

世界的すきま発想。



日本化薬グループ
サステナビリティレポート

2026

Contents

マネジメントメッセージ

社長メッセージ	3
サステナビリティ担当役員メッセージ	4
各グループのトップメッセージ	5

日本化薬グループのサステナビリティ

考え方	9
サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）	11
サステナビリティ推進体制	23
レスポンシブル・ケアの推進	24
外部イニシアティブ	28
ステークホルダーエンゲージメント	30
サステナブルな未来をつくる製品・技術	32

環境

環境マネジメント	34
気候変動	37
化学物質管理	41
汚染の防止	44
資源の有効活用	46
水資源の保全	48
自然資本・生物多様性	50

社会

人的資本	59
人材育成	64
多様性・働きやすい環境	67
労働安全衛生・健康経営	73
人権尊重	77
品質と顧客の安全	81
責任あるマーケティングと医療へのアクセス	85
サプライチェーンにおける環境・社会配慮	87
地域社会への貢献	90

ガバナンス

コーポレートガバナンス	94
コンプライアンス	99
腐敗防止	103
リスクマネジメント	105
情報セキュリティ	108

サポート情報

ESGデータ集	111
編集方針	131
独立第三者の保証報告書	133
外部認証・評価	134

社長メッセージ

2026年4月より、新たな長期経営計画「Evolution2035」をスタートさせました。
「KAYAKUの技術で 人と地球の未来に 安心・豊かさ・感動を」を我々のありたい姿（パーパス）とし、これから10年先に向けての新たな船出となります。

世界中で何が起きるか？予測不能で不確実な時代において、企業として生き残り、発展していくためには事業環境に適応しながら常に進化し続ける必要があります。
我々は複数の事業と特徴ある多様な技術を持っています。これまでも事業ごとにそれらの技術を使った製品で社会に価値を提供してまいりました。今後は、それらの技術を掛け合わせ、これまで培ってきた事業アセットと組み合わせることで、未来の新たな社会課題を解決するビジネスを生み出していかなければなりません。未来の人々のより幸せで豊かな暮らしの実現と、地球の環境への貢献を両立する事業を営むことによって、株主・投資家の皆様、お客様、従業員、環境・社会に貢献することが、これからの企業に求められる使命だと考えます。

これらを実現していくためには、従来通りの思考・発想や仕事の進め方では困難であると考えます。我々のKAYAKUの技術がどのような未来の社会課題を解決できるか？を考えて考えて考え抜き、働きやすい職場環境のもと、今までとは違った発想で新たなチャレンジをしていく。その実現を支える組織風土そのものを、我々自らが進化・改革していくことが必要です。DXを進めて業務の効率化と対応スピードを高めるとともに、一人ひとりの人間力を最大限に発揮し、新たなアイデアを具現化していく。そのような成長のサイクルを創り出し、持続的に企業価値を高める会社へと進化してまいります。

不確実な時代にあっても「最良の製品を不断の進歩と良心の結合により社会に提供し続けること」という我々の理念は変わりません。私たち日本化薬グループはこれからもステークホルダーのみなさまのお声に真摯に耳を傾け、弛まぬ進化と挑戦を続けながら前進し続けます。

2026年6月
代表取締役社長

川村 茂之



サステナビリティ担当役員メッセージ

VUCAの時代といわれる不確実性の高い環境において、企業には長期的視点に立った経営と、社会からの信頼に応え続ける責任ある行動がこれまで以上に求められています。とりわけ化学品を扱う当社にとって、安全の確保、品質の維持・向上、そして環境負荷の低減は、事業の根幹を成す最も重要な責務です。

このたび当社は、10年先の「ありたい姿」を起点とした長期経営計画Evolution2035を策定するとともに、その実現に向けた重要課題として、マテリアリティの見直しを行いました。今回の見直しでは、将来像からのバックキャストの考えに基づき、2035年および2028年の具体的な目標として整理しています。また、事業の拡大とともに、製品の安全性や品質に対する社会的要請、環境への影響に対する責任が一層高まることを踏まえ、ダブルマテリアリティの視点を取り入れました。これにより、当社の成長と、環境・社会への影響の両方をしっかりと見据えながら、経営を進めていきます。

環境分野では、これまで実績開示に留まっていたVOC排出量や廃棄物発生量などについても明確な目標を設定し、取り組みの実効性を高めています。人的資本についても、人材ポートフォリオの最適化と教育投資の強化を通じて、経営、デジタル、財務、グローバル各領域における専門人材を戦略的に育成し、事業成長と価値創出の両立を図ってまいります。

さらに、各目標は可能な限り連結ベースでの設定・開示し、グループ全体としての透明性と実効性を高めました。目標達成の責任を明確にするために、各項目の担当役員も定めています。

先が見通しにくい時代だからこそ、当社は化学メーカーとしての原点である安全・品質・環境への責任を徹底しながら、挑戦を続けていきます。社会課題の解決に資する製品・技術を通じて、持続可能な社会の実現と日本化薬グループの持続的成長の両立を目指してまいります。

2026年6月

取締役常務執行役員

井上 晋 司



各グループ会社のトップメッセージ

日本化薬グループは、世界各国の地域で事業展開しています。



アメリカ モビリティ&イメージング事業領域

ニッポンカヤクアメリカ, INC. 取締役社長 吉田 謙司

ニッポンカヤクアメリカは北米において、自動車安全部品の情報収集と販売促進を行っております。当社は自動車安全部品を取り扱う事業者として、法令順守と品質管理を徹底し、安全で環境に配慮した製品の販売を行っております。さらに環境だけでなく、社会的・経済的価値の観点も含めた持続可能な社会の実現に貢献できる製品・技術・サービスを、お客様、パートナー様へ提案する取り組みを推進しています。今後もKAYAKU spiritを念頭に、持続可能な社会の実現に少しでも貢献できるように取り組んでまいります。



韓国 モビリティ&イメージング事業領域

ニッポンカヤクコリア, Ltd 代表取締役社長 田中 祐丞

ニッポンカヤクコリアは韓国において、自動車安全部品の販売促進と自動車安全部品に用いられる火薬の原材料を販売しております。当社は、お客様をはじめ、全てのステークホルダーに満足いただくため、安全・環境に配慮した製品・サービス・情報を提供する様に心がけております。また、法令順守・公正な取引を念頭に、従業員一人ひとりが「日本化薬グループの行動憲章・行動基準」に沿って行動し、日本化薬グループの企業ビジョンである“KAYAKU spirit”の実現を目指します。



チェコ モビリティ&イメージング事業領域

カヤク セーフティシステムズ ヨーロッパ a.s. President 菅野 明憲

カヤク セーフティシステムズ ヨーロッパは自動車用安全部品の製造販売を1999年よりチェコ共和国東部に位置するフセチン市で行っています。弊社の供給する製品は重要保安部品であり乗員の生命の保護に役立ちます。安全操業への配慮を第一に、高品質な製品を市場に供給します。サステナブル経営を実践し、環境問題に配慮し、従業員の生活の質の向上、慈善活動を通じた地域社会への貢献を目指してまいります。



中国 モビリティ&イメージング事業領域

化薬(湖州)安全器材有限公司 董事兼総経理 松村 也寸志

化薬(湖州)安全器材(以下、KSH)は自動車用安全部品を生産販売しており、高い品質の製品を安全に提供し続けることにより自動車事故による被害の低減に貢献します。ますます厳しくなる中国の安全・環境要求に対して適切に対応することに加え、コーポレートガバナンス、コンプライアンスを徹底します。又、継続したコストダウンにより経済的価値の増大にも取り組みます。KSHは日本化薬グループのサステナブル経営基本方針に則りKAYAKU spiritを実践することで、すべてのステークホルダーの信頼に応えられるよう努力を続けます。



メキシコ モビリティ&イメージング事業領域

カヤク セーフティシステムズ デメキシコ, S.A. de C.V. 代表取締役社長 栗田 和昌

カヤク セーフティシステムズ デメキシコは、2007年5月に設立され、自動車用安全部品を生産し、北米をはじめとする世界各国へ提供しております。安全・品質を最優先とし、カイゼン活動を推進するとともに、ムダを省いた生産活動に取り組んでおります。日本化薬グループの企業ビジョンであるKAYAKU spirit「最良の製品を不断の進歩と良心の結合により社会に提供し続けること」に基づいたサステナブル経営を実践し、すべてのステークホルダーから信頼される会社を目指してまいります。



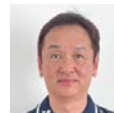
マレーシア モビリティ&イメージング事業領域

カヤク セイフティシステムズ マレーシア Sdn.Bhd. Managing Director 佐藤 英史

カヤク セイフティシステムズ マレーシアは自動車用安全部品の製造販売を目的に、2012年マレーシアに設立されました。当社が供給する製品はASEAN各国をはじめ世界の各地を走る車に搭載されています。安全、品質を第一に掲げ生産活動に取り組んでいます。

日本化薬グループの企業ビジョンであるKAYAKU spiritのもと、サステナブル経営を実践します。

自動車安全部品の供給を通じて自動車社会の安全性向上に貢献し、ステークホルダーの皆様に信頼される会社を目指します。



日本 モビリティ&イメージング事業領域

株式会社ポラテクノ 代表取締役社長 狩野 浩和

ポラテクノは日本化薬上越工場として2020年に新たなスタートを切りました。日本化薬の染料技術とポラテクノの延伸・塗工・加工技術を活かした染料系偏光フィルムで世界に挑み続けています。健康の増進と安全の確保を最優先に安心して働きたい職場を目指し、凡事徹底の姿勢で取り組んでいます。仲間意識を向上させ職場の一体感を創出し、気付き、考えて、品質と生産性を向上していきます。積極的なCO2排出量削減と産業廃棄物削減を実行し、継続的に環境配慮型工場を実現していきます。これから地球環境にやさしく、地域とともに歩む上越工場を目指し、特徴ある製品を安定して世界へ供給し続け、豊かな暮らしと持続可能な社会に貢献していきます。



アメリカ モビリティ&イメージング事業領域

モクステック,Inc. CEO&President 山本 理之

モクステックは、最先端のナノ光学技術、X線技術を映像装置、解析装置に活かし、社会に貢献している会社です。

サステナビリティ推進活動の基本は、①地域社会と一緒に成長する、②技術に根差して社会貢献する、です。我々は積極的に「ホームレス支援プログラム」に参加したり、小学校の科学課外活動に協力し、地域の活動を支援しています。一方、NASAの火星探査プロジェクト、宇宙望遠鏡プロジェクトへの貢献を通じて、宇宙の起源の解明にも積極的に協力しています。地域に根差し、科学の発展に貢献できるよう努力をしています。



中国 モビリティ&イメージング事業領域

無錫宝来光学科技有限公司 董事兼總經理 塚田 竜太

無錫宝来光学科技(以下、WPLC)は液晶プロジェクター用部材及び車載用偏光フィルムの後加工の生産(無錫)と中国国内・アジア圏の営業活動(深圳)を行っております。中国でも環境や安全に対する要求が高まっており、環境・社会課題の変化を理解し適応していく必要があります。既にWPLCではグリーン電力の導入を果たしており、省エネルギー活動と排水・廃棄物排出量の削減の取り組みも進めております。更に変化に適応するために従業員一人ひとりが「行動憲章・行動基準」を遵守し、安全作業を意識して、従業員が一人となって取り組んで行くことが重要と考えております。WPLCはKAYAKU spiritを実践し、持続可能な環境・社会の実現に貢献し続けて参ります。



オランダ モビリティ&イメージング事業領域

デジマ オプティカル フィルムズ B.V. Managing Director Jan Willem Venema

デジマ オプティカル フィルムズでは、ディスプレイ業界やその他の用途向けの液晶ポリマーベースの光学フィルムを設計、開発、製造しています。これらの事業活動により、ポラテクノ事業に貢献しています。

当社は、日本化薬グループのサステナブル経営に全力で取り組んでいます。

1999年の発足以降、新潟県の上越工場に出荷されるTwistar™の梱包材や上越工場から受け取る原材料を可能な限りリサイクルしています。また、2008年に新たな施設を建設した際には、エネルギー消費量を最小限に抑えるために、製造工程でのさまざまなエネルギー回収設備を設置しました。さらに、当社のコーティングラインでの環境汚染を最小限に抑えるために、有機溶剤の廃ガスを焼却炉で触媒による無害化処理をしています。

当社の工場の電力は、いわゆるグリーンラベルをもち、風力エネルギーによって発電されたことが認定されています。また、エネルギー価格の高騰に伴い、電力消費量に占める割合は限定的ですが、建物の屋根に太陽光発電パネルを設置することも検討しています。

デジマ オプティカル フィルムズでは、人の安全と環境保護をすべての経営判断に反映させています。



イギリス モビリティ&イメージング事業領域

レイスペック Ltd. Managing Director 市川 真司

レイスペックは主に電子顕微鏡に使用されるX線を使用した分析装置を製造、販売しています。市場やお客様の声によく耳を傾け、安全・品質を第一にニーズに沿った製品、サービスの提供を通して社会貢献をしております。常に企業ビジョンであるKAYAKU spiritを念頭に、コーポレートガバナンスの強化、コンプライアンスの徹底に努め、環境問題に配慮したサステナブル経営を実践し、すべてのステークホルダーに幸せやうれしさを提供できることを目指します。



日本 ファインケミカルズ事業領域

株式会社ニッカファインテクノ 代表取締役社長 藤森 亮

ニッカファインテクノは、日本化薬グループの国内商社です。ファインケミカルズを中心に各事業領域とも連携し、多様な商材と技術知見で、お客様の「叶えたい」を最適解で形にします。

「KAYAKUの技術で人と地球の未来に安心・豊かさ・感動」の実現に向け、KAYAKU spiritのもと行動憲章・行動基準を徹底し、環境・安全・品質・コンプライアンスを軸に、責任ある調達、人材育成、情報セキュリティを含む体制の強化を通じて、サプライチェーン全体での価値創出とサステナブル経営の実践にコミットします。



ドイツ ファインケミカルズ事業領域

ユーロニッポンカヤク GmbH 取締役社長 上杉 裕司

ユーロニッポンカヤク(以下、ENK)は欧州でファインケミカルズ事業領域の製品の輸入販売を行っております。欧州はEuropean Green Dealと European Climate Lawをもとに2050年までに気候中立(Climate Neutrality)を達成すべく世界に先駆けて動いており、欧州内の各国でそれに合わせて新たな法規制も施行に向けて進んでいます。

また、昨今、戦争や世界情勢の影響でグローバルサプライチェーンへの影響も大きく、お客様の信頼と期待に応えるために現地でのスピーディーで確かな対応がより重要な世の中になっております。

当社はKAYAKU spiritのもとサステナブル経営を進め、KAYAKUの技術で人と地球の未来に安心・豊かさ・感動を提供してステークホルダー皆さまの期待に応えられるよう取り組んでまいります。



日本 ファインケミカルズ事業領域

厚和産業株式会社 代表取締役社長 森次 克樹

厚和産業は、日本化学厚狭工場における製造業務をはじめ、それに付帯する運搬や検査などの業務を担っています。地域に密着した企業として安全を最優先に、安心して働ける職場づくりを目指し、従業員一人ひとりが行動憲章・行動基準に沿った事業活動を実践しています。また、省エネルギーの推進や廃棄物の削減など、日々の事業活動を通じて環境負荷の低減にも確実に取り組み、持続可能な環境・社会の実現に貢献してまいります。これからも私たちは、日本化学グループの一員としてKAYAKU spiritのもとサステナブル経営を実践し、すべてのステークホルダーの信頼に応えられる会社を目指してまいります。



中国 ファインケミカルズ事業領域

化薬化工（無錫）有限公司 董事兼総経理 内田 誠

化薬化工（無錫）（以下、KCW）は電子部材用の光硬化型樹脂を製造販売する2002年設立の日本化学100%子会社で、半導体封止用樹脂、高周波基板用樹脂の販売、LCD／半導体用クリーナーの取扱いをしています。中国市場で「地産地消」を目指して業務拡大中です。中国では、急速な経済発展に伴い環境問題など多くの課題が生じ、企業をとりまく環境は厳しさを増しています。こうした中で、事業を継続・発展させるためには、サステナブル経営が一層重要になります。KCWではKAYAKU spiritの実現を目指し、サステナブル経営を行うべく、従業員一人ひとりが行動憲章・行動基準に基づいて行動することが最重要と考えています。各人が確固たる倫理観を持ち、現地の文化・歴史・商習慣などを理解した上で行動することによって、お客様に満足いただける価値を提供し続け、社会に貢献してまいります。



アメリカ ファインケミカルズ事業領域

カヤク アドバンスト マテリアルズ, Inc. President & CEO 水谷 剛

カヤク アドバンスト マテリアルズ（以下、KAM）は、米国マサチューセッツ州ウエストボロに所在しています。KAMは、安全操業、環境への配慮を実行し、マイクロエレクトロニクス市場に革新的な特殊材料を提供しています。KAMは、誠実で倫理的な事業活動、ガバナンスの強化、コンプライアンスの徹底、環境や社会への尊重、慈善活動を通じた地域社会への貢献、責任ある企業経営に全力で取り組んでいます。また、従業員に革新的で、安全で、多様性があり、働きやすく働きがいのある職場環境を提供し、従業員の個々の貢献と自己啓発を高く評価し、奨励しています。KAMの企業価値はKAYAKU spiritを徹底し、責任ある行動をとることにより形作られています。これにより、お客様、従業員、地域社会、そして日本化学グループに、長期的な価値を提供するものと考えています。



日本 ファインケミカルズ事業領域

テイクコケーピングシステム株式会社 代表取締役社長 友永 一郎

テイクコケーピングシステム（以下、TTS）は半導体製造装置の設計・開発・製造・販売およびメンテナンスサービスの会社です。企業理念にある“TTS Value”には、会社としてあるべき姿や、取り組むべき目標、経営の基本的な考えを明確にした想いが込められています。この“TTS Value”を通じて、日常業務からあらゆる活動に至るまでサステナブル経営、サステナビリティ推進活動を意識し、取り組んでまいります。



中国 ファインケミカルズ事業領域

無錫先進化薬化工有限公司 董事兼総経理 小佐野 和彦

無錫先進化薬化工は、「人間関係、環境保護、お客様に満足頂ける製品の製造」を経営方針に掲げ、繊維・製紙・インクジェット向け染料を製造しています。中国では環境保護・安全生産に加え、カーボンニュートラルに向けた要求が厳しさを増しており、従業員の労働環境改善に最大限配慮しながら、生産工程における省エネや排水・廃棄物削減を進めると同時に、Bluesign®認証を取得した安全性の高い染料、或いは、お客様の省エネ・省資源・環境負荷削減につながる製品の品揃えを増やし、持続可能な社会の実現に貢献できるよう取り組んでまいります。



中国 ファインケミカルズ事業領域

上海化耀国際貿易有限公司 董事兼総経理 岩崎 央

上海化耀国際貿易は、中国を中心としたアジア市場向けに、繊維用染料ならびにインクジェットインク、感熱用顔色剤等の色素関連製品を販売しています。昨今、繊維業界では労働安全の規制強化や染料も含めた安全な原料の規格が厳密になってきています。それに伴い、サプライチェーンにおける水資源の保全や労働環境の改善が求められています。私たちは安心・安全な製品の提供にとどまらず、問題解決や生産の工程短縮など各種ソリューションを提供し続けることで、お客様の排水量削減、省エネルギー化、生産性の向上といった課題の解決に寄与します。また、印刷業界でも環境に優しいデジタル化が進んでいます。日本化学の強みである水系顔料インクというキーワードでサステナブルな世界に貢献していきます。



タイ ファインケミカルズ事業領域

ニッポンカヤク（タイランド）CO., LTD. 代表取締役社長 富田 哲也

ニッポンカヤク（タイランド）は、2018年に設立された会社で、ASEAN、南アジアの地域に機能化学品事業本部の製品を販売、同地域からの原料、中間体の調達、関連市場の調査活動を主な役割としております。従業員一同一丸となってコンプライアンスを遵守し、より安全な材料、省エネルギーに貢献できる材料の提供を通じて、ASEAN、南アジアの地域社会に大きく貢献していきます。



日本 ライフサイエンス事業領域

日本化薬フードテクノ株式会社 代表取締役社長 土淵 智正

日本化薬フードテクノは、「エタノール製剤」・「脱酸素剤」といった食品品質保持剤や健康食品素材「キトサン」などを製造・販売している会社です。サステナブル経営を基盤として「食の安全・食と健康」を担う優れた製品と価値の高いサービスの提供を通じて、食品品質保持剤では「フードロスの削減」、健康食品素材では「食からの健康の提案」により社会に貢献することを目指しています。日本化薬グループの一員としてKAYAKU spiritを実現するため、安全操業・コンプライアンス遵守・環境への配慮を最優先事項とし、高い倫理観をもって従業員一人ひとりが行動憲章に則り、お客様からの信頼と期待にお応えしてまいります。



台湾 ライフサイエンス事業領域

台湾日化股份有限公司 董事兼總經理 長谷川 雄大

台湾日化股份は、ライフサイエンス事業領域、ファインケミカルズ事業領域の製品販売および市場調査を主な活動としています。長年にわたり、医薬品・機能性材料の供給を通じて台湾の医療・産業界へ貢献してまいりました。国際情勢等により世界が大きく変化するなか、社会やお客様からの要請と期待は刻々と変化しています。今後も事業環境の変化にしっかりと対応し、KAYAKU spiritのもと、社員一丸となってサステナブル経営を実践することで、すべてのステークホルダーに安心や豊かさを提供し続けます。



日本 和光都市開発株式会社 代表取締役社長 吉岡 乾一郎

和光都市開発は、①和光市に所有する商業ビル施設を総合スーパー事業会社に、②首都圏に所有する三つの社宅用建物を日本化薬に、それぞれ賃貸する不動産事業を営んでおります。私たちは、事業を通じて人々の衣・食・住の一端に係わることで、そこに生活する人々の「笑顔」のお役に立ち、お客様から必要とされる企業でありたいと考えています。そして、事業パートナーのお取引先様とも社会課題の解決に向けてベクトルを合わせ、KAYAKU spiritのもとコンプライアンスを徹底し、サステナブル経営を推進いたします。具体的には、①省エネ機器や耐久性に優れた部材の使用によって、エネルギー効率や資源効率を高めることや、②施設内インフラ、防災設備を整備・強化して、利用者の快適性・健康性・安全性を向上させることによって、保有不動産の価値向上に取り組んでまいります。



考え方

企業ビジョン

KAYAKU spirit
|
最良の製品を
不断の進歩と良心の結合により
社会に提供し続けること

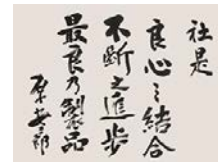
私たち日本化薬グループはKAYAKU spiritのもと、サステナブル経営の実践を通じて、環境・社会的価値および経済的価値を創造し、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。

◆ KAYAKU spiritの原点

1916年 創業

1962年 社是制定

長年にわたり経営に携わった三代目社長 原安三郎は、全役員・全従業員が共有すべき大切な考え方を分かり易く伝えたいとの想いから、1962年に社是を制定しました。
これがKAYAKU spiritの原点です。



日本化薬グループ行動憲章・行動基準

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ていきます。

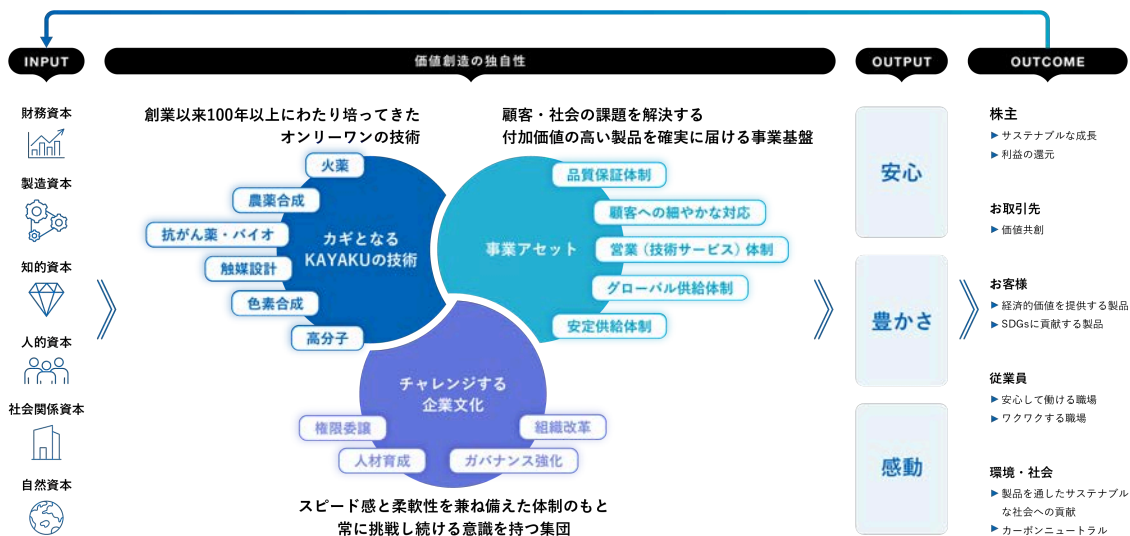
サステナブル経営基本方針

サステナブル経営基本方針

私たち日本化薬グループは、企業ビジョンであるKAYAKU spiritのもと、経営の透明性・公正性を確保し、事業活動を通じて持続可能な環境・社会の実現に貢献することで、すべてのステークホルダーの信頼に応えるサステナブル経営を実践します。

日本化薬グループの価値創造プロセス

日本化薬グループは、財務・製造・知的・人的・社会関係・自然資本といった経営資本を源泉とし、挑戦する企業文化のもとで、長年培ってきた独自の「KAYAKUの技術」と事業アセットを活用し、「安心」「豊かさ」「感動」の分野で社会課題の解決に資する新たな高付加価値製品を創出していきます。
事業活動を通じて生み出された利益やキャッシュ・フローは、研究開発、人材育成、事業基盤の強化などへ再投資することで、さらなる価値創造へとつなげています。この価値創造の循環を通じて持続可能な環境・社会の実現に貢献するとともに中長期的な成長の実現を目指します。



社内浸透

日本化薬グループは、企業ビジョンやサステナブル経営の方針について、従業員の理解を深めグループ全体に浸透させるために、日本化薬グループ経営戦略会議や中期経営戦略会議、新入社員研修や新任管理職研修などの集合研修、eラーニングや社内報など、さまざまな機会やコミュニケーション・ツールを活用することで、従業員への理解・浸透を促進しています。

2022年度は中期事業計画のスタートに合わせ、企業ビジョン、サステナブル経営、中期事業計画、日本化薬グループ人権方針についての解説冊子を作成しました。また、企業ビジョンと日本化薬グループのありたい姿を掲載した携帯カードと掲示ボードも作成しました。いつも確認することができ、企業ビジョンとありたい姿に基づいた意思決定と行動を取れるように浸透させています。

解説冊子・携帯カード・掲示ボードは、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・全従業員に配付しています。

各事業の製造・開発・販売・管理など、さまざまな職種で働く世界中の従業員の間で企業ビジョンとサステナブル経営の方針を共有することにより、一体感のあるグループ経営を目指します。

啓発活動・研修一覧

研修名	主な内容	主な対象	年度	受講形式	回数	受講率
サステナビリティ研修	企業ビジョンとサステナブル経営、日本化薬グループの人権方針、KV25 マテリアリティ、腐敗防止、自然資本とビジネス、DE&I	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	6	平均 86%
新入社員研修※	日本化薬グループのサステナブル経営について、気候変動対策、人権尊重	新入社員	2025	集合研修	1	100%
新任管理職研修※	日本化薬グループのサステナブル経営について、気候変動対策、人権尊重	新任管理職	2025	集合研修	2	100%

※ 毎年実施

「かやくーま」を使ったKAYAKU spirit 浸透活動

グローバルに展開している日本化薬グループのすべての従業員にKAYAKU spirit を親しみやすく身近に感じてもらうために、KAYAKU spirit 浸透キャラクター「かやくーま」を作成しました。社内報では、各種サステナビリティ活動や企業ビジョン実践の模範的な活動を紹介するコーナーを設けており、「かやくーま」を用いてビジュアル的にわかりやすく説明するようにしています。また、日常使用するメモやクリアファイル、さらには会議室のデザインにも取り入れて、常に従業員の目に触れ、企業ビジョンを意識するよう取り組んでいます。商標登録も行い、日本化薬グループのキャラクターとして、新聞広告や工場祭のノベルティ等でも活躍しています。

➤ [かやくーまの部屋](#) 



浸透キャラクター「かやくーま」



会議室とロッカー

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）

マテリアリティの特定

日本化薬グループは企業ビジョンKAYAKU spirit「最良の製品を不断の進歩と良心の結合により社会に提供し続けること」の実現に向けて、環境・社会的価値と経済的価値を創造し、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。

当社は、計画期間を2026～2035年度とする長期経営計画Evolution2035を策定しました。本計画では、環境・社会の変化を的確に捉え、KAYAKUの技術・人材・事業アセットを起点とした価値創出と、挑戦する企業文化の進化を通じて、社会課題の解決と持続的な企業価値創造を同時に実現することを目的としています。

当社では、中長期的な企業価値向上に影響を及ぼす重要課題（マテリアリティ）を、事業との関連性や社内外の環境変化を考慮し特定しています。長期経営計画の始動に合わせ、ダブルマテリアリティの視点も取り入れ、マテリアリティを見直しました。この見直しでは「環境・社会課題が日本化薬グループに与える影響（ファイナンシャル・マテリアリティ）」と「日本化薬グループが環境・社会に与える影響（インパクト・マテリアリティ）」の両面から取り組むべきマテリアリティを特定し、長期経営計画の基本戦略に組み込みました。当社はマテリアリティを、事業の持続性を高め、収益拡大に資する重要な要素と捉えています。環境・社会的価値と経済的価値の創出の両立を図り、持続可能な社会と長期的な企業価値の向上を実現していきます。

環境	社会	ガバナンス
● 気候変動への対応 ● 自然資本の保全	● 製品安全、患者さまの安全安心（腐敗防止含む） ● コミュニティの安全安心 ● 人的資本経営の推進 ● 責任あるサプライチェーンの推進	● リスクマネジメント

マテリアリティの特定プロセス

日本化薬グループは、社内外の視点を踏まえ当社グループが直面する課題を的確に把握し、ステークホルダーの期待や要請に応えるために、2019年に初めてマテリアリティを特定しました。その後、2022年にマテリアリティの見直しを行い、2025年にはダブルマテリアリティの視点を踏まえ、再度見直しを実施しました。

マテリアリティは、当社の経営状況や社会情勢の変化、ステークホルダーからの要請の変化等を考慮し、当社のマテリアリティがその時代に応じた社会課題に対応できるよう、継続的に見直しを行います。

Step1：社会課題の抽出・整理

マテリアリティ見直しを検討するにあたり、環境・社会課題や社会の変化、ステークホルダーからの要請や期待を把握するために、以下のサステナビリティ情報開示ガイドラインの開示要請事項やESG評価機関の評価項目などを参考にしました。マルチステークホルダー視点と投資家視点の双方から注視すべき環境・社会課題を抽出し、テーマ別に分類・整理した結果、26項目の候補テーマに集約しました。

◆ マルチステークホルダー視点

- WEF（The World Economic Forum：世界経済フォーラム）「グローバルリスク報告書」
- Cefic（European Chemical Industry Council：欧州化学工業連盟）「持続可能な開発目標」
- WBCSD（World Business Council for Sustainable Development：持続可能な開発のための世界経済人会議）「ビジョン2050における企業の行動分野に関連する課題」
- ESRs（European Sustainability Reporting Standards：欧州サステナビリティ報告基準）

◆ 投資家視点

- SASB（Sustainability Accounting Standards Board：サステナビリティ会計基準審議会）
- ESG評価機関の評価項目（FTSE、MSCI、Sustainalytics）

Step2：重要度の評価と課題の特定

26項目の候補テーマに対し、中長期的な視点で「日本化薬グループが環境・社会に与える影響」に関するポジティブインパクト・ネガティブインパクトと、「環境・社会課題が日本化薬グループに与える影響」に関するリスクと機会を検討し、当社グループに及ぼす影響を体系的に把握・分析しました。

各テーマの重要度は分析結果を踏まえ、「環境・社会課題が日本化薬グループに与える影響（ファイナンシャル・マテリアリティ）」と「日本化薬グループが環境・社会に与える影響（インパクト・マテリアリティ）」の2軸で、評価・マッピングを行いました。

その結果、重要度の高い項目をマテリアリティとして15項目に絞り込み、関連する社会課題をグルーピングすることで、最終的に7項目のマテリアリティに集約しました。

◆ マテリアリティマトリックス



Step3：マテリアリティの決定

特定したマテリアリティおよび各マテリアリティに対応する指標と目標については、サステナブル経営会議および取締役会において妥当性を確認し、決定しました。

環境・社会へのインパクト、リスク・機会、指標・目標

日本化薬グループは、中長期的な企業価値向上を目的に、当社グループが環境・社会に与える影響に関するポジティブインパクト・ネガティブインパクト、ならびに社会・環境課題が当社グループに与える影響に関するリスクと機会を分析しています。

長期経営計画Evolution2035においては、各マテリアリティに紐づく指標と目標を設定し、担当役員の責任のもと、進捗管理と課題のレビューを毎年実施します。

環境



気候変動への対応

↑

環境・社会へ与えるインパクト

GHG排出により気候変動が進行した場合、環境破壊や健康被害などの深刻な影響を人々に及ぼす可能性があります。一方で、再生可能エネルギーの導入や設備改善により、GHG排出量を削減することで、環境負荷の低減や気候変動が人々の暮らしに及ぼす悪影響の緩和に貢献することが可能です。

リスクと機会

リスク

- GHG排出規制の強化により、対応投資や炭素コストの負担増加、原材料価格の上昇を通じて、費用が増加するリスクがあります。
- 自然災害の激甚化により、対応コストの増加やバリューチェーンの寸断が生じ、原材料の調達困難や販売先の操業停止が発生することで、売上減少につながるリスクがあります。

機会

脱炭素に資する製品への需要拡大に対応することで、売上増加の機会が見込まれます。

指標と目標

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
GHG排出量 (Scope1+2) ※2019年度比	36%削減	64%削減	連結

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

- 省エネルギー活動と地球温暖化対策を推進し、2030年度環境目標の達成を目指します。
- 2050年度カーボンニュートラルの実現に向け、技術面・事業面・投資面の課題を体系的に整理し、対応戦略を明確化します。

● 関連情報

＞ 気候変動

担当役員

テクノロジー統括管掌

関連するSDGs

7

再生可能エネルギー



13

気候変動





自然資本の保全（汚染の防止、資源循環、水資源の保全）



環境・社会へ与えるインパクト

自社およびバリューチェーンにおける製造・処理過程で発生する有害化学物質や廃棄物の排出により、大気・水質・土壌が汚染され、生態系や人体へ悪影響を及ぼす可能性があります。また、取水・排水に伴う環境負荷の増大により、地域の水資源の枯渇や住民の健康被害、景観の悪化を引き起こすおそれがあります。一方で、製造プロセスの改革により、資源の有効活用や使用量・廃棄コストの削減が可能となり、環境負荷の軽減に貢献することが可能です。

リスクと機会

リスク

- 環境規制の強化により、操業制限や対応コスト増加を通じた収益減少のリスクがあります。
- 環境法令違反が発生した場合、訴訟による費用増加のリスクがあります。
- 安全な水源の確保が困難となり、調達費用が増加するリスクがあります。

機会

廃棄物削減やリサイクルの推進により、資源効率の向上とコスト削減につながる機会が見込まれます。

指標と目標

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
重大環境事故件数	0件	0件	連結
環境法令違反件数	0件	0件	連結
リサイクル率	82%以上	85%以上	単体
ゼロエミッション率	0.8%以下	0.6%以下	単体
VOC排出量 ※2024年度比	原単位1%削減	原単位3%削減	連結
廃棄物発生量 ※2024年度比	原単位1%削減	原単位3%削減	連結

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

- 事業活動における環境負荷の透明性を高め、グループ全体で環境負荷の継続的な低減を推進するとともに、希少金属原材料のリサイクルの検討を進めます。
- 環境関連データを統合管理し、指標および目標と連動させることで、環境負荷低減と持続的成長を支える経営基盤を構築します。
- LEAP分析を活用し、事業領域ごとの自然資本・生物多様性に関する依存関係と影響を評価します。分析結果に基づき、地域特性を踏まえた重点対応領域を特定します。

● 関連情報

- ＞ 汚染の防止
- ＞ 資源の有効活用
- ＞ 自然資本・生物多様性

担当役員

テクノロジー統括管掌

関連するSDGs





製品安全、患者さまの安全安心（腐敗防止含む）



環境・社会へ与えるインパクト

- 品質問題が発生した場合、自社労働者および取引先の健康・安全に悪影響を及ぼす可能性があります。
- 製品情報の不足、医薬品開発の遅れ・供給不安、医療従事者への偏ったプロモーション、偽造医薬品の流通などは、患者さまの安全や健康に悪影響を及ぼす可能性があります。一方で、緊急時における医薬品の迅速な提供や、子ども向け医薬品の開発・販売を通じて、患者さまの健康回復や子どもの健康改善、ウェルビーイングの向上に貢献することが可能です。
- 汚穢リスクの高い地域において腐敗行為が発生した場合、労働者の権利侵害や不当な取引を招き、ステークホルダーへ悪影響を及ぼす恐れがあります。その一方で、企業倫理・コンプライアンス文化の醸成は、企業資本の不正な利用を防ぎ、腐敗行為の抑止につながります。

リスクと機会

リスク

- 品質問題が発生した場合、リコールや訴訟が発生するリスクがあります。
- 製品に関する正確な情報不足や品質・供給の問題が発生した場合、顧客離反や社会的批判が生じ、レピュテーション低下による売上減少や規制対応・訴訟費用の増加リスクがあります。
- 腐敗防止が不十分な場合、罰金や事業停止による費用増加に加え、信用失墜による企業価値の毀損と顧客離れから売上減少を招くおそれがあります。

機会

- 安全で高品質な製品の提供により、取引先からの信頼と支持を得る機会が見込まれます。
- 緊急時の安定供給や子どもの健康への貢献により、企業評価とブランド価値が向上し、売上増加につながります。

◆ 製品安全、患者さまの安全安心

指標と目標

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

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

- ヒューマンエラーの未然防止に向け、「気づき」と「対話」を起点とした職場内外の連携を強化します。
- 外部環境の変化に柔軟に対応し、顧客満足と法令遵守を両立する品質体制を確立します。
- 変化に対応できる柔軟かつ堅牢な品質保証体制を構築し、継続的改善を促進します。

● 関連情報

＞ 品質と顧客の安全

担当役員

各事業領域管掌
危機管理委員会委員長

◆ 腐敗防止

指標と目標

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
腐敗防止方針違反に起因する従業員の処分・解雇および罰金・罰則	0件	0件	連結
取引先からのコンプライアンス・ホットラインによる重大な法令違反	0件	0件	連結
研修受講率	100%	100%	連結
内部監査指摘事項の是正率	100%	100%	連結

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

- 贈答・接待等に関する教育・周知を徹底し、「腐敗防止」に関する研修を計画・実施します。
- 内部監査を通じて、腐敗防止体制の有効性を定期的に検証し、改善につなげます。

● 関連情報

＞ 腐敗防止

担当役員

内部統制推進部管掌

関連するSDGs





コミュニティの安全安心



環境・社会へ与えるインパクト

原材料の取得や製造に伴う設備建設により、地域住民・先住民の住環境や文化が破壊され、心身の健康や文化的価値が損なわれる恐れがあります。また、汚染による環境悪化が健康被害や人命喪失につながる可能性があります。

リスクと機会

リスク

- 原材料の取得や製造に伴い汚染物質が漏出し、地域の衛生環境や安全性が損なわれた場合、企業批判や訴訟対応コストが発生し、ブランド価値の低下と売上減少につながるリスクがあります。
- 仕入先が紛争鉱物に関与していた場合、罰則による操業停止や批判を招き、訴訟費用や売上減少につながるリスクがあります。
- 住環境の破壊が発生した場合、社会的批判や訴訟対応を引き起こし、ブランド価値の低下と売上減少につながるリスクがあります。

指標と目標

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

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

- 環境安全衛生に関する基本ルールの順守を徹底し、法規制や外部要求事項に迅速かつ的確に対応します。
- 危険有害性の高い化学物質の取り扱いにおいて、作業者のばく露低減および周辺地域への環境リスク低減に向けた対策を継続的に改善します。
- 製造現場の安全操業基盤を強化し、地域社会の持続的な発展に貢献します。

● 関連情報

＞ 労働安全衛生・健康経営

担当役員

テクノロジー統括管掌
危機管理委員会委員長
総務部管掌

関連するSDGs





人的資本経営の推進（労働安全衛生、人材育成、労働慣行、多様性）



環境・社会へ与えるインパクト

- 労働安全衛生：製造現場で自社従業員が労働災害を被った場合、従業員の健康やウェルビーイングが損なわれる可能性があります。
- 人材育成：研修を通じたスキル向上は、昇進・収入増につながり、従業員の購買力とウェルビーイングを高めるプラスのインパクトをもたらします。
- 労働慣行：長時間労働やハラスメントは、従業員の心身の健康を損ない、医療費増加やメンタル不調を引き起こすことで、ウェルビーイングの低下につながります。
- 多様性：適切な労働環境や設備の整備、そして差別のない多様性を尊重する職場づくりにより、障がいの雇用機会が拡大するとともに、働きやすさ・ウェルビーイング・コミュニケーション・モチベーションの向上といったポジティブなインパクトが期待されます。

リスクと機会

リスク

- 労働安全衛生：製造現場で事故が発生した場合、生産性や売上の低下に加え、労災補償や訴訟費用の発生、さらには職場と従業員の安全確保に伴う管理コストの増加など、複合的なリスクが生じる可能性があります。
- 人材育成：人材育成への投資不足により技術革新が停滞し、競争力低下と売上減少につながるリスクがあります。
- 労働慣行：長時間労働や職場におけるハラスメントが発生した場合、従業員の離職による採用コストの増加や労働生産性の低下による売上減少に加え、訴訟や罰則対応に伴う費用の発生など、複合的なリスクをもたらします。
- 多様性：職場における差別が人材の属性やスキルの偏りを招き、発想の画一化を引き起こすことで、新たな事業機会の喪失と収益減少につながるリスクがあります。

機会

- 人材育成：研究職、技術職、DX人材などの高度人材を育成することにより、技術革新や多様な価値観が促進され、生産性向上と売上増加が期待されます。
- 多様性：多様な人材が活躍できる環境を整備することで、従業員のモチベーションや生産性が向上し、売上増加につながる機会が創出されます。

◆労働安全衛生

指標と目標

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

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

- 環境安全衛生診断項目の拡充および定期実施、現場ヒアリングの強化、外部専門家による評価を通じて、リスクの早期発見と迅速な改善を図り、安全衛生水準を向上させます。
- AIを活用し、過去事例の学習およびリアルタイムモニタリングにより潜在リスクを自動検出し、危険源の特定と対応策の優先順位付けを行うことで、継続的な安全管理を実現します。

●関連情報

＞労働安全衛生・健康経営

担当役員

テクノロジー統括管掌

◆人材育成

指標と目標

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
次世代経営人材数	120名	130名	単体
デジタル人材数	240名（10%）	480名（20%）	単体
財務戦略企画人材数	59名	64名	単体
グローバル人材数	360名（15%）	480名（20%）	単体
一人当たり教育投資額	10万円	20万円	単体
次世代管理職候補者の研修受講率	100%	100%	単体

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

●中長期（3-10年）での主な取り組みの方向性

人材ポートフォリオの最適化と教育投資の継続的強化を通じて、経営・デジタル・財務・グローバル領域における高度専門人材を戦略的に育成し、事業成長と社会価値創出の両立を図ります。

●2028年度に向けた主な取り組み

経営戦略と連動した人材要件を明確化し、計画的な選抜・育成・配置を通じて、次世代経営人材および成長領域を担う人材の基盤整備を進めます。

●関連情報

＞人材育成

担当役員

人事部管掌
経営企画部管掌

◆労働慣行

指標と目標

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
労働基準法違反件数	0件	0件	連結

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
所定外労働時間	10時間以下	10時間以下	連結
所定外労働時間45時間／月超過件数	0件	0件	連結
相談窓口の浸透率	100%	100%	連結

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

● 中長期（3-10年）での主な取り組みの方向性

法令遵守と人権尊重に基づく労務管理体制の確立を踏まえ、人権尊重と心理的安全性を企業文化として定着させ、透明性と継続的改善を重視した持続可能な労働慣行を実現します。

● 2028年度に向けた主な取り組み

法令遵守と労務管理の徹底を通じて、長時間労働やハラスメントのない、安心して働ける職場環境の基盤を確立します。

● 関連情報

＞ 人的資本

担当役員

人事部管掌

経営企画部管掌

◆ 多様性

指標と目標

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
女性取締役比率	20%以上	30%以上	単体
女性管理職比率	10%以上	30%以上	単体
障がい者雇用率	2.7%以上	3%以上	単体
海外（外国籍）人材数	68名	107名	単体

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

● 中長期（3-10年）での主な取り組みの方向性

誰もが多様性を認め合い、それぞれの役割と責任が如何なく発揮できるよう、引き続き風土の醸成に努めます。また雇用比率を高めることにより計画的な人材ローテーションが多様性を意識せずに定期的に実施できる企業となるよう取り組みます。

● 2028年度に向けた主な取り組み

これまで進めてきた「ZENKATSU」の取り組みを通じて、多様性を尊重する風土が定量的成果として表れるよう、雇用機会の創出や雇用率向上に向けた職場環境の整備を進めます。

● 関連情報

＞ 多様性・働きやすい環境

担当役員

人事部管掌

経営企画部管掌

関連するSDGs





人的資本経営の推進（労働安全衛生、人材育成、労働慣行、多様性）



環境・社会へ与えるインパクト

- 労働安全衛生：製造現場で自社従業員が労働災害を被った場合、従業員の健康やウェルビーイングが損なわれる可能性があります。
- 人材育成：研修を通じたスキル向上は、昇進・収入増につながり、従業員の購買力とウェルビーイングを高めるプラスのインパクトをもたらします。
- 労働慣行：長時間労働やハラスメントは、従業員の心身の健康を損ない、医療費増加やメンタル不調を引き起こすことで、ウェルビーイングの低下につながります。
- 多様性：適切な労働環境や設備の整備、そして差別のない多様性を尊重する職場づくりにより、障がいの雇用機会が拡大するとともに、働きやすさ・ウェルビーイング・コミュニケーション・モチベーションの向上といったポジティブなインパクトが期待されます。

リスクと機会

リスク

- 労働安全衛生：製造現場で事故が発生した場合、生産性や売上の低下に加え、労災補償や訴訟費用の発生、さらには職場と従業員の安全確保に伴う管理コストの増加など、複合的なリスクが生じる可能性があります。
- 人材育成：人材育成への投資不足により技術革新が停滞し、競争力低下と売上減少につながるリスクがあります。
- 労働慣行：長時間労働や職場におけるハラスメントが発生した場合、従業員の離職による採用コストの増加や労働生産性の低下による売上減少に加え、訴訟や罰則対応に伴う費用の発生など、複合的なリスクをもたらします。
- 多様性：職場における差別が人材の属性やスキルの偏りを招き、発想の画一化を引き起こすことで、新たな事業機会の喪失と収益減少につながるリスクがあります。

機会

- 人材育成：研究職、技術職、DX人材などの高度人材を育成することにより、技術革新や多様な価値観が促進され、生産性向上と売上増加が期待されます。
- 多様性：多様な人材が活躍できる環境を整備することで、従業員のモチベーションや生産性が向上し、売上増加につながる機会が創出されます。

◆労働安全衛生

指標と目標

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

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

- 環境安全衛生診断項目の拡充および定期実施、現場ヒアリングの強化、外部専門家による評価を通じて、リスクの早期発見と迅速な改善を図り、安全衛生水準を向上させます。
- AIを活用し、過去事例の学習およびリアルタイムモニタリングにより潜在リスクを自動検出し、危険源の特定と対応策の優先順位付けを行うことで、継続的な安全管理を実現します。

●関連情報

＞労働安全衛生・健康経営

担当役員

テクノロジー統括管掌

◆人材育成

指標と目標

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
次世代経営人材数	120名	130名	単体
デジタル人材数	240名（10%）	480名（20%）	単体
財務戦略企画人材数	59名	64名	単体
グローバル人材数	360名（15%）	480名（20%）	単体
一人当たり教育投資額	10万円	20万円	単体
次世代管理職候補者の研修受講率	100%	100%	単体

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

●中長期（3-10年）での主な取り組みの方向性

人材ポートフォリオの最適化と教育投資の継続的強化を通じて、経営・デジタル・財務・グローバル領域における高度専門人材を戦略的に育成し、事業成長と社会価値創出の両立を図ります。

●2028年度に向けた主な取り組み

経営戦略と連動した人材要件を明確化し、計画的な選抜・育成・配置を通じて、次世代経営人材および成長領域を担う人材の基盤整備を進めます。

●関連情報

＞人材育成

担当役員

人事部管掌
経営企画部管掌

◆労働慣行

指標と目標

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
労働基準法違反件数	0件	0件	連結

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
所定外労働時間	10時間以下	10時間以下	連結
所定外労働時間45時間／月超過件数	0件	0件	連結
相談窓口の浸透率	100%	100%	連結

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

● 中長期（3-10年）での主な取り組みの方向性

法令遵守と人権尊重に基づく労務管理体制の確立を踏まえ、人権尊重と心理的安全性を企業文化として定着させ、透明性と継続的改善を重視した持続可能な労働慣行を実現します。

● 2028年度に向けた主な取り組み

法令遵守と労務管理の徹底を通じて、長時間労働やハラスメントのない、安心して働ける職場環境の基盤を確立します。

● 関連情報

＞ 人的資本

担当役員

人事部管掌

経営企画部管掌

◆ 多様性

指標と目標

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
女性取締役比率	20%以上	30%以上	単体
女性管理職比率	10%以上	30%以上	単体
障がい者雇用率	2.7%以上	3%以上	単体
海外（外国籍）人材数	68名	107名	単体

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

● 中長期（3-10年）での主な取り組みの方向性

誰もが多様性を認め合い、それぞれの役割と責任が如何なく発揮できるよう、引き続き風土の醸成に努めます。また雇用比率を高めることにより計画的な人材ローテーションが多様性を意識せずに定期的に実施できる企業となるよう取り組みます。

● 2028年度に向けた主な取り組み

これまで進めてきた「ZENKATSU」の取り組みを通じて、多様性を尊重する風土が定量的成果として表れるよう、雇用機会の創出や雇用率向上に向けた職場環境の整備を進めます。

● 関連情報

＞ 多様性・働きやすい環境

担当役員

人事部管掌

経営企画部管掌

関連するSDGs





責任あるサプライチェーンの推進（労働安全衛生、労働慣行）



環境・社会へ与えるインパクト

サプライチェーン上で発生する労働災害や清潔な水・衛生設備へのアクセスの欠如は、労働者の健康やウェルビーイング、さらには人権に深刻な悪影響を及ぼします。また、サプライチェーンにおける児童労働や強制労働、不安定な雇用・労働条件、労使間の対話不足、結社の自由の制限、紛争鉱物の利用といった問題は、教育・自由・健康・経済的資源の喪失を招き、不平等の拡大や治安悪化を通じて、労働者のウェルビーイングを著しく低下させる要因となります。

リスクと機会

リスク

サプライチェーン上において、労働災害や衛生環境の不備、児童労働・強制労働、不安定な雇用や劣悪な労働環境、労使間の対話不足や結社の自由の制限、ならびに紛争鉱物の利用が発覚した場合、生産性や品質の低下、操業停止、社会的批判の高まりを通じて、当社の売上減少、コスト増加、ブランド価値の毀損といった重大なリスクにつながる可能性があります。

指標と目標

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

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

- 中長期（3-10年）での主な取り組みの方向性
 - 特定リスクを中心にサプライヤー向けデューデリジェンスを実施し、是正が必要なサプライヤーに対しては監査を行います。
 - 業界団体や外部イニシアティブと連携し、サプライチェーン全体のリスク対応力を強化します。
 - サプライヤー調査の効率化を図るとともに、グリーンバンスメカニズムを整備し、通報への対応手順を明確化します。
 - 社内の管理体制を構築し、サステナブル調達に関する理解と実践を組織全体に浸透させます。
- 2028年度に向けた主な取り組み
 - 重要サプライヤーの継続的評価と対話を実施します。
 - サプライチェーンにおける人権リスクアセスメントを実施し、ハイレスク原材料を特定したうえで、対応戦略を立案・実行します。
 - 社内管理体制を構築し、サステナブル調達への理解浸透を図ります。
- 関連情報
 - ＞ サプライチェーンにおける環境・社会配慮

担当役員

経営企画部管掌

関連するSDGs





リスクマネジメント

環境・社会へ与えるインパクト

顕在化したリスクを未然に防止できず、リスク発生時に迅速・適切な対応が取れなかった場合、社会や人命への損害、環境破壊、情報漏洩による外部への被害や損失など、深刻な負のインパクトが生じる可能性があります。一方で、顕在化する前にリスクを防止し、リスク発生時にも被害を最小限に抑える対応を行うことで、ステークホルダーからの信頼向上につながるポジティブなインパクトが期待されます。

リスクと機会

リスク

顕在化しているリスクを未然に防止できず、発生時にも迅速かつ適切な対応が取れなかった場合、社会や人命への損害、環境破壊、情報漏洩による外部への被害、さらには事業の停滞・低迷を招くおそれがあります。その結果、ステークホルダーからの信頼が低下するリスクにつながります。

機会

リスクマネジメント体制を強化することで、リスクの未然防止や発生時の迅速かつ適切な対応が可能となり、事業継続性の確保につながります。これにより、ステークホルダーからの信頼を獲得・向上させる機会が期待されます。

指標と目標

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
リスク評価完了率	100%	100%	連結
リスク対応計画策定率	100%	100%	連結
リスク対応実施率80%未満の件数	10件未満	0件	連結
内部監査指摘事項の是正率	100%	100%	連結
リスク管理プロセス遵守率	100%	100%	連結
リスク管理研修受講率	100%	100%	連結

リスクの低減と機会の拡大に向けての取り組み

- 事業領域リスクおよびTOP5リスクについて、計画策定・進捗確認・結果報告を継続的に実施し、リスク対応の確実性を高めます。
- 内部監査を通じて社内規程に沿ったリスク管理プロセスを確実に運用し、リスク管理の実効性を確保します。
- グループ会社を含む対象者へのリスク管理研修を推進し、組織全体のリスク認識と対応力を高めます。

● 関連情報

リスクマネジメント

担当役員

内部統制部管掌

関連するSDGs



2025年度のサステナビリティ・アクションプランの結果については、下記をご参照ください。

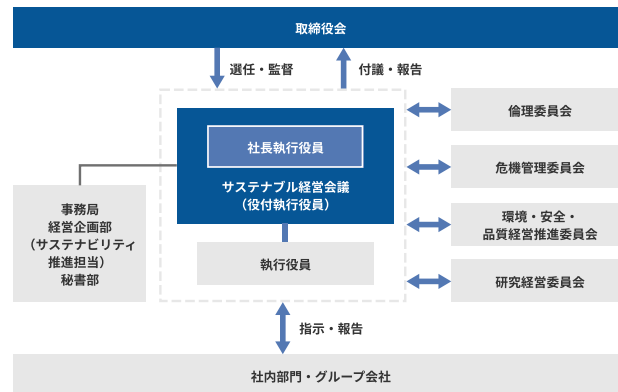
サステナビリティ・アクションプラン2025

22

サステナビリティ推進体制

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を設置し、グループ全体でサステナビリティの取り組みを推進しています。サステナブル経営会議は、原則として週1回開催しており、企業・社会・環境のサステナビリティ全般に関わる事項の審議および報告を受けています。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。

サステナブル経営会議の傘下には、**倫理委員会**、**危機管理委員会**、**環境・安全・品質経営推進委員会**、**研究経営委員会**の4委員会を設置しています。各委員会は定例かつ必要に応じて開催し、サステナブル経営会議へ審議および報告することにより、経営の透明性・公正性を確保しています。



➤ [各種委員会等の開催回数](#)

レスポンシブル・ケアの推進

担当役員メッセージ

日本化薬グループは、「最良の製品を不断の進歩と良心の結合により社会に提供し続ける」という基本理念のもと、レスポンシブル・ケアを経営の根幹に据え、環境・健康・安全に配慮した事業活動を推進しています。

近年、気候変動への対応や水資源の持続可能な利用に加え、生物多様性や自然資本への対応の重要性が急速に高まっています。当社はこれらの課題に対し、GHG排出削減の推進、エネルギー効率の向上、水使用量の最適化および排水管理の高度化など、具体的かつ継続的な取り組みを進めてまいりました。これらの取り組みは外部からも高く評価されており、CDP^{※1}による評価において、気候変動分野で最高評価の「Aランク」、水セキュリティ分野で「A-ランク」を獲得しています。

また、当社は情報開示の高度化にも積極的に取り組んでいます。TCFD^{※2}提言に基づく気候関連情報の開示に加え、新たにTNFD^{※3}提言に基づく自然関連情報の開示を開始しました。気候変動のみならず自然資本に関するリスクと機会を総合的に把握し、経営戦略へ反映させる取り組みを進めてまいります。

レスポンシブル・ケアの実践は、環境対応にとどまりません。安全文化の醸成や化学物質管理の強化、地域社会との信頼関係の構築に取り組んでいきます。あわせて、従業員の心身の健康維持・向上、ウェルビーイングの向上に一層取り組んでまいります。

取り組みを実効性のあるものとするためには、従業員一人ひとりの行動が不可欠です。従業員一人ひとりが環境・健康・安全への責任を自らの課題として捉え、日々の業務に反映させる風土づくりを引き続き進じてまいります。

今後も日本化薬グループは、レスポンシブル・ケアの理念のもと、社会課題の解決と企業価値の向上を両立し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続きご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

取締役常務執行役員
テクノロジー統括管理役員
加藤 康仁



※1 CDP：Carbon Disclosure Project

企業・都市に対し気候変動対策、水資源保護、森林保全などの環境分野の情報開示を求め、調査・評価を行い、グローバルな情報開示システムを運営する国際NGO

※2 TCFD：Taskforce on Climate-related Financial Disclosure
気候関連財務情報開示タスクフォース

※3 TNFD：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures
自然関連財務情報開示タスクフォース

方針・基本的な考え方

環境・健康・安全と品質に関する宣言

日本化薬グループは、KAYAKU spiritとレスポンシブル・ケア[※]精神のもと、環境保全、安全衛生の確保および品質保証の維持・向上に努めるため「環境・健康・安全と品質に関する宣言」を制定し、グループ全体で活動を推進しています。本宣言は、派遣社員、請負事業者を含めた日本化薬グループで働くすべての従業員に適用します。

環境・健康・安全と品質に関する宣言

1995年11月7日 制定
2017年5月22日 改定
2024年1月31日 改定

私たち日本化薬グループは、KAYAKU spirit「最良の製品を不断の進歩と良心の結合により社会に提供し続けること」に基づき、「生命と健康を守り、豊かな暮らしを支える」持続可能な社会の実現に貢献する企業として活動します。

◆ 基本方針

1. 製品の研究開発から生産、流通、販売、リサイクル、廃棄に至るまでのライフサイクル全体に渡り、環境・健康・安全の維持と改善に努めます。
2. 廃棄物の削減と適正処理、資源（エネルギー、水、原材料）使用量の削減、および気候変動対策（温室効果ガス排出量の削減）を推進し、汚染防止、生物多様性および環境の保全に取り組みます。
3. 製品の安全な使用と取り扱いおよび環境の保全に必要な情報を取引先に積極的に提供します。
4. 製品はもとより業務プロセスの品質を高め顧客満足度の向上を図ります。
5. 教育訓練を通して従業員の見識と能力を高め、無公害、無災害、無事故および品質の向上を達成します。
6. 事業活動について正しい理解が得られるよう情報を開示し、市民の方々や行政当局との対話に努めます。

日本化薬株式会社 代表取締役社長

川村 恭之

※ レスポンシブル・ケア：Responsible Care（化学物質を製造または扱う企業が化学物質の開発や生産、販売、消費から廃棄に至るまでのすべてのプロセスで自ら積極的に環境・安全・健康面に配慮した対策を行う活動です。1985年にカナダで誕生した後、日本をはじめ世界に広がりをみせています。）

レスポンシブル・ケア目標

日本化薬グループは「安全をすべてに優先させる」という共通の認識のもと、国内外の法令遵守を徹底し、環境・安全に関わる事故や災害の未然防止に取り組んでいます。また、企業ビジョンであるKAYAKU spiritの実現に向け「環境・健康・安全と品質に関する宣言」に基づき、全従業員でレスポンシブル・ケア活動を推進しています。

「日本化薬グループ レスポンシブル・ケア年度目標」は、2019年度以降の基本方針を踏まえ、30秒巡視および定点観察による不安全行動の顕在化に重点を置いた安全衛生活動、リスクアセスメントを重点とした中央環境安全衛生診断の推進、ならびに2030年度の中期環境目標達成に向けた脱炭素化の推進を念頭においた目標を中心に策定しています。これらの目標は、国内グループ会社と共有・確認しながら毎年見直しを行い、今後も継続的にレスポンシブル・ケア活動を進めていきます。

日本化薬グループ レスポンシブル・ケア2026年度目標

◆ 《目標》

1. 労働安全衛生

- 重大事故・災害：ゼロ
- 重大環境事故・災害：ゼロ
- 重大交通事故：ゼロ

2. Evolution2035マテリアリティKPIの達成による環境負荷の低減

指標	対象範囲	2026年度目標	2028年度目標	2035年度目標
GHG排出量 (Scope1+2) ※2019年度比	連結	98,091t-CO2以下 (削減率：25%以上)	36%削減	64%削減
VOC排出量 ※2024年度比	連結	排出原単位0.016以下	原単位1%削減	原単位3%削減
COD排出量 ※2024年度比	連結	排出原単位0.022以下	—	—
廃棄物発生量 ※2024年度比	連結	排出原単位1.769以下	原単位1%削減	原単位3%削減
リサイクル率	国内	80%以上 注) サーマル回収を含む	82%以上	85%以上
プラスチック廃棄のリサイクル率	国内	80%以上	—	—
ゼロエミッション率	国内	1%以下	0.8%以下	0.6%以下

▶ [サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）環境・社会へのインパクト、リスク・機会、指標・目標](#)

◆ 《重点取組課題》

1. 「事故災害ゼロ」へ向けた取り組みの推進、防災の強化

- リスクアセスメントの深掘りに基づく現場点検と各種法規対応に重点を置いた診断の実施
- 重点テーマの設定および全工程を網羅した30秒巡視の実施
- 生成AI活用による安全評価システムの導入～将来の安全管理業務の高度化に向けた準備
- 自律的な化学物質管理の推進
- 自然災害リスク、有事への備え（緊急・避難訓練、総合防災訓練、救命訓練の確実な実施）
- レスポンシブル・ケア活動の成果や挑戦を積極的に社外発信(社外表彰へのエントリー)

2. 職場の労働安全衛生環境の改善

- 高齢労働者の特性に配慮した職場（エイジフレンドリー職場）整備
- 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
- 健診結果データベースの定着と運用
- 健康経営の推進
 - 「健康経営優良法人」認定の維持
 - 特定保健指導受診率30%以上
 - 健康イベント参加率60%以上

3. 環境目標達成に向けた活動推進

- 2030年環境目標達成に向けた移行計画の着実な実施
- 洪水リスクの高い地域に対するリスク低減対策の実施と継続
- 外部への気候変動関連開示の強化
 - CDP※1評価（気候変動及び水セキュリティ）の維持
 - TNFD※2バウンダリの拡大、リスクと機会、依存と影響の明確化による指標と目標の設定
 - 2030年以降のSSBJ※3開示を見据えたギャップ分析による課題の明確化

※1 CDP：Carbon Disclosure Project
企業・都市に対し気候変動対策、水資源保護、森林保全などの環境分野の情報開示を求め、調査・評価を行い、グローバルな情報開示システムを運営する国際NGO

※2 TNFD：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures
自然関連財務情報開示タスクフォース

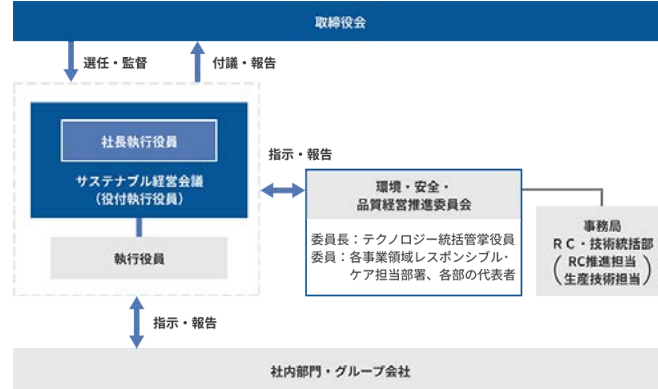
※3 SSBJ：Sustainability Standards Board of Japan
IFRS(国際会計基準)をベースに企業のサステナビリティ情報を財務諸表と同様の水準で開示できるよう策定されたISSB国際開示基準の日本版開示基準

体制

日本化薬グループでは、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、日本化薬グループのレスポンシブル・ケア活動を統括しています。

環境・安全・品質経営推進委員会は各事業領域のレスポンシブル・ケア活動を担当する部署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により構成され、レスポンシブル・ケア方針に基づく活動の実施状況および活動における問題点、その対応状況、次年度の方針案、気候変動に係る課題解決のための方針案および施策案などについて審議を行い、サステナブル経営会議への報告および答申を行います。

RC・技術統括部では、組織的な活動として日本化薬各事業場およびグループ会社の中央環境安全衛生診断を実施し、環境・安全・品質経営推進委員会に結果を報告しています。



レスポンシブル・ケア監査

◆ 基本的な考え方

日本化薬は各事業場および一部のグループ会社に対して、レスポンシブル・ケア監査を年間計画に基づき「中央環境安全衛生診断」として実施しています。中央環境安全衛生診断は、環境・安全・衛生に十分配慮した事業活動が正しく行われていることをチェックして、問題点があれば改善を促す仕組みです。

中央環境安全衛生診断は、レスポンシブル・ケア、環境保全、保安防災、物流安全、生物多様性、労働安全、コンプライアンス、健康管理の充実、化学物質管理等の項目を診断し、改善の助言・提案を行うことにより、コンプライアンス違反、不正または錯誤の発生を予防し、環境・健康・安全の維持と改善を図り、日本化薬およびグループ会社の内部統制システムの構築、維持、改善に資する機能を果たしています。

◆ マネジメント体制

中央環境安全衛生診断チーム

RC・技術統括部長（チーム長）、RC・技術統括RC推進担当員（診断員・事務局）、労働組合本部で構成されています。

診断項目

- ・ レスポンシブル・ケア進捗確認表によるレスポンシブル・ケア活動の進捗状況
- ・ 危険リスクが高い作業工程や設備のリスクアセスメント実施状況
- ・ 過去に発生した事故災害の処置状況と再発防止策の効果
- ・ 現場巡視（30秒巡視、定点観察）
- ・ 化学物質の保管、管理状況
- ・ 環境安全衛生体制およびそれに関連した法規制の遵守状況
- ・ その他、レスポンシブル・ケアに関する必要事項

診断の対象

- ・ 日本化薬各事業場（工場7拠点、研究所3拠点、事務所2拠点、その他3拠点）
- ・ 国内グループ会社（事業場内3社、事業場外1社）
- ・ 海外（中国）グループ会社（3社）

診断の実施頻度

被診断事業場の規模や前年度診断結果の判断により、1～2年に1回の頻度で実施しています。また診断結果の内容やその後の状況によりフォローアップ診断を実施することがあります（2025年度はフォローアップ診断の実施なし）。

診断結果の報告

診断結果は以下の区分でフィードバックをしています。

- ・ 良い点・・・優れた取り組みで、他事業場・グループ会社の参考になる点
- ・ 指摘事項・・・事故災害や環境事故、コンプライアンス違反につながるリスクがある事項
- ・ 気づき事項・・・安全衛生、環境保全およびコンプライアンス遵守の取り組みで改善を要する事項
- ・ 提案・・・現状でも問題はないが、実施によって環境安全衛生の取り組みがさらによくなると思われる点

診断結果は被診断事業場・グループ会社、関連する事業部、環境・安全・品質経営推進委員会、監査部に報告します。またこれを受けて、被診断事業場・グループ会社は診断で見いだされた問題点について、計画的に改善を実施してPDCAを回します。

◆ 目標・実績

中央環境安全衛生診断実績（診断拠点数）

被診断事業場・グループ会社		2022	2023	2024	2025
工場		7	7	7	6
研究所・事務所		4	1	1	1
国内グループ会社	事業場内	3	3	3	3
	事業場外	1	1	1	0
海外グループ会社※		3	1	2	2
合計		16	13	14	12

※ 海外グループ会社はレスポンスブル・ケア進捗確認表の確認のみウェブ会議システムを利用して実施。

2025年度診断結果（診断を実施した12拠点の指摘件数）

区分	レスポンスブル・ケア進捗確認表、法令対応、現場点検等
良い点	35
指摘事項	10
気づき事項	96
提案・要望等	85

取り組み

- [環境マネジメント](#)
- [気候変動](#)
- [化学物質管理](#)
- [汚染の防止](#)
- [資源の有効活用](#)
- [水資源の保全](#)
- [自然資本・生物多様性](#)
- [労働安全衛生・健康経営](#)
- [品質と顧客の安全](#)

外部イニシアティブ

私たち日本化薬グループは、国際的な規範を遵守するだけでなくとどまらず、さまざまな機関や企業などと連携することが重要であると考え、国内外のイニシアティブへ積極的に参画し、持続可能な社会の実現に向けた活動を推進しています。

SDGsへの貢献

SDGsは持続可能な世界の構築のために国連加盟国の全会一致で採択された、2030年度までにさまざまな機関・組織・主体が取り組むべき社会・経済・環境に関する17の目標です。SDGsの考え方は、「最良の製品を不断の進歩と良心の結合により社会に提供し続けること」という、日本化薬グループの企業ビジョンの考え方と同義であり、KAYAKU spiritの実現のための企業活動は、国連の目標とは規模やターゲットが異なるもののSDGsの実現と合致すると考えています。

日本化薬グループは、各マテリアリティとSDGsを関連付けて事業活動を推進しています。各マテリアリティの取り組みに関しては、[サステナビリティ・アクションプラン](#)で進捗状況を管理し、開示します。

日本化薬グループは環境・社会的価値と経済的価値を創造し、持続可能な社会の実現と企業価値向上を目指すとともに、SDGsの達成にも貢献していきます。



参画している外部イニシアティブ

名称	参画時期	適用範囲	企業理念との関係・賛同の経緯
国連グローバル・コンパクト 	2021年	グループ全体	日本化薬グループは企業ビジョン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、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に取り組んでいます。 国連グローバル・コンパクトでは「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則を日々の業務や戦略に組み込むことで、各企業が積極的かつ能動的にサステナビリティ推進活動に取り組むことを求めています。日本化薬グループは責任ある企業として、10原則を支持し、社会課題の解決に取り組むことで、健全なグローバル化と持続可能な社会の実現に貢献していきます。 当社は、国連グローバル・コンパクトの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」(GCNJ)の会員企業としても活動しています。GCNJ会員企業・団体が主体となり、テーマ別の分科会活動では、サステナビリティの考え方や取り組みについて議論・情報交換を行っています。 2025年度、当社は以下の11の分科会に参加しました。 - ESG分科会 - 環境経営分科会 - 関西分科会 - サプライチェーン分科会 - GCの社内浸透研究分科会 - ヒューマンライツデューデリジェンス分科会 - 腐敗防止分科会 - 防災・減災 (DRR) 分科会 - SDGs分科会 - レポートニング研究分科会 - WEPs分科会

名称	参画時期	適用範囲	企業理念との関係・賛同の経緯
TCFD 	2022年	グループ全体	日本化薬グループは、2022年3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ました。当社は、幅広いステークホルダーとの良好なコミュニケーションの実現に向け、TCFD提言のフレームワークに基づき、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に関する情報開示を積極的に行います。 こうした取り組みは、企業ビジョンKAYAKU spiritに基づく当社の経営姿勢とも合致するものです。 気候変動は社会に大きな影響を及ぼす重要な課題であり、当社においても重要な経営課題の一つと位置づけています。 今後はTCFD提言に沿い、GHG排出量の削減や循環型社会の構築に向けた取り組みを着実に推進します。
レスポンシブル・ケア世界憲章 	2008年	国内	日本化薬グループは、2008年に「レスポンシブル・ケア世界憲章」に署名し、2014年に改訂された世界憲章にも署名しています。 当社では、数多くの化学物質を取り扱っており、また数多くの化学製品を開発、製造および販売しています。企業ビジョンであるKAYAKU spirit「最良の製品を不断の進歩と良心の結合により社会に提供し続けること」を実現するため、今後も積極的にレスポンシブル・ケア活動を進めていきます。

主な会員資格

名称	加入時期	会員資格	活動内容
一般社団法人 日本経済団体連合会	1946年	常任幹事	当社は、日本経済の自律的な発展と国民生活の向上に寄与するという趣旨に賛同し、参画しています。 また当社は、常任幹事会、行政改革推進委員、社会保障委員会、ダイバーシティ推進委員会等に参加しています。 業種の垣根を越えた多彩な交流関係を広げ、経済界の知識及び経験を広く活用することで、持続可能な社会経済の構築に貢献します。
一般社団法人 日本化学工業協会	1948年	副会長・代表理事 総合運営委員会	当社3代目社長の原安三郎が、日本化学工業協会の初代会長として、1948年の創立当初から14年余にわたって会長を務めました。 原安三郎は、戦後の化学工業復興の基礎を築き、高度経済成長の主役の1つとなる石油化学工業の導入・発展に道筋をつけました。 当社は原安三郎が創立した意思を引き継ぎ、化学工業のさらなる発展、向上に向け貢献します。
化成品工業協会	1948年	会長	当社3代目社長の原安三郎が、化成品工業協会の初代会長として、1948年から33年間、会長を務めました。 当社は原安三郎が創立した意思を引き継ぎ、化学工業分野の安全・環境、国際化、事業支援に関する政策の立案・推進、調査・研究に貢献します。
日本製薬工業協会	1968年	評議員	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。
一般社団法人 日本バイオンミラ ー協議会	2016年	理事会社 会長	バイオンミラー事業を手掛ける企業4社が、バイオンミラーの普及、振興を目指し、2016年4月に立ち上げました。当社は設立メンバーの一社として主体的に参画しています。 当社は、日本バイオンミラー協議会を通じて、行政を含め各ステークホルダーとの情報交換、提言を行うことで、医療費の抑制に貢献するだけでなく、経済的理由でバイオ医薬品での治療を躊躇されている患者さんに対する治療アクセスの改善に貢献します。
公益社団法人 東京医薬品工業協会	1948年	理事	東京医薬品工業協会は、新薬、ジェネリック、OTC等のあらゆる医薬品製造販売業者及び医薬品製造業者で組織されています。 当社も東日本の製薬企業として、薬事、知的財産、医薬品安全、教育研修の検討と情報交換を通じて、医療の向上に貢献します。
一般社団法人 日本IR協議会	1993年	評議員	IR活動の質の向上を目指し、情報収集とIR担当者同士のネットワーク作りのために参画しています。 当社は、株主・投資家とのよりよいコミュニケーションの実現や、金融・資本市場の信頼性向上に努めます。

ステークホルダーエンゲージメント

方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、従業員、お客様、お取引先、株主・投資家、地域社会、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ます。当社はステークホルダーとの対話を重視し、さまざまな機会やコミュニケーション・ツールを用いて適切な情報開示と双方向のコミュニケーションを継続的に実施することで、事業活動の改善につなげています。ステークホルダーからの期待や要請に応えるとともに、事業活動を通じて社会への責務を果たしていきます。

➤ [マルチステークホルダー方針](#)

日本化薬グループのステークホルダー



ステークホルダー	取り組みの概要	コミュニケーション方法
従業員	私たちは、企業活動の主体は「人」であると考えています。 従業員一人ひとりの人権を尊重し、安心して働ける職場環境の整備に努め、仕事を通じて自らの成長と働きがいを感じることができる会社を目指しています。	- 社内ポータルサイト エンゲージメント・サーベイの実施（年1回） コンプライアンス意識調査（年1回） - 社内報（年4回） コンプライアンス・ホットライン 労働組合との協議
お客様	私たちは、高い品質を追求し、社会・環境課題に配慮した「最良の製品・技術・サービス」を提供することで、お客様の満足度と信頼を得られるように努めます。 - 自動車モジュールメーカー、光学材料ユーザー - 樹脂、色素、触媒材料ユーザー - 医療従事者、患者さま - 農薬メーカー、農薬販売業者、農家	- 営業活動に連じたニーズ確認 - 商品・サービスの改良・改善 - 工場見学会 ウェブサイトでの情報提供（随時更新） - 農家の安全指導、病害虫防除方法についての提案
お取引先	私たちは、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。	- 訪問、ウェブ面談、日々の商談による情報交換等 サステナブル調達アンケート 購買説明会
株主・投資家	私たちは、ディスクロージャーポリシーを定め、株主・投資家のみなさまにタイムリーかつ公平・公正な情報開示を行うことで、当社の経営状況や各種取り組みを適切にご理解いただけるよう努めています。	決算説明会（年4回） 株主総会（年1回） 1on1ミーティング 投資家向けイベント、スモールミーティング ウェブサイトや統合報告書での情報提供
地域社会	私たちは、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。社会貢献活動だけでなく、次世代育成支援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します。	社会貢献活動（工場祭、清掃活動） 工場見学 次世代育成支援 自治体との情報交換 - ウェブサイトでの情報提供（随時更新）

地域社会との連携

日本化薬グループは、事業拠点において自治体や地域と各種協定を締結しています。環境に関する各種協定を遵守し環境負荷の低減に向けた取り組みを進めるとともに、地域社会の安全・安心に貢献します。

◆ 日本化薬の締結している主な地域との協定

事業場	協定名	協定先
セイフティ本社工場（姫路）	排水の管理に関する覚書	姫路市
	消防団協力事業所	姫路市消防局
福山工場	公害防止に関する協定	広島県、福山市
厚狭工場	水質汚濁防止に関する協定	山口県漁業協同組合
	環境保全に関する協定	山陽小野田市
東京工場	緑の協定	足立区
	着色排水問題協議会設置の合意書	東京都下水道局第二管理事務所
	震災時における災害時相互応援に関する協定	足立区新田町内会、新田一丁目団地自治会
	市民用小型ポンプ格納庫設置場所	千住消防署
高崎工場	自衛消防隊の消火協力に関する協定書	高崎市等広域消防局
鹿島工場	公害防止に関する協定	茨城県、鹿嶋市、神栖市
東京研究事業所	赤羽地区危険物施設防災相互応援協力会協定	東京消防庁赤羽消防署

サステナブルな未来をつくる製品・技術

私たち日本化薬グループは、“世界的すきま発想。”でニッチでも突出した技術によって付加価値の高い製品を開発し、世界になくはない企業を目指しています。持続可能な社会の実現に向けて最良の製品・技術・サービスを提供することで、社会課題の解決に貢献します。

環境・社会課題と事業の関係

自動運転やEVの発展、デジタル化の進展、医療ニーズの高度化、環境負荷低減への要請など、当社を取り巻く社会課題は多様化しています。日本化薬グループは、これらの課題を事業機会と捉え、製品・技術を通じて環境・社会価値の創出を進めています。

事業を通じて実現するサステナブルな価値



モビリティ&イメージング事業領域

提供する価値

- 安全・安心な次世代モビリティの実現

製品・技術

- EV・自動運転社会の変化に対応する安全部品や車載ディスプレイ技術
- 産業用ドローン・空飛ぶクルマ向けの緊急パラシュートシステム
- 小型軽量の携帯型X線源

解決する社会課題

- EV・自動運転社会の安全の確保
- エアモビリティの普及に伴う安全の確保
- 違法な資金、麻薬、武器取引などの組織犯罪
- 資源の有効活用不足と廃棄物の増加

創出される社会・環境価値

- 次世代モビリティ社会における事故リスク低減
- 電動化・軽量化を通じたエネルギー効率向上と温室効果ガス排出削減への貢献
- テロ・犯罪の未然防止による社会の安全性向上
- 資源の有効活用と廃棄物削減による環境負荷低減



ファインケミカルズ事業領域

提供する価値

- 高性能材料の提供による持続可能で豊かな社会の実現

製品・技術

- AI・先端半導体向け高機能樹脂・半導体材料
- 環境に配慮した高機能水性インク
- 脱炭素社会、水素社会の実現を担う次世代の新規触媒

解決する社会課題

- デジタル社会を支える半導体の高度化要請と供給不安
- 印刷・生産工程における資源ロスと環境負荷
- 化石燃料への依存と製造時の多大なCO₂排出

創出される社会・環境価値

- DX・AI社会を支える基盤材料による産業競争力の強化
- 廃棄物削減・省資源化を通じた循環型社会への貢献
- カーボンニュートラルへの貢献と水素社会の推進



ライフサイエンス事業領域



提供する価値

- 医療と農業を通じた健康で持続可能な社会の実現

製品・技術

- がん領域を中心とした高品質で経済的負担の少ない医薬品
- 環境負荷を抑えたアグロケミカル製品

解決する社会課題

- がん・希少疾病における治療選択肢の不足
- 医薬品の供給不安
- 医療費負担の増大
- 気候変動による農業の生産性低下
- 気候変動や農業の影響による有用生物の減少

創出される社会・環境価値

- 医薬品の安定供給による持続可能な医療インフラの構築
- 患者さまのQOL向上
- 気候変動に対応した農業による生産性の向上
- 益虫に配慮した農業による生物多様性保全と食料安定供給

研究開発

＞ [持続可能な社会に貢献する研究・開発](#)

環境マネジメント

方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、地球環境保全への貢献を重要な経営課題の1つと位置付け、長期経営計画Evolution2035におけるサステナビリティ戦略の中核として環境経営を推進しています。その基本的な考え方として、レスポンシブル・ケアの理念に基づき、事業活動のあらゆる段階において環境への影響を適切に認識・評価し、継続的な改善に努めます。また、国内外の環境関連法令や規則、ならびに合意した協定等を遵守し、製品開発や製造工程、事業活動に伴う環境リスクの低減と汚染の未然防止に取り組みます。さらに、気候変動への対応、省エネルギー・省資源の推進、廃棄物の削減などを通じて、環境負荷の最小化を図り、持続可能な社会の実現に貢献することを基本方針としています。

- [環境・健康・安全と品質に関する宣言](#)
- [レスポンシブル・ケア目標](#)

体制

- [レスポンシブル・ケアの推進体制](#)

環境マネジメントシステム

ISO14001の認証取得

日本化薬グループでは、環境管理の国際規格であるISO14001の認証取得継続を進めており、環境に配慮して製品の開発・製造を行い、サービスを提供しています。環境マネジメントシステム・ISO14001については1998年から認証取得を開始し、日本化薬では国内7工場すべてにおいて、海外グループでは7社で認証を取得しています。日本化薬グループでは、今後も海外を含むグループ会社において、ISO14001の認証取得の検討を進めていきます。

- [ISO14001 取得](#)

環境監査

日本化薬グループは、ISO14001要求事項である内部環境監査を実施しています。環境関連法規制および環境規程に基づく活動状況を確認し、グループ全体の環境保全活動を推進し改善および向上を図っています。

- [レスポンシブル・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
GHG排出量 (Scope1+2) ※2019年度比	36%削減	64%削減	連結
重大環境事故件数	0件	0件	連結
環境法令違反件数	0件	0件	連結
リサイクル率	82%以上	85%以上	単体
ゼロエミッション率	0.8%以下	0.6%以下	単体
VOC排出量 ※2024年度比	原単位1%削減	原単位3%削減	連結
廃棄物発生量 ※2024年度比	原単位1%削減	原単位3%削減	連結

- [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

中期環境目標と実績

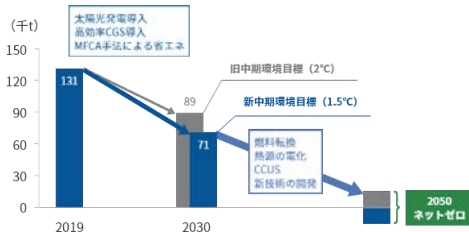
日本化薬グループでは、2021年度より新たに中期環境目標を設定し、環境保全活動を推進しています。

気候変動分野では、当初「2℃水準」として、GHG排出量（Scope 1+2）を2030年度に2019年度比32.5%以上削減とする目標を掲げました。その後、環境課題の深刻化やカーボンニュートラルに向けた国際的な動向を踏まえ、目標を「1.5℃水準」へ引上げ、2030年度までに46%削減（2019年度比）、2050年カーボンニュートラルの実現を目指します。あわせて、2022年3月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言に賛同し、GHG排出量削減の進捗に加え、気候変動に関するリスクと機会の、情報開示を進めています。

化学物質排出量削減の分野では、VOC排出量について原単位ベースの削減目標を設定し、環境負荷低減に取り組んでいます。なお、VOC排出量の絶対量は、生産数量の増加や生産品目の変化に伴い増加する傾向にありますが、原単位では改善を進めています。

廃棄物削減の分野では、2024年度を基準として排出原単位ベースの削減を目標としており、2028年度には原単位1%削減を目指しています。また、リサイクル率やゼロエミッション率についても数値目標を設定し、リサイクル率82%以上、ゼロエミッション率0.8%以下の達成を目標としています。

2025年度の廃棄物発生量は、稼働率や製造品目構成の変化により減少しました。リサイクル率とゼロエミッション率については、継続して各事業場でリサイクル化を促進し、目標を達成することともに、さらなる改善が見られました。



中期環境目標に対する結果の推移

分野	対象範囲	項目	目標値	2021	2022	2023	2024	2025
気候変動対策※1	連結	GHG・Scope 1+2※2排出量	2030年度目標： 70.6千t-CO ₂ 以下 (2019年度比46%以上削減) (参考：2024年度基準)： 111.8千t-CO ₂ 以下	112.5千t-CO ₂ (14.2%削減)	108.3千t-CO ₂ (17.5%削減)	102.7千t-CO ₂ (21.7%削減)	111.1千t-CO ₂ (15.3%削減)	90.1千t-CO ₂ (31.4%削減)
化学物質排出量削減	単体	VOC※3（揮発性有機化学物質）排出量	(実績報告)	52.1トン	38.7トン	32.9トン	57.3トン	45.3トン
		COD※4排出量	(実績報告)	124.2トン	171.8トン	210.9トン	222.2トン	173.6トン
廃棄物削減	単体	廃棄物発生量	(実績報告)	28,424トン	27,621トン	20,974トン	28,225トン	24,014トン
		リサイクル率（容器リユース除く）	80%以上	82.3%	85.0%	83.8%	86.5%	85.2%
		ゼロエミッション率※5	1%以下	1.0%	0.8%	0.7%	0.6%	0.4%

※1 2030年度までの中期環境目標：2019年度（131.2千t-CO₂）比で46%以上削減（70.6千t-CO₂以下）

※2 Scope 1：事業者自らによるGHGの直接排出（燃料の燃焼、製造プロセスからの排出等）。

Scope 2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出。

※3 VOC（Volatile Organic Compounds）の集計には、政令（PRTR法）で報告対象となっている化学物質以外に、日本化学工業協会で指定されている化学物質の内、VOC物質に該当する化学物質を集計

※4 COD（Chemical Oxygen Demand）：化学的酸素要求量、水中の物質を酸化するために必要とする酸素量で、代表的な水質の指標の1つ。

※5 ゼロエミッション率：日本化薬では廃棄物発生量全体に対する内部および外部埋立量の割合として定義。

＞ ESGデータ集

取り組み

LCA（ライフサイクルアセスメント）の利用

日本化薬グループでは製品の研究開発から生産、流通、販売、リサイクル、廃棄に至るまでのライフサイクル全体に渡り、環境・健康・安全の維持と改善に努めています。

当社グループの製品・サービスがライフサイクル全体を通じて地球環境にどのように影響し、あるいは貢献ができるのかを評価・分析し、その価値を可視化できるよう設計する試みを進めています。

この活動の一環として、現在当社製品毎のCO₂排出量（製品CFP）の算定を推進しています。製品CFPを算定することにより製品毎の環境負荷を把握できるだけでなく、顧客製品のLCAを算定する際の精度の向上を図ることができます。現時点では一部の製品群での算定を進めていますが、将来的には全製品の製品排出を実施できるよう、算定のシステム化などの検討を進めます。

環境配慮型技術・製品の開発

＞ サステナブルな未来をつくる製品・技術

環境教育

日本化薬グループは、すべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）および派遣社員を対象に、オンラインでのサステナビリティ研修にて、「環境」についての学びの機会を提供しています。

＞ サステナビリティ研修

また、各事業の特性に応じて、環境負荷の低減や法令順守、安定操業に資する専門教育を実施し、実務に即した環境対応力の強化にも取り組んでいます。

＞ 汚染防止（教育）

環境コミュニケーション

日本化薬グループは2013年にCSRレポートを発行して以来、継続して環境情報を開示しています。2021年度からはウェブサイトにも一本化し、開示内容の充実を図っています。今後もステークホルダーとの対話を継続し、さらなる開示内容の拡充に向けて、国際的な規格に沿った情報開示に努めます。

また、CDPによる気候変動・水セキュリティ・サプライチェーンに関する調査、ESG評価機関による調査などを通じて、ステークホルダーに積極的に情報を開示しています。

環境関連違反および事故件数

日本化薬グループでは、環境法令違反や事故等の発生防止に努め、発生した場合は速やかに対策を講じる体制を整えています。
2025年度は日本化薬グループ全体で環境に影響を与える重大事故や法規制違反、罰則や罰金などはありませんでした。
なお、軽微な環境事故は3件（フロン漏洩、ビッド溢れ、騒音）発生しました。事故発生後、速やかに関係当局への連絡を行うとともに、社内規程に基づき適切な初動対応および是正措置を実施しました。また、現地確認や原因調査を行い、いずれも環境への影響が軽微であることを確認しています。主な発生要因は、設備の老朽化や事前確認の不備によるものでした。同様の事象の再発防止に向けて、グループ全体での情報共有と管理体制の強化を進めています。

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
環境関連法規制違反件数	連結	件	0	0	0	0	0
うち、水資源に関する法令違反件数 (水質・水量など)			0	0	0	0	0
環境事故件数	連結	件	0	0	0	0	3
重大環境事故件数 ^(注)	連結	件	0	0	0	0	0
法規制違反、環境事故に関する罰金、罰則のコスト	連結	円	0	0	0	0	0

※ 有害物質の漏洩等により近隣に避難勧告があった場合、マスコミ等に報道された場合、改善命令を受けた場合等の環境事故とする

環境会計

日本化薬では、環境保全への取り組みを効果的に推進していくために、事業活動における環境保全に関するコストを集計して公表しています。

▶ [ESGデータ集（環境会計）](#)

気候変動

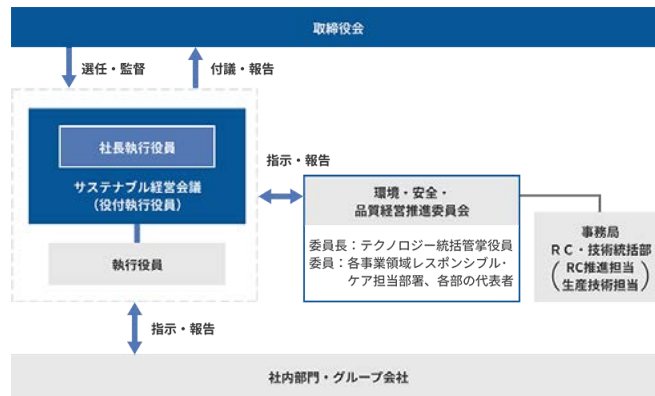
方針・基本的な考え方

近年、世界各地で異常気象が発生し、自然環境が損なわれるなど、気候変動に対する危機感が高まっています。COP27（第27回気候変動枠組条約締約国会議）を契機として、世界的に脱炭素化の流れは一層加速しています。日本政府もパリ協定に基づくグリーン成長戦略の一環として、2050年カーボンニュートラルの実現を宣言しました。日本化薬グループはこの動きに賛同し、2020年に策定した「2030年度中期環境目標」（2℃水準）を1.5℃水準へと改定するとともに、その先を見据え、2050年度カーボンニュートラルの達成を最終目標として掲げています。日本化薬グループは、気候変動への対応として、徹底した省エネルギーの推進や生産プロセスの最適化に加え、太陽光発電などのGHG排出量の少ない電源の導入や、再生エネルギー由来の低排出係数の電力への切り替えを進めることで、GHG排出量の大幅削減を図ります。さらに、脱炭素社会の実現に資する製品の提供や、サプライヤーエンゲージメントの強化を通じて、バリューチェーン全体での脱炭素化に貢献していきます。

TCFD提言に基づく情報開示

ガバナンス

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、将来の気候変動対応を含む事業計画等の審議および活動状況の総括・評価を行っています。これらの審議、総括・評価の結果を取締役会へ報告し、取締役会の監視・監督を受ける体制としています。また、サステナブル経営会議の専門委員会の1つとして、気候変動対策の推進を統括する環境・安全・品質経営推進委員会（委員長：テクノロジー統括管掌役員）を組織し、グループ横断的な視点から、気候変動に関する課題についてより深めた議論を行っています。



戦略

日本化薬グループでは、複数の事業をグローバルに展開しており、事業分野ごとにさまざまなリスクと機会を有しています。気候変動が各事業に与える影響を把握するため、TCFD提言に基づき、グループ全体の気候関連リスクを評価するとともに、事業分野ごとの機会を特定しました。評価にあたっては、複数の気候シナリオを参照し、移行リスクと物理的リスクの両面から分析しています。また、長期経営計画Evolution2035において、リスク・機会の発現時期を短期・中期・長期に区分し、時間軸に応じた影響度を整理しています。これらの分析結果を踏まえ、当社グループは、エネルギー効率の向上や再生可能エネルギーの活用拡大、サプライチェーンの強化、脱炭素に資する製品・技術の開発を通じて、リスクの低減と機会の創出に取り組んでいます。

	期間	採用した理由
短期	2026年度～2028年度の3年間	長期経営計画Evolution2035 Phase1の期間
中期	2035年度まで	長期経営計画Evolution2035最終年度に合わせる
長期	2050年度まで	国のNDC目標年に合わせる

◆ 気候関連のリスク

気候関連の事業リスクについては、1.5℃シナリオと4℃シナリオの2つのシナリオに関して、IPCCによる代表的濃度経路に関する将来シナリオ（RCP2.6,8.5シナリオ）、並びにIEAによる持続可能な発展シナリオ（SDS）および公表政策シナリオ（STEPS）に基づいています。

◆ 1.5℃シナリオにおける脱炭素経済への移行リスク

カテゴリー	主なリスク	リスク 出現時期	財務影響	主な対策
政策および法規制	排出規制強化の影響による操業コスト増大	短期～長期	中	各拠点への太陽光発電、高効率コジェネ発電などの分散化電源の導入
	電力およびLNG等の価格上昇	短期～長期	中	MFCAの活用によるマテリアルロスの削減や徹底した省エネ活動
	排出規制強化の影響による原料価格上昇	短期～長期	大	エンゲージメントを通じたサプライヤーの排出削減推進
市場・評判	環境情報開示およびLCA算定等のコスト増加	中期～長期	小	各拠点からの排出量集計方法の合理化やLCA算定のシステム化

◆ 4℃シナリオにおける物理的影響リスク

カテゴリー	主なリスク	リスク 出現時期	財務影響	主な対策
急性的・慢性的な物理的リスク	台風、大雨、高潮等による洪水被害によるコスト増加	短期～長期	中	洪水シミュレーションの結果に基づき、財務影響の定量化と洪水対策の具体化
	水不足による操業への影響	中期～長期	小	生産に使用する水の節水対策の強化や、水のリユース、リサイクルの検討
	気温上昇による労働生産性の低下	中期～長期	小	空調の強化などによる労働環境改善や、高温工程の自動化の推進

◆ 1.5℃シナリオにおける脱炭素経済への各事業分野の機会

事業分野	事業環境	機会	機会 創出時期	財務 影響 [※]
セイフティシステムズ	各国・地域でのGHG排出規制強化	• EV・自動運転化に伴い自動車安全部品の小型・軽量・形態の多様化が進行 • ドローンなどの無人航空機向け安全部品が拡大	短期～長期	大
ボラテクノ		• EV・自動運転化に伴いセンサーやHUD等の安全表示装置用部材伸張 • 表示装置の低消費電力化に寄与する偏光板が伸張	短期～長期	中
機能性材料		• スマートシティ化やDXにより半導体関連製品が拡大 • 表示装置の低消費電力に寄与する機能性材料も拡大 • 原材料のバイオマス原料への移行も進み、低排出素材が拡大 • モビリティ躯体の軽量化に寄与する樹脂素材が拡大	短期～長期	大
色素材料		• 低炭素印刷を可能にするデジタルオンデマンド印刷向けインク拡大 • 太陽光入射を制御する調光ガラス・フィルム向け色素が伸張	短期～長期	大
触媒		• 水素などグリーンエネルギー生産のための触媒が伸長 • バイオマス由来原料の利用を促進するための触媒が伸張	中期～長期	大
医薬		• 包装形態の見直しによるGHG排出量の削減	短期～中期	小
アグロ		• 直接的な影響は限定的 • 2℃シナリオにおいても一定の気温上昇が見込まれ、農業生産性の維持向上に寄与するバイオスティミュラントが普及拡大 • 新たに問題化する害虫へ既存農薬の適用が拡大	中期～長期	小

※ 財務影響：大（20億円以上）、中（5～20億円）、小（0～5億円）

リスク管理

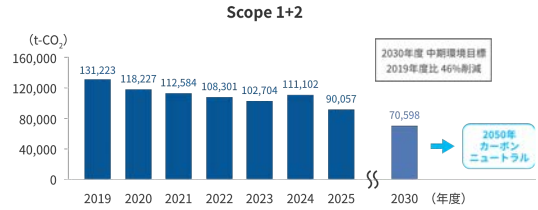
当社グループは、「気候変動への対応」をサステナビリティ重要課題の一つとして位置付けています。取締役会、サステナブル経営会議、環境・安全・品質経営推進委員会で構成される[ガバナンス体制](#)のもと、RC・技術統括部を中心に、気候変動リスクの特定・評価・管理を実施しています。特定されたリスクに対しては、対応策を策定・実行し、リスクの低減を図るとともに、対応状況のモニタリングを通じて継続的な改善に取り組んでいます。

指標と目標

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
GHG排出量 (Scope1+2) ※2019年度比	36%削減	64%削減	連結

2015年開催のCOP21において採択された「パリ協定」では、世界の平均気温上昇を産業革命比で2℃未満、さらに1.5℃未満に抑えることが国際的な目標として掲げられています。これを受けて、日本化薬グループが中期環境目標を見直し、2024年4月に従来の2℃水準から1.5℃水準へと引き上げました。具体的には、Scope1およびScope2のGHG排出量を2030年度までに2019年度比で46%以上削減することを目標としています。また、本目標達成に向け、2025年度以降は毎年4.2%の削減率（対2019年度比）の実現を目指します。さらに、2050年のカーボンニュートラル達成に向けて、サプライチェーン全体で排出削減（Scope3）にも取り組むとともに、水素・アンモニアなど代替燃料の活用に関する技術動向の調査や、再生可能エネルギーをはじめとするグリーンエネルギーへの転換に向けた技術導入を進めてまいります。なお、2025年度のGHG排出量は、生産量の増加があったものの、多拠点一括エネルギーサービスの導入や太陽光発電の拡大などの取り組みにより、排出抑制効果が確認されています。

【Scope 1】 事業者自ら所有または管理する排出源から発生するGHGの直接排出量（例：燃料の使用、製造プロセスからの排出など）
【Scope 2】 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出量（例：購入した電力の使用など）



◆ サプライチェーン全体でのGHG排出量データ（Scope3）の開示

近年、企業が間接的に排出するサプライチェーン全体でのGHG排出量を把握・管理し、対外的に開示する動きが強まっています。日本化薬グループでは、これまで集計・管理してきたScope1およびScope2に加え、サプライチェーンにおけるGHG排出量（Scope3）の算定を進めています。なお、2017年度より日本化薬単体でScope3の算定を進めてきましたが、2019年度からは国内および海外グループ会社へと集計範囲を拡大し、Scope3の算定を開始しました。日本化薬グループでは、今後も引き続き環境省が発行する「サプライチェーンを通じたGHG排出量算定に関する基本ガイドライン」に基づき、データの集計および管理を進めることで、サプライチェーン全体におけるGHG排出量削減の取り組みを計画的に推進していく予定です。

【Scope3】 Scope1およびScope2以外の間接排出量（例：原材料の調達、従業員の通勤・出張、廃棄物の処理委託、製品の使用・廃棄など）

Scope3		カテゴリ	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
1		購入した製品・サービス	連結	t-CO ₂ e	294,500	275,000	241,800	259,600	228,100
2		資本財	連結	t-CO ₂ e	26,800	29,600	33,400	55,900	45,800
3		Scope1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	連結	t-CO ₂ e	22,300	21,000	20,500	22,700	23,900
4		輸送・配送（上流）	連結	t-CO ₂ e	22,300	19,700	16,600	18,000	16,700
5		事業から出る廃棄物	連結	t-CO ₂ e	31,800	16,200	10,800	14,700	14,200
6		出張	連結	t-CO ₂ e	800	800	800	800	800
7		雇用者の通勤	連結	t-CO ₂ e	2,400	2,400	2,400	2,500	2,600
8		リース資産（上流）	連結	t-CO ₂ e	Scope1, 2に含まれるため算定せず				
9		輸送・配送（下流）	連結	t-CO ₂ e	1,600	1,500	1,200	1,400	1,200
10/11		販売した製品の加工／使用	連結	t-CO ₂ e	-	-	-	-	-
12		販売した製品の廃棄	連結	t-CO ₂ e	26,400	23,000	17,600	17,300	17,600
13		リース資産（下流）	連結	t-CO ₂ e	400	400	400	400	400
14/15		フランチャイズ／投資	連結	t-CO ₂ e	-	-	-	-	-
合計 ^{※1}			連結	t-CO ₂ e	429,300	389,600	345,000	393,300	351,300

※1 四捨五入の関係で各項目の和と合計が一致しないところがあります。
算定方法：CO₂排出量は、原則として、環境省、経済産業省による「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」および国立研究開発法人 産業技術総合研究所 安全科学研部門IDEA ラボに記載の排出係数を用いて計算

- ▶ [環境マネジメント](#)
- ▶ [環境関連データ](#)

◆ 洪水リスク

気候変動による物理リスクとして「洪水リスク」をあげていますが、洪水による財務影響評価は定性的な評価にとどまっています。2023年度、定量的な評価を実施すべく、Gaia Vision社提供の高精度洪水シミュレーションシステムであるClimate Visionを用い、1000年洪水、100年洪水の被害状況を把握し、国内外の全製造事業所中5拠点において洪水リスクがあることが判明しています。これら5拠点においては財務影響を国土交通省が提唱している方法に基づき算定したところ、4℃シナリオにおける100年洪水の最も財務影響が大きい拠点では約130億円相当の算定結果となりました。今後はこの財務影響の結果を基に、財務影響の精度の向上と具体的な洪水対策の強化を検討します。

取り組み

日本化薬グループは、2030年度におけるGHG排出量（Scope 1+2）を2019年度比で46%削減する中期環境目標の達成および2050年カーボンニュートラルの実現に向け、各製造拠点で製造工程の省エネルギー化や省資源化を進めています。

マテリアルフローコスト会計（MFCA）

MFCAは製造工程中のエネルギーロスとマテリアルロスを抽出し、さらにこれらを明確にすることによって、継続的に生産活動による環境負荷低減を図る手法です。日本化薬ではMFCAの導入を進めることによって、製造工程中の廃棄物発生量やCO₂排出量の削減などによる環境負荷低減と製造コスト削減を図っています。

コンシューマ用インクジェットプリンター用色素の製造拠点である福山工場では2018年下期よりMFCAの結果を基に、ラボ検討および実機での効果検証を行った結果、廃溶剤から溶剤を蒸留回収する効果を確認し、回収溶剤を製造に再利用するフローに変更しました。これにより、外部焼却廃棄物量と溶剤購入量を削減し環境負荷低減に加え、コスト削減の面でも大きな効果が得られました。

MFCAは他の製造拠点にも展開し、2019年には東京工場と厚狭工場、さらに2020年度には鹿島工場、2021年には上越工場においても導入し、2023年度までに国内の製造工場において、MFCAの導入が完了しました。MFCA手法の活用により、さらなる環境負荷低減と製造コスト削減を推進しています。現在はグループ会社の一部拠点で導入が進み始めており、段階的にグループ全体へ展開を目指します。



蒸留回収設備

太陽光発電

日本化薬はCO₂排出の少ない電源導入や再生可能エネルギー由来の低排出係数の電力への切り替えとして、太陽光発電の導入により、大幅なGHG排出量の削減を図っています。

2023年3月には福山工場へ太陽光発電PPAモデルのオンサイト型サービスを導入しました。太陽光発電PPAモデルは、日本化薬の敷地や屋根などを第三者に貸与して太陽光発電設備を設置していただき、発電された電力を長期にわたり購入するモデルのことで、再生可能エネルギー由来の電力を活用することができ、加えて電気料金の削減が期待されます。福山工場に設置された太陽光発電設備により発電された電力を使用することで、GHG排出量を年間731t-CO₂削減できる見込みです。

日本化薬は福山工場以外の製造拠点でも太陽光発電PPAモデルの他、自社所有の太陽光発電設備の設置を推進していきます。



GHG排出削減貢献量						
指標	対象範囲	単位	2022	2023	2024	2025
MFCA	単体	t-CO ₂	60.2	40	77.7	136
太陽光発電	単体	t-CO ₂	-	658	1,341	2,395

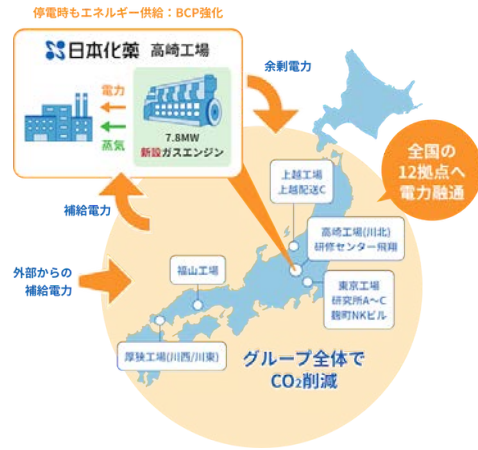
多拠点一括エネルギーネットワークサービスの導入

2025年4月、日本化薬グループ国内12拠点で医薬・化学業界向け初となる「多拠点一括エネルギーネットワークサービス」の稼働を開始しました。高崎工場に新たに大型のガスコージェネレーションシステム設置し、発電した電力と熱を供給するとともに、余剰電力を日本化薬グループの国内12拠点に融通します。

今回新設された大型のガスコージェネレーションシステムは、約17,000世帯相当^{※1}の発電能力を有し、日本化薬グループの12拠点へ電力融通することでCO₂排出量の大幅な削減を実現します。また、ガスコージェネレーションシステムのBOS（ブラックアウトスタート）^{※2}機能により、電力系統の停電時にも高崎工場の電力と熱の供給を継続することができ、レジリエンス強化にも貢献します。

本取り組みにより、供給対象となる拠点のCO₂排出量を約45%（2023年度比）^{※3}、高崎工場のエネルギー使用量を約18%（2021年度比）削減できる見込みです。都市ガスなどを利用して発電するガスコージェネレーションシステムは、発電と同時に発生する熱を有効利用することでエネルギーを無駄なく利用できます。高崎工場では、製品製造時に熱を多く使用するため、発電施設を工場内に持つことで発生する熱を無駄なく活用でき、より高いエネルギー効率の実現やカーボンニュートラルに向けたトランジションに大きく貢献することができます。

日本化薬グループは、今後もCO₂削減を進めるとともに、脱炭素社会実現に貢献する製品の提供することで、バリューチェーン全体での脱炭素化を目指してまいります。



設置したガスコージェネレーションシステム外観



高崎工場

※1 一般家庭の世帯当たり年間電気消費量3,950kWh（令和4年度環境省データ）にもとづき算出

環境省データ： <https://www.env.go.jp/earth/ondanka/kateico2tokei/energy/detail/01/>

※2 ブラックアウト（系統停電）の状態から、外部電源を受電することなく、停電解消のための発電を行うこと

※3 高崎工場の電力・ガスおよび融通先工場の電力を対象とし、電力の排出係数は23年度の調整後排出係数とする。また、系統電源の低CO₂メニューやクレジットによる削減を含む

内部炭素価格

中長期的に当社内において独自にCO₂価格を設定することで各事業領域におけるCO₂排出削減を促し、脱炭素投資・対策を推進する社内制度設計について、検討および準備を開始します。

公共規制への対応と支持

日本化薬は国内・海外の各拠点において気候変動やエネルギー使用量削減などに関する法律や規制（国内の場合は「地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）」や「エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）」など）や政策等を支持し、これらへの対応を適切に行っています。

また、当社は省エネ法における特定事業者であり、エネルギー原単位年平均1%削減の努力義務があります。毎年、事業場毎にエネルギー原単位削減目標を設定し、各種省エネ施策を展開することによりエネルギー原単位の削減を達成しています。省エネ法の事業者クラス分け評価制度においては、2025年度はSクラス評価（目標達成）でした。

業界団体とのかかわり

日本化薬グループは日本化学工業協会に所属しており、当社の代表取締役社長は協会の監事に就任しています。日本化学工業協会は、日本経済団体連合会が取り組む「カーボンニュートラル行動計画（旧低炭素社会実行計画）」に参画しています。当社は、「カーボンニュートラル行動計画」の趣旨に賛同し、2030年を目標年とする「カーボンニュートラル行動計画」に参加しています。

当社は、気候変動戦略において業界団体の立場と一貫性を持たせるため、気候変動に関する経済産業省、環境省、厚生労働省などの政府系主催のセミナーや、業界団体主催のセミナー等に参加し情報収集するとともに、各種関連団体等に委員として参画し気候変動に関して討議し、それらの内容を社内に共有しています。さらに、その内容について、当社の立場・考えに沿っているかを確認しており、また齟齬がある場合は、当社RC・技術統括部で協議したのち、テクノロジー統括管理役員を委員長とした環境・安全・品質経営推進委員会を通じて調整を図ります。このプロセスを通じて、当社の気候変動戦略と業界団体との活動を一致させています。

CDP開示（気候変動）

日本化薬グループは、企業の気候変動リスクに関する情報公開プログラムCDPに2020年から回答しています。2025年に実施されたCDPの質問書に対する回答の結果、気候変動レポートにおいてAスコア、水セキュリティレポートにおいてAスコアを得ています。

➤ [外部認証・評価](#)

化学物質管理

方針・基本的な考え方

日本化薬は、国際的な化学物質管理の枠組みGFC（Global Framework on Chemicals）に沿って、化学物質の製造と使用による人の健康や環境への悪影響の防止・最小化を目指します。化学物質を使って便利に暮らすには、化学物質の性質をよく知り、正しく管理しなければなりません。特に人の健康や環境に悪影響を及ぼす懸念がある化学物質（環境負荷物質）の管理と削減は、化学メーカーの社会的責任として重要であり、生産プロセス改善による有害化学物質の排出削減やバリューチェーン全体を通じた製品含有化学物質の管理に組織的・体系的に取り組めます。また、化学物質の取り扱い作業を原因とした労働災害を防止するために、改正労働安全衛生法で強化されたリスクアセスメントに基づき、有害物質ばく露防止対策など、自律的な化学物質管理の安全管理を推進します。

体制

日本化薬はサステナブル経営体制のもと、環境・安全・品質経営推進委員会を設置し、日本化薬グループのレスポンシブル・ケア活動を推進しています。

▶ レスポンシブル・ケアの推進体制

事業活動においては、各事業領域の責任者の下、化学物質管理に関する重点課題と具体的な活動計画を策定し、適切に化学物質を管理しています。

監査

日本化薬では、RC・技術統括部が中心となり、各事業場および一部グループ会社を対象に、化学物質管理に関する監査を実施しています。監査では、管理体制および運用状況、化学物質の製造・輸入・販売に関わる法令遵守状況を確認しています。新規化学物質の届出状況についても点検し、各拠点の管理レベル向上につなげています。監査で抽出された指摘事項については、是正対応およびフォローアップを実施し、継続的な改善を進めています。

▶ レスポンシブル・ケア監査

取り組み

日本化薬は、事故災害ゼロの実現に向け、[レスポンシブル・ケア年度目標](#)の一つとして、自律的な化学物質管理の推進に取り組んでいます。化学物質に起因するリスクを未然に防止するため、リスクアセスメントの高度化を図り、より精緻で実効性の高い評価体制の構築を進めています。また、現場レベルにおいても管理体制の強化を推進し、作業員一人ひとりが主体的に化学物質リスクを認識・管理できる体制の整備に取り組んでいます。これにより、潜在的な危険要因の早期発見と適切な対策の徹底を図り、安全で持続可能な事業運営の基盤強化を目指しています。

化学物質管理と製品開発の流れ

◆ ファインケミカルズ事業領域

当社は社内規程に基づき、製品の設計開発から製造、販売、変更に至る各プロセスで、禁止・規制化学物質の確認を行っています。

当社独自に禁止・管理物質を定め、新たに使用する化学物質については、選定段階で確認を行っています。また、原料や製造方法の変更、用途拡大、法規制・基準の見直し、新たな科学的知見が得られた場合には、適宜再評価を実施しています。さらに、原材料から製品に禁止・管理物質が非意図的に混入することを防止するため、原材料サプライヤーに対する調査も実施しています。これらの調査結果に基づき、製品安全、環境保全、労働安全の各側面から、適切な管理および対策を講じています。

開発段階	主な評価内容
研究開発	- 顧客ニーズと市場調査に基づく製品コンセプトの具体化 - 製品の品質・性能目標の設定と技術的な実現可能性の評価 - 関連する国内外の法規制、特許、環境安全に関する調査・確認 - 使用原材料の安全性、安定調達可能性、コストの初期評価
工業化・量産検討	- 製品仕様および製造プロセスの確立と検証 - 顧客評価を通じた妥当性確認 - 工業化・量産検討における原材料および製品の品質・コスト・生産性の確認とリスク評価 - 原材料調達から顧客への供給までのサプライチェーン全体のリスク確認および評価
上市	- 最終製品仕様および顧客との取り決め事項の最終確認 - 製造、品質保証、環境安全、物流に関するすべての準備状況の確認 - 確定したコストと収益性の最終評価 - 関連法規への適合性の最終確認
変更管理	- 製品ライフサイクルにおけるすべての変更（設備・機器、製法、原材料、検査方法、製品仕様等）に対する品質・供給への影響評価 - 検証および妥当性確認を含む、定められた手順に沿った変更の計画・実施と記録 - 必要に応じて顧客への事前連絡と承認

リスクアセスメント

◆ リスクアセスメントに基づくばく露防止対策

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安全性評価を行い、危険要因を分析しています。

化学物質製造・取り扱いにおけるリスク低減対策においては、2016年に施行された改正労働安全衛生法による化学物質の製造・取り扱いを行う事業場でのリスクアセスメント義務化を背景に、実務義務対象物質や危険有害性物質を取り扱う新規・変更作業など、安全審査の際に日本化薬独自に構築したデータベースを用いたリスクアセスメントおよびリスク低減対策を実施しています。

2024年以降の改正安衛法のリスクアセスメント対象物質拡大に対しても、データベースを改修し、法改正の内容に適合したリスクアセスメントを実施し、一元管理を行い、全社的なリスクマネジメントを推進します。

GHSの絵表示を化学物質の取り扱い場所に貼付して、作業員がばく露するおそれのある化学物質の危険有害性を認識できるようにしています。



作業者がよく露するおそれのある化学物質の危険有害性を認識できるようにしています。

物流安全について

日本化薬は、物流の環境負荷低減、輸送時の安全を確保するための活動に取り組んでいます。取り扱う製品には危険物なども多く、輸送時の安全には常に細心の注意を払っています。物流事故を想定した訓練を定期的に実施し、化学物質の漏洩・流出を防ぐための管理体制も強化しています。アグロ事業部ではクロルピクリン剤の輸送における安全性向上を目的として、国内のクロルピクリン製造会社3社合同による物流事故緊急応援通報訓練を年1回実施しています。訓練では、災害本部の立ち上げから情報伝達、応援要請までの一連のプロセスを実践形式で行い、参加者全員が高い緊張感を持って臨むことで、実際の緊急時に迅速かつ的確に対応できるよう備えています。

懸念化学物質の削減

◆ 生産活動の過程で排出される化学物質の削減

日本化薬は「特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律（PRTR法）」の届出対象に該当する化学物質の排出を削減するために、排ガス処理装置の設置や原材料の転換などの対策を推進しています。

PRTR法の届出排出量は以下の通り推移しています。

指標		対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024※2	2025
PRTR対象物質排出量	大気	単体	トン	25.2	38.7	32.9	27.2	18.5
	水域	単体	トン	14.7	51.4	75	1.6	1.76
	土壌	単体	トン	0	0	0	0	0
	合計※1	単体	トン	39.9	90.1	107.9	28.8	20.3

※1 四捨五入の関係で、各項目の和と合計が一致しないことがあります。

※2 2024年度からPRTR対象物質のみ開示（2023年度法改正により、対象物質変更と日化協調物質は除外）

◆ 製品に含まれる懸念化学物質の削減、代替、廃絶の取り組み

世界各国で加速している規制強化の動きに対応するために、当社では、事業領域ごとに関連法規・業界基準に基づいた管理の仕組みを構築し運用しています。製品設計段階から、原料や部品に含まれる懸念化学物質の削減に取り組み、人の健康や環境へのリスクを最小化するよう努めています。

モビリティ&イメージング事業領域

セイフティシステムズ事業部では、製品への含有を禁止または把握すべき化学物質を明確にするために、GADSL※に基づいて、開発・設計、調達、生産・物流の各段階を通じて懸念化学物質を厳重に管理するとともに、使用の削減に取り組んでいます。GADSLは、日欧米の主な自動車、部品、化学メーカーでまとめた業界標準の懸念化学物質リストで「すべての用途において禁止」「使用目的によって禁止もしくは申告を要求」「閾値を超えて使用する場合は申告を要求」などに分類されています。

※ Global Automotive Declarable Substance List

ファインケミカルズ事業領域

ファインケミカルズ事業領域では、「製品含有化学物質管理規程」および「環境影響物質一覧表」で環境や人の健康に悪影響を与える物質として当社製品への含有を管理する物質を「環境影響物質」と定義し、その含有管理について定め、事業領域で取り扱う製品の設計・開発、購買、製造、出荷の各段階における製品含有化学物質に関する取り扱いに適用しています。環境影響物質一覧表はREACH Annex XVII収載物質（制限物質）、REACH SVHC（認可対象候補物質）、RoHS指令規制物質、化審法 第一種特定化学物質など国内外の規制を踏まえて適時更新し、サプライチェーンを通じた含有化学物質情報の収集に役立てています。

また、事業領域として例外なく含有を禁止する物質、削減・代替する物質について製品含有化学物質管理規程に定め、製品に含まれる懸念化学物質の削減、代替、廃絶に取り組んでいます。

法令遵守と情報提供

◆ 法令・各種基準への対応

当社は、日本国内も含めて、EU域内、英国、米国、中国、韓国、台湾など、様々な国の化学物質の審査及び製造等に関する法令に遵守しております。

2025年度に対応した国内外の各国登録法規制・制度

国・地域	化学物質管理法・制度
日本	「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（化審法）」および「労働安全衛生法（安衛法）」
欧州	EU-REACH（Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals）
イギリス	UK-REACH（UK Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals）
アメリカ	TSCA（Toxic Substances Control Act）
中国	MEE Order No.12（新化学物質環境管理登記弁法 生態環境部令 第12号）
韓国	K-REACH（Act on the Registration and Evaluation of Chemicals）
台湾	TCCSCA（Toxic and Concerned Chemical Substances Control Act）
フィリピン	RA6969（Toxic Substances and Hazardous and Nuclear Wastes Control Act of 1990）
オーストラリア	Industrial Chemicals Act 2019

※ 本表はファインケミカルズ事業領域を対象としています。

また、世界の化学物質の法規制は、かつての物質の危険有害性のみに基づいた規制から危険有害性とばく露量の組み合わせに基づくリスクベース規制への転換が進んでいます。各国の化学物質登録制度においても、従来は新規化学物質が主な規制対象でしたが、既存化学物質についてもその危険有害性や環境への影響の評価と適切な管理が求められるようになっていきます。EUのREACH規則※1、英国のUK-REACH規則、韓国の化評法※2、台湾の毒物及び懸念化学物質管理法はいずれも新規化学物質と既存化学物質の登録を求めており、リスク評価に必要な製造・輸入量、用途、使用方法などの情報やサプライチェーン情報などの収集と管理が必要です。

このように複雑化、高度化が進む化学物質管理に対応するため、ファインケミカルズ事業領域では品質保証本部に化学物質管理部を設置し、①国内外化学物質登録制度への対応、②各国化学品法規制動向の把握、対策立案および関係部署への周知・対応指示、③製品SDSおよび製品ラベルの管理などを統括・支援しています。

※1 REACH規則：「化学品の登録、評価、認可および制限」に関する欧州規則

※2 化評法：化学物質の登録及び評価に関する法律

◆ SDSとラベルによる製品の危険有害性情報伝達

GHS※1は化学物質の分類とラベル表示の国際的な標準を提供していますが、SDS(Safety Data Sheet: 安全データシート)やラベルに関する制度や規格は国ごとに異なります。また、化学物質の取扱者にその危険有害性を明確に伝達するため各国言語での情報提供が求められています。

ファインケミカルズ事業領域

ファインケミカルズ事業領域では、豊富な対訳、各国法規情報、物性・毒性情報を搭載したSDS作成システムで各国の法令・規格に適合したSDSの提供とラベル表示に対応しています。日本の労働安全衛生法やJIS規格、EUのCLP規則※2、米国のHCS※3などの相次ぐルール改正に対して、SDS・ラベルの改定を効率的かつ正確に行えるようシステムの安定運用に努めています。当社の製品を安全・安心にお取り扱いいただくために、すべての製品の使用化学物質について顧客や関係者などへSDSを提供し、重要な情報をサプライチェーン内で伝達しています。なお、SDSは[お問い合わせフォーム](#)より都度ご請求いただけるようになっています。

ライフサイエンス事業領域

アグロ事業部では、自社製品の危険有害性情報をお客様が適切に把握できるよう、SDSを[ウェブサイト](#)、上で公開し、いつでも閲覧・ダウンロード可能な環境を整えています。

また、製品の個包装・ラベル・外包装の表示を法令に準拠して管理するために「包装仕様管理規程」を定め、作成および改訂に際して点検・承認プロセスの厳格化とデータベースによる一元管理を実施しています。改訂時の切替や在庫管理も含め、常に最新情報が提供できる体制を確保しています。

※1 GHS：化学品の分類および表示に関する世界調和システム

※2 CLP規則：「物質および混合物の分類・表示・包装」に関する欧州規則

※3 HCS：米国の危険有害性情報伝達基準

教育

日本化薬では、工場ごとの階層別教育プログラムを作成し、安全意識向上を目的に化管法・安衛法・毒劇法のいわゆるSDS三法などの化学品法規制の教育内容の充実を図っています。

➤ [教育（労働安全衛生）](#)

業界および国際的な取り組み

日本化薬グループは日本化学工業協会に所属しており、LRIの活動についても1999年から賛同しています。研究資金の一部負担などを通じて貢献するとともに委員会にも出席しています。

LRIとはLong-range Research Initiative（長期自主研究）の略で、日米欧の化学産業界（日本化学工業協会、米国化学工業協会、欧州化学工業連盟）の協力下で進められている活動です。ICCA（International Council of Chemical Associations）の自主活動のひとつであり、内分泌かく乱作用、神経毒性、化学発がん、免疫毒性、リスク評価の精緻化に焦点をあて、人の健康や環境に及ぼす化学物質の影響に関する研究を長期的に支援しています。

➤ [LRI](#) 

汚染の防止

方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、「環境・健康・安全と品質に関する宣言」で汚染防止に努め、環境の保全に取り組むことを掲げています。環境負荷低減を通じて、環境価値の向上を図ることが、当社の重要な課題であると認識しています。事業活動により発生した化学物質の大気、水域、土壌への排出については、各国・地域の法令を遵守し、法令より厳しい基準値を定めて排出量を管理し、汚染・汚濁物質の排出削減に取り組んでいます。

- ＞ [環境・健康・安全と品質に関する宣言](#)
- ＞ [日本化薬グループ レスポンシブル・ケア年度目標](#)

体制

- ＞ [レスポンシブル・ケアの推進体制](#)

監査

日本化薬グループは、各事業場・グループ会社において、排水や廃棄物が適正に管理されているかについて中央環境安全衛生診断で監査を実施しています。中央環境安全衛生診断では、排水や廃棄物の管理で法令や条例上の不備や問題がないか、また廃水処理場や廃棄物置場を確認して、管理状況に問題がないか確認をしています。

- ＞ [レスポンシブル・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
VOC排出量 ※2024年度比	原単位1%削減	原単位3%削減	連結

- ＞ [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

取り組み

揮発性有機化合物（VOC）、有害大気汚染物質排出量削減

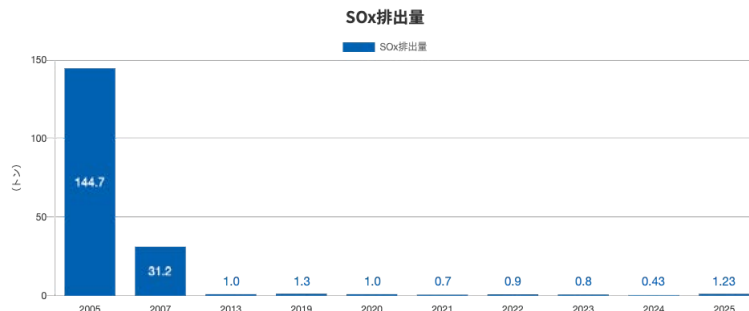
日本化薬は大気汚染防止法で規定されるVOCだけでなく、日本化学工業協会が指定する化学物質も集計して幅広くVOC排出量削減に取り組んでいます。また自主管理対象12物質であるジクロロメタンやホルムアルデヒド等の有害大気汚染物質排出量の削減にも取り組んでいます。なお、以下に主な取り組みの例を挙げます。

- 排ガス処理装置設置
- ガス吸収設備の設置
- 蓄熱燃焼設備設置
- 作業方法改善、使用化学物質の代替見直し
- 漏洩防止対策

硫黄酸化物（SOx）や窒素酸化物（NOx）およびばいじん排出量削減

日本化薬では、これまで以下のような対策に取り組み、SOx、NOxおよびばいじんの排出量を規制値よりも低いレベルで管理しています。

- C重油からA重油、LPG、天然ガスへの燃料転換
- 低NOx対応ボイラー、小型貫流型ボイラー導入
- NOx脱硝装置の設置
- 集塵装置の設置



排水管理

日本化薬グループでは、各工場において製造工程で排出される廃水の組成に応じた廃水処理設備を備え、基準値超過を起こさないように法律や各自治体の条例の排出基準より厳しい自主管理値を設定し排水管理を行っています。2025年度も日本国内における水質汚濁防止法等の排水に関する法令や条例、廃棄物の処理および清掃に関する法律（廃掃法）等の廃棄物排出に関する法令等の違反はありません。

- ＞ [環境違反件数](#)

有害廃棄物の削減

当社では、国内においては廃棄物処理法に基づく特別管理産業廃棄物を有害廃棄物と定義し、これらの廃棄物について、社内規程に基づく適切な管理体制を整備のうえ、厳格な管理のもとで適正処理の徹底を図っています。あわせて、発生抑制対策や分別の徹底により、有害廃棄物の削減を進めています。海外においては廃棄物の発生量は限定的であるものの、バーゼル条約および各国の関連法令に準拠して有害廃棄物を定義し、適切に管理しています。

教育・研修

◆ 本社

排水処理の基礎 講習会

当社では、テクノロジー統括RC・技術統括部を中心に、2026年2月に排水処理の理解向上を目的として、国内事業場の製造・施設・技術・環境保安など排水処理に関わる担当者向けに講習会を開催しました。工場排水は、公共用水域に放流する場合は水質汚濁防止法により排水基準が、下水道へ排出する場合は下水道法により下水排除基準が定められており、基準を満たすための適切な事前処理が求められます。当社では拠点ごとに生産品目や取り扱い物質が異なり、排水性状も多様であることから、各工場に適した処理プロセスの選定と日常の安定運転が重要です。講習では、凝集処理と生物処理の基礎、薬剤注入量と処理水質・汚泥発生量の関係、活性汚泥法の運転管理指標、負荷変動やトラブル（例：バルキング）への対応、ならびに省力化やコスト削減につながる事例を学びました。今後も継続的な教育を通じて理解を深め、法令順守と安定操業に努めていきます。

関連データ

＞ [ESGデータ集（産業廃棄物・汚染物質）](#)

資源の有効活用

方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、限りある資源の有効活用を通じて持続可能な社会の実現に貢献することを目指し、研究開発から生産、流通、販売、リサイクル、廃棄に至るライフサイクル全体において、地球環境の持続可能性に配慮した取り組みを推進します。

また、サステナビリティ・アクションプランにおいて、廃棄物発生量、リサイクル率およびゼロエミッション率を重要指標として設定し、廃棄物の削減と資源の有効活用を両輪で推進します。

＞ [環境・健康・安全と品質に関する宣言](#)

＞ [日本化薬グループ レスポンシブル・ケア年度方針](#)

体制

＞ [レスポンシブル・ケアの推進体制](#)

監査

日本化薬グループは、各事業場・グループ会社において、排水や廃棄物が適正に管理されているかについて中央環境安全衛生診断で監査を実施しています。中央環境安全衛生診断では、排水や廃棄物の管理で法令や条例上の不備や問題がないか、また廃水処理場や廃棄物置場を確認して、管理状況に問題がないか確認をしています。

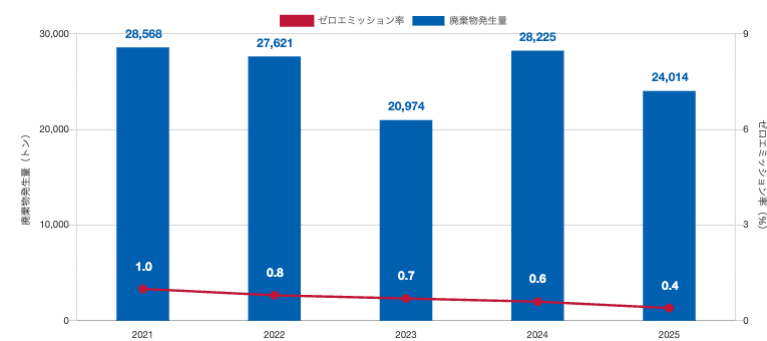
＞ [レスポンシブル・ケア監査](#)

目標と実績

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
リサイクル率	82%以上	85%以上	単体
ゼロエミッション率	0.8%以下	0.6%以下	単体
廃棄物発生量 ※2024年度比	原単位1%削減	原単位3%削減	連結

＞ [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

廃棄物発生量およびゼロエミッション率の推移（対象組織：日本化薬単体）



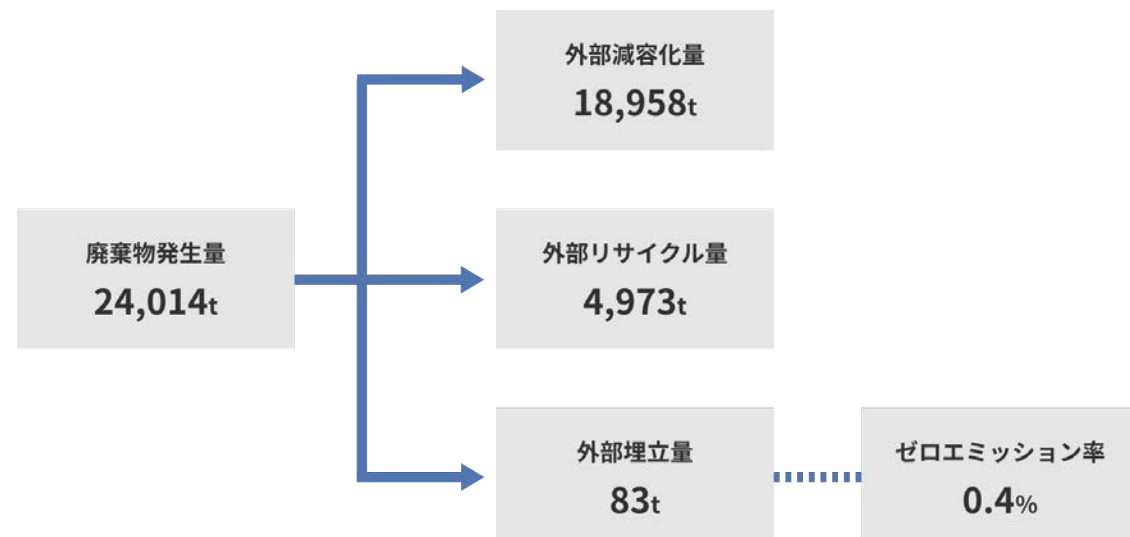
取り組み

廃棄物の削減

日本化薬では、資源の有効活用を推進するため、各拠点において廃棄物の発生抑制に取り組んでいます。

発生した廃棄物については、社内規程に基づく管理体制のもと、適正処理を徹底するとともに、分別の高度化やリサイクルの推進により、資源の循環利用を進めています。

2025年度廃棄物発生・処理フロー（国内）



◆「プラスチック資源循環促進法」対応

プラスチックを取り巻く状況は刻々と変化し厳しさを増す中で、日本では2022年4月に「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」（プラスチック資源循環促進法）が施行されました。日本化薬はこのプラスチック資源循環促進法の多量排出事業者に該当します。日本化薬では、持続可能な社会の実現へ貢献すべく、3R、すなわちReduce（排出量を減らす）、Reuse（繰り返し使う）、Recycle（資源として再利用する）を念頭に、廃プラスチックごみの目標化と削減を計画的に進めていきます。

廃プラスチック類排出量

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
廃プラスチック類排出量	単体	トン	888	885	788	780	770
	グループ会社	トン	277	326	326	294	319
	合計	トン	1,593	1,602	1,375	1,074	1,019
リサイクル率	単体	%	80.8	81.8	91	95	98

◆各事業領域での取り組み

モビリティ&イメージング事業領域

産業廃棄物管理

カヤクセイフィシシステムズ デメキシコ（以下、KSM）は、木材、ボール紙、非鉄金属、アルミニウム、プラスチックなどの固形廃棄物を適切に分類し、それらを再利用できる外部の供給業者を見つけるように絶え間なく取り組んでいます。これらの材料は2〜3ヶ月間所定の場所に保管し、政府が認可した供給業者によって定期的に収集されています。

収集された廃棄物のうちリサイクルできるものは、それぞれのリサイクル業者へ運び、木材は木製パレットを製造し、段ボール類は再生され、さらにプラスチックやアルミニウムおよび鉄は、新しい原料を生み出します。

2021年未からは、廃棄物の分別管理を改善しました。以前は分別方法が確立しておらず、有効利用できる資源も廃棄物に含められ処理されてしまっていました。そこで廃棄物ごとに再利用および廃棄基準を定め、基準に基づいて分別を行うようにしました。それによって作業員が分別の判断がしやすくなり、作業効率や正確性が増しただけでなく、金属、木材、プラスチックのリサイクル量が増えました。また、廃棄物とみなされていたプラスチック資材を見直し、その結果再利用することが可能になった資材が増えました。リサイクル量が増えることで都市廃棄物が減り、埋め立て処理が減るといった二次効果が期待できます。廃棄物の分別は製造現場だけでなく、従業員の休憩エリアなどでも一般廃棄物の分別に取り組んでいます。



リサイクル量

分類		対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
金属		KSM	トン	1	3	9	9.7	24.7
プラスチック		KSM	トン	50	73	77	48.1	60.8
木材		KSM	トン	10	4	9	10.5	31
段ボール		KSM	トン	24	23.3	26	36.5	36.4
都市廃棄物		KSM	トン	160	165	112	114.4	97.9
梱包材	製品トレイ	KSM	個	-	-	-	5,975	26,970
	ポリスチレン	KSM	トン	-	-	-	0.3	1.3
	効果額	KSM	万円	-	-	-	86.5	390.6

ファインケミカルズ事業領域

廃棄物の有効活用によるゼロエミッション

日本化薬は、廃棄物の発生量を削減するとともに、発生した廃棄物を次の資源へと活用する検討を推進しています。福山工場の生産活動で発生する廃棄物は多くの種類がありますが、その中でも微生物による廃水処理で発生する汚泥が大きな割合を占めています。この汚泥は水分を含むために処分が難しく、以前は適切な管理のもと埋立処分をしていました。環境負荷低減を目指してこの汚泥を資源として活用できないかリサイクルの可能性を検討してきた結果、汚泥を熱量調整用の燃料（いわゆる減燃料）として利用できる焼却処理業者や、汚泥を焼却した際に発生する焼却灰をセメント原料や路盤材として利用頂ける焼却処理業者に有効活用されています。なお、焼却に利用した際に発生する焼却灰はセメント原料や路盤材としてさらに有効活用されています。福山工場では他にも産業廃棄物の活用の検討を進めており、埋立処分量ゼロだけでなく、リサイクル率100%を継続して達成しています。

今後も福山工場では廃棄物発生量に対する埋立処分量の割合であるゼロエミッション率0.1%以下、ならびにリサイクル率99%以上の維持に努めてまいります。

ライフサイエンス事業領域

医薬品に対する取り組み

環境に配慮した包装への取組として、国内外の環境に関連した法令や規制ならびに同意した協定等を遵守し、製品の開発や製造工程、事業活動等で発生する環境リスクを想定しながら、環境負荷の低減と汚染の予防、省エネルギー、気候変動、省資源、廃棄物削減を推進しています。

医薬品の包装への取組として、FSC認証マークを選定し、FSCライセンスを取得しました。医薬品の個装箱、患者さん用冊子、製品出荷時の段ボール等をFSC認証紙へ順次変更するとともに環境対応インク（ノンVOCインク）の使用拡大を進めています。

2026年5月現在、包材では全64製品117品目中、36製品63品目（56%）、資材では117資材中51資材（44%）について、環境対応への切替えを行いました。

また、新たな取り組みとして、コップ型プロテクト包装から台座型プロテクト包装への切り替えを推進し、11製品23品目において導入を完了しました。今後もプラスチック使用量の削減およびCO₂削減に取り組んでまいります。

関連データ

➤ [ESGデータ集（産業廃棄物・汚染物質）](#)

水資源の保全

方針・基本的な考え方

水資源は限りある重要な資源であり、持続可能な利用と保全は世界的な課題となっています。日本化薬グループでは、水は化学製品の製造をはじめとする事業活動を支える不可欠な資源であると同時に、地域社会や生態系と共有する重要な資源であると認識しています。

当社グループは、世界12の国と地域で事業を展開しており、各拠点において水資源の状況や地域特性に配慮しながら、水の効率的な利用と適切な管理に取り組んでいます。水使用量の削減、リサイクルの推進、水質管理の徹底などを通じて、環境負荷の低減と水資源の保全に努めています。

また、渇水や洪水、水質汚染の影響による物理的リスク、水規制の強化や水価格の変動などの外部環境の変化が事業に及ぼす可能性も認識しており、これらのリスクに適切に対応できる体制の整備にも取り組んでいます。

今後も、事業活動と水資源の持続可能性の両立を図りながら、社会全体の水課題の解決に貢献していきます。

体制

▶ [レスポンシブル・ケアの推進体制](#)

取り組み

水ストレス地域の把握

日本化薬グループは、水資源の利用に関するリスクを把握し、より効果的な対応につなげていくため、世界資源研究所（WRI）が開発した水リスク評価ツール「Aqueduct」を用いて、当社グループの工場が立地する地域の水ストレス状況を調査しました。

水ストレスレベルが「高～中」と比較的高い化薬（湖州）安全器材については、中央環境安全衛生診断を定期的に実施する計画を策定し、水資源管理が適切に行われていることを確認しています。今後は、水ストレスが高い地域に立地するすべての工場と同様の確認を進めるとともに、将来的には水使用量の削減計画の策定を進めていきます。

日本化薬グループ製造・研究開発拠点の水ストレスに関する調査結果（2025年度）※1

地域・国名		単位	水ストレスレベル別の水使用量				
			高	高～中	中	中～低	低
アジア	日本	千m ³ （拠点数）	0	1,451（2）	20（3）	8,257（5）	0
	中国	千m ³ （拠点数）	20（1）	436（3）	0	0	0
	マレーシア	千m ³ （拠点数）	0	0	0	0	24（1）
欧州	チェコ	千m ³ （拠点数）	0	20（1）	0	0	0
	オランダ	千m ³ （拠点数）	0	0	0	0	3（1）
	イギリス	千m ³ （拠点数）	1（1）	0	0	0	0
北中米	アメリカ	千m ³ （拠点数）	65（1）	0	0	2（1）	0
	メキシコ	千m ³ （拠点数）	8（1）	0	0	0	0
合計※2		千m ³ （拠点数）	94（4）	1,907（6）	20（3）	8,259（6）	27（2）

※1 Aqueduct Water Risk Atlasを使用し調査しています。

※2 四捨五入の関係で、各項目の和と合計が一致しないところがあります。

水管理計画と削減

日本化薬グループにとって、水資源は製品の製造プロセスを支える重要な経営資源の一つです。当社グループでは、水資源の有効活用と環境負荷の低減を両立する観点から、各事業場において、水使用量の把握・モニタリングを行い、工程改善やリサイクルの推進、排水管理の徹底などの取り組みを進めています。

また、当社では2024年度以降、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の考え方に基づくLEAP分析を実施し、水資源への依存度および影響度の観点から、重点的に管理すべき「マテリアルな地域」を特定しました。

今後は、水ストレスリスクの高い拠点を中心に、水使用量削減および水利用効率の向上に関する具体的な目標設定を進めるとともに、継続的なモニタリングと改善を通じて、水資源管理の高度化を図ります。これにより、持続可能な水利用の実現と事業の安定的な成長の両立を図ります。

◆ 各事業場の取り組み

福山工場

使用水量削減に向けた取り組み

福山工場では、色素の生産工程で排出される廃水を工場内で処理し、その処理水を瀬戸内海に放流しています。福山工場では2000年からインクジェットプリンター用色素を生産しており、生産に伴って排出される廃水の処理法の改善に力を入れ、生産銘柄に合わせた個別の処理の実施や、低環境負荷のための生産工程の変更を数多く検討してきました。

これらの活動の成果が実り、工業用水契約水量を24,000m³/日から、2015年には23,000m³/日、2018年度には22,000m³/日へと段階的に削減してきました。現在、さらに廃水の処理法に磨きをかけることで、生産量が増加する中でも工業用水契約量を変更することなく生産しています。また、工業用水だけでなく、上水道も生産工程や設備洗浄工程で使用していますが、こちらの削減にも取り組んでいます。

カヤク セイフティシステムズ ヨーロッパ

雨水を活用する設備の導入

カヤク セイフティシステムズ ヨーロッパ（以下、KSE）は、環境保護を推進するための設備投資活動の一環として、雨水を効果的に利用するための貯水タンクシステムを2017年より導入し、750.5 m³相当のタンクを設置しています。雨水や、製造工室内の湿度管理のための空調から出る水を、飲用以外の用途に用いることで、水資源の利用の効率化だけでなく費用の削減にもつなげています。

気候変動の影響でチェコでは降水量の減少が大きな問題となっている現在、水の再生利用はとても重要です。2020年度以降の年間貯水量はKSEのすべての従業員とその家族（約4,000人）が年間で使用する飲料水量を上回っています。KSEではこのプロジェクトを通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。



指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
貯水量（計画）	KSE	m ³	5,040	5,040	5,040	5,040	5,040
貯水量（実績）	KSE	m ³	7,234	6,802	7,786	7,043	6,830
効果額	KSE	万円	411	335	428	477	536

カヤク セイフティシステムズ デメキシコ

使用水量削減に向けた取り組み

カヤク セイフティシステムズ デメキシコ（以下、KSM）は、環境保全へのコミットメントの一環として、工場地域での利用可能な水量の問題を解決すべく、水資源利用の改善活動を開始しました。KSMでは、水は主にラボの設備や容器の洗浄や製造工程で使用されます。

指標	対象範囲	単位	2022	2023	2024	2025
水使用量	KSM	m ³	15,762	12,792	8,892	7,866
水使用量の削減量 [※]	KSM	m ³	-	2,970	6,870	7,896
水使用量の削減率 [※]	KSM	%	-	19%	44%	50%
効果額	KSM	万円	-	63	146	167.9

※ 基準年2022年度比

CDP開示（水セキュリティ）

日本化薬グループは、企業の気候変動リスクに関する情報公開プログラム CDP に 2020年から回答しています。2025 年に実施された CDP の質問書に対する回答の結果、気候変動レポートにおいて A スコア、水セキュリティレポートにおいて A- スコアを得ています。

➤ [外部認証・評価](#)

関連データ

➤ [ESGデータ集（水）](#)

自然資本・生物多様性

方針・基本的な考え方

近年、気候変動に加え、自然資本や生物多様性の喪失による生態系サービスの劣化が、企業活動にも深刻な影響を及ぼす重要な課題として認識されています。企業には、事業活動における自然への依存と影響を把握し、適切に管理することが求められています。

2022年のCOP15で採択された「昆明・モントリオール生物多様性枠組」では、2050年までに「自然と共生する世界」の実現を目指す世界共通の行動目標が掲げられました。

日本化薬グループはこうした考えに賛同し、「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」のフレームワークに基づき、事業活動による自然への依存および影響をもたらしているかを特定・評価しています。また、これに伴うリスクと機会についても継続的に分析・検討しています。

今後も、持続可能な原材料調達や、水資源利用の効率化、化学物質使用量の削減などを通じ、自然資本の保全とレジリエンス向上に取り組み。自然と共生する持続可能な社会の実現を目指します。

TNFD提言に基づく情報開示

ガバナンス

日本化薬グループは、サステナビリティ課題のうちの環境側面として、気候変動への対応に加えて、自然資本の保全をマテリアリティと位置付けています。これらの課題は、気候変動対応と同様の推進・監督体制のもとで管理されています。

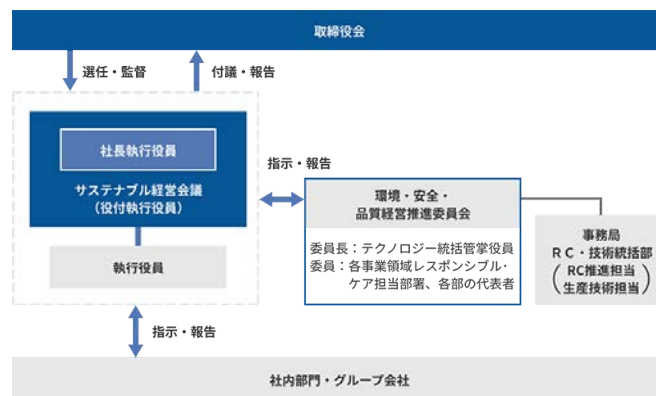
自然資本関連の取り組みは、代表取締役社長を議長とする「サステナブル経営会議」において、事業計画の審議や活動状況の総括・評価が行われます。審議結果は取締役会に報告され、取締役会の監視・監督を受ける体制となっています。

また、サステナブル経営会議の専門委員会のひとつである「環境・安全・品質経営推進委員会」（委員長：テクノロジー統括管理役員）では、グループ横断的な視点から、自然資本や生物多様性に関する課題についてより深めた議論を行っています。

自然関連の取り組みを推進する上ではステークホルダーとの連携や操業地の地域社会への配慮を重要視しています。「日本化薬グループ人権方針」および「責任ある鉱物資源に関する方針」に基づき、お取引先への人権評価やサステナブル調達アンケートの実施などを通じて、環境破壊や人権侵害のリスク低減に努めています。

先住民や地域社会を含む事業に関わるすべてのステークホルダーへの人権尊重体制の整備は、段階的に進めている状況であり、今後人権デュー・ディリジェンスの対象範囲拡大を目指しています。

（人権デュー・ディリジェンスの詳細は[こちら](#)、サステナブル調達の詳細は[こちら](#)をご覧ください）

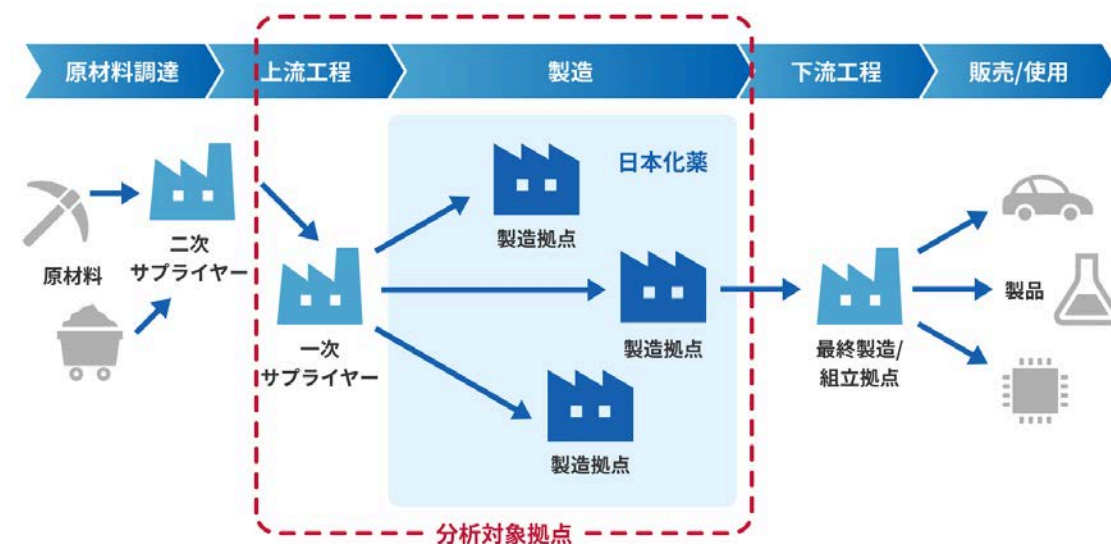


戦略

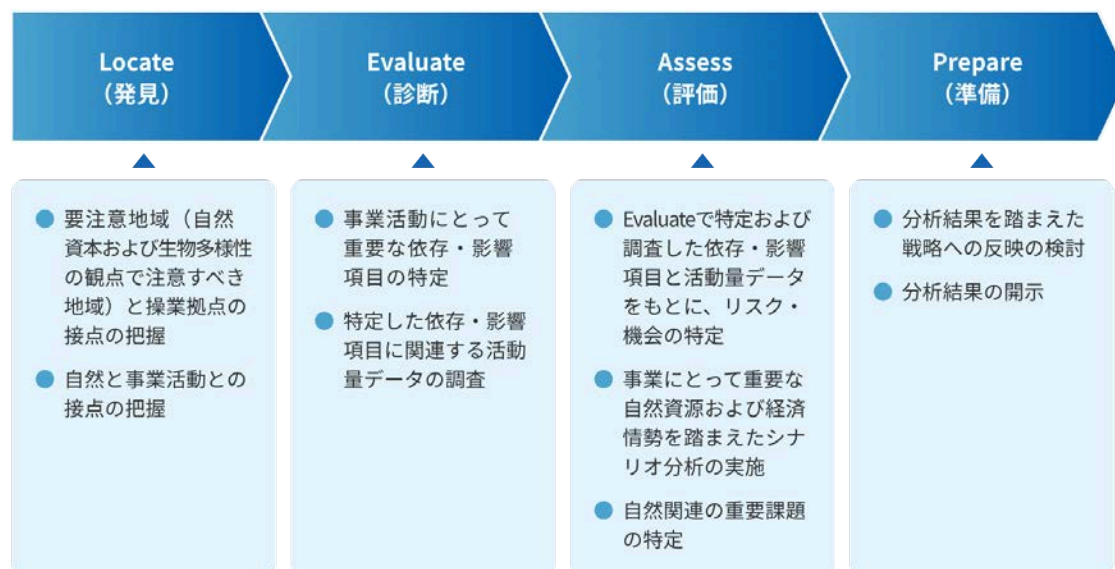
日本化薬グループでは、複数の事業をグローバルに展開しており、各事業領域が抱える自然関連のリスクと機会を把握・評価することが重要と考えています。このため、TNFDフレームワークで推奨されているLEAPアプローチを活用し、自然資本と生物多様性に関するリスクと機会の評価を実施しました。

「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」の各事業領域について分析を行い、すべての主要事業における評価を完了しています。対象範囲は、製品を製造する直接操業の工場拠点および主要一次サプライヤーの拠点とし、事業プロセス全体でのリスクと機会を特定しました。

主なバリューチェーン概略図



LEAPアプローチに基づく分析フロー



◆ Locate：要注意地域の特定

自然との関係は拠点周辺の環境に大きく依存するため、「生物多様性にとって重要な地域」「生態系の十全性が高い地域」「水リスクが高い地域」の3観点で操業拠点周辺の環境を調査しました。調査にあたっては、国際的に広く活用されているIBAT（Integrated Biodiversity Assessment Tool）をはじめ、Global Forest Watch、GLOBIO Model、Aqeductといったツールを使用しております。

直接操業拠点における要注意地域一覧

関連事業	拠点名	生物多様性にとり重要な地域	生態系の十全性が高い地域	物理的な水リスクが高い地域
モビリティ&イメージング事業領域	日本化薬株式会社 セイフティ本社工場	指定保護区に所在し 生物多様性における重要性は高い	—	—
	化薬（湖州）安全器材有限公司（KSH）	—	—	水ストレスリスクが高い地域 に所在している
	カヤク セイフティシステムズ デメキシコ， S.A. de C.V.（KSM）	—	—	水ストレスリスクが高い地域 に所在している
	モクステック,Inc.	—	—	水ストレスリスクが高い地域 に所在している
	無錫宝来光学科技有限公司（WPLC）	—	—	洪水リスクが高い地域 に所在している
	レイスペック Ltd.	—	—	水ストレスリスクが高い地域 に所在している
ファインケミカルズ事業領域	日本化薬株式会社 厚狭工場	—	—	洪水リスクが高い地域 に所在している
	日本化薬株式会社 東京工場	—	—	洪水リスクが高い地域 に所在している
	化薬化工（無錫）有限公司（KCW）	—	—	洪水リスクが高い地域 に所在している
	無錫先進化薬化工有限公司（WAC）	—	—	洪水リスクが高い地域 に所在している
ライフサイエンス事業領域	日本化薬株式会社 高崎工場	指定保護区に所在し 生物多様性における重要性は高い	—	—
	日本化薬フードテクノ株式会社	指定保護区に所在し 生物多様性における重要性は高い	—	—

調査の結果、一部の操業拠点において指定保護区などの生物多様性上重要な地域や、水ストレス地域、洪水リスクが高い地域に該当することが判明しました。全拠点で法的基準を徹底して遵守することを基本としつつ、生物多様性にとって重要な地域に位置する拠点においては、周辺の環境や生態系へ配慮したさらなるリスク管理やモニタリングを進めることが重要と認識しています。また、水ストレス地域に位置する拠点においては、水使用量自体は多くないものの水資源管理を強化し、洪水リスクが高い拠点についてはTCFDのシナリオ分析を踏まえ、今後の対策強化を検討します。

サプライヤーについては、モビリティ&イメージング事業領域のセイフティ事業およびボラテクノ事業、ファインケミカルズ事業領域、そしてライフサイエンス事業領域のアグロ事業および医薬事業における調達量上位20拠点を対象に同様の分析を実施し、環境リスクの高い地域に所在するお取引先には監査を通じて改善を促し、サプライチェーン全体での自然環境配慮を推進していきます。

◆ Evaluate：依存/影響の特定・評価

日本化薬グループの事業活動が自然資本にどのように依存・影響しているかの評価にあたっては、ENCORE[®]を活用し、上流から自社での製造における各工程についての依存・影響をヒートマップ化しました。分析結果は以下の表の通りです。

直接操業

ENCOREによる依存項目評価結果（直接操業）

活動			依存														
			供給サービス		調剤・維持サービス												
バリューチェーン	事業	事業活動	遺伝子材料	水供給	地球全体の気候条件	降雨パターン調節	地域的な気候条件	大気の浄化	土壌と堆積物の保持	固形廃棄物の浄化	水質浄化	水流調節	洪水制御	暴風雨緩和	騒音低減	その他（自然による経過）	光害等の知覚的影響の緩和
直接操業	モビリティ&イメージング事業領域	セイフティ事業 自動車部品製造	-	L	VL	VL	L	VL	M	L	M	M	M	M	VL	L	VL
		ボラテクノ事業 光学・精密分析機器の製造	-	M	VL	VL	L	VL	L	L	M	M	M	M	VL	L	VL
	ファインケミカルズ事業領域	機能性材料事業	-	M	VL	VL	L	VL	M	M	M	M	M	M	VL	L	VL
		色素材料事業															
		触媒事業															
	ライフサイエンス事業領域	医薬事業 医薬品・医療機器製造	H	H	VL	-	L	VL	M	M	VH	H	M	M	VL	L	VL
		アグロ事業 農業製造	-	H	VL	M	L	VL	M	M	M	H	M	M	VL	L	VL

ENCOREによる影響項目評価結果（直接操業）

活動			影響								
			インプット		アウトプット						
バリューチェーン	事業	事業活動	土地利用面積	水利用	GHG排出	大気汚染物質排出	土壌・水質汚染物質排出	土壌・水質汚染栄養塩排出	固形廃棄物	妨害 (騒音、光等)	
直接操業	モビリティ＆イメージング事業領域	セイフティ事業	自動車部品製造	L	L	VL	L	M	-	L	M
		ボラテクノ事業	光学・精密分析機器の製造	L	M	M	H	VH	-	M	M
	ファインケミカルズ事業領域	機能性材料事業	化学品製造	L	M	M	M	VH	-	M	VH
		色素材料事業									
		触媒事業									
	ライフサイエンス事業領域	医薬事業	医薬品・医療機器製造	L	M	M	M	VH	M	M	VH
		アグロ事業	農業製造	L	M	M	M	VH	VH	M	VH

評価結果として、全事業領域に共通して事業活動上の水使用は必須であり、事業活動の根幹となる水資源の確保という点において、自然環境からの「水供給」に依存していることを再確認しました。

また、その他の自然環境に及ぼす影響という観点からは、「GHG排出」や「大気・土壌・水質汚染物質」「固形廃棄物」の排出に加えて、「妨害（騒音、光等）」の影響が一定程度確認されており、これらの環境負荷の低減において、自然環境がもつ「固形廃棄物の浄化」や「水質浄化」機能、および自然の緩衝作用に支えられていることが示されました。さらに、生産拠点の周辺地域の自然環境がもつ「土壌と堆積物の保持」「水流調節」「洪水制御」「暴風雨緩和」といった基盤維持機能への依存度も一定程度あることが確認され、これらが各生産拠点における自然災害リスクの低減に寄与していることが分かりました。

すべての事業活動において生じるインプットおよびアウトプットについては、既に活動量を適切に把握するとともに、各操業地域の規制基準値以内に収まるよう、グループ共通の管理体制のもとで対策ならびにモニタリングを実施しています。

◆ バリューチェーン上流

ENCOREによる依存項目評価結果（上流）

活動			依存																
			供給サービス		調節・維持サービス														
バリューチェーン	事業活動		生物資源供給	水供給	地球全体の気候条件	降雨パターン調節	地域的な気候条件	大気の浄化	土壌品質管理	土壌と堆積物の保持	固形廃棄物の浄化処理	水質浄化	水流調節	洪水制御	暴風雨緩和	騒音低減	生物防除	その他（自然による適）	光害等の知覚的影響の緩和
上流	原油/天然ガス資源	原油/天然ガス採掘	-	M	H	-	L	VL	-	L	L	VL	M	H	L	VL	-	M	L
		精製石油製品製造	-	L	VL	-	L	VL	-	M	L	H	M	M	M	VL	-	L	-
		プラスチック製品製造	-	L	VL	VL	L	VL	-	L	L	M	M	M	M	VL	-	L	VL
	鉱物資源	鉄/非鉄金属採掘	VL	H	H	VH	L	VL	-	M	L	VH	H	H	M	VL	-	M	L
		第一次鉄鋼/貴金属/非鉄金属製造	-	H	VL	M	L	M	-	L	L	M	H	M	M	VL	-	-	VL
		その他の金属製品製造業、金属加工サービス活動	-	M	VL	-	L	-	-	L	M	M	M	M	M	VL	-	L	VL
	木材資源	伐採業	VH	M	-	-	-	H	H	VH	M	-	M	M	L	VL	H	-	VL
		紙及び紙製品製造業	-	M	VL	M	L	VL	-	L	M	-	M	M	M	VL	VL	L	-

ENCOREによる影響項目評価結果（上流）

活動			影響												
			インプット						アウトプット						
バリューチェーン	事業活動		土地利用面積	淡水域利用面積	海底利用面積	水利用	生物資源利用	非生物資源利用	GHG排出	大気汚染物質排出	土壌・水質汚染物質排出	土壌・水質汚染栄養塩排出	固形廃棄物	妨害（騒音、光等）	外来種の導入
上流	原油/天然ガス資源	原油/天然ガス採掘	L	VH	VH	M	-	-	H	H	VH	-	M	VH	L
		精製石油製品製造	L	-	-	L	-	-	M	H	VH	-	M	VH	-
		プラスチック製品製造	L	-	-	L	-	-	M	M	VH	-	M	M	-
	鉱物資源	鉄/非鉄金属採掘	M	VH	VH	M	-	H	M	H	VH	-	VH	VH	L
		第一次鉄鋼/貴金属/非鉄金属製造	L	-	-	M	-	-	H	H	VH	M	M	VH	-
		その他の金属製品製造業、金属加工サービス活動	L	-	-	M	-	-	L	L	VH	-	L	M	-
	木材資源	伐採業	VH	M	-	M	VH	-	M	VH	M	-	L	H	M
		紙及び紙製品製造業	L	-	-	M	-	-	M	H	M	-	H	M	-

原材料の調達から加工に至る上流工程においては、取り扱う資源（「原油・天然ガス」「鉱物」「木材」）ごとに、それぞれ特徴的な依存・影響関係が確認されました。全体を通じて、最上流である「採掘・伐採段階」においては、安定した気候や豊かな水資源といった自然環境に深く依存しているほか、土地の利用に伴う周囲の生態系や自然環境への影響が大きい傾向がみられます。そこから精製や製造などの「加工段階」へ進むにつれて、プロセスにおける大気や土壌、水質への汚染物質の排出、および騒音や光をはじめとする周囲への環境負荷が高まるとい、各資源共通の変化の傾向が示唆されています。

◆ Assess：リスク/機会の特定・評価

自然関連のリスク・機会の考察にあたっては、LocateおよびEvaluateフェーズで分析した要注意地域や依存・影響関係に加え、各操業拠点における環境データも考慮し、日本化薬グループの事業活動において特に重要度の高い依存・影響項目として、以下の5分野を特定しました。

特定した重要分野	1.水資源（取水）
	2.環境汚染（大気・水・土壌）
	3.資源循環・廃棄物
	4.周辺環境への攪乱（騒音・光等）
	5.自然の物理的調整機能（災害緩和等）

特定した重要分野を起点とし、自然が事業に及ぼすリスク・機会と、事業が自然に及ぼすインパクトという両面からリスク・機会の特定・評価を行いました。

自然関連リスク一覧

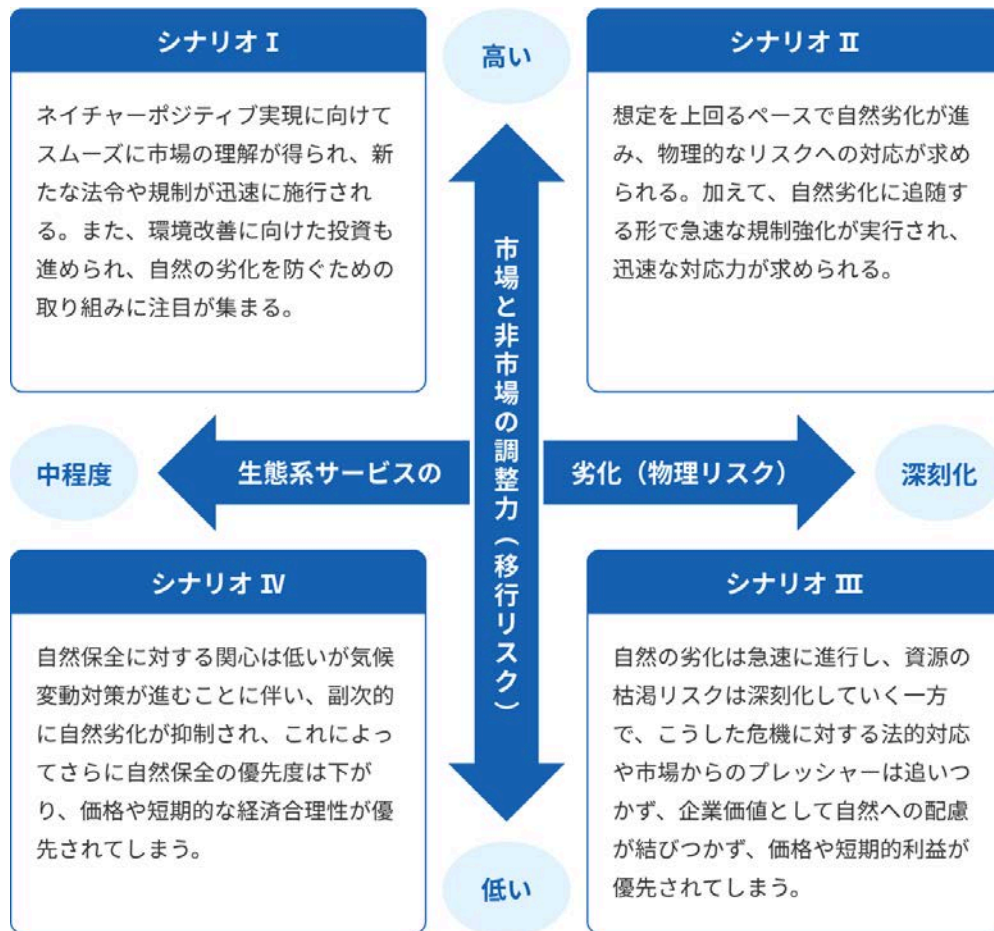
カテゴリー	関連重要分野	事業活動における主なリスク	自然へのインパクト	リスク出現時期	関連性			主な対策
					モビリティ&イメージング事業領域	ファインケミカals事業領域	ライフサイエンス事業領域	
政策および法規制	2. 環境汚染	大気/水質/土壌汚染物質の排出規制強化の影響による対応コスト増加、操業の制限	大気/水質/土壌汚染物質の排出規制強化に伴う地域の環境改善	中期～長期	中	中	中	・各汚染物質排出状況については測定および開示 ・VOC排出の多い工場に対して燃焼設備の更新を実施し、排出量削減を確認済み ・排水処理施設設備を更新済み ・土壌へのPRTR対象物質の排出はなし
		顧客における農業に関する規制強化により使用可能な成分や用途が制限され、製品設計の見直しや代替技術導入に伴うコスト増加		中期～長期	-	-	中	・販売段階において、残留性および生分解性の影響は分析済みかつ認可を取得 ・顧客に対して適切な使用方法についての説明
	3. 資源循環・廃棄物	廃棄物排出の規制強化の影響による対応コスト増加	廃棄物削減による有害物質の排出回避	中期～長期	中	中	中	・ゼロエミッション率1%以下という目標設定のもと進捗管理の実施 ・廃棄物量の多い拠点では売上原単位に対する廃棄量の観測実施
	4. 周辺環境への攪乱	騒音や光害、臭気等に関する規制強化や地域合意の要請により、操業時間や稼働条件が制約され、稼働率の低下や対策コスト増加	周辺環境への攪乱（騒音・光等）の低減	中期～長期	小	中	小	・フローチャートを使用した適切な排気設備の選定 ・VOC関連の排気の加熱処理
市場	1. 水資源 2. 環境汚染 3. 資源循環・廃棄物	環境負荷の低い原料に需要が集中し、原料価格上昇	バイオマス素材の過剰伐採や人為的開墾による既存の生態系喪失	中期～長期	大	大	大	・サステナブル調達の推進を目指した取引先とのエンゲージメント実施
評判/賠償責任	1. 水資源 2. 環境汚染 3. 資源循環・廃棄物 4. 周辺環境への攪乱	原料調達を含めた環境配慮に欠けた操業によるESG評価や評判の悪化に伴い、顧客からの取引先選定からの除外、ならびに自治体から訴訟の発生	環境配慮の重要性の高まりによる環境改善	中期～長期	小	小	中	・日本国内および諸外国で規制されている化学物質の使用はしていない ・グリーン調達規定に基づく調査を通じて対象化学物質が含まれた原料を調達しないよう対応
急性的な物理リスク	5. 自然の物理的調整機能	台風や大雨等による拠点周辺の河川の氾濫や地滑り被害による操業の停止、修繕費用の発生	河川を含むその周辺地域で形成されていた生態系が崩れ、土地の劣化	短期～長期	小	中	小	・洪水シミュレーションの結果に基づき、財務影響の定量化と洪水対策の具体化
慢性的な物理リスク	1. 水資源	水不足による操業の制限や停止	河川や地下水の不足により河川等の生態系バランスが崩れ、生物多様性の喪失	中期～長期	中	中	中	・生産に使用する水の節水対策の強化や、水のリユース、リサイクルの検討 ・売上あたりの取水量観測を通じて取水効率の把握 ・水ストレスリスクのある拠点での使用水量削減や貯水タンクシステム導入などの検討

自然関連機会一覧

カテゴリー	関連重要分野	事業活動における主な機会	自然へのインパクト	機会創出時期	関連性			主な対策
					モビリティ&イメージング事業領域	ファインケミカals事業領域	ライフサイエンス事業領域	
資源効率	1. 水資源	水資源の利用効率化による生産あたりの費用低減	河川や地下水の水資源が保全され、河川及び河川周辺の生態系の保全	短期～長期	小	中	小	・各工場にて水使用量削減対策を実施 ・具体的な目標の検討
	3. 資源循環・廃棄物	廃棄物のリサイクルや再利用による費用低減	資源の持続可能な利用と廃棄による有害物質の排出回避	短期～長期	小	小	小	・使用量の多い溶剤の回収はおおよそ対応済み ・その他の溶剤の回収メリットの調査/検討
製品とサービス/市場	1. 水資源 2. 環境汚染 3. 資源循環・廃棄物	製造段階ならびに製品使用段階/廃棄段階も含めた、ライフサイクル全体での環境負荷低減に貢献する製品の需要拡大	環境負荷低減による環境改善	中期～長期	大	大	中	・石油由来の有機素材からバイオマス由来の素材への変更検討 ・軽量化による資源使用量低減ならびに使用段階における環境負荷低減を目指した製品開発
	2. 環境汚染	化学農業に対する規制強化や生物多様性保全への関心の高まりを背景に、低毒性農業への需要が拡大し、環境配慮型製品の販売拡大による収益機会の創出	低毒性農業や代替防除技術の導入により、生態系や水質への影響が低減	中期～長期	-	-	中	・受粉媒介者への影響が非常に小さい農業の開発を通じた販売機会拡大
評判	1～5、すべて	事業を通じた自然保全活動によるESG評価や評判向上に伴い、企業価値が向上	環境配慮活動の促進による環境改善	中期～長期	中	中	中	・環境情報の積極の開示 ・環境関連目標の検討

◆ シナリオ分析

特定したリスク・機会については、TNFDのガイダンスに基づき、将来起こり得る世界観（シナリオ）における不確実性と影響度合いについて考察しました。本分析では、「サービスの劣化（物理リスク）」と「市場と非市場の調整力（移行リスク）」の2軸から4つのシナリオを設定しました。



このシナリオ設定に基づき、各拠点の自然との接点や環境データ、周辺地域や国の動向等踏まえ、各シナリオにおいて日本化薬グループに求められる戦略は以下のように整理できます。

シナリオ I

環境規制への迅速な対応（製品開発・プロセス整備）と、ネイチャーポジティブ推進に伴う適切な情報開示が不可欠です。物理的リスクは限定的ですが、レピュテーション維持の観点から環境負荷低減は引き続き重要となります。

シナリオ II

過去の取水制限を踏まえ、渇水対策の整備と水資源利用の高効率化が重要となります。自然の劣化に対する監視も強まるため、適切な情報開示を通じて外部影響に関する透明性を確保する必要があります。

シナリオⅢ

渇水や激甚化する気象災害（洪水等）への備えなど、物理リスクへのレジリエンス向上が第一となります。短期的利益が優先される市場に対しては、リスク対策による操業安定化やコスト低減の側面を訴求し、対策と利益追求の両立による価値創造を目指します。

シナリオⅣ

長期的にシナリオⅡ・Ⅲへ移行する可能性を内包するため、長期視点での備えが重要です。物理リスクの顕在化や自然保全への関心高まりに迅速に対応できるよう、自然関連情報の集約、開示準備、および環境負荷低減に資する製品開発を進める必要があります。

◆ マテリアルな地域

上記シナリオ分析の結果を踏まえ、日本化薬グループにとって優先度の高い自然関連リスク・機会を特定するため、評価対象を重要5分野（水資源、環境汚染、資源循環、周辺環境の攪乱、物理的調整機能）とし、リスクを以下の2軸・5段階で多面的に評価しています。

- ・深刻度：法令遵守の状況、データ把握の実態に加え、グローバル最高水準の環境管理が徹底できているかを指標として評価
- ・発生可能性：外部ツールのリスク評価や過去の顕在化実績、および自然資本の使用量・依存度の高さを基準に評価

「深刻度」と「発生可能性」の評価結果を掛け合わせることで、各拠点の潜在的なリスクの高さを構造的に整理しました。総合的にリスクが高いと判定された拠点を「拠点名×重要分野別」に抽出し、日本化薬グループの「マテリアルな地域」として定義しました。該当する拠点は以下の通りです。

直接操業拠点におけるマテリアルな地域一覧

関連事業	拠点名	分野
ファインケミカルズ事業領域	福山工場	水資源
	無錫先進化薬化工有限公司（WAC）	

今後は、特定されたマテリアルな地域（拠点）において、各分野のリスク特性（水ストレスや汚染物質・騒音等の管理状況）に応じた具体的な目標設定や負荷低減に向けた取り組みを推進してまいります。
（現在、日本化薬グループで実施している水資源利用に関する取り組みは[こちら](#)をご覧ください。）

◆ 今後の取り組みについて

今後は、この全社的な評価結果を踏まえた対応の検討・推進を進めてまいります。あわせて、未だ詳細な分析に至っていないバリューチェーン上流（原材料の調達段階）における採掘先の調査や分析の着手を視野に入れるとともに、将来的にはサプライヤーへの働きかけを強化し、サプライチェーン全体におけるデュー・ディリジェンス体制の構築を目指していきます。

リスクとインパクトの管理

日本化薬グループでは、マテリアリティとして「気候変動への対応」「自然資本の保全」を特定しており、全社的なレスポンス・ケア活動の重要な要素として積極的に取り組んでいます。
（サステナビリティ重要課題の特定方法は[こちら](#)をご覧ください。）
自然資本への依存と影響、ならびに自然関連のリスクと機会の特定・評価は、RC・技術統括部が中心となって実施しています。その際には、TNFDが推奨する分析手法であるLEAPアプローチに基づいた調査・分析結果を踏まえ、日本化薬グループにとって重要な優先課題を選定しています。優先課題の選定にあたっては、「戦略」項目の「マテリアルな地域の特定」において前述した評価プロセスに基づき評価しています。
選定された優先課題は、レスポンス・ケア活動を統括する環境・安全・品質経営推進委員会に報告されます。報告内容には、現行の方針に基づく活動状況、課題や問題点、ならびに対応状況が含まれ、それらをもとに次年度の方針案について検討が行われ、サステナブル経営会議において年度方針が審議・決定されます。策定された年度方針に基づき、各事業場およびグループ会社では、自然関連の取り組みを含むレスポンス・ケア活動を展開しています。その進捗状況は、定期的の実施される「中央環境安全衛生診断」を通じて、確認・監督しています。
（レスポンス・ケア方針や重点課題、体制、監査の詳細については[こちら](#)をご覧ください。）

指標と目標

日本化薬グループでは、マテリアリティとして「気候変動への対応」「自然資本の保全」を掲げており、その実現に向けて目標を定めています。

- [環境マネジメント 目標と実績](#)
- [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

さらに、TNFDガイダンスにおいて開示が推奨・要求されている自然関連の指標のうち、関連性の高い指標についてはESGデータ集で開示しています。
（ESGデータ集は[こちら](#)をご覧ください。）

今後は、現時点で未開示となっている指標の開示を進めるとともに、LEAPアプローチなどを通じた分析結果に基づき、重要と判断された水資源関連指標を中心に目標を設定していく予定です。これにより、事業活動における環境負荷の透明性の向上を図るとともに、グループ全体として環境負荷の継続的な低減を目指していきます。

取り組み

水に関する取り組み

- [汚染の防止](#)
- [水資源の保全](#)

◆各事業場での取り組み

高崎工場

自然環境と調和のとれた工場運営

高崎工場は、当時の東京第二陸軍造兵廠岩鼻火薬製造所の払い下げを受けて、1946年4月より黒色火薬の製造所として操業を開始し、その後、1971年8月に医薬製造業へと事業転換しました。操業開始時より「自然との共生」を目指し、ISO14001を2001年1月に取得しています。

「群馬県立公園群馬の森」や烏川の自然に囲まれた環境の中で、高崎工場では「生命と環境を守り続ける高崎工場」のスローガンのもと、環境方針に「一人ひとりが生命関連産業に従事していることを十分認識し行動するとともに、環境保全活動を進め、豊かな自然環境と調和のとれた工場運営に」と定めています。

工場は56万m²の広大な敷地があり、工場立地法の緑地として届け出ている11万m²はほぼ自然植生のまま残されており、高崎市街地には大変貴重な自然型樹群の中で当時の生態系が維持されていると考えられています。

敷地の東側・南側・北側の三方は、利根川水系の一級河川「烏川」、利根川水系烏川支流の一級河川「井野川」と、利根川水系広瀬川支流の一級河川「粕川」に囲まれています。北側は「群馬の森」に隣接しており、シカやタヌキ、カワセミなどが生息しているこの豊かな自然環境と生態系をこれからも守り続けます。

環境施設としては、緑地とともに場内に「クリーク」を設置しています。これは火薬製造所の時代に水力を火薬製造装置の動力源に用いていた施設の一部で、当時使用されていた外国製の縦軸水車も大切に保管しています。

クリークは場内の排水処理施設で活性汚泥処理された処理水を一時的にプールしています。クリークの水質が水質管理基準に適合していることを確認した後、河川に放流することで、環境汚染防止に万全を期しています。

このクリークは居住区域から離れた自然型樹群の中にあり、河川にも近く動物にとって安全で、森や川で餌が獲れることから、毎年「渡り鳥」が飛来するオアシスになっています。毎年の渡り鳥の飛来と北方への旅立ちは従業員にとっても楽しみな季節のイベントです。



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、持続的な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キ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)	R&Dリサーチ研修				
				マーケティング			英語上級
				特許権利解釈講座			
				研究開発者育成研修			
	キャリアプレゼンテーション	コミュニケーション スキル強化研修					
	入社5年目研修						
中堅社員	中堅社員研修	がん専門MR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。

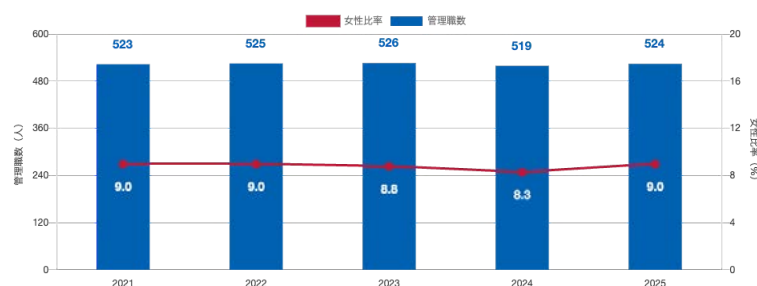
女性管理職比率
(2026年3月末現在)

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・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・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・ケア2026年度目標](#)

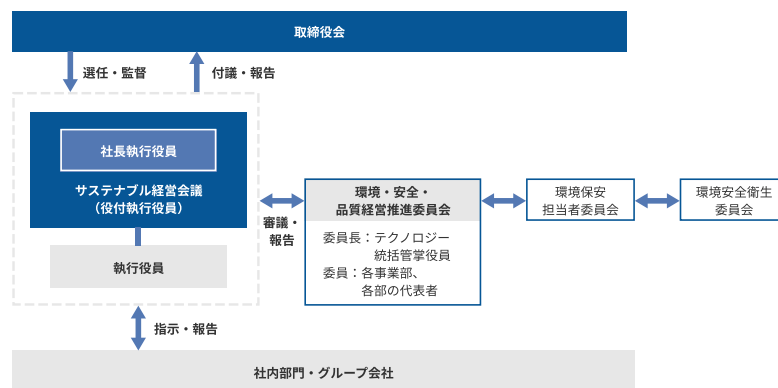
体制

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・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。

レスポンスブル・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ブル・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。レスポンスブル・ケア進捗確認表を用いたレスポンスブル・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ブル・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、レスポンスブル・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、従業員が生き生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] 𠂇

＜ 英語 [150.7KB] 𠂇

＜ 中国語 [339.8KB] 𠂇

＜ スペイン語 [153.2KB] 𠂇

＜ マレー語 [232.3KB] 𠂇

＜ チェコ語 [215.9KB] 𠂇

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。

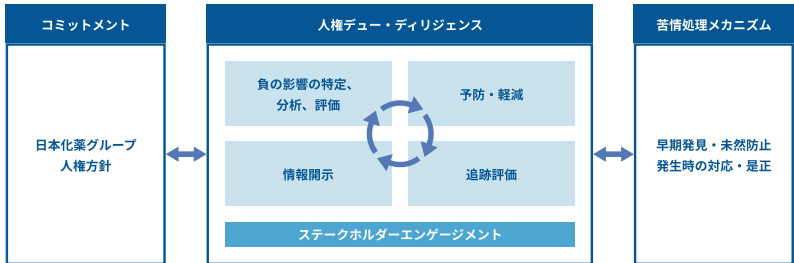
目標と実績

- ▶ [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

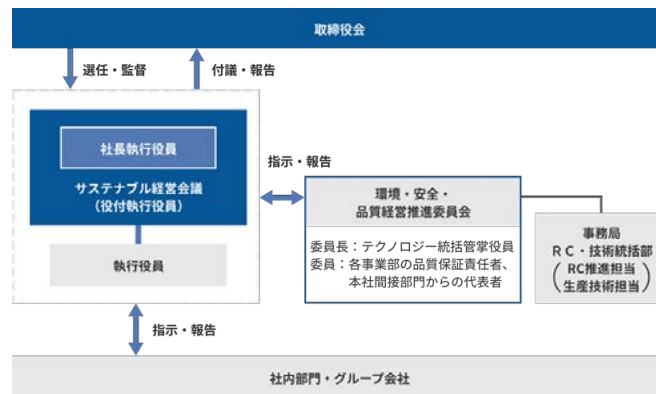
日本化薬グループは、高品質で安全・安心な製品を社会に提供するために、企業ビジョンであるKAYAKU spiritに基づき「環境・健康・安全と品質に関する宣言」を基本方針として制定し、品質保証体制を構築しています。これにより品質マネジメントシステムを適切に運用し、サステナビリティ重要課題で設定した指標を含めた品質ガバナンスの徹底に取り組んでいます。さらに、すべての製品の企画・開発・生産から廃棄・再資源化に至るライフサイクル全体および資源・エネルギー・情報などに対する責任も重要な要素と認識しており、従業員の品質意識向上にも注力しています。

➤ [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 安定性に準拠する	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		B-6スキル	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 の割合により社内に 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

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。今後も定期的な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

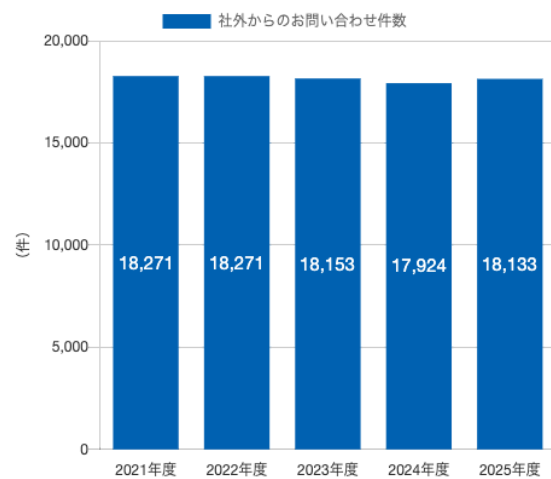
医薬品情報センターでは、抗がん薬・自己免疫疾患治療薬・血管内塞栓材など当社の医療用医薬品・医療機器に関わるさまざまな問い合わせを患者さまや医療関係者のみなさまから専用のフリーダイヤルでいただいています。2025年度の電話等によるお問合せ件数は18,133件でした。当社が提供するすべての製品が、お客様にとってより良い製品となることを目指して、センターのくすり相談員はお問い合わせ一つひとつに対して、迅速・正確・丁寧に回答することを心がけています。また、私たちの回答がお客様の期待にお応えしているかアンケートを行い日々改善に努めています。

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。

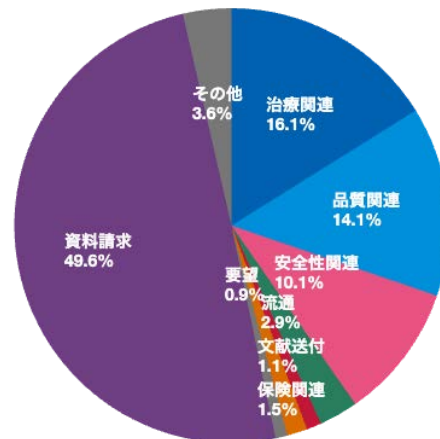


医薬品情報センター

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

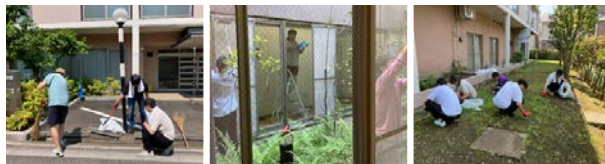
◆ 難病とたたかう子どもと家族の滞在施設「あすなろの家」

「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に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おりましたが、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）](#)

コーポレートガバナンス

方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、企業ビジョン KAYAKU spirit を実現するために、株主、投資家の皆様へのタイムリーかつ公正な情報開示、チェック機能強化による経営の透明性の確保が重要な課題であると認識しています。

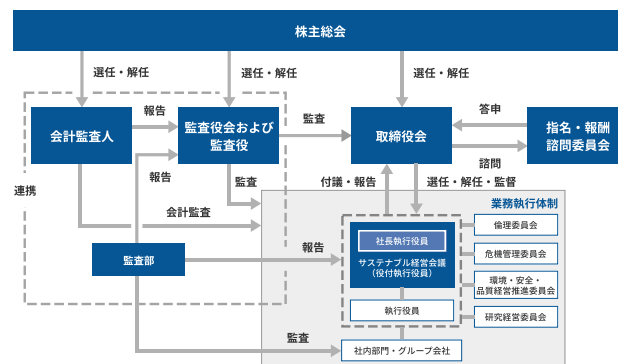
当社は、取締役会の合議制による意思決定と監査役制度によるコーポレートガバナンスが経営機能を有効に発揮できるシステムであると判断しており、今後も、コーポレートガバナンスの拡充・強化を経営上の重要な課題として取り組んでまいります。

- ＜ [コーポレートガバナンス基本方針](#) 
- ＜ [コーポレートガバナンス報告書](#) 
- ＜ [独立役員届出書](#) 

目標と実績

- ＜ [取締役会の実効性評価](#)
- ＜ [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

コーポレートガバナンス体制



業務執行体制

当社は、監査役制度採用会社です。また、当社は事業環境の変化に迅速に対応し、柔軟な業務執行を行うために「執行役員制度」を導入し、経営の「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」の役割を明確に分離し、それぞれの機能を強化して適切な意思決定と迅速な業務執行を行っています。

◆ 執行役員会議

取締役会で選任された会社の業務執行を担当する執行役員（30名以内）で構成し、社長が議長を務め、取締役会および社長から委任された業務の執行状況その他必要な事項について報告しています。またオブザーバーとして社外取締役4名、監査役5名が出席しています。

執行役員18名の内訳（2026年6月26日現在）

男性	女性	合計
17	1	18

◆ サステナブル経営会議

- ＜ [サステナビリティ推進体制](#)

◆ 各委員会

- ＜ [倫理委員会](#)
- ＜ [危機管理委員会](#)
- ＜ [環境・安全・品質経営推進委員会](#)
- ＜ [研究経営委員会](#)

各種委員会等の開催回数

- ＜ [各種委員会等の開催回数](#)

ガバナンス体制早見表

機関設計の形態	取締役会・監査役（監査役会）設置会社
取締役の人数（内、社外取締役の人数）	9名（4名） ※社外取締役のうち1名は女性
監査役の人数（内、社外監査役の人数）	5名（3名） ※社外監査役のうち1名は女性
取締役会議長	会長※
取締役の任期	1年
執行役員制度の採用	有
取締役会の任意諮問委員会	指名・報酬諮問委員会
会計監査人	EY新日本有限責任監査法人

※ 取締役会長が不在の場合、予め取締役会が定める順位の取締役がこれにあたる。

➤ [スキル・マトリックス](#)

コーポレートガバナンス強化の歴史

年	主な取り組み
2001年	外国人取締役1名選任（2003年8月まで）
2005年	企業統治改革に伴い執行役員制度を導入
	役員退職慰労金制度廃止
	役員に対する連結業績連動賞与制度導入
2013年	社外取締役1名選任
2016年	社外取締役2名選任
2017年	取締役会実効性評価を実施
2020年	指名・報酬諮問委員会設置
	社外取締役比率3分の1以上の取締役会構成（3名選任）
	コーポレートガバナンス基本方針制定
2021年	役員報酬制度の変更
	役員向け譲渡制限付株式報酬制度導入
	女性監査役1名選任
2023年	女性執行役員1名選任
	社外取締役4名選任、女性社外取締役1名選任
	女性常任監査役1名選任
	従業員持株会を利用した譲渡制限付株式インセンティブ制度導入
2024年	監査役会実効性評価を実施
	女性執行役員1名選任（女性執行役員 計2名）
2025年	女性上席執行役員1名選任
2026年	女性社外監査役 1名選任

取締役会

経営の意思決定を迅速に行うために、取締役の定員を10名以内とし、業務執行に関する重要事項について、法令・定款の定めに則った取締役会規程に基づいて決定を行うとともに、監督機能の一層の強化に努めています。

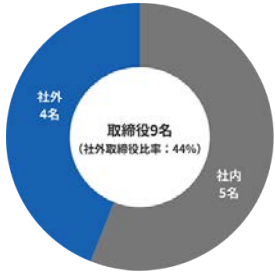
当社は、取締役会の多様性を確保し多様な意見を経営に取り入れることが、取締役会の監督機能及び意思決定機能の強化につながると認識し、取締役選任の過程において、性別や国籍・職歴・年齢を問わず、当社で定める選任方針に基づき選任しております。但し、独立社外取締役に他社での経営経験を有するものを、監査役には、財務・会計に関する十分な知見を有しているものを含め選任します。

取締役会の概要（2025年度15回開催）

議長	取締役社長	
人数	9名	社外取締役比率3分の1以上の取締役会構成となっています。
開催頻度	原則毎月1回	必要に応じて臨時取締役会を開催しています。
取締役の任期	1年	取締役の経営責任とその役割の明確化を図るため、任期を1年に設定しています。

取締役9名の内訳（2026年6月26日現在）

	男性	女性	合計
社内	5	0	5
社外	3	1	4
合計	8	1	9



2025年度の取締役会において議論された主な事項

主な議題	主な決議事項・報告事項
経営戦略	- 企業価値向上に向けた2026年度を始期とする長期経営計画の策定方針 - 長期経営計画の実現に向けた人材戦略や重点取組 - 長期経営計画の第1段階（Phase1）における基本戦略および重要施策
サステナビリティ	- TCFD提言への対応をはじめとする気候変動関連の取り組み実績と今後のロードマップ - 人的資本に関する情報開示の体系的な整理と更なる拡充に向けた課題
コーポレートガバナンス	- 取締役会実効性評価の結果を踏まえた実効性向上に向けたアクションプランの策定 - 取締役会の実効性向上に向けたサステナブル経営会議への業務執行権限の一部移譲 - 指名・報酬諮問委員会で議論された内容の報告について - サイバー攻撃や人材に関するリスクなど、リスクマネジメント・コンプライアンス体制の強化について
事業活動	- 米国の関税政策による財務的影響の分析と、今後の見通し - 医薬事業の成長戦略（合併会社設立、創業プロセスの効率化等）の推進 - インドにおける新拠点の立ち上げ状況と、今後の事業機会の探索
ステークホルダー・エンゲージメント	投資家との対話を通じて把握した課題認識と、それを踏まえた経営施策への反映

監査役会

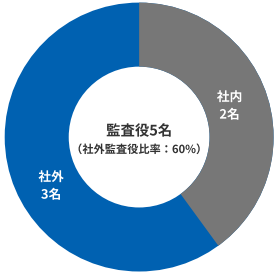
当社の監査役会は5名（うち、2名は常勤監査役、3名は社外監査役）で構成され、監査役会議長は常任監査役が務めています。

各監査役は、期首の監査役会で定めた監査方針、監査の方法、監査計画及び監査役職務分担に基づき、取締役会等その他重要会議への出席、重要書類の閲覧、業務執行状況の監査等を通じ、独立した立場から取締役の職務の遂行状況の監視、監督を行っています。

常勤監査役は、経営会議等の重要な会議に出席し、主要な部門、事業所、グループ子会社に対する往査、ヒアリング、議事録ほか重要書類の閲覧を通して経営状況や取締役、執行役員の業務執行について監査を行っています。非常勤監査役は、監査役会に出席してこれらの監査の状況の報告を受けるほか、往査への同行、内部監査部門の監査部並びにコンプライアンス、リスクマネジメント担当部門の内部統制推進部との情報交換会に適宜参加して助言するなど、必要な意見の表明を行っています。

監査役5名の内訳（2026年6月26日現在）

社内（常勤）	2
社外	3



指名・報酬諮問委員会

取締役等の指名・報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を強化し、コーポレートガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会により選定された3名以上の取締役（その過半数は独立社外取締役）で構成され、取締役会の諮問に応じて、取締役および監査役の選解任、代表取締役の選定・解職、取締役および監査役の報酬（報酬体系等）、その他取締役会が必要と認めた事項について審議し、取締役会に答申します。

指名・報酬諮問委員会の概要（2025年度5回開催）

委員長	代表取締役社長	取締役会での決議によって委員長を選定
人数	6名	社外取締役4名、社内取締役2名

2025年度の指名・報酬諮問委員会において議論された主な事項

主な議題	主な決議事項・報告事項
指名（役員人事・人材戦略）	- 新役員体制の発足を見据えたスキル・マトリックスの見直し - 挑戦する文化の醸成に向けた管理職登用制度の改定 2026年4月1日の役員人事および所属長人事
報酬（報酬制度・インセンティブ）	2024年度業績に基づく取締役・執行役員の賞与の決定 - 管理職層を対象とした譲渡制限付株式インセンティブ制度の運用 - 報酬ベンチマーク調査に基づく役員報酬体系の妥当性検証 - 役員の業績連動報酬における非財務指標（ESG指標）の活用
その他	- ガバナンス体制強化に向けた機関設計（委員会設置会社への移行）の検討 - 有価証券報告書における人的資本（戦略・KPI）の開示内容の検討 - 投資家との対話で得られた意見の共有と対応方針の整理

監査法人

当社は、会計監査については、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を結んでいます。同監査法人が会社法および金融商品取引法に基づく会計監査および内部統制報告書監査を実施しています。

➤ [監査公認会計士等に対する報酬](#)

取締役会の実効性評価

毎年、取締役会の実効性評価アンケートを実施し、現状を把握するとともに課題を抽出し、アクションプランの策定を行って改善のサイクルを実行しています。

実効性評価プロセス詳細



2024年度の実効性評価で抽出された課題への取り組みの進捗状況

	2024年度の実効性評価における課題	2025年度に実施した取り組み
1	多様性に富んだ中核人材の育成等を含めた人的資本経営の取り組みに関する議論および監督の更なる充実	人的資本経営に関する施策および開示内容について、指名・報酬諮問委員会で議論を行い、取締役会に報告しました。また、当該施策の内容を有価証券報告書、当社ウェブサイト、コーポレートガバナンス報告書、統合報告書2025にてそれぞれ開示しました。さらに、11月度臨時取締役会にて2035年ありたい姿の実現に向けた人的資本の基本方針等について議論しました。
2	サイバーセキュリティ対策についての監督の充実	サイバーセキュリティ対策の現状・発生事案等を半期毎に取締役会にて報告し、当該報告内容について議論しました。
3	経営戦略、将来のありたい姿等についての議論やPBR向上に焦点を当てた対策についての継続的な議論および監督の充実	次期経営計画の策定について、適宜取締役会にて議論を行い、当該議論に基づいた現状分析や基本方針等を「新長期経営計画策定方針」にまとめ、取締役会にて決議のうえ2026年3月期第2四半期決算説明会において開示しました。また、昨年度から引き続き課題として抽出されたPBR向上に焦点を当てた対策について、次期経営計画の策定等における論点のひとつとして議論しました。

評価結果および今後の課題とアクションプラン

今回の分析・評価においては、今までのアクションプランで実施した各種改善により、相対的に評価結果の向上が見られました。全体としては、取締役会はその役割や責務を実効的に果たしていることが確認された一方、取締役会の実効性をより高めていく観点から、以下の課題が抽出されました。

	今後の課題	アクションプラン
1	サクセッションプランに関する議論の充実	社長に関するサクセッションプランの開示ならびに社長以外の役員のサクセッションプランの必要性の有無および内容について、取締役会および指名・報酬諮問委員会にて議論を行う。
2	生成AIの活用やそのリスクに関する議論の充実	生成AIの活用状況や想定されるリスク等について生成AIに関する業務を管掌する役員が取締役会に報告し、当該報告内容について取締役会で議論を行う。
3	重要事項にかかる議論の時間を確保するための付議基準の見直し	取締役会の決議事項の付議基準について考え方を整理したうえで取締役会規程の見直しを通じて議案数の適正化を図り、重要性の高い事項に十分な審議時間を確保できる環境を整備する。

2026年3月度の取締役会において、2026年度に取締役会として取り組むべきアクションプランを策定し同年4月以降着実に実施しております。今後も当社取締役会の実効性をさらに高めていくための継続的な取り組みを行ってまいります。

社外取締役座談会

役員報酬

当社では、取締役の報酬は、2006年8月30日開催の第149回定時株主総会において固定報酬限度額を年額3億6千万円以内、賞与金限度額を年額2億円以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は8名（うち、社外取締役は0名）です。また、2021年6月25日開催の第164回定時株主総会において従来の取締役の報酬額とは別枠で対象取締役に対する譲渡制限付株式に関する報酬として支給する金銭報酬債権の総額を年額1億円以内と設定することを決議しています。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は9名（うち、社外取締役は3名）です。監査役の報酬は、2006年8月30日開催の第149回定時株主総会において年額9千万円以内と決議しています。当該定時株主総会の終結時点の監査役の員数は5名です。当社は、取締役の報酬に関する事項について、その妥当性と決定プロセスの透明性を確保するため、取締役会の諮問に応じて、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえて、2021年6月25日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針（以下、「決定方針」という。）を定めました。当社の取締役の報酬は、当社の企業ビジョンKAYAKU spiritの実現に向けて、企業価値の持続的な向上と株主との価値共有を図るインセンティブとして十分に機能するとともに、優秀な人材確保の観点から競争力のある水準の報酬体系とします。具体的には、業務執行取締役の報酬は、基本報酬およびインセンティブ報酬（業績連動賞与金・株式報酬）により構成します。また、業務執行から独立した立場にある社外取締役の報酬は、その職責に鑑み、基本報酬のみとします。業務執行取締役の基本報酬額は、代表権の有無、担当職務等を踏まえて定め、月例の金銭報酬として支給します。

役員報酬イメージ

▶代表取締役社長 執行役員	基本報酬 57%		短期業績連動報酬 30%	中期業績連動型 株式報酬 13%
	基本報酬 64%		短期業績連動報酬 25%	中期業績連動型 株式報酬 11%
▶執行役員	基本報酬		短期業績連動報酬	中長期業績連動型株式報酬
	基本報酬 57%		短期業績連動報酬 30%	中期業績連動型 株式報酬 13%
位置づけ	職務執行の対価	短期インセンティブ	中長期インセンティブ	
		当該事業年度の業績に連動		
付与方式	金銭	金銭	株式	
▶社外役員	基本報酬 100%			

◆報酬構成

業務執行取締役の種類の報酬の割合については、概ね基本報酬（60%）、インセンティブ報酬（40%）とし、役位、職責等を踏まえて決定します。
取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、指名・報酬諮問委員会が原案について決定方針との整合性などの多角的な検討を行った上で取締役会に答申し、取締役会は指名・報酬諮問委員会の答申を受けて審議・決定しています。
監査役の報酬は、取締役の職務の執行を監査するという職責に鑑み、固定報酬のみとしており、個々の監査役の報酬額は、年間報酬限度額内で、監査役の協議によりこれを決定しています。

◆業績連動報酬

個々の業務執行取締役の業績連動賞金は、年度事業計画で定めた連結売上高、連結営業利益および中期経営計画で定めた自己資本利益率（ROE）の目標値に対する達成率および増減率を基準として、担当する部門の業績、中長期重点課題目標の達成度合い等を加味してこれを算出し、毎年、事業年度終了後の一定の時期に金銭で支給します。当該業績目標を選定した理由は、連結売上高および連結営業利益において主に短期的な業績向上に対する意識を高めるとともに、自己資本利益率（ROE）の達成率および増減率を目標とすることで中期経営計画の達成および当社サステナブル経営の実践に対する意識を高めることに最も適切な指標であると判断したからです。
株主との価値の共有を図り、中長期的な企業価値および株主価値の向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行取締役に対し、一定の譲渡制限期間の定めのある譲渡制限付株式を毎年、一定の時期に付与します。付与する株式報酬に相当する金銭報酬債権および付与する株数は、役位、職責、株価等を踏まえて決定します。

▶ [役員報酬](#)

利益相反

当社は、取締役会規程において、取締役が競業取引または自己取引を行う場合は、事前に取締役会の承認を要し、その結果も改めて取締役会へ報告することを定めております。また、当該手続に加え、事業年度末に取締役及び監査役に対して、本人及びその二親等以内の近親者による当社グループとの取引の有無について確認しております。主要株主及び関連会社との重要な取引に関しては、取締役会の承認を要することを取締役会規程に定めております。

政策保有株式

政策保有株式に関する方針

当社は、保有目的が純投資目的である投資株式と純投資目的以外の目的である株式の区分について、株式の価値の変動または株式に係る配当によって利益を受けることを目的とする投資を純投資目的である投資株式とし、それ以外を純投資目的以外の目的である投資株式としております。
当社は政策保有株式の保有意義や投資効率の見直しをさらに進め、2029年3月末までに政策保有株式の連結純資産に対する割合を6.0%未満とすることを目標とし、縮減を進めています。

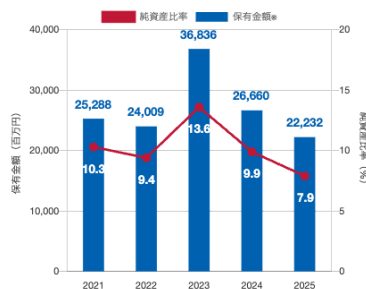
◆保有の適否の検討

当社は、当社の中長期的な企業価値を向上させる視点に立ち、取引先との間の事実上の関係を維持・強化することを目的として、政策保有株式を保有いたします。
毎年、個別の政策保有株式について、取締役会にて中長期的な企業価値向上の観点から検証し、継続して保有する必要がないと判断した政策保有株式は、市場への影響を考慮しつつ売却していきます。

▶ [有価証券報告書（株式の保有状況）](#)

◆政策保有株式の推移

日本化薬グループは、中長期的な企業価値を向上させる視点に立ち、取引先との間の事実上の関係を維持・強化することを目的として、政策保有株式を保有します。毎年、個別の政策保有株式について、取締役会にて中長期的な企業価値向上の観点から検証し、継続して保有する必要がないと判断した政策保有株式は、市場への影響を考慮しつつ売却しています。
2025年度末の政策保有株式の保有残高が連結純資産に占める割合は7.9%となり、2024年度末より2.0ポイント減少しました。これは、政策保有株式の売却が進捗したことなどによるものです。目標の必達に向け、さらなる売却の加速に努めています。



※ 非上場と非上場以外の株式総額

関連データ

▶ [ESGデータ集（ガバナンス）](#)

コンプライアンス

方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、コンプライアンスを法令、社内規程および業界ルールの遵守はもとより社会規範や社会からの要請に応えるもの、そしてさまざまなステークホルダーの信頼に応え続けていくこととして幅広く捉えています。

また、グループ共通の行動規範として「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」を定め、これらの精神に基づいた事業活動を通じて、社会的責任を果たし社会への貢献に努めています。

そして、事業活動におけるコンプライアンスの徹底に取り組み、トップマネジメントによる力強いリーダーシップのもと、コンプライアンス活動をさらに推進していきます。

日本化薬グループの行動憲章・行動基準

日本化薬グループは「コンプライアンスは企業活動における最優先課題」として2000年に「**日本化薬グループ行動憲章・行動基準**」を制定しました。その後、2011年にISO26000（組織の社会的責任ガイダンス規格）を踏まえた内容に改定し、2020年には持続可能な社会の実現に向けて、自主的に実践していくことを目的として改定しました。

日本化薬グループ行動憲章

◆ 事業活動について

1. 日本化薬グループは、製品・サービスの安全性・信頼性に十分に配慮し、お客様との対話と適切な情報提供を通して、お客様の満足を追求した製品・サービスを提供します。
2. 日本化薬グループは、すべての事業活動において、競争法をはじめとする関連法令やその精神ならびに社内規則等を遵守し、公正、透明、自由な競争を行います。また、政治、行政との健全な関係を保ちます。
3. 日本化薬グループは、すべての事業活動において人権を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、宗教、障がい等による理由で不当な差別を行いません。
4. 日本化薬グループは、会社の資産を適切に管理・活用し、事業活動の効率化を図り、継続的な発展に努めます。
5. 日本化薬グループは、市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動や、テロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底します。

◆ 社会との関係について

6. 日本化薬グループは、各国・各地域の文化・宗教・伝統等を尊重し、社会との協調を図り、良き企業市民として社会の発展に貢献します。
7. 日本化薬グループは、事業活動に関する情報を、ステークホルダーに対して客観的事実に基づき適時適切に開示します。また、ステークホルダーと建設的な対話を通じて企業価値の向上を図ります。
8. 日本化薬グループは、持続可能な社会・環境に貢献するため、地球環境への影響を常に考慮し、関連法令等の遵守はもとより自主基準を設定して、自然と調和のとれた事業活動をめざします。

◆ 情報の取り扱いについて

9. 日本化薬グループは、事業活動を通じて保有した情報を適切に保護し、情報管理に万全な対策を講じます。また、情報の財産的価値を認識し、他者の知的財産等の権利を尊重します。

◆ 会社と個人の関係について

10. 日本化薬グループは、労働関連法令を遵守し、安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、個人の基本的な人権や多様性、人格、個性を尊重します。

◆ 経営トップの役割と本憲章の徹底

11. 日本化薬グループの経営に携わる者は、本憲章の精神の実現が自らの役割と責務であることを認識して経営にあたり、すべての従業員に周知徹底します。また、グループ内外の声を把握し、実効あるグループ内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図ります。本憲章の精神に反するような事態が発生したときは、自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努めます。



日本化薬グループの行動憲章・行動基準

◆ 医薬事業における高い倫理性と透明性

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。

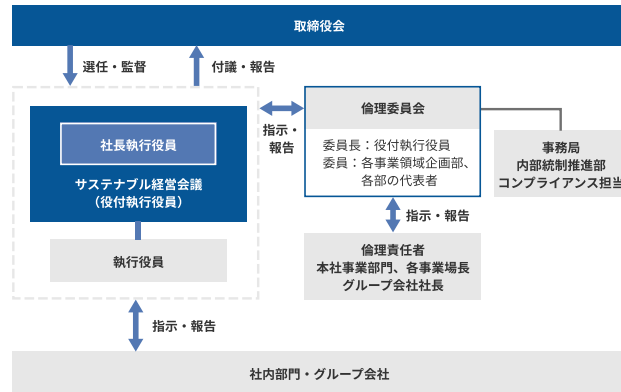
日本化薬は自らの行動がこの製薬協会の趣旨に則った行動であるかを判断する基準として「日本化薬コード・オブ・プラクティス」を制定しています。我々の事業活動の根幹である企業倫理、コンプライアンスの周知徹底をより明確にし、高い倫理観を持ってこれを遵守し企業活動を推進しています。

➤ [責任あるマーケティングと医療へのアクセス](#)

体制

日本化薬グループは、グループ全体でコンプライアンスを徹底するため取締役会の指導・監督のもと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ています。「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」や「日本化薬グループ贈収贈防止基本方針」において利益相反や公務員への不正な働きかけなど腐敗防止を含むコンプライアンス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、腐敗防止を含む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。



内部監査

日本化薬グループでは、腐敗防止、不正・誤謬の未然防止、業務改善、資産の保全等のコーポレートガバナンスの強化に資するために、内部統制システムの構築の基本方針に従って代表取締役社長直轄の組織として監査部を設置しています。監査部は、サステナブル経営会議で承認された年度監査計画に基づき、4年間に1回は国内外のグループ会社を含む全部門を対象として、全業務（経営態勢、運用管理態勢、財務管理態勢、法令遵守態勢、倫理基準遵守、腐敗防止等）の内部監査を実施しています。監査結果は、代表取締役、監査役および監査役会に速やかに報告するとともに、取締役会にも社内データベースを用いて定期的に報告しています。

目標と実績

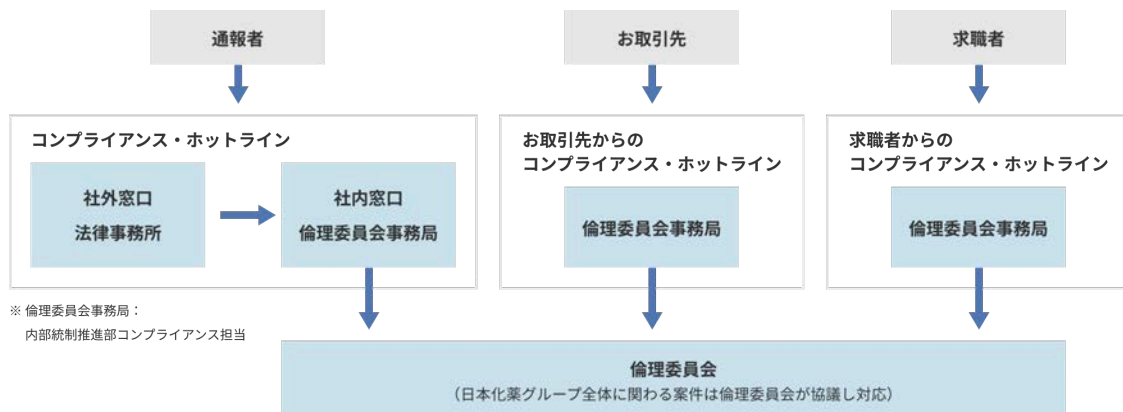
- 腐敗防止（目標）
- サステナビリティ 2025年度の目標と実績

取り組み

通報・相談制度

日本化薬では、内部通報の窓口として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）向けに「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。また、お取引先からの通報窓口として「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」、求職者からの相談窓口として「求職者からのコンプライアンス・ホットライン」を設けています。

通報・相談（ホットライン体制図）



◆ 内部通報制度

日本化薬では、内部通報制度を制定しており「コンプライアンス・ホットライン」を設置することで、不正行為等の未然防止と早期発見および是正に努めています。

「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）が利用することができます。海外のグループ会社においては各グループ会社が設置している内部通報制度を利用しています。

「コンプライアンス・ホットライン」は、日本化薬グループの業務における法令違反、不正行為、ハラスメント、贈収賄、不正な取引、その他の腐敗行為など、企業モラルに反する行為全般に関する通報・相談を随時受け付けています。これには、行動憲章・行動基準などの社内規程類への違反も含まれます。不正行為等が発生した場合、または発生する恐れがある場合は、ご相談ください。

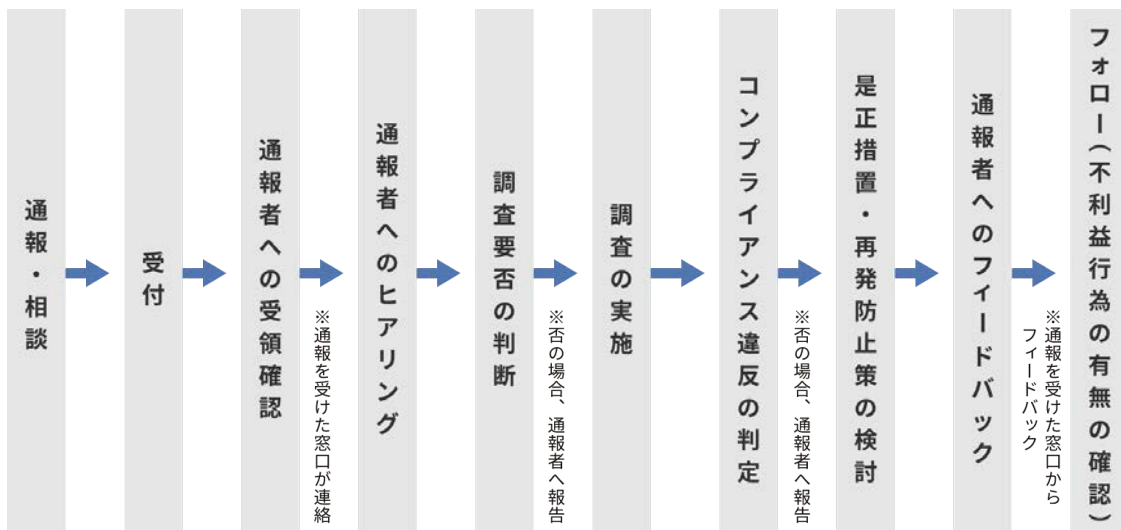
「コンプライアンス・ホットライン」は倫理委員会事務局（内部統制推進部コンプライアンス担当）および社外法律事務所に窓口を設け、実名または匿名で通報・相談できる体制を整えています。また、通報手段は電話、電子メール、書面、面会から選択できます（電話・面会を除き、24時間受付可）。

「コンプライアンス・ホットライン」の窓口で通報・相談があった際、倫理委員会事務局は調査の要否について検討し、調査が必要と判断された案件について事実関係を調査します。調査によって不正行為等が明らかになった場合は、速やかにその是正措置および再発防止策を講じます。その後、倫理委員会事務局は調査の結果および是正措置の結果を通報者に通知します。

内部通報制度は機密性・匿名性が担保された制度となっており、通報者に対して通報・相談したことを理由にいかなる不利益な取り扱いを行ってはならないことを「内部通報処理規程」に明記しています。

内部通報制度と「コンプライアンス・ホットライン」の窓口の周知のため、集合研修やeラーニング、社内ポータルサイトでの案内、職場での周知ポスターの掲示、携帯カード配付などを行っています。

通報の流れ



過去5年間の通報・相談件数と内容

2025年度の通報・相談件数は、13件（単体10件、グループ会社3件）でした。受け付けた通報・相談に対しては事実確認や調査に応じて是正処置を行いました。なお、事業運営に影響を及ぼす内容の重大な案件はありませんでした。今後も社内研修などを通じて内部通報制度を周知し、さらなる利用促進を図ることにより、不正・不祥事の未然防止・早期発見・拡大防止に努めます。

通報・相談内容	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
パワハラ・セクハラ等ハラスメント	単体	件	2	7	16	8	6
	グループ会社	件	-	-	-	5	1
会社のルールやマナー違反	単体	件	0	2	3	6	2
	グループ会社	件	-	-	-	3	1
労務・労働関係	単体	件	1	3	5	3	0
	グループ会社	件	-	-	-	0	0
その他	単体	件	1	4	3	0	2
	グループ会社	件	-	-	-	0	1
合計	単体	件	4	16	27	25	13

◆ 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。以下1～5をご確認いただき、通報される場合は、6の「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」より、通報・相談ください。

- ご利用対象者
国内の日本化薬グループ会社と業務上の取引をしているお取引先の役員・従業員の方。
- 通報・相談の対象
国内の日本化薬グループ会社の役員が、法令違反行為・反倫理的行為を行っている、または行おうとしているのを発見した場合。
- 通報・相談先
日本化薬株式会社 倫理委員会事務局（内部統制推進部）
- 通報・相談にあたってのお願い
ご通報者の勤務先名・氏名・所属部署名をご明示ください。なお、事情により勤務先名、氏名などのご明示ができない場合は匿名での通報・相談もお受けしますが、事実確認や調査に支障をきたす恐れ、調査結果・再発防止策等の回答が行えない恐れがあります。
- 通報・相談者の保護
ご利用者の個人情報等は、調査に必要な範囲でのみ使用し、当社の「[個人情報保護方針](#)」に基づいて厳重に取り扱います。また、通報・相談者が通報・相談したことにより不利益を受けることはありません。
- 通報・相談の方法
通報・相談は「[お取引先からのコンプライアンス・ホットライン](#)」よりお願いします。

◆ 求職者からのコンプライアンス・ホットライン

日本化薬は、就活ハラスメントに関する相談窓口として「求職者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。

就職活動に際して当社社員によるハラスメント行為を受けたり、見聞したりしたとき、また、現実が生じている場合だけでなく、その発生の恐れがある場合は、4の「求職者からのコンプライアンス・ホットライン」よりご相談ください。

- 1. 相談先
日本化薬株式会社 倫理委員会事務局（内部統制推進部）
- 2. 相談にあたってのお願い
匿名でのご相談も受け付けています。氏名を明示いただける場合は、事実確認や調査を進めやすく、調査結果や再発防止策についてもお答えできますので、可能な範囲で記載してください。なお、匿名の場合は、氏名欄に「匿名希望」と入力してください。
- 3. 相談者の保護
ご相談者の個人情報等は、調査等に必要な範囲でのみ使用し、当社の「[個人情報保護方針](#)」に基づいて厳重に取り扱います。また、相談先への通報・相談が当社の選考・合否結果に影響することは一切ございません。
- 4. 相談の方法
相談は「[求職者からのコンプライアンス・ホットライン](#)」よりお願いします。

通報・相談件数

「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」は2021年度より設置しています。通報・相談件数は、2025年度は0件でした。

お取引先からの通報・相談件数

通報	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
お取引先からの通報・相談件数	単体	件	0	1	0	4	0

社内浸透

日本化薬グループは、グループ全体にコンプライアンス徹底の意識が浸透し確実に実践するため「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」の内容をいつでも確認できるように企業ビジョンや行動憲章・行動基準を掲載した携帯カードと行動憲章・行動基準を分かりやすく解説した冊子を製造拠点のあるすべての国の言語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）で作成し、日本化薬グループ全役員・全従業員に配付しています。

毎年10月を「コンプライアンス推進月間」とし、倫理委員会委員長から国内グループ会社のすべての従業員に向けて社内報を通じてメッセージを発信するとともに、コンプライアンスの浸透度を継続的にモニタリングし改善につなげるために「コンプライアンス意識調査」を実施しています。

海外グループ会社のコンプライアンス活動は各国の法令や商慣習などに沿って実施しています。中国では毎年、各グループ会社の総経理と倫理担当者が集まり倫理担当者会議を開催し、各社のコンプライアンスの取り組みや課題の報告、課題や問題点の抽出と対策について話し合います。また、日本化薬の内部統制推進部と各社の担当者が協力し、現地従業員へのコンプライアンス研修を各社で実施しています。

今後も、各国の状況を踏まえ、グループ会社および部署間の連携を深め、より効果的かつ効率的なグローバルコンプライアンス活動を推進していきます。

教育研修

日本化薬グループは、すべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）および派遣社員を対象に、当社グループの行動憲章・行動基準および腐敗防止に関するeラーニングを毎年実施しています。このeラーニングでは、日本化薬グループ行動憲章・行動基準および関連したテーマについて、贈収賄・腐敗防止、基本的人権、ハラスメント、内部通報制度の利用方法などの最新状況や事例を踏まえて作成し、コンプライアンス研修として毎年実施しています。また、職場ごとに定例会議などの場を利用した勉強会や事例を基にした研修を行っています。

ハラスメントに関してはハラスメント防止のために、すべての役員・従業員を対象に毎年研修を実施しています。研修は管理者も非管理職も同じ内容ですが、ハラスメントの定義や事例、未然防止策、事案が発生したときの対応などの認識を共有することで、意識啓発と未然防止に取り組んでいます。

すべての従業員に研修機会とプログラムを提供するため、日本化薬ではeラーニングを中心に研修を実施し、グループ会社では集合研修を主体としています。

研修名	主な内容	主な対象	年度	受講形式	回数
コンプライアンス研修（年度・必修）	「伝えた」から「伝える」へ 伝えたつもりが、誤解の始まり	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・集合研修	1
サステナビリティ研修（必修）	日本化薬グループ贈収賄防止基本方針、過度な接待行為の供与・受容の禁止、国家公務員倫理規定の禁止行為	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
コンプライアンス研修	日本化薬グループ行動憲章・行動基準および関連したテーマで研修を実施 職場環境（陰口防止）、ハラスメント（優越的な関係）、コンプライアンスの取り組み方、基本的人権（合理的配慮の提供）、法令紹介（取適法とは）、ルール違反の防止 など	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	6
リスクマネジメント研修	あなたは騙されない？ ～サイバー攻撃対策の基本～	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
新入社員研修 ^{※1}	日本化薬グループのコンプライアンス	新入社員	2025	集合研修	1
新任管理職研修 ^{※1}	日本化薬グループのコンプライアンス	新任管理職	2025	集合研修	2
海外赴任者研修 ^{※2}	日本化薬グループ行動憲章・行動基準、日本化薬グループ贈収賄防止基本方針等	海外赴任者	2025	対面・ウェブ	18

※1 毎年実施

※2 海外赴任予定者に対して赴任前に実施

コンプライアンス意識調査

日本化薬グループでは、すべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）および派遣社員を対象に、2015年度から毎年1回、コンプライアンス意識調査を実施しています。この調査は、仕事への取り組みや職場環境に関する従業員の意識を客観的に把握し、コンプライアンス違反のない、風通しが良い、心理的安全性の高い職場環境づくりに役立てることを目的としています。調査の集計・分析結果は、各職場のコンプライアンス推進に関する課題を抽出し、改善提案を含めて各職場へフィードバックしています。各職場は、これらの結果を参考に次年度のコンプライアンス・アクションプランを策定し、PDCAサイクルを通じて継続的な意識改善を図っています。

方針・基本的な考え方

日本化薬グループ行動憲章・行動基準では、すべての事業活動において、競争法をはじめとする関連法令やその精神ならびに社内規則等を遵守し、公正・透明、自由な競争を行うこと、取引に關連して贈賄等の不正行為の禁止を掲げています。

また、贈収賄の未然防止に関する基本的な考え方、適用範囲および遵守すべきルールを明らかにするため、日本化薬グループ贈収賄防止基本方針を制定し、国内外のグループ会社も含め、役員・従業員へ周知・展開しています。

日本化薬グループ贈収賄防止基本方針

制定：2021年6月21日
改定：2024年1月31日

◆ I. 前文

日本化薬は、贈収賄の未然防止に関する基本的な考え方、適用範囲および遵守すべきルールを社内外へ明らかにするため、「日本化薬グループ贈収賄防止基本方針（以下、本基本方針）」を策定しました。本基本方針は、日本化薬グループのすべての役員および従業員（社員・準社員・契約社員・顧問・嘱託・パート・アルバイト等）に適用されます。

◆ II. 概要

日本化薬グループは、企業ビジョン KAYAKU spirit「最良の製品を不断の進歩と良心の結合により社会に提供し続けること」の実現に向け、高い倫理観を持ちながら、経営戦略と一体となったサステナブル経営を実践するために、日本化薬グループ行動憲章・行動基準を策定しています。この行動憲章・行動基準には、「すべての事業活動において、競争法をはじめとする関連法令やその精神ならびに社内規則等を遵守し、公正・透明、自由な競争を行います。また、政治、行政との健全な関係を保ちます。」ならびに、「各国・各地域の関連法令等を遵守し、国際規範および文化・宗教・伝統等を尊重します」と定めています。

さらに、日本化薬グループは事業のグローバル展開が年々進む中、国内外での贈収賄防止体制の整備・強化をグループ全体で取り組むべき重要課題と考えています。

◆ III. 宣言

日本化薬グループは、日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法（Foreign Corrupt Practices Act:FCPA）、英国の贈収賄法（Bribery Act:UKBA）、中国の商業賄賂規制をはじめ、日本化薬グループが事業を展開する各国・各地域の贈収賄を防止する法令・規制を遵守します。また、日本の国家公務員倫理法・国家公務員倫理規定およびこれらに準じる特殊法人・地方公共団体等の定める倫理関連規定や、各国の公務員等^{*1}に関する法令等に違反するような行為を行いません。

◆ IV. 遵守事項

- 公務員等に対する贈賄の禁止
国内外の公務員またはこれに準じる立場の者（以下「公務員等」）の職務行為に影響を及ぼすことを目的とし、当該公務員等に直接あるいは間接に関わらず、不正な接待・贈答・便益その他の経済的な利益^{*2}の供与、申し出または約束は一切行いません。
国内外で公務員等から不正な接待・贈答・便益その他の経済的な利益の供与を要求された場合は、これを拒絶し、状況に応じて関係機関に連絡します。
- 中間業者への支払い
日本化薬グループが業務を委託する請負業者、代理業者、コンサルタント、卸売業者などの中間業者への支払いおよびその一部が、公務員等への不正な働きかけ等に流用されること、またはその可能性があることを知った場合、支払いは行いません。
- 公務員等以外の取引先様に対する接待・贈答
国内外を問わず、公務員等に該当しない取引先様、またはその役職員にも各国法、業界コード、社内規程等を遵守し、社会通念上妥当な範囲を超えた接待・贈答・便益その他の経済的な利益の供与は行いません。
- 被接待・被贈答
取引先様からの過剰な接待や社会的儀礼の範囲を超える金品の贈答は受けません。
- 寄付行為
不正にビジネス上の便益を得たり、確保する目的で、助成金、政治献金等の寄付行為は行いません。
- 記録の管理
贈収賄行為が行われていないことを証明できるよう、すべての取引および資産の処分について適宜・正確に会計記録を作成し、保管します。

◆ 取引先様へのお願い

本基本方針は日本化薬グループの贈収賄防止に関する考え方をまとめたものであり、本基本方針の実行には、取引先様のご理解とご協力が不可欠であると考えています。

日本化薬グループでは、公務員等と接する可能性のある請負業者、代理業者、コンサルタント、卸売業者などの中間業者につきましては、新規起用時や契約更新時に本基本方針を理解いただき、本基本方針および贈収賄防止を含む関連法規等を遵守する条項を含んだ契約書の締結をお願いさせていただきます。

本基本方針および関連法規等に違反する行為、または違反が疑われる行為が認められた場合は、取引のある日本化薬グループ各社にご連絡ください。

また、違反行為または違反が疑われる行為に関し、日本化薬グループ各社または、関係当局による調査にはご協力いただきますようお願いいたします。

*1 「公務員等」とは、各国・地域の立法・行政・司法その他の公的業務を担う者およびその候補者、政府機関の役人および政府が所有・運用する企業その他の団体職員、政党の役員員、各国・地域やその政府により構成される公的国際機関の役員員をいいます。

*2 「贈答・便益その他の経済的な利益」とは、現金と同等のもの、贈答品・サービス・雇用・ローン・旅費・飲食・招待（スポーツ観戦や観劇、旅行）・寄付・日当・謝礼等、その名目を問わず利益になるものがすべて含まれます。ただし、各国・地域に適用されている腐敗行為・贈収賄防止法令等において適法かつ健全な商習慣、社会通念に照らし節度ある範囲内である場合は除きます。

体制

▶ [コンプライアンス（体制）](#)

内部監査

▶ [コンプライアンス（内部監査）](#)

目標と実績

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
腐敗防止方針違反に起因する従業員の処分・解雇および罰金・罰則	0件	0件	連結
お取引先からのコンプライアンス・ホットラインによる重大な法令違反	0件	0件	連結
研修受講率	100%	100%	連結
内部監査指摘事項の是正率	100%	100%	連結

取り組み

リスク評価

日本化薬グループはリスクマネジメントとして年に1回、海外グループ会社も含む各事業場でリスクを特定した上で、対応策を検討し、定期的にレビューを実施しています。（詳細は「[リスクマネジメント>リスクの未然防止](#)」をご覧ください）

腐敗リスクの高い国に所在するグループ会社では、包括的な腐敗防止の一環として、贈収賄防止規程を制定しました。贈収賄防止規程は、各国の法令や商慣習などに沿って贈答接待基準やルールを設定し、内部監査で定期的に確認しています。

今後も各国の状況を踏まえ、各グループ会社間、部署間の連携を深め、より効果的かつ効率的なグローバルコンプライアンス活動になるよう取り組んでいきます。

内部通報制度

▶ [コンプライアンス（内部通報制度）](#)

教育研修

教育・研修は日本化薬グループ行動憲章・行動基準の内容を基に、利益相反の禁止やインサイダー取引の禁止など腐敗防止を含む内容の研修を年1回実施しています。グループ会社においても、各社で研修を実施し、贈収賄の防止に取り組んでいます。

▶ [コンプライアンス（教育研修）](#)

お取引先への腐敗防止

日本化薬では、国内のお取引先を対象に、サステナブル調達アンケートを実施しています。サステナブル調達アンケートでは腐敗防止に関する設問を設け、お取引先に遵守いただくよう腐敗行為の防止に取り組んでいます。

また、日本化薬では、腐敗防止をサプライチェーン全体で徹底するために、公務員等と接触する可能性のある請負業者、代理業者、コンサルタント、卸売業者などの中間業者につきましては、新規起用時や契約更新時に日本化薬グループ贈収賄防止基本方針を理解いただいた上で、本基本方針および腐敗防止を含む関連法規等を遵守する条項を含んだ契約書の締結をお願いさせていただきます。

▶ [サプライチェーンにおける環境・社会配慮](#)

責任ある政治的関与

当社は日本化薬グループ行動憲章および日本化薬グループ行動基準で、政治・行政と健全な関係を構築し贈収賄等の不正行為を行わないことを定めております。

政治団体への寄付は、政治資金規正法、公職選挙法、その他関連する法令の遵守を徹底し、社内で定めた手順に従い事前に申請した上で、承認の可否を判断しております。

関連データ

▶ [ESGデータ集（腐敗防止）](#)

リスクマネジメント

方針・基本的な考え方

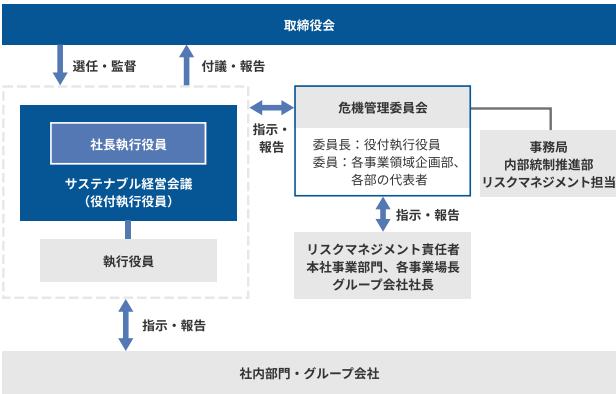
企業を取り巻く事業環境は日々変化しており、複雑かつ不確実性が高まる中、多種多様なリスクに直面しています。日本化薬グループは生産体制の維持、原材料の適正確保、災害対策の強化により事業継続性を確保することで、事業に関わるさまざまなリスクの顕在化を未然に防止し、リスクによる影響の最小化を図ります。

災害等の緊急事態の発生から「目標期間内に事業を復旧する」ために、本社、各事業部や工場においてBCPマニュアルを制定するとともに、海外事業場のBCPマニュアルの整備を推進しています。

体制

日本化薬グループは、リスクの顕在化を未然に防止し、リスクによる影響を最小化するためにサステナブル経営会議の専門委員会として「危機管理委員会」を設置し、年2回（必要があれば随時）開催しています。

危機管理委員会は、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、日本化薬グループの企業経営、事業活動が甚大な損害を受けるリスクの未然防止、緊急事態発生時の対応、収束後のダメージ修復活動等の危機管理体制を構築・管理しています。危機管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。



目標と実績

指標	2028年度目標	2035年度目標	対象範囲
リスク評価完了率	100%	100%	連結
リスク対応計画策定率	100%	100%	連結
リスク対応実施率80%未満の件数	10件未満	0件	連結
内部監査指摘事項の是正率	100%	100%	連結
リスク管理プロセス遵守率	100%	100%	連結
リスク管理研修受講率	100%	100%	連結

➤ [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

取り組み

リスクの未然防止

◆「事業領域リスクコントロール活動」と「TOP5リスクコントロール活動」

日本化薬グループは重要なリスクを特定し、コントロールするために「事業領域リスクコントロール活動」と「TOP5リスクコントロール活動」を以下の通り年間を通じて実施しています。

「事業領域リスクコントロール活動」は、3つの事業領域、研究開発部門と本社管理部門を対象としています。各事業領域、各部門で事業運営の視点から事業活動に大きな影響を与えるリスクを抽出し、対応策を検討します。

「TOP5リスクコントロール活動」は、工場・研究所などの国内全事業所と海外を含めたグループ会社を対象としています。現場である各事業場の視点から特に重要なリスクを5つ抽出し、対応策を検討します。

各事業領域および各事業場で特定したリスクと対応策は、危機管理委員会の事務局である内部統制推進部へ報告します。内部統制推進部では網羅的にリスクの傾向を把握・分析し、重要なリスクとその対策は危機管理委員会での議論を経て決定され、サステナブル経営会議および取締役会へ年2回進捗および活動を報告しています。

◆事業等のリスク

連結会社の財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローに重要な影響を及ぼす可能性がある経営者が認識する主要なリスクは、以下の通りです。各リスクについては、影響度および発生頻度を「大・中・小」の3段階で評価しています。なお、本記載はすべてのリスクを網羅するものではなく、記載された項目以外のリスクについても、将来的に当社グループの事業、業績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

緊急時においては、危機管理委員会を立ち上げ、グループとして迅速かつ適切に対応できる体制を構築しています。

(緊急事態発生時の対応と危機管理体制の構築・管理については[こちら](#)をご覧ください。)



主要リスク	リスク内容	対応方針	影響度	発生可能性
サプライチェーンリスク	原材料調達の停滞、物流の混乱、特定サプライヤーへの依存により供給が不安定化する。	調達先の多元化、在庫の最適化、サプライヤーリスク評価の強化により供給安定性を確保する。	高	高
競合リスク	国内外競合との価格競争および技術競争の激化により収益性が低下する。	差別化製品の開発、コスト競争力の強化、事業の選択と集中により競争優位性を確立する。	高	高
研究開発リスク	研究開発投資が期待通りの成果を創出できない、または市場投入が遅延する。	開発テーマの選択と集中、ステージゲート管理の徹底、外部連携の推進により開発効率を高める。	高	高
市場ニーズの変化	技術革新や顧客ニーズの変化により既存製品の競争力が低下し、需要が減少する。	顧客の潜在ニーズも踏まえた開発の強化、環境・高機能材料分野への重点投資により製品競争力を維持・向上させる。	高	中
為替リスク	為替相場の変動により、海外売上上の円換算額や輸入原材料コストが変動し、業績に影響を及ぼす。	通貨分散、海外現地生産の推進による自然ヘッジ、価格・コスト管理により影響を抑制する。	中	高
景気リスク	世界経済や特定市場（自動車・半導体等）の変動により需要が減少し、売上低下および収益悪化を招く可能性がある。	事業ポートフォリオの多様化、成長分野への資源配分、固定費構造の最適化により景気変動耐性を高める。	中	高
災害リスク	地震・火災・事故等により生産拠点の操業停止や供給断絶が発生し、顧客供給および収益に影響を及ぼす。	BCPの高度化、複数拠点生産体制の構築、安全設備の強化および定期的な訓練の実施により影響最小化を図る。	中	高
地政学リスク	国際紛争、貿易規制、経済制裁等により原材料調達および製品の輸出入が制約される。	調達先・販売先の分散、在庫戦略の見直し、各国規制のモニタリング強化により影響を抑制する。	中	高
知財リスク	特許侵害や訴訟、技術流出により、競争優位性の低下を招く可能性がある。	知財ポートフォリオの強化、他社特許調査の徹底、機密情報管理の高度化によりリスクを低減する。	中	高

当社グループでは、財務的影響の観点に加え、環境・社会に対する影響の重要性の観点からリスクおよび機会の識別を行っております。非財務領域に関する重要なリスクについては、見直しを行ったマテリアリティにおいて体系的に整理しており、その内容および対応方針については、「[サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）](#)」に記載しています。

◆ ESGリスクへの対応

日本化薬グループは、サステナブル経営におけるリスクと機会を適切に把握し、リスクを低減するとともに新たな事業機会の獲得と事業成長につなげていく必要があると考えています。この認識のもと、日本化薬グループサステナビリティ重要課題のリスクと機会およびTCFD・TNFD提言に基づく情報を開示しました。事業を通じて環境・社会課題の解決に取り組むことで、持続可能な社会の実現とさらなる企業価値の向上を目指します。今後も事業活動の多様化や環境・社会課題の変化に適切に対応するために、リスクと機会を定期的に見直し、情報開示の量と質の充実に努めています。

- [環境・社会へのインパクト、リスク・機会](#)
- [TCFD提言に基づく情報開示](#)
- [TNFD提言に基づく情報開示](#)

◆ 教育・研修

日本化薬グループでは、リスク意識の向上を図り、リスクを最小限に抑えるよう継続的にPDCAサイクルを回す活動の一環として、すべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）および派遣社員を対象に年度ごとに研修を実施しています。また、新入社員や新任管理職、海外赴任者にはリスクマネジメント教育研修を別途実施しています。

- [教育・研修](#)

緊急事態発生時の対応と危機管理体制の構築・管理

◆ 危機管理体制の整備

企業活動に重大な影響を与えるようなリスクに備えて「危機管理規程」を制定し、危機管理体制を整備しています。また、「危機管理規程細則」にさまざまなリスクに対する予防および対応マニュアルに則り、緊急事態が発生した際に的確な対応が可能となるよう体制を構築し、危機管理に努めています。

◆ 事業継続計画（BCP）

BCPマニュアルの整備

日本化薬グループでは、自然災害や感染症等に備えて、BCP基本マニュアルを制定しています。それを基に国内外の事業部、工場やグループ会社においてそれぞれBCPマニュアルを制定し、より実効性を高めるため定期的に見直しを行っています。

BCP訓練

日本化薬グループでは、緊急事態が発生した際に被害を最小限に抑え事業を継続し速やかに復旧するために、国内外でBCP訓練を実施しBCPマニュアルの有効性を確認するとともに実行性や従業員の意識向上に努めています。日本国内では、事業領域を管掌する役員を対策本部長とするBCP訓練を毎年実施しています。2025年度はライフサイエンス事業領域においてシナリオ型のBCP訓練を社長、危機管理委員長と同席のもと実施しました。訓練は、関東地方で地震が発生したことを想定し、マニュアルに沿って本社、工場、外部倉庫の関係する部署で連携し、災害や被災状況などさまざまな情報を収集して本社および工場、外部倉庫で共有しました。対策本部長の迅速かつ適切な判断、指示が実行され、事業継続計画の有効性を確認しました。海外の事業場については化薬（湖州）安全器材およびカヤクセイフティシステムズマレーシアにおいて、災害発生時の初動体制や風水害や設備故障などのトラブル発生時のワークショップを実施し、連絡体制を再確認しました。今後も、さまざまな場面を想定したBCPセミナーや訓練を実施し、危機対応力の向上に努めます。

情報セキュリティ

方針・基本的な考え方

日本化薬グループではDXを推進し業務の効率化、生産性の向上、多様な働き方などに対応しています。一方、サイバー攻撃や不正なアクセスなど年々増加しており、その手口は日々巧妙かつ高度化しておりサイバーリスクは高まっています。日本化薬グループは、情報漏えいおよびコンピュータシステム停止による事業継続に係るリスクを経営課題ととらえ、お客様・お取引先・投資家・従業員・その他のステークホルダーを含む社会全体の信頼に応えるため、「[日本化薬グループ行動憲章・行動基準](#)」に基づき、「日本化薬グループ情報セキュリティ対策方針」および「私たちが担う情報セキュリティ[※]」を策定し、企業情報の保護や、情報セキュリティへの意識向上とリテラシー向上のための取り組みを継続的かつ日常的に実施しています。

日本化薬グループ情報セキュリティ対策方針

日本化薬グループは、企業活動を通じて保有する情報が、重要な経営資源であることを認識し、情報セキュリティへの取り組みを経営における重要課題のひとつとして位置付け、継続的かつ組織的に情報資産を適切に保護できる体制を維持し向上するための対策方針を定めます。

◆ 情報資産の保護

日本化薬グループは、情報資産の資産的価値（機密性、完全性及び可用性）を脅かす脅威から、情報資産を適切に保護します。

◆ 情報資産の共有

日本化薬グループは、各国が定める法令及び指針、契約上の義務並びにその他の社会的規範を遵守し、事業活動に必要な情報を共有し、有効に活用します。

◆ 規程類の整備

日本化薬グループは、日本化薬グループ行動憲章・行動基準の定めに従い、保有する情報資産を管理する規程及び基準等を整備し、遵守します。

◆ 体制の構築

日本化薬グループは、日本化薬グループが保有するすべての情報資産を保護し、適切に管理を行うために必要な情報セキュリティを担う体制を構築し、各社及び各組織に情報セキュリティに関する責任者及びセキュリティに関する知識・技術を保有する人材を配置します。

◆ リソースの確保

日本化薬グループは、情報セキュリティ対策方針を経営方針の一部として位置づけ、技術的及び物理的対策に必要な予算と人員を確保し適正に配分します。

◆ リスクの評価

日本化薬グループは、サイバー攻撃等による情報漏洩や事業活動停止等を想定したリスクを可視化し評価することで、サプライチェーンも含めた対策を計画的に実施します。

◆ 重大な事件・事故への対応

日本化薬グループは、情報資産に関する重大な事件又は事故が発生した場合、速やかに対応して被害を最小限に抑えるとともに、原因の究明による再発防止の対策を講じます。

◆ 教育・訓練の実施

日本化薬グループは、従事するすべての関係者に対して、教育及び情報資産に対する重大な事件又は事故の発生を想定した訓練を定期的かつ継続的に実施することで、関係者の情報セキュリティのリテラシーの向上を推進します。

◆ 継続的な取り組み

日本化薬グループは、本方針を定期的な評価により見直し、情報セキュリティに対する取り組みを継続的に遂行します。

制定 2025年 6月26日
取締役常務執行役員
情報リスク管理部会長

井上晋司

私たちが担う情報セキュリティ

私たちは、日本化薬グループのありたい姿実現に向け
社会から信頼される企業として、適切な情報管理を推進します。

人

私たちは、適切な情報管理を推進するため、従業員ひとりひとりの情報セキュリティへの意識向上とリテラシー向上に努めます。

社会

私たちは、サイバー攻撃に対して毅然と対峙し、社会に対して責任ある行動をとり、適切かつ迅速に情報を開示します。

リスク

私たちは、情報資産に対するリスクを適切に評価し、計画的に対策を講じ、リスクに対応した体制を維持するように努めます。

技術

私たちは、日々進化するサイバー攻撃等に対応するべく、重要な企業情報を守る適切な技術対策に継続的に取り組みます。

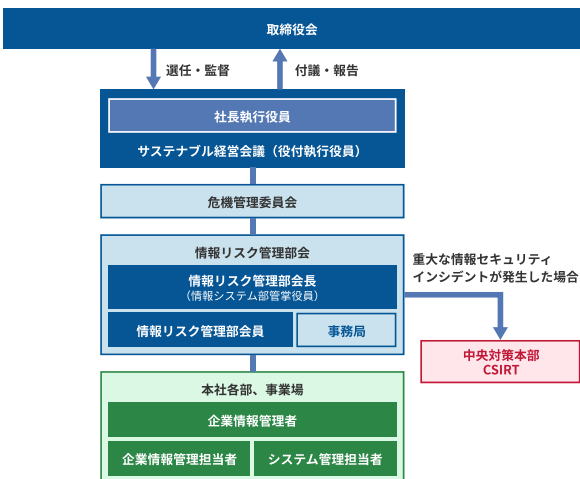
※私たちが担う情報セキュリティ（日本語版、英語版、中国語版を作成）

体制

危機管理の重要な要素である情報セキュリティリスクを最小限に抑え、リスクに対する安全状態を常に維持し、状況の変化に応じて継続的な対応の見直しを図り、全社内での運用において周知・統括することを目的に「情報リスク管理部会」を設置しています。情報リスク管理部会は、原則として年2回（必要があれば随時）開催しており、情報システム部管理役員を部会長とし、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、全社各部、各事業場に配置する企業情報管理者、企業情報管理担当者およびシステム管理担当者と連携しています。

情報リスク管理部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。

なお、サイバー攻撃や、機密情報への不正アクセスなど当社の経営や事業に甚大な損害をもたらす可能性や関連企業や取引先企業などの顧客との取引関係に多大な影響や信用失墜をもたらす可能性がある情報セキュリティインシデントが発生した際は、中央対策本部としてCSIRT（Computer Security Incident Response Team）を設置し、CSIRTリーダーは情報リスク管理部会会長がその任にあたります。想定される被害の程度により社長または危機管理委員長がCSIRTリーダーをつとめます。CSIRTは、速やかに被害拡大を抑え、封じ込めが完了した後は、復旧、再発防止に努めます。



国際認証の取得

➤ [自動車業界のサプライチェーンを対象とした情報セキュリティ（TISAX）認証取得事業場](#)

目標と実績

2025年度目標	2025年度実績
情報リスク管理規程細則に基づき、サイバー攻撃を受けた際のBCPマニュアルを作成し、訓練を実施。	情報リスク管理規程（CSIRTマニュアル）に沿って、サイバーセキュリティインシデント訓練を実施。
2026年度目標	
情報セキュリティに係る規程等のさらなる強化・拡充を通じて、経済産業省が定める「サイバーセキュリティ強化に向けたセキュリティ対策評価制度」の要求事項に準拠する。	

取り組み

情報セキュリティ対策

対策区分	内容
(1) 組織的対策	- 情報セキュリティ体制の維持 - 情報セキュリティに関連する規程類の定期的な見直し
(2) 人的、法的対策	- 情報システムセキュリティ・ITリテラシーに関する教育、インシデント対応訓練、啓発活動の実施 - 外部委託先との秘密保持契約締結 - 採用者、退職者の守秘義務徹底
(3) 物理的対策	- 施設、建物、エリアなどへの入退管理 - PC、外部記録媒体などの持出し管理 - 重要な機密情報の持出しや施錠による管理、アクセス管理
(4) 技術的対策	- 情報機器のマルウェア対策やハードディスクの暗号化 - 外部から不正アクセス、改ざんの攻撃を検知する仕組みの構築

◆教育・研修

日本化薬グループでは、すべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）および派遣社員に対して、情報セキュリティルールを周知するとともに、情報セキュリティ教育ならびに標的型攻撃メールの対応訓練を定期的に行っています。

研修名	主な内容	主な対象	年度	実施形態	回数
経営層を対象とする研修	- 経営課題としてのサイバーセキュリティ - サイバー攻撃被害の実例 - サイバー攻撃による当社への影響 - 経営層の意識	役員	2025	セミナー	1
情報セキュリティに対する意識向上	- マンガ教材「ITとセキュリティの初めの一歩」の配付 - セキュリティ10大脅威 2025の解説	役員、従業員および当社ITツールを利用する社外関係者	2025	eラーニング 資料配付 集合研修	1
標的型攻撃メールに対する教育	- 標的型攻撃メールの特徴 - 標的型攻撃メールを受信した場合の対処	役員、従業員および当社ITツールを利用する社外関係者	2025	eラーニング	1
標的型攻撃メール訓練	標的型攻撃メール訓練の実施	役員、従業員および当社ITツールを利用する社外関係者	2025	訓練	4
サイバーセキュリティインシデント対応訓練	情報リスク管理規程細則（CSIRTマニュアル）に沿ったシナリオ型対応訓練	CSIRTメンバーおよび情報リスク管理部会員	2025	訓練	1

◆重大なセキュリティインシデントの発生件数

日本化薬グループにおける過去3年間の件数は表の通りです。

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
重大なセキュリティインシデントの発生件数※	連結	件	－	－	0	0	0

※ セキュリティインシデントの重大性は情報リスク管理部が判定

個人情報の保護

日本化薬グループは、個人情報の重要性を認識し取り扱う個人情報について、「個人情報の保護に関する法律」およびその他の関連法令を遵守し、社会的責務として個人情報保護の徹底に努めています。

社外の方々に対しては「個人情報保護方針」を定め、利用目的や安全管理措置、相談・苦情のお問い合わせ先などをホームページに掲載し、一般の方が容易に確認できるよう公表しています。

◆個人情報保護の管理体制

当社では「個人情報管理規程」を定め、個人情報保護管理責任者のもと、各部署に個人情報管理担当者を配置するとともに、職場で取り扱う個人情報については随時重要度分類を行い、管理データベースに登録するなど管理を徹底しています。また、定期的に全従業員への教育（3回/年）、個人情報の棚卸（1回/年）および監査（1回/年）などを通じ、社内の個人情報保護に関する意識を高め、実効性のある個人情報保護に努めています。



◆個人情報保護に関する教育・研修

研修名	主な内容	主な対象	年度	受講形式	回数	受講率
法務研修	- 安全管理措置（組織的、人的、物理的、技術的） - 外的環境の把握 - 安全管理措置に関するQ&A	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・集合研修	3	平均84.8%

◆個人情報に関わる事故・緊急対応

万が一、個人情報漏洩事案等が発生した場合には、「情報漏洩事案対応手続要領」に基づき対応します。

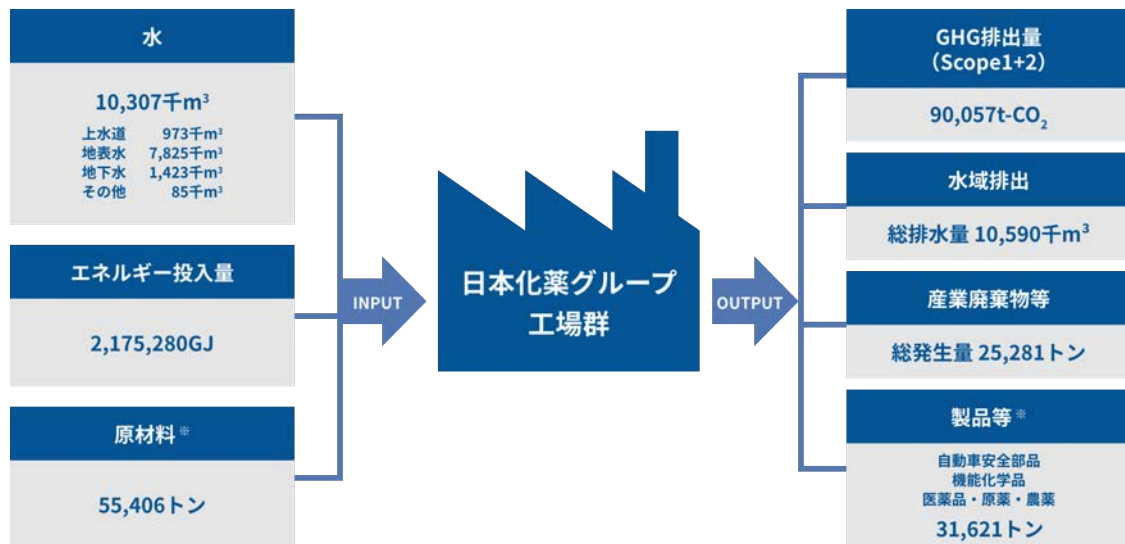
◆個人情報漏えい事故発生状況

個人情報漏洩事案等の発生はありません。（2026年3月31日現在）

環境

マテリアルフロー

◆ 事業活動におけるマテリアルフロー（2025年度）



下記注意書きのないものは国内外連結値

※ 日本化薬単体

◆ 原材料使用量

種別	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
主原料	単体	トン	47,583	44,211	40,707	42,073	40,309
副原料	単体	トン	18,529	17,026	12,512	16,189	14,002
包装資材—プラスチック系	単体	トン	266	389	180	299	240
包装資材—段ボール系	単体	トン	529	480	395	432	414
包装資材—その他	単体	トン	489	470	434	413	441
合計	単体	トン	67,396	62,576	54,227	59,405	55,406

※ 商品は含めない（工場へ入庫した物品）

◆ エネルギー投入量

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
エネルギー投入量（熱量換算）	連結	GJ	-	-	2,062,745	2,236,017	2,175,280
再生可能エネルギー	連結	GJ	-	-	29,060	37,035	232,629
非再生可能エネルギー源	連結	GJ	-	-	2,033,685	2,198,982	1,942,651

※ 国内外の事業活動において消費した、燃料、熱、電気等を対象とし、電気使用量を熱量に換算する際、電気事業者からの買電を1MWhあたり8.64GJ、太陽光等の再エネは3.6GJにて換算している。

GHG排出量

◆ Scope1・Scope2（連結）

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
エネルギー起源CO ₂	連結	t-CO ₂ e	108,410	103,811	99,124	107,248	86,662
非エネルギー起源CO ₂	連結	t-CO ₂ e	3,230	2,745	2,463	2,023	1,111
N ₂ O	連結	t-CO ₂ e	112	169	339	449	390
CH ₄	連結	t-CO ₂ e	29	30	34	34	34
HFCs	連結	t-CO ₂ e	7	138	113	19	151
その他フロン類	連結	t-CO ₂ e	794	1,409	632	1,330	1,709
PFCs	連結	t-CO ₂ e	0	0	0	0	0
SF ₆	連結	t-CO ₂ e	0	0	0	0	0
NF ₃	連結	t-CO ₂ e	0	0	0	0	0
合計※1	連結	t-CO ₂ e	112,584	108,301	102,705	111,102	90,057
Scope1	連結	t-CO ₂ e	37,819	35,581	30,158	32,521	29,367
Scope2（マーケットベース）	連結	t-CO ₂ e	74,765	72,720	72,546	78,581	60,690
売上高あたり排出量原単位※2	連結		0.61	0.55	0.51	0.5	0.37

※1 四捨五入の関係で各項目の和と合計が一致しないことがあります。

※2 排出量（t-CO₂e）/ 連結の売上高（百万円）

◆ Scope1・Scope2（単体）

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
エネルギー起源CO ₂	単体	t-CO ₂ e	63,168	62,267	57,748	63,228	52,406
非エネルギー起源CO ₂	単体	t-CO ₂ e	3,189	2,719	2,406	1,984	1,085
N ₂ O	単体	t-CO ₂ e	112	169	339	449	390
CH ₄	単体	t-CO ₂ e	29	30	34	34	34
HFCs	単体	t-CO ₂ e	3	110	49	0	63
その他フロン類	単体	t-CO ₂ e	336	622	70	70	15
PFCs	単体	t-CO ₂ e	0	0	0	0	0
SF ₆	単体	t-CO ₂ e	0	0	0	0	0
NF ₃	単体	t-CO ₂ e	0	0	0	0	0
合計※1	単体	t-CO ₂ e	66,839	65,916	60,647	65,765	53,993

※1 四捨五入の関係で各項目の和と合計が一致しないことがあります。

◆ Scope3

カテゴリ		対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
1	購入した製品・サービス	連結	t-CO ₂ e	294,500	275,000	241,800	259,600	228,100
2	資本財	連結	t-CO ₂ e	26,800	29,600	33,400	55,900	45,800
3	Scope1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	連結	t-CO ₂ e	22,300	21,000	20,500	22,700	23,900
4	輸送・配送（上流）	連結	t-CO ₂ e	22,300	19,700	16,600	18,000	16,700
5	事業から出る廃棄物	連結	t-CO ₂ e	31,800	16,200	10,800	14,700	14,200
6	出張	連結	t-CO ₂ e	800	800	800	800	800
7	雇用者の通勤	連結	t-CO ₂ e	2,400	2,400	2,400	2,500	2,600
8	リース資産（上流）	連結	t-CO ₂ e	Scope1, 2に含まれるため算定せず				
9	輸送・配送（下流）	連結	t-CO ₂ e	1,600	1,500	1,200	1,400	1,200
10/11	販売した製品の加工／使用	連結	t-CO ₂ e	-	-	-	-	-
12	販売した製品の廃棄	連結	t-CO ₂ e	26,400	23,000	17,600	17,300	17,600
13	リース資産（下流）	連結	t-CO ₂ e	400	400	400	400	400
14/15	フランチャイズ／投資	連結	t-CO ₂ e	-	-	-	-	-
合計 ^{※1}		連結	t-CO ₂ e	429,300	389,600	345,000	393,300	351,300

※1 四捨五入の関係で各項目の和と合計が一致しないことがあります。

算定方法：CO₂排出量は、原則として、環境省、経済産業省による「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」および国立研究開発法人 産業技術総合研究所 安全科学研究部門IDEA ラボに記載の排出係数を用いて計算

エネルギー使用量

◆ エネルギー使用量（原油換算）

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
製造・研究および事務部門	単体	千kL	40,325	38,583	32,634	35,646	34,285

◆ エネルギー使用量

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
購入・消費した非再生可能燃料（A） （原子力、石炭、石油、天然ガスなど）	単体	MWh	165,494	153,390	137,447	149,994	212,850
購入した非再生可能電力（B）	単体	MWh	98,505	95,837	85,946	93,436	52,627
購入した蒸気、熱、冷却、その他非再生可能エネルギー（C）	単体	MWh	3,433	4,073	5,685	5,340	5,451
購入または創出した再生可能エネルギー（D） （風力、太陽光、バイオマス、水力、地熱など）	単体	MWh	57	162	2,028	3,163	5,662
販売した非再生可能エネルギー（E） （電力・加熱・冷却）	単体	MWh	0	0	0	413	329
非再生可能エネルギー消費合計 （A+B+C-E）※	単体	MWh	267,432	253,300	229,078	248,770	270,928

※ 四捨五入の関係で各項目の和と合計が一致しないことがあります。

産業廃棄物・汚染物質

◆ 廃棄物

指標		対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
非有害廃棄物		単体	トン	22,069	21,154	16,146	22,387	18,717
		グループ会社	トン	1,199	1,242	1,087	1,271	1,202
		合計	トン	23,268	22,396	17,233	23,658	19,919
	うち、一般廃棄物	単体	トン	673	648	464	410	249
		グループ会社	トン	449	559	513	571	819
		合計	トン	1,122	1,207	977	981	1,068
	うち、産業廃棄物	単体	トン	21,396	20,506	15,682	21,977	18,648
		グループ会社	トン	750	682	574	700	383
		合計	トン	22,146	21,188	16,256	22,677	18,851
有害廃棄物		単体	トン	6,503	6,467	4,828	5,838	5,297
		グループ会社	トン	86	71	59	80	65
		合計	トン	6,589	6,538	4,887	5,918	5,362
	うち、特定有害産業廃棄物	単体	トン	146	182	182	355	394
		グループ会社	トン	0	0	0	0	0
		合計	トン	146	182	182	355	394
合計※1		トン	29,857	28,934	22,119	29,576	25,281	
廃棄物の種類	汚泥	単体	トン	2,309	2,338	2,291	2,100	1,877
		グループ会社	トン	336	258	115	286	75
		合計	トン	2,645	2,596	2,406	2,386	1,952
	廃油	単体	トン	6,386	5,848	4,809	4,563	4,254
		グループ会社	トン	87	71	59	72	65
		合計	トン	6,473	5,919	4,868	4,635	4,319
	廃酸	単体	トン	2,185	1,523	1,116	1,321	1,493
		グループ会社	トン	2	8	13	18	25
		合計	トン	2,187	1,531	1,129	1,339	1,518
	廃アルカリ	単体	トン	15,784	16,064	11,219	17,717	14,915
		グループ会社	トン	11	11	8	9	4
		合計	トン	15,795	16,075	11,227	17,726	14,919
	廃プラスチック	単体	トン	888	885	788	780	700
		グループ会社	トン	277	326	326	294	319
		合計	トン	1,165	1,211	1,114	1,074	1,019
	その他	単体	トン	1,021	962	751	1,744	775
		グループ会社	トン	572	640	624	672	779
		合計	トン	1,593	1,602	1,375	2,416	1,554
埋立量		単体	トン	298	233	144	170	83
リサイクル率※2		単体	%	82	87	84	87	85
ゼロエミッション率		単体	%	1	0.8	0.7	0.6	0.4

※1 四捨五入の関係で各項目の和と合計が一致しないところがあります。

※2 溶剤回収再利用分を含む。

◆ PRTR対象物質

指標		対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024 ^{※2}	2025
PRTR対象物質排出量	大気	単体	トン	25.2	38.7	32.9	27.2	18.5
	水域	単体	トン	14.7	51.4	75	1.6	1.76
	土壌	単体	トン	0	0	0	0	0
	合計 ^{※1}	単体	トン	39.9	90.1	107.9	28.8	20.3

※1 四捨五入の関係で、各項目の和と合計が一致しないことがあります。
※2 2024年度からPRTR対象物質のみ開示（2023年度法改正により、対象物質変更と日化協調査物質は除外）

◆ 大気排出

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
揮発性有機化合物（VOC ^{※1} ）	単体	トン	52.1	38.7	32.9	57.3	45.3
ジクロロメタン	単体	トン	3.6	3.2	2.7	4.9	2.6
ホルムアルデヒド	単体	トン	0.15	0.13	0.13	0.04	0.05
NOx ^{※2}	単体	トン	7.7	8.3	6.7	3.9	5.5
	グループ会社	トン	-	-	-	0.4	0.4
	合計	トン	-	-	-	4.3	6.0
SOx ^{※3}	単体	トン	0.7	0.9	0.8	0.42	1.22
	グループ会社	トン	-	-	-	0.01	0.01
	合計	トン	-	-	-	0.43	1.23
ばいじん ^{※4}	単体	トン	0.5	0.4	0.2	0.3	0.1
	グループ会社	トン	-	-	-	6.4	10
	合計	トン	-	-	-	6.7	10.5

※1 PRTR及び日化協指定物質のうちVOC物質に該当する化学物質を集計
※2 NOx（窒素酸化物）：物質が燃焼する際に空気中の窒素と反応して生じる場合と石炭等の窒素化合物を含む燃料や物質が燃焼した場合に発生する場合がある。光化学スモッグ等の大気汚染、酸性雨の原因だけでなく人体の呼吸器等に悪影響がある。
※3 SOx（硫黄酸化物）：硫黄分が含まれる化石燃料等を燃焼させることにより発生する。硫黄酸化物は空気中の水分と反応し硫酸や亜硫酸を生じるため、大気汚染や酸性雨の原因となる。
※4 ばいじん：化石燃料の燃焼等に伴い発生するばい煙のうちの固体粒子（すす）、大気汚染の原因となるほか、高濃度のばいじんを吸入した場合は人体に塵肺等の悪影響がある。

◆ 排水の管理

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
COD	連結	トン	223.6	243	274	261	207
全リン	連結	トン	11.2	7.1	18.5	1.69	5.0
全窒素	連結	トン	73.5	114	68.5	89.4	80.8
SS [※]	連結	トン	49.9	49.2	44.6	54.7	47.2

※ SS：Suspended solids（浮遊物質、水中に浮遊または懸濁している直径2mm以下の粒子状物質、鉱物による微粒子、動物植物プランクトンやその死骸、下水、工場排水等に由来する有機物や金属の沈殿物を含む、浮遊物質が多いと透明度等の外観が悪くなるほか光が透過しないために水中の光合成に影響）

水

◆ 水資源の利用（連結）

指標		対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
取水量	上水道	連結	千m ³	805	755	566	1,022	973
	地表水（工業用水）	連結	千m ³	8,098	7,952	7,863	8,425	7,825
	地下水（井戸水）	連結	千m ³	1,946	1,836	1,847	1,593	1,423
	その他（ため池、雨水貯留）	連結	千m ³	343	265	205	120	85
	合計 ^{※1}	連結	千m ³	11,192	10,808	10,481	11,160	10,307
	水ストレス地域から ^{※2}	連結	千m ³	33	29	28	103	-
放流量量 ^{※3}	海域	連結	千m ³	7,142	6,726	6,966	7,905	2,063
	河川	連結	千m ³	2,410	2,351	2,443	2,195	7,432
	下水道	連結	千m ³	987	910	1,045	1,287	1,095
	合計 ^{※1}	連結	千m ³	10,539	9,987	10,454	11,386	10,590
リサイクルした水の量		連結	千m ³	0	0	0	0	0
リサイクル率		連結	%	0	0	0	0	0

※1 四捨五入の関係で、各項目の和と合計が一致しないことがあります。

※2 Aqueduct Water Risk Atlasを使用し「水ストレス」が5段階評価で4段階以上である拠点を水ストレス地域としています。2024年度から水ストレスの区分変更

※3 もとと同等かそれを上回る品質で取水源に戻される水

◆ 水資源の利用（単体）

指標		対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
取水量	上水道	単体	千m ³	381	377	320	499	492
	地表水（工業用水）	単体	千m ³	8,098	7,953	7,863	8,425	7,825
	地下水（井戸水）	単体	千m ³	1,848	1,769	1,804	1,554	1,391
	その他（ため池、雨水貯留）	単体	千m ³	0	17	28	30	20
	合計 ^{※1}	単体	千m ³	10,327	10,116	10,015	10,508	9,728
	水ストレス地域から ^{※2}	単体	千m ³	0	0	0	0	0
放流量量 ^{※3}	海域	単体	千m ³	7,142	6,726	6,966	7,905	2,061
	河川	単体	千m ³	2,408	2,350	2,441	2,192	7,432
	下水道	単体	千m ³	460	531	679	710	594
	合計 ^{※1}	単体	千m ³	10,011	9,607	10,086	10,807	10,087
リサイクルした水の量		単体	千m ³	0	0	0	0	0
リサイクル率		単体	%	0	0	0	0	0

※1 四捨五入の関係で、各項目の和と合計が一致しないことがあります。

※2 Aqueduct Water Risk Atlasを使用し、すべての拠点の「水ストレス」が5段階評価で3段階以下であることを確認しています。

※3 もとと同等かそれを上回る品質で取水源に戻される水

◆ 日本化薬グループ製造・研究開発拠点の水ストレスに関する調査結果（2025年度）^{※1}

地域・国名		単位	水ストレスレベル別の水使用量				
			高	高～中	中	中～低	低
アジア	日本	千m ³ （拠点数）	0	1,451（2）	20（3）	8,257（5）	0
	中国	千m ³ （拠点数）	20（1）	436（3）	0	0	0
	マレーシア	千m ³ （拠点数）	0	0	0	0	24（1）
欧州	チェコ	千m ³ （拠点数）	0	20（1）	0	0	0
	オランダ	千m ³ （拠点数）	0	0	0	0	3（1）
	イギリス	千m ³ （拠点数）	1（1）	0	0	0	0
北中米	アメリカ	千m ³ （拠点数）	65（1）	0	0	2（1）	0
	メキシコ	千m ³ （拠点数）	8（1）	0	0	0	0
合計 ^{※2}		千m ³ （拠点数）	94（4）	1,907（6）	20（3）	8,259（6）	27（2）

※1 Aqueduct Water Risk Atlasを使用し調査しています。

※2 四捨五入の関係で、各項目の和と合計が一致しないことがあります。

環境会計

◆ 環境保全コスト

分類			対象範囲	単位	2021		2022		2023		2024		2025	
					投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内	公害防止	大気汚染防止	単体	百万円	37.1	124.2	68.1	141.9	40.5	103.4	210.4	93.1	215	76.7
		水質汚濁防止	単体	百万円	266.9	178.9	206.7	186	0	186.3	90.2	165	119	130
		地下浸透防止	単体	百万円	4.9	5.6	7.2	5.1	5	8.3	3	9.2	6	9.7
		騒音・振動防止	単体	百万円	6	0	6	0	16.1	0.1	0	0.1	0	0
		その他	単体	百万円	-	394.7	-	7	-	6.4	0	6.2	0	6.2
	地球環境保全		単体	百万円	244.6	92.3	236.6	63.5	425.6	87.7	320.7	123.8	282.7	111.7
	資源循環		単体	百万円	111.2	772.2	5.1	805.9	2.9	578.6	0	789.1	0	708.6
上・下流	容器包装リサイクル委託		単体	百万円	-	0.3	-	0.3	-	0.4	-	0.3	-	0
	下水道処理費		単体	百万円	-	75.2	-	66.9	-	80	-	83.4	-	79.5
管理活動	システムの整備運用		単体	百万円	-	174.9	-	93.3	-	85.9	-	60.9	-	135.9
	環境負荷監視		単体	百万円	-	38.3	-	38.4	-	39.9	-	31	-	40.6
	情報開示		単体	百万円	-	6.3	-	6.3	-	6.3	-	6.3	-	0.1
	教育訓練その他		単体	百万円	-	59.3	-	59.6	-	60.2	-	3.1	-	3.1
	緑化		単体	百万円	0.5	43.9	0	70	0	59.4	1	74.8	3	82.3
研究開発			単体	百万円	-	39.2	-	158.3	-	85.5	-	147.4	-	186.8
社会活動			単体	百万円	-	9	-	9.8	-	9.8	-	10.1	-	6.08
環境損傷			単体	百万円	-	0	-	0	-	0	-	0	-	12.9
合計 [※]			単体	百万円	670.8	2,014.5	529.7	2,054	490.2	1,751.4	624.3	1,604	625	1,590

※ 四捨五入の関係で、各項目の和と合計が一致しないことがあります。

◆ 環境保全対策に伴う経済効果

効果把握対象項目	主な経済効果内容		対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
事業エリア内効果	公害防止効果	大気汚染防止	単体	百万円	0	0	0	0	0
		水質汚濁防止	単体	百万円	0	3.5	0	0	0
		汚染負荷量賦課金削減	単体	百万円	0.6	0.4	0.3	0.1	0.2
		騒音・振動防止	単体	百万円	0	0	0	0	0
	気候変動対策	気候変動対策	単体	百万円	80.4	97.4	109.3	107.7	89.7
	廃棄物・リサイクル	廃棄物削減	単体	百万円	4.1	2.6	2.2	1.1	1.9
		再生資源の外販	単体	百万円	17.3	25.9	38.2	8.8	34.4
		その他	単体	百万円	7	40.9	49.7	87.8	71
上・下流効果	容器リサイクル		単体	百万円	54.2	38.3	38.8	46.8	6.2
その他			単体	百万円	0	0	0	0	0
合計 [※]			単体	百万円	167.1	205.5	238.5	252.3	203.4

※ 四捨五入の関係で、各項目の和と合計が一致しないことがあります。

◆ 環境関連設備投資

分類	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
大気汚染防止設備	単体	百万円	37.1	68.1	40.5	210.4	215
水質汚濁防止設備	単体	百万円	266.9	206.7	304.5	90.2	119
地下浸透防止設備	単体	百万円	4.9	7.2	5	3	6
騒音・振動防止設備	単体	百万円	6	6	16.1	0	0
産業廃棄物処理設備	単体	百万円	111.2	5.1	2.9	0	0
工場緑化	単体	百万円	0.5	3.3	0	1	3
省エネ・地球温暖化防止	単体	百万円	244.6	236.6	425.6	320.7	283
合計※	単体	百万円	671.3	533	794.7	625.3	625

※ 四捨五入の関係で、各項目の和と合計が一致しないことがあります。

◆ 安全衛生関連設備投資

分類	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
設備老朽化対策	単体	百万円	490.9	245	454.9	750.6	987.2
安全・作業環境対策	単体	百万円	171.4	86.6	281.6	108.5	-
爆発・火災漏洩対策	単体	百万円	14.1	60.6	54.4	16.8	6
地震等の天災対策	単体	百万円	4.4	6.5	65.2	282.2	13
その他	単体	百万円	6.4	32	0	0	258
合計※	単体	百万円	687.1	430.7	856.1	1158.1	1,264

※ 四捨五入の関係で、各項目の和と合計が一致しないことがあります。

ISO認証取得状況

◆ ISO14001 取得

エリア	取得年月	審査登録機関	認証番号
セーフティシステムズ事業部	1999年3月	JIA-QA	JE0054I
エアロ事業推進部			
上越工場	2002年8月	SGS	JP15/071413
福山工場	1999年4月	JCQA	JCQA-E-0062
厚狭工場	1998年9月	JCQA	JCQA-E-0987
東京工場	1998年12月	JCQA	JCQA-E-0036
高崎工場	2000年1月	JCQA	JCQA-E-0101
鹿島工場	1999年3月	JCQA	JCQA-E-0046
カヤク セーフティシステムズ ヨーロッパ	2002年12月	DNV	250302-2017-AE-CZS-RvA
化薬（湖州）安全器材	2016年6月	SNQA	42144
カヤク セーフティシステムズ デメキシコ	2023年6月	LRQA	00041092
カヤク セーフティシステムズ マレーシア	2017年4月	SGS	MY17/02395
無錫宝来光学科技	2006年4月	UCC	02420E31011518R2M
化薬化工（無錫）	2006年8月	UCC	02421E32060755R0M
無錫先進化薬化工	2007年7月	CQC	00124E33036R5M/3200
カバー率※			70%

※ 当社および連結子会社が所有する製造施設数に占める、ISO14001取得施設数の割合。
※ 日本化薬株式会社単体でのカバー率（製造施設数に占める、ISO14001取得施設数の割合）は100%

違反・事故

◆ 環境関連違反および事故件数

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
環境関連法規制違反件数	連結	件	0	0	0	0	0
うち、水資源に関する法令違反件数 (水質・水量など)			0	0	0	0	0
環境事故件数	連結	件	0	0	0	0	3
重大環境事故件数	連結	件	0	0	0	0	0
法規制違反、環境事故に関する罰金、罰則のコスト	連結	円	0	0	0	0	0

産業廃棄物処理施設維持管理状況

➤ [産業廃棄物処理施設維持管理状況](#)

社会

従業員の状況

◆ 従業員構成

指標	区分	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
正社員	男性	連結	人	-	3,883	3,991	3,992	3,998
	女性	連結	人	-	1,797	1,832	1,850	1,800
	どちらでもない・わからない	連結	人	-	-	2	0	2
	合計	連結	人	-	5,680	5,825	5,842	5,800
	女性比率	連結	%	-	31.6	31.5	31.7	31.0
	男性	単体	人	1,754	1,748	1,770	1,774	1,772
	女性	単体	人	330	333	343	352	356
	どちらでもない・わからない	単体	人	-	-	0	0	0
	合計	単体	人	2,084	2,081	2,113	2,126	2,128
	女性比率	単体	%	15.8	16.0	16.2	16.6	16.7
契約社員／パートタイム従業員※	男性	連結	人	-	-	444	398	402
	女性	連結	人	-	-	246	252	264
	どちらでもない・わからない	連結	人	-	-	0	0	0
	合計	連結	人	-	726	690	651	666
	男性	単体	人	412	419	382	334	345
	女性	単体	人	194	194	182	190	209
	どちらでもない・わからない	単体	人	0	0	0	0	0
	合計	単体	人	606	613	564	524	554
派遣社員	男性	連結	人	-	89	90	102	152
	女性	連結	人	-	132	103	112	133
	どちらでもない・わからない	連結	人	-	-	0	0	1
	合計	連結	人	-	221	193	214	286
	男性	単体	人	19	24	26	30	80
	女性	単体	人	28	44	37	33	42
	どちらでもない・わからない	単体	人	-	-	0	0	0
	合計	単体	人	47	68	63	63	122

※ 年間の平均人数

◆ 管理職構成

指標	区分	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
部長相当職未満	男性	連結	人	-	-	-	660	673
	女性	連結	人	-	-	-	136	143
	合計	連結	人	-	-	-	792	816
	女性比率	連結	%	-	-	-	17.2	17.5
部長相当職未満	男性	単体	人	321	412	418	414	416
	女性	単体	人	38	42	43	40	44
	合計	単体	人	359	454	461	454	460
	女性比率	単体	%	10.5	9.3	10.3	8.8	9.6
部長相当職以上	男性	連結	人	-	-	-	175	177
	女性	連結	人	-	-	-	31	32
	合計	連結	人	-	-	-	203	209
	女性比率	連結	%	-	-	-	15.3	15.3
部長相当職以上	男性	単体	人	68	66	62	62	61
	女性	単体	人	4	5	3	3	3
	合計	単体	人	72	71	65	65	64
	女性比率	単体	%	5.5	7	4.6	4.6	4.7
全体	男性	連結	人	-	-	-	830	845
	女性	連結	人	-	-	-	171	184
	合計	連結	人	-	-	-	995	1,029
	女性比率	連結	%	-	-	-	17.2	17.9
全体	男性	単体	人	476	478	480	476	477
	女性	単体	人	47	47	46	43	47
	合計	単体	人	523	525	526	519	524
	女性比率	単体	%	9	9	8.8	8.3	9

◆ 年齢

指標	区分	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
年代別	0-18歳未満	連結	人	-	-	-	0	0
	10代（18歳以上）	連結	人	-	-	-	37	40
	20代以下	連結	人	-	-	-	873	1,135
	30代	連結	人	-	-	-	1,612	1,749
	40代	連結	人	-	-	-	1,703	1,665
	50代	連結	人	-	-	-	1,201	1,232
	60代以上	連結	人	-	-	-	162	162
平均年齢	男性	連結	歳	-	-	-	40.4	40
	女性	連結	歳	-	-	-	40.9	40.3
	全体	連結	歳	-	-	-	40.5	39.9
年代別	0-18歳未満	単体	人	-	-	-	0	0
	10代（18歳以上）	単体	人	-	-	-	18	16
	20代以下	単体	人	376	362	359	353	358
	30代	単体	人	575	578	610	617	611
	40代	単体	人	585	589	559	554	568
	50代	単体	人	547	498	580	579	569
	60代以上	単体	人	1	1	5	5	6
平均年齢	男性	連結	歳	-	-	-	40.4	40
	女性	連結	歳	-	-	-	40.9	40.3
	全体	連結	歳	-	-	-	40.5	39.9
平均年齢	男性	単体	歳	40.2	40.4	40.6	40.6	40.9
	女性	単体	歳	42.8	42.9	42.9	42.6	42
	全体	単体	歳	40.6	40.8	41	41	41.1

◆ 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	%	2.00	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

働きやすい環境

◆ 勤続

指標	区分	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
平均勤続年数	男性	連結	年	-	-	-	12.2	12.2
	女性	連結	年	-	-	-	11	10.6
	全体	連結	年	-	-	-	11.8	11.8
平均勤続年数	男性	単体	年	14.5	14.4	14.9	14.9	14.9
	女性	単体	年	16.6	16.6	16.4	15.4	14.3
	全体	単体	年	14.9	15.1	15.1	15	14.8

◆ 離職

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
自己都合退職正社員	連結	人	-	535	282	331	313
自己都合退職正社員比率	連結	%	-	9.4	4.8	5.7	5.4
自己都合退職正社員	単体	人	48	50	51	61	42
離職率	単体	%	2.3	2.3	2.9	2.8	2.6
自己都合退職正社員比率	単体	%	2.1	2.4	2.4	2.9	2
入社3年後までの離職 [※]	単体	人	7	4	5	6	12
入社3年後までの離職率	単体	%	4	2	3	3.5	6.3

※ 各年度の新卒新入社員のうち、入社3年後までに離職した人数

◆ 転籍

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
転籍	単体	人	2	3	3	7	28

◆ 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

◆ 有給休暇

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
年次有給休暇年間平均取得日数	連結	日	11.1	12	13.3	22.4	21.7
年次有給休暇取得率	連結	%	59.8	63.7	72.8	85.7	72
年次有給休暇年間平均取得日数	単体	日	11.1	12	13.3	13.4	13.9
年次有給休暇取得率	単体	%	59.8	63.7	72.8	73	74.4

◆ 育児

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
産前産後休暇取得開始 ^{※1}	単体	人	11	22	21	14	15
育児休業取得開始 ^{※1}	男性	単体	人	9	62	50	55
	女性	単体	人	11	22	16	11
育児休業制度の取得率 ^{※2}	男性	単体	%	27.2	69.6	78.5	100
	女性	単体	%	100	100	100	100
出産・育児休暇取得後の復職率	男性	単体	%	100	100	100	100
	女性	単体	%	100	100	100	100
出産・育児休暇取得後の定着率	男性	単体	%	100	100	100	100
	女性	単体	%	100	100	100	100
育児短時間勤務取得	男性	単体	人	1	2	3	2
	女性	単体	人	42	48	52	69

※1 前年度から年度をまたいだ休職者は含まない

※2 2022年以降は育児休業等および育児目的休暇の取得割合（第71条の4第2号）の方法より算出しました。

◆ 介護

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
介護休業取得者数	単体	人	0	0	1	0	2
介護休暇制度利用者数	単体	人	0	2	3	2	5

◆ 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
	女性	単体	千円	6,366	6,707	6,336	6,632
	全体	単体	千円	7,477	7,801	7,488	7,763
男女の賃金差異 [※]	正規雇用労働者	単体	%	-	75.6	82.2	83.1
	パート・有期労働者	単体	%	-	53	70.9	71.2
	全労働者	単体	%	-	72.3	71.4	72.5

※ 男女の賃金差異についての補足説明は人的資本ページの賃金管理をご確認ください。

◆ 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

◆ 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
回答率	単体	%	-	-	85.9	83.9	86.2
従業員エンゲージメント	単体	スコア	-	-	47.1	48.4	49.7

◆ 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

採用

◆ 採用

指標	区分	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
新入社員（新卒）※1	男性	連結	人	-	-	-	119	63
	女性	連結	人	-	-	-	53	31
	合計	連結	人	-	-	-	171	94
	女性比率	連結	%	-	-	-	31	33
新入社員（新卒）※1	男性	単体	人	41	37	60	43	32
	女性	単体	人	7	6	12	15	14
	合計	単体	人	48	43	72	58	46
	女性比率	単体	%	14.5	14	16.67	25.9	30.4
新入社員（キャリア採用）※2	男性	連結	人	-	-	-	174	178
	女性	連結	人	-	-	-	150	113
	合計	連結	人	-	-	-	324	291
	女性比率	連結	%	-	-	-	46.3	38.8
新入社員（キャリア採用）※2	男性	単体	人	32	45	44	45	37
	女性	単体	人	7	10	15	19	16
	合計	単体	人	39	55	59	64	53
	女性比率	単体	%	17.9	18.2	25.4	29.7	30.2

※1 翌年度4月に入社した人数

※2 4月～翌年3月に入社した人数

◆ 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

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
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

労働安全衛生・健康

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%

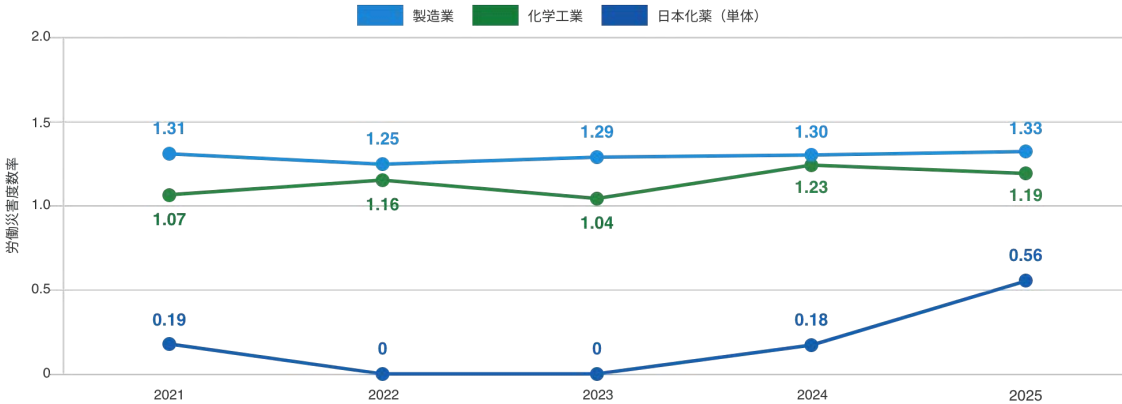
※ 当社および連結子会社が所有する製造施設数に占める、ISO45001取得施設数の割合。
認証を取得していない事業所にも、ISO45001と同レベルの労働安全衛生マネジメントシステムがあります。

労働災害

指標		対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
業務関連の死亡事故等、重大事故件数		単体	件	0	0	0	0	1
労働関連の死亡者数	正規社員	連結	人	1	0	0	0	0
	契約社員／パートタイム従業員	連結	人	0	0	0	0	0
	協力会社 社員 ^{※1}	連結	人	0	0	0	0	0
休業災害度数率	正規社員	単体	※2	0.19 (1件)	0 (0件)	0 (0件)	0 (0件)	0.56 (3件)
	契約社員／パートタイム従業員	単体	※2	0	0	0	1.12	0
	協力会社 社員 ^{※1}	単体	※2	0	0	0	2.12	7.45
	従業員	グループ会社	※2	-	-	1.5 (9人)	1.89 (12人)	1.31 (8人)
休業災害強度率		単体	※3	0	0	0	0.0004	0.0377
労働安全衛生に関する規制及び規範の違反件数		単体	件	0	0	0	0	0

※1 協力会社 社員：請負（会社）社員、派遣（会社）社員
※2 100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数
※3 1000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数

労働災害度数率の推移



安全教育

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
新入社員研修 [※]	単体	人	41	46	60	72	58
新任管理職研修 [※]	単体	人	54	57	42	29	41

※ 毎年実施

従業員の健康

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
定期健康診断受診率 ^{※1}	単体	%	100	100	100	100	100
ストレスチェック受検率 ^{※1}	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
アブセンティズム ^{※2}	単体	%	—	—	—	—	0.75
プレゼンティズム ^{※1 ※3}	単体	—	—	—	4.1	4.1	4
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

※1 休職者等は除く
※2 アブセンティズム：病気や体調不良などにより、出社できない状態。（私傷病離欠勤、私傷病休職、自己欠勤の合計日数÷所定労働日数）×100で算出
※3 プレゼンティズム：体調者や心身の不調による、疲労感や他の症状を抱えているにも関わらず仕事をすることで、ミスが増える、集中力が欠如するなど、本来のパフォーマンスが発揮できず、生産性が低下している状態を指します。日本語では「疾病就業」と呼ばれる場合もあります。
【WORKPLACE OUTCOME SUITE（WOS）】を用いて評価。（5点満点高いほど良い）

人権

◆ 人権教育

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%

※ 毎年実施

品質

◆ 品質マネジメントシステム認証取得事業場

事業場名	ISO9001	ISO13485	IATF16949	ISO22000	AS9100D
セイフティ本社工場（姫路）					
セイフティシステムズ事業部			●		
開発本部					
ボラテクノ事業部					
上越工場	●				
無錫宝来光学科技					
福山工場					
厚狭工場					
東京工場	●				
ファインケミカルズ事業領域					
ファインケミカルズ研究所					
台湾日化股份【ファインケミカルズ事業領域】					
高崎工場	●	●			
医薬事業部					
医薬研究所					
鹿島工場	●				
アグロ事業部					
アグロ研究所					
カヤク セーフティシステムズ ヨーロッパ			●		
化薬（湖州）安全器材			●		
カヤク セーフティシステムズ メキシコ			●		
カヤク セーフティシステムズ マレーシア			●		
モクステック	●				
デジマ オプティカル フィルムズ	●				
レイスペック	●				
化薬化工（無錫）	●				
カヤク アドバンスト マテリアルズ	●	●			●
無錫先進化薬化工	●				
日本化薬フードテクノ	●			●	

◆ GMP認可の認証取得状況

事業所名	主な認可国
高崎工場	日本、アメリカ、ヨーロッパ

◆ 品質教育

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」、QC七つ道具 ・ 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～）

研究開発

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
研究開発費	連結	10億円	13	13.3	19.8	15	12.6
売上高研究開発費比率	連結	%	7	6.7	9.8	6.7	5.2

社会貢献活動

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
社会貢献活動支出額	単体	百万円	154	149	158	93	72
内寄付金総額	単体	百万円	123	120	126	90	68
内その他社会貢献支出	単体	百万円	31	29	32	3	4

ガバナンス

コーポレートガバナンス

◆ 取締役構成※

指標	対象範囲		単位	2021	2022	2023	2024	2025
取締役	社内	男性	人	6	6	6	6	5
		女性	人	0	0	0	0	0
		合計	人	6	6	6	6	5
	社外（独立）	男性	人	3 (3)	3 (3)	3 (3)	3 (3)	3 (3)
		女性	人	0	0	1 (1)	1 (1)	1 (1)
		合計	人	3 (3)	3 (3)	4 (4)	4 (4)	4 (4)
	総計（独立）		人	9 (3)	9 (3)	10 (4)	10 (4)	9 (4)
平均在任期間			年	3	4	4.6	3.5	3.3
独立社外取締役比率（実績）			%	33	33	40	40	44
女性取締役比率			%	0	0	10	10	10
業務執行取締役			人	6	6	6	6	5

※ 各年度6月に開催される株主総会終了時点でのデータ

◆ 監査役構成※

指標	対象範囲		単位	2021	2022	2023	2024	2025
監査役	社内	男性	人	1	1	1	1	2
		女性	人	1	1	1	1	0
		合計	人	2	2	2	2	2
	社外（独立）	男性	人	3 (2)	3 (3)	3 (3)	3 (3)	3 (3)
		女性	人	0	0	0	0	0
		合計	人	3 (2)	3 (3)	3 (3)	3 (3)	3 (3)
	総計（独立）		人	5 (2)	5 (3)	5 (3)	5 (3)	5 (3)
平均在任期間			年	3	4	4.4	1.2	2.4
独立社外監査役比率（実績）			%	40	60	60	60	60
女性監査役比率			%	20	20	20	20	0

※ 各年度6月に開催される株主総会終了時点でのデータ

◆ 各種委員会等の開催回数

	開催頻度	開催回数				
		2021	2022	2023	2024	2025
取締役会	月1回開催	14	14	14	14	15
指名・報酬諮問委員会	随時	5	6	6	7	5
サステナブル経営会議	週1回開催	48	50	48	47	46
執行役員会議	四半期に1回開催	4	4	4	4	4
経営戦略会議	年2回開催	2	2	2	2	2
監査役会	月1回開催	12	12	12	12	12
倫理委員会	年2回開催	2	2	2	2	2
危機管理委員会	年2回開催	2	2	4	2	2
環境・安全・品質経営推進委員会	年2回開催	2	2	2	2	2
研究経営委員会	年2回開催するほか必要に応じて委員長が招集	3	2	2	2	2

※ 各年度4月～3月のデータ

◆ 取締役の各種委員会等の出席状況（2025年度）※

役職名	氏名	取締役会の出席状況	指名・報酬諮問委員会の出席状況
代表取締役社長	川村 茂之	15/15回	4/4回
代表取締役	島田 博史	15/15回	-
取締役	井上 晋司	15/15回	-
取締役	武田 真	15/15回	5/5回
取締役	加藤 康仁	12/12回	-
社外取締役（独立）	藤島 安之	14/15回	5/5回
社外取締役（独立）	房村 精一	15/15回	5/5回
社外取締役（独立）	赤松 育子	14/15回	5/5回
社外取締役（独立）	椿本 光弘	12/12回	4/4回
平均出席率		98%	100%

※ 2025年4月～2026年3月のデータ

◆ 監査役の各種委員会等の出席状況（2025年度）※

役職名	氏名	取締役会の出席状況	監査役会の出席状況
常任監査役	齋藤 長史	12/12回	10/10回
常勤監査役	和田 洋一郎	15/15回	12/12回
社外監査役（独立）	若狹 一郎	13/15回	11/12回
社外監査役（独立）	岩崎 淳	15/15回	12/12回
社外監査役（独立）	島山 恭一	15/15回	12/12回
平均出席率		96%	98%

※ 2025年4月～2026年3月のデータ

◆ 役員報酬※

区分		単位	2021	2022	2023	2024	2025
取締役 （社外役員除く）	総報酬額	百万円	410	382	349	419	366
	対象となる役員の員数	人	8	6	8	9	7
監査役 （社外役員除く）	総報酬額	百万円	45	45	45	46	47
	対象となる役員の員数	人	3	2	3	2	3
社外役員	総報酬額	百万円	55	57	71	75	75
	対象となる役員の員数	人	6	7	7	9	8
合計		百万円	510	484	465	540	488

※ 取締役、監査役の上記人数、報酬等には、定時株主総会の時をもって退任した役員に係る報酬が含まれております。

また、社外役員が当社の子会社から受けた役員報酬等はありません。

◆ 監査公認会計士等に対する報酬（連結）

指標	単位	2021	2022	2023	2024	2025
監査証明業務に基づく報酬	百万円	80	73	79	86	82
非監査業務に基づく報酬	百万円	0	0	0	0	0
合計	百万円	80	73	79	86	82

◆ 発行済株式の区分（2026年3月31日現在）

区分	株式数（株）	議決権の数（個）	内容
無議決権株式	-	-	-
議決権制限株式（自己株式等）	-	-	-
議決権制限株式（その他）	-	-	-
完全議決権株式（自己株式等）	（自己保有株式） 普通株式 11,497,100	-	-
	（相互保有株式） 普通株式 28,000	-	-
完全議決権株式（その他）	普通株式 148,193,700	1,481,937	-
単元未満株式※	281,200	-	-
発行済株式総数	160,000,000	-	-
総株主の議決権	-	1,481,937	-

※ 単元未満株式には、当社所有の自己株式3株が含まれております。

コンプライアンス

◆ 内部通報件数

通報・相談内容	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
パワハラ・セクハラ等ハラスメント	単体	件	2	7	16	8	6
	グループ会社	件	-	-	-	5	1
会社のルールやマナー違反	単体	件	0	2	3	6	2
	グループ会社	件	-	-	-	3	1
労務・労働関係	単体	件	1	3	5	3	0
	グループ会社	件	-	-	-	0	0
その他	単体	件	1	4	3	0	2
	グループ会社	件	-	-	-	0	1
合計	単体	件	4	16	27	25	13

◆ お取引先からの通報・相談件数

通報	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
お取引先からの通報・相談件数	単体	件	0	1	0	4	0

腐敗防止

◆ 腐敗防止方針違反に起因する従業員の処分・解雇および罰金・罰則

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
腐敗防止に関する方針の違反件数	単体	件	0	0	0	0	0
従業員の処分および解雇	単体	件	0	0	0	0	0
腐敗行為に関連した罰金	単体	円	0	0	0	0	0
腐敗行為に関連した罰則の適用	単体	件	0	0	0	0	0

◆ 政治献金

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
政治献金	単体	万円	104	106	89	89	80

情報セキュリティ

◆ 重大なセキュリティインシデントの発生件数[※]

指標	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2024	2025
重大なセキュリティインシデントの発生件数 [※]	連結	件	-	-	0	0	0

※ セキュリティインシデントの重大性は情報リスク管理部が判定

◆ 自動車業界のサプライチェーンを対象とした情報セキュリティ（TISAX）認証取得事業場

事業場	取得年月	審査登録機関	認証番号
カヤク セーフティシステムズ ヨーロッパ	2023年1月	DNV	SW215F
カヤク セーフティシステムズ デメキシコ	2023年1月	TUV NORD DE MEXICO	S6485M
カヤク セーフティシステムズ デマレーシア	2024年5月	ENX ASSOCIATION	S5LX79
化薬（湖州）安全器材有限公司	2025年10月	ENX ASSOCIATION	LSVTHP

編集方針

日本化薬グループのサステナビリティサイトは、すべてのステークホルダーのみなさま（従業員、お客様、お取引先、株主・投資家、地域社会）に日本化薬グループのサステナビリティ推進に関する取り組みを深く理解いただくことを目的としています。

ウェブサイトの特性を活かし、方針・考え方、体制、目標と実績、取り組み、数値データなどの情報を網羅的に掲載するよう努めています。各種ガイドラインを参考に社会にとっての重要性和当社グループにとっての重要性の両方を考慮し、決定して報告しています。また、サステナビリティサイトの内容を年度ごとに記録する目的で、「日本化薬グループサステナビリティレポート」を年1回発行しています。

報告対象期間

2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）
一部のデータは、2025年1月1日～2025年12月31日です。
ただし、活動や取り組み内容は一部それ以前のもの、および直近のものも含まれます。

報告対象組織

日本化薬株式会社

連結子会社

- ニッポンカヤクアメリカ, INC.
- ニッポンカヤクコリアCo., Ltd.
- ○カヤク セーフティシステムズ ヨーロッパ a.s.
- ○化薬（湖州）安全器材有限公司
- ○カヤク セーフティシステムズ デメキシコ, S.A. de C.V.
- ○カヤク セーフティシステムズ マレーシア Sdn. Bhd.
- 株式会社ボラテクノ
- ○モクステック, Inc.
- ○無錫宝来光学科技有限公司
- デジマ テック B.V.
- ○デジマ オプティカル フィルムズ B.V.
- ○レイスペック Ltd.
- 株式会社ニッカファインテクノ
- ユーロニッポンカヤク GmbH
- 厚和産業株式会社
- ○化薬化工（無錫）有限公司
- ○カヤク アドバンスト マテリアルズ, Inc.
- ギルモアロードプロパティ, LLC
- ○テイククテーピングシステム株式会社
- ○無錫先進化薬化工有限公司
- 上海化耀国际贸易有限公司
- ニッポンカヤク（タイランド）CO., LTD.
- ○日本化薬フードテクノ株式会社
- 台湾日化股份有限公司
- 和光都市開発株式会社

※ 製造施設のある連結子会社は会社名の前に○を付けています。製造拠点は日本化薬7工場含む20拠点です。（2026年7月9日時点）

公開日

2026年7月9日

報告サイクル

1年（前回2025年7月、次回2027年7月予定）

参照したガイドライン

GRI（Global Reporting Initiative）スタンダード
SASB（Sustainability Accounting Standards Board）スタンダード
ISO26000
環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
TCFD提言
TNFD提言

第三者保証

日本化薬グループは2021年度より温室効果ガス排出量（Scope1、Scope2 および Scope3）の環境パフォーマンスデータ信頼性向上のため、株式会社サステナビリティ会計事務所による第三者検証を受審し、検証結果を開示しています。2023年度からは温室効果ガス排出量に加え、エネルギー使用量、水使用量、廃棄物排出量についても検証の対象に加えています。詳しくは[独立第三者の保証報告書](#)をご参照ください。

サステナビリティに関する情報開示媒体

当サイト以外に、以下の刊行物でサステナビリティに関する情報開示をしています。

刊行物	開示形式	発行時期
サステナビリティレポート	PDF	9月
統合報告書	PDF	10月
コーポレートガバナンス報告書	PDF	6月
有価証券報告書	PDF	6月

お問い合わせ

受付時間

平日9:00～17:30（土日、祝日、当社休業日を除く）

連絡先

日本化薬株式会社
〒100-0005 東京都千代田区丸の内二丁目1-1
経営企画部 サステナビリティ推進担当
03-6731-5227
[メールでのお問い合わせ](#) 

見通しに関する注意事項

当サイトには、過去と現在の事実だけでなく、将来に関する予測・予想・目標・計画が含まれています。これらの将来情報は、当該情報更新時点までに入手可能な情報に基づくもので、種々の要因により影響を受け、実際の結果と大きく異なることがあります。当サイトの利用は利用者の判断によって行っていただくようお願いします。

独立保証業務実施者の限定的保証報告書

2026年8月31日

日本化薬株式会社
代表取締役社長 川村 茂之 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役 福島 隆史



1. 目的

当社は、日本化薬株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2025年度の会社国内外グループのエネルギー消費量：2.18 百万 GJ、温室効果ガス排出量 Scope 1：29.4 千 t-CO₂e、Scope 2（マーケットベース）：60.7 千 t-CO₂e、Scope 3（カテゴリ 1,2,3,4,5,6,7,9,12,13 計）：351 千 t-CO₂e、取水量：10.3 百万 m³、廃棄物排出量：25.3 千 t（以下、「環境パフォーマンス指標」という）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、環境パフォーマンス指標が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。環境パフォーマンス指標は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2. 保証手続

当社は、国際保証業務基準 ISAE3000ならびに ISAE3410に準拠して本保証業務を実施した。当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。

- ・算定方針について担当者への質問
- ・算定方針の検討
- ・算定方針に従って環境パフォーマンス指標が算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- ・工場往査 等

3. 結論

当社が実施した保証手続の結果、環境パフォーマンス指標が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

外部認証・評価

ESGインデックスへの組み入れ・格付け（2026年8月現在）

FTSE4Good Index Series



FTSE4Good

FTSE4Good Index Seriesは、グローバルなインデックス・プロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境・社会・ガバナンス（ESG）に優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE4Good指数は、サステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

➤ [FTSE4Good Index Series](#)

FTSE Russell（FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標）はここに日本化薬株式会社が第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE4Good Index Seriesはグローバルなインデックス・プロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE4Good Index Seriesはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

2022	2023	2024	2025	2026
		○	○	○

FTSE JPX Blossom Japan Index



FTSE JPX Blossom Japan Index

FTSE JPX Blossom Japan IndexはFTSE Russellが作成し、環境・社会・ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE JPX Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。本指数は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG投資を行うための選定指数の1つとして採用されています。

➤ [FTSE Blossom Index Series](#)

FTSE Russell（FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標）はここに日本化薬株式会社が第三者調査の結果、FTSE JPX Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE JPX Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について特定の対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE JPX Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

※ FTSE Blossom Japan Indexは、2026年1月にFTSE JPX Blossom Indexに名称変更されました。

2022	2023	2024	2025	2026
		○	○	○

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index



FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russellが作成している「FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index」は、各セクターにおいて相対的に、ESG対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されたものです。

本指数は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG投資を行うための選定指数の1つとして採用されています。

➤ [FTSE Blossom Index Series](#)

FTSE Russell（FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標）はここに日本化薬株式会社が第三者調査の結果、FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

※ FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、2026年1月にFTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexに名称変更されました。

2022	2023	2024	2025	2026
○	○	○	○	○

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数は、MSCI社により作成された親指数（MSCI 日本株 IMI指数）構成銘柄の中で、各業種からESGに優れた企業を選別して構築した指数です。
本指数は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG投資を行うための選定指数の1つとして採用されています。

➤ [MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数](#) 

日本化薬株式会社によるMSCI ESG Research LLCまたはその関連会社（「MSCI」）のデータの使用やMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIによる日本化薬株式会社の後援、承認、推薦、または宣伝を意味するものではありません。MSCIのサービスおよびデータはMSCIまたはその情報提供者の所有物であり「現状のまま」提供され、保証はありません。MSCIの名称およびロゴは、MSCIの商標またはサービスマークです。

2022	2023	2024	2025	2026
	○	○	○	○

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数（WIN）

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）は、MSCIジャパンIMIトップ700指数を親指数とし、女性の活躍推進に優れた企業を選別して構築される指数です。
本指数は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG投資を行うための選定指数の1つとして採用されています。

➤ [MSCI日本株女性活躍指数（WIN）](#) 

日本化薬株式会社によるMSCI ESG Research LLCまたはその関連会社（「MSCI」）のデータの使用やMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIによる日本化薬株式会社の後援、承認、推薦、または宣伝を意味するものではありません。MSCIのサービスおよびデータはMSCIまたはその情報提供者の所有物であり「現状のまま」提供され、保証はありません。MSCIの名称およびロゴは、MSCIの商標またはサービスマークです。

2022	2023	2024	2025	2026
○	○	○	○	○

MSCI ESG Ratings

MSCI ESG Ratingsは、企業がESG（環境、社会、ガバナンス）のリスクと機会をどの程度適切に管理しているかMSCI社が調査・分析し、最上位ランクの「AAA」から「CCC」までの7段階に格付けするもので、ESG投資の世界的な評価指数とされています。
2026年に、日本化薬グループはMSCI ESG RatingsでAA評価を受けました。

➤ [MSCI ESG Ratings](#) 

2022	2023	2024	2025	2026
BBB	A	AA	AA	AA

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数



日本取引所グループとS&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが共同開発した環境株式指数です。TOPIX構成銘柄を対象範囲とし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たりの炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定しています。
本指数は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG投資を行うための選定指数の1つとして採用されています。

➤ [S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数](#) 

2022	2023	2024	2025	2026
○	○	○	○	○

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index（以下、GenDi J）はEquileap社が提供するデータと評価手法を活用し、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、および、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点を置いたインデックスです。スコア順に5つのグループに分類されており、当社はGenDi Jのグループ2に位置します。

本指数は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG投資を行うための選定指数の1つとして採用されています。

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

2022	2023	2024	2025	2026
	○	○	○	○

SOMPOサステナビリティ・インデックス



SOMPOサステナビリティ・インデックスは、SOMPOリスクマネジメントが実施する「環境経営調査」と「ESG経営調査」によるESGスコアを基に、SOMPOアセットマネジメントが、株式価値評価を組み合わせ独自に作成するアクティブ・インデックスで、ESG評価に優れた約300銘柄から構成されています。

SOMPOサステナビリティ・インデックス

2022	2023	2024	2025	2026
		○	○	○

認証

RBA監査でカヤク アドバンスト マテリアルズがゴールド・ステータスを取得

RBA（Responsible Business Alliance）は、グローバルサプライチェーンにおいて社会的責任を推進する企業同盟です。RBA行動規範では、サプライチェーンにおける労働条件が安全であること、労働者が敬意と尊厳をもって扱われていること、事業活動が環境に配慮していることを保証するために必要な基準を規定しています。

カヤク アドバンスト マテリアルズ（KAM）は、RBA認定の第三者機関によるVAP監査を受審しました。監査項目である「労働」「安全衛生」「環境」「倫理」「管理システム」において適正な管理が認められ、2021年および2023年にシルバー・ステータス、2026年にはゴールド・ステータスを取得しました。

2021	2023	2026
シルバー・ステータス	シルバー・ステータス	ゴールド・ステータス

評価・受賞

CDP



CDPIは、企業・都市に対し気候変動対策、水資源保護、森林保全などの環境分野の情報開示を求め、調査・評価を行い、グローバルな情報開示システムを運営する国際NGOです。

2025年度、日本化薬グループは気候変動レポートにおいてAスコア、水セキュリティレポートにおいてA-スコアを得ています。

	2022	2023	2024	2025
気候変動	A-	A-	A	A
水セキュリティ	C	B	A-	A-

EcoVadis社

EcoVadis社（本社：フランス）は、世界160か国200業種85,000以上の団体・企業が参加するESG評価プラットフォームであり、第三者機関として「環境」「労働と人権」「倫理」「持続的な資材調達」の4分野で包括的に評価しています。

2026年6月に日本化薬グループは「ブロンズメダル」を獲得しました。

2024	2025	2026
ブロンズメダル	コミットメント・バッジ	ブロンズメダル

ブロードバンドセキュリティ「Gomez ESGサイトランキング」



株式会社ブロードバンドセキュリティが選出する「Gomez ESGサイトランキング2025」は、「ウェブサイトの使いやすさ」「ESG共通」「E（環境）」「S（社会）」「G（ガバナンス）」の5つの切り口から、主要ユーザーである株主・投資家だけではなく、幅広いステークホルダーの視点を盛り込んで設定されています。

2025年に、日本化薬グループは「優秀企業」に選定されています。

[Gomez ESGサイトランキング](#)

ブロードバンドセキュリティ「Gomez IRサイトランキング」



株式会社ブロードバンドセキュリティが選出する「Gomez IRサイトランキング」は、「ウェブサイトの使いやすさ」「財務・決算情報の充実度」「企業・経営情報の充実度」「情報開示の積極性・先進性」の4つのカテゴリから、主要ユーザーである株主や投資家の視点を中心に設定されています。

2025年に、日本化薬グループは「優秀企業」に選定されています。

[Gomez IRサイトランキング](#)

大和インベスター・リレーションズ「大和インターネットIR表彰」



大和インベスター・リレーションズ株式会社が選出する「大和インターネットIR表彰」は、「5 T & C」（Timely（適時性）、Transparent（透明性）、Traceable（追跡可能性）、Trustworthy（信頼性）、Total（包括性）+ Communication（双方向性））の考え方のもと上場企業のホームページを調査・評価しているものです。

2025年に、日本化薬グループは「インターネットIR部門」で「優良賞」、「サステナビリティ部門」で「優秀賞」に選定されています。

[大和インターネットIR表彰](#)



日興アイ・アール「全上場企業ホームページ充実度ランキング」



日興アイ・アール株式会社が選出する「全上場企業ホームページ充実度ランキング」は、「分かりやすさ」、「使いやすさ」、「情報の多さ」の3つの視点で設定した客観的な評価項目に基づき、全上場企業のホームページについて調査されたものです。

2025年に、日本化薬グループは総合部門で「最優秀サイト」に選定されています。

[全上場企業ホームページ充実度ランキング](#)

世界的すきま発想。



日本化薬株式会社

〒100-0005 東京都千代田区丸の内二丁目1番1号
明治安田生命ビル（19階、20階）

URL <https://www.nipponkayaku.co.jp/>

連絡先

経営企画部 サステナビリティ推進担当
TEL 03-6731-5227

[お問い合わせフォーム](#)