

成長戦略を支える人材基盤の強化

当社グループは人的資本を企業価値創造の源泉と位置づけ、成長戦略と連動した人材の採用・育成・活躍推進に取り組んでいます。グローバル展開、新規分野の開拓、技術革新の加速を支える人材基盤を強化するとともに、多様な人材が能力を最大限に発揮できる組織づくりを通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指しています。

人材戦略の基本的な考え方

第5次グループ中期経営計画および「Vision2030」では、「変革への挑戦～Challenge for Change !～」 「リージョナル経営の推進」を掲げ、それらの実現に向けた取り組みを進めています。

「事業の基盤は人」と創業者の言葉にもあるように、人材を企業価値創造の中核を担う最重要資本と位置づけています。グローバル市場での事業拡大や新規領域への展開、技術革新への対応においては、専門性、自律性、多様性を備

求める人材像

持続的な成長とイノベーションの創出に向けて、当社グループが求める人材像は次の3つの要素を兼ね備えています。

1. 時代の変化に応じて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、自律して行動できる人材
3. グローバルな視点を持ち、多様な発想や技術を学び、実践できる人材

これらの人材を継続的に育成・活躍推進することで、変化への対応力と価値創出力を高め、当社グループの持続的成長を支える組織能力の向上につなげています。

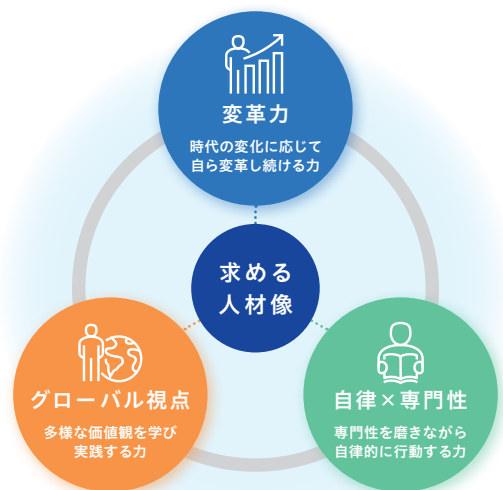


多様な人材が互いに尊重し高め合うことで、社会に新たな価値を提供し、グループの持続的成長を実現します。

えた人材の採用・育成が持続的な成長を支える重要な基盤となります。

こうした考えのもと、成長戦略と連動した人的資本投資を継続し、事業ポートフォリオの高度化を支える人材基盤の強化を推進しています。

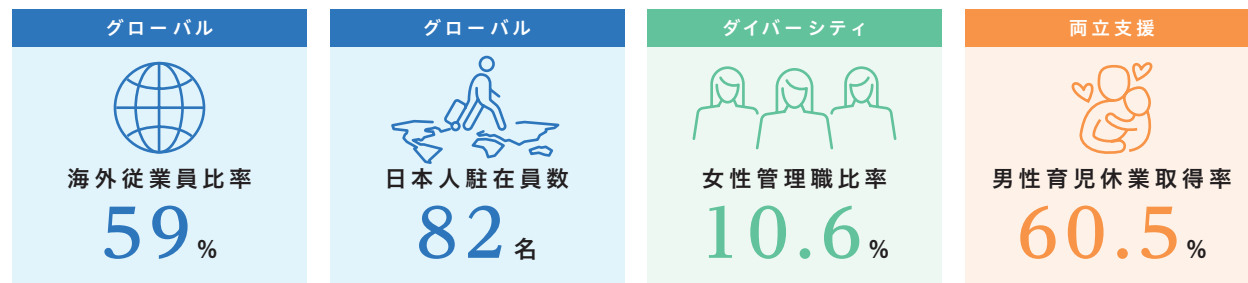
人材の成長を事業成長と企業価値向上につなげる好循環を創出し、「Vision2030」の実現を支える人的資本経営を推進していきます。



人的資本に関する主な指標

当社グループは、多様な人材の採用と育成、活躍推進を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指しています。

主要データ(2025年度実績)

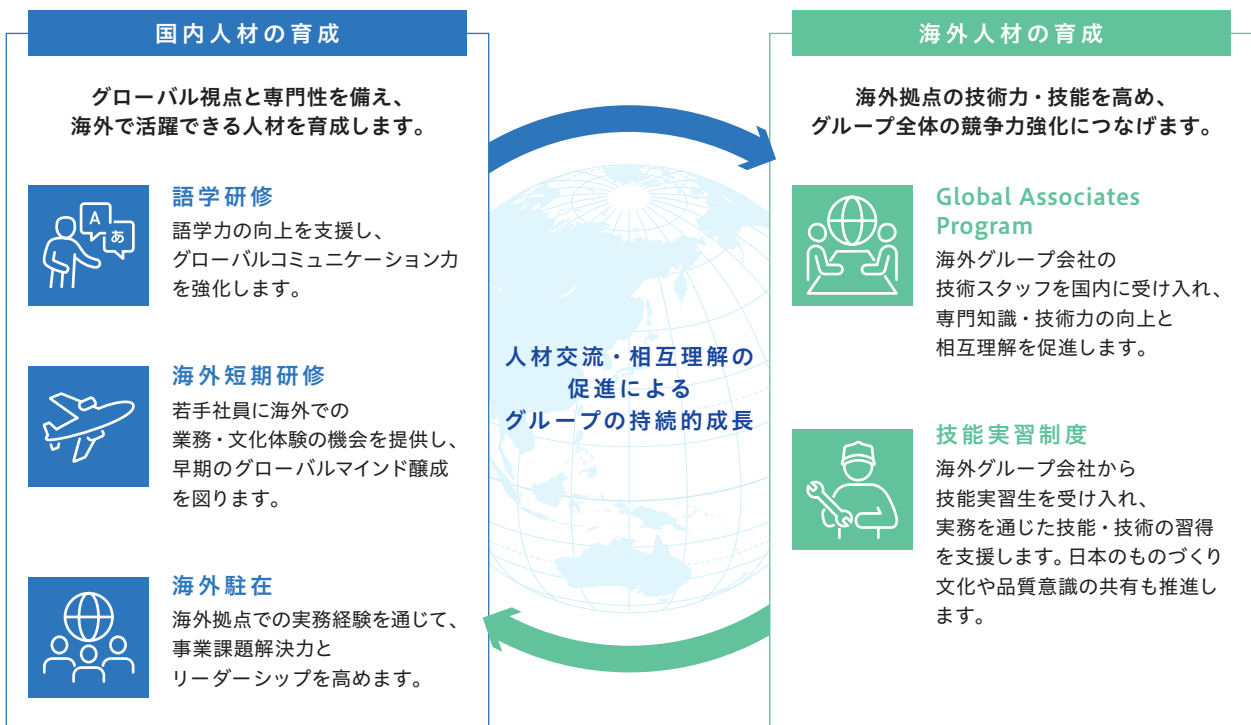


※ 対象範囲はいずれもグループです。

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

海外事業の拡大に伴い、国・地域を越えて事業を推進し、各地域の課題解決を主導できる人材の育成が重要な経営課題となっています。当社グループでは、国内人材と海外人材の双方を対象に、実践的な育成と人材交流を推進し、グループ全体の技術力向上と事業成長につなげています。



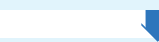
国内外の人材が学び合い、成長し合う好循環を創出し、グローバル競争力の向上を図ります。

国内人材の育成 語学研修

海外拠点の従業員との円滑なコミュニケーションに必要なスピーキング力の向上を重視し、語学研修を実施しています。

グローバルな環境で活躍できる人材の育成に向けて、今後も継続的に取り組み、実践的なコミュニケーション力の強化を図っていきます。

スピーキング力向上



グローバル
コミュニケーション力強化

海外人材の育成 Global Associates Program

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、専門知識・技術力の向上を支援しています。技術交流を通じて相互理解を深め、グループ内の人材ネットワーク構築にもつなげています。



2026年第4期生(インド、タイ、韓国、インドネシアより受入)

実績ハイライト

2023年開始

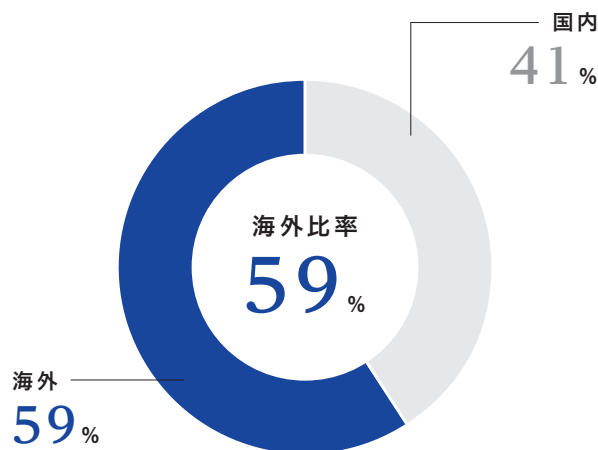
累計12名受入
(2023年～2026年)

＞ 人材育成

グループ人員構成

当社グループは、日本、中国、インド・ASEAN、欧米など世界各地で事業を展開しています。グループ従業員の約

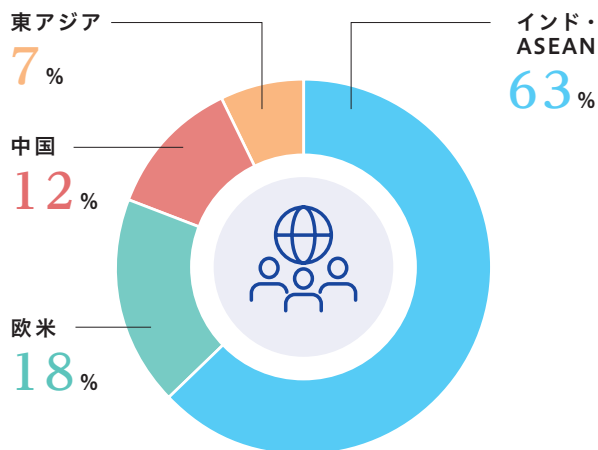
グループ従業員構成



※対象範囲：グループ(2026年3月期)

6割を海外人材が占めており、国内外の人材交流を通じて技術・技能や価値観を共有し、グループ全体の技術力向上と事業成長につなげています。

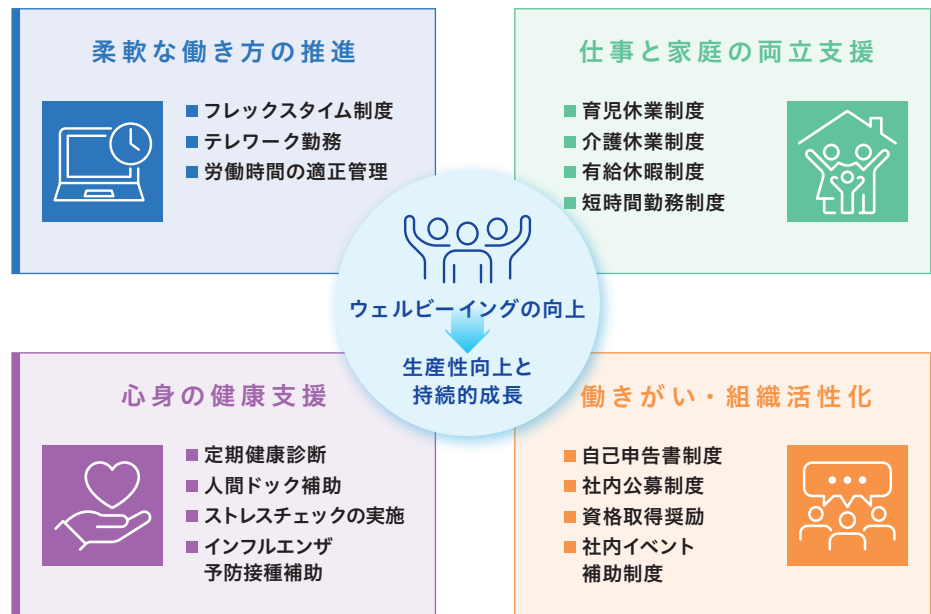
海外従業員の地域別構成



※対象範囲：グループ(2026年3月期)

重点施策2 ウェルビーイング推進と生産性向上の両立

従業員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働き続けられる環境は、エンゲージメントや創造性の向上につながり、組織全体の活力と生産性を高めます。当社グループでは、働きやすさと働きがいの向上に向けた制度の充実と活用を進め、ウェルビーイングの向上と生産性向上の両立を目指しています。



これらの取り組みを通じて、従業員のウェルビーイングを高め、エンゲージメントと生産性の向上を実現し、グループの持続的な成長と企業価値の向上につなげていきます。

外部認証
(日本パーカライジング単体)健康優良企業
健康企業宣言
「銀の認定」取得

2026年2月に健康保険組合連合会東京連合会の健康企業宣言を行い、「銀の認定」を取得しました。今後は「金の認定」の取得を目指し、健康経営の取り組みをさらに充実させていきます。

ハタラクエール
「福利厚生推進法人」認定

福利厚生制度の充実と活用に向けた取り組みが評価され、「ハタラクエール(福利厚生表彰・認定制度)」において「福利厚生推進法人」に認定されています。今後も、従業員一人ひとりが能力を発揮できる環境づくりを進めていきます。

重点施策3 多様な人材の採用と活躍推進

性別、年齢、国籍、経験など、さまざまなバックグラウンドを持つ人材が、それぞれの能力や個性を発揮できる組織づくりを進めています。多様な人材の採用を強化するとともに、誰もが継続的に活躍できる環境を整備することで、意思決定の質や変化への対応力を高め、持続的な成長につなげています。

多様な人材の採用



採用力の強化

事業環境の変化に対応するため、新卒採用に加え、専門性や実務経験を持つキャリア人材の採用を進めています。採用サイトやSNS、動画などを活用し、事業内容や社員の活躍、成長機会を発信することで、多様な人材との接点を広げています。

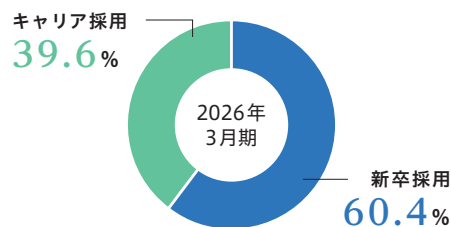


キャリア採用による変革の推進

キャリア入社者が持つ知見や経験と、当社が培ってきた技術やノウハウを融合し、新たな発想や課題解決力の向上につなげています。オンボーディングや育成体制の整備により、早期に能力を発揮できる環境づくりを進めています。

社員構成

(新卒・キャリア採用別/日本パーカライジング単体)



多様な人材の採用

新卒・キャリア採用を通じて、外国籍人材を含む多様な人材の採用に取り組んでいます。

採用情報の発信

採用サイトやSNS、動画などを活用し、当社の事業や働く環境、社員の成長ストーリーを積極的に発信しています。



採用サイトはこちら

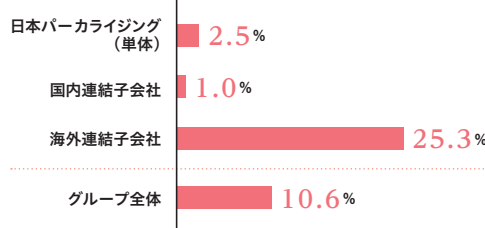
多様な人材の活躍推進



女性活躍推進

多様な視点や価値観を経営や事業活動に取り入れ、意思決定の質と新たな価値の創出につなげるため、女性の継続的な活躍を推進しています。日本パーカライジング単体では、2030年までに女性管理職比率10%を目標に掲げ、キャリア形成支援や職場環境の整備に取り組んでいます。

女性管理職比率(2026年3月期)

えるぼし認定
(2段階目・2つ星)

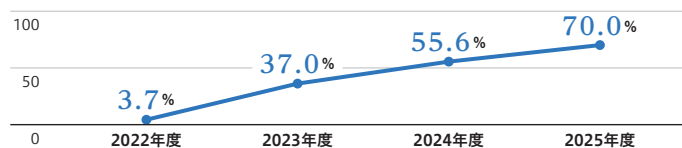
女性の活躍推進に関する取り組みが評価されています。



男性の育児休業取得の推進

育児と仕事を両立しながら、誰もが継続的に活躍できる職場づくりを進めています。育児休業の一部有給化や、制度を利用しやすい職場環境の整備を通じて、男性従業員の育児参加を後押ししています。

男性従業員の育児休業取得率の推移(日本パーカライジング単体)



外国籍従業員の活躍

多様な価値観や専門性を取り入れるため、外国籍人材の採用を進めています。現在、8カ国・27名の外国籍従業員が活躍しており、研究開発、生産、営業などさまざまな部門で力を発揮しています。

外国籍従業員数

8カ国・27名
(日本パーカライジング単体)
(2026年3月期)



障がい者雇用と多様性への理解

障がいのある方の雇用促進に取り組んでいます。農園での就労も当社社員が定期的に状況を確認し、責任ある雇用管理のもとで多様性への理解を深めています。



障がい者雇用率

2.4%
(日本パーカライジング単体)
(2026年3月期)



多様な人材が能力を発揮し、いきいきと働き続けられる環境づくりを通じて、生産性の向上とイノベーションの創出を実現し、持続的な成長と企業価値向上を目指します。

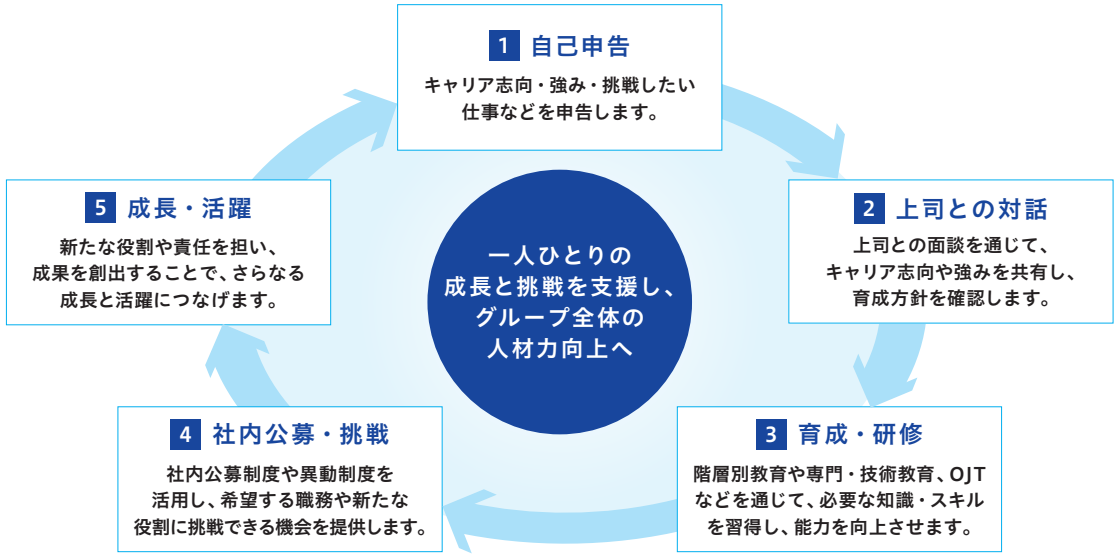
人材育成を支える基盤 社員一人ひとりの成長を支える教育・成長支援体制

当社グループでは、階層別・職種別の研修体系に加え、グローバル視点の醸成や自律的な学びを支援する制度を整備し、社員一人ひとりの成長を継続的に支援しています。



キャリア形成支援サイクル

自己申告から育成・研修、挑戦機会の提供、成長・活躍までのサイクルを通じて、一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援し、グループ全体の人材力向上につなげます。



このサイクルを継続的に回すことで、従業員一人ひとりの成長と組織の活性化を促進し、持続的な企業価値向上の実現を目指します。

人権尊重

当社グループは、国連の「世界人権宣言」をはじめとする国際的な人権原則に賛同し、「人権方針」および「人権ガイドライン」を策定の上、それに基づいた事業環境の実現に向けた取り組みを推進しています。

人権の尊重

私たちは、すべての人々の基本的人権を尊重し、以下の国際的な原則・枠組みを支持します。

- ・国連「国際人権章典」
- ・国連「世界人権宣言」
- ・国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」
- ・経済協力開発機構（OECD）「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」
- ・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・「国連グローバル・コンパクトの10原則」

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、人権にかか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、事業にかか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

人権尊重に関する当社グループの取り組み

当社グループは、事業活動における人権の尊重を重要な目標とし、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。当社グループはグローバルに

製造・加工を行っていることから、特に、労働環境の安全確保、労働時間の適正管理、強制労働・児童労働の防止に注力しています。

人権啓発活動

当社グループは、「人権方針」および「人権ガイドライン」に沿って、従業員一人ひとりが人権尊重の重要性を理解し、適切に行動できるよう、教育・啓発活動を推進しています。人権に関する基本事項は、コンプライアンス教育の一環とし

て配布している「コンプライアンスハンドブック」に明記し、国内外の従業員が共通の理解を持てるよう整備しています。また、人権に関する教育はコンプライアンス研修に組み込まれており、全従業員が継続的に学べる体制を整えています。

🔗 人権ガイドライン
(https://www.parker.co.jp/ja/csr/esg/s_human.html)へ

🔗 コンプライアンス研修
(https://www.parker.co.jp/ja/csr/esg/g_compliance.html#compliance_training)へ