

社 名	林純薬工業株式会社	
本社住所	〒540-0037 大阪府大阪市中央区内平野町3-2-12	
電話番号	06-6910-7335(代表)	
創業	1904(明治37)年2月	
設 立	1932(昭和7)年4月	
資 本 金	1億円	
代 表 者	代表取締役社長	和田 清之
役 員	常務取締役(試薬化成品部長)	大久保 幸則
	取締役(生産部長)	水谷 隆彦
	執行役員(2030準備室長兼管理部長)	岡野 元
	執行役員(電子材料部長)	山中 一樹
	執行役員(電子材料部 ディスプレイ担当部長)	石井 光敏
	執行役員(環境·品質保証部長)	清水 和之
	監査役	田中 昌彦
事業内容	分析用試薬、分析用標準品、電子工業用薬品、機能性薬品、高純度工業用薬品、化成品の製造販売	
	有機化合物の受託合成サービス、受託調液サービス	
従業員数	320名(2024年12月31日現在)	
所属団体		
取引銀行		
大阪営業所 東京営業所 三重営業所 九州営業所	〒540-0037 大阪府大阪市中央区内平野町3-2-12 電子材料部 試薬化成品部 〒103-0023 東京都中央区日本橋本町4-6-7(光洋ビル・ 〒519-2179 三重県多気郡多気町仁田677-2 〒849-0305 佐賀県小城市牛津町上砥川1641-17 電子材料部 試薬化成品部	TEL.06-6910-7336 FAX.06-6910-7330 TEL.06-6910-7338 FAX.06-6910-7340 1F) TEL.03-3241-6293 FAX.03-3241-6235 TEL.0598-37-2666 FAX.0598-37-2668 TEL.0952-66-0987 FAX.0952-66-0986 TEL.0952-51-5777 FAX.0952-51-5778
テクノセンター三重工場に対している。	〒519-2179 三重県多気郡多気町仁田677-2 〒519-2179 三重県多気郡多気町仁田677-2 〒689-0221 鳥取県鳥取市気高町下坂本1284-51 〒849-0305 佐賀県小城市牛津町上砥川1641-17 〒533-0031 大阪府大阪市東淀川区西淡路6-4-111-58	TEL.0598-37-2666 FAX.0598-37-2669 TEL.0857-82-6222 FAX.0857-82-6223 TEL.0952-66-2374 FAX.0952-66-1543
物流センター	1000-0001 人際小人隊用光水川區門次町0-4-111-00	07 ILL.00-0020-0000 FAA.00-0020-0001



SUSTAINABILITY REPORT







VISION.

時代に寄り添い、次代に挑む、 レジリエントな企業へ。

MISSION

世界を変える、新種を生み出す。

VALUES

強く、しなやかに、挑む。

自由な発想、その先へ。 未来を創る、自律したチームへ。 人と社会と共に、まだ見ぬ価値へ。

PURPOSE

化学技術の可能性を、 人と地球の希望へ。

高度化をめざす企業革新を進めています。

私たちは新たな価値を創造する人材・事業・製品を

「新種」と定義しています。

さまざまな「新種」を生み出し、

持続可能な社会へとつながる

取り組みを本格化させることで、

さらに飛躍していきます。

新しい林純薬工業にご期待ください。

林純薬工業のシンボルマークについて



時代に寄り添いながら新種を生み出す、レジリエントな持続的成長企業へ。

時代に寄り添いつづけてきた林純薬工業の120年の歩みはレジリエント企業そのもの。この強く、 しなやかな想いを込めて生まれたマークは、どんな荒波も乗り越えて新しい未来へと進む決意表明 であり、林純薬工業の存在意義である『化学技術の可能性を、人と地球の希望へ。』を体現しています。 シンボル マークの 構成要素



六角形

化学を象徴する六角 あることを示す。



未来の光

自由で柔軟な発想の 先に、光り輝く未来が 現れることを象徴する



挑戦や変化、革新、無限 の可能性、そして困難をし なやかに乗り越えるレジ リエンスを表現する波型。

組織基盤の構築を果たした今、企業革新は新たなるステージへ。

「チームと人の成長」を加速させる戦略を起点に、全社一丸となって具体的なアクションに挑みます。

林純薬工業の企業革新は着実に進んでいます。1904年に化学薬品の卸売販売から始まり、1950年代に商店からメーカーへ転身。1980年代には電子材料事業の拡大を受けて大きく発展しましたが、2008年のリーマンショック後、試練の10年を迎えます。経営施策の方針転換や組織再編を進めることで、2020年には安定した黒字経営の定着に至りました。さまざまな経験を積み重ねた林純薬工業はこの先、あらゆる外的要因にも屈しないレジリエントな企業となるために「何をすべきか」、そして「企業のあるべき姿とは何か」を考え、導き出した答えが「企業活動の近代化へ舵を切る」を大きなテーマに据えた企業革新です。これまで会社の黒字化をめざしてボトルネックの発見に注力してきた私たちは、2022年から「企業成長はチームと人の成長の上に成り立っている」という前提のもと、人的資本の強化と風土醸成を基本軸とした「チームと人の成長」に取り組んでいます。

2024年までの3年間は『HPC革新1.0』として、組織基盤の構築に注力。持続的な企業成長を実現するためのアクションを明確にし、「人」を真ん中に置いた企業・事業運営へと意識改革を行ってきました。2024年には今後の企業活動の道しるべとなる「企業理念」を再定義し、パーパス(存在意義)『化学技術の可能性を、人と地球の希望へ。』、ビジョン『時代に寄り添い、次代に

挑む、レジリエントな企業へ。』、ミッション『世界を変える、新種を生み出す。』、バリュー『強く、しなやかに、挑む。』を明文化。全従業員が同じ文脈と解釈で事業活動に取り組めるよう、これらを共有しました。さらに全社的な組織改編と人材・スキルの強化に取り組み、特に人事、総務、経理やコミュニケーション戦略といったコーポレート部門の人材整備にめどが立ち、次のステップへと踏み出すための基盤を構築することができました。

『HPC革新1.0』では、2030年を見据えた「種をまく」ための土台が構築されました。2025年からの3年間は『HPC革新2.0』として動き出します。未来への道筋の解像度を上げていくためにマネジメントメンバーと議論し、ビジョン達成に向けたこの先の具体的な活動を明確にしたことで、当社が進むべき方向性が定まったと言えます。これからはPDCAで例えると「D(Do:実行)」のフェーズです。私たちの企業活動の根幹となる電子材料事業・試薬化成品事業・生産活動においても、「チームと人の成長」は欠かせません。2025年以降も「チームと人の成長」に重点を置き、そのうえで、未来への成長ストーリーを見直し、新たな戦略・目標を設定しました。2030年のビジョン実現をめざし、2027年を中間地点とするマイルストーンを策定。この計画を新サステナビリティ

方針と新マテリアリティ(重要課題)に集約しました。2025年はこの方針を指標に、「チームと人の成長」を加速させ、新たな価値を創造する人材、すなわち「新種」を生み出すためのアクションを実行します。具体的なアクションとして、これまでは「働き方」を中心に従業員たちの働きやすさに目を向けた環境整備を進めてきました。これからは一人ひとりの「働きがい」を高めることで、個人の成長を促し、「次世代が挑戦しやすい」会社をめざして新たな制度の設計・運営に取り組みます。

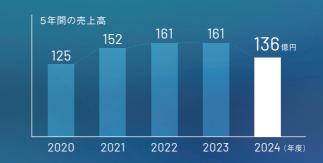
この1年の活動次第で今後の成長は大きく左右されると言ってもいいでしょう。生じた課題に対して立ち止まるのではなく、困難を迎えても軌道修正しながら歩みを止めず、前進しつづけていかなければ目標は達成できません。林純薬工業は120年以上の長い年月の中で、時代の変化に対応することで成長を重ねてきました。時代に寄り添い、次代に挑む、レジリエントな企業としてのマインドを継承し、今後も新しい価値創造に向けた成長を追求しつづけていきます。



2024年度の振り返り

2020年度から増収増益を続けてきましたが、2024年度決算は前年度と比較して減収増益となりました。主な減収要因として、電子材料事業が半導体業界の世界的な縮小に影響を受けたことが挙げられます。その一方で、原材料調達価格の上昇や賃金ベースアップに伴うコスト転嫁などにより、利益率は前年度と同程度を維持しました。試薬化成品事業は、未来の飛躍に向けた準備づくりのフェーズでありながらも利益率の改善などによって

売上高は約6%増加、利益は約4%増加となりました。生産活動においては安定した生産供給を継続し、技術・品質保証・品質管理の観点における課題整理を進めてきました。2025年度からは既存ビジネスだけでなく、新しいビジネスを見据えた活動にも取り組み、さらなる成長へとつなげていきます。



TOPMESSAGE

創造力で世界の課題に挑戦しよう。

私たちは持続可能な未来の実現に向けて、新種が結集したチームで社会課題解決につながる新たな価値を創造します。

2030年を見据えて「種をまく」

自由な発想で 新種を生み出す 新しい林純薬工業となる。

私たちは創業120年を機に新しい林純薬工業を めざします。その土台となる「チームと人」の 成長を強化し、新たな価値の創造に挑みます。

2030年に向けて「種を育てる」

強く、しなやかに、挑む。

私たちは電子材料事業、試薬化成品事業で 明確な戦略を持って課題に挑み、 新しい未来を創造するレジリエントな チームをめざします。

事業戦略

電子材料は深く、試薬は広く。

2030年に「実らせる」

2030年はゴールではなく、 林純薬工業が 次なるステージへと 飛躍する新たな スタート。

電子材料事業

電子材料で未来をひらき、 お客さまと新たな価値を共に描く。

現状維持ではなく、「研究開発力」 と「応用力」を向上させる。

- お客さまと共に成長し、信頼のパート ナーシップを築く
- 業界トレンドとニーズを捉え、新分野に 応える製品を創出
- 海外向けのビジネススタイルを構築
- マーケティング戦略の立案と仮説検証 の機能強化

循環型社会に対応した次世代に 向けた新たな製品を生み出す。

生産力

チームと人の成長強化

していかいきいきと働きながらし

ー人いとリアットできる基盤を構築する。 h.自己実現できる基盤を構築する。

試薬化成品事業

今までの価値を紡ぎ、攻めの姿勢を持って さらなる持続的成長へ。

課題からひもづく戦略を決定し、 サービスの向上と製品開発に挑む。

- デジタルとリアルでお客さまとの接点を強化
- マーケティンググループによる戦略立案から 製品開発を加速
- 顧客満足度を高め、試薬メーカーとしての 認知度を向上

レジリエントなチームと人の成長に よって、自由な発想でイノベーションを 起こしつづけられる企業へ。私たちは2030年を 一つの目的地点・中継地点に設定し、成長を 推進していくための取り組みを実践します。

2030年に新しい林純楽工業

MVVの実現 | 自己実現を叶える環境づくり

未来は

「新種」が創造する。

チームと人が成長し、新たな事業を生み、 新たな製品をつくる一。林純薬工業は「新種」を

創造することで、持続可能な社会に貢献します。

私たちは、新たな

人材・事業・製品を、

中長期戦略の達成

Hayashi Pure Chemical - Sustainability Report 2025

が世代が主体できる体制へ。 種極的に挑戦できる体制へ。

チーム力で発揮する 林純薬工業の強み

「営業力」「開発力」「生産力」の 総合力で産業を創造する。

SUSTAINABILITY MHAFFHEIDF1751

時代の変化に対応することで成長を重ねる。 次代に挑む、新たなサステナビリティストーリーへ。

未来は変わる。その前提のも と、林純薬工業は企業理念 を起点とした中長期の戦 略や具体的なアクション を集約した「サステナビ リティ方針」を発表して います。新たな取り組み が実行できなければ、現状 維持すらできず衰退するとい

う危機感を常に抱いています。 戦略的な変化とイノベーションを生み出

す新たな取り組みは、企業価値・事業価値の向上へとつな がります。ただ、その道のりは優れたチームと向上心ある リーダーの存在があるからこそ歩んでいけるもの。人的資 本への積極的な投資を行うことで「チームと人の成長」を 加速させながら、次代に向けた林純薬工業のチャレンジス トーリーを進めていくうえで[サステナビリティ方針]は重 要な指針となります。

当社は2021年に初めて「サステナビリティ方針」を策定し ました。当時は、売り上げ・利益に直結する事業活動と社 会課題を結びつけ、SDGsと連動させることで体系化しま した。それから時は流れ、人的資本経営の重要性が高まる 中、当社でも経営陣のチーム力強化やコーポレート部門の 人材・組織の充実化が進展。従業員が300名を超えたこと

を機に、2025年に「人」を中心に置いたサステナビリティ 方針へとリニューアルする運びとなりました。私たちのミッ ションである『世界を変える、新種を生み出す。』を実現す るために「チームと人の成長」を中心に据えて、

「バリューチェーン」と「環境と安全」を加 えた3テーマで「新サステナビリティ 方針 | は構成されています。2年後 の2027年には、『強く、しなやか に、挑む」チームとして成長を果 たし、そのチーム力と企業風土 を基盤に、新種となる新たな価 値(事業や製品、サービス)を社 会に提供している姿を理想として

SUSTAINABLE GALS























CATEGORY1

チームと人の成長

ビジョン実現に向けて 「チームと人の成長」を加速 させるために、「次世代・働 き方・効率性」の3つの方 針を設定。新たな価値を創 造する人材・事業・製品を 生み出すことで確かな企業 成長を見据えます。

CATEGORY2

バリューチェーン

「電子材料は深く、試薬は 広く」をテーマとした事業 戦略を推進するうえで、高 い生産技術力を発揮し、市 場の変化に対応しつづけら れるものづくりを実現する ための体制やシステムの構 築に取り組みます。

CATEGORY3

環境と安全

未来の地球のために環境 負荷がより少ない製品を創 出するとともに、化学薬品 のリサイクルを推進。環境 マネジメントシステムの構 築および継続的な改善に よって、事業活動全域で環 境に寄り添います。



環境と安全を守る設備保安の推進

働く人の安全を守る保安防災体制 を整備するとともに、自然災害対策 を推進します。2025年内に人材配 置を含めた体制を整備し、2026年 からの本格的な設備保安につなが る取り組みを稼働させます。

●労働安全、保安防災、化学 薬品漏えい予防の体制をつ くり、全社活動をスタート。 設備事故・環境事故ゼロへ



社会的責任を果たすた めの化学薬品管理

化学薬品の安全情報と数量管理、国 内外の法適合確認などを徹底・継続 し、お客さまを含むすべての関係者 に関連情報を提供しつづけることで 安全・安心・信頼の化学薬品の品質 管理を約束します。

●化学薬品管理に関する法規制 に対応した法規制遵守維持

設備保安の推進

●開発・生産における化学物 質の正確な情報公開開始へ



社会的責任を果たす ための化学薬品

管理

カーボンニュートラルと循環型社会の実現

循環型社会の

実現

カーボンニュートラルと循環型社 会を実現するための活動体制を 組み立て、CO2排出量削減、化 学薬品廃棄量削減といった具体 的なKGIを設定。組織的なエネ ルギー管理活動に取り組みます。

- ●組織体制を整え、電気などの エネルギー原単位を下げる
- ●化学薬品廃棄発生量の削減
- ●化学薬品リサイクル量の増加

「チームと人の成長」の今と未来を考える。

林純薬工業は、

「次世代が挑戦しやすい」「働きつづけやすい」

「効率的に仕事を進めやすい」の3つの重点施策を中心とした

人的資本の最大化に取り組んでいます。

今回は社長の和田を中心としたマネジメントメンバーが集結し、

林純薬工業にとっての「チームと人の成長 | とは何か、

その解像度を上げるために実施された

オフサイトMTGを振り返る座談会を

開催しました。



次世代が挑戦しやすい

次世代の挑戦と成長にフォーカスした制度を設計し 運営するとともに、次世代が挑戦しやすい組織文 化をつくります。向上心と成長への意欲を持つ 一人ひとりが成長し活躍することで、事業の 発展と会社の繁栄につながります。

P.13 ►



働きつづけやすい

多様な人材の働きやすさやフェアネスを追求した就 業規則と福利厚生制度を導入します。企業価値の 源泉となる人的資本を支えるための環境づくりを 推進し、働きつづけやすい=優れた人材が活 躍しつづけられる風土を確立します。

P.15 ►



効率的に仕事を進めやすい

業務パフォーマンスを後押しする情報インフラと業 務プロセスをつくります。「チームと人」が挑戦する ことに集中できる環境を整備し、成長を加速させ ていくために、生産性の低い作業や時間、手間 を省いて効率化を図ります。

P.16 ►

時代の変化に適応し、進化していく

企業成長の基盤として人的資本経営の重要性は増しています。 また、転職による活発な人材流動や少子化を受けて、採用活 動に対する意識も年々高まっています。この数年で、社会に 信頼される、そして従業員に期待される企業のあり方がさら に変化したと実感しています。優れた人材が集い、事業を継 続するための確固たる基盤を持つ会社でありつづけるために、

> 時代を見据えた企業革新を 2022年から本格的に進め てきました。しかし、世

> > 界は私たちの想像を

ト回るスピードで 変化しています。 この2年間、外部 環境の変化に 対応する一方で、 林純薬工業の内 部では、経営陣の

チームカやコーポ

レート部門の人材と

新たな価値を生み出す人材を求め

て多くのキャリア採用を進めたことで新しいメンバーも増え、 今では従業員も300名を超えました。しかし、現状がゴール ではなく、これからがスタート。林純薬工業の価値観に共感 し、未来のためのものづくりを牽引していきたいと強く思う次 世代メンバーの期待に応えるためには、早急にだれもが挑戦 できる環境を整える必要があります。これを怠ると、優秀な人 材が力を発揮できず、結果として次世代の成長スピードは鈍 化します。それはやがて会社の成長を妨げ、衰退につながり ます。そんな未来を避けるためにも、私たちは現在地を次な る成長への重要な転機と捉えて、『HPC革新2.0』を実行する ことで「チームと人の成長」を加速させていくことを決意しま した。



組織を強化してきまし た。そして、会社全体 の方針をこれからの成 長に合わせてブラッシュ アップするタイミングが訪 れています。

次世代の台頭と成長が、林純薬工業の未来をつくる

「チームと人の成長」を考えるうえで、私たちはまず「次世代 メンバーとは何か」を定義しました。次世代メンバーとは、リー ダーやスペシャリストなどのプロフェッショナルをめざし、

前向きに取り組むすべての人材を指します。

その条件に年齢や資格等級は関係あり ません。既存の枠にとらわれない視

点で次世代メンバーを定義してい

ます。林純薬工業では、新たな 価値を創造する人材・事業・製 品を「新種」と呼んでいますが、 次世代メンバーこそが、まさに 「新種」となる人材です。

私たちが取り組んでいる戦略的 な変化とイノベーションを生み出 すための新たな挑戦は、その先にあ る「選ばれる存在となる」や「さらなる持

続的成長へ」というビジョンを実現するためにあ ります。そのためには、向上心や野心を持ってチームを牽引す るリーダーの存在が不可欠です。次世代に焦点を当てた 「チームと人の成長」は、人的資本への大きな投資となる活動

です。次世代の成長こそが私たちのミッションである『世界を 変える、新種を生み出す。」を実現し、将来のありたい姿であ る『時代に寄り添い、次代に挑む、レジリエントな企業へ。』と なるためには欠かせないものです。

では、どのように次世代の成長を促進するのか。前向きで意 欲的な人がいても、活躍できる環境がなければ成長にはつな がりません。大切なのは、「優秀な人材がパフォーマンスを発 揮できる場 | を用意することです。



2027年への道筋、その解像度を上げるためにマネジメントメンバーが集結。

2022年、林純薬工業の価値観やビジョンを発信・共有する 場として行ったオフサイトMTG。2度目の開催を迎えた「オフ サイトMTG 2024」では、社長の和田を含めた7名のマネジメン トメンバーが集結。まずは2022年からの約2年間の活動を振 り返り、事業戦略と組織づくりに関する課題を整理すること で会社の現在地を把握。改めて「チームと人の成長」が鍵とな るという共通認識を持ち、次世代メンバーの活躍推進につな がる「働きがい」をテーマに意思統一と強化すべき施策につい て語り合う場となりました。テーブルに大きな模造紙を広げ、 メンバーたちが各々の想いを書き連ねていきます。真っ白な 紙がいくつもの言葉で埋まる頃には、「チームと人の成長」の 解像度はグッと上がり、林純薬工業の未来は明確に。「これ から林純薬工業は何をすべきか | が見えた今、行動へと移し、 結果を残すのみ。会議を終えた瞬間から、2027年、その先の 2030年への旅路がスタートしました。



2024年9月5日~6日、オフサイトMTG 2024を開催。 「チームと人の成長」をテーマに組織課題を整理しました。林純 薬工業の未来を見据え、行動への第一歩を踏み出す、実りの多 い2日間となりました。

「次世代」の活躍と成長が当たり前の会社へ

この次世代を中心とした[チームと人の成長]を、①次世代が 挑戦しやすく働きがいのある環境とする、②働き方改革など でもっと働きやすい環境とする、③だれもが効率的に生産性 高く働ける環境とする、という3つの戦略テーマで捉え、これ らのゴールを「従業員満足度を高め、自発的な離職を減らし て長く活躍してもらう」ことだと考えました。

「チームと人の成長 | を加速させるためには①のテーマが重要 課題であるということが私たちの共通認識となりました。ま ずは次世代メンバー、つまり自ら成長しようとする人材が「前 向きに活動できる環境を整えること」を最優先に取り組むこ とを決めました。そして、一人ひとりの「働きがい」を高め、仕 事を通して喜びを得られる会社となるために何をすべきかを 議論し、明確な答えにたどり着きました。次世代が早期に責 任あるポジションに就いて活躍できるよう人事制度改定に取 り組み、キャリアアップしやすい環境を整備していきます。ま た、この人事制度の変革を活かすには、次世代メンバーを評 価するマネジメントメンバーのスキル向上も欠かせません。正 しく制度運用を行うためにも、評価者訓練やリーダーシップ 研修などを構築するプロジェクトを発動し、マネジメントメン バーも含めた林純薬工業の全従業員が成長に挑みます。

次世代の挑戦を中心に 据えていますが、次世 代だけでは事業活動 は成り立ちません。全 従業員が自分らしく、 継続的にパフォーマン スを発揮できる組織にし ていくために、さまざまな背 景を持つ人材が働きつづけやす い環境の実現が重要です。そのため、

②のテーマとなる「働き方」の改善が不可欠です。また、③の テーマとなる 「だれもが効率的に高い生産性を発揮しながら 仕事を進められる業務環境の構築 | にも並行して取り組み、 組織全体の強化を図ります。

これからの林純薬工業は、大きな変革を遂げます。次世代の 成長がチームを成長させ、次世代のチームによる戦略の立案・ 実行が企業成長につながる。この成長サイクルを定着させ、 やがて成長が当たり前の会社となることをめざします。創業 120周年は通過点。この先、150年、200年と続く会社とな るよう私たちは挑戦しつづけます。





次世代の挑戦と成長にフォーカスした

制度を設計・運営し、

意欲的な組織文化をつくる。

次世代が挑戦しやすい組織文化の醸成を推進。等級昇格のスピー ドを上げ、上位ポジションの魅力を高めつつ次世代メンバーがキャリ アアップしやすい人事制度に改定。「働きがい」の向上につながる施 策を展開していきます。



「リーダーシップ研修」と 「評価者研修」の新設と実施

次世代が挑戦しやすい組織文化をつくるうえで重要なの が、人事制度における評価者の運用パフォーマンスを高め ること。次世代を育成し正しく評価することで、人材マネジ メントシステムを有効に機能させるための施策として、所属 長やマネージャーのリーダーシップスキルの底上げを目的と した「リーダーシップ研修」と「評価者研修」を新設し、実施 していきます。職務上リーダーシップが求められる人材が、 統率力や指導力を養うために必要なティーチング・コーチン グ・面談(フィードバック)などのスキルを磨き、目標管理能 力、高いコミュニケーション能力を身につけるための研修に 取り組みます。リーダーのさらなる成長によってメンバーと の信頼関係は再構築され、チームのパフォーマンスを最大 限引き上げるマネジメントにもつながります。また、管理職

自身が成長に意 欲的な姿勢を見 せることで、組織 全体の活性化に 貢献することも 期待しています。





改定のポイント―

- ●資格等級に関わらず上位ポストへの登用を可能にし、 昇格スピードを向上させる制度へ改定
- ●上位ポストの魅力を高める施策の一つとして、ポジション 給の水準などを改定

リーダーやスペシャリストを前向きにめざしているプロ フェッショナル志向を持つ次世代メンバー。この次世代メン バーの挑戦や働きがい、成長を実現するための制度へシフト するために、等級制度と評価制度を見直します。ポジション 等級(所属長や高度専門職)に班長を追加し、全資格等級 から選任できるよう対象者を拡大。

昇給・登用のスピードアップに加えて、ポジション給の水準 アップなど上位ポストの魅力を高めます。次世代メンバーの 挑戦に応えられる人事制度へ改定することで、社内の流動 性を高めてキャリア構築機会を増やします。





ジョブポスティング制度の導入

成長意欲の高い従業員が、自ら手を挙げて上位ポストや キャリア拡大にチャレンジできる「ジョブポスティング制度」 を導入します。各部署の職種に補充ニーズが出た際、求人 を出す前に社内公募を実施。さらに、班長やグループ長、部 長などの上位ポストに空きが出た際にも人材を社内公募し、 採用された場合は、実際にそのポストに就きます。キャリア チェンジやキャリア拡大の希望者とのマッチング制度として の導入です。「手挙げ文化」の構築によってすべての空きポ

ストを次世代メンバーで埋 めるとともに、従業員の主 体的なキャリア形成を尊 重する会社となることで、 次世代の挑戦が当たり前 の組織文化をつくります。



幹部候補生早期選抜制度の導入

重要ポジションを担える優秀な人材が早期に活躍できる舞 台を用意することで、チームと人の成長を加速させます。こ れまでポジション等級はマネージャー以上向けの等級でし たが、人事制度の改定に伴い、現資格等級や年齢とは関係 なく、すべての従業員が対象となりました。これからの林純 薬工業を背負い、牽引していける次世代メンバーを早期に 見極め、マネジメントスキルを身につける実務や各種研修 など、幹部職員を担うにふさわしい能力や経験を有する従

業員への育成に取り組み ます。向上心や将来性の ある人材が幹部候補生と して活躍できる組織づくり を推進していきます。





めざすゴール

次世代メンバーの早期活用により キャリア構築機会を増やす

2027年までに、すべての空きポストを 次世代メンバーで埋める

- 昇格スピードアップやより魅力的な報酬制度など、次世代 メンバーの挑戦に応えられる人事制度へ改定
- 異職種や上位ポストに手挙げ応募できるジョブポスティン グ制度導入
- 幹部候補生を育成するための幹部候補生早期選抜制度導入

人事制度の公平性を高めるとともに、 評価者の運用パフォーマンスを高める

評価納得度の向上

● 評価の公平性と面談スキルを高める評価者研修の実施

女性管理職比率20%以上

● 公平公正な人事運用が可能な組織への再編

人材の成長支援体制を強化し 学習環境と研修力を高める

指定研修受講完了率100%、指定資格取得率50%

- 所属長やマネージャーのリーダーシップスキルの底上げ
- 社外研修と資格取得支援制度の活用度の向ト





多様な人材の働きやすさとフェアネスを追求した就業規則や 福利厚生制度を導入し、「働きつづけやすい」環境へ。

企業価値の源泉となる人的資本を支えるための環境づくりを推進。

ダイバーシティを意識した就業環境の構築、賃金ベースアップの継続的な実行など、 さまざまな背景を持つ人材が「働きつづけやすい」環境づくりに取り組みます。

より柔軟な働き方とワークライフバランスを実現する

オフィス拠点のフレックスタイム制度導入や残業ゼロをめざした各種 施策の実施で柔軟な働き方をサポートし、育児・介護休業の取得推進、 傷病や育児・介護に使える福祉休暇制度の導入によってワークライフ バランスを実現しやすい環境整備に取り組みます。転勤時の各種手当 の強化、継続的な賃金ベースアップの実施のほか、将来的な制度とし て副業制度を検討するなどの環境改善にも柔軟に取り組んでいます。

% 目標指標

残業時間(月平均) 2025年 10時間未満 2030年 ゼロ実現

くるみん

えるぼし 認定

年平均 賃上げ率 3%以上

福利厚生環境と制度の魅力を高める

全拠点の福利厚生施設の改善に取り組み ます。また、夏季休暇を一斉取得から個人 ごとに日を決めるシフト制へ移行し、永年 勤続休暇も導入。さらに、従業員にとって 有益となる福利厚生サービスの調査と契約 検討を進めるなど、福利厚生の環境と制度 の魅力を高め、制度利用率や満足度の向上 をめざします。

% 目標指標

従業員満足度の向上

より安心して働ける職場環境を実現する

コンプライアンスを高める

総務グループの法務機能を強化し、 新法や改正法の動向を常に注視する ことで、適時にアップデートに対応し、 トラブルを未然に防ぎながらコンプラ イアンスの向上に努めます。コンプラ イアンス事案数の低減を目標指標と し、より健全な体制を構築します。

メンタル疾患の発症を予防する

すべての従業員が健やかに、いきい きと働ける会社となるために、メン タルヘルス調査の実施を継続しま す。さらに、得られた結果を活用す る仕組みと体制を構築することで、 メンタルヘルス不調による休業件 数の抑制に取り組みます。

危機管理能力を高める

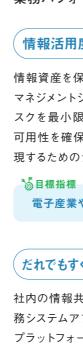
事業を取り巻くリスクが発生した際 のBCPを継続的にブラッシュアップ する仕組みを構築。想定外の危機 に対しても被害を最小限に抑えられ るよう危機管理能力の向上に取り 組みます。

利用しやすい制度と環境づくりで、長く働きつづけられる会社へ

「従業員が長く働くことができる会社」をめざし、さまざまな新しい取り組みを進めて おり、それらの制度設計や運用ルールの策定に携わっています。今後は制度面だけ でなく、「何でも相談しやすい」といった対人面での働きやすさにもつながる「働きつ づけやすい」環境の整備に取り組んでいきたいです。



管理部 人事総務グループ 上井谷 颯馬



効率的に仕事を

進めやすい

DX化などにより、作業の効率化を図ることで、 チームと人が「挑戦」に集中できる環境を整備。

だれでも効率的に高い生産性を発揮しながら仕事を進められる業務環境を実現。

生産性の低い作業や時間、手間を省いて効率化を図り、

業務パフォーマンスを後押しするDX化など、業務プロセスの革新をめざします。

情報活用度を高められるセキュリティ基盤を持つ

情報資産を保護するために不可欠となる「情報セキュリティ マネジメントシステム」。情報漏えいや不正アクセスなどのリ スクを最小限に抑えるとともに、情報の機密性や完全性、 可用性を確保し、信頼性の高い情報セキュリティ対策を実 現するためのシステムを構築します。

電子産業や自動車産業のガイドラインへの適合性向上

だれでもすぐに活用できる情報共有インフラをつくる

社内の情報共有インフラの構築を進め、グループウェアや業 務システムアプリケーションなどの情報コミュニケーション プラットフォームを最適化し、情報共有力と仕事の生産性を 高めます。例えば、これまで人事総務に個別で問い合わせが 来ていた社内規定や手続きに関する情報を社内ポータルで 公開し、必要な情報に迅速にアクセスできる環境へ。また、 経理業務のデジタル化によって請求書送付や仕訳伝票のフ ローを電子上で完結できるように変更し、2025年より社内 活用を開始します。

コーポレート部門への個別問い合わせ件数8割減

DXで業務プロセスを改革する

人事関連業務の連携をサポートできるシステムを導 入し、WordやExcelでの作業・管理からシステムへ の置き換えを見据えています。また、基幹システムの バージョンアップやRPA、AIなど各種ツール活用に よるルーティン作業を自動化し、事務作業時間の半 減をめざします。FAXレス化と完全ペーパーレス化 (キャビネットゼロ)の実現に向けて、まずは請求書 を電子送付へ移行することで700~800枚/月の紙 を削減できる見込みです。さらに仕訳伝票の削減・ デジタル化により、「印刷、折り、封入」といった手作 業にかかる時間の削減と手作業がゆえに発生する ヒューマンエラーの削減も期待できます。入金処理 の自動化、請求書以外の帳票電子化に向けた施策 など、さまざまなシーンでのDXの活用によって業務 プロセスの改善に取り組んでいます。

% 目標指標

人事帳票の9割を人事システムへ置き換え

基幹システム関連の事務作業時間半減

FAX件数半減かつプリントゼロ

業務の効率化が経理財務グループの成長につながっている

近年、あらゆる業務の効率化に向けて大きく動き出しています。会社自体が「効率的に 仕事を進めやすい | を方針として掲げていることもありますが、月に一度の経営会議で 意見を発する場があるなど従業員が声を上げやすく、現場の意見から課題をくみ取る ことで具体的な効率化が進んでいます。業務効率の改善で得られた時間を有効活用し、 今後は経理財務グループとして、単なる事務作業ではなく、ビジネスインテリジェンス を取り入れた組織となることで、経営判断に大きく貢献できるグループをめざします。

管理部 経理財務グループ 常喜 友歌



Havashi Pure Chemical - Sustainability Report 2025

新たな価値を創出し、電子デバイス業界で選ばれる存在となる。



執行役員 電子材料部長 山中 一樹

迅速なレスポンスと細やかな 対応を活かし、 お客さまの満足につながる サービスの向上に挑む。

電子材料事業は、未来をひらく新たな価値を創出するために、「お客さまの満足につながるサービスの向上」を方針とし、それに基づく戦略に取り組んでいます。既存顧客の深耕と新規顧客への拡販をめざし、営業利益の改善や製造原価の低減に取り組みながら、次世代に向けた製品開発も継続・強化。ニーズの変化を先読みしたプロアクティブな提案を行いながら、迅速で誠実なフォローアップの両立によって顧客満足度の向上につなげていきます。また、海外に向けたビジネススタイルの探索と構築も注力すべき取り組みとなっており、すでに中国を拠点としたアジア市場での販路拡大に向けた動きも進んでいます。お客さまとの信頼関係を深めるため、従業員一人ひとりの専門知識やスキル、実践力を高めて、より具体的かつ戦略的な活動を推進していきます。



お客さまの満足につながるサービ スの向上

ニーズの理解と提案で実現する 『顧客の深耕』

訪問回数を増やし、お客さまとの関係を深めることでニーズを正確に把握し、今後起こりうる課題や業界トレンドに基づいたプロアクティブな提案を実践。個人の能力に依存しない仕組みを構築し、継続的な成長と新たな可能性の創出をめざす。

お客さまとの対話で取り組む 『価格競争力の強化』

原材料価格や製造コストなどについて、お客さまに対し透

明性を持って情報を共 有し、信頼に基づく公 正な取引関係を構築す ることで、双方にとっ て持続可能な成長を めざす。



安定稼働とコストダウンに寄与する 『サプライチェーンの最適化』

半導体フロントエンド材料の内製化や製造設備のマルチ化 (設備共有)、さらに製品ごとの製造拠点の見直しを進める ことでコストダウンを進めつつ、原料調達から製造・出荷・ 納入までのサプライチェーンをお客さまごとに最適化する。



中国・台湾市場とつながる 『アジア販路拡大』

2025年内に中国の現地企業との合弁会社(商社)を設立。 市場調査を開始することでターゲット製品を特定し、中国・ 台湾市場での販路拡大を進める。



次世代に向けた製品開発

技術力を活かし推進する 『新分野製品開発と環境配慮型薬品の拡充』

新分野の製品開発に向けたターゲット品目の選定が進んでおり、洗浄液(CMP後洗浄・ダイシング後洗浄)においては開発スケジュールを策定。一部は開発を開始しており、2026年での製品化をめざす。さらに、低メタルグレード薬品の拡充、環境負荷を低減できる既存代替品の開発にも取り組む。



2024年度の振り返り

2024年度の売り上げは、前年度対比約20%の減少となりました。主な要因は主要顧客である半導体や、電子部品、液晶メーカーの稼働率の低下と停滞です。2024年度下期から本格的な回復を期待しましたが、総じて需要回復に力強さが欠ける状況が続きました。しかし、AI分野は好調となっています。また、3年前から各種原材料価格の高騰が続いてきましたが、2023年度下期以降は価格が徐々に下落傾向に転じ、その変動を製品単価に適切に反映しています。

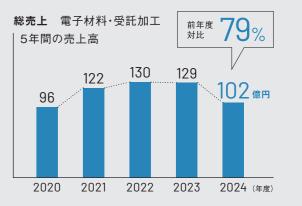
今後の見通し

民生向けの在庫調整の長期化、またEV市場の減速を受け、AI関連以外の半導体の需要が低迷しています。ただし長期スパンでは、成長市場として認識し、既存顧客の深耕を継続しながら、新規顧客開拓に向けた人材育成、マーケティング機能、価格競争力(製造原価低減、安価な原材料確保)を重点課題として取り組んでまいります。また、海外向けビジネスモデルの探索を本格化。中国に現地企業との合弁会社を設立することで販路拡大につなげていきます。

既存顧客の深耕および国内半導体の今後の需要拡大に迅速に対応できる基盤構築を進める。

人材育成、マーケティング機能、価格競争力の 強化で新規顧客開拓に取り組む。

中国に合弁会社を設立し、海外向けビジネスモデルの構築によって販路拡大を見据える。



試薬化成品事業

顧客満足の向上に軸 足を置いた戦略で、さらなる持続的成長へ。



常務取締役 試薬化成品部長 大久保 幸則

課題からひもづく戦略を決定。 実行のための組織改編を進め、 サービスの向上と製品開発に挑む。

創業当時から価値創造の源流となっている試薬化成品事業。今までの価値を紡ぎながらも、自社の強みを明確にして攻めの姿勢を持ち、試薬市場における独自のポジションを確立するため、「お客さまの満足につながるサービスの向上」と「次世代に向けた製品開発」を方針とした多様な取り組みを実践しています。CAGR(年平均成長率)と利益確保による持続的成長を見据えて、『事業戦略構築』『チャネル戦略構築』『利益改善』など7つの戦略を決定。マーケティンググループを立ち上げ、戦略に連動したプログラムを立案し、顧客課題や潜在ニーズに直結した製品開発を加速させます。同時にオーダーセンターやカスタマーサポートセンターを立ち上げ、サービスレベルの向上を実現します。また、オンライン試薬購入サイト「試薬ダイレクト」への継続的な投資を行い、試薬市場での林純薬工業の認知を高めていきます。



お客さまの満足につながるサービ スの向上

「試薬ダイレクト」の発信力を強化し、 市場をカバーする『チャネル戦略構築』

お客さまが選びやすいカテゴリーの整理や周辺製品の追加 掲載、最新の業界情報や啓発コンテンツの拡充など「試薬ダイレクト」への継続的な投資を実施。同時に戦略的なメール マーケティングを開始し、企業ブランドの認知拡大を図る。

攻めの営業を実現するための 『組織体制の構築』

オペレーション業務をさらに強化するため、オーダーセンターを立ち上げ、受注業務の標準化・効率化を図る。また、現在営業担当者が対応している見積もり提示や仕様書作成、

SDSの提出などを一括で対応できるカスタマーサポートセンターを立ち上げ、営業担当者は本来の顧客フォローや攻めの営業に集中できる組織へと改編。



インサイドセールスグループの 活用による『顧客満足の向上』

インサイドセールスグループを立ち上げ、高い営業スキルや専門知識を持った人材を配置することで、ECサイトを通じて寄せられるお問い合わせへの迅速な対応を実現し、さらに新たな提案に結びつけるなど多面的にお客さまをサポート。

各役割と求められる能力を明確にした 『人的競争力強化』

各役割に求められる能力を定義し、それに基づいた人材育成のためのトレーニングを実施。各所属長のコーチングスキ

ルの強化も同時に推進し、 チーム力を強化。戦略立 案を起点としたPDCAを しっかりと回せる環境を整 える。



次世代に向けた製品開発

マーケティング力と開発力を活かした 『製品開発機能の立ち上げ』

マーケティンググループを発足させ、市場分析、戦略立案、プログラムの設計を行い、製品開発をリードする。営業、インサイドセールス、ECサイトで顧客接点を増やすことで、課題の発見を行い、製品アイデアの創出をめざす。また、試薬メーカーとしてのプライドを持ち、次世代に向けて、林純薬工業だからこそ実現可能な製品開発に挑む。



2024年度の振り返り -

2024年度の売り上げは前年度対比で106%、4年連続で安定した成長を実現しています。生産部門との連携やスタッフの一体感を高め、細やかでスピーディーな顧客対応によって売り上げの成長を実現できています。顧客視点でリニューアルした「試薬ダイレクト」は順調に会員登録者数を伸ばし、企業認知の向上にも貢献しました。また、今後の製品開発力の強化を見据えて本社1階にオープンした体験型実験・研究施設「Labo」では、顧客企業との協業などさまざまな活用が始まっています。

今後の見通し

継続的な売り上げの成長に加えて、今後は利益の確保も追求していきます。マーケティンググループの発足により、各製品群の戦略立案と製品開発、競争力のある新製品開発を加速させ、PDCAサイクルを効果的に回します。また、「試薬ダイレクト」のコンテンツの拡充や発信力を強化し、より多くのお客さまから期待され選ばれるサイトとなるよう、さらに価値を高めていきます。2025年に入り顧客満足の向上を見据えた組織改編を行いました。各部門の所属長やチームメンバーがそれぞれの求められる能力を存分に発揮し、モチベーションを高く持って活躍してくれることで、必ず期待された成果に結びつくと確信しています。

マーケティンググループの発足で、戦略立案と製品開発を加速させる。

一定の評価を得ている「試薬ダイレクト」のコンテンツ拡充を図り、発信力を強化する。

「Labo」の活用で製品開発力の強化と試薬メーカーとしての認知度向上を図る。



新分野の製品や少量多品種に対応できる「柔軟な生産体制」を構築。



取締役 生産部長 水谷 隆彦

いち早く取り組んだ体制づくりの 継続・強化でさらなる生産能力と 物流能力の向上をめざす。

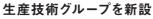
安全に品質の良い製品を多く生産(製造・供給)する体制の構築をめざし、2023年以降は『機械化・自動化』『新分野製品自社製造』『新拠点建設』『品質レベルアップ』『環境整備』に関する活動を進めており、生産量の増加や品質への評価という形で成果につながっています。市場の変化や技術の進歩に対応できる生産体制の構築が求められる中で、人材育成は重要課題となっています。2023年より次世代リーダーを早期育成することを目的とした新組織となる「班」や「班長」「技術員」なども機能し、適切な組織管理と技術開発へのサポートが活性化しています。今後も、「チームと人の成長」に基づいた戦略に挑むことで生産活動の効果を最大化させ、先進的なものづくりに貢献すると同時に、高い生産技術力を発揮することで市場の変化に対応できるQCDSの実現をめざします。

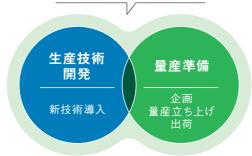


生産供給体制の充実化

生産、品質、省エネ、調達開発など 各分野でリーダーを次々と生み出せる 組織体制へ移行する

生産技術、品質技術、環境管理などすべてにおいて、それらの業務を運用する人材のスキル向上と育成が必要不可欠。生産部門の役割の拡大と人材(特にリーダー)育成を目的に、生産技術グループを新たに設立。新組織では、生産技術開発(新技術導入)、量産準備(企画~量産立ち上げ~出荷)の2つの機能を持たせる。





事業競争優位を保つ生産拠点戦略と 量産設計でキャッシュフローを最大化する

新拠点の開発と並行して、既存工場での新規量産体制の 構築や、新技術開発案件を進めながら、コストと効果を正 確に試算して国内サプライチェーンの最適化を図る。



工程設計のスキルを高めて 生産プロセスのリードタイムを短縮し、 生産性を向上させる

生産能力の最大化をめざし、生産リードタイムの短縮と処理能力の向上を図る。さらに、生産性の高い製造プロセスを定義した設備マニュアルの作成と全拠点での共有を行い、現状診断と改善を進める。人員数と作業時間の削減に注力し、自動化やDX化なども継続することで、生産現場の改善にも取り組む。



生産現場の自発的な活動で前向きで活発な現場をめざす

ものづくりに関わる戦略を計画通りに進め、目標を達成するためには、人材の成長が不可欠。現場での情報発信活動をスタートさせることで、物事を前向きに捉え、自発的に活動し発信できる人材を育成。生産現場で作業する一人ひとりの成長を後押しし、前向きで活発な生産現場へ。



2024年度の振り返り -

2024年度の生産量は、3工場の集計で1.84万トン(前年度対比 105%)となり、2023年度と比較して増加しています。電子材料事業における製品の生産量増加、特に受託製品の増加が主な要因です。試薬化成品事業の製品の生産量は2023年度と比較して大きな変化はありませんが、取り扱い製品数は増加しています。少量多品種の傾向は今後も継続および増加することが予想されるため、これに対応できる試薬生産体制の構築をめざします。また、新分野の製品づくりにおいても、量産化や製品ラインアップの増加が具体化しており、今後の成長に向けた取り組みが着実に進行しています。

今後の見通し

半導体をはじめとする電子材料の周期的な市況変動や新しいデバイス・技術の導入など、市場はこれからも変化していくことが予想されます。このような変化に対応できる生産体制と技術力を備えなければ、業績が市場変動に大きく左右される可能性があります。今後は、東日本の生産物流拠点となる新工場の計画を進め、新規開拓に備えた環境整備を進めるとともに、日々進化していくニーズに応える生産技術力を高めるための人材育成や組織編成を推進し、生産量拡大につながる取り組みを実践していきます。

東日本の生産および物流拠点となる新工場の 建設計画を進める。

市場の変化に柔軟に対応できるよう、新組織の設置と人材育成を進め、包括的に管理する。

原料の自社精製やリサイクルを進めるなど、原料供給リスクの回避、コスト低減を図る。

