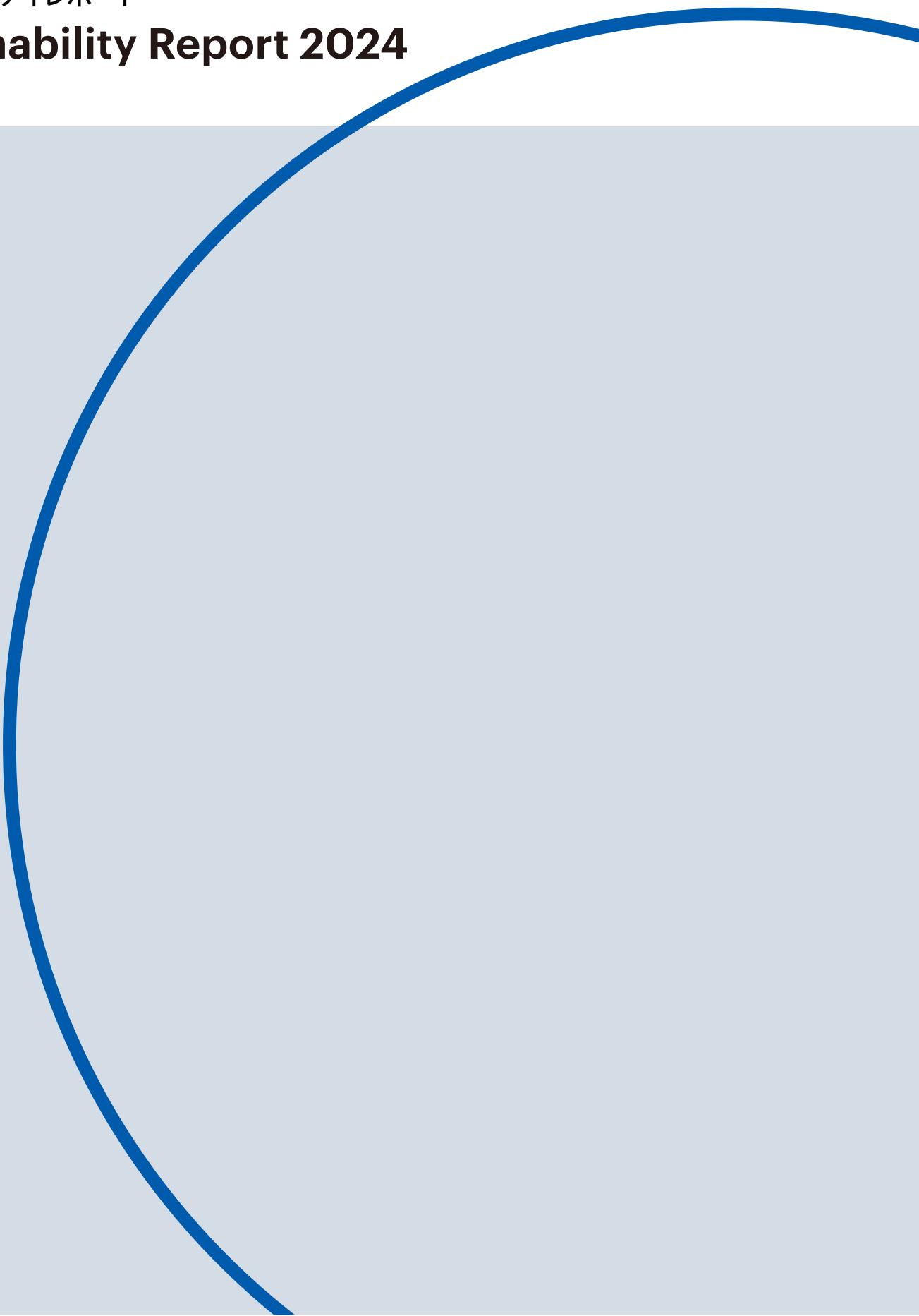


サステナビリティレポート

Sustainability Report 2024



編集方針	03
サステナビリティマネジメント	
サステナビリティに関する考え方と推進体制	05
マテリアリティとサステナビリティ(MOS)指標	06
SDGsへ向けた取り組み	
健康寿命の延伸や感染症対策に貢献する製品の提供	11
持続可能な成長をめざすサーキュラーエコノミー	14
植物由来素材、生分解性素材の開発	19
構造物補修・補強用炭素繊維シート「リペラーケ™」	23
分散型水処理・給水システムで災害時や開発途上国での净水供給に貢献	27
食料の安全供給と品質保持に貢献	32
レスポンシブル・ケア活動	
基本方針	35
環境安全活動	36
保安防災・労働安全衛生	38
環境保全	44
プロダクトスチュワードシップ	48
安全保障輸出管理	49
化学品管理	51
品質保証	54
物流	56
廃棄物処理施設の管理状況	59
水マネジメント	60
データ編(環境安全)	61

ステークホルダーとともに

基本方針	71
三菱ケミカルとそのグループ会社 人権方針	72
お客様	76
購買・調達	78
従業員	86
地域・社会	100
データ編(社会)	103

ガバナンス

コーポレートガバナンス	110
コンプライアンス	117
企業行動憲章	119
腐敗防止	121
リスク管理	123
情報管理	127
GRIガイドライン対照表	128

編集方針

三菱ケミカル株式会社のビジョンであるKAITEKI実現をめざした取り組みを、
より多くのステークホルダーの皆さまにご報告することを目的として情報開示を行っています。

報告期間

2023年度(2023年4月～2024年3月)

ただし2024年度の活動実績も一部含んでいます。

報告対象範囲

三菱ケミカルとそのグループ会社を報告範囲の基本としています。

参考にしたガイドライン

- GRI(Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポートィング・スタンダード」
- 気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)提言

発行

発行:2025年2月

お問い合わせ先

三菱ケミカル株式会社

〒100-8251 東京都千代田区丸の内1-1-1 パレスビル

サステナビリティマネジメント

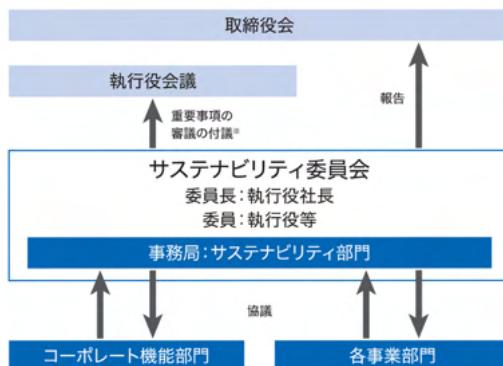
サステナビリティに関する考え方と推進体制

三菱ケミカルグループは、革新的なソリューションで、人、社会、そして地球の心地よさが続いていく KAITEKI の実現をリードしていくという Purpose を掲げ、サステナビリティを経営の中核の一つに据えた企業活動を行っています。当社執行役社長をはじめとした経営陣のリーダーシップのもと、重要課題（マテリアリティ）に対して設定した目標達成に取り組み、持続的な成長をめざしています。

サステナビリティ推進体制

当社グループのサステナビリティに関する方針や関連事項の審議および、気候変動に関する取り組み検討、諸活動の進捗モニタリング、統括を行う機関として、当社執行役社長を委員長とし、当社の執行役等から構成するサステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティ推進体制図



※必要に応じて

マテリアリティとサステナビリティ（MOS）指標

MCGは、MCGグループが取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を特定し、特定したマテリアリティに対し目標を設定し、その進捗を測る指標（MOS指標）を設定しています。

マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティの特定プロセス

Step 1

重要課題候補の選定

MCGグループの中長期的な方向性を加味し、前回のアセスメント^{*1}で特定したマテリアリティを精査するとともに、グループ理念や重要施策、メガトレンド、SDGsなどを反映した新たな課題を追加。

Step 2

重要課題の議論と整理

ステークホルダー視点での確認

選定した重要課題候補は、中期経営計画の方針やアクションに照らし、社内議論を重ね、マテリアリティを特定。事業ポートフォリオ戦略や事業基盤、環境や社会への影響など、MCGが重要と考える視点で重要課題を分類・整理。

分類・整理した重要課題を、社外有識者へのヒアリング、社外取締役連絡会^{*2}での討議などを通じ、多角的な視点で確認。

Step 3

目標と指標の設定

マテリアリティに対する取り組みの目標と、その進捗を測る指標（MOS指標）を設定。

Step 4

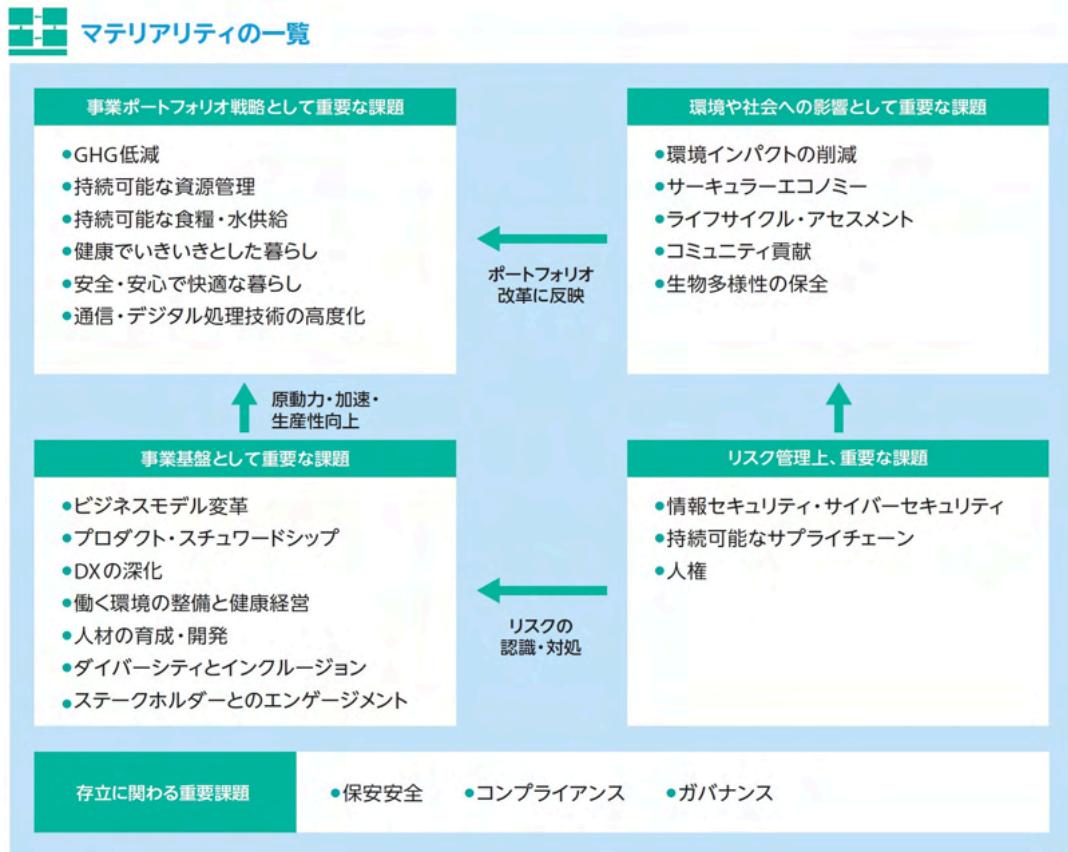
決定・承認

中期経営計画と併せて、MCGの執行役会議および取締役会で決議。

*1 アセスメントは、中期経営計画策定時に都度実施（頻度は概ね5年ごと）

*2 現在は、取締役連絡会

マテリアリティの一覧



当社グループは、ダブル・マテリアリティの考え方に基づき、マテリアリティを特定しています。例えば、気候変動について、当社のGHG排出量を低減し、気候変動へのインパクトの緩和をめざす「環境インパクトの低減」と、気候変動対策に貢献する事業の拡大をめざす「GHG低減」の双方を重要課題としています。

マテリアリティとMOS指標

事業ポートフォリオ戦略として重要な課題

マテリアリティ	取り組みの方向性
GHG低減	モビリティの軽量化と、社会の電化を促進する熱マネジメント材料等の提供によりエネルギー効率の向上に貢献する。
持続可能な資源管理	生分解・生物由来プラスチックの提供を通じて循環型社会の実現に貢献する。また、ケミカル・マテリアルサイクルの推進や、CO ₂ の回収・利活用の実現によって社会システム全体の最適化をめざす。
持続可能な食糧・水供給	食糧の長期保存や食味を増すおいしさソリューションの提供によりフードロスを削減する。さらに低環境負荷な食糧・水の供給をめざし、研究開発を推進する。
健康でいきいきとした暮らし	ワクチンを含む医薬品の提供を通じて予防医療に貢献とともに、再生医療と、プレシジョンメディシンの開発を通して患者さんごとの最適な医療を実現する。
安全・安心で快適な暮らし	軽量化部材の提供や、人工関節・義肢の開発等により人とロボットの共生を可能とし、快適な居住・モビリティ空間を提供する。
通信・デジタル処理技術の高度化	通信・デジタルの大容量・高速化に向けて、処理能力を高める半導体材料など、次世代高速通信ソリューションを提供する。また、AR／VR／ホログラムに対応した次世代ディスプレイソリューションを提供する。

社会課題解決型事業の成長事業領域を中心とした事業ポートフォリオへの変革

MOS指標	2022年度目標
成長事業領域 (社会課題解決型事業) の売上収益割合	30%

事業基盤として重要な課題

マテリアリティ	取り組みの方向性
ビジネスモデル変革	社会システム全体の最適化に向け、モノとサービスを一体化させるコトづくり(=「コト化」)の向上と、イノベーションの高度化を図ることにより、ビジネスモデル変革を実現する。
プロダクト・スチュワードシップ	お客様に安心、信頼して製品やサービスを利用していただくために、製品のライフサイクル全体にわたり、製品の品質と安全性を確保し、環境への負荷を最小とする取り組みを進める。
DXの深化	研究開発・製造をはじめとした業務プロセス改善や、顧客・社会ニーズへの対応など、あらゆる場面でデジタルテクノロジーを活用し改革する中で、オペレーション最適化だけでなく、新規事業の開拓やサービスの創造を行い、企業・顧客・社会に新たな価値を継続的に創出する。
働く環境の整備と健康経営	ICTを活用した働き方改革や健康支援を両輪として、安全かつ快適に働ける環境の整備を進める。
人材の育成・開発	不確実な環境変化や加速する技術革新に適応するため、人材に研鑽と成長を続けることを促すとともに、その機会を提供する。
ダイバーシティとインクルージョン	性差、価値観、国籍、社会経験、年齢構成などに基づく人材多様性を高めるとともにその包摂性を根付かせ、企業活動に活かしていく。
ステークホルダーとのエンゲージメント	ステークホルダーから信頼される企業するために、ステークホルダーを尊重し、密接なコミュニケーションを行い、企業活動に活かすとともに、より良い社会の実現のために共に取り組む。

基盤の強化や充実化による成長への寄与や加速

MOS指標	2025年度目標
従業員エンゲージメント	80%※1
経営層のダイバーシティ	40%
ウェルネス意識	85%※1
休業災害度数率	0.71 (2016～2019年度間フーストから約40%削減)
顧客満足度	80
ESG株式指標に関する評価	DJSI、FTSE4Good等のスコア維持・向上

※1 従業員意識調査における設定項目の好意的回答者の割合



環境や社会への影響として重要な課題

マテリアリティ	取り組みの方向性
環境インパクトの削減	気候変動や水資源問題の解決、循環型社会の形成に向けた一助として、GHG排出や水利用、廃棄物による環境インパクトを削減する。
サーキュラーエコノミー	最適化された循環型社会をめざし、資源・マテリアル・エネルギーの高度活用と新しい価値の創造を、イノベーションとビジネスモデル変革を通して実行する。
ライフサイクル・アセスメント (LCA)	製品・サービスの環境・社会インパクトおよびGHG削減貢献をバリューチェーン全体で適切に定量評価し、公表する。
コミュニティ貢献	事業活動を通じて広く社会へ貢献するとともに、さまざまなコミュニティに対する理解を深め、コミュニティからの要請・期待に応える。
生物多様性の保全	事業活動が生物多様性に及ぼす影響を把握し、負の影響の最小化に努めるとともに、環境保全活動の推進や、製品・サービスの提供を通じて生物多様性の保全に寄与する。

ネガティブ・インパクトの低減、環境や社会への貢献、インパクトの適切な評価

MOS指標	2025年度目標	
	2022年度	—
サーキュラーエコノミーおよび気候変動対策に貢献する製品 ^{※2} の売上収益割	12%	—
GHG排出量	15%削減 (2013年度比、国内)	—
COD排出量	現行水準の維持:約1,600t (2019年度、国内)	—
LCA活動の進捗度	100%	—
廃棄物最終処分量 ^{※3}	50%削減 (2019年度比、国内)	—

※2 成長事業領域(社会課題解決型事業)のうち、「GHG低減」、「炭素循環」事業領域

※3 自社の定常的な生産・物流活動において定常的に発生する産業廃棄物の埋立量



存立に関わる重要課題

マテリアリティ	取り組みの方向性
コンプライアンス	高い倫理観に基づき、法令、国際規範、社内規則を遵守し、常に公正、公平かつ誠実な企業活動を行う。
保安安全	安全は企業存立の基盤であり、安全の確保は企業の社会的責任であるとの認識のもと、保安事故の発生を未然防止し、安定操業を継続する。
ガバナンス	経営の透明性・公正性の向上、経営監督機能の強化および意思決定の迅速化による経営の機動性の向上を図り、コーポレートガバナンスを強化する。



リスク管理上、重要な課題

マテリアリティ	取り組みの方向性
情報セキュリティ・サイバー・セキュリティ	企業活動において、情報資産保護の重要性と責任を認識するとともに、お客さま、お取引先さまおよび自社の秘密情報が漏洩することのないよう、適切な情報管理およびセキュリティ意識の向上に努める。
持続可能なサプライチェーン	お取引先さまに、MCHCグループの経営理念への理解を深めていただくとともに、環境・社会課題の解決に対して協働して取り組むことを通じて、持続可能なサプライチェーンを構築する。
人権	企業活動において、全ての人の尊厳と権利を尊重し、人権に関する負の影響を認識、防止、対処するための仕組みを通じて、人権侵害が発生することのないように努める。

存立を脅かす事案の回避、適切なリスク管理

MOS指標	2025年度目標	
重大コンプライアンス違反件数	0件／年	
事故件数	保安事故	16件／年 (2016~2019年度間ワーストから33%削減)
	環境事故	0件／年
情報セキュリティ研修受講率	95%	

SDGsへ向けた取り組み

健康寿命の延伸や感染症対策に貢献する製品の提供

三菱ケミカル株式会社



関連の深いSDGs

目標 3. すべての人の健康な生活を確保する

医療現場の進化を支える

2018年から2022年で先進国での一人当たりの医療費が1.3倍※に増える中、健康寿命の延伸が社会課題となっています。高齢化のさらなる進展により、化学素材に対するニーズが伸長している状況を踏まえ、三菱ケミカルは新しい治療を医療グレードの高機能素材で支えていきます。

※ OECD health statistics

さまざまな医療ニーズに柔軟に対応した高機能エンジニアリングプラスチック素材を展開

世界17カ国に拠点を持つ高機能エンジニアリングプラスチック事業においては、世界中のインプラントメーカーに超高分子量ポリエチレン「チルレン」および「エクストルーレン」が人工関節用素材として長年採用されています。当社グループ内で有する幅広い技術と経験を融合し、引き続き高機能エンジニアリングプラスチック事業の成長を図っていきます。



歯科関連製品



人工関節イメージ

[KAITEKI Solution Center : インプラント用エンジニアリングプラスチック素材](#)

高機能素材とテクニカルサポートで「人工関節」の進化を支える

感染症に対する三菱ケミカルの社会貢献

私たち三菱ケミカルは、世界中のいたるところで起こりうる感染症による病気や健康被害をもたらす危険因子のリスク軽減に対処すべく、三菱ケミカルとそのグループ会社がもつ素材や技術を利用して貢献できることを考えました。そして三菱ケミカルとそのグループ会社内のアイデア、ネットワークと化学のもつ多様性、柔軟性を活かし、次の製品を社会に提供してきました。

フェイスシールド

フェイスシールドは食品包装トレーに用いるポリエチレンシート製造技術と、化粧品ケース加工で培った折り曲げ翼線付与技術を応用し製作しました。



フェイスシールド一般タイプ



フェイスシールド低反射タイプ

フェイスシールドは医療機関やその他感染症への配慮を必要とする施設等での感染防止に役立っています。

アクリル板「アクリライト™」製パーティション

飛沫感染・飛沫拡散防止用として定着したアクリル板「アクリライト™」製パーティションは、その優れた透明性から、対面業務店舗のレジやカウンター、オフィス内、公共サービスなどの対面業務カウンター、テレビ番組の収録などで幅広く利用されています。



アクリル板「アクリライト™」製パーティション

受水槽「ヒシタンク™」

「ヒシタンク™」は、清潔な飲料水を提供することを第一に開発された耐震性、衛生性、耐久性、施工性などに優れた繊維強化プラスチック（FRP）製の受水槽です。



受水槽「ヒシタンク™」

抗菌・防カビシート「ワサオーロ™」

「ワサオーロ™」は、ワサビやカラシの辛味主成分であるアリルカラシ油（アリルイソチオシアネート、以下AIT）を主剤とした抗菌・鮮度保持剤で、透明フィルム内に担持したAITが徐々に放出されることによって、食品の鮮度と品質が手早く安全に保てるように開発された抗菌・防カビシートです。消費期限の短いお弁当の品質保持に適した製品であり、テイクアウト需要拡大で、活躍の場が広がっています。



抗菌・防カビシート「ワサオーロ™」

感染症対策の主な製品と会社名

フェイスシールド	ジェイフィルム
アクリル板「アクリライト™」 製パーティション	三菱ケミカルメタクリーツ
ヒシタンク™	三菱ケミカルインフラテック
ワサオーロ™	三菱ケミカル

持続可能な成長をめざすサーキュラーエコノミー

三菱ケミカル株式会社

13 気候変動に
具体的な対策を



関連の深いSDGs

目標 13. 気候変動の影響を軽減するために具体的対策を取り進める

12 つくる責任
つかう責任

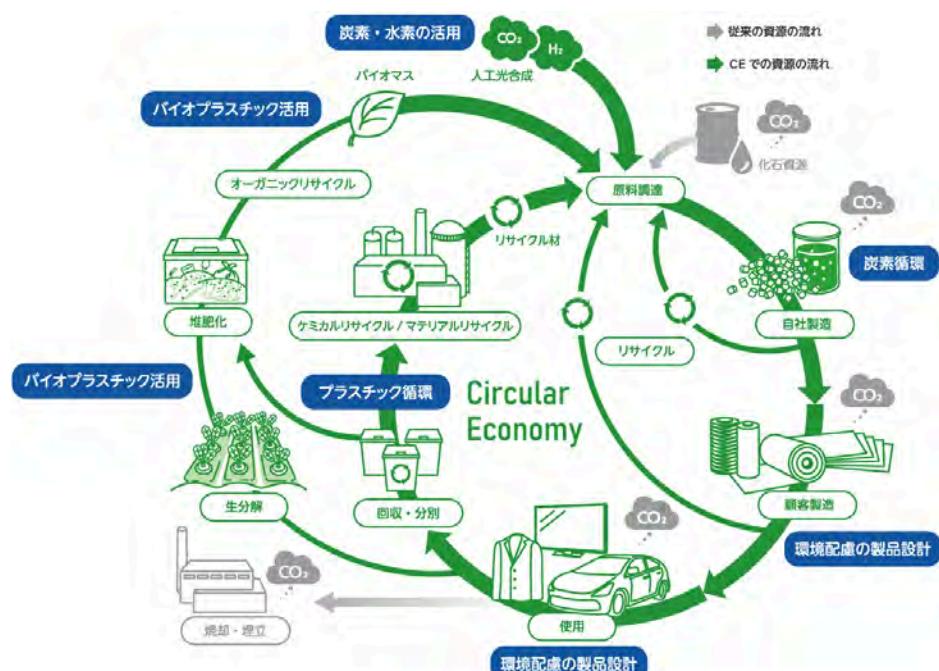


関連の深いSDGs

目標 12. 持続可能な生産消費形態を確保する

サーキュラーエコノミーの推進により新たなビジネスソリューションを提供

三菱ケミカルでは、プラスチック循環や炭素循環を中心としたサーキュラーエコノミー（CE）に貢献する取り組みを加速しています。環境負荷の少ない製品として、リサイクルプラスチック、バイオマス原料への転換、生分解による炭素循環、使用時のGHG排出量削減に寄与する製品等の拡大により、グループの事業のさらなる成長を図ります。環境インパクトやカーボンフットプリントの定量評価の際には、LCA（ライフサイクル・アセスメント）を活用し、研究開発、製造、製品提案などさまざまな場面で環境負荷低減の取り組みを先導しています。さらに、オープンイノベーションやステークホルダーとの連携による循環システムの構築を通じて、より快適で安心な暮らしと地球環境へ貢献する循環型社会の実現に向けた取り組みを推進しています。



プラスチック循環

- マテリアルリサイクルの循環モデル構築
- ケミカルリサイクルの事業化検討

バイオプラスチック活用

- バイオマスを原料とした各種プラスチック
- 生分解による炭素循環

炭素・水素の活用

LCAの活用

- バリューチェーン全体で環境負荷削減へ貢献する製品・サービスの強化

オープンイノベーション、ステークホルダーとの連携

- [AEPW \(Alliance To End Plastic Waste\)](#) ↗
- [ICCA \(International Council of Chemical Associations\)](#) ↗
- [VBA \(Value Balancing Alliance\)](#) ↗
- [GIC \(Global Impact Coalition\)](#) ↗
- [GCNJ \(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン\)](#) ↗
- [CGC \(東京大学グローバル・コモンズ・センター\)](#) ↗
- [CLOMA \(クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス\)](#) ↗
- [J4 CE \(循環経済パートナーシップ\)](#) ↗
- [一般社団法人カーボンリサイクルファンド](#) ↗

ほか

提携を推進しプラスチックのリサイクル体制を構築

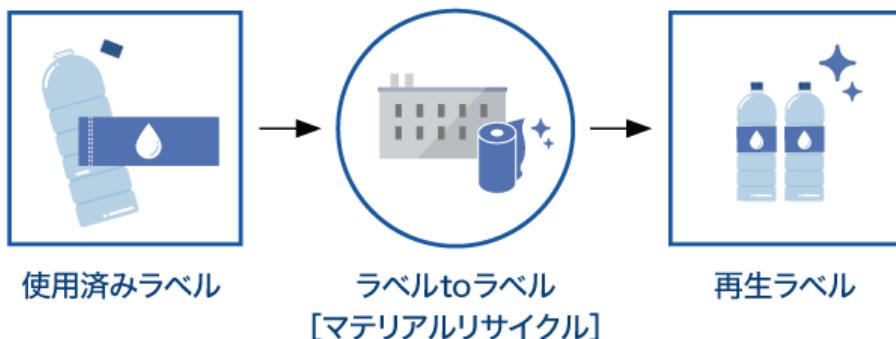
廃プラスチックを再資源化しプラスチックの原料へ戻すリサイクルは、2通りに大別されます。回収した廃プラスチックを（1）物理的な破碎工程等によって粒状の原料へ戻すマテリアルリサイクルと、（2）化学的な分解工程等によって油、ガス、原料へ戻すケミカルリサイクルです。三菱ケミカルは、用途に応じて、それら両方に対応するべく、バリューチェーンのパートナーとともに、技術開発から実証、事業化へと取り組みます。従来、廃プラスチックは単に焼却・埋め立てられてきましたが、資源・原料としてリサイクルする体制を構築し、強化していきます。また、すでに複数の拠点・製品においてISCC PLUS認証を取得しており、サプライチェーンを通じた、リサイクル原料のトレーサビリティの確立にも取り組んでいます。

マテリアルリサイクル：飲料ラベルのリサイクル

広島県が公募した「令和5年度 海洋プラスチック対策（プラスチック使用量削減等）・リーディングプロジェクト支援事業」に対して、当社グループの「飲料ラベルの水平リサイクル実現に向けた資源循環モデルの構築」の提案が採択されました。消費者の意識・行動変容を促す資源循環型（ラベルtoラベル^{※1}） シュリンクラベルを市場投入し、市中での回収スキームを確立させ、再ラベル化までの一連のプロセス（流通、回収、運搬、選別、再資源化）を検証しています。消費者に有用な情報を伝えるラベルリサイクルを通して、技術確立と同時にそれを受け入れる社会の資源回収スキームの構築をめざします。

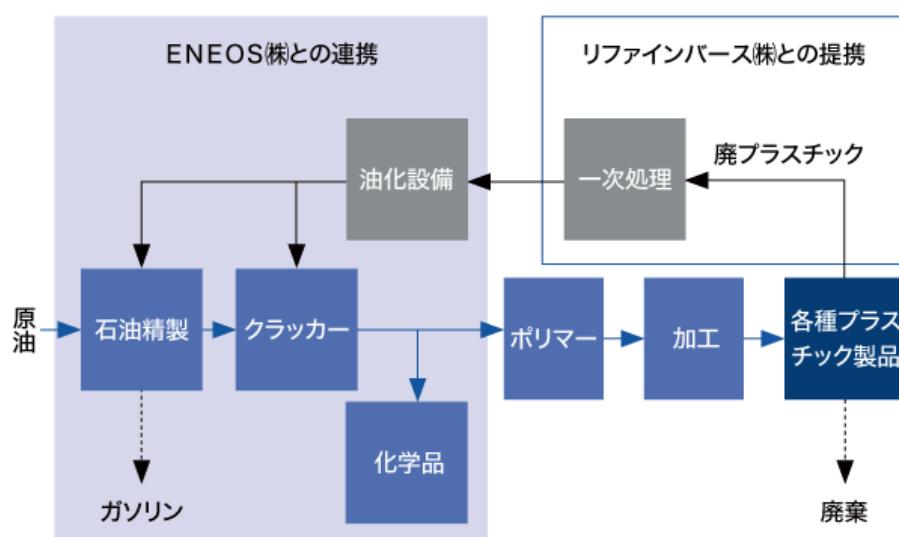
*1 「ラベルtoラベル」は(株)フジシールの印刷インキ剥離技術と当社グループの製膜技術を組み合わせて製造

飲料ラベルのリサイクルイメージ



ケミカルリサイクル：廃プラスチックの油化

茨城事業所では、ENEOS(株)と共同で、国内最大規模となる年間2万トンの処理能力を備えた廃プラスチック油化設備を建設しており、2024年度中の稼働開始をめざしています。油化処理には、英国のMura Technology Limitedの超臨界水技術を導入し、製造されるリサイクル生成油は、既存設備である石油精製装置およびナフサクラッカーにおいて原料として使用され、石油製品や化学品、各種プラスチックへと再製品化されます。また、原料となる廃プラスチックをリファインバース(株)と連携して安定的に調達するなど、他社との提携でケミカルリサイクルの循環を実現します。そして、プラスチックケミカルリサイクル設備の実装に向けて、マスバランス方式^{※2}によるケミカルリサイクル品認証の取得および社会へのマスバランス方式の浸透をめざします。



*2 マスバランス（物質収支）方式：石油由来原料と廃プラスチック由来のリサイクル原料を混合して製品が製造される際に、第三者認証を取得することで、使用したリサイクル原料の割合を任意の製品へ割当てる流通管理方式。

三菱ケミカルは、ISCC (International Sustainability and Carbon Certification) の最新の規定に則り、ISCC PLUS認証の要求事項に準拠することを約束し、宣言します。

ケミカルリサイクル：アクリル樹脂のケミカルリサイクル

三菱ケミカルおよび三菱ケミカルマタクリレーツ株式会社は、かねてよりPMMA（ポリメチルメタクリレート、以下アクリル樹脂）のリサイクルに向けた検討を行ってきました。2021年6月にはアクリル樹脂のリサイクル技術検討のパートナーであるマイクロ波化学株式会社と協力し、同社大阪事業所内に新たな実証設備を建設しました。さらに、日系大手の自動車メーカーである本田技研工業株式会社と協力して実証実験を行っています。廃車からアクリル樹脂製のテールランプなどを回収し、マイクロ波で熱分解・精製して原料に戻します。それを再利用してアクリル樹脂を作り、再びテールランプ用の材料として問題なく使用できるかを検証しています。現在、ケミカルリサイクル技術により製造されたアクリル樹脂は、透明性をはじめ従来品と同水準の性能を保つことが確認できています。

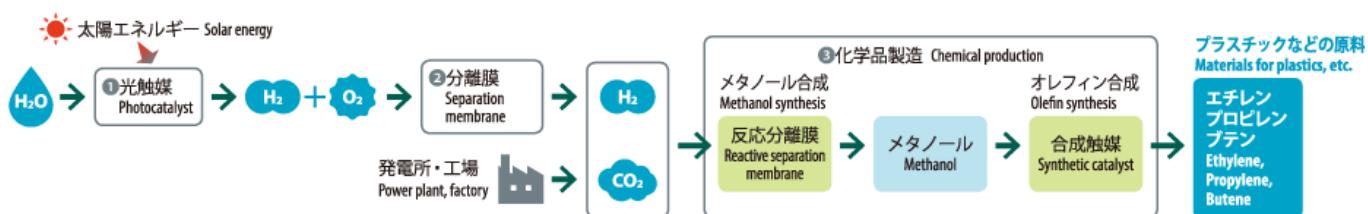
また、ケミカルリサイクル品の製造工程における二酸化炭素排出量は、従来品よりも70%程削減できると見込んでいます。アクリル樹脂の廃棄量を減らすことができるだけでなく、製造時の二酸化炭素排出量を削減し、環境負荷低減に大いに貢献する技術です。



人工光合成プロジェクトでGHG低減に貢献

GHGの低減に向けて、工場や発電所などから排出される二酸化炭素を化学品の原料として利用する人工光合成が注目されています。三菱ケミカルは、2012年よりNEDO^{*3}の人工光合成プロジェクトにARPChem^{*4}の一員として参画し、次の3段階のプロセスすべての開発に携わっています。

(1) 光触媒によって、水を水素と酸素に分解し、(2) 分離膜によって、水素と酸素の混合ガスから水素を安全に分離し、(3) 最後に、その水素と工場排ガス等から回収した二酸化炭素を原料として、化学品を製造する基盤技術を開発しています。



人工光合成プロジェクトでは、光触媒の太陽光エネルギー変換効率の最終目標10%に対し2019年度にはラボスケール（研究段階）で7%を達成しており、2020年度から水分解システムの屋外実証試験にも着手しています。2022年2月、NEDOから公募された「グリーンイノベーション基金事業」に対して、「人工光合成型化学原料製造事業化開発」を提案し採択されました。これにより社会実装に向けて人工光合成プロジェクトは次のステージに移行しました。これまで

培ってきた石油化学品の製造技術や触媒開発技術を結集させ、二酸化炭素を用いたプラスチック製造技術開発を推進していきます。

*3 NEDO (New Energy and Industrial Technology Development Organization) : 国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構。

*4 ARPChem (Japan Technological Research Association of Artificial Photosynthetic Chemical Process) : 人工光合成化学プロセス技術研究組合。参画組合員 (11社) : INPEX、JX金属、大日本印刷、デクセリアルズ、東レ、トヨタ自動車、日本製鉄、フルヤ金属、三井化学、三菱ケミカル、京セラ

化学産業としての役割を果たすための長期ビジョンを策定

2050年の社会の姿を見据えて、化学産業がどのようにサステナビリティに取り組むべきか、長期ビジョン策定の一助とするため、三菱ケミカルは東京大学グローバル・コモンズ・センター (CGC) との産学連携を実施しています。

CGCは、地球環境システムの持続可能性を確保するため、社会・経済システムの根本的転換の道筋をモデルやインデックスによって科学的に示し、企業をはじめさまざまなステークホルダーと協働しながら、その実現を国際的な連携により促進することを目標としています。

三菱ケミカルとCGCは、2050年とそこへ至るまでの2030年、2040年における社会ニーズ、特にモノ、サービス、社会システムを明らかにし、その中でグローバル・コモンズ^{*5}を守るための化学産業の役割に関する共同研究を2021年4月1日より開始しました。

2022年9月には、本共同研究の成果として世界の化学産業のネットゼロへの道筋を示すレポートを発表しました。そして、その後続版となる研究レポート「持続可能な地球の未来を築く日本の化学産業」(以下「当レポート」)は2024年10月7日に東京大学から発表されました。新たに発表された当レポートでは日本の化学産業にフォーカスしています。日本の化学産業がスコープ1, 2, 3のネットゼロを実現するための道筋を定量的に示しています。加えて、ネットゼロ化学品に対する将来の需要や、その製造に適した技術などの様々な不確実性が存在する中でも前進できるよう、ネットゼロを実現するための戦略やアクションを日本が持つ強みと弱みを踏まえて提示しています。

この研究成果を当社グループ内にとどめることなく、社会と広く共有し、幅広いパートナーと協力関係を築きながら、ネットゼロの世界における化学産業の新たな役割を追求していきます。

*5 グローバル・コモンズ (Global Commons) : 人類の持続的発展の共通基盤である地球環境システム。

植物由来素材、生分解性素材の開発

三菱ケミカル株式会社



関連の深いSDGs

目標 12. 持続可能な生産消費形態を確保する

持続可能な生産への挑戦

現在、気候変動の増大や天然資源の枯渇、水資源の偏在、人口増加や高齢化、食料・農業問題といった地球規模のリスクに私たちは直面しています。この危機的な状況に際して、私たちは化学会社として、資源およびエネルギーの効率的利用、再生可能資源の活用、環境負荷の低減などをイノベーションで実現し、環境と社会の持続可能性を向上させていくことが使命であると考えています。

プラスチックの原料を枯渇性資源である石油から、再生可能資源であるバイオマス原料に代替していく取り組みは、資源の効率的利用を実現し、SDGsの一つである「持続可能な生産の確保」に大きく貢献します。一方、プラスチックの特性を活かしながら生分解性を付与することで環境中での分解を容易にし、環境負荷低減に貢献することも可能となります。

植物由来MMAの製造技術を開発

三菱ケミカルでは、植物由来の原料を使用するMMA（メチルメタクリレート）モノマーの製造技術を開発しています。MMAはアクリル樹脂の原料として、自動車部品や建材、塗料など、さまざまな分野で利用されています。従来のMMA製造は石油由来の原料を使用していますが、植物由来の原料に代替することで環境負荷の低減が見込まれます。

2022年には、既存のMMAモノマー製造プロセスに植物由来原料を適用する新規製造技術の開発に進展が見られ、新たにパイロットプラントの設計を開始することになりました。今回の技術は、植物由来原料を既存プロセスに適用せるもので、これにより100%バイオ由来の炭素を有するMMAが製造可能となります。

2023年より、パイロットプラントを稼働させ、品質及び技術の実証を経て、2026年には既存の商業規模プラントへの適用を目指しています。

三菱ケミカルグループは、MMA及びアクリル樹脂における世界ナンバーワンシェアのメーカーとして、同事業の可能性を追求し、サーキュラーエコノミー実現に向けた取り組みを積極的にリードしていきます。

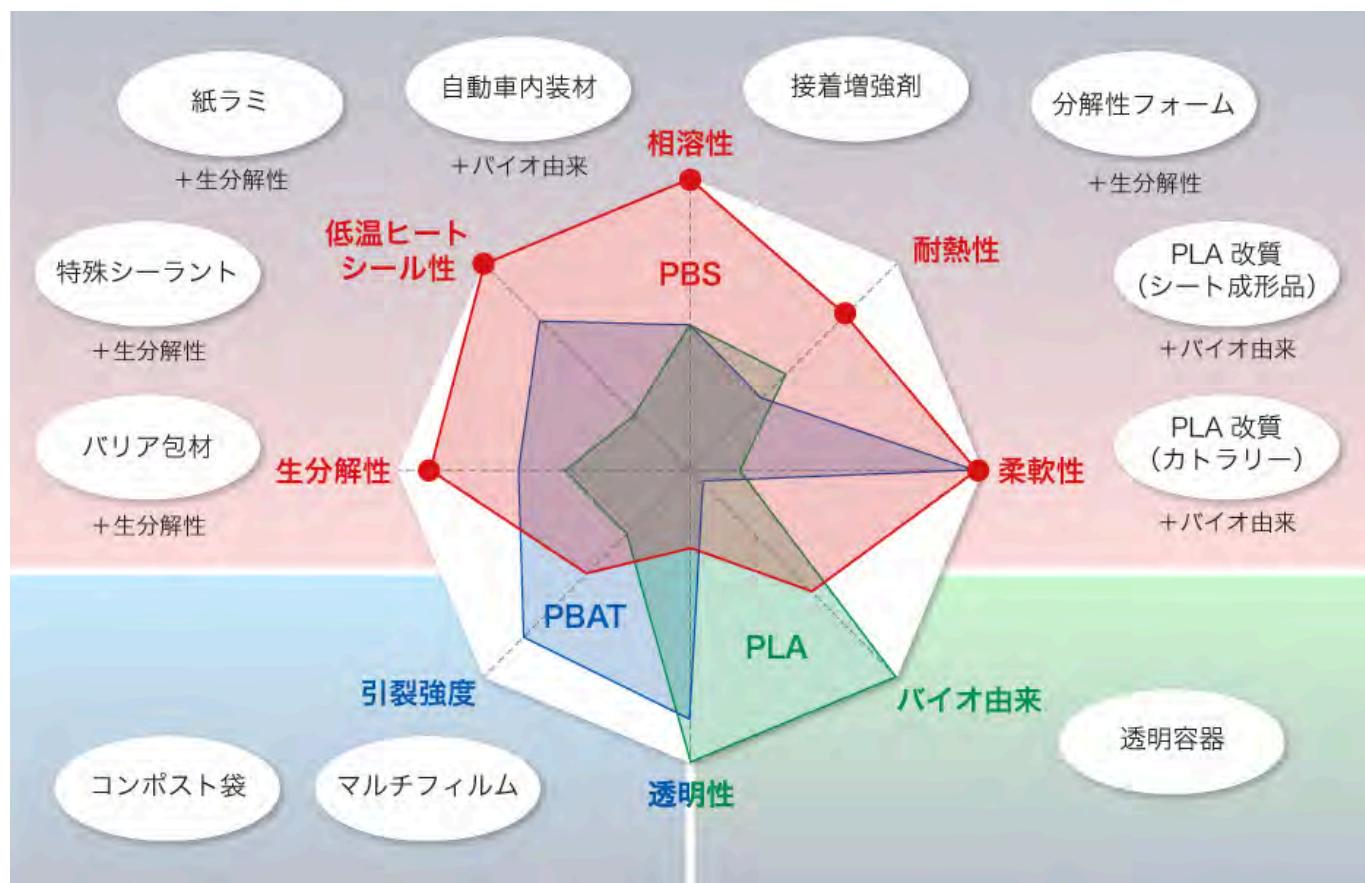
植物由来の生分解性樹脂「BioPBS™」

プラスチックの原料をバイオマス原料に代替していくこと、プラスチックの特性を活かしながら生分解性を付与すること、この両方の特長を備えたプラスチックが、私たち三菱ケミカルが開発したBioPBS™です。

PBS（ポリブチレンサクシネート）とは、コハク酸と1,4-ブタンジオールという2つの原料からなる脂肪族ポリエステル樹脂の一種です。これらの原料は石油から製造することが一般的ですが、BioPBS™では再生可能資源である植物を由来とするコハク酸を原料に用いています。

生分解性のあるプラスチックは、PLA（ポリ乳酸）やPBAT（ポリブチレンアジペートテレフタレート）などがありますが、その中でもBioPBS™は低温での生分解性に優れています、最終的に水と二酸化炭素に分解します。そのほか、低温ヒートシール性、相溶性、耐熱性、柔軟性などで優れた性能を発揮します。これらの特長を活かしつつ、単体では発揮できない性能を、他の樹脂・素材との複合材として実現することも可能です。

PBSの特徴



BioPBS™の展開

BioPBS™は、PTT Global Chemical Public Company Limited（旧名 タイ石油公社）と三菱ケミカルの合弁会社であるPTT MCC Biochem Co., Ltd.で製造・販売しています。また、三菱ケミカルはBioPBS™の優れた相溶性と生分解性を活かし、新たな機能をBioPBS™に付与するコンパウンドについても開発・製造・販売を行っています。そして現在、以下のような用途で展開しています。

農業用マルチフィルム

農業用マルチフィルムとは、作物を育てている畠の畝を覆うフィルムのことです。これを用いることで防虫・防草、地温の確保、土壤の乾燥防止、肥料などの流出防止など多様な効果が得られるため、広く利用されています。しかし、一般的なマルチフィルムは、作物の収穫後にフィルムを回収し、廃プラスチックとして処分するか焼却しなければなりません。

BioPBS™はこの分野に展開しており、その生分解性を最大限に活かしています。BioPBS™を含む農業用マルチフィルムを用いると、作物収穫後のフィルム回収作業が不要となり、畠にすき込むだけでフィルムは自然と分解されます。このため、SDGsの一つである「持続可能な生産」を実現しながら、農作業の省力化にも大きく貢献しています。



農業用マルチフィルムでの使用例

紙コップ、ストロー

使い捨てプラスチックの代表的な例としてレジ袋や食品容器、ストローなどが挙げられますが、三菱ケミカルは、BioPBS™をラミネートに用いた紙コップやBioPBS™コンパウンドを使用したストローを作製しています。

2021年には、BioPBS™を使用した紙コップを起点とするコンポストによる循環型システム実現に向けた実証試験を行いました。Jリーグサッカークラブのギラヴァンツ北九州が開催するサッカーイベントに、当社のBioPBS™を使用した紙コップを提供し、そこで使用された紙コップを回収し、コンポスト設備で食品残さ物などと一緒に堆肥化します。できた堆肥の一部は地元高校で野菜の栽培に活用し、さらに収穫された野菜をスタジアムで販売するという、紙コップを起点とした循環型システムの実証試験を行いました。

三菱ケミカルは、今後もさまざまな企業・自治体などとも連携しながら、循環型システムの構築を積極的に実施し、サーキュラーエコノミーの実現に貢献します。



コーヒーカプセル

近年、急速に普及が進んでいるカプセル式のコーヒーメーカー。このコーヒーカプセルにもBioPBS™は使われています。カプセル式コーヒーメーカーは、その内部で高圧の水蒸気を発生させ、新鮮な状態に保たれたカプセル中のコーヒー豆にその水蒸気を当ててコーヒーを抽出しています。そこで使用されるカプセルには、耐熱性や耐衝撃性、風味を保つシール性などさまざまな性能が要求されます。このカプセルの材料にBioPBS™が活かされています。そしてBioPBS™複合材のもつ耐熱性や耐衝撃性を活かしつつ、この用途でもBioPBS™の生分解性が大きな役割を果たしています。使用済みのコーヒーカプセルには水分を含んだコーヒーがらが含まれており、プラスチック容器としてのリサイクルが困難です。しかし、生分解性のあるBioPBS™複合材を容器として用いれば、使用後にカプセルごと回収し、コンポスト処理によって環境負荷を最小にして処理することが可能となります。このように人々の生活の豊かさを支えながら、SDGsの一つである「持続可能な生産」の実現をめざしています。

コーヒーカプセルでの使用例



SDGs達成へ向けて

私たち三菱ケミカルは、将来的には1,4-ブタンジオールを含めたすべてのPBSの原料を植物由来のものにすべく、さらなる研究開発を進めています。そして、さらに高い生分解性の実現をめざしており「持続可能な生産消費形態を確保する」というSDGsをより高いレベルで実現したいと考えています。そのため三菱ケミカルは、研究開発、生産技術の確立、要求される品質の保証、マーケットの開拓、グローバルな営業展開など、総力をあげて取り組んでいます。

構造物補修・補強用炭素繊維シート「リペラーク™」

三菱ケミカル株式会社



関連の深いSDGs

目標 11. 都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする

持続可能な社会インフラをめざして

近年、世界各地において大雨、地震、火山噴火、津波、干ばつなど、さまざまな自然災害が増加しています。台風や豪雨、それに伴う洪水の発生が頻発化・激化するとともに、地震による被害も後を絶ちません。災害による人命被害はもちろん、経済的被害も持続可能な社会の実現を阻む大きな障害になっています。こうした自然災害は、先進国はもちろんインフラ整備の遅れている国や地域に、より大きな被害をもたらしています。

また、橋梁、高速道路、トンネルといった社会インフラである構造物が、その老朽化によって十分な安全性を保てなくなり、場合によっては崩壊・崩落するような事例も国内外で相次いでいます。さらに、これらの構造物の補修・補強のための費用負担や、使用制限による利便性の低下も大きな社会の課題となっています。

このような社会基盤を揺るがす危機的状況に対し、私たち三菱ケミカルとそのグループ会社はさまざまな製品・サービスを提供することで問題を解決し、そして、SDGs「都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする」の実現に大きく貢献しています。そうした製品の一つである三菱ケミカルインフラテック株式会社の構造物補修・補強用炭素繊維シート「リペラーク™」を紹介します。

リペラーク™の特長

炭素繊維は、比重が鉄の約1/4しかないにもかかわらず強度は鋼材の約10倍あり、さらに、化学的に安定していて塩害にも強いなど数多くの特長を兼ね備えています。リペラーク™はこの炭素繊維を一方向に引きそろえた鋼・コンクリート用の補修・補強材料であり、炭素繊維の特長をそのまま有し、シート状に加工することで施工性にも優れています。PAN系炭素繊維を用いたグレードでは橋脚などの保有耐力の向上が可能であり、ピッチ系炭素繊維を用いた高弾性グレードでは鉄筋の応力緩和に高い性能を発揮します。また、シート状のリペラーク™のほか、プレート状のeプレート、棒状のリードライン™など、さまざまな形に加工した補強材も用途に合わせて提供しています。



リペラーク™



eプレート



リードライン™

リペラーク™の応用

リペラーク™は既設構造物に対して以下のような機能をもたらします。

- 橋梁の桁の曲げ補強や床版の疲労耐久性向上
- 地震時のエネルギーを吸収することによる橋脚などの耐震性能改善
- トンネル内壁の剥離防止

そして、リペラーク™は炭素繊維の軽量・高強度・高弾性といった特長のほか、エポキシ樹脂に含浸して構造物に接着するだけという施工の簡便性も実現しているため、構造物の補修・補強をするにあたって以下のような利点をもたらします。

- 軽量かつ施工手順がシンプルなため、作業現場における資材の運搬や取り扱いが容易
- 鋼材の搬入や取り付けが困難な狭い場所での補修が可能
- 補修・補強後の重量増加がほとんどなく、構造体の負荷低減が図れる

リペラーク™の開発は1980年代にさかのぼりますが、その必要性や有用性が徐々に認知され、現在では日本国内のみならず、東南アジアや欧州でも活用され始めています。

源太橋での施工例

源太橋は鳥取県鳥取市にある橋梁で、1951年に竣工しました。比較的健全な状態だった源太橋ですが、幅員（橋の幅）が狭いため大型車両の通行が難しく、かつ、車両大型化に伴う耐荷性の不足が課題となっていました。

そこで、橋梁の拡幅および補強が検討されましたが、従来工法では重量増加により大規模な工事が必要となるため、鉄筋コンクリート（RC）桁から鋼桁への架け替えのほか、外ケーブルや炭素繊維シート「リペラーカ™」の接着、棒状に加工した炭素繊維「リードライン™」による床版補強などの工法が採用されました。その結果、従来工法と比較して、費用を約半分に削減することに成功。こうした取り組みが評価され、平成26年度土木学会田中賞を受賞しました。



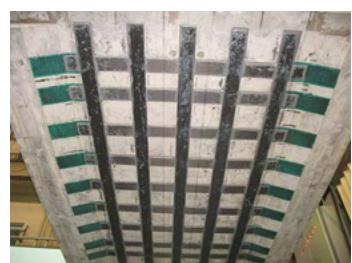
施工中の源太橋

eプレートを用いた床版補強工法確認実験

近年、現場作業の省力化のため、炭素繊維を工場で板状に成形した炭素繊維強化プラスチック板「eプレート」を用いた床版補強方法が増加しています。本工法では、工場でエポキシ樹脂を染み込ませた「eプレート」床版下面に接着し補強を行います。「リペラーカ™」のように床版下面を全面覆わずに、コンクリート素地が見えるため、補強後の経過観察も容易となっています。本工法は国立研究開発法人土木研究所 寒地土木研究所（北海道）で輪荷重走行試験を実施し、無補強時の10倍以上の疲労耐久性向上効果があることを確認しています。



輪荷重走行試験の様子



eプレート補強床版

SDGs達成へ向けて

「都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする」というSDGsに代表されるように、安全・安心な社会インフラ構築は私たちの最重要課題です。一方で、インフラ改修にかかる費用や人手はその確保が難しい状況が続いています。私たち三菱ケミカルとそのグループ会社は、この二律背反する解決困難な課題に対し、イノベーションの創出とグローバルな展開を通して挑戦していきます。

分散型水処理・給水システムで災害時や開発途上国での净水供給に貢献

三菱ケミカル株式会社



関連の深いSDGs

目標 6. すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する

安全な水を世界中へ

地球の表面の約7割は海洋に覆われていますが、淡水は地球上に存在する水の2.5%にすぎないといわれています。その淡水も大部分は氷河・氷山や地下水などで利用困難なものが多く、私たちが利用しやすい河川や湖沼などの表流水^{*1}は、地球上に存在する水の0.01%しかないといわれています。

そして、その利用しやすい水は偏在しており、2023年7月に国際連合児童基金（ユニセフ）と世界保健機関（WHO）が共同で発表した報告書「家庭の水と衛生の前進2000～2022年」では、世界で約22億人（4人に1人）が家庭で安全に管理された飲み水を手に入れることができず、約34億人（5人に2人）が安全に管理された衛生設備（トイレ）を利用することができません。また、約20億人（4人に1人）が基本的な手洗い設備が自宅にないため、家庭でせっけんと水で手を洗うことができません。SDGs「すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する」を達成することは、人々の命を保証するだけでなく、公衆衛生の改善によって感染症の拡大防止や乳幼児死亡率の低下をもたらし、さらには貧富の格差解消や教育の機会創出、地域の経済発展など、人と社会に計り知れない恩恵をもたらします。

また、世界各地で大規模な自然災害が頻発する昨今、先進国においても災害時の給水ライフラインの確保は大きな課題となっています。

三菱ケミカルアクア・ソリューションズ株式会社（以下MCAS、旧株式会社ウェルシィ）は、これらの問題を解決すべく20年以上前から取り組んでいます。地球上に0.76%も存在する地下水に着目し、同社が開発した分散型の水処理・給水システムによって、安心して使える水の供給に努めています。今では日本のみならず、海外においても人々の暮らしに必要な水を供給しています。

*1 表流水：主として降雨を起源とする、河川や湖沼の水のようにその存在が完全に地表面にある水のこと。

分散型水処理・給水システムとは

MCASの分散型水処理・給水システムとは、同社が長年培ってきた膜ろ過の技術によってさまざまな水源から安全な水が得られるシステムであり、同社はこの開発・製造・維持管理を行っています。日本国内では主に地下水、海外では表流水など、さまざまな水源を利用できるのが大きな特長ですが、そのほか、製品・サービスとして以下のような特長も有しています。

- 車数台分程度の面積で設置が可能であり、大規模かつ集中的な浄水場に比べて少ない投資で設置可能
- 利用可能な水源の種類や性質、浄水後の用途と供給量によって最適なシステムが選択可能
- 遠隔監視システムを用いて安全で安定した給水が可能
- 給水コストの削減が可能

さらに、地産地消を可能とする分散型の給水システムであるため、以下のようなメリットもあります。

- 工期が短いため、設置から給水可能となるまでの期間が短い
- 給水設備のメンテナンスにかかるコストと手間が少ない
- 給水設備の維持・管理に必要なトレーニングが容易
- 水供給の二元化による災害に強い給水ライフラインの確保が可能
- 開発途上国の農村部・遠隔地などの水供給において、公共水道を補完できる



分散型水処理・給水システム

分散型水処理・給水システムの応用

MCASの分散型水処理・給水システムは、日常における安全で安定した水供給を実現し、さらに、災害時にも通常通りの水供給を確保するとともに、導入顧客の事業運営を維持することを目的として事業を展開しています。

ケニアにおける水浄化および農業振興事業

MCASは、国連開発計画（UNDP）との共同事業として、ケニア東部州マチャコス県の約40世帯からなるコミュニティに浄水を供給する事業を展開しています。

現地では電力が利用できないため、動力が不要でメンテナンスも容易な緩速ろ過装置（重力を利用したろ過装置）を設置し、近隣の運河から引いた水を浄化して地元住民に供給しています。同時に、浄化した水を地元住民が近隣の人々に販売して現金収入を得る浄水ビジネスモデルも開発しました。

浄水の供給に加え、地元の農業振興にも注力しました。点滴かんがい（必要な部分にのみ少量ずつ水を供給するかんがい方式）の設備導入と、水のろ過に使用した活性炭を土壤改良材として再利用することで、水利用の効率化と廃棄物発生量の低減を実践しています。換金作物として現地で未栽培であった付加価値の高い葉物伝統野菜にも着目し、現地に根付いた換金作物の栽培拡大によって、コミュニティ全体の収入向上をめざしています。

こうした活動の結果、地元住民の経済的自立とともに教育の機会創出を実現しています。また、栄養価の高い伝統野菜の摂取で住民の健康状態が改善するなど、安全な水の供給によって世界への貢献を実践しています。



ケニアにおける浄水事業

災害時の地下水膜ろ過システム活用

地下水膜ろ過システムとは、MCASが培ってきた高度な膜ろ過処理により、地下水などを安全・安心な飲料水に変える分散型の給水システムです。水供給源を公共水道と二元化することによって、災害時の給水ライフラインの確実性が高まります。さらに、同システムによって以下のようなメリットが得られます。

- 水供給が不可欠な医療機関・介護福祉施設を中心に、商業施設、宿泊施設、学校といった公共性の高い施設、そして工場などにおける災害時の事業継続性を高める
- 災害時などの水道断水時に、近隣住民への水供給による社会貢献が可能となる
- 平時には、地下水などの利用により水道経費の削減が図れる
- 年間を通じて温度が安定している地下水を利用するため、夏場のクーリングタワーの冷却効率向上や、冬場の給湯にかかる燃料の節約ができ、コスト削減とともに環境負荷を低減できる

実際に、熊本地震や大阪北部地震等発生時の公共水道断水地域でも、同システムは稼働し続けました。その結果、地下水膜ろ過システムを導入した病院では水供給が絶えることなく病院の運営を継続でき、さらには、地域住民への水供給によって社会貢献もできたとのお声を多数頂いており、導入実績は1,400件を越えています。

PFAS（有機フッ素化合物）問題への対応

MCASにおけるPFAS検査への対応

MCASでは、地下水などから検出され、健康への影響が指摘されているPFAS（有機フッ素化合物）の問題にも、積極的に対応しています。

地下水膜ろ過システム事業では、水質検査が不可欠なため、MCASでは東京都東村山市に自社運営の水質分析センターを設置しています。同センターは、自社の水質分析を行うだけでなく、管轄省庁の認定を受けており、外部の依頼にも対応する水質検査機関としての側面も持っています。特に近年では、PFASに関するお客様からの検査依頼も増加しています。MCASは以前からPFASの問題に注目し、PFASの分析ができる水質分析装置を導入していましたが、検査依頼の増加をうけてさらに装置を増やし、2台体制で対応を実施しています。また、2023年10月には、厚生労働省からの水質検査に関わる通達に対応し、ウェブサイトにPFAS専用ページを設けて相談を受け付けています。

このように、MCASはPFAS問題の解決に向けた取り組みを一層強化し、安全な水環境の実現に貢献しています。

三菱ケミカルにおけるPFAS除去の研究

三菱ケミカルでは、金沢大学大学院、金沢大学、中央大学との共同研究グループで、「第58回日本水環境学会年会」(2024年3月6日～3月8日、九州大学)において、PFAS除去に最適な吸着材特性を探ることを目的とした、陰イオン交換樹脂のPFAS除去についての研究成果を発表しました。

この研究では、2種類の強塩基性陰イオン交換樹脂と粒状活性炭の合計3種類の吸着材を対象に、PFASを添加した河川水を用いてラボスケールカラム通水試験を行い、さまざまな共存物質の存在下においてPFAS除去に有利な樹脂特性を検討しました。また、陰イオン交換樹脂と粒状活性炭のPFAS除去性能を比較しました。

その結果、本研究で対象とした3種類の吸着材においては、強塩基性陰イオン交換樹脂がPFAS除去において粒状活性炭よりも優れていることが確認され、陰イオン交換樹脂の多孔性がPFOA除去に有利である可能性が示されました。さらに、PFOSに比べPFOAの吸着が環境水中の共存物質によって妨げられやすいものと推測されました。

この成果は、PFAS問題解決に向けた技術開発の一助となると期待されます。

SDGs達成へ向けて

安全な水は限られた存在であり、日常的にその恩恵を受けている私たちであってもひとたび災害に遭えばその貴重さを再認識せざるを得ません。それゆえ「すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する」というSDGsは達成が大変困難であると同時に、それが達成できれば人々の安全で安心な暮らしを保証するだけでなく、人と社会の持続的発展に大きく貢献します。

この困難な課題に対して、私たち三菱ケミカルとそのグループ会社はイノベーションの創出とグローバルな展開を通して、粘り強く挑戦しています。

食料の安全供給と品質保持に貢献

三菱ケミカル株式会社



関連の深いSDGs

目標 2. 飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する

持続可能な食料供給をめざして

現在、世界では11.3%^{*}の人々が深刻な食料不安に直面しています。その日食べるものがなく、翌日以降の食料確保も不確実な状況にあるのです。

飢餓の背景には、紛争、気候変動、自然災害、経済格差など複雑な要因が絡み合っています。気候変動により干ばつや洪水が頻発し、食料生産に多大な影響を与える一方、新型コロナウイルス感染症の大流行やウクライナ危機による食料価格高騰が、さらに飢餓の拡大を加速させています。

一方で、世界で生産される食品の約3分の1が廃棄されており、この廃棄分は約20億人分の食料に相当します。こうした「食の不均衡」によって、先進国では食品ロスが問題となる一方、途上国では飢餓が深刻化しているのです。

三菱ケミカルグループは、これらの社会課題に対して、食品の風味や品質を長持ちさせる機能を持った素材を開発し、食品の廃棄を抑えることで解決に貢献しています。

これらの取り組みを通じて、世界の食料需給ギャップを縮小し、フードロスを削減することで、「飢餓をゼロに」を目指すSDGsの達成に向けた貢献を続けていきます。

* 出典：UNICEF 「The State of Food Security and Nutrition in the World 2023」

ニチゴーGポリマー™で食品ロス削減と資源循環に貢献

三菱ケミカルが開発した「ニチゴーGポリマー™」は、水溶性やガスバリア性、生分解性に優れたビニルアルコール系樹脂で、食品の風味や品質を長持ちさせるバリア材料として活用されています。この素材は、溶融加工できるとともに、水に溶かしてフィルム上にコーティングできる特長を持ち、乾燥食品用の包装材や生分解性樹脂と組み合わせたバリア包装材などに利用されています。食品ロス削減への貢献が期待されることから、特に欧州での需要が拡大しています。さらに、「ニチゴーGポリマー™」は、食品包装材の分野で求められるリサイクル性にも対応しています。一般的にポリビニルアルコール（PVOH）は、ポリエチレン系多層包材におけるリサイクル適性が低いとされています。しかし、「ニチゴーGポリマー™ BVE8049P」は、欧州のリサイクル適性評価機関cyclos-HTPの認証を受け、ポリエチレン系多層包材に5wt%以下の含有率で使用する場合、リサイクルが可能であることが証明されました。これにより、食品ロス削減だ

けでなく、資源循環にも貢献できる素材としての可能性が広がっています。

需要の高まりを受け、三菱ケミカルは2024年10月から岡山事業所に新プラントを稼働し、「ニチゴーGポリマー™」の生産能力を現行の約2倍に増強する予定です。この生産能力拡大により、より多くの高付加価値な機能商品を供給し、持続可能な社会の実現に寄与していきます。



ニチゴーGポリマー™の用途例（食品包装材）

SDGs達成へ向けて

「飢餓をゼロに」というSDGs目標を達成は、世界の食料供給の安定化やフードロス削減、食料の偏在など、多くの解消を目指すものであり、その達成に向けては様々な課題が存在します。しかし、この目標が実現されれば、世界中の人々が基本的な生活の安定を得るだけでなく、健康の増進や社会の持続的な発展に大きく寄与するでしょう。

この困難な課題に対し、三菱ケミカルグループは、ニチゴーGポリマー™をはじめとする技術を通じて、持続可能な食料生産・流通システムの構築に取り組んでいます。私たちは、ソリューションをグローバルに展開することで、飢餓のない社会の実現を目指して挑戦を続けていきます。

レスポンシブル・ケア活動

基本方針

三菱ケミカル株式会社

三菱ケミカルは、化学産業界の自主的な環境・健康・安全を確保する活動であるレスポンシブル・ケア活動^{*1}（RC活動）を推進しています。私たちは「[三菱ケミカルグループ企業行動憲章](#)」に則りRC活動を推進することで、KAITEKI実現をめざします。

*1 レスponsible・caRe活動：化学品を取り扱う企業が、化学品の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄に至るすべての過程において、環境・健康・安全を確保し、その成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行う自主活動。

推進体制

毎年のRCに関する活動計画は、RC活動の所管部署が原案を作成し、担当役員、事業部門の代表、事業所長が委員を務める環境安全、品質保証、化学品管理および輸出管理などの推進委員会において内容を審議し、承認を得ています。担当役員は承認を得た活動計画を従業員に速やかに周知し、その活動計画をもとに、事業所、事業部門の活動計画を作成するよう指示します。RC活動の所管部署は、事業所、事業部門の活動計画とその実施状況を確認し、改善のための支援、指導を行うことで、三菱ケミカルとそのグループ会社のRC活動全体の改善を図っています。

環境安全活動

三菱ケミカル株式会社

基本方針

三菱ケミカルは「環境安全理念」および「環境安全に関する方針」を策定し、保安防災、労働安全衛生、環境保全の活動を推進しています。

環境安全理念

1. 安全は企業存立の基盤をなすものであり、安全の確保は企業の社会的責任である
2. 環境保全と環境改善を企業の使命とし、人と地球に優しい企業を実現する

環境安全に関する方針

1. 法令はもとより企業倫理を含めた社会的ルールを遵守する
2. 事故及び労働災害のゼロを追求する
3. 地球温暖化防止及び自然環境保護のために環境負荷を低減する
4. 環境安全に関するリスクを特定しリスクを低減する
5. 環境安全に関する教育を行い、自らの責任を自覚し行動できる人材を育てる
6. 社会からの理解と信頼向上のために、社会との親密なコミュニケーションを図る
7. 最新技術や社内外の情報を活用し、継続的に改善する

三菱ケミカルは、行動災害の防止のため全従業員が実施する行動として、「MCGグループ 安全の基本行動」を策定しています。従業員がこの基本行動を身に付けるだけでなく、お互いに声をかけ合って実践することで相互啓発型の組織づくりをめざします。

MCGグループ 安全の基本行動

1. 階段昇降時は手すりをもつ
2. 動くものには手を出さない
3. 手元を見ながら歩かない

環境安全の理念、方針のもと、三菱ケミカルは毎年、グループ全体の環境安全活動計画を作成しています。活動計画には前年度の実績や監査などで確認された内容を反映させ、年度目標、年度方針および重点施策を定めています。

環境安全活動に関する監査

三菱ケミカルは本社安全監査および本社環境監査を実施しています。監査計画に定めた観点に沿って、監査対象部署の環境安全活動のPDCAを確認・評価し、設備の改修や基準の見直し等、必要な改善を指導します。監査後は、監査対象部署の改善の状況を確認・フォローしています。

保安防災・労働安全衛生

三菱ケミカル株式会社

基本方針

三菱ケミカルは、前年度の実績や活動状況を反映して年度目標、年度方針と重点施策からなる活動計画を定め、保安防災と労働安全衛生に取り組んでいます。

保安事故・労働災害の防止、重点施策

■ 安全活動の徹底と継続

安全の基本行動、操作を徹底するとともに、工事・作業について安全な手順および必要な保護具の着用、変更管理、リスクアセスメントの確実な実施、事故労働災害の再発防止や類似災害防止のための情報活用などに取り組んでいます。事故、または地震などの自然災害が発生した場合に、事業所内で迅速に対応し、事業所周辺地域への影響や被害拡大を防止するための体制を整備するとともに、防災訓練等を実施しています。

■ 設備管理の徹底と継続

事故や労働災害を未然に防止するため、設備の経年による劣化度を正しく点検・評価し改修するとともに、日常点検の確実な実施により設備の異常兆候を早期発見し適切に対応しています。

■ 人材の育成（安全をすべてに優先する人の育成）

自分で考え、正しく判断し、行動できる人の育成をめざし活動しています。また、リスクアセスメントの充実のため、リスク評価の専門知識と技術を備えた人材の育成に積極的に取り組んでいます。

■ 安全文化の向上

お互いに声をかけ合い全員で実施する「MCGグループ 安全の基本行動」など、「相互啓発型」の組織をめざして取り組んでいます。また、各拠点の特徴を網羅的に把握するため、拠点ごとに全従業員を対象に安全文化に関するアンケートを行い、第三者機関で解析する安全文化診断を3年毎に受診し職場の弱み改善に取り組んでいます。

TOPICS：「MCGグループ 安全の基本行動」定着への取り組み

三菱ケミカルおよびそのグループ会社では、「MCGグループ 安全の基本行動」を全従業員が徹底して実施するため、啓発の取り組みを推進しています。

ポスターやデジタルサイネージの掲示などを通じ、基本行動の定着のための取り組みを継続しています。

リスクアセスメントの実施

三菱ケミカルは、プロセス、設備、運転、作業、工事、化学物質等についてリスクアセスメントを実施し、保安事故、労働災害の防止に努めています。リスクアセスメントは、保安、安全、環境、衛生面のリスクを抽出、評価しリスク低減対応を行っています。定常時だけでなくトラブル対応時などの非定常な状態におけるリスクも抽出するなど網羅性を上げた取り組みをしています。また、各種変更に伴うリスクを確実に低減するために、変更を抜けなく抽出する仕組みや、専門知識をもった技術者のもとでのリスク評価などの変更管理を実施しています。

自主保安の高度化

三菱ケミカルの茨城、東海（三重）、岡山の3事業所は、高圧ガス保安法における保安レベルの高い事業所として経済産業大臣の認定を受けています。これらの事業所は（1）保安管理や保安検査組織の整備、（2）PDCAサイクルによる保安システムの継続的改善、（3）リスクアセスメントの実施、（4）教育訓練の実施など、高圧ガス保安法の認定に関する要求事項に合わせた仕組みを構築し保安レベルを継続的に改善しています。

さらに近年は、テクノロジーの革新的進展（IoT、BD（ビッグデータ）、AI、ドローン等の非連続的技術革新）、災害の激甚化・頻発化、大規模地震発生リスク、プラントの経年化、保安人材の枯渇などの環境変化と社会課題に対応するため、スマート保安を推進しています。最新のDX（デジタルトランスフォーメーション）を活用し保安管理レベルをより向上させ、集められたデータに基づいて人がより高度な判断ができるこをを目指し積極的に取り組みをしています。

TOPICS：複数部門による合同パトロール、課内パトロールの実施

三菱ケミカル三重事業所では、専門保全の視点を学び、自身のパトロールに活かしたいとの要望から設備管理部門と運転管理部門との合同パトロールを実施し、異常兆候の早期発見につなげています。また、担当設備の経験差からの得意、不得意分野を補完し合うため、現場パトロールでの点検ポイント、変化点確認方法等のノウハウを明確化し共有する課内パトロールも展開しています。これらの活動により、一般社団法人日本化学工業協会から、保安管理レベル向上の取り組み（基盤整備・設備安定化・人材育成）が他の模範となる取り組みと評価され、2020年度にはレスポンシブル・ケア賞（RC賞）の優秀賞が授与されました。



課内パトロールの様子



日本化学工業協会 優秀賞

作業環境管理

三菱ケミカルとそのグループ会社には、特定化学物質や有機溶剤などの取り扱いや、暑熱下の作業、騒音作業などの労働衛生上の配慮を要する業務が存在します。これらの業務に従事する従業員の健康障害を防止するために、法律や各種ガイドラインおよび独自に定めた規則に則って作業環境測定を継続的に行い、作業環境を管理しています。また、特殊健康診断の実施や産業医などによる職場巡視の実施、化学物質リスクアセスメントによるリスク低減を実施するなど各種労働衛生施策に取り組んでいます。

人材育成の取り組み

三菱ケミカルは、従業員それぞれの業務や階層に応じた教育計画を作成し人材育成に努めています。

製造現場で業務する運転員には、基本的な行動や操作および禁止事項を遵守できる人材に育てるための教育訓練を行うとともに、教育で得た知識を現場で活用できる工夫をしています。さらに、保安事故や労働災害などを疑似体験できる施設を利用した体験教育を行い、危険に対する感性を高めています。

また技術スタッフに化学工学などの教育や、自部署のプロセスの安全性検討へ参画させる取り組みなどを実施し、化学物質・反応に対する専門知識、リスク評価手法を習得したプロセス安全技術者の育成を進めています。

TOPICS：VR技術を使った教育

三菱ケミカルの製造拠点では、VR（Virtual Reality：仮想現実）を使った教育・訓練システムの導入を進めており、墜落や巻き込まれなどの事故をバーチャルで体感することで危険への感受性を高めてもらい、労働災害防止につなげています。またVRにより、現地での作業手順の確認（バルブ開閉等）、工具の取り扱いや作業姿勢などの基本的な動作の訓練が可能で、運転員育成に大いに役立つことが期待できます。

三菱ケミカル岡山事業所では、VR危険体感教育システムを運用しています。従来の安全実技体験の機材では体感できる項目は限定されるため、危険を再現、疑似体験できるVRシステムを導入しています。全従業員へ順次体感させ、危険への感性のさらなる向上に努めています。



数種類の訓練メニューから選択

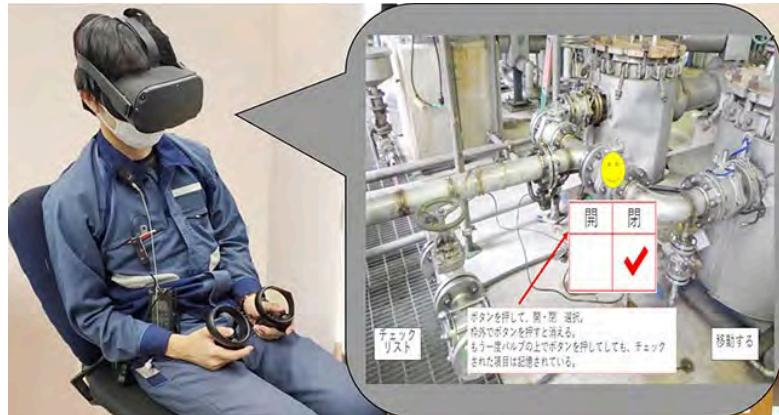


転落危険の仮想映像



訓練中の様子

三菱ケミカル三重事業所では、教育の向上のため、VRを使ったプラントの原料フィード停止時の緊急処置訓練装置を作成し、活用しています。現地の実際の映像を使用して、緊急処置時のバルブ開閉等の対応方法を学ぶことができます。訓練を受けた従業員からは「空いた時間に一人で学習できる」「正解、不正解がわかるので正しい操作が身に付く」「レベルに合わせた訓練が可能」と評価されており、時間にゆとりも生まれ、教育の加速につながるものと期待しています。



プラント映像のVRにて訓練

事故・自然災害への対応

三菱ケミカルは、事故・自然災害の被害拡大防止のためさまざまな対策を実施しています。事業所周辺などの外部への影響を評価検討し、災害時の対応を取り決めています。また、大規模災害時に複数拠点や複数プラントで同時に事故が発生するケースを想定した訓練などを行い、緊急時の体制整備に努めています。

高圧ガス設備の耐震対応

三菱ケミカルは、溶接構造の鋼管ブレースを有する球形貯槽および耐震設計上重要な高圧ガス設備について、耐震設計基準に基づく耐震性能の評価を行い、対策が必要なものについて改善計画を立案し、耐震対策を進めています。

(1) 溶接構造の鋼管ブレースを有する球形貯槽

耐震対策が必要な9基について耐震対策を完了しました。

(2) 耐震設計上の重要な高圧ガス設備

耐震対策が必要な28基について耐震対策を完了しました。

基本方針と重点施策

三菱ケミカルは、地球環境への貢献を目的として、温室効果ガス排出量の削減、省資源・省エネルギーの推進、大気や水・土壤などの汚染の防止、廃棄物の発生抑制・再使用・再資源化の推進、自然環境・生態系の保全活動とそれに資する技術開発の推進、環境に優しい製品の開発・製造などに積極的に取り組み、事業活動のすべての過程において環境負荷の低減に努めています。

また、法令遵守のための環境法令教育や環境監査、法改正情報や最新情報の共有を目的とした三菱ケミカルとそのグループ会社の環境担当者が集まる連絡会を年2回実施しています。

■ 環境リスク低減

環境管理の仕組みを構築し、環境リスクの特定、リスク低減に取り組みます。定期的に環境法令教育、環境監査を実施し環境管理レベルの維持向上に努めます。

■ 環境負荷低減

温室効果ガス排出量の削減、省資源・省エネルギーの推進、環境負荷物質・廃棄物の排出量削減などの環境負荷低減を推進します。

■ 地域社会との共生

地域とのコミュニケーションを通して三菱ケミカルの環境保全への取り組みを発信し、地域社会との共生に努めます。

気候変動への対応

三菱ケミカルは、三菱ケミカルグループ社（MCG社）の環境負荷削減目標「温室効果ガス（GHG）排出量を2030年度に29%削減（2019年度比）、2050年に実質ゼロとするカーボンニュートラル（CN）達成をめざす」という目標をもとに、温室効果ガスの削減活動に取り組んでいます。

TOPICS：広島事業所 バイオマス燃料によるGHG (CO₂) 削減の取り組み

三菱ケミカル広島事業所の自家発電設備は、石炭焚きボイラーで電気・蒸気を製造し供給しています。ボイラーのCO₂排出量は事業所排出量の約9割を占めており環境負荷が大きかったため、負荷を低減すべく2008年からCO₂削減に寄与する木くずを利用したバイオマス燃料の混合燃焼に取り組んできました。今後、さらに混焼率を上げCO₂削減効果の向上をめざします。

CO₂削減と燃料コストのバランスを取りながら、環境に配慮した技術でKAITEKIの実現に貢献できるよう一致団結して取り組んでいます。



広島事業所 バイオマスボイラー

ライフサイクルアセスメントの取り組み

ライフサイクルアセスメントとは、ある製品・サービスのライフサイクル全体（資源採取－原料生産－製品生産－流通・消費－廃棄・リサイクル）または、これらの特定段階における環境負荷を定量的に評価する手法です。三菱ケミカルは、製品・サービスのライフサイクル全体の環境負荷を評価することで、環境により配慮した製品・サービスを開発し、社会に提供できるように取り組んでいます。

大気、水質、土壌の汚染防止

三菱ケミカルは、多種多様な化学物質を取り扱っていることから、排ガス・排水処理設備の導入・改善による有害大気汚染物質の排出量削減や、公共水域への汚染物質の排出量削減に、継続的に取り組んでいます。

大気、水質への環境負荷物質（NO_x、SO_x、ばいじん、COD）の排出量は、低減もしくは維持しています。PRTR^{*1}法対象物質、VOC^{*2}についても低減傾向にあります。

*1 PRTR (Pollutant Release and Transfer Register)：化学物質排出移動量届出制度。有害性のある化学物質がどのような発生源から、どれくらいの環境中に排出されたか、あるいは廃棄物に含まれて事業所の外に運び出されたかというデータを把握、集計し、公表する仕組み。

*2 VOC (Volatile Organic Compounds)：揮発性有機化合物。代表的な物質としてトルエン、キシレンなどがある。これらは光化学オキシダント（光化学スモッグ）の原因物質の一つとして、2006年の改正大気汚染防止法で規制対象となった。

TOPICS：滋賀事業所 環境保全の取り組み

三菱ケミカル滋賀事業所では、原料として樹脂ペレットを多く取り扱いますが、雨水排水路の各所にペレット流出防止網を設置するなど公共河川への漏出防止対策を実施しています。

さらに長浜市と「美しい長浜をつくる会」が主催する「びわ湖・余呉湖一斉清掃」へ滋賀事業所からも毎年参加し、地域の環境保全に努めています。今後も美しい地域の自然を守るため、環境に配慮した取り組みを進めます。



びわ湖・余呉湖一斉清掃

廃棄物削減・リサイクル

三菱ケミカルは、廃棄物の3R（リデュース、リユース、リサイクル）活動を推進し、廃棄物の削減に取り組んでいます。今後も廃棄物の分別管理徹底や処理先との連携強化によるリサイクル率向上に取り組んでいきます。

生物多様性の保全

三菱ケミカルは「[三菱ケミカルグループ生物多様性保全の方針](#)」に基づき、生物多様性の保全につながる地球環境への貢献活動を継続的に実施しています。この活動では、環境リスクおよび環境負荷の低減により事業活動に伴う生物多様性への影響を低減するとともに、近隣地域および海岸周辺の清掃、事業所の緑地保全による自然環境保護などにも取り組んでいます。

環境会計

三菱ケミカルは、環境省のガイドラインに基づいた環境会計に取り組み、環境負荷削減や環境保全の費用と効果を把握しています。

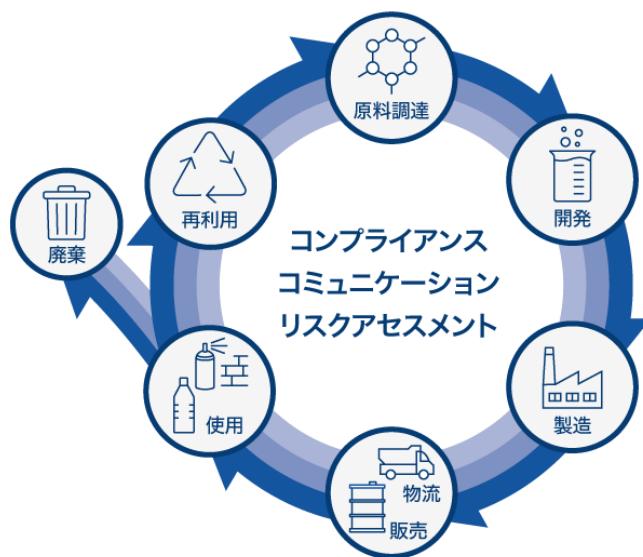
プロダクトスチュワードシップ

三菱ケミカル株式会社

基本方針

レスポンシブル・ケア活動を推進するなかで、その基盤となる取り組みの一つがプロダクトスチュワードシップです。三菱ケミカルグループは、KAITEKIの実現をめざす企業理念のもと、プロダクトスチュワードシップの考えに基づき、化学物質の原料調達、開発、製造、物流輸送、使用、再利用、廃棄までの製品ライフサイクルの全ての工程を通じて、コンプライアンスの徹底と、製品の品質、安全性及びセキュリティの確保、人・環境へのリスクの最小化に取り組みます。

三菱ケミカルにおけるプロダクトスチュワードシップの取り組み



■ コンプライアンス

お客様が安心して製品やサービスを利用できるよう、原料調達から廃棄に至るまで、製品のライフサイクルを通してコンプライアンスを徹底します。

■ コミュニケーション

原料の含有物質情報の確認を行い、確認された危険有害性情報をもとにサプライチェーンを通して、製品の危険有害性情報を伝達します。

■ リスクアセスメント

ライフサイクルを通してそれぞれのステージでのリスクアセスメントを行い、リスクの最小化を図るとともに、リスクの管理を行います。

安全保障輸出管理

三菱ケミカル株式会社

基本方針

国際連合を中心とした国際的な取り組みなどにより大量破壊兵器等の脅威を抑制する努力が日々なされている半面、経済安全保障と呼称される米中間等の各国間や地域間の対立が激しさを増し、安全保障を取り巻く国際環境は激しく変化しています。

一方日本は「ルールに基づく国際秩序」を志向し、日EU・EPA（日本・EU経済連携協定）等の多国間協定の策定を主導しており、この利用が進んできています。

三菱ケミカルは、安全保障に係るリスク管理と経済連携協定の有効活用を図ることが、サステナビリティを具体化するためには重要と考えており、そのため特に安全保障輸出管理については、以下の安全保障輸出管理方針のもと、外国為替及び外国貿易法（外為法）のみならず、米国の輸出関連法をはじめとするさまざまな国の同様の法律を適切に運用し、安全保障輸出管理の徹底に努めています。

三菱ケミカルとそのグループ会社の安全保障輸出管理方針

- (1) 国際的な平和および安全の維持を脅かすような懸念ある取引は行わない。
- (2) 事業を行う国と地域に適用される輸出管理関連法令を遵守する。
- (3) 貨物等の再輸出に関する規則等がある国（例えば米国）から輸入した貨物等を再輸出する場合、その国の規則等も併せて遵守する。
- (4) 以上を確実にするために、貨物等に関わる輸出管理に係る責任者を定め、輸出管理に係る体制の整備、充実を行う。

安全保障輸出管理体制

三菱ケミカルは、安全保障輸出管理規則に基づき、社長を最高責任者とする階層的な輸出管理体制を構築しています。そしてこの体制を通じ、輸出審査の徹底、法令改正の周知、安全保障輸出管理の社内啓発、輸出担当部署への内部監査を実施し、法令違反の未然防止やレビュー・リピュテーションリスクの回避に取り組んでいます。2020年からは地域統括会社での輸出管理機能強化のため、各地域とのネットワーク構築を開始しました。また経済連携協定における原産性判定についても本体制を適用し有効利用を図るようにしました。

輸出審査の仕組み

三菱ケミカルは、輸出審査システムを利用した該非判定、顧客審査、取引審査の3つの審査を実施しています。近年は米国による制裁など外国企業を制限する規則が多く出されているため、これら規則の動向にも留意しています。また経済連携協定においても、本システムを適用し、対応を図るようにしました。

啓発・教育

三菱ケミカルは、輸出管理および経済連携協定について、法令や社内規則遵守の徹底のため、事業部門、共通機能部門、事業所、研究所、支社に対し定期・随時の社内教育を行っています。また、e-ラーニングによる安全保障輸出管理研修も実施しています。今後も、法令遵守の基本を押さえながら、実務上新たに必要となった教育コンテンツや教育ツールを導入するなど工夫を凝らした啓発・教育を実施していきます。また近年話題となっている経済安全保障や海外での法令の制定や改正についても、国内外政府等からの情報を適切に収集し、適時周知するとともに、関係部署と協議し適切に対応することに努めています。

基本方針

2023年に採択されたGFC (Global Framework on Chemicals) は2030年へ向けた国際的な化学物質管理の新しい枠組みであり、「環境と人の健康を保護するために、化学物質と廃棄物による害を防止、またはそれが実行可能ではない場合は最小化すること」を目的としています。

このGFCに沿って、三菱ケミカルは、ライフサイクル全体を通して事業活動にかかわるすべての人々の健康と安全を確保し、環境負荷の最小化に努めます。

- 1.取り扱う製品の全ライフサイクルを通じ、健康、安全、環境等への影響を解析し、リスクの最小化に努める活動を実施します。
- 2.取り扱う製品の化学品管理に関する法律、規則、協定等を遵守し、製品を安全に使用するための情報を提供します。
- 3.使用する原材料の安全性情報も確実に確認し、サステイナブルな製品開発を支援します。

管理体制と規則

三菱ケミカルは、事業活動に関わるすべての部門でプロダクトスチュワードシップに則った化学品管理を徹底するために、社内ルールおよびチェックシステム等の管理体制を整備しています。

化学物質の優れた特性を有効に活用できるように、当社製品に関わるすべての化学物質の危険性、有害性、国内外の規制、リスク評価などの情報を調査・集積し、社内で共有化するとともに、各部門が適切な化学品管理ができるよう支援体制を構築しています。

また化学品の規制は国や地域ごとに異なることから、地域統括会社にも化学品管理の担当者を配置し、グローバルな管理体制を強化しています。

化学品管理に必要な事項は「化学品管理規則」「化学品安全管理基準」「製品安全管理基準」にて規定し、具体的な規制対応、SDS^{*1}作成・発行、化学品の自主管理などについては、それぞれガイドライン、マニュアルなどを作成して確実な対応を推進しています。

*1 SDS (Safety Data Sheet) : 安全データシート。他の事業者へ化学品を譲渡・提供する際に、その化学品の性質、危険有害性、安全上の措置および緊急時の対応などの情報を提供するための文書。

化学品管理に関する規制への対応

国内法規制に対して

化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（化審法）、労働安全衛生法（安衛法）における新規化学物質届出や、毒物及び劇物取締法（毒劇法）における製造・輸入・販売業登録管理や記録保管義務など、多岐にわたる法令を遵守し、確実かつ漏れなく対応するため、三菱ケミカルは国内法規制対応の規則類や社内ガイドラインを制定するとともに、届出管理データベースなどによる一元管理を推進しています。

2023年度は、安衛法改正に伴う通知対象物質の追加によるSDSの見直しおよび化学物質管理者の設置によるリスクアセスメントの実施および管理の仕組みづくりを関連部署と連携して進めました。

海外法規制に対して

国連「2030アジェンダ」に向かい、世界各国で化学品に関する規制法が整備されてきました。

三菱ケミカルはこのような各国の法規制の動向に対応し、地域統括会社や海外グループ会社などと連携し、現地にて法規制最新動向の情報収集を行い、より正確で確実な法令対応を取る体制を整備しています。

特にイギリスのUK REACH^{*2}、トルコのトルコ版REACH（KKDIK）^{*3}では、2023年に予定されていた登録期限が、トン数帯と有害性分類に応じて段階的に延期されることが発表されました。三菱ケミカルでは、UK REACH/KKDIKにおいて確実に登録を進めるべく、新たな登録期限に応じて登録計画を見直しました。

*2 UK REACH (UK registration, evaluation, authorisation and restriction of chemicals (REACH)) : EU REACHによく似たUKにおける化学物質の登録・評価・認可および制限に関する規則。

*3 KKDIK : EU REACHによく似たトルコにおける化学物質の登録・評価・認可および制限に関する規則。

化学品管理の自主的取り組み

三菱ケミカルは、化学品の悪用・盗難の防止強化を目的として、毒物劇物に加え三菱ケミカル独自の管理対象物質を「三菱ケミカル特別管理化学物質」として定め、事業所、研究所、物流およびお客様などへの譲渡時における管理方法を自主的安全管理ガイドラインで規定し、管理強化を進めています。

製品の情報提供（SDS等）とリスクアセスメントの取り組み

三菱ケミカルでは、お客様が製品を安全に取扱・管理できるようにするための、含有物質に関する危険有害性や規制情報を収集し、各国GHS^{*4}の書式に従ったSDSで製品の危険有害性情報の提供を行うとともに、製品のリスクアセスメントを行い、リスク管理を行っています。

*4 GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals) : 化学品の分類と表示に関する世界調和システム。世界的な統一ルールのもと、化学品を危険有害性の種類・程度に応じて分類し、その情報をラベル表示やSDSの提供によって情報伝達するシステム。

化学品管理の社内教育

三菱ケミカルは、化学品管理に関する基礎教育だけでなく、ますます強化される国内外の規制動向を周知し、対応方法を指導するため、グループ会社従業員も対象とした「化学品管理セミナー」を毎月本社にて開催しています。2023年度は安衛法改正に対応するため製品リスク評価や自律的管理、SDSやラベル、危険物輸送などのテーマで延べ3,092名が受講いたしました。また毒劇法等に関する事業所や研究所を含めた全社向けオンライン教育、食品用容器包装材料に関する規制や各国化学品規制連絡会などテーマ別連絡会のほか、事業所や研究所、グループ会社に対して関係する法令の基礎教育を12回開催し、具体的な法対応について詳細な指導を実施しています。さらには社内ポータルサイトを活用して、いつでも繰り返し学習できるような体制を整備しています。



化学品管理の社内教育

品質保証

三菱ケミカル株式会社

基本方針

三菱ケミカルとそのグループ会社は、お客様に製品を安全かつ安心してご使用いただけるよう、製品の安全性確保や継続的な品質向上のために、徹底した品質管理を行うことが重要と考えています。

三菱ケミカルは、幅広い産業界の皆さんに多種多様な製品とサービスを供給する総合化学メーカーの責務として、以下の基本方針のもとで、品質問題やPL（製造物責任）問題の未然防止を図るとともに、安全・安心な製品とサービスの供給を通じてお客様満足のさらなる向上に努めています。

- お客様のKAITEKI実現のために、安心してご使用いただける製品とサービスを提供します。
- お客様のご要望に真摯に耳を傾け、スピード感と誠意をもってお応えします。
- レスポンシブル・ケア活動の基本に則り、品質の継続的な改善に努めます。

品質保証の取り組み

三菱ケミカルとそのグループ会社は、2017年4月の3社統合以降、新たに規則・指針を制定し基本方針を全社に浸透させてきました。また、各製造拠点においては、適切な品質マネジメントシステム（ISO9001^{*1}、GMP^{*2}等）を構築し、品質保証の体制強化に取り組んでいます。加えて、定期的に品質保証会議を開催し、グループ内での品質情報の共有・有効利用を通じて、品質向上へ向けた継続的取り組みに努めています。

一方、品質保証教育にも力を入れており、2023年度はグループ会社（19社）も含めた経営層及び管理職層を対象に、外部講師による講演会を開催しました。延べ650名が参加し、品質に関する意識改善へつなげています。

*1 ISO9001：国際標準化機構（International Organization for Standardization）が発行する品質マネジメントシステムの国際規格。

*2 GMP（Good Manufacturing Practice）：医薬品等の製造管理および品質管理に関する基準。

製品情報開示の取り組み

近年、製品のライフサイクル全体において製品ごとに含有される化学物質を適正に管理し、情報開示することへの要請が世界的に高まっています。三菱ケミカルは、これらの要請に的確に対応していくため、製品含有化学物質管理の基準を定め、引き続きアーティクルマネジメント推進協議会（JAMP）^{*3}を通じてchemSHERPA^{*4}の円滑な運用に貢献していきます。また、人権などに負の影響を及ぼす恐れのある紛争鉱物^{*5}については、指針を設け、お客様のご要望に対応しています。

三菱ケミカルは、お取引先様やお客様とともに、サプライチェーンを通じて化学物質を管理できる社会システムの構築に貢献していきます。

*3 アーティクルマネジメント推進協議会（JAMP：Joint Article Management Promotion-consortium）：サプライチェーンにおいて、部品や成形品（アーティクル）の含有化学物質に関する情報の適切な管理と開示、伝達を図るための業界横断組織。

*4 chemSHERPA：製品含有化学物質の情報伝達を標準化するべく、官民一体となって推進している新しい情報伝達スキーム。

*5 紛争鉱物：コンゴ民主共和国、またはその隣接国から産出されるタンタル（Ta）、錫（Sn）、金（Au）、タンゲステン（W）、コバルト（Co）の5種鉱物かつ武装勢力の資金源となっている鉱物。

製品苦情への取り組み

製品に対する苦情情報は、品質苦情データベースなどを有効活用し、事業部門が中心となりお客様に対して速やかな対応を行い、お客様の満足度向上に努めています。また、重要なクレームについては、全社で集約、解析を行い再発防止に活かしています。

基本方針

三菱ケミカルは、安全第一、コンプライアンスの徹底、リスク管理、人権尊重、ビジネスパートナーとのコミュニケーションを推進し、KAITEKI実現をめざしています。そして物流では、プロダクトスチュワードシップの考え方方に則り、お客様と社会に信頼されるKAITEKI物流を推進しています。

危険物輸送の取り組みと事故発生時の社外防災体制

三菱ケミカルは、危険物の安全輸送について重点的に取り組んでいます。

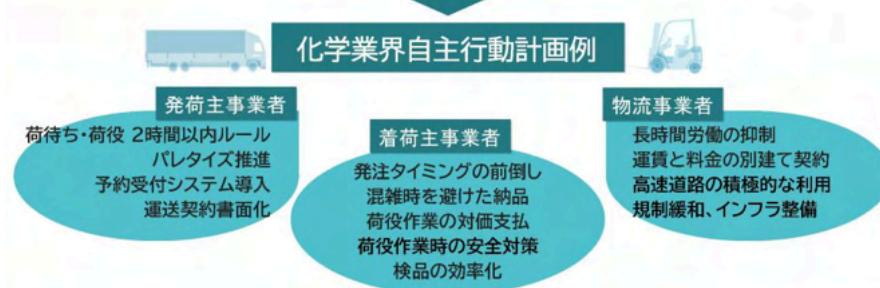
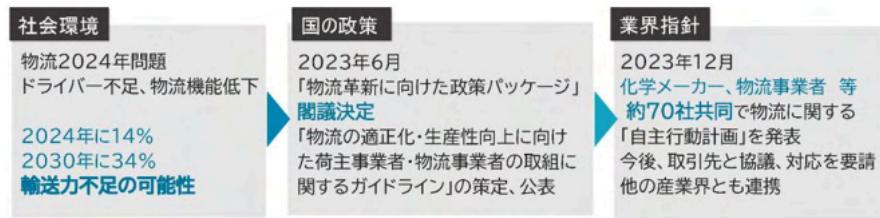
当社内関係部署および物流子会社は、レスポンシブル・ケアやリスクマネジメントに関する会議を通じて緊密な連携を取り、トラブル、事故、労働災害の削減に向けた施策を実行しています。

事故を未然に防ぐ活動はもちろんのこと、物流子会社との定期的な防災訓練や、一般財団法人海上災害防止センターとの契約・訓練を通じ、道路上における重大事故リスクへの対応を行っています。盗難・紛失時のリスクが高い製品については、当社独自の基準を設けて、輸送・保管管理を行っています。また、物流子会社と連携してイエローカード^{*1}の携行を徹底するとともに、各協力会社に対する物性教育・安全教育の実施、輸送品への理解と安全への感度を高める活動を推進しています。

*1 イエローカード：輸送事故時に行う災害防止のための措置方法や、三菱ケミカルへの連絡先が記載された文書

物流課題解決の一環として「化学品ワーキンググループ」への参画

三菱ケミカルは、経済産業省と国土交通省が主導する「フィジカルインターネット^{*2}実現会議」内に設置された「化学品ワーキンググループ」^{*3}に事務局の1社として参画しています。化学品ワーキンググループでは、物流の2024年問題への対応として、2023年12月に化学メーカー、物流事業者等と共同で物流に関する「自主行動計画」^{*4}を発表し、ドライバーの負荷軽減とサプライチェーンの安定化を推進しています。また物流の商慣行の改革、標準化、DX推進に関するアクションプランの策定・ステークホルダーへの周知・実行などの施策を通じて、中長期的に生産性・安全性と二酸化炭素の排出量低減を両立させた持続可能な物流の実現をめざしています。



(出典：化学品ワーキンググループ公表資料)

- *2 フィジカルインターネット：各種インターフェイスの標準化などを通じて物流リソースに関する情報を企業・業界の垣根を越えて共有し、保管・輸送経路の最適化などを達成して物流効率化を図ろうとする考え方
- *3 化学品ワーキンググループ：2023年7月に設置（座長：流通経済大学矢野裕児教授／事務局：三菱ケミカルグループ、三井化学、東ソー、東レ）。荷主事業者、物流事業者を中心とする参加80団体（79企業・1大学、2024年5月末時点）、一般社団法人日本化学工業協会、石油化学工業協会、経済産業省・国土交通省の関連各部署等が参画
- *4 [化学品に関する物流の適正化・生産性向上に向けた自主行動計画](#)

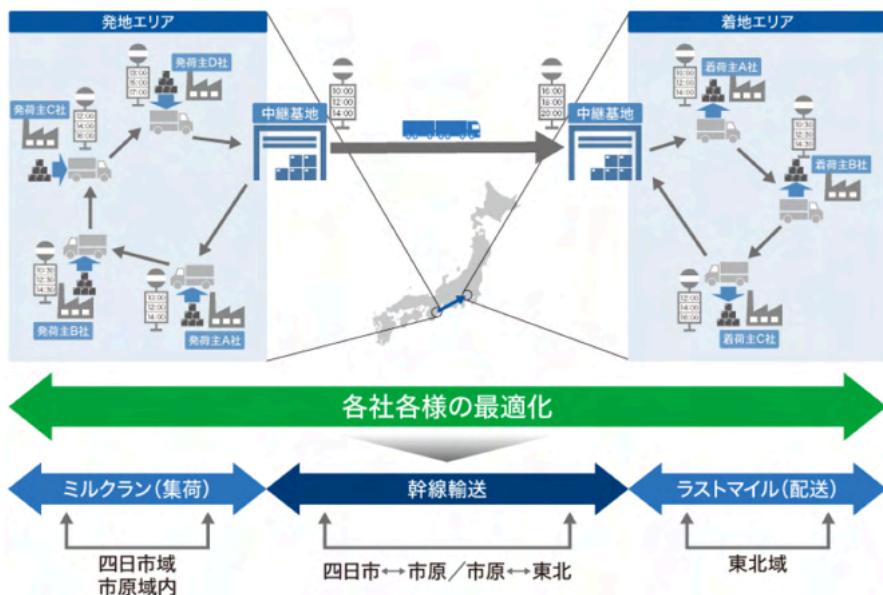
同業他社との共同物流の推進

「物流の2024年問題」が象徴するように、物流の輸送・保管能力不足は、化学業界にとって深刻な課題です。

2030年には、何も対策を取らなければ営業用トラックの輸送能力が34%不足すると試算されています。

化学品物流は貨物の物性・梱包形態・重量などの特殊性により、輸送方法・条件が多岐にわたること、またお互いが発荷主・着荷主という関係性があることから、個社単位で物流の2024年問題をはじめとする課題を解決するには限界があります。そのため、三菱ケミカルは物流の標準化・最適化をめざし会社の枠を超えた共同物流を推進しています。

2024年10月より、化学品ワーキンググループでは共同物流実現に向けた実証実験を開始しました。化学品ワーキンググループ事務局4社の輸送データをもとにデジタル技術を用いて、最適な輸送に向けた共同物流のためのプラットフォームの構築を検討し、将来的には日本全国に展開可能な輸送モデルの構築をめざします。



共同輸送モデルの一例（ケースA：四日市—市原—東北）

廃棄物処理施設の管理状況

三菱ケミカル株式会社

広島事業所廃棄物処理（焼却）施設維持管理状況

「廃棄物の処理及び清掃に関する法律の一部を改正する法律」が2011年4月1日に施行され、廃棄物処理施設に係る維持管理情報の公表が義務化されました。これに伴い、広島事業所の廃棄物焼却施設維持管理情報をウェブサイトに掲載することとしました。

廃棄物処分実績および施設の維持管理記録

連続測定を実施する維持管理項目については、ウェブサイトでの公表が難しいため、広島事業所にて閲覧することができるようにしております。

2019年4月～2024年8月のデータファイル

[M1インシネレーター](#) ↓

[OGB（オフガス焼却炉）](#) ↓

[WWT（廃液焼却炉）](#) ↓

[新焼却炉](#) ↓

水マネジメント

地球上に存在する水のうち、利用可能な淡水は全体の約0.01%にすぎません。人口増加や経済発展による水使用量の増加、気候変動などによる水不足地域の拡大を背景に、「水危機」が深刻化する中、事業活動における水の有効利用や水質改善に向けた取り組みなど、グローバル企業の果たすべき役割が大きくなっています。

三菱ケミカルグループは、水資源保全を環境保全の重要な活動の一つと位置づけ、水資源保全に向けて「自らの事業活動における水資源への負荷の削減」と、「製品を通じた水問題への貢献」を柱とした活動を実践しています。

主な活動

水マネジメント

当社グループでは、水リスクが高いと想定される事業所を抽出し、現地でのヒアリング調査などを通じてリスク評価を行い、水資源の管理を推進しています。事業所の抽出にあたっては、WRI(世界資源研究所)のAqueduct Water Risk Atlasを活用し、当社グループの100以上の事業所の水ストレス（水供給途絶のリスク）の状況を評価しました。また、調査票を使って、地域コミュニティとの協調や、水質汚濁を防ぐ取り組みなど、社会から要請されている視点を織り込んで、水管理・削減の取り組み状況を評価しています。過去には渴水などが発生した事業所においても適切な対策が講じられ、現時点では、適切なリスクコントロールによって事業活動に影響を与えるような水リスクは顕在化していないことを確認しています。今後も継続して実態調査を行い、水リスクの低減と水資源の保全に取り組んでいきます。

水資源への負荷の削減

冷却水などの循環利用の徹底による取水量削減や、適切な排水水質の管理などを通じて、取水源の保全および海・河川などの水質維持に努めています。

製品を通じた水問題への貢献

水の浄化機能を持つ製品の開発・販売を通じて、従来使用できなかった水源の利用や、1回の利用で下水放流していた事業所排水の再利用を可能にするなど、水資源の保全に貢献しています。

データ編（環境安全）

三菱ケミカル株式会社

安全関連データ

三菱ケミカルとそのグループ会社 環境安全活動に関する監査

対象：9事業所、5工場、2研究所、国内外グループ会社162拠点

		2023年度実施実績	総指摘件数	2023年度監査の観点
本社 安全監 査	本社 安全監 査	<ul style="list-style-type: none">三菱ケミカル 9事業所、1工 場、2研究所グループ会社 38拠点	142件	<ul style="list-style-type: none">本年度全社重点施策に基づく監査対象 部署の環境安全活動計画の内容、環境安 全活動の実施状況の確認・全社水平展開 の実施状況の確認・法令／社内基準順守 状況の確認
本社 環境監 査	本社 環境監 査	<ul style="list-style-type: none">三菱ケミカル 4事業所グループ会社 11拠点	41件	<ul style="list-style-type: none">環境法令の順守状況の確認環境安全活動計画の内容、環境安全活 動の実施状況の確認

三菱ケミカルとそのグループ会社 事故件数

(単位：件)

分類	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Tier1事故	6	3	4	7	5
Tier1重大事故※	0	0	0	0	0

化学プロセス安全センターの先行及び遅行指標の選定ガイドを元に定義した保安事象^{*1}のうちTier1レベルの1つに該
当するもの^{*2}

*1 プロセス物質に起因しない火災、放出又は漏洩がない設備破損等を含む

*2 強度レベルが18ポイント以上のものを「Tier1重大事故」、それ以外を「Tier1事故」と定義

三菱ケミカルとそのグループ会社 労働災害件数

(単位：件)

分類	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
不休業	90	83	94	92	90
休業	46	39	55	36	43
重大	0	1	2	2	1

三菱ケミカルとそのグループ会社 休業度数率

(単位：件)

分類	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
三菱ケミカルとそのグループ会社	0.56	0.31	0.62	0.45	0.67
日化協会員会社	0.42	0.28	0.41	0.43	0.47
化学工業（厚生労働省）	0.94	0.93	1.07	1.16	1.04

三菱ケミカルとそのグループ会社 休業災害分類

(単位：件)

災害分類	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
切れ・擦れ	4	1	5	2	5
挟まれ・巻き込まれ	7	8	13	4	9
転倒	10	6	9	7	7
有害物との接触	3	1	5	3	3
高温・低温物との接触	3	6	2	2	2

災害分類	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
動作の反動・無理な動作	3	6	6	12	8
激突・激突され	2	4	5	2	2
墜落・転落	1	3	2	2	2
飛来・落下	5	2	3	0	1
その他	8	3	6	4	4

化学物質の自主管理

三菱ケミカルおよび国内グループ会社では、盗難・紛失等により悪用されるリスクの高い化学物質を適切に管理するためのガイドラインを定め自主管理に努めています。

また、労働安全衛生法を含む関係法令に従い、化学物質を適切に取り扱うために必要な教育をおこなうとともに、作業環境測定、特殊健康診断等を実施し作業環境に問題がないことを確認しています。

2023年度は、労働安全衛生法に基づく化学物質のリスクアセスメントを適切に実施するため、「化学物質リスクアセスメント（有害性）に関するガイドライン」を定め、リスクアセスメントを行う担当者への教育を実施することで、リスクを定量的に評価し、リスクに応じたばく露防止措置の検討及び措置を実施しています。

事故労災防止への従業員の参画

三菱ケミカルおよびそのグループ会社では、労働災害や事故防止のために、心理的安全性を高め相互啓発型の職場づくりに取り組んでいます。リスクアセスメントの実施、事故労災の再発防止の対策会議など様々な場面で、実際に作業する方が参画し、現場の意見を反映した取り組みを行っています。また、三菱ケミカルおよび国内グループ会社では、労働安全衛生法に基づき労働者と使用者が参加する安全衛生委員会等を定期的に開催し、労働安全衛生に係る情報の共有、審議を行っています。

環境関連データ

三菱ケミカルとそのグループ会社 温室効果ガス排出量 (Scope1、2)

(単位：千t)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
温室効果ガス排出量	8,700	8,000	10,100	8,600	8,400

※ 2020年度以前はMCCと国内グループ会社の数値。2021年度にバウンダリーを変更し、MCCとそのグループ会社（国内外グループ会社含む）の数値とした。

三菱ケミカルとそのグループ会社 温室効果ガス排出量 (Scope3)

(単位：千t)

項目	2021年度	2022年度	2023年度
温室効果ガス排出量	46,000	44,900	42,800

三菱ケミカルとそのグループ会社 エネルギー消費量

(単位：千t)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
エネルギー消費量	33,500	32,600	34,200	29,500	30,400

三菱ケミカルとそのグループ会社 廃棄物発生量とリサイクル率

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
廃棄物発生量 (t)	430,000	398,000	403,000	349,000	350,000
リサイクル率 (%)	73	77	76	76	76

三菱ケミカルとそのグループ会社 最終埋立処分量と最終埋立処分率

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
最終埋立処分量 (t)	21,000	21,000	21,000	19,000	16,000
最終埋立処分率 (%)	4.9	5.2	5.3	5.4	4.6

三菱ケミカルとそのグループ会社 大気および水系環境負荷物質排出量

(単位:t)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
NOX	8,000	7,600	7,800	6,700	6,000
SOX	3,000	3,000	3,100	2,300	2,300
ばいじん	170	180	190	160	140
VOC ^{*1}	6,100	5,800	5,900	4,400	4,000
BOD	200	200	300	200	200
COD	1,770	1,650	1,680	1,460	1,310
全リン	110	100	90	40	40
全窒素	5,700	4,900	4,800	4,400	3,900

*1 VOC：国内の集計対象物質は、PRTR法対象物質および日本化学工業協会PRTR調査対象物質の内のVOC、及びエチレン、プロピレン、エタノール。海外はそれらの物質に加え、各国の法令等において指定されているVOCを含みます。

三菱ケミカルとそのグループ会社 PRTR法対象物質排出量^{*1}

(単位:t)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
PRTR法対象物質排出量	1,300	1,100	1,060	900	880

*1 PRTR法対象物質：各国の法令等において指定されている対象物質

三菱ケミカルとそのグループ会社 用水投入量と排出量

(単位 : km³)

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
投入量	上水道水	3,000	3,100	3,200	3,200	4,600
	地表水	55,000	55,800	54,200	51,300	49,800
	地下水	26,200	24,700	29,200	28,800	28,500
	工業用水	105,200	99,800	82,700	78,600	76,000
	海水	673,300	648,500	641,100	642,800	598,900
排出量	海水域	744,100	718,800	710,100	711,900	667,700
	河川・湖沼	52,700	50,800	51,200	49,700	47,700
	下水	6,700	9,300	15,800	16,100	15,800

三菱ケミカル 各製造拠点および研究所ISO14001認証取得状況

拠点・研究所	認証団体	登録日
茨城事業所	JCQA ^{*1}	2001年3月
富山事業所	LRQA ^{*2}	2016年7月
東海事業所(愛知)	LRQA	2016年7月
東海事業所(三重)	JCQA	1999年7月
中日本事業所(滋賀)	JQA ^{*3}	1999年12月
岡山事業所	JCQA	2000年3月
広島事業所	LRQA	2016年3月
香川事業所	LRQA	2000年12月

拠点・研究所	認証団体	登録日
九州事業所(福岡)	JQA	2000年7月
小名浜工場	JCQA	2003年3月
関東事業所(筑波)	JCQA	2000年2月
関東事業所(鶴見)	LRQA	2016年10月
関東事業所(平塚)	JQA	2000年3月
中日本事業所(大垣)	SGS ^{*4}	2001年7月
九州事業所(熊本)	SGS	2001年7月
R&D大阪	JCQA	2019年11月

2024年3月末時点

*1 JCQA：日本化学キューエイ株式会社

*2 LRQA：ロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッド

*3 JQA：一般財団法人日本品質保証機構

*4 SGS：SGSジャパン株式会社

環境リスク評価

三菱ケミカルおよびそのグループ会社では、環境マネジメントシステムを活用し、環境リスク評価を実施しています。ISO14001を取得した拠点等においては、毎年評価結果を確認し、必要に応じて再評価を行っています。

三菱ケミカル 環境会計

三菱ケミカルは、環境省のガイドラインに基づいた環境会計に取り組み、環境負荷削減や環境保全の費用と効果を把握しています。

環境保全コスト

(単位：百万円)

分類	主な実施項目	2023年度		
		投資額	費用額	
事業エリア内コスト	公害防止コスト	大気汚染防止 粉じん対策強化、集じん設備更新 水質汚濁防止 活性汚泥統合、排水管理強化、排水設備 および配管劣化対応 ほか	2,589	21,378
	地球環境保全コスト	CO ₂ 削減対策、運転改善 ほか	352	861
	資源循環コスト	産業廃棄物削減、廃棄物適正処分、省資源、省エネ ほか	3,965	8,203
上・下流コスト	廃材回収、グリーン購入 ほか	0	0	
管理活動における環境保全コスト	環境保全対策組織運用 ISO14001維持/更新 国家試験、環境教育 ほか	0	2,048	
研究開発活動における環境保全コスト	生産効率向上などの研究開発	2	5,032	
社会活動における環境保全コスト	工場緑地新設および維持管理	52	569	
環境損傷に対応するコスト	汚染土壤の浄化 ほか	0	28	
その他環境保全に関連するコスト		0	439	
合計		6,959	38,558	

経済効果

(単位：百万円)

項目	2023年度
リサイクルにより得られた収入額	1,039
省エネルギーによる費用削減額	626
省資源で得られた収入額	258
合計	1,923

ステークホルダーとともに

基本方針

三菱ケミカル株式会社

三菱ケミカルグループは、顧客や株主・投資家、地域社会、従業員、取引先など、企業活動を支えるすべての人、社会、そして、その基盤となる地球をステークホルダーと考えています。三菱ケミカルはこの考え方に基づき、ステークホルダーの皆さまから信頼される存在であるために、ステークホルダーを尊重し、対話や適切な情報開示を推進し、それを企業活動に活かしています。

人権方針

三菱ケミカルは、人権に関する最上位の方針として、「[三菱ケミカルとそのグループ会社 人権方針](#)」を制定しています。国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した人権デューデリジェンスの考え方に基づき、事業活動による人権に関する負の影響の特定、防止、軽減、報告に向けた取り組みを進めています。

三菱ケミカルとそのグループ会社 人権方針

三菱ケミカル株式会社

三菱ケミカルは、環境・社会の課題にソリューションを提供し、人・社会そして地球の持続可能な発展に貢献することをめざしています。人権の尊重はその不可欠な要素です。三菱ケミカルとそのグループ会社 人権方針（以下「人権方針」）は、人権に関する最上位の方針として、企業理念及び「経営の基本方針」を補完し、事業活動における人権尊重への取り組みの指針となるものです。

本人権方針は、三菱ケミカルとそのグループ会社各社の全ての役員・構成員に適用します。私たちのすべてのビジネスパートナーの皆様にも、本方針中の原則を理解し、支持していただくことを期待しています。

人権の尊重

私たちは、研究開発から、原材料の調達、製造、製品・サービスの販売、物流、廃棄等に至るまで、事業活動全体を通じて、潜在的に或いは実際に、社内外のさまざまなステークホルダーの人権に影響を与える可能性があることを理解しています。自らが人権侵害をしないことに加え、ビジネスパートナーを含むステークホルダーによる人権侵害を助長しないよう努めます。

私たちは、「国際人権章典」及び国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に定められている人権を、国際的に認められた最低限の人権であると理解し、これらの人権を尊重することを約束します。そして、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」及び国連グローバルコンパクトの10原則を支持し、同原則に基づいて事業活動を行います。

私たちは、事業活動を行う各国・地域で適用される法令を遵守します。各国や地域の法令の要求内容が国際的に認知されている人権の基準と異なる場合、私たちは、法令を遵守しつつ、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

人権デューデリジェンスの実施

私たちは、「人権デューデリジェンス」の考え方に基づき、人権に関する負の影響を特定、防止、軽減、報告に取り組みます。事業活動を行う各国で、英國現代奴隸法を始めとする人権デューデリジェンスと関連する法令が適用される場合には、これらの法令に則り、自社事業及びサプライチェーンにおける現代奴隸や、児童労働を含むその他適用対象となる人権課題の発生リスク低減に取り組みます。

私たちが、人権侵害を引き起こした、或いはこれを助長したことが明らかになった場合には、適切な手段を通してその是正・救済に努めます。私たちが引き起こした、或いは、助長したものでなくとも、私たちの事業と直接関係する人権への負の影響については、私たちの知見と経験を活用し、関係するステークホルダーと協働して、負の影響を低減するよう努めます。

私たちは、人権への負の影響について、関係するステークホルダーの方々、特に、影響を受ける方々の視点から理解することが重要であると考えています。私たちの事業活動と関係する人権に対する潜在的及び実際の負の影響に関する対応について、継続的にステークホルダーと対話をを行いながら、取り組みを進めてまいります。

私たちの事業活動に関する人権

私たちは、事業活動に関する以下の人権課題への取り組みが、人権責任の重要な要素であると認識しています。

差別

私たちは、人種、皮膚の色、性別、年齢、国籍若しくは出身国、民族的若しくは社会的出身、カースト、先住民族出身であること、家族状況、障がい、HIV/エイズへの感染/発症の有無などの健康状態、配偶者の有無、妊娠、言語、性的指向、性自認、宗教、労働組合への加入、政治的見解など事由を問わず、差別のない職場の実現に取り組みます。

ハラスメント

私たちは、ハラスメントなど、個人の尊厳を傷つけるような行為は行いません。私たちは、身体的、精神的などあらゆる形式を問わず、相手が不快と感じる言動などによるハラスメントを認めません。

強制労働

私たちは、強制労働を行いません。また、債務労働や人身売買を含む、いかなる形態の現代奴隸も許容しません。

児童労働

私たちは、国・地域毎の法令で定める就業年齢に達しない児童には労働をさせません。また、若年労働者を危険有害労働に従事させません。

結社の自由と団体交渉権

私たちは、組合結成の自由と団体交渉権を含む従業員の権利、その他市民的及び政治的権利を尊重します。対話を通じた良好な労使関係を築くとともに、コミュニケーションや透明性、並びにチームワークを大切にする職場風土・環境を創ります。

労働安全衛生

私たちは、安全を何よりも優先し、職場における災害の防止に努めます。国・地域毎の法令に基づいた安全管理を行い、一人ひとりが主体的・積極的に取り組むことで、安全な職場環境を作ります。全ての従業員は、安全に関する課題や懸念について報告することが奨励されており、それにより不利益な取り扱いを受けることはありません。

労働時間と賃金

私たちは、各国・地域において適用される、労働時間と賃金に関する法令を遵守します。私たちは、上限労働時間遵守、適切な休憩及び休日の確保、法令に定められた手当の支払い、不当な賃金減額の禁止等にコミットしており、従業員の安全と健康に配慮し、働きやすい職場環境づくりに努めます。

プライバシーの権利

私たちは、個人のプライバシーを尊重し、保護します。個人情報の取扱いに際しては、関連法規を遵守し、適切に対応することで、情報の紛失や漏えいを防止します。

製品の使用

私たちは、製品の安全性確保や継続的な品質向上のために、徹底した品質管理を行っています。私たちは、お客様や関係するステークホルダーの皆様のご要望に真摯に対応し、また、レスポンシブル・ケア活動の基本に則り、製品を安全かつ安心してご使用いただけるために必要な取り組みを継続します。

ビジネスパートナー

私たちは、すべてのビジネスパートナーに対して、人権についての私たちの考え方を共有してまいります。私たちは、事業活動全体における人権の尊重を促進するため、サプライヤーを始め、その他の関係するステークホルダーとも連携することに取り組みます。買収、合併等の実施時にも、人権リスクの検討を含めることに努めます。

地域社会

私たちは、私たちの事業活動が、土地の権利、水へのアクセス、地域住民の健康、先住民の権利などに影響を与える可能性があることを理解しています。私たちは、各国・地域の文化や習慣を理解することに加えて、こうした課題と関係する人権を尊重することを通じて、良き企業市民として活動し、地域社会からの要請・期待に応えていきます。

ハイリスクな状況

私たちは、人権侵害の危険性が高い特定の状況・環境、例えば紛争、自然災害、汚職が蔓延した状況などに直面した場合でも、人権尊重という基本理念に基づき、細心の注意を払って人権侵害の防止に努めます。

また、鉱物の調達に関する人権侵害や環境破壊の課題を考慮して、紛争鉱物を含め、責任ある鉱物調達に取り組んでいきます。

苦情処理メカニズム

私たちは、各国・各地域において適用される法令・ルールや、人権方針を含む社内規定への違反或いはその疑いがある場合、構成員は、上長に報告又は内部通報制度の窓口に通報できます。受け付けた通報に対しては、調査を行い、問題を確認した場合は、早期の対応と是正を図ります。

私たちは、私たちの事業活動と関係する人権への負の影響に適切に対応するために、今後も、実効的な通報対応の仕組みづくりに取り組んでいきます。

教育と研修

私たちは、組織内での人権啓発に取り組み、構成員ひとりひとりが人権及び人権に関わる諸問題について正しく理解するよう努めます。また、私たちは、本方針が事業活動全体に定着するよう、必要な手続きの中に反映するとともに、役員及び構成員に対して、本方針の実践に必要な教育及び能力開発を行っていきます。

人材の活用・ダイバーシティへの取り組み

私たちは、多様な人材が活き活きと働ける組織を作ります。

採用や配置、昇進、能力開発における機会の均等に取り組み、人材の育成・活用に努めます。

私たちは一人ひとりが自らの役割をよく認識し、必要な能力を高めるとともに、互いに多様な働き方や価値観を尊重します。

報告とコミュニケーション

私たちは、人権デューデリジェンスの実施状況を含め、方針の運用状況をモニタリングし、人権関連のコミットメントと関係する私たちの取り組みの進捗状況について、定期的に開示していきます。

本方針は、三菱ケミカル株式会社の取締役会において承認されています。

2020年3月23日制定

お客様

三菱ケミカル株式会社

基本方針

三菱ケミカルは、「[三菱ケミカルグループ企業行動憲章](#)」に則り、すべての製品・サービスについて、お客様との約束である契約を遵守し安全で高品質なものを提供するだけでなく、お客様との密接なコミュニケーションと研究開発を推進し、常にお客様の満足を追求していきます。

お客様への情報提供

三菱ケミカルのウェブサイトでは、グループ会社の製品も含めて720件超（日本語約320件、英語約240件、中国語約160件）の製品情報を公開しています（2024年12月現在）。また、製品についての[安全データシート \(SDS\)](#)のページも設けています。

当社ウェブサイトでは、製品情報以外にも、製品開発や生産設備増強など事業に関する情報や、事業以外の企業活動や展示会・特集記事などの情報を発信しています。

各情報に対するお問い合わせ先は、[「お問い合わせ」](#)ページに記載しています。お問い合わせ先の担当部署がご不明な場合は、コールセンターにて担当部署の連絡先をご案内します。

コールセンターに寄せられたお問い合わせはすべて関係部署へ周知され、データベース化されます。データベースの内容は経営層も確認できるようになっています。

コールセンター宛にお寄せいただいた当社グループの事業活動に関するご意見については、誠実かつもれなく対処しています。

また、頂いたお問い合わせ及び個人情報は、当社のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱っています。

コールセンター

TEL: [03-6748-7300](tel:03-6748-7300)

受付時間

9:00～12:00、13:00～17:45（土日・祝日を除く）

お客様の満足度向上に向けて

三菱ケミカルグループ（MCG）は、社会課題やお客様の課題を的確に捉え、ともにソリューションを見いだしていく過程において、お客様との密接なコミュニケーションが重要であると考えており、2012年度から顧客満足度調査を開始しました。MCGグループの主要事業について、製品の品質、供給体制、販売促進体制、テクニカルサポート体制など製品に関する内容に加え、事業会社の姿勢や信頼性について、国内外のお客様に向けてアンケートを実施しています。三菱ケミカルは得られた結果を分析し、PDCAを実行することにより、より良い顧客サービスやお客様の満足度向上につなげています。

お客様とともにKAITEKIを考える：KAITEKI SQUARE

三菱ケミカルグループは、お客様とともにKAITEKIを考える施設として、本社ビル内（東京都千代田区丸の内1-1-1 パレスビル）にショールーム「KAITEKI SQUARE」を設置しています。ここは(1)当社グループがこれまでに培ってきた幅広い技術と、未来に続く事業の取り組みを紹介する展示、(2)「未来の子どもたちのために、私たちが今できること」を考える映像を上映するKAITEKIシアター、の2つのエリアから構成されています。展示エリアでは製品に実際に触ることで当社グループの技術を体感することができます。2023年には展示エリア内にサーキュラーエコノミーに関する当社グループの製品や技術、取り組みをご覧いただけるゾーンを新設しました。

また、KAITEKI SQUAREをオンラインで見学できるデジタルショールームをウェブサイト上で公開しています。このデジタルショールームでは、拡大写真や動画を使って展示品の様子を感じていただけるよう工夫をしています。好きな時に自由に見学することができ、多くの方にご利用いただいています。今後もリアルとデジタル双方のショールームを活用し、お客様とともにKAITEKIを考える施設として運営していきます。

※本社ビル内「KAITEKI SQUARE」のご見学は、三菱ケミカルグループ従業員を通してご予約ください。



本社ビル内のKAITEKI SQUARE

購買・調達

三菱ケミカル株式会社

三菱ケミカルとそのグループ会社は、三菱ケミカルグループの一員として、三菱ケミカルグループ独自コンセプトであるKAITEKIを実現すべく「[三菱ケミカルグループ企業行動憲章](#)」に基づき、お取引先様と共にサプライチェーン全体でCSRに配慮した購買・調達活動を推進します。

購買基本方針

1. 公正、公平、透明性

私たちは、職務の遂行において公正で公平な判断を徹底し、誠実な対応を心掛けます。私たちの購買・調達活動に関して説明責任があることを自覚し、適切な情報開示を行います。

お取引先様の選定は、コスト競争力・技術力・企業姿勢（法令・社会規範遵守への取組、環境への配慮、人権の尊重など）を総合的に評価し、適正な基準に基づいて行います。

私たちは、国内外の全ての企業に対し、開かれた購買姿勢で対応します。

2. パートナーシップ

私たちは、すべてのお取引先様は事業遂行のパートナーであるとの基本認識に立ち、相互理解を深め、信頼関係を築き上げると共に、お互いの発展をめざした購買・調達活動に努めます。

3. 法令等の遵守

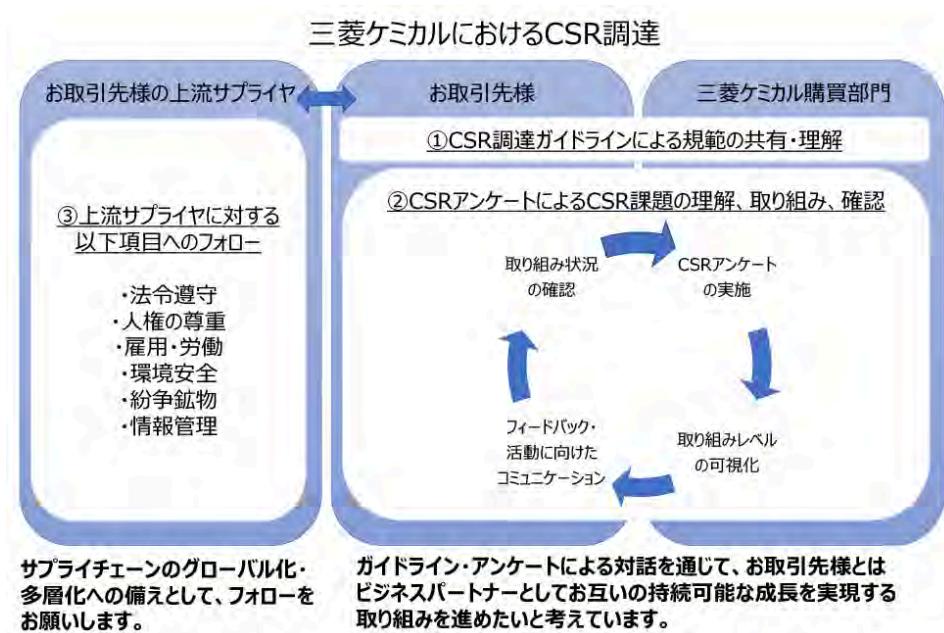
私たちは、社会規範と関連法規およびその精神を遵守します。

4. CSR調達

私たちは、企業の社会的責任を念頭におき、資源保護・環境保全や安全、人権などに十分配慮した持続可能な購買・調達活動を行います。

CSR調達（持続可能な調達）推進に向けて

三菱ケミカルとそのグループ会社は、CSR調達推進のためには、お取引先様と相互信頼に基づくパートナーシップを築くこと、サプライチェーン全体で活動することが非常に重要であると考えております。そして、この取り組みは私たちの努力だけで完結するものではなく、お取引様のご理解とご協力をいただくことで、成果が出るものであると考えております。三菱ケミカルの直接お取引先に対しては、CSR調達ガイドラインによる規範の共有や、CSRアンケートによる取り組みを通じて活動を推進しています。また、お取引先様の上流サプライヤについては、お取引先様を通して、上記規範の共有やフォローアップをお願いしています。今後も、サプライチェーン全体で責任あるCSR調達の実現に向けて取り組みます。



お取引先様と共有をお願いしたい事項

1. 自覚・責任

企業活動の基盤は社会からの信頼にあるとの基本認識のもと、企業の社会的責任を自覚し、それぞれの事業を通じた人・社会・地球環境のよりよい関係を構築すること。

2. 説明責任・透明性

企業活動における説明責任の重要性を認識し、企業活動の透明性を保つとともに、社内外に対して適切な情報開示に努めること。

3. 法令等の遵守と公正・公平・誠実

法令や国際規範をいついかなるときも遵守し、ステークホルダーに対して、また、従業員相互間においても、常に公正で公平かつ誠実に対応すること。

4. ステークホルダーの尊重

顧客、取引先、株主、協力会社、行政機関、地域社会、従業員などのステークホルダーから信頼される存在であるために、ステークホルダーを尊重し、密接なコミュニケーションを実施すること。

5. 人権の尊重

すべての人の尊厳と権利を尊重し、人種、性別、宗教など、事由の如何を問わず、不当な差別を行わないこと。

6. 雇用・労働

一切の強制労働や児童労働を行わないこと。経営に携わる者は、人々の多様性を尊重し、従業員が安全で心身ともに健康にその能力を最大限に発揮できる環境を整備し、人材を活かす経営を実施すること。

組合結成の自由と団体交渉権を含む従業員の権利を尊重し、密接な対話を通じて、従業員との良好な関係を構築すること。

7. 環境・安全

環境負荷の低い製品・サービスを提供するとともに、自らの事業においても、環境負荷の低減及び生態系を含む環境を保護すること。

安全は企業存立の基盤をなすものであり、安全の確保は企業の社会的責任であるとの認識に基づいた企業活動を継続すること。

8. 公正な事業慣行

公正・誠実な態度で企業活動を行い、節度を保ち、賄賂を含むあらゆる形態の腐敗に関与せず、市場での公正な競争を通じ、社会、経済の健全な発展に貢献すること。

反社会的勢力・団体に毅然とした態度で対応し一切の関係を持たないこと。

9. 顧客満足

顧客との約束である契約を遵守し、提供する製品・サービスの安全性・品質の確保に全力を尽くすとともに、顧客との対話や研究開発の推進を通じて常に顧客の満足を追求すること。

10. 情報管理

企業活動において、法令等に基づき必要とされる記録、報告などを適正に行い、記録を保管するとともに、顧客、取引先、自社などの秘密情報が漏洩することのないよう適切な情報管理を実施すること。

11. 科学・技術

他者及び自らの知的財産権の重要性を認識しこれを尊重すること。

12. コミュニティ貢献

事業そのものを通じて広く社会へ貢献するとともに、各国・地域の文化や習慣に対する理解を深め、良き企業市民として地域社会からの要請・期待に応える活動を実施すること。

13. 規範の共有

自社のお取引先が大切なパートナーであることを認識し、相互理解を深めるために双方の価値観、行動規範を積極的に開示すること。

サプライチェーンにおける人権デューデリジェンス

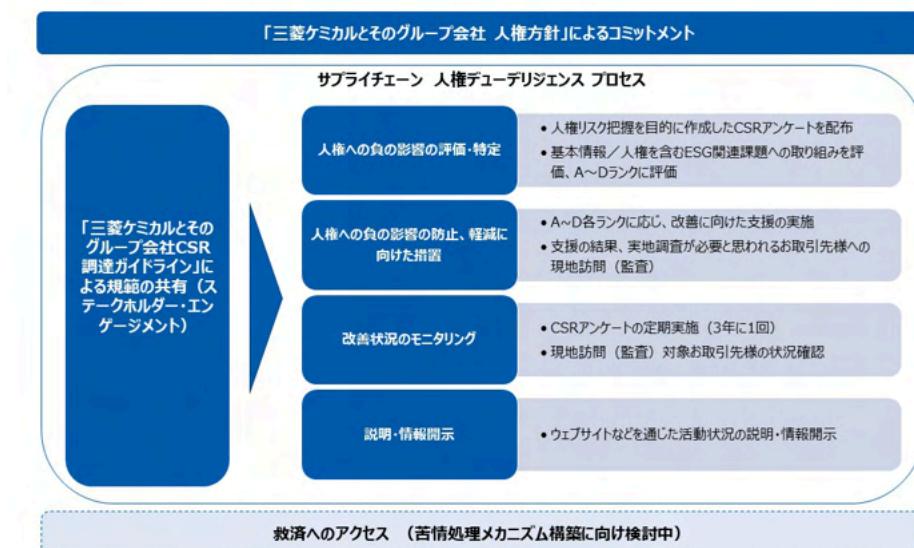
三菱ケミカルとそのグループ会社は私たちの事業活動における人権尊重への取り組みの指針として、2020年に「三菱ケミカルとそのグループ会社 人権方針」を制定・公表しました。この人権方針に基づき、企業の人権尊重責任を果たすため、サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスに取り組みます。

マネジメント体制

三菱ケミカル サプライチェーン所管が、サプライチェーンにおける人権デューデリジェンス活動を監督し、三菱ケミカルとそのグループ会社へ活動を展開していきます。

サプライチェーン上の人権デューデリジェンスプロセス

私たちは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に詳述されている内容に沿って、人権デューデリジェンスの仕組みを構築しています。



CSR調達ガイドラインによる規範の共有（サプライチェーンにおけるステークホルダー・エンゲージメント）

購買方針に基づきCSR調達を推進するためのツールとして、三菱ケミカルとそのグループ会社の企業活動の考え方およびお取引先様へのお願い事項をまとめた「[CSR調達ガイドライン \(PDF: 599KB\) ↓](#)」があります。また、各事項をより分かりやすく説明した内容は「[お取引様と共有をお願いしたい事項-ガイドブック \(PDF: 1.52MB\) ↓](#)」にてまとめています。本ガイドラインは、ウェブサイト上に公開するとともに、CSRアンケートをお取引先様へ依頼する際、共有に努めています。

人権への負の影響の特定・評価

主要な^{※1}お取引先様とは、CSRアンケート^{※2}を通じた取り組み状況の確認を行っています。CSRアンケートの回答結果（基本情報・ESG関連課題への取組）を分析・評価し、お取引先様を、A・B・C・Dの4つのランクに分類^{※3}しています。また、アンケートを回答いただいたすべてのお取引先様にフィードバックレターを送付しています。2023年度に対象とした領域の1次サプライヤ数は6,784社、主要なお取引先様は572社となりました。また、新規のお取引先様に対しては、お取引開始前にアンケートへの回答をお願いしています。

※1 主要なお取引先様

主要なお取引先様とは、法令遵守、人権の尊重、雇用・労働、環境・安全などのESG関連リスク、国・業種・商品固有リスクの観点から、取り組み状況の確認が必要であると判断されたお取引先様のことを指します。選定にあたってはお取引先様と事業との関連性も考慮しています。

※2 三菱ケミカルとそのグループ会社 CSRアンケート

項目	設問の内容
基本情報	会社概要、所在地、業種、従業員構成、認証取得状況など
ESG関連課題への取組	「三菱ケミカルグループ 企業行動憲章」に記載の各ESG関連課題に対する取り組み状況（法令遵守、人権の尊重、雇用・労働、環境・安全などを含む全104問で構成）

※3 ランク分類

ランク	定義
A	十分な取り組みができており、人権への負の影響が少ないと思われるサプライヤ
B	取り組みができており、継続的な活動を通してレベルアップをお願いしたいサプライヤ
C	取り組みはできているが、一部懸念が見られるサプライヤ
D	取り組みが不十分である可能性があり、最優先に状況を確認したいサプライヤ

人権への負の影響の防止、軽減に向けた措置

CSRアンケートの結果、B,C,Dランクのお取引先様に対しては、CSR調達説明会を開催し、規範の共有や活動への協力に向けたお願いをしています。また、C,Dランクのお取引先様に対しては、個別ヒアリングを通して具体的な取り組み内容を確認しています。個別ヒアリングの結果、さらに調査が必要と思われるお取引先様に対しては、現地訪問（監査）をお願いしています。

現地訪問（監査）では、良い点も含めお取引先様に対して結果をフィードバックするとともに、改善頂きたい点については、是正に向けた計画書の提出をお願いします。これらの取り組みは、お取引先様と三菱ケミカルがビジネスパートナーとして健全な関係を育み、お互いの成長・向上を図れる関係を築くことにも繋がっていくものと考えています。

改善状況のモニタリング

現地訪問（監査）において、是正に向けた計画書を提出いただいたお取引先様に対しては、施策の実効性を把握し、改善を促すために、定期的にその状況をモニタリングします。またCSRアンケートは3年に一度の頻度で実施しています。

説明・情報開示

毎年発行する「三菱ケミカルグループ サステナビリティレポート」や、本ウェブサイトを通じて本取り組み状況の開示を行います。

救済へのアクセス

私たちは、私たちの事業活動と関係するサプライチェーン上の人権への負の影響に適切に対応するために、実効的な通報対応の仕組み、苦情処理メカニズムの構築・導入に向けた検討を進めていきます。

取り組み実績

項目	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
購入金額に占めるCSRアンケート調査実施率	92%	91%	83%
CSRアンケートによる当年度評価社数	186社	416社	559社 (21-23年度延べ 1,161社)
CSR調達説明会によるサプライヤ教育 (対象：B,C,D)	参加社数 31社	104社	172社 (21-23年度延べ 307社)
個別ヒアリングの実施 (対象：C,D)	実施社数 16社	47社	92社 (21-23年度延べ 155社)

項目		2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
	実施率	100%	100%	90%
お取引先様 ^{※3} への現地訪問（監査）実施社数 ※3 個別ヒアリングの結果、取り組みが不十分と思われるお取引先様		対象なし	対象なし	対象なし
社内調達部門を対象とした人権デューデリジェンス教育の実施		実施済	実施済	実施済

責任ある鉱物調達

世界の紛争地域および高リスク地域において、鉱物採掘やその取引から得られる利益は、武装勢力や反政府勢力の資金源となっています。そのような地域の鉱物を使用することは、紛争や人権侵害、環境破壊の助長につながる可能性があります。私たちは、こうした鉱物問題を重要な社会課題であると認識し、紛争地域および高リスク地域における紛争や人権侵害などへの関与が明らかな鉱物を調達しないことを基本的な考え方として、「[三菱ケミカルとそのグループ会社 責任ある鉱物調達方針 \(PDF: 895KB\) ↓](#)」を策定しました。本方針に基づき、サプライチェーン全体で持続可能で責任ある鉱物調達推進に取り組みます。

社内啓発の充実

三菱ケミカルは、CSRに配慮した購買・調達活動の推進のためには、人材育成が重要だと考えています。購買・物流本部では所属員を対象として年2回、CSRに関する教育・説明を目的としたKAITEKI推進会議を開催しています。また、本社購買部門に配属された新入社員および転入社員に対しては、購買基本方針にある「公正、公平、透明性」「パートナーシップ」「法令等の遵守」「CSR調達」に関する各種教育を実施しています。このほか、若手社員を対象に、調達資格認証制度（CPP）^{※1}の資格取得を推進することで、個人のスキルアップも継続的・計画的に行っています。CSR調達への社会的な関心の高まりも背景に、今後も人材育成に力を入れて取り組みます。

※1 調達資格認証制度(CPP: Certified Procurement Professional)：公益社団法人全日本能率連盟が認定する民間資格制度。企業において購買・調達業務に携わる人を対象に、購買・調達分野における専門的な知識を身に付けていきることを証明する資格。

項目	概要	対象部員に対する実施率(%)
新規採用・転入者教育	対象：本社購買部門の新規採用者、転入者 ・購買方針に準じた各種基礎教育（都度）	100%
全体会議（KAITEKI推進会議）	対象：購買・物流本部員 ・コンプライアンス全般、その他CSRに関連する情報共有及び教育（年2回）	100%

パートナーシップ構築宣言

三菱ケミカルは、一般社団法人日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長および関係大臣（内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省）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」の趣旨に賛同し、2021年4月に「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。（2024年3月の下請中小企業振興法に基づく「振興基準」の改正を踏まえ、2024年6月に更新）サプライチェーンのお取引先様や価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築をめざします。

下請法対応

三菱ケミカルは、お取引先様との健全な関係を維持するために、下請代金支払遅延等防止法（下請法）を遵守するための体制を明確化するとともに、下請法の適用対象、遵守事項を具体的に示した「下請法遵守規則」などの社内ルールを制定しています。これらの社内ルールに則った取引を徹底するために、社内教育や関係部門に対する業務監査を定期的に実施しています。

従業員

三菱ケミカル株式会社

基本方針と人事戦略

KAITEKI実現の担い手である従業員の能力が最大限に発揮されるよう、労使の信頼関係のもとでの企業の持続的発展をめざして、三菱ケミカルはさまざまな取り組みを行っています。

基本方針

三菱ケミカルとそのグループ会社は、健康経営を実践し、すべての働く人が意欲的、自発的、主体的に仕事に取り組み、一人ひとりの能力が最大限発揮されるよう、またダイバーシティを推進し、人材の多様さを強みにする経営を行っていきます。

企業の持続的発展のための人事戦略

三菱ケミカルは、主に以下の課題に取り組んでいます。

- 健康経営の実践
- 人権の尊重とダイバーシティの推進
- 適正配置および人材育成

一点目の健康経営の実践については「健康支援」と「働き方改革」を両輪として推進することにより、個人と職場の健康度を高めることを目標にしています。すなわち「一人ひとりが健康で満足できる働き方」と「一人ひとりがいきいきと能力を最大限に発揮できる職場環境」を同時に追求しており、三菱ケミカルはこの実現のために投資をし、仕組みをつくり、戦略的に推進します。また、自律的かつ積極的に自分の健康と仕事・職場と向き合い「どうすればより健康的にいきいきと働くことができるか」を一人ひとりの従業員が考え、それを行動に移すように促しています。そうすることで、仕事や職場はもとより毎日の生活に満足感と達成感を得られるようになると考えています。そして、このように「健康」に支えられた人と組織であってこそ、家族や地域にも良い影響をもたらし、事業を通じて社会に貢献すること、つまりKAITEKI実現に寄与できると考えています。

二点目の人権の尊重とダイバーシティの推進について、私たち三菱ケミカルとそのグループ会社は、すべての従業員が、国籍・人種・宗教・年齢・性別・性自認・性的指向・障がいの有無などの多様な個性・多様な価値観を互いに尊重し合い、企業としての社会的責任を果たし、そのうえで、一人ひとりの従業員がもつ能力を最大限に発揮できる企業集団をめざしています。多様な人材が活躍するための基盤整備および支援を目的に、人権尊重、障がい者雇用促進、女性活躍、育児・介護支援といったこれまで注力してきた取り組みをさらに発展させるとともに、国籍にかかわらず働きやすい環境づくりや、LGBTなど性的マイノリティーの方への理解と支援などにも取り組んでいます。

三点目の適正配置および人材育成については、すべての働く人が、意欲的、自発的、自律的に仕事に取り組み、一人ひとりの能力が最大限発揮できる企業になることをめざしています。具体的には、グローバル化に対応したグループ全体での適正配置を実現するとともに、従業員の自律的な成長を促しています。

“持続可能なエンゲージメント”をめざすMCG & meサーベイ

三菱ケミカルとそのグループ会社は2019年度より、これまで実施していた従業員意識調査に替えて、新たにMCG & meサーベイ（エンゲージメントサーベイ）をグローバルベースで導入しました（2023年度実績回答数：約57,000名、回収率：84%）。

生産的な職場環境、心身の健康などによって維持される目標達成に向けた高い貢献意欲や組織に対する強い帰属意識をさす“持続可能なエンゲージメント”の現状を把握し高めることで、従業員のパフォーマンス向上にもつながり、顧客満足度の改善や業績向上を期待できると考えています。

会社と従業員がともに成長していくことをめざす人事制度

今日のように変化が激しい環境のもとでも、従業員一人ひとりが新たにチャレンジし、創造性を発揮していくことが会社の成長につながると考えています。そのためには、会社と従業員が互いに選び、活かし合う関係を構築して、ともに成長していく文化を形成することが重要です。当社では、この土台として「主体的なキャリア形成」「透明性のある待遇・報酬」「多様性への促進と支援」をキーワードとした人事制度を構築しています。社内公募と会社主導の両方を組み合わせた人事異動や転勤への配慮、面談の高頻度化を含めた一連のキャリア形成支援、年齢や勤続年数、家族構成等によらない職務や成果に紐づく報酬体系、個々人で状況が異なるなかでも多様性をサポートする福利厚生を通じ、互いに認め合う価値観を高め、KAITEKIを実現する文化を醸成していきます。

健康経営への取り組み

健康宣言

私たち三菱ケミカルグループは、

革新的なソリューションで、人、社会、そして地球の心地よさが続いているKAITEKIの実現をリードしていきます。

その原動力は、従業員一人ひとりが、心身の健康を保ち、いきいきと働くことです。

私たちは、自らが健康であることに努めるとともに、

皆が働きやすい環境をつくることで、一人ひとりのWell-beingを高め、

組織と人の活躍の最大化に取り組んでいきます。

三菱ケミカルグループの健康経営

定義

三菱ケミカルグループのPurpose実現を担う従業員一人ひとりのWell-beingの向上を健康の側面から支援して組織と人の活躍を最大化する取り組み

基本方針

- 私たちは、Purpose実現に向けて、自らが健康であるように努めます。
- 私たちは、一人ひとりが自らの力を最大限に発揮していきいきと働くことができる職場づくりを進めます。

健康経営への取り組み

安全衛生管理体制の整備や健康診断・ストレスチェック実施等、健康・衛生に関する我が国の各種法令等を積極的に遵守するとともに、従業員の心身の健康の保持・増進及び働きやすい環境づくりを支援する活動に取り組んでいます。健康保険組合とも連携・協働（コラボヘルス）し、従業員のプライバシーの保護を十分に行った上で個人や職場の現状をより正確に把握し健康課題の抽出と効果的・効率的な改善施策を推進しています。

取り組みの3本柱

三菱ケミカルグループの健康経営では、「健康的な生活習慣」「こころの健康」「働きやすい環境」を3つの柱として掲げ具体的な施策を進めています。

健康的な生活習慣

- 健診結果に基づく適切な行動
- 保健指導
- 重症化予防
- がん検診促進
- 禁煙 運動 睡眠 食事の改善 等

こころの健康

- メンタルヘルス不調者への就業支援
- ストレスマネジメント力の向上
- セルフケア
- ラインケア 等

働きやすい環境

- 多様な人材の活躍支援
女性の健康支援、両立支援、エイジフレンドリー
- 転倒労災防止
- 受動喫煙防止
- 化学物質管理
- 労働時間管理
- ワークライフバランス
- コミュニケーション促進 等

具体的な取り組み

Well-being Report 2024 三菱ケミカルグループ わたしたちの健康白書



Well-being Report 2023 三菱ケミカルグループ わたしたちの健康白書



働き方改革

仕事の改革

課長層がリーダーシップを発揮して、職場単位で仕事のやり方を抜本的に改革することで、ムダを排除し、時間を創出します。それによって、価値を創造する業務を充実させたり、ワークライフバランスを図れるようにしていきます。人事・総務などの共通機能部門は、会議運営、資料・メール作成に関するガイドラインを公開しています。また、IT活用によるコミュニケーションツールを充実させることで、そうした職場の仕事改革をサポートしていきます。仕事の改革は、各種プロジェクトとも連携を図りながら推進していきます。

適正な労働時間管理

三菱ケミカルは、KAITEKI健康経営の「働き方改革」の一環として、そして長時間労働防止およびコンプライアンス徹底の観点から、適正な労働時間管理に努めています。

長時間労働解消・年次有給休暇取得率向上への取り組み

正確な労働時間の把握のため、勤怠システムに業務で使用するコンピューターのログオン・ログオフ時刻を記録し、勤務実態と申告する労働時間に乖離が生じないようにしています。拠点に応じたそれぞれの課題解決に資する施策を展開することで総労働時間の短縮につなげています。

また、リフレッシュ休暇制度^{*1}や計画年休^{*2}の設定などにより、従業員が休暇を取得しやすくなるよう努めています。さらに従業員の自主的な社会貢献活動を支援するため、ボランティア休暇（年5日）、ドナー休暇（必要な日数）も設けています。

*1 リフレッシュ休暇制度：年次有給休暇を連続して2日以上取得した場合、年次有給休暇取得日の翌営業日に付与する制度。年1日（ただし、当年4月1日時点の年齢が満20、25、30、35、40、45、50、55歳の場合は年3日以内）。

*2 計画年休：日勤者の年次有給休暇のうち、計画的に一斉取得する年休のこと。年3日以内。

勤務間インターバル

しっかりと休息を取り前日の疲労を翌日に持ち越さないため、また長時間労働による過労を原因とした健康リスクを回避するために「勤務間インターバルガイドライン」を設定しています。従業員は終業から翌日始業までを11時間以上空けるよう努力することとし、勤務表でもインターバルが確保できているかどうかを簡単にチェックできるようにしています。

柔軟な働き方の推進

テレワーク制度

従業員が生産性高く働くことを目的に、多くの方に有効活用いただける制度としています。

1週間のすべてをテレワーク勤務可能とし、より柔軟な働き方に対応しています。勤務場所は自宅に加え、当社が契約するサテライトオフィスも利用できます。

各種休暇制度の概要

従業員が仕事とプライベートを両立できるように、以下のような休職・休暇制度を設けています。

主な休職制度（育児・介護休職以外）

海外転勤同行休職、青年海外協力隊休職、不妊治療休職 など

ライフサポート休暇

前々年度取得分の失効した年次有給休暇は、ライフサポート休暇として40日を上限として積み立てることができます。取得要件は、傷病、妊娠、介護・育児、不妊治療、罹災、ボランティアとしています。

主な特別休暇

忌引・法要休暇、結婚休暇、生理休暇、罹災・遮断休暇、ボランティア休暇、ドナー休暇、転勤休暇、帰省休暇、リフレッシュ休暇、裁判員休暇、公職休暇、妊娠休暇、配偶者出産休暇、看護休暇、介護休暇 など

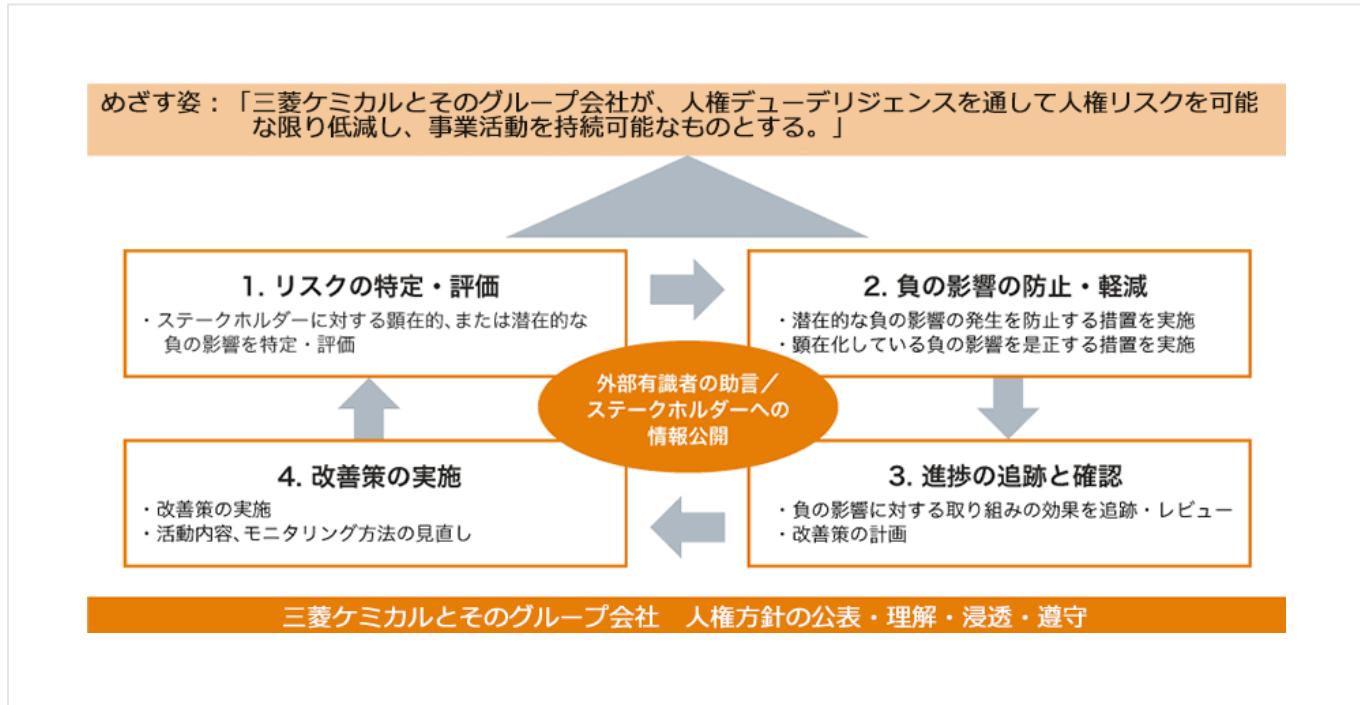
人権の尊重とダイバーシティの推進

三菱ケミカルは「人権の尊重」を経営基盤、「ダイバーシティの推進」を経営戦略と捉えて重点的に取り組んでいます。

人権の尊重

三菱ケミカルは、人権に関する最上位の方針として、企業理念および「経営の基本方針」を補完し、事業活動における人権尊重への取り組みの指針となる「[三菱ケミカルとそのグループ会社 人権方針](#)」を制定し、2021年2月に公表しました。「国際人権章典」および国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に定められている人権を理解するとともに、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」および「国連グローバル・コンパクト」の10原則を支持して、それらの原則に基づいて事業活動を行っていきます。そして、個人の尊厳と権利を尊重するために必要な教育を実施するとともに、児童労働や強制労働の禁止、適切な労働環境の整備などを通じて、当社に関わるすべてのステークホルダーの人権が尊重されるよう、企業としての社会的責任を果たしていきます。

その中心的取り組みとして、「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえた人権デューデリジェンスを推進しています。「[三菱ケミカルとそのグループ会社 人権方針](#)」に基づいた「ビジネスと人権」に関する教育を実施しているほか、当社における人権リスクのモニタリングや、是正・救済に向けた準備を進めています。



また、事業活動による人権に関する負の影響を特定、防止、軽減、報告する取り組みへの理解を深めていくために、親会社である三菱ケミカルグループ社を通じて人権イニシアティブに参加しています。2020年度にはグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催のヒューマンライツデューデリジェンス分科会と、経済人合一円卓会議日本委員会主催のステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加しました。

社内では、従業員が安心して能力を発揮できる環境を整えるため、人権意識を高め、人権に関する知識を深めることを目的とした、階層別教育やe-ラーニングをはじめとする各種教育や取り組みを実施しています。また、ハラスメントについても「ハラスメントを許さない」旨の明確なメッセージを発信し、意識啓発に努めるとともに、各事業所において「ハラスメント相談員」を任命し、ハラスメントや人権に関する従業員からの相談を受け付け、適切に対応する体制を整備しています。

女性活躍推進

三菱ケミカルは、女性管理職の育成、女性従業員のキャリア形成支援、働き方改革と風土醸成などの課題に対しさまざまな取り組みを行っています。

2021年度から「キャリアエンカレッジセミナー」を月に1度のペースで開催しており、初年度と2022年度は社会のさまざまな分野で活躍する社内外の女性リーダーが、自身のキャリアや大切にしている考え方について語り、従業員が社内外でロールモデルとなる存在を見つけ、前向きにキャリアを考える機会としました。2023年度以降は、特に男性を対象とし、ダイバーシティ、特に女性活躍推進について当事者意識をもっていただけるよう、トップマネジメントからダイバーシティを推進する理由やダイバーシティマネジメントの重要性についてお話をいただいた上で、男性・女性職位者にご自身のキャリアやダイバーシティマネジメントについてお話をいただきました。2024年度は新たに部下育成の観点を入れるとともに、外国籍の方、キャリア入社の方、登壇者の上司にもお話を聞く立て付けとし、メンバーが働きやすい職場環境づくり、介護や治療、育児などで長時間働く状態になかったとしても、その方たちの状況にあわせた活躍の場の提供、それから育成のポイントについても学んでいただけるようにしました。このセミナーはポジションや性別問

わざ、社長から一般従業員まですべての従業員が参加可能です。また、どうしてダイバーシティを推進すべきなのか、理解いただくためのDE & I動画を制作し、サイネージで展開しています。

「人を活かす経営」の一環として女性従業員のさらなる活躍を支援するとともに、女性従業員に限らず適正な評価、柔軟な働き方への意識を高め、今後も従業員一人ひとりがさまざまな形で活躍できる基盤をつくっていきます。なお、女性活躍推進法に基づく行動計画は以下に示す通りです。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日（5年間）

2. 目標

- (1) 採用した従業員に占める女性比率20%の維持
- (2) 2026年3月末までに男性育児休職取得率50%の達成

3. 取り組み内容

—採用に関する取り組み

- さまざまな職種・階層における優秀な女性従業員の採用継続
- 採用に関する社外PR（採用PR方法リニューアル、高校生向けPR）
- 環境整備（心身負担軽減、トイレ・更衣室の整備）

—一定着等に関する取り組み

- 女性従業員定着のための仕組み検討（ネットワーク形成支援等）
- 社内外でのネットワーク形成支援による、視野拡大、スキルアップ、ロールモデルの獲得機会増加
- 仕事と家庭生活（育児・介護ほか）との両立サポート継続

キャリア支援に関する取り組み

従業員による主体的なキャリア形成を促進するため、上司と中長期的な観点から話し合う「キャリアデザイン面談」を実施しています。また、キャリア形成に興味をもっていただくきっかけとして、外部有識者の講演会や参加型企画などのイベント、有資格者による「キャリア相談」、同世代でキャリアを考える場として「年代別キャリアワークショップ」などを提供しています。

仕事と家庭の両立

三菱ケミカルは、育児や介護に向けた支援はもちろんのこと、一人ひとりのライフプランへの配慮を行い、多様な人材が意欲高く働くことができる制度を設け、仕事と家庭の両立を支援しています。

育児関連

子どもをもって働く従業員を長期的視点で支援し、両立しやすい環境を整えています。スムーズな育児休職の取得と復職を支援するため、育児休職取得前（女性は産休取得前）の上司面談を必須化したほか、早期復職支援として「保活コンシェルジュサービス」を導入しています。

また、男性が育児に参加しやすい環境を充実させるため、配偶者出産休暇の取得可能期間を広げ、失効年休積立制度でも育児事由の利用を認めるとともに、お子さんが生まれる予定の男性従業員と上司が一緒に閲覧できる啓発動画や、「仕事と育児の両立支援ハンドブック」の公開を通じ、男性の育児休職取得促進の風土醸成を行っています。

なお、次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づく行動計画は以下に示す通りです。

次世代法に基づく一般事業主行動計画

従業員が仕事と家庭生活の調和を図り、働きやすい環境をつくることによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするために、下記の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日（5年間）

2. 目標

- (1) 2026年3月末までに男性育児休職取得率50%の達成
- (2) 多様な人材がその能力を存分に発揮できる組織風土の醸成

3. 取り組み内容

- 多様性の重要性および女性活躍に関する職場理解促進
(女性登用、定着の必要性について職場における理解促進等)
- 多様な働き方に関する理解促進
- 自律的キャリア支援
(公募・キャリアチャレンジ等、キャリア自律を前提とする人事制度の運用、キャリアワークショップ等、自身のキャリアを考える機会の提供)
- 働き方改革の継続

介護関連

三菱ケミカルは、介護離職ゼロの実現をめざし、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」やセミナーを通して、介護に備える重要性を呼びかけるとともに、安心して働くことのできる環境を整えています。

また、2020年度からは、ハンドブックや「介護に直面した際に取るべき対応」動画の公開など、必要なときに、わかりやすい情報を提供していくとともに、介護支援サービスの質向上に取り組んでいます。

勤務地への配慮

三菱ケミカルは、多様な働き方を通じた生産性向上をめざして、勤務地へのさまざまな配慮を行っています。

勤務地継続

転居を伴う異動は、本人の意思確認を必ず行うことで、一人ひとりのライフプランへの配慮を行っています。事業運営の必要上、転居を伴う異動を指示することもある管理職従業員については、事前に現在の勤務地での勤務継続を希望する旨を表明できる制度を設け、最長6年間、現在の勤務地での勤務継続を可能としています。

勤務地希望

配偶者の転勤先に転居したい場合、介護で親元に戻りたい場合、その他さまざまな事由で現在の勤務地から別の勤務地への異動を希望する場合、希望する勤務地と職種を登録することで、個人のニーズと会社のニーズが最大限合致するよう配慮を行っています。

遠隔地勤務

単身赴任の解除や回避、独身者の転勤回避、育児や介護を行う従業員を対象として、所属先通勤圏外での在宅勤務を認めています。

仕事と家庭の主な両立支援制度

- 育児休職：子の満3歳到達後の4月末日まで
- 育児短時間・短日数勤務：会社が認めた期間
- 看護休暇：年10日以内（半日取得可）
- 介護休職：対象家族1人につき3年間
- 介護短時間・短日数勤務：会社が認めた期間
- 介護休暇：年20日以内（半日取得可）
- ライフサポート休暇（失効年休積立制度）：本人療養、育児、介護、看護などに利用可
- 配偶者海外転勤同行休職：配偶者の海外勤務に同行する場合、最長3年まで
- 保育園情報提供サービス
- 介護支援金
- 介護に関する外部相談窓口の設置 など

障がい者雇用の取り組み

三菱ケミカルは「障がいのあるなしにかかわらず一人ひとりの個性が尊重され全従業員が活躍できる企業」をめざすとの基本方針を定め、障がい者の雇用促進・能力発揮支援に取り組んでいます。各拠点で特別支援学校や支援機関などと連携し、就業体験機会を積極的に設けているほか、障がい者が働きやすい職場づくりを進め、職場への定着も図っており、2024年6月現在で障がい者雇用率は2.63%となっています。



1993年には障がい者が責任ある仕事を担うことで成長し、社会に貢献することを支援するため、OAや印刷などを主な事業とする特例子会社の化成フロンティアサービス¹⁴を設立しました。

2020年4月には世界的に障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアティブ「The Valuable 500」の考えと取り組みに賛同し、加盟文書に署名しました。化成フロンティアサービスを含めグループをあげて障がい者の雇用促進に取り組み、多様化が一層進む社会の期待・要請に応えられる企業づくりを推進しています。

適正配置および人材育成

基本方針

三菱ケミカルは、私たちのビジョンであるKAITEKI実現をめざし、多様な価値観を理解して自ら課題を見つけ、周囲を巻き込みながら挑戦し続ける人材の獲得と定着、適正配置を図っていきます。

採用

三菱ケミカルは、18歳未満者は採用せず、公正で差別のない採用選考を行っています。

具体的には面接を含む採用選考過程において、戸籍名・現住所の詳細情報・国籍・宗教・性別・性自認・性的指向・障がいの有無・妊娠の有無など、応募者の適性・能力と関連のない事項を質問・確認する事がないのはもちろん、そうした観点から採否の判断をすることがないよう、面接官トレーニングの実施等による選考関係者へ理解促進を含め、人権尊重のスタンスを徹底しています。

新卒採用においては、オンラインによる説明会や面談の実施・秋季入社受入等、居住地・卒業時期に依らない公平な機会を提供しています。また、大学単位認定可能なインターンシッププログラムの提供を通じ、次世代人材に対する就業体験機会の提供・育成・研究活動支援を行っています。

一方、他社経験・専門知識を有する人材を獲得するため、キャリア採用にも力を入れています。さまざまなバックグラウンド・価値観をもつ人材の採用により、一層の多様性、事業推進を図っていきます。

適正配置および人材育成

適正配置および人材育成については、事業環境の変化やグローバル化に対応したグループ全体での最適配置を実現するとともに、従業員の自律的な成長を促すことをめざしています。

三菱ケミカルは経営の基本方針の中で「人を活かす経営」を掲げており、「すべてのグループ員が意欲的、自発的、主体的に仕事に取り組み、一人ひとりの能力が最大限発揮されるよう、またダイバーシティを推進し人材の多様さを強みにする経営を行う」こととしています。従業員一人ひとりがキャリアについて自律的に考え、職業人生が長期化するなか、個々人がさまざまな環境変化に柔軟に対応し、やりがいをもって仕事に取り組めるよう、キャリア形成支援を積極的に行ってています。

キャリア形成支援施策の一つとして、「キャリアデザイン面談」を実施しています。これは、上司と本人が現状と成長に向けた今後の取り組みについて、中長期的な観点で話し合い、従業員の自律的な成長へとつなげることを目的としたものです。一人ひとりの従業員が何を強みとし、その強みをどのように伸ばし、発揮していくのか、結果としてどのような社会貢献につながるのかを自らが考えるとともに、一人ひとりの強みの発揮や強化を計画的に検討していくことで、企業としての成長も図っていきます。

また、これらの取り組みが評価され、厚生労働省主催のグッドキャリア企業アワード2019において「イノベーション賞」を受賞しました。



海外を含めた三菱ケミカルとそのグループ会社全体では、それぞれのリージョン^{*1}で活躍することが期待される人材と、三菱ケミカルとそのグループ会社の次世代経営者候補人材の適正配置と育成に取り組んでいます。

まず、それぞれのリージョンで活躍することが期待される人材については、2017年4月より新設した地域統括会社の責任のもと、リージョン内での計画的な人材育成と配置に取り組んでいます。一方、次世代経営者については、地域統括会社と共同でグローバルに一元管理すべき重要ポジションを確定し、そのサクセッションプランを整備するとともに、当該ポジションに将来就任することが期待される経営人材候補の配置などのモニタリングを行っています。

これらを適切に運用していくために全社人材委員会を定期開催し、海外を含めた三菱ケミカルとそのグループ会社全体でより計画的、効果的な人材育成と配置を実施できるように取り組んでいます。

*1 三菱ケミカルとそのグループ会社がグローバル展開する単位として制定している、世界4極（南北アメリカ、欧州・中東・アフリカ、ASEAN・インド・オーストラリア、中国・香港）の各ブロックのこと。

人材育成体系の考え方

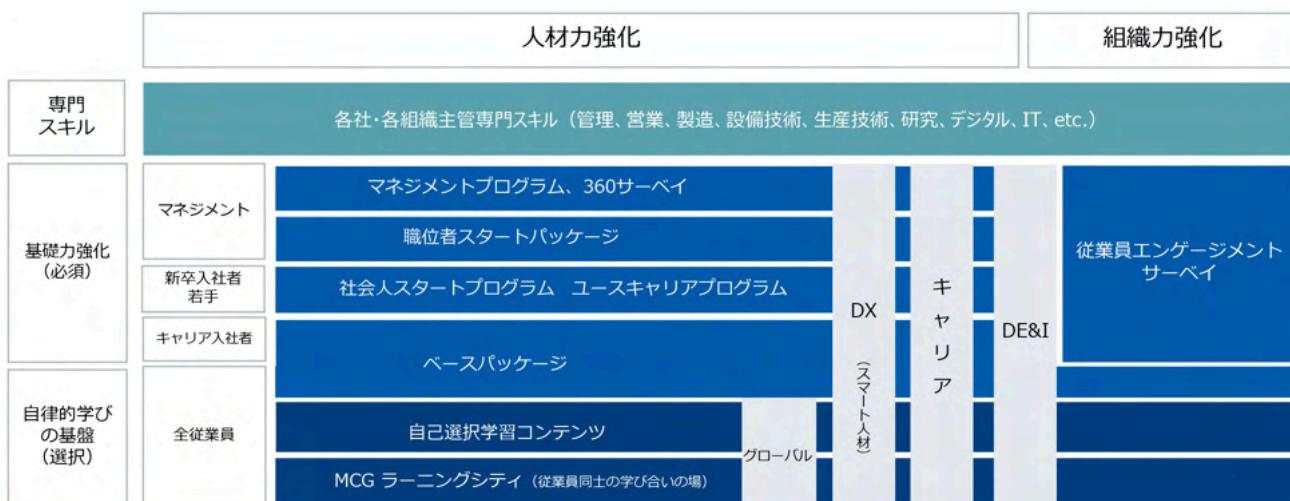
三菱ケミカルは、従業員の成長の基本はOJT（On-the-Job Training）といわれる「仕事や職場での実際の職務経験を通じた学び」にあると考えています。OJTでは、従業員が日々の業務の中から課題を見いだし、周りのサポートを得ながら解決していくプロセスを通じ、一人ひとりが自律的に成長していくことが期待されます。

このプロセスをサポート、強化するため、従業員が自らのキャリアを自律的にデザインしていくための施策を導入するとともに、期待される役割を従業員が果たしていくよう職場を離れて実施する人材育成プログラム（Off-the-Job Training）も展開しています。

また、業務遂行に不可欠なスキル習得など従業員一人ひとりが能力開発に取り組む「個の強化」、組織としてのエンゲージメントを高める「組織の強化」を両輪として自発的に学び、いきいきと働くことができるWin-Winの関係をめざし、人材育成・組織開発の側面から支援しています。

なお、人材育成に関する取り組みは人事部門のみならず、各事業部門においても独自の特性に合わせた施策が行われています。たとえば技術部門においては部門内プロジェクトにより教育・研修の均一化による「幅広く活躍できる技術者」「安全のプロ」の育成をめざしています。これら各事業部門の取り組みが網羅的に全社の人材育成を支えています。

人材育成体系図



一方、三菱ケミカルグループ社（MCG社）は、役員層を対象とする「グループ新任役員研修」などのプログラムを主催しており、三菱ケミカルとそのグループ会社からも受講者を積極的に派遣し、MCGグループの中で切磋琢磨する場を提供しています。

グローバル経営人材の育成

三菱ケミカルとそのグループ会社は、マネジメント体制のグローバル化を強力に進めており、グローバル経営を担う人材の育成を促進するため、国内外で各種の研修やプログラムを実施しています。

グローバル経営人材の育成には、グローバルマインドの醸成とグローバル体験が重要だと考えており、国内でのグローバルマインドを醸成するプログラムに加え、日本と海外拠点が相互に人材を派遣し合うプログラムを提供しています。また、次世代経営者候補については、各社・各国から派遣される経営幹部候補との他流試合の機会を通じて、真のグローバルリーダーへの成長を促しています。

相互信頼に基づく労使関係

三菱ケミカルは、「[三菱ケミカルグループ企業行動憲章](#)」および「[三菱ケミカルとそのグループ会社 人権方針](#)」に則り、組合結成の自由と団体交渉権を含む従業員の権利を尊重し、密接な対話を通じて、従業員との良好な関係を築いています。労働組合とは労働協約に基づく年2回の経営協議会を定期的に開催して意見交換をするほか、密接な対話を通じて相互信頼に基づいた労使関係を構築しています。

2023年12月の経営協議会では経営陣と従業員が「安全」をテーマに直接コミュニケーションを行う対話会を実施しました。

地域・社会

三菱ケミカル株式会社

基本方針

三菱ケミカルとそのグループ会社は「[三菱ケミカルグループ企業市民活動方針](#)」および「[三菱ケミカルとそのグループ会社 人権方針](#)」に沿って、「共生社会の創造」「次世代育成」「地球環境保全」「地域社会とのコミュニケーション」「災害被災地支援」などの分野で企業市民活動を行っています。

三菱ケミカルグループ企業市民活動方針

三菱ケミカルグループは、事業活動を展開している国々・地域の文化や習慣に対する理解を深め、事業による社会への貢献に加え、良き企業市民として、社会や人々からの要請・期待に応える活動を実施し、KAITEKIの実現をリードしていきます。

取り進めにあたって、各国・地域のグループの拠点を中心に企業市民活動を実施します。

- 様々なステークホルダーとのコミュニケーションを通して、社会的ニーズを把握します。
- 従業員と一体となった活動を行い、従業員の積極的な参加を促進します。
- 企業として、従業員が行うボランティア活動を支援します。

企業市民活動

共生社会の創造

三菱ケミカルは、公益財団法人日本パラスポーツ協会（Japanese Para Sports Association）の理念である「活力ある共生社会の創造」に賛同し、2017年よりオフィシャルパートナーとして活動を継続しています。障がい者スポーツの一層の普及・発展に貢献することで、一人ひとりの個性が尊重され、心身ともに健康的な共生社会の実現に貢献していきます。



©JPSA／エックスワン

次世代育成

次世代を担う子どもたちに化学や理科への関心をもってもらうことを目的に、化学実験教室や出張授業、学生を対象としたキャリア教育の支援を各拠点で実施しています。また「夢・化学-21」委員会（構成団体：公益社団法人日本化学会、公益社団法人化学工学会、公益社団法人新化学技術推進協会、一般社団法人日本化学工業協会）が行うイベントにおいて子ども化学実験ショーを実施しています。



小学校への出張授業（広島事業所）



小学校への出張授業（茨城事業所）

地球環境保全

「革新的なソリューションで、人、社会、そして地球の心地よさが続いていく KAITEKI の実現をリードしていくこと」を Purpose として掲げ、これまでも生分解性バイオマスプラスチック「BioPBS™」などの事業を通じて社会課題解決に貢献してきました。

そうした事業活動を通じた貢献に加え、従業員一人ひとりが主体的に企業市民活動を行えるよう、海・川・湖などの水辺の清掃活動を推進し、海洋へ流出する廃棄物の削減に貢献しています。



BioPBS™を使用した生分解性ゴミ袋を使い、海岸清掃活動を実施（香川事業所、岡山事業所）

地域社会とのコミュニケーション

各拠点では、地域イベントへの参加、事業所イベントへの地域住民の招待やグラウンド・体育施設を開放するなど、地域社会とのコミュニケーションを日頃から推進しています。



事務所イベントの開催
(九州事業所)



オリジナルPETボトル缶バッジづくり
(中日本事業所)



河津桜の見ごろに合わせ駐車場を開放
(富山事業所)

災害被災地支援

国内外で発生した災害に対する義援金や支援物資の提供のほか、国内での災害時には従業員による現地でのボランティア活動を実施するなど、人的支援にも積極的に取り組んでいます。

2024年1月の能登半島、2024年4月の台湾東部沖で発生した地震では、被災地支援のため、日本赤十字社を通じて義援金の寄付を実施しました。

引き続き、被災地の復興を支援するとともに復興を支える皆さまの活動を支援していきます。

データ編（社会）

三菱ケミカル株式会社

従業員構成

三菱ケミカル所属従業員構成

男女別		雇用形態別		年齢層別	
男性	11,909名 (84.3%)	無期	13,462名	10～20代	1,824名
女性	2,212名 (15.7%)	有期（再雇用、嘱託）	589名	30代	2,896名
		その他（パート、アルバイトなど）	70名	40代	3,824名
				50代	4,470名
				60代	1,088名
				70代以上	19名

合計 14,121名

2024年3月時点

三菱ケミカル籍従業員構成

男女別		所属別		平均年齢
男性	14,643名 (84.0%)	本体	14,024名	
女性	2,782名 (16.0%)	グループ会社	3,401名	45.2歳
		外郭団体		

合計 17,425名

2024年3月時点

※ 一般社員・管理職社員

三菱ケミカル籍管理職構成

男性	4,846名 (91.2%)
女性	468名 (8.8%)
合計	5,314名

2024年3月時点

※ MCC籍従業員のうち課長級以上

三菱ケミカル採用者構成

新卒採用

	一般従業員	構成比
男性	121名	74%
女性	43名	26%
合計	164名	100%

キャリア採用

	一般従業員	管理職従業員	合計	構成比
男性	113名	29名	142名	83%
女性	19名	11名	30名	17%
合計	132名	40名	172名	100%

2023年4月1日～2024年3月31日 三菱ケミカル籍一般社員・管理職社員入社実績

障がい者雇用実績

障がい者雇用数	471.5名
算定基準労働者数	17,916.5名
障がい者雇用率	2.63%
特例子会社（化成フロンティアサービス） 障がい者雇用数	123名 (全従業員数116名)

2024年6月1日時点。人数は雇用率の算定のための法定基準に基づき算出。

労働組合加入率

67.8% (2024年3月末時点)

全従業員に占める、労働条件に関する正式な労働協約が適用される従業員の割合 (%)

67.8% (2024年3月末時点)

全従業員に占める、正式に選出された従業員によって代表されている従業員の割合 (%)

67.8% (2024年3月末時点)

人材育成

全従業員に占める、キャリア開発に関する考課を受けた従業員の割合 (%)

89.9% (2024年3月末時点)

全従業員に占める、キャリアまたはスキルに関する研修を受けた従業員の割合 (%)

100% (2024年3月末時点)

ワークライフバランス

総労働時間実績

年間平均総実労働時間	1,935時間
月間平均残業手当	64,623円

2024年3月末時点

年間平均総実労働時間：実労働時間での算出のため有給休暇取得分の時間を含まず

休暇取得実績

有給休暇取得率	84.6%
産休取得者数	72名
育児休業取得者数	男性 331名
	女性 142名

2024年3月末時点

(ただし有給休暇取得期間は2023年4月～2024年3月)

人権

人権関連研修実績

2023年度

セクシュアルハラスメント防止に関する研修（日本リージョン対象）

所属	社内研修	
	回数	受講人数
三菱ケミカル	1	14,543名
グループ会社	1	13,237名
合計		27,780名

障がい者雇用に関する研修（日本リージョン対象）

所属	社内研修	
	回数	受講人数
三菱ケミカル	1	15,618名
グループ会社	1	11,390名
合計		27,008名

全従業員^{*1}に占める、多様性、差別およびハラスメントに関する研修を受けた従業員の割合

94^{*2} (%)

*1 三菱ケミカルとそのグループ会社含めた受講対象者

*2 (2023年12月末時点)

サプライチェーンにおける人権デューデリジェンス

項目	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
主要お取引先様 ^{※1} へのCSRアンケートによる当年度評価社数 ※1 主要お取引先様=各購買部署における購入金額実績比率90%のお取引先様	186社	416社	559社 (21-23年度延べ1,161社)
お取引先様へのフォローアップ ^{※2} 実施社数 ※2 フォローアップ (以下の実施) CSR調達説明会 (対象: B,C,D) 個別ヒアリング (対象: C,D)	31社	104社	172社 (21-23年度延べ307社)
お取引先様 ^{※3} への現地訪問 (監査) 実施社数 ※3 個別ヒアリングの結果、取り組みが不十分と思われるお取引先様	対象なし	対象なし	対象なし
社内調達部門を対象とした人権デューデリジェンス教育の実施	実施済	実施済	実施済

ガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

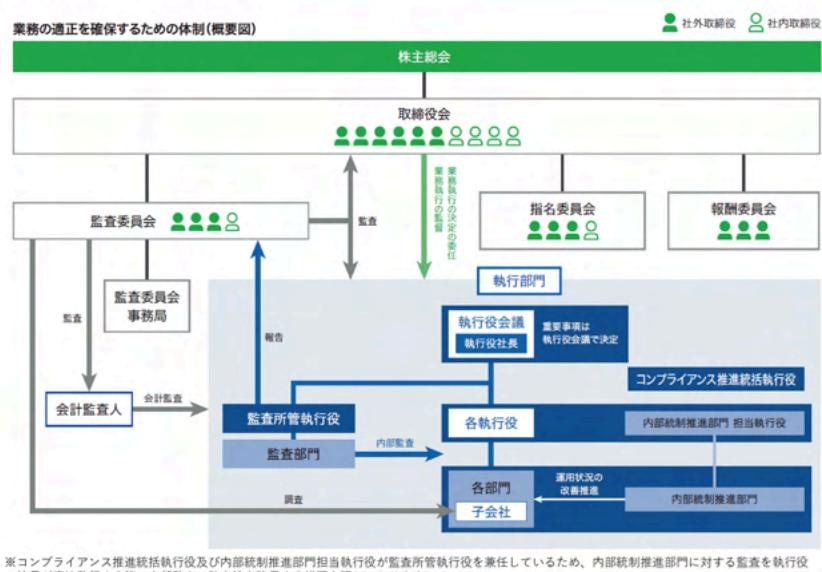
当社は、KAITEKIの実現に向けて、経営の健全性と効率性の双方を高める体制を整備し、適切な情報開示とステークホルダーとの対話を通じて経営の透明性を向上させ、より良いコーポレートガバナンス体制の確立に努めていきます。

コーポレートガバナンス基本方針

コーポレートガバナンスに関する報告書

ガバナンス体制

当社は、指名委員会等設置会社として、取締役会並びに指名、監査及び報酬の3つの委員会が主に経営の監督を担う一方、執行役が業務執行の決定及び業務執行を担う体制とし、監督と執行の分離を進め、経営の透明性・公正性の向上、経営監督機能の強化及び意思決定の迅速化による経営の機動性の向上に努めています。



コーポレートガバナンスの強化の変遷

時期	実施内容	目的
2013年6月	社外取締役の選任	経営の監督体制の強化
2014年6月	外国籍取締役の選任	取締役の多様性の向上
2015年6月	女性取締役の選任 指名委員会等設置会社へ移行	取締役の多様性の向上 経営の透明性・公正性の向上、経営監督機能の強化
2016年6月	社外取締役の増員	経営監督機能の強化
2021年6月	筆頭独立社外取締役の選定	取締役会の独立性向上及び執行と社外取締役との連携強化
2024年6月	取締役の過半数を社外取締役に	経営監督機能の強化

各組織の権限と役割

取締役会

取締役会は、経営の基本方針（経営理念、中期経営計画、予算等）を策定するとともに、経営全般の監督を行っており、経営の基本方針に基づく業務執行の決定については、原則として執行役に委任しています。

当社は、当社グループの経営の基本方針を策定し、適切に経営を監督するため、普遍的に求めるスキルとして企業経営、グローバルビジネス、リスクマネジメントの各項目、また、中長期の視点で求めるスキルとして法務・コンプライアンス、ファイナンス、業界・関連事業、テクノロジー・サイエンス・デジタルの各項目をそれぞれ定義し、多角的な観点で取締役を選任しています。また、取締役会の監督機能の強化を図るため、取締役の過半数は執行役を兼任しないこととし、業務執行の監督が適切に行われる体制を整備しております。

なお、当社の取締役は20名以内とする旨を定款で定めており、2024年6月25日現在の取締役の総数は、社外取締役6名を含む10名(うち、執行役兼務者2名)です。

また、取締役会の独立性向上及び執行と社外取締役との連携強化の観点から、社外取締役の互選により、筆頭独立社外取締役を置いています。筆頭独立社外取締役は、社外取締役の意見を集約し、取締役会議長・執行役社長と協議を行うとともに、社外取締役のみで構成される会議体を主宰し、議長を務めます。

取締役会の構成

氏名	地位	ジェネラルスキル*1			スペシャリティスキル*2			
		企業経営	グローバルビジネス	リスクマネジメント	法務・コンプライアンス	ファイナンス	業界・関連事業	テクノロジー・サイエンス・デジタル
福田信夫	取締役会長		●	●			●	
筑本学	取締役(兼執行役)		●	●			●	
藤原謙	取締役(兼執行役)		●	●	●		●	
飯田仁	取締役		●	●			●	
程近智	独立社外取締役	●	●	●				●
菊池きよみ	独立社外取締役		●	●	●			
山田辰己	独立社外取締役		●	●		●		
江藤彰洋	独立社外取締役	●	●	●		●		
坂本修一	独立社外取締役		●	●		●	●	
ジェフリー・コーツ	独立社外取締役		●	●			●	●

*1 ジェネラルスキルは当社取締役に対して普遍的に求めるスキルであり、『グローバルビジネス』と『リスクマネジメント』については当社取締役全員に求める共通のスキルとしています。

*2 スペシャリティスキルは当社取締役に対して中長期の視点で求めるスキルであり、各取締役が特に強みとする専門的スキルとしています。

指名委員会

指名委員会は、取締役及び執行役の候補者の指名を行います。また、指名過程の透明性・公正性を高めるため、委員長は社外取締役が務めることとしています。

委員会の構成（2024年6月25日現在）

	社外取締役	社内取締役
委員長	菊池 きよみ	
委員	程 近智 坂本 修一	藤原 謙

監査委員会

監査委員会は、執行役及び取締役の職務の執行の監査及び監査報告の作成、代表執行役等からの情報収集、内部監査部門等との連携体制の整備、当社グループの内部統制システムの検証、企業集団における監査・調査等を行っており、原則として毎月1回開催することとしています。また、常勤の監査委員を選定するとともに、監査委員会と会計監査人、内部監査を実施する監査部門及び内部統制システム整備の方針策定・推進を担う内部統制推進部門が緊密に連携するなどして、監査委員会による監査体制の充実を図っています。監査の透明性・公正性に配慮し、委員長は社外取締役が務めることとしています。

なお、監査委員長山田辰己氏は、公認会計士の資格を有しており、また、監査委員江藤彰洋氏は、上場企業において最高財務責任者、社長を歴任するなど、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。

委員会の構成（2024年6月25日現在）

	社外取締役	社内取締役
委員長	山田 辰己	
委員	菊池 きよみ 江藤 彰洋	飯田 仁

報酬委員会

報酬委員会は、取締役及び執行役の報酬制度の設計、個人別の報酬額を決定しています。また、決定過程の透明性・公正性を高めるため、委員長は社外取締役が務めることとしています。

委員会の構成（2024年6月25日現在）

	社外取締役	社内取締役
委員長	程 近智	
委員	山田 辰己 江藤 彰洋	—

執行役

執行役は、取締役会の定めた経営の基本方針（中期経営計画、年度予算等）に基づく、業務執行の決定及びその執行を担っています。当社グループの経営における重要事項については、執行役による合議機関である執行役会議で審議のうえ、これを決定し、また、その他の事項については、各執行役の職務分掌を定めることに加え、担当執行役の決裁権限を明確にすることで、適正かつ効率的な意思決定がなされるようにしています。

執行役会議

執行役会議は、すべての執行役により構成され、当社及び当社グループの経営に関する重要な事項について審議・決定するとともに、中期経営計画、年度予算等に基づき、当社グループの事業のモニタリングを行っています。

なお、監査委員は、執行役会議に出席し、自由に意見表明ができます。

社外役員の独立性に関する基準

社外取締役は、以下の要件に該当せず、一般株主と利益相反の無い公正かつ中立的な立場で当社経営の監督にあたることができる者を選任しています。

1. 当社の関係者

- ① 当社グループの業務執行取締役、執行役、執行役員、支配人、従業員、理事、パートナー等（以下「業務執行者」という。）
- ② 過去10年間において当社グループの業務執行者となったことがある者

2. 主要株主

当社の総議決権数の10%以上を直接若しくは間接に有する者又は法人の業務執行者

3. 主要な取引先

- ① 当社並びに三菱ケミカル(株)、田辺三菱製薬(株)及び日本酸素ホールディングス(株)（以下「当社グループの主要子会社」という。）を主要な取引先とする法人^{*1}の業務執行者
- ② 当社及び当社グループの主要子会社の主要な取引先^{*2}の業務執行者

4. 会計監査人

当社グループの会計監査人又はその社員等

5. 個人としての取引

当社及び当社グループの主要子会社から年間1,000万円以上の金銭その他財産上の利益を得ている者

6. 寄付

当社及び当社グループの主要子会社から年間1,000万円以上の寄付・助成を受けている者又は法人の業務執行者

7. 役員の相互就任

当社グループの役員・従業員を役員に選任している法人の業務執行者

8. 近親者等

- ① 当社グループの重要な業務執行者の配偶者、二親等以内の親族又は生計を同一にする者（以下「近親者」という。）
- ② ③から⑦に該当する者の近親者

*1 当該取引先が直近事業年度における年間連結売上高の2%以上の支払いを当社及び当社グループの主要子会社から受けた場合、当社を主要な取引先とする法人とする。

*2 当社及び当社グループの主要子会社が直近事業年度における年間連結売上高の2%以上の支払いを当該取引先から受けた場合又は当該取引先が当社グループに対し当社の連結総資産の2%以上の金銭を融資している場合、当該取引先を当社の主要な取引先とする。

*3 ③から⑦の要件については、過去3年間において、当該要件に該当したことがある場合を含むものとする。

役員報酬の決定方針

取締役と執行役の報酬は別体系とし、以下の考え方に基づき、報酬委員会が決定しています。

取締役報酬の決定に関する基本方針

- 独立かつ客観的な立場から当社の経営を監督・監査するという役割に鑑みて、基本報酬（固定報酬）を主たる報酬とする。企業価値・株主価値の向上に向けて、株主・投資家視点からの経営の監督・助言を促すため、基本報酬に加えて、業績に連動しない株式報酬を支給する。
- 指名委員会等設置会社における取締役の責務を果たすに相応しい人材を確保するため、報酬水準は他社動向や期待する役割・機能並びに職務遂行に係る時間等を勘案して決定する。

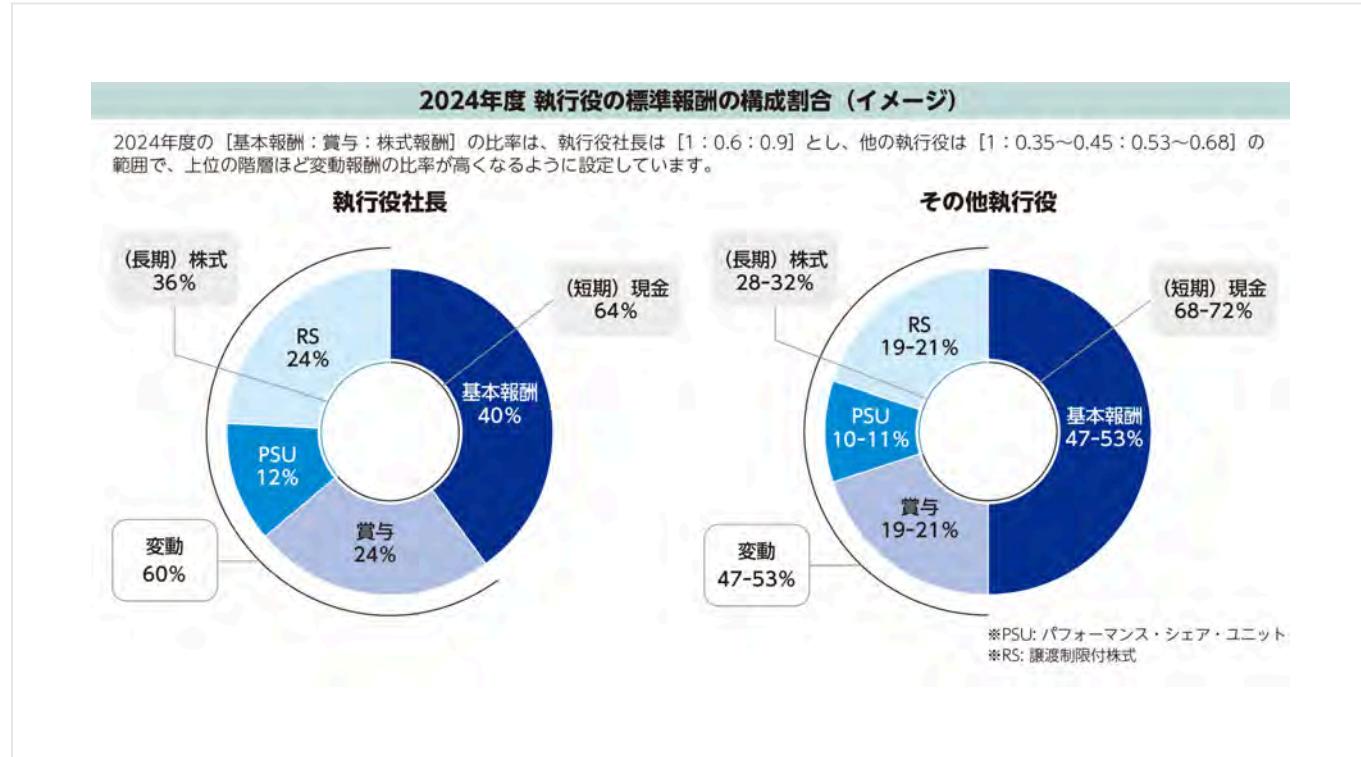
執行役報酬の決定に関する基本方針

- 当社グループのPurposeを実現するための3つの基軸（MOS・MOT・MOE）の一体的実践を意識づける報酬制度とする。

- 短期及び中長期の業績と、サステナブルな企業価値・株主価値の向上を促進するインセンティブとして有効に機能する報酬制度とする。
- 当社グループの持続的な成長を牽引する優秀な経営人材の保持・獲得につながる競争力のある報酬水準とする。
- 株主、顧客、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーへの説明責任を果たすことのできる公正かつ合理的な報酬決定プロセスをもって運用する。

執行役の報酬の構成

執行役の報酬は、基本方針を踏まえて、以下のとおり設定しています。



コンプライアンス

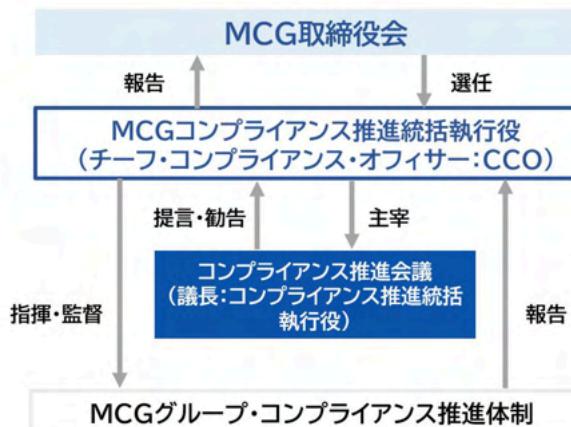
当社グループは、「コンプライアンス」という言葉を“法令遵守”にとどまらず、企業倫理や社会の一般的ルールの遵守までを含めたより広い意味で捉えています。そして、社会からの信頼に応える企業であり続けるために、コンプライアンスを経営上の最優先事項の一つと位置づけ、コンプライアンス文化の醸成のための取り組みを行っています。

コンプライアンス推進体制

当社の取締役会が選任したコンプライアンス推進統括執行役（CCO）がコンプライアンスに係る総括責任者となり、その指揮及び監督の下に、各事業部門及び各共通部門において、推進体制を整備しています。

当社では、コンプライアンス推進をグローバル一体で運営するため、グローバル・コンプライアンス推進規程を制定するとともに、全世界を日韓、Americas、EMEA、アジアパシフィック及び中国の5つの地域に分け、各地域におけるコンプライアンス推進活動の標準化と質の向上をめざし、「グローバル・コンプライアンス推進プログラム」を策定し、このプログラムに基づいて、各地域で研修や意識調査等のグローバル共通施策を実施するほか、各地域の文化・特性に合わせた推進活動を実施します。実施した活動については、都度内容を検証・改善し、コンプライアンス推進のPDCAサイクルを強化します。これらコンプライアンス推進活動の内容や進捗状況については、執行役が参画するコンプライアンス推進会議において審議・報告がなされます。

また、コンプライアンス違反の発生が予見され、または発生した場合には、当該事案は各地域のコンプライアンス推進担当部署を経由してCCOに報告がなされます。そして、当該発生部門及びコンプライアンス推進担当部署等は、当該事案に対して、適切に予防措置または是正措置と再発防止策を講じます。



[グローバル・コンプライアンス推進プログラム]



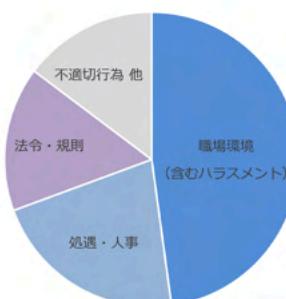
コンプライアンス違反等の開示

当社グループでは、開示すべきコンプライアンス違反などについては、Webサイトに、ニュースリリースとして適宜開示しています。

2023年度における重大なコンプライアンス違反等の発生件数は1件でした。

内部通報制度

当社グループでは、各地域において、それぞれのコンプライアンス推進担当部署または社外の弁護士・専門機関を窓口とする内部通報制度を管理・運用しています。2023年度は、グローバル全体で423件の通報が寄せられ、その内訳は下図の通りでした。これらの通報についてはコンプライアンス推進担当部署が対応し、問題を確認した場合はCCOの指揮のもと、規則に則り早期の対応と是正を図っています。また、コンプライアンス研修の徹底などを通じて再発防止に努めています。



三菱ケミカルグループ企業行動憲章

私たちは、「革新的なソリューションで、人、社会、そして地球の心地よさが続いていく KAITEKI の実現をリードしていくこと」を Purpose として、以下のとおり、企業活動のあらゆる局面において、常に高い倫理観と社会的良識をもって行動します。

自覚・責任

私たちは、企業活動の基盤は社会からの信頼にあるとの基本認識のもと、企業の社会的責任を自覚の上、それぞれの事業を通じ KAITEKI 実現に貢献します。

説明責任・透明性

私たちは、企業活動における説明責任の重要性を認識し、企業活動の透明性を保つとともに、適切な情報開示に努め、外に対しても、内に対しても、常に開かれた姿勢を堅持します。

法令等の遵守と公正・公平・誠実

私たちは、法令や国際規範をいついかなるときも遵守し、顧客、取引先、株主、協力会社、行政機関、地域社会などに対して、また、従業員相互間においても、常に公正で公平かつ誠実な態度をもって臨みます。

ステークホルダーの尊重

私たちは、三菱ケミカルグループが、顧客、取引先、株主、協力会社、行政機関、地域社会、従業員などのステークホルダーから信頼される存在であるために、ステークホルダーを尊重し、密接なコミュニケーションを行い、それを企業活動に活かします。

人権の尊重

私たちは、すべての人の尊厳と権利を尊重し、人種、性別、宗教など、事由の如何を問わず、不当な差別を一切行いません。また、私たちは、取引先等に対しても、人の尊厳や権利の侵害及び不当な差別を行わないことを求めます。

雇用・労働

私たちは、一切の強制労働や児童労働を行わず、取引先等に対しても、一切の強制労働や児童労働を行わないことを求めます。経営に携わる者は、人々の多様性を尊重し、従業員が、安全で心身ともに健康にその能力を最大限に発揮できる環境を整備し、人を活かす経営を行います。また、組合結成の自由と団体交渉権を含む従業員の権利を尊重し、密接な対話を通じて、従業員との良好な関係を築きます。

環境・安全

私たちは、環境負荷の低い製品・サービスを提供するとともに、自らの事業においても、環境負荷の低減及び生態系を含む環境の保護に努めます。また、私たちは、安全は企業存立の基盤をなすものであり、安全の確保は企業の社会的責任であるとの認識のもと、企業活動を行います。

公正な事業慣行

私たちは、公正・誠実な態度で企業活動を行い、節度を保ち、賄賂を含むあらゆる形態の腐敗に関与せず、市場での公正な競争を通じ、社会、経済の健全な発展に貢献します。また、私たちは、反社会的勢力・団体に毅然とした態度で対応し、一切の関係を持ちません。

顧客満足

私たちは、顧客との約束である契約を遵守し、提供する製品・サービスの安全性・品質の確保に全力を尽くすとともに、顧客との対話や研究開発の推進を通じ、常に顧客の満足を追求していきます。

情報管理

私たちは、企業活動において、法令等に基づき必要とされる記録、報告などを適正に行い、記録を保管するとともに、顧客、取引先、自社などの秘密情報が漏洩することのないよう適切な情報管理を行います。

科学・技術

私たちは、国内外の英知を結集して研究開発を強力に推進し、イノベーションを創出することによってKAITEKI実現に貢献します。また、私たちは、他者及び自らの知的財産権の重要性を認識し、これを尊重します。

コミュニティ貢献

私たちは、事業そのものを通じて広く社会へ貢献するとともに、各国・地域の文化や習慣に対する理解を深め、良き企業市民として活動し、地域社会からの要請・期待に応えていきます。

規範の共有

三菱ケミカルグループにおいて経営に携わる者は、本憲章の精神の実現が自らの責務であることを認識し、従業員に対し、本憲章の周知徹底を図ります。また、私たちは、取引先等に対し、人権や雇用・労働に関する規範にとどまらず、本憲章に掲げるすべての規範の共有を働きかけます。

腐敗防止

三菱ケミカルグループは、世界のステークホルダーの皆様とともに持続的な成長を実現していくために、事業のグローバル化を積極的に推進しています。なかでも社会の豊かさを支えるインフラに用いられる素材を数多く取り扱っていることから、その事業活動やサプライチェーンは、先進国に留まらず、法制度が整備途上にある一部の新興国・地域へと広がっています。MCGグループは、どの国・地域でも公正な事業を推進していくために、基本規程をもとに、贈収賄防止や反社会的勢力への対応、独占禁止法などについての知見を高めていく啓発・教育や、公正さを保つための規程・ルールづくりを進めています。また、税という形で利益を社会に還元するのは企業の社会的責任の一部であるとの認識のもと、各国の税制を尊重し納税義務を果たします。

汚職・贈収賄の防止

三菱ケミカルグループは、2006年に「国連グローバル・コンパクト」への賛同を表明し、「強要・賄賂等の腐敗防止の取り組み」を含む10原則の遵守に努めています。2014年には、「グローバル贈収賄防止ポリシー」を制定しました。各国の関連の法令の遵守はもちろんのこと、グローバルな視点で贈賄防止に取り組んでいきます。

主な活動

従業員に対する教育

三菱ケミカルグループは、汚職・贈収賄の防止に向けて社内教育を定期的に実施しており、特にアジアにおける現地研修に注力しています。

反競争的行為の防止

独占禁止法は、「私的独占の禁止」「不当な取引制限（カルテル・談合）の禁止」「不公正な取引方法の禁止」の3つの柱からなる、自由で公正な競争を通じて市場経済の発展を図ることを目的とした法律であり、企業活動を行う上で遵守しなければならない基本ルールの一つです。三菱ケミカルグループは、独占禁止法遵守の重要性を深く認識し、その遵守に対する徹底を図っています。

主な活動

規程類の整備と遵守

独占禁止法遵守規則等の規則類や各種マニュアルを整備し、それらの遵守を徹底しています。

独占禁止法の遵守状況の管理と監督

独占禁止法違反を重要なリスクの一つと位置づけ、遵守状況について、定期的にモニタリングしています。

研修会・講習会の開催

弁護士などの専門家を招き、独占禁止法に関する研修会・講演会などを開催しています。またe-learningを通じて、従業員に独禁法に関する意識・知識の向上を促しています。

反社会的勢力への対応

三菱ケミカルグループは経営幹部以下、組織全体で反社会的勢力との関係断絶に取り組んでいます。

主な活動

従業員に対する啓発・教育

定期的に三菱ケミカルグループの従業員に対して、啓発・教育を実施しています。

反社会的勢力に関する情報収集と取引先の確認

三菱ケミカルグループは、関係行政機関などと緊密な連携のもと、反社会的勢力に関する情報収集や取引先の確認を行っています。

リスク管理

三菱ケミカルグループは、複雑さと不安定さが増していく経営環境に対応するため、リスクを「MCGグループの企業活動における目標の達成に好ましい、好ましくないまたはその両方の影響をもたらす不確かな事象（機会または脅威という形で顕在化する）」と定義し、2022年度よりERM（Enterprise Risk Management：統合的リスク管理）を導入しました。ERM導入により、ネガティブあるいはポジティブの両面から当社グループを取り巻く様々なリスクを俯瞰・可視化し、適切な対策を講じることで経営者の健全なリスクテイク、リスク対応の全社最適化を図ることにより、企業価値の最大化に資する活動を推進しています。

リスク管理体制

当社グループは、MCG執行役社長を当社グループにおけるリスク管理を統括する最高責任者とし、執行役社長と各執行役・執行役員から構成されるERM委員会を設置しています。ERM委員会では、グループのリスク管理における基本方針といった重要事項の審議や、グループ全体に大きな影響を及ぼしうる重大リスクの識別・特定、それらの管理状況のモニタリングを行っています。また、リスク管理の状況は、取締役会に報告し、その監督を受けています。グループ全体で取り組む全社横断的なリスクについては、担当する各執行役・執行役員をリスク主管役員とし、その指揮のもと、全社レベルでのリスク管理を推進します。また各組織においては、ビジネスグループやコーポレートファンクションの長がERM部門責任者となり、そのもとで実務を担うERM部門管理者およびERM部門担当者を配置して、組織レベルでのリスク管理を推進しています。

三菱ケミカルグループリスク管理体制



ERM推進プロセス

1.リスク特定、リスクシナリオ作成

当社グループにおけるリスク管理は、経営層が当社グループの経営に影響を与えるリスクを予め特定し、グループを挙げて全社的に取り組む全社視点リスクマネジメント活動と、各組織においてリスクを特定し、組織ごとに対応を行う組織独自視点リスクマネジメント活動を両輪とする活動になっています。

2.リスク評価

全社視点リスクについては、リスク主管役員がリスク主管部門を指揮し、具体的な事態・事象を想定した上で、その影響度と発生可能性の二軸からリスクを評価します。組織独自視点リスクについては、ERM部門管理者および担当者が各組織が自ら保有するリスクを特定・評価して対応策を検討・実行しますが、グループ全体に影響のあるものは、ERM委員会での審議を経て、全社視点リスクの活動とすることで、対応策やそのスコープに漏れが生じないようにしています。

3.MCGグループ 重大リスクの決定

ERM委員会では、全社視点リスクと組織独自視点リスクから、国際情勢や事業環境に照らして、ERM委員会として重点的に管理すべき重大なリスクを定期的に特定しています。

4.リスク対応策立案・検討／実行

リスク主管部門は、全社的に取り組むべき対応策を検討し、自ら推進するだけでなく、必要に応じて社内の各組織（子会社含む）に対して実行の要請をします。また、各組織においては、ERM部門管理者の指揮のもと、組織ごとに実施すべきアクションプランに取り組みます。

5.モニタリング

各組織で実施している全社視点リスク対応策の実施状況については、リスク主管部門がモニタリングし、必要に応じて各組織に対して追加対応策の実行を要請します。組織独自視点リスクにおいては、ERM部門管理者によりリスク対応策の実施状況がモニタリングされ、ERM部門責任者に報告されます。ERM部門責任者は、必要に応じて追加対応策の実行を要請します。

重大リスクへの取り組み

重大リスクについては、ERM委員会において対応状況の報告がなされ、リスク対応策の有効性を評価し、必要に応じて各組織に対し追加対応策の要請を出すなど、適切にリスク管理が実行されるよう努めています。なお、2024年度は、重大リスクとして、地政学リスク、サプライチェーンリスク、情報セキュリティリスクなど7つのリスクを重大リスクとして特定し、個別事情に応じた対応策を講じ、当社の経営成績および財政状態への影響の回避・低減に取り組んでいます。

今後拡がるリスクへの対応

当社グループは、今後拡がることが予想される以下のリスクについても、中長期的な戦略を立てて取り組んでいます。

気候変動に関するリスク

化学産業はGHGを多く排出する産業である一方、その製品を通して、GHG排出量削減に貢献できる産業でもあります。製品に対する環境基準や省エネ効果を重視する顧客からのGHG排出量削減要請に沿うことができない場合には、将来の収益に影響を及ぼすリスクがあります。そのため当社グループでは、「サステナビリティ関連製品（特に気候変動・循環型経済・食料供給などに貢献する製品）の売上収益」という定量目標を掲げ、それらに貢献する製品の開発を進めています。

市場ニーズの変化によるリスク

化学を軸とする当社グループは、特に機能商品分野の製品において、品質・性能面で絶えず高度化が求められており、市場ニーズに合致した製品を適時に開発・提供する必要があります。これに加え、昨今 例えば、廃棄プラスチックの海洋等への影響から、プラスチック代替製品へのシフトなど、企業の対応が求められています。

このような市場ニーズの変化に対して、プラスチック製品の使用方法の規制動向の把握や、それに基づく顧客要求の変化を注視していますが、予想を超えて大きく変化した場合は、当社グループの競争力に悪影響を及ぼす可能性があります。

そのため、サーキュラーエコノミーを重要な戦略と位置付け、プラスチックのリサイクルや生分解性プラスチックなどのキーテクノロジーを軸に、環境負荷削減という市場ニーズに合致した製品を適時に開発・提供すべく、グリーン・トランسفォーメーションを推し進めています。

また、CLOMA、AEPWなどの国内外関連イニシアチブに参画し、プラスチック廃棄物問題の解決に対し、包括的な取り組みを実施しています。

国際情勢の変化に伴うリスク

当社グループは、製品の輸出及び現地生産等、幅広く海外に事業展開しています。

国際情勢の不安定化により、その影響が世界各地域・事業に波及するだけでなく、原燃料の価格不安定化および輸送コストの上昇などによって経済活動にも影響を及ぼしており、更にその影響が拡がる可能性があります。

また、経済安全保障をめぐる国際情勢の変化によるサプライチェーンの分断などの可能性も孕んでおり、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性のある重要度の高いリスクと捉え、全社的、横断的な対応組織を構築し、サプライチェーンの強靭化を図ります。

人材採用環境の変化によるリスク

人材確保

ミレニアル世代の台頭を始め価値観が多様化する中で、当社グループで働くことの価値を明確に提示できない場合、適切な人材を確保できず、経営戦略の実現や経営計画の進捗に遅れが生ずるリスクがあります。

採用競争力の向上とリテンションの強化に繋げるべく、タレントマネジメントの強化や、従業員に対するキャリア開発支援、成長環境の創出、職場環境の整備や採用プランディングの強化などの施策を進め、当社グループで働くことの価値や従業員エンゲージメントを高めていきます。

DE&I (Diversity Equity & Inclusion : ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

企業としての成長にはイノベーションが不可欠である中、その源泉となる多様性が欠如することで企業としての成長が阻害されたり、レジリエンスが低下する恐れがあります。

多様性を受け入れ、活かすための組織風土を醸成するべく、従業員に対する継続的な啓発活動や多様性を活かすための理念の浸透、属性に基づく人事管理の廃止やセグメント毎の状況に応じた施策を進めることで、多様性を維持・向上していきます。

デジタル技術に関するリスク

AIやIoTといったデジタル技術が著しく発展するなか、DXの推進やビジネスプロセス変革の遅れにより、当社グループの競争力が低下し、業績へ悪影響を及ぼすリスクがあります。

これに対応するため、デジタル戦略推進体制を継続的に強化し、新たなデジタル技術の活用やプロジェクト推進体制の拡充を通じて、ビジネス変革による生産性向上、事業競争力の維持・獲得をめざすとともに、従業員のデジタルリテラシー向上、各ビジネスグループやファンクション内でのDX化（市民開発）の推進などにも取り組んでいます。

情報管理

技術革新の加速とデータ駆動型経済の出現により、情報のネットワークでの共有が進行し、情報セキュリティの強化は、今後取り組むべき課題のひとつです。

このような状況認識のもと、三菱ケミカルグループは、グループの全構成員に情報資産の保護の重要性と責任を認識させるとともに、三菱ケミカルグループにおける情報セキュリティの実効性の維持・向上を図り、情報の漏洩や改ざんなどによる社会的信用の失墜、事業の中断などの防止に努めています。

主な活動

三菱ケミカルグループは、「情報セキュリティ実行委員会」のもと、グループ全体で情報セキュリティの確実な維持・管理と改善を図っています。

自己啓発の実施

グループの全構成員に対して、情報管理の徹底を図るために啓発・教育を定期的に実施しています。

利用に関する声明

三菱ケミカルグループは、GRIスタンダードを参照し、2023年4月1日から2024年3月31日までの期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告します。

GRI 2：一般開示事項 2021

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
	GRI2：一般開示事項 2021		
	1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	<ul style="list-style-type: none">a. 正式名称を報告するb. 組織の所有形態と法人格を報告するc. 本社の所在地を報告するd. 事業を展開している国を報告する	企業情報>会社概要・アクセス（会社概要） 企業情報>グローバルネットワーク 企業情報>グループ会社一覧
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	<ul style="list-style-type: none">a. サステナビリティ報告の対象となる事業体をすべて一覧表示するb. 組織に監査済みの連結財務諸表や公的機関に提出した財務情報があるときは、財務報告の対象となる事業体のリストとサステナビリティ報告の対象となる事業体のリストとの相違点を明記するc. 組織が複数の事業体から成るときは、情報をまとめるために用いた手法について、以下の点を含め説明する<ul style="list-style-type: none">i. 当該手法において、少数株主持分に係る情報の調整を行っているかii. 当該手法において、事業体の全部もしくは一部の合併、買収、処分についてどのように考慮しているかiii. 本スタンダードに記載されている開示事項とマテリアルな項目の開示で、手法が異なるか、また異なる場合はその相違	企業情報>グループ会社一覧 有価証券報告書 P6 ↓ 2023年度データ集 ↓

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	<ul style="list-style-type: none"> a. サステナビリティ報告の報告期間と報告頻度を記載する b. 財務報告の報告期間を明示し、サステナビリティ報告の期間と一致しない際はその理由を説明する c. 報告書または報告される情報の公開日を記載する d. 報告書または報告される情報に関する問い合わせ窓口を明記する 	<p>報告期間：2023年4月1日～2024年3月31日 報告頻度：年1回 統合報告書 P2 ↓ 2023年度データ集 表紙 ↓ お問い合わせ</p>
2-4	情報の修正・訂正記述	<ul style="list-style-type: none"> a. 過去の報告期間で提示した情報の修正・訂正記述について報告し、次のことと説明する <ul style="list-style-type: none"> i. 修正・訂正記述の理由 ii. 修正・訂正記述の影響 	該当なし
2-5	外部保証	<ul style="list-style-type: none"> a. 外部保証を得るための組織の方針と実務慣行を記載する。これには、最高ガバナンス機関および上級経営幹部の関与の有無とその内容も含める b. 組織のサステナビリティ報告が外部保証を受けているときには、 <ul style="list-style-type: none"> i. 外部保証報告書や独立保証声明書へのリンクや参照先を記載する ii. 外部保証により保証される事項とその根拠を記載する。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項を含める iii. 組織と保証提供者の関係を記載する 	2023年度データ集 P6 ↓
2. 活動と労働者			
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	<ul style="list-style-type: none"> a. 事業を展開するセクターを報告する b. 自らのバリューチェーンを、次の事項を含めて記載する <ul style="list-style-type: none"> i. 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場 ii. 組織のサプライチェーン iii. 組織の下流に位置する事業体とその活動 c. その他の関連する取引関係を報告する d. 前報告期間からの2-6-a、2-6-b、2-6-cの重大な変化を記載する 	企業情報>グループ会社一覧 統合報告書 P25-32・62・93 ↓

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
2-7	従業員	<p>a. 従業員の総数と性別・地域別の内訳を報告する</p> <p>b. 以下の総数を報告する</p> <p>i. 終身雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳</p> <p>ii. 有期雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳</p> <p>iii. 労働時間無保証の従業員、およびその性別・地域別の内訳</p> <p>iv. フルタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳</p> <p>v. パートタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳</p> <p>c. データの編集に使用した方法と前提条件を記載する (報告された数値が次のいずれに該当するかを含む)</p> <p>i. 実数、フルタイム当量 (FTE)、あるいは別の方法</p> <p>ii. 報告期間終了時点の数値、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法</p> <p>d. 2-7-aおよび2-7-bで報告されたデータを理解するために必要な背景情報を報告する</p> <p>e. 報告期間中および他の報告期間からの従業員数の重要な変動を記載する</p>	統合報告書 P103 ↓ 2023年度データ集 P4-5 ↓
2-8	従業員以外の労働者	<p>a. 従業員以外の労働者で、当該組織によって業務が管理されている者の総数を報告し、次の事項を記載する</p> <p>i. 最も多い労働者の種類と組織との契約関係</p> <p>ii. その労働者が従事する業務の種類</p> <p>b. データ集計に使用した方法と前提条件を記載する。従業員以外の労働者数が報告されているかどうかも記載する</p> <p>i. 実数、フルタイム当量 (FTE)、または別の方法</p> <p>ii. 報告期間終了時点の数値、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法</p> <p>c. 報告期間中および他の報告期間からの、従業員以外の労働者数の重大な変動を記載する</p>	—

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
	3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	<p>a. 最高ガバナンス機関の委員会を含む、ガバナンス構造を説明する</p> <p>b. 経済、環境、人々に与える組織のインパクトのマネジメントに関する意思決定およびその監督に責任を負う最高ガバナンス機関の委員会を一覧表示する</p> <p>c. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成について、以下の項目別に記載する</p> <p>i. 業務執行取締役および非業務執行取締役の構成</p> <p>ii. 独立性</p> <p>iii. ガバナンス機関のメンバーの任期</p> <p>iv. メンバーが担う他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質</p> <p>v. 性別</p> <p>vi. 発言権が低いグループ</p> <p>vii. 組織のインパクトと関連する能力・力量（コンピテンシー）</p> <p>viii. ステークホルダーの代表</p>	<p>企業情報 > コーポレートガバナンス（ガバナンス体制）</p> <p>サステナビリティ > サステナビリティに関する考え方と推進体制</p> <p>統合報告書 P67-71 ↓</p> <p>コーポレートガバナンス報告書 ↓</p>
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	<p>a. 最高ガバナンス機関およびその委員会のメンバーを指名・選出するプロセスを記載する</p> <p>b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名・選出に使用される基準を記載する（以下が考慮されるかどうか、どのように考慮されるかを含む）</p> <p>i. ステークホルダー（株主を含む）の意見</p> <p>ii. 多様性</p> <p>iii. 独立性</p> <p>iv. 組織のインパクトに関連する能力・力量（コンピテンシー）</p>	<p>統合報告書 P68-70 ↓</p>
2-11	最高ガバナンス機関の議長	<p>a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の上級経営幹部を兼ねているかどうかを報告する</p> <p>b. 議長が上級経営幹部を兼任している場合は、組織の経営における機能と、そのような人事の理由、および利益相反防止とそのリスクを軽減する方法について説明する</p>	<p>企業情報 > 役員一覧</p>

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	<p>a. 持続可能な発展に関わる組織のパーカス、価値観もしくはミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と上級経営幹部が果たす役割を記載する</p> <p>b. 経済、環境、人々に与えるインパクトを特定し、マネジメントするために組織が行うデュー・ディリジェンスやその他のプロセスの監督における最高ガバナンス機関の役割について、以下の点を含め記載する</p> <p>i. これらのプロセスを支援するため、最高ガバナンス機関はステークホルダーとエンゲージメントを行っているか、またどのように行っているか</p> <p>ii. 最高ガバナンス機関は、これらのプロセスの成果をどのように考慮しているか</p> <p>c. 2-12-bに記載されているプロセスの有効性のレビューにおいて、最高ガバナンス機関が果たす役割について説明し、レビューを行う頻度を報告する</p>	サステナビリティ > サステナビリティに関する考え方と推進体制 サステナビリティ > マテリアリティとサステナビリティ (MOS) 指標 統合報告書 P45 ↓
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	<p>a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトをマネジメントする責任を最高ガバナンス機関がどのように移譲しているかについて、以下の点を含め記載する</p> <p>i. インパクトのマネジメントにおける責任者として上級経営幹部を任命しているか</p> <p>ii. インパクトのマネジメントに関する責任をその他の従業員に移譲しているか</p> <p>b. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントについて、上級経営幹部またはその他の従業員が最高ガバナンス機関に報告するプロセスと頻度を記載する</p>	企業情報 > 役員一覧 サステナビリティ > サステナビリティに関する考え方と推進体制 統合報告書 P45・78 ↓
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	<p>a. マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する上で最高ガバナンス機関が責任を負っているかどうかを報告し、責任を負っているなら、当該情報のレビューおよび承認のプロセスについて説明する</p> <p>b. 最高ガバナンス機関が、マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する責任を負っていないなら、その理由を説明する</p>	サステナビリティ > マテリアリティとサステナビリティ (MOS) 指標

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
2-15	利益相反	<ul style="list-style-type: none"> a. 利益相反の防止および軽減のために最高ガバナンス機関が行っているプロセスについて説明する b. 利益相反について、少なくとも以下に関するものを含め、ステークホルダーに開示しているかどうかを報告する <ul style="list-style-type: none"> i. 取締役会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤー およびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者、関連当事者間の関係、取引、および未納残高 	企業情報 > コーポレートガバナンス (社外役員の独立性に関する基準)
2-16	重大な懸念事項の伝達	<ul style="list-style-type: none"> a. 最高ガバナンス機関に重大な懸念事項が伝達されているか、またどのように伝達されているかを説明する b. 報告期間中に最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の総数および性質を報告する 	企業情報 > リスク管理 企業情報 > コンプライアンス
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	<ul style="list-style-type: none"> a. 持続可能な発展に関する最高ガバナンス機関の集合的知見、スキル、ならびに経験を向上させるために実施した施策について報告する 	—
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	<ul style="list-style-type: none"> a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントを監督する最高ガバナンス機関のパフォーマンスを評価するためのプロセスについて説明する b. 当該評価の独立性が確保されているか、また評価の頻度について報告する c. 最高ガバナンス機関の構成や組織の実務慣行における変化など、当該評価を受けて実施された施策について説明する 	—

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
2-19	報酬方針	<p>a. 最高ガバナンス機関 のメンバーおよび 上級経営幹部 に対する報酬方針について、以下の点を含め説明する</p> <p>i. 固定報酬と変動報酬</p> <p>ii. 契約金または採用時インセンティブの支払い</p> <p>iii. 契約終了手当</p> <p>iv. クローバック</p> <p>v. 退職給付</p> <p>b. 最高ガバナンス機関のメンバーと上級経営幹部に対する報酬方針が、経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントに関する目標やパフォーマンスとどのように関連しているかについて説明する</p>	企業情報 > コーポレートガバナンス (役員報酬の決定方針) 統合報告書 P73-75 ↓ コーポレートガバナンス報告書（別紙4） P27-35 ↓
2-20	報酬の決定プロセス	<p>a. 報酬方針の策定および報酬の決定プロセスについて、以下を含め説明する</p> <p>i. 独立した 最高ガバナンス機関 のメンバーまたは独立した報酬委員会が報酬の決定プロセスを監督しているか</p> <p>ii. 報酬に関して、ステークホルダー（株主を含む）の意見をどのように求め、考慮しているか</p> <p>iii. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか。関与しているなら、報酬コンサルタントは当該組織、その最高ガバナンス機関および 上級経営幹部 から独立しているか</p> <p>b. 報酬に関する方針や提案に対するステークホルダー（株主を含む）の投票結果を報告する（該当する場合）</p>	企業情報 > コーポレートガバナンス (役員報酬の決定方針) 統合報告書 P73-75 ↓ コーポレートガバナンス報告書（別紙4） P27-35 ↓
2-21	年間報酬総額の比率	<p>a. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値を比べた比率を報告する</p> <p>b. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額の増加率と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値の増加率を比べた比率を報告する</p> <p>c. データおよびその集計方法について理解するために必要な背景情報を報告する</p>	統合報告書 P76 ↓ コーポレートガバナンス報告書（別紙4） P27 ↓

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
	4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	<p>a. 組織と持続可能な発展の関連性、および持続可能な発展に寄与するための組織の戦略に関する最高ガバナンス機関 または最上位の 上級経営幹部 の声明について報告する</p>	企業情報 > 社長メッセージ 統合報告書 P7-11 ↓
2-23	方針声明	<p>a. 責任ある企業行動のための方針声明について、以下の点を含め記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 声明で参照した国際機関による発行文書 ii. 声明でデュー・ディリジェンスの実施を規定しているか iii. 声明で予防原則の適用を規定しているか iv. 声明で人権の尊重を規定しているか <p>b. 人権尊重に特化した方針声明について、以下の点を含め記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 声明が対象とした国際的に認められた人権 ii. 危険にさらされているグループや社会的弱者など、声明の中で組織が特別な注意を払っているステークホルダーのカテゴリー <p>c. 方針声明が公開されているならリンクを記載し、公開されていないときはその理由を説明する</p> <p>d. 各方針声明が組織内のどの経営層で承認されているかについて、それが最上位の経営層かどうかを含め報告する</p> <p>e. 方針声明が、組織の活動および取引関係にどの程度適用されているかを報告する</p> <p>f. 方針声明について、労働者、ビジネスパートナーおよび他の関連当事者にどのように伝えられているかを説明する</p>	企業情報 > 企業行動憲章 サステナビリティ > サステナビリティに関する規程集 サステナビリティ > マテリアリティとサステナビリティ (MOS) 指標 サステナビリティ > 社会との関わり > 人権の尊重 サステナビリティ > 社会との関わり > サプライチェーンマネジメント 企業情報 > 会社概要・アクセス > 三菱ケミカル株式会社 > 購買・調達
2-24	方針声明の実践	<p>a. 責任ある企業行動のための各方針声明を組織の活動および取引関係全体でどのように実践しているかについて、以下の点を含め説明する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 組織内のさまざまな階層にわたり、声明を実行する責任がどのように割り当てられているか ii. 組織の戦略、事業方針、業務手順に声明がどのように組み込まれているか iii. 取引関係にある事業体とともに、またそれらを通じて、声明をどのように実行しているか iv. 声明の実行に関して行っている研修 	統合報告書 P44・62 ↓ 企業情報 > 会社概要・アクセス > 三菱ケミカル株式会社 > 購買・調達

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	<p>a. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するコミットメントについて説明する</p> <p>b. 組織が構築、あるいは参加している苦情処理メカニズムなど、苦情を特定して、対処するための手法について説明する</p> <p>c. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するその他のプロセスについて説明する</p> <p>d. 苦情処理メカニズムの想定利用者であるステークホルダーが、苦情処理メカニズムの設計、レビュー、運用および改善にどのように関わっているかを説明する</p> <p>e. 苦情処理メカニズムやその他の是正プロセスの有効性をどのように追跡しているかを説明する。また、ステークホルダーからのフィードバックを含め、その有効性を示す事例を報告する</p>	サステナビリティ > 環境との共生 > 資源管理 企業情報 > コンプライアンス（内部通報制度） 統合報告書 P85 ↓
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	<p>a. 個人が以下を行うための制度を記載する</p> <p>i. 責任ある企業行動のための組織の方針および慣行の実施に関する助言を求める</p> <p>ii. 組織の企業行動に関する懸念を提起する</p>	企業情報 > コンプライアンス（内部通報制度） 統合報告書 P85 ↓
2-27	法規制遵守	<p>a. 報告期間中に発生した重大な法規制違反の総件数を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する</p> <p>i. 罰金・課徴金が発生した事案</p> <p>ii. 金銭の制裁以外の制裁措置が発生した事案</p> <p>b. 報告期間中の法規制違反に対して科された罰金・課徴金の総件数および総額を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する</p> <p>i. 当該報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金</p> <p>ii. 過去の報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金</p> <p>c. 重大な違反事例を記載する</p> <p>d. 重大な違反に該当することを、どのように確定したかを記載する</p>	サステナビリティ > サステナビリティ（MOS）の実績（重大コンプライアンス違反件数） ※開示すべきコンプライアンス違反などについてはWebサイトにニュースリリースとして適宜開示しています。
2-28	会員資格を持つ団体	a. 業界団体。その他の会員制団体、国内外の提言機関のうち、当該組織が重要な役割を担うものを報告する	サステナビリティ > ガバナンス > イニシアチブへの参画

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
	5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> a. ステークホルダーとのエンゲージメントへのアプローチを、以下の事項を含めて記載する <ul style="list-style-type: none"> i. エンゲージメントを行うステークホルダーのカテゴリー、およびその特定方法 ii. ステークホルダー・エンゲージメントの目的 iii. ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントを確かなものとするためにどのように取り組んでいるか 	サステナビリティ > サステナビリティの実現に向けて > ステークホルダーの尊重
2-30	労働協約	<ul style="list-style-type: none"> a. 労働協約の対象となる全従業員の割合を報告する b. 労働協約の対象ではない従業員について、その労働条件および雇用条件を設定するにあたり、組織の他の従業員を対象とする労働協約に基づいているか、あるいは他の組織の労働協約に基づいているかを報告する 	2023年度データ集 P4 ↓

GRI 3：マテリアルな項目 2021

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI 3：マテリアルな項目 2021			
マテリアルな項目の開示事項			
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	<ul style="list-style-type: none"> a. マテリアルな項目の決定プロセスについて、以下の項目を含め、記載する <ul style="list-style-type: none"> i. 組織の活動および取引関係全般において、経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在的・潜在的、およびプラス・マイナスのインパクトをどのように特定したか ii. 報告するにあたり、著しさに基づきどのようにインパクトの優先順位付けを行ったか b. マテリアルな項目を決定するプロセスで意見を求めたステークホルダーや専門家を明記する 	サステナビリティ > マテリアリティとサステナビリティ (MOS) 指標 (マテリアリティの特定プロセス)

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
3-2	マテリアルな項目のリスト	<p>a. 組織のマテリアルな項目を一覧表示する</p> <p>b. マテリアルな項目のリストについて前報告期間からの変更点を報告する</p>	サステナビリティ > マテリアリティとサステナビリティ (MOS) 指標 (マテリアリティの一覧)
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	<p>a. 経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在化した、あるいは潜在的なプラス・マイナスのインパクトを記載する</p> <p>b. 組織が自らの活動を通じて、あるいは取引関係の結果としてマイナスのインパクトに関係しているかどうかを報告し、その活動または取引関係を記載する</p> <p>c. マテリアルな項目に関する組織の方針またはコミットメントを記載する</p> <p>d. 当該項目および関連するインパクトのマネジメントを行うために講じた措置を、次の事項を含めて記載する</p> <p>i. 潜在的なマイナスのインパクトを防止あるいは軽減するための措置</p> <p>ii. 顕在化したマイナスのインパクトに対処するための措置。それらのインパクトの是正措置の提供、または是正に協力する措置を含む</p> <p>iii. 顕在化した、あるいは潜在的なプラスのインパクトのマネジメントを行うための措置</p> <p>e. 講じた措置の有効性の追跡について、次の情報を報告する</p> <p>i. 措置の有効性を追跡するプロセス</p> <p>ii. 進捗状況を評価するための目標、ターゲット、および指標</p> <p>iii. 目標およびターゲットの進捗状況を含む、措置の有効性</p> <p>iv. 得た教訓、ならびにそれらの教訓をどのように組織の事業方針および手順に組み込んだか</p> <p>f. 講じた措置の決定 (3-3-d) または措置の有効性の評価 (3-3-e) で、ステークホルダーとのエンゲージメントがどのように反映されたかを記載する</p>	サステナビリティ > マテリアリティとサステナビリティ (MOS) 指標 サステナビリティ > サステナビリティ (MOS) の実績 企業情報 > 企業行動憲章 サステナビリティ > サステナビリティに関する規程集

200：経済

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
経済			
GRI201：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	<p>a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する</p> <p>i. 創出した直接的経済価値：収益</p> <p>ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資</p> <p>iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの</p> <p>b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する</p>	有価証券報告書 P110-117 ↓
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	<p>a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会で、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む</p> <p>i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類</p> <p>ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述</p> <p>iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響</p> <p>iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法</p> <p>v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト</p>	IR情報 > IRライブラリー > TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言に基づく報告 統合報告書 P48-49 ↓

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
201-3	確定給付型年金制度の負担、他の退職金制度	<p>a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額</p> <p>b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値 ii. 当該推定値の計算基礎 iii. 推定値の計算時期 <p>c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する</p> <p>d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合</p> <p>e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的制度か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）</p>	有価証券報告書 P49 ↓
201-4	政府から受けた資金援助	<p>a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助 vii. 金銭的インセンティブ viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益 b. 201-4-aの情報の国別内訳 <p>c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合</p>	—

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI202：地域経済でのプレゼンス 2016			
202-1	地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率（男女別）	<p>a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点の新入社員給与の比率（男女別）を報告する</p> <p>b. 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する</p> <p>c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	<p>a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合</p> <p>b. 「上級管理職」の定義</p> <p>c. 組織の「地域・地元」の地理的定義</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	—
GRI203：間接的な経済インパクト 2016			
203-1	インフラ投資および支援サービス	<p>a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲</p> <p>b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合）</p> <p>c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する</p>	サステナビリティ > 三菱ケミカル株式会社の取り組み > SDGsへ向けた取り組み > 健康寿命の延伸や感染症対策に貢献する製品の提供 サステナビリティ > 三菱ケミカル株式会社の取り組み > SDGsへ向けた取り組み > 分散型水処理・給水システムで災害時や開発途上国での净水供給に貢献
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	<p>a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例</p> <p>b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」</p>	—

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI204：調達慣行 2016			
204-1	地元のサプライヤーへの支出の割合	a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など） b. 組織の「地域・地元」の地理的定義 c. 「重要事業拠点」の定義	—
GRI205：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	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	企業情報>リスク管理
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	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に） b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に） c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に） e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）	企業情報>コンプライアンス サステナビリティ>社会との関わり >CSR調達への取り組み サステナビリティ>ガバナンス>腐敗防止 統合報告書 P62 ↓
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	—

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI206：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>a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数</p> <p>b. 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点</p>	—
GRI207：税務 2019			
207-1	税務へのアプローチ	<p>a. 税務へのアプローチについての説明。次の事項を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 組織に税務戦略があるかないか。ある場合、公開していれば、その戦略へのリンク ii. 組織内で税務戦略を正式にレビューおよび承認するガバナンス機関または業務執行取締役レベルの地位にある者、およびレビューの頻度 iii. 法令遵守へのアプローチ iv. 税務へのアプローチが組織のビジネス戦略および持続可能な発展戦略にどのように結び付いているか 	サステナビリティ > ガバナンス > 法令等の遵守（主な活動） MCG グループグローバル・タックス・ポリシー ↓ 統合報告書 P91 ↓
207-2	ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	<p>a. 税務ガバナンスおよび管理フレームワークの説明。次の事項を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 組織内で税務戦略の遵守に責任を負うガバナンス機関、または業務執行取締役レベルの地位にある者 ii. 税務へのアプローチがどのように組織に組み込まれているか iii. リスクを特定、管理、監視する方法を含む、税務リスクへのアプローチ iv. 税務ガバナンスおよび管理フレームワークの遵守状況をどのように評価しているか <p>b. 税務に関する組織の企業行動や誠実性に関する懸念を提起するためのメカニズムの説明</p> <p>c. 税務に関する情報開示を保証するプロセスの説明。該当する場合、外部保証の報告書へのリンクまたは参照先</p>	MCG グループグローバル・タックス・ポリシー ↓ 統合報告書 P91 ↓
207-3	税務に関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>a. 税務に関するステークホルダー・エンゲージメントおよびステークホルダーの懸念に対処するためのアプローチの説明。次の事項を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 税務当局とのエンゲージメントに対するアプローチ ii. 税務政策（税制）に関する提言活動へのアプローチ iii. ステークホルダー（外部のステークホルダーを含む）の意見や懸念事項を収集・検討するためのプロセス 	MCG グループグローバル・タックス・ポリシー ↓

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
207-4	国別の報告	<p>a. 組織の監査済み連結財務諸表に含まれる、または公式に提出される財務情報に記載されている事業体が、税務上所在するすべての税務管轄区域</p> <p>b. 開示事項207-4-aで報告した税務管轄区域のそれぞれについて</p> <p>i. 所在する事業体の名称</p> <p>ii. 組織の主たる活動</p> <p>iii. 従業員数、およびこの数字の算定基準</p> <p>iv. 外部売上による収益</p> <p>v. 他の税務管轄区域とのグループ内取引による収益</p> <p>vi. 税引前損益</p> <p>vii. 現金または現金同等物を除く有形資産</p> <p>viii. 実際に支払った法人所得税</p> <p>ix. 損益に基づいて発生する法人所得税</p> <p>x. 税引前損益に法定税率が適用される場合に、損益に基づき発生する法人所得税と実際の納税額に差がある理由</p> <p>c. 開示事項207-4で報告する情報の対象期間</p>	統合報告書 P91 ↓

300：環境

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
環境			
GRI301：原材料 2016			
301-1	使用原材料の重量または体積	<p>a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による</p> <p>i. 使用した再生可能でない原材料</p> <p>ii. 使用した再生可能原材料</p>	—
301-2	使用したリサイクル材料	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	<p>a. 再生利用された製品と梱包材の割合（製品区分別に）</p> <p>b. 本開示事項のデータ収集方法</p>	—

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI302：エネルギー 2016			
302-1	組織内のエネルギー消費量	<p>a. 組織内における再生可能でないエネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する</p> <p>b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する</p> <p>c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による）</p> <p>i. 電力消費量</p> <p>ii. 暖房消費量</p> <p>iii. 冷房消費量</p> <p>iv. 蒸気消費量</p> <p>d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による）</p> <p>i. 販売した電力</p> <p>ii. 販売した暖房</p> <p>iii. 販売した冷房</p> <p>iv. 販売した蒸気</p> <p>e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による）</p> <p>f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p> <p>g. 使用した変換係数の情報源</p>	サステナビリティ > 環境との共生 > 温室効果ガス排出の削減 2023年度データ集 P1 ↓
302-2	組織外のエネルギー消費量	<p>a. 組織外のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による）</p> <p>b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p> <p>c. 使用した変換係数の情報源</p>	2023年度データ集 P1 ↓
302-3	エネルギー原単位	<p>a. 組織のエネルギー原単位</p> <p>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</p> <p>c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</p> <p>d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か</p>	—

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
302-4	エネルギー消費量の削減	<ul style="list-style-type: none"> a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	—
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<ul style="list-style-type: none"> a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	—
GRI303：水と廃水 2018			
303-1	共有資源としての水との相互作用	<ul style="list-style-type: none"> a. 取水、消費、排出の方法と場所を含む、組織と水との相互作用の記述、および組織が引き起こしたあるいは助長した、あるいは取引関係によって事業、製品、サービスに直接結びつく水関連のインパクト（例：流出水によるインパクト） b. 評価の範囲、期間、使用したツールや方法を含む、水関連のインパクトを特定するために用いた手法の記述 c. 水関連のインパクトがどのように対処されているかについて、以下を含めた記述。組織が水を共有資源として取り扱うためにどのようにステークホルダーと協力しているか、また、著しい水関連のインパクトのあるサプライヤーや顧客とどのように関わっているか d. 組織の水と廃水に関するマネジメント方法の一部である水関連の目標およびターゲットを設定するプロセス、および水ストレスを伴う各地域の公共政策と地域の状況との関係に対する説明 	サステナビリティ > 環境との共生 > 水マネジメント 2023年度データ集 P2 ↓
303-2	排水に関するインパクトのマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> a. 排出される廃水の水質について設定した最低限の基準と、これらの最低限の基準をどのように決定したかについての記述 <ul style="list-style-type: none"> i. 排出基準のない地域での施設からの排水基準をどのように決定したか ii. 組織内で作成された水質基準またはガイドライン iii. 考慮した業種特有の基準 iv. 排水を受け入れる水域の特性を考慮したか 	—

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
303-3	取水	<p>a. すべての地域からの総取水量（単位:千kL）、および該当する場合は次の取水源ごとの総取水量の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水 <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域からの総取水量（単位:千kL）、および該当する場合は、次の取水源ごとの総取水量の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水、およびiからivに記載された取水源ごとの総取水量の内訳 <p>c. 開示事項303-3-aおよび開示事項303-3-bに記載された各取水源からの、次のカテゴリーごとの総取水量の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 淡水（総溶解固体分≤1,000mg / L） ii. その他の水（総溶解固体分> 1,000 mg / L） <p>d. 適用した基準、方法論、前提条件など、どのようにデータが編集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報</p>	2023年度データ集 P2 ↓
303-4	排水	<p>a. すべての地域の総排水量（単位:千kL）、および該当する場合は次の排水先タイプ別の総排水量内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 <p>iv. 第三者の水、および該当する場合は、他の組織の使用のために送った合計量</p> <p>b. すべての地域への総排水量（単位:千kL）についての次のカテゴリー別内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 淡水（総溶解固体分≤1,000mg / L） ii. その他の水（総溶解固体分> 1,000 mg / L） <p>c. 水ストレスを伴うすべての地域への総排水量（単位:千kL）、および次のカテゴリー別の総排水量内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 淡水（総溶解固体分≤1,000mg / L） ii. その他の水（総溶解固体分> 1,000 mg / L） <p>d. 排水処理を行う、優先的に懸念される物質。次を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 優先的に懸念される物質の定義の方法、および利用している国際規格、信頼できるリスト、あるいは規準 ii. 優先的に懸念される物質の排出限度を設定する方法 iii. 排出限度に違反した事案数 <p>e. 適用した基準、方法論、前提条件など、どのようにデータが編集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報</p>	2023年度データ集 P2 ↓

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
303-5	水消費	<p>a. すべての地域での総水消費量（単位:千kL）</p> <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域での総水消費量（単位:千kL）</p> <p>c. 水の保管が水関連の著しいインパクトを及ぼすことが特定された場合の水保管量の変化（単位:千kL）</p> <p>d. どのようにデータが編集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など。ここには、情報を計算・推定・モデル化したか、直接的な測定から得たかどうかや、またセクター特有の因子を使用することなど、このために用いた方法を含む</p>	—

GRI304：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、管理している事業拠点	<p>a. 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、管理している事業拠点に関する次の情報</p> <p>i. 所在地</p> <p>ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地</p> <p>iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係</p> <p>iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘）</p> <p>v. 事業敷地の面積（km²で表記。適切な場合は他の単位も可）</p> <p>vi. 該当する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の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値</p> <p>vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN保護地域管理カタゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値</p>	—
-------	------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
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	<p>a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む</p> <p>i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用</p> <p>ii. 汚染（生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも）</p> <p>iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入</p> <p>iv. 種の減少</p> <p>v. 生息地の転換</p> <p>vi. 生態学的プロセスの変化（塩分濃度、地下水位変動など）で、自然増減の範囲を超えるもの</p> <p>b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む</p> <p>i. インパクトを受ける生物種</p> <p>ii. インパクトを受ける地域の範囲</p> <p>iii. インパクトを受ける期間</p> <p>iv. インパクトの可逆性、不可逆性</p>	—
304-3	生息地の保護・復元	<p>a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地、ならびに外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か</p> <p>b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無</p> <p>c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における）</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件</p>	—
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	<p>a. 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で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数を、次の絶滅危惧レベル別に報告する</p> <p>i. 絶滅危惧IA類 (CR)</p> <p>ii. 絶滅危惧IB類 (EN)</p> <p>iii. 絶滅危惧II類 (VU)</p> <p>iv. 準絶滅危惧 (NT)</p> <p>v. 軽度懸念</p>	—

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI305：大気への排出 2016			
305-1	直接的なGHG排出（スコープ1）	<ul style="list-style-type: none"> a. 直接的なGHG排出量（スコープ1）の総計（CO2換算値（t-CO2）による） b. 計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて） c. 生物由来のCO2排出量（CO2換算値（t-CO2）による） d. 基準年計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、もしくは経営管理） g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	2023年度データ集 P1 ↓
305-2	間接的なGHG排出（スコープ2）	<ul style="list-style-type: none"> a. ロケーション基準の間接的なGHG排出量（スコープ2）の総計（CO2換算値（t-CO2）による） b. 該当する場合、マーケット基準の間接的なGHG排出量（スコープ2）の総計（CO2換算値（t-CO2）による） c. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて） d. 基準年計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数および地球温暖化係数（GWP）の情報源、GWP情報源の参照先 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、もしくは経営管理） g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	2023年度データ集 P1 ↓

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
305-3	他の間接的なGHG排出（スコープ3）	<ul style="list-style-type: none"> a. その他の間接的なGHG排出量（スコープ3）の総計（CO2換算値（t-CO2）による） b. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて） c. 生物由来のCO2排出量（CO2換算値（t-CO2）による） d. 計算に用いた他の間接的なGHG排出量（スコープ3）の区分と活動 e. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	2023年度データ集 P1・3 ↓
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、他の間接的（スコープ3）のいずれか d. 計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて） 	統合報告書 P91 ↓
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量（CO2換算値（t-CO2）による） b. 計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて） c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、他の間接的（スコープ3）のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	—
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	<ul style="list-style-type: none"> a. ODSの生産量、輸入量、輸出量（CFC-11（トリクロロフルオロメタン）換算値による） b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	—

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
305-7	窒素酸化物 (NOx) 、硫黄酸化物 (SOx) 、および他の重大な大気排出物	<p>a. 次の重大な大気排出物の量（キログラムまたはその倍数単位（トンなど）による）</p> <p>i. NOx</p> <p>ii. SOx</p> <p>iii. 残留性有機汚染物質（POP）</p> <p>iv. 揮発性有機化合物（VOC）</p> <p>v. 有害大気汚染物質（HAP）</p> <p>vi. 粒子状物質（PM）</p> <p>vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分</p> <p>b. 使用した排出係数の情報源</p> <p>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	<p>サステナビリティ > 環境との共生 > 資源管理（環境負荷物質排出の削減）</p> <p>2023年度データ集 P2 ↓</p>

GRI306：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	<p>a. 組織の実際および潜在的な廃棄物関連の著しいインパクトについて、その内容を説明する。</p> <p>i. これらのインパクトにつながる、またはつながる可能性のあるインプット、活動、およびアウトプット</p> <p>ii. これらのインパクトが、組織自身の活動で発生した廃棄物に関連しているか、またはバリューチェーンの上流または下流で発生した廃棄物に関連しているか</p>	<p>サステナビリティ > 環境との共生 > 資源管理（省資源への取り組み）</p>
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	<p>a. 組織自身の活動およびバリューチェーンの上流と下流における廃棄物の発生を防止し、発生した廃棄物からの著しいインパクトを管理するために取られた循環型対策を含む行動</p> <p>b. 組織が自らの活動で発生した廃棄物が第三者によって管理されている場合、その第三者が契約上または法的な義務に沿って廃棄物を管理しているかどうかを判断するために使用されたプロセスの説明</p> <p>c. 廃棄物に関連するデータを収集し、監視するために使用されたプロセス</p>	<p>サステナビリティ > 環境との共生 > 資源管理（省資源への取り組み）</p>
306-3	発生した廃棄物	<p>a. 発生した廃棄物の総重量（トン）と、その総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す</p> <p>b. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか</p>	<p>2023年度データ集 P2 ↓</p>

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
306-4	処分されなかった廃棄物	<p>a. 処分されなかった廃棄物の総重量（トン）と、その総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す</p> <p>b. 処分されなかった有害廃棄物の総重量（トン）と、その総重量の内訳を次の回収作業別に示す</p> <p>i. 再利用のための準備</p> <p>ii. リサイクル</p> <p>iii. その他の回収作業</p> <p>c. 処分されなかった非有害廃棄物の総重量（トン）と、その総重量の内訳を次の回収作業別に示す</p> <p>i. 再利用のための準備</p> <p>ii. リサイクル</p> <p>iii. その他の回収作業</p> <p>d. 開示事項306-4-bおよび306-4-cに記載されている各回収作業について、処分されなかった有害廃棄物および非有害廃棄物の総重量（トン）の内訳を示す</p> <p>i. オンサイト</p> <p>ii. オフサイト</p> <p>e. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか</p>	<p>2023年度データ集 P2 ↓</p>
306-5	処分された廃棄物	<p>a. 処分された廃棄物の総重量（トン）と、その総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す</p> <p>b. 処分された有害廃棄物の総重量（トン）と、その総重量の内訳を次の処分作業別に示す</p> <p>i. 焼却（エネルギー回収あり）</p> <p>ii. 焼却（エネルギー回収なし）</p> <p>iii. 埋立て</p> <p>iv. その他の処分</p> <p>c. 処分された非有害廃棄物の総重量（トン）と、その総重量の次の処分業務別の内訳を次の処分作業別に示す</p> <p>i. 焼却（エネルギー回収あり）</p> <p>ii. 焼却（エネルギー回収なし）</p> <p>iii. 埋立て</p> <p>iv. その他の処分</p> <p>d. 開示事項306-5-bおよび306-5-cに記載されている各処分作業について、処分された有害廃棄物および非有害廃棄物の総重量（トン）の内訳を示す</p> <p>i. オンサイト</p> <p>ii. オフサイト</p> <p>e. データを理解するために必要な背景情報と、そのデータがどのように集計されたか</p>	<p>2023年度データ集 P2 ↓</p>

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI308：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	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	—
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	<p>a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数</p> <p>b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）があると特定されたサプライヤーの数</p> <p>c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）</p> <p>d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合</p> <p>e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由</p>	企業情報 > 会社概要・アクセス > 三菱ケミカル株式会社 > 購買・調達

400：社会

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
社会			
GRI401：雇用 2016			
401-1	従業員の新規雇用と離職	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率 (年齢層、性別、地域による内訳) b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率 (年齢層、性別、地域による内訳)	2023年度データ集 P4 ↓
401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	a. 組織のフルタイム従業員には標準支給されるが、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病気補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	—
401-3	育児休暇	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別） c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別） d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別） e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）	2023年度データ集 P5 ↓

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI402：労使関係 2016			
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	<p>a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知をおこなっているか</p> <p>b. 労働協約のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か</p>	サステナビリティ > 社会との関わり > 労使関係
GRI403：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	<p>a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明</p> <p>i. 法的要件によりシステムが導入されていることと、その場合は法的要件のリスト</p> <p>ii. リスクマネジメントあるいはマネジメントシステムの公式な標準・手引きに基づいてシステムが導入されていることと、その場合は、標準・手引きのリスト</p> <p>b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動、職場についての理由説明</p>	サステナビリティ > 社会との関わり > 労働安全衛生（体制）
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	<p>a. 労働関連の危険性(ハザード)を特定し、日常的かつ臨時にリスクを評価し、危険性(ハザード)を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明</p> <p>i. 組織がこれらのプロセスの質を保証する方法（それらを実行する人の能力・力量（コンピテンシー）を含む）</p> <p>ii. これらのプロセスの結果を使用して労働安全衛生マネジメントシステムを評価し、継続的に改善する方法</p> <p>b. 労働関連の危険性(ハザード)や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、および労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明</p> <p>c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明</p> <p>d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明。プロセスとは、危険性(ハザード)を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して是正措置を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定すること、を含む</p>	サステナビリティ > 社会との関わり > 労働安全衛生(保安防災)

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
403-3	労働衛生サービス	a. 危険性(ハザード)の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明	サステナビリティ > 社会との関わり > 労働安全衛生(従業員の健康管理)
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	a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報を入手し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明 b. 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由	サステナビリティ > 社会との関わり > 労働安全衛生
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性(ハザード)、危険な活動、または危険な状況に関わる研修が想定できる	サステナビリティ > 社会との関わり > 労働安全衛生(保安防災)
403-6	労働者の健康増進	a. 組織は、業務に起因しない場合の医療およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するかの説明、および提供されるアクセスの範囲の説明 b. 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明、および組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明	企業情報 > 健康経営への取り組み
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軽減	a. ビジネス上の関係により、運営、製品またはサービスに直接関連する労働衛生上の重大なマイナスの影響を防止、軽減するための組織のアプローチ、および関連する危険性(ハザード)やリスクの説明	企業情報 > 健康経営への取り組み

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
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	<p>a. 組織は、法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか</p> <p>i. システムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合</p> <p>ii. 内部監査を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合</p> <p>iii. 外部監査または認証を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合</p> <p>b. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合は、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明</p> <p>c. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	サステナビリティ > 社会との関わり > 労働安全衛生
403-9	労働関連の傷害	<p>a. すべての従業員について</p> <p>i. 労働関連の傷害による死者数と割合</p> <p>ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死者を除く）</p> <p>iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合</p> <p>iv. 労働関連の傷害の主な種類</p> <p>v. 労働時間</p> <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <p>i. 労働関連の傷害による死者数と割合</p> <p>ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死者を除く）</p> <p>iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合</p> <p>iv. 労働関連の傷害の主な種類</p> <p>v. 労働時間</p> <p>c. 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性(ハザード)。次を含む</p> <p>i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたのか</p> <p>ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、重大結果に繋がる傷害を引き起こしたのか、もしくは助長したのか</p> <p>iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</p>	サステナビリティ > 社会との関わり > 労働安全衛生 2023年度データ集 P5 ↓

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
403-9	労働関連の傷害	<p>d. 管理体系を使用して、他の労働関連の危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</p> <p>e. 上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか</p> <p>f. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合は、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明</p> <p>g. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	
403-10	労働関連の疾病・体調不良	<p>a. すべての従業員について</p> <p>i. 労働関連の疾病・体調不良による死者数</p> <p>ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</p> <p>iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類</p> <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <p>i. 労働関連の疾病・体調不良による死者数</p> <p>ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</p> <p>iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類</p> <p>c. 疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む</p> <p>i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたのか</p> <p>ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、疾病・体調不良を引き起こしたのか、もしくは助長したのか</p> <p>iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</p> <p>d. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合は、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明</p> <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	サステナビリティ > 社会との関わり > 労働安全衛生 2023年度データ集 P5 ↓

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI404：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	a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間（次の内訳による） i. 性別 ii. 従業員区分	—
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	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント	サステナビリティ > 社会との関わり > 人材育成 統合報告書 P54-60 ↓
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	a. 報告期間中に、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（男女別、従業員区分別に）	—
GRI405：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	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など） b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）	2023年度データ集 P4 ↓ 企業情報 > 役員一覧
405-2	基本給と報酬の男女比	a. 女性の基本給と報酬の、男性の基本給と報酬に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に） b. 「重要事業拠点」の定義	男女の基本給に差はありません。

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI406：非差別 2016			
406-1	差別事例と実施した是正措置	<ul style="list-style-type: none"> a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の是正計画 iii. 実施済みのは正計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例 	企業情報 > コンプライアンス（内部通報制度）
GRI407：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	<ul style="list-style-type: none"> a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しい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。次の事項に関して報告する <ul style="list-style-type: none"> i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策 	サステナビリティ > 社会との関わり > CSR調達への取り組み
GRI408：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	<ul style="list-style-type: none"> a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー <ul style="list-style-type: none"> i. 児童労働 ii. 年少労働者による危険有害労働への従事 b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による） <ul style="list-style-type: none"> i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策 	サステナビリティ > 社会との関わり > CSR調達への取り組み
GRI409：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	<ul style="list-style-type: none"> a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して報告する <ul style="list-style-type: none"> i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策 	サステナビリティ > 社会との関わり > CSR調達への取り組み

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI410：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	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合 b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か 	—
GRI411：先住民の権利 2016			
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	<ul style="list-style-type: none"> a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） <ul style="list-style-type: none"> i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の是正計画 iii. 実施済みの是正計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例 	—
GRI413：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	<ul style="list-style-type: none"> a. 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（次のものなどを活用して）した事業所の割合 <ul style="list-style-type: none"> i. 一般参加型アプローチに基づく社会的インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む） ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会的インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス 	サステナビリティ > 三菱ケミカル株式会社の取り組み > サステナビリティ・レポート ダウンロード (RCレポート)
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所	<ul style="list-style-type: none"> a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> i. 事業所の所在地 ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの） 	—

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI414：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	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	—
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	<p>a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数</p> <p>b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）があると特定されたサプライヤーの数</p> <p>c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）</p> <p>d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合</p> <p>e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由</p>	企業情報 > 会社概要・アクセス > 三菱ケミカル株式会社 > 購買・調達統合報告書 P62 ↓
GRI415：公共政策 2016			
415-1	政治献金	<p>a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別）</p> <p>b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）</p>	2023年度データ集 P5 ↓
GRI416：顧客の安全衛生 2016			
416-1	製品・サービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	a. 重要な製品・サービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために行っているものの割合	—
416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	<p>a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による</p> <p>i. 罰金または処罰の対象なった規制違反の事例</p> <p>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</p> <p>iii. 自主的規範の違反事例</p> <p>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	—

番号	開示事項	要求事項	掲載ページ
GRI417：マーケティングとラベリング 2016			
417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	<p>a. 製品・サービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か</p> <p>i. 製品またはサービスの構成要素の調達</p> <p>ii. 内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの）</p> <p>iii. 製品またはサービスの利用上の安全性</p> <p>iv. 製品の廃棄と、環境的、あるいは社会的インパクト</p> <p>v. その他（詳しく説明のこと）</p> <p>b. 重要な製品・サービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合</p>	サステナビリティ > 環境との共生 > 化学品管理
417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	<p>a. 製品・サービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による</p> <p>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</p> <p>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</p> <p>iii. 自主的規範の違反事例</p> <p>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	—
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	<p>a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による</p> <p>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</p> <p>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</p> <p>iii. 自主的規範の違反事例</p> <p>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	該当なし
GRI418：顧客のプライバシー 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	<p>a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による</p> <p>i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの</p> <p>ii. 規制当局による申立</p> <p>b. 顧客データの漏えい、窃盗、紛失の総件数</p> <p>c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	該当なし

三菱ケミカル株式会社

100-8251 東京都千代田区丸の内1-1-1 パレスビル
www.mcgc.com