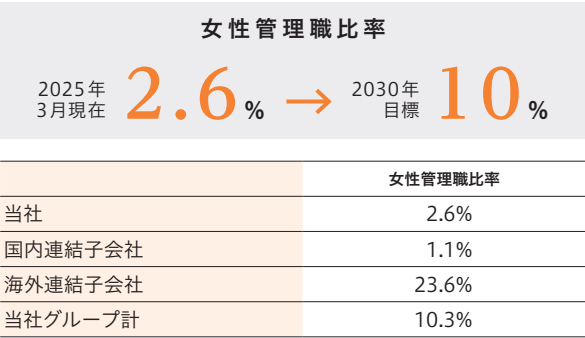


重点施策3 多様な人材の活躍推進

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。

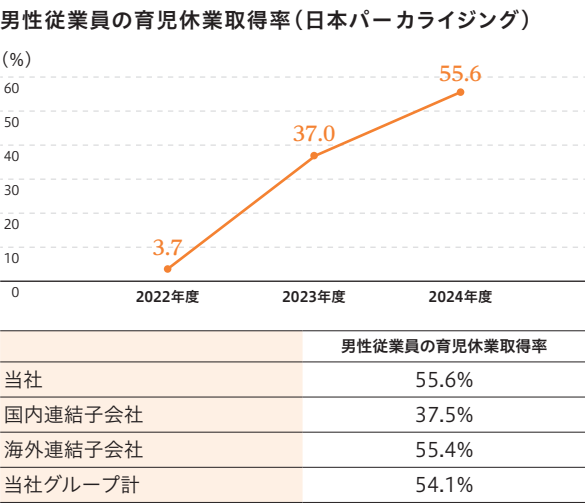
1 女性活躍推進

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。



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。



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。



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。



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