マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは、レスポンシブル・ケア基本方針に基づき、品質マネジメントに関する基本的事項として、体制・PDCAを回す手順等を社則に定め、その実行を通じて、お客様が満足を得られる製品とサービスを提供し、お客様の信頼に応えます。

事業がグローバルに拡大する中で、三井化学グループとしての基本的な品質意識の統一のため「グローバル品質マネジメントの原則」を定め、グループ全体に展開しています。

三井化学グループ グローバル品質マネジメントの原則

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

1. 顧客本位の製品とサービス

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

2. 客観的で透明性のある品質保証

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

3. 安定した製品を提供するつくり込み

- 原材料から顧客への届込までの品質管理
- 変更管理・不適合品管理の徹底

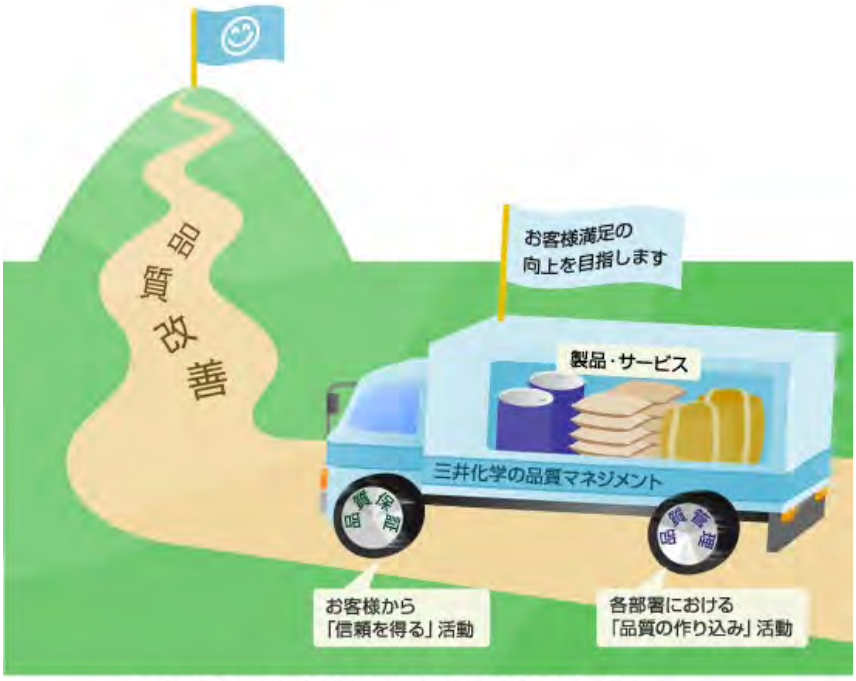
4. 風通しの良い企業風土の形成

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

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

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

品質マネジメントの理念

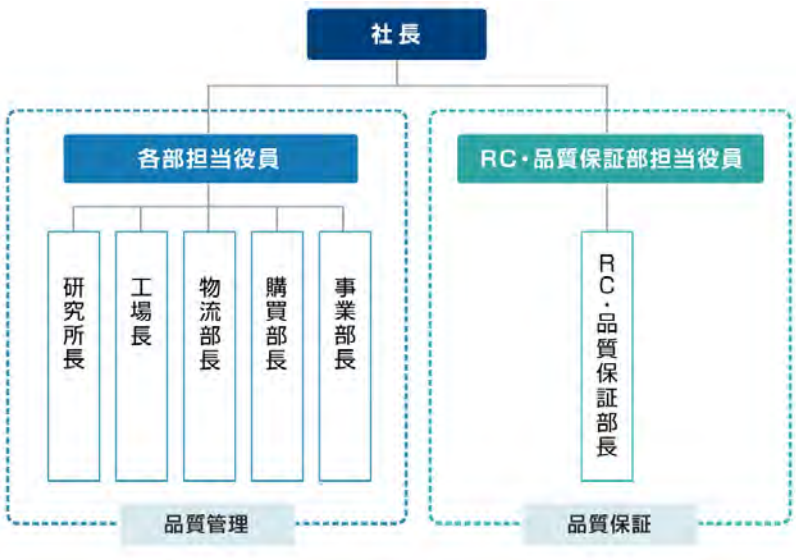


参考：JIS Q 9000（品質マネジメントシステム-基本及び用語）の定義
品質保証：品質要求事項が満たされるという確信を与えることに焦点を合わせた品質マネジメントの一部
品質管理：品質要求事項を満たすことに焦点を合わせた品質マネジメントの一部

体制・責任者

社長を品質マネジメントの最高責任者とし、RC・品質保証部が、国内外の三井化学グループ全体の品質マネジメントを統括し、全部門で製品・サービスの品質向上とお客様満足のさらなる向上に取り組んでいます。
事業部・物流部・購買部・工場・研究所が「品質管理」を、RC・品質保証部が「品質保証」を担っており、各部の長が責任者として各部署の品質マネジメントを推進しています。

品質マネジメントの体制・責任者



品質監査のプログラムおよび重点監査項目を定め、三井化学グループ全体の品質マネジメントの実行状況を確認しています。年度末に監査での指摘事項などをレビューし、次年度の監査のプログラムに反映しています。
また、お客様からの苦情をシステムに集約し、苦情内容・原因およびお客様の反応をモニタリングしています。月ごとに解析結果をまとめ、グループ内で共有化しています。年間での苦情の状況をレビューし、次年度の品質目標を設定しています。

目標・実績

PL事故・重大法令違反

KPI	集計範囲	2018年度			2019年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
PL事故件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件 (2025年)
品質に関わる重大な法令違反件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件 (2025年)

苦情

KPI	集計範囲	2018年度			2019年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
顧客不適合品発生率	三井化学グループ	—	—	—	—	10ppm以下 (2025年)
当社責の苦情発生件数	三井化学	10%以上削減 (対前年度)	増加 (対前年度)	×	18年度目標値継続	0件とみなせるレベル (2025年)
当社責の苦情発生件数のうち、ランクA※の件数	三井化学	全体 の20%以下	全体の4%	○	全体 の20%以下	0件とみなせるレベル (2025年)

※　ランクA：
当社基準でお客様にご迷惑をおかけするリスクの高い苦情。

振り返り・課題

PL事故や品質に関わる重大な法令違反は2018年度も発生していません。また、当社基準でランクAとする苦情の削減に取り組んだことにより、リスクの高い苦情は減少することができました。
しかしながら、2018年度の苦情総数は増加し、目標を達成できませんでした。これらの苦情については、お客様に速やかに発生原因と再発防止対策を報告し、ご理解をいただきました。引き続き根本原因に遡り、確実な是正処置を行い、苦情のリスクとなる要因の低減に努めていきます。

取り組み

品質マネジメントレベルの向上への取り組み

品質マネジメントレベルの向上は、品質監査と教育を中心として取り組んでいます。

品質監査

三井化学グループ各部署（本社、工場、研究所および国内外の関係会社）に対して、お客様視点に立った品質監査を通して、品質マネジメントの改善を支援しています。2018年度は、① サプライチェーンでの責任所掌の明確性とその運営、② 潜在的な品質リスクの発掘とそのリスクの低減する取り組み、③ 製品検査の健全性、を重点項目として監査を実施しました。 2018年度の品質監査実績は、こちらをご参照ください。

品質教育

新入社員研修にて品質教育を行うなど、種々の品質教育プログラムを策定しています。また、コンプラインス教育を基盤としたe-ラーニングを実施しています。本教育は、国内のみならず、海外関係会社にも展開しています。特にコンプライアンスについては、品質講話を実施するとともに、監査などの機会を利用して、直接の教育・注意喚起を実施しました。また、2010年度より品質トラブルにつながる危険（リスク）の発掘と除去を目的とした、現場での品質トラブルの未然防止活動（QRG活動）を、本体全工場の自主活動として実行し、関係会社へも展開しています。さらに2010年から、品質月間である11月に「RC・品質保証部表彰（Award for Quality Management Activity in Mitsui Chemicals Group）」を実施しています。品質マネジメントに関する自主的な活動を奨励し、品質意識ならびに改善意欲の向上を図るため、様々な現場での品質活動のうち優れたものを表彰しています。

お客様からの声への取り組み

お客様からいただいた製品・サービスに対する不満の声（苦情）については、事業部門、製造部門、物流部門および品質保証部門が協力し、原因究明と対策を進めることにより、再発防止および水平展開を実施しています。
そのための取り組みのひとつとして、毎週、品質保証部門全員で、各苦情について根本原因の究明と対策の検討および進捗確認を行っています。またお客様へのリスクの大きさ、類似事例の発生の可能性がないか、といった観点で重要な事例を抽出し、水平展開を実施しています。
人の健康や環境に対する化学物質の影響についての社会的関心の高まりを背景に、化学物質の規制の強化が進んでおり、製品に含有する化学物質（製品含有化学物質）のより高いレベルの管理が求められています。
このような状況をふまえ、サプライチェーン全体での化学物質管理を徹底しています。当社ではお客様からの製品含有化学物質についてのお問い合わせに対し、データベースによる情報の整備を行い、調査を行う専門部署を設けて対応しています。これにより、正確な回答を迅速に行えるよう努めています。

新規事業への対応

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

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

物流にとって、安全で品質や環境にも配慮した輸送を行うことは、重要な課題です。また近年、物流現場の深刻な労働力不足を背景に、化学品の輸送が敬遠される傾向にあり、輸送手段の確保が難しくなっています。そのため、安定輸送も重要な課題であると認識しています。
三井化学グループは、安全や品質、環境に配慮しつつ安定輸送を確保していくために、現場の労働環境改善や事前予約システムの整備、共同物流の推進など様々な取り組みを進めています。10年、20年先に起こるかもしれない新たな変化の波に備えるべく、サプライチェーンと協働しながら、どのような環境変化にも柔軟に対応できる強靭な物流体制を構築することを目指しています。

なお、当社グループは、レスポンシブル・ケア基本方針およびリスク管理に関する社則に基づき、物流環境・安全・品質管理に関する細則を制定し、関連法令の遵守や物流事故の措置等を定めています。また、物流協力会社に対してもこの細則を遵守することを求めています。

体制・責任者

物流部担当役員が責任者です。物流部が、前年までの実績（事故件数、苦情件数等）をふまえて年度目標を設定します。物流協力会社への監査、教育、現場対話、キャンペーン等の諸施策を年間計画に盛り込み、PDCAを確実に実行しています。また、物流部は、レスポンシブル・ケア委員会や担当役員との定期的な会議などを通じて、物流の実績および年間計画の進捗状況を報告するとともに意見交換を実施しています。
物流レスポンシブル・ケア年間計画に関する進捗状況のモニタリングに関しては、具体的なクライテリアを定め、事前に用意したチェックシートに沿って当社グループの各事業所および物流協力会社に対する物流部レスポンシブル・ケア監査等を実施しています。これらの監査結果は、物流部関係者に報告され適切な推進を図っています。

目標・実績

安全

KPI	集計範囲	2018年度			2019年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
物流における重視する労働災害※1 件数	三井化学グループ	0件	2件	×	0件	0件
物流における重大事故※2 件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件

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

※2 物流における重大事故：
サプライチェーンを含む当社グループの物流活動において発生した重大事故。

品質

KPI	集計範囲	2018年度			2019年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
顧客流出トラブル※3 件数	三井化学グループ	24件以下	32件	×	25件以下	直近3年平均90%以下
顧客流出トラブル※3 発生率	三井化学グループ	50ppm以下	70ppm	×	55ppm以下	30ppm以下(2020年)
クレーム・コンプレイン発生件数	三井化学グループ	7件以下	13件	×	7件以下	—

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

コンプライアンス

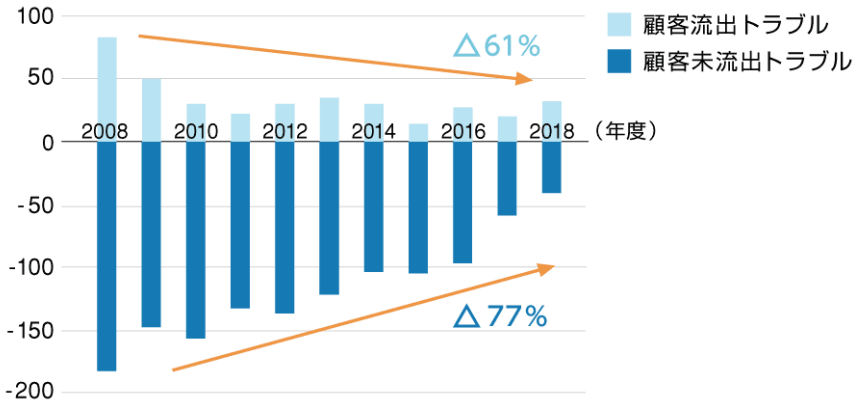
KPI	集計範囲	2018年度			2019年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
法令違反件数	三井化学グループ	0件	0件	○	0件	0件

振り返り・課題

2008年度よりトラブルは大幅に減少していますが、2018年度は安全、品質ともに目標未達となりました。物流を取り巻く環境が大きく変化していることが影響していると考えられ、再発防止に向けて2019年度は次の取り組みを推進し、物流トラブルの低減を図っていきます。

- 安全： 現場の作業環境と作業手順・方法の確認。および、その遵守状況の確認と管理強化。
- 品質： 顧客に重大な影響を及ぼしかねないトラブル（納期遅延、誤出荷・誤納入、製品漏えい）の削減。

トラブル件数推移



また、物流協力会社と一体となった安全活動として、事業所相互パトロールやトラブル未然防止キャンペーン等を継続して行います。また、月報や週報の配信を通じた当社の安全に対する考え方の共有や現場の声を聴く安全対話による相互理解を地道に行い、業界トップの安全安定物流の実現を目指します。

さらに、三井化学グループのルール整備も進めています。危険品輸送や保管のルールは、国や地域によって異なります。当社グループとして、世界中のどの地域で輸送・保管しても必ず遵守しなければならないことをグローバル・ルールとして制定し、2019年度中の導入へ向けて準備を進めています。

安全・品質

物流協力会社との対話

三井化学では、すべての実物流業務を物流協力会社に委託しています。そのため、物流安全と品質向上のためには、「安全はすべてに優先する」という私たちの思いを物流現場の一人ひとりに伝え理解してもらい、物流現場に浸透させることが重要と考えています。
各工場物流担当部署は、物流協力会社とおおむね月に1回物流協議会を開催し、物流事故などの情報の共有化、ヒヤリハットの事例検討、現場パトロールや教育を行っています。当社が発行する月報や週報も配布し、物流安全品質に対する意識向上を図っています。また、物流協力会社のレスポンシブル・ケア監査、現場作業者との安全対話を実施し、誤出荷・誤納入の撲滅、製品漏えいの撲滅など物流事故の未然防止に努めています。
3PL（Third Party Logistics）※ で管理している製品についても3PL会社が主導し、各工場物流担当部署が協力する形で上記同様の活動を行っています。

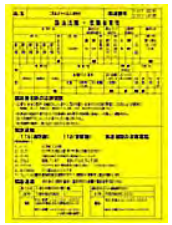


物流安全品質月報

※　3PL（Third Party Logistics）：
物流機能の全体もしくは一部を、第三の企業に委託することで実現する物流業務形態のひとつ。

SDS・イエローカードによる安全対策

当社グループの製品は、高圧ガス、危険物、毒劇物など法令等で管理や取り扱いが定められた化学物質もあるため、製品の安全輸送には万全の注意を払っています。物流を委託する物流協力会社に対しては、製品の取り扱い・保管上の注意に関する情報として、危険性、有害性の有無に関わらず、すべての製品に対してSDS※1 を提供しています。また輸送時に万が一、事故が発生した場合に備え、事故発生時にとるべき措置や関係先への通報内容を記載したイエローカード※2 の携行も安全データシートと同様に義務付けています。



イエローカード

※1 SDS：
安全データシート（Safety Data Sheet）事業者が化学物質などを他の事業者に出荷する際に、相手方に対して提供するデータシートで、物質名、供給者名、危険有害性、安全対策および緊急事態での対応などの情報を記載するもの。

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

事故発生時の拡大防止

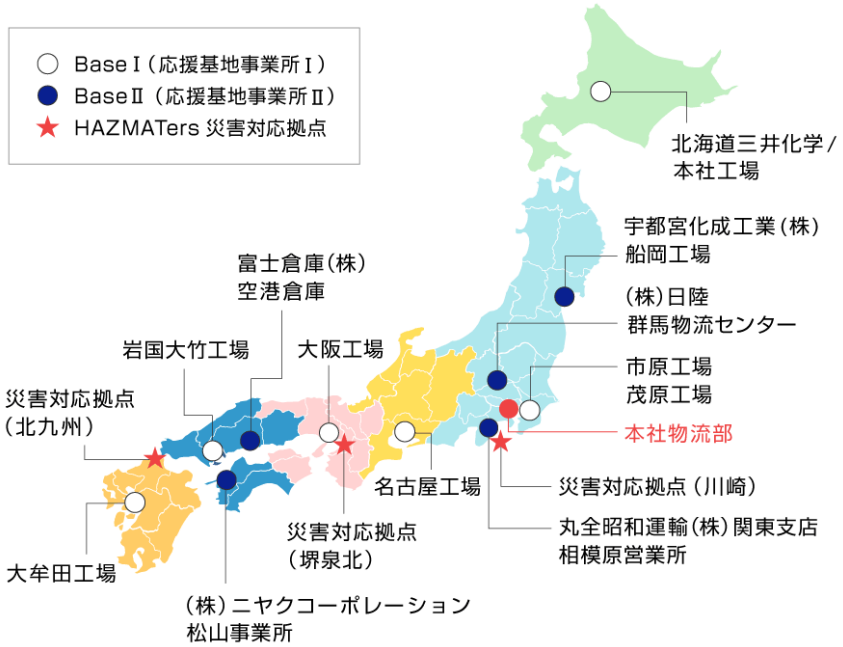
当社グループでは、製品輸送中に事故が発生した場合に、その被害を最小限に抑えるため、「三井化学グループ構外物流事故・緊急連絡網及び応援体制」（MENET※1）に関する規制を定めています。

MENETでは国内を6地区に分け、24時間出動できる体制を整えています。また、年に2回、緊急通報・出動訓練を行っています。
応援基地事業所（Base Ⅰ）、緊急措置資機材搬入箇所（Base Ⅱ）を保有しており、さらに、事故発生時の早期対応、被害拡大防止を目的とし、（財）海上災害防止センターの「危険物質事故対応サービス（HAZMATers：ハズマッターズ※2 ）」を導入し、MENET体制の強化を図りました。

※1 MENET：
Mitsui Chemicals-G Logistics Emergency NETwork。構外物流事故・緊急連絡網＆応援体制。

※2 HAZMATers：
ハズマッターズ、Hazardous Material Emergency Response Service。一般財団法人 海上災害防止センターの危険物質事故対応サービス。

MENET応援基地およびHAZMATers災害対応拠点



また、海外での物流事故や問い合わせに対して常時迅速に対応するため、Carechem24を導入することとしました。Carechem24とは、英国政府機関により設立されたNCEC（National Chemical Emergency Centre）が全世界向けに提供している、化学品の緊急事故に特化した電話対応サービスです。化学品緊急対応の訓練を受けたオペレーターが24時間365日体制で問い合わせに現地言語で対応します。

社外からの評価

当社の物流部は、一般社団法人日本化学工業協会（日化協）より「レスポンシブル・ケア優秀賞」を受賞し、2018年5月に表彰を受けました。レスポンシブル・ケア賞は日化協がレスポンシブル・ケアのさらなる発展、拡大を図るため、すぐれた功績あるいは貢献が認められた事業所、工場、部門、グループまたは個人を毎年表彰するものです。
当社は「安全はすべてに優先する」との方針のもと、物流安全への「思い」を現場の一人ひとりに「伝える活動」と「現場の声を聴く活動」とで、管理部門と現場との徹底した意思疎通を図っています。その結果、2008年から2017年にかけて物流事故は80%、品質苦情は74%の削減となりました。
今回の受賞は、物流安全品質向上に向けたこれらの地道な活動が評価されたものです。

リリース 日本化学工業協会より「レスポンシブル・ケア優秀賞」を受賞 ～物流安全品質向上にむけた活動が評価～

安定輸送

物流環境は、運送会社などが貨物や荷主を選ぶ時代に変化しています。そのため、持続可能な物流の実現には、物流協力会社や船会社に「選ばれる荷主」にならなければなりません。当社グループは、物流の労働環境の改善やCO_2の削減、BCPの観点などを総合的に考慮して、安定輸送の確保に取り組んでいます。

モーダルシフト

2017年度、当社を含む5社共同の取り組みが、国土交通省より「モーダルシフト等推進事業」に認定されました。認定された事業は、当社の市原地区（千葉県）と当社の関係会社である三井・ダウ ポリケミカルの大竹地区（広島県）間の製品輸送をトラックから鉄道に切り替えるというものです。さらに、2017年8月より日本貨物鉄道株式会社（JR貨物）提供の大型コンテナを本格導入し、三井化学グループの共同物流によってコンテナラウンドユース※を実現しました。これらにより、安定的な輸送手段の確保、CO_2排出量70%削減、トラックドライバーの拘束時間削減を可能にしました。これは、当社グループとJR貨物、物流協力会社とのパートナーシップよる成果です。

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



コンテナラウンドユースを実現

市原地区から大竹地区への製品の輸送については、さらなるモーダルシフトを進めています。従来、この区間の合成樹脂（500Kgフレコン）の輸送をトラックのみで行っていました。しかし、二段積みができない当該製品の特性上、12tトラックに8t分の製品を平置きしていたため、トラックの積載率は67%に留まり、積載の効率化が課題でした。そこで二段積み用の専用ラック（意匠取得）と、このラックが収まる特殊20フィートハイキューブコンテナ（実用新案取得）を製作し、積載効率の向上を図ると同時に、コンテナ化によって内航コンテナ船へのモーダルシフトを可能としました。これらのことから、CO_2の削減とドライバーの省力化を実現しました。なお、この取り組みは、社団法人日本物流団体連合会主催の「第20回物流環境大賞」において、「物流環境負荷軽減技術開発賞」を受賞しました。



専用ラックの利用により段積みが可能に

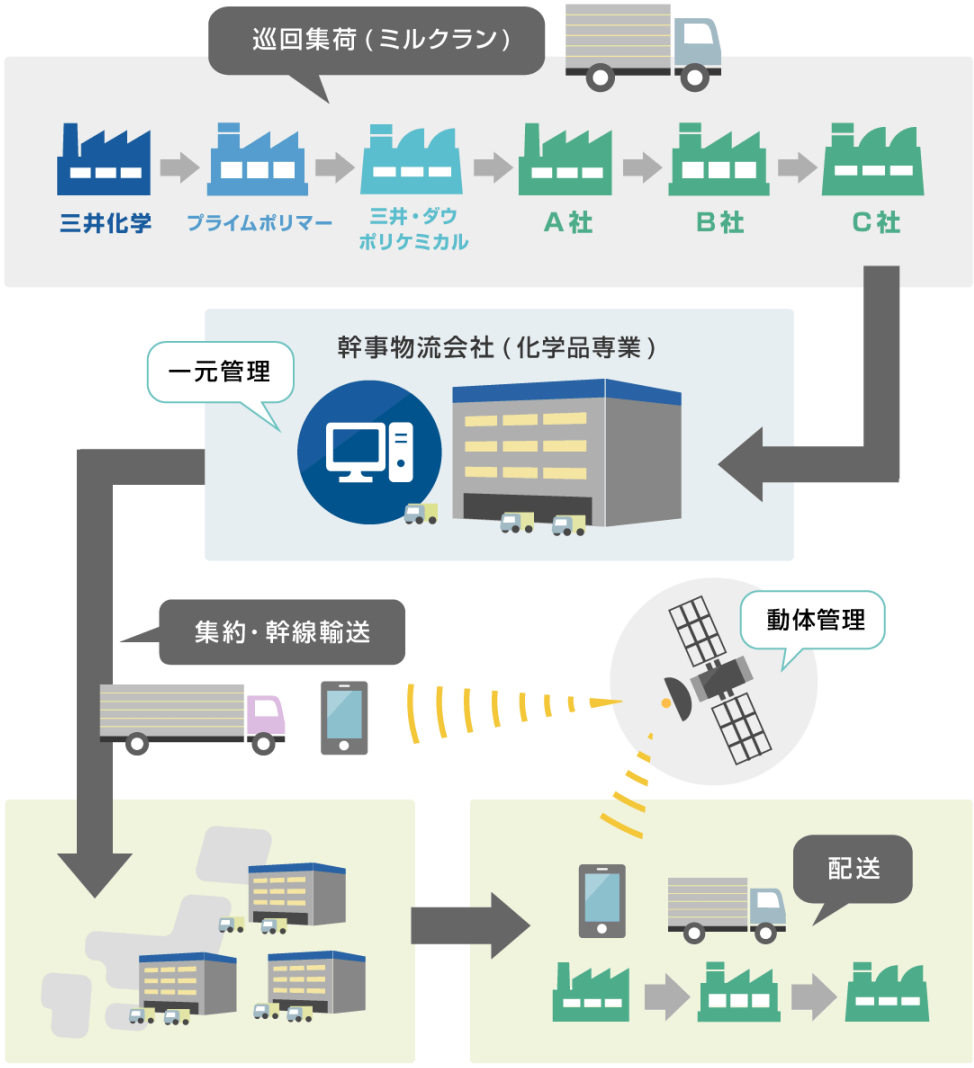
また、当社は国土交通省が設置している「エコレール運営・審査委員会」により「エコレールマーク認定企業」として認定されています。

同業他社との小口製品共同物流

深刻化するドライバー不足と通販需要増などを背景に、化学品の輸送が敬遠され始め、長距離小口化学品の輸送能力の安定確保は化学系荷主共通の喫緊課題となっています。
当社は2016年から、京葉地区において、近隣メーカーの工場から荷物を集荷し、共通の輸送ルートで各顧客まで配送を行う共同物流を行っています。従来は路線便会社による一般雑貨との混載輸送で、複数の積替拠点を経由していましたが、化学品専業会社を利用することで積替拠点も減り、破損等の品質トラブルが削減されました。さらに、積載率向上によるCO_2削減効果も得られました。

当初は東北向けのみの取り組みでしたが、輸送先を北陸・甲信越エリアにも拡大しています。共同物流システムをより強固にするために、物流会社やパートナー荷主とともに参加会社を募りながら展開を図っていこうとしています。

共同物流システム



在庫管理・出荷管理の効率化

当社は、在庫管理・出荷管理の効率化を目指し、名古屋工場にてハンディターミナル導入のトライアルを開始しました。これは、荷姿ひとつひとつに貼付するラベルにQRコードを印刷し、入庫・出庫時にハンディターミナルで読み取って、在庫管理・出荷管理を行うシステムです。従来の手書きや表計算ソフトへの入力による在庫管理に比べて、業務量の削減、さらにペーパーレス化も達成しました。また、これまで目視で銘柄名やロット番号を確認していたため誤読のリスクがありましたが、導入によって誤出荷防止にも効果を発揮しています。2019年9月から本格導入を行う予定で、その後各工場へ展開していく計画です。



ドライバーの待機時間削減プロジェクト

トライバーの労働環境改善、ひいては物流協力会社の負担軽減を主な目的として積み込みに伴うドライバーの待機時間軽減に取り組んでいます。大阪工場では、タンクローリーへの積み込み作業に事前予約システムを導入し実績を上げており、2019年度は他工場および関係会社に展開する予定です。

イニシアティブへの参加

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

取り組み項目	内容、期待される効果
予約受付システムの導入	トラックの予約受付システムを導入。待ち時間短縮に努めます。
パレット等の活用	パレット、通い箱等を活用。荷役時間を削減します。
入出荷情報等の事前提供	荷主からの入出荷情報をよりスピーディーに提供。物流事業者の準備時間を確保します。
高速道路の利用	高速道路の利用と料金の負担について、真摯に協議に応じます。
船舶や鉄道へのモーダルシフト	長距離輸送について、船や鉄道を積極利用。GHGガス削減に努めます。
荷役作業時の安全対策	作業手順の明示、安全通路の確保、足場の設置等の対策を講じ、作業者の安全確保を徹底します。
異常気象時の運行の中止・中断	異常気象が発生した際や、その発生が見込まれる際には、無理な運送依頼は行いません。

製商品の輸送によるエネルギー原単位

2018年度における製商品の輸送によるエネルギー原単位※ は7.37KL/千tで、対2017年度比110.8%となりました。販売変動により製商品平均輸送距離が増加したこと、西日本豪雨の鉄道寸断による代替輸送のために輸送距離が伸びたことなどにより、エネルギー原単位が上昇しました。

エネルギー原単位 (KL/千t)

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
6.85	7.05	6.65	7.37

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

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

労働衛生の主な目的は、職場の有害要因による健康障害を防止するとともに、社員の健康の保持増進を図ることです。当社は、労働安全衛生法および関連法令を遵守することはもとより、社員の健康増進を推進することは社員とそのご家族の幸福につながり、退職後を含めて社員が元気で地域社会で活動することは企業の社会的責任であると考え、労働衛生を推進しています。一方、社員が健康で組織が元気であることは、労働生産性の向上にも寄与するものと考え、社員の健康増進や組織風土の改善に取り組んでいます。

三井化学グループの基本方針であるレスポンシブル・ケア基本方針では、「従業員の心と身体の健康増進に積極的に取り組みます」としており、当社グループの社員の健康増進を推進しています。さらに、当社では労働衛生に関する基本事項を定めた労働衛生管理に関する社則（労働衛生規則）を制定し、「社員の健康は、会社の健康に直結する」との基本理念に基づき、健康管理を含む労働衛生施策を積極的に展開しています。

体制・責任者

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

統括産業医が中心となり、当社の産業医が集まる全社産業医会議を定期的に開催して健康管理上の課題や対策を検討します。これを基に労働衛生中期計画や年間計画の重点課題と方策等（全社労働衛生重点課題）を策定し、レスポンシブル・ケア委員会の審議を経て決定します。そして、本社と袖ケ浦センターのほか、全5工場の健康管理室が中心となり各事業所における労働衛生年間計画を策定展開し、各事業所はその進捗状況を産業医会議で報告しています。各事業所では、健康管理室の専属産業医や看護職、衛生管理者が社員の健康増進や有害物質ばく露防止対策を推進しています。また、生活習慣病有所見率、疾病休業日数、メンタルヘルス疾病日数、メンタルヘルス不調者数、作業環境測定結果や有害物質のリスクアセスメント結果などを、全社統計として集計しています。小規模工場や関係会社の主要工場にも嘱託産業医・看護職などを配置してグループ社員の健康増進に取り組んでいます。
なお、三井化学は、各拠点の責任者と労働組合員が参加する安全衛生委員会を拠点ごとに開催し、健康の保持増進、職場環境、長時間労働を含む労働衛生に関する事項の報告および討議を行っています。

グローバル体制

(1) 方針の周知
　世界の関係会社に対してレスポンシブル・ケア基本方針を周知し、さらに毎年、日本の全国労働衛生週間に合わせて、社長メッセージを発信しています。

(2) 労働衛生状況調査および労働衛生監査の実施
　当社は、化学物質を製造または取り扱う関係会社に対して、労働衛生管理点検表を毎年送付して、関係会社の労働衛生実施状況をチェックしています。さらに、労働衛生監査を、国内関係会社の各工場を対象として4年に1回の頻度で、欧米・シンガポールを除く海外関係会社には5年に1回の頻度で実施しています。監査結果は監査対象

会社に通知し、必要に応じて改善を求めています。改善を求めた場合、1年後にフォローアップ監査を行い改善状況の確認を行っています。
なお、国内関係会社に対しては、半期に一度開催される国内関係会社人事担当者会議において、労働衛生関連法令の改正とその注意点の説明、当社の労働衛生重点課題の詳細な説明など情報共有を図っています。

(3) 労働衛生サービス提供
国内関係会社からは当社と同等の高品位な労働衛生サービスを社員に提供したいとの要望が増えてきています。当社と一部の関係会社間で労働衛生包括サービス契約を結び、当社健康管理室が当社同等のサービスを関係会社社員に直接提供し、当社と関係会社が一体となった労働衛生施策の展開を図っています。

目標・実績

健康経営

KPI	集計範囲	2018年度			2019年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
疾病強度率	三井化学籍社員	0.6未満	0.78	×	0.69未満	0.5以下
メンタル不調休業強度率	三井化学籍社員	0.30未満	0.45	×	0.37未満	0.25以下
生活習慣病平均有所見率	三井化学籍 男性社員	9.0%未満	9.7%	×	9.4%未満	8.0%以下
喫煙率	三井化学籍社員	24.7%以下	24.2%	○	23.2%以下	20%以下

有害物質ばく露防止

KPI	集計範囲	2018年度			2019年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
有害物質に関する作業測定結果	三井化学	管理区分Ⅰ 100%	100%	○	管理区分Ⅰ 100%	管理区分Ⅰ 100%
有害物質リスクアセスメント実施率（新規取扱い物質・SDS更新物質）	三井化学	100%	100%	○	100%	—

振り返り・課題

健康増進は労働衛生における重要な課題であるとともに、定年延長にともない生活習慣病有所見率の悪化が懸念されていますが、生活習慣病リスクの中で、血圧・糖質の有所見率は改善傾向です。若年者の肥満率増加に伴い、全体としても肥満者が増えてきており、肥満対策を重要な課題と位置づけています。特に、若年者からの対策に力を入れており、若年層の肥満に関しては一定の効果が出ています。また、メンタルヘルス対策は社員の健康問題として重要で

あり、労働生産性に大きな影響を及ぼします。ストレス度調査を活用して、職場環境の改善をいっそう推進していきます。
一方、化学物質ばく露防止対策に関しては、労働安全衛生法の改正にともない化学物質の有害性に関するリスクアセスメントや対策の強化が求められています。これまでのリスクアセスメントをさらに強化した新リスクアセスメント手法を確立し、2018年度末までに吸入性化学物質のリスクアセスメントを終了して個人ばく露測定を行い、リスク低減策の実行を推進しています。また、2018年度は、皮膚吸収性化学物質のリスクアセスメント手法の構築を完了しました。2019年度から吸入性化学物質のリスク低減を進めながら、皮膚吸収性リスクアセスメントを計画的に実施していきます。

健康経営

当社では「社員の健康は、会社の健康に直結する」との基本理念に基づき、健康管理を含む労働衛生施策を展開しています。2016年度以降、関係会社への労働衛生監査の枠組みを明確化し、健康管理を含め労働衛生をグローバルに展開しています。また最近は、教育や制度の活用、障害者雇用の面から、健康管理室と人事部の連携をいっそう強化しています。

健康管理

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

総合健診（定期健康診断に特定健診とがん検診を融合）実施から10年以上が経ち、一定以上の受診率を保っています。（健診；ほぼ100%、肺がん検診：ほぼ100%、大腸がん検診：85%、胃がん検診：60%以上、腹部超音波検診：70%以上、前立腺がん検診：90%以上、乳がん検診・子宮頸がん検診：50%以上）
2015年度に行った胃がんリスク検診をきっかけに、ピロリ菌除菌を行った者が多く、除菌後や専門医での判定がB~D群だった者を主体に、胃内視鏡検査での胃がん検診受診者や専門医にて定期的にフォローしている社員が増えました。定期健康診断のみでなく、がん検診の結果も健康管理室で把握し、必要な精密検査をきちんと受けるよう状態を説明し、専門医への受診を促しています。また、精密検査結果についても、本人もしくは、紹介状の返書にて報告を受けています。そのため、2018年度の悪性新生物（がん）による休業日数は、1196日に増えましたが、がん発見の6割近くが検診発見で、6割は根治可能な状態で発見されています。

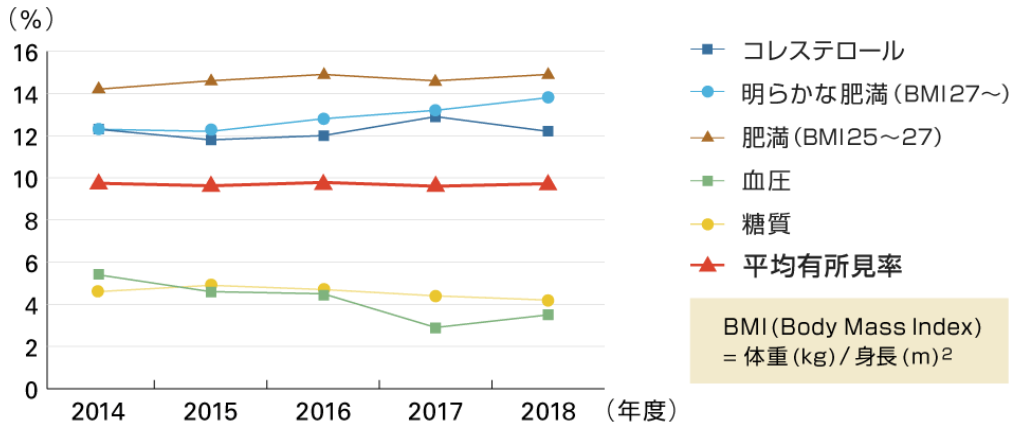
産業医を中心として、仕事と治療の両立支援も継続しています。病気の対応に悩んでいる社員、病名の告知後に主治医の説明が耳に入らなかった社員、主治医の意図が理解できなかった社員等の相談にのり、必要なアドバイスやサポートを行っています。就業上の配慮が必要な状況であれば、職場、人事部等の関係部署とも相談し、可能な対応とっています。治療等に使える制度が充実してきたこともあり、がんに限らず治療をしながら働く社員は珍しくありません。

ダイバーシティ対談 病気になっても、自分も仕事もあきらめない

生活習慣病有所見率は、健康診断の事後指導や保健指導、希望者に対して行った糖尿病遺伝子検査結果に基づく体質を加味した保健指導と健康づくり活動により、血圧は2008年度の9.1%から3%前後に減少しており、コレステロールや糖質は横ばいを保っています。
2018年度は、2017年度に引き続き、高年齢労働者の身体能力低下への対策のみでなく、若年層からの健康教育や運動習慣定着化への施策を各事業所で工夫して行いました。残念ながら、BMI27を超える明らかな肥満が増えているため、2019年度もさらなる改善を目指し、肥満率の抑制に取り組んでいきます。

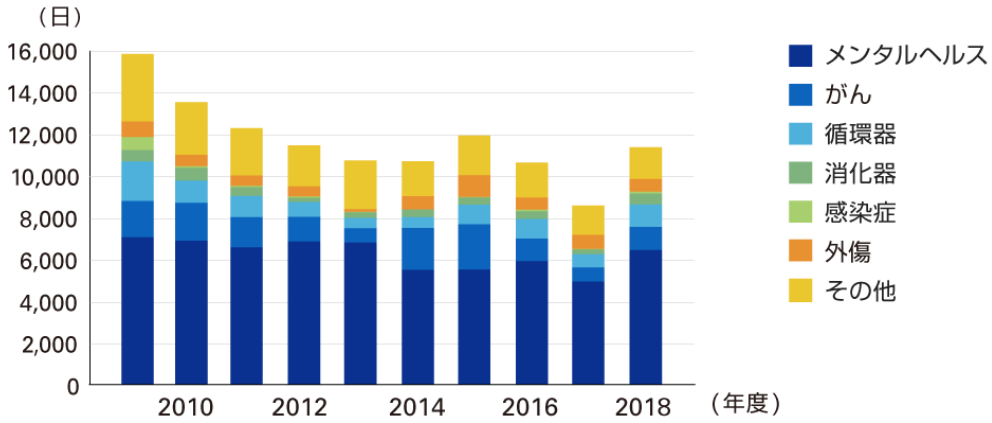
また、海外事業所へは、本社の産業医が海外を毎年巡回し、海外勤務者の全員（希望するご家族を含む）と健康面接を行い、心身両面から社員を継続的に支援しています。長期に及ぶプロジェクトについては、3ヵ月に1回等、頻度を密にして社員の健康支援を継続しています。また、海外事業所独自で、健康づくり活動を行う事業所も増えてきました。

生活習慣病有所見率（三井化学籍男性社員）



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

疾病休業の内訳（三井化学籍社員）



メンタルヘルスケア対策

2018年度もメンタルヘルス対策として、各種研修（新入社員・管理社員・ライン管理者など対象、セルフケア研修等）、産業医による面接、カウンセリングなどを継続して実施しました。

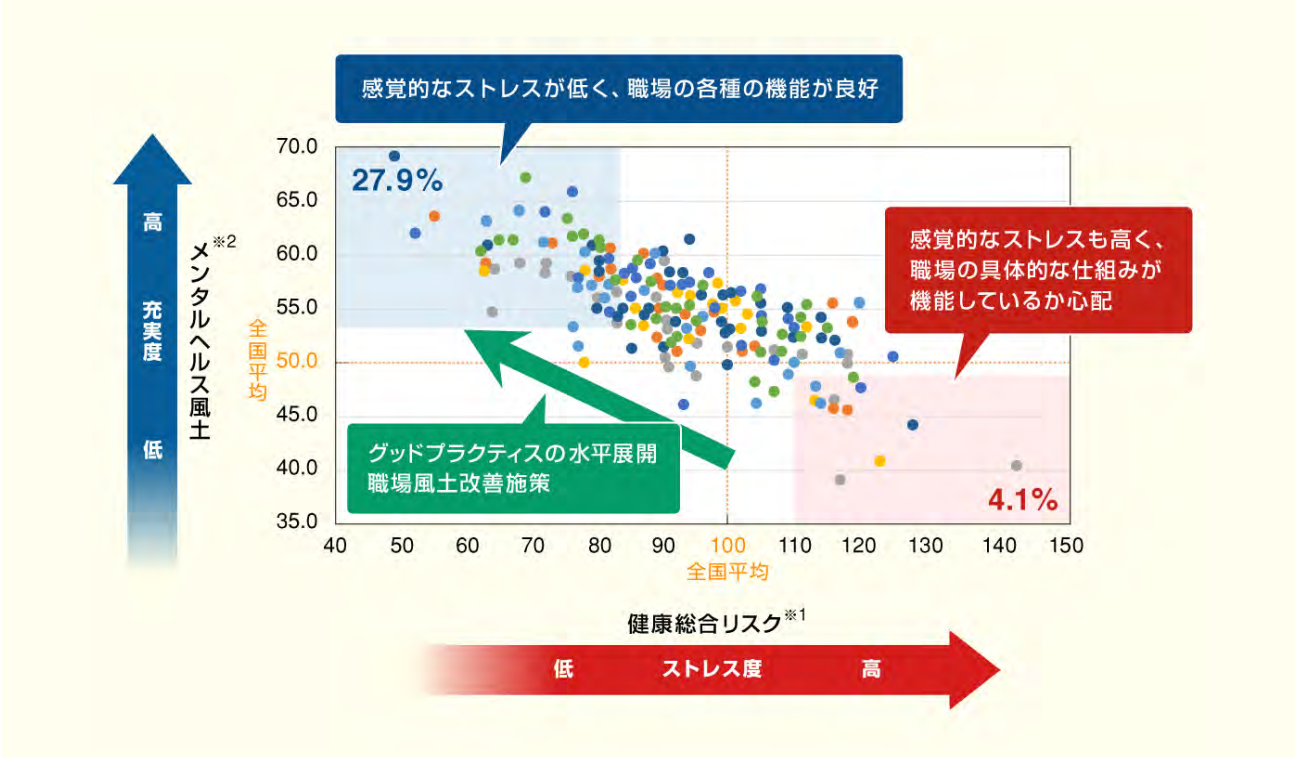
新入社員（新卒だけでなく、中間採用や嘱託社員も含む）には、研修に加え、コミュニケーションに関するe-ラーニングを入社後一定期間おいて3種類実施しています。さらに、6ヵ月ごとに産業医が全員と面接し、生活習慣・体調面・上司や同僚とのコミュニケーション等に関する状況を把握し、必要に応じてアドバイスをしたり、上司を含めて話し合ったりして、新入社員の会社生活への適応を支援しています。
最近は、様々な個性・特性を持つ人々や病気治療を受けながら働く人を組織に受け入れる風土の醸成を目的としたインクルージョン勉強会も開催しています。

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

ントラに掲載し、全社に水平展開しています。2018年度から、個人結果が回答直後に確認できるストレス調査専用のシステムを導入しました。2019年度は、所属部署の結果もWeb上で見られるようにしていく予定です。

最近は、調査結果を積極的に活用する職場も増えてきており、自主的な職場改善のきっかけになっています。その結果、感覚的なストレスが低く、職場の各種機能が良好と思われる職場が、2015年度22.1%だったのに対し、2018年度は27.9%で、「感覚的なストレスも高く仕組みが機能しているか心配」と判定された職場も8.7%から4.1%と半減しました。また、人材マネジメントにおいても、リーダーシップ研修等を強化しており、働きやすい職場づくりや職場環境の改善に好影響を与えていると考えています。2019年度も、各職場のストレス度調査結果の経年推移を見ながら、職場風土改善に取り組んでいきます。

2018年度　新職場ストレス度調査結果（三井化学および契約のある関係会社）



＊　グラフ内の各点は、各職場のポイント（本社は部単位、事業所は課単位）

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

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

健康管理のための様々な実施プログラム

三井化学グループでは、健康管理室や健康保険組合が中心となり、様々な健康づくりプログラムを実施し、社員の健康管理を支援しています。2018年度も、ヘルシーマイレージ合戦、フィットネス教室、食育教室・栄養教室、ウォーキングイベント、スポーツ大会、禁煙チャレンジ、社員食堂のヘルシーメニュー、健康測定会、体バランス測定会などを実施しました。
ヘルシーマイレージ合戦は、チームもしくは個人で参加し、運動や健康的な生活をポイント（ヘルシーマイル）として貯め、獲得したマイルに応じて賞品を選択できるプログラムです。Webやスマートフォンで実績の入力が可能で、国内社員の40%以上、海外でも5%以上の社員が参加しています。また、自分自身の現状を認識した上で各自が健康

管理を行いやすいよう、取り組み前に内臓脂肪や体脂肪等の測定を行うだけでなく、取り組んだ後の効果検証の測定も実施しました。





フィットネス教室



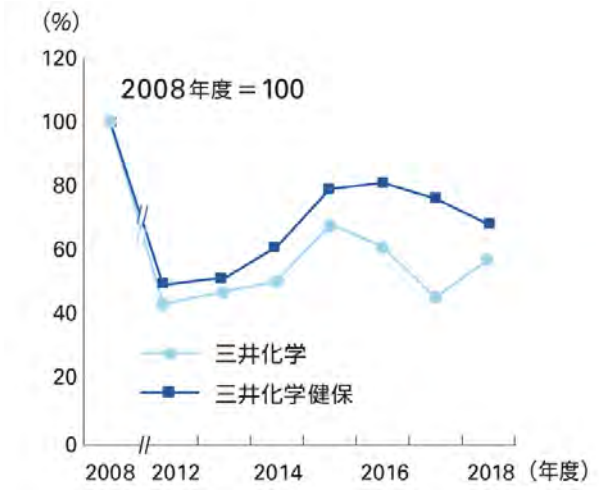


栄養教室

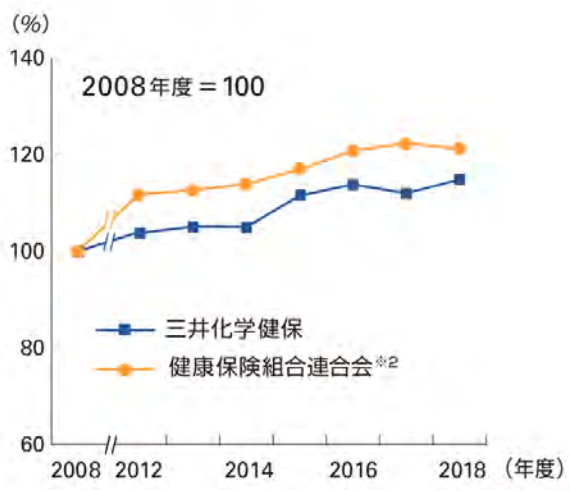
医療費の抑制

当社の傷病手当金は、2015年度以降減少傾向にありましたが、2018年度はメンタルヘルス不調者が若干増加したため、増加に転じました。しかし、2018年度の傷病手当金は、2008年度比57%で、がんおよび循環器疾患の抑制効果により長期的には減少傾向にあります。
法定給付費（医療費）を2008年度100とした指標で見た場合、一般的な健康保険組合の2018年度の医療費の増加率は21.2%となりますが、三井化学健康保険組合の増加率は14.8%で、伸び率は、約3割抑制できています。これらは、健康管理の総合的な効果と考えられ、今後も健康増進施策を強化・継続します。

傷病手当金推移



法定給付費※1 推移（被保険者一人当たり）



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

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

労働衛生に関する社外評価

健康経営優良法人 ～ホワイト500～ に選定

当社と関係会社の三井化学東セロは、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2019（大規模法人部門）ホワイト500」に認定されました。三井化学は3年連続、三井化学東セロは今回初めてとなります。「健康経営優良制度～ホワイト500」とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰するものです。なお、三井化学は、「健康経営をする上で手本としているまたは参考としている法人」として、他社より多くの推薦をいただき、経済産業省ウェブサイトの「選定企業紹介レポート　」に掲載されました。

スポーツエールカンパニーに2年連続で認定

当社は、スポーツ庁より「平成30年度スポーツエールカンパニー」に2年連続して認定されました。2017年度から始まったこの制度は、スポーツに対する社会的気運の醸成を図ることを目的に、従業員の健康増進のため、スポーツの実施に向けた取り組みを積極的に行っている企業を認定するものです。当社は、社内で実施しているヘルシーマイレージ合戦が評価されました。

東京都スポーツ推進企業に4年連続の認定

当社は、東京都（事務局：東京都オリンピック・パラリンピック準備局）の「平成30年度東京都スポーツ推進企業」に4年連続して認定されました。2015年度からはじまったこの制度は、従業員のスポーツ活動を推進する優れた取り組みや、スポーツ分野における社会貢献活動を実施している企業等を認定するものです。当社は、社内で実施しているヘルシーマイレージ合戦への取り組みが評価されました。

がんアライ宣言・アワード　金賞受賞

当社は第1回「がんアライ宣言・アワード」の金賞を受賞しました。「がんアライ宣言・アワード」は、がんを治療しながら働く「がんと就労」問題に取り組む民間プロジェクト「がんアライ部」が、がん罹患者が治療をしながらいきいきと働ける職場や社会を目指して創設した新たな表彰制度です。今回の受賞は、当社ががん検診を通常の健康診断の中に組み込んだり、集団検診として実施したりすることによりがんの早期発見に努め成果を上げていることや、産業医、人事部と職場が連携し、罹患社員に対し過剰ではなく適度に配慮し、仕事を両立して活躍できる体制を構築していることが高く評価されたものです。

有害物質ばく露防止

労働安全衛生マネジメントシステム（OHSAS18001）や2015年度に構築した化学物質の有害性リスクアセスメントシステム（新リスクアセスメントシステム）の活用、産業医・衛生管理者による職場巡視や内部監査などにより、労働衛生リスクの低減や職場環境の改善に努めています。

リスクアセスメント

2016年度より新リスクアセスメントシステムを使用した有害物質（吸入性化学物質）のリスクアセスメントを計画的に実施しています。2017年度は、全職場の有害性が比較的高い化学物質について定性評価（のべ700物質・6429作業）が計画通り完了し、約460件の定量評価も完了しました。2018年度は、さらに有害性の低い化学物質のリスクアセスメントも行い、この結果、すべての定性評価によるリスクアセスメントのべ9415件を終了しました。このうち、3140件については、リスクレベルが高いと判断したため、計画的に個人ばく露評価などの定量評価を続け、1190件に関して定量評価を終了しました。現在、この結果に基づき作業環境および作業改善を検討し、リスク低減に計画的に取り組んでいます。
また、有害物質の皮膚吸収による健康障害が社会的問題になったことから、2018年度に新たに化学物質の皮膚吸収性化学物質による健康障害に特化したリスクアセスメントシステムを構築し試行しました。2019年度以降、吸入性化学物質の定量評価に基づく作業環境および作業の改善を進めるとともに、皮膚吸収性化学物質のリスクアセスメントを2020年度までに完了する予定です。
このように、リスクアセスメントによる有害物質ばく露防止対策をいっそう強化・推進していきます。

作業環境改善例① 特定化学物質のサンプリング作業

改善前

ある職場では、特定化学物質と有機溶剤を瓶にサンプリングする作業を行っており、ばく露リスクや被液リスクがあった。



改善後

ボンベ式サンプリング設備を導入。完全密閉系で作業可能になり、ばく露リスク、被液リスクがなくなった。



作業環境改善例② 有機溶剤のサンプリング作業

改善前

ある職場では、複数の場所で有機溶剤を開放系でサンプリングしており、ばく露や被液リスクがあった。



改善後

それぞれのサンプリング場所に、グローブボックス形式のサンプリングボックスを設置し、ばく露リスクと被液リスクを大幅に低減できた。



産業医による海外関係会社に対する労働衛生リスク低減のための職場巡視

海外関係会社向けの労働衛生リスク低減策として、本社産業医が海外事業所を巡回する際に、計画的に職場巡視を行い労働衛生の改善点を指導しています。2018年度は、海外事業所8カ所で実施し、現地担当者への教育も行いました。これらの活動は、2019年度も継続していきます。

社会とのエンゲージメント



人権の尊重

- 方針
- 取り組み

持続可能な調達

- マネジメントシステム
- 取引先評価と改善支援
- イニシアティブへの参加

人材マネジメント

- マネジメントシステム
- 人材育成
- 評価・報酬
- 働きやすい職場環境
- ダイバーシティ
- エンゲージメント調査

社会活動

- マネジメントシステム
- 科学実験教室「ふしぎ探検隊」
- 次世代育成
- 環境
- 国際交流
- 従業員の社会活動参加支援
- 災害支援
- 地域社会との共生

人権の尊重

方針　取り組み

方針

三井化学グループ人権方針

本方針は、三井化学グループにおける人権の尊重について、具体的な指針を示すものです。

基本的な考え方

人権の尊重は、グローバルな事業活動を行っていく上で基本となる事項です。
私たち三井化学グループは、国連『グローバルコンパクト』に2008年1月に署名し、また、『世界人権宣言』、国際労働機関（ILO）『労働における基本的原則及び権利に関する宣言』、国連『ビジネスと人権に関する指導原則』の趣旨に賛同し、人権の尊重を推進します。
私たちは、『三井化学グループ行動指針』に基づき、社会の一員として、「誠実な行動」「人と社会を大切に」「夢のあるものづくり」を実践します。そして、サプライチェーン全体における環境・社会的責任を認識し、本方針の尊重を働きかけ、公正で社会から信頼される企業を実現していきます。

人権の尊重

私たちは、グローバルな事業活動を行っていく上での基本となる事項として、人権を尊重し、『世界人権宣言』第一条に定める「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等である」こと、「人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない」ことの自覚に基づいて、公正で社会から信頼される企業を目指します。

差別の禁止

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

労働基本権の尊重

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

強制労働・児童労働の禁止

私たちは、あらゆる国・地域における全ての事業活動において、一切の強制労働、児童労働を行いません。

ハラスメントの禁止

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

プライバシーの尊重

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

人権侵害の防止

私たちは、自らの事業活動を通じて人権侵害を引き起こさないこと及び間接的にも人権侵害につながる影響を及ぼさないことに努めます。
また、事業活動において関係するすべてのステークホルダーを通じて、人権侵害につながる影響を防止または軽減するように努めます。

人権デュー・デリジェンス・プロセスの考え方に基づく取組み

私たちは、人権侵害や間接的に人権侵害につながる影響またはリスクを把握し、これらを防止または軽減し、どのように対処するかについて責任を持つ、という人権デュー・デリジェンス・プロセスの考え方に基づき、行動するよう努めます。

人権侵害が発生した場合の対応

私たちは、私たちの事業活動により人権侵害を引き起こしたこと、または間接的に人権侵害につながる影響を及ぼしたことが明らかになった場合には、速やかに是正のための対策を講じ、あるいは、他者による対策に協力します。

以上

取り組み

三井化学グループは、人権に関する様々な取り組みを通じて2025長期経営計画の目標のひとつに掲げている「サプライチェーン全体を通じた安全確保・高品質・公正の追求」を目指していきます。

考慮すべき人権課題の調査

当社グループの拠点がある国々では地域の政治、経済、社会の状況を反映した、人権に関する様々な課題があります。また状況の変化により、それらの課題も影響を受けていくこともあります。当社グループの各拠点ではそういった人権に関する課題への配慮を欠かすことはできません。グローバルな各地域における人権に関する課題から当社グループとして考慮すべき課題を把握するために、国連機関や米国国務省のCountry Reports on Human Rights Practices、Trafficking in Persons Reportなどの情報、Transparency Corruption Perceptions Indexといった人権に関わるNGO等の調査資料を参考にして、当社グループの事業拠点が存在する地域の人権に関する課題の調査を実施しています。これらの資料によれば、各地域では従業員へのハラスメント、雇用および職業に関する差別、労働条件、サプライチェーン（原材料調達先、協力会社、委託加工先、物流業者など）における強制労働や児童労働、外国人労働者への人権侵害、腐敗への関与など、様々な課題が存在します。今後は重点地域を定めて、優先的に当社グループの事業拠点が考慮すべき人権に関わる課題の特定を進めていきます。

社内における人権への配慮

各種研修において三井化学グループ行動指針、三井化学グループ人権方針の学びを通じて人権尊重意識を浸透させ、差別やハラスメント問題などへの啓発を行っています。また、リスクホットラインやハラスメント相談窓口で人権に関する報告・相談を受け付けています。
当社は、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの人権に関する分科会に参加し、人権NGOや参加企業とともに国際的な人権課題など企業が留意すべき事項についての学びや討議に参加しています。分科会活動を通じて人権課題への理解を深め当社グループの啓発活動に活かしていきます。

人材マネジメント

労働衛生

安全・保安

投資における人権への配慮

事業展開などで重要な投資案件については、投融資検討会で投資先の人権課題などについて確認をしています。また法務デューデリジェンスの中で、各国の労働関連法規などもふまえて人権についても配慮を行っています。

サプライチェーンにおける人権配慮

当社グループは、サプライチェーン全体における環境・社会的責任の推進を掲げ、事業を遂行する中で結びつきを持つ様々なステークホルダーの方々についても、常に人権の尊重を念頭において事業活動に取り組んでいます。
例えば、取引先については三井化学グループ購買方針や三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン　に明記しているとおり、人権の尊重、公正な労働条件や労働環境、環境負荷の低減、法令および社会規範の遵守、サプライチェーンにおけるこれらへの配慮を重視することを求めています。新たに取引を開始するとき、また、継続取引先については、取引内容に応じて定期的に、持続可能な調達 SAQ　（Self Assessment Questionnaire：セルフ・アセスメント質問表）により取り組み状況の確認を行い、その回答結果に基づき、取引先へのフィードバックおよび改善支援を行っています。また、取引先の方々が利用できるようにリスクホットラインの範囲を拡大しています。

取引先評価と改善支援

ステークホルダー・エンゲージメントプログラムへの参加

当社グループは、企業やNPO/NGO、学識有識者等との対話を通じて、人権問題が発生する文脈、事業活動と人権との関連性について理解を深めています。その上で、当社にとって重要な人権課題やこれらに配慮した事業活動の在り方について考え、企業活動に活かせるよう努めています。
当社は、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメントプログラム に参加しています。これは、企業、NGO/NPO、有識者等が「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている人権デューデリジェンスに向けた議論を行うプログラムです。2018年度は、グローバルサプライチェーン、移民労働者、SOGI（Sexual Orientation Gender Identity）、プライバシー・個人情報などの課題について背景も考慮しながら、国連環境計画・金融イニシアチブが策定した人権ガイダンスツールを参考に、業界ごとに重要な人権課題の特定をしました。

2018 ステークホルダー・エンゲージメントプログラム報告（PDF：1.94MB）

持続可能な調達

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは、「三井化学グループ購買方針」のもと、購買活動を実施しています。この方針には、公正で誠実な取引を行うことに加えて、持続可能な調達の観点を組み込んでいます。また、購買活動において、グローバルな視点でサプライチェーン全体における環境・社会的責任を果たすため、取引先に当社グループと共に取り組んでいただきたいことを「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン　」として取りまとめています。
新たに取引を開始するとき、また、継続取引先については定期的に、取引内容に応じて、持続可能な社会の実現に向けた取り組み状況を確認しています。環境保全、労働安全、品質保証に関する項目のほか、企業統治や公正取引、人権、情報セキュリティなど幅広い内容についての確認を実施しています。また、その結果に基づいて取引先企業の評価を行い、必要に応じて改善の指導も実施しています。

三井化学グループ購買方針

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

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

三井化学グループは、本「グループ購買方針」に基づき購買活動を行います。

1.コンプライアンスの徹底

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

2.機会の均等と透明性の確保

お取引先に広く門戸を開放し、対等な立場で公明正大な取引の機会を提供します。

3.「持続可能な調達」の観点からのお取引先選定

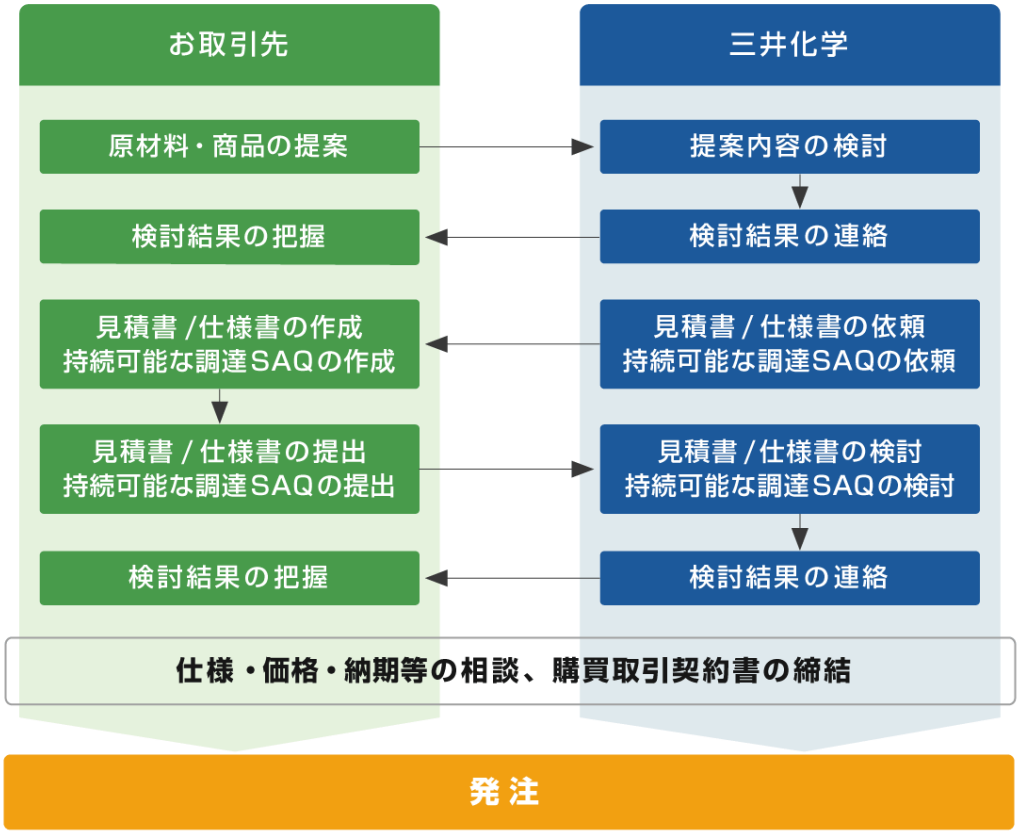
より強いパートナーシップ構築のため、お取引先の選定に際しては、特に以下の観点を重視します。

(1) 人権を尊重し、差別を禁止している。人権侵害に加担していない。
(2) 公正な労働条件を適用し、労働環境の安全衛生を整備している。
　　強制労働、児童労働および雇用における差別を禁止している。
(3) 環境上の課題を認識し、解決・対応に取り組んでいる。
(4) 健全な経営状態のもとで、公正な企業活動を行っている。
(5) 品質・価格・納期などが適正水準であり、その維持・向上に努めている。

※　具体的には、当社が定めております「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」を参照ください。

以上
2019年2月1日改定

取引の手順



＊ 4年に一度、持続可能な調達 SAQ（Self Assessment Questionnaire：セルフ・アセスメント質問表）の回答依頼

体制・責任者

購買部担当役員を責任者として、購買部が購買部購買、本体事業部購買、国内外関係会社購買の持続可能な調達に関する計画を策定、実行しています。
購買部では、持続可能な調達の実現のため、「持続可能な調達SAQ」調査や取引先監査によって、定期的に取引先の状況を確認しています。その中で、著しい不具合があった取引先には、購買部で定めた罰則基準に従い、発注停止処分等の対応を行っています。
それらの活動計画や成果については毎月の部内会議で進捗を把握し、次年度計画に反映します。また、毎年実施される監査役監査や購買部内部監査の中でも持続可能な調達の取り組み状況についてチェックを行っています。

目標・実績

KPI	集計範囲	2018年度			中長期
		目標	実績	達成度	目標
持続可能な調達率※	三井化学グループ	—	—	—	70% (2025年)
	三井化学 (購買部および事業部調達)	—	44%	—	—
	三井化学購買部	—	84%	—	—

※　持続可能な調達率：
取引先の持続可能な調達SAQ回答率（集計範囲の購入金額ベース）。回答結果に基づき、取引先へのフィードバックおよび改善支援を行っている。

振り返り・課題

当社は、2006年度の「三井化学グループ購買方針」制定以降、持続可能な調達SAQ調査を通じ、取引先と当社との相互理解促進と改善支援を進めてきました。2025長期経営計画では目標のひとつとしてサプライヤーのサステナビリティ評価と改善支援（持続可能な調達率 70%以上）を掲げました。さらに、他社調達部門との意見交換を幅広く実施し、当社の活動内容自体の改善にも継続的に取り組んでいます。
2017年度から2018年度にかけて国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン サプライチェーン分科会作成のCSR調達セルフ・アセスメント質問表を利用した取引先調査を実施しました。また、2018年度には「三井化学グループ購買方針」を改訂し、新たに「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」を制定しました。
今後、当社購買部が中心となって、グループ全体で持続可能な調達の重要性を共有し、グループ内へ活動領域を広げる取り組みを進めていきます。

2019 年 2 月 1 日

三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン

三井化学グループは、経済軸・環境軸・社会軸から成る 3 軸経営を深化させ、社会課題の解決に向けた取り組みを行うことで、社会と共に持続可能な発展を目指しています。当社グループはこの考えに基づき、『三井化学グループ行動指針』に掲げる「誠実な行動」「人と社会を大切に」「夢のあるものづくり」を実践し、事業活動を行うように努めています。
調達においては、グローバルな視点でサプライチェーン全体における環境・社会的責任を果たすために、お取引先様との強いパートナーシップ構築が重要であると考えています。また、これらの取り組みが、お取引先様と当社グループ相互の持続可能な発展に寄与すると認識しています。
このような観点で、お取引先様に当社グループと共に取り組んで頂きたいことを、「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」として取りまとめました。お取引先各社様には、本ガイドラインの趣旨をご理解、賛同いただき、下記の内容への取り組みをお願いします。

コーポレート・ガバナンス

1. 健全な企業経営
   企業としての業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の順守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを自社内に備え、健全な企業経営のための組織体制を構築する。

2. 説明責任
   社会やステークホルダーへの説明責任を認識し、社内外に向けて、財務情報および非財務情報を適切に発信する。

人権

1. 人権の尊重と差別の禁止
   国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重する。また、いかなる場合においても、人種、出身国、出身地域、社会的出身、出身階級、家系、宗教、障害、年齢、性別、性的指向、性自認、家庭環境、婚姻の有無、組合加入、政治的見解、その他の差異に基づく、いっさいの差別を行わない。

2. 人権侵害の防止
   自らの事業活動を通じて人権侵害を引き起こさないこと、間接的にも人権侵害につながる影響を及ぼさないことに努める。また、事業活動において関係するすべてのステークホルダーを通じて、人権侵害につながる影響を防止または軽減するように努める。

2019 年 2 月 1 日

労働

1. 平等な機会の提供
   従業員に対して、人材育成やキャリアアップの機会を平等に提供する。また、採用において、意欲と能力ある人材に等しく機会を与える。

2. 適正な賃金の支払い
   事業活動を行う国や地域の法定最低賃金を順守する。また、従業員の成長実感と働きがいの向上に配慮した賃金を設定することに努める。

3. 労働時間、休暇の公正な適用
   事業活動を行う国や地域の法令に定められた労働時間を順守する。また、有給休暇取得の権利を与える。

4. 強制労働の禁止
   すべての労働は自主的なものであり、従業員が自らの意志判断で離職できるように保証する。

5. 児童労働の禁止
   事業活動を行う国・地域における法定就労年齢未満の児童を雇用しない。また児童の健康、安全、道徳を損なうような就労をさせない。

6. 労働基本権の尊重
   従業員の団結権、団体交渉の権利など、労働基本権を尊重する。

7. 労働安全衛生についての適切な管理
   就労中に発生する事故や、人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、安全・健康な職場環境を確保する。また、従業員のメンタルヘルスに配慮した対策を講じる。

環境

1. 化学物質の管理
   法令等で定められた基準に基づき、製品中の化学物質を管理する。

2. 環境負荷の低減
   大気、水、土壌に排出する環境負荷物質（温室効果ガス等を含む）に関して、法令に定められた水準、もしくはそれ以上の自主的な目標を定め、環境負荷物質の低減に努める。

3. 資源の効率的な利用
   エネルギーや水、原材料などの資源利用に関して、自主的な目標を設定し、効率的な利用に努める。

4. 廃棄物の管理
   廃棄物について、自主的な目標を設定し、責任ある廃棄またはリサイクルに取り組む。

5. 生物多様性の保全
   事業が生態系に与える直接・間接的影響について検討を行い、生物多様性の保全に取り組む。

リスク・コンプライアンス

1. 腐敗防止
   腐敗防止のため、事業活動を行う国内外の現地行政や公務員への接遇管理を行うなど、健全な関係を維持する。

2. 顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止
   営業または購買活動等において、顧客や取引先等との間で、過剰な贈答、接待、癒着を行わず、健全な関係を維持する。

3. 競争法違反の防止
   談合やカルテル、優越的地位の乱用など、不公正な取引を行うことを防止する。

4. 反社会的勢力の排除
   暴力団や総会屋等の反社会的勢力との関係を排除し、利益の供与は絶対に行わない。

5. 他者の知的財産の尊重
   他者の特許権、著作権、商標権等の知的財産権を尊重し、無断使用を防止する。

6. 苦情や相談窓口の設置
   重要なリスク情報を知った関係者が、専用部署もしくは社外窓口に直接報告・相談できる体制を整える。また、その際、報告・相談者の秘密が厳守され、不利益な取り扱いを一切受けることがないようにする。

7. 事業継続計画(BCP)体制の構築
   災害発生時の重要業務や事業の継続あるいは早期復旧の体制を整える。

8. 機密情報の管理、個人情報の保護
   顧客や取引先、自社等の機密情報が漏洩することのないように適切に管理を行う。また、顧客、取引先、・従業員等の個人情報を適切に管理・保護する。

2019 年 2 月 1 日

品質・安全性

1. 製品・サービスの品質・安全性の確保
   事業活動を行う国や地域の法令に定められた安全基準および、事前に要求された品質基準を満たす製品・サービスを提供する。

2. 製品・サービスの不具合発生時の適切な対応
   製品・サービスに関する事故が発生した場合や不良品が流通した場合に、迅速な情報開示、所轄当局への連絡、製品回収を行い、供給先への安全対策等の体制を整備する。

サプライチェーン

1. サプライチェーンに対する基本姿勢
   自社のみならず、サプライチェーン全体を通じて社会的責任を果たすため、取引先に対する持続可能な調達の意義の周知・浸透に努める。

2. 責任ある原材料調達
   コンゴ民主共和国およびその周辺国等の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金（Au）、タンタル（Ta）、タングステン（W）、錫（Sn）を用いた原材料を購入・使用しない。

地域社会とのコミュニケーション

1. 地域社会への貢献
   事業活動を行う国・地域における文化や習慣を尊重し、地域社会の持続可能な発展に貢献する活動を行う。

以上

取引先評価と改善支援

持続可能な調達調査

当社グループは取引先に回答を依頼する持続可能な調達SAQの様式として、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン サプライチェーン分科会作成の CSR調達セルフ・アセスメント質問表 ※ を採用しています。これは、国連グローバル・コンパクト10原則をはじめ、ISO26000やGRI等の国際規格との整合性に配慮して作成されたものです。当社グループは取引先に対して、持続可能な調達ガイドライン に記載する事項を要請していますが、それら内容を具体化したものがこのSAQであると考えています。
取引先にSAQへの回答を求め、その回答結果に基づき、取引先へのフィードバックおよび改善支援を行っています。また、SAQの回答率（当社グループ全体の取引額ベース）を持続可能な調達率として2025長期経営計画のKPIのひとつに設定しています。

※ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局発行の「持続可能な世界実現のためのお役立ちシリーズ CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット 」より一部抜粋

SAQの回答を依頼する対象取引先の選定は、当社購買部の2014年度からの3年間の購買実績をもとに行っています。一次取引先別に購入金額を集計し、金額が多い順に金額カバー率が90%になるように取引先を選定し、2017年度に回答依頼を行いました。2018年度までに約9割に当たる307社から回答をいただきました。

2018年度は、持続可能な調達SAQの解説書を作成し、SAQの得点率が70%未満であった取引先に送付し、SAQ設問内容の理解を深めていただくための啓発資料としました。また、得点率が40%未満であった取引先への訪問指導では、この解説書を使いながら、それぞれの取引先の実情に配慮した話し合いを行いました。その結果、取り組み内容をSAQに反映させる理解が深まり、訪問指導を行った取引先全ての得点率が40%以上に改善しました。また、これら取引先には、次のステップに向けて活動を継続していただくことをお願いしています。
なお、次回の調査は2021年に実施予定です。

持続可能な調達調査の実績（2017-2018年度）

SAQ得点率区分	社数	改善に向けたアクション
レベル3 (得点率70%以上)	223	全社平均、業界平均と回答企業の得点率のチャートとともにフィードバック実施
レベル2 (40%以上70%未満)	70	解説付きSAQを送付し、次回（2021年）までの改善を依頼
レベル1 (40%未満)	14	訪問のうえ改善に向けた意見交換と解説付きSAQで説明の上で再度回答依頼
回答取引先計	**307（回収率：90%）**	

持続可能な調達率

	2017年度	2018年度	2025年度 (目標)
購買部取引額ベース	73%	84%	—
三井化学取引額ベース	39%	44%	—
三井化学グループベース	—	—	70%

今後は、事業部購買および国内外関係会社の購買についても持続可能な調達を推進します。2017年度は、下記を実施しました。

- 購買部が事業開発室を含む20事業部と情報交換を実施し、持続可能な調達の状況を共有。
- 国内関係会社連絡会において、購買部より持続可能な調達について説明。国内主要関係会社5社と情報交換を実施。

2019年度は事業部や国内関係会社と協力して取引先のリスクアセスメントを行い、三井化学グループとしての持続可能な調達体制の強化を図る予定です。また、購買部取引先に対しては書面監査を行い、必要に応じて実地監査を行うことを計画しています。

取引先への注意喚起実施

2016年度は、購買部の取引先約2,600社に向け、下記の内容の注意喚起文書を送付しました。
2018年度は、各工場の協力会社向けに、これらの項目について説明会を実施し、注意喚起文書を配布しました。また、購買部の全取引先に向け、贈答品辞退の文書を送付しました。

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

紛争鉱物に対する考え方

三井化学グループは、いわゆる紛争鉱物に対して求められる必要な対応について十分認識しており、2015年度には、購買部において2014年度に取引のあったすべての原料を対象に調査を行いました。その結果、コンゴ民主共和国およびその周辺国の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金（Au）、タンタル（Ta）、タングステン（W）、錫（Sn）を購入・使用していないことを確認しています。今後もし使用が判明した場合は、速やかに紛争鉱物の調達を停止します。
また、購買部とRC・品質保証部は協働で化学品安全情報システムに登録されている当社製品組成から、錫触媒などを特定し、取引先への紛争鉱物調査を毎年実施しており、問題が無いことを確認しています。持続可能な調達SAQにおいても、紛争鉱物への取り組みを確認する項目を設けています。

＊ 2010年7月、米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）が成立しました。この法律は、コンゴ民主共和国とその周辺国において現地武装勢力が地域住民に対して非人道的行為を働き、重大な人権侵害および環境破壊を引き起こしていると伝えられ、大き

な国際問題になっていることを背景に成立しています。これらの紛争鉱物の取引が現地武装勢力の直接的、間接的な資金源となることが懸念されています。

社内教育

2016年度は、三井化学の全購買部員に対して持続可能な調達教育を行いました。以後も新任部員への調達教育の必須要素のひとつとして運用しています。2018年度は、三井化学の全購買部員に対して持続可能な調達SAQの設問内容についての教育を行い、部内の浸透を深めました。2019年度は事業部や国内関係会社の購買担当者に対しても、持続可能な調達SAQについての理解浸透を求めていきます。
購買部員以外の、社内の購買行為を行う社員に対し、調達ルールについてのe－ラーニング受講を義務付けており、集合教育も毎年定期的に実施しています。

CSR調達　セルフ-アセスメント質問表　※下線の用語は、シート「③用語の説明」の該当番号に説明があります。

ご回答会社名：	
ご担当部署名：	
業態：	
ご回答の対象範囲：	「その他」の場合の詳細：

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

■設問クイック移動

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

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅰ. CSR(1)にかかわるコーポレートガバナンス(2)	1. CSR推進体制の構築 企業は、法律を順守し、社会的規範に従うとともに社会からの期待に応え、社会と環境に負の影響を与えないように配慮しながら、持続可能な社会の実現に努めることが求められており、こうした考えを社内に周知徹底しながら実践に取り組まなくてはならない。そのためには、CSRに係るESG（Environment, Social, Governance - 環境、社会、企業統治）についてのリスク管理およびそのPDCAサイクル（Plan, Do, Check, Act - 計画、実行、評価、改善）を実行する体制の構築が必要となる。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	2. 内部統制(3)の構築 健全な企業経営のための組織体制の構築に向けて、企業としての業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の順守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを自社内に備える。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 事業継続計画(BCP)(4)体制の構築 災害（自然災害、大火災、テロ攻撃等）発生時の重要業務や事業の継続あるいは早期復旧の体制を整える。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 内部通報制度の構築 自社の企業活動全般での法令違反・不正な行為等のコンプライアンス上の問題やその恐れのある行為が行われていることを知った社員が、あるいは、人権・労働上の侵害を被った社員自身が専用部署もしくは社外窓口に直接報告・相談する体制がある。また、その際秘密が厳守され、不利益な取り扱いを一切受けることが無いようにする。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	5. CSRに関わる社内外への情報発信 企業の活動に対する社会やステークホルダー(利害関係者)(5)からの透明性や説明責任の求めに応え、社内外に向けて、財務情報および非財務情報(6)を適切に発信する。	方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

©2016 Global Compact Network Japan all rights reserved.

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅱ. 人権	1. 人権に対する基本姿勢 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、自らが人権侵害に加担（助長）しないよう確保する。 人権に関する主な国際的枠組み及び規範： 世界人権宣言(7)、国連グローバル・コンパクトの10原則(8)、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(9)、OECD多国籍企業行動指針(10)、英国現代奴隷法(11)等	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範(12)/業界規範(13)および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 人権の尊重と差別の禁止 企業は人権を尊重し、人種、国籍、性別、性的指向(14)、年齢、家系、宗教、民族、移民、等により、また、児童、高齢者、障がい者、先住民族、貧困者、HIV/エイズ感染者、等を差別することなく、自社の意思決定や事業活動を行う責任がある。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 人権侵害の加担（助長）の回避 自社の意思決定、事業活動、ならびに製品・サービスが、消費者や地域社会の人々の人権侵害の加担（助長）に繋がることのないよう十分に配慮する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 先住民の生活および地域社会の尊重 先住民や少数民族が居住する地域で事業を行う企業にとって、固有の文化や歴史を尊重し、現地の法令だけでなく国際基準を守り先住民の権利に配慮することが重要な課題となっている。また、先住民問題に限らず、影響を受ける地域社会に配慮して責任ある事業運営を行うことは操業権の維持や許認可取得のためにも不可欠となっている。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

©2016 Global Compact Network Japan all rights reserved.

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅲ. 労働	1. 労働慣行に対する基本姿勢 企業は、国際規範等で示される労働原則を認識し、普遍的な価値観として、職場の基本的原則に適用することが求められる。 労働に関する主な国際的枠組み及び規範： 世界人権宣言、ILO中核的労働基準(15)、国連グローバル・コンパクトの10原則(8)、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(9)、OECD多国籍企業行動指針(10)、英国現代奴隷法(11)等	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 雇用における差別の禁止 採用時において、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無等、本人の能力・適性などの合理的要素以外の要素で、差別をしてはならない。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 人材育成やキャリアアップ(16)等に関する従業員への平等な機会提供 昇進や研修受講などの機会を、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無、配偶者の有無、健康状態等、を理由に公平性が損なわれることなく平等に提供する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 非人道的な扱いの禁止 従業員の人権を尊重し、虐待、体罰、ハラスメント（嫌がらせ）などの非人道的な扱いを禁止する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	5. 適正な賃金の支払い 操業する国や地域の法定最低賃金を順守し、時間外労働等に関する適切な労働協約(17)を締結し、割増賃金、支払方法等を公正に適用する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	6. 労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用 法定または、予め合意された労働時間を順守しなければならない。従業員の労働時間を適切に管理し、有給休暇取得の権利を与える。1週間に最低1日の休日を与える。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	7. 強制労働の禁止 本人の意思に反する就労、離職の自由が制限される労働を行わせない。不当な拘束手段を用いた労働強要、時間外労働の強制等を行わない。 また、身分証明書等の不当預かり(18)や、預託金(19)の不当徴収をおこなわない。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	8. 児童労働の禁止 その国・地域における法定就労年齢未満の児童を雇用しない。また児童の健康、安全、道徳を損なうような就労をさせない。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	9. 操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重 操業する国や地域の伝統や慣習、及び、従業員の宗教的な伝統や慣習を尊重し、一律の就労規則等によりそれを妨げることのないよう配慮する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	10. 結社の自由(20)と団体交渉の権利の認識と尊重 従業員が報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由を尊重し、労使の対話機会を設ける。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
設問の意図 メンタルヘルスを含め、労働者にとって安全で健全な労働環境が整えられているかを問う。	11. 従業員の安全衛生、健康についての適切な管理 就業中に発生する事故や、人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、適切な安全対策などを講じる（法定点検、保護措置(21)、危険表示(22)、化学物質取扱管理、危険作業への対策、保護具の指定等への対応も含む）。また、従業員のメンタルヘルスにも配慮した対策を講じる。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

ⓒ2016 Global Compact Network Japan all rights reserved.

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅳ. 環境	1. 環境への取組みに対する基本姿勢 企業は、事業プロセス(23)において、環境課題を認識し、解決を行う仕組みづくりが求められる。また、環境に影響を与える因子を特定し、管理する責任が求められる。 環境に関する主な国際的枠組み及び規範： 環境と開発に関するリオ宣言(24)、国連グローバル・コンパクトの10原則(8)、ISO14001(25)、パリ協定(26)、バーゼル条約(27) 環境に関する主な関連法規(28)： 日本：環境基本法、化審法、労働安全衛生法、水質汚濁防止法、水資源開発促進法、海洋汚染及び海上災害の防止に関する法律、河川法、廃棄物の処理及び清掃に関する法律、循環型社会形成推進基本法、各種リサイクル法 米国：TSCA ＥＵ：REACH規則 韓国：有害化学物質管+B64理法、産業安全保健法 中国：新化学物質環境管理弁法 台湾：職業安全衛生法	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 製造工程、製品およびサービスにおける、法令等で指定された化学物質の管理 製品中の化学物質を管理することはもとより、化学物質の取扱量の把握、行政への報告などを行う。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 排水・汚泥・排気の管理及び発生の削減 法令に定められた水準、もしくはそれ以上の自主的な環境負荷削減目標を定めている。また、公害の発生を予防し、排水・汚泥(29)・排気等の監視・制御を実施し、流出量の削減に取り組む。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 資源（エネルギー、水、原材料等）の持続可能で効率的な利用 省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、継続的な資源・エネルギーの有効活用を図る。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	5. GHG（温室効果ガス）(30)の排出量削減 気候変動への対応として、二酸化炭素、メタン、フロン類等の温室効果ガスについて、自主的な削減目標を設定し、削減に取組む。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	6. 廃棄物の特定、管理、削減、および責任ある廃棄(31)またはリサイクル 廃棄物について、自主的な削減目標を設定し、削減に取り組む。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	7. 生物多様性(32)に関する取組み 事業が生態系に与える直接・間接的影響について検討を行い、生物多様性の保全と持続可能な利用に取組む。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

©2016 Global Compact Network Japan all rights reserved.

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅴ. 公正な企業活動	1. 公正な企業活動に対する基本姿勢 企業は、製品・サービスを生み出す事業プロセス(23)において、公正な活動（汚職防止、責任ある政治的関与、公正な競争、反社会的勢力・団体(33)との関係排除等）が求められる。 公正な企業活動に関する主な国際的枠組み及び規範： 国連グローバル・コンパクトの10原則(8)、OECD多国籍企業行動指針(10)、腐敗防止に関する国連条約(34) 公正な企業活動に関する主な関連法規： 各国競争法(35)：独占禁止法（日本）、反トラスト法（米国）、欧州連合競争法（EU）	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 事業活動を行う国内外の現地行政や公務員との適切な関係の構築 腐敗防止のため公務員への接遇管理を行うなど、企業と公務員との間の健全な関係を維持する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 営業または購買活動等における、顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止 顧客との間で、健全な関係を維持する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	4. 営業活動等における、競争法違反の防止(36) 談合(37)やカルテル(38)、優越的地位の乱用(39)など、不公正な取引(40)を行うことを防止する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	5. 反社会的勢力・団体との関係排除 暴力団や総会屋等との関係を排除する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	6. 第三者の知的財産の無断使用や著作物の違法複製防止 特許権、著作権、商標権(41)等の知的財産権を尊重する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	7. 社外からの苦情や相談窓口 自社との取引に関して重要なリスク情報を知った取引先関係者あるいは消費者が、専用部署もしくは社外窓口に直接報告・相談する体制がある。また、その際秘密が厳守され、不利益な取り扱いを一切受けることがないようにする。	体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	8. インサイダー取引の禁止 上場会社の関係者等が、未公表の会社情報を利用して当該企業の株式等を売買することを防止する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	9. 利益相反行為の禁止 社員の利益と企業の利益が対立する状況において、企業の利益を損ね、個人的利益を享受することを禁止する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅵ. 品質・安全性	1. 製品・サービスの品質・安全性に対する基本姿勢 企業は、事業活動を通じて提供する製品・サービスの品質・安全性を担保し、事故発生時の顧客・消費者等への適切な対応が求められる。 品質・安全性に関する主な国際的枠組み及び規範(42)： ISO9001、IEC/ISOガイド51、ニューアプローチ欧州指令、HACCP 品質・安全性に関する主な関連法規(43)： PL法、消費生活用品安全法、電気用品安全法、ガス事業法、液石法、薬機法、電波法、食品衛生法、JAS法、水道法、品質表示法、品確法、道路運送車両法、建築基準法、景表法等	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
	2. 製品・サービスの品質・安全性の確保 製品・サービスを市場に供給する際に、品質及び安全の確保をする。 〔自社における品質マネジメントシステム、第三者認証制度の活用等（Sマーク、SGマーク、STマーク、JISマーク、JASマーク等）〕	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、監査を実施している
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 製品・サービスの事故や不良品流通の発生時の適切な対応 当該の事態が発生した場合の、情報開示、所轄当局への連絡、製品回収、供給先への安全対策等の体制を整備する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、監査を実施している
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

ⓒ2016 Global Compact Network Japan all rights reserved.

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

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅷ. サプライチェーン(44)	1. サプライチェーンに対する基本姿勢 企業は、製品・サービスを生み出す事業プロセスにおいて、社会的責任を果たすことが求められる。自社のみならずサプライチェーンを通じてCSR調達を実践すべく、CSR調達方針の制定と社内外への周知・浸透が望まれる。 従い、自社のサプライヤーや納入元に対して本SAQの各項目に記載する事項についての周知、順守の浸透を実践する必要がある。 サプライチェーンに関する主な関連法規： EU RoHS指令(45)、REACH規制(28)、英国現代奴隷法(11)、カリフォルニア州サプライチェーン透明法(46)	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できてい		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、監査を実施している
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	2. 紛争や犯罪への関与の無い原材料の使用（紛争鉱物(47)への取組み） コンゴ民主共和国およびその周辺国等の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金（Au）、タンタル（Ta）、タングステン（W）、錫（Sn）を購入・使用の防止および、サプライヤーへの調査・確認を行う。 主な関連法規：ドッド・フランク法(48)	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、監査を実施している
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
Ⅸ. 地域社会(49)との共生	1. 地域社会への負の影響を減らす取組み 生産プロセスや製品・サービス操業による地域社会や住民への健康・安全衛生等の被害をなくす取組みをおこなう。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
	2. 持続可能な発展に向けた地域社会との取組み 地域社会との取組み事例： 雇用創出や技能開発、地元の製品・サービスの購入の優先やサプライヤーの育成等。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはな		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している
自由記入欄	当該項目に関する貴社の取組み等、補足したいことがあればご記入ください。								

©2016 Global Compact Network Japan all rights reserved.

CSR調達セルフ･アセスメント質問表 「用語の説明」

番号	用語	意味
1	CSR	Corporate Social Responsibilityの略で、「企業の社会的責任」と訳される。自社の利益だけでなく、社会全体に与える影響に配慮し、社会に資する、企業の姿勢や取り組みを指す。企業は収益を上げ配当を維持し、法令を遵守するだけでなく、企業に関わるさまざまな社会集団、すなわちステークホルダーを念頭に、経済面・環境面・社会面の影響を考慮すべきとされる。
2	コーポレートガバナンス	「企業統治」と訳される。会社が、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえたうえで、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組み。
3	内部統制	企業や行政機関などにおいて、業務が適正かつ効率的に遂行されるように組織を統制するための仕組み。組織内で不正・違法行為・ミスの発生を防止し、組織が有効に運営されるように、業務に関する規則・基準・プロセスを規定・運用するとともに、その有効性やリスクの評価を継続的に行うことなどにより確立される。情報システムの構築などITへの対応も求められる。
4	事業継続計画(BCP)	BCPは、Business Continuity Planningの略。企業が緊急事態（自然災害や大火災、テロ等）に陥った場合に、そこで被る損害を最小限におさえつつ、中核のビジネスを継続したり、早急に復旧したりする為に、日ごろ行う活動や、緊急時の行動(方法、手段等）をまとめた計画のこと。
5	ステーククホルダー（利害関係者）	組織の決定事項もしくは活動に影響を与え得るか、その影響を受け得るか、またはその影響を受けると認識している、個人または団体。顧客、所有者、株主、銀行家、規制当局、供給者（サプライヤー）、従業員・労働組合、請負業者・パートナー、行政・住民を含めた社会（競争相手又は対立する圧力団体を含むこともある）などがある。
6	非財務情報	企業に関する情報のうち、法律等で作成・開示が定められている、財務諸表等の財務情報以外のものを指す。企業活動の理解のためには、その結果が直接的に表れる財務情報に加えて、それになんらかの影響を及ぼす非財務情報の開示が求められるようになってきている。
7	世界人権宣言	1948年12月10日に第3回国連総会で、すべての人民とすべての国が達成すべき共通の基準として採択された宣言で、第二次世界大戦直後の荒廃の中、「このような過ちを二度と繰り返してはならない」という反省から生まれた。宣言は、前文と第一条から第三十条までで構成され、「自由権」と「社会権」がともにうたわれている。「自由権」は、身体の自由、拷問・奴隷の禁止、思想や表現の自由、参政権など、「社会権」は、教育を受ける権利や労働者が団結する権利、人間らしい生活をする権利などである。
8	国連グローバル･コンパクトの10原則	国連グローバルコンパクトは、1999年の世界経済フォーラム（ダボス会議）でアナン国連事務総長（当時）が提唱し、翌年国連本部で正式に発足したイニシアチブ。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野について定めた10原則を軸に活動を展開し、グローバル化に起因する様々な課題に対処するためのフォーラム（意見交換と実践の場）としての役割を果たす。現在では世界約160カ国の13,000を超える団体（そのうち企業は約8,300）が署名している（2016年1月時点）。 原則１：人権擁護の支持と尊重、原則２：人権侵害への非加担、原則３：結社の自由と団体交渉権の承認、原則４：強制労働の排除、原則５：児童労働の実効的な廃止、原則６：雇用と職業の差別撤廃、原則７：環境問題の予防的アプローチ、原則８：環境に対する責任のイニシアティブ、原則９：環境にやさしい技術の開発と普及。原則１０：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の仕組み （UNGCウェブサイト: https://www.unglobalcompact.org/）
9	国連「ビジネスと人権に関する指導原則」	ハーバード大学のジョン・ラギー教授が、2005 年から国連事務総長特別代表を務め「保護・尊重・救済のフレームワーク」として取りまとめたもので、2011年6月16日に国連において、全会一致で承認された。持続可能なグローバル化に貢献するためにビジネスと人権に関する基準と慣行を強化することを目標としており、すべての国家とすべての企業に適用される。

CSR調達セルフ･アセスメント質問表 「用語の説明」

番号	用語	意味
10	OECD多国籍企業行動指針	1976年に、多国籍企業に対して、期待される責任ある行動を自主的にとるよう勧告するためにOECDが策定した行動指針。行動指針は、一般方針、情報開示、人権、雇用及び労使関係、環境、贈賄・贈賄要求・金品の強要の防止、消費者利益、科学及び技術、競争、納税など、幅広い分野における責任ある企業行動に関する原則で構成される。行動指針に法的な拘束力はない。OECD加盟国の他、アルゼンチン、ブラジル、コロンビア、コスタリカ、エジプト、ヨルダン、リトアニア、モロッコ、ペルー、ルーマニア、チュニジアが参加している。
11	英国現代奴隷法	2015年3月に英国で制定された法律。英国で事業活動を行う営利団体・企業のうち、年間の売上高が一定規模を超えるものに対して、奴隷労働と人身取引がないことを担保するために実施した取組みについて、年次で声明を作成・公開することを求める法律。
12	社会的規範	社会生活において、人と人とが関わる際に守らなければいけないルールのこと。礼儀、道徳、慣習、お手本など。
13	業界規範	業界の企業・団体が協働で策定した、守らなければいけない行動や判断の基準となる自主ルール。
14	性的指向	人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念をいう。異性愛、同性愛、両性愛などがあり、近年、なかでもLGBT※として広く認識され始めている。 ※レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー
15	ILO中核的労働基準	国際労働機関（ILO）が採択した「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を指し、ILO憲章、フィラデルフィア宣言と並ぶILOの最も重要な基本文書の一つ。労働に関する最低限の基準を定めたもの。結社の自由、強制労働の禁止、児童労働の撤廃、雇用・職業の差別待遇の排除といった基本的人権に関わる4分野8条約で構成される。
16	キャリアアップ	より高い資格・能力を身につけること。経歴を高めること。
17	労働協約	労働組合または労働者の代表と使用者との間で締結される、書面による協約のことである。
18	身分証明書等の不当預かり	途上国等での周辺国からの移民労働者への、就労仲介業者による失踪の防止のための強制的な就労許可証、パスポート預かりや、不当な天引きなどが行われる事がある（例：南アジアにおける周辺国からの移民労働者のパスポートを就労仲介業者が預かり、移動の自由を奪う等）。しかし、パスポートや外国人登録証等の保管義務は本人にあり、就労仲介業者や雇い主の強制的な保管は違法となる。我が国の外国人技能実習生に関しても同様。
19	預託金	賃貸借契約の際に借主が貸主に一定の金額を無利息で預け入れる金銭の総称で敷金、保証金のこと。 CSRでは、外国人労働者に対し、送り出し国の職業斡旋業者が聴取する不当な経費を指し、債務労働、強制労働につながる要因とされる。
20	結社の自由	誰もが団体結成や結社ができること。また、その団体に加入、脱退する権利や解散する権利も含まれる。
21	保護措置	労働者の労働災害を防止するための措置。事業者が設備や作業環境等について安全を図ると同時に、労働者自身がその業務に含まれる危険性・有害性を了知し、適切な対応方法を熟知した上で作業に臨むこと。労働安全衛生法第６章参照。
22	危険表示	ステッカーや標識等、危険対象やその周囲へ直接貼り付けて警告表示する事ことで、想定される危険を未然に抑止する。
23	事業プロセス	製品の生産・販売やサービスの提供など、経営目的を達成するために行われる一連の活動。
24	リオ宣言	「環境と開発に関するリオ・デ・ジャネイロ宣言」のこと。1992年6月に開催された環境と開発に関する国際連合会議で合意された。各国は国連憲章などの原則に則り、自らの資源を開発する主権的権利を有し、自国の活動が他国の環境汚染をもたらさないよう確保する責任を負うなど、27項目にわたる環境と開発に関する原則で構成される。

CSR調達セルフ･アセスメント質問表 「用語の説明」

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

CSR調達セルフ･アセスメント質問表 「用語の説明」

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

CSR調達セルフ･アセスメント質問表 「用語の説明」

番号	用語	意味
44	サプライチェーン	顧客に商品やサービスが原料の段階から届けられるまでの全プロセス（開発・調達・製造・配送・販売等）のつながりで、バリューチェーンとも呼ばれる。また、サプライチェーンを統合的に管理するための経営手法をサプライチェーンマネジメントという。
45	EU RoHS指令	2006年7月からEU加盟国で施行されている、コンピューターや通信機器、家電製品などの電気製品に、有害な化学物質の使用を禁止する指令。指令の対象となる有害化学物質は、鉛、六価クロム、水銀、カドミウムのほかにポリ臭化ビフェニールとポリ臭化ジフェニルエーテルという2種類の臭素系難燃剤を合わせた6物質。
46	カリフォルニア州サプライチェーン透明法	2012年にアメリカカリフォルニア州で施行された法律。同州で事業を行う、世界売上1億ドル以上の小売・製造業者に対し、サプライチェーンにおける人身売買や奴隷労働を排除する取組みを開示するよう求めるもの。
47	紛争鉱物	紛争地域において産出され、鉱物を購入することで現地の武装勢力の資金調達につながり、結果として当該地域の紛争に加担することが危惧される鉱物の総称。（No.48 ドッド・フランク法も参照）
48	ドッド･フランク法	2010年に、金融危機の再発防止を目指して成立した、米国の金融規制改革法。その中で、コンゴ民主共和国及びその周辺地域の鉱物資源が、武装勢力の資金源になっていることを背景に、米国上場企業に対し、これらの地域から産出されたタンタル、スズ、金、タングステンなどの鉱物使用に関して、米国証券取引委員会（SEC）への報告義務を課している。
49	地域社会	事業によって、経済、社会、環境に影響を受ける地域に居住ないし労働する人々、または集団のこと。

イニシアティブへの参加

ESG情報共有プラットフォームへの参加およびサプライチェーン認証取得

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

EcoVadisのサプライヤー調査で最高ランクの「ゴールド」評価を取得

RSPO認証

国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン　サプライチェーン分科会への参画

当社は、2013年度より国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン サプライチェーン分科会に参画しています。参加企業と連携しながら、サプライチェーンにおける持続可能な調達の向上に向けた取り組みとして、業界横断型の共通セルフ・アセスメント質問表（SAQ）の作成やNGO・有識者との意見交換、さらには他団体・企業への啓発・普及活動に関わっています。
また、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン サプライチェーン分科会は、質問表作成において、下記のとおり表明しています。 当社グループはこの考えに共感し、率先してこの質問表を採用することで、他の採用企業とともに、自社サプライチェーンに留まらず、社会全体の持続可能な調達の向上に貢献していきます。

- 経営資源（人・モノ・金）の大小に関わらず、サプライチェーン上の構成企業が平等の精神で協議し、持続可能な社会構築に繋がるCSR調達が重要となる。
- サプライチェーンを構成するすべての企業が、SAQの回答を通じて互いに「ビジョンの共有・相互理解・相互成長」し、グローバルレベルでのCSR調達が実践できるよう、簡便性・分かりやすさ・使いやすさ・オープン性を兼ね備え、ベースラインとなるSAQをめざす。
- サプライヤー・バイヤー間でSAQを共通・共有化し両者の作業負荷低減を図ることで、自身およびサプライチェーンのCSR調達向上の実践に経営資源を投入しやすくするものとする。

CERTIFICATE
CU-RSPO SCC-842870

Based on an audit according to the requirements stated in the RSPO Supply Chain Certification Systems, version November 2014 and a signed contract, Control Union Certifications herewith certifies that the facility(s) listed below are found to be in compliance with the RSPO Supply Chain Certification Systems, version November 2014. This guarantees that the criteria for processing RSPO certified palm oil products through one or more of the supply chain models as stated in the RSPO Supply Chain Certification Systems have been met.

Name of certified company	Mitsui Chemicals, Inc
Full address certified company	Shiodome City Center, 1-5-2 Higashi-shinbashi 105-7122 Minato-ku Tokyo JAPAN
RSPO Number (if applicable)	4-0664-15-000-00
Other sites certified (see annex 1)	☒
RSPO registered parent company (if applicable)	
RSPO member number parent company	

Scope of assessment	Procurement and processing of Fatty Acid Methyl Ester, including storage and selling as nonionic surfactant.

Start date certificate	21-12-2015
Expiration date certificate	20-12-2020
Date of first RSPO certification	21-12-2015
Certificate number	CU-RSPO SCC-842870
Supply chain model	☐ Identity Preserved (IP) ☒ Mass Balance (MB) ☒ Segregation (SG)

Authorised signatory name
Ms. N Atiqah
Date of issue: 21-12-2015
On behalf of the Managing Director

Authorised signature

Issued by
Control Union Certifications
Meeuwenlaan 4-6, P.O. Box 161,
8000 AD ZWOLLE
The Netherlands
tel.: +31(0)38 426 01 00
http://www.controlunion.com
certifications@controlunion.com

Control Union Certifications is accredited to provide RSPO Supply Chain Certification on 06/06/2014 (RSPO-ACC-014)

This certificate including the annex remains the property of Control Union Certifications and can be withdrawn in case of terminations as mentioned in the licensee contract, or in case changes or deviations of the above-mentioned data occur. The licensee is obliged to inform CUC immediately of any changes in the above mentioned data.
Only an original and signed certificate is valid.

Certificate version: C842870CU-RSPO SCC-01.2015

CONTROLUNION

asi accreditation services international

CERTIFIED SUSTAINABLE PALM OIL RSPO

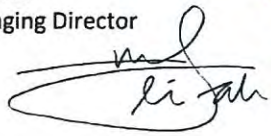
Annex 1 to Certificate – RSPO SCC

Certificate No.: CU-RSPO SCC-842870

CU Code:	*Name of facility:*	*Location address:*
PRU-01	Osaka Works, Manufacturing Dept.1 EO section	6, Takasago 1-chome, Takaishi, Osaka 592-0001 Takaishi Osaka JAPAN
PRU-02	Osaka Works, Logistics Department	6, Takasago 1-chome, Takaishi, Osaka 592-0001 Takaishi Osaka JAPAN

Authorised signatory name
Ms. N Atiqah
Date of issue: 21-12-2015
On behalf of the Managing Director

Authorised signature



Issued by
Control Union Certifications
Meeuwenlaan 4-6, P.O. Box 161,
8000 AD ZWOLLE
The Netherlands
tel.: +31(0)38 426 01 00
http://www.controlunion.com
certifications@controlunion.com

Control Union Certifications is accredited to provide RSPO Supply Chain Certification on 06/06/2014 (RSPO-ACC-014)

This certificate including the annex remains the property of Control Union Certifications and can be withdrawn in case of terminations as mentioned in the licensee contract, or in case changes or deviations of the above-mentioned data occur. The licensee is obliged to inform CUC immediately of any changes in the above mentioned data.
Only an original and signed certificate is valid.

Certificate version: C842870CU-RSPO SCC-01.2015

CONTROLUNION

asi accreditation services international

CERTIFIED SUSTAINABLE PALM OIL RSPO

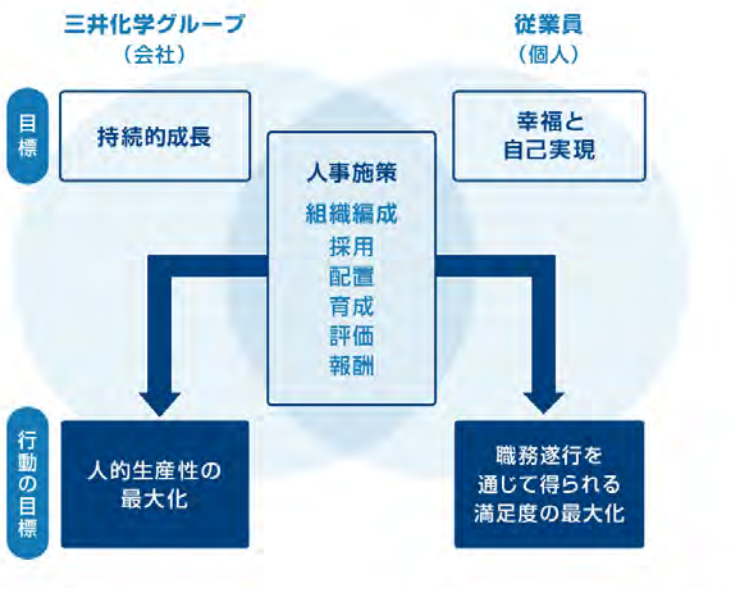
人材マネジメント

＊　従業員の生活習慣病およびメンタルヘルス対策については、こちらをご覧ください。

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

従業員および当社グループへの就職を検討いただいている方を含む社会の皆さんに対して、三井化学グループの人材に関する考え方を示すため、三井化学グループ人材マネジメント方針を制定しています。会社と従業員が互いに刺激しあい、より良い方向へと高めあえる関係をつくりあげることを目指し、行動指針で掲げている「人を大切にすること」を根本に据えた方針となっています。
私たちはこの方針を、世界各地の関係会社人事施策の根幹に位置づけ、「三井化学グループの持続的成長」と「従業員の幸福と自己実現」の両方を実現することを目指します。
なお、本方針は、日本語、英語、中国語で開示し、大多数の従業員の使用言語をカバーしています。



三井化学グループ人材マネジメント方針

1.「誠実な行動」に向けて

1. 従業員に対し、「行動指針」に定めた「誠実な行動」を求め、そうした行動をとる人を高く評価し、その力が十分発揮できる環境を整備します。
2. 事業地区の労働に関するあらゆる法規及びルールを遵守します。
3. 従業員の採用・配置・育成・評価・処遇は、性別・人種・国籍・年齢・宗教・障害などに基づく差別をすることなく、ルールを開示し、ルールに則り公正・公平に行います。

2.「人と社会を大切に」に向けて

1. 従業員に対し、「行動指針」に定めた「人と社会を大切に」する行動を求め、そうした行動をとる人を高く評価し、その力が十分発揮できる環境を整備します。
2. 従業員の職場における安全と健康を守ります。
3. あらゆるハラスメントを許さず、人権擁護を支持し、尊重します。

3.「夢のあるものづくり」に向けて

1. 従業員に対し、「行動指針」に定めた「夢のあるものづくり」に向けた以下の行動を求め、そうした行動をとる人を高く評価し、その力が十分発揮できる環境を整備します。
   - 自らの可能性を信じ、失敗を恐れず、果敢に挑戦する。
   - 感性を豊かにし、たぐいない新たな価値をつくり出す。
   - 自分の目で確かめ、自ら考え、行動する。
   - グローバルな視点に立ち、世界に通じるプロフェッショナルを目指す。
   - これまで培った経験や技術を伝承し、次世代の人材育成に努める。
   - 活発なコミュニケーションを通じ、一人ひとりの力を組織の力に結集する。

さらに、当社は、世界各地の拠点で働く当社グループの人々の心をひとつにまとめ、同じ目標の達成に向けてともに努力し続けるための求心力となる中核的な価値観と3つのコア・バリューを制定しています。「行動指針」に定めた「チャレンジ精神」、「多様性の尊重」、「チームワーク」は、コア・バリューである、Challenge、Diversity、One Teamにそれぞれ通じています。

4. 上記各項目に立脚し、次の考え方で人事施策を行います。

	「三井化学グループの持続的成長」に向けた考え方
組織編成	戦略に沿った組織を編成し、その実現に最適の職務を編成します。
採用	企業の成長に貢献し得る人材を採用します。
配置	成果を挙げうる人材を積極的に登用します。
育成	世界に通じるプロを長期視点に立って育成します。
評価	実現した成果を適切に評価します。
処遇(報酬)	事業コストの点で、十分競争力ある報酬水準を目指します。

	「従業員の幸福と自己実現」に向けた考え方
組織編成	人材の意欲と能力を活かす職務編成を行います。
採用	採用においては、意欲と能力ある人材に等しく機会を与えます。
配置	人材が持てる意欲と能力を十分に発揮できるような配置を行います。
育成	世界に通じるプロに向けて自己研鑽することを支援します。
評価	公正で意欲と能力の向上に結びつく評価を行います。
処遇(報酬)	意欲と能力ある人材を確保する点で、十分競争力ある報酬水準を目指します。

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

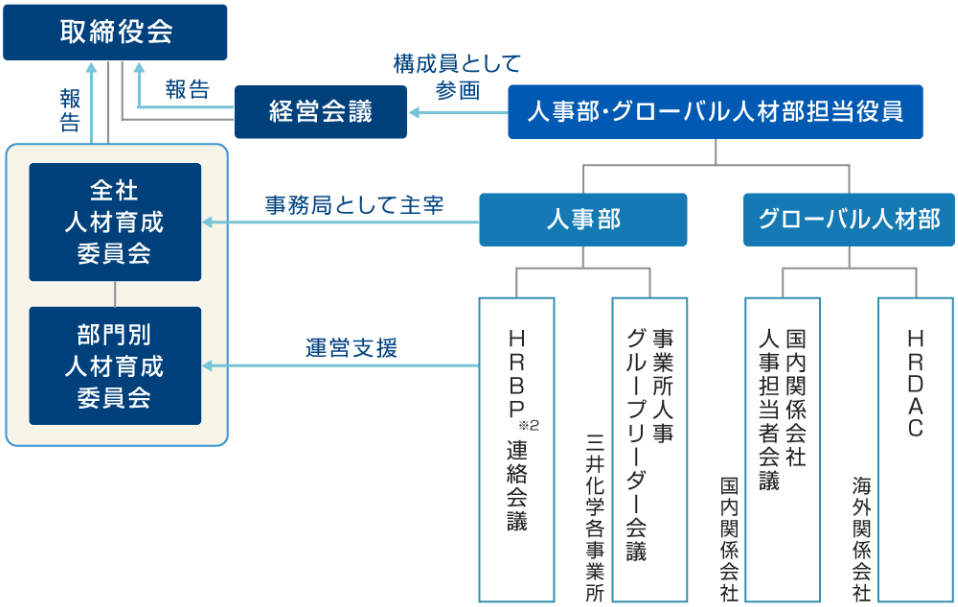
以上

体制・責任者

人事部・グローバル人材部担当役員が責任者です。
人事部が主体となって、人材マネジメントに関わる中期計画、年度計画を策定し、これを各事業所、国内外関係会社の人事部門と共有の上、実行します。各事業所人事責任者、国内関係会社人事責任者、海外地域統括会社人事マネージャーと定期的に進捗状況を確認・議論し、関係施策の立案・実行につなげています。年度計画の重点課題について四半期ごとに担当役員に対して報告を行っています。また、経営上重要な施策については、経営会議や人材育成委員会等に諮っています。
さらに、グローバルな人事施策の立案・実行のため、グローバル人材部長の下に日本、欧州、米州、アジアの人事責任者を組み込んだ「HR※1 Development Advisory Committee(HRDAC)」を編成し、①グローバルHRマーケティング ②グローバル人材開発 ③グローバルモビリティ ④グローバル報酬・評価制度等の課題項目に取り組んでいます。

※1 HR：Human Resources.

人材マネジメント体制



各事業所、各関係会社における人材マネジメントに関する法令遵守状況は、内部統制監査により定期的にチェックを行っています。また、年度計画の重点課題については、その進捗状況と関係施策のモニタリングを行っています。

対象	モニタリングの場	頻度
国内事業所	事業所人事グループリーダー会議	約1回 / 月
国内関係会社	国内関係会社人事担当者会議	2回 / 年
海外関係会社	海外統括会社（米・欧・中・アジア太平洋）人事責任者会議（HRDAC）	2回 / 年 (四半期報告での情報収集も実施)

※2 HRBP：
Human Resources Business Partner。各部門におけるキータレントマネジメント、人材育成委員会運営および人員の異動・配置等をサポートする担当者。人事部およびグローバル人材部に所属するメンバーから15名を選抜。

目標・実績

KPI		集計範囲	2018年度			2019年度	中長期
			目標	実績	達成度	目標	目標
採用数	総合職 定期採用	三井化学籍社員	100	106	○	105	—
	一般職 定期採用	三井化学籍社員	160	161	○	140	—
	総合職 中途採用	三井化学籍社員	90	87	○	45	—
	一般職 中途採用	三井化学籍社員	25	25	○	44	—
定期採用の女性比率	事務系総合職	三井化学籍社員	40%	47%	○	40%	40% (2020年)
	技術系総合職	三井化学籍社員	15%	16%	○	20%	20% (2020年)
	一般職	三井化学籍社員	5%	5.0%	○	5%	5% (2020年)
女性管理職（課長級以上）比率		三井化学籍社員	3.2%	2.9%	×	4.0%	4.0% (2020年) 10% (2025年)
リーダーシップ開発研修受講者数		三井化学籍社員	約100	95	○	95	80/年
従業員エンゲージメント向上		三井化学グループ	第1回調査実施、エンゲージメントレベルの把握	調査実施、レベル把握	○	アクションプラン策定	調査およびアクションプランの定期的な実施

＊　本サイトに掲載している定期採用実績は、その年度に入社した社員を集計したものです。よって、次年度の入社予定の社員数を集計している「第二期女性活躍推進に関する行動計画」で示すデータとは数値が異なります。

振り返り・課題

近年ますますグローバル化が進展し、海外で活躍する社員が全体で4割を超えています。持続可能な社会実現への貢献のあり方が問われるなか、社会が求める価値を三井化学グループが創造し続けるためのカギは「人材」にあります。

グローバルHRにおける課題は大きく２つあり、ひとつ目は、戦略実行を担う人材の確保です。優秀な人材の発掘・確保をすべく、HRDACを設置し、地域の枠を超えて、情報交換や施策展開を行うバーチャル組織として、2014年より活動を続けてきました。ふたつ目は、エンゲージメントの向上です。2018年6月には、全世界のグループ社員を対象としたエンゲージメント調査を行いました。

こうした取り組みをさらに強化し、グループ・グローバルレベルでの効果的な人材マネジメントを行うため、2019年4月にグローバル人材部を新設しました。

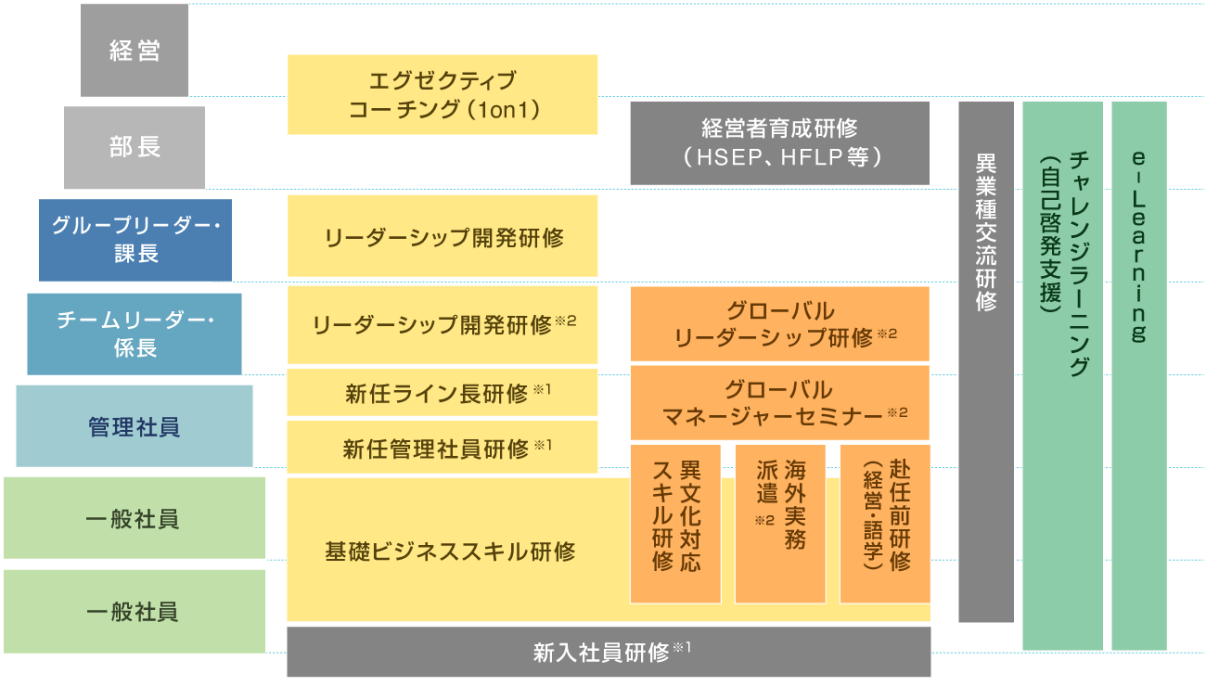
人材育成

当社グループは、三井化学グループ人材マネジメント方針に基づき、世界で活躍できる人材を長期視点に立って育成しています。「世界の市場や仲間と日々対話を繰り返し、いま、そして未来の社会が求める価値を生み出すことのできる人材を育成するため、主体的・自律的に成長を目指す社員を積極的に支援すること」、これが当社グループの人材育成の基本的な考え方です。

リーダーシップパイプラインに基づく育成段階に沿ったプログラム（三井化学）

階層別研修プログラムは、上位階層への円滑な転換を目指し、各階層に求められるスキル・職務意識に基づいて設計しています。知識の詰め込み型研修を極力排し、社員本人が経験と内省のサイクルを自ら回しながら、上位レベルの職務要件に基づいて主体的に行動し、成果を挙げ得る行動変容を生み出すことを目指しています。

育成体系概要（2019年度～）



※1 対象者に一律実施。その他は希望者や選抜者が対象。

※2 関係会社の社員も対象。

2019年度から、管理社員任用前の入社年次別研修を廃止し、「基礎ビジネススキル研修」を導入します。これにより、管理社員任用までに「管理社員に求められる資質」を獲得することを目指します。8コースを用意しており、自身および職場の育成ニーズに基づいて、受講時期や受講要否を任意に選択可能です。

基礎ビジネススキル研修

① セルフリーダーシップ「七つの習慣」※1
② 会計・経営スキル「Apple & Orange」※1
③ ロジカルシンキング ※1
④ クリティカルシンキング ※1
⑤ コーチング基礎 ※2
⑥ ファシリテーション ※2
⑦ プロジェクトマネジメント ※2
⑧ 戦略・マーケティング ※2

※1 2019年度開始
※2 2020年度開始

主な階層別育成研修の実績（2018年度、三井化学籍社員）

研修名	主な研修内容	受講者数	研修時間(hr/人)
新入社員研修	企業グループ理念、コアバリュー、サステナビリティ、コンプライアンス、ダイバーシティ、安全、品質、R&D、労働衛生、社内制度、経営戦略、ステークホルダー理解、社内各部役割、プロ意識醸成、チームワーク、自己理解、ビジネスマナー＆リテラシー	106	215
入社4年目研修	セルフリーダーシップ「七つの習慣」導入編、自己の役割理解、主体的キャリア意識醸成、管理会計基礎	42	23
新任管理社員研修	事業戦略理解、セルフリーダーシップ「七つの習慣」、主体的思考・行動強化、リーダーシップ	151	15
新任ライン長研修	役割意識、部下育成スキル、評価者訓練、労務管理、メンタルヘルス管理、コンプライアンス、ダイバーシティ（LGBTなどの多様性の理解、ハラスメント、女性活躍等）	261	17
異文化対応スキル研修	異文化理解と実践、コミュニケーションスキル、自己表現、プレゼンテーション	28	54

各層ライン長のリーダーシップ開発研修

育児や介護などのライフイベントによる時間的制約の有無、国籍・民族・宗教の違いに関わらず、優秀な人材が能力を発揮するために、ラインマネージャーのマネジメント能力向上が求められています。三井化学では、各層ライン長研修にコーチング手法を採り入れ、各部門の中核をなすリーダー層に日々の業務活動における具体的変革行動を促し、組織をより良い方向に導くためのリーダーシップ開発に注力しています。

各研修の効果測定として、受講前後で受講者の360度評価を導入しています。また、毎年実施している「職場ストレス調査」の結果と研修修了者の所属との相関分析を試みたところ、要因項目のひとつである「上司・同僚の支援」については改善傾向が確認できました。

各層ライン長のリーダーシップ開発研修受講者数実績（三井化学籍社員）

研修名	2018年度実績	累計	2019年度計画
エグゼクティブコーチング (1on1) (執行役員・部長向け)	6	44 (2013年度～)	6
リーダーシップ開発研修 (グループリーダー・課長向け)	37	278 (2013年度～)	40
リーダーシップ開発研修 (チームリーダー・係長)	58	133 (2016年度～)	60

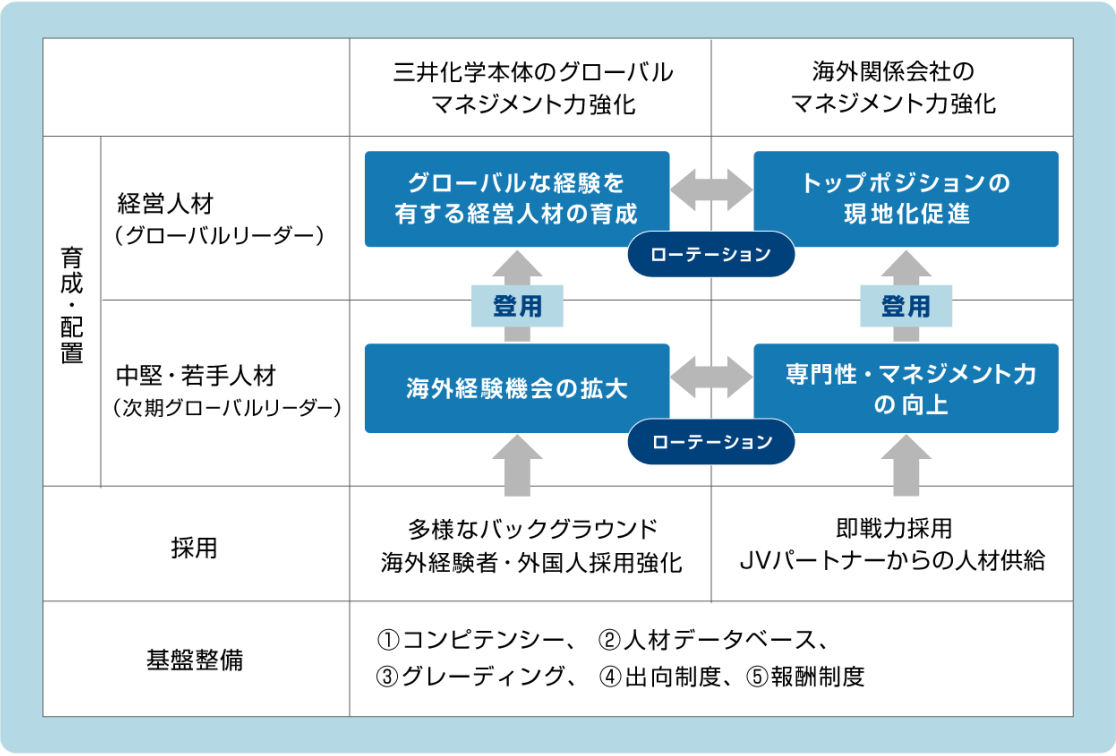
グローバル人材マネジメント

当社グループのグローバル展開に伴い、グローバル人材の育成はこれまで以上に重要な課題となっています。国内外の市場を獲得していくために、現地に精通した優秀な人材の確保に加え、国内外の各拠点を統括し、的確にマネジメントする力、「グローバルリーダーシップ」を強化していきます。
当社グループは「グローバルリーダーに求める人材像」を明確化し、多様なバックグラウンドを持つ優秀人材を確保し、各国拠点間での最適配置を通してグローバルリーダーの計画的な育成を図っています。その基盤として、世界各拠点共通のコンピテンシー（資質要件）、人材データベース、グレーディング制度、出向制度、報酬制度等の整備を進めています。

求める人材像

- 戦略的かつ効率的にグローバルビジネスをリードできる人材
- 各地域で地域特性に合ったビジネスをスピーディーに展開できる人材

グローバル人材マネジメントの全体像



グローバルHR実行組織「HRDAC」

グローバル経営加速に向けた基盤整備とその適正運用に向け、2014年に地域統括会社および主要関係会社の人事マネージャーも参加する「Global HR Development Advisory Committee（HRDAC）」を立ち上げ、横断的に取り組んでいます。研修プログラムについても、企業文化およびコア・バリューの浸透や、リーダーシップ強化プログラムを中心に、世界的な共通化・標準化を図り、これらを「MCIアカデミー」として整備を進めています。 また、これらの取り組みを通して、海外関係会社の社長クラスを含む多数の主要ポジションへの現地採用人材登用を進めています。

グローバルリーダーシップ研修

三井化学でグループグローバルに活躍する経営者候補育成を目的に、経営基礎知識の獲得を目指すプログラムです。世界各拠点の三井化学グループのキータレントが集い、ビジネススクールとの協働のもと、戦略的思考力、グローバルリーダーシップスキル、アクションラーニングを含めた12日間計9カ月にわたるプログラムに取り組みます。2018年度は19名（うち日本語ネイティブは5割程度）が参加しました。

グローバルマネージャーセミナー

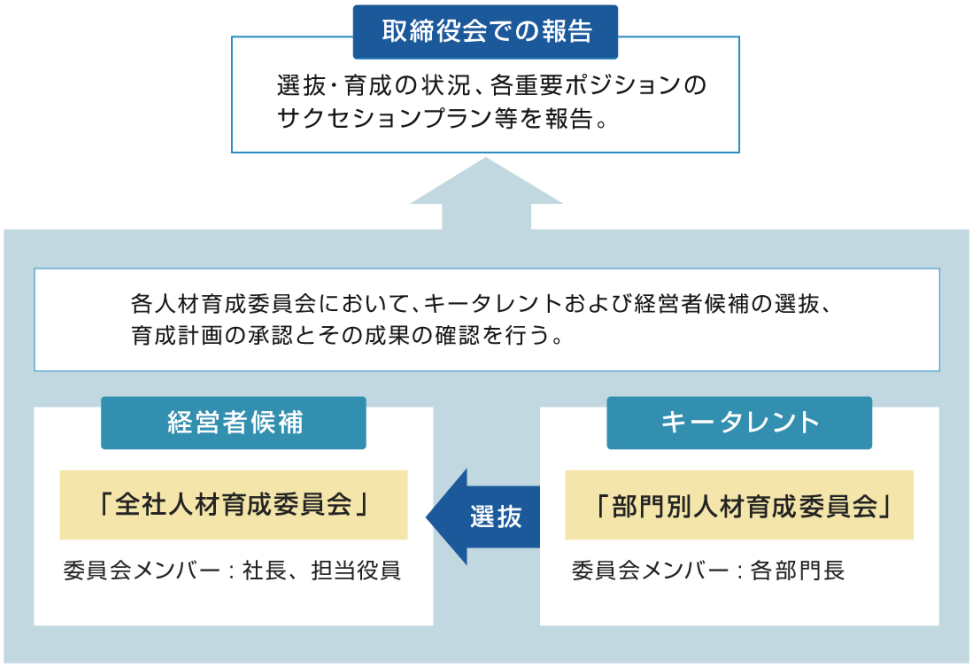
三井化学グループ各社リーダーのローカライゼーションを目的に、三井化学の戦略・文化の理解促進やリーダーシップスキルの獲得を目指すプログラムです。世界各拠点の部長登用候補者が集い、ディスカッションを中心とした5日間のプログラムに取り組みます。2018年度は15名（うち日本語ネイティブは3割程度）が参加しました。

Mitsui Chemicals Competency Development Program

次世代リーダーの育成を目的に、リーダーとしての役割理解や必要となる知識スキル習得を目指すプログラムです。アジアパシフィック地区を中心に若手・中堅層の選抜者が、ビジネスシミュレーションなど5日間のプログラムに取り組みます。2018年度は20名が参加しました。今後、その他の階層に対するプログラムについても検討を進め、実施を目指します。

キータレントマネジメント

グローバル人材マネジメントを効果的に推進し、グループ・グローバル経営に向けた人材の確保を実現することを目的に、「キータレントマネジメント」の仕組みを構築し、2016年度より運用しています。これにより、パフォーマンス、ポテンシャルともに高い人材をジェンダー、国籍、採用地、所属会社を問わず早期に選抜し、戦略的に育成を行っていきます。



キータレントと経営者候補の選抜

全世界の当社グループ人材のうち、業績・コンピテンシー、潜在能力そして熱意において継続的に高いレベルを示す者を「キータレント」として選抜、また、この中から、将来の経営者となり得る潜在能力を持つ社員を「経営者候補」として選抜しています。

人材育成委員会の設置

キータレントおよび経営者候補の選抜、育成計画の承認とその成果の確認を行う機関として人材育成委員会を設置しています。キータレントについては本部長をトップとする「部門別人材育成委員会」、経営者候補については社長、担当役員からなる「全社人材育成委員会」がそれぞれ責任を負います。また、選抜・育成の状況、各重要ポジションのサクセションプラン等については、取締役会での報告を義務付けています。
また、人事部所属の社員を各部門の「人事ビジネスパートナー（HRBP）」に任命し、各部門におけるキータレントマネジメント、人材育成委員会運営および人員の異動・配置等をサポートしています。HRBPは各部門における課題や気づきを迅速に共有し、課題の解決につなげるため、定期的に HRBP連絡会議を開催しています。

個別育成計画

人材育成委員会は、選抜された人員の職務経験をレビューし、「経営的視野」「事業再構築」「新事業開発」「全社横断プロジェクト」「海外法人運営」の５つの視点から以後の配置案（OJT）の方向性を決定します。また、配置計画や求められるコンピテンシーに基づき、国内外の経営人材育成プログラムへの派遣・参加（Off JT）についても協議、決定します。

評価・報酬

適切な評価に沿った処遇は、社員のモチベーションを高め、優秀な人材確保および育成、そして、当社グループの発展に大きく関連する重要な制度であると考えています。

目標設定と業績評価

三井化学ではすべての階層において、年に1回、上司が目標設定面談を行うことを制度化しています。設定した目標の達成度合いや行動評価などが報酬に反映されます。行動評価とは三井化学グループ行動指針やコア・バリューをふまえた、ダイバーシティや安全等の項目に関する行動を評価するものです。
目標設定面談では、単年度の業績目標だけでなく、短期的（3年以内）・長期的に経験したい業務や習得したいスキルについて確認する「能力・キャリア開発面談」を併せて行っています。これにより、社員が主体的に自身のキャリアを考えることができます。また、上司は部下のキャリア観や強み・弱み、今後の目標を理解し、適切な支援が可能となります。
また、2017年度より、目標設定から業績評価までの流れをタレントマネジメントシステム（Success Factors）で管理し、人材マネジメントの精度と効率の向上を図っています。システム上で上司・部下が目標やその達成状況を常時アップデートでき、効果的な目標管理が可能、過去の情報が参照でき、各人について一貫した能力開発が行えるなどのメリットを期待しています。

評価のフィードバック

三井化学では、年に1度、すべての階層において上司が評価結果のフィードバック面談を行うことを制度化しています。面談では結果を伝えるだけではなく、育成の観点からも、向上すべきポイントや期待する行動等をしっかりと共有しています。
なお、三井化学労働組合は、組合員のフィードバック面談実施率やフィードバックに対する納得度を調査しています。調査結果は労使で共有し、評価制度の適正運営に努めています。

評価結果のフィードバック面談実施率と納得度（三井化学籍の組合員）

	2016年度	2017年度	2018年度
前年度評価のフィードバック実施率	96%	98%	98%
評価のフィードバックに対する納得度	89%	90%	86%

グローバル評価ガイドライン

三井化学グループとしての評価の仕組みや考え方、設計等を整理した「グローバル評価ガイドライン」を2016年5月に策定し、全グループ会社に配布しました。本ガイドラインはMBO（目標管理）とグローバルコアコンピテンシーの二軸で構成されており、これに基づいて地域統括会社（米州、欧州、アジア太平洋、中国の四地域をそれぞれ統括）の人事部門が、域内企業の評価制度構築・変更・運用を支援しています。
とりわけグローバルコアコンピテンシーは、当社グループのキータレントマネジメントにおける共通指標として採用しており、各層ライン長のリーダーシップ開発研修に伴い実施する「360度フィードバック評価」も本コンピテンシーに基づいています。
今後、グループ横断的に優秀人材を発掘、活用していくにあたり、その評価、育成のレベルアップは喫緊の課題となっています。グループ内で共通化した評価指標が広範かつ公正に適用されるよう、グループ各社との連携を深めていきます。

法定賃金の遵守

三井化学グループ各社の給与（賞与、残業手当、深夜勤務手当、代休制度等を含む）および福利厚生については、十分な調査を経た上で、各国・地域の法定水準を上回り、かつ、社員の成長実感と働きがいの向上に配慮した水準に設定しています。

働きやすい職場環境

「人と社会を大切に」それは「三井化学グループの持続的成長」と「従業員の幸福と自己実現」を同時に、かつ高いレベルで実現することを目指した「三井化学グループ人材マネジメント方針」の根幹となる考え方です。従業員一人ひとりが、高い意欲を保ち、成果を発揮し続けるためにも、ワーク・ライフ・バランスを考慮した支援施策の重要性は高まっています。

社長メッセージ

長期経営計画に掲げた、「2025年に営業利益2,000億円」等の高い目標を達成するためには、社員一人ひとりが発想や仕事の取り組み方を変えるなど、これまで以上の大きなチャレンジに果敢に取り組んでいかなければなりません。
社員の健康を確保し、生産性を高め、創造性の発揮を促していくため、経営トップ自らの強いリーダーシップの元、以下の課題達成を通して三井化学における働き方改革を推進することを宣言します。

〈 三井化学における働き方改革 〉

1. 各月における超勤および休日労働時間の合計が80時間以上となる社員ゼロを目指します。

- 経営層、管理社員は、自らが意識改革し、率先してメリハリある働き方に努めます。
- 管理社員は、業務のプロセスの見直し、効率化、人員体制の見直しを行うとともに、労働時間管理の徹底に努めます。
- 全社員は、労働時間の長さを評価する意識を捨て、所定労働時間内で成果をあげることを原則として職務遂行にあたります。

2. 社員のワーク・ライフ・バランスの向上、生産性の向上、優秀人材の確保、非常時の事業継続力向上等の課題を達成するため、テレワーク制度を活用します。

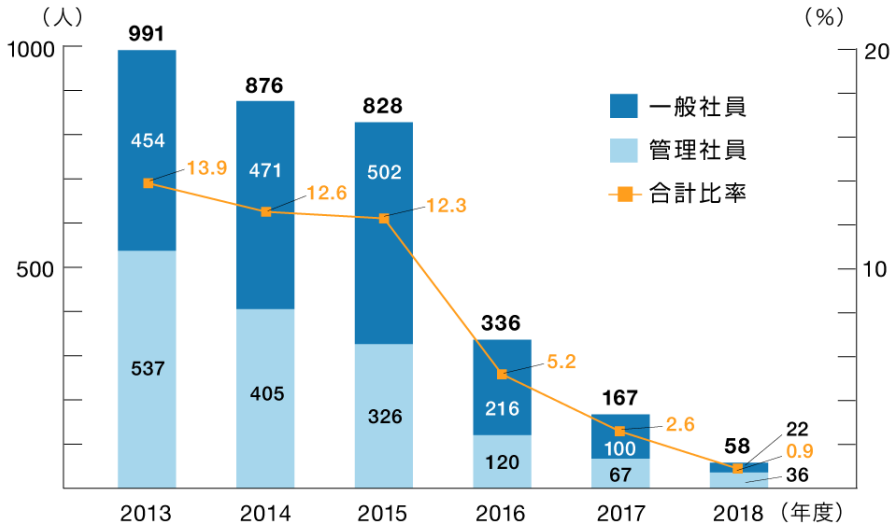
- 管理社員は、自ら率先してテレワーク制度を活用するとともに、テレワーク時における効果的な部下の業務マネジメントについて考えます。
- 全社員は、どうすればテレワークで自身の担当職務を生産性高く遂行することができるかを考え、自らその環境整備を進めます。

代表取締役社長 淡輪 敏

超過勤務削減

当社は、各月における超勤および休日労働時間の合計が80時間以上となる社員をゼロにすることを目指しています。毎月の超過勤務時間が80時間を超える社員が発生した場合は、人事部門が職場上司にヒアリングを行い、一人ひとりの社員について原因の究明と改善に向けた具体的対策を検討・実行しています。これにより、超過勤務者を大きく削減することができました。「80時間を超える社員ゼロ」実現に向け、取り組みを継続します。

超過勤務時間80時間／月以上の社員数（三井化学籍社員）



取り組みの具体例

通常、化学プラントは長期連続運転を行っていますが、生産への影響を最小化するとともに設備の安全を十分に確保するため、一定の限られた期間に一斉に停止して補修や点検を行う定修と呼ばれる作業を行う必要があります。この定修による特定時期への業務集中を避けるため、作業の見直し、人員の強化などに取り組んでいます。
また、超勤削減のためのスキル研修を実施しています。一般社員向けには「タイムマネジメント研修」を実施し、仕事上の習慣の見直し、スケジューリング、メール処理の具体的な方策を学びます。管理社員向けには「組織運営ワークショップ研修」を実施し、効率的な組織運営の具体的な方策の習得と残業削減のためのプランニングを行います。2017年度と2018年度は、各研修を2回ずつ実施し、一般社員62名、管理社員59名が受講しました。2019年度も継続して実施する予定です。



ワーク・ライフ・バランスを考慮した施策

当社は、育児や介護といったライフイベントに対応する休暇や休業、勤務時間、収入面の配慮について法定以上の制度を整備し、その周知を図ってきました。

育児休業については、主に男性社員の育児休業取得奨励を目的として、要件拡大や最初の5日間を有給扱いとする等の変更を行った結果、着実に取得者が増加しています。介護休業については、対象が要介護者のみでしたが、要支援状態でも休業取得ができるよう要件を拡大し、より使いやすい制度としています。2019年4月には、これまでの「育児・介護等の事由による在宅勤務制度」を「テレワーク勤務制度」に転換し、仕事と家庭の両立、そして多様な働き方の選択の双方を支援しています。また、失効した年次有給休暇（特別休暇）を入院だけでなく通院などの治療においても取得できるように制度の改定を行い、治療と就労の両立をより強力にサポートしています。

ダイバーシティ対談 ～病気になっても、自分も仕事もあきらめない～

＊ NPO法人5years の大久保代表をお招きし、病気になってもチャレンジを続け自分らしく生きることをテーマに当社常務執行役員の安藤嘉規と対談していただきました。

施策一覧（三井化学単体）

休日・休暇・休業

	正社員	嘱託社員		
		再雇用	無期嘱託・パート	有期嘱託・パート
完全週休2日制 (土日)	○	○	○	○
祝日、年末年始 (社休日)	○	○	○	○
年次有給休暇 (入社2年目から ※ 20日/年)	○	○	○	○
単身赴任帰宅休暇 ※	○		○	○
結婚休暇 (連続8日) ※	○		○	○
リフレッシュ休暇 (連続2日/年) ※	○		○	○
看護休暇 (有給 ※)	○	○	○	○
介護休暇 (有給 ※)	○	○	○	○
育児休業 (始めの5日間は有給 ※、満3歳に達した日以後の年度末まで取得可 ※)	○	○	○	○
介護休業 (要支援状態でも取得可能 ※、1年まで取得可 ※)	○	○	○	○
特別休暇 (有給、傷病・介護・育児・社会活動) ※	○		○	○
配偶者海外転勤時休職 ※	○		○	
社会活動休暇 (有給) ※	○		○	○

勤務形態

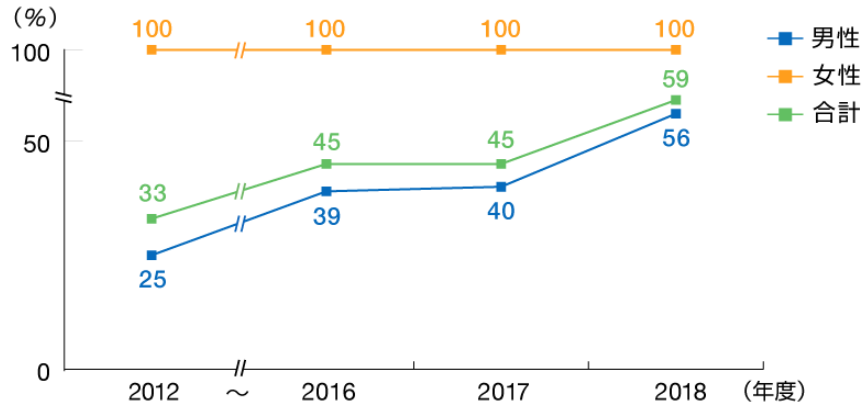
	正社員	嘱託社員		
		再雇用	無期嘱託・パート	有期嘱託・パート
短時間勤務措置 (育児、介護) ※	○	○	○	○
時間外労働の制限 (育児、介護)	○	○	○	○
深夜業の制限 (育児、介護)	○	○	○	○
会社託児所の設置 ※	○	○	○	○
フレックスタイム制 (コアタイムなし) ※	○	○	○	○
テレワーク ※	○	○	○	○

収入面

	正社員	嘱託社員		
		再雇用	無期嘱託・パート	有期嘱託・パート
出産見舞金 ※	○		○	
出産支援金 ※	○		○	
育児休業援助金 ※	○		○	
介護休業援助金 ※	○		○	
ホームヘルパー利用料補助 ※	○		○	
ベビーシッター利用料補助 ※	○		○	
退職金 ※	○		個別対応	個別対応
持ち株会 ※	○	○	○	○

※印は法定を超える施策

育児休業取得率（三井化学籍社員）



その他の制度の利用状況についてはこちらをご覧ください。

育児休業からの職場復帰支援プログラム

当社は、子育て中の社員が、出産・育児休業からスムーズに職場に復帰し、高いモチベーションを保って働ける環境を整えるべく、「職場復帰支援プログラム」を制度化しました。
このプログラムでは、産前休業前、育児休業中、育児休業復職後の各時期に実施する支援内容を明確化しました。休業前には、本人・上司による二者面談を行い、業務の引き継ぎ、休業中の連絡手段、各種手続き等について確認します。休業中にも、本人と上司とで面談を実施し、復職後の働き方のイメージ、職場の受入れ体制や担当業務内容について共有し、お互いに理解を深めます。また、復職後は各種制度の手続き等について説明と支援を行っています。
このように、出産・育児にともなう休業および復帰に対する不安から離職を選択することなく、キャリアを継続できるよう支援を行っています。

育児休業からの復職率（三井化学籍社員）

	2017年度	2018年度
男性	97%	99%
女性	100%	100%
合計	98%	99%

育児休業から復帰3年後の定着率（三井化学籍社員）

	2017年度	2018年度
男性	91%	94%
女性	96%	93%
合計	92%	94%

有給休暇の取得率向上

当社は、働き方変革として、有給休暇（年間20日付与）の取得率アップを目指しています。特に取得率の低い管理職

の取得を促進するために、原則２日連続の取得を求める「リフレッシュ休暇」の取得を義務化しました。また、休日に挟まれた出勤日等を「有給休暇取得サポート日」とし、該当日に会議を設定しないこと、不急の仕事を部下に指示しないこと等を人事部から社内に依頼し、休暇を取りやすい環境をつくっています。

働き方改革推進関係の施策

- 長期休暇の計画的取得推奨
- 有給休暇取得サポート日の設定
- 職場別有給休暇取得率の集計と通知・指導

有給休暇取得率（三井化学籍社員）

	2016年度	2017年度	2018年度	目標
一般社員	81%	79%	83%	—
管理社員	56%	56%	62%	60%
合計	70%	69%	74%	—

三井化学保育園「いちはら・夢広場」で育児をサポート

育児中の社員のサポートを目的に、2009年4月、千葉県の市原工場・袖ケ浦センター近くに、三井化学保育園「いちはら・夢広場」を開設しました。定員の拡大にも取り組み、2011年度からは30名に増員しています。南側は全面ガラス張りとし、床暖房を備えるなど設備も充実しています。

率直な対話と相互理解に基づく労使関係

当社は、労働協約において「企業グループ理念」の実現と「社員の幸福と自己実現」をともに達成することを労使共通の目標と定め、建設的かつ安定した労使関係の構築に努めています。2025長計目標の達成に向けた経営課題の共有と意見交換、生産性向上、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上といったテーマについて、労使間で率直な議論を行う場を重ね、社員一人ひとりが生きがい・働きがいを持つための基盤づくりを推進しています。なお、転居・転勤を伴う異動にあたっては、原則として１ヵ月前までに本人に通知を行うルールを採用しています。

主な労使協議テーマ（2019年度)

- 賞与金額と配分
- 賃金増額改定
- 経営状況説明

当社はユニオンショップ制を採用しているため、労使で合意した労働協約において「労働組合への加入が認められている従業員」は全員労働組合に加入しています。当社労働組合はすべての一般社員を代表しており、また、労使間の交渉結果はすべての一般社員に無条件に適用されます。なお、管理社員などマネジメントレベル以上の社員は労使合意により加入が認められていません。
海外拠点においては、それぞれの労働関連法制と従業員の自由な意思に基づき労働組合を結成できるよう運営しており、これを制限する行為は一切行っていません。

ダイバーシティ



＊　Facebook 始めました！

三井化学グループでは、全世界のグループ従業員の間で等しく共有し大切にする3つの価値観「Diversity」「Challenge」「One Team」をコアバリューとして定めています。ここに込められた「多様性を積極的に活かし、社員一人ひとりが生き生きと働ける会社にしよう」という願いを実現するため、Diversity（多様性）とInclusion（包含・協働）の取り組みを積極的に展開しています。

男女均等に重点を置いた人材多様化を目指し、「女性社員登用推進チーム」の設置（2006年）により始まった当社グループのDiversity & Inclusionの取り組みは、グローバル経営の拡大に伴う「異文化受容・共生」と、障害者の採用拡大と活躍といった新たな視点を加えて「ダイバーシティ推進チーム」（2011年）そして「ダイバーシティ推進室」（2015年）への改組とともにその活動を拡大しました。さらに、三井化学グループ人権方針に掲げる人種、出身国、出身地域、社会的出身、出身階級、家系、宗教、障害、年齢、性別、性的指向、性自認、家庭環境、婚姻の有無、組合加入、政治的見解、その他の差異に基づく差別の禁止を念頭に、多様化する社員のキャリア意識や働き方に対する価値観の変化に対応すべく取り組むことで、コアバリューの具現化を目指しています。

女性社員の活躍推進

当社グループでは、2006年の「女性活躍推進チーム」設置以前より、女性社員のプラントへの配属や、女性総合職の採用など、女性の力を積極的に事業に活かす努力をしてきました。過去10年間、女性が働き続けられる風土の醸成にも力を入れ、着実な前進を遂げています。しかし、女性の採用比率が年ごとにばらつきがあることや、技術系女性の応募者数・採用数が少ないこと、女性管理職比率が低いことは課題であると考えています。
2025長期経営目標では、女性管理職（課長級以上）比率10%以上（三井化学籍社員）を掲げています。現状で低い数字となっているのは、全社員に占める女性の比率が少ないことが一因です。採用においては、技術系総合職、事務系総合職、一般職（主に工場オペレーター）それぞれで状況が異なるため、各定期採用について女性比率の目標値を定めて取り組んでいます。

第二期女性活躍推進に関する行動計画

三井化学の女性活躍推進ロードマップ（PDF：692KB）

＊　本サイトに掲載している定期採用実績は、その年度に入社した社員を集計したものです。よって、次年度の入社予定の社員数を集計している「第二期女性活躍推進に関する行動計画」で示すデータとは数値が異なります。



社長メッセージ

誰もが能力を発揮できる魅力ある企業グループに

当社グループは、社会と当社グループの持続可能な成長のためにダイバーシティが必須であるとの考えから、ダイバーシティをコアバリューのひとつに位置づけています。
ダイバーシティの推進は重要な経営戦略のひとつです。多様な人材による多様な発想は、持続的成長の基盤となるイノベーションの源泉であると考えています。
当社グループは、ダイバーシティ施策のひとつとして、女性社員が活躍できる風土醸成を進めてきました。今後は一層、より高いレベルの仕事にチャレンジする女性社員を応援し、マネジメント層への登用を促進していきます。
社員一人ひとりが自らの強みを最大限発揮し、イノベーションを起こしていく。三井化学グループをそのような魅力ある会社にしたいと思います。

代表取締役社長 淡輪 敏

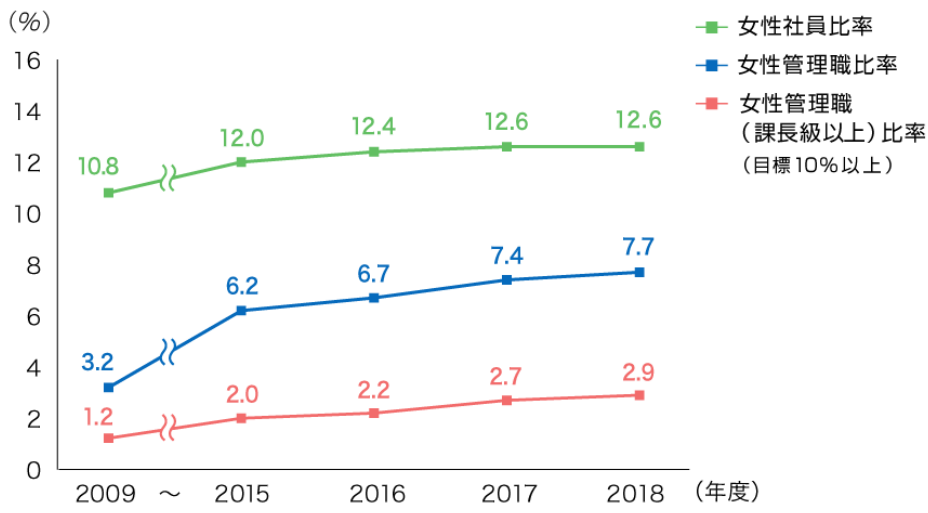
社外取締役メッセージ

女性を含めた多様な人材が活躍する企業であることは三井化学グループの企業価値向上に必須であると思います。そのためにも、経営課題としてより優先度を上げて取り組んでいくべきだと思っています。
ステークホルダー代表の社外取締役として経営の方向性を注視、助言していきます。

社外取締役 黒田 由貴子

＊　三井化学では取締役会の多様性を確保する目的で、2006年より女性の取締役を1名以上置くよう努めています。

女性社員比率（三井化学籍社員）



定期採用の女性比率（三井化学籍社員）

	2017年度	2018年度	2019年度 目標
事務系総合職	46%	47%	40%
技術系総合職	11%	16%	20%
一般職	3.2%	5.0%	5%

外国籍社員の活躍推進

当社は、日本で働く外国籍社員の採用を2005年に本格的に開始しました。
国内で働く外国籍社員に対し、専用の相談窓口や社内SNSを通じて日常的に情報の交換・共有ができる仕組みを提供するなどして、円滑な仕事と生活を支援するとともに、外国籍社員も働きやすい会社の実現と優秀な人材の確保を目指しています。

外国籍社員への支援の具体例

- 日本語学習支援
- ビザ手続き支援
- 日常の問い合わせ対応（人事制度、施策、社則に関する問い合わせ）
- 日本で就労するにあたり必要な情報発信（英語、日本語）
- インクルージョン勉強会実施（異文化理解促進）
- 人事申請関連マニュアル英文版の整備
- 外国籍社員職業生活相談への対応（各事業所に担当者を配置して実施）

外国籍（日本国籍外）社員数（三井化学籍社員）

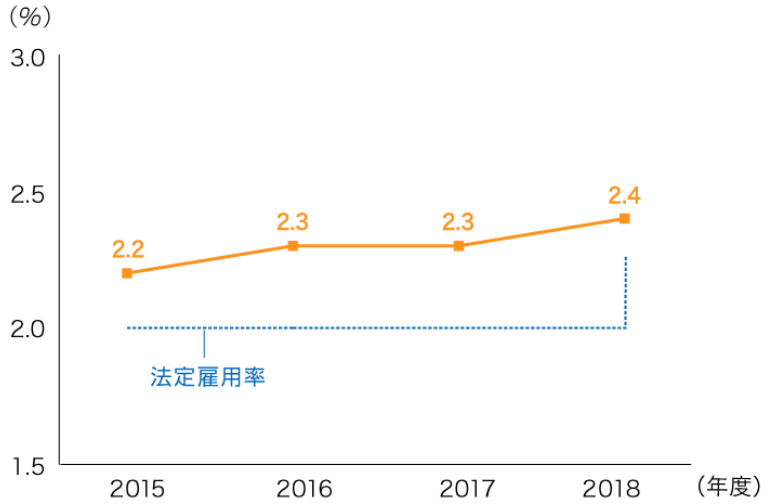
2016年度	2017年度	2018年度
55人	57人	54人

障害者社員の活躍推進

当社は、障害者雇用にあたって、法定雇用率の達成にとどまらず、障害者の方が組織の一員としての実感を持ち、スキルを積みながら生き生きと活躍できることを目指しています。
配属時には、配属する職場の業務内容だけでなく、環境や周囲のメンバーとの相性等も考慮し、職場に人を合わせるのではなく、その人に合った職場への配属を心掛けています。受入職場に対しては「障害理解教育」を実施するとともに、採用後一定期間の「インキュベーション期間」（環境への適応・習熟支援期間）を設け、それぞれの障害特性にあわせてスムーズに業務を開始してもらうための工夫を行っています。また、定着支援を目的とした定期的な面談を行い、障害を持つ方と上司、双方から働く上での悩みや困りごとを聞き取ることで職場環境や働き方の改善に活かし、安心して働けるよう努めています。
さらに、語学やPCスキル等の業務遂行に役立つ学習に補助金を出し支援しており、個人の特性に合わせたスキルアップサポートしています。

また、障害者だけでなく、様々な個性・特性を持つ人々や病気治療を受けながら働く人を組織に受け入れる風土の醸成を目的とした「インクルージョン勉強会」を開催しています。勉強会では、性的マイノリティについて学んだり、障害や病気を抱える社員が講師となり障害や自身の経験について語る場を設けています。

障害者雇用比率（三井化学籍社員）



従業員の声

研修を活かして業務の効率化へ

三井化学では、充実した研修や学習プログラムが提供されています。私は入社当時、PCを使用した業務はほぼ未経験でした。そこでPCスキル向上に向けて、いくつかの社外講座を受講しました。特に役立ったのは、Excel VBA/マクロを使用した講座です。受講者の習得スピードに合わせていただける内容で、とても理解がしやすく、また実践に役立つ内容でした。学んだ内容は、定常化された業務のマクロ化に活かすことができ、業務の時間短縮化につなげる事ができました。これらの講座を受講することは、業務の幅を拡げることやスキルの向上につながっています。

2016年入社（発達障害）

定年退職社員の活躍推進

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

定年退職者再雇用率（三井化学籍社員）

2016年度	2017年度	2018年度
81.3%	76.7%	87.6%

LGBTへの対応

2017年度には全事業所のハラスメント窓口の担当者を集め、弁護士を招き人事担当者が知っておくべきLGBTに関わる知識に関する勉強会を実施しました。また、全社員が受講する法令順守教育（e-ラーニング）の「ハラスメント」の講座の中にこれまでのセクハラ、パワハラに加え、性的指向による差別や嫌がらせの禁止を盛り込みました。2018年度からは新任ライン長研修にダイバーシティセミナーを設け、その中でSOGI（Sexual Orientation Gender Identity）ハラスメントについて説明し、部下から相談を受けた際にライン長が取るべき行動について教育をしています。
また、トランスジェンダー当事者の方をお招きした講演会を開催し、「多様な性とは何か」や、当事者の困りごと等について学びました。

異文化理解促進

2014年度から多文化チームの運営のためスキルを学ぶことを目的とするIFP研修（Intensive Fundamental Program for Managing Multicultural Team）を行っています。この研修は、海外赴任予定者や海外事業に従事する者のうち、多文化チームのマネジメントや多様な背景を持つ相手との交渉等、海外と深く関わる業務に従事する者を対象にしており、毎年約30名が受講しています。ビジネス上のコミュニケーションをテーマとした具体的なケーススタディを通して各国・地域の人々の宗教・文化・考え方とその背景について学ぶことに加え、英語でのプレゼンテーション方法やミーティングのケーススタディなど語学力の向上にも力を入れた研修です。

ダイバーシティ推進に関連する研修、講演会

女性オペレーター活躍支援

当社は1992年から四半世紀にわたり、製造現場のオペレーターとして女性を採用し、今後さらに工場での女性活躍を推進していきます。2016年度は国内全工場でライン管理者を対象とし、女性活躍推進の社会的背景、企業や組織、個人がすべきこと、当社の目的と行動計画について説明を実施しました。また、2017年度には、初めて女性オペレーターを受け入れる職場に対し、女性活躍推進と女性部下のマネジメントをテーマとする研修を実施したり、全国の工場で働く女性オペレーターを本社に集めキャリア意識の醸成を目的とした研修を実施したりしました。2019年度も新たなメンバーを集め第二期の研修を実施することを予定しています。



女性のキャリアと健康

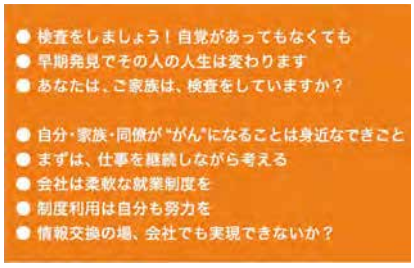
女性も長く働くことが当たり前になりましたが、女性には妊娠、出産や、更年期障害、女性に特有の病気など、働くことに困難を感じる時期もあります。それらを事前に知って予防することや、自身の体調変化とうまく付き合いながら働き続けることを目的として、2017年度より「女性のキャリアと健康」と題した講演会を実施しています。2017年度には、婦人科医師を招き、若手女性向け、ベテラン女性向けにそれぞれ、体調管理と更年期障害をテーマに開催しました。2018年度は女性特有のがんをテーマに、本社地区の健康診断でお世話になっている婦人科医師を招き婦人科系のがん検診について学び、また、罹患した社員の経験談を聞く機会を設けました。参加者からは異常を感じたらすぐに受診することやがん検診の重要性がよく理解できたという感想がありました。



対馬ルリ子女性ライフクリニック銀座
理事長 対馬ルリ子医師



汐留第二セントラルクリニック
婦人科 矢島院長



がん経験社員からのメッセージ
（講演資料から抜粋）

ノウハウ集約による業務効率化

当社には、長くキャリアを積み「ベテラン」と言われる事務系一般職の女性社員が多くいます。業務改革を進める中で、業務のオペレーションを知り尽くした彼女たちのノウハウは大変貴重なものです。そこで、2016年度は、外部講師を招き、営業補助・デリバリー業務に従事する社員が業務効率化の基本的なスキームを学び、日常の業務に感じている非効率ややりにくさ等の不満を「課題」に昇華させ、半年間かけて課題に対する解決策を導き出す研修を実施しました。2017年度は、本研修に参加した25名中8名が「提案」を「実行」に移す新たなプロジェクトに参加しました。テーマは当社が製品の出荷に用いているSAPシステムの教育です。SAP処理は製品や用途で縦割りになっており、作業のノウハウの共有がなされていない状況だったため、自主運営のポータルを立ち上げ、初心者教育資料の共有や有益な経験値のFAQ化を行いました。また、初心者がSAP入力の練習をできるようにトレーニング環境を設け、SAP処理スキルの底上げを目指しました。2018年度に新たなメンバーを集めて行った研修では、学びを通したスキルアップを望む声が多く挙がり、男性上司と女性部下のコミュニケーションをテーマにした講演会を研修参加者の提案で開催しました。



女性登用を目的とした社外研修への派遣

当社は、管理職一歩手前の女性向けに開催されているマネジメント能力やモチベーションを高める社外研修や、部長職手前の女性向けの経営学習得や社外ネットワーク構築を目的とした社外研修に毎年10~20名程度派遣しています。社外の同クラスの女性との交流を通じ、ロールモデルとなる人との出会いや自身のキャリアに対する意識の向上につながっています。

参加者の声

経営者としての考え方を学ぶ

第3回「女性リーダーのための経営戦略講座」に参加しました。各社から60名の多様なバックグラウンドをもつ女性幹部が参加し、ハーバード・ビジネス・スクールから召喚された3名の講師にとともに、個人学習、グループ討議、クラス討議を、1週間、合宿形式で繰り返しました。いずれも内容が濃く、実践的で、経営者としての行動規範や考え方を学ぶ機会でした。何よりも参加者の意識レベルが非常に高く、授業での活発な発言、ネットワーク構築、集団におけるリーダーシップ、立ち居振る舞い等、圧倒されることばかりでした。講座が終了した直後から、自主的に様々な勉強会が立ち上がり、現在でも共に学び、ゴルフをする素晴らしい仲間を得たことが私の財産です。



RC・品証部長 松江香織

2017年度実績（参加人数：計629人）

テーマ	講師	対象
ダイバーシティの経営への影響	社外有識者	従業員
LGBT	社外有識者	本社、各事業所、関係会社のハラスメント窓口担当者
女性のキャリアと健康	社外有識者	女性従業員
ベビーシッターに関する制度	ダイバーシティ担当者	従業員
介護	社外有識者	従業員
学習障害	障害者の社員	従業員

認知症	社外有識者	従業員
発達障害	社外有識者	従業員
内部障害	社外有識者	従業員
ムスリム	社外有識者	従業員
発達障害者	社外有識者	従業員
働き方改革とダイバーシティ	社外有識者	従業員
女性活躍とマネジメント	ダイバーシティ担当者	女性の工場オペレーターの上司
キャリア意識の醸成	社外有識者	女性の工場オペレーター
各種能力開発（PCスキル、語学等）	社外有識者	障害者の従業員

2018年度実績（参加人数：計539人）

テーマ	講師	対象
クローン病	社員	従業員
LGBT	社外有識者	従業員
介護	社外有識者	ライン管理者
介護	社外有識者	従業員
育児休業	社外有識者	従業員
女性のキャリアと健康	社外有識者	従業員
がん	社外有識者	従業員
男女間のコミュニケーション	社外有識者	従業員
女性活躍	ダイバーシティ担当者	管理社員(課長級)
業務効率化	社外有識者	一般社員
各種能力開発（PCスキル、語学等）	社外有識者	障害者の従業員

三井化学の女性活躍推進
～ロードマップ～

目標

女性活躍推進法第１次行動計画（2016年度～2017年度）
- 女性管理職（課長級以上）比率 **2.5%**（注1）
- 新卒女性採用比率 総合職（事務系） **40%**
- 総合職（技術系） **15%**
- 一般職 **5%**

女性活躍推進法第2次行動計画（2018年度～2019年度）
- 女性管理職（課長級以上）比率 **4%**（注1）
- 新卒女性採用比率 総合職（事務系） **40%**
- 総合職（技術系） **20%**
- 一般職 **5%**

2025長期経営計画
- 女性管理職（課長級以上）比率 **10%以上**

注1）女性活躍推進法の管理職比率は、三井化学アグロ（株）と三井化学東セロ（株）への出向者を除いて算出

2009 — 2012 くるみん取得 — 2014 名古屋市女性の活躍推進企業認定 — 2014 くるみん取得 — 2015 — 2016 くるみん取得 — 2018 なでしこ銘柄選定 — 2019 — 2025

今までの取り組み

＜働きやすさ＞

- 2005 女性活躍推進チーム発足
- 2009 ・いちはら・夢広場（三井化学保育園）開園
  ・育児休業、始めの5日有給化
  ・在宅勤務制度
  （男性社員の育休取得率 一気にUP）
- 2015 配偶者海外転勤時休職制度
- 2017 女性のキャリアと健康 講演会（女性特有の健康の悩みにアプローチ）
- 2018 ・女性のキャリアと健康 講演会（婦人科検診の有用性について学ぶ）
  ・産休・育休・復職について学ぶ冊子を希望者全員配布
- 2019 ・テレワーク制度導入（介護と育児目的のみで認められていた在宅勤務の適用拡大。働く場所も制度を使える対象も拡大。）
  ・特別休暇制度改訂（使用せずに積み立てた有給休暇を半日単位で取得可能に。がん治療、透析治療、不妊治療に使うことが可能。）

＜活躍＞

- 2005 女性課長職誕生
- 2012 女性部長職誕生
- 2015 ・イクボス企業同盟加盟
  ・淡輪社長　内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」賛同
- 2016 ・全工場において女性活躍推進セミナー（ベテラン女性社員の力で業務効率化）
  ・本社一般職 業務効率化プロジェクト
- 2017 ・育児休業からの職場復帰支援プログラム開始（両立のために使える制度の説明や、職場復帰への期待を示す）
  ・工場技術系（女性オペレーター）研修（全国の工場から集まりネットワーキング）
- 2018 ・第2期 本社一般職 業務効率化プロジェクト
  ・新任ライン長研修においてダイバーシティセミナー

今後の取り組み

- 男性の家事育児参画推進（育休取得率UP）
- 生産技術系総合職女性向け研修実施
- 社内女性ネットワーキング
- 活躍する女性のGood practiceを社内外に紹介

等

エンゲージメント調査

2025長期経営計画の実現に向け、グループ従業員の貢献意欲（エンゲージメント）は極めて大切だと考えています。そこで、2018年6月に、三井化学グループ全従業員を対象に、個々人のエンゲージメントレベルを測り、その背景にある要因を調査するオンラインサーベイを実施しました。
当社のグループ全従業員を対象としたエンゲージメント調査は初めての試みでしたが、87%の従業員が調査に回答しました。多くの示唆に富んだ意見が寄せられ、改めてグループ全体の人事課題に関する理解が進みました。
調査結果は、当社経営陣にも共有され、現在全社としてのアクションプランに取り組んでいます。調査を通じて判明した当社グループの特徴は、安全文化が非常に強く、自主性や権限委譲を重んじているという点です。また、今後のエンゲージメント向上に資するポイントとして、① 経営陣との対話、② 能力開発とキャリアの2点が挙げられます。
本調査結果は、本社各部、および関係会社単位で解析が可能なため、各組織のリーダーと人事部門が協働し、個々の部署に適した改善アクションプランを策定、エンゲージメントレベルを向上させるための具体的な方策に着手しています。
グループ全体のさらなるエンゲージメントレベル向上に向け、本調査は、2～3年ごとに継続して実施していくこととしています。

エンゲージメント要因スコア

三井化学グループの上位要因＝強みを持つ 3 領域

安全	雇用主としてのブランド	権限委譲 / 自律性
47 %	39 %	38 %

三井化学グループの下位要因＝課題のある 3 領域

ラーニングおよび自己開発	キャリア機会	人材活用と配置
22 %	18 %	15 %

社会活動

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは、当社の特徴や強みを活かした取り組みこそが、社会課題解決に向けた効果的アプローチであると考え、当社の技術や製品を活用して、次世代育成や災害支援などの社会貢献活動を展開しています。合わせて、従業員の自発的な社会貢献活動への参加を促す取り組みも行っています。また、地域社会に開かれた事業所を目指し、それぞれの事業所が地域の方々とのコミュニケーションを大切にし、地域との共生に努めています。

三井化学グループ社会活動方針

三井化学グループは、継続的に

1. 化学技術を活用・進化させて、広く社会に貢献します。
2. 開かれた事業所を目指し、地域社会との共生を図ります。
3. 地球の将来を担う次世代の育成に役立つ活動を行います。
4. 地球環境を守るための活動を行います。
5. 国際的な交流や協力に積極的に取り組みます。
6. 社員ひとり一人が主体的に社会活動に参画できる企業風土をつくります。

体制・責任者

コーポレートコミュニケーション部担当役員が責任者です。
本社コーポレートコミュニケーション部が活動の年度計画を策定し実行しています。また、各事業所がコーポレートコミュニケーション部と連携しながら、自主的かつ継続的に活動しています。
年に1回、コーポレートコミュニケーション部が当社各事業所および国内外関係会社に対して、社会活動実績調査を行い、活動内容を確認しています。

振り返り・課題

社会活動方針や年度目標に基づき、着実に活動を実施しています。引き続き、社会活動方針や事業内容などに基づい

て活動の意義を再確認し、活動内容を精査していきます。社会活動方針に掲げている「地球環境を守るための活動」としては、近年、社会的に大きく取り上げられ、当社としても重要な課題であると認識している海洋ごみ問題について取り組んでいます。2018年度からは、この問題とどう向き合うべきかを考える社内外向けの講演会や社内向けのワークショップを実施しています。また、2019年度は「三井化学グループ クリーンアップキャラバン」をグループ全体で展開します。これは本社が各事業所のクリーンアップの実施状況を集約することで、日々行っている活動が海洋ごみ問題の解決につながることを認識してもらい、グループ従業員の意識醸成をはかるためのものです。

科学実験教室「ふしぎ探検隊」



Copyright©2006-2012 Mitsui Chemicals, Inc. All Rights Reserved.

科学実験教室「ふしぎ探検隊」は、社会活動方針の「3. 地球の将来を担う次世代の育成に役立つ活動を行います」に則り、三井化学グループがグローバルに進めている活動のひとつです。
次世代を担う子どもたちに化学の楽しさと可能性を伝えたい、という思いから始まったこの活動は、2006年から各事業所近隣の学校、夏休みのイベントやお祭りでの出前教室、工場・研究所見学時における開催など、様々な形態で実施してきました。2018年度はのべ約5,000名の子どもたちに参加していただきました。

実験テーマについては、参加者の意見なども取り入れながら、本社・袖ケ浦センターのメンバーが主体となって開発を行っています。また、本社担当部署が国内外の当社グループ各拠点で展開できるようにマニュアル化等の整備および開催にあたってのサポートを行っています。また、外部の専門家の意見を取り入れながら、学校のニーズや課題に応えられる実験内容に改善していきます。

本活動について一般社団法人触媒学会より「平成27年度教育賞」、文部科学省より「平成27年度青少年の体験活動推進企業表彰 審査委員会奨励賞（大企業部門）」を受賞しています。また文部科学省「土曜学習応援団」に登録し、活動のすそ野を広げています。

一般社団法人触媒学会「平成27年度教育賞」
三井化学 子供向け科学実験教室の取組が評価され「触媒学会教育賞」を受賞
文部科学省より「平成27年度青少年の体験活動推進企業表彰 審査委員会奨励賞（大企業部門）」

中国龍廟希望小学校での実験教室の開催

三井化学（中国）管理有限公司は2010年に設立10週年を記念するため、社会貢献事業として安徽省の農村部にある老朽化した小学校校舎の建て直し資金を寄付しました。学校の名前も「龍廟希望小学校」に改め、その後も支援を継続しています。2018年度は、汲み取り式トイレを水洗式に改造するための資金を寄付し、10月10日に行われた竣工式に参加しました。また、社員によるウレタン発泡とバルーンスライムの実験教室を開催しました。子どもたちは、

液体が固体に変化する様子を真剣な表情で見入っていて、化学の楽しさ・ふしぎを十分に体験できたようです。今後も龍廟希望小学校との交流を通じて地域に貢献していきます。





夏休みこども実験ショーに参加

2018年8月4日、5日の両日、科学技術館で開催された「夢・化学－21夏休み子ども実験ショー※」に参加・出展しました。当社のブースでは、当社製品のタフネル®を用いた色の抽出実験プログラムを行い、246名の小学生が参加しました。紫色の水がクエン酸水によって、赤色と青色に分離した瞬間の子どもたちの驚きと反応は忘れられません。当社グループは、今後も科学実験教室「ふしぎ探検隊」の活動を通じて、科学の楽しさと可能性を子供たちに伝えていきます。

※　夢・化学－21 □ 夏休み子ども化学実験ショー：
主に小学生とその保護者の方を対象とした化学実験体験イベントで、毎年夏休みに開催。 このイベントは、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の4団体で構成された「夢・化学-21」委員会により実施されており、国内の有力化学会社が工夫を凝らした実験教室を提供している。



ふしぎ探検隊アイテムリスト

＊ 実験タイトル名は変更する場合があります

実験タイトル	分野	関連する 当社グループ製品	内容
ウレタンむくむく実験	化学反応	イソシアネート、ポリオール	クッション材、枕や冷蔵庫などの断熱材に使用されているウレタンの発泡の様子を見て、反応熱や硬さの違いを体感する。

スライム ・ 自分で作るスライム ・ 皆で作るジャンボスライム ・ 光るスライム ・ スライムボール	ポリマーの性質	—	「スライム」づくり（ポリビニールアルコールと水をホウ砂によって架橋させる)を通して､水が閉じ込められる原理や身の回りにあるゲルについて学ぶ。
偏光板で光実験	光	—	携帯電話などに使用されている自然光を直線光に変える偏光板を使った万華鏡づくりを通して光の通り方を学ぶ。
クロマトアート	吸着分離	—	水性ペンのインクにいろいろな色(色素)が混ざっていることを学ぶ。
プラ板	ポリマーの性質	樹脂全般	ポリスチレン板の熱収縮の性質を利用したオリジナルアクセサリーづくりを通して、プラスチックの性質や分別について学ぶ。
浮沈子をつくろう！	浮力	—	ペットボトルとプラ製しょうゆ入れから浮沈子をつくり、浮力と圧力について学ぶ。
紫キャベツで水溶液の性質を調べよう！	酸とアルカリ	—	紫キャベツから抽出したアントシアニンを使って、身近な液体の性質を調べ、酸とアルカリについて学ぶ。
吸水性ポリマーで芳香剤を作ろう！	ポリマーの性質	不織布	紙おむつや園芸用品などで使用されている吸水性ポリマーを使った芳香剤づくりを通して、水を保水する原理を学ぶ。
レインボータワーを作ろう！	比重	—	濃度の異なる色水を試験管に注いでレインボータワーをつくることを通して、溶液の比重について学ぶ。
冷え冷えルンルン♪ ヒエルンをつくろう！	溶解熱	尿素	肥料や保湿クリームなどに使用されている尿素の溶解熱による吸熱の原理を学ぶ。
発泡入浴剤のしくみを知ろう！	酸と塩の反応	—	重曹とクエン酸を使って発泡入浴剤をつくり、二酸化炭素が発生するしくみを学ぶ。
酸性雨について知ろう！	酸とアルカリ 酸化・還元	—	紫キャベツ抽出液によるpH測定とヨウ素脱色実験を通して、酸性雨の現象および原因について学ぶ。
紙すきをしよう！	リサイクル 紙の作り方	アクリルアマイド	身近にある道具を使って、古紙からの紙の再生を体験してもらい、紙のつくり方やリサイクルについて学ぶ。

プラスチックを溶かして小物を作ろう！	ポリマーの性質	熱可塑性樹脂全般	グルーガンを使って樹脂を溶かし、小物をつくることを通して、熱で溶かして形にしていく熱可塑性樹脂の性質について学ぶ。
キュッと縮むフィルムのふしぎを体験しよう！	ポリマーの性質	フィルム、PET等	包装材料として使用されているシュリンクフィルムを使ったオリジナルPETボトルづくりを通して、熱収縮の原理を学ぶ。
空気の力を見てみよう！	流体力学	—	空気砲から出される空気の輪の観察を通して、空気抵抗について学ぶ。
松ぼっくりに雪をふらせよう！	結晶	尿素	尿素の水溶液を松ぼっくりに噴霧し乾燥する様子を観察することで、結晶の析出について学ぶ。
ホタルのひかりをつくろう！	酵素	—	ホタルからとれる酵素ルシフェラーゼを使った光（生物発光）と、ルミノールを使った光（化学発光）をつくって、その違いを学ぶ。
油を吸着してみよう！	ポリマーの性質	タフネル®	水と油が混ざったものから、油だけを吸着させる実験を通して、吸着材の原理と使われ方、また油流出事故が環境にもたらす影響を学ぶ。
のびる？ちぢむ？きえる？！ひみつのプラスチックの性質を調べてみよう！	ポリマーの性質	アブソートマー®	各種プラスチックフィルムを伸ばしたり、縮ませたり、溶かしたりすることで、その性質を調べる。また、温度に対するポリマー（プラスチック）の変化について学ぶ。

次世代育成

次世代を担う若者や子どもたちに、科学に興味を持ってもらい、将来の科学技術を支える人材となってほしい。そんな思いから様々な活動を実施しています。

ロボット競技大会に協賛

三井化学は、世界最大規模のロボット競技大会「FIRST LEGO League 2018※」の日本大会に協賛しています。当社は、幅広いロボット材料の事業開発を積極的に推進し、次世代育成を社会活動方針に掲げていることから、大会の趣旨である「子供たちにこれからの社会に求められる資質・能力を育成する『STEM教育』、『アクティブラーニング』を取り入れながら、現実世界の課題を解決する楽しさを経験する機会を提供する」ことに賛同しています。

2019年2月11日に開催されたFIRST LEGO League 2018日本大会では、当社関係会社の三井化学東セロの協力を得て、大会のテーマである「INTO ORBIT（宇宙）」に合わせて人工衛星にも使用される太陽電池の材料となる封止材や、太陽電池に関するパネルブース展示を行いました。また、当社グループの手掛ける幅広いロボット材料を紹介しました。さらに、科学実験教室「ふしぎ探検隊」を出展し、尿素を使った吸熱実験を行いました。

※　FIRST LEGO League 2018：
米国のNPO法人FIRSTとレゴ社が主催する世界最大規模のロボット競技大会（日本大会はNPO法人青少年科学技術振興会が主催）。現在世界88カ国以上で実施され、参加生徒数は26万人超。子どもたち2～10人でチームを組み、ロボット競技と大会テーマに基づく科学研究とそのプレゼンテーションを実施。各国大会の上位チームは世界大会への出場権利を得る。

NPO法人青少年科学技術振興会
科学実験教室「ふしぎ探検隊」
「FIRST LEGO League 2018-2019」日本大会への協賛



大会の様子





当社のブース

インターンシップ実習生受け入れ

三井化学グループでは、各事業所や関係会社でインターンシップの受け入れを実施しています。2018年度は206名が当社グループでインターンシップ実習を行いました。

当社の関係会社であるサンメディカルでは、2018年度より滋賀県主催の『オール滋賀DEインターンシップ※』に参加しています。県内在住の大学生を対象に企業の魅力を発信し、インターンシップを通じ学生の職業観を醸成することを主な目的としています。2018年度は8月から9月にかけて滋賀県立大学と京都橘大学より2名を受け入れ、各々5日間と14日間のインターンシップを行いました。最終日は社内で報告会を開催し、学生目線から考えるサンメディカルの魅力やインターンシップを通した学び・気づきについて報告していただきました。出席した社員も自らの仕事を振り返る良い機会となり、刺激的な経験となりました。2019年度も継続実施します。

※　オール滋賀DEインターンシップ □ ：
滋賀県内企業および農業法人等の人材確保を図るため、企業の採用活動に関する相談や、企業情報の発信を行うとともに、「滋賀インターンシップ推進協議会」による県域のインターンシップの推進により学生の職業観の醸成や県内企業等の理解を促進することで、県内企業等への就職者の増加や就職におけるミスマッチの解消を図る。



高校生のための科学技術セミナー

当社の関係会社であるMitsui Chemicals Singapore R&D Centre Pte. Ltd.（MS-R＆D）は2019年1月25日、島根県立出雲高等学校の生徒と教師約40人の訪問を受け入れました。この高校は文部科学省からスーパーサイエンスハイスクール※1 およびスーパーグローバルハイスクール※2 に指定されていることから今回の訪問が実現しました。
MS-R＆Dの研究者が、社会における自分たちの役割、研究開発とは何かについて語りました。また当社が製造する樹脂に関するクイズ形式のワークショップで、実際に樹脂のペレットを手に取っていただき、使用法などを議論しました。彼らの多くは、ペレットが形成され、実際の製品となっていく過程に感銘を受けていました。
MS-R＆Dは、教育活動を支援することによる地域社会への貢献が重要だと考えています。
将来の科学者たちが明るい未来で活躍していけるようにこれからもサポートしていきます。

※1 スーパーサイエンスハイスクール □ ：
国立研究開発法人 科学技術新興機構の次世代人材育成事業
文部科学省では、生徒の科学的能力を培い、将来、国際的に活躍する科学技術人材を育成するため、教育課程等の改善に関する研究開発を含めた先進的な理数系教育を行う事業を実施している。

※2 スーパーグローバルハイスクール □ ：
文部科学省では、グローバル・リーダー育成に資する教育を通して、生徒の社会課題に対する関心と深い教養、コミュニケーション能力、問題解決力等の国際的素養を身に付け、もって、将来、国際的に活躍できる改善に資するため、先進的な教育を実施する高等学校等を「スーパーグローバルハイスクール（SGH）」として指定し、SGH事業を実施している。



教員の民間企業研修への協力

2018年8月7から3日間、教員の民間企業研修を実施しました。本研修は、財団法人 経済広報センター主催で1983年にスタートしました。小・中学校、高等学校などの先生方を対象に、企業活動を実体験していただき、その体験や見聞を未来を担う子どもたちへ伝えていただくことを目的としています。当社は、2006年度から毎年受け入れに協力しています。
今回は東京都内の小学校の先生12名を受け入れました。本社では当社グループの企業理念、ESGの経営への統合、レスポンシブル・ケア活動、人材育成について理解を深めていただいたほか、科学実験教室「ふしぎ探検隊」のデモンストレーションもご覧いただきました。市原工場では製造現場見学、三井化学技術研修センター は体験型の研修を受講していただきました。技術研修センターでは、「体験・体感する」「気づいて考えさせる」ことの大切さなどについて、活発な意見交換を行いました。



技術研修センターでの研修

環境

三井化学グループは環境と調和した共生社会の実現に向けて、様々な環境コミュニケーションを行っています。

海洋ごみ問題に関するオープンベントを実施

三井化学では、2015年より会社と社員有志による共同CSR活動「ちびっとワンコイン」を通して、海洋ごみ問題のパイオニアである一般社団法人JEAN の活動を支援しています。
その一環として、2018年11月7日にJEAN副代表理事をつとめる小島あずささんをお招きして、海洋ごみ問題について考えるオープンイベントを開催しました。社内外から100名を超える参加者があり、活発な質疑も交わされ、この問題に対する関心の高さがうかがえました。なお、このイベントは、環境省のプラスチック・スマートキャンペーン に参加しています。

海ごみはどこからやってくる？～オープンベント実施報告～



オープンイベント



海洋プラスチックごみの一例

外来種アカギを有効利用したベンチの寄贈

当社と当社関係会社の三井化学産資は、三井化学グループ世界自然遺産応援プロジェクト第2弾「固有種オガグワ再生プロジェクトの支援」として、2018年12月9日に小笠原村で開催された「オガグワの森」植樹会において、伐採した外来種アカギを有効利用したベンチなどを寄贈しました。小笠原村では、2018年の返還50周年記念事業のひとつとして固有種オガサワラグワ（オガグワ）の再生を目指し、村民参加の森づくりプロジェクトを行っています。かつてオガグワは小笠原諸島の森林を構成する代表樹木でした。しかし、木材資源としての利用価値の高さから島の開拓初期に無計画に伐採されたことや外来種アカギの侵食を受けて、今では諸島全体で100本程度しか残っておらず、環

境省レッドリストにおいて絶滅危惧種に指定されています。今回、小笠原村のこれからの50年を見据えた固有種オガグワの再生プロジェクトを支援するため、「オガグワの森」（父島）、「母島の森」（母島）に、伐採した外来種アカギを有効利用したベンチと看板を製作し寄贈しました。ベンチ・看板には、三井化学産資が提供するノンロット®※で塗装を施しています。
また今回、小笠原諸島での海洋ごみ問題の現状を知り、クリーンアップ活動を実施しました。この活動は環境省のプラスチック・スマートキャンペーン に参加しています。

※　ノンロット® ：
木材が本来持つ通気性（調湿性）を最大限活かしながら、風雨をしのぐ超撥水性、耐UV性、防腐・防カビ・防虫性を有する安全性の高い塗料。木の呼吸を妨げないため、心地よい木の香りを感じられる。

三井化学グループ自然遺産応援プロジェクト第2弾 ～小笠原諸島～
世界自然遺産の島 小笠原諸島での海洋ごみクリーンアップ活動



外来種アカギを有効利用したベンチに座る子どもたち

「田んぼの生きもの調査」生物多様性についての教育機会提供

当社の関係会社の三井化学アグロは、2018年6月、JAあさひな（宮城県黒川郡大和町）と共催で「田んぼの生きもの調査」を実施しました。JA、農業生産法人、農家や消費者の方々と田んぼに入り、生きもの調査を体験しながら、これからの農業や食、環境について真剣に考えていく活動で、2012年から毎年実施しています。今回の調査では、大和町立鶴巣小学校の児童10名を含む31名が参加し、水田で多様な生きものを観察し、環境と共存しながらの米作りの重要性について学習しました。
また、東北大学・カタールサイエンスキャンパス※1、JA仙台の方々とともに調査を実施しました。宮城県内各地域から抽選により選ばれた小学校の児童と保護者を招き、56名が参加しました。
三井化学アグロでは農薬を販売するだけではなく、農薬が使用された水田の生きものに及ぼす影響を調査し、製品の改善や開発に役立てています。また、生きもの調査の結果をまとめた「鑑定書」を発行することで、多様な生きものが生息する水田で作られた米であることを証明し、地域の米の付加価値向上にも貢献しています。
さらに、2018年8月2日に行われた「こども霞が関見学デー※2」に「田んぼの生き物」を出展し、都会ではなかなかみることのできない「ミズカマキリ」「メダカ」などの田んぼの生き物を水槽やパネルで展示し、子どもたちと一緒に観察し、生物多様性保全に配慮した米作りの重要性を紹介しました。

※1 東北大学・カタールサイエンスキャンパス ：
東日本大震災復興のため、次世代育成を目的にカタール政府により設立された基金を元に、東北大学大学院工学研究科・工学部が、宮城県の小・中・高校生を対象にものづくりや科学実験に関連するイベントを行うプロジェクト。

※2 こども霞が関見学デー ：
文部科学省をはじめとした府省庁等が連携して、業務説明や省内見学などを行うことにより、親子の触れ合いを深め、子どもたちが夏休みに広く社会を知る体験活動の機会とするとともに、府省庁等の施策に対する理解を深めてもらうことを目的とした取り組み。

三井化学アグロ「田んぼの生きもの調査」おうえん隊

「田んぼの生きもの調査」を小学生とともに2か所で実施

「田んぼの生きもの調査」を小学生とともに実施 ～生物多様性に配慮した米作り～





田んぼの生きもの調査



こども霞が関見学デー

シンガポール政府に寄付、サンゴの保全を支援

三井化学グループのアジアパシフィック地域5社※は、JTC CorporationおよびNParks Grow-A-Reef-Gardenのプロジェクトに参画しました。このプロジェクトはシンガポールのSmall Sister's Island沖に大規模な人工サンゴ礁用の構造物（人工ノル）を敷設し、サンゴの保全活動を支援するものです。2018年10月18日に開催された同プロジェクトの式典は盛大に行われ、シンガポール議会議長ほか、多くの寄付団体の代表者が出席し、当社グループも参加しました。

※　三井化学グループ アジアパシフィック地域5社 ：
Mitsui Chemicals Asia Pacific, Ltd., Mitsui Phenols Singapore Pte. Ltd., Mitsui Elastomers Singapore Pte Ltd, Mitsui Chemicals Singapore R&D Centre Pte. Ltd., Prime Evolue Singapore Pte. Ltd.



写真提供: JTC Corporation

マネジメントシステム | 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 | 次世代育成
環境 | 国際交流 | 従業員の社会活動参加支援
災害支援 | 地域との共生

国際交流

従業員の子どもの異文化交流プログラム

当社グループ従業員の子どもたちに対し、グループ拠点がある国で暮らす従業員の家庭へのホームステイ経験を提供し、お互いの国の文化交流を深めることを目的に2016年から独自の国際交流プログラム「**Youth go Global**」を実施しています。世界各国にいる当社グループ従業員の子どもが、異なる文化への理解を深めることで、子どもたちに世界への扉が開かれ、ひいてはグループ全体の強い絆を深め、エンゲージメントを高めることを期待しています。2018年度は3組（日本とドイツ、ドイツとアメリア、ドイツとマレーシア）が交換ホームステイを経験しました。プログラムに参加した子どもたちからは「異文化に触れ、今後のキャリアに役立てられそう」「親に頼らず自分で考えて行動できた」といった感想が寄せられました。



参加した子どもたち

Do Green™ 活動

当社グループは、環境や社会との共生を目指して、Do Green™と名付けた様々な植物由来製品を開発しています。Do Green™ MR-60™やMR-174™は世界初の植物由来素材による視力矯正用高屈折率レンズ材料で、従来のレンズに比べCO_2を約14%削減することができます。またJORA※1 とUSDA※2 のバイオマス製品認定を取得しており、従来の化石原料由来レンズ材料と同等レベルの品質を確保しています。そのほか、植物由来イソシアネートのスタビオ®や、自動車のシートクッションに使用される植物由来のポリオールであるエコニコール®があります。
Do Green™製品群を通して地球環境に配慮することはもとより、原料植物生産者の暮らしの向上や生産地が抱える課題の解決に貢献するといった、人道的な倫理観に基づいたエシカルな活動を行うことを目指し、「Do Green™活動」と名付けて取り組んでいます。

3回目となる今回の取り組みは、この活動に共感、賛同いただいた韓国のレンズメーカーであるケミレンズ

（CHEMILENS）※3と共同で行いました。2017年11月10日から8日間にわたり、インドのマディヤプラデーシュ州ジャブア郡で周辺住民や子どもたち1,011人を対象に検眼のほか、目の治療やケアにより失明を防ぐことを学ぶ「目の健康活動」を実施しました。この調査により、247人がメガネを必要としたことから、2回目の2018年6月27日から3日間で、処方箋をもとに個別に作成したメガネを配布し、労働や学習の環境改善に役立てていただきました。

※1 JORA (Japan Organics Recycling Association)の認定：
一般社団法人日本有機資源協会が認定する生物由来の資源（バイオマス）を利活用し、品質および関連法規、基準、規格等に合致している環境商品。

※2 USDA (U.S. Department of Agriculture)の認定：
米国農務省が認定する植物由来製品（USDA BioPreferred®）。

※3 ケミレンズ（CHEMILENS）：
1988年創業の韓国プラスチックレンズメーカー。当社が製造する屈折率の高いMR素材のレンズの生産世界一の企業。

第3回Do Green™ 活動をインドで実施



1回目：目の治療やケアの大切さを説明


2回目：メガネを着用し、喜ぶ学生

インドでのDo Green™ 活動の概要

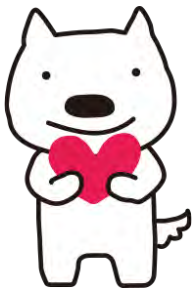
期間	2017年11月10日から11月17日（8日間） 2018年6月27日から6月29日（3日間）
対象	インドのマディヤプラデーシュ州ジャブア郡の住民（計1,011名）
内容	1回目（2017年11月）： 医師による検眼を実施しメガネの必要な方に処方箋を発行、白内障患者には病院を紹介
	2回目（2018年6月）： 新聞社、学校、村とのイベントの事前調整 処方箋をもとに個別に作成したメガネの配布（学校81人、村人160人 計 241人）
支援団体	コーディネート ・ 認定NPO法人ICA文化事業協会（理事長：佐藤静代） ・ Holistic Child Development India (Director: N.Thomas Rajkmar)
	検眼 ・ Navjeevan Kendra Jhabua（Director: Sr.Jolly SJSM） ・ Jeevan Jyothi Hospital Jhabua（Eye Technicians）

マネジメントシステム | 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 | 次世代育成
環境 | 国際交流 | 従業員の社会活動参加支援
災害支援 | 地域との共生

従業員の社会活動参加支援

三井化学は、従業員が社会課題を意識し、自発的に社会に貢献する人材となるための支援を行っています。

ちびっとワンコイン



2007年11月より、従業員の給与や賞与から本人希望の金額を控除して、社会的な活動をしている団体への寄付基金を積み立てる「ちびっとワンコイン」を始めました。寄付先団体の審査・決定は、当社事業との関わりを考慮し、ちびっとワンコイン会員有志で構成する「ちびっとワンコイン運営委員会」が行っています。2018年3月時点で、会員は725名で、2018年度の積み立て基金は約410万円です。
2018年度は、ちびっとワンコインから280万円と、会社からのマッチングギフト※とを合わせて、合計560万円を、14の社会活動団体に寄付しました。 また「平成30年7月豪雨」への支援として、積み立て基金から80万円を寄付しました。

※　マッチングギフト：
従業員が社会・環境団体などへ寄付を行う場合に、企業が同額の寄付を追加することで、従業員の社会貢献活動を支援する制度。

2018年度寄付先団体

団体名称 (順不同)	重点支援活動分野	実績 (年)
認定NPO法人　国際連合世界食糧計画WFP協会	次世代育成・子どもの命を守る活動	08-18
認定NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会	次世代育成・子どもの命を守る活動	08-18
NPO法人 サクセスみらい科学機構	次世代育成・子どもの命を守る活動	11-18
認定NPO法人 難病のこども支援全国ネットワーク	次世代育成・子どもの命を守る活動 障害者支援、難病患者に資する活動	09-18
公益財団法人 日本補助犬協会	障害者支援、難病患者に資する活動	08-18
NPO法人 全国骨髄バンク推進連絡協議会	障害者支援、難病患者に資する活動	08, 10-18
NPO法人 救急ヘリ病院ネットワーク	医療・災害体制整備に資する活動	10-18

NPO法人 チーム・レスキュー	医療・災害体制整備に資する活動	12-18
NPO法人 アジア失明予防の会	医療・災害体制整備に資する活動	13, 16-18
認定NPO法人 国境なき医師団日本	医療・災害体制整備に資する活動	14-18
一般社団法人 JEAN	地球環境を守るための活動	15-18
公益社団法人 チャンス・フォー・チルドレン	次世代育成・子どもの命を守る活動	17-18
認定NPO法人 かものはしプロジェクト	次世代育成・子どもの命を守る活動	15, 18
NPO法人 5years	障害者支援、難病患者に資する活動	新規

2014年度からは、健康経営の一環として、寄付先である国連WFPが開催するチャリティーウォークイベント「WFPウォーク・ザ・ワールド」に労使で参加し、従業員が世界の飢餓問題に関心を持つ機会を設けています。



障害者の自立・就労支援マルシェの開催

2018年9月12日に労使と共同で一般社団法人日本パラスポーツ推進機構が主催するイベント「パラスポ農福連携マルシェ」を当社の本社で開催しました。このイベントは、障害者の自立・就労支援を目的としています。マルシェでは全国の障害者就労支援施設の農産物や加工品を販売し、100名以上の従業員が「食べて応援」を実施すべくマルシェを訪れ、商品はほぼ売り切れとなりました。
これからも障害者の自立・就労支援と社員の社会貢献活動を後押しする活動に取り組んでいきます。



社会活動休暇制度

当社は、2008年8月から社会的な活動に参加する社員を支援するために、年間2日以内まで休暇（有給）を取得できる社会活動休暇制度を導入しました。2018年度の取得実績は123件でした。
さらに、2011年からは災害活動支援などが目的の社会活動について、年間8日以内の特別休暇の取得を可能としました。

マネジメントシステム | 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 | 次世代育成
環境 | 国際交流 | 従業員の社会活動参加支援
災害支援 | 地域との共生

災害支援

三井化学グループは、万が一災害が発生した場合に、自治体やNPO等と連携し、被災地のニーズにより近く、迅速な災害支援が行えるような体制を追求しています。また、新しい復興支援として、被災地との共創を深めるアクションを模索しています。

災害支援物資

当社の災害支援活動は、地震などの大規模災害発生時に、被災者に必要とされる当社製品があれば届けて活かしたいという社員の発案から始まりました。2009年度に岩国大竹工場（山口県）と茂原分工場（千葉県）の東西2拠点に支援物資を保管する倉庫を設置し、自治体や連携先※1 等からの要請に応じて各工場から被災地へ迅速に配送できる体制となっています。それぞれの倉庫には、ウレタンマットレス（避難所となる体育館の床に敷くクッション材）、ターピーシート（水害、土砂災害時の養生）、エア・ざぶとん※2（避難所での座布団）などを備蓄しています。
これまでに、2011年3月の東日本大震災の被災地や、2015年9月の東日本豪雨に伴う鬼怒川決壊による大規模な水害、土砂災害、2016年4月の熊本地震、2017年7月九州北部豪雨、2018年6月大阪北部地震、2018年7月豪雨の被災地等に支援物資を提供しています。
また、2018年7月豪雨の被災者の皆様および被災地の支援のため、日本赤十字社（広島県支部）を通じて義援金1,000万円を寄付しました。

※1 連携先：
特定非営利活動法人チームレスキュー
特定非営利活動法人ピースウィンズ・ジャパン

※2 エア・ざぶとん：
和弘プラスチック工業株式会社 が、東日本大震災の被災者の声から開発した、枕・ざぶとん・マットレス代わりとなるエア・クッション。避難所の堅い床・寒さから体を守るほか、ストロー1本でクッション性を調整可能。当社関係会社のプライムポリマー社のポリエチレン「エボリュー®」製で、環境にやさしく、耐荷重にすぐれている。



NPOにより避難所に届けられた物資



NPOにより避難所に運ばれるウレタンマットレス

2018年度 災害支援物資提供

2018年6月大阪北部地震、2018年7月豪雨災害が発生しました。三井化学グループは、被災者の皆様の救援や被災地の復興に役立てていただくため、当社関連製品の物資を提供しました。

大阪北部地震

提供日	提供先	連携先	支援内容
6月22日	大阪府茨木市役所	大阪府危機管理室	・ タービーシート（大）200枚 ・ タービーシート（小）200枚
6月23日	箕面市 (梅花女子大学) 茨木市 (立命館大学)	チームレスキュー	・ ウレタンマットレス 120枚 ・ エア・ざぶとん 300枚 ・ 非常用水袋 500袋 ・ タービーシート（大）100枚

2018年7月豪雨

提供日	提供先	連携先	支援内容
7月12日	広島県三原市船木ふれあいセンター 広島県三原市本郷生涯学習センター	SEMA (ピースウィンズ・ジャパン)	・ ウレタンマットレス 150枚
7月15日	広島県三原市大和支所	SEMA (ピースウィンズ・ジャパン)	・ 非常用水袋 100袋
7月25日	広島県三原市防災センター	広島県	・ タービーシート（大）200枚
7月25日	広島県安芸郡坂町の避難所 (サンスターホール)	SEMA (ピースウィンズ・ジャパン)	・ ウレタンマットレス 35枚

日本初の民間主導による緊急災害対応アライアンス「SEMA」を設立

三井化学は、当社を含めた民間企業※1 17社および非営利組織※2 6団体とともに、民間主導の緊急災害対応アライアンス「 SEMA（シーマ、Social Emergency Management Alliance） 」を設立しました。これは日本国内の大規模自然災害発生時に、民間企業とNPOの連携により企業が持つ物資・サービス等の支援をワンストップで提供する仕組みです。東日本大震災等では、自治体自体が被災し、被害状況や支援の取りまとめが困難になるケースも見られました。「SEMA」は、企業やNPOの垣根を越えた組織として、自然災害が日本社会や被災者に与えるインパクトを最小限に食い止め、早期復興を促すことを目指しています。
「SEMA」は、平時から加盟企業・団体が持つ物資・サービス等をリスト化し、災害発生時にはリストをもとに各社が行う支援をパッケージ化して迅速に被災地にお届けします。また、公共機関との情報交換と支援の連携を図り、支

援の漏れや無駄を減らし、被災自治体の負担を削減することを目指します。

SEMA を通じた連携先（2019年3月1現在、企業51社、市民団体6団体）

※1 民間企業：
アスクル株式会社、旭化成株式会社、FSX株式会社、オイシックスドット大地株式会社、キリン株式会社、グンゼ株式会社、サラヤ株式会社、株式会社JGマーケティング、ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ、 スターフェスティバル株式会社、株式会社スノーピーク、西濃運輸株式会社、株式会社西武プロパティーズ、ソフトバンク株式会社、日本航空株式会社、株式会社ハート引越センター、株式会社ファミリーマート、株式会社ブイキューブ、ヤフー株式会社 他

※2 非営利組織：
特定非営利活動法人アジアパシフィックアライアンス・ジャパン、特定非営利活動法人ADRA Japan、特定非営利活動法人災害人道医療支援会、公益社団法人Civic Force、特定非営利活動法人ピースウィンズ・ジャパン、被災地NGO協働センター

東日本大震災　新しい復興支援を目指して

東日本大震災から5年が経過した2016年、三井化学グループは南三陸町を支援してきた企業4社と新たな企業1社の計5社で「Discover the Future 南三陸」という共創活動を立ち上げました。これは、町のリクエストである「町の誇りを感じられる、町と企業が連携した産業の創出」を目指した活動です。
町の方々に歴史・文化、震災を振り返っていただいた上で、誇りを持った町の姿、その実現に必要なこと、そしてそこで各企業ができることについて、本業・製品の視点、企業/NGO連携の観点、Build back better※の考え等をふまえながら議論を重ねました。そして、町の特徴である「森・里・海・ヒト」というキーワードに沿って、各企業の強みを活かした未来共創型アクションを町に提案しました。
2018年度は、8社23名で南三陸を訪問し、「Design the Future 南三陸」をテーマに森にフォーカスして各企業が共創できることを探究しました。そして、森に携わる方とともに具現化に向け動き出しました。今後も南三陸の2030年の姿から導かれる具体的なアクションについて議論していきます。この活動を復興支援の新しい在り方として、共創型のアクションを町の方々、連携企業とともに進めていきます。

※　Build back better：
災害の発生後の復興段階において、次の災害発生に備えて、より災害に対して強靭な地域づくりを行うという「より良い復興」の考え方。

2018【ショート版】Design the Future 南三陸

2018【ロング版】Design the Future 南三陸

マネジメントシステム | 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 | 次世代育成
環境 | 国際交流 | 従業員の社会活動参加支援
災害支援 | 地域との共生

地域との共生

三井化学グループは、各事業所において、事業を正常かつ安定的に運営していくためには地域の皆様との密接な関係に基づく信頼関係が重要であると考え、地域の皆様とのコミュニケーションの機会を設けています。

各事業所の地域コミュニケーション推進

当社の各事業所において、近隣住民の方々をお招きして意見交換会や見学会を実施しています。意見交換会では、工場概要、環境保全活動、安全への取り組み、社会貢献活動などをご紹介し、近隣住民の皆様からは日頃感じていることや工場への要望などをお話しいただき活発な議論が行われました。皆様からのご意見・ご要望を事業所運営に反映していきたいと思います。
また、イベントの開催や地域行事への積極的な参加などにより、双方の理解がいっそう深まるよう努めています。

意見交換会および見学会の例

市原工場		
実施日	**対象の方々**	**内容**
2018年11月8日	近隣の婦人会の皆様	・工場概要説明 ・工場見学
2018年12月7日	近隣町会役員の皆様	・安全、環境の取り組み紹介 ・工場見学 ・意見交換会

茂原分工場		
実施日	**対象の方々**	**内容**
2018年9月5日	近隣自治会役員の皆様	ふれあいパーク2018 ・各種ステージショー ・意見交換会
2018年10月31日	近隣自治会役員の皆様	・工場概要説明 ・工場、技術研修センター見学 ・意見交換会（環境保全や保安防災の取り組み等）

2019年2月18日	茂原商工会議所、 東金商工会議所の各工業部会に加盟の各社役員・従業員の皆様	・工場概要説明 ・工場、技術研修センター見学 ・意見交換会（環境保全や保安防災の取り組み等）
2019年2月23日	近隣小学校の皆様	・工場概要説明 ・技術研修センターの見学 ・科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施
2019年3月11日	近隣自治会役員の皆様	・環境保全や保安防災の取り組みに関する意見交換 ・工場、技術研修センター見学

名古屋工場		
実施日	**対象の方々**	**内容**
2018年8月6日	近隣地区子ども会の皆様	・工場見学 ・科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施
2018年10月27日	近隣地区の皆様	・秋まつり
2018年11月29日	近隣学区役員の皆様	・工場見学
2019年2月28日	近隣学区女性会の皆様	・工場見学
2019年3月15日	近隣学区会長・女性会長、 区役所の皆様	・意見交換会（環境保全・保安防災の取り組み、地域社会との交流等について）

大阪工場		
実施日	**対象の方々**	**内容**
2018年6月4日	近隣自治会役員の皆様	・工場概要、保安防災への取り組み等ご説明 ・工場見学 ・意見交換会
2019年3月1日		
2018年12月 ～2019年2月 （計6回）	近隣小学校の皆様	・工場概要説明 ・消防施設見学、工場見学 ・科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施

岩国大竹工場		
実施日	**対象の方々**	**内容**
2018年7月9日	近隣の自治会長、 自主防災組織の責任者	・工場概要、保安防災への取り組み等ご説明 ・工場見学 ・意見交換会
2018年9月12日、27日	近隣地域の皆様	

大牟田工場		
実施日	対象の方々	内容
2018年10月5日	近隣地域自治体関係者の皆様	・工場概要と物流安全への取り組み説明 ・意見交換会
2018年8月～9月 (計4回)	近隣住民の皆様	・工場見学 ・意見交換会



市原工場
近隣地区クリーンアップ活動



茂原分工場
意見交換会



名古屋工場
科学実験教室



大阪工場
少女キックベースボール大会への協賛



岩国大竹工場
意見交換会



大牟田工場
オオタムフェスタ

ふれあいプログラム・コンサートへの参加

三井化学は、全国各地へクラシック音楽を提供する「ふれあいトリオ」の活動を2003年から支援しています。
「ふれあいトリオ」は、生の音楽に触れる機会の少ない小学生を対象にした「ふれあいプログラム」、クラシック音楽の裾野を広げるための「ふれあいコンサート」、社会福祉作業所と協働して行う「ふれあいマーケット」の3本を柱に、教育・文化・福祉の支援活動をしています。これまでに全国各地で470公演以上を実施しています。
2018年度も、障害を持たれた方々を対象とした公演に従業員やその家族がボランティアとして参加しました。参加者は介助活動やヴァイオリン体験のお手伝いなどを行い、クラシック音楽の素晴らしさや感動を観客にお届けしました。



ふれあいコンサート



ふれあいプログラム

ESGパフォーマンスデータ

環境

Input⇒Outputデータ詳細（2018年度）

GHG・エネルギー

GHG

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
GHG排出量(Scope1) / 千t	三井化学	3,640	3,700	3,570	3,450
	国内関係会社※1	400	310	270	110
	海外関係会社※1	170	250	260	220
	グローバル	4,210	4,260	4,100	3,780
GHG排出量(Scope2) / 千t	三井化学	860	740	750	720
	国内関係会社※1	180	170	180	160
	海外関係会社※1	540	550	550	560
	グローバル	1,580	1,460	1,480	1,440
GHG排出量(Scope1, Scope2) / 千t	グローバル	5,780	5,730	5,580	5,220
GHG排出量(Scope3) / 千t	三井化学	10,290	10,710	11,080	—
GHG排出量の売上高当たりの原単位 / t・億円$^{-1}$	グローバル	430	472	420	352
GHG排出量の削減率(フル稼働ベース、2005年度比) / %	三井化学	17.5	22.6	24.5	27.2

エネルギー

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
エネルギー消費量 / PJ	三井化学	77.7	78.3	76.2	75.1
	国内関係会社※1	4.2	4.1	4.2	3.9
	海外関係会社※1	12.8	14.3	14.6	13.9

	グローバル	94.7	96.7	94.9	92.9
エネルギー原単位指数(2009年度=100)	三井化学	93.4	94.0	93.4	94.6
エネルギー原単位 5年平均低減率 / %	三井化学	1.0	1.4	1.3	△0.3

産業廃棄物

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
廃棄物等発生量 / 千t	三井化学※2	148.5	131.8	125.8	127.1
	国内関係会社※3	—	—	54.0	50.1
	海外関係会社※3	—	—	56.0	58.6
	グローバル	—	—	235.7	235.8
有害廃棄物 / 千t	三井化学※2	—	—	1.2	1.3
工場排出廃棄物量 / 千t	三井化学※2	86.1	82.3	94.9	102.0
	国内関係会社※3	29.5	35.0	34.3	32.4
	海外関係会社※3	42.3	39.9	42.9	47.2
	グローバル	157.9	157.2	172.1	181.7

リサイクル

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
外部再資源化量 / 千t	三井化学※2	59.3	54.3	61.4	68.0
	国内関係会社※3	26.3	31.5	31.1	28.8
	海外関係会社※3	35.8	31.3	32.3	34.7
	グローバル	121.4	117.1	124.8	131.7
再資源化率 / %	国内※2※3	74.0	73.1	71.6	72.1
	海外※3	84.6	78.4	75.3	73.5

埋立処分

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
埋立処分量 / 千t	三井化学※2	0.7	0.6	0.5	0.4
	国内関係会社※3	0.1	0.1	0.1	0.1

	海外関係会社※3	0.2	0.2	0.1	0.2
	グローバル	1.0	0.9	0.7	0.7
産業廃棄物最終処分率 / %	国内※2※3	0.4	0.4	0.3	0.3
	海外関係会社※3	0.4	0.4	0.3	0.4
	グローバル	0.4	0.4	0.3	0.3

PRTR法対象物質

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
PRTR法対象物質排出量 / t	三井化学※2	1,099	789	766	816

大気

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
揮発性有機化合物（VOC）排出量 / t	三井化学※2	2,018	1,676	1,574	1,621
	国内関係会社※3	379	408	395	350
	海外関係会社※3	67	84	62	64
	グローバル	2,464	2,168	2,031	2,035
NOx排出量 / t	三井化学※2	2,786	2,588	2,311	2,110
	国内関係会社※3	320	303	295	253
	海外関係会社※3	348	456	203	195
	グローバル	3,454	3,348	2,809	2,558
SOx排出量 / t	三井化学※2	374	261	273	223
	国内関係会社※3	145	135	131	97
	海外関係会社※3	22	25	41	67
	グローバル	541	422	444	387
ばいじん排出量 / t	三井化学※2	123	128	114	101
	国内関係会社※3	34	22	18	13
	海外関係会社※3	21	27	30	90
	グローバル	178	176	162	204
有害大気汚染物質排出量 / t	三井化学※2	24	14	15	13

フロン類排出量 / t	三井化学※2	5	3	4	5
	国内関係会社※3	0	0	0	0
	海外関係会社※3	6	4	11	10
	グローバル	11	7	15	15

水

効率的な水利用

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
取水量 計 (上水道水、地下水、工業用水、海水) / 百万m^3	三井化学※2	473.2	474.3	460.4	507.1
	国内関係会社※3	23.1	23.7	21.6	20.1
	海外関係会社※3	12.3	11.4	11.8	11.4
	グローバル	508.5	509.5	493.8	538.6
上水道水 / 百万m^3	三井化学※2	0.7	0.7	0.8	0.8
	国内関係会社※3	0.3	0.3	0.3	0.3
	海外関係会社※3	0.6	0.5	0.6	0.5
	グローバル	1.6	1.5	1.7	1.6
地下水 / 百万m^3	三井化学※2	1.1	0.6	0.6	0.7
	国内関係会社※3	2.6	2.6	2.5	1.0
	海外関係会社※3	0.2	0.2	0.2	0.2
	グローバル	4.0	3.4	3.3	1.8
工業用水 / 百万m^3	三井化学※2	97.1	76.1	83.5	83.0
	国内関係会社※3	3.8	12.1	10.3	9.7
	海外関係会社※3	10.7	11.1	11.0	10.7
	グローバル	111.6	99.3	104.8	103.4
海水 / 百万m^3	三井化学※2	374.2	396.9	375.5	422.7
	国内関係会社※3	9.0	8.8	8.4	9.1
	海外関係会社※3	0.0	0.0	0.0	0.0
	グローバル	383.3	405.7	384.0	431.8

リサイクル量 / 百万m^3	三井化学 ※2	1,829.2	1,747.9	1,692.4	1,667.1
	国内関係会社※3	101.2	101.0	101.2	100.9
	海外関係会社※3	32.5	34.0	39.0	40.0
	グローバル	1,963.0	1,882.9	1,832.6	1,808.1
リサイクル率 / %	国内※2※3	79.5	78.8	78.8	77.0
	海外関係会社※3	72.6	74.8	76.8	77.8
	グローバル	79.4	78.7	78.8	77.0
放流水量 / 百万m^3	三井化学※2	447.7	457.5	436.6	491.3
	国内関係会社※3	16.0	23.0	21.4	19.8
	海外関係会社※3	5.3	4.7	4.8	4.8
	グローバル	469.0	485.2	462.9	515.9
水消費量 / 百万m^3	三井化学※2	25.5	16.8	23.8	15.9
	国内関係会社※3	7.1	0.7	0.2	0.3
	海外関係会社※3	7.0	6.7	7.0	6.6
	グローバル	39.5	24.3	30.9	22.8

水質汚濁物質

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
COD, BOD排出量 / t	三井化学※2	1,032	849	889	888
	国内関係会社※3	63	75	68	72
	海外関係会社※3	1,588	1,927	2,944	2,601
	グローバル	2,684	2,851	3,901	3,561
全窒素排出量 / t	三井化学※2	867	866	1,053	1,138
全リン排出量 / t	三井化学※2	39	40	33	41

環境会計

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
環境保全コスト(投資額) / 億円	三井化学※2	14	9	13	19
環境保全コスト(費用額) / 億円		222	220	212	217
環境保全対策に伴う経済効果 / 億円		18	14	13	12

環境貢献の見える化

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
Blue Value® 製品売上高比率 / %	グローバル	15	17	17	16

その他

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
環境事故 / 件	グローバル	0	0	0	0
環境法令違反 / 件	グローバル	0	0	0	0
購入原料量 / 千t	三井化学※2	5,272	4,936	5,122	4,721
	国内関係会社※3	502	515	534	519
	海外関係会社※3	2,516	2,749	2,809	2,432
	グローバル	8,290	8,200	8,465	7,672
購入材料量 / 千t	三井化学※2	33	22	25	22
	国内関係会社※3	18	20	20	23
	海外関係会社※3	93	88	89	77
	グローバル	144	130	134	122
製品出荷量 / 千t	三井化学※2	5,526	5,126	5,189	4,789
	国内関係会社※3	555	579	575	537
	海外関係会社※3	2,529	2,867	3,009	2,775
	グローバル	8,610	8,572	8,773	8,100

※1 連結子会社

※2 本体生産拠点および袖ケ浦センター

※3 連結子会社およびレスポンシブル・ケア支援対象関係会社の生産拠点

INPUT⇒OUTPUTデータ詳細（2018年度）

三井化学グループ

INPUT		三井化学グループ	OUTPUT	
エネルギー			**製品等**	
エネルギー消費量（PJ）	92.9		製品出荷量（千t）	8,100
原材料			**大気への排出**	
購入原料（千t）	7,672		GHG（千t）	5220
購入材料（千t）	122		フロン類（t）	15
水資源			NOx（t）	2,558
取水量（百万m³）	538.6		SOx（t）	387
上水道水（百万m³）	1.6		有害大気汚染物質（t）	13
地下水（百万m³）	1.8		VOC（t）	2,035
工業用水（百万m³）	103.4		ばいじん（t）	204
海水（百万m³）	431.8		**産業廃棄物**	
（リサイクル量（百万m³））	1,808.1		工場排出廃棄物量（千t）	181.7
			外部再資源化量（千t）	131.7
			外部埋立処分量（千t）	0.7
			排水	
			COD、BOD（t）	3,561
			全窒素（t）	1,138
			全リン（t）	41
			放流水量（百万m³）	515.9
			排水処理量（百万m³）	55.1

三井化学（単体）

INPUT		三井化学（単体）	OUTPUT	
エネルギー			**製品等**	
エネルギー消費量（PJ）	75.1		製品出荷量（千t）	4,789
原材料			**大気への排出**	
購入原料（千t）	4,721		GHG（千t）	4170
購入材料（千t）	22		フロン類（t）	5
水資源			NOx（t）	2,110
取水量（百万m³）	507.1		SOx（t）	223
上水道水（百万m³）	0.8		有害大気汚染物質（t）	13
地下水（百万m³）	0.7		VOC（t）	1,621
工業用水（百万m³）	83.0		ばいじん（t）	101
海水（百万m³）	422.7		**産業廃棄物**	
（リサイクル量（百万m³））	1,667.1		工場排出廃棄物量（千t）	102
			外部再資源化量（千t）	68
			外部埋立処分量（千t）	0.42
			排水	
			COD、BOD（t）	888
			全窒素（t）	1,138
			全リン（t）	41
			放流水量（百万m³）	491.3
			排水処理量（百万m³）	55.1

国内関係会社

INPUT		国内関係会社	OUTPUT	
エネルギー			**製品等**	
エネルギー消費量（PJ）	3.9		製品出荷量（千t）	537
原材料			**大気への排出**	
購入原料（千t）	519		GHG（千t）	270
購入材料（千t）	23		フロン類（t）	0
水資源			NOx（t）	253
取水量（百万m³）	20.1		SOx（t）	97
上水道水（百万m³）	0.3		VOC（t）	350
地下水（百万m³）	1.0		ばいじん（t）	13
工業用水（百万m³）	9.7		**産業廃棄物**	
海水（百万m³）	9.1		工場排出廃棄物量（千t）	32.4
（リサイクル量（百万m³））	100.9		外部再資源化量（千t）	28.8
			外部埋立処分量（千t）	0.1
			排水	
			COD、BOD（t）	72
			放流水量（百万m³）	19.8

海外関係会社

INPUT		海外関係会社	OUTPUT	
エネルギー			**製品等**	
エネルギー消費量（PJ）	13.9		製品出荷量（千t）	2,775
原材料			**大気への排出**	
購入原料（千t）	2,432		GHG（千t）	770
購入材料（千t）	77		フロン類（t）	10
水資源			NOx（t）	195
取水量（百万m³）	11.4		SOx（t）	67
上水道水（百万m³）	0.5		VOC（t）	64
地下水（百万m³）	0.2		ばいじん（t）	90
工業用水（百万m³）	10.7		**産業廃棄物**	
海水（百万m³）	0.0		工場排出廃棄物量（千t）	47.2
（リサイクル量（百万m³））	40.0		外部再資源化量（千t）	34.7
			外部埋立処分量（千t）	0.2
			排水	
			COD、BOD（t）	2,601
			放流水量（百万m³）	4.8

市原工場

1967年に操業を開始しました。工場中央にエチレンプラントを配置し、各種の樹脂や化成品などの誘導品を生産するわが国における代表的な総合石油化学工場で、当社石油化学品、基礎化学品の中核工場として活発な生産活動を展開しています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_02.htm

INPUT		OUTPUT	
エネルギー		**製品等**	
エネルギー消費量(千GJ)	30,313	製品出荷量(千t)	1,969
原材料		**大気への排出**	
購入原料(千t)	2,002	GHG(千t)	1,488
購入材料(千t)	6.8	フロン類(t)	0.9
水資源		NOx(t)	881.4
取水量(千m³)	357,089	SOx(t)	147.1
上水道水(千m³)	0	有害大気汚染物質(t)	0.7
地下水(千m³)	138	VOC(t)	351.0
工業用水(千m³)	21,831	ばいじん(t)	36.1
海水(千m³)	335,120	**産業廃棄物**	
(リサイクル量(千m³))	388,451	工場排出廃棄物量(千t)	17.5
		外部再資源化量(千t)	17.4
		外部埋立処分量(千t)	0.00
		排水	
		COD、BOD(t)	71.6
		全窒素(t)	23.9
		全リン(t)	2.2
		放流水量(千m³)	340,775
		排水処理量(千m³)	6,149

茂原分工場

1957年に天然ガスを原料とした化学産業を展開させるために操業を開始しました。現在製造している製品は高機能製品に特化しています。
また、2006年に教育研修施設「技術研修センター」が設立され、当社技術伝承の拠点となっています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_08.htm

INPUT		OUTPUT	
エネルギー		**製品等**	
エネルギー消費量(千GJ)	750	製品出荷量(千t)	50
原材料		**大気への排出**	
購入原料(千t)	54	GHG(千t)	38
購入材料(千t)	1.3	フロン類(t)	0.0
水資源		NOx(t)	15.8
取水量(千m³)	924	SOx(t)	0.0
上水道水(千m³)	3	有害大気汚染物質(t)	0.0
地下水(千m³)	498	VOC(t)	16.1
工業用水(千m³)	423	ばいじん(t)	0.2
海水(千m³)	0	**産業廃棄物**	
(リサイクル量(千m³))	30,500	工場排出廃棄物量(千t)	2.0
		外部再資源化量(千t)	0.3
		外部埋立処分量(千t)	0.00
		排水	
		COD、BOD(t)	8.8
		全窒素(t)	2.8
		全リン(t)	1.2
		放流水量(千m³)	593
		排水処理量(千m³)	356

名古屋工場

1951年に日本で初めて独自技術による塩化ビニール樹脂の製造を開始しました。現在は、電子・情報材料製品を中心とした生産拠点へと大きく変貌を遂げ、代表的な製品にIC製造プロセステープや、太陽電池封止シートなどがあります。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_03.htm

INPUT		OUTPUT	
エネルギー		**製品等**	
エネルギー消費量(千GJ)	666	製品出荷量(千t)	40
原材料		**大気への排出**	
購入原料(千t)	40	GHG(千t)	33
購入材料(千t)	2.7	フロン類(t)	0.1
水資源		NOx(t)	3.0
取水量(千m³)	1,616	SOx(t)	0.0
上水道水(千m³)	4	有害大気汚染物質(t)	0.2
地下水(千m³)	0	VOC(t)	1.4
工業用水(千m³)	1,612	ばいじん(t)	0.1
海水(千m³)	0	**産業廃棄物**	
(リサイクル量(千m³))	13,849	工場排出廃棄物量(千t)	6.2
		外部再資源化量(千t)	3.3
		外部埋立処分量(千t)	0.01
		排水	
		COD、BOD(t)	0.0
		全窒素(t)	0.0
		全リン(t)	0.0
		放流水量(千m³)	3,154
		排水処理量(千m³)	0

大阪工場

日本でも有数の工業地帯である「堺泉北臨海工業地区」に位置しています。10万トン級のタンカーが入港できる大型桟橋を持ち、製品、原料輸送のほぼ半分に船を利用するなど、操業および物流にすぐれた立地を活かした生産活動を行っています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_04.htm

INPUT		OUTPUT	
エネルギー		**製品等**	
エネルギー消費量(千GJ)	27,885	製品出荷量(千t)	2,039
原材料		**大気への排出**	
購入原料(千t)	1,965	GHG(千t)	1,521
購入材料(千t)	1.8	フロン類(t)	1.8
水資源		NOx(t)	565.0
取水量(千m³)	77,794	SOx(t)	20.0
上水道水(千m³)	78	有害大気汚染物質(t)	8.1
地下水(千m³)	0	VOC(t)	84.7
工業用水(千m³)	21,439	ばいじん(t)	13.2
海水(千m³)	56,277	**産業廃棄物**	
(リサイクル量(千m³))	730,526	工場排出廃棄物量(千t)	14.5
		外部再資源化量(千t)	12.0
		外部埋立処分量(千t)	0.12
		排水	
		COD、BOD(t)	266.9
		全窒素(t)	531.2
		全リン(t)	5.5
		放流水量(千m³)	66,136
		排水処理量(千m³)	11,438

岩国大竹工場

1958年4月に日本で最初の総合石油化学工場として操業を開始しました。ポリエステル繊維の原料となるPTAと、ペットボトルの原料となるPET樹脂を生産しており、その規模は国内最大級を誇ります。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_05.htm

岩国大竹工場

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(千GJ)	8,057
原材料	
購入原料(千t)	397
購入材料(千t)	1.8
水資源	
取水量(千m³)	61,928
上水道水(千m³)	125
地下水(千m³)	0
工業用水(千m³)	30,465
海水(千m³)	31,337
(リサイクル量(千m³))	271,061

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	439
大気への排出	
GHG(千t)	562
フロン類(t)	1.3
NOx(t)	157.2
SOx(t)	47.2
有害大気汚染物質(t)	3.9
VOC(t)	771.6
ばいじん(t)	20.2
産業廃棄物	
工場排出廃棄物量(千t)	5.5
外部再資源化量(千t)	5.0
外部埋立処分量(千t)	0.01
排水	
COD、BOD(t)	236.5
全窒素(t)	39.8
全リン(t)	21.6
放流水量(千m³)	62,937
排水処理量(千m³)	17,453

大牟田工場

1912年(明治45年)に操業を開始し、三井鉱山のコークス炉副生物をベースに、昭和30年代まで石炭コンビナートとして活躍しました。現在は、有機合成技術を活かし、機能化学品を中心に生産するファインケミカルの中核工場となっています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_06.htm

大牟田工場

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(千GJ)	7,196
原材料	
購入原料(千t)	262
購入材料(千t)	7.5
水資源	
取水量(千m³)	7,698
上水道水(千m³)	495
地下水(千m³)	0
工業用水(千m³)	7,203
海水(千m³)	0
(リサイクル量(千m³))	232,637

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	252
大気への排出	
GHG(千t)	517
フロン類(t)	0.5
NOx(t)	488.0
SOx(t)	9.0
有害大気汚染物質(t)	0.4
VOC(t)	396.0
ばいじん(t)	31.0
産業廃棄物	
工場排出廃棄物量(千t)	55.7
外部再資源化量(千t)	29.7
外部埋立処分量(千t)	0.27
排水	
COD、BOD(t)	304.0
全窒素(t)	540.0
全リン(t)	10.4
放流水量(千m³)	17,590
排水処理量(千m³)	19,641

袖ケ浦センター（研究所）

研究開発拠点として、関係会社を含め約1,000名の研究者が集結しています。より快適な社会を目指して、新技術・新材料の創出を行っています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_07.htm

袖ケ浦センター

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(千GJ)	239
原材料	
購入原料(千t)	0
購入材料(千t)	0
水資源	
取水量(千m³)	87
上水道水(千m³)	63
地下水(千m³)	24
工業用水(千m³)	0
海水(千m³)	0
(リサイクル量(千m³))	49

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	0
大気への排出	
GHG(千t)	12
フロン類(t)	0.0
NOx(t)	0.0
SOx(t)	0.0
有害大気汚染物質(t)	0.0
VOC(t)	0.0
ばいじん(t)	0.0
産業廃棄物	
工場排出廃棄物量(千t)	0.9
外部再資源化量(千t)	0.4
外部埋立処分量(千t)	0.00
排水	
COD、BOD(t)	0.3
全窒素(t)	0.3
全リン(t)	0.0
放流水量(千m³)	71
排水処理量(千m³)	71

＊ 有害大気汚染物質、排水処理量、全窒素、全リンは三井化学単体の集計。

＊ 三井化学単体の集計範囲：本体生産拠点および袖ケ浦センター。ただし、GHGおよびエネルギー消費量はオフィスも含む。

＊ 国内外関係会社の集計範囲：連結子会社およびレスポンシブル・ケア支援対象関係会社の生産拠点。ただし、GHGおよびエネルギー消費量の集計範囲は連結子会社の生産拠点で、国内はオフィスも含む。

社会

従業員の状況

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
従業員数	グローバル	—	13,423	17,277	17,743
	三井化学※4	6,733	6,516	6,541	6,670

地域

	集計範囲		2016	2017	2018
従業員比率 / %	グローバル	日本	67.0	57.5	57.0
		中国	5.6	6.6	6.6
		アジア	8.8	9.7	9.8
		欧州	8.2	17.0	17.5
		北中南米	10.3	9.2	9.1
		その他	0.1	0.0	0.0

ジェンダー

	集計範囲		2015	2016	2017	2018
従業員数	三井化学※4	男性	5,925	5,709	5,720	5,827
		女性	808 (12.0%)	807 (12.4%)	821 (12.6%)	843 (12.6%)
		計	6,733	6,516	6,541	6,670

年齢

	集計範囲		2016	2017	2018
平均年齢 / 歳	三井化学※4	男性	—	42.3	41.9
		女性	—	44.6	44.5
		計	—	42.5	42.2
従業員数	三井化学※4	10代 (18歳以上)	86	116	136
		20代	940	1,015	1,112
		30代	1,082	1,128	1,204
		40代	2,451	2,254	2,079
		50代以上	1,957	2,028	2,139
		計	6,516	6,541	6,670

国籍

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
日本国籍以外の従業員数	三井化学※4	56	55	57	54

障害者

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
障害者雇用比率 / %	三井化学※4	2.2	2.3	2.3	2.4

管理職

	集計範囲		2015	2016	2017	2018
管理職数	三井化学※4	男性	2,739	2,748	2,777	2,801
		女性	181 (6.2%)	197 (6.7%)	223 (7.4%)	234 (7.7%)
		計	2,920	2,945	3,000	3,035
管理職数 (課長級以上)	三井化学※4	男性	1,421	1,558	1,561	1,543
		女性	29 (2.0%)	35 (2.2%)	43 (2.7%)	46 (2.9%)
		計	1,450	1,593	1,604	1,589

管理職数 (部長級以上)	三井化学※4	男性	—	401	400	402
		女性	—	4 (1.0%)	5 (1.2%)	6 (1.5%)
		計	—	405	405	408
新規管理職（課長級以上）登用数	三井化学※4	男性	102	92	100	84
		女性	3 (2.9%)	7 (7.1%)	9 (8.3%)	5 (5.6%)
		計	105	99	109	89

組合員

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
組合員比率 / %	三井化学※4	50	47	54	54

働きやすい職場環境

勤続・離職

	集計範囲		2016	2017	2018
平均勤続年数 / 年	三井化学※4	男性	19.7	19.2	18.8
		女性	21.1	21.1	21.0
		計	19.9	19.5	19.1
総離職率 / %	三井化学※4	男性	—	4.75	3.68
		女性	—	2.42	3.29
		計	—	4.46	3.63
自発的離職率 / %	三井化学※4	男性	0.91	0.91	0.86
		女性	1.46	0.85	1.76
		計	0.98	0.90	0.97
定年退職者再雇用率 / %	三井化学※4		81.3	76.7	87.6

超過勤務

	集計範囲		2015	2016	2017	2018
		一般社員	502	216	100	22

超過勤務時間 80hr / 月以上の社員数	三井化学※4	管理社員	326	120	67	36
		計	828 (12.3%)	336 (5.2%)	167 (2.6%)	58 (0.9%)
平均残業時間 / hr・月$^{-1}$	三井化学※4		—	21.4	21.4	21.1

有給休暇

	集計範囲		2015	2016	2017	2018
有給休暇消化率 / %	三井化学※4	一般社員	86	81	79	83
		管理社員	63	56	56	62
		計	76	70	69	74

育児

	集計範囲		2015	2016	2017	2018
育児休業取得者数	三井化学※4	男性	62	62	71	89
		女性	33	16	17	13
		計	95	78	88	102
育児休業取得率 / %	三井化学※4	男性	32	39	40	56
		女性	100	100	100	100
		計	42	45	45	59
育児休業からの復職率 / %	三井化学※4	男性	—	—	97	99
		女性	—	—	100	100
		計	—	—	98	99
育児休業から復帰3年後の定着率 / %	三井化学※4	男性	—	—	91	94
		女性	—	—	96	93
		計	—	—	92	94
育児のための短時間勤務措置利用者数	三井化学※4	男性	1	2	3	1
		女性	86	88	91	85

		計	87	90	94	86
育児のための在宅勤務制度利用者数	三井化学※4	男性	5	5	9	10
		女性	13	19	22	31
		計	18	24	31	41

介護

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
介護休業取得者数	三井化学※4	0	0	0	0
介護のための短時間勤務措置利用者数	三井化学※4	1	1	1	0
介護のための在宅勤務制度利用者数	三井化学※4	2	1	5	7

採用

	集計範囲		2017	2018
採用数	三井化学※4	男性	298	333
		女性	35 (11%)	46 (12%)
		定期採用	202	267
		中途採用	131	112
		計	333	379

定期採用

	集計範囲		2017	2018
事務系総合職	三井化学※4	男性	12	10
		女性	10 (46%)	9 (47%)
		計	22	19
技術系総合職	三井化学※4	男性	49	73
		女性	6 (11%)	14 (16%)
		計	55	87
一般職	三井化学※4	男性	121	153
		女性	4 (3.2%)	8 (5.0%)

		計	125	161

中途採用

	集計範囲		2017	2018
事務系総合職	三井化学※4	男性	35	41
		女性	2 (5.4%)	8 (16%)
		計	37	49
技術系総合職	三井化学※4	男性	52	35
		女性	7 (12%)	3 (7.9%)
		計	59	38
一般職	三井化学※4	男性	29	21
		女性	6 (17%)	4 (16%)
		計	35	25

人材育成

	集計範囲	2017	2018
社員一人当たりの研修時間 / hr	三井化学※4	15	34
社員一人当たりの研修費用 / 百万円		0.29	0.27

評価

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
前年度評価のフィードバック実施率 / %	三井化学籍組合員	98	96	98	98
評価のフィードバックに対する納得度 / %		89	89	90	86

安全・保安

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
重大事故 / 件	グローバル	0	0	0	1
	三井化学※5	10	4	4	7

異常現象・事故 / 件	国内関係会社※6	0	0	0	4
	海外関係会社※6	0	0	2	0
	グローバル	10	4	6	11
重視する労働災害の度数率	三井化学※5	0.25	0.15	0.42	0.19
	国内関係会社※7	0.35	0.48	0.14	0.29
	工事協力会社	0.39	0.27	0.13	0.51
	海外関係会社※7	0.32	0.21	0.00	0.51
	グローバル	0.30	0.23	0.24	0.33

労働衛生

	集計範囲	2017	2018
生活習慣病平均有所見率（男性） / %	三井化学※4	9.6	9.7
疾病休業強度率	三井化学※4	0.60	0.78
メンタル不調休業強度率	三井化学※4	0.34	0.45
喫煙率 / %	三井化学※4	25.7	24.2
有害物質リスクアセスメント実施率 / %	三井化学	100	100

プロダクトスチュワードシップ

	集計範囲	2017	2018
製品のリスク評価実施率 / %	三井化学	36	100
最新の安全性情報提供率 / %	三井化学	100	100
法令違反 / 件	三井化学	0	0

製品とサービスの品質

	集計範囲	2017	2018
PL事故 / 件	グローバル	0	0
品質に関わる重大な法令違反 / 件	グローバル	0	0

物流

	集計範囲	2017	2018
物流における重視する労働災害 / 件	グローバル	2	2
物流における重大事故 / 件	グローバル	0	0
顧客流出トラブル発生率 / ppm	グローバル	42	70
法令違反 / 件	グローバル	0	0

持続可能な調達

	集計範囲	2017	2018
持続可能な調達率 / %	三井化学	39	44

社会活動

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
社会貢献支出額 / 百万円	グローバル	167	142	152	214
社会活動休暇取得 / 件	三井化学※4	194	162	118	123

社会貢献の見える化

	集計範囲	2016	2017	2018
Rose Value®製品売上高比率 / %	グローバル	14	14	13

※4 三井化学籍社員
※5 本体生産拠点および袖ケ浦センター
※6 レスポンシブル・ケア支援対象関係会社
※7 連結子会社かつレスポンシブル・ケア支援対象関係会社

ESGパフォーマンスデータ

ガバナンス

取締役

	集計範囲		2015	2016	2017	2018	2019.09時点
取締役数	三井化学	男性	7	7	7	7	6
		女性	1 (12.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	2 (25.0%)
		独立社外取締役	3	3	3	3	3
		計	8	8	8	8	8

役員報酬

	集計範囲		2015	2016	2017	2018
役員報酬の総額 / 百万円	三井化学	取締役 (社外取締役を除く)	408	340	360	371
		うち、淡輪 敏	—	—	(112)	(117)
		監査役 (社外監査役を除く)	63	63	64	64
		社外役員	51	67	72	75
		計	522	470	496	509

コンプライアンス

	集計範囲	2015	2016	2017	2018
重大な法令・ルール違反 / 件	グローバル	0	0	1	0
リスクホットライン運用実績 / 件	グローバル	7	12	13	17
公正取引委員会など関係官庁からの排除勧告 / 件	国内	0	0	0	0

不祥事などによる操業・営業停止 / 件	国内	0	0	0	0
コンプライアンスに関わる事故・事件で刑事告発 / 件	国内	0	0	0	0
価格カルテルによる摘発 / 件	海外	0	0	0	0
贈賄による摘発 / 件	海外	0	0	0	0
その他による摘発 / 件	海外	0	0	0	0

ガイドライン対照表

GRIスタンダード内容索引

100シリーズ (共通)　200シリーズ (経済項目)　300シリーズ (環境項目)　400シリーズ (社会項目)

100シリーズ (共通)

GRI 102: 一般開示事項 2016

1. 組織のプロフィール

102-1　組織の名称

該当箇所

会社概要

102-2　活動、ブランド、製品、サービス

該当箇所

会社概要
事業・製品

102-3　本社の所在地

該当箇所

会社概要

102-4　事業所の所在地

該当箇所

国内拠点
国内関係会社
海外関係会社

102-5　所有形態および法人格

該当箇所

会社概要
有価証券報告書

102-6　参入市場

該当箇所

未来の社会に貢献する5つの事業領域
事業・製品
財務データハイライト>セグメントデータ

102-7　組織の規模

該当箇所

会社概要
財務データハイライト＞業績推移
有価証券報告書
INPUT⇒OUTPUT

備考

国内拠点
国内関係会社
海外関係会社

102-8　従業員およびその他の労働者に関する情報

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞社会

102-9　サプライチェーン

該当箇所

持続可能な調達

102-10　組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

102-11　予防原則または予防的アプローチ

該当箇所

重要課題と取り組み
プロダクトスチュワードシップ

102-12　外部イニシアティブ

該当箇所

イニシアティブの支持

102-13　団体の会員資格

該当箇所

イニシアティブの支持

2. 戦略

102-14　上級意思決定者の声明

該当箇所

CEOメッセージ

102-15　重要なインパクト、リスク、機会

該当箇所

重要課題と取り組み
気候変動・プラスチック問題
Blue Value® / Rose Value®
リスク・コンプライアンス

3. 倫理と誠実性

102-16　価値観、理念、行動基準・規範

該当箇所

企業グループ理念・将来像
行動指針

102-17　倫理に関する助言および懸念のための制度

該当箇所

リスク防止対策

4. ガバナンス

102-18　ガバナンス構造

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
サステナビリティマネジメント

102-19　権限移譲

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
サステナビリティマネジメント

102-20　経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任

該当箇所

サステナビリティマネジメント

102-21　経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議

該当箇所	備考
—	サステナビリティマネジメント

102-22　最高ガバナンス機関およびその委員会の構成

該当箇所

コーポレート・ガバナンス

102-23　最高ガバナンス機関の議長

該当箇所	備考

コーポレート・ガバナンス報告書　　コーポレート・ガバナンス
役員一覧

102-24　最高ガバナンス機関の指名と選出

該当箇所

コーポレート・ガバナンスガイドライン

102-25　利益相反

該当箇所

コーポレート・ガバナンス

102-26　目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割

該当箇所

サステナビリティマネジメント

102-27　最高ガバナンス機関の集合的知見

該当箇所

サステナビリティマネジメント

102-28　最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価

該当箇所	備考
—	サステナビリティマネジメント

102-29　経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント

該当箇所

サステナビリティマネジメント

102-30　リスクマネジメント・プロセスの有効性

該当箇所

サステナビリティマネジメント
リスク・コンプライアンス

102-31　経済、環境、社会項目のレビュー

該当箇所

サステナビリティマネジメント

102-32　サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割

該当箇所

—

102-33　重大な懸念事項の伝達

該当箇所

サステナビリティマネジメント

102-34　伝達された重大な懸念事項の性質と総数

該当箇所

—

102-35　報酬方針

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
有価証券報告書
コーポレート・ガバナンス報告書

102-36　報酬の決定プロセス

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
有価証券報告書
コーポレート・ガバナンス報告書

102-37　報酬に関するステークホルダーの関与

該当箇所

—

102-38　年間報酬総額の比率

該当箇所

—

102-39　年間報酬総額比率の増加率

該当箇所

—

5. ステークホルダー・エンゲージメント

102-40　ステークホルダー・グループのリスト

該当箇所

ステークホルダー

102-41　団体交渉協定

該当箇所	備考
—	ESGパフォーマンスデータ＞社会

102-42　ステークホルダーの特定および選定

該当箇所

ステークホルダー

102-43　ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法

該当箇所

ステークホルダー

102-44　提起された重要な項目および懸念

該当箇所	備考
—	リスク防止対策 重大事故防止

6. 報告実務

102-45　連結財務諸表の対象になっている事業体

該当箇所

有価証券報告書

102-46　報告書の内容および項目の該当範囲の確定

該当箇所

編集方針

102-47　マテリアルな項目のリスト

該当箇所

2025長期経営計画 環境・社会軸目標
重要課題と取り組み

102-48　情報の再記述

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

102-49　報告における変更

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

102-50　報告期間

該当箇所

編集方針

102-51　前回発行した報告書の日付

該当箇所

編集方針

102-52　報告サイクル

該当箇所

編集方針

102-53　報告書に関する質問の窓口

該当箇所

お問い合わせ

102-54　GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張

該当箇所

—

102-55　GRI内容索引

該当箇所

GRIスタンダード内容索引

102-56　外部保証

該当箇所

編集方針

GRI 103: マネジメント手法 2016

103-1　マテリアルな項目とその該当範囲の説明

該当箇所

2025長期経営計画 環境・社会軸目標

重要課題と取り組み

103-2　マネジメント手法とその要素

該当箇所

各ページの「マネジメントシステム」をご覧ください。

三井化学グループのサステナビリティ

リスク・コンプライアンス

レスポンシブル・ケア

社会とのエンゲージメント

103-3　マネジメント手法の評価

該当箇所

サステナビリティマネジメント

200シリーズ（経済項目）

GRI 201: 経済パフォーマンス 2016

201-1　創出、分配した直接的経済価値

該当箇所

有価証券報告書

201-2　気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会

該当箇所

気候変動対応方針

気候変動に関する情報（CDP）＞C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, C2.5

201-3　確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度

該当箇所

有価証券報告書

201-4　政府から受けた資金援助

該当箇所

有価証券報告書

GRI 202: 地域経済での存在感 2016

202-1　地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別)

該当箇所	備考
—	評価・報酬＞法定賃金の遵守

202-2　地域コミュニティから採用した上級管理職の割合

該当箇所	備考
—	人材育成 サステナビリティ対談

GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016

203-1　インフラ投資および支援サービス

該当箇所

災害支援

203-2 著しい間接的な経済的インパクト

該当箇所

—

GRI 204: 調達慣行 2016

204-1 地元サプライヤーへの支出の割合

該当箇所

—

GRI 205: 腐敗防止 2016

205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所

該当箇所

—

備考

贈収賄防止

腐敗防止の観点では、トランスペアレンシー等の情報もふまえ、17カ国を対象として一次スクリーニングを行った。そのうち7カ国はリスクがあるかもしれないと判断し、今後情報収集を行う予定。

205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修

該当箇所

—

備考

コンプライアンス教育

贈収賄防止

- M&Aや新規取引先の選定については、業務関連法規制の対応はもちろん、コンサルタントや法律アドバイザーなどに、国連グローバル・コンパクト署名をふまえた検討を依頼している。M&Aにおけるデューディリについても法務デューディリにおいて、各国の法規制状況をふまえた検討を実施している。
- 新興国での製造拠点の運営については、様々な許認可などを含め、不正リスクが高いと考えられることから、業務運営全般について、特に内部統制室による監査を実施している。

205-3 確定した腐敗事例と実施した措置

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

ESGパフォーマンスデータ> ガバナンス

GRI 206: 反競争的行為 2016

206-1　反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置

該当箇所

法的措置を受ける事例はありませんでした。

ESGパフォーマンスデータ> ガバナンス

300シリーズ (環境項目)

GRI 301: 原材料 2016

301-1　使用原材料の重量または体積

該当箇所

INPUT⇒OUTPUT

301-2　使用したリサイクル材料

該当箇所

—

301-3　再生利用された製品と梱包材

該当箇所

—

GRI 302: エネルギー 2016

302-1　組織内のエネルギー消費量

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ> 環境
気候変動に関する情報（CDP）＞C8.2

302-2　組織外のエネルギー消費量

該当箇所

GHG・エネルギー
気候変動に関する情報（CDP）＞C8.2

302-3　エネルギー原単位

該当箇所

GHG・エネルギー

ESGパフォーマンスデータ> 環境

302-4　エネルギー消費量の削減

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ> 環境
気候変動に関する情報（CDP）＞C8.2

302-5　製品およびサービスのエネルギー必要量の削減

該当箇所

Blue Value® / Rose Value®
GHG・エネルギー
気候変動に関する情報（CDP）＞C8.2

GRI 303: 水 2016

303-1　水源別の取水量

該当箇所

水
ESGパフォーマンスデータ> 環境
水に関する情報（CDP）＞W1.2

303-2　取水によって著しい影響を受ける水源

該当箇所	備考
—	水 水に関する情報（CDP）＞W1.2

303-3　リサイクル・リユースした水

該当箇所

水
ESGパフォーマンスデータ> 環境
水に関する情報（CDP）＞W1.2

GRI 304: 生物多様性 2016

304-1　保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト

該当箇所

生物多様性

304-2　活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト

該当箇所

生物多様性

304-3　生息地の保護・復元

該当箇所

生物多様性

304-4　事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種

該当箇所

生物多様性

GRI 305: 大気への排出 2016

305-1　直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ>環境
気候変動に関する情報（CDP）＞C4.1, C51, C5.2, C6.1, C6.7, C7.1a

305-2　間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ>環境
気候変動に関する情報（CDP）＞C5.1, C5.2, C6.2, C6.3

305-3　その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)

該当箇所

GHG・エネルギー
気候変動に関する情報（CDP）＞C6.5

305-4　温室効果ガス (GHG) 排出原単位

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ>環境
気候変動に関する情報（CDP）＞C6.10, C7.1a

305-5　温室効果ガス (GHG) 排出量の削減

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ>環境
気候変動に関する情報（CDP）＞C4.3a, C4.3b

305-6　オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量

該当箇所

INPUT⇒OUTPUT

ESGパフォーマンスデータ> 環境

305-7　窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物

該当箇所

大気

INPUT⇒OUTPUT

ESGパフォーマンスデータ> 環境

GRI 306: 排水および廃棄物 2016

306-1　排水の水質および排出先

該当箇所

水

INPUT⇒OUTPUT

ESGパフォーマンスデータ> 環境

306-2　種類別および処分方法別の廃棄物

該当箇所

産業廃棄物

INPUT⇒OUTPUT

ESGパフォーマンスデータ> 環境

三井化学単体の廃棄物等発生量127千tのうち、1,343.8tが有害廃棄物。

306-3　重大な漏出

該当箇所

重大な漏出はありませんでした。

306-4　有害廃棄物の輸送

該当箇所

情報が入手困難: この情報は現時点では集計していません。

306-5　排水や表面流水によって影響を受ける水域

該当箇所

水

GRI 307: 環境コンプライアンス 2016

307-1　環境法規制の違反

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ> 環境
環境コンプライアンス

GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016

308-1　環境基準により選定した新規サプライヤー

該当箇所	備考
—	取引先評価と改善支援

308-2　サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置

該当箇所

取引先評価と改善支援

400シリーズ (社会項目)

GRI 401: 雇用 2016

401-1　従業員の新規雇用と離職

該当箇所

人材マネジメント> マネジメントシステム
ESGパフォーマンスデータ> 社会

401-2　正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当

該当箇所

働きやすい職場環境

401-3　育児休暇

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ> 社会
働きやすい職場環境

GRI 402: 労使関係 2016

402-1　事業上の変更に関する最低通知期間

該当箇所

率直な対話と相互理解に基づく労使関係

GRI 403: 労働安全衛生 2016

403-1 正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加

該当箇所

安全・保安> マネジメントシステム
労働衛生> マネジメントシステム

403-2 傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数

該当箇所

安全・保安> マネジメントシステム
重大事故・労働災害
労働衛生
ESGパフォーマンスデータ> 社会

- 従業員の業務上の死亡事故は過去3年間ありません。
- 請負業者の死亡事故が過去3年間に1件発生。

403-3 疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者

該当箇所	備考
—	有害物質ばく露防止

403-4 労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項

該当箇所	備考
—	安全・保安＞マネジメントシステム 労働衛生＞マネジメントシステム

GRI 404: 研修と教育 2016

404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ> 社会
研修
人材育成

404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム

該当箇所

人材育成

404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合

該当箇所

評価・報酬
ESGパフォーマンスデータ> 社会

GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016

405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
ダイバーシティ
ESGパフォーマンスデータ> 社会
ESGパフォーマンスデータ> ガバナンス

405-2 基本給と報酬総額の男女比

該当箇所

—

GRI 406: 非差別 2016

406-1 差別事例と実施した救済措置

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016

407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー

該当箇所

—

備考

三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン に記載の内容をお取引先に要請している。

取引先評価と改善支援

GRI 408: 児童労働 2016

408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー

該当箇所

—

備考

三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン に記載の内容をお取引先に要請している。

取引先評価と改善支援

GRI 409: 強制労働 2016

409-1　強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー

該当箇所	備考
—	三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン　に記載の内容をお取引先に要請している。 取引先評価と改善支援

GRI 410: 保安慣行 2016

410-1　人権方針や手順について研修を受けた保安要員

該当箇所	備考
—	人権の尊重

GRI 411: 先住民族の権利 2016

411-1　先住民族の権利を侵害した事例

該当箇所
—

GRI 412: 人権アセスメント 2016

412-1　人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所

該当箇所	備考
—	人権の尊重 人権リスクについて、1次スクリーニングを行った対象は17カ国。

412-2　人権方針や手順に関する従業員研修

該当箇所	備考
—	社内における人権への配慮 ダイバーシティ

412-3　人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約

該当箇所	備考
—	投資における人権への配慮

GRI 413: 地域コミュニティ 2016

413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所

該当箇所	備考
—	社会活動

413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト (顕在的、潜在的) を及ぼす事業所

該当箇所	備考
—	重大事故防止

GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016

414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー

該当箇所	備考
—	取引先評価と改善支援

414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置

該当箇所

取引先評価と改善支援

GRI 415: 公共政策 2016

415-1 政治献金

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ> ガバナンス

GRI 416: 顧客の安全衛生 2016

416-1 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価

該当箇所	備考
—	プロダクトスチュワードシップ 製品とサービスの品質

416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例

該当箇所	備考
—	プロダクトスチュワードシップ 製品とサービスの品質 ESGパフォーマンスデータ＞社会

三井化学単体で罰金または処罰の対象になった規制違反の事例はありませんでした。

GRI 417: マーケティングとラベリング 2016

417-1　製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項

該当箇所

Blue Value® / Rose Value®
プロダクトスチュワードシップ
製品とサービスの品質
物流

417-2　製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例

該当箇所

プロダクトスチュワードシップ
製品とサービスの品質
ESGパフォーマンスデータ> 社会

三井化学単体で罰金または処罰の対象になった規制違反の事例はありませんでした。

417-3　マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

GRI 418: 顧客プライバシー 2016

418-1　顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016

419-1　社会経済分野の法規制違反

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

社外評価

ESG投資インデックス

三井化学グループは、社会と当社グループの持続可能な発展を目指した取り組みが評価され、下記のESG投資インデックスに採用されました。（2019年9月15日時点）

DJSI Asia/Pacific

DJSI（Dow Jones Sustainability Index）は、米国のS&P Dow Jones Indices社とスイスのRobecoSAM社が共同で開発した世界の代表的なESG投資指数です。経済・環境・社会の側面から企業の持続可能性（サステナビリティ）を評価し、総合的にすぐれた企業が選定されます。DJSI Asia/Pacificは、アジア・太平洋地域の主要企業約600社が対象で、2018年度は150社が選定されました。

FTSE4Good Index Series

FTSE4Good Global Indexは、ロンドン証券取引所グループのFTSE Russell社が作成する株価指標です。「環境マネジメント」「気候変動」「人権・労働」「サプライチェーン労働」「贈収賄防止」に関する取り組みを評価し、組み入れ企業を選定しています。

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Indexは環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応にすぐれた日本企業のパフォーマンスを反映する株式指数で、国際的に高く評価されているFTSE4Goodに沿ったESG 基準が採用されています。また、業種ニュートラルとなるよう設計されています。
なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数は、MSCIのESGリサーチに基づいて構築され、様々なESGリスクを包括的に市場ポートフォリオに反映したESG総合型指数です。各業種においてESG 評価が相対的に高い企業で構成されます。
なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）

MSCI日本株女性活躍指数（WIN） は、女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、各業種から性別多様性スコアが高く、女性活躍への取り組みを推進している企業で構成されています。
なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。



S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数 は、日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。
この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

SNAMサステナビリティ・インデックス

損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント（SNAM）が2012年より開始したSNAMサステナブル運用 は、ESG（環境、社会、ガバナンス）の評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの責任投資プロダクトです。調査会社によるESG評価を重視して投資銘柄を独自に設定した「SNAMサステナブル・インデックス」に基づいて保有ウエイトを決定する長期投資志向の運用を行っています。



その他の主な社外評価

EcoVadisのサプライヤー調査で最高ランクの「ゴールド」評価を取得

EcoVadis 社は、企業がその取引先の持続可能性をモニタリングできる共有プラットフォームを運営しています。「環境」、「労働慣行・人権」、「公正な事業慣行」、「調達」に関する取り組みからサプライヤー企業の持続可能性を評価し、多くのグローバル企業がその結果を取引先審査に利用しています。
三井化学グループは、この評価において、最高ランクの「ゴールド」を取得しました。ゴールドは全体スコアの上位約5%の企業に授与されます。（認定期間は2020年1月まで）



ESG/SDGs評価型シンジケート・ローンで資金調達を実施

当社は、株式会社三井住友銀行が提供する「ESG/SDGs評価シンジケーション・ローン」を通じて、計200億円の資金調達を実施しました。本ローンは、SMBCと株式会社日本総合研究所が作成した基準に基づき、顧客のESGやSDGsの取り組みや情報開示の状況を評価する金融商品であり、当社のESG/SDGs評価結果に賛同いただいた金融機関によって組成されています。今回、当社の取り組みは、環境、社会およびガバナンスの各項目について非常に高い水準であると判断され、サステナビリティに向けた企業経営において、大変優れた取り組みと情報開示を実

施しているとの評価を受けました。

ESG/SDGs評価型シンジケート・ローンで資金調達を実施

平成30年度「なでしこ銘柄」に選定

当社は、女性活躍推進に優れた企業として経済産業省および東京証券取引所より、平成30年度「なでしこ銘柄」に選定されました。経済産業省は東京証券取引所と共同で、平成24年度より女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定しています。平成30年度は、東京証券取引所の全上場企業約3,600社から、企業価値向上を実現するためのダイバーシティ経営に必要とされる取り組みとその開示状況について評価が行われ、業種毎に42社を「なでしこ銘柄」として選定しています。

平成30年度「なでしこ銘柄」に選定

ダイバーシティ

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

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

編集方針

三井化学のサステナビリティサイトは、社会と当社グループの持続可能な発展に向けた取り組みをステークホルダーの皆様に理解していただくことを目的として、経営の3軸（経済・環境・社会）のうち、主に環境および社会に関する取り組みを掲載しています。Webサイトの特性を活かし、方針や体制、活動内容、数値データなどの情報を網羅的に掲載するよう努めています。
また、2019年10月までに当社のサステナビリティサイトに掲載した内容のPDF版を「三井化学グループ ESGレポート2019」としています。なお、サステナビリティサイトは、2019年10月以降も随時更新します。

三井化学グループ ESGレポート2019（PDF版）はこちら

当社グループの目指す中長期的な価値創造に関する活動をご理解いただくために、経営3軸の戦略および実績の統合的な報告を目指した三井化学レポートを発行していますので合わせてご参照ください。

「三井化学グループ　ESGレポート2019」について

報告範囲

三井化学グループを基本とし、それ以外の場合は本文に記載しました。

報告期間

2018年度（2018年4月～2019年3月）
ただし、一部についてはそれ以外の期間の活動も含んでいます。

報告サイクル、前回発行した報告書の日付

年次、2018年10月

参考にしたガイドライン

GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード

GRIスタンダード内容索引

外部保証

2017年度の各種ESGデータについて、第三者認証を取得しています。

気候変動に関する第三者検証報告書

ESG情報に関する第三者検証報告書

検証意見書

2018 年 12 月 3 日

三井化学株式会社
代表取締役社長 淡輪 敏 様

検証目的

SGSジャパン株式会社（以下、当社）は、三井化学株式会社（以下、組織）からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象（以下、GHGに関する主張）について、検証基準（ISO14064-3: 2006 及び当社の検証手順）に基づいて検証を実施した。

本検証業務の目的は、組織の対象範囲にかかるGHGに関する主張について、判断基準に照らし適正に算定・報告されているかを独立の立場から確認し、第三者としての意見を表明することである。

検証範囲

検証対象範囲は、組織が定めた国内 6 箇所の工場（Scope 1, 2）及び国内で製造された製品のうち顧客が特定したもの(Scope 3)であり、対象期間はそれぞれ、2017 年 4 月 1 日～2018 年 3 月 31 日(Scope 1, 2）及び 2016 年 4 月 1 日～2017 年 3 月 31 日（Scope 3）である。

GHG 排出量は、Scope 1,2（エネルギー消費量を含む、エネルギー起源の二酸化炭素排出量 (敷地外の移動体の燃料は除く)）及び Scope 3（カテゴリー12：販売した製品の廃棄）を対象としている。

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証：検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
- 定量的データの検証：大阪工場及び岩国大竹工場での現地検証及び証憑突合、本社でのその他検証対象範囲に対する分析的手続及び質問

判断基準は、以下を用いた。

- エネルギーの使用の合理化に関する法律
- 温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル Ver. 4.3.1
- サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver. 2.2 及び同算定のための排出量原単位データーベース Ver. 2.4
- 組織が定めた手順

結論

前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHGに関する主張（Scope 1：3,504 千t-CO_2、Scope 2：733 千t-CO_2、Scope 3 (カテゴリー12)：2,431 千t-CO_2）が、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

なお、当社は、組織から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

SGSジャパン株式会社
認証・ビジネスソリューションサービス
事業部長
上 級 経 営 管 理 者
竹内　裕二

ASSURANCE STATEMENT

本書は、三井化学グループESGレポート2018及び関連するWEBサイトに示されるサステナビリティ活動に対するSGSジャパン株式会社の保証報告書である。

保証の特質及び範囲

SGSジャパン株式会社は、三井化学グループ（以下、組織）からの依頼に基づき、ESGレポート2018及び関連するWEBサイト(以下、報告書)の第三者保証業務を行った。保証の範囲は、SGSサステナビリティ報告書保証手続きに則り、当報告書のステークホルダーマネジメントプロセス、取水量（上水道水、地下水、工業用水）、COD及びBOD排出量、産業廃棄物埋立処分量、VOC排出量、NOx排出量、SOx排出量、女性管理職（課長級以上）比率、定期採用の女性比率、障害者雇用率、重視する労働災害の度数率及び報告プロセスをサポートするマネジメントシステムである。

当報告書に示されている情報やその掲載は、組織の取締役会または管理機関、及び経営層の責任に帰するものである。SGSジャパン株式会社は、当報告書に含まれる内容の準備には関与していない。

我々の責任は、保証の範囲内における文章、データ、グラフ及び声明について意見を表明し、組織のすべてのステークホルダーに意見を供することである。

SGSグループは、現在最も優れた指針を提供しているGRIサステナビリティ報告ガイドラインやAA1000保証基準に基づき、サステナビリティの保証にかかわる基準を確立している。保証レベルの基準には、保証機関のためのガイダンス及びAA1000シリーズの基準を含んでいる。

本保証業務においては、我々の基準を採用し、中程度の保証レベルによって、以下の業務を行った:

- 内容の正確性についての評価;
- AA1000アカウンタビリティ原則(2008)に対する報告書内容及びサポートするマネジメントシステムのAA1000アシュアランススタンダード（2008）タイプ2の評価;

保証業務は、事前調査、関連従業員及びマネジメントへのインタビュー、現地訪問（市原工場、岩国大竹工場）、証拠書類等との照合及び確認、資料及び記録のレビュー、分析的手続などの組み合わせによって実施した。

財務データについては、会計士によって直接、独立した監査が行われており、本保証の過程においては、詳細な調査を行っていない。

独立性と力量の声明

SGSグループは、検査、試験、検証業務における世界的リーダーであり、140を超える国々で、品質、環境、社会及び倫理にかかわるマネジメントシステム認証業務や、トレーニングサービスを実施し、環境、社会及びサステナビリティ報告書保証業務を提供している。SGSジャパン株式会社は、組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する資格に基づき構成されており、ISO9001、ISO14001、ISO45001、SA8000、温室効果ガス排出量の主任審査員を含んでいる。

保証意見

前述の要領に基づいて実施した保証手続きの範囲において、当報告書に含まれている情報やデータは、2017年4月1日から2018年3月31日における組織のサステナビリティ活動を公正かつ相応に表現したものでないと認められる重要な事項は発見されなかった。

当報告書は、組織のステークホルダーにとって有効なものとなっている。
我々は、組織が報告内容に対して適切な保証レベルを設定していると判断する。

AA1000アカウンタビリティ原則 (2008) 結論, 発見事項及び推奨事項

包摂性

GRI、ISO26000等の国際的なガイドライン及び、様々なステークホルダーエンゲージメントを通じて課題を抽出し、事業活動に関連した社会課題を特定している。これら一連のプロセスには、マルチステークホルダーが考慮されており、参加していることを確認した。特定された課題は、長期経営計画に反映され、目標達成に向け取り組まれている。

ESG推進体制は、組織体制に統合されており、ESG推進活動が事業活動と統合されて運用されている。

以上により、包摂性の原則に対応していることを、本検証にて確認した。

重要性

抽出された課題は、組織にとっての重要性及びステークホルダーにとっての重要性という、2軸で評価されており、両軸にとって重要な課題となったものを特定している。特定された課題は外部有識者及びESG推進委員会によって審議され、妥当性を確認している。特定された課題は、長期経営計画に反映されており、事業活動として取り組まれることを確実にしている。

以上により、重要な課題が特定されていることを、本検証にて確認した。

対応性

特定された課題に対する取り組みは、様々な活動が行われており、当報告書にて開示することで、ステークホルダーに報告されている。また、これらの課題とSDGsとの関連性も当報告書にて開示している。

特定された課題に対する目標及び実績についても、当報告書にて開示している。

以上により、課題に対応していることを、本検証にて確認した。

SGSジャパン株式会社

認証・ビジネスソリューションサービス
事業部長
上 級 経 営 管 理 者

竹内　裕二

2019年3月8日

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8