

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
平均年齢	男性	歳	41.5	41.8	42.0	42.2
	女性	歳	39.7	39.1	38.8	38.7
	全体	歳	41.3	41.5	41.7	41.8
平均勤続年数	男性	年	18.6	18.8	19.0	19.1
	女性	年	16.8	15.8	15.5	15.3
	全体	年	18.4	18.5	18.6	18.7

正社員の状況

指標	区分	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
全体	男性	人	2,437	2,468	2,503	2,542
	女性	人	250	264	270	274
	合計	人	2,687	2,732	2,773	2,816
	女性比率	%	9.3	9.7	9.7	9.7
年代別	20代以下	人	465	480	474	477
	30代	人	690	689	704	721
	40代	人	814	828	808	781
	50代	人	701	723	774	811
	60代以上	人	17	12	13	26

管理職

指標	区分	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
全体	男性	人	889	885	904	918
	女性	人	13	18	22	26
	合計	人	876	903	926	944
	女性比率	%	1.5	2.0	2.4	2.8
部長相当職未満	男性	人	453	450	449	461
	女性	人	11	16	19	21
	合計	人	464	466	468	482
	女性比率	%	2.4	3.4	4.1	4.4
部長相当職以上	男性	人	423	435	455	457
	女性	人	2	2	3	5
	合計	人	425	437	458	462
	女性比率	%	0.5	0.5	0.7	1.1

臨時雇用者数・派遣社員

指標	区分	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
臨時雇用者数*		人	0	0	0	0
派遣社員	男性	人	13	17	34	27
	女性	人	92	106	96	103
	合計	人	105	123	130	130

* 年間の平均人数

従業員の状況 (連結)

※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）

※以下指標の報告バウンダリーについては、P40「三菱ガス化学グループ 連結子会社一覧」に記載しています。あわせてご参照ください。

指標	区分	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
全体	男性	人	7,253	7,311	7,449	7,925
	女性	人	1,826	1,814	1,956	2,105
	全体	人	9,079	9,125	9,405	10,030
	非正社員比率	%	11.2	10.5	9.5	9.7
マネージャー以上	男性	人	1,556	1,597	1,735	1,775
	女性	人	106	116	126	123
	全体	人	1,662	1,713	1,861	1,898

ダイバーシティ (単体)

新入社員

指標	区分	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新入社員 (新卒) *1	男性	人	48	66	63	77
	女性	人	7	12	13	14
	合計	人	55	78	76	91
	女性比率	%	12.7	15.4	17.1	15.4
新入社員 (中途採用) *2	男性	人	57	19	20	22
	女性	人	11	10	2	4
	合計	人	68	29	22	26
	女性比率	%	16.2	34.5	9.1	15.3
中途採用比率 (公表: 2021年10月)		%	55.3	27.1	22.4	22.2

*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

障がい者雇用率

指標	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
障がい者雇用実数	人	52	50	51	53
障がい者雇用率*	%	2.33	2.30	2.27	2.45
(法定雇用率)	%	2.2	2.2	2.2	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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
定年退職者再雇用	人	32	24	22	29
定年退職者再雇用率	%	89	80	81	83

外国籍社員数・管理職者数

指標	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
外国籍社員数	人	10	11	10	14
管理職者数	人	1	3	4	5

人材育成 (単体)

平均研修時間

指標	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	5.9	6.1	4.9	6.6

研修一覧 (2021年度)

名称	内容	期間	受講者数
新入社員研修	人事制度、会社概要説明、ビジネスマナー、コンプライアンス、グループワーク、安全教育、人権啓発、メンタルヘルス、英会話等	15日間	72名
新入社員後期研修	課題発表、メンタルヘルス、PBI研修	2日間	57名
P3昇格者研修	人事制度、会社概要説明、キャリア形成、コンプライアンス	1日間	71名
Aコース選択研修	人事制度、会社概要説明、課題発表、コンプライアンス、テーマ研修、DCフォローアップ研修	2日間	28名
Bコース選択研修	人事制度、会社概要説明、課題発表、コンプライアンス、テーマ研修、DCフォローアップ研修	2日間	48名
A3等級昇格者研修	会社概要説明、課題発表、コンプライアンス、中堅リーダー研修	2日間	26名
A4等級候補者研修	人事制度、会社概要説明、課題発表、コンプライアンス、テーマ研修	2日間	18名
B2等級候補者研修	人事制度、会社概要説明、課題発表、コンプライアンス、テーマ研修	2日間	67名
A4/B2昇格者研修	考課者訓練	1日間	*38名
M1等級候補者研修	タイムマネジメント研修	3日間	56名
M1等級昇格者研修	課題発表、コンプライアンス、管理監督者の役割、考課者訓練、組織マネジメント、財務・会計研修	3日間	30名
M1等級後期研修	課題発表、コンプライアンス、内部統制、MBC研修	3日間	33名
M2等級昇格者研修	課題発表、コンプライアンス、内部統制、MINE研修	2日間	53名
ライフ・キャリアデザイン 研修	自己分析、自己の強み、キャリア環境理解、ライフキャリアの視点 退職金制度、企業年金制度、再雇用制度について	2日間	36名
交渉戦略研修	交渉の基礎的なメカニズム、実践可能な理論	2日間	36名
ロジカルコミュニケーション 研修	ロジカルシンキングをベースとしたビジネスにおけるコミュニケーション能力の 強化	2日間	36名
ファシリテーション研修	ファシリテーションスキルの習得	2日間	40名
HAZOP研修	HAZOPの理解、事故事例、HAZOP演習	2日間	67名

* 関東実施人数

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、公正な評価に基づいた賃金を従業員に提供しています。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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員1人当たり年間総労働時間		時間	1,863.0	1,845.8	1,858.2	1,859.2
月平均時間外労働（組合員）		時間	14.2	13.6	12.6	14.2
年次有給休暇付与日数		日	18.9	18.8	18.7	18.7
年次有給休暇取得日数		日	17.2	17.4	16.0	16.8
年次有給休暇取得率		%	91	92	85	90
産前産後休暇取得開始 ^{*1}		人	11	21	8	13
育児休業取得開始	男性	人	0	3	31	31
	女性	人	8	21	14	14
出産・育児休暇取得後の復職率	男性	%	100	100	100	100
	女性	%	100	100	100	100
育児時短時間勤務取得	男性	人	0	1	0	0
	女性	人	28	35	36	36
介護休業取得日数		人	2	0	3	0
自己都合退職 ^{*2}		人	27	25	25	30
会社都合退職		人	0	0	0	0
その他退職		人	0	1	0	1
合計		人	27	26	25	31
離職率		%	1.0	0.9	0.9	1.1
自己都合退職による離職率		%	1.0	0.9	0.9	1.1
入社3年後までの離職 ^{*3}		人	4	2	2	0
入社3年後までの離職率		%	7.3	2.6	2.6	0.0
転籍		人	2	1	4	1

*1 前年度から年度をまたいだ退職者は含まない。

*2 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）

制度名	内容
フレックスタイム	全社で導入（常昼勤務者に限る）。本社、研究所ではコアタイム無しのスーパーフレックスタイム制をトライアル中。
在宅勤務	本社、研究所でトライアル中。週3日間、自宅で勤務が可能。
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1人に対し、通算1年間を3回まで分割取得可能。
育児・介護短時間勤務	育児（子が小学3年まで）・介護を抱える社員は短時間勤務が可能（30分単位、1日の所定労働時間6時間まで）。
子の看護休暇	小学校就学前の子の世話をする目的で、年間10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。
半日年休	年間30回を限度に半日単位での年休取得が可能。
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、災害等）に取得が可能。
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。
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。
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。
カムバック採用	諸事情によりやむを得ず退職した社員（勤続3年以上、退職後10年未満）を所定の審査の上、再雇用。

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、全ての人の尊厳と権利を尊重します。出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、性自認、年齢、各種障害、趣味、学歴、妊娠、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

人権尊重の推進は、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進専門委員会（事務局：総務人事部D&I推進グループ）を中心として推進しています。D&I推進専門委員会は、CSR会議（社長を議長として取締役会メンバーで構成）の諮問機関として、年度計画・実施状況・次年度計画について審議し、CSR会議事務局を通じてCSR会議に答申を行います。

日常的な人権尊重の取り組み（人権啓発教育、及び人権に係る諸問題への対応等）は、総務人事部D&I推進グループが行っています。

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
組合加入者数 ^{*2}	人	1,883	1,887	1,885	1,902
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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
定期健康診断受診率 [*]	%	100	99	99	99
ストレスチェック受験率	%	99	98	98	98
メンタルヘルスに伴う休職者数	人	4	15	13	20
私傷病による休職者数 (メンタルヘルスに伴う休職者を除く)	人	2	3	3	8

* 休職者は除く

労働安全衛生と保安防災 (単体)**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

指標	単位	2018年*1	2019年*1	2020年*1	2021年*1
OHSAS18001（労働安全衛生マネジメントシステム）認証を受けたサイトの割合	%	0	0	0	0
重大労働災害件数*2	社員	0	0	1	0
	協力会社*3	5	4	4	5
労働関連の死亡者数	社員	0	0	0	0
	協力会社*3	0	0	0	0
休業災害度数率*4	社員	0.29	0	0.28	0.28
	協力会社*3	1.91	1.41	1.38	1.62
休業災害強度率*5	社員	0	0	0.01	0.00
	協力会社*3	0.03	0.04	0.07	0.03
100万労働時間あたり職業病発生頻度	社員	1.47	0.29	0.56	0.00
	協力会社*3	1.64	1.13	1.11	1.35
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 暦年

*2 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

*3 派遣社員を含む

*4 100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

*5 100万延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数

労働安全衛生 目標達成状況

KPI項目	単位	目標	2018年*1	2019年*1	2020年*1	2021年*1
重大労働災害*2	件数*1	0	0	0	1	1
	達成状況	-	○	○	×	×
重大事故*3	件数*1	0	0	1	0	0
	達成状況	-	○	×	○	○

*1 暦年

*2 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

*3 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、重大労働災害を伴う事故

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。

2021年度は、労働基準に関する行政からの指摘事項は、「0（ゼロ）」でした。

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。

・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発化し、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。2021年は3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、環境・安全方針は横断幕、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**・1プラント当たりの平均計画外停止時間**

指標	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
1プラント当たりの平均計画外停止時間	時間	117.7	135.4	105.1	77.5

・プロセス事故

指標	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
プロセス安全事故の全度数（PSIC）	件	3	3	0	6
プロセス安全合計事故率（PSTIR）	—	0.2	0.2	0	0.3
プロセス安全事故強度率（PSISR）	—	0.3	0.3	0	0.1

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。

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、副産品、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、すべての新規製品のリスク評価を行います。また既存製品に対しても、原料・製造法の変更時、用途拡大時、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

CSR調達 (単体)

指標	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021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

*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。

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
炭素循環（カーボンサイクル）のイノベーションの創出に向けた取り組みへの寄付
大学寄付講座
セカンドハーベスト・ジャパン 災害備蓄の現物給付
生物多様性の10年日本委員会「生物多様性の本箱」寄贈プログラム

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社会貢献活動支出額	百万円	427	251	230	206
内寄付金総額	百万円	395	235	210	177
内その他社会貢献支出	百万円	0	16	17	29

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、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