

三井化学グループについて

企業グループ理念

地球環境との調和の中で、
材料・物質の革新と創出を通して
高品質の製品とサービスを顧客に
提供し、もって広く社会に貢献する

目指すべき企業グループ像

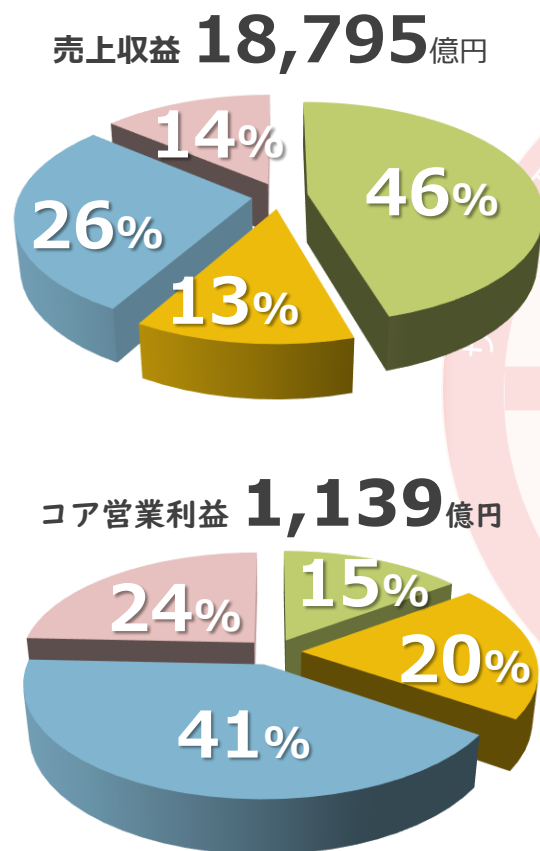
化学の力で社会課題を解決し、
多様な価値の創造を通して
持続的に成長し続ける企業グループ

連結従業員数 18,933人

関係会社数 166社

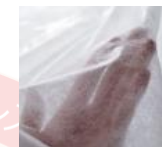
* 2023年3月末時点

(FY22 Results)



PORTOFOLIO

I ライフ&ヘルスケア・ソリューション



不織布



農業



メガネレンズ

PORTOFOLIO

II モビリティソリューション



バンパー



内装表皮



燃料タンク

PORTOFOLIO

III ICTソリューション



スマホ
カメラレンズ



半導体
プロセス材料



包材

PORTOFOLIO

IV ベーシック&グリーン・マテリアルズ



ペットボトル



排ガス低減剤



シート用材料

素材提供型ビジネスから社会課題視点のビジネスへ転換を進めている

「財務・非財務の統合」の捉え方

- | | | |
|------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| ① 非財務は財務の基盤である | … 事業継続の 前提 となる課題 | } VISION2030の
達成に必須
(マテリアリティ) |
| ② 非財務は将来の財務である | … 事業継続に不可欠な 能力 | |
| ③ 財務と非財務は相互に関連している (絡み合っている) | … 持続可能 な社会への貢献 | |



財務・非財務双方のKPIのレビューを通じて、VISION 2030の進捗を確認するとともに
経営環境の変化を捉えながら取組をアップデートし、企業価値の向上につなげる

VISION2030 非財務KPI

マテリアリティ		KPI	
持続可能な社会への貢献	- 気候変動 - サーキュラーエコノミー - 健康とくらし - 住みよいまち - 食の安心 - ライフサイクル全体を意識した製品設計	- BV製品売上収益 - RV製品売上収益	2025年 ≧30%, 2030年 ≧40% 2025年 ≧30%, 2030年 ≧40%
		GHG排出量削減	Scope 1,2 2030年 削減率 40% (2013年比)
事業継続の前提となる課題	安全	重大事故・重大労災	長計期間を通じ ゼロ
	人権尊重	人権リスクへの対応	国内外全拠点での人権DDシステム構築によるリスク把握と是正
	リスク・コンプライアンスマネジメント	重大な法令・ルール違反	長計期間を通じ ゼロ
	品質	PL事故、重大品質インシデント	長計期間を通じ ゼロ
	安定生産	先進技術導入	AI・IoTを中心とした先進生産技術の実装件数 100件 (21~30年累計)
事業継続に不可欠な能力	企業文化	エンゲージメント向上	エンゲージメントスコア 2025年 40%, 2030年 50%
	人的資本	キータレントマネジメント	戦略重要ポジション 後継者候補準備率 2025, 2030年 250%
		ダイバーシティ	(単体) 執行役員多様化人数 2030年 ≧10名 (内,女性 ≧3名) (単体) 管理職女性比率 2030年 15%
		健康重視経営	(単体) 生活習慣病平均有所見率 2030年 ≦8.0% (単体) メンタル不調休業強度率 2030年 0.25
	デジタルトランスフォーメーション	デジタル人材育成	データサイエンティスト育成完了 2025年 165名
	イノベーション	- パイプラインの充実 - beyond2030年に向けた価値創造	ステージゲートシステム後半の開発テーマ数 2030年 ≧2倍 (2020年比) 未来技術創生センターにおける開発新領域数 2030年 ≧3領域
	パートナーシップ	持続可能な調達	調達率 2030年 80%

マテリアリティ毎のKPIを設定、具体的指標でPDCAを回しながら、企業価値向上に繋げる

- ▶ 経営戦略の変化をアジャイルに捉え**実効性**のある人材戦略・施策の具現化
- ▶ 「**個の力**」を重視し、「**自主・自律・協働**」を体現する「**挑戦し続ける組織**」に変革

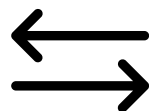
2030年の“ありたい姿”



顧客・パートナーと協働し、
社会課題に紐付く**事業創出**を実現する
人材が、**確保・育成・リテンション**
できている。



人材の**エンゲージメント**を高め、
組織の力に昇華させる**企業文化に変革**
できている。

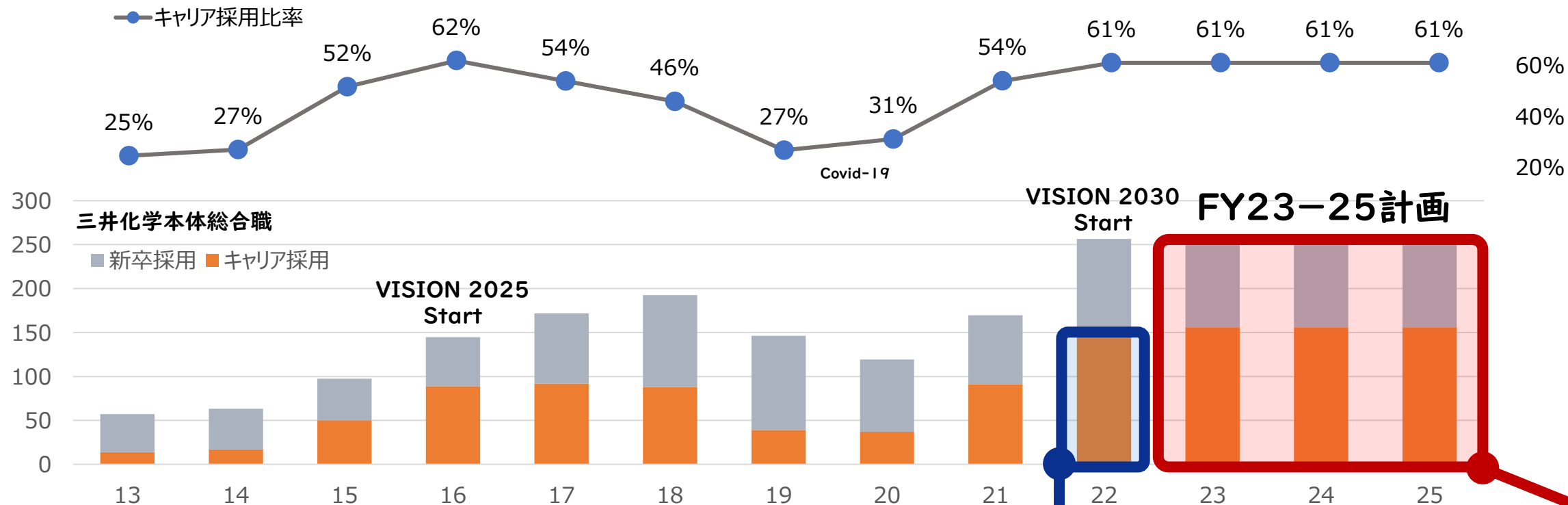


当社グループの「**人事ガバナンス**」を整え、
人的資本価値を社内外に**発信**できて
いる。

人材戦略上の
優先課題と主要な方策非財務KPI
(2030年)

1	● 多様性に富む経営者候補^{※1}の 戦略的確保・育成・リテンション ・ キータレントマネジメントとJob型人事管理の進化 ● “ありたい事業ポートフォリオ”に連動した 人材ポートフォリオのデザイン ・ DX人材育成 (165名の専門人材)	① 経営陣幹部ポジション ・ 後継者候補準備率 250% ② ダイバーシティ ・ 執行役員多様化^{※2}人数 10名以上 (女性3名以上) ・ 管理職^{※3}女性比率 15%
2	● 自主・自立・協働の体現 ・ “Best Mix”を実現する新しい働き方 ・ エンゲージメントスコア改善に向けた継続アクション ・ “変革にチャレンジする文化”を育む評価・表彰制度	③ エンゲージメントスコア ・ 50% (グループ&グローバル)
3	● M&A等に対応する人事ガバナンスの高度化 ● グループ統合型人材プラットフォームの構築	—

▶ 多様な知識/スキル・価値観・バックグラウンドを持つ人材の獲得・登用により変革を加速



FY22: 約160名のキャリア採用

- ✓ 事業・研究の採用増 (約70%)
- ✓ 離職率※: 1.9%

FY23-25: 250名/年規模の採用

- ✓ 新規研究開発領域での獲得強化
- ✓ M&A、DX人材強化

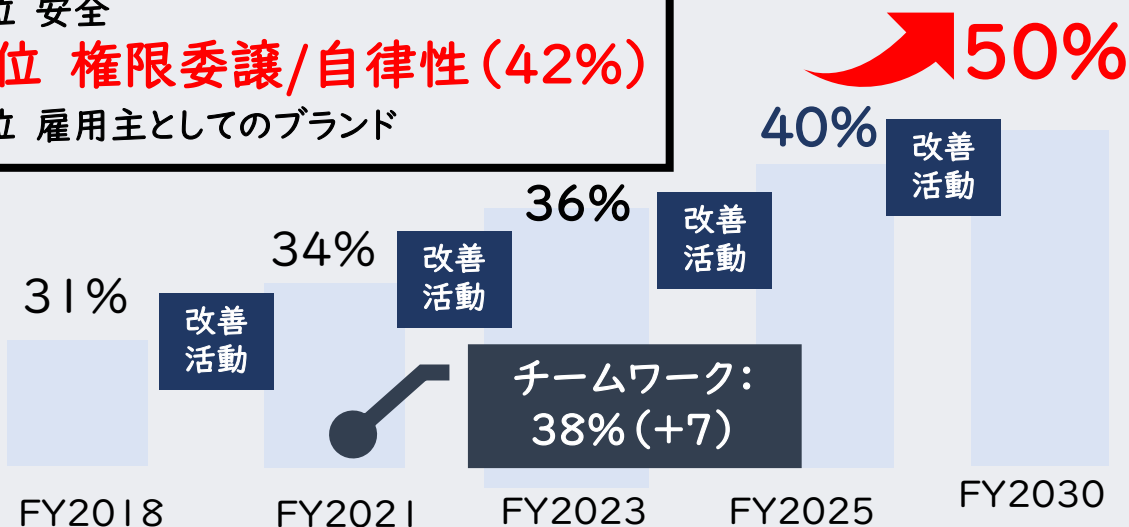
※ 2015年度入社者以降における退職者数

- ▶ 2018年よりグローバル従業員エンゲージメント調査を実施（調査と改善計画）
- ▶ 当社ユニークネス（権限委譲・自律性）を企業価値向上に繋げる

VISION2030 非財務KPI ＜エンゲージメントスコア＞

エンゲージメント要因上位スコア※1

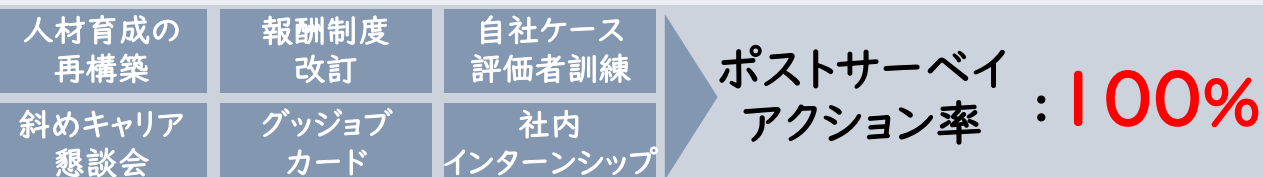
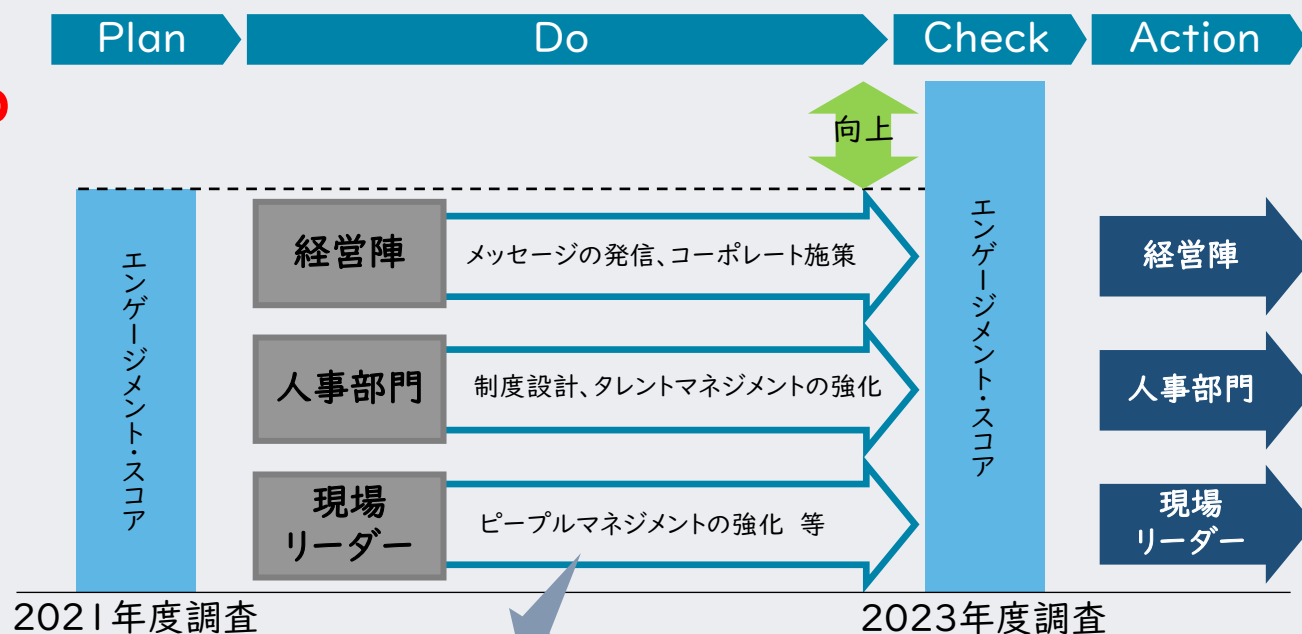
- 1位 安全
- 2位 権限委譲/自律性 (42%)**
- 3位 雇用主としてのブランド



グループ・グローバル調査参加率 (23年度)

89% : 18,635名 / 21,002名

グループ・グローバルにおいて、改善活動の実行継続



自主

リーダーシップ

×

自律

役割・職責
(等級→報酬→評価)

×

協働

チームワーク

働き方改革

(⇒人材確保・エンゲージメント・労働生産性)

● VISION 2030 の25年近傍・30年目標から導き出される3つの重点課題

①「雇用・働き方の考え方」
の整理

(自主・自律)

②「世代間の資源配分・処遇
の考え方」の整理

(自律)

③「組織能力の最大化」に
資する施策の整理

(自主・協働)

- 社員個々人が自ら考え（自主≡リーダーシップ）、自分の職責を果たす（自律≡役割）と共に、個の力を束ね、組織として総合力を発揮（協働≡チームワーク）することで、価値創出につなげる。
- 働き方改革を通じて、人材の確保、エンゲージメントの向上、および、労働生産性を高める。