

人的資本

担当役員メッセージ

日本化薬グループは、「人」を重要な資本の一つと位置づけています。人的資本は企業が所有するものではなく、従業員一人ひとりに帰属する価値であり、その力を最大限に引き出し、活かし続けることが経営の重要な責任であると認識しています。人的資本への戦略的投資を通じて、中長期的な企業価値の向上を図ります。

当社が捉える人的資本とは、従業員の専門性・スキル・経験に加え、多様な人材が相互に作用することで生まれる組織としての力です。人的資本の強化が、持続的な収益成長と資本効率の向上を支えます。

長期経営計画Evolution2035では、人的資本経営を成長基盤戦略の中核に位置付けています。人材ポートフォリオを起点に、採用・育成・配置・活躍の一体でマネジメントし、最適配置を推進します。人的資本KPIで定量的に管理し、成果の可視化と収益性・資本効率への効果検証を行います。2026年度は実行フェーズへの転換点と位置づけ、①人材の確保と最適配置、②育成・キャリアの強化、③制度・処遇の高度化、④組織風土の醸成の4領域に重点的に取り組みます。特に、デジタル・グローバル・高度専門人材の強化と戦略配置を進め、成長事業へのリソースシフトを加速します。また、評価・処遇と成果の連動を強化し、成果創出に対するインセンティブを明確化します。経営陣および各組織の責任を可視化するとともに、多様な人材が能力を発揮できる環境整備を進めます。こうした取り組みを通じて、エンゲージメント向上と人材の定着を図ります。今後は人的資本に関する開示の透明性を高め、国際的な潮流も踏まえながら、投資家をはじめとするステークホルダーのみなさまとの対話を深化させていきます。人と組織の進化を通じて創出される価値を着実に業績につなげ、持続的な企業価値の向上を実現してまいります。

取締役常務執行役員
武田 真



方針・基本的な考え方

日本化薬グループの人材戦略

日本化薬グループは、長期経営計画Evolution2035の実現に向け、人的資本経営を成長基盤戦略の一つとして位置付けています。経営戦略の実現に必要な人材を明確化し、採用・育成・配置・活躍の各プロセスを通じて企業価値向上につなげるとともに、その進捗をKPIにより継続的に管理していきます。

当社グループを取り巻く事業環境においては、売上成長、事業変革、グローバル展開、生産性向上を同時に実現することが求められる一方で、DXやグローバル、高度専門職等の成長を牽引する人材の不足、製造現場における交代要員不足や高齢化、高卒採用難、さらには中核マネジメント層および次世代管理職候補層の不足といった課題が顕在化しています。

これらの課題に対応し、持続的成長を実現するため、人的資本経営の重要領域として、①成長に必要な人材の確保と最適配置、②育成・キャリアの強化、③制度・処遇の高度化、④組織風土の醸成、の4つを設定しました。設定した4領域を重要施策として一体的に推進し、会社と従業員が選び・選ばれ、ともに成長する基盤の構築を目指します。

◆ Evolution2035における人材戦略の位置づけ

当社グループは、長期経営計画Evolution2035において、以下の実現を目指しています。

- 社会課題解決に資する研究開発の推進
- 挑戦し続ける組織の確立
- 誇りと働きがいを実感できる企業文化の醸成

これらの実現には、人材の力を最大限に引き出す基盤づくりが不可欠であることから、当社は人的資本経営を成長基盤戦略の中核に据えています。

◆ 人材戦略の全体像

以下の4つの重要領域を設定し、現状認識・主な施策・期待される経営インパクトを体系的に整理しています。

	重要領域	現状認識	主な施策	期待される経営インパクト
1	成長に必要な人材の確保と最適配置	事業成長に必要な人材の量・質・配置に不足があり、年齢構成、専門性、多様性にも偏りが生じています。	・重点人材の定義および可視化 ・事業別の人材需給ギャップの把握 ・キャリア採用・専門職採用の強化 ・DX・省人化を前提とした要員構成の再設計 ・重要ポストにおける後継者計画の整備 ・タレントマネジメントの高度化	・成長事業の推進スピード向上 ・現場のボトルネック解消 ・売上成長と生産性向上の両立
2	育成・キャリアの強化	能力開発が十分でなく、成長実感や挑戦意欲の向上につながりにくい状況です。	・重点人材別の育成体系の整備 ・次世代管理職候補の計画的育成 ・デジタル・グローバル人材育成およびリススキリングの推進 ・戦略人材の配置・ローテーションの強化 ・キャリア面談を通じた成長支援の高度化	・必要人材の計画的な育成 ・管理職パイプラインの強化 ・従業員の成長実感と挑戦意欲の向上
3	制度・処遇の高度化	評価と処遇の連動が十分でなく、評価基準の透明性に課題があります。	・役割・専門性に基づく人事制度への転換 ・専門人材の処遇および活躍機会の拡充 ・管理職登用制度の見直し ・評価運用の標準化・高度化	・優秀人材の確保・定着 ・成果と挑戦が適切に評価される風土の醸成 ・生産性向上に向けたインセンティブの強化
4	組織風土の醸成	部門間連携が十分でなく、挑戦よりもリスク回避が優先される傾向があります。	・ミドルマネジメントの強化 ・タウンホールミーティングや1on1の拡充による対話の活性化 ・360度評価の導入 ・ハラスメント防止施策の再設計 ・多様な人材の活躍を促進する制度・施策の推進	・部門横断連携の促進 ・挑戦行動の促進 ・エンゲージメント向上 ・離職率の低減

社内環境整備方針

当社は、従業員が健康で安心して働ける労働環境を整備し、生産性向上や従業員満足度向上を目指しています。従業員がKAYAKU spiritに共感し、経営陣と相互に信頼し合いながら、やりがいや熱意を持ち生き生きと働くことができる職場風土を醸成し、従業員エンゲージメントを高めることを重視しています。

人事制度としては、年齢や性別、キャリア、学歴、国籍等にこだわらない職務配置と処遇を可能にする「ポジションクラス（職務等級）制度」や、管理職への登用において自発的にチャレンジできる制度を設け、役割と責任に基軸をおいたシステムを導入しています。

人材育成においても自ら「成長したい」「学びたい」従業員をサポートすることを通じて、従業員一人ひとりの自律的な成長を促し、個人の希望に沿った多様なキャリアの実現を支援してまいります。

人材育成方針

▶ [人材育成方針](#)

体制

日本化薬グループは、代表取締役社長を議長とするサステナブル経営会議において、人的資本経営に関する方針、重点施策、KPIおよび進捗状況等について審議するとともに、活動状況の総括・評価を行っています。その内容は取締役会へ報告され、取締役会による監督を受ける体制としております。

目標と実績

指標	対象範囲	2028年度 目標	2035年度 目標	戦略との関連
次世代経営人材数	単体	120名	130名	事業拡大および世代交代を見据え、経営の継続性を担保するための後継人材プールを計画的に拡充し、重要ポストの充足リスク低減と意思決定の質向上を図る
デジタル人材数	単体	240名 (10%)	480名 (20%)	全社的なDX推進および基幹システム刷新、省人化の実現に向け、現場と経営をつなぐデジタル人材を重点的に育成し、生産性向上と競争優位の確立につなげる
財務戦略企画人材数	単体	59名	64名	事業ポートフォリオ管理の高度化や資本効率向上を支える専門人材を強化し、戦略的な投資判断の精度向上と企業価値最大化を推進する
グローバル人材数	単体	360名 (15%)	480名 (20%)	海外事業の拡大およびガバナンス強化に対応するため、国際業務に精通した人材基盤を拡充し、グローバル経営体制の高度化を図る
一人当たり教育投資額	単体	10万円	20万円	重点領域への選択的投資と全社的なリスクリングを両輪で推進し、持続的な付加価値創出を支える人的資本の質的向上を実現する
次世代管理職候補者の研修受講率	単体	100%	100%	管理職パイプラインの安定確保に向け、候補者層への体系的な育成機会を徹底し、組織運営力と実行力の底上げを図る

指標	対象範囲	2028年度 目標	2035年度 目標	戦略との関連
労働基準法違反件数	連結	0件	0件	コンプライアンスの徹底を基盤として、企業リスクの最小化と信頼性の高い経営基盤の構築を実現する
所定外労働時間	連結	10時間以下	10時間以下	生産性向上と従業員の健康維持を両立し、持続可能な労働環境の構築を通じて中長期的なパフォーマンス向上につなげる
所定外労働時間45時間／月超過件数	連結	0件	0件	長時間労働の抑制を徹底し、人的リスク低減と組織パフォーマンスの安定化を図る
相談窓口浸透率	連結	100%	100%	早期リスク検知と心理的安全性の確保を目的に、相談体制の実効性を高め、健全な組織風土の醸成を推進する

指標	対象範囲	2028年度 目標	2035年度 目標	戦略との関連
女性取締役比率	単体	20%以上	30%以上	多様な知見・視点を経営に取り入れることで意思決定の質を高め、コーポレートガバナンスの実効性向上を図る
女性管理職比率	単体	10%以上	30%以上	中長期的な人材ポートフォリオの最適化に向け、女性人材の育成・登用を加速し、組織の意思決定力とイノベーション創出力を強化する
障がい者雇用率	単体	2.7%以上	3%以上	法定雇用率の達成にとどまらず、定着と活躍を重視した雇用を推進し、多様な人材が価値創出に参画する基盤を構築する
海外（外国籍）人材数	単体	68名	107名	事業のグローバル化に対応し、多様なバックグラウンドを持つ人材の活躍を通じて市場対応力と組織の柔軟性を強化する

- [女性活躍推進法に基づく行動計画](#)
➤ [次世代育成支援対策行動計画](#)

取り組み

人事評価制度

日本化薬の人事評価制度の基盤となるのが「業績評価」です。「業績評価」は全従業員を対象に、まず年度初めに各従業員が担う役割と責任に応じて職務を設定します。職務を遂行する中で、年度ごとの業務目標を上司との面談により設定し、1年間でその遂行を目指し業務に就きます。半期に1回「期中成果目標達成度」について上司と進捗状況を確認します。年度が改まり次第、上司との面談で1年の業績を振り返り評価を決定し、次年度の目標を設定します。評価は賞与に反映します。

管理職を除く従業員の人事評価制度は「業績評価」「チャレンジ評価」「プロセス評価」の3つで構成されています。「チャレンジ評価」は自主的に設定した目標の達成度を評価し、「プロセス評価」は目標の遂行にあたりその過程を評価します。

会社の成長と自己の成長につなげることで、会社の成長と従業員一人ひとりの自己実現を一致させ、また目標の達成度だけでなくプロセスを評価することで、業務に対するモチベーションを上げ従業員のエンゲージメントを高めることを目指しています。

キャリア支援

日本化薬では激変する経営環境変化に柔軟に対応するため、要員の補充が必要な職場とその職場で働く積極的な意志と能力を持つ従業員のマッチングにより適材適所な要員配置を行い業績向上につなげることを目的に社内公募制度を導入しています。2025年度は3部署の社内公募がありました。

意欲ある従業員に対し挑戦の機会を設けることで従業員のキャリア自律を促進し、従業員のキャリア支援、ワークエンゲージメントの向上にもつなげています。

従業員エンゲージメントの向上

昨今の企業競争力優位性は、製品だけでは差別化しにくい世の中に変化しており、製品・サービスを提供する「人」が大きな要素となっています。当社においても、いかに人材を活かすかが重要なテーマとなっており、これまで以上に従業員一人ひとりの働きがい・生きがいを高めることが、企業価値のさらなる向上に繋がると考えています。

2025年度は当社として3回目の従業員エンゲージメントサーベイを2,233名の従業員（正社員、準社員、パート社員、シニアパートナー含む）を対象に実施しました。

日本化薬のスコアは49.7となり、昨年度より1.3改善しました。各職場の組織状況を分析し、課題に応じたアクションプランを策定・実行したことが改善につながったものと認識しています。全社視点で見ると、昨年と同様に「上司の支援」や「職場の一体感」は高い一方で、「適切な採用・配置」、「事業の成長性や将来性」に対しては低い傾向にあります。市場競争に勝てる強い組織になりきれていない状況があることが示唆されており、組織風土や制度に改善の余地があります。エンゲージメント向上に向けて、各職場でアクションプランを設定して改善活動を行っています。

引き続き、調査結果をふまえた対話と改善活動を継続し、従業員一人ひとりが活力を持って仕事ができる改革を推し進め、働きやすく・働きがいのある職場風土の醸成に努めます。

従業員エンゲージメントサーベイの結果

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025	2025年度 目標
回答率	単体	%	-	-	85.9	83.9	86.2	-
従業員エンゲージメントサーベイ	単体	スコア	-	-	47.1	48.4	49.7	50

◆ エンゲージメント要因スコア

強みを持つ領域：上司の支援行動、職場のチームワーク
課題のある領域：適切な採用・配置、事業の成長性や将来性

◆ 今後の取り組み

2025年度の取り組みとして、部署毎に結果と組織状態に基づいた改善アクションプランを作成し、実行しました。その結果、2024年度ではスコアが低かった部署の大幅な改善事例も見られました。

今後も改善に向けた取り組みを継続するとともに、従業員のエンゲージメント状態を可視化し組織力向上を図ることで、より働きやすく・働きがいのある職場整備と成果の最大化を目指します。

労働時間の適正化と長時間労働の削減

日本化薬では労働時間の適正な把握と長時間労働の削減に取り組んでいます。具体的には労使からなる労働時間管理専門委員会を設置し、労働時間管理の実態調査およびその対策と取り組み状況について、各事業場へ年2回の報告を求め、内容を確認しています。

また、管理監督者、人事労務担当者への教育を実施するとともに、労使共催による学習会も実施しています。

労働時間に関する法令や36協定（当社と労働組合の間で時間外労働の上限を取り決めた協定）の遵守と並行して、時間外労働時間は「原則月45時間以内、最長月80時間までを遵守する」と制定しています。

さらには入退場管理、客観記録管理、管理監督者も対象とした時間外労働管理も適切に行うなど、法令の遵守に留まらないさまざまな取り組みを行っています。

労働時間

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
従業員1人当たり年間総労働時間	連結	時間	-	-	-	1,916	1,893
月平均時間外労働	連結	時間	-	-	-	10.7	16.14
従業員1人当たり年間総労働時間	単体	時間	1,911	1,896	1,876	1,883	1,899
月平均時間外労働	単体	時間	12.7	11.9	11.2	11.8	12.0

賃金管理

日本化薬グループは、日本化薬グループ人権方針において性別・年齢・国籍・人種・宗教・障がい・出身・祖先・信条・政治的見解・性的指向・婚姻の有無・雇用形態その他の差異に基づく差別を容認しないと定めています。人事賃金制度においてもジェンダー間で統一された報酬体系を適用しています。また、最低賃金、時間外割増賃金、同一労働同一賃金に関する法令を遵守し、最低賃金を超える賃金の支払いを行っています。

当社はポジションクラス制度を採用しており、職務および役割に基づく報酬体系であることから、制度上は性別による賃金差異が生じない仕組みとなっております。一方で、現時点における男女間の賃金差異は、主に上位等級および管理職層における構成比の違いが影響し、結果として平均賃金に差異が生じております。その背景には、過去の採用における職種別構成や、ライフイベント等を含むキャリア形成過程の違いなどが影響しているものと認識しております。当社としては、多様な人材が能力を発揮できる環境整備を進めるとともに、管理職層の多様性向上やキャリア形成支援の強化、柔軟な働き方の推進等に取り組み、構造的な賃金差異の解消に努めてまいります。

給与

指標		対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
平均年間給与	男性	単体	千円	7,683	8,003	7,704	7,979	8,207
	女性	単体	千円	6,366	6,707	6,336	6,632	6,734
	全体	単体	千円	7,477	7,801	7,488	7,763	7,964
男女の賃金差異	正規雇用労働者	単体	%	-	75.6	82.2	83.1	82.1
	パート・有期労働者	単体	%	-	53.0	70.9	71.2	74.0
	全労働者	単体	%	-	72.3	71.4	72.5	71.8

労使関係

日本化薬株式会社と日本化薬労働組合は、1998年の労働協約再締結以来、現在も労使相互の信頼関係に基づいた健全な関係を維持しています。ユニオンショップ制により、管理職や契約社員など一部の従業員を除いた労働組合加入率は100%です。

会社は、組合に対し可能な限り情報を開示し、誠実に対応することを協議方針としており、事業運営方針や安全衛生方針等について、経営幹部より組合へ直接伝え、協議する中央労使協議会を年3回開催しています。また、中央経営懇談会も毎月開催し、会社の状況に関する情報の共有化・相互理解を深めるとともに、課題解決に向けての協議を行っています。

労使協議の内容や結果は、従業員に向けて各部門で速やかに伝達されるように努めています。

一方、各事業所個別の課題については、各事業場労使協議会を年1回、各事業場経営懇談会を毎月開催し、認識の共有と協議・意見交換を実施し、働きやすい労働環境の実現を目指しています。

労使協議会開催実績

会合名	内容	2025年度の開催回数	出席者
中央労使協議会	会社の経営方針や決算、事業戦略、環境安全衛生方針等について、会社役員が労働組合役員に説明し、課題解決に向けて協議	3回	会社：役員、関係部門所属長、人事部 労働組合：本部役員、支部長全員
事業場労使協議会	事業場の方針や事業計画等について会社が労働組合に説明し、課題解決に向けて協議	1回	会社：事業場の経営幹部（工場長や管理部長、製造部長、技術部長など） 労働組合：支部執行委員
中央経営懇談会	会社の事業計画、新規事業、経営状況および生産・販売・研究状況、生産技術の改善、要員計画等に関する事項について会社から労働組合役員に説明	12回	会社：人事部管掌役員、人事部 労働組合：本部役員
事業場経営懇談会	事業場の事業計画、新規事業、経営状況および生産・販売・研究状況、生産技術の改善、要員計画等に関する事項について会社から労働組合役員に説明	12回	会社：事業場の経営幹部（工場長や管理部長、製造部長、技術部長など） 労働組合：支部執行委員
働き方に関する専門委員会	労働時間管理、次世代育成支援、女性活躍推進、高齢者雇用、福利厚生制度、各種休暇制度、人事制度、人材教育、育児・介護等について意見交換し、課題解決に向けて協議	5回	会社2名、労働組合3名

結社の自由

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
組合加入者数 ^{※1}	連結	人	-	-	-	3,532	3,447
組合員比率 ^{※2}	連結	%	-	-	-	72	74
組合加入者数 ^{※1}	単体 ^{※3}	人	1,695	1,687	1,697	1,697	1,746
組合員比率 ^{※2}	単体 ^{※3}	%	100	100	100	100	100

※1 各年度、3月31日時点での人数
※2 組合加入者数/有資格者数（管理職や協定で定められた人を除く）
※3 一部関係会社を含む

労働基準の浸透の徹底

日本化薬では賞金・賞与、労働時間と休日、労働安全衛生、福利厚生、服務規律等の労働条件に関する事項は、入社時教育の必須事項としています。これらは常に社内ポータルサイト等に掲載しており、従業員はいつでも閲覧することができます。

また、人事労務担当者会議等を定期的に開催して、各事業場の人事担当者を通じて、従業員への情報共有や教育も行っています。こうした取り組みによって労働基準の浸透の徹底を進めています。

ハラスメント等の防止

当社は職場におけるハラスメントの未然防止と公正・迅速な問題解決を目的として、苦情処理委員会を設置しています。委員は会社側・労働組合側の代表を同数で構成し、中立性と透明性を確保した体制で運営しています。従業員からハラスメント等に関する相談や苦情が寄せられた際には、委員会は事実確認や関係者への調査をし、是正措置の検討や実施、再発防止策の策定を行います。必要に応じて、関係事業場の委員を追加して対応することで、適切かつ実効性のある判断を行う仕組みも整えています。

また、苦情対応の記録管理、改善策のフォローアップ、職場環境の持続的な確認を通じ、ハラスメント防止体制の維持・向上に取り組んでいます。併せて、相談窓口の周知、案内書の配布、管理職研修などの活動を実施し、従業員が安心して働くことができる職場づくりを推進しています。

ハラスメントの防止と、より心理的安全性の高い職場づくりを推進するために、2025年度はマネジメント層向けのリスペクト・トレーニングをセイフティシステムズ事業部（50名参加）、鹿島工場（21名参加）で実施しました。

- ＜ [コンプライアンス（教育研修）](#)
- ＜ [内部通報制度](#)

労働基準違反への対応

2025年度、労働基準法違反の事例は2件でした。時間外労働時間が月の上限（80時間）および特別条項の回数上限（6回）を超えたものでした。

違反が発生後、直ちに労働組合と人事部から該当組織の上長にヒアリングするとともに、発生原因および再発防止策を確認しました。また、人事部より当該事業場に向けて人事部による労働時間管理の教育を実施しました。

2年連続で発生してしまったことを重く受け止め、労働時間管理について緊急点検を実施するとともに、労働時間管理に関する教育をさらに強化していく予定です。

労働基準法違反件数

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
労働基準法違反件数	連結	件	-	1	0	1	2
労働基準法違反件数	単体	件	-	1	0	1	2

福利厚生

日本化薬では、次のような福利厚生制度を導入しており、従業員の生活を支援しています。

福利厚生制度	内容
社会保険	健康保険、厚生年金、介護保険、雇用保険、労災保険
資産形成	財形貯蓄、従業員持株会、譲渡制限付株式インセンティブ制度
人材育成	留学制度
自己啓発	資格取得補助
年金	確定給付企業年金制度
住居	寮・借上社宅
育児・介護	休職制度、育児用品・介護関連費用補助
その他	カフェテリアプラン

関連データ

- ＜ [ESGデータ集（社会）](#)

人材育成

方針・基本的な考え方

人材育成方針

企業ビジョンであるKAYAKU spiritのもと、サステナブル経営の実践を通じて、環境・社会的価値および経済的価値を創造し、持続可能な環境・社会の実現と企業価値の向上を目指しています。

当社は、KAYAKU spiritを実現するために以下に掲げる方針のもと人材育成に取り組んでいます。

- 創造性・専門性を高め、自ら主体的に行動できる自律型人材の育成
- 失敗を恐れず、環境変化に対し果敢にチャレンジできる人材の育成
- グローバルな視点を持って活躍できる人材の育成

また、これらに加え、長期経営計画Evolution2035の実現に向けて、次世代経営人材、デジタル人材、財務戦略企画人材、グローバル人材、高度専門職等の重点人材の育成強化を進めています。

体制

＞ [人的資本（体制）](#)

目標と実績

＞ [人材育成（目標）](#)

＞ [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

取り組み

研修体系

当社では、職種別・階層別に加え、個々の従業員の役割や成長段階に応じた多様な研修プログラムを整備しています。これらの体系的な教育・研修を通じて、専門性の向上とともに、次世代を担う人材の育成を推進しています。

教育研修体系図

	階層別	職種別		選抜プログラム		
	新卒採用者	MR	研究技術者	技術者	管理系	グローバル
入社～5年目	新入社員研修	医薬導入研修 Part1、2	情報調基礎研修			
	入社1年後研修		特許出願講座(基礎編)			
		医薬フォローアップ研修				英語初級
	入社3年目研修		特許出願講座(応用編)			
	入社3年後研修	対人対応力(VSP)				
中堅社員			マーケティング 特許権利解釈講座 研究開発者育成研修			英語上級
	キャリアプレゼンテーション 入社5年目研修	コミュニケーション スキル強化研修				
		がん専門MR研修				
	中堅社員研修			【随時受講可能】 ・価値創造リーダーシッププログラム ・対人対応力(VSP) ・異業種交流研修 ・経営シミュレーション		海外駐在員向け 異文化対応プログラム
管理職	新任管理職研修Part1 (業務編)	新任所長研修				必修プログラム
	新任管理職研修Part2 (マネジメント編)	所長研修				選抜プログラム 医薬研修室

◆ 必修プログラム

新入社員から入社1年後、3年後、5年目、中堅社員に至るまで、職務能力やキャリア段階に応じた職種別・階層別研修を実施しています。各段階において求められる役割や能力への認識を深め、実務への実践につなげることで、次のステップへ成長するための支援を行っています。

◆ 自主選択プログラム

多彩な自主選択型の研修を整備し、従業員一人ひとりの特性や職種に応じた自己研鑽を支援しています。ビジネススキルの向上や問題解決力の強化など、職務遂行に必要な能力を主体的に高められる環境を提供しています。

◆ 次世代経営者育成プログラム

次世代のリーダーおよび経営者候補、上級管理職候補を対象にした選抜型プログラムを通じて、経営人材の育成を推進しています。
日本化薬グループでは、2000年に日本化薬経営スクールを開設し、次世代の経営を担う人材を発掘と育成に取り組んでいます。
各事業領域と一般管理部門から選抜し、約1年間のプログラムを実施します。月1回の講義では、常務以上の役付役員や社外取締役による講義に加え、ワークショップ形式の研修や、個々の習熟度や必要スキルに応じたオンライン講義を組み合わせ、経営視点の習得を図っています。

名称	日本化薬経営スクール (通称 NBA：Nippon Kayaku Business Academy)		
目的	未来洞察力や戦略&シナリオプランニングを通じた経営戦略策定の実践力など、企業経営に必要なスキルを身につけさせるとともに、KAYAKU spiritを礎とした経営者マインドを醸成し、次世代の日本化薬グループ経営幹部候補を育成する。		
対象	30～40代の管理職		
期間	1年間		
監修	経営企画部、人事部		
受講者数	2024年度	20名（男性：18名、女性：2名）	
	2023年度	23名（男性：20名、女性：3名）	
総研修時間	2024年度	2180時間	
	2023年度	2587.5時間	

※ 2025年度は未実施

◆ 人事部主催研修一覧（2025年度）

必修プログラム

名称	内容	受講人数			総研修時間
		男性	女性	合計	
新入社員研修	新卒採用者を対象とした導入研修 社内ルール、事業概要、ビジネススキルの教育	43	15	58	7,210
入社1年後研修	業務遂行能力の向上と自律的にキャリアを歩むための課題確認および行動計画の策定	75	24	99	1,980
入社3年目研修	業務遂行能力の向上と組織の中核として、常に成果を生み出すためのキャリア開発計画の策定	39	11	50	805
キャリア・プレゼンテーション	入社以来の自身のキャリアを発表し、同期およびその他の社員と活発な議論を行う	21	3	24	300
入社5年目研修	主体性を高める手法、影響力の発揮の仕方を学び今後の自身のキャリア形成に活かす	20	3	23	287.5
コミュニケーションスキル強化研修 [※]	中堅社員として、組織内で業務を能動的に進めるために必要とされるコミュニケーション能力の向上を図る	-	-	-	-
中堅社員研修	中堅社員としての役割と変化に主体的に取り組む重要性を認識し、今後の自身のキャリア開発に活かす	39	9	48	960
通年採用者向け人事研修	中途採用者を対象とした導入研修 社内ルール、事業概要の教育	77	39	107	802.5

※ 2025年度は未実施

自主選択プログラム

名称	内容	受講人数			総研修時間
		男性	女性	合計	
対人対応力向上セミナー [※]	相手のスタイルに合わせたコミュニケーションスキルの習得	-	-	-	-
マーケティング研修 [※]	マーケティングのフレームワーク、分析手法の習得	-	-	-	-
経営シミュレーション研修	経営指標の理解と会社経営のプロセス習得	18	2	20	400
価値創造リーダーシッププログラム	社会課題の解決に果敢に挑む人材を育成し、現場から新たな価値を生み出す	10	2	12	600

※ 2025年度は未実施

次世代経営者育成プログラム

名称	内容	受講人数			総研修時間
		男性	女性	合計	
ビジネスリーダー養成コース [※]	企業家精神に溢れ、近未来を見通して行動する変革型リーダーの育成	-	-	-	-
新任管理職研修Part1	新任管理職を対象とした導入研修 役割と求められる能力・知識の習得	32	9	41	512.5
新任管理職研修Part2	新任管理職を対象とした導入研修 マネジメント・コミュニケーションの習得	27	4	31	387.5
日本化薬経営スクール（隔年で実施） [※]	次世代の経営幹部候補が対象 未来洞察力や戦略&シナリオプランニングを通じた経営戦略策定、企業経営に必要なスキルの習得と経営者マインドの醸成	-	-	-	-
上級管理職候補（隔年で実施） [※]	将来の上位管理職候補が対象 リーダーシップ、事業管理力、経営リテラシー等を学ぶ	-	-	-	-

※ 2025年度は未実施

人材育成

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
正社員一人当たり研修時間	単体	時間	13	15	17.7	15	18.2
総研修時間	単体	時間	27,092	31,045	37,465	31,915	38,753
正社員一人当たり教育研修投資額	単体	円	66,606	83,002	76,565	72,015	68,719

◆ 各事業場での取り組み

モビリティ&イメージング事業領域

海外グループ会社研修生来場

セイフティ本社工場では、品質および製造レベルの向上と高品質の維持を目的として、海外グループ会社から研修生を受け入れています。研修では、日本で開発した製品に関わる分野に重点を置いて実施し、各事業場において高品質を安定的に維持できる体制の構築を推進しています。これにより、グローバルな品質体制の強化と人材育成を図っています。



道場（DOJO）教育の定着

セイフティシステムズ事業部では、2018年度からセイフティ本社工場内の道場にて従業員の教育・訓練を行っています。

道場には、安全・品質のルール（守るべきこと）と禁止事項（やってはいけないこと）を分かりやすく掲示しています。また、機材を揃え、「静電気」「指差呼称」等の体感教育を行っています。

さらに、現場作業者から現場監督者（中間層）のレベルアップを図るべく、ベテラン従事者が指導員となって、製品・工程の知識のみならず、実践教育も混じえながらさまざまな教育をしています。

また、セイフティシステムズ事業部の海外子会社の道場とも連携を取り、事業部全体のレベルアップを図っています。



多様性・働きやすい環境

方針・基本的な考え方

多様性の考え方

当社は、企業ビジョンであるKAYAKU spiritのもと、幸せやうれしさを提供できる会社となるためには、多様性や多様な意見・発想が受け入れられる職場風土が重要だと考えております。当社は、性別、年齢、国籍、人種、宗教、障がい、民族、肌の色、文化、思想、信条、政治的見解、性的指向などの多様性を認め、尊重し合い、組織の多様性を重視しています。さらに、当社で働くすべての従業員が採用、昇進・昇格、処遇、教育などの機会を均等に得られる仕組みを通じて、多様性の確保に取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、多様な人材を確保し、その多様性を認め合い、自由闊達な議論を促進することで働きやすく働けいのある職場風土を醸成して、従業員のエンゲージメントを高めていきます。

＞ [社内環境整備方針](#)

体制

＞ [人的資本（体制）](#)

目標と実績

＞ [多様性（目標）](#)

＞ [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性活躍推進法に基づく行動計画（第4回）

実績報告（2025年度）

次世代育成支援対策行動計画

次世代育成支援対策行動計画（第5回）

進捗報告（2025年度）

取り組み

多様な人材の活躍支援

◆ 女性の活躍推進

当社は、中長期的な企業価値向上に向けた人的資本戦略の一環として、女性の活躍推進を重要施策と位置付けています。

管理職に占める女性比率については、従前、2025年度までに10%とする目標を掲げていましたが、9.0%（前年度比+0.7ポイント）にとどまり、目標には未達となりました。主な要因としては、①従来より採用における女性比率が相対的に低く、管理職候補となる女性人材の層が依然として十分でなかったこと、②中長期的な視点での女性人材の育成や登用の計画性が十分でなかったこと等が挙げられます。

これからの課題を踏まえ、中期経営計画では目標年度を2028年度末に延長し、女性管理職比率10%の達成に向けた取り組みを一層強化しています。採用・育成・登用の各プロセスを一体的に見直し、管理職登用に至るパイプラインの強化を重点課題として取り組んでいます。

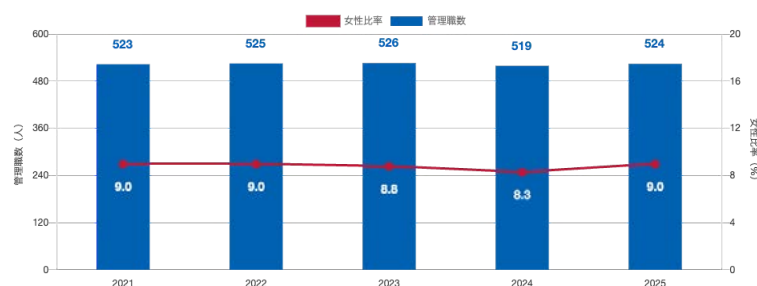
女性管理職比率
(2026年3月末現在)

9.0%

直近の取り組みにより、女性管理職候補者層の拡充を目的とした育成施策および、仕事と家庭の両立支援策の強化が進捗に寄与しており、2025年3月末時点の女性管理職比率は着実に向上しています。2025年度の具体的施策としては、女性管理職候補者向けのキャリア支援プログラムの実施に加え、経団連主催研修への参加を通じた外部ネットワークの構築・視野拡大を推進しました。また、採用段階での母集団の多様化にも注力しており、新卒採用における女性比率は前年度比で4.5ポイント上昇しました。

今後は、①新卒およびキャリア採用における女性応募者率向上につながる取組を実施する、②管理職・有期雇用労働者を含む従業員に対する意識改革の機会を創出する、③女性管理職候補を重点人材と把握し選定、育成、配置、登用に向け計画的に取組を進める、④タレントマネジメントシステムを活用し、女性管理職候補者層の可視化を進めるとともに、育成機会の充実と進捗管理を行う、⑤在宅勤務等の制度化による両立支援を実施する、⑥対話機会や相談機会の充実を通じ、管理職登用にに対する不安の軽減とキャリア形成支援を行う、⑦仕事と家庭の両立支援の実効性向上に向け、託児所を含む支援策について、利用ニーズ、拠点特性、費用対効果を踏まえた検討を進める施策を一体的に推進します。これにより、女性人材の早期育成と登用を加速させ、女性管理職比率のさらなる向上を図るとともに、意思決定の多様性を高め、持続的な企業価値向上につなげていきます。

女性管理職比率の推移（※日本化薬単体・出向者除く）



◆ 障がいのある方の活躍支援

日本化薬では障がいのある方の雇用促進に取り組んでおり、2025年6月時点で55名を雇用（障がい者雇用率2.33%）しています。2025年度においても、厚狭工場と東京研究事務所で、コンサルタント会社の支援を受けながら、採用から定着支援まで一貫した取り組みを継続し、雇用率の向上に努めています。今後は、社会的要請の高まりを踏まえ、採用の拡大に加え、受け入れ体制の整備、職域の拡大、定着支援の強化、特別支援学校との連携等をさらに推進していきます。法定雇用率の安定的な達成にとどまらず、障がいのある従業員一人ひとりが働きがいを感じ、能力を最大限に発揮しながら継続的に活躍できる環境づくりを一層強化していきます。

障がい者雇用率

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
障がい者従業員	連結	人	-	92	68	82	79
障がい者雇用率※1	連結	%	-	1.44	1.04	1.26	1.22
障がい者雇用率※2	単体	%	2	1.98	1.93	2.11	2.33
（法定雇用率）	単体	%	2.3	2.3	2.3	2.5	2.5

※1 障がい者従業員数を正社員数および、契約社員／パートタイム従業員数の和で除した数値であり、法定雇用率の計算方法とは異なります。

※2 各年6月1日時点でのデータ

◆ 定年到達後再雇用者（シニアパートナー）の活躍支援

当社は、2006年4月より定年到達者の再雇用制度として「日本化薬シニアパートナー制度」を導入しています。本制度は、定年到達後も心身ともに健康で就労意欲のある人材が、これまで培ったキャリアやノウハウを活かし、継続して活躍できる機会を提供することを目的としています。再雇用にあたっては、勤務地、職務内容、勤務形態に関する本人の希望を丁寧に聴取し、個々の事情に配慮した配置を行っています。制度導入以来、再雇用希望者のほぼ100%が希望通りに再雇用されており、多くの社員が65歳まで継続して活躍しています。

定年退職者再雇用

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
定年退職者再雇用	単体	人	22	29	30	33	39
定年退職者再雇用率	単体	%	84.6	85.2	85.7	68.75	70.9

◆ LGBTQ+に関する取り組み

日本化薬グループでは、誰もが自分らしく働くことのできる職場環境の実現を目指しています。LGBTQ+に関する理解促進に向け、倫理担当者連絡会やeラーニングを通じてLGBTQ+に関する研修を実施しています。また、人事労務担当者会議では、LGBT理解増進法に関する教育も行い、社内の理解浸透に努めています。

◆ グローバルな人材の交流

日本化薬グループでは、ダイバーシティ推進の一環として、日本人従業員に加え、海外グループ会社の現地スタッフが、よりグローバルな環境で活躍できる体制の整備に取り組んでいます。グローバル人材育成プログラムとして、若手社員の語学力向上を目的とした基礎力強化や、中堅社員のグローバル業務推進力の強化に資する研修を実施しています。これらの取り組みを通じて、語学力および異文化適応力の向上を図り、グローバルな視点を持って活躍できる人材の育成を推進しています。また、教育研修にとどまらず、海外グループ会社と国内拠点との人的交流を積極的に支援し、多様な文化やビジネス環境を経験する機会の提供に努めています。今後も、グローバル人材の育成および交流のさらなる活性化を図っていきます。

ワーク・ライフ・バランスの推進

当社は、従業員が仕事と育児・介護を両立しながら、一人ひとりが生産性を高め、能力を最大限に発揮できる働きがいのある職場の実現を目指しています。そのため、次世代育成支援や女性さらなる活躍推進をはじめ、各種制度・施策の導入・充実に取り組んでいます。また、ワーク・ライフ・バランスの向上を図るため、有給休暇の取得率向上を目標として、年間5日以上の有給休暇取得計画を個別に策定し、職場内で共有する「ゆうYouプラン」や、記念日に休暇を取得できる「アニバーサリー休暇制度」を導入するなど、休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めています。

◆ ワーク・ライフ・バランス推進のための各種制度

制度名	内容
フレックスタイム	本社と研究所の一部で導入。
育児休業	一定の要件を満たしている場合、お子様が2歳になるまで取得可能。
育児支援休暇	育児休業のため男女を問わず10日間の特別有給休暇が取得可能。
子供看護休暇	従業員のお子様である未就学児童の看護のために10日間（健診や予防接種の場合は5日間）の休暇が取得可能（有給）。また、半日単位での取得も可能。
アニバーサリー休暇	従業員本人、同居親族誕生日、お子様の入学式、卒業式、授業参観日に最大3日間の年次有給休暇の取得が可能。
介護休業	対象のご家族1名につき、1年を限度として取得可能。
短時間勤務制度	小学校6年生以下のお子様の育児の場合は所定労働時間を30分単位最高2時間、家族の介護の場合は所定労働時間を30分単位最高3時間まで短縮が可能。
在宅勤務	本社、研究所、医薬営業職で導入。
時差出勤	事業場で定める所定の始業終業時刻および1日の所定労働時間を基準として、30分単位で最大2時間、始業時刻を繰上げ、繰下げが可能。
年次有給休暇	奨励日を年に複数回、夏季の期間には連続3日間の取得も奨励。
半日有給休暇	年間30回を限度に半日単位での取得が可能。
計画的年次有給休暇	本社事業場において5月連休時に労使協定により設定（1～3日程度）。
時間単位年次有給休暇	年間最大3日分（24時間）を限度に1時間単位の年次有給休暇取得を試行実施中。
特別有給休暇	失効する年次有給休暇を最大60日間まで保存し、本人やご家族の私傷病、育児や介護、子供看護、ボランティア参加、骨髄ドナー、入社10年・20年・30年到達のアクティブライフ休暇等の事由により取得可能。

関連データ

▶ [ESGデータ集（社会）](#)

女性活躍推進法に基づく日本化薬行動計画（第4回）

当社は、性別・学歴・国籍・年齢・障がい等にかかわらず、多様な人材の確保に努め、個々の能力と個性を最大限に発揮し活躍できる環境実現に向け、当社の KAYAKU・ZenKatsu の考え方のもと女性に限らず全従業員を対象とした活躍を推進します。

特に、持続的な企業成長実現に向け女性の活躍推進を重要な経営課題の一つと位置づけ、女性がその能力を十分に発揮し、意思決定の場を含めあらゆる分野で活躍できる環境整備を推進します。

また、仕事と家庭の両立支援を重要な基盤と捉え、育児・介護等のライフイベントとキャリア形成が両立でき全従業員が安心して長く働き続けられる環境を整備します。

働きやすく働きがいのある職場風土を醸成し、持続可能な環境・社会の実現と企業価値の向上を目指し次の通り行動計画を策定します。

1. 計画期間

2026年4月1日～2029年3月31日（3年間）

2. 目標

1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

管理職に占める女性の割合10%以上を目指す

2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

有給休暇取得率70%以上を維持する

3. 取組内容

1) 管理職に占める女性の割合10%以上を目指すための取り組み

- ・新卒及びキャリア採用における女性応募者率向上につながる取組を実施する。
- ・管理職・有期雇用労働者を含む従業員に対する意識改革の機会を創出する。
- ・女性管理職候補を重点人材と把握し選定、育成、配置、登用に向け計画的に取組を進める。
- ・タレントマネジメントシステムを活用し、女性管理職候補者層の可視化を進めるとともに、育成機会の充実と進捗管理を行う。
- ・在宅勤務等の制度化による両立支援を実施する。
- ・対話機会や相談機会の充実を通じ、管理職登用に対する不安の軽減とキャリア形成支援を行う。
- ・仕事と家庭の両立支援の実効性向上に向け、託児所を含む支援策について、利用ニーズ、拠点特性、費用対効果を踏まえた検討を進める。

2) 有給休暇取得率70%以上を維持するための取り組み

- ・社内ポータルサイトで取得促進を行う。
- ・個人有給休暇取得計画を共有し、取得しやすい環境を整備する。
- ・取得率の低い層（管理職・男性）へ取得促進を行う。
- ・有給休暇奨励日の設定と取得促進を行う。
- ・仕事と家庭の両立に関する相談しやすい環境づくりを進め、両立支援制度の実効性向上を図る。

上記取組を2026年4月1日～2029年3月31日の期間で行う事とする。

全従業員の活躍推進に向けた取組 行動計画(第 3 回)実績報告

1. 計画期間

2024 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日(2 年間)

2. 目標と実績

No.	内 容	実績結果
1	管理職(E 職)に占める女性の割合を 10%以上とする	2025年度： 9.0%
2	有給休暇取得率 70%以上を維持する	2025年度： 74.4%

3. 取組内容と実績

No.	取組テーマ	具体的な取組内容	進捗状況
1	①管理職(E 職)登用制度における事業場毎の女性候補者選定	○事業場毎に女性候補者を選定する (2024 年 8 月) ○女性管理職を交えたパネルディスカッションを開催し、意識改革を進める (2024 年 6 月～7 月)	○各事業場に依頼し、選定した (2025 年 6 月) ○全従業員の活躍推進に向けた取組みとして「KAYAKU・ZenKatsu キックオフイベント」を開催した(2024 年8月)
	②管理職(E 職)登用制度候補者(女性役職者/N5 以上)数を増やすために計画的な育成指導	○対象者選定、面談での意思確認、職務内容の見直し、キャリア研修を開催する (2024 年 6 月～)	○各事業場にて候補者を選定し、面談での意思確認など継続的なフォローを実施した (2025 年 6 月) ○女性キャリア支援プログラムとして、リスト化した候補者を中心に、「Next Leaders Bloom」を開催した (2025 年 8 月～2026 年 3 月)
	③採用労働者に占める女性労働者の割合向上	○2025 年度採用計画にむけて 2024 年 6 月より検討する	○新入社員の女性比率 2025年度:30.3%(2024年度:27.9%)
	④家庭と仕事の両立を目的とした在宅勤務制度の拡充の検討	○対象事業場・対象職種の拡大を検討する ○育児、介護、不妊治療を対象とし、月 5 日まで可能とする等について検討する(いずれも 2024 年 6 月～)	○週 2 日までの在宅勤務制度の試行を継続した(2024 年 4 月～)
2	①管理職及び男性の有給休暇取得率を 70%以上にする	○5 日以上の有給休暇取得プランを個人毎に作成し、職場内で共有する	○5 日分の有給休暇取得プランを職場内で共有する「ゆう YOU プラン」を実施した (2024 年 9 月～)
	②有給休暇取得奨励日の活用	○各事業場において有給休暇取得奨励日を増やすことを検討する(2024 年 9 月～)	○各事業場で検討した (2024 年 9 月～)
	③年次有給休暇の計画的付与を活用	○年次有給休暇の計画的付与を活用する (2024 年 9 月～)	○従業員に周知するとともに計画的付与を活用した(2024 年 9 月～)
	④有給休暇の取得を促進	○社内報等のイントラネットを活用し、定期的に取得促進を呼びかける(2024 年 9 月～)	○定期的に取得促進の案内を実施した (2024 年 9 月～)

2025年3月31日

日本化薬株式会社

次世代育成支援対策行動計画（第5回）

当社は、年齢・性別・学歴・国籍・障がい等によらず多様性を確保し、働きやすく働きがいのある職場風土を醸成し、持続可能な環境・社会の実現と企業価値の向上を目指し、次の通り次世代育成支援対策行動計画を策定する

1. 計画期間 2025年4月1日～2027年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1：男性労働者の育児休業取得及び育児目的休暇を含む割合を70%以上にする。

<対策>

- 2025 年4月～ 全社掲示板等のイントラネットを活用し、男性の育児休業促進のための周知を行う
- 2025 年4月～ 全社掲示板等のイントラネットを活用し、育児休業取得に関する手引きの周知を行う
- 2025 年4月～ 子供が生まれる予定の従業員の上司に配慮すべき業務と基礎知識の指導を行う

目標2：フルタイム労働者の法定時間外と法定休日労働時間の月度合計平均が各月30時間未満にする。

<対策>

- 2025 年4月～ 全社掲示板等のイントラネットを活用し、ノー残業デーの実施日の周知を行う
- 2025 年4月～ 労働時間専門委員会にて労働時間管理等に関する取り組みを検討する。

次世代育成支援対策行動計画（第 5 回）に基づく取組中間実施報告

1. 計画期間：2025 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日までの 2 年間

2. 実施報告期間：2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日 1 年間

3. 取組内容

目標 1：男性労働者の育児休業取得及び育児目的休暇を含む割合を 70%以上にする。

<対策>

- 2025 年 4 月～全社掲示板等のイントラネットを活用し、男性の育児休業促進のための周知を行う
- 2025 年 4 月～全社掲示板等のイントラネットを活用し、育児休業取得に関する手引きの周知を行う
- 2025 年 4 月～子供が生まれる予定の従業員の上司に配慮すべき業務と基礎知識の指導を行う

<2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日実施状況>

- 2025 年 6 月全社掲示板等のイントラネットを活用し、男性の育児休業促進のための周知を行った
- 2025 年 5 月全社掲示板等のイントラネットを活用し、育児休業取得に関する手引きの周知を行った
- 2025 年 9 月子供が生まれる予定の従業員の上司に配慮すべき業務と基礎知識の指導を行った

目標 2：フルタイム労働者の法定時間外と法定休日労働時間の月度合計平均が各月 30 時間未満にする。

<対策>

- 2025 年 4 月～全社掲示板等のイントラネットを活用し、ノー残業デーの実施日の周知を行う
- 2025 年 4 月～労働時間専門委員会にて労働時間管理等に関する取り組みを検討する

<2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日実施状況>

- 2025 年 4 月から定期的に全社掲示板等のイントラネットを活用し、ノー残業デーの実施日の周知を各事業場にて実施
- 2025 年 4 月～年 2 回、労働時間専門委員会にて労働時間管理等に関する取り組みを検討を行った

労働安全衛生・健康経営

方針・基本的な考え方

日本化薬グループは**レスポンスビル・ケア目標**のもと、従業員一人ひとりが健康かつ安全に働き、自らの能力を最大限発揮できるように、さまざまな労働安全衛生活動と健康増進活動を推進しています。

重大事故・災害ゼロを目標として、不安全行動に着目した30秒巡視の強化と定点観察の推進をレスポンスビル・ケア重点課題に掲げて活動しています。無事故・無災害に取り組み、従業員の安全・安心を確保することは企業の責任と捉えています。

また、従業員が心身ともに健康であることは、組織の活性化や生産性の向上にもつながり、ステークホルダーの満足度を向上させるために必要不可欠なことです。業務中に取り扱う化学物質による暴露防止対策だけでなく、メンタルヘルスクエアや生活習慣改善活動などを展開しています。

日本化薬グループは、「安全はすべてに優先する」という考えを最も重要な基盤と位置づけ、グループ一丸となって労働安全衛生活動と健康増進活動を継続的に推進していきます。これらの取り組みを通じて、持続的な企業価値の向上を図り、長期経営計画Evolution2035の達成にもつなげていきます。

➤ [環境・健康・安全と品質に関する宣言](#)

➤ [日本化薬グループ レスポンスビル・ケア2026年度目標](#)

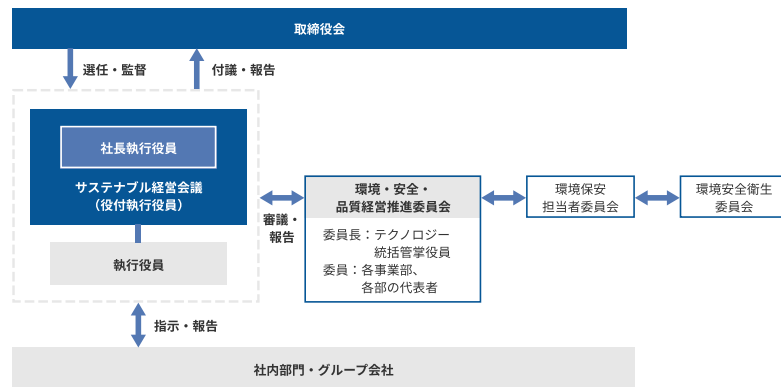
体制

日本化薬グループは「**環境・健康・安全と品質に関する宣言**」に基づき、環境・安全・品質経営推進委員会を設置しています。当社グループの健康・安全に関する責任者としてテクノロジー統括管理役員を最高責任者に任命し、RC・技術統括部が環境・安全・品質経営推進委員会の事務局となり、関連部署と連携する体制となっています。環境・安全・品質経営推進委員会では、レスポンスビル・ケア目標や計画の策定、職場の労働安全衛生環境の改善、健康増進活動、防火・防災、快適な職場づくりなどを議論します。環境・安全・品質経営推進委員会で審議された労働安全衛生・健康経営に関わる重要事項は、サステナブル経営会議の承認を経て、取締役会に付議・報告されます。

環境・安全・品質経営推進委員会に関連して、環境保安担当委員会を設置しています。環境保安担当委員会はRC・技術統括部長が委員長、RC・技術統括部が事務局となり、各事業場・グループ会社に配置している環境保安部・環境保安担当者と連携し、日本化薬グループ全体および各事業場・グループ会社の労働安全衛生管理および健康増進活動について情報や問題点を共有し、重要事項や問題点を議論して改善や向上に取り組んでいます。

さらに事業場・グループ会社単位で労使合同の環境安全衛生委員会を毎月1回開催しています。環境安全衛生委員会では各拠点の課題や問題点、その解決策の立案について、労使双方が議論し、合意形成を図っています。

また、日本化薬と日本化薬健康保険組合は互いに連携して協力し合いながら、従業員とその家族の健康維持、健康づくりを効率的かつ効果的にサポートすることを目的としてコラボヘルス連絡会を設置し、健康増進に関する情報交換や報告、審議等を行っています。



労働安全マネジメントシステム

ISO45001認証

日本化薬グループは連結子会社である化薬（湖州）安全器材において、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001の認証を取得しています。2025年度における対象組織の認証取得割合は5%です。なお、認証を取得していない事業所にも、ISO45001と同レベルの労働安全衛生マネジメントシステムがあります。

労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001）認証取得事業場

事業場	取得年月	審査登録機関	認証番号
化薬（湖州）安全器材	2023年1月	NQA	132021
カバー率 [※]			5%

※ 当社および連結子会社が所有する製造施設数に占める、ISO45001取得施設数の割合。

監査

レスポンス・ケア監査

目標と実績

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
重大事故・災害件数	0件	0件	連結

サステナビリティ 2025年度の目標と実績

レスポンス・ケア目標に対する労働安全衛生の取り組み結果（2025年度）

項目	目標	結果	評価
・重大事故・災害	ゼロ	1件	×
・重大交通事故	ゼロ	ゼロ	○
1. レスポンス・ケア重点課題	重点テーマの設定による30秒巡視の推進	各拠点における取り組み状況を確認し、継続的な改善活動が適切に行われていることを確認しました。	○
2. 「事故災害ゼロ」へ向けた取り組みの推進	リスクアセスメントおよび改正労働安全衛生法に重点を置いた診断方法の推進	予定していた事業場の診断を実施した。	◎
	熱中症対策の水平展開	熱中症対策会議を開催し、防護エリアで使用可能な水冷ベストのテストを実施した。	◎
	AIを用いた危険源推定システムの調査と選定	調査および費用対効果も含めて選定の準備を開始した。	○
3. 職場の労働安全衛生環境の改善	高齢化による事故防止の推進（高齢労働者の身体機能低下に着目したリスクアセスメントの実施と対策）	環境保安担当者委員会等で実施状況の情報の共有化を行い、環境安全衛生診断でチェックリスト作成し進捗確認した。 一部事業場で化学物質の取り扱いに課題があった。	○

評価基準：◎完了、○計画通り、△一部未達、×未達

厚狭工場火災事故（2025年11月28日発生）について

今回の事故については、化学物質の取り扱いと手順の運用・管理上の課題が重なったことにより発生したものです。当社は、この重大な事態を厳粛に受け止め、問題点の洗い出しおよび原因の徹底究明を行い、再発防止に向けた体系的な対策の策定・実行に取り組んでおります。
今後は、本件を踏まえ、より一層高度な安全操業体制の確立に向けた整備を進めるとともに、安全性の継続的な向上に取り組み、ステークホルダーのみなさまに安心していただける事業運営に努めてまいります。

レスポンス・ケア目標に対する健康の取り組み結果（2025年度）

項目	目標	結果	評価
3. 職場の労働安全衛生環境の改善	ストレスチェック組織分析による高ストレス職場の把握とフォロー推進	2025年7月に実施済み	○
	健診結果のデータベースの適正運用	2026年6月末までに集団健診を実施している事業場の2025年実施健康診断の結果を反映した。	△
	健康経営の推進 ・特定保健指導受診率30%以上 ・健康イベント参加率60%以上	・特定保健指導受診率32.6%(2024年度実績) ・健康管理コンクール参加率76.2%	◎

評価基準：◎完了、○計画通り、△一部未達

取り組み－労働安全衛生

安全審査によるリスク評価の実施

日本化薬では、新規作業・設備の導入時および、既存作業・設備の変更時に安全審査によるリスク評価を実施し、その評価結果に基づく安全対策を行っています。また、化学プロセスや反応設備に対しHAZOP[※]による安全性評価を行い、危険要因を分析しています。

※ HAZOP：Hazard and Operability Study（化学プラントの安全性評価手法で、化学反応に伴う潜在的な危険を網羅的に抽出し、評価）

労働組合との労働安全衛生への取り組み

日本化薬では、各事業場および一部のグループ会社において、年間計画に基づき内部監査として環境安全衛生診断を実施しています。環境安全衛生診断には、RC・技術統括部が統括し、原則として労働組合本部および各事業場・グループ会社の労働組合支部が参加します。環境安全衛生診断では、環境保安部・環境保安担当者・労働組合を中心とした診断チームがレスポンス・ケア目標・計画に対する進捗状況や活動の実績などを会議・書類・現場巡視を通して確認します。労働組合側からの視点でも問題点を指摘し、労使一体となった安全衛生水準の向上を図っています。2025年度は環境安全衛生診断を現地で実施しました。レスポンス・ケア進捗確認表を用いたレスポンス・ケア活動の進捗、過去の事故事例の原因究明をもとに再発防止を目的とした潜在リスクの洗い出しや、製造工程のリスクアセスメント実施状況について重点的に確認しました。今後も従業員が心身ともに健康で安心して働くことができる職場環境の整備に向け、労使間の対話を重視して取り組んでいきます。

教育研修

日本化薬グループでは、法令およびレスポンス・ケア年間計画に基づき安全衛生教育を職務別・階層別を実施しています。日本化薬グループの安全衛生教育は、新入社員や各事業場間で異動になった従業員を対象とした転入時受入教育、同一事業場内の職場間で異動になった従業員を対象にした作業前の安全教育、新任管理者向けの安全教育、各工場で実施されている職長教育、化学物質のリスクアセスメント等を用いた化学物質およびその取り扱いの教育、さらには化学の基礎や法令に関する教育など多岐に渡っています。教育の方法もオンライン（eラーニングや外部講習受講）とオフライン（集合教育や現場でのOJT）を使い分け、効率的かつ効果的に実施することで従業員の安全衛生に対する意識向上を図っています。

研修一覧

階層別	対象	内容
事業場責任者教育	事業場責任者	安全衛生教育トレーナー研修、健康づくり研修、事業場責任者の役割理解、総括安全衛生管理者セミナー等
環境保安部員専門家教育	本社・工場・研究所の管理者層 安全衛生専門家	安全管理者・衛生管理者に必要な基礎知識を補う教育、安全・衛生管理全般を学ぶマネジメント研修等
管理監督者教育	管理層	職長教育、安全管理者・衛生管理者教育、化学物質管理、労働安全マネジメント等
	化学物質管理者	化学物質の表示・通知、リスクアセスメント、ばく露低減対策、労働災害発生時対応、労働者教育など、事業場における化学物質管理の技術的事項
	保護具着用管理責任者	有効な保護具の選択、保守管理その他保護具に係る業務等
作業者教育	現場従事者	作業手順、設備・機器の安全な取扱い、有害物・危険物の基本知識、保護具使用、異常時対応、メンタルヘルス、リスクアセスメント、KYT、交通安全等
導入教育	新入社員	労働安全衛生法の概要、レスポンス・ケア、安全衛生ルール等
	転入者	安全衛生全般、機器・物質の危険性等
	派遣社員	安全衛生全般、機器・物質の危険性、作業手順、緊急時対応等
	請負会社	事業場の安全ルール等
	工事業者	工事職場のルール、機器・設備の取扱い、化学物質の有害性情報等

取り組み－健康経営

身体 の健康

日本化薬グループの全従業員が「健康経営」の基本である「定期健康診断」を受診し、健康診断の後に産業医が必要と判断した従業員に対して面談を行い、健康管理についての助言・指導をしています。また、指定された化学物質を取り扱う従業員には特殊健康診断を実施しています。取り扱う化学物質の有害性データをデータベース化し、蓄積したデータの情報を基にリスクアセスメントを実施して、事故・健康被害を防止しています。さらに各事業場では、従業員の健康保持増進のため、「心とからだの健康づくり」であるTHP[※]を推進しています。従業員それぞれの生活習慣を見直し、継続的に計画的な健康づくりをすすめることで、より健康に生活できることを目標にしています。健康体力測定、健康管理コンクール、ウォークラリー、ハイキングなどを実施しています。

※ THP（Total Health promotion Plan）：“健康づくり計画”～“健康測定”～“健康指導”～“実践活動”～“生活習慣改善と職場の活性化”のPDCAのサイクルを回していく取り組み

定期健康診断受診率

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
定期健康診断受診率 [※]	単体	%	100	100	100	100	100

※ 休職者等は除く

心の健康

業務生産性の向上と付加価値創造の達成を両立させるためには、従業員が活き活きと働ける職場環境と心身の健康が不可欠です。

日本化薬では、2005年に社長名で「メンタルヘルスケア体制の導入宣言」を発信し、管理者への指導を徹底してきました。メンタルヘルスケアは、全従業員が継続的に正しい知識・認識を得て、メンタル不調者の早期発見・予防に努めることが重要です。そこで「メンタル不調を予防することを第一に考える」取り組みを重点的に行っています。

EAP[※]委託業者から講師を招き、2005年度にメンタルヘルス研修を開始、2006年度からは全従業員が受講できるように3年計画で繰り返し実施しています。営業職等で集合研修が難しい職場や聴覚に障害のある従業員に対してはeラーニングを併用して受講しやすくする取り組みを行っています。メンタル不調によって休養を余儀なくされた方の職場復帰は「復職プログラム」を策定し、職場の上司・産業医・カウンセラーが連携し、再発予防を念頭においたスムーズな職場復帰を支援する体制を整えています。

2015年度からは労働安全衛生法改正に伴いストレスチェックを年1回実施し、毎年97%以上の従業員が受検しています（2025年度ストレスチェック受検率97.6%）。ストレスチェックの結果は個人のストレス状況の把握だけでなく、組織ごとの分析も実施することで高ストレス職場の把握と改善に向けたフォローを行っています。

※ EAP：Employee Assistance Program（従業員支援プログラム）

メンタルヘルス関連

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
ストレスチェック受検率 [※]	単体	%	98.1	97.9	98	96.6	97.6
高ストレス者割合	単体	%	10.6	10	10.1	10.1	8.8
メンタルヘルス関連投資額	単体	百万円	13	12.6	12.6	10.8	10.2

※ 休職者等は除く

法定産業医がいない事業場への対応

日本化薬は、今まで産業医の選任が必要のない事務所[※]の健康管理では、法定健診および日本化薬健康保険組合の成人病健診の受診後の産業医面談を各地域の拠点となる事務所で開催してまいりました。そこで、2013年度に産業医の選任がされていない事務所への対応を検討し、本社産業医が出張し従業員との面談を行うことにしました。

2014年からは、本社産業医が年1回全国の事務所の巡回を始めました。産業医面談の年間日程を決め、事務所だけでなくウェブ会議システムも活用して面談を実施しています。



※ 産業医の選任について必要のない事務所：労働安全衛生法第13条、労働安全衛生施行令第5条に労働者50人未満の事業場では産業医の選任は必要とされていない

健康管理コンクール開催

日本化薬および一部のグループ会社では、2018年度から全社健康管理コンクールを開催して従業員の健康増進活動に取り組んでいます。2025年度は日本化薬グループ全体で2,629人（参加率76.2%）が参加しました。

全社健康管理コンクールは、毎年3月に実施しています。従業員が日々の健康活動の取り組みを1か月間記録して点数化し、各事業場およびグループ会社の環境保安部が取りまとめ、RC・技術統括部で結果を集約・分析しています。取り組み項目は、朝・昼の体操、日常生活での食事、歯磨き、睡眠、歩数の他、娯楽やスポーツなど多岐にわたります。参加方法は個人での参加だけでなくチームでの参加も募って開催しています。

今後も全社健康管理コンクールの開催を通じて、従業員の健康維持・向上を支援します。

健康管理コンクールの参加者と参加率

		単位	2021	2022	2023	2024	2025
日本化薬	参加者	人	1,976	2,105	2,096	2,242	2,250
	参加率	%	65.1	69.2	70.1	74.5	76.5
グループ会社	参加者	人	82	317	348	361	379
	参加率	%	32.4	65	69.6	72.8	74.8
日本化薬グループ全体	参加者	人	2,058	2,422	2,444	2,603	2,629
	参加率	%	62.6	68.6	70	74.2	76.2

社外からの評価

日本化薬は経済産業省と日本健康会議より「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業」として評価され、健康経営優良法人2026（大規模法人部門）[※]に認定されました。

日本化薬は従業員の健康保持・増進のために、定期健康診断受診率100%の維持やストレスチェック、メンタルヘルス研修など多くの取り組みを実施してきました。健康増進のための取り組み課題を抽出し、この課題に対して健康診断結果改善の取り組みや受動喫煙対策、全従業員による健康づくりイベントなど、多くの施策を実施したことが評価され、認定を受けるに至りました。

日本化薬では従業員の健康増進は、企業の繁栄とステークホルダーの満足度向上に必要な不可欠なものと考え、引き続き健康経営に積極的に取り組んでいきます。

※ 健康経営優良法人大規模法人部門：経済産業省が2016年に創設した認定制度「健康経営優良法人」のうち、規模の大きい企業や医療法人を対象とした大規模法人部門の認定法人



関連データ

➤ ESGデータ集（労働安全衛生・健康）

人権尊重

担当役員メッセージ

人権は、すべての人が生まれながらに持っている権利であり、人々の幸福と豊かな生活を追求するうえで不可欠なものです。基本的人権は最優先で守られるべきであると考えます。人権が大きな社会課題として注目され、人権尊重の重要性が高まる中で、企業活動全体において人権を取り巻く環境の変化に対応することが、さまざまなステークホルダーから求められています。

私たち日本化薬グループは、事業活動をグローバルに展開する中で、国際的な人権規範に基づき人権を尊重することがサステナブル経営の基盤であると認識しています。「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」および「日本化薬グループ人権方針」において人権の尊重を明文化し、これまで取り組みを推進してまいりました。当社が事業活動を通じて自らが人権侵害をしないだけでなく、サプライチェーン等での取引関係を通じて人権侵害を助長しないように努めます。企業活動が人権にインパクトを与えることを理解し、従業員一人ひとりの人権意識を高め、日々の行動に結びつけることで、社会から信頼され、持続可能な社会づくりに貢献する企業であり続けることを目指します。

今後も国連グローバル・コンパクトの署名企業として、「国連グローバル・コンパクトの10原則」を支持し、日本化薬グループの事業活動に関わるすべての人々に対する人権尊重の取り組みを推進します。

取締役常務執行役員
武田 真



方針・基本的な考え方

日本化薬グループ人権方針

日本化薬グループは、自らの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権を擁護することを責務として認識しています。そのため、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進することを目的として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、日本化薬グループ人権方針（以下、本方針）をここに定めます。

日本化薬グループはステークホルダーの期待に応え、事業を通じて社会へ貢献することを企業ビジョンKAYAKU spiritの中で掲げています。また、KAYAKU spiritを実現するための行動規範として、「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」を定め、あらゆる企業活動において、基本的人権を尊重し法令を遵守し、公正な事業活動を行い、すべてのステークホルダーの信頼に応え、幸せやうれしさを提供できる会社を目指していきます。

◆ 1. 人権に対する基本的な考え方

本方針は、日本化薬グループが企業ビジョンKAYAKU spiritに基づき、すべてのステークホルダーの信頼に応えるため、人権尊重の取り組みを約束するものです。私たちは国連の「国際人権章典」（「世界人権宣言」「市民的政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）「先住民族の権利に関する国際連合宣言」や、「OECD多国籍企業行動指針」「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」および、国連児童基金（UNICEF）、国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレンの「子どもの権利とビジネス原則」などの人権に関わる国際規範を支持し尊重します。さらに、国連グローバル・コンパクト署名企業として国連グローバル・コンパクトの10原則を支持し尊重しています。

◆ 2. 事業活動を通じた人権尊重

2.1 差別・ハラスメントの禁止

日本化薬グループは、性別・年齢・国籍・人種・宗教・障がい・出身・祖先・信条・政治的見解・性的指向・婚姻の有無・雇用形態その他の差異に基づく差別およびハラスメント行為を容認しません。

2.2 適正な労働時間

日本化薬グループは、適用される法令に従い、従業員の労働時間、休日、休暇を適切に管理します。

2.3 公正で公平な報酬

日本化薬グループは、従業員に対して公正で公平な報酬を支払います。また、最低賃金、残業、および法的に義務づけられている福利厚生に関する法律など、適用される法令を遵守し、従業員が生活水準を一定以上に保てるよう、最低賃金を超える報酬を支払います。

2.4 結社の自由と団体交渉権

日本化薬グループは、各国・地域の法令や労働慣行を踏まえ、労使関係における従業員の結社の自由および団体交渉権を尊重します。

2.5 強制労働の禁止

日本化薬グループは、強制労働を容認しません。また、債務労働や人身取引を含む、いかなる形態の現代奴隷も容認しません。

2.6 児童労働の禁止

日本化薬グループは、児童労働を容認せず、法に定められた最低就業年齢を守ります。また、18歳未満の者を夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させません。

2.7 労働安全衛生

日本化薬グループは、適用される法令に従い、一人ひとりが健康かつ安全に、そして安心して働き続けられる職場環境を整備します。

2.8 地域住民への影響

日本化薬グループは、地域住民の安全や健康への負の影響防止のため、汚染の予防、水ストレスをはじめ、人権についての影響評価を行い、リスクの回避及び影響の軽減に向け国際規範に則り、必要な対応を実行します。

◆ 3. 適用範囲

本方針は、日本化薬グループのすべての役員と従業員に適用します。加えて、日本化薬グループは、自社の事業活動・製品・サービスに関係するすべての取引関係者（ビジネスパートナー）に対しても、本方針の遵守を求めます。

◆ 4. 人権尊重の責任

日本化薬グループは、自らの事業活動において人権への負の影響を及ぼす可能性を完全には排除できないことを認識しています。私たちは、自らの事業活動において影響を受ける人々の人権を侵害しないこと、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切な対応をとることにより、人権尊重の責任を果たし、責任あるサプライチェーンを築いていきます。

◆ 5. 人権デュー・ディリジェンス

日本化薬グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、日本化薬グループが社会に与える人権に対する負の影響を特定し、その未然防止および軽減を図ります。

◆ 6. 対話・協議

日本化薬グループは、自らの事業活動において人権への影響に適切に対応していくために、自らの事業活動において人権への影響を受けるあるいは受ける可能性があるステークホルダーの視点から理解することが重要であると考えています。本方針を実行する過程において、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用し、ステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

◆ 7. 教育・研修

日本化薬グループは、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、適切な教育・研修を行います。

◆ 8. 救済

日本化薬グループの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こしたことが認められる場合、あるいは取引関係者等を通じた関与が明らかとなった、または関与が疑われる場合には、適切な調査を行ったうえで、必要に応じて国際基準に基づいた対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

◆ 9. 責任者

日本化薬グループは、本方針の実行に責任を持つ担当役員を明確にし、実施状況を監督します。

◆ 10. 情報開示

日本化薬グループは、自らの人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイトなどで開示します。

◆ 11. 適用法令

日本化薬グループは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的な人権原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

本方針は、当社の取締役会にて決議し、代表取締役社長により署名されています。

制定 2022年4月1日
改定 2024年2月27日
日本化薬株式会社
代表取締役社長

川村 恭之

日本化薬グループ人権方針の翻訳

＜ [日本語](#) [554.0KB] 

＜ [英語](#) [150.7KB] 

＜ [中国語](#) [339.8KB] 

＜ [スペイン語](#) [153.2KB] 

＜ [マレー語](#) [232.3KB] 

＜ [チェコ語](#) [215.9KB] 

体制

日本化薬グループは、グループ全体で人権尊重やコンプライアンスを徹底するためサステナブル経営会議の専門委員会として「倫理委員会」を設置し、年2回（必要があれば随時）開催しています。倫理委員会は、社長の指名を受けた役付執行役員を委員長とし、各事業領域企画部および事業領域に属さない一般管理部門の各部の代表者から構成される委員会で「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」の遵守に関する方針・具体策を決定するとともに、相談事案・発生事案の対応と再発防止策を検討・決定しています。倫理委員会で議論された内容のうち、重要な事項はサステナブル経営会議および取締役会に報告されフィードバックを受けています。

人権デュー・ディリジェンスは、日本化薬グループ人権方針のもと、責任者を倫理委員会委員長、経営企画部サステナビリティ推進担当を事務局として、関連部署と連携し構築を進めています。自社従業員に関する人権リスクの場合は人事部、調達先に関する人権リスクの場合は調達部と各工場・各事業所の調達部門が各々リソースを確保して対応にあたります。人権に関する審議事項はサステナブル経営会議の承認を経て、取締役会に付議・報告しています。

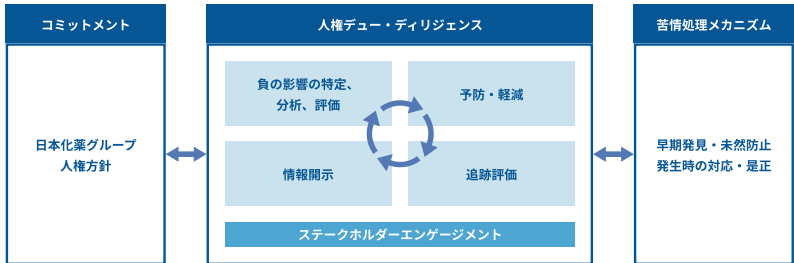
目標と実績

- ▶ [労働慣行（目標）](#)
- ▶ [サプライチェーンにおける環境・社会配慮（目標）](#)
- ▶ [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

取り組み

人権デュー・ディリジェンス

日本化薬グループは、日本化薬グループ人権方針に則り、人権尊重をサステナビリティ重要課題の1つとしてアクションプランを策定しています。毎年進捗状況を管理・開示することで、日本化薬グループ全体で人権デュー・ディリジェンスのプロセスを構築し活動を推進します。2021年度から1次および2次サプライヤーを対象に、人権への影響評価の調査を実施しています。2022年度は、ビジネスと人権の理解を目的として全役員および関連部署所属長を対象に勉強会を2回開催しました。2023年度は社内アンケートにより、日本化薬グループの従業員にとって顕在的・潜在的にどのような人権リスクが懸念されるのか、優先的に人権への負の影響の防止に取り組むべきテーマを特定しました。今後もステークホルダーの意見を反映しながら対策を強化していくとともに、人権リスク評価および優先対策リスクについて定期的に見直す予定です。



◆ 人権リスクの抽出

法務省人権擁護局の「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書を基に、苦情処理委員を対象とした社内アンケートを実施しました。苦情処理委員は会社側委員と組合側委員の双方が参画しています。社内アンケートにより、日本化薬グループの従業員にとって顕在的・潜在的にどのような人権リスクが懸念されるのか、「発生可能性」と「深刻度」それぞれを1～5の5段階（数字が高い程リスクが高い）で評価しました。評価結果をもとに人権デュー・ディリジェンスの事務局である経営企画部サステナビリティ推進担当が人権リスクマップを作成し、発生可能性・深刻度ともに中程度以下の人権リスクを確認しました。その中で、日本化薬グループの優先対策リスクとして、①パワーハラスメント、②過重労働・長時間労働、③プライバシーの権利の3つをサステナブル経営会議の審議を経て、特定しました。

リスク評価において考慮した人権指標

資金の不足・未払、生活賃金、過重労働・長時間労働、労働安全衛生、社会保障を受ける権利、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント／パタニティハラスメント、介護ハラスメント、強制的な労働、居住移転の自由、結社の自由、外国人労働者の権利、児童労働、テクノロジー・AIに関する人権問題、プライバシーの権利、採用における差別、雇用条件・待遇における差別、機会・評価における差別、ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題、表現の自由、知的財産権、賄賂・腐敗、救済へアクセスする権利

◆ 防止、軽減、是正策の実施

人権リスクの影響評価により特定した日本化薬グループの従業員にとっての優先対策リスクに対して、人権への負の影響を防止、軽減、是正するために以下を実行しています。

日本化薬グループの従業員における優先対策リスク	負の影響の防止、軽減、是正策
パワーハラスメント	「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」「日本化薬グループ人権方針」の浸透 コンプライアンス意識調査 教育・研修
過重労働・長時間労働	労働時間の適正化と長時間労働の削減
プライバシーの権利	情報セキュリティへの取り組み 「日本化薬グループ プライバシーポリシー」「個人情報保護方針」の浸透 教育・研修

通報・相談窓口の設置

日本化薬グループでは、人権課題への対応を含む法令違反・倫理違反などの行為を早期に発見し、未然防止を図り、経営の透明性・公正性を高めることを目的に「コンプライアンス・ホットライン」と「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」を設置しています。

「コンプライアンス・ホットライン」は、国内の日本化薬グループすべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）、派遣社員、フリーランス、ならびに退職者（退職後1年以内）を対象としています。通報・相談窓口は、倫理委員会事務局（内部統制推進部コンプライアンス担当）または社外法律事務所から選択することができます。

「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」は、国内の日本化薬グループと業務上の取引をしているお取引先の全役員・全従業員の方を対象としています。通報・相談窓口は、倫理委員会事務局（内部統制推進部コンプライアンス担当）です。

両窓口ともに機密性・匿名性が担保された制度となっており、通報・相談したことによる不利益を受けることはありません。

- ▶ [内部通報制度](#)
- ▶ [お取引先からのコンプライアンス・ホットライン](#)

教育・研修

日本化薬グループでは、事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重することの重要性についてすべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）および派遣社員と認識を共有するために年に1回、人権に関する研修を実施しています。人権方針、ハラスメント防止、法改正、コンプライアンス意識調査の結果なども参考にして研修内容を決定しています。

日本化薬グループ人権方針の解説も含めた冊子を作成し、製造拠点がある国の言語に翻訳し6か国語（日本語・英語・中国語・スペイン語・マレー語・チェコ語）で日本化薬グループ全役員・全従業員に配付し周知を図っています。

研修名	主な内容	主な対象	年度	受講形式	実施回数	平均受講率
サステナビリティ研修	・日本化薬グループ人権方針、企業に求められる人権の取り組み	役員、従業員（契約社員、パート社員含む）、派遣社員	2025	eラーニング	1回	89%

強制労働の禁止

日本化薬グループは、日本化薬グループ人権方針において、強制労働や債務労働、人身取引を含む、いかなる形態の現代奴隷を容認しないことを明記しています。人材の採用にあたっては、必ず応募者からの申し込みを前提としており、1回以上の採用選考を経て合格を通知しています。また入社いただく際には労働条件を提示し、応募者の合意のもと、雇用を開始しています。

児童労働の禁止

日本化薬グループは、日本化薬グループ人権方針において、児童労働を容認せず、法に定められた最低就業年齢を守ることがを明記しています。従業員の採用の際には、当該国の法令を遵守し、人材紹介会社やお取引先にも同様の対応を求めています。また、18歳未満の者を夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させません。

宗教

グローバルに事業活動を行う日本化薬グループは、さまざまな国籍・宗教・文化を有する従業員によって構成されています。グループ全体での会議や教育研修などを目的に海外から従業員が来日する際には、要望などを確認し、礼拝室の設置や宗教に配慮した食事の準備など対応しています。

セイフティ本社工場（姫路）にはイスラム文化をもつ従業員が技術習得の研修のために来日することもあります。セイフティ本社工場（姫路）では礼拝室とお祈り前に水で身を清めるためのスペースを設置しており、食堂ではハラール対応メニューも提供しています。

賃金管理

＞ [人的資本（賃金管理）](#)

結社の自由・団体交渉権

＞ [人的資本（労使関係）](#)

サステナブル調達における人権への配慮

日本化薬グループでは、サプライチェーン全体で人権尊重の取り組みを促進するため「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」「購買理念」「購買基本方針」「責任ある鉱物調達に関する方針」に基づき「サステナブル調達ガイドライン」を定め、お取引先に周知しています。また「サステナブル調達ガイドライン」に沿った内容のサステナブル調達アンケートを実施しています。2025年度までに回収したアンケートでは、お取引先に改善要望依頼書を発行するような重大な人権問題は確認されませんでした。今後もお取引先とともにサステナブル調達の推進に取り組んでいきます。

＞ [サプライチェーンにおける環境・社会配慮](#)

人権侵害への対応

2025年度コンプライアンス意識調査の結果、人権に関する深刻な事案はありませんでした。

外部イニシアティブへの参画

日本化薬グループは2022年から、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのヒューマンライツ・デュー・ディリジェンス分科会と人権教育分科会に参画しています。有識者の講演から人権に関する知識を深め、テーマ・業界ごとのグループワークなどを通じて他社と情報交換を行い、自社の人権尊重の取り組みの推進に活用しています。

品質と顧客の安全

方針・基本的な考え方

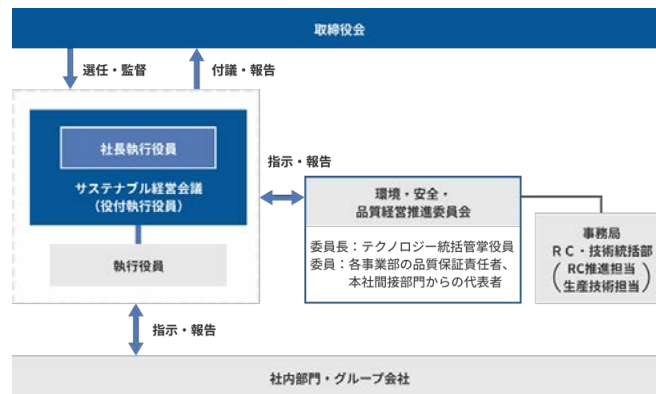
日本化薬グループは、高品質で安全・安心な製品を社会に提供するために、企業ビジョンであるKAYAKU spiritに基づき「環境・健康・安全と品質に関する宣言」を基本方針として制定し、品質保証体制を構築しています。これにより品質マネジメントシステムを適切に運用し、サステナビリティ重要課題で設定した指標を含めた品質ガバナンスの徹底に取り組んでいます。さらに、すべての製品の企画・開発・生産から廃棄・再資源化に至るライフサイクル全体および資源・エネルギー・情報などに対する責任も重要な要素と認識しており、従業員の品質意識向上にも注力しています。

➤ [環境・健康・安全と品質に関する宣言](#)

体制

日本化薬グループは、取締役会の直接監督のもと社長執行役員を議長とするサステナブル経営会議の専門委員会として「環境・安全・品質経営推進委員会」を設置し、品質マネジメントを統括しています。

各事業部の品質保証責任者および本社間接部門により構成される本委員会において、品質保証方針の策定や品質活動状況の課題と対策について討議し、サステナブル経営会議へ審議・報告することにより、グループ全体の品質保証体制の強化に取り組んでいます。



国際認証の取得

日本化薬グループは「モビリティ&イメージング事業領域」「ファインケミカルズ事業領域」「ライフサイエンス事業領域」の3事業領域において事業を展開しています。さまざまな事業形態において適切な品質マネジメントシステムを構築し、高品質な製品・サービスを開発・提供するために、品質保証に関する国際規格の認証を各事業で取得しています。

モビリティ&イメージング事業領域では、セイフティシステムズ事業部、セイフティ本社工場（姫路）、開発統括部にて、IATF（国際自動車産業特別委員会）が策定した自動車産業の国際的な品質マネジメントシステム規格のIATF16949の認証を取得しています。自動車安全部品を製造している海外グループ会社も同様にIATF16949を取得し、より高品質な製品の提供に取り組んでいます。ファインケミカルズ事業領域では、福山工場、厚狹工場、東京工場、本社・研究所の品質マネジメントシステムの一体運営を2020年10月に開始し、2021年7月にはISO9001の統合認証を取得しています。

ライフサイエンス事業領域の医薬事業部では、高崎工場、医薬研究所にてISO9001および医療機器・体外診断用医薬品の品質マネジメントシステム規格であるISO13485の統合認証を取得しています。さらにグループ会社である日本化薬フードテクノにおいて、2022年10月に食品安全マネジメントシステムに関する規格であるISO22000を取得しました。アグロ事業部では鹿島工場、アグロ研究所で品質マネジメントシステムの一体運営を2021年3月に開始し、2021年8月にはISO9001の統合認証を取得しています。

➤ [品質マネジメントシステム認証取得事業場](#)

品質診断（監査）

日本化薬グループでは、事業特性に合わせ適切な品質ガバナンスを機能させるため、各事業領域に設置した品質部門が担当する事業場に対して品質監査等を実施しております。さらに各事業領域の品質部門に対しては、RC・技術統括部生産技術担当TQM推進グループが定期的に中央品質診断[※]を実施し、品質保証レベルを向上するための提案や品質マネジメントシステムが効果的かつ効率的に機能していることを確認しています。

※ 日本化薬グループでは品質監査を品質診断として実施しています。

目標と実績

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
重大クレーム件数 ※損失額1,000万円以上	0件	0件	連結
重大品質工程異常件数 ※損失額1,000万円以上	0件	0件	連結

➤ [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

取り組み

品質保証・品質向上活動の推進

日本化薬グループでは、RC・技術統括部生産技術担当TQM推進グループが各領域の品質部門を支援しながら品質保証・品質向上活動を推進しています。安定した品質を保証するため品質管理技術力の強化に努め、顧客苦情の低減および品質工程異常の低減を目的として、中央品質診断、品質教育・研修、品質改善活動に取り組んでいます。

日本化薬では1948年、工場の技術者がQC活動の一環として自主的に統計手法の検討を始め、その継続的な取り組みが実を結び、1963年にデミング賞を受賞しました。この品質向上の精神は現在も受け継がれており、現場の技術者が主導する品質改善活動により多くの成果が上がっています。これらの成果は「KAYAKUテクノロジーフォーラム」や「生産技術表彰」を通じて社内・横展開されています。加えて、デミング賞受賞時に使用した社内品質教育テキスト『みんなの品質管理』を現代版にブラッシュアップし、教育・研修資料として活用しています。

◆ 品質改善活動

日本化薬グループは、品質工程異常や顧客苦情の原因を探索し、効果的な再発防止を行うために、個人ではなく職場全員が一体となって考え、適切な対策を立案していくことを目的に「なぜなぜ分析」という手法を取り入れています。具体的には、「なぜなぜ分析マニュアル」を作成し、改善活動の活性化に役立てています。



◆ 各事業領域での取り組み

日本化薬グループの各事業領域では、RC・技術統括部生産技術担当TQM推進グループが提供する教育プログラムだけでなく、それぞれの業種に合わせ、さまざまな品質保証活動を展開しています。

ファインケミカルズ事業領域

製品品質の信頼性を強化するための取り組み

ファインケミカルズ事業領域では、品質の統括部門として品質保証部を設置し、国内外の製造拠点や事業部との連携により、お客様の期待に応えられる製品品質の確保に取り組んでいます。福山工場と厚狭工場では、品質検査の信頼性を高めるためにLIMS（Laboratory Information Management System：ラボラトリー情報管理システム）を導入し、運用拡大を進めています。LIMSは品質検査業務を電子化することで人為的な介入を最小限に抑えるシステムで、データ転記のヒューマンエラーを防止し、検査が定められた手順通りに行われたことを保証するために有効です。また、製造工程における異常を未然に防止するために工程FMEA（Failure Mode and Effects Analysis：故障モード影響解析）等の品質リスクアセスメント手法も活用しています。

品質バトロールは、製造現場の品質管理を強化し、製品の品質を確保するために欠かせない活動です。潜在的な問題を発見し、適切な対策を講じるための重要な活動と位置付けて、各工場で行っています。

今後も各種活動を通じて、従業員が自発的に行動し責任感を持って業務に取り組み、品質文化の醸成を推進することで、すべての人々に信頼される製品を提供します。

品質危機管理

お客様からいただく品質に関するご意見やご指摘は、私たち日本化薬グループにとって解決すべき問題であると同時に製品・サービスの品質向上につながる貴重な機会と捉えています。すべてのお客様からの品質情報は社内でも共有し、迅速かつ的確に原因を調査し、是正措置を実施します。得られた知見は水平展開して再発防止に努めています。

万が一、重大な品質問題やお客様の安全に関わるインシデントが発生した場合には、危機管理規程に則り、危機管理委員会委員長の指示のもとで迅速に対応チームを立ち上げ、お客様への影響を最小限に抑えるため全力を尽くします。

お客様の安全と信頼を第一に考え、透明性の高い情報共有と誠実な対応を心掛けています。

➤ [リスクマネジメント（緊急事態発生時の対応と危機管理体制の構築・管理）](#)

品質教育・研修活動

RC・技術統括部生産技術担当TQM推進グループでは、品質保証・品質向上活動を行う上で必要となる課題を企業ビジョンであるKAYAKU spiritを中心に据えた「品質マंडラート」として集約することにより明確にし、これに沿った品質教育を計画的に実施しています。

「品質マंडラート」はさらに細分化され、表中A～Hの課題を解決し、あるべき姿を実現するために必要な知識やスキルが定義されています。これに従ったさまざまな品質教育は、各事業領域の研究・開発者および工場関係者が効率的かつ効果的に受講できるようにするために集合研修だけでなく、ウェブ会議システムを活用して受講者の移動を伴わない方式、講師を各事業場に派遣した上で複数事業所へ同時配信するハイブリッド方式で行うなどオンラインとオフラインを使い分け、研修方法も工夫しています。また、教育・研修後にはアンケート調査を実施し、受講内容の質・量についてさらなる改善につなげています。

	A-1スキル	A-2スキル	A-3スキル	B-1スキル	B-2スキル	B-3スキル	C-1スキル	C-2スキル	C-3スキル
A 安定的に 供給する		A 安定性に供給する	A-4スキル	B-4スキル	B デジタル化を 推進する	B-6スキル	C-6スキル	C 良好な コミュニケーション をとる	C-4スキル
B デジタル化を 推進する			A-5スキル	B-7スキル	B-8スキル	B-5スキル	C-7スキル	C-8スキル	C-5スキル
C 良好な コミュニケーション をとる									
D 品質意識を 向上する	D-1スキル	D-2スキル	D-3スキル	A 安定的に 供給する	B デジタル化を 推進する	C 良好な コミュニケーション をとる	D-1スキル	D-2スキル	D-3スキル
E 継続的に 改善する	D-6スキル	D 品質意識を 向上する	D-4スキル	D 品質意識を 向上する	KAYAKU spirit 最良の製品を不慮 の過失とある程度 割合により社内に 提供し続けること	E 継続的に 改善する	E-6スキル	E 継続的に 改善する	E-4スキル
F 設備・機器を 合理的に管理する	D-7スキル	D-6スキル	D-5スキル	F 設備・機器を 合理的に管理する	G 工程設計・ 工程管理を 合理的に行う	H リスク コントロールを 合理的に行う	E-7スキル	E-8スキル	E-5スキル
G 工程設計・ 工程管理を 合理的に行う	F-1スキル	F-2スキル	F-3スキル	G-1スキル	G-2スキル	G-3スキル	H-1スキル	H-2スキル	H-3スキル
H リスク コントロールを 合理的に行う	F-6スキル	F 設備・機器を 合理的に管理する	F-4スキル	G-6スキル	G 工程設計・ 工程管理を 合理的に行う	H-6スキル	H リスク コントロールを 合理的に行う	H-4スキル	
	F-7スキル	F-6スキル	F-5スキル	G-7スキル	G-6スキル	G-5スキル	H-7スキル	H-6スキル	H-5スキル

品質マंडラート

日本化薬では、新入社員から管理職まで品質教育を継続的に実施しています。高品質な製品・サービス提供の実現に向けて、従業員一人ひとりが品質意識の向上のために日々研鑽を積んでいます。

研修内容の一部 - 社内品質教育テキスト「みんなの品質管理」を用いたeラーニング - Field Data解析～おもしろ体得塾～ - 内部品質監査員教育

品質研修 受講実績（国内）

研修名	内容	2025年受講者数	累計
なぜなぜ分析研修	- 問題発生時の原因究明 - 再発防止策の立案 - 実践演習	47名（男性41名、女性6名）	310名（2020年度～）
ヒューマンエラー対策研修	- ヒューマンエラーリスクの抽出 - 未然防止策の立案 - 防止活動の水平展開	63名（男性51名、女性12名）	973名（2020年度～）
新入社員 品質研修	- KAYAKU spiritと品質の関係 「みんなの品質管理」、QC7つ道具 - ISO規格/認証	46名（男性32名、女性14名）	363名（2021年度～）
品質月間講演会	品質不正防止に関するセミナー 「コミュニケーションと心理的安全性が、品質と人を守る」	189名（男性146名、女性43名）	492名（2023年度～）

お取引先との品質向上活動

品質の高い製品を迅速に市場へ提供するためには、お取引先との信頼関係に基づく継続的な品質向上が欠かせません。

セイフティシステムズ事業では、新規お取引先を選定する段階で品質安全統括部が工程監査、品質状況の確認、品質向上のためのアドバイスなどの品質教育を実施しています。

また、日本化薬グループ品質マニュアルをすべてのお取引先へお送りし、内容承諾の受領書はすべてのお取引先から提出いただくようにしています。

調達品の種類・重要度に応じて、調達統括部がお取引先への定期監査を実施しています。定期監査では、日本化薬グループの品質保証の基本的な考え方や品質管理基準の確認、お取引先の品質状況の確認、品質向上のためのアドバイス等を行っています。

2025年度は主要お取引先19社に定期監査（実地監査9社、チェックシートを用いた書面監査10社）を実施しました。定期監査の結果、深刻な品質問題につながるような事例はありませんでした。指摘事項については「工程・製品監査改善計画書兼対策書」を提出いただき、是正されていることを確認しています。

品質の維持向上のためには、お取引先との関係強化が重要です。今後も定期的に困りごとの相談を含めた意見交換を通じて、お取引先とともに品質の維持・向上に向けて取り組みます。

◆ サプライヤーへの品質教育

お客様に高品質な製品・サービスをお届けするためには、お取引先と協力して定期的な調査と監査を通じて品質を保証し、継続的に品質向上活動を推進していくことが重要だと考えています。

日本化薬は、事業部ごとにお取引先の業界が異なるため、事業部ごとに日本化薬の品質保証の考え方、要望事項をまとめてお取引先に配付しています。

さらに、調達品の種類・重要度に応じて、調達、品質の関係部門が連携し、適切な頻度で調達取引先の監査を実施しています。監査において発見された問題点については、課題解決の対策実施と効果が確認できるまで、お取引先の活動のフォローをすることで調達品品質の確保を図っています。

アグロ事業部では、国内外の製造委託先の協力を得て、定期的な監査や綿密な情報交換を行うことにより、委託製品の品質維持・改善を進めています。監査は、品質保証部門と技術部門が連携し、必要に応じて研究部門も協働で実施しています。法規制の適合性、品質保証体制、品質管理・製造工程の状況等について調査票に基づいた事前のアンケートを実施し、自己評価が低い項目を事前に把握した上で、可能な限り現地に確認しています。また、過去に当社および製造委託先で発生したヒヤリハットとその対策を、双方で共有することにより、同種の異常が発生しないように対応しています。製造委託先とも連携して、製品の品質、お客様満足度の向上に努めるとともに、食糧供給を支え、持続可能な農業の発展に貢献していきます。

顧客対応

◆ ライフサイエンス事業領域

患者さま・医療関係者の方々からの問合せ対応

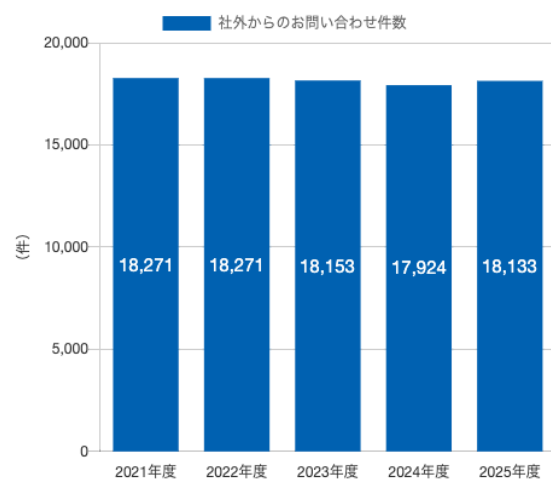
医薬品情報センターでは、抗がん薬・自己免疫疾患治療薬・血管内塞栓材など当社の医療用医薬品・医療機器に関わるさまざまな問い合わせを患者さまや医療関係者のみなさまから専用のフリーダイヤルでいただいています。2025年度の電話等によるお問合せ件数は18,133件でした。当社が提供するすべての製品が、お客様にとってより良い製品となることを目指して、センターのくすり相談員はお問い合わせ一つひとつに対して、迅速・正確・丁寧に回答することを心がけています。また、私たちの回答がお客様の期待にお応えしているかアンケートを行い日々改善に努めています。

医療施設を訪問する医薬情報担当者と連携し患者さまのお役に立てる情報を提供するよう努めるとともに、お客様からのご要望やご意見を社内の担当部署に報告・提案しています。医薬品情報センターでは「すべては適正使用の推進と顧客満足の向上のために」をスローガンとし、より良い医療に貢献していきます。

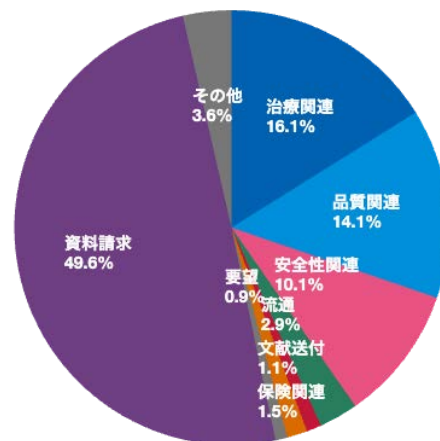


医薬品情報センター

社外からのお問い合わせ件数の推移



お問い合わせ内容分類（2025年度）



患者さま・ご家族のみなさま向け情報

＜ [一般・患者の皆さま](#) ＞

外部イニシアティブへの参画

◆ 日本製薬工業協会

日本化薬グループは、革新的で有用性の高い医薬品の開発と製薬産業の健全な発展を通じて、日本および世界の人々の健康と医療の向上に貢献するという趣旨に賛同し、日本製薬工業協会に参画しています。創薬型製薬企業としてコード・コンプライアンス、流通適正化、プロモーション、臨床評価、PMS、品質、薬事、研究開発についてのビジョンの作成、推進を通じて、製薬産業の健全な発展に貢献します。

責任あるマーケティングと医療へのアクセス

方針・基本的な考え方

責任あるマーケティング

◆ 日本化薬コード・オブ・プラクティス

製薬企業はその事業活動において常に高い倫理性と透明性を確保し、医歯薬学系の研究者や医療関係者、卸売販売業者、患者団体等といった社外のステークホルダーと相互の信頼関係を構築し、倫理的で患者の立場に立った最適な医療が行われるように努めることが求められています。

2013年に日本製薬工業協会（以下、製薬協）は「IFPMAコード・オブ・プラクティス」の趣旨に沿い、会員会社のすべての役員・従業員と研究者、医療関係者、患者団体等との交流を対象とした「製薬協コード・オブ・プラクティス」を策定しています。

日本化薬は自らの行動がこの製薬協コードの趣旨に則った行動であるかを判断する基準としてプロモーションに関する方針「[日本化薬コード・オブ・プラクティス](#)」を制定しています。我々の事業活動の根幹である企業倫理、コンプライアンスの周知徹底をより明確にし、高い倫理観を持ってこれを守り企業活動を推進しています。

◆ 日本化薬医薬事業部医療用医薬品プロモーションコード

「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」、独占禁止法等関係法規、「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン」および「製薬協コード・オブ・プラクティス」、「医療用医薬品製造販売業公正競争規約」等の自主規範を遵守し、医療情報を適切な手段で的確かつ迅速に提供・収集・伝達し、医薬品の適正使用を推進するため、「[日本化薬医薬事業部医療用医薬品プロモーションコード](#)」を定めています。

「日本化薬医薬事業部医療用医薬品プロモーションコード」は、関係法規等を遵守するために制定されている「公正販売活動指針」および「IFPMAコード・オブ・プラクティス」に準拠する「製薬協コード・オブ・プラクティス」を踏まえて社内規程として策定しました。

医療へのアクセス

日本化薬の医薬事業はありたい姿を「優れた医薬品・機器等を開発し、新たな診断、治療機会を提供する。バイオシミラーおよびジェネリック医薬品を安定的に供給し、人々の健康に寄与する。」としています。医薬品アクセス向上のために以下の課題に取り組んでいきます。

- 医療機関に対して品質・有効性・安全性のデータを適正に提供
- 高品質で経済性のあるバイオシミラーの安定的な供給によって、患者さまの薬剤費負担の軽減やバイオ医薬品への治療アクセスの改善
- 発売したジェネリック医薬品・バイオシミラーの適正使用を促進するために、先発医薬品との「効能又は効果」や「用法及び用量」の不一致を解消する取り組みに加えて、製剤として新たに「効能又は効果」や「用法及び用量」を取得する取り組みを実施

体制

当社は営業部門およびメディカルアフェアーズ部から独立した医療情報監査部を設置しています。医療情報監査部は、本社およびグループ会社を含め医薬事業に関わる倫理規範および販売情報提供活動ガイドラインの遵守業務に関わるすべてを統括して円滑な運営・管理を行うために、販売情報提供活動の監督指導、モニタリング、教育・研修などを実施しています。さらに、営業部門、メディカルアフェアーズ部門だけでなく医療情報監査部も、1年に1回、監査部による監査を受けています。監査部は社長直轄の組織で、内部監査規程に沿って監査対象となるあらゆる組織の支配や統制を受けずに、業務活動状況を合法性と合理性の観点から検討・評価し、その結果に基づく情報の提供、改善・合理化への助言、提案をしています。

コード・コンプライアンス委員会

医薬事業部におけるコンプライアンスの推進を図るとともに「医薬品医療機器等法」、「独占禁止法」等の関係法規、「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン」等のガイドラインおよび「医療用医薬品製造販売業公正競争規約」、「製薬協コード・オブ・プラクティス」等の業界自主基準を遵守するための社内体制を確立する機関として、日本化薬では医薬事業部コード・コンプライアンス委員会（以下、本委員会）を設置しています。

本委員会は、医薬事業部におけるコンプライアンスの推進を図るとともに「日本化薬コード・オブ・プラクティス」のもと、ステークホルダーとの交流において、関係法規・自主基準を遵守するために必要な社内運用規程・手順書等を制定・改正し、その周知徹底と定着を図ることを目的としています。

医療関係法規、医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドラインおよび重大なコード違反が発生した場合、発生事案の対応と再発防止策の検討および決定を行い、また透明性ガイドラインを含むコード違反やコンプライアンス違反が確認された場合には、本委員会を開催し再発防止策の検討および決定を行っています。

目標と実績

全役員・全従業員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上、企業活動における不適切な行動の防止を課題とし、コンプライアンス違反ゼロを目標として掲げています。2025年度の違反件数は0件でした。

取り組み

責任あるマーケティングの取り組み

◆ 医薬品の情報提供活動と透明性の確保

医学・薬学・医療工学の進歩と公衆衛生の向上は、研究者や医療関係者等との交流および患者団体との協働の上に成り立っており、これらは倫理的かつ誠実なものであることについて説明責任を果たす必要があります。そのためこれらに関わる資金提供にあたっては「企業活動と医療機関等の関係の透明性ガイドライン」、「企業活動と患者団体の関係の透明性ガイドライン」に基づき自社の指針のもと、企業活動の透明性情報を毎年当社のホームページ上で公開しています。

◆ 医薬品等情報資料の作成・検証・提供に関する取り組み

情報資料等は、医療用医薬品の適正使用における極めて重要な医薬品情報の提供手段となるため、記載内容は科学的根拠に裏付けられ、かつ、正確、公平で客観的に作成・使用される必要があります。そのため、日本化薬は「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律（以下、医薬品医療機器等法）」、「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン」、「製薬協コード・オブ・プラクティス」、「医療用医薬品製品情報概要等に関する作成要領」等に準拠した審査手順書を定め、社内メディカルドクターを含む各専門委員から構成される審査委員会にて適切な審査を行っています。販売情報提供活動においては「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン」から逸脱がないよう社内モニタリング体制により監督・指導を行っています。

◆ 従業員に対する継続的な教育研修の実施

高い倫理観を持った企業活動の継続のためには「日本化薬コード・オブ・プラクティス」の理解が必要です。日本化薬では製薬協のコード理解促進活動を支持し、全役員・全従業員を対象に、各部門・職場で目標とする企業活動の適正化に向けた具体的な項目を設定し、その事業場に応じた教育研修を定期的に実施しています。

研修担当	対象者	頻度	研修範囲
医薬情報監査部	営業本部	年12回	製薬協コード・オブ・プラクティス、販売情報提供活動ガイドライン、公正競争規約
医薬情報監査部	営業本部	年1回	社内規程類（自主点検）
医薬情報監査部	医薬事業部	年1回	日本化薬コード・オブ・プラクティス

◆ 国外における活動への対応について

国外の医療関係者への医薬情報提供や国外で開催される講演会・学会等に国内の医療関係者を招へいする場合、また、国外の子会社が当該国で活動するにあたり、ライセンス契約や代理店契約に基づき国外のライセンシーや代理店を当該国での活動に従事させる場合であっても「日本化薬コード・オブ・プラクティス」を尊重するとともに、当該国の関係法規に加えて、当該国に製薬団体のコードがある場合はそのコードを、かかるコードが無い場合には「IFPMAコード・オブ・プラクティス」を遵守しています。

サプライチェーンにおける環境・社会配慮

方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、サステナブル経営に即した購買活動を行うため「購買理念」「購買基本方針」を定め、これに従って購買活動を行います。お取引先のみなさまとともに持続可能な社会実現に取り組んでいきます。

購買理念

日本化薬グループは、KAYAKU spiritを実現するために「お取引先は最良の製品づくりの大切なビジネスパートナー」との考えに立ち、お取引先と相互の持続的な発展を目指してまいります。購買活動におきましては、法令や社会規範を遵守するとともに、購買基本方針に基づき公平・公正で誠実な取引を行います。

購買基本方針

◆ 法令・規範の順守、行動基準との適合性

- 日本化薬グループは、購買活動の実施に際し、関連法令や規範を遵守いたします。
- 日本化薬グループは、購買活動の適格性に関して、日本化薬グループの行動規範である、日本化薬グループ行動憲章・行動基準に基づいて判断いたします。

◆ 門戸の解放、公正・公平な取引、取引の透明性

- 日本化薬グループは、購買活動の執行に際し、国内外のお取引先に広く門戸を開放し、公正・公平な取引を行います。
- 日本化薬グループは、資材業務規程に従い電子的購買システムまたは文書により適正な手続きにて購買活動の透明性を確保します。

◆ お取引先とのパートナーシップ

- 日本化薬グループは、お取引先と相互理解と信頼関係に基づくパートナーシップを構築し、お互いの持続的な発展を目指して参ります。

◆ 情報の保護

- 日本化薬グループは、業務上取得したお取引先に関する情報を適切に保護し、漏洩防止に努めます。

◆ 地球環境への配慮

- 日本化薬グループは、地球環境に配慮した商品、原材料の調達を推進します。

◆ 取引先選定に関する基本方針

- 日本化薬グループは、品質・価格・納期等の経済性と共に、お取引先の経営基盤、技術競争力、安定供給力等を考慮して商品・原材料を選定します。
- 日本化薬グループは、お取引先の選定に際し、法令・規範の遵守、人権の尊重、労働環境への配慮、防災・安全への取り組み、環境保全への取り組み等、持続可能な社会実現への取り組みも考慮いたします。
- 日本化薬グループは、お取引先の選定に際し、サプライヤーのBCP（Business Continuity Plan）等のリスク管理体制の有無を考慮いたします。

責任ある鉱物調達に関する方針

紛争地域や高リスク地域^{※1}（以下、これらを合わせて対象地域と呼ぶ）における鉱物の採掘や取引から得られる利益は、紛争、児童労働・強制労働などの人権侵害、環境破壊、汚職などのリスクや不正に関わる組織の大きな資金源となっていることが懸念されています。

日本化薬グループは、責任あるサプライチェーンを確立するため、RMI^{※2}が提供するCMRTおよびEMRT^{※3}に沿って、紛争および非人道的活動などに関与していない鉱物調達に取り組みます。また、対象地域の鉱物（以下、紛争鉱物）および紛争鉱物を含む原料を使用しません。万一、紛争鉱物の使用が判明した場合は、迅速に是正策を講じます。お取引先様にも本方針に賛同いただき、当社製品に使用される原材料に紛争鉱物を使用することのないよう、協力を求めます。

※1 EU紛争鉱物規則が規定するCAHRAs（Conflict-Affected and High-Risk Areas）

リスト参照：<https://www.cahrastlist.net/cahras> 

※2 RMI（Responsible Minerals Initiative）：責任ある鉱物調達に関する取り組みを主導する国際団体。

※3 CMRT、EMRT：サプライチェーンにおける鉱物資源の原産地や加工状況を報告するための調査帳票。

サステナブル調達ガイドライン

日本化薬グループは、サプライチェーン全体での責任ある調達を重要課題と位置付けています。お取引先のみなさまは当社の価値創造を支える重要なパートナーであり、「行動憲章・行動基準」「人権方針」「購買基本方針」に基づくガイドラインを策定・展開しています。本ガイドラインでは、人権尊重、環境配慮、法令遵守等の観点からお取引先に期待する事項を明確化し、一次サプライヤーにとどまらずサプライチェーン全体での遵守を要請しています。こうした取り組みを通じて、リスクの低減と調達の持続可能性を高め、中長期的な企業価値の向上につなげています。

➤ [サステナブル調達ガイドライン](#) 

動物福祉

日本化薬グループのサステナブル調達ガイドラインでは、動物実験などについて動物福祉に配慮することを定めています。

（サステナブル調達ガイドライン 行動規範から抜粋）

1.1.1 動物福祉

動物福祉を考慮し、実験動物を適切に取り扱い、苦痛やストレスを最小限に抑える。また、3R（Replacement（代替）、Reduction（削減）、Refinement（苦痛軽減））を尊重し、動物愛護に配慮した適正な動物実験の実施に取り組む。

体制

日本化薬では、サステナブル経営会議の指示のもと、「購買理念」「購買基本方針」および「責任ある鉱物調達に関する方針」に則り、持続可能な購買活動を推進しています。当社においては、経営企画部がサプライチェーン全体を横断的に統括・管理する役割を担い、物流・資材に関する情報の収集・分析や購買状況のモニタリングを実施しています。また、原料調達機能は各事業部門がそれぞれの事業特性に応じて主体的に担当する体制とし、専門性を活かした調達活動を推進しています。本体制により、専門性の発揮と業務の効率化を図りつつ、全体最適の観点から統制の強化と効率性の向上を両立しています。

目標と実績

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
サステナブル調達アンケート回収率	90%以上	90%以上	連結
サプライヤーの人権デューデリジェンスプロセスと運用体制の確立	リスク評価と運用体制確立	国内外全拠点での人権デュー・ディリジェンスシステム構築によるリスク把握と是正	連結
環境・人権に配慮した原材料の調達比率	リスク評価と運用体制確立	100%	連結
サプライヤーの労働災害と安全研修実施の把握	リスク評価と運用体制確立	0件（労働災害） 100%（安全研修実施率）	連結
一次サプライヤーの安全研修実施率	リスク評価と運用体制確立	100%	連結

▶ [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

取り組み

研究・開発から原材料の調達、製造、販売、物流までのサプライチェーンすべてのお取引先のみならずとともに人権尊重をはじめ環境保全、労働安全衛生、法令遵守、公正取引などに配慮したサステナブル調達を推進しています。

取り組み一覧

主な活動	活動内容	評価頻度
サステナブル調達アンケート	国内の主要お取引先に対し、サステナブル調達アンケートを送付し、日本化薬グループサステナブル調達ガイドラインの取り組み状況を確認	新規取引先登録時 また、必要に応じ適宜実施
取引先監査	お取引先への書面監査もしくは製造拠点を訪問しての実地監査（品質監査を中心とした取引先監査）を実施	1回／年
BCP調達	・ サプライチェーンでの災害や事故情報の入手に努め、入手した情報は社内のデータベースで共有 ・ 複数購買化の取り組み強化	・ 災害や事故発生時に適宜実施 ・ 四半期ごとに状況確認
責任ある鉱物調達	RFMIが提供するCMRTおよびEMRTを用いて、該当する鉱物（金、タンタル、タングステン、スズ、コバルト、天然マイカ、銅、グラファイト（天然）、リチウム、ニッケル）に関する調査を実施	新規取引先登録時 また、必要に応じ適宜実施
財務評価	新規お取引先を対象に、外部信用調査機関の情報を基に財務レベルを評価	新規取引先登録時

リスク評価

◆ サステナブル調達アンケートの実施

日本化薬では、お取引先に対してサステナブル調達アンケートを実施し、環境面および社会面の取り組み状況を確認しています。2025年度は、2025年度の新規お取引先（21社）を対象に、サステナブル調達ガイドブックに沿った内容のサステナブル調達アンケートを実施しました。その結果、20社から同意確認書を回収しました（同意率95%）。また、サステナブル調達アンケートにご回答いただいたお取引先（21社）においては、環境面と人権・労働安全衛生などの社会面にマイナスのインパクトがないことを確認しました（回答率100%）。今後もお取引先とともにサプライチェーン全体での持続可能な社会の実現を目指します。

2025年度に評価したお取引先数、回答率、同意率

	お取引先数	回答率	同意率
2025年度	21社	100%	95%

サステナブル調達アンケートの主な調査項目

評価項目	内容
人権と労働	強制労働の禁止、児童労働の禁止、労働時間の適正管理、賃金の適正支払い、人道的待遇、差別・ハラスメントの排除、結社の自由
安全衛生	職務上の安全、緊急時への備え、労働災害および疾病の防止、産業衛生、身体に負荷のかかる作業への配慮、機械の安全対策、衛生設備・食事および住居の提供、安全衛生のコミュニケーション
環境	環境許可と報告、資源の有効活用と廃棄物管理、汚染防止と資源削減、有害物質の管理、固形廃棄物の管理・削減、大気排出前の処理、物質の制限、水の管理、エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減、生物多様性の保全
倫理	ビジネスインテグリティ、不適切な利益の排除、適正な情報の開示、知的財産権の尊重、公正なビジネス・広告および競争、身元の保護と報復の禁止、責任ある鉱物調達、動物福祉、プライバシー保護
管理システム	企業のコミットメント、経営者の説明責任と責任、法的要件および顧客要求事項、適切な輸出入管理、リスク評価とリスク管理、改善目標、トレーニング、コミュニケーション、労働者のフィードバック・参加、苦情対応、監査と評価、是正措置プロセス、文書化と記録の作成と維持、サプライヤーの責任
品質・製品の安全性	製品の安全性の確保、品質管理、正確な製品・サービス情報の提供
情報セキュリティ	サイバー攻撃に対する防御、個人情報保護、機密情報の漏洩防止
BCP	事業継続計画の策定

お取引先への監査

日本化薬では、サステナブル調達の推進と徹底を目的に、お取引先に対して毎年監査を実施しています。監査では日本化薬の各工場の担当者が、お取引先の工場の施設管理・工程管理・衛生管理・生産管理など、多岐にわたる項目をチェックし評価を行っています。2025年度は74社のお取引先へ監査を実施しました。このうち、回答を得られた70社の監査結果を確認したところ、一部においてフィードバックや改善を求めた事例はあったものの、重大な違反は認められませんでした。

ファインケミカल्ズ事業領域では、RBA行動規範に基づき「労働（人権）」「安全衛生」「環境」「倫理」「マネジメントシステム」に対するお取引先の取り組み状況を確認しています。2025年度は52社（現地監査13社、書類監査39社）を対象にお取引先監査を実施しました。

調達担当者の教育

日本化薬では新たに調達部門に配属された担当者には、当社の調達活動に関する「購買理念」「購買基本方針」「責任ある鉱物調達に関する方針」および「サステナブル調達ガイドライン」の十分な理解に向けた導入教育を実施しています。

また、健全なサプライチェーン・マネジメントの実践を担保するため、サステナブル調達や責任ある鉱物調達への取り組みをテーマとした調達部門担当者への教育と研修に注力しています。担当者のさらなる知識習得を促すため「調達資格取得のための書籍」を会社負担で購入するなどの支援も行っており、CPP資格（Certified Procurement Professional）やCPSM資格（Certified Professional in Supply Management）の取得を奨励しています。

お取引先へのコミュニケーション・研修

お取引先のみならずにご理解いただくために説明会や、日常のコミュニケーションや商談の場を通じて、お取引先に当社のサステナブル調達の取り組みに賛同いただけるよう努め、サステナブル調達ガイドライン遵守についての同意文書への署名を定期的にお願ひしています。2024年度からは国内の新規お取引先（原材料メーカー）を対象に、サステナブル調達ガイドラインを送付し、各社に記入していただいたサステナブル調達アンケートを回収して、取り組み状況を確認しています。今後も持続可能な社会の実現に向けてサプライチェーン全体で社会的責任を履行し、お客様に愛され親しまれるよう努めます。

◆ 購買説明会の開催

セイフティシステムズ事業部では、お取引先を対象として、年1回「購買説明会」を実施しており、約60社の企業が参加しています。

日本化薬グループはお取引先とともに自動車産業のサプライチェーン全体で、めまぐるしく変化する国内・国際情勢、原材料相場、為替変動などの外的環境に即応しながら、顧客に遅延を起こすことなく、高品質・低コストの製品を供給し続けなければなりません。購買説明会は、当社グループの業績見込みや次年度以降の事業計画、生産体制の現状、開発計画、中長期ビジョン、品質方針、購買方針を説明し、お取引先の事業計画の参考情報の1つとしていただくことを目的としています。併せて、品質・コスト・納期を横断的に対応いただいたお取引先を、「優秀協力会社」として表彰しています。

今後も購買説明会が当社グループとお取引先との貴重な情報交換の場となるよう有益な情報を提供することに努めます。



BCP（事業継続計画）調達への取り組み

日本化薬では日頃からサプライチェーンでの災害や事故情報の入手に努めており、情報を入手した際は即座に、社内のデータベースにて情報を共有するとともに、直ちに該当原産国やメーカーの原材料一覧をピックアップし、在庫、調達への影響、工場の再開状況、製造への影響を確認しています。BCP対策として多くの品目が複数購買化されていますが、さまざまな状況に対応するため、さらに取り組みを強化していきます。

イニシアティブへの参画

◆ 国連グローバル・コンパクト「サプライチェーン分科会」

日本化薬グループは、2022年から国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会に参画しています。サプライチェーン分科会で得られた知見は、調達に関わる社内担当者に共有され、お取引先調査に使用するアンケート項目の見直しなどに活用しています。

◆ パートナリシップ構築宣言

日本化薬は、経団連会長、日商會頭、連合会長および関係大臣（内閣府、経産省、厚労省、農水省、国交省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、2023年に「パートナーシップ構築宣言」を公表、2026年に更新しました。

「パートナーシップ構築宣言」とは、サプライチェーンのお取引先や価値創造を図る事業者のみならずとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを宣言するものです。

「パートナーシップ構築宣言」への参加を通じてお取引先と共存共栄できる持続可能な関係を構築します。



[▶ 日本化薬のパートナーシップ構築宣言](#) 

お取引先からのコンプライアンス・ホットライン

日本化薬グループは、法令違反などの行為に関する「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」を設置しています。

「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」は、国内の日本化薬グループと業務上の取引をしているお取引先の全役員・全従業員の方を対象としています。通報・相談窓口は、倫理委員会事務局（内部統制推進部コンプライアンス担当）です。

機密性・匿名性が担保された制度となっており、通報・相談したことによる不利益を受けることはありません。

[▶ お取引先からのコンプライアンス・ホットライン](#)

地域社会への貢献

方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、世界各地に事業拠点を置いており、それぞれの地域社会の一員として活動しています。社会の要請と信頼に応える良き企業市民として、持てる資源を有効に活用し、地域の方々とのコミュニケーションを大切に、地域との共生に努めています。また、当社グループの技術や製品を活用した次世代育成支援や災害支援などの社会貢献活動を通じて、地域社会の健全で持続的な発展に貢献します。

現地雇用に関するコミットメント

日本化薬グループは地域社会を重要なステークホルダーの一つと認識しており、社会貢献活動だけでなく、現地雇用や自治体との情報交換を活発に行い、地域社会の健全で持続的な発展に貢献することが重要であると考えています。日本化薬グループは世界各地に事業拠点を置いており、各拠点で現地人材の採用を積極的に行っています。現地での従業員雇用においては、適用される法令に従い、最低賃金を超える賃金を支払います。

目標と実績

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
火災・爆発・外部漏洩件数	0件	0件	連結
全製造拠点における対話活動の実施	年1回以上	年1回以上	連結

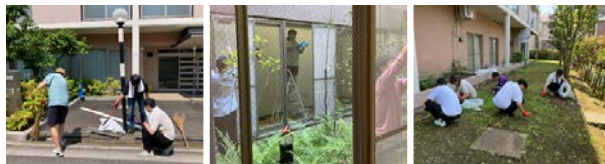
取り組み

健康で豊かに暮らせる社会づくり

◆ 難病とたたかう子どもと家族の滞在施設「あすなろの家」

「難病とたたかうお子さんご家族の手助け」を合言葉に、1998年に日本化薬創立80周年記念事業の一環として、病気で入院・治療されるお子さんと付き添われるご家族のための滞在施設として埼玉県さいたま市のさいたま新都心の近くに「あすなろの家」を開設し運営しています。あすなろの家は、小児がんをはじめとする難病の治療を受けるなど、専門の医療機関に入院・通院しているお子さんと付き添われるご家族の方に安心してご滞在いただけることを目指しています。2025年は250家族、3,739人（年間延べ人数）の方にご利用いただきました。あすなろの家は、大人2名と子どもが宿泊できる10部屋の個室（約10畳）と広いダイニングやキッチン、プレイルーム、洗濯室など、長期滞在に必要な設備を備えた「もうひとつの我が家」として安心してご利用いただける施設です。また2026年春にダイニング、プレイルーム、居室の一部をリニューアルし、とても明るくなったと多くの利用者に喜んでいただいております。あすなろの家を利用されるご家族のみならず気持ちよく滞在いただけるよう、日本化薬と関係会社の従業員やOBによる清掃や草刈りなどの定期的なボランティア活動も行われています。利用されるご家族のプライバシーを守りつつ、そのご家族同士の交流を図ることができるように、また少しでも病気のお子さんご家族にとって精神的・経済的な負担の軽減にお役にたてる施設となるように努めています。

3,739人
延べ年間利用者数
年間利用家族250家族
※2025年1月～12月



従業員やOBによる清掃や草刈りなどのボランティア活動

▶ 「あすなろの家」概要

Message

あすなろの家を開設してから27周年を迎え、今までに4,577組（のべ81,360人）のご家族が利用されています。近隣には埼玉県立小児医療センター、さいたま市立病院をはじめ小児医療に力を入れている医療機関が多く、より専門的かつ高度な治療を受けるために、日本全国からお見えになるご家族が増えています。新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的にご利用されるご家族の数が減少していましたが、最近では再び利用を希望される方が増えてきております。今後も感染症対策を継続しながらより多くのご家族を受け入れてまいります。2017年にハウスマネージャーを拝命して以来、あすなろの家を利用される方の「我が家」となるように、少しでも季節を感じられるような飾りつけをしたり、全国の同様な施設との情報交換を積極的に行い、数多くの新たな取り組みを導入してまいりました。これからも難病とたたかう子どもとご家族がより安全・安心・快適にお過ごしいただける「もうひとつのわが家」となるように日々努めていきます。お子さんが無事に退院され、ご家族と本当の家に帰る時の「ありがとう」の一言を胸に。

ハウスマネージャー 山路



◆ スポーツ振興

日本化薬グループは、スポーツ支援活動や社内の健康づくりイベントなどに取り組んでいます。

Vリーグ：ウルフドッグス名古屋「ゴールドパートナー」

バレーボールはボールを“つなぐ”スポーツ。人と人をつなぐことを理念に活動しているウルフドッグス名古屋の活動に協賛し応援しています。

▶ [ウルフドッグス名古屋公式サイト](#) 



各事業場での取り組み

本社

「令和7年度東京都スポーツ推進企業」に認定されました

東京都スポーツ推進本部から、「令和7年度東京都スポーツ推進企業」に認定されました。東京都スポーツ推進企業認定制度は、東京都が従業員のスポーツ活動の促進に向けた優れた取り組みやスポーツ分野における社会貢献活動を実施している企業を認定する制度です。日本化薬は今後も、健康づくりイベントに継続的に取り組み、従業員の健康増進に積極的に取り組んでいきます。

▶ [東京都スポーツ推進企業認定制度](#) 



次世代育成支援

◆ 次世代育成の取り組み

日本化薬グループは、未来を担う子どもたちに化学の面白さを理解していただけるよう次世代育成支援に取り組んでいます。

各事業場の次世代育成の取り組み

事業場名	対象者	内容
本社	中学生	総合的な学習の時間「地域を知る」の学習協力
研究所	小学生	夢・化学・21委員会主催の「夏休み子ども化学実験ショー2025」出展
セイフティ本社工場（姫路）	小学生	「町たんけん」工場見学
上越工場	小学生	「青少年のための科学の祭典」ブース出展 「サイエンスフェス」ブース出展
福山工場	高校生	応募前職場見学
	幼児～小学生	「子ども科学実験ショー」シャイニング祭にて出展
厚狭工場	高校生	応募前職場見学
東京工場	小学生	さつき祭り「こどもかがくワークショップ」開催
高崎工場	中学生	職場体験
	高校生、大学生	インターンシップ受入
	看護学生	実習受入
鹿島工場	高校生	職場見学会
東京研究事務所	中学生	職場体験
	小中高生	食堂利用者による北区学童クラブへの物品寄付

地域への取り組み

日本化薬グループは、工場祭や各施設の開放、教育活動、寄付や協賛などの支援、献血、清掃活動、懇談会などを通して地域のみなさまに当社グループの事業内容をご理解いただけるよう努めています。

今後もさまざまな交流の場を設け、地域のみなさまとのコミュニケーションを活発に行い、事業を通じて地域社会の活性化と発展に取り組みます。

＞ [日本化薬が締結している主な地域との協定](#)

◆ 各事業場の地域社会への貢献

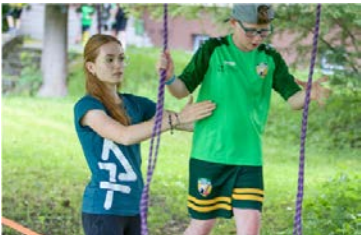
事業場名	対象者	内容
セイフティ本社工場（姫路）	近隣地区のみなさまと従業員	「秋祭り」参加
	従業員	工場周辺の美化活動
	近隣地区のみなさま	「納涼花火大会」開催
上越工場	近隣地区のみなさまと従業員	「日本化薬上越工場杯争奪 上越地区卓球選手権大会」開催
福山工場	近隣地区のみなさまと従業員	場内外一斉清掃（美化活動）
		「シャイニング祭」開催
	近隣地区のみなさま	「福山夏まつり2025」協賛
		学区のイベント（夏まつり等）協賛
厚狭工場	近隣地区のみなさま	「ふくやまマラソン大会」協賛
		「希望の花火」開催
		「厚狭ふれあい夏まつり」等協賛
		「お祝い夢花火」協賛
東京工場	近隣地区のみなさま	「さつき祭り」開催
	従業員	工場周辺の美化活動
	従業員、近隣地区障がい者施設	場内にて障がい者施設で製造されたパンの出張販売実施
高崎工場	近隣地区のみなさま	「ふれあい祭」開催
		「たかさき産業祭」出展
鹿島工場	近隣地区のみなさま	「かみずフェスタ・消費生活展」出展
東京研究事務所	近隣地区の皆さま	「秋まつり」開催

カヤク セイフティシステムズ ヨーロッパ
チャリティー活動

2025年6月、カヤク セイフティシステムズ ヨーロッパ（以下、KSE）は、Vsetínホッケーボールクラブ（以下、HBK Vsetín）が主催するイベント「子どもの日 with ホッケーボール」を財政面で支援しました。本イベントでは、経験豊富なコーチの指導のもと、子どもたちがホッケースティックを使ってプレーを体験できるほか、コート外でもさまざまなゲームやスポーツアクティビティに参加しました。本取り組みは、KSEと同クラブとの長年にわたる協力関係をさらに発展させるものです。

HBK Vsetínは、伝統を大切にしながら近年大きく成長を遂げ、特に若い世代から高い人気を集めています。アイスホッケーの代替競技としてホッケーボールを選ぶ子どももいれば、硬い路面でスティック競技を楽しみたいという理由で参加する子どももいます。KSEの支援により、クラブは高品質な用具を整備し、より充実した環境での活動が可能となっています。選手たちは各種大会やトーナメントに出場し、2025年には最年少カテゴリーのチームが北モラヴィア地方大会で優勝するなど、優れた成果を上げています。

KSEは、Vsetínおよび周辺地域の子どもたちがスポーツや運動に積極的に取り組んでいることを大変喜ばしく思っています。スポーツを通じて、子どもたちは継続的に努力する習慣を身につけ、仲間と協力し合うチームワークの大切さを学びます。これからもKSEは地域社会に根ざした活動や次世代の健全な育成を支援してまいります。



カヤク アドバンスト マテリアルズ チャリティー活動

カヤク アドバンスト マテリアルズ（以下、KAM）は、2018年から Aztechs FIRST ロボティクスチームの誇りあるスポンサーを務めています。Aztechs は FIRST® プログラムに参加しています。このプログラムは1989年に設立され、若者に科学技術分野への関心を喚起することを目的としており、現在ではSTEM（科学・技術・工学・数学）教育として知られています。

学生たちはロボット製作を通じて多くのSTEMスキルを学び、実践していますが、それと同時に「#MoreThanRobots（ロボット以上の価値）」という理念を大切にしています。この理念は、自信の醸成、生涯続く友情、メンタリング、そしてロボティクスの枠を超えた人生の目的意識の形成を重視しています。

KAMのデマンドマネージャーであるヘザー・マーテルは、2017年から Aztechs ロボティクスチームのメンターを務めています。チームのロジスティクス・コーディネーター兼ビジネス／マーケティングメンターとして、これまでのキャリアで培ったスキルを活かし、物流、スケジュール管理、財務、資金調達、マーケティング活動を統括し、その知見を学生たちと共有しています。また、将来の社会人生活や職業生活に必要な「ソフトスキル」の育成も支援しています。

Aztechs は2025年のロボットKAM に持ち込み、ロボットの機能を実演するとともに、ロボティクス・プログラムが自身に与えた影響について語り、関心を持つ多くの KAMの従業員からの質問に答えました。



関連データ

➤ [ESGデータ集（社会貢献活動）](#)