



SUSTAINABILITY REPORT 2025



富士化学工業株式会社
Fuji Chemical Industries Co., Ltd.

CONTENTS

SUSTAINABILITY REPORT 2025

01 会社概要

富士化学工業について

- 05 企業理念と会社概要
- 08 トップメッセージ
- 10 サステナビリティ重要課題とSDGsへの取り組み

02 事業概要

事業活動を通じた社会価値の提供

- 13 原薬医薬事業
- 15 ライフサイエンス事業

03 環境

環境配慮型経営と脱炭素の実現に向けて

- 18 環境方針と環境マネジメント体制
- 19 環境配慮型の事業運営

04 社会

地域に根ざした持続可能な取り組み

- 23 次世代の学びと成長を支える
- 23 地域の環境保全と救急医療への貢献
- 24 地域に根ざした文化・スポーツ支援

誰もが働きやすい、健やかで多様性に配慮した職場へ

- 25 人材育成とキャリア開発の推進
- 27 働きやすさを追求した環境づくり
- 29 多様性を尊重した職場づくりの推進
- 31 健康経営の推進と福利厚生の実施
- 32 万が一に備えた安全と防災の取り組み
- 33 人権尊重に向けた取り組み

05 ガバナンス

倫理と品質に根ざしたガバナンスの強化

- 37 誠実な企業行動と法令遵守の徹底
- 39 内部統制とガバナンスを基盤とした持続的成長
- 40 信頼される品質と持続可能な調達体制の構築
- 42 リスクに強い組織づくりとBCMの推進
- 42 情報セキュリティ体制の強化

06 実績データ (2025年3月期)

編集方針

本レポートは、富士化学工業株式会社が持続可能な社会の実現に向けて取り組む姿勢と実績をまとめたものです。環境・社会・ガバナンス（以下、ESG）に関する当社の活動を明確に伝えることを目的とし、ステークホルダーの皆様に対して透明性の高い情報提供を心がけています。

本レポートの編集にあたっては、「わかりやすく具体的な記述」と「読みやすい構成」を重視し、単なる成果報告に留まらず、各施策の背景や今後の方向性についても明示することで、当社のサステナビリティへの取り組みをより深くご理解いただけるよう努めています。

また、本レポートの開示範囲は当社の主要な事業活動を対象とし、発行にあたっては、国際的なガイドラインや環境関連法規制を参考にしながら、信頼性のある情報提供を実現しています。

当社は、今後もサステナビリティ経営を推進し、持続可能な社会への貢献を続けてまいります。本レポートを通じて、当社の取り組みに関するご理解を深めていただくとともに、皆様からのご意見をいただきながら、さらなる改善に取り組んでまいります。

▶ 報告対象範囲

本レポートは、富士化学工業株式会社が展開する事業領域におけるサステナビリティ活動を対象としています。当社は、医薬品および健康食品分野における機能性素材の開発・製造・販売を行っており、本レポートでは、これらの事業活動に関連する環境・社会・ガバナンス（ESG）の取り組みについて報告いたします。

▶ 報告対象期間

原則として、2025年3月期（2024年4月1日～2025年3月31日）の活動について報告します。ただし、継続的に実施している取り組みや、発行時点での最新の活動状況についても適宜掲載しています。

▶ 参考としたガイドライン

本レポートの作成にあたり、国際的なサステナビリティ報告基準であるGRIスタンダードを参考にし、透明性のある情報提供を心掛けています。

▶ 対象組織

本レポートは、富士化学工業株式会社の国内外の主要拠点における活動を対象としています。また、一部の関係会社の取り組みについても含めています。

▶ 発行時期

本レポートは2025年6月に発行し、当社のコーポレートサイト（Web）にて公開予定です。次回の発行は2026年6月を予定しています。

▶ 発行部門（お問い合わせ先）

本レポートに関するお問い合わせは、以下の部門までご連絡ください。
富士化学工業株式会社 総務部
TEL：076-472-2323



Section 01.

会社概要

富士化学工業について

- 05 企業理念と会社概要
- 08 トップメッセージ
- 10 サステナビリティ重要課題とSDGsへの取り組み

企業理念と会社概要

当社の事業全体の概要と社会における役割をご理解いただけるよう、企業理念および事業内容をご紹介します。



VISION

独自性のある領域を発見・開拓し、
世界でも注目されるトータルヘルスケア
イノベーションカンパニーになる。

MISSION

Only oneのものづくりで
世界中の人々の健康に貢献。

PASSION

私たち富士化学グループは、事業を通じて人々の健康や
社会に貢献していくという使命感を強く持ちながら、
卓越した発想力と構想力による独創的なモノづくりに
情熱をそそぎます。

STATEMENT

いつの時代も、健やかな未来を願って、
私たちは前へ進んできました。

戦後の日本の食糧難を解消したい。
副作用の少ない治療薬を開発したい。
独自の技術で医薬品の品質を高めたい。
誰もが服用しやすい薬の形を追求したい。
病気の予防に役立つ優れた成分を発見したい。

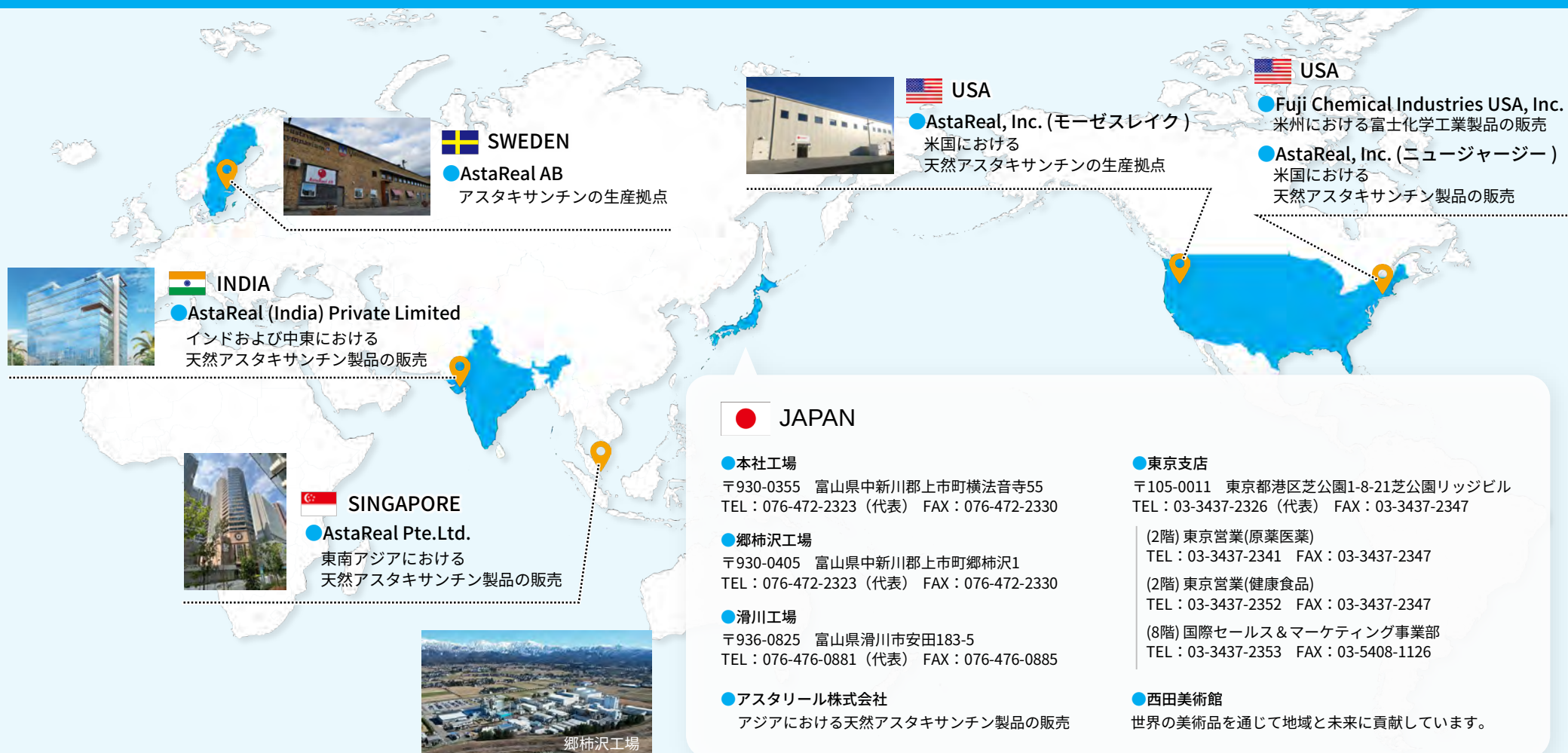
富士の名の通り、高い理想を掲げ。
誠実に、実直に、一步ずつ積み上げる。
その歩みは、決して止まりません。

「創造と奉仕」という受け継がれた精神を胸に、
治療薬から予防医療分野まで、
私たちにしか出せない答えを見つけ磨き続けます。

人生100年時代。富山から世界へ。
健やかな幸せを、創り、広げていきます。



社名	富士化学工業株式会社	創業	昭和21年10月10日	単体売上 (連結売上)	14,321百万円 (17,617百万円) ※2023年度実績
代表	代表取締役社長 西田 洋	資本金	100百万円	事業内容	医薬品製造・販売、医薬原薬受託合成・加工、 食品添加物製造・販売
所在地	〒930-0355 富山県中新川郡上市町横法音寺55 TEL：076-472-2323（代表）FAX：076-472-2330	従業員 (グループ全体)	494名（613名） ※2024年3月末	販売先	国内および海外アメリカ、フランス、デンマーク、インドネシア、 台湾、スペイン、イギリス、タイ、韓国、その他





富士化学工業株式会社



TOP MESSAGE

Only oneのものづくりで 世界中の人々の健康に貢献を

平素より格別のお引き立てを賜り厚く御礼申し上げます。

富士化学工業は「創造と奉仕」の社是のもと、独創的なものづくりで人々の健康に貢献することを企業理念として事業を続けてきました。品質の確かな医薬品、独創的な加工技術、安全で科学的根拠の高い機能性食品素材でより多くの患者様、利用者様の健康に寄与できることを誇りに思っています。

今回、サステナビリティレポートの作成にあたり、当社の経営方針として、「経済と道德の一致」を掲げています。営利企業として利益を追求するだけではなく、事業を通じて様々な形で社会へ貢献していく。この2つを両立させていくことで、持続可能な社会の実現が叶うと考えるからです。地球温暖化、人権問題、戦争など世界中でさまざまな社会問題が深刻化する中、当社としても地域社会の一員として、少しでも持続可能な社会の実現に寄与できるよう努力を続けてまいります。

代表取締役社長 西田 洋

TOP MESSAGE

環境への取り組みと地域社会への貢献

とりわけ当社が意識しているのは、気候変動に対する取り組みです。近年は自然災害の激甚化が顕著となり、豪雨災害や森林火災、異常な気温上昇など気候温暖化は加速度的に早まっています。そのような環境の中、当社は脱炭素に対する取り組みとして、自社のCO₂排出量（Scope 1,2）を2030年度までに2023年度実績比で50%のCO₂排出量の削減を目標と掲げることにしました。

国内拠点においては、段階的に再生エネルギーの利用を進め、環境負荷の低い熱源利用についても進めてまいります。海外においても、工場排熱の再利用など創造性を駆使した脱炭素の取り組みを加速させてまいります。

多様性のある企業風土を目指して

誠実に仕事へ向き合い、堅実な社員が多いことが当社の特徴ですが、取り巻く環境が急速に変化する社会環境の中、さらに挑戦する精神を企業風土に植え付けていきたいと思っています。当社の78年の歴史は常に挑戦の連続でしたが、医療技術の発展、インターネットやAIが進化する現代社会において、企業はより早い変化が求められます。挑戦・変化を求める社員と誠実・堅実に仕事をする社員が掛け合わされることで、社会に求められ続ける企業になれると確信しています。

変化し続けられる企業であるために重要な要素は、多様性（ダイバーシティ・インクルージョン）だと考えます。多様性の本質は「集合知」にあり、

多様な意見を取り入れることでより良い意思決定が可能になるとされています。女性活躍推進といった制度トレンドはその手段のひとつです。より多様な意見を取り入れるためには、大前提として会社の「風通し」が鍵を握ります。

当社は様々な形で風通しの良い企業風土を作る努力を続けてまいります。自由な議論には責任や規律も重要です。これらのバランスをとりながら、多様な意見を取り入れ、異なる意見を尊重する文化を創り上げてまいります。

「創造と奉仕」革新・共に未来へ

当社は、いつの時代も「創造と奉仕」の社是のもと、独創的で独自の強みを確立することでお客様に求められ続ける企業を目指してきました。安全で信頼性の高い医薬品を安定供給し、現状に満足せず、品質の向上と改善を続ける姿勢を貫きます。また、機能性食品分野では、科学的根拠に基づいた信頼性の高い製品開発を推進し、より多くの人々の健康を支えていくことで社会への奉仕を追求してまいります。

2026年には創業80周年を迎えます。これから100年企業を目指していく中で、社会における当社の役割を見つけ、責任を持ってその役割を果たしていくことが重要です。富士化学工業は、新たな価値を創造し続ける企業として、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進し、より良い未来の創造に貢献してまいります。

サステナビリティ重要課題とSDGsへの取り組み

当社は、持続可能な社会の実現に向け、ESGに関する取り組みを強化しています。本レポートでは、当社のサステナビリティ戦略における重要課題（マテリアリティ）およびSDGs※¹への取り組み方針を明確にし、それに基

づく具体的な目標と実績を報告します。本レポートでは、これらの取り組みの詳細や2024年度までの進捗をご報告し、当社としての社会的責任や、持続可能な未来に向けた取り組みをご紹介します。

環境 E

当社は、気候変動対策および資源の有効活用を最優先事項とし、脱炭素社会の実現を目指しています。2030年度までに2023年度比でCO₂排出量50%削減を目標に掲げ、再生可能エネルギーの導入や省エネルギー設備の推進を進めています。また、循環型社会の実現に向け、廃棄物削減と再資源化の取り組みを強化しています。

ガバナンス G

事業継続計画（BCP）の強化、サプライチェーンのリスク管理、コンプライアンス遵守に取り組み、企業の持続的成長を支える体制を整えています。特に、サイバーセキュリティの確立や情報管理体制の強化により、企業リスクの低減を図っています。

社会 S

当社は、地域社会との共生と協働、多様性の尊重、人材戦略の包括的推進に注力しています。次世代育成プログラムや地域の健康・安全を支える活動を実施し、持続可能な地域づくりに貢献しています。従業員に対しては、公正な人事制度の整備やエンゲージメント向上施策を進め、多様性（ダイバーシティ・インクルージョン）の推進に努めています。



※1：「持続可能な開発目標（SDGs）」とは、2015年に国連で採択された、持続可能で包摂的な社会の実現を目指す国際的な指針です。

	テーマ	重要項目	主な取り組み	関連するSDGs目標
E 環境	持続可能な気候変動対策と資源活用 環境負荷の低減 循環型社会の実現	●脱炭素推進の加速 ●CO₂排出量50%削減(2023年度比) ●環境負荷低減と循環型資源の活用	- LPガスボイラー導入によるCo2排出30%削減 - 再生可能エネルギーのオフサイトPPA導入 - 省エネ機器導入によるエネルギー効率向上 - LED照明やインバーター化による省エネ推進 - 資源活用の最適化と持続可能な生産体制 - 公害防止対策の推進	7 再生可能エネルギーを拡大し、気候変動に対処する 9 産業と経済活動の持続可能性を高める 12 つくる責任つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を
S 社会 地域社会に向けて	地域社会との共生と協働	●次世代育成 ●地域の安全・健康支援 ●地域コミュニティへの参画	- 上市町内の学校への寄付・寄贈活動 - 地域の企業と協力した環境保護活動の実施 - 地域スポーツ支援によるコミュニティ連携と活性化 - 地域の安全・健康支援ヘドクターヘリ離着陸地点を登録 - 上市町唯一の美術館運営による地域貢献	3 良好な健康と福祉を達成し、長寿を促進する 4 質の高い教育をみんなに
S 社会 従業員に向けて	キャリア開発と包括的な人材戦略	●成長機会の提供 ●能力開発支援、成長促進 ●公正な人事制度の整備 ●適材適所による生産性の向上	- 人事制度の改善と教育研修の拡充 - 階層別研修によるキャリア開発支援 - 全社員への質の高い教育と資格取得支援 - 創意工夫を促す社内表彰制度 - 薬剤師向け奨学金返還支援制度と手当の導入	5 ジェンダー平等を達成し、女性と男性の参画とリーダーシップを促進する
	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	●多様な人材が活躍できる環境整備 ●公平で包括的な企業文化の醸成 ●多様性を尊重したキャリア形成支援	- 女性社員、障がい者などの活躍推進 - ベテラン社員の活躍推進 - 育児、介護の人事制度の拡充	8 働きがい、成長、公平な雇用と経済の持続的な発展を実現する
	健康経営の推進と安全管理	●健康経営の推進 ●働きやすい環境の整備 ●予防医療・メンタルヘルス対策強化 ●安全対策強化、労働災害防止 ●防災・危機管理体制の整備	- 健康経営を通じた健康セミナー、イベントの開催 - 業務時間内のメンタルヘルス医師との面談 - 社員と家族を支える健診等の補助制度 - 防災訓練、消火器訓練の実施・強化 - AED設置と講習会による人命対策強化	10 人や国ごとの格差をなくす
	エンゲージメントの向上	●柔軟な働き方の推進 ●組織の一体感向上 ●働きがいある職場文化の醸成	- 「やりにくい」を「やりやすく」5Sカイゼン活動の推進 - 同好会活動による健康促進と交流活性化 - 社内保険代理店による安心・安全の支援、提供	11 安全で持続可能な都市とコミュニティを築く
	製品品質の確保と信頼性向上	●製品の安全性確保 ●信頼性の強化 ●安定供給の実現	- 国際認証取得による品質と信頼の向上 - 海外認証機関によるサステナビリティパフォーマンス向上	17 パートナーシップで目標を達成しよう
G ガバナンス	持続可能な経営と企業の社会的責任 事業継続とリスク管理	●ガバナンス体制の強化 ●持続可能な業務継続計画 ●持続可能な調達の確立 ●経営参画意識の向上 ●情報セキュリティの強化	- コンプライアンスの強化 - 経営監督と業務執行体制 - 社会的責任を果たすBCMの推進 - サプライヤーへの行動指針の展開 - 品質管理体制の徹底 - 自己点検による継続的改善の推進 - 情報セキュリティ管理体制の構築	16 平和と正義を達成し、法の支配を確立する 17 パートナーシップで目標を達成しよう



Section 02.

事業概要

事業活動を通じた社会価値の提供

- 13 原薬医薬事業
- 15 ライフサイエンス事業

当社は、独自の医薬品を開発することで人々の健康を支え、創業以来大切にしてきた「新しい価値を生み出し、人々の役に立つ」という精神を受け継ぎ、革新的で価値のある医薬品を提供

し続けます。アスタキサンチンなど高い効果を持つ製品の研究・開発を進め、病気の予防を重視した医療の普及を通じて、世界中の人々の健康づくりに貢献してまいります。

原薬医薬事業

ACTIVE PHARMACEUTICAL INGREDIENTS BUSINESS

■賦形剤

賦形剤とは、医薬品の成型・増量・希釈を目的として固形製剤に加えられる添加剤のことです。当社では、スプレードライ（噴霧乾燥）をはじめとした独自技術や長年蓄積したノウハウをもとに、自社オリジナルの賦形剤を開発・製造・販売しています。

1954年、当社は制酸剤（胃薬）として「ノイシリン」の開発に成功しました。それ以来、現在に至るまでノイシリンは医薬品として広く使われており、用途も当初の制酸剤のみならず、その優れた機能性から、医薬品用の添加剤である賦形剤としても広く使われています。

「ノイシリン」の製造にはスプレードライ（噴霧乾燥）技術が使われています。この技術は、乾燥物に機能性を持たせる効果や高い乾燥効率を有しており、当社の根幹をなす技術として、様々な製品に応用されています。

また、この技術は「ノイシリン」の製造への活用だけに留まらず、当社の他の賦形剤である「フジカリン」、「F-Melt」などにも用いられており、様々な機能を持つ賦形剤として多くの製薬メーカーの医薬品開発に活用されています。



■原薬

原薬とは、医薬品に含まれる有効成分のことです。当社では半世紀にわたり、国内外の有力製薬メーカーの原薬を受託製造しています。また、治験薬段階から商業生産まで規模を問わず対応しています。

当社では、最先端の有機合成技術を活用し、高付加価値の医薬品原薬の製造を行っています。現在まで50年以上にわたり、高い有機合成技術を駆使した原薬製造を行い、医薬品の安定供給に貢献してきました。

原薬は医薬品の中で薬の効果を示す成分であり、微量であっても人体に影響を及ぼす可能性があります。当社では、原薬の製造プロセスにおける漏洩防止対策を徹底し、作業員や環境への負荷を最小限に抑えるとともに、効率的な製造プロセスの採用により、持続可能な社会の実現に取り組んでいます。

また、更なる効率化に向け、化学プロセスの安全性評価システムの導入や連続生産技術の活用を進め、持続可能な社会の発展に貢献しています。



医薬品

当社では高品質な医薬品を開発・製造しています。当社では独自技術やノウハウをもとに、より服用しやすい薬、体への吸収を改善することで少ない量で効果が得られる薬を開発・製造・販売し、患者様の健康と生活の質の向上に貢献しています。

当社では、患者様が服用しやすい医薬品の開発・製造・販売を通じて、社会に貢献できる医薬品を提供しています。当社が提供する医薬品には、独自の技術であるスプレードライ技術を用いて吸収性を改善し、効果を十分に発揮できるようにした医薬品や、より飲みやすい形やサイズに変更した医薬品、嚥下困難な患者様のために少量の水や唾液で容易に溶ける医薬品などがあります。患者様のQOL向上への貢献を常に意識しながら、日々研究開発を行っています。

また、当社では、それら医薬品の開発に必要な臨床試験用の治験薬製造、およびその治験薬を用いた治験も行っています。

当社は、医薬品の臨床試験実施基準（GCP）をはじめとする関連法規制を遵守し、被験者の権利と個人情報の保護に十分配慮した上で、臨床試験を実施し、安全で信頼性の高い医薬品の提供に取り組んでいます。



TOPICS ▶▶

オルダミンの適応追加

当社は、1991年から承認販売している『オルダミン®注射用1g』について、2025年1月に治療困難な疾患である静脈奇形の適応追加の承認を取得しました。本剤は元々『食道静脈瘤出血の止血および硬化退縮』、『胃静脈瘤の退縮』の効能・効果で承認されていましたが、医療現場で治療を行っている医師と連携をして、医師主導治験成績から新たに『静脈奇形の退縮』に効能効果のある治療剤として開発されました。

静脈奇形とは、静脈に異常がある病気であり、皮膚の浅いところにあるものから、筋肉に食い込むものもあります。通常静脈は管状をしていますが、とぐろを巻くように絡まりあっているものもあります。そのため、進行すると整容上の問題や痛みが生じ生活に支障があることがあります。国内では約2万人の患者がいるとされており、そのうち約1万人は外科的切除が困難とされています。

当社では、このような治療困難な患者様のQOL向上に貢献するために、オルダミンの開発を行いました。今後も治療が困難で苦しい思いをされている患者様のための医薬品開発を行っていきます。



ライフサイエンス事業

LIFE SCIENCES BUSINESS

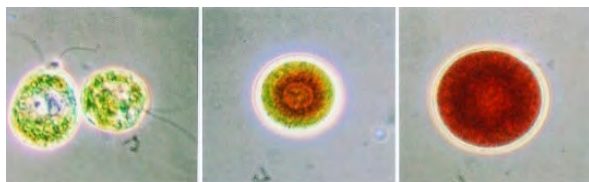


■天然アスタキサンチン原料の製造

天然アスタキサンチンは、サケやエビ、一部の藻類などに含まれる赤色の天然色素で、高い抗酸化作用、抗炎症作用などをもつことで知られています。当社は1994年に世界で初めてアスタキサンチンの原料である藻類の商業生産に成功して以来、世界のアスタキサンチン市場において品質と供給の両面で常に市場をリードしてきました。

天然アスタキサンチン原料は、培養したヘマトコッカス藻から抽出され生産されます。当社は、1994年に世界で初めて天然アスタキサンチンの工業的生産に成功し、2003年には、世界初となる屋内式培養装置を用いた大量培養の製法を確立しました。厳格な品質管理体制の下、当社グループ会社であるAstaReal AB（スウェーデン）とAstaReal, Inc.（アメリカ）がヘマトコッカス藻の培養拠点となり、そこで生産された天然アスタキサンチン原料は、最終的に富山の自社工場へ届けられます。2拠点からの天然アスタキサンチン原料調達体制の確立により、安定的な原料供給を実現しています。

また、ヘマトコッカス藻の培養から製品化までを自社グループ内で一貫生産することで、万全なトレーサビリティを実現しています。



ヘマトコッカス藻

■健康食品原料の開発・製造・販売

当社では、天然アスタキサンチンや、その他機能性成分原料の開発・製造・販売を行っています。また、豊富な機能性表示食品の届出実績をもとに、お客様の機能性表示食品の届出のサポートも行っています。

富山県の自社工場に届けられた天然アスタキサンチン原料は、スプレードライ技術や独自の技術によって利用しやすい形に加工され、健康食品原料として販売されます。これらの技術により、カプセル形状に加え錠剤やドリンク、グミなど、様々な消費者の嗜好に合わせた製品加工が可能となっています。

また、健康食品原材料GMP^{※1}およびFSSC22000^{※2}の認証を受けた自社工場にて、医薬品メーカーならではの厳しい基準による品質管理を行っています。加えて、アスタキサンチンにいち早く注目し、研究開発をスタートした当社は、アスタキサンチンに関する研究データや特許出願数において世界トップクラスです。アスタキサンチン以外の素材としても、プロテオグリカンの販売やその他機能性成分原料の開発を行っており、予防医療分野へのさらなる貢献を目指しています。



※1：GMPとはGood Manufacturing Practiceの略で、「適正製造規範」と訳され、原材料の受け入れから製造、出荷までのすべての工程において、品質と安全性の確保を図るための基準となっています。元々は医薬品製造のために定められた基準です。日本では健康食品原料の製造工場に対して、GMPによる管理は義務化されていませんが、当社ではお客様へ安心で高品質な製品を届けるため、GMP認証を取得しております。

※2：FSSC22000とは、「Food Safety System Certification 22000」の略で、「食品安全システム認証」の意味です。国際的な認証であり、食品の安全性に特化しており、食品の製造過程の管理や従業員の衛生教育など、さまざまな取り組みが含まれます。食品への意図的な異物混入や食品偽装を防ぐための基準が特徴的です。日本では健康食品原料の製造工場に対して、FSSC22000認証の取得は義務化されていませんが、当社ではより安全な製品を届けるため、FSSC22000認証を取得しております。

■リテール製品の開発/販売

当社では、グループ会社である米国とスウェーデンの工場で生産した高品質なアスタキサンチン原料と、これまで蓄積された高いレベルの学術的エビデンスや栄養科学を用いて、健康食品や化粧品などを開発・販売しています。これらの製品を、一般消費者の方や、医療専門家向けに展開し、人々の健康増進に貢献しています。



日本国内では、グループ会社であるアスタリール株式会社が販売者となり、コンシューマケア事業とメディカルニュートリション事業を展開し、一般消費者や医療機関向けにサプリメントなどを提供しています。海外においても、アスタリールブランドで消費者向けの製品を展開し、その品質は高い評価と信頼を得ています。



●コンシューマケア事業

毎日のコンディショニングや年齢ケアに敏感な消費者や、トレーニングの疲れを溜めず、より高いパフォーマンスを追い求めるプロアスリート・ビジネスアスリートなどに向けて、アスタキサンチンの潜在力を最大限引き出した処方と品質を備えた機能性栄養製品を展開しています。



●メディカルニュートリション事業 (医療機関取扱製品)

予防や先進的な健康マネジメントに積極的な医療専門家に向けて、医療やヘルスケアの現場で使うことができる高いレベルの学術的エビデンス、栄養科学に基づく処方、さらに安心安全を備えた医療専用の機能性栄養製品を展開しています。

TOPICS ▶12

レジスタントプロテインを用いた製品開発

当社と、株式会社俵屋（以下、俵屋）、学校法人金沢工業大学（以下、金沢工業大学）は、米飴残渣に含まれる有用成分「レジスタントプロテイン」を活用した新商品の共同開発に取り組んでいます。

俵屋では米飴を製造する過程では米飴の搾りかす（残渣）が発生しており、これまで廃棄処理されてきました。この残渣の中には、難消化性タンパク質「レジスタントプロテイン」などの有用成分が含まれていることが金沢工業大学研究応用バイオ学科・尾関健二教授の研究室によりわかりました。

この度、北國銀行産業振興財団の助成を受け、米飴残渣を利用した新商品開発を行うこととなりました。米飴残渣に含まれる有用成分の研究を行う金沢工業大学とともに、当社もこの事業に参画し、SDGsで目標とされている食品ロスの削減と、産学一体での地域創生を目指します。残渣を利用した新商品の開発を当社が担い、新商品の販売は俵屋とCOREZO(コレゾ：北國フィナンシャルホールディングスの通販サイト)で行われる予定です。



飴粕の写真



Section 03.

環境

- 18 環境方針と環境マネジメント体制
- 19 環境配慮型の事業運営

環境配慮型経営と脱炭素の実現に向けて

当社は、気候変動への対応や環境への影響を抑えることを重要な課題と考え、環境に配慮しながら事業を続けていくための取り組みを進めています。クリーンエネルギーの活用や再生可能エネルギーの導入を積極的に進め、環境

に配慮した生産体制の構築とCO₂排出量の削減に取り組むことで、持続可能な社会の実現に寄与してまいります。

環境方針と環境マネジメント体制

環境方針に基づき、環境マネジメント体制を整備し、持続可能な事業活動の推進とともに、環境負荷の低減や資源の有効活用に取り組んでいます。

[環境方針]

富士化学工業株式会社は、地球市民としてかけがえのない地球を守るため以下に掲げる項目を実施し、地球環境保全に努め、「創造と奉仕」の社是のもとに生み出される製品とサービスが人々の健康に寄与することを目指して事業活動を展開します。

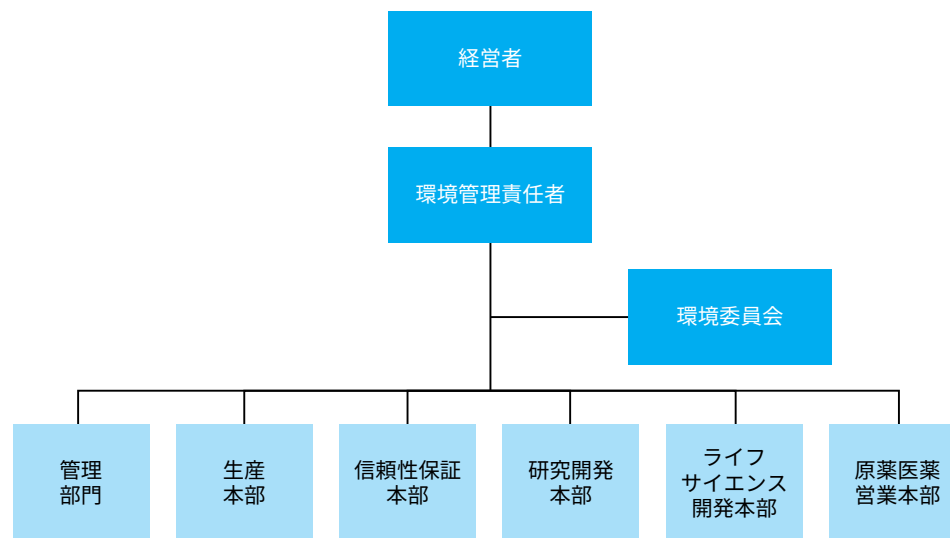
- ①事業活動に当たっては、あらゆる面から環境影響を評価し、技術面及び経済性を鑑み、継続的に環境汚染の防止と環境負荷の低減を図ります。
- ②資源を有効に活用するため、省エネルギー、廃棄物の削減、再資源化を促進します。
- ③事業活動に関わる環境関連の法規制及び地域協定による要求事項を遵守し、自主管理基準を定め環境保全の向上に努めます。
- ④全従業員が本環境方針を周知するとともに、一人ひとりが環境に関する目標を定め、実施することにより、継続的に環境影響への改善を図ります。
- ⑤内部監査を実施し、環境マネジメントシステムの見直しを行い、継続的な維持改善に努めます。
- ⑥本環境方針は、一般に公開します。本環境方針は富士化学工業株式会社に適用します。

富士化学工業株式会社 執行役員
本社・郷柿沢工場長 金尾 公庸

■環境マネジメント体制

当社では、環境への責任を果たしながら持続可能な事業運営を行うため、明確な環境マネジメント体制を構築しています。経営者を最高責任者とし、その下に環境管理責任者を配置することで、全体の方針決定や管理を行っています。

環境委員会を設置し、傘下の6部門と連携して具体的な環境対策および環境目標の達成に取り組んでいます。本体制を通じて、環境負荷の低減および持続可能な事業活動の推進に取り組み、社会および地球環境に配慮した経営を実践しています。



環境配慮型の事業運営

当社は、環境への負荷低減を目指し、エネルギー利用の見直しやCO₂排出削減、資源の有効活用に取り組んでいます。工場設備の改良とともに、環境に優しい燃料や再生可能エネルギーの導入を進め、持続可能なものづくりを推進しています。

CO₂削減目標・実績・見込み（2025年度）

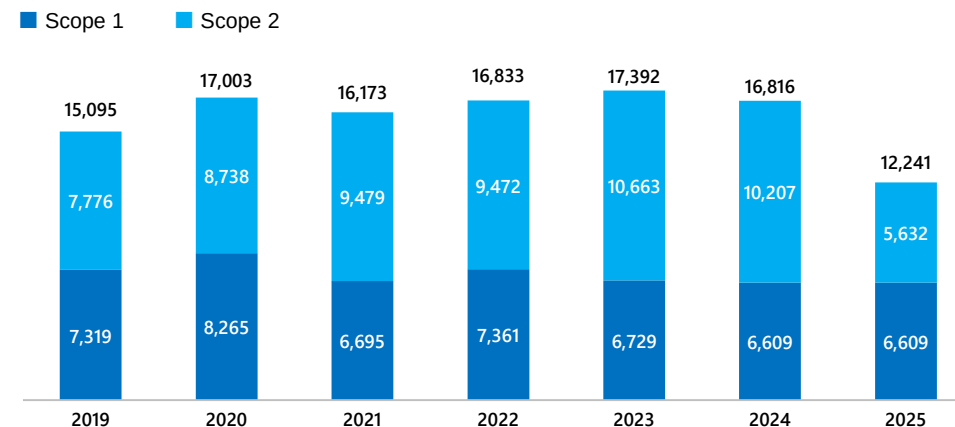
当社は、環境負荷の低減と持続可能な事業運営を目指し、エネルギー利用の見直しやCO₂排出削減に取り組んでいます。郷柿沢工場では、ボイラー燃料を重油からLPGに切り替え、エネルギー効率を高めることでCO₂排出量を30%削減しました。

当社は、オフサイトPPA（電力購入契約）を活用して再生可能エネルギーの導入を進め、工場の電力を環境負荷の少ないものへと転換しています。これによりCO₂排出量の大幅な削減を実現し、クリーンエネルギーの活用を拡大しています。グラフに示すとおり、2025年にはさらなる削減が見込まれており、取り組みの成果が現れつつあります。

環境対策と並行して、生産能力の強化にも積極的に投資しています。2018年の第2アスタクリーンルーム整備以降、製剤工場の増設や設備改良を継続しており、2020年には製剤第2棟に流動層機器を導入、2021年には顆粒製剤設備の拡充と無機製造施設の改修を実施しました。2022年には製剤第3棟および危険物倉庫を新設し、生産体制のさらなる強化を図っています。設備投資と環境対策を両立させることで、環境負荷を抑えつつ高品質な製品の安定供給を実現する持続可能な生産体制の確立に努めています。



CO₂排出量推移 (t-CO₂)



対象範囲：本社工場、郷柿沢工場、滑川工場

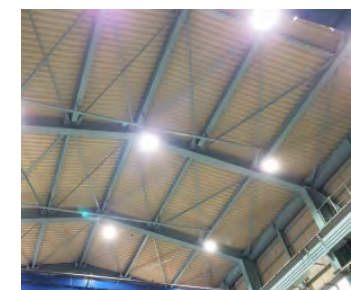
※2024年までは実績値、2025年は見込み値

「Scope 1」とは：自社の工場や設備で燃料を使用した際に発生する温室効果ガスの排出量を指します。例えば、ボイラーや自家発電設備で燃料を燃焼することによって発生する二酸化炭素（CO₂）などが含まれます。

「Scope 2」とは：他社から購入した電気や熱、蒸気を使用することで間接的に発生する温室効果ガスの排出量を指します。例えば、工場やオフィスで使用する電気の発電時に発生するCO₂がこれに該当します。

省エネと最適な設備運用

当社は、エネルギーの効率的な利用を通じて工場全体の消費電力削減に取り組み、持続可能な生産体制の構築を進めています。製造エリアの空調設備更新や攪拌機のインバーター制御化、照明のLED化に加え、研究施設では断熱工事を実施し、冷暖房効率を向上させました。これらの省エネ対策により、年間約74トンのCO₂排出量を削減しています。

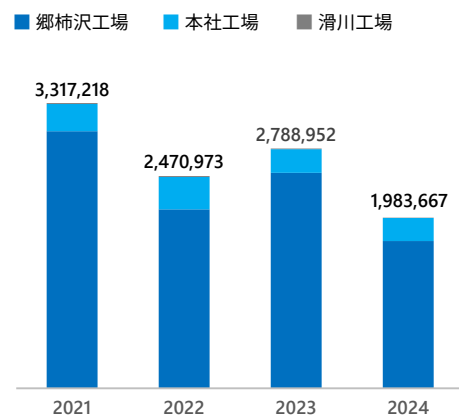


■環境負荷の低減と資源の有効活用

当社は、環境負荷の低減に向けてボイラー排出ガスの監視や外部機関による測定を行い、2021年には燃料をLPGに切り替えることで大気汚染防止に取り組んでいます。水質管理の徹底に加え、騒音・振動の定期測定を年4回実施し、基準超過時には防音対策や建物の構造改善を行うなど、地域に配慮した操業を行っています。

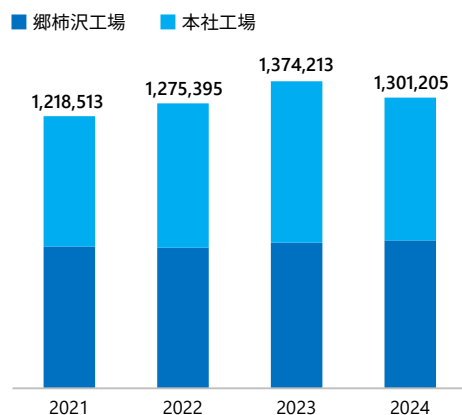
また、貯水タンクの設置、有機資源の再利用、プラスチックごみのリサイクルを通じて、資源の有効活用と廃棄物の削減にも取り組んでいます。

産業廃棄物推移 (kg)



対象範囲：本社工場、郷柿沢工場、滑川工場

揚水量推移 (m³)



対象範囲：本社工場、郷柿沢工場

※滑川工場は揚水量がゼロのため、表内には記載していません。



(左画像)
富士化学工業専用の
太陽光発電設備

TOPICS ▶ 8

重油からLPガスへ 燃料転換によるCO₂削減

当社は、主力工場である郷柿沢工場のボイラー燃料を重油からLPGに切り替え、エネルギー効率の向上とCO₂排出量の削減を実現しました。既存ボイラー2基のうち1基をIHI製の汎用ボイラー3台に更新したことで、約30%のCO₂削減を達成し、環境負荷の低減に大きく貢献しています。



TOPICS ▶ 4

電力の地産地消を実現 オフサイトPPAの取り組み

当社は、北陸電力株式会社（以下、北陸電力㈱）とオフサイトPPA契約を締結し、郷柿沢工場での再生可能エネルギー利用を開始しました。

導入規模	年間約270万kWh（当社使用電力の約13%）
CO ₂ 削減効果	年間約1,400トン（一般家庭約500世帯分）
供給開始	2024年9月1日



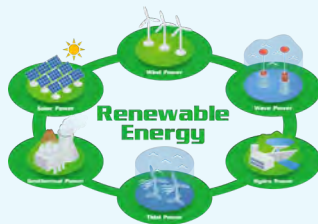
富士化学工業専用の
太陽光発電設備
(所在地：富山県射水市)

※PPA：Power Purchase Agreement（電力購入契約）の略称

TOPICS ▶6

再エネで地域とつながる とやまGREENピュア

当社は、持続可能な社会の実現に向けた取り組みとして、北陸電力㈱が富山県内で発電するCO₂排出ゼロの再生可能エネルギー『とやまGREENピュア』の導入を開始しました。これにより、本社工場・郷柿沢工場・滑川工場・西田美術館における電力使用量の約50%が、オフサイトPPAと合わせて地元の再生可能エネルギーで賄われています。『とやまGREENピュア』は、富山県の再エネの地産地消を目的としたメニューであり、CO₂削減と地域資源の活用に貢献しています。



引用元: <https://www.enecho.meti.go.jp/about/special/tokushu/saiene/saienerekishi.html>
(経済産業省 資源エネルギー庁HP)

TOPICS ▶6

AstaReal ABでの排熱活用

当社グループのAstaReal AB（スウェーデン）は、国営電力会社Vattenfallとエネルギー供給契約を締結し、アスタキサンチン製造時に発生する余剰熱を周辺住宅の暖房に再利用する仕組みを導入しました。従来は冷却装置で排出していた熱を有効活用することで、生産コストを抑えつつ、環境負荷の少ない生産体制を実現しています。



TOPICS ▶7

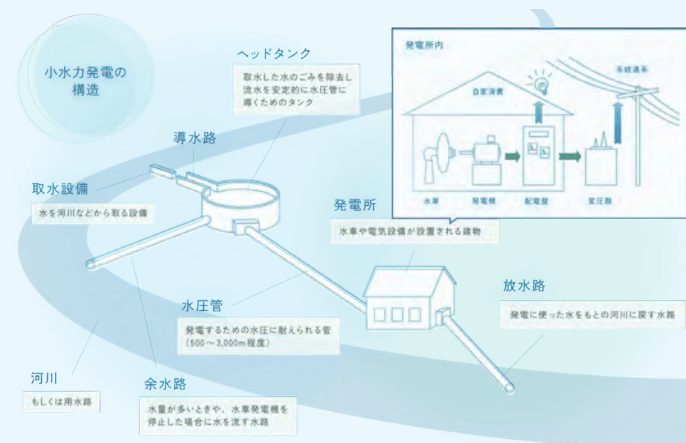
小水力発電を通じた地域連携協定の締結

当社は、株式会社森とみずのちから（以下、森とみずのちから）と小水力発電事業※2の推進に向けた協業協定を締結しました。本協定は、富山県の地方創生と脱炭素社会の実現を目的とし、地域資源の活用と持続可能なエネルギー供給体制の構築を目指すものです。地方では人口減少により社会インフラの維持が課題となる中、再生可能エネルギーの導入が求められています。森とみずのちからは、自然資本の価値向上と地域活性化を目的に小水力発電の調査・開発を進めており、当社と同様に『地域活性化』と『脱炭素社会の実現』を共通理念としています。

本協業では、当社の地域ネットワークと信頼関係、森とみずのちからの技術と知見を融合し、富山県の豊かな水資源を活かした持続可能な社会づくりに貢献します。



※2：小水力発電とは、河川や用水路などの自然の水の流れを利用して行う小規模な水力発電のことで、大規模なダムを必要とせず、環境への影響が少ない再生可能エネルギーの一つとされています。



引用元: <https://tpfw.co.jp/> (森とみずのちからHP)



Section 04.

社会

- 23 次世代の学びと成長を支える
- 23 地域の環境保全と救急医療への貢献
- 24 地域に根ざした文化・スポーツ支援
- 25 人材育成とキャリア開発の推進
- 27 働きやすさを追求した環境づくり
- 29 多様性を尊重した職場づくりの推進
- 31 健康経営の推進と福利厚生の充実
- 32 万々に備えた安全と防災の取り組み
- 33 人権尊重に向けた取り組み

地域に根ざした持続可能な取り組み

当社は、地域社会との共生を重視し、次世代育成支援や環境保全活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献しています。創業以来、地域との対話を大切

にし、良き企業市民として社会貢献活動を推進することで、地域の発展と調和のとれた成長を目指してまいります。

次世代の学びと成長を支える

当社は、地域と連携して教育支援や学習環境の充実に取り組み、子どもたちの成長を支えています。また、企業の知見を活かし、次世代育成に向けた活動も推進しています。

■地域教育支援 ふるさと学習での企業紹介

当社は2022年より、上市町の小学3年生を対象に会社見学を実施しています。この取り組みは『ふるさと学習』の一環として行われ、町内6校すべての児童が参加しました。見学では、企業活動や製品の紹介に加え、でん粉の流動性改善実験を通じて、当社開発の制酸剤『ノイシリン』の役割を伝えています。



■新入生に安心を 通学用ヘルメットの寄贈

当社は2021年より、上市町内の全6校の新小学1年生に通学用ヘルメットを寄贈し、子どもたちの安全な通学を支援しています。



■SDGs私募債を活用した教育・研究支援の取り組み

当社は、地域の教育環境と研究活動の支援を目的に、『<ほくぎん>寄贈型SDGs私募債』および『ファースト寄贈型SDGs私募債』を発行し、その一部を活用して上市町の小中学校に映像機器や図書購入費を寄贈しました。これにより、子どもたちの学びの環境整備と教育の充実に貢献しています。

また、富山県立上市高等学校の薬草栽培研究を支援するため、パイプハウス用の高透過性POフィルムを寄贈しました。このフィルムは採光性と保温性に優れており、ミシマサイコの栽培方法の比較研究や、地元農家による育苗の可能性検証に活用されています。



地域の環境保全と救急医療への貢献

当社は、地域社会との共生を重視し、環境保護や住環境の向上、美化活動、防災・医療支援、景観維持などを通じて、安全で快適な地域づくりに取り組んでいます。

■地域清掃活動『上市町クリーン作戦』への参画

当社は、地域の企業や自治体と連携し、上市町内で清掃活動を実施しています。この取り組みは、新入社員による社会貢献や異業種交流、研修を目的とし、上市駅や歴史ある寺院周辺の清掃を通じて、企業・団体の枠を超えた地域交流を深めています。



■地域を美しく 工場周辺の環境保全の取り組み

当社は、本社および郷柿沢工場周辺で、社員全員による清掃活動『クリーン作戦』を年2回実施し、ゴミ回収や排水溝の清掃を通じて地域の環境美化に取り組んでいます。



■地域の命をつなぐ ドクターヘリ離着陸地点の登録

当社の郷柿沢工場南側が、地域の救急搬送を支援するドクターヘリの離着陸地点として正式に登録されました。過去に地域住民の救急搬送時に当該地へ着陸した実績があり、その後、上市町消防署からの要請を受けて登録に至ったものです。これにより、緊急時の迅速な医療対応が可能となり、地域の救急医療体制の強化に貢献しています。



地域に根ざした文化・スポーツ支援

当社は、文化・スポーツ支援を通じて地域の活性化に取り組み、世代を超えた交流と成長の場づくりを支援しています。

■文化振興への貢献 西田美術館の役割

当社が私設・運営する西田美術館は、地域の文化振興と観光活性化に貢献する施設として、芸術を通じた地域の魅力向上に取り組んでいます。収蔵品は、シルクロードの遺産、東方正教会イコン、国内外の作家による絵画など多岐にわたり、現在約1,800点を収蔵しています。上市町で唯一の美術館としての活動が評価され、公益財団法人とやま観光推進機構より、『令和6年度観光事業振興功労者』として表彰されました。この受賞は、地域と連携し、観光資源としての価値を高めてきた成果を示すものです。

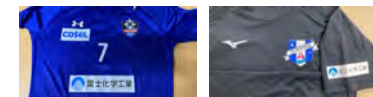


2024年度 主な企画展・特別展開催実績

	展名	会期	概要	入館者数
企画展	上市町・西田美術館 共同展Part1 宮沢賢治展	2024年 7月20日(土) ～9月1日(日)	『銀河鉄道の夜』など多くの童話や、『雨ニモマケズ』などの詩作で広く親しまれている宮沢賢治を写真や絵画、貴重な資料で紹介した展示会。	2,789名
	上市町・西田美術館 共同展 Part2 やなせたかしのえほん展 ～メルヘンから アンパンマンまで～	2024年 11月2日(土) ～12月15日(日)	アンパンマンの生みの親である「やなせたかし」。多彩な創作活動の中から、絵本作家としての歩みに焦点をあて、「アンパンマン」などの絵本や貴重な資料で紹介した展示会。	3,628名
	ARTBOXー 第17回ー展 彫刻家・与島雪 ー触れるアートー 女の子と動物たちの優しい世界	2025年 2月8日(土) ～3月9日(日)	展示室を自由な創作発表の空間として提供し、個々の生み出す作品世界を発信してもらおうと2007年度よりスタートした連続展。2024年度は、富山市在住の彫刻家、与島雪の木彫作品を展示。	1,119名
特別展	没後30年記念 盤若一郎展 ー今も煌めく独想ー	2024年 5月2日(木) ～6月9日(日)	富山県を代表する画家・盤若一郎の没後30年を記念して、収蔵作品を中心に、油彩・墨彩・書など多岐にわたって活躍した彼の作品を紹介した展示会。	1,566名

■地域の若きアスリートを支える 高校サッカー部支援

当社は、富山県立富山北部高等学校サッカー部および富山県立富山南高等学校サッカー部とスポンサー契約を締結し、練習着への社名掲載を通じて活動を支援しています。広告料は活動費に充てられ、学生が安心して競技に取り組める環境づくりに貢献しています。



■地域スポーツ支援を通じた連携と地域活性化

当社は、J2所属のカターレ富山とBリーグ所属の富山グラウジーズのオフィシャルパートナーとして、地域スポーツの振興を支援しています。ピッチボード広告への協賛や、社員向けの観戦機会の提供を通じて、健康促進と地域とのつながりを深めています。

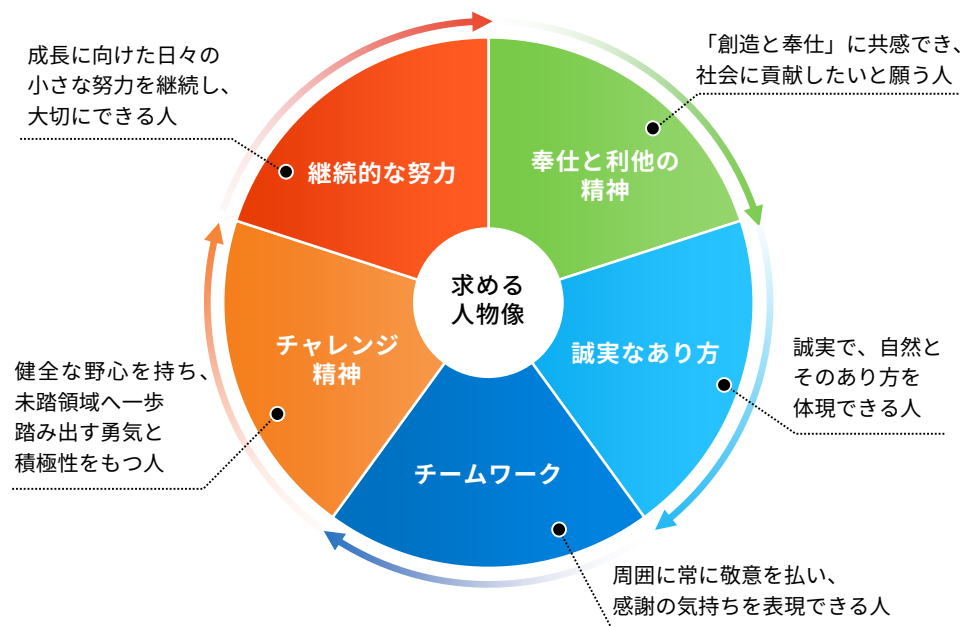


誰もが働きやすい、健やかで多様性に配慮した職場へ

当社は、社員を大切な財産と考え、一人ひとりが成長し、長く活躍できる職場づくりに取り組んでいます。スキルアップのための研修や学びの機会を提供するとともに、多様な人材が互いに尊重し合い、安心して働ける環境を目

人材育成とキャリア開発の推進

当社は、研修や資格取得支援により専門性を高め、キャリアを広げていく仕組みを整えており、多様性を尊重し、公平で安心して働ける職場づくりを進め、すべての社員が活躍できる環境を提供しています。また、企業理念と社は「創造と奉仕」に基づき、奉仕と利他の精神、誠実な在り方、チームワーク、チャレンジ精神、継続的な努力の価値観を大事に出来る人材を重視し、社員の成長を支援しています。これらの価値観を共有し、持続可能な社会の実現と企業の発展を目指してまいります。



指しています。また、仕事と私生活の両立を支える制度の充実や、以下の『健康宣言』に基づく健康づくりの推進を通じて、心身ともに健やかに働ける職場環境を整えてまいります。

■階層に応じた人材育成とキャリア形成

当社は、社員の成長を支える各種研修・教育プログラムを通じて、スキル向上と組織力の強化に取り組んでいます。

研修・教育	内容
全社員研修	メンタルヘルス、ハラスメント、コンプライアンスに関する研修を全社員向けに定期的実施し、働きやすい職場環境づくりを後押ししています。
階層別研修	キャリアに応じたスキルの習得と、リーダー人材の育成に取り組んでいます。階層別研修の全体イメージは下図の通りです。
専門教育	GMP教育※3やフォークリフト、危険物取扱、ボイラーなどの資格取得を支援しています。 ※3：GMP教育とは、「GMP（Good Manufacturing Practice：適正製造規範）」に関する知識や実践方法を学ぶための教育・研修のことです。主に医薬品、医療機器、食品など、人の健康に影響を与える製品の製造に関わる従業員を対象としています。

■階層別研修の全体イメージ

	ビジネススキル	評価・育成	EQ・リーダーシップ
経営幹部	ビジョン 事業計画	後継者育成	経営幹部 としての意識
管理職	マネジメント (ヒト・モノ・カネ・情報)	チームマネジメント 自身の業務バランス	部下育成 権限移譲
監督職	業務マネジメント 問題解決スキル	チームビルディング	後輩指導 ティーチングスキル
一般職	ビジネス実務研修		リーダーシップ フォローアップ
新入社員	新入社員研修（ビジネスマナー等）		

■専門性を高める教育と資格取得支援

当社は医薬品メーカーとして、製品の品質確保と安全な生産体制の維持を重要な責務と捉え、業務に必要な資格取得を積極的に支援しています。QC検定※4をはじめ、業務に関連する多岐にわたる資格の取得を推奨し、スキルアップの機会を提供して

います。会社が認めた資格については、初回の取得費用を全額補助し、社員が安心して学べる環境を整えています。こうした取り組みを通じて、専門性の高い人材を育成し、安全で高品質な医薬品の安定供給に貢献してまいります。



※4：QC検定とは、日本規格協会（JSA）が実施する品質管理の資格試験で、製造業などで活用される知識や手法の理解度に応じて1～4級があり、品質向上や業務効率化に役立ちます。

取得を支援している資格の例

危険物取扱者

ボイラー技士

公害防止管理者

エネルギー管理士

電気主任技術者

電気工事士

高圧ガス保安責任者

フォークリフト運転技能講

※記載以外にも多数あり

■社員の経営意識向上に向けた取り組み

当社は、経営への参画意識を高め、職場環境の改善を図るため、「従業員満足度調査」と「Open Door Hours」を導入しています。

取り組み	内容	頻度
従業員満足度調査	働き方や職場環境の課題を把握し、改善に向けた施策を経営に反映しています。	年1回
Open Door Hours	社員と社長の自由な意見交換を通じて、オープンな対話を促進しています。	月1回

TOPICS ▶8

社員の挑戦と成長を支える表彰制度

当社は、社員の創意工夫を評価し、経営改善や業務効率化を促進するために社内表彰制度を設けています。優れた取り組みに対して、「社長賞」「功労賞」「努力賞」「奨励賞」「模範賞」の5種の賞を授与し、個人やチームの功績を称えています。

また、技術革新を支援するため、特許・実用新案の取得を奨励する制度も導入しています。2024年度の社長賞は、能登半島地震後の早期製造再開に尽力した製造部が受賞しました。



2024年度	件数	賞金
社長賞	1	1,000,000
功労賞	4	1,100,000
努力賞	3	300,000
奨励賞	9	450,000
模範賞	0	0
環境美化賞	4	50,000
発明奨励賞	6	60,000
賞金合計	27	2,960,000

TOPICS ▶

薬剤師の採用・定着に向けた支援制度の導入

当社は、社員の経済的負担軽減と働きやすい環境づくりを目的に、2024年11月に「奨学金代理返還支援制度」と「薬剤師手当」を導入し、12月より運用を開始しました。奨学金返済中の薬剤師には、最大360万円を最長10年間、当社が直接返還する仕組みを設け、経済的支援を行っています。支援を利用しない薬剤師には月2万円、管理薬剤師には月6万円の手当を支給し、専門職としての待遇を強化しています。

さらに、薬剤師以外の全社員を対象を広げた同制度を2025年7月1日より施行予定です。この制度では、最大240万円を最長10年間にわたり当社が直接返還し、より多くの社員が安心して長期的にキャリアを築ける環境づくりを進めてまいります。



働きやすさを追求した環境づくり

当社は、社員が快適に業務に取り組めるよう、働きやすい職場環境の整備を進めています。業務環境の改善や社員間の交流を促進し、組織の活性化と安心して働ける体制の構築に取り組んでいます。また、ワークライフバランスを重視し、柔軟な働き方や働きがいの向上にも注力しています。

■次世代育成支援に向けた行動計画の推進

当社は、従業員とその家族が仕事と家庭を両立しながら安心して働ける環境づくりの一環として、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「一般事業主行動計画（2022年4月～2025年3月）」を策定し、取り組みを進めています。本計画では、年次有給休暇の取得促進、男性社員の育児休業取得率向上、ワークライフバランスの推進を重

点項目としています。有給休暇は、平均年間取得12日以上を目標に計画的取得を促進し、管理職を含め全社員が休みやすい環境を整備しています。男性の育児休業取得率は90%以上を目指し、制度の周知や管理職の意識改革を通じて、両立支援の仕組みを強化しています。



次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」について

計画期間 令和6年7月1日～令和9年3月31日

No	目標	対策
1	年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間12日以上とする。	2024年7月～ 3か月毎に有給休暇取得の実態把握と取得推進計画を策定する
2	子供の出生時における男性の育児休業と育児目的休暇の取得を推進し、男性社員の育児休業と育児目的休暇の取得率について、90%以上を目指す。	2024年7月～ 定期的に社内掲示板などを活用した周知・啓発を実施
3	社員が働きやすい環境作りのため、社員のワークライフバランスを支援する。	福利厚生制度の利用推進 ● 育児短時間勤務制度（小学校3年生まで利用可、時差で育児短時間勤務取得可） ● 低用量ビル補助制度（1ヵ月上限3,000円まで補助（課税対象）） ● 育児目的休暇制度（2週間まで取得可）など 2024年7月～ 社内周知用に、福利厚生にかかる制度のまとめ資料を作成し、パンフレット化する。 2024年10月～ 定期的に社内掲示板などを活用した周知・啓発の実施

■仕事と家庭の両立を支える取り組み

当社は、ワークライフバランスの向上に向け、育児・介護と仕事の両立支援制度を拡充しています。育児では、短時間勤務の対象を「子どもが小学3年生まで」に拡大しています。また育児目的休暇として有給を2習慣付与する制度も導入しています。さらに、女性の健康支援として低用量ピルの費用補助を行い、より働きやすい環境づくりを進めています。介護においては、対象家族一人につき通算93日まで取得可能な介護休業（3回まで分割可）や、利用開始から3年間の希望期間に取得できる介護短時間勤務制度を設けています。

また、年間5日（対象が2人以上の場合は10日）まで取得可能な介護休暇も導入し、柔軟な働き方を支援しています。さらに、これらの制度が適切に活用されるよう社内周知にも力を入れ、従業員が必要な支援を受けやすい体制を整えています。

仕事と家庭の両立支援制度の概要

育児	妊娠	出産	満1歳	小学校入学	小学校3年修了	小学校6年修了
産前産後休業						
育児休業						
育児目的休暇						
産前産後休業						
育児休業						

介護	取得期間
介護休業	対象家族一人につき、通算93日まで(3回を上限として分割取得可)
介護短時間勤務	対象家族一人につき、利用開始から3年間の希望する期間
介護休暇	対象家族一人につき、年間5日(二人以上の場合は年間10日)

■同好会活動を通じた健康づくりと社内交流の推進

当社は、社員の健康維持と職場交流の活性化を目的に、スポーツや趣味の同好会活動を支援しています。富山マラソンや登山、ボウリング大会、リレーマラソンなどのイベントのほか、ゴルフ、テニス、モータースポーツなど多様な活動が展開されており、補助制度も設けています。これらの取り組みを通じて、社員のウェルビーイング向上と健康経営の推進に努めています。



■保険の悩みを気軽に相談、社員と家族の安心をサポート

当社は、従業員とその家族の安心を支えるため、社内に保険相談窓口を設置し、自動車・火災・傷害・子ども保険に関する相談や契約のサポートを行っています。業務の合間でも気軽に利用でき、一人ひとりに適した保険選びを支援しています。また、万が一の事故にも迅速に対応できる体制を整え、従業員の負担軽減を図っています。

さらに、安全運転意識の向上を目的に、事故リスクを疑似体験できるシミュレーションを活用し、具体的な危険回避の方法を学ぶ機会も提供しています。これにより、日常生活や業務中の安全意識の向上につなげています。



TOPICS ▶ 10

業務効率と快適性を高める「5Sカイゼン活動」

当社では、職場環境の快適性と働きやすさの向上を目的に「5Sカイゼン活動」を実施しています。2006年に開始し、2022年の見直し以降は、「整理・整頓・清掃・清潔・スマイル」を基本に、「やりにくいをやりやすく」「わかりにくいをわかりやすく」「安全作業」「水平展開」の視点を取り入れ、実践的な改善に取り組んでいます。活動は個人単位からチーム単位へ変更し、現場の“困りごと”をチームで解決するスタイルへ移行しました。ノルマや強制は設けず、誰もが自由に意見を出しやすく、互いを認め合いながら前向きに取り組める環境を整えています。

また、毎月の表彰制度や社長職場訪問により、努力や工夫をしっかりと評価しています。この取り組みにより職場のコミュニケーションも活性化し、「労災リスクが減った」「作業のストレスが軽減した」「長年の課題が解決された」といった声が多く寄せられています。「5Sカイゼン活動」は、単なる整理整頓にとどまらず、社員が自主的に働きやすい職場を築く企業文化として根付いています。



「5Sカイゼン活動」表彰制度

表彰区分	受賞内容	特典・機会
月間MVP賞・準MVP賞	毎月、特に優れた改善を実施したチームを選出	受賞者には報奨金を授与し、社長との意見交換の場を提供
年間最優秀賞	年間で最も優れた改善活動を実施した2チームを表彰	社内全体での事例紹介・報奨
カイゼン効果賞	具体的な効果が高かった4チームを選出	活動内容を社内で共有し、他の部署にも展開
事務局特別賞	特に意義のある改善を実施したチームを表彰	柔軟な基準で表彰し、幅広い取り組みを奨励

多様性を尊重した職場づくりの推進

当社は、すべての社員が働きやすく能力を発揮できる職場づくりに取り組んでいます。女性活躍推進の取り組みが評価され、「とやま女性活躍企業」に認定されました。

また、福利厚生充実や次世代人材の育成にも注力し、ライフステージに応じた柔軟な働き方を支援しています。

■女性の活躍推進と環境整備

当社は、女性社員が健康を保ちながら安心して働ける環境づくりを目的に、2024年4月より「低用量ピルの補助制度」を導入しました。月経に関する健康課題への対応を通じて、業務への影響を軽減し、働きやすい職場づくりを進めています。あわせて、健康セミナーの開催や育児休暇の費用支援など多面的な取り組みを行い、社員が安心してキャリアを築ける環境整備を推進しています。

こうした取り組みが評価され、「とやま女性活躍企業」に認定されました。現在、当社には111名（全社員の22%）、グループ全体では161名（26%）の女性社員が在籍し、多様な分野で活躍しています。さらに、2024年9月には代表取締役が「企業成長×女性活躍プロジェクト推進事業」に登壇し、当社の具体的な課題と取り組みを発信しました。

女性活躍推進法に基づく「行動計画」について

計画期間 令和7年4月1日～令和10年3月31日

No	目標	取組内容・実施時期
1	子供の出生時における男性の育児休業と育児目的休暇の取得を推進し、男性社員の育児休業と育児目的休業の取得率について、90%以上を目指す。	● 2025年4月～ 既存の制度の活用強化（男性育児参画等） ● 2025年10月～ 定期的に社内掲示板などを活用した周知・啓発の実施
2	非製造部門の女性社員の割合を38%以上とする。	● 2025年4月～ 女性管理職育成体制の強化（女性キャリア研修の実施等） ● 2025年10月～ アンコンシャスバイアス解消への取り組み（男性管理職研修実施等）

■ 経験を活かすシニア活躍の推進

当社は、培ってきた知識と経験を活かすため、定年後も意欲と能力のある高齢者が活躍できる環境を整えています。60歳定年後は希望者全員を65歳まで嘱託再雇用し、さらに希望と会社の承認により最長70歳までの雇用延長を可能としています。これにより、高齢人材の活用を通じて組織の活性化を図り、多様な人材が活躍できるインクルーシブな職場づくりを推進しています。



■ 障がい者雇用と復職支援の両立を図る新部署「庶務グループ」の設立

当社は、障がい者の雇用促進とインクルーシブな職場づくりの一環として、2025年4月に総務部内に新たな部署「庶務グループ」を設立しました。清掃、食堂運営補助、美化・営繕業務など、企業活動を支える業務を担う部署として、障がいのある方々がその能力を発揮し、活躍できる環境を整備していきます。



TOPICS ▶▶I

女性活躍推進の取り組みと『とやま女性活躍企業』認定

富山県の「とやま女性活躍企業」認定制度は、女性が働きやすく活躍できる職場環境を整備し、企業の成長と従業員のウェルビーイングを促進することを目的としています。認定には、女性管理職比率の目標達成、労働時間の適正管理、女性活躍推進の行動計画策定、ジェンダー平等推進責任者の設置などが要件とされ、当社はこれらを満たし2022年に本認定を取得しました。



TOPICS ▶▶II

多様性を力に変える組織づくりに向けて — 社長・西田インタビュー —

昨今、多様性が求められる時代となっていますが、多様性を求めること自体が目的となっていることに違和感を覚えることがあります。多様性の本質的価値とは、道徳的、倫理的な価値だけではなく、科学的に証明された組織の成功の鍵であることだと考えています。多様性のある組織は、新しいアイデアや問題解決のための「集合知」が生み出されやすく、より精度の高い意思決定に繋がるものと信じています。

そのためには、性別・人種・文化といった社会的多様性、経験・知識・視点といった認知的な多様性を兼ね備えた組織づくりが重要になります。私は日々の経営の中で、そのような多様性に対する価値観を社内に植え付けることを意識しています。

また、多様性における日本国内の女性活躍推進は大きな課題であると考えます。日本は他の先進国と比べるとジェンダー格差が大きいのが現状です。一方で当社の海外グループでは自然と女性登用が進んでいます。当社でも女性がより活躍できる環境を提供していくこと、そして『もっと仕事で活躍したい』という向上心の高い女性を育てていく環境を整えることが重要であると考えます。そのために、制度面・教育面での取り組みを進めていきたいと思っています。

最後に、上記のような、性別だけではなく、人種・文化といった社会的多様性、経験・知識・視点といった認知的多様性に富む組織を創り上げることで、より社会に貢献できる会社へ成長していきたいと思っています。

参考：（富山県HP特設サイト）世界と日本とのギャップを実感「幹部は男性」というバイアスに気づく大切さ。<https://uncon-act-toyama.jp/example/effort.html>



健康経営の推進と福利厚生の実現

当社は、福利厚生の充実を通じて、社員とその家族の健康維持や資産形成を支援しています。また、『健康宣言』に基づき、社員がいきいきと働ける環境づくりに取り組み、健康的で豊かな生活の実現を目指しています。

—健康宣言—

富士化学工業株式会社は「創造と奉仕の社是のもと、人々の健康に貢献する独創的なモノづくりを通じて社会に貢献する」をミッション（使命）として掲げています。当社のミッションを遂行するに当たり、社員と家族の健康維持・増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりの推進によって、社員がいきいきと豊かで快適・健康な社会生活と経済の発展に貢献する会社を目指します。

代表取締役社長 西田 洋

■社員の健康を支える包括的な取り組み

当社は、社員が健康に働き続けられるよう、病気予防や健康管理の取り組みを強化しています。生活習慣病リスクのある社員には特定保健指導を通じて個別支援を行い、健康的な生活習慣の定着をサポートしています。

また、ストレスチェックの実施や、産業医・カウンセラーとの連携によるメンタルヘルス対策にも取り組み、必要に応じたフォローアップを行うことで、安心して働ける環境を整えています。

さらに、健康意識の向上を目的としたセミナーの開催や、血管年齢・骨密度・野菜摂取量などの測定を通じて、社員が自身の健康状態を把握し、生活習慣を見直すきっかけを提供しています。



各種健康支援策

テーマ別健康
セミナー開催

健康サプリ購入
サポート

禁煙・減煙
サポート

血管年齢・
骨密度測定

足つぼ
健康チェック

特定保健指導
受診勧奨

※記載以外にも多数あり



■社員と家族の健康を守る予防医療支援

当社は、社員とその家族が健康に安心して働ける環境を整えるため、各種健康支援制度を導入しています。インフルエンザ予防としてワクチン接種費用を全額補助しており、富山県内の工場では年3回、業務時間内に集団接種を実施しています。県外勤務者や他の医療機関で接種を受ける社員にも補助を行い、費用負担を軽減しています。

また、生活習慣病の早期発見と予防を目的に、40歳以上の被扶養者を対象とした「特定健診補助制度」を実施し、社員本人だけでなく家族の健康管理も支援しています。

家族の特定健診受診率
(40歳以上の扶養者)

現状
約25%



2029年度目標
60%以上

TOPICS ▶ #3

健康経営への取り組みが評価され、2つの認定を取得

当社は、従業員の健康を重視し、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。こうした取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議による『健康経営優良法人2025（大規模法人部門）』に3年連続で認定されました。さらに、『富山健康企業宣言』では『銀』の認定を取得しています。健康診断後のフォローアップ、禁煙推進、インフルエンザワクチン接種費用の補助など、幅広い健康管理施策が評価されました。



	現状		2029年度目標
健康診断有所率	約60%	→	30%以下
週1回以上の運動習慣なし	約80%	→	67%以下
BMI適性者	約67.5%	→	80%以上
ストレスチェック受診率	約92%	→	約100%

TOPICS ▶ #4

早期発見・早期対応を支える二次検診の促進

当社は、社員の健康を最優先に考え、高血圧、LDLコレステロール、HbA1cなど生活習慣病に関連する検査項目について、産業医と協議のうえ二次検診の受診を推奨しています。これらの検査は、病気の早期発見や健康維持に有効であり、厚生労働省も受診を推奨しています。現在の受診率は約50%ですが、2029年度までに80%を目指し、社員が積極的に健康管理に取り組める環境づくりを進めています。

	現状		2029年度目標
生活習慣病項目での二次検診受診率	約50%	→	80%

万一に備えた安全と防災の取り組み

当社は、安全衛生宣言に基づき、防災訓練・消火訓練・AED講習を定期的に行っています。これにより、安全な労働環境の確保と、災害時に迅速・適切に対応できる力の向上を図っています。

■安全衛生に関する基本的な考え方

当社は、すべての社員が心身ともに健やかに働ける環境の実現を目指し、安全衛生宣言および方針を定めています。危険の排除と健康維持のための取り組みを全員参加で推進し、災害・事故ゼロにとどまらず、真に快適で安心して働ける職場づくりに継続的に取り組んでまいります。

—安全衛生宣言—

すべての職場の危険有害要因の排除と働く人の心と身体の健康を保持増進し、時代にふさわしい働きやすい職場環境の形成を目指し、全員参加でその具現化に向けて前進することを宣言します。

—安全衛生方針—

安全衛生宣言に則り、安全・健康に配慮し、一人ひとりが安全衛生への強い自覚を持ち、自ら考え行動する安全衛生活動を推進することで、安全で安心して働ける職場環境の形成を目指します。

- ①安全衛生関係法令及び社内基準を遵守し、より一層の安全衛生管理に努めます。
- ②職場の危険有害要因の明確化と対策の優先度を定めるリスクアセスメントを実施し、“災害ゼロ”から“危険ゼロ”の安全で快適な職場づくりを推進します。
- ③過重労働及びメンタルヘルスによる健康障害を防止するため、衛生管理体制の充実を図り、社員の健康確保対策を推進します。
- ④全社員とのコミュニケーションを図り、全員参加の安全衛生活動を実行していきます。
- ⑤社員教育及び社内広報活動を通じて、安全衛生意識の高揚に努めます。
- ⑥安全衛生活動の実行に当たっては、適切な経営資源を投入し、効果的な改善を継続的に実施します。

代表取締役社長 西田 洋

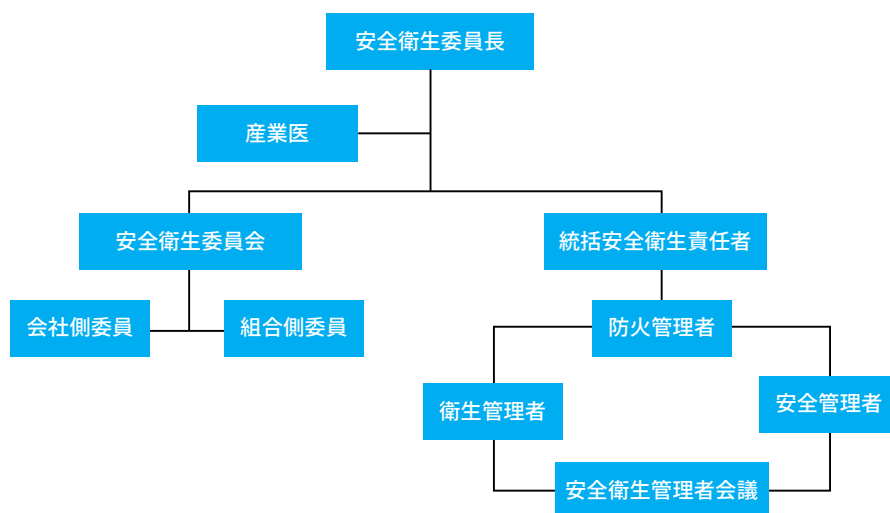
■安全衛生体制の強化

当社は、安全で働きやすい職場環境の維持に向けて、安全衛生委員会を毎月開催し、安全管理や健康推進に取り組んでいます。

安全衛生委員会の取り組み内容



安全衛生組織



■防災・消火訓練の実施強化

当社は、災害や火災への備えとして、郷柿沢工場で年2回の防災訓練と定期的な消火訓練を実施しています。防災訓練では、初期消火、通報、避難誘導の手順を確認し、個々の対応力と組織全体の連携を強化しています。消火訓練では、消火器の正しい使用方法や避難手順を学び、火災時の初動対応力を高めています。

また、火災事故防止の観点から、年1回、静電気講習会を実施しています。これらの訓練を通じて、防災意識の向上と安全な職場環境の維持に取り組んでいます。



人権尊重に向けた取り組み

当社は、人権方針に基づき、すべての事業活動において人権を尊重し、公平で安全な職場環境の整備に取り組んでいます。差別やハラスメント、強制労働の防止、適正な労働条件の確保、個人情報の保護を徹底するとともに、サプライチェーン全体での人権尊重を推進しています。

問題が発生した際には適切な救済措置を講じ、社員教育や関係者との対話を通じて意識向上を図り、透明性のある情報開示を継続してまいります。

■富士化学工業グループ 人権方針

当グループは、すべての事業活動において人権を尊重し、国際的な人権規範に基づく取り組みを推進しています。差別や強制労働の防止、安全な職場環境の整備などを通じて、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



－人権方針－

①はじめに

富士化学工業及びその関係会社からなる富士化学工業グループ（以下、「富士化学工業グループ」という。）は、「独創的なモノづくりで人々の健康に貢献する」を企業理念として掲げており、病気を治療する医薬品の分野にとどまらず、病気の予防・未病医学の分野を対象に、健康をテーマとする新たな価値創造に挑み続けています。このような人々の健康に貢献する使命を果たすためには、人権の尊重が不可欠であると考えています。

本方針は富士化学工業グループが事業活動を通じて人権を尊重し、持続可能な社会の実現に貢献することを目的としています。

②適用範囲

本方針は、全世界の富士化学工業グループの全ての役員と従業員（契約社員・派遣社員を含む）に適用します。

また、富士化学工業グループの全てのステークホルダーに対して、本方針の理解と支持を求め、人権の尊重に努めて頂くよう、働きかけていきます。

③国際規範の支持・尊重

富士化学工業グループは、「国際人権章典」及び国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」をはじめとする国際的な人権基準を尊重し、それに基づいて企業活動を推進します。

④法令遵守

富士化学工業グループは、事業活動を行うすべての国や地域において各国・地域の法令を遵守します。当該国の法規制と国際的な人権規範が一致しない場合は、より高い基準に従い、相反する場合には、国際的な人権規範を最大限尊重する方法を追求します。

⑤人権に関する重点課題

富士化学工業グループでは、以下の人権課題を特に重要な社会的責務と認識し、改善・解決に向けて努力します。

- (1) 強制労働・児童労働・人身売買の禁止：富士化学工業グループ内およびそのサプライチェーンにおける児童労働、強制労働、人身売買を禁止します。
- (2) 差別・ハラスメントの禁止：人種、国籍、性別、宗教、信条、出生、年齢、心身の障がい、性的指向、社会的身分等を理由とした不当な差別的取り扱いやハラスメントを行いません。
- (3) 労働安全衛生：職場における事故、災害や怪我を防止し、職場の安全を確保します。
- (4) 結社の自由と団体交渉権：各国・地域の法令で認められた範囲において、労働者の結社の自由と団体交渉権を尊重します。
- (5) 労働時間と賃金：各国・地域において適用される労働時間と賃金に関する法令を遵守します。また、従業員とその家族の一定の生活を保障する水準の賃金の支払いを行います。

(6) プライバシーに対する権利：個人のプライバシーを保護する権利を尊重し、全ての情報正当な業務上の目的のために、細心の注意を払って取り扱います。

(7) サプライチェーンにおける人権課題：富士化学工業グループのみならずサプライチェーンにおける法令遵守や人権保護が重要であるとの認識のもと、責任ある調達を実施します。

⑥推進体制

富士化学工業グループは、本方針の実行体制を構築し、社長をトップとした経営会議で遵守・実施状況の監督を実施します。

⑦人権デューデリジェンス

富士化学工業グループは、企業活動におけるステークホルダーの人権に対する負の影響の有無を特定し、その防止と軽減を図り、これらについての説明責任を果たすために、継続的にデューデリジェンスを行うことを検討していきます。

⑧地域社会

富士化学工業グループは地域社会または先住民の生活・固有の文化や歴史を尊重し、人権侵害の加担に繋がることがないように十分に配慮します。

⑨救済・是正

富士化学工業グループは事業活動において、人権への負の影響を引き起こした場合、あるいはステークホルダーを通じた関与が明らかになった場合は、適切な手続きを通じてその救済・是正に取り組み、人権に対する負の影響を受けた人の救済のために適切な措置を講じます。

⑩対話・協議

富士化学工業グループは、本方針を遂行していく上で、関連するステークホルダーと継続的に対話していくことの重要性を認識しています。自社の事業活動が人権に及ぼす影響について、影響を受ける人々の視点から理解し、適正に対処できるよう積極的にステークホルダーと関係を構築します。

⑪教育・研修

富士化学工業グループは、全ての役員と従業員に対して国際的な人権の原則に対する理解を深め人権に関する諸問題に適切に対応できるよう教育・研修を推進します。

⑫情報開示

富士化学工業グループは、公正で透明性の高い経営の実現を目指します。影響を受けるステークホルダーや商取引上の秘密に十分配慮した上で、人権尊重の取り組みの進捗状況について、適時適切に開示し、社会的な信頼を確保します。

2025年3月1日制定

■ハラスメントのない、風通しのよい職場づくり

従業員が安心して働ける環境づくりを目指し、全社でeラーニングによるハラスメント教育を実施しています。内容は、ハラスメントの種類や影響、防止策、相談体制など多岐にわたり、管理職向けには専用コンテンツも用意しています。社会的関心の高まりを踏まえ、社員一人ひとりの意識を高め、健全な職場づくりに取り組んでまいります。



TOPICS ▶ 15

責任ある調達を目指したRSPO認証の取得

当社は、環境と人権に配慮した原料調達の一環として、2024年8月に郷柿沢工場で「RSPO認証（マスバランス方式）」を取得しました。RSPOは、森林保全とともに労働者の権利にも配慮した、持続可能なパーム油の国際認証制度です。今後も、環境保護と人権尊重を両立した責任ある調達を推進してまいります。





Section 05.

ガバナンス

- 37 誠実な企業行動と法令遵守の徹底
- 39 内部統制とガバナンスを基盤とした持続的成長
- 40 信頼される品質と持続可能な調達体制の構築
- 42 リスクに強い組織づくりとBCMの推進
- 42 情報セキュリティ体制の強化

倫理と品質に根ざしたガバナンスの強化

当社は、法令遵守と高い企業倫理に基づき、公正かつ誠実な事業活動を推進し、すべてのステークホルダーの期待に応えることを重視しています。コンプライアンスを企業活動の基盤とし、グループ全体でその徹底に取り組むと



誠実な企業行動と法令遵守の徹底

当社は、企業倫理方針と行動規範の徹底を通じてコンプライアンス強化に取り組んでいます。すべての事業活動で法令や社内規則を遵守し、誠実かつ透明性の高い企業運営を実践することで、社会からの信頼確保に努めています。

また、社員一人ひとりが高い倫理観を持ち、公正かつ責任ある行動をとれるよう、継続的な教育と意識向上を推進しています。

■富士化学工業グループ 倫理・コンプライアンス方針

当グループは、倫理・コンプライアンス方針に基づき、すべての事業活動において人権を尊重し、公正で誠実な企業活動を実践しています。差別や強制労働の防止、安全で働きやすい職場環境の整備などを通じて、法令遵守と高い企業倫理を重んじ、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

ともに、「安全」と「安心」を軸に品質向上を継続し、社会から信頼される企業を目指してまいります。

■コンプライアンス推進体制

当社は、コンプライアンスの定着を経営の重要課題と位置づけ、全社的な体制を整備しています。各部門が主体的にリスクを把握・対応できるよう、定期的な会議や研修を通じて法令遵守と倫理意識の向上を図っています。社員一人ひとりが誠実な行動を実践できるよう、組織全体で支援と監督を強化しています。



■コンプライアンス意識の醸成と推進活動

当社は、コンプライアンス意識の向上を目的に、年2回（4月・10月）「コンプライアンス推進月間」を実施しています。期間中は各職場でミーティングを行い、リスクの共有や対応策について意見交換を行っています。

また、コンプライアンスに関する動画視聴を義務づけ、学習内容は本部単位で報告する仕組みとし、知識の定着を図っています。今後も、社員一人ひとりが自ら実践できるよう、継続的な教育と意識改革に取り組んでいきます。

■内部通報制度『FCほっとライン』の導入と運用体制

当社は、社員が安心してコンプライアンスに関する相談・報告を行えるよう、内部通報制度「FCほっとライン」を拡充しました。法令違反やハラスメントなどの問題に迅速に対応できるよう、通報窓口を充実させています。すべての社員が不正を見過ごさず適切に行動できる環境を整え、公正で健全な職場づくりを推進しています。



ー倫理・コンプライアンス方針ー

①はじめに

富士化学工業及びその関係会社からなる富士化学工業グループ（以下、「富士化学工業グループ」という。）は、法令遵守及び規範意識の浸透は企業経営の基盤となる課題と認識しています。富士化学工業グループの全ての役員と従業員（契約社員・派遣社員を含む）は、高い倫理観をもって「企業理念」及び「富士化学工業グループ行動規範」に則り、コンプライアンスを重視し、事業・業務に関する法令・諸規則や社内ルールの遵守を徹底することで、誠実な企業活動を行います。

②コンプライアンス推進体制

富士化学工業グループは、グループ全体のコンプライアンス体制の強化を図るために、社長をトップとする経営会議にて、富士化学工業グループ全体のコンプライアンスに関する遵守状況をモニタリングしています。なお、経営会議での審議結果等については、定期的に取締役会に報告します。

③主な取組み

(1)腐敗行為の禁止

贈賄を含む腐敗行為を明確に禁止しています。秩序ある自由な競争市場の維持・発展に貢献するために、高い倫理観を持った公正な事業活動を推進し、腐敗行為を行いません。

(2)反社会的勢力の排除

反社会的勢力といかなる関係も持たないことにより、公共の信頼を維持し、社会の安全や健全な企業経営を実現します。

(3)不正及び流用の禁止

不正や流用※を防ぎ、早期に発見するために、経営者が主導して適切な管理体制を整えます。また、すべての役職員は、事業を行う上で、最大限の誠実さや倫理観を保つことが求められており、不正を防ぐために適切な対応を取ります。

※富士化学工業グループの資産流用などの不正な行為、財務報告に関する虚偽を示す行為、経営または従業員が、自らまたは第三者の利益のために重要な情報を漏洩することを指します。

(4)利益相反の禁止

役職員の利益と会社の利益が相反する状況下においては、関連する法規制や社内ルールに従い、会社の利益を優先して行動します。

(5)反競争的慣行の禁止

独占の禁止および公正な競争に関連する法規制や社内ルールに従い、公正で自由な競争の下に事業を行います。カルテルや談合などの競争を制限する行為や、取引上の立場を利用するなどの不公正な取引を行いません。

(6)インサイダー取引の禁止

役職員によるインサイダー取引を厳格に禁止し、証券市場に対する投資家の信頼を確保します。

(7)マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与の防止

犯罪による収益の移転およびテロリストへの資金供与、大量破壊兵器の拡散に対する資金供与に当社グループの商品・サービスが利用されないように努めます。

(8)個人情報の保護、機密情報の管理

業務に関連して取得した個人情報や機密情報、作成されるデータについては、法規制や社内ルールに従って、適切に取り扱います。

(9)知的財産の保護

富士化学工業グループが保有する知的財産を保護するとともに、第三者が保有する知的財産を侵害しません。

(10)適切な税務対応

富士化学工業グループは、各国、各地域における国際ルールや税務関連法令などを遵守し、また、その精神も尊重し税の公平性を担保した適切な納税を行い、企業の社会的責任を果たすことで企業価値の最大化を図ります。

(11)内部通報制度

富士化学工業グループでは、企業倫理・コンプライアンスの浸透をモニタリングする仕組みとして、内部通報制度を整備し運用しています。内部通報窓口を設置し、「富士化学工業グループ行動規範」・就業規則・法令に違反する行為、またはそのおそれのある行為について、通報を受け付けています。秘密厳守や通報により不利益を受けないことなどを社内規程で定めて運用しています。内部通報制度は、社内研修などを通じて周知を図ります。

(12)コンプライアンスの教育・研修・啓発

富士化学工業グループは、全従業員および取引先が法令や倫理的要件を理解し、遵守することを徹底するために、コンプライアンスの教育・研修を推進し、企業倫理と法令遵守の徹底に努めます。

2025年3月1日制定

内部統制とガバナンスを基盤とした持続的成長

当社は、内部統制の徹底と適切なガバナンス体制の構築により、持続的な成長と企業価値の向上を目指しています。経営の透明性と効率性を確保するため、社内規程に基づく内部統制システムと監督体制を整備し、公正で健全な経営を推進しています。

取締役会は四半期ごとに開催し、重要事項の決議・監督を行うとともに、経営会議を週1回開催し、業務執行の状況を共有し迅速な意思決定を図っています。

さらに、執行役員制度を導入し、経営判断の迅速化と適正化を進めています。

－内部統制システムに関する基本方針－

当社は、「創造と奉仕」の社是のもと、コンプライアンスを遵守し、誠実な経営を推進していくにあたり、内部統制システムに関する基本方針を次のとおり定めています。

①取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役会議事録、経営会議議事録、取締役決裁の稟議書等は、社内規程に則り、保存媒体に応じて適切に保存・管理し、閲覧可能な状態にする。

②損失の危機の管理に関する規程その他体制

経営会議における経営企画室からのリスク要因の定期報告を通じて、会社全体のリスクを把握するとともに、担当役員が中心となり適切に評価・対応する。経営企画室は各部門に原則月1回はリスク要因の確認を実施する。

③取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

取締役会に加え、原則週1回経営会議を実施することで、機動的に全社課題を検知、意思決定を行う。業務執行に関しては執行役員制度を導入し、業務分掌規程などに従うことで、効率かつ迅速に行える体制となっている。

④使用人の職務の執行が法令及び適合することを確保するための体制

- (1) 社は「創造と奉仕」の周知によって、従業員の透明で公正な高い倫理観の醸成を図る。
- (2) 人事部による定期継続的なコンプライアンス教育・活動を通じて、コンプライアンス意識の向上を図る。
- (3) 法令違反等の防止および早期発見を目的として内部通報制度規程を定め、社内外に相談受付窓口であるホットラインを設置する。

⑤当社及びグループ会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1) 毎月の定例会議においてグループ会社の業務状況を把握している。必要に応じ、グループ会社に当社経営会議での報告を要請する。

- (2) 当社グループ会社間における取引については、一般の取引条件と比較検討等を行い、著しく不利益が生じる取引条件あるいは恣意的な取引条件とならないようにしている。

⑥監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における

当該使用人に関する事項および当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
監査役が設置を求めた場合、監査役と協議の上、業務執行部門の指揮・命令に服さない使用人を配置する。

⑦取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制および報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

- (1) 監査役は取締役会等の重要な会議に出席し、取締役は当該会議において会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事項につき監査役に報告する等、監査役による監査の効率性の確保に努める。
- (2) 内部通報制度規程を定め、監査役への報告ができる窓口を設置しており、通報者等の匿名性を確保するとともに、通報を理由とした通報者への不利な取扱いを禁じている。

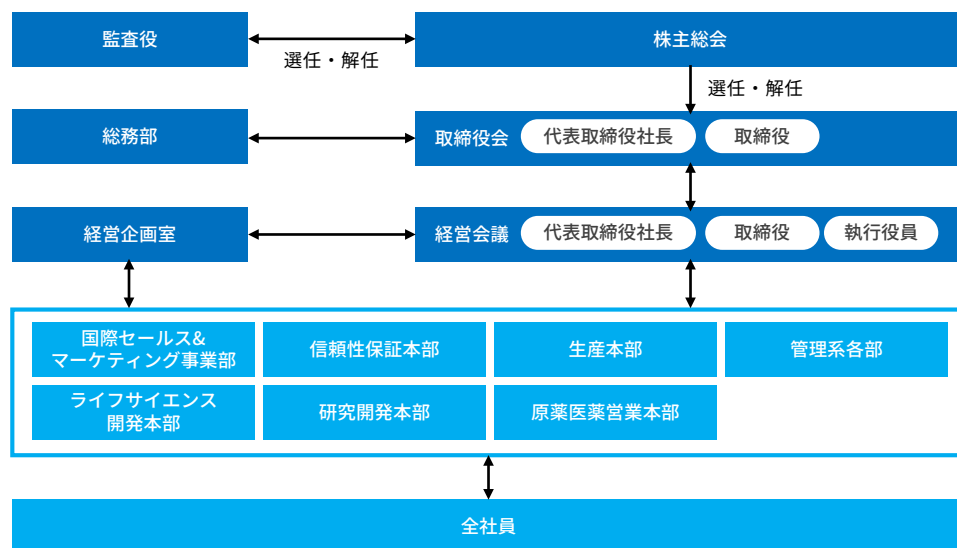
⑧監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の

当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
監査役がその職務の執行について、費用の前払又は償還、負担した債務の弁済を請求したときは、職務執行に必要なことを証明した場合を除き、当該請求に応じる。

⑨その他当該監査役設置会社の監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役から監査役の職務に関する要望があれば適切に対応する。

内部統制システム図



信頼される品質と持続可能な調達体制の構築

当社は、社是「創造と奉仕」のもと、医薬品や健康食品を通じて社会に貢献しています。患者の皆さまに安心して使用いただくため、厳格な品質管理体制を整え、安全性・品質・有効性の確保と継続的な改善に取り組んでいます。また、以下のCSR調達方針に基づき、信頼できる取引先との連携を重視し、原材料の選定や供給の安定性を厳しく管理することで、安全で持続可能な調達を実現しています。

■富士化学工業グループ CSR調達方針

当グループは、CSR調達方針に基づき、公正で透明性のある調達活動を通じて、人権の尊重や法令遵守、環境保全に配慮した持続可能な社会の実現を目指しています。差別や強制労働の防止、安全で働きやすい職場環境の確保など、サプライチェーン全体において責任ある調達を推進し、信頼性の高い企業活動を実践してまいります。

－CSR調達方針－

①はじめに

富士化学工業及びその関係会社からなる富士化学工業グループ（以下、「富士化学工業グループ」という。）は、すべての購買取引において、公正・公平を心掛け、お客様をはじめ、すべてのステークホルダーの方々から信頼を得られるよう、お取引先をビジネスパートナーとして、法令を遵守し、業務を遂行します。

②適用範囲

本方針は全世界、全てのお取引先さまを対象にしています。

③法令遵守

購買取引に関連する関係各国の法令、ルールを遵守し、合わせて富士化学グループ社内規程類に則り行動します。

④公正・公平な取引

調達活動に関係する国内外の法令及び国際ガイドラインを遵守し、お取引先と対等な立場で公正な取引を行うことで、全てのお取引先に対して公正かつ自由競争による機会を提供します。

⑤人権・労働環境への配慮

人権を尊重し、労働環境の向上や安全衛生の確保を目指した調達活動を推進します。

⑥適切な情報管理

調達活動によって得た機密情報および個人情報については守秘義務を遵守します。

⑦品質と安全性の確保

お取引先とともに、製品・サービスの品質と安全性の維持・向上に努めることで、価値のある製品・サービスの提供を目指します。

⑧お取引先の選定方針

以下の項目を総合的に考慮しつつ、お取引先との調達活動を行ってまいります。

- (1)経営状態が健全であり安定供給力と生産変動への柔軟な対応力があること。
- (2)法令・条例・その他の法規制および社内外規範・倫理規範を遵守していること。
- (3)提供される物品・サービスの品質・価格・納期・安全および環境への対応・技術サービスのレベルが適正であること。
- (4)環境負荷の低減に向けた取組みを進めていること。
- (5)職場の安全確保をはじめ、労働環境に十分配慮していること。
- (6)全ての人の尊厳と人権を尊重し、不当な差別を行わないこと。
- (7)事業遂行上のリスク回避の体制を整備し、情報・知的財産の管理を実行していること。

2025年3月1日制定

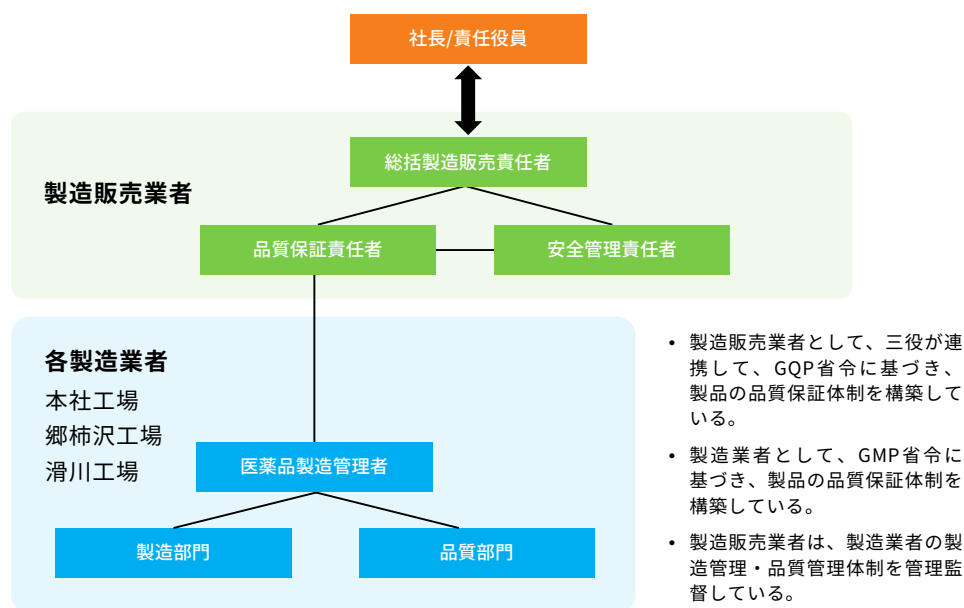
—基本品質方針—

遵法精神を重んじ、顧客の要求品質・納期・価格に応える製品を安定的に供給します。

- ① 関連する国の規制に適合した医薬品を製造します。
- ② 関連する国及び顧客が要求する品質の医薬品を提供するために必要な体制、資源を確保します。
- ③ 営業と品質・安全部門を独立させ、品質及び安全性を優先します。
- ④ 医薬品品質マネジメントを通して、製造プロセス及び製品品質をモニタリングします。
- ⑤ 医薬品品質を継続的に維持するために、常に改善に取り組みます。

2020年5月1日

品質保証体制図



■自己点検を通じた継続的な品質向上

当社は、製造および品質管理業務の適正性を確保するため、GMPおよびGQP※5に基づき、年1回以上の自己点検を実施しています。GMP自己点検では、製造や品質業務の運用状況を確認し、不備があれば速やかに是正。GQP自己点検では、品質管理業務の適正性を評価し、法改正や業務変更時には臨時点検を行い、必要な対応を講じています。

※5：GQP（Good Quality Practice）とは、医薬品の製造販売業者が品質管理業務を適正に実施するための基準で、製品の品質確保を目的とした社内体制や手順を定めたものです。

■天然アスタキサンチン製品における国際認証の取得

当社の天然アスタキサンチン製品は、国際基準に基づき、多様な市場ニーズに対応する各種認証を取得しています。

ハラール認証 (日本ハラール協会)	イスラム教の戒律に適合
コーシャ認証(KLBD)	ユダヤ教の戒律に適合
GRAS認証(米国FDA)	安全な食品素材として認定
RSPO認証	持続可能なパーム油の利用
FSSC22000	より確実な食品安全管理の実践



■持続可能な社会に向けた取り組み

当社は、環境配慮、労働環境の改善、倫理的な企業活動、持続可能な調達を目指し、国際的な評価基準に基づく取り組みを推進しています。毎年EcoVadis※6の評価を受け、環境や社会に対する責任の指標として活用しています。また、責任ある調達の実現に向けて郷柿沢工場をSedex※7に登録し、透明性の高いサプライチェーンの構築に努めています。

※6：EcoVadis（エコパディス）は、企業のサステナビリティ（環境・労働と人権・倫理・持続可能な調達）に関する取り組みを評価する国際的な評価機関です。世界175か国・200業種以上の企業が参加しており、サプライチェーン全体における社会的責任の推進に活用されています。

※7：Sedex（セデックス）は、労働環境や倫理、環境、人権などに関する情報を企業間で共有するための国際的なプラットフォームです。責任あるサプライチェーンの構築を目的としており、世界中の企業が参加し、取引先のリスク管理やCSR（企業の社会的責任）推進に活用されています。

リスクに強い組織づくりとBCMの推進

当社は、社会的責任の一環として事業継続マネジメント（BCM）を強化し、2024年1月に「DBJ BCM格付」のBを取得しました。医薬品の安定供給を支える体制やBCP（事業継続計画）の刷新が高く評価されています。コロナ禍や工場事故を契機に、日本経済研究所（JERI）と連携し、危機対応力の向上に取り組んでおり、年1回の全社訓練を通じて従業員の対応力強化を図っています。実際に、能登半島地震では地震発生から5日後に通常稼働を再開するなど、迅速な対応を実現しました。

また、サプライチェーンの安定化にも注力し、原薬の多様な調達・内製化、取引先との連携強化、定期的な情報共有を進めています。

TOPICS ▶ H6

～もしもに備える 防災と事業継続の取り組み～

当社は、災害時にも事業を継続できる体制を強化し、社員の安全確保と安定した製品供給に取り組んでいます。その成果として、2022年3月に「DBJ BCM格付」のCを取得しました。継続的な改善により、2024年1月にはBに評価が向上し、事業継続の取り組みが高く評価されました。

防災対策としては、経営層主導の防災体制を構築し、安否確認や避難誘導訓練を年数回実施しています。各拠点には救命救急資格を持つ人材を配置し、初動対応力を高めています。2023年11月には日本経済研究所（JERI）の支援のもと、実践的な事業継続訓練も実施しました。

BCP（事業継続計画）は部門横断型体制で定期的に見直し、製造工程ごとのリスクや経営資源の脆弱性を評価しています。全社復旧タイムラインの策定により、重要業務の復旧手順を明確化することで、実効性のある事業継続戦略を推進しています。



情報セキュリティ体制の強化

当社は、情報漏えいや不正アクセスを防ぐための方針を定め、適切な情報管理体制を整備しています。すべての業務において情報の安全を確保し、安心して利用できる環境づくりに取り組んでいます。



ー情報セキュリティポリシーー

富士化学グループは、「医薬品」、「ライフサイエンス」の領域でOnly One のグローバルカンパニーを目指し、すべてのお客様および地域社会の信頼に応えるべく、以下の方針に基づき全社で情報セキュリティに取り組みます。

①経営者の責任

経営者主導で組織的かつ継続的に情報セキュリティの改善・向上に努めます。

②社内体制の整備

情報セキュリティの維持および改善のために組織を設置し、情報セキュリティ対策を社内の正式な規則として定めます。

③従業員の取組み

情報セキュリティのために必要とされる知識、技術を習得し、情報セキュリティへの取り組みを確かなものにします。

④法令および契約上の要求事項の遵守

情報セキュリティに関わる法令、規制、規範、契約上の義務を遵守するとともに、お客様の期待に応えます。

⑤違反および事故への対応

情報セキュリティに関わる法令違反、契約違反および事故が発生した場合には適切に対処し、再発防止に努めます。

制定日：2024年10月1日

富士化学工業株式会社

代表取締役社長 西田 洋

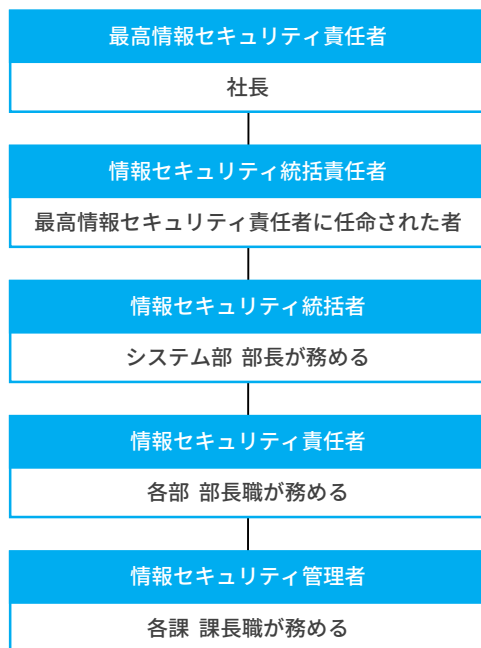
■情報セキュリティ方針

当社は、事業活動を支える情報資産の保護を重要な責務と捉え、情報セキュリティの確保に取り組んでいます。経営陣のリーダーシップのもと、組織全体で機密情報の保護やサイバー攻撃対策を強化し、法令や契約上の義務を遵守した管理体制を整備しています。

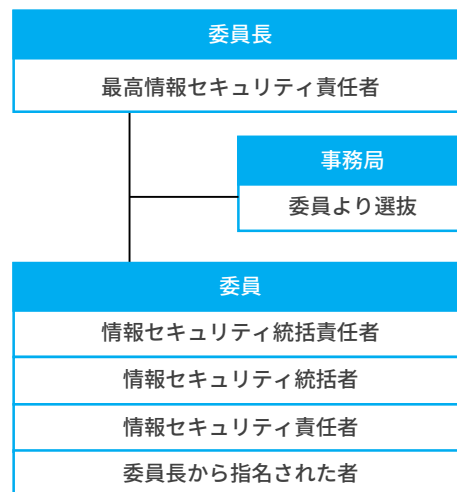
■情報セキュリティ体制と推進委員会

当社は、情報セキュリティ管理の強化を目的に「情報セキュリティ委員会」を設置し、全社的な対策を統括しています。委員会は最高情報セキュリティ責任者（社長）を中心に各部門の責任者で構成され、方針の策定、対策状況の監査、事故対応などを担っています。あわせて、各部署に情報セキュリティ責任者を配置し、実務レベルでの管理体制を推進しています。

情報セキュリティ推進体制図



情報セキュリティ委員会



■全社員を対象とした情報セキュリティ教育

情報セキュリティを確保するには、全社員の意識向上が不可欠です。当社では、定期的に研修を実施し、データ管理やサイバーリスクへの対応について実践的な知識を習得できる機会を提供しています。研修では、基本ルールの周知に加え、過去の事例をもとに具体的なリスク対策を学習。

さらに、セキュリティポリシーの見直しや最新の脅威に対応する教育も継続し、安全な情報管理体制の構築を進めています。





Section 06.

実績データ

実績データ

■従業員構成

	単位	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
正社員	人	507	483	504
内男性		385	374	387
内女性		122	109	117
平均年齢	歳	41.5	42.3	42.7
内男性		41.5	42.3	43.3
内女性		41.3	42.6	42.8
平均勤続年数	年	12.2	13.6	13.5
内男性		13.0	14.3	14.1
内女性		9.6	11.3	11.4

■雇用・賃金

	単位	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
一カ月当たりの労働者の 平均残業時間	時間	5.0	6.3	7.5
平均年間給与	円	5,440,502	5,551,060	5,760,319
男女の賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	%	87.7	87.2	87.4
再雇用実績	人	7	5	7
内男性		4	4	7
内女性		3	1	0
中途採用の実績	人	17	4	52
内男性		12	3	39
内女性		5	1	13
正規雇用労働者の中途採用比率	%	60.7	44.4	94.3
障がい者雇用率		1.52	1.97	1.70

■女性活躍推進

	単位	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
管理職に占める 女性労働者の割合	%	11.6	13.0	15.2
主任・副主任クラスの 女性労働者の割合		18.9	19.5	20.0

■次世代育成支援

	単位	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
平均年次有給休暇取得日数	日	12.1	12.3	10.7
年次有給休暇取得率	%	70.6	69.5	62.4
育児休業取得率	%			
内男性		62.5	41.7	62.5
内女性		100.0	該当者なし	該当者なし
育児短時間勤務制度利用率	%			
内男性		該当者なし	該当者なし	該当者なし
内女性		0.0	7.1	28.6

■役員の状況

	単位	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
役員数 (取締役＋執行役員＋監査役)	人	12	12	12
取締役及び監査役	人	6	5	7
女性役員数	人	0	1	2
役員に占める女性比率	%	0.0	8.3	20

実績データ

■安全衛生

	単位	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
労働災害件数	件	9	2	5
うち休業(4日以上)災害件数	件	0	0	0
健康診断受診率(1次検診)	%	97.8	99.6	99.4
健康診断受診率(2次検診) 血圧、血糖値、脂質、 BMIの数値が基準値外		38.3	51.2	47.8
特定保健指導受診率		78.9	69.1	54.1

■社員の健康

	単位	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
BMI適正(18.5～25%)の 従業員の割合	%	67.5	66.9	64.9
週2回以上運動する 従業員の割合	%	22.8	24.8	38.7
喫煙している従業員の割合	%	27.0	24.8	22.2
ストレスチェック受診率	%	93.9	89.7	91.3
ストレスチェックで 医師と面談した従業員数	人	1	3	0

■コンプライアンス内部通報 (相談)件数

	単位	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
相談件数	件	0	0	1

■環境パフォーマンスデータ

	単位	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
Co2排出量				
総量	t	15,498	16,978	16,529
廃棄物排出量				
総量	t	2,471	2,789	1,984
揚水量				
総量	m ³	1,275,395	1,374,213	1,301,205