環境への取り組み

環境貢献製品「Sharebeing」の創出

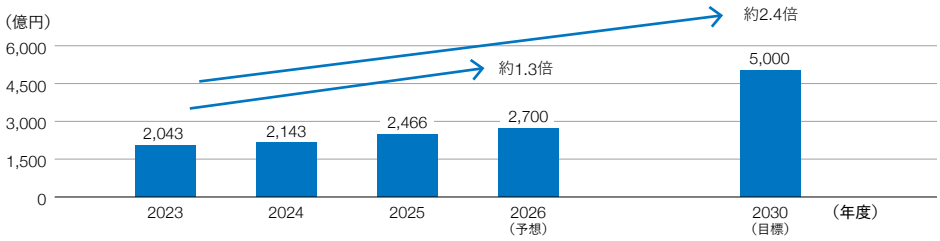
当社グループは、原料生産から廃棄・リサイクルまでの製品ライフサイクル全体で環境負荷低減に貢献する事業・製品を、MGCグループ環境貢献製品「Sharebeing」と定めています。「Sharebeing」の売上高貢献度をマテリアリティ「事業を通じた社会課題の解決への貢献」のKPIとして設定し、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みを加速しています。

また、「Sharebeing」が従来品と比べて、社会全体の温室効果ガス排出削減にどれだけ寄与したかを定量的に示す「削減貢献量」を、各種ガイドラインを参照して算定・開示し、環境・社会への貢献を客観的に示すことで、透明性の高い情報開示と企業価値向上につなげています。2025年度は、環境循環型プラットフォーム「Carbopath™」、地熱発電、化学発泡剤を対象に、削減貢献量を算定しました。

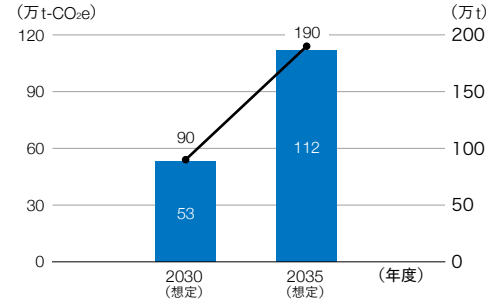
Sharebeing
MITSUBISHI GAS CHEMICAL GROUP

「Sharebeing」の詳細はWebサイトの「MGCグループ環境貢献製品」をご参照ください
https://www.mgc.co.jp/sustainability/eco-friendly/

「Sharebeing」売上高の推移及び定量目標

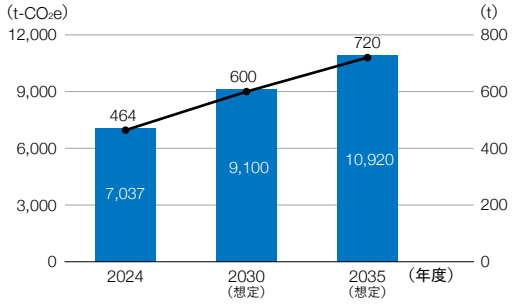


「Carbopath™」(化学品向けブルーメタノール)の削減貢献量算定結果



■削減貢献量(左軸) ━普及量(右軸)
対象製品:化学品向けブルーメタノール(天然ガス、グリーン水素などを原料とした化学品原料用途のメタノール。従来のメタノール原料と比較し、メタノール製造時の排出削減に貢献)
ベースライン(比較対象):自社従来メタノール(化石由来)

化学発泡剤の削減貢献量算定結果



■削減貢献量(左軸) ━普及量(右軸)
対象製品:ドアトリム(自動車ドア内装パネル)化学発泡剤をドアトリム樹脂に添加することにより樹脂の使用量を削減
ベースライン:従来品ドアトリム(発泡剤不使用PP(ポリプロピレン樹脂)製)
参考ガイドライン:経済産業省「温室効果ガス削減貢献量定量化ガイドライン(2018年3月)」、日本化学工業協会「CO_2排出削減貢献量算定ガイドライン」、日本LCA学会「温室効果ガス排出削減貢献量算定ガイドライン」等

TOPICS

カーボンフットプリント(CFP)の算定

CFPとは、製品の製造過程において排出される温室効果ガス(GHG)量を定量化したものです。企業が排出量の削減に取り組む中、サプライチェーン横断での製品ごとの環境負荷を測るため、CFPの開示を求める動きが高まっています。近年は単なる開示だけではなく、算定方法の信頼性も重視されています。当社はこのCFPの社内算定ルールに関して、一般社団法人サステナブル経営推進機構が提供する「Internal-PCR(Product Category Rule)承認制度」による承認を取得し、算定ルールの信頼性と妥当性を担保しました。今後はこの算定ルールを用いた継続的モニタリングにより、サプライチェーン全体のGHG排出量削減を一層推進します。

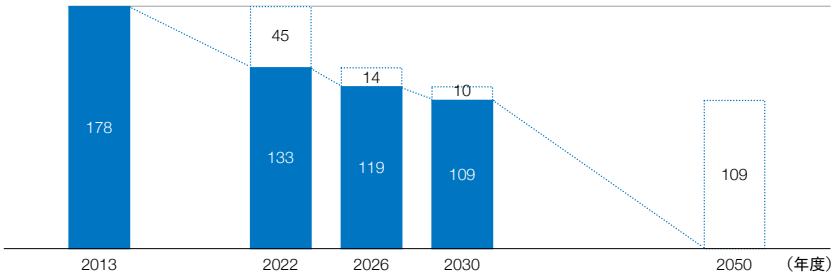
気候変動・自然資本への対応

当社は、気候変動や自然資本・生物多様性を企業価値に中長期的な影響を及ぼし得る重要な経営課題であると認識しており、これらが当社グループに及ぼすリスクと機会について、サステナビリティ推進会議や取締役会、サステナビリティ推進委員会関与の下、統合的な審議・意思決定を行っています。また、気候変動問題に対応するため、全社横断的なカーボンニュートラル推進専門委員会を組織しています。

2019年に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同し、気候変動に緩和と適応の両面から取り組んでいます。TCFDにおける指標・目標という位置付けで、環境貢献製品の拡充や事業ポートフォリオ改革を通じたGHG排出削減の道筋を、2050年に向けたカーボンニュートラル達成ロードマップとして定量的に示しています。加えて、自然資本への依存・影響も考慮し、「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)」提言に沿った自然関連リスク・機会の評価と情報開示を進め、当社の持続的な成長とネイチャーポジティブな社会の実現を目指しています。

カーボンニュートラル達成ロードマップ(MGCグループ全体)

▸ **GHG排出量の推移**(万t-CO_2e/年)



TCFD提言に基づく開示の詳細はWebサイトの「気候変動への対応(TCFD提言に基づく開示)」をご参照ください
https://www.mgc.co.jp/sustainability/environment/tcfd.html

TNFD提言に基づく開示

当社は、事業活動が自然資本・生物多様性から多大な恩恵を受ける一方で、これらに影響を与え得ることを認識しています。例えば、当社の事業活動に不可欠な資源である水や天然ガスなどへの過度な依存は、供給元となる自然資本へ負の影響をもたらす可能性があります。そのため、自然資本・生物多様性への負の影響を低減させ、正の影響をもたらすことは、当社の事業活動ひいては社会の持続的発展において重要であると認識し、取り組みを強化しています。

リスクとインパクトの管理

当社は、機能化学品事業部門及びグリーン・エネルギー&ケミカル事業部門における製品製造において、TNFDが推奨するLEAPアプローチ*1に沿った自然関連課題の分析・評価を実施しています。特定された自然に対する依存・影響は各事業拠点で管理し、リスク・機会に関する重要事項はサステナビリティ推進委員会及びサステナビリティ推進会議での審議を経て決議する、全社的な管理体制を構築しています。

*1 自然との接点の発見、自然に対する依存と影響の診断、リスクと機会の評価など、自然関連課題の評価のための統合的なアプローチ。(LEAP:Locate(発見)、Evaluate(診断)、Assess(評価)、Prepare(準備))

TNFD提言に基づく開示の詳細はWebサイトの「自然資本への対応(TNFD提言に基づく開示)」をご参照ください
https://www.mgc.co.jp/sustainability/environment/tnfd.html

戦略

当社グループの事業特性を踏まえ、ENCORE*2を用いて、自然に対する依存・影響関係をヒートマップとして整理しました。特に水資源は、当社の化学品製造プロセスにおいて、淡水を安定的に確保・利用することが事業継続に不可欠と考えています。

*2 経済が自然にどのように依存し影響を与える可能性があるかを可視化するためのツール

	重要度が高いと考えられる指標
依存	水・天然ガス等の供給
影響	陸域利用の変化、水・資源利用、土壌汚染

優先地域の特定／分析

自然に対する依存・影響が大きく、当社として優先的に分析・対応すべき拠点を特定するため、連結子会社を含む事業拠点を対象に分析・評価を行いました。当社新潟工場に加え、米国及びアジアの当社グループ会社4拠点を優先地域として特定しています。各拠点では、事業活動における自然環境への依存と影響を認識し、環境リスクなどを適切に管理することで事業継続性を確保し、環境保全に貢献しています。

自然関連のリスク・機会

自然に対する依存・影響評価結果を踏まえ、自然関連のリスク・機会を整理し、財務的影響等を評価しました。

		リスク・機会の内容	時間軸	影響度
リスク	依存している生態系サービスの変化	・ガス田（天然ガス）供給機能の低下 ・不足する天然ガスの調達コストの増加	中～長期	小
		・水資源の品質保持及び供給インフラ整備に伴うコスト増加	長期	中
	化学物質等への規制の厳格化	・化学物質（PFAS）使用禁止による市場縮小	短～中期	中
機会	自然への影響に対する規制の厳格化	・CO_2排出量削減を目的とした化学物質の市場拡大	中期	大
		・代替化学物質（バイオプラスチック）の市場拡大	中期	中
	化学物質等への規制の厳格化	・PFAS代替化学物質を用いた材料開発による市場拡大	短～中期	大

「Sharebeing」等の取り組みや各拠点における活動を通じて、自然関連のリスクの低減と新たな事業機会の創出を目指しています。今後もこれらの取り組みを強化していきます。

指標と目標

当社は、中期経営計画やレスポンシブル・ケア中期計画において、以下の長期目標を掲げています。また、当社グループにおける環境負荷データや、生物多様性保全に関連するデータを毎年集計し、サステナビリティデータブックにて公開しています。今後、TNFDフレームワークで推奨される開示指標に沿った指標や目標の設定を検討するとともに、環境負荷低減を図っていきます。

カテゴリ	指標	対象範囲	2026年度目標	2030年度目標
水資源	水の再利用率*3	単体	95%以上	—
廃棄物	廃棄物ゼロエミッション率*4	単体／国内連結	1.2%	1.0%
	廃プラスチック排出量*3	単体	10.0%削減	—

*3 2023年度比　*4 廃棄物ゼロエミッション率：最終処分量÷廃棄物発生量×100

社会への取り組み

CSR調達

当社は、原材料調達から製造・販売に至るまでのサプライチェーンにおいても、社会・環境への配慮を行うことに努めています。

当社は原材料調達に関する取り組みを「CSR調達」とし、「原材料調達活動に関する基本的な考え方」ならびに「三菱ガス化学CSR調達ガイドライン」を示して、取引先から理解と協力を得ながら、引き続きCSR調達を推進していきます。

CSR調達の詳細はWebサイトの「CSR調達」をご参照ください
https://www.mgc.co.jp/sustainability/society/procurement.html

人権デュー・ディリジェンスの推進

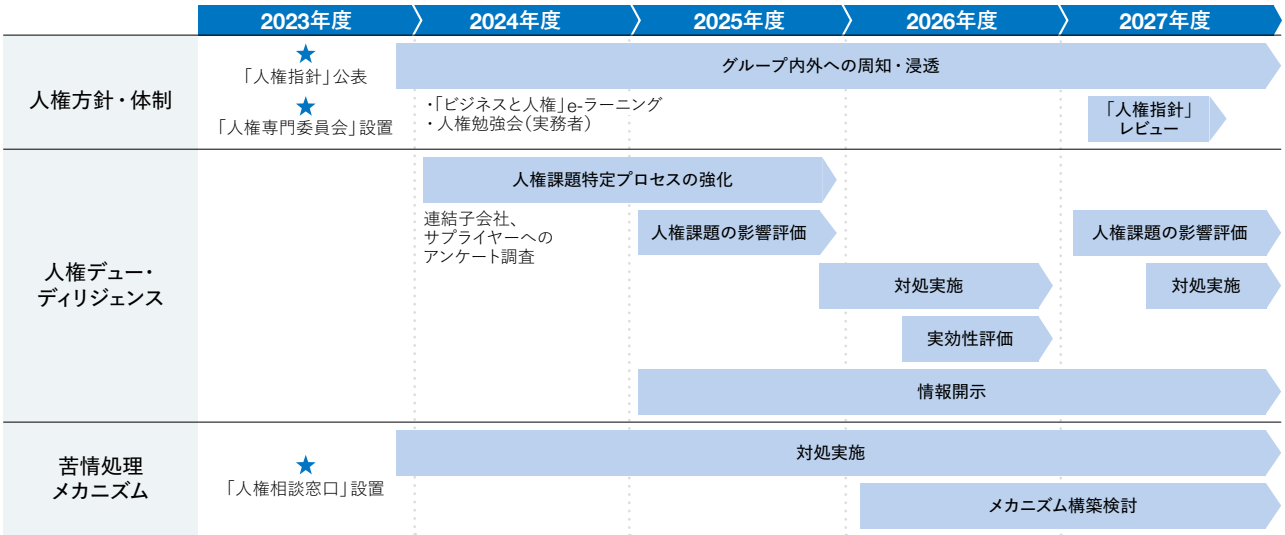
企業活動において人権への影響を意識することや、個人の人格・人権を尊重し、あらゆる差別を行わないことを「MGC企業行動指針」及び「三菱ガス化学グループ人権指針」に明記し、ハラスメントについても「MGCグループ行動規範」で禁止しています。2023年度より人権専門委員会を設け、「人権相談窓口」を設置するとともに、自社やサプライチェーンが人権に与える負の影響（リスク）を特定・分析する人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めてきました。

2025年度は、外部視点、内部視点の双方から情報を整理・分析し、事業活動において懸念される潜在的な人権テーマをバリューチェーンに沿って特定しました。

特定した人権テーマの中から外部視点での重要度の高さ、管理の状況、直接影響・直接対話によるアプローチの可能性の高さといった観点を踏まえ、「自社グループ製造拠点における外国人労働者の労働環境」について、国内グループ会社の国内製造拠点1か所にて人権課題の評価を実施しました。評価にあたっては、第三者機関が外国人労働者とその管理者に対してダッカ原則*に基づいた質問項目に沿ったインタビューを実施し、労働者の置かれている環境を確認しました。その結果、人権侵害に相当する深刻な事案は確認されませんでした。当社グループでは、今回ヒアリングした外国人労働者の声について管理者へフィードバックするとともに、当社及びグループ会社各社へも共有し、更なる人権尊重に向けて取り組みを進めていきます。

＊ 人権ビジネス研究所（Institute for Human Rights and Business：IHRB）が作成した、責任ある移住労働者の募集及び雇用のための国際的な原則

MGCグループ 人権尊重の取り組みに関するロードマップ



DXの推進

化学メーカーである当社グループにとって、生産活動は価値創造の原動力であり、安全の確保は社会への責務です。また、顧客の信頼に応える品質の追求は、「Uniqueness & Presence」による持続的な成長の要です。これらの水準の一層の向上を当社グループの競争力に変えていくため、バリューチェーンの随所で現場主導の取り組みを進めながら、全社のデータを集約・管理する基盤の構築を進めています。

生産マネジメントの高度化

「SMART-FACTORY」の実現

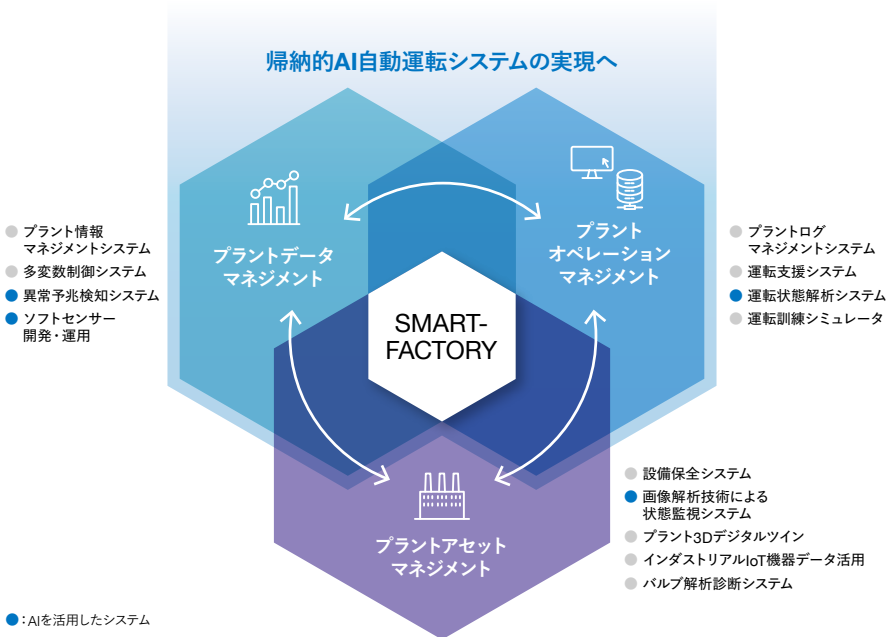
生産活動においては、日本国内の生産年齢人口が加速度的に減少している現状を踏まえ、少ない従業員数でも運営できる効率的な生産と、安全確保・環境保全を両立する「SMART-FACTORY」の実現に注力しています。

具体的には、プラント情報をセキュアに収集し、解析・加工することで、運転操作や制御に活用する「プラントデータマネジメント」、人の運転操作を情報化して管理し、属人的な判断を平準化する「プラントオペレーションマネジメント」、蓄積された設備管理情報をもとに、網羅的かつ計画的な管理を行う「プラントアセットマネジメント」の3分野で取り組みを進めています。

プラントデータ及びアセットデータを取得・蓄積するシステムを全社共通の基盤として整備し、取得したデータを効率的な運転管理や設備保全戦略の立案に活用しています。また、研究部門によるデータ解析と連携しプラントの状態をモデリングする取り組みも進め、複数の生産現場での実装につなげています。

現在は、AIが熟練者の運転操作を学習する「ワールドモデル」と、膨大な運転ノウハウ(形式知)を学習する「大規模言語モデル」を連携させた、次世代プラント運転支援システムの開発に取り組んでいます。様々なデータとシステムを組み合わせることで、プラントに関わる業務の自動化や課題解決策の立案、ひいては経営の意思決定への活用へと、活動のレベルを引き上げていきます。

「SMART-FACTORY」実現に向けたDXマネジメント



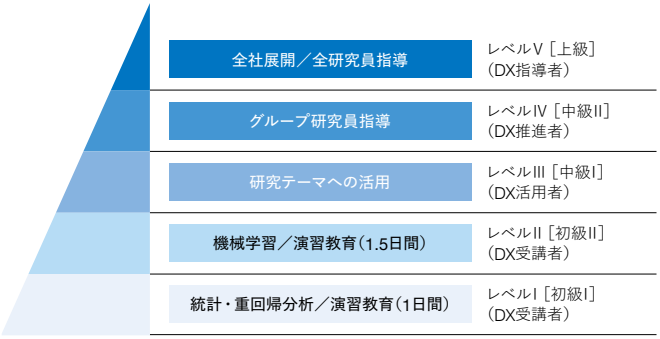
研究開発の高速化

データ駆動型の研究開発

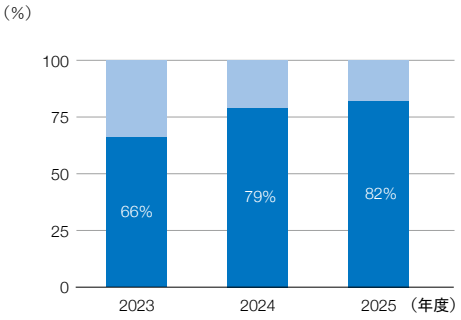
研究活動では、DX解析専門チーム主導での取り組みを進めています。計算化学による物性予測や合成反応の解析だけでなく、自社開発の機械学習ツール「MLAB(エムラボ)」により、最適な分子構造・原料組成・製造条件などの推定、機械学習モデルのカスタマイズも可能になり、研究開発のスピードが格段に向上しています。また、これらの技術とハイスループット自動実験装置(自社開発)を組み合わせることで、研究開発の更なる高速化に取り組んでいます。加えて、製造部門と連携した品質予測モデルの自社開発にも成功しており、今後は運転条件の最適化やプラントの自動制御へと活用の範囲を広げていきます。

これらの技術を工場やグループ会社を含む全研究員が活用していくため、段階的な教育と、OJTでの実務利用を推進しています。当社グループではDX人材を5段階に分類しており、マテリアリティ「新しい価値を生み出す研究開発の推進」を支えるKPIとして、「レベルI」以上のDX人材を2030年度までに全研究員の80%とする目標を掲げています。

当社グループにおけるDXの技術レベル区分



研究員のDX人材比率(レベルI相当)



品質保証のデジタル化

品質データ集約システム「LIMS」

当社グループでは、顧客が求める品質を全社的に連携して維持・追求する仕組み(Q-MGC)を確立しています。MGCでは、その体制の更なる強化のため、品質データ集約システム「LIMS」を導入しています。このシステムでは、検査機器から直接データを取り込むことで転記時の検査結果の書き間違いをなくし、データのトレーサビリティ確保によりリスクの低減が図れます。2021年に佐賀製造所で初導入したところ、従業員の生産性向上にも効果が確認されたため、各工場へ展開し、2025年3月に国内全工場・製造所への導入が完了しました。今後は、蓄積したデータの統計解析や他システムとの連携などを更に進めていきます。

安全文化の進化

KY(危険予知)活動における取り組み

DXによる自動化が進む中、従業員自らの手による保安防災業務の機会減少によるKYレベルの低下を防ぐため、環境安全グループでは「KYサジェストシステム(MGC-KYAS)」を構築しています。過去のヒヤリ・ハット活動*で得た膨大な事例データベースから、当日の現場作業に関連するものを抽出し、効果的に提示するシステムで、ヒューマンエラー防止はもとより、危険源に対する感性を高める効果があります。現在、KY活動の質の更なる向上・効率化を目指し、「MGC-KYAS」へのRAG(生成AI)の実装を進めています。

*「ヒヤリとした」「ハッとした」出来事を報告・共有して、組織的な災害防止活動につなげる取り組み

研究開発

担当役員レビュー

「創発の余白」と社会実装を両立しながら、潜在的なニーズを起点とした研究開発の更なる浸透に努めます。



東 友之

取締役 常務執行役員
研究統括・知的基盤担当

潜在的なニーズを起点とした研究開発の推進

研究開発で非常に重要なのは、未来の変化に対する感度を高く持ち、既存事業や過去の成功体験と比較しつつ、バックキャストで未来を描くことです。川下の変化が激しい中で、当社の従来の強みである川上の原料では重い単一設備を持つリスクが高まっており、当社として残すべき技術の見極め、工場のあり方や事業構造などの見直しが求められています。

当社はこのような状況下、持っている技術やノウハウを起点とした従来のシーズ思考中心の研究開発から、社会や顧客の潜在的なニーズを起点に、仮説検証しながら顧客とともに新規事業・製品を生み出すマーケットアウトへ軸の転換を図り、資源投入や知財戦略、DX活用を一体的に推進しています。既存事業では、すでにいくつかマーケットアウトの成果が出ています。新規事業創出には時間を要しているものの、医薬品容器「OXYCAPT™」の展開、核酸医薬分野での外部連携の強化や自社独自技術の開発などの仕込みを進め、徐々に売上が立ち上がってきている分野もあります。マーケットアウトとシーズ思考を二項対立ではなく一体のプロセスとして運用し、潜在的なニーズを起点に開発した革新的な技術や物性を、確実に社会実装していきます。

挑戦できる余白と文化を守る

成長性が高く規模も大きい市場を狙って新たな研究テーマを探索するのは正しい方向性ですが、最終的に事業化・収益化への「勝ち筋」が描けるのであれば、ターゲット領域に固執する必要はないと考えています。研究開発で最も重要な新規事業・製品の継続的な創出に向けて、探索段階では先駆的な技術の創出に挑戦する姿勢を尊重し、研究員にはできる限り自由に取り組ませる方針です。ただし、市場環境やターゲットとする時間軸に応じ、投入する人数・時間等の資源配分は厳密に判断します。顧客の製造プロセス関連などのサイクルの速い分野では、期間を区切って研究開発を打ち切ることもありますが、社会的・技術的価値が高く長期的に取り組むべきテーマは、少人数で継続できる余地を確保しています。そうした研究員の「創発の余白」を守り後押しする組織として、2026年4月に「Venture Builder Team」を新たに研究統括部に立ち上げました。研究員に伴走して、研究テーマの不確実性の整理と経営陣への適切な情報連携を行い、経営陣が新規創出の困難さや研究員の努力をより深く理解した上で、柔軟な経営判断を下せる環境を整備していきます。

研究の探索段階の情報収集や創出した技術を守るための特許戦略は、DXも活用しながら知的基盤センターが支援しています。外部との共創の入り口として、「オープンな技術・権利」である特許を積極的に活用しつつ、使用の証明が困難な細かい製造プロセスや技術については、クローズで管理しています。生み出した材料の社会実装に向けて、自社完結ではなく他社技術等も積極的に活用していきますが、自社技術をコアとし、他社技術をしっかり消化して内製化していくことが軸となります。

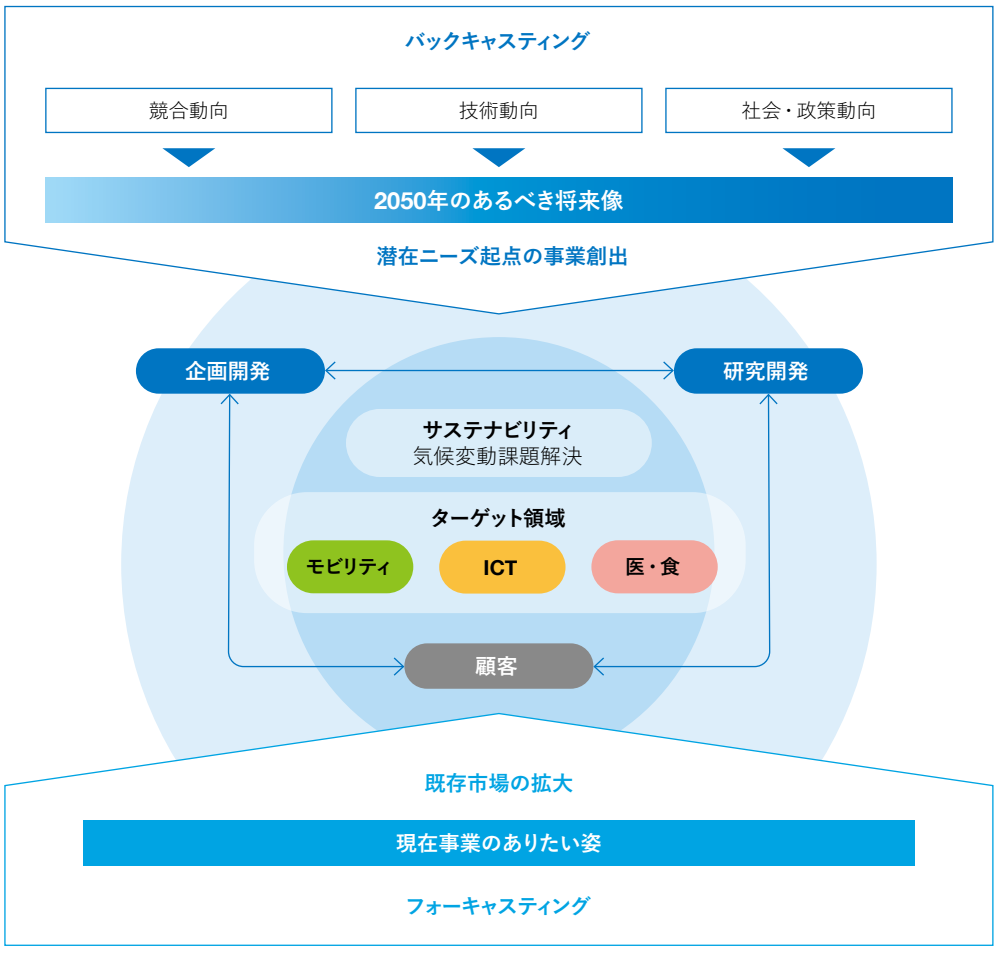
他社が容易には模倣できない特徴的かつ優位性のある組織文化として、各研究所間のテーマ重複や補完関係を整理・把握する研究統括部の横串的機能などは、今後も維持・強化していく考えです。未来への課題意識と「社会に化学で貢献したい」という熱意を持つ研究員が、自由な発想で安心して研究開発に集中できるように、研究統括部や知的基盤センターが一丸となって支援していきます。近い将来に顕在化を見込む研究開発の成果をご期待の上、見守っていただけると幸いです。

持続的な価値創出を支える研究開発

当社は、ミッションとして「社会と分かち合える価値の創造」を掲げ、「化学にもとづく、特色と存在感あるエクセレントカンパニー」という未来のありたい姿を実現するための中核的な手段として、研究開発を位置付けています。

当社が目指すのは、社会や顧客の潜在的なニーズを起点に研究開発・事業開発を行い、顧客とともに新しい市場を創り出す「真の研究開発型企業」への進化です。その実現に向け、将来のありたい姿から逆算するバックキャスト思考を研究テーマの起点とし、既存の延長線にとどまらない非連続的イノベーションを全社的に促進していきます。現在は「ICT」「モビリティ」「医・食」の3つをターゲット領域として特に注力するほか、気候変動課題の解決に資する研究開発を推進しています。

自社技術に閉じることなく、不足する事業や技術などを外部からも取り込むことでコア技術を強化し、イノベーションにつなげていきます。また、DXやMI（マテリアルズ・インフォマティクス）、研究の自動化を通じて業務効率を高め、研究者が顧客との対話や仮説構築により多くの時間を割ける環境を整備しています。更に、専門領域の深化に加え、分野を越えた「知の探索」を強化し、様々な角度からの情報収集と、高速で仮説検証サイクルを回すことで、テーマの成功確率の向上を図っています。これらの取り組みにより、持続的な価値創出を支える基盤である研究開発を強化していきます。



研究開発体制

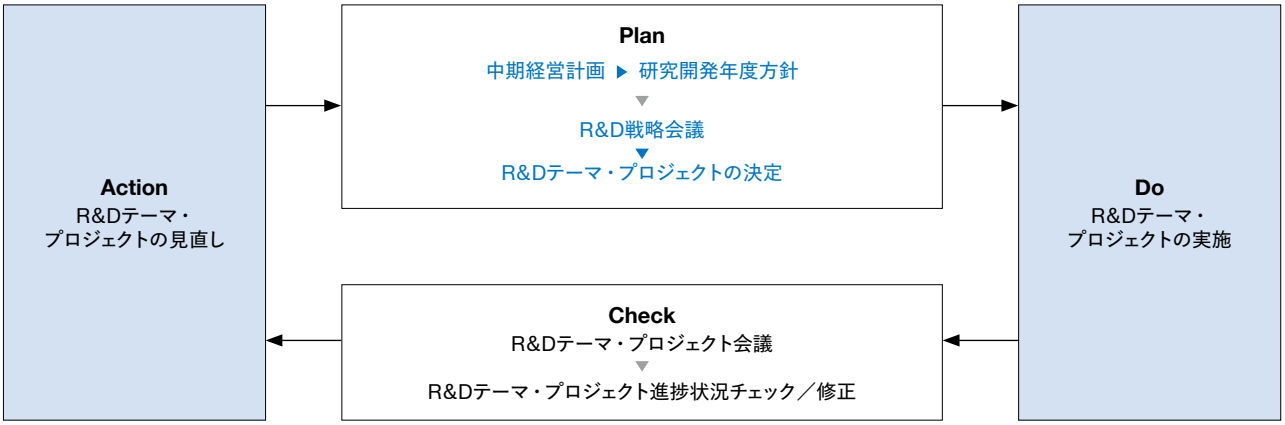
当社は、研究統括部に属する3つの研究所をはじめ、各工場に研究技術部等を抱えています。研究所は、競争優位事業の強化、既存製品・技術を基盤とした新製品開発、中長期視点での将来コア事業創出を担っています。併せて、研究技術部等が製造技術の改良や応用研究を行い、研究と現場の連携を図っています。2025年1月には、研究統括部内の新規事業創出機能を再編し、「ICT・モビリティ・サステナグループ」と「ヘルステックソリューショングループ」の2グループ体制とし、ICT・モビリティ、サステナビリティ、ヘルスケアを中心とする成長領域と気候変動対策に資するテーマを全社視点で俯瞰し、戦略策定から事業開発までを一貫して推進する体制へ移行しました。更に、知的基盤センターでは、知的財産戦略、IPランドスケープ、分析・評価機能を統合的に運用しています。

全研究テーマを客観的に評価・優先順位付けし、重点テーマへ資源を集中配分しつつ、研究開発の進捗をPDCAで管理する研究開発推進システムにより、全社の研究開発のスピードと質を高めています。

研究開発組織

研究統括部	• 全社的なR&Dや、研究開発活動に関わるDXの推進 • 進むべき事業領域の選定と事業化構想の提案を行うとともに、MGC全体を俯瞰した探索活動を統括 • 新規製品群の製品化までの推進を指揮 • 研究活動全般のバックオフィス機能
知的基盤センター	• 知的財産に関する戦略策定、推進 • IPランドスケープの推進及び技術調査の集約 • 製品や開発品に関する各種分析評価の実施
グリーン・エネルギー&ケミカル事業部門	
機能化学品事業部門	

研究開発におけるPDCAサイクル



TOPICS

共創を加速する新研究棟「PR-SHIPS」

2025年11月、平塚研究所に新研究棟「PR-SHIPS」が竣工しました。本棟では新たな事業・製品創出の加速を目的に、近隣グループ会社と研究員とのコミュニケーションを強化し、協業による研究活動を推進します。棟内には交流を深めるためのイノベーションラウンジや共同実験室を設け、グループ全体での連携を加速させるとともに、パートナー企業や顧客との関係強化にも活用します。



研究資源の重点配分

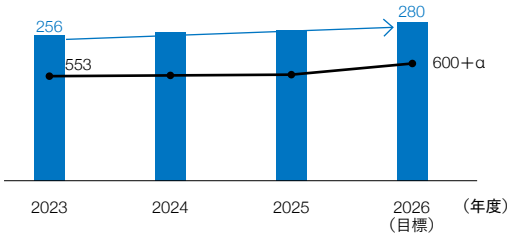
当社グループが持続的に成長していくためには、既存事業の強化に加え、新規事業の創出が不可欠です。そのため研究開発活動においては、直近で成長が著しい「ICT」「モビリティ」に加え、景気変動の影響を受けにくい「医・食」を3つのターゲット領域として設定し、プロフィットの多様性確保を図っています。

全ての研究テーマについて、スコアリングによる研究評価指標を整備し、高い評価を得たテーマへ研究資源を重点配分しています。更に、市場トレンド、社内の要素技術、進捗状況、人的資本やIPなどを視覚的に関連付けた「事業フィールドマップ」を活用し、複数事業の組み合わせによるシナジーや外部連携の可能性も考慮しています。フィールドマップに基づき、不足する技術・人材・IPの補完を進めながら、次世代を担う事業の育成に取り組んでいます。

研究テーマ設定のポイント

	① 事業ポートフォリオのターゲット領域	② 適社度の高さ	③ 今後の成長分野
タイプA：既存事業の成長分野のテーマ 将来の成長を牽引するテーマとして優先的に資源投入	←	―	→
タイプB：既存事業外の成長分野のテーマ 持続可能な社会への貢献など新規市場開拓	←		→
タイプC：既存事業の投資対効果が見合うテーマ 製品ごとのきめ細かい対応で既存事業を拡大	←	―	

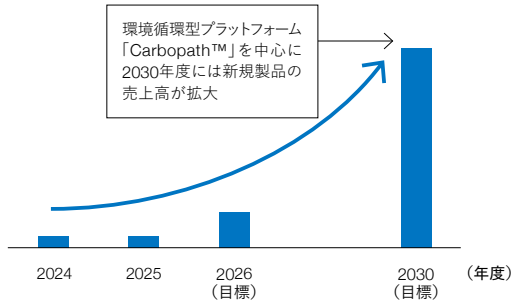
研究開発費、研究人員*1の推移（億円、名）



■研究開発費　ー研究人員

*1 グループ会社を除く

新規製品売上高*2



*2「2024年度時点で上市後5年以内の製品」及び「2024年度以降に上市予定の製品」の売上高

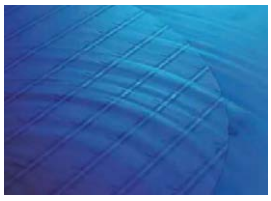
主な新規製品開発

ICT



FC-BGA基板向けBT材料

- FC-BGA基板は、高速・大容量処理が求められるAIプロセッサー・データセンター・自動運転車・5G／6G通信機器で使用。
- 樹脂組成を見直した新製品「RS材」は、原材料としてLow CTEガラスだけでなく、Eガラスも使用可能。Eガラスを使用した場合でも、従来品より低い低熱膨張率を実現。
- FC-BGAをターゲットに拡販中。



新規半導体洗浄液

- 半導体製造の前／後工程に不可欠な新規洗浄液を開発し、先端半導体の速度向上、省電力化などに貢献。
- 洗浄液開発の知見を活かし、先端パッケージ分野向け各種薬液を開発し、顧客へ提案中。
- 台湾大手ファウンドリーメーカーの特定プロセスにHBCが採用。

モビリティ



連続炭素繊維複合材料

- 炭素繊維と樹脂繊維とを高度に混合したプリプレグ（製品名：XBRAID）を展開。その柔軟性を活かした組紐状の中間材料を用いることにより、複雑形状の部品を短時間で成形可能。
- 米国に「NEXX Technologies Inc.」を設立。熱硬化性樹脂／織物プリプレグ（製品名：ENDUREDGE®）を中心にプリプレグ製品の拡販を加速。

医・食



OXYCAPT™

- OXYCAPT™はガラスとプラスチックの特性を兼ね備えた3層構成の医薬品容器。
- 近年、開発が進む細胞・遺伝子治療薬向けの容器として市場開拓中。酸素や炭酸ガスに敏感な薬剤向けに採用検討を推進。

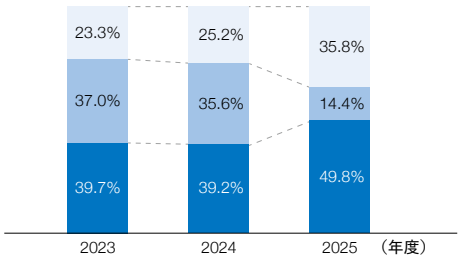
知的財産戦略

新しい化合物や材料、製造プロセス、アプリケーションに関する特許・商標などの取得や情報の解析は、化学メーカーの革新と成長を支える根幹です。当社では、コーポレート部門の一翼である知的基盤センターを、事業部門と人材、ビジネスをつなぐハブとして位置付けています。

研究テーマが置かれた外部環境や開発段階に応じた知財戦略を策定し、その戦略に基づく特許出願、権利化に加え、IPランドスケープを用いた情報解析を通じて、知的財産の創出・活用を戦略的に推進しています。

特許出願のうち、U&P事業が占める割合は約50%まで拡大しており、注力分野における研究開発成果を着実に競争力へと結び付けています。また、IPランドスケープを用いて、AI等で収集した外部の特許・文献・公開情報と、社内の知財、研究開発、営業情報を組み合わせ、技術動向や競合の分析、顧客ニーズの把握、新用途の探索などを行っています。近年は調査目的を、単なる動向把握から研究開発・事業・知財戦略の提案へと進化させており、部門横断で新テーマを探索する取り組みも進めています。今後は、デジタル技術を活用したデータ駆動型の知財オペレーションへの転換を更に加速していきます。

特許出願件数比率の推移

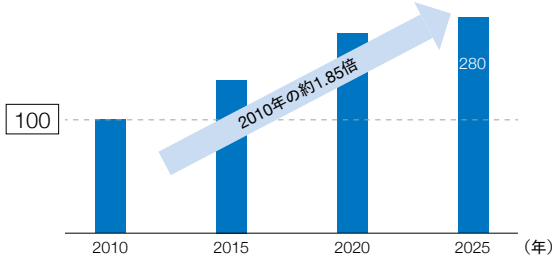


■U&P（=差異化）　■新規・次世代　□基盤・その他

「U&P（=差異化）事業」関連が出願の約50%を占める

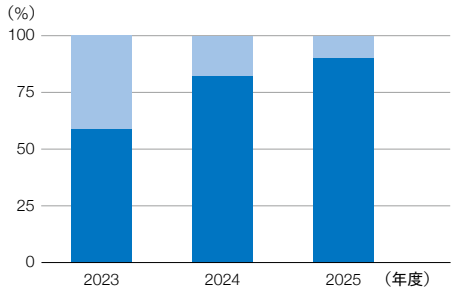
・注力領域における研究開発の成果から継続して多数の知的財産を創出し、競争力を強化

当社グループの特許総価値の推移
Patent Asset Index*3（2010年=100）



*3 出願特許の質（世界各国の特許に引用されている状況をもとにした数値）と量（件数）を総合的に評価する客観的な手法により、グローバルにおける技術力の強さとその影響力を可視化する指標
出所：Ernst, H., Omland, N., World Patent Information, vol. 33, pp. 34-41（2011）

IPランドスケープの調査目的
▸調査目的別比率



■戦略系　■動向調査等

研究開発、事業・経営、知的財産戦略の提案といった「戦略系」目的の活用が増加

・事業部門での活用範囲拡大：技術動向分析や潜在的な競合分析、確度の高い顧客分析、あるいは既存製品に関する新用途発見

・他部門のメンバーと新テーマを探索するプロジェクト：事業所・部門を越えた新しい視点での研究開発戦略の立案

強みを活かしたMGCらしい研究開発と価値創造の実践

社員解説

研究開発段階から市場ニーズとのギャップを客観的に捉え、新たな価値の事業化を目指します。



井谷 駿斗
研究統括部
ヘルステックソリューション
グループ

私が事業開発を担当するMPS（MicroPhysiological Systems：生体模倣システム）は、チップ上でヒトの臓器機能や疾患状態を模倣し、生体に近い条件で医薬品候補化合物の安全性や有効性を評価するプラットフォームであり、臨床試験の成功率向上や、規制強化されつつある動物実験の削減につながる技術として期待されています。想定顧客へのヒアリングにより将来ニーズを含む市場ニーズを客観的に捉えて、技術開発にフィードバックすることで仮説検証を繰り返し、当初の想定に固執せず柔軟に方針転換することの重要性を日々実感しています。当部では、核酸医薬原薬の開発・製造をワンストップで支援するCRDMO（医薬品受託製造開発機関事業）を「AXELPHEX™」として立ち上げ、推進しています。既存の創薬支援に新しい価値を加えるべく、MPSを用いた評価サービスの早期実用化を目指しています。

AXELPHEX™

顧客との対話から生まれた世界初の中アッベ材料で、新たな価値を創出しています。



石原 健太朗
機能化学品事業部門
光学材料事業部
開発営業グループ

カメラ薄型化のため高屈折率化を追求してきた光学樹脂「ユピゼータ®EP」ですが、ある顧客との対話の中で「高屈折率化の進展ゆえに併用する低屈折率レンズとの光学性能の差が広がり、色（波長）ごとの調整が困難になりそう」という設計現場の悩みを聞きました。このままでは画質の悪化で高屈折率材料、ひいては小型カメラの進化が停滞し得る危機感を覚え、直ちに新材料の開発に着手しました。波長ごとの屈折率差の指標「アッベ数」に着目し、事業部の枠を越えてMGCの総力を結集することで、波長分散を緻密に制御するために最適な中アッベ材料の製品化に成功しました。小型カメラの飛躍的な画質向上だけでなく、レンズの多枚数化にもつながり、市場全体の拡大をもたらす素材として採用が拡大しています。

IupizetaEP ユピゼータ®EP

顧客の視点に立って、潜在ニーズを汲み上げカスタマイズしていく循環が生まれています。



由利 道裕
グリーン・エネルギー&
ケミカル事業部門
企画開発部　製品開発グループ

強さと軽さを併せ持つ複合材料は熱硬化性プリプレグというシートを重ねて成形するのが一般的ですが、これは冷凍で保管する素材で、成形には高価なオートクレーブ設備も必要です。常温保管と脱オートクレーブ成形が可能になればユーザーのコストダウンに貢献できると考えて開発したのが「ENDUREDGE®」です。設備を保有している成形メーカーでは評価に至らなかったのですが、提案先を成形メーカーの顧客へ広げたところ、販売数増加に加え、新たな顧客との対話によって作業工程の柔軟性向上という価値も発見されました。現在は形状を変えたものや新たな機能を付与したものに関する相談も増えており、研究所と連携したサンプル提供で更なる事業拡大に尽力しています。

ENDUREDGE

各製品に関する詳細はWebサイトをご参照ください

AXELPHEX™ https://axelphex.com/ja/
ユピゼータ®EP https://iupizeta.mgc.co.jp/
ENDUREDGE® https://www.mgc.co.jp/products/ac/enduredge/

人材戦略

担当役員レビュー

誇れる風土を大切にしながら、個人の成長を企業の成長につなげる独自の人材戦略を追求し続けます。



青木 康根
執行役員
総務人事担当
総務人事部長

個人の成長を会社の成長につなげる仕組み

当社は創業以来、持続的企業価値向上の基盤に「人」を位置付け、経営理念で明文化するとともに、当社独自の人材育成基本方針に落とし込んできました。

当社は、サプライチェーンの上流から下流における多岐にわたる領域で事業を展開しており、技術を含む様々な差異化要素を活かした革新的な価値創造を通じ、新たな社会的要請に応えながらポートフォリオのバランスを柔軟に変えてきました。これが今後も長期持続的に企業価値を向上させていくための普遍的な価値創造アプローチであり、人材戦略もそれに明確に整合する形で推進しています。

風通しの良い企業風土を培うとともに、多様性を受け入れながら個人の能力を引き出し、若手にも早期から仕事を任せていくなど、階層を問わず挑戦を後押しする企業文化が土台にあります。その上で、変化に対応し成長できる「KEY人材」を育成し、長期持続的に企業価値を向上させます。そして、その施策として「戦略的ローテーション」があります。研究開発、事業、コーポレートなど部門や職種の垣根を越えた異動を促進し、各職場での実践教育（OJT）と研修（OFF-JT）を組み合わせて育成することで、異なる領域で能力を発揮できるキャリア形成を後押ししています。経営資源の最適配分の観点から、メリハリある人員配置を行う必要がありますが、長期的な企業価値向上の基盤となる多様な領域において、常に差異化要素を磨き続け、将来の成長の種をまき続けることができるよう、バランスも意識した配置を心掛けています。

また、各人の育成過程においては、個性を重んじ人材の型を固定せず、可能性を長期かつ広い視点で捉え、特に若い人材には最初から適性を決めつけることなく様々な経験を積ませるべく意識しています。ローテーションによる経験、人材交流、積極的なキャリア採用など、多彩な人の接点の中で相互に刺激し合い、広い視野で異なる知見やスキルを獲得し、新しい発見や考え方につなげることができるよう促しています。これらが個人の成長と組織の成長、ひいては会社の成長にもつながるものと考えています。

挑戦する風土と安心して働ける環境を両立

高い目標に向かって挑戦する風土と、安心して働くことができる環境を両立できているのが当社の特長です。性別を問わず能力がある人材が活躍の場を与えられ、評価される仕組みを整えています。女性に関しては、総合職の採用を積極的に行い、管理職候補の母集団形成も着実に進めています。また、男性育休もほとんどの従業員が取得するなど、社内への理解浸透により着実に進展しています。このほかにも、高い年休取得率に加え、譲渡制限付株式の付与、ライフサポート休暇等も新たに導入するなど、充実した福利厚生制度を整備しており、このような施策が、ライフイベントに左右されることなく従業員が安心して働ける環境づくりの追求につながっています。

当社の人材戦略は長期持続的な企業価値向上を追求する経営の方向性と合わせて進めており、人材情報の一元化のための情報基盤の整備を進めるなど、時代に合わせて高度化を続けています。これからも当社が誇る企業風土を大切にしながら、独自の人材戦略をより一層進化させ、「Uniqueness & Presence」事業の持続的な創出を実現していきます。

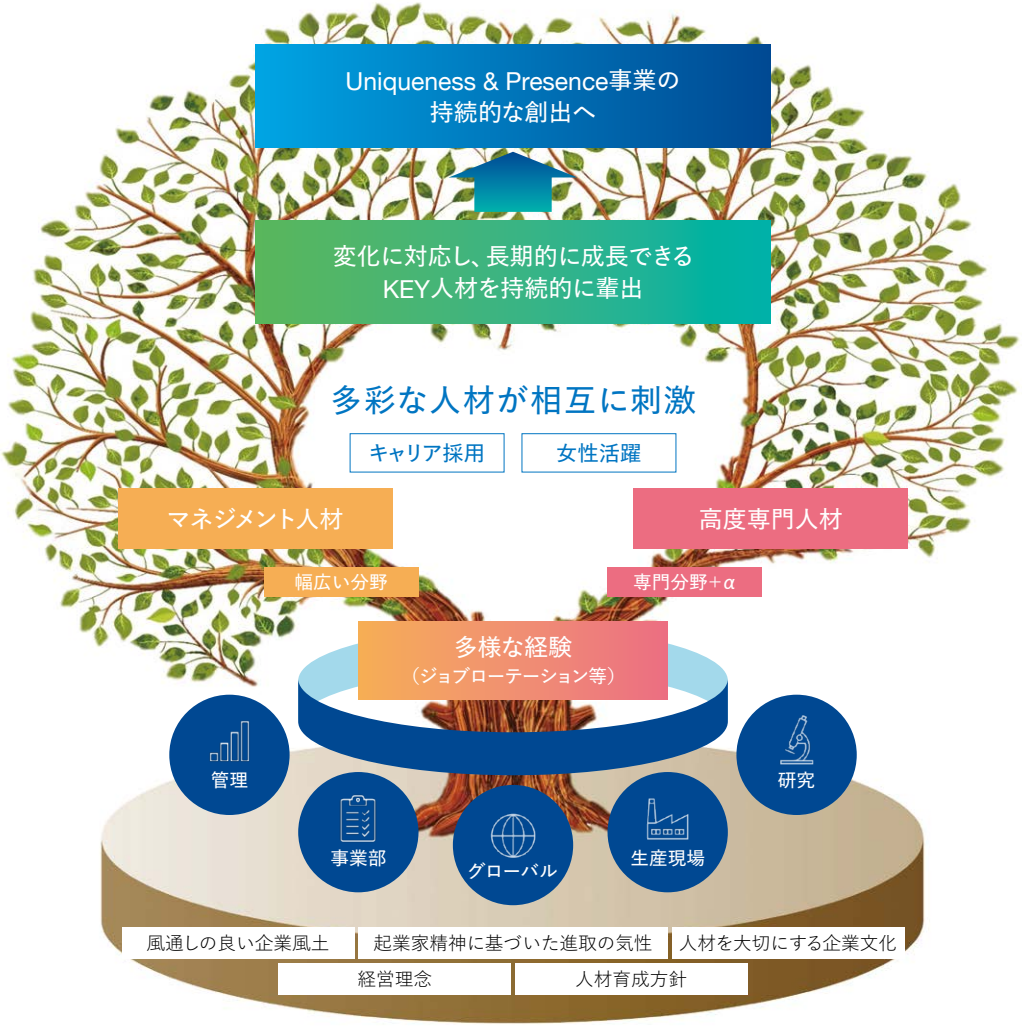
企業価値向上のための人材戦略の推進

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。

当社の経営戦略である「Uniqueness & Presence」事業の持続的な創出と連動し、人材面においては、従業員の最適なキャリア形成や能力開発を行いながら、「KEY人材」を充足させる戦略を進めています。「KEY人材」とは、全社方針や各事業の戦略に基づき、社会の加速度的な変化に対応して、各部門を牽引しつつ長期的に成長できるマネジメント人材・高度専門人材を表しています。

当社は、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、自律的な人材・組織こそ、環境変化に対する強靭さにつながると考え、人材戦略を推進しています。多彩な人材を採用し、多様な経験を通じて相互に刺激し合いながら成長できる環境の下、人材のポテンシャルを最大限に引き出すことで、「KEY人材」を継続的に輩出するとともに組織能力を高め、中長期的な企業価値の向上を目指しています。

人材戦略の全体像



多彩な人材による多様な経験を通じたKEY人材輩出

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。これまで研究員の増員に取り組んできましたが、中長期的な事業の拡大を意識し、今後も新卒採用・キャリア採用により、多彩な人材を確保していきます。

キャリア採用では、求職者の経歴に応じた柔軟な採用を通年で実施するとともに、アルムナイ採用*1も2024年度にポータルシステムの運用を開始し、すでに採用実績も生まれています。また、女性の活躍推進のため、将来の管理職候補となる母集団形成を意識した、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、登用を可能とするための人事制度改定を行い、多彩な人材が成長できる環境を整えています。

若手社員に対しては、高い視座と広い視野を持つべく、戦略的なジョブローテーションを通じた各職場での実践教育（OJT）と、多様なメンバーでの研修（OFF-JT）を組み合わせて育成を行っています。OFF-JTでは、従業員一人ひとりの成長や役割に合わせた階層別・職能別の教育研修、自発的な能力開発支援のための自己啓発などの教育研修プログラムを設けています。階層別研修では、仕事と向き合う上での基本的なスタンスを各階層に合わせて学び、職能別教育研修では、他者を巻き込み成果を上げるための基礎的なスキルから専門的なスキルまで幅広く習得できるようにするなど、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を通じてキャリアを形成し、「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／ファシリテーション／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 **専門教育：**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教育／大学研究機関派遣 **異業種等との交流：**MGCラーニングサークル／MGCグループ・異業種交流会／三菱マーケティング研究会	**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／DEI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 ・キャリア採用者研修 ・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

安心して能力を発揮できる環境整備

当社は「従業員のWell-beingが実現された会社」の実現に向け、従業員一人ひとりの仕事の達成感や成長の実感、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、従業員の多様な働き方を可能とすることで、より生産性の高い組織集団になることを中長期の時間軸で目指しています。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を図り、自律的なキャリア形成を後押ししています。

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、働きがいを維持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、多様で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や研究開発活動に関わるDXなどにより、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。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を整備しています。賃金等処遇の改善に関しては、2023年以降、定年後再雇用者を含むベースアップを毎年行っています。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ています。

また、働きがいを持てる組織・職場づくりに向けた課題を明らかにするため、職場の状況や働きがいについて、全従業員対象のアンケート形式による外部機関も活用した調査を行っています。2025年度の「働きがいを感じる従業員割合」は59%[*3]となりました。調査結果を踏まえ、世代・職種等の属性に応じた諸施策を講じ、従業員の働きがいの更なる維持・向上を目指しています。

以上のようなWell-beingの向上のための諸施策は、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DEI推進活動と一体で展開していきます。

*3 調査全回答者のうち明確な肯定的回答者の割合

労働組合・労使関係

当社は従業員と、相互の立場を尊重し信頼し合う良好な労使関係を築いています。「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労使人事制度検討委員会などの定期的な開催を通じ、人事制度や福利厚生制度などを改定し、従業員が安心して能力を発揮しながら働ける環境の整備に努めています。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、2026年3月末時点で、組合員数は1,883名となっています。また、従業員平均勤続年数は18.3年（男性19.0年、女性12.8年）となっています[*4]。

*4 出向者含む

TOPICS

社員持株会を通じた譲渡制限付株式（RS）の付与

当社は社員持株会を通じ、当社普通株式の譲渡制限付株式としての付与を従業員に対して行いました（251,020株を2026年4月に付与）。これは、従業員の福利厚生増進策の一環として、財産形成の一助とすることに加え、当社株を持つことによって、従業員が株式価値を通じて、企業価値向上をより意識して行動することを目的としています。

男性の育児休業取得推進

当社は、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考え、男性従業員の育児休業取得を促進しています。2025年度は98.6%の高い取得率となりました。また、取得期間は平均66日間と2か月を超える結果となっています。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発活動に取り組んでいます。

男性育児休業取得率（単体）（2025年度） 98.6%

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」の実現に向けて、従業員一人ひとりがその個性を磨いて知識と能力を高め、意欲的に高い目標を掲げてそれを達成することで各々の自己を実現していく活性化された職場づくりを目指し、人材育成基本方針を定めています。

人材育成基本方針における育成指針では「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の特質に目を向け、その強みの発揮や活用を考えています。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。当社グループの特長である幅広い事業領域において、多様な経験を積んで視野を広げることで、各人がマネジメント人材・高度専門人材といった「KEY人材」に成長していくとともに、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もつながっていきます。

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積ませるジョブローテーションを意識的に行っています。各人の志向や特性に合わせて、異なる職種領域、あるいは全社的な業務への挑戦など、高い視座・広い視野を養うための

社員メッセージ

顧客が求める品質を実現するための「調整力」を、様々な経験を通じて高めてきました。



本望 圭紘
鹿島工場 研究技術部
化学品グループリーダー

R&Dセンターに最初に配属になった私は、顧客のフィードバックを更なる改良につなげる中で、コミュニケーションの重要性を学びました。その後に赴任した四日市工場では、開発品が顧客に届くまでに様々な部門の協力を得るためのコミュニケーション力が一層磨かれた実感があります。関係者それぞれの立場を理解した上で最善策に着地させる調整力を意識するようにもなりました。そして、台湾の子会社に異動した際にこの経験が大いに役に立ちました。世界最先端を走る半導体メーカーとのやり取りを通じて、自社や業界を客観的に見る視点も養うことができました。現地での超純過酸化水素の研究体制の確立から研究活動開始にリーダーとして携わる中では、これまでよりも広い関係者の間で調整力も磨くことができたと感じています。

帰国後は、鹿島工場の過酸化水素の製造技術開発を担う部門のグループリーダーとして、超純過酸化水素の品質を高める技術開発、人材の育成等のマネジメントに従事しています。これまでの経験を活かし、国際競争力を更に高め当社の企業価値向上に貢献していきたいと考えています。

1. 東京研究所「エレクトロニックケミカルズR&Dセンター」時代（3年間）
ハイブリッドケミカル（HBC）製品開発及び顧客サポートを担当。ラボで新製品開発や製品改良を行い、顧客への提案、得られたフィードバックをもとに更に改良という開発サイクルの中で実務経験を積んだ。

2. 四日市工場「研究開発部」時代（3年間）
HBCの生産技術開発業務を担当。工場製造部門・品質保証部門、事業部等多くの関係部門と協力し、開発品が製品となって安定生産され、顧客へ販売されるまでの間に各所で生じる課題解決に挑んだ。

3. MGC Pure Chemicals Taiwan, Inc. 海外赴任時代（6年間）
台湾子会社にて半導体メーカー向けのHBC製品開発を担当。その後、超純過酸化水素の品質向上・増産に関わる現地研究リーダーを担当。現地従業員及びMGCと協力し、目標達成に向けた技術開発を進めた。

4. 鹿島工場「研究技術部化学品グループ」時代（1年間）
超純過酸化水素の原料となる過酸化水素の製造技術開発を担う部門のグループリーダーとなる。管理職として、高品質な過酸化水素製造のための技術開発、国内外の過酸化水素関連会社支援など多岐にわたる業務のマネジメントを担っている。

ローテーションのストーリーは様々です。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、幅広い事業領域を持つ当社グループの特長を活かして、多様な経験を積む機会を用意しています。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、幅広い経験を通じて各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習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、より多様な人材の継続的な輩出に向けて、新卒・当社以外で経験を積んだ人材・女性・外国人など、属性にとらわれずに多彩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。

財務会計のスキルや、工場勤務で得た製品群の知識が、株主・投資家との対話の場で役立っています。

最初に配属された本社の財務経理部や水島工場の経理グループでの業務は、社内の様々な部門との関わりが軸であり、当社の活動全般について知見を深めることができました。広報IR部へ異動してからは、機関投資家やアナリストの取材対応、IRイベントの企画・運営業務などで、社外との接点が格段に増えました。外部の方々の客観的な視点や鋭い質問に触れることも多く、その結果、当社の事業戦略・成長シナリオなどを分かりやすく伝える上での課題と要点を把握する力が、自然と身に付いていきました。また、財務会計のスキルや、工場勤務で得た製品群と製造現場の知識は、今の部門での業績分析や対外的な説明の局面で、とても役立っています。

今後はU&P事業をはじめ、当社グループが目指す創出価値について、株主・投資家の皆様により深くご理解いただき、双方向での建設的な対話の場を増やしながら、一層強固な信頼関係を築くことに貢献していきたいと考えています。



加野 奈央美
CSR・IR部 IRグループ
主査

1. 本社「財務経理部」時代（3年間）
入社して最初に配属された部署であり、財務会計を中心に、資料作成業務などを通して一般的な会計知識を習得。固定資産、労務費、技術販売といった担当業務を持ち、また自身の担当業務における新規システムの導入なども経験した。

2. 水島工場「経理グループ」時代（3年間）
主に工場で生産する製品群の原価計算を担当。ランニングコストや原価の試算等を通じ、新規製品の立ち上げや生産工程の変更など、様々なプロジェクトにも携わった。本社と製造現場の間に入り、情報の橋渡しを行うことも重要な役割だった。

3. 本社「広報IR部」時代（2年間）
主にIR業務、公式Webサイトや社内イントラネットの更新などを担当。経理で培った知識を活かしながら、社外のステークホルダーに向けて、伝えるべき情報の選定や最適なコミュニケーション方法の模索など、自身にとって新たな課題と向き合うことになった。

4. 本社「CSR・IR部 IRグループ」時代（6年間）
株主・投資家への対応、統合報告書・株主通信などの発行、IRイベントの企画・運営の業務を担当するほか、管理職となり部下育成などにも幅が広がる。常にアンテナを広く張り、当社概況や成長戦略の発信方法を日々模索中。また、本期間中に出産育児に伴う休業を取得。

生産技術・環境安全・品質保証

担当役員レビュー

先端技術も駆使しながらグループ全体の環境安全と品質保証のレベル向上を追求していきます。



毛戸 耕
取締役 常務執行役員
生産技術管掌、環境安全品質保証・原料物流担当

有機的な連携とAI／DXの活用を両輪に

当社は組織体制や事業拠点数などが大きすぎず、お互いの顔が見える規模感です。そのため、以前から部門の枠を超えて人と人が一歩踏み込んで連携する文化が根付いており、研究開発から生産、販売に至る一連のオペレーションをスピーディーかつスムーズに推進するという強みを生んできました。上流と下流双方向の濃密な連携が、当社の差別化技術の詰まった製品はもとより、マーケットアウトを志向するビジネスモデルそのものの基盤ともなっています。

事業の基盤となる安定生産に向けても同様に、研究開発と単位操作技術、量産製造設備の連携により継続的に生産技術を磨き続けています。こうした有機的な連携と並行し、AIをはじめとするDXの活用による生産・品質管理の高度化も推し進めています。品質データの一元管理を行うことで正確性の向上と業務効率化を図るほか、AIを用いた異常予兆検知システムや画像認識システムの導入・運用によって、情報管理水準を大きく向上させています。AIやDXの活用により、人的資源の制約を超えた効率的な生産と環境安全の確保、技術・スキルの次世代への継承を目指すのが「SMART-FACTORY」です。「SMART-FACTORY」は「プラントデータマネジメント」「プラントオペレーションマネジメント」「プラントアセットマネジメント」の3つのプラントマネジメント▸P55で構成され、それら3つのマネジメントに関する情報をデータ化・解析・加工・連携するツールを新たに導入しました。更に一歩先を見据え、AIが帰納的アプローチで熟練者の運転操作を学習する次世代プラント運転支援システムの開発も進めており、将来的なプラントの自動運転につなげていく方針です。今後は生産性の向上とプラント操業の安定化、安全の確保に向けた高次元での統合的データ活用を更に加速させていく考えです。

RC・品質保証の活動レベルを更に高度化

化学メーカーである当社グループにとって、環境安全と品質保証を確立することが安定生産と並んで持続的価値創造の前提と言えることから、そのレベルを継続的に高めていくための仕組みづくりと、グループ全体への横展開を進めてきました。

環境安全活動においては、グループ各社との情報共有や、活動の平準化・高度化を図る目的で、「MGCグループ環境安全推進協議会」を組織しています。中期経営計画と連動する形でレスポンシブル・ケア（RC）中期計画を策定し、協議会の中でRC中期計画をグループ共通の方針として目線を合わせた上で、各社が現場に根差した環境安全活動に落とし込んでいます。

顧客からの信頼の根幹となる品質保証に関しては、品質マネジメントシステムである「Q-MGC」を推進しています。Q-MGCは品質保証・品質管理部門にとどまらず、研究開発、製造、調達・物流、営業の全部門にわたる品質保証改善活動です。グループ全体への展開については「MGCグループ品質マネジメント推進協議会」を組織し、情報共有と活動のレベル合わせを進めています。

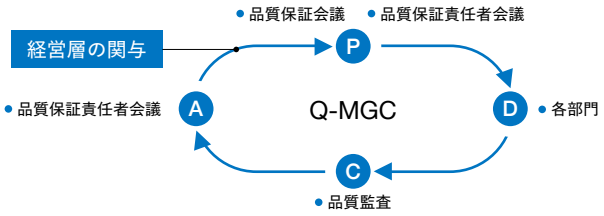
これまでの地道な浸透活動が実を結び、環境安全や品質保証に対するグループ全体の意識は着実に高まり、平準化も進んでいます。今後も従業員一人ひとりが高い意識を持ってレベルアップを続けられるよう、マネジメントの実効性の更なる向上に向けて、絶え間ない取り組みを続けていきます。

全社的な品質保証活動（Q-MGC）

当社では、全社的な品質保証活動（Q-MGC）を全部門で推進し、安全性・信頼性の高い製品・サービスを提供しています。

社長を議長とする「品質保証会議」が基本方針などを審議・決定し、「品質保証責任者会議」が実践計画を検討しています。また、全工場でISO9001認証を取得し、製品分野に応じてFSSC22000認証やISO13485認証にも対応しています。重点事項を定めて品質監査を毎年実施し、全部門の活動状況の評価に加え、好事例の共有も行っています。

Q-MGCの推進



レスポンシブル・ケアの継続

レスポンシブル・ケア（RC）は、化学物質の開発から廃棄までの全ライフサイクルで環境・健康・安全を確保し、事業活動を地球環境の保護に調和させる自主管理活動で、当社グループは1995年から30年間、取り組みを継続しています。RC中期計画とRC年度計画を策定し、目標達成に向けてレスポンシブル・ケアを推進しており、「Grow UP 2026」では、2021年度に開始した全社安全運動「LINK」を継続し、グループ会社と対話しながら、各事業所の抱える課題の解決に努めています。

レスポンシブル・ケア活動の詳細はWebサイトの「RC中期計画2026（2024～2026）」をご参照ください
https://www.mgc.co.jp/sustainability/environment/rc_plan.html

RC中期計画2026（MGCグループ*1）

	定性／定量目標	
労働安全衛生	重大労働災害*2 0件 休業災害、通院3回以上の不休災害 0件	度数率0.3以下 強度率0.003以下（MGC協力会社） 労働災害の定量目標化の検討（国内MGCグループ協力会社）
保安防災	重大事故*3 0件	ICCAスコア年間 0（MGCグループ・協力会社）
環境保全	（1）2026年度GHG排出量 2013年度比 33%削減 2026年度 対基準年省エネルギー改善率 3.0% （2）廃棄物ゼロエミッション率*4 1.2%以下 廃棄物ゼロエミッション率*4 0.2%以下（単体）	（3）2026年度「廃プラスチック類」排出量 2023年度比10%削減（単体） （4）水再利用率 95%以上（単体） （5）生物多様性の「目に見える現場」の設置取り組み推進 （単体）
化学品・製品安全	（1）製品開発における安全評価の段階的な実施（継続） 新規製品の上市・市場開拓の審査 100%（製品数%） （2）各国の化学物質管理法規に基づく申請・登録の確実な実施（継続） 各国の化学物質管理における物質登録 100%（製品数%）	（3）安全性情報（SDS）の確実な伝達 安全性情報（SDS）の作成と交付 100%（製品数%） （4）各国の化学物質管理法規及び規格等改正への対応
物流安全	（1）事業所内物流トラブルの解析と水平展開の継続 （2）グループ会社物流部門との物流安全情報共有化	（3）届け先荷役作業状況の解析と改善
社会との対話	ステークホルダーからの評価向上を獲得し、信頼醸成を目指す。	
RC全般	MGCグループ一体での環境安全活動推進を目指す。 グループ内コミュニケーションを充実し、労働安全・保安防災・環境経営の推進を図る。 RC管理システムの継続的な改善を図る。	

*1 MGCと連結子会社　*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となったまた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、重大労災を伴う事故　*4 廃棄物ゼロエミッション率：最終処分量÷廃棄物発生量×100