日本パーカライジング株式会社

東京都中央区日本橋2丁目16番8号
TEL：03-3278-4333
URL：https://www.parker.co.jp/ja/

INTEGRATED REPORT 2026

統合報告書2026
日本パーカライジング株式会社

日本パーカライジング株式会社
NIHON PARKERIZING CO.,LTD.



Mission（存在意義）
Vision（目指す姿）
Value（価値観・行動指針）





M
Mission

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。

私たちの身の回りにはさまざまな金属が使われていますが、これら金属は自然界では鉱石として存在しています。金属として使用するためには製錬と呼ばれる還元反応によって鉱石から金属の状態にしています。還元後の金属は分子的に不安定であるため、安定な状態に変化させる必要があります。この安定化させる技術の一つが表面改質技術です。

V
Vision

表面改質技術を通じて、新たな価値を創造し、持続可能な社会の実現に貢献します。

日本パーカライジンググループは地球と人々が抱える社会課題に、「あらゆる表面をカガクで変える」をスローガンに、持続可能な社会の実現に大きく踏み出し、2050年カーボンニュートラルという目標に向かって、表面改質技術を通じて地球環境保全と豊かな社会作りに貢献することを目指しています。

V
Value

技術立社を旨とし、開かれた社風のもと、公正かつ透明性の高い企業文化の醸成に励み、失敗を恐れず果敢に挑戦する精神を互いに共有し続けます。

今日、私たちの表面改質技術は、さまざまな産業のものづくりを支える基盤技術として活用されています。これからも、素材の可能性を広げ、新たな価値を創造する技術開発を通じて、人々の暮らしと持続可能な社会の発展に貢献していきます。

編集方針 2026年3月期の統合報告書では、当社グループの表面改質技術の社会貢献や環境貢献について、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまに分かりやすくお伝えすることを目的として制作しております。

報告対象範囲 日本パーカライジング株式会社、連結子会社42社および持分法適用関連会社9社を報告対象としています。報告対象範囲が異なる事項については、対象範囲を明記しています。

報告対象期間 2026年3月期（2025年4月1日–2026年3月31日）を基本としています（一部2026年4月以降の情報を含みます）。

免責事項 統合報告書における業績予測や将来の予測に関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づき当社が判断したものであり、潜在的なリスクや不確実性その他の要因が内在されています。従って、さまざまな要因の変化により、実際の業績は見通しと大きく異なる可能性があることをご承知おきください。

目次

Section 1 | イントロダクション
01 Mission／Vision／Value
03 At a glance
05 見えない技術が、社会の寿命を延ばす
07 トップメッセージ

Section 2 | 価値創造ストーリー
13 成長の軌跡
15 創業以来培ってきた私たちの強み
17 価値創造プロセス
19 重要課題（マテリアリティ）とその特定
21 第5次中期経営計画と連動した重要課題（マテリアリティ）の進捗

Section 3 | Vision2030＆中期経営計画
23 Vision2030 ~日本パーカライジンググループが目指す姿~
25 第5次グループ中期経営計画
27 重点項目1 ＞「Vision2030」の実現に向けた種まきと刈り取り
27 研究開発座談会
31 「変革への挑戦」新総合技術研究所が未来を創る、変革の最前線
35 当社グループの事業ポートフォリオ
37 薬品事業
39 加工事業
41 装置事業
43 医療機器事業
45 重点項目2 ＞人材育成
45 女性管理職座談会
49 成長戦略を支える人材基盤の強化
54 人権尊重
55 重点項目3 ＞業務改革
55 ガバナンス強化と業務改革の推進
56 経営基盤の強化1 ＞3Gの強化
56 3G経営の深化
57 経営基盤の強化2 ＞安全確保
57 労働安全衛生
59 経営基盤の強化3 ＞品質向上
59 品質保証
61 サプライチェーン・マネジメント
62 経営基盤の強化4 ＞サステナビリティ推進
62 サステナビリティ戦略
63 特集：事業を通じた脱炭素化に向けた挑戦
70 化学物質管理
71 コミュニティ活動／地域活動
73 経営基盤の強化5 ＞資本効率の向上
73 財務戦略

Section 4 | ガバナンス
75 コーポレート・ガバナンス
79 リスクマネジメント
80 コンプライアンス
81 社外取締役 × 社内取締役 対談
83 役員紹介

Section 5 | データ
85 10年間の財務・非財務データ
87 会社概要・株式の状況

At a glance（2026年3月期）

あらゆる「表面」が私たちの舞台です。

私たちは、表面改質技術のリーディングカンパニーとして、素材表面に形成する極めて薄い機能性皮膜によって、新たな価値や性能を創出しています。その技術は、自動車、航空機、鉄道、橋梁、医療機器、住宅など、社会を支えるさまざまな製品やインフラで活用されています。約1,600年もの間大きな腐食を免れてきたインドの「デリーの鉄柱」が示すように、素材の価値を左右するのは、目には見えない「表面」の力です。また、当社の表面改質技術が採用された「NHK川口鉄塔」は、半世紀以上にわたり優れた防錆性能を発揮しています。あらゆる表面をカガクで変える。あらゆる「表面」が、私たちの舞台です。



売上高（連結）	営業利益率	ROE	配当性向（連結）	海外展開	グループ会社	薬剤種類	日系メーカー向け自動車塗装下地シェア率
1,381 億円	10 %超	6.5 %	42.7 %	12 カ国・地域	52 社	3,200 種類	70 %

見えない技術が、社会の寿命を延ばす

4.3兆円/年

日本における腐食コスト※1

8,000万t-CO_2/年

腐食損失を再製造で補う場合の潜在的CO_2排出量（当社試算）※2



2050年への分岐は、すでに始まっています。
持続可能な未来への進路変更を、
日本パーカライジンググループが支えます。

※1　公益社団法人腐食防食学会／一般社団法人日本防錆技術協会：
わが国における腐食コスト（2020）
※2　腐食により失われた材料を新たに製造して補うと仮定した場合の潜在的なCO_2排出量を、一定の前提に基づき当社が試算したものです。
当社グループによる直接的なCO_2削減量を示すものではありません。

事業を通じた脱炭素化に向けた挑戦
詳細は特集ページへ（P63）

「変革への挑戦」新総合技術研究所
詳細は（P31）

トップメッセージ



確かな歩みを力に、持続的な成長へ。

「Vision2030」の実現に向け、
グループの総合力を生かし、
持続的な成長と企業価値向上に
誠実に取り組んでまいります。

代表取締役 社長執行役員
青山　雅之

技術が支える社会価値と、私たちの存在意義

当社グループが長年培ってきた表面改質技術は、金属をはじめとするさまざまな素材の表面に、ミクロンからナノオーダーレベルの機能性皮膜を形成し、耐久性を高めたり、新たな機能を付与したりするものです。こうした技術は、自動車、鉄鋼、建材、エレクトロニクス、医療機器など幅広い分野で活用され、産業や社会インフラを支えています。

私たちの暮らしや社会を支えるあらゆるモノを、より長く、より安全に使い続けられるようにすること。それは、資源の有効活用と環境負荷の低減につながる重要な価値だと考えています。当社グループは、表面改質技術を通じて、ものづくりを支えるとともに、脱炭素社会の実現や循環型社会への移行に貢献していきます。

当社の技術によるCO_2削減貢献量などの定量データについては、
P63「事業を通じた脱炭素化に向けた挑戦」をご参照ください。

例えば、インド・デリーの鉄柱が約1,600年以上にわたり大きな腐食を免れている事実は、耐久性を決定づけるのが「素材そのもの」だけではなく、「表面」であることを示す象徴的な事例です。研究論文によれば、鉄中に含まれるリンが長年の風雨にさらされる中で表面にリン酸系の保護層を形成し、優れた耐食性をもたらしたことが明らかになっています。素材の性能や価値を最大限に引き出す鍵が表面にあるという考え方は、古代から現代に至るまで一貫して受け継がれてきました。

当社の原点である「パーカー処理」も、金属表面にリン酸塩皮膜を形成することで、塗装密着性や耐食性を向上させる表面改質技術です。古代の知恵にも通じる「表面の力」を生かし、金属の性能を高める技術として今日まで発展を続けています。

次世代に向けた事業構造改革

「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する」との企業理念に基づいて社会価値を提供し続けるために、当社グループは事業基盤の強化と収益構造の改革を進めています。

「Vision2030」の実現に向けた基盤づくりの一環として、2025年4月には技術開発力の強化に向けて、新総合技術研究所（Parker Innovation Center）を開所しました。また、新たな成長領域の創出にも取り組んでおり、その一環として、当社の表面改質技術を活用した医療機器分野の強化を目的に、2025年7月に当該事業を会社分割の方法により独立させ、Parker MedTech株式会社を設立しました。

さらに、2026年4月1日には当社の加工事業を、完全子会社であるパーカー加工株式会社と事業統合し、新会社「パーカープロセッシング株式会社」をスタートさせました。両社の技術ノウハウや人的資源を融合することで、事業効率を高めるとともに、差別化技術の開発と高品質なサービスの提供を進めます。また、グループ経営の効率化を目的として、同日に北海道パーカライジング株式会社の吸収合併も実施しました。今後も事業ポートフォリオの最適化と経営資源の集中を図りながら、持続的な成長に向けた事業構造改革を進めてまいります。

第5次グループ中期経営計画の進捗と「Vision2030」

2027年3月期は「第5次グループ中期経営計画」の2年目にあたります。長期ビジョンである「Vision2030」は、持続的な成長と企業価値向上の実現に向けた道筋であり、第5次グループ中期経営計画は、その達成に向けた重要なステップと位置づけています。

グローバル市場では、EV化の進展や環境規制の強化に加え、AIや次世代電子デバイスの普及など、大きな構造変化が進んでいます。こうした変化は、新たな市場や需要を生み出す成長機会でもあります。

機器の高性能化・小型化や電動化の進展に伴い、熱

マネジメントや電気特性の最適化に対するニーズが高まっています。これを支える「耐熱性」「放熱性」「絶縁性」「導電性」など、材料表面に求められる機能も高度化しています。こうした分野は、長年培ってきた表面改質技術が価値を発揮する領域であり、私は、こうした変化は当社グループの技術力を新たな成長へとつなげる好機であると考えています。

こうした認識のもと、海外事業の拡大や既存市場の深耕による収益基盤の強化を進める一方で、表面改質技術を軸とした新たな事業領域の創出にも挑戦しています。具体的には、摺動性や耐摩耗性の向上など、モビリティ分野における省エネや軽量化に貢献する技術の開発や、エレクトロニクス分野などへの参入拡大を進めています。また、技術的知見を生かせる医療機器分野への展開も進めており、グループ会社であるParker MedTech株式会社では、管理医療機器である電気メスなどの販売を行っています。

また、新規領域への展開においては、表面処理の技術にとどまらず、その前後工程を含めた価値提供の幅を広げていきます。当社グループの技術との親和性が高く、お客さまの製造プロセス全体の高度化に貢献できる周辺領域において、グループの総合力を生かした事業機会の探索と育成を進めてまいります。これらの取り組みを通じて、次世代の収益基盤となる新たな事業の柱を育てていきます。

私たちは、長年培ってきた表面改質技術を基盤に、新たな技術や事業への先行投資を着実に進めるとともに、それらを事業成果へと結実させる時間軸を意識しながら、次なる成長の柱の育成に取り組んでいます。当社は、2年後に創業100周年という大きな節目を迎えます。この節目を新たな成長への起点とし、「Vision2030」で掲げる目指す姿の実現に向け、変化を成長機会へと変え、社会課題の解決と企業価値の向上を両立することで、持続的な成長を目指してまいります。



研究開発と共創による新たな価値創出

原材料・エネルギー価格や人件費などのコスト上昇の影響もあり、収益力の強化が課題となっています。そのような状況にあっても、当社グループは、中長期的な成長に必要な投資を継続しています。

人材、設備、研究開発への投資は、将来の成長を支える新たな事業や技術を生み出すための「未来への投資」であると考えています。中でも、将来の事業創出を担う研究開発は、当社グループの持続的な成長と企業価値向上に欠かせない取り組みです。

その中核を担うのが、新総合技術研究所（Parker Innovation Center）です。Parker Innovation Centerでは、新たに「コア技術研究部」と「先端技術研究部」を設置するなど、研究開発体制の見直しを行っております。コア技術研究部では、化成処理技術、機能性皮膜技術、プロセス技術など、当社グループが培ってきた基盤技術を生かし、摺動性や耐摩耗性の向上など脱炭素社会に貢献する技術の開発に取り組んでおります。このような技術開発への取り組みは、環境負荷の低減だけでなく、他社との差別化を図ることで、当社グループの競争優位性と市場における確固たる地位の確立につながっています。また、先端技術研究部では、エレクトロニクス分野や新エネルギー分野など、新規分野参入や事業ポートフォリオ拡大に向けた技術開発に取り組んでおります。材料、表面処理、プロセスを一体で捉えることで、個々の要素技術の開発にとどまらず、製品、加工、装置を含めた製造プロセス全体の最適化など、グループ横断による価値創出を目指しています。

Parker Innovation Centerは、研究開発機能を集約した施設であるだけでなく、社内外の知見を結び付け、新たな価値を生み出す共創の拠点でもあります。研究員がコンセプト段階から企画に参画し、部門や専門分野の垣根を越えて議論できる環境を整えました。さらに、国内外のグループ会社、大学、研究機関、異業種企業などとの連携を深め、オープンイノベーションを推進していきます。

こうした環境のもと、研究員一人ひとりが自ら新しい領域へ挑戦する風土を育み、エレクトロニクス、メディカル、新エネルギーなどの成長分野における価値創出を加速させます。そして、研究開発の成果をお客さまや社会の課題解決につなげ、当社グループの新たな成長の柱へと育ててまいります。

「変革への挑戦」を組織のすみずみまで

当社グループが第5次グループ中期経営計画のスローガンとして掲げている「変革への挑戦～Challenge for Change！～」という意識は、社内に着実に浸透しつつあります。今後は、これを実践へとさらに結びつけ、変革を加速させていく段階にあると認識しています。

当社グループの強みは、お客さまに密着しながらニッチな市場のニーズにきめ細かく応え、着実に実績を積み重ねてきた点にあります。今後は、こうした現場力と専門性を基盤としながら、新たなシーズ開発にも取り組み、部署間やグループ会社間の壁を越えた横断的な連携を一層推進し、グループ全体のシナジーを最大化することで、次の成長ステージへと進んでまいります。

また、部門や地域を越えて情報や知見を共有するためのデータベースの整備にも取り組み、グループ全体の横連携と経営判断の質を高めてまいります。

「知」の融合が生み出すイノベーション

当社グループが持続的な成長を遂げる上で、人的資本は企業価値創造の中核を担う重要な経営資源です。市場や技術が大きく変化する時代においては、多様な価値観や経験、専門性を持つ人材が活躍し、それぞれの知見を経営に生かすことが不可欠です。

ダイバーシティの推進は、企業価値向上を支える重要な経営課題と位置づけています。多様な人材が意思決定に参画し、互いの違いを強みとして生かすことで、新たな発想やイノベーションが生まれ、変化に強い組織へと進化できると考えています。

その取り組みの一つとして、当社は2030年に女性管理職比率10%以上を目指しています。これは、多様な視点を経営に取り入れ、より活力ある組織へ変革していくための重要な取り組みです。人材育成や働きやすい環境づくりを進めながら、多様な人材が能力を最大限発揮できる企業文化を醸成していきます。これらの具体的な取り組みについては、後段の女性管理職座談会や人材育成に関するコンテンツでもご紹介しています。

そして、多様な知の融合を通じて新たな価値を創出し、持続的な成長と企業価値向上につなげてまいります。

詳細ページ：P45「女性管理職座談会」
詳細ページ：P49「成長戦略を支える人材基盤の強化」

リージョナル経営の深化

当社グループの海外売上高比率は40%を超えており、次なる成長の重要な原動力はグローバル市場にあります。その成長を支えるのが人材です。私は、グローバル人材の育成を重要な経営課題の一つと位置づけています。

当社が考えるグローバル人材とは、異なる文化や価値観を理解し、相手を尊重しながら信頼関係を築き、自らの専門性と現場力を生かして課題解決に取り組める人材です。

そのため当社グループでは、従業員の海外駐在機会の拡充に加え、海外グループ会社の従業員を日本へ招く「Global Associates Program」を継続的に実施するなど、国や地域を越えた人材交流を進めています。こうした取り組みは、海外拠点の従業員が当社グループの理念や価値観への理解を深める機会となるだけでなく、日本の従業員にとっても新たな視点や価値観に触れる機会となっています。

こうした人材育成の先にあるのが、私たちが目指す「リージョナル経営」です。当社グループの基本方針である「Act Locally of, by, and for the Local（現地の、現地による、現地のための事業展開）」のもと、現地市場を最もよく理解する人材が主体となって事業を推進し、日本はそれを支える役割を担います。

私は、国籍に関わらず能力と志を重視し、将来の経営を担う人材であれば積極的に登用していく考えです。各地域の人材が主体的に事業運営を担うことでリーダーシップを発揮し、それぞれの地域で意思決定を行うことが、グローバル市場で持続的な成長を実現するためには不可欠です。

世界各地の知見や経験をグループ全体で共有し生かしていく。そうしたリージョナル経営を推進することで、持続的な成長と企業価値向上を実現してまいります。

成長投資と株主還元の好循環

ここまで申し上げてきた研究開発、人的資本、グローバル展開への投資は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するための重要な取り組みです。当社グループは長年にわたり、堅実な経営を通じて強固な財務基盤を築いてきました。今後は、この財務基盤を成長投資と株主還元へ適切に配分するとともに、資本効率を意識した経営を推進し、企業価値のさらなる向上を目指してまいります。

第5次グループ中期経営計画では、ROE8%以上を重要な目標として掲げ、長期的には10%以上の達成を見据えています。その実現に向けて、収益力の強化、海外事業の拡大、事業ポートフォリオの最適化、成長領域への参入拡大を進め、資本収益性の向上に取り組んでまいります。

また、2026年5月には、100億円（発行済株式（自己株式を除く）の7.1%）を上限とする自己株式の取得枠を設定しました。今後も安定的な配当を継続しつつ、総還元性向も考慮しながら、機動的な自己株式の取得を含めた株主還元を実施してまいります。同時に、創出したキャッシュを研究開発、人材、設備、さらには戦略的アライアンスやM&Aなどの成長投資にも配分し、財務健全性の維持、成長投資、株主還元の最適なバランスを図ってまいります。

株主・投資家の皆さまからお預かりした大切な資本を、成長性と収益性の高い領域へ戦略的に再投資し、企業価値の向上につなげていくことが、経営トップとして果たすべき責任であると考えています。

当社グループは、2028年に迎える創業100周年を一つの通過点として、長期ビジョン「Vision2030」の実現に向けた歩みをさらに進めてまいります。私たちはこれからも、「あらゆる表面をカガクで変える」という考えのもと、表面改質技術を通じて産業や社会を支え、資源の有効利用や環境負荷低減にも貢献していきます。そして、当社グループだからこそ実現できる価値創造を通じて、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に挑戦してまいります。

ステークホルダーの皆さまにおかれましては、引き続き変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。



成長の軌跡

ビジネスモデルの特長

当社グループは、金属を中心とした多様な素材に防錆性・耐久性・塗装品質の向上などの機能を付与する表面改質技術をベースに、薬品・加工・装置の3事業が連携することで、薬品（化学）×加工（サービス）×設備（エンジニアリング）をワンストップで提供できる世界最大級の表面処理企業グループとして独自の競争優位性を築いています。

また、企業理念として「限りある資源を有効活用し、表面改質技術を通じて新しい価値を創造する」ことを掲げ、表面処理を通じた資源効率化・長寿命化・環境負荷低減に貢献するビジネスモデルを推進しています。

当社グループの技術は、素材製造の初期工程から部品加工、最終製品の仕上げ工程に至るまで、サプライチェーンの広範な領域で活用されています。素材段階では防錆や塗装密着性向上のための薬剤が用いられ、部品加工や組立工程では熱処理やめっきなどの加工サービスが製品の性能と信頼性を支えます。最終工程では電着塗装装置や粉体塗装装置が品質と生産効率を高め、調達から組立までの各工程で安定した製造を実現します。

また国内外50社を超えるネットワークにより、アジア・北米・欧州など世界各地域の産業構造や規制に対応した製品・サービスを提供しています。研究開発から製造、技術サポートまでを一体的に行う体制を強みに、環境対応型技術の開発も進め、またグループ連携の強化に取り組み、持続可能な社会への貢献と企業価値向上を進めます。

社名の由来

“日本パーカライジング”の社名は、リン酸塩皮膜処理技術を工業的に発展させた中心人物であるClark W. Parker（1915年、Parker Rust-Proof Phosphating Company創業）に由来します。

彼の発展させたリン酸塩処理技術は、「パーカー処理（Parkerizing）※」と命名され、現在でもこの名称は世界的に定着しています。

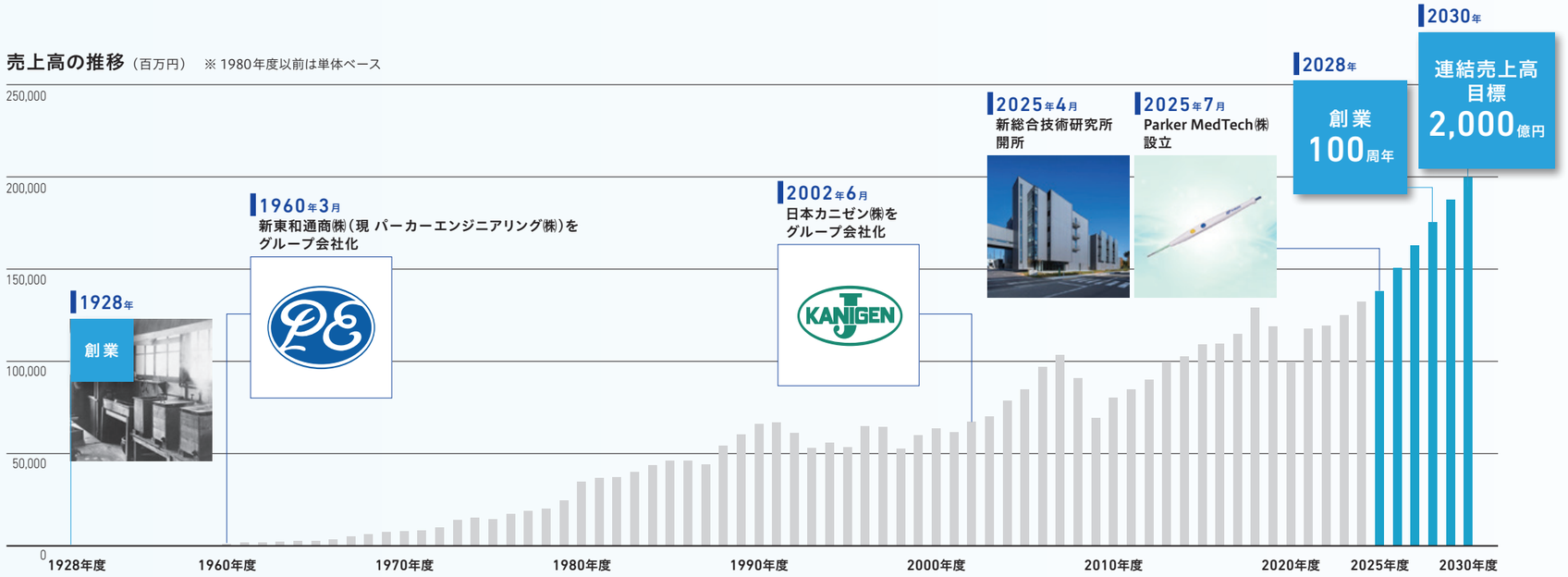
※ パーカー処理とは、鉄素材にリン酸塩皮膜を形成し、防錆性・塗装密着性・耐摩耗性・潤滑性を高める化学処理であり、100年以上の歴史を持つ工業界の標準表面改質技術です。

技術変遷

薬品事業	亜鉛めっき鋼板用一時防錆剤	家電・建材用途 クロム含有（耐食性：低～高）	家電用途 クロムフリー（耐食性：低～中）	建材用途 クロムフリー（耐食性：高）
薬品事業	塗装下地用皮膜剤	表面調整＋リン酸塩	粉末表面調整＋低温リン酸塩	液体表面調整＋低温リン酸塩	ジルコニウム化成　工程短縮（表面調整工程なし）
薬品事業	塑性加工用潤滑剤	リン酸塩＋金属石鹸	低温リン酸塩＋金属石鹸	一工程潤滑処理（工程短縮）
加工事業	塩浴軟窒化処理	イソナイト※　塩浴窒化技術導入（処理温度570℃）	パルソナイト 低温化	イソナイト　LS※　耐焼き付き性向上、耐摩耗性向上（処理温度500-580℃）
装置事業	伸線用前処理ライン	非連続処理（バッチ処理）方式	連続処理（インライン処理）方式 生産性向上	連続処理（電解化成処理）方式 化成スラッジレス、生産性向上、品質向上

※ パーカー熱処理工業（株）の登録商標

発展の歴史



1928～1950年代
創業と基盤形成

1928年、米国パーカー・ラストプルーフ社から防錆技術および特許を導入して創業。金属腐食対策の表面処理で国内ニーズをつかみ、NHK鉄塔などインフラ案件に採用された技術力が評価を受ける。戦後は関連会社を設立し営業基盤を整備しつつ、金属防錆薬品のトップ企業としての立ち位置を固めた。

1960～1980年代
事業拡大・多角化・海外展開の本格化

1960年代は企業買収による事業拡大や熱処理事業を開始、各地で工場増設を進め、東京証券取引所への上場により財務基盤を強化。1965年に台湾、1979年には米国・タイなど海外子会社を設立し、海外展開を本格化。1980年代には総合技術研究所を設立、ヘンケル社との技術提携により技術開発力を強化。

1990～2000年代
技術領域拡大と事業再編

1990年代は各地域に技術センターを設置し、顧客サポート体制を整備。粉体塗装機器を扱うアイオニクスの事業買収（1996年）や日本カニゼンの買収（2002年）などにより、機能性表面処理や装置領域への拡大を推進。事業の裾野を広げながら競争優位性を高め、総合的な表面処理メーカーとして存在感を確立。

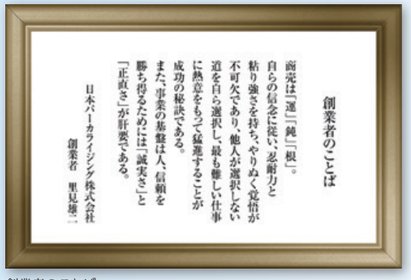
2010年以降
グローバル強化とグループ再編

2010年代にはインド（2010年）・中国（2013年・2018年）で現地法人を設立し、アジア圏での市場拡大を加速。2018年にはパーカー興産と合併し、グループ再編を推進。世界12カ国・地域で事業展開する体制を築き、薬品・加工・装置の「三位一体」ビジネスを発展させ、グローバル供給体制をより強固にしている。

創業以来培ってきた私たちの強み
「技術 × 信頼 × 実績」で築いた価値創造基盤

当社グループは1928年の創業以来、日本の製造業を支えてきた表面改質技術のリーディングカンパニーとして、約1世紀にわたり技術資産とお客さまからの揺るぎない信頼を積み重ねてきました。私たちは「運」「鈍」「根」という創業者精神を心に刻み、忍耐と粘り強さをもって表面改質分野への飽くなき挑戦と進化を続けてきました。常にお客さまの立場に立ち、課題に真正面から向き合い、お客さまのニーズにいち早く対応しながらともに最適解を見つけ出す姿勢こそが、当社独自の競争優位の源泉となっています。


創業者　里見　雄二



創業者のことば









私たちの強み 01
お客さまに寄り添い、ともにつくり上げる独自の技術力

社会課題を即座に解決へ導く、3,200種類の生きた技術資産

「研究開発費27億円／年」「薬剤3,200種類」「受託加工50種類」。これらの技術資産は単なる蓄積ではなく、お客さまの課題に深く入り込み、ともに最適解を見つけるプロセスから生まれた「生きた技術」です。この膨大な技術の引き出しがあるからこそ、新拠点「Parker Innovation Center」でのオープンイノベーションにおいて、カーボンニュートラルやSDGsといった高難易度な社会課題に対しても即座に最適解を提示し、未来の革新的技術の創出を加速できるのです。

詳細ページ：P31「「変革への挑戦」新総合技術研究所」

私たちの強み 02
多様な産業に価値を提供する幅広い製品群と技術サポート力

年間18.3万トンの脱炭素（Scope 4）を世界規模で実現する強固な顧客基盤

自動車産業からエレクトロニクス・医療分野まで、多様な産業の高度化と持続可能性を支えています。特に自動車塗装下地の分野では、日系メーカー向けでは世界シェア約70%を有し、“世界を走る日系自動車の10台に7台”の塗装品質を支えています。この強固で巨大な顧客基盤（実装現場）があるからこそ、当社の技術革新が「年間18.3万トンのCO_2削減貢献（Scope 4）」というマクロな環境インパクトへとダイレクトに変換されるのです。

詳細ページ：P63「事業を通じた脱炭素化に向けた挑戦」

私たちの強み 03
グローバルネットワークが支える一貫した品質とリージョナル経営

世界標準と現地最適を両立する、52社の実装ネットワーク

グループ会社52社、従業員数4,283名という世界規模のネットワークを構築し、各拠点に日本人駐在員を配置して国内と同品質のサポートを提供しています。新総合技術研究所（Parker Innovation Center）で創出された世界標準の技術（グローバル・レシピ）を瞬時に波及させると同時に、各国・地域の顧客ニーズを迅速に吸い上げる「リージョナル経営」を強化。現地に根差した価値創造とグローバルな実装力で、当社の稼ぐ力を確実なものにしています。

私たちの強み 04
中期経営計画が主導する、100年企業に向けた成長基盤の進化

多様な知が交わる「人的資本」で、循環型社会を牽引する

私たちが約1世紀にわたり築き上げた「技術」「信頼」「実績」という強固な基盤。これを土台として、当社グループは今、中期経営計画に掲げる「リージョナル経営の強化」と「変革への挑戦」を力強く推進し、「使い切るから循環させる」という大きなテーマに向けて動き出しています。そして、この変革を牽引し、持続的な成長を実現する最大の原動力となるのが「人的資本（多様な人材）」です。新しい社会課題を解決するためには、多様な視点と価値観の掛け合わせ（イノベーション）が不可欠です。当社は現在、女性活躍の推進をはじめとするダイバーシティ＆インクルージョンを強力に推し進めており、次世代を担う多様な人材が躍動する組織づくりを通じて、次の100年も社会の持続可能な発展と企業価値の向上を実現していきます。

詳細ページ：P45「女性管理職座談会」

価値創造プロセス　―「表面改質」を通じて、持続可能な社会と企業価値の共創を目指す―

当社グループは、創業以来、金属をはじめさまざまな素材を表面改質することで素材の強度劣化や摩耗、あるいは錆の発生を防ぐことで製品の寿命を延ばし、省資源と環境負荷低減に貢献してきました。近年、GHG（温室効果ガス）排出による地球温暖化や有害化学物質による人体・環境汚染への対応強化など、新たな社会課題が発生しています。当社グループでは、これらの環境課題に貢献する技術開発や電子・電気、医療などの新規分野の開拓、また高い経済成長が見込まれる海外市場での事業拡大などを成長戦略の柱とし、営業部門、研究開発部門、製造部門および加工部門のグローバル連携を推進し、現地ニーズに沿った迅速な技術開発を進めています。

インプット

■ 財務資本
安定した財務基盤

総資産　2,730 億円

■ 製造資本
安全・品質を最優先とする製造体制

グループ会社数　52 社
（国内 17 社、海外 35 社）

設備投資　126 億円

■ 技術資本
表面改質を核とするコア技術

研究開発費　27 億円

■ 人的資本
価値創出を支える多様な人材基盤

グループ従業員数　4,283 人

■ グローバルネットワーク
グローバルな顧客・地域との関係基盤

拠点のある国と地域　12 カ国・地域

■ 自然資本
事業を支える重要資源基盤

- 石油化学品
- 金属・鉱物原材料
- 水資源
- エネルギー資源

事業活動

グループ一体となって「Vision2030」実現に向けた活動を推進

Mission　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

Vision　表面改質技術を通じて、新たな価値を創造し、持続可能な社会の実現に貢献

Value　技術立社を旨とし、開かれた社風のもと、公正かつ透明性の高い企業文化の醸成に励み、失敗を恐れず果敢に挑戦する精神を互いに共有

第５次グループ中期経営計画（2025年4月～2028年3月）

「Vision2030」実現に向けた“変革ドライバー”

■ 事業変革
- カーボンニュートラルに貢献する技術開発
- 電子・電気、医療など成長分野への展開
- M&Aによる事業ポートフォリオ拡大
- グループ再編を含む構造改革

■ リージョナル経営の推進
- 非日系顧客の開拓強化
- 現地ニーズに即応した技術開発

■ 技術・イノベーション変革
- 当社の表面改質技術を適用した製品の開発
- オープンイノベーションの推進

■ 業務・組織変革の推進
- AI・DXによる業務改革
- 生産性向上
- 経営基盤の強化

■ 人材育成
- グローバル人材育成
- 多様性推進（女性・シニア活躍）
- 全社員の変革意識醸成

■ 基盤強化
- 安全最優先（労災ゼロ）
- 品質向上による顧客満足最大化

当社グループは「変革への挑戦」を原動力に、
表面改質技術の進化と経営の変革を推進することで、
社会課題解決と企業価値向上を同時に実現する“価値創造企業”へと進化していきます。

アウトプット

製品・サービス

薬品
- 塗装下地薬剤
- 圧延油、防錆油
- 無電解めっき液
- その他機能性皮膜薬剤



装置
- 表面処理装置、塗装装置
- 粉体塗装機器
- 排水処理設備



加工
- 防錆処理
- 熱処理
- 固体潤滑塗装
- 無電解Niめっき



医療機器
- 電気メス



環境・社会・財務の成果

環境
- 製品寿命の延長、省資源化・資源効率向上
- GHG排出量削減への貢献
- 有害物質の低減、資源循環の推進

社会
- 多様な人材の活躍と人材育成
- 安全・健康で働きがいのある職場
- 責任あるサプライチェーンの構築

財務
- 収益性の向上、売上成長・市場拡大
- 安定的なキャッシュフローの創出
- 株主還元の充実

アウトカム

持続可能な社会の実現





Vision2030

あらゆる表面をカガクで変える

表面改質技術を通じて、
新たな価値を創造し、
持続可能な社会の実現に貢献します。





『誰一人取り残さない』社会の実現に向けた価値創出

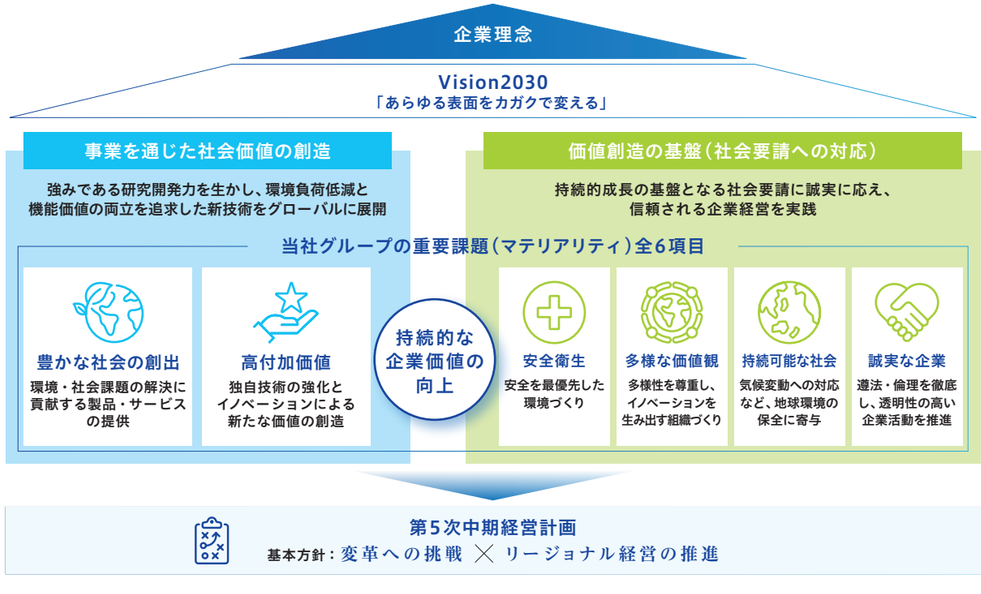


重要課題（マテリアリティ）とその特定

価値創造と重要課題の考え方

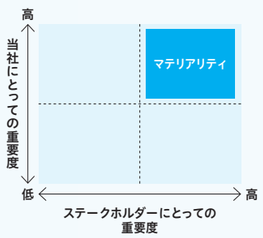
当社グループは、「Vision2030」が掲げる「あらゆる表面をカガクで変える」および第5次中期経営計画の基本方針である「変革への挑戦」「リージョナル経営の推進」のもと、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指しています。特に、当社の強みである研究開発力を生かし、環境負荷低減と機能価値の両立を追求した新技術をグローバルに社会実装していくことで、地球規模の課題解決に貢献していきます。不確実性の高い事業環境を見据えると、今後は、新領域への挑戦による「新たな価値の創出」と、持続的成長を支える「強固な経営基盤の構築」が不可欠となります。

当社グループでは、これらを反映した「事業を通じた社会価値の創造」と、持続的成長の基盤となる「社会要請への対応」を軸に、私たちが優先的に取り組むべき6つの重要課題（マテリアリティ）を特定しています。



重要課題（マテリアリティ）の特定プロセス

重要課題の特定にあたっては、顕在化している顧客ニーズや社会要請への対応にとどまらず、不確実性の高い将来の事業環境を見据え、社会課題や技術動向を起点として当社から新たな価値を創出していく視点も踏まえ、「事業を通じた社会価値の創造」と、持続的成長の基盤となる「社会要請への対応」について、下の3ステップで客観的かつ網羅的に優先順位を評価・決定しました。



Step 1 社会課題の把握
SDGsやISO26000等の国際規格に基づき、自社に関連する課題を網羅的に抽出

Step 2 課題の抽出と評価
「ステークホルダーにとっての重要度」と「当社にとっての重要度」の2軸で優先度を判定

Step 3 重要課題の特定
経営層による審議と有識者との対話を経て、取締役会で最終決定

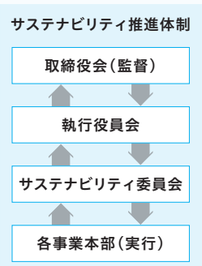
価値創造の羅針盤

当社の持続的な成長を描く「価値創造の羅針盤」として、6つの重要課題におけるリスクと機会を以下のとおり整理しました。当社グループは、急激な社会要請の変化に伴うリスクを単なる脅威として終わらせるのではなく、新技術の創出や強固な経営基盤の構築を通じて、確実な事業成長の機会へと反転させていきます。

リスク	機会
重要課題1 表面改質技術による豊かな社会の創出	
社会ニーズや技術動向の急速な変化への対応遅れ	「プロダクトアウト型」の研究開発と新規領域開拓
重要課題2 高付加価値の製品・サービスを世界のお客さまに	
グローバルにおける実装力や品質管理不足	リージョナル経営と連動した品質向上と確実な社会実装
重要課題3 現場で働く人たちの安心・安全衛生の確保	
労働災害の発生による企業価値毀損	安全衛生管理の徹底を通じた安全・安心な労働環境の構築
重要課題4 多様な価値観を尊重し“力”に変えられる企業文化の醸成	
人材流出やイノベーションの停滞	女性管理職比率向上など、多様な人材の活躍推進
重要課題5 持続可能な社会の実現に向けた責任ある対応	
気候変動の影響による事業継続リスク	再生可能エネルギー導入による カーボンニュートラルへの貢献
重要課題6 誠実な企業であり続けるための継続的な取り組み	
コンプライアンス違反による ステークホルダーからの信頼失墜	透明性の高いガバナンスの継続的な強化

サステナビリティ推進体制と2025年度の実績

代表取締役社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」を年4回開催しています。本委員会では、重要課題およびそのKPIの策定・見直し、TCFDのシナリオ分析に基づく気候変動への対応策などを審議し、その内容は執行役員会および取締役会へ年1回以上報告され、適切な監督を受けています。





2025年度の委員会では、以下の事項について討議が行われました。

- 気候変動対応：Scope1・2・3を含めた温室効果ガス排出量の把握と情報開示拡大
- 製品使用による環境貢献の定量化（Scope4）
- 水資源の保全：水リスク地域における節水・リサイクル推進
- カーボンニュートラルに向けた新たなCO_2削減目標の設定
- 女性管理職比率の目標設定

第５次中期経営計画と連動した重要課題（マテリアリティ）の進捗

当社グループは、「Vision2030」の実現に向け、その羅針盤となる6つのマテリアリティを、第5次中期経営計画の基本方針である「変革への挑戦」と「リージョナル経営の推進」を通じて着実に実行しています。 事業を通じた社会価値創造と、それを支える強固な経営基盤について、2050年の最終目標から逆算した足元の実績とともに、この間の取り組みを報告します。

事業を通じた社会価値の創造

重要課題1 表面改質技術による豊かな社会の創出

最終目標（2050年）	2025年度実績
CO_2抑制貢献度※ 1.00 ／ 1,000	0.79 ／ 1,000

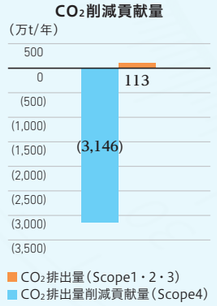
取り組みハイライト

表面改質技術による部材の長寿命化が、環境負荷低減のカギとなるため、新設した新総合技術研究所を中心に次世代プロセス技術の研究開発を推進しています。世界全体のCO_2排出量が過去最高の約381億tに達する中、当社の技術を通じて年間約3,146万t のCO_2削減に貢献しています。

※ CO_2抑制貢献度とは、当社グループ独自の環境指標です。世界全体のCO_2排出量を1,000とした場合に、当社グループの表面改質技術によるCO_2削減貢献量（Scope4）から、事業活動に伴うCO_2排出量（Scope1・2・3）を差し引いた実質的な削減貢献量が、世界全体のCO_2排出量に占める割合を示しています。

詳細ページ：P32「「変革への挑戦」新総合技術研究所」
P63「事業を通じた脱炭素化に向けた挑戦」

CO_2削減貢献量



重要課題2 高付加価値の製品・サービスを世界のお客さまに

最終目標	中期目標（2025年）	2025年度実績
全拠点で「優良水準」の品質管理体制を確立	国内6工場の抜き打ち監査で、優良認定（80点以上）を獲得	100%

取り組みハイライト

国内6工場の工程監査（点検）で、優良認定（80点以上）獲得率100%を継続。標準化の徹底と「抜き打ち監査」の導入により、高い品質水準を維持しています。

詳細ページ：P59「品質保証」

優良認定（80点以上）獲得率



社会要請への対応

重要課題3 現場で働く人たちの安心・安全衛生の確保

最終目標（2030年）	2025年度実績
労働災害度数率 0.50の達成	労働災害度数率 1.67

取り組みハイライト

「グループ全体の安全標準化」推進の一環として、2022年に策定した社内基準を関係部署との連携により大幅に見直し、2026年4月にグローバル対応版の「パーカーグループ安全基準」として刷新しました。

詳細ページ：P57「労働安全衛生」

労働災害度数率



重要課題4 多様な価値観を尊重し“力”に変えられる企業文化の醸成

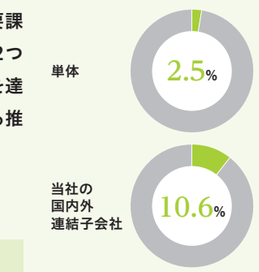
最終目標	2025年度実績
女性管理職比率10%	当社国内外連結子会社合計 10.6%（当社単体：2.5%）

取り組みハイライト

女性活躍の推進を事業成長と競争力強化を支える重要課題と位置づけ、2025年度は「えるぼし認定2段階目（2つ星）」を取得しました。グループ全体では目標の10%を達成した一方、今後は国内における女性活躍のさらなる推進と、意思決定の質向上に注力します。

詳細ページ：P53「成長戦略を支える人材基盤の強化」

女性管理職比率



重要課題5 持続可能な社会の実現に向けた責任ある対応

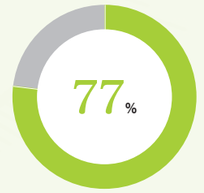
最終目標（2050年）	中期目標（2030年）	2025年度実績
カーボンニュートラル達成（Scope1＋2）	GHG排出量30%削減／新たなGHG削減目標の策定（進行中）	GHG排出量50%削減（前倒し達成）／再エネ由来電力比率77%

取り組みハイライト

2030年度までとしていた中期目標を2024年度に前倒しで達成しました。Scope2の削減を目的として再生可能エネルギー由来電力への切り替えを推進しており、削減率は2024年度33%、2025年度77%に達しています。

詳細ページ：P63「事業を通じた脱炭素化に向けた挑戦」

再エネ由来電力比率（単体）



重要課題6 誠実な企業であり続けるための継続的な取り組み

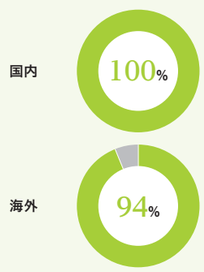
最終目標	中期目標（2025年）	2025年度実績
グローバルにおいて内部通報制度の確立	グローバルにおいて内部通報制度の推進	国内100% ／ 海外94%

取り組みハイライト

国内は100%（15社／15社中）、海外は94%（17社／18社中）で制度を確立しました。未導入の1社についても人員規模に応じ、別制度の確立を進めています。

詳細ページ：ホームページのコンプライアンスへ

内部通報制度の確立



Vision2030

～日本パーカライジンググループが目指す姿～

当社グループは、技術立社を旨とし、表面改質のスペシャリストとして、物質の表面に多様な機能を付加する表面改質技術の研究開発に取り組んでいます。これにより、薬品、加工、装置、医療などの各分野において、地球環境の保全と豊かな社会づくりに貢献します。

1928年創業
社員9名で事業を開始

1965年
台湾に進出、積極的にグローバル展開を進め、現在では世界12カ国・地域に拠点を設置

2017年
グローバルニッチトップ企業100に選定

第5次グループ中期経営計画
（2025年4月～2028年3月）

変革への挑戦
×
リージョナル経営の推進

2028年 創業100周年

Vision2030

あらゆる表面をカガクで変える

表面改質技術を通じて、新たな価値を創造し、持続可能な社会の実現に貢献します。

企業価値の向上

社会・環境価値
- カーボンニュートラル
- 省資源
- 安心・安全な暮らし

経済価値
- 連結売上高 2,000億円
  - 既存分野 1,600億円
  - 新規分野 400億円
- ROE 10%以上

2028年に迎える創業100周年、その先の未来に向けて、表面改質技術を通じて社会課題を解決する!

第５次グループ中期経営計画
変革への挑戦 ×リージョナル経営の推進

2028年に迎える創業100周年とその先の未来に向けて、新たな成長ステージを目指します!

「変革への挑戦」をスローガンに、2025年4月よりスタートした第５次グループ中期経営計画は、持続的な成長の実現に向けて、海外事業の拡大、技術開発の強化、事業ポートフォリオの拡大、新規事業の創出、グループ連携の強化に取り組んでいます。また、当社グループは薬剤開発、設備設計、受託加工を一貫して提供できる「三位一体」の事業体制を有しており、この独自の強みを生かしながら、グループシナジーの最大化を図っています。

「Vision2030」の実現に向けた基盤づくりの一環として、技術開発力の強化を目的に研究所を拡張し、新総合技術研究所（Parker Innovation Center）を2025年4月に開所しました。これに伴い、研究開発体制を見直し、新たに「コア技術研究部」および「先端技術研究部」を設置しています。コア技術研究部では、当社グループの強みである化成処理技術、機能性皮膜技術、プロセス技術を基盤に、摺動性や耐摩耗性の向上など脱炭素社会の実現に貢献する技術開発を推進しています。また、高効率熱処理設備や低温化成処理プロセスの開発など、生産工程における環境負荷低減にも取り組んでいます。一方、先端技術研究部では、エレクトロニクス分野やメディカル分野など、新規事業領域への参入を見据えた技術開発に取り組んでいます。さらに、外部の技術や知見を積極的に取り入れるオープンイノベーションを推進するとともに、M&Aや戦略的アライアンスも活用しながら、技術力と事業競争力の向上を図っています。

2024年度からは国内事業との連携強化および海外事業の拡大を目的としてリージョナル経営体制を導入しています。事業活動地域を日本、東アジア（台湾・韓国）、中国、インド・ASEAN、欧米の5地域に区分し、地域ごとの市場環境や顧客ニーズに応じたマーケティング活動や事業展開を推進することで、今後成長が期待されるインドなど海外市場の開拓を加速します。

新規事業の創出においては、当社の表面改質技術を活用した医療機器事業の成長を加速させるため、2025年7月に医療機器事業を会社分割により独立させ、「Parker MedTech（株）」を設立しました。今後は開発・販売体制の強化を通じて事業拡大を図り、新たな収益の柱となるよう育成を進めます。

さらに、2026年4月1日には、完全子会社であるパーカー加工（株）と当社加工事業本部を簡易吸収分割により統合し、「パーカープロセッシング（株）」として新たな事業を開始しました。両組織が保有する加工技術やノウハウを融合することで事業効率を高め、当社グループの加工事業を担う中核会社として競争力の強化を図ります。また同日、経営資源の集約による事業効率化を目的として、完全子会社である北海道パーカライジング（株）を当社へ吸収合併しました。今後も、グループ再編を含めた事業体制の再構築を進めていきます。

人的資本については、企業価値創造の源泉であるとの考えのもと、多様な人材が活躍できる環境整備を進めています。女性、外国人、シニアを含む多様な人材がそれぞれの能力を最大限発揮できる組織づくりに取り組むとともに、事業部門間や国内外グループ会社間の人材交流を通じて知見の融合を促進し、変化への対応力と組織力の向上を図ります。

また、成長戦略投資、株主還元、財務健全性の維持にバランス良く資金を配分することで、資本効率の向上と株主還元の強化にも取り組んでいます。安定的な配当に加え、自己株式の取得を機動的に実施するなど柔軟な株主還元策を講じることで、持続的な成長と資本効率向上の両立を通じて企業価値の向上を目指していきます。

「Vision2030」の実現に向けて、第５次グループ中計では、以下の取り組みを推進！

■ 各リージョンへの権限委譲
- 現地マーケティング機能の強化による非日系企業の攻略
- 現地ニーズへの迅速な対応

■ 事業ポートフォリオ拡大のためのM&Aや戦略的アライアンスの積極推進

■ 当社グループの表面改質技術を活用した製品の開発
- 医療機器（Parker MedTech（株）の設立）
- 素形材（金属などの素材に熱や力を加えた中間部品）

海外事業の拡大
～リージョナル経営の推進～

新しい柱の創出
～変革への挑戦～

「Vision2030」の実現に向けた基本戦略

既存市場の深耕
～グループ連携の強化～

■ 薬品・装置・加工一体となった営業と技術開発の推進

■ グループ再編を含めた経営効率向上の取り組みを推進
- タイパーカー（海外合弁）の出資比率を49%から67%へ引き上げ（2025年12月）
- パーカープロセッシング（株）の設立（当社加工事業本部とパーカー加工（株）の統合）（2026年4月）
- 北海道パーカライジング（株）の吸収合併（2026年4月）

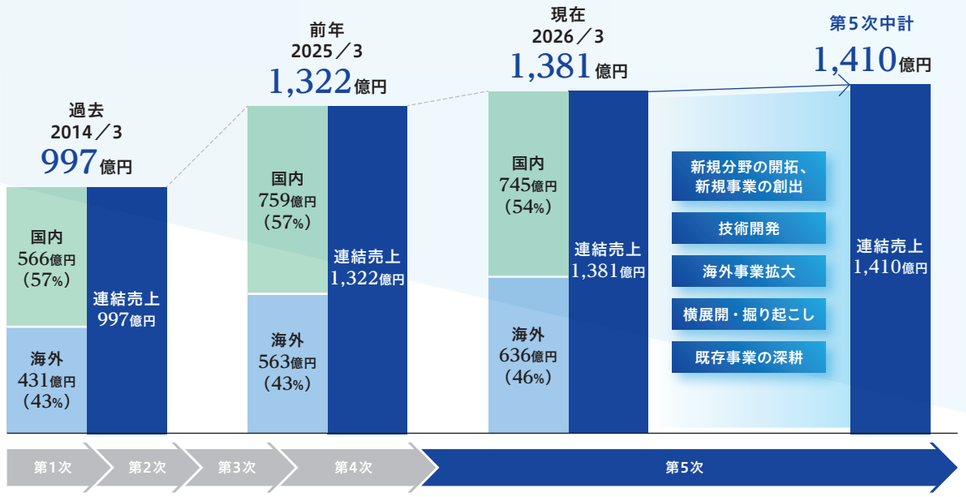
新技術の開発
～技術立社～

■ 摺動性や耐摩耗性の向上など脱炭素社会に貢献する技術開発

■ エレクトロニクスや新エネルギー分野における技術開発



グループ融合によるグループシナジーの最大化



研究開発座談会

理論を、社会を動かす「力」に変える —変革の現在地



人と人とのつながりから新たな価値を創出することを目指し、研究所内には日本文化を感じられる交流の場として茶室を設けています。
対話を通じて相互理解を深め、多様な視点を結び付けることで、イノベーションの創出につなげています。

山口 英宏
執行役員
技術本部総合技術研究所長

兒玉 貴裕
総合技術研究所 先端技術研究部
エレクトロニクス第一センター
センター長

大下 浩範
総合技術研究所 先端技術研究部
エレクトロニクス第一センター
副主任

泉 万祐子
総合技術研究所 先端技術研究部
エレクトロニクス第一センター

環境負荷低減と機能価値の同時達成という課題に挑む日本パーカライジンググループ。その「技術的司令塔」として始動したParker Innovation Centerでは、世代を超えた研究者たちが集い、ミクロの理論をマクロな社会実装へと昇華させる挑戦を続けています。2028年の創業100周年に向け、新分野「エレクトロニクス」への挑戦、グローバルな人材育成、そしてAIを活用した生産性向上など、研究者たちがそれぞれの視点から変革の現在地を熱く語り合いました。

新組織の始動と立ちはだかる「事業化の壁」

山口：新総合技術研究所（Parker Innovation Center）が建設され、本格始動してから1年ちょっと経ちました。建物という箱が新しくなって、中で働く人がどう変わっていくか手応えを感じはじめました。それまでどこか少し戸惑いがあったようですが、やっと地に足がついてきて、設計時のコンセプトだった「みんなで共創していこう」という雰囲気がようやく動き出したと感じています。研究開発に関しては、今は初期段階のテーマが多いため目に見える成果はこれからですが、今後、必ず形となって現れてくるはずだと信じています。



泉：山口所長がおっしゃったように、新組織が地に足がついてきたことを日々実感しています。若手の視点からお話しすると、私は入社1年目から研究所に在籍していますが、大学の研究とここでの研究には決定的な違いがあると感じています。大学だと、研究室単位で取り組む領域が一緒で、そこから細かく派生していく形ですが、企業での研究はターゲットや目的が非常にシビアです。私たちには、大学と違って「工業的に、安定して量産できるか」「コストや使える原料の規制をクリアしているか」という「事業化の壁」が立ちはだかります。入社当初はその壁の高さに圧倒されましたが、Parker Innovation Centerには量産化を見据えた実証設備が整っていますし、経験豊富な先輩方が実践的な知恵を惜しみなく授けてくださいます。

大下：泉さんが直面しているという「事業化の壁」に関して言えば、Parker Innovation Centerが始動したことで、研究のスピード感と視野の広がりが劇的に変わりました。以前であれば、他部署や外部の施設と調整が必要だったケースでも、今ではParker Innovation Centerの所内で一気にディスカッションから評価までを行えます。専門外の先輩や外部機関とも気軽に相談できることに加え、Parker Innovation Centerには量産化を見据えた実証設備も整っており、開発からマクロな社会実装へと展開させる「社会実装へのハードル」を乗り越える後押しをしてくれていると感じます。

壁のない空間が起こす「風土改革」と「オープンイノベーション・グローバル化」

兒玉：今、大下さんからディスカッションや相談がしやすいという話が出ましたが、それを大きく後押ししているのがParker Innovation Centerの空間設計ですよね。私が入社した頃の古い研究所はセクションごとにフロアも違いましたが、Parker Innovation Centerは大きなフロアにみんなが集まっているので、お互いの状況がすぐ分かり、パッと話しかけられます。会議室競争になりがちだった打ち合わせも、フロア内のファミレス席のようなスペースを使って、近くにいる人に声をかけ、その場で10分、20分の会話ができる。この壁のない空間が、組織の風通しを格段に良くしています。



泉：まさに兒玉センター長のおっしゃるとおりで、以前の私は一人で黙々と研究をするタイプだったのですが、環境が変わってからは、他部署の人から「こういう性能を実現するにはどのような成分を選んだらいい？」といった相談を受けることが増えました。それをきっかけにディスカッションが始まり、今までなかった新しい視点や情報を逆にもらう機会が増えています。また行き詰まった時など、さまざまな部署が使う薬品が揃えられた保管庫や図書エリアに行くと、インスピレーションが得られます。

大下：泉さんが経験しているような偶発的なコミュニケーションに加えて、階をまたぐことなく自由に行き来できることで、私は同期同士のコミュニケーションや異分野の交流が自然と増えました。それに、私は昨年まで技術戦略センターにいて、当社の持っている技術をどう新しい分野に適用できるかという可能性を探索していたのですが、今のエレクトロニクス第一センターに移ってからは、外部連携を推進する「Co＋Lab（コラボ）」をフル活用しています。大学や外部機関のパートナーと初期段階から一緒に実験を行い、社外の知見やリアルなニーズをダイレクトに取り入れています。山口所長や兒玉センター長に対しても、直接「今、面白いデータが出たので試していいですか」と気軽に提案できる生産性の高さがあります。

兒玉：大下さんが最前線で実践してくれているように、組織としても私たちが新しい領域に打って出る以上、社内に知見がないのなら、外の力を借りてオープンイノベーションを進めていくしかありません。当社が長年蓄積してきた「表面処理」というコア技術をベースにしながら、新しい分野に強い大学や外部機関、そして新しいマーケットのお客さまとのマッチングを模索しています。研究テーマ数でいうと、私たちのセンターだけでも2026年は5件から8件へと増やしています。

大下：そうやって兒玉センター長が推進する「外に打って出る」という点では、私は以前、中国の技術センター（PST）に2年間赴任させていただき、そこでの経験は今でも強い自信になっています。中国の研究現場はとにかくスピード感が違い、「明日までに出さなくてはいけない」という中でお客さまに粘り強く対応する姿勢がありました。研究所の中だけに留まらず、こうした「現場視点」を持つことが重要だと学びました。

人的資本への投資と組織の底上げ

山口：大下さんが中国で学んだという「現場視点」は本当にそのとおりで、お客さまの現場に行って状態を見て、「こうして、ああして」と的確に指示が出せるような「現場力」は重要です。だからこそ人的資本への投資、現場力を育むための組織的支援に力を入れています。一例ですが、3年目の若手研究員が現在、中国の技術センター（PST）に1ヶ月間派遣されて、現地スタッフと共同開発をしています。海外派遣に関しては、「自分で行きたい」と手を挙げた人に行ってもらう「公募制」を取り入れます。研究開発で一番大事なのは、興味やモチベーション、楽しむ気持ちですから。ただ、若手をいきなり海外の現場に送ると本人も現地も負担が大きいので、最初の1週間は現地の文化や技術を知っている中堅・シニアが同行して研修のハードルを下げる「有識者同行制度」も新設しました。



組織がしっかりバックアップするので、安心して挑戦してほしい、という空気を作りたいです。

兒玉：山口所長が推進されているそうした手厚い支援やグローバルな人材交流は、若手にとっては刺激になり、研究室全体の底上げとモチベーションの向上につながっています。それに加えて、DXやAIの活用も進んでいて、今では生成AIを活用することで、昔なら1週間かかっていた特許や論文の検索結果が、今では数秒で提示される。昔はアイデアが枯渇して頭がカラカラになるまで絞り出していましたが。ただ、AIが出してきた綺麗な答えに頼りすぎると、研究者としての見極める力が育たなくなります。情報が溢れているからこそ、それをどう自分の業務に生かすかという、一歩進んだ力が求められています。

大下：兒玉センター長のAI活用のお話にもつながりますが、デスクワークが効率化された分、何かを生み出すための時間は増えています。追加の実験装置を導入したいときも、上司への相談のハードルが低く、または経営層への相談のハードルも低く、経営陣も毎年約27億円の研究開発費を「未来への投資」として削らずに守ってくれている。これだけ挑戦を歓迎してくれる環境があれば、若手にとっては自分の技術を試すチャンスが増える一方、成果を出さねばと責任も感じます。

研究者の誇りと、未来の仲間へ

泉：大下さんが言う「挑戦を歓迎し、未来への投資を守ってくれる環境」があるからこそ、私はまだ自分が開発した技術や製品が世に出た経験がないため、「自分の技術を製品化して、世界の市場で使ってもらうこと」が一番の目標です。日々の研究の9割は失敗や上手くいかないことの連続ですが、だからこそ何か新しい発見ができたときのゾクゾクするような感覚が癖になって、これまで続けてきました。これから社会に出る就活生の皆さんの中にも、モノづくりや開発への「好き」という気持ちがある方には、その気持ちを絶対に曲げずに貫いてほしいですし、Parker Innovation Centerにはその「好き」を極められる素晴らしい環境があります。

大下：泉さんのような「新しい発見へのワクワク感」に応えられる基盤として、当社のスローガンは「あらゆる表面をカガクで変える」です。そのため、自動車、鉄鋼、エレクトロニクスなど、ありとあらゆる業界と接点を持っています。モノの成り立ちや裏側の技術に深く関わることができ、知的好奇心を刺激されてワクワクする機会が多い会社です。色々なバックグラウンドを持った、好奇心旺盛な熱い仲間たちにどんどん挑戦してほしいですね。

兒玉：大下さんが言う「好奇心旺盛な仲間」がのびのびと活躍できるのは、当社には、和やかで話しやすい風土があるからです。上の人間も「まずはやってみなよ」と背中を押してくれるポジティブな空気がある。AIや自動化が進む時代だからこそ、最後は「人と人がどうコミュニケーションを大切にして仕事をするか」に尽きると思っています。2028年の創業100周年に向けて、特に私たちのエレクトロニクス領域でブレイクスルーを狙っていますので、未来に飛び込んでいける仲間を大歓迎します。



山口：今日、皆さんの話を伺っていて、諸先輩方から受け継いできた資産に甘んじることなく、こうして新しい研究所でミッションを共有し、開発に熱中する皆さんの力強い言葉を聞いて、頼もしい限りです。ミクロな技術・理論をマクロな社会実装へと昇華させ、世界を変える力に変えていくのは、他でもない皆さんの誇りと情熱です。失敗を恐れず、面白いものを一緒に作っていきましょう。



「変革への挑戦」新総合技術研究所が未来を創る、変革の最前線

「サステナブル社会の実現」という企業理念を体現すべく、当社の変革を牽引する中核拠点として新総合技術研究所（Parker Innovation Center）が始動しました。現場力に基づくお客さま起点の開発と、社会ニーズを見据えた次世代技術の開発を両立する「再現性のある研究開発体制」を構築。研究テーマを時間軸と対象市場で整理してポートフォリオを明確化し、技術を確実に事業価値へと昇華させることで、既存事業の収益確保と中長期的な企業価値の向上を実現します。



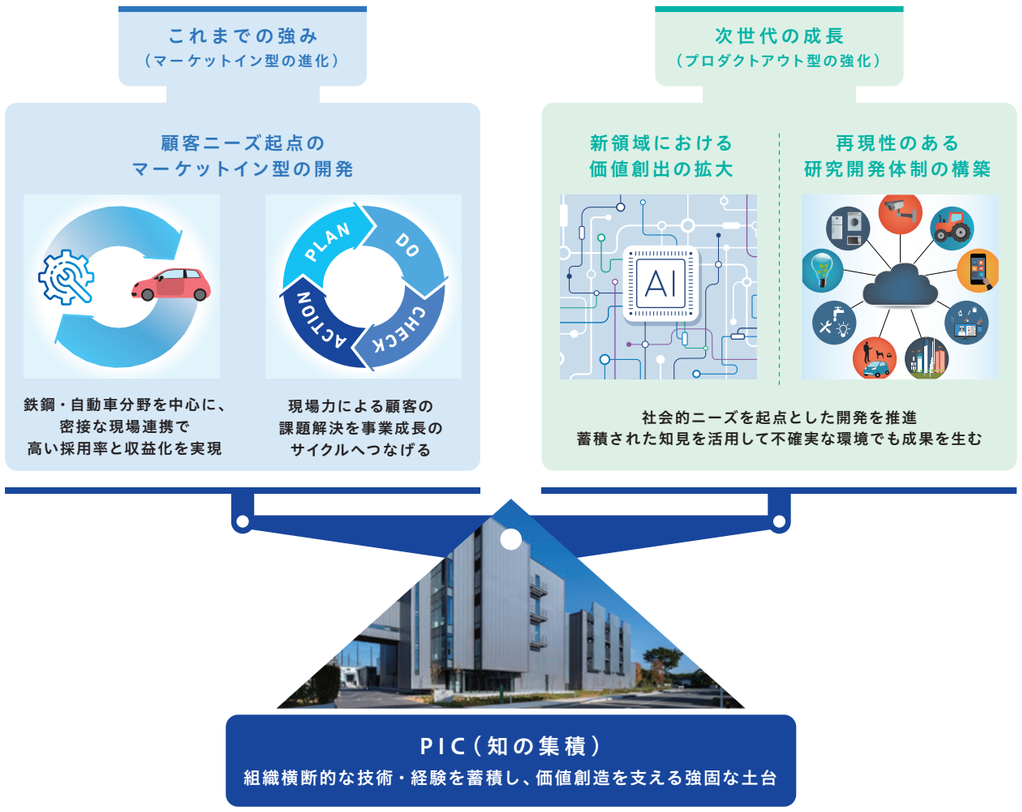
新総合技術研究所
研究開発体制の強化を目的として、
各種設備等の拡充と新規分野の研究開発環境を整備。
研究開発の効率化・高度化を加速させます。

新総合技術研究所

2025年4月、私たちはオープンイノベーションの拠点となる新総合技術研究所（Parker Innovation Center）を開所しました。当社の研究開発はこれまで、鉄鋼・自動車関連分野を中心に、顧客ニーズが明確な「マーケットイン型」の開発と、お客さまの現場との密接な連携によって高い採用率と収益化を実現してきました。

しかし今後は、エレクトロニクスや医療機器などの事業ドメイン拡張に伴い、社会的ニーズや技術動向を起点とした「プロダクトアウト型」の研究開発の重要性が高まっています。この従来以上に不確実性の高い環境下に対応するためには、これまでの工数投入に依拠するのではなく、既存の「マーケットイン型」の強みを維持しながら、新たな「プロダクトアウト型」の視点を高度に両立させる「再現性のある研究開発体制」へと進化させなければなりません。 2050年に向けて、この2つのアプローチのバランスを取り、現場力を礎としつつ、既存事業の収益を着実に確保する領域と、次世代の成長機会を創出する領域とを明確に位置づけ、経営資源を最適に配分します。

多様な分野の知識や技術を組織横断的に活用・伝承する基盤を強化することで、不確実性の高い領域においても持続的に価値を創出し、中長期にわたる収益基盤の強化と企業価値の向上に貢献していきます。



持続可能な社会を根底から支える技術

私たちが素材の表面に創り出す「目に見えない極薄の膜」。それこそが、あらゆる素材の限界を突破し、モノの進化を決定づける技術革新の源なのです。事実、この「表面」を制する技術がなければ、現代社会も次世代の産業も成り立ちません。私たちの技術こそが、持続可能な未来を根底から支える「不可欠なインフラ」なのです。製品の長寿命化やエネルギー損失の削減、有害物質の代替といった着実な技術の積み重ねが、循環型社会を実現し、地球の未来を守る鍵を握っています。



当社の技術を通じた資源循環と社会貢献の詳細については、
P63「事業を通じた脱炭素化に向けた挑戦」をご覧ください。

■ 存在意義としての定量目標と「次世代テクノロジー」

私たちは全社のR&D方針として「サステナブル社会の実現」を掲げ、世界のCO_2排出量を1,000とした場合に「1.0」の排出抑制（2050年目標）に寄与するという壮大な目標に挑んでいます。私たちの試算では、すでに約「0.79」の抑制効果をもたらしており、この成果は技術立社である当社グループの「存在意義」そのものです。これを実現するのが「次世代テクノロジー」の革新です。例えば、自社工程では処理温度を30℃低下、処理時間を30%削減する「低温化・短時間化」によりScope 1・2を大幅に削減するだけでなく、さらにはアルミニウムやCFRPといった異材・軽量材への適用を拡張し、お客さまのScope 3削減とモビリティなどの新機構設計の自由度拡大に貢献しています。

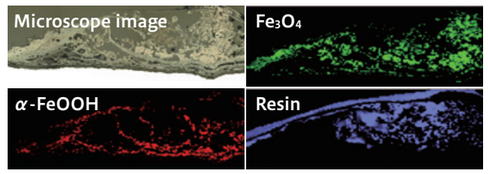
CO_2排出抑制（0.79からの挑戦）



■ 研ぎ澄まされた解析力と実装力で世界へ

Parker Innovation Centerの最大の強みは、ミクロの現象解明からマクロの量産化までを一気通貫で推進し、研究成果を確実に「事業価値」へと結びつけるネットワークにあります。

■ 技術標準を探る総合ナノ解析室



新たな価値創造は、現象の「真理」をつかむことから始まります。Parker Innovation Centerの「総合ナノ解析室」には、μ-RAMAN（顕微ラマン）、FIB-SEM複合装置や走査型オージェ電子分光分析装置など最先端の分析機器が集結しています。「何が、どこに、どれくらい、どんな状態で存在するのか」をナノレベルで解明し、世界中の拠点で再現可能なグローバル・レシピ（技術標準）を創出する「知の心臓部」として機能しています。

■ 可能性を実装につなぐネットワーク

Parker Innovation Centerの「Co＋Lab（共同開発室）」では、宇宙船内抗菌加工の共同研究から医療分野への展開に象徴されるように、異なる専門性を持つ研究者や大学・コンソーシアムなどの外部知見が交わり、オープンイノベーションによる革新的なアイデアを連続的に生み出しています。

この研究開発を確実な「価値創造」のステージへ移行させるため、まずは研究テーマを「期間（短中期から中長期）」と「対象市場（既存市場の深掘りから新規領域の開拓まで）」の2軸から整理し、ポートフォリオを明確化しています。選定されたテーマは、フェーズ0からフェーズ4へと進む各プロセスの移行ポイントにおいて「Design Review」を通じた選別を徹底することで、基盤研究を維持しつつ資源配分の最適化と事業化率の向上を図っています。

さらに、Parker Innovation Centerには大型減圧複合熱処理装置や200tサーボプレス機など、実際の量産ラインを見据えた圧倒的な実証設備が完備されています。ここで試作とコストの見極めを徹底し「事業化への壁」を越え、研究と生産現場を一本につなぐことで、技術を「可能性」の領域から、事業として引き受けられる水準（実装）へと引き上げます。こうして確立された技術は、瞬時にネットワーク全体へと波及します。

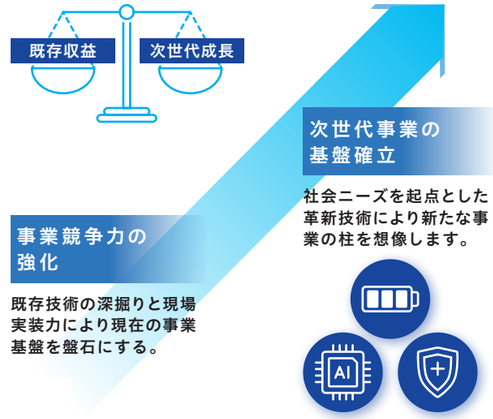
共創から実証、そしてグローバル展開まで。この強固な実装ネットワークこそが、当社の確実な「稼ぐ力」の源泉です。





■ 経営戦略と連動する技術展開ロードマップ

先端技術研究部では、全社の経営戦略である「2030年に向けた将来事業の柱の創出」に連動し、高い市場成長が見込まれる3つの重点領域へ研究資源を集中。事業戦略を確実なものにするため、時間軸に応じた緻密な「技術展開シナリオ」を描き、実行しています。



電池・エネルギー分野

拡大する電池・エネルギー市場に向け、表面・界面制御技術による材料・部材の高機能化を推進し、事業競争力を強化します。さらに、次世代電池をはじめとする新エネルギー領域へ展開し、将来の成長機会を創出します。

AI・ICTインフラ分野

AI社会を支えるエレクトロニクス・情報通信インフラ市場に対し、熱マネジメントや先端実装を支えるソリューションを提供します。中長期的には次世代実装・情報通信領域へ事業を拡大し、新たな成長基盤を構築します。

メディカル分野

まずは電気メス向けの耐焦げ付き処理技術により市場参入と競争優位性を確立します。将来的には、表面改質技術を活用して医療機器に薬剤を保持させ、患部で適切な量を持続的に放出する「コンビネーション医療機器」へ展開し、治療効果の向上を目指します。







当社の新総合技術研究所の紹介動画です。
研究所のコンセプトや施設・設備をご覧いただけます。
右の二次元バーコードからアクセスください。

当社グループの事業ポートフォリオ

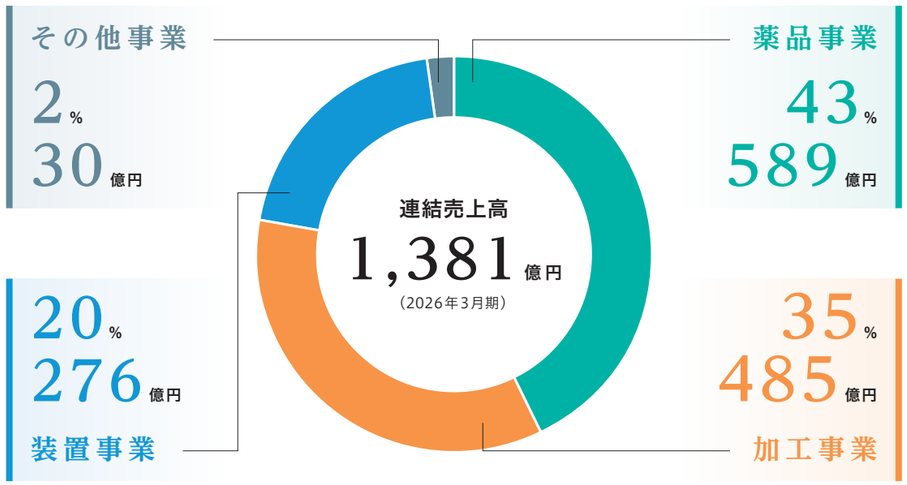
当社グループは、経営組織の形態と製品やサービスの特性に基づいて、薬品事業、加工事業および装置事業の3つを報告セグメントとしています。

薬品事業では、耐食性・耐摩耗性・潤滑性などの機能性向上を目的に、金属等の表面に化成皮膜を施すことで素材の付加価値を高める薬剤等を中心に製造・販売を行っています。加工事業では、熱処理加工、防錆加工、めっき加工などの表面処理サービスを提供しています。装置事業では、前処理設備、塗装設備、粉体塗装設備などの製造・販売を行っています。

また、これらのほかにも、医療機器販売、建物メンテナンス工事、太陽光発電など、さまざまな事業を展開しています。

開発から設計・製作、加工まで。一貫対応でお客さまに最適なソリューションを提供

売上構成割合



1965年に台湾で合弁会社を設立して以来、当社グループは各セグメントで積極的にグローバル化を推進しています。とりわけ製品・サービスでは、米国・中国・韓国・台湾・タイなど多くの国と地域で、工業用途から家庭用途までを幅広く展開しています。

また、日本パーカライジングでは、2024年度より国内事業の連携強化と海外事業の拡大を目的に、事業活動エリアを日本、東アジア（台湾・韓国）、インド・ASEAN、中国、欧米の5つの地域に区分し、各地域にリージョン統括者として管掌役員を配置する「リージョナル経営」を導入。これにより、迅速な意思決定を可能とするとともに、事業部門間および地域間の連携を強化することで、それぞれの地域ニーズに応じたマーケティング活動や技術開発を可能にしています。

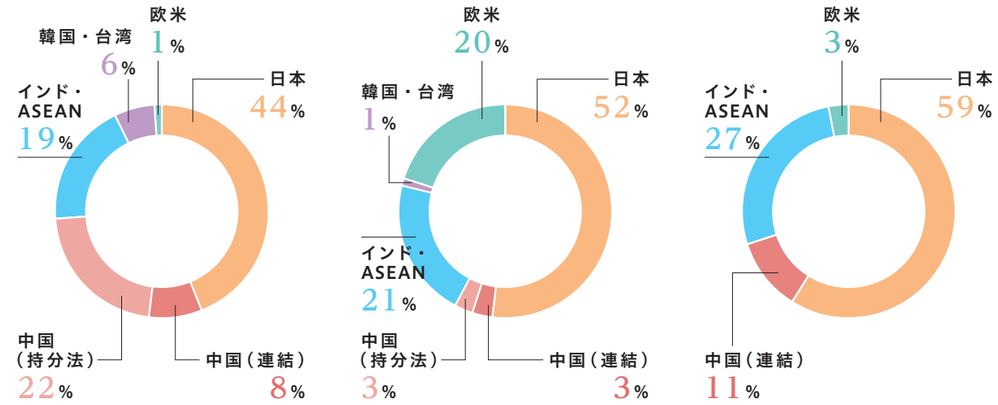
国内では、薬品、加工、装置、医療機器など、各グループ会社間の連携を深めることで、顧客への総合的なソリューション提供を強化・推進しています。

海外では、インド・ASEANなど今後の高い経済成長が期待される地域において、地域特性に合わせた戦略を展開することで、さらなる事業拡大を目指しています。

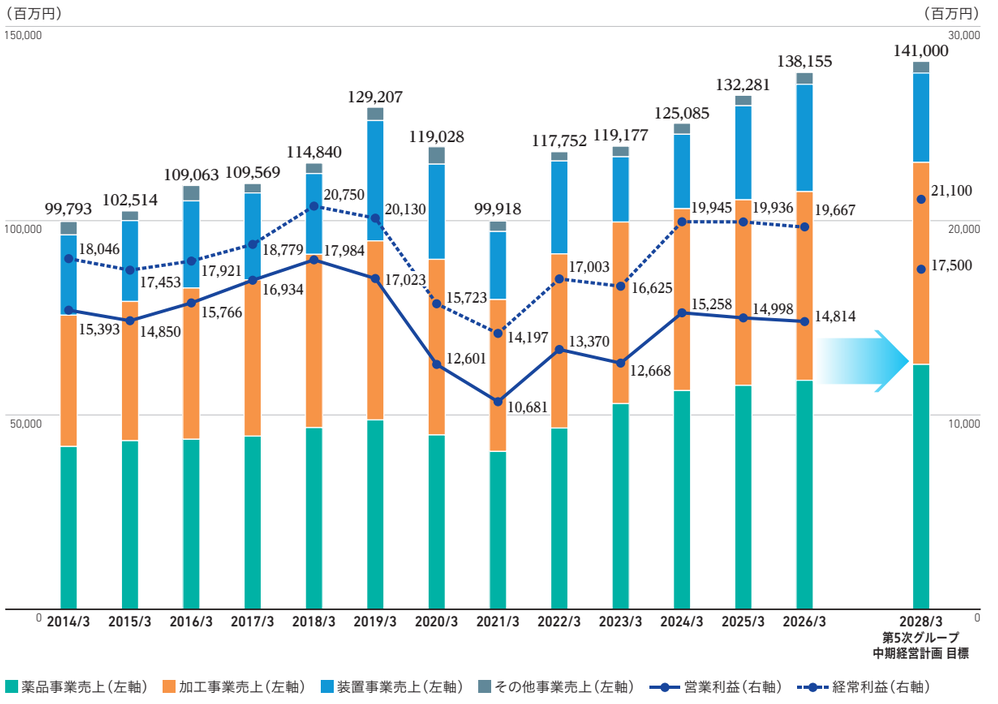
さらに、当社グループでは、「Vision2030」の実現に向けて、環境負荷の低減や省エネルギーに貢献する技術開発への積極的な取り組みとともに、医療機器など新たな事業分野への展開を推進し、企業価値と社会価値の持続的な向上を目指しています。

リージョナル経営の推進
地域のニーズに沿った技術開発と技術サポート体制へ

セグメント別・リージョン別売上構成割合（2026年3月期）（注：中国持分法適用会社の売上高を含む）



連結業績推移



重点項目 1

「Vision2030」の実現に向けた種まきと刈り取り

事業セグメント別戦略
CHEMICALS
薬品事業



脱炭素社会の実現に向けて、環境負荷の低減に資する薬剤の開発・製造・販売を推進し、あらゆる産業分野に向けた表面処理剤の供給とともに、最新のノウハウと技術を提供します。

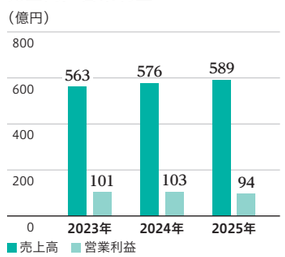
主な事業内容

- 金属表面処理剤
- 防錆油
- 圧延油
- 塗料
- 工業用洗浄剤
- 塗装下地
- 金属防錆
- 潤滑皮膜
- 無電解Niめっき液
- その他機能性皮膜薬剤

2026年3月期の事業概況

売上高は589億19百万円（前期比2.3%増）、営業利益は93億63百万円（前期比9.4%減）となりました。当事業部門は、あらゆる産業分野における素材の洗浄、防錆、塗装下地、潤滑、意匠などを目的として表面処理剤の製造・販売と、これに伴うノウハウ、技術サポートを提供しています。国内では鉄鋼分野・自動車分野を中心に、販売数量が前期と比べると微増し、緩やかな回復基調で推移しました。海外では欧米地域が低調だったものの、アジア地域を中心に販売が増加したことにより、薬品事業全体の売上高は増収となりました。利益面では、原材料価格の高値圏での推移と人件費および減価償却費の増加により営業利益は減益となりました。

売上高／営業利益



「Vision2030」の実現に向けた成長戦略

世界5つのエリアを結ぶ「リージョナル経営」により、各地域の経済成長や市場ニーズに最適化した戦略ポートフォリオを構築し、グローバルで持続的な成長を実現します。



薬品事業に関する環境課題への取り組み

薬品事業が提供する真の価値は、薬剤そのものが持つ機能に加え、サプライチェーン全体を通じた「環境負荷の最小化」にあります。素材の長寿命化や、あらゆる製造プロセスの省エネルギー化を徹底することで、社会におけるサーキュラーエコノミー（循環経済）の実現に貢献します。

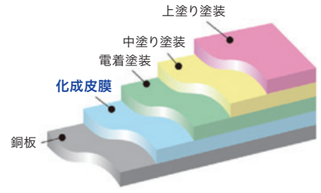


1 **原材料**
環境負荷の少ない原料への転換（リン酸・クロム・PFASフリー等の推進）
2 **生産**
製造時の消費電力削減と再生可能エネルギーの導入（国内4工場）
3 **流通**
製造・物流拠点の最適化による輸送効率の向上
（グローバル11カ国・16拠点ネットワーク）
4 **使用・維持**
お客さまの製造工程における省エネルギー化
（処理プロセスの簡略化、低温化など）
5 **廃棄・リサイクル**
装置の長寿命化とリサイクル阻害物質の排除による循環型社会への寄与

環境負荷を抑える次世代対応製品

■「見えない薄膜」が製品寿命を延ばす塗装下地技術

自動車や家電などの金属製品は、そのままではすぐに錆びて劣化します。例えば自動車のボディには美しさと耐久性のために3層（3コート）の塗料が塗り重ねられますが、当社のコア技術である「塗装下地」は、その多層塗膜と金属素材を強固に密着させる“見えない土台”として機能します。金属表面にナノ~ミクロンレベルの薄膜を形成して錆や腐食を根底から防ぐことで、製品の寿命を飛躍的に延ばし、社会の資源保護（長寿命化）に役立っています。



■ 当社のScope 4（事業を通じた削減貢献）をけん引する主力製品群

近年では、製造プロセスそのものの環境負荷低減が強く求められています。当社は、製品の長寿命化という本質的な価値の提供に加え、特集ページ（P63）で詳述しているとおり、当社が設定した算定条件に基づく試算において、製品の利用を通じて世界全体で年間18.3万トンのCO_2排出削減への貢献（Scope 4）や、自動車1台あたり約9.3kgのCO_2排出削減効果が見込まれています。こうした環境負荷低減への貢献を支えているのが、当社薬品事業の次世代環境ソリューション製品群です。

「パルシード（塗装下地薬剤）」や「ファインリューベ（一液型潤滑剤）」といった次世代環境対応薬剤、そして薬液の自動分析・管理装置「Parker Chemical Controller（PCC）」は、それぞれが革新的な課題の解決策となっています。これらは単なる製品の提供にとどまらず、各々の工程においてお客さまの製造プロセスを最適化・自動化し、エネルギーロスや廃棄物、薬剤使用量を劇的に低減します。地球環境の保全とお客さまの経済的メリットを同時に実現するこれら3つの柱は、当社の持続可能な成長を力強くけん引する戦略的なビジネスモデルです。

パルシード（塗装下地薬剤）

環境負荷を極限まで抑えた次世代皮膜

- CO_2排出量を約70%削減
- 産業廃棄物（スラッジ）を1／10以下に抑制
- 完全重金属フリー＆表面調整不要
- 表面調整工程の撤廃による工程短縮

ファインリューベ（次世代一液型潤滑剤）

工程革命を起こす潤滑システム

- CO_2排出量を約60%削減
- 産業廃棄物（スラッジ）ゼロ排水削減の実現
- 常温～低温処理が可能で省エネを実現
- 9工程から4工程への圧倒的な工程短縮

Parker Chemical Controller

表面処理薬剤 自動分析管理装置

- 薬剤使用量5～10%削減
- 処理液濃度の安定化
- 廃棄物の削減
- CO_2削減に貢献

事業セグメント別戦略
JOBBING
加工事業

**あらゆる素材における表面処理の
パイオニアとして、防錆加工、熱処理加工、
めっき加工などの表面処理サービスを通じて、
脱炭素社会の実現に貢献します。**



主な事業内容

- 化成処理
- めっき処理
- 熱処理
- 塗装処理

など、50種類を超える受託加工サービスを提供

2026年3月期の事業概況

売上高は48,570百万円(前期比1.7%増)、営業利益は4,675百万円(前期比6.8%減)となりました。当事業部門は、潤滑性・高密着性などの機能性を付与する「防錆加工」、金属の強度や耐久性を高める「熱処理加工」、素材表面に薄膜金属を被膜することで高耐食性、耐摩耗性などを付与できる「めっき処理」などの表面処理の加工サービスを提供しています。国内では、主に自動車業界等向けで販売増加があり、売上高は増収となりました。一方、タイ・中国等では日系自動車メーカーへの販売が伸び悩み、加工・サービス分野の販売が減少しました。また、米国等の地域においても同様の理由から販売が減少しました。利益面では、原材料費・光熱費の高止まりと、人件費や減価償却費等の増加により、営業利益は減益となりました。

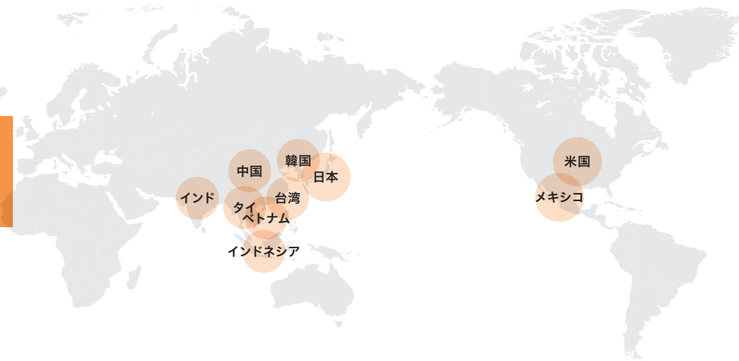
「Vision2030」の実現に向けた成長戦略

当社グループの加工事業は、技術基盤の強化と新市場への展開を通じて、「Vision2030」の実現と持続的な成長を目指しています。環境規制の強化、脱炭素化、短納期化、トレーサビリティの確保など、世界的な産業構造の変化や顧客ニーズの高度化に対応し、技術優位性の確保に努めています。自動車EV部品、ロボット、宇宙分野など成長市場においては、絶縁・高機能コーティング・無電解ニッケルめっきなどの差別化技術の開発を2025年4月に開所した新総合技術研究所(Parker Innovation Center)と緊密に連携して進め、新たな事業機会の創出を図ります。海外では、地域特性に合わせた事業運営を行うリージョナル経営を推進し、生産・サービス体制の最適化を進めます。さらに、再生可能エネルギー由来電力の活用や省エネ設備導入を通じて、環境負荷低減と事業価値向上の両立を目指します。

■ パーカープロセッシング株式会社の設立

2026年4月、日本パーカライジング(株)の加工事業本部とパーカー加工(株)を統合し、パーカープロセッシング(株)を設立しました。本統合により、売上高約210億円、従業員数約680名、国内27工場を擁する、国内最大級の表面処理受託加工会社が誕生しました。両社がこれまで培ってきた表面改質技術および加工ノウハウを融合することで、グループ全体のシナジーを最大限に発揮し、高品質で競争力の高いサービスを一体的に提供する体制を構築します。

**グループ会社と連携し、
世界10カ国・地域で
受託加工サービスを提供**



加工事業における環境課題への貢献

当社グループの加工事業は、提供する技術そのものが製品ライフサイクル全体における環境負荷低減に寄与する点に特長があります。防錆加工や熱処理加工により、材料の耐食性・耐摩耗性を向上させることで製品の長寿命化に寄与し、資源消費の抑制や廃棄物削減につながることが期待されます。これにより、製品ライフサイクル全体でのCO_2排出量低減への貢献が期待されます。

技術紹介

■ パプロスライドSP

独自の高耐久型固体潤滑皮膜処理であるパプロスライドSPは、摺動面における低摩擦特性を維持しながら、高面圧下の過酷な使用環境においても優れた耐焼付き性を長期にわたり発揮します。従来技術では実現が難しかった「低摩擦」と「高耐久」の両立により、幅広い産業分野における部品性能の高度化に貢献します。

・環境・社会価値(ESG貢献)

低摩擦と高耐久(耐焼付き性)の両立という従来課題を解決した独自皮膜技術です。高い密着性と柔軟性により剥離リスクを低減し、過酷環境下でも安定した性能を長期間維持。さらに低温処理により母材特性を損なわず、既存材料への適用性にも優れています。

本技術は、部品の長寿命化と低摩擦化を通じて、資源使用量の削減やエネルギー効率向上に貢献します。これにより、CO_2排出量の低減やメンテナンス負荷の軽減に寄与し、産業全体の環境性能向上を支える加工技術です。

適用分野：自動車・機械・建機、家電製品など
適用例：ミッションギヤ、デフピニオンギヤ



■ スペリオルナイト

独自の特殊軟窒化技術により、緻密な酸化層を形成して表面硬化処理を施します。従来技術では両立が難しかった「高耐久性」と「寸法安定性」を同時に実現し、精密部品の性能向上と長寿命化に貢献します。

・環境・社会価値(ESG貢献)

本技術は、部品の長寿命化による資源消費・廃棄物削減、小型・軽量化による省資源・省エネルギー化、さらに有害物質を使用する従来処理の代替として環境規制対応を支援し、資源効率の向上と環境負荷低減に貢献する加工技術です。

適用分野：自動車・機械・建機、家電製品など
適用例：ピストンピンなど



＞「Vision2030」の実現に向けた種まきと刈り取り

事業セグメント別戦略
EQUIPMENT
装置事業



装置事業では、前処理設備、塗装設備、粉体塗装設備などの製造・販売を行っています。これらの設備を通じて、生産工程の効率化や資源・エネルギーの有効利用に取り組むお客さまのものづくりを支援しています。

主な事業内容

- 前処理装置
- 電着装置
- 塗装ブース／フィルター
- 塗装機器／ロボット
- 乾燥炉
- 粉体塗装機／粉体ブース
- コンベヤシステム

2026年3月期の事業概況

売上高は276億21百万円（前期比14.1%増）、営業利益は21億16百万円（前期比208.5%増）となりました。当事業部門は、輸送機器業界を中心に前処理設備、塗装設備および粉体塗装設備などを製造・販売しています。インド・中国等での販売拡大のほか、国内でも同様に販売増加がありました。その結果、装置事業全体では売上高は増収となり、利益面でも増益となりました。

「Vision2030」の実現に向けた成長戦略

装置事業では、生産設備の高機能化やIoT技術の活用を通じて、製品品質や生産効率の向上に取り組んでいます。また、生産設備の提供に加え、保守・運用サービスの充実を図ることで、お客さまの安定的な設備運用を支援しています。

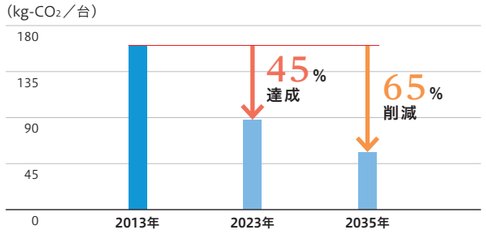
当社は、お客さまとの継続的な対話を通じて課題やニーズを把握し、それぞれの事業環境に応じた提案に努めています。さらに、設備の省エネルギー化や資源利用の効率化につながる技術・サービスの開発を進めることで、お客さまの環境負荷低減に向けた取り組みを支援しています。

今後は、海外市場においても地域ごとのニーズや事業環境を踏まえながら事業展開を進め、お客さまへの提供価値の向上と中長期的な事業基盤の強化を目指していきます。

装置事業における環境課題への取り組み

パーカーエンジニアリング(株)は、生産設備の提供を通じて、お客さまの製品品質向上と生産性向上を支えています。また、環境課題への対応にも力を入れており、2035年までにモデル塗装ラインのCO_2排出量を2013年比で65%削減することを目標に、技術開発を進めています。省エネ性能の高い設備や生産プロセスの最適化により、環境負荷の低減と持続可能なものづくりの実現に貢献します。

モデル塗装ラインにおけるCO_2削減の状況（2013年比）



省エネルギー・省資源・資源循環に貢献する設備の開発例

1 DRY CUBE化による環境負荷の低減

乾式排気フィルター「アレスターパッド」をキューブ化することで、メンテナンス性や運用効率の向上を図っています。本製品は水を使用しない集塵方式を採用しており、集塵工程において排水処理を必要としないことが特長です。

また、使用条件によっては廃棄物発生量の抑制や資源の有効活用につながる可能性があります。さらに、リサイクル空調システムへの適用により、空調エネルギーの効率的な利用を支援し、お客さまの環境負荷低減に向けた取り組みに貢献することを目指しています。

DRY CUBEとは

乾式排気フィルター
アレスターパッド



アレスターパッドは、生産開始から現在も多くのユーザーから支持されるロングセラー製品です。

CUBE化

新型フィルター
DRY CUBE

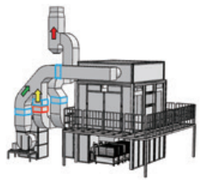


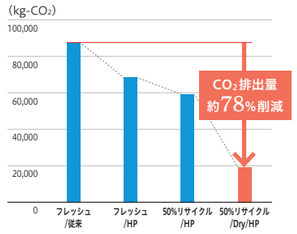
［特許］第6723677号
［意匠登録］第1671128号

DRY CUBEシステム

・高効率の排気リサイクル空調
・水不使用の集塵方式で無排水化
・産業廃棄物量の削減

環境負荷・
エネルギーロスを低減





2 ヒートポンプの活用

蒸気をヒートポンプへ置き換えることで、CO_2排出量を削減できます。また、排熱を回収して再利用するため、大幅な省エネ効果が期待できます。

前処理・電着工程でのヒートポンプ採用

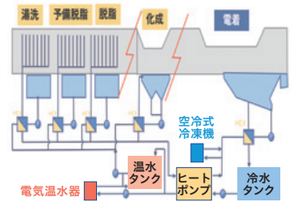
前処理温熱と電着冷熱の熱源にヒートポンプを採用



バックアップ熱源を用意

電気温水器・空冷式冷凍機

高効率稼働と
最適な温熱-冷熱バランス
を両立した運転を実現



空調装置でのヒートポンプ利用

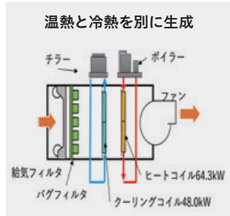
ヒートポンプでチラーの冷却熱を加温に利用

CO_2排出量
約79%削減

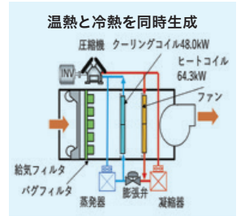
※ 最適バランス時

標準 78kW／hr
ヒートポンプ 16.3kW／hr

温熱と冷熱を別に生成



温熱と冷熱を同時生成



3 乾燥炉における省エネルギーの取り組み

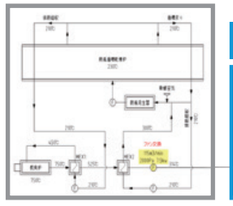
乾燥炉や脱臭装置から発生する熱を回収し、乾燥工程や前処理工程で再利用することで、熱エネルギーの有効活用に取り組んでいます。また、乾燥炉の電化や水素燃焼技術の活用を進めることで、エネルギー利用の効率化や温室効果ガス排出量の低減につながる技術の開発を進めています。

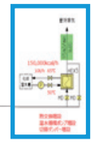
乾燥炉のさらなる廃熱利用

従来の廃熱利用 脱臭装置の廃熱の一部を乾燥炉に戻す

＋

さらなる廃熱利用 屋外排気の廃熱で化成温水槽の加温を補助





さらなる廃熱利用

化成温水槽の加温を蒸気のみ

▼

蒸気＋廃熱利用へ

蒸気のCO_2排出量を削減

事業セグメント別戦略
MEDICAL DEVICE
医療機器事業

**表面改質技術を核に、
医療機器の新たな可能性に挑戦**



※ 医療機器とは、構造または性能により、身体に対する効果（作用）を及ぼすことが期待されている機械器具類のこと。人体へのリスクの高さに応じて4つのクラスに分類される。日本では薬機法（正式名「医薬品、医療機器等の品質、有効性および安全性の確保等に関する法律」）に基づいて規制されており、医療機器の製造販売には、クラスに応じて、PMDA（独立行政法人医薬品医療機器総合機構）の審査を経た厚生労働大臣による承認、または第三者認証機関による認証等が必要となります。

事業内容・トピックス

2025年7月1日、当社は医療機器事業のさらなる発展と成長を加速するため、簡易新設分割により子会社「Parker MedTech（株）」を設立しました。同社が担うことになる医療機器事業は、当社グループが今まで培ってきた金属を中心とする表面改質技術を新たな事業領域に展開することで、既存の自動車、鉄鋼に続く「第三の事業の柱」として育成する狙いのもと、2018年にライフサイエンス事業部の一部門としてその歴史をスタートしています。

本事業の揺籃期においては、カテーテルガイドワイヤーのコーティング等を受託するとともに、自社製販体制の整備を並行して進めることで、2019年2月には第二種医療機器製造販売業の許可（東京都）を得ています。また、同年6月には医療機器の品質マネジメントシステム（QMS）に関する国際規格ISO 13485の認証を取得しました。こうした取り組みが結実し、2019年には初めての自社オリジナル製品であるCHIDORI ディスポーザブルアクティブ電極を上市しました。この製品は、当初、炭化物付着の抑制を目的とした機能の活用という視点から開発され、モノづくり日本会議が主催する2020年の第17回日本“超”モノづくり部品大賞を受賞しました。

その後、2023年2月には高度管理医療機器の製造販売が可能となる第一種医療機器製造販売業の許可（東京都）を取得。2024年11月には「日本企業によるグローバル市場を見据えた医療関連製品・サービスの展開」を目的としたメディカルコンソーシアムの立ち上げにも参画するなど、事業の飛躍を見据えた基盤整備と施策に取り組んでいます。



CHIDORI® ディスポーザブル アクティブ電極
電気メスの刃先の特定箇所に塗装を施すことにより、炭化物の固着を軽減し、放電時の温度上昇を抑制するコーティング加工を施しています。



RAIKIRI® ディスポーザブル ペンシル
あらかじめCHIDORIディスポーザブルアクティブ電極を装着したペンシル型の製品です。長時間の使用時にも保持しやすい形状とし、手術中の操作性に配慮したすべり止め加工を施しています。



医療機器向け表面処理加工
医療機器に対して薬剤を塗布・乾燥させることにより表面にコーティングを形成。金属、ガラス、セラミックス、樹脂など幅広い素材に適用可能です。

会社方針・意気込み

当社グループは、創業以来、約100年の長きにわたり、化学の力で金属の表面を変え、素材の機能を高める表面改質技術の可能性を追求してきました。そして今、デジタル化・AIの進展、脱炭素・グリーン経済へのシフトといった産業構造の大きな変化に直面しています。

当社グループが次の100年を生き抜くためにも、この大きな変化を理解し、いち早く適応することが求められており、そのためにも、従来の事業領域だけではなく、異なる市場を切り拓いていくことが喫緊の課題であると認識しています。その一つが医療機器事業であり、当社グループの事業ポートフォリオに“幅”を与えるだけでなく、表面改質技術の新たな可能性を切り拓く一歩にもなると考えています。

Parker MedTech（株）では、「世界の患者さんに、当社の表面改質技術を使用した医療機器を提供することにより、患者さんと医療関係者に貢献することを目指します」をMission（ミッション）に掲げ、業務を開始しました。今後、同社の開発する医療機器を通じ、日本だけにとどまらず世界の医療現場への貢献を目指し、事業に取り組んでいきます。

事業環境・社会課題の解決

国内の医療機器業界では、いわゆる「2025年問題」※に見られるとおり、国民の5人に1人が後期高齢者となり、医療・介護ニーズの増加が見込まれています。特に、循環器科、整形外科関連製品など消耗品を中心に構成される治療機器では、需要拡大が期待される領域もあります。一方、医療従事者の減少、病床数の不足等から、医療機関の効率化や在宅医療の推進が求められており、医療事業者のニーズの変化も見逃せません。また高齢化による医療費の急増を抑制するため、過去、診療報酬改定ごとに医療機器の保険償還価格は引き下げられる傾向にあり、原価管理の徹底等価格改定リスクへの備えが今まで以上に求められる状況です。

※ 2025年は1947年からの「第1次ベビーブーム」に生まれた団塊の世代が全員、75歳以上の後期高齢者となり、高齢化が一層進むことにより、社会全体に深刻な影響を及ぼすとされる一連の課題を指す。

海外に目を移せば、中長期的には中国、ASEAN等の中所得国でも高齢化が進むほか、新興国における医療インフラの整備、先進国におけるデジタルイノベーションの取り込み等により、一部地域では国内市場を上回る成長が見込まれるとの見方もあります。グローバル市場で日系企業が高シェアを有する機器は少なく、日系企業にも参入余地があると考えられるものの、国内医療機器メーカーの多くは中小の兼業企業で構成されており、機能・資本も分散していることから、その持てる技術力を必ずしも生かせていないのが実情です。

こうした環境認識のもと、Parker MedTech（株）では、当社表面改質技術のスピンオフによる電気メスを中心とした医療機器の製造・販売に加え、再生医療に用いる製品の製造・販売、および医療ICT（Information and Communication Technology：情報通信技術）を支える製品・プログラムの開発・販売を3本柱とする事業展開を本格化させていきます。

医療機器については、まず、電気メスのメス先形状に複数のバリエーションを持たせたり、価格を重視するお取引先さまには未コーティング品の供給も行うことで、炭化物付着の抑制やサージカルスモーク発生量の低減に配慮した同社電気メスブランドの選択肢を広げ、ブランド認知の拡大とクロスセルの機会増加を進めていきます。併せて、人手不足、品質向上、価格競争力の維持・向上などを狙いに、製造ラインの省力化・自動化を進めていく予定です。また、他の2つの分野においても、現在、複数のパイプラインを有しており、必要な評価・手続きを進めています。また、これらの製品については、各国・地域の規制に対応しながら、海外展開を検討・推進していきます。すでにタイでは、電気メスの販売を始めており、今後はASEANのみならず欧米も視野に入れた販売体制の整備を進めます。

目標

当社グループが掲げる「Vision2030」の実現に向け、医療機器事業では2030年までにオーガニックな取引で当面10億円の売上を見込むとともに、複数製品群を有する医療機器メーカーを目指します。将来的には上述の3分野を中心に積極的なM&Aを推進し、50億円を上回る事業規模を目標とします。

女性管理職座談会

多様性が拓く、しなやかな組織の未来
グローバル女性リーダーと考える日本パーカライジングの未来



鍬本 佳子
日本パーカライジング(株)
人事部長(1996年入社)

Siriporn Kristensen
(シリポーン・クリステンセン)
タイパーカライジング(株)
IT部門マネジャー(2007年入社)

江森 史麻子
日本パーカライジング(株)
社外取締役(2019年6月就任)

呂 明宇
(ロ・メイウ)
パーカー表面処理技術(上海)(PST)
技術部課長(2008年入社)

日本パーカライジングは、2030年までに女性管理職比率を10%に引き上げる目標を掲げ、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を重要な経営課題の一つと位置づけています。一方で、グローバルに目を向けると、海外連結子会社ではすでに25.3%の女性管理職比率を達成しており、多くの女性従業員がリーダーシップを発揮して活躍しています。

本座談会では、グローバルで活躍する女性管理職と、国内の変革をけん引する社外取締役と人事部長が一堂に会し、各国のリアルな現状から、これからの目指すべき姿までを本音で語り合いました。

グローバルで異なる「多様性」のリアルと日本パーカライジングの現在地

江森: 当社がさらなる成長を目指す上で、多様な視点を意思決定に取り入れることは重要な経営課題です。取締役会でも議論を重ねていますが、海外拠点にはすでに多様な人材が活躍する組織があります。本日はそのリアルな経験について伺いたいと思います。

呂: 中国では、多様性を考えるとき、「男女の違い」はほとんど意識されていません。それよりも、「文化や地域の違い」に目が向けられることが多いです。私が働くPST(パーカー表面処理技術(上海))には多くの日本人が働いているため、中国の地域文化と日本文化をお互いに理解し、リスペクトし合うことが多様性の本質ですね。職場では、男女は「同僚であり、友人」というフラットな関係が当たり前になっています。

Siriporn: タイの場合は、多様性という概念はすでに社会全体に包容(インクルージョン)されている感覚があります。タイの文化は団結性や平和を重んじるため、性別や宗教、文化による差別の意識は極めて低いです。

女性活躍推進の目標と日本・海外の現状

鍬本: お二人のお話を伺い、多様性として意識されるテーマや背景は、国や地域によって異なるのだとあらためて感じました。中国では文化や地域の違い、タイでは社会全体に根づいた包容性など、それぞれの国ならではの視点が語られましたが、日本ではどうしても「女性活躍」が多様性の中心的なテーマとして語られることが少なくありません。その意味でもお二人の多様性の捉え方には多くの学びがあります。日本ではまだ制度主導で進められている側面がありますが、海外拠点に根づく組織風土から学び、グループ全体の取り組みに生かしていくことが重要だと感じています。

江森: 日本の製造業においては、依然として「男性が多い職場」というイメージが根強く、女性がキャリアを描く上で見えない壁や、評価・処遇面での構造的なギャップが課題となる側面もあります。タイや中国の職場環境ではいかがですか。

Siriporn: タイでもかつては男女間の格差がありましたが、最近は性別による違いを意識することなく働ける環境が整っています。

呂: 中国でも、職場で男女による格差を感じることはほとんどありません。一方で、大都市と地方都市で給与水準が異なるなど地域による格差が大きいと感じています。

江森: 多様性をめぐる状況や現在地は国や地域によってさまざまですね。当社に目を向けると、将来的に経営の意思決定層に多様な人材を輩出していくためには、まずその土台となる現場の管理職層を厚くしていくことが不可欠です。そのための具体的なステップとして、当社単体の女性管理職比率を現在の2.5%から2030年までに10%へ引き上げる目標を掲げています。

鍬本: 当社では、D&I推進の取り組みを単なる数値目標の達成ではなく、第5次中期経営計画を支える重要な取り組みの一つとして位置づけています。多様な視点を取り入れることが組織を根本から強くする原動力になるという考えのもと、





当社でも女性がキャリアを築き、リーダーシップを発揮できる職場づくりを進めています。ただ、現状では女性管理職比率はまだ高いとは言えず、職種や部門によってはロールモデルが十分ではない状況もあります。その背景の一つとして、日本では工学や化学といった技術分野を志す女性の割合が少ないという事情もあります。技術分野を志す女性の状況について、タイや中国ではいかがですか。

Siriporn: タイでは、四年制大学への進学率は女性の方が男性を大きく上回っています。また、女子学生の間でも理系専攻は人気が高く、卒業後に技術職として企業に入り、キャリアを築いていくことはごく自然な選択肢となっています。そのような環境もあり、タイパーカライジングでは女性管理職比率が45%に達しています。会社側も女性に対して大きな期待を寄せており、活躍の機会を得られる環境が整っています。

呂: 中国では大学進学率の男女比はほぼ拮抗していますが、理系専攻の女性は20%程度で、日本に近い状況です。私は理系分野に興味を持っていたためPSTに入社しましたが、少数派でした。

江森: 呂さんのお話からは、少数派であっても自分の興味や強みを生かしてキャリアを築いていけることの大切さが伝わってきます。一方、タイでは女性が自らの強みを生かしていきいきと働ける環境があるとのことでした。Siripornさん、女性が長期的なキャリアを描きやすいタイでは、環境や制度の面でも、やはり進んでいるのでしょうか。

Siriporn: タイでは政府主導で女性の人材育成が推進されており、産休などの制度も充実しています。さらに、職場復帰の際には家族が協力して育児を支える文化が根づいています。女性も働いて収入を得ることが自然なことと考えられており、特に若い世代では、結婚や出産後も働き続けることが当たり前の選択肢となっています。

出産・育児とキャリアをつなぐ、包容力の仕組み

鍬本：日系企業であるタイパーカライジングでキャリアを築いていく上で、不安はありませんでしたか。

Siriporn：私がタイパーカライジングに入社した際、すでに多くの女性が管理職として活躍していたため、不安はありませんでした。男性の上司も女性の意見を尊重してくれるので、女性だから不利だと感じたことはありません。

呂：私は今、PSTで技術部の3つのチームを率いています。女性比率はPST全体で30%、女性管理職比率は20%ですが、技術部の管理職で女性は私一人です。歴代の上司も全員男性でしたが、私はこの会社が非常にフェアだと感じています。自分でやる気を示し、業績に貢献すれば、誰にでも平等にチャンスが与えられます。競争する相手は周りの男性従業員ではなく、「自分自身」なんです。

鍬本：呂さんはお子さんを出産され、育児休業を取得されていますよね。開発の現場へ復帰することへの戸惑いやハードルを感じることはありませんでしたか。

呂：妊娠が分かってからはオフィス業務中心の部署に移り、出産後に半年強の育児休業を取得しました。復帰後、研究開発の担当に戻れたのは約2年半後です。

江森：長期間現場を離れることについて、周囲の理解やサポートは得られましたか。

呂：はい。PSTの同僚たちは「出産や育児は本当に大変なことだ」と理解し、支えてくれました。私は、日系企業であるPSTには、従業員の長期的なキャリアを支える包容性（インクルージョン）があると感じています。長く現場を離れても、勉強を続け、会議に参加していれば必ずキャッチアップできます。戻る場所があるという安心感がありました。再び成果を認めてもらって課長に昇進できたときは本当にうれしかったです。

鍬本：呂さんのお話を聞いて、あらためて「サポートし合う職場環境」と「キャリアを継続できる仕組み」の重要性を実感していま



す。当社でも、従業員一人ひとりがライフイベントを迎えても働き続けられる環境づくりを進めていますが、まだ道半ばです。だからこそ、こうした海外拠点の事例から学びながら、着実に取り組みを進めていきたいと思います。実際に今、若い世代を中心に男女を問わず率直に意見を出し合う場面も増えてきました。また、多様なライフスタイルへの理解も少しずつ広がりつつあり、男性従業員の育児参加を後押しする風土も生まれつつあります。その結果、男性従業員の育休取得率が直近では70.0%に達するなど、従業員の働き方や育児参加に対する意識にも変化が見られるようになっています。こうした確かな変化を一過性のものにせず、将来的に多様な人材が管理職として活躍できる組織へとつなげていくことが、今後の重要な課題だと感じています。

江森：呂さんのお話から、周囲の理解やサポートが、多様な人材の活躍を支える大きな力になっていることがよく分かりました。一方、実際に管理職として多様な部下をまとめる上で、Siripornさんはマネジメントの壁を感じることはありますか？

Siriporn：私は今、IT部門で9名の男性部下を含む11名の部下を率いていますが、マネジメントの難しさや壁は感じません。明確な目標や方向性を共有し、適切にサポートすれば、性別に関係なく信頼関係を築くことができます。

次世代リーダー育成と組織変革への挑戦

江森：各拠点のリアルな現状を知り、意見を交わすことで、グループ全体のD&Iがさらに加速していく方向性を強く感じます。日本のさらなる変革に向けて、お二人から何かアドバイスはありますか。

呂：日本で女性活躍をさらに進めるには、管理職として活躍する女性を増やし、後に続く女性従業員に対して「こういうキャリアパスがある」「出産や育児で長く現場を離れることがあっても、再び活躍することができる」というロールモデルを具体的に示していくことが大切だと思います。

Siriporn：基礎となるのは「働きやすい環境」です。性別に関係なく一人の従業員として認められ、意見や考えを尊重されていると実感できることが大切です。そうした安心感があれば、自ずと会社に貢献したいというマインドも高まります。

鍬本：性別に関係なく、一人ひとりが尊重されていると実感できることは非常に大切だと思います。当社においても、誰もが挑戦できる組織風土づくりを進めていきたいと考えています。また、女性管理職比率の向上に向けては、将来の管理職候補者層を厚くしていくことも欠かせません。当社では2023年に「新任四等級研修（係長級対象）」というマネジメント教育制度を新設しました。

江森：新任四等級研修のような取り組みは、将来の女性管理職候補を増やしていく上で重要な第一歩だと思います。ただ、管理職比率を大きく変えていくためには、研修だけでなく、その後の経験機会や上司の支援なども含めた継続的な取り組みが必要ですね。日本パーカライジングは真面目で誠実な企業文化を持っていますが、女性活躍という観点ではまだ発展途上の部分もあります。だからこそ、地道な育成や意識改革を継続していくことが重要だと考えています。

鍬本：女性管理職を増やしていくためには、候補者層を着実に広げていくことが重要だと感じています。当社でも現在、営業や企画、管理部門、そして製造や研究開発など、さまざまな部門で女性従業員が貴重な戦力として活躍し、組織に新しい風を吹き込んでくれています。2026年度後半には、先ほど触れた四等級研修のプログラムをさらに強化し、女性従業員向けのフォローアップ施策も充実させる予定です。研修を通じて身近なロールモデルと出会い、自らのキャリアについて考える機会を提供したいと考えています。現時点では管理職を強く希望する女性ばかりではありませんが、まずはキャリアの選択肢を広げ、自分らしい働き方や成長の可能性について考える機会を提供していきたいと思います。

Siriporn：日系企業で働く女性にとって一番大切なのは、「自分のキャリアの主人公は自分自身である」という主体性を持つことだと思います。たとえ身近に前例が少なくても、そうした主体性を持てれば、自分のアイデアを恐れずに発信し、アピールできるはずです。そうした一人ひとりの挑戦が、次に続く人たちの道を広げていくと思います。

江森：主体性を持ち、挑戦できる環境を整えることは不可欠ですね。そして、その挑戦を一過性のものにせず、管理職として成長し続けられる仕組みを築いていくことも重要です。育成された多様な人材が現場の管理職として意思決定に関わることで、組織の活力はさらに高まります。また、中長期的には、そうした経験を積んだ人材が経営意思決定の場、経営管理層や取締役会へと参画していくパイプラインを築くことが重要です。異なる経験や価値観が交わることで、単一の集団では見落とされがちなリスクや機会に気づくことができ、意思決定の質は飛躍的に高まります。新たな価値を生み出し続けるためにも、こうした知見の融合が必要不可欠なのです。

呂：現在、PSTの副総経理と財務部長は女性です。私の経験では、異なるバックグラウンドを持つ人が意思決定に関わることで、より多角的な視点が生まれると感じています。例えば、新しい施策を検討する際にも、方向性や戦略だけでなく、現場でどのように受け止められるか、実行段階でどのような影響があるかといった観点も加わります。そうした視点があることで、新しい施策も組織に浸透しやすくなるように感じています。

鍬本：PSTのお話を伺い、多様な人材が意思決定に関わることの意義をあらためて感じました。異なる視点が加わることで、戦略だけでなく現場への影響や実行段階での課題まで含めた議論ができるようになるのだと思います。PSTやタイパーカライジングの話からは、多様な人材が自然に活躍している職場環境の大切さを学ぶことができました。当社はまだその途上にありますが、こうした海外拠点の事例も参考にしながら、一歩ずつ取り組みを進めています。2025年度には「えるぼし認定（2つ星）」を取得するなど、少しずつ成果も見え始めています。こうした評価も一つの励みとしながら、女性が継続的にキャリアを築き、さまざまな場で活躍できる環境づくりをさらに進めていきたいと考えています。



Siriporn：素晴らしいですね。5年後、10年後には、日本パーカライジンググループ全体で、さらに多くの女性が重要な意思決定に関わるようになり、さまざまな挑戦が生まれていくことを期待しています。

江森：今回は日本、中国、タイのそれぞれの地域の現状を共有でき、大変有意義な時間となりました。これを受けて、当社は今後も、多様な経験や視点を持つ人材が意思決定に参画できる仕組みづくりをさらに進め、その力を「変革への挑戦」の原動力とすることで、持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげていきたいと考えています。そして、その方々が次の世代のロールモデルとなり、さらに多くの挑戦が生まれていく。そんな新しい日本パーカライジンググループの未来に向けた、確かな推進力を実感できた座談会でした。本日はありがとうございました。

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。

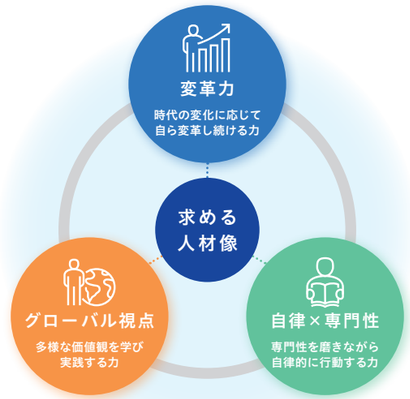
こうした考えのもと、成長戦略と連動した人的資本投資を継続し、事業ポートフォリオの高度化を支える人材基盤の強化を推進しています。

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。

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。**

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）

グローバル	グローバル	ダイバーシティ	両立支援
海外従業員比率	日本人駐在員数	女性管理職比率	男性育児休業取得率
59%	82名	10.6%	60.5%

※ 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。

国内人材の育成

**グローバル視点と専門性を備え、
海外で活躍できる人材を育成します。**

語学研修
語学力の向上を支援し、
グローバルコミュニケーション力
を強化します。

海外短期研修
若手社員に海外での
業務・文化体験の機会を提供し、
早期のグローバルマインド醸成
を図ります。

海外駐在
海外拠点での実務経験を通じて、
事業課題解決力と
リーダーシップを高めます。

**人材交流・相互理解の
促進による
グループの持続的成長**

海外人材の育成

**海外拠点の技術力・技能を高め、
グループ全体の競争力強化につなげます。**

Global Associates Program
海外グループ会社の
技術スタッフを国内に受け入れ、
専門知識・技術力の向上と
相互理解を促進します。

技能実習制度
海外グループ会社から
技能実習生を受け入れ、
実務を通じた技能・技術の習得
を支援します。日本のものづくり
文化や品質意識の共有も推進し
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。

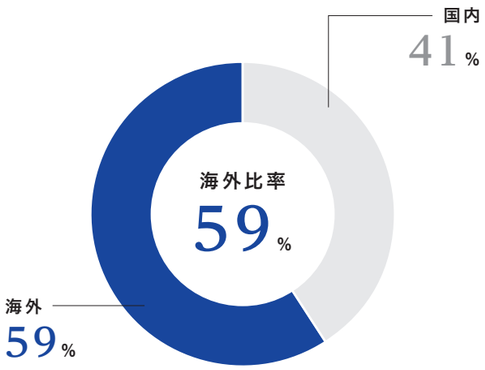

2026年第4期生（インド、タイ、韓国、インドネシアより受入）

実績ハイライト
2023年開始
累計12名受入
（2023年～2026年）

グループ人員構成

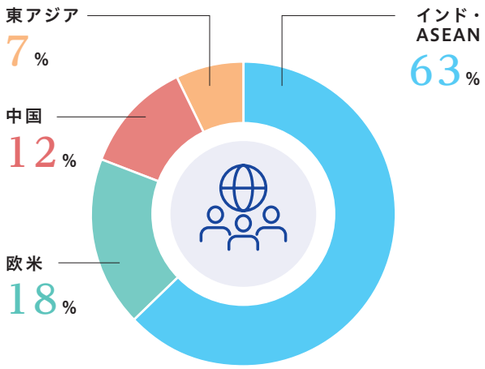
当社グループは、日本、中国、インド・ASEAN、欧米など世界各地で事業を展開しています。グループ従業員の約6割を海外人材が占めており、国内外の人材交流を通じて技術・技能や価値観を共有し、グループ全体の技術力向上と事業成長につなげています。

グループ従業員構成



※対象範囲：グループ(2026年3月期)

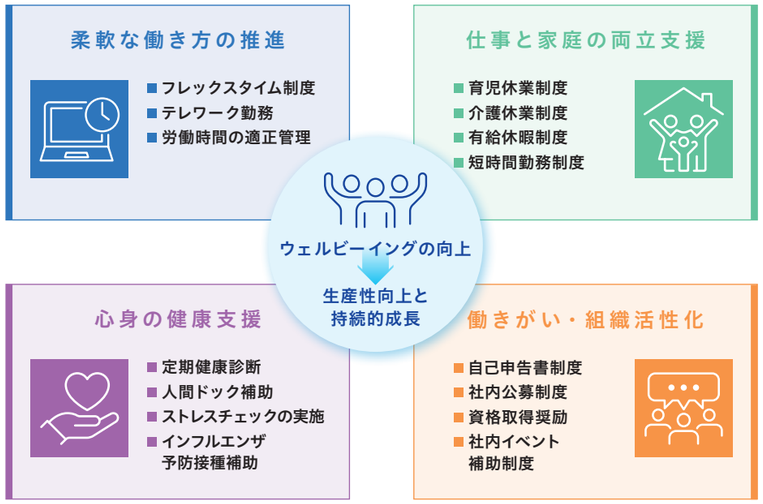
海外従業員の地域別構成



※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・認証制度)」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

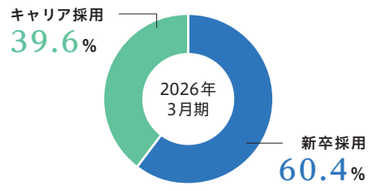
採用力の強化

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。



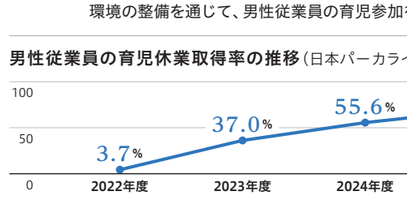
採用サイトはこちら

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。

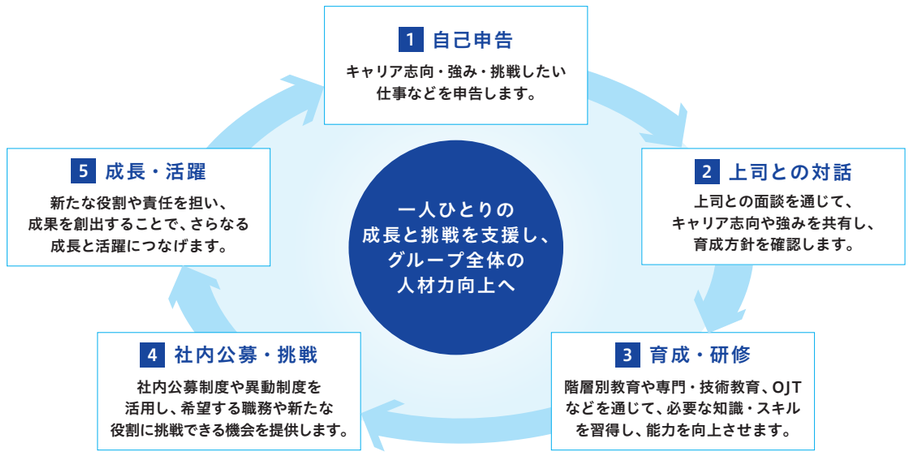
教育体系（全体像）

主な役割	入社～若手層	中堅層	監督職層	管理職層	経営人材層
	社会人・組織人としての基礎を築く	専門性を高め、自律的に行動する	チームをリードし、成果を創出する	組織を率引し、事業を推進する	経営視野を磨き、持続的成長を実現する

	入社内定者	非管理職			指導監督職（係長格）			管理職（課長格）	管理職（部長格）
階層別研修	内定者研修	新入社員研修 ビジネスマナー 社内規則 安全衛生教育	新入社員研修 製品知識 実務教育等	中堅社員研修	新任監督職研修	上級アセスメント研修	上級監督職研修	管理職アセスメント研修	管理職研修 経営学講座 新任所属長研修	上級管理職研修
		プレゼンテーション能力向上研修							企業会計実践講座	
ヒューマンスキル	コーチャー研修／OJT実践教育									
	コンプライアンス研修									
	情報セキュリティ研修									
	ダイバーシティ&インクルージョン研修									
専門	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									
	海外駐在員赴任前教育（文化／習慣／環境／諸手続等）									
職場内教育	日常個別教育（OJT）／改善活動／部門内勉強会／技術伝承活動									
その他	自己啓発（資格取得奨励制度）									

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

ガバナンス強化と業務改革の推進 ～持続的成長を支えるグループ経営基盤の変革～

当社グループは、「Vision2030」に掲げるグローバルでの持続的な成長を実現するため、「変革への挑戦」をテーマに、ガバナンス改革および業務改革を一体的に推進しています。これにより、経営体制や業務プロセスの変革を進め、変化の激しい事業環境にあっても市場環境に即した迅速かつ適切な意思決定を実現し、グループ全体で価値創造力の最大化を図ります。

■ リージョナル経営の推進

各地域の市場特性や顧客ニーズに密着した技術サポート・営業体制を強化。地域ごとの迅速な意思決定と自律的な事業運営を実現することで、変化する市場環境への対応力を高め、グローバルレベルでの競争力強化と持続的な成長の加速を目指します。

■ 事業ポートフォリオの拡大

成長が期待される海外市場や新規事業領域への戦略的参入を進めるとともに、研究開発への投資を強化。また、M&Aやアライアンスを活用することで、収益源の多様化を図り、将来に向けた安定的かつ持続的な収益基盤の確立を目指します。

■ グループシナジーの最大化

グループ再編を含む事業構造改革を進めるとともに、薬品・加工・装置・医療機器を一体化した事業運営を強化。各事業の強みや技術、顧客基盤を有機的に連携させることで、グループ横断での付加価値創出力を高め、新たな事業機会の創出や競争優位性の強化につなげていきます。

■ 人的資本の強化

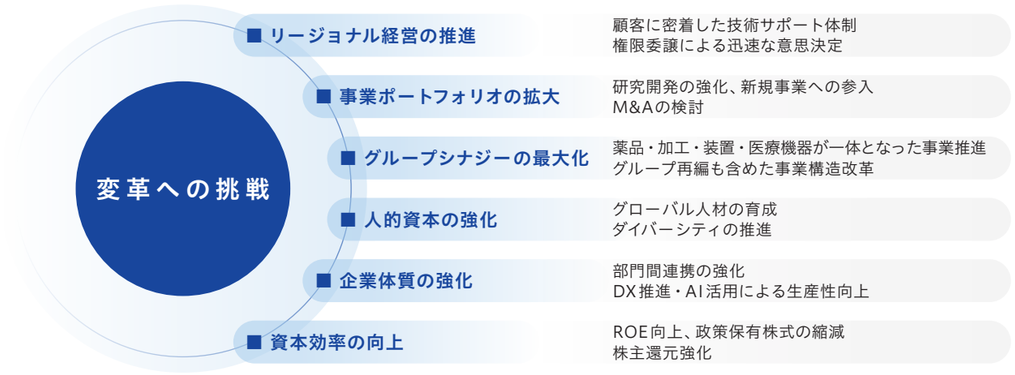
人的資本を重要な経営資源と位置づけています。グローバル人材の育成や次世代リーダーの輩出に加え、女性活躍の推進をはじめとするダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを強化。多様な価値観や知見を生かせる組織づくりを進め、組織力およびイノベーション創出力の向上を図ります。

■ 企業体質の強化

AIの活用やDXの推進を通じて、業務プロセスの抜本的な見直しを進めるとともに、生産工程の自動化・省人化を推進。業務効率の向上や品質の安定化を実現することで、生産性向上とコスト競争力の強化を図り、変化する事業環境に柔軟に対応できる強固な企業体質の構築を目指します。

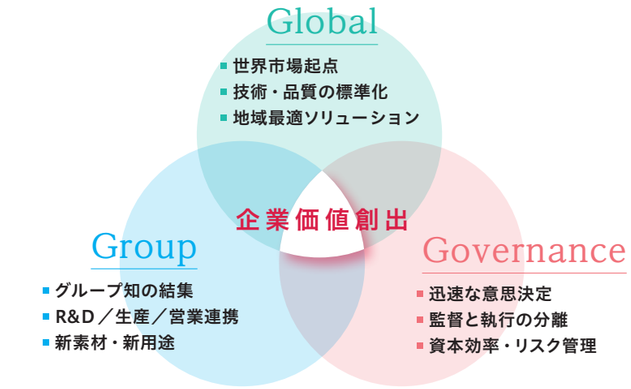
■ 資本効率の向上

ROEの向上を重要な経営課題として位置づけ、政策保有株式の縮減や株主還元の充実を通じて、資本配分の最適化と経営規律の強化に取り組んでいます。これらの施策により、資本効率の改善と中長期的な企業価値の向上を実現し、株主をはじめとするステークホルダーへの価値提供を強化していきます。



3G経営（Group・Global・Governance）の深化 ～経営基盤から成長エンジンへ～

当社グループは、2019年に「3G経営（Group・Global・Governance）」を成長基盤として掲げ、表面改質のスペシャリストとしてグローバル展開を推進してきました。2026年統合報告書では、3G経営が基盤整備から企業価値創出を支える経営の中核へと進化したことを示しています。



Group
グループの総合力を、価値創出の源泉へ

Groupの強化とは、単なる組織の集合体ではなく、**グループの知と技を結集し、新たな価値を生み出し続ける仕組みを築くこと**です。当社は、グループ各社が有する表面改質技術、研究開発力、生産・品質ノウハウ、人材を有機的につなぎ、研究開発・生産・営業が一体となった連携体制を強化してきました。この取り組みにより、既存分野における競争力強化に加え、自動車・鉄鋼分野にとどまらない**新たな素材・用途への挑戦**が可能となり、成長機会の拡大につながっています。

3G経営におけるGroupの進化は、「個の強み」を「グループの力」へ昇華させ、**変化に強い事業構造をつくること**にあります。

Global
世界市場で選ばれ続ける存在へ

Globalは、単なる海外展開ではなく、**世界市場を起点に事業を構想し、価値を提供する経営姿勢**そのものと捉えています。当社グループは、海外拠点との連携強化、技術・品質のグローバル標準化を推進し、地域ごとの特性を踏まえながらも、グループ共通の価値基準で事業を展開してきました。第3次中計で掲げた「グローバル加工事業の展開」や海外パートナーとの連携強化は、各地域のニーズに応じたソリューション提供を可能にし、当社の競争優位性を世界市場で発揮する基盤となっています。今後は、社会課題の解決に貢献する技術・サービスをグローバルに展開し、**事業を通じて持続可能な社会の実現に寄与する企業**としての存在感を高めていきます。

Governance
挑戦を支え、価値を守り、高める

Governanceは、3G経営を支える**すべての土台**であり、グループおよびグローバル経営を持続的に機能させるための要です。当社は、コーポレートガバナンス・コードに基づく体制整備に加え、社外取締役の活用や監督と執行の分離を通じて、迅速かつ的確な意思決定を可能とする経営体制を構築してきました。また、事業ポートフォリオの見直し、資本効率の向上、リスク管理・コンプライアンスの強化を進め、**健全性と機動力を両立した経営**を実現しています。ガバナンス強化は、守りの仕組みではなく、**挑戦を後押しし、経営の質を高めるための仕組み**です。

人材と多様性

― 3G経営を動かす原動力 ―

3G経営の実効性は、人材によって支えられています。

当社は、多様な価値観や専門性を尊重し、グローバルに活躍できる人材の育成と、働き方改革を通じた環境整備を推進しています。多様な人材が能力を最大限発揮することで、イノベーションが生まれ、3G経営はさらに深化します。

未来に向けて

3G経営の強化は、それ自体を目的とするものではありません。サステナビリティ経営を実現し、次の成長ステージへ挑戦し続けるための「経営の軸」です。当社グループは、創業100周年、そしてその先の未来に向けて、3G経営を進化させ続け、変化の時代においても選ばれ続ける企業を目指します。

SAFETY

労働安全衛生

当社グループが目指す「変革への挑戦」および持続的な価値創造は、従業員一人ひとりが安全かつ健康に働き、最大限のパフォーマンスを発揮できる環境があって初めて実現します。当社は、「従業員の安全と健康はすべてに優先する」という基本理念のもと、安全管理と健康経営の両輪により、強靭な組織基盤の構築に取り組んでいます。

安全衛生方針および環境・安全一体のマネジメント体制、具体的な活動の詳細については、当社ホームページをご確認ください。

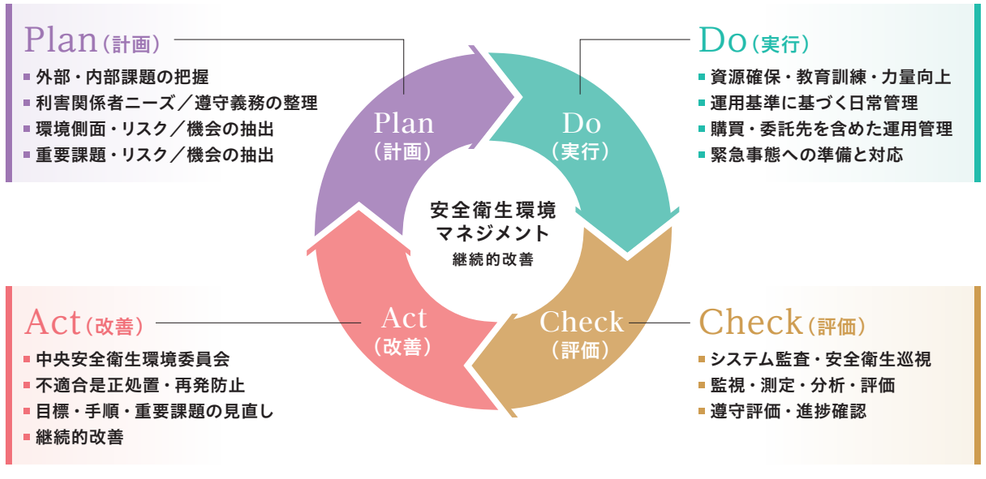
方針

当社は「安全衛生方針」のもと、法令遵守を前提に、「災害ゼロ・健康被害ゼロ」の職場づくりを目指しています。さらに、2024年度には「パーカー安全の4つの誓い（安全の最優先、ルールの遵守、危険行動の排除、危険の見極め）」を新たに定め、全社的な安全文化の定着を推進しています。また、従業員の心身の健康を重要な経営要素と位置づけ、「健康経営」を推進し、一人ひとりが安心して能力を最大限に発揮できる、人的資本の価値向上につなげています。

体制　～環境・安全一体の独自マネジメント～

当社は、安全衛生マネジメントを環境マネジメントシステム（ISO14001）に包括し、全社で統一した効率的な運用体制を構築しています。具体的には、経営層や労働組合が参加する「中央安全衛生環境委員会（年2回、以下「中安」）」と、現場の「事業場安全衛生環境委員会（毎月）」が連携しています。現場における労災情報やシステム監査結果は適切に集約され、日々の安全衛生管理や個別対応に活用する仕組みを整えています。その上で、全社的な対応が必要な重要事項等については、中安においてマネジメントレビューとして審議され、策定された全社方針や対策を各事業場へ展開しています。このように、実態に即した着実なPDCAサイクルを回すことで、グループ全体の安全衛生レベルの底上げを図っています。この体制をより強固なものへと進化させるべく、当社の創業100周年に向けて、製造部を対象とした労働安全衛生の国際規格「ISO45001」の取得に向けた活動を開始しました。

安全衛生環境マニュアル準拠　PDCA図

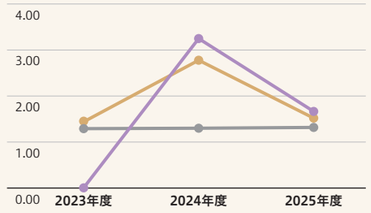


指標と実績

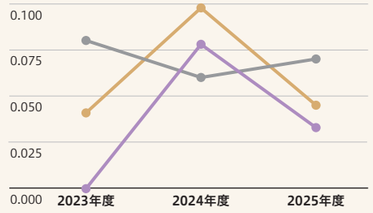
当社グループは、「安全衛生方針」および「パーカー安全の4つの誓い」のもと、現場で働くすべての人々の安全と健康の確保を最優先に取り組んでいます。安全活動の重要目標として、「2030年度までに労働災害度数率0.50」を掲げ、災害ゼロの実現を目指しています。2025年度は死亡災害ゼロを30年以上連続で維持するとともに、労働災害強度率も改善するなど一定の成果を上げました。一方で、当社単体の労働災害度数率は製造業平均を上回る結果となっており、さらなる安全対策の強化が必要であると認識しています。

この課題に対応するため、グループ全体の安全標準化を推進し、2026年4月に「パーカーグループ安全基準（PS-S：Parker Standard-Safety）」を制定しました。本基準は、グループ各社の構内および工事作業における安全で安心な職場環境の実現を目的としており、労働安全衛生関連法令に基づき、各社で共有すべき最低限の事項をまとめたグループ共通の基本ルールです。グローバル品質ワーキンググループが策定し、各社が業務内容や事業特性に応じて必要な補足や詳細を加えながら運用しています。今後は、本基準の多言語展開を進めるとともに、リスクアセスメントの実践や安全衛生教育の充実を図り、作業ごとの重要ポイントや危険箇所への理解を深めることで、国内外を問わず労働災害の未然防止と安全文化の定着を推進し、「災害ゼロ・健康被害ゼロ」の実現を目指します。

労働災害度数率



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　製造業平均※2

※1 請負者含む国内グループ8社：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）

※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

死亡災害ゼロ
30年以上継続



安全管理

当社は、ハード面（設備・環境）とソフト面（教育・ルール徹底）の双方から、安全で快適な職場環境づくりを推進しています。現場視点での継続的な改善活動（KY活動やヒヤリ・ハットの収集）をはじめ、化学物質リスクアセスメント、各階層に応じた安全衛生教育など、全社を挙げて安全管理レベルの維持・向上に取り組んでいます。

主な取り組み

分類	取り組みテーマ	具体的な施策
現場リスクの低減	リスクアセスメント・KY活動	作業標準の見直し、化学物質リスクアセスメントの実施、ヒヤリ・ハットの収集・分析
安全意識の定着	安全衛生教育・啓発	「全国安全週間」に合わせた社内安全衛生大会・表彰の実施、業務に応じた安全教育

品質保証

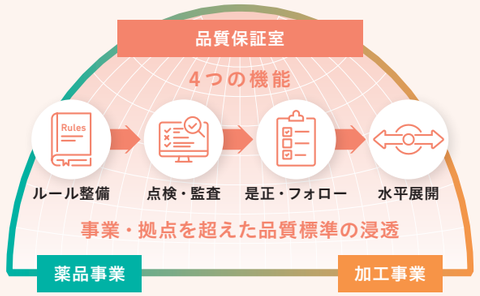
QUALITY

見えないところで社会基盤の持続性を支える当社の「表面改質技術」。その価値を確かなものにし、社会とお客さまの期待を超える製品・サービスを提供し続けるため、当社グループは「顧客重視」を基本姿勢としています。事業や国境を越えたグローバルな品質保証体制を構築し、工程ごとの品質保証力を継続的に高めることで、製品の安定供給と持続的な企業価値の向上に貢献しています。

品質方針およびグローバル品質保証体制の詳細、「コンプライアンス＆品質強化月間」の取り組み、具体的な活動については、当社ホームページをご確認ください。

品質方針とグローバル品質保証体制

当社グループは、社会とお客さまの期待を超える製品・サービスの提供を目指し、「品質マネジメントシステムの継続的改善」をはじめとする4つの品質方針を掲げています。この方針を実現するため、薬品や加工という異なる特性を持つ両事業において、高い品質水準を均一に保つべく、「品質保証室」が横断的に品質保証活動を統括しています。グループ共通のルール整備から、点検・監査、是正のフォローアップ、そして改善事例の水平展開までを担い、事業や国境を越えた強固な品質ガバナンスを構築しています。



外部認証（ISO等）を基盤とした透明性の確保

ISO9001などの外部認証を基盤として活用し、外部基準への適合と現場での実効性ある運用を両立させることで、品質保証体制の透明性と信頼性を高めています。品質保証室は、これら外部基準の要求事項を各事業の活動に落とし込み、継続的改善を推進しています。

ISO9001認証取得率（2026年3月期）

単体	国内連結子会社※1	海外連結子会社※2
薬品製造5工場、加工11工場 計16工場	装置製造・薬品製造・加工 計10社	装置製造・薬品製造・加工 計18社
100%	90%	95%

※1 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）

※2 海外連結子会社（主要19社）の取得状況（IATF16949取得も含む、1社未取得）

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　加工事業

実効性を支える組織風土と高い品質意識

当社グループでは毎年12月を「コンプライアンス＆品質強化月間」と定め、各現場でのディスカッションや作業手順の見直しなど、品質意識を日常の行動に結びつける活動を推進しています。こうした取り組みが結実し、2025年度の「全社品質意識調査」では、81%が「品質改善について提言しやすい環境にある」と回答しました。風通しの良い組織文化が、現場からの自律的な継続的改善を後押ししています。

品質改善の提言のしやすさ（2026年3月期）

肯定的な回答 81%

品質活動と顧客満足度のつながり（2026年3月期）

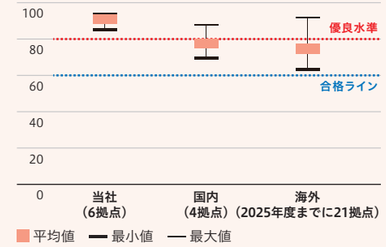
肯定的な回答 73%

薬品事業：標準化と「工程監査（点検）」による品質の安定化

薬品製造では、製造工程が「標準どおりに維持・運用されている状態」を確保することが品質保証の基本です。当社は、独自のチェックシートを用いた品質保証室による客観的かつ厳格な「工程監査（点検）」を通じて、工程の遵守状況を定量的に評価しています。監査によって抽出された課題の早期是正と、標準書の改訂などによる改善事例の水平展開（4ステップの継続的改善サイクル）を徹底することで、品質の安定化を図っています。この活動の継続により、当社6拠点はすべて80点以上の「優良水準」を達成しており、国内外のグループ全体へも運用の平準化が着実に進んでいます。

2025年度対象範囲

優良認定水準評価結果



Step1 標準書の共有と適用
- 製造工程で遵守すべき基準の明確化
- 最新の手順書、ルールの展開

Step2 工程点検の実施
- ［頻度］国内：年1回、海外：原則3年に1回
- ［評価］独自チェックシートによる評価
- ［認定］60点以上：認定工場、80点以上：良認定工場

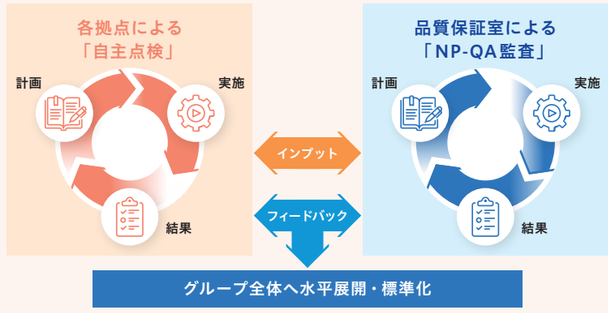
Step3 是正とフォローアップ（定着化）
- ［是正］報告書受領後、2ヶ月を目途に改善計画を提出・実行
- ［確認］約6ヶ月後に進捗を確認し、現場への定着を評価

Step4 水平展開と標準書の改訂
- 改善事例のデータベース化とグループ展開
- 監査結果を踏まえた定期的な標準書の改訂、アップデート

加工事業：「特殊工程」のリスクを低減する連動型監査と風土醸成

当社グループの加工事業には、特殊工程※に該当する工程が多くあります。そのため、工程設計段階において品質リスクを十分に評価するとともに、工程条件を適切に設定し、厳格に管理することが安定した品質の確保に不可欠です。

また、生産工程においては、各種処理条件の確認・記録を徹底し、品質の安定化に努めています。専門的な品質管理の肝となる技術標準書などのルール整備を進めるとともに、当社は2025年度より監査チェックシートを刷新し、各拠点自らが潜在的なリスクを早期発見する「自主点検」と、その結果をもとに品質保証室が専門的な監査を実施する「NP-QA監査」が連動するエコシステムを構築し、不適合の発生リスクを大幅に低減しています。さらに、「品質不適切行為防止ハンドブック」を活用した現場教育を通じて、一人ひとりの自己検出機能を高め、強固な品質風土を醸成しています。



※ 特殊工程：完成後の検査だけでは品質を十分に確認できないため、製造条件を厳格に管理しながら品質をつくり込む工程。熱処理や表面処理などが代表例です。

サプライチェーン・マネジメント

当社グループは、持続可能なサプライチェーンの構築に向けて、取引先との連携を強化しています。資源の適切な管理や生産・供給体制の整備を通じて循環型社会の実現に貢献するとともに、安定供給に向けた調達リスクの把握とその対策にも積極的に取り組んでいます。

調達方針

当社グループは、法令遵守、環境保全、人権尊重、公正な取引を基盤とした健全な調達活動を推進するため、「調達方針」に基づいて「CSR調達ガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」を策定し、お取引先さまと協働して、持続可能な調達活動に取り組みます。

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

サプライチェーン・マネジメント

① 社会的責任に配慮した調達の推進（CSR調達）

当社グループは、CSR調達ガイドラインを策定し、人権尊重や差別の禁止、強制労働・児童労働の排除、責任ある鉱物調達、反社会的勢力の排除、情報セキュリティ対策など、社会的責任に配慮した調達を推進しています。また、環境面では法令遵守、省資源・省エネルギー、温室効果ガスの削減、生物多様性への配慮など、持続可能な調達の実現に向けた取り組みを推進しています。

CSR調達ガイドライン
（https://www.parker.co.jp/ja/_pdf/csr/csr_guideline.pdf）へ

② 環境負荷低減に向けた調達活動の推進（グリーン調達）

当社グループでは、原材料の調達から廃棄までのライフサイクル全体を対象に、ヒトや環境への危険有害性が懸念される物質を管理するために「グリーン調達ガイドライン」を策定しています。具体的には、環境負荷の少ない製品・容器の採用など、お取引先さまと連携して、危険有害性物質の削減に取り組んでいます。

グリーン調達ガイドライン
（https://www.parker.co.jp/ja/_pdf/csr/green_guideline4.0.pdf）へ

③ 紛争鉱物対応

当社グループでは、一部鉱物資源の取引が、紛争や人権侵害につながる可能性が指摘されていることを踏まえ、原材料として紛争鉱物を使用しない「コンフリクトフリー」の実現を目指し、社会的課題に配慮した調達を推進しています。

④ 安定供給に関わる取り組み

当社グループでは、製品・サービスの安定供給に向けて、調達先の多様化や在庫管理の最適化、サプライヤーとの連携強化、物流体制の見直しに取り組んでいます。また、事業継続計画（BCP）を整備し、非常時にも柔軟に対応できる体制を構築することで、供給責任を果たしています。

⑤ 持続可能な調達に向けたサプライヤーとの協働

当社では、すべてのお取引先さまに対し、毎月「調達短信」を配信しています。この短信では、直近の納入時に発生した不適合事例、重要事項のご連絡、ならびに品質管理に関する情報を共有し、サプライチェーン全体の品質維持・向上に努めています。また、お取引先さまとの相互理解を深め、より強固なサプライチェーンを構築することを目的として、2022年度より年1回の頻度でサプライヤーに対するアンケートを実施しています。2025年度の回収率は72%でした。今後も方針や取り組みに関する継続的な対話を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

サプライヤー調査結果

調査名／回収率	2023年度	2024年度	2025年度
紛争鉱物調査	90%	90%	91%
サプライヤーアンケート	50%	71%	72%

サステナビリティ戦略

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。

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

資源の有効活用で環境負荷低減を

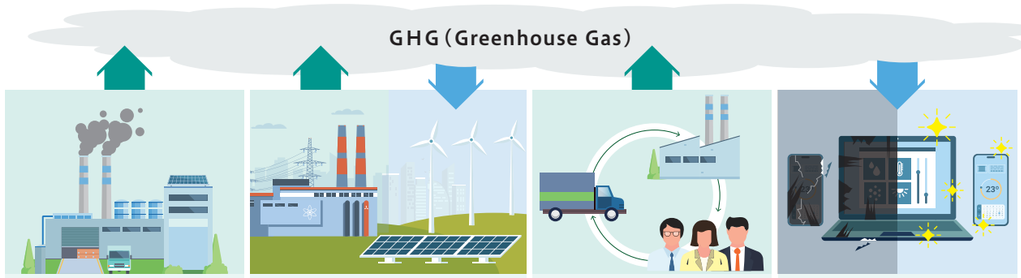
表面改質は、地球上の限りある資源を有効活用し、新たな価値を創造する技術です。製品寿命の延長、リサイクル材・薄板・軽量材の活用、防錆による交換・廃棄の削減を通じて、CO_2排出削減に貢献します。当社グループの表面改質技術を採用すること自体が、サプライチェーン全体のCO_2削減につながり、顧客と共同で脱炭素化を進めます。プロセス・製品のGHGを“見える化”し、省エネ・再エネ・低炭素技術を組み合わせることで、安全・品質を確保した環境配慮型ソリューションを実現します。

当社グループは、人材戦略と脱炭素化を一体で推進し、現場主導のエネルギー管理と人材育成を通じて環境負荷低減に取り組んでいます。さらに、国際基準に基づく透明性の高い情報開示を進めるとともに、サプライヤーや顧客との対話・共創を通じて、サプライチェーン全体でのCO_2削減と持続的な価値創造に取り組んでいます。

SUSTAINABILITY

特集：事業を通じた脱炭素化に向けた挑戦

当社の表面改質技術は「素材の長寿命化」を通じて、マクロな視点から世界規模のCO_2排出抑制に貢献しています。ここではそこからさらに踏み込み、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく戦略と連動して、当社の事業活動がバリューチェーン全体（Scope 1～4）において、具体的な環境負荷低減と脱炭素化の実績を上げているかをご報告します。



1. 事業を通じた社会への削減貢献（Scope 4）

当社はお客さまの製造工程または加工工程における課題を共有し、環境負荷低減に資する革新的な技術・設備の提供を通じて、社会全体の脱炭素化（削減貢献量：Scope 4）を強力に推進しています。

社会基盤を支える技術立社としての存在意義

当社グループ最大の環境貢献は表面改質技術による「部材の長寿命化」であり、2025年度の年間CO_2排出抑制量は「約3,146万トン」（森林の年間吸収量に換算して九州全域に匹敵）に達します。この実績は2025年の世界全体のCO_2排出量（約381億トン）の「0.79／1,000」に相当し※、当社はこれを技術立社としての「存在意義」と位置づけています。今後さらにこの貢献度を高めるべく、新総合技術研究所（Parker Innovation Center）を中心に「次世代テクノロジーの革新」を推し進めています。

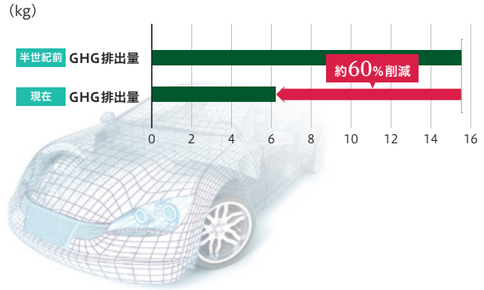
※ 当社試算結果

次世代テクノロジーの革新の詳細は、
P31 「「変革への挑戦」新総合技術研究所」をご覧ください。

薬品事業：表面処理工程の劇的な省エネ化と確固たる削減実績

自動車製造時における車体の表面処理工程において、当社は長年にわたって技術革新を重ねてきました。その結果、半世紀前は自動車1台の生産にあたり15.5kgだった表面処理工程のCO_2排出量を、環境対応型薬品の開発により6.2kgにまで低減し、1台あたり9.3kgの大幅な削減（約60%削減）を実現しています。この技術革新により、2025年は世界全体で「18.7万トン」のCO_2削減に貢献しました。

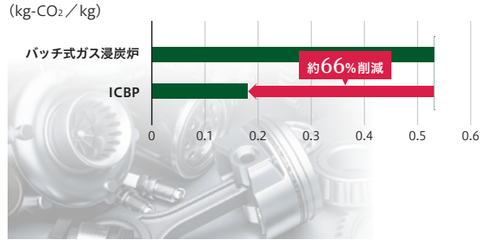
表面改質技術の進歩による自動車生産時のGHG排出量削減
(kg)



加工事業：熱処理技術のイノベーションによるGHG排出量の大幅削減

パーカー熱処理工業（株）はフランスECM Technologies社との技術提携により、日本国内で低圧浸炭処理設備ICBP（真空技術を用いた浸炭処理技術）を製造し、グローバル販売を展開しています。この技術では炉体からのCO_2の排出はなく、安全でクリーンな浸炭処理設備となります。2050年のカーボンニュートラルに向けてCO_2の大幅削減にめどが立ちそうです。バッチ式ガス浸炭炉と比較すると、ICBPは処理品1kgあたりのCO_2排出量を約66%削減することができます。

処理品1kgあたりのCO_2排出量
(kg-CO_2／kg)



2. 自社の事業活動における排出削減と責任（Scope 1・2・3）

社会に環境対応技術を提供する「技術立社」として、自社の事業活動に伴う気候変動リスクの管理と、排出量削減にも責任を持って取り組んでいます。

Scope 1・2（直接・間接排出）：目標を前倒しで達成

① 再生可能エネルギーの導入拡大

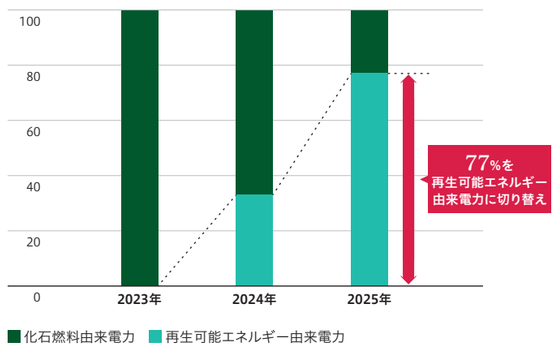
再生可能エネルギーへの切替え：

2024年度より順次切り替えを進め、2025年度の当社単体の使用電力量の77%を再生可能エネルギー由来電力に切り替えています。現在は国内グループ会社へも切り替えを広げています。

自家消費型太陽光発電の拡大：

環境保全およびBCP（事業継続計画）の観点から国内外で導入を進め、2025年度時点で国内外の連結子会社を含む10拠点で稼働しています（2025年度発電量：5,309MWh／削減効果：2,223t-CO_2）。2026年度にはさらに国内2拠点で稼働を予定しています。

再生可能エネルギーの導入率



② 燃料転換および高効率設備の導入

工場での燃料起因のCO_2削減に向け、使用する燃料の見直しや高効率設備の導入を進めています。

千葉工場：ボイラーの高効率機種への更新と重油から都市ガスへの燃料転換（106t-CO_2削減見込）
古河工場：ブタンガスから都市ガスへの燃料転換（90t-CO_2削減見込）
宇都宮工場、他3工場：フォークリフトの電動化

Scope 3（サプライチェーン排出）：原材料調達リスクへの対応とサーキュラーエコノミーの推進

バリューチェーン全体でGHG削減を推進すべく、当社グループが目指す“持続可能な調達”についての考え方をホームページや短信等で示し、サプライヤーに対する理解を求めています。環境規制強化に伴う既存原材料の調達リスク等に対応すべく、安定供給体制の構築に加え、代替原材料の検討および環境対応製品への切り替えを推進しています。さらにサーキュラーエコノミー（資源循環）の実現を目指し、現在、当社および国内主要連結子会社8社において産業廃棄物の最終処分の“見える化”を進めており、その結果をベースに次なる削減目標の設定へと歩みを進めています。

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～

当社グループは、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し、同コンソーシアムに参画しました。TCFDフレームワークに基づき、気候変動に関する情報を開示することで、ステークホルダーへの説明責任を果たすとともに、シナリオ分析で特定したリスクと機会に応じた事業・財務への対応策を講じています。

ガバナンス

気候変動をはじめとするサステナビリティ課題への対応を経営レベルで推進するため、「サステナビリティ委員会（年4回開催）」を設置しています。本委員会では、TCFDに基づくシナリオ分析結果や気候関連課題への対応策、目標の設定と進捗状況について審議を行います。審議内容は執行役員会および取締役会へ年1回以上報告され、取締役会が気候変動対応を含むサステナビリティ活動全体を監督する体制を構築しています。

戦略

2030年のビジネス環境を見据え、IEA（国際エネルギー機関）やIPCC（気候変動に関する政府間パネル）の既存シナリオを参考に、「1.5℃未満」「2℃未満」「4℃上昇」の3つのシナリオで分析を実施し、事業への影響が大きいリスクと機会を抽出して、財務インパクトを可能な限り定量化しています。当社の気候変動戦略のコアは、「事業を通じた脱炭素化による中長期的な成長機会の獲得」です。炭素税などの移行リスクは、自社の削減目標の早期達成を足がかりとしたグループ全体でのカーボンニュートラル推進によって極小化し、顧客からの環境要請の高度化を最大の「機会」と捉え、新総合技術研究所（Parker Innovation Center）（P.31）での次世代技術開発を加速させます。これにより、社会全体へのCO_2削減貢献（Scope 4／P63特集参照）を実現し、気候変動課題を当社の強固な収益基盤へと転換します。

※ 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

① 1.5℃未満シナリオ（脱炭素移行が進展する世界）

炭素価格・排出規制の強化や、顧客による環境配慮要求の高度化が見込まれます。短期的にはコスト上昇要因を伴うものの、環境価値型の表面改質技術を持つ当社グループにとっては、中長期的な成長機会が拡大するシナリオと位置づけています。

② 4℃シナリオ（移行が遅れ、気候変動が進行する世界）

【想定される外部環境と当社の評価】

異常気象・高温化の常態化や、水資源の制約・サプライチェーン寸断リスクの顕在化が見込まれます。4℃シナリオは、事業継続性そのものへのリスクが顕在化するシナリオであり、拠点ごとの物理リスク管理と事業の柔軟性が重要となります。

1.5℃未満シナリオ

分類		内容	時間軸	影響度	対応策
リスク	政策・法規制	炭素税導入 排出規制強化	中～長期	中	・省エネ推進　・再エネ導入　・自家消費太陽光発電
	原材料調達	環境規制による調達困難	中～長期	中	・複数購買化
	市場変化	顧客からの脱炭素要請	中～長期	大	・環境対応製品の開発　・CFP算定／案件毎対応
	技術対応	顧客の技術革新への対応	中～長期	大	・技術開発と顧客連携の強化
	自然災害増加	希少資源の調達困難	短～長期	小	・サプライヤーエンゲージメントの強化　・複数購買化
機会	製品・サービス	環境対応製品の需要増	中～長期	大	・新製品開発　・カスタマイズ対応
	新市場	脱炭素市場の拡大	中～長期	大	・新分野開拓

4℃シナリオ

分類		内容	時間軸	影響度	対応策
リスク	自然災害	台風・洪水などによる操業停止	中～長期	小～中	・BCP強化　・拠点分散　・災害対応訓練
	原材料調達	希少資源の供給不安	中～長期	小～中	・調達先多様化　・代替素材の研究
	水資源	水不足・操業制限	中～長期	中～大	・水資源の有効活用
機会	防災関連	災害対応技術・製品の需要増	中～長期	中	・防災インフラ向け製品開発
	レジリエンス	サプライチェーン強化の需要	中～長期	中	・安定供給体制の構築支援

影響度　小：数億円レベル、中：十数億円レベル、大：数十億円レベル

戦略1 脱炭素に対する対応

財務インパクト：数億円規模

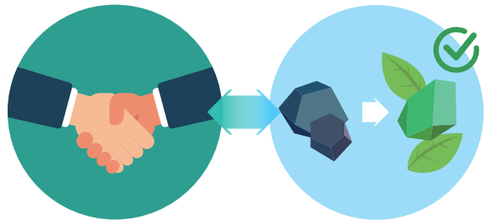


CO_2排出量（Scope 1・2）
50％削減※
2030年目標
前倒し達成

今後は対象をグループ全体へ拡大し、カーボンニュートラルを目指す。
※ 2020年度比

戦略2 原材料調達リスクへの対応

財務インパクト：十数億円規模



サプライヤーと協働した安定供給体制の構築

環境規制に対応する代替原材料への切り替え

戦略3 脱炭素への取り組み

財務インパクト：十数億円規模の営業損失懸念



製品・サービスごとのCFP（カーボンフットプリント）算定により、排出量を“見える化”し顧客の脱炭素を支援。

戦略4 新規市場への対応



カーボンニュートラルの流れを受けた新規市場（脱炭素市場）に向けた製品展開を積極的に推進。

リスク管理

① 気候関連リスクの評価・管理プロセス

気候関連リスクの特定・評価は、前述の「サステナビリティ委員会」が担っています。同委員会は、特定したリスクや機会について「影響度（営業利益基準）」と「発生可能性（頻度）」をそれぞれ4段階（計16段階）で総合的に判定し、優先順位づけと対応策を決定しています。これらの対応策は環境戦略や目標に落とし込まれ、確実なPDCAサイクルを通じて継続的な改善を図っています。

② 総合的リスク管理との統合

当社グループは、サステナビリティ委員会および内部統制委員会を中心とするガバナンス体制のもと、気候変動リスクを含むESG課題についてはサステナビリティ委員会において管理しています。

また、内部統制委員会のもとに設置されたリスク管理委員会およびコンプライアンス委員会が、全社的なリスク管理と法令遵守の推進を担っています。

各委員会は相互に連携しながら、気候変動をはじめとする環境課題への対応を推進するとともに、ダイバーシティの推進、BCPの整備・運用やサイバーセキュリティ対策の強化などに取り組むことで、事業継続力の強化と持続的な企業価値の向上を図っています。

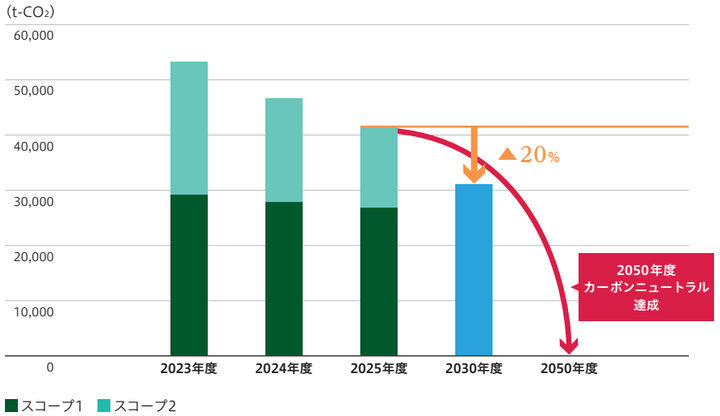
リスクマネジメントの詳細は、
P79「リスクマネジメント」をご覧ください。

指標と目標　―カーボンニュートラルへの取り組み―

当社は、再生可能エネルギーの導入や省エネルギー活動の推進により、2026年3月期にGHG排出量（Scope 1・2）の「50%削減※」を達成し、2030年度目標（2020年度比30%削減※）を前倒しで達成しました。この成果に加え、加工事業におけるグループ会社の統合など事業体制の変化を踏まえ、GHG排出量管理の対象を「国内主要連結子会社」へ拡大し、新たな削減目標を設定しました。2050年カーボンニュートラルの実現に向け、「当社および国内主要連結子会社のGHG排出量（Scope1・2）を2025年比で2030年までに20%削減する」ことを新たな目標として掲げ、グループ一丸となって脱炭素化を強力に推進していきます。

※ 売上高原単位で30%削減

GHG排出実績と目標（当社＋国内主要連結子会社合計）



当社＋国内主要連結子会社

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)

2025年度の当社単体および当社グループのGHG排出量

(t-CO_2)

		当社単体	当社グループ※1
Scope1		10,023	47,891
Scope2	マーケット基準	2,753	62,593
	ロケーション基準	9,355	71,540
Scope3※2	Category 1	103,059	185,691
	Category 2	5,237	21,740
	Category 3	5,842	14,549
	Category 4	8,650	15,038
	Category 5	1,170	2,571
	Category 6	159	317
	Category 7	518	995
	Category 11	–	756,504
	Category 12	57,009	60,395

※1 対象は日本パーカライジング(株)、国内主要連結子会社8社（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)）、海外主要連結子会社6社（パーカーツルテック(株)、パーカーツルテックメキシカーナ(株)、佛山パーカー表面改質、パーカー金属処理インドネシア(株)、タイパーカライジング(株)、パーカープロセッシングベトナム(株)）
※2 海外主要連結子会社6社はScope3対象外

透明性の担保と基盤構築

開示しているGHG排出量の透明性と信頼性を担保するため、当社はScope1・2・3のGHG排出量の算定を行い、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）から保証を取得しています。

第三者認証

環境への取り組み（資源・自然資本の保全）

当社グループは「地球環境との共生」を基本理念とし、気候変動への対応のみならず、水資源の保全、サーキュラーエコノミーの推進、生物多様性の保全など、あらゆる環境課題の解決に向けて、バリューチェーン全体で環境負荷の低減に取り組んでいます。

環境方針とマネジメント体制

「環境方針」において、法令遵守、生物多様性への配慮、資源の有効活用などを掲げ、全社の事業活動の基盤としています。環境マネジメント体制としては、全社環境管理責任者のもと、主要拠点においてISO14001の認証を取得。役員層によるマネジメントレビューと拠点間の連携により、継続的な改善（PDCAサイクル）を確実に行っています。

詳細は当社ホームページをご覧ください。

ISO14001認証取得率（2026年3月期）

国内



※ 当社および国内連結子会社（全13社）のうち、パーカー技研工業、共同輸送、大関化学を除く10社の取得状況

海外



※ 海外連結子会社（主要19社）の取得状況

持続可能な水利用への取り組み

「水」は、当社の薬品事業や加工事業において極めて重要な資源ですが、水ストレスの状況は地域ごとに大きく異なる特性を有しています。そのため、当社グループでは現時点において全社一律の水使用量削減目標は設定せず、水リスクへの適切な対応を重視し、水ストレスが「高い（High）」以上と評価された生産拠点にフォーカスして、各拠点の実情に応じた個別目標と対策を推進しています。

① Aqueductによる水ストレス評価と拠点分布（2030年通常シナリオ）

世界資源研究所の「Aqueduct」を用いて国内外69の生産拠点の水ストレス評価を実施し、リスクを可視化しています。

水ストレスが高い（High）以上の生産拠点の分布（2030年通常シナリオ）

Aqueduct4.0　Water stress

- **極めて高い（Extremely high）：** 7拠点（米国、メキシコ、ベルギー、タイ、中国、インド）
- **高い（High）：** 9拠点（韓国、中国、ベトナム、フィリピン、タイ、インドネシア）



当社グループ生産拠点の水ストレス・取水量

水ストレス		生産拠点		2025年度 取水	
		拠点数	比率	量（m^3）	平均（m^3）
極めて高い	（Extremely high：＞80%）	7	10%	92,451	13,207
高	（High：40-80%）	9	13%	215,266	23,918
中～高	（Medium-high：20-40%）	23	33%	768,187	33,399
低～中	（Low-medium：10-20%）	27	39%	311,534	11,538
低	（Low：＜10%）	3	4%	86,012	28,671
合計		69	100%	1,473,451	21,354

水ストレス：Aqueduct4.0 Future water stress　通常シナリオ2030年による
※小数点以下四捨五入の関係で合計値にならないことがあります

② 水ストレス地域での具体的な取り組み

水ストレスが「極めて高い」地域にある日本パーカライジングインディアでは、2023年度比で2030年度までに総取水量20%削減を目標としています。2025年度はRO排水の再利用や洗浄水の効率利用を推進し、5,526m³を削減しました。

また、「高い」地域にあるパーカー金属処理インドネシアでは、2023年度比で2030年度までに10%削減を目標としています。2025年度はRO排水の活用や節水箇所の改善により、455m³を削減しました。

③ 当社単体の水使用量について

2025年度の当社単体の水使用量（取水量）は383,493m³でした。生産プロセスの効率化や節水設備の導入などにより、今後も継続的な改善を図ります。

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取水量（m³）	上水	132,604	131,058	131,974	140,467
	地下水	126,747	142,763	125,497	142,765
	工業用水	115,009	117,670	105,916	100,260
	計	374,360	391,491	363,387	383,493
排水量（m³）	下水	158,565	171,797	148,238	171,838
	河川	74,007	63,371	66,337	65,307
	海洋	80,063	85,031	75,997	68,148
	計	312,635	320,200	290,572	305,294

日本パーカライジング単体（工場以外も含む）
※小数点以下四捨五入の関係で合計値にならないことがあります

廃棄物の削減

資源を「使い切る」から「循環させる」社会への移行を見据え、現在、当社および国内主要連結子会社8社の産業廃棄物の最終処分量の“見える化”を進めています。この検討結果をベースに、サーキュラーエコノミー実現に向けた新たな削減目標を設定し、取り組みを強化していく方針です。

生物多様性保全への取り組み

当社は「生物多様性方針」を制定し、「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に参画しています。当社の事業活動における自然資本への負の影響を低減し、正の影響を最大化するため、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）のフレームワークに基づき、自然関連の依存・影響・リスクおよび機会の評価と対応を進め、ネイチャーポジティブ（自然資本の保全・再興）の実現に貢献します。

生物多様性方針の全文や、水リスク評価の詳細、地域社会との連携等については、当社HPをご覧ください。

環境コンプライアンスの徹底

当社では、環境関連法令の遵守を徹底しており、法令改正にも適時適切に対応しています。2022年度から2025年度に至るまで、環境関連の法令違反や行政からの処罰を受けた事例はありません。

・水質・水量の管理：
関連法令に沿った厳格な水質管理を徹底しています。

・大気汚染物質の管理：
当社の保有設備は小規模であり、法令上NOx（窒素酸化物）、SOx（硫黄酸化物）、VOC（揮発性有機化合物）の測定義務や規制対象には該当しません。しかしながら、法令の趣旨を尊重し、自主的にばいじん測定（測定結果：0.001g／m³未満／検出下限未満）を実施するなど、徹底した運用管理を行っています。

SUSTAINABILITY

化学物質管理

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、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、リスク評価等の複雑かつ膨大な情報を収集・管理・伝達し、社内で共有化するとともに、適正な製品含有化学物質管理に取り組んでいます。

方針・ガバナンス

当社は「製品含有化学物質管理方針」に基づき、法令遵守、顧客要求への対応、リスク管理を重要な経営課題の一つとして位置づけています。本方針は代表取締役社長執行役員が定め、署名の上で当社ホームページにて公開しています（右の二次元バーコードよりご確認いただけます）。

また、製品の設計・開発、購買、製造、引き渡しの各段階における化学物質情報の収集・管理・伝達を目的として、製品含有化学物質管理システム（CMS：Chemical Substance Management System）を構築、運用しています。CMSの運用状況は、手順に基づくマネジメントレビューで確認し、経営者のアウトプットを次期の指針・改善に反映しています。

CMSによる情報一元管理と体制（2026年度：7部門運用）

当社の化学物質管理における重要課題は、原料メーカーから顧客（市場）に至るバリューチェーン全体で、化学物質情報を正確かつ確実に伝達することです。CMSを基盤に情報を一元管理し、部門横断で同一情報を参照・更新することで、情報の分断や伝達漏れを防止しています。

CMSの運用は、研究開発、購買、製造、製品国内外販売、品質保証、環境安全、技術管理の7部門が役割分担して担い、各段階で「収集・確認・管理・伝達」を行います。

なお、2025年度は9部門で運用してきましたが、2026年度はグループ内の組織再編（会社分割〔吸収分割〕による事業移管）により加工事業2部門が当社単体の事業範囲から外れたため、関係7部門での運用体制に再編しています。

CMSを基盤とした化学物質情報の伝達フロー

＊矢印は、情報伝達の流れ

運用（PDCAによる管理と継続的改善）

当社は、製品含有化学物質管理において、リスクに基づく考え方を組み込んだPDCAサイクルを運用しています。 計画（Plan）段階で顧客要求や各国の最新規制情報（RoHS指令、REACH規則等）を網羅して管理基準を定め、実行（Do）段階では設計から購買、製造、引き渡しに至る各プロセスで含有情報を厳格に管理・伝達しています。 さらに、年1回以上のマネジメントレビュー等による評価（Check）を通じ、手順の見直しや次期計画への改善（Act）を行うことで、管理体制の継続的な改善を確実なものにしています。

化学物質管理の運用（PDCAサイクル）

CMS活動（教育・運用実績）

CMSの実効性を高めるため、2025年度（141期）は共通テーマとして「定着・全員参加・継続」を掲げ、CMS活動の対象部門・対象者に対する教育と定着施策を推進しました。

今後も、CMSを基盤とした情報一元管理と部門間連携を強化し、評価・是正・レビューを通じた継続的改善に取り組みます。

SUSTAINABILITY

コミュニティ活動／地域活動

当社グループでは、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、企業風土の醸成を図ります

社会貢献活動

当社グループは、事業活動を通じた社会価値創出と地域社会との共生を重要な責任と位置づけ、国内外で社会貢献活動を推進しています。特に次世代を担う人材育成は持続可能な社会の基盤であるとの考えから、教育支援を中心とした取り組みに注力しています。各国・地域の社会課題やニーズを踏まえ、教育機関やNPO・NGOなどの現地パートナーと連携し、学習環境の整備や教育機会の拡充を継続的に実施しています。資金的支援に加え、交流機会の創出や物品提供など人的なつながりも重視し、地域に根ざした支援を通じて社会の持続的発展に貢献していきます。

[国内]

日本パーカライジング(株)平塚第二熱処理工場は、地域社会との連携を重視した環境保全活動の一環として、2025年11月5日に馬入ふれあい公園のお花畑において「チューリップの植栽および周辺清掃活動」に参加しました。本活動には、平塚地区環境対策協議会および平塚市役所職員、八幡小学校3年生の児童が参加し、世代や立場を越えた協働のもとで実施されました。

当日は開会式の後、参加者が協力してチューリップの球根を丁寧に植え付け、その後、花畑周辺の清掃活動を行いました。児童たちとともに作業を進めることで、地域の環境美化への意識向上と交流促進にもつながる機会となりました。最後に閉会式が行われ、活動を通じて得られた達成感とともに、今後の継続的な取り組みの重要性が共有されました。

当工場は引き続き、地域の皆さまと連携しながら、自然環境の保全と地域社会の持続的発展に貢献する活動を推進していきます。

パーカー加工(株)豊橋工場では、地域環境の維持・向上を目的として、工業団地内における「ゴミゼロ活動」を毎月継続的に実施しています。本活動は、工業団地に立地する企業が連携し、周辺環境の美化と地域全体の環境意識の向上に寄与する取り組みです。

2025年5月の活動では、梅雨入りを前に降雨時の排水機能を確保するため、排水溝周辺を中心とした清掃を重点的に実施しました。具体的には、排水溝周りに堆積した土砂やごみ、繁茂した雑草の除去を行い、排水能力の維持・向上を図りました。

今後も豊橋工場は、地域の皆さまと協力しながら、環境保全と安全な地域づくりに貢献する活動を継続していきます。


チューリップ植栽活動


児童への環境保全教育


工場周辺の清掃活動

[海外]

■子どもの教育支援

日本パーカライジングインディア(株)では、CSR活動の一環として、毎年、現地で支援活動を行うNPO法人「結び手」を通じ、インド・ハリアナ州グルガオン地域で活動するNGO団体「We Care Foundation」への寄付を継続的に実施しています。本取り組みは、地域の子どもたちに安定した教育機会を提供し、将来の自立と社会参加を支援することを目的としています。

具体的には、同団体が運営するラーニングセンターにおいて、教師の人件費や教育環境の整備に必要な施設関連費用への資金援助を行っています。インドの一部地域では、公教育における人的・制度的な課題により、十分な教育機会が確保されていないケースが見られます。こうした背景を踏まえ、「We Care Foundation」は独自にラーニングセンターを設立し、通信・遠隔教育を活用した修了資格の取得支援や、パソコン教育を通じた基礎的なデジタルスキルの習得に取り組んでいます。

当社は資金的支援にとどまらず、グルガオン本社への子どもたちの招待による交流機会の提供や、使用しなくなった備品類の寄付なども実施しています。今後も、現地パートナーとの連携を通じて、地域の実情に根ざした教育支援を継続し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

2025年8月15日、タイパーカライジング(株)の経営陣は、タイ教育省基礎教育委員会事務局(OBEC：Office of the Basic Education Commission)を訪問しました。本訪問では、経済的に困難な状況にある学生の就学継続を支援することを目的として、合計229名分、総額1,000,000バーツの奨学金を寄付しました。

また、2025年8月28日から29日にかけて、タイパーカライジング(株)の経営陣とOBECの代表者は、ノンカーイ県、ノンブアランプー県、ウドーンターニー県の各地域を訪問し、対象となる学生一人ひとりに対して奨学金を直接授与しました。本取り組みを通じて、地域の実情を踏まえた支援を行うとともに、学生や教育関係者との対話を深めました。

本活動は、教育機会の拡充を通じた人材育成および地域社会への貢献を目的とした、当社グループのCSR活動の一環です。今後も、現地教育機関との連携を通じて、次世代を担う子どもたちの学びを支援し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。


NGO団体を通じた子どもの教育支援


OBECへの奨学金寄付


学生への奨学金授与

環境保全への取り組み

■緑化

2025年10月30日、タイパーカライジング(株)は、タイ・バンコク近郊のバンカチャオに位置するシーナコンクアンカーン公園において、「Ride for Tree Planting(自転車による緑化活動)」を実施しました。


自転車による緑化活動

本活動は、当社のカーボンニュートラル方針に基づき、環境の持続可能性の向上に貢献することを目的として企画されたものであり、移動手段として自転車を活用することで、低炭素行動の実践も併せて推進しました。植林を通じた環境保全への貢献に加え、従業員が主体的に参加することで、日常業務における環境配慮意識(エコマインド)の醸成を図っています。

当社グループは今後も、従業員参加型の環境活動を継続的に実施し、地域社会と連携しながら、脱炭素社会および環境と調和した持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■資源リサイクル

2025年3月13日、タイパーカライジング(株)では、資源の有効活用および社会貢献活動の一環として、従業員に対し前年のカレンダーの寄付を呼びかけました。回収されたカレンダーは、タイ盲人財団(Foundation for the Blind in Thailand)へ寄付され、視覚障がい者向け点字図書の制作に活用されます。

本取り組みは、モノの再利用を通じた資源の有効活用を推進するとともに、従業員一人ひとりが社会課題への理解を深め、地域社会への貢献を実感する機会となりました。

当社は今後も、従業員参加型の社会貢献活動を継続的に実施し、循環型社会の実現と地域との共生に貢献していきます。


点字図書制作支援に向けたカレンダー寄付

■廃棄物削減(プラスチックごみ)

日本パーカライジングインディア(株)は、資源循環および環境負荷低減を目的として、プラスチック廃棄物の削減に取り組んでいます。2025年6月に全従業員へ再利用可能なジュート袋(麻袋)を配布しました。使い捨てプラスチックの使用抑制を促進し、地域におけるプラスチック廃棄物削減に寄与しています。


プラスチック廃棄物削減活動

CAPITAL EFFICIENCY

財務戦略

持続的な成長と安定的な株主還元の両立を目指し、資本コストを上回る収益創出と最適な資本配分に取り組んでいます。

資本効率の向上

当社グループでは、ROEの向上を重要な経営目標と位置づけ、資本効率の改善に取り組んでいます。投資判断においては資本コストを重要な指標とし、各投資案件について資本コストを上回るリターンが見込めるかを慎重に検討した上で、収益性の高い投資の実行に努めています。

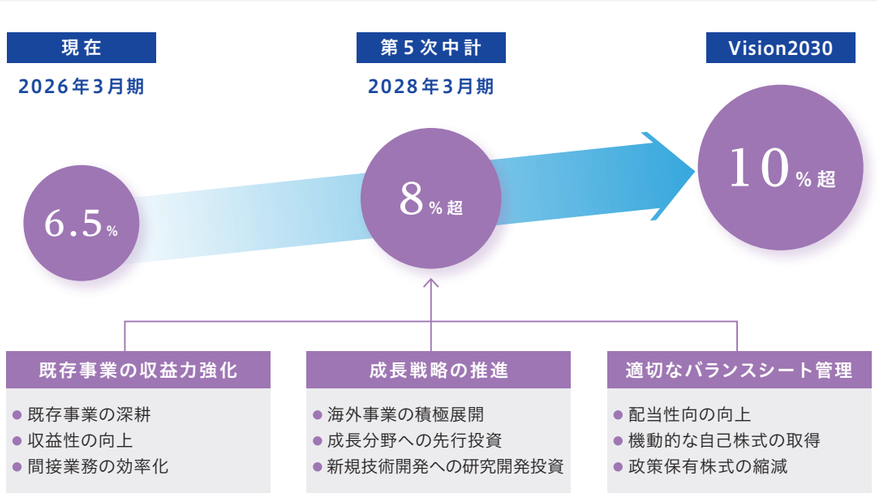
また、「既存事業の収益力強化」「成長戦略の推進」「適切なバランスシート管理」の3つの取り組みを柱として、バランスの取れた資本構成の維持と資本効率の向上を図っています。収益性向上や業務効率化による収益力の強化に加え、海外事業の拡大や新規分野の開拓に向けた投資、研究開発への継続的な投資を通じて成長戦略を推進し、収益機会の拡大と持続的な企業価値の向上を目指しています。

さらに、配当性向の向上に加え、機動的な自己株式取得や政策保有株式の縮減を進めることで、バランスシートの最適化を図り、ROEと資本効率の向上に継続的に取り組んでいきます。

第5次中期経営計画においては、持続的な企業価値向上の実現に向け、将来の成長に資する戦略的投資と、株主の皆さまへの安定的かつ継続的な還元の両立を重要課題として位置づけています。これにより資本効率の向上を図り、ROE8%以上(「Vision2030」においては10%以上)の達成を目標としています。

当該目標の実現に向けては、事業ポートフォリオの最適化、収益性の高い分野への重点投資の推進、財務戦略の高度化など、複合的な施策を講じています。これらの施策については、取締役会において中長期的な視点から十分な議論・検証を重ね、その実効性の確保に努めています。

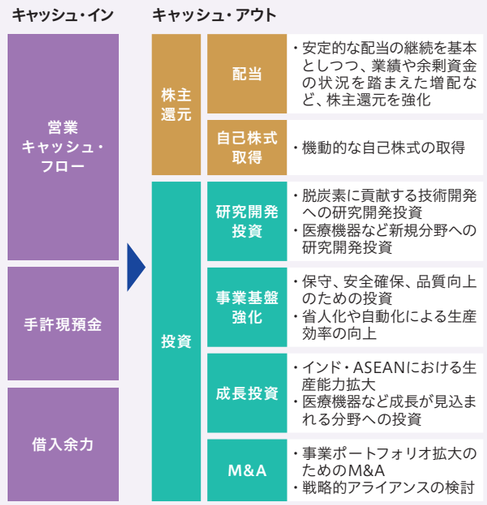
今後も、施策の進捗状況や成果について適時適切な情報開示を行い、透明性の向上とステークホルダーとの建設的な対話を通じて、さらなる経営の高度化を推進していきます。



株価純資産倍率(PBR)1.0倍超の実現に向けて、資本コストを上回るROEを中長期の目標とし、成長戦略投資、株主還元、財務健全性の維持にバランス良くキャッシュを配分することで、資本効率の向上を図ります。

キャッシュアロケーション方針

当社グループは、「Vision2030」の実現に向けて、「既存市場の深耕」「海外事業の拡大」「新規分野の開拓」を推進することで、持続可能な企業価値の向上に取り組んでいます。こうした中長期的な成長戦略を支える財務戦略として、営業キャッシュ・フロー、手許現預金、借入余力などを活用しながら、成長投資、財務健全性の維持、株主還元へバランス良く資金を配分することで、資本効率の向上を目指します。特に、グローバルベースでの効率的な資金管理体制の強化を重要な課題と位置づけており、事業特性や各リージョンの資金需要を踏まえた戦略的な資金配分をグループ全体で進めます。また、既存事業の収益力強化や成長分野への投資と合わせて、政策保有株式の縮減や自己株式の取得にも取り組んでおり、資本構成の最適化を通じて、企業価値の持続的な向上を図っていきます。

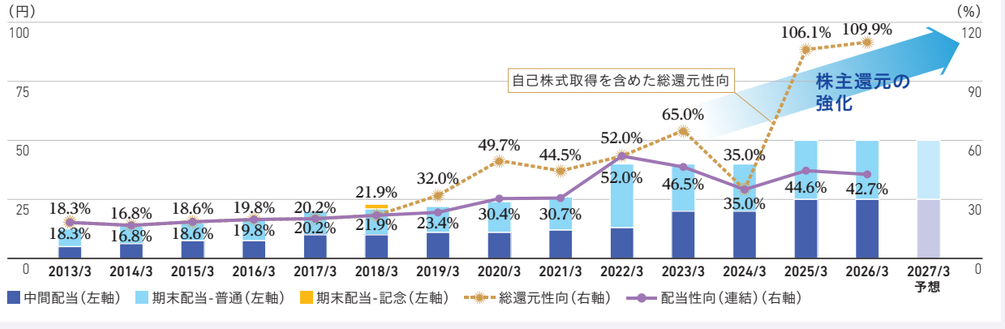


株主還元への取り組み

当社グループは、株主の皆さまへの利益還元を経営上の重要課題の一つと位置づけています。配当については、財務基盤の安定性がある程度確保されたと判断し、安定した配当の継続と総還元性向を勘案しながら、当面の間は配当方針(連結配当性向30%程度)を上回る配当を継続する方針です。また、ROEおよび資本効率の向上に向けて、手元資金や株式市場の動向など状況に応じて、自己株式取得を機動的に実施します。

直近では、2026年5月14日開催の取締役会において、取得価額100億円を上限とする自己株式取得枠の設定を決議しており、今後も適切なキャッシュアロケーションとバランスシート管理を通じて、資本効率の向上と株主還元の両立を図り、株主価値の向上に努めていきます。

株主還元の実績と予想



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。

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

当社および当社グループは、透明性・公平性を確保の上で意思決定の迅速化など経営の効率化を進め、事業環境や市場の変化に機動的に対応して業績の向上に努めるとともに、内部統制体制の強化・推進およびその実効的な運用を通じて経営の健全性を維持し、これをもって継続的な業容の拡大・発展、企業価値の増大を図ることを基本とし、次の考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。

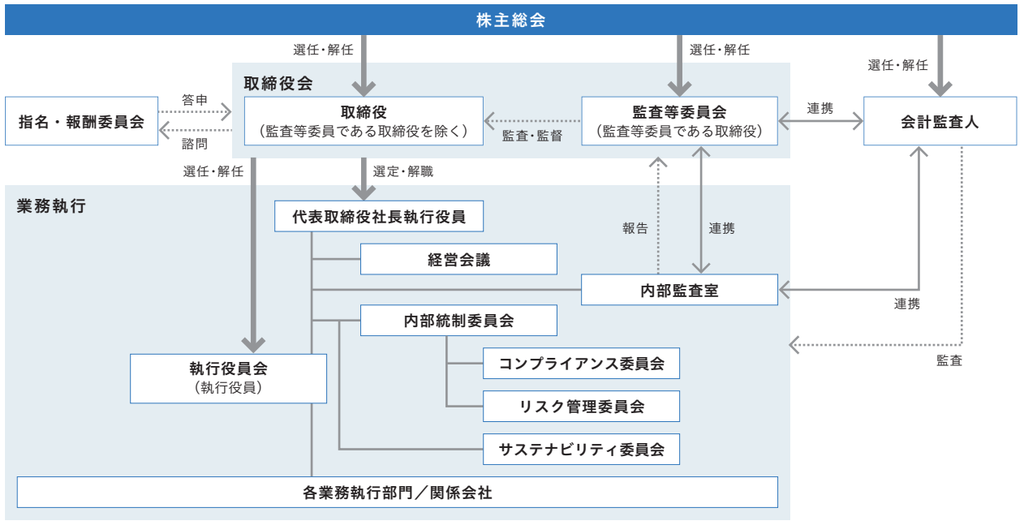
① 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
② ステークホルダーの利益を考慮し、適切に協働する。
③ 適切な情報の開示・提供を行う。
④ 取締役会は、持続可能な成長と中長期的な企業価値の向上を図るべく、業務執行に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督する。
⑤ 中長期的な企業価値の向上に資するため、株主との建設的な対話に努める。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、取締役会の監査・監督機能を一層高めることにより、コーポレート・ガバナンスの強化と企業価値の向上を図るべく、2017年に監査等委員会設置会社へと移行しました。さらに、経営の意思決定および監督機能と業務執行機能を明確に分離することで、迅速な意思決定と経営の効率化を実現するとともに、業務執行責任の明確化を目的として、執行役員制度を導入しています。取締役11名のうち6名が社外取締役であり、いずれも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・届け出を行っています。また、取締役のうち2名は女性であり、多様性の確保にも努めています。

社外取締役	女性取締役
6名／11名	2名／11名

コーポレート・ガバナンス体制図（2026年8月26日現在）



取締役会

当社の取締役会は、取締役11名（うち社外取締役6名）で構成されており、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、グループ全体を視野に入れた長期的な企業価値の向上を目指し、定款および取締役会規程に基づく重要事項の審議および経営の意思決定を行っています。また、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確に分離することで、責任の所在を明確化し、業務執行状況の適切な監督を実現しています。これにより、より透明性の高い経営体制の構築を目指していきます。

監査等委員会

当社の監査等委員会は、社外取締役3名で構成されており、原則として毎月1回開催しています。議長は社外取締役である櫨山重貴が務め、委員会は独立性と専門性を生かしながら、経営の健全性と透明性の確保に努めています。監査等委員である取締役は、取締役会に出席し、重要事項に対して適宜意見を表明するほか、重要書類の閲覧、事業所および子会社の調査などを通じて、実効性のある監査を実施しています。また、会計に関する事項については、会計監査人と連携し、財務面における監査体制の強化にも取り組んでいます。

執行役員会

当社の執行役員会は、執行役員10名で構成されており、原則として毎月2回開催しています。議長は代表取締役社長執行役員の青山雅之が務め、取締役会で決定された基本方針に基づき、重要な業務執行方針等について協議・決議を行っています。また、執行役員会では、取締役会に上程すべき事項について事前に協議を行い、意思決定の迅速化を図り、経営の機動性を高めています。

経営会議

経営会議は、役付取締役1名および執行役員10名で構成され、議長は代表取締役社長執行役員の青山雅之が務め、原則として年4回開催しています。主に当社グループの経営に関する重要執行方針等について協議を行っています。

内部統制委員会

当社は、内部統制の実効性を高めるため、代表取締役社長執行役員を委員長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設け、グループ会社を含めた統制の強化と、より実効性のあるガバナンス体制の構築を推進しています。

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、企業価値のさらなる向上と社会的課題への継続的な対応を図るため、「サステナビリティ委員会」を設置しています。本委員会は、代表取締役社長執行役員を委員長とし、環境・社会・ガバナンス（ESG）に関する全社的な取り組みを推進しています。サステナビリティに関する活動方針の策定、マテリアリティの特定、気候変動対応の進捗管理などを通じて、全社的な方向性の整合と実行力の強化を図っています。

内部監査

内部監査室7名において当社およびグループ各社に対する内部監査を実施しています。監査は取締役会で承認される年度計画に基づき実施され、グループ全体のガバナンスや内部統制の向上を図っています。

会計監査

「PwC Japan有限責任監査法人」と監査契約を締結し、会社法および金融商品取引法に基づく監査を受けるとともに、重要な会計的課題については随時相談を行い処理の適正化に努めています。

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

当社は、グループ全体に共通する行動指針として「グループ会社行動原則」を定めており、これに基づき、各グループ会社が策定した諸規程を通じて、業務の適正性を確保しています。また、当社は「子会社管理規程」に基づき、グループ会社からの決裁・報告制度を整備し、経営状況の把握と必要に応じたモニタリングを実施することで、グループ経営の適切な管理を行っています。

さらに、グループ会社が当社の経営指導内容について、法令違反やコンプライアンス上の問題があると判断した場合には、当社のコンプライアンス委員会に報告する体制を整えています。コンプライアンス委員会は、速やかに監査等委員会へ報告を行い、必要に応じて意見を述べることが可能です。監査等委員会は、意見の表明に加え、必要に応じて改善策の策定を求めることができる仕組みとなっています。

指名・報酬委員会

当社では、取締役の指名および報酬に関する事項について、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。これらのプロセスの透明性と客観性を一層高めるため、指名・報酬委員会は、社外取締役を委員長とし、構成員の過半数が独立社外取締役となる構成としています。

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、取締役に求められる知識・経験・能力等を整理したスキル・マトリックスを定めています。このスキル・マトリックスに基づき、取締役会全体として必要なスキルのバランスを確保するとともに、多様性のある構成を目指すことで、経営課題の的確な対応を図っています。

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	●				●	
尾﨑　文一	●	●				
里見　宣彦	●		●	●		
江森　史麻子　（社外）	●					●
森　達哉　（社外）	●				●	
前田　裕子　（社外）	●		●			
櫨山　重貴　（社外）				●	●	
久保田　正治　（社外）						●
近　浩二　（社外）	●	●				

取締役会議長メッセージ

当社取締役会では、「Vision2030」の実現および中期経営計画目標の達成に向け、事業環境の不確実性や構造変化を踏まえた戦略的課題について、継続的に議論を行っています。取締役会議長として、表面改質技術を通じた社会課題への貢献を重視し、脱炭素や資源循環への対応に向けた研究開発の方向性、技術研究機能の強化について中長期視点で検討を進めています。

また、環境変化への対応力向上に向け、グループガバナンス体制の最適化についても、社外取締役の知見を生かし検討を行っています。今後も、取締役会の監督・意思決定機能の強化を図り、当社グループの持続的成長と社会価値創出の実現に努めます。



代表取締役会長
里見　多一

役員報酬

取締役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ています。

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）	262	172	89	27	5
監査等委員（社外取締役を除く）	10	10	—	—	1
社外取締役（監査等委員を除く）	17	17	—	—	2
社外取締役（監査等委員）	27	27	—	—	3

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、議題の内容および業務執行の監督状況等の取締役会の実効性を向上させるための事項についてアンケートを実施し、各取締役の自己評価および意見を収集・分析して、その結果を取締役会に報告してきました。

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等について、当社取締役会はおおむね実効性が確保されていることを確認しました。一方で、引き続き成長戦略およびリージョナル経営等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しています。

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。

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。

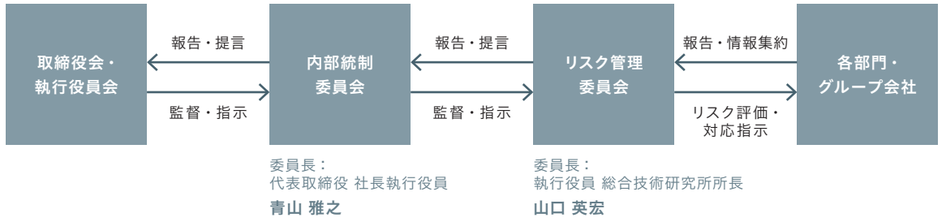
リスク管理体制

当社グループでは、グローバルに展開する事業活動に伴う多様なリスクに対応するために、リスク管理委員会を設置しています。リスク管理委員会は、各部門から集約された情報をもとに全社的なリスク評価を行い、対応方針を策定した上で、内部統制委員会に対して定期的に報告を行います。内部統制委員会はその内容を精査し、取締役会および執行役員会に報告・提言を行うことで、経営層による意思決定が適切かつ迅速に行われる体制を確保しています。

また、各事業部門およびグループ会社は、日々の業務の中でリスクを主体的に識別・評価し、必要に応じてリスク管理委員会へ報告する体制を整えています。これらの活動は、現場（第1線）、リスク管理委員会（第2線）、監査部門（第3線）がそれぞれの役割を果たす三層構造に基づいて運営されています。

さらに、監査等委員会および内部監査部門とは、リスク情報の共有を通じて連携を図っており、リスク対応の妥当性や実効性について定期的な意見交換を行っています。

このように、当社グループは、現場主導のリスク感度と管理部門・委員会による統制力を両立させることで、グローバルな事業環境においても持続可能な成長を支えるリスクマネジメントを実現しています。



事業等のリスクと対応策

No.	リスク項目	主なリスク内容	主な対応策
1	需要動向等	景気変動	事業ポートフォリオの拡大、投資管理の強化
2	競争・技術	技術の陳腐化、価格競争の激化	研究開発の強化、差別化の推進
3	調達・コスト	価格・為替変動、災害による供給断絶	複数調達の強化、BCPの強化、原価低減
4	品質保証	不具合による補償負担、信用低下	品質管理体制の強化、工程管理の強化
5	安全・環境	労働災害・事故、環境汚染	安全・環境管理の強化、法令遵守の強化
6	法規制・化学物質	規制強化や化学物質管理不備による事業制約	法規対応の強化、管理体制の強化
7	知的財産	技術流出、模倣品の製造	知財管理の強化、保護の推進
8	人材	人材不足・育成遅れ、技術およびノウハウの伝承	採用の強化、育成の推進
9	海外展開	カントリーリスクによる事業制約	情報収集の強化、リスク分散の推進
10	情報セキュリティ	サイバー攻撃、情報漏洩	セキュリティ対策の強化、監視・教育の推進

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、役員および従業員に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

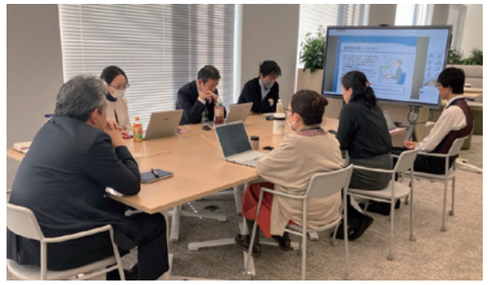
当社グループでは、コンプライアンス違反やその疑いのある事実について、相談できる通報窓口を設置しています。なお、通報者を保護するため、通報情報の秘密保持および匿名による通報など、公益通報者保護法に準拠した体制としています。対処が必要な問題が発生した場合には、その重要性に応じて適切に対応します。問題が確認された際には、是正や再発防止を含めた対応を行います。

通報制度の信頼性と透明性を確保するため、通報受け付けから調査・対応・フィードバックまでのプロセスを明確化・文書化するとともに、通報者に対する不利益取り扱いの禁止を徹底し、定期的な社内研修や評価を通じて制度の周知・定着を図っています。また、内部通報に迅速かつ適切に対応できるよう、国内外のグループ全体で内部通報制度の整備・拡充を進めています。

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、各国のグループ会社の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、啓発活動を実施しています。


本社総務部内コンプライアンス研修

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。2025年度は、トップメッセージ「コンプライアンス意識で変わる、あなたの未来」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・改善に取り組みました。



社外取締役 × 社内取締役 対談



企業価値の持続的向上に向けた取締役会の役割

— 近　浩二社外取締役 × 里見　宣彦取締役 —
（監査等委員）

社外取締役（監査等委員）
近　浩二

取締役
里見　宣彦



はじめに

近　本日は、社外取締役と社内取締役という異なる立場から、当社グループの持続的成長と企業価値向上に向けた方向性について議論させていただきたいと考えています。まず、新任取締役としての抱負をお聞かせいただけますでしょうか。

里見　これまでの海外駐在経験を通じて、地域ごとに市場環境や顧客ニーズが異なることを実感してまいりました。「Vision2030」の実現に向けて、リージョナル経営を推進することで、各地域の特性に合わせたマーケティング活動や事業展開を強化し、グローバルでの事業拡大につなげていきたいと考えています。また、変化の激しい事業環境においては、現状にとどまることなく変革への挑戦を続けることが重要です。製品・加工・装置という3つの事業の枠を超えた「融合」を推進し、グループシナジーの最大化を図っていきたいと考えています。

近　里見取締役がお話しされたとおり、各地域の特性を生かしたリージョナル経営の推進と変革への挑戦は、持続的な成長を実現するための重要な要素だと思いますので、具体的な取り組みやその進捗について、社外取締役の立場から、建設的な議論を深めていきたいと考えています。

成長戦略について

近　当社グループの成長戦略について、どのような方向性を描いていますか。

里見　当社グループの強みである技術力と現場力を軸に、既存市場の深耕と新規市場の開拓の両面から成長を実現していきます。特に、2025年に開所した新総合技術研究所（Parker Innovation Center）を中心に、グループ各社が持つ技術やノウハウを結集することで、新たな製品・サービスの創出を加速してまいります。また、当社グループは、薬剤開発、設備設計、受託加工を一貫して提供できる「三位一体」の事業体制を有しており、これは競合他社にはない強みであると考えています。この強みを最大限に活用し、単独事業での成長ではなく、グループ一体での顧客価値創出を推進してまいります。

近　持続的な成長に向けては、新総合技術研究所（Parker Innovation Center）を核とした技術革新をはじめ、インドなどの海外市場の拡大、Parker MedTech（株）などの新規事業の展開、パーカープロセッシング（株）の設立をはじめとする既存事業の再構築、そしてAIを活用した生産性向上の5つが重要な成長戦略の柱であると考えています。これらの取り組みを着実に進めることで、「Vision2030」の実現につながるものと期待しています。

人的資本経営について

近　人的資本経営の強化についてはどのようにお考えですか。

里見　海外企業の開拓やコロナ禍における事業縮小への対応などの経験を通じて、「現地・現場の人材が企業価値の源泉である」という点を強く実感してまいりました。女性や外国人を含む多様な人材がグローバルに活躍できる環境の整備は、成長戦略を支える重要な基盤と考えています。その一環として、事業部間や国内外グループ間での人材交流を通じて多様な知見を融合することで、変化への対応力を高めてまいりたいと考えています。

近　例えば、女性やシニア、外国人など多様な人材の活躍など、社会環境の変化や、多様な働き方の広がりを背景に、個々の事情や選択を尊重した柔軟な働き方への対応も求められています。こうした環境変化を踏まえ、人的資本経営について、経営戦略の重要テーマの一つとして、取締役会として議論を重ねていきたいと考えています。

環境課題への取り組みについて

近　持続可能な社会の実現に向けた価値提供についてお聞かせください。

里見　当社グループの表面改質技術は、製品寿命の延長やエネルギー効率の向上を通じて環境負荷低減に直接貢献しており、本業そのものが環境価値を生み出しています。例えば、部品の耐摩耗性や摺動性の向上により、エネルギー効率の改善や省エネルギー化に寄与するなど、製品の使用段階において環境負荷の低減に貢献しています。また、高効率な熱処理設備や低温での化成処理プロセスの開発など、省エネルギー化に貢献する生産方法の開発にも取り組んでまいります。

近　表面改質技術は、環境課題の解決に大きく貢献できる分野だと認識しています。「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する」との企業理念に基づき、本業を通じた環境貢献を、当社グループの企業価値として発信していくことが重要だと思います。

取締役会の実効性

里見　社外取締役から見て、取締役会の実効性についてはどのように評価されていますか。

近　現在、取締役会では、社内外のバランスの取れた構成により、活発かつ実質的な議論が行われていると感じています。また、重要案件に関する事前の説明など、取締役会と執行側の連携も良好で、意思決定の質とスピードが向上しています。今後は、中長期的な視点での成長戦略や資本効率の向上について、さらに踏み込んだ議論を行っていくことが重要だと考えています。

社外取締役への期待

近　社外取締役との関係についてどのようにお考えですか。

里見　社外取締役の皆さまからは、当社グループとは異なる視点や専門的な知見に基づくアドバイスをいただくことで、意思決定の質が大きく向上していると感じています。また、社内だけでは気づきにくい観点から問いや示唆をいただくことで、議論がより深まっていると認識しています。今後も、率直な意見交換を通じて、取締役会の実効性を高め、より良い意思決定を行っていきたいと考えています。

近　ありがとうございます。取締役会としても、率直な対話の積み重ねが、取締役会の実効性向上につながると感じています。里見取締役には、事業の実情や現場の考え方を取締役会に伝えていただくとともに、社外取締役と執行側との橋渡し役として、双方の理解を深めながら議論の充実に貢献いただくことを期待しています。

IR戦略について

近　IRへの取り組みについてはどのようにお考えでしょうか。

里見　これまでに研究開発投資や海外投資の拡大など、将来の成長に向けた取り組みを進めてまいりましたが、これらの取り組みが、将来の収益機会の拡大にどのようにつながっていくのかという点や、技術力やグローバル展開力、製品・加工・装置が一体となった事業体制など、当社グループの強みについて、投資家の皆さまに分かりやすく伝えていきたいと考えています。また、表面改質技術を通じた社会貢献についても、引き続き丁寧に発信していきたいと考えています。

ステークホルダーの皆さまへ

近　社外取締役として、株主・顧客・従業員をはじめとするさまざまなステークホルダーの視点を大切にしながら、中長期的な企業価値の向上に努めてまいります。今後も、取締役会の実効性をさらに高めるとともに、透明性のあるガバナンスのもとで、当社グループの持続的な成長を支えていきたいと考えています。

里見　リージョナル経営と変革への挑戦をグループ全体で推進することで、「Vision2030」の実現に向けた成長戦略を着実に進めてまいりたいと考えています。また、ステークホルダーの皆さまとの対話を大切にし、いただいたご意見を経営に生かしていくことで、企業価値の向上につなげていきたいと考えています。



役員紹介（2026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
最高執行責任者

青山　雅之

取締役会への出席状況
12／12回（100%）

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　当社取締役常務執行役員
2023年　6月　当社代表取締役常務執行役員
2024年　6月　当社代表取締役副社長執行役員
（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）あおぞら銀行入社
2006年　7月　日本アジア投資（株）入社
2010年　5月　ニューホライズン・キャピタル
（株）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

前田　裕子

取締役会への出席状況
※　（2026年6月26日新任）

1984年　4月　（株）ブリヂストン入社
2003年　9月　国立大学法人東京医科歯科大学
知的財産本部技術移転センター長・
知財マネージャー
2013年　9月　同社執行役員
2017年　1月　（株）セルバンク取締役（現）
2019年　3月　中外製薬（株）社外監査役
2020年　6月　（株）コーセー社外監査役
2020年 10月　国立大学法人九州大学理事
2021年　6月　旭化成（株）社外取締役（現）
2025年　3月　三井海洋開発（株）社外取締役（現）
2026年　6月　当社社外取締役（現）



社外取締役
（監査等委員）

櫨山　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）入社
2007年　1月　櫨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）



取締役

尾﨑　文一

取締役会への出席状況
12／12回（100%）

1980年　2月　パーカー加工（株）（現・パーカー
プロセッシング（株））入社
2009年　6月　同社取締役
2019年　6月　同社代表取締役社長
2025年　6月　当社取締役（現）



取締役

里見　宣彦

取締役会への出席状況
※　（2026年6月26日新任）

2008年 12月　当社入社
2010年 10月　タイパーカライジング（株）
2013年　4月　浜松熱処理工業（株）
2014年　4月　パーカー熱処理工業（株）
2018年 10月　パーカーツルテック（株）副社長
2022年 12月　同社社長
2024年　6月　当社執行役員経営企画室長
2026年　4月　当社執行役員
パーカー熱処理工業（株）顧問
2026年　6月　当社取締役（現）
パーカー熱処理工業（株）
代表取締役社長（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
（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）



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）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）星和ビジネスリンク
代表取締役社長
2026年　4月　（株）ライフプラザパートナーズ
代表取締役会長（現）

＊取締役会の出席状況は、2025年6月27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。

10年間の財務・非財務データ

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
財務情報（百万円）										
売上高	109,569	114,840	129,207	119,028	99,918	117,752	119,177	125,085	132,281	**138,155**
売上原価	68,293	71,642	85,228	78,816	65,332	79,334	80,215	82,391	88,372	**92,043**
販売費および一般管理費	24,341	25,213	26,955	27,609	23,905	25,047	26,293	27,435	28,910	**31,297**
営業利益	16,934	17,984	17,023	12,601	10,681	13,370	12,668	15,258	14,998	**14,814**
親会社株主に帰属する当期純利益	12,228	12,721	11,424	9,449	9,999	9,046	9,973	13,194	13,112	**12,940**
設備投資	7,933	8,668	8,536	8,974	4,742	4,514	9,292	8,751	13,673	**12,629**
減価償却費	4,988	5,381	5,992	6,516	5,622	5,912	5,927	6,244	6,635	**7,218**
研究開発費	2,303	2,302	2,154	2,220	2,047	2,011	1,914	1,982	2,185	**2,754**
営業活動によるキャッシュ・フロー	16,050	19,238	17,292	17,514	16,212	14,281	16,608	22,776	12,010	**25,402**
投資活動によるキャッシュ・フロー	△5,002	△4,739	△10,299	△8,732	△7,263	△6,655	△12,300	△5,784	△16,283	**617**
フリー・キャッシュ・フロー	11,048	14,498	6,992	8,781	8,948	7,625	4,308	16,992	△4,273	**24,785**
財務活動によるキャッシュ・フロー	△6,386	△4,041	△5,663	△6,109	△8,106	△4,105	△9,158	△6,778	△15,227	**△25,857**
総資産	196,248	219,988	218,818	216,773	220,210	228,982	236,534	269,819	267,250	**273,094**
有利子負債	3,206	3,063	2,497	1,855	1,539	1,645	1,272	990	745	**960**
自己資本	123,297	138,352	140,457	143,234	151,499	160,293	166,271	187,146	195,218	**201,822**
財務指標（%）										
営業利益率（ROS）	15.5	15.7	13.2	10.6	10.7	11.4	10.6	12.2	11.3	**10.7**
デット・エクイティ・レシオ（倍）	0.03	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	**0.01**
自己資本利益率（ROE）	10.2	9.7	8.2	6.7	6.8	5.8	6.1	7.5	6.9	**6.5**
総資産利益率（ROA）	9.7	9.9	9.2	7.2	6.5	7.6	7.1	7.9	7.4	**7.3**
自己資本比率	62.5	62.6	64.2	66.1	68.8	70.0	70.3	69.4	73.0	**73.9**
一株当たりデータ（円）										
一株当たり当期純利益	99.14	104.85	94.20	78.87	84.75	76.93	86.10	114.43	112.20	**117.16**
一株当たり配当	20	23	22	24	26	40	40	40	50	**50**
一株当たり純資産	1,016.20	1,140.28	1,167.46	1,203.34	1,288.01	1,366.47	1,441.98	1,623.03	1,700.16	**1,864.35**
株式情報										
期末株価（円）	1,376	1,738	1,382	1,120	1,195	932	992	1,232	1,184	**1,447**
時価総額（億円）	1,825	2,305	1,833	1,485	1,585	1,236	1,315	1,634	1,570	**1,919**
発行済株式総数（株）	132,604,524	132,604,524	132,604,524	132,604,524	132,604,524	132,604,524	132,604,524	132,604,524	132,604,524	**132,604,524**
非財務情報（単体）										
人事										
従業員数（人）	806	797	892	916	932	943	943	919	919	**906**
従業員の平均勤続年数（年）	17.6	17.7	17.9	17.4	17.6	17.6	17.6	17.5	16.9	**17.6**
環境										
原油換算エネルギー使用量（kL）	10,741	11,216	11,876	12,000	10,620	11,448	11,013	10,886	10,078	**10,006**
温室効果ガス*（Scope 1＋2）（t-CO_2）	23,007	23,526	24,853	24,583	21,051	22,621	21,066	20,410	16,608	**12,776**
温室効果ガス*（Scope 3）（t-CO_2）	–	–	–	–	–	–	180,452	165,363	169,295	**181,642**
水使用量　取水（m^3）	330,866	333,438	363,119	348,487	331,819	386,106	374,360	391,491	363,387	**383,493**

* 温室効果ガス
Scope2はマーケット基準算定値です。Scope3には薬剤配送を含みません。別途グループ会社【共同輸送（株）】のGHGとして算定しています。

会社概要・株式の状況

会社概要（2026年4月1日現在）

商号	日本パーカライジング株式会社
所在地	〒103-0027 東京都中央区日本橋2丁目16番8号
設立	1928年7月12日
資本金	45億6,039万円
連結従業員数	4,283名
株式上場市場	東京証券取引所 プライム市場
主な取引銀行	みずほ銀行東京法人営業部 三井住友銀行東京中央支店 三菱UFJ銀行八重洲通支店 千葉銀行東京営業部

国内の主な関係会社、生産拠点、開発拠点、営業拠点　※は持分法適用関連会社

国内関係会社
パーカーエンジニアリング株式会社
日本カニゼン株式会社
パーカープロセッシング株式会社
浜松熱処理工業株式会社
大分パーカライジング株式会社
パーカー技建工業株式会社
ミリオン化学株式会社
共同輸送株式会社
株式会社パルテック
大関化学株式会社
小松パーカライジング株式会社
Parker MedTech株式会社
株式会社グリーンテクノ
株式会社パーカーコーポレーション※
パーカー熱処理工業株式会社※
株式会社雄元※

生産拠点
製造技術センター
平塚第一工場
千葉工場
関西工場
福山第二工場
九州第一工場

開発拠点
総合技術研究所

営業拠点
東日本事業部
東日本技術センター（宇都宮）
東日本技術センター（平塚）
北関東営業所
関東営業所
千葉営業所

西日本事業部
西日本技術センター（関西）
中京営業所
関西営業所
山陽営業所
九州営業所

主な海外拠点（連結子会社）　※は持分法適用関連会社

中国
パーカー表面処理技術（上海）
広州パーカライジング
佛山パーカー表面改質
日照パーカー表面処理
パーカーエンジニアリング上海
カニゼン上海
瀋陽パーカライジング※
上海パーカライジング※
武漢パーカライジング化工※
上海パーカー興産化工※

韓国
大韓パーカライジング

台湾
台灣パーカー表面科技股份有限公司

ベトナム
ベトナムパーカライジング
ベトナムパーカライジング ハノイ
パーカープロセシングベトナム

フィリピン
フィリピンパーカライジング

タイ
タイパーカライジング
パーカー・サーフェス・テクノロジー・アジアパシフィック
パーカーエンジニアリング（タイランド）
ピーイーティートレーディング カニゼンタイランド

マレーシア
日本パーカライジングマレーシア

インドネシア
ヌサンタラパーカライジング
パーカー金属処理インドネシア
パーカーエンジニアリング インドネシア

インド
日本パーカライジング インディア
パーカーエンジニアリングインド

米国
パーカーツルテック
パーカーエンジニアリング オブ アメリカ

メキシコ
パーカーツルテックメキシカーナ

ベルギー
ピー・アイ オブ ヨーロッパ

その他　3社

株式の状況（2026年3月31日現在）

株式の概要

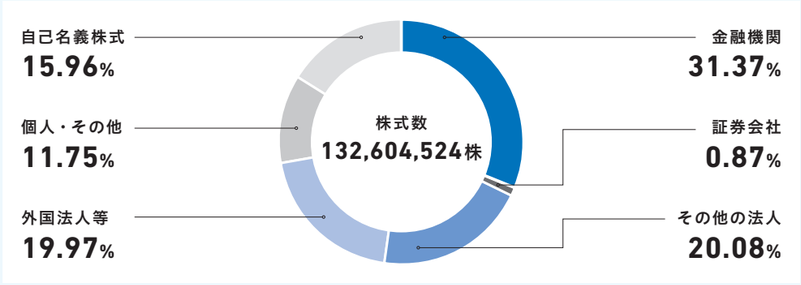
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	4095
事業年度	4月1日～翌年3月31日
発行済株式総数	132,604,524株
単元株式数	100株
株主数	6,852名
株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社

大株主の状況

株主名	持株数（千株）	持株比率（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	12,368	11.09
日本生命保険相互会社	7,015	6.29
明治安田生命保険相互会社	5,020	4.50
株式会社　雄元	4,978	4.46
株式会社　千葉銀行	4,765	4.27
公益財団法人 里見奨学会	4,633	4.15
株式会社　日本カストディ銀行（信託口）	3,316	2.97
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	2,914	2.61
みずほ信託銀行株式会社　退職給付信託　日本製鉄退職金口 再信託受託者　株式会社日本カストディ銀行	2,664	2.39
株式会社　三井住友銀行	2,313	2.07

注）1. 当社は、自己株式21,161千株を保有しておりますが、上記大株主からは除いております。
2. 持株比率は、自己株式を控除して計算しております。
3. 当社は「株式給付信託（BBT）」を導入しており、株式会社日本カストディ銀行（信託E口）（以下「信託E口」といいます。）が当社株式290千株を取得しております。信託E口が所有する当社株式については、自己株式に含めておりません。

所有者別分布状況



参加するイニシアチブ

持続可能な開発目標
（SDGs：Sustainable Development Goals）

外部からの評価

CDP

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

健康企業宣言「銀の認定」

ハタラクエール「福利厚生推進法人」

えるぼし認定
（2段階目・2つ星）