特集

CSR経営の推進



CSRへの取り組みを基盤に 「社会と分かち合える価値の創造」を 追求すべくCSR基本方針を策定

CSRとは広範な企業行動がもたらす社会および 環境への影響について責任を持つことです。 三菱ガス化学グループは、 2020年2月に「MGC企業行動指針」を 改定するとともに、広範な企業行動の指針となる 「CSR基本方針」を策定しました。

CSR基本方針

三菱ガス化学グループは、「社会と分かち 合える価値の創造」のグループビジョンの もと、環境・社会・企業統治の各要素における 企業責任を強く意識し、「MGC企業行動 指針」に基づき事業展開することで、サステ ナブルな社会の発展と調和に貢献します。

CSR経営推進のPDCAサイクル

三菱ガス化学グループは、CSRマネジメントに関する 基本的事項を審議・決定し、その実施状況などについて 報告を受ける機関として、「CSR会議」を設置しています。 同会議は、社長が議長を務め、取締役会メンバーで構成 しています。

また、このCSR会議の諮問機関としてCSR・IR部長が招集・

開催する「CSR委員会」を設置し、議案を審議しています。 あわせて、CSRに不可欠な専門的事案やCSR上の重要事案 を検討する各種「CSR専門委員会」を必要に応じて設置 しています。CSR委員会で各部門におけるCSR業務の実施 状況を定期的にレビューしてPDCAサイクルを回すことで、 CSR経営の継続的なレベルアップを推進しています。

CSR推進体制

CSR経営推進のPDCA 各部門における CSR 業務実施状況の PDCA (マテリアリティマネジメントを含む) 管理部門、事業部門/CSR専門委員会 各部門 実施 年次計画 PD CSR会議 AC 年次計画 業務レビュー 進捗確認 heck 業務レビュー 進捗確認 (CSR委員会) (CSR委員会)

マテリアリティの特定プロセス

化学に基づく幅広い価値の創造を通じて中長期的にサステナブルな社会の発展と調和に貢献していく姿勢をステークホルダー に明確に示すため、新中期経営計画の策定に先立ち、経営として取り組むべき最重要課題(マテリアリティ)を特定しました。

ステップ1 特定

GRI、ISO26000、SDGs、SASBなどの要請事項、他社動向などを参考に、600を超える社会課題や社会変化に関するキーワードを抽出。

ステップ2 キーワードの集約

社会課題や社会変化に関するキーワードをテーマ別に分類し、39項目のマテリアリティ要素に集約。

ステップ3 優先順位付け

「ステークホルダーにとっての重要度」と「三菱ガス化学グループにとっての重要度」の2つの観点から、マテリアリティ要素の重要度について、自社で評価。本社管理部門長を委員とするCSR委員会にて、優先順位を付けたマテリアリティの検討を行い、CSR会議へ上程。

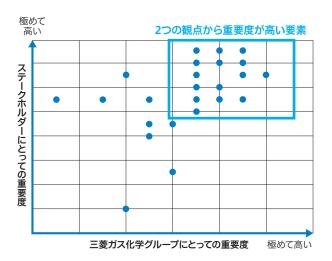
ステップ4 経営層の審議・承認

CSR会議にて、CSR委員会が上程したマテリアリティの審議を行い、マテリアリティを承認。

ステップ5 特定したマテリアリティの見直し

マテリアリティは、社会からの要請の変化、ステークホルダーからの意見やニーズによって変化するものであることから、今後、社会や三菱ガス化学グループの事業活動が変化した場合は必要に応じて見直しを実施。

マテリアリティ・マトリックス



三菱ガス化学グループは、共通価値の創造(CSV)にESGを加えた4つの区分でマテリアリティを整理。グループビジョンと密接に関連し、その実現につながる要素をマテリアリティとしています。現在策定を進めている新中期経営計画には、マテリアリティを組み込み、中期的なKPIを定めて進捗を管理していくことで、グループビジョンを追求していきます。

Topics

国連グローバル・コンパクトに署名

三菱ガス化学は、国際連合が提唱する国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名し、2020年4月に参加企業として登録されました。併せて、UNGCに署名した日本企業などで構成されるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに加入しました。

UNGCの署名により企業姿勢を明確に表明することで、当社は、グループビジョン「社会と分かち合える価値の創造」のもと、化学に基づく幅広い価値の創造を通じてサステナブルな社会の発展と調和に貢献していきます。



特集 CSR経営の推進

マテリアリティと主な取り組み――「社会と分かち合える価値の創造」の追求

マテリアリティ		重要性の背景	
区分	要素	主文口の日本	
価値の創造	事業を通じた貢献 ●ICT・モビリティ社会発展 ●エネルギー・気候変動問題解決 ●医療・食糧問題解決	製品・事業を通じて「社会と分かち合える価値の創造」を追求することが、経済・社会・環境の各面から企業価値の向上につながる	
価値創造の基盤	働きがいのある 企業風土の醸成	社員一人ひとりが個々の事情に合わせて、安心して働きがいをもちながら 長期的に活躍できる制度・風土が、企業価値の創造の基盤になる	
	ダイバーシティ& インクルージョンの推進	多様な価値観のコラボレーションによる文化・風土の確立が、新機軸・ 技術革新を生み出す	
	ステークホルダー エンゲージメント	企業価値の創出は、ステークホルダーによるリソースの提供や貢献の 成果である	
	CSR調達の推進	サプライチェーン全体における環境・労働環境・人権などのCSR水準の向上は、企業の社会的責任である	
	労働安全衛生•保安防災	安全は事業活動の基盤であり、安全確保は社会への責務である	
	省資源・省エネルギー・ 高効率による生産	持続可能な開発という原則の下に、その事業活動を地球環境の保護に 調和させるよう配慮することは企業の責務である	
	化学品・製品の品質・ 安全性の確保	品質保証はステークホルダーの信頼に基づくものであり、安全性・信頼 性の高い製品・サービスの提供は責務である	
	新しい価値を生み出す 研究開発の推進	社会の発展・問題解決に資する価値ある新たな製品・技術を生み出す ことが、「社会と分かち合える価値の創造」を追求する製品・事業となる	
 価値創造と 環境保全の調和	環境問題への 積極的・能動的対応 ●大気保全 ●水保全 ●生物多様性保全 ●廃棄物削減	環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に 必須の要件として、主体的に行動しなければならない	
価値創造の規律	体制の強化 ● コーポレートガバナンス ● コンプライアンス ● 内部統制 ●リスクマネジメント	企業がビジネスモデルを実現するための戦略を着実に実行し、持続的に企業価値を高める方向で規律付ける仕組み	

三菱ガス化学の主な取り組み SDGs(ターゲット)との関連 PC、POM、超純過酸化水素、エレケミ、光学樹脂ポリマー、半導体 3 対べての人に 健康と提供を 8 動きがいる 品達成長名 **-**₩ 8 パッケージ材料(BT)などによるICT・モビリティ社会の発展、 M 地熱発電、LNG火力発電事業、機能性モノマーによるエネル 7.2 4.4 9.4 11.4 12.2 3.6 8.1 17.3 ギー・気候変動問題の解決、抗体医薬、発酵食品などのライフ 7.3 12.3 3.8 17.16 サイエンス製品、脱酸素剤、MXナイロンなどによる医療・食糧 問題の解決など、事業を通じて社会の発展・問題解決へ貢献 ワークライフバランスの推進、育児介護制度の充実、活力のあ る職場環境作り 女性活躍の推進、キャリアアップ支援策の実施、仕事と家庭の 両立支援制度の充実、障がい者雇用の推進 法令や証券取引所の定める規則に則った情報開示、ホーム ページや報道機関を通じた公平かつ透明性のある情報開示 3 すべての人に -W• \blacksquare M 法令遵守、環境・安全に配慮したサプライチェーンの構築 5.1 3.8 4.2 6.3 7.3 8.2 9.4 10.2 44 39 5.5 87 9.5 16 平和と公正を 「無災害」の達成を目指した安全に関する教育訓練、労働 GO 安全衛生リスクアセスメントの実施、日常の安全活動の継続 12.2 16.2 12.4 16.10 環境影響の少ない資源調達、資源の効率的な使用 126 (エネルギー、原材料、水など) サプライチェーンを俯瞰した全社的な品質保証活動 (Q-MGC)の推進 長年培ってきたコア技術を最大限に活用した新プロセスの 創出・導入、新規事業の創出・育成 -⁄**√**\• O ●RC※中期計画とRC年度計画の策定、目標達成に向けた取り組み ●TCFD対応を含むGHG排出量削減対策 3.9 6.3 12.2 13.2 15.1 124 ※ RC:レスポンシブル・ケア 125 適切なコーポレートガバナンスを前提として、実効性のある ₫ ₹ĒÞ M 内部統制システムを構築し、コンプライアンスの実践やリス ク管理などにより企業活動の健全性を確保 5.1 8.7 10.2 16.2 16.5 16.10

特集 CSR経営の推進

取り組み事例 | 環境貢献製品

三菱ガス化学グループは、そのビジネスを通じて環境に掛かる負荷の低減とサステナブルな社会の発展に貢献しています。 こうした環境負荷低減に貢献する製品を、三菱ガス化学では「MGCグループ環境貢献製品」として認定しています。 他にもさまざまな環境貢献製品がございますので、ぜひ下記のWebサイトをご覧ください。

□ 環境貢献製品のWebサイト https://www.mgc.co.jp/csr/eco-friendly/

メタキシレンジアミン(MXDA)

人と環境に優しい塗料の成分

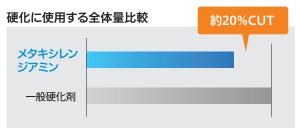
環境 メリット

有機溶剤を限りなくゼロに!

人と環境に優しい水性エポキシ塗料なので、 大気汚染の原因となる有機溶剤の排出を限り なくゼロに。

メタキシレンジアミンを使用することで、塗料 硬化剤の量も約20%削減できるため、石油資源 の節約に貢献します。





発泡プラスチック※

自動車の軽量化や燃費の向上に貢献する樹脂

環境 メリット

20~30%軽量化

リアシートの例(従来比)

高い軽量性と剛性を備える発泡プラスチックは 自動車のパーツとして多く使われ、燃費の向上や CO2削減に一役買っています。また、リサイクル 可能な環境に優しい素材です。

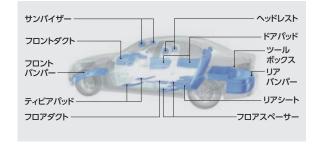
※三菱ガス化学グループである(株)JSPの製品です。







発泡プラスチックが使われている自動車のパーツ



地熱発電

再生可能エネルギー





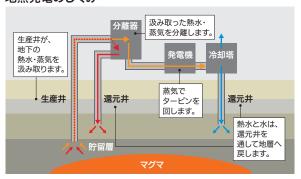
環境 メリット

ライフサイクルCO2発生量* 石炭火力発電比 1/50以下

※発電所の建設から運転、解体までのライフサイクルを通じたCO2発生量

季節、気候の変化によらず、安定的に発電できる、 地下の蒸気を使った再生可能エネルギーです。 発電時に発生するCO2が非常に少なく、地球 温暖化防止に貢献します。

地熱発電のしくみ



過酸化水素

環境に優しい漂白剤





環境

酸素と水に分解する漂白剤が、 メリット 「水環境」を保全

過酸化水素は、古くから漂白剤や酸化剤として 利用されている薬品です。分解しても水と酸素 になって、有害な副産物を作らないため、環境 に優しい薬品として、さまざまな分野に需要が あります。

無塩素漂白法



ジメチルエーテル(DME)

クリーン燃料





環境 メリット

燃焼時のNOx発生を抑え、SOx、PM発生ゼロ

三菱ガス化学のメタノールとジメチルエーテル は、石油を採掘する際に副産物として出てくる 天然ガスを原料にしているため、資源の有効 活用や環境面でメリットがあります。また、軽油 や灯油を燃やす際に発生する硫黄酸化物 (SOx)や粒子状物質(PM)を生じないクリーン な燃料という点で、実用化が進められています。



フロンガスの代用として、スプレーの噴射剤 にジメチルエーテルが、使用されています。

ビニールハウスのボイラー燃料、植物育成 補助*としてジメチルエーテルが、実用化に 向けて検討されています。

※温めながら育成に必要なCO2も供給。

クリーンなディーゼル燃料としてジメチル エーテルが利用できます。

脱酸素剤「エージレス®」

食品の風味と鮮度を長期間保持





環境 メリット

食品廃棄ロスを削減

カビ発生や変色、風味の変化などによる食品 廃棄が少なくなります。また、「おいしさ」と 「鮮度」を長期間保持できるため、生産・輸送の 回数を減らせ、流通におけるCO2排出を抑制 できます。



※試験方法:カステラに青カビを植え付けて、エージレス[®]パックと窒素ガス置換包装 での青カビの生育抑制効果を比較

特集 CSR経営の推進

取り組み事例 | ダイバーシティの推進

三菱ガス化学は、多様な個性を持つ社員が互いに尊重し、全員が活躍・成長できる職場環境の実現と、 多様な価値観のコラボレーションによる新機軸・技術革新(イノベーション)が次々に生まれる 活性化された風土作りを目指し、ダイバーシティを推進しています。

ダイバーシティ推進体制の強化

多様性を尊重するダイバーシティの考え方を企業文化として定着させ、三菱ガス化学の経営理念「働きがいのある場を作り、意欲と能力を重んじ、活力のある集団をめざす経営」をより一層推し進めるため、2019年8月に「ダイバーシティ推進室」を設置しました。社内横断的な委員会等を組織し、さまざまな課題について施策立案や改善のための活動を推進しています。



働き方改革

多様な人材がいきいきと活躍し、イノベーションを生み出すには、長時間労働に頼らない働き方や多様で柔軟な働き方を可能とする「働き方改革」が不可欠です。この考え方に基づき、業務フローの見直しや会議時間の短縮などによる労働時間の削減、働く時間と場所を選べる環境の整備などを推進しています。新型コロナウイルス感染症対策により、在宅勤務の利用拡大など就業環境も大きく変わりましたが、後戻りすることなく、働き方改革を進めていきます。

女性の活躍推進

女性の活躍推進においては、2021年を最終年度とする 行動計画を策定し、女性管理職の割合を2015年度比で4倍 にすることを目標とし、キャリアアップ支援策の実施、仕事 と家庭の両立支援制度の充実に取り組んでいます。

2019年度は、仕事と育児の両立支援を拡充するため、 育休復職者を対象とした復職支援研修を開始しました。 また、全管理職を対象に、女性社員をはじめとする多様な 社員とのコミュニケーションの取り方などをテーマとした 研修を行いました。

女性社員数·管理職者数[単体]



障がい者の雇用

障がい者雇用では、さまざまなハンディキャップのある 社員が能力を発揮して働くことのできる職場環境作りに 取り組んでいます。2019年度の障がい者雇用率は2.32% と、法定雇用率2.20%を上回りました。文化・風土と制度 の両面から働きがいのある職場作りを推進しています。

障がい者雇用率



外国人材の活用・交流

海外拠点における事業の推進や、多様な視点からの業務プロセスの改善、研究開発の推進のため、外国籍社員の雇用を進めています。また、「アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティヴ」(政府主催)からのインターン生を受け入れる等、外国人材との交流やネットワーク作りにも取り組んでいます。

外国籍社員数•管理職者数[単体]

