

社会性データ

従業員の状況 | ダイバーシティ | 人材育成 | ワークライフバランス | 人権の尊重 | 従業員の健康 |
労働安全衛生と保安防災 | 化学品・製品の品質・安全性の確保 | CSR調達 |
ステークホルダー・コミュニケーション | 社会貢献活動 | 加盟団体・外部イニシアティブ

従業員の状況 (単体)

※特に記載のない場合は、各年度3月31日時点でのデータ、当社から社外への出向者を含む。

平均年齢・平均勤続年数

指標	区分	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均年齢	男性	歳	42.0	42.2	42.2	42.3
	女性	歳	38.8	38.7	38.2	37.8
	全体	歳	41.7	41.8	41.8	41.8
平均勤続年数	男性	年	19.0	19.1	19.1	19.0
	女性	年	15.5	15.3	14.5	13.9
	全体	年	18.6	18.7	18.7	18.5

正社員の状況

指標	区分	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全体	男性	人	2,503	2,542	2,516	2,503
	女性	人	270	274	287	303
	合計	人	2,773	2,816	2,805	2,806
	女性比率	%	9.7	9.7	10.2	11.0
年代別	20代以下	人	474	477	465	475
	30代	人	704	721	745	751
	40代	人	808	781	742	703
	50代	人	774	811	818	851
	60代以上	人	13	26	35	26

管理職

指標	区分	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
管理職者	男性	人	904	918	922	923
	女性	人	22	26	31	40
	合計	人	926	944	953	963
	女性比率	%	2.4	2.8	3.3	4.2

臨時雇用者数・派遣社員

指標	区分	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
臨時雇用者数*		人	0	0	0	0
派遣社員	男性	人	34	27	20	25
	女性	人	96	103	110	107
	合計	人	130	130	130	132

*年間の平均人数

従業員の状況 (グループ)

指標	区分	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全体	男性	人	7,449	7,925	7,936	6,428
	女性	人	1,956	2,105	2,158	1,953
	合計	人	9,405	10,030	10,094	8,381
	外国籍従業員	人	—	—	—	903
	非正社員比率	%	9.5	9.7	7.3	8.0
マネージャー以上	男性	人	1,735	1,775	1,779	1,508
	女性	人	126	123	123	91
	合計	人	1,861	1,898	1,902	1,589

- ※1 各年度3月31日時点での就業人員数（出向受入社員、非正規従業員を含む）
- ※2 外国籍従業員数は日本国籍以外の従業員数を示します（集計は2023年度より）
- ※3 以下指標の報告バウンダリーについては、P36-37に記載しています。あわせてご参照ください。

ダイバーシティ (単体)

人材採用に関する基本的な考え方

三菱ガス化学グループは、個人の人格・人権を尊重します。出生、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、性別、性自認、年齢、各種障がい、学歴、言語、経済的背景、政治的見解などのいかなる事由に関わらず、あらゆる差別を行わず、適性・能力に基づき採用を行います。

新入社員

指標	区分	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新入社員 (新卒) *1	男性	人	63	77	70	67
	女性	人	13	14	14	16
	合計	人	76	91	84	83
	女性比率	%	17.1	15.4	15.8	19.2
新入社員 (キャリア採用) *2	男性	人	20	22	10	29【1】
	女性	人	2	4	13【1】	10
	合計	人	22	26	23	39
	女性比率	%	9.1	15.3	56.5	25.6
キャリア採用比率 (公表：2021年10月)		%	22.4	22.2	21.5	32.0

- ※【 】はカムバック制度*3を利用して入社した人数
- *1 各年度4月に入社した人数
- *2 4月～翌年3月に入社した人数
- *3 カムバック制度：当社を退職した社員（勤続3年以上、退職後10年未満）を所定の審査の上、再雇用する制度

障がい者雇用率

指標	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用実数	人	51	53	55	52
障がい者雇用率*	%	2.27	2.45	2.51	2.3
(法定雇用率)	%	2.2	2.3	2.3	2.3

*各年度、6月1日時点でのデータ

定年退職者再雇用

指標	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定年退職者再雇用	人	22	29	48	46
定年退職者再雇用率	%	81	83	74	79

人材育成 (単体)

業績レビューとキャリアの育成

社員（正社員・定年退職再雇用社員）に対して目標及び業績面談を半年に一度行い、そのレビューを実施しています。また、非管理職者を対象にキャリア面談を年に一度実施し、キャリア育成、開発についてのレビューを実施しています。

平均研修時間

指標	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
正社員一人当たりの研修・人材開発 平均研修時間	時間	24.9	26.1	26.2	26.2

研修一覧 (2022年度)

研修目的	研修内容	対象者
全社員型研修	コンプライアンス・内部統制教育、D&I推進教育、人権啓発教育、サステナビリティ教育	全社員
階層別教育研修	組織マネジメント研修、中堅管理職研修、新任管理職研修	管理職層
	管理職候補者研修、中堅社員研修、コース選択研修	中堅社員層
	若手社員研修、新入社員フォロー研修、新入社員研修	若手社員層
職能別教育研修	ロジカルコミュニケーション研修、問題解決能力研修、交渉研修、ファシリテーション研修、コーチングスキル研修、デザインシンキング研修、海外短期研修	中堅・若手社員層
職務別教育研修	特許研修会、マーケティング教育、DX教育、HAZOP研修、技術者企画実習	主に研究職・技術職社員

※全社を対象とした研修を記載。各事業所において職務別教育、OJTを実施

ワークライフバランス

賃金と労働時間に関する基本的な考え方

三菱ガス化学グループは、各国・地域の定める法令に基づく最低賃金を遵守し、従業員の生活水準が一定以上に保たれるよう、公正な評価に基づいた賃金を従業員に提供しています。

なお同一労働・同一賃金の考え方から同じ職位であれば性別等による差を設けない報酬体系を適用しています。また、労働時間については、法令遵守はもちろんのこと、長時間・過度な労働を招かないよう適切に労務管理を行い、従業員が仕事と生活を両立できるように努めています。

ワークライフバランスデータ（単体）

指標		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年間平均総労働時間（管理職者を除く）		時間	1,858.2	1,859.2	1,851.0	1857.6
月平均時間外・休日労働（管理職者を除く）		時間	12.9	14.6	14.8	14.4
年次有給休暇付与日数		日	19.4	19.3	19.3	19.5
年次有給休暇取得日数		日	15.0	15.6	16.5	17.5
年次有給休暇取得率		%	77.6	80.9	85.4	89.6
産前産後休暇取得開始 ^{*1}		人	8	13	10	19
育児休業取得開始	男性	人	31	31	48	75
	女性	人	14	14	11	17
出産・育児休業取得後の復職率	男性	%	100	100	100	100
	女性	%	100	100	100	100
育児時短時間勤務適用	男性	人	0	0	2	4
	女性	人	36	36	45	42
介護休業取得開始		人	33	0	3	1
自己都合退職 ^{*2}		人	24	30	40	49
会社都合退職		人	0	0	0	0
退職者合計		人	24	30	40	49
離職率		%	0.9	1.1	1.4	1.7
自己都合退職による離職率		%	0.9	1.1	1.4	1.7
入社3年後までの離職 ^{*3}		人	8	3	1	0
入社3年後までの離職率		%	10.5	3.3	1.2	0

*1 前年度から年度をまたいだ退職者は含まない。

*2 休職期間満了者を含む。転籍者は含まない。

*3 各年度の新卒新入社員のうち、入社3年後までに離職した人数

ワークライフバランス推進のための諸制度（単体）

制度趣旨	制度名	2020年度
多様な勤務時間の 使い方と可能とする 制度	フレックスタイム	全社でコアタイム無しのスーパーフレックスタイム制を導入。 (常勤勤務者に限る)
	在宅勤務	全社で導入。週3日まで自宅で勤務が可能。
	育児・介護短時間勤務	育児（子が小学3年生まで）・介護を抱える社員は短時間勤務が可能。 (30分単位、一日の所定労働時間6時間まで)
多様な休み方を可 能とする制度	半日年休	年間30回を限度に半日単位での年休取得可能
	積立年休	失効年休を最大40日まで積み立て、有事の際（私傷病、家族病 気、災害、不妊治療、人間ドック受診）に取得が可能。
	ボランティア休暇	災害時緊急支援のためのボランティアに参加する場合、年間3日まで休 暇（有給）取得可能。
	ドナー休暇	骨髄ドナー登録、検査、入院する場合、年間3日まで休暇（有給） 取得可能。
	子の看護休暇	小学6年生以下の子の世話をする目的で、年間20日まで休暇取得可 能。
	介護休暇	介護が必要な家族のために、家族1人につき年間5日まで、2人以上の 場合は年間10日まで休暇取得可能。
	リフレッシュ休暇	50歳になる社員へ5日間の特別休暇（有給）と奨励金を支給。
ライフイベントにあた り、安心して必要な 休みをとれる制度	育児休業	保育所へ入所できない場合は、子が2歳まで休業可能。
	出産休暇	配偶者が出産する際、5日休暇（有給）取得可能。
	介護休業	介護が必要な家族一人に対し、通算1年間を3回まで分割取得可 能。
	配偶者海外同行休業	海外で勤務等を行う配偶者に同行する場合、最長3年まで休業可 能。

人権の尊重

人権に関する基本的な考え方

三菱ガス化学グループは、「国連グローバル・コンパクト」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「多国籍企業行動指針」などの国際的な人権基準を支持します。

三菱ガス化学グループは、個人の人格・人権を尊重します。出生、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、性別、性自認、年齢、各種障がい、学歴、言語、経済的背景、政治的見解などのいかなる事由に関わらず、あらゆる差別を行いません。

人権尊重の推進体制

総務人事部、原料物流部、生産技術部、環境安全品質保証部、グリーン・エネルギー & ケミカル事業部門、機能化学品事業部門、サステナビリティ推進室を構成員として「人権専門委員会」を設置しています。「人権専門委員会」は、当社グループにおける人権に関する活動をマネジメントし、人権DDを計画・実施し、サプライチェーンにおける人権への負の影響の特定、防止、軽減、救済に対応します。なお、人権を含めたサステナビリティに関する重要課題については、社長を議長とし、社外を含む全取締役を主構成員として、監査役等も参加する「サステナビリティ推進会議」で審議・決定し、その中でも特に重要な事項については、取締役会として決議します。

人権尊重の取り組み

当社グループでは全てのステークホルダーに対して、三菱ガス化学グループ人権指針、三菱ガス化学CSR調達ガイドライン等を通じて人権尊重への配慮を期待し、働きかけています。

また、全ての従業員に対し適切な教育を行うとともに、三菱ガス化学グループの企業活動から影響を受けるすべてのステークホルダーへの理解浸透に努めます。

団結権・団体交渉権に関する基本的な考え方

三菱ガス化学グループは、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。

結社の自由*1（単体）

指標	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
組合加入者数*2	人	1,885	1,902	1,888	1,892
組合員比率*3	%	100	100	100	100

*1 一部関係会社も含む

*2 各年度、3月31日時点での人数

*3 組合加入者数/有資格者（管理職や協定で定められた人を除く）

従業員の健康（単体）

指標	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定期健康診断受診率*	%	99	100	100	100
ストレスチェック受検率	%	98	98	98	98

* 休職者は除く

海外駐在者・出張者の安全確保・医療サポート

セキュリティ及び医療アシスタンスに関する外部コンサルタントと契約し、駐在・滞在国の安全に関わる脅威分析に基づくアドバイスを受けることで、正確な情報を迅速に入手し、必要に応じて海外駐在者・出張者へ情報を提供するとともに、渡航可否の判断や渡航時の適切な安全対策に活用しています。

また医療面では、現地での病院の紹介、医師との日本語での電話相談、現地特有の感染症などの予防アドバイス、緊急時の医療搬送の手配も含め、海外駐在者・出張者に対する包括的なサポート体制を整えています。

労働安全衛生と保安防災

労働安全衛生と保安防災の方針

三菱ガス化学は、「安全理念」「安全行動指針」のもと、当社社員および当社とともに働く協力会社の従業員を含め、全員参加をモットーに無災害の達成を目指して、安全活動を推進しています。各事業所で現場主体の自主保全活動に取り組むとともに、全社横断的な「LINK」を組織し全社改善活動を推進しています。また、事故の防止には、設備故障や生産停止に至るトラブルの削減が有効であることから、設備を計画的に保全するとともに、TPM活動*を中心とした生産現場における活動も強化しています。

* TPM活動：生産システム上に存在するあらゆるロスをゼロにすることで、継続的に生産性向上、収益の確保を実現する活動。

・安全理念

事業活動の最優先は安全の確保

・安全行動指針

- ①安全文化の醸成
- ②教育訓練の徹底
- ③安全ルールの確認と遵守
- ④予防保全の徹底

・安全スローガン

高い意識と確かな知識 みんなで築こう 安全文化

労働安全衛生（単体）

指標		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
休業災害件数	社員	件	1	2	1	0
	協力会社* ¹	件	5	8	1	6
労働関連の死亡者数	社員	人	0	0	0	0
	協力会社* ¹	人	0	0	0	0
休業災害度数率* ²	社員	—	0.28	0.45	0.28	0
	協力会社* ¹	—	1.38	1.73	0.25	1.83
休業災害強度率* ³	社員	—	0.008	0.001	0.004	0
	協力会社* ¹	—	0.068	0.023	0.000	0.061
100万労働時間あたり職業病発生頻度	社員	—	0.56	0.83	0.28	0.85
	協力会社* ¹	—	1.38	1.35	1.73	3.04
労働安全衛生に関する規制及び規範の違反件数		件	0	0	0	0

* 1 派遣社員を含む

* 2 100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

* 3 1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数

※過去データを見直し、数値を修正しています。

休業災害度数率比較

指標	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
当社社員	—	0.28	0.45	0.28	0
製造業	—	1.21	1.31	1.25	1.29
化学工業	—	0.93	1.07	1.16	1.04

労働安全衛生（グループ会社）

指標		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
休業災害件数	社員	件	5	6	8	10
	協力会社*	件	2	9	2	3
労働関連の死亡者数	社員	人	0	0	0	1
	協力会社*	人	0	0	0	0

* 派遣社員を含む

※ 上表の報告バウンダリーについては、P36-37に記載しています。あわせてご参照ください。

労働安全衛生 目標達成状況（単体）

KPI項目		単位	目標	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
重大労働災害*1	件数	件	0	1	1	1	0
	達成状況	—	—	×	×	×	○
重大事故*2	件数	件	0	0	0	0	0
	達成状況	—	—	○	○	○	○

*1 休業災害であって、死亡災害、永久労働不能災害を伴うなど障害補償の対象になった又はその可能性のある障害、休業日数が4日以上であるもの

*2 地域に係る環境汚染や地域住民が被災するなど第三者に脅威を与える事故、重大労災を伴う事故

労働安全衛生マネジメントシステム

環境安全会議は、社長が議長を務め、環境安全会議の構成員は、取締役、監査役、研究統括部門担当、基礎化学品事業部門担当、機能化学品事業部門担当、事業所長、生産技術部長、原料物流部長及び、社長が指名する者を構成員としています。

環境安全会議では、レスポンシブル・ケア実施状況の報告、レスポンシブル・ケア監査結果の報告、環境保安査察結果の報告、労働災害及び異常現象の発生状況の報告を行っています。

※1 レスポンシブル・ケア

化学物質の開発から製造、流通、使用、最終消費を経て廃棄に至る全ライフサイクルにわたって「健康・安全・環境」に配慮し、事業活動を地球環境の保護に調和させる自主改善活動。ここでいう「健康・安全・環境」とは、労働安全衛生、保安防災、環境保全、化学品・製品安全、物流安全、社会とのコミュニケーションの全てを包括する全地球的な概念をいう。

※2 環境・安全

労働安全衛生、保安防災、環境保全、化学品・製品安全、物流安全の全てを包括するものをいう。環境保全には、地域環境問題（公害）と地球環境問題の両方を含む。

労働安全衛生の推進

三菱ガス化学は、「安全理念」「安全指針」を定め「MGCグループ環境・安全基本方針」のもと、RC活動目標・計画を策定し、当社社員および当社とともに働く協力会社の従業員を含め、全員参加をモットーに無災害の達成を目指して、安全活動を推進しています。

各事業所で日常安全活動、現場主体の自主保全活動に取り組むとともに、全社横断的な安全活動にも取り組み、安全基盤の強化、安全文化の醸成を図っています。事業所は協力会社と災害防止協議会等を開催し、情報の共有を行っています。これらの活動状況は、毎年の内部監査で確認を行い、取り組みの進捗を確認しています。

また、各事業所の環境保安部門長が集まりRC活動状況を報告・議論する環境保安室長会議や各事業所のLINK活動について議論するLINKリーダー会議を年数回開催しています。

MGCグループ会社では、年3回の「MGCグループ環境安全推進会議」を開催し、各社の環境・安全活動の年間計画や活動結果のPDCAや、事故・災害の状況などについての報告・意見交換を通じて、環境・安全活動のレベルアップを図っています。

社長が議長を務め年に1回に開催する「環境安全会議」において、活動のレビューと次年計画の審議を行い、PDCAサイクルを回すことで活動レベルを継続的に改善しています。

労働基準法違反への対応

三菱ガス化学では、違反案件の指導を受けた場合、環境安全品質保証部、総務人事部関係者へ連絡を取るとともに、経営幹部へ報告します。指摘された事項の是正方法と完了すべき時期を当該部門と協議した上で設定し、是正の完了まで進捗管理を行います。また、不適合事例を全社で共有することで、注意喚起と再発防止に努めます。

労働安全衛生委員会・経営協議会・経営説明会

労働安全衛生委員会は全事業所において設置し、労働者の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策（労働災害の原因及び再発防止対策等）などの重要事項について、労使一体となって十分な調査・審議を行っています。

また、経営層（社長ならびに社長が指名した役員）と労働組合の代表者が一同に会して、経営全般および労働安全衛生について意見交換を行う経営協議会・経営説明会を定期的に開催しています。

労働安全衛生委員会の役割

労働安全衛生リスク管理をはじめとする労働安全衛生の取り組みは、各事業所において労働安全衛生委員会を開催する。

労働安全衛生について組合と会社が協議・意見交換する場として、中央環境安全衛生会議を開催する。

取り組み事例

三菱ガス化学は、安全の確保を最優先課題とし、無事故・無災害を目指した積極的な取り組みを行っています。

日常的な安全活動の活性化	危険予知活動、ヒヤリハット摘出活動、指差呼称、5S活動、職長パトロールなどにより、職場の安全活動の活性化を図っています。
教育の充実	運転訓練シミュレーターの導入や、外部機関によるプロセスリスクアセスメントの教育（HAZOP教育）を実施するなど、教育の充実を図っています。
改善発表会	職場の安全活動は事業所改善発表会、全社改善発表会で共有し、優れた活動を表彰することで、活動の活性化を図っています。
類似労働災害の撲滅	自社およびグループ会社で発生した災害事例の共有、過去に発生した災害事例の解析により、類似労働災害の撲滅に取り組んでいます。また、LINK活動を通じ、各事業所間で実施している労働安全・保安防災活動の情報交換を活性化し、現場の自主保安力を高い水準に引き上げ、安全安定操業を図っています。
協力会社の災害防止への支援	災害防止協議会の開催、他事業所や他社の労働災害情報の提供など協力会社とのコミュニケーション強化を図り、また、内部教育施設の積極的な開放などにより協力会社の安全活動を支援しています。
安全表彰	一定期間無災害記録を達成した事業所は、社長が表彰を行います。2022年は2事業所が表彰されました。
ポスター等による安全啓発	安全理念、MGCグループ環境・安全基本方針は横断幕、ポスターを各職場に掲示し、また、安全スローガンカードを全社員に携帯させ安全の啓発を図っています。
新技術の導入	最新の検査技術などの導入検討を進め、設備管理技術の向上を図っています。

保安防災

・プロセス事故（単体）

指標	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
プロセス安全事故の全度数（PSIC）	件	2	4	8	5
プロセス安全合計事故率（PSTIR）	—	0.1	0.1	0.2	0.1
プロセス安全事故強度率（PSISR）	—	0.1	0.2	0.3	1.1

※過去データを見直し、数値を修正しています。

保安防災 リスク評価

事業所は、職場での作業について、ハザードの抽出、災害分類及び発生頻度によるリスクの評価を行い、非許容の場合、対策を検討し実施することにより災害リスク低減を図っています。

保安防災 既存プロセス評価

事業所は、設備の新增設や既存設備の変更にあたり、プロセス安全性評価および必要な対策の実施、その定期見直しを行うことにより災害リスク低減を図っています。

発災後の対応について

発災事業所は、異常現象が沈静化した後は、事業再開に向けて、原因究明と再発防止の対策を講じなければならない。

異常現象が沈静化した段階で、事業所長が必要と判断する場合には、事故対策委員会を設置し、原因究明と再発防止の対策に当たらなければならない。なお、発災規模が大きく、環境安全品質保証担当役員が必要との判断により、本社に事故対策委員会を設置する場合がある。

報告範囲について

社会

日本国内

会社名	従業員の状況	労働安全衛生
株式会社JSP		●
株式会社日本ファインケム	●	●
株式会社東邦アーステック	●	●
日本ユピカ株式会社	●	●
フドー株式会社	●	●
MGCターミナル株式会社	●	●
MGCアドバンス株式会社	●	●
MGCウッドケム株式会社	●	●
ポリオールアジア	●	
MGCIエネルギー株式会社	●	
共同過酸化水素株式会社	●	
MGCフィルシート株式会社	●	●
MGCIレクトロテクノ株式会社	●	●
米沢ダイヤエレクトロニクス株式会社	●	●
MGCIージレス株式会社	●	●
三菱エンジニアリングプラスチックス株式会社	●	
グローバルポリアセタール株式会社	●	
永和化成工業株式会社	●	●
東洋化学株式会社	●	●
三菱ガス化学トレーディング株式会社	●	
菱和エンタープライズ株式会社	●	
新酸素化学*		●
MGCファーマックス株式会社*		●

* 非連結会社

海外

会社名	従業員の状況	労働安全衛生
三永純化株式会社	●	
韓国ポリアセタール	●	
巨菱精密化学股份有限公司	●	●
三菱瓦斯化学工程塑料（上海）有限公司	●	●
泰興菱蘇機能新材料有限公司	●	
MGC PURE CHEMICALS SINGAPORE PTE. LTD.	●	●
MITSUBISHI GAS CHEMICAL SINGAPORE PTE. LTD.	●	
PT PEROKSIDA INDONESIA PRATAMA	●	●
THAI POLYACETAL CO., LTD	●	●
THAI POLYCARBONATE CO., LTD.	●	●
AGELESS (THAILAND) CO., LTD.	●	●
MGC ELECTROTECHNO (THAILAND) CO., LTD	●	●
MGC ADVANCED POLYMERS, INC.	●	●
MGC PURE CHEMICALS AMERICA, INC	●	●
MITSUBISHI GAS CHEMICAL AMERICA, INC	●	
MGC Specialty Chemicals Netherlands B.V.	●	

化学品・製品の品質・安全性の確保（単体）

化学品・製品安全方針

三菱ガス化学は、「安全理念」「安全行動指針」のもと、化学品の取り扱い・使用・廃棄において安全を確保することを基本方針としています。

化学品・製品安全推進体制

三菱ガス化学では、全部門で「三菱ガス化学グループの環境・安全方針」に沿ってRCを推進しています。RC中期計画、年度計画を策定し、社長を議長に毎年開催する「環境安全会議」で計画の進捗状況を報告し、承認を得ることでPDCAサイクルによる改善を継続しています。

化学品・製品安全活動

三菱ガス化学では、製品の開発段階でまず基礎調査と安全性評価を実施しています。製品が新規化学物質に該当する場合などは安全性試験の後、各法令での規制対象の該非や、GHS*などにおける危険有害性について分類し、安全データシート（SDS）などの安全性情報を作成しています。これらをもとに製品の製造から廃棄に至る各段階においてリスク評価（物質そのものの危険有害性とばく露の程度による評価）を実施し、これを審査（上市審査）したうえで製品を提供しています。

三菱ガス化学の製品の多くは化学品であり、製品事故としては火災や薬傷などが考えられます。化学品の有害性情報はSDSや製品ラベル、イエローカードなどの形で、お客様や関係者にお渡しし、製品を安全に取り扱うための情報として活用いただいています。海外向け製品についても、翻訳版SDSなどにより有害性情報を提供しています。

* GHS : The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicalsの略で、化学品の分類および表示に関する世界調和システムのこと。化学品の危険有害性を一定の基準に従って分類し、絵表示などを用いて分かりやすく表示し、その結果をラベルやSDSに反映させ、災害防止および人の健康や環境の保護に役立てようとするもの。

化学物質管理

三菱ガス化学は、新規の化学物質を開発して生産を始めたり、既存の化学物質であっても今まで取り扱った経験のない用途に用いる場合には、取り扱う化学物質について情報を収集し、調査を行います。それらの情報に基づき①物理化学的危険性の評価、②健康に対する有害性の評価、③環境に対する有害性の評価を実施します。安全性評価の実施と共に、適用法令の確認及び国際的な規則等との適合性の確認を実施します。また、新規製品の場合には、製造、販売・流通、使用、消費及び廃棄に至るまでの各段階でのリスクを、予想し得る使用方法、使用者の特性、使用環境等を十分考慮して、リスクの分析及び評価を実施します。新規化学物質としての申請が必要となる場合は、所轄官庁に申請します。

国内外法規制への適合確認、製造・輸入数量の管理、日本・欧米・東アジア諸国の法令や各種標準に対応したSDS・製品ラベル・イエローカードの作成への対応等を、迅速・確実に行っています。

化学品安全情報管理

化学品の危険又は有害な性質について顧客、従業員、協力会社従業員、その他の関係者の理解を深めるとともに、化学品に関する適切な取扱いを促進し、もって化学品による労働災害や環境汚染を防止することを目的として、三菱ガス化学は化学品の安全情報管理を行っています。

当社が譲渡または提供する化学品（仕入品を含む）、及び当社が製品等（開発品、試作品、中間品を含む）を製造または試作する過程で取り扱う化学品など使用する化学品の危険または有害な性質についての化学品安全情報の管理を行っています。

製品、開発品、試作品、原材料、中間品、副生品、廃棄物、試薬について、安全性情報のうち、社内外で実施した安全性評価試験の報告書、国内・国外向けSDS、国内・国外向け警告表示ラベルを当社の社内イントラネット

「環境安全データベース」に登録しています。

製品リスク評価

三菱ガス化学では、すべての既存製品はもとより、既存製品の改良、新規物質、既存物質の用途開発においてリスク評価を行っています。法規制・基準の見直し時、新たな科学的知見が得られた場合には、繰り返しリスク評価を行っています。

製品安全性評価

新規の化学物質を開発して生産を始めたり、既存の化学物質であっても今まで取り扱った経験のない用途に用いる場合には、①物理化学的危険性の評価、②健康に対する有害性の評価、③環境に対する有害性の評価を実施します。安全性評価の実施に際しては、適用法令によるほか国際的な規則等との適合も考慮して実施します。また、新規製品の場合には、製造、販売・流通、使用、消費及び廃棄に至るまでの各段階でのリスクを、予想し得る使用方法、使用者の特徴、使用環境等を十分考慮して、リスクの分析及び評価を実施します。新規化学物質としての申請が必要となる場合は、所轄官庁に申請します。

2023年までの化学品・製品安全の定量目標

指標	単位	2023年度
新規製品の上市・市場開拓の審査	製品数%	100
各国の化学物質管理における物質登録数	製品数%	100
Safety Data Sheet (SDS：安全データシート) の作成と交付数	製品数%	100

プラントの新增設等の安全性事前評価について

- 第一段階：プラントの安全性事前評価に必要な資料の収集・作成を行います。このうち、工程系統図、プロセス機器リスト、安全設備の種類とその設置場所等の資料作成に際して基本的な安全設計に配慮します。
- 第二段階：診断項目により、プラントの安全性にかかる定性的評価を行います。この結果、プラントの安全性を確保するため改善すべき事項があれば、設計変更等を行います。
- 第三段階：物質、エレメント(機器)の容量、温度、圧力及び操作の5項目を用い、総合的にプラントの安全性にかかる定量的な評価を行います。この評価に当たっては、災害の起こりやすさ、及び、災害が発生した場合のその大きさを同時に評価するものとし、上記5項目に均等に比重をかけて定量化を行い、危険度ランクを付けます。
- 第四段階：第3段階での危険度ランクとプロセス固有の特性等に応じ、適切な安全性評価手法を用いて潜在危険の洗い出しを行い、妥当な安全対策を決定します。
- 第五段階：第4段階のプロセス安全性評価結果に基づき、設備対策の確認を行うとともに、機器損傷を及ぼす暴走反応や圧力の異常上昇等の潜在危険に対してプラント全体として安全対策が取られていることを整理、確認します。また、不測の事態により災害が発生した場合の拡大防止対策についても検討します。

新規・既存事業投資案件に関する環境評価について

当社は、ISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入し、事業活動が環境・社会に与える影響を認識しています。

設備投資を実施する際には、環境安全対策検討総括表の提出が必要になります。総括表では、①該当法規、②環境負荷量、③取扱化学物質、④化学品安全性、⑤安全性の事前評価、⑥環境安全対策などリスク評価を行い、大気・水資源・生態系・生物多様性への影響を把握しています。

CSR 調達 (単体)

指標	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
購入金額*に占めるCSR質問票回答企業からの購入金額割合	%	90	99	99	99

*原料物流部購入

サプライチェーンにおける人権に関する考え方

三菱ガス化学グループは、「三菱ガス化学CSR調達ガイドライン」において、「差別の禁止」「非人道的な扱いの禁止」「強制的な労働の禁止」「児童労働の禁止」をサプライヤー（含む中間業者）に対して求めています。本ガイドラインを関係各社の理解と協力が得られるよう積極的に働きかけています。

サプライチェーンにおける団結権・団体交渉権に関する考え方

三菱ガス化学グループは、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。

原材料調達においても、労働条件や労働環境、賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権・団体交渉権を尊重します。

サプライチェーンにおける水使用・生物多様性に関する考え方

原料調達において、事業活動を行う国・地域の排水・汚泥・排気などに関する法令等を遵守し、自主基準を設定してさらなる改善を図ることを求めます。

生物多様性保全に貢献する資材の使用や、環境保全の為に実施した大気・排水・土壌等への排出物、資源使用量、廃棄物使用量の削減策の状況を開示し、改善の取り組みを求めます。

サプライチェーンにおける労働時間に関する考え方

事業活動を行う国・地域の法令で定められた労働時間を順守し、過剰労働時間を削減します。また、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理します。

サプライチェーンにおける適切な賃金に関する考え方

事業活動を行う国・地域の法定最低賃金以上の提供を順守し、国・地域の標準的食生活を満たすための収入を提供します。また、不当な賃金減額を行いません。

CSR調査の活用について

当社は新規・継続のお取引先の皆様と共にCSR調達の推進に取り組んでいます。その一環として、当社は重要な原材料に関して、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会が作成した「CSR調達 セルフ・アセスメント・ツール」(以下、SAQ)を用いて、新規・既存のお取引先へ調査を実施しています。

これによりお取引先の皆様とともに、サプライチェーンにおける環境・社会・ガバナンスの意識向上およびリスクの回避を行っています。

CSR調達推進におけるイニシアティブへの参加

当社は、原料調達から製造・販売に至るまでのサプライチェーンにおきましても、社会・環境への配慮を行うことに努めています。サプライチェーンにおける当社の環境的・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：EcoVadisに参加しています。

また、一般社団法人日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長および関係大臣（内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、2022年4月に「パートナーシップ構築宣言」を公表いたしました。サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを目指しています。

当社は国連グローバルコンパクト（UNGC）を支持し、2019年度よりグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（以下、GCNJ）へ加入し、GCNJの各種分科会に参画しています。その中のサプライチェーン分科会では、他の参加企業と連携しながら、サプライチェーンにおける持続可能な調達のための向上に向けた取り組み、情報収集を進めています。

ステークホルダー・コミュニケーション (単体)

ステークホルダー	コミュニケーションに関する考え方	主なコミュニケーション機会	頻度
お客様	三菱ガス化学の製品は多岐にわたっています。それぞれの製品において、お客様の期待や信頼に応えるために、ご要望やご意見を製品開発やサービスの向上に活かしています。	営業・販売担当者による直接対応	日常的
		電話・WEBサイトなどへのお問い合わせ	日常的
		お客様からのアンケート依頼	日常的
		CDP気候変動質問書への回答	1回/年
		CDP水セキュリティ質問書への回答	1回/年
株主・投資家	三菱ガス化学を正しくご理解いただくために、幅広くコミュニケーション活動を行うとともに、適時、公平かつ透明性のある情報開示に努めています。	決算説明会	2回/年
		IR問い合わせ、取材対応	随時
		法令や証券取引所の規則に則った情報開示	適時
		投資家向けWEBサイト	日常的
		株主総会	1回/年
お取引先	取引先におけるCSRへの取り組みを支援することもその要件と認識し、これによって法令遵守、環境・安全に配慮したサプライチェーンの構築を図っています。	購買活動を通じたコミュニケーション	日常的
		製品調達についてのお問い合わせ	日常的
		CSRアンケートへの対応	随時
地域社会	交通安全指導や地域のお祭りへの参加、献血活動をはじめ、海外においてもコミュニティ参加などを通じて、地域社会との交流を図り、地域の発展に貢献しています。	問い合わせ窓口、WEBサイト	日常的
		地域貢献活動（災害支援、清掃・植栽、交通安全など）	随時
		三菱ガス化学記念財団による海外留学生奨学金給付	2回募集/年
		次世代育成の支援（化学実験キットの配布など）	定期的
		工場での地域対話	随時
		工場見学	随時
		地域イベントへの参加	随時
社員	各社員が、それぞれの場で自己の役割を認識し、精一杯創造力を発揮し、大きな成果を生み出す、活力にあふれた働きがいある環境作りを目指しています。	各種研修・面談	定期的
		経営協議会・経営説明会（労使協議）	定期的
		労使人事制度検討委員会	定期的
		団体交渉	随時
		社内報	4回/年
		イントラネット	日常的
		相談窓口、内部通報窓口	日常的
安全衛生委員会	定期的		

社会貢献活動

主な寄付

項目
大学奨学金制度（公益財団法人 三菱ガス化学記念財団）
三菱みらい育成財団
重要文化財保全活動
セカンドハーベスト・ジャパン 災害備蓄の現物給付
国際親善交流

主な社会貢献活動

項目
工場・研究所見学の受け入れ
生産拠点周辺地域とのコミュニケーションの推進
地域の少年スポーツ振興へ協力
大学講座への講師派遣
インターンシップ生（大学・高専生）の受け入れ
化学実験キットを中学校へ寄贈

社会貢献活動支出額（単体）

指標	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社会貢献活動支出額	百万円	230	206	185	191
内寄付金総額	百万円	210	177	164	179
内その他社会貢献支出	百万円	17	29	17	12

社会貢献活動の重点分野

・地域社会への貢献

事業所や工場のある地域を中心に、スポーツ支援活動や地域交流などを行っています。地域社会との双方向のコミュニケーションやパートナーシップを大切にします。また従業員の自発的参加による地域との共生、社会への貢献を大切に、それらの活動を支援しています。

・次世代育成への取り組み

事業所近隣の中学校、高校、高等専門学校、大学から見学・インターンを毎年受け入れています。また、化学が身近な生活に役立っていることを子どもたちに実感してもらい、理科離れを防ぐことを目的として、2008年から携帯カイロの制作を通じて鉄の酸化反応を学ぶ化学実験キットを事業所近隣の中学校に寄贈する活動を継続しています。こうした取り組みを通じて、次世代を担う児童や学生の化学への興味を喚起しています。

・有為な人材への支援と化学・化学工学分野の研究に対する助成

社会の持続的な成長の為には、次の世代を担う優秀な人材の育成が不可欠です。また、我々企業にとっても、持続的な活動を続けていく上で最も重要な資産は「人」です。意欲ある学生の就学環境を整え、研究をサポートすることは、企業の社会的貢献の一つであり、責任であります。三菱ガス化学記念財団は、化学、化学工学分野の大学生、大学院生、特にアセアン諸国からの留学生に対する奨学金の給付を行っています。

・事業との関連性

化学技術の開発・普及を担う企業として、三菱ガス化学研究員が実務経験を活かして、化学企業における製品(新素材)開発、新技術開発の様子や法規制、化学企業の動向などについて大学で講演を行っています。

加盟団体・外部イニシアティブ（単体）**主な加盟団体・参画イニシアティブ**

名称
一般社団法人 日本経済団体連合会
一般社団法人 日本経済団体連合会 自然保護協議会
一般社団法人 日本化学工業協会
石油化学工業協会
国連グローバル・コンパクト
気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）
チャレンジ・ゼロ（日本経済団体連合会）
東京湾岸イノベーションエリア構想（経済産業省）
水素バリューチェーン推進協議会
レスポンシブル・ケア世界憲章
日本化学工業協会レスポンシブル・ケア委員会
グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン