

ダイセルグループ CSR 活動報告 2018

目次

CSR トップページ	3
トップメッセージ	5
ダイセルグループの CSR 活動	8
ダイセルグループ基本理念	10
ダイセルグループ行動方針	11
ダイセル行動規範	12
企業倫理	
企業倫理活動	18
コーポレート・ガバナンス	
・コーポレート・ガバナンス体制	23
・内部統制システム構築	43
・リスク管理	48
人権の尊重	111
公正な事業慣行	49
レスポンシブル・ケア活動	
レスポンシブル・ケア マネジメントシステム	
・基本方針と推進体制	51
・目標と活動結果・評価	56
環境保全	
・地球温暖化防止	63
・環境マネジメント	67
・廃棄物削減・リサイクル	72
・化学物質排出量の削減	76
・いのちの森づくり	80
・環境会計	85
労働安全衛生	88
保安防災	93
化学品安全	95
物流安全	97
社会との対話	141

ステークホルダーとともに	
お客様とともに	98
取引先様とともに	
・ 購買基本方針	102
・ ダイセルグループ CSR 調達ガイドライン	103
・ 原燃料購買・部品購買	106
・ 機材購買	107
株主・投資家とともに	108
社員とともに	
・ 人権についての考え方	111
・ 人材マネジメント方針	112
・ 人材育成	115
・ ダイバーシティの推進	126
・ 働きやすい職場づくり	129
・ 心と身体の健康	134
・ 社員に関するデータ	138
地域・社会とともに	
・ 次世代育成	142
・ 地域社会とのコミュニケーション	144
・ 社会貢献活動	145
編集方針	148
第三者意見／検証	149
バウンダリー一覧	150
認証一覧（環境マネジメントシステム・品質マネジメントシステム）	154
方針一覧	157
社外評価	158



ダイセルグループは今、変革に挑戦しています。

トップメッセージはこちら

代表取締役社長

札場 操

ダイセルグループのCSR活動



ダイセルグループは、
全社をあげて社会から信頼され続ける企業を目指しています。

ダイセルグループのCSR活動の位置づけ・考え方はこちら



▶ 企業倫理活動

▶ コーポレートガバナンス

▶ 人権の尊重

▶ 公正な事業慣行



▶ レスポンシブル・ケア マネジメントシステム

▶ 環境保全

▶ 労働安全衛生

▶ 保安防災

▶ 化学物質管理

▶ 物流安全

▶ 社会との対話



▶ お客様とともに

▶ 株主・投資家とともに

▶ 地域・社会とともに



▶ 取引先様とともに

▶ 社員とともに

▶ 編集方針

▶ 第三者意見／検証

▶ バウンダリー一覧

認証一覧

－ 環境マネジメントシステム認証取得状況

－ 品質マネジメントシステム認証取得状況

▶ 方針一覧

▶ 社外評価

ダイセルグループは今、変革に挑戦しています。



1919年の創業以来、「モノづくり」にこだわり続け、お客様や社会に必要とされる機能を素材として提供し、人々の生活の豊かさ向上に取り組んでまいりました。求められる品質を安全かつ安定的に提供するとともに、お客様の要望に応えながら信頼を積み重ね、今日のダイセルグループがあります。時代の変化と共に、生活に必要な素材の提供というだけでなく、信頼に応え、豊かな暮らしに役立つ素材を提供することが求められていると実感しています。

私たちは、2011年に社名を変更することで、これまでの化学工業の枠組みにとどまらずに、化学を基盤とした独自技術やノウハウで成長していくことを社内外にお伝えしました。同時期に策定した「Grand Vision 2020」を具現化させる3段階の中期計画も最終フェーズに入り、2017年度は最終段階である3D-IIIの初年度にあたる年でした。3D-IIIでは、急速に変化する環境の中「持続的成長」を実現するため、「Change（変革）、Challenge（挑戦）、Courage（勇気）」の「3Cスピリッツ」を掲げて主要施策を実行しています。

3Cスピリッツ

Change（変革）

従来の延長線上で考えるのではなく、戦略の発想を「変革」します

Challenge（挑戦）

「挑戦」し続けることで、現状を打破し、大きな成果・成長を実現します

Courage（勇気）

今まで踏み入れたことのない領域に「勇気」をもって飛び込みます

昨年4月には、兵庫県姫路市に所在する総合研究所と姫路技術本社を、当社の技術を結集する「イノベーション・パーク」として集約、新棟「アイ・キューブ (iCube)」を建設し、活発なコミュニケーションによるコンカレント・エンジニアリングや社外とのオープンイノベーションを推進できる環境を整え、技術者の働き方の変革にも取り組んでいます。そして、既存領域における新製品開発やコストダウンの取り組みに加え、成長が見込める電子材料や、メディカル・ヘルスケア等の高付加価値領域における新事業の創出・育成にも挑戦しています。

私たちが大事にしている「安全と品質、コンプライアンスがダイセルグループの存在基盤」という礎の上に、新しい価値を迅速に提供し続けられる企業へと変化してまいります。

安全と品質の確保、環境への取り組みについて

繰り返し申し上げているように、安全と品質の確保は、企業活動の根幹であり、当社グループのモノづくりの基盤です。当社は1982年に堺工場で爆発火災事故を経験しており、あのような事故は二度と繰り返さない、決して事故を風化させてはならないという強い想いのもと、当社グループ全体で安全と品質を確保したモノづくりに取り組んでいます。しかしながら、昨年度、大竹工場で火災事故を起こしてしまいました。幸いにも人的被害や周辺環境への影響はなかったものの、お客様をはじめ、地域の皆様や関係省庁の皆様など、多くの関係者にご迷惑をおかけしました。既に、事故の再発防止策をハード・ソフト両面から講じており、この事故を教訓にBCPの強化をはじめ、ミエタ課題に取り組んでいます。私たちが安心して働ける職場であることと同時に、地域社会の皆様、そしてお客様から信頼していただけるグループであるためにも、「安全をすべてに優先させるモノづくり」を実践していきます。

また、地球温暖化対策につきましては、2015年に国連サミットで採択された「持続可能な開発目標」(SDGs)や同年のCOP21におけるパリ協定採択、パリ協定の実施指針策定交渉である2016年、2017年のCOP22、COP23など、地球規模で環境問題への取り組みが進められています。その中で、エネルギー多消費型産業のひとつである化学企業に対する環境保全への要請はますます高まってくると思われ、より一層の省エネルギー、温室効果ガス排出削減が重要になると考えています。当社グループでは、全社横断的な組織である「省エネ推進委員会」を中心に取り組んでおり、一般社団法人日本経済団体連合会の低炭素社会実行計画の2020年排出目標を達成する見込みです。今後も、革新的なプロセス技術の導入をはじめ、常に新しい目線、切り口で省エネに取り組んでまいります。

品質の確保については、すべての工場で、ISO9001やIATF 16949(自動車産業の品質マネジメントシステム規格)など、製品に応じた品質マネジメントシステムの国際規格の認証を受けており、お客様に満足していただける製品の提供に努めています。また本社としても、社長直轄の部署として設置した品質監査室による品質監査や、品質に関する情報交換の場の設置、品質情報の集約・解析等を計画的に進めています。

企業倫理の取り組み

「安全と品質の確保」と共に、コンプライアンスもダイセルグループの大切な存在基盤です。2017年度は、他社で発生した品質データに関する不正や無資格者による作業などの事案が社会問題となり、改めてコンプライアンスが会社の存続を左右するような重要な課題であると認識しました。

当社グループでは、2017年度も不正の起こらない職場づくり、より風通しの良い職場づくりを目指して、「全員で業務がミエル、気づきがイエル、人の意見をキケル職場に！」を目標に掲げて活動を継続するとともに、新たに「ダイセルグループコンプライアンス強化期間」を設定し、この期間に共通課題について各職場が主体的に教育や研修を行いました。

コンプライアンスには魔法のような活動はありません。地道に、コツコツ活動を継続することで、ダイセルグループで働くすべての人のコンプライアンス意識を高めていくことが大切であると考えています。また、原点であるグループ行動方針や行動規範に戻って、考え、実践することを訴えていきます。

注) ミエル化とは問題や改善の気づきを得るため、業務に関する情報をミエル形にして共有することです。イエル化・キケル化とは、お互いと言うべきことは言い、相手の意見をきちんと聴き、それに対応していくことで問題解決や改善につなげることです。

ステークホルダーへのメッセージ

ダイセルグループは、連結海外売上高比率が50%以上、従業員も日本国籍以外の方が半分以上であり、世界のどこにあっても多様な文化や価値観を尊重することを人事方針で謳っています。人口減少が予想される日本国内においては、より柔軟な働き方を実現するために、2017年4月から、育児・介護等の一定の理由による「在宅勤務制度」を導入しました。今後も、多様な人材がやりがいを持って活躍し、成長できる環境の整備を進め、個々の力がダイセルグループとしての大きな力になるよう努めてまいります。

また内部統制においては、2017年6月に社外取締役を1名増員して取締役の半数を社外取締役とし、より独立性、透明性の高い体制といたしました。社外取締役の皆さんは、取締役会だけでなく、グループ改善事例発表会などさまざまな場面で積極的に発言いただき、当社の経営改善に貢献いただいています。

足元の業績は、主要製品の事業環境の変化や、将来への基盤整備費用の増加などにより、収益面では計画を下回っておりますが、中長期的な持続的成長に向けて、社員一同、一丸となって、勇気を持って変革に挑戦してまいります。ステークホルダーの皆様には、引き続き私たちの企業運営にご理解とご支援をお願い申し上げます。

株式会社ダイセル 代表取締役社長

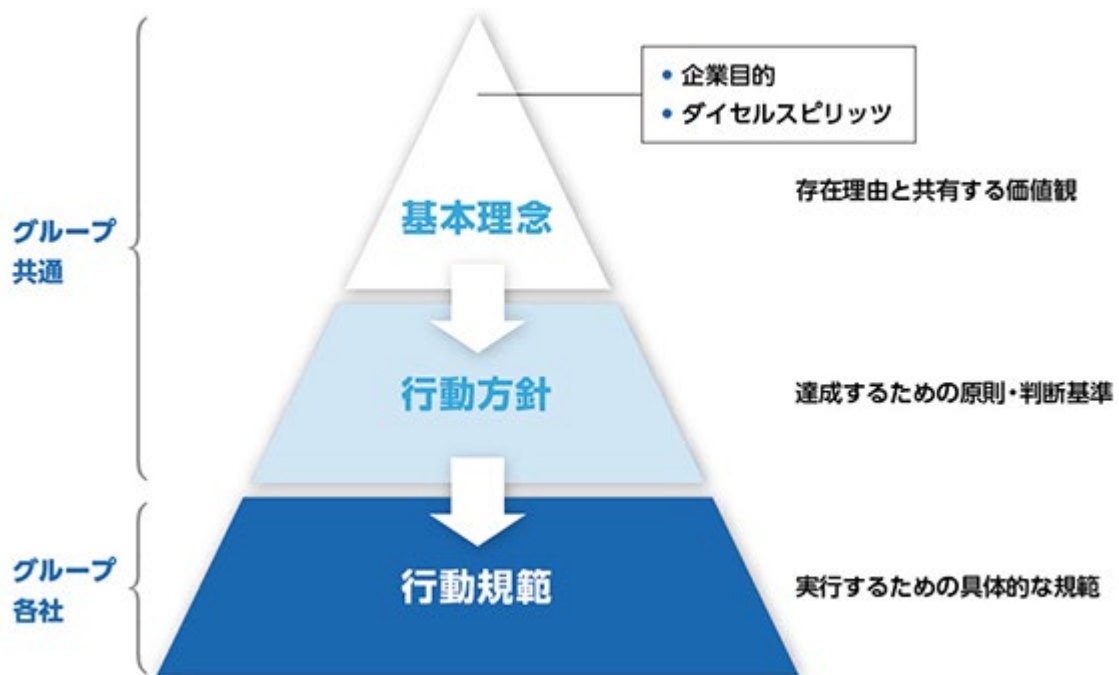
札場 操

ダイセルグループのCSR活動

ダイセルグループでは基本理念に基づき、グループ共通の「行動方針」を定めています。またグループ各社が行動方針をさらに具体化した「行動規範」をそれぞれ定めています。そして、企業倫理活動とレスポンシブル・ケア活動を二本の柱とした行動方針あるいは行動規範の実践そのものを、CSR活動と位置づけています。行動方針・行動規範の実践にあたっては活動が継続的に改善、向上していくようにCAPDサイクル※を念頭においています。また、CSR活動は、特定の個人や組織のみによる活動ではなく、ダイセルグループで働くすべての者が取り組む活動と考えています。

※計画を起点とした活動では重要な事実を見落としてしまう恐れがあると考え、当社では一般的なPDCAではなく、CAPDで改善サイクルを回しています。

基本理念、行動方針、行動規範の概念図

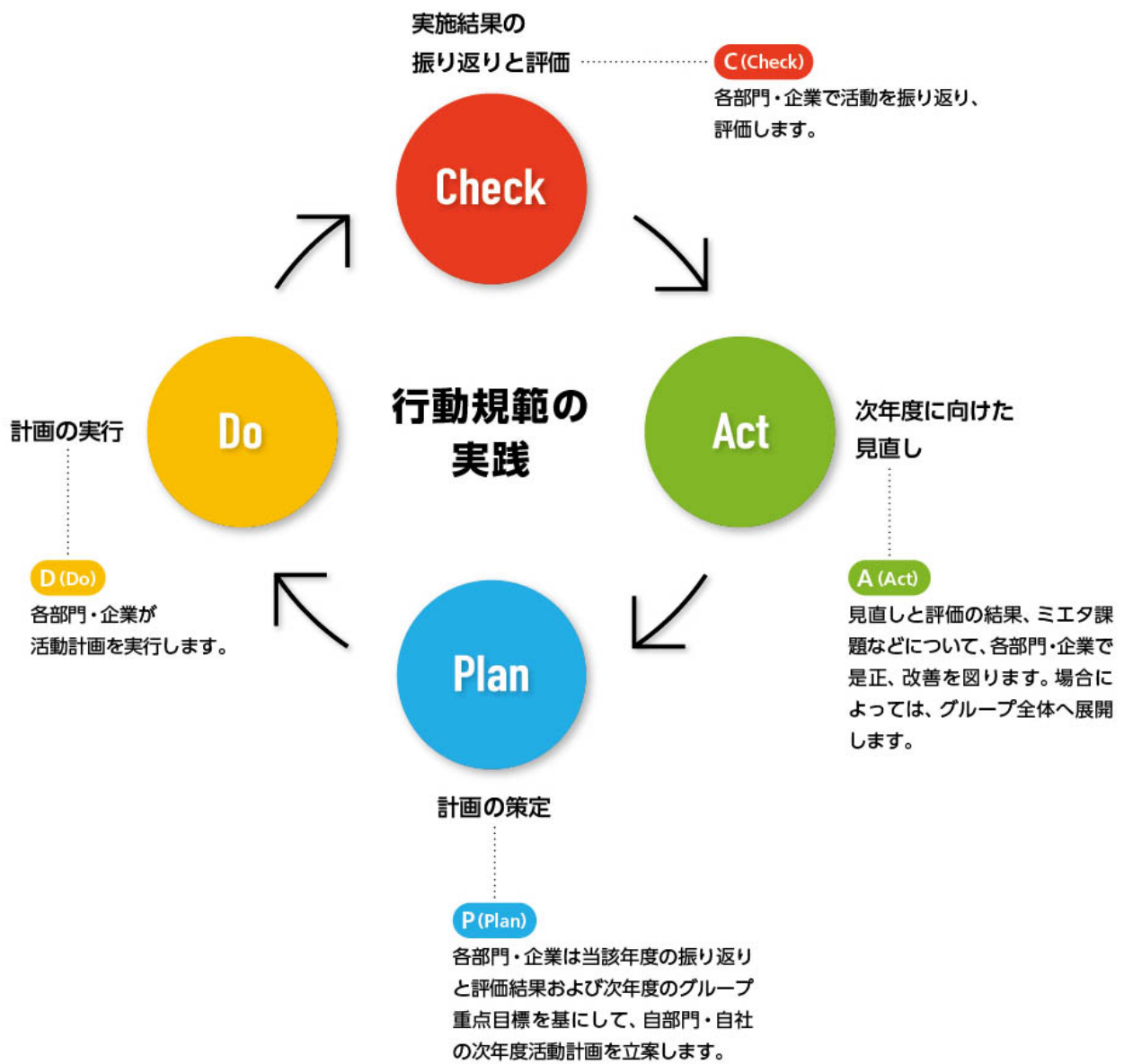


[ダイセルグループ基本理念](#)

[ダイセルグループ行動方針](#)

[ダイセル行動規範](#)

● CAPD サイクル図



— The Best Solution for You

社会の求める機能を形に変えて、人々の生活の豊かさ向上に役立ちます。

私たちダイセルグループは、『化学の無限の可能性』を信じ、独自の技術・ノウハウを駆使して『社会が求める機能』を具現化し、暮らしと社会の豊かさ向上に貢献する企業グループであり続けます。

The Daicel Spirit

私たちは、ダイセルスピリッツを共有化し、革新によって成長していきます。

- 私たちは、あるべき姿を描き、誠実に、地道な努力を積み重ねることが革新の原点であると考えます。
- 私たちは「モノづくり」にこだわります。
私たちの「モノづくり」とは、「新たに意義のある価値を創造すること」です。
- 私たちはひとりひとりの存在感と達成感を大切にします。

— ダイセルグループ行動方針

私たちダイセルグループは、基本理念を実現するための行動の方針を以下に定めます。

ダイセルグループで働くすべての者は、この行動方針を理解し、自ら考え、日々の活動において具体的に実践します。

1. 私たちは、法令を遵守するだけでなく、高い倫理観と良識を持って行動します。
2. 私たちは、良き企業市民としてよりよい社会の発展に貢献します。
3. 私たちは、顧客の満足と信頼を得られる安全で高品質な製品やサービスを提供します。
4. 私たちは、国際ルールや各国の法令を遵守し、文化や習慣を尊重して、地域社会の発展に努めます。
5. 私たちは、信頼性のある企業情報を積極的かつ公正に開示します。
6. 私たちは、公正かつ自由な競争の原則に従って、誠実な取引を行います。
7. 私たちは、環境保全と安全確保に積極的に取り組みます。
8. 私たちは、会社の財産や情報を適切に管理します。
9. 私たちは、ダイセルグループで働くすべての者の多様性、人格、個性を尊重し、差別やハラスメントのない健康で働きやすい職場環境を確保します。

1. 私たちは、法令を遵守するだけでなく、高い倫理観と良識を持って行動します。

1-1 ステークホルダーへの誠実な対応

お客様・株主様・お取引先・従業員・地域社会など私たちと関係のある全ての人を大切に思う心を持ち、感謝の気持ちをもって誠実に対応します。

1-2 法令・倫理遵守

国の内外を問わず法令や規程などのルールの厳格な遵守はもちろんのこと、社会的良識をもって職務を遂行することにより、常に社会の誰からも信頼され尊敬される行動をとります。

1-3 実効ある社内体制の整備・教育研修

法令や企業倫理の遵守をより確実にするため、社内規程の整備など実効ある社内体制の強化に向けて日々見直し、改善に努めるほか、教育研修などを通して、社内への徹底を図ります。

1-4 反社会勢力への対応

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、警察、業界団体や地域企業と連携して毅然たる態度で臨み、直接であれ間接であれ、一切の関係を持ちません。

2. 私たちは、良き企業市民としてよりよい社会の発展に貢献します。

2-1 社会貢献活動

社会との共存・共栄を図るという観点から、事業活動を通して、また、文化・体育活動や天災・災害などの緊急時での防災・救援活動への支援などを通して、社会貢献を行います。

— 3. 私たちは、顧客の満足と信頼を得られる安全で高品質な製品やサービスを提供します。

3-1 社会的に有用な製品やサービスの提供

消費者やユーザーなどお客様の声に耳を傾け、社会的に有用な製品やサービスを開発、提供し、豊かで快適な社会の実現に貢献します。

3-2 製品やサービスの安全性と品質の確保

製品やサービスの提供にあたっては、安全性と品質を確保することが企業の社会的責任であることを自覚し、製品の開発、製造、物流、販売等全てのライフサイクルにおいて、その確保に努めます。

3-3 品質情報の提供

製品やサービスの提供にあたっては、品質情報や安全な使用方法などを、適切でわかりやすく提供します。

3-4 製品事故への対応

お客様に提供した製品の安全性・品質に問題が起こった場合は、誠実にかつ迅速に対応し、事故の拡大や再発の防止に努めます。

— 4. 私たちは、国際ルールや各国の法令を遵守し、文化や習慣を尊重して、地域社会の発展に努めます。

4-1 国際ルール、各国の法律の遵守

国際的な事業を行う上では、国際ルールや各国の法令等を十分に調査し、遵守します。

4-2 国・地域社会との共存

事業活動に関わる国・地域の社会と共存していくため、その文化、慣習を尊重します。

4-3 現地社会の発展への貢献

海外現地法人においては、可能な限り、現地調達や現地の人材を活用するなど、現地社会に溶け込み、その地域の発展に努めます。

5. 私たちは、信頼性のある企業情報を積極的かつ公正に開示します。

5-1 企業情報の開示

株主、投資家などの市場関係者に対して、会社の財務内容や事業活動状況などの企業情報を、適時適切にかつ積極的に開示します。

5-2 適正な会計処理

法令および一般に公正妥当と認められる企業会計の基準に従って、会社の取引や資産状況、経費の使用状況を正確かつ適正に会計処理し、記録、保存します。

5-3 インサイダー取引

職務上知り得た未公表の重要情報を知って、当該情報が公表される前に、当社等の株式・社債等を売買し、自己の利益を図るようなインサイダー取引は行いません。

5-4 社会とのコミュニケーション

社会との積極的なコミュニケーションを図り、企業活動に対する社会の理解促進に努めます。

6. 私たちは、公正かつ自由な競争の原則に従って、誠実な取引を行います。

6-1 独占禁止法の遵守

独占禁止法上違反となる行為は行わず、公正かつ自由な競争を行います。

6-2 輸出入関係法令の遵守

技術や製品の輸出入にあたっては輸出入関係法令を調査し、遵守します。輸出にあたっては自らの技術や製品の輸出が不法に麻薬や武器・兵器の開発、製造につながらないようにします。

6-3 広告宣伝

広告宣伝は、公正な根拠をもって行い、他社や他社商品を誹謗・中傷せず、社会的差別につながるような用語を使用しません。

6-4 政治・行政との透明性の高い関係

国の内外を問わず、政治、行政に対しては、贈賄行為と誤解されるような行為は決して行わず、透明性の高い関係を構築します。

6-5 購買取引

購買取引に際しては、購買取引方針を遵守し、個人的な利益追求を行わず、公平・公正で経済的合理性に基づいた対等な取引を行います。

6-6 接待等

お取引先等との接待や贈答品の授受については、公私のけじめを明白にして、健全な商習慣や社会的常識の範囲内で行います。

7. 私たちは、環境保全と安全確保に積極的に取り組みます。

7-1 環境負荷の低減

省エネルギー・省資源活動などを通して地球温暖化防止、化学物質の管理、資源の有効活用・廃棄物削減などの環境負荷低減に取り組みます。

7-2 持続可能な社会の実現

地球環境問題を事業活動における主要課題として位置づけ、環境保全と経済発展を両立させる持続可能な社会の実現をめざします。

7-3 安全な職場環境

研究開発・製造・物流等、すべての活動において、法令遵守のみならず、自らアセスメントを行い、自らの職場の安全確保のための諸施策を推進します。

8. 私たちは、会社の財産や情報を適切に管理します。

8-1 会社財産の効率的な活用

人、物、金、情報、時間などの会社財産は、私的な目的で利用することなく、かつ効率的に活用します。

8-2 秘密情報の取り扱い

不正な方法でお客様、お取引先等の秘密情報を入手せず、また業務上知り得た会社または第三者の秘密情報は、厳重に管理し、所定の手続きによることなく開示、漏洩せず、また本来の目的以外に利用しません。

8-3 知的財産権の保全・確保

会社の知的財産権（特許権、実用新案権、商標権、意匠権等）の保全・確保に努めるとともに、第三者が権利を有する知的財産権を侵害しません。

8-4 個人情報の管理

業務上入手した個人情報は厳重に管理し、本人の事前の同意を得た場合を除き、開示、漏洩せず、また本来の目的以外に利用しません。

8-5 情報システムの適切な使用

会社の情報システムは会社が認める業務にのみ使用し、データの盗用・改ざんに十分注意を払います。また、情報漏洩の防止など情報のセキュリティに万全を期します。

8-6 会社に損害を与える行為

職務上の地位・権限を利用して、又は職務上知り得た情報をもとに、自己や第三者の利益を図り、あるいは会社の評価を著しく傷つける行為は行いません。

9. 私たちは、ダイセルグループで働くすべての者の多様性、人格、個性を尊重し、差別やハラスメントのない健康で働きやすい職場環境を確保します。

9-1 人権尊重／差別・ハラスメント行為

人間性尊重という基本精神に立ち、人種、国籍、信条、宗教、性別などによる差別やハラスメント行為など人権侵害は一切行いません。

9-2 活気のある職場風土

相互に率直なコミュニケーションを図れる、活気のある職場風土の醸成に努めます。

9-3 個人の能力の尊重

様々な人材育成手段や公正で適正な処遇方法の構築により、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できるよう相互に理解し合い、その多様な資質を尊重します。特に海外においては、現地社会の発展に貢献しうる従業員の能力開発に取り組みます。

9-4 健康な職場環境

衛生管理のための諸施策を推進し、心身ともに健康な職場環境作りに努めます。

企業倫理（コンプライアンス）に関する取り組み

ダイセルグループでは、企業倫理をCSRの重要な柱と位置づけ、各部門・各企業でそれぞれ計画的に活動を行っています。

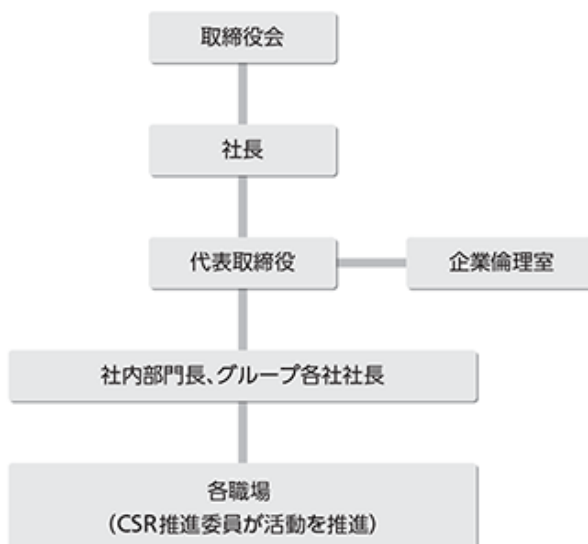
企業倫理マネジメントシステム

企業倫理を社員一人ひとりに浸透させることが経営上の重要な課題と考え、その推進にグループ全社をあげて取り組んでいます。この取り組みは、一時的なものではなく継続的に実施されるものです。そのために当社では「企業倫理マネジメント規程」を制定し、各部門で、C（振り返りと評価）A（見直し）P（計画）D（実行）のサイクルによる「企業倫理マネジメントシステム」を構築し、全員参加による活動を通じてその維持向上を図っています。各グループ企業でも同様のCAPDを回しています。

推進体制

当社は企業倫理活動を推進するために企業倫理室を設置し、代表取締役を企業倫理室担当役員に任命しています。当社の各部門や各グループ企業では、それぞれのトップから任命されたCSR推進委員が核となって、企業倫理活動を主体的に実践しています。

●企業倫理活動推進体制



法令遵守体制

業務推進上必要な各種法令について、法令ごとに法令主管部門を定め、各主管部門が主管する法令に関する情報を把握し関連部門へ情報提供を行う「法令主管理制度」を設けています。法務グループをはじめとする11部門が「法令主管部門」となり、イントラネットを利用して法令改正やガイドラインなどの法令情報や教育資料の提供を行っています。

年1回、コンプライアンス自主チェック表を用いて、社内の各部門および国内グループ企業各社におけるコンプライアンス状況について振り返りを実施し、課題を明確にするようにしています。

各種委員会

輸出管理、個人情報保護などのコンプライアンス上の課題に対しては、それぞれ各規程に基づき委員会を設置し、コンプライアンスの維持・推進を行っています。

各種委員会の抜粋

規程	委員会	目的
安全保障輸出管理規程	輸出管理委員会	国際平和および安全の維持のために、輸出管理関連法令において規制されている貨物や技術を不正に輸出または提供しないため
個人情報保護規程	個人情報保護委員会	個人情報を適切に取得・管理・使用するため
情報開示規程	情報開示委員会	企業情報を適切に開示・提供するため

教育・研修プログラム

新入社員、進級した社員、役員および国内グループ企業社長などに対する企業倫理に関する研修をそれぞれ計画的に進めています。進級した社員に対する階層別研修では当社におけるCSRの定義の再確認、他社・自社の不祥事事例の学習、ケースを用いたグループディスカッションなどを行い、企業倫理の重要性を研修参加者に再認識させています。

また、安全かつ安定した操業に必要な基礎的な技術習得を目的とした

技術者育成教育

の中でも、計画的な法令教育を実施しています。

通報制度

当社では、公益通報者保護制度の趣旨に基づき、各職場で上司を通じたルートでは適正な問題解決が図れない場合の通報制度として、「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。ヘルプラインは社内窓口だけでなく、外部機関を通じて通報できる社外窓口も設置し、利用しやすい制度となるよう努めています。

企業倫理ヘルプラインの運用において、報告・相談者の保護を図ることが重要です。当社では「企業倫理マネジメント規程」に、報告・相談者に対する

- ①個人情報やプライバシーの保護
- ②報告・相談したことによる不利益な取り扱いの禁止
- ③調査結果などのフィードバック

を定め、厳格に実行しています。

国内のグループ企業でも、通報者の保護を図りながら社内および社外に通報窓口を設置しています。また、海外グループ企業についても、国内と同様に報告・相談者の保護を基本とした通報制度を導入しています。

なお、取締役会や監査役との連絡会で定期的に通報概要・対応状況について報告しています。

通報実績*

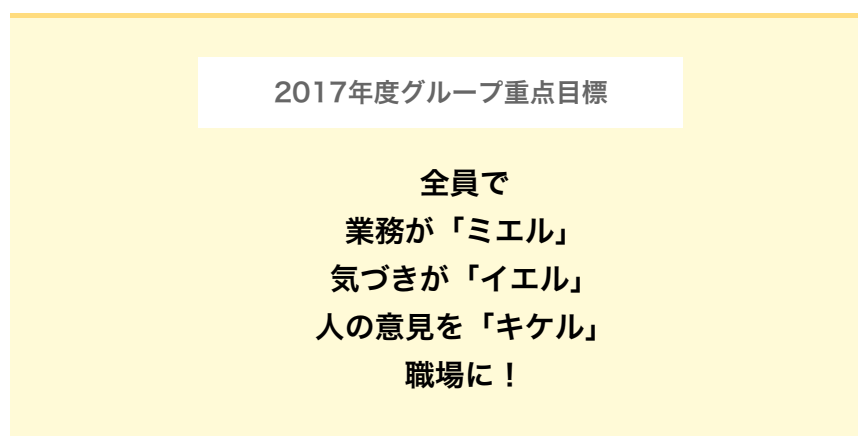
2015年度 16件	2016年度 16件	2017年度 31件
------------	------------	------------

*企業倫理室へ報告されたダイセルグループ全体の通報件数

*通報事実が確認できなかった案件も含む

2017年度の取り組み

2017年度グループ重点目標を以下のように決めました。



企業倫理室はこの目標設定の趣旨、背景などを社内および国内外のグループ企業に説明しました。

また、各職場で計画した企業倫理活動に加えて、2017年度は新たに8月から9月をコンプライアンス強化期間と定め、この間に社内および国内外のグループ企業で以下の活動を行いました。

1.グループ討論

① 『なぜ、ミエル化、イエル化、キケル化が重要なのか？』を小グループで議論

「ミエル、イエル、キケル」ができていないとどうなるか、自分達の職場がどの程度「ミエル、イエル、キケル」ができていないかを振り返る機会とすることができました。

② ケーススタディ（不祥事事例を自職場にもあてはめて課題について小グループで議論）

不祥事事例について発生原因を考えたり、自職場での不正の発生の可能性や不正に気づいた時どう行動すべきかなどを話し合い、意義のある研修となりました。

2.教育

基本理念、行動方針、行動規範、通報制度やコンプライアンスについてe-ラーニングで学習

3.コンプライアンス川柳募集

国内の当社グループで働く方全員を対象として川柳を募集し、優秀作を表彰

700句以上の応募があり、コンプライアンスについて考える良い契機とすることができました。

また、2017年度も前年に引き続きコンプライアンス教材として、ニュース、グループ討論事例、コンプライアンス違反の4コマまんが、クイズなどを定期的にイントラネット上に配信し、国内外の多くの職場での教育に活用しました。

加えて企業倫理室は社内全部門、国内外のグループ企業を訪問し、企業倫理活動計画およびその進捗状況の確認、各部門各社特有の課題に関する意見交換を通じて、活動のCAPDが回るよう支援しています。

大赛璐（中国）投资有限公司（DCIC）の企業倫理活動紹介

DCICは中国上海市自由貿易試験区にあり、従業員56名で中国内のグループ企業の統括業務、研究開発業務などを行っています。

DCICでは事業支援部が中心となり、四半期ごとの企業倫理セミナーや掲示板を使っての啓発活動、コンプライアンス強化期間の活動、新入社員研修会などのコンプライアンス活動を計画的に行っています。

教材は日本から送られたものを翻訳して使用する他、中国の事情に合わせた独自の教材、資料も作成して教育を行っています。また、DCICだけでなくそれらを中国国内のグループ企業にも配布して、教育に活用しています。

加えてDCICは中国内グループ企業の企業倫理活動について、直接訪問しての意見交換の他、活動の計画立案、進捗を把握し、助言や提案をする役割も果たしています。

今後、より自発的なコンプライアンスが身につく教育を実施していきます。



企業倫理セミナーの様子



企業倫理教材を貼った掲示板

▶ コーポレート・ガバナンス体制

[詳しくはこちら >](#)

▶ 内部統制システム構築

[詳しくはこちら >](#)

▶ リスク管理

[詳しくはこちら >](#)

コーポレート・ガバナンス

当社にとってコーポレート・ガバナンスの強化は、企業価値の向上を実現し、上場企業としての社会的使命と責任を果たすための重要な経営課題として認識しています。

各機関の役割分担を明確化することで機動性を確保し、迅速な決定と執行を行える経営体制を実現するとともに、外部からの意見も積極的に取り入れ、企業運営に活かし、経営の透明性・公正性向上を図ることにより、会社経営の健全性の維持に努めていく所存です。

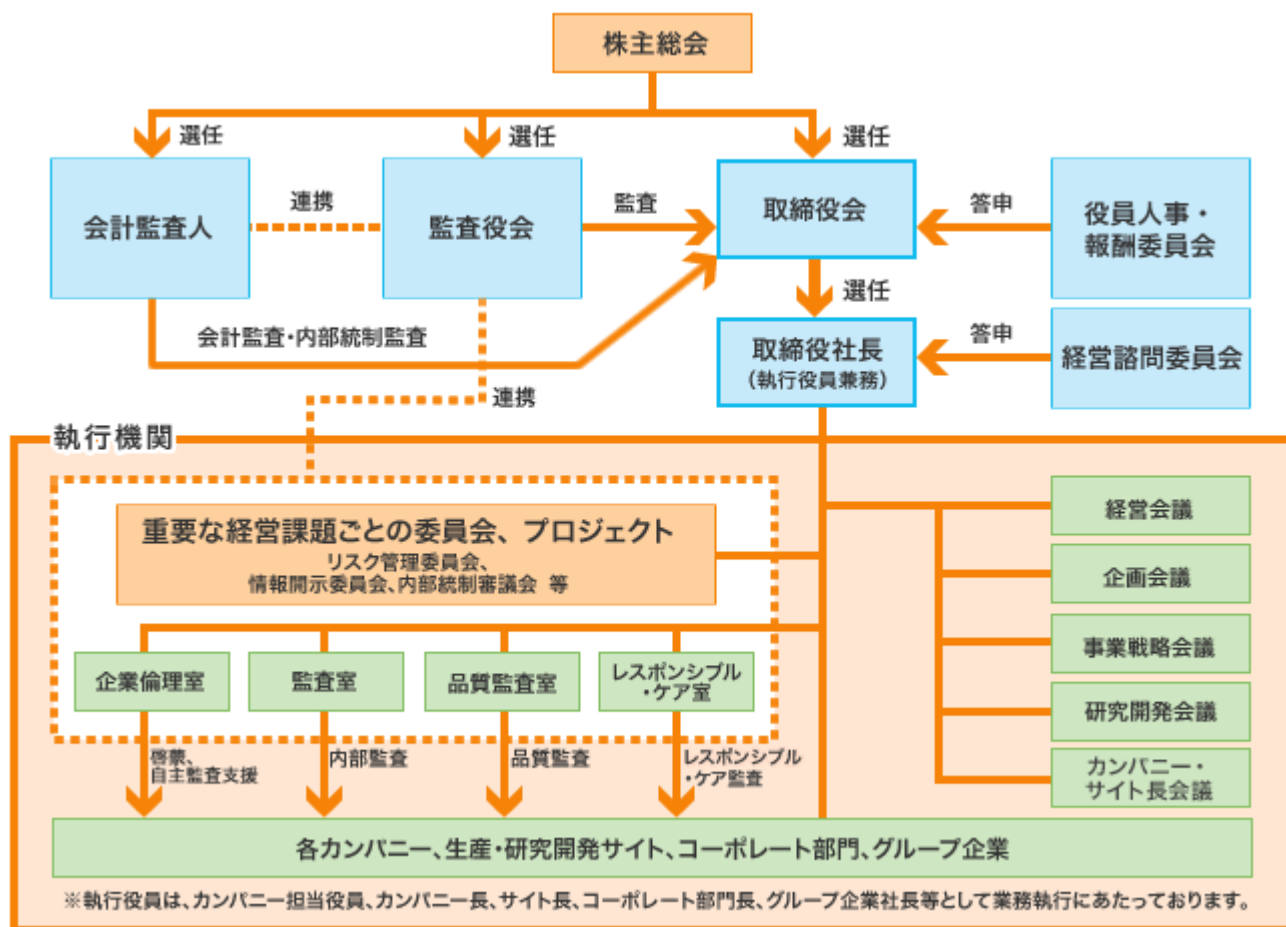
当社は監査役設置会社ですが、複数の社外取締役を選任しており、その見識を踏まえた意見や指摘を受けることで取締役会における経営判断の適切性の向上と監督機能の強化を図っています。また、執行役員制を導入しており、意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、業務執行体制の強化を通じて、企業経営のさらなる活性化を図っています。

加えて、カンパニー制を導入し、生産・販売・研究の一体運営の徹底や、コーポレート部門の生産性向上と戦略機能の強化、研究開発体制の再構築などを推し進めています。

当社は、監査役設置会社として効率的な意思決定と十分な監督・監査機能が果たせるような仕組みによりコーポレート・ガバナンスの向上を図れるものと考え、現状の体制をとっています。

● [コーポレートガバナンス報告書](#)

■ コーポレート・ガバナンス体制



● [役員紹介](#)

● [社外役員の独立性に関する基準](#)

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

I コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社にとってコーポレート・ガバナンスの強化は、企業価値の向上を実現し、上場企業としての社会的使命と責任を果たすための重要な経営課題として認識しております。

各機関の役割分担を明確化することで機動性を確保し、迅速な決定と執行を行える経営体制を実現するとともに、外部からの意見も積極的に取り入れ、企業運営に活かし、経営の透明性・公正性向上を図ることにより、会社経営の健全性の維持に努めていく所存であります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

2018年6月の改訂前のコードに基づき記載しております。

【補充原則4-4-1】

当社は、監査役5名のうち3名を社外監査役として選任し、3名全員を独立役員として届け出ており、また、常勤の監査役を2名選任しております。常勤の監査役は、経営会議、企画会議、事業戦略会議、リスク管理委員会等社内の重要な諸会議に出席し、業務執行等に対する監査を行っております。

また、各監査役と各取締役とは必要に応じて情報交換、意見交換を行っておりますが、今後、さらに監査役と社外取締役との連携を確保するための体制の整備を進めて行く予定です。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

すべての原則について、2018年6月の改訂前のコードに基づき記載しております。

【原則1-4】

当社は、営業取引関係の強化、金融機関との安定取引の維持および業務上の協力関係の維持・強化等の観点から、当社および当社グループの中長期的な企業価値の向上に資すると判断される場合に、株式の政策保有を行います。

保有の状況、狙いおよび合理性については定期的に検証を行い、取締役会への報告を実施いたします。

政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、当社および当社グループの利益に資することを前提として、投資先企業の持続的成長と中長期的な企業価値向上に資するよう議決権を行使いたします。

【原則1-7】

当社は、関連当事者間の取引について把握すべく、取締役、監査役および執行役員ならびにその近親者と当社グループとの間の取引の有無、さらに、取締役、監査役および執行役員ならびにその近親者が議決権の過半数を実質的に保有する会社と当社グループとの間の取引の有無について毎年定期的にアンケート調査を実施しております。該当する関連当事者間取引については、取引の金額が多額であるか、非定例取引であるか等、取引の重要性やその性質に応じ、経営会議で確認しております。

また、当社は、取締役との利益相反取引については、取締役会での審議・決議(半期に一度、取締役会での決議および事後報告)を要することとしています。

【原則3-1】

(1)当社は、当社の基本理念、長期ビジョン、中期経営計画の概要等を、当社ウェブサイトに掲載しております。

(2)当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を、当社ウェブサイトに掲載し、コーポレートガバナンス報告書Iの1および有価証券報告書に記載しておりますので、そちらをご参照ください。

(3)取締役および監査役の報酬を決定する際の方針と手続については、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書IIの1【取締役報酬関係】および株主総会招集通知に記載しておりますので、そちらをご参照ください。

(4)当社は、経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補者の指名について、社外取締役ならびに取締役会長および代表取締役で構成され、社外取締役が過半数をしめる「役員人事・報酬委員会」(委員長:社外取締役)による答申を踏まえ、決定しております。執行役員の選任については、一定の対象者の中から、その評価・業績等を踏まえ、選定しております。取締役候補者の指名に当たっては、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスおよび多様性を勘案しつつ、当社の規模等を踏まえ、最終的に取締役会で決定しております。監査役候補者の指名については、当社取締役による職務の執行の監査を的確・公正かつ効率的に遂行することができる知識・経験・能力を勘案しつつ、当社の規模等を踏まえ、監査役会による同意を得て、決定しております。

(5)取締役候補者および監査役候補者の個々の指名・選任の理由については、株主総会招集通知にて記載しておりますので、そちらをご参照ください。なお、社外取締役候補者および社外監査役候補者の個々の指名・選任の理由については、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書IIの1【取締役関係】および【監査役関係】にも記載しております。

【補充原則4-1-1】

取締役会は、法令、定款および取締役会規程において定められた重要な事項を意思決定しており、それ以外の事項の意思決定およびその執行については、業務執行レベルの意思決定機関である経営会議および執行役員に委任しています。また、経営会議における意思決定の結果や経営会議、企画会議および事業戦略会議等の重要会議の内容や執行役員の業務を含む業務執行状況について取締役会に報告しており、取締役会は、この報告等を通じて経営会議および執行役員による意思決定および業務執行を監督します。

【原則4-9】

社外取締役および社外監査役の当社からの独立性に関する基準につきましては、「社外役員の独立性に関する基準」を制定し、株主総会招集通知、有価証券報告書およびコーポレートガバナンス報告書IIの1【独立役員関係】、当社ウェブサイト等に公表しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4-11-1】

取締役会は、取締役としての能力・識見を有し、かつ、多様な知識・経験・専門性等を有する取締役で構成する方針です。また、取締役会は、取締役会において十分かつ適切な議論を尽くしつつ、迅速かつ効率的に意思決定を行うことができる規模を維持するものとし、現時点では、10名以内が適切な員数であると考えております。

また、取締役候補者の指名については、社外取締役ならびに取締役会長および代表取締役で構成され、社外取締役が過半数をしめる「役員人事・報酬委員会」(委員長:社外取締役)による答申を踏まえて、決定しております。

【補充原則4-11-2】

社外取締役および社外監査役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知を通じ、毎年開示を行っておりますので、そちらをご参照ください。

【補充原則4-11-3】

当社は、取締役会の実効性の維持・向上のため、毎年1回、取締役および監査役による自己評価等の方法により、取締役会の実効性について、分析、評価を行っております。

具体的には、取締役会の構成、審議・決議・報告等の内容、取締役会の運営方法等について、取締役および監査役に対する個別の調査を実施しております。この結果に基づき分析、評価を行い、取締役会が実効的に機能していることを確認しております。また、取締役および監査役からの意見などを踏まえ、経営戦略に関する議論、経営判断や監督に必要な情報および専門用語の平易化などについてさらに充実させることにより、今後取締役会がより実効的なものとなるよう適宜改善を図ることとしております。

【補充原則4-14-2】

取締役および監査役は、それぞれ職責や業務上必要な知識の習得や適切な更新等のために、外部セミナー、研修等を各自受講しており、その際の費用については、当社が負担しております。

当社は、新任取締役・新任監査役(社外役員を除く)については、外部セミナーを受講することとしており、取締役・監査役・執行役員その他幹部社員等(社外役員を除く)を対象としたコンプライアンス研修会を毎年実施し、また取締役会における事業等の紹介活動や社外取締役・社外監査役に対する工場見学の実施など、当社グループについての理解を深めるための施策を実施しております。

【原則5-1】

当社は、事業支援センター長をIR担当執行役員とするとともに、事業支援センターIR広報グループをIR担当部署としております。株主や投資家に対しては、決算説明会を毎四半期開催しております。そのうち、本決算および中間期決算においては、社長やIR担当執行役員が株主や投資家に説明をしております。

また、当社の株主構成に鑑み、海外投資家との対話にも努めており、証券会社主催による海外投資家向けカンファレンスへの参加などを実施しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	22,612,800	6.67
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	17,747,300	5.23
日本生命保険相互会社	17,402,214	5.13
トヨタ自動車株式会社	15,000,000	4.42
全国共済農業協同組合連合会	7,779,300	2.29
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	7,692,200	2.27
株式会社三井住友銀行	7,096,176	2.09
株式会社三菱東京UFJ銀行	6,503,097	1.91
富士フイルムホールディングス株式会社	5,769,440	1.70
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	5,446,536	1.60

支配株主(親会社を除く)の有無

—

親会社の有無

なし

補足説明 更新

「大株主の状況」は2018年3月31日現在のものであり、株式会社三菱東京UFJ銀行は、2018年4月1日付で、株式会社三菱UFJ銀行に商号変更されております。

2016年9月26日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書に関する変更報告書において、日本生命保険相互会社と他2社が2016年9月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2018年3月末日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主の状況には含めておりません。

(大量保有報告書に関する変更報告書の内容)

日本生命保険相互会社	18,095千株	5.17%
ニッセイアセットマネジメント株式会社	2,361千株	0.67%

三井生命保険株式会社	2,594千株	0.74%
計	23,052千株	6.59%

2016年8月29日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書に関する変更報告書において、株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループの共同保有者計4社が2016年8月22日現在で以下の株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2018年3月末日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主の状況には含めておりません。なお、株式会社三菱東京UFJ銀行は、2018年4月1日付で、株式会社三菱UFJ銀行に商号変更されております。

(大量保有報告書に関する変更報告書の内容)

株式会社三菱東京UFJ銀行	6,503千株	1.86%
三菱UFJ信託銀行株式会社	11,474千株	3.28%
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社 他1社	4,044千株	1.15%
計	22,021千株	6.29%

2017年12月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書に関する変更報告書において、ブラックロック・ジャパン株式会社と他10社が2017年11月30日現在で以下の株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2018年3月末日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主の状況には含めておりません。

(大量保有報告書に関する変更報告書の内容)

ブラックロック・ジャパン株式会社	4,880千株	1.39%
ブラック・ロック・アドバイザーズ・エルエルシー	2,134千株	0.61%
ブラックロック・ファンド・アドバイザーズ	4,179千株	1.19%
ブラックロック・インスティテューショナル・トラスト・カンパニー、エヌ、エイ	6,004千株	1.72%
ブラックロック・アセット・マネジメント・アイルランド・リミテッド 他6社	4,730千株	1.36%
計	21,927千株	6.27%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	化学
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	8名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
近藤 忠夫	他の会社の出身者								△			
野木森 雅郁	他の会社の出身者								△			
岡本 罔衛	他の会社の出身者								○			
北山 禎介	他の会社の出身者					△						

※ 会社との関係についての選択項目

※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
近藤 忠夫	○	同氏は、2012年6月まで、株式会社日本触媒の業務執行者でありました。同社は、当社の製品販売先および原材料購入先であります。	同氏は、化学品の製造・販売を行う企業の経営で培われた経営者としての見識・経験等に基づき、取締役会における重要な意思決定等に際し、主にM&Aの方針や他社との協業に関する経営戦略などについて、公平および公正な見地で積極的に発言を行い、監督機能を十分に果たしております。また、「独立役員関係」に記載の、当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしております。これらのことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
野木森 雅郁	○		

		同氏は、2016年6月まで、アステラス製薬株式会社の業務執行者でありました。同社は、当社の製品販売先であります。	同氏は、医薬品の製造・販売を行う企業の経営で培われた経営者としての見識・経験等に基づき、取締役会における重要な意思決定等に際し、主に資本構成の方針や新規事業に関する経営戦略などについて、公平および公正な見地で積極的に発言を行い、監督機能を十分に果たしております。また、「独立役員関係」に記載の、当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしております。これらのことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
岡本 圀衛	○	同氏は、2018年3月まで、日本生命保険相互会社の業務執行者でありました。同社は、当社の借入先であり、当社と保険契約があります。	同氏は、金融機関の経営で培われた経営者としての見識・経験等に基づき、取締役会における重要な意思決定等に際し、公平および公正な見地で積極的に発言を行い、監督機能を十分に果たすことが期待されております。また、「独立役員関係」に記載の、当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしております。これらのことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
北山 禎介	○	同氏は、2005年6月まで、当社の主要取引銀行である株式会社三井住友銀行の業務執行者であり、また、2011年3月まで、同行の親会社である株式会社三井住友フィナンシャルグループの業務執行者でありました。	同氏は、金融機関の経営で培われた経営者としての見識・経験等に基づき、取締役会における重要な意思決定等に際し、公平および公正な見地で積極的に発言を行い、監督機能を十分に果たすことが期待されております。また、「独立役員関係」に記載の、当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしております。これらのことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	役員人事・報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員人事・報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役

補足説明 更新

「役員人事・報酬委員会」は、取締役、執行役員等の人事および報酬について、取締役会議長または監査役会議長の諮問を受けて答申する機関として設置しております。

2018年6月22日現在の委員構成は以下のとおりであります。

- 委員長 社外取締役 野木森 雅郁
- 委員 社外取締役 近藤 忠夫
- 委員 社外取締役 岡本 圀衛
- 委員 社外取締役 北山 禎介
- 委員 代表取締役 札幌 操
- 委員 代表取締役 福田 真澄

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	5名

監査役は、内部監査部門および会計監査人から定期的に報告を受けるだけでなく、必要の都度情報交換、意見交換を行うなど、相互に連携して監査を遂行しております。

＜会計監査人との連携状況＞

監査役は会計監査人との連携を強めるため、年11回程度会合を持ち、監査計画を相互に交換しているほか、会計監査人から職務の遂行が適正に行われることを確保する体制(会社計算規則第131条)を整備している状況について説明を受け、四半期レビューを含めた監査実施状況中間報告、年度決算後の監査実施状況報告、内部統制監査状況報告を受けております。監査役は監査役監査の状況について会計監査人に説明しております。

会計監査人が実施する内部統制に関するヒアリング内容の聴取を行っております。

会計監査人の監査報酬決定に監査役が同意をしております。また、会計監査人の再任の決定をしております。

なお、監査役市田龍氏は、公認会計士および税理士の資格を有しており、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。

＜監査室との連携状況＞

監査役は、内部監査の状況、特に、財務報告に係る内部統制の整備と評価の状況に関し、概ね2ヶ月毎に監査室よりヒアリングを行っております。

＜品質監査室との連携状況＞

監査役は、当社グループの品質確保について、品質監査室より年3回ヒアリングを行っております。

＜企業倫理室との連携状況＞

監査役は、企業倫理室との定期会合を年3回行っている他、企業倫理に関するトップマネジメントレビューおよび企業倫理役員研修に参画しております。

＜レスポンシブル・ケア室との連携状況＞

監査役は、レスポンシブル・ケア室の活動状況を年2回ヒアリングしているほか、当社グループのレスポンシブル・ケアに関する理念・方針の浸透や活動のレベル向上を目的として毎年実施している「ダイセルグループ レスポンシブル・ケア推進大会」に参加しております。

なお社外監査役は、各内部監査部門(監査室、品質監査室、企業倫理室、レスポンシブル・ケア室)との連携状況に記載されている内容を、主に監査役会を通じて監査役から報告を受け、必要に応じて意見を述べております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
高野 利雄	弁護士													
市田 龍	公認会計士													
水尾 順一	学者													

※ 会社との関係についての選択項目

※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与

c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

d 上場会社の親会社の監査役

e 上場会社の兄弟会社の業務執行者

f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)

j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)

k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)

l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)

m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
高野 利雄	○	——	同氏は、法律家としての高度な専門的知識・見識および企業法務にかかわって培われた経験等に基づき、取締役会における重要な意思決定等に際し、また監査方針の策定をはじめとする監査役会における決議や協議にあたり、主に弁護士としての専門的な観点から内部通報制度の運用状況等に関する質問および妥当性に関する確認や、新規事業の進捗状況およびリスク対応などについても公平および公正な見地で積極的に発言を行い、監査機能を十分に果たしております。また、「独立役員関係」に記載の、当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしております。これらのことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
市田 龍	○	——	同氏は、公認会計士および税理士としての高度な専門的知識・見識および経験等に基づき、取締役会における重要な意思決定等に際し、また監査方針の策定をはじめとする監査役会における決議や協議にあたり、主に公認会計士および税理士としての専門的な観点から内部通報制度の運用状況等に関する質問および妥当性に関する確認や、設備投資の状況およびリスク対応などについても公平および公正な見地で積極的に発言を行い、監査機能を十分に果たしております。また、「独立役員関係」に記載の、当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしております。これらのことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
水尾 順一	○	——	同氏は、CSR、コーポレートガバナンスおよび経営倫理などの研究を行う学識経験者としての高度の専門的知識・経験に基づき、取締役会における重要な意思決定等に際し、また監査方針の策定をはじめとする監査役会における決議や協議にあたり、公平および公正な見地で積極的に発言を行い、監督機能を十分に果たすことが期待されております。また、「独立役員関係」に記載の、当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしております。これらのことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	7名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社の「社外役員の独立性に関する基準」は以下のとおりであります。

当社において、「社外取締役または社外監査役（以下あわせて「社外役員」という）が独立性を有する」とは、「当該社外役員が、以下のいずれにも該当することなく、当社の経営陣から独立した存在であること」をいうものとする。

1. 当社および当社のグループ企業（以下「当社グループ」という）の業務執行者等（※1）ならびにその近親者等（※2）
2. 当社グループを主要な取引先とする者（※3）またはその業務執行者等
3. 当社グループの主要な取引先（※4）またはその業務執行者等
4. 当社の大株主（※5）またはその業務執行者等
5. 当社グループから一定額以上の寄付または助成を受けている組織（※6）の理事その他の業務執行者等
6. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家（※7）（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、当該団体に所属する者および過去3年間に於いて所属していた者をいう）

※1:「業務執行者等」とは、取締役（社外取締役を除く）、執行役員および使用人等の業務を執行する者ならびに過去3年間に於いて業務を執行していた者をいう。

※2:「近親者等」とは、取締役（社外取締役を除く）、執行役員および部門長等の重要な業務を執行する者の2親等内の親族をいう。

※3:「当社グループを主要な取引先とする者」とは、当社グループに対して製品またはサービスを提供している取引先グループ（直接の取引先が属する連結グループに属する会社をいう。以下同じ）であって、過去3事業年度のいずれかにおける当社グループと当該取引先グループとの取引

額が、当該取引先グループの連結売上高の2%を超える者をいう。

※4:「当社グループの主要な取引先」とは、以下のいずれかに該当する者をいう。

(1)当社グループが製品またはサービスを提供している取引先グループであって、過去3事業年度のいずれかの当社グループと当該取引先グループとの取引額が、当社グループの連結売上高の2%を超える者

(2)当社グループが借入れをしている金融機関グループ(直接の借入先が属する連結グループに属する会社をいう)であって、過去3事業年度いずれかの当社グループの当該金融機関グループからの全借入額が、当社グループの連結総資産の2%を超える者

※5:「大株主」とは、当社の総株主等の議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者をいう。

※6:「当社グループから一定額以上の寄付または助成を受けている組織」とは、過去3事業年度いずれかにおいて年間10百万円を超える寄付または助成を受けている、公益財団法人、公益社団法人、非営利法人等の組織をいう。

※7:「当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家」とは、役員報酬以外に過去3事業年度いずれかにおいて、10百万円を超える財産を得ている者、または当社グループからその団体の連結売上高または総収入額の2%を超える財産を得ている団体に所属する者をいう。

なお、当社は、独立役員の資格を充たす社外役員全員を独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況 **更新**

業績連動型報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 **更新**

2018年7月より、短期インセンティブとなる業績連動賞与を導入し、取締役会が定める業績指標の達成度等に応じて賞与を支給することとしております。

また、2018年7月より、株主とのより一層の価値共有を図るとともに、中長期的な企業価値向上に対する貢献意欲を従来以上に引き出すことを目的として、取締役(社外取締役を除く)、執行役員(取締役兼務を除く)および役員待遇理事に対し、中長期インセンティブとなる譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。この株式報酬制度の詳細につきましては、有価証券届出書にて開示しております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 **更新**

2017年度にかかる、当社の取締役および監査役に対する報酬等の額は以下のとおりであります。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

取締役(社外取締役を除く) 4名 233百万円(うち 月額報酬分 190百万円、賞与分 43百万円)

監査役(社外監査役を除く) 2名 57百万円(うち 月額報酬分 47百万円、賞与分 10百万円)

社外取締役 4名 38百万円(月額報酬分のみ)

社外監査役 3名 30百万円(月額報酬分のみ)

(注)1 取締役の報酬額は、2018年6月22日開催の第152回定時株主総会において年額500百万円以内(うち社外取締役分は年額60百万円以内)と決議いただいております。

2 監査役の報酬額は、2018年6月22日開催の第152回定時株主総会において年額120百万円以内と決議いただいております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 報酬等についての考え方

(1)取締役および監査役の報酬等は、株主総会においてご承認いただいた報酬等の総額の範囲内で、取締役については取締役会の決議により、監査役については監査役の協議により決定します。

(2)取締役および監査役の報酬等は、月額報酬と賞与により構成することとし、会社業績との連動性を確保し、職責を反映した報酬体系とします。2018年7月以降は、取締役の報酬等は、月額報酬、賞与および株式報酬により構成することとし、会社業績との連動性を確保し、職責を反映した報酬体系とします。また、監査役の報酬等は、月額報酬により構成することとし、職責を反映した報酬体系とします。

(3)報酬等については、諮問機関である役員人事・報酬委員会および取締役会において意見交換を行う機会を設け、透明性・公平性を確保します。

(4)社外取締役および社外監査役に賞与の支給は行いません。

2018年7月以降は、社外取締役および監査役に対しては、賞与および株式報酬の支給は行いません。

2. 月額報酬の算定方法

取締役および監査役の月額報酬は、原則として、取締役については職務および業務執行上の役位、監査役については常勤であるか否かを踏まえて決定される内規に従い、定額を支給しております。なお、月額報酬に関しては、業績、中長期経営計画の達成度および社会情勢等を反映させ、適宜、適正な水準に見直しを実施しております。

3. 賞与の算定方法

取締役および監査役の賞与は、単年度の業績、中長期経営計画の達成度および社会情勢等を勘案し、支給の都度、決定しております。

2018年7月以降は、取締役の賞与は、株主とのより一層の価値共有を図るとともに、業績向上に対する貢献意欲を従来以上に引き出すことを目的として、業績との連動性を高め、取締役会で定める業績指標の達成度等に応じて支給することといたします。

4. 株式報酬について

2018年7月以降、取締役の株式報酬としては、株主とのより一層の価値共有を図るとともに、中長期的な企業価値向上に対する貢献意欲を従来以上に引き出すことを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。なお、2018年6月22日開催の第152回定時株主総会において、本制度に基づき、譲渡制限付株式取得の出資財産とするための報酬として、取締役に対して年額100百万円以内の金銭報酬債権を支給することの決議をいただいております。

5. 役員・人事報酬委員会

取締役および監査役の報酬等の額の決定に際しては、社外取締役が委員長を務め、また社外取締役がその過半数を占める役員人事・報酬委員会の答申を受け、透明性、妥当性および客観性を担保しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会(監査役も出席)では、有価証券報告書に記載している全ての会議体の議事の要旨を、社外役員に毎回説明しております。

特に重要な意思決定案件については、事前に担当役員が社外役員に案件の内容を説明し、取締役会での確かな判断を行ってもらえるよう情報提供に努めております。

社外取締役、社外監査役が取締役会を欠席した場合は、当該取締役会の議事録を送付しているほか、重要な案件については後日役員が説明しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 **更新**

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
小川 大介	相談役	①顧客との取引関係の維持等の対外的活動 ②当社事業に関する知見と経験に基づく助言	非常勤 報酬有	2014/06/20	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 **更新** 1名

その他の事項 **更新**

相談役は取締役会をはじめ一切の会議体には出席しておりません。また、経営上のいかなる意思決定および業務執行にも関与しておりません。相談役の任命およびその報酬につきましては、社外取締役が過半数を占め、委員長を社外取締役が務める役員人事・報酬委員会の答申を得たうえで、取締役会において決定しております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) **更新**

当社は監査役設置会社であります。取締役については、複数の社外取締役を選任しており、その見識を踏まえた意見や指摘を受けることで取締役会における経営判断の適切性と監督機能を強化しております。また、執行役員制を導入しており、意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、業務執行体制の強化を通じて、企業経営のさらなる活性化を図っております。加えて、カンパニー制を導入し、生産・販売・研究の一体運営の徹底や、コーポレート部門の生産性向上と戦略機能の強化などを推し進めております。

現状の体制における会社の機関の概要は次のとおりであります。

取締役会

取締役会は、社外取締役4名を含めた8名で構成されております。原則として月1回開催し、当社取締役会規程に基づいて、経営に関する重要事項について意思決定を行うとともに、職務執行および業務執行を監督しております。

当社における社外取締役の役割は、各人の見識・経験等に基づく経営に対する助言および監督機能であり、社外取締役4名全員が独立役員であります。また、社外取締役4名全員との間に責任限定契約を締結しております。

なお、株主による取締役の信任の機会を増やすことにより取締役の経営責任を明確化して、コーポレート・ガバナンスのさらなる向上を図るため、取締役の任期を1年としております。

監査役

監査役の員数は5名で、内3名が社外監査役であります。各監査役が取締役会に出席するだけでなく、常勤の監査役は経営会議、企画会議、事業戦略会議、リスク管理委員会等社内の重要な諸会議にも出席し、業務執行等に対する監査を行っております。

また、監査役全員で監査役会を組織しており、監査に関する重要な事項について報告、協議、決議を行っております。

監査役は、内部監査部門および会計監査人から定期的に報告を受けるだけでなく、必要の都度情報交換、意見交換を行うなど、相互に連携して監査を遂行しております。具体的な連携状況につきましては、「監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況」に記載のとおりであります。

社外監査役3名全員が独立役員であります。また、社外監査役3名全員との間に責任限定契約を締結しております。

なお、監査役監査を支える体制として、業務執行部門から独立した組織として監査役室を設置し、専任の室員を確保しております。

役員人事・報酬委員会

「指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無」に記載のとおり「役員人事・報酬委員会」を設置しております。

経営諮問委員会

グループ戦略の策定やそれに基づく事業の再構築等、会社の重要案件を審議し、社長執行役員に答申する機関として「経営諮問委員会」を設置しております。経営諮問委員会は、社長執行役員、取締役(社外取締役を除く)および社長執行役員が指名する執行役員をもって構成されており、必要の都度、随時開催しております。

執行役員

意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、業務執行体制の強化を通じて、企業経営のさらなる活性化を図るため、執行役員制を導入しております。現在、執行役員は25名(内4名が取締役を兼務)で、各執行役員は、カンパニー担当役員、カンパニー長、サイト長、コーポレート部門長、グループ企業社長等として、当社グループの業務執行にあたっております。

経営会議

社長執行役員が取締役会の決定する会社経営の基本方針を執行するにあたり協議、決定する機関として「経営会議」を設置しております。経営会議は、社長執行役員、取締役(社外取締役を除く)、監査役(社外監査役を除く)および社長執行役員が指名する執行役員をもって構成されており、原則として月2回開催しております。

企画会議

業務執行部門の重要な企画案件に関し、経営陣を中心とした構成員が審議する機関として「企画会議」を設置しており、原則として月2回開催しております。

事業戦略会議

部門、グループ企業および新規事業創出に係る課題、問題点に関し、経営陣を中心とした構成員が審議する場として「事業戦略会議」を設置しており、原則として月1回以上開催しております。

研究開発会議

研究開発に関し、経営陣を中心とした構成員が研究開発テーマ・要員体制・社外R&D等の計画を審議する機関として、また研究開発テーマの進捗状況を確認する場として「研究開発会議」を設置しており、原則として年4回開催しております。

カンパニー・サイト長会議

経営陣が、カンパニー長、サイト長および主要なグループ企業の社長から現状や経営上の課題について報告を受け、それぞれの事業および製造現場の状況を把握し、必要に応じて課題に対する支援や問題解決を迅速に行うため「カンパニー・サイト長会議」を設置しており、原則として年2回開催しております。

監査室

内部監査機能として監査室(員数は10名)を設置し、各業務執行部門、グループ企業に対し定期的な内部監査を行っております。

当社が社外取締役および社外監査役との間に締結している責任限定契約の内容は次のとおりであります。

会社法第423条第1項の損害賠償責任を当社に対して負う場合は、15百万円または会社法第425条第1項に定める最低責任限度額のいずれか高い額を限度として責任を負う。

上記の責任限定が認められるのは、責任の原因となった職務の遂行について善意であり、かつ重大な過失がないときに限るものとする。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、監査役設置会社として効率的な意思決定と十分な監督・監査機能が果たせるような仕組みによりコーポレート・ガバナンスの向上を図れるものと考え、現状の体制をとっております。

このような当社の現状は、金融審議会金融分科会「我が国金融・資本市場の国際化に関するスタディグループ報告」(2009年6月17日公表)において提示された類型のうち「社外取締役の選任と監査役会との連携」に該当すると認識しております。

III 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2018年6月22日開催の当社第152回定時株主総会の招集通知を、株主総会当日の22日前である2018年5月31日に発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社第152回定時株主総会は2018年6月22日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2016年6月17日開催の当社第150回定時株主総会より、インターネットによる議決権行使が可能となっております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2016年6月17日開催の当社第150回定時株主総会より、株式会社ICJの運用する「議決権行使プラットフォーム」からの議決権行使が可能となっております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(狭義の招集通知および参考書類)の英訳版を東京証券取引所および当社のウェブサイトに掲載しております。
その他	2016年6月17日開催の当社第150回定時株主総会より、招集通知を発送日前に東京証券取引所および当社のウェブサイトに掲載しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示規程に定める当社の情報開示にかかる基本方針「(1)自主的かつ積極的に (2)継続性と一貫性をもって (3)迅速かつ適時に (4)正確かつ有用でわかりやすく (5)公平に 企業情報を開示する」に基づくディスクロージャーポリシーを当社ホームページ(https://www.daicel.com)に掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2017年11月6日に代表取締役社長による2018年3月期第2四半期決算説明会を実施、アナリスト・機関投資家等67名にご出席いただきました。 2018年5月11日に代表取締役社長による2018年3月期決算説明会を実施、アナリスト・機関投資家等79名にご出席いただきました。 なお、第1四半期および第3四半期決算については、IR担当部署による電話会議を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報その他の適時開示資料、決算説明会の資料および動画、アニュアルレポート、株主通信、中期計画説明会資料等を当社ホームページ(https://www.daicel.com)に掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署として、事業支援センターIR広報グループを設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「ダイセルグループ行動方針」及びその考え方を具体化した「ダイセル行動規範」において、ステークホルダーの立場の尊重を規定しております。「ダイセルグループ行動方針」及び「ダイセル行動規範」は、当社ホームページ(https://www.daicel.com)にも掲載しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	企業存続の根幹をなす法令遵守を始めとした企業倫理活動と、化学物質の開発から廃棄に至る全ての過程において自主的に「環境・安全・健康」を確保し、活動の成果を公表し社会との対話・コミュニケーションを行うレスポンシブル・ケア活動を2つの柱とし、「ダイセルグループ行動方針」あるいは「ダイセル行動規範」の実践そのものを、CSR活動と位置づけております。また、CSR活動は、特定の個人や組織のみによる活動ではなく、当社グループで働く全ての者が取り組む活動と考えております。 その活動状況を、多くのステークホルダーにとって「読みやすく」「分かりやすく」「積極的に活動状況を公開」していく方針のもと、アニュアルレポート(2016年度版まではCSR報告書)を発行し

ております。アニュアルレポートは、当社ホームページ(<https://www.daicel.com>)にも掲載しております。

ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定

情報開示規程において、当社の情報開示にかかる基本方針として「(1)自主的かつ積極的に (2)継続性と一貫性をもって (3)迅速かつ適時に (4)正確かつ有用でわかりやすく (5)公平に企業情報を開示する」旨規定しております。

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社の内部統制システム構築の基本方針は以下のとおりであります。

イ. 当社およびグループ企業（以下「ダイセルグループ」という。）の取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- a. 当社は、法令遵守はもとより、広く企業に求められる社会規範、倫理観を尊重し、公正で適切な経営を目指し、「ダイセルグループ行動方針」を定め、具体的な行動指針として「ダイセル行動規範」を定めるとともに、グループ企業における具体的な行動指針の策定を推進し、その運用状況について確認する。
- b. 当社は、ダイセルグループにおけるコンプライアンスの実践等を推進する組織として、企業倫理室を設置する。
- c. 企業倫理室は、企業倫理マネジメント規程に基づき、ダイセルグループの取締役および使用人に対するコンプライアンス教育・啓発を行うとともに、毎年、各部門および各グループ企業の活動計画の作成、結果のフォローを行い、取締役会に報告する。
- d. 企業倫理室は、定期的にグループ企業に対してヒアリングを実施し、グループ企業のコンプライアンスに関する状況の把握に努める。
- e. ダイセルグループの取締役および使用人は、重大な法令違反等、コンプライアンスに関する重大な事実を発見した場合は、直ちに企業倫理室に報告を行い、その報告に基づき、企業倫理室担当役員が調査を行い、社長と協議の上、必要な措置を講ずる。
- f. 当社は、社内外に窓口を置く内部通報制度を設け、ダイセルグループにおける法令違反等を早期に発見する体制を整備するとともに、通報者に不利益が生じないことを確保する。
- g. 当社は、財務報告の信頼性を確保するため、関連する法令等を遵守し、必要な体制の整備を図る。
- h. ダイセルグループは、反社会的勢力に対して毅然たる態度で臨み、一切の関係を持たないことを具体的な行動指針に定め、周知徹底するとともに、関連する情報の収集や蓄積を行い、反社会的勢力排除のための仕組みを整備する。

ロ. 取締役の職務の執行にかかわる情報の保存および管理に関する体制

- a. 当社は、取締役の職務にかかわる下記の重要文書（電磁的記録を含む）を適切に管理し保存するとともに、閲覧可能な状態を維持する。
 - ・株主総会議事録
 - ・取締役会議事録
 - ・計算書類
 - ・その他職務の執行にかかわる重要な書類
- b. 当社は、情報管理に関する諸規程に基づき、種類に応じて情報を適切に管理する。
- c. 当社は、文書管理に関する諸規程に基づき、ロ. 一 a. 記載の文書、その他各種会議体等の議事録、各部門における重要な書類を適切に管理し保存する。

ハ. ダイセルグループにおける損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- a. 当社は、ダイセルグループの企業活動に潜在するリスクに適切に対応できる体制の整備を図るため、リスク管理委員会を設置する。
- b. 当社は、ダイセルグループにおけるリスク管理に関する諸規程の制定を推進する。
- c. リスク管理委員会は、リスク管理に関する諸規程に基づき、毎年、ダイセルグループのリスク管理の実態についての調査および評価を実施し、経営会議等において報告するとともに、必要に応じて対策を協議する。また、その内容について取締役会に報告する。
- d. 当社は、ダイセルグループにおける災害、事故等への対応を諸規程に定める等、危機発生時の報告体制や迅速かつ適切な対応が可能な仕組みの構築、維持および向上を図る。
- e. ダイセルグループは、事業継続計画を策定し、災害発生後の事業継続を迅速に進めるように努める。

ニ. ダイセルグループの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

- a. 当社は、経営の意思決定および監督機能と会社の業務執行機能の分離を明確にし、業務執行体制の強化を通じて企業経営のさらなる活性化を図るため、執行役員制を導入する。取締役会は、経営に関する重要な事項の意思決定を行うとともに、取締役および執行役員等の職務執行および業務執行を監督する。
- b. 当社は、取締役会の意思決定の妥当性を確保するため、複数の社外取締役を置く。このうち独立性の高い取締役については、いわゆる独立役員として明示する。
- c. 取締役会は、取締役候補者の選任、代表取締役、会長および社長の選定ならびに業務執行を行う執行役員の選任および職務分掌等を決定するにあたり、社外取締役を委員長とする役員人事・報酬委員会の答申を受ける。
- d. 取締役会は、業務執行を委嘱する執行役員等の業務分掌の範囲を定め、取締役は、重要な各部門の業務分掌を定める業務分掌規程に基づき、効率的な業務の執行を監督する。
- e. 当社は、ダイセルグループにおける機関等の権限および意思決定手続きの明確化を推進し、職務執行の効率化を図る。
- f. 当社は、ダイセルグループの基本理念に基づきグループとして長期的に目指す姿を定め、これを実現するために課題および目標を設定した中期計画を策定のうえ、年度ごとの予算管理を通じて、経営の効率化を図るとともに、その着実な達成に努める。
- g. 当社は、組織および職務分掌について適宜その妥当性を確認し、また、全社またはグループ横断的な課題に対してはプロジェクト編成等を行い、業務の執行が効率的に行われるように努める。
- h. 当社は、代表取締役を含む業務執行を行う取締役および執行役員等ならびに主要なグループ企業の代表取締役が出席するグループ・カンパニー長会議を定期的に開催し、経営上の課題や重要な情報を共有する。

ホ. ダイセルグループにおける業務の適正を確保するための体制

- a. 当社は、グループ全体の実態を把握し、内部統制に関する諸施策を審議する機関として内部統制審議会を設置し、グループ全体の内部統制の有効性の確保に努める。
- b. 当社は、グループ経営強化を図るため、グループ企業の重要な意思決定や経営状況の報告に関する手続きおよびグループ企業を管掌する部門を定めたグループ企業経営に関する諸規程を適切に運用する。また、当該諸規程による連絡または報告等に基づき、ダイセルグループの状況やリスクの把握に努める。
- c. ダイセルグループは、グループ共通の倫理行動基準として「ダイセルグループ行動方針」を定め、グループ内の倫理意識の高揚を図る。
- d. ダイセルグループは、システム基盤の共通化を通じ、情報管理を徹底するとともに、内部統制の有効性の確保を図る。
- e. 監査室は、レスポンスブル・ケア室、企業倫理室および品質監査室ならびに監査役および会計監査人と連携し、監査を通じて、ダイセルグループの業務の適正の確保に努める。

ヘ. 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、その使用人の取締役からの独立性に関する事項および監査役のその使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- a. 当社は、監査役の職務を補助すべき組織として監査役室を設置し、監査役が監査役室員の増強を要請した場合、直ちに人選を行う。
- b. 当社は、監査役室員の任命、異動、評価、進級等の人事権にかかわる事項の決定について、監査役の事前の承認を受ける。
- c. 当社は、監査役室員をして監査役の指揮命令に服させるものとする。

- ト. ダイセルグループの取締役および使用人が監査役に報告するための体制およびその他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
- a. 代表取締役および業務執行を行う取締役は、取締役会等の重要会議において随時業務執行の状況報告を行い、経営会議等の重要会議における業務執行状況の報告については、当該重要会議に出席する常勤監査役が監査役会に報告する。
 - b. 代表取締役は、監査役と協議の上、監査役への報告事項を定める等、監査役への報告の体制の整備を図り、取締役および使用人は、会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見したときは、直ちに監査役に報告する。
 - c. 代表取締役は、監査役会の定めた年度監査基本計画の提示を受け、監査室との連携をとりながら、各部門、グループ各社の監査が実効的に実施できる体制の整備に努める。
 - d. 監査室、レスポンシブル・ケア室、企業倫理室および品質監査室は、業務遂行の過程で取得したダイセルグループの状況について、監査役との定期的な会合等を通じて意見の交換や報告を実施する。
 - e. 当社は、グループ企業経営に関する諸規程に基づくグループ企業からの報告について、監査役が確認できる体制を整備する。
 - f. 当社は、監査役が職務遂行のために要する費用について監査役の確認のうえ予算を策定し、また、当該費用に関する監査役からの請求に基づき、内容を確認のうえ償還する体制を構築する。
 - g. 企業倫理室は、社内外に窓口を置く内部通報制度による内部通報の状況について、定期的に監査役に報告する。
 - h. 当社は、監査役への報告に関し、その報告をしたことを理由として当該報告者に不利益が生じないことを確保する。

当社では、上述の内部統制システム構築の基本方針の各項目について、具体的な活動状況の調査および実効性評価を実施しております。この結果を踏まえ、内部統制審議会において当該基本方針の運用状況を確認したうえで、取締役会に報告を行っております。当該基本方針の運用状況の概要は以下のとおりであり、当事業年度の当該基本方針の運用状況が適切であることを確認しております。

(コンプライアンス)

- ・各部門および各グループ企業での企業倫理年度活動計画書の策定、計画の実施および結果に関する取締役会への報告
- ・役員および従業員に対する企業倫理研修の実施
- ・上記以外のコンプライアンスに関する研修の実施
- ・財務報告にかかる内部統制に関する評価と取締役会への報告

(リスク管理)

- ・活動報告等による各部門および各グループ企業のリスク管理状況の確認、これらの管理状況およびリスク管理活動全般に関する取締役会への報告

- ・総合防災対策訓練の実施

- ・事業継続計画の策定

(職務の執行の効率性)

- ・取締役会規程に基づく取締役会決議および取締役会への報告の実施
- ・役員人事および報酬に関する役員人事・報酬委員会への諮問および同委員会による答申の受領
- ・取締役会の実効性評価の実施
- ・稟議規程に基づく業務遂行にかかる各種決裁の実施

(当社グループにおける業務の適正性)

- ・内部統制システム構築の基本方針に関する当社グループの具体的活動状況の調査および当該方針の運用状況の把握
- ・グループ企業経営に関する諸規程に基づくグループ企業の重要な意思決定への関与および経営状況報告による経営管理
- ・グループ企業における基幹システムの整備

(監査役の監査体制および監査の実効性)

- ・監査役室員の独立性の確認
- ・代表取締役との会合の実施
- ・予算管理の実施および必要に応じた当社による経費の負担

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社の反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況は、以下のとおりであります。

当社は、「内部統制システム構築の基本方針」に定めるとおり、反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方を「ダイセル行動規範」に「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、警察、業界団体や地域企業と連携して毅然たる態度で臨み、直接であれ間接であれ、一切の関係を持ちません。」と明記し、その周知徹底を図るとともに、関連する情報の収集や蓄積を行い、反社会的勢力排除のための仕組みの整備を進めております。

また、当社は反社会的勢力に対応する専門部署を定め、反社会的勢力からなんらかアプローチがあった場合の対応を行うとともに、警察や弁護士等の外部専門機関や地域企業との連絡を密にして、反社会的勢力からのアプローチ事例およびその対応方法についての情報を蓄積し、取締役・使用人に周知しております。

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

あり

該当項目に関する補足説明

当社の、当社株券等の大規模買付行為への対応方針(以下、本方針)の概要は、以下のとおりであります。

当社は、上場会社として、当社株式の売買は原則として市場における株主および投資家の皆様の自由な判断に委ねるべきものであり、特定の者による大規模な株式買付行為に応じて当社株式の売却を行うか否かは、最終的には当社株式を保有する当社株主の皆様の判断に委ねられるべきものであると考えており、当社の企業価値および株主共同の利益に資する大規模買付行為を否定するものではありません。

一方、株主の皆様が当社株式に対する大規模な株式買付行為に応じるか否かを適切に判断するためには、大規模な株式買付者から適切かつ十分な情報が提供されることが不可欠であると考えます。

大規模買付者からの情報提供に関しては、金融商品取引法に一定の定めがありますが、公開買付制度の適用がない市場内での買付の場合や公開買付けが開始される前には、大規模買付者は事前の情報提供の必要がなく、公開買付けが開始された後であっても、株主の皆様が継続して保有するか否かを判断するための十分な情報が提供されない可能性も否定できません。また、情報が提供されても、それが公開買付け開始後である場合には、株主の皆様が検討する時間を十分に確保できないことが考えられます。これらのことから、わが国の法制度下においては、大規模買付行為に際し、株主の皆様が適切に判断するための十分な情報や検討する時間を確保することは困難と言わざるを得ず、当社は、株主の皆様が当社株式に対する大規模な株式買付行為に応じるか否かを適切に判断できないおそれがあると考えております。

これらを考慮し、当社取締役会は、大規模な株式買付行為に際しては、当社株主の皆様の判断のために必要かつ十分な大規模な株式買付行為に関する情報が大規模な株式買付者から事前に提供されるべきであり、また、当社株主の皆様がその情報に基づき、当社株式に対する大規模な株式買付行為に応じるか否かを判断するための十分な検討時間が確保されることが不可欠である、という結論に至りました。

以上の見解に基づき、当社取締役会は、大規模な株式買付行為が一定の合理的なルールに従って行われることが、当社株主共同の利益に合致すると考え、本対応方針において、事前の情報提供に関する一定のルール(以下、「大規模買付ルール」といいます。)を設定することといたしました。

なお、当社取締役会は、大規模買付ルールを適正に運用し、取締役会によって恣意的な判断がなされることを防止するための機関として、独立委員会を設置します。独立委員会は、(1)大規模買付ルールが遵守されているか否か (2)対抗措置を発動するか否か (3)その他当社の企業価値および株主共同の利益を守るために必要な事項 について判断し、取締役会に勧告するものとし、当社取締役会は、独立委員会の勧告を最大限尊重した上で、取締役会としての意見を慎重にとりまとめ、公表します。また、必要に応じ、大規模買付者(大規模買付行為(特定株主グループの議決権割合を20%以上とすることを目的とした、または結果として特定株主グループの議決権割合が20%以上となるような当社株券等の買付行為)を行う者)と条件改善について交渉し、取締役会として代替案を提示することもあります。

大規模買付者が大規模買付ルールを遵守しない場合には、当社取締役会は、当社の企業価値および株主共同の利益を守ることを目的として、原則として、対抗措置をとり、大規模買付行為に対抗します。なお、対抗措置を発動するか否かを判断するにあたっては、当社取締役会は独立委員会の勧告を最大限尊重します。独立委員会が株主意思の確認を勧告した場合には、当該勧告を最大限尊重し、対抗措置の発動前または発動後に書面投票または株主総会に準じて開催する総会(株主意思確認総会)の開催などにより株主意思の確認を行うことがあります。

大規模買付者が大規模買付ルールを遵守した場合、当社は、原則として、対抗措置を発動するか否かについて、書面投票または株主意思確認総会の開催などにより株主意思を確認し、当社取締役会は、株主様の判断に従って、対抗措置を発動するか否かを決定します。ただし、当社取締役会は、仮に当該大規模買付行為に反対であったとしても、当該買付提案に対する反対意見の表明、代替案の提示、当社株主の皆様への説得等を行うに留め、大規模買付者の買付提案に応じるか否かを株主様個々の判断に委ねるのが相当と判断する場合には、当該大規模買付行為に対する対抗措置はとりません。また、大規模買付者が大規模買付ルールを遵守した場合であっても、当該大規模買付行為が結果として当社の企業価値または株主共同の利益を著しく損なうと判断される場合には、当社取締役会は、独立委員会の勧告を最大限尊重し、当社の企業価値および株主共同の利益意を守ることを目的として、株主意思の確認を行わずに、当該大規模買付行為に対する対抗措置を発動することがあります。

この取り組みに関する詳細につきましては、2017年5月10日付プレスリリース「当社株券等の大規模買付行為への対応方針(買収防衛策)の継続に関するお知らせ」を当社ホームページ(<https://www.daicel.com>)に掲載しております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりであります。

1. 情報開示に対する基本姿勢・方針

当社は、「ダイセルグループ行動方針」において「信頼性のある企業情報を積極的かつ公正に開示する」旨を定めるとともに、それを具体化した「ダイセル行動規範」において「企業情報を適時適切かつ積極的に開示する」「公正妥当と認められる企業会計の基準に従って、正確かつ適正に会計処理し、記録し、保存する」「インサイダー取引を行わない」「社会との積極的なコミュニケーションを図り、企業活動に対する社会の理解促進に努める」旨を定めております。

また、「情報開示規程」において、当社の情報開示に係る基本方針として「(1)自主的かつ積極的に (2)継続性と一貫性をもって (3)迅速かつ適時に (4)正確かつ有用でわかりやすく (5)公平に 企業情報を開示する」旨を規定しております。

「ダイセルグループ行動方針」「ダイセル行動規範」につきましては冊子として全役職員に配布、「情報開示規程」につきましてもイントラネット上に公開し、社内研修等で周知徹底を図っております。

2. 情報開示体制

(1)決算短信等および有価証券報告書等(決算に関する情報)

決算情報につきましては、各部門長およびグループ企業社長から提出された資料に基づいて事業支援センター経理グループと事業支援センターIR広報グループ(以下、IR広報グループ)が共同で計算書類等を作成しております。

決算短信等および有価証券報告書等の作成にあたっては、上記により作成された計算書類等について会計監査人による監査を受けるとともに、その他の事項について監査役からの意見も反映させております。

決算短信等は、代表取締役社長を委員長とし「情報開示規程」に基づき運営される情報開示委員会で情報開示の具体的内容等を決定、取締役会において事業支援センター担当役員が報告し、決議の後、直ちに開示しております。

有価証券報告書等は、情報開示委員会による審議を経て、会計監査人に「経営者確認書」を提出し、会計監査人より監査報告書を受領後、社長決裁の上、提出期限内に提出しております。

(2)決定事実に関する情報

当社の取締役会(あるいは経営会議)およびグループ企業の業務執行機関の決定によって発生する重要事実につきましては、当社「稟議規程」あるいは「グループ企業経営に関する運用規程」に基づき開催される各種会議体で議論される案件が事前に登録されることにより、事前に情報が把握できる仕組みとなっております。各会議体では十分な審議が行なわれた上で、「有価証券上場規程」の適時開示に係る項目(以下、適時開示規則等)により重要事実となるかを事業支援センター担当役員とIR広報グループが確認しております。

重要事実となる可能性があると判断した場合には、情報開示委員会で情報開示の具体的内容・時期・方法を審議の上、開示を決定しております。

開示が決まった重要事実につきましては、取締役会等の業務執行機関による当該案件の決定後、速やかに開示しております。

(3)発生事実に関する情報

当社およびグループ企業で発生した重要事実となり得る事実につきましては、「リスク発生時対応規程」「PL事故対応規程」「インサイダー取引防止規則」等に基づき、その発生あるいは知得後直ちに当該事実を当社の代表取締役社長、関連する担当役員および部門長、事業支援センター担当役員に報告することとしております。

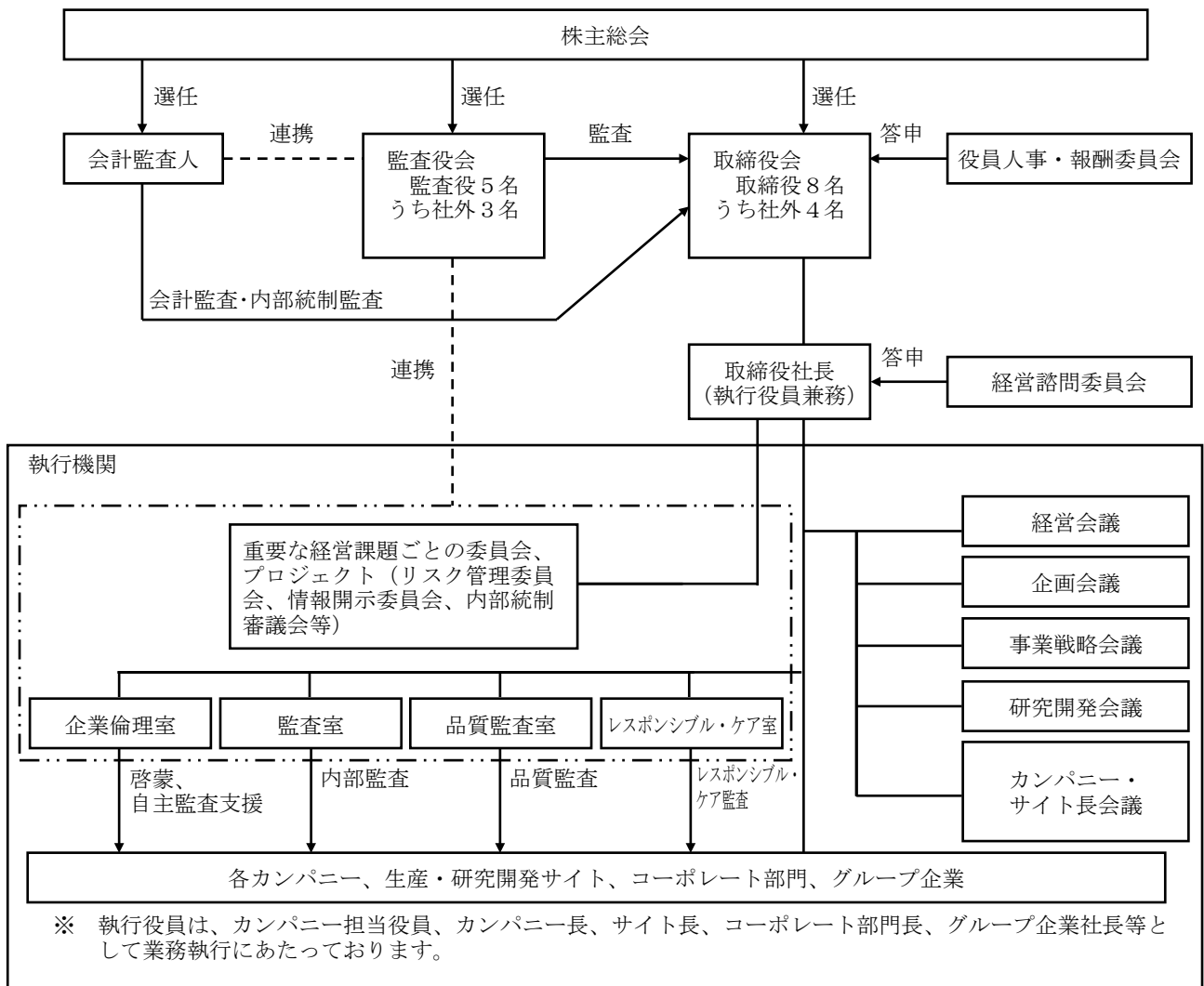
事業支援センター担当役員とIR広報グループは、当該案件が重要事実該当するかを適時開示規則等によって確認しております。

重要事実該当する場合、あるいは該当しないが投資家にとって有用な情報と判断した場合には、情報開示委員会で審議の上、開示を決定し、速やかに開示しております。

3. 重要事実の管理

適時開示までの間における重要事実の取り扱いにつきましては、「インサイダー取引防止規則」により、事業支援センター長を管理責任者として重要事実にかかる情報(以下、重要情報)の伝達を制限するなど、その管理方法を定めるとともに、重要情報を知った役職員による公表前の株式等の売買を禁止しております。社内研修等で「インサイダー取引防止規則」の周知徹底を図り、役職員によるインサイダー取引の防止に努めております。

【参考資料：模式図】



社外役員の独立性に関する基準

当社において、「社外取締役または社外監査役（以下あわせて「社外役員」という）が独立性を有する」とは、「当該社外役員が、以下のいずれにも該当することなく、当社の経営陣から独立した存在であること」をいうものとする。

1. 当社および当社のグループ企業（以下「当社グループ」という）の業務執行者等（※1）ならびにその近親者等（※2）
2. 当社グループを主要な取引先とする者（※3）またはその業務執行者等
3. 当社グループの主要な取引先（※4）またはその業務執行者等
4. 当社の大株主（※5）またはその業務執行者等
5. 当社グループから一定額以上の寄付または助成を受けている組織（※6）の理事その他の業務執行者等
6. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家（※7）（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、当該団体に所属する者および過去3年間において所属していた者をいう）

※1：「業務執行者等」とは、取締役（社外取締役を除く）、執行役員および使用人等の業務を執行する者ならびに過去3年間において業務を執行していた者をいう。

※2：「近親者等」とは、取締役（社外取締役を除く）、執行役員および部門長等の重要な業務を執行する者の2親等内の親族をいう。

※3：「当社グループを主要な取引先とする者」とは、当社グループに対して製品またはサービスを提供している取引先グループ（直接の取引先が属する連結グループに属する会社をいう。以下同じ）であって、過去3事業年度のいずれかにおける当社グループと当該取引先グループとの取引額が、当該取引先グループの連結売上高の2%を超える者をいう。

※4：「当社グループの主要な取引先」とは、以下のいずれかに該当する者をいう。

①当社グループが製品またはサービスを提供している取引先グループであって、過去3事業年度のいずれかの当社グループと当該取引先グループとの取引額が、当社グループの連結売上高の2%を超える者

②当社グループが借入れをしている金融機関グループ（直接の借入先が属する連結グループに属する会社をいう）であって、過去3事業年度いずれかの当社グループの当該金融機関グループからの全借入額が、当社グループの連結総資産の2%を超える者

※5：「大株主」とは、当社の総株主等の議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者をいう。

※6：「当社グループから一定額以上の寄付または助成を受けている組織」とは、過去3事業年度いずれかにおいて年間10百万円を超える寄付または助成を受けている、公益財団法人、公益社団法人、非営利法人等の組織をいう。

※7：「当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家」とは、役員報酬以外に過去3事業年度いずれかにおいて、10百万円を超える財産を得ている者、または当社グループからその団体の連結売上高または総収入額の2%を超える財産を得ている団体に所属する者をいう。

以 上

内部統制システム構築

当社は、内部統制システム構築の基本方針に基づき、ダイセルグループが健全かつ継続的に発展していけるよう、内部統制に係わる体制の整備、運用を行っています。

この体制の整備および運用の状況を把握し、内部統制に関する諸施策を審議するための組織として、「内部統制審議会」を設置し、グループ全体の内部統制の有効性の確保に努めています。

● [内部統制システム構築の基本方針](#)

金融商品取引法（内部統制報告制度）への対応

内部統制報告書の開示に向けて、監査室は財務報告に係る内部統制の有効性の評価を実施し、財務報告の信頼性と透明性の確保に努めています。

リスク管理

当社は、全社のリスク管理を統括・推進する組織として、2006年に「リスク管理委員会」を発足させました。以後、「リスク管理委員会」の指示のもと、全社一体となって、リスク管理活動を行っています。

※取り組みの詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

内部統制システム構築の基本方針

(業務の適正を確保するための体制等の整備についての決議)

I. 当社およびグループ企業（以下「ダイセルグループ」という）の取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

1. 当社は、法令遵守はもとより、広く企業に求められる社会規範、倫理観を尊重し、公正で適切な経営を目指し、「ダイセルグループ行動方針」を定め、具体的な行動指針として「ダイセル行動規範」を定めるとともに、グループ企業における具体的な行動指針の策定を推進し、その運用状況について確認する。
2. 当社は、ダイセルグループにおけるコンプライアンスの実践等を推進する組織として、企業倫理室を設置する。
3. 企業倫理室は、企業倫理マネジメント規程に基づき、ダイセルグループの取締役および使用人に対するコンプライアンス教育・啓発を行うとともに、毎年、各部門および各グループ企業の活動計画の作成、結果のフォローを行い、取締役会に報告する。
4. 企業倫理室は、定期的にグループ企業に対してヒアリングを実施し、グループ企業のコンプライアンスに関する状況の把握に努める。
5. ダイセルグループの取締役および使用人は、重大な法令違反等、コンプライアンスに関する重大な事実を発見した場合は、直ちに企業倫理室に報告を行い、その報告に基づき、企業倫理室担当役員が調査を行い、社長と協議の上、必要な措置を講ずる。
6. 当社は、社内外に窓口を置く内部通報制度を設け、ダイセルグループにおける法令違反等を早期に発見する体制を整備するとともに、通報者に不利益が生じないことを確保する。
7. 当社は、財務報告の信頼性を確保するため、関連する法令等を遵守し、必要な体制の整備を図る。
8. ダイセルグループは、反社会的勢力に対して毅然たる態度で臨み、一切の関係を持たないことを具体的な行動指針に定め、周知徹底するとともに、関連する情報の収集や蓄積を行い、反社会的勢力排除のための仕組みを整備する。

II. 取締役の職務の執行にかかわる情報の保存および管理に関する体制

1. 当社は、取締役の職務にかかわる下記の重要文書（電磁的記録を含む）を適切に管理し保存するとともに、閲覧可能な状態を維持する。
 - ①株主総会議事録
 - ②取締役会議事録
 - ③計算書類
 - ④その他職務の執行にかかわる重要な書類
2. 当社は、情報管理に関する諸規程に基づき、種類に応じて情報を適切に管理する。

3. 当社は、文書管理に関する諸規程に基づき、Ⅱ－1. 記載の文書、その他各種会議体等の議事録、各部門における重要な書類を適切に管理し保存する。

Ⅲ. ダイセルグループにおける損失の危険の管理に関する規程その他の体制

1. 当社は、ダイセルグループの企業活動に潜在するリスクに適切に対応できる体制の整備を図るため、リスク管理委員会を設置する。
2. 当社は、ダイセルグループにおけるリスク管理に関する諸規程の制定を推進する。
3. リスク管理委員会は、リスク管理に関する諸規程に基づき、毎年、ダイセルグループのリスク管理の実態についての調査および評価を実施し、経営会議等において報告するとともに、必要に応じて対策を協議する。また、その内容について取締役会に報告する。
4. 当社は、ダイセルグループにおける災害、事故等への対応を諸規程に定める等、危機発生時の報告体制や迅速かつ適切な対応が可能な仕組みの構築、維持および向上を図る。
5. ダイセルグループは、事業継続計画を策定し、災害発生後の事業継続を迅速に進めるように努める。

Ⅳ. ダイセルグループの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

1. 当社は、経営の意思決定および監督機能と会社の業務執行機能の分離を明確にし、業務執行体制の強化を通じて企業経営のさらなる活性化を図るため、執行役員制を導入する。取締役会は、経営に関する重要な事項の意思決定を行うとともに、取締役および執行役員の職務執行および業務執行を監督する。
2. 当社は、取締役会の意思決定の妥当性を確保するため、複数の社外取締役を置く。このうち独立性の高い取締役については、いわゆる独立役員として明示する。
3. 取締役会は、取締役候補者の選任、代表取締役、会長および社長の選定ならびに業務執行を行う執行役員の選任および職務分掌等を決定するにあたり、社外取締役を委員長とする役員人事・報酬委員会の答申を受ける。
4. 取締役会は、業務執行を委嘱する執行役員の業務分掌の範囲を定め、取締役は、重要な各部門の業務分掌を定める業務分掌規程に基づき、効率的な業務の執行を監督する。
5. 当社は、ダイセルグループにおける機関等の権限および意思決定手続きの明確化を推進し、職務執行の効率化を図る。
6. 当社は、ダイセルグループの基本理念に基づきグループとして長期的に目指す姿を定め、これを実現するために課題および目標を設定した中期計画を策定のうえ、年度ごとの予算管理を通じて、経営の効率化を図るとともに、その着実な達成に努める。
7. 当社は、組織および職務分掌について適宜その妥当性を確認し、また、全社またはグループ横断的な課題に対してはプロジェクト編成等を行い、業務の執行が効率的に行われるように努める。
8. 当社は、代表取締役を含む業務執行を行う取締役および執行役員等ならびに主要なグループ

企業の代表取締役が出席するグループ・カンパニー長会議を定期的に開催し、経営上の課題や重要な情報を共有する。

V. ダイセルグループにおける業務の適正を確保するための体制

1. 当社は、グループ全体の実態を把握し、内部統制に関する諸施策を審議する機関として内部統制審議会を設置し、グループ全体の内部統制の有効性の確保に努める。
2. 当社は、グループ経営強化を図るため、グループ企業の重要な意思決定や経営状況の報告に関する手続きおよびグループ企業を管掌する部門を定めたグループ企業経営に関する諸規程を適切に運用する。また、当該諸規程による連絡または報告等に基づき、ダイセルグループの状況やリスクの把握に努める。
3. ダイセルグループは、グループ共通の倫理行動基準として「ダイセルグループ行動方針」を定め、グループ内の倫理意識の高揚を図る。
4. ダイセルグループは、システム基盤の共通化を通じ、情報管理を徹底するとともに、内部統制の有効性の確保を図る。
5. 監査室は、レスポンシブル・ケア室、企業倫理室および品質監査室ならびに監査役および会計監査人と連携し、監査を通じて、ダイセルグループの業務の適正の確保に努める。

VI. 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、その使用人の取締役からの独立性に関する事項および監査役のその使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

1. 当社は、監査役の職務を補助すべき組織として監査役室を設置し、監査役が監査役室員の増強を要請した場合、直ちに人選を行う。
2. 当社は、監査役室員の任命、異動、評価、進級等の人事権にかかわる事項の決定について、監査役の事前の承認を受ける。
3. 当社は、監査役室員をして監査役の指揮命令に服させるものとする。

VII. ダイセルグループの取締役および使用人が監査役に報告するための体制およびその他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

1. 代表取締役および業務執行を行う取締役は、取締役会等の重要会議において随時業務執行の状況報告を行い、経営会議等の重要会議における業務執行状況の報告については、当該重要会議に出席する常勤監査役が監査役会に報告する。
2. 代表取締役は、監査役と協議の上、監査役への報告事項を定める等、監査役への報告の体制の整備を図り、取締役および使用人は、会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見したときは、直ちに監査役に報告する。
3. 代表取締役は、監査役会の定めた年度監査基本計画の提示を受け、監査室との連携をとりながら、各部門、グループ各社の監査が実効的に実施できる体制の整備に努める。

4. 監査室、レスポンシブル・ケア室、企業倫理室および品質監査室は、業務遂行の過程で取得したダイセルグループの状況について、監査役との定期的な会合等を通じて意見の交換や報告を実施する。
5. 当社は、グループ企業経営に関する諸規程に基づくグループ企業からの報告について、監査役が確認できる体制を整備する。
6. 当社は、監査役が職務遂行のために要する費用について監査役の確認のうえ予算を策定し、また、当該費用に関する監査役からの請求に基づき、内容を確認のうえ償還する体制を構築する。
7. 企業倫理室は、社内外に窓口を置く内部通報制度による内部通報の状況について、定期的に監査役に報告する。
8. 当社は、監査役への報告に関し、その報告をしたことを理由として当該報告者に不利益が生じないことを確保する。

以 上

— リスク管理の取り組み

当社は、全社のリスク管理を統括・推進する組織として、2006年に「リスク管理委員会」を発足させました。以後、「リスク管理委員会」の指示のもと、全社一体となって、リスク管理活動を行っています。

事業目標の達成に重大な影響を及ぼすリスクの棚卸を各部門で実施しています。棚卸されたリスクは、リスクが顕在化することの予防策あるいは発生時の影響度を低減する対応策とともにイントラネットのデータベースに登録されます。各部門にて優先順位を付けて対応策を実施し、定期的に対応策の進捗状況を入力しています（新たに見つかったリスクについても随時登録）。このデータベースを利用してCAPDサイクルを回しながら、各部門においてリスク管理活動を行っています。国内外のグループ企業においても、同様なリスク管理活動を展開しています※。

リスク管理委員会では、各部門およびグループ企業の対応策進捗状況の確認を定期的に行っており、必要に応じて助言や支援を行っています。また、年度末には各部門およびグループ企業から活動概要報告書を提出していただき、活動状況を把握しています。

2017年度は「職場での労働時間管理におけるリスク」と「国際紛争、テロ等に巻き込まれるリスク」を重点確認ポイントとして、リスクの再確認と対応策の策定を推進しました。

※データベースの使用については、一部の海外グループ企業を除く。

以上

公正な事業慣行

ダイセルグループ行動方針に「私たちは、公正かつ自由な競争の原則に従って、誠実な取引を行います。」と定め、ダイセル行動規範には「独占禁止法の遵守」と共に「政治・行政との透明性の高い関係」「公平・公正で経済的合理性に基づいた対等な取引」「公私のけじめを明白にして、健全な商習慣や社会的常識の範囲内での接待」について定めています。当社グループで働くすべての社員もその精神を遵守し、日々の活動を行うこととしています。

当社の進級者に行う階層別研修の中で、競争法遵守や腐敗防止に関する教育を実施しています。また、海外グループ企業に出向する役職員に対して、出向先に応じた研修を実施しています。また、一部の海外グループ企業は、遵守ガイドラインを作成し、役職者に対する教育を実施しています。

➤ 基本方針と推進体制

[詳しくはこちら >](#)

➤ 目標と活動結果・評価

[詳しくはこちら >](#)

一 レスポンシブル・ケア活動

レスポンシブル・ケア基本方針と推進体制

ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針

レスポンシブル・ケア（RC）活動とは、化学品を製造または取り扱う事業者が化学品の開発から製造、物流、使用、廃棄に至るすべての過程において、自主的に「環境・健康・安全」を確保し、その成果を公表し、社会との対話を行う世界の化学産業が参加している自主的な取り組みです。

ダイセルグループでは、RCの理念のもと、「レスポンシブル・ケア基本方針」を定め、持続的発展可能な社会の実現を目指し、グループをあげてRC活動を推進しています。

当社グループは、1995年に一般社団法人 日本化学工業協会（以下、日本化学工業協会）の「環境・安全に関する日本化学工業協会基本方針」に基づき「レスポンシブル・ケア基本方針」を制定し、2011年に生物多様性の保全に関する項目を追加・改定しました。その後、2017年に、日本化学工業協会のRC基本方針の改定に伴い「ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針」を改定しました。

ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針

1. 経営からの方針に基づき、法令を遵守し、環境の保全、健康の増進及び安全の確保に努め、具体的な実施計画を全従業員に周知・実行する。
2. 製品の開発から廃棄に至るまでの全ライフサイクルにわたり継続して環境・健康・安全のパフォーマンスの向上に努め、施設・プロセス・技術に関わるセキュリティを強化するとともにそれらの成果を社会に公表する。
3. 省エネルギー及び省資源を一層推進し、廃棄物の削減及びその有効活用に努める。
4. サプライチェーンにわたって製品の安全性とプロダクト・スチュワードシップの継続的改善を促進することにより、環境・健康・安全に貢献する。
5. 化学品の開発・製造から使用・消費・廃棄のライフサイクルにわたり、リスクベースの化学品管理を実践すると共に、常に継続的改善を図り、化学品管理システム強化に努める。
6. 従業員ならびにバリューチェーンにわたって化学品の取り扱いが安全に管理できるよう働きかける。
7. より安全な操業や製品に対するステークホルダーの懸念・期待を理解しこれに応えるとともに、パフォーマンスや製品について率直なコミュニケーションを行うことにより、ステークホルダーとの関係を強化する。
8. ステークホルダーの期待に応えるために環境・健康・安全に関する取り組みを当社全グループを挙げて継続的に改善する。
9. 独自技術や革新的技術、その他のソリューションを開発・提供することにより社会の持続的発展に貢献する。
10. 将来の世代にわたり自然の恵みを受け続けるために、生物多様性の保全に配慮した活動を推進する。

RC推進体制

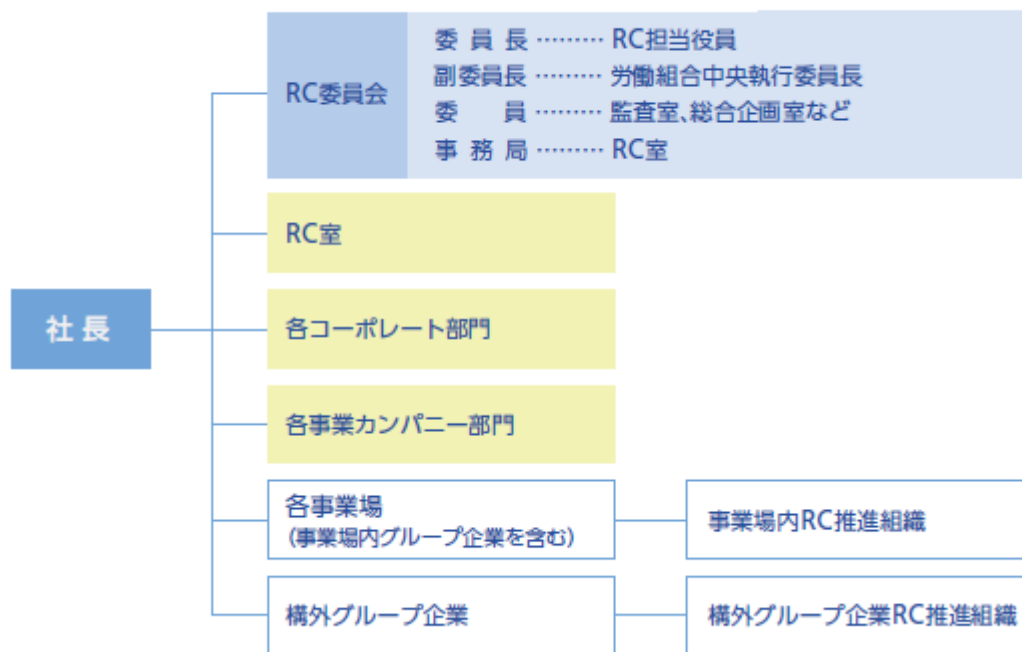
当社グループでは、「労働安全衛生」「保安防災」「環境保全」「化学品安全」「物流安全」ならびに「社会との対話」からなるRC活動を推進する上で「レスポンシブル・ケア推進規程」に基づき、RC委員会を設置しています。RC委員会は、RC活動の最高責任者である社長により任命されたRC担当役員を委員長に、労働組合中央執行委員長や管理部門の部門長等（委員長より任命）、事務局としてのRC室により構成されています。

RC委員会では、RC活動の基本方針や目標、年度のRC実施計画等の作成ならびに「レスポンシブル・ケア監査規則」に基づいたRC監査を実施しています。

また、RC委員会では、「レスポンシブル・ケア委員会規則」に基づいて、当該年度にRC活動における貢献があった個人やグループに対して、活動事案を審査し「ダイセルグループRC推進大会」にて表彰しています。

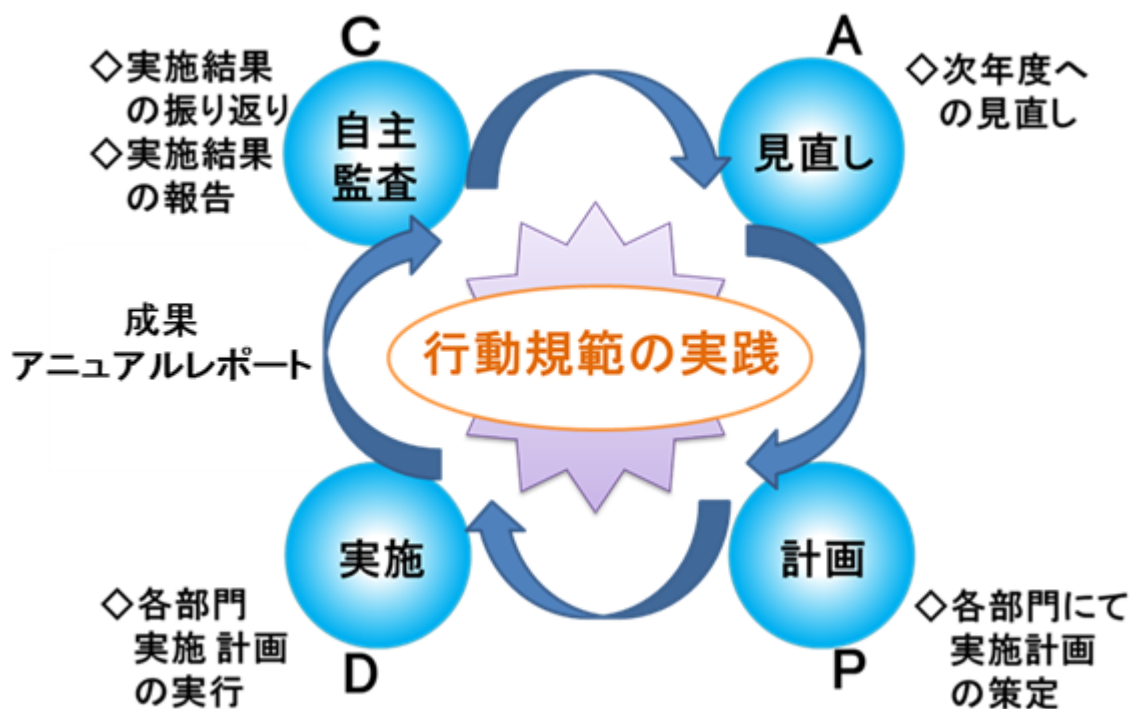
更に、当社あるいは構外グループ企業の安全環境責任者が定期的に一堂に会する「サイト安全環境責任者会議」や「グループ企業安全環境責任者会議」ならびに各事業場でRC室が往査し開催される主要課題検討会等で、RC委員会の指導、助言や各部門のRC活動の進捗、RC活動トピックスについて討議し、RC活動を推進しています。

レスポンシブル・ケア推進体制



RC監査体制

「レスポンシブル・ケア監査規則」に基づき、RC担当役員が任命した者および事務局等で構成されるメンバーにて、RC監査を実施しています。当社ならびに構外グループ企業を対象に、RC年度計画の実施状況の確認や計画達成に向けた課題について審議することで、RC活動のレベルアップを図っています。また、RC監査の結果を次年度の目標や実施計画等に反映させることで、CAPDサイクルをまわし、継続的改善に取り組んでいます。



RC世界憲章

RC活動の国際的機関である国際化学工業協会協議会（ICCA）が、RC活動を通じた化学産業の持続的発展と社会への貢献を広く世界に発信するために、2005年「レスポンシブル・ケア世界憲章」を策定し、当社もこの憲章に賛同し、2008年に署名しました。2014年にICCAは、化学製品を安全に管理し、化学製品によって生活の質を改善し、持続的発展に貢献するために取り組む課題を、より具体的に分かりやすくすることを目的に改訂しました。当社も同年、「レスポンシブル・ケア世界憲章」（2014改訂版）支持宣言書に、あらためて署名しています。



— 総合アセスメント制度

当社グループでは、事業活動を通じてリスク評価を行う仕組みとして、1980年代後半より有機合成部門にて総合アセスメントの導入を開始し、1995年から全社で「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」（以下、総合アセスメント制度）を運用しています。

総合アセスメント制度は、研究開発から生産、消費、廃棄などすべての事業活動における新規計画を対象に、事業活動全体を包括した多種多様なリスクを事前に評価し、環境・安全・健康面などに万全を期すための仕組みです。

その特徴は、次の通りです。

1. 「法規対応」「化学物質安全」「環境保全」「労働安全衛生」「設備安全」「製品安全」「物流安全」ならびに「製造委託・購入販売時の安全」の8項目を切り口に、それぞれのアセスメント基準に基づき適合性を評価しています。
2. 新規計画とは新設、改造、運転条件変更などすべての変更点のことを指します。
3. 経営上重大な影響を及ぼす新規計画を対象とするコーポレート総合アセスメントと各部門が中心となって実施する部門総合アセスメントがあり、新規計画の規模とリスクの大きさに応じたランク区分、区分ごとのアセスメント項目、アセスメント実施者および最終評価者を定めて評価しています。
4. 新規プロセスの採用や増産などの新規計画では、技術面や設備面においても設計・仕様の適合性を評価する技術アセスメントや設備アセスメントを実施しています。事前にこれらの審議を経た後、コーポレート総合アセスメントを実施する仕組みとしています。

製品安全アセスメントの強化を目的に、2015年度より製品安全対策に係るリスクの特定、監視や対応措置に関するアセスメントである「製品クライシスアセスメント」を、2017年度より外部の有識者によるアセスメントである「製品安全諮問会議」を運用しています。

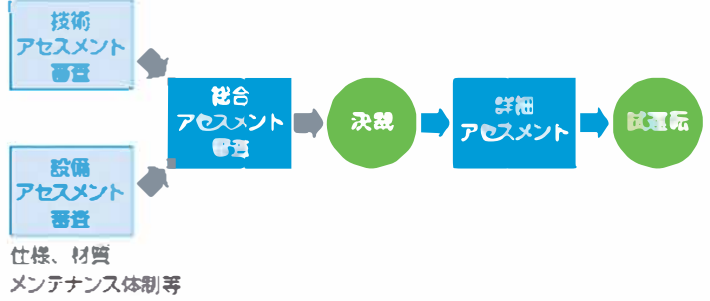
重要度ランクの高い新規計画を審議するコーポレート総合アセスメント評価委員会による審査は、海外生産拠点の新規計画も含め、本制度導入以来累計約800件となりました。

新規計画の内容

- > 新規製品の上市
- > 新規事業
- > 設備の新設、増設、変更
- > 製造にかかわる事項（原材料・合成方法・プロセスなど）の変更
- > 物流・販売先・販売用途の新規、変更
- > 土地・設備の取得、譲渡
- > 製造委託・購入販売の新規、変更
- > 廃棄物処理の新規、変更

総合アセスメントと技術、設備アセスメントとの連携

基本プロセス
異常反対応



総合アセスメント項目

総合アセスメント規則

法規対応	法規制や関係行政と、事業場ごとの協定などへの適合性を評価
化学物質安全	取り扱う全化学物質の危険有害性を評価
環境保全	環境保全への適合性を評価
労働安全衛生	労働災害防止の観点からの適合性を評価
設備安全	火災・爆発等のリスクを設備の観点から評価 他項目の評価結果と該当設備の適合性を評価
製品安全	当社製品による健康被害等が起こり得るリスクを評価
物流安全	物流の安全性を評価
製造委託・購入販売時の安全	環境、安全と健康上の問題発生を防止する観点で評価

目標と活動結果・評価

		2017 年度目標	2017 年度実績	判定 ※	2018 年度目標	
環境保全	地球温暖化対策	当社	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素社会実行計画 2020 年度目標の達成に向けた省エネ推進 エネルギー原単位を 1%以上改善(省エネ法の原単位算出方法に準拠) 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 年の温室効果ガス排出量 (BAU) に対して、約 40 万 t -CO₂ を削減し、達成した。 エネルギー原単位は前年度比で 6 ポイント改善した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素社会実行計画 2020 年度目標の達成に向けた省エネ推進 エネルギー原単位を 1%以上改善 (省エネ法の原単位算出方法に準拠)
		構外グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー原単位を 1%以上改善(省エネ法の原単位算出方法に準拠) 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー消費量の増加に伴い、エネルギー原単位 1%以上の改善は達成できなかった。 	×	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー原単位を 1%以上改善 (省エネ法の原単位算出方法に準拠)
	廃棄物削減・リサイクル	当社	<ul style="list-style-type: none"> リサイクル率 75%以上 埋立処分指数を 16% 以下 (2000 年度基準とした, 2020 年度目標) 	<ul style="list-style-type: none"> 廃プラの有償売却量の減少により、リサイクル率は 70%と低下した。 埋立処分指数 (2000 年度基準) は 14%となった。 	△	<ul style="list-style-type: none"> リサイクル率 75%以上 埋立処分指数を 16% 以下 (2000 年度基準とした, 2020 年度目標)
		構外グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> すべての構外グループ企業でゼロエミッション継続 	<ul style="list-style-type: none"> すべての構外グループ企業でゼロエミッションを継続した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> すべての構外グループ企業でゼロエミッション継続
	労働安全衛生	当社	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害ゼロ (特に、薬傷労災、転落労災の撲滅) ルール、基本動作の遵守 各工場での体感教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害 12 件 (前年度 12 件) 工事作業、直接製造作業の熱中症 / 転落労災はゼロを達成したが、薬傷労災は増加した。 当社グループのモノづくり基本動作を集約した「安全作業必携」第 3 版を発行する等、ルール、基本動作の遵守を徹底した。 播磨、大竹、広畑工場で、危険擬似体感教育を主管する TRC(教育訓練センター) 分室を立上げ、教育訓練を開始した。 	△	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害ゼロ (薬傷および熱中症等の重篤な労働災害の撲滅) 各工場の TRC 分室による危険擬似体感教育訓練の充実・強化
		構外グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害ゼロ (特に薬傷労災、転落労災の撲滅) 企業間で 3S、HH¹⁾、KY (危険予知) の取り組み事例共有 過去トラブルに学ぶ活動展開 	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害 3 件 (前年度 4 件) 転落および薬傷労災はゼロだった。 グループ企業安全交流会で、3S、HH、KY の取り組み事例等を共有化した。 過去トラブルの事例教育、対策の有効性確認等を実施した。 	△	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害ゼロ (薬傷や転落など重篤な労災の撲滅) 生産形態別等による安全交流会の更なる充実 過去トラブルに学ぶ活動展開の継続

		2017 年度目標	2017 年度実績	判定 ※	2018 年度目標
保安 防災	当社	<ul style="list-style-type: none"> ● 火災・爆発・漏洩事故ゼロ ● 設備老朽化への計画的な対策の実施と、人のミスによるトラブルを防止する施策の実施 ● BCP²⁾ ガイドラインに基づいた基盤整備の推進と主要製品 BCP の作成 ● 全社統一基準でのセキュリティ強化の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 重大火災事故 1 件、小規模トラブル 7 件が発生した。 ● 設備老朽化への計画的な対策を実施した。また、過去トラブル表示等、人のミスによるトラブルの防止策を実施した。 ● BCP ガイドラインを制定すると共に、ガイドライン内容を周知した。 ● セキュリティガイドラインに基づいた強化対策を計画的に進めた。 	△	<ul style="list-style-type: none"> ● 火災・爆発・漏洩事故ゼロ ● 安全基盤や安全文化に関する課題の計画的推進 ● 主要製品を対象とした BCP の強化 ● セキュリティガイドラインに基づいた強化対策の推進
	構外グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ企業毎の重点課題の設定と取り組みの推進 ● グループ統一基準でのセキュリティ強化の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 重点課題について、各グループ企業の計画に基づき取り組んだ。 ● 小規模トラブルが 4 件発生し、再発防止策を実施した。 ● セキュリティガイドラインに準拠したセキュリティ強化策を進めた。 	△	<ul style="list-style-type: none"> ● 火災・爆発・漏洩事故ゼロ グループ企業毎の重点課題の計画的推進 ● セキュリティガイドラインに準拠した強化策の推進
物流 安全		<ul style="list-style-type: none"> ● 自社および協力会社の物流災害ゼロ ● 協力会社物流トラブル前年度比 30% 削減 ● 物流におけるエネルギー原単位を 1% 以上改善（省エネ法の原単位算出方法に準拠） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社および協力会社の物流災害ゼロを継続した。 ● 協力会社物流トラブルを前年度比 21% 削減した。 ● エネルギー原単位指数は 0.1 ポイント改善した。 	△	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社および協力会社の物流災害ゼロ ● 協力会社物流トラブル前年度比 20% 削減 ● 物流におけるエネルギー原単位を 1% 以上改善（省エネ法の原単位算出方法に準拠）

		2017 年度目標	2017 年度実績	判定 ※	2018 年度目標
化学 品 安 全	REACH ³⁾ 規則への対応	<ul style="list-style-type: none"> REACH 規則のタイムフレームに基づいた適切な対応 	<ul style="list-style-type: none"> REACH 規則のタイムフレームに基づいた、1 トン以上の輸出品の登録を進めた。 	○	<ul style="list-style-type: none"> REACH 規則のタイムフレームに基づいた、1 トン以上の輸出品の登録完了
	化学品規制への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 化学品規制の最新情報や動向の+E14:E16 把握と適切な対応 	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の化学品規制等の改正情報を定期的に調査し、化学品情報交換会にて共有化した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 化学品規制の最新情報や動向の把握と適切な対応
	化学物質情報の管理	<ul style="list-style-type: none"> D-CLiK⁴⁾ への新規取り扱い化学品の追加登録と、追加試験結果に基づいた情報の更新 	<ul style="list-style-type: none"> D-CLiK への新規化学品の追加登録と追加試験結果に基づきデータ追加、更新した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> D-CLiK への新規取り扱い化学品の追加登録と、追加試験結果に基づいた情報の更新
	VOC ⁵⁾	<ul style="list-style-type: none"> VOC 排出量 2000 年度比 40%以下 (中期目標) の達成 	<ul style="list-style-type: none"> VOC 排出量は 2000 年度比 67%であった。 	×	<ul style="list-style-type: none"> VOC 排出量 2000 年度比 40%以下 (中期目標) の達成
	PRTR ⁶⁾	<ul style="list-style-type: none"> PRTR 排出量 2001 年度比 40%以下 (中期目標) 維持 	<ul style="list-style-type: none"> PRTR 排出量は 2001 年度比 23%であった。 	○	<ul style="list-style-type: none"> PRTR 排出量 2001 年度比 40%以下 (中期目標) 維持

※判定基準：

◎→目標を達成あるいは上回る成果で推移した (100%以上)

○→目標をほぼ達成あるいは推移した (80%以上)

△→目標に及ばずに推移した (40%以上)

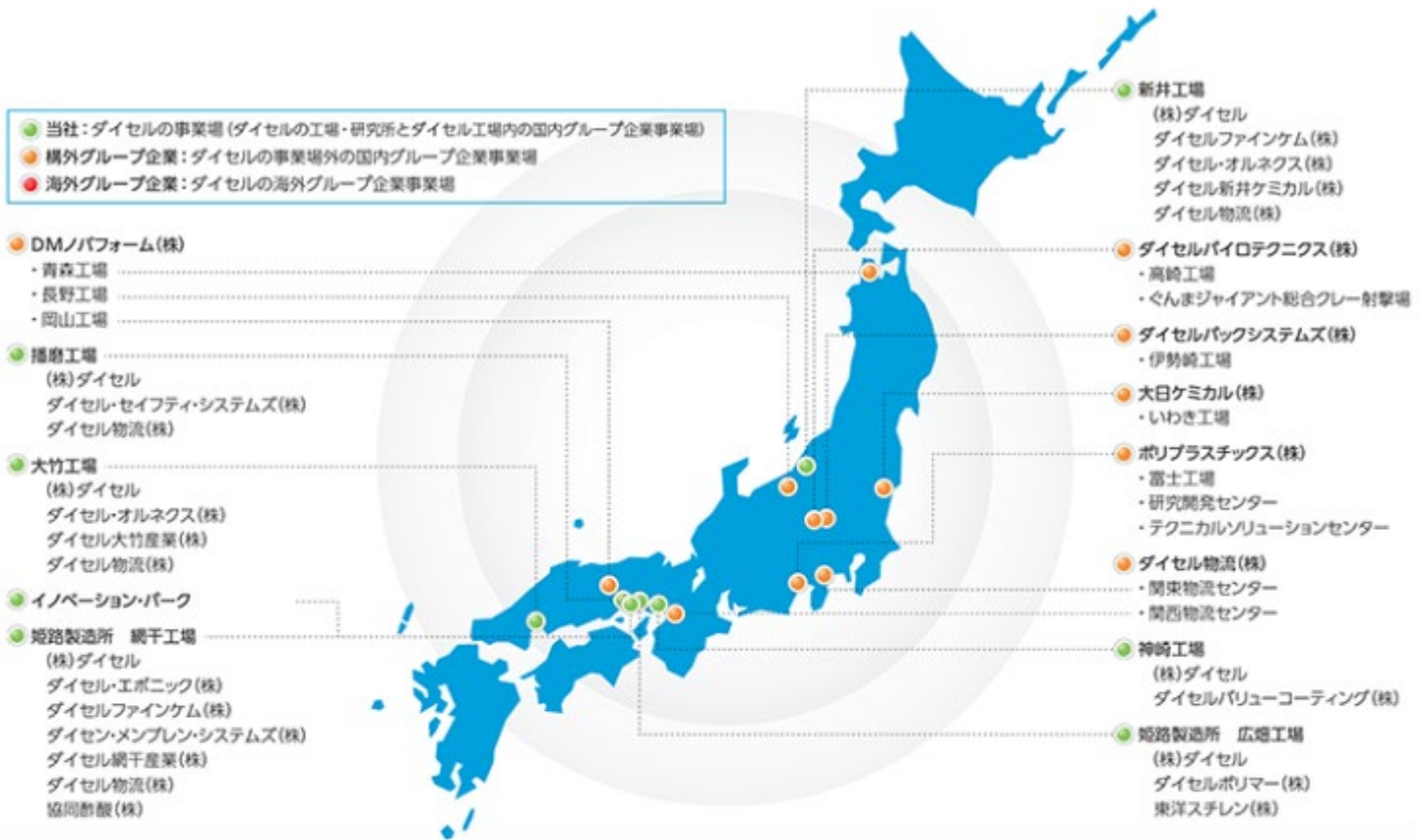
×→目標に遥かに及ばずに推移した (40%未満)

用語解説

- 1) HH (ヒヤリハット) : あわや事故、トラブルになりかねない「ヒヤリとした」「ハッとした」事例を記録し、その原因を全員で究明する活動です。原因を取り除き、より安全な職場環境をつくりあげていく効果があります。
- 2) BCP : Business Continuity Plan (事業継続計画) の略で、地震などの重大災害が発生した場合においても、被害を極小化し、速やかに業務レベルを復旧させることを目的として、準備しておく計画です。
- 3) REACH : 欧州連合 (EU) で定められた化学物質の登録、安全性評価、使用制限、使用許可を生産者に義務付ける規制です。
- 4) D-CLiK : 当社独自の化学物質の情報管理データベースです。
- 5) VOC : Volatile Organic Compounds (揮発性有機化合物) の略で、トルエン、キシレン、酢酸エチルなどが代表的な物質です。
- 6) PRTR : Pollutant Release and Transfer Register (環境汚染物質排出・移動登録) の略で、日本国内での化学物質を生産、使用貯蔵している段階で化学物質がどの程度環境中に排出または移動しているかを算出して登録 (届出) する制度のことです。

環境・労働安全衛生パフォーマンス集計対象

本集計は、製造または物流に携わる下記の事業場およびグループ企業のデータを対象としています。



トピックス

第17回ダイセルグループ レスポンシブル・ケア推進大会

ダイセルグループでは、RC活動に関する理念や年度方針の浸透などを目的に、2000年度より、ダイセルトップをはじめ、役員やカンパニー長、グループ企業社長、労働組合代表、各部門代表などが一堂に会し、ダイセルグループ RC推進大会を開催しています。

2018年度は、4月5日イノベーション・パークで開催し、約100名が参加しました。社長、RC委員長ならびにRC副委員長からのメッセージや今年度実施計画説明がRC室長からありました。また、RC委員長より、RC活動への顕著な功績事案3件、16名の貢献者に対しRC賞の表彰を実施しました。

今回は、社外取締役である元アステラス製薬株式会社 代表取締役会長の野木森雅郁様より「安全について企業がなすべきこと」の演題でご講演いただきました。



グローバルセーフティミーティング

2017年9月26日、27日の2日間に亘り、イノベーション・パークにて、DSSA^{注釈} やSDI^{注釈}、DSSE^{注釈}、DSSC^{注釈}、DSSK^{注釈}、DSST^{注釈}、DSTT^{注釈}の海外拠点の安全環境責任者、播磨工場の関係者、ダイセルパイロテクニクス(株)ならびにRC室の総勢31名が一堂に会し、グローバルセーフティミーティングを開催しました。RC基本方針をはじめ、労働災害基準や環境・労働安全衛生パフォーマンス、化学品管理などについて意見交換しました。また、各事業場でのセキュリティ対応状況について討議しました。



注釈

- DSSA : Daicel Safety Systems America Holdings, Inc.
Daicel Safety Systems America, LLC
Daicel Safety Systems America Arizona, Inc. 他
- SDI : Special Devices, Inc.
- DSSE : Daicel Safety Systems Europe Sp.z.o.o.
- DSSC : Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.
- DSSK : Daicel Safety Systems Korea, Inc.
- DSST : Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.
- DSTT : Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.

環境保全

▶ 地球温暖化防止

[詳しくはこちら >](#)

▶ 環境マネジメント

[詳しくはこちら >](#)

▶ 廃棄物削減・リサイクル

[詳しくはこちら >](#)

▶ 化学物質排出量の削減

[詳しくはこちら >](#)

▶ いのちの森づくり

[詳しくはこちら >](#)

▶ 環境会計

[詳しくはこちら >](#)

地球温暖化防止

当社グループは、省エネ推進委員会を中心に様々なCO₂排出量削減や省エネルギー対策に取り組んでいます。

2017年度は、大竹工場のボイラーの廃タイヤ混焼率向上や新井工場に新設したガスタービンの本格稼働などで、エネルギー原単位指数¹⁾は前年度比約6ポイント改善しました。また、エネルギー起源CO₂に基づくCO₂排出原単位指数も前年度に比べ改善し、省エネ法で定められた年率1%以上のエネルギー使用効率の改善を達成しました。

なお、当社は、一般社団法人 日本経済団体連合会の2020年度に向けた「低炭素社会実行計画」に参加しており、低炭素社会実行計画に基づく当社2020年排出目標（158万トン-CO₂）を達成しました。

構外グループ企業のエネルギー使用量は、前年度に比べ増加しました。また、海外グループ企業のエネルギー使用量は、前年度とほぼ同等でした。

今後、生産プロセスの抜本的な見直しや新技術の導入、グループ全体のエネルギー使用最適化に向けた取り組みなどにより、CO₂排出量削減ならびに省エネルギーに取り組んでいきます。

当社のエネルギー使用量とエネルギー原単位指数の推移



当社のエネルギー起源CO₂排出量とCO₂排出原単位指数の推移



構外、海外グループ企業のエネルギー使用量の推移



用語解説

- 1) 単位指数：一定量の製品を生産するのに必要とした資源量である原単位に関して、ある基準年を100としたときの指数をいいます。

革新的省エネ技術による省エネ対策

当社では、既存技術の改善や改良による省エネ対策だけでなく、生産プロセスの抜本的見直しや新しい技術の開発による省エネルギーにも取り組んでいます。

化学産業では、一般的にエネルギーの約4割が蒸留プロセスで消費されていると言われていますが、当社も例外ではありません。そのため、蒸留プロセスの省エネ技術の確立が大幅な省エネのポイントになります。蒸留プロセスは高温の熱エネルギーを用いる一方、多量の低温排熱が発生し、これを再利用することなく捨てています。そこで、蒸留プロセスの省エネの方法としては、高温の熱エネルギー使用量を削減する技術だけでなく、低温排熱エネルギーを有効に利用・回収する技術の開発がポイントとなります。

当社グループでは、革新的省エネプロジェクトを設置して全社横断的に活動を進め、その結果、蒸留塔の省エネ技術として改良型ペトリューク技術や蒸気再圧縮（VRC）技術を開発しました。これらの技術はこれまでも知られていましたが、化学プラントで実用化されておらず、世界で初めて実証することとなります。

今後、さらに省エネを実現するために、膜分離技術や新たな反応技術などを駆使し、蒸留負荷そのものを下げるプロセス革新にも取り組む予定です。

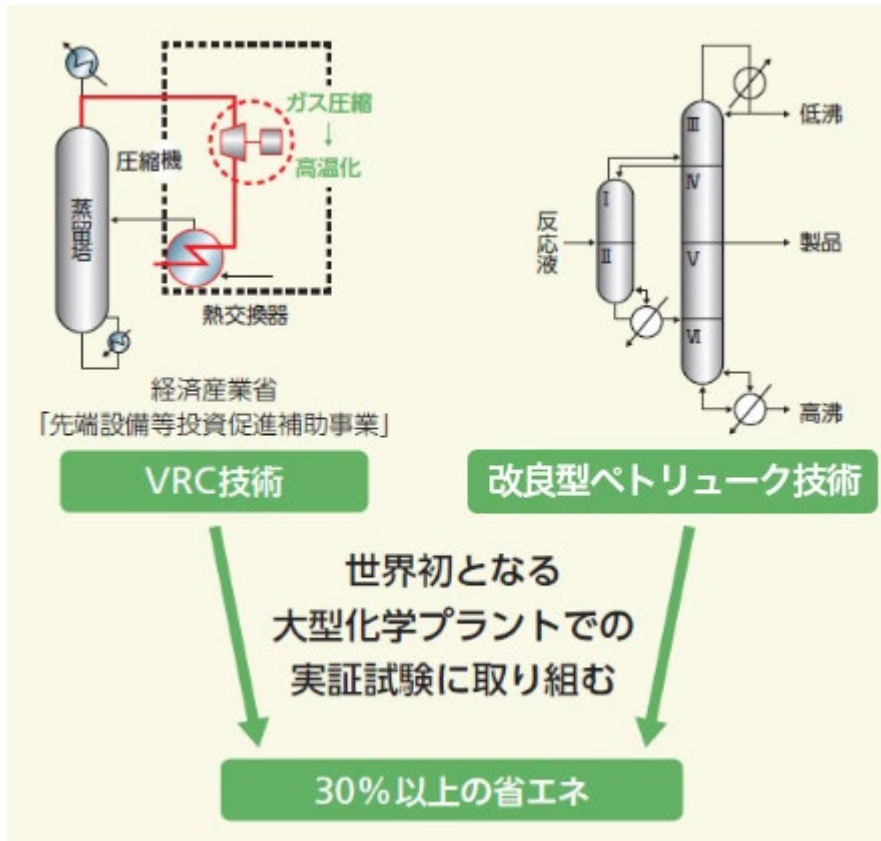
以下に、これらの蒸留塔の省エネ技術を紹介します。

事例1：改良型ペトリューク技術

ペトリューク蒸留は、省エネ技術として広く知られており、内部分割型蒸留塔（DWC）として実用化されています。しかし、DWCを導入するには、蒸留塔の更新が必要であり、既存の設備を生かすことができず、多大な設備投資が必要となります。当社では、ペトリューク蒸留を改良して、既存の蒸留塔を改造することで適用可能な新規プロセス技術を開発しました。2014年から、新井工場の無水酢酸の製造設備へ適用しています。

事例2：蒸気再圧縮（VRC）技術

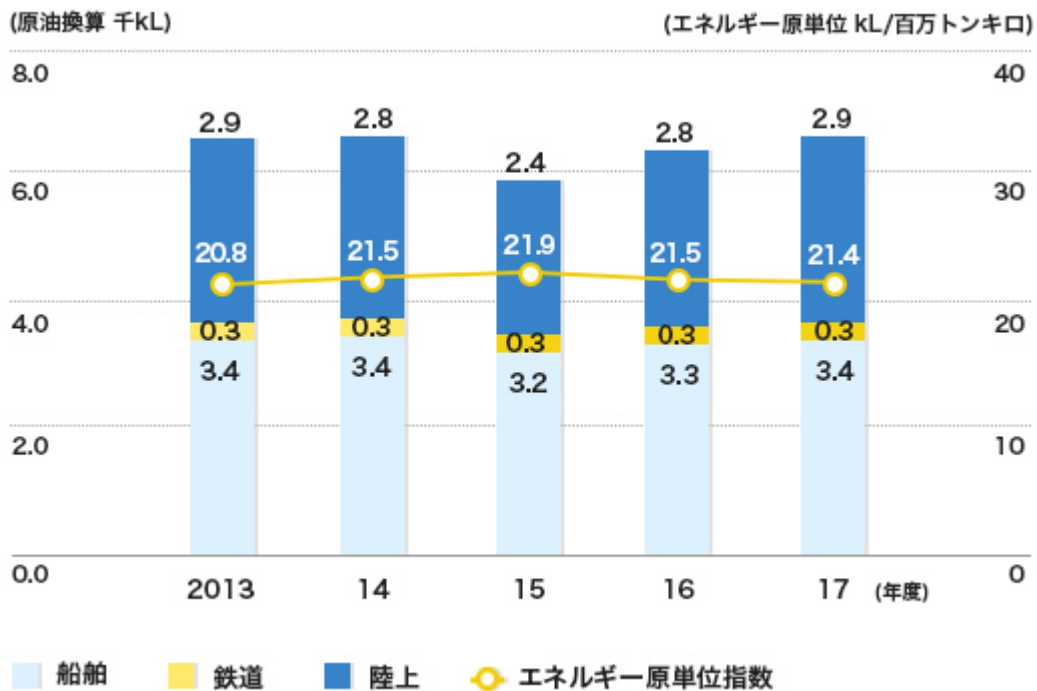
VRC技術は、低温の蒸気が持つ排熱を圧縮することにより高温の蒸気にして熱を回収する技術で、低温排熱回収技術として普遍的に活用することが期待できる技術です。この技術は水系の単蒸留プロセスなどには広く用いられていますが、有機溶剤系の蒸留プロセスに用いられた例はありませんでした。そこで、圧縮機メーカーと一緒にプロセスに適用可能な圧縮機を検討し、現在、実証プロセスで検証中です。



物流における環境負荷低減

当社グループでは、物流安全と物流品質の向上に取り組むと共に、モーダルシフト²⁾ やコンテナのラウンドユース³⁾ など、製品輸送における省エネルギーに取り組んでいます。物流における省エネについては、前年度に比べ、内航船の輸送および陸上輸送のエネルギー量は増加したものの、エネルギー原単位指数は0.1ポイント改善しました。

エネルギー使用量と原単位指数の推移

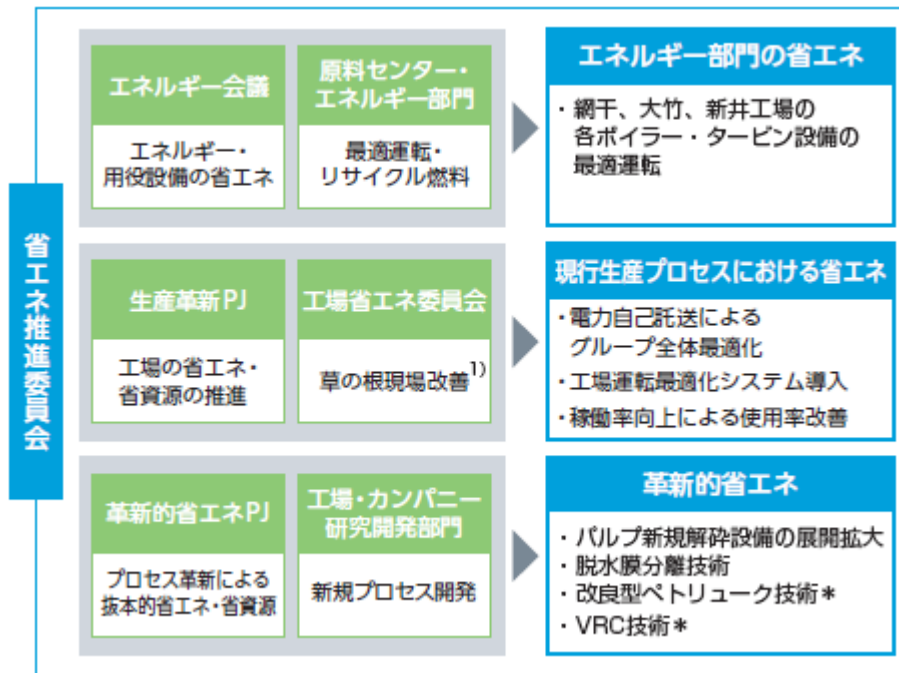


用語解説

- 2) モーダルシフト：トラックによる貨物輸送を環境負荷が少ない船舶などの海運または鉄道輸送に転換することをいいます。
- 3) ラウンドユース：輸出する際、空コンテナを準備せずに輸入で使用したコンテナを輸出用にも利用することをいいます。

省エネ推進体制

当社グループでは、社長直下にRC担当役員を委員長とする「省エネ推進委員会」を設置し、省エネルギー対策やCO₂排出量削減に取り組んでいます。省エネ推進委員会は、組織の枠を超えた関連部門で構成され、“エネルギー部門の省エネ”“現行生産プロセスにおける省エネ”“革新的省エネ”の3つの切り口で省エネルギー対策やCO₂排出量削減に取り組んでいます。



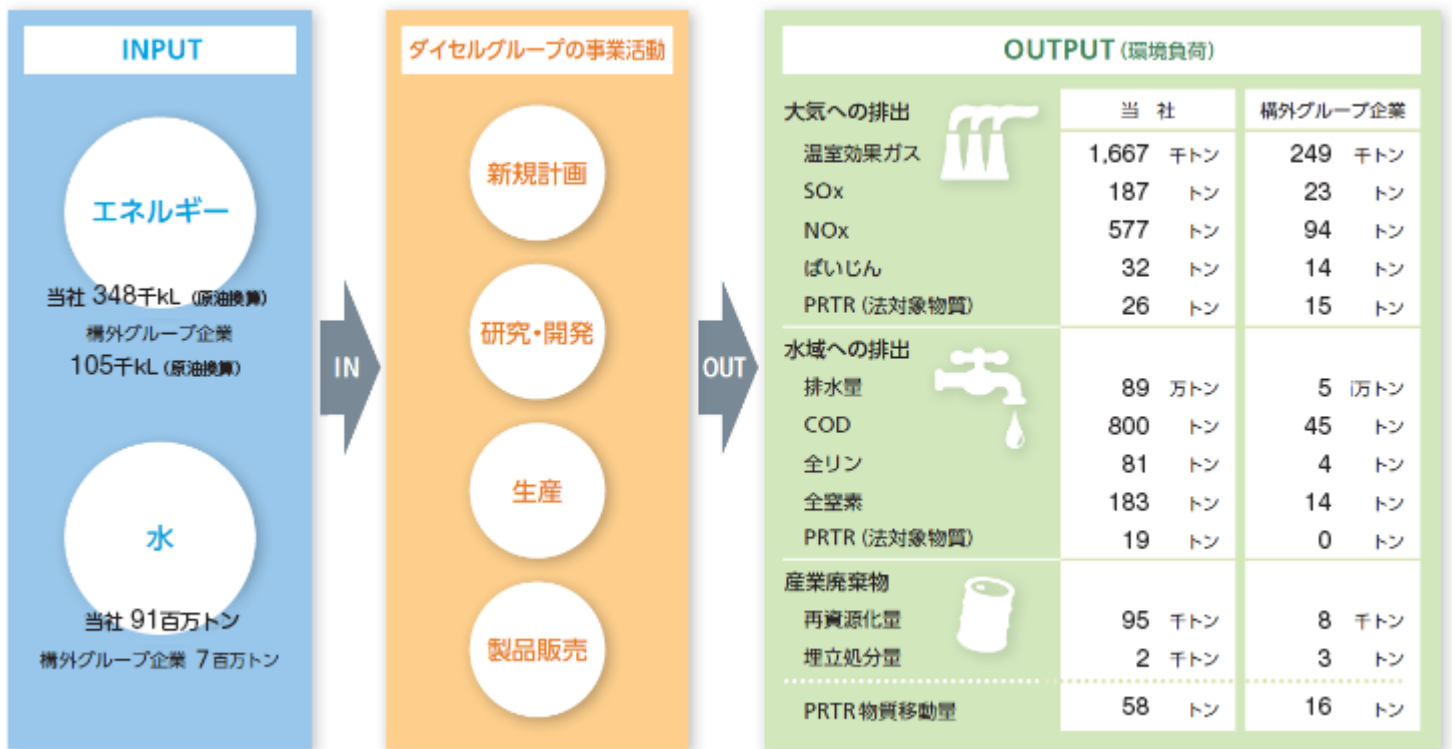
*詳しくは「地球温暖化防止」でご覧いただけます。

用語解説

- 1) 草の根現場改善：スチームトラップ管理や配管の保温、運転最適化、空調機の温度管理など、一つひとつの省エネ効果は小さいものの、積み重ねることで大きな成果へ結びつける省エネへの取り組みです。

事業活動と環境負荷

2017年度の当社および構外グループ企業の事業活動における環境負荷実績は次のとおりです。



※冷却用海水 36百万トン含む

環境負荷データ

2017年度の当社、構外グループ企業および海外グループ企業の環境負荷データは次のとおりです。

1) 当社の環境負荷データ

項目	単位	神崎工場	網干工場	広畑工場	播磨工場	新井工場	大竹工場	イノベーション・パーク	
水使用量	(千トン)	250	31,132	455	273	15,990	43,278*	39	
エネルギー使用量	(原油換算 kL)	7,821	194,864	11,724	11,352	28,330	92,700	1,305	
SOx 排出量	(トン)	0	124	0	5	12	46	0	
NOx 排出量	(トン)	0	221	2	9	46	299	0	
ばいじん排出量	(トン)	0	19	0	0	3	10	0	
温室効果ガス排出量	(千トン)	14	601	23	26	61	939	3	
COD (BOD) 排出量	(トン)	9	328	1	0	66	396	0	
PRTR 法対象物質	排出量	(トン)	6	4	9	3	6	16	0
	移動量	(トン)	29	3	1	16	4	5	0
最終埋立処分量	(トン)	649	272	22	2	760	76	48	

※海水 36百万トン含む

2) 構外グループ企業の環境負荷データ

項目	単位	ポリプラスチックス(株) 富士地区	大日ケミカル(株)	DM ノバフォーム(株)	ダイセルパックステムズ(株)	ダイセルパイロテクニクス(株)	ダイセル物流(株)
水使用量	(千トン)	6,498	376	38	180	2	4
エネルギー使用量	(原油換算 kL)	100,764	1,110	2,206	789	14	334
SOx 排出量	(トン)	21	0	2	0	0	0
NOx 排出量	(トン)	91	2	1	0	0	0
ばいじん排出量	(トン)	14	0	0	0	0	0
温室効果ガス排出量	(千トン)	242	2	5	0	0	0
COD (BOD) 排出量	(トン)	44	1	0	0	0	0
PRTR 法対象物質	排出量	(トン)	14	0	0	0	0
	移動量	(トン)	6	10	0	0	0
最終埋立処分量	(トン)	0	0	0	3	0	0

3) 海外グループ企業の環境負荷データ (2017年1月～12月)

項目	単位	Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.	Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.	Xi'an Huida Chemical Industries Co., Ltd.	Shanghai Daicel Polymers, Ltd.
水使用量	(千トン)	528	203	213	37
温室効果ガス排出量	(千トン)	83	17	70	3

項目	単位	Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd. Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.	Special Devices (Thailand) Co., Ltd.	Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.	Daicel Safety Systems America, LLC Daicel Safety Technologies America, Inc. Daicel Safety Tube Processing, Inc.
水使用量	(千トン)	199	9	133	12
温室効果ガス排出量	(千トン)	16	2	20	15

項目	単位	Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.	Daicel Safety Systems Korea, Inc.	Special Devices, Inc. Daicel Safety Systems America Arizona, Inc.	Chiral Technologies, Inc.
水使用量	(千トン)	2	3	22	0
温室効果ガス排出量	(千トン)	2	1	8	1

項目	単位	Chiral Technologies Europe S.A.S.	Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.	Daicel Chiral Technologies (India) Private Ltd.
水使用量	(千トン)	0	3	0
温室効果ガス排出量	(千トン)	1	1	0

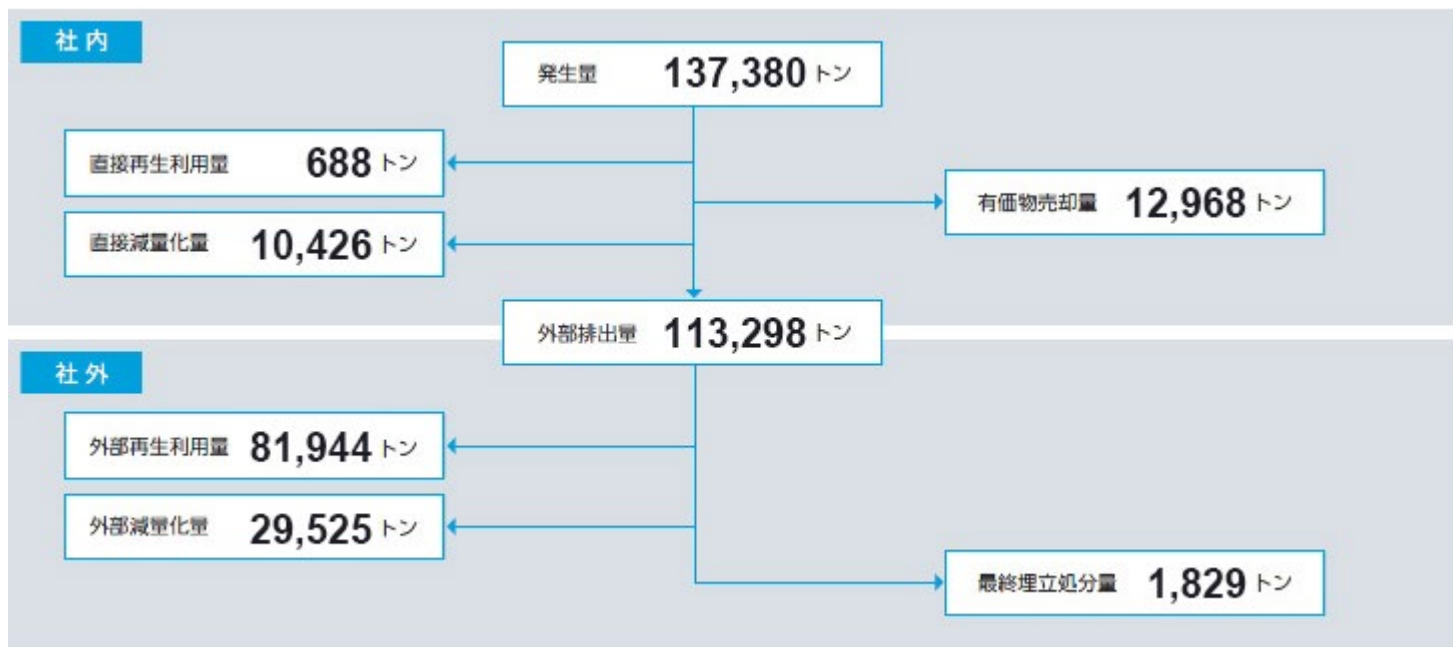
— 環境マネジメントシステム認証取得状況

環境マネジメントシステム認証取得状況は当社WEBサイト「[認証一覧](#)」でご覧いただけます。

廃棄物削減・リサイクル

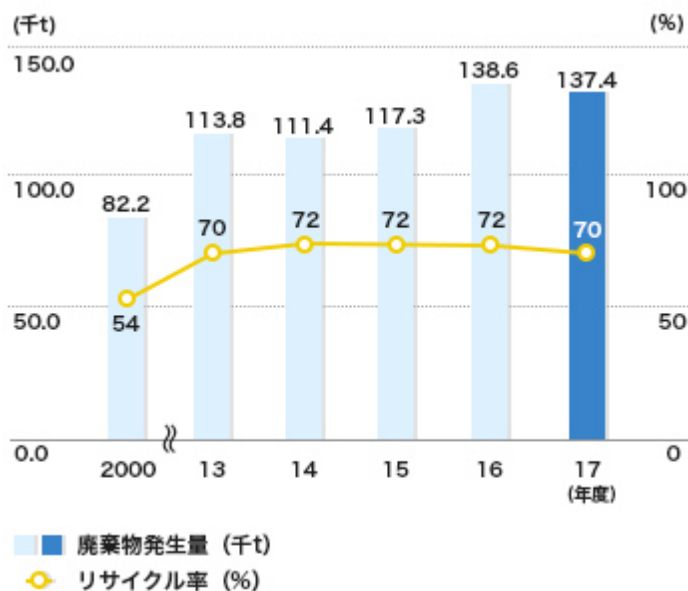
当社は、「循環型社会形成自主行動計画」に参加し、2000年基準の2020年度目標として“廃棄物のリサイクル率75%以上”“埋立処分指数16%以下”を目標に、廃棄物の削減に取り組んでいます。

当社の廃棄物削減・リサイクルフロー図

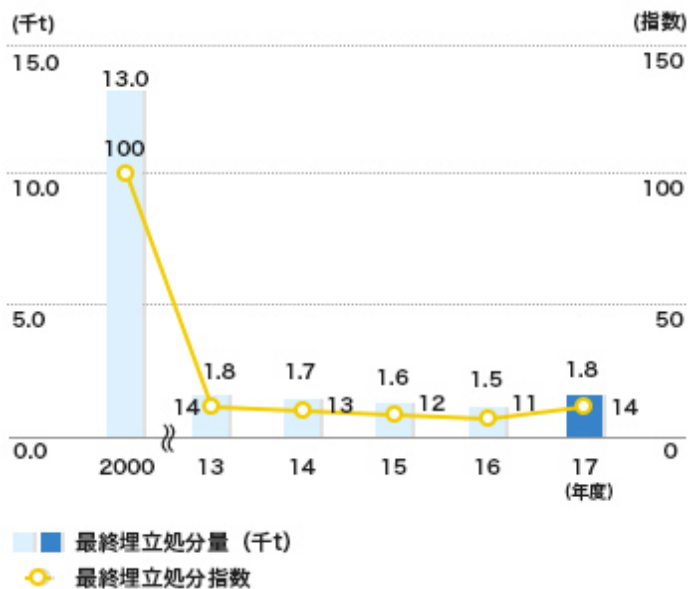


2017年度の当社の廃棄物発生量は、新井工場の新規ボイラーが本格稼動したこと等で、前年度より約1,200トン減少しました。また、リサイクル率は前年度より2ポイント低下し70%になりました。埋立処分指数は、目標は達成したものの、新井工場での汚泥固形物の増加と神崎工場での有価売却量が減ったこと等で、前年度より3ポイント増え、14%になりました。

当社の廃棄物発生量とリサイクル率の推移

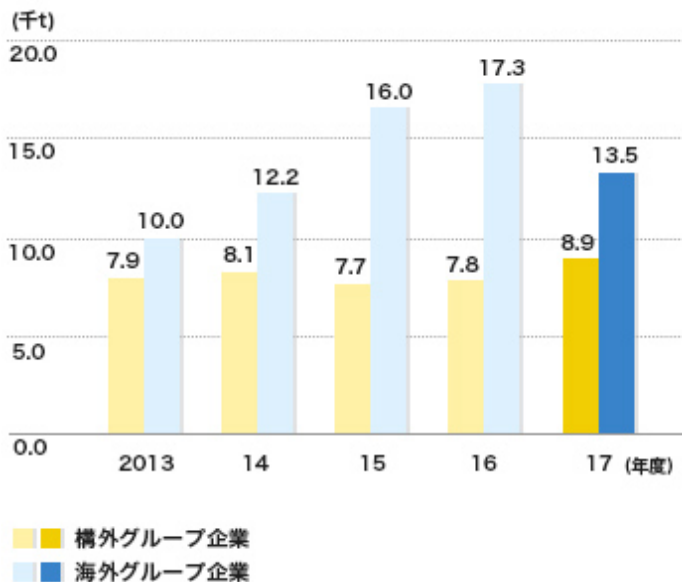


当社の最終埋立処分量の推移

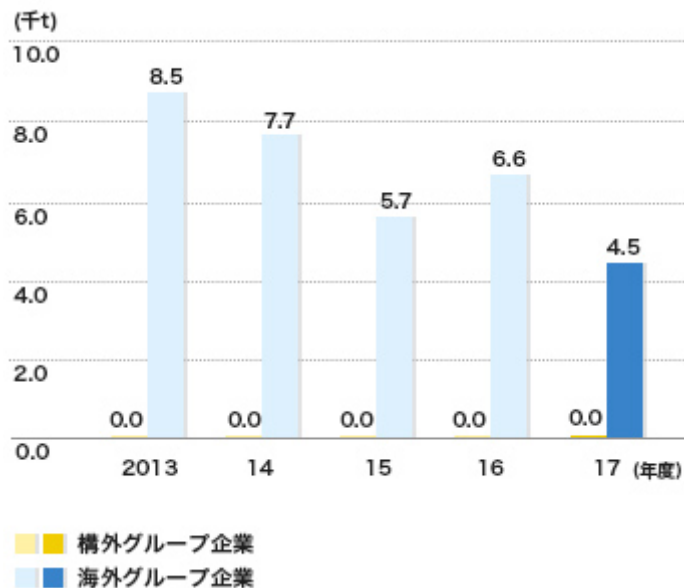


構外グループ企業の廃棄物発生量はやや増加し、海外グループ企業の廃棄物発生量は、寧波大安化学工業有限公司での廃棄物処理手法変更による廃棄物減量化等により減少しました。また、構外グループ企業6社すべてで、ゼロエミッションを継続して達成しています。

構外、海外グループ企業の廃棄物発生量の推移



構外、海外グループ企業の最終埋立処分量の推移

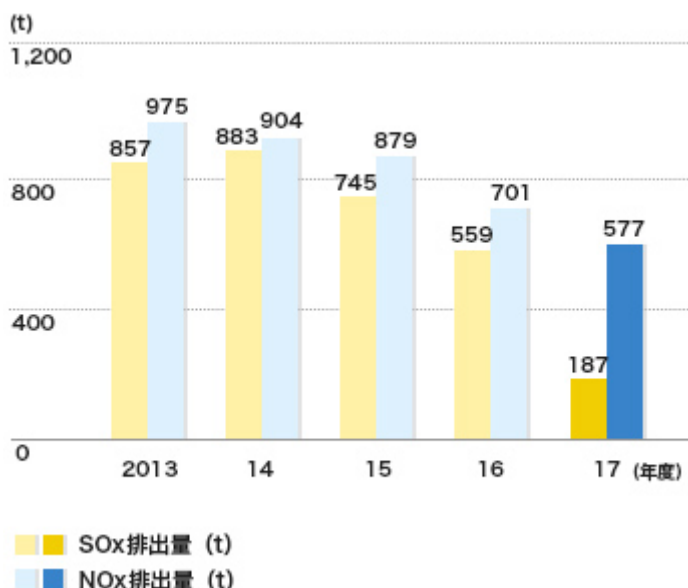


一 大気・水質における環境管理

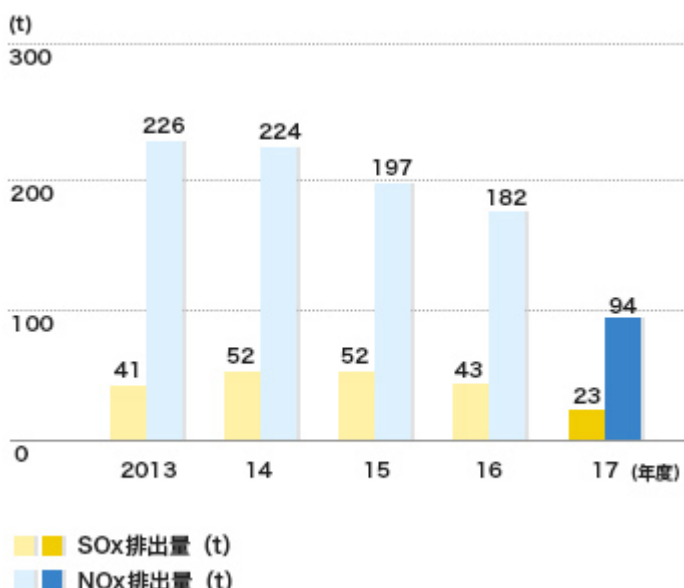
当社および構外グループでは、法令規制値や地方行政および地方自治体との協定値（総量排出規制値および排出濃度基準）を確実に遵守するために、これらの規制・協定値より厳しい自主管理値を設定し、環境保全に取り組んでいます。

2017年度の排出量は、前年度と比べて削減することができました。

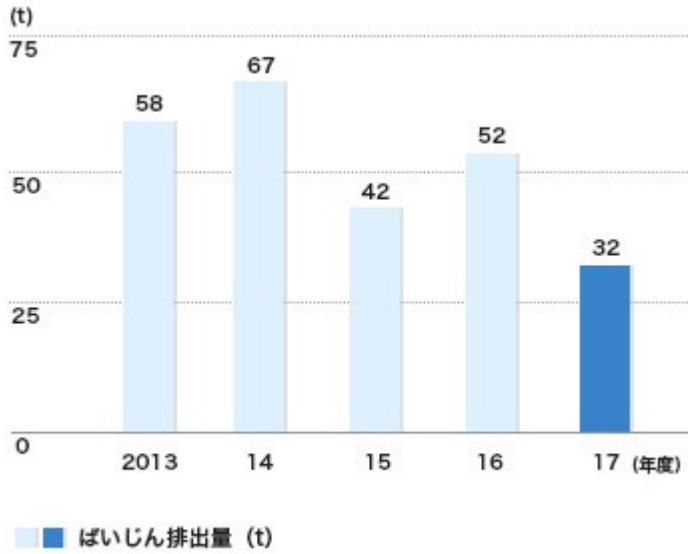
当社のSOx、NOx排出量の推移



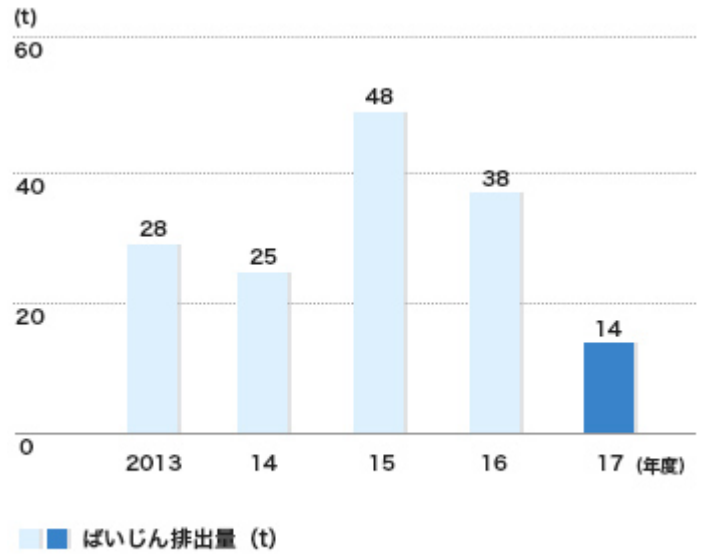
構外グループ企業のSOx、NOx排出量の推移



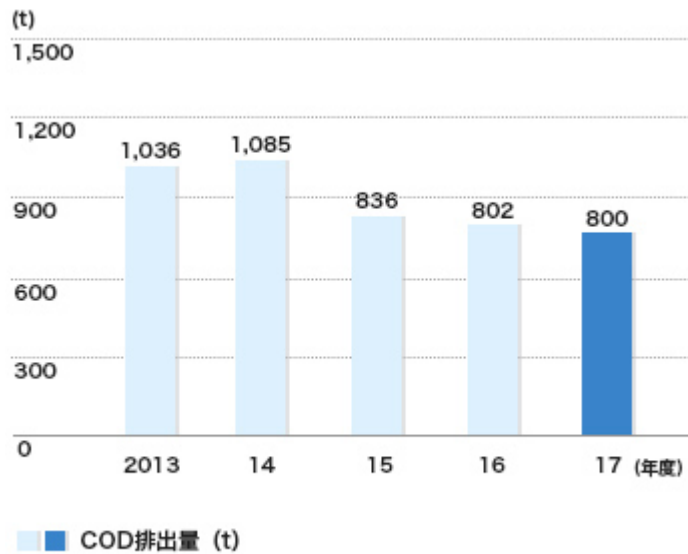
当社のばいじん排出量の推移



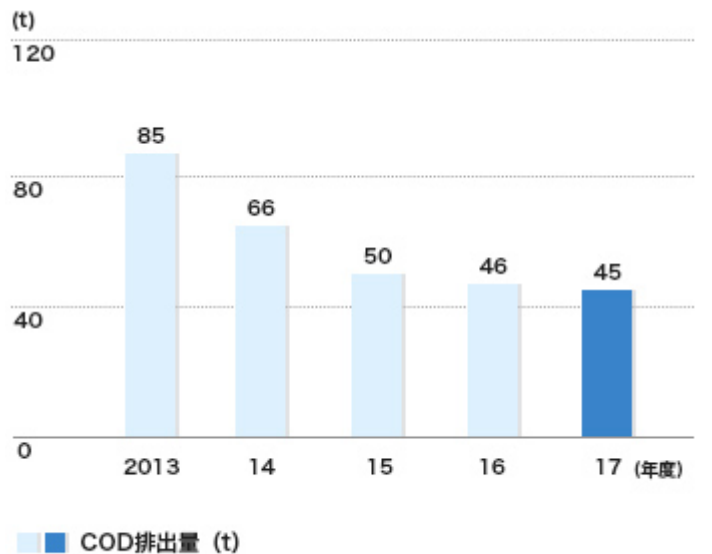
構外グループ企業のばいじん排出量の推移



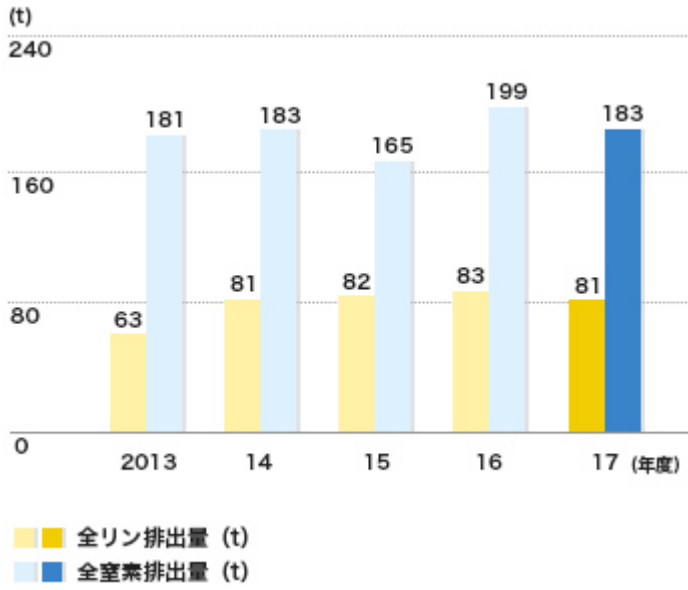
当社の全リン、全窒素排出量の推移



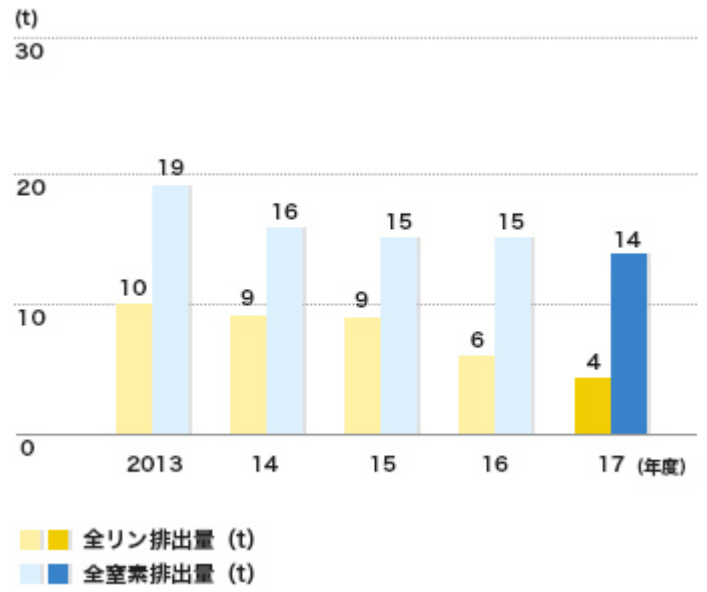
構外グループ企業のCOD排出量の推移



当社の全リン、全窒素排出量の推移



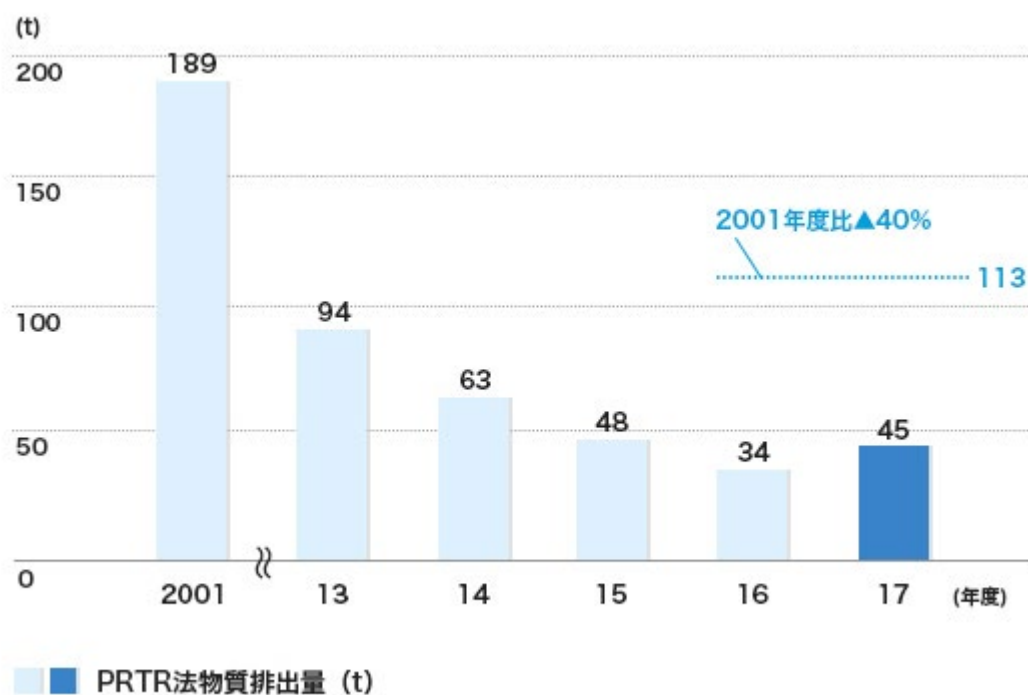
構外グループ企業の全リン、全窒素排出量の推移



PRTR法対象物質の排出削減

2017年度の当社の「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」（以下、PRTR法）の対象物質の総排出量は、中期目標である2001年度排出量比40%以下は継続して達成しました。しかし、生産調整による一時的な排出方法の変更などにより、前年度より約11トン増加しました。当社の届出対象物質数は、PRTR法届出対象の462物質のうち、60物質でした。

PRTR法物質排出量の推移



当社のPRTR法対象物質の主な物質内訳（トン／年）※1

政令指定番号	物質名称	排出量合計	排出量				下水道への移動量	事業場外への移動量
			大気への排出量	水域への排出量	土壌への排出量	事業場内埋立量		
1	亜鉛の水溶性化合物	2.6	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0
9	アクリロニトリル	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10	アクロレイン	5.5	0.0	5.5	0.0	0.0	0.0	0.0
12	アセトアルデヒド	1.9	0.6	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0
28	アリルアルコール	1.3	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0
31	アンチモン及びその化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
56	エチレンオキシド	0.8	0.3	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
58	エチレングリコールモノメチルエーテル	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
67	2,3-エポキシ-1-プロパノール	2.5	0.0	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0
135	酢酸2-メトキシエチル	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
186	ジクロロメタン	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	4.1
240	スチレン	4.3	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
243	ダイオキシン類※2	0.7	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.2
277	トリエチルアミン	0.9	0.5	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
300	トルエン	15.4	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	29.0
308	ニッケル	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	2.9
351	1,3-ブタジエン	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
375	2-ブテナール	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
392	ノルマル-ヘキサン	3.5	3.1	0.4	0.0	0.0	0.0	18.3
400	ベンゼン	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
405	ほう素化合物	2.8	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0
423	モノメチルアミン	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
461	りん酸トリフェニル	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
	その他※3	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	2.0

※1 取り扱い裾切り量は1トン／（年・事業場）です。

※2 ダイオキシン類の排出移動量単位はmg-TEQ／年です。

※3 排出量が0.01トン／年未満の物質は「その他」に集約しました。

構外グループ企業のPRTR法対象物質の主な物質内訳（トン／年）※4

政令指 定番号	物質名称	排出量 合計	排出量				下水道への 移動量	事業場外へ の移動量
			大気への 排出量	水域への 排出量	土壌への 排出量	事業場内 埋立量		
4	アクリル酸及びその水溶性塩	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
13	アセトニトリル	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8
31	アンチモン及びその化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
150	1,4 - ジオキサン	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
151	1,3 ジオキソラン	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
238	水素化テルフェニル	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
270	テレフタル酸	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
271	テレフタル酸ジメチル	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4
277	トリエチルアミン	4.6	4.6	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0
300	トルエン	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
342	ピリジン	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2
411	ホルムアルデヒド	3.0	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
415	メタクリル酸	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
	その他※5	0.3	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0

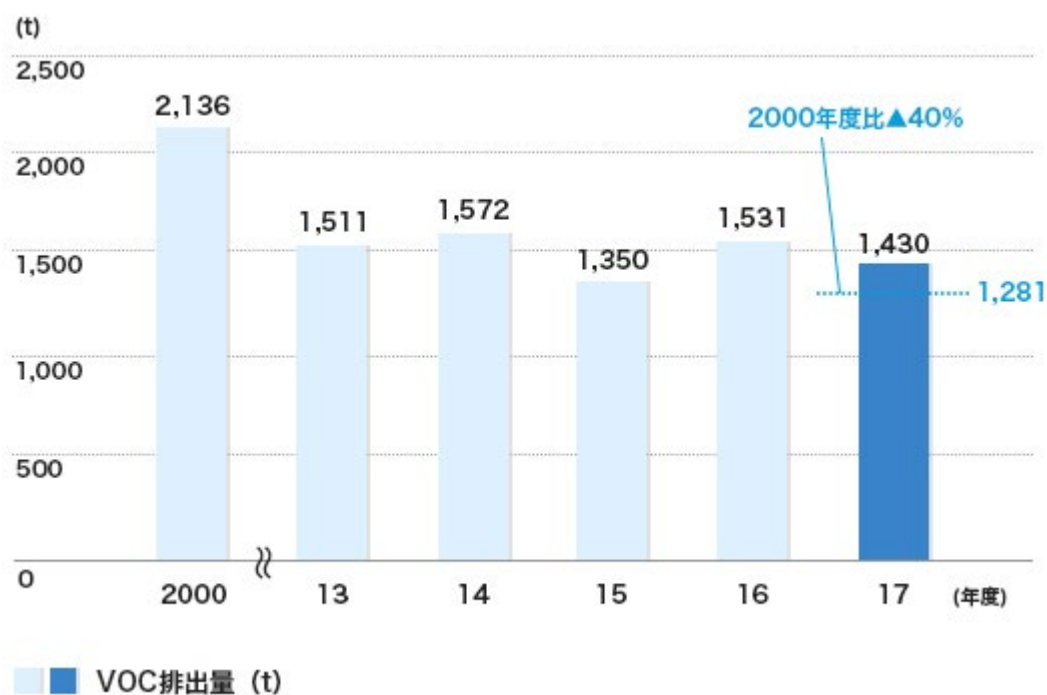
※4 取り扱い裾切り量は1トン／（年・事業場）です。

※5 排出量が0.01トン／年未満の物質は「その他」に集約しました。

VOCの排出削減

2017年度は、網干工場および大竹工場のフィルター・トウ製造装置で使用するアセトン排出量が、活性炭吸着能の改善などで前年度より削減しましたが、当社中期目標の2000年度排出量比40%以下は未達でした。目標達成のため、削減していきます。

VOC排出量の推移



PCB（ポリ塩化ビフェニル）の適正管理

当社グループでは「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」（廃掃法）や「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」（PCB特措法）に則り、トランス（変圧器）やコンデンサー、照明器具の安定器などのPCB廃棄物を適切に保管・管理すると共に、その処理を計画的に進めています。

2017年度は、大竹工場で保管している安定器や網干工場で保管しているトランス等の低濃度のPCB使用機器を、国が認定した無害化処理施設で処理しました。

— 生物多様性の保全への取り組み

私たちは、直接的または間接的に生物多様性の恵みを受けて生活しています。一方で、種の絶滅が加速化されているなど、私たちの活動が地球上の生態系に危機的影響を与えつつあります。このような中、次の世代に向けて、生物多様性を守り、持続可能な方法で生物資源を利用することは必要不可欠であります。

当社は、2010年度に一般社団法人 日本経済団体連合会、日本商工会議所、公益社団法人 経済同友会がCOP10を契機に共同で設立した生物多様性民間参画パートナーシップに参加すると共に、2011年度には、生物多様性保全に対する取り組みをより明確にするため、生物多様性の保全への取り組みに関する内容を当社グループのレスポンシブル・ケア基本方針に織り込みました。

また、研究開発部門では、「遺伝子組み換え生物等の使用等の規制による生物の多様性の確保に関する法律（カルタヘナ法）」を踏まえた社内規則を作成し、研究開発をおこなっています。

— いのちの森づくり



2016年度、いままでのCO₂排出量削減や省エネルギー対策等の地球温暖化対策を中心とした生物多様性の保全への取り組みに対して、さらに伸展させた「いのちの森づくり」を開始しました。

— 「いのちの森づくり」とは

横浜国立大学名誉教授であり、植物生態学者でもある宮脇昭先生が提唱・実践しておられる、その土地本来の自然な森を再生することで、その地域に適した生態系を保全し、地震や洪水などの自然災害にも強く防災にも役立つ森づくりを推進しておられる取り組みで、国内をはじめ、世界各地で4,000万本以上の木を植えておられます。それぞれの地域の自然環境に即した植生（潜在自然植生）を中心に、多数の樹種を混ぜて植える独特の植樹方法（宮脇方式）が用いられ、多くの企業・団体が取り組んでいます。

— ダイセルグループの「いのちの森づくり」とは

宮脇方式では、混植という植え方だけでなく、地域の人々、中でも子どもたちと一緒に植樹することも特徴です。宮脇先生は、「いのちの森づくり」という行事を企画・運営する人も、教わりながら参加する人も、森づくりを通じて成長するといわれます。

種をまき、苗を育て、水をやり、木を育てて森にすることは、人材や事業を育て会社を発展させていくことにもつながります。また、自然の植生に近い多様な樹種を混植する手法は、グローバルに多様な人材が活躍する姿にも通じます。

苗木が、植えた人の背丈を越え寿命を超えて伸びていくように、事業も、それを手がけた人間の器を超えて大きくなり、未来を切り拓いていく、そのような人づくりにつなげ、企業としてさらに成長する。そして何より、地域の皆様やお客様との「ベストパートナー」となる。まさしく、当社グループの目指す姿に通じます。



— いのちの森づくりが目指すものとは

①混植による自然植樹

多様な樹種からなる本物の森と同じく、森づくりを通じて各人が自らの役割を果たし互いに助け合う強い人や組織となること

②地域との連携強化

森が持つ環境への優しさと、植樹祭を通じた地域の皆様との触れ合いにより、工場・会社への親近感を強めていただくこと

③生物多様性の保全への貢献

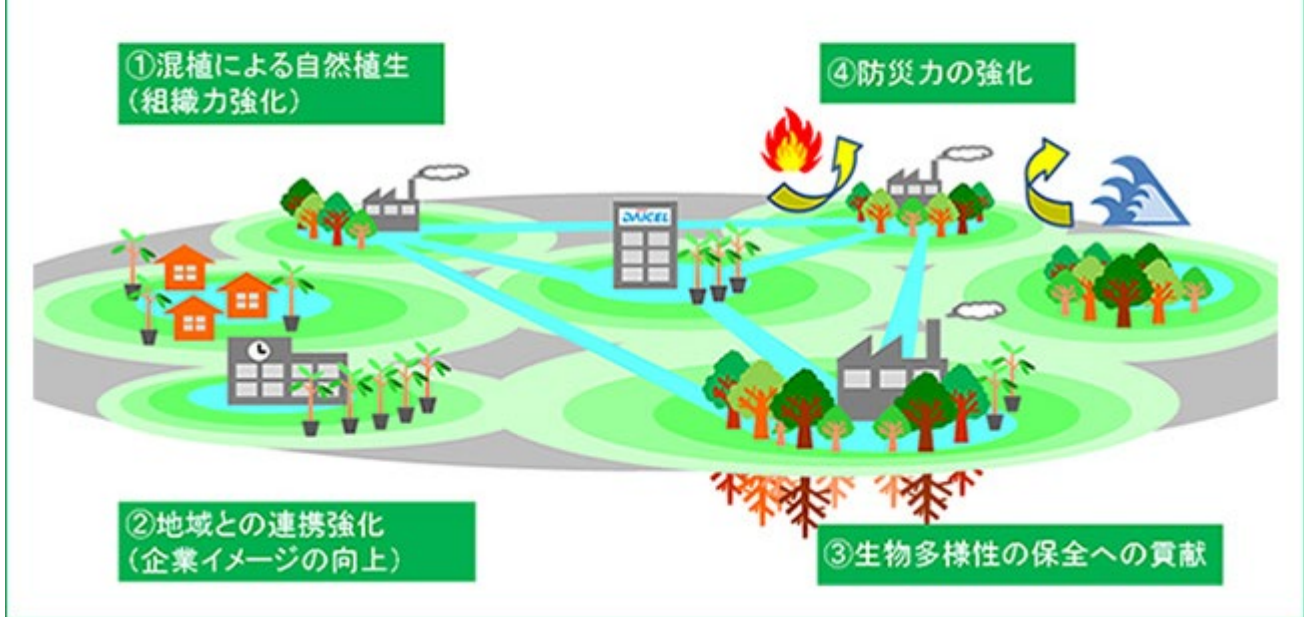
低炭素化社会や自然環境の維持に貢献すること

④防災力の強化

火災の延焼防止や自然災害軽減、さらに騒音等の緩和効果への期待

「いのちの森づくり」の目的

「いのちの森づくり」が目指すもの



いのちの森づくりの取り組み

2016年3月に社長を委員長とする「いのちの森づくり委員会」を立ち上げ、2016年4月9日、播磨工場において当社グループの「いのちの森づくり」のキックオフとなる植樹祭を開催しました。引き続き、新井工場、大竹工場で、社員とその家族、協力会社の皆様や地元の皆様と一緒に植樹祭を開催しています。

開催場所	開催日	場所	本数	樹種
大竹工場	2018年4月14日	事務所用地	2,000本	36種類
新井工場	2017年9月30日	物流門周囲	1,272本	30種類
播磨工場	2016年4月9日	第1駐車場周囲	2,052本	36種類

2018年 大竹工場植樹祭

4月14日、大竹工場で「いのちの森づくり」が開催されました。播磨工場、新井工場に続いて3回目となる今回の植樹祭には、社内外から約550人が参加しました。ぐずついた天気の中でしたが、参加者同士協力し合い、2,000本の苗を植えました。今後も、当社グループの各拠点で、社員とその家族、協力会社の皆様や地元の皆様と一緒に「いのちの森づくり」に取り組んでいきます。





— いのちの森づくり研修

2017年度より、新入社員研修のカリキュラムのひとつに「いのちの森づくり研修」を盛り込み、新入社員を対象に「いのちの森づくり」の趣旨・目的の教育やKYT（危険予知訓練）の実習を踏まえた植樹作業を実施しています。

新入社員研修



当社では、環境保全への取り組みを効率的かつ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のためのコストとその活動により得られた効果を定量的（貨幣単位または物量単位）に測定する「環境会計」を実施しています。

2017年度の環境投資額は約4.9億円で、全投資額に対する環境目的投資の割合は、省エネルギーに係わる当面の投資が一巡したこと等により3.2%（昨年度5.4%）となりました。

2017年度の主な環境投資は、地球環境保全への対策として、冷凍機やボイラーの更新など環境投資全体の約35%となる約1.7億円を、環境保全に寄与し得る研究開発に係わるものとして、パイロット反応設備等に約1.8億円を投資しました。

環境保全対策に伴う経済効果においては、省資源に向けた取り組み等による費用削減が、前年度の約2.3億円に対して約11.9億円に増加しました。

今後も環境会計の適切な把握を行い、環境保全を推進していきます。

集計期間	2017年4月～2018年3月
集計方法	環境省発行の「環境会計ガイドライン 2005年版」、一般社団法人 日本化学工業協会の「化学企業のための環境会計ガイドライン」に準拠して算出。
投資額	2017年度の環境保全に関する設備の投資実績
費用額	環境保全に関する設備の減価償却費・設備維持管理費・人件費などの実績値
環境保全対策に伴う経済効果	実質的效果のみとし、リスク回避効果やみなし効果は含まない。経済効果のエネルギー費用の削減効果については、実施した省エネルギー対策の12カ月間にわたるエネルギー費用の削減効果を計上。

環境保全コスト

項目	17年度 投資額 (百万円)	17年度 費用額 (百万円)	分類	
(1) 事業エリア内コスト	277	6,033	<ul style="list-style-type: none"> 生産・サービス活動により事業エリア内で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト（事業エリア内コスト） 	
内訳	①公害防止コスト	87	1,901	<ul style="list-style-type: none"> 大気 / 水質の汚染防止、有害物質の排出抑制に係わる投資および費用 汚染負荷量賦課金
	②地球環境保全コスト	170	2,294	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー設備（新規ボイラー、新規冷凍機等）、燃料転換設備投資およびその減価償却費 ピンチ解析などの省エネ推進活動に係わる費用
	③資源循環コスト	20	1,838	<ul style="list-style-type: none"> 省資源、リサイクル、産業廃棄物の適正処理・処分などに係わるもの
(2) 上・下流コスト	21	311	<ul style="list-style-type: none"> 生産・サービス活動に伴って上流または下流で生じる環境負荷を抑制するためのコスト（エアバック用インフレータの処理に係わる経費など） 	
(3) 管理活動コスト	0	617	<ul style="list-style-type: none"> 環境マネジメントシステム運用費用、環境測定費、環境教育費用、環境管理部門経費など 	
(4) 研究開発活動コスト	176	578	<ul style="list-style-type: none"> 製品・製造工程環境負荷低減テーマでの研究開発など（環境負荷低減製品の開発も含む） 	
(5) 社会活動コスト	11	32	<ul style="list-style-type: none"> 緑化・美化などの環境改善活動、地域交流イベント、会費など 	
(6) 環境損傷コスト	0	3	<ul style="list-style-type: none"> 環境保全に係わる環境損傷に対するコスト、自然修復費用など 	
合計	485	7,574		

項目	17年度 金額 (百万円)	比率 (%)	備考
当該期間の投資額総額	15,160	3.2%	環境投資額の比率
当該期間の研究開発費総額	13,919	4.2%	環境保全研究開発費の比率

環境保全対策に伴う経済効果－実質的効果－

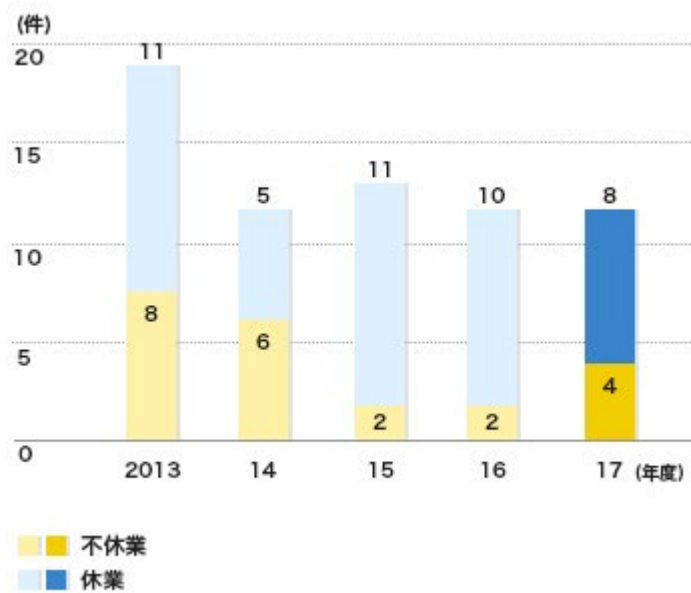
	項目	17年度効果額（百万円）
経済効果	①省エネルギーによる費用削減	959
	②省資源による費用削減	1,185
	③リサイクルにより得られた収益	398
	④廃棄物処理費用削減	41
	合計	2,583

当社グループでは、すべての事業場で、安全最優先のモノづくりのもと、生産現場の基盤整備の取り組みとして、3S（整理・整頓・清掃）、HH（ヒヤリハット¹⁾）、KY（危険予知）を推進しています。労働安全衛生教育については、教育訓練センター（TRC）にて全社共通の教育をおこなうと共に、各工場のTRC分室にて、各事業場固有の教育をおこなっています。

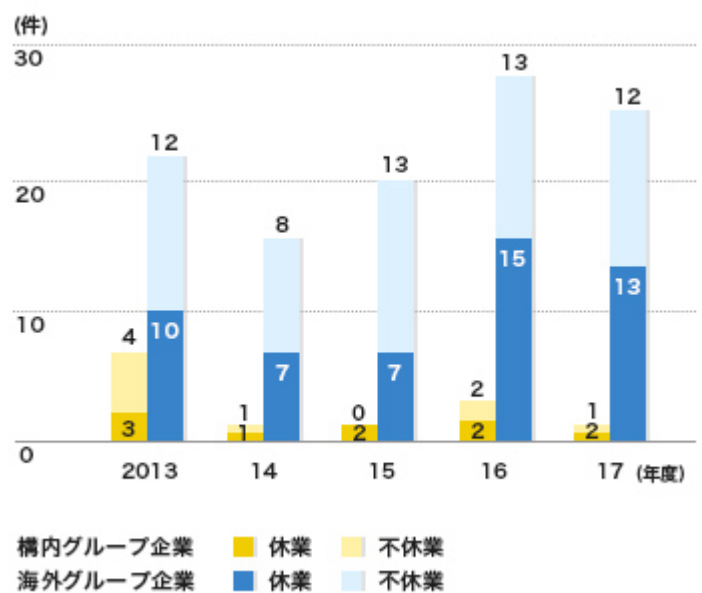
2017年度労働災害発生状況

2017年度の当社および構外グループ企業の労働災害は15件（休業災害6件、不休業災害9件）で、前年度より1件減少しましたが、休業災害は2件増加しました。前年度まで多かった工事作業や直接製造作業中の熱中症は、発生しませんでした。各工場の保健師や設備担当者、生産担当者、安全管理者、協力会社の責任者と連携の下、熱中症予防パトロールの強化や教育、WBGT計（暑さ指数計）の徹底活用、塩分・水分補給のための環境整備等に取り組んだことによるものと思われます。一方「有害物との接触」では、過去重篤な労働災害となった有害物を被液する事案が発生しました。今後、有害物の接触による労働災害撲滅を重要課題のひとつとして、グループ全体で取り組むと共に、墜落・転落災害などの再発予防にも取り組んでいきます。

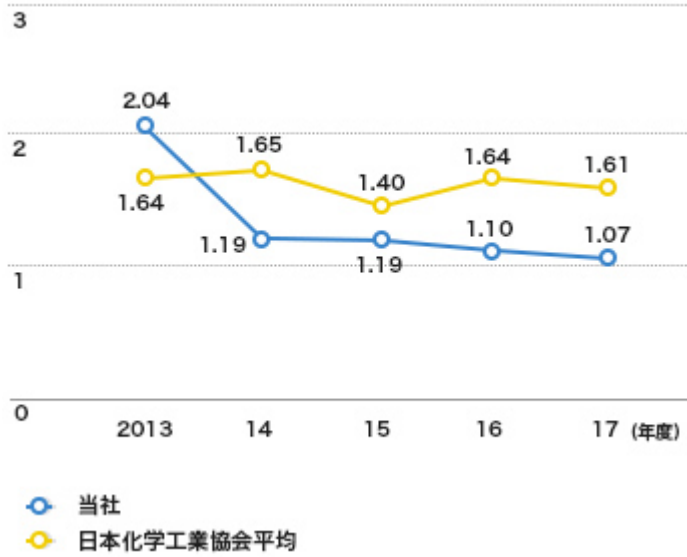
当社の労災件数の推移：
休業、不休業（構内協力会社を含む）



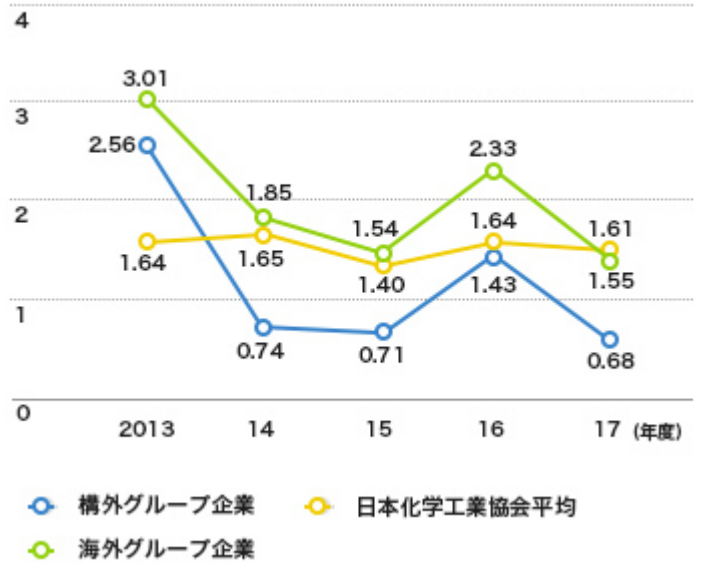
構外、海外グループ企業の労災件数：
休業、不休業



当社の労災度数率の推移：
休業+不休業（構内協力会社を含む）



構外、海外グループ企業の労災度数率の推移：
休業+不休業



熱中症予防パトロール



トピックス：「平成29年度 広島県危険物安全協会連合会表彰」

大竹工場セルロースカンパニー大竹セルロース生産部 FTグループ室長の竹内 康夫さんが、入社以来、長年に亘る危険物の安全管理に関する功労者として、一般社団法人広島県危険物安全協会連合会より表彰を受けました。



用語解説

- 1) HH（ヒヤリハット）：あわや事故、トラブルになりかねない「ヒヤリとした」「ハッとした」事例を記録し、その原因を全員で究明する活動です。原因を取り除き、より安全な職場環境をつくりあげていく効果があります。

安全衛生教育体制

社員の能力開発のための人材育成プログラムのひとつとして、製造現場を担うオペレーターやその指導者、技術者の人材育成の場として「教育訓練センター（TRC）」を設けています。TRCでは当社グループの「モノづくりの基本」となる基本動作実践教育、危険擬似体感教育のほか、規程や規則が制定された背景と目的等の歴史教育も実施しています。

また、当社グループの各事業場では、事業場固有の労働安全衛生や環境保全、化学品管理等の研修を実施しています。2017年度は、これらの研修に加え、過去のトラブル事例を踏まえた事業場固有の危険擬似体感教育の場として「TRC分室」の設置を進めました。以下、2017年度、大竹工場に設置したTRC分室を紹介します。

大竹工場TRC分室

シニア技能者の協力の下、過去トラブルのミエル化とこの事例に紐づいた危険擬似体感設備（危険擬似体感墊）を設置し、危険擬似体感教育や過去トラブルを再現した映像教育、語り部（かたりべ）による安全伝承などを実施しています。

危険擬似体感設備例

落下危険擬似体感



セーフティブロック宙吊り体感



— 安全環境責任者会議

当社事業場の安全環境部門の責任者あるいはグループ企業の安全環境責任者とRC室が定期的に一堂に会し「安全環境責任者会議」を開催しています。責任者会議では、当社グループのRC実施計画に基づき、当社グループの事業場が作成したRC実施計画の内容、その進捗の確認や安全・環境・化学品の規制の情報交換をはじめ、RC関連トピックスに関して意見交換しています。

— 主要課題検討会

当社ならびに構外グループ企業の各事業場へ定期的にRC室が往査し「主要課題検討会」を開催しています。主要課題検討会では、各サイトのRC実施計画進捗状況やサイト課題の共有化、労働災害や保安防災上のトラブルの対策実施状況、環境課題推進状況等を討議・確認し、RC活動を推進しています。

— グループ企業安全交流会

当社と構外グループ企業間とで、現場実務レベルの3Sや安全への取り組みに関する気づきや感性を磨き、当社グループとして一体感を醸成する目的で、2014年度から労使協賛で「グループ企業安全交流会」を開催しています。当社ならびに構外グループ企業の生産現場の班長や直責クラスが一堂に会し、工場の職場見学やグループ討議などの意見交換をしています。

年度	開催場所
2017	DMノバフォーム(株) 岡山工場
2016	広畑工場
2015	播磨工場
2014	網干工場



「安全作業必携」

モノづくりに関する安全ルールは多くのものがあります。2013年度、モノづくりに携わる当社グループ全社員が同じ基盤のもと、安全確保について、気づき、考え、行動できることを目的に「安全作業必携」を作成、発行しました。「安全作業必携」は、現場作業の安全ルールの基本事項を、ポケットサイズに取りまとめたもので、「いつでも」「どこでも」見ることができるよう編集したものです。より判り易く、より見易くの方針のもと、定期的に改定しています。

2017年度は、大竹工場で火災事故を起こしてしまいました。幸いにも人的被害や海域への危険物流出などの環境影響はなかったものの、お客様をはじめ、地域の皆様や関係省庁の皆様など、多くの関係者にご迷惑をおかけしました。また、他の事業場も含め、構内での漏洩トラブル等11件の小規模トラブルが発生しました。火災事故をはじめ、トラブルの原因調査のもと、再発防止策をハード・ソフト両面から講じました。

今後、再発防止策を徹底すると共に、保安防災や環境保全のリスク低減化を一層努めていきます。

— BCP強化策の取り組み

2017年度は、当社グループ共通の指針として、BCPの方針や対象範囲、施策分類等を盛り込んだBCPガイドラインを制定しました。今後、事業活動の継続性をより一層強化すべく、取り組んでいきます。

また、不審者の侵入等、工場のセキュリティ対策の強化を目的に、外周フェンスの強化や入出門管理システム導入等を計画的に進めました。構外グループ企業でも、セキュリティ強化策の検討を開始しました。

— 地震・津波・液状化対策

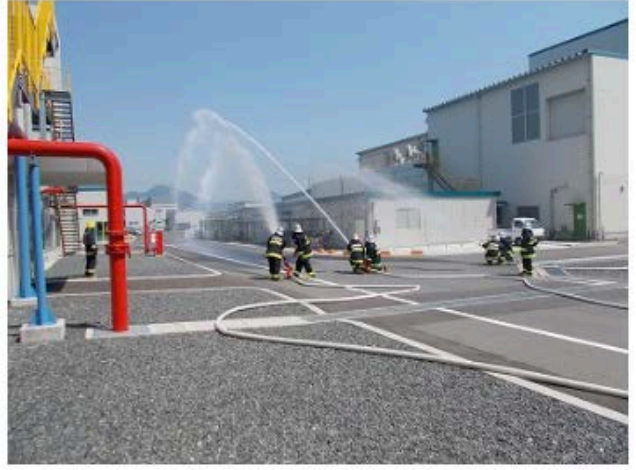
地震・津波・液状化のリスク評価や設備の耐震診断・耐震補強を計画に基づき進めています。2015年度には「耐震診断ならびに建築物の耐震改修の促進に関する法律」（耐震改修促進法）に基づく補強は完了し、現在、自主基準に基づいた耐震改修を進めています。

また、地震・津波・液状化のリスクへの備え対応として、大阪本社や東京本社、イノベーション・パークに衛星電話回線用のアンテナを設置するなど、事業場間での広域災害時の情報通信環境を整備しています。また、国内全グループに「安否確認・緊急呼び出しシステム」を導入しています。

— 防災訓練

当社グループの各事業場では、年間計画に沿って、緊急事態での人命確保や応急措置・被害拡大防止、関係省庁との連携などが迅速かつ適切に図れるよう、公設消防とも連携した定期的な繰り返し訓練を実施しています。

また、大規模広域災害を想定した全社災害対応訓練も定期的にも実施しており、2017年度も引き続き、訓練参加者には事前に内容を知らせないシナリオ非提示型で実践的な訓練を実施しました。



持続的発展可能な社会の実現を目指し、ダイセルグループRC基本方針を掲げています。この方針の下、当社では、サプライチェーン全体を通じて安全に化学物質を製造・使用・廃棄するため、その影響度を最小化するための情報を社内外に発信し続けています。

化学物質管理

化学品規制への取組み

国内をはじめ、欧州やアメリカ、中国、韓国など各国の化学品規制に対し、改正情報の入手や必要な法対応を実施していません。

欧州連合における化学品の登録・評価・認可および制限に関する規則である「REACH規則」¹⁾では、製造・輸入量に応じた3段階の登録期限に対して、計画に基づきすべて登録を完了しました。

また、当社事業カンパニーおよびグループ企業の担当者が一堂に会する「化学品情報交換会」を定期的を開催し、国内外の化学品規制や業界団体の最新情報・動向などを共有化しています。

化学物質情報の提供

当社製品を安全に安心してご使用いただくため、すべての製品についてGHS²⁾や労働安全衛生法等に基づいたSDS³⁾を作成し、お客様へ提供しています。また、主要製品についてはSDSをホームページでも公開しています。

一般社団法人 日本化学工業協会が推進している化学品管理強化のための自主的取り組みであるGPS（グローバルプロダクト戦略）/JIPS活動⁴⁾に参加し、リスク評価結果を踏まえた安全性要約書を国際化学工業協会協議会（ICCA）の「GPSケミカルズポータル」サイトで一般公開しています。

また、経済産業省が開発した、新たな製品含有化学物質情報の伝達スキーム「chemSHERPA⁵⁾」の普及に賛同表明しています。

化学物質情報の一元管理

原料、中間体および製品の有害性/危険性のデータや法規制情報を、当社独自の化学物質情報管理データベースである「D-CLik」に登録して一元管理しています。これにより、製品をはじめとする化学品の確実なリスク評価、効率的なSDSやラベルの作成、ならびにお客様への迅速な情報提供を可能としています。

化学物質管理の教育

化学物質を適切に管理するために、化学物質を取り扱うすべての社員に対して、化学物質の有害性／危険性、適切な取り扱い方法ならびに化学品規制などの教育を行っています。また、管理部門を対象とした、国内外の化学品規制コンプライアンス教育を定期的実施しています。

用語解説

- 1) REACH規則：欧州連合（EU）で定められた化学物質の登録、安全性評価、使用制限、使用許可を生産者および輸入者に義務付ける規制です。
- 2) GHS：Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicalsの略で、化学物質の危険有害性や取り扱い上の注意事項等の情報に関して国際的に調和された化学品の分類および表示方法のルールをいいます。
- 3) SDS：Safety Data Sheetの略で、化学物質の性状や安全性、取り扱いに関する情報を提供する資料です。
- 4) GPS／JIPS：Global Product Strategy/Japan Initiative of Product Stewardshipの略です。国際化学工業協会協議会（ICCA）の化学品管理戦略に基づき、日本化学工業協会が推進する化学産業界の自主的活動です。この活動では、化学製品のリスク評価を行い、その結果を業界以外の方々にもわかりやすいように記載した安全性要約書を作成、公開しています。
- 5) chemSHERPA：製品含有化学物質の情報伝達手段として、製品に含有される化学物質を適正に管理し、共通リストに基づく成分情報をサプライチェーン全体で伝達するための仕組みです。

当社グループの物流を担うダイセル物流(株)は、プロの物流集団として、運輸をはじめ、保管、輸出入および構内物流といった、様々な物流事業や全国に広がる物流ネットワーク、そして70年の長きにわたり蓄積されたノウハウを通して、お客さまの多種・多様なニーズに最適な物流サービスをご提供します。

2017年度は、自社および協力会社共に物流災害ゼロを継続しました。 誤出荷・誤納入、物流クレームなどの物流トラブル件数(ダイセル物流(株)基準)は、対前年度21%減少しましたが、目標の30%減には及びませんでした。

— 安全品質共育センター

お客さまから信頼される物流安全と品質を目指して、2011年より、関西物流センター尼崎営業所内に「安全品質共育センター」を開設し、独自のカリキュラムの下、タンクローリー乗務員や構内荷役作業者を対象とした技能研修を実施しています。2017年末時点で、延べ約900名が受講しています。

この取り組みが評価され、2016年度に一般社団法人 日本化学工業協会より「レスポンシブル・ケア優秀賞」を受賞しています。

日本化学工業協会シンポジウムでの表彰式



※ダイセル物流(株)の「安全品質共育センター」の内容は、[ダイセル物流\(株\)WEBサイト](#)でご覧いただけます。

— お客様満足のために

ダイセルグループは世界に誇れる「モノづくりの仕組み」を構築し、社会やお客様のニーズをしっかりととらえ、最良のソリューションを創造し、グローバルに提供する『ベストソリューション』実現企業になることを目指します。

— 品質保証

ダイセルグループは行動方針に、「顧客の満足と信頼を得られる安全で高品質な製品やサービスを提供します」を挙げています。品質に関しては、社員ひとりひとりが一丸となって、安心と安全をお約束できる製品やサービスをお届けすることを使命とし、信頼できるモノづくりを実践します。

【ダイセルグループ品質方針】

ダイセルグループは、社員ひとりひとりが一丸となって、安心と安全をお約束出来る製品やサービスをお届けすることを使命とし、信頼できるモノづくりを実践します。

そのために、

- ◆ 常にお客様の声に耳を傾け、信頼と満足をお届けします。
- ◆ 求められる品質は何か、常に考え、その実現を追求し続けます。
- ◆ 法令、及び必要な規制要求事項を厳守します。
- ◆ 常にお客様目線で物事を見つめ、自ら行動します。

品質向上への取り組み

各工場の品質マネジメントシステム体制

当社グループでは、すべての工場で国際規格であるISO9001、もしくはISO9001をベースとしたIATF16949など品質マネジメントシステムの認証を受けており、お客様に満足していただける製品の提供に努めています。

お客様に対する品質保証の責任は、各種の製品を販売する事業カンパニーが担っており、事業カンパニーと工場の責任者が参加する品質保証会議を定期的に開催し、お客様からの要望などを共有し、製品品質の維持管理や改善に関わる議論を通じ、品質マネジメントの仕組みを一体となって運用しています。

また、各工場では、毎年、品質目標を定め、継続して改善を行うことにより、お客様の満足を得ることを目指しています。それぞれの製造品目に応じた品質に関わる項目を挙げ、CAPD*を回しながら改善に取り組んでおり、期末には工場トップがマネジメントレビューにて取り組みの評価を行い、次期へのアクションにつなげています。

*CAPD：計画を起点とした活動では重要な事実を見落とししてしまう恐れがあると考え、当社では一般的なPDCAではなく、CAPDを改善サイクルとしています。

[品質マネジメントシステム認証取得状況](#)

全社的な取り組み

当社は2015年度から、コーポレート、事業カンパニー、工場、グループ企業とは独立した立場で、品質マネジメントシステムに対する監査を行い、改善の実行を促すことを目的として、社長直属の品質監査室を設置しました。また、2016年度には、ダイセルグループの全社員が目指すべき姿として、グループ共通の品質方針を定めました。

これらの取り組みにより、モノづくりに携わる部門に対する監査や品質情報の集約・解析を進め、それぞれの部門が改善を進めることにより、お客様からより一層信頼され、ご安心いただける品質保証体制の確立を目指しています。

さらなる品質向上に向けた新たな取り組みについて

当社では、お客様の一層の安心と信頼の確保のために、最新技術も先取りしながら、お客様の御期待に応えるべく、継続的品質強化に努めております。

例えば、播磨工場では、命を守るための大事な製品であるエアバック用インフレーター^①の製造工程に、IoTを活用した画像解析システムを世界で初めて開発、導入しました。

このシステムにより、ミスを発生させない、かつ作業者に不安を与えない環境を整備するとともに、代表サンプルによる管理から、画像による全数管理を可能とし、品質保証の大幅なレベルアップが実現できるようになりました本システムについては、海外6工場への展開に着手したところです。

詳しくはアニュアルレポート2018の特集でご紹介しています。

[「画像解析システムで現場をカエル～IoT、AIを活用した、さらなる品質向上、競争力強化の取り組み～」](#)

なお、アニュアルレポート2018は[CSRライブラリー](#)よりご確認ください。

画像解析システムで現場をカエル

～IoT、AIを活用した、さらなる品質向上、競争力強化の取り組み～

ダイセルはカワル——。けれども、絶対に変えない私たちの信念が、「安全・品質を確保したモノづくり」です。グローバル化が進み、スピード感がより求められる事業環境で、さらなる品質向上と競争力維持・強化のための取り組みを紹介します。

■いのちを守るためのモノづくり

私たちが製造しているインフレーター（ガス発生装置）は自動車エアバッグシステムの中核をなす装置です。万が一のときに乗客のいのちをしっかりと守るため、センサーが衝突を感知してから数ミリ秒でエアバッグを展開させる高度な技術力に加え、高品質の製品を安定して供給する製造体制が求められます。私たちはインフレーターメーカーとして、品質、そして作業効率のさらなる向上を図るため、株式会社日立製作所をパートナーに、インフレーター製造拠点の一つである播磨工場（兵庫県たつの市）にIoT、AI（人工知能）を活用した画像解析システムを導入しました。

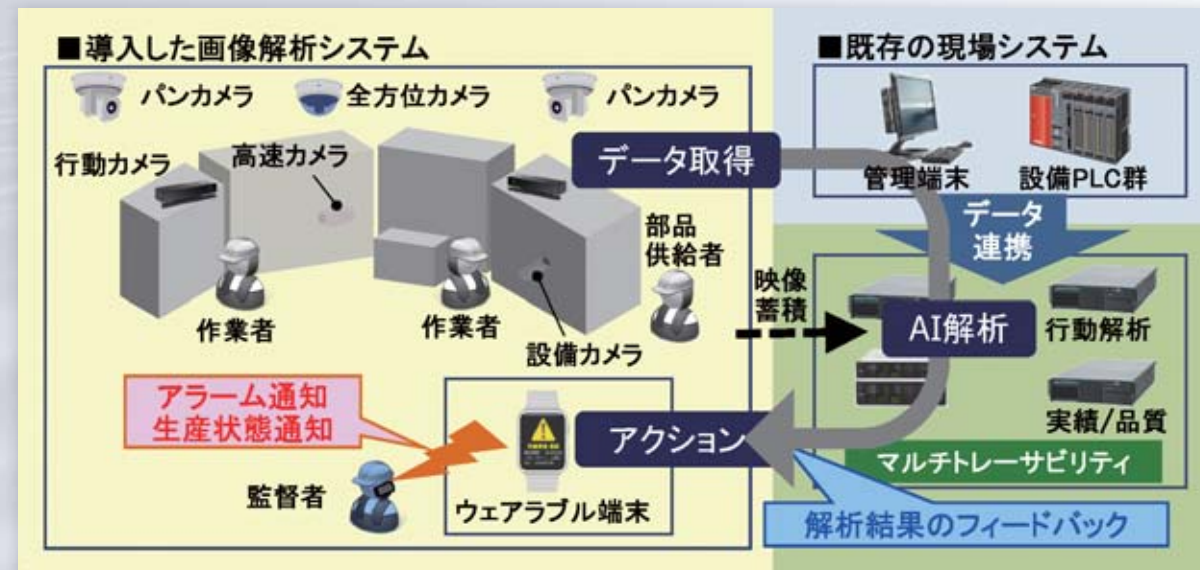
■ロット単位からシリアル単位の品質保証へ

私たちはこれまでも、熟練工のノウハウや技能のミエル化、作業の標準化を通じて、作業工程におけるミスの未然防

止、そして異常が発生しても大事に至らない仕組みの構築に取り組んできました。しかし課題は常にあり、特に人為的なミスは、教育の充実や作業の確認・指導を徹底しても100%ゼロにすることができません。国土交通省によれば、2015年度におけるリコール届出の不具合発生原因の35%は作業員のミスを含む作業工程にあったそうです。

私たちダイセルと日立製作所は、安心して作業ができ、ミスを起こさせない作業環境をつくることを念頭に、2015年12月に画像解析システムの実証実験を開始し、2016年6月に播磨工場の生産ラインへの導入を完了させました。導入した画像解析システムは、私たちのこれまでの取り組みと日立製作所の持つ画像解析技術を融合させたものです。製造現場における作業、設備、材料をカメラ映像により連続点管理することで、これまでの代表サンプルによる管理から画像による全数管理が可能となり、ロット単位からシリアル単位での品質保証へとステップアップすることができました。また、蓄積された大量の画像データをAIで解析することで、作業員の具体的な作業改善や設備の最適条件設定など、作業効率化にもつなげています。

概要図



Q 製造現場の作業はどのように変わりましたか？

組立加工では、作業員の交代や材料・設備の切り替え、業務手順の変更など、いわゆる4M（人、材料、設備、手法）に変化が起きたときに異常が発生しやすいといわれています。したがって、不具合を未然防止するには、この変化点管理をいかにやっていくかが重要になります。製造現場の変化点管理において大きな役割を担っているのが監督者なのですが、例えば、これまで監督者の目の届かないところで行われた逸脱動作などの小さな変化点の管理には限界がありました。本システム導入後は、製造現場に設置したカメラが監督者の代わりに作業の確認を行い、AIで解析し、作業員が逸脱動作をすればすぐに監督者のウェアラブル端末のアラームが鳴って、異常の早期発見が可能となりました。また、設備や材料の不具合についても、人の目で監視し続けることができない加工機械やロボットによる製造工程をカメラで撮影し、AIで通常の画像との差分分析を行うことにより、異常を早期に検知することができます。

Q 「画像解析」により不具合を未然防止するという新しい管理手法ですが、導入に際してこだわった点を教えてください。

もしかしたらミスを起こしてしまうかもしれないという作業員の不安を取り除いてくれる相棒カメラとして、カメラの

種類と設置場所にはこだわりました。過去の不具合事例などから見てきた課題をしっかりと明確にした上で、全体の作業工程の中で特に重要なところはどこか、画像で連続点管理することで最も効果がある工程や作業はどこかを考えてカメラとレイアウトを特定しました。

Q 今後の展開を教えてください。

水平展開という意味では、本システムを海外6工場へも展開していく考えで、中国、韓国の工場を皮切りに導入を進めているところですが、海外工場では、現地の製造ライン特性や従業員の考え方と調和させて本システムを取り入れていくことが重要だと考えています。垂直展開という意味では、蓄積した画像データ解析によるさらなる生産性向上に取り組んでいきます。これまでトヨタ生産方式の導入や、ベテラン作業員のノウハウや技能のミエル化などを通じて取り組んできましたが、システム導入により手に入れた膨大な作業の画像データを、AIを活用して解析していくことで、これまで気がつかなかった生産性向上の糸口が見つかる可能性があり、現場の改善ツールとしての活用を期待しています。

WEB >>> 本件に関する日立製作所との共同プレスリリースは、当社ウェブサイトでご覧いただけます。
<https://www.daicel.com/data/news/00000574-1.pdf>



画像解析システムを用いた現場作業員のセンシング例



岡田 一宣
株式会社ダイセル
生産技術本部メカトロ技術センター所長

▶ 購買基本方針

[詳しくはこちら >](#)

▶ ダイセルグループCSR調達ガイドライン

[詳しくはこちら >](#)

▶ 原燃料購買・部品購買

[詳しくはこちら >](#)

▶ 機材購買

[詳しくはこちら >](#)

ダイセルグループ購買活動では、当社の基本理念を実現するため、行動方針に則り、以下の購買基本方針を実践します。

■ 購買基本方針

1. 公正で合理的な取引

- 公平で公正な参入機会を提供し、従来の実績にこだわることなく、グローバルに開かれた購買活動を行います。
- 品質・価格・供給安定性・技術開発力・環境保全への配慮・安全確保への取り組み等に基づき、総合的に考慮します。

2. 法令の遵守・秘密保持

- 法令を遵守するだけでなく、企業倫理に基づき社会的良識をもって行動します。
- 取引上で得られた秘密情報を守秘し、また第三者の知的財産権を侵害しません。

3. 信頼関係の構築

- お取引先様との相互利益尊重と信頼・誠実の精神に基づき、より良いパートナーシップの構築に努めます。

4. CSRの見地に立った取り組み

- 社会が求める企業の責任や価値の向上に応える活動に取り組み、お取引先様とともに持続的な発展ができることを目指します。

※なお、この基本方針は契約の内容となるものでもなく、また契約の申し込みを意味するものでもありません。

[ダイセルグループCSR調達ガイドライン](#)

ダイセルグループCSR調達ガイドライン

ダイセルグループは、サステナブル（持続可能）な社会の実現に向け、サプライチェーン全体における社会的責任を果たしていくために、当社の購買基本方針に基づき、取引先の皆様に積極的な取り組みをお願いしたい事項を『ダイセルグループCSR調達ガイドライン』として定めます。これらのガイドラインにご理解を頂き、ともに歩んで頂くことをダイセルグループの購買取引の基本と致します。

1. 法令・社会規範の遵守
2. 人権尊重、及び労働環境
3. 安全衛生
4. 環境
5. 健全な事業経営
6. 品質・安全性、及び技術の向上
7. 安定供給と変化に対する柔軟な対応力
8. 情報セキュリティ
9. 地域・社会への貢献
10. CSRの推進とサプライチェーンへの展開

[ダイセルグループCSR調達ガイドライン](#)

[原燃料購買・部品購買](#)

[機材購買](#)

『ダイセルグループCSR調達ガイドライン』

ダイセルグループは、サステナブル（持続可能）な社会の実現に向け、サプライチェーン全体における社会的責任を果たしていくために、当社の購買基本方針に基づき、取引先の皆様に積極的な取り組みをお願いしたい事項を『ダイセルグループCSR調達ガイドライン』として定めます。これらのガイドラインにご理解を頂き、ともに歩んで頂くことをダイセルグループの購買取引の基本と致します。

1) 法令・社会規範の遵守

- ・事業活動においては、商取引、労働、環境、安全、知的財産などに関する法令や社会規範を遵守し、企業倫理に基づいた公平、公正な取引を行います。
- ・事業活動を行う各国や地域で適用される法令を遵守することに留まらず、現地の文化や慣習を尊重します。
- ・健全な商習慣や社会的常識の範囲を超えた金品や接待を提供、あるいは受領するような行為は行いません。

2) 人権尊重、及び労働環境

- ・強制的な労働、児童労働、低賃金労働などに代表される非人道的な労働行為を行いません。
- ・従業員の差別を撤廃し、機会均等と処遇における公平の実現に努めます。
- ・ハラスメントや職場における暴力行為などを防止します。
- ・適正な賃金の提供、適切な労働時間の管理などを行い、従業員の権利を尊重します。

3) 安全衛生

- ・安全で清潔な労働環境を整備し、従業員の健康管理に配慮することで、労働災害、労働疾病を防止します。
- ・安全を守るため、発生しうる災害や事故などを想定し、緊急時の対応策を策定します。

4) 環境

- ・製造、包装、物流などにおける省資源化、省エネルギー化、CO₂排出の削減、廃棄物の削減など、環境負荷の低減に取り組みます。
- ・地球環境の保護や生物多様性の保全に配慮した事業活動を行います。

5) 健全な事業経営

- ・相互利益尊重と信頼、誠実な関係を構築するために、健全かつ透明性のある事業経営の推進と適切な情報の開示、共有に努めます。
- ・反社会的勢力に利益を供与する行為、インサイダー取引などの不適切な利益の供与や受領を行いません。

6) 品質・安全性、及び技術の向上

- ・顧客の要求品質を満たし、安全な製品の提供に努め、製品やサービスに関する正確な情報を提供します。
- ・新たな技術開発、品質の改善を推進し、製品の開発や提案に努めます。

7) 安定供給と変化に対する柔軟な対応力

- ・取り決められた納期を守り、安定供給に努めます。

- ・天災、事故などの不測の事態に対応するため、事業継続計画を策定します。

8) 情報セキュリティ

- ・コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社及び他社に被害を与えないように管理します。
- ・顧客、第三者、従業員の個人情報を適切に保護します。
- ・顧客や第三者から受領した機密情報を適切に管理し、漏洩防止に努めます。

9) 地域・社会への貢献

- ・地域社会との連携を大切にし、社会の発展に貢献できるように努めます。

10) CSRの推進とサプライチェーンへの展開

- ・自社のCSRを積極的に推進し、活動への取り組み状況の公開に努めます。
- ・サプライチェーン全体へのCSR推進のため、自社の取引先においてもCSRを働きかけます。
- ・社会問題として、その遵守が要請されるもの（『紛争鉱物規制』など）については、責任ある調達を推進します。

購入する原燃料・部品の紹介

原料・燃料購買

■原燃料についてのお問合せ・ご提案は、下記にお願いいたします。

株式会社ダイセル 原料センター

〒108-8230
東京都港区港南2-18-1 JR品川イーストビル
電話：03-6711-8301
FAX：03-6711-8308

原料

有機・アルコール系原料

メタノール、エタノール、NPA、IPA、ブタノール、シクロヘキサノン（アノン）、シクロヘキサノール、EO、MEG、DEG、エチルジグリコール、PO、PG、アセトン、IPE、ヘキサン、ヘプタン、MEK、1.4BG、THF、PTMG、MMA、MAA、HEMA、HEA、ビニルシクロヘキセン、デュレン、オルソ蠟酸メチル、酸化防止剤、ハイドロキノン、メトキノン

その他

パルプ

無機系原料

液体アンモニア、尿素水、硫酸、硝酸、過酸化水素（35%、60%）、水酸化マグネシウム、リン酸、第二リン酸アンモニウム、タングステン酸、酸化チタン、苛性ソーダ（液体、固体）、塩酸、塩化カルシウム、ソーダ灰、活性炭

樹脂原料

SM、AN、塩化ビニリデン樹脂、可塑剤

燃料

網干工場

石炭
LSA 重油（Low Sulfur A Fuel Oil）（S分 0.1% 以下）

新井工場

A 重油（S分 0.1% 以下）
天然ガス

大竹工場

石炭、C 重油（S分 3.5% 以下、粘度 1000CST 以下）
廃タイヤチップ（50mm アンダー、ビード抜き）
LSA 重油（Low Sulfur A Fuel Oil）（S分 0.1% 以下）

播磨工場

LSA 重油（Low Sulfur A Fuel Oil）（S分 0.1% 以下）

部品購買

■部品（インフレーター関連）についてのお問合せ・ご提案は、下記にお願いいたします。

株式会社ダイセル 特機・MSDカンパニー 調達部

〒530-0011
大阪市北区大深町3-1 グランフロント大阪タワーB
電話：06-7639-7231
FAX：06-7639-7238

機材の購買に関するお問い合わせは、下記まで、お願いいたします。

株式会社ダイセル
エンジニアリングセンター調達グループ
電話：06-7639-7381

〒530-0011
大阪市北区大深町3-1
グランフロント大阪タワーB

— 株主総会

当社は、株主総会の招集ご通知を、発送前にウェブサイトにも掲載することにより、株主の皆様十分に議案をご検討いただけるように努めています。また、より多くの株主の皆様にご出席いただくために、株主総会にご出席いただけない株主様には、郵送による方法に加え、インターネットによる方法もご案内しています。

当社は、株主総会を株主の皆様との重要な対話の機会と位置付けています。当社グループの取り組みへのご理解をいっそう深めていただくため、株主の皆様からのご質問にはわかりやすく答えるよう努めています。

2017年6月23日開催の株主総会では、会場外に展示スペースを設けて、当社グループの製品・技術を紹介しました。また、総会終了後には、株主様との懇談会に当社役員も参加し、株主の皆様との対話を深めることができました。

— 情報開示の基本方針

当社は、株主、投資家等のステークホルダーに対して、当社内容的確な理解を通し、当社の正当な企業価値の評価を促し、ステークホルダーの皆様との信頼関係を構築することを目的として、企業情報を適時、公平、正確に、積極的かつ継続的に開示することを基本方針としています。

[情報開示の基本方針を含むディスクロージャーポリシーはこちら](#)

— IR活動

当社は情報開示の基本方針に基づき、積極的なIR活動を行っています。

国内機関投資家、アナリストの皆様向けに、四半期ごとに決算説明会を開催するとともに、個別取材やスモールミーティングなどを通じてコミュニケーションを重ね、当社グループへの理解をより深めていただくよう努めています。また、2017年度には当社グループの事業へのご理解をさらに深めていただく機会として合成樹脂事業説明会を開催しました。さらに、ウェブサイトのIRページでは、「有価証券報告書」「決算短信」にとどまらず、「決算説明会資料」や「株主通信」なども適時掲載し、投資家の皆様へのIR情報開示の充実に努めています。

[IRページはこちら](#)

海外の投資家の皆様には、本報告書の英語版の発行だけでなく、決算短信や決算説明会資料の英語版もウェブサイトで公開しています。また、IR担当役員による個別訪問や国内で開催されるカンファレンスでの面談、電話会議も含めた個別取材などを通じて、当社グループへのご理解の促進に努めています。

活動	回数	内容
アナリスト・機関投資家向け決算説明会	4回	四半期ごとに説明会を開催(第2・4四半期は社長による説明会、第1・3四半期はIR部門による電話会議での説明会を開催)
アナリスト・機関投資家向け事業説明会	1回	事業説明会を開催(2017年度は合成樹脂事業説明会を開催)
アナリスト・機関投資家IR取材	約250回 (面談回数)	アナリスト・機関投資家との個別面談、電話会議を実施
国内機関投資家との スモールミーティング	2回	社長による国内機関投資家との意見交換会を開催
海外投資家向けカンファレンスへの参加	4回	国内で開催された海外投資家向けのカンファレンスに参加し、IR担当役員による個別面談を実施
海外投資家個別訪問	3回	IR担当役員による海外株主・投資家訪問(北米、欧州、アジア)
証券会社個人営業員向け説明会	1回	証券会社個人営業員向けにIR部門による事業説明会を開催

▶ 人権についての考え方

[詳しくはこちら >](#)

▶ 人材マネジメント方針

[詳しくはこちら >](#)

▶ 人材育成

[詳しくはこちら >](#)

▶ ダイバーシティの推進

[詳しくはこちら >](#)

▶ 働きやすい職場づくり

[詳しくはこちら >](#)

▶ 心と身体の健康

[詳しくはこちら >](#)

▶ 社員に関するデータ

[詳しくはこちら >](#)

— 基本的な考え方

人権の尊重は、ダイセルグループが事業活動を行っていく上で基本となる事項です。

ダイセルグループは、「[ダイセルグループ基本理念](#)」、「[ダイセルグループ行動方針](#)」及び「[ダイセル行動規範](#)」において、法令の遵守、高い倫理観と良識を持った行動、ダイセルグループで働くすべての者の多様性・人格・個性の尊重、差別やハラスメントのない健康で働きやすい職場環境の確保を表明しています。

人間性尊重という基本精神に立ち、人種、国籍、信条、宗教、性別などによる差別やハラスメント行為など人権侵害を一切行わないことを行動の規範として明記し、人権を尊重する風土の醸成を図っております。

ダイセルグループで働くすべての者は、この方針を理解し、自ら考え、日々の活動において具体的に実践しています。

また、ダイセルグループでは、採用、育成、配置、処遇など様々な人事施策の根本にある考え方として、「人は成功の基礎である」との人事方針を定め、ダイセルグループ人事方針に込めた3つの想い「Will（一人ひとりの意志と勇気ある決断を応援する）」、「Diversity&Inclusion（多様な個性をぶつけあって、進化し続ける）」、「Integrity（正しき道を、胸を張って歩く）」とともにグローバルでの共通理解を図っています。

世界中の様々な考え方や文化を持つ人を受け入れ、お互いを尊重し、あるいは協調することで、グループ全体の力を最大限に発揮することができるかと信じております。

※「[人材マネジメント方針](#)」 「[ダイバーシティの推進](#)」は、こちらをご覧ください。

— 「労使憲章」について

当社では、労働者の団結権、団体交渉の権利など、労働基本権を尊重することはもとより、労使が互いに誠意と信頼の念を基調に社業の発展と労働条件の向上に向けた取り組みを推進するため、労使憲章を締結しています。

（労使憲章の主旨）

- 労使間の決定事項については、人間尊重の精神により、交渉および協議により決定します。
- 会社は組合活動の自由を認め、組合員の組合活動を理由に差別しません。
- 会社と組合は管理思想を排除して、社員の人間性を尊重します。
社員は自らの意志で、生産性向上を通して社業の発展に努めます。
- 会社は社員一人ひとりの能力を最大限に引出すことを目的として、公正かつ適正な処遇を行います。

人事方針

2013年に策定した人事方針に添い、社長からダイセルグループ全社員に対して下記のメッセージを発信し、人事方針にこめた思いを社員全員で共有しています。また、日本語以外にも5カ国の言語に翻訳し、ダイセルグループ全体で、グローバルでの共通理解を図っています。

世界中のダイセルグループで働くみなさんに、グループを代表して人事方針をお届けします。

人事方針とは採用、育成、配置、処遇など様々な人事施策の根本にある考え方であり、私たちダイセルグループは、それを『人は成功の基礎』と決めました。そもそも企業は人がいなければ成り立たないものです。また人の大切さをうたう企業もたくさんあります。私たちが“人”と言うとき、そこには特別な思い入れがあります。なぜなら人には無限の力が宿ると心の底から信じ、そこから生まれる可能性に賭け、ときに会社の命運さえ託して未知なる世界を切り拓いてきた、まさにその歴史の積み重ねの上に今日の私たちがあるからです。私は、未来の成功もまた、人なくしては為し得ないと確信しています。人が、人こそが成功の基礎である。ダイセルグループの確固たる意志を、改めてここに人事方針として掲げ、この言葉に込めた思いを全員で共有したいと考えます。

株式会社ダイセル 代表取締役社長

札場 操

—— ダイセルグループ人事方針 ——

人は成功の基礎である。

ダイセルグループ人事方針に込めた3つの思い

Will 一人ひとりの意志と、勇気ある決断を応援する。

Diversity & Inclusion 多様な個性をぶつけあって、進化し続ける。

Integrity 正しき道を、胸を張って歩く。

人事ガイドライン

ダイセルグループでは、グループ共通の人事ガイドラインを設定し、2013年よりガイドラインに基づく人事制度の整備を開始しました。人事ガイドラインとは、グループ全体で共通して守るべき人材マネジメントの指針であり、採用、処遇、人材育成、評価、労政にわたり、基本的な考え方、遵守事項、推奨事項を定めています。

基本的な考え方には、例えば、「各国、地域の法律や規則、会社の規則や倫理の遵守」や「一人ひとりのキャリアを会社・職場・個人それぞれが考え、育成につなげる文化の醸成」が含まれています。また、推奨事項の一例を挙げると、評価に関してMBO（目標管理）を人事管理の中核と位置づけています。実際、こうした指針に従い、タイや中国の一部拠点でMBOをベースとした評価制度を導入し、その後も継続してMBO研修を実施することで定着を図っています。

今後も人事ガイドラインを活用し、グローバルに同じ基準で、社員の能力やモチベーションを高められるような人事制度の構築と制度定着に向けた取り組みを進めていきます。

項目	目的	基本的な考え方
採用	<ul style="list-style-type: none"> ダイセルグループ基本理念、人事方針 (Will, Diversity & Inclusion, Integrity) に共感する人材を採用する。 	<ul style="list-style-type: none"> 強い意志 (Will)、誠実さ (Integrity) をもって新たな価値を創造できる人材を採用する。 人種・国籍・性別などにかかわらず、公平・公正な採用活動を行う。(Diversity & Inclusion)
処遇	<ul style="list-style-type: none"> 「やれば報われる」企業風土を醸成する。 	<ul style="list-style-type: none"> 会社の業績と個人の業績がともに反映される人事制度とする。 各人の人事方針 (Will, Diversity & Inclusion, Integrity) への取り組み姿勢と会社への貢献に基づき、フェアに処遇に反映できる制度とする。 処遇決定における公正性、透明性を確保する。 自社の報酬水準の妥当性を常に検証する。
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 人は成功の基礎であるという人事方針に照らして、計画的、効果的な育成を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> それぞれの国や地域で定められた決まりごとに則し、安全と品質を守りながらきちんと仕事ができる人を育成する。 自らの強い意志と決断により自発的に物事に取り組む人に、より高い役割、より広い職務に挑戦する場を提供し、成長につなげる。 様々なバックボーンや価値観の中で議論する場を提供し、刺激を与えあうことで社員の視野を広げる。 自己研鑽への意欲を高め、社員の能力向上へのサポートを最大限実施し、社員のエンプロイアビリティを高める。 一人ひとりのキャリアを会社・職場・個人それぞれが考え、育成につなげる文化を醸成する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 人事評価制度を通して、人事方針・価値観の浸透、人材の育成、適正な処遇を実現し、会社の成功の基礎とする。 	<ul style="list-style-type: none"> 各人の成果を適正に評価する仕組みとする。 人事方針 (Will, Diversity & Inclusion, Integrity) に取り組む姿勢や結果に至るプロセスも考慮する制度とする。 評価制度を通して上司と部下のコミュニケーションを促進し、人材育成につなげる。 公正、かつ透明な人事評価とする。 制度の浸透を通し、客観的事実による評価を実現する。

項目	目的	基本的な考え方
評価	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事評価制度を通して、人事方針・価値観の浸透、人材の育成、適正な処遇を実現し、会社の成功の基礎とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各人の成果を適正に評価する仕組みとする。 ● 人事方針（Will、Diversity & Inclusion、Integrity）に取り組む姿勢や結果に至るプロセスも考慮する制度とする。 ● 評価制度を通して上司と部下のコミュニケーションを促進し、人材育成につなげる。 ● 公正、かつ透明な人事評価とする。 ● 制度の浸透を通し、客観的事実による評価を実現する。
労政	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員の人間性を尊重し、社員一人ひとりが自ら持てる力を発揮できる職場環境を実現することにより、生産性を向上する。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各国、地域の法律や規則、会社の規則や倫理を遵守する。 ● 多様性を認め、互いが歩み寄ってコミュニケーションを図ることにより良好な職場環境を実現する。 ● それぞれが仕事を通じて人々の生活や社会に貢献し、社会から信頼される会社にする。 ● 諸問題について、会社と社員が、相手方の立場を理解し、交渉および協議による解決を図る。 ● 社員とのコミュニケーションを重視し、社員が心身ともに健康に働ける職場環境とする。 ● 良好な職場環境を通じて職場全体の生産性を向上し、適正な人員を維持する。

— 求める人材像

経営資源の中でも特に人材は最も重要な経営活動の源です。ダイセルスピリッツに共感できる、世界中の様々な考え方や文化を持つ人を受け容れ、お互いを尊重し、あるいは協調することで、グループ全体の力を最大限に発揮することができると思います。

今後『ベストソリューション』実現に向かって、様々な持ち場、立場で現状の業務への意識を変え、次のような人材になることを目指していかねばなりません。

目指す人材像

- 相手の立場や視点に立って、人と人とのコミュニケーションを大切にする人材。
- 必要とされる課題に対して、情熱や愛着を持ち、最後まで責任を持ってやり抜く人材。

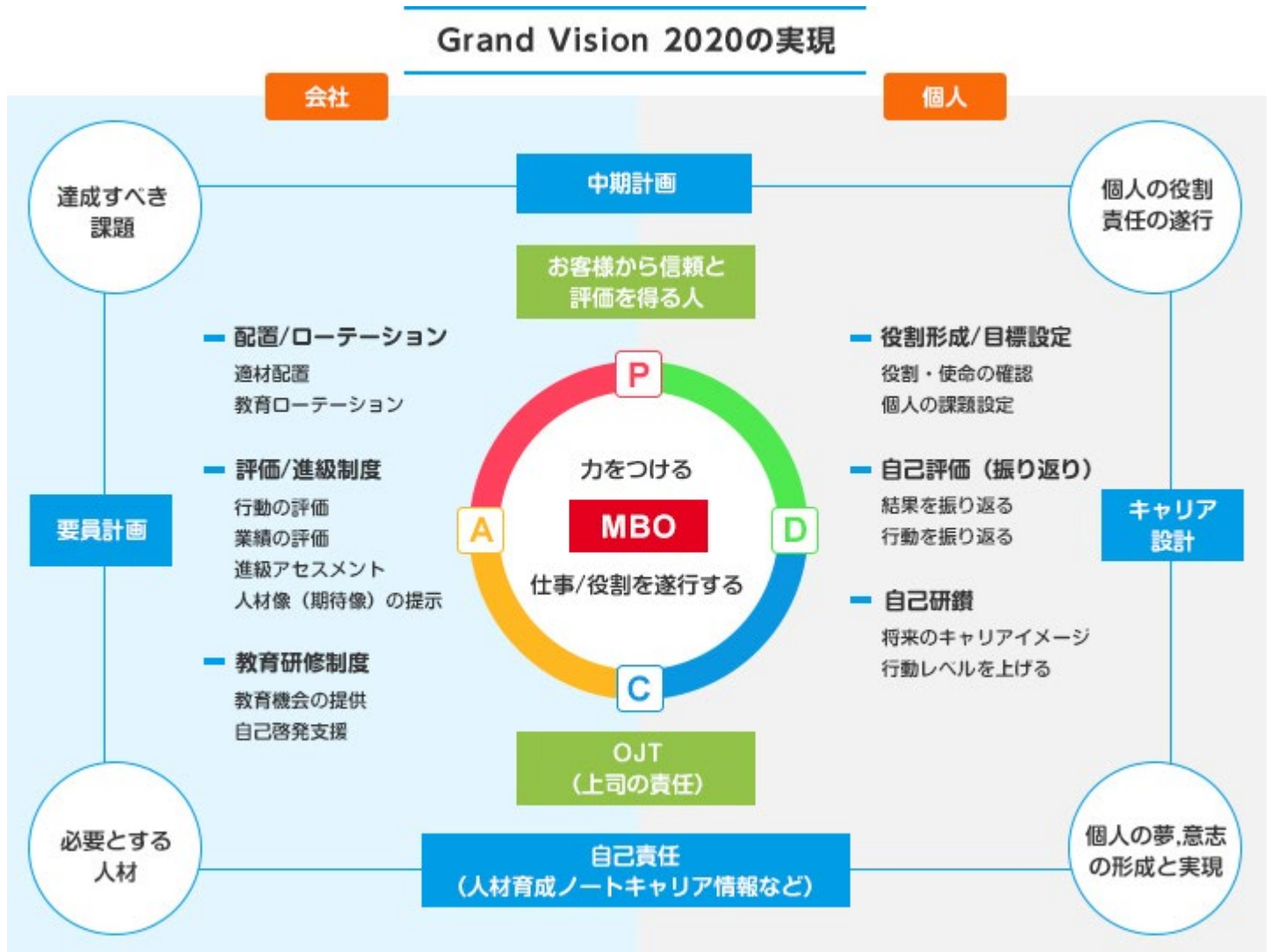
— 基本的な考え方

求める人材像を目指すうえで、人材育成の基本的な考え方は次の通りです。

- 人の成長こそが会社の成長である
 - 人は仕事を通して本当の実力がつく。
 - より高い成果を求めて課題に挑戦する過程が成長につながる。
- 会社・職場・個人がそれぞれの立場で役割と責任を持って育成に取り組む
 - 「人」を信頼し、「人」を大切にする会社風土をベースに、全社員がそれぞれの立場で役割と責任を認識して人材育成に取り組む。

一 人材育成を支える仕組み（全体像）

人材育成は、現行の諸々の制度や仕組みによって支えられています。それを示したのが次の図です。言うまでもないことですが、私たちがこれらの仕組みやその目的を理解し、上手に使いこなしてこそ、人材の育成が達成されることとなります。



— 人材育成の方法

ダイセルでは様々な方法で社員の能力を高めています。それぞれを上手く組み合わせることで育成の効果をより高めています。

人材育成の方法には次のようなものがあります。意味をよく認識して、うまく組みあわせていくことでより育成の効果を発揮します。

方法	内容
OJT	<ul style="list-style-type: none">● 人材育成の基本となるもの● 仕事を通して職場で計画的に実施されるもの
OFF-JT (集合研修など)	<ul style="list-style-type: none">● 職場を離れて実施されるもの● OJTで得られない体験の場● 異質の中でカンカンガクガクを通して個性を磨く
自己啓発	<ul style="list-style-type: none">● 個人の成長を支える原点● 自らの意思で自己革新を積み重ねる
ローテーション (担当や役割の変更)	<ul style="list-style-type: none">● 仕事の枠や経験を広げ、より大きな器に成長する● さらに持てる力を発揮するために職場や仕事を替える
アセスメント (能力の棚卸し)	<ul style="list-style-type: none">● 会社や部門の基準、客観的な基準で、能力を棚卸しする● 強み／弱みを知って研鑽につなげる

一 人材育成プログラム

ダイセルでは社員の能力開発のため、様々な人材育成プログラムを設けています。

教育訓練体系 (受講者数は2017年度実績)

企業方針	のべ3,464名	(126名)	(768名)	(978名)	(1,592名)	
企業方針	アセスメント	キャリア開発	専門能力開発		共通実務スキル	
企業倫理・遵法教育 レスポンスフルケア・安全教育	経営幹部			技術	法務契約 知的財産 MBO 新人育成	
	リーダー職 理事試験 参事試験 准参事試験 主事試験	プロフェッショナル職認定	次世代リーダー塾 グループ企業新任役員研修 新任主事研修 理科大MOT派遣	技術者人材育成プログラム (R&D、エンジニア、生産技術)	生産 教育訓練センター カリキュラム 基本動作 職制教育 マーケティング実践研修	法務セミナー 知財セミナー MBO評価者研修 シニア研修
	上級職 上2試験 上1試験	卓越技能職認定	なてしこ塾 新任上2研修 新任上1研修	中堅技術者特許 財務セミナー	設備管理の基礎(機械・電計) プラント実践(伝熱・蒸発等)	情報システム システムセキュリティセミナー グローバル 海外研修 TOEIC 海外赴任前語学研修 海外語学研修(セブ島・英国)
	中級職 中2試験 中1試験		中堅社員基本研修 新任中2研修 新任中1研修	技術者専門教育※ 財務セミナー	基本動作 職制教育	自己啓発 通信教育 資格取得
	新入社員(新卒)	導入試験	フォロー研修 モノづくり研修(生産現場(工場)でのシニアによる部門研修)	モノづくり研修(知識)	運転基礎 基本動作	学卒新人英語研修(セブ島)
						シニアによる部門研修

全社員対象

[1] 指名型

[2] 推薦型

[3] 公募型

※技術者専門教育は財務、法務、知財セミナー含む

キャリア研修

職能等級制度に基づき、求められる期待役割や責任を果たせるような人材の育成を目的として、階層ごとの教育研修を実施しています。企業倫理、基礎的な法律知識など社員として知っておくべき考え方やルールの理解をはじめ、コミュニケーションやマネジメントなどのスキル向上にも努めています。

進級者だけでなく、他社でご経験を積んだ後ご入社をいただいた方々（中途入社者）を対象とし、進級・入社後の動機付与や人脈構築を図るとともに、研修での学びを職場に戻りいかに実践するかに主眼を置きながら、個々の能力向上、行動変容につなげます。

その他研修プログラム

挑戦と成求を求める女性社員がさらに活躍することを期待して、2017年度に女性リーダー食育成研修「なでしこ塾」を導入しました。

※「なでしこ塾」の詳細については[こちら](#)をご覧ください。

技術・技能の伝承

モノづくりの基盤であり、事業活動を継続していく上でもっとも大切とされるのが「安全と品質の確保」です。ダイセルグループでは、「安全と品質の確保」に向け、長きにわたり人材育成に力を入れてきました。

以下では、製造現場を担うオペレーターや技術者の人材育成の場である「教育訓練センター（TRC）」と2015年に開講した「メンテナンス道場」の取り組みを紹介します。

教育訓練センター（TRC）

教育訓練センターの目的と概要

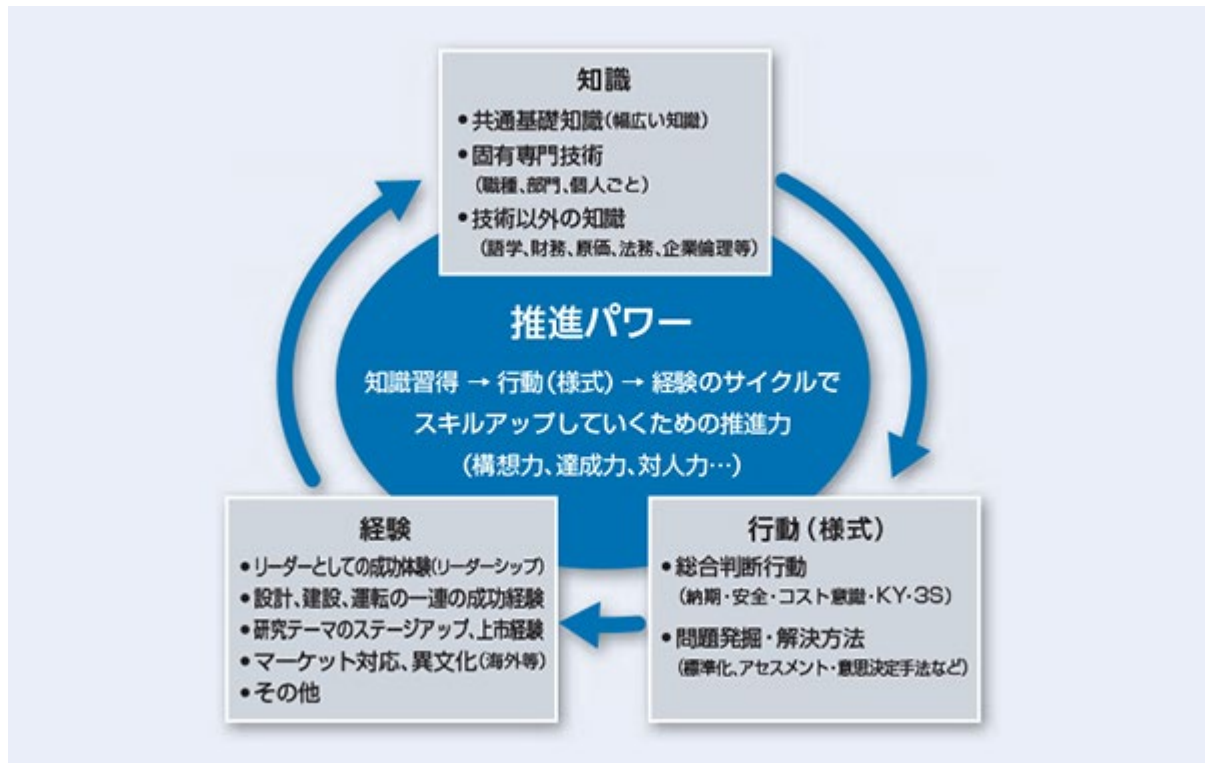
教育訓練センターは、2002年に、人を中心としたモノづくりという原点に立ち戻り、ベテランのノウハウや技能をシステム化し、誰もが活用できるようにすることにより、①安全・安定運転の実現、②生産性の大幅な向上、③製造原価の大幅な低減、④より均質できめ細やかな操業や品質の安定化、⑤技能・技術の伝承と人材育成、⑥省エネルギーの実現など、多岐にわたる効果に繋がる「ダイセル式生産革新」の定着・維持を目指して設立されました。オペレーターについては、必要要件である「知識」「経験」「行動」を体験型教育により修得する場となっています。



当社のニーズに合ったカリキュラムの作成や、分散型制御システムであるDCS操作も含めた化学プラントの運転を体感できる小規模プラントの整備などを行うとともに、使用する設備の構造を理解し、適切に運転・管理することで安全・安定運転に貢献することを目的に、種々のポンプやバルブ、蒸留塔、計装品類のカットモデル、蒸留塔充填物、パッキン類などの備品類の教材も充実させました。

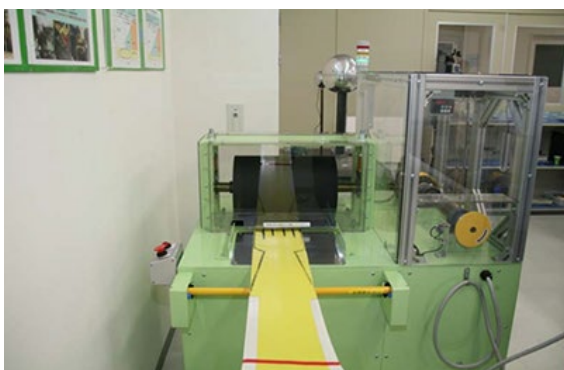
また、労働安全衛生の強化として、基本動作教育を実施すると共に、①挟まれ・巻込まれ体験、②溶剤・粉塵爆発、③静電気、④圧力、⑤被液などを受講者自身が体験できる設備の導入を行いました。

教育受講対象者は新入社員だけでなく、オペレーターの全階層、技術者ならびに職場の管理者（職長、課長、部長）まで拡げた教育訓練として取り組んでいます。



巻き込まれ

擬似手をローラーに巻き込ませ、その衝撃を体感することで、回転体の危険性を怖さを学ぶ設備です。



圧力体感

口径の違う配管に圧力をかけた水を入れて、圧力計が示す圧力を実際に体験する設備です。水圧にも意外に大きな危険が潜んでいることを体感できます。



開講以来、毎年CAPDを回し、新規の教育訓練プログラム導入やカリキュラム・テキストの内容改善などを推進しています。2013年3月には、教育訓練を、より充実させるために教育訓練センターをリニューアルしました。「新」教育訓練センターでは、研修室や実習室などを充実させ、新たに危険体感教育の設備や「安全と品質の確保」の一層の向上を意図した新たなカリキュラム（基本動作の振返りに重点を置いた教育など）を加えました。

開講からの受講者数は、オペレーター約2,400名、技術者約1,500名、管理者・学生など約340名で、延べ約4,200名に達しています。

教育カリキュラムは、各階層に必要とされる「知識」「経験」「行動」について、体験を通じて学ぶ内容で、テキストは化学プラント運転の基礎に始まり、化学工学の単位操作（原理、原則）や機器管理、計装技術、安全性評価、安全の重要性を再認識できるカリキュラムなど、多岐にわたっています。さらに、安全や改善（ダイセル式生産革新）の歴史、過去のトラブルを教訓に作られた仕組みやルールの背景と目的を振り返るなど、歴史教育のカリキュラムも充実させました。

開講時5コースであったものが、現在20コース以上となりましたが、教育の効果を配慮して、少人数制（6名程度の対話型教育）を現在でも続けています。

また、教育訓練センターでは当社の社員だけでなく、大学や高等専門学校を対象にした化学プラントの体験型教育も定期的に行っています。

「安全と品質の確保」は「モノづくり」の基盤であり、事業活動を継続していく上で最優先の課題であるため、それを実現できる人材を育成する必要があります。そのために、より高度な技術や知識を修得することに留まらず、挨拶や3S（整理、整頓、清掃）、ヒヤリハット、KY（危険予知）などのモノづくりの基本、基本動作を毎日愚直に続けていくことが重要であり、設立当時から掲げている「基本に始まり、基本に戻る」の運営理念を継続し、今後も「安全と品質の確保」に向け、当社のモノづくりを支える「人」をしっかり育成していきます。

TOPIC：教育訓練センター、日本化学工業協会「レスポンシブル・ケア大賞」受賞

当社の教育訓練センターが、2015年5月28日、日本化学工業協会の第9回「レスポンシブル・ケア（RC賞）」において、RC大賞を受賞しました。

RC賞は、日本化学工業協会が、RC活動意欲の向上、奨励を図るために、RCの活動に優れた功績あるいは貢献があった事業所、部門、グループまたは個人を表彰するものです。

受賞したテーマは、「教育訓練センター — プロセス産業における技能伝承・教育訓練—」で、教育訓練センターが、2002年度の開講当初より、毎年CAPDを回し、教育訓練プログラムやカリキュラムを改善し、当社独自の教育システムを構築したことや、地道なモノづくりの人材育成の取り組みが評価されました。



メンテナンス道場

メンテナンス道場開設の背景

当社では化学プラントのメンテナンスにおいて、過去から様々な管理強化の取り組みを実施してきました。一方、2007年頃から世代交代に伴うメンテナンス技術力や工事の管理監督、検収能力、トラブル解析能力の低下と思われる事案も幾つかみられるようになってきました。そこで当社に必要なメンテナンス技術、技能を伝承し、工事品質を向上させることを目的に、より実践的な実習教育を行う「メンテナンス道場」を2015年度から開設することとしました。この教育受講対象者は、当社の社員だけでなくメンテナンス実務に携わる協力会社の作業員も対象としています。

メンテナンス道場の概要と取り組み内容

メンテナンス道場では、設備診断技術者のコアメンバーをSV（supervisor：講師）に、当社に必要なメンテナンス技術を体系化し、

1. メンテナンス技術者を対象にした専門保全教育
2. オペレーターを対象にした自主保全教育
3. 協力会社作業者を対象にした技術指導

を実施しています。

教育カリキュラムは、「腐食・劣化損傷解析技術」「溶接管理技術」「非破壊検査技術」「シール技術」「潤滑管理技術」「振動診断技術」の6つの柱で構成し、座学による知識教育に留まらず、実践的な実習教育を行ないます。また、メンテナンス道場で習得した技術、技能を定期修理工事（SDM工事）での実践（工事検収）に活用することで、レベルの向上を図ります。

教育カリキュラム（6つの柱）



SDM工事での実践（OJT）

配管のフランジ締付けに対する教育訓練事例

網干工場では2009年から、配管フランジ締付けの教育訓練を開始しており、技量認定制度を導入し、配管フランジからの漏洩トラブル削減に大きな実績を上げてきました。この教育訓練では、当社独自で開発したフランジ締付け技量評価装置を使用しています。この装置はフランジを締付けた時のボルトの軸力とガスケットの締付け面圧が、リアルタイムにパソコンの画面上に表示されるといった技能の可視化を実現した評価システムです。2015年から、メンテナンス道場として他工場にも本格的に展開しています。

TOPIC：人材育成の領域を超えるメンテナンス道場

化学プラントにおいて、「安全と品質」を確保するために日々、設備を正常に維持管理することが重要な課題です。そのためには、設備の状態を正確に把握・評価し、小さな異常の段階で必要な処置を講じる必要があります。それを実行するのは「人」です。

これらを実行する「人」を育てる上で、従来の「知識」と「経験」を主体とした人材育成では不十分と考え、専門的な「技術」と「技能」を実習教育する場として、新たにメンテナンス道場を開設しました。このメンテナンス道場で「自社の設備は、自らが責任を持って、かつ自信と誇りを持って、維持管理する」ことのできる人材を育成しています。



メンテナンス道場での実習状況

— 技術者人材育成プログラム

技術者人材育成制度

企業にとって持続的成長は使命であり、その原動力となるプロダクトイノベーションおよびプロセスイノベーションをより強力に推進していく必要があります。そのためにプロフェッショナル集団として技術系人材の果たすべき役割は特に大きく、個々人の成長が必須です。

個々の成長をサポートするため、当社では若手技術者を対象に技術者育成の仕組みを構築しています。

※「技術者人材育成制度」の詳細については[こちら](#)をご覧ください。

プロフェッショナル職制度

特定専門領域において秀でた技術力や専門知識を持ち、課題の解決への貢献が期待される人材を育成する仕組みとして、2015年度にプロフェッショナル職制度を新設しました。特定専門領域に専念できる風土や、将来のキャリア選択の一つとしてプロフェッショナル職を整備し、自分の意志でキャリアを選択し、強みを磨いていける仕組みを構築しました。現在当社では12名のプロフェッショナル職がその専門領域の中心的な役割を担い活躍しています。

プロフェッショナル職設置により目指す人材像

- 特定専門領域における権威や第一人者として中心的な役割を担うことが出来る人材
- 若いうちから専門技術／知識の習得にチャレンジし続ける人材

卓越技能職認定制度

モノづくりを支える技能を大切にし、必要な技能を育む風土を醸成するための重要な人材育成の仕組みとして2016年度に新設しました。これまでに68名を当社の卓越技能職として認定し、卓越技能職というキャリア目標を掲げることで、社員の仕事に対するやりがいやモチベーションを高め、わが社のモノづくりを支える高度な技能・ノウハウのさらなる深掘りや一層のレベルアップを図っています。

また同時にわが社の経営基盤である「安全と品質の確保」を確たるものにしていくために、それらの技能を次世代にしっかりと伝え、後継者育成を計画的に進めています。



基本的な考え方

私たちはダイセルグループ行動方針に則り、ダイセルグループで働くすべての者の多様性、人格、個性を尊重し、差別やハラスメントのない健康で働きやすい職場環境の確保、整備に積極的に取り組んでおります。また、あらゆる国・地域におけるすべての企業活動において一切の強制労働や児童労働を行いません。

海外現地法人においても差別のない採用を行っており、世界各国でダイセルスピリッツを持った人材を育成しています。「お互いに認め合い切磋琢磨することで新しい価値を生み出していく」、そのためにより一層のダイバーシティ推進に取り組んでいきます。

ダイバーシティの推進に向けた取り組み

女性活躍推進

挑戦と成長を求める女性がもっと活躍し、いきいきと働けるよう、行動計画を策定し、目標を設定した2016年を基準として、2021年までの5ヵ年で達成することを目指しています。

目標1：女性の管理職数を2倍に

目標2：女性管理職候補者を1.3倍に

目標3：有給休暇取得率を70%以上に

優秀な人材を確保・育成していくために、「仕事と家庭の両立を支援する制度の充実」、「女性社員の能力開発」、「優秀な人材の積極採用」に取り組んでいます。

※多様な人材が活躍できる職場づくりについては[こちら](#)をご覧ください。

障がい者雇用

当社が果たすべき社会的責任の一つである法定障がい者雇用率（2.0%）を達成すると共に、また、障がい者の方々の仕事を通じた社会参加や生きがいの創造を支援するために、計画的な採用により障がい者雇用を積極的に進めています。その結果、2017年度の障がい者雇用率は2.16%となっています。また、配置に際しては、個人の障がいの程度に応じ業務を選択し、最大限の能力を発揮できるよう配慮しています。

年度	2015年度	2016年度	2017年度
障がい者雇用率	2.05%	2.07%	2.16%

※法定障がい雇用率は2.0%

シニア人材の活躍推進

60歳以上のシニア人材がキャリアと経験に応じて、さらに活躍できる環境を整備するため、当社では継続雇用制度を運用しており、2017年度は定年退職者32名のうち31名の継続雇用を行い、2018年3月31日時点で181名のシニア人材が活躍しています。改正高年齢者雇用安定法に基づき、65歳までの希望者を対象としており、今後もシニア人材の経験や能力を十分に活かせる職場環境の形成に努めていきます。

「女性が更に活躍する組織に向けて（「なでしこ塾」の実施）」

挑戦と成長を求める女性社員がさらに活躍することを期待して、2017年度に女性リーダー職育成研修「なでしこ塾」を導入しました。

2017年度は女性社員8名と、その上司が研修へ参加し、各自の職場で課題解決に向けて自らがリーダーとなってアクションプランを設定し、職場や関係する社員の協力を得ながら課題解決に向けて取り組んでいます。

今後も女性が自らキャリアを考え、リーダーシップ開発の機会を設け、女性のキャリアアップを支援していきます。



なでしこ塾 第一期メンバーの皆さん
(最終報告会後の懇親会にて)



研修の風景

「MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)」の構成銘柄に認定



2017 Constituent MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

当社は、米国のMSCI社※1が作成する「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」の構成銘柄として、2018年3月時点で選定されています。本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）※2がパッシブ運用を行う際のESG（環境・社会・ガバナンス）指数に採用されています。

「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」は、女性活躍推進法※3により開示される女性雇用に関するデータおよび企業の開示情報からMSCI社が多面的にスコアを算出し、各業種の中で女性の活躍が認められる企業を選定するものです。

ダイセルグループは、人事方針の中でも、「Diversity&Inclusion ～多様な個性をぶつけあって、進化し続ける」という言葉を掲げ、多様性を認めることが個々の成長につながり、その成長こそが会社の進化を生み出していくと考えています。女性活躍推進においては、女性社員のリーダーシップを開発する研修プログラムを新設する等、女性が更に活躍する組織の実現に向けた取り組みを進めています。ダイセルグループのこのような取り組みや情報開示が今回、高く評価されたものと考えています。

※1 株価指数の算出やポートフォリオ分析などを提供する金融サービス企業で、ESG指数の世界最大手の1社

※2 厚生労働大臣から寄託された公的年金積立金の管理および運用を行う行政法人

※3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律。301人以上の大企業に対し、女性の活躍推進に向けた数値目標・行動計画の策定と公表や、女性の活躍に関する情報の公表を義務付ける法律

— 基本的な考え方

当社では、社員が安心していきいきと働くことができるよう、フレキシビリティの高い働き方や労働条件の向上により、多様な人材がより活躍できる環境整備を推進しています。

また、働き方改革として「仕事のやり方を変える」、「働き方を変える」を積極的に推進し、さらなる生産性の向上に取り組んでいきます。

— 労働時間短縮に向けた取り組み

社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現と働きやすい職場環境の整備を目的として、所定労働時間の短縮、休日数増、時間外労働の削減を掲げ、積極的な取り組みを進めております。

具体的には2017年4月に以下の内容について労使合意し、一人ひとりがこれまでの働き方を見直し、より生産性を高め、同時に高いパフォーマンスを生み出す働き方について真摯に取り組んでいます。

【2017年4月労使合意の内容】

常日勤者の所定労働時間短縮

2018年4月に8時間/日から7時間30分/日に短縮する
⇒年間約120時間（約6.2%）の所定労働時間を短縮

交替勤務者の休日数増

2020年4月に年間休日数を10日間増加する
⇒年間約70時間（約3.6%）の所定労働時間を短縮予定

2018年4月より常日勤者の所定労働時間短縮を8時間/日から7時間30分/日に短縮し、年間約120時間（約6.2%）の所定労働時間短縮を実現いたしました。

今後も一人ひとりが、生産性を高め、同時に高いパフォーマンスを生み出す働き方について真摯に取り組んでいきます。

柔軟な働き方の実現に向けた取り組み

当社ではこれまでも「フレックスタイム制」などを導入し、社員に柔軟な働き方を提供してまいりました。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、一人ひとりがこれまでの働き方を見直し、より生産性を高め、同時に高いパフォーマンスを生み出す働き方についてこれからも真摯に考えていきます。

柔軟な働き方を支援するダイセルの各種人事制度

イベント	使用可能な制度	制度の詳細
出産前	短時間勤務制度	妊娠中の従業員は、1日2時間まで勤務時間の短縮が可能です。また、フレックスタイム制の併用も可能です。
出産	産前・産後休暇	産前6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間以内）、および産後8週間の休暇を取得が可能です。
	短時間勤務制度	出産後（1年以内）、就業時間を限定して勤務せざるを得ない場合に、勤務時間短縮（1日2時間15分以内）が可能です。また、フレックスタイム制の併用も可能です。
	配偶者出産時の特別有給休暇	男性社員の妻が出産する際、3日まで特別有給休暇の取得が可能です。
育児	育児休業制度	育児に専念するために、育児休業を取得できます（満1歳誕生日前日まで、一定事由に該当の場合2歳まで）
		男性の育児休業取得を奨励するため、お子さんが1歳を迎える前日までに取得した育児休業は、5日間を有給扱いとしています。
	短時間勤務制度	小学校6年生以下の子供の育児をしている従業員は、1日2時間15分まで勤務時間の短縮が可能です。また、フレックスタイム制の併用も可能です。
	在宅勤務制度	小学校6年生以下の子供の育児をしている社員は、1ヶ月に8回まで在宅勤務が可能です。
	看護休暇	小学校未就学の子の看護（予防接種、健康診断を含む）が必要な場合、年に5日まで（小学校未就学の子が2人以上の場合は年に10日まで）休暇の取得が可能です。
介護	短時間勤務制度	要介護の家族を介護している社員は、1日2時間15分まで勤務時間の短縮が可能です。また、フレックスタイム制の併用も可能です。
	在宅勤務制度	要介護の家族を介護している社員は、1ヶ月に8回まで在宅勤務が可能です。
	介護休暇	要介護の家族の介護が必要な場合、年に5日まで（要介護の家族が2人以上の場合は年に10日まで）休暇の取得が可能です。
	介護休業制度	家族の常時介護が必要になったときには、介護休業の取得が可能です（暦日通算で365日まで）。
私傷病	私傷病特別休暇	私傷病により休業が1週間以上におよぶときには、年次有給休暇とは別に私傷病特別休暇を取得可能（年20日まで）。
	看護休暇	家族が1週間以上の疾病により看護が必要になったときに私傷病特別休暇を看護休暇へ転用できます（年10日まで）。
全般	年次有給休暇の取得促進	事業場ごとに、年間カレンダー策定時に、数日間の年次有給休暇の取得奨励日等を設定しています。

2017年度のトピックス

在宅勤務制度の導入

2017年4月1日に「在宅勤務制度」を導入しました。育児・介護等の一定の条件を満たせば月8回まで在宅で勤務することが可能です。

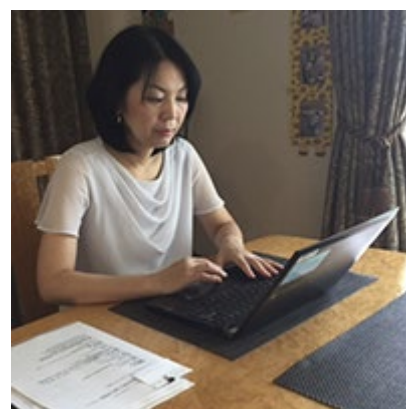
現在、全社で39名の社員が制度を利用しており、今後、更に質の高い働き方につなげていくため、在宅勤務制度の定着や、制度の理解浸透に向けて取り組み、より一層の利用を促進していきます。

在宅勤務制度利用者の声

「在宅勤務制度を活用し仕事と家庭生活を両立」

【女性リーダー職（東京本社 知的財産センター所属）】

育児と仕事を両立させるために月に3回程度、在宅で勤務しています。通勤の負担がない分、その時間を家の用事にあてるなど、有意義に時間を活用できます。夕方は普段より早めに保育園に子どもを迎えに行き、子どもと一緒に過ごす時間を楽しんでいます。在宅勤務中のコミュニケーションは、メールや会社から貸与されている携帯電話のできるの、特に不便はなく、集中して業務に取り組める点も生産性向上につながっていると感じます。



— ダイセル独自の給付（友愛会）

項目	内容
結婚祝金	会員が結婚する場合、祝金を支給します。
出産祝金	会員に子供が出生した場合、祝金を支給します。
入学祝品	会員の子供が小学校、中学校、高等学校に入学する場合には、祝品（カタログ方式）を支給します。
弔祭料	会員の弔事に対し、区分に応じた弔祭料を支給します。
傷病見舞金	会員が傷病のため休業した場合は、日数の区分に応じた傷病見舞金を支給します。
災害見舞金	会員の現居住本宅が火災、風水害、地震などの災害を被った場合には、被害の区分に応じた災害見舞金を支給します。
休職者補助金	会員の私傷病による休業が、加入各社毎の休職規程等に定める休職となった場合には、区分に応じた補助金を支給します。（日額）
入院費補助金	会員及びその家族が私傷病により健康保険適用病院に入院した場合は、区分に応じた入院費補助金を支給します。（日額）
介護支援金	各会社の介護休業制度を取得申請した会員に対し、取得期間の区分に応じた支援金を支給します。
遺児育英年金	会員が死亡した場合、その会員により扶養されていた実子がある場合、小学入学～高校3年迄の間は遺児育英年金を支給します。（1名の月額）
退会金	会員が脱会する場合には、加入期間の区分に応じ退会金を支給します。
生命共済	会員又は（登録のある）会員の配偶者が死亡した場合には、生命共済金が支給されます。
社会貢献活動表彰金	社会貢献活動を通じて社会的向上に貢献した個人又はグループに表彰金を支給します。
GLTD保険金	ケガや病気で働けなくなったとき、公的保険や従来の所得補償保険では十分に補償することのできない長期の就業障害を補償します。

— 各種取り組みを支える労使関係

当社では、社員を重要なステークホルダーと位置づけ、労働組合と『労使憲章』を締結しています。互いの立場を尊重しながら、社業の発展に向け、誠意と信頼をもって協議することで、健全な労使関係の維持・強化に努めています。また、労使で各種委員会を設置し、経営課題への対応や労働条件の改善、生産性向上、人事制度、労働時間や健康管理に関する協議等、さまざまな取り組みを労使で行っています。

フリーアドレス導入

本社・支社オフィス（東京・大阪・名古屋）についてはこれまでも部門間の垣根がないレイアウトで運用を行なってまいりましたが、フリーアドレスの導入によりさらなるコミュニケーション活性化や協業の促進を実現し、ワークスタイルの変革に取り組んでいます。

2017年4月に設立したイノベーション・パークの執務棟iCube（アイ・キューブ）においても、探索研究や製品開発、生産革新、プロセス革新、エンジニアリングなどのそれぞれに携わる技術スタッフが、フリーアドレスの大執務室でフォーマル、インフォーマルなコミュニケーションを活性化し、モチベーションを高め、ワクワクした高揚感のもと、新規商材開発から量産技術の確立、事業化の加速を図り、新規事業創出を推進しています。



— ダイセル健康経営宣言について

ダイセル健康経営宣言

当社では、社員が健康でいきいきと働くということは、社員個々の生活の充実と会社の継続的な発展の両立につながると考えています。そして、『心と身体の健康』は経営の重要課題と認識しております。

健康第一の風土醸成を通じて健全な経営を推進し、暮らしと社会の豊かさ向上に貢献する企業であり続けることを宣言いたします。

- 会社は、社員一人ひとりの心と身体の健康が基盤であると認識し、安全で快適な職場の実現を図ります。
- 会社は、健康保険組合と協力し、社員と家族一人ひとりの自律的かつ積極的な健康づくりを支援します。

株式会社ダイセル 代表取締役社長

札場 操

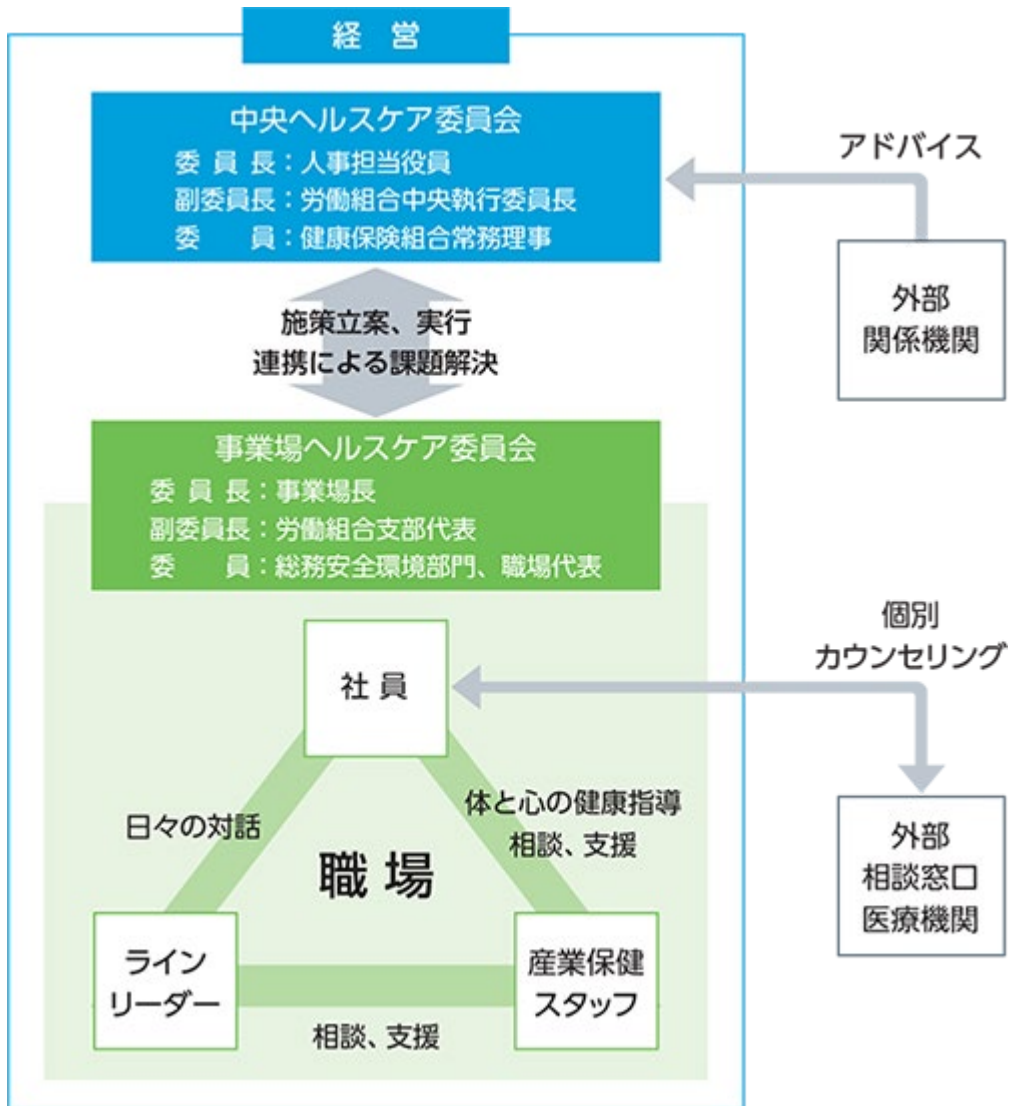
— 組織体制

当社は、社員個々の個性と能力を最大限に活かし、いきいきと健康的に働くための職場環境づくりのため、2003年に労使代表と健康保険組合代表によるヘルスケア委員会を設立しました。

ヘルスケア委員会はヘルスケアに関する施策を立案し、事業場は施策の実行および個々の課題の解決に取り組んでいます。それぞれが連携しながら「こころのケア」「からだのケア」をテーマに、メンタルヘルス不調者の復職支援をはじめ、不調者の早期発見・早期対応のための予防教育、仕組み整備など、さまざまな活動を計画、実行し、心と体両面からの健康の維持向上を推進しています。

ヘルスケア委員会の取り組み

ダイセルグループへのヘルスケアサポートとして、中央ヘルスケア委員会および、各事業場ごとに事業場ヘルスケア委員会を設置し、日常的な健康指導や、嘱託精神科医によるメンタル不調者対応を実施し、社員の健康管理に取り組んでいます。



2017年度の取り組み

組織体制強化への取り組み

保健師チームの取り組み

ヘルスケア委員会の下に設置された保健師チームの活動を通して、事業場を超えた協力体制の構築と情報共有を進めています。また、ストレスチェックに基づく職場環境改善計画への参画や、人事階層別研修会講師として心身の予防に関する教育を担当することで、計画力や講師力向上を目指しています。



階層別研修での保健師の講演



発表風景

精神科医の活用

メンタルヘルス不調者へのフォロー体制強化のため、精神科医4名で地域を分割し、それぞれの地域担当として、よりきめ細かい対応が行える体制を構築しています。

予防強化への取り組み

「職場の健康度チェック（ストレスチェック制度）」を活用した職場環境改善の取り組み

当社では従来から、「いきいき職場づくり」を目指してストレスチェック等を活用した現場主体での職場運営の改善など、積極的な取り組みをサポートしてきました。2017年度はダイセルグループでは、99%と高い受検率を達成しました。また、面談を希望する高ストレス者には医師面談を実施しています。今後は、職場環境の改善のために、集団分析結果をもとに設定した課題達成に向けて、ヘルスケア委員会を中心に取り組みを進めていきます。

上記取り組みの一環として、2017年度より当社の管理職層を対象に「メンタルヘルス ライン研修基礎編」を実施し、2017年度は約100名の管理職が受講をいたしました。この研修では、外部講師を招いて、ラインケアの基礎知識やメンタルヘルスの向上などについて学ぶとともに、体験型ワークを通してコミュニケーションの向上を図りました。2018年度以降も引き続き各事業場でも継続して同研修の実施を予定しております。



播磨工場での研修風景



東京本社での研修風景

疾病予防の取り組み

国の疾病予防対策（データヘルス計画）に併せ、健康保険組合の策定した3年間での計画達成に向けて、当社も積極的に参画して予防活動を強化しています。特定検診・特定保健指導は国の掲げた2017年度目標値（特定検診実施率90%、特定保健指導実施率60%）達成を目標に、従業員や家族に対する検診実施率の向上を目指し、保健師による従業員の保健指導サポートや、各事業場での啓発活動を強化しました。

海外出向者への健康指導、相談

2015年度より、海外出向者の赴任先における勤務状況の確認を開始し、2017年度より長時間勤務者に対して国内基準に合わせて保健師面談を実施し、適切な健康管理につなげています。

また、保健師スタッフによる海外拠点訪問と海外出向者への健康指導、相談、支援を継続して実施しており、専門的見地からの保健指導、相談を通じて、現地で重要なポジションを担う海外赴任者の健康の維持向上を図っています。

健康経営優良法人2018～ホワイト500～の認定

「健康経営優良法人2018（大規模法人部門）」にエントリーし健康優良法人として認定を受けました。

健康経営優良法人制度とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。



社員に関するデータ

			単位	2015 年度	2016 年度	2017 年度
従業員数	一般	男性	人	1,681	1,757	1,837
		女性		192	213	232
		合計		1,873	1,970	2,069
	管理職	男性		747	747	759
		女性		12	15	16
		合計		759	762	775
	正社員全体	男性		2,428	2,504	2,596
		女性		204	228	248
		合計		2,632	2,732	2,844
		10 代 (18 歳以上)		34	35	31
		20 代		395	451	481
		30 代		515	548	599
		40 代		939	871	808
		50 代		749	827	925
	契約社員			245	272	293
	派遣社員			83	98	91

			単位	2015 年度	2016 年度	2017 年度
採用	新卒	男性	人	76	81	79
		女性		3	12	10
		合計		79	93	89
	経験者	男性		106	71	79
		女性		18	11	13
		合計		124	82	92
管理職登用	新規登用数	男性	人	31	20	27
		女性		1	3	0
		合計		32	23	27
従業員の女性 比率	一般		%	11.4	12.1	12.6
	管理職			1.6	2.0	2.1
	全体			8.4	9.1	9.6
外国籍の雇用者数			人	11	14	14
障がい者雇用率			%	2.05	2.07	2.16
障がい者雇用数			人	60.5	62.5	68.0
労働組合員数			人	1,873	1,970	2,069
組合員構成率			%	65.1	65.6	66.0
平均勤続年数	男性		年	18.1	18.0	18.0
	女性			15.7	15.0	14.5
	合計			17.9	17.7	17.6

		単位	2015 年度	2016 年度	2017 年度
育児休業取得者数	男性	人	0	0	12
	女性		6	1	5
	合計		6	1	17
育児休業取得率	男性	%	0.0	0.0	14.8
	女性		100.0	100.0	100.0
	合計		6.1	1.1	20.9
育児短時間勤務取得者数	男性	人	0	0	0
	女性		4	10	1
	合計		4	10	1
育児のための在宅勤務利用者数（※）	男性	人	-	-	6
	女性		-	-	18
	合計		-	-	24
介護休業取得者数		人	1	0	0
介護短時間勤務取得者数		人	0	0	0
介護のための在宅勤務利用者数（※）		人	-	-	1
有給休暇消化率	一般	%	69.3	70.0	70.5
	管理職		42.2	43.8	46.3
	合計		62.2	63.2	64.4
平均年齢	一般	歳	38.7	38.5	38.6
	管理職		49.9	50.3	50.5
	合計		42.0	41.8	41.8
離職率		%	0.8	1.0	1.1

対象は株式会社ダイセル単体です

(※)在宅勤務に関する数字については、制度導入の2017年度より前のデータはございません

▶ 次世代育成

[詳しくはこちら >](#)

▶ 地域社会とのコミュニケーション

[詳しくはこちら >](#)

▶ 社会貢献活動

[詳しくはこちら >](#)

ダイセルグループでは化学のおもしろさ、魅力を知っていただくとともに、将来を担う子どもたちを育成する活動に取り組んでいます。

「化学の日 子ども化学実験ショー」に出展

2017年10月、日本化学工業協会らが主催する「化学の日子ども化学実験ショー」が、大阪市北区のキッズプラザ大阪で開かれ、会場は2日間で約6,000人の家族連れでにぎわいました。

当社は「カラフルビーズづくり」のブースを出展しましたが、これは塩化カルシウムとアルギン酸ナトリウムが反応して丸いビーズが出来上がるものです。実験には2日間で500人を超える子供たちが参加し、好みの色のビーズ作りを楽しんでもらいました。



化学実験ショー



「子どものための科学の祭典」に出展

新潟県妙高市主催で行われた「子どものための科学の祭典」に出展しました。出展内容は「水性ペンで花を咲かせよう！」です。これは紙に水性ペンで点や線を書き入れ、それを水に浸すと花模様に変化していくというものです。分かりやすい実験になるよう工夫し、およそ100人の子どもたちに化学のおもしろさを体験してもらえました。



播磨工場見学会

兵庫県たつの市立河内小学校の5年生が「特別授業」として当社播磨工場を見学しました。この時期に社会科で学習する「自動車産業」を、実際の生産現場を見て、よりリアルに実感させたいとの学校の要請を受け実現したもので、当日は自動車用インフレーター生産工程の見学に加え、部品倉庫の説明や、技能教育の体験など、多くの部門が連携して対応しました。子供たちも初めて入る地元の工場の想像以上のスケールにとっても驚きまた喜んでおり、私たちにとっても有意義な一日となりました。

播磨工場



地域社会とのコミュニケーション

ダイセルグループでは地域の皆様との交流を図るため、地域の方々との意見交換会を開いたり、地域の行事に協力しています。

地元自治会との意見交換会、清掃活動

ダイセルバリューコーティング株式会社神崎工場では地域社会との共生を目指して、様々なコミュニケーションを図っています。2016年に引き続き2017年にも近隣3地区自治会幹部の方をお招きして意見交換会を開催し、当社の開発商品の紹介や工場の活動についての紹介、意見交換を行いました。また、地元のクリーン運動に合せ、工場周辺道路や神崎川河川敷等の一斉清掃を行っています。

自治会との意見交換会



地域の清掃活動



社会貢献活動

国内外グループ企業も活発に寄付、ボランティア活動など地域社会とのコミュニケーションを図っています。

ポリプラスチックス株式会社の富士山清掃活動

静岡県が行う富士山麓の清掃活動「富士山ごみ減量大作戦」にポリプラスチックス社員11名が参加しました。ごみが放つ悪臭に苦戦しながらも、道路脇に捨てられているペットボトルや空き缶、弁当類の容器、古タイヤなどを拾い、軽トラック1杯分のごみを回収することができました。今後も地域の一員として、地域に密着した社会貢献活動に積極的に参加していきます。



Daicel Safety Systems Europe Sp.z o.o. (DSSE) のチャリティ活動(ポーランド)

DSSE従業員は各種のチャリティ活動に参加しました。

一つはチャリティマラソンで、生活に困っている人のための募金活動としてポーランドでは最大規模のイベントにDSSEから10人が参加しました。二つ目は難病の少女の治療資金を集めるための自転車レースで、DSSEからは100人が参加しましたが、会社としてもこの活動を支援しました。また、生活に困っている人がその状況から脱出するのを支援するNobel Boxという活動にも会社として参画しました。



Daicel Safety Systems America (DSSA) 、Daicel Safety Technologies America (DSTA) 、Daicel Safety Tube Processing (DStp) のクリスマスエンジェル活動支援 (米国)

DSSA、DSTA、DStpの3社はこの3年間、ケンタッキー州オハイオ郡の学校で「クリスマスエンジェル」の活動を支援してきました。この活動は経済的な事情などで家庭では手に入れることが難しいプレゼントや生活必需品を匿名で子供たちに贈るプロジェクトです。今年はケンタッキー拠点3社から地元の5つの学校の子供たち87人にプレゼントを贈りました。



Daicel Safety Systems Jiangsu (DSSC) の地元学生への学費援助活動 (中国)

DSSCは2012年より江蘇省丹陽市にある丹陽市慈善總會を通じて、進学が経済的に困難な学生への学費援助を行っています。2017年度も学費を援助する丹陽市在住の学生6名をDSSCに招き、調印式を行いました。DSSC総経理が学生を直接激励したり、学生も自己紹介や抱負を語るなどして懇談しました。学生たちの各方面での活躍を祈念します。



Special Devices Inc. (SDI) とDaicel Safety Systems America Arizona (DSSA AZ) の“Feed My Starving Children”活動への参加（米国）

SDI、DSSA AZの従業員とその家族80人が“Feed My Starving Children”という活動にボランティアで参加しました。この活動は、世界の栄養失調の子供たちのために食事を贈り、飢餓をなくそうというものです。食事の容器詰め、ラベル貼り、発送などの作業を行いましたが、主催者の方針で食事の容器詰めには敢えて機械を使いません。手作業という経験が参加した各個人に深い印象を与えるからです。参加者は自分たちの両手で飢餓を救えるという希望を抱くとともに、世界の飢餓がどのようなものかも学ぶことができました。



ダイセルグループは、これまで、ステークホルダーの皆様に関心する取り組みや社会活動などをご理解いただくため「CSR報告書」を発行してきましたが、2017年版より、会社業績に関する財務情報も一覧できるよう「ダイセルグループ アニュアルレポート—CSR & Financial Report—」としてリニューアルしました。

2018年版からは、CSR活動のより詳細な情報をお求めの声に応え、ウェブサイトによる詳細報告を行っています。

これらの報告書編集にあたっては、様々なステークホルダーの皆様に「読みやすく」「わかりやすく」を心がけると共に「積極的に取り組みを公開する」という方針のもと、さまざまなステークホルダーの皆様にご理解いただける内容となることを心がけています。

報告対象期間

ダイセルグループにおける2017年度（2017年4月～2018年3月）の取り組みを報告しています。

ただし、一部についてはそれ以外の期間の活動も含まれています。

報告対象組織

報告対象組織はダイセルグループ※を基本としており、それ以外の場合は本文に記載しております。

なお、レスポンシブル・ケア活動の報告対象組織（環境／労働安全衛生パフォーマンス集計対象）は、[こちら](#)をご覧ください。

※ダイセルグループの範囲については「[バウンダリー一覧](#)」をご覧ください。

レスポンシブル・ケア活動報告および「ダイセルグループ アニュアルレポート2018～CSR & Financial Report～」に記載しているCSR活動報告について、一般社団法人 日本化学工業協会レスポンシブル・ケア検証センターによる第三者検証を受審しました。



レスポンシブル・ケア

ダイセルグループ アニュアルレポート 2018 CSR & Financial Report 第三者検証 意見書

2018年5月28日

株式会社 ダイセル
代表取締役社長 札幌 操 殿

一般社団法人 日本化学工業協会
レスポンシブル・ケア検証センター

永松 茂樹



■報告書検証の目的

レスポンシブル・ケア報告書検証は、株式会社ダイセルが作成したダイセルグループ アニュアルレポート 2018（以後、報告書と略す）に記載されている、下記の事項について、化学業界の専門家であるレスポンシブル・ケア検証センターが意見を表明することを目的としています。尚、検証範囲は、財務情報を除くものとする。

- 1) パフォーマンス指標(数値)の算出・集計方法の合理性及び数値の正確性
- 2) 数値以外の記載情報の正確性
- 3) レスポンシブル・ケア活動及び CSR 活動
- 4) 報告書の特徴

■検証の手順

- ・ 本社において、各サイト(事業所、工場)から報告される数値の集計方法の合理性、及び数値以外の記載情報の正確性について調査を行いました。調査は、報告書の内容について各業務責任者及び報告書作成責任者に質問すること、並びに資料提示・説明を受けることにより行いました。
- ・ 播磨工場において、本社に報告する数値の算出方法の合理性、数値の正確性、及び数値以外の記載情報の正確性の調査を行いました。調査は、各業務責任者及び報告書作成責任者に質問すること、資料提示・説明を受けること、並びに証拠物件と照合することにより行いました。
- ・ 数値及び記載情報の調査についてはサンプリング手法を適用しました。

■意見

- 1) パフォーマンス指標(数値)の算出・集計方法の合理性及び数値の正確性について
 - ・ パフォーマンス数値は本社及び播磨工場において、合理的な方法で正確に算出・集計されていることを確認しました。
- 2) 数値以外の記載情報の正確性について
 - ・ 報告書に記載された情報は、正確であることを確認しました。原案段階では表現の適切性あるいは文章の分かり易さに関する指摘をしましたが、現報告書では修正されており、修正すべき重要な事項は認められません。
- 3) レスポンシブル・ケア活動及び CSR 活動について
 - ・ 前年度の異文化交流の場としてのイノベーションパークの創設に続き、今年度、AI と連携した画像処理システムを導入し、生産技術の革新を目指される等、日々変革に挑戦されている点を評価します。
 - ・ 播磨工場が 20 年にわたり桜フェスティバルを開催し、地域の人々を招待していること、地域主催のコスモス祭りへ出店されていること等、地域とのコミュニケーションに長年努力されている点を評価します。また、播磨工場の安全道場のカリキュラムはなかなか優れています。
 - ・ “いのちの森づくり”という、本来の里山の生態系に立脚した、混植・密植が特徴の植林活動を色々な機会を捉え、多彩な形で推進されている点を評価します。
 - ・ 労働災害の原因分析を行うトラブル検討シートは、なかなか優れた様式だと思います。今後、誰でも更に深く分析できるよう工夫されることを期待します。
- 4) 報告書の特徴
 - ・ CSR 活動と財務情報と一緒に掲載する統合報告書の形式をとっています。但し、内容は CSR に厚いものとなっています。
 - ・ 時代の変遷に沿った事業展開の説明、事業別製品の紹介は、イラスト、写真、文章がうまく組み合わせられて、分かり易いものとなっています。貴社の強みである、着実なる改善を生かし、更に読み易く、分かり易い報告書を目指されることを期待します。

以上

バウンダリー一覧

ダイセルグループは、株式会社ダイセル（当社）を含む79社で構成されています。（2018年3月31日現在）
本報告の対象組織はダイセルグループを基本とし、それ以外の場合は報告の本文に記載しています。
なお、報告内容によってはダイセルグループの範囲が異なる場合があります。
次の①～③の取り組みの報告に関するダイセルグループの範囲は、下記の表の通りです。

- ① 「[社員とともに](#)」で報告している取り組み（③を除く）、[リスク管理の取り組み](#)
- ② [企業倫理活動](#)
- ③ 「[社員とともに](#)」の「[心と身体の健康](#)」で報告しているヘルスケア委員会の取り組み

レスポンシブル・ケア活動の報告対象組織（環境／労働安全衛生パフォーマンス集計対象）は、[こちら](#)をご覧ください。

連結会社

会社名	所在国	①	②	③
(株) ダイセル	日本	○	○	○
協同酢酸 (株)	日本	○	○	-
大日ケミカル (株)	日本	○	○	-
ダイセル新井ケミカル (株)	日本	○	○	○
Chiral Technologies, Inc.	アメリカ	○	○	-
Chiral Technologies Europe S.A.S.	フランス	○	○	-
Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.	中国	○	○	-
Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.	インド	○	○	-
Daicel ChemTech, Inc.	アメリカ	○	○	-
Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.	中国	○	○	-
ポリプラスチックス (株)	日本	○	○	○
ウィンテックポリマー (株)	日本	○	○	-
ピーティーエム・ホールディングス (株)	日本	-	-	-
ポリプラサービス (株)	日本	○	○	-
Polyplastics Taiwan Co., Ltd.	台湾	○	○	-
Polyplastics Asia Pacific Sdn. Bhd.	マレーシア	○	○	-

会社名	所在国	①	②	③
Polyplastics China Ltd.	中国	○	○	-
Polyplastics Marketing (T) Ltd.	タイ	○	○	-
Polyplastics Asia Pacific Singapore Pte. Ltd.	シンガポール	○	○	-
Polyplastics Trading (Shanghai) Ltd.	中国	○	○	-
PTM Engineering Plastics (Nantong) Co., Ltd.	中国	○	○	-
Polyplastics (Shanghai) Ltd.	中国	○	○	-
Polyplastics Korea Ltd.	韓国	○	○	-
Polyplastics (Nantong) Ltd.	中国	○	○	-
Polyplastics USA, Inc.	アメリカ	○	○	-
LCP Leuna Carboxylation Plant GmbH	ドイツ	○	○	-
Polyplastics Europe GmbH	ドイツ	○	○	-
Polyplastics Marketing Mexico, S.A. de C.V.	メキシコ	○	○	-
Topas Advanced Polymers GmbH	ドイツ	○	○	-
Topas Advanced Polymers, Inc.	アメリカ	○	○	-
ダイセルポリマー (株)	日本	○	○	○
Daicel Polymer (Hong Kong) Ltd.	中国	○	○	-
Shanghai Daicel Polymers, Ltd.	中国	○	○	-
Daicel Polymer (Thailand) Co., Ltd.	タイ	○	○	-
ダイセルパックシステムズ (株)	日本	○	○	○
DMノバフォーム (株)	日本	○	○	-
ダイセルバリューコーティング (株)	日本	○	○	○
ダイセル・セイフティ・システムズ (株)	日本	○	○	○
Daicel Safety Systems America Holdings, Inc.	アメリカ	○	○	-
Daicel Safety Systems America, LLC	アメリカ	○	○	-
Daicel Safety Systems America Arizona, Inc.	アメリカ	○	○	-
Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.	タイ	○	○	-
Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.	ポーランド	○	○	-
Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.	中国	○	○	-
Daicel Safety Systems Korea, Inc.	韓国	○	○	-

会社名	所在国	①	②	③
Daicel Safety Technologies America, Inc.	アメリカ	○	○	-
Daicel Safety Tube Processing, Inc.	アメリカ	○	○	-
Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.	タイ	○	○	-
Daicel Safety Technologies (Jiangsu) Co., Ltd.	中国	○	○	-
Special Devices, Inc.	アメリカ	○	○	-
Special Devices (Thailand) Co., Ltd.	タイ	○	○	-
ダイセルパイロテクニクス (株)	日本	○	○	-
ダイセル物流 (株)	日本	○	○	○
ダイセルファインケム (株)	日本	○	○	○
ダイセン・メンブレン・システムズ (株)	日本	○	○	○
共栄殖産 (株)	日本	○	○	-
ダイセル網干産業 (株)	日本	○	○	○
ダイセル大竹産業 (株)	日本	○	○	○
Daicel (Asia) Pte. Ltd.	シンガポール	○	○	-
Daicel (Europa) GmbH	ドイツ	○	○	-
Daicel Trading (Shanghai) Ltd.	中国	○	○	-
Daicel America Holdings, Inc.	アメリカ	○	○	-
Daicel (China) Investment Co., Ltd.	中国	○	○	-

連結会社以外

会社名	所在国	①	②	③
(有) 長野ノバフォーム産業	日本	-	○	-
Polyplastics Marketing (India) Pvt. Ltd.	インド	○	○	-
Chrom Tech Ltd.	イギリス	-	-	-
Special Devices Japan (株)	日本	-	-	-
ダイセル・エボニック (株)	日本	○	○	-
ダイセル・オルネクス (株)	日本	○	○	-
協同ポリマー (株)	日本	-	-	-
Xi'an Huida Chemical Industries Co., Ltd.	中国	-	-	-
東洋スチレン (株)	日本	-	-	-
富山フィルタートウ (株)	日本	-	-	-
Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.	中国	-	-	-
広畑ターミナル (株)	日本	-	-	-
豊科フィルム (株)	日本	-	-	-
林船舶 (株)	日本	-	-	-
Shanghai Da-Shen Cellulose Plastics Co., Ltd.	中国	-	-	-
Daicel Prosperity (China) Ltd.	中国	-	-	-

[環境マネジメントシステム](#)

[品質マネジメントシステム](#)

環境マネジメントシステム認証取得状況

(2018年9月現在)

事業場およびグループ企業名	登録番号	適用規格	取得年月
株ダイセル (大竹工場)	JQA-EM0492	ISO14001:2015	1999年 8月
株ダイセル (イノベーション・パーク)	JQA-EM0894	ISO14001:2015	2000年 6月
株ダイセル (姫路製造所 網干工場)	JQA-EM1229	ISO14001:2015	2000年 12月
ダイセルポリマー(株) (広畑工場)	JQA-EM1511	ISO14001:2015	2001年 4月
株ダイセル (播磨工場)	JQA-EM1683	ISO14001:2015	2001年 7月
株ダイセル (神崎工場)	JCQA-E-0329	ISO14001:2015	2001年 12月
株ダイセル (新井工場)	JCQA-E-0339	ISO14001:2015	2001年 12月
ポリプラスチック(株) (富士工場)	JQA-EM0414	ISO14001:2015	1999年 4月
DM ノバフォーム(株) (本社/長野工場)	E0309	ISO14001:2015	2003年 2月
DM ノバフォーム(株) (岡山工場)	E0310	ISO14001:2015	2004年 6月
ダイセルパックシステムズ(株) (伊勢崎工場)	JQA-EM6795	ISO14001:2015	2012年 3月
大日ケミカル(株)	0005067	エコアクション 21 ¹⁾	2010年 6月
Daicel Safety Systems America, LLC Daicel Safety Technologies America, Inc. Daicel Safety Tube Processing, Inc.	EMS73483	ISO14001:2015	2005年 3月
Shanghai Daicel Polymers, Ltd.	170710064/2	ISO14001:2015	2005年 11月
Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd. Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.	BGK0403863	ISO14001:2015	2007年 8月
Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.	AC090 104/ 0673/2587/2014	ISO14001:2015	2008年 3月
Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.	CN08/20581	ISO14001:2015	2008年 3月
Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.	104389	ISO14001:2015	2010年 9月

1) エコアクション21：環境省が定めた環境経営システム・取り組み・報告に関するガイドラインに基づく制度です。認証・登録機関は、一般財団法人 持続性推進機構です。

品質マネジメントシステム認証取得状況

(2018年9月現在)

事業場およびグループ企業名	登録番号	適用規格	取得年月
(株)ダイセル (姫路製造所 網干工場)	JQA-0953	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1995年 8月
(株)ダイセル (大竹工場)	JQA-1023	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1995年 10月
(株)ダイセル (新井工場)	JCQA-0136	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1996年 6月
(株)ダイセル (特機・MSDカンパニー特機事業部)	BSK0027	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1999年 4月
	BSKA0028	JISQ9100:2016 & JISQ9001:2015	2003年 6月
(株)ダイセル (特機・MSDカンパニー MSD部門 (播磨工場))	JQA-2448	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1998年 7月
ダイセル・セイフティ・システムズ(株)	IATF:0306358 JQA-AU0033	IATF16949:2016	2018年 5月
ダイセルポリマー(株) (広畑工場)	JQA-QM4647	ISO9001:2015 JISQ9001	2000年 4月
ポリプラスチック(株)	JQA-1283	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1996年 5月
	IATF:0278946 JQA-AU0071	IATF16949:2016	2017年 11月
(株)ダイセル (神崎工場)	JCQA-0530	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1999年 8月
ダイセル・エボニック(株) (網干工場)	JQA-2481	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1998年 7月
ダイセルパックシステムズ(株)	JQA-QMA11465	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	2004年 7月
DMノバフォーム(株) (本社/長野工場)	ASR-Q1169	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	2003年 2月
DMノバフォーム(株) (岡山工場)	ASR-Q1170	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	2004年 6月
ダイセン・メンブレン・システムズ(株) (網干製造所)	JQA-1577	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1997年 2月
大日ケミカル(株)	JCQA-0689	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	2000年 4月

事業場およびグループ企業名	登録番号	適用規格	取得年月
ダイセル物流(株)	JCQA-0568	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1999年10月
ダイセルパイロテクニクス(株)	JQA-QMA13973	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	2009年8月
Daicel Safety Systems America, LLC	IATF:0326816 86144	IATF16949:2016	2018年8月
Daicel Safety Technologies America, Inc.	FM-502734	ISO9001:2015	2006年10月
Special Devices, Inc. /Daicel Safety Systems America Arizona, Inc.	IATF: 0290498 2004-0091	IATF16949:2016	2018年8月
Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.	10079328	ISO9001:2015	2005年1月
	IATF:0299706 10079329	IATF16949:2016	2018年4月
Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.	IATF:0293692 10065029	IATF16949:2016	2018年3月
Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.	IATF:0296456 44 111 070260	ATF16949:2016	2018年3月
Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.	IATF:0291498 CN 09/20512	IATF16949:2016	2018年2月
Daicel Safety Systems Korea, Inc.	IATF:0334829 673109	IATF16949:2016	2018年9月
Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.	CN10/31437	ISO9001:2015	2003年10月
	CN13/31393	ISO22000:2005	2007年1月
Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.	093702	ISO9001:2015	2009年12月
Xi'an Huida Chemical Industries Co., Ltd.	00117Q36901R5M /6100	ISO9001:2015	2002年7月
Shanghai Daicel Polymers, Ltd.	81016587/1	ISO9001:2015	1999年9月
	IATF:0320811 161016117/1	IATF16949:2016	2016年10月
Daicel Chiral Technologies (India) Private Ltd.	172158-2015- AQ-IND-RvA	ISO9001:2015	2012年3月
Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.	Q17CC006R1	ISO9001:2015	2014年1月
Topas Advanced Polymers GmbH	341516 QM15	ISO9001:2015	2009年3月

カテゴリー		方針	
ダイセルグループのCSR活動		ダイセルグループ基本理念	
		ダイセルグループ行動方針	
		ダイセル行動規範	
企業倫理	コーポレート・ガバナンス	内部統制システム構築の基本方針	
レスポンシブル・ケア活動 (RC活動)	RCマネジメントシステム	ダイセルグループRC基本方針	
ステークホルダーとともに		お客様とともに	ダイセルグループ品質方針
		取引先様とともに	購買基本方針
			ダイセルグループCSR調達ガイドライン
		株主・投資家とともに	情報開示の基本方針
		社員とともに	ダイセルグループ人事方針
			人事ガイドライン

ダイセルグループは以下の社外評価を受けています。（2018年3月31日現在）

— MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」は、MSCIが、MSCI ジャパンIMI トップ500 指数構成銘柄の中から、ESG（環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G））評価が相対的に高い企業を業種ごとに選別して構成される指数です。



— 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500 指数構成銘柄の中から、女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、MSCIが多面的に性別多様性スコアを算出し、業種内で性別多様性に優れた企業を選別して構成される指数です。



— 健康経営優良法人2018～ホワイト500～

「健康経営優良法人2018～ホワイト500～」とは、経済産業省と日本健康会議が共同で主体となり、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人制度」の枠組みの中で、保険者と連携して優良な健康経営に取り組んでいると認定された大規模法人の総称です。

