人材育成・活躍推進

当社グループでは、人材の確保・育成、活躍推進を経営における最優先の課題と位置づけています。企業グループの将来を担う多様な人材を育成するとともに、その活力を最大化できる組織づくりに注力しています。

企業価値の向上に向けた人材戦略

当社グループの創業者のことばには、「事業の基盤は人」とあります。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つつ、互いの力を最大限に生かす必要があると認識しています。従業員がいきいきと活躍できる職場環境を整備し、多様な人材の採用と育成によりグループ人材力の最大化を図ることで、人材面から第5次グループ中期経営計画のテーマである「変革への挑戦」と「リージョナル経営の推進」を支え、持続的な企業価値の向上に努めます。

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

当社グループでは、Vision2030で掲げた「あらゆる表面をカガクで変える」の実現を目指し、「求める人材像」を意識しながら、成長し続ける組織、多様な人材がいきいきと働く会社への変革を推進し、人的資本への投資を継続的に実施しています。当社グループが求める人材像は上記の3つに集約されます。

人的資本に関する重点施策

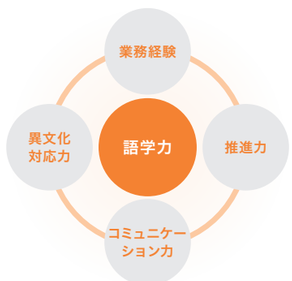
重点施策1　グローバルに活躍できる人材の育成

当社グループでは、海外グループ会社へ80名以上の日本人駐在員が赴任しています。当社グループの海外売上高比率は40%を超えており、グローバルに活躍できる人材の育成がますます重要になっています。グローバルな企業運営と地域に根差した事業展開を目指し、国内外の人材交流の活性化によるグローバル人材の育成、海外拠点におけるローカル人材の育成強化を図ります。グローバルで活躍できる人材とは「経験に基づいた確かな知識と問題解決方法を提起し、十分なコミュニケーションを通じて国内外を問わず目標達成のために現場をけん引できる人材」と定義し、グローバル人材の採用と育成を戦略的に推進しています。

主な施策
- スピーキング力の強化を目的とした語学研修の充実
- 若手社員の海外研修による海外業務への早期の参画支援
- 海外グループ会社の技術系ローカルスタッフの国内研修
- 海外駐在員の処遇改善によるモチベーション向上

グローバルで活躍できる人材とは

経験に基づいた確かな知識と問題解決方法を提起し、十分なコミュニケーションを通じて国内外を問わず目標達成のために現場をけん引できる人材



「Global Associates Program」の実施について

海外関係会社の技術スタッフを国内技術センターに10カ月間受け入れる制度で、2023年から開始し、技術交流だけでなく文化的な相互理解も重視し、グループ全体の活性化を図っています。

● 教育制度

当社グループでは、積極性や行動力・創造性を有し、グローバルに活躍し得る人材を長期的な視点に立って育成するために、研修や制度の導入などさまざまな取り組みを行っています。また、経営の中核を担う次世代リーダーを計画的に育成するため、段階的な研修プログラムを実施しています。

能力開発体系図（日本パーカライジング）

資格		職場外研修 ヒューマンスキル	職場外研修 テクニカルスキル	職場外研修 専門（選択）	職場内教育	その他
管理職	部長格			グローバル人材育成研修（語学） 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		自己啓発（資格取得奨励制度）
	課長格	経営戦略研修 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 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		TOEIC受験 TOEIC受験	日常個別教育（OJT）	
非管理職		中堅社員研修 新入社員研修 商品知識・実務教育、他 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	TOEIC受験 TOEIC受験		
入社内定者		内定者研修				

重点施策2　ワークライフバランスと健康

従業員一人ひとりの自己実現と、企業の持続的な成長を両立するため、働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。また、従業員がいきいきと働く上での基盤となる健康の維持向上に向け、2025年5月に健康保険組合連合会（健保連）東京連合会の健康企業宣言を行い、「銀の認定」を目指し、取り組みを推進しています。

主な施策
- 「健康企業宣言」と健康経営の推進
- 健康診断の受診率向上とメンタルヘルス支援体制の強化
- フレックスタイム制度・テレワーク勤務の運用見直し
- 男性育児休業取得率の向上
- 有給休暇取得率の改善と長時間残業の抑制

当社ワークライフバランスの概要

分野	柔軟な働き方の推進			多様な休暇			成長支援		多様な人材の活躍推進		
目的	働き方の自由度を高め、多様なライフスタイルに対応			仕事と家庭の両立を支援し、心身のリフレッシュを促進			従業員のキャリア形成を支援し、会社と個人の成長を両立		多様な価値観や経験を尊重し、すべての社員が能力を発揮できる環境を構築		
制度・分類	フレックスタイム制度	テレワーク勤務	適切な労働時間管理	有給休暇制度	育児休業・短時間勤務制度	介護休業・短時間勤務制度	キャリア形成支援	自己啓発支援	女性活躍推進	障がい者雇用推進	その他
内容	・従業員の働く時間帯を柔軟に ・1か月単位で労働時間の調整が可能	・自宅・サテライトオフィスでの勤務が可能 ・業務の効率性とコミュニケーションの円滑化を両立	・長時間労働の抑制 ・業務プロセスの効率化 ・メンタルヘルスケア	・1時間単位・半日単位での取得が可能 ・年次有給休暇6日取得推奨 ・勤続30年と40年にリフレッシュ休暇	・男性従業員の育児休業取得を促進 ・育児休業の一部期間において有給制度を導入	・介護と仕事の両立を支援	・階層別研修 ・社内公募制度 ・自己申告書制度	・資格取得奨励金 ・副業制度	・研修など教育機会の充実 ・育児休業制度の拡充	・特別支援学校との連携体制を構築 ・インターンシップ実施 ・農園型障がい者雇用サービスを導入	・シニア制度の見直し ・外国籍人材の雇用 ・適正な労働時間管理 ・メンタルヘルスケア

社員一人ひとりが充実した仕事と生活を両立することが可能に

重点施策3　多様な人材の活躍推進

多様性を尊重し、誰もが能力を発揮できるインクルーシブな職場づくりを目指しています。個々の価値観やライフステージに応じた柔軟な働き方を支援します。

1 女性活躍推進

当社は、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。将来の管理職候補となる係長格の社員に対して、管理職に求められる意思決定力、組織マネジメント力、合意形成力等の向上を推し進める教育を実施し、管理職としての能力が着実に身に付くよう、育成を強化しています。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。

女性管理職比率

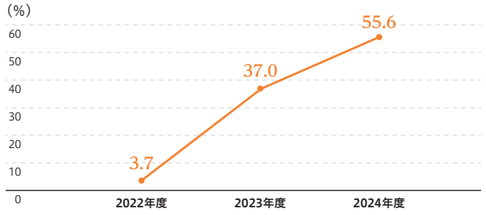
2025年3月現在 2.6% → 2030年目標 10%

	女性管理職比率
当社	2.6%
国内連結子会社	1.1%
海外連結子会社	23.6%
当社グループ計	10.3%

男性の育児休業取得の推進

2024年度の男性従業員の育児休業取得率は、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加え、社内の風土醸成が進み、大幅に向上し55.6%に達しました。育児休業を取得した男性従業員・女性従業員・上司・同僚などの体験談の共有による職場理解、取得しやすい環境の後押しなどにより、今後も仕事と家庭の両立を図ることができる働きやすい企業グループへと一層の進化を続けていきます。

男性従業員の育児休業取得率（日本パーカライジング）



	男性従業員の育児休業取得率
当社	55.6%
国内連結子会社	37.5%
海外連結子会社	55.4%
当社グループ計	54.1%

女性活躍推進企業を表彰するアワードの受賞

一般社団法人日本ウーマンズバリュートレーニング協会が主催する「WOMAN's VALUE AWARD～リケジョ応援～2024」企業部門において優秀賞を受賞しました。理系女性を応援している企業、個人を表彰するアワードです。継続的な女性活躍の基盤を築くため、女性採用にも注力し、女性採用比率の向上を図っています。

「WOMAN's VALUE AWARD～リケジョ応援～2024」
企業部門 優秀賞受賞

2 障がい者の雇用推進

農園型障がい者雇用サービスを導入し、障がいのある方がいきいきと働ける職場を提供するとともに、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するなど、社会貢献・地域貢献にもつなげています。「ダイバーシティ&インクルージョン研修」では、従業員が農園で働く障がい者の方々と一緒に農作業を体験しながら、自然なコミュニケーションを通じて、障がいや多様性への理解の浸透を図っています。

障がい者雇用率

2025年3月現在 2.5%

Parker Farm

3 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。2024年度も複数の外国籍従業員を迎え入れ、現在では8カ国から25名の従業員がともに働いています。

サステナビリティ戦略

Sustainability

持続可能な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ました。委員長には代表取締役社長執行役員が就任し、企業として責任ある取り組みを推進しています。持続可能性に対する社会の要請を受け、「薬品」「加工」「装置」の3つの事業領域で、社会課題と真摯に向き合い、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、豊かで健全な社会づくり』を目指して

当社グループの企業理念は、「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たな価値を創造し、地球環境の保全と豊かな社会作りに貢献する」ことです。

日本で初めて防錆技術（りん酸塩化成処理技術）を導入して以来、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産業分野の発展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、これからも企業活動が社会にもたらす影響と責任を認識し、社会の期待に応える取り組みを進めていきます。

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みます
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