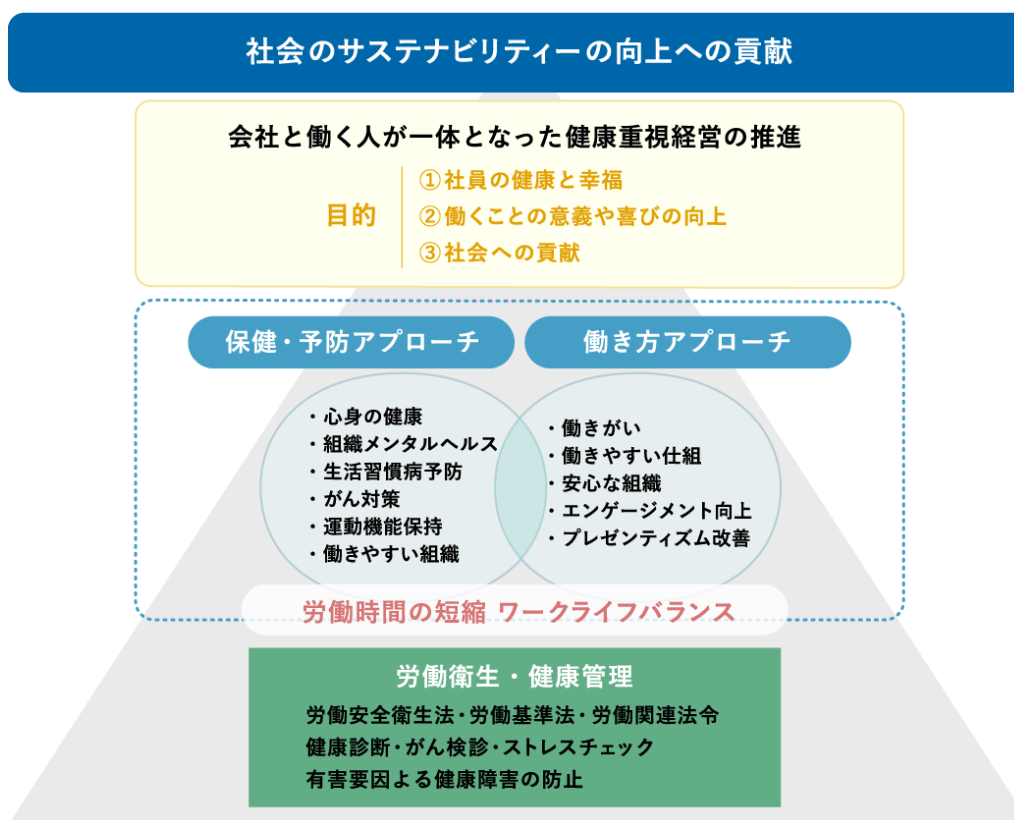
KPI	集計範囲	2021年度			2022年度	2030年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
有害物質に関する作業測定結果	三井化学	管理区分Ⅰ 100%	100%	○	管理区分Ⅰ 100%	管理区分Ⅰ 100%
有害物質リスクアセスメント実施率 (新規取り扱い物質・SDS更新物質)	三井化学	100%	100%	○	100%	—

健康重視経営

三井化学グループは、企業グループ理念に従業員の幸福と自己実現を掲げております。そして、「社員の健康は、社員と家族の幸福につながり、働くことの意義や喜びの向上につながり、当社グループの基盤となり、地域社会への貢献となり、社会の持続的発展につながる。」と考えています。その上で、「従業員が健康で働ける職場環境や設備などのハード面と、健康管理・健増進のソフト面を充実させ、労働衛生と健康増進を自立的に行う健康重視経営を推進する」事を目指す姿としています。

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

三井化学健康重視経営（概念図）



健康管理

健康診断や産業医・保健師などによる保健指導を通じて社員の健康管理のサポートを行っています。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。（2021年度の受診率は、健診：ほぼ100%、肺がん検診：ほぼ100%、大腸がん検診：82%、胃がん検診：58%、腹部超音波検診：73%、前立腺がん検診：91%、乳がん検診70%、子宮頸がん検診：61%）

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。2021年度は、がん発見の73%程度が検診発見で、発見されたがん全体の65%は根治可能な状態でした。

また、社員の自主的な健康管理や健康意識啓発のため、希望者に対し、胃がんリスク健診を実施していましたが、今年度からは検査方法と希望調査時期を変更し、入社早期にピロリ菌の便抗原検査を行う形に変更いたしました。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。胃がんリスク検診等を受けた社員は、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

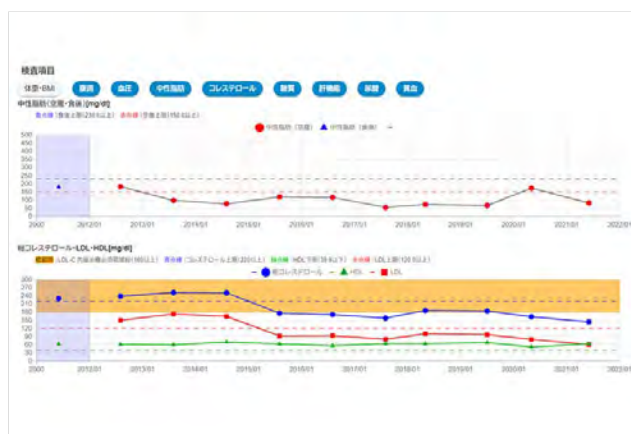
三井化学では社員の健康状態を確認する指標として、2030年度目標を生活習慣病有所見率8.0%以下に定め、生活習慣病の有所見率をモニタリングしています。2021年度は、健康診断の事後指導や保健指導、受診勧奨、オンラインを活用しての健康づくり活動等を行いました。各種活動を行ってきた結果、肥満が減少傾向で、血圧やコレステロールや血糖も改善してきています。引き続き、指導や受診勧奨を強化する予定です。また、新型コロナウイルス感染症防止対策により、在宅勤務や外出自粛と環境下で活動量や運動量が減り、体重が増加したまま減量が上手くいかない社員や筋肉量の減少が疑われる社員が一定数いるため、2021年度も、家でも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を行いながら、アプリを活用した指導やオンラインでの栄養教室、栄養も含めたセミパーソナルな指導を行いました。2022年度も、プログラム内容や方法を工夫し、オンラインの利点を活用しながら情報発信や健康づくり企画の展開等を行う予定です。他にも、転倒防止や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しています。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については、全社展開しやすいものは、全社社員が参加できる形で実施しました。2022年度は、全社展開で行う企画数も増え、各事業所での取組みの中で活用できるようになります。

喫煙率は、10年前と比較すると10%以上低下し、徐々に減少しています。受動喫煙防止のための喫煙室の管理や健康管理室を中心とした個人への禁煙サポートは引き続き行いますが、社員の健康を守るために、「2025年度末までに敷地内禁煙・就業時間内禁煙を達成する」ことを目標に、2021度から各事業所で協議しながら取り組みを進めています。

今年度から自身の健診結果やお知らせ等を掲載した個人ポータルサイト（MCIヘルスナビ）を開設しました。各自の健診結果を見られるだけでなく、自分の健診結果や業務歴に基づく情報、過去の検査データ推移が把握できるグラフ、受診勧奨や保健指導の通知等も確認できます。各自が自分の健康情報を管理し、自分にあった健康情報を入手しやすい形にしました。今後は、部署のサイトのみでなく、MCIヘルスナビを活用し、各自の健康意識の醸成をサポートしたいと考えています。



MCIヘルスナビホーム画面：受診勧奨や保健指導の通知

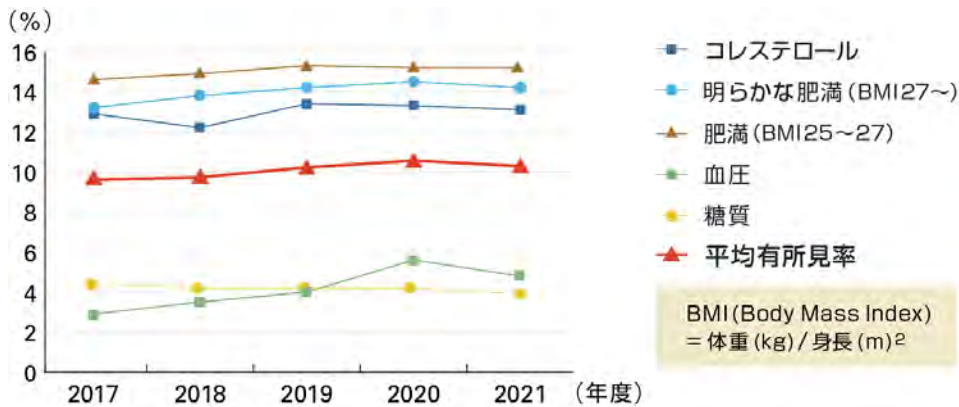


過去の検査データ推移



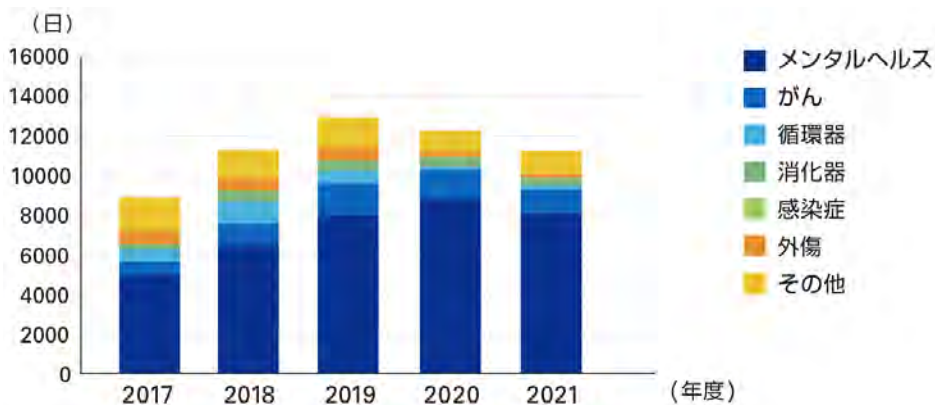
健診対象作業

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に、情報を更新したものを社内掲示板に掲載しています。

仕事と治療の 両立支援ガイドブック

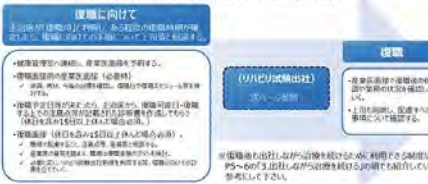
～病気になっても安心して働けるしくみ～

MCI 健康管理室
人事部

1. [正しい情報を集めましょう](#)
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. [プライバシーの配慮](#)
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](#)

5. 復職に向けて

回復して復職を考慮される状態になったら（主治医から復職の許可が下り、早期に上司や健康管理室に連絡し、回復の状況に応じて会社で可能な配慮を検討しながら、復職に向けた準備をすすめます。



6. 参考例

～特別休暇のみで休んだケース～

心筋梗塞の治療に特別休暇を使用し、復職後も治療と勤務を継続された。



「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。2021年度も新型コロナウイルス感染症蔓延にともない、オンラインやメールで面接等を行い、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。感染症関連の情報・健康づくりのための情報提供も継続して行っています。

メンタルヘルスケア対策

メンタルヘルスは社員の健康問題として重要であり、労働生産性にも大きな影響を及ぼします。また、テレワークの浸透や社会環境の変化により、メンタルケアの重要性は増えています。三井化学では、VISION 2030の策定にともない、従来からモニタリングしていた「メンタル不調休業強度率」を経営指標の一つとして定め、2030年度目標をメンタル不調休業強度率0.25と設定しました。各種研修（新入社員・管理社員・ライン管理者など対象、セルフケア研修等）、産業医等による面接、カウンセリング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。

2021年度は、オンラインにも慣れてきたことやお互いの感染リスク低減の為、ビデオ通話を利用しての面接や相談も増えました。

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等をまとめ、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。ストレス調査説明会もオンラインの活用により、多くの社員が参加し、具体的なグッドプラクティスや意見を共有した事業所もあります。

研修、面談、カウンセリング

新入社員（新卒だけでなく、中間採用や嘱託採用も含む）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ヵ月ごとに産業医等が全員と面接し、生活習慣・体調面・上司や同僚とのコミュニケーション等に関する状況を把握し、必要に応じてアドバイスをしたり、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。

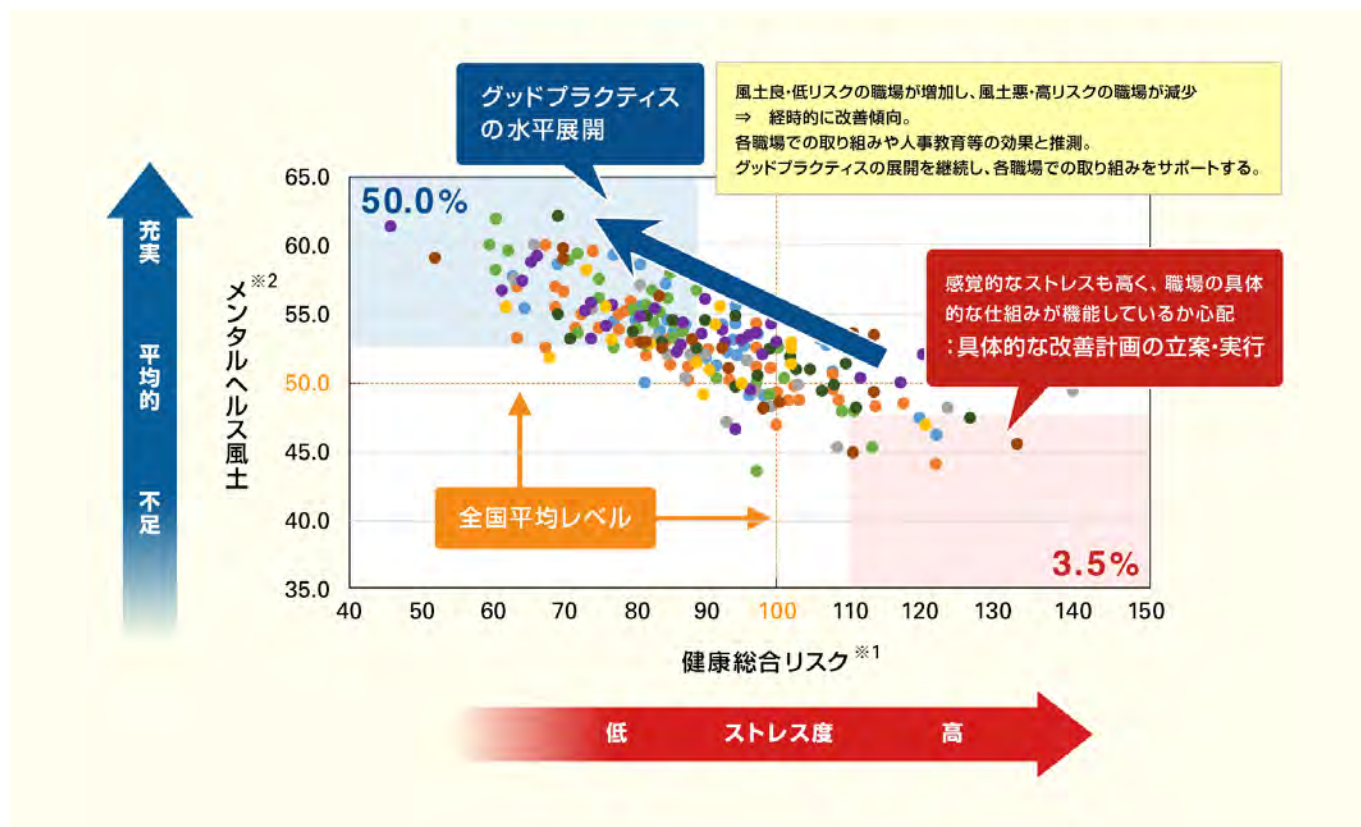
最近、様々な個性・特性を持つ人々や病気治療を受けながら働く人を組織に受け入れる風土の醸成を目的とした**インクルージョン勉強会**も開催しています。

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、2021年度は50.0%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3.5%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。

2021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

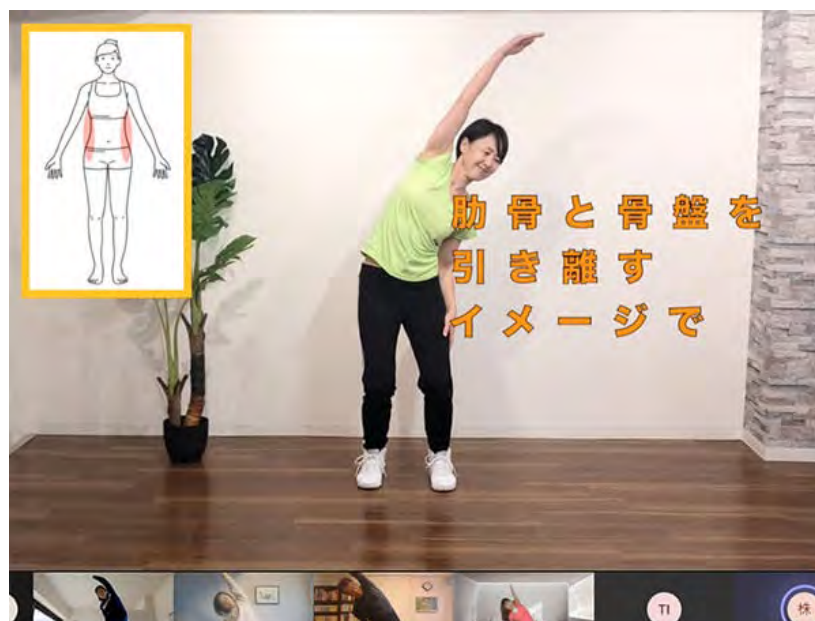
新型コロナウイルス感染症対策として、2020年1月より順次以下の取り組みを実施しました。

2020年度
<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● 新型コロナウイルス対策本部設置● 感染防止対策の周知● 感染確定者・疑似症例・濃厚接触者が発生した場合の対応マニュアルの整備・周知（工場、社員寮、定期修理時等）● 「新型コロナウイルス感染症 対応ハンドブック」整備・周知● 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● 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（月1～2回配信継続中）● 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）● オンラインフィットネス開催開始● 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
2021年度
<ul style="list-style-type: none">● 「テレワークガイドサイト」公開● 新型コロナワクチンの職域予防接種（1～3回目接種）● 感染防止対策の周知● 対応マニュアルの改定・周知● 「新型コロナウイルス感染症 対応ハンドブック」更新・周知● イベント開催時の感染予防対策検討（現在も継続中）● オンラインフィットネス開催継続

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。2021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や体ゆがみ測定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。



健保補助および健保と共同で実施している項目と内容の例

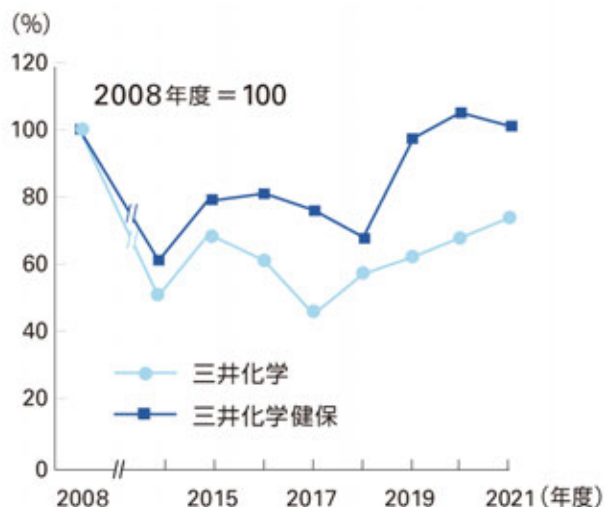
健康づくりイベント（オンラインフィットネス、運動教室・イベント・栄養教室等）	
特定保健指導（特定健診の結果、特定保健指導の基準に該当した者）	
がん検診	胃がん（内視鏡もしくはX線）、大腸がん（便潜血）、腹部5臓器（エコー）
	乳がん（マンモグラフィーもしくはエコーの何れか）、子宮頸がん（医師採取）
	前立腺がん（PSA）
	肺がん（CT）（胃がん、もしくは大腸・腹部・前立腺の検診を受診しない場合）
インフルエンザ予防接種	
歯科検診	
生活習慣病健診：労働安全衛生法対象外の社員を対象とする血液検査	
禁煙支援：ニコチンパッチ4週間分の補助、禁煙外来	
糖尿病性腎症重症化予防（糖尿病性腎症重症化による人工透析移行防止）：生活習慣指導、主治医との連携	
病院受診勧奨：血糖、血圧、脂質が受診勧奨値以上の者に対する健保からの受診勧奨	

医療費の抑制

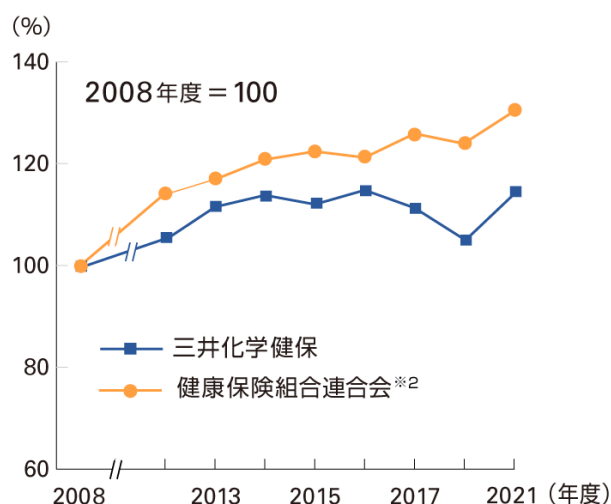
三井化学の傷病手当金は、2015年度以降減少傾向にありましたが、2018年度以降はメンタルヘルス不調者がやや増加したため、増加に転じました。しかし、2021年度の傷病手当金は、2008年度比73.6%で、がんおよび循環器疾患の抑制効果により長期的には抑制できています。また、三井化学健保全体と比較すると2021年度も抑制されています。一人当たりの法定給付費（医療費）については、2021年は三井化学健保全体および健康保険組合連合会とも前年よりもやや増加し、新型コロナウイルス感染症まん延前の状況に戻りつつあります。三井化学健保と健康保険連合会の

被保険者一人当たりの法定給付費（医療費）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50%程度に抑制できています。これらは、健康管理の総合的な効果と考えられ、今後も健康増進施策を強化・継続します。

傷病手当金推移



法定給付費^{※1} 推移（被保険者一人当たり）



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

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

労働衛生に関する社外評価

健康経営優良法人～ホワイト500～に6年連続で選定

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2022（大規模法人部門）ホワイト500」に、6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、社内でも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「がんアライアワード2021」において最高賞であるゴールドを受賞しました。2019年に続き3回目の受賞となります。「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。当社の短時間勤務制度の導入、テレワーク制度の改定など、治療と仕事の両立がしやすい制度づくりを進めたことや乳がんをテーマにした社内講演会を実施し、乳がん検査の種類やセルフチェックの方法、職場でのサポートを学ぶ機会を設け、検診や治療への理解を促進したことが高く評価されています。



日本政策投資銀行より「DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付」を取得

三井化学は、株式会社日本政策投資銀行（「DBJ」）が実施するDBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付（以下、「DBJ健康格付」）にて最高ランク格付を取得しました。またこの格付に基づき、100億円の融資を受けました。今回は2013年の格付け取得以降2度目の取得となります。「DBJ健康格付」とは、DBJ独自の評価システムにより、従業員の健康配慮への取り組みが優れた企業を評価・選定するという「健康経営格付」の専門手法を導入した世界で初めての融資メニューです。



有害物質ばく露防止

労働安全衛生マネジメントシステムや2015年度に構築した化学物質の有害性リスクアセスメントシステム（新リスクアセスメントシステム）の活用、産業医・衛生管理者による職場巡視や内部監査などにより、労働衛生リスクの低減や職場環境の改善に努めています。また、今後始まる自律的化学物質管理に係る準備も計画的に進めています。

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。2021年度までに、のべ13,311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3,085件についてはリスクレベルが高いと判断しており、2,931件に関して定量評価を終了しています。定量評価においてもリスクが高いと判断された作業は、計画的に作業改善を行い、リスクの低減に取り組んでいます。加えて、有害物質の皮膚吸収による健康障害が社会的問題になったことから、2018年度に新たに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、2021年度に3,980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。

2022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3,085件のうち定量評価が未実施の154件の対応を行う予定です。

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

容器へのブロー後、サンプル瓶の共洗いおよびサンプリング作業のため、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設備に更新し、密閉状態でのブロー・共洗い・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

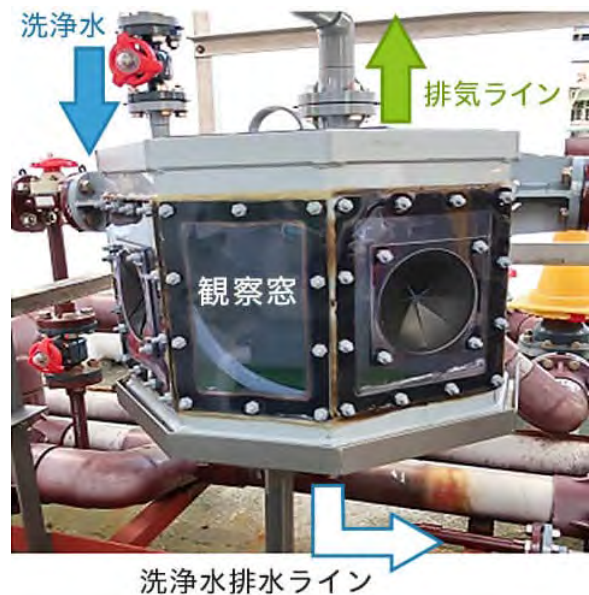
改善前

扉開閉をともなうサンプリングボックスでのサンプリング作業となり、扉開放時にばく露リスクがあった。



改善後

サンプリングボックスを密閉化し、ボックス内でのサンプリング作業が実施可能となり、リスクレベル1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、2021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・基本的な考え方
- 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・基本的な考え方

三井化学グループは、企業活動における人権の尊重が、事業展開を行っていく上での基本となる事項であると認識し、「すべての人を大切にする」という視点をもちサプライチェーン全体を通じて正しいビジネスを追求しています。

当社グループでは、「人権尊重」をマテリアリティに掲げるとともに、VISION 2030においても人権リスクへの対応状況を非財務指標として経営目標に組み込んでいます。2022年6月24日には、取締役会の承認を経て、人権方針を見直しました。

なお、当社グループが顕著と考えている人権課題に関しては[こちら](#)をご覧ください。

三井化学グループ人権方針

私たち三井化学グループは、「地球環境との調和の中で、材料・物質の革新と創出を通して高品質の製品とサービスを顧客に提供し、もって広く社会に貢献する」ことを企業グループ理念に掲げ、「化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通し持続的に成長を続ける企業グループ」を目指しています。

そして、私たちは、広く社会に貢献し、持続的に成長を続けるには、三井化学グループの企業活動から影響を受けるすべての人々の人権が尊重されなければならないことを理解しています。

私たちは、三井化学グループの企業活動から影響を受けるすべての人々の人権尊重の責任を果たしていくことを目的として、2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「三井化学グループ人権方針」（以下、「本方針」という）をここに定めます。

1. 人権に対する基本的な考え方

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。

三井化学グループは、すべての人々の基本的人権について規定した国連「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民のおよび政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」*に加え、人権に関わる国際規範である「OECD多国籍企業行動指針」、国連「先住民族の権利に関する国際連合宣言」を支持し尊重します。また、国連グローバル・コンパクト署名企業として、国連グローバル・コンパクト10原則を支持し尊重します。

本方針は、三井化学グループが当社グループの企業活動から影響を受けるすべての人々の人権尊重の責任を果たしていくために、企業グループ理念、行動指針、三井化学グループ購買方針、レスポンシブル・ケア基本方針、三井化学グループ人材マネジメント方針、ならびに関連する方針や社則等に基づく人権尊重の取り組みを約束するものです。

* 中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」の支持・尊重を含みます。

2. 適用範囲

本方針は、三井化学グループの役員と従業員に適用します。また、私たちは、三井化学グループの事業、製品、サービスに関係する取引関係者等に対しても、本方針を支持することを求めます。

3. 人権尊重の責任

三井化学グループは、自らの企業活動において、直接または間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性があることを理解しています。私たちは、自らの企業活動から影響を受ける人々（以下、「ライツホルダー」という）の人権を侵害しないこと、また自らの企業活動において人権への負の影響を引き起こし、またはこれを助長したことが明らかになった場合には是正に向けた適切な対応をとることにより、人権尊重の責任を果たしていきます。三井化学グループの事業、製品、サービスがどのように利用されるかをすべて把握することはできませんが、私たちは、三井化学グループの事業、製品、サービスが人権侵害に加担するような方法で利用されることを一切意図していません。

私たちは、取引関係者等による人権への負の影響が、三井化学グループの事業、製品、サービスに関連していることが疑われる場合には、取引関係者等に対しても人権を尊重し侵害しないよう求める等、責任あるサプライチェーンの構築を目指します。

4. 人権デュー・ディリジェンス

三井化学グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、三井化学グループがライツホルダーに与える人権への負の影響を特定し、その防止および軽減を図ります。

5. 対話・協議

三井化学グループは、本方針を実行する過程において、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、ライツホルダーとの対話と協議を誠実にを行います。

6. 救済

三井化学グループの企業活動が、人権への負の影響を引き起こしたことが明らかになった場合、あるいは取引関係者等を通じた関与が明らかになった、または関与が疑われる場合には、国際規範に基づいた対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

7. 教育・研修

三井化学グループは、本方針がすべての企業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、役員および従業員に対して適切な教育・研修を行うとともに、取引先関係者への理解浸透に努めます。

8. 責任者

三井化学グループは、本方針の実行に責任を持つ担当役員を明確にし、実施状況を監督します。

9. 情報開示

三井化学グループは、人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイト等で開示します。

10. 適用法令（現地法と国際規範との乖離への対応）

三井化学グループは、企業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権の原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

本方針は、三井化学株式会社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長執行役員により署名されています。

2022年7月1日

三井化学株式会社

代表取締役 社長執行役員CEO 橋本 修

2016年2月制定

2017年12月改定

2022年7月1日改定

[三井化学グループ人権方針 \(PDF : 278KB\)](#)

三井化学グループが顕著と考えている人権課題

三井化学グループは以下を顕著な人権課題と捉え、人権方針に基づき取り組みを進めていきます。

差別の禁止

私たちは、いかなる場合においても、人種、国籍、出身国、出身地域、社会的出身、出身階級、家系、宗教、障害、年齢、性別、性的指向、性自認、家庭環境、婚姻の有無、組合加入、政治的見解、その他の差異に基づく、いっさいの差別を行いません。

労働基本権の尊重

私たちは、労働者の団結権、団体交渉の権利など、労働基本権を尊重します。
また、率直な対話と相互理解を通じて労使の信頼と協力関係を培い、労使間の諸問題を自主的かつ平和裡に解決します。

強制労働・児童労働の禁止

私たちは、あらゆる国・地域におけるすべての企業活動において、一切の強制労働、児童労働を行いません。

ハラスメントの禁止

私たちは、いかなる場合においても、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、個人の尊厳を傷つけるようなハラスメント行為を行いません。

プライバシーの尊重

私たちは、個人のプライバシーを尊重すると共に、『プライバシー保護と個人データの国際流通についてのガイドラインに関する OECD 理事会勧告』の趣旨に賛同し、個人情報をご各国の関係法規に則って適正に取扱います。

三井化学グループ人権方針

私たち三井化学グループは、「地球環境との調和の中で、材料・物質の革新と創出を通して高品質の製品とサービスを顧客に提供し、もって広く社会に貢献する」ことを企業グループ理念に掲げ、「化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通じ持続的に成長を続ける企業グループ」を目指しています。

そして、私たちは、広く社会に貢献し、持続的に成長を続けるには、三井化学グループの企業活動から影響を受けるすべての人々の人権が尊重されなければならないことを理解しています。

私たちは、三井化学グループの企業活動から影響を受けるすべての人々の人権尊重の責任を果たしていくことを目的として、2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「三井化学グループ人権方針」（以下、「本方針」という）をここに定めます。

1. 人権に対する基本的な考え方

三井化学グループは、すべての人々の基本的人権について規定した国連「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民のおよび政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」*に加え、人権に関わる国際規範である「OECD多国籍企業行動指針」、国連「先住民族の権利に関する国際連合宣言」を支持し尊重します。また、国連グローバル・コンパクト署名企業として、国連グローバル・コンパクト10原則を支持し尊重します。

本方針は、三井化学グループが当社グループの企業活動から影響を受けるすべての人々の人権尊重の責任を果たしていくために、企業グループ理念、行動指針、三井化学グループ購買方針、レスポンシブル・ケア基本方針、三井化学グループ人材マネジメント方針、ならびに関連する方針や社則等に基づく人権尊重の取り組みを約束するものです。

*中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」の支持・尊重を含みます。

2. 適用範囲

本方針は、三井化学グループの役員と従業員に適用します。また、私たちは、三井化学グループの事業、製品、サービスに関係する取引関係者等に対しても、本方針を支持することを求めます。

3. 人権尊重の責任

三井化学グループは、自らの企業活動において、直接または間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性があることを理解しています。私たちは、自らの企業活動から影響を受ける人々（以下、「ライツホルダー」という）の人権を侵害しないこと、また自らの企業活動において人権への負の影響を引き起こし、またはこれを助長したことが明らかになった場合には是正に向けた適切な対応をとることにより、人権尊重の責任を果たしていきます。三井化学グループの事業、製品、サービスがどのように利用されるかをすべて把握することはできませんが、私たちは、三井化学グループの事業、製品、サービスが人権侵害に加担するような方法で利用されることを一切意図していません。私たちは、取引関係者等による人権への負の影響が、三井化学グループの事業、製品、サービスに関連していることが疑われる場合には、取引関係者等に対しても人権を尊重し侵害しないよう求める等、責任あるサプライチェーンの構築を目指します。

4. 人権デュー・ディリジェンス

三井化学グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、三井化学グループがライツホルダーに与える人権への負の影響を特定し、その防止および軽減を図ります。

5. 対話・協議

三井化学グループは、本方針を実行する過程において、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、ライツホルダーとの対話と協議を誠実にを行います。

6. 救済

三井化学グループの企業活動が、人権への負の影響を引き起こしたことが明らかになった場合、あるいは取引関係者等を通じた関与が明らかになった、または関与が疑われる場合には、国際規範に基づいた対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

7. 教育・研修

三井化学グループは、本方針がすべての企業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、役員および従業員に対して適切な教育・研修を行うとともに、取引先関係者への理解浸透に努めます。

8. 責任者

三井化学グループは、本方針の実行に責任を持つ担当役員を明確にし、実施状況を監督します。

9. 情報開示

三井化学グループは、人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイト等で開示します。

10. 適用法令（現地法と国際規範との乖離への対応）

三井化学グループは、企業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権の原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

本方針は、三井化学株式会社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長執行役員により署名されています。

2022年7月1日

三井化学株式会社

代表取締役 社長執行役員 CEO 橋本 修

2016年2月1日制定

2017年12月1日改定

2022年7月1日改定

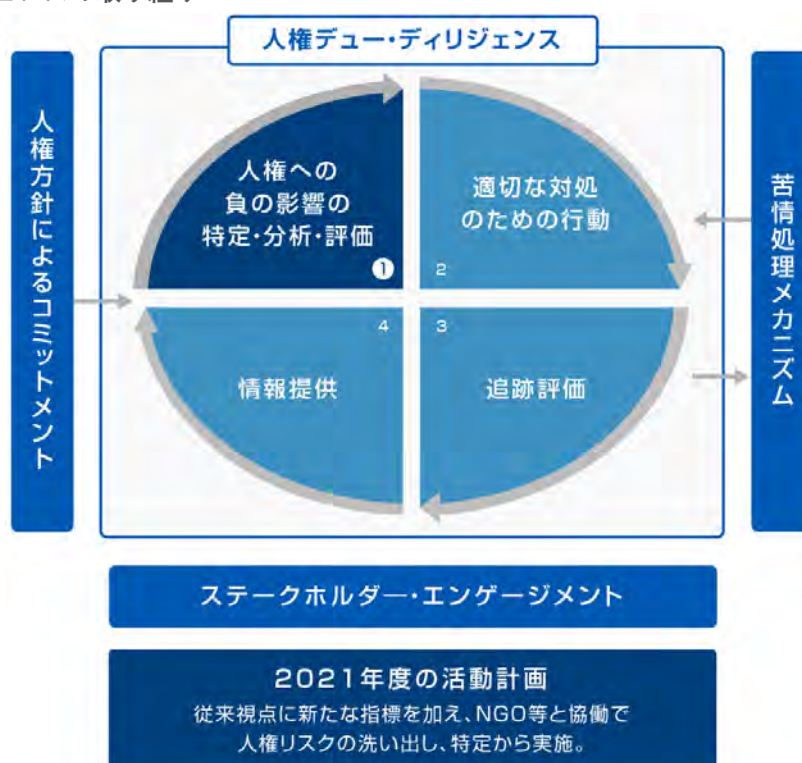
取り組み

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）においても同様に存在しています。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、実態を確認・状況を整理したほか、従来の人権課題の視点に加えて、気候変動や環境影響、廃棄物などによる人権への影響なども新たな調査すべき視点として追加しました。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



「人権への負の影響の特定・分析・評価」において考慮した人権指標

- ▶ 児童労働 ▶ 適正賃金 ▶ 労働時間 ▶ 職場での差別
- ▶ 教育 ▶ 強制労働 ▶ 結社の自由と団体交渉 ▶ 表現の自由
- ▶ 先住民族の権利 ▶ 人身取引 ▶ 土地および移住の権利
- ▶ 移民労働者の権利 ▶ 現代奴隷 ▶ 労働安全衛生
- ▶ パンデミック感受性 ▶ 貧困 ▶ プライバシーの権利
- ▶ セクシャルマイノリティーの権利 ▶ 女性と少女の権利
- ▶ 若年労働者の権利 ▶ 気候変動への影響 ▶ 森林破壊
- ▶ 水資源への影響 ▶ 大気汚染・海洋汚染
- ▶ 廃棄物・有害物質の排出 ▶ 天然資源の利用
- ▶ 生態系・生物多様性への影響 ▶ 製品の安全
- ▶ 責任あるマーケティング ▶ 消費者の救済プロセス
- ▶ 責任ある納税 ▶ 腐敗防止 ▶ 政府との関係 他

社内における人権への配慮

三井化学グループでは、社員の人権教育や人権に関する報告・相談窓口の設置および内部監査プロセスの導入など、人権尊重に向けた体制の構築に取り組んでいます。

社内研修では、[三井化学グループ人権方針](#)、[三井化学グループ行動指針](#)などを通じ差別やハラスメント問題を題材とした教育を行い、社員の人権尊重意識の啓発活動を行っています。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を含め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、社外活動としても、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。

苦情処理の対応としては、[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。また、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、個人情報の適切な取り扱い、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。

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いて関わりのあるステークホルダーの皆様との関係性の中で、人権尊重を念頭に置いた事業活動を行っています。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」に向けて取引先選定の際に当社グループが重視する項目等を組み込んでいます。

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。

さらに、当社グループのグローバル・ポリシーとして、調達に関する基本的事項を定めています。その実行を通じて、適切な品質と価格で安定かつ公正・遵法な調達を確保することで、当社グループの競争力の維持・強化とコンプライアンスの担保を図っています。

三井化学グループ購買方針

三井化学グループは、全てのお取引先を良きパートナーであると認識し、互いの持続可能な発展の実現を目指して、公正で誠実な取引を行うことを心がけます。

三井化学グループは、グローバルな視点で、サプライチェーン全体に関わる環境・社会・企業統治などの課題にも取り組み、持続可能な調達の実現を目指します。

三井化学グループは、本「グループ購買方針」に基づき購買活動を行います。

1. コンプライアンスの徹底

購買活動の実行にあたり、それぞれの地域・国における法令・社会規範を遵守します。
また、同等のコンプライアンス徹底をお取引先にも要求します。

2. 機会の均等と透明性の確保

お取引先に広く門戸を開放し、対等な立場で公明正大な取引の機会を提供します。

3. 「持続可能な調達」の観点からのお取引先選定

より強いパートナーシップ構築のため、お取引先の選定に際しては、特に以下の観点を重視します。

- (1) 人権を尊重し、差別を禁止している。人権侵害に加担していない。
- (2) 公正な労働条件を適用し、労働環境の安全衛生を整備している。
強制労働、児童労働および雇用における差別を禁止している。
- (3) 環境上の課題を認識し、解決・対応に取り組んでいる。

(4) 健全な経営状態のもとで、公正な企業活動を行っている。

(5) 品質・価格・納期などが適正水準であり、その維持・向上に努めている。

※ 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、購買部が三井化学グループ（購買部購買、本体事業部購買、国内外関係会社購買）の持続可能な調達に関する計画を策定、実行しています。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、定期的取引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

2021年度は、取引先に対して「持続可能な調達SAQ」調査を実施して、持続可能な調達率[※]は61%になりました。2022年度は、2021年度の調査結果に基づき、持続可能な調達の定着化に向けた取組を実施することを目標としています。具体的には、取引先へのフィードバック（面談）を行い、改善の依頼・支援を実施することで、取引先とのコミュニケーション強化を図る他、「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」を見直し、修正して、社内外へ周知する活動に努めます。

KPI	集計範囲	2021年度			2022年度	2030年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
持続可能な 調達	グローバル	—	—	—	—	持続可能な 調達率 [※] 80%
	三井化学	2021年度持続可能な調達調査の実施および分析	持続可能な調達SAQの実施 (持続可能な調達率 [※] 61%)	○	定着化に向けた取引先とのコミュニケーション強化（面談・改善依頼、ガイドライン見直し・周知）	

※ 持続可能な調達率：

全取引額における、「持続可能な調達SAQ」調査にて回答結果を入手した取引先との取引額合計との金額比（=SAQに回答いただいた取引先との取引額/全取引額）であり、その率をモニタリングしている。

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」に向けて取引先選定の際に当社グループが重視する項目等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、新たに取引を開始する際や、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、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) のサプライチェーン分科会が作成した「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」(セルフ・アセスメント質問表、以下SAQ)を用いて、取引先への調査活動を実行しています。このSAQは、国連グローバル・コンパクトの10原則をはじめ、ISO26000やGRI等の国際規格との整合性に配慮して作成されています。その回答結果から導き出される「持続可能な調達率」は、VISION 2030のKPIのひとつに設定しモニタリングしています。

2017年より、まずは三井化学の購買部の取引先や事業部の取引先を対象として活動を開始、現在では国内の主要な関係会社の取引先へと調査対象を広げており、2021年度の「持続可能な調達率」は三井化学が61%、国内関係会社（主要な12社）が70%となっています。回答いただいたSAQは購買部にて分析し、得点率の低い取引先は直接訪問し、状況の確認を行うなどして改善に向けた支援を行っています。設問の趣旨の解説や望ましい取り組み事例を解説した啓発資料の配布など、調査の効果や双方向のコミュニケーションの強化にも努めています。

持続可能な調達率

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2030年度 (目標)
三井化学	39%	44%	44%	45%	61%	80%
国内関係会社 [※]	—	—	—	—	70%	80%

※ 国内の主要な関係会社。

取引先へのその他の改善支援等

三井化学グループは、取引先と当社相互の持続可能な発展のため、取引先に対し、以下の内容に関する情報を提供しています。2018年度は、各工場の協力会社向けに、以下の項目について説明会を実施し、注意喚起文書を配布しました。2020年度にも、同様の文書を再度配布して継続的に周知しました。

- 過去発生した不具合事例の紹介
- 取引先各社への依頼事項
 - サステナビリティの見地もふまえた、法令および社会規範遵守
 - 購買部が所管する取引において、依頼部署と直接価格交渉等を行わないこと
 - BCP（事業継続計画）の策定
- 三井化学グループ購買方針の内容と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。

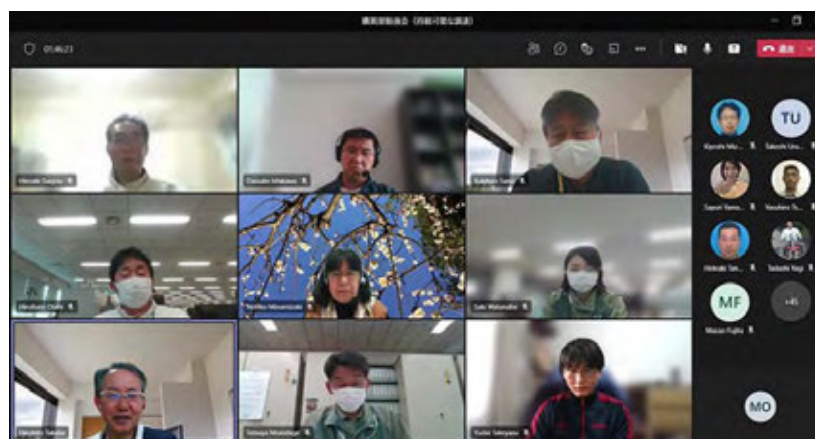
※ CMRT：

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

三井化学の全購買部員に対して持続可能な調達教育を実施しており、持続可能な調達への理解と実践に向けた取り組みを進めています。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。

2021年度は購買部とESG推進室で、GCNJのGame Of Choiceを教材としたワークショップを共催しました。全国各地の購買部員が参加して（参加率：90%）、自分事として意見を述べ、一人ひとりの理解を深めることにつながりました。



ご回答会社名:		回答日付:	
ご担当部署名:			
業態:			
ご回答の対象範囲:		「その他」の場合の詳細:	
資本金:		従業員数:	

■設問クイック移動

I. コーポレートガバナンス	VI. 品質・安全性
II. 人権	VII. 情報セキュリティ
III. 労働	VIII. サプライチェーン
IV. 環境	IX. 地域社会との共生
V. 公正な企業活動	

【ご回答にあたって】
記入要領、用語集、解説書をご参照ください。回答は、「回答記入」欄に、右の「回答Level」のあてはまる番号を選択して、ご記入ください。黄色のセルは必須、青色のセル（自由記入）は任意となります。

※ご使用の際は、GCNJのウェブサイトにて質問表が最新版であることを事前にご確認ください。https://www.ungcjp.org/activities/help/index.html

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
I. CSRにかかわるコーポレートガバナンス	1. CSR推進体制の構築 企業は、法律を順守し、社会的規範に従うとともに社会からの期待に応え、社会と環境に負の影響を与えないように配慮しながら、持続可能な社会の実現に努めることが求められており、こうした考えを社内に周知徹底しながら実践に取り組みなくてはならない。そのためには、CSRに係るESG（Environment, Social, Governance - 環境、社会、企業統治）についてのリスク管理およびそのPDCAサイクル（Plan, Do, Check, Act - 計画、実行、評価、改善）を実行する体制の構築が必要となる。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	2. 内部統制の構築 健全な企業経営のための組織体制の構築に向けて、企業としての業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の順守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを自社内に備える。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 事業継続計画(BCP)体制の構築 災害（自然災害、大火災、テロ攻撃等）発生時の重要業務や事業の継続あるいは早期復旧の体制を整える。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 内部通報制度の構築 自社の企業活動全般での法令違反・不正な行為等のコンプライアンス上の問題やその恐れのある行為が行われていることを知った社員が、あるいは、人権・労働上の侵害を被った社員自身が専用部署もしくは社外窓口へ直接報告・相談する体制がある。また、その際秘密が厳守され、不利益な取り扱いを一切受けることが無いようにする。 ※関連：Ⅲ-4. 非人道的な扱いの禁止	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	5. CSRに関わる社内外への情報発信 企業の活動に対する社会やステークホルダー（利害関係者）からの透明性や説明責任の求めに応え、社内外に向けて、財務情報および非財務情報を適切に発信する。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答	回答	回答	回答	回答
					Level1	Level2	Level3	Level4	Level5
II. 人権	1. 人権に対する基本姿勢 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、自らが人権侵害に加担（助長）しないよう確保する。 人権に関する主な国際的枠組み及び規範例： 世界人権宣言、国連グローバル・コンパクトの10原則、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD多国籍企業行動指針、英国現代奴隷法等	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 人権の尊重と差別の禁止 企業は人権を尊重し、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、等により、また、児童、高齢者、障がい者、先住民族、貧困者、HIV/エイズ感染者、等を差別することなく、自社の意思決定や事業活動を行う責任がある。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 人権侵害の加担（助長）の回避 自社の意思決定、事業活動、ならびに製品・サービスが、消費者や地域社会の人々の人権侵害の加担（助長）に繋がることのないよう十分に配慮する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 地域社会または先住民の生活・文化の尊重ならびに配慮 先住民や少数民族が居住する地域で事業を行う企業にとって、固有の文化や歴史を尊重し、現地の法令だけでなく国際基準を守り先住民の権利に配慮することが重要な課題となっている。また、これら先住民や少数民族に関する問題に限らず、影響を受ける地域社会に配慮して責任ある事業運営を行うことは操業権の維持や許認可取得のためにも不可欠となっている。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。							

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅲ. 労働	1. 労働慣行に対する基本姿勢 企業は、国際規範等で示される労働原則を認識し、普遍的な価値観として、職場の基本的原則に適用することが求められる。 労働に関する主な国際的枠組み及び規範例： 世界人権宣言、ILO中核的労働基準、国連グローバル・コンパクトの10原則、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD多国籍企業行動指針、英国現代奴隷法等	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 雇用における差別の禁止 採用時において、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無等、本人の能力・適性などの合理的要素以外の要素で、差別をしてはならない。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 人材育成やキャリアアップ等に関する従業員への平等な機会提供 昇進や研修受講などの機会を、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無、配偶者の有無、健康状態等、を理由に公平性が損なわれることなく平等に提供する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 非人道的な扱いの禁止 従業員の人権を尊重し、虐待、体罰、ハラスメント（嫌がらせ）などの非人道的な扱いを禁止する。 例：内部通報制度などの仕組み	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	5. 適正な賃金の支払い 操業する国や地域の法定最低賃金を順守し、時間外労働等に関する適切な労働協約を締結し、割増賃金、支払方法を公正に適用する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
6. 労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用 法定または、予め合意された労働時間を順守しなければならない。従業員の労働時間を適切に管理し、有給休暇取得の権利を与える。1週間に最低1日の休日を与える。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
	是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
7. 強制労働の禁止 本人の意思に反する就労、離職の自由が制限される労働を行わせない。不当な拘束手段を用いた労働強要、時間外労働の強制等を行わない。また、身分証明書等の不当預かりや、預託金の不当徴収をおこなわない。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
	是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
8. 児童労働の禁止 その国・地域における法定就労年齢未満の児童を雇用しない。また児童の健康、安全、道徳を損なうような就労をさせない。 例：雇用時の年齢確認の実施など	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
	是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
9. 操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重 操業する国や地域の伝統や慣習、及び、従業員の宗教的な伝統や慣習を尊重し、一律の就労規則等によりそれを妨げることのないよう配慮する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
	是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
10. 結社の自由と団体交渉の権利の認識と尊重 従業員が報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由を尊重し、労使の対話機会を設ける。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
	是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
設問の意図 メンタルヘルスを含め、労働者にとって安全で健全な労働環境が整えられているかを問う。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
	是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答	回答	回答	回答	回答
					Level1	Level2	Level3	Level4	Level5
IV. 環境	1. 環境への取組みに対する基本姿勢 企業は、事業プロセスにおいて、環境課題を認識し、解決を行う仕組みづくりが求められる。また、環境に影響を与える原因や要因を特定し、管理する責任が求められる。 環境に関する主な国際的枠組み及び規範例： 環境と開発に関するリオ宣言、国連グローバル・コンパクトの10原則、ISO14001、パリ協定、バーゼル条約 環境に関する主な関連法規例： 日本：環境基本法、化審法、労働安全衛生法、水質汚濁防止法、水資源開発促進法、海洋汚染及び海上災害の防止に関する法律、河川法、廃棄物の処理及び清掃に関する法律、循環型社会形成推進基本法、各種リサイクル法 米国：TSCA EU：REACH規則 韓国：有害化学物質管理法、産業安全保健法 中国：新化学物質環境管理弁法 台湾：職業安全衛生法	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 製造工程、製品およびサービスにおける、法令等で指定された化学物質の管理 製品中の化学物質を管理することはもとより、化学物質の取扱量の把握、行政への報告などを行う。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 排水・汚泥・排気の管理及び発生量の削減 法令に定められた水準、もしくはそれ以上の自主的な環境負荷削減目標を定めている。また、公害の発生を予防し、排水・汚泥・排気等の監視・制御を実施し、流出量の削減に取り組む。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 資源（エネルギー、水、原材料等）の持続可能で効率的な利用 省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、継続的な資源・エネルギーの有効活用を図る。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	5. GHG（温室効果ガス）の排出量削減 気候変動や、地球温暖化防止への対応として、二酸化炭素、メタン、フロン類等の温室効果ガスについて、自主的な削減目標を設定し、削減に取り組む。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	6. 廃棄物の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクル 廃棄物について、自主的な削減目標を設定し、削減に取り組む。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	7. 生物多様性に関する取組み 自社の事業活動が生態系に与える直接・間接的影響について検討を行い、生物多様性の保全と持続可能な利用に取り組む。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
是正		当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5	
V. 公正な企業活動	1. 公正な企業活動に対する基本姿勢 企業は、製品・サービスを生み出す事業プロセスにおいて、公正な活動（汚職防止、責任ある政治的関与、公正な競争、反社会的勢力・団体との関係排除等）が求められる。 公正な企業活動に関する主な国際的枠組み及び規範例： 国連グローバル・コンパクトの10原則、OECD多国籍企業行動指針、腐敗防止に関する国連条約 公正な企業活動に関する主な関連法規例： 日本：独占禁止法、米国：反トラスト法、EU：欧州連合競争法	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している	
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している	
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している	
	2. 事業活動を行う国内外の現地行政や公務員との適切な関係の構築 腐敗防止のため公務員への接遇管理を行うなど、企業と公務員との健全な関係を維持する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
	3. 営業または購買活動等における、顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止 顧客との間で、健全な関係を維持する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
	4. 営業活動等における、競争法違反の防止 談合やカルテル、優越的地位の乱用など、不公正な取引を行うことを防止する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
	5. 反社会的勢力・団体との関係排除 暴力団や総会屋等との関係を排除する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
	6. 第三者の知的財産の無断使用や著作物の違法複製防止 特許権、著作権、商標権等の知的財産権を尊重する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
	7. 社外からの苦情や相談窓口 自社との取引に関して重要なリスク情報を知った取引先関係者あるいは消費者が、専用部署もしくは社外窓口へ直接報告・相談する体制がある。また、その際秘密が厳守され、不利益な取り扱いを一切受けることがないようにする。	体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している	
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
	8. インサイダー取引の禁止 上場会社の関係者等が、未公表の会社情報を利用して当該企業の株式等を売買することを防止する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
	9. 利益相反行為の禁止 社員の利益と企業の利益が対立する状況において、企業の利益を損ね、個人的利益を享受することを禁止する。会社と取締役との売買契約や会社の財産の贈与などが該当する。株主総会や取締役会での承認が必要。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
	自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								
	大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
	VI. 品質・安全性	1. 製品・サービスの品質・安全性に対する基本姿勢 企業は、事業活動を通じて提供する製品・サービスの品質・安全性を担保し、事故発生時の顧客・消費者等への適切な対応が求められる。 品質・安全性に関する主な国際的枠組み及び規範例： ISO9001、IEC/ISOガイド51、ニューアプローチ欧州指令、HACCP等 品質・安全性に関する主な関連法規： 例えば日本国内では：PL法、消費生活用品安全法、電気用品安全法、ガス事業法、液石法、薬機法、電波法、食品衛生法、JAS法、水道法、品質表示法、品確法、道路運送車両法、建築基準法、景表法等	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
			方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
体制・責任			当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している	
2. 製品・サービスの品質・安全性の確保 製品・サービスを市場に供給する際に、品質及び安全の確保をする。 〔自社における品質マネジメントシステム、第三者認証制度の活用等（SMARK、SGマーク、STマーク、JISマーク、JASマーク等）〕		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
3. 製品・サービスの事故や不良品流通の発生時の適切な対応 当該の事態が発生した場合の、情報開示、所轄当局への連絡、製品回収、供給先への安全対策等の体制を整備する。		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある	
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している	
自由記入欄		当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
VII. 情報セキュリティ	1. 情報セキュリティに対する基本姿勢 企業は、事業活動を通じて得た情報を適切に管理・保護し、コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じる責任がある。 主な関連法規： 例えば日本国内では：刑法、サイバーセキュリティ基本法、個人情報保護法、不正アクセス禁止法、電子署名認証法、等	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. コンピュータ・ネットワークへの攻撃に対する防御 コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社及び他社に被害を与えないように管理する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 個人情報およびプライバシー保護 顧客・第三者・従業員の個人情報を適切に管理・保護する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 機密情報の不正利用防止 顧客・第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。							

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
VIII. サプライチェーン	1. サプライチェーンに対する基本姿勢 企業は、製品・サービスを生み出す事業プロセスにおいて、社会的責任を果たすことが求められる。自社のみならずサプライチェーンを通じてCSR調達を实践すべく、CSR調達方針の制定と社内外への周知・浸透が望まれる。 従い、自社のサプライヤーや納入元に対して本SAQの各項目に記載する事項についての周知、順守の浸透を实践する必要がある。 サプライチェーンに関する主な関連法規例： EU RoHS指令、REACH規制、英国現代奴隷法、カリフォルニア州サプライチェーン透明法	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。 また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	2. 紛争や犯罪への関与の無い原材料の使用（紛争鉱物への取組み） コンゴ民主共和国およびその周辺国等の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金（Au）、タンタル（Ta）、タングステン（W）、錫（Sn）を購入・使用の防止および、サプライヤーへの調査・確認を行う。 主な関連法規：ドッド・フランク法	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある。
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。							

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
IX. 地域社会との共生	1. 地域社会や住民への健康・安全衛生などの被害を減らす取組み 生産プロセスや製品・サービス操作による地域社会や住民への騒音、化学物質、事故などの被害をなくす取組みをおこなう。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	2. 持続可能な発展に向けた地域社会や住民への貢献、協働などの取組み 地域社会との取組み事例： 雇用創出や技能開発、地元の製品・サービスの購入の優先やサプライヤーの育成等。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

CSR調達 セルフ・アセスメント質問表 「用語の説明」

番号	用語	意味
1	CSR	Corporate Social Responsibilityの略で、「企業の社会的責任」と訳される。自社の利益だけでなく、社会全体に与える影響に配慮し、社会に資する、企業の姿勢や取り組みを指す。企業は収益を上げ配当を維持し、法令を遵守するだけでなく、企業に関わるさまざまな社会集団、すなわちステークホルダーを念頭に、経済面・環境面・社会面の影響を考慮すべきとされる。
2	コーポレートガバナンス	「企業統治」と訳される。会社が、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえたうえで、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組み。
3	内部統制	企業や行政機関などにおいて、業務が適正かつ効率的に遂行されるように組織を統制するための仕組み。組織内で不正・違法行為・ミスの発生を防止し、組織が有効に運営されるように、業務に関する規則・基準・プロセスを規定・運用するとともに、その有効性やリスクの評価を継続的に行うことなどにより確立される。情報システムの構築などITへの対応も求められる。
4	事業継続計画(BCP)	BCPは、Business Continuity Planningの略。企業が緊急事態（自然災害や大火災、テロ等）に陥った場合に、そこで被る損害を最小限におさえつつ、中核のビジネスを継続したり、早急に復旧したりする為に、日ごろ行う活動や、緊急時の行動(方法、手段等)をまとめた計画のこと。
5	ステークホルダー（利害関係者）	組織の決定事項もしくは活動に影響を与え得るか、その影響を受け得るか、またはその影響を受けると認識している、個人または団体。顧客、所有者、株主、銀行家、規制当局、供給者（サプライヤー）、従業員・労働組合、請負業者・パートナー、行政・住民を含めた社会（競争相手又は対立する圧力団体を含むこともある）などがある。
6	非財務情報	企業に関する情報のうち、財務諸表等の財務情報以外のものを指す。企業活動の理解のためには、その結果が直接的に表れる財務情報に加えて、それになんらかの影響を及ぼす非財務情報の開示が求められるようになってきている。
7	世界人権宣言	1948年12月10日に第3回国連総会で、すべての人民とすべての国が達成すべき共通の基準として採択された宣言で、第二次世界大戦直後の荒廃の中、「このような過ちを二度と繰り返してはならない」という反省から生まれた。宣言は、前文と第一条から第三十条までで構成され、「自由権」と「社会権」がともにうたわれている。「自由権」は、身体的自由、拷問・奴隷の禁止、思想や表現の自由、参政権など、「社会権」は、教育を受ける権利や労働者が団結する権利、人間らしい生活をする権利などである。
8	国連グローバル・コンパクトの10原則	国連グローバルコンパクトは、1999年の世界経済フォーラム（ダボス会議）でアナン国連事務総長（当時）が提唱し、翌年国連本部で正式に発足したイニシアチブ。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野について定めた10原則を軸に活動を展開し、グローバル化に起因する様々な課題に対処するためのフォーラム（意見交換と実践の場）としての役割を果たす。現在では世界約160カ国の12,480団体（そのうち企業は9,456）が署名している（2017年5月時点）。 原則1：人権擁護の支持と尊重、原則2：人権侵害への非加担、原則3：結社の自由と団体交渉権の承認、原則4：強制労働の排除、原則5：児童労働の実効的な廃止、原則6：雇用と職業の差別撤廃、原則7：環境問題の予防的アプローチ、原則8：環境に対する責任のイニシアティブ、原則9：環境にやさしい技術の開発と普及。原則10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の仕組み（UNGCCウェブサイト: https://www.unglobalcompact.org/)
9	国連「ビジネスと人権に関する指導原則」	ハーバード大学のジョン・ラギー教授が、2005年から国連事務総長特別代表を務め「保護・尊重・救済のフレームワーク」として取りまとめたもので、2011年6月16日に国連において、全会一致で承認された。持続可能なグローバル化に貢献するためにビジネスと人権に関する基準と慣行を強化することを目標としており、すべての国家とすべての企業に適用される。

CSR調達 セルフ・アセスメント質問表「用語の説明」

番号	用語	意味
10	OECD多国籍企業行動指針	1976年に、多国籍企業に対して、期待される責任ある行動を自主的にとるよう勧告するためにOECDが策定した行動指針。行動指針は、一般方針、情報開示、人権、雇用及び労使関係、環境、贈賄・贈賄要求・金品の強要の防止、消費者利益、科学及び技術、競争、納税など、幅広い分野における責任ある企業行動に関する原則で構成される。行動指針に法的な拘束力はない。OECD加盟国の他、アルゼンチン、ブラジル、コロンビア、コスタリカ、エジプト、ヨルダン、リトアニア、モロッコ、ペルー、ルーマニア、チュニジアが参加している。
11	英国現代奴隷法	2015年3月に英国で制定された法律。英国で事業活動を行う営利団体・企業のうち、年間の売上高が一定規模を超えるものに対して、奴隷労働と人身取引がないことを担保するために実施した取組みについて、年次で声明を作成・公開することを求める法律。
12	社会的規範	社会生活において、人と人とが関わる際に守らなければいけないルールのこと。礼儀、道徳、慣習、お手本など。
13	業界規範	業界の企業・団体が協働で策定した、守らなければいけない行動や判断の基準となる自主ルール。
14	性的指向	人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念をいう。異性愛、同性愛、両性愛などがあり、近年、なかでもLGBT*として広く認識され始めている。 ※レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー
15	ILO中核的労働基準	国際労働機関（ILO）が採択した「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を指し、ILO憲章、フィラデルフィア宣言と並ぶILOの最も重要な基本文書の一つ。労働に関する最低限の基準を定めたもの。結社の自由、強制労働の禁止、児童労働の撤廃、雇用・職業の差別待遇の排除といった基本的人権に関わる4分野8条約で構成される。
16	キャリアアップ	より高い資格・能力を身につけること。経歴を高めること。
17	労働協約	労働組合または労働者の代表と使用者との間で締結される、書面による協約のことである。
18	身分証明書等の不当預かり	途上国等での周辺国からの移民労働者への、就労仲介業者による失踪の防止のための強制的な就労許可証、パスポート預かりや、不当な天引きなどが行われる事がある（例：南アジアにおける周辺国からの移民労働者のパスポートを就労仲介業者が預かり、移動の自由を奪う等）。しかし、パスポートや外国人登録証等の保管義務は本人にあり、就労仲介業者や雇い主の強制的な保管は違法となる。我が国の外国人技能実習生に関しても同様。
19	預託金	賃貸借契約の際に借主が貸主に一定の金額を無利息で預け入れる金銭の総称で敷金、保証金のこと。CSRでは、外国人労働者に対し、送り出し国の職業斡旋業者が聴取する不当な経費を指し、債務労働、強制労働につながる要因とされる。
20	結社の自由	誰もが団体結成や結社ができること。また、その団体に加入、脱退する権利や解散する権利も含まれる。
21	保護措置	労働者の労働災害を防止するための措置。事業者が設備や作業環境等について安全を図ると同時に、労働者自身がその業務に含まれる危険性・有害性を了知し、適切な対応方法を熟知した上で作業に臨むこと。労働安全衛生法第6章参照。
22	危険表示	ステッカーや標識等、危険対象やその周囲へ直接貼り付けて警告表示する事ことで、想定される危険を未然に抑止する。
23	事業プロセス	製品の生産・販売やサービスの提供など、経営目的を達成するために行われる一連の活動。

CSR調達 セルフ・アセスメント質問表 「用語の説明」

番号	用語	意味
24	リオ宣言	「環境と開発に関するリオ・デ・ジャネイロ宣言」のこと。1992年6月に開催された環境と開発に関する国際連合会議で合意された。各国は国連憲章などの原則に則り、自らの資源を開発する主権的権利を有し、自国の活動が他国の環境汚染をもたらさないよう確保する責任を負うなど、27項目にわたる環境と開発に関する原則で構成される。
25	ISO14001	1996年に国際標準化機構（ISO）より発行された、環境マネジメントシステム（EMS：Environmental Management System）に関する認証規格。経営層が作成した環境方針に沿って、環境負荷低減等の実現に向けたPDCA（Plan:計画、Do:実行、Check:評価、Act:改善）サイクルを構築・実施することが求められ、認証取得には第三者機関による審査が必要となる。
26	パリ協定	2015年12月にパリで開催された第21回気候変動枠組条約締約国会議（COP21）で採択された、気候変動抑制に関する多国間の国際的な協定（合意）。今世紀後半に世界全体で温室効果ガスの排出を実質ゼロにすることをうたう。全ての国が削減目標を自主的に策定するとともに、達成に向けた国内対策を取ることが義務づけられた。
27	バーゼル条約	正式名称は「有害廃棄物の国境を越える移動及びその処分の規制に関するバーゼル条約」。有害廃棄物の処理をその発生国に原則として義務づけ、有害廃棄物の越境移動の際の国際的な安全基準の確保、移動される側の国と通過国への事前通報とそれらの国の同意を得る義務、不法移動の防止、処罰のための措置などを義務づけた条約。
28	環境に関する主な関連法規	日本、米国、EU、韓国、中国、台湾で制定された、労働者の健康や安全を確保するための化学物質や製品に使用される化学物質の管理や規制等に関する各国の法律。 <略称解説> ・化審法（日本）…化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律 ・TSCA（米国）…有害物質規制法（Toxic Substances Control Act） ・REACH規制（EU）…化学物質の登録・評価・認可及び制限に関わる規制（Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals）
29	汚泥	下水処理場の処理過程や工場の廃液処理過程などで生じる、無機系、有機系の最終生成物が凝集して出来たもののこと。スラッジともいう。産業廃棄物として最終処分場に埋設処分されたり、リサイクルされたりする。
30	GHG（温室効果ガス）	赤外線を吸収し、地球の表面付近の大気を温める気体の総称。地球温暖化（気候変動）の原因物質とされる。気候変動枠組条約第3回締約国会議（COP3）で採択された京都議定書では、二酸化炭素、メタン、フロン、一酸化二窒素など6種の気体が特定され、削減対象となった。 地上気温の上昇は、18世紀の産業革命後にGHG排出が増えたことによる人為起源によるものであると、IPCC（気候変動に関する政府間パネル：Intergovernmental Panel on Climate Change）はほぼ断定している。
31	責任ある廃棄	たとえば廃棄物処理法では、「事業者は、その事業活動に伴って生じた廃棄物を自らの責任において適正に処理しなければならない。」と規定（第3条）し、これにより、排出事業者の処理責任が明確化されている。また、「事業者はその事業活動に伴って生じた廃棄物に再生利用等を行うことによりその減量に努める」、「事業者は、廃棄物の減量その他その適正な処理の確保等に関し地方公共団体の施策に協力しなければならない」ことが規定されている。
32	生物多様性	生物の多様性を「生態系」「種」「遺伝子」の3つのレベルで捉え、生物多様性の保全、その構成要素の持続可能な利用、遺伝資源の利用から生ずる利益の公正な配分を目的とする条約。2010年の生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）で、生物多様性の損失速度を減少させる2050年までの戦略「愛知目標」と、遺伝資源の取り扱いに関する「名古屋議定書」が採択された。
33	反社会的勢力・団体	暴力や威力、あるいは詐欺的な手法を駆使し、不当な要求行為により、経済的利益を追求する集団や個人の総称。

CSR調達 セルフ・アセスメント質問表「用語の説明」

番号	用語	意味
34	腐敗防止に関する国連条約	腐敗行為（公務員、外国公務員、及び国際公務員による汚職を含む）、賄賂、横領、資金洗浄を含む経済犯罪を防止するための条約。国際組織犯罪防止条約を補完する役割を担っており、国連グローバル・コンパクトの原則にも組み込まれている。
35	各国競争法	競争法とは資本主義の市場経済において、健全で公正な競争状態を維持するために独占的、協調的、あるいは競争方法として不公正な行動を防ぐことを目的とする法令の総称で、以下の各国法令がある。 独占禁止法（日本）：企業間の自由競争を維持することで、市場の健全な発展と消費者利益の保護を目指す法律。 反トラスト法（米国）：米国における独占禁止法。シャーマン法、クレイトン法及び連邦取引委員会法を基本とし、これらを修正・補足する一連の法律・規制を加えたものの総称。 欧州連合競争法（EU）：EUにおける独占禁止法。
36	競争法違反の防止	独禁法など競争法に違反した場合は民事上（差止請求など）、行政上（課徴金納付など）の措置、一定の違反行為には刑事上の罰も課せられる。さらに報道による社会的信用を喪失することもあるため違反行為を未然に防止することが重要であり、そのためには正確な知識を持つことが重要。
37	談合	公共事業などの入札の際に、入札業者同士で事前に話し合って落札させたい業者を決め、その業者が落札できるように入札内容を調整すること
38	カルテル	寡占状態にある同一業種の企業や事業者が独占的利益を得ることを目的に、競争を避けて価格、生産量、販路などの協定を結ぶ連合形態。「企業連合」ともいい、日本では独占禁止法で禁止されている。
39	優越的地位の濫用	取引先に対し、自社が取引上優位な立場にあることを利用して、正常な商習慣に照らして不当な行為で不利益を与えること（代金の支払い遅延や減額要請、協賛金などの負担要請、従業員の派遣要請など）。日本では、独占禁止法等で禁じられている。
40	不公正な取引	独占禁止法で禁止されている公正な競争を阻害するおそれがある行為のこと。全ての業種に適用される不公正な取引方法は16分類されており、ある業者に対して取り引きを拒絶する「共同の取引拒絶」や不当に差別的な対価で商品・役務を供給したり、供給を受ける「差別対価」などがある。
41	特許権、著作権、商標権	特許権：特許出願から20年の存続期間内において、個人的または家庭内での利用を除く事業として、特許発明を独占的に実施することのできる権利。 著作権：言語や音楽、図形などの表現形式によって、自らの思想・感情を創作的に表現した著作物を排他的に支配する権利。 商標権：自社の取り扱う商品・サービスを他社のものと区別するために使用する「マーク」（文字、図形、記号、立体的形状やこれらを組み合わせたものなど）を「商標」といい、商品やサービスに付ける商標を財産として守る権利。
42	品質・安全性に関する主な国際的枠組み及び規範	ISO9001：1987年に国際標準化機構（ISO）より発行された品質マネジメントシステムに関する認証規格。品質の向上に向けたPDCA（Plan:計画、Do:実行、Check:評価、Act:改善）サイクルにより品質の改善が図られ、認証取得には第三者機関による審査が必要となる。 IEC/ISOガイド51：安全側面に関する事項を規格に盛り込む場合の指針について規定した国際基準。各種安全規格の最上位に位置付けられる。 ニューアプローチ欧州指令：欧州（EU）の統合に伴い、EU域内の製品流通の障害となる「技術的な貿易障壁」を減らす目的でとられた新たな欧州EUの法体系・規制手法のこと。 HACCP（Hazard Analysis Critical Control Point：危害分析重要管理点）：食品の製造過程で発生する可能性のある衛生・品質上の危険性を分析し、安全性確保のために監視すべき重要管理点を定め、厳格に管理・記録を行うシステムのこと。

CSR調達 セルフ・アセスメント質問表「用語の説明」

番号	用語	意味
43	品質・安全性に関する主な関連法規	<p><略称解説></p> <ul style="list-style-type: none"> ・液石法…液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律 ・薬機法…医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律 ・品確法…住宅の品質確保の促進等に関する法律 ・景表法…不当景品類及び不当表示防止法
44	サプライチェーン	顧客に商品やサービスが原料の段階から届けられるまでの全プロセス（開発・調達・製造・配送・販売等）のつながりに関わる一連の活動および関係者をいう。また、サプライチェーンを統合的に管理するための経営手法をサプライチェーンマネジメントという。
45	EU RoHS指令	2006年7月からEU加盟国で施行されている、コンピューターや通信機器、家電製品などの電気製品に、有害な化学物質の使用を禁止する指令。指令の対象となる有害化学物質は、鉛、六価クロム、水銀、カドミウムのほかポリ臭化ビフェニールとポリ臭化ジフェニルエーテルという2種類の臭素系難燃剤を合わせた6物質。
46	カリフォルニア州サプライチェーン透明法	2012年にアメリカカリフォルニア州で施行された法律。同州で事業を行う、世界売上1億ドル以上の小売・製造業者に対し、サプライチェーンにおける人身売買や奴隷労働を排除する取組みを開示するよう求めるもの。
47	紛争鉱物	その鉱物を購入することで現地の武装勢力の資金調達につながり、結果として当該地域の紛争に加担することが危惧される鉱物の総称。（No.48 ドッド・フランク法も参照）
48	ドッド・フランク法	2010年に、金融危機の再発防止を目指して成立した、米国の金融規制改革法。その中で、コンゴ民主共和国及びその周辺地域の鉱物資源が、武装勢力の資金源になっていることを背景に、米国上場企業に対し、タンタル、スズ、金、タングステンなどの鉱物使用に関して、米国証券取引委員会（SEC）への報告義務を課している。
49	地域社会	事業によって、経済、社会、環境に影響を受ける地域に居住ないし労働する人々、または集団のこと。

イニシアティブへの参加

ESG情報共有プラットフォームへの参加およびサプライチェーン認証取得

三井化学グループは、サプライチェーンにおいて企業の環境的・社会的慣行に関する情報を共有することを通じてそれらの改善を目指しているプラットフォーム（[Sedex](#)、[EcoVadis](#)）に参加しています。また当社は、[RSPO](#)（Roundtable on Sustainable Palm Oil）および [Sustainable Castor Association](#) のサプライチェーンの認証を取得しています。

[RSPO認証](#)（有効期間：2025年12月20日）

[Sustainable Castor Association認証](#)（有効期間：2022年12月31日）



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。

パートナーシップ構築宣言

三井化学は、経団連会長、日商会頭、連合会長及び関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」により創設された「パートナーシップ構築宣言」の仕組みに賛同し、「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトへ当社の宣言を登録しています。「パートナーシップ構築宣言」では、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携、下請事業者との望ましい取引慣行の遵守を宣言しています。



※ 三井化学のパートナーシップ構築宣言：

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/12133-05-08-tokyo.pdf>

CERTIFICATE

CU-RSPO SCC-842870

Based on an audit according to the requirements stated in the RSPO Supply Chain Certification Systems, version 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



Sustainable Castor
Association

CERTIFICATE OF MEMBERSHIP

This is to Certify that

Mitsui Chemicals, Inc.



Mitsui Chemicals

Is an Ordinary Member of

Sustainable Castor Association

Enabling Sustainable Castor Farming and Sustainable Castor Oil and Derivatives Supply Chain

30th May 2022

Date

14th March 2022

Member Since

Authorized Signatory
(Sustainable Castor Association)

31st Dec 2022

Validity Until

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

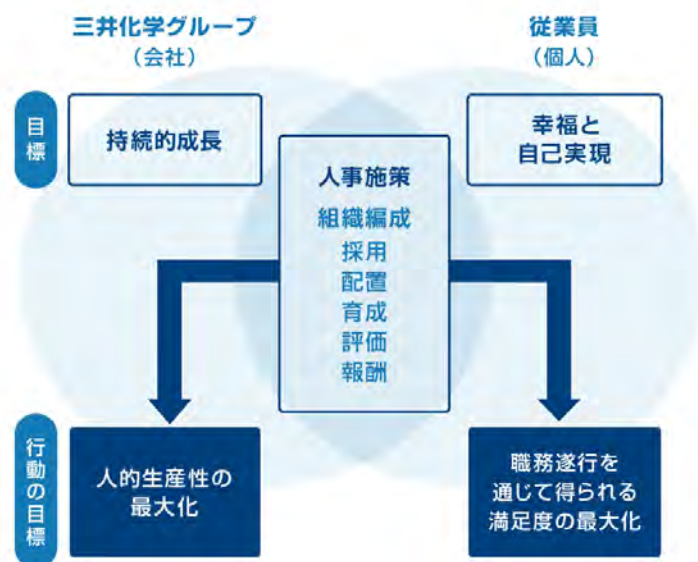
マネジメントシステム



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	「従業員の幸福と自己実現」 に向けた考え方
組織編成	経営/事業戦略に沿った組織を、柔軟に編成し、その実現に向け、最適な職務(ポジション)を設計・編成します。	個人のキャリア志向性・コンピテンシー・資質を最大限活かし得る組織・職務編成を行います。
人材採用	企業の持続的成長に貢献し得る多様な専門性・価値観を有する人材を採用します。	採用においては、当社グループが求めるワークモチベーション・能力・多様な価値観を有する人材に等しく機会を提供します。
人材配置	ポテンシャルが高く、成果を挙げ得る人材を積極的に登用します（適所適材）。	個人が有する意欲・キャリア志向性および専門的能力を、十分に発揮できるような配置を行います。
人材開発	グローバルに通じる専門・経営人材を長期視点に立って育成します。	グローバルに通じる専門性・マネジメントリテラシー習得に向け、適切な開発機会を質・量の面から十分に提供するとともに、あわせて、自律的なキャリア形成を支援します。
評価	実現した成果を適切に評価し、タイムリーなフィードバックを通して、さらなる個の成長につなげます。	公正かつ客観的なプロセスにおいて、意欲と能力の向上に結びつく評価を行います。
処遇（報酬）	グローバル市場において、競争力のある報酬水準を目指します。	意欲と能力ある多様な人材を確保する点で、グローバル市場において、競争力のある報酬水準を目指します。

なお、各国・地域の定める法令に基づく最低賃金規定や労働時間規制に抵触することのないよう努めます。

以上

※ コアバリュー：

世界各地の拠点で働く人々の心をひとつに纏め、同じ目標の達成に向けてともに努力をし続けるための求心力となる中核的な価値観。

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

体制・責任者

VISION 2030スタートの年を迎えた2022年4月、三井化学グループは、グループ・グローバルにおける執行責任と変革推進強化のため、チーフオフィサー制を強化しており、人材マネジメント体制においても新たにCHRO^{※1}を設置しました。

CHROは人材マネジメントの最高責任者として、人材戦略の策定・実行だけでなく、全活動を整合・牽引しながら、経営計画の実現に必要な人材・組織能力の獲得を推進するなど人的資本経営を実行します。

CHRO体制のもと、事業ポートフォリオ変革の推進を加速すべく、中長期の経営計画や事業戦略に連動する人材戦略および人事施策の継続的な立案・実行に加え、人的資本への投資・再配分を、よりタイムリーかつ、グループ・グローバルで大胆に行っていく考えです。

本社機能としては、HRマネジメントチームおよび経営陣幹部のパートナーとしてSenior HRBP^{※2}を設置しました。これにより、事業/機能本部における経営戦略の進展具合がタイムリーに把握・共有することができ、毎年の人材戦略を見直したうえで実効性のある人事施策の展開を推進しています。

また、日本、欧州、米州、アジアの人事責任者を組み込んだ、グローバルCoC^{※3}体制を編成し、①タレントマネジメント ②組織・人材開発 ③グローバル報酬・ベネフィット ④グローバルプラットフォーム&アナリティクス ⑤グローバル採用・ブランディングの5つの機能を主軸に、グループ・グローバルな人材戦略・人事施策の立案・展開を進めています。

各種人事施策は各地域統括人事部門、国内外関係会社の経営幹部および人事部門等と共有の上、実行します。また、各地域統括人事部門および国内外関係会社人事責任者とは、定期的に各人事施策の進捗状況を共有・議論しています。

なお、経営上特に重要な人事施策については、経営会議や、コーポレートガバナンス・ガイドライン上で規定されている、将来の経営者候補を輩出することを目的とした人材育成委員会（全社・部門別）等に諮っています。

※1 CHRO：

Chief Human Resource Officer（最高人事責任者）。

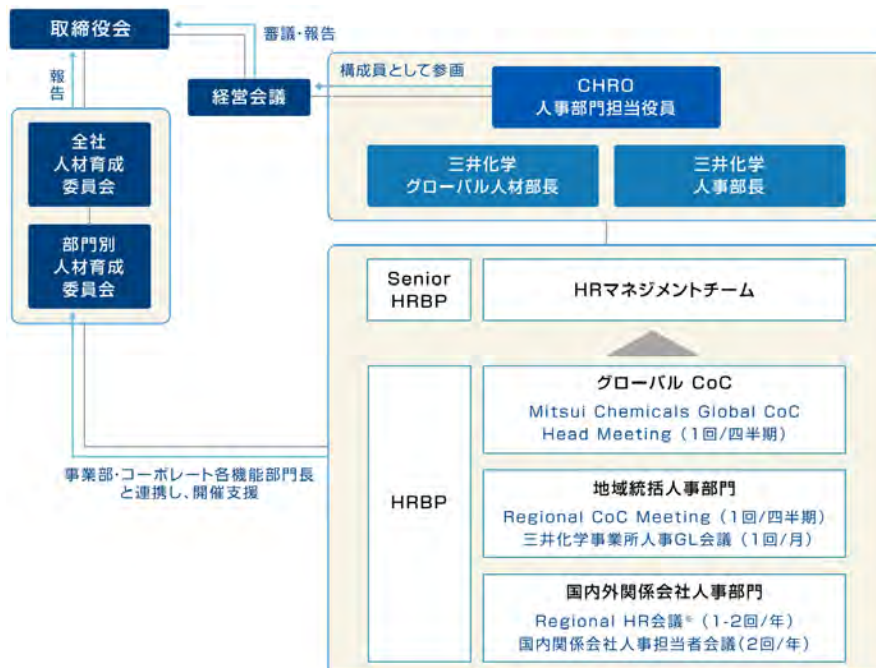
※2 HRBP：

Human Resources Business Partner（HRビジネスパートナー）。各本部・コーポレート長のパートナーとして、各種事業・機能戦略と連動した人材戦略・人事施策の立案・実行を推進する。

※3 CoC：

Center of Competence（コンピテンスセンター）。グループ全体を統括する人事専門機能。

人材マネジメント体制



※ 米・欧・中・アジア太平洋地域ごとに、地域の各社人事担当を招集し、定期情報交換および地域独自人事施策の展開を推進する。地域によって開催頻度は異なる。

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

キータレントマネジメント

KPI	集計範囲	2021年度			2022年度	2030年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
戦略重要ポジション 後継者候補準備率	三井化学グループ	—	233%	—	235%	250% (2025年、2030年)

ダイバーシティ

KPI	集計範囲	2021年度			2022年度	2030年度 (中長期)	
		目標	実績	達成度	目標	目標	
執行役員多様化	三井化学	—	執行役員 多様化人数 3名 (うち、女性1名)	—	経営者候補多様化 率 20%	執行役員多様化人数 ≧10名 (うち、女性≧3名)	
女性管理職（課長級以上）比率	三井化学	5%	4%	×	6%	15%	
定期採用 の女性比率	事務系 総合職	三井化学 籍社員	40%	47%	○	40%	40%以上
	技術系 総合職	三井化学 籍社員	20%	18%	×	20%	25%以上
	基幹職 (主に工場オペレーター)	三井化学 籍社員	7%	5%	×	7%	10%
障害者雇用比率	三井化学 籍社員	2.4%	2.5%	○	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向上

KPI	集計範囲	2021年度			2022年度	2030年度 (中長期)
		目標	実績	達成度	目標	目標
エンゲージメントスコア	三井化学グループ	36%以上	34% (前回31%)	×	2021年度調査改善 計画実施率 100%	40% (2025年) 50% (2030年)

タレントマネジメント

人材戦略

三井化学グループでは、これまでも長期経営計画に連動した人材戦略および導き出された優先課題に対応する各種人事・組織に関する戦略を策定・実行し、グループ・グローバルでの事業ポートフォリオの変革やグローバル展開の拡大を、人材マネジメントの面から着実にリードしてきました。その結果、1997年の三井化学発足以降、連結対象会社数は161社、連結従業員数は18,781人（2022年3月末、嘱託社員除く）、海外売上収益比率は47.8%まで拡大しました。

2021年に発表したVISION 2030の実行に向けても、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・見直しを行いました。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）をスピーディーにとらえ、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・グローバルでの人事ガバナンス強化と人的資本価値の積極的開示を優先課題として掲げ、実行すべき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

2030年の“ありたい姿”



顧客・パートナーと協働し、
社会課題に紐づく
事業創出を実現する人材が、
獲得・育成・リテンションできている。

人材戦略上の優先課題と実行すべき方策

- 多様性に富む経営者候補の戦略的獲得・育成・リテンション
 - キータレントマネジメント
 - Job型人事管理の進化
- "ありたい事業ポートフォリオ"に連動した人材ポートフォリオのデザイン
 - DX人材育成



人材のエンゲージメントを高め、
組織の力に昇華させる企業文化に
変革できている。

● 自主・自律・協働

- "Best Mix"を実現する新しい働き方
- エンゲージメント向上に向けた継続アクション
- "チャレンジする文化"を育む評価・報酬制度



当社グループの
「人事ガバナンス」を整え、
人的資本価値を
社内外に発信できている。

● M&A等に対応する人事ガバナンスの高度化

- 競争力のある報酬デザイン

● グループ統合型人材プラットフォームの構築

- Analyticsの推進

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CoC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

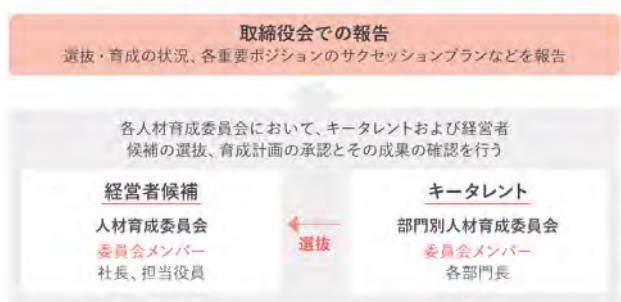
社会課題視点に立って事業ポートフォリオ変革の追求を実現していく次世代を担う経営者候補、また、グローバル展開・M&Aなどを活用したソリューション型ビジネスモデルの構築を担う新しい着想と変革を同時に実現するパスファインダーなど、当社の戦略重要ポジションを担うタレントを、改めて「顧客・パートナーと協働し、社会課題に紐づく事業創出を実現する人材」と定義し、こうした人材の獲得・育成・リテンションは、三井化学グループのVISION 2030の達成に必要な人材戦略上、喫緊の優先課題となっています。これら人材の戦略的獲得・育成に向け、当社グループは「キータレントマネジメント」をグループ・グローバル共通の仕組みとして導入し、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・CxO）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。特に2022年度はVISION 2030の達成を見据え、経営陣幹部層に求められる人材要件を再定義しており、より適切な人選や、より有効的な育成計画の策定といった観点で、重要な取り組みも進めています。

また、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、定期的に、取締役会に報告され、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取締役会がモニタリングをすることはもちろん、役員指名委員会につながる人材プールを充実させる観点から積極的な提言も行い、全体として実行力のある仕組づくりを実現しています。

キータレントマネジメントプロセス



キータレントマネジメントアセスメント体系図



※1 グループ社員のうち、将来の三井化学本体本部長候補率

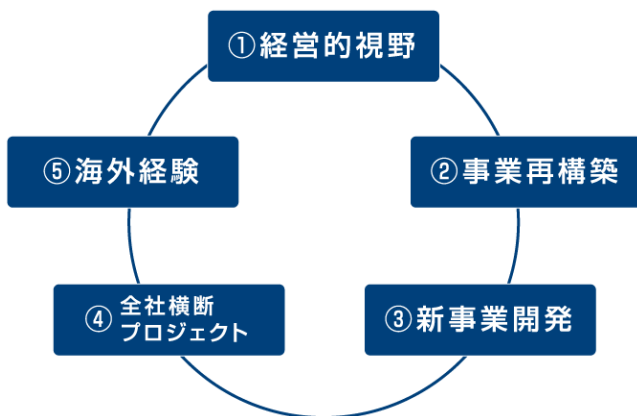
※2 グループ社員のうち、将来の三井化学本体部レベル長候補率

経営者候補に求める人材要件と経験

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

2021年度の進捗状況

- 部門別人材育成委員会を開催（計10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。
- 人的資本の標準規格となり得るISO30414で定義されている“後継者候補準備率”をキータレントマネジメントの実効性を図る管理指標として設定。
- キータレントマネジメントアセスメントとして、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継続実施。

2022年度の計画

- 経営陣幹部層（CXO）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。
- VISION 2030非財務指標KPI、執行役員多様化人数（女性、外国籍、中途採用者）を見据え、キータレントの多様化状況のモニタリングと多様化推進施策の検討開始。
- 後継者の充足度を示す“後継者候補準備率”を、後継者の年齢や重複指名者数とともに、経年で継続的にウォッチすることで、タレントプール構築の実効性を担保していく。

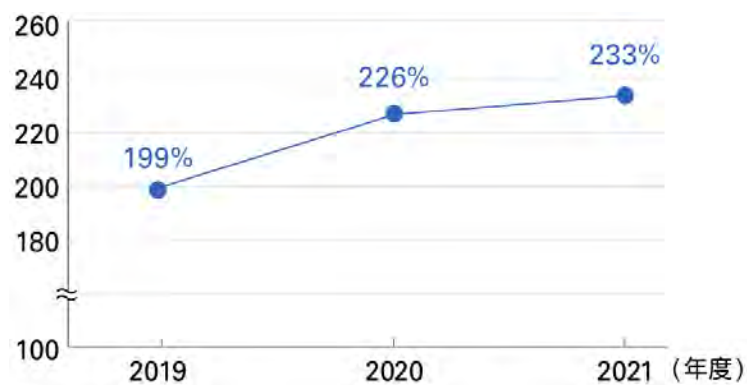
後継者候補準備率/執行役員多様化人数

全社戦略を遂行する上で重要な「戦略重要ポジション」については、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。昨今、多くの企業が取り組んでいるサクセッションプラン、および後継者計画策定ですが、当社はその状況を定量的に把握し実効性を担保するため、この後継者準備率をVISION 2030における非財務指標として設定し、対外的にも公表しています。また、執行役員の多様化人数についても女性、外国籍、中途採用者といった観点を組み込み、後継者を継続的・安定的に育成するだけでなく、その人員構成についてもダイバーシティの観点から目標値を定めています。2022年4月には執行役員に女性、外国籍、中途採用者が加わり、トップマネジメントからも多様化に向けた取り組みを実行しています。今後も社会・時代のニーズに合わせ、かつ経営施策によりドライブをかけるタレントマネジメント施策に取り組んでいきます。

※ 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後継者準備率



VISION 2030 非財務KPI

執行役員の多様化(女性・外国籍・中途採用)
合計 10名(うち、女性執行役員数 3名)

2022年度 執行役員の多様化状況

女性1名、外国籍1名、中途採用1名
合計 3名

新任:女性



松江 香織
執行役員
生産・技術企画部長

新任:外国籍



Antonios Grigoriou
執行役員
米州総代表 兼
三井化学アメリカ社長

新任:中途採用



三瓶 雅夫
常務執行役員
DX推進本部長

*役員等は掲載当時

ダイバーシティ



* [Facebook](#) 更新中！

三井化学グループは、ダイバーシティ推進に関わる各種取り組みについて、社会的に責任・影響力ある当事者として推進することはもちろん、当社グループの持続可能な成長のためにも必須であるとの考えから、ダイバーシティをコアバリューのひとつに位置づけています。多様な人材による多様な発想は、持続的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年度に本取組に対する経営方針を具現化するための組織として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。

また、VISION 2030においては、執行役員多様化人数目標や女性管理職比率目標を設定しており、進捗や施策については経営会議に報告・承認をとることで経営層がダイバーシティ推進にコミットメントしています。

女性社員の活躍推進

三井化学では、30年前から女性社員のプラントへの配属や、技術系女性総合職の積極的な採用など、事業活動への女性の積極的な登用に向け取り組んできました。特に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。近年では育児をサポートする制度が足りないといった理由に離職する女性はほぼおらず、取り組みが効果を現わしています。

当社の女性活躍推進は第2ステージに入り、現在は意思決定層の女性を増やすことが最も大きな課題です。三井化学における女性管理職比率を短期的には2022年度末までに6%、中期的には2025年度末までに10%、長期的には2030年度末までに15%に引き上げるという数値目標を掲げています。

これらの目標達成のためには、管理職を中心に、マネジメントやコミュニケーションにおけるダイバーシティに対する正しい理解促進をさらに進め、現在、男性と比較すると低い傾向にある女性の課長職への登用率や登用スピードを、男女で揃えていくことが必要だと考えています。

具体的には、育児期間中の女性に一方的に過剰な配慮をするのではなく、本人とのコミュニケーションの上でチャレンジの機会を与えることや、育児期間中の男性にも適切な配慮が必要であることを認識するなど、部長層や新任ライン長に対するアンコンシャスバイアスをテーマにした研修やワークを行っています。

また、経営陣の「本気度」を示すべく、人事担当役員や社外取締役による女性活躍推進をテーマにした講演会の開催や、ロールモデルとなる女性によるキャリアセミナーなどを実施しています。

また、全社の女性社員比率を上げることを目的に、新卒採用においては、女性にとって働きやすい環境であることや、活躍中の女性社員を積極的に紹介するなどしています。また、女性社員比率に目標値を定めており、総合職は2023年度末までに事務系は40%以上、技術系は25%以上を目標とすることで、新入社員の約3割を女性にし、その比率を保持した人材パイプラインの構築を目指していきます。

基幹職は2023年度末までに10%という数値目標を掲げています。これは、主な採用対象の学科を履修した工業高校生や高専生の女性比率が1割程度であることから定めた目標値です。

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 : 618KB)

* 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。



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…。

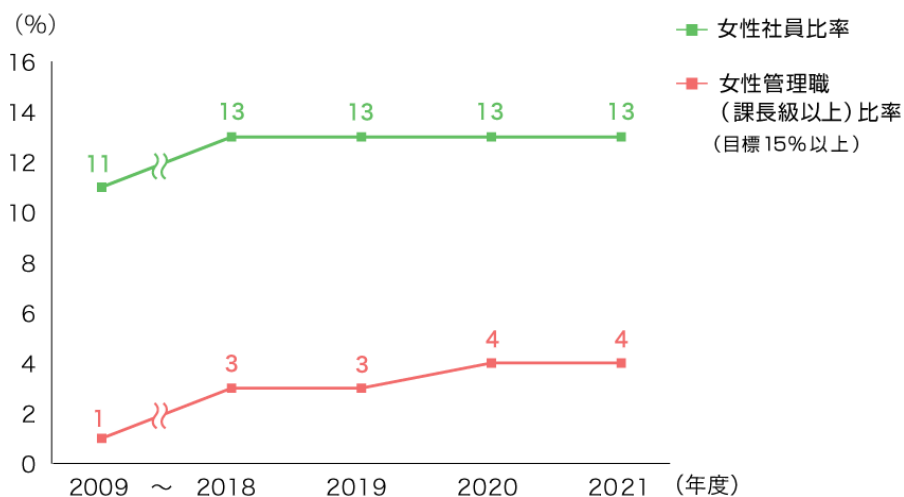
社外取締役として引き続き助言・監督していきます。

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）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 (目標)
事務系総合職	52%	50%	47%	40%以上
技術系総合職	16%	15%	18%	25%以上
基幹職 (主に工場オペレーター)	11%	7%	5%	10%以上

TOPICs①

経営層と社員参加型の女性活躍推進

三井化学グループでは積極的な女性社員の採用、女性管理職の登用に向けた各種人事施策に取り組む一方、実際に当社グループで働く社員の声を聴き、社員が一丸となって女性活躍推進に取り組む組織風土づくりにも力を入れています。

2021年度は、社員参加型を意識した企画を開催しました。従来の講演という形ではなく、オンラインのアンケートやチャットシステムを活用した参加者とのリアルな意見交換ができる様式で開催した「女性リーダー“と”対談～リーダーシップをとろう～」という企画には100名以上の社員が参加し、リーダーシップについて議論を交わしました。当日は社長も参加し、社員の率直な議論を聞き「評価、機会はフェアである会社にしていかなければならないと改めて認識した。今日のようなコミュニケーションの場をもっと広げてほしい」とコメントしました。また、本企画のフォローアップ企画として、少人数対話セッションを開催し、女性社員だけでなく、男性社員や外国籍社員等広く全国から集まった29名が「女性リーダーを増やすには」を題材に複数回にわたり対話や経験の共有を行い、女性リーダーを増やすことに向かって自分自身がまず何をするのか、ワンアクションを宣言しました。社長や人事担当役員も本企画に参加し、自身のワンアクションとして、ダイバーシティを題材として幹部対話を開催することを宣言しました。宣言通り、2022年3月8日の国際女性デーに賛同する形で、課題本（「男女格差後進国」の衝撃（小学館新書） | 著者 治部れんげ）をテーマにした幹部対話を開催しました。社長、人事担当役員、研究、工場、事業、経営と幅広い部門の部門長が女性活躍に関する課題の共有や解決に向けた意見交換とアンコンシャスバイアスや公平な機会創出について議論を行いました。幹部対話の様子は社内掲示板にも掲載し、経営の言葉として広く社員に発信しました。



TOPICs②

～『Lean In Mitsui Chemicals』サークル発足～

リーダー層にダイバーシティを広げたい、多様な属性にあった多様なリーダーシップをサポートしたい、そんな想いで任意参加のサークル活動を立ち上げました。Lean Inの理念は「すべてのジェンダーの方が野心を持って、挑戦することができる社会の実現」。

本サークル活動では、毎月様々なテーマに沿って対話を行い、自分なりのワンアクションを決め、翌月にはその進捗を報告し合います。「多様性を尊重」から一歩進んで、「多様性を奨励し慈しむ」風土作りに共感する仲間を増やしていきたいと思っています。

* Lean In Circleは世界中に約50,000あり、日本の地域代表として米国から選ばれているLean In Tokyoのファミリーサークルに登録済み。



発起人 坪井 ひろみ
(人事部D&Iグループアドバイザー)

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）

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
54人	54人	53人	56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。

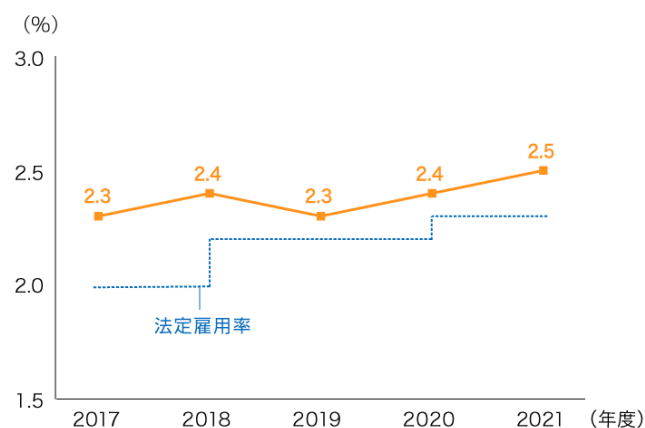
さらに、語学やOAスキル等の業務遂行に役立つ学習に補助金を出し支援しており、個人の特性に合わせたスキルアップをサポートしています。また、障害者だけでなく、様々な個性・特性を持つ人々や病気治療を受けながら働く人を受け入れる組織風土の醸成を目的とした「インクルージョン勉強会」を開催しています。この勉強会では、障害や病気を抱える社員が講師となり障害や自身の経験について語る場を設けるなどしています。2020年度からはオンラインで実施しているため全国の事業所から参加者が集まっています。

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

「ステップアップできる職場」

三井化学では、個々のペースに応じて業務をステップアップさせてもらうことができます。

社会人経験が無い中で入社した私ですが、最初は定期的に行う定型業務に取り組みながら、職場に慣れていくことができました。

携わっている業務は、人事データの分析がメインです。入社初年度から取り組んでおり、比較的新しい分野に触れられることにやりがいを感じています。また、2021年度は多くの人と関わる部内の業務プロジェクトに手を挙げ挑戦しました。元来多くの人と調整しながら進める業務は不得意でしたが、有志のプロジェクトに加わることで、普段とは違うモノの見方を学びました。

最近は部署の管理業務に関わっていて、組織の一員であることの自覚と責任感が一層強まってきています。

今後は、さらに大きく部署のパフォーマンス向上に貢献できるよう、ますます自律的に動ける自分になりたいと思っています。

2017年度入社（発達障害）

定年退職社員の活躍推進

事業拡大と大量採用世代の退職にともなう人員不足に対応し、また定年後も高い就労意欲を持った社員を活用するため、定年退職者のうち希望する者に対しては再雇用制度による就労継続を推奨し、経験豊富なシニア人材の活用を進めています。2018年度より、再雇用時の報酬条件の改善を行い、就業継続希望者の拡大を目指しています。

定年退職者再雇用率（三井化学籍社員）

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
87.6%	85.5%	87.1%	86.6%

LGBTQへの対応

三井化学グループ人権方針には、性的指向や性自認による差別を行わないことを謳っています。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、法令順守の様々なテーマについて職場で議論をする「職場ディスカッション」の選択テーマの中にSOGI（Sexual Orientation Gender Identity）ハラスメントを盛り込みました。他、新任のライン長を対象にした研修の中に「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。

2021年度は事業所横断プロジェクトを立ち上げ、LGBTQの方々の働きやすさ向上のための施策を検討しました。施策のひとつとして、性的マイノリティを理解する姿勢を示す「アライ（支援者）」を増やすことを目的とした、アライ宣言を開始しています。「三井化学LGBTQアライ宣言」は、すでに十分に知識を持っていることを示すのではなく、自ら積極的に理解しようと学び、当事者の方に寄り添いたいという思いがあることを示すものです。第一号として橋本社長がアライ宣言にサインしており、徐々に社内に広がっています。

2022年4月には、LGBTQ専用相談窓口を設置しました。①ハラスメントに関する相談や②本人の承諾を得た上でカミングアウトを受けた際の相談、③制度利用に関する問い合わせなどに対応することを目的としています。また、引き続きアライを増やすための活動も継続していきます。



取り組み事例

2016年度	トランスジェンダー当事者を招いた有志勉強会（本社地区）
2017年度	国内関係会社ハラスメント相談窓口担当者のためのLGBT対応研修

2018年度	トランスジェンダー当事者を招いた講演会
	新任ライン長研修内でLGBTへの理解を促進する講義（これ以降毎年）
2019年度	性的マイノリティへの理解を促す目的の映画上映会
2020年度	新入社員研修でLGBTについての講義（相談窓口の紹介等）
	国内関係会社人事担当者対象改正労働施策総合推進法とSOGIハラについて学ぶ勉強会
	全社部長、グループリーダー層（約450人）にSOGIハラ教育を実施
2021年度	全社チームリーダー層にSOGIハラ教育（実施予定）
	三井化学LGBTQアライ宣言開始
2022年度	LGBTQ専用相談窓口を設置

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。

また、2021年度はジャパン・インターカルチュラル・コンサルティング社長のロッシェル・カップ氏をお招きしたオンラインセミナーを実施し、外国人の視点から見た日本文化の特徴やビジネスにおける異文化コミュニケーションのコツについて説明いただきました。

ダイバーシティ推進に関連する研修、講演会

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。2020年度からオンラインにて実施しています。

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。

<p>ダイバーシ ティを阻むも の (アンコン シャスバイア ス)</p>	<p>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た」という気づきを得ている。</p>
<p>ハラスメント</p>	<p>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べきかをグループで議論。</p>



大牟田工場、大阪工場での研修風景

工場技術系女性基幹職研修

本研修は、主にオペレーターとして工場で働く技術系の基幹職の女性を対象としたものです。女性オペレーターのみなさんが他事業所の女性オペレーターとの交流を持ち、キャリアを考える機会にすることを目的としています。2021年度は初のオンラインでの開催を行い、「不規則な勤務の女性のための健康セミナー」のプログラムには上司も参加しました。上司が女性特有の健康課題を理解することにより、女性の少ない職場においても気兼ねなく健康問題を語れる風土づくりを目的としています。なお、研修の冒頭には橋本社長との懇談の時間を設け、交流の場を作りました。



社長と女性オペレーターとのオンライン懇談の様子

女性のキャリアと健康

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きました。2021年度はウェルネス・ダイアログ研究所代表 宮田祐子氏による「女性のメンタルヘルス」をテーマにしたセミナーを実施し、女性特有のメンタル課題について学びました。

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、役員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

経済産業省 Women's Initiative for Leadership 「WIL」

「ビジネス環境の急激な変化に対応するため、企業や社会を支える多様な人材が不可欠である」という危機感に共感し、自分は何を学ばなければならないのか？手探りながら参加しました。

果たして、性別にかかわらず、実多く、極めて貴重な機会でした。提供プログラムは、深遠なグループワークと数々の講師の皆様のご講演からなり、いくつもの社会課題を背景に、多面的なものの見方、考え方を認識し、あらゆる事象の関わり気付かされるよう構成されていました。

コロナ禍にあり、4~12月の間、現地とオンラインのハイブリッド開催でしたが、グループ別の政策研究テーマ※には、夜毎数時間を議論に費やし、いつしか友情も育まれました。最終報告会でようやく全員が現地集合、「はじめまして」と対面で名刺交換した時にこみ上げた嬉しさは忘れられません。

ここで得た知識、興味、視座の持ち方、そして人脈は、自分の今後の活動に生きる血肉となっていると確信しています。

※ 研究テーマ：

働き方改革、新しい価値観、地方創生、地球温暖化対策、格差社会



ESG推進室副室長 関口 未
散

* 役職等は掲載当時

ダイバーシティをテーマにした研修

2021年度実績（のべ参加人数：計1,097人）

テーマ	講師	対象
「異文化コミュニケーションについて学ぶ」	社外有識者	従業員
ADHDの整理収納アドバイザーが自分の体験をふまえて教える！ 「片づけられない」をあきらめない！	社外有識者	従業員
「視覚障害社員が語り合う～生活と就労～」	障害者社員	従業員
アイメイト（盲導犬）受け入れ職場教育	社外有識者	従業員

児童虐待	社外有識者	従業員
女性管理職対談「子育てしながら管理職」	社内講師	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「女性のメンタルヘルス」	社外有識者	従業員
不規則な勤務の女性のための健康セミナー	社外有識者	従業員
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	管理社員 (係長、TL層)
社外取締役のダイバーシティ講演会①	社外取締役	管理社員 (一般社員の希望者も対象)
社外取締役のダイバーシティ講演会②	社外取締役	管理社員 (一般社員の希望者も対象)
女性リーダー対談	社内講師	ライン管理職を目指す女性社員、 および男性管理職社員
アンコンシャスバイアス	社外取締役 有識者	部長
D&Iセッション	社内講師	従業員
Wダイアログ (商船三井との合同イベント)	社内・社外講師	従業員
メンター向け研修	社外有識者	メンター
ライン職対象 ダイバーシティを尊重した組織運営の理解	社内講師	新任ライン長
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
工場技術系女性基幹職研修 (不規則な勤務の女性のための健康セミナーを含む)	社内・社外講師	交替勤務の女性社員
障害者雇用促進イベント	社外有識者	当社各事業所および関係会社の人事担当者
各種能力開発	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**



<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。

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

<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

両立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

今までの取り組み

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

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、優秀な人材の獲得・育成・リテンションおよび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の基本的な考え方

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反映させることで、各人の目標達成が全社の目標達成につながることを認識できる仕組みとしています。

また、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、行動指針およびコア・バリュー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、行動指針およびコア・バリューの浸透・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できるため、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。

VISION 2030に連動した人事制度改定

VISION 2030のスタートに際し、2022年4月に管理社員の人事制度を一部改定しました。これは、VISION 2030で掲げる2030年のありたい姿を実現するために、エンゲージメント調査の結果やこれまでの各種人事的課題などを深掘りし、必要な人事施策を検討する中で抽出された複数のアイテムのうちの一つです。

新たな成長領域へのチャレンジ、事業ポートフォリオ転換などを進める中で、働く人のエンゲージメント向上や、これまで以上にチャレンジングな取り組みは不可欠であり、評価の納得性を高めることや成長を促すこと、積極的なチャレンジをさらに促す仕組みとして個人業績管理の仕組みを改定しました。

具体的には、チャレンジングな目標を経営陣が率先して設定し、管下の社員にも同様の設定を促すことに加えて、管理社員についてはこれまで評価区分ごとに一律だった賞与の配分方法を、同じ評価区分の中でもそれぞれのパフォーマンスに応じてきめ細かく配分調整できる仕組みにすることで、個々の貢献に、より直接的に報いる内容としています。賞与の算定方法については、個人業績に加えて連結コア営業利益額に連動して支給額を決める賞与制度となっていますが、VISION 2030の業績目標を目指すうえでのさらなる動機づけとなるよう、高い営業利益の際にはさらに支給額が増える制度に見直しをしています。

また、行動評価のベースとしてきたグローバルコンピテンシーの見直しも行いました。社内変革に必要なものとして議論されてきた「チャレンジ促進」、「実行力強化」、「コミットメント強化」、「社内外連携の促進」の各要素を反映し、新たに「リーダーシップコンピテンシー」として改定することで、VISION 2030の実現に向けた行動を促進していきます。

加えて、従来から行動評価軸のひとつにあげていた「多様性（Diversity）の理解」に、公平（Equity）、包摂（Inclusion）の視点も反映した内容に改定しました。イノベーションを創出しVISION 2030の実現を目指す中で、「多様性」は重要な要素であると捉え、単に理解するだけでなく、公平に発言や行動の機会を提供し、多様性を認め、活かすことで新たな発想や成果に結びつけるという観点も取り入れています。

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はなく、育成の観点からも、各人の長所や改善点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。

評価結果のフィードバック面談実施率と納得度（三井化学籍の組合員）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
評価のフィードバック実施率	97%	94%	93%	95%
評価のフィードバックに対する納得度	86%	91%	90%	90%

法定賃金の遵守、魅力的かつ競争力のある報酬水準の設定

三井化学グループは事業のグローバル化が進展する中、従業員の報酬について、まず当然の事として各国・地域の法律を遵守しており、法定の最低賃金支給、所定労働時間または法定労働時間を超えた労働に対する代休付与または割増賃金支給などを行っています。

また、各国・地域の労働市場において、魅力的かつ競争力のある報酬水準・体系になるよう整備しています。報酬水準は、人材獲得競争に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設定とすることを基本的な考え方としており、行政機関等による各種賃金統計や外部調査機関の報酬データベース等を活用し、定期的に見直しています。

2022年度は上記考え方を前提に、三井化学の一般社員の報酬水準を見直し、4月および7月にベースアップを行いました。

その他、給与・賞与および評価・昇給などの体系は社則やハンドブックなどで従業員に公開しており、年齢・年功要素を極力排除、仕事と業績成果を反映し、公平公正な制度運用を行っています。

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「グループ・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。

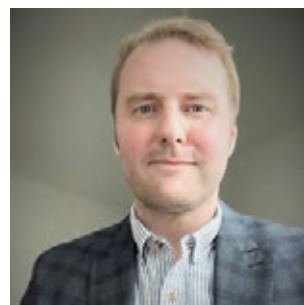
当社は、2004年以降、管理社員を対象に、職務記述書を策定し、各ポジションの職務の大きさに応じ処遇する、職務評価制度を導入しています。現在、当社グループには約18,000のポジションが存在し、そのうち海外ベースのポジション割合は約40%となっています。グローバルに拡大していく当社グループにおいて、長期経営計画と整合した組織および職務を、適切にグループ全体で設計していくため、“ポジションマネジメント”に関するグローバル・ポリシーによって、グループ内におけるポジションの新設や廃止に関して、基本的な理念や仕組み、決裁権限およびプロセスを明確にしました。当該ポリシーの展開にともない、新たにグローバルグレードも導入し、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

私は2006年にドイツのMitsui Chemicals Europeに入社して以来、様々な国々とその文化に接してきました。当初は欧州、中東、アフリカを担当し、その後は主にアジアやアメリカでのビジネスの機会を多くいただき、その中で異なる文化的背景を持つ人々と交流することは、常にやりがいがあり、刺激になるものと実感してきました。「Travel broadens the mind」という言葉がありますが、私は大いにそれに共感しており、これらの機会から得た経験や出会いをどれだけ大切に思っているかは強調してもしきれません。

2022年2月、私はコンパウンド事業で新たな挑戦をするため、アメリカのオフィスに異動しました。欧州とアメリカ、両方の経営陣や人事担当者がサポートしてくれたおかげで、スムーズに現地のビジネスに対応することができました。また、米国では経験豊富で意欲的なチームに支えられており、当社を真のグローバル企業にするための取り組みの一翼を担えることを嬉しく思っています。

三井化学が社員にこのような機会を提供し、赴任全過程を手厚くサポートしていることは素晴らしいことです。今後もこれまで培ってきたグローバルな経験を活かして、地域横断的な活動やプロジェクトを推進したいと考えています。



MITSUI CHEMICALS
AMERICA, INC.
Compounds Business
Division General Manager
Johannes Roemer

* 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・ポリシーを展開しました。これは、120を超える、国内外連結対象関係会社における①役員の任免、②報酬水準・構成の考え方、③報酬の決定プロセスを明確化したものです。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・地域の経営を担いうるポテンシャルの高い経営・専門人材を獲得し、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

人材採用

採用に対する基本的な考え方

人種・国籍・宗教・年齢・性別・障害などに基づく差別をすることなく、公正な採用活動を行うことを基本方針としています。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）

	2019年度	2020年度	2021年度
定期採用人数計	245	195	203
総合職（うち女性）	105（27）	82（17）	78（19）
基幹職（うち女性）	140（16）	113（8）	125（6）
中途採用人数計	66	68	129
総合職（うち女性）	39（7）	37（5）	92（9）
基幹職（うち女性）	27（11）	31（11）	37（12）

公正・公平な採用活動に関する具体的施策

より公正・公平な採用活動、およびダイバーシティの推進を目的として、2021年より以下3つのアクションを開始しました。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

多様なアプローチチャンネルによる中途採用の強化

VISION 2030において重要な事業ポートフォリオの変革や海外展開、M&Aの加速といった施策の実現は、これまで以上に速いスピードで進展しています。そんな中、三井化学グループでは、未経験の領域へのチャレンジなどが予想され、社員の育成・活用に加えて、該当領域に関わる経験、専門性を持った人材を、社外から積極的に採用しています。実際に、2021年度は事業領域の拡大に資する人材を中心に、総合職で前年度に比べ2倍以上の中途採用をしています。

また、従来の採用手法にとらわれない多様な採用手法の導入検討もあわせて行っています。2021年度は当社社員による紹介から採用に結びつける「リファラル採用」を試験的に実施し、13名が実際の採用に結びつきました。さらなる促進のため、2022年度には制度として本格的な運用を開始する予定です。その中には、当社グループのニーズにマッチした高い専門性を持つ人材に加えて、過去三井化学に在籍していた社員、いわゆる「アルムナイ」の枠組から、再度当社に戻り活躍していただいているケースもあります。今後も、様々なアプローチで当社の成長に不可欠な人材獲得に向け取り組んでいきます。

キャリア教育プログラムの提供

三井化学では、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。具体的には学生を実際にオフィスに招き、事業戦略を考える業務体験ワークショップや、社員との交流を通じて、仕事のやりがいや自身の将来に多様な選択肢があることを知る機会としての各種プログラムを提供しています。ビジネスに必要な思考のメソッド、キャリアの考え方のポイントといった、参加者のキャリア選択に寄与する内容について理解を深めて頂くとともに、リアルなビジネスの場面や、働いている社員の姿を知っていただくことを重視しており、参加学生の方からも好評を頂いています。また、本取り組みを通じ当社への理解を促進することで、学生とのマッチング精度を高めることに加え、将来の優秀人材の獲得にもつながると考えています。

	2019年度	2020年度	2021年度
参加人数	40	33	35

* 2020年度以降はオンライン開催。

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および、より多様な人材の採用を目的にLinked-inを活用した採用マーケティングを行っています。当社グループに関連したニュースや社員・製品紹介を継続的に配信し、2022年3月時点で2万2千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年以降、20名を超える採用につながっています。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。

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

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。また、コーチング終了半年後に変化を可視化し、今後のマネジメントに活用するための場を持っています。

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10か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。

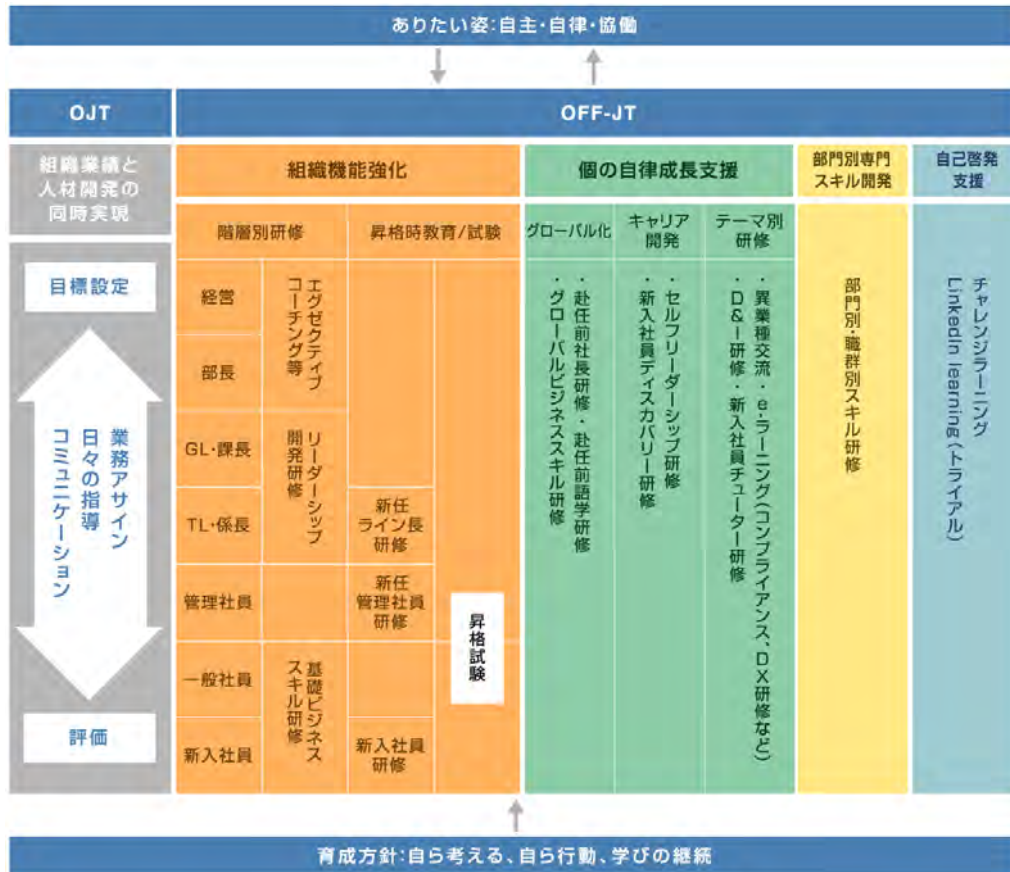
新型コロナウイルス感染症の拡大を発端としあらゆる環境下においても対応できるよう、また長期経営計画「VISION 2030」を見据えて研修内容およびリモートプログラム等を併用した研修モデルを構築しており、2021年2月からModule#1をスタートし、2022年11月に最終回を迎えます。

研修名	2021年度実績	累計
エグゼクティブコーチング 対象：三井化学グループの部長職以上	6名 (男性：6名、女性：0名)	60名 (2011年度～)
グローバルリーダーシップ研修 対象：三井化学グループの次世代経営者候補	19名 (男性：16名、女性：3名)	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/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。オンラインによる研修実施が標準化されたことにより、育児や介護など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ています。

各層ライン長のリーダーシップ開発研修受講者数実績

研修名	2021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)	34名 (男性：33名、女性：1名)	300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)	76名 (男性：72名、女性：4名)	426名 (2016年度～)

主な階層別育成研修の実績（2021年度、三井化学籍社員）

新入社員研修（オンラインと対面のハイブリッド）

内容 全国8か所の配属先事業所をオンラインで結び、入社形式と自宅からの完全オンラインでの参加により実施。

オンライン下で困難となるチームビルディングを目的とした新入社員によるクレド作成から約1か月の導入研修を開始。根（マインド）も葉（スキル）もあるプロとなることをテーマに7つの習慣の考えを元にしたディスカバリー研修、VISION 2030の始動の年としてVISION 2030における各部の戦略をふまえた部門紹介、人事制度、またロジカルシンキング&プレゼンテーションスキルを基礎ビジネススキルとして習得。習得したスキルのアウトプットの場として「VISION 2030における私たちの提案」と題して2030年に職場でのリーダーとなりうる新入社員から会社への提案を行い、主要部門のリーダーとの直接対話を実現しました。

受講者数 78名（男性：59名、女性：19名）

総研修時間 12,012hrs

基礎ビジネススキル研修（オンライン）

内容 管理社員に求められる資質を獲得することを目指す。OJT以外に、「自主・自律・協働」という当社が2021年4月打ち出した新しい働き方のコンセプトを実現すべく、会社指名制だけでなく、自主性に基づく手上げ方式の研修機会を増加させ、個々のリスキリングを推進。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」（全オンライン化）

受講者数 243名（男性：186名、女性：57名）

総研修時間 2,826hrs

新任管理社員研修（オンライン）

内容 トップからのメッセージ、役割認識、ストレングスファインダー（強みを活かしたリーダーシップ開発）

受講者数 121名（男性：110名、女性：11名）

総研修時間 932hrs

新任ライン長研修（オンライン）

内容 ①役割意識、労務管理、メンタルヘルスマネジメント、コンプライアンス、**ダイバーシティ（LGBTQなどの多様性の理解、ハラスメント、女性活躍等）** ②部下育成スキル③評価者訓練

受講者数 ①116名（男性：109名、女性：7名）、②111名（男性：105名、女性：6名）、③242名（経験者含む・男性：231名、女性：11名）

総研修時間 ①~③計1,955hrs

グローバルビジネススキル研修（オンライン）

内容 ①パーソナルグローバル化、プレゼンテーション、コミュニケーションスキルの習得

受講者数 27名（男性：21名、女性：6名）

総研修時間 522hrs

テーマ別研修

DX研修（e-ラーニング）

三井化学では、VISION 2030において、デジタルリテラシーの向上をDX推進の基本戦略に掲げ、全社員のレベル向上と専門スキルを有する人材の育成によりData Drivenな組織風土への変革を目指しています。2021年度からは、全社員向けのe-ラーニングプログラムを開始し、デジタルリテラシーの向上を早急に進めていきます。さらに、データサイエンティストの育成やAI関連技術の開発についても、今後研修や教育プログラムを充実させ、自社中心で進める体制を整えていきます。

リージョナルトレーニング

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ふまえ集合の機会を得ることが難しくなったためオンラインを併用しながら、各リージョン毎にリモート下におけるチームマネジメントの方法やD&I・コンプライアンス強化のための研修を行いました。さらに、アメリカ地域では本プログラムの対象となっていたメンバーおよびシニアリーダーシップメンバーを対象にエグゼクティブプレゼンスの開発、戦略的思考の強化、対立への対処、効果的なチームの構築など、参加者が設定した目標達成にむけた研修プログラムを提供しました。

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。

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テレワークや時差出勤実施等様々な働き方を尊重しています。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。

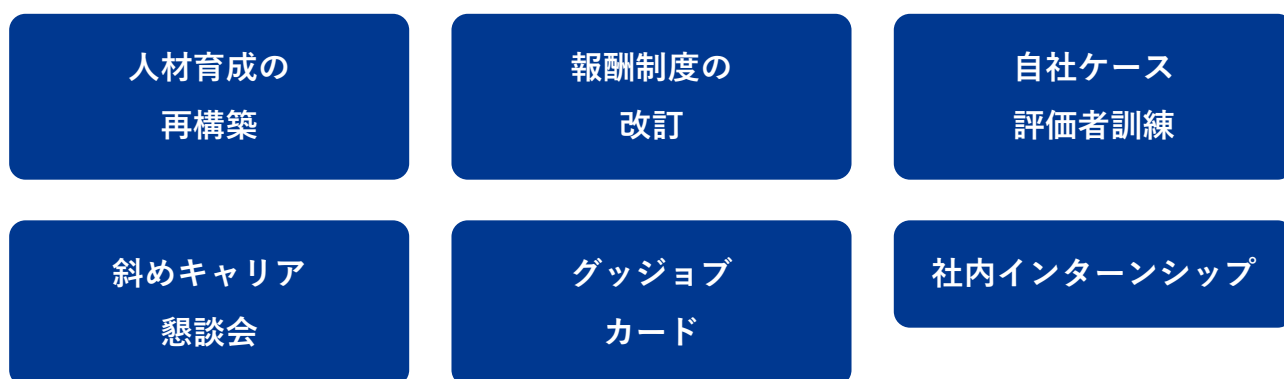
オンライン研修への移行に対する考え方

- 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。

グローバル従業員エンゲージメント調査

長期経営計画の達成には従業員一人一人のエンゲージメントの向上が必要と考えており、三井化学グループ全従業員を対象としたグローバル従業員エンゲージメント調査を開始しました。2018年には、第1回調査を行い、当社のユニークな強みが明らかになる一方、いくつかの課題点も浮かび上がり、そのうち手をポストサーベイアクションとして実施してきました。例えば、「ラーニング及び自己開発」については、2020年からグループ・グローバルで約1000人を対象に、オンラインラーニングプラットフォームであるLinkedIn Learningのトライアル実施等を行っています。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、各組織の固有の課題を明らかにした上で、約96%の組織でポストサーベイアクションを立案、展開してきました。

ポストサーベイアクション例

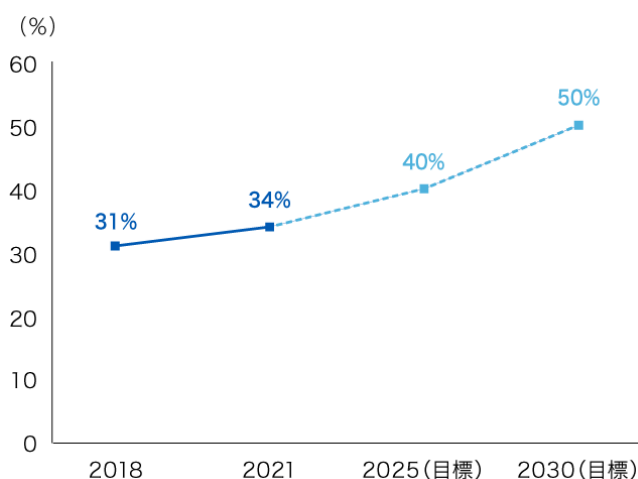


2021年にはこれらの活動を受けて第2回従業員エンゲージメント調査を実施しました（回答率：88%）。前回調査時から新型コロナウイルス感染拡大に伴う大きな環境変化があったものの、グループのエンゲージメントスコアは前回よりも3%改善し、ポストサーベイアクションが一定の効果を発揮したと考えています。特に精力的に活動を展開した組織では、前回調査に比べ20%以上スコアが改善した組織もありました。

今後は前回サーベイ同様、全社および各組織単位でポストサーベイアクションの立案と実行を行いさらなるスコアの改善に引き続き取り組んでいきます。また、VISION 2030の非財務指標KPIとしても本項目を設定することで、モニタリングを強化していくことで競争力の高い組織の構築に向け取り組んでいきます。

エンゲージメント調査（2018年度および2021年度結果）

エンゲージメントスコア推移と目標値



エンゲージメント要因スコア（強みを持つ領域・課題のある領域）

	課題のある領域	強みを持つ領域
2021年度	総報酬と認知 25%	法令・社則順守 61%
	キャリア機会 22%	安全 51%
	人材活用と配置 19%	権限委譲/自律性 42%
2018年度	ラーニング及び自己啓発 22%	安全 47%
	キャリア機会 18%	雇用主としてのブランド 39%
	人材活用と配置 15%	権限委譲/自立性 38%

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

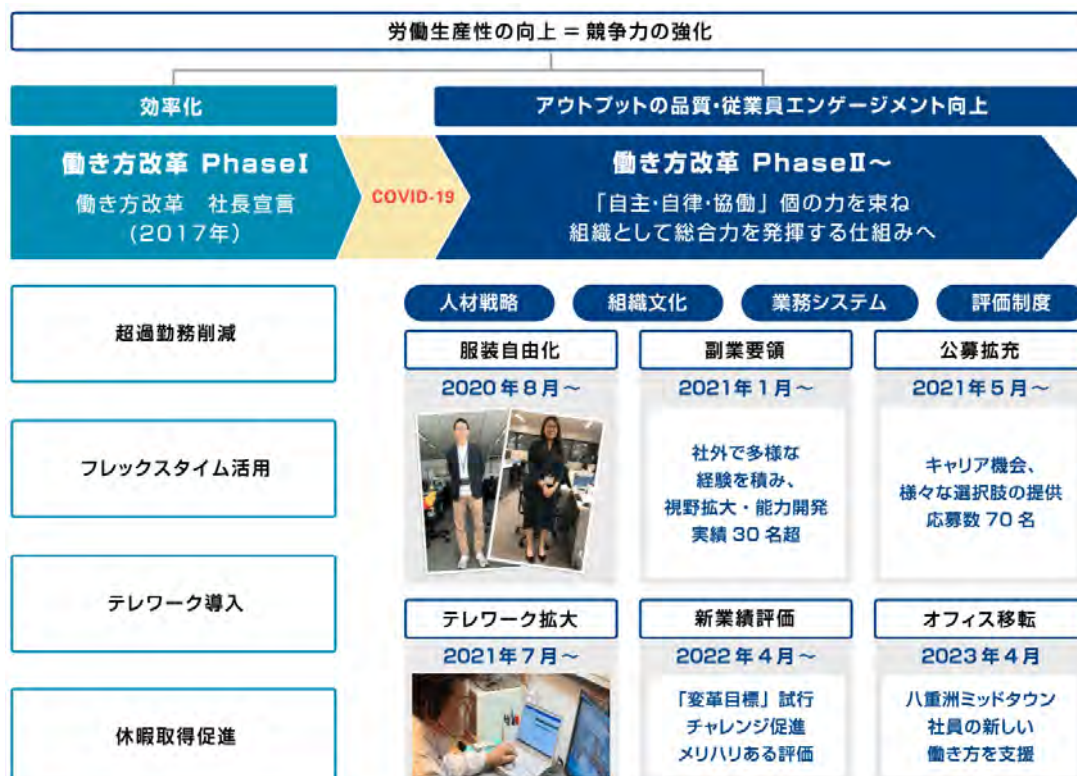
HRISとPeople Analytics

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、従業員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。

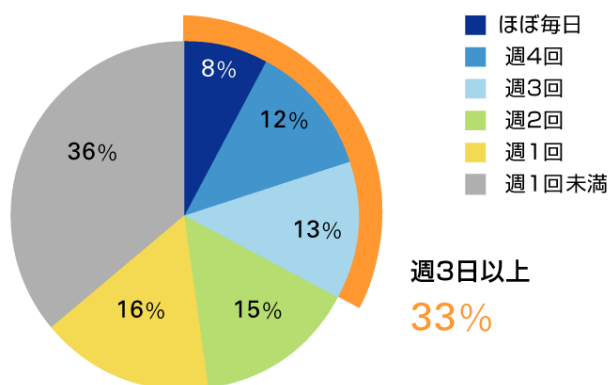


テレワーク制度

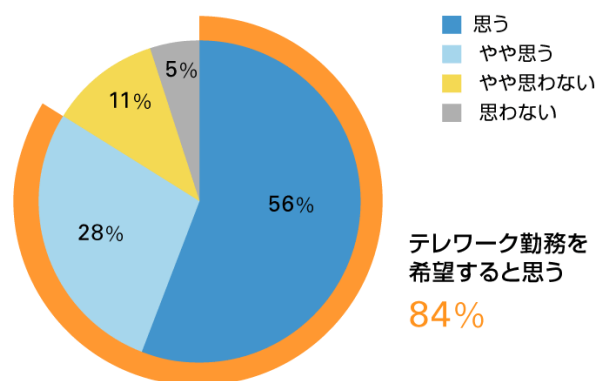
三井化学では2019年4月にテレワーク制度を導入しましたが、テレワーク可能日数は週2日までと限定的であり、利用者も少数でした。しかし、新型コロナウイルス感染拡大以降、感染予防といった安全の観点から緊急対策としてテレワーク可能日数の上限を時限的に廃止する措置をとり、利用者が急拡大しました。その結果ITツールの拡充、ITリテラシーの蓄積等が進み、テレワークでもできる業務が拡大し、安全の観点だけでなく、働きやすさや生産性向上にもつながる新しい働き方といった点でもテレワークが浸透しました。このような状況をふまえ、2021年7月1日付で、テレワーク制度の規定を改定し、月4日以上の出社を条件にテレワーク可能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となるよう働きかけをしています。

2021年12月には従業員に対してテレワーク等の働き方に関するアンケートを実施しました。主な設問としてテレワークの実施状況や、テレワーク下での上司部下間のコミュニケーション、今後の働き方についての希望といった項目について確認を行い、対象者のうち86%から回答がありました。アンケートを集計した結果、テレワーク制度の利用対象となる従業員（交替勤務者を除く）のうち78%がテレワークを実施しており、そのうち33%は週3日以上テレワークを利用していることが分かり、テレワーク制度が活用されている状況が明らかになりました。加えて、テレワーク利用者の84%が新型コロナウイルス感染症の終息後もテレワーク勤務を希望しているという状況も分かりました。また、テレワークを利用した従業員の半数以上が、通勤時間の削減や、仕事以外の時間の増加、場所を気にせず会議の開催ができるといった生活と業務両面でのメリットを感じているという結果でした。また、テレワーク下でも80%はチームマネジメントがうまく機能していると回答しており、徐々にテレワーク環境下での業務、マネジメントに慣れているといった様子が見え始める一方、現状のデジタルツール、オフィス環境や人材育成といった面には課題があるという状況も認識できました。今後もこれらの分析をもとに出社・テレワークのBest Mixに向けた施策検討を行っていきます。

テレワーク実施頻度割合



COVID-19収束後もテレワーク勤務を希望すると思うか



副業従事要領制定

三井化学は、2021年1月に「副業従事要領」を制定し、会社への届出・許可に基づき、管理社員については副業を実施できる仕組みを整備しました。2022年4月までの間に、30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。な

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

お、2022年1月からはトライアルとして副業要領の適用範囲を一般社員に拡大しています。トライアル終了後に、経験の拡大や能力開発につながっているか、運用上の課題はないかを検証の上、以降の運用に向け検討を行う予定です。

服装自由化

三井化学は、2020年8月、出社、テレワークなど働く場所に問わず、勤務中の服装要領を明確化すること、また、ダイバーシティの観点から性別による禁止事項を設けず、共通の規定を設けること等を目的として、「本社・支店勤務者の服装要領」を改定しました。本改定においては、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。

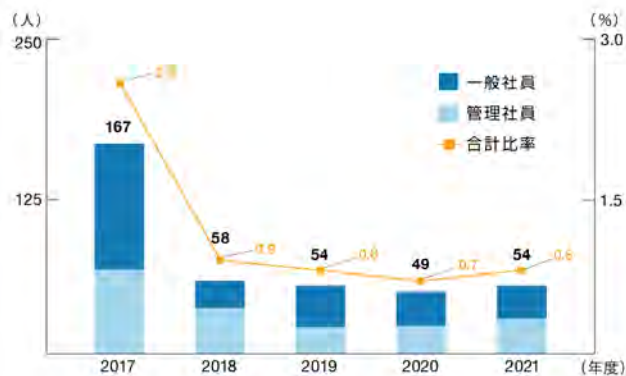


社内公募制度

従業員それぞれが主体的にキャリアを考え、選んでいく上で、会社としてその選択肢を提供すること目的に、三井化学では2004年より社内公募を導入しています。現在は主に新規事業や、成長領域での業務拡大に関連したポジションを募集対象とし、年4回、各部門からのニーズに基づき募集を行っています。2021年度は、のべ55件の公募案件に対し70名の応募がありました。また、募集時には、募集部門主催の説明会を行い、業務内容や求められる要件や積むことのできる経験などを応募者側に正確に伝えることで、マッチングの向上にも努めています。2021年度は18名が実際の異動に結びつき、自身のキャリア希望に沿ったポジションでの業務に就いています。

超過勤務削減のための取り組み

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おり、近年は、超過勤務者が大幅に減少しています。また、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やスケジューリング、メール処理の具体的な方策を指導しています。管理社員向けには「組織運営ワークショップ研修」を実施し、効率的な組織運営の具体的な方策の習得と残業削減のためのプランニングを指導しています。



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齐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。

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。

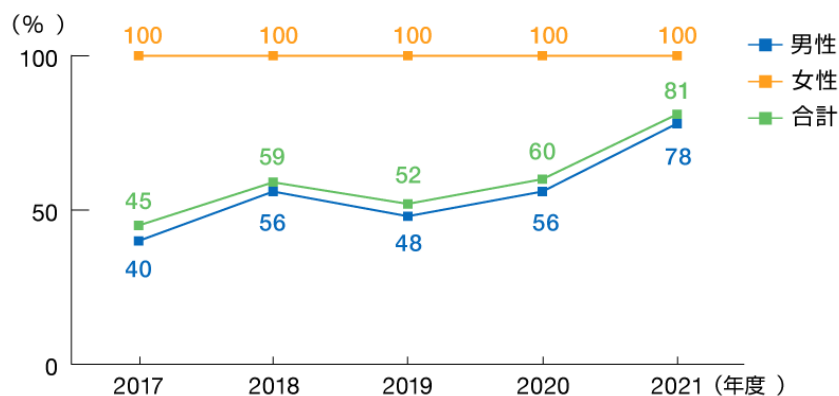
テレワーク制度やフレックスタイム制度といった柔軟な働き方を支援する制度をはじめ、失効した年次有給休暇（特別休暇）を入院だけでなく通院などの治療においても取得できるように制度の改定を行い、治療と就労の両立をより強力でサポートしています。制度、施策の一覧は[こちら](#)をご覧ください。

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）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
男性	99%	100%	100%	100%
女性	100%	100%	100%	100%
合計	99%	100%	100%	100%

育児休業から復帰3年後の定着率（三井化学籍社員）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
男性	94%	83%	99%	93%
女性	93%	93%	94%	76%
合計	94%	86%	98%	90%

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に設定し、休暇の取得を推奨
- 職場別有給休暇取得率の集計と通知・指導
- 特定個人への業務集中の見直し
- 職場内のスケジュール共有化

有給休暇取得率（三井化学籍社員）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
一般社員	83%	86%	77%	84%
管理社員	62%	70%	60%	63%
合計	74%	79%	70%	75%

新型コロナウイルス感染症への対応と今後の新しい働き方

三井化学では新型コロナウイルス感染拡大以降、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、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ながら、社内施設の消毒作業などを含む衛生管理、感染症予防の啓もう活動などを含む従業員の衛生意識向上など、従業員と関係するステークホルダーの皆様の安心・安全の維持に努めてきました。そして、このような社会環境の変化はテレワークを含む新しい働き方をさらに拡大・浸透させる大きな契機にもなりました。当社も、テレワークとの組み合わせにより、さらに自由度が高く多様な働き方を尊重し、また、VISION 2030に向けた新しいチャレンジを支える社内外との良好なコミュニケーションを促進・支えることができるオフィス環境を、DX推進施策を支える高速通信設備と合わせて整えるべく、2023年3月に本社を東京ミッドタウン八重洲（東京都中央区）に移転します。次なるステージでの従業員と会社の成長をオフィス環境からもサポートしていきます。

労働衛生 感染症対策

率直な対話と相互理解に基づく労使関係

三井化学は、労働協約において「企業グループ理念の実現」と「社員の幸福と自己実現」をともに達成することを労使共通の目標と定め、建設的かつ安定した労使関係の構築に努めています。経営課題の共有と意見交換、生産性向上、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上といったテーマについて、労使間で率直な議論を行う場を重ね、社員一人ひとりが生きがい・働きがいを持つための基盤づくりを推進しています。なお、転居・転勤をともなう異動にあたっては、原則として1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（2021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。

また、適正な労働条件の確保、人材開発、安全・環境、労働衛生・健康増進および品質管理の向上、差別やハラスメントを含めた懲戒等重要な事項については、労働協約にて定め、労使で確認をしています。

ワークライフバランスを考慮した施策一覧（三井化学）

休日・休暇・休業

	正社員	嘱託社員		
		再雇用	無期嘱託・ パート	有期嘱託・ パート
完全週休 2 日制（土日）	○	○	○	○
祝日、年末年始（社休日）	○	○	○	○
年次有給休暇 （入社 2 年目から※ 20 日/年、半日単位で取得可※）	○	○	○	○
単身赴任帰宅休暇 ※	○		○	○
結婚休暇（連続 8 日）※	○		○	○
リフレッシュ休暇（連続 2 日/年）※	○		○	○
看護休暇（有給※、時間単位取得可）	○	○	○	○
介護休暇（有給※、時間単位取得可）	○	○	○	○
育児休業（最初の 5 日間は有給※、 満 3 歳に達した日以後の年度末まで取得可※）	○	○	○	○
介護休業 （要支援状態でも取得可能※、1 年まで取得可※）	○	○	○	○
特別休暇（有給、傷病・介護・育児・社会活動）※	○		○	○
配偶者海外転勤時休職 ※	○		○	
社会活動休暇（有給）※	○		○	○

勤務形態

	正社員	嘱託社員		
		再雇用	無期嘱託・ パート	有期嘱託・ パート
短時間勤務措置（育児、介護）※	○	○	○	○
短時間勤務措置（療養）※	○		○	
時間外労働の制限（育児、介護）	○	○	○	○
深夜業の制限（育児、介護）	○	○	○	○
会社託児所の設置※	○	○	○	○
フレックスタイム制（コアタイムなし）※	○	○	○	○
テレワーク※	○	○	○	○

収入面

	正社員	嘱託社員		
		再雇用	無期嘱託・ パート	有期嘱託・ パート
出産見舞金※	○		○	
出産支援金※	○		○	
育児休業援助金※	○		○	
介護休業援助金※	○		○	
ホームヘルパー利用料補助※	○		○	
ベビーシッター利用料補助※	○		○	
退職金※	○		個別対応	個別対応
持ち株会※	○	○	○	○

※印は法定を超える施策

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生産性の最大化を目指し、また、加えて社内の人的資本の効果的な開示を意識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。

加えて、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。

後述のWorkdayの導入によって、よりタイムリー、広範囲、且つ多様なデータ把握が可能となります。今後、事業が拡大する中でピープルアナリティクスやデータドリブンの考え方はますます重要性を増すことが予想され、システム環境整備と合わせて本取組を強化していきます。

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 (タレントプロフィール) 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。

本システムは、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であり、2020年度以降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ました。それらを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するなど、情報把握・収集という観点に加えて、実効性ある施策を継続する・止めないという点でも効果を発揮しました。

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

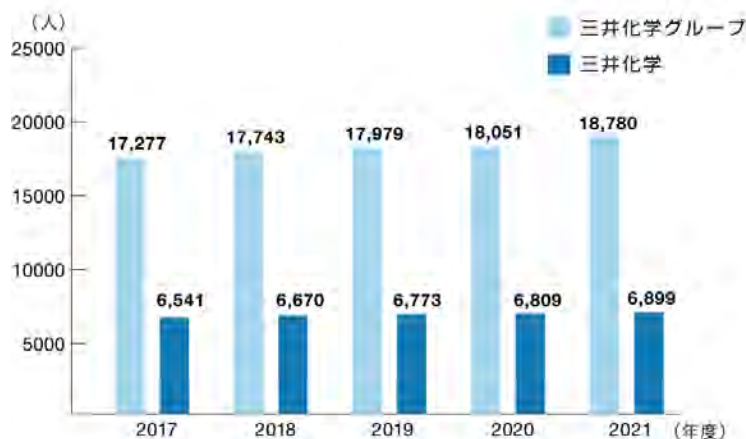
1. 同一プラットフォームでの管理となるため、各社で異なる既存のタレントマネジメントプロセスや、グループ内の組織・社員情報などが、同一基準・データベースで整理・マネジメントされる。
2. Workday HCMが有するデジタルテクノロジーを駆使し、グループ社員一人ひとりに向け、その個人に最適なコンテンツを適切なコミュニケーションスタイルで、タイムリーに提供できる。
3. 組織・人材情報をグループ一元管理することで、事業ポートフォリオの変革を見据えた戦略的な要員計画策定、ピープルアナリティクスの推進強化ができる。
4. ESG情報開示の観点から今後よりいっそうステークホルダーが求める人的資本およ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、それともなう当社グループ従業員の状況についてモニタリングを行っています。

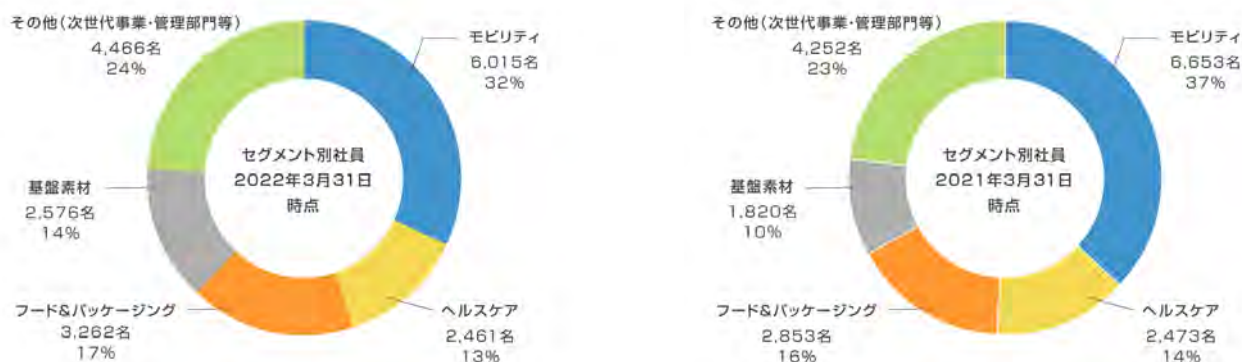
三井化学グループ社員数

2021年度末の三井化学グループの社員数は、2020年度から約700名増の18,780名です。また、三井化学籍の社員数については90名増の6,899名です。2018年度以降2.7%、1.3%、0.4%と継続して増加していましたが、2021年度末にかけては4%程の増加となっています。これは主にM&AやTOB等により、新たに当社グループに加わったことや、ポリウレタン事業の合併解消ともなう連結子会社対象の増加の影響によるものです。



三井化学グループセグメント別社員数

2021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、モビリティが6,015名と最も多く、32%を占めていますが、対2020年度比では組織体制の最適化を図った結果、やや減少傾向となっております。一方、フード&パッケージングでは同事業領域の三井化学アグロによるMeiji Seikaファルマの農薬事業の取得により、また基盤素材では本州化学工業のTOBによるグループ会社化やポリウレタン原料事業の合弁解消にともない、社員数が増加しました。

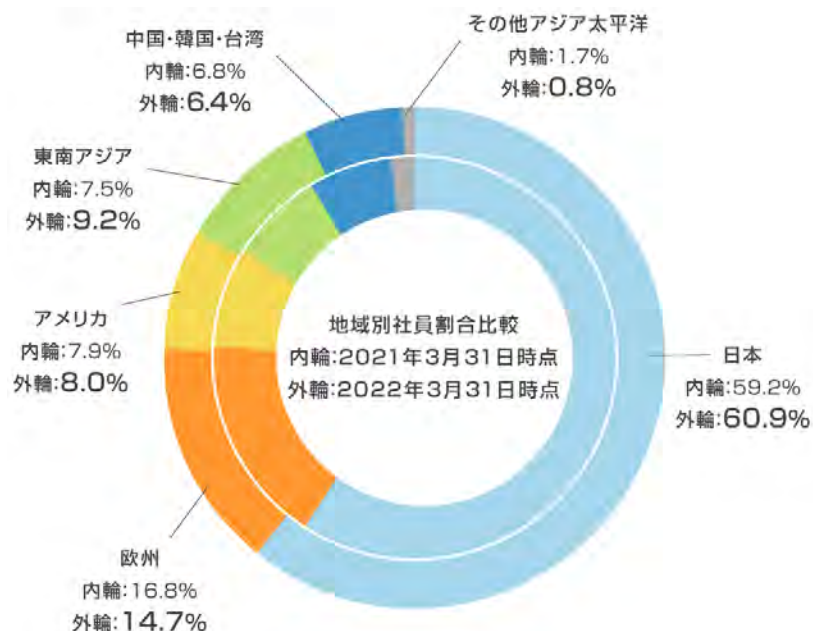


* 事業セグメントは掲載当時。

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、グローバル化が進展してきました。特に、欧米の社員数は、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。

2021年度末の当社グループにおける地域別社員の割合は、日本国内が多く約60%を占めております。日本国内に主要な拠点のある会社がグループに加わったため、昨年と比較しても1.7%増加しております。その他約40%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14.7%と最も多くなっております。また、東南アジア地域ではポリウレタン原料事業の合弁解消に伴い、当社グループ傘下となった会社が複数発生したため、昨年と比べ比率が大きく増加しています。



社会活動

マネジメントシステム

科学実験教室「ふしぎ探検隊」

次世代育成

環境

従業員の社会活動参加支援

災害支援

地域との共生

マネジメントシステム



方針・基本的な考え方

三井化学グループは、当社グループの特長や強みを活かした取り組みこそが、社会課題解決に向けた効果的アプローチであると考え、当社グループの技術や製品を活用して、次世代育成や災害支援などの社会貢献活動を展開しています。あわせて、従業員の自発的な社会貢献活動への参加を促す取り組みも行っています。また、地域社会に開かれた事業所を目指し、それぞれの事業所が地域の方々とのコミュニケーションを大切にし、地域との共生に努めています。

三井化学グループ社会活動方針

三井化学グループは、継続的に

1. 化学技術を活用・進化させて、広く社会に貢献します。
2. 開かれた事業所を目指し、地域社会との共生を図ります。
3. 地球の将来を担う次世代の育成に役立つ活動を行います。
4. 地球環境を守るための活動を行います。
5. 国際的な交流や協力に積極的に取り組みます。
6. 社員ひとり一人が主体的に社会活動に参画できる企業風土をつくります。

2006年4月1日制定

体制・責任者

コーポレートコミュニケーション部担当役員が責任者です。

本社コーポレートコミュニケーション部が活動の年度計画を策定し実行しています。また、各事業所がコーポレートコミュニケーション部と連携しながら、自主的かつ継続的に活動しています。

年に1回、コーポレートコミュニケーション部が当社各事業所および国内外関係会社に対して、社会活動実績調査を行い、活動内容を確認しています。

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©2006-2022 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い、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うことで国内外の当社グループ各拠点に活動を展開しています。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。

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

2021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、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

オンラインを活用した実験教室

2021年度はオンラインを活用した新しい形式での実験教室を実施しました。参加者からは、「新型コロナウイルス感染症の影響により、様々なイベントがキャンセルされる中、自宅で安心して楽しめた」、「勉強になる実験だった」など、好評を博するイベントとなりました。

イベント名称	対象	内容
Online実験ショー	三井化学グループ社員の子ども	当社グループ製品アブソートマー®を用いた実験を実施。
「世界水の日」 ちびっとワンコイン（認定NPO法人ウォーターエイドジャパン）× ふしぎ探検隊 コラボレーション企画 子ども向けオンラインイベント	三井化学グループ社員の子どもとそのお友達	ちびっとワンコインの支援先である認定NPO法人ウォーターエイドジャパンとのコラボレーションイベントとして、「水」をテーマにしたワークショップを開催。 当社グループ製品タフネル®オイルプロッター®を用いた実験を実施。

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
スライム ・ 自分で作るスライム ・ 皆で作るジャンボスライム ・ 光るスライム ・ スライムボール	分野 ポリマーの性質 「スライム」づくり（ポリビニールアルコールと水をホウ砂によって架橋させる）を通して、水が閉じ込められる原理や身の回りにあるゲルについて学ぶ。
偏光板で光実験	分野 光 携帯電話などに使用されている自然光を直線光に変える偏光板を使った万華鏡づくりを通して光の通り方を学ぶ。

クロマトアート	<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>
レインボータワーを作ろう！	<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>
冷え冷えルンルン♪ ヒエレンをつくろう！	<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>
発泡入浴剤のしくみを知ろう！	<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>
酸性雨について知ろう！	<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>
紙すきをしよう！	<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>
プラスチックを溶かして小物を作ろう！	<p>分野 ポリマーの性質</p> <p>関連する当社グループ製品 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®オイルプロッター®</p> <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。</p>
<p>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！</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 アブソートマー®</p> <p>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。</p>

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ア樹脂「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年度と2021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。2021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経験者から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。

※ 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くほか、[科学実験教室「ふしぎ探検隊」](#)のデモンストレーション、工場での製造現場見学、そして[三井化学技術研修センター](#)での体験型の研修など様々なプログラムを提供しています。

2021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、2022年度は再開を予定しています。



技術研修センターでの研修

中学生向けオンライン型職業体験授業への協力

三井化学は、「キャリアチャレンジデイ On-Line Meets」※に参加しています。当社社員が講師役となり、全国の中学校とオンラインでつながる授業形式の中で、会社概要、自身の入社動機や入社してから現在までのキャリアについて、苦労したこと、うれしかったことなどをまじえて発表しました。本プログラムを通じ、生徒たちには当社の取り組みや社員の発表を通じて、働くとはどういうことを学び、さらに自分を成長させるための「生き方とは何か」について考えるきっかけの場の提供ができたと考えています。

※ キャリアチャレンジデイ On-Line Meets :

「SDGs×キャリア教育」に賛同する企業・団体が集まり、コロナ禍で職場体験ができない全国の中学校を対象に、協働で行うオンラインキャリア教育プログラム。経済産業省が主催する「第11回キャリア教育アワード コーディネーター部門」において、「経済産業大臣賞（最優秀賞）」を受賞しています。

マネジメントシステム

科学実験教室「ふしぎ探検隊」

次世代育成

環境

従業員の社会活動参加支援

災害支援

地域との共生

環境

三井化学グループは「地球環境との調和」に向けて、様々な環境コミュニケーションを行っています。

三井化学グループ「クリーンアップキャラバン」

三井化学グループはプラスチックを巡る課題に対し、[バイオマス戦略・リサイクル戦略](#)と海洋プラスチックごみ問題への対応を通して資源循環を促進し、サーキュラーエコノミーを推進していくことを表明しています。海洋プラスチックごみ問題は、不適切な廃棄物管理によりプラスチックが資源循環から外れ、海洋に流出してしまうことに起因しています。最も大切なことは、河川や海に流出させないことです。

当社では、従来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8,855人、通算69,875kgのごみを回収しました。

三井化学グループ「クリーンアップキャラバン」



本社での活動（神奈川県鶴沼海岸）



シンガポール6社共同の活動（Pasir Ris Park）



世界遺産応援プロジェクト

三井化学グループでは、世界人類共通の遺産である世界遺産に対し、保護・保全をすべく「世界遺産応援プロジェクト」に取り組んでいます。

第1弾（2017年）は、世界遺産としての島内魅力向上を図る屋久島町に対し、世界遺産として国内外から多くの観光客が訪れるものの、ゆったりくつろいで美しい景色を眺めたり、休憩するためのベンチが無かったことから、屋久島の杉間伐材を使用した、屋久杉加工職人の手による「ノンロット®」※ベンチを寄贈しました。

第2弾（2018年）は、外来種であるアカギの侵食により環境省レッドリストにおいて絶滅危惧種に指定されている小笠原諸島の固有種オガサワラグワ（オガグワ）の再生を目指し、伐採した外来種アカギを有効利用した「ノンロット®」ベンチと看板を製作し寄贈しました。

第3弾（2019年）は、知床の大自然を次世代へ伝える知床自然教室の舞台である「ポンホロの森」に「ノンロット®」ツリーデッキを3基寄贈しました。

当該活動は、2022年度以降も継続して実施していく予定です。

※ ノンロット®：

ノンロット®は、木材が本来持つ通気性（調湿性）を最大限活かしながら、風雨をしのぐ超撥水性、耐UV性、防腐・防カビ・防虫性を有する安全性の高い塗料です。木の呼吸を妨げず、心地よい木の香りが感じられることから、多くの建築家・設計士、施主の皆さまから選ばれている木材保護塗料。

「本州化学の森・日高川」企業の森事業への継続的な参画

三井化学の関係会社である本州化学工業（株）は、2010年から10年間にわたり、環境保全活動の一環として和歌山県が推進している森林環境保全を目的とした「企業の森」事業※に参画しており、森林用地（面積1.32ヘクタール）において、社員とその家族が約1,500本の広葉樹の植樹を実施、その後も管理をお願いしている紀中森林組合様のご指導のもと、毎年社員による下草刈りや補植を実施しています。2020年にはさらにこれを10年間延長すべく、和歌山県および日高川町との間で「森林保全・管理協定書」を締結しました。和歌山県庁知事室において新たな協定の調印式が行われ、仁坂和歌山県知事と日高川町の久留米町長、本州化学工業（株）の大堀和歌山工場長が協定書に署名しました。

※ 「企業の森」事業：

和歌山県・森林組合・企業が一体となり、県内の豊かな自然環境を活用して地域の人々とともに地球環境保全に参画する環境貢献プログラム。



本州化学の森・日高川



「森林保全・管理協定書」調印式の様子

従業員の社会活動参加支援

三井化学は、従業員が社会課題を意識し、自発的に社会に貢献する人材となるための支援を行っています。

ちびっとワンコイン

2007年11月より、従業員の給与や賞与から本人希望の金額を控除して、社会的な活動をしている団体への寄付基金を積み立てる「ちびっとワンコイン」を始めました。会員有志で構成する「ちびっとワンコイン運営委員会」では、重点支援活動分野を定めており、同委員会の運営規約の定めに従い、社会活動団体を選定し、寄付先となる社会活動団体の審査・決定を行っています。

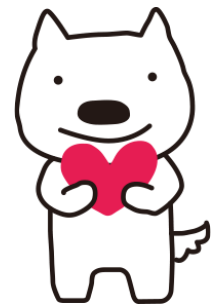
重点支援活動分野

- ① 次世代育成・子どもの命を守る活動
- ② 障害者支援、難病患者に資する活動
- ③ 医療・災害体制整備に資する活動
- ④ 地球環境を守るための活動

社会活動団体選定基準

- (1) 活動内容が当社グループ社会活動方針の内容に当てはまること。
- (2) 社員および社員の関係者以外の第三の受益者であること。
- (3) 活動内容、財務内容が公開されており、透明性が高い団体であること。
- (4) 本会からの支援後、本会への活動実績報告を確約していること。
- (5) 特定の宗教、学会、政治活動と無関係であること。

2021年10月時点で、会員は746名で、2021年度の積み立て基金は約400万円です。
2021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。



※ 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。

2021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	2008-2021
認定NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会	①	2008-2021
認定NPO法人 難病のこども支援全国ネットワーク	① ②	2009-2021
公益財団法人 日本補助犬協会	②	2008-2021
認定NPO法人 全国骨髄バンク推進連絡協議会	②	2008、2010-2021
認定NPO法人 救急ヘリ病院ネットワーク	③	2010-2021
NPO法人 チーム・レスキュー	③	2012-2021
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、2019-2021
認定NPO法人 国境なき医師団日本	③	2014-2021
一般社団法人 JEAN	④	2015-2021
公益社団法人 チャンス・フォー・チルドレン	①	2017-2021
認定NPO法人 かものはしプロジェクト	①	2015、2018-2021
特定非営利法人 5 years	②	2018-2021
認定NPO法人 児童虐待防止協会	①	2020-2021
認定NPO法人 ウォーターエイドジャパン	① ③	2020-2021
NPO法人 災害救助犬ネットワーク	③	2021

2021年度はオンラインによるNPO活動報告会を開催しました。6支援団体に講演していただき、社員の社会課題に関する貴重な情報・意見交換の場となりました。参加者からは、「このようなホットライン・ネットワークを通じて勉強になった」、「世界情勢を知る貴重な機会だった」などの感想があり、支援団体への理解が深まるとともに、当社グループが目指す社会課題視点でのビジネスを考えるきっかけにもなったと考えています。

活動報告会参加団体

団体名称 (順不同)	[実施時期] テーマ
認定NPO法人 難病のこども支援全国ネットワーク	7月 当該団体の活動内容
認定NPO法人 かものはしプロジェクト	9月 当該団体の活動内容
NPO法人 全国骨髄バンク推進連絡協議会	9月 当該団体の活動内容
特定非営利活動法人国境なき医師団日本	12月 当該団体の活動内容
認定NPO法人 児童虐待防止協会	3月 インクルージョン勉強会 × ちびっとワンコイン～国際女性デーに寄せて～（児童虐待について） ※ 人事部とのコラボレーションイベント
認定NPO法人 ウォーターエイドジャパン	3月 「世界水の日」に合わせた子ども向け「水」に関するワークショップ ※ ふしぎ探検隊とのコラボレーションイベント

社会活動休暇制度

三井化学は、2008年8月から社会的な活動に参加する社員を支援するために、年間2日以内まで休暇（有給）を取得できる社会活動休暇制度を導入しました。2020年度からは半日単位取得も導入され、取得実績は54件（うち14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。

2021年度は、令和3年8月豪雨にともなう災害の被災地に支援物資を提供しました。

※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「エポリユール[®]」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

2021年度 災害支援物資提供

令和3年8月豪雨

提供先	連携先	支援内容
佐賀県武雄市	SEMA	ターピーシート 100枚

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、自治体自身が被災し、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（2022年3月7日現在、企業68社、市民団体6団体が加盟）

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。

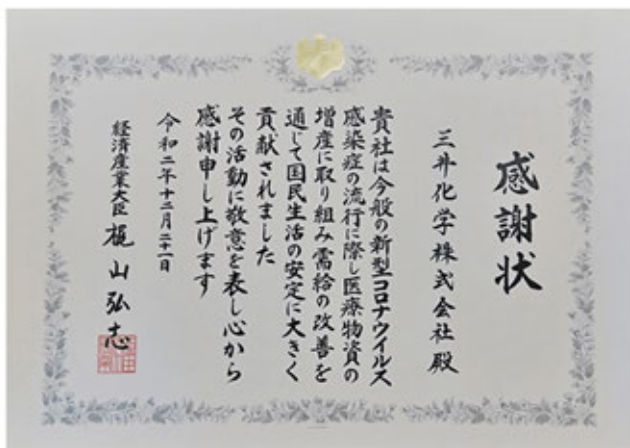
事業活動を通じた社会貢献

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

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

※ 2021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※1	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※2	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）

※1 2021年度は新型コロナウイルス感染症対策のため未実施。

※2 2021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。

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（1回）	近隣地区の皆様	<ul style="list-style-type: none"> ● 工場の取り組み紹介 ● 地域の皆様の声（意見）の募集/ご紹介
地域との環境対話会※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 2021年度は新型コロナウイルス感染症対策のため未実施。

※2 2021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
レスポンスブル・ケア地域対話※	地域行政、各種団体の皆様	<ul style="list-style-type: none"> ● レスポンスブル・ケア地域対話 ● 工場概要説明 ● レスポンスブル・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

※ 2021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」（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
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 2021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 2021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 （11月に書面にて実施）	近隣地域自治体関係者の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 工場の概要についてご紹介 保安防災活動のご紹介 社会貢献活動のご紹介 意見交換
地域広報誌「とうかやま」発行（2回）	近隣地区の皆様	<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
さよならJ工場メモリアルイベント	近隣地区代表者、ほか各関係機関代表の皆様	<ul style="list-style-type: none"> J工場と大牟田の歴史を振り返る映像鑑賞 J工場ライトアップ ステージイベント 打ち上げ花火

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"> 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
科学実験教室「ふしぎ探検隊」（5回）	近隣地区小学校の皆様	<ul style="list-style-type: none"> 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施

※ 2021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、2021年3月に世界遺産内に立地する清水工場近隣の観光施設、静岡市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。

インドデリー公立病院への三井化学ファイン（株）製品寄贈

Mitsui Chemicals India Pvt Ltd (MCIND) のCSR活動の一環として、三井化学ファイン(株)の製品であるFASTAID™ ウイルス・スウィーパー・タオルとAUSIRO como抗菌スプレーを、2021年9月にインドデリー公立病院 (Lok Nayak Hospital) にNGO Sakshiを通じて寄贈しました。Lok Nayak Hospitalは、東南アジア最大の新型コロナウイルス感染症に対応している公立病院の一つで、21,000人以上の感染患者を治療しており、また、1日あたり約10,000人の外来患者が来ます。今回の寄贈に対してMCINDに感謝の意を表し、Suresh Kumar博士から感謝状を拝受しました。Suresh Kumar博士はLok Nayak Hospitalのメディカルディレクターであり、インド政府から民間人向けで最も権威のあるPadma Awards 2021にノミネートされています。



Lok Nayak Hospitalへの製品寄贈の様子

「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

ESGパフォーマンスデータ

環境

社会

ガバナンス

環境

[Input⇒Outputデータ詳細 \(2021年度\)](#)

GHG・エネルギー

GHG

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
GHG排出量(Scope1) / 千t	三井化学	3,450	3,540	3,498	3,595
	国内関係会社	110	66	64	63
	海外関係会社	220	163	178	154
	グローバル	3,780	3,770	3,740	3,812
GHG排出量(Scope2) / 千t	三井化学	720	615	514	531
	国内関係会社	160	142	150	145
	海外関係会社	560	538	530	384
	グローバル	1,440	1,295	1,193	1,061
GHG排出量(Scope1, Scope2) / 千t	グローバル	5,220	5,060	4,933	4,873
GHG排出量(Scope3) / 千t	三井化学	11,666	10,177	9,326	—
GHG排出量の売上高当たりの原単位 / t・億円 ⁻¹	グローバル	352	378	407	302
GHG排出量の削減率 (2013年度比) / %	グローバル	15.0	18.0	20.0	21.0

エネルギー

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
エネルギー消費量 / PJ	三井化学	75.1	75.5	72.9	74.5
	国内関係会社	3.9	3.5	3.8	3.9

	海外関係会社	13.9	10.3	10.4	9.7
	グローバル	92.9	89.3	87.1	88.0
エネルギー原単位指数(2009年度=100)	三井化学	94.6	94.9	96.6	92.7
エネルギー原単位 5年平均低減率 / %	三井化学	△0.3	△0.4	△0.7	△0.2

産業廃棄物

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
廃棄物等発生量 / 千t	グローバル	235.8	213.3	206.1	221.9
有害廃棄物 / 千t [※]	三井化学	1.3	0.7	0.5	11.9
	国内関係会社	—	—	—	12.8
工場外産業廃棄物排出量 / 千t	グローバル	181.7	158.6	149.5	167.7

※ 2021年度より、廃棄物処理法が定める「特定有害産業廃棄物」から「特別管理産業廃棄物」を管理数量とする。

リサイクル

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
オフサイトリサイクル量 / 千t	三井化学	68.0	60.9	67.2	77.1
	国内関係会社	28.8	27.5	29.2	25.3
	海外関係会社	34.7	24.3	19.1	20.3
	グローバル	131.7	112.7	115.6	122.7
リサイクル率 / %	グローバル	72.4	71.0	77.3	73.2

埋立処分

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
埋立処分量 / 千t	三井化学	0.4	0.4	0.5	0.4
	国内関係会社	0.1	0.2	0.1	0.1
	海外関係会社	0.2	0.2	0.1	0.2
	グローバル	0.7	0.8	0.7	0.7
	国内	0.3	0.4	0.4	0.3

産業廃棄物最終処分率 / %	海外	0.4	0.5	0.3	0.3
	グローバル	0.3	0.4	0.3	0.3

PRTR法対象物質

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
PRTR法対象物質排出量 / t	三井化学	816	768	808	827

大気

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
揮発性有機化合物 (VOC) 排出量 / t	三井化学	1,621	1,575	1,537	1,597
	国内関係会社	350	405	434	467
	海外関係会社	64	58	80	35
	グローバル	2,035	2,038	2,051	2,099
NOx排出量 / t	三井化学	2,110	2,311	2,186	2,253
	国内関係会社	253	108	107	83
	海外関係会社	195	254	201	200
	グローバル	2,558	2,673	2,494	2,536
SOx排出量 / t	三井化学	223	368	303	414
	国内関係会社	97	42	43	20
	海外関係会社	67	62	43	16
	グローバル	387	472	389	451
ばいじん排出量 / t	三井化学	101	88	93	96
	国内関係会社	13	7	11	8
	海外関係会社	90	60	60	51
	グローバル	204	155	164	154
有害大気汚染物質排出量 / t	三井化学	13	15	43	11
	三井化学	5	8	5	3

フロン類排出量 / t	国内関係会社	0	0	0	0
	海外関係会社	10	2	6	2
	グローバル	15	10	11	5

水

効率的な水利用

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
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	507.1	492.7	505.3	481.7
	国内関係会社	20.1	19.9	20.3	14.3
	海外関係会社	11.4	3.4	3.2	3.3
	グローバル	538.6	516.1	528.8	499.3
上水道水 / 百万m ³	三井化学	0.8	0.8	0.9	0.9
	国内関係会社	0.3	0.3	0.3	0.3
	海外関係会社	0.5	0.4	0.4	0.4
	グローバル	1.6	1.5	1.5	1.7
地下水 / 百万m ³	三井化学	0.7	0.6	0.5	0.6
	国内関係会社	1.0	1.2	1.2	1.2
	海外関係会社	0.2	0.0	0.0	0.0
	グローバル	1.8	1.8	1.7	1.8
工業用水 / 百万m ³	三井化学	83.0	81.9	81.8	92.5
	国内関係会社	9.7	9.3	9.9	4.4
	海外関係会社	10.7	3.0	2.9	2.9
	グローバル	103.4	94.1	94.6	99.8
海水 / 百万m ³	三井化学	422.7	409.5	422.0	387.6
	国内関係会社	9.1	9.2	8.9	8.4
	海外関係会社	0.0	0.0	0.0	0.0
	グローバル	431.8	418.7	431.0	396.0
	三井化学	1,667.1	1,686.2	1,625.6	1,663.3

水リサイクル量 / 百万m ³	国内関係会社	100.9	101.5	101.1	99.4
	海外関係会社	40.0	36.9	36.5	36.0
	グローバル	1,808.1	1,824.5	1,763.3	1,798.7
水リサイクル率 / %	国内	77.0	77.7	76.7	78.0
	海外	77.8	91.5	91.5	91.4
	グローバル	77.0	78.0	76.9	78.3
放流量 / 百万m ³	三井化学	491.3	473.8	485.5	447.3
	国内関係会社	19.8	19.6	20.1	14.3
	海外関係会社	4.8	1.2	1.1	1.1
	グローバル	515.9	494.6	506.7	462.7
水消費量 / 百万m ³	三井化学	15.9	18.9	19.8	34.3
	国内関係会社	0.3	0.3	0.2	0.0
	海外関係会社	6.6	2.2	2.1	2.3
	グローバル	22.8	21.4	22.1	36.6

水質汚濁物質

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
COD, BOD排出量 / t	三井化学	888	884	836	850
	国内関係会社	72	68	65	50
	海外関係会社	2,601	1,676	1,274	1,225
	グローバル	3,561	2,628	2,176	2,125
全窒素排出量 / t	三井化学	1,138	1,269	1,072	1,014
全リン排出量 / t	三井化学	41	27	26	23

環境会計

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
環境保全コスト(投資額) / 億円	三井化学	19	19	14	14
環境保全コスト(費用額) / 億円		217	222	217	241

環境保全対策にともなう経済効果 / 億円		12	11	16	11
----------------------	--	----	----	----	----

環境貢献の見える化

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
Blue Value® 製品売上収益比率 / %	グローバル	16	18	15	18

その他

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
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	4,721	4,597	4,398	4,559
	国内関係会社	519	477	462	414
	海外関係会社	2,432	1,520	1,450	1,493
	グローバル	7,672	6,594	6,310	6,367
購入材料量 / 千t	三井化学	22	24	38	38
	国内関係会社	23	18	19	9
	海外関係会社	77	25	20	20
	グローバル	122	66	77	67
製品出荷量 / 千t	三井化学	4,789	4,573	4,475	4,561
	国内関係会社	537	539	498	498
	海外関係会社	2,775	1,530	1,462	1,489
	グローバル	8,100	6,642	6,435	6,547

INPUT⇒OUTPUTデータ詳細(2021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) 88.0	製品出荷量(千t) 6,547
原材料	大気への排出
購入原料(千t) 6,367	GHG(千t) 4,873
購入材料(千t) 67	Scope1(千t) 3,812
水資源	Scope2(千t) 1,061
取水量(百万m ³) 499.3	フロン類(t) 5
上水道水(百万m ³) 1.7	NOx(t) 2,536
地下水(百万m ³) 1.8	SOx(t) 451
工業用水(百万m ³) 99.8	有害大気汚染物質(t) 11
海水(百万m ³) 396.0	VOC(t) 2,099
(リサイクル量(百万m ³)) 1,798.7	ばいじん(t) 154
	産業廃棄物
	工場外産業廃棄物排出量(千t) 167.7
	オフサイトリサイクル量(千t) 122.7
	最終処分量(埋立)(千t) 0.7
	排水
	COD、BOD(t) 2,125
	全窒素(t) 1,014
	全リン(t) 23
	放流量(百万m ³) 462.7
	排水処理量(百万m ³) 57.6

三井化学(株)	
INPUT	OUTPUT
エネルギー	製品等
エネルギー消費量(PJ) 74.5	製品出荷量(千t) 4,561
原材料	大気への排出
購入原料(千t) 4,459	GHG(千t) 4,127
購入材料(千t) 38	Scope1(千t) 3,595
水資源	Scope2(千t) 531
取水量(百万m ³) 481.7	フロン類(t) 3
上水道水(百万m ³) 0.9	NOx(t) 2,253
地下水(百万m ³) 0.6	SOx(t) 414
工業用水(百万m ³) 92.5	有害大気汚染物質(t) 11
海水(百万m ³) 387.6	VOC(t) 1,597.0
(リサイクル量(百万m ³)) 1,663.3	ばいじん(t) 96
	産業廃棄物
	工場外産業廃棄物排出量(千t) 104.7
	オフサイトリサイクル量(千t) 77.1
	最終処分量(埋立)(千t) 0.4
	排水
	COD、BOD(t) 850
	全窒素(t) 1,014
	全リン(t) 23
	放流量(百万m ³) 447.3
	排水処理量(百万m ³) 57.6

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) 3.9	製品出荷量(千t) 497.6
原材料	大気への排出
購入原料(千t) 414	GHG(千t) 208
購入材料(千t) 9.0	Scope1(千t) 63
水資源	Scope2(千t) 145
取水量(百万m ³) 14.3	フロン類(t) 0
上水道水(百万m ³) 0.3	NOx(t) 83
地下水(百万m ³) 1.2	SOx(t) 20
工業用水(百万m ³) 4.4	VOC(t) 467
海水(百万m ³) 8.4	ばいじん(t) 8
(リサイクル量(百万m ³)) 99.4	産業廃棄物
	工場外産業廃棄物排出量(千t) 31.2
	オフサイトリサイクル量(千t) 25.3
	最終処分量(埋立)(千t) 0.1
	排水
	COD、BOD(t) 50
	放流量(百万m ³) 14.3

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) 9.7	製品出荷量(千t) 1,489
原材料	大気への排出
購入原料(千t) 1,493	GHG(千t) 538
購入材料(千t) 20	Scope1(千t) 154
水資源	Scope2(千t) 384
取水量(百万m ³) 3.3	フロン類(t) 2.06
上水道水(百万m ³) 0.4	NOx(t) 200
地下水(百万m ³) 0.0	SOx(t) 16
工業用水(百万m ³) 2.9	VOC(t) 35
海水(百万m ³) 0.0	ばいじん(t) 51
(リサイクル量(百万m ³)) 36.0	産業廃棄物
	工場外産業廃棄物排出量(千t) 31.8
	オフサイトリサイクル量(千t) 20.3
	最終処分量(埋立)(千t) 0.2
	排水
	COD、BOD(t) 1,225
	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://jp.mitsuichemicals.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)	26.9	製品出荷量(千t)	1,654
原材料		大気への排出	
購入原料(千t)	1,666	GHG(千t)	1,364
購入材料(千t)	5.4	Scope1(千t)	1,331
水資源		Scope2(千t)	33
取水量(千m ³)	332,573	フロン類(t)	0.6
上水道水(千m ³)	0	NOx(t)	856
地下水(千m ³)	157	SOx(t)	298
工業用水(千m ³)	21,958	有害大気汚染物質(t)	1.4
海水(千m ³)	310,458	VOC(t)	334.8
(リサイクル量(千m ³))	393,846	ばいじん(t)	36.8
		産業廃棄物	
		工場外産業廃棄物排出量(千t)	18.0
		オフサイトリサイクル量(千t)	17.9
		最終処分量(埋立)(千t)	0.0019
		排水	
		COD、BOD(t)	62.4
		全窒素(t)	21.4
		全リン(t)	1.6
		放流量(千m ³)	317,993
		排水処理量(千m ³)	5,737

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://jp.mitsuichemicals.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)	55
原材料		大気への排出	
購入原料(千t)	56	GHG(千t)	37
購入材料(千t)	1.4	Scope1(千t)	24
水資源		Scope2(千t)	13
取水量(千m ³)	803	フロン類(t)	0.0
上水道水(千m ³)	10	NOx(t)	16.4
地下水(千m ³)	459	SOx(t)	0.0
工業用水(千m ³)	334	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	
		工場外産業廃棄物排出量(千t)	2.1
		オフサイトリサイクル量(千t)	0.8
		最終処分量(埋立)(千t)	0.0
		排水	
		COD、BOD(t)	9.0
		全窒素(t)	1.5
		全リン(t)	1.5
		放流量(千m ³)	572
		排水処理量(千m ³)	359

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://jp.mitsuichemicals.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)	0.8	製品出荷量(千t)	57
原材料		大気への排出	
購入原料(千t)	60	GHG(千t)	32
購入材料(千t)	3.5	Scope1(千t)	10
水資源		Scope2(千t)	22
取水量(千m ³)	1,663	フロン類(t)	0.1
上水道水(千m ³)	4	NOx(t)	3,363
地下水(千m ³)	0	SOx(t)	0.0
工業用水(千m ³)	1,660	有害大気汚染物質(t)	0.15
海水(千m ³)	0	VOC(t)	5.0
(リサイクル量(千m ³))	17,528	ばいじん(t)	0.071
		産業廃棄物	
		工場外産業廃棄物排出量(千t)	6.2
		オフサイトリサイクル量(千t)	4.1
		最終処分量(埋立)(千t)	0.0330
		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)	2,275
		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://jp.mitsuichemicals.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)	30.8	製品出荷量(千t)	2,095
原材料		大気への排出	
購入原料(千t)	2,032	GHG(千t)	1,657
購入材料(千t)	15	Scope1(千t)	1,563
水資源		Scope2(千t)	94
取水量(千m ³)	74,827	フロン類(t)	1.6
上水道水(千m ³)	67	NOx(t)	687.4
地下水(千m ³)	0	SOx(t)	38.4
工業用水(千m ³)	22,122	有害大気汚染物質(t)	5.4
海水(千m ³)	52,638	VOC(t)	74.3
(リサイクル量(千m ³))	767,783	ばいじん(t)	13.0
		産業廃棄物	
		工場外産業廃棄物排出量(千t)	9.2
		オフサイトリサイクル量(千t)	7.6
		最終処分量(埋立)(千t)	0.1
		排水	
		COD、BOD(t)	235
		全窒素(t)	455
		全リン(t)	5
		放流量(千m ³)	61,556
		排水処理量(千m ³)	10,492

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。ポリエチレン繊維の原料となる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://jp.mitsuichemicals.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)	7.8		製品出荷量(千t)	414
原材料			大気への排出	
購入原料(千t)	391		GHG(千t)	494
購入材料(千t)	2.2		Scope1(千t)	275
水資源			Scope2(千t)	219
取水量(千m ³)	54,161		フロン類(t)	0.6
上水道水(千m ³)	122		NOx(t)	191.3
地下水(千m ³)	0		SOx(t)	71.0
工業用水(千m ³)	29,522	有害大気汚染物質(t)	3.7	
海水(千m ³)	24,517	VOC(t)	709.8	
(リサイクル量(千m ³))	259,159	ばいじん(t)	16.9	
		産業廃棄物		
		工場外産業廃棄物排出量(千t)	6.1	
		オフサイトリサイクル量(千t)	6.1	
		最終処分量(埋立)(千t)	0.014	
		排水		
		COD、BOD(t)	198.4	
		全窒素(t)	29.5	
		全リン(t)	11	
		放流量(千m ³)	53,610	
		排水処理量(千m ³)	15,628	

徳山分工場

瀬戸内海に面した周南地区コンビナートに位置し、1962年に操業を開始しました。周辺企業よりパイプライン等で原料の供給を受け、現在はウレタン系樹脂の原料を生産する工場となっています。

INPUT		徳山分工場	OUTPUT	
エネルギー			製品等	
エネルギー消費量(PJ)	0.12		製品出荷量(千t)	39
原材料			大気への排出	
購入原料(千t)	40.0		GHG(千t)	7
購入材料(千t)	1.3		Scope1(千t)	5
水資源			Scope2(千t)	2
取水量(千m ³)	5,938		フロン類(t)	0.0
上水道水(千m ³)	10		NOx(t)	2.9
地下水(千m ³)	0		SOx(t)	1.5
工業用水(千m ³)	5,928	有害大気汚染物質(t)	0.13	
海水(千m ³)	0	VOC(t)	6.4	
(リサイクル量(千m ³))	0	ばいじん(t)	0.04	
		産業廃棄物		
		工場外産業廃棄物排出量(千t)	5.1	
		オフサイトリサイクル量(千t)	3.7	
		最終処分量(埋立)(千t)	0.0021	
		排水		
		COD、BOD(t)	14.4	
		全窒素(t)	0.25	
		全リン(t)	0.02	
		放流量(千m ³)	5,756	
		排水処理量(千m ³)	5,756	

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産物をベースに、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://jp.mitsuichemicals.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)	7.1		製品出荷量(千t)	248
原材料			大気への排出	
購入原料(千t)	215		GHG(千t)	524
購入材料(千t)	8.4		Scope1(千t)	385
水資源			Scope2(千t)	139
取水量(千m ³)	11,627		フロン類(t)	0.3
上水道水(千m ³)	664		NOx(t)	495.0
地下水(千m ³)	0		SOx(t)	5.1
工業用水(千m ³)	10,963	有害大気汚染物質(t)	0.5	
海水(千m ³)	0	VOC(t)	454.0	
(リサイクル量(千m ³))	194,425	ばいじん(t)	29.0	
		産業廃棄物		
		工場外産業廃棄物排出量(千t)	57.1	
		オフサイトリサイクル量(千t)	36.6	
		最終処分量(埋立)(千t)	0.3	
		排水		
		COD、BOD(t)	331.0	
		全窒素(t)	506.0	
		全リン(t)	4.1	
		放流量(千m ³)	5,500	
		排水処理量(千m ³)	19,592	

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://jp.mitsuichemicals.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)	0.3		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)	12
購入材料(千t)	0		Scope1(千t)	3
水資源			Scope2(千t)	9
取水量(千m ³)	91		フロン類(t)	0.0
上水道水(千m ³)	67		NOx(t)	0.0
地下水(千m ³)	24		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))	48	ばいじん(t)	0.0	
		産業廃棄物		
		工場外産業廃棄物排出量(千t)	0.9	
		オフサイトリサイクル量(千t)	0.4	
		最終処分量(埋立)(千t)	0.003	
		排水		
		COD、BOD(t)	0.27	
		全窒素(t)	0.27	
		全リン(t)	0.01	
		放流量(千m ³)	76	
		排水処理量(千m ³)	76	

社会

従業員の状況

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
従業員数	グローバル	17,743	17,979	18,051	18,780
	三井化学※1	6,670	6,773	6,809	6,899

地域

	集計範囲	2018	2019	2020	2021	
従業員比率 / %	グローバル	日本	57.0	57	59	61
		中国	6.6	5	5	5
		アジア	9.8	11	11	11
		欧州	17.5	18	17	15
		北中南米	9.1	9	8	8
		その他	0.0	0	0	0

ジェンダー

	集計範囲	2018	2019	2020	2021	
男女比率 / %	グローバル※2	男性	—	—	—	81.8
		女性	—	—	—	18.2
	三井化学※1	男性	87.4	87.0	86.9	86.7
		女性	12.6	13.0	13.1	13.3

年齢

	集計範囲		2018	2019	2020	2021
平均年齢 / 歳	三井化学※1	男性	41.9	41.8	42.0	42.0
		女性	44.5	44.0	44.0	44.0
		計	42.2	42.1	42.2	42.2
年齢構成比 / %	グローバル※2	10代 (18歳以上)	—	—	—	1.0
		20代	—	—	—	17.7
		30代	—	—	—	24.8
		40代	—	—	—	25.2
		50代以上	—	—	—	31.3
	三井化学※1	10代 (18歳以上)	2.0	1.7	1.5	1.5
		20代	16.7	17.7	17.9	19.1
		30代	18.1	18.4	18.9	18.4
		40代	31.2	28.5	26.4	24.1
		50代以上	32.1	33.8	35.3	36.9

国籍

	集計範囲		2018	2019	2020	2021
国籍構成比 / %	グローバル※2	日本	—	—	—	66.3
		ドイツ	—	—	—	5.6
		アメリカ	—	—	—	4.3
		中国	—	—	—	4.3
		タイ	—	—	—	4.2
		メキシコ	—	—	—	2.3
		その他	—	—	—	13.0
日本国籍以外の従業員数	三井化学※1		54	54	53	56

障害者

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
障害者雇用比率 / %	三井化学※1	2.4	2.3	2.4	2.5

管理職

	集計範囲	2018	2019	2020	2021	
マネージャー以上の男女比率 / %	グローバル※2	男性	—	—	—	89
		女性	—	—	—	11
上級マネージャー(Manager of Manager)の男女比率 / %	グローバル※2	男性	—	—	—	95
		女性	—	—	—	5
管理職(係長級)の男女比率 / %	三井化学※1	男性	87	87	87	86
		女性	13	13	13	14
管理職(課長级以上)の男女比率 / %	三井化学※1	男性	97	97	96	96
		女性	3	3	4	4
管理職(部長级以上)の男女比率 / %	三井化学※1	男性	99	99	98	98
		女性	1	1	2	2
新規管理職登用に占める男女比率 / %	三井化学※1	男性	94	97	86	90
		女性	6	3	14	10

組合員

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
組合員比率 / %	三井化学※1	54.0	54.5	54.7	54.1

働きやすい職場環境

勤続・離職

	集計範囲		2018	2019	2020	2021
平均勤続年数 / 年	三井化学※1	男性	18.8	18.8	19.0	18.9
		女性	21.0	20.4	20.4	20.3
		計	19.1	19.1	19.2	19.1
総離職率 / %	三井化学※1	男性	3.68	3.10	3.07	3.61
		女性	3.29	2.80	3.40	3.26
		計	3.63	3.06	3.12	3.56
総離職者数	三井化学※1	男性	218	186	185	219
		女性	28	25	31	30
		計	246	211	216	249
自発的離職率 / %	三井化学※1	男性	0.86	1.07	1.21	1.24
		女性	1.76	1.23	1.54	1.52
		計	0.97	1.09	1.25	1.27
自発的離職者数	三井化学※1	男性	51	64	73	75
		女性	15	11	14	14
		計	66	75	87	89
定年退職者再雇用率 / %	三井化学※1		87.6	85.5	87.1	86.6

超過勤務

	集計範囲		2018	2019	2020	2021
超過勤務時間 80hr / 月以上の社員数	三井化学※1	一般社員	22	33	27	26
		管理社員	36	21	22	28
		計	58 (0.9%)	54 (0.8%)	49 (0.7%)	54 (0.8%)
平均残業時間 / hr・月 ⁻¹	三井化学※1		21.1	20.9	20.2	22.0
平均残業時間（法定労働時間基準） / hr・月 ⁻¹	三井化学※1		1.9	1.1	0.2	0.8

有給休暇

	集計範囲	2018	2019	2020	2021	
有給休暇取得率 / %	三井化学※1	一般社員	83	86	77	84
		管理社員	62	70	60	63
		計	74	79	70	75
有給休暇平均取得日数 / 日	三井化学※1	計	14.8	15.8	13.9	14.7

育児

	集計範囲	2018	2019	2020	2021	
育児休業取得者数	三井化学※1	男性	89	85	102	129
		女性	13	15	18	20
		計	102	100	120	149
育児休業取得率 / %	三井化学※1	男性	56	48	56	78
		女性	100	100	100	100
		計	59	52	60	81
育児休業平均取得日数 / 日	三井化学※1	男性	8.0	13.2	10.3	16.3
育児休業からの復職率 / %	三井化学※1	男性	99	100	100	100
		女性	100	100	100	100
		計	99	100	100	100
育児休業から復帰3年後の定着率 / %	三井化学※1	男性	94	83	99	93
		女性	93	93	94	76
		計	94	86	98	90
育児のための短時間勤務措置利用者数	三井化学※1	男性	1	4	5	5
		女性	85	88	85	80
		計	86	92	90	85

介護

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
介護休業取得者数	三井化学※1	0	1	0	3
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	0

採用

	集計範囲	2018	2019	2020	2021	
採用数	三井化学※1	男性	333	250	222	322
		女性	46 (12%)	61 (20%)	41 (16%)	46 (13%)
		定期採用	267	245	195	239
		中途採用	112	66	68	129
		計	379	311	263	368

定期採用

	集計範囲	2018	2019	2020	2021	
事務系総合職	三井化学※1	男性	10	14	7	9
		女性	9 (47%)	15 (52%)	7 (50%)	8 (47%)
		計	19	29	14	17
技術系総合職	三井化学※1	男性	73	64	58	50
		女性	14 (16%)	12 (16%)	10 (15%)	11 (18%)
		計	87	76	68	61
一般職	三井化学※1	男性	153	124	105	119
		女性	8 (5%)	16 (11%)	8 (7%)	6 (5%)
		計	161	140	113	125

中途採用

	集計範囲		2018	2019	2020	2021
事務系総合職	三井化学※1	男性	41	22	18	48
		女性	8 (16%)	6 (21%)	2 (10%)	5 (9%)
		計	49	28	20	53
技術系総合職	三井化学※1	男性	35	10	14	35
		女性	3 (8%)	1 (9%)	3 (15%)	4 (10%)
		計	38	11	17	39
一般職	三井化学※1	男性	21	16	20	25
		女性	4 (16%)	11 (41%)	11 (36%)	12 (32%)
		計	25	27	31	37

内部登用率（管理社員層）

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
内部登用率 / % (既在籍社員による充足ポジション数 ÷ 総充足ポジション数)	三井化学※1	—	96.0	96.0	89.7

後継者準備率

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
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)	グローバル	213	199	226	233

人材育成

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
社員一人当たりの研修時間 / hr	グローバル	—	—	—	22.3
社員一人当たりの研修費用 / 千円		—	—	—	47.7
社員一人当たりの研修時間 / hr	三井化学※1	34.0	27.0	22.7	26.1
社員一人当たりの研修費用 / 千円		270.0	200.0	126.3	128.4

評価

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
前年度評価のフィードバック実施率 / %	三井化学籍組合員	97	94	93	95
評価のフィードバックに対する納得度 / %		86	91	90	90

報酬

	集計範囲		2018	2019	2020	2021
正社員男女給与賞与比率 / % (男性の給与賞与に対する女性の給与賞与の割合)	正社員全体	基本給平均値	—	—	—	89.2
		基本給中央値	—	—	—	93.2
		賞与平均値	—	—	—	83.0
		賞与中央値	—	—	—	92.0
	非管理職層	基本給平均値	—	—	—	107.0
		基本給中央値	—	—	—	114.6
		賞与平均値	—	—	—	106.4
		賞与中央値	—	—	—	118.6
	管理職 (係長級)	基本給平均値	—	—	—	97.3
		基本給中央値	—	—	—	95.4
		賞与平均値	—	—	—	94.0

		賞与中央値	—	—	—	95.5
	管理職（課長級）	基本給平均値	—	—	—	96.0
		基本給中央値	—	—	—	95.5
		賞与平均値	—	—	—	95.9
		賞与中央値	—	—	—	94.4
		管理職（部長級）	基本給平均値	—	—	—
	基本給中央値		—	—	—	95.5
	賞与平均値		—	—	—	92.9
	賞与中央値		—	—	—	95.8

安全・保安

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
重大事故 / 件	グローバル	1	0	0	0
異常現象・事故 / 件	三井化学	7	8	8	9
	国内関係会社	2	2	3	6
	海外関係会社	0	1	1	1
	グローバル	9	11	12	16
労働災害での死亡者数	グループ従業員	0	0	0	0
	請負業者	0	0	0	0
休業労災の度数率	グローバル※3	0.31	0.48	0.24	0.34
重視する労働災害の度数率	三井化学※4	0.19	0.00	0.10	0.10
	国内関係会社	0.29	0.83	0.40	0.45
	工事協力会社	0.51	0.25	0.39	0.58
	海外関係会社	0.51	0.62	0.21	0.00
	グローバル※3	0.33	0.31	0.22	0.23

労働衛生

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
生活習慣病平均有所見率（男性） / %	三井化学 ^{※1}	9.7	10.2	10.6	10.0
疾病休業強度率	三井化学 ^{※1}	0.78	0.87	0.78	0.76
メンタル不調休業強度率	三井化学 ^{※1}	0.45	0.56	0.61	0.54
喫煙率 / %	三井化学 ^{※1}	24.2	23.7	22.2	21.2
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 stewardship

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
製品のリスク評価実施率 / %	三井化学	100	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	2018	2019	2020	2021
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	2018	2019	2020	2021
物流における重視する労働災害 / 件	グローバル	2	0	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	70	60	12	30
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	2018	2019	2020	2021
持続可能な調達率 / %	三井化学	44	44	45	61

社会活動

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
社会貢献支出額 / 百万円	グローバル	214	246	123	184
社会活動休暇取得 / 件	三井化学 ^{※1}	123	88	41	54

社会貢献の見える化

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
Rose Value [®] 製品売上収益比率 / %	グローバル	13	16	19	20

※1 三井化学籍社員

※2 Workday導入予定の関係会社を対象として収集した値

※3 工場構内運転協力会社と工事協力会社を含む。

※4 工場構内運転協力会社を含む。

ガバナンス

取締役

	集計範囲		2018	2019	2020	2021
	取締役数	三井化学	男性	7	6	7
女性			1 (12.5%)	2 (25.0%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)
独立社外取締役			3	3	3	3
計			8	8	8	8

役員報酬

	集計範囲		2018	2019	2020	2021
	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)	371	369	365
うち、淡輪 敏			(117)	(111)	—	(127)
うち、橋本 修			—	—	(102)	(141)
監査役(社外監査役を除く)			64	64	63	64
社外役員			75	78	79	79
計			509	511	507	634

コンプライアンス

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
重大な法令・ルール違反 / 件	グローバル	0	1	1	1
リスクホットライン運用実績 / 件	グローバル	17	26	19	18
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	2018	2019	2020	2021
売上収益 / 億円	国内	—	—	8,034 (66%)	10,567 (66%)
	海外	—	—	4,083 (34%)	5,560 (34%)
	計	—	—	12,117	16,127
税前利益額 / 億円	国内	—	—	357 (48%)	584 (41%)
	海外	—	—	385 (52%)	828 (59%)
	計	—	—	742	1,413
法人税等額 / 億円	国内	—	—	47 (47%)	155 (68%)
	海外	—	—	53 (53%)	72 (32%)
	計	—	—	100	227
従業員比率 / %	国内	—	—	59%	61%
	海外	—	—	41%	39%
	計	—	—	100%	100%

その他

	集計範囲	2018	2019	2020	2021
政治寄付 / 百万円	三井化学	3.32	3.26	3.14	3.00

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

[長期経営計画 VISION 2030](#)

[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
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
[マテリアリティの特定プロセス](#)
[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

マテリアリティの特定プロセス
サーキュラーエコノミーに向けて
Blue Value® / Rose Value®
リスク・コンプライアンス

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、17.4

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、1.35

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・エンゲージメント](#)

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・エンゲージメント](#)

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・エンゲージメント](#)

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

[マテリアリティ](#)

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

[マテリアリティ](#)

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](#)

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	
<p>該当箇所</p> <p>重大な法令・ルール違反 1 件発生。</p> <p>ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス</p>	

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	
<p>該当箇所</p> <p>法的措置を受ける事例はありませんでした。</p> <p>ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス</p>	

GRI 207: 税金 2019

207-1 税務へのアプローチ	
<p>該当箇所</p> <p>税務</p>	
207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	
<p>該当箇所</p> <p>税務</p>	
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	
<p>該当箇所</p> <p>—</p>	
207-4 国別の報告	
<p>該当箇所</p> <p>税務</p> <p>ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス</p>	

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](#)

[ESGパフォーマンスデータ>環境](#)

306-4 処分されなかった廃棄物

該当箇所

[産業廃棄物](#)

[INPUT⇒OUTPUT](#)

306-5 処分された廃棄物

該当箇所	備考
産業廃棄物 INPUT⇒OUTPUT ESGパフォーマンスデータ>環境	廃棄物等発生量130,900tのうち、11,900tが有害廃棄物※。 ※ 廃棄物処理法が定める「特別管理産業廃棄物」

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
人材マネジメント>マネジメントシステム
ESGパフォーマンスデータ>社会

401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当

該当箇所

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

レスポンシブル・ケア マネジメント>マネジメントシステム
安全・保安>マネジメントシステム
労働衛生>マネジメントシステム

403-2 危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査

該当箇所

安全・保安>重大事故防止
プロダクト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

403-3 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

403-4 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
プロダクトスチュワードシップ>教育
労働衛生>健康重視経営

403-6 労働者の健康増進

該当箇所

労働衛生>健康重視経営

403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和

該当箇所

安全・保安>重大事故防止
プロダクトスチュワードシップ>安全な製品の提供
労働衛生>有害物質ばく露防止

403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者

該当箇所

安全・保安>マネジメントシステム
労働衛生>マネジメントシステム

403-9 労働関連の傷害

該当箇所

安全・保安>事故・労働災害

備考

従業員および請負業者の業務上の死亡事故は過去4年間ありません（2022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

ESGパフォーマンスデータ>社会

GRI 406: 非差別 2016

406-1 差別事例と実施した救済措置

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016

407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー

該当箇所

備考

—

三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン に記載の内容をお取引先に要請している。

取引先評価と改善支援

GRI 408: 児童労働 2016

408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー

該当箇所	備考
—	三井化学グループ持続可能な調達ガイドラインに記載の内容をお取引先に要請している。 取引先評価と改善支援

GRI 409: 強制労働 2016

409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー

該当箇所	備考
—	三井化学グループ持続可能な調達ガイドラインに記載の内容をお取引先に要請している。 取引先評価と改善支援

GRI 410: 保安慣行 2016

410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員

該当箇所	備考
—	人権の尊重

GRI 411: 先住民族の権利 2016

411-1 先住民族の権利を侵害した事例

該当箇所
—

GRI 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
—	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。

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。（2022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、2021年度は153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4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。



FTSE4Good

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。



FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan IndexとFTSE RussellのESG評価をベースに、企業の気候変動リスク・機会に対する経営姿勢も評価に反映しており低炭素経済への移行を促進するため、各企業の気候ガバナンスと気候変動に関する取り組みを評価する設計となっています。

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。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

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。

2022 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。

2022 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

令和3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3年度「なでしこ銘柄」に選定されました。平成30年度および令和2年度に続いて、3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3年度は、東京証券取引所の全上場企業約3,700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、スコアが上位の50社を「なでしこ銘柄」、15社を「準なでしこ銘柄」として選定しています。



大和IR「2021年インターネットIR表彰」にて「サステナビリティ部門」最優秀賞を受賞

三井化学は、大和インベスター・リレーションズ株式会社（以下、「大和IR」）による「2021年インターネットIR表彰」において、サステナビリティ部門最優秀賞に選定されました。「インターネットIR表彰」とは大和IRが上場企業のIRサイトを独自の基準で評価・採点し、特に優秀なIRサイトを構築、情報開示ならびにコミュニケーション活動で有効に活用している企業を表彰する制度です。本年より「サステナビリティ部門」が新設され、上場企業3,944社（2021年6月1日時点）のうち、IR表彰対象企業として選出された126社を対象に、評価・採点し、当社は最優秀賞の7社に選出されました。



三井化学 大和IRによる「2021年インターネットIR表彰」に選定～優良賞・「サステナビリティ部門」最優秀賞の2つを受賞～

モーニングスター社「Gomez ESGサイトランキング 2022」にて「ESGサイト優秀企業」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3回「Gomez ESGサイトランキング2022」において、ESGサイト優秀企業に選出されました。「Gomez ESGサイトランキング」は、世界的なサステナビリティへの関心やESG投資の拡大を背景に、上場企業がインターネット上で株主・投資家を含む様々なステークホルダーに向けた広報活動を行うためのウェブサイト（ESGサイト）の使いやすさや情報の充実度を評価することを目的として実施され、調査対象160社中、当社は総合第41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版を該当年度の[三井化学グループ ESGレポート](#)としてアーカイブしています。

※ 当社グループの目指す中長期的な価値創造に関する活動をご理解いただくために、経営3軸の戦略および実績の統合的な報告を目指した[三井化学レポート](#)を発行していますので合わせてご参照ください。

「三井化学グループ ESGレポート2022」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、環境データおよび安全・保安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、岩国大竹工場徳山分工場、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^{※1}、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^{※1}、材料物性研究部^{※1}）
- (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}）
- 日本エポリユール(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.
- MITSUI CHEMICALS 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 MITSUI CHEMICALS 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（天津工場、蘇州工場）
- 佛山三井化学聚氨基酯有限公司

※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）
* 2022年1月の合弁解消にともない三井化学(株)に継承
- 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(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.
- Mitsui Chemicals 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 Mitsui Chemicals 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
- 佛山三井化学聚氨基酯有限公司

※ 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

2021年度（2021年4月～2022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、2021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



2023年1月17日
意見書番号：SGS23/033

三井化学株式会社
東京都港区東新橋1-5-2 汐留シティセンター
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等に関するステートメント）について、検証基準（ISO14064-3:2019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等に関するステートメントについて、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。GHG等に関するステートメントの作成及び公正な報告の責任は組織にある。

検証範囲

検証対象は、Scope1 及び Scope2、エネルギー消費量、Scope 3 である。
対象期間は2021年4月1日～2022年3月31日（Scope 1, 2）及び2020年4月1日～2021年3月31日（Scope 3）である。
詳細な検証対象範囲は別紙参照。

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：大牟田工場及び茂原工場の現地検証及び証憑突合、本社でのその他検証対象範囲に対する分析的な手続及び質問

判断基準は、GHG プロトコル、エネルギーの使用の合理化に関する法律、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver. 4.7）、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. 3.1）及び組織が定めた手順（作業フロー（Scope 1, 2）、Scope 3 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等に関するステートメントが、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

神奈川県横浜市保土ヶ谷区神戸町134

横浜ビジネスパーク ノーススクエア I

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



本書面は、SGS ジャパン株式会社によって www.sgs.com/terms_and_conditions.htm で参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に準拠しています。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に関する SGS ジャパン株式会社の責務は、取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除させるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づきあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

検証対象範囲の詳細

検証対象	検証範囲	GHG等に関するステートメント
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	国内7工場	Scope 1: 3,531,624 t-CO ₂ Scope 2: 522,441 t-CO ₂
2 Scope 3 (カテゴリー12)	組織の販売製品 (三井化学ブランド) の内、プラスチック製品、ポリマー原料製品、潤滑油製品	Scope 3 Cat.12: 2,287,092 t-CO ₂

本書面は、SGS ジャパン株式会社によって www.sgs.com/terms_and_conditions.htm で参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に関する SGS ジャパン 株式会社 の責務は、取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除され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2022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2022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、有害廃棄物量、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、休業労災の度数率、労働災害での死亡者数、重大事故件数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(V3)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、現地訪問（徳山分工場、三井化学東セロ株式会社浜松工場）、証拠書類等との照合及び確認、資料及び記録のレビュー、分析の手續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、2021年4月1日から2022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、包摂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、長期経営計画の非財務指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、VOC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、有害廃棄物量、産業廃棄物埋立処分量、大気汚染物質質量、水質汚濁物質質量については、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

竹内 裕二

上級経営管理者

2023年1月24日



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-DKLCH

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 有害廃棄物量 ※生産及び研究拠点	① 組織単体8サイト ② 国内関係会社22サイト	① 11.9 千t ② 12.8 千t
2 産業廃棄物物理立処分量 ※生産及び研究拠点	① 組織単体8サイト ② 国内関係会社22サイト ③ 海外関係会社20サイト ④ グローバル50サイト	① 0.4 千t ② 0.1 千t ③ 0.2 千t ④ 0.7 千t
3 VOC排出量 ※生産及び研究拠点	① 組織単体8サイト ② 国内関係会社22サイト ③ 海外関係会社20サイト ④ グローバル50サイト	① 1,597 t ② 467 t ③ 35 t ④ 2,099 t
4 NOx排出量 ※生産及び研究拠点	① 組織単体8サイト ② 国内関係会社22サイト ③ 海外関係会社20サイト ④ グローバル50サイト	① 2,253 t ② 83 t ③ 200 t ④ 2,536 t
5 SOx排出量 ※生産及び研究拠点	① 組織単体8サイト ② 国内関係会社22サイト ③ 海外関係会社20サイト ④ グローバル50サイト	① 414 t ② 20 t ③ 16 t ④ 451 t
6 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8サイト ② 国内関係会社22サイト ③ 海外関係会社20サイト ④ グローバル50サイト	① 481.7 百万m ³ ② 14.3 百万m ³ ③ 3.3 百万m ³ ④ 499.3 百万m ³
6-1 上水道水 ※生産及び研究拠点	① 組織単体8サイト ② 国内関係会社22サイト ③ 海外関係会社20サイト ④ グローバル50サイト	① 0.9 百万m ³ ② 0.3 百万m ³ ③ 0.4 百万m ³ ④ 1.7 百万m ³
6-2 地下水 ※生産及び研究拠点	① 組織単体8サイト ② 国内関係会社22サイト ③ 海外関係会社20サイト ④ グローバル50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
6-3 工業用水 ※生産及び研究拠点	① 組織単体8サイト ② 国内関係会社22サイト ③ 海外関係会社20サイト ④ グローバル50サイト	① 92.5 百万m ³ ② 4.4 百万m ³ ③ 2.9 百万m ³ ④ 99.8 百万m ³
6-4 海水 ※生産及び研究拠点	① 組織単体8サイト ② 国内関係会社22サイト ③ 海外関係会社20サイト ④ グローバル50サイト	① 387.6 百万m ³ ② 8.4 百万m ³ ③ 0.0 百万m ³ ④ 396.0 百万m ³
7 COD, BOD排出量 ※生産及び研究拠点 ※サイトにおけるCOD若しくはBOD のいずれか大きい方の数値の合計	① 組織単体8サイト ② 国内関係会社22サイト ③ 海外関係会社20サイト ④ グローバル50サイト	① 850 t ② 50 t ③ 1,225 t ④ 2,125 t
8 障害者雇用率	組織単体 ※2022年3月1日時点の1年間集計	2.5 %
9 女性管理職（課長級以上）比率	組織単体 ※2022年3月31日時点	4 %
10 定期採用の女性比率	組織単体 ※2021年4月1日時点	事務系総合職：47 % 技術系総合職：18 % 一般職：5%
11 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)	0.23

12	休業労災の度数率	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)	0.34
13	労働災害での死亡者数	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
14	重大事故件数	グローバル(組織の定義による：組織単体、国内関係会社、海外関係会社の製造拠点)	0