

人的資本経営の推進

当社の人的資本経営

当社は経営理念の冒頭に、「働きがいある場を作り、意欲と能力を重んじ、活力ある集団をめざす経営」を掲げ、価値創造の最も重要な資本に「人」を位置付けた経営を推進してきました。加えて、人材育成基本方針には、求められる人材像として「自律的で意欲にみちた従業員」「あたたかい感性豊かな従業員」「仕事を通じて考え、学ぶ従業員」を掲げています。

2024年4月にスタートした中期経営計画「Grow UP 2026」における「サステナビリティ経営の推進」の一つとして「人的資本経営の充実」について掲げています。経営戦略と連動した人的資本の拡充のため、従業員の最適なキャリア形成や能力開発を行いながら、変化に対応して長期的に成長できる「KEY人材」を充足させる人材戦略を進めています。

人材戦略の推進に当たっては、自律的な人材・組織こそ、環境変化に対して強靱な企業につながるという考えの下、当社がこれまで培ってきた「風通しの良い企業風土」「起業家精神に基づいた進取の気性」「人材を大切にする企業文化」を根底としています。社会の加速度的な変化の中でも、全社方針や各事業の戦略に基づいて、各部門を牽引していくマネジメント人材・高度専門人材を「KEY人材」と表していますが、従業員が多様な経験を積み、また相互に刺激し合うことで人材のポテンシャルを最大限に引き出し、KEY人材を継続的に輩出して「Uniqueness & Presence」事業の持続的な創出につなげ、中長期的に企業価値の向上を目指します。

人材戦略の全体像



サステナブルなKEY人材輩出のための人材多様化とキャリア形成

当社グループの特長は、事業領域の幅広さやグローバル市場での事業展開です。前中期経営計画から研究員の増員に取り組んでいましたが、中長期的な事業の拡大を意識した採用を行う方針であり、今後も新卒採用・キャリア採用ともに拡充させる計画です。

多様な人材を確保するためのキャリア採用は、求職者の経歴に応じた柔軟な採用を通年で実施し、アルムナイ採用^{*1}などにも取り組んでいます。また、女性の活躍推進に向けた取り組みについては、将来の管理職予備群となる母集団の形成を意識し、新卒・キャリア採用での積極的な女性採用を継続的に実施しています。併せて、ライフイベントに左右されない昇格機会を確保し、早期選抜を可能とすべく、2023年度に人事制度の改訂を行うなど、多様な人材が成長する環境を整えています。

総合職においては、個性を見極めたキャリア形成のため、若手のうちから海外駐在やプロジェクトを経験したり、技術系社員も営業、企画、管理部門の業務を行うなど、ジョブローテーションを意識的にを行い、幅広い事業領域を持つ当社グループの特長を生かして、多様な経験を積む機会を用意しています。更に、通常業務の中でのキャリア形成だけでなく、階層別・職能別の教育研修体系に沿ったカリキュラムを実施し、能力開発・意欲の喚起を推進しています。

以上のような多様な経験や研修でキャリアを形成し、KEY人材が継続的に輩出される仕組みとしています。

^{*1} 自社を退職した人にアプローチし、即戦力として再び雇用する採用手法

MGC教育体系図

	階層別教育	職能別・専門教育	自己啓発・その他
管理職層	- 組織マネジメント研修 - 中堅管理職研修 - 新任管理職研修	- ビジネススキル (ロジカルコミュニケーション、問題解決能力、交渉戦略、ファンリテーション、コーチング、デザインシンキング) - グロービスマネジメントスクール - MGCグループ・異業種交流会 - 三菱マーケティング研究会 - グローバル人材育成 - DX教育 - マーケティング教育 - エンジニア人材育成 - 特許研修会 - 環境管理・品質管理・安全衛生関連教育 - HAZOP^{*2} - 大学等研究機関派遣 - その他専門教育、セミナー	自己啓発 - 語学 - ビジネススキル - マネジメント - 技術・技能 - その他通信教育 その他 - コンプライアンス・内部統制教育 - 人権啓発教育 - サステナビリティ教育 - DE&I推進教育 - その他
中堅層	- 管理職候補者研修 - 中堅社員研修		
若手層	- 若手社員研修 - フォローアップ研修 - 新入社員基礎教育 - 新入社員研修		

^{*2} Hazard and Operability Studiesの略。複雑なプロセスや装置に対してリスクを特定する手法

2024年度DE&I推進活動計画

基本方針	推進項目	取り組み課題・目標
多様な価値観・考え方を尊重する意識づくり	意識醸成	- ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DE&I)推進に対する社内理解向上 - 当社グループ全体のDE&I意識の向上
	人権啓発 ^{*3}	- 人権啓発活動の推進 - ハラスメント防止対策の強化
多様な働き方を可能とする環境づくり	働き方改革	- 総労働時間の削減及び生産性向上 - 多様で柔軟な働き方の充実 - セーフティネットの充実
人材の多様化と一人ひとりを活かす組織づくり	女性活躍	- 女性従業員のキャリア開発支援の推進 - 仕事と家庭の両立支援の推進
	人材多様化	- 採用形態の多様化(総合職キャリア採用の通年化) - 障がい者の活躍推進
個々の強みを発揮できる人材づくり	組織開発・人材開発	- 組織パフォーマンスの向上 - 個々の強みを発揮できる人材開発の推進
心と体の健康づくり (健康経営の推進)	健康増進(栄養・運動・休養の改善)	- 健康意識・知識の向上 - 運動習慣の定着
	疾病予防	- 生活習慣病予防対策の充実 - メンタルヘルス対策の推進 - 社員喫煙率の低減

^{*3} 「人権の尊重」の詳細はP40「リスクマネジメント」をご参照ください

従業員のWell-being

当社は「従業員のWell-beingが実現された会社」を目指していますが、この実現に向かって、一人ひとりの従業員が仕事の達成感や成長の実感と、企業の持続的な成長の両立に努めています。個性と能力を磨き、強みを伸ばせる機会・環境を整備し、従業員が多様な働き方をする中で、中長期の時間軸でより生産性の高い組織集団になることを目指しています。また、個々の適性に応じた人材配置を実施し、教育研修体系の充実化を図り、自律的なキャリア形成を後押ししています。併せて、社内外の人材交流を一層活発化できる機会・場所として2023年に新設したイノベーションセンター「MGC Commons」なども活用しながら、様々なパートナーとの共創を促進し、新たな事業・製品の創出につなげたいと考えています。

一方、ワークライフバランスの観点からは、従業員一人ひとりが個々の事情に合わせて、働きがいを持続しながら長期的に活躍できる制度・環境づくりに取り組んでいます。これまでも、長時間労働に頼らない働き方や、多様な柔軟な働き方を可能にするため、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に注力してきました。近年では、業務プロセスのデジタル化、研究開発活動に係るDXなどによる業務効率化を加速しています。施策の定着度合いを確認しながら、総労働時間の削減及び業務生産性の向上に取り組んでいます。加えて、コアタイムなしのフレックスタイム制の導入や、2023年に本制度化した在宅勤務によって、働く場所・時間についての仕組みを段階的に構築してきました。また、従業員の経済的な負担軽減のための住宅手当制度など、充実した福利厚生は当社の特色となっており、安心して働ける環境の整備を行っています。賃金等処遇の改善に関しては、2023年に続いて2024年も、定年後再雇用者を含むベースアップを行っています。特に若手従業員については、期待役割に資する処遇の改善を重点的に実施しました。

以上のような、Well-beingの向上を目指した諸施策は、従業員一人ひとりが持つ個性や多様な考え方・経験・能力を活かすDE&I推進活動と一体で展開していきます。

COLUMN

イノベーションセンター「MGC Commons」を開所

2023年12月1日、創立50周年記念事業として2020年より準備を進めてきたイノベーションセンター「MGC Commons」を、東京都江東区に開所しました。MGC Commonsは、当社グループ内外の様々な人材と組織をつなぎ、イノベーションを創出する人材の育成を目指す施設です。大小様々な会議室をはじめ、情報発信スペース、アクティビティベースのオープンなワーキングスペースを備えており、利用者の創造性や遊び心を喚起し、偶発的な交流を促進する様々な空間を備えています。組織の垣根を超えた自由なコラボレーションを通じて、これまでの人材育成の枠を超えた“人づくり”の場として、また、“イノベーション”の種を育てる場にしていきたいと考えています。オープニングセレモニーでは、宇宙飛行士の野口聡一氏をお招きし、「自由な発想で、果敢な挑戦を」をテーマに記念講演を実施。会場及びオンラインを通じて、約800名が参加しました。



イノベーションセンター「MGC Commons」(東京都江東区木場)



オープニングセレモニー：野口聡一氏による講演

COLUMN

男性の育児休業取得促進

当社は、男性従業員の育児休業取得が、本人や家族に良い影響を与えるとともに働きがいを高めることにつながるとして、2023年度は40%以上の目標に掲げ取得を促進してきましたが、取得実績は74%と目標を達成し、取得期間は平均で約2か月という結果でした。また、職場全体で仕事と家庭生活の両立を応援する風土を実現するために、制度紹介のパンフレット等の充実、全従業員への育休取得に対する啓蒙活動に取り組んでいます。

57日

男性の育児休業
平均取得日数(単体)
(2023年度)

COLUMN

年次有給休暇取得促進

当社の年次有給休暇取得率は毎年80~85%程度で推移していましたが、年次有給休暇取得に対する従業員の意識をより深めるため、前中期経営計画におけるKPIとして「年次有給休暇取得10日未満者の割合:2023年度0%」を掲げ、社内誌の発行や、ポスターの掲示など、従業員意識の醸成や職場環境の整備を進めた結果、目標を達成し、年次有給休暇取得率も90%に増加しました。

0%

年次有給休暇取得
10日未満者の割合
(2023年度)

☞ 男性の育児休業取得率と年次有給休暇取得率の詳細は、P79-80「パフォーマンスデータ」をご参照ください

健康経営の推進

当社は、従業員が心身ともに健康に働ける環境づくりを一層推進するため、2022年10月に健康経営基本方針を策定しました。本方針の下、健康維持・増進施策の更なる多様化・充実化や実効性の向上を図っています。

全役員・従業員対象の定期健康診断については、2023年度の受診率は99%以上となっており、再検査が必要な場合や有所見者には、産業医や保健師による保健指導を積極的に実施しています。また、若いうちから疾病を予防する観点から、若年層の定期健康診断について項目を増やすなど強化を行っています。

メンタルヘルスケアについては、ストレスチェックを含む包括的なEAP(Employee Assistance Program)サービスの活用により、従業員が社外の専門機関に悩みを気軽に相談できる環境を整えています。また、ストレスチェックの集団分析結果を各組織長へ適宜フィードバックするほか、入社時や昇格時にメンタルヘルス関連教育を実施するなど、継続的な職場環境改善と従業員の意識向上

に努めています。

これまでの取り組みが評価され、経済産業省・日本健康会議による「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に5年連続で認定されました。

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。

労働組合・労使関係

相互の立場を尊重し信頼し合う良好な労使関係の下、様々な課題に取り組んでいます。従業員の「働き方、福利厚生、処遇」などのテーマをはじめ、経営方針や事業環境に対する認識の共有化を目的とした経営協議会、諸制度について労使合同で通年協議を行う人事制度検討委員会などを定期的に開催し、これまでも人事制度や再雇用制度、退職金制度などを改定してきました。賃金

や賞与などについては、団体交渉、事務折衝などを通じて決定しています。

なお、2024年3月末現在において、組合員数は1,892名、従業員平均勤続年数は18.5年(男性19.0年、女性13.9年)となっています*4。

*4 出向者含む

Focus

戦略的ローテーションの実践

全ての従業員の特長を活かす育成

当社グループのミッションである「社会と分かち合える価値の創造」の実現を目指し、従業員一人ひとりがその個性を磨き、知識と能力を高め、意識を持って高い目標を掲げ、またそれを達成することを通じて各々の自己を実現する活性化された職場をつくるべく、人材育成基本方針を定めています。

人材育成基本方針には、育成指針として、「全ての従業員の特長を活かす育成」を掲げており、全ての従業員を対象に、育成過程を通じて各人ごとの特質に目を向け、

その強みの発揮、活用を考えていますが、特に総合職社員の「長期的なキャリア形成を前提としたジョブローテーション」は、当社の特色となっています。事業領域の幅広さが当社グループの特長ですが、その中で多様な経験を積み視野を広げることで、マネジメント人材・高度専門人材といった「KEY人材」に成長するとともに、経験を積んだ従業員同士が相互に刺激し合うことで、長期的な組織能力の向上につなげていきます。

社員解説

戦略的なジョブローテーションは、会社組織を多面的に捉える絶好の機会になる

有江 幸子 — 総務人事部広報グループ グループマネージャー



技術系で入社した私は当初、「研究で会社に貢献する」ことしか頭にありませんでした。ところが、ジョブローテーションによって担当職務が変わるたびに、今まで目を向けていなかった会社組織の別の役割に、自身が関与することになりました。それは結果として、新しい視点や業務スキル・人脈を得る絶好の機会となったのです。特に、新潟工場勤務時代にサステナビリティを取り扱う部門に異動した際は、技術系の要素はありつつも、社会を強く意識した課題設定や解決手段について議論する機会が増え、新たな視座を得ました。

現在の所属部門である総務人事部広報グループでは、多様なコミュニケーション・チャネルを活用して、当社の特徴ある事業や強みをステークホルダーの皆様に分かりやすく伝えることを心掛けています。当社の理念や提供価値に共感していただけの人々の輪が広がり、その中から事業パートナーや就職先として当社を志望される方、当社を応援してくださる方が現れ、ともに協力して「社会と分かち合える価値の創造」につながる良い流れをつくりたいと考えています。

1. 「総合研究所・新潟研究所」時代（7.5年間）

メチルアミン新触媒、特殊アミノ酸の開発研究に従事。信頼される実験結果の重要性のほか、実験の手法や報告の仕方など、研究職に不可欠な多くの業務スキルを、当時の上司・先輩から学ぶ。

2. 旧天然ガス系化学品カンパニー「企画開発部」時代（3.5年間）

様々な開発品を対象に、新たなニーズの探索、試作、海外の法対応など、事業化に至るまでの各フェーズを担当。社内外のメンバーとの協業が不可欠であり、信頼関係の構築にも努めた。

3. 新潟工場「研究技術部」時代（8.5年間）

化学プラント設計に初めて携わる。建設プロジェクトでは、スケジュール調整や予算管理、エンジニアリング会社との折衝等を務めた。この時代に管理職昇格、また出産育児に伴う休業を2年強取得。

4. 新潟工場「SX推進室」時代（2年間）

新設された部署で、カーボンニュートラルをはじめとする持続可能な（サステナブル）工場への変革に取り組む。カーボンニュートラル推進グループのリーダー、次いでSX推進室長を務める。

5. 本社「広報グループ」時代（1年間）

ニュースリリースや広告宣伝、社内報などを通じて、当社の活動内容を社内外に発信する業務に就く。従業員エンゲージメントなども意識しながら、全社的な視座が不可欠な部門である。

一人ひとりの個性を見極めた、戦略的ローテーション

当社では、従業員の中長期的なキャリア形成のため、複数の事業所や部門で幅広い経験をしてもらうジョブローテーションを意識的に行っています。例えば、若手のうちから海外駐在やプロジェクトを経験したり、技術系社員が、研究所・工場にとどまらず、営業、企画、管理部門の業務を行うケースもあります。化学産業の中で、このような部門横断型の人事異動を実施している企業は少なく、当社の特色とも言えます。多様なローテーションを行い、人材の型を固定化せず、幅広い経験を積む中で、個人の資質と可能性を引き出し、本人のキャリア志向なども確認しながら、将来の様々なフィールドでの活躍につなげています。また、上司との面談によりキャリア形成について考える機会を年1回以上設けており、面談では個人の目標設定

とその達成状況も確認しています。業務上の目標設定については、新しいことへの挑戦を重視し、会社組織として掲げる長期視点の目的を意識させながら成長を促しています。面談を行う上司である管理職者には、部下を成長に導くための意識付けやマネジメント力の取得を目的とした研修を実施しています。

戦略的な人事ローテーションを行いながら、より多様な人材を継続的に輩出するために、新卒・当社以外の経験を積んだ方・女性・外国人など属性にとらわれず多様な人材を積極的に採用し、人的資本の更なる充足を図っています。今後は人材情報の可視化など、よりシステマチックな人材育成とKEYポジション後継者管理などを進展させていく考えです。

社員解説

「多様な経験を通じて」、 設計・建設領域のスペシャリストへの道を歩む

平島 秀水 — MGC PURE CHEMICALS AMERICA, INC. (Construction Manager)



最初に配属された四日市工場では、プロセス検討に従事し、「毎日が実験」のような社会人生活でした。ところが入社3年目に、将来的にプラント増設工事の設計を担う人材に選ばれ、そのスキルを身に付けるため、東京研究所のエンジニアリングチームに籍を置き、1年にわたってプラントの設計業務を学びました。この時の経験が、設計・建設領域の専門性を深めていく契機になりました。

初めての海外赴任となったタイでのポリアセタール工場増設プロジェクトは特に印象深く、自分が設計・建設を担当したプラントが問題なく動いた瞬間は、苦労をともにした現地社員と喜びを分かち合いました。こうした国内外での多様な経験と、優秀な現地パートナーからの学びを糧に、現在は、米・テキサス工場の半導体向け薬液プラント増設工事全般をマネジメントする立場です。運転中の設備の隣に新設備を建設する難しさなどありますが、責任とやりがいの大きさを日々感じています。当社には今後も、様々な増設投資の計画があります。自身の経験を活かして、競争力のあるプラントの建設に貢献していきます。

1. 「四日市工場、東京研究所」基本スキルの習得（7年間）

工場でOPEプラントのプロセス検討、研究所でプラント設計の基本を学ぶ。その後、工場でハイブリッドケミカル製造プラントの設計・建設を担当し、仕様書の作成から試運転までの流れを経験。

2. 「四日市工場～海外拠点」海外業務へのチャレンジ（2.5年間）

タイのポリアセタールプラントの建設プロジェクトに参加。四日市工場のプロジェクトチームで詳細設計業務を約1年間行った後、現地へ赴任し、工事管理、立ち合い検査、試運転を担当。

3. 「新潟工場～海外拠点」多様な経験の蓄積（4年間）

トリニダード・トバゴのメタノール・DMEプラント建設プロジェクトに参加。新潟工場、サウジアラビアのAR-RAZIにて装置を習熟後、赴任。現地ではプロジェクト全般管理、官庁の技術審査などを担当。

4. 「東京研究所」研究所からの技術的サポート（3年間）

タイのプラント増産の検討や、研究所が取り組む研究テーマのサポートとして所内に設置するパイロットプラント建設を実施した。

5. 「海外拠点」コンストラクション・マネジメントの推進（1.5年間）

MGC PURE CHEMICALS AMERICAへ赴任し、テキサス工場の増設プロジェクトに従事。MGC出向社員を中心としたチームで、現地社員と協力し建設工事を進めている。工事スケジュール、予算の管理を含めたプロジェクト全般のマネジメントを担当している。