

3 1章 MCGグループがめざす姿

22 2章 持続的な成長戦略

56 3章 ESGの強化

57 サステナビリティ担当役員メッセージ

58 サステナビリティ推進

59 サステナビリティ指標

Environment

62 TCFD提言に基づく報告

64 カーボンニュートラル／サーキュラーエコノミーの推進

Society

66 CHROメッセージ

67 人材戦略

72 持続可能なサプライチェーンの構築

73 従業員主導でのOur Way (大切にすべき心構え)の策定

Governance

74 ガバナンス・リーガル担当役員メッセージ

75 コーポレートガバナンス体制

80 実効性評価

81 役員報酬

86 リスク管理

88 コンプライアンス

90 取締役一覧

92 社外取締役座談会

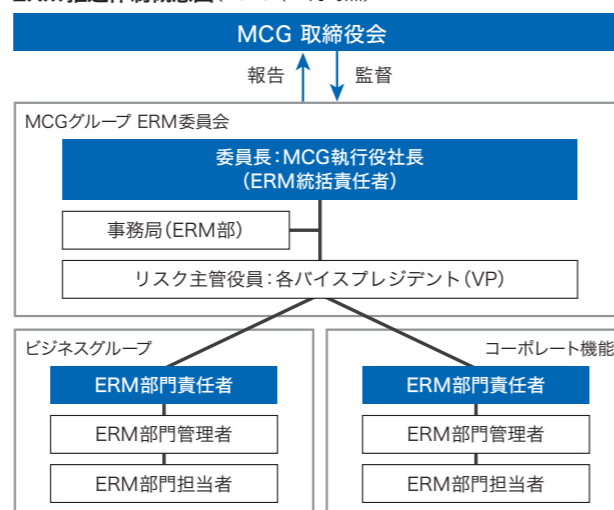
95 4章 財務・非財務情報

Governance リスク管理

近年、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。新たな感染症が発生したり、国際紛争が激化したり、異常気象が繰り返し発生したりと、数年の間に社会・環境の大きな変化がたびたび見られ、将来に向けて取るべき選択肢が増加しています。選択肢の増加に伴い、リスクは多様化・複雑化しており、目標達成に向けたリスクマネジメントの高度化が求められています。

こうした中、三菱ケミカルグループは、将来を見すえた新たなリスクマネジメントが必要であるとの考えから、2022年度よりERM(Enterprise Risk Management:統合的リスク管理)を導入しました。ERM導入により、当社グループを取り巻くさまざまなリスクを俯瞰・可視化し、経営者の健全なリスクテイク、リスク対応の全社最適化を図ることにより、企業価値の最大化に資する活動を推進しています。

ERM推進体制概念図(2023年4月時点)



リスク管理体制

当社グループでは、「One Company, One Team」の管理ラインを重視した組織運営体制をベースとしたリスク管理体制を構築しています。

「ERM基本規程」に基づいて、ERM統括責任者となる当社執行役社長を委員長とし、担当するリスクカテゴリー領域を主管するリスク主管役員(各VP)から構成されるMCGグループERM委員会を設置しています。グループ全体に影響を及ぼす重大リスクの管理状況やリスク管理の方針については、ERM委員会で審議決定し、その内容について、随時、取締役会に報告します。ERM委員会は、原則として年2回開催するほか、必要に応じて臨時に開催しています。

ERM委員会に紐づく各組織では、ビジネスグループ、ファンクションごとにERM部門責任者、ERM部門管理者、ERM部門担当者を配置してERM推進にあたっています。

重大リスクへの取り組み

MCGグループERM委員会において、グループとして重点的に対応すべきリスクを年度ごとに定め、対応を進めています。2023年度は、「地政学リスク」を中心に、サプライチェーンリスク、情報セキュリティリスクなど9つのリスクを重大リスクとしました。

これらのリスクは相互に関連することから、各リスク主管役員(リスク主管部門)が連携して対応し、その対応状況についてERM委員会に報告します。

ERM委員会は、定期的にそれらリスク対応策の有効性を評価し、必要に応じて追加対策の指示を行います。

ERM推進プロセス(2023年4月時点)

- 1 リスク特定、リスクシナリオ作成**
業態・事業特性などの内部環境や、各国の政治的・社会的状況などの外部環境を踏まえて、懸念されるリスクカテゴリーを選定し、それぞれのリスクカテゴリーにおいて想定しうる個別リスクを特定します。各リスクについて、リスク主管役員のもとリスク主管部門を設置し、個別リスクを選定、リスクシナリオを作成します。
- 2 リスク評価**
リスク主管部門は作成したリスクシナリオを踏まえ、個別リスクを評価します。当社グループとして共通のリスク評価指標に基づき、影響度と発生可能性から評価を行います。影響度については、財務的要素だけでなく、人命、レピュテーション、経営計画・事業目標/計画・人的資本および社会的な影響などの非財務的な要素も考慮します。
- 3 MCGグループ 重大リスクの決定**
MCGグループERM委員会が、リスク評価に基づき作成されたリスク管理マトリックスを勘案の上、次年度対応すべきMCGグループ 重大リスクを決定します。
- 4 リスク対応策立案・検討/実行**
ERM部門管理者が、リスク主管役員(リスク主管部門)が策定したリスク対応策を踏まえ、次年度に自組織で実施するアクションプラン(RMプラン)を策定し、ERM部門責任者に報告します。
- 5 リスク対策実施モニタリング**
リスク主管部門が、各組織におけるリスク対応策の実行状況をRMプランの進捗を踏まえてモニタリングし、ERM委員会に報告するとともに、必要に応じて追加対策を指示します。

3 1章 MCGグループがめざす姿

22 2章 持続的な成長戦略

56 3章 ESGの強化

57 サステナビリティ担当役員メッセージ

58 サステナビリティ推進

59 サステナビリティ指標

Environment

62 TCFD提言に基づく報告

64 カーボンニュートラル/
サーキュラーエコノミーの推進

Society

66 CHROメッセージ

67 人材戦略

72 持続可能なサプライチェーンの構築

73 従業員主導でのOur Way
(大切にすべき心構え)の策定

Governance

74 ガバナンス・リーガル担当役員
メッセージ

75 コーポレートガバナンス体制

80 実効性評価

81 役員報酬

86 リスク管理

88 コンプライアンス

90 取締役一覧

92 社外取締役座談会

95 4章 財務・非財務情報

Governance

リスク管理

今後拡がるリスクへの対応

当社グループは、今後拡がることが予想される以下のリスクについても、中長期的な戦略を立てて取り組んでいます。

気候変動に関するリスク

化学産業はGHGを多く排出する産業である一方、その製品を通して、GHG排出量削減に貢献できる産業でもありません。製品に対する環境基準や省エネ効果を重視する顧客からのGHG排出量削減要請に沿うことができない場合には、将来の収益に影響を及ぼすリスクがあります。そのため当社グループでは、「サステナビリティ関連製品(特に気候変動・サーキュラーエコノミー・食糧供給などに貢献する製品)の売上収益」という定量目標を掲げ、それらに貢献する製品の開発を進めています。

市場ニーズの変化によるリスク

化学を軸とする当社グループは、特にスペシャリティマテリアルの製品において、品質・性能面で絶えず高度化が求められており、市場ニーズに合致した製品を適時に開発・提供する必要があります。昨今ではこれに加え、例えば廃棄プラスチックが海洋環境に影響を及ぼす懸念から、プラスチック代替製品へのシフトが推奨されるなど、企業の対応が求められています。

このような市場ニーズの変化に対して、プラスチック製品の使用法の規制動向の把握や、それに基づく顧客要求の変化を注視していますが、予想を超えて大きく変化した場合は、当社グループの競争力に悪影響を及ぼす可能性があります。

そのため、サーキュラーエコノミーを重要な戦略と位置付け、

プラスチックのリサイクルや生分解性プラスチックなどのキーテクノロジーを軸に、環境負荷削減という市場ニーズに合致した製品を適時に開発・提供すべく、グリーン・トランスフォーメーションを推し進めています。また、CLOMA^{*1}、AEPW^{**2}などの国内外関連イニシアチブに参画し、プラスチック廃棄物問題の解決に対し、包括的な取り組みを実施しています。

^{*1} Japan Clean Ocean Material Alliance(海洋プラスチックごみ問題の解決に向けて設立されたアライアンス)

^{**2} Alliance to End Plastic Waste(廃棄プラスチックを無くす国際アライアンス)

カーボンニュートラル/サーキュラーエコノミーの推進 ▶P.64

国際情勢の変化に伴うリスク

当社グループは、製品の輸出および現地生産等、幅広く海外に事業展開しています。ロシア・ウクライナ情勢については長期化の様相を呈しており、その影響がほかの地域・事業に波及するだけでなく、原燃料の価格不安定化および輸送コストの上昇などによって経済活動にも影響を及ぼしており、さらにその影響が広がる可能性があります。

また、経済安全保障をめぐる国際情勢の変化によるサプライチェーンの分断などの可能性も存在します。当社グループの業績に影響を及ぼす可能性のある重要度の高いリスクと捉え、全社的、横断的な対応組織を構築し、サプライチェーンの強靱化を図ります。

人材採用環境の変化によるリスク

■人材確保

ミレニアル世代の台頭をはじめ、価値観が多様化する中で、当社グループで働くことの価値を明確に提示できない場合、適切な人材を確保できず、経営戦略の実現や経営計画の進

捗に遅れが生ずるリスクがあります。

採用競争力の向上とリテンションの強化につなげるべく、タレントマネジメントの強化や、従業員に対するキャリア開発支援、成長環境の創出、職場環境の整備や採用ブランディングの強化などの施策を進め、当社グループで働くことの価値や従業員エンゲージメントを高めていきます。

人材戦略 ▶P.67

■DE&I(Diversity Equity & Inclusion:ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

企業としての成長にはイノベーションが不可欠である中、その源泉となる多様性が欠如することで企業としての成長が阻害されたり、レジリエンスが低下する恐れがあります。

多様性を受け入れ、活かすための組織風土を醸成するべく、従業員に対する継続的な啓発活動や多様性を活かすための理念(Purpose, Slogan, Our Way)の浸透、属性に基づく人事管理の廃止やセグメントごとの状況に応じた施策を進めることで、多様性を維持・向上していきます。

人材戦略としてのDE&Iの推進 ▶P.69

デジタル技術に関するリスク

AIやIoTといったデジタル技術が著しく発展する中、DXの推進やビジネスプロセス変革の遅れにより、当社グループの競争力が低下し、業績へ悪影響を及ぼすリスクがあります。

これに対応するため、デジタル戦略推進体制を継続的に強化し、新たなデジタル技術の活用やプロジェクト推進体制の拡充を通じて、ビジネス変革による生産性向上、事業競争力の維持・獲得をめざすとともに、従業員のデジタルリテラシー向上、各ビジネスグループやファンクション内でのDX化(市民開発)の推進などにも取り組んでいます。

デジタル戦略 ▶P.49