

サステナビリティ戦略

Sustainability

社会に過度の負荷を掛けない成長のあり方を探るため、私たちは2023年7月にサステナビリティ委員会を設置し、代表取締役社長執行役員が委員長を務めています。持続可能性を求める社会の要請を受け、社会の中でどのような役割を果たすべきか。私たちは「薬品」「加工」「装置」の3つの事業領域で、社会課題と向き合い、社会とともに歩むことを決意しています。

『限りある資源の有効活用と豊かで健全な社会作り』を目指して

当社の企業理念は、「地球上に限りある資源の有効活用を図り、あらゆる素材の表面改質を通じて、資源の新しい価値を創造し、地球環境の保全と豊かな社会作りに貢献します。」というもの。

日本ではじめて防錆技術(りん酸塩化成処理技術)を導入以来、金属を中心とした表面改質分野において、基幹産業から最先端産業まで幅広い分野に貢献してきました。表面改質のリーディングカンパニーとして、当社の企業活動が与える社会的責任を認識し、社会からの期待に応える取り組みを行います。これらの取り組みを通じて、企業の発展に努めるとともに、持続可能な社会作りを目指します。

サステナビリティ基本方針

- 1. 日本パーカライジンググループは、製品やサービスの提供を通じ持続可能な社会の実現と企業価値の向上に取り組めます
- 2. 日本パーカライジンググループは、安全と品質を確保し、環境に配慮した製品やサービスの提供を積極的に進めます
- 3. 日本パーカライジンググループは、人権の尊重と雇用における機会の均等を通じ、多様な人材が活躍する社会の実現を目指します
- 4. 日本パーカライジンググループは、適切な情報開示とステークホルダーとの積極的なコミュニケーションを図るとともに、公正・誠実な企業活動を行います

気候変動への対応 ～TCFD提言に基づく取り組みとカーボンニュートラルへの挑戦～

日本パーカライジングは、2024年1月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明するとともに、同提言に賛同する企業・金融機関等により構成されるTCFDコンソーシアムへ参画しました。TCFDフレームワークに基づいた情報開示を通じて、ステークホルダーの皆さまに気候変動対応状況について説明責任を果たすとともに、気候変動のシナリオ分析で特定したリスクと機会から評価した事業インパクトと財務への影響に応じて、適切な対応策を講じます。

ガバナンス

持続可能な社会の実現に向けて企業に対する社会の要請や期待が高まる中、経営理念に基づき持続的に成長するとともに、経済的価値と社会的価値の向上を両立させ、気候変動の問題を含むサステナビリティに関わる取り組みをより一層推進していくため、2023年7月、サステナビリティ委員会を設置しました。

本委員会は、年4回開催され、TCFDに基づくシナリオ分析結果、気候関連の課題への対応策に関する事項、定性的目標と定量的目標の設定および進捗状況に関する事項などについて審議します。これらの審議事項は、本委員会より執行役員会および取締役会に年1回以上、適時報告され、取締役会はサステナビリティに関する活動を監督しています。

サステナビリティ委員会の開催実績
2023年7月、8月、11月、2024年5月

戦略

短期・中期・長期の時間的観点を踏まえ、気候変動がバリューチェーンにもたらす政策・規制や市場変化などによる移行リスク、異常気象などの物理リスクの中で、特に事業への影響が大きいと想定されるリスクと機会を当社が定めるリスクと機会の評価プロセスに従って、評価・特定しました。さらに気候変動という課題が持つ特性から長期の時間的視点において、2030年時点における当社のビジネス環境がどのように変化しうるのかについてもシナリオ分析を実施しています。

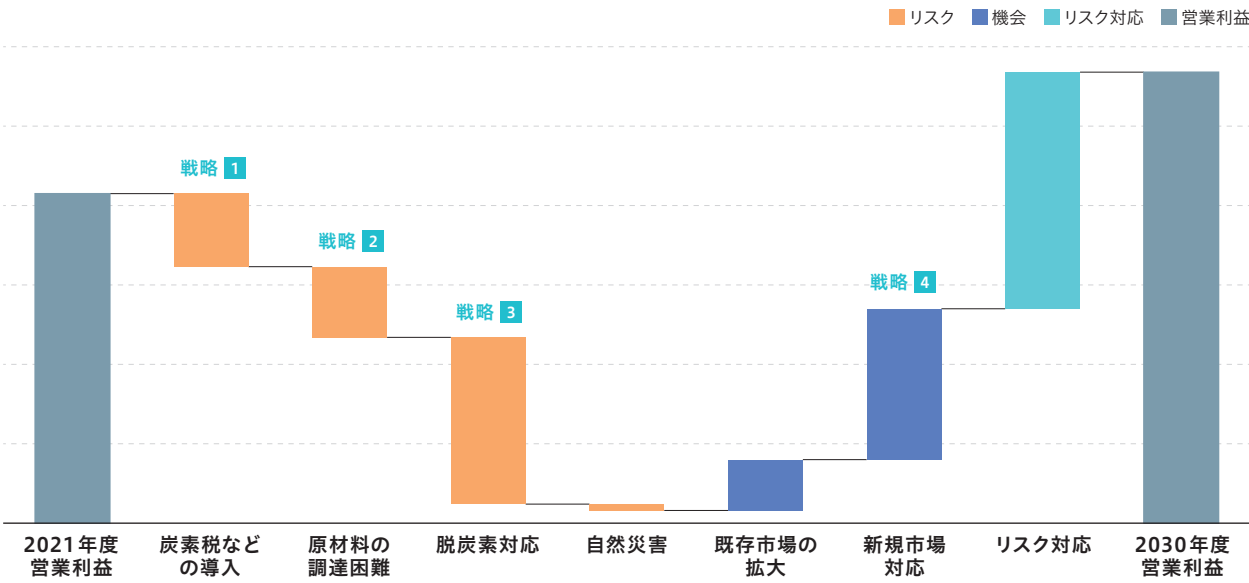
シナリオ分析では、国際エネルギー機関（IEA）や気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が公表する複数の既存シナリオを参照の上、脱炭素への移行が加速する「1.5℃未満シナリオ」「2℃未満シナリオ」と最も気温が上昇する「4℃シナリオ」の3パターンを想定しました。事業への影響が大きいと想定されるリスクと機会を下記のとおり特定し、2030年における財務影響を可能な限り定量化しました。

※ 参考シナリオ 移行リスクIEA NZE, IEA APS, IEA STEPS
物理リスクSSP1-1.9, SSP1-2.6, SSP5-8.5

シナリオ分析（1.5℃未満シナリオ）

シナリオ	リスク・機会分類		事業への影響		時間軸			総合評価	対応策
					短期	中期	長期		
1.5℃未満	移行リスク	政策・法規制	脱炭素政策の躍進	炭素税の導入、クレジットの利用によるコストの増加		●	●	中	・省エネルギーの推進 ・再生可能エネルギー由来電力への切り替え ・太陽光発電の自家消費への転用 ・集約・集中稼働による稼働率の向上
				原材料調達が困難		●	●	中	・サプライヤーエンゲージメントの強化 ・複数購買の推進 ・購買および代替原料を視野に入れた製品開発
		市場	脱炭素・省エネの要請	低炭素化を求めらるお客さまの要請の増加		●	●	大	・潜在的／顕在的ニーズ・課題の調査および研究開発の促進 ・顧客エンゲージメントの強化 ・環境対応製品の拡充
				お客さまの技術革新への対応		●	●		・製品・サービスのCFP算定の推進 ・省エネルギーの推進
	物理的リスク	急性	自然災害の増加	希少性原料の調達困難 異常気象がもたらす自然災害による操業停止	●	●	●	小	・サプライヤーエンゲージメントの強化 ・複数購買の推進 ・代替原料を視野に入れた製品開発
				既存市場の拡大		●	●	小	・潜在的／顕在的ニーズ・課題の調査および研究開発の促進 ・顧客エンゲージメントの強化 ・早期に脱炭素化製品を投入し顧客獲得
	機会	製品・サービス	市場の変化	新規市場対応		●	●	大	・顕在的ニーズ・課題の調査および研究開発の促進 ・カスタマイズ化した製品開発の実施 ・開発スピードの加速による環境対応製品の具現化

2030年1.5℃未満シナリオにおける財務インパクト



1.5℃未満シナリオに基づく重要な戦略

戦略 1 炭素税などの導入	事業活動から発生する排出量は、何の対策も講じない場合、事業成長に伴い増加することが予想されます。炭素税の導入を想定した場合、営業利益への影響は数億円規模となる可能性があります。そこで2030年までの野心的な排出量削減目標「売上高原単位CO ₂ 排出量 (Scope 1, 2)の30%削減 (2020年度比)」を設定し、当該リスクへの対応を確実に推進するものとします。
戦略 2 原材料の調達困難	環境規制などにより新たな原材料の調達が発生する可能性が予想されます。原材料調達が困難であった場合は、営業利益への影響は十数億円規模にのぼる可能性があります。重要課題 (マテリアリティ)に「持続可能な社会の実現に向けた責任ある対応」を掲げているように、サプライヤーと協働で原材料の安定的な供給体制を構築し、さらに代替原材料を用いた製品開発と代替製品への適切な切り替えを推進するものとします。
戦略 3 脱炭素対応	脱炭素に対するお客さまからの要請が高まっています。この要請に応えられない場合、受注が減少して数十億円規模の営業利益を喪失する可能性があります。マテリアリティに「SDGsを意識した製品・技術の開発」を掲げているように、脱炭素社会実現のためにお客さまの製造工程などにおける環境負荷低減を図るとともに、製品・サービスごとにCFP (カーボンフットプリント)算定を進め、CO ₂ 排出量を“見える化”することで、当該リスクへの対応を確実に推進します。
戦略 4 新規市場対応	カーボンニュートラルを目指す動きが世界的に加速しており、脱炭素市場の急速な拡大やそこで求められる革新的な技術開発が活発に行われています。マテリアリティに「表面改質技術による豊かな社会の創出」を掲げているように、リーディングカンパニーとして長年にわたって培った独自の表面改質技術をもとに、新規市場向けに積極的に製品展開を行います。

リスク管理

気候関連リスクの特定・評価プロセス

当社では、気候リスクの特定・評価はサステナビリティ委員会で、それ以外の事業リスクの特定・評価はリスク管理委員会で行っています。

サステナビリティ委員会は、TCFDの提言に基づいたシナリオ分析を行い、重要なリスクおよび機会を特定し、影響

の度合いを評価しています。

事業リスクについては、気候関連の移行リスク・物理リスクの特定・評価を実施し、「影響度」と「発生可能性」などのリスク評価基準に照らし合わせ、全社横断的な統一のリスクシートを用いて実施しました。「影響度」は営業利益を基準に4段階で評価し、「発生可能性」は発生頻度に応じて4段

階で評価します。最終的にはリスクの重要度から16段階で評価され、リスク間の相対的な関係を考慮した上で対処すべきリスクの優先順位 (総合評価) を決定しています。

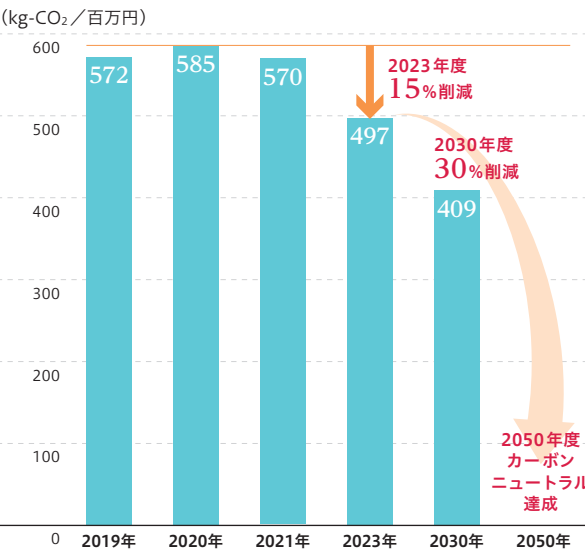
気候関連リスクの管理プロセス

事業などのリスクは、重要性をもとに組織で対応策を立案、実行し、進捗・管理し、継続的に改善する活動を展開しています。気候関連の移行リスクおよび機会への対応については、環境戦略に反映させ、目標・計画に落とし込み、環境パフォーマンスの向上やリスク管理に関わる施策を推進・展開し、PDCAを回して改善を進めています。

指標と目標 —カーボンニュートラルへの取り組み—

2050年カーボンニュートラル達成に向けて、当社単体 (Scope 1+2)のGHG排出量を2020年度比で2024年度までに5%削減、2030年度までに30%削減を目標としていましたが、現在、再生可能エネルギーの導入を積極的に実施しており、省エネ活動の継続や太陽光発電による自家消費も検討しているため、2030年度の目標は前倒しで達成できる見通しです。今後は国内外連結子会社を含めたGHG排出量削減目標を設定して、グループ全体でカーボンニュートラル達成を目指していく方針です。

NP単体Scope 1+2の売上高原単位推移



2023年度の当社単体および当社GrのScope 1, 2, 3

		(t-CO ₂)	
		当社単体	当社Gr*
Scope1		10,803	29,224
Scope2	マーケット基準	9,607	24,015
	ロケーション基準	9,176	23,297
Scope3	Category 1	91,145	173,000
	Category 2	5,829	22,219
	Category 3	4,492	11,763
	Category 4	5,466	15,220
	Category 5	1,294	3,279
	Category 6	185	347
	Category 7	575	1,082
	Category 11	—	222,895
	Category 12	52,953	57,402

※ 対象は日本パーカライジング(株)、パーカーエンジニアリング(株)、パーカー加工(株)、大分パーカライジング(株)、小松パーカライジング(株)、日本カニゼン(株)、浜松熱処理工業(株)、ミリオン化学(株)、共同輸送(株)

Scope 1, 2, 3のGHG排出量

開示しているGHG (温室効果ガス) 排出量の透明性と信頼性を保証するため、2023年度は第三者の外部機関 (ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社) による保証を受けています。



第三者認証のQRコード

環境への取り組み

日本パーカライジンググループでは、「限りある資源の有効活用と豊かで健全な社会作り」のため、生産段階はもちろんのこと、お客さまの使用段階においても環境課題の解決に貢献する製品の開発に取り組んでいます。

環境方針とISO14001

当社は、地球環境の保全に貢献するため、環境方針を策定するとともに、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001認証を取得しています。企業体質の強化、環境対応製品の開発、省エネ・省資源・廃棄物などの削減など、さまざまな活動を実施しています。



ISO14001の登録書



ISO14001の付属書

環境方針

1. 日本パーカライジンググループは、関連する法規制・協定を遵守するとともに、生物多様性に配慮し、環境保全を最優先した事業運営を行います
2. 日本パーカライジンググループは、環境に配慮した製品およびその対応技術の開発と市場化を図り社会に貢献します
3. 日本パーカライジンググループは、低炭素社会実現を目指し、バリューチェーン全体でGHG削減を推進します
4. 日本パーカライジンググループは、資源の有効活用、化学物質の適正管理等、事業活動に伴う環境負荷の低減に努めます

※ ここで言う資源とは、水も含みます。

環境負荷低減への取り組み

省エネルギー化推進

- 1 最適な処理方法によるエネルギー低減と高効率化の両立
- 2 電気・ガス使用の適切な管理、廃熱利用などによる省エネルギーの取り組み
- 3 低温・長寿命を切り口とした薬剤開発およびラインアップの拡充
- 4 処理工程における産業廃棄物の削減
- 5 さまざまな産業機械業界のCO₂排出量削減を目的とした装置開発やシステム開発の取り組み

環境対応製品の開発

当社グループの表面改質技術は、耐腐食性、耐摩耗性、潤滑性など、素材の表面にさまざまな機能を付与することで、省資源、省エネ、高効率など、地球環境問題の解決に貢献しています。また、表面改質のリーディングカンパニーと

して、クロムフリー、りんフリー、スラッジフリーなど、有害物質の代替や低減、ゼロエミッション化など環境負荷を抑制する技術開発を推進しています。

サーキュラーエコノミー実現のため

当社グループでは、低炭素・脱炭素を考慮した薬剤の設計に努めるとともに、販売する薬剤の容器をリサイクル可能な容器とし、産業廃棄物の排出削減はもとより、処分が適正に行われるまで管理を徹底しています。

水資源に対する考え方

当社では、世界資源研究所 (World Resources Institute) が開発した Aqueduct Country Ranking の評価指標である Baseline Water Stress を用いて、当社グループの事業拠点が立地する国の水ストレス状況を確認しています。貴重な資源である水使用量を管理し、水資源の有効活用 (ボイラーのドレン水 (75～90℃) を化成工程で利用する熱交換器 (プレートコイル) の熱源として再利用や、加熱蒸気洗浄機から出てくる洗浄水および蒸気ドレン水をスクラパー (排ガス処理装置) のシャワーリング補給水として使用、等) に努めています。

Baseline Water Stress	事業拠点立地国
極めて高い(Extremely high)	インド
高(High)	ベルギー、メキシコ
中～高(Medium-high)	タイ、韓国、中国、インドネシア
低～中(Low-medium)	米国、日本、フィリピン
低(Low)	台湾、ベトナム、マレーシア

World Resources InstituteによるAqueductで採用されているBase Water Stressの国別スコアをもとに作成。

化學物質管理

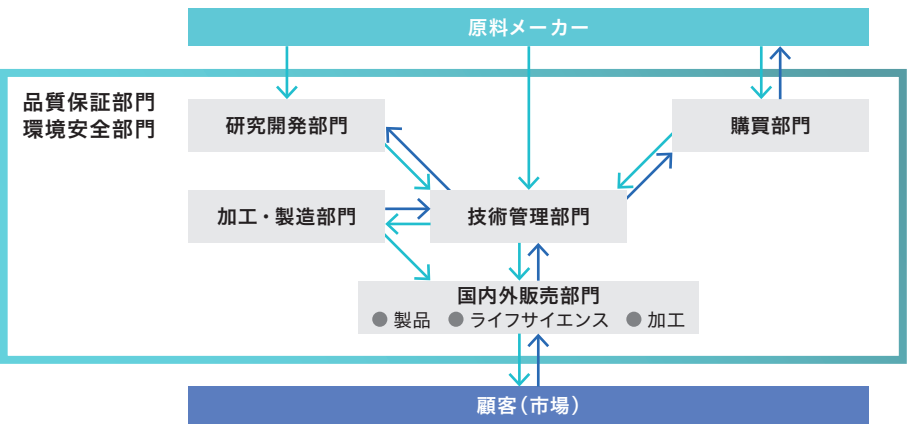
当社では、化学品を製造・販売する化学メーカーとして、
の社会的責務を果たすため、製品含有化学物質管理方針を
策定し、「製品含有化学物質管理システム(以下、CMS: (Chemical Substance Management System))」を構築してい
ます。国内外の法規制、お客さま独自の基準を踏まえて化
学物質の危険性、有害性、リスク評価などの複雑かつ膨大
な情報を収集・管理・伝達し、社内でも共有化してCMS活動

に取り組んでいます。

さらに、お取引先さまに対し、「グリーン調達ガイドライン」による製品含有化学物質の調査を実施しています。当社製品の含有化学物質を管理し、危険有害性が懸念される化学物質を把握することにより、人や環境に対する化学物質によるリスクをサプライチェーン全体にわたり管理し、低減を図っています。

CMS 管理体制

当社では、お客さまに適切な情報提供を行うため、製品含有化学物質管理において、経営者・管理責任者・化学物質管理統括者のもと、関係する7部門が協力・連携した体制を構築しています。



* 矢印は、情報伝達の流れ

ばいじん測定

当社でばいじん測定の対象となる施設は2カ所あり、年2回測定した結果は下記のとおりです。

測定方法: JIS-Z-8808(ろ過捕集法) 測定結果: 0.001g/m³未満(検出下限未満)

研究開発

4年後には創立100周年を迎えますが、それがゴールではなく、その先を見据えた社会貢献のためには、何を目指していくのかが、重要な課題と認識しています。次の世代に今以上の環境に適した技術を残していくためには、脱炭素社会への貢献が大事であると考えています。

本年度の当社の方針である「変革への挑戦」の大きな一歩となることを自負しており、特にオープンイノベーションをコンセプトとした「Parker Techno-Village」と命名して、新たな研究開発体制を始動させ、お客さまとともに将来のさまざまな社会課題に備えるべく強化しています。

研究体制・サポート体制

総合技術研究所は、当社技術の根幹をなす開発拠点であり、全世界のお客さまを対象とした製品開発や、そのための基礎研究が行われています。また、お客さまの近くで、素早く製品改良や技術サポートを行うため、総合技術研究所に加えて、国内外に多数の技術センターを設置しています。

さらに将来に備えて研究開発体制の拡充と強化を目的に、現在、総合技術研究所の拡張工事を進めています。

オープンイノベーションをコンセプトとする新しい研究所「Parker Techno-Village」は、2025年に開所する予定です。



総合技術研究所の拡張(2025年 開所予定)

リージョナル経営におけるグローバル研究開発体制

海外市場を中国、インド・ASEAN、日本を含むその他地域の3つに区分し、それぞれの地域に開発拠点を設置することで、各リージョンのニーズに適合した迅速な技術開発と、顧客に密着した技術サポートを可能とする体制を構築しています。

お客さまの要求性能・使用環境に応じた製品開発をはじめ、技術課題のソリューション提案、技術コンサルティングおよびマーケティングサービスの提供など、グループ総合力を生かした幅広いサービスに対応しています。

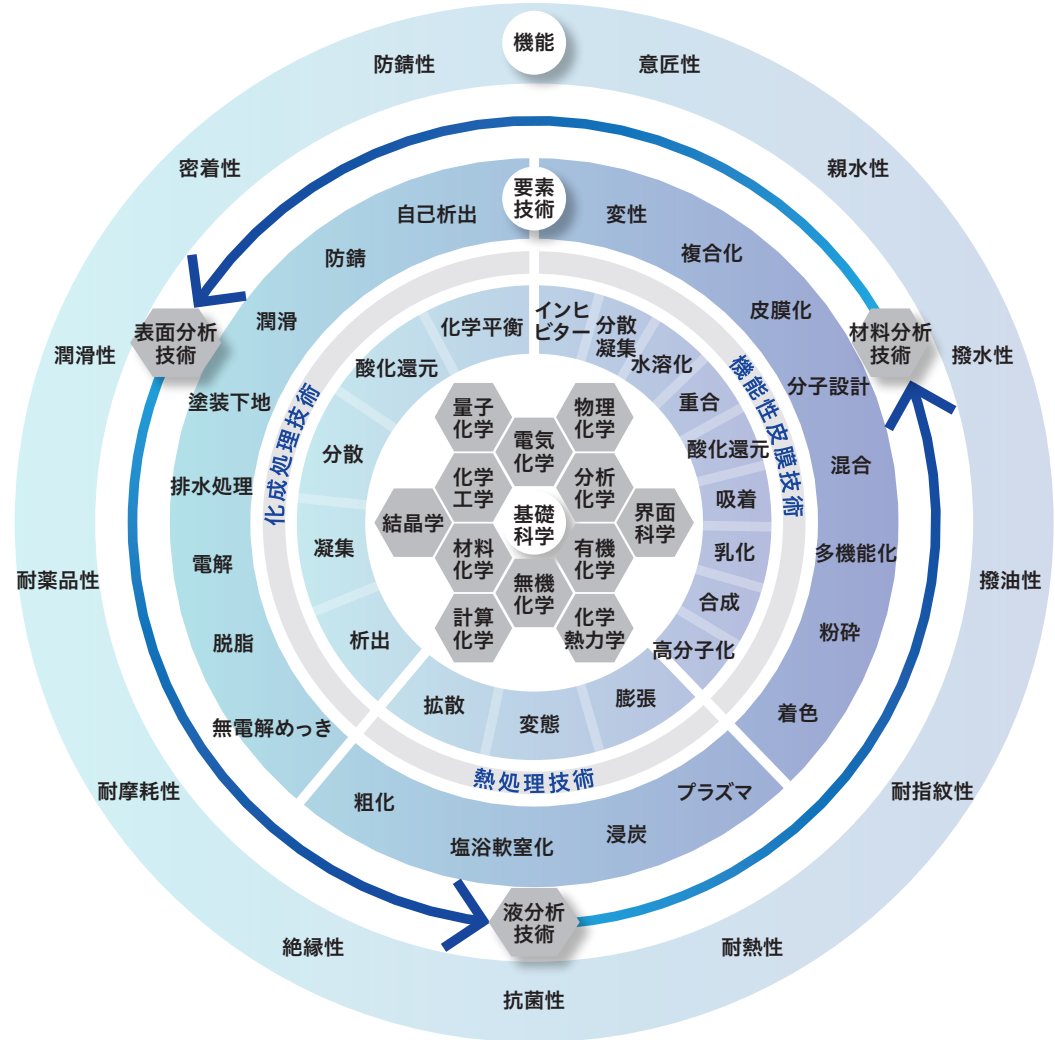


コアテクノロジーと研究開発の強化

化学反応により、防錆・耐摩耗性という機能を金属表面に付与することを基盤に、化学平衡を追求した研究開発に取り組んでいます。化学平衡状態を探索し、新たな機能をあらゆる表面に付与し、社会課題の解決、脱炭素社会の実現に貢献する新技術の開発に取り組んでいます。また、コア技術(化成処理技術、熱処理技術、機能性皮膜技術)を用いて環境問題にも積極的に取り組み、幅広い産業に対して環境に配慮した製品を提供しています。

〔研究開発における変革への挑戦〕

- 1) EVや水素関連など、脱炭素社会に貢献する表面処理技術の開発
- 2) 省エネ・高効率・エネルギーロス削減など、環境に貢献する表面処理技術の開発
- 3) SDGsを意識した循環型経済に貢献できる3R技術の開発
- 4) オープンイノベーションの推進、新規事業シーズの発掘



コミュニティ活動

当社グループでは、社会貢献活動方針を掲げ、地域の皆さまとともにさまざまな活動を実施しています。

社会貢献活動方針

当社では、地域社会の一員として地域のニーズに合わせた多様な活動を展開するとともに、行政ならびに地域住民の皆さまと手を取り合い、地域社会との共存・連携に努めています。

社会貢献活動方針

1. 日本パーカライジンググループは、国内外の各事業拠点と、それぞれの所在する地域社会との共生を図り、地域社会の持続的発展に貢献します
2. 日本パーカライジンググループは、地域社会と連携し、環境保全活動など地域に根ざした活動を行います
3. 日本パーカライジンググループは、従業員一人ひとりが地域のメンバーの一員として自ら社会活動に参画できるよう、企業風土の醸成をはかります

子供の学習と安全に関する支援

当社では「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、子供の教育と健康支援に積極的に取り組んでいます。具体的な取り組みとして、「日常の感染症予防に関する講話」や、抗菌効果が約2カ月持続する一般消費者向け抗ウイルス抗菌スプレー「Pal-Feel」の寄贈を行っています。今後も子供の権利を尊重し、教育と健康の支援に尽力して行きます。



災害被災者への支援（義援金寄付）

当社グループは令和6年能登半島地震による被災者を支援するため、日本赤十字社を通じて、義援金として総額1,000万円の寄付を行いました。

海外グループ会社の社会活動

タイパーカライジング

マングローブ植林

バンプー地域は海に近いため、海水の影響による汚染や土地の浸食が問題となっており、これを防ぐため、マングローブの植林活動が積極的に行われています。タイパーカライジングでは、2022年に本社近郊のバンプー海沿いでマングローブ植林プロジェクトに参加しました。また、2023年には、独自に工業団地内のエリアに植林やごみ回収などの活動を行いました。



未来ある子供たちへの支援

未来ある子供たちへの教育支援活動として、経済的に弱く貧しい学生を支援するために、中・高校生189名に対して奨学金(100万タイバーツ)をOBEC(基礎教育委員会)を通して寄付しました。寄付金は学校教材・制服などに使われています。また、近隣学校への学用品・遊具として、近隣小学校に訪問し、自転車、文房具、使わなくなったPCやモニターなどを寄付いたしました。また一緒に昼食を食べるなどのコミュニケーション活動を実施しました。



パーカー金属処理インドネシア

児童養護施設支援

インドネシアの西ジャワ州にあるAs-Syifa児童養護施設で育てている孤児と管理者に対し、イスラム断食明けの大祭のお祝いで子供たちが食べるお菓子類を提供しました。

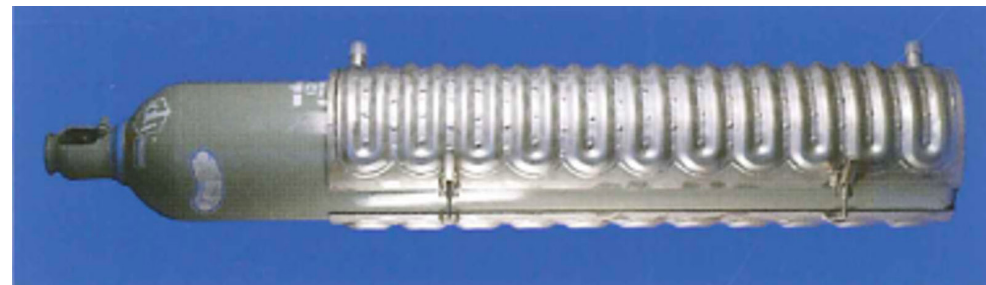


Hot Topic: 産業機材分野

プレートコイルは台形パターンにプレス成形した銅板(エンボス板)によって造られた熱交換器です。熱交換は、このエンボスの中に熱媒(蒸気・熱媒油など)または冷媒(水・チラー・フロンなど)を通し、外側面に接する熱交換の対象物(原料や各種溶液など)を加温・冷却するというものです。

主に化学、食品、半導体業界の熱管理システムに採用され、また環境対応製品として排熱を利用した装置への採用も徐々に広がっています。

近年では、地方自治体と協業しポンベガス装置を開発しエネルギーの有効活用に役立っています。プレートコイルでボンベ内のガスを加熱することによりボンベ内のガスが殆ど残存せず最大限使用できます。また冷却することにより効率よく安定的に充填することができます。



ポンベウォーマーの使用例
ポンベヒーターとして使用：温水(40℃以下)
ポンベクーラーとして使用：冷水、ブライン等

Hot Topic: 装置事業

パーカーエンジニアリングでは2023年10月にさまざまな顧客ニーズに応えられるラボラトリを目指し、技術開発センターを全面リニューアルしました。

当センターでは、最新の溶剤・粉体塗装システムをはじめ、洗浄装置や多目的に使用できる乾燥炉などさまざまなデモ環境を用意するとともに、技術開発センターに来所できない顧客へのリモートラボの提供もいたします。



人権尊重

当社グループは、国連の「世界人権宣言」をはじめ関係するさまざまな原則に賛同するとともに、「人権方針」および「人権ガイドライン」を定め、これに基づいた取り組みを推進しています。

人権の尊重

当社グループでは、国連の「世界人権宣言」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的な原則および権利に関する宣言」、および経済協力開発機構（OECD）の「多国籍企業行動指針」の基本原則に賛同し、日本パーカライジンググループ人権方針を掲げ、人権尊重に取り組んでいます。また、社会から信頼される企業として、安全で安心して働ける職場環境の維持・改善に努めています。

人権方針

1. 日本パーカライジンググループは、事業を行う各国・地域の法令を遵守するとともに、人権に関わる国際規範を支持・尊重し、人権尊重の責任を果たします
2. 日本パーカライジンググループは、職場における不当な差別、あらゆるハラスメント行為を排除し、労働に関する権利を尊重します
3. 日本パーカライジンググループは、事業に関わるサプライチェーン全体を通じて、人権尊重の推進に努めます
4. 日本パーカライジンググループは、人権に関する負の影響の発生を防止するとともに、助長もしくは加担を確認した場合には迅速かつ適切に対処します

人権デューデリジェンス

当社グループでは、事業活動における人権の尊重を重要な目標とし、国際的な基本原則に基づいた人権デューデリジェンスの仕組みを構築しています。この仕組みでは、リスク調査を行い、事業活動が人権に悪影響を与える可能性がある場合や、その影響が確認された場合に、適切な手続きを通じて是正・救済を図ります。

2023年度には、当社および国内外のグループ会社を対象に、人権リスクを含むリスク全般についてアンケートを実施し、人権リスクに関する分析・評価を実施しています。2024年度には、これら評価結果等も踏まえ、人権リスクの優先順位を設定し、段階的に取り組みを進めるとともに、リスクの回避・防止に向けた対応を強化していきます。

救済措置の仕組み

当社グループでは、人権侵害やハラスメント事案に対応するため相談できる通報窓口を設置しています。寄せられた事案については速やかに事実関係を調査し、必要に応じて弁護士や外部専門機関の助言を得ながら、関係者に対して指導・指示・教育を行い、問題点の適切な改善・解決に努

めています。また、通報や相談を行った通報者のプライバシーを保護し、不利益な取り扱いを受けないよう十分に配慮しています。

年度	2021年度	2022年度	2023年度
通報件数	9	24	26

人権啓発活動

当社では、従業員が人権について正しい理解と認識を持てるよう、入社時や昇進時の研修プログラムに加え、全従業員を対象としたeラーニングを実施しています。

また、コンプライアンスに関しては、毎月「コンプライアンス通信」を発行し、年に1回コンプライアンス研修を行っています。

今後も、従業員が人権に関する知識を深め、関連する問題を正しく認識できるよう、継続的な教育を推進しています。

ビジネスと人権eラーニング受講率

98.5% (1,228人／1,247人)

人材戦略

当社グループでは、人材を最優先すべき経営資本の一つと位置付け、人材の確保・育成が人材戦略の重要な課題であると捉えています。将来の成長を支える多様な人材を育成し、その活力を最大化できる組織づくりに注力しています。

ダイバーシティ推進の基本的な考え方

「創業者のことば」には、「事業の基盤は人」とあり、グローバル化が急速に進む中、多様化するお客さまのニーズにお応えし続けるためには、従業員一人ひとりの価値観を尊重し、互いの力を最大限生かすことが必要であると認識してい

ます。当社グループに関連する業務に従事するすべての人々が、生き生きと活躍できる企業の実現を目指しています。

従業員一人ひとりの多様な個性を生かし、能力を最大限に発揮できるようダイバーシティの推進に取り組んでいます。

ダイバーシティ推進の取り組み

① 女性活躍推進

当社では、女性活躍推進を経営上の重要な課題の一つと考え、2030年までに女性管理職比率10%の達成を目標に掲げました。

管理職候補者の育成を目的とした研修など教育機会の充実、育児休業制度の拡充などの取り組みを進めており、性別に関わらず仕事と育児を両立できるよう職場環境の整備を行うことで、本取り組みを積極的に推進していきます。



過去の取り組みはこちら

女性管理職比率

2024年3月現在 2.5% → 2030年目標 10%

② グローバル人材

当社では、海外事業の進展に伴い、グローバル人材の採用と育成に注力しています。海外で外国人の採用を積極的に行っており、ダイバーシティの一つとして、異文化人材の受け入れについても環境を整えています。会話力に重点を置いた語学研修のほか、海外経験が重要であるとの考えから若手の海外研修にも取り組んでいます。



また、海外グループ会社の技術スタッフを国内技術センターに受け入れる「Global Associates Program」を始動しました。この取り組みにより、技術面だけでなく、文化面も含めた幅広い交流を行い、グループ全体の活性化を図っています。

③ 障がい者雇用

特別支援学校と連携し、障がい者を継続的に受け入れる体制を整えています。インターンシップを通じて、職場環境や働き方を直接体験して

もらい、就職につなげていく取り組みを進めています。また、農園型障がい者雇用サービスを導入し、障がいのある方が生き生きと働ける職場を提供するとともに、障がいのある方と従業員との交流を通じて全社的なダイバーシティへの理解を深めることに取り組んでいます。収穫した野菜をNPO法人へ寄付し、フードパントリー（食材配布）で地域の利用者へ提供されるなど、社会貢献・地域貢献にもつなげています。



④ 外国籍人材の採用

毎年、大卒・院卒者の採用において、さまざまな国籍の人材を積極的に採用しています。2023年度も複数の外国籍従業員を迎え入れ、現在では7カ国から18名の従業員がともに働いています。

求める人材像

当社グループでは、Vision2030に基づき、以下の3つの要素を備えた人材を「求める人材像」と定義し、人材の確保と育成を推進しています。

求める人材像

- 1. 時代の変化に合わせ変革し続けられる人材
- 2. 高い専門性を持ち環境変化に強く、自律している人材
- 3. グローバルな視点を持ち、世界の多様な発想や技術に目を向け、自ら学び、実践する人材

これらの定義に基づき、現状と目指す姿とのギャップを把握し、そのギャップを埋めるための具体的な取り組みを進めています。従業員のスキルや能力、意欲や動機付け、そして組織的な視点から評価と改善を行い、人材を強化することで、当社グループが目指す理想の企業文化を築き上げていきます。

2022年度に人材行動評価を改定し、2023年度から新たな評価基準を導入しました。この改定により、意欲と能力を持つ従業員が早い段階で責任ある業務に挑戦できるようになり、従業員の「成長したい」という自発的な意欲を引き出すことができます。これにより組織の活性化にもつながると考えています。

人材育成

当社では、積極性や行動力、創造性を持ち、グローバルに活躍できる人材を長期的視点で育成するために、研修や教育制度の導入などさまざまな取り組みを進めています。

また、次世代リーダーを計画的に

育成するため、全従業員を対象に

段階的な研修プログラムを実施し

ています。

研修参加者

346名

(研修対象者919名)

総研修時間

7,847時間

一人当たり教育費用

55,239円

2023年度において、当社の従業員の能力開発研修に充てた時間と費用は以下のとおりです。

能力開発教育体系図

資格		職場外研修							職場内教育	その他			
		ヒューマンスキル	テクニカルスキル	専門(選択)									
管理職	部長格	経営戦略研修		グローバル人材育成研修(語学)	表面処理基礎講座(前期・後期) 電気化学と腐食および分析	防錆技術学校	コーチング研修・OJT実践教育	海外駐在員赴任前教育・文化・習慣・環境・諸手続きなど)	コンプライアンス研修	情報セキュリティ研修	日常個別教育(OJT)	自己啓発(資格取得奨励制度)	
	課長格	管理職研修 経営学講座・新任所属長研修	企業会計実践講座										TOEIC受験
指導監督職	係長格	管理職アセスメント研修 管理者能力適性											TOEIC受験
		上級監督職研修											
		上級管理職アセスメント研修 管理者能力適性											
		新任監督職研修											
非管理職		中堅社員研修											TOEIC受験
		新入社員研修 商品知識・実務教育、他											TOEIC受験
		新入社員研修 ビジネスマナー・社内規則、安全衛生教育	プレゼンテーション能力向上研修										
入社内定者		内定者研修											

働きやすい職場環境づくり

従業員の幸福の追求と自己実現を高レベルで達成すること——当社存続の大きな意義の一つです。その理想に一步でも近づけるべく、当社では従業員のライフステージに応じたさまざまな支援を行っています。働きやすい職場環境の整備は、労働生産性の向上にもつながります。育児や介護といったライフイベントに対応する休暇や休業、勤務時

間、収入面の配慮についても各種制度を整備し、その周知を図っています。また、テレワーク制度やフレックスタイム制度といった柔軟な働き方を支援し、幅広く活用できるようになり、従業員は柔軟で効率的な働き方が可能になりました。

適正な労働時間管理・長時間労働解消

当社は、長時間労働防止とコンプライアンスの徹底を図り、適正な労働時間の管理に取り組んでいます。具体的には、従業員の時間外労働が月45時間を超えないよう勤怠管理を徹底し、特定の従業員に業務が集中しないよう業務マネジメントを見直しています。また、国内子会社にもグ

ループ会社社長会や事務責任者会議を通じて周知徹底を図り、今後も働きやすい環境

の整備に努めています。

平均時間外労働

11.8時間/月

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

当社では年齢、性別、育児・介護の有無などに関係なくすべての人が最大限に能力を発揮できるよう、柔軟で多様な働き方を推進しています。従業員が有限な時間を最も有効に活用できるように、働き方・休暇を取得できる環境も整備し、職場と家庭の両方で充実した生活を送れるようにしています。

育児休業では、2024年1月より男女ともに休業期間の一部を有給とする取り組みを開始したことにより、男性の育児休業取得については、前年度より大幅な向上を果たしました。育児休業を取得した男性従業員からは、「貴重な新生児期を過ごすことができたと同時に、育児の大変さを実感できた」や「同僚のサポートのおかげで大きな支障なく復帰することができた」などの育児休業取得に対して前向きな感想

がありました。育児休業取得率100%を目指し、意識変革のための情報発信を行い、また環境整備に努めています。

個々人が最も成果を上げられる働き方を追求することで、

生産性の向上およびワーク・ライフ・バランスの実現を目指

していきます。

女性育児休業取得率

100%

復職率(女性の育児休業後)

100%

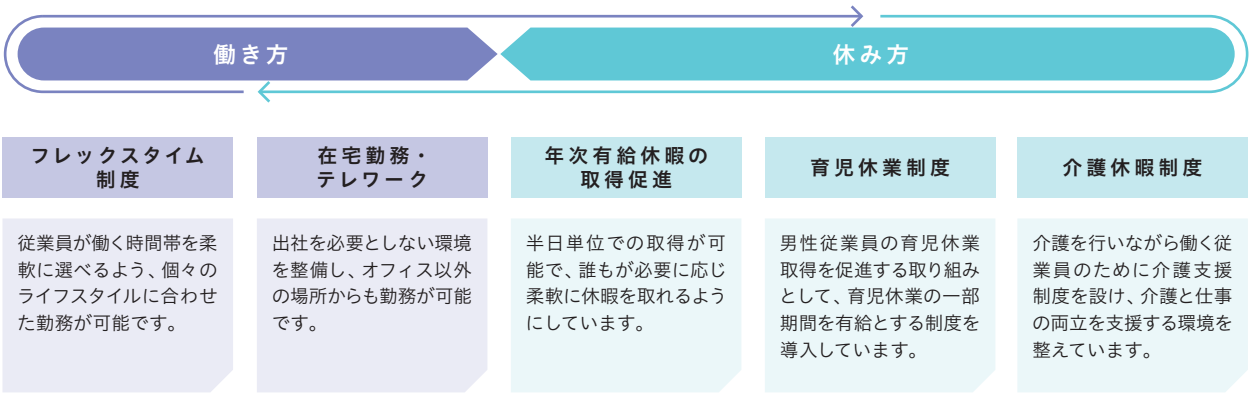
男性育児休業取得率

37%

有給休暇取得率

71%

ワーク・ライフ・バランス



労働安全衛生

当社グループでは、従業員が安全かつ快適に、最大限の能力を発揮できるよう、設備環境などのハード面と、健康管理のソフト面を充実させ、従業員一人ひとりの心身の健康維持・増進を図っています。

安全衛生方針

当社グループでは全従業員および協力会社を含むすべての関係者が労働災害防止の重要性を深く認識し、「安全」と「健康」の確保を最優先とし、安全で快適な職場環境の実現を目指すことを目的に安全衛生方針を策定しています。

安全衛生方針

1. 日本パーカライジンググループは、当社で働く人すべての安全と健康を最優先に考え、安心安全な労働環境を整備し、心と身体の健康増進に取り組みます
2. 日本パーカライジンググループは、安全衛生の適切な予防策を講じ、継続的な改善を図ります
3. 日本パーカライジンググループは、安全衛生に関する法令や規制を遵守します

健康管理・メンタルヘルス

産業医面談を通じて健康管理のアドバイスやサポートを行い、従業員の健康維持・増進の支援を図っています。従業員自身が健康状態を把握し、維持・改善することが最重要と考え、定期健診受診率100%を目指して従業員への働きかけを行っています。

「メンタルヘルス不調の未然防止」を目的として、年1回従業員のストレスチェックを実施。判定で高ストレスが認められた従業員には、産業医による面談を受診するよう促しています。また、個人だけではなく、事業所、工場などの集団分析も行い、必要に応じてヒアリングを実施して職場環境改善の取り組みにつなげています。

リスクアセスメント(化学物質対応および安全衛生)

化学物質リスクアセスメント

当社では詳細なリスクアセスメントを実施するため使用する評価ツールとして厚生労働省作成の「CREATE-SIMPLE」を採用し、作業環境における化学物質の危険性・有害性を見積もり、従業員の労働安全衛生の確保に努めています。

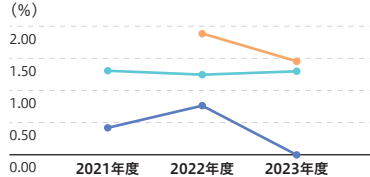
安全衛生リスクアセスメント

当社では重大災害防止や危険作業等のリスクを抽出するため、試験研究業務および製造工場、加工工場を対象に安全衛生リスクアセスメントを実施しています。中央労働災害防止協会のリスクアセスメントを参考に安全衛生・環境マニュアルにて規定するリスク評価基準に基づき、各事業場において評価を実施しています。なお、実施状況については内部監査等で確認しています。

安全で働きやすい職場づくり

従業員が安心して職務を遂行するためには、安全な職場環境の整備が不可欠です。当社は働きやすい職場づくりを目指し、積極的に職場環境の整備を進めています。また、「災害ゼロ」に向けて全従業員および協力会社を含むすべての関係者が一体となって安全活動に取り組んでいます。

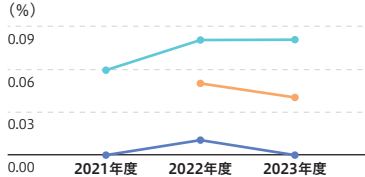
労働災害度率



■ 日本パーカライジング単体 ■ 日本パーカライジング+国内グループ8社^{※1} ■ 製造業計^{※2}

度率率=(死傷害数/延べ労働時間数)×1,000,000

労働災害強度率



■ 日本パーカライジング単体 ■ 日本パーカライジング+国内グループ8社^{※1} ■ 製造業計^{※2}

強度率=(労働損失日数/延べ労働時間数)×1,000

※1: 2022年度より対象を拡大(請負業者含む)、日本パーカライジング㈱、パーカーエンジニアリング㈱、パーカー加工㈱、大分パーカライジング㈱、小松パーカライジング㈱、日本カニゼン㈱、浜松熱処理工業㈱、ミリオン化学㈱、共同輸送㈱

※2: 厚生労働省白書労働災害動向調査(事務所調査(事業所規模100人以上)および総合工事業調査)の概況より

サプライチェーンマネジメント

当社グループでは、持続可能なサプライチェーンの構築を目指しています。そのため、お取引先さまとも緊密な協力関係を構築し、循環型社会の実現に向けた資源管理、生産および供給体制などの構築に取り組んでいます。さらに安定した供給体制の構築に向けて、調達におけるリスクの把握や対策を強化しています。

調達方針とCSR調達の推進

当社グループではお取引先さまとともに法令遵守、環境、人権、公正な取引による健全な調達活動を行う「調達方針」「グリーン調達ガイドライン」を掲げています。この方針に基づき、企業として社会的責任を果たすため、CSR調達を推進しています。また、「購入原料品質保証マニュアル」を策定し、お取引先さまへ周知しています。

調達方針

1. 日本パーカライジンググループは、お取引先さまと相互信頼のもと共存共栄の実現を目指します
2. 日本パーカライジンググループは、すべてのお取引先さまに対し調達取引の機会を提供し、品質・価格・納期等を考慮の上、公正かつ誠実なサプライヤーの選定を行います
3. 日本パーカライジンググループは、国内外の法令・社会規範等を遵守するとともに、お取引先さまに対しても同等の法令等の遵守を求めます
4. 日本パーカライジンググループは、環境、人権、労働安全衛生、企業倫理に十分配慮し、持続可能な調達活動に取り組みます

サプライヤーエンゲージメント

お取引先さまとの相互理解を深めることを目的にアンケート調査を実施し、80%以上のお取引先さまから回答を得ました。

回答を整理した結果、環境的・社会的に配慮した持続可能な調達が重要であると考え、「人権を意識した持続可能なパーム油」の調達、水使用や生物多様性への配慮、土壌汚染・大気汚染などを配慮した調達を推進していきます。

Hot Topic: CSR調達ガイドライン

2024年度は、従来の「調達方針」「グリーン調達ガイドライン」に加え、人権や強制労働、労働安全衛生など環境・社会課題に配慮した「CSR調達ガイドライン」制定、開示を予定しています。浸透活動を通じてCSR調達セルフ・アセスメント調査を実施予定です。

調達におけるリスクと対策

近年、気候変動や自然災害の増大に加え、地政学的リスクの高まりなど、企業活動を取り巻く環境は大きく変化しており、引き続き先行き不透明な状況が続いています。

当社においても、主原料であるりん酸をはじめとした原料価格の高騰により利益を下押しされるなど、業績に大きな影響が出ました。こうした状況を踏まえ、当社はBCP(事業継続計画)の観点から、サプライチェーンにおけるリスクの迅速な把握と、改善に向けた対策をより一層強化しています。

調達に影響を与える外部環境

- ・地政学的リスクによる調達不安
- ・予期せぬ設備トラブルによる納期遅延
- ・自然災害による納期遅延や停止
- ・物流問題による納期対応

品質保証

当社グループは、常に社会とお客さまの期待を超える製品およびサービスの提供を目指し、技術革新と品質向上に取り組んでいます。当社グループでは、品質マネジメントシステムの継続的改善、法令・規制要求事項の遵守、公正・誠実な企業活動を行うことで、お客さまに確かな品質の製品・受託加工と技術サポートを提供しています。

品質保証体制および品質方針

当社グループは、「顧客重視」の考え方のもと、お客さまから信頼と満足をいただける製品・受託加工と技術サポートの提供を目標に、社内のみならず国内外関係会社への品質監査活動や品質教育などを通じ、グループ全体の品質保証体制づくりを強化しています。

品質方針

日本パーカライジンググループは、品質向上と技術革新への取り組みを通じて、社会とお客さまの期待を超える製品およびサービスの提供を目指し、お客さま満足の向上に努めます

1. 品質マネジメントシステムの継続的改善を通じて、お客さまに確かな品質を提供します
2. 法令・規制要求事項を遵守し、お客さまに安心・安全な製品・サービスを提供します
3. 問題の再発・未然防止の徹底に取り組み、お客さまからの信頼獲得に努めます
4. 品質保証体制の透明性を高め、公正・誠実な企業活動を行います

品質マネジメントシステム

当社では、薬品事業および受託加工事業ともに、すべての工場でISO9001認証を取得しています。ISO9001の「顧客重視」「顧客満足の向上」の基本理念のもと、より良い製品をお客さまに提供できるよう手順を明確にし、PDCAサイクルを回すことで、継続的な改善の取り組みを進めています。

品質強化の一環として、スコープ(工場)を指定して、自動車産業向けのIATF16949や航空宇宙産業向けJIS Q 9100を取得しています。また、一部の製品は、医療機器産業向けISO13485を取得しています。海外においては、現在、関係会社のすべてでISO9001認証取得を目指し、グローバルな品質要求に応えられる体制づくりに努めています。

ISO9001 認証取得率 (2024年7月末時点)

単体

製品製造5工場、加工11工場 計16工場

100%

国内連結子会社

装置製造・製品製造・加工 計10社

※国内連結子会社(全13社)のうち、上記事業に属さないパーカー技建工業・共同輸送・大関化学の3社を除く10社の取得状況(1社は未取得)

90%

海外連結子会社

装置製造・製品製造・加工 計17社

※海外連結子会社(主要17社)の取得状況(IATF16949取得も含む、1社は未取得)

94%

品質マネジメントシステム登録書は
当社ホームページを
ご覧ください。



薬品事業



受託加工事業

品質監査対応

当社では、品質内部監査を実施しています。社会とお客さまの期待を超える製品およびサービスの提供を目指し、品質保証体制の適切性や有効性を評価しています。これらの活動を通じて「品質」を確保し、お客さまからの信頼に努めています。

品質内部監査では、薬品事業と受託加工事業それぞれのスコープにて、QMS(品質マネジメントシステム)の運用状況および不適合に対する是正処置とその有効性を確認し、これらの結果をマネジメントレビューにおいて報告しています。また、検出された不適合に対する是正処置については、他拠点へ情報を展開し、未然防止も図っています。

安心・安全な生産への取り組み

当社グループは、薬品事業、加工事業の製造・加工プロセスの品質管理の強化、現場で働く人たちの危険有害業務の削減、作業環境改善に取り組むことで安心・安全な生産に努めています。

製造品質管理の強化による安心

当社は、国内製造工場、関係会社および外注委託先に対して標準化工程監査を行い、持続可能な資源管理、生産、輸送などを促進することにより、品質管理強化を図っています。今後はこの取り組みを調達先へも拡大し、関係強化を図っていきます。

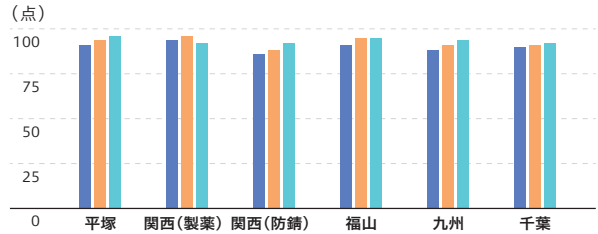
2023年度製造拠点標準化工程監査結果

国内製造工場： 6拠点 すべて優良工場※
国内関係会社工場： 3拠点 優良または認定工場
海外関係会社工場： 9拠点 優良または認定工場
国内輸送委託先： 5拠点 優良輸送委託先

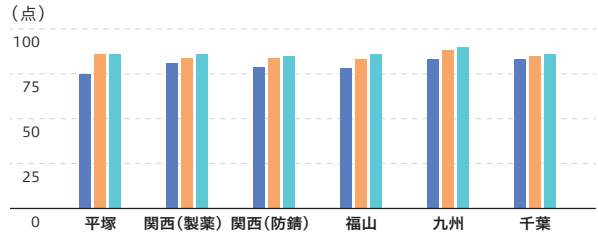
※ 自社評価手順、基準書による監査を実施、判定
(80点以上：優良工場、60点以上：認定工場)

国内製造工場の標準化工程監査評価結果

製造・装置条件 評価結果



見える化・識別 評価結果



■ 2021年度 ■ 2022年度 ■ 2023年度

* 国内製造工場：平塚第一、関西、福山第二、九州第一、千葉

危険有害業務の削減による安全

当社では、製品製造プロセスにおいてリスクアセスメントを実施し、有害業務の削減化を目指しています。現場への安全教育、有害業務削減に向けた改善提案など不断の活動が続けることで、危険有害業務のゼロ化を目指しています。

サーキュラーエコノミー、GHG排出量削減の取り組み

当社では、環境にやさしい工場を目指し、サーキュラーエコノミー、GHG排出量削減の取り組みを推進しています。

- <主な取り組み事例>
- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 1) 廃棄木パレットのリサイクル処理 | 4) 工場熱媒油、蒸気ボイラーのガス化計画 |
| 2) 原料容器をポリ缶から一斗缶へ変更 | 5) 工場事務所内のLED化の促進 |
| 3) 製品ドラム缶のリサイクル | |

コンプライアンスの取り組み

品質管理の強化

当社では、「品質不適切行為防止ハンドブック」を従業員に配布し、不適切行為の例示等を示し未然防止を図っています。また、変化点に起因した不具合の未然防止と不具合発生時の調査範囲特定を目的とした「変化点管理ハンドブック」を

発行し、安定した品質が確保できるよう、管理強化の取り組みを行っています。

尚、「品質不適切行為防止ハンドブック」についての周知・徹底を図るため、理解度を確認するテストを実施しています。

<理解度テスト結果>

2022年度	実施対象者 438名	受講率 98.8%(437名)	合格率100%達成
2023年度	実施対象者 372名	受講率 100%(372名)	合格率100%達成

* 合格基準60点以上

コーポレートガバナンス

当社グループは、「地球上に限りある資源の有効活用を図り、あらゆる素材の表面改質を通じて、資源の新しい価値を創造し、地球環境の保全と豊かな社会作りに貢献します」という企業理念のもと、社会的使命と責任を果たしつつ、継続的な成長・発展を目指すには、内部統制システムの強化およびコーポレート・ガバナンスの充実が重要と考え、その実現に取り組んでいます。

ガバナンス強化の変遷

2016年	6月29日	取締役に対し、信託を用いた業績連動型株式報酬制度を導入
2017年	6月29日	監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行
2019年	6月27日	執行役員制度を導入
2022年	8月5日	指名・報酬委員会を設置

コーポレートガバナンス体制

当社は、取締役会の監査・監督機能を高めることにより、コーポレートガバナンスの強化および企業価値の向上を図るため、2017年に監査等委員会設置会社に移行しました。

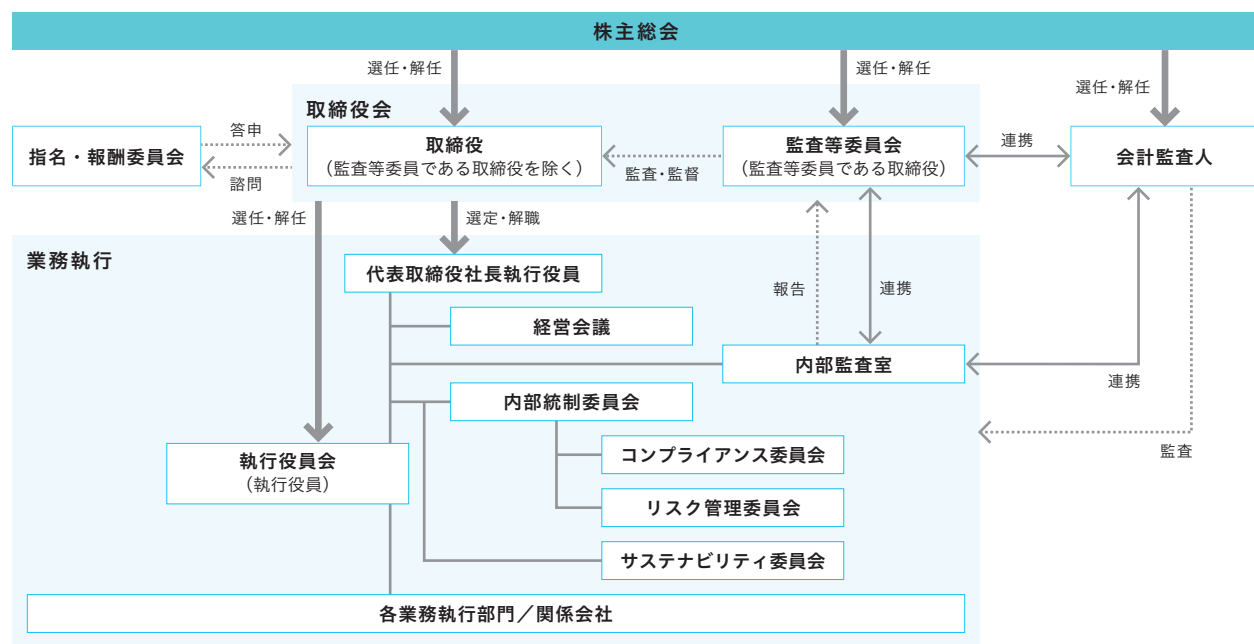
また、経営の意思決定および監督機能と業務執行機能を分離することで、意思決定の迅速化・経営の効率化とともに、業務執行責任の明確化を図ることを目的に、執行役員制度を導入しています。

取締役は10名のうち、5名が社外取締役であり、株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。また、うち1名が女性取締役です。

社外取締役
5名／10名

女性取締役
1名／10名

コーポレートガバナンス体制図（2024年7月5日現在）



取締役会

取締役会は、取締役10名（うち社外取締役5名）で構成され、原則として毎月1回開催しています。議長は代表取締役会長の里見多一が務め、グループを含めた長期的な企業価値の向上を図るため、定款および取締役会規程に定められ

た重要事項の審議および経営の意思決定を行うとともに、経営の意思決定および監督機能と業務執行機能を分離し、責務を明確にすることで、適切な業務執行状況の監督などを行っています。

監査等委員会

監査等委員会は、社内取締役1名および社外取締役3名を含む計4名で構成され、議長は監査等委員である社外取締役の久保田正治が務め、原則として毎月1回開催しています。監査等委員である取締役は、取締役会に出席し、

適宜意見の表明を行うほか、重要な書類の閲覧、事業所への往査、子会社の調査などを通じた監査を行っています。また、会計事項については、会計監査人から監査等委員会へ定期的に報告が行われます。

執行役員会

執行役員会は、執行役員11名で構成され、原則として毎月1回開催します。議長は代表取締役社長執行役員の青山雅之が務め、取締役会の決定した基本方針に基づき、重要

な執行方針などを協議・決議するとともに、取締役会へ上程すべき経営事項を事前協議し、必要に応じて報告することを目的としています。

内部統制委員会

当社は、内部統制を遂行するため、代表取締役社長執行役員を委員長、取締役を委員とする内部統制委員会を設置し、その下部組織としてリスク管理委員会、コンプライアン

ス委員会を置き、より実効性のあるグループ会社を含むガバナンス体制の構築を目指しています。

サステナビリティ委員会

当社は、サステナビリティへの取り組みをより一層強化し、今後のさらなる企業価値の向上、社会的重要課題の抽出と対策を継続的に実施するためサステナビリティ委員会を設置しました。

本委員会の委員長は代表取締役社長執行役員であり、代表取締役会長、代表取締役副社長、常務執行役員、執行役

員の計5名で構成されており、サステナビリティの活動方針およびサステナビリティに関する各種施策の推進・進捗管理、重要課題（マテリアリティ）、KPIなど、気候変動に関する事項を審議します。

本委員会は年4回開催され、その活動状況については年1回、取締役会に報告されます。

グループ会社における業務の適正を確保するための体制

グループ会社すべてに適用する行動指針としてのグループ会社行動原則のもと、グループ各社で定めた諸規程をもってグループ会社における業務の適正を確保しています。

また、グループ会社は、当社の経営指導内容が法令に違反し、コンプライアンス上問題があると認めた場合には、当社コンプライアンス委員会に報告し、同委員会はただちに監査等委員会に報告を行うとともに意見を述べる事が可能です。監査等委員会は意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができます。

指名・報酬委員会

当社は、取締役の指名・報酬については、指名・報酬委員会の答申を経て、取締役会において決定していますが、構成員の過半数を独立社外取締役とした任意の指名・報酬委員会を設置しています。

なお、当社は子会社管理規程に基づく当社への決裁・報告制度により、グループ会社経営の管理を行い、必要に応じてモニタリングを行っています。

取締役の専門性と経験（スキルマトリックス）

当社取締役会は、企業理念および長期ビジョンなどの実現に向けて、的確かつ迅速な意思決定と監督を行うために、取締役に必要なとなる知識・経験・能力などのスキルマトリックスを定めており、取締役会全体としてスキルのバランスおよび多様性の確保に努めることとしています。

スキル	期待するスキルの経験・知見・能力
企業経営	企業における（代表）取締役などの経験、経営実績、事業マネジメントに関する経験・知見
マーケティング・営業	マーケティング・営業分野に関する経験・知見
開発・技術	開発・技術分野に関する経験・知見
国際・グローバル	海外での事業経験、国際情勢・文化などに関する知見
財務・会計	公認会計士資格保有、財務・会計分野における経験・知見
法務・コンプライアンス	弁護士資格保有、法務・コンプライアンス分野における経験・知見

氏名	企業経営	マーケティング・営業	開発・技術	国際・グローバル	財務・会計	法務・コンプライアンス
里見 多一	●		●	●		
青山 雅之	●		●	●		
田村 裕保	●				●	
福田 康政	●	●				
江森 史麻子（社外）	●					●
森 達哉（社外）	●				●	
久保田 正治（社外）						●
細金 逸人	●	●		●		
近 浩二（社外）	●	●				
樋山 重貴（社外）				●	●	

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針

当社は、2021年3月22日開催の取締役会において、取締役の個人別報酬等の内容に係る決定方針を決議しており、当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るべく、会社業績との連動性を確保し、職責と成果を反映させた体系とすることを基本方針としています。取締役の報酬は、月額報酬、賞与および業績連動型株式報酬により構成し、社外取締役および監査等委員である取締役については、月額報酬のみとしています。

賞与は、主として本業の経営成績を示す営業利益を指標として、前年同期増減を加味した上で、総合的に決定しています。

業績連動型株式報酬制度は、事業年度ごとの業績に応じてポイントを付与し、その累計ポイント相当分の報酬等を退任時に支給する制度であり、ポイント付与の有無およびその付与数は事業年度ごとに決定します。

取締役の報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる 役員の員数（名）
		固定報酬	業績連動報酬	左記のうち 非金銭報酬等	
取締役（監査等委員および社外取締役を除く）	217	152	64	24	4
監査等委員（社外取締役を除く）	11	11	—	—	1
社外役員	42	42	—	—	5

取締役会の実効性評価

当社取締役会は、全取締役に対して、取締役会の運営、議題などの内容および業務執行の監督状況などの「取締役会の実効性を向上させるための事項についてのアンケート」を実施しています。各取締役の自己評価および意見の収集・分析を行い、その結果を取締役に報告しています。

その結果、取締役会の運営、決議事項の事前説明の充足性および取締役会での指摘事項に対する対応などについて、当社取締役会は概ね実効性が確保されていることを確認しました。一方で、昨年度から一定の進捗は見られましたが、引き続き人的資本経営および中長期視点での経営戦略などに関する議論をより一層充実させる必要があることを確認いたしました。

今後も引き続き、課題の改善を図るなど、取締役会の実効性の向上に努めていきます。

社外取締役対談

社外取締役
江森 史麻子社外取締役
監査等委員会委員長
指名・報酬委員会委員長
久保田 正治適切なガバナンスの一翼を担い、
企業価値向上に努めてまいります

グループガバナンスと取締役会の実効性について

江森

私たちが2019年6月に社外取締役に就任してから5年が経ちました。久保田さんは当社グループのコーポレート・ガバナンスへの取り組みをどう評価されますか。

久保田

2019年にスタートした第3次中期経営計画における経営方針、3G経営（Global・Group・Governance）の視点から、常にグループ全体を俯瞰してガバナンスについて議論しています。当社グループは、企業規模に比し連結子会社が41社と多く、国内外に多数の拠点がありますが、積極的に現場を訪れ、社外の視点から問い掛け、直接現場の声を聞くということを重視しています。監査については、監査等委員4名、内部監査室7名と限られた陣容なので、実効性の高い、効率的な監査となるよう工夫しています。また、会計監査人とは会計監査・内部統制について定期的に協議を行うほか、グループ各社の監査役とも連携し、各社の課題と取り組み状況について報告してもらうなど、グループ横断で情報共有を図っており、監査の方法も着実に進化していると思っています。

江森

取締役会の実効性についてはどうでしょうか。取締役会では、自由闊達な雰囲気の中で議論が行われており、社外取締役の意見が十分尊重されていると感じていますが、いかがですか。

久保田

取締役会では、毎月、活発かつ実質的な議論がなされています。中期経営計画に関する取り組み状況については、年4回取締役会への報告があり、全体の進捗状況の確認のみならず、直面している問題点について社内の視点とは異なる角度からのアプローチも加えた議論がなされています。また、取締役会上程事項については、あらかじめ社外取締役連絡会が開かれ、最近の5年間はブリーフィング形式で詳細な説明が事前に行われるようになりました。当初は社内の取締役と社外取締役との情報量の差を補うことが目的でしたが、実際には、早い段階から外部の立場で客観的な助言や意見を述べ、一緒に考えることができるなど、良い効果が生まれていると感じています。また、取締役会終了後には、経営者懇談会という非公式の懇談の場があ

り、海外子会社の状況、グループ全体の戦略的テーマ、これからの価値創造のあり方など幅広いテーマについて議論をする機会となっています。会社の状況を広く知る機会になるとともに、将来ビジョンの共有などにも役立っています。

江森

私もとても良い取り組みだと思います。非公式な場での自由な議論だからこそ出てくるアイデアというものもあります。そのような議論を重ねることで、会社の将来を見据えた適切なリスクテイクや価値創造をサポートできると考えています。久保田さんは監査等委員会の委員長を兼務されていますが、委員長が社外取締役ということについては、どのように感じていますか。

久保田

監査等委員会は、プロパーの取締役1名と社外取締役3名の計4人で構成されていますが、誰もが忌憚なく意見を表明できる状況なので、社内取締役の持つ専門性と、弁護士・公認会計士・企業経営者といった社外取締役のそれぞれが持つ多様な見識とあいまって、客観的かつ公正な議論ができており、ガバナンスの実効性向上に寄与していると思います。

江森

同感です。私も、取締役会等では、社外の視点から積極的に意見を述べることを心掛けています。目の前のやり方に「なぜそうなのか」「それが最善なのか」と問題提起をし続けることが、社外取締役として最も貢献できることではないかと思っています。

持続的な成長に向けた課題について

久保田

昨年、はじめて統合報告書を発行しました。私たち取締役は、作成の早い段階から報告や相談を受けておりましたが、どのようにご覧になっていますか。

江森

統合報告書の発行により、会社の取り組みが目に見える形になったということは、とても良かったと思います。表面改質技術による環境貢献、特に製品の開発を通じてCO₂排出量の抑制が可視化されたことにより、対外的には当社の事業内容や技術がわかりやすく伝えられただけでなく、当社の存在意義を再認識することで、従業員一人ひとりとっても日々の業務に誇りを持てる良い機会になったのではないのでしょうか。当社の表面改質技術は見えないところで社会を支えている技術ですが、現実には社会課題の解決に貢献していることを、社会へのメッセージとしてより広く伝えていければと思います。

久保田

当社の課題については、どのようにお考えですか。

江森

やはり、女性比率や女性の働き方が気になります。当社の女性比率は決して高くはありませんが、実際に女性従業員と接すると、皆それぞれの職場で生き生きと活躍されていると感じます。ただ、女性比率を高めていくことはダイバーシティを推進する上での一つの手段であって目的ではありません。大事なことは従業員一人ひとりが生き生きと働ける仕組みがきちんとできているのか、あるいは従業員個々の能力を最大限に発揮していくために何が必要なのかをきちんと把握し、議論して、対応していくとい

うことだと思っています。男女だけでなく、年齢、職位、国籍、それから例えば子育て中、あるいは介護中といろんな人が集まって会社ができています。こうした多様性を素直に受け入れ、一人ひとりがその個性と能力を発揮することで組織が活性化するという好循環が形づくられるように、今後も働き掛けたいと思っています。

また、先ほど3Gという話がありましたが、グループ全体がまとまって同じ方向を向いていく、グループ全体のアイデンティティーを確立し、その中でダイバーシティの取り組みもまた共有する、こうしたグループ全体を包摂する大きな流れにつなげていきたいと思っています。

江森

久保田さんは、当社のこれからの課題についてどのようにお考えですか。

久保田

企業には株主さまをはじめ、お取引先さま、従業員、地域など、事業を営む上で直接的または間接的に影響を受けるさまざまな利害関係者、いわゆるステークホルダーがいます。そして、長期的には、そうしたステークホルダーの期待に応えられない企業は存続できないのではないかと思います。そのためにも、まずは従業員の満足度が大切と考えます。言い換えると、従業員一人ひとりが幸福になってはじめて他人の幸福を真剣に考えることができるということです。そのためには、我々会社の経営層が従業員一人ひとりの幸福を第一に考える、このことが巡り巡って企業価値の向上や株主への利益還元増加につながっていく、ということを肝に銘じるとともに、そうした企業風土の醸成が、使命だと考えます。

役員紹介

(2024年6月末現在)



代表取締役会長
最高経営責任者

里見 多一

取締役会への出席状況
12／12回(100%)

1985年 4月 当社入社
1987年 7月 当社取締役
2000年 1月 当社常務取締役
2003年 6月 当社専務取締役
2005年 6月 当社代表取締役副社長
2011年 4月 当社代表取締役社長
2017年 6月 当社代表取締役会長
2022年 6月 当社代表取締役会長兼社長
2024年 6月 当社代表取締役会長(現)



代表取締役
社長執行役員

青山 雅之

取締役会への出席状況*
—

1986年 4月 当社入社
2009年 4月 当社マーケティング部担当部長
2011年 6月 当社国際本部国際企画室長
2018年 4月 当社経営企画本部国際統括部長
2019年 6月 当社執行役員グループ統括本部長
2022年 6月 当社執行役員グループ統括本部長
兼管理本部長
2024年 6月 当社代表取締役社長執行役員(現)



代表取締役
副社長執行役員

田村 裕保

取締役会への出席状況
12／12回(100%)

1983年 4月 当社入社
2009年 12月 当社経理部統括部長
2015年 6月 当社取締役管理本部長
2022年 6月 当社取締役管理本部・
グループ統括本部管掌
2023年 6月 当社代表取締役管理本部・
グループ統括本部管掌
2024年 6月 当社代表取締役副社長執行役員
(現)



社外取締役
(監査等委員)

久保田 正治

取締役会への出席状況
12／12回(100%)

1989年 4月 弁護士登録第二東京弁護士会
入会
1990年 4月 神宮前法律事務所所長(現)
2019年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現)



取締役
(監査等委員)

細金 逸人

取締役会への出席状況
12／12回(100%)

1983年 4月 当社入社
2012年 11月 当社製品事業本部中京事業部長
2015年 6月 当社取締役タイパーカラライジング
株式会社代表取締役社長
2019年 4月 当社取締役経営企画本部長
2020年 6月 当社取締役(常勤監査等委員)
2022年 6月 当社取締役(監査等委員)(現)



取締役
常務執行役員

福田 康政

取締役会への出席状況
12／12回(100%)

1989年 4月 当社入社
2016年 7月 当社マーケティング部長
2019年 4月 当社製品事業本部長
2019年 6月 当社執行役員製品事業本部長
2022年 6月 当社取締役製品事業本部・
加工事業本部管掌
2024年 6月 取締役常務執行役員(現)



社外取締役

江森 史麻子

取締役会への出席状況
12／12回(100%)

2002年 10月 弁護士登録
2004年 9月 弁理士登録
2009年 3月 大洋綜合法律事務所開設(現)
2009年 4月 駒澤大学法科大学院准教授
2017年 4月 駒澤大学法科大学院教授
2019年 6月 当社社外取締役(現)



社外取締役

森 達哉

取締役会への出席状況
12／12回(100%)

2002年 12月 株式会社あおぞら銀行入社
2006年 7月 日本アジア投資株式会社入社
2010年 5月 ニューホライズン・キャピタル
株式会社入社
2012年 11月 オフィス・プライフィス設立
2019年 6月 当社社外取締役(現)



社外取締役
(監査等委員)

近 浩二

取締役会への出席状況
12／12回(100%)

2013年 3月 日本生命保険相互会社
執行役員営業企画部長
2015年 3月 同社執行役員お客様サービス
副本部長
2017年 3月 同社常務執行役員本店法人営業
本部長
2019年 4月 株式会社星和ビジネスリンク代表
取締役副社長
2019年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現)
2020年 4月 株式会社星和ビジネスリンク
代表取締役社長(現)



社外取締役
(監査等委員)

檣山 重貴

取締役会への出席状況
12／12回(100%)

1997年 10月 中央監査法人入所
2001年 4月 公認会計士登録
2002年 2月 スターバックスコーヒージャパン
株式会社入社
2007年 1月 檣山公認会計士事務所開設(現)
2017年 8月 税理士登録
2022年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現)

*2023年6月29日以降開催した当該事業年度の取締役会を対象としております。

リスクマネジメント

事業の円滑な運営と達成には、リスクの早期発見と対処が欠かせません。当社グループは、事業目的の達成を阻害する恐れのあるさまざまなリスクを早期に発見するとともに、リスクが顕在化した際は迅速かつ適切に対処すべく、リスクマネジメント体制の整備・充実に努めています。

推進体制

当社では、リスク管理規程に基づき、リスク管理委員会を設置しています。リスク管理体制の要をなすリスク管理統括者、リスク管理責任者は、グループ会社全体のリスクを統括的に管理します。年に1度、リスク調査を実施し、会社のリスクを見直すほか、リスクの発見・対策手段の検討、社内研修の実施などを行っています。

リスク評価と対応策

リスク評価プロセス

STEP 1 リスク情報の収集とリスクの特定

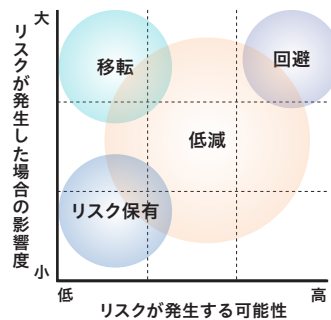
リスク調査結果に加え、外部情報などから幅広くリスク事例を収集し、収集したリスク事例の中から自社にとって重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを特定

STEP 2 リスクの算定

特定したリスクの重大性を算定。事態の起こりやすさ(発生確率)と事態が発生した場合の影響の大きさ(影響度)の2つの要素で定量的あるいは定性的に算定

STEP 3 リスクの評価

算定したリスクを、あらかじめ決めたリスク基準と比較し、対応の要否、重要度を判定



対応策の策定

重大なリスクとして識別したリスクにつき、その対応策を策定しています。

BCP（事業継続計画）

当社は、企業の社会的責任を果たすため、災害時などの緊急事態に際し、損害を最小限に抑え、事業の継続や早期復旧を図るべく、BCP(事業継続計画)を策定し、定期的な見直しを行っています。また、地震対応訓練などの実施により、BCM(事業継続マネジメント)の強化に取り組んでいます。災害対策においては、①従業員と家族の人命を守ること、②経営資源の保全に努めること、③事業の継続と早

期復旧に寄与することを基本方針とし、災害対策マニュアルを定め、それに沿った運用を行っています。また、災害対策・感染症対策などの一環として、安否・健康状態を確認するシステムを導入しており、地震などの災害発生時や感染症拡大時などにおいて、速やかに従業員などの安否および体調の確認が可能です。

情報セキュリティ

当社では、従来の情報セキュリティリスク対応に加え、近年増加しているサイバー攻撃などの情報セキュリティリスクに対し、以下の考え方に従い取り組んでいます。

情報セキュリティ対策3つの考え方

- 1 情報セキュリティに関する管理体制および社内規程の整備と継続的な見直し
- 2 技術的・物理的対策の実施と継続的な見直し
- 3 情報セキュリティ教育および訓練による情報セキュリティに関するリテラシー向上と教育計画の継続的な見直し※

※ 役職員を対象とした定期的な情報セキュリティ教育や標的型攻撃メール訓練など、情報セキュリティ意識向上のための取り組みを実施しています。

コンプライアンス

当社グループは、事業活動を行うにあたって、法令遵守はもちろんのこと、企業としての社会的責任を果たし、ステークホルダーから信頼される企業グループであり続けたいと考えています。各種制度や取り組みを通じてコンプライアンスに関する周知に努め、健全な企業文化の醸成を図っています。

推進体制

当社グループでは、コンプライアンス基本規程に基づき、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス体制の構築・維持・見直しなどを行っています。また、そうした取り組みは定期的に内部統制委員会へも報告されています。

コンプライアンスの推進

企業活動が与える社会的責任を認識し、役員および従業員が求められる正しい行動を定めた「役職員行動規範」を配布し、国内外すべての役員および従業員に対して周知徹

底を図ることで、不正を許容しない企業風土を醸成しています。また、あらゆる差別やハラスメントを防止するため、「就業規則」および「ハラスメント防止規程」を定めています。

内部通報制度

当社グループでは、コンプライアンス違反やその疑いのある事実について、相談できる通報窓口を設置しています。なお、通報者を保護するため、通報情報の秘密保持および匿名による通報など公益通報者保護法に準拠した体制とし

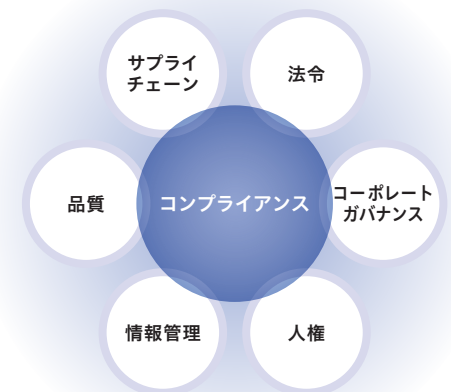
ています。対処が必要な問題が発生した場合、その重要性に応じて対応します。万一、人権侵害事例が発生した際には、救済を含めて適切に対応します。

→ 内部通報の実績はP55参照

教育啓発活動

腐敗・ハラスメント防止の活動など

当社グループでは、各国のグループ従業員が理解できるよう「コンプライアンスハンドブック」や「役職員行動規範」を多言語(10ヵ国版)に翻訳し、配布しています。また、研修会の開催およびeラーニングなどによる定期的な教育、啓蒙活動を行っています。



品質コンプライアンス活動

当社では、コンプライアンス意識、品質意識の醸成を図るため、毎年「コンプライアンス・品質強化月間」を設けて、さまざまな取り組みを行っています。2023年度は、トップメッセージ「数字を正確に大切に扱う」の配信、品質標語を含むポスターの掲示だけでなく、各部署で課題をテーマアップし、対策・改善に取り組ましました。また、グループ会社10社がこの活動に参加しました。

