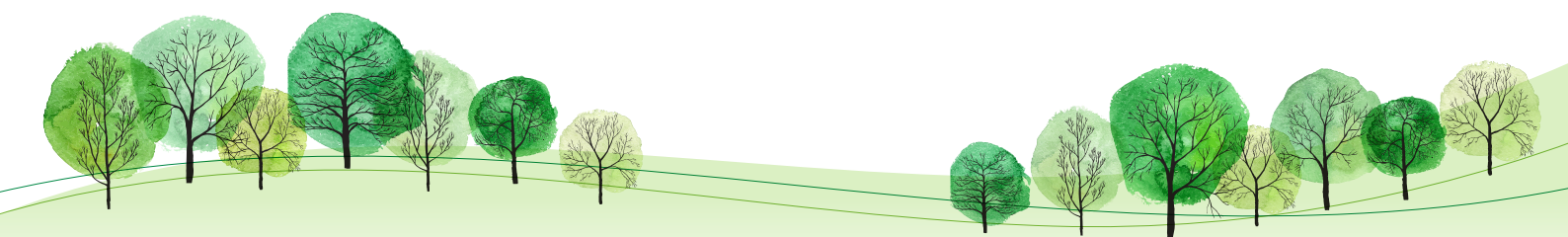


DAICEL GROUP SUSTAINABILITY REPORT 2023

ダイセルグループ
サステナビリティレポート2023

Sustainable Value Together



DAICEL

Contents

サステナビリティトップページ	4
トップメッセージ	7
基本理念・方針	
基本理念	14
ダイセルグループ行動指針	15
ダイセルグループ倫理規範	16
方針一覧	19
サステナビリティマネジメント	20
マテリアリティ	28
環境報告	
環境マネジメント	35
気候変動への対応	39
廃棄物削減・リサイクル	51
化学物質の排出管理	55
水資源の保全	59
大気における環境管理	64
生物多様性保全	67
社会性報告	
人権の尊重	70
顧客への責任と製品安全	
品質の向上	74
化学品安全	81
保安防災	85
物流安全	93
魅力ある職場づくり	
労働安全衛生	100
人に関する方針とガイドライン	107
心と身体の健康	110

人の成長のサポート	119
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	130
働きやすい企業文化の醸成	138
責任ある調達	153
地域・社会への貢献	161
ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	170
企業倫理（コンプライアンス）	193
リスク管理	207
情報セキュリティ	212
レスポンシブル・ケア活動	216
社外取締役対談	229
価値創造プロセス	234
播磨工場共育センター	235
いのちの森づくり	243
編集方針	247
独立第三者の保証報告書	249
参画するイニシアティブ・外部からの評価	250
バウンダリー一覧	
人財関連データ集計対象	260
環境・労働安全衛生データ集計対象	265
GRIスタンダード内容索引	267

サステナビリティ



技術革新を加速し、
多様なパートナーとともに
愛せる未来を創造する

株式会社ダイセル
代表取締役社長

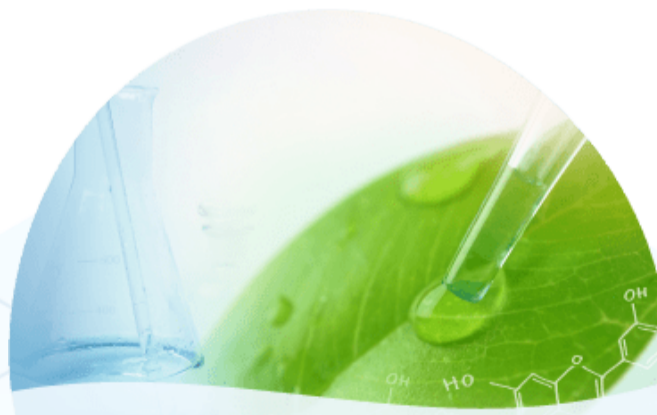
小河 義美

自然の森が多様な品種で構成され、持続可能な成長を遂げているように、
ダイセルグループは社員一人ひとりの多様性を掛け合わせ、
製品、製造プロセス、そして働く人のサステナビリティを実現します。
そして、志を共にするパートナーへと価値共創の輪を広げ、
循環型社会の構築に貢献していきます。

ダイセルグループのサステナビリティ



トップメッセージ



サステナビリティ
マネジメント



マテリアリティ



サステナビリティ関連記事



こんなところにダイセル



ダイセルのモノづくり



酢酸セルロース

> 方針一覧 

> 編集方針 

> 独立第三者の保証報告書 

> 参画するイニシアティブ・外部からの評価 

> 人財・ガバナンス関連データ集計対象 

> 環境・労働安全衛生データ集計対象 

> 環境マネジメントシステム 

> 品質マネジメントシステム 


> GRIスタンダード内容索引 



- ※ 株式会社ダイセルのMSCI指数への組み入れ、および本ページにおけるMSCIのロゴ、トレードマーク、サービスマーク、指数名称の使用は、MSCIやその関係会社による株式会社ダイセルの後援、推薦あるいはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCIおよびその指数の名称とロゴは、MSCIやその関係会社のトレードマークもしくはサービスマークです。
- ※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)は株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE4Good Index SeriesはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE4Good Index Seriesはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。
- ※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)は株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。
- ※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標) は株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

サステナビリティ

トップメッセージ



技術革新を加速し、
多様なパートナーとともに
愛せる未来を創造する

株式会社ダイセル
代表取締役社長

小河 義美

循環型社会構築と持続的なダイセルグループの成長の両立を目指し、サプライチェーンによる価値共創を加速していきます。

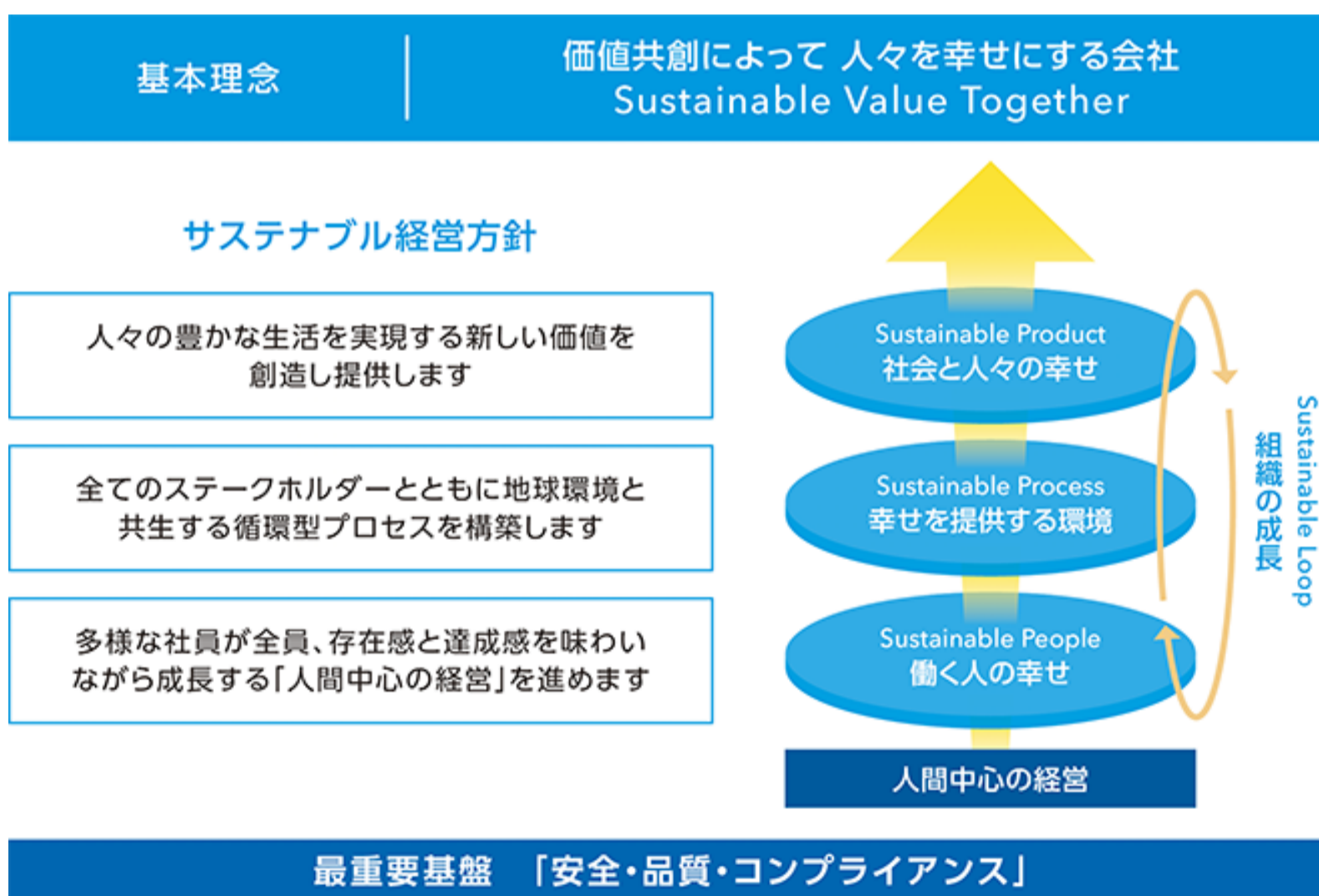
はじめに

去年はグループ企業の製品において第三者認証に関する不適切行為が明らかになり、お客様をはじめ関係者の皆様には多大なるご迷惑とご心配をおかけしました。ダイセルグループを代表して心よりお詫び申し上げます。社外有識者による徹底的な調査とそれに基づく再発防止に向けた提言を真摯に受け止め、組織改革などの再発防止策を実行しています。社員一人ひとりが「企業人の前に良き社会人たれ」との認識を再確認し、行動指針・倫理規範の刷新を行いました。さらに、安全・品質・コンプライアンスが会社の最重要基盤であることをグループの隅々にまで浸透させるために、過去の事故や品質不具合に関する事例・通達を取りまとめ、この新しい行動指針・倫理規範と共に、全役職員がこれを携行しています。今回の事象も含め、私たちが反省し、学んだことを風化させないことが何よりも大切であると考えています。引き続き、皆様のご指導、ご鞭撻を賜りますよう心よりお願い申し上げます。

ダイセルの経営理念

当社は、1919年に大日本セルロイド株式会社として、セルロイドメーカー8社が合併して誕生しました。第一次世界大戦による特需でセルロイドメーカーが増加し、可塑剤原料である樟脳的主要産地の台湾でクスノキの乱伐を招いたり、過当競争による粗製乱造をきたす業者が生じたりしていました。これを憂慮した初代社長の森田茂吉は、計画的な伐採による資源保護や、品質安定による国際競争力向上を説き、財閥を超えた合併を実現しました。また、素材メーカーとしてユーザーである加工業者の育成にも力を入れ、製品の安定供給を通じてサプライチェーン全体の共存共栄による産業発展に注力しました。その後のセルロイドの難燃化や国産写真フィルムの量産化は、製品の機能化・川下化によるバリューチェーンの構築であり、企業は社会に貢献するためにあるという考えの下、「人々の生活を豊かにするという思い」「他社との共存共栄の精神」を持ち続けてきたことは、現在の経営理念にも表れている、ダイセルの誇りです。

また、ここで言う共存共栄の範囲は会社だけでなく、初代社長の思想にある通り、地球環境や自然との共存も含めていることが当社の特徴です。当社の化学品原材料の購入割合を見ると、20%は原油起源ですが、一番多いのはメタノールというC1ケミストリー、いわゆる脱石油の原料です。次いで量の多いものは、酢酸セルロースの原料である木材由来のパルプなどで、原材料がバイオマスに最も近い会社なのです。このようなルーツを持つ当社だからこそ、長期ビジョンで掲げた「バイオマスバリューチェーン構想」やカーボンニュートラル（ネガティブ）を実現し、化学の力でエコロジーとエコノミーを両立させながら循環型社会構築を目指すことは、当然の成り行きだと思っています。



エコロジーとエコノミーを両立

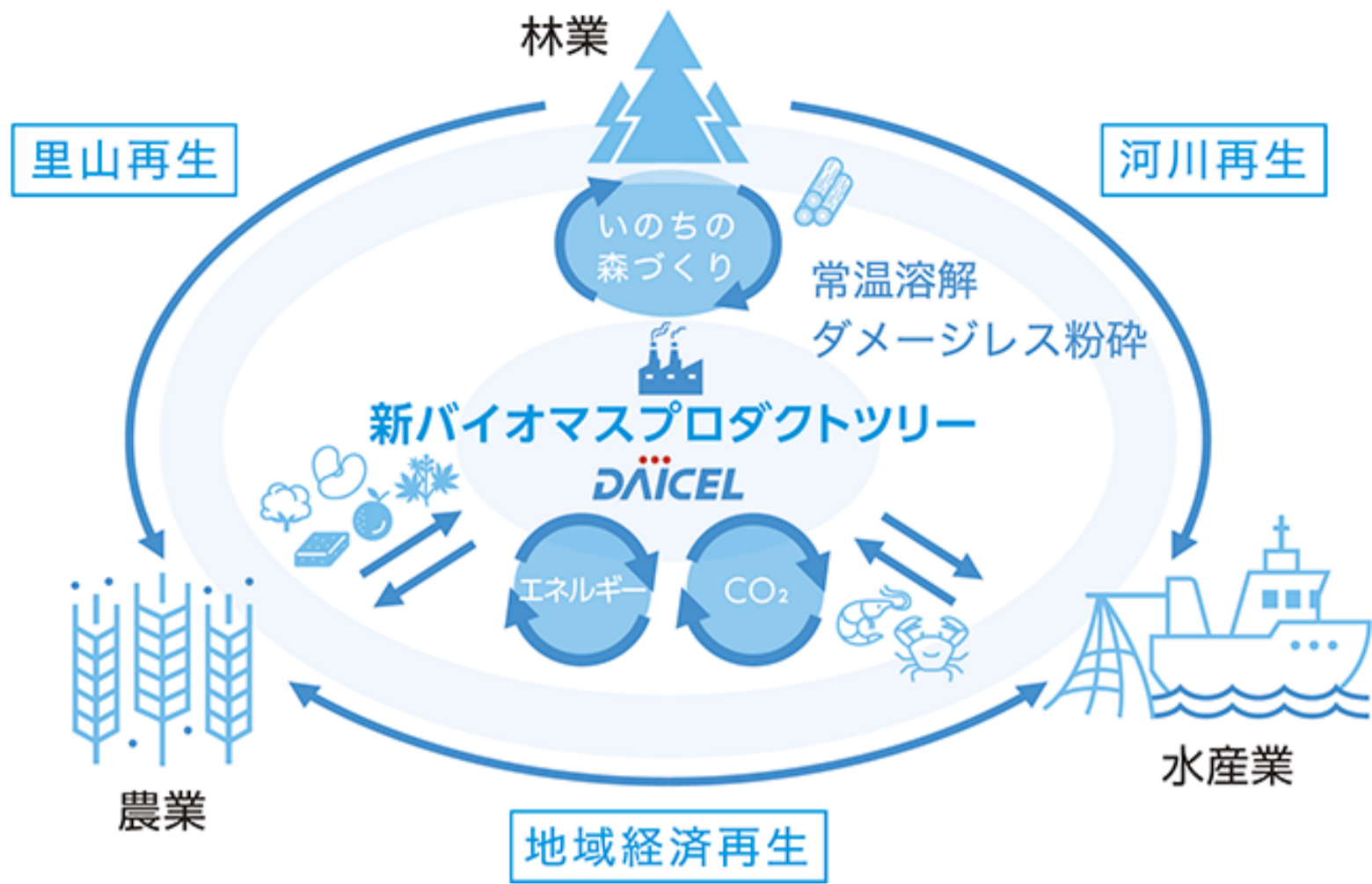
エコロジーとは本来、生態学という意味です。転じて自然と調和するとは、まず、ムダをなくすことから始まります。循環型社会の構築やカーボンネガティブの実現には確かに技術的な課題が多くありますが、エコロジーとエコノミーは本来両立するものであり、そうできないのはエコロジーに無理なプロセスがあるからだとは私は考えます。現在の大量生産・大量消費社会から、本当に必要な量だけを生産し消費する社会になれば、エコロジーとエコノミーはその過程で多少相反しても、最終ゴールでは両立していきます。そうでなければ、本当の意味でサステナブルな製品は作れません。容易ではなくても、エコロジーとエコノミーとを両立させるために、エコロジーにある課題を解決していくことを、「企業の成長の機会」にしていくべきです。日本企業はこれまで公害や環境問題を、改善やイノベーションのチャンスに変えて強くなってきました。カーボンニュートラルや資源循環など、持続可能な社会を実現するためには、産業構造やエネルギーの使い方を変えていくことが必要です。その動きを加速させるために技術革新を進めることが企業の使命だと考えています。

成長機会となる技術革新の実現に向けて

エコロジーとエコノミーを両立させるための技術革新の一例として、ダイセルでは自らの強みを武器に「バイオマスバリューチェーン（以下、BVC）構想」「マイクロ流体デバイス」の実現に着手しています。

BVC構想では、日本の国土の約7割を占める森林を再生可能なバイオマス資源として、穏和な条件で計画的に活用できる技術を確認し、持続可能な循環型の産業構造を作りたいと考えています。もちろん木材を原料とする酢酸セルロースだけで、石油系プラスチックの代替になるとは考えていません。木材に限らず、バイオマス素材を使いこなす技術やそのデータを広くパートナーと共有するオープンな姿勢が欠かせません。この技術が広まれば、地方創生への貢献にもつながります。高度な技術確立は我々企業が行い、そのノウハウを用いて地域に応じたバイオマスを資源とし、個人や家庭、地域単位で、一人ひとりがモノづくりの楽しさを享受できる、ライフスタイルがどんどん変わるような未来が創られるかもしれません。BVC構想では、高度な技術を確認し付加価値を高めて利益を追求する側面と、非営利的に広くノウハウを提供する2つの側面での取り組みを進めていきます。

バイオマスバリューチェーン



「マイクロ流体デバイス」は、化学産業のモノづくりを大きく変える可能性を持つ技術です。化学工場では製造工程で目的物以外の不純物が発生するため、純度を上げるために精製工程で大きなエネルギーを必要とします。理想的な反応で目的物だけを作ることができれば、約80%のエネルギーを使う精製工程がいらなくなります。当社が、台湾の国立清華大学などと共同開発したマイクロ流体デバイスは、微細な流路を張り巡らせたガラスのプレート上で複数の化学操作を行い、理想的な反応を実現する超小型化学プラントです。2024年度には、半導体の回路形成に使うフォトレジストポリマーの製造へ実装を予定しています。まずは多品種少量生産品への適用から始め、大量生産品へと範囲を拡大していきたいと考えています。

他社との共創基盤は、DXとオープンマインド

エコロジーとエコノミーの両立は、一社だけでの実現は困難です。たとえ自社の同じ工場内であっても、前工程から後工程のサプライチェーンがつながっていないければ、物質収支（マテリアルバランス）も取れず、相互の工程は無関係になってしまいます。一方で、会社が違ったとしても、互いにサプライチェーンがつながり、チェーン全体の最適運転が可能になれば、大幅なムダやロスの削減ができ、エコロジーとエコノミーが両立できるようになります。このような会社単位での最適の先にある、サプライチェーン全体での最適解を求めていく鍵となるのが、DXとオープンマインドです。

エネルギーロスをなくし、必要なものを製造しながらカーボンニュートラルを実現するには、リアルタイムでエネルギーの必要量を可視化できるDXが不可欠です。その手段として、ダイセルには2000年に確立した「ダイセル式生産革新」、そしてAIを活用し進化させた「自律型生産システム」があります。これまでの日本で企業連合がうまくいかなかった原因の一つは、データリソースやアーキテクチャを統一してこなかったことにあります。ダイセル式生産革新手法の展開により、サプライチェーンでつながる企業の情報を一元化することで、データのリソースを合わせた状態でのミエル化が可能になります。「バーチャルカンパニー」はサプライチェーンを仮想的な一つの会社と捉え、製品の調達、生産、販売といった機能や設備を保有しているとみなす考え方で、これらを最適化する管理・経営を行うことで、サプライチェーン全体での最適化、エコロジーとエコノミーの両立が見えてくると思います。

研究開発の分野でも、オープンマインドで取り組むことで、お互いの真のニーズやそれに応える技術が理解でき、開発期間を大幅に短縮できることがあります。その場合の特許の扱いも、最初は最低限の使用料で使ってもらい、その結果メリットが出れば応分に配分するといった考え方もあると思っています。

共創には、事業提携や合併など様々な形がありますが、緩やかな統治体があってもいいのではないのでしょうか。その仕組みを考えるために今は自由にディスカッションする時期だと考えています。オープンイノベーションの第一歩は、オープンマインドから始まります。

これまでの中期戦略の振り返り

足元を振り返ると、2022年度は、半導体不足などによる自動車生産回復の遅れや電子デバイス需要低下の影響を受けたものの、為替の追い風もあり、当初の中期戦略で掲げた売上目標を達成しました。実力によるものか、追い風によるものかを見極め、次のアクションを決めていきます。

現在の戦略では、アセットをフル活用して投資回収を最大効率化するためにオペレーションを3つに分けています。第一にダイセル自体の組織をマーケットイン、つまりお客様のニーズに応えるために既存事業の構造転換を進め、組織を変えてきました。同時に、ポートフォリオマネジメントに沿って事業撤退や拠点閉鎖、事業売却も急ピッチで進めてきました。第二に長年、合併関係であったパートナーとの関係を抜本的に見直し、2020年にはポリプラスチックス株式会社を完全子会社化しました。中期戦略前半でやるべきことはほぼできており、2023年度は、第三のバーチャルカンパニーにトライしていく年になります。

中期戦略アップデートに込めた思いと、後半戦の課題

様々な社会情勢の影響を受け、経営環境は激変しました。環境の変化に合わせ、絶えず戦略のアップデートが必要と考え、取り組みの進捗状況を確認し、2023年5月に中期戦略をアップデートしました。世の中のスピードに合わせるために急速にアクセルを踏んで走り続けてきたので、この見直しはグループ内にとっても一度立ち止まり、一人ひとりが考える機会となりました。

中期戦略期間の後半の課題の一つは、大型設備投資案件である酢酸原料（一酸化炭素）プラントを確実に稼働させることです。ロシアのウクライナ侵攻の影響により、当該プラントで使用予定だった産地の石炭が調達できず、運転計画を見直しました。この見直しは、ただ単に異なる炭種にプラントを対応させるだけでなく、使用可能な炭種を増やすことにも取り組み、今後の原料調達や生産の安定性を高めることを目的にしており、フレキシブルに対応することで、ピンチをチャンスに変えることができたと考えています。

もう一つは新規事業やM&Aの可能性を見極めることです。新規事業は、もう少し確度を上げていかなければなりません。手応えを感じています。ファインセルロースによるレアメタルなどを回収する金属吸着技術の可能性も見極めてきました。またナノダイヤモンドは、化学修飾することで無機や有機にまたがる特性を発現する物質です。当社の爆轟技術を応用し、共同研究により大量に合成できる手法を開発し、CO₂の還元触媒としての技術開発とともに、今後は生命科学分野での展開なども視野に入れていきます。また、新しいプロセス技術や素材の組み合わせにより、2050年のカーボンニュートラル、さらにはカーボンネガティブまでの道筋が見えてきました。

人財は最も重要な経営資源

中期戦略の後半戦こそ、当社グループの実力が真に問われると思います。様々な打ち手を実行し、持続可能な社会の実現と会社の成長を支える人財は、最も重要な経営資源です。当社では、多様な社員が存在感と達成感を味わいながら成長する「人間中心の経営」を進めています。その一つが権限委譲と抜擢人事です。自律型生産システムの開発では、30代の若手社員に10年先を見据えた生産システムを考えてもらいました。責任感を持って東京大学との共同研究に取り組み、「君に任せる」と言った私に対して、定期的な報告をしながらも主体的にプロジェクトを進め、素晴らしい成果を上げてくれました。このとき、任せることや成果を称賛することの大切さを改めて認識しました。

私は学生時代、自分の力を試すために自転車で米国横断をしました。様々な出会いがあり、私の挑戦を英雄視してくれる人もいましたが、週末になると教会でボランティア活動をしている地元の人たちの姿を見て、日々の地道な生活の中で義務を果たしている人たちこそ偉大なんだと痛感しました。企業においてもそれは同じで、地道に義務を果たした人が権利も行使できるという当たり前のことを継続することが、一番大事だと考えています。2022年度には労働組合と協議し人事制度の改革を行いました。社員の挑戦を応援し仕事の過程や成果に対して評価を行う、やれば報われる報酬制度と複線型人事制度を導入しました。社員にも義務と権利があり、人生の中で会社人生が占める割合は3分の1あるとすると、仕事や職種の選択肢が複数あり、その中から自分がどのように生きたいか、働きたいかを、主体的に選択する方が、充実した時間になるはず。その強い思いから、複線型人事制度を含め、人事制度全体を見直しました。また、報酬制度においては、リーダー職（管理職）を対象とし、社員一人ひとりが経営者目線を持ち、中長期的に成果を意識し仕事ができる制度として、譲渡制限付株式報酬制度も開始しています。これは報酬を増やすという意味のほかに、第二の人生のための資金という意味もあります。人間中心の経営には、雇用を守ることはもちろんですが、従業員が選択肢を増やせるようなキャパシティのある会社であることが必要だと考えています。

さらなる収益力向上と成長

成長を加速させ、企業価値を高めていくためには経営指標の改善が必要だと考えています。特に、現状のROICはまだまだ低いと思っています。先行して設備投資を行っており、投下資本は増加傾向にあります。必ず回収し利益を獲得するという意志の下で、基盤事業の収益力向上と成長分野の拡販により増収増益を維持し、EBITDAのさらなる増加、そして2026年度にはROIC10%達成を目指していきます。また、株主還元についても、総還元性向40%以上をベースにさらなる向上を図っていきます。

まだまだ化学プラントは重厚長大ですが、今後マイクロ流体デバイスの実装が進んでいくことで投資の回収期間が短くなります。これが実現すれば、当社のような素材産業も組み立て産業と同じように投資回収期間を短くすることが可能になります。さらにエコロジーとエコノミーの両立にもつながります。環境にやさしいことは、経済的な資本効率性の向上にもつながることをぜひ見ていただきたいと思います。

2030年度の目標に売上高1兆円を掲げていますが、私は数兆円規模の共同企業体を目指しています。ダイセルの企業価値を高める中でサプライチェーンの共存共栄を促進し、価値共創により人々の幸せを追求し、愛せる未来を創造していきます。

代表取締役社長
小河 義美

基本理念は私たちがこれまで大切にしてきた考え方で、
これからも時代の変化に影響されず持ち続ける考え方です

価値共創によって 人々を幸せにする会社

Sustainable Value Together

価値共創・・・ 多様なパートナーと共感・共鳴し合い、
共に新しい価値を創造していきます

ダイセルグループ行動指針

ダイセルグループは、創業時の基本的な思想を受け継いだ基本理念、「価値共創によって人々を幸せにする会社」であり続けるために、サステナブル経営方針を策定し、地球環境や人々の暮らしと、当社グループ双方の持続的な発展を目指しています。

この経営方針を具現化していくために、当社グループで働くすべての役員、従業員の基本的な行動原則を再確認し、私たち一人ひとりが、あらゆる行動において常に意識し実践していく行動指針として、「ダイセルグループ行動指針」にまとめました。

また、多様化するグローバル社会で存続するための必要条件として、すべての企業活動領域で普遍的に適用する規範を、「[ダイセルグループ倫理規範](#)」に定めます。

個別業務領域ごとに定める方針やガイドラインと合わせ、これらを理解し、日々の業務遂行に適用、改善していくことで、社会から信頼され期待される事業運営を行うとともに、良き企業市民として社会に貢献する企業グループであることを目指します。

ダイセルグループ行動指針

1. 私たちは、社会人としての高い倫理観と良識をもって自らの行動を律します。
2. 私たちは、お互いの人格や個性を認め合い、これを尊重します。
3. 私たちは、自主的に考え行動するとともに、お互いに協力してより良い成果を目指します。
4. 私たちは、新たな視点や発想の転換、チャレンジ精神で、人々の「愛せる未来」を創造します。
5. 私たちは、積極的に社外の人々とも交流し、さまざまな企業や団体との開かれた連携を通じて、新たな価値を創造します。
6. 私たちは、安全・品質・コンプライアンスの確保が製造業の基盤であることを常に意識し、お客様をはじめ社会の期待と信頼に応えられるよう、日々の業務遂行を通じて、これを維持・向上していきます。

2023年4月1日制定

ダイセルグループ倫理規範

ダイセルグループは、創業時の基本的な思想を受け継いだ基本理念、「価値共創によって人々を幸せにする会社」であり続けるために、サステナブル経営方針を策定し、地球環境や人々の暮らしと、当社グループ双方の持続的な発展を目指しています。

この経営方針を具現化していくために、当社グループで働くすべての役員、従業員の基本的な行動原則を再確認し、私たち一人ひとりが、あらゆる行動において常に意識し実践していく行動指針として、「[ダイセルグループ行動指針](#)」にまとめました。

また、多様化するグローバル社会で存続するための必要条件として、すべての企業活動領域で普遍的に適用する規範を、「ダイセルグループ倫理規範」に定めます。

個別業務領域ごとに定める方針やガイドラインと合わせ、これらを理解し、日々の業務遂行に適用、改善していくことで、社会から信頼され期待される事業運営を行うとともに、良き企業市民として社会に貢献する企業グループであることを目指します。

ダイセルグループ倫理規範

以下の規範は、サプライチェーンを含めた、当社グループの事業運営にかかわるすべての領域を対象とします。

1. 公正で透明性のある企業活動

① 法令（法律や政令、規則等）やルールの遵守

国内外の法令や社内ルールを遵守するとともに、高い倫理観を持って社会的規範を尊重します。

② 公正な取引

各国の法令やルールを理解し、カルテルや談合など不正競争に該当する行為には関わりません。

③ 契約条件の遵守

お客様や仕入れ先様との取引に関する契約の履行において、契約で定められた条件の遵守を第一義とします。契約に定めのない条件が新たに決められた際には、すべての契約当事者の確認の下、これを明文化します。

④ 公正な会計処理

正確な記録に基づく公正な会計処理、税務処理を行います。

⑤ 責任ある調達

優越的地位の濫用など不適切な取引を禁止する一方、サプライチェーンを通じた社会規範（環境保全や人権の確保など）の遵守に取り組みます。

⑥ 情報管理

個人情報を含む、自社並びに第三者の機密情報を確実に保護するとともに、適切な情報セキュリティ体制を確保します。

⑦ インサイダー取引の禁止

インサイダー取引防止に関わる法令や社内規則を遵守するとともに、未公開の重要な情報を適切に取り扱います。

⑧ 知的財産の保護

当社グループの知的財産を保全するとともに、他者の権利侵害は行いません。

⑨ ステークホルダーとの対話

株主をはじめとするさまざまなステークホルダーの関心に配慮した正確な企業情報を、適時、適切、公正に開示するとともに、ステークホルダーに応じた適切な対話を行います。

⑩ NPO/NGOとの適切な関係

NPO/NGOに関わる国際ルールや関係する地域の法令を遵守するとともに、関係組織・団体と適切な関係を確立・維持します。

⑪ 政治との適切な関係

法令に基づく、適切で透明性のある政治との関係を維持します。

⑫ 反社会的勢力の排除と腐敗防止

反社会的勢力とは一切関係を持たず、贈収賄や横領、資金洗浄などの腐敗行為にも関わりません。

⑬ 良識ある行動

公私のけじめをつけ、私的な利益のために会社の資産や経費を流用しません。
また、社会通念上過剰とみなされる贈答や接待の授受は行いません。

⑭ 隠し事のないオープンな職場環境

「グループ行動指針」の実践を通じ、日常的に活発な「報・連・相」が行われる風通しの良い職場環境を維持します。

また、「Bad News First」の浸透・定着を図るとともに、虚偽・隠ぺい行為を厳しく戒めます。

⑮ 通報窓口の設置

法令や「倫理規範」への違反が疑われる場合の通報窓口を社内外に設置します。

匿名の通報も可能とし、通報に関する秘密保持の徹底と、通報者への制裁・報復の禁止など、通報者を保護するとともに、積極的な活用とそれによる問題解決を促進します。

2. 人間の尊重と健全で活気ある職場環境の実現

① 人権の尊重

人権に関する国際規範に基づき、あらゆる人々の人権を尊重します。

② 多様性の尊重と差別・ハラスメントの禁止

人種、民族、国籍、宗教、信条、障がいの有無、性別、年齢、性同一性や性的指向など、当社グループに関わる人々の多様性を尊重するとともに、これらの違いによる一切の差別を禁止します。

また、これら個の違いや組織内の地位や立場の違いに立脚したあらゆるハラスメント行為を禁止します。

③ 強制労働・児童労働の禁止

強制労働、児童労働は一切容認しません。

④ 結社の自由と団体交渉権

法令に基づく労働者の権利を確保します。

⑤ 労働安全衛生と健康経営

安全で健康的な職場環境を確立・維持するとともに、作業負荷の低減につながる改善を継続します。

また、当社グループで働くすべての人の心身の健康維持・増進に取り組みます。

⑥ 人財育成

「人」がすべての企業活動の源泉であるとの考えに立ち、自己研鑽も含めた能力開発・技能向上のための研修機会を提供し、人財育成に努めます。

⑦ プライバシーの保護とワークライフバランスの確保

個人のプライバシーを尊重するとともに、私生活と業務との適切なバランスを確保します。

3. 環境や社会に配慮した事業活動

① 顧客の期待に応える機能・品質の確保

お客様の期待に応えられる製品の機能や品質を確実なものにするとともに、その継続的な改善により、お客様満足の向上に努めます。

② 地球環境や人々の暮らしに配慮した生産プロセスの維持管理やその革新

気候変動対策や生態系保護、工場周辺地域の安全に配慮した生産設備の安定運転に努めるとともに、不断の技術開発により、環境負荷やエネルギー消費の少ない新しい生産プロセスへの革新や循環型経済構築に貢献します。

③ 化学品安全

原料や製品など、取扱物質の安全性を確保し、環境への漏出や人体暴露などのリスクの極小化に取り組むとともに、適時、適切に取扱物質の安全性情報を提供します。

④ 保安・防災

化学工場として、また、地震や台風などの自然災害に備えた保安・防災の体制を確立・維持するとともに、定期的な教育・訓練を通じてこれを改善していきます。

⑤ 地域社会への貢献

事業活動を通じて関わる地域の文化や慣習を尊重し、適切な情報提供や対話を通じて、地域との良好な関係を維持・向上させるとともに、地域社会の発展に貢献します。

2023年4月1日制定

方針一覧

カテゴリー		方針
基本理念		ダイセルグループ基本理念
サステナブル経営方針		サステナブル経営方針
行動指針・倫理規範		ダイセルグループ行動指針
		ダイセルグループ倫理規範
レスポンシブル・ケア活動（RC活動）		ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針
社会性報告	顧客への責任と製品安全	ダイセルグループ品質方針
	魅力ある職場づくり	ダイセルグループ人事方針
		人事ガイドライン
	人権の尊重	ダイセルグループ人権方針
	責任ある調達	購買基本方針
ダイセルグループCSR調達ガイドライン		
ガバナンス	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 [PDF : 142KB] 
		情報開示の基本方針
	情報セキュリティ	情報システムセキュリティポリシー
		マルチステークホルダー方針 [PDF : 158KB] 

サステナビリティ

サステナビリティマネジメント

当社グループは、「価値共創によって人々を幸せにすること」を基本理念として日々事業活動を行っています。現在、持続可能な社会の実現に向けて人々の価値観が大きく変化していく中で、当社グループは「サステナブル経営方針」として経営に対する考え方を明文化しました。本方針に基づいて「安全・品質・コンプライアンス」を最重要基盤とし、誠実さと地道な努力、そして自らの変革により、サステナブルな社会の実現とグループの事業拡大を両立していきます。

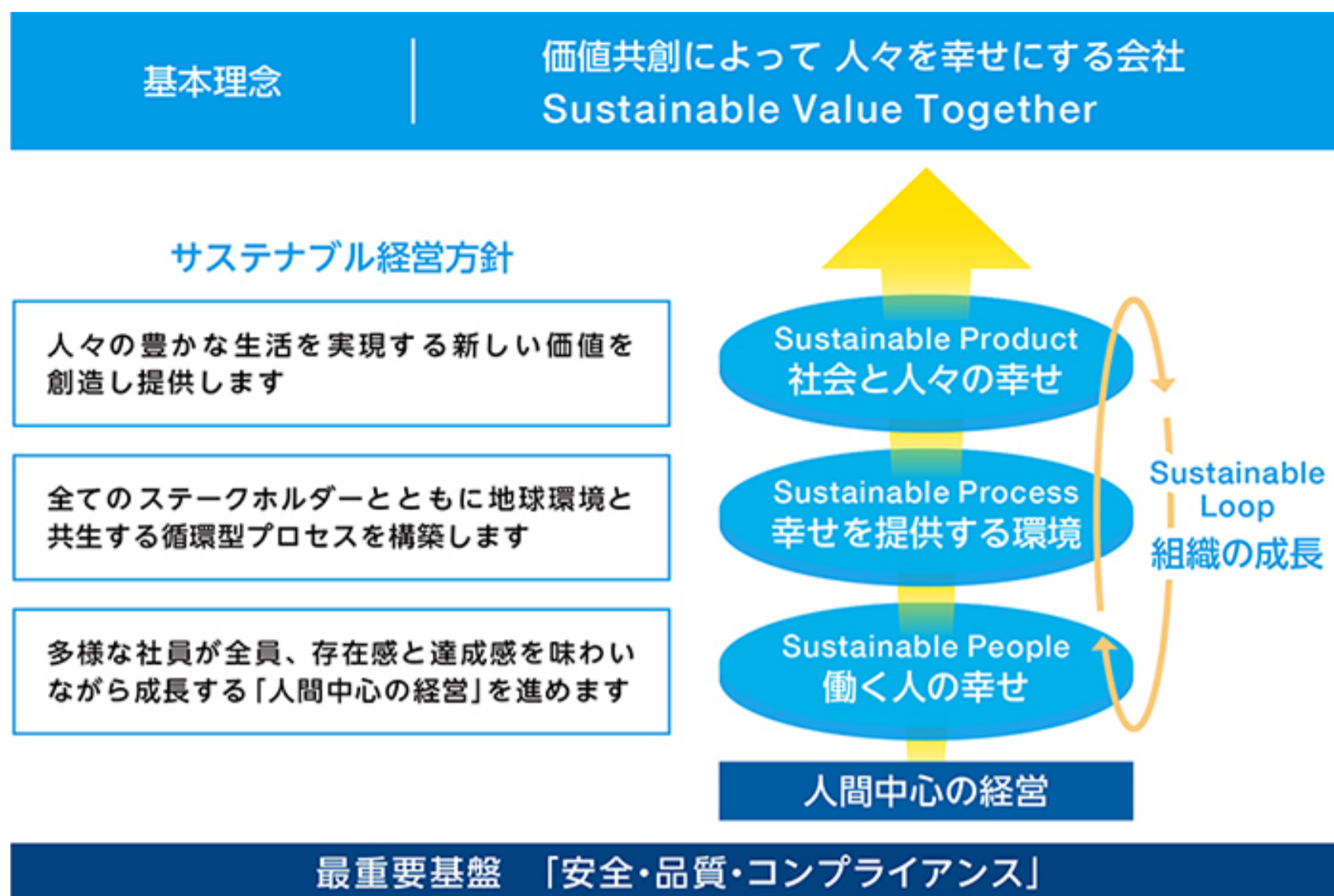
サステナブル経営方針

サステナブル経営方針

- 人々の豊かな生活を実現する新しい価値を創造し提供します
- 全てのステークホルダーとともに地球環境と共生する循環型プロセスを構築します
- 多様な社員が全員、存在感と達成感を味わいながら成長する「人間中心の経営」を進めます

2020年6月5日制定

■ サステナブル経営方針の概念図



サステナブル経営体制

当社グループは2020年度より、社長を委員長、CSR関連部門の部門長を委員、全ての専務執行役員・各事業部門・R&D部門および生産部門の担当役員ならびに主要グループ企業の役員がアドバイザーとして参加する「サステナブル経営委員会」を設置しています。委員会は通常2・6・10月の年3回開催され、マテリアリティに基づき、循環型社会構築への貢献、気候変動への対応や人権の尊重などについて経営レベルでの議論を行っています。さらに、課題別分科会では、LCA、サプライチェーン、CSRなど、サステナビリティに関連するテーマごとの取り組みの強化や情報開示のさらなる充実に努めています。

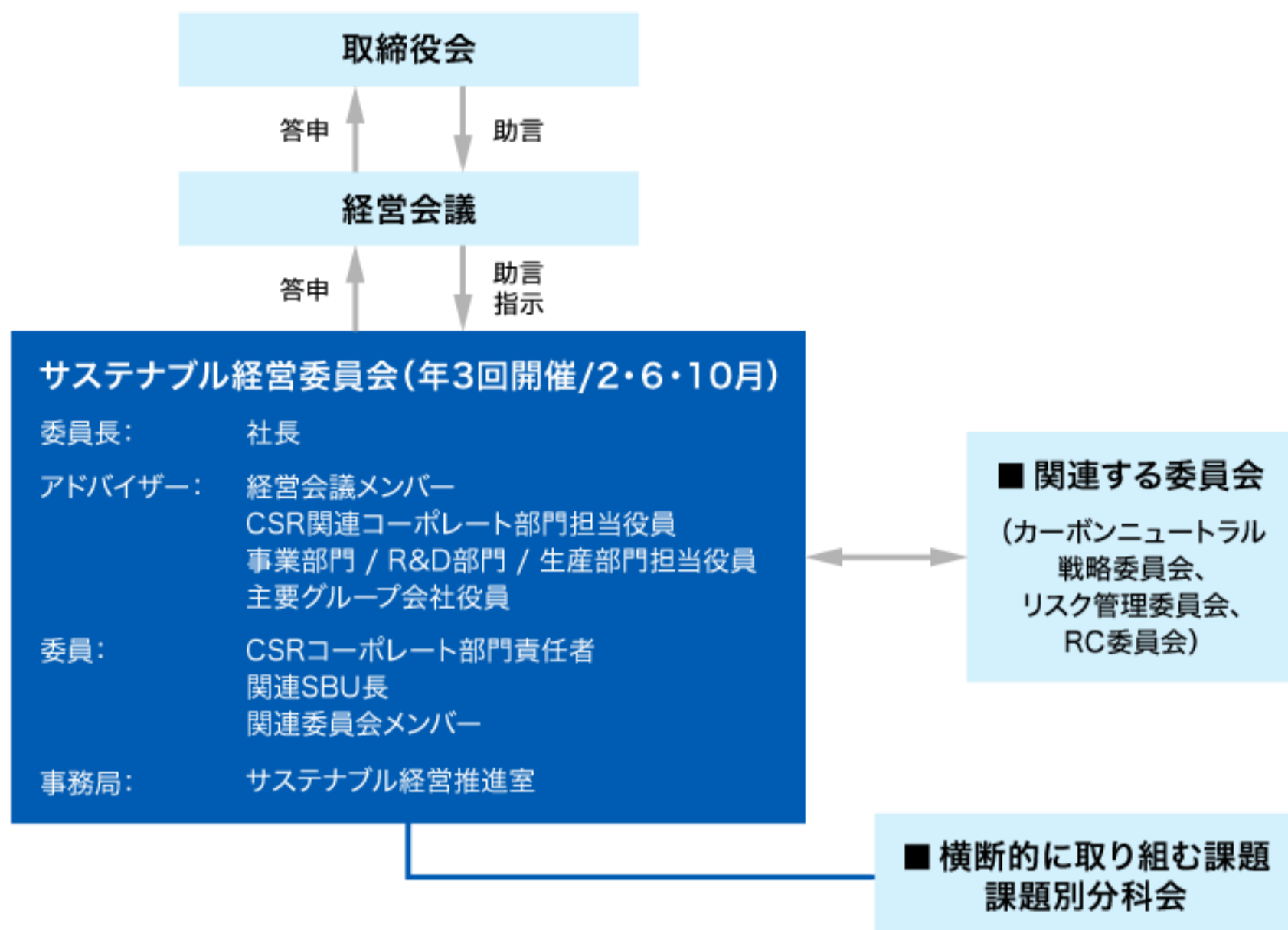
当社グループでは中期戦略への取り組みとCSR基盤強化のため、サステナビリティにおける重要課題「マテリアリティ」を特定し、各課題のKPI（重要業績評価指標）を設定しました。

取締役会は、マテリアリティに関連するKPIの進捗状況など、サステナブル経営委員会から定期的な報告を受けることにより、当社グループのサステナビリティ推進状況を監督します。

KPIについては、ステークホルダー・エンゲージメントを通して、定期的にインパクトを再特定し、必要に応じて修正します。サステナブル経営委員会においてKPIの定期的な進捗評価を行うことでCAPD[※]サイクルを回していきます。2022年度も計3回サステナブル経営委員会を開催し、主にマテリアリティ選定とそのKPI、気候変動や人権問題への対応などについて討議し、その内容について取締役会で報告しました。

※ 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おそれがあると考え、当社グループでは一般的なPDCAではなく、CAPDを改善サイクルとしています。

■ サステナブル経営体制図



「国連グローバル・コンパクト」への賛同

当社グループは責任ある企業経営を推進するため、かねてからグループの各種方針を定め、遵守しています。これらに通じるものとして2020年4月、「責任ある企業市民としてグローバルな課題を解決していく」という「国連グローバル・コンパクト」の趣旨に賛同し、署名しました。

＜[国連グローバル・コンパクト10原則とダイセルグループの取り組み](#) [PDF : 732KB] 



サステナブルな社会の実現に向けた取り組み

当社グループは社会課題を認識し、製品や事業プロセスがサステナブルな社会の実現に貢献し、社会に新たな価値を創出していくことを企業としての使命と考えています。

2020年度より、この考え方を従業員一人ひとりに浸透させるため、階層別研修にサステナブル経営に関するカリキュラムを組み込んだり、従業員の自主的な活動を支援するSDGsアンバサダー活動などをスタートさせ、推進しています。

また、中期戦略に掲げた「循環型社会構築への貢献」を具体的に実践すべく、マテリアリティを特定し、関連するKPIを設定しました。KPIを通じて各部門のサステナビリティへの貢献度合いをミエル化するとともに、製品についてはサステナビリティへの貢献度評価および認定制度の構築を目指しています。

[重要課題（マテリアリティ）](#)

サステナビリティの社内浸透への取り組み

当社グループでは、従業員一人ひとりがサステナブルな考え方を理解し、自分の業務と結び付け、その実践に寄与することを意識して行動していくことが何よりも重要と考えています。サステナブル経営推進室を中心に、様々な取り組みを通じて社内浸透を推進しています。

階層別研修におけるサステナブル経営に関する研修の実施

2022年度は新入社員・新任リーダー職[※]など、進級者を対象として行う階層別研修に、サステナブル経営をテーマに置いたプログラムを組み込みました。企業倫理やレスポンシブル・ケアなど他のCSR関連部門や人事部門と連携し、基本理念・サステナブル経営方針・人事方針・マテリアリティについて、グループ討議を含めた実践的なプログラムにより、当社グループ方針とサステナブル意識のつながりを社内へ浸透させていきます。2022年度は、グループ全体で約440名が受講しました。今後も入社からリーダー職登用まで系統的に、将来サステナブル経営を担う人財を育成していきます。

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

サステナブル意識調査の実施

社内浸透の取り組みの成果を確認するため、2019年度よりサステナブル意識調査を実施しています。2023年2月には4回目の調査を実施し、国内グループ企業を含む約5,500名にアンケートを行いました（回答率76%）。80%を超える回答者が、ダイセルグループのサステナビリティを各自の業務と結び付ける重要性を感じていることを確認しました。引き続き、一人ひとりが自分ごととして実践できるように社内浸透を推進していきます。

「サステナブルウィーク2022」（全社イベント）の開催

2020年度より、オンラインも活用した全社イベントである、「ダイセルグループサステナブルウィーク」を開催しています。2022年度は、11月18日から28日に、3回目となるサステナブルウィークを開催しました。「サステナブルを身近なことから結び付け自分ゴトにしていこう～私たち一人ひとりがつなぐ『みらい』～」をテーマとして、社長によるトップメッセージの配信、プロラグビーチーム静岡ブルーレヴズの山谷社長による講演会とトークショー、グループ全体で取り組んだ物品寄付活動「もったいない大作戦2022」など、10項目のイベントを実施しました。当日参加できなかった従業員への動画配信も行い、イントラネットの特設サイトでは総アクセス数が6,000を超えました。



静岡ブルーレヴズ山谷社長と杉本専務執行役員のトークショー
（「私のサステナブル」を紹介）

SDGsアンバサダー活動

サステナビリティやSDGsに興味・意識を持っている従業員が職場・職種・役職に関係なく集まり、自らの学びを深め、社内で広めるコミュニティ「SDGsアンバサダー」を、2020年度に発足しました。4年目となる2023年度は、グループ企業や海外駐在者も含め、総勢140名（2020年度は74名）が参加し活動しています。毎月開催する講演会や交流会（2022年度は9回開催）を通じて事業所を超えた交流を行い、基礎講座やチーム活動を通してサステナブルな取り組みを学び、深め、広めています。中でも熱い思いを持った11名は、サステナブルな考え方と業務を紐付け、事業所や部門などで社内浸透をリードするサステナブルキーパーソンとして活躍しています。

SDGsアンバサダーの活動事例

広畑工場

サステナブルウィークに合わせ、従業員誰もが参加できるサステナブルなイベントを、独自で企画しました。広畑工場と他事業所のSDGsアンバサダーのコラボ企画「分煙について考えるワークショップ」や「従業員みんなで作る正門花壇」を開催した他、一人ひとりの想いを共有する「私のサステナブル」の取り組みには70名を超える投稿が寄せられるなど、イベントを通じて多くの従業員がサステナビリティを身近に感じることができました。



DMノバフォーム株式会社

2021年度にジェンダー平等を考える運動として「ピンクマスク活動」を実施したことに続いて、2022年度は「レインボーマスク活動」を実施しました。長野工場・岡山工場・青森工場の3拠点で従業員が普段着けているマスクを「レインボーマスク」にすることで、LGBTQについて考える機会としました。



【SDGsアンバサダーよりお知らせ】

「レインボーフラグ」マスク着用でSDGsを意識しよう!!

<目標5：ジェンダー平等を実現しよう>



12月26日（月曜日）
「レインボーフラグ」マスクを着用して、ジェンダー平等について考えてみませんか？
昨年度、中野市内の中学校で実際に活動されたのをヒントに、ピンク色のマスクで実施しました。
今年度は、LGBTのシンボル＝「レインボーフラグ」の色をイメージしたマスクにしました。
事前にタイムカード横に設置しますので、各自お取り下さい。



是非とも活動への参加にご協力お願いいたします。
2022年12月21日



大竹工場

2021年5月に実施した、工場の業務とSDGsを、コーヒーを介して結び付けるイベント「コーヒーで学ぶSDGs」を、11月にはサステナブルウィークを活用し、全社向けにオンラインで開催しました。また、その後DMノバフォーム株式会社の3拠点とオンラインでつないで共同で実施することができ、事業所内だけで始まった活動がグループの垣根を越えた交流へとつながりました。延べ250名以上の従業員が参加し、ダイセルグループのサステナビリティと自らの業務が、SDGs視点でつながっていることを認識するきっかけとなりました。



DMノバフォーム株式会社と大竹工場で共催

目標別チーム活動

SDGsが掲げる17の目標について興味を持つメンバーが集まり、目標ごとにチームを編成して活動を行っています。所属や事業所を越えた多様なメンバーが身近な体験やディスカッションを通して目標を深掘りし、2023年3月にオンラインのアンバサダー交流会で1年間の成果を共有しました。



社内周知活動

社内広報誌やグループのイントラネットを通じて、ダイセルグループのサステナブルな活動やSDGsアンバサダー活動の周知を図っています。また、2022年度のサステナブルウィークではSDGsアンバサダーが中心となり、サステナブルに関する取り組みやイベントを通じて業務との結び付きを実感できる企画を立案・実行しました。



ステークホルダー・エンゲージメント

当社グループは、お客様をはじめ、お取引先、株主・投資家の皆様、地域社会、従業員、産学界を含めた事業に関わる全てのステークホルダーの皆様との高い信頼関係と協働関係を築き、誠実な企業を目指しています。皆様からの当社グループに対する要請や期待を的確に捉え、事業活動に反映していきます。

ステークホルダー	詳細	主なコミュニケーション方法
お客様	製品およびソリューションを提供する顧客および一般消費者	ホームページなどによる情報提供 問い合わせ窓口 展示会の実施および出展
株主・投資家	株主、個人投資家・機関投資家	株主総会 決算説明会 事業説明会 個別面談 海外投資家向けオンライン個別面談 海外投資家個別訪問 スモールミーティング 施設見学会 ダイセルレポート・ウェブサイトによる情報提供および情報開示問い合わせ窓口
お取引先	原材料・燃料・部品などの調達先、協力会社	レスポンシブル・ケア推進活動 問い合わせ窓口 CSR調達アンケート
従業員	ダイセルグループの全社員	各種研修・教育訓練 グループ広報誌および社内イントラネット 企業倫理ヘルプライン
地域社会	オフィス・事業場などの拠点のある地域	ボランティア活動 地域住民との交流イベント 地域イベントへの参加
産学界	共に研究開発をするパートナー企業や大学・研究機関	共同研究開発 プロジェクトへの参画

当社グループは、中期戦略「Accelerate 2025」達成のための重要課題として、2020年度にマテリアリティを特定しました。マテリアリティに沿ってCAPDサイクル[※]を回し、サステナブルな社会の実現にダイセルらしく貢献します。

※ 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おそれがあると考え、当社グループでは一般的なPDCAではなく、CAPDを改善サイクルとしています。

[サステナブル経営方針](#)

[中期戦略 Accelerate 2025](#)

マテリアリティ特定の背景と考え方

当社グループのマテリアリティは、大きく2つのカテゴリで構成されています。

「グループの成長と価値共創に向けたマテリアリティ」では、サステナブル経営方針における製品（Product）・製造プロセス（Process）・働く人（People）の観点から、SDGsに代表される社会課題の解決に対し当社グループの強みを生かして積極的に価値創造していく分野を明示しています。

「グループの存立とガバナンスの基盤に関わるマテリアリティ」では、価値創造の前提となる安全・品質・コンプライアンスといった最重要基盤をE（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）の分野ごとに取り上げました。

マテリアリティ特定プロセス



ステップ1 社会課題の抽出

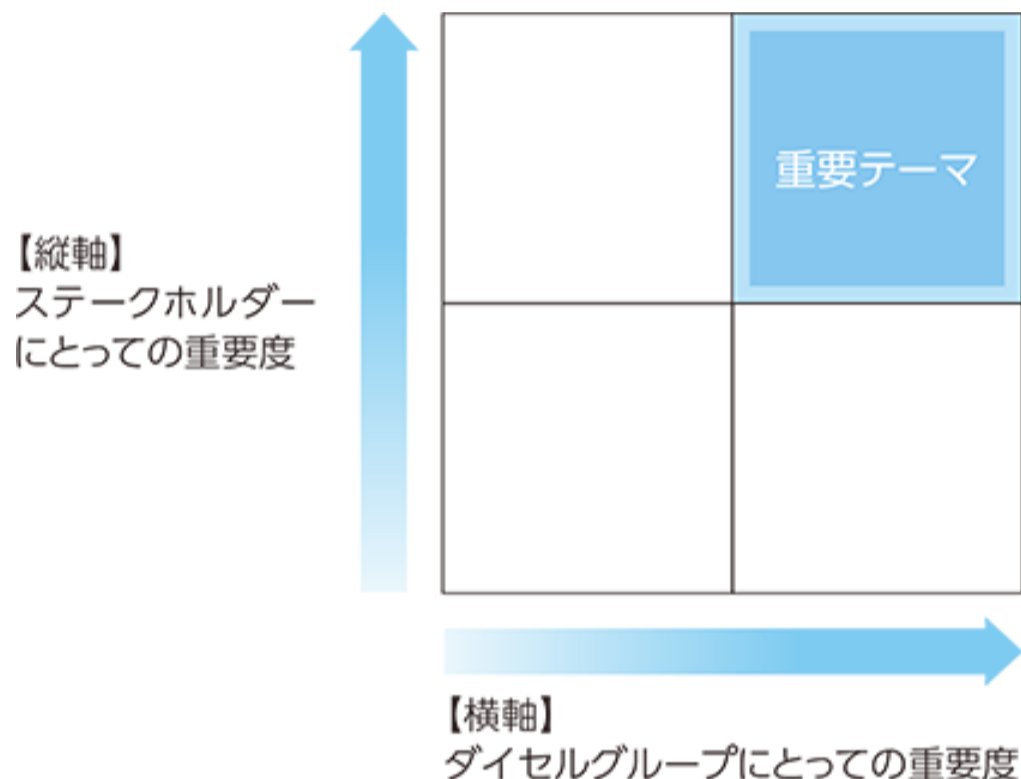
社会課題の抽出にあたり、国際的なガイドライン、SDGs、国連グローバル・コンパクト原則、業界団体ガイドラインを参照し、ダイセルグループが取り組むべき課題を抽出しました。

ステップ 2 優先順位付け

ステップ1で抽出した項目において、「ステークホルダーにとっての重要度」と「ダイセルグループにとっての重要度」の2軸で以下を考慮して評価を行い、優先順位が高い重要テーマを特定しました。さらにそれらについて「グループの成長と価値共創」「存立とガバナンスの基盤」の2つのカテゴリで整理しました。

- 長期ビジョンと中期戦略との整合性
- サステナブル経営方針・ダイセルグループ行動指針・ダイセルグループ倫理規範ほか関連方針との整合性
- 関連部門からの意見集約

■ マテリアリティマップ



ステップ 3 妥当性確認

サステナブル経営推進室および関連部門において、ステップ1・2で特定した重要テーマの妥当性について検討を行った後、最高責任者（社長など）を含む取締役会および経営会議で報告し、了承されました。

ステップ 4 マテリアリティ・KPI策定

ステップ1～3を通じて、15項目のマテリアリティを特定し、それぞれの項目に対してKPI（重要業績評価指標）および目標を設定しました。マテリアリティやKPI・目標は今後の社会・事業の変化に応じて、適宜見直しを行います。

マテリアリティのモニタリング

特定されたマテリアリティについては、設定されたKPI・目標とともに定期的なサステナブル経営委員会における評価や取締役会での監督により、進捗状況のモニタリングを行っています。

マテリアリティとKPI

マテリアリティのKPIと実績一覧 (ダイセルレポート2023 P.48-49) [PDF: 187KB] 

ダイセルグループの成長と価値共創に向けたマテリアリティ

分類	マテリアリティ	内容	KPI	目標	2022年度実績	貢献するSDGs
社会と人々の幸せ Sustainable Product	美と健康への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 医薬医療市場へのソリューション提供 サステナブル素材の化粧品原料、健康食品の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 当社キラルカラムの医薬品分析法への採用件数※1 機能性食品素材の年間延べ提供人数 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年度：95件（累計） 2025年度：223万名（2020年度実績2倍） 	<ul style="list-style-type: none"> 88件（累計） 142万名 	
	スマート社会へのソリューションの提供	<ul style="list-style-type: none"> 半導体プロセス用溶剤、レジストポリマーの提供 ディスプレイの高機能化に貢献する機能フィルムの提供 	<ul style="list-style-type: none"> 先端半導体製造プロセスに不可欠な安全性の高い高沸点溶剤の新商品率※2 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年度：23.9% 	<ul style="list-style-type: none"> 3.2% 	  
	安全・安心を社会へ提供	<ul style="list-style-type: none"> モビリティの安全・安心を守る製品の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車一台当たりの当社安全装置の平均搭載個数※3 多様化する小型モビリティ※4や家庭内事故※5を防ぐ新安全デバイス上市数 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年度：3個/台 2025年度：新安全デバイス提案 2030年度：2件 	<ul style="list-style-type: none"> 2個/台 新事業企画検討中2件 	 
	環境に貢献する素材や技術の提供	<ul style="list-style-type: none"> 環境対応プラスチックなど環境負荷を低減する素材や技術の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 製品に含まれる循環型原料※6の使用率 環境対応型（高生分解性等）酢酸セルロースの生産量 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年度：30%以上 2025年度：10,000～20,000トン/年 	<ul style="list-style-type: none"> 15.9% 7,993トン/年 	    
幸せを提供する環境 Sustainable Process	循環型社会構築への貢献	<ul style="list-style-type: none"> バイオマスバリューチェーン構築 廃棄物やCO₂の再利用 	<ul style="list-style-type: none"> 天然素材を利用した資源循環システムの対外的な提案数 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年度：3件 	<ul style="list-style-type: none"> 研究・開発中 	    
	気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> 生産革新、エネルギー革新、プロセス革新による、GHG排出量削減 	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループのGHG排出量削減率※7 	<ul style="list-style-type: none"> スコープ1、2 2030年度：50%削減（2018年度比） 	<ul style="list-style-type: none"> 1%増加 	 

ダイセルグループの成長と価値共創に向けたマテリアリティ

分類	マテリアリティ	内容	KPI	目標	2022年度実績	貢献するSDGs
働く人の幸せ Sustainable People	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別、年齢、国籍、障がいの有無に関わらず誰もがイキイキ働く職場の実現 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性管理職比率^{※8} ● 障がい者3年超在籍率^{※8} (1-入社後3年以内に離職した障がい者数/在籍障がい者数) ×100 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2025年度：10%以上 ● 95%以上を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ● 4.9% ● 96.0% 	 
	人の成長のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ● 専門性を磨く人財育成 ● 挑戦する人を後押しする仕組み作り ● 公平性が高い評価システム構築 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人財育成に関する取り組み状況、人事制度見直し状況、キャリアセミナーや部門長向けマネジメント研修の導入・見直し状況^{※8} 	<ul style="list-style-type: none"> ● 実績を開示 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員のキャリア自律を支援する体制強化 <ul style="list-style-type: none"> ー 50代向けキャリア研修に加え40代向けの研修を追加し、年代別キャリア研修を拡大 ー 人事担当部門にキャリア支援室を設置し、社員のキャリアアップを支援 ● デジタルリテラシー教育に業務マネジメントコース (データ活用の課題設定、投資提案から業務への適用までの企画を実践するコース) を追加 	 

ダイセルグループの存立とガバナンスの基盤に関わるマテリアリティ

分類	マテリアリティ	内容	KPI	目標	2022年度実績	貢献するSDGs
環境 Environment	環境負荷の低減	<ul style="list-style-type: none"> ● 廃棄物削減とリサイクルの促進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社事業場および国内グループ企業の産業廃棄物の再資源化率 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2025年度：99%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 98.4% 	   
社会 Social	保安防災と労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ● 保安事故撲滅 ● クライシスアセスメントによる被害の極小化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 重大労災件数^{※8} ● 重大保安事故件数^{※8} ● 過去トラブル（労災、保安防災）に基づいた安全教育実施率^{※8} 	<ul style="list-style-type: none"> ● ゼロ件を継続 ● ゼロ件を継続 ● 100%を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ● ゼロ件 ● ゼロ件 ● 100% 	
	化学品安全と品質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 品質マネジメントの強化による品質不具合の再発防止 ● 化学物質情報の一元管理と情報の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ● RC関連法規の監査実施率^{※8} ● 顧客苦情への24時間以内の1次回答率^{※8,9} 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2025年度：100% ● 2025年度：100% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 41% ● 88% 	
	人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権デュー・ディリジェンスの構築と実施 ● 人権侵害の是正・救済の仕組みの構築や教育 	<ul style="list-style-type: none"> ● ダイセルグループ、サプライチェーン全体における人権尊重への取り組み状況（デュー・ディリジェンスの実施状況） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 実績を開示 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社グループ企業における人権デュー・ディリジェンス2019年度～2022年度の実施率：63.2% ● 国内グループ企業18社/19社、海外グループ企業18社/38社実施^{※10} ● サプライヤーへの人権デュー・ディリジェンス実施について計画立案、実施 	  

ダイセルグループの存立とガバナンスの基盤に関わるマテリアリティ

分類	マテリアリティ	内容	KPI	目標	2022年度実績	貢献するSDGs
社会 Social	働きやすい企業文化の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働時間短縮と有給休暇取得率向上 ● 社員の健康促進 ● 柔軟な働き方への支援 	<ul style="list-style-type: none"> ● 連続休暇取得率^{※8}（年一回5日連続休暇） ● 社員の健康促進に関する取り組み状況^{※8} 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2025年度：100% ● 実績を開示 	<ul style="list-style-type: none"> ● 56.3%（3日連続で年次有給休暇を取得した社員の割合。土日祝と合わせて5連続休暇として算出） ● ベビーシッター補助制度を拡充し、子育て中の社員が安心して働けるよう支援 ● 育児休業の給付金などを分かりやすく説明した「育児休業とらのまき」を対象社員と上司に配布 ● 健康経営専任組織として「グループ健康サポートセンター」を設置し、社員一人ひとりのココロ・カラダの健康づくりを全社、事業場別、職場別、個人別の4階層で推進 ● スポーツイベントの開催等、社員に加え家族、取引先、地域住民も含め、一人ひとりが心身共に健康であることを目指した健康経営を推進 	
	責任ある調達	<ul style="list-style-type: none"> ● サプライチェーン全体のCSRレベル向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続可能な調達率（SAQの結果、当社基準点を満たす原燃料サプライヤーの割合） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023年度：100% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 79% 	

ダイセルグループの存立とガバナンスの基盤に関わるマテリアリティ

分類	マテリアリティ	内容	KPI	目標	2022年度実績	貢献するSDGs
ガバナンス Governance	グループ・ガバナンス と コンプライアンス の基盤強化	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス強化 ● コンプライアンス徹底 ● リスク管理強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会による監督機能強化の取り組み状況 ● 経営判断を要する重要性の高い案件に対し、法的視点よりチェック、対応がなされている率 ● ヘルプライン通報件数 ● コンプライアンス違反を発見した際に迷うことなくヘルプラインに通報できると思われる役職員の比率^{※11} (=ヘルプライン通報訓練を経験した社員の比率) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 実績を開示 ● 100%を継続 ● 実績を開示 ● 2025年度：100% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会実効性評価について、取締役会での議論に基づき、第三者機関が関与する方式での評価を実施 ● 取締役会議事の傍聴、取締役会メンバーへのアンケート作成への関与、インタビューへの同席などを通じ、客観的な視点で複数の課題・改善点を指摘 ● 100% ● 76件 ● 10.1% 	

※1 対象：日本、米国、欧州の薬局方

※2 安全性の高い高沸点溶剤：MMPGACなどの溶解性が高く、低毒性の電子材料用溶剤

※3 対象：日系自動車メーカー向け製品

※4 自転車やシニアカー、電動キックスケーターなど

※5 屋内での入浴時の溺水、乳児の窒息、転倒・転落など

※6 循環型原料：バイオマス原料、大気中のCO₂の利用、廃棄物の再利用

リサイクル 対象：ダイセル、ポリプラスチック、ダイセルミライズの主要樹脂材料

※7 2050年カーボンニュートラル実現（スコープ1、2、3）

※8 対象範囲：当社

※9 対象範囲：株式会社ダイセル 国内製造拠点

※10 M&A、事業再編により対象企業数の増減あり

※11 当社および国内グループ企業

環境マネジメント

基本的な考え方

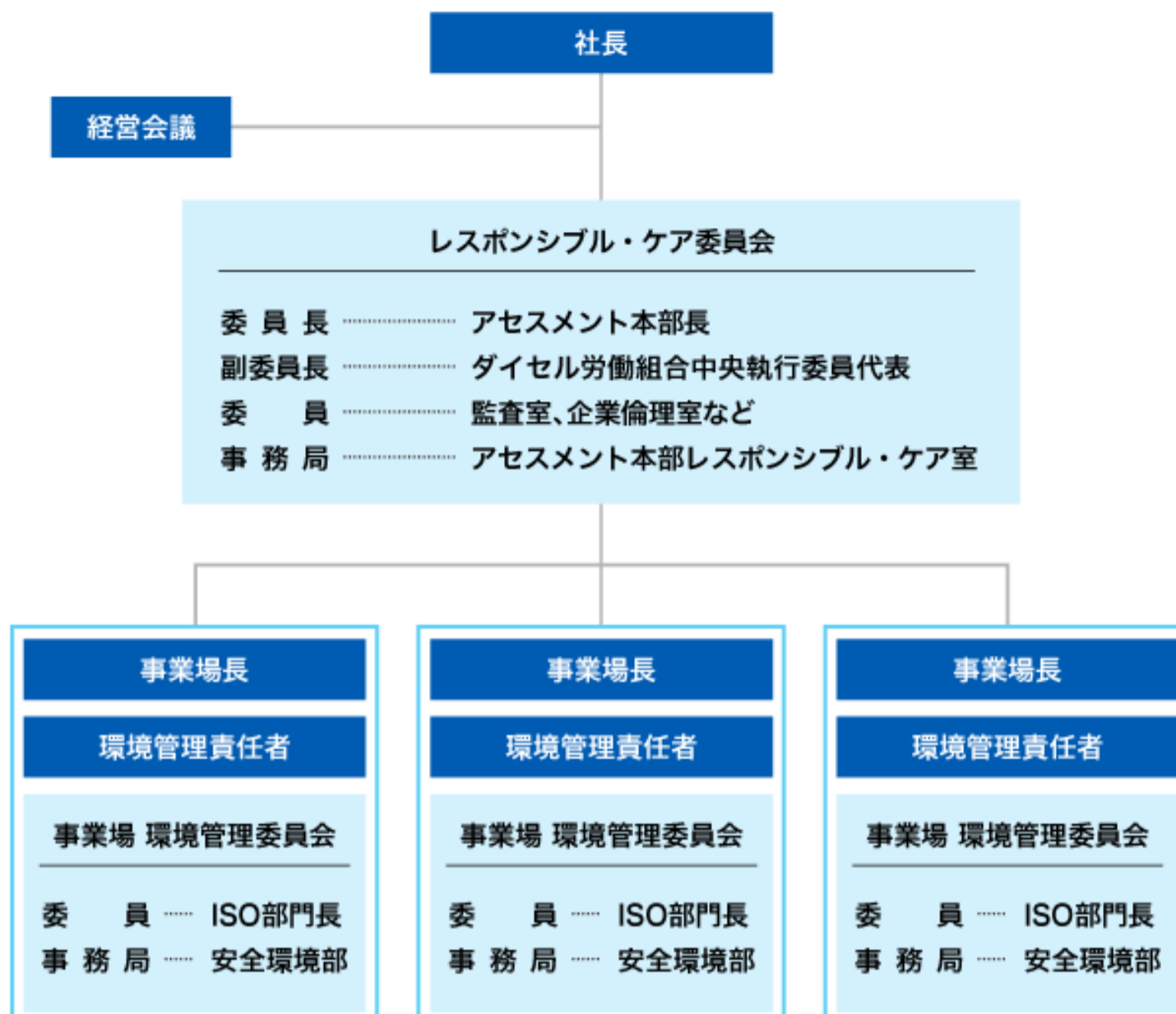
当社グループは、製品の製造プロセスにおいて限りある資源を有効に活用し、環境負荷を最小限に抑えることで循環型社会の実現に貢献するため、グループ全体で環境保全活動に取り組みます。具体的な取り組みテーマは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に基づき、気候変動への取り組みや、廃棄物の削減・リサイクル、化学物質の排出抑制、水資源の保全、大気汚染防止、生物多様性の保全です。事業場、グループ企業にてISO14001などの環境マネジメントシステムを運用し、ステークホルダーに定期的な報告を行うとともに、継続的な対話を実施していきます。

推進体制

当社グループは、レスポンシブル・ケア（以下、本文はRC）推進体制の下、環境マネジメントシステムを構築し、省エネルギー対策、温室効果ガス（GHG）排出量削減、廃棄物排出量削減、大気・水質における環境負荷低減、水資源・生物多様性の保全などに取り組んでいます。各取り組みにおいてはISO14001に基づく認証審査や内部監査、RC監査の結果を基に計画を見直し、新たな計画を策定し、実行するCAPDサイクル[※]を回して継続的な改善を行うことで環境保全に努めています。取り組みの結果は、毎年度、環境白書としてまとめ、経営会議および取締役会に報告しています。

※ 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おそれがあると考え、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。

■ 環境マネジメント体制図



＜レスポンシブル・ケア推進体制

＜気候変動への対応

＜廃棄物削減・リサイクル

＜化学物質の排出管理

＜水資源の保全

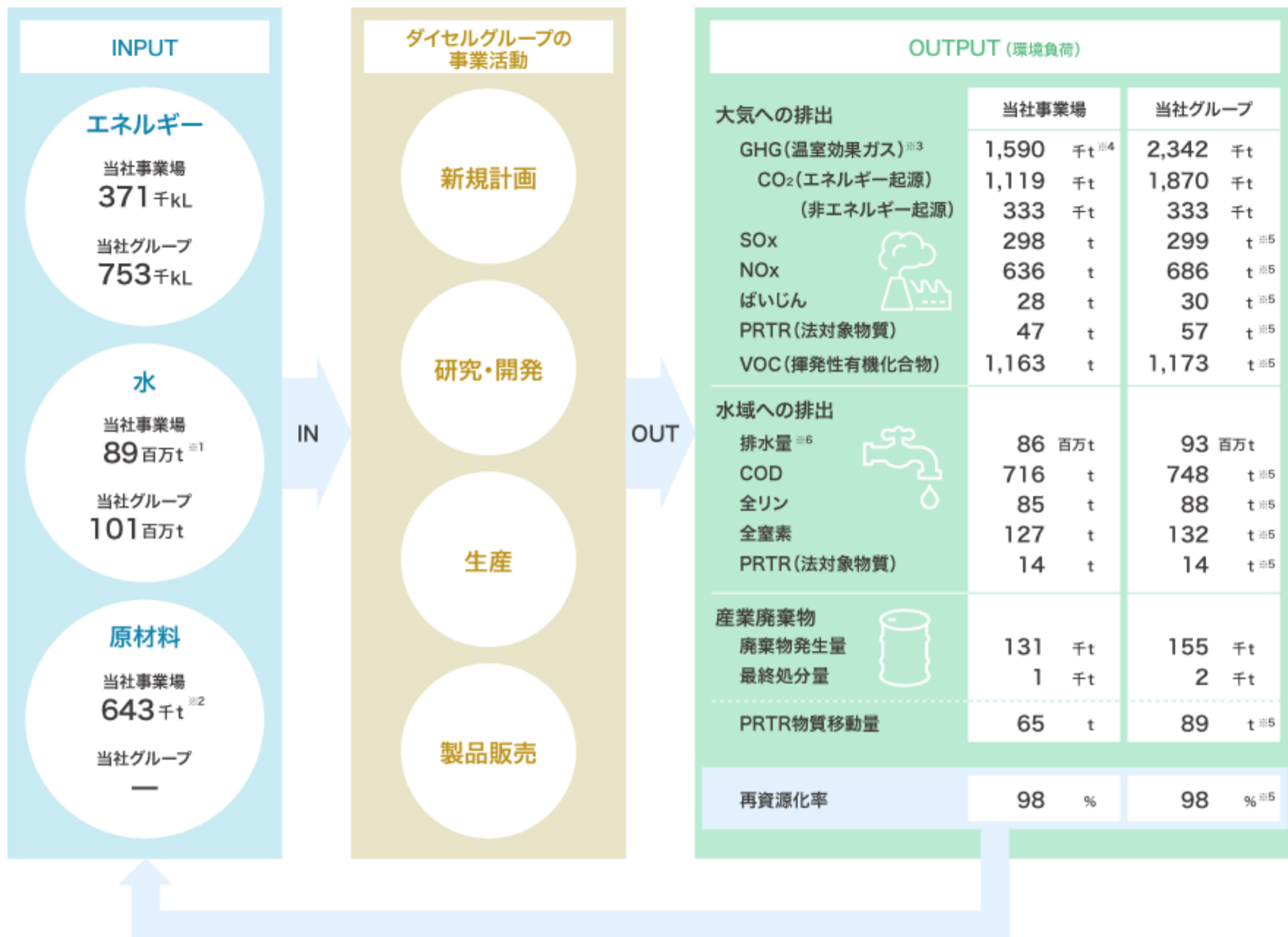
＜大気における環境管理

＜生物多様性保全

事業活動と環境負荷

2022年度の事業活動における環境負荷実績（マテリアルバランス）は、次の通りです。

2022年度の環境負荷実績（マテリアルバランス）



※1 冷却用海水 35百万トンを含む

※2 再生可能原材料（パルプ、バイオエタノール）：153千トン、非再生可能原材料：490千トン

※3 CO₂以外にメタン、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃を含む

※4 本社部門などを含む

※5 当社事業所および国内グループ企業のみ

※6 製造により副生する水を含む

> ESGデータ集 [環境関連データ](#)

環境内部監査の実施

当社グループはISO14001に基づき、認証機関による審査と年1回の内部監査を事業所ごとに実施しています。内部監査では規格の適合性、前回の指摘事項に対するフォローアップ状況や環境法規制に対する遵法の監査を中心に行っています。

環境に関する教育訓練

当社グループはISO14001に基づき、気候変動への取り組みや、廃棄物削減・リサイクル、化学物質の排出量管理、大気における環境管理などの環境パフォーマンスに影響を与える業務や、遵守義務について各事業場の従業員に教育しています。特に気候変動への取り組みは、エネルギー戦略委員会を通じ本社の社員にも啓発を行っています。

環境法規制の遵守状況

2022年度および過去3年間において、当社において環境法規制に関する重大な法令違反や違反に伴う罰金、制裁措置および環境賠償を伴う訴訟はありませんでした。

環境マネジメントシステム認証取得状況

当社グループの製造拠点における環境マネジメントシステム認証取得カバー率は2023年4月現在、82%（国内85%・海外79%）です。環境マネジメントシステム認証取得状況は下記リンクからご覧いただけます。

[>環境マネジメントシステム認証取得状況](#)

気候変動への対応

基本的な考え方

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、脱炭素社会の実現に向けて温室効果ガス（GHG）排出量削減の中長期目標を設定しています。生産プロセスの抜本的な見直しや新技術の導入により、エネルギー使用量を大幅に削減するとともに、燃料の転換や使用量の最適化、再生可能エネルギーの導入などに努め、当社グループ全体でGHG排出量の削減に取り組みます。

GHG排出量削減の中長期目標

GHG排出量削減の中長期目標

- 2050年 カーボンニュートラルの実現^{※1}
- 2030年 GHG排出量50%削減（2018年度基準）^{※2}

※1 対象範囲は当社グループのスコープ1・2・3

※2 対象範囲は当社グループのスコープ1・2

「2050年カーボンニュートラル」の達成に向け、中期目標として「2030年GHG排出量50%削減（2018年度基準）」を策定しました。これは、パリ協定が合意したSBT[※]の1.5℃水準に相当するものです。中長期目標達成に向け、省エネルギーなどの対策をさらに発展させ、GHG排出量削減を推進していきます。

なお、2023年5月、産官学の協働を通じたカーボンニュートラル社会の実現に向けて、経済産業省が主導する「[GXリーグ](#)」に参画しました。

※ Science Based Targets. パリ協定が合意した「世界の気温上昇を産業革命前より 2℃を十分に下回り、また 1.5℃に抑える水準」と整合した、企業の中長期的な削減目標

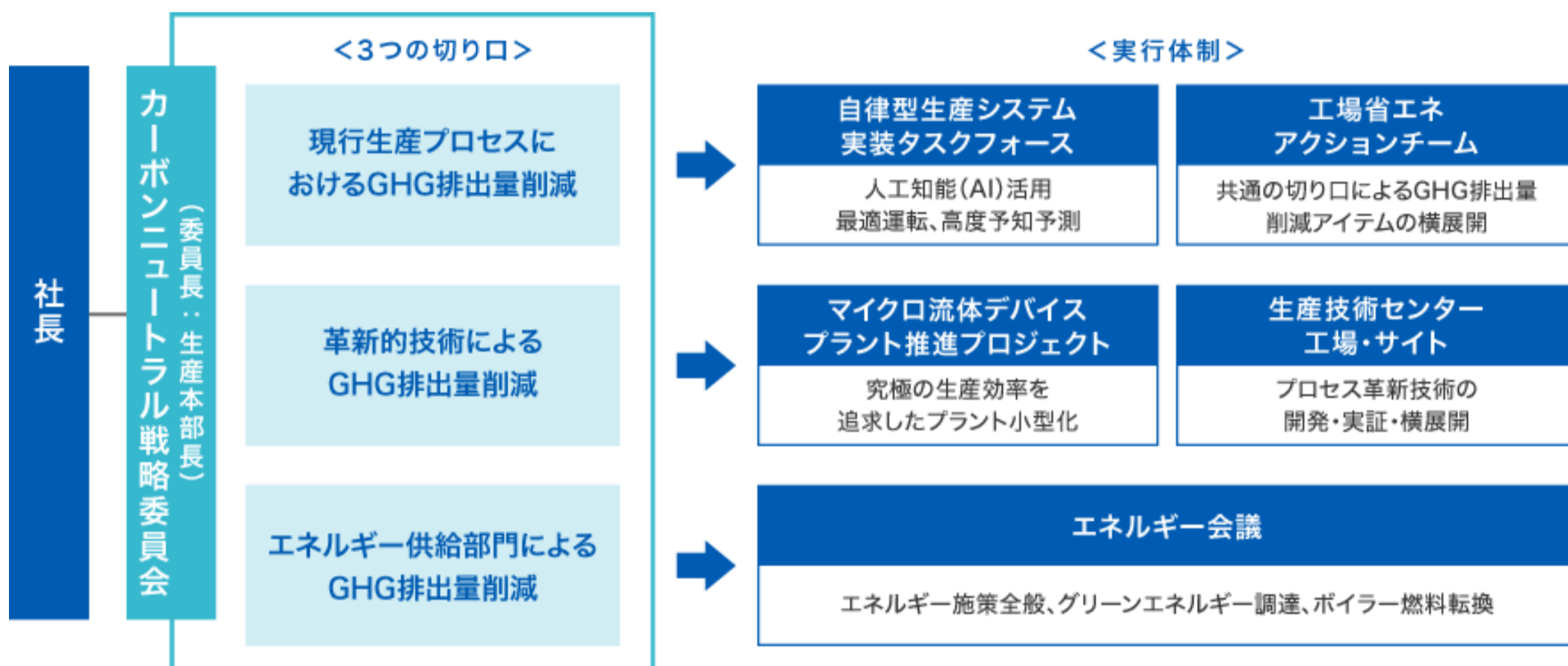
GHG排出量削減推進体制

2023年7月、カーボンニュートラルの取り組みをさらに加速するため、「エネルギー戦略委員会」を「カーボンニュートラル戦略委員会」へ改称しました。

当委員会は2020年7月、それまでの「省エネ推進委員会」を社長直轄とするなどして発展させてきたもので、生産本部の担当役員（生産本部長）を委員長とし、国内の生産部門、エネルギー供給部門、その他コーポレート部門の代表者で構成しています。委員会が中心となり、グループ全体の省エネルギー推進・管理を行うとともに、GHG排出量削減目標達成に向けて、1.現行生産プロセスにおける削減、2.エネルギー供給部門における削減、3.革新的技術による削減の3つの切り口で、地球環境と共生する循環型プロセス構築を当社グループ全体で推進していきます。

なお、中長期目標達成に向けた適切な投資計画を立案・遂行するため、インターナルカーボンプライシング導入を検討中です。

■ カーボンニュートラル戦略委員会体制図



GHG排出量削減の取り組み

GHG排出量の削減

当社グループの2022年度のGHG排出量は、前年度から6千トン-CO₂減少し、2,342千トン-CO₂（前年度比0.3%減）となりました。内訳は、当社事業場および国内グループ企業のGHG排出量が1,774千トン-CO₂（前年度比0.9%減）、海外グループ企業は568千トン-CO₂（前年度比1.7%増）でした。

また、GHG排出量に大きく関わる2022年度の当社グループのエネルギー使用量については、原油換算で前年度比4%増の753千kLとなりました。エネルギー使用量に関する目標である、「当社の5年間平均エネルギー原単位を前年度比1%以上改善」について、2022年度は未達でした。

当社事業場（本社含む）の2022年度のエネルギー起源CO₂排出量は、1,119千トン-CO₂（前年度比1%減）となりました。

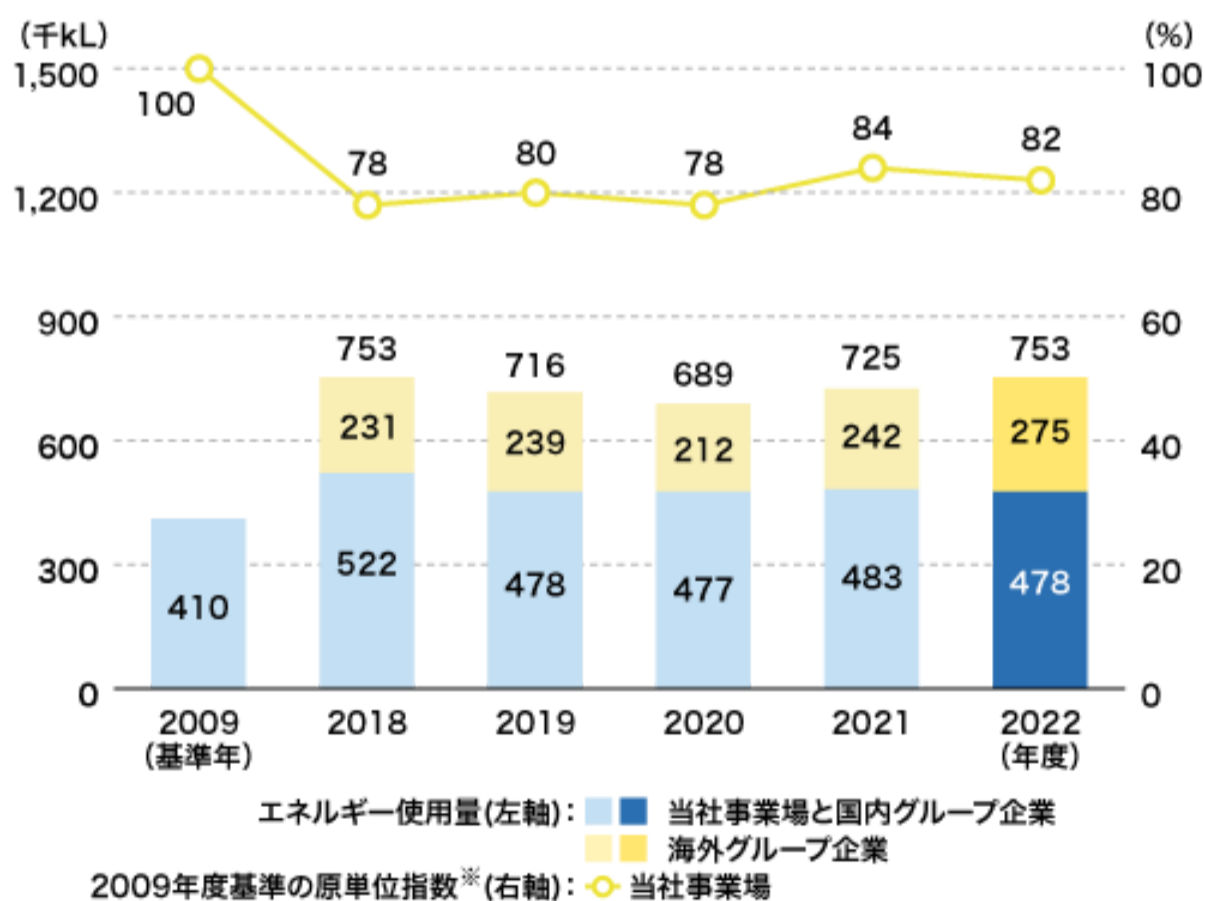
報告内容に対する信頼性確保のため、GHG排出量の算定に関し、定期的に第三者保証[※]を取得しています。

なお、LCA（ライフサイクルアセスメント）手法を活用して、製品別CFP（カーボンフットプリント）算定に着手しています。環境負荷を定量的にミエル化することで、既存製品の環境負荷低減や新たな環境対応型素材などの製品開発につなげています。

※ 当社事業場におけるスコープ1、2、3の排出量を算定し、第三者による保証を受けています。

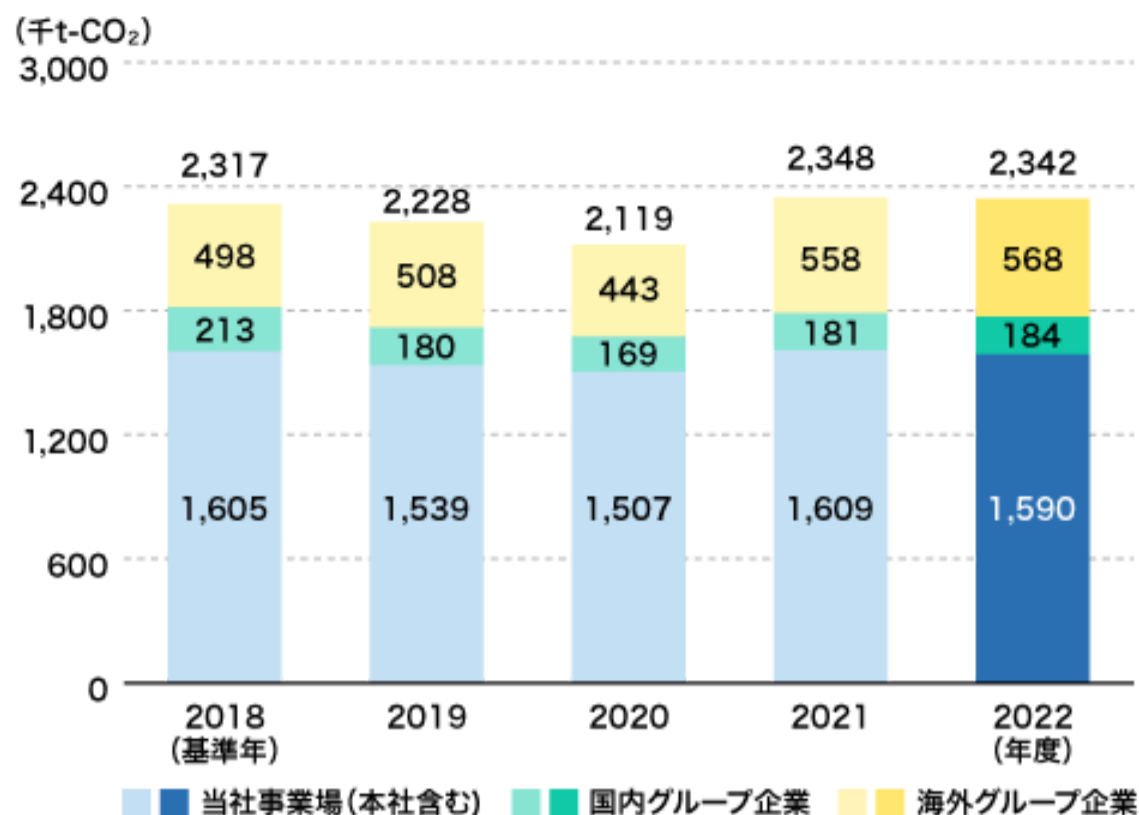
> ESGデータ集 気候変動への対応

■ エネルギー使用量



※ 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。電気事業法改正に伴い、2016年度以降は外販電力分を加えています。

■ GHG（スコープ1、2）排出量



サプライチェーンを通じたGHG排出量の削減

当社グループは、2020年度グローバルスタンダードであるGHGプロトコルに基づき、自社グループにとどまらず、サプライチェーン全体でのGHG排出量の把握、削減に取り組んでいます。CO₂、CH₄、N₂O、SF₆、NF₃の排出量は「地球温暖化対策の推進に関する法律」（以下、温対法）に基づき算定しています。2022年度はスコープ3の対象カテゴリを広げるとともに、従来からのカテゴリ1～7についても算定範囲を広げています。今後は海外での排出も含めた算出へ拡充していく計画です。

2022年度スコープ別GHG排出量

カテゴリ		排出量 (千t-CO ₂)
スコープ1※1	事業活動からの直接的な温室効果ガス排出	1,553
スコープ2※1	事業活動でのエネルギー使用による間接的な温室効果ガス排出	37
スコープ1、2※1合計		1,590
スコープ3	事業活動範囲外での間接的な温室効果ガス排出	1,177
カテゴリ1※2	購入した物品、サービス	869
カテゴリ2※3	資本財	131
カテゴリ3※2	スコープ1、2に含まれないエネルギー関連活動	107
カテゴリ4※2	輸送・流通（上流）	14
カテゴリ5※2	事業から発生する廃棄物	47
カテゴリ6※4	出張	6
カテゴリ7※4	雇用者の通勤	2
スコープ1、2、3合計		2,766

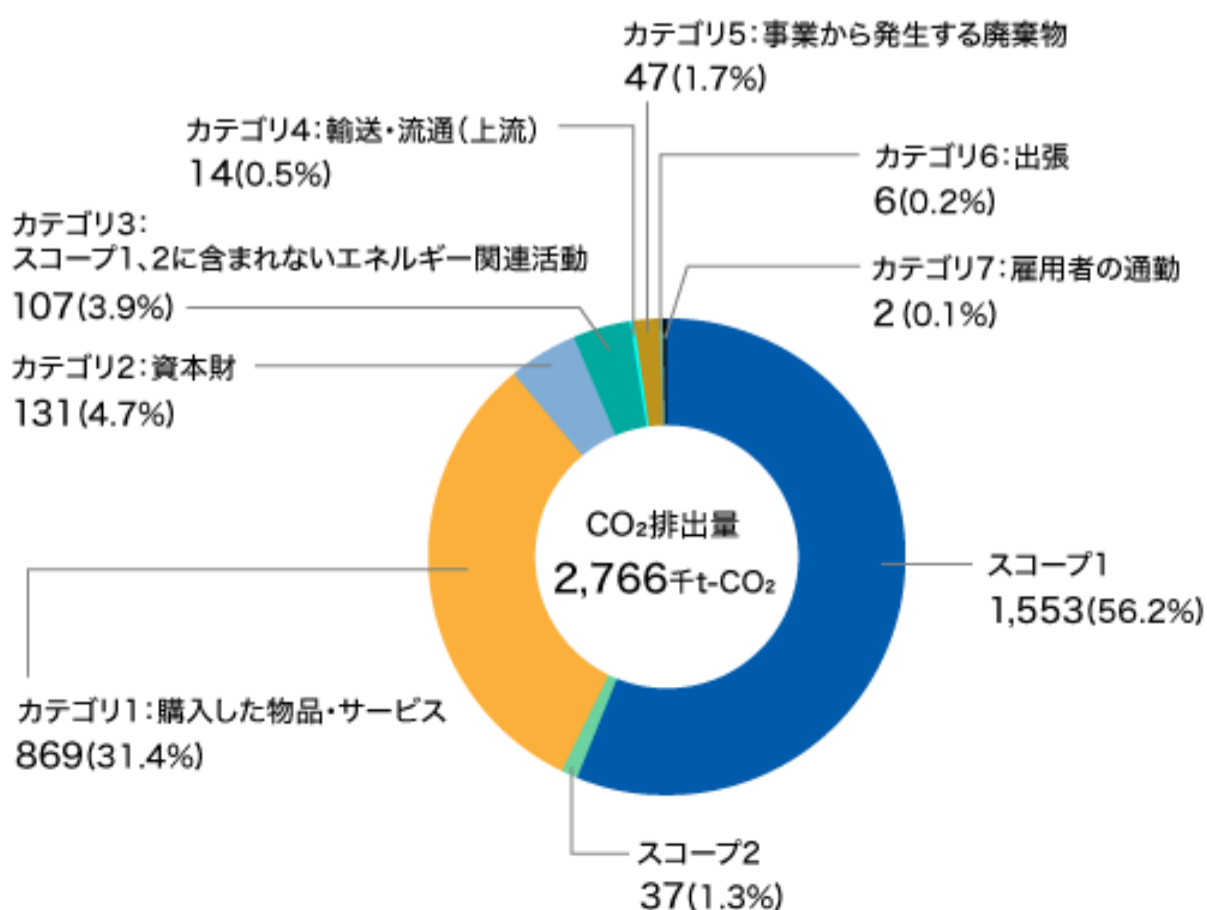
※1対象範囲：当社事業場（本含む）

※2対象範囲：当社事業場

※3対象範囲：当社グループ

※4対象範囲：当社事業場および国内グループ企業

> ESGデータ集 気候変動への対応



■ 算定方法

環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver2.3」に基づき、同「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver3.2」、ライフサイクルインベントリデータベースIDEA、温対法算定・報告・公表制度における排出係数などを使用しました。

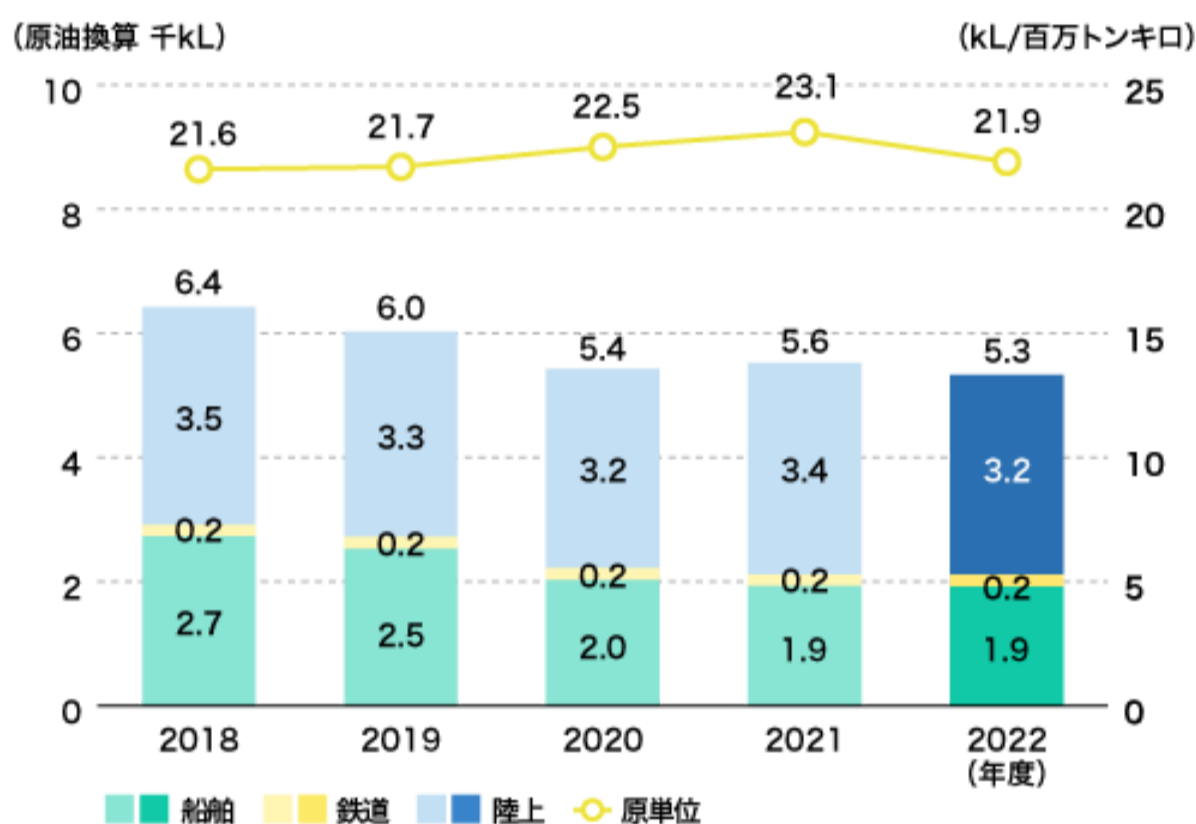
物流における環境負荷低減

当社グループは、モーダルシフト※1やコンテナのラウンドユース※2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。2022年度の物流における省エネルギーの実績は、前年度に比べ、陸上輸送におけるエネルギー使用量が減少し、エネルギー使用量原単位は、1.2ポイント改善しました。

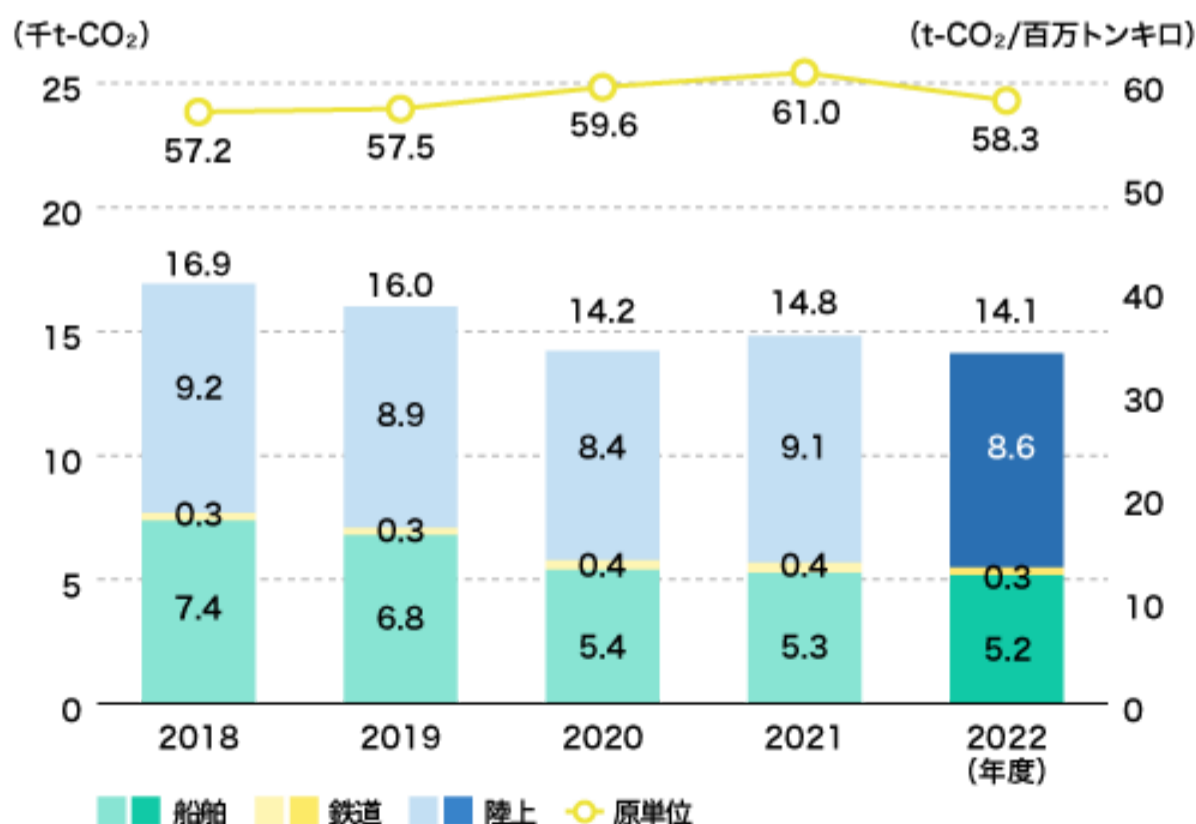
※1 貨物輸送の手段を、トラックから環境負荷が少ない船舶などの海運または鉄道輸送に転換することです。

※2 輸入時に使用したコンテナを、輸出する際にも再利用することです。

■ エネルギー使用量/エネルギー使用量原単位（当社事業場および国内グループ企業）



■ CO₂排出量/CO₂排出量原単位（当社事業場および国内グループ企業）



モーダルシフトによるCO₂排出量削減

ダイセル物流株式会社（以下、ダイセル物流）は、物流時に発生するCO₂を削減するため2007年から輸出入品の主要港と工場間の物流を陸上輸送から海上輸送に変更しています。2022年度は年間約8,000本のコンテナ※を海上輸送とするモーダルシフトにより、CO₂排出量を陸上輸送時の70%に削減しました。

※ 40フィートコンテナ換算

コンテナのラウンドユース率の向上

輸入時に用いたコンテナを輸出時にも再利用することで、空コンテナの輸送に伴うCO₂排出を抑えられます。ダイセル物流は、コンテナを用いた輸出入にラウンドユースを導入し、さらなるCO₂排出削減に取り組んでいます。また、船社別のスムーズなマッチングを可能にする独自開発のシステムによる円滑で効率的な輸送も、省エネルギーに寄与しています。その他コンテナ使用基準の見直しや簡易な修繕なども随時実施し、安全で効率的な輸送に努めています。

[ダイセル物流株式会社 環境負荷低減の取り組み](#) □

3つの切り口によるGHG排出量削減

当社グループは、気候変動への対応として「現行生産プロセス」「エネルギー供給部門」「革新的技術」の3つの切り口でGHG排出量を削減し、地球環境と共生する循環型プロセスの構築に取り組んでいます。

現行生産プロセスにおけるGHG排出量削減

当社のエネルギー使用量の80%を占める姫路製造所、大竹工場を、サイバー空間であたかも一つの工場と見なし（バーチャルファクトリー※化）、最適な生産計画やエネルギー需給を実現し、省エネルギー化しています。また「ダイセル式生産革新手法」で構築した「知的統合生産システム」を東京大学との共同研究で開発した人工知能（AI）ロジックにより進化させた「自律型生産システム」を実装・展開し、さらなるGHG排出量削減を図っていきます。

※ コンピュータ内の仮想空間に“あたかも実物があるように”創りあげた工場モデル

[プロセス・イノベーション バーチャルファクトリー](#) □

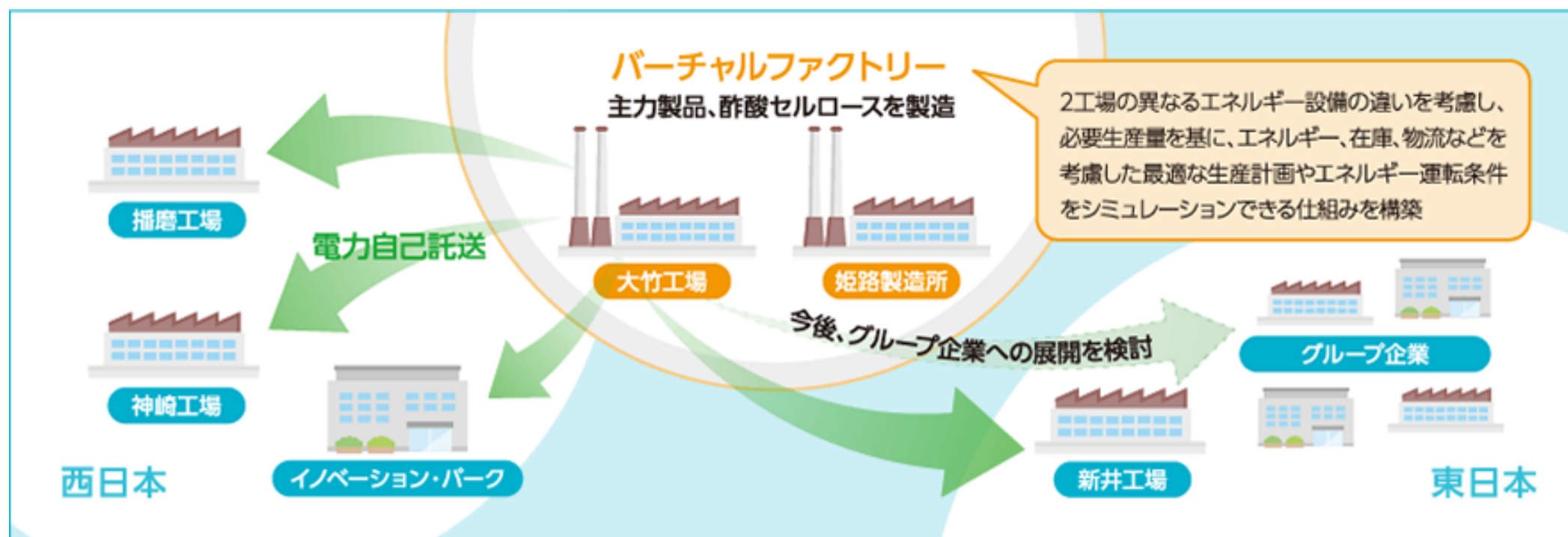
「エネルギー運転最適化システム」の導入

最適な生産計画に基づいたエネルギー管理をするために、実際の運転条件とシミュレーションによる最も好ましい運転条件をオンラインで監視し、コントロールする「エネルギー運転最適化システム」を姫路製造所、大竹工場で運用しています。

電力自己託送の活用

エネルギー需給最適化の一環として、電力自己託送を活用しています。大竹工場で自家発電した内の余剰電力を西日本の各拠点に供給してきましたが、2020年5月から東日本の新井工場へ、2021年4月からはポリプラスチック株式会社富士工場へ供給を開始しました。今後はグループ企業へのさらなる展開を検討し、グループ全体での「購入電力ゼロ」体制を目指します。

■ 電力自己託送



革新的技術によるGHG排出量削減

当社グループは、既存技術の改善や改良による省エネルギー対策だけでなく、生産プロセスの抜本的見直しや新技術の開発によるGHG排出量削減にも取り組んでいます。2022年度の環境負荷低減の研究開発活動コストは119百万円です。

化学産業では、一般的にエネルギーの約40%が蒸留プロセスで消費されるといわれています。当社も例外ではなく、蒸留プロセスにおける省エネルギー技術の確立が大幅な省エネルギー達成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、発生する多量の低温排熱を再利用せずに捨てています。つまり、高温の熱エネルギー使用量を削減する技術に加え、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、省エネルギーの重要なポイントとなります。

当社グループは「革新的省エネプロジェクト」を立ち上げて全社横断的に活動を進めてきた結果、改良型ペトリューク技術や蒸気再圧縮（VRC）技術といった蒸留塔の省エネルギー技術を開発しました。これらの基礎技術は以前から知られていましたが、大型化学プラントで実用化されておらず、世界初の実証となります。

さらに、カーボンニュートラルの鍵となる新バイオマスプロダクトツリー構築のため、複数の大学との共同研究によって常温常圧（＝より少ないエネルギー）で木材を溶かす技術の確立を進めています。また、製造プロセスにおけるCO₂排出の抑制策を講じた上でも大気中に放出されてしまうCO₂をできるだけ削減するため、CO₂をCOへ逆反応させ再利用する技術開発にも取り組んでいます。

既存技術の改良

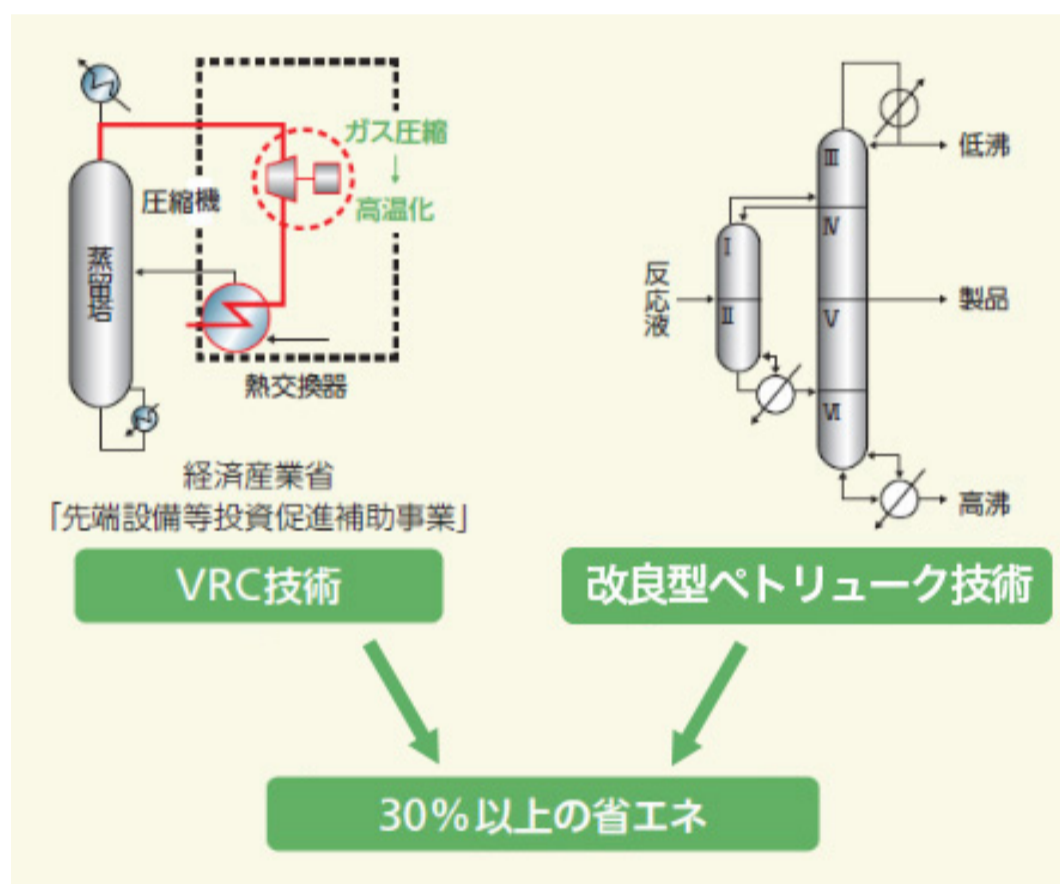
● 改良型ペトリューク技術

ペトリューク蒸留は省エネルギー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を導入するには既存の蒸留塔をリニューアルする必要があります。当社は、ペトリューク蒸留を改良し、既存の蒸留塔を改装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おり、今後、大竹工場の製造設備への展開を検討しています。

● 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し、高温の蒸気にして熱を回収する低温排熱回収技術として、普遍的な活用が期待されています。以前から、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。当社は、圧縮機メーカーと共にプロセスへ適用可能な圧縮機の導入を進めており、すでに実証設備での試運転を完了しました。現在、長期運転による検証を継続しており、他設備への横展開を検討中です。

※ Vapor Recompression Technology



環境変化に対応した新技術

● 膜分離技術

蒸留工程で多大なエネルギーを要する蒸発操作を膜分離技術に置き換え、大幅なエネルギー削減を目指しています。2016年4月から適用する候補膜の寿命評価を実施しています。

● 新たな反応技術

網干工場1,3-BGプラントに、新触媒による新たな反応技術を取り入れた新開発のプロセス革新技術を導入しました。これによりエネルギー消費量約20%削減（対現行技術）を見込んでいます。

● 新規排水処理技術（嫌気性排水処理技術）

嫌気性排水処理は、排水を処理する細菌への酸素供給が不要なため省電力で、なおかつ分解時に発生するメタンを燃料として転用できます。本運用に向け、網干工場の実証実験中です。

● マイクロ流体デバイスによる適量生産技術

マイクロ流体デバイスは、基板上に数百マイクロメートル[※]の流路を設け、流路内で混合・反応・精製などの化学操作をマイクロスケールで行うための装置です。マイクロ流体デバイスを1万枚以上並列化することにより、研究領域で確立された製法のまま大量生産できると同時に、省スペース・省エネルギー・省資源かつ必要なものを必要な量だけ生産できる、サステナブルな次世代生産プラントの実現につながります。当社は国立清華大学（台湾）、東京大学との産学連携により、早期実装を目指します。

※1マイクロメートル=0.001ミリ

エネルギー供給部門によるGHG排出量削減

当社グループの各工場では、製造に必要な蒸気・電力を工場内で製造しています。さらなる省エネルギーおよびGHG排出量削減に向けて、設備の更新やボイラーなどの燃料転換、再生可能エネルギーなどのグリーンエネルギー調達を進めています。

■ 各工場の省エネルギー・GHG排出量削減対策

網干工場	2012年9月よりガスタービンによるコジェネレーション設備を稼働 2019年6月より余剰電力の販売実施
大竹工場	2007年8月より余剰電力の販売実施 2016年7月、ボイラー増設。石炭・廃タイヤの混焼ボイラー2基を並列運転
新井工場	2017年1月、石炭ボイラーからガスタービンによるコジェネレーション設備に変更

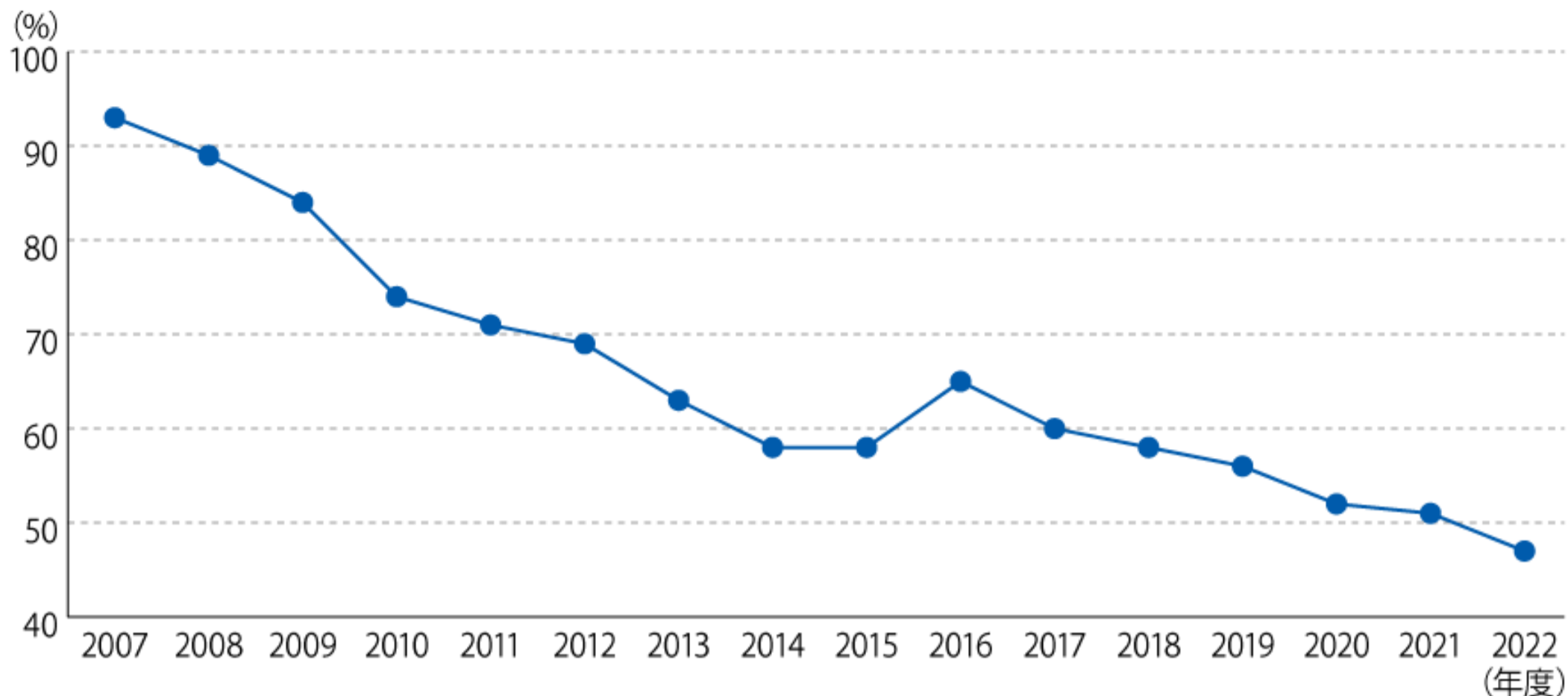
廃タイヤの燃料使用による化石燃料の削減

日本では年間およそ1億本、重量にしておよそ100万トンもの廃タイヤが発生し、環境に多大な負荷を与えています。一方で、廃タイヤは天然ゴムなどのバイオマスを含30%程度含有する、優れた燃料として再利用が可能です。こうした点に着目し、大竹工場では石炭とタイヤチップを混焼させるサーマルリサイクルを実施しています。タイヤチップを混ぜることで、化石燃料の使用量とCO₂排出量を共に削減できることから、発電設備を製造する協力会社などと連携し、タイヤチップ混焼率の向上、安全かつ適切に発電できる技術開発に取り組み、一定の成果を上げています。

また、当社事業場における産業廃棄物発生量の約60%を占める、ばいじんや燃えがらなどはセメントや路盤改良材へ利用し、廃プラスチックは分別回収するなど、リサイクルに取り組んでいます。

2022年度は、2021年度に引き続き廃タイヤの品質管理強化に取り組み、タイヤチップ混焼率53%（前年度49%）、化石燃料使用率47%（前年度51%）を達成しました。今後も持続可能な社会の実現に向け、リサイクルのさらなる強化を図っていきます。

■ 大竹工場 化石燃料（石炭）使用率の推移



TCFD提言に沿った情報開示

2021年11月、当社グループはTCFD※提言に賛同しました。当社グループは、TCFD提言に沿って気候変動に関する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標および目標」の各項目について開示を進めていきます。

※ Task Force on Climate-related Financial Disclosures. 気候関連財務情報開示タスクフォース

[> 参画するイニシアティブ・外部からの評価](#)

■ ガバナンス

気候変動への対応は、サステナブル経営委員会の重要な議題であり、経営レベルで議論を行います。

[> サステナビリティマネジメント](#)

■ 戦略

当社グループは、2022年よりTCFDの提言に沿った、気温上昇1.5℃/2℃未満と4℃、時間軸2030年を想定したシナリオ分析を開始しました。

1.5℃/2℃未満と4℃シナリオは、TCFDシナリオ分析で一般的に参照されることが多い国際エネルギー機関（IEA）や気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の資料を参照しています。

● シナリオ分析実施手順

シナリオ分析は以下の手順で実施しています。

- ステップ1 シナリオ分析の対象範囲の設定
- ステップ2 各事業における気候変動に対するリスクと機会のリスト化
- ステップ3 各事業における外部シナリオに従って、事業シナリオを作成、リスクと機会の大きさを再評価
- ステップ4 各事業における財務評価
- ステップ5 当社グループ全体としての気候変動に対する影響とその対策まとめ

シナリオ分析の実施状況は、順次開示していきます。

● シナリオ分析の対象範囲の設定

2022年度は、当社グループを牽引する事業であるエンジニアリングプラスチック事業について、シナリオ分析を行いました。今後は酢酸セルロースを中心としたアセチル事業（スマート、マテリアル事業）、セイフティ事業を評価対象とし、シナリオ分析を順次実施し、当社グループとしての気候変動に対するリスクと機会の集約を行います。

[>エンジニアリングプラスチック事業（ポリプラスチック株式会社）のシナリオ分析](#) □

■ リスク管理

気候変動は、サステナブルな経営における重要なリスクと捉え、当社グループのリスク管理体制の下、リスク評価、対応とその実施状況の確認を行います。重大な課題に対しては、サステナブル経営委員会にて詳細な検討を行います。

[>リスク管理](#)

■ 指標および目標

当社グループでは、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）15項目の中に、「気候変動への対応」を挙げており、KPIとしてGHG排出量削減率を設定しました。

また、マテリアリティ「環境に貢献する素材や技術の提供」や「循環型社会構築への貢献」についてもそれぞれKPIを設定していますが、引き続き低炭素経済に貢献する製品やサービスについて議論を重ね、より良い指標と目標の設定を検討していきます。

[>マテリアリティ](#)

廃棄物削減・リサイクル

基本的な考え方

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、全ての事業場において、水資源の保全、大気における環境管理、化学物質排出量削減と適正管理など、環境負荷を低減させる様々な取り組みを行っています。また、一般社団法人日本経済団体連合会が掲げている「循環型社会形成自主行動計画」を踏まえた取り組みを行っており、廃棄物削減とリサイクルについては、省資源を含む廃棄物の発生量抑制（リデュース）、再利用（リユース）および再生使用（リサイクル）の3Rをいっそう推進するとともに、循環型社会の実現に向けて取り組んでいます。

中期目標の達成に向けて

2020年に発表した中期目標（2025年度最終年）では、「当社事業場と国内グループ企業の再資源化率99%以上」「当社事業場と国内グループ企業のゼロエミッション達成」を設定しています。再資源化率の向上については、資源の有効利用の促進や単純焼却量の削減など、産業廃棄物の3Rを継続的に推進していきます。また、ゼロエミッション達成に向け、廃プラスチックや有機性汚泥のリサイクル率の向上に努めていきます。

■ 産業廃棄物に関する中期目標

2025年度までの中期目標	定義
当社事業場と国内グループ企業の再資源化率99%以上	再資源化率 = $\frac{\text{再資源化物}^{\ast} + \text{サーマルリサイクル物}}{\text{産業廃棄物発生量}^{\ast}}$
当社事業場と国内グループ企業のゼロエミッション達成	産業廃棄物発生量 [※] に対する埋立処分量が1%未満

※ 有価物を含む

廃棄物削減に向けた取り組み

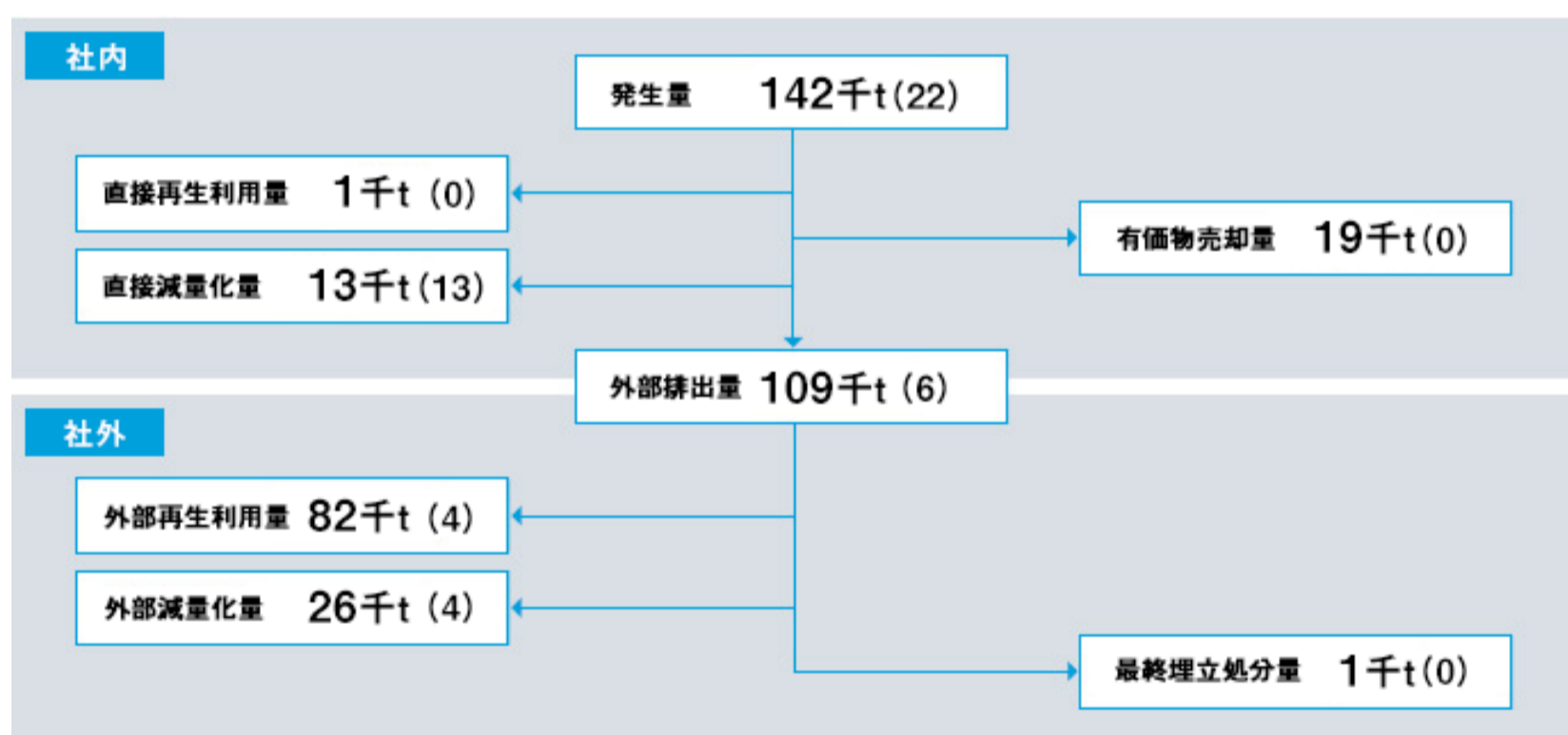
当社グループは多種多様な化学製品を製造しており、その過程において様々な廃棄物が発生します。主に、エネルギーを得るために燃焼した固体燃料の燃えがらやばいじん、廃液、洗浄液、製品とならなかった半端品、不良品、不要となった設備などが廃棄物となります。当社グループでは、特に国内で発生する廃棄物量の約半分を占める燃えがらやばいじんの再資源化に積極的に取り組み、ゼロエミッション（産業廃棄物発生量に対する埋立処分量が1%未満）の実現を目指しています。

2022年度の当社事業場および国内グループ企業における産業廃棄物発生量は、前年度比で2%減の142千トンとなり、再資源化率は前年度同様98%で、最終埋立処分量は前年度比で11%減の1.1千トンとなりました。

最終埋立処分量は0.9%となり、2021年度に続いて、中期目標であるゼロエミッションを達成しました。

なお、産業廃棄物の排出事業者として、委託する処理業者に対し、産業廃棄物の品目許可証や処理方法などを現地確認しています。今後も継続して、リサイクルの推進や廃棄物の削減に尽力していきます。

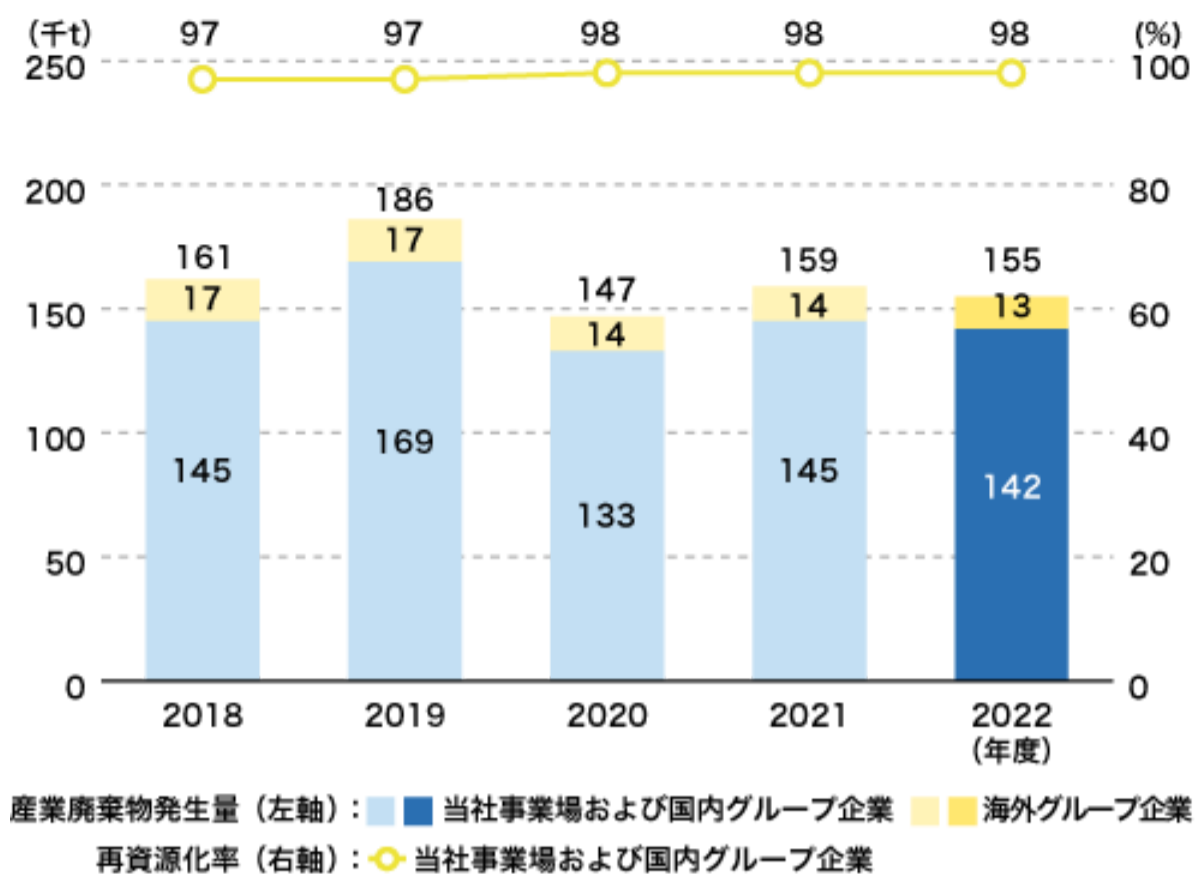
2022年度廃棄物削減・リサイクルフロー図（当社事業場および国内グループ企業）



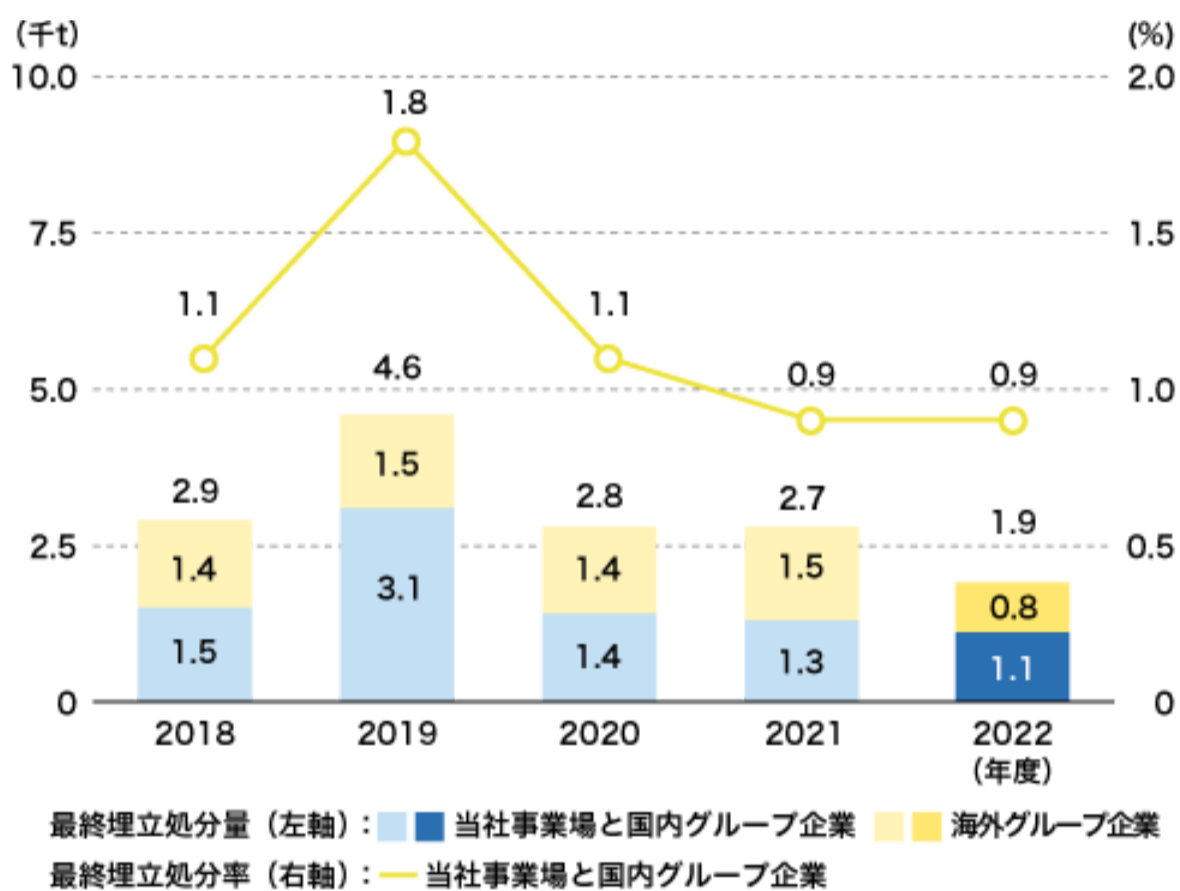
※ () 内の数字は、全体に対する有害廃棄物の数量

有害廃棄物：廃油、廃酸、廃アルカリ

産業廃棄物総発生量/再資源化率



最終埋立処分量/最終埋立処分率



3Rの推進

当社グループは「ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針」の下、省資源を含むリデュース・リユース・リサイクルの3Rに取り組んでいます。

■ 主な3Rの取り組み

リデュース	インフレータの製造設備の改善	溶接やかしめの不良化率を低減させるために、製造設備の改造などを実施し、廃棄物削減に努めています。
	エンジニアリングプラスチック	排水処理過程で生じる臭気の強い沈殿物の発生量を低減させるため、乾燥処理工程導入などを実施し、廃棄物削減に努めています。
リユース	輸送などで使用するパレットの再利用	リユースしやすいパレットへの変更や、パレットの一括引き取りを実施するなど、リユースに努めています。
	容器などの再利用	容器をワンウェイで使用するのではなく、洗浄などを行い、リユースに努めています。
リサイクル	ボイラー石炭灰のセメント原料などへのリサイクル	複数の処理業者を選定し、迅速にリサイクル処理をすることに努めています。
	金属類のリサイクル	プラント撤去などで生じる廃棄物の分別を行い、金属のリサイクルに努めています。
	インフレータのリサイクル	廃車などで回収したインフレータの火薬処理を自社で行い、金属やプラスチックを分別しリサイクルに努めています。

海洋プラスチックごみ問題への取り組み

生物多様性の保全活動の一環として、海洋プラスチックごみ問題に取り組んでいます。

[> 海洋プラスチックごみ問題への取り組み](#)

化学物質の排出管理

基本的な考え方

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、PRTR法対象物質や揮発性有機化合物（VOC）など化学物質の排出量・移動量を把握するとともに、排出量削減の推進・化学物質の適正管理に努めます。

推進体制

[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

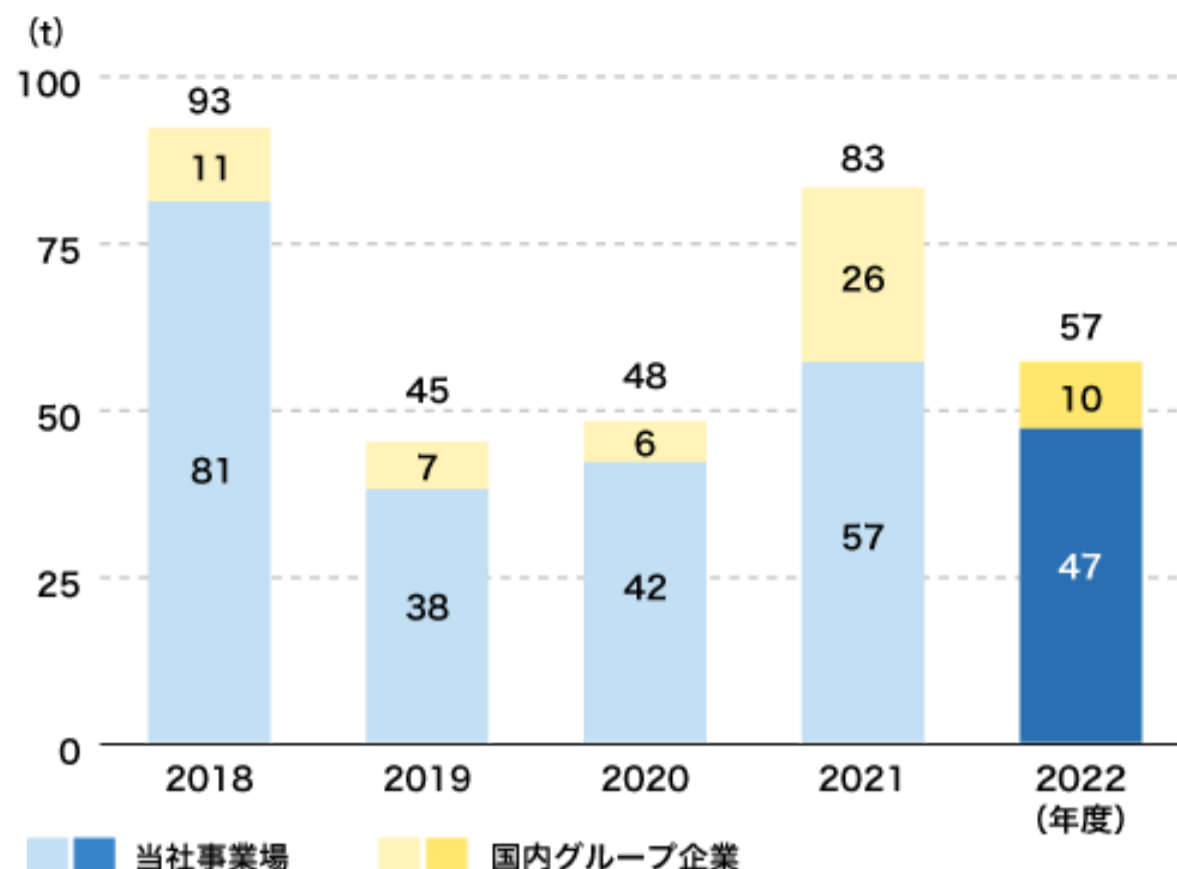
PRTR法対象物質の排出削減

「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）」で定められた環境汚染物質について、当社グループでは2025年度を最終年とする中期目標として、当社事業場および国内グループ企業で「2001年度排出量（189トン）比80%以上削減（38トン以下）」に設定しています。2022年度の当社事業場および国内グループ企業の総排出量は、2021年度83トンに対して57トンへ削減しました。なお、PRTR法の届出対象に該当する物質は、対象462物質のうち、70物質でした。PRTR法の対象物質については、排出量のモニタリング強化およびプロセス・設備改造による排出量削減を、さらに推進していきます。

中期目標と実績（当社事業場および国内グループ企業）

2025年度目標	PRTR法対象物質排出量 2001年度比80%削減（排出量38トン以下）
2022年度実績	PRTR法対象物質排出量 2001年度比70%削減（排出量57トン）

■ PRTR法物質排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



> ESGデータ集 化学物質

■ 2022年度の主なPRTR法対象物質の排出量・移動量の内訳（当社事業場および国内グループ企業）

(t/年) ※1

政令指 定番号	物質名	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	事業所 内埋立 量		
1	亜鉛の水溶性化合物	2.5	0.0	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0
9	アクリロニトリル	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10	アクロレイン	0.5	0.1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
12	アセトアルデヒド	2.0	0.7	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0
13	アセトニトリル	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	14.0
28	アリルアルコール	1.1	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0
56	エチレンオキシド	0.9	0.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
67	2,3-エポキシ-1- プロパノール	4.8	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0
80	キシレン	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
151	1,3-ジオキソラン	2.3	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

政令指 定番号	物質名	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	事業所 内埋立 量		
161	ジクロロジフルオロ メタン	3.6	3.6	0.0	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	2.7
240	スチレン	3.6	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
243	ダイオキシン類※2	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.6
277	トリエチルアミン	2.1	1.9	0.2	0.0	0.0	0.0	2.7
300	トルエン	22.6	22.6	0.0	0.0	0.0	0.0	54.5
308	ニッケル	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	6.6
351	1,3-ブタジエン	0.6	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
375	2-ブテナール	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0
392	ノルマル-ヘキサン	0.7	0.1	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
405	ほう素化合物	1.7	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0	0.1
411	ホルムアルデヒド	2.9	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7
423	メチルアミン	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
438	メチルナフタレン	2.7	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他※3	0.3	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	7.1
	合計	57.3	42.3	15.0	0.0	0.0	0.0	90.0

※1 取り扱い裾切り量は、排出量および移動量が1トン/年です。

※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0.1トン/年未満の物質は「その他」に集約しました。

揮発性有機化合物（VOC）の排出量削減

当社グループは、人体や生態系に影響を及ぼす化学物質の代替化や使用削減に努めています。

2025年度を最終年とする中期目標として、当社事業場および国内グループ企業の揮発性有機化合物（以下、VOC）排出量を「2000年度排出量（2,145トン）比60%以上削減（858トン以下）」に設定しています。

2022年度は生産量増加などにより、VOC排出量は対前年度比で16%増の1,173トンとなりました。

また、化学物質安全については、総合アセスメント制度によりリスク評価を確実にを行い、生産・消費・廃棄など全ての事業活動における安全を確保しています。

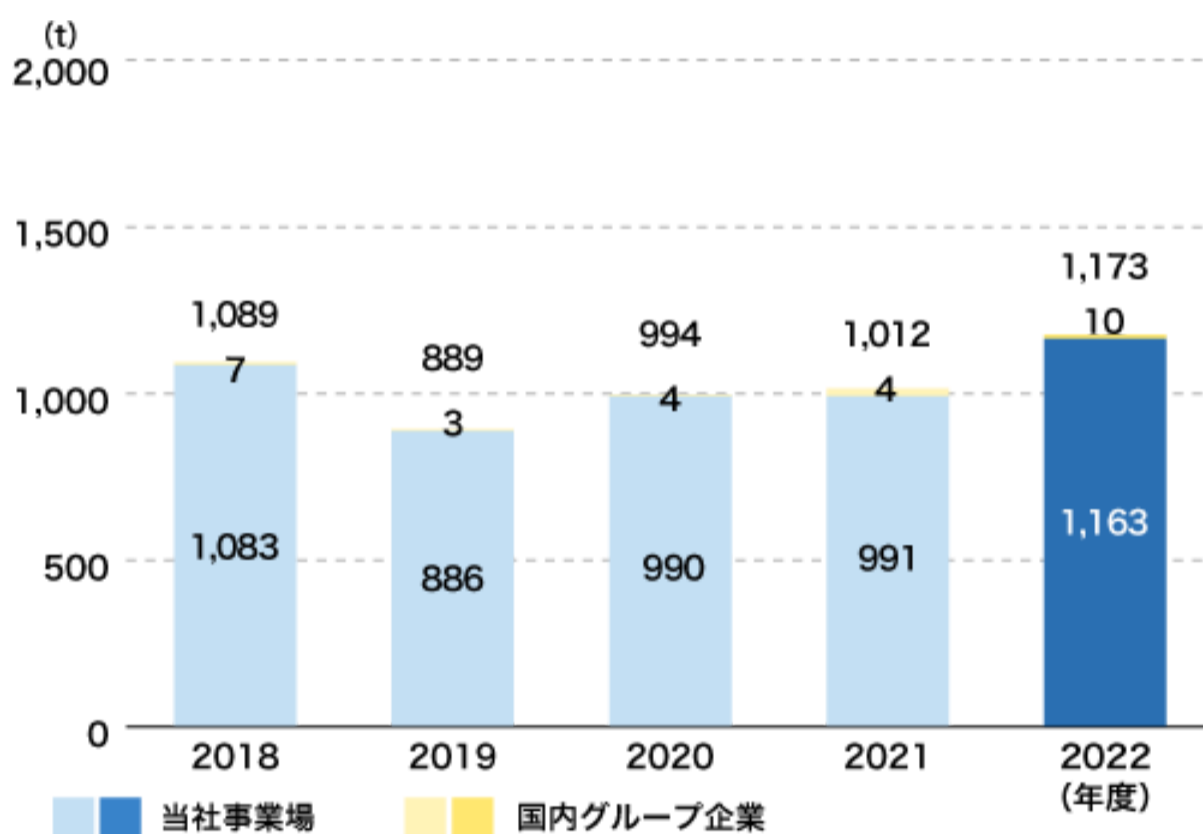
2022年度は、重大なVOCの漏出はありませんでした。

中期目標と実績（当社事業場および国内グループ企業）

2025年度目標 VOC排出量 2000年度比60%削減（排出量858トン以下）

2022年度実績 VOC排出量 2000年度比45%削減（排出量1,173トン）

■ VOC排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



> ESGデータ集 [大気排出](#)

PCB（ポリ塩化ビフェニル）の適正管理

当社グループは「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」（廃棄物処理法）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・管理しています。

2021年度には、当社グループが保管していた高濃度PCB汚染物の処理を完了しました。また、低濃度PCB汚染物の処理も計画通り進めています。

水資源の保全

基本的な考え方

かけがえのない資源である水に関するリスクが、世界的に高まっています。干ばつ・渇水・豪雨・洪水・土砂崩れなどの自然災害とともに、人間の生活や経済活動による水質汚染や水不足も、水リスクの一つと考えられます。

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に基づき、限りある水資源の適正な利用、管理および排水処理の実施により、水質保全に努めるとともに、淡水・海水を問わず水使用量の削減に取り組みます。

推進体制

[>レスポンシブル・ケア推進体制](#)

水質管理の取り組み

当社グループは様々な化学製品を製造しており、水はその製造過程に必要不可欠です。例えば、製造過程における加熱・冷却・洗浄や、製造工程で生じる化学物質の除去設備、排水設備などで水を使用しています。使用した水は浄化処理を施して、ほぼ全量を河川および海洋に排水しています。*

各工場では、高度な処理設備の安定稼働により排水を河川・海洋へ放流可能な水質にまで浄化し、環境負荷低減を実現しています。また法令に基づき定期的に排水を測定するだけでなく、自主管理目標値として、法令よりも厳しい排水基準や総排出量を設定し、その目標値以下を維持することで、水質保全に努めています。

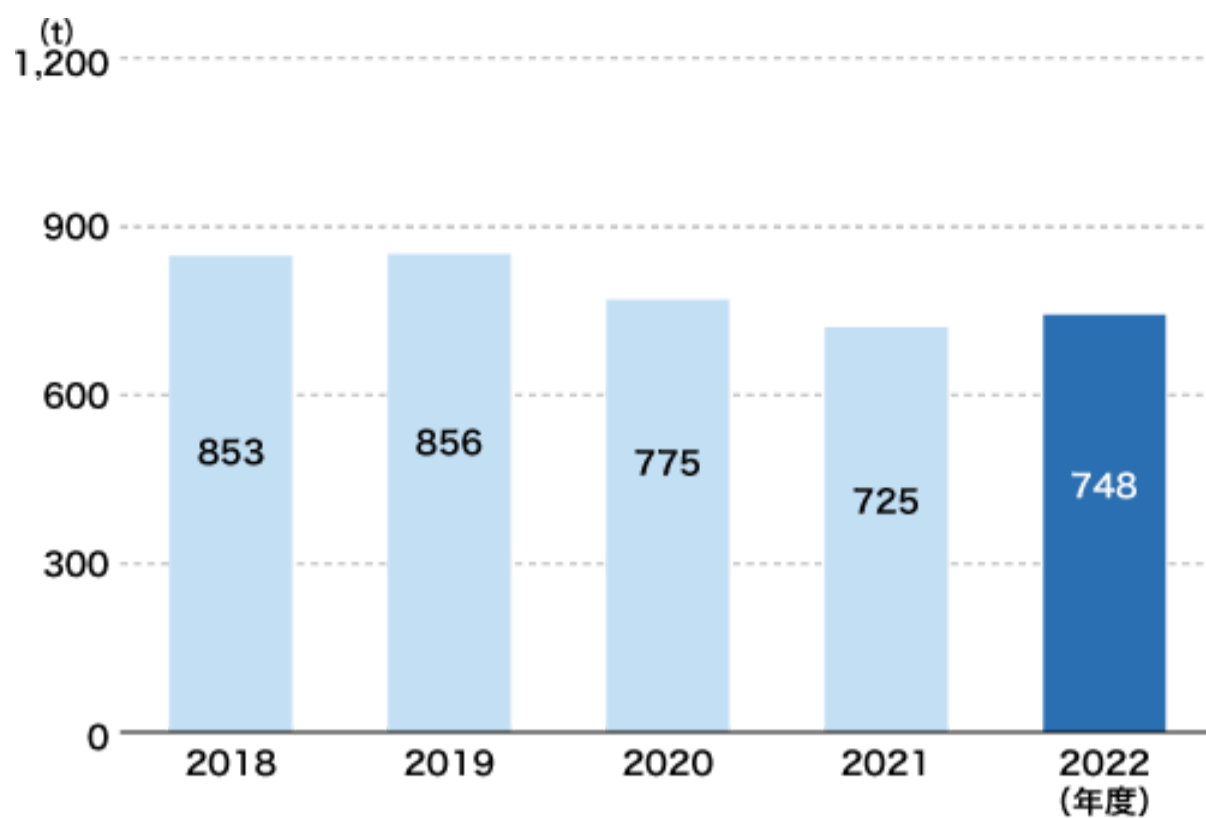
2022年度も、自主管理目標値に基づき適正な管理を継続し、水資源の保全に関する重大な法令違反はありませんでした。

また、新たな事業計画を策定する場合は「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」により、排水による水質への影響を事前に評価します。さらに設備メーカーと連携した排水処理設備の改善や大学などと連携した排水のシミュレーション技術の構築など、あらゆる面で水質汚染リスクを回避するための対策を講じ、化学品メーカーとしての責務を果たしています。

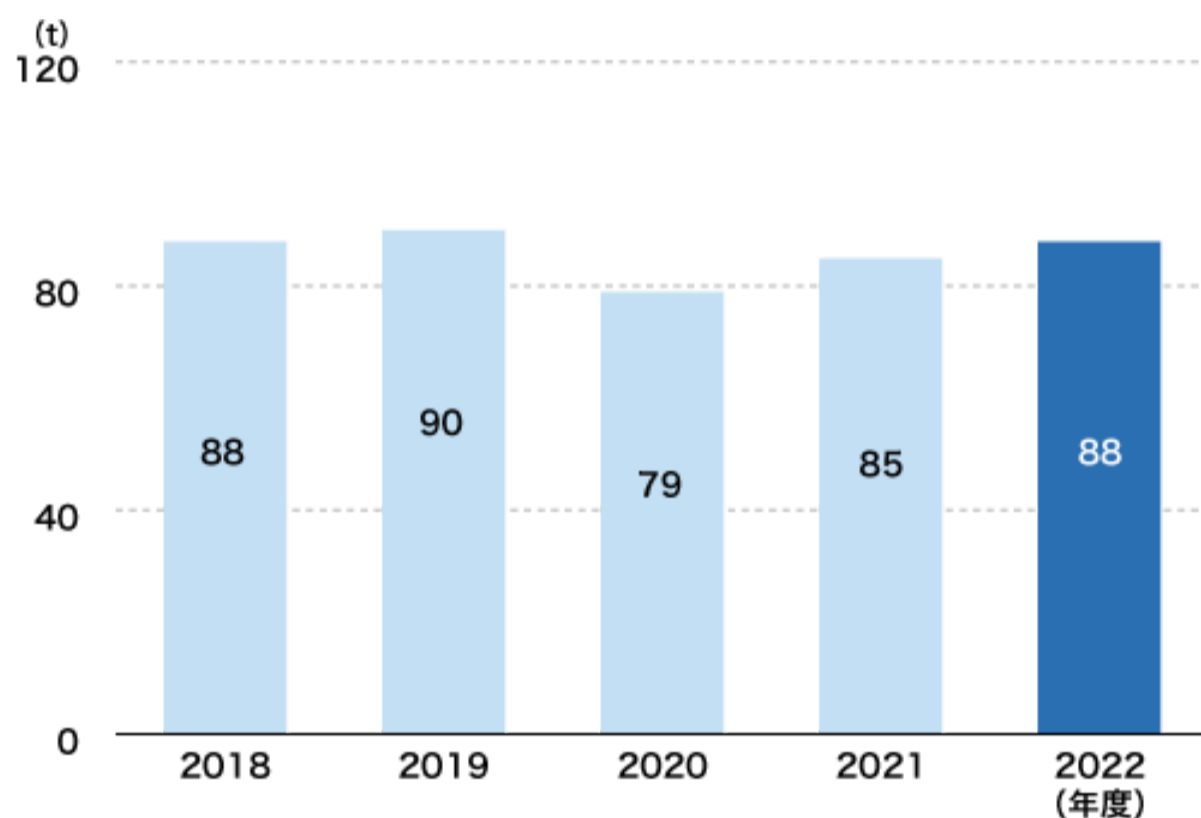
* 地下水への排水はありません

[>環境、安全と健康の総合アセスメント制度](#)

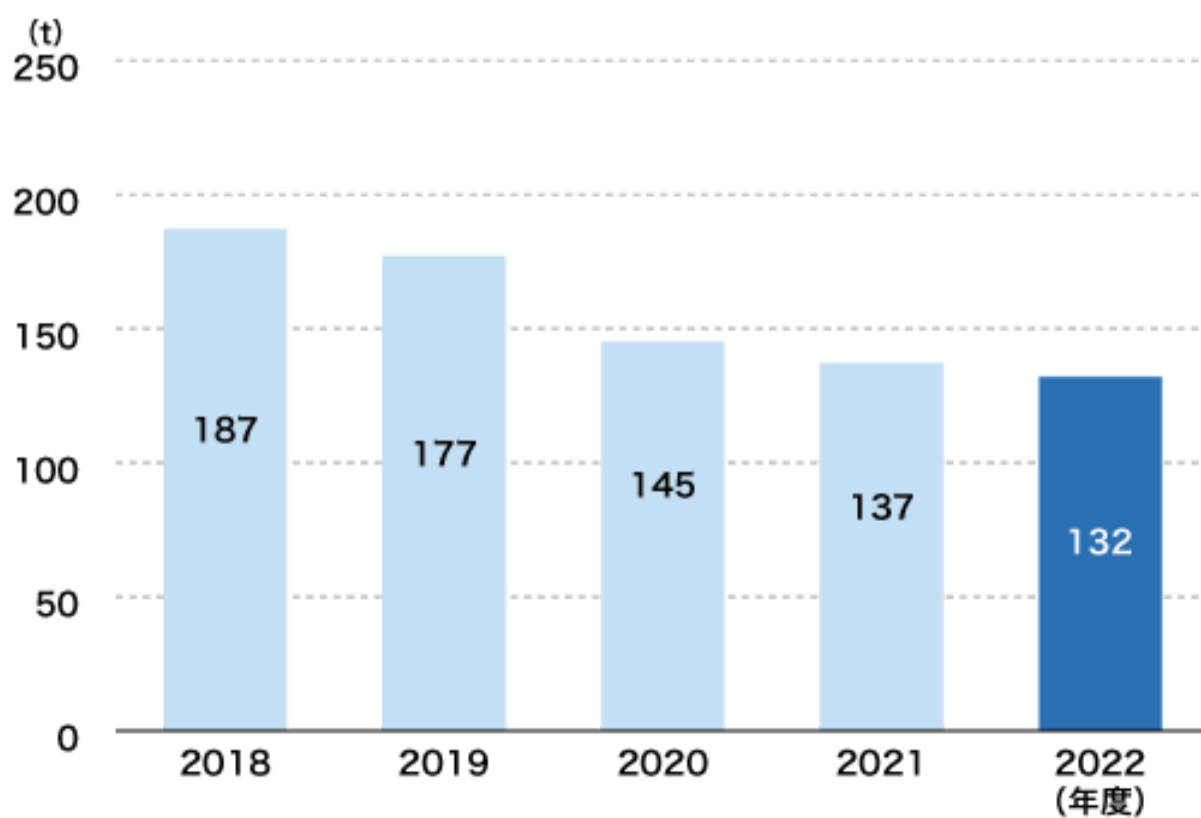
■ COD排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ 全リン排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ 全窒素排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



効率的な水使用

当社グループでは、全事業場で取水量の削減に取り組んでいます。事業場ごとに2025年度を最終年とする中期目標として「2018年度比10%削減」を設定し、効率的な水使用を推進しています。冷却塔などでは、冷却水の循環利用や使用量自体の削減を進めており、各事業場では取水量・排出量・水消費の把握およびモニタリングを実施し、水リスク低減とともに、製造プロセスの見直しなどにつなげ、他工場への展開を検討しています。

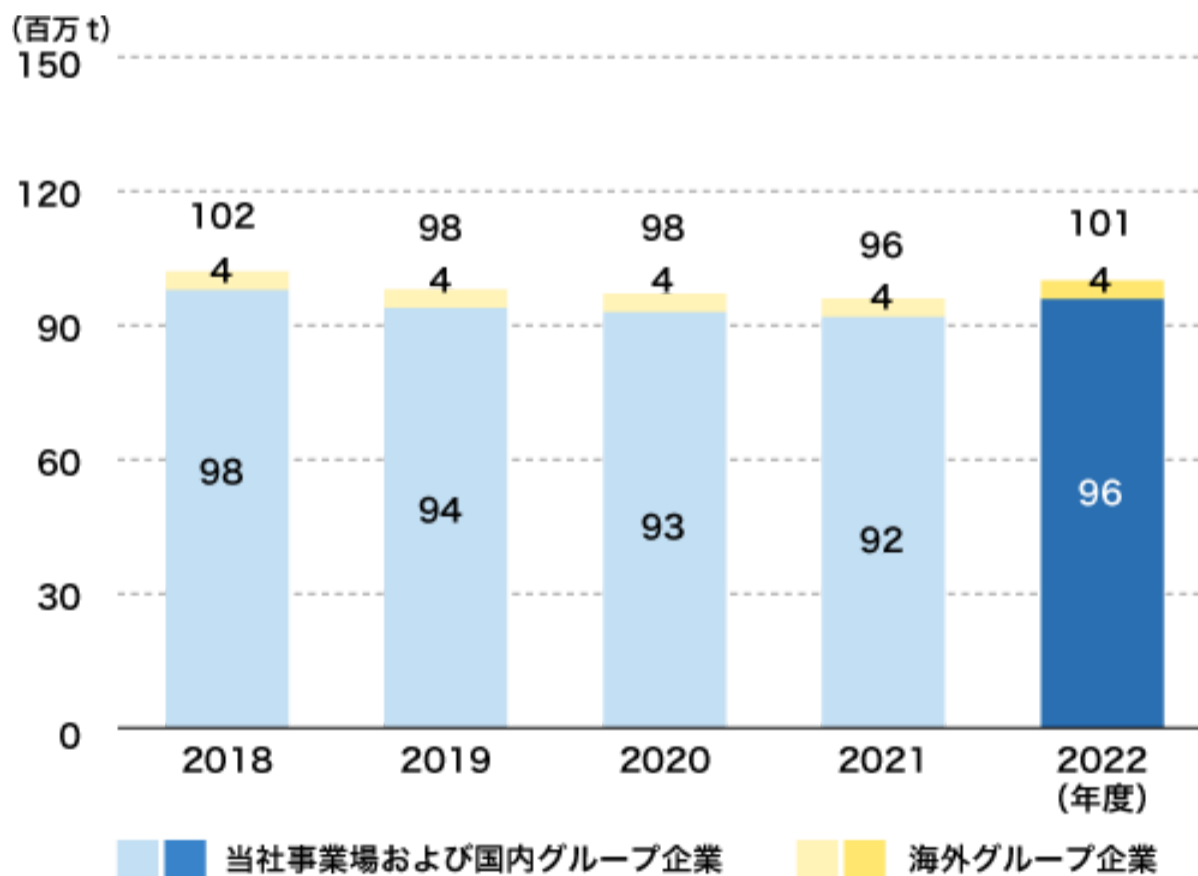
なお、当社は企業の水リスクに関する世界的な情報公開プログラム「CDP[※] Water Security」からの質問書に、2016年度より回答しています。2022年度もCDPの質問書に回答し、「B-」の評価を受けました。

※ Carbon Disclosure Project. 企業や自治体などの環境対策情報を開示する、英国のNGOです。

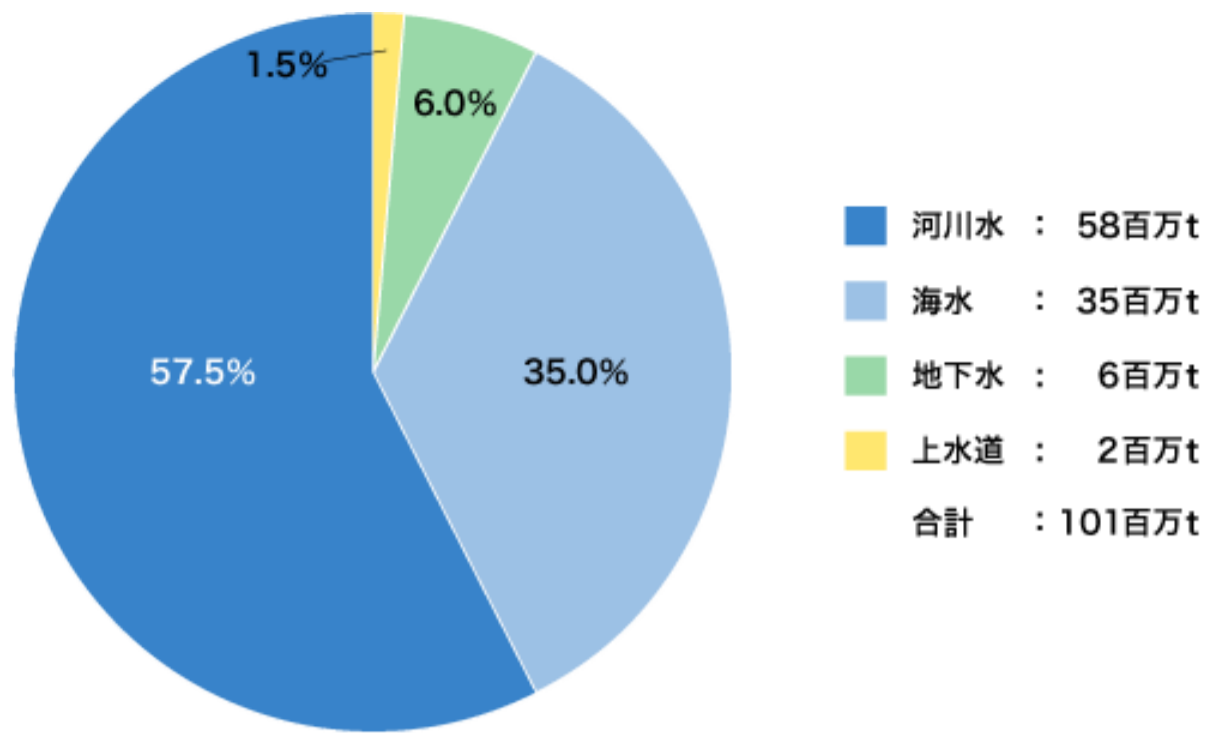
中期目標（当社グループ）

- 2025年度 取水量10%削減（2018年度比）

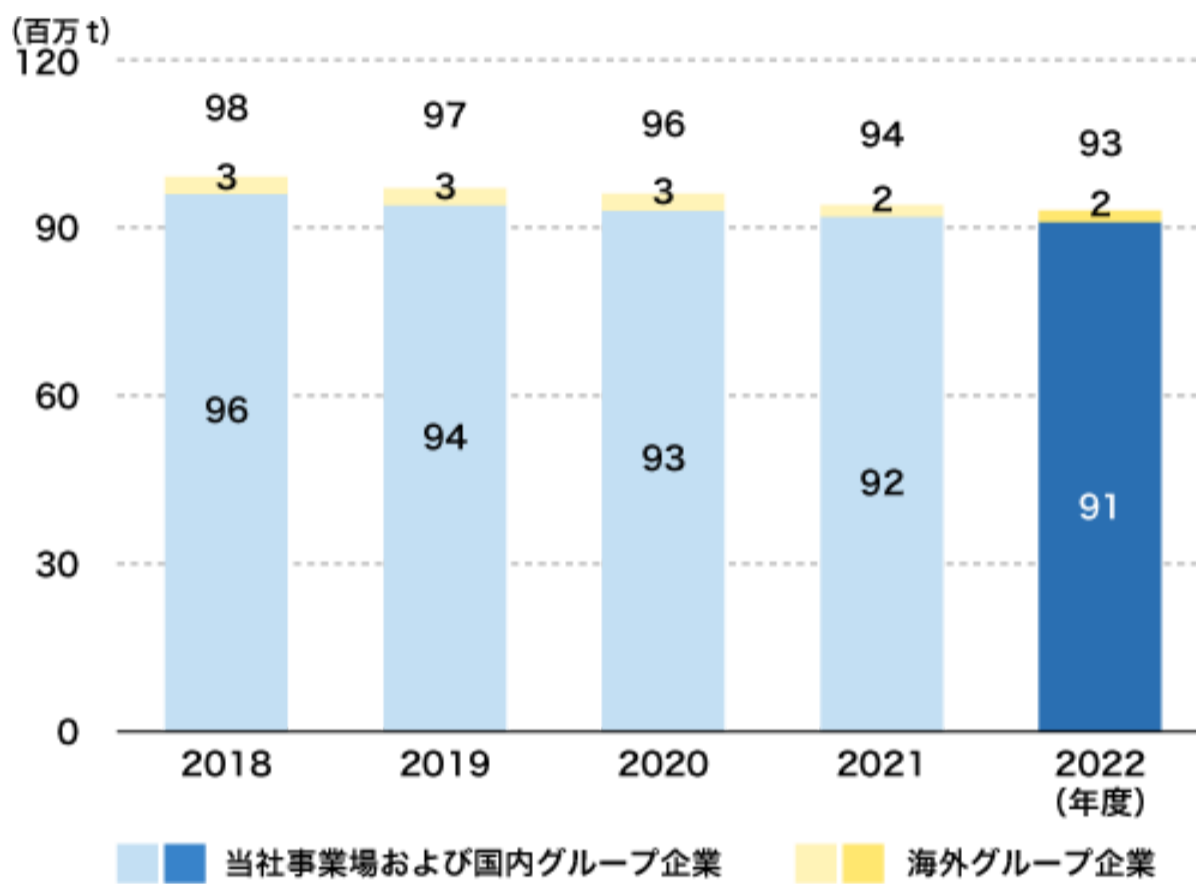
■ 取水量の推移（当社グループ）



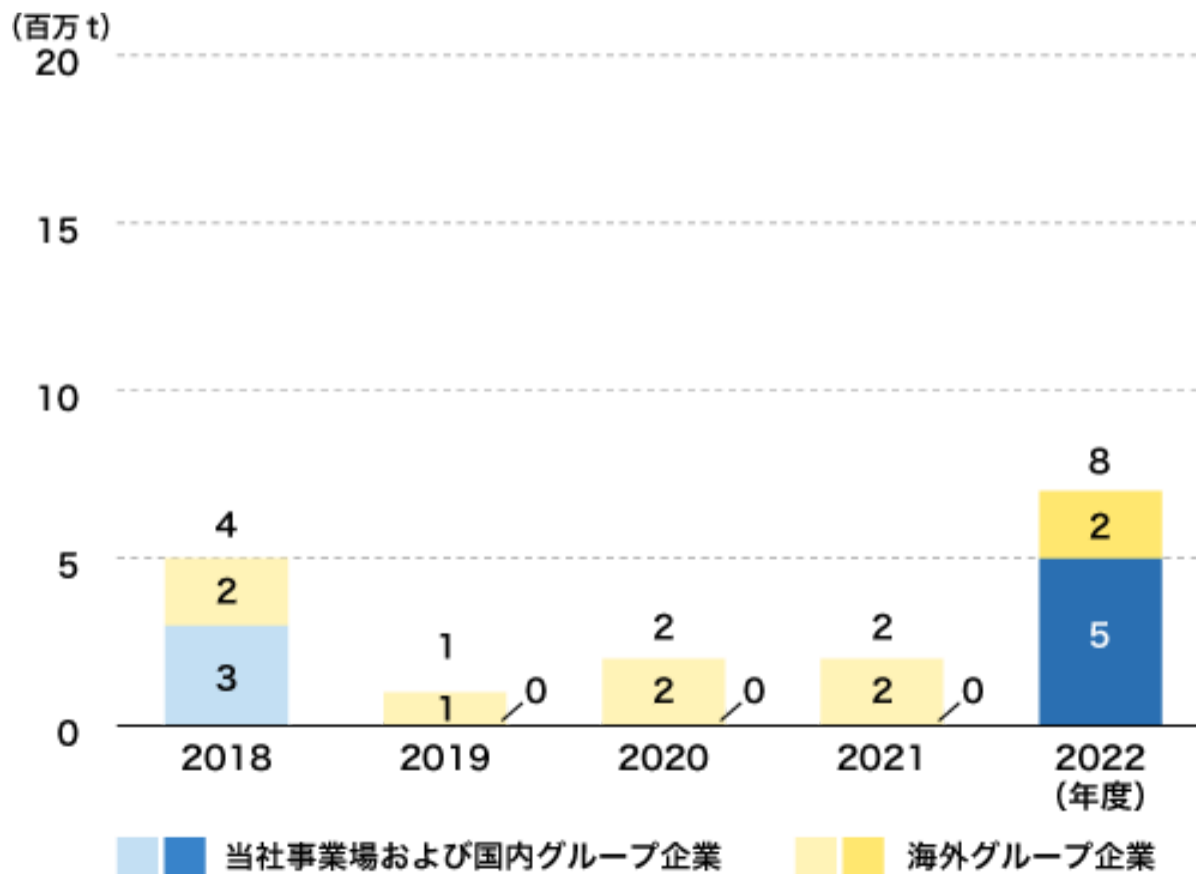
■ 取水の内訳 (2022年度/当社グループ)



■ 排水量の推移 (当社グループ)



■ 水消費[※]の推移 (当社グループ)



※ 水消費 = 取水量 - 排水量

水リスク評価

当社グループでは、リスク管理委員会の下、国内各工場において取水および排水に関する水リスク評価を定期的を実施し、リスクの的確な把握と適切な管理を行っています。

海外では2022年度、Aqueduct[※]によるマッピング調査でタイおよび中国において軽微なリスクが見られましたが、追加の現地調査によって拠点レベルでの水リスクはないことが確認できました。この結果、当社グループ全体で水リスクの高い地域はなく、水ストレス地域（人口一人当たりの淡水資源量が1,700m³を下回る水不足の地域で、北アフリカや中東、南アジアに多い）でも取水・排水がないことを確認できました。また、水リスク対策では予防措置や被害軽減策を講じており、その状況を定期的を確認しています。2022年度は大規模自然災害に対する備えを強化するため、国土強靱化地域計画を受け、洪水や高潮に関する災害リスクの確認を行いました。

※ WRI (World Resources Institute:世界資源研究所) が開発した水リスク評価のグローバルツールです。拠点が立地する地域の水リスクを、水量・水質・規制・評判の観点で評価することが可能です。

大気における環境管理

基本的な考え方

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、関係法令などの遵守はもとより、さらなる大気汚染物質（硫黄酸化物（SOx）・窒素酸化物（NOx）・ばいじん）の排出抑制に努めます。各工場などでは設備改善や定期的なモニタリングにより、環境リスクの低減に継続的に取り組みます。

推進体制

[>レスポンシブル・ケア推進体制](#)

大気汚染防止への取り組み

国内の各事業場では、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、それらの規制・協定値よりも厳しい自主管理目標値を設定しています。SOx、NOx、ばいじんについては、集塵機・洗浄塔や触媒による除去、窒素や硫黄を含まない燃料の選定などに取り組み、大気への排出を抑制しています。

2022年度のSOx排出量は前年度を下回る299トン、ばいじん排出量も前年度を下回る30トンでした。NOx排出量は686トンとなり前年度より増加しましたが、自主管理目標値以下を維持しました。

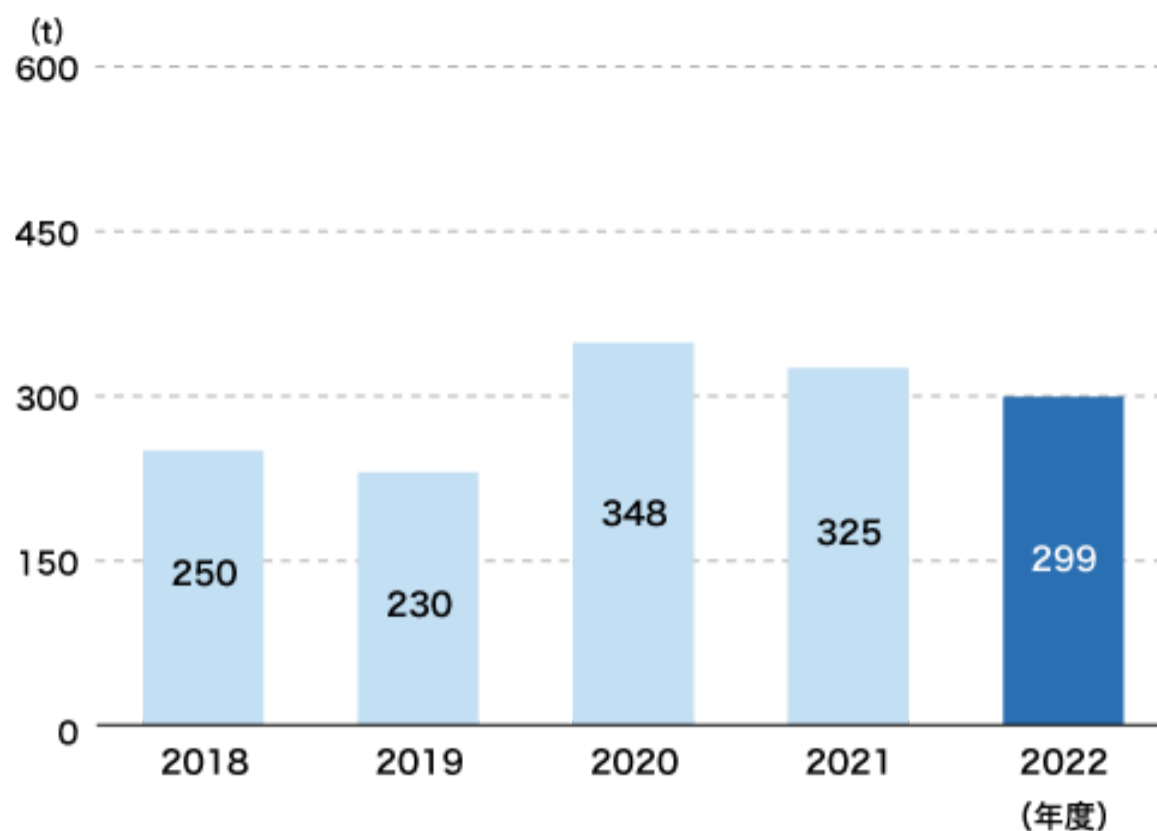
【取り組み内容】

- 排煙脱硫技術を用いたSOx除去
- 触媒を用いたNOx除去
- ボイラーなどの燃焼設備に集塵機を用いたばいじん除去

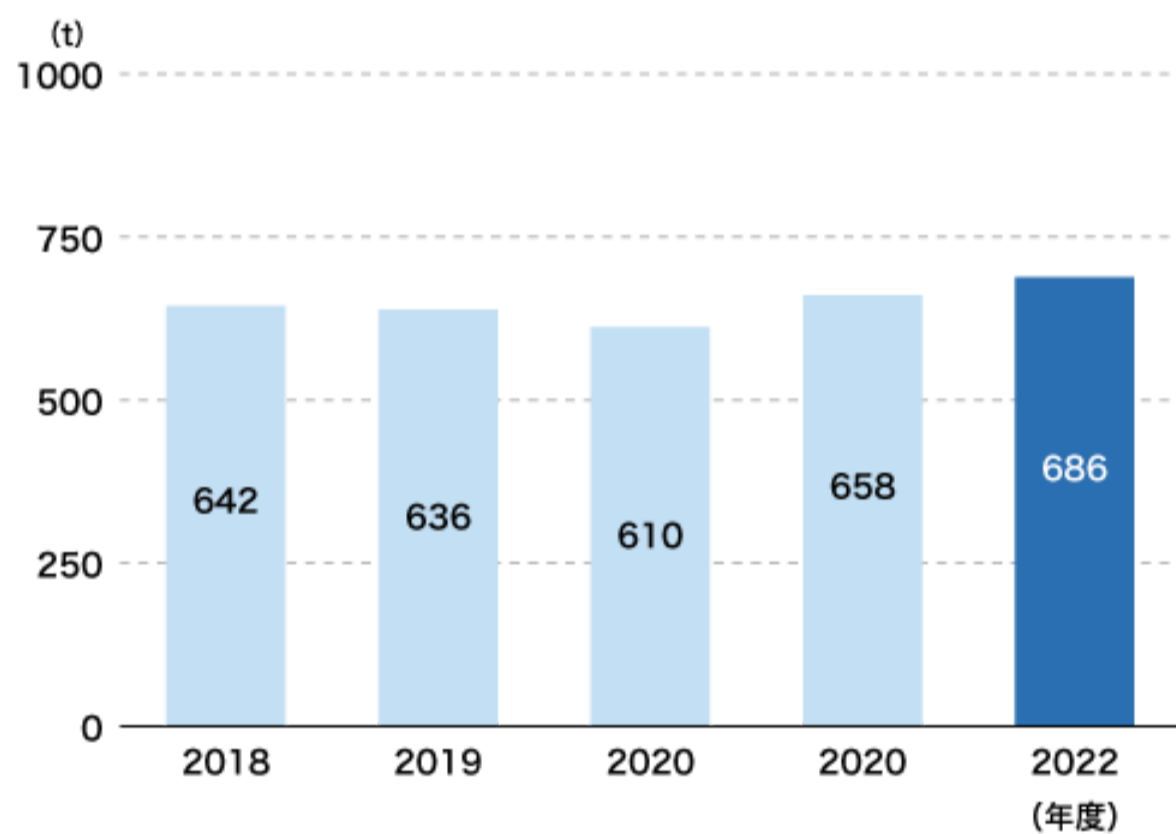
また、新製品の開発、製造方法の工程変更など新規計画を策定する場合は「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」により、大気への影響を評価します。評価から検出された問題点には、適切な策を講じ、確実に解決できたと判断した後に計画を実行しています。なお、揮発性有機化合物（VOC）の排出量削減の取り組みについては、「[化学物質の排出管理](#)」をご参照ください。

[>環境、安全と健康の総合アセスメント制度](#)

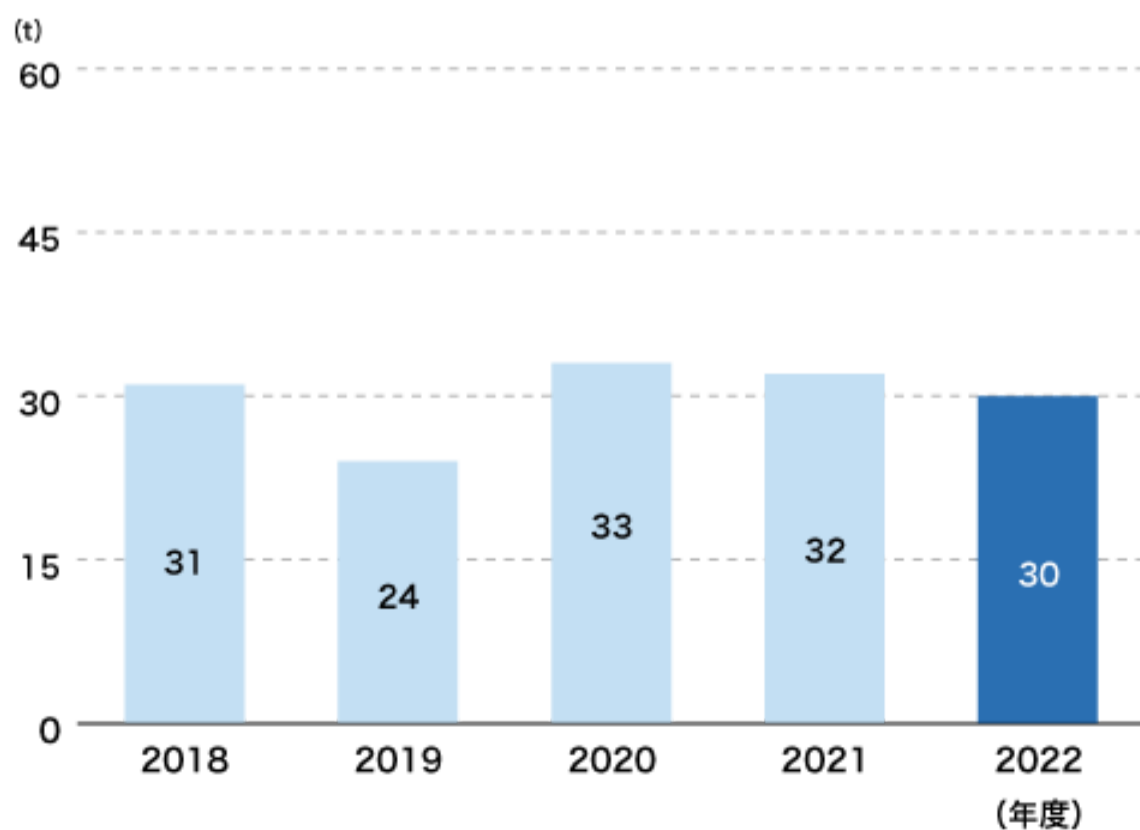
■ SOx排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ NOx排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ ばいじん排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



> ESGデータ集 [大気への排出量 \(SOx、NOx、ばいじん、VOC、CFC-11、CFC-12\)](#)

> ESGデータ集 [事業所ごとの環境負荷データ](#)

生物多様性保全

基本的な考え方

当社グループでは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、今後何世代にもわたって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しています。

推進体制

当社は、生物多様性保全に関する取り組みをより明確にするため、2011年度に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。

各取り組みは、社長直轄のレスポンシブル・ケア推進体制の下、適切に実施しています。

[>レスポンシブル・ケア推進体制](#)

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をしています。一方で、種の絶滅が加速するなど、人間の活動が地球上の生態系に危機的影響を与えています。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が、私たちには求められています。

生物多様性の損失を防ぐため、気候変動への対応や、廃棄物削減・リサイクル、化学物質の排出管理、水資源の保全などに取り組んでいます。

また、研究開発部門では、「遺伝子組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）を踏まえた社内規程を作成し、研究開発を行っています。

海洋プラスチックごみ問題への取り組み

近年、海に流れ出たまま分解されずに海洋資源に影響を及ぼす海洋プラスチックごみ問題が深刻化しており、生物多様性への悪影響が問題視されています。当社グループは、特長ある製品、長年培ってきた技術によりこの問題解決に取り組んでいます。

海洋プラスチックごみ問題解決に貢献する製品

当社の主要製品である酢酸セルロースは、植物由来の「セルロース」と自然界に存在する「酢酸」を原料として製造される生分解性を持った環境にやさしい素材です。使用後の酢酸セルロースは、最終的に水と二酸化炭素に生分解され、土壌や廃棄物中だけでなく、海水中でも分解されます。当社は、酢酸セルロースの分子構造を調整し、海水中での生分解性を大幅に向上させた高生分解性酢酸セルロース「[CAFBL0®](#)」※を開発しました。「CAFBL0®」は、海水中での生分解性を認証する国際認証機関TÜV AUSTRIA Belgiumから、“OK biodegradable MARINE”認証を取得しています。

また、酢酸セルロースに可塑剤を配合した生分解性バイオマスプラスチック「[セルブレンEC](#)」も海洋プラスチック問題解決に貢献する製品として注目されています。他の生分解性プラスチックにない高い透明性と成型性が特長で、海洋への流出が問題となっているストローやカトラリーが用途の一つとなっています。リサイクルから外れても生分解されることで、海洋プラスチックごみ問題の解決につながっています。

これらの素材の用途を幅広く開発し、社会に浸透させていくことで、海洋プラスチックごみ問題の解決に努めます。

※ CAFBL0®は、株式会社ダイセルの日本およびその他の国における商標または登録商標です。

業界団体や地方公共団体との協業

当社は、バイオプラスチックの普及促進と試験・評価制度の確立を目的に設立された「日本バイオプラスチック協会」、そして、業種を超えた連携で海洋プラスチックごみ問題解決に取り組むプラットフォーム「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)」に参加しています。また、2050年までに海洋プラスチックごみによる追加的な汚染をゼロにすることを目指す「大阪ブルー・オーシャン・ビジョン」に協力するとともに、2050年に海洋プラスチックごみをゼロにする「GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム」に参画しています。これらへの参加を通じて化学業界内の連携だけでなく、業界の枠を超え、官民一体となってイノベーションを加速し、海洋プラスチックごみ問題解決に取り組んでいます。



➤ [「GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム」について](#) □

いのちの森づくり

いのちの森づくりは、故・宮脇昭先生が提唱する植樹方法（宮脇方式）によるその土地本来の自然な森を再生する森づくりの取り組みです。当社は、社長を委員長とする「いのちの森づくり委員会」を組織し、グループを挙げて「いのちの森づくり」に取り組み、生物多様性保全に貢献しています。植樹活動には地域の皆様にご参加いただき、地域社会との交流の場にもなっています。

当社は中期戦略『Accelerate2025』においてバイオマスバリューチェーン構想を提案しました。木を100%有効活用するバイオマスプロダクトツリーを確立し、木材を資源化することで林業を復活させます。林業の復活で荒廃した森をいのちの森に再生させることで、森の保水力が回復し、土砂災害が抑制され、農地の肥沃化により農業が活性化します。さらに栄養豊富な森の地下水が川に流れ出ることで水産資源の再生につながります。当社グループは、林業・農業・水産業などの一次産業と、私たち化学メーカーなど二次産業が共創を通じて価値を循環させる新しいかたちのサステナブルな社会の構築を目指しています。

[>いのちの森づくり](#)

人権の尊重

ダイセルグループ人権方針

ダイセルグループは、社会と共に歩み、発展していくためには、当社の事業活動に関わるすべての人々の人権が尊重されなければならないことを理解しており、人権尊重の責任を果たしていくための指針として、「ダイセルグループ人権方針」（以下、本方針）をここに定めます。

基本的な考え方

ダイセルグループは、働く人の幸せ、社会と人々の幸せを大切にしています。人権はその基礎となる権利であり、「ダイセルグループ倫理規範」において、人権に関する国際規範に基づき、あらゆる人々の人権を尊重することを表明しています。

さらに、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、人権に関する国際規範に賛同しています。国際人権章典（世界人権宣言および国際人権規約）、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」による中核的労働基準[※]、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、人権尊重に対する取り組みを継続して推進することを約束します。

適用範囲

本方針は、ダイセルグループの全ての役員と社員に適用されます。また、ダイセルグループは、ビジネスパートナーおよびサプライヤーに対しても、本方針の支持を働きかけ、共に人権尊重の責任を果たしていくための取り組みを進めます。

人権デュー・ディリジェンス

ダイセルグループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みをつくり、これを継続的に実施します。人権デュー・ディリジェンスとは、ダイセルグループが関与する人権への負の影響の特定、潜在的な人権リスクに対する防止または軽減を含む一連のプロセスを言います。

是正・救済

ダイセルグループが本方針に反する事象を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、直ちに適切な手続きを通じて、その是正・救済に取り組みます。

教育

ダイセルグループは、本方針がすべての事業活動に組み込まれるよう、また、人権デュー・ディリジェンスが効果的に実施できるよう、適切な教育を行います。

適用法令

ダイセルグループは、事業活動を行う各国、各地域の法および規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国、各地域の法に矛盾がある場合は、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

対話・協議

ダイセルグループは、本方針の実施において、社内および独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、ダイセルグループのステークホルダーとの対話と協議を行います。

情報開示

ダイセルグループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みの推進状況ならびに結果を外部へ開示します。

2020年7月30日制定

2023年8月1日改定

※ 中核的労働基準 5分野10条約

結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号） 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）
強制労働の廃止	強制労働に関する条約（29号） 強制労働の廃止に関する条約（105号）
児童労働の撤廃	就業の最低年齢に関する条約（138号） 最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約（182号）
雇用及び職業における差別の排除	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号） 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）
安全で健康的な労働環境	職業上の安全及び健康に関する条約（155号） 職業上の安全及び健康促進枠組条約（187号）

人権尊重の実践に向けた取り組み

人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスとは、企業が関与する人権への負の影響の特定、潜在的な人権リスクに対する防止または軽減を含む一連のプロセスです。当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従うと人権方針で明記しており、指導原則の手順を踏まえて、2019年度以降、人権デュー・ディリジェンスを継続して実施しています。

グループ企業に対する取り組み

グループ企業を対象とした人権デュー・ディリジェンスのプロセスは、「リスク評価」「防止、軽減または是正措置の実施」「モニタリング」「情報開示」で構成しています。

最初のプロセスであるリスク評価は、国内外のグループ企業に対して人権・労働に関する質問表を送付し、その回答に基づくヒアリングを通して行います。

また、必要に応じて、質問表に加え、回答を裏付けるドキュメントの提出を要請しています。ドキュメントはリスク評価用のチェックリストに沿ったもので、このチェックとヒアリングを通して、より徹底したリスク評価を実施しています。

2022年度は、リスク評価の段階で、グループ各社が人権侵害を行っている事例はなく、是正要求に発展した案件はありませんでした。

人権デュー・ディリジェンス実施割合 (2019年度～2022年度)	63.2% 国内グループ企業：18社/19社実施※ 海外グループ企業：18社/38社実施※
--	---

※ 母数は人権デュー・ディリジェンス対象のグループ企業数（2023年3月時点）

M&A、事業再編により、企業数は前年度より増減あり

なお、人権デュー・ディリジェンスの際には、グループ企業が立地する各国の法令見直しへの対応や障がい者法定雇用率の遵守など細かな課題まで洗い出しており、課題解決に向けた実効性の高い取り組みを継続して行っています。

人権デュー・ディリジェンスは2025年度までに、国内外の主要なグループ企業全てを対象に実施する予定です。

サプライチェーンに対する取り組み

当社グループは人権方針の他、「ダイセルグループCSR調達ガイドライン」で、人権・労働に関する事項を定め、サプライチェーン全体で人権の尊重に配慮できるよう取り組みを進めています。

2022年度までに、ダイセルグループの主要サプライヤー768社（総調達額の85%以上）を対象に、「ダイセルグループCSR調達ガイドライン」の内容を理解いただけたことを確認するため「確認完了書」を配布し、678社から署名をいただきました（回答率88%）。なお、2020年度以降、新規サプライヤー導入時には「確認完了書」への署名をルール化しており、新規サプライヤーからの回答率は100%です。

また、主要サプライヤーには、CSR調達に関するSAQ（Self-Assessment-Questionnaire）への回答を依頼しており、その中に人権尊重および労働環境に関する評価項目を入れ、サプライチェーン上の人権リスクを確認しています。

さらに、こうした「確認完了書」、CSR調達に関するSAQへの回答依頼に加え、人権に特化した取り組みも開始しました。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方に従い、改めてリスクマッピングを作成し、優先して取り組む分野を特定しました。その上で、2022年度、国内サプライヤー28社へのアセスメントを実施しました。2023年度は、アセスメント結果に基づき、各社を対象に協議・支援を行っていきます。

[責任ある調達](#)

人権教育

当社グループは「ダイセルグループ人権方針」に基づき、人権尊重についての理解を深めるため、人権教育を実施しています。

毎年、コンプライアンス強調月間に実施する教育に人権に関するテーマを盛り込んでおり、定期的にeラーニングなどで人権教育を受講できる仕組みとしています。2022年度は、当社と国内外グループ企業の9,338名（受講率73.4%）※が受講しました。

また、グループ全社へ月例で配信している企業倫理の教育資料でも人権について学べる仕組みとしています。人権教育で取り上げるテーマは、強制労働、児童労働ならびに人身取引、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、SOGI（性的指向および性自認）ハラスメント、文化的に異なる背景を持つ人との働き方など多岐にわたっています。

その他、ハラスメントに関しては、役割等級・職能等級による階層ごとの教育研修、海外赴任前研修でも取り上げています。

※ 契約社員、派遣社員を含めた在籍人数12,716名が対象

報告・相談窓口

当社グループは、人権に関する問題も含めて報告・相談ができる窓口として「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。報告・相談は、匿名でも受け付けており、報告・相談者のプライバシーを保護しています。また、報告・相談者に対して不当な扱いを一切しないことをルールとして定めています。

また、当社ウェブサイトにはコンプライアンスに関する相談窓口を設置しており、社外のステークホルダーが人権に関する報告・相談をすることも可能としています。

[> 報告・相談制度](#)

品質の向上

当社グループは「ダイセルグループ品質方針」に基づき、品質の確保・向上に取り組んでいます。

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遵守します。
- 常にお客様目線で物事を見つめ、自ら行動します。

2016年4月6日制定

ダイセルミライズ株式会社の不適切行為についての対応

2022年2月に、当社グループ会社のダイセルミライズ株式会社が販売する樹脂製品の一部において、米国の第三者安全科学機関であるUnderwriters Laboratories Limited Liability Company（以下、UL）の認証に関し、不適切な行為（以下、「本件不適切行為」）が判明しました。これを受け、当社の独立社外監査役を委員長に、当社と利害関係を有しない社外の有識者で構成される調査委員会を設置しました。同委員会から、2022年12月に、本件不適切行為の事実関係と原因分析、当社グループでの類似案件の有無、および再発防止策の提言などからなる報告書を受領しました。本調査結果を当社グループで真摯かつ厳粛に受け止め、再発防止に取り組んでいます。

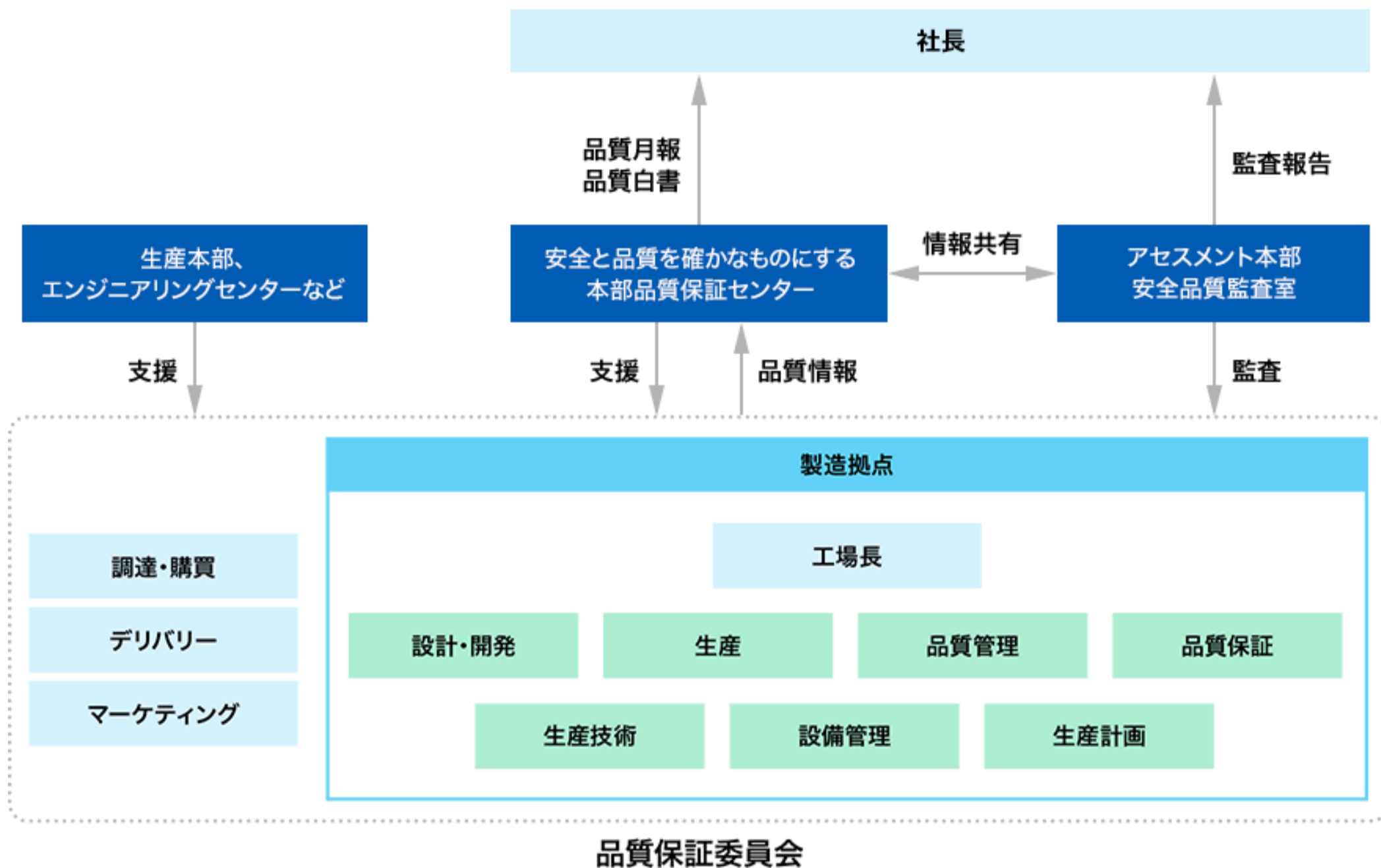
なお、再発防止策の提言を踏まえ、2023年4月1日付けで、安全・品質・コンプライアンスを最優先とする経営基盤強化のための組織変更を行いました。アセスメント本部の品質監査室およびレスポンシブル・ケア室を発展的に解消するとともに、新たに安全品質監査室を設置しました。安全品質監査室では、レスポンシブル・ケア監査を含む安全と品質に関する監査および教育を一元的に実施します。また、安全と品質を確かなものにする本部を新設し、同本部に品質保証センターを設置し、品質保証・品質管理に関する取り組みを統括・推進します。さらに、工場群の垣根を超えた全工場の連携強化を図ることを目的に、各プロダクションカンパニーを廃止し全工場へ「品質保証部」を設置しました。これにより、当社の国内全工場の基本機能として生産・安全環境・品質保証・生産技術・総務の各機能を配置し、コーポレートの各本部機能ならびに工場間の連携強化を進めています。

[> 調査報告書（要旨） \[PDF : 350KB\]](#) 

品質マネジメント体制

当社グループは、製造拠点ごとに工場長（経営者）をトップとした品質マネジメント体制を構築しています。拠点内の各部門や関連部門による品質保証委員会を重要な会議体として、関連するコーポレート部門も支援を行いながら、継続的改善に取り組んでいます。なお、品質目標や取り組みの進捗状況や、活動の有効性などについては、品質月報・品質白書・および監査報告書などを通じて、経営層に報告され、レビューされています。

■ 品質マネジメント体制図



認証取得状況

当社グループでは、お客様や市場の要求に応じて、ISO9001をはじめ、各種の認証を取得しています。

【認証の一例】

- 自動車関連分野:IATF16949
- 医療機器関連分野:ISO13485
- 食品関連分野:ISO22000・FSSC22000

[> 認証取得状況](#)

品質確保に向けた主な取り組み

当社グループでは、品質確保のための取り組みとして、当社グループの技術や市場のニーズを基に製品の企画を立案し、設計・開発を進めています。

試作・量産初期のステージでは品質や安全性能に問題がないかレビューを行い、必要なアセスメントを経て量産のステージに進みます。生産工程においては原料から製品までのトレーサビリティを確保するとともに、加工後の製品は品質検査を経て、市場へ出荷します。

出荷する製品は、SDS※の提供やラベルなどを通じて、製品の安全性や取り扱いに関する情報を提供しています。

また、上市後に製品の仕様変更や原材料・工程を変更する際には、お客さまからの品質要求事項、またお客さまとの取り交わしを踏まえた要因変更のリスクアセスメントを実施することで、変更に伴う品質の確保を行っています。

各工場では、内部監査や品質保証委員会を定期的開催し、品質マネジメントの運用状況や適合性・有効性などを確認し、改善につなげています。年度はじめには顧客苦情件数や工程不良件数など、様々な指標を基に改善目標を設定し、年度末には工場トップと関係部門でこれらのレビューを行い、次年度のさらなる改善につなげています。

さらに、本社に設置されたアセスメント本部安全品質監査室は、これらの仕組みが当社グループの各事業場で適正に運用されていることを確認するとともに、当社グループの品質マネジメント力の強化を図るために監査を行い、その結果を受けて、各部門が継続的改善に取り組んでいます。

※ 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。

[化学安全](#)

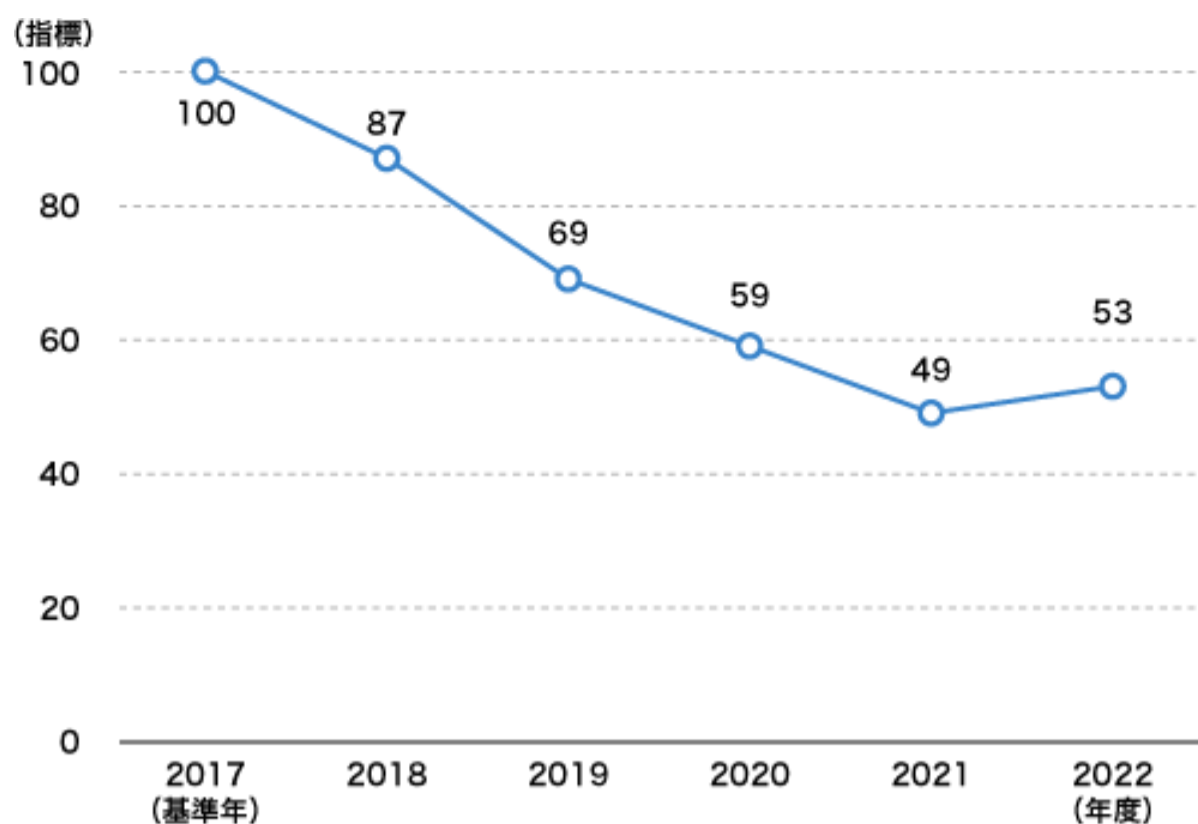
お客さまの声への対応

当社グループでは、お客さまからいただいた苦情や問い合わせに対して、各プロセスの工程不良や傾向異常を含めた一次調査を行い、速やかにフィードバックします。その上で、お客さまには必要に応じた代替品を提供し、社内ではトラブル原因の調査、是正・予防処置を行い、再発防止につなげています。

お客さまからの情報以外にも、製品検査や生産工程で品質不具合や変調が発見された際には、専用データベースを用いて、情報のミエル化と蓄積を行っています。

これらの情報は、品質保証委員会で議論および対策の妥当性を確認し、再発防止を含めたさらなる品質改善につなげていきます。

■ ダイセルグループの顧客苦情件数の推移



※ 顧客苦情件数について、2017年度を100とした場合の指標の推移

※ 対象範囲：(株)ダイセル、大日ケミカル(株)、ダイセルパイロテクニクス(株)、ダイセン・メンブレン・システムズ(株)、ダイセルミライズ(株)、ダイセルパックシステムズ(株)、ダイセル・オルネクス(株)、ダイセル網干産業(株)、DMノバフォーム(株)、ポリプラスチックス(株) (海外グループ企業を含む)、ポリプラ・エボニック(株)、Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.、Shanghai Daicel Polymers, Ltd.、Daicel Safety Systems Europe Sp.z o.o.、Daicel Safety Systems Americas, Inc.、Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.、Daicel Safety Technologies (Jiangsu) Co., Ltd.、Daicel Safety Systems Korea, Inc.、Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.、Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.

※ 2021年9月以降の追加対象範囲：Chiral Technologies Europe S.A.S.、Chiral Technologies, Inc.、Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.、Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.、Daicel Arbor Biosciences

※ 2022年4月以降の追加対象範囲：西安惠大化学工業有限公司、西安大安化学工業有限公司、寧波大安化学工業有限公司

※ 2022年10月以降の追加対象範囲：ダイセルピヨンド(株)

■ 顧客苦情への24時間以内の1次回答率

年度	2020	2021	2022
24時間以内1次回答率 (%)	38	63	88
製造拠点における平均回答日数(日)	13.8	2.2	0.7

※ 対象範囲：当社国内製造拠点

※ 24時間以内1次回答率は、2025年度までに100%達成を目標としています

社内教育・研修

当社では、品質マネジメントシステムを運用する組織単位での教育に加え、コーポレート部門主催の研修を開催し、品質マネジメント・品質管理・内部監査員育成などに関する教育を実施しています。各階層や経験を考慮したプログラムを設定し、段階的なレベルアップに努めています。2022年度の教育・研修実績は、下表の通りです。

■ 2022年度 社内教育・研修実績

研修主催組織	教育内容		
	品質マネジメント	品質管理	内部監査員育成
国内製造拠点	24	48	8
コーポレート部門	4	9	3
計	28	57	11

[> 人の成長のサポート](#)

[> 播磨工場共育センター](#)

TOPICS

IoT・AI（人工知能）を活用した画像解析システム

当社グループでは、お客さまの期待に応え、いっそうの安心と信頼の確保のために、最新技術を先取りした継続的品質強化に努めています。

一例として、株式会社日立製作所とパートナーシップを結び、自動車エアバッグ用インフレーター製造拠点の一つである播磨工場で、IoT・AI（人工知能）を活用した画像解析システムを2016年から導入・運用しています。

これまでの代表サンプルによる管理に対して、カメラ映像による製造現場の作業・設備・材料の連続点管理することで、画像による全数管理が可能になり、ロット単位での代表点管理から製品シリアル単位での全点管理へ移行したことで、製品の工程内保証率が格段に向上しています。また、蓄積された大量の画像データをAI解析し、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。

播磨工場に続き、グローバル展開として、中国・タイのインフレーター製造拠点への導入を順次進めており、2023年度中を目途に、海外全工場へシステムを展開導入していく予定です。将来はこれらを連携した情報統合システムの構築を進め、生産プロセスや品質管理、さらには経営情報管理までを含む形でグローバルレベルでの標準化を目指していきます。

[> 画像解析システムの実用化](#)

製品安全のリスク管理

当社グループは、医薬品・食品・化粧品・医療機器および自動車などの安全装置関係の製品について、お客さまに安全で安心な製品を提供するために、製品安全に関するリスクアセスメントの強化を図っています。また、製品安全に関わるリスクの特定や監視、クライシス時における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」、製品安全のリスク評価をより専門的な視点で評価するため、外部の有識者を議長とする「製品安全諮問会議」を実施しています。2022年度は、お客さまの身体・生命・財産に被害を与える重大な製品安全事故は発生しませんでした。

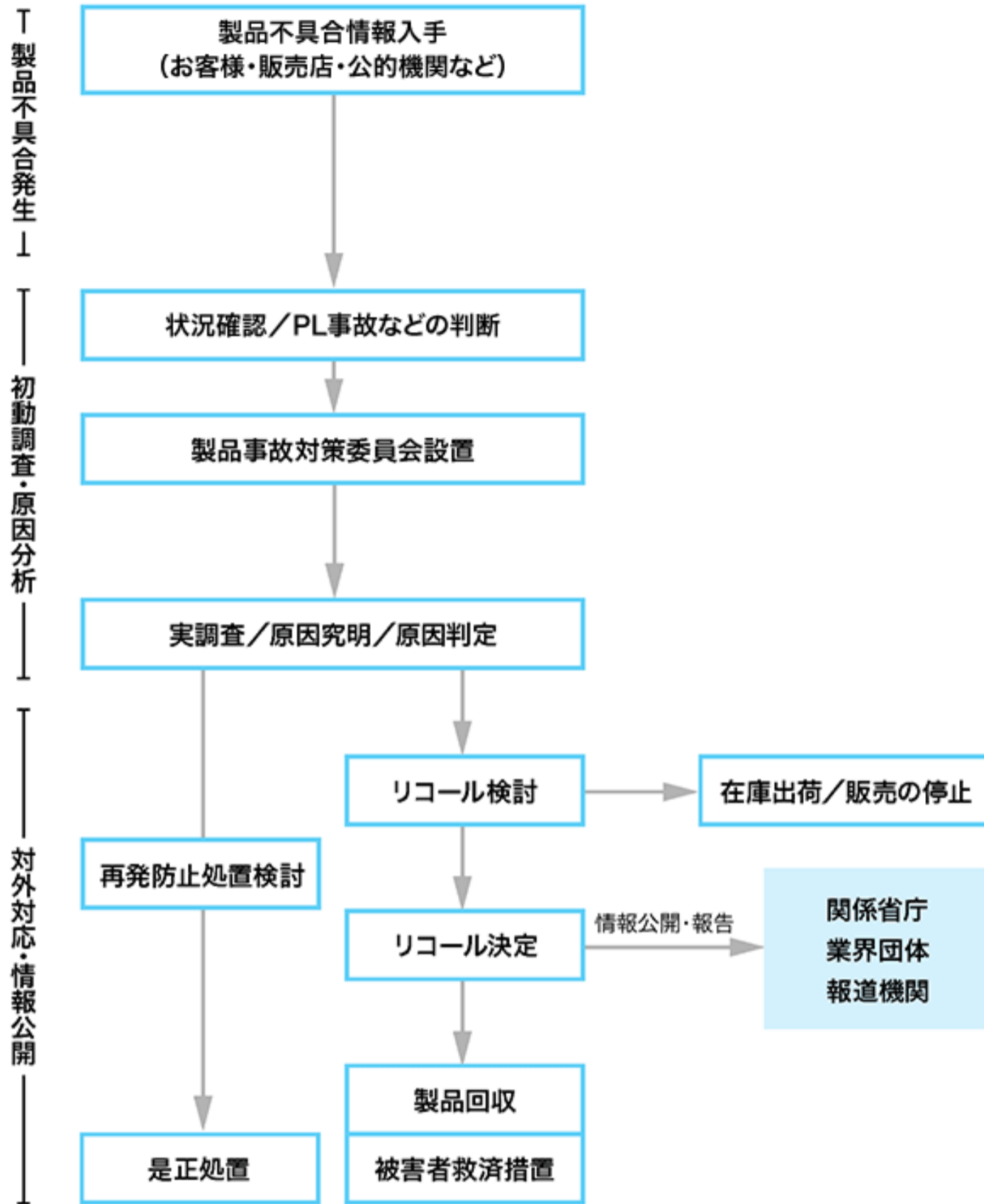
万が一、お客さまの身体・生命・財産に被害を与える重大な事故が発生した場合には、社内規則に基づいて社長が指名した者またはSBU長などを委員長とする製品事故対策委員会を設置し、お客さまの安全と安心を第一に初期調査・原因分析から対外対応・情報公開までを適正かつ迅速に実施します。

■ 製品事故発生件数

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022
製品事故発生件数	0	0	0	0	0	0

※ 対象範囲：当社国内製造拠点

■ 重大な製品不具合が発生した場合の対応プロセス図



> [環境、安全と健康の総合アセスメント制度](#)

化学品安全

基本的な考え方

当社グループでは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、サプライチェーン全体で製品の安全性とプロダクト・スチュワードシップ[※]の継続的改善の促進に努めるとともに、開発から製造、物流、使用・消費、廃棄・リサイクルのライフサイクルにわたるリスクベースの化学品管理を実践します。また、化学物質を適正に取り扱うための情報を社内外に発信します。

※ 化学品の開発から製造、物流、使用・消費、廃棄・リサイクルにいたる全てのライフサイクルに係るバリューチェーン全体で、人の健康、安全と環境への影響を最小化する取り組みです。

推進体制

当社グループは、レスポンシブル・ケア（以下、RC）委員会を軸とするRC推進体制の下、化学品の開発から製造、物流、使用・消費、廃棄・リサイクルに至るまでの過程における「化学品安全」の確保に取り組んでいます。取り扱う全ての化学物質について、人の健康、安全、環境へのリスクを評価する仕組みとして総合アセスメント制度を運用し、適正な化学物質管理を行っています。なお、リスク評価の対象となる化学物質は新規製品だけではなく、製造プロセスや製造設備に変更のある既存製品も対象にしています。

[>レスポンシブル・ケア推進体制](#)

[>環境、安全と健康の総合アセスメント制度](#)

化学物質管理

化学品規制への取り組み

当社グループは、国内のみならず欧州や米国、アジア大洋州地域など各国の化学品規制に対して、国内外法規検索データベースなどを活用しながら規制動向や改正情報を入手し、適切な法対応を実施しています。

欧州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[※]に関しては、製造・輸入量に応じて設けられた登録期限に対して、計画に基づき2018年5月に全ての登録を完了しました。

※ 欧州連合（EU）で定められた化学物質の登録、安全性評価、使用許可、使用制限を生産者および輸入者に義務付ける規則です。

化学物質情報の一元管理

当社グループは、全ての製品を安全・安心にお取り扱いいただくために、SDS[※]とラベルの作成や、お客様への迅速な情報提供、製品をはじめとする化学物質のリスクアセスメントなどを実施しています。

当社では、原料、中間体および製品の有害性/危険性をはじめとする化学物質情報や法規制情報を、当社独自の化学物質情報管理データベース「D-CLik」に登録して一元管理しています。また、このD-CLikのデータについては、新規化学物質の登録はもちろん、安全性の試験報告書などを、毎月、全社より管理部門に集め、随時アップデートしています。

※ 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。

化学物質情報の提供

当社グループは、当社製品を安全かつ安心してご使用いただくために化学物質の情報提供を行っています。

SDS（安全データシート）による情報提供	<ul style="list-style-type: none">● 全ての製品についてGHS^{※1}や労働安全衛生法などに基づいたSDSを作成、お客様に提供● 主要製品についてはSDSをウェブサイトでも公開
GPS/JIPS^{※2}活動を通じた情報開示	<ul style="list-style-type: none">● 一般社団法人日本化学工業協会（JCIA）（以下、日本化学工業協会）が推進する化学品管理強化のための自主的な取り組みGPS（グローバルプロダクト戦略）/JIPS活動に参加● リスク評価結果を踏まえた12件の安全性要約書を日本化学工業協会が提供する「化学物質リスク評価支援ポータルサイト」で一般公開
chemSHERPA^{※3}を通じた情報開示	<ul style="list-style-type: none">● 経済産業省が開発した製品含有化学物質情報の伝達スキーム「chemSHERPA」の普及に賛同を表明

※1 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などの情報に関して、分類やSDSの表示内容を国際的に統一したルールです。

※2 Global Product Strategy/Japan Initiative of Product Stewardshipの略で、国際化学工業協会協議会（ICCA）の化学品管理戦略に基づき、一般社団法人日本化学工業協会（JCIA）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、その結果を業界外へも分かりやすいように記載した「安全性要約書」を作成し、JCIAの「化学物質リスク評価支援ポータルサイト」で公開しています。

※3 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。

化学物質排出把握管理促進法（化管法）が改正され、2023年4月から、SDS制度の対象となる指定化学物質が切り替わりました。また、労働安全衛生法（安衛法）においても施行令の一部改正が2022年5月に公布され、2023年度から毎年順次、ラベル表示、SDSなどによる表示および通知の義務対象物質が追加されていきます。これらの施行に先立ち、当社グループのSDSを、化管法については改正対象物質、安衛法については2024年度施行までの候補対象物質を盛り込んだ内容へ更新しました。

[化学物質リスク評価支援ポータルサイト](#)

社内教育

当社グループでは、化学物質を適切に管理するために、化学物質を取り扱う社員を対象に、化学物質の危険有害性や適切な取り扱い方法、国内外の化学品規制などの教育を定期的に行っています。

特に国内外の化学品規制に関しては、当社事業部門などをはじめグループ企業にも化学品管理の責任者と担当者を置き、年4回一堂に会する情報交換会を開催しています。会は2部構成とし、第1部では、国内外の化学品規制や業界団体の最新情報・動向など、第2部では化学品の情報伝達を中心とした規制動向や、社内管理システムについて、共有、協議しています。2022年度は、各部門の責任者および担当者延べ280名が参加しました。

また、総合アセスメント制度の中の「化学物質安全アセスメント」では、取り扱う全ての化学物質および製品の有害性情報、危険性情報、法規制情報などを一覧表に集約しています。これに基づき、危険有害性についてリスクの低減対策を検討し、作業手順書に反映しています。これらの情報の教育は、化学物質を取り扱う全ての作業員への教育が対象です。

化学物質に対する自主的取り組み

当社グループでは、総合アセスメント制度に基づき「新規計画※」に際し、化学物質による人・設備・環境への影響を未然に防止するため、取り扱われる全ての化学物質について、人の健康や環境に対する危険性や有害性を事前に評価しています。

■ 禁止物質

危険性や有害性ゆえに製造・使用が法律で禁止または特に厳しく制限されている化学物質です。当社グループでは製造・使用を禁止しています。

■ 原則禁止物質

製造・使用が厳しく規制（許可・届出・安全対策の実施など）されている化学物質です。当社グループでは製造・使用を原則禁止とし、研究開発段階においては代替物質への置き換えを検討しています。やむを得ず製造・使用する場合は、危険性や有害性・製造量・使用量・用途・目的・暴露の状況および人の健康や環境に対するリスク対策などの情報を基に、コーポレート総合アセスメント評価委員会で事前審査し、可否を判断しています。

以上のように、危険性や有害性が懸念される物質に対して、総合アセスメント制度に基づき、体系的に管理しています。2022年度は、既存製品を対象に、取り扱う全ての化学物質についてリスクアセスメントを実施しました。

※ 既存製品の用途拡大、製品規格・製造方法や原料の変更なども含みます。

有害性試験における動物実験に対する考え方

製品の開発や適性管理のためには、法規制などで求める危険有害性評価が必須です。当社グループでは、有害性試験について、動物を用いない方法で実施することを原則としています。

動物実験を実施せざるを得ない場合には、動物福祉に基づいた動物実験の適切な施行を示す3Rs[※]の国際原則に則り、動物愛護に関する方針や認証を取得している試験機関に委託しています。

※ 国際的に普及・定着している実験動物の飼養保管などおよび動物実験の適正化の原則のことです。①動物の苦痛の軽減 (Refinement)、②動物使用数の削減 (Reduction)、③動物を用いない代替法への置換 (Replacement) の3つの原則のことをいいます。

保安防災

基本的な考え方

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り「安全」を最重要基盤の一つに位置付け、アセスメントにより保安防災に関するリスクを特定し、リスクの回避や低減策など、予防措置を図ります。また、万が一保安事故が発生した場合に備えて、BCPガイドラインに基づき、被害を最小限に抑えるために必要な措置を講じます。

推進体制

[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

保安防災への取り組み

当社グループは「火災・爆発・漏洩事故ゼロ」を目標に掲げ、日頃よりリスクアセスメントを実施し、危険源の特定とその対策を講じて、自主的な保安確保に取り組んでいます。また、当社グループ内で発生したトラブルについては、定期的に行っている安全環境責任者会議で、原因の掘り下げや対策の妥当性などを討議し、類似災害防止に取り組んでいます。

【2022年度の事故発生状況（当社および国内グループ企業の事業場）】

- 小火 6件（対2021年度4件増）
- 漏洩 5件（対2021年度1件減）
- 破損 0件（対2021年度1件減）

上記トラブルは、いずれも事業場内に留まり、操業に影響はありませんでした。全ての案件について原因を調査し、再発防止策をハード・ソフト両面から講じました。また、トラブルの内容、原因および再発防止策を他の全事業場に「災害・トラブルデータベース」で水平展開するとともに、類似案件の有無を調査し、類似トラブルが発生する可能性のある事案については、予防策を講じました。

リスクアセスメントの実施

当社グループは、最重要基盤としている「安全」を確保するため、総合アセスメント制度の「設備安全アセスメント」により、爆発、火災、危険物・有害物の漏洩などの危険性などの観点から、保安防災上のリスクの特定・評価・分析および対策を行っています。

【2022年度の取り組み】

生産、設備管理、安全環境の各部門および社内有識者で構成されるワーキンググループにより、2021年度に引き続き、熱分解反応や重合反応など、暴走反応リスクがある自己反応性物質について最新データや情報に基づきシミュレーションを行うなど、解析に取り組みました。またリスクが懸念されるプラントにおいて、監視をより強化するための遠隔監視カメラや、事故にいたる可能性がある場合、または事故が発生した場合に備え、遠隔防消火設備の設置を計画的に進めました。

[>環境、安全と健康の総合アセスメント制度](#)

設備保全

当社では、製造設備の健全性を確保するため、全ての稼働設備で実施すべきメンテナンス周期・内容を基準化し、各事業場においてメンテナンスを滞りなく実施することにより、設備トラブルを未然に防止し、プラントの安全・安定運転の確保に努めています。また、日常点検における設備の不具合や変調を、TH（トラブル・変調）として抽出し、生産・設備管理・開発などの各部門で構成されるワーキングチームで原因と対策を検討し、改善を進めています。さらに、これらの知見を踏まえ、メンテナンス基準の見直しに反映しています。

メンテナンス道場

製造設備の健全性を確保するためには、設備管理部門の技術レベルの維持・向上が必要です。当社グループは、化学プラントのメンテナンス管理において、以前から様々な強化策を実施してきました。しかし、2007年頃から世代交代に伴う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が原因と推察される事案が散見されるようになってきました。そこで、当社グループでは、メンテナンス技術・技能の伝承と、工事品質の向上を目的に、より実践的な実習教育を行う「メンテナンス道場」を開設しました。2015年度に機械系、2017年度には電気・計装系の各道場を開設しています。

メンテナンス道場の取り組み

化学プラントにおいて、安全と品質を確保するために不可欠なファクターが、日頃からの設備の維持管理です。それを実践するには、設備の状態を正確に把握・評価し、小さな異常の段階で適切な措置を講じる必要があります。

この重要業務を担うのが「人」です。

当社グループでは、安全と品質を支える「人」を育てる上で、従来の「知識」と「経験」を主体とした育成手法では不十分と考え、専門的な「技術」と「技能」を実践的に教育する場としてメンテナンス道場を開設しました。道場では「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」ことができる人財を育成しています。

メンテナンス道場では、設備診断技術者のコアメンバーがSV（supervisor：講師）を務めます。SVは当社グループに必要なメンテナンス技術を体系化しながら、

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。

カリキュラムは、機械系では「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、電気・計装系では「施工/製作実習」「検収/チェック実習」「分解・整備/メンテナンス操作実習」「原因究明実習」の4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っています。また修得した技術・技能を定期修理工事（SDM工事）でOJTとして実践することで、技術・技能の定着と向上を図っています。

受講者は、当社グループの社員だけでなく、メンテナンス実務に携わる協力会社の社員も対象としています。

機械系 教育カリキュラム(6つの柱)

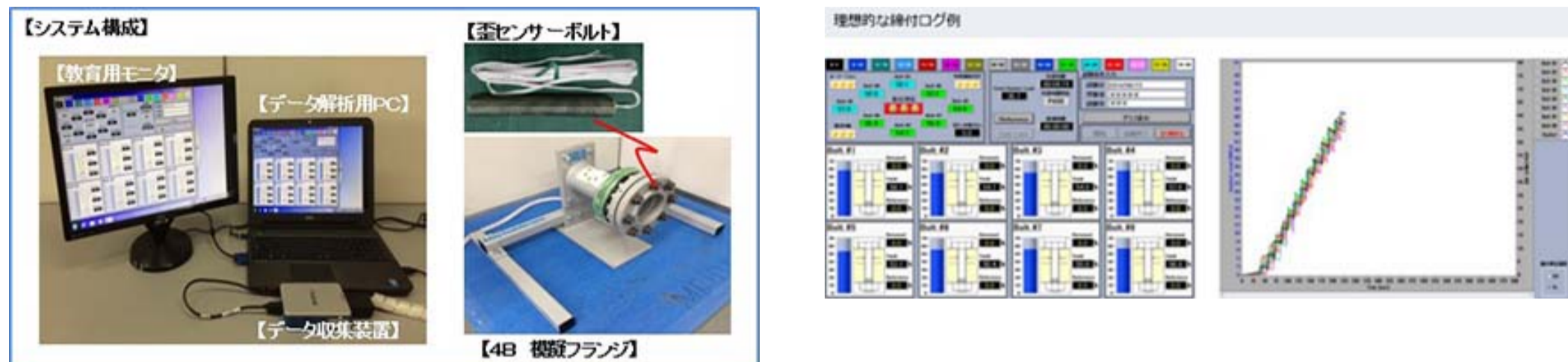


電気・計装系 教育カリキュラム(4つの柱)

	電気・計装	システム
施工/製作実習	<ul style="list-style-type: none"> ◇電気計装工事における工具や測定器の使い方・基本動作・訓練の実施 ◇ケーブル端末処理、チューピング工事、圧着端子処理の実習 ◇電気計装工事、ソフトウェア製作に関わる過去トラブル事例の実物による実習・解説 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ソフトウェアにおける機能仕様書作成・コーディング・デバッグの実習
検収/チェック実習	<ul style="list-style-type: none"> ◇電気計装工事検収チェックリストの検収基準の実物・具体例を用いた教育 ◇工事検収、ソフトウェアチェックに関わる過去トラブル事例の実物による実習・解説 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ソフトウェアのチェック(動作確認)の実習
分解・整備/メンテナンス操作実習	<ul style="list-style-type: none"> ◇機器・計器の分解/整備における工具や測定器等の使い方・基本動作・訓練の実施 ◇機器・計器の分解/整備 ◇機器・計器の分解/整備、ソフトウェアのメンテナンス操作/プログラムバグに関わる過去トラブル事例の実物による実習・解説 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ソフトウェアのビルド手順書を用いたメンテナンス操作、プログラム解析の実習
原因究明実習	<ul style="list-style-type: none"> ◇メンテナンス道場に模擬的トラブル発生状況をつくり、自らが調査し、考え、原因究明する訓練の実習・解説 	

配管フランジの締付け技量トレーニング

網干工場では2009年から、当社が独自に開発した装置を用いて、配管フランジ締付けの技量トレーニングを行っています。この装置は、フランジ締付け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でパソコン画面に表示されるもので、技能を可視化できるシステムです（画像1）。同トレーニングは、技量認定制度導入の効果もあり、実際の配管フランジからの漏洩トラブル削減に大きな成果を上げています。2015年からはメンテナンス道場のカリキュラムにも組み入れ、当社グループの各工場をはじめ、協力会社にも展開しています（画像2）。



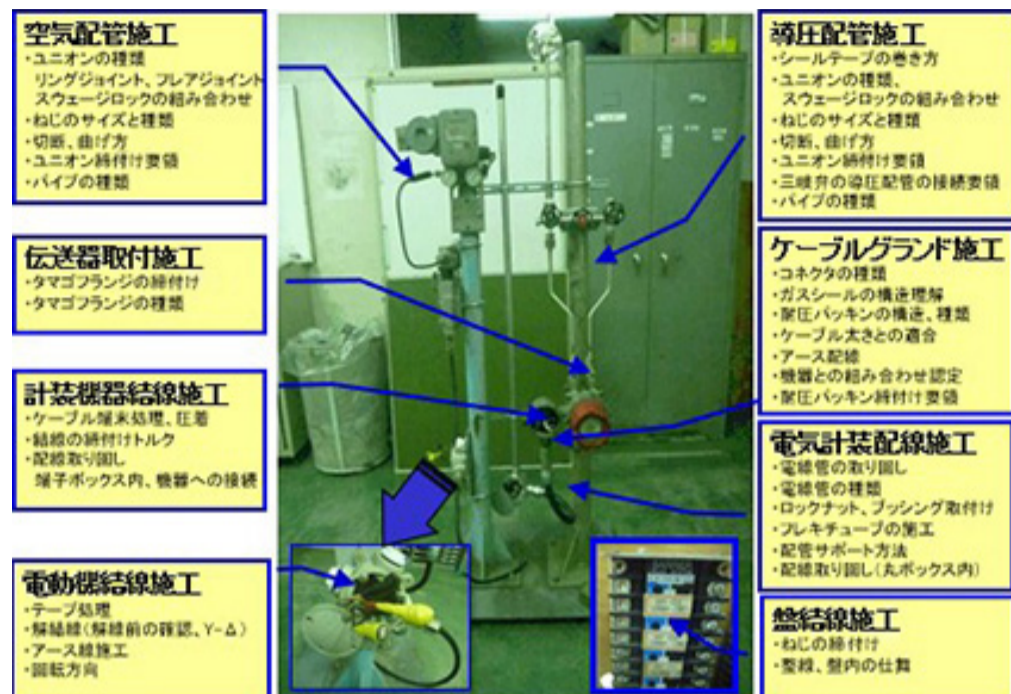
画像1 フランジボルティングシミュレーター（D-BOLVIS: Daicel Bolting Visualization）



画像2 シミュレーターによる科学的なフランジ締付けトレーニング

電気・計装/システムに対する施工/製作、検収/チェックのトレーニング

- 電気計装工事における工具や測定器の使い方・基本動作・トレーニングの実施
- ケーブル端末処理・チュービング工事・圧着端子処理の実習
- ソフトウェアチェック・変換器カード交換の実習



画像3 施工/製作実習用のトレーニング装置



画像4 当社グループに必要な技術・技能を実践的に伝承

緊急時の対応

当社グループにおいて甚大な火災や爆発事故などが発生した場合、また地震・津波などによる大規模な自然災害が発生した場合には、「災害対応規則」に基づき「全社防災本部」が設置されます。

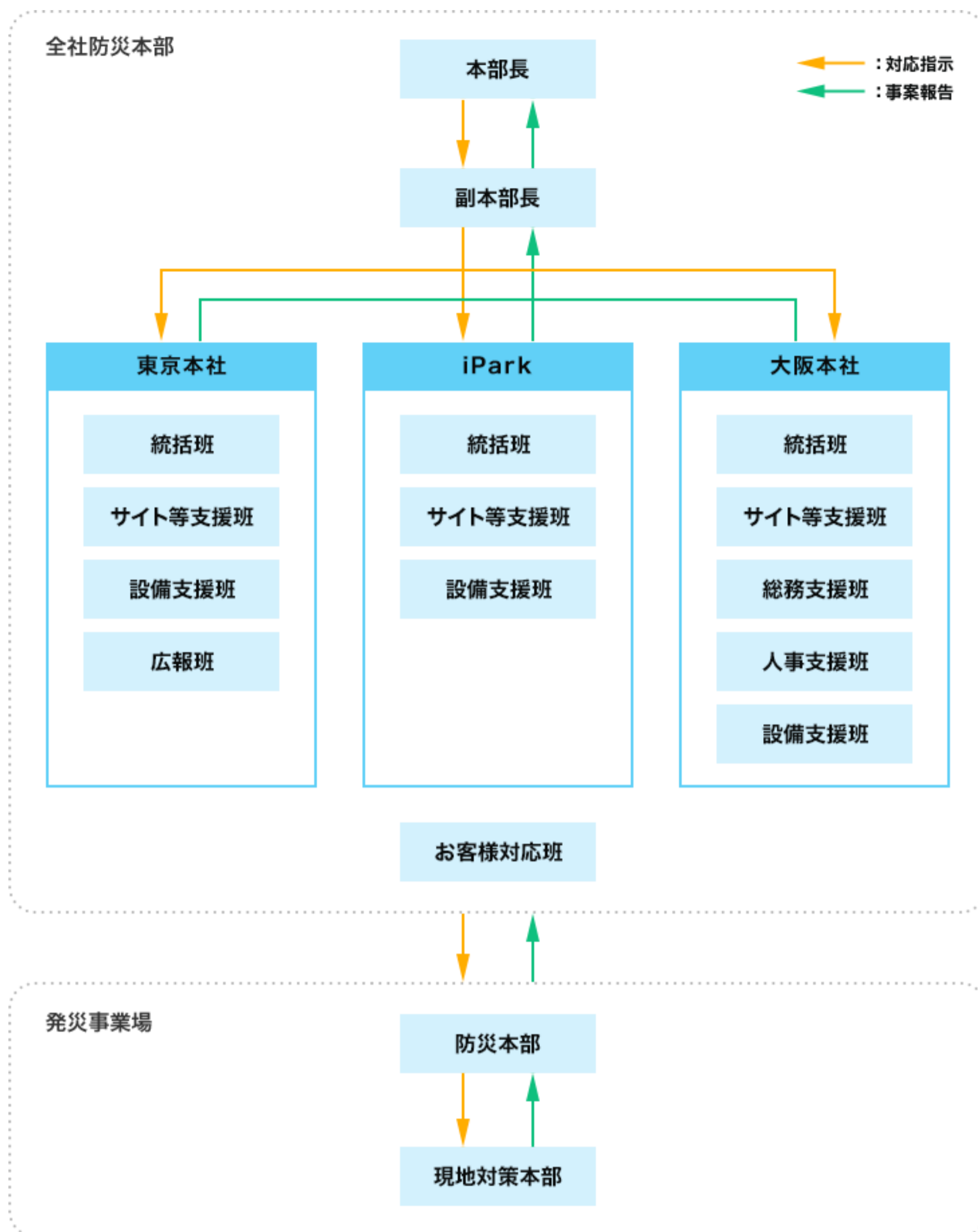
全社防災本部は、イノベーション・パーク、大阪本社および東京本社の3拠点に置かれ、当社社長が本部長、レスポンシブル・ケア担当役員が副本部長となり、全体を統括します。

3拠点には、衛星携帯電話のアンテナ設備に加え2021年度から全事業場はもちろん、事業場外からもアクセス可能な災害情報共有システムを導入し、広域災害時における事業場間の情報通信環境を強化しました。また、国内全グループ企業には「安否確認システム」および「緊急通報システム」を導入しています。緊急時には「安否確認システム」で速やかに社員や家族の安否確認と被災状況を把握できます。「緊急通報システム」では被災状況の連絡や防災本部員の招集指示ができ、全社防災本部や事業場の防災本部の迅速・適切な設置や各本部の連携を図るなど、緊急時の対応強化につながります。設置された防災本部からは当社グループのウェブサイトを通じ、周辺地域への影響や人的・物的被害状況についても迅速に情報発信する仕組みも構築しています。

各事業場においては、地域の皆様をはじめとする社外への情報伝達手順を取り決めており、平時から近隣とのコミュニケーションの緊密化に努めています。さらに、一般社団法人日本化学工業協会が主催する地域の自治会や、関係行政機関、企業関係者が一堂に会する地域対話[※]にも参加し、当社グループの環境保全、安全確保への取り組みなどを積極的に報告しています。2022年度はコロナ禍のため書類回覧方式でしたが、兵庫西地区の地域対話に網干工場、広畑工場および播磨工場が参加しました。

※ 地域の皆様が企業に抱いている疑問・不安あるいは期待などについて対話し、企業はより地域の皆様の期待に沿ったレスポンシブル・ケア活動を行い、信頼関係をさらに深めていく取り組みです。

■ 緊急時対応体制



地震・津波・液状化対策

当社グループでは、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、計画的に進めています。「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）に基づく補強を 2015 年度に完了し、現在、自主基準に基づいた耐震改修を進めています。

防災訓練

当社グループの各事業場では、事業場の全社員およびグループ企業社員を対象に、緊急事態時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を迅速かつ適切に図るための防災訓練を、定期的を実施しています。

また、大規模広域災害を想定した全社災害対応訓練も、全社防災本部員を対象に毎年1回実施しています。2022年度も、訓練参加者には具体的な発災場所や発災内容が伏せられ、訓練開始とともに災害が進行・変化していくシナリオ非提示型で、初動訓練とBCP訓練を実施しました。



兵庫県石油コンビナートなど総合防災訓練（2019年度実施）



網干工場：地元消防署、近隣企業との合同防災訓練（2019年度実施）



網干工場/イノベーション・パーク：地元消防署との合同防災訓練（2020年度実施）



大竹工場：地元消防署との合同防災訓練（2020年度実施）

TOPICS

2022年度 火薬類保安功労者県知事表彰



ダイセル・セイフティ・システムズ株式会社 第一工場火薬類製造保安責任者が、火薬類保安功労者として兵庫県知事表彰を受けました。この表彰は、永年にわたり火薬類の保安に関して尽力し、顕著な功績を上げた者に対して行われるものです。

物流安全

基本的な考え方

当社グループは、グループ企業であるダイセル物流株式会社（以下、ダイセル物流）と共に、物流の「安全」と「品質」の確保に取り組みます。

安全については「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り「物流災害ゼロ」「労働災害ゼロ」「交通加害事故ゼロ」を目標に掲げています。また、品質については「[ダイセルグループ品質方針](#)」に則り「物流元請け会社として物流クレームや事故に対し速やかに誠実に対応し、納入先および荷主のCS（顧客満足）を得る」を方針に掲げ、それぞれ実現に向けて取り組みます。

推進体制

当社グループの物流業務は、大部分をダイセル物流が担っています。このため物流の「安全」と「品質」確保の取り組みは、ダイセル物流を中心に推進しています。

ダイセル物流では、ISO9001に基づく品質マネジメントシステムを構築・運用し、CAPD[※]サイクルを回しています。荷主となる当社グループは、レスポンシブル・ケア活動の一環として、その取り組み状況を確認するとともに、ダイセル物流と共に課題解決にあたっています。

※ 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おそれがあると考え、当社グループでは一般的なPDCAではなく、CAPDを改善サイクルとしています。

[>ダイセル物流 品質ポリシー](#)

製品の安全な輸送

ダイセル物流では「物流災害※¹ゼロ」「労働災害ゼロ」「交通加害事故ゼロ」を安全目標に掲げ、安全輸送の推進に取り組んでいます。拠点となる各物流センターも、それぞれ年間の物流安全管理目標を掲げています。各センター長や部門長で構成される安全品質委員会では、毎月、目標に対する取り組みの進捗を確認し、状況に応じて目標を見直すなど改善を図っています。

2022年度は、物流災害ゼロを達成しましたが、労働災害3件、漏洩トラブル2件および交通加害事故3件が発生しました。発生した災害については、原因を究明の上、再発防止策をソフト、ハード両面より講じています。

基本となる取り組み

1. 作業体制や作業手順の不備に対する是正措置
2. 事例とその対策の共有（安全品質委員会）
3. ベテラン従業員を講師とした共育カリキュラムの充実（安全品質共育センター）
 - 過去事例に基づく労働災害の再発防止教育と荷役作業講習
 - 漏洩トラブル発生を想定した体感型実技訓練
 - 過去事例に基づく交通加害事故の原因と運転時の危険ポイントの教育
4. SDS※²、GHS※³ラベルに記載されている化学物質の危険有害性に関する教育

※1 危険品（危険物・毒劇物・高圧ガス・環境汚染物質・可燃物質）の火災・爆発・漏洩・流出・紛失などの災害（状況の規定あり）

※2 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

※3 Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicalsの略で、化学品の危険有害性ごとに分類基準およびラベルや安全データシートの内容を調和させ、世界的に統一されたルール

ダイセル物流 安全目標

物流災害ゼロ・労働災害ゼロ・交通加害事故ゼロ

2022年度実績

- 物流災害 0件（2021年度同件数）
- 労働災害 3件（対2021年度2件増）
- 交通加害事故 3件（対2021年度2件増）

安全に対する意識・行動の定着を図るために

物流災害・労働災害・交通加害事故の防止に向けた取り組みを継続実施し、安全に対する意識・行動の定着を図っています。

■ 主な取り組み

物流災害防止	運輸安全マネジメントに基づく安全教育を各センターで実施（月1回） ①事業用自動車を運転する場合の心構え ②事業用自動車の運行の安全を確保するために遵守すべき基本的事項 ③事業用自動車の構造上の特性 ④貨物の正しい積載方法 ⑤過積載の危険性 ⑥危険物を運搬する場合に留意すべき事項 ⑦適切な運行の経路および当該経路における道路および交通の状況 ⑧危険の予測および回避ならびに緊急時における対応方法 ⑨運転者の運転適性に応じた安全運転 ⑩交通事故に関わる運転者の生理的および心理的要因ならびにこれらへの対処方法 ⑪健康管理の重要性 ⑫安全性の向上を図るための装備を備える事業用自動車の適切な運転方法
労働災害防止	安全輸送のため健康管理を実施（毎日） ①運行前の血圧・体温測定 ②点呼 ③ダイセル物流独自のコロナ禍対策
加害事故防止	実際の運行を記録したドライブレコーダー映像をもとに、各センターの運行管理者がドライバーに教育指導を実施（都度）

危険物の輸送・保管の安全を図るために

ダイセル物流は危険物輸送のほか、普通品（指定可燃物・毒劇物）、常温危険物（第4類・第5類・毒劇物）および定温（低温）（第4類、毒劇物）の保管業務も行っています。危険物の輸送・保管については、消防法の遵守はもちろん、国際連合危険物輸送勧告（オレンジブック）※¹に則った体制を構築しているほか、独自の安全対策も重ね、事故防止に入念に取り組んでいます。

主な取り組み

- 危険物の輸送、荷積み・荷下ろしに関する作業手順書およびチェックリストの作成・活用
- 危険物充填時は、表示（ラベル表示・置き場表示など）、保管、取り扱いに関する作業手順の遵守
- 危険物輸送時のイエローカード※²必携
- 安全会議などでの危険物の物性教育（月1回程度）
- 安全品質共育センターでの技能職と運転職を対象とした研修（年15回程度）
- 協力会社※³20社を対象とした、危険物の輸送・荷積み・荷下ろしなどに関する物流安全教育（1社に対して1回/年）
- 協力会社に対する物流安全監査
- 輸送機器の法定検査の他、ダイセル物流独自の点検およびメンテナンスの計画保全プログラム作成

※¹ 国連が火薬・ガス・液体・固体などの危険物輸送に関する各国および国際規則に統一性を持たせるために策定し、2年ごとに改訂されている勧告

※² 万一の事故に備え、ドライバーや消防・警察などが取るべき処置を記載した緊急連絡カード

※³ ダイセル物流が物流関係の各種業務を委託している当社グループ外の企業

物流災害発生時の対応

ダイセル物流の「緊急時措置規程」に基づき、緊急時対応・連絡網などを定めています。また、ダイセル物流内で年3回以上、緊急通報訓練を実施し、緊急時の対応に備えています。

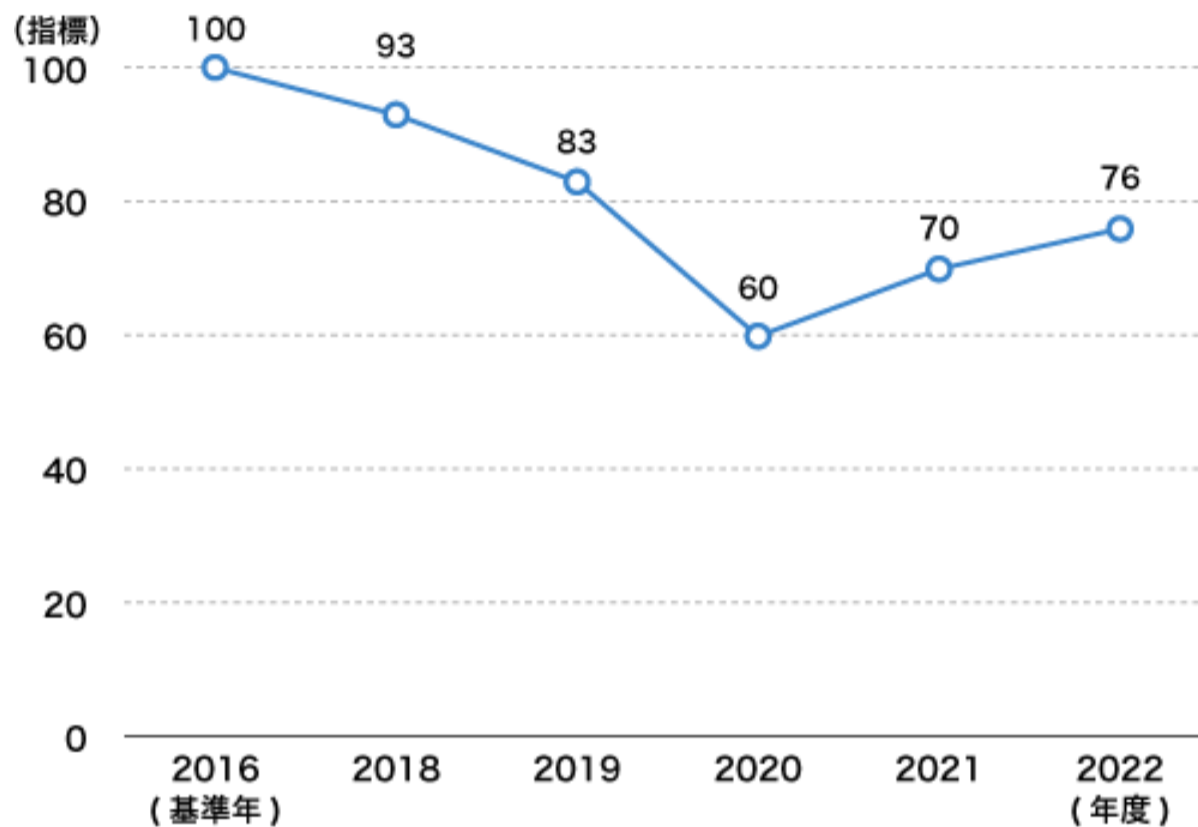
物流品質の管理

ダイセル物流では「物流元請け会社として物流クレームや事故に対し速やかに誠実に対応し、納入先および荷主のCS（顧客満足）を得る」ことを方針に掲げ、徹底した物流品質の管理を推進しています。毎月開催される安全品質委員会で、物流トラブル[※]の発生状況の確認や原因分析、対応策の有効性などを確認・協議し、物流トラブルゼロに取り組んでいます。

2022年度の物流トラブル件数は、2016年度の基準年に対しては約25%の減少でしたが、2021年度より約9%増加しました。

トラブルのほとんどは過去事例の再発であったことから、再発防止策を見直すとともに、教育と周知徹底を図りました。

■ 物流トラブル発生件数の推移



※ 物流災害、クレーム、誤出荷・誤納入、異物混入、労災事故、交通事故、構内事故の総称

「ホワイト物流」推進活動

当社は、国土交通省、経済産業省、農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動に賛同し、ダイセル物流とともに自主行動宣言を「ホワイト物流」推進運動事務局に提出しました。

ダイセルの自主行動宣言

1. 物流の改善提案と努力：取引先や物流事業者の改善提案や協力の要請に、真摯に協議・対応いたします。
2. パレット等の活用：パレットやカゴ台車、通い箱などを活用し、荷役時間の削減に努めます。
3. 幹線輸送部分と集荷配送部分の分離：物流事業者からの幹線輸送部分と集荷配送部分の分離に関する相談に、真摯に協議・対応いたします。
4. 荷主側の施設面の改善：倉庫の集約など、物流施設の改善を行い、荷待ち時間や荷役時間を短縮します。
5. 高速道路の利用：高速道路の利用や料金負担に関する物流事業者の相談に対し、真摯に協議・対応いたします。
6. 船舶や鉄道へのモーダルシフト：長距離輸送は、トラックからフェリーや鉄道への転換を行います。
7. 契約の相手方を選定する際の法令遵守状況の考慮：関係法令を遵守している物流事業者を選定いたします。
8. 荷役作業時の安全対策：安全な作業手順の明示、安全通路の確保、足場の設置等の対策を講じ、労働災害の撲滅に努めます。
9. 異常気象時等の運行の中止・中断等：台風等の異常気象に対して、無理な運送依頼を行いません。

「ホワイト物流」推進運動とは、国土交通省、経済産業省、農林水産省が中心となって進めている「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」の重点施策です。深刻化するトラック運転者不足に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流の安定的な確保と、経済成長に貢献することを目的に、荷主企業と物流事業者などが連携して改善に取り組む運動です。

取り組むポイントは、トラック輸送の生産性向上、物流の効率化、また女性や60代以上の運転者などにも働きやすい労働環境の実現です。CO₂排出量削減をはじめ、多方面への効果が期待されますが、当社グループでは、主に社員の労働環境を整備する目的で運用しています。

物流における環境負荷低減

ダイセル物流では、省エネルギーと環境負荷の低減のために、2007年度より輸出入品の主要港と工場間の物流を、陸上輸送から海上輸送にモーダルシフト^{※1}するとともに、コンテナのラウンドユース^{※2}も積極的に推進してきました。

これらの取り組みが評価され、2014年には公益社団法人日本ロジスティクスシステム協会から「ロジスティクス大賞・環境貢献賞」を受賞しました。

※1 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

※2 輸入時に使用したコンテナを、輸出時に再利用すること

[> 気候変動への対応](#)

安全品質共育センターにおける技能研修

お客さまから信頼される物流安全と品質を目指して、2011年よりダイセル物流の関西物流センター尼崎営業所内に「ダイセル物流・安全品質共育センター」を開設しました。同センターでは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。

2022年度は、コロナ禍の中、感染防止対策を徹底しながら、新人ドライバーを対象に「新規輸送事業研修」や、過去トラブルに基づいた教育、積込・荷下ろし・輸送を想定した実技テストなどを実施しました。また、荷役作業者を対象にフォークリフト技能講習として、座学をオンラインで、実技を少人数によるグループ研修で実施しました。これらの「共育」は、ベテラン従業員を講師とすることで、若手従業員への技術伝承の場ともしています。

技能研修は毎年10回程度実施していますが、2022年度は新型コロナ対策の観点から1回当たりの受講者を少人数とし、開催頻度を29回に増やし実施しました。2022年度末までに、延べ1,362名が受講しました。



技能研修

[>ダイセル物流安全品質共育センター](#)

労働安全衛生

基本的な考え方

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、研究開発・製造・物流など、全ての取り組みにおいてリスクアセスメントを行い、安全を確保するための様々な施策を推進します。また、中長期的な目標を定め、CAPD^{※1}サイクルを回して労働安全衛生の継続的な改善に取り組みます。

全ての事業場において、労使一体となり、協力会社^{※2}も含め安全を最優先したモノづくりを大前提とする生産現場の基盤整備に取り組みます。

※1 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おそれがあると考え、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。

※2 協力会社は、主に事業場の各種業務に従事している当社グループ外の企業です。

推進体制

当社グループは、レスポンシブル・ケア（以下、RC）委員会を軸とするRC推進体制の下、各事業場の安全管理責任者を中心に、事業場全体の安全衛生の管理レベル向上を図っています。労働安全衛生マネジメントシステムは、事業場の全社員を対象として、当社国内事業場内のプロセス型の生産形態では「ダイセル式生産革新手法」を、国内外グループ企業の組立加工型の生産形態では同手法をベースとしたトヨタ生産方式を展開しています。また、一部の国内外グループ企業ではISO45001を展開しています。

ダイセル式生産革新手法

「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抽出し、モノづくりに携わる全ての従業員が活用できるようシステム化した生産方式です。これにより

- ①労働安全・保安防災、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つながります。

また、各安全管理責任者とアセスメント本部RC室（以下、RC室）で構成される安全環境責任者会議を定期的を開催し、労働安全衛生や保安防災、環境保全をはじめとするRC関連の課題、労働安全衛生法などの規制や法改正内容に関して、情報共有、討議を行っています。主要課題検討会やRC監査では、事業場ごとに策定している「労働安全衛生」をはじめとするRC活動年度計画の進捗状況および課題などについて、確認、討議しています。

さらに各事業場でも、協力会社と安全環境部門が中心となった各種協議会を設定し、安全を確保する様々な施策について確認、討議しています。

[レスポンスブル・ケア推進体制（レスポンスブル・ケア監査体制・主要課題検討会）](#)

労働災害防止に向けた取り組み

当社グループでは、重大労働災害ゼロを目標に、CAPDサイクルを回して労働災害の撲滅に向けて、以下のように様々な取り組みを推進しています。

■3S・HH・KYの徹底

3Sは「整理・整頓・清掃」、HHは「ヒヤリハット^{※1}」、KYは「危険予知」の頭文字です。国内全ての事業場では協力会社も含め、現場の基盤整備や過去トラブルの再発防止の基本として取り組んでいます。

■BA（Before/After）の取り組み

3S・HH・KYの取り組みから抽出された改善すべき事案をBefore、改善後の姿をAfterとする職場改善の取り組みです。BAシートで上司と対話・相談しながらソフト/ハード対策を実施し、改善の進捗はアフター化率としてミエル化し、各事業場の労使一体で開催する安全衛生会議で共有しています。

■温故創新

安全文化・風土を醸成し、類似災害の再発防止を目指す取り組みです。過去に発生した、基本動作不遵守や不安全行動による労働災害、プロセス災害の事例を振り返り、再発防止の徹底と安全への意識付け・気付きを図ります。

災害事例はRC室から毎月、前年度の発災職場に情報発信しています。これを受けた職場では、全員で振り返り、認識を徹底することで再発防止策の風化防止にもつなげています。労使一体となって、類似災害の再発防止に取り組んでいます。

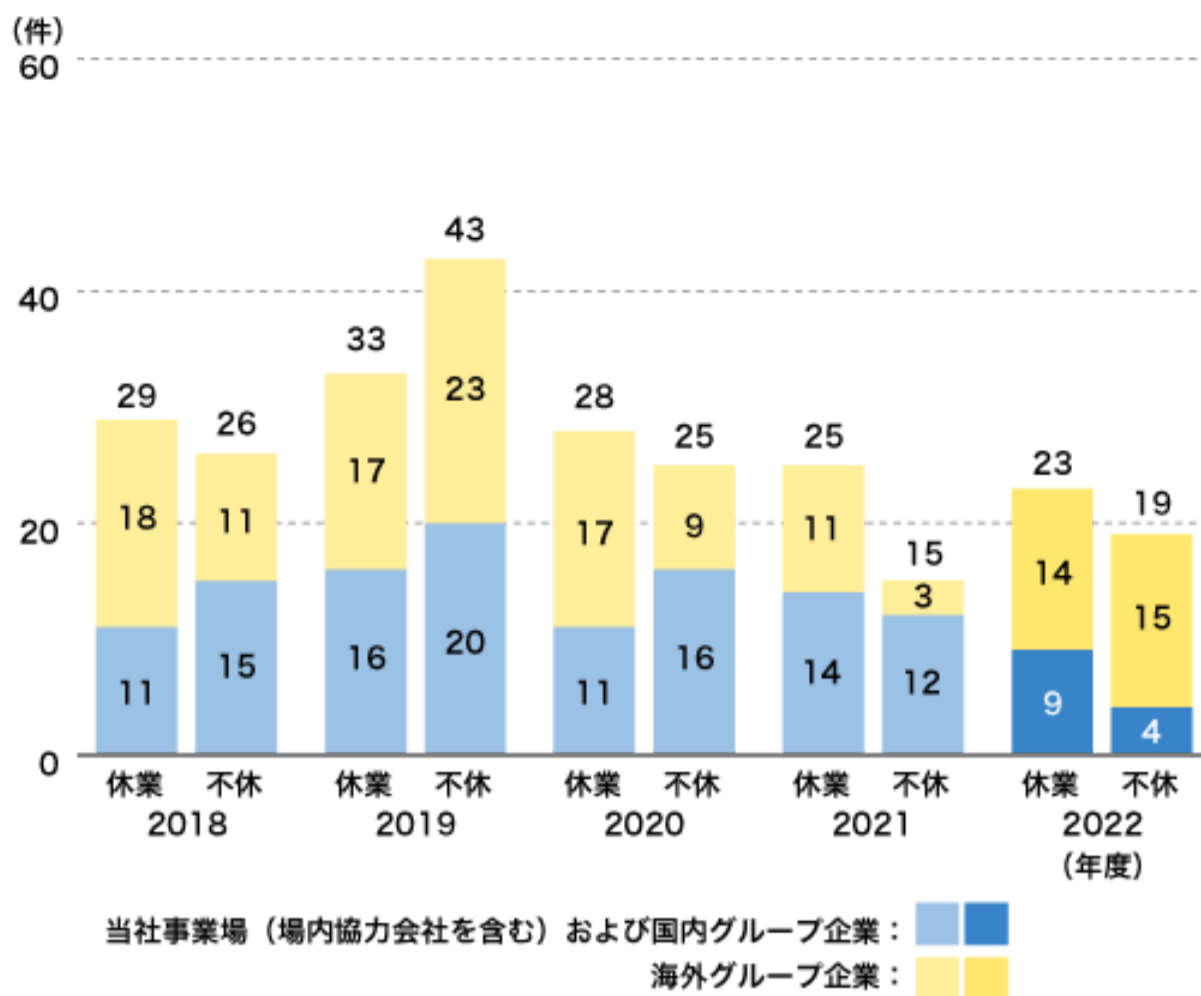
2022年度は、2021年度に引き続き、各事業場における薬傷、挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落および熱中症など重篤な労働災害の撲滅を目標に、協力会社も含めて取り組みました。薬傷、挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落対策については、従来から行っている作業前安全アセスメントを全事業場共通の仕組み「ホワイトボードKY」^{※2}によって展開し、取り組みを推進しました。熱中症対策では、塩分・水分補給環境の整備や休憩所の設置、マスク着脱ルールの徹底、対策・予防グッズの利用促進などを進めました。

2022年度の労働災害件数は、グループ全体では42件（休業災害23件、不休災害19件）、うち死亡事故は0件でした。これらの事例は、社内規則に則り、発災後速やかに「災害・トラブルデータベース」で発災内容、原因をRC室と共有し、暫定および恒久的な再発防止策を検討、実施しています。また、これらの情報は、データベースを通じて他事業場へも水平展開し、類似災害の防止に活用しています。

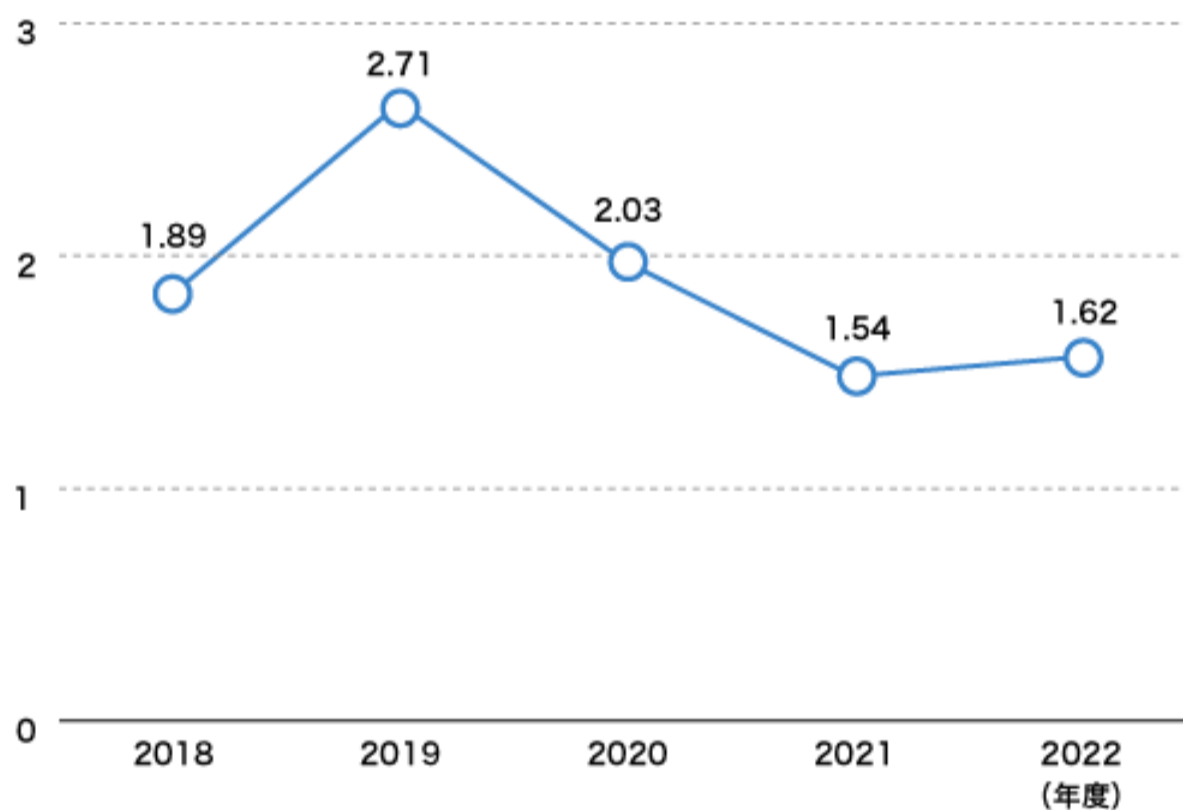
※1 事故、トラブルになりかねない「ヒヤリとした」「ハッとした」事例を記録し、その原因を全員で究明する取り組み。原因を取り除き、より安全な職場環境をつくりあげていく効果があります。

※2 作業のリスク洗い出しに漏れや抜けがないよう、共通のフォーマットボードを使って職場の上長・作業員・有識者が一緒に議論し、当該作業の危険予知およびリスク低減策を確認する仕組みです。

■ 労働災害件数の推移（当社グループ）

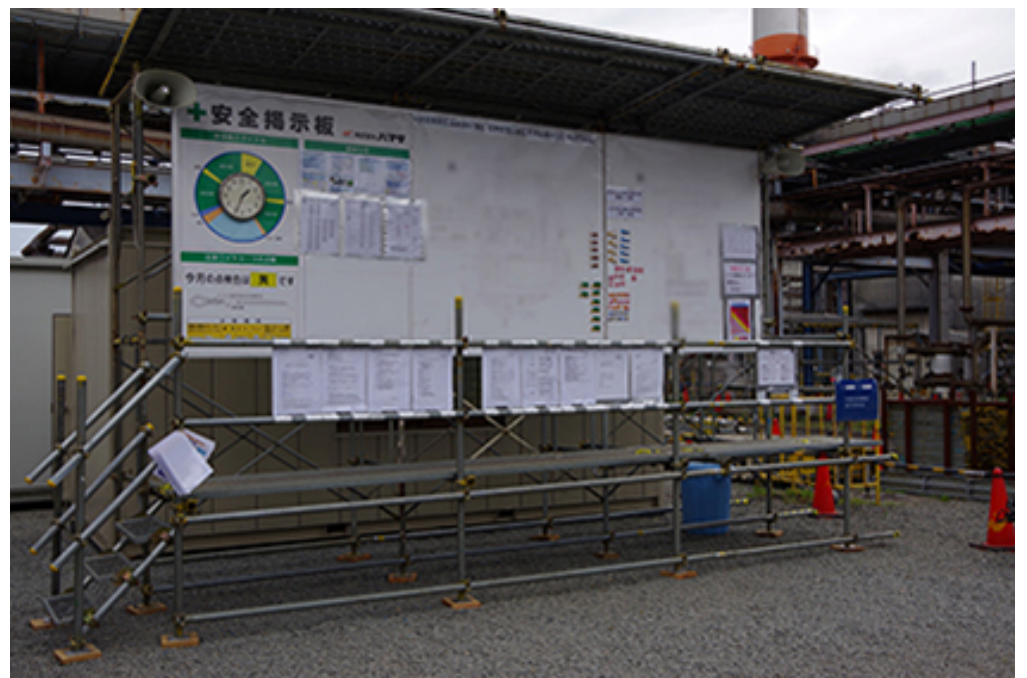


■ 労働災害の度数率※の推移（当社グループ）



※ 労働災害の度数率 = (労働災害による死傷者数 / 延実労働時間数) × 1,000,000時間

➤ ESGデータ集 [労働災害関連データ](#)



熱中症/薬傷予防パトロールの様子

労働安全向上の取り組み

社内および協力会社への安全教育

当社グループでは、独自の研修内容を策定し、必要となる技術や技能の他、定期的に安全教育を実施しています。

■教育訓練センター（TRC）での取り組み

当社グループでは、化学プラント技術や知識を学ぶための研修として「教育訓練センター（TRC）」を設置しており、全作業員を対象に過去のトラブルを教訓に作成された仕組みやルールの背景・目的を学び、安全意識を高める教育を行っています。また、専用設備を用いた挟まれ・巻き込まれ体感、静電気、溶剤・粉塵爆発、圧力、被液などの危険体感教育も実施しています。2022年度は397名がTRCで受講し、設立（2002年）以来の累計受講者数は約8,561名となりました。

■各事業場での取り組み

各事業場では、生産形態に応じた事業場固有のモノづくりの技術や労働安全衛生・環境保全・化学品管理の教育を実施しています。また、事業場固有の教育訓練センター分室（TRC分室）を設け、過去に事業場で発生したトラブルの情報共有と疑似体感などを教育する場としています。2022年度は、各事業場のTRC分室総計で延べ19,000名以上が受講しました。

なお、入構する協力会社や工事関係者には事業場内安全ルールや理解度確認とともに、作業現場固有の安全教育を実施しています。

さらに過去発災があった場所には、風化防止と注意喚起を目的に、トラブル事例の表示をしています。発災の内容や原因・再発防止策は、経営層や発生部門外の事業場とも「災害・トラブルデータベース」で共有しています。

その他、人財育成プログラムの新任進級者を対象としたキャリア開発研修でも「安全を最優先としたモノづくり」への理解を深めるため、1982年に堺工場で発生した爆発火災事故の経緯や、当時の新聞記事・映像などで「災害とリスク管理」の考え方についての教育を行っています。また、専門能力開発の技術者人財育成プログラムでは、HAZOP[※]や、総合アセスメント・技術アセスメントなどのアセスメント手法セミナー、環境マネジメントシステムなどのカリキュラムを導入しています。

※ Hazard and Operability. 潜在的危険要因と運転操作の問題を設計にフィードバックするための、定性的安全解析法です。

[>教育訓練センター \(TRC\)](#)

[>メンテナンス道場](#)

[>播磨工場共育センター](#)

グループ企業安全交流会

3Sや安全に関する気付きや感性を磨くとともに、グループの一体感を醸成する目的で、労働組合の協力の下「グループ企業安全交流会」を2014年度から開催しています。当社グループの国内生産現場からリーダークラスが一堂に会し、工場見学をはじめ3Sを切り口とした改善事例や工夫点について、グループ討議により意見交換をしています。参加者は交流会で得た知見を基に、各々の職場で中心的存在となり、安全確保に向けたさらなる改善に取り組みます。2022年度は2021年度と同様に、新型コロナウイルス感染拡大のリスクを考慮し、開催を見送りました。

■ 安全交流会の実施状況

年度	開催場所	参加人数 (名)
2022	—	—
2021	—	—
2020	—	—
2019	播磨工場	12
2018	神崎工場、ダイセル物流 (株) 尼崎営業所	25
2017	DMノバフォーム (株) 岡山工場	18
2016	広畑工場	18
2015	播磨工場	19
2014	網干工場	21





グループ企業安全交流会での職場見学

「安全作業必携」「工事に関する社内基本ルール集」の作成・配布

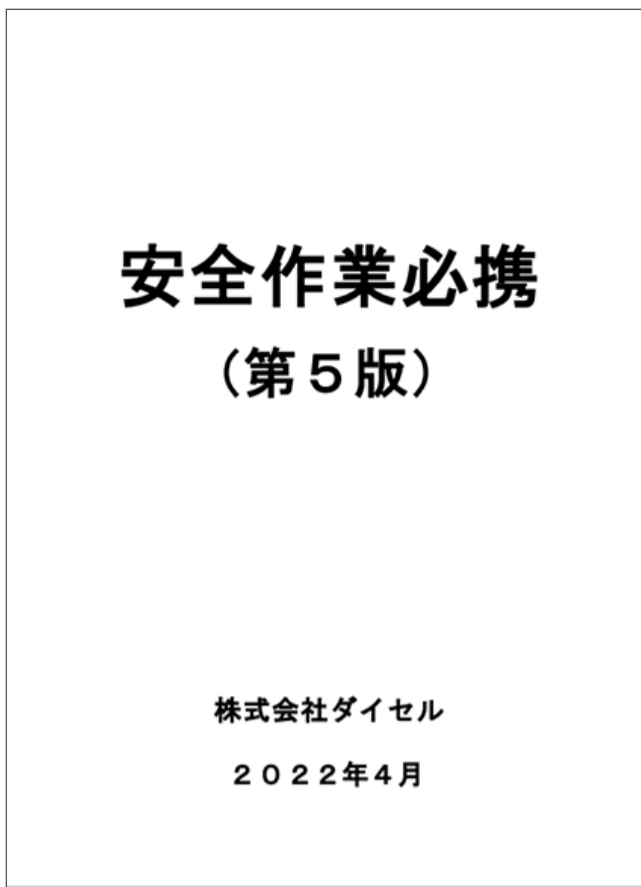
モノづくりに関する安全ルールには多くのものがあります。当社グループでは2013年度、モノづくりに携わる全社員が同じ基盤に立ち、安全確保に「気付き」「考え」「行動」できる人財となるための一助として、「安全作業必携」「工事に関する社内基本ルール集」を作成しました。

■安全作業必携

現場作業における保護具の種類や着用基準、工具の使用方法など安全ルールの要旨をいつでも・どこでも確認できるよう、ポケットサイズにまとめました。2018年に「より分かりやすく・見やすく」を目指し図表や画像を多用した第3版、2020年には静電気災害予防や新ユニフォームの着用ルールなどを盛り込んだ第4版を発行してきました。2022年4月には、静電気災害防止規則（粉体編/液体編）の改定に伴う修正や、高所作業安全の追加などを行い、第5版を発行しました。

■工事に関する社内基本ルール集

「安全版」と「品質版」の2種類を発行しています。「安全版」は現場の声を生かし、工事の基本ルールを全社統一版としてまとめたものです。これらの遵守は、個人の安全のみならず、同じ現場で作業している仲間の安全確保に必須であるという考えの下、作成しています。「品質版」は、「工事品質不具合に起因する過去の重大トラブルを再発させないためのルール」に特化し、施工品質ポイントへの理解を深めるためのものです。いずれも、2023年4月、最新の情報を盛り込んだ改定版を発行しました。



安全作業必携



工事に係る社内基本ルール集
(安全版)



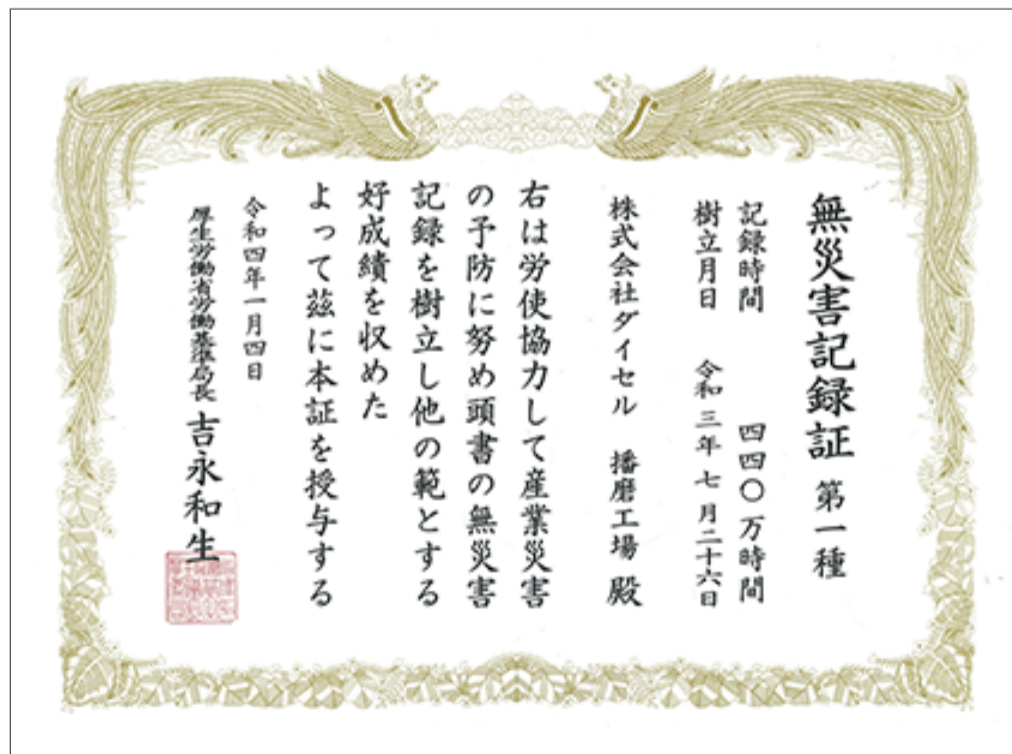
工事に係る社内基本ルール集
(品質版)

協力会社/取引先への安全プログラムの提供

各事業場において安全を確保する取り組みとして、当社グループ企業の社員はもとより、製造や工事などの作業に従事する全ての協力会社社員を対象に、労働安全および保安防災に関わる安全ルールの教育を行い、安全意識の向上に努めています。プログラムは初めての入構時と定期修繕工事前など、定期的に提供しています。

無災害記録証（第1種）を受領

無災害記録証とは、厚生労働省が一定期間労働災害を発生させなかった事業場に授与する記録証です。播磨工場が2021年7月26日で無災害記録440万時間を達成したことで、厚生労働省労働基準監督署より第1種無災害記録証をいただきました。



人に関する方針とガイドライン

ダイセルグループ人事方針

当社グループは、基本理念の下に「サステナブル経営方針」を置いています。その中で、人についてはサステナブルピープルを掲げ、多様な社員が全員、存在感と達成感を味わいながら成長する「人間中心の経営」を進めます、と方針を定めています。これが当社グループの人に対する考え方、すなわち人事方針です。

一人ひとりを大切にする「人間中心の経営」は、当社が長年持ち続けている考え方です。ダイセルは100年を超える歴史を有しており、人への思いは創立時にまで遡ることができます。その後の歴史を通して、経営の根幹をなす方針の一つとして醸成されてきており、1970年代末より「人間中心の経営」を唱えています。

2020年に始まる長期ビジョンを機に、改めて、多様性や人の幸せをより前面に打ち出し、新たな人事方針として、ダイセルグループ社員へ発信しました。そして、人事方針を軸に、人の成長のサポート、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、働きやすい企業文化の醸成など各種取り組みを進めています。

ダイセルグループ人事方針

Sustainable People

多様な社員が全員、存在感と達成感を味わいながら成長する
「人間中心の経営」を進めます

私は、技と心を磨き、会社という場を活用して自己実現を叶え、幸せになります。
仲間と力を合わせてチームでクリエイティブな仕事をし、皆で幸せになります。
そして、新しい価値を創造、提供し、豊かな社会を実現し、人々を幸せにします。

人事ガイドライン

当社グループは、グループ共通の人事ガイドラインを設定し、それに基づき、2013年より人財マネジメントの基盤整備を行っています。人事方針がダイセルグループの変わることのない考え方を表現しているのに対し、人事ガイドラインは時代の変化に合わせて絶えず更新していく指針として位置付けています。2019年には一部を刷新し、人権・労働をより前面に押し出す構成に、そしてグローバルで理解を得やすい内容へと改定しました。

人事ガイドラインとは、様々な人事施策に関し、グループ全体で共通して守るべき具体的な指針であり、人権・労働、採用、処遇、人財育成、評価にわたり、目的、基本的な考え方、遵守事項、推奨事項を定めています。例えば、基本的な考え方では「人権を尊重し、自らが人権侵害に加担しない」ことや「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を醸成する」ことなど、推奨事項では、「人財育成に関してグループ内の教育プログラムを積極的に活用する」ことなどを掲げています。

なお、グループ企業を対象とした意見交換や人権デュー・ディリジェンス実施の際には、人事ガイドラインの主要な項目に関して、各社でガイドラインに沿った人事施策を講じているかも確認しています。

今後も人事ガイドラインを活用し、グローバルに社員の能力やモチベーションを高められるように、人事施策のいっそうの充実を図っていきます。

■ 人事ガイドラインの目的、基本的な考え方

項目	目的	基本的な考え方
人権・労働	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">● 人権を尊重し、自らが人権侵害に加担しない。● 人財育成やキャリアアップなどの機会を、人種・国籍・性別などを理由に公平性が損なわれることなく平等に提供する。● 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、社員が心身共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。
採用	ダイセルグループの基本理念、人事方針に共感する人財を採用する。	<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財を採用する。● 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）。

項目	目的	基本的な考え方
処遇	「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。
人財育成	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	人事評価制度を通して、人事方針・価値観の浸透、人財の育成、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、人財育成につなげる。 ● 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。

[>サステナブル経営方針](#)

[>ダイセルグループ人権方針](#)

心と身体 の健康

基本的な考え方

当社グループは人事方針、人事ガイドラインに基づき、各種人事施策を行っています。

当社は、社員が健康でいきいきと働くことが、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、2018年度に「ダイセルグループ健康経営宣言」を制定しました。ヘルスケア委員会が中心となり、健康診断や保健指導を通じた社員の健康管理サポート、ストレスチェックによる社員のストレス状態の把握、ストレス低減に取り組んでいます。この人事方針に添い、代表取締役社長から当社グループ全社員に対して以下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。

ダイセルグループ健康経営宣言

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 小河 義美

ヘルスケア推進体制

社員一人ひとりが個性と能力を最大限に発揮し、いきいきと健康的に働ける職場環境を提供するため、2003年に企業・労働組合・健康保険組合の代表によるヘルスケア委員会を設立しました。

グループ全体のヘルスケアサポートのさらなる充実を図るべく、中央ヘルスケア委員会および、事業場ごとに事業場ヘルスケア委員会を設置しています。

2022年度、グループ全体の健康維持・増進の活動を底上げ・加速するため、健康経営専任組織として事業支援本部に「グループ健康サポートセンター」を設置しました。

グループ健康サポートセンター

当社グループ社員一人ひとりの自律的かつ積極的な健康づくりを支援し、個々の生活の充実と会社の継続的な発展の両立につなげるため、健康経営専任組織として事業支援本部に「グループ健康サポートセンター」を設置し、グループ全体の健康維持・増進を目指しています。

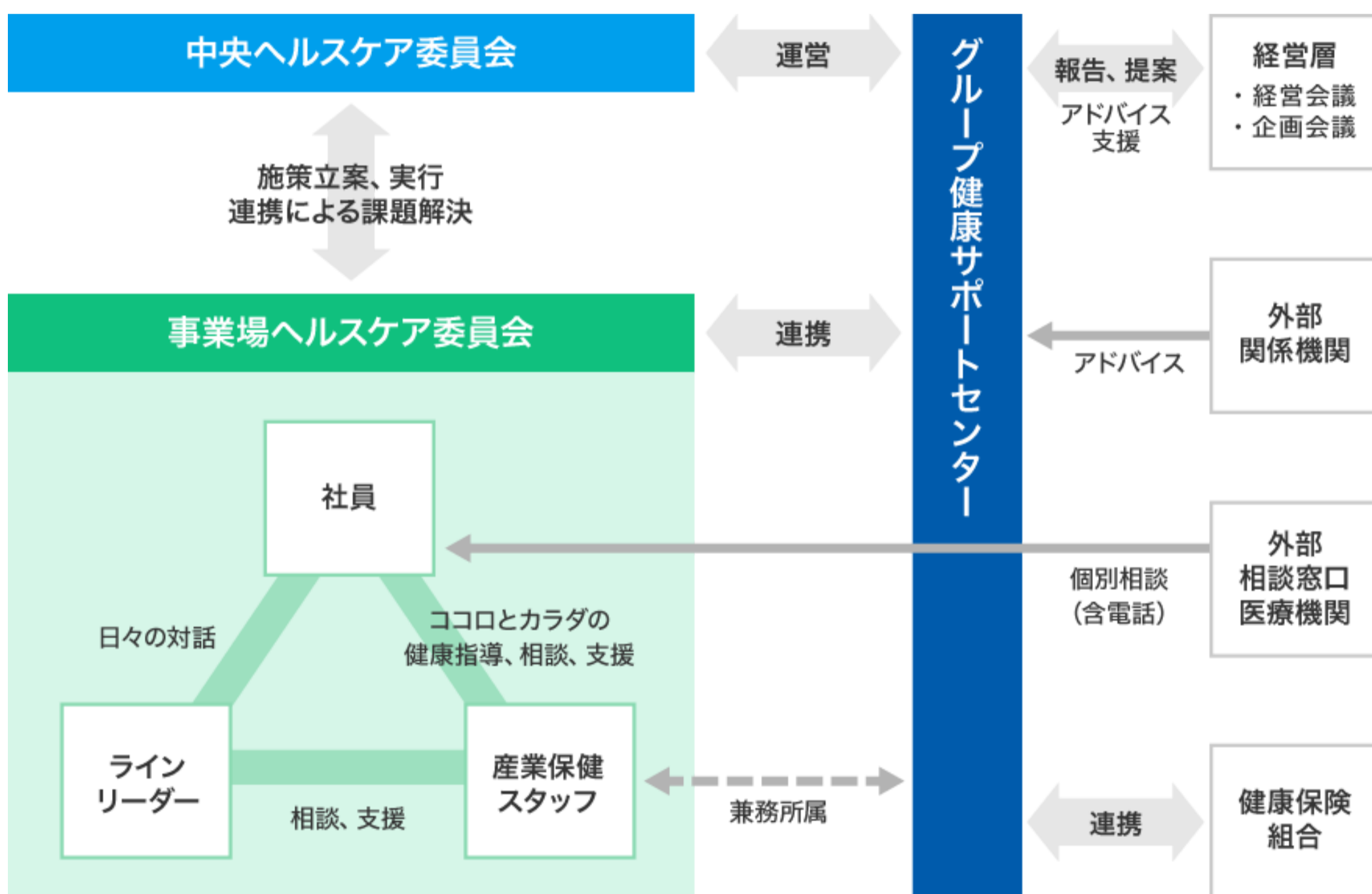
中央ヘルスケア委員会

グループ全体のヘルスケア活動における計画・施策の立案、仕組みの整備に加え、事業場ヘルスケア委員会の取り組みの進捗確認およびサポートを行っています。ヘルスケア活動の施策立案に際しては必要に応じて外部関係機関のアドバイスを受けています。

事業場ヘルスケア委員会

各種健康教育や健康イベントの開催、ストレスチェックの集団分析結果に基づく職場環境の改善など、事業場におけるヘルスケア活動の計画を立案し、実行しています。なお、職場環境改善は職場のラインリーダーと連携して取り組んでいます。

健康経営推進体制図



健康経営戦略マップ

当社は健康経営戦略マップを作成し、健康経営で解決したい経営課題と健康維持・増進のための各施策とのつながりをミエル化しています。各施策は、その効果を測る指標を設定し、中期目標を定め、CAPD※サイクルを回して取り組んでいます。これらの取り組み状況は定期的に当社ウェブサイトにて公表しています。

※ 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おそれがあると考え、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。

[>戦略マップ \[PDF : 1.2MB\]](#) 

[>社員の健康に関する中期目標・実績（～2025年度） \[PDF : 1.0MB\]](#) 

組織体制強化への取り組み

ヘルスケア推進体制の強化を図るため、嘱託精神科医および常駐の保健師を産業保健スタッフとして配置し、社員への日常的な健康指導や、メンタルヘルス不調者対応、復職支援や、不調者の早期発見・早期対応のための予防教育を行いながら、気軽に相談しやすい環境づくりに努めています。

また、海外赴任者に対しても、保健師との年1回の健康面談や長時間労働発生時の随時面談をオンラインで実施しています。

保健師チームの協力体制

各事業場に常駐している13名（2023年4月末現在）の保健師は事業場を越えた保健師チームとして協力体制の構築と情報共有を進めています。同チームは、ストレスチェックに基づく職場環境改善計画に参画し、人事階層別研修、新卒者・経験者採用時の導入研修に講師として携わり、心と身体の健康に関する教育を担当することで、不調者発生の予防、保健師自身の企画力や講師力の向上につなげています。

また、定期的に保健師から「健康だより」で心と身体の健康管理情報を発信し、社員自らが健康維持や病気への予防対策を講じられるよう啓発しています。



階層別研修での保健師の講演



発表風景

2015年度より、海外赴任者の赴任先における勤務状況の確認を開始しました。2017年度からは、長時間勤務者に対して国内基準に準じた保健師面談などのフォローを実施し、適切な健康管理につなげています。

また、2008年度から保健師による海外拠点訪問と海外赴任者への健康指導・相談・支援を継続して実施していましたが、2021年度より新型コロナウイルス感染症拡大の影響を考慮し、オンライン面談に切り替え、海外赴任者全員との面談を行いました。今後も引き続き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。

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（2023年4月末現在）が地域を分割して担当し、それぞれの地域でよりきめ細かい対応が行える体制を構築しています。

健康維持・増進の取り組み

定期健康診断

法令に則り、当社社員に定期健康診断を実施しており、2022年度の実受診率は100%です。また、二次検査の実受診率を向上させるため、定期健康診断後の保健師フォロー面談において二次検査受診を勧奨しています。

＞ ESGデータ集 [健康診断受診率](#)

特定健康診査・特定保健指導

健康保険組合に実施が義務づけられている「特定健康診査・特定保健指導」を会社と健康保険組合が連携して実施し、これらの結果や問診回答の内容を分析して、社員の健康状況を把握しています。当社では国が掲げた目標値である特定健康診査実施率90%以上、特定保健指導実施率55%以上を目標に掲げ、生活習慣病の予防に取り組んでいます。2022年度は、特定健康診査実施率は、対象5,741名に対して、82.2%、特定保健指導実施率は、対象854名に対して、56.9%となっています。特定保健指導実施率は2019年度より目標を達成しており、引き続き実施率の向上に努めていきます。

■ 特定健診・特定保健指導実施率

	目標値	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
特定健康診査実施率 (%)	90%以上	80.9%	84.6%	84.0%	81.3%	82.2%
特定保健指導実施率 (%)	55%以上	50.6%	55.6%	58.6%	58.2%	56.9%

受動喫煙防止への取り組み

受動喫煙による健康障害リスクを考慮し、事業場内の喫煙スペースを限定してリスク低減に努めています。また、健康保険組合では、2020年10月より、会社と共に推進する健康経営強化の取り組みとしてオンライン禁煙支援プログラムを無料で提供しています。

ストレスチェックの実施

当社は従来から「いきいき職場づくり」を目指し、ストレスチェックなどを活用して現場主体で職場運営の改善を図るなど、積極的に取り組みをサポートしています。2022年度のストレスチェックの受検率はグループ全体で99%でした。受検後、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。また、医師面談を希望しない高ストレス者には保健師によるフォローアップを実施しています。さらに、ストレスチェックの集団分析結果を基に、事業場ヘルスケア委員会で職場環境改善計画を立案し、社員の健康維持・増進に取り組んでいます。

メンタルヘルス研修の実施

当社では、リーダー職※（管理職）を対象にしたラインケア研修、セルフケア研修を実施しています。これらの研修は、外部講師によるラインケアやストレスへの対処法の基礎知識、メンタルヘルスの向上などに関する講義に加え、体験型ワークを通してコミュニケーションの向上を図るものです。また、新入社員・経験者採用社員・新任リーダー職の階層別研修において、保健師によるオンラインメンタルヘルス研修を導入しています。

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

ここからだの健康ダイヤル（健康相談窓口）の設置

ダイセル健康保険組合は、無料の健康相談窓口を設置しています。外部機関にて、常勤の医師をはじめとする経験豊かなヘルスカウンセラーが24時間・年中無休体制で電話による健康相談に応じます。リモートワークが長引くことによる体調不良や、日常生活での不安なども気軽に相談できます。なお、プライバシー保護のため、個人情報や相談内容は、会社や健康保険組合には一切開示されません。

【相談受付内容】

- ①24時間電話健康相談サービス
- ②メンタルヘルスカウンセリングサービス
- ③セカンドオピニオンサービス
- ④二次検診手配紹介サービス
- ⑤生活習慣病受診サポートサービス
- ⑥受診手配・紹介サービス
- ⑦がん治療と仕事の両立支援

「健康アクセル6」の実践

当社は、促進して欲しい6つの健康行動を『健康アクセル6』と命名し、グループ社員にその実践を呼びかけています。

ダイセルグループ 「健康アクセル6（シックス）」



運動：1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上行う！

食事：就寝2時間前までには食事を終える！

睡眠：良質な睡眠を取る！

飲酒：毎日2合以上の飲酒は控える！

間食：夕食後の間食は適切に！

喫煙：喫煙は控える！

「運動」「食事」「睡眠」「飲酒」「間食」「喫煙」のテーマごとに、社内SNSなどで、経営トップ自身の健康保持・増進の取り組みの発信や、保健師によるオンライン教育を実施しています。今後も、情報発信を通じて、社員のヘルスリテラシーの向上と行動変容の促進に取り組んでいきます。

TOPICS

健康セミナー「働く女性と健康課題セミナー」を開催

働く女性がより活躍できる、男女共にサポートしあい働きやすい職場を目指すための取組みの一つとして、男性社員含む全社員を対象に、女性特有の健康課題「ホルモンと月経」「働きながら妊娠・出産を迎えるために」「更年期の健康管理」に関するEラーニングを、2022年9月、10月、11月に3回に分けて実施しました。男女問わず幅広い年代のダイセルグループ社員2,326名が受講しました。今後も、女性社員がよりいきいきと働き続けられるよう、男性社員を含む全社員を対象に、女性特有の健康課題に関する情報発信、研修を継続して実施していきます。

TOPICS

「健康経営優良法人2023（ホワイト500）」に4年連続で認定

2023年3月、当社は、経済産業省および日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2023（ホワイト500）」に、ポリプラスチックス株式会社とともに認定を受けました。ダイセルの「ホワイト500」認定は4年連続、ポリプラスチックスは初となります。健康経営優良法人認定制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みなど、特に優良な健康経営を実践している企業を認定する制度です。当社は「こころのケア」「からだのケア」を活動テーマに、社員の健康の維持・向上に努めています。労使および健康保険組合で組織する中央・事業場ヘルスケア委員会、産業保健スタッフ（産業医、保健師など）、精神科医などが連携して、メンタルヘルス不調者の復職支援をはじめ、不調者の予防、早期発見・対応のための教育、仕組みの整備など、心と身体の両面から支援をしており、その取り組みが評価されました。



ポリプラスチックス株式会社がDBJ健康経営格付融資において最高ランクの格付を取得

ポリプラスチックス株式会社は、株式会社日本政策投資銀行（DBJ）から、DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付に基づく融資を受けるにあたり「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている」と最高ランクの格付けを2020年に取得しました。

今回の格付では、以下の点を高く評価されました。

- ヘルスケアチームを中心に各種データ分析を実施することによって顕在化した健康課題に対して、重症化予防を徹底するとともに、社員への健康意識啓発に資する取り組みを実施している点
- ポリプラ流働き方（し・あ・わ・せフレームワーク）に則り、社員および働き方の多様化に対応した職場環境づくりを推進している点
- エンゲージメントの向上を目指し、ミッション・ビジョン・バリューの共有を図るとともに、社員意識調査から抽出された課題について部門ごとにワークショップを実施するなど、今後の施策立案に向けて着手している点



職場リーダー対象セミナー「ココロとカラダの健康づくりワークショップ」開催

職場の健康課題に応じて、職場リーダーが主体的にココロとカラダの健康づくりに取り組むことができるように、「ココロとカラダの健康づくりワークショップ」をオンラインで開催しました。ワークショップでは、ストレスチェック集団分析レポート、健康診断集団分析レポートをインプットして、職場リーダー間でグループ討議を実施し、自職場における改善計画への落とし込みを行い、各職場での実践を促しています。2022年度は全15回を開催し、210名の職場リーダーが参加しました。

ココロとカラダの健康づくりワークショップとは

本ワークショップでは、ココロ、カラダの両面について、自職場でどのような取り組みを行っていくと良いのか、グループワークでの意見交換を通じて、職場リーダーの皆様と考えていただきます。

『心身の健康と安全を確保する職場』

ココロ

- 情報の共有化
- ワーク・ライフ・マネジメント
- 仕事のやりやすさ
- 職場環境の整備
- 職場内の相互支援
- 安心できる職場の仕組み

カラダ

- 運動
- 食事
- 睡眠
- 飲酒
- 間食
- 喫煙

グループ討議の進め方

20分

チェックイン

A.ココロに関する討議

B.カラダに関する討議

自己紹介と、最近抱えている健康づくりに関して共有しましょう。

事前課題で取ったワークシートを基に以下を共有しましょう。
①自職場の良い点・課題
②今までの振り返り
③これからの計画

3分/人

他の職場リーダーからの共有を踏まえて参考となる取組みについて賛同し、学びの機会にしましょう。

残り

ココロと同様の流れで進行しましょう。

グループ討議

「ガンバ大阪サッカー教室」開催

2022年度、社員・ご家族・取引先・地域住民の皆様の健康維持増進に向けて、当社がオフィシャルパートナーを務めるガンバ大阪の選手・コーチを招いた「サッカー教室」を開催しました。当日は、合計122名の方々（大人69名、子ども53名）にご参加いただきました。併せて、健康チェックブースを設けて、血管年齢・骨健康度・運動機能・野菜摂取量を測定し、保健師による健康ワンポイントアドバイスを実施しました。ダイセルグループでは、これからも、社員に加えご家族・取引先・地域住民の皆様も含め、一人ひとりが心身共に健康であることを目指した健康経営に取り組んでいきます。



人の成長のサポート

基本的な考え方

当社グループは「ダイセルグループ人事方針」に基づき、多様な社員が存在感と達成感を味わいながら成長できるようサポートしています。人への投資を進める裏には、社員一人ひとりが技と心を磨き、会社という場を活用して自己実現を叶えて欲しいという思いがあります。自己実現を目指すなかで、自分の仕事に誇りをもって仕事をし、よいものを社会へ送り出すことで、社会の人々の幸せに貢献していきます。

人財育成にあたっては、以下の基本的な考え方を定めています。

- 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」「品質」「コンプライアンス」を最優先に、仕事ができる人財を育成する。
- 多様な人財が成長できるよう、一人ひとりに合わせた公平な育成機会の提供と適正配置を実施する。
- ダイセルグループがワンチームとして機能するため、チームワークを重視する人財を育成する。
- 専門性を磨き、得意領域で輝ける人財を育成する。
- 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向上に努める。
- 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。

推進体制

人事担当役員の下、人事グループは各事業場、国内グループ企業各社と連携し、各種の研修プログラムを推進しています。

各工場の製造現場を担うオペレータや技術者については、全社の教育訓練を担う組織として設立した「教育訓練センター（TRC）」が、オペレータや技術者の必須要件である「知識」「経験」「行動」を体験しながら学べるよう、模擬プラントを活用した教育を行っています。

育成ローテーションは、人事グループと経営トップ、各SBU担当役員などで構成する適性配置委員会に諮り、情報共有を行いながら一人ひとりの育成計画に基づいて実施しています。

また、2023年4月1日付で「キャリア支援室」を設置しました。ダイセルでのキャリアは、会社から与えられるものではなく上司との対話などを通じて社員自らが描き、選択していくものです。しかしながら入社年次が浅い社員など、一人では考えることが難しく、悩む社員もいます。キャリア支援室はそのような社員のキャリア形成をサポートする組織です。

[>社内および協力会社への安全教育](#)

人財育成制度

当社は、様々な方法で社員の能力向上を図っています。社員の職位や能力などに応じ、これらを組み合わせることで人財育成の効果をより高めています。

■ 人財育成制度・人事制度

制度名	内容
OJT	<ul style="list-style-type: none">● 人財育成の基本● 仕事を通して職場で計画的に実施する
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● 異質の中で侃々諤々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● 持てる力をさらに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

制度名	内容
自己申告制度 (人財育成ノート)	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員自身が考える将来のキャリアを会社へ意思表示する自己申告制度を導入。毎年一度、職種や勤務地、自身のキャリアに関する考えを、上司へ申告する ● 上司は社員との対話を通じ、希望や適性、能力などを考慮し、社員がより成長・活躍できるよう、配置や育成方法を検討する
人財育成計画	<ul style="list-style-type: none"> ● 中長期的に個々の成長を促進し、社員の希望を会社のゴールと結び付ける、年間の人財育成計画を作成 ● 後任候補者の適切な選出と育成を通じて、重要なマネジメントのポジションでリーダーとなれる人財を長期的に確保する後任者計画を作成 (国外でも一部展開)
キャリアチャレンジ制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社社員のキャリア自律を応援する制度。通常のローテーション (人事異動) だけでなく、社員が自ら描くキャリアに向け新たなチャレンジができる仕組みとして運用
技術者育成制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 個々の成長をサポートするため、若手技術者を対象に技術者育成の仕組みを構築
フェロー職 [※] 制度 ※ フェロー職は旧制度のプロフェッショナル職に相当します	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定専門領域において秀でた技術力や専門知識を持ち、課題解決への貢献が期待される人財の育成を目的に、フェロー職制度を運用。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 <p>【目指す人財像】</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 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できる人財 (2) 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財 <p>※ 2023年3月末現在、8名のフェロー職がその専門領域の中心的な役割を担っている</p>
 卓越技能職 認定制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 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財育成の仕組みとして運用 ● 並行して「安全と品質の確保」を確たるものにするため、後継者育成を計画的に進めている <p>※ 2023年3月末現在、58名を卓越技能職として認定</p>

人事制度の改定

当社では、社員の挑戦を応援し仕事の過程や成果に十分に報いるため、2021年4月にリーダー職[※]の人事制度を改定しました。

従来のゼネラリスト志向から、専門職やマネジメント職へとキャリアプランを複線化し、個人の適性に応じてキャリアを選択できるようにしました。また、進級要件から経験年数を撤廃し、能力に応じて早期にキャリアアップできる仕組みに変更しました。また、リーダー職には年に1回の多面評価（メンバーズオピニオン）を実施しており、同僚や部下などからの多面的な意見を知ることで自己理解を促進する機会としています。

2022年4月には組合員の人事制度も改定し、社員一人ひとりがより主体的に当社でのキャリアを選択できる仕組みへと変更しました。CreatorコースとExpertコースに複線化し、各コースで期待される役割を明確化しています。評価手法もシンプル化し、上司との対話を通じて本人が成長を実感でき、その成果に報いられる工夫を取り入れています。

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

人財育成を目的とした評価制度

当社では、人財育成を最大の目的とし、リーダー職および組合員に対してMBO（目標管理制度）を用いた人事評価を行っています。各部門の目標を個人レベルにブレイクダウンし、個々の目標の達成度に応じた評価を年1回行います。

また「対話・成長・成果」というキーワードを掲げ、上司と部下が徹底的に対話することを重視しています。その根底には、対話で培った相互理解と信頼を基に、自らの意志で高い目標に果敢にチャレンジすることが一人ひとりの成長につながるという考えがあります。

さらに、成果だけではなく、それぞれの職種や等級に応じた行動評価も行っています。評価の結果は本人へフィードバックする仕組みにしており、最終的には報酬に反映されます。

評価制度は全社へ開示するとともに、人財育成につながる適切な評価が行われるようMBO評価者研修を実施し、制度の公平性・公正性を確保しています。

人財育成プログラム

社員の能力開発のため、多岐にわたる人財育成プログラムを設けています。

■ 教育訓練体系

企業方針	キャリア開発	専門能力開発			共通実務スキル				
システムセキュリティ教育 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 リーダー職※(管理職) 部門長マネジメント研修 グループ企業新任役員研修 50セミナー 次世代リーダー塾② 新任リーダー研修	技術 技術者人財育成プログラム	生産 教育訓練センターカリキュラム	事務 事務系人財育成プログラム	法務 法務セミナー	知的財産 知財セミナー	財務 経理セミナー	MBO MBO評価者研修	AI AI教育
	次世代リーダー塾① 40セミナー 新任 C4 新任 E9 新任 C3 新任 E7 新任 C2 新任 E5 新任 E3	技術者専門教育 (R&D、エンジニア、生産技術) ・財務、法務、知財セミナー含む	設備管理の基礎 (機械・電計)	基本動作 職制教育 プラント実践 (伝熱・蒸発等)	共通教育 (マーケティング、SCM、品質、財務、法務、人事)	グローバル 海外語学研修 海外赴任前研修(語学・他) TOEIC 海外研修			各種ビジネススキル研修
全社員対象 指名型 推薦型 公募型	新入社員(新卒) モノづくり研修教育担当への研修 導入研修 フォロー研修 危険体感 モノづくり研修(知識) 新運転基礎 基本動作 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)				学卒新人英語研修				

※ 組合員の人事制度をCreatorコース、Expertコースに複線化し、各自の能力に応じた等級を設けています。

Creatorコース…C1/C2/C3/C4

Expertコース…E1/E2/E3/E4/E5/E6/E7/E8/E9

新入社員育成

主戦力としてできるだけ早期の活躍を促すため、新入社員に対しては社会人としての基本事項から生産現場における実践的な能力習得までを見据えた教育訓練を計画・運用しています。

西播磨研修センターで企業人としての基礎や会社方針などを身に付けた新入社員は、その後教育訓練センター、生産現場での実習（3交替勤務を含む）を通じて、モノづくりの会社で活躍する人財としての基本事項を習得します。

■ 新入社員研修スケジュール

		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	
配属					[学卒事務系] 面談	▶▶▶▶▶▶	▶▶▶▶▶▶	[学卒事務系] 正式配属				[学卒技術系/ 高卒] 面談	▶▶▶▶▶▶	▶▶▶▶▶▶	[学卒技術系/ 高卒] 正式配属	
集合研修			導入研修				フォロー 研修①						フォロー 研修②			
モノづくり 研修	学卒 事務系		基本動作 研修	工場研修					★ 中間報告							
	学卒 技術系			工場研修					★ 中間報告						★ 最終報告会	
	高卒		基本動作 研修	新運転基礎コース			工場研修							★ 最終報告会		

モノづくり研修

新卒の新入社員は、全員がまず工場配属となります。入社1年目の「モノづくり研修」において生産の最前線を実体験し、モノづくりや工場運営に関する基礎知識を習得します。

工場での基盤整備や3交替実習を通じて、各人が見て、聞いて、肌で感じ取った多くの“気付き”について、工場運営のキーワードである「安全」「品質」「コスト」「環境」と関連付けて考えを深め、各現場での個別課題に取り組みます。

現場でアドバイスや指導を受けながら、現場を支える多くの人々と接点を持ち、当社が大切にしている“モノづくりへのこだわり”という価値観を共有する人財に成長していくことを期待しています。

キャリア開発

社員のキャリア開発を継続的に進めており、年間の人財育成計画を作成しています。中長期的に個々の成長を促進し、社員の希望を会社のゴールと結び付けることがその狙いです。

キャリア研修

新入社員からグループ企業新任役員まで、職能等級制度に基づき、求められる役割や責任を果たせる人財の育成を目的として、階層ごとの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身に付けるべき考え方やルールの理解に加え、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。

キャリア研修は、進級者だけでなく、期中に経験者採用で入社した社員も対象としており、学んだ知識や技能をいかに職場で実践させるかに主眼を置き、進級・入社後の動機付けや人脈構築、個々の能力向上や行動変容を促しています。2022年度は延べ311名の社員が受講しました。

次世代リーダー塾（組合員/リーダー職）

若手の人財が適材適所でリーダーシップを発揮し、早期に部門を率いるリーダーへ成長していくことを期待して、課長職手前の社員を対象に「次世代リーダー塾①（組合員対象）」を導入しています。また、若手管理職の早期抜擢を目指し「次世代リーダー塾②（リーダー職対象）」も実施しています。これらの研修は1年間のプログラムとし、受講者は研修中に自組織における課題解決に向けたアクションラーニングを経験します。

2022年度は「次世代リーダー塾①（組合員）」10名、「次世代リーダー塾②（リーダー職）」10名が受講しました。

年代別キャリア研修『50（フィフティ）セミナー』『40（フォーティ）セミナー』

2021年度より、50代前半の社員を対象に、年代別キャリア研修「50（フィフティ）セミナー」を実施しています。また、2022年度からは年代別キャリア研修を拡大し、40代の社員を対象とした「40（フォーティ）セミナー」も実施しています。

この研修では、同年代メンバーとのグループワークなどを通じて自身の「強み・専門性」を再認識し、今後の組織への貢献の仕方を整理するほか、充実した将来生活の準備のための情報や社内制度（退職金・継続雇用制度）への理解を深めます。

研修を通じ今後のキャリアを主体的に描くことで、40代、50代の社員がキャリア・ライフ両面でさらに輝くことが期待されます。2022年度は50セミナーを193名、40セミナーを65名が受講しました。

キャリア支援室の設置

ダイセルで働く社員が主体的にダイセルでのキャリアを選択するための仕組み（セルフ・キャリアドック[※]）の構築と、キャリア相談の窓口として、2023年4月にキャリア支援室を発足しました。今後は、従来は新卒社員と経験者採用者に対して行っていたキャリア面談を全社員に対象者を拡大します。また、キャリア研修の開催だけでなく、社内イントラネットでキャリアに関する情報を提供しています。

※ セルフ・キャリアドック：企業がその人財育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的を実施することを通して、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」（厚生労働省資料より）

専門能力開発

モノづくり企業である当社にとって、モノづくりの基礎を支える技術者の育成は、重要な課題です。入社1年目の「モノづくり研修」から、リーダー職になるまでに求められる様々な専門技術・実践方法を身に付ける研修までを組み込んだ教育カリキュラムを整備しています。

技術者人財育成プログラム

技術者人財育成委員会を四半期に1回開催し、専門技術に加え財務面の知識習得も目指す人財育成プログラムの進捗報告や内容の検討を行っています。本プログラムの受講は、技術職の社員がリーダー職に進級するための要件の一つに位置付け、数年をかけ技術者としての力量を高めます。

グローバル拠点における技術者人財育成

セイフティSBUの製造は、日本以外に海外4カ国（米国・中国・タイ・ポーランド）5拠点で展開しています。それぞれの拠点でも人財育成に取り組んでいますが、共育センターでは、グローバル同一の安全と品質を確保するために、重要工程や特殊技能のトレーナーの育成や講師認定も行っています。現在、25名のグローバル講師が誕生しており、それらの講師の下に、各拠点でのトレーナー育成や認定を実施しています。

中国のDSSC (Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.) と、タイのDSST (Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.) に4道場（安全・品質・保全・組立）が、2021年1月にはタイのDSST (Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.) に2道場（安全・保全）が設立され、それぞれ教育を行っています。

ダイセルのモノづくりの精神を共有し、「安全・品質のあくなき追求」を基本に、それぞれの国の文化、拠点規模に応じた形で、人財育成に取り組んでいます。

[> 播磨工場共育センター](#)



研修風景



研修風景

海外語学研修

新入社員を対象とした海外語学短期研修（英語）、部門長が推薦する社員を対象とした海外留学、各種大学派遣などの制度（英語・中国語）も整えています。語学のみならず、異文化への理解を促す機会をつくり、新入社員のグローバルマインド醸成を目指しています。2021年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響により、海外での語学研修は実施できませんでしたが、2023年度より一部の言語（中国語）において制度を再開しました。

全社員への基本教育

「安全と品質の確保」はモノづくりの基盤であると同時に事業活動を継続していく上で最優先の課題であり、これを実現できる人財を育成する必要があります。そのためには社員がより高度な技術や知識を修得するに留まらず、挨拶や3S（整理、整頓、清掃）、KY（危険予知）といったモノづくりの基本姿勢、基本動作を毎日愚直なまでに続けていける環境を整えることが重要です。「教育訓練センター（TRC）」では、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、「安全と品質の確保」に向け、当社のモノづくりを支える「人」をしっかりと育成しています。

教育訓練センター（TRC）

「教育訓練センター（TRC）」では、製造現場を担うオペレータや技術者を育成しています。2002年に「ダイセル式生産革新」の定着・維持を目指して全社の教育訓練を担う組織として設立しました。「ダイセル式生産革新」とは、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で、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・技術の伝承と人財育成、⑥省エネルギーの実現など、多岐にわたる効果につながる生産方式です。教育訓練センターは、オペレータの必須要件である「知識」「経験」「行動」を、実際の備品や体感装置などを使用した体験型教育により修得する場と位置付けています。受講者は実際に職務で使用する設備の構造を理解した上で、適切な運転・管理の方法を修得します。



教育訓練センター（TRC）と小規模プラント

[ダイセルのモノづくり ダイセル式生産革新](#) □

教育訓練

新入社員、オペレータの全階層、技術者ならびに職場の管理者（職長、課長、部長）を対象に、挨拶や3S（整理、整頓、清掃）、KYなどの基本動作から、階層別分散型制御システム（DCS）による運転操作、小規模プラントや実習装置による化学プラントの運転体験まで、全25コースの多様な教育訓練を実施しています。安全の意識を高めるため、過去のトラブルを教訓に作成された仕組みやルールの背景・目的を学ぶだけでなく、専用設備を用いた、挟まれ・巻き込まれ体感、静電気、溶剤・粉塵爆発、圧力、被液などの危険体感教育も実施しています。

毎年CAPD[※]を回し、カリキュラムやプログラム、テキストはニーズに即した内容に改訂を重ねています。また、教育の効果を配慮して、開講当初から少人数制（6名程度の対話型教育）を導入しています。

※ 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おそれがあると考え、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。

圧力体感

口径の違う配管に一定の水圧をかけ、口径の違いによる圧力の違いを体感する設備です。普段実感できない圧力というものを体感します。



圧力体感装置

巻き込まれ体感

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、回転体の危険性と怖さを学びます。



巻き込まれ体感装置

なお、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学生を対象にした化学プラントの体験型教育も毎年行っています。

2002年の開講から2022年度末までの受講者数は、オペレータ（新人除く）3,262名（2022年度：139名）、技術者2,114名（2022年度：152名）、新人1,983名（2022年度：82名）、職場管理者811名（2022年度：24名）、学生など391名（2022年度：0名）で、合計8,561名（2022年度：397名）に達しています。

また、教育訓練センターは2002年度より取り組んでいる「プロセス産業における技能伝承・教育訓練」が評価され、2015年に一般社団法人日本化学工業協会の第9回「レスポンシブル・ケア大賞（RC大賞）」を受賞しています。



RC大賞表彰状

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

基本的な考え方

当社グループは人事方針、人事ガイドラインに基づき、各種の人事施策を行っています。

当社グループはサステナブル経営方針においても、多様な社員が全員、存在感と達成感を味わいながら成長する「人間中心の経営」を進めることが、サステナブルな社会の実現とグループの事業拡大につながるとの考えを明確にしています。この考え方に則り、当社は、多様な社員が個々の能力を発揮し、活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

ダイバーシティ推進体制

当社は、人事施策の立案・実行にあたり、人事担当役員の責任の下で、CAPD[※]サイクルによる人財マネジメントを人事グループが主体となって実施しています。経営上重要な施策については、経営会議や企画会議などの主要会議に諮っています。

また、当社のサステナブル経営方針の一つである「サステナブルピープル」に基づき、経営上重要課題の一つとして「ダイバーシティ&インクルージョン」を掲げています。ダイセルグループ各社の状況に応じて施策を推進しています。

※ 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おそれがあると考え、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。

ダイバーシティの推進に向けた取り組み

当社のダイバーシティ推進の取り組みは女性社員の活躍推進を起点としています。意欲のある女性のキャリアを支援し、誰もが働きやすい職場環境への整備を行うことで、リモートワークの推進や有給休暇取得率向上の取り組みなど、女性だけでなく当社で働く多様な社員全員が活躍できる職場環境や制度づくりにつなげています。

採用活動において、当社グループでは求める人財像として「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財」「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財」を掲げ、性別や国籍を問わず優秀な人財を確保することを重視し、当社では多様性率30%を目標に活動しています。

また、性別や国籍など属性による多様性のみならず、経験や異なる文化、専門分野などの多様性を確保するため経験者採用を積極的に行っています。多様な社員一人ひとりが個々の能力と個性を最大限に発揮し、社員全員が自己実現できる組織作りを目指しています。

■ ダイバーシティ推進&働き方改革（全体像）

	導入期 (2015・2016・2017)	理解・浸透期 (2018・2019)	New Normal(変革期) (2020・2021・2022～)
制度・意識改革	<p>2016年度 育児休業の5日間有給化</p> <p>2016年度 有給休暇奨励日の開始</p> <p>2017年度 女性リーダー育成研修「なでしこ塾」の開講</p> <p>2017年度 在宅勤務制度の導入（育児・介護従事者に限定）</p>	<p>2018年度 男性社員の育児休業取得推進</p> <p>2018年度 常日勤者の所定労働時間の短縮（短縮：30分/日）</p> <p>2018年度 在宅勤務制度の改定（全社員へ拡大）</p> <p>2018年度 サテライトオフィスの導入</p>	<p>2020年度 在宅勤務手当の導入</p> <p>2020年度 単身赴任の一部解消</p> <p>2020年度 ベビーシッター制度の導入</p> <p>2021年度 役員メンター制の導入（選抜の女性管理職対象）</p> <p>2021年度 副業兼業制度の導入</p> <p>2021年度 キャリアチャレンジ制度の導入</p> <p>2023年度 同性パートナーシップ制度の導入</p>
基盤・環境整備	<p>2015年度 オフィス内のフリーアドレス化</p> <p>2017年度 勤怠をPCログで管理（工場は入退門で管理）</p> <p>2017年度 基幹系システムのセキュリティ強化（社外で利用可能に）</p>	<p>2018年度 会社貸与スマートフォンに内線通話機能を導入（社外でも内線通話可能）</p> <p>2019年度 オフィスカジュアルの導入</p>	<p>2020年度 電子契約システムの導入</p> <p>2020年度 FAXリモート受信機能の導入</p> <p>2021年度 健康セミナーの開催（オンライン）</p> <p>2021年度 女性の健康セミナー開催</p>

＜有給休暇取得率向上の取り組み（働きやすい企業文化の醸成）＞

女性活躍推進

当社は、2016年4月に女性活躍推進法に基づく「行動計画」策定以降、女性社員の積極採用や女性リーダー育成研修に取り組むとともに、ライフステージに応じて自ら働き方を選択できる仕組みを整えてきました。

2019年度「大阪市女性活躍推進リーディングカンパニー」認証を取得



2020年度「えるぼし（3つ星）」に認定



＞ ESGデータ集 [ダイバーシティに関する各種数値データ](#)

女性活躍推進法に基づく行動計画

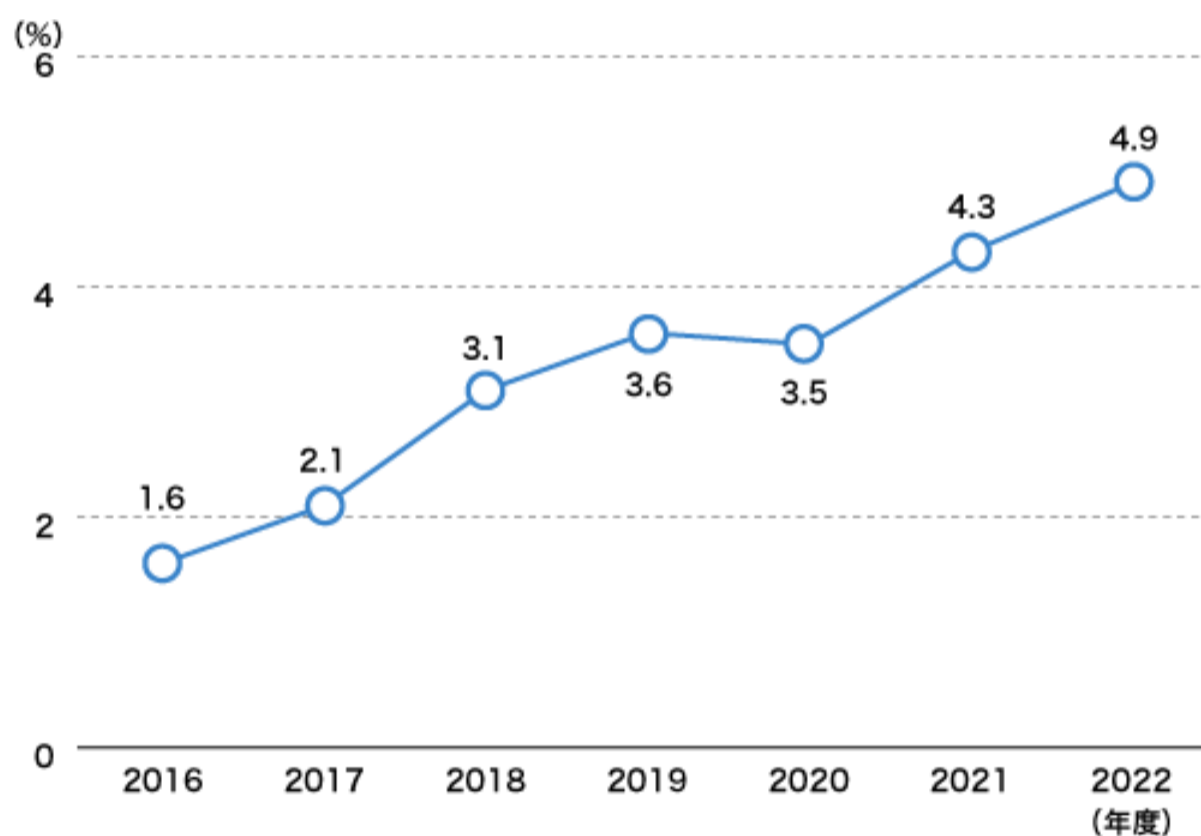
計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日

目標：

- 【目標1】 女性役員（執行役員を含む）を2名以上とする
- 【目標2】 管理職に占める女性社員の割合を10%以上とする
- 【目標3】 課長職より1つ下の階層の女性割合を15%以上とする
- 【目標4】 社員全員が有給休暇と所定休日を活用し、年1回の5連続休暇を取得する

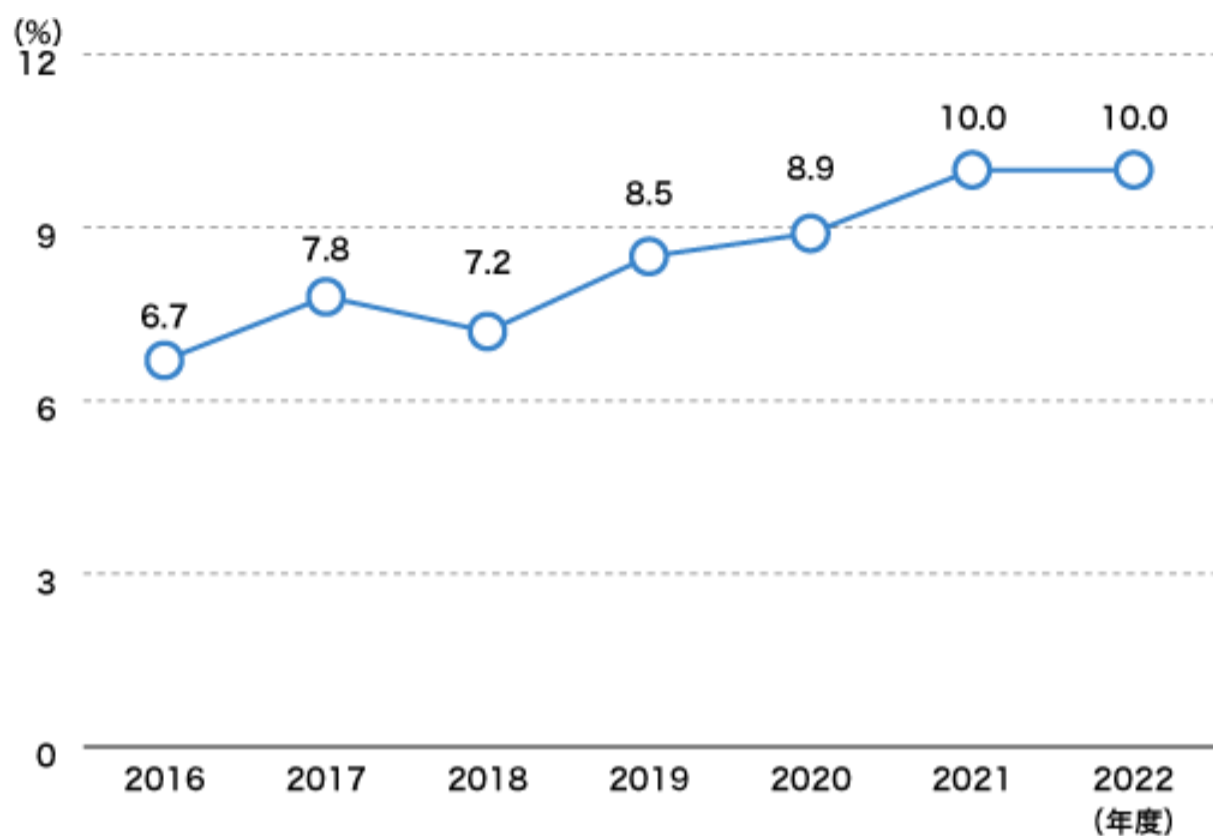
■ 女性管理職比率の推移

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
12名	16名	25名	29名	28名	34名	38名
1.6%	2.1%	3.1%	3.6%	3.5%	4.3%	4.9%



■ 課長職より一つ下の階層の女性社員比率推移

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
29名	36名	35名	42名	47名	52名	56名
6.7%	7.8%	7.2%	8.5%	8.9%	10.0%	10.0%



> [女性活躍推進「行動計画」\(女性活躍推進企業データベース\)](#)

> **ESGデータ集** [女性活躍に関する各種数値データ](#)

TOPICS

グループ企業との女性社員交流会（管理職）

2022年度、多くの経験や異なる専門性を持つ女性管理職が一堂に会し、お互いの意見や情報・状況を共有することでグループとしての団結力をさらに向上させていくため、ダイセルと当社グループ企業であるポリプラスチックス株式会社との女性管理職交流会を開催しました。

当日は37名の女性管理職が参加し、「多種多様な意見交換ができた」「これまで接することのなかった社員と知りあいになれた」など、組織を越えた人と人のつながりを実感できる機会となりました。



TOPICS

15社合同開催「女性社員交流会」（ハッピーキャリア）

2022年度、ダイバーシティ西日本勉強会に参画している企業15社が共催する、20代後半から30代前半の女性社員を対象としたオンライン交流会に当社社員10名が参加しました。

各社約10名の女性社員が出席し、仕事と子育ての両立や、今後のキャリアについて意見交換を行いました。出席した社員からは「これまでなんとなく不安を感じていたことが解消できた」「同世代の社員と意見交換して刺激になった」といった意見がありました。

役員メンター制

どの職階・職域においても男女の人数が同数に近づき、それによって、より多様な観点での経営判断ができる組織となることを念頭に、当社は「女性役員の人数増加」および「女性役員の内部登用」を目標としています。

その目標を達成するための施策の一つとして、2021年度より女性リーダー職※（管理職）を対象とした「役員メンター制」を導入しました。女性リーダー職が定期的に役員と面談し、その対話を通じて自らの視野を拡大させ、さらには経営的視点を学べる機会としています。

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。



経団連が掲げる「2030年30%チャレンジ～#Here We Go 203030～」への賛同表明

一般社団法人経済団体連合会（以下、経団連）が2020年11月に公表した「。新成長戦略」では、持続可能な成長を実現するカギとして「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」をその推進力と位置付け、「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にすることを目指す」という目標を掲げています。当社は2021年4月5日に賛同を表明しました。

<【経団連】「2030年30%へのチャレンジ」とは>

経団連が2020年11月に公表した「。新成長戦略」に基づく目標で、以下4項目を指針としています。

- (1) ダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略の重要な柱に位置づけ、ビジネスインパクトにつながる取組みを推進します。
- (2) 企業の意思決定機関である取締役会に着目し、女性をはじめ多様な人材の視点を、業務執行やガバナンスに活かす取組みを加速します。
- (3) タレント・パイプラインを強化するため、採用から幹部人材の育成（候補者の可視化を含む）まで、それぞれのキャリア・ステージに応じたサポートを実施します。
- (4) これまでの雇用慣行からの脱却・組織風土改革を進め、あらゆる社員のパフォーマンスを最大化し得る組織・環境づくりを追求します。



> [【経団連】「2030年30%へのチャレンジ」](#)

外国籍社員の活躍推進

当社では、外国籍社員の採用時に下記の就労支援を実施しています。

なお、2023年3月末現在24名の外国籍社員が国内グループで勤務しています。

- ビザ手続き支援
- 社内制度説明（方針、人事制度等）
- 日本で就労するにあたり必要な情報の提供

障がい者雇用の推進

当社が果たすべき社会的責任の一つである法定障害者雇用率を達成するとともに、障がい者の方々の仕事を通じた社会参加を支援するため計画的に障がい者雇用を進め、個々の能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。2023年6月1日時点の障害者雇用率は法定の雇用率を超える3.29%（単体）となり、個人が障害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に配慮しています。

■ 障害者雇用率（単体）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
障害者雇用率	2.17%	2.17%	2.43%	2.88%	3.29%

※ 法定障害者雇用率は2018年3月末まで2.0%、2018年4月1日より2.2%、2021年3月1日より2.3%

※ 各年度6月1日時点の実績

TOPICS

精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座を開催

当社では精神・発達障がい者に関する学びを深めるために、ハローワーク梅田の精神障がい者雇用トータルサポーターの方2名に大阪本社に来社いただき、精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座（2時間／回）をオンラインで3回開催しました。3回の養成講座で、各拠点の総務部門を中心に合計90名の社員が参加しました。

講座ではまず、トータルサポーターの方々から精神・発達障がいに関する基礎知識や、どのような仕事に向いているかというご説明をいただき、その後は社員からの質問に答えていただきました。質問者の中には、実際に精神・発達障がい者が勤務している職場の社員もおり、よりリアルな声を聞くこともできたため、参加者同士の理解が深まる貴重な機会となりました。

今後も定期的に本養成講座を開催し、精神・発達障がい者の社員が安心して働ける職場づくりを目指していきます。

シニア人財の活躍推進

60歳以上のシニア人財が豊富なキャリアを生かせるよう、継続雇用制度を運用しています。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に、2022年度は定年退職者84名の内74名を継続雇用し、2023年3月末時点で264名のシニア人財が活躍しています。引き続きシニア人財の経験や能力を十分に生かせる職場づくりに努めます。

＞ ESGデータ集 [シニア人財人数](#)

TOPICS

ライフプランセミナー

55歳～59歳の社員を対象に、健康や年金受給など、定年退職後の生活に向けたライフ・マネーに関するセミナーを開催しています。保健師によるヘルスケアセミナー、人事グループによる退職金制度・継続雇用制度説明会、日本生命保険相互会社様によるセカンドライフセミナーの構成とし、今後もいきいきと充実した生活を営むために必要な情報を提供すべく、積極的に取り組んでまいります。

LGBTへの配慮

当社グループは、LGBTの社員も含め全ての社員が例外なく能力を発揮できる魅力的な職場づくりを目指しています。2019年4月に「LGBT相談窓口」を社内に設置し、全ての社員が能力を発揮しやすい魅力的な職場づくりを目指しています。グループ企業ではLGBTに対応する更衣室を設置するなど、LGBT当事者との対話を通じて、利用する施設の環境整備にも取り組んでいます。

TOPICS

リーダー職（管理職）を対象とした「LGBT」研修を開催

2022年度は当社のリーダー職357人が研修に参加し、当事者を取り巻く環境やそこに潜むリスクについて学び、性的マイノリティが活躍できる職場づくりや働きやすい社会のあり方を考えました。自身がもしカミングアウトを受けたらどう対応するかなどのディスカッションを通じて、誰もが安心して働くことができる組織にするための具体的な方法を話し合いました。

同性パートナーシップ制度の導入

ダイセルグループでは、誰もが自分らしく働くことができる環境をさらに充実させるため、社員の同性パートナーを法律婚の配偶者と同様に扱うことを定めた「同性パートナーシップ制度」を2023年4月1日に導入し、関連する規程の諸手当や福利厚生への適用を可能としました。

> [人権の尊重](#)

働きやすい企業文化の醸成

基本的な考え方

当社グループは「仕事を通じて社員がやりがいを実感できる会社」でありたいと考え、人事方針、人事ガイドラインに基づき、人事施策を行っています。まずは社員一人ひとりとその家族の幸せが前提としてあり、それを実現した先に社会の幸せがあると考えています。グループ全社員がやりがいをもっていきいきと働けるよう、一人ひとりを大切にする「人間中心の経営」を貫き、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

My行動宣言

長期ビジョンや中期戦略で掲げている目指す姿を実現する原動力は、社員一人ひとりにあります。

当社は、「人間中心の経営」を根幹に据え、多様な社員が存在感と達成感を味わいながら成長できる環境づくり、働きやすい企業文化の醸成のために、労使一体となって様々な施策に取り組んでいます。

多様な働き方や価値観があり、一人ひとりの幸せの形は異なります。社員が“自分らしさ”を発揮できる環境を作っていくこと、そして社員が“自分らしさ”を発揮することを労使が応援するという決意を「My行動宣言」として宣言しました。

My行動宣言は、これからの労使共通の向き合い方であるとともに、当社社員一人ひとりが人生の様々な場面で“やりたい”を見出し、実践して欲しい姿です。

挑戦するのは社員一人ひとりとした上で、「WorkStyle（仕事）」「Life（生活）」「Wellness（健康）」「Society（社会）」の4つのフィールドごとの“やりたい”を形にして宣言しています。

My行動宣言

～一人ひとりの“やりたい”を全力で応援します～

<宣言に込めた労使の想い>

ダイセル社員が会社生活だけでなく、私生活、家族や友人との時間を大切に、「自分がどういう人生を送りたいか」、その中で「どう働き、自分のやりがいや達成感を得て、かつリワードを得るか」を考えることが重要です。

その一人ひとりの“やりたい”という気持ちを全力で応援します。

「自分の人生は自分のもの。だから自分で良くする」

そのための一歩を踏み出しましょう。

WorkStyle（仕事）

自分らしいやり方で達成感と自己実現を

- ①安全で快適で助け合える職場にしたい
- ②柔軟で、効率的に働きたい
- ③なりたい自分の実現に向け挑戦したい
- ④やりがいや達成感を味わいたい

Life（生活）

日々の充実、将来への準備を

- ⑨自分の生き方、人生設計を考えたい
- ⑩将来に向けた資産形成をしたい
- ⑪家族や友人との時間を大切にしたい
- ⑫充実した休日を過ごしたい

Wellness（健康）

ずっと健康のために、今の健康づくりを

- ⑤栄養バランスの取れた食事をとりたい
- ⑥しっかりと休める睡眠がとりたい
- ⑦日頃から運動のある生活がしたい
- ⑧いつも明るい気持ちでいたい

Society（社会）

自分にできる社会貢献を

- ⑬ボランティアで人助けしたい
- ⑭環境を豊かにしたい
- ⑮次世代の子供を育てたい
- ⑯地域を盛り上げたい

推進体制

当社は、人事施策の立案・実行にあたり、人事担当役員の責任の下で、CAPD※サイクルによる人財マネジメントを人事グループが主体となって実施しています。経営上重要な施策については、経営会議や戦略会議などの主要会議に諮っています。

労働組合とは「健全な労使関係」で紹介している各種委員会を中心に対話を重ね、働きやすい企業文化の醸成に労使一体となって取り組んでいます。多様な人財が働きやすい会社を目指して、意識改革と制度改革に取り組んでいきます。

※ 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おそれがあると考え、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。

ワーク・ライフ・バランスの向上

当社は、社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの充実と働きやすい職場環境の整備を目的に、所定労働時間の短縮に取り組んでいます。

■ 労働時間短縮のための施策

時 期	施策の内容
2017年4月	労働時間短縮と休日数増について労使合意
2018年4月	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 年間約120時間（約6.2%）の所定労働時間短縮を実現
2020年4月	交替勤務者の休日を10日増
2022年4月	年間休日数122日

労働時間のミエル化

当社では、利用端末のログオン・ログオフ時刻を勤怠報告書に表示させることで実労働時間をミエル化しています。このようなシステム化によりリモートワークが拡大するなかでも社員の健康維持・管理に努めています。

長時間労働の是正

当社は長時間労働の是正に取り組んでおり、75時間を超える時間外労働を労使協定により禁止しています。システムによる実労働時間のミエル化に加えて、労使で組織する生産性向上推進委員会において、各部門の時間外労働（残業）の申請状況をモニタリングし、時間外労働の発生原因の把握、該当部門へのヒアリング、改善に向けた具体的対策の検討を行うことで、長時間労働の是正を図っています。さらに、当社ではやむを得ず長時間労働した社員への配慮として、1カ月間の時間外労働が60時間を超えた社員、もしくは3カ月連続して1カ月間の時間外労働が45時間を超えた社員には産業医や保健師による面談を実施しています。

柔軟な働き方の実現に向けた取り組み

ワーク・ライフ・バランスのための両立支援

当社は、社員一人ひとりが多様かつ柔軟な働き方を実践し、仕事と生活のバランスを保てる仕組みづくりに注力しています。

副業兼業制度（Work×Work チャレンジ制度）

社員一人ひとりが自立し、自らキャリアを考え、さらなる成長を目指せるようにするため、ダイセルでは副業兼業制度を導入しています。2023年3月末現在、29人が当制度を利用しています。

ダイセルの人事制度

■ ダイセルの人事制度

制度・施策名	正社員	契約社員		
		継続雇用社員	常勤嘱託社員	
育児や介護への支援	産前休暇 出産予定前6週間 多胎妊娠の場合、14週間	○	○	○
	産後休暇 出産後8週間 産後6週間を経過し、本人の希望と医師の承認がある場合は、就業可	○	○	○
	育児休業制度 子の満1歳の誕生日の前日まで 一定事由に該当の場合、子の満2歳の誕生日の前日まで 当制度は期間に定めのある社員（契約社員）も対象とし、勤続年数による制限は設けていません。	○	○	○
	介護休暇 年に5日まで 要介護状態の対象家族が2人以上の場合、年に10日まで 当制度は期間に定めのある社員（契約社員）も対象とし、勤続年数による制限は設けていません。	○	○	○
	介護休業制度※ 暦年通算で365日分取得可能	○	○	○
	看護休暇 小学校未就学の子の看護のため、有給休暇とは別に年に5日まで休暇を取得（小学校未就学の子が2人以上の場合は、年に10日まで）	○	○	○
	私傷病特別休暇※ 私傷病による休業が連続3営業日以上に及ぶ場合、年に20日まで特別休暇取得可能	○	○	○

制度・施策名		正社員	契約社員	
			継続雇用社員	常勤嘱託社員
育児や介護への支援	配偶者出産時の特別有給休暇※ 配偶者出産の際に3日分の特別有給休暇を取得可能	○	○	○
心のゆとり健康管理	年次有給休暇の付与※ 入社と同時に入社時期に応じて一定数の有給休暇を付与	○	○	○
	年次有給休暇の取得推進※ 事業場ごとに年間カレンダーを設定し、有給休暇取得奨励日を設定	○	○	○
	健康管理の日※ 誕生日の属する月もしくは前後1カ月の期間内に健康管理を目的とした有給休暇付与	○	○	○
ワーク・ライフ・バランス	短時間勤務制度※ 妊娠/出産/育児/介護の事由により、勤務時間を最大2時間15分まで短縮して勤務が可能（フレックスタイム制と併用可） （育児の場合は、小学校6年生以下の子を持つ社員が対象）	○	○	○
	フレックスタイム制※ コアタイムを設けず、一定の範囲内でフレキシブルに勤務が可能	○	○	○
	リモートワーク制度（在宅勤務・サテライト勤務）※ 全社員を対象に必要なに応じて在宅勤務をすることができる また、業務の効率化や生産性向上を目的とし、勤務する事業場以外の場所で勤務可能 （月あたりの回数制限なし）	○	○	○
	副業兼業制度※ 本人の知識やスキルの向上を目的とし、会社業務以外の業務に従事することができる	○	○	○

※ 法定水準を超える制度もしくは法定ではないが当社が導入している制度

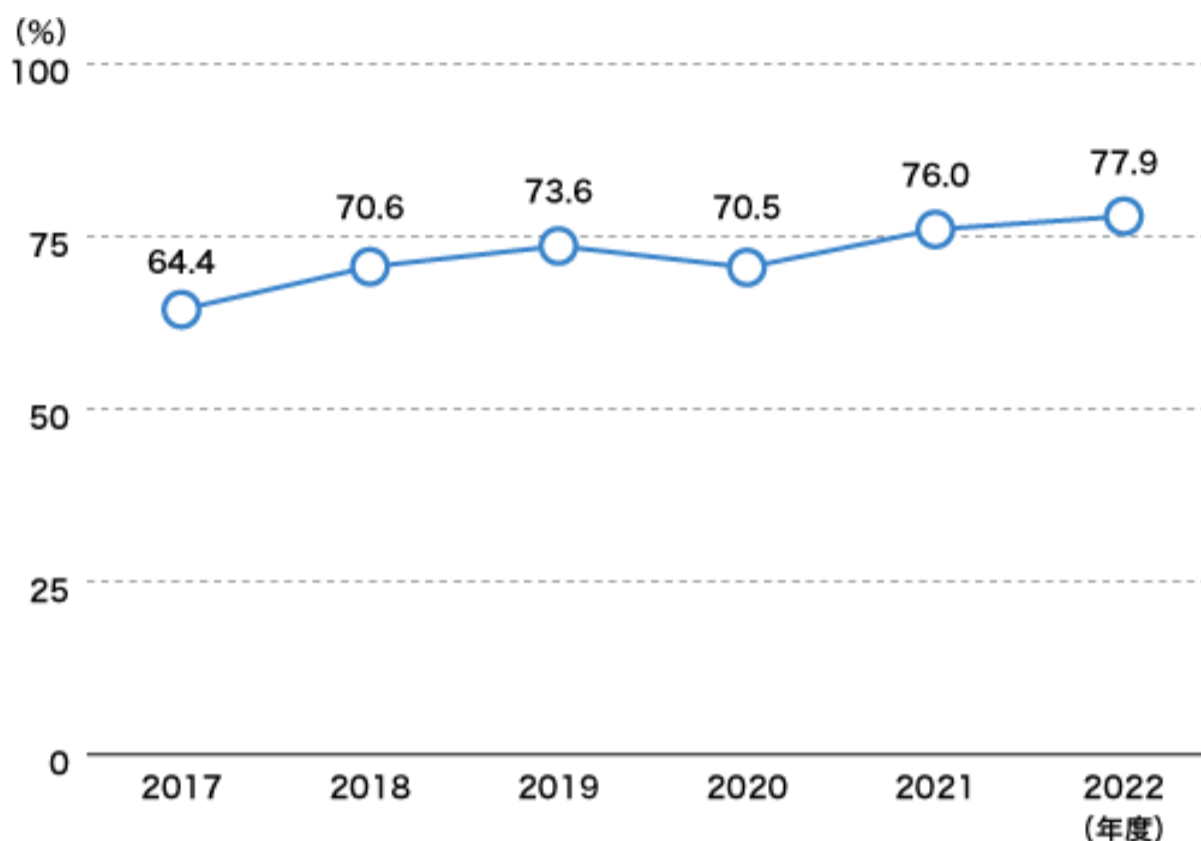
＜ ESGデータ集 [ワーク・ライフ・バランスに関する各種数値データ](#)

有給休暇取得率の向上

2016年度に「社員の有給休暇取得率70%以上」を目標として掲げて以降、年間の有給休暇取得奨励日数を段階的に引き上げています。2018年度に取得奨励日数を年間3日から4日に、さらに2019年度からは年間5日に設定しています。2022年度の取得実績は77.9%でした。

■ 有給休暇取得率の推移

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
64.4%	70.6%	73.6%	70.5%	76.0%	77.9%



連続有給休暇取得（サクスホリデー）の推進

女性活躍推進法に基づく行動計画の目標の一つに「社員全員が有給休暇と所定休日を活用し、年1回の5連続休暇を取得する」という目標を掲げ、サクスホリデーという名称で有給休暇の取得推進を図っています。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画においても、「有給休暇の取得率を80%以上とする」という目標を策定しており、社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの充実と、長期休暇取得によってチームで仕事をサポートしあえる体制を整えることの両方を目指した活動をしています。なお、ダイセルにおける2022年度の取得率は56.3%でした。

> ESGデータ集 有給休暇取得率

リモートワーク（在宅勤務・サテライト勤務）の推進

当社は、時間や場所に制約されない効率的な働き方の普及に向けて「リモートワーク」を推進しています。

なお、当社はサテライトオフィス運営会社と契約締結し、移動中、あるいは出張先からオフィスに戻らずに業務に従事できるようにしています。機器やネットワークの整備も配備しました。

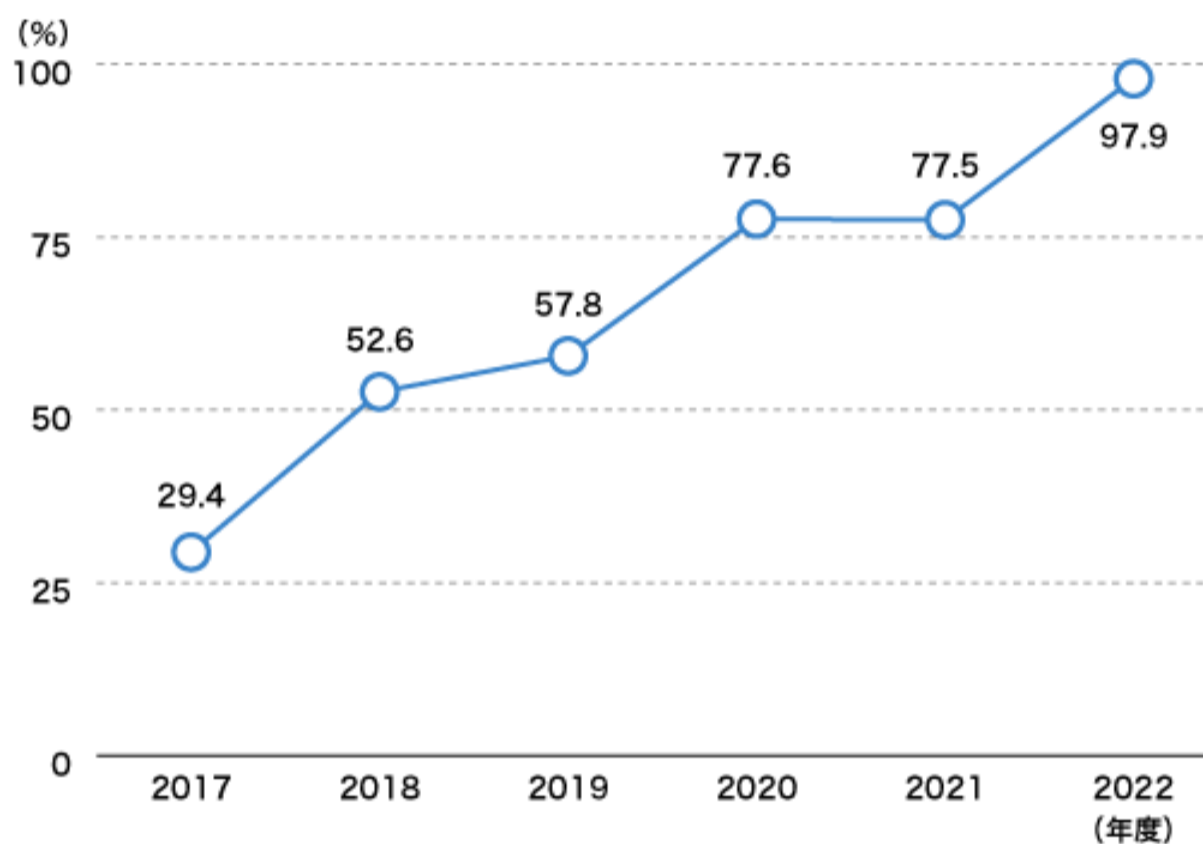
また、一人でも多くの社員が家族との時間を大切にできるよう、業務上可能な社員は、単身赴任を解消して、家族が住む自宅などでフルリモートで勤務することも可能にしています。

男性社員の育児休業取得推進

当社は、「ワーク・ライフ・バランスを充実させる」という観点から、2017年度に育児休業期間の一部（5日間）を有給化し、男性社員も育児休業をより取得しやすい環境を整備しました。2022年度の男性育児休業取得率は、97.9%でした。

■ 男性育児休業取得率の推移

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
29.4%	52.6%	57.8%	77.6%	77.5%	97.9%



社員の声：育休は自分の意識を変える良い機会になりました



小酒 久幸（事業支援本部人事グループ）

育児休業取得期間：2021年7月20日～2021年8月18日（約1カ月）

育休前は子どもの食事はパートナーに任せきりでしたが、育休中は子どもの離乳食やミルクをあげていました。子どもが離乳食を思うように食べてくれないことがあり、これだけで一苦労でした。また、離乳食づくりにも挑戦し、子どもがパクパクと全部食べてくれたときは、喜びもひとしおでした。その他、一緒に散歩したり、公園に連れていったり、本を読んであげたりと、できるだけ子どもと一緒に過ごすようにしました。育休を経て、子どもへの愛情がいつそう深まりました。

育児休業を取得して育児に関わると、子どもと一緒にいる時間が増え、かつパートナーの負担を減らすことができます。子どもは日々成長しますので、その成長を応援できる期間というのは本当に貴重でした。男性も遠慮せず、育児休業を取得して貴重な体験をしていただきたいです。

働きやすい環境づくりのための制度

当社は、社員が個人の能力を発揮し、生産性の向上を図れるような環境づくりを目指しています。

アフターコロナの働き方

新型コロナウイルス禍で浸透したリモートワークやオンライン活用をきっかけに、この3年以上の経験で、対面とオンラインそれぞれによるコミュニケーションのあり方など、私たちは多くのことを学びました。今後はその学びを自らの働き方へと生かし、ダイセルグループ一体となって、さらに働きがいを高めていくよう東京本社のオフィスを改装しました。

「改装のコンセプト」

- オフィス/職場は、社員同士が対話し「価値」を創造する最も重要な場所
- リモートワークを働き方の選択肢の一つとしてフレキシブルに取り入れながら、チームで熱意を共有し、より『成果と生産性を重視』した働き方を実践する場所



報酬水準に対する指針と処遇決定の透明性

報酬に対する安心感は、働きやすい企業文化を構成する大切な一要素であると捉えています。

国内外のダイセルグループ各社で、法定最低賃金以上の賃金支給、時間外労働に対する割増賃金の支給など、各国、各地域の法令を遵守した賃金支給となっているかを人権デュー・ディリジェンスの際に確認しています。その結果、ダイセルグループ各社で法令遵守できており、是正要求している事例はありませんでした。また、こうした法令遵守は当然のこととして、当社グループの人事ガイドラインでは、「外部ベンチマークに基づき、自社の報酬水準、支給項目を定期的を検証する」ことを定めており、労働市場の水準を踏まえ、競争力のある報酬水準を維持できるよう整備しています。

処遇決定の透明性にも配慮しており、人事ガイドラインでは、「賃金体系、項目についてのルールを定め、社員に周知する」としています。処遇決定はグループ各社の裁量に委ねていますが、例えば、ダイセルでは、賃金に関する規則の開示に加え、賃金テーブルも対象となる社員に公開しています。

福利厚生制度

友愛会

会員の相互扶助により、その福祉の向上を図るとともに、自己の生きがいと友愛の精神を育むための育成援助を目的として「友愛会」を設置しています。

ダイセル労使の総合福祉政策に沿って設立した本会は、会員の相互扶助により、その福祉の向上を図るとともに自己の生きがいと友愛の精神を育むための育成援助を目的としています。また、会員はダイセルに在籍している社員およびダイセルグループで友愛会に加入している企業に在籍している社員で構成されています。

■ 友愛会の福利厚生制度

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	会員に子どもが出生した場合、祝金を支給します。
入学祝品	会員の子どもが小学校・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、加入各社ごとの休職規程などに定める休職となった場合には、区分に応じた補助金（日額）を支給します。
入院費補助金	会員およ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、区分に応じた入院補助金（日額）を支給します。
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、小学校入学～高校3年の間は遺児育英年金（月額／名）を支給します。
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	会員または（登録のある）会員の配偶者が死亡した場合には、生命共済金を支給します。
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またはグループに表彰金を支給します。
GLTD保険金	けが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。

ライフスタイルに対応した福利厚生制度

友愛会の福利厚生制度に加え、社員のライフスタイルに合わせて利用できる福利厚生制度を導入し、ワーク・ライフ・バランス向上に努めています。

福利厚生サービス

当社では、社員を対象に、キャリアアップ、健康づくり、子育て・介護、旅行など、自身の希望するメニューを選べるパッケージプランの福利厚生サービスを導入しています。

企業主導型ベビーシッター派遣事業の活用

2020年11月から内閣府が実施している企業主導型ベビーシッター派遣事業を活用し、社員がベビーシッターを利用した際、利用料金の一部を補助しています。今後も各種制度・施策を検討し、安心して仕事と子育ての両立ができるよう支援してまいります。2022年度は延べ101名の社員が制度を利用しました。

ダイセルグループ従業員持株会

当社グループでは、従業員の財産形成の一助とし、拠出金による株式保有で会社とより一体感を高めるため、ダイセルグループ従業員持株会制度を設けています。2023年3月31日時点で、持株会には2,572名が加入しており、保有株式は597.2万株です。

■ ダイセルグループ従業員持株会（各年度3月31日時点）

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
会員数	1,986名	2,223名	2,279名	2,503名	2,572名
保有株数	408.0万株	464.7万株	504.8万株	524.5万株	597.2万株

健全な労使関係

「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。

当社は、社員を重要なステークホルダーと位置付け、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など、様々な取り組みを行っています。

■ 主な労使委員会

名称	主な内容
中央経営協議会	<ul style="list-style-type: none">● 交渉事項● 協議事項● 報告または説明事項 (いずれも重要案件)
中央ヘルスケア委員会	社員一人ひとりの生産性向上と、いきいきと健康的に働けるための環境づくりを目指すため、社員の心と身体の両面でのヘルスケアのサポート
中央生産性向上推進委員会	<ul style="list-style-type: none">● ワーク・ライフ・バランス推進、働き方改革に関する方針策定● 総労働時間削減に向けた取り組みや活動状況のモニタリング● 総労働時間短縮に関する優れた取り組み事例の紹介● 各事業場における時間外労働例外申請の運用状況のモニタリング
労使経営課題報告会	経営課題に関する議論

社員意識調査（エンゲージメントサーベイ）を実施

当社グループでは、社会に役立つ価値を提供し続ける会社であるために、それに取り組む社員の生の声を聴き、課題を特定しアクションを起こすことを目的に、当社グループ社員を対象とした社員意識調査（エンゲージメントサーベイ）を、2021年12月にグローバルで実施しました。その結果に基づいた改善活動の推進を通じ、事業の持続的な成長を支える社員一人ひとりが会社の目指す方向性を理解・納得し、その達成に向け意欲・能力を最大限に発揮できる環境をつくっていくことを目指しています。

2022年度は、当結果に基づき、各事業場・各部門にてアクションプランを策定し、業務効率性改善に向けた活動を進めました。

次回の社員意識調査は、2023年度の実施を予定しています。

■ 社員意識調査（エンゲージメントサーベイ）実施概要

調査対象	10,678名
回答者数（回答率）	9,299名（87%）
設問数	17カテゴリー、84問
実施言語	11言語
実施方法	インターネット上での回答
スコア上位カテゴリー	品質・顧客志向、リーダーシップ、業績管理
スコア下位カテゴリー	業務プロセス、権限・裁量、報酬・福利厚生

グループの一体感醸成を目指して

ダイセルグループ長期ビジョン・中期戦略の浸透に向けて

ダイセルグループの社員一人ひとりが長期ビジョンや中期戦略を自分ゴトとして捉え、個々の仕事の結びつきを理解し、ビジョン実現にむけた変革の一步を踏み出せるよう、社員同士が集まりディスカッションする機会を設けています。2022年度はLEGOを用いたワークショップを各事業場で開催し、集まったメンバーでLEGOを組み立てながら、社内の仕事や、それに関わる人の想いを互いに理解しあう活動をしました。



社内コミュニケーション

当社では社員を重要なステークホルダーと認識し、労働組合を通じたコミュニケーション・対話を行いつつ、社員の期待やニーズに応える仕組みを整えています。

また、各種社内報ツールを用いて、定期的に全グループ社員に向けて多言語での情報発信を行うなど、インターナルコミュニケーションの活性化によるグループの一体感醸成にも取り組んでいます。



責任ある調達

当社グループは、品質・価格・納期のみならず、環境や人権・労働などの社会側面にも配慮した、責任ある調達活動を推進しています。また、調達に関する考え方を「購買基本方針」「ダイセルグループCSR調達ガイドライン」に定め、サプライヤーの皆様にご遵守いただき、サプライチェーン全体でサステナブルな社会の実現に向けて、共に取り組んでいます。

購買基本方針

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。

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。

2018年5月7日制定

ダイセルグループCSR調達ガイドライン

当社グループは、購買基本方針に基づき「ダイセルグループCSR調達ガイドライン」を制定しました。購買取引の基本となる本ガイドラインは、当社グループはもちろん、グローバルベースでサプライヤーの皆様に遵守いただき、サプライチェーン全体でサステナブル社会の実現に向け、積極的な取り組みを進めています。

2022年度までに、当社グループの主要サプライヤー768社（総調達額の85%以上）を対象に、「ダイセルグループCSR調達ガイドライン」の内容を理解いただけたことを確認するため「確認完了書」を配布し、678社から署名をいただきました（回答率88%）。

また、2020年度以降、新規サプライヤー導入時には「確認完了書」への署名をルール化しており、新規サプライヤーからの「確認完了書」への回答率は100%です。

ダイセルグループCSR調達ガイドライン

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。

2018年6月制定

[>原燃料購買・部品購買](#)

[>機材購買](#)

サステナブル調達推進体制

当社グループでは2020年度より、当社グループとして一体感をもったサステナブル調達の推進を目的に、社長を委員長としたサステナブル経営委員会の下で調達分科会を立ち上げています。これまで各事業やグループ企業ごとに行っていた調達業務に対し、分科会では、原料調達グループおよび主要グループ企業の調達責任者・サステナブル経営推進室・IR広報・各SBU・各品質保証部門をメンバーとして、グループ横断的な議論を定期的に行っています。分科会は2020年度～2022年度の累計で13回開催しました。

分科会では、以下の活動を行い、サステナブル経営委員会へ報告し、そこで審議・討議された内容を活動にフィードバックしています。

- グループ全体で取り組む持続可能な調達に関する目標設定と課題の進捗確認および情報交換
- 紛争鉱物・パーム油・人権問題への対応などの協議、および目標・実施計画の策定 など

[サステナビリティの推進](#)

サステナブル調達に向けた取り組み

新規サプライヤーの選定プロセス

当社グループでは、主要原燃料の購入における新規サプライヤー導入時には、2020年度よりCSR調達アセスメントを実施しています。

CSR調達アセスメントには、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン作成のセルフ・アセスメント質問表を参考に、当社が作成したSAQ（Self-Assessment-Questionnaire）であるCSR調査アセスメントシートを活用しています。品質保証・安定供給に関する項目の他、企業統治や人権・安全衛生・環境配慮・情報セキュリティなどの幅広い内容について確認し、その結果を当社グループの基準に沿って総合的に評価し、取引開始の可否を判断しています。

既存サプライヤーとのコミュニケーション

当社グループでは、主要原燃料・部品・機材の購入において、既存のサプライヤーに対して取引内容に応じた品質監査を実施しています。当社グループの基準を満たしていないサプライヤーやリスクが高いと判断されたサプライヤーに対しては、改善に向けた取り組みを実施しています。

主要原燃料・部品・機材の売買基本契約書にCSR条項を追加

当社グループの主要な原燃料・部品・機材を調達する組織である原料調達グループでは、2022年度より、売買基本契約書にて「ダイセルCSR調達基本方針」の遵守をサプライヤーへ求めるためのCSR条項を作成しました。CSR条項には、法令・社会規範の遵守をはじめ、幅広い項目が含まれています。原料調達グループが新規に締結・更新する全ての売買基本契約書に、このCSR条項を組み込むべく取り組みを進めています。

CSR調達アセスメントの実施

当社グループでは、サプライヤーのサステナビリティへの取り組み状況を把握するためにも、SAQ（CSR調達アセスメントシート）を活用したアセスメントを定期的の実施しています。環境・社会リスクの評価や、回答へのフィードバックを通じて、サプライヤーの意識向上を促し、ともに環境・社会リスクの低減に努めています。

例えば環境への配慮に関する項目では、サプライヤーの温室効果ガス削減の自主目標や取り組みの有無を確認・評価しています。

アセスメントの結果、当社グループの基準に満たないサプライヤーとは、面談を行い、課題を共有するとともに、改善に向けた取り組みを実施しています。

CSR調達アセスメントシート 主な評価項目

■ CSR調達アセスメントシート 主な評価項目

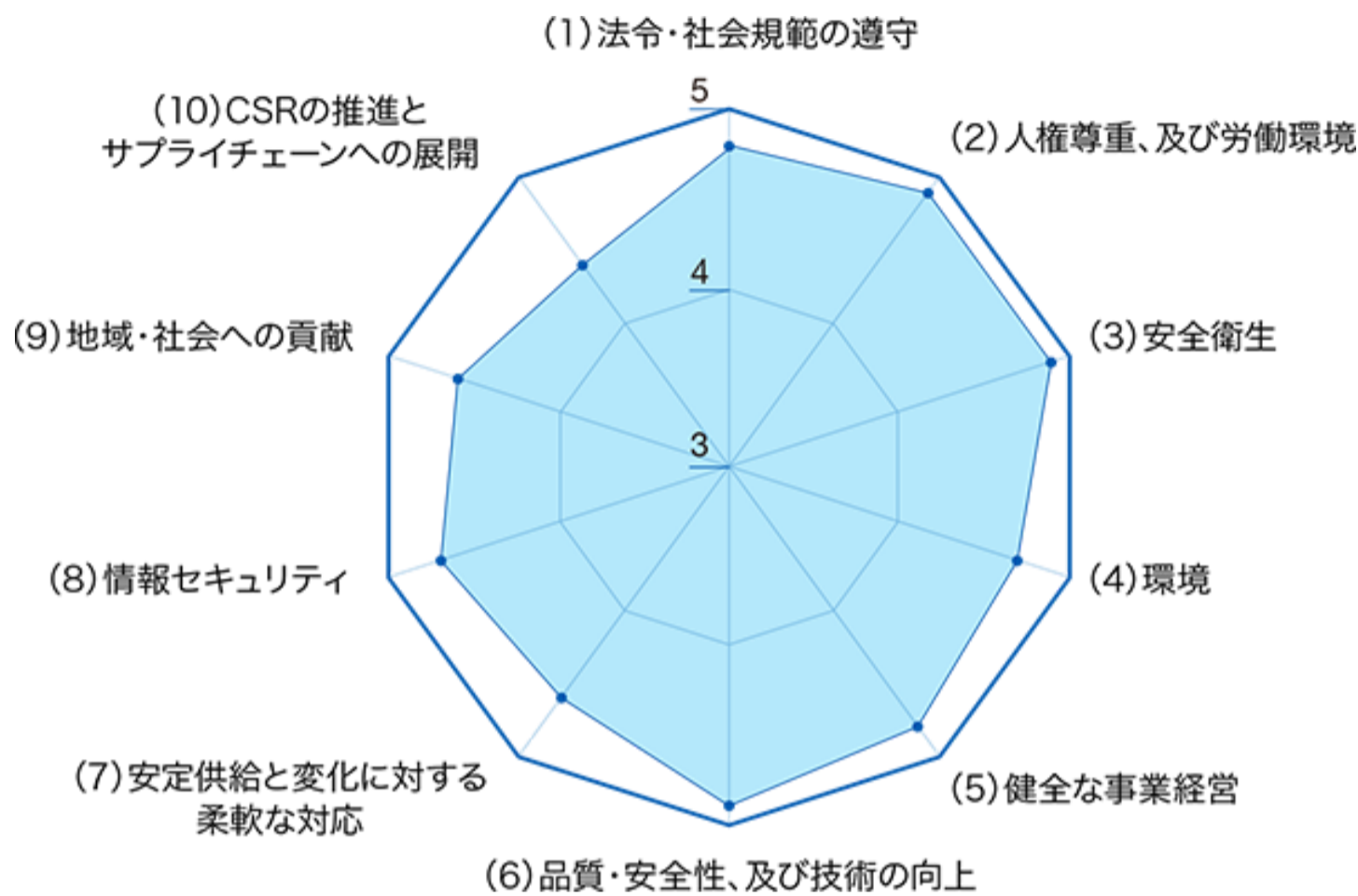
評価項目	内容
法令・社会規範の遵守	経営方針の制定、法令の遵守、内部通報制度の整備、贈答・接待の制限
人権尊重、及び労働環境	差別の禁止、強制労働の禁止、児童労働の禁止、非人道的な扱いの禁止、適切な賃金支払いおよび労働時間の適切な管理
安全衛生	職場の安全衛生、職場の衛生管理、業務上のけが・疾病、緊急時の対応
環境	環境汚染防止、エネルギーの有効活用、温室効果ガスの削減、廃棄物の削減、生物多様性保全の取り組み
健全な事業経営	情報の開示、不適切な利益の排除、知的財産の尊重、反社会的勢力の排除
品質・安全性、及び技術の向上	製品・サービスの情報提供、製品・サービスの品質確保、化学物質の管理
安定供給と変化に対する柔軟な対応	安定供給、BCP対応
情報セキュリティ	コンピュータ・ネットワークの脅威に対する防御、個人情報の漏洩防止、顧客・第三者の機密情報の漏洩防止
地域・社会への貢献	国際社会・地域社会への貢献
CSRの推進とサプライチェーンへの展開	責任ある鉱物の調達、CSR活動の推進

回答の結果と改善に向けた取り組み

当社グループでは、2022年度末、主要サプライヤー768社（総調達額の85%以上）に、CSR調達アセスメントシートSAQへの回答を依頼し、678社から回答をいただきました（回答率88%）。

SAQ回答結果をもとに、要改善と判断される189社のうち、優先して取り組むべき対象として73社と面談を実施し、161件の課題を抽出しました。課題は安定供給やCSR推進に比較的多く見受けられましたが、2022年度に当該サプライヤーと共に改善に取り組み、82件を改善しました。

■ 主要原燃料サプライヤーの課題状況



※ 平均点を記載

人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスの考え方にに基づき、リスクマッピングを作成し、優先して取り組む分野を特定しました。その上で、2022年度、国内サプライヤー28社へのアセスメントを実施しました。2023年度は、各社との改善に向けた協議・支援を行っていきます。

また海外サプライヤーに対しても実施を計画・検討中です。

責任ある鉱物調達

コンゴ民主共和国およびその隣接国で採掘される鉱物から得られる利益が、深刻な人権侵害を行っている武装勢力や反政府組織の活動資金源となっています。特に、スズ・タンタル・タングステン・金（通称：3TG）については、2013年1月に施行された米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）第1502条で、米国証券取引所に上場している企業に対し、調達状況に関する調査・報告義務が課せられました。当社グループは、米国で上場しておらず報告義務はありませんが、人権侵害や環境破壊につながる調達はサプライチェーン全体を通じて容認しません。

当社グループはこのことを重要な課題と認識し、CSR調達アセスメントSAQシートとはまた別に、紛争鉱物に特化した調査を行っています。2022年度は、当社が購入した原材料や部品の内、3TGを含む原材料サプライヤー（全39社）をCMRT^{※1}で調査し、問題視される事例がないことを確認しました（調査率100%）。また、コバルトを含む原材料サプライヤー（全24社）にもEMRT^{※2}を用いた調査を実施し、問題視される事例がないことを確認しました（調査率100%）。これからも社会からの高まる期待に応えるべく、調査対象鉱物を順次拡大していきます。

※1 Conflict Minerals Reporting Template. 使用する紛争鉱物の情報収集を、サプライチェーンを通じ円滑に行うための国際フォーマットです。

※2 Extended Minerals Reporting Template. 対象鉱物を、CMRTからさらに広げたフォーマットです。2022年6月現在、コバルトおよび天然マイカが含まれています。

サステナブルなパーム油製品の調達

パーム油を採取するアブラヤシの大規模な農園開発が東南アジアで進み、熱帯雨林の減少や生態系への深刻な影響が社会問題となっています。当社グループは、パーム油に由来する化学品を原料として使用している企業の責務として、2018年8月よりRSPO[※]に加盟し、当該原料のRSPO認証品への切り替えを進めています。また、2019年には化粧品原料用途でRSPO認証製品の販売を開始し、順次製品ラインナップを拡充しています。2022年度末時点では、当社が購入したパーム油由来の化学品の約11%がRSPO認証品です。今後もサプライチェーンを通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

※ Roundtable on Sustainable Palm Oil. 持続可能なパーム油の生産・利用を目指す、国際的な認証制度です。

化学品規制への取り組み

当社グループでは、国内のみならず欧州や米国、アジア大洋州など各国の化学品規制に対して、国内外法規検索データベースなどを活用しながら規制動向や改正情報を入手し、適切な法対応を実施しています。

特に、法規制面で世界をリードしている欧州REACH規則[※]への対応としては、製品に関する法登録を適切に進めるとともに、サプライチェーン管理を適切に実施しています。

※ Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals. 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則です。

[> 化学品安全](#)

BCP調達の実施

当社グループでは、主要な原燃料に関するBCP対策として、調達リスクやサプライチェーンへの影響を考慮し、優先順位の高いものから順に複数購買化や安全在庫の積み増しといった対策に取り組んでいます。2022年度末時点、主要な原燃料の48%で対策を完了し、残り52%についても対策を継続していきます。

調達に関するヘルプラインの活用

当社グループでは、「購買基本方針」に則った公平で公正な取引推進のため、お取引先様からのヘルプラインを設置しています。当社グループとの取引の中で、当社グループ側に法令違反や「購買基本方針」からの逸脱行為などがあった場合に、お取引先様からお知らせいただき、問題の解決を図ります。なお相談・通報により、相談・通報者様に不利益が生じることは一切ないことを明記しています。

[> 当社企業活動に関するお問合せ先（調達含む）](#)

社内教育の実施

当社では、2022年度、原燃料の購買部員を対象にエネルギー需給の長期見通し、バイオマス原燃料・産業廃棄物の有効活用、温暖化ガス排出量の管理、外部評価機関対応などについて、9回の勉強会を開催し、延べ84名が参加しました。また、各SBUやグループ企業の原燃料・資材購買部門などが参加する「調達分科会」においても、RSPO認証の課題や同業他社事例紹介などに関する勉強会を開催し、延べ45名が参加しました。さらに、購買部員全員の人事評価に、持続可能な調達に関する取り組み目標を落とし込むことで、各個人の自覚を持った行動に結び付けています。

地域・社会への貢献

基本的な考え方

当社グループは、ダイセルグループ倫理規範に掲げる「3.環境や社会に配慮した事業活動『⑤ 地域社会への貢献：事業活動を通じて関わる地域の文化や慣習を尊重し、適切な情報提供や対話を通じて、地域との良好な関係を維持・向上させるとともに、地域社会の発展に貢献します。』」に基づき、地域社会とのコミュニケーションを図るとともに、地域と共生し発展に貢献するため、次世代育成、ボランティアなど、多岐にわたる活動に取り組んでいます。

次世代を担う子どもたちの育成

中国ダイセルグループ7社共同での教育拠点訪問

2022年9月22日、中国のダイセルグループ7社は初の試みとして、教育拠点への共同支援を実施しました。この日は中国広西チワン族自治区の勝利村にある8カ所の教育拠点を、政府や勝利村の代表者と、中国のダイセルグループ7社の代表が訪問し、259名の児童へ奨学金と学用品を寄贈しました。

より行き届いた活動となるように、事前に当社グループと村の代表者が何度も話し合い、児童の学習や生活環境を理解しニーズを把握しました。

当日は児童への奨学金や制服をはじめ、全ての教育拠点到バスケットゴール・卓球台・跳び縄・フラフープなどの体育用具を寄贈しました。参加した社員からは、「先生や生徒たちから、たくさんの熱烈的な歓迎と喜びの言葉をいただいて、とても嬉しかった」という声が寄せられました。

当社グループは、この活動は、次世代を担う子どもたちの健全な育成を図るための大切な社会貢献活動と考えています。未来への憧れを持つ子どもたちが、希望を抱いてすくすくと成長していくことを願っています。



中国・丹陽市出身の大学生への学費援助

Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co.,Ltd. (以下DSSC) は、2012年度より江蘇省丹陽市にある丹陽市慈善總會を通じて、家庭の事情などで学費の工面が困難な丹陽市出身の大学生向けに、給付型の奨学金を支給しています。

2022年度は、5名に給付を行いました。

2022年8月16日、この5名をDSSCに招き、調印式を実施しました。DSSC社長（総経理）が学生を直接激励したほか、学生からも自己紹介や抱負を語っていただくなど、懇談しました。

本活動では、奨学金の支給だけでなく、卒業時には大学生活や今後の進路についての報告会を実施し、卒業後も近況を尋ねるなど、支援した学生との継続したコミュニケーションを取っています。

この活動を通じて支援した丹陽市出身の若者たちが将来活躍し、地域の発展に貢献していくことを願っています。



地域社会との交流

富士工場での地域住民とのコミュニケーション

ポリプラスチックス株式会社富士工場（以下「富士工場」）では、1974年より48年間にわたり定期的に地域住民の方々をお招きして環境・健康・安全に関する意見交換を実施しています。

2022年6月28日には、新型コロナウイルス感染拡大により自粛していた地域住民との対面での意見交換を、感染防止対策を徹底した上で3年ぶりに再開し、16名の地域住民の方にご参加いただきました。当日は、会社の取り組み紹介や2021年1月に完成した新しいビル「F-BASE」の紹介も含む工場見学も実施し、富士工場の取り組みへの理解をさらに深めていただく機会となりました。なお、意見交換のなかで地域住民の皆様からいただいたご意見、ご要望については、社内では対応を検討の上、改善し、その内容を報告する運用にしています。

富士工場は、継続的な地域住民との意見交換の実施が評価されて、2016年に一般社団法人日本化学工業協会の第10回レスポンシブル・ケア（RC）賞の「RC優秀賞」を受賞しています。引き続きこの取り組みを実施していることに加え、コロナ禍においても安全に配慮した上で積極的に地域住民とコミュニケーションを行う姿勢が評価され、同協会の第17回RC賞の「RC努力賞」を受賞しました。今後も、富士工場では地域住民とのコミュニケーションを継続することで相互の理解を深め、信頼関係構築に努めていきます。

ダイセルグループが国内外各地で取り組む清掃活動

当社グループでは、事業場がある地域の清掃活動に積極的に参加し、まちの美化や自然環境の保全、地域住民の方々との交流・コミュニケーションの促進に努めています。

尼崎市主催「10万人わがまちクリーン運動」に参加

当社とダイセルバリューコーティング株式会社では、2022年6月17日、神崎工場のある尼崎市が主催する「10万人わがまちクリーン運動」に参加し、社員約100名で神崎工場周辺の一斉清掃を実施しました。この運動は市民自らの手によるまちの美化、市民のわがまち意識の醸成、明るくさわやかなまちづくりの推進を目的に、尼崎市・市民・企業の有志が一体となる取り組みで、2008年から継続して実施されています。両社もこの趣旨に賛同し、地域住民の皆様との交流の一環として、運動開始当初より参加しています。

世界遺産「宮島」の海岸清掃イベントに参加

当社は、2050年に瀬戸内海へ流出するプラスチックごみの量をゼロにすることを目指す官民連携組織体「GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム」(GSHIP)に参画しています。2023年3月25日、同団体主催による広島県宮島の清掃イベントが開催され、子どもから大人まで144名が参加し、当社からも13名が参加しました。

当日は総計で約144kgのごみを回収しました。特に、カキ養殖用発泡スチロール・プラスチックパイプ・生活由来プラスチックが多く回収されました。



このほかにも、国内では葦川（群馬県伊勢崎市）・揖保川（兵庫県たつの市）・姫路市内・直江津海岸船見公園（新潟県上越市）など、当社グループの事業場周辺の各地で清掃活動を実施しました。

米国ミシガン州 Arbor Adopt-A-Park eventでの清掃イベントに参加

2022年5月6日、Daicel Arbor Biosciences（以下Arbor）は、第2回目となるArbor Adopt-A-Park eventに参加しました。およそ20名のArbor社員有志がボランティアとして、ミシガン州イプシランティ・ペニンシュラ公園の小道や自然区域でごみ拾いを行いました。当日はあいにくの雨天でしたが、参加者は悪天候のなかでも一生懸命ごみを回収しました。結果、23袋分のごみのほか、捨てられていた椅子なども回収し、公園を美化することができました。



タイ・プラチンブリでの地域社会におけるCSR活動

Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd. (以下DSST) は、地域住民と共に、お互いに助け合いながら、継続的なCSR活動に取り組んでいます。

毎月の地域訪問活動 (Monthly Community Visit)

DSSTでは、事業場周辺の住民との相互理解を深めるため、毎月社員による地域への訪問活動を実施しています。訪問当日は、DSSTの社員4~5名が、事業場周辺の寺院や地域の代表者を訪問し、僧侶と一緒に住民の健康を祈願します。タイでは約95%の国民が仏教を信仰しており、地域住民の生活や習慣に深く根ざしているため、毎月の定期的な訪問活動は、地域との相互理解促進につながっています。



地域の代表者への訪問



仏教の日に実施した、寄付とチャリティー活動

職業能力開発を担う政府機関への寄付 (Skill Development Foundation)

DSSTでは、政府による地域住民の能力開発プログラムを支援するため、寄付活動を実施しています。この能力開発プログラムは、何らかの理由で自身の能力開発の機会を得られない人たちへの支援を目的とするものです。



支援先のスキル開発セミナー会場の様子

地域の子どもたちへの支援活動 (Daicel Sharing Happiness to Community Project)

DSSTでは2022年11月11日、「Daicel Sharing Happiness to Community Project」を実施しました。この支援活動は、地域の子どもたちの学習環境の改善と、社員と子どもたちとの交流を通じた地域住民との相互理解の促進を目的としています。

当日は、社員と地域住民が一緒になって、古くなった小学校の校舎壁面や路面を再塗装し、子どもたちの学習環境の改善に取り組みました。また、学生への奨学金の寄付や、地域住民への食糧支援活動も実施しました。



路面再塗装の様子



寺院への寄付の様子

このほかにも、事業場周辺の寺院への寄付・ろうそく寄贈や、社員による献血など、DSSTでは年間を通して様々な活動を実施しています。今後もDSSTが地域住民と交流を深めるとともに、地域社会の発展に貢献できるよう、活動を継続していきます。

中国・上海での老人ホームへの慰問活動

Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd. (以下DCTC) は、2022年12月15日、上海市内にある老人ホームでの慰問活動に参加しました。

当日は、DCTC代表の2名が、認知症患者を支援するボランティア団体と一緒に施設を訪れました。寒い冬を暖かく過ごすヒーターや、オンライン診療時に画面の文字を見やすくする拡大鏡など、事前に入居者からリクエストをいただいた品物を寄贈しました。

DCTCが連携したボランティア団体は、認知症に対して芸術や運動からのアプローチを研究しており、定期的に芸術活動や運動を行うことで、QOL※を高められるよう支援しています。

今後は、入居者と当社社員と一緒に絵画やダンスを楽しむような、相互交流ができるイベントを実施したいと考えています。

※ QOL : Quality of Lifeの略で、物理的な豊かさだけでなく、精神面も含めた生活の質のこと



シンガポールでの食品ロス削減の取り組み（food donation）

2022年11月22日、Daicel (Asia) Pte. Ltd.ではNPO団体のFood Bankと協力して、食品ロス削減の取り組みを実施しました。

この取り組みは、品質に問題がないものの、市場では流通できなくなった食品を、Food Bankから購入して寄付する活動です。

当日はFood Bank監督の下、社員総出で食品を個別に袋詰めし、一足早いクリスマスプレゼントを届けるような気持ちで地域住民へお渡ししました。訪問先の方々は、とても喜んで受け取られました。

全社員を対象にした食品ロス削減の活動は、当社では初めての試みでしたが、活動を通して社員の一体感が高められたほか、サステナビリティについて考える良い機会ともなりました。



ポーランドでのウクライナ避難民への支援活動

ポーランドはウクライナの隣国であり、2022年2月に始まったウクライナでの戦争によって、多くの避難民の避難先となっています。戦争が始まった最初の数カ月間だけで、安全な場所を求める女性と子どもを中心に、およそ300万名が避難しました。ポーランド政府は、地方にも避難所の設置を開始したほどです。

3月～4月にかけて、Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.（以下DSSE）があるジャルフの町では、自治体として170名の児童を含む難民496名を受け入れるため、食料・衣服・住居など生活必需品の確保に取り組みました。

DSSEも町に協力し避難してきた方々を支援するため、寄付を行いました。寄付金は4世帯分の1カ月間の生活費（電気・水・住居・食料など）として活用されました。

また、社員による募金活動の実施や、子どもたちが少しでも普段の生活に近づけるよう、学用品・おもちゃ・ベビーカー・自転車などの寄贈も行いました。

このように、DSSEは公的機関や住民と協力し、ウクライナから避難してきた人たちに安全な場所を提供できるよう努めました。



コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、「価値共創によって人々を幸せにする会社」という基本理念のもと、企業価値の向上を通じて多様なステークホルダーの利益に貢献するべく、コーポレート・ガバナンスの強化を重要な経営課題として認識しています。事業環境の変化に迅速に対応できる効率的かつ機動的な組織体制を整備するとともに、経営の透明性や適法性を確保することにより、持続的な企業価値向上を実現する、実効性の高い企業統治体制の維持・強化に努めていきます。

[>コーポレート・ガバナンス報告書（2023年7月10日提出） \[PDF : 332KB\]](#) 

コーポレート・ガバナンス強化の変遷

時期	強化施策	目的
1999年6月	執行役員制度の導入	監督機能と業務執行機能の分離の明確化
2000年6月	社外取締役の選任	意思決定機能および監督機能の強化、経営の透明性の確保
	役員人事・報酬委員会の設置	役員人事および報酬決定の客観性・透明性向上
2003年6月	取締役任期を2年から1年に短縮	経営責任の明確化、環境変化に迅速に対応できる体制構築
2006年3月	情報開示委員会の設置	開示すべき情報の信頼性の確保
2006年4月	リスク管理委員会の設置	リスクの的確な把握と適切な管理
2006年5月	内部統制システム構築の基本方針の制定※	内部統制に関わる体制の整備
2010年8月	内部統制審議会の設置	内部統制システム構築および運用の適正性の確保
2016年1月	取締役会実効性評価の開始	取締役会の実効性の維持および向上
2017年6月	社外取締役の比率を50%に増加	意思決定機能および監督機能、経営の透明性のさらなる確保

時期	強化施策	目的
2020年1月	取締役会実効性評価手法の改善	アンケートに加えて個別インタビューの導入
2022年6月	社外取締役の比率を60%に増加	意思決定機能および監督機能、経営の透明性のさらなる確保
2023年1月	取締役会実効性評価手法の変更	評価プロセスの一部において、外部専門家を利用

※ 2006年5月に制定した内部統制システム構築の基本方針は、組織変更の反映等、必要に応じて改定を行っています。

コーポレート・ガバナンス体制

■ コーポレート・ガバナンス体制概要（2023年6月23日現在）

当社では、複数の社外取締役を選任することを基本方針としています。現在においては、取締役の過半数を占める独立社外取締役を選任し、その多彩な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います。また、執行役員制により意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な業務執行体制としています。

こうした統治体制を通じて、ステークホルダーへの合理的な配慮を伴った、企業価値の持続的向上に努めています。

主な項目	内容
機関設計の形態	監査役会設置会社
取締役会議長	取締役社長
取締役の人数	10名（うち女性2名）
社外取締役人数	6名（うち独立役員6名）
監査役的人数	5名（うち女性1名）
社外監査役人数	3名（うち独立役員3名）
執行役員的人数	21名（うち取締役と兼務4名）
取締役会の開催回数（2022年度） （社外取締役/社外監査役平均出席率）	15回 （97.8%/98.3%）
監査役会の開催回数（2022年度） （社外監査役平均出席率）	15回 （98.3%）
取締役の任期	1年

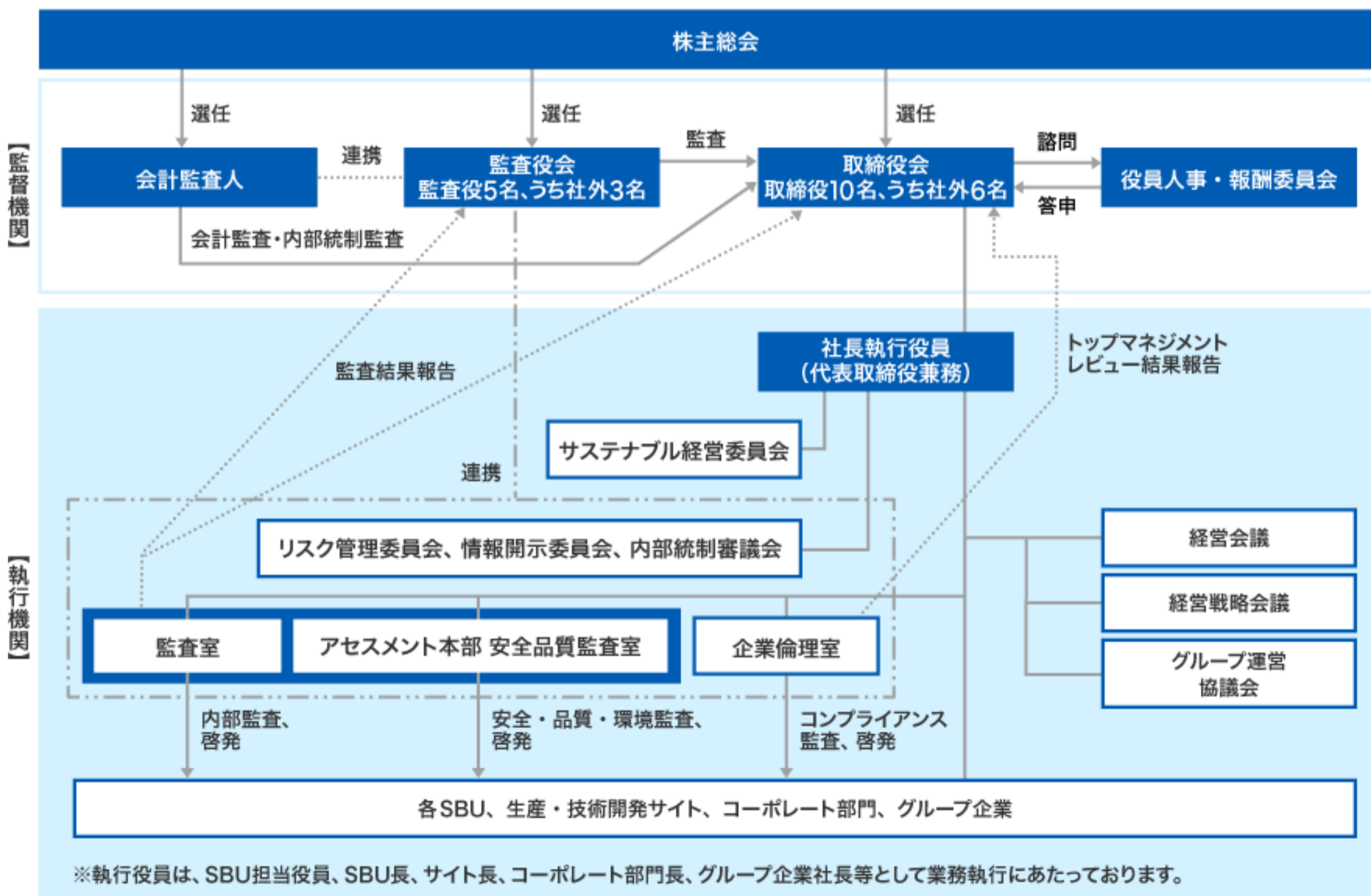
主な項目	内容
監査役の任期	4年
取締役の平均在任期間	3.6年
監査役の平均在任期間	2.4年
取締役会の任意諮問機関	役員人事・報酬委員会 取締役8名（うち6名が社外取締役）で構成、委員長は社外取締役 2022年度開催回数：8回
取締役および監査役の報酬制度※	(1) 月額報酬 (2) 業績連動賞与（社外取締役および監査役を除く） (3) 譲渡制限付株式報酬（社外取締役および監査役を除く）
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

※ 当該報酬制度は執行役員等にも適用しています。

上記 (1) (2) (3) の比率は、概ね55 : 30 : 15とし、役位に応じてこの比率を変更しています。

> ESGデータ集 **コーポレート・ガバナンス**

■ **コーポレート・ガバナンス体制図（2023年6月23日現在）**



取締役会

当社は取締役会の役割を、当社の目指すべき方向性を定め、そこに向けた具体的な戦略を構築すること、およびその遂行状況を客観的な立場から監督することにあると認識しています。これらの実効性を確保するため、当社取締役会は当社事業に精通した社内取締役4名と、主に企業経営の分野において豊富な経験を有する、多様な属性の独立した社外取締役6名で構成しています（取締役会全体では男性8名、女性2名）。当該社外取締役は当社「社外役員の独立性に関する基準」を満たしており、取締役の過半数を占める社外取締役が、独立した客観的な立場から経営陣に対して意見を述べることができる体制となっています。

取締役会は原則として月1回開催し、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、職務および業務の執行を監督します。また、社外監査役3名を含む監査役5名も出席し、必要な場合には適宜意見陳述を行います。

なお、株主による信任機会を増やすことで取締役の経営責任を明確化し、コーポレート・ガバナンスのさらなる向上を図るため、取締役の任期は1年としています。

また、実効性のある監督を行うためには、取締役個々の当社事業に対する知見を深める必要があることから、主に社外取締役・社外監査役に対し、当社生産拠点の見学や部門・製品・技術に関する説明の機会を設けています。

取締役会の活動状況は次のとおりです。

第157期（2022年度）における取締役会開催回数 15回

取締役会での決議・討議・報告事項の件数

決議報告区分	議題数
IR関連	4
ガバナンス	28
リスクマネジメント・コンプライアンス・企業倫理関連	12
監査役・会計監査人関連	5
経営戦略・サステナビリティ	5
決算・財務関連	40
個別案件	12
人事・報酬関連	30
内部監査関連	2
総合計	138

開催日	議題区分	議題	決議・討議・報告概要
2022/4/28	ガバナンス	取締役及び監査役トレーニング実績	取締役・監査役に対する情報提供、トレーニングの実施状況
2022/6/10		当社の知財・無形資産投資	当社の知財・無形資産投資に関する考え方・取り組み内容等
2022/6/22		コーポレートガバナンス・コード	コーポレートガバナンス・コードへの対応状況
2022/7/7		政策保有株式	当社政策保有株式の保有状況の検討
2022/10/14		取締役会実効性評価	取締役会実効性評価の手法に関する検討
2023/3/24		内部統制システム構築の基本方針改定	内部統制システム構築の基本方針改定
2023/3/24		内部統制システム構築の基本方針の運用状況	内部統制システム構築の基本方針の運用状況
2022/6/10		リスクマネジメント・コンプライアンス・企業倫理	UL認証不適切行為
2022/7/7			
2022/8/24			
2022/12/22			
2023/1/16			
2022/8/4	グループ内部通報状況		当社グループ内における内部通報の内容、対応状況等報告
2022/11/2			
2023/2/2			
2022/8/24	サイバーセキュリティ		当社のサイバーセキュリティに関する状況報告
2023/3/24	企業倫理活動状況報告		2022年度ダイセルグループ企業倫理活動状況報告
2023/3/24	リスク管理活動状況		2022年度リスク管理活動状況報告

開催日	議題区分	議題	決議・討議・報告概要
2022/5/11	監査役・会計監査人・内部監査	監査役監査	監査役会決議事項の報告、監査の計画、中間報告、年次報告等
2022/6/22			
2022/7/7			
2023/1/16			
2022/4/28			
2022/6/22	財務報告に係る内部統制	財務報告に係る内部統制報告書の報告・討議	
2023/3/24	職務執行確認書	職務執行確認書に関する説明・討議	

監査役会

監査役会は5名（男性4名、女性1名）で構成され、うち過半数の3名は当社「社外役員の独立性に関する基準」を満たす、独立した社外監査役が占めています。社外監査役は財務会計・金融・法務・経営などに豊富な経験と幅広い見識を有し、独立した第三者の立場から監査機能を担っています。

監査役会は、監査に関する重要な事項について報告・協議・決議を行います。また、取締役会への出席の他、常勤監査役による重要な社内会議への出席、代表取締役・社外取締役・会計監査人それぞれとの定期的な会合の開催、さらには、内部部門の監査室と適宜コミュニケーションをとるなど、平素から監査の実効性を高める取り組みを実施しています。

監査役の主な活動状況は次のとおりです。

区分	概要	分担	
		常勤	社外
(1) 取締役	取締役会への出席	○	○
	代表取締役との定例会（意見交換等、半期ごと）	○	○
	社外取締役との定例会（意見交換等、半期ごと）	○	○
(2) 業務執行	社長・専務・常務執行役員との面談・聴取（計画8名、実施8名）	○	—
	経営会議・企画会議・経営戦略会議、内部統制審議会等、重要な会議への出席	○	—
	重要書類の閲覧・確認（取締役会議事録、稟議・決裁書等）	○	●

区分	概要	分担	
		常勤	社外
(2) 業務執行	社内各部門の監査 (計画28部門、実施28部門)	○	●
	各事業場への往査 (計画7拠点、実施7拠点)	○	●
(3) 子会社	国内外グループ会社への往査 (リモート含) (計画31社、実施32社)	○	●
	グループ会社の監査役との定例会 (各社監査の状況報告、意見交換等、毎期)	○	●
(4) 内部監査	内部監査部門との定例会 (計画の説明、実施状況の報告、意見交換等) ● 監査室 (四半期ごと) ● 企業倫理室 (四半期ごと) ● 安全品質監査室 (毎期)	○	●
(5) 会計監査	会計監査人との定例会 (監査計画の説明、四半期レビュー報告、監査結果報告、四半期ごと)	○	○
	会計監査人との会合 (上記の他、意見交換・相談等、必要に応じて随時開催)	○	—
	会計監査人の評価実施 (毎期)	○	○

※ 分担 [○：職務担当 ●：任意/部分的に担当]

なお、「監査上の主要な検討事項 (KAM : Key Audit Matters)」については、会計監査人との定例会や会合において検討状況を確認するとともに、執行側に対しても適宜コミュニケーションを図っています。

役員人事・報酬委員会

取締役、執行役員などの人事および報酬については、その決定プロセスに関する透明性・妥当性・客観性を確保する観点から、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、社外取締役が委員長を務め、員数の過半数の社外取締役と代表取締役で構成される「役員人事・報酬委員会」を設置しております。

同委員会は、役員人事・報酬委員会規程に基づき運用され、取締役・監査役候補者の決定や執行役員などの選任、およびこれらの報酬決定に際し、取締役会議長または監査役会議長からの諮問に対する答申という形で意見を述べる権限を有しています。諮問した議長は委員会の答申を取締役に報告する義務があり、取締役会はこの答申を考慮した意思決定を行うこととなっています。

役員人事・報酬委員会の活動状況は次のとおりです。

第157期 (2022年度) における役員人事・報酬委員会開催回数 8回

同委員会での議題件数

議題区分	議題件数
個別案件	3
執行役員等人事	10
執行役員等報酬	1
取締役・監査役人事	10
取締役・監査役報酬	9
総合計	33

執行役員

当社では、意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、迅速な意思決定により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います。

現在、執行役員は21名（内4名が取締役を兼務）で、各執行役員は、SBU担当役員、SBU長、サイト長、コーポレート部門長またはグループ企業の社長などとして、それぞれの業務執行にあたっています。

各執行役員は、稟議規程（職務権限に関する規程）に基づき、一定の決定権限を与えられ、これに基づき、事業機会を的確に捉えた、迅速な意思決定に努めます。また一部の会議体では、社長執行役員から指名された執行役員が議長を務めることにより、中期戦略・長期ビジョンを推進する経営者としての主体性や責任感を持った人財を育成する取り組みも実施しています。

業務執行における重要事項は、毎月取締役会に報告され、適宜取締役・監査役からの指摘や助言を通じて、取締役会の監督に服する体制となっています。

経営会議

取締役会が決定する企業経営の基本方針を社長執行役員が執行するにあたり、重要な事業計画や業務遂行計画ならびに個別業務執行を協議・決定する機関として「経営会議」を設置しています。

同会議は、社長執行役員および社長執行役員が指名する取締役（社外取締役を除く）・執行役員で構成されており、原則として月2回開催しています。また、常勤監査役2名も出席し、必要な場合には適宜意見陳述を行います。

同会議における議事の経過および結果は毎月の取締役会に報告され、適宜取締役や監査役からの指摘・助言を通じて、取締役会の監督に服する体制となっています。

■ 各機関の構成と役員の活動状況（2023年6月23日現在）

役員名	役職	在任期間	独立役員	業務執行	取締役会 (出席率)	監査役会 (出席率)	役員人事・報酬委員会 (出席率)	その他
小河 義美	代表取締役 社長	12年		●	● (100%)		● (100%)	取締役会議 長
杉本 幸太郎	代表取締役	4年		●	● (100%)		● (100%)	
榊 康裕	取締役	3年		●	● (100%)			
高部 昭久	取締役	4年		●	● (93.3%)			
北山 禎介	社外取締役	5年	●		● (100%)		● (100%)	
浅野 敏雄	社外取締役	4年	●		● (100%)		● (100%)	役員人事・報酬委員会 委員長
古市 健	社外取締役	3年	●		● (100%)		● (100%)	
小松 百合弥	社外取締役	1年	●		● (100%)		● (100%)	
岡島 眞理 (新任)	社外取締役	-	●					

役員名	役職	在任期間	独立役員	業務執行	取締役会 (出席率)	監査役会 (出席率)	役員人事・報酬委員会 (出席率)	その他
西山 圭太 (新任)	社外取締役	-	●					
今中 久典	常勤監査役	3年			● (100%)	● (100%)		監査役会議 長
八木 幹夫 (新任)	常勤監査役	-						
水尾 順一	社外監査役	5年	●		● (100%)	● (100%)		
幕田 英雄	社外監査役	3年	●		● (93.3%)	● (93.3%)		
北山 久恵	社外監査役	1年	●		● (100%)	● (100%)		

※ 出席率は2022年度の実績です。

[> 役員紹介](#)

[> 社外役員の独立性に関する基準 \[PDF : 122KB\]](#) 

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性の維持・向上を図り、最適なコーポレート・ガバナンスを追求するため、毎年、取締役会実効性評価を実施し、その概要を公表しています。

2021年度の実効性評価に基づく2022年度の取り組み

2022年度は前年度の実効性評価を踏まえ、大型投資などに関して経営戦略上の位置付けや進捗、課題などに関する報告の充実に時間をかけてきました。

2022年度の実効性評価について

当社における取締役会実効性評価は、これまで取締役会事務局関係者のみで実施してきましたが、2022年度からは、社外の専門家による知見を取り入れ、いっそう取締役会の実効性を高める目的で、第三者機関（法律事務所）の関与を得て取り進めることといたしました。なお、第三者機関の利用は、概ね3年に1度行っていく予定です。

■ 評価プロセスおよび評価結果の概要

<p>評価のプロセス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 第三者機関の協力を得て事務局が作成した質問票を、全ての取締役・監査役に対して配布し集計 ● 上記質問票の回答結果を、第三者機関による同席のもと、個別インタビューによりさらに深掘りする ● 質問票の集計結果およびインタビュー結果を踏まえ、第三者機関と事務局の協議により課題を抽出 ● これらの結果（第三者機関による課題対応の提案を含む）を取締役会で報告、議論を行う
<p>主な評価項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会の構成 ● 取締役会の議論状況 ● 投資家の評価、ディスクロージャーに関する議論状況 ● 近時社会的関心の高い事項に関する議論状況（SDGs等） ● その他議事運営上の課題
<p>評価結果の概要</p>	<p>社外役員からの積極的な発言等によって充実した議論が行われており、取締役会の実効性に概ね問題はないことを確認した。他方、さらなる実効性の向上のために議論すべき課題もあることを確認した。主に挙げられた課題は以下の通り。</p> <p>①取締役会の構成面の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 経営陣のサクセッションプラン（後継者計画）に関するさらなる議論 <p>②取締役会の審議面の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 経営戦略遂行状況のモニタリング体制、個別議案に関するリスクの把握の強化 <p>③投資家の評価、ディスクロージャーに関する議論状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 経営戦略の推移等に関する情報開示の在り方等についてのさらなる議論 <p>④近時社会的関心の高い事項に関する議論状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サステナビリティに関する取り組みや人的資本経営推進のモニタリング体制の強化 <p>⑤その他議事運営上の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会資料における配布時期や社内用語の使用に関する改善 ● 取締役会議長の在り方に関する議論
<p>今後の対応</p>	<p>2023年度の取締役会において上記課題につき議論を行い、今後継続的に取り組むことにより実効性をさらに高めていくことが確認された。</p>

役員・経営陣幹部の選任・指名手続

当社では、取締役・監査役と執行役員など経営陣幹部の指名・選任に際して、「ダイセルグループ基本理念、サステナブル経営方針、ダイセルグループ行動指針、ダイセルグループ倫理規範に賛同し、これらを継承すること」および「当社の中長期的な企業価値向上の実現に必要な資質および経験を有していること」を基本に、当社を先導するにふさわしい人格・識見・意欲・倫理観および経営感覚を有している人材を指名・選任しています。指名・選任は役員人事・報酬委員会による答申を踏まえ、取締役会で決定しています。

なお、当社は一般社団法人 経済団体連合会が掲げる「2030年30%へのチャレンジ～#Here We Go 203030～」への賛同を表明し、2030年までに役員※の女性比率を30%以上にすることを目標に掲げています。また「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」をマテリアリティの一つとして位置付けており、女性をはじめ多様な人材の力を結集することで、企業価値のさらなる向上に取り組んでいきます。

※ 取締役、監査役、執行役員など経営幹部を含みます。

役員を選任理由および活動の状況

社外役員を選任にあたっては、独自に定めた「社外役員の独立性に関する基準」に則り、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、十分な独立性を有していることを要件としています。また、当社は、独立役員を資格を満たす社外役員全員を「独立役員」に指定しています。

■ 取締役および監査役の選任理由（2023年6月23日現在）

取締役	役職	選任理由
小河 義美	代表取締役社長	2019年6月以来当社の代表取締役社長を務めており、企業価値向上を目指し、強いリーダーシップでグループ全体を牽引してきた実績と、当社の経営全般における豊富な経験・実績・見識を踏まえ、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため
杉本 幸太郎	代表取締役	当社の財務経理、コンプライアンスなどの管理部門の責任者や原料センターの責任者を務めるなど、当社の経営に関する豊富な経験・実績・見識を有しており、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため
榊 康裕	取締役	当社セイフティセグメントの責任者や海外現地法人の社長を務め、また当社の戦略推進に関わる部門の責任者を務めるなど、当社の経営に関する豊富な経験・実績・見識を有しており、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため
高部 昭久	取締役	当社の基盤技術および商品開発を含む様々な分野の研究開発部門および新事業創出に関わる部門の責任者を務めるなど、当社グループの新製品の企画開発についての豊富な経験・実績・見識を有しており、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため

取締役	役職	選任理由
北山 禎介	社外取締役	金融機関の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
浅野 敏雄	社外取締役	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豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
古市 健	社外取締役	金融機関の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
小松 百合弥	社外取締役	国内外の投資会社や情報・通信会社の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に活かしていただきたいため
岡島 眞理	社外取締役	顧客満足やSDGsを中心とした社会課題等に関わる様々な研究を行う学識経験者として高度な専門的知識、幅広い見識を有しておられ、これらの見識・経験等に基づく視点を当社の経営に生かしていただきたいため
西山 圭太	社外取締役	経済産業省における職務で培われた経済産業政策、IT政策に関する深い知見、および電力会社や投資会社で培われた経営者としての豊富な知見を有しておられ、これらの見識・経験等に基づく視点を当社の経営に生かしていただきたいため

監査役	役職	選任理由
今中 久典	常勤監査役	経営企画やサステナブル経営などに関わる部門の責任者を務め、全社横断的に経営を管理してきた実績を踏まえ、中立的かつ客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保を担う監査役として適切な人材と判断したため
八木 幹夫	常勤監査役	当社関連会社社長やセイフティセグメントにおける責任者等を歴任し、当社の生産・営業・製品品質等に関して現場に精通した幅広い経験に基づく見識を踏まえ、中立的かつ客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保を担う監査役として適切な人材と判断したため
水尾 順一	社外監査役	CSR、コーポレート・ガバナンスおよび経営倫理などの研究者としての高度な専門的知識・経験を有しており、また社外役員として企業実務に携わった経験等から社外監査役として適任と判断したため
幕田 英雄	社外監査役	弁護士として高度な専門的知識、幅広い見識を有し、最高検察庁検事、公正取引委員会委員等を歴任され、また社外役員として企業に携わった経験等から社外監査役として適任と判断したため
北山 久恵	社外監査役	公認会計士として高度な専門的知識と幅広い見識を有しており、大手監査法人のパートナーや公認会計士協会の役員等を歴任され、また社外役員として企業実務に携わった経験等から社外監査役として適任と判断したため

※ 取締役および監査役八木幹夫氏は2023年6月23日付、その他の監査役は過年度の定時株主総会開催日にそれぞれ就任

■ 取締役および監査役の有する主な知見や経験（スキルマトリクス）

	氏名		企業経営	グローバル 経営	マーケティング/ 事業企画	技術/ 研究開発	財務・会計	法務・ 知財・ リスク管理	DX	サステナビリティ	
										環境	ダイバーシティ& インクルージョン
取 締 役	小河 義美		●	●		●			●	●	
	杉本 幸太郎		●	●			●	●			●
	榊 康裕		●	●	●			●		●	
	高部 昭久		●			●		●		●	
	北山 禎介	社外	●	●			●	●		●	
	浅野 敏雄	社外	●	●		●				●	
	古市 健	社外	●	●			●				●
	小松 百合弥	社外	●	●			●	●			●
	岡島 眞理	社外			●		●				●
	西山 圭太	社外	●					●	●	●	

	氏名		企業経営	グローバル 経営	マーケティング/ 事業企画	技術/ 研究開発	財務・会計	法務・ 知財・ リスク管理	DX	サステナビリティ	
										環境	ダイバーシティ& インクルージョン
監 査 役	今中 久典		●	●						●	●
	八木 幹夫		●	●	●			●			●
	水尾 順一	社外						●		●	●
	幕田 英雄	社外					●	●			●
	北山 久恵	社外					●	●			●

※ 各人に特に期待される項目を5つまで記載しております。上記一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

役員報酬

1. 基本的な考え方

- (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) 取締役の報酬については、月額報酬、業績連動賞与および株式報酬により構成しています。その支給割合は概ね、月額報酬55%：業績連動賞与30%：株式報酬15%とし、役位に応じてこの比率を変更しています。ただし、社外取締役および監査役については、月額報酬のみで構成しています。
- (3) 報酬等については、役員人事・報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会で意見交換を行った上で決定しており、客観性・透明性・妥当性を担保しています。

2. 各報酬の考え方

(1) 月額報酬について

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、定額を支給しています。

なお、月額報酬については、業績・中長期経営計画の達成度および社会情勢などを反映させ、適宜、適正な水準に見直しています。

(2) 業績連動賞与について

取締役の業績連動賞与は、取締役会で定める業績指標の達成度などに応じて支給することとしています。現在、この指標としては、事業の成長やマーケットの拡大、本業での稼ぐ力の向上などを重視して売上高および営業利益を採用しており、それぞれ50%ずつの比重で考慮した上で、役位別のベース金額に指標の達成度に基づく支給率（0～200%の範囲で変動）を乗じて「業績連動賞与の基礎金額」を決定しています。なお、指標の達成度に基づく支給率は、下表に基づき算定しています。

用いる指標	ウェイト	目標達成率	係数
連結売上高	50%	120%以上	200%
		100%超120%未満	※1
		100%	100%
		80%超100%未満	※2
		80%以下	0%
連結営業利益	50%	120%以上	200%
		100%超120%未満	※1
		100%	100%
		80%超100%未満	※2
		80%以下	0%

※1 目標値に対する実績値の割合に比例して、101%～199%の範囲内で決定

※2 目標値に対する実績値の割合に比例して、1%～99%の範囲内で決定

この「業績連動賞与の基礎金額」に対し、「サステナブル経営方針の実践状況」および「中期戦略の達成状況」の観点から個人評価を行い、プラスマイナス20%の範囲で加減算を行って、最終的な業績連動賞与の金額を決定します。

(3) 譲渡制限付株式報酬について

取締役の譲渡制限付株式報酬は、株主の皆様とのよりいっそう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導入しているものです。本株式報酬においては譲渡制限期間を30年と設定し、取締役会において対象者ごとに金額を定め、その金額を一定時点での株価をもって除した数の株式を支給しています。

※ 役員報酬制度は2023年4月1日現在のものです。なお、当社には役員退職慰労金制度はありません。

■ 2022年度の報酬総額

区分	支給人員	支給額（年額）			
		現金報酬分		株式報酬分	計
		月額報酬分	業績連動賞与分		
取締役	11名	276百万円	75百万円	52百万円	404百万円
（うち社外取締役）	（6名）	（75百万円）	（-）	（-）	（75百万円）
監査役	6名	109百万円	-	-	109百万円
（うち社外監査役）	（4名）	（39百万円）	（-）	（-）	（39百万円）
計	17名	386百万円	75百万円	52百万円	514百万円

- ※ 取締役の報酬額は、2019年6月21日開催の第153回定時株主総会において年額500百万円以内と決議いただいております。また、そのうち社外取締役の報酬額は、2022年6月22日開催の第156回定時株主総会において年額100百万円以内と決議いただいております。
- ※ 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。

役員研修

取締役および監査役は、それぞれの職責や業務上必要な知識の習得および更新などのために、外部研修やセミナーを受講しており、その費用は当社が負担しています。

また、取締役・監査役・執行役員その他幹部社員など（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、毎年実施しています。

さらに、社外役員に当社の事業活動をよりよく理解し、知見を取締役会での議論に活かしてもらうため、当社の製造現場の見学、当社事業活動の紹介などの機会を設けています。

2022年度は、知財・無形資産投資に関する情報開示・ガバナンス体制をはじめ、セルロース事業やバイオマスイノベーションセンターの取り組み、エンジニアリングプラスチックセグメントにおける投資の状況、サステナブル経営委員会の取り組みなどに関する紹介を行いました。

＜教育・研修プログラム

内部統制システムの構築

当社は、会社法に定める業務の適正を確保するため「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、内部統制に関わる体制の整備・運用を行っています。

体制整備・運用状況の把握および施策審議のため、専務執行役員である事業支援本部長を議長、各コーポレート部門長を委員として構成する「内部統制審議会」を設置し、グループ全体における内部統制の有効性確保に努めています。

なお、同審議会には常勤監査役がオブザーバーとして出席します。また、同審議会の実施内容については、監査役会および取締役会に報告し、取締役会において当該基本方針の運用状況が適切であることを確認しています。

[内部統制システム構築の基本方針 \[PDF : 188KB\]](#) 

株式の政策保有に関する方針

政策保有に関する方針

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・強化などの観点から、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限り、株式の政策保有を行います。

なお、事業環境の変化などにより保有目的に合致しなくなった、あるいは経済合理性が認められなくなった銘柄については、順次縮減を図っていきます。

保有する全ての銘柄について、その保有目的の妥当性や、営業取引等から生じる定量的・定性的便益および保有するリスクに関する経済的合理性を定期的に検証しています。検証結果は取締役会へ報告し、精査を受けています。

政策保有株式（保有目的が純資産目的以外の目的である投資株式）の保有状況

上記方針に基づき、2022年度は非上場株式以外の株式25銘柄のうち3銘柄を全株売却しました。また、非上場株式2銘柄を全株売却しました。2022年度期末時点の保有株式銘柄数は48銘柄、貸借対照表計上額は589億円となっています。貸借対照表計上額の減少は政策保有株の売却と時価評価によるものです。

なお、2020年度に貸借対照表計上額の連結純資産に対する比率が増加していますが、これは2020年10月の連結子会社ポリプラスチックス株式会社の完全子会社化に伴い、連結純資産が約1,670億円減少したことによるものであり、政策保有株式の削減は継続して実施しています。

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
銘柄数	非上場株式	27	28	27	26
	非上場株式以外の株式	27	26	25	22
	合計	54	54	52	48
貸借対照表計上額 (億円)	非上場株式	7	13	13	13
	非上場株式以外の株式	520	645	653	576
	合計	527	659	666	589
連結純資産比率 (%)		13.4	26.9	23.7	19.0

■ 政策保有株式（上位10銘柄）の状況（2023年3月31日現在）

銘柄	株数	期末貸借対照表 計上額 (単位：百万円)	保有目的
富士フイルムホールディングス株式会社	5,809,249	38,910	酢酸セルロースなどの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
日本たばこ産業株式会社	1,500,000	4,197	アセテート・トウなどの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
ダイキン工業株式会社	156,000	3,690	共同開発などにおける同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
長瀬産業株式会社	1,197,000	2,435	有機化学品などの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
東京応化工業株式会社	271,100	2,084	有機化学品などの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ	1,963,580	1,664	当社グループの金融および決済取引を安定的に遂行する上で、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。

銘柄	株数	期末貸借対照表 計上額 (単位：百万円)	保有目的
豊田合成株式会社	369,700	842	自動車エアバッグ用インフレーターなどの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
株式会社三井住友フィナンシャルグループ	145,520	770	当社グループの金融および決済取引を安定的に遂行する上で、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
双日株式会社	159,442	440	アセテート・トウおよび有機化学品などの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社	99,400	408	当社グループの損害保険取引を安定的に遂行する上で、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。

政策保有株式（保有目的が純資産目的以外の目的である投資株式とみなし保有株式の合計）の保有状況

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
政策保有株式合計額（億円）	690	856	891	730
連結純資産比率（%）	17.6	34.9	31.9	23.5

今後の削減計画

事業環境の変化等により保有目的に合致しなくなったあるいは経済合理性が認められなくなった銘柄については、市場に与える影響や発行体の財務戦略など様々な事情を考慮した上で、売却を進める計画です。

2023年度から2025年度の連結純資産に対する政策保有株式残高（みなし保有株式含まず）、政策保有株式残高（みなし保有株式含む）の占める割合は、以下のように推移する見込みです。

	2023年度	2024年度	2025年度
政策保有株式合計額 （みなし保有株式含まず）（億円）	497	315	200
連結純資産比率（%）	15.2	9.1	5.6
政策保有株式合計額 （みなし保有株式含む）（億円）	641	459	345
連結純資産比率（%）	19.6	13.3	9.6

※ 削減計画は、2023年5月26日現在において当社が入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の推移は様々な要因により計画と異なる可能性があります。

株主・投資家との対話

適切な情報開示と建設的な対話

当社は、「ディスクロージャーポリシー」に基づき、株主、投資家などのステークホルダーに対して、当社内容の的確な理解を通し、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しています。また、IR活動による株主、投資家の皆様との対話を通じて、企業価値のさらなる向上に努めています。

[>ディスクロージャーポリシー（情報開示の基本方針を含む）](#)

株主総会

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。株主総会の招集ご通知は発送前にウェブサイトに掲載し、株主の皆様十分に議案をご検討いただけるよう努めています。また、より多くの株主様が議決権を行使できるよう、株主総会にご出席いただけない株主様には、郵送に加え、インターネット（パソコンおよびスマートフォンなど）による方法もご案内しています。

株主の皆様からのご質問には、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、分かりやすく答えるよう努めています。

新型コロナウイルス禍での開催となった2022年6月22日の定時株主総会では、感染症防止対策として、ご来場の株主様にはマスクの持参・着用をお願いし、会場受付付近にアルコール消毒液を、入口付近には非接触式検温器を配備して、ご利用いただきました。会場内では、株主席の間隔を従来よりも広くとるとともに、ご発言用のマイクについてはご使用の都度スタッフが消毒をするなどの対策を実施しました。また、当社の役員や株主総会運営スタッフも検温を含め体調を確認の上、マスク着用で対応しました。

今後も安全配慮を優先し、株主様との対話を重視した株主総会を実施していきます。

IR活動

当社は、IR担当役員統括のもと、代表取締役社長をはじめとする経営陣、IR部門など関係部門が連携して、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。

四半期ごとに決算説明会を開催するとともに、個別取材や証券会社主催のカンファレンスにおける面談、社長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、機関投資家の皆様の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。2022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ヘルスケア・スマート・マテリアル事業についての説明会を開催しました。

なお、決算説明会を含めこれらIRイベントは、新型コロナウイルス禍でも多くの方々に参加いただけるようにオンライン会議もしくは電話会議でも開催しました。

個人投資家の皆様には、当社ウェブサイトなどによる情報発信に加え、証券会社が主催する個人投資家向けイベントでの事業説明を行いました。また、当社グループへの理解をより深めていただくこと、当社グループへのご意見をいただくことを目的に、個人投資家2,000名を対象にウェブアンケートを実施しました。

また、当社がTDnet・EDINETで開示した情報のメール配信サービスを行っています（IRメール配信登録のお申込みは、[こちら](#)からお願いします）。

[> IR情報サイト](#)

■ 2022年度の活動

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・第4四半期決算は社長による会場・オンライン会議併用での説明会、第1・3四半期決算は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	3回	2022年6月13日：マテリアル事業説明会開催 2022年7月14日：スマート事業説明会開催 2022年8月30日：ヘルスケア事業説明会開催 （いずれもオンライン会議での説明会）
アナリスト・機関投資家IR取材	約120回 （面談回数）	アナリスト・機関投資家とのオンライン会議、電話会議を実施 IR部門長を中心とするIR部門、IR担当役員が対応
国内機関投資家とのスモールミーティング	1回	社長による国内機関投資家との意見交換会をオンラインで実施
海外投資家向けカンファレンスへの参加	1回	国内で証券会社が開催する海外投資家向けのカンファレンスに参加し、IR担当役員が対面に対応
個人投資家向け事業説明会	2回	証券会社が開催する個人投資家向けイベントにおいて、IR部門長による事業説明を実施（会場1回、動画配信1回）

株主・投資家との対話内容のフィードバック

株主・投資家の皆様との対話内容やお寄せいただいたご意見・ご要望、アナリストレポートの内容などは、IR部門から経営陣や関連部門に適宜フィードバックを行っています。また、取締役会ではIR担当役員から、経営陣には会議体においてIR部門から四半期ごとに報告を行っており、企業価値向上に向けた議論に活用しています。

企業倫理（コンプライアンス）

基本的な考え方

サステナブルな経営を行う上での基盤の一つが企業倫理（コンプライアンス）です。当社では、遵法に基づく企業倫理活動を強力に推進するために、1998年3月25日に「ダイセル化学工業行動憲章」を制定して以来、企業倫理に関する方針、規範を、社内方針などの変更や社会情勢の変化に合わせて改定してきました。

そして、当社役職員が常に意識し、個人の行動を律するための指針を示した「ダイセルグループ行動指針」と当社グループの役職員のみならずサプライチェーンの全領域における企業活動を対象に、会社として遵守すべき規範として「ダイセルグループ倫理規範」を2023年4月1日付で制定しました。

なお、2020年に制定されたサステナブル経営方針や他の方針類との関係を明確にし、当社グループのものづくりの基盤である、「安全」「品質」「コンプライアンス」の遵守を最優先の経営方針とすることを社内のみならず社外にも周知、徹底していきます。当社グループでは、企業倫理を社員一人ひとりに浸透させることは経営上の重要な課題と考え、この「ダイセルグループ行動指針」「ダイセルグループ倫理規範」に基づき、当社の各部門・各グループ（以下、各組織）において企業倫理活動計画を毎年度策定し、当社グループ全体で価値観を共有し、企業倫理活動に取り組んでいきます。

[>ダイセルグループ行動指針](#)

[>ダイセルグループ倫理規範](#)

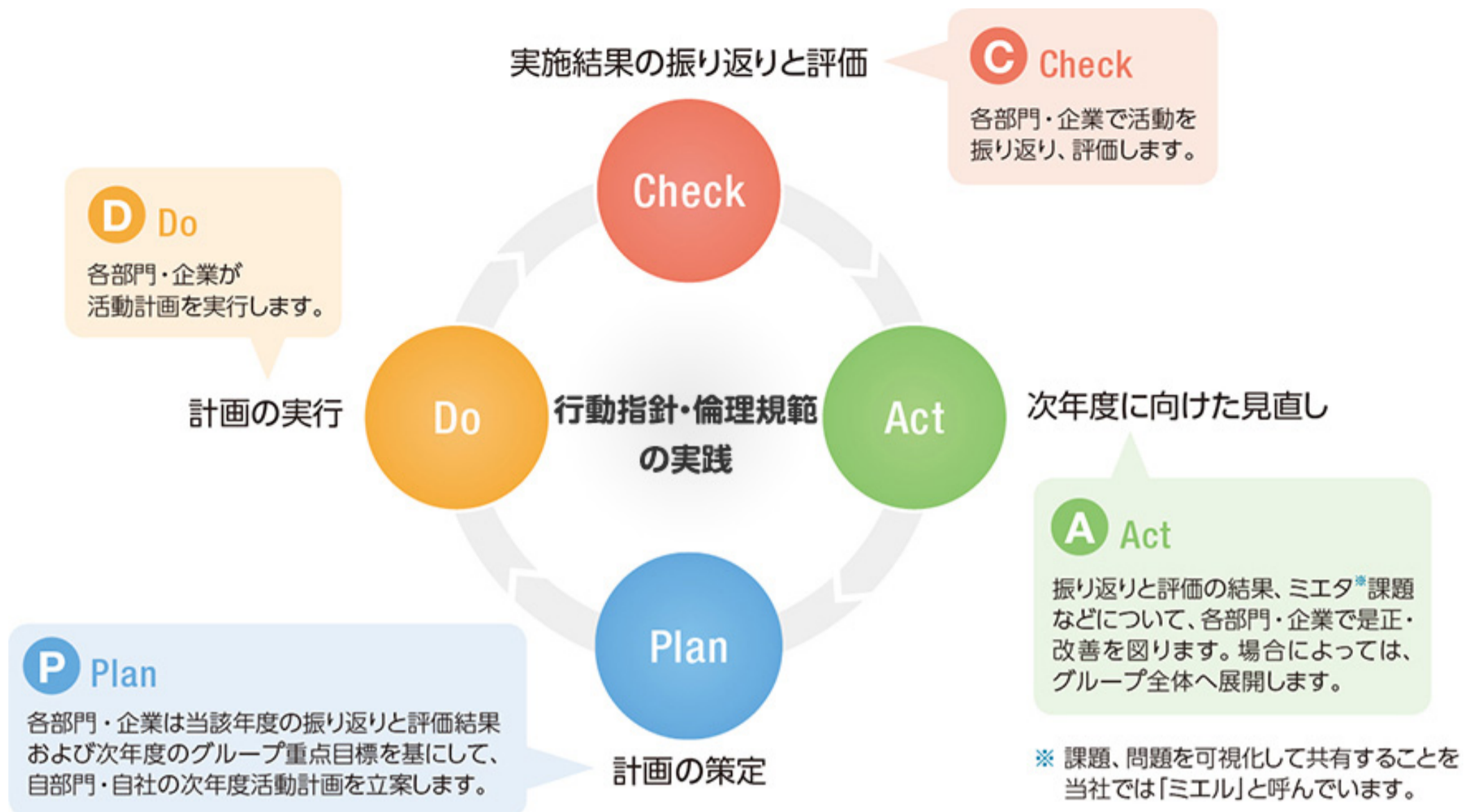
企業倫理マネジメントシステム

当社グループは、企業倫理活動の推進にあたり「企業倫理マネジメント規程」を制定し、振り返り（Check）・見直し他（Act）・計画（Plan）・実施と運用（Do）という「CAPD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、活動の継続的改善・向上に努めています。

なお、当社グループは、企業倫理活動を特定の個人や組織を対象とした部分的な活動ではなく、当社グループで働く全ての社員による活動であると考えています。

※ 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おそれがあると考え、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。

■ CAPDサイクルによる企業倫理マネジメントシステム



企業倫理活動の推進体制

当社は専務執行役員を担当役員とする企業倫理室を設置し、グループ全体を横断する企業倫理活動を推進しています。各組織では、それぞれのトップから任命された企業倫理活動推進員が核となって、企業倫理活動を主体的に実践しています。

各組織は年度末に、企業倫理活動状況および課題を企業倫理室に報告します。企業倫理室はこれらを取りまとめ、当社の経営層および常勤監査役、労働組合中央執行委員長が出席する企業倫理トップマネジメントレビューの場で報告するとともに、課題や次年度の目標について議論します。議論の結果は取締役会に報告され、次年度の重点目標が審議されます。取締役会で承認された重点目標は企業倫理室から各組織に展開され、これに沿った活動計画の策定が行われます。

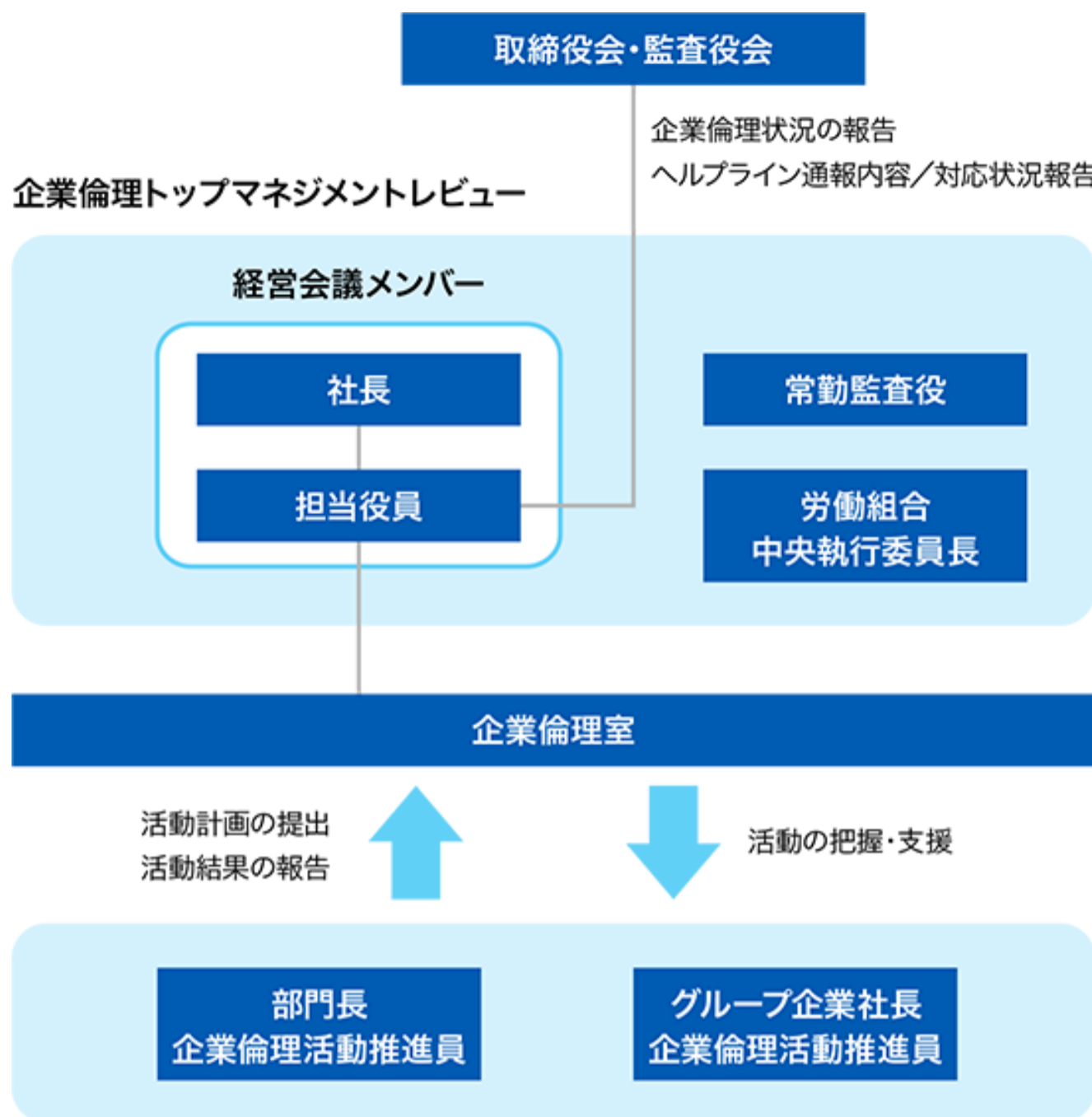
企業倫理室は、企業倫理活動推進を目的に、各組織との対話の場として意見交換会を実施しています。2022年度はコロナ禍の影響によりリモート形式で、各組織と実施（実施率100%）しました。各組織の活動状況をヒアリングする中で必要に応じて関係部門も参加し、活動に対するアドバイスを行っています。意見交換会は内部監査の側面も有しており、活動状況の他コンプライアンス違反（競争法違反や公務員への支出など腐敗防止に関する確認を含む）や、各グループ企業に設置された内部通報制度に寄せられた通報・相談内容と、その対応などの状況も確認しています。

これらにより、会社経営に大きな影響を与えるリスクの高い課題が確認された場合は、事実関係を確認後、速やかに担当役員および常勤監査役に報告し、対応を協議します。

また、経営上のリスクの早期把握と是正を目的に設置された「企業倫理ヘルプライン」と各グループ企業に設置された内部通報制度への報告・相談の概要と対応・結果を、取締役会で定期的（約4回/年）に報告しています。

[> 報告・相談制度（内部通報制度）](#)

■ 企業倫理活動推進体制図



法令主管制度

当社では遵守すべき法令ごとに主管部門を定め、最新の法令情報管理を行う「法令主管制度」を設けています。法務グループなど13の部門が「法令主管部門」となり、法令改正やガイドラインなどの法令情報および教育資料を関連部門に提供し、法令遵守の徹底を図っています。これらの情報は、国内のグループ企業にも展開されます。なお、新たな法令が制定された場合には、一時的に法務グループが法令主管部門となり、内容などの確認後、適切な主管部門を定めています。

各種委員会での取り組み

当社では、輸出管理、個人情報保護などコンプライアンス上の課題に対しては、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・推進を図っています。

■ 各種委員会（抜粋）

委員会	規程	開催頻度	構成メンバー	目的
リスク管理委員会	リスク管理規程	1回/年	委員長： 専務執行役員 メンバー： 支援部門長	当社グループ全体のリスク管理推進に関わる課題・対応策を協議・承認
情報開示委員会	情報開示規程	必要に応じて開催	委員長： 社長 副委員長： 専務執行役員 メンバー： 経営層およびその他関連部門長	情報開示の具体的内容・時期・方法などを審議し決定するとともに、危機管理上の観点から将来情報開示の可能性のある事項について審議
輸出管理委員会	安全保障輸出管理規程	1回/年	委員長： 専務執行役員 メンバー： 生産本部長 経営戦略本部副本部長 安全と品質を確かなものにする本部レスポンシブル・ケアセンター所長 企業倫理室長 法務グループリーダー	国際平和および安全の維持を目的とした、輸出管理関連法令上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の社内管理体制の確立と社内徹底
個人情報保護委員会	個人情報保護規程	必要に応じて開催	委員長： 専務執行役員 メンバー： 企業倫理室長 人事グループリーダー デジタル戦略室長 IR広報グループリーダー 法務グループリーダー 総務・秘書グループリーダー	個人情報保護法などの法令に基づく、個人情報の適正な取り扱いの確保

公正な事業慣行

私たちは、ダイセルグループ倫理規範に「公正な取引」として各国の法令やルールを理解し、カルテルや談合など不正競争に該当する行為には関わりませんと掲げるとともに、「契約条件の遵守」「責任ある調達」「政治との適切な関係」などについて具体的に定めています。当社グループで働く全ての従業員はその内容と精神を遵守し、日々の活動を行ってまいります。なお、2022年度は、反競争行為、腐敗および贈収賄などに関する法令違反はなく、罰金や課徴金もありませんでした。

＞ ESGデータ集 [コンプライアンス](#)

競争法の遵守

当社グループは事業活動にあたり、公正かつ自由な競争を維持するために、独占禁止法（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）や下請法（下請代金支払遅延等防止法）をはじめ、各国の反競争的行為に関する法令やガイドラインを遵守しています。当社では独自に「独占禁止法遵守マニュアル」「米国独禁法実践ガイド『DOs & DON'Ts』」「EU競争法 実践ガイドライン」などを作成し、階層別集合研修やeラーニングを通じた意識浸透にも注力しています。また、海外に赴任する社員に対しては、現地法令の留意点などを含めた教育を実施しています。

国内グループ企業の役職員には上記eラーニングを受講させて反競争行為防止に関する教育を行い、海外グループ企業には英語の教育資料・確認テスト提供を実施し、各企業に適した方法で教育を行っています。

＞ [教育・研修プログラム](#)

腐敗および贈収賄の防止

当社グループは国連グローバル・コンパクトに賛同し、贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に取り組んでいます^{※1}。国内外を問わず、政治家・行政官（公務員など）・取引先様に対して、贈賄と誤解されるような行為を厳禁し、透明性の高い関係性を構築しています。取引先様との相互の接待および贈答品の授受については、健全な商習慣や社会的常識の範囲内にとどめることを「ダイセルグループ倫理規範」に定めており、これらを行う際には、部門長の承認を要する仕組みになっています。また、各組織は腐敗・贈収賄を含めた事業活動に関わる[リスクの棚卸](#)を定期的実施しています^{※2}。

さらに当社では階層別集合研修やeラーニングを通じた腐敗防止に関する教育を実施しており、海外に赴任する社員には、不正競争防止法における外国公務員贈賄防止、現地法令（米国の海外腐敗行為防止法の域外適応を含む）の留意点などを含めた教育を実施しています。国内グループ企業の役職員には上記eラーニングを受講させて反競争行為防止に関する教育を行い、海外グループ企業には英語の教育資料・確認テスト提供を実施し、各企業に適した方法で教育を行っています。

公務員に対する接待については、支払実績を基に各組織へヒアリングを実施し、結果を企業倫理トップマネジメントレビューにて報告しています^{※3}。

また、内部通報制度でも腐敗や贈収賄は通報の対象となっており、疑いのある事象は適切に調査・対応する仕組みを整えています。

※1 2023年6月現在、腐敗防止に関するグループ基本方針を策定中です。

※2 2022年度は、各組織において腐敗・贈賄に関わる重大なリスクは見つかっていません。

※3 2022年度は、問題となる支出はありませんでした。

＞ [「国連グローバル・コンパクト」への賛同](#)

情報管理

当社は「ダイセルグループ倫理規範」に「個人情報を含む、自社並びに第三者の機密情報を確実に保護するとともに、適切な情報セキュリティ体制を確立します」と定めています。これらに則り、情報の基本的な取り扱いを定めた「情報管理規程」を策定し、情報の適正かつ適切な管理を行っています。

本規程では、情報管理のために役職員が負う義務の内容に加え、SBU長・コーポレート部門長・工場長・サイト長が情報管理責任者として、自部門の情報管理体制を構築・維持することなどを定めています。

秘密情報の秘密性を維持し、漏洩を防ぎながら秘密情報を適正かつ適切に管理することを目的に、「秘密情報管理規程」を策定しています。この規程では、当社に存在する技術上・営業上・経営上および個人情報を含むその他の事業活動上の秘密情報の基本的な取り扱いを定め、情報管理責任者の下、各部門で運用しています。

[>個人情報保護方針](#)

[>特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針](#)

[>情報セキュリティ](#)

税務方針

当社グループは、国内外を問わず、法令、社会的規範および社内規程などの遵守はもとより、社会的良識のある活動、社会から信頼される活動に努めています。税務においても、移転価格設定をはじめとする国際的事業に伴う税務リスクに関して、十分に調査の上、適法かつ適正な納税を行います。

2021年度の課題を踏まえ、2022年度グループ重点目標を以下のように決めました。

2022年度ダイセルグループ企業倫理活動重点目標

- ① 問題点を早く表に出し、大きくなる前に手を打つ
早く表に出すためには、部下の側が「Bad News First」を意識するのはもちろん、声をかける、直接仕事ぶりを見る、といった「上司の側からのアプローチ」も重要。意識した具体的な行動を促していく
- ② 「ミエル」「イエル」「キケル」職場づくり
近年、世間でも「心理的安全性」の重要性が叫ばれている。組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言できる状態をつくることは、不正・不祥事の発生防止だけでなく生産性向上にもつながる。「心理的安全性」をダイセル流に翻訳したキーワードとして今年度も定着と実践に取り組む

2021年度に発生した課題は、「対応の遅れ」「問題意識の共有不足」で総括できると考えています。こうしたコンプライアンス違反を未然に防止する大原則が、2020年度以来の上記2つの目標と位置付け、引き続き注力しました。

特に②の目標は

1. 仕事の内容・進捗・課題を全員で理解・共有し（「ミエル」）
2. 自由に意見を述べ（「イエル」）
3. 人の意見に耳を傾ける（「キケル」）

の3つを備えた職場づくり、ということです。企業倫理室はその趣旨・背景などを、あらためて各組織に説明しました。

これを受け、各職場では活動計画を作成しました。企業倫理室はそれぞれの計画の進捗確認、各部門・各社特有の課題などの意見交換を全部門・組織と行い、活動のCAPDが回るよう支援しました。

2022年度の活動の総括

2020年度以降の3年間、上述の2つの目標を継続的に設定し、定着を図ってきました。目標の内容は健全な組織風土をつくるための基本ですが、完全な定着まではまだまだ道半ばであると考えます。2023年度も同じ目標を掲げ、定着に努めていく予定です。

2023年度の重点目標

「コンプライアンス違反を絶対に発生させない」という使命を達成できるよう、「必要」かつ「十分」を意識して、ミッションや業務内容に直結した企業倫理活動の目標設定と取り組みを各組織にお願いしています。その上で心理的安全性確保の重要性を鑑み、従来と同じ目標を設定しています。

2023年度ダイセルグループ企業倫理活動重点目標

- ① 問題点を早く表に出し、大きくなる前に手を打つ（Bad News Fast & First）
- ② 「ミエル」「イエル」「キケル」職場づくり

コンプライアンス強調月間における取り組み

当社グループは、毎年8月から9月をコンプライアンス強調月間と定めています。2022年度もダイセルグループ企業倫理活動重点目標に沿って、以下の活動を行いました。

1. グループ討議

当社グループ内への注意喚起を念頭にいくつかの「事例」を作成し、それぞれについて少人数グループで討議しました。「ダイセルグループ行動方針」と関連付け、事象の発生原因、対応策、再発防止策、同様の経験の有無などを討論し、様々な意見を認識・共有すると共に、「イエル」「キケル」の重要性理解に役立てました。

① 不正な認証取得の事例

事例の目的:当社グループ会社製品における、第三者認証に関する不適切行為について理解する

② 安全ルール軽視の事例

事例の目的:安全ルールを軽視することが、どのような問題につながるか確認し合う

③ 長時間労働の事例

事例の目的:ワーク・ライフ・バランスで重要となる、適切な労働時間のあり方を自分ごととして身に付ける

④ 不誠実な対応の事例（ハラスメント）

事例の目的:「ミエル」「イエル」「キケル」ができていない場合のトラブル発生原因および環境などを、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）という観点から考える

2.教育

以下の項目などについて、契約社員・派遣社員を含む当社グループ全従業員※を対象に、毎年eラーニングなどを実施しています。2022年度は、当社グループ企業の100%が実施し、受講者数は9,338名（受講率73.4%）となりました。

- ① コンプライアンス全般（独占禁止法・不正競争防止法・腐敗防止を含む公正な事業慣行）など
- ② 2022年度 企業倫理グループ重点目標
- ③ ダイセルグループ行動方針
- ④ 企業倫理ヘルプライン

※ 在籍人数は契約社員・派遣社員を含め12,716名（2023年3月現在）

3.コンプライアンス川柳募集

国内のグループ企業で働く全従業員を対象として川柳を募集しました。寄せられた446句から優秀作を選出・表彰しました。この取り組みは、社員がコンプライアンスについて改めて考える良い契機となりました。

教育・研修プログラム

新入社員・進級した社員・リーダー職※・役員および国内グループ企業の社長・海外赴任者などに対して、職位・役割に応じた企業倫理に関する研修を計画的に進めています。また、企業倫理室は社内部門・グループ企業からの依頼に応じて、コンプライアンスをテーマとしたセミナーを開催しています。

下記の集合研修に加え、前年度に引き続き、国内外の多くの職場での研修に活用してもらうため、毎月イントラネット上にニュース・グループ討論・4コママンガやクイズなどのコンプライアンス教材を配信しています。また、行動規範の理解促進の補助資料として「ダイセル行動規範 実践の手引き」を作成し、必要に応じて随時改定しています。

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

[ダイセル行動規範 実践の手引き \[PDF : 1.6MB\]](#) 

■ 2022年度 集合研修

名称	対象者	内容	受講人数（名）
階層別研修	新入社員	企業倫理一般 （腐敗防止、反競争行為、ハラスメントの概念・防止及び対応策、不正行為を知った時の報告の義務などの内容を含む講義とグループ討論）	76
	C1/C2/E3/E5（旧 新任中級職）		142
	C3/C4/E7/E9（旧 新任上級職）		219
	新任リーダー職		76
技術者倫理研修	技術者養成コース受講者	技術者向け倫理一般 （講義とグループ討論）	46

※ 人事制度については、[「教育訓練体系」](#)をご覧ください。

■ ヘルプライン通報訓練

仮想の事例をもとに模擬通報を行うことで、いざという時に躊躇なく内部通報できるようにする実践型トレーニングです。2022年度はグループ企業の従業員計84名が受講しました。

■ 2022年度 その他の研修

名称	対象者	内容
海外赴任者研修	海外赴任者	競争法・贈収賄・差別・ハラスメント・不正防止
役員研修	当社役員、 国内グループ企業社長	ハラスメントを起こさせない組織マネジメント 職場コミュニケーションのありかたについて

知的財産権の尊重

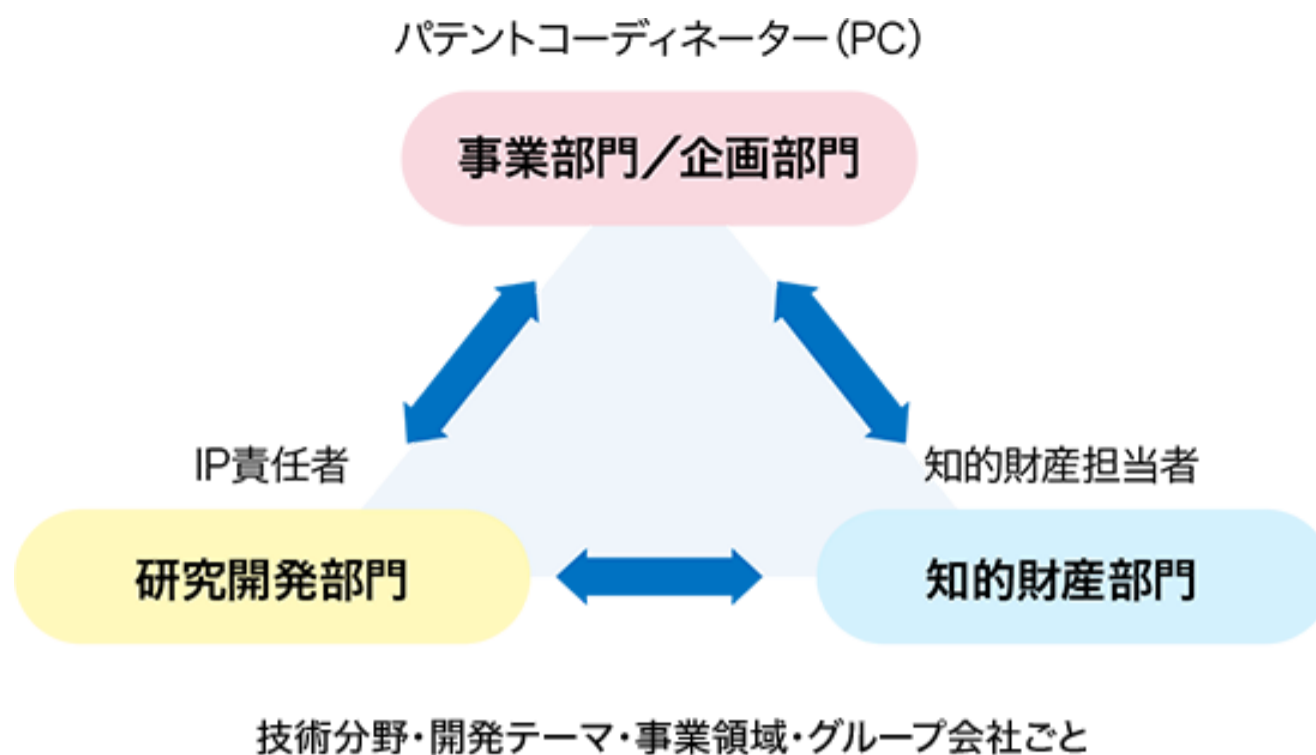
知的財産に関する基本的な考え方

当社グループでは、「ダイセルグループ倫理規範」 「1-⑧ 知的財産の保護」に基づき、第三者が保有する知的財産権を尊重するとともに、会社が保有する知的財産権（特許権・実用新案権・商標権・意匠権など）が重要な資産であることを認識し、その保全・確保に努めています。

知的財産に関わる社内体制

知的財産部門は、「Proactive IP」（攻めの知的財産活動）というスローガンを掲げ、ダイセルグループの事業強化のため知的財産を有効に活用することを目的とした知的財産活動に取り組んでいます。活動においては事業・企画部門、研究開発部門、知的財産部門が連携しています。

■ 知的財産に関わる社内体制図



当社グループには、約35の知的財産活動チームがあります。チームは各々のテーマについて発明認定、出願・ノウハウ秘匿判断、権利化、維持要否、特許活用、他社特許判断・回避、特許事件の対応を行っています。

知的財産管理の取り組み

特許検討の業務システムへの落とし込み

当社では、新しい事業や製品開発のステージに応じて、独自のシステム「PACS（Patent Analysis and Confirmation System）」による特許の解析・確認を行っています。この工程を通じて第三者の知的財産を侵害していないことを確認し、会社発展の原動力である技術の新展開を効率的、かつ確実に推進しています。

社内技術者教育システム

知的財産部門と人事部門が連携し、人材育成プログラムに基づき、技術者の知的財産に関するリテラシー向上を図っています。

知的財産に関わる活動の具体例

WIPO Green パートナーとして参画

ダイセルグループは、国連の世界知的所有権機関（WIPO：World Intellectual Property Organization）が運営する「WIPO GREEN」のパートナーとして環境関連の製品や技術開発を進め、SDGs（持続可能な開発目標）に謳われる持続可能な社会の実現に貢献していきます。

[> WIPO GREENへの参画（ニュースリリース）](#)

[> 知的財産に関する取り組み詳細](#)

報告・相談制度（内部通報制度）

公益通報者保護制度の趣旨に基づき、「ダイセルグループ倫理規範」に反する案件などについて、顕名または匿名で報告・相談できる各種の窓口を設けています。これらの窓口は不正・不祥事の防止、早期発見の促進を目的としており、各グループ企業が所在する地域の言語が使用可能で、年間を通じ24時間体制で受付を行っています。

「企業倫理ヘルプライン」

各職場の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報告・相談制度として、「企業倫理ヘルプライン」を設置^{※1}しています。

また、外部機関を通じて報告・相談できる社外窓口も設置しています。これらの窓口は国内全てのグループ企業に設置しており、従業員が報告・相談しやすい仕組みを整備しています。

なお「企業倫理ヘルプライン」運用にあたっては、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調査結果のフィードバックなどの規定を明文化^{※2}し、報告・相談者は保護されることを公表しています。

その他の窓口

併せて、国内外グループ企業の役職員が親会社（当社）に報告・相談できる窓口、社外の方も利用可能なウェブサイト上の窓口も設置しており、お客様・取引先様・協力会社の方々・退職者・地域住民の方など、より多くのステークホルダーが活用できる環境を整えています。

報告・相談への対応

「企業倫理ヘルプライン」で受け付けた通報内容の事実確認と調査、問題が確認された場合の解決・是正、再発防止策の策定など必要な対応・フォローは、企業倫理室が当たります。各グループ企業に寄せられた報告・相談は原則として当事者企業で対応しますが、その内容は企業倫理室に報告され、企業倫理室は必要に応じサポートを実施します。また、メールやウェブサイトの窓口寄せられた報告・相談は、当社の常勤監査役にも直接転送されます。

さらに企業倫理室は、全ての通報窓口寄せられた報告・相談の件数と概要、対応状況・結果について、取締役会で定期的（約4回/年）に報告を行います。

これらの報告・相談制度は各職場での定期的な周知の他、階層別研修やコンプライアンス強調月間のeラーニングを通じて、広く周知と浸透を図っています。また、寄せられた報告・相談の内容を勘案の上、教育・研修の内容策定に役立てています。

なお、2022年度は、経営に重大な影響を及ぼす報告・相談はありませんでした。

※1 「企業倫理ヘルプライン」は、2020年7月に消費者庁所管の内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）に初回登録され、2021年7月に更新登録されました（なお2022年2月1日、消費者庁から当認証制度は当面休止することが発表されました。このため当社の認証は、2022年7月で終了しています）。

※2 このうち②では案件完了後一定期間のうちに、報告・相談を行ったことを理由として不利益な取り扱いが行われていないか報告・相談者に確認し、状況に応じ必要な措置を講じることが定められています。

対象者

海外を含むグループ企業の全従業員および全てのステークホルダー（お客様・取引先様・協力会社の方々・退職者・地域住民の方など）

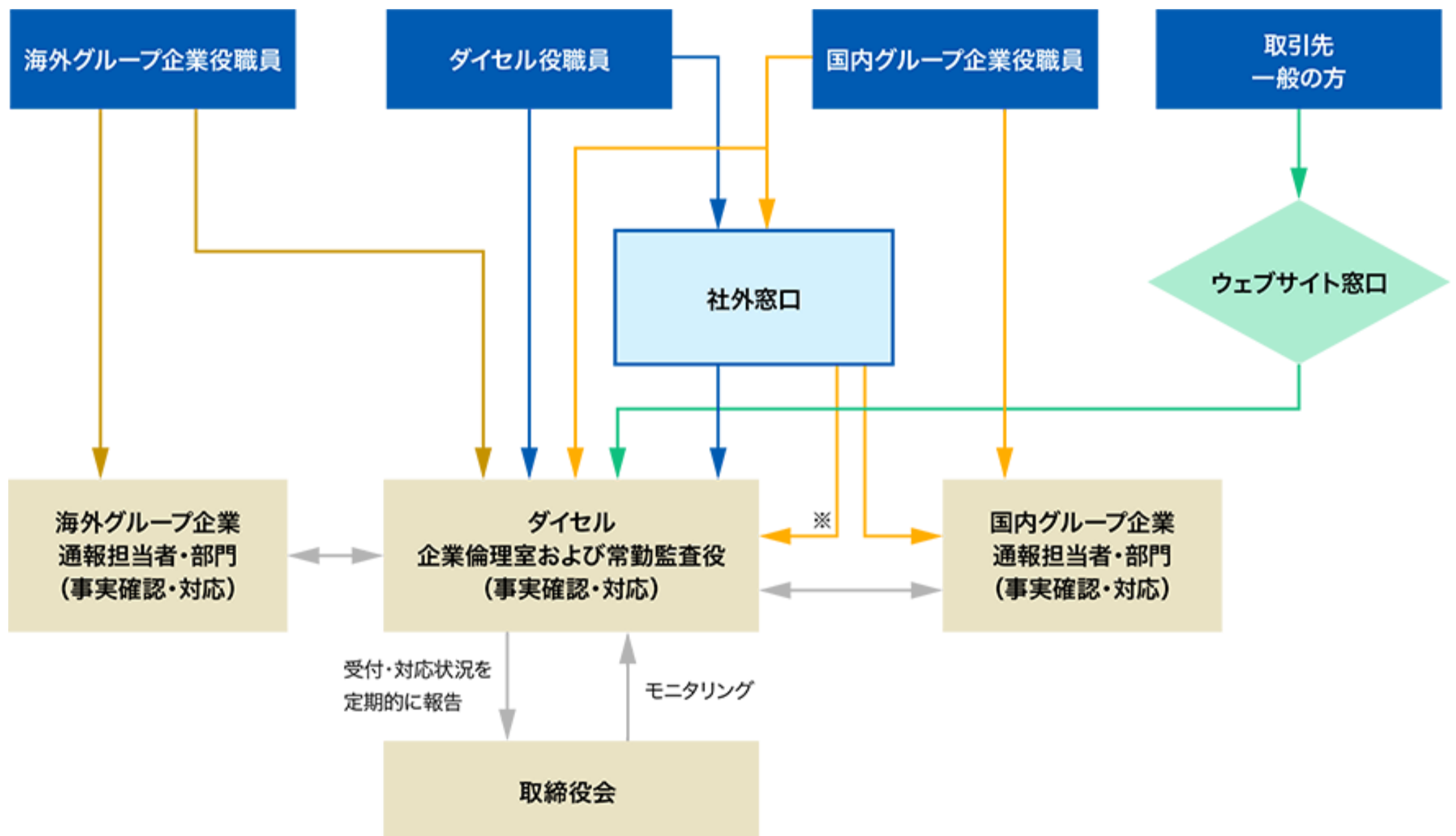
報告内容

「ダイセルグループ倫理規範」に違反している懸念のある事象
（不正、反競争行為、汚職・贈収賄、人権侵害、ハラスメント、雇用環境、環境汚染、他のコンプライアンス違反）

設置窓口

- ① 当社社内の窓口
- ② 各グループ企業の窓口
- ③ 社外窓口（外部専門機関への委託）
- ④ ウェブサイトの窓口

■ 報告・相談制度フロー



※ 通報者がグループ企業には告げずダイセルに通報を望むとき

■ 報告・相談件数

(報告ベース：事実と確認できなかった案件も含む)

(件)

内容	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
問題行動などの指摘	18	17	24	35
ハラスメント被害など	16	13	19	20
会社への不満	16	22	4	16
その他	1	2	3	5
合計	51	54	50	76

※ 企業倫理室へ報告された当社グループ全体の報告・相談件数

[>消費者庁の内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）に登録（ニュースリリース）](#)

リスク管理

基本的な考え方

当社は、「リスク管理規程」に基づき、リスク管理を経営の重要な業務と認識し、企業活動に潜在するリスクへの適切な対応を行うとともに、リスクが顕在化した際の影響の最小化を図っています。

リスク管理体制

リスク管理委員会の取り組み

当社は、当社およびグループ企業のリスク管理を統括・推進する組織として2006年から「リスク管理委員会」を設置しています。企業倫理室担当役員が委員長を務め、各コーポレートの部門長を委員とした構成で、年1回開催する定例会に加え、必要に応じて臨時会を開催しています。

定例会では、当社の各部門・各グループ企業（以下、各組織）が提出するリスク管理活動報告書およびリスク棚卸結果により、リスク対応策の進捗状況を確認し、必要に応じて助言や支援を行います。全社的な対応が必要と判断されるリスクには、プロジェクトなどを立ち上げて対策を進めます。また、当社グループを取り巻く事業環境や社会情勢の変化により、再点検すべきと判断されたリスクを「重点確認ポイント」として設定し、各組織において再確認および対策の見直しなどを行っています。

委員会で議論された重点確認ポイントや当社グループの経営に重大な影響を及ぼすリスクへの対応状況、次年度のリスク管理方針、BCPの整備状況、その他重要事項については、年度末の経営会議および取締役会に報告しています。

当社の各部門・各グループ企業における取り組み

当社グループのリスク管理の根幹は、各組織で実施しているリスク管理です。

各組織では、以下の手順でリスクを管理しています。

1. 事業目標の達成に重大な影響を及ぼすリスクを特定し、リスクカテゴリに分類（Check）
2. 発生頻度と発生したときの影響度を3段階に区分し、優先的に対応するリスクを特定（Check）
3. できる限り顕在化させないための対策・万が一顕在化してしまった場合に被害を最小限にするための対策の検討を検討および立案（コーポレート部門のリスク担当者に助言を仰ぎ内容を改善）（Act・Plan）
4. 対策の実施（Do）
5. リスクの再評価（Check）とそれに伴う対策内容の再検討（Act）

各組織は、リスクとその対策の内容をイントラネットのデータベースに登録し、対策の実施状況を更新することで1～5のCAPDサイクル[※]を回し、より適切な対策へつなげています。

また、年度末には対策の実施状況を含むリスク棚卸結果、新たに特定したリスク・重点確認ポイントの再確認結果などを記載した「リスク活動報告書」を作成し、リスク管理委員会に提出しています。

※ 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おそれがあると考え、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。

■ 対象とするリスクカテゴリ

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. 経営戦略関連リスク | 10. グループ経営・統制関連リスク |
| 2. 生産技術・生産装置・用役関連リスク | 11. 法務・企業倫理関連リスク |
| 3. 建設・修繕（安全・品質・購買など含む）関連リスク | 12. 雇用、人財関連リスクおよび従業員の不正・犯罪関連リスク |
| 4. 製品安定供給関連リスク | 13. 金融・投資、与信、財務、会計関連リスク |
| 5. 知的財産関連リスク | 14. 広報関連リスクおよび不適切な情報利用関連リスク |
| 6. 購買・調達関連リスク | 15. 反社会的集団関連リスクおよび地域社会関連リスク |
| 7. 品質マネジメント関連リスクおよび製品安全（PL）関連リスク | 16. 気候変動関連リスク |
| 8. 環境問題等レスポンシブル・ケア関連リスクおよび事故・災害関連リスク | 17. 人権関連リスク |
| 9. 情報システム・ネットワーク関連リスクおよび情報セキュリティ関連リスク | |

2022年度重点確認ポイント

2022年度はグループ企業による「第三者認証に関する不適切行為」という重大な問題が発覚しました。これを受けて、当社グループでは有識者調査委員会を設置し、その提言を基に、「品質コンプライアンスに関するリスク」をリスク管理上の最重要ポイントと考え、グループを挙げて同様の事象がないかの総点検および再発防止策強化に取り組みました。

また、2022年度には経済安全保障他地政学的リスクが経営や戦略に与える影響にも注目し、外部の専門家から情報収集を行う他、事業部門を中心に各事業への影響の抽出にも取り組みました。

昨今、外部環境の変化はますます激しくなり、従来は予想されていなかった多様なリスクが出現しています。このような環境下でも適切なリスク管理を行うため、リスク管理委員会では、現状の体制や取り組み内容の抜本的な見直しも必要と考え、議論を開始しています。

重要案件におけるリスク評価

当社は、経営戦略上重要な設備投資や投融資案件などの審議では、リスク棚卸および対策の検討を、経営会議などにおいて徹底して行っています。

当社が設けている総合アセスメント制度でも、事業活動全体を包括[※]して多種多様なリスクを事前評価し、安全・環境・健康面などに万全を期しています。

※ 研究開発から生産・消費・廃棄など、全ての事業活動における新規計画を対象としています

[>総合アセスメント制度](#)

情報セキュリティ

当社グループは「情報システムセキュリティポリシー」に基づき、グループ全体のITに関わる情報セキュリティ施策を実施しています。

[>情報セキュリティ](#)

BCP強化策

当社グループでは、大規模災害や新型コロナウイルスによるパンデミックなどの緊急事態が発生した場合に、損害や業務レベルの低下を最小限化しつつ、事業の継続あるいは早期復旧を図るための事業継続計画（BCP）を策定・運用しています。当社グループのBCPは、「事前の備え（BCPⅠ）」「発災後の初動（BCPⅡ）」「業務復旧対応（BCPⅢ）」の3段階に分けており、より具体的な構成としています。

BCPⅠ：基盤整備によるハード・ソフト対策

耐震補強、液状化対策、浸水対策、システム二重化（操業系・情報系）、通信・情報収集手段の確保、予備機・予備品を含めた備蓄資機材の見直し、原料・製品などの安全在庫の確保、防犯・セキュリティ対策など

BCPⅡ：災害発生後の初動対応

迅速かつ有効な判断・行動に向けた繰り返し訓練の計画的な実施、非常・緊急時に使用する手順書やマニュアルの整備・見直しなど

BCPⅢ：業務レベル回復のための計画的対応

工場・調達先・顧客の被害状況整理、状況に応じた最適な復旧計画の立案・実行など

また当社グループは、BCPⅢの一環として、製品または製品群ごとに事業継続や復旧のための計画・情報をまとめた「製品毎BCP」を作成しています。その考え方や、作成手順、事業継続・復旧対応までの基本フローを規定した「製品毎BCP作成ガイドライン」も策定しており、災害・被害が発生した際には各事業部門がこれを運用することで、より迅速・適切に対応できる体制としています。

計画全体にわたって適宜見直しを行っており、より実効性の高いBCPの構築を進めています。

2022年度は、以下の取り組みを行いました。

■ 2022年度の取り組み

事前の備え（BCPⅠ）	<ul style="list-style-type: none">● 自己反応性物質を取り扱っているプロセスに対して、リスクアセスメントによる予防処置と、クライシスアセスメントによる事後措置の検討● 原料調達リスクに対する適正在庫水準の維持および長納期補修部品の確保
発災後の初動（BCPⅡ）	<ul style="list-style-type: none">● 国土強靱化計画による地域ごとのハザードマップに基づいた洪水や高潮に関する災害リスクの確認● 遠隔監視カメラおよび遠隔防消火設備の計画的な設置● 新型コロナウイルス感染症を踏まえた全社防災体制における拠点間の情報共有システムの強化● イノベーション・パーク、東京本社および大阪本社による全社災害対応訓練の実施
業務復旧対応（BCPⅢ）	<ul style="list-style-type: none">● 「製品毎BCP」の整備の推進

※ 事故発生を想定した、被害の拡大防止および二次災害を防ぐ対応措置に関するアセスメント

[> 大規模災害発生時の緊急体制・災害対応訓練（保安防災）](#)

リスク発生時の対応

リスクが顕在化した場合には、「リスク発生時対応規程」に基づき、顕在化したリスクカテゴリの主管部門が対応を行います。規程ではリスクカテゴリごとの主管部門、対処協力部門なども定めています。事故・災害発生時の対応については、この規定に基づいた「災害対応規則」を策定しており、当該規則に従って対応します。

[> 保安防災](#)



基本方針

当社グループは、情報セキュリティに関する最上位規程「情報システムセキュリティポリシー」において、以下を定めています。

第1条（理念・目的）

私たちダイセルグループで働く全ての者は情報システムセキュリティポリシーおよび、関連規程に従い、情報システムセキュリティ維持に努めます。

第2条（遵守事項）

ダイセルグループで働く者は、以下の事項を遵守します。なお、情報システム資産とは、ダイセルグループの管理下にあるすべての情報システム機器・設備、ソフトウェアおよび情報を指します。

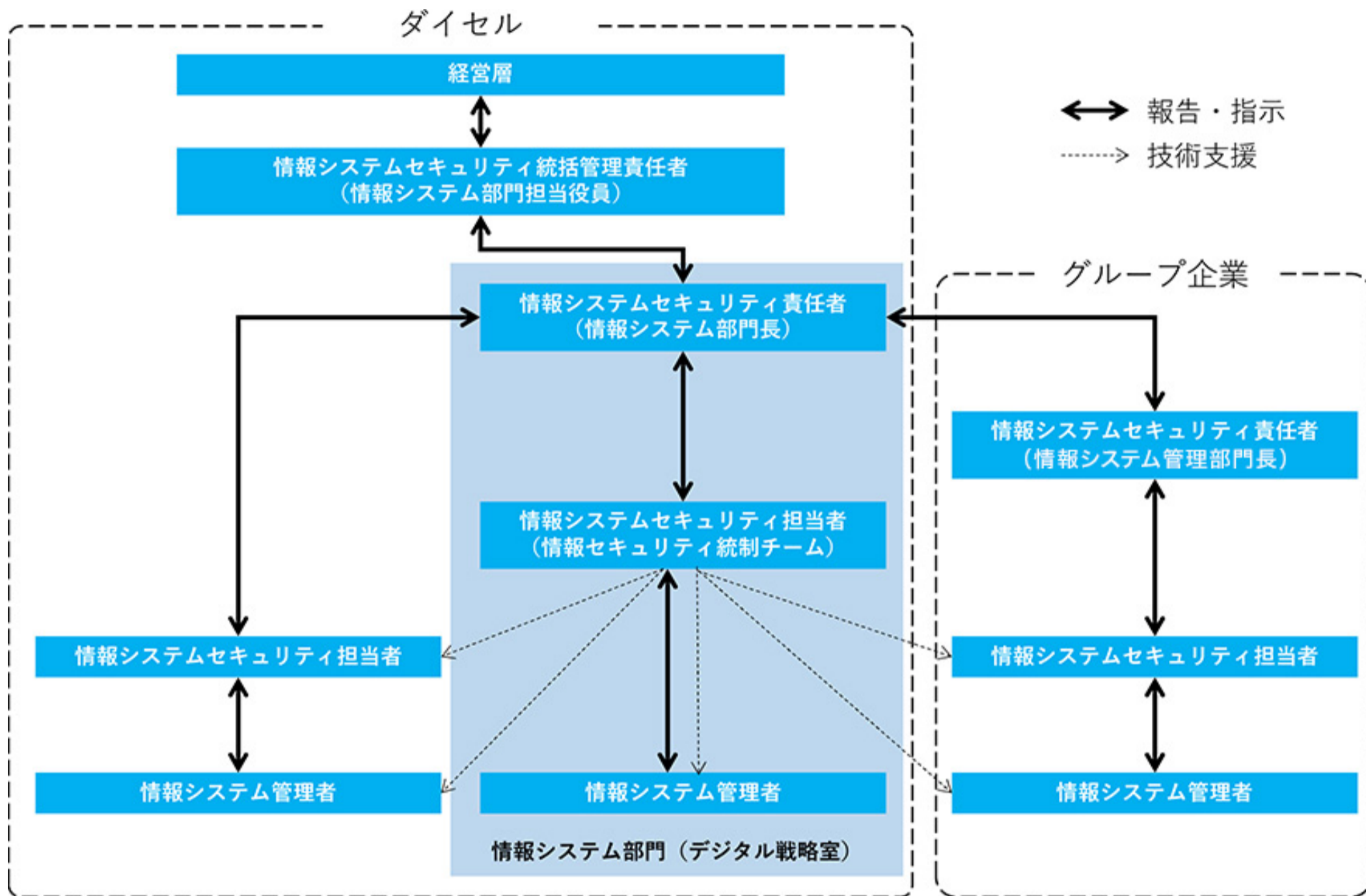
- 情報システム資産を適正に管理し、破損・盗難・情報漏洩や改ざんの防止に努めます
- 情報システム資産を適正に利用し、ダイセルグループの社会的信用維持に努めます
- 情報システム資産を適正に使用し、ダイセルグループ内に於ける業務を円滑に遂行します
- 情報システム資産の不適正な利用や漏洩・改ざんなどにより、ダイセルグループ内外に損害を与えないように努めます

2014年3月12日改訂

情報セキュリティ維持・問題対応体制

基本方針を実現するため、「情報システムセキュリティ基本規程」に基づき、情報システム部門担当役員を統括責任者とし、社内各部門／グループ企業に責任者・担当者を置く情報セキュリティの維持および問題発生時の対応体制を構築しています。情報システム担当部門内に情報セキュリティ統制チームを置き、本体制を通じて情報セキュリティに関する日常の運用管理や、問題が発生した部門・システム管理者との直接対応などの実務を遂行しています。

■ 情報セキュリティ維持・問題対応体制



情報システムの利用者に対しては、システム利用時の情報セキュリティ関連ルールを「情報システム利用者規程」に定めています。これら情報セキュリティ関連ルールや異常時の連絡先を携帯冊子にして全社員に配布し周知することに加え、ルールに違反した場合の罰則を「懲戒運用規則」に定めることにより、情報システムの管理者・利用者双方を包含した情報セキュリティの維持に努めています。

また、情報システム利用に限定されない情報管理全般については「情報管理規程」および「秘密情報管理規程」に従い適切な管理に努めています。

> 情報管理

対策方針

多様な働き方を実現するためのリモートワーク環境拡充、生産性向上のためのAI/IoT技術導入など、管理すべき情報システム資産が増加する一方で、サイバー攻撃の高度化など情報セキュリティ問題が発生する要因も増加しています。社内外の状況が変化し続ける中においても、基本方針に定めた事項が遵守できている状態を維持するため、以下の対策を実施しています。

- 問題の未然防止・検知・復旧
- CAPDサイクル※に基づく見直し

※ CAPDサイクル：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おそれがあると考え、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。

問題の未然防止・検知・復旧

問題を未然防止するための対策と並行して、完璧な未然防止は不可能という考え方にに基づき、万一問題が発生した場合は速やかに検知し、速やかに復旧することで被害を最小化するための対策を実施しています。また、自宅などリモートワーク先からクラウドサービスへの直接アクセスなど、通信経路や情報共有手段の変化に応じた対策を順次実行しています。

■ 未然防止・検知・復旧対策

段階	主な対策
未然防止	<ul style="list-style-type: none">● オフィス系ネットワーク・制御系ネットワーク・外部ネットワークの相互接続点をファイアウォールで分離● 無認可通信、既知の不正通信遮断● システムログインの多要素認証強化対策● 私物デバイス、無認可クラウドサービスによる業務の防止● 社外関係機関からの情報入手● 社員への情報提供、定期的な教育・訓練（標的型攻撃メール対応訓練など）
検知	<ul style="list-style-type: none">● EDR※ソフトの活用と専門ベンダーによる不正通信の24時間365日監視・異常通知 ※ EDR : Endpoint Detection and Response● 重要システムのログ長期保管、異常自動検知● 異常発生、デバイス紛失など緊急時の連絡窓口整備
復旧	<ul style="list-style-type: none">● 情報セキュリティ維持体制に基づく対応● 重要サーバの定期バックアップ● 専門ベンダーとの対応支援契約

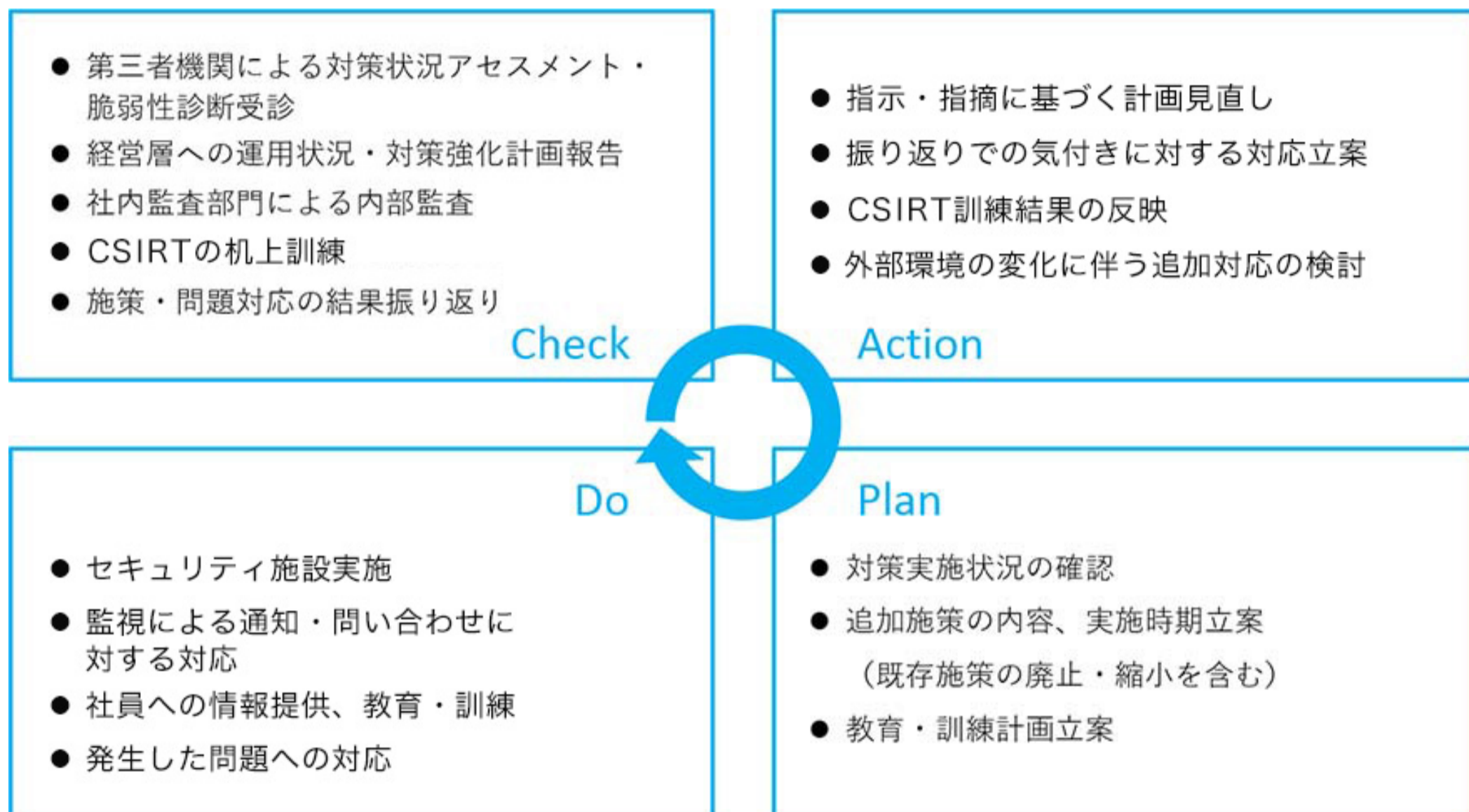
情報セキュリティ問題同様、システム大規模停止の原因となる自然災害に対しては、各システムの重要度に応じた復旧目標を定め、復旧目標を満たすための対策を実施しています。対策としては契約しているデータセンターの立地・設備確認だけでなく、二重化などシステム構成による対策、運用設計による対策を含みます。

[情報システム以外のBCP強化策](#)

CAPDサイクルに基づく見直し

対策内容の陳腐化や、不適切な運用による実効性の低下を防ぐため、定期的に社内外のチェックを受け、指示・指摘事項を対策計画や運用に反映しています。

■ CAPDサイクル実行図



※ CSIRT : Computer Security Incident Response Team

基本方針の遵守状況

2022年度に、経営に影響を及ぼす規程違反など当社グループ社員による情報セキュリティ、サイバーセキュリティに関する違反事項はありませんでした。

レスポンシブル・ケア活動

当社グループでは、レスポンシブル・ケア（以下、本文はRC）の理念の下「ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針」を定め、持続可能な社会の実現に向け、全グループを挙げてRC活動を推進しています。

ダイセルグループのレスポンシブル・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、廃棄に至る全ての過程において、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取り組みで、世界中の化学メーカーが実践しています。当社グループは、RC活動を重要な責務と捉え、社長直轄のRC委員会を中心に推進しています。1995年2月21日には、一般社団法人日本化学工業協会（JCIA）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4月1日には生物多様性の保全に関する項目を追加しました。その後、JCIAの基本方針改定に伴い、2017年4月5日に「ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針」へ改定しました。この基本方針は、社長決裁を経て改定しています。

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。

2017年4月5日 改定

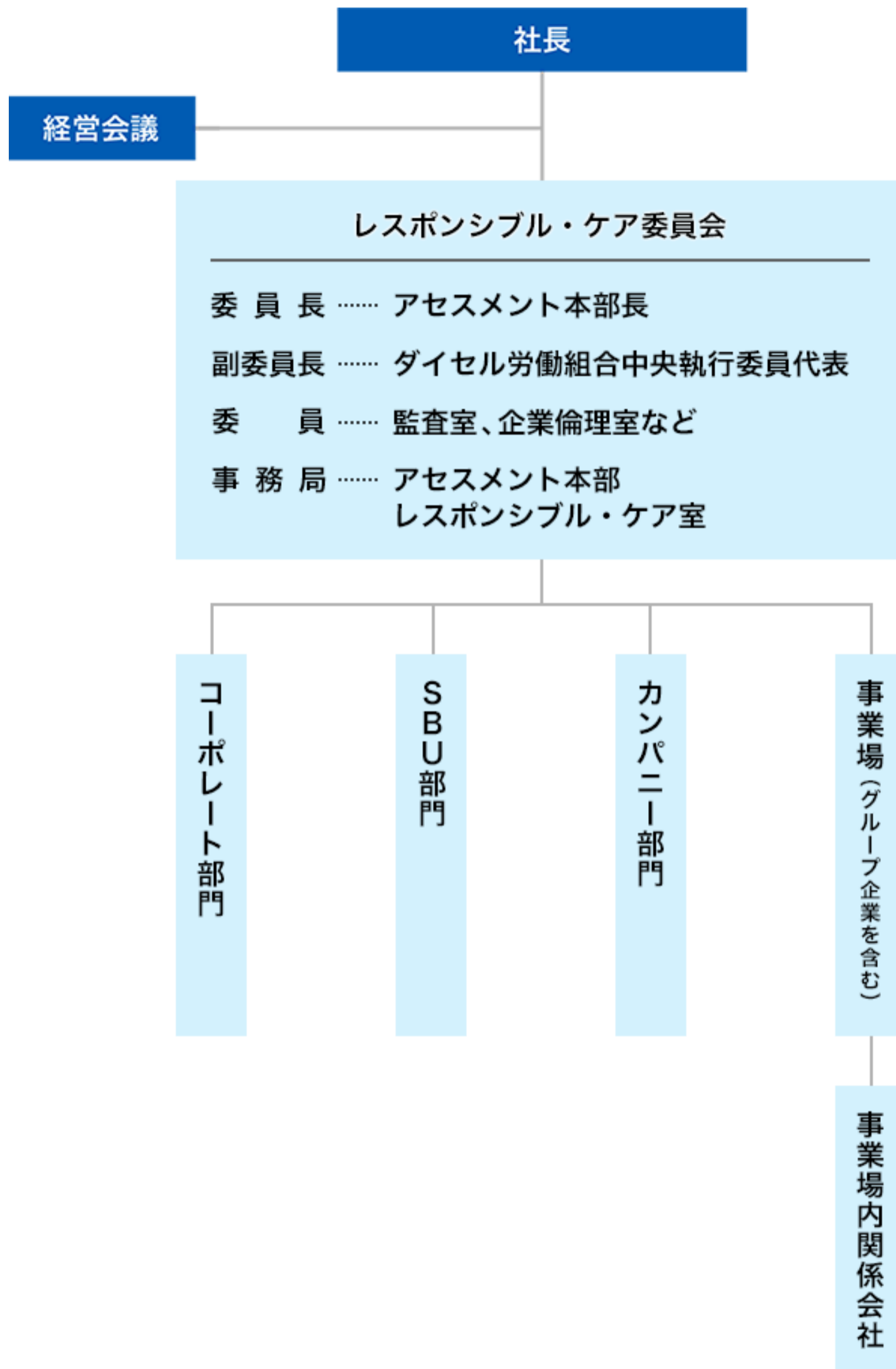
レスポンシブル・ケア推進体制

当社グループは「労働安全衛生」「保安防災」「環境保全」「化学品安全」「物流安全」および「社会との対話」のRC活動を推進するために「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、定期的に委員会を開催しています。

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（アセスメント本部長）を委員長として、ダイセル労働組合中央執行委員代表や管理部門の部門長（委員長より任命）、事務局となるアセスメント本部RC室（以下、RC室）などで構成しています。

なお、2023年4月1日付けで、安全・品質・コンプライアンスを最優先とする経営基盤強化のための組織変更を行いました。新組織の詳細や体制は[こちら](#)をご覧ください。

※ 本ページに掲載する2022年度中の取り組みは、組織変更前の体制で実施しています。



レスポンシブル・ケア委員会の役割

RC委員会は、基本方針を策定するほか、年度末には各部門からRC活動に関する報告を受け、経営層が参加する企画会議で報告するとともに、次年度の目標、計画を提案し、経営会議決裁を得て決定しています。これらの取り組み状況は、RC委員会から経営会議へ報告されます。また「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。

■ レスポンシブル・ケア委員会の役割

役割	内容
1. 基本方針および目標等の策定	RC活動を継続的かつ、着実に推進するため、当社グループ横断的なRC基本方針および目標等を作成する
2. 実施体制の整備	目標の設定、実施計画の策定、実施、実施結果の評価のCAPD※改善サイクルが的確に行えるよう、必要に応じて実施体制の見直しを検討する
3. 長期計画および中期計画の審議・立案	長期計画におけるRC事項およびRC中期計画の立案において、委員会はRC室から提案を受け、全社に関わる重要事項に関し審議決定する
4. 年度実施計画の企画・立案	委員会は、当社グループに関わる重要事項に関する方針を審議、決定する委員会で承認後、企画会議の審議を経て経営会議の決裁を受ける
5. 実施状況の把握・助言	<ul style="list-style-type: none">(1) 委員会は、RC活動を的確に推進することを目的としてRC室に助言・指導を行う(2) 委員会はRC事項に関する教育訓練、文書管理および広報活動の業務に対し、必要に応じて適切な指導・助言を行う
6. RC監査実施結果の評価	RC監査体制
7. 規程類の制定・改廃	委員会はRC活動の円滑な推進に関わる重要な規程、規則等の計画的な整備状況、諸規程管理規程に基づく体系化などについて、必要により助言、指導を行う
8. RC活動における善行や貢献に対する表彰	委員会はRC活動における善行や貢献に対する表彰を行う

※ 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おそれがあると考え、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。

レスポンスブル・ケア監査体制

「レスポンスブル・ケア監査規則」に基づき、アセスメント本部長、RC委員会部門代表およびRC室で構成されるメンバーで、当社全事業場およびポリプラスチックス（株）富士工場は年1回、その他のグループ企業は3年ごとにRC監査を実施しています。RC監査は毎年度全社グループ横断的な課題をテーマに定めて監査するとともに、RC実施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しています。また、RC監査の結果は次年度の目標やRC実施計画に反映させ、継続的改善に取り組んでいます。

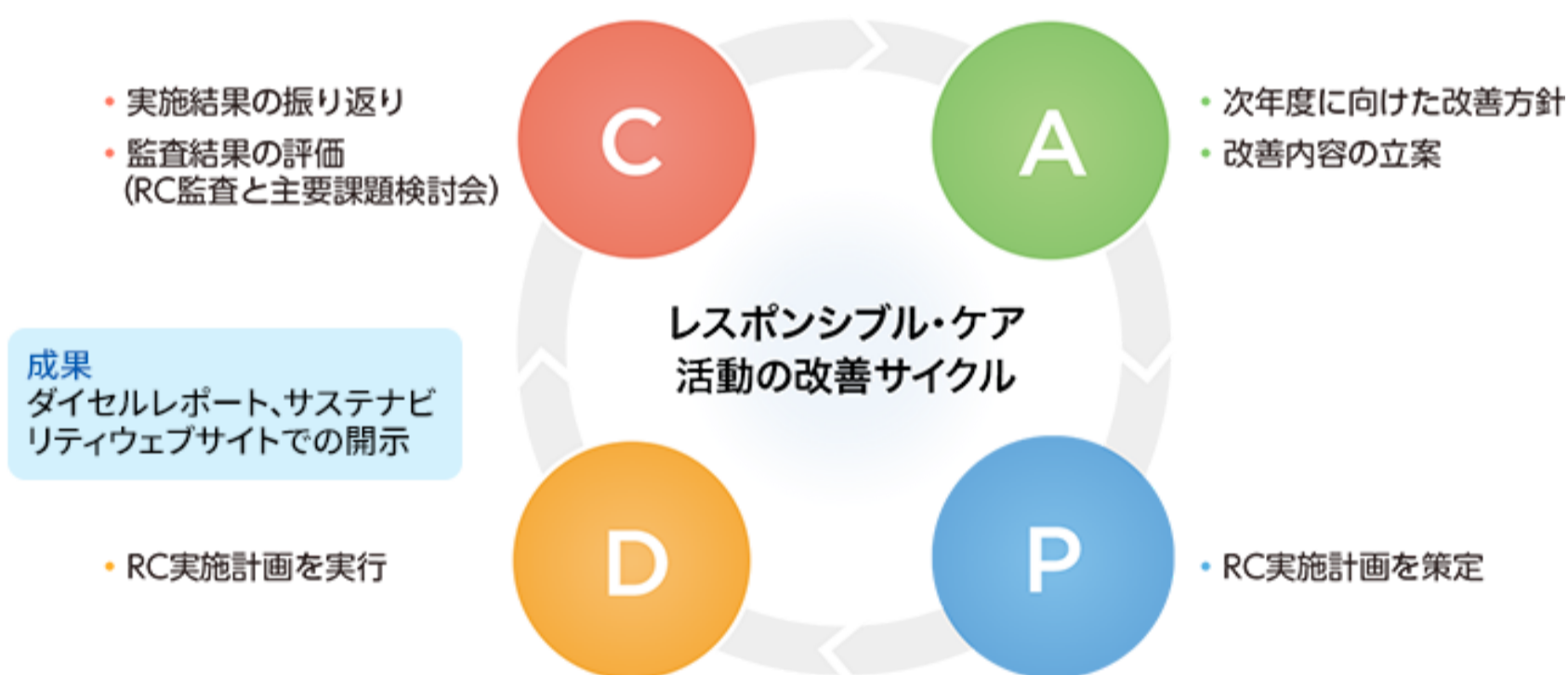
2022年度は、国内の当社7事業場およびポリプラスチックス（株）富士工場、大日ケミカル（株）いわき工場、DMノバフォーム（株）長野工場、ダイセル物流（株）に対して、対面/リモートのハイブリッド方式で、監査を実施しました。監査テーマに「重大トラブルの再発防止」「環境負荷低減に向けた取り組みの推進」を掲げ、RC実施計画における重要課題、主要課題検討会で顕在化した課題や静電気トラブル対策の進捗、PRTR・VOC排出削減状況などについて確認しました。

主要課題検討会

当社および国内グループ企業の各事業場において、定期的にRC室が往査する「主要課題検討会」を開催しています。主要課題検討会では、各事業場のRC実施計画進捗状況や労働安全衛生および保安防災の取り組み状況、環境課題推進状況などを討議し、RC活動を推進しています。

2022年度は、国内の当社7事業場のほか、ポリプラスチックス（株）富士工場、大日ケミカル（株）いわき工場、ダイセル物流（株）尼崎営業所、DMノバフォーム（株）岡山工場・長野工場・青森工場およびダイセルパックシステムズ（株）伊勢崎工場で、対面/リモートのハイブリッド方式で開催しました。

■ CAPDサイクル図



安全環境責任者会議

当社事業場とポリプラスチック（株）富士工場の安全環境部門の責任者、およびRC室がリモートで会し、定期的に「安全環境責任者会議」を開催しています。

2022年度は8回開催し、労働安全衛生や保安防災、環境保全をはじめとするRC関連の課題、改正安衛法などの規制に関して、情報共有と討議を行いました。

ダイセルグループ レスポンスブル・ケア推進大会

RC活動は、サステナブル経営方針を実現する上で重要な取り組みの一つです。当社グループは、RC活動を常に高い意識を持ち推進するため、年度始めに「ダイセルグループ レスポンスブル・ケア推進大会」を開催しています。推進大会には、当社の経営層をはじめ、SBU長・カンパニー長・グループ企業社長・ダイセル労働組合代表、各部門代表などが出席し、社長、RC委員会委員長および副委員長がメッセージを発信するとともに、年間のRC活動方針、RC実施計画を発表し、周知・浸透を図っています。

2022年度は、東京本社を拠点にリモート開催し、社長、RC委員会委員長および副委員長が安全と品質の確保についてメッセージを発信しました。また、播磨工場長および大竹工場長から工場での安全への取り組み、RC室長からはRC実施計画についての発表がありました。

2023年度は、最重要基盤である「安全・品質・コンプライアンス」を前提としたサステナブル経営の実現に向けて「ダイセルグループ サステナビリティ推進大会」へ改称するとともに、参加を最重要基盤の推進部門およびサステナブル経営推進部門の責任者へと拡大し、2部構成で開催しました。第1部では社長をはじめ、RC委員会委員長、副委員長、安全と品質を確かなものにする本部長、企業倫理室長およびサステナブル経営推進室長がメッセージを発信しました。第2部では、幕田英雄社外監査役が「UL問題とサステナブル」を演題に講演を行いました。2023年度は対面/リモートのハイブリッド方式で開催し、約110名が参加しました。

RC活動における善行や貢献に対する表彰

RC委員会では、毎年度RC活動における善行や貢献に対して表彰を行っています。2022年度はダイセル・セイフティ・システムズ株式会社第一工場SS生産部インフレータ生産グループ室長が表彰されました。

受表彰者は、台風による工場内の電柱倒壊のトラブルを未然に防止し、往来者の安全確保、工場の安定操業に貢献しました。

表彰式は、例年は推進大会で行われますが、2022年度はコロナ禍のため、受表彰者が勤務する事業場での実施となりました。

社内研修

当社グループの全社員を対象に、RC活動の重要性を理解し行動できるよう、社内研修を実施しています。

[>人の成長のサポート](#)

環境、安全と健康の総合アセスメント制度

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「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、廃棄など全ての事業活動における新規製品の上市や、既存プロセス・設備の変更などの計画（新規計画）を対象としています。アセスメント本部長を責任主体とする制度で、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。

「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」の概要

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」および「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、運転条件変更など全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、新規計画の内容や、規模、リスクの大きさに応じて、ランク区分や、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、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。

2022年度は、中期戦略の実現に向け、全社の新規計画に対する計画精度の向上と迅速な意思決定の両立を目的に、これまで培った総合アセスメント制度の仕組みを見直しました。事業場やSBUへの権限移譲範囲の拡大、人命や事業に重大な影響を与える項目に関するコーポレート総合アセスメントの対象範囲絞り込みや、全社の知見・技術を活用するための「アドバイス会の設置」などの見直しを図りました。

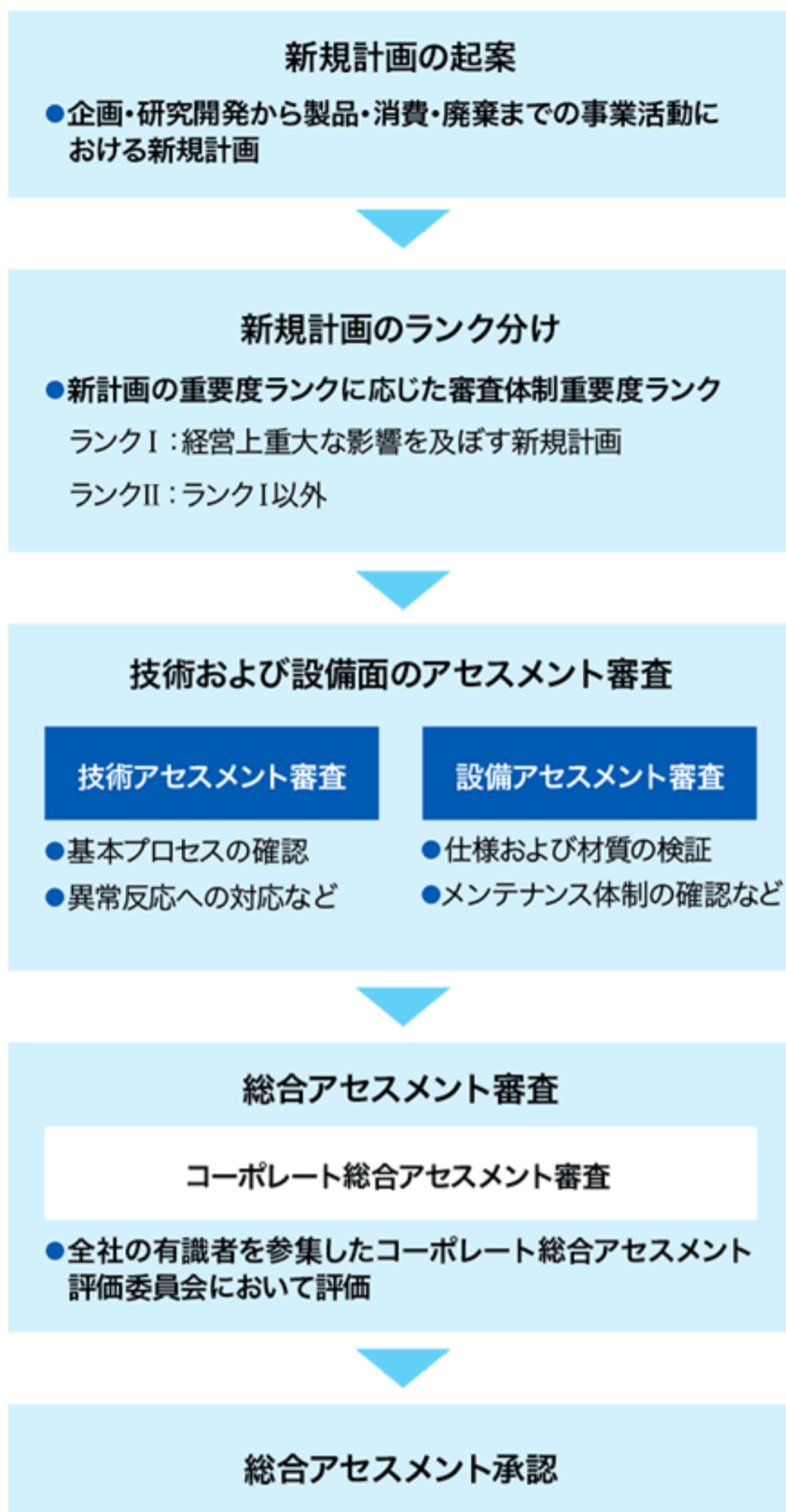
この新たな取り組みに伴い「環境、安全と健康の総合アセスメント規程」など、その下位規則細則および付表・チェックリストも改定し、2023年1月から運用を開始しました。

コーポレート総合アセスメントでの審査件数は、海外生産拠点の新規計画も含め、本制度導入以来累計1,112件となりました。

製品安全アセスメント

医薬品、食品、化粧品、医療機器および自動車などの安全装置関係の製品について、お客さまに安全で安心な製品を提供するために、製品安全に関するリスクアセスメントの強化を図っています。2015年度より、製品安全に関わるリスクの特定や監視、クライシス時における対応措置に関する「製品クライシスアセスメント」を開始しました。また、2017年度より製品安全のリスク評価を社内の評価審査に留まらず、さらに専門的な視点で評価するため、外部の有識者を議長とするアセスメントとして「製品安全諮問会議」を運用しています。

2022年度は、お客さまの身体・生命・財産に被害を与える重大な製品安全事故は発生しませんでした。



新規計画の具体例

- 新規製品の上市
- 新規事業
- 設備の新設、増設、変更
- 製造に関わる変更(原材料・プロセスなど)
- 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

総合アセスメント項目

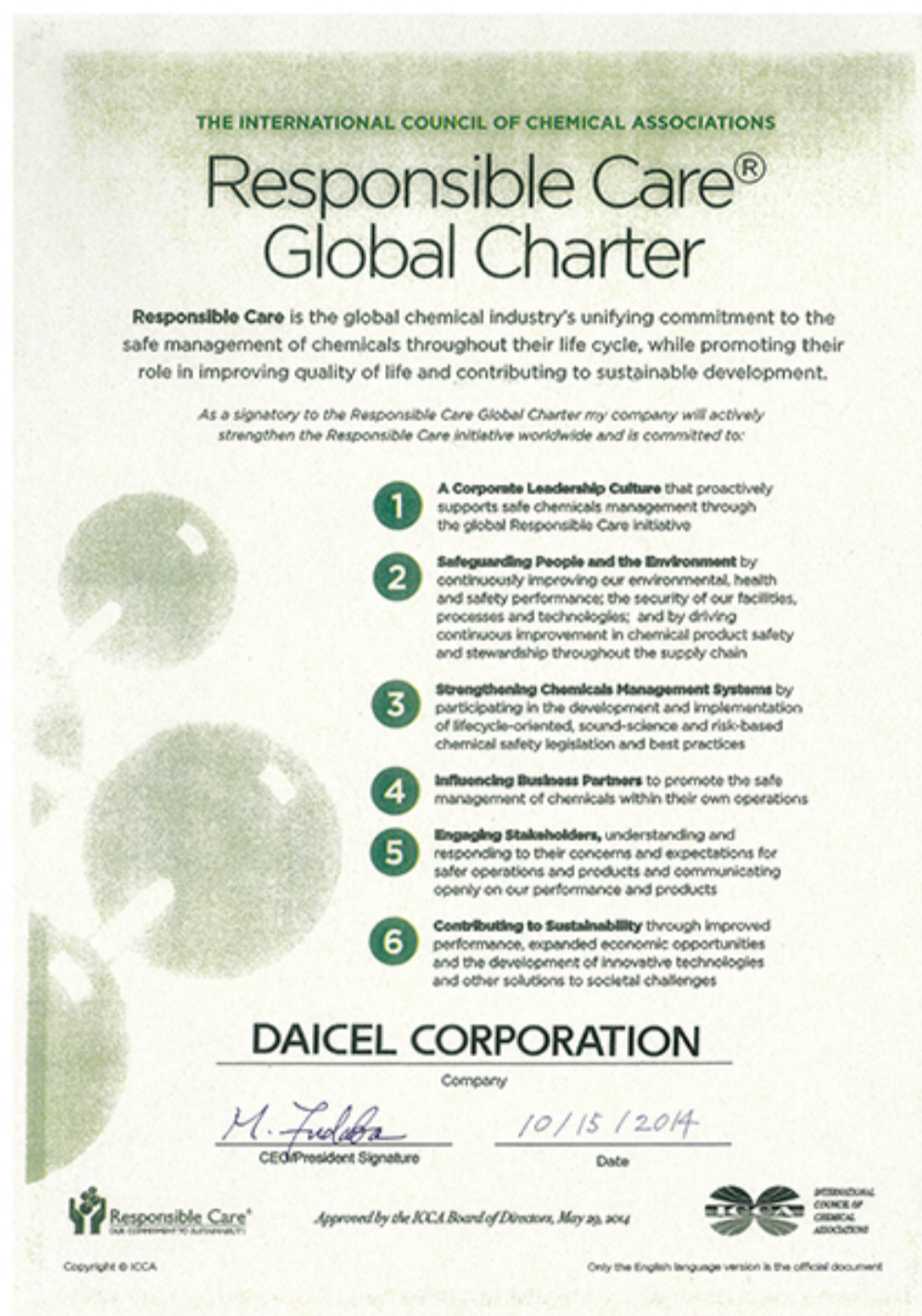
総合アセスメント体制	
法規対応	法規制や関係行政と、事業場ごとの協定などへの適合性を評価
化学物質安全	取り扱う全化学物質の危険有害性を評価
環境保全	環境保全への適合性を評価
労働安全衛生	労働災害防止の観点からの適合性を評価
設備安全	火災・爆発などのリスクを設備の観点から評価 他項目の評価結果と該当設備の適合性を評価
製品安全	当社製品による健健康被害などが起こり得るリスクを評価
物流安全	物流の安全性を評価
製造委託・ 購入販売の安全	環境、安全と健康上の問題発生を防止する観点で評価

レスポンシブル・ケア世界憲章

2005年、RC活動を通じた化学産業の持続的発展と社会貢献に関する世界規模での啓発を視野に、RC活動の国際的機関である国際化学工業協会協議会（ICCA）によって「レスポンシブル・ケア世界憲章」が策定されました。当社はこの動きに賛同し、2008年に署名しました。

同憲章は、化学製品の安全な管理、化学製品による生活の質の改善、持続的発展への貢献に向けて取り組むべき課題をより明確にすべく2014年に改訂され、同年、当社も「レスポンシブル・ケア世界憲章」（2014年改訂版）支持宣言書に、あらためて署名しています。

■ 「レスポンシブル・ケア世界憲章」の支持宣言

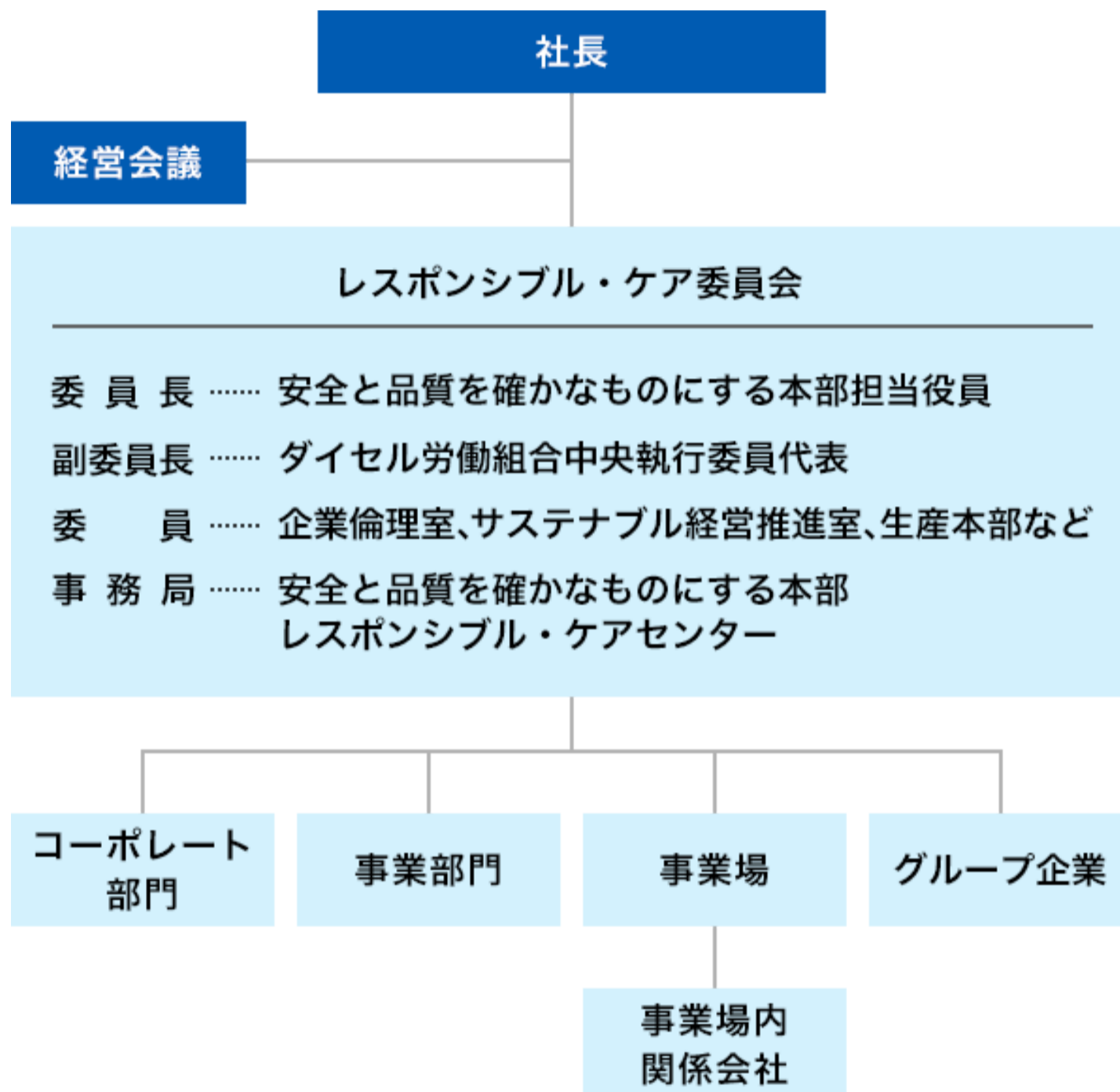


安全・品質・コンプライアンスを最優先とする経営基盤強化のための組織変更

2023年4月1日付けで、安全・品質・コンプライアンスを最優先とする経営基盤強化のための組織変更を行いました。アセスメント本部の品質監査室およびRC室を発展的に解消するとともに、新たに「安全品質監査室」を設置しました。安全品質監査室では、RC監査を含む安全と品質に関する監査および教育を一元的に実施します。

また、安全と品質を確かなものにする本部を新設しました。同本部には、RCセンターと品質保証センターを設置し、それぞれRC活動と品質保証・品質管理に関する取り組みを統括・推進します。同本部の担当役員がRC委員会委員長および総合アセスメント責任者として、RC活動および総合アセスメント制度を推進していきます。

■ 2023年度以降のレスポンスブル・ケア活動推進体制



各レスポンシブル・ケア活動へのリンク

レスポンシブル・ケア マネジメントシステム

[レスポンシブル・ケア活動](#)

環境保全

[環境マネジメント](#)

[気候変動への対応](#)

[廃棄物削減・リサイクル](#)

[廃棄物処理施設の維持管理計画書・維持管理記録書](#)

[化学物質の排出管理](#)

[水資源の保全](#)

[大気における環境管理](#)

[生物多様性保全](#)

[ESGデータ集](#) **環境会計**

保安防災

[保安防災](#)

労働安全衛生

[労働安全衛生](#)

化学品安全

[化学品安全](#)

物流安全

[物流安全](#)

社会との対話

[地域・社会への貢献](#)

社外役員対談

中期目標達成に必要なのは インパクトとスピード感



ダイセルは、長期ビジョン、中期戦略の下、社会課題の解決と企業成長の両立を目指しています。異なるバックグラウンドを持つ二人の社外役員が、企業価値向上のためにダイセルグループに必要な考え方や課題について語り合いました。



幕田 英雄

社外監査役
銀座中央法律事務所弁護士



小松 百合弥

社外取締役
役員人事・報酬委員会委員
IAパートナーズ株式会社取締役

それぞれの立場から見た「ダイセル」

小松：私は証券会社や機関投資家を経験してきましたが、そのときからダイセルには好印象を持っていました。2022年6月の就任後、内側からダイセルを知っていくにつれて、自社だけでなく、パートナーも巻き込んだ価値共創の考え方をもち、循環型社会構築への貢献と自社の成長とを着実にリンクさせ、かつ、それを中期戦略に落とし込み、取り組んでいる点が素晴らしいと感じています。

幕田：私は2020年6月に社外監査役に就任しましたが、同年4月の組織改編でプロダクトアウトからマーケットイン型の事業体制へ変革され、ダイセルのビジネスが見えやすくなったと感じています。就任前は川上の素材メーカーで、地道に真面目にモノづくりに向き合う技術者集団というイメージでしたが、実際には機能性食品素材やスマートフォンの液晶保護フィルムなど消費者に近い製品も扱っています。今は、素材の枠にとらわれず新規事業に挑戦し、殻を破ろうとしている技術者集団、という印象に変わりました。

小松：経営陣の姿勢という点では、基本理念の「価値共創」という言葉にも現れていますが、ありがちな自前主義ではなく、オープンにパートナーシップを組み、主導権にこだわらないという点もユニークです。ダイセルの経営陣は、「一緒にやった方が速い」「コストを加味すれば買収でなく提携で十分効果が見込める」など、判断が合理的で柔軟性がありますし、新しいことや変化を取り入れることに苦手意識がないように感じます。

長期ビジョンへの評価と期待、それを実行するダイセルの「人財」

小松：長期ビジョン・中期戦略については、サステナビリティの考えと自社の成長戦略をリンクさせている素晴らしさは前述の通りですが、特に感銘を受けたのがバイオマスバリューチェーン構想です。日本は国土の7割が森林ですので、この構想が実現して収益性を担保した形で循環していけば、日本の地形自体が国際的な競争優位性になります。さらに、森林が変わることで地域経済の活性化といった日本が抱える大きな課題の解決にもつながります。循環を繰り返すことで森林はますます活性化し、この競争優位性は持続します。単発的な町おこしではなく、継続的に地域経済を活性化でき、日本の地方創生にも効果的な解決策になり得るという意味で、画期的な構想だと思います。

幕田：抽象度の高い長期ビジョン・中期戦略ですから、過去に培った強みを活かしながら、これらを具体的にビジネスに落とし込んでいくことが重要です。私はダイセル式生産革新がダイセルの強みの一つだと思っています。実績もあり、最近ではAIを活用した自律型生産システムも確立しました。モノづくりの効率化、標準化を追求し続け、作り上げた仕組みを基盤として事業展開できるのは大きな武器です。だからこそ、全く新しい生産の在り方に直結するマイクロ流体デバイスへの挑戦にも、大変期待しています。

小松：一見難解な戦略をどうビジネスに落とし込むかは、従業員にどこまでビジョンが浸透し、自分事化されているかにかかっていますよね。昨年、DAICON（ダイセルグループ・ビジネスコンテスト）での従業員の皆さんの発表では、社会貢献的なものから、ダイセルグループのビジネスと直結するものまで様々な提案がありました。もちろん、役員からは実現性や収益貢献に関する指摘もありましたが、主体性や提案力のある従業員が多いことに感動しました。

幕田：取締役会でも、製品の担当者から酢酸セルロースを原料とする海洋生分解プラスチックの説明を受けました。担当者がマイクロプラスチックによる環境破壊問題を解決するためにプライドを持って取り組んでいることがよく伝わってきました。

小松：ナノダイヤモンドの製造設備を見学した際も、担当の方がとても熱心で、新しいことにチャレンジし、社会へ貢献しようとする取り組みをしていたことを覚えています。ダイセルで開発中の新製品が、適切な期間内に上市され大きなビジネスに育つのはこれからですが、その種が垣間見えるところからも、従業員の皆さんにビジョンが浸透していると言えるのではないのでしょうか。

中期戦略実現に向けた課題

小松：アップデート版の中期戦略は、収益改善や財務戦略の見直しなど、戦略に必要な要素は網羅されています。目の付けどころとしても、既存事業の改善のみでトップラインを上げるには限界があるため、新規製品が計画に織り込まれ、今後の説明があり、イメージしやすい点ではIRの観点からも高く評価できます。

一方で、中期戦略期間の中盤を迎え、その実行メニューの難易度が上がっていく中で、山場を遅延なく乗り切れるか、遅延リスクを適切に管理できるかは、大きな課題だと思います。施策達成の難易度が著しく上がる中でも掲げた内容を実行し、経営指標やKPIの達成が見えてくれば、株式市場からの評価も向上します。そのために、何をいつまでにやり切るのか、よりスピーディに実現できないのか、遅延リスクがある場合のボトルネックは何か、などのキャッチボールを取締役会でもっと増やしていただきたいですし、私たちもモニタリングしながら、進捗をプッシュしていきたいと考えています。

幕田：個別製品の説明に加え、実装までの時間軸やそれに至る課題、対応策など全体の進捗を取締役会で報告いただければ、中期戦略実現までの道筋が見えてきますね。真面目な技術者集団だからこそエビデンスを大切にしていますし、製品や技術の完成度を高める努力をしていますが、テクノロジーの進歩をアピールできるようにスピード感を持って進め、自分たちの製品・技術のインパクトを訴求することも必要です。多くの従業員を巻き込んでいくために1つでも2つでも新事業の種を社会実装し、インパクトを生み、それにより従業員自身も進捗を実感するという循環で、中期戦略をやり抜いていけるとよいなと思います。

小松：経営陣の中期戦略実現へのコミットメントに関しては、私はまず、業績連動型賞与の指標にROEを入れるべきではないかと思います。株主は企業のマネジメントクオリティを2つの要素で判断します。1つは実績、もう1つは株主価値、言い換えると企業価値の向上にコミットしているかです。ROEは資産効率だけではなく、長期の成長力を表す指標でもあるので、現行制度では経営陣の企業価値向上へのコミットが足りない判断される可能性があるのではないのでしょうか。また、従業員のコミットメントも大切です。株主や投資家に対してはROE向上が重要になりますが、当社はROICを重要指標としています。従業員の評価にもROIC向上につながるKPIを入れるなど、中期戦略実現に資する評価基準を取り入れてはどうかと思います。

ガバナンスの観点から、大型投資案件を振り返る

小松：ポリプラスチックスの完全子会社化については、当時、投資額に対して株式市場から厳しいご意見をいただいたと聞きましたが、事業会社としては長期的な視点でM&Aを成功させることが最も重要だと思えます。

幕田：私も、これは長期的に見てダイセルグループの成長戦略上外せない要素だったと思います。現在の事業環境は、ロシアのウクライナ侵攻や米中対立など地政学的にも不安定さが増していると感じます。もし完全子会社化に踏み切っていなかったら、海外拠点への投資決断が機動的に行えなかった可能性が高いです。結果論になりますが、この投資判断は、ポートフォリオマネジメント上での成長牽引事業を拡大するという意味でも正しかったと考えています。

小松：一方で大型投資案件の課題として、取締役会での進捗報告が不十分だと感じます。買収や大型の投資案件については、定期的にリストでの報告が望ましいです。一般的に、投資もしくは買収決定時の事業計画は、3カ月～半年するとズレが生じるため、個別の対応策の検討が必要です。また、複数の案件が計画と違ってきた場合は、全体の状況を確認した上で資産効率を考え、続行すべきかトータルで判断していきたいです。

安全・品質・コンプライアンスを最重要基盤に据えた経営

幕田：ダイセルグループはものすごく真面目な技術者集団で、自社製品が事故の原因になる、法令に反することは絶対に避けようと、非常に熱心に取り組んでいます。一方、今回の第三者認証に関する不適切行為についての調査を通じて、法令の範囲外については感度が鈍いところがあったように感じました。取締役会でも、会社として事業を継続していくためには、品質・コンプライアンスを意識して、契約事項になっている品質要件など、広い意味で消費者や顧客との約束を守り、社会からの期待にもっと敏感であってほしいと提言しました。今後の再発防止のためにも、幹部だけでなく、従業員も共通してこの意識が持てるように研修などを実施して、過去からの教訓を忘れない仕組みづくりが大切です。

小松：私の懸念点はまさにそのポイントで、マネジメントの危機感や覚悟と、従業員の皆さんの認識にギャップがあるように思いました。取締役会メンバーや取締役会で報告する従業員は危機感を持っていますが、それでも事故や品質問題は繰り返し起きています。コンプライアンス違反をシステムで排除することもできますが、限界があり、最終的には経営層と従業員の皆さんのマインドにかかっていると思います。小河社長もその点を踏まえ、中期戦略のアップデートもそうですが、行動指針・倫理規範を刷新されたのだと思います。

幕田：ダイセルはESGが謳われていない時代から、安全・品質・コンプライアンスをビジネスの最重要基盤としていたので、ESGに親和的な土壌があります。これには、過去に起きた事故や不祥事を風化させないという思いが根底にあると思います。今回の問題は、社会に対する責任としてはもちろん、自分たちの会社が存続するために、安全・品質・コンプライアンスを意識した行動が不可欠であることを、改めて心に刻んでいただくタイミングになったと思います。

経験や専門知識を活かして成長を支援するために

小松：長い間、資本市場でIR説明を受ける側に立ち、企業を評価してきました。ということが株主にとってのアカウントビリティやマネジメントクオリティになるのかを積極的に提言させていただきたいと思っています。M&AやJV、リストラチャリングも行っていますので、適切なコメントや提案をして成長を支援したいです。

もう一つ、積極的に推進したいのがダイバーシティです。もっと女性の管理職が、さらに言えば執行役員や取締役が増えてほしいと思います。女性の中にも多様性があり、ワークライフバランスを重視したい人もいれば、バリバリ働きたい人もいます。どちらも主体的に選択できるような制度や評価方法の構築が課題だと思いますが、これまでの経験を活かし、まずは従業員の皆さんと対話を重ねていきたいと思っています。

幕田：私の監査役としてのミッションは、法律の専門知識を活かし、法令違反がないかをウォッチすることは当然ながら、さらに取締役会が必要なリスクテイクを行えるように支援していくことです。適切にリスクテイクをしなければ、チャレンジングな目標は達成できません。取締役会での判断に向けて過不足なく議論が行われたか、資料の信憑性を含めて十分な議論ができたかを監督することを通じて、目標達成を支援していきたいと思っています。

価値創造プロセス

ダイセルグループは基本理念と企業活動の最重要基盤(安全・品質・コンプライアンス)を前提に、サステナブル経営方針に沿って価値共創範囲を拡大させながら、社会と人々の幸せに貢献していきます。

基本理念
価値共創によって 人々を幸せにする会社
 Sustainable Value Together

社会変化のトレンド

- 世界の人口増加や高齢化の進行
- 安全・安心の希求
- 資源の枯渇、資源の有効活用
- 世界情勢の不確実性
- デジタル技術 (IoT・AI) の進化
- 気候変動対策、環境汚染防止
- グローバル化、多様な価値観

社会課題の解決、
 人々の豊かな生活への貢献

目指す姿
**循環型社会構築に貢献し、
 サステナブルな社会と当社グループの成長を両立させる**

INPUT
 (2022年度の投下資本)

人的資本	
従業員数	11,207名
研究開発人員数	1,228名
海外従業員比率	52.5%
女性従業員比率	29.4%
知的資本	
研究開発費	219億円
特許権保有件数*	約5,100件
商標権保有件数	約1,900件
財務資本	
総資産	7,656億円
自己資本比率	38.6%
製造資本	
設備投資額	563億円
ダイセル式生産革新、自律型生産システムによるプラントの最適運転	
社会関係資本	
世界に広がるダイセルグループ	76社
●長年培った顧客や取引先との信頼 ●産官学を超えた協創パートナーとの連携	
自然資本	
エネルギー使用量(原油換算)	753千kL
取水量	101百万トン



OUTPUT/OUTCOME
 (2022年度の成果)

価値創造における財務成果

売上高	5,380億円
営業利益	475億円
EBITDA	791億円
ROIC	5.3%
総還元性向	51.7%

Sustainable Product

- 事業、製品を通じた幸せの提供
- メディカル・ヘルスケア事業
- スマート事業
- セイフティ事業
- マテリアル事業
- エンジニアリングプラスチック事業
- 溶かす技術で広がる可能性

Sustainable Process

- ダイセルグループのカーボンニュートラルに向けた挑戦

Sustainable People

- 「人間中心の経営」の実践

* 2021年度はダイセル単体の数値を記載しましたが、2022年度はパウンダリを拡大し、特許権・商標権共にダイセルグループの保有件数を記載しています。

サステナビリティ

播磨工場共育センター



播磨工場共育センター

共育センターの目的と概要

セイフティSBU (Safety Strategic Business Unit) は、長年にわたり火工品 (パイロテクニクデバイス) で蓄積してきた技術をベースに自動車エアバッグ用インフレーターやシートベルトプリテンショナー用ガス発生器 (PGG) などの開発・生産・販売を行い、グローバルに事業を展開しています。

セイフティSBUの製品は、化学プラントにおける「プロセス型生産」とは異なるモノづくりであることから、「組立加工型生産」における人材育成を担う機能として、「ダイセル・セイフティ・システムズ (以下DSS) 人材開発センター」を開設しました。グローバル生産が拡大していくなかで、2018年からは、「共育センター」と名前を改め、事業の成長を担うモノづくり人材の育成に取り組んでいます。



播磨工場共育センター



人・設備・システムの役割分担により「人は創造的な業務にシフトする」

"Human will shift to creative work" by role-sharing between human, machine and manufacturing systems



組織の名前にある「共育」の文字には、

- ①組織や拠点を越えて連携し、共に成長する
 - ②上司、部下、同僚が支えあい、共に高みを目指す
 - ③教える側、教えられる側が、共に学び成長する
- といった意味を込めています。

そして、共育センターでは、人の成長と可能性が企業の成長を支えるという考え方を基本に、4つのミッションを掲げ、人財育成に取り組んでいます。

- ①DSSモノづくり人財育成
- ②技術開発部門のモノづくり教育
- ③播磨工場の安全教育
- ④グローバル拠点における技術者人財育成

DSSモノづくり人財育成

DSSは、自動車エアバッグ用インフレータの国内拠点として、播磨サイトにあり、「安全と品質」を第一に、①高効率な生産を実現する自動化ラインの構築、②多技能工化によるフレキシブル生産ラインの構築、③先進のIoT技術を駆使した統合管理システムの構築という3つを柱に、モノづくり力の強化と成長に挑戦しています。そして、これらを実現していく「人財の育成」にも力を入れ取り組んでいます。

共育センターでは、独自の教育体系を構築し、①新人・オペレータ・監督者・リーダーといった階層別の教育、②それぞれの職種に応じたモノづくりの技術・技能を習得する専門教育、③特殊工程・重要工程における資格認定制度などの推進を行っています。

教育内容は、TPS（トヨタ生産方式）をベースとした標準作業教育の他、IE（Industrial Engineering：生産工学）、品質統計、問題解決手法、設備保全など、モノづくりに必要な知識と技能を、座学だけでなく実践や体験を通じて身に付けます。

■ 研修受講者（人日）

	2020年度	2021年度	2022年度
①階層別教育	1,182	323	523
②専門教育	878	1,344	685
③資格認定	17	2	8

また、実践的な教育を行う場として、「組立技能道場」「保全技能道場」「安全道場」「品質道場」の4つの道場を設けています。「道場」と名付けている理由には、単に教育を受ける場ではなく、自己と向き合い、社員自らが主体的に鍛錬し、技（わざ）を磨く場としてもらいたいとの思いがあります。

組立技能道場

インフレータ組立の作業訓練やトレーナーの育成を行う道場です。

安全と品質・作業性を確保するため、新入社員はこの道場で模擬訓練機を使って訓練し、一定レベルの知識と技能を身に付けてから実際の生産ラインに入る仕組みとしています。また、それぞれの品種や作業に対応した模擬訓練機を使い、フレキシブルな生産体制を維持する多能工の教育も行っています。その他にも、オペレータを対象とした作業トレーナーの育成と認定、重要工程である外観検査員の認定なども、この道場で実施しています。



組立技能道場・模擬訓練機での実習風景

保全技能道場

設備保全技術と技能の習得を図る道場です。

電気・機械の基礎知識、穴あけやタップ立てなどの機械加工の実習、電気配線やはんだ付け、シーケンスプログラムの演習などの訓練を行っています。

研修には、製造部門の保全キーマンを育成する「ラインキーパー養成コース（6カ月間）」と日々のメンテナンスや簡単なトラブルに対応する「マシンキーパー養成コース（4日間）」があります。

「ラインキーパー養成コース」では、研修の仕上げとして、訓練設備を部品から組み上げ、シーケンスプログラムの作成から動作確認、完成させるまでの実践的な訓練を行っています。実際に設備を自分たちで組み上げていく過程で、設備の調整ポイントや保全に必要な実践的スキルを身に付けていきます。

その他にも、訓練機に仕込んだ故障を解決するトラブルシューティング教育、直交ロボットや多軸ロボットのティーチング教育など、設備保全力の向上と技能の伝承に取り組んでいます。



保全技能道場・電気保全キットでの演習風景



保全技能道場・訓練設備の組立実習風景

安全道場

安全と向き合い、労働災害を発生させないための安全の基本を繰り返し学ぶ道場です。①過去の労災に学び、安全と向き合い、鍛練を積む「神聖」な場、②工場のルールや規則をしっかりと守る習慣を身に付ける場、③安全に対する感性と正しい知識を身に付ける場としての目的があります。

道場には、播磨工場で発生した過去の労働災害の資料や写真を展示する「安全の歩みエリア」と体感訓練機を設置し教育を実施する「訓練エリア」があります。

「訓練エリア」は挨拶や身だしなみ・横断歩道での指差呼称など、工場生活でのルールを守り習慣化していく「工場のルール」「基本動作」、生産活動に必要な安全知識を体感訓練により身に付ける「運転操作」「動作体験」、安全に向け全員で唱和する「安全の誓い」という5つのゾーンで構成されています。

安全道場の訓練は、グループ会社も含め、播磨工場に勤務する全社員約1,200名を対象に実施しています。

■ 安全道場訓練受講者（人日）

	2020年度	2021年度	2022年度
安全道場訓練	3,820	3,609	3,440



安全道場・安全の歩みエリア

播磨工場は火薬を取り扱うことから、静電気による爆発の危険を体感し除電の大切さを学ぶ静電気溶剤爆発体感機をはじめ、Vベルト巻き込まれやエア残圧体感機、階段昇降体験設備などの装置を設置しています。

道場での訓練は、20名程度のチームに分かれ、それぞれ職場の指導員のリードで実施しています。難しい知識の詰め込みではなく、ゲームを取り入れたり、実際に身体を使っての体験や体感機による訓練を行うなど、気づきを中心としたカリキュラムとなっています。

3S（整理、整頓、清掃）、挨拶や指差呼称などの基本を遵守し、当たり前のことを愚直に実践する。一人ひとりの「行動」を変える。変えた行動を「習慣化」する。これらの積み重ねで、労働災害ゼロの職場を実現していく。安全道場の訓練は、播磨工場の「安全文化」を全員で築いていくことを目指しています。



安全道場・訓練風景（横断歩道での指差呼称）

品質道場

お客様一人ひとりの手元に安全安心な製品を届けるために、品質の大切さ、考え方を学ぶ道場です。私たちがつくる製品は、大切な人の命を守るものであること、私たちには100万個に1個の不良でも、お客様にとっては100%の不良になることを再認識する教育を実施しています。また、過去の重大不具合の内容や、実際に対応した人の当時の心境や現場の状況、今あらためて仲間に伝えたいことなどを動画で学び、重大不具合の影響の大きさを身近に感じ取れるようにしています。さらに、過去トラブルから、発生防止および流出防止をするためには何が必要か、グループディスカッションを通じ自分ゴトとして捉えるための教育も行っています。品質道場での教育も、播磨工場に勤務する全社員を対象としています。



品質道場・過去トラブルについてのグループディスカッション風景

グローバル拠点における技術者人財育成

セイフティSBUでは、日本以外に海外4カ国（米国、中国、タイ、ポーランド）5拠点で製造を行っています。各拠点が取り組んでいる人財育成プログラムに加え、グローバル同一の安全・品質を確保するため、共育センターで重要工程・特殊技能のトレーナー育成や講師認定を行っています。2023年3月現在、25名のグローバル講師が誕生しており、各講師の下、各拠点でトレーナー育成・認定を実施しています。

この他、中国のDSSC（Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.）と、タイのDSST（Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.）では「安全」「品質」「保全」「組立」の4道場が設立され、それぞれ教育を行っています。ダイセルのモノづくりの精神を共有し、「安全・品質のあくなき追求」を基本に、それぞれの国の文化、拠点規模に応じた形で、人財育成に取り組んでいます。



作業トレーナー講師の認定研修

いのちの森づくり

「いのちの森づくり」とは

「いのちの森づくり」とは、森づくりの第一人者である故・宮脇昭先生の植樹方法により、その土地本来の自然な森を再生する取り組みです。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）での森づくりを進めることが、その地域に適した生態系の保全、地震や洪水などの防災にもつながります。また、宮脇先生は「いのちの森づくり」という取り組みを通じて、植樹祭を企画・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言われており、地域の人々、なかでも子どもたちと一緒に植樹することもこの植樹方法の特徴です。

「いのちの森づくり」でダイセルグループが目指すものとは



当社は、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、森づくりを通じ、以下を目指して取り組んでいます。

①混植による自然植生

多様な樹種からなる森と同じく、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

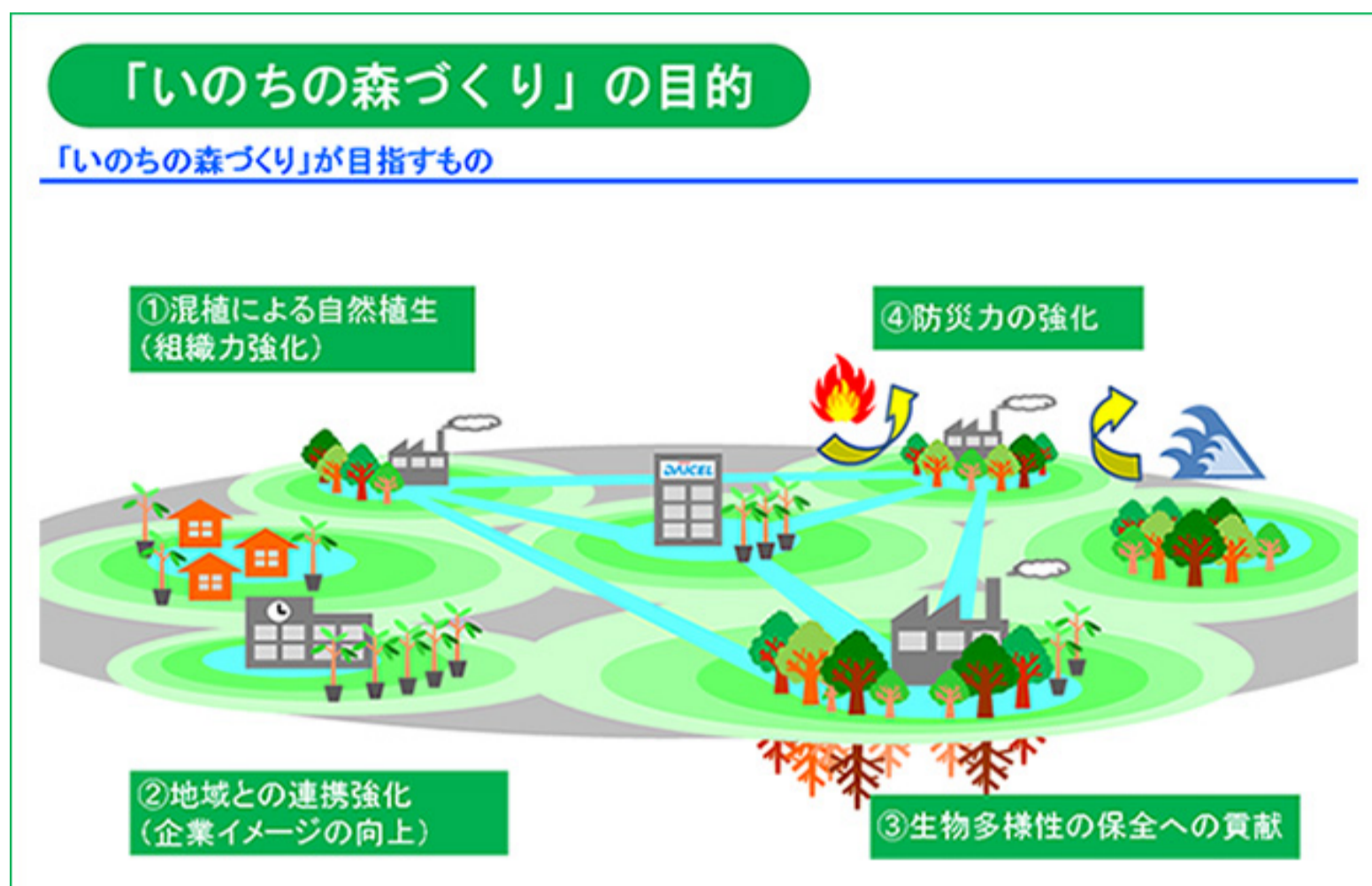
植樹祭を通じた地域の皆様との触れ合いにより、工場・会社への親近感を強めていただくこと

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、さらに騒音などの緩和効果への期待



「いのちの森づくり」の植樹祭

当社は2016年4月9日の播磨工場で開催した植樹祭を皮切りに各工場で植樹祭を開催しています。植樹祭には、当社グループの社員だけでなく、その家族、協力会社の皆様や地域住民の皆様にもお越しいただき、当社と地域社会との交流の場にもなっています。2019年11月には、100周年記念植樹祭として網干工場・広畑工場およびイノベーション・パークで開催し、約1,500名の参加者が10,300本の苗を植えました。

■ 植樹祭の開催実績

開催場所	開催日	場所	本数	樹種	参加人数
神崎工場	2023年3月25日※	グラウンド横駐車場	700本	1種類	200名
大竹工場	2022年5月31日※	事務所建設予定地	300本	5種類	38名
播磨工場	2021年5月27日※	7号火薬庫南	52本	36種類	20名
播磨工場	2021年3月30日※	第3駐車場周囲	1,682本	36種類	61名
播磨工場	2020年4月28日※	第1工室南、 機能試験場行き道路側近	1,890本	36種類	55名
網干工場 広畑工場 イノベーション・パーク	2019年11月2日	塩浜駐車場境界	10,300本	36種類	1,500名
播磨工場	2019年3月29日	工場北側境界線	1,399本	36種類	138名
大賽璐（中国）	2019年3月10日	上海長興島	13本	1種類	25名
播磨工場	2018年12月21日	工場東側境界線	1,410本	36種類	183名
大竹工場	2018年4月14日	事務所用地	2,000本	36種類	517名
播磨工場	2018年3月19日	ナノダイヤ試験場	456本	27種類	117名
新井工場	2017年9月30日	物流門周囲	1,272本	30種類	335名
播磨工場	2016年4月9日	第1駐車場周囲	2,052本	36種類	543名

※ 2020年4月以降に開催した植樹祭は、参加者を当社グループ社員に限定した上で人数を制限し、ソーシャルディスタンスの確保、マスク着用など新型コロナウイルス感染症対策を徹底して開催しました。



2023年3月25日、神崎工場植樹祭の様子

当社グループは、「価値共創によって人々を幸せにする会社」という基本理念の実現を目指し、持続可能な社会と中長期的な企業価値向上の両立に向け、事業活動を行っています。

サステナビリティサイトは様々なステークホルダーの皆様に向けて、ダイセルグループのサステナビリティに関する考え方や今年度の取り組み実績など、非財務に関する詳細な情報を網羅的に報告しています。

また、毎年8月時点のサステナビリティサイトのPDF版を該当年度のダイセルグループのサステナビリティレポートとしてアーカイブしています。

なお、ダイセルグループの中長期的な企業価値向上に向けた考えと取り組みを簡潔に伝える統合報告書として、「ダイセルレポート」を発行していますので、ぜひご覧ください。

レポート・ウェブサイト共に編集にあたっては、「読みやすく」「分かりやすく」「積極的な」取り組みの開示を心がけています。

サステナビリティサイト（ウェブ）

詳細なデータを含む、サステナビリティ関連の情報を網羅的に開示しています。情報開示にあたっては、GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード（GRIスタンダード）」など各種ガイドラインを参考にしています。

[>サステナビリティサイト](#)

サステナビリティレポート（ウェブPDF版）

サステナビリティサイト上で開示した情報を年次の報告書としてPDFにしたものです。

[>サステナビリティレポート](#)

ESGデータ集

環境・社会・ガバナンスに関するより詳細なデータのみをまとめた「ESGデータ集」を開示しています。

[>ESGデータ集](#)

[>コーポレート・ガバナンス報告書](#)

ダイセルレポート（統合報告書）

株主・投資家の皆様をはじめ、様々なステークホルダーの方々に当社グループへの理解を深めていただき、コミュニケーションツールとして活用いただけるよう、中長期的な価値創造ストーリーに沿って関連の深い情報を簡潔に、財務・非財務情報を統合して報告しています。

[>ダイセルレポート（統合報告書）](#)

報告対象期間

2022年度（2022年4月～2023年3月）

（注1） 海外グループ企業の環境・労働安全に関するデータ集計は、2022年1月～12月を対象期間としています。（ポリプラスチック（株）の海外グループ企業の環境データを除く）

（注2） 2022年度の財務情報の報告期間は2022年4月～2023年3月です。

報告対象組織

ダイセルグループは、ダイセルおよび75社のグループ企業で構成されています。報告の対象組織はダイセルグループを基本とし、それ以外の場合は文章中に記載しています。

なお、本ウェブサイトでは以下の用語を使用しています。

- ダイセル/当社：株式会社ダイセル
- グループ企業：株式会社ダイセルのグループ企業
- ダイセルグループ/当社グループ：株式会社ダイセルおよびグループ企業

環境・労働安全衛生に関する報告においては、以下の用語を使用しています。

- ダイセルグループ/当社グループ：株式会社ダイセルおよびグループ企業の事業場
- 当社事業場：株式会社ダイセルの事業場（工場、研究所）および事業場内の国内グループ企業の事業場
- 国内グループ企業：株式会社ダイセルの事業場外の国内グループ企業の事業場
- 海外グループ企業：海外グループ企業の事業場

また報告内容によって、対象としているグループ企業が異なります。詳しくは以下に記載しています。

[>人財・ガバナンス関連データ集計対象](#)

[>環境・労働安全衛生データ集計対象](#)

更新・発行時期

サステナビリティサイト（ウェブ）：年1回更新

2023年8月（次回 2024年8月を予定/前回 2022年8月）

※ サステナビリティサイト（ウェブ）のPDF版を、サステナビリティレポートとしています。なお、サステナビリティサイト（ウェブ）は、必要に応じて適宜更新しています。

ダイセルレポート2023：年1回発行

2023年8月（次回 2024年8月を予定/前回 2022年8月）

参考にしたガイドライン

サステナビリティサイト（ウェブ）：

- GRI「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016/2018/2019/2020」

ダイセルレポート2023：

- IFRS「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」
- GRI「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016/2018/2019/2020」

独立第三者の保証報告書

2023年9月26日

株式会社ダイセル
代表取締役社長 小河 義美 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役 福島隆史



1.目的

当社は、株式会社ダイセル（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、会社事業場の2022年度の温室効果ガス排出量（スコープ1）1,553千t-CO₂e、（スコープ2 マーケットベース）37千t-CO₂e、（スコープ3 カテゴリー1,2,3,4,5,6,7計）1,177千t-CO₂eに対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、温室効果ガス排出量が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。温室効果ガス排出量は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2.保証手続

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

- ・算定方針について担当者への質問
- ・算定方針の検討
- ・工場往査
- ・算定方針に従って温室効果ガス排出量が算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3.結論

当社が実施した保証手続の結果、温室効果ガス排出量が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

参画するイニシアティブ・外部からの評価

参画するイニシアティブ

持続可能な開発目標 (SDGs)

SDGs[※]は2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が掲げる国際社会の共通目標です。2030年までに持続可能でよりよい世界を目指すもので、17のゴール・169のターゲットで構成され、地球上の「誰一人取り残さない」社会の実現を誓っています。

※ Sustainable Development Goals

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



[> サステナビリティの推進](#)

[> 外務省 SDGsとは?](#)

国連グローバル・コンパクト

各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。

企業に対し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の各分野における本質的な価値観を容認・支持し、実行に移すことを求めています。

当社グループは2020年4月、「責任ある企業市民としてグローバルな課題を解決していく」という「国連グローバル・コンパクト」の趣旨に賛同し、署名しました。

また、社内浸透を推進するために、2021年度より、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の各分科会に関係部門が参加し、情報収集と共有化を進めています。



[> グローバル・コンパクトの10原則とダイセルグループの取り組み](#) 

[> 国連グローバル・コンパクト](#) 

[> サステナビリティの推進](#)

レスポンシブル・ケア活動

化学工業界では、化学物質を取り扱う各企業が、化学品の開発から製造・物流・使用・最終消費・リサイクルを経て廃棄に至る全ての過程において、環境・安全・健康を確保し、その成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行う活動を展開しています。この活動を「レスポンシブル・ケア（RC）活動」と呼んでいます。

当社は一般社団法人日本化学工業協会（JCIA）に加盟し、同協会の「環境・安全に関する日本化学工業協会基本方針」に基づき、1995年2月21日に「レスポンシブル・ケア基本方針」を策定し（その後2017年4月5日に改定）RC活動に取り組んでいます。



[> レスポンシブル・ケア世界憲章署名企業](#) 

[> 一般社団法人日本化学工業協会 レスポンシブル・ケアとは](#) 

[> レスポンシブル・ケア活動](#)

[> レスポンシブル・ケア世界憲章](#)

TCFD賛同・TCFDコンソーシアムへの参画

TCFD^{※1}は、G20の要請を受けた国際組織「金融安定理事会（FSB^{※2}）」が、気候関連の情報開示および金融機関の対応を検討するため2015年に設立したタスクフォースです。2017年6月に公表された最終報告書では、気候変動が財務に与える影響の把握および情報開示を、世界中の企業に提言・推奨しています。

このTCFD提言に2021年11月、当社グループも賛同しました。また、同提言に賛同する企業や金融機関などからなる「TCFDコンソーシアム」にも参画しています。

※1 Task Force on Climate-related Financial Disclosures（気候関連財務情報開示タスクフォース）

※2 Financial Stability Board



[> TCFD](#)

[> TCFD コンソーシアム](#)

[> 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に賛同](#)

経済産業省「GXリーグ基本構想」への参画

GXリーグとは、GX（グリーントランスフォーメーション）に積極的に取り組み、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が同様の取り組みを行う企業群を官・学と協働する場として、経済産業省が設立したものです。

当社は産・官・学の協働を通じたカーボンニュートラル社会の実現に向けて、2023年5月に「GXリーグ」に参画しました。



[> GXリーグ基本構想（経済産業省）](#)

日本バイオプラスチック協会（JBPA）

「日本バイオプラスチック協会（JBPA）」は、循環型社会の実現に重要な役割を果たす新素材バイオプラスチック（生分解性プラスチックとバイオマスプラスチックの総称）の普及促進と試験・評価制度の確立を目的に、1989年に設立された民間団体です。

[> 日本バイオプラスチック協会（JBPA）](#)

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)

地球環境の新たな課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、プラスチック製品の持続可能な使用と、廃棄の削減につながる代替品の開発および導入・普及を図るために設立されたプラットフォームです。業界の垣根を越えて経済界全体としての活動を企画・推進し、官民一体となって素材を通じた持続可能な発展を推進します。

当社は、2019年11月より参加しています。



Clean Ocean Material Alliance

[>クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス \(CLOMA\)](#)

[>業界団体や地方公共団体との協業](#)

GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム (GSHIP)

プラスチックごみの流出による海洋汚染が世界的な問題となっている中、広島県が主導して設立されたプラットフォームが「GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム (GSHIP)」です。

2050年に瀬戸内海に流出するプラスチックごみをゼロにすることを宣言し、その実現のために、使い捨てプラスチックの削減や代替素材の開発、海洋流出の防止、海辺の清掃、広報・啓蒙活動など多角的な活動を推進しています。

当社は2021年6月より参加しています。



みんなでせろう。ミライへ。美しく暮らせる瀬戸内海を

2050 輝く
GREEN SEA
瀬戸内
ひろしま
宣言
2050 SHINING GREEN SEA
SETOUCHI HIROSHIMA
DECLARATION

[>GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム \(GSHIP\)](#)

[>業界団体や地方公共団体との協業](#)

WIPO GREENパートナー

WIPO GREENは、環境技術の移転促進を目的として世界知的所有権機関（WIPO※）が2013年に設立した、知的財産の保有者と使用希望者を結び付けるデータベース&ネットワークです。知財保有者は環境関連の特許を、使用希望者はニーズをWIPOに登録し、マッチする者同士が自由に交渉できます。これにより登録された特許は、国際的な認知の獲得および有効な活用法の発掘が見込まれます。

当社は2020年4月15日より、「パートナー」として参画しています。

※ World Intellectual Property Organization



[WIPO GREENパートナー](#)

[環境関連技術交流の国際的枠組み「WIPO GREEN」にパートナーとして参画](#)

[WIPO GREENパートナーとして参画](#)

2030年30%へのチャレンジ～#Here We Go 203030～

一般社団法人経済団体連合会が2020年11月に公表した、2030年に向けた「多様な人々の活躍促進」の取り組みです。

「新成長戦略」では、持続可能な成長を実現するためのカギとして「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」をその推進力と位置付け、「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にすることを目指す」との目標を掲げています。

当社は2021年4月5日に賛同を表明しました。



[経団連が掲げる「2030年30%へのチャレンジ～#Here We Go 203030～」への賛同表明](#)

[一般社団法人日本経済団体連合会「2030年30%へのチャレンジ」](#)

その他の支持する主なイニシアティブ

[一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）](#)

/ ESG投資インデックス

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に選定

MSCI[※]では、ESG（環境・社会・ガバナンス）評価が相対的に高い企業を業種ごとに選別して構成する株価指数「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」を公表しています。

当社は種々の取り組みが評価され、2017年7月より構成銘柄として選定されています。

※ Morgan Stanley Capital International

2023 CONSTITUENT 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](#) □

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）の構成銘柄に選定

MSCIでは、女性活躍推進法により開示されるデータを基に、業種内で性別多様性に優れた企業を選別して構成する株価指数「MSCI日本株女性活躍指数（WIN[※]）」も公表しています。その多面的な性別多様性スコアに基づき、当社は2019年6月より構成銘柄として選定されています。

※ Women's Index

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

[> MSCI日本株女性活躍指数（WIN）](#) □

[> 「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」の構成銘柄に選定](#) □

※ 株式会社ダイセルのMSCI指数への組み入れ、および本ページにおけるMSCIのロゴ、トレードマーク、サービスマーク、指数名称の使用は、MSCIやその関係会社による株式会社ダイセルの後援、推薦あるいはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCIおよびその指数の名称とロゴは、MSCIやその関係会社のトレードマークもしくはサービスマークです。

FTSE4Good Index Seriesの構成銘柄に選定

FTSE Russellにより構築された「FTSE4Good Index Series」は、ESG（環境・社会・ガバナンス）の対応に優れた企業のパフォーマンスを測定するために設計されたインデックスです。当社は2022年6月、その構成銘柄として選定されました。



FTSE4Good

[> FTSE4Good Index Series](#)

[> ESG投資の代表的な指数、「FTSE4Good Index Series」および「FTSE Blossom Japan Index Series」の構成銘柄に選定](#)

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

FTSE Blossom Japan Indexの構成銘柄に選定

FTSE Russellにより構築された「FTSE Blossom Japan Index」は、ESG（環境・社会・ガバナンス）評価の高い日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたインデックスです。

このインデックスは、組入銘柄が特定業種に偏らないよう、日本株式市場の構成比率に沿って調整されます。当社は2022年6月、その構成銘柄に選定されました。



FTSE Blossom
Japan Index

[> FTSE Blossom Japan Index Series](#)

[> ESG投資の代表的な指数、「FTSE4Good Index Series」および「FTSE Blossom Japan Index Series」の構成銘柄に選定](#)

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

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に選定

FTSE Russellにより構築された「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、ESG（環境・社会・ガバナンス）の対応に優れた日本企業を反映するインデックスで、業種などが偏らないよう配慮して設計されています。また低炭素経済への移行を促進するため、特にGHGガス排出量の多い企業については、TPI[※]経営品質スコアにより改善の取り組みが評価される企業のみを組み入れています。

当社は2022年4月、その構成銘柄に選定されました。

※ Transition Pathway Initiative。低炭素経済への移行に対する企業の準備状況を評価し、気候変動への取り組みを支援するため2017年に英国のアセットオーナー主導で設立されたイニシアティブ



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

[FTSE Blossom Japan Index Series](#) □

※ FTSE Russell（FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標）は当社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

S&P/JPX カーボンエフィシエント指数の構成銘柄に選定

「S&P/JPX カーボンエフィシエント指数」とは、TOPIX構成銘柄の中から、環境情報の開示状況・炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の観点から構成銘柄のウエイトを決定する指数です。当社は2018年9月、その構成銘柄に選定されました。



[S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数](#) □

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (“GenDi J”)の構成銘柄に選定

「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)」は、ジェンダー・ダイバーシティに関する取り組みが「企業文化として浸透している」「従業員に平等な機会を約束している」ことに重点を置いてMorningstar社とEquileap社が発表する、日本国内株式のESG指数です。

その構成銘柄として2023年4月、当社も選定されました。

[Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index](#) □

EcoVadis社のサステナビリティ評価で「シルバー」を獲得

「EcoVadis」とは、企業の方針および実施対策・環境・労働と人権・倫理・持続可能な資材関連について、企業の公開情報を基に評価をしている機関です。各企業の業種・規模・ロケーションも考慮した上で企業のデータを分析することで、信頼性の高い評価を実施しています。

SILVERメダルは、全てのEcoVadis参加企業の内上位25%以内に入った企業に授与されます。



[> EcoVadis](#)

健康経営優良法人2023～ホワイト500～認定

「健康経営優良法人2023～ホワイト500～」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。



[> 健康経営優良法人2023～ホワイト500～に4年連続認定](#)

[> 経済産業省 健康経営優良法人認定制度](#)

えるぼし（三つ星）認定

「えるぼし認定」は、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業の内、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良であるなど一定の要件を満たした場合に厚生労働省が認定する制度です。三つ星は、管理職比率、労働時間などえるぼし認定の5つの基準全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表している企業が取得できるもので、当社は2020年9月に三つ星認定されました。



[> 「えるぼし」（三つ星）の認定を取得](#)

[> 厚生労働省 優良企業の認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）について](#)

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証

大阪市は、「女性活躍リーディングカンパニー」認証を実施しています。この制度は、女性が働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業などを一定の基準に則り認証することで、当該企業などが社会的に認知され、その取り組みが広く普及することを図るものです。

当社は2019年11月より、同制度の最上位である「三つ星認証」を取得しています。今後も引き続き、性別・国籍・障害の有無にかかわらず、社員一人ひとりが個性を發揮し、能力を最大限に生かしながら働き続けられる会社を目指していきます。



[「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証を取得](#)

[「きらめく女性の応援ひろば～未来へレディGo!～」](#)

経済産業省「DX認定事業者」の認定取得

DX（デジタルトランスフォーメーション）認定制度とは、「情報処理の促進に関する法律」に基づく認定制度です。デジタル技術による社会変革を踏まえて経営者に求められる対応をまとめた「デジタルガバナンス・コード」の基本事項に対応し、DX推進の準備が整っていると認められる企業を国が認定します。

当社は2023年10月に、「DX認定事業者」として認定を取得しました。



[経済産業省「DX認定事業者」の認定取得](#)

[DX認定制度（経済産業省）](#)

人財・ガバナンス関連データ集計対象

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それぞれ対象の会社が異なります。人財・ガバナンスに関連するデータの集計対象は、以下の通りです。

- ① 「魅力ある職場づくり」で報告している取り組み（②および労働安全衛生を除く）
※ 労働安全衛生の集計範囲については、[環境・労働安全衛生データ集計対象](#)をご覧ください。
- ② 「魅力ある職場づくり」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
- ③ 「企業倫理（コンプライアンス）」で報告している取り組み

株式会社ダイセル

会社名	地域		①	②	③
(株) ダイセル	国内	東京都	○	○	○

連結子会社（2023年3月31日現在）

会社名	地域		①	②	③
ポリプラスチック（株）	国内	東京都	○	○	○
ピーティーエム・ホールディングス（株）	国内	東京都	-	-	-
ピー・ホールディングス（株）	国内	東京都	-	-	-
ダイセルミライズ（株）	国内	東京都	○	○	○
ダイセルパックシステムズ（株）	国内	東京都	○	○	○
協同酢酸（株）	国内	東京都	○	-	○
ダイセン・メンブレン・システムズ（株）	国内	東京都	○	○	○
パイクリスタル（株）	国内	千葉県	-	-	-
ダイセルパイロテクニクス（株）	国内	群馬県	○	-	○

会社名	地域		①	②	③
大日ケミカル（株）	国内	福島県	○	-	○
ダイセル新井ケミカル（株）	国内	新潟県	○	○	○
DMノバフォーム（株）	国内	長野県	○	-	○
ポリプラサービス（株）	国内	静岡県	○	-	○
ダイセルビヨンド（株）	国内	京都府	○	○	○
共栄殖産（株）	国内	大阪府	○	-	○
ダイセル物流（株）	国内	大阪府	○	○	○
ダイセルバリューコーティング（株）	国内	兵庫県	○	○	○
ダイセル・セイフティ・システムズ（株）	国内	兵庫県	○	○	○
ダイセル網干産業（株）	国内	兵庫県	○	○	○
ダイセル大竹産業（株）	国内	広島県	○	○	○
Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.	東アジア	江蘇省	○	-	○
Daicel Safety Technologies (Jiangsu) Co., Ltd.	東アジア	江蘇省	○	-	○
PTM Engineering Plastics (Nantong) Co., Ltd.	東アジア	江蘇省	○	-	○
Polyplastics (Nantong) Ltd.	東アジア	江蘇省	○	-	○
DP Engineering Plastics (Nantong) Co.,Ltd	東アジア	江蘇省	○	-	○
Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.	東アジア	広西壮族自治区	○	-	○
Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.	東アジア	上海市	○	-	○
Polyplastics Trading (Shanghai) Ltd.	東アジア	上海市	○	-	○
Polyplastics (Shanghai) Ltd.	東アジア	上海市	○	-	○
Shanghai Daicel Polymers, Ltd.	東アジア	上海市	○	-	○
Daicel Trading (Shanghai) Ltd.	東アジア	上海市	○	-	○

会社名	地域		①	②	③
Daicel (China) Investment Co., Ltd.	東アジア	上海市	○	-	○
Polyplastics China Ltd.	東アジア	香港特別行政区	○	-	○
Daicel Miraizu (Hong Kong) Ltd.	東アジア	香港特別行政区	○	-	○
Polyplastics Taiwan Co., Ltd.	東アジア	台北市	○	-	○
Daicel Micro Optics Co. Ltd.	東アジア	新竹市	○	-	○
Polyplastics Korea Ltd.	東アジア	ソウル特別市	○	-	○
Polyplastics Marketing (T) Ltd.	南・東南アジア	バンコク都	○	-	○
Daicel Miraizu (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	バンコク都	○	-	○
Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	プラチンブリ県	○	-	○
Polyplastics Asia Pacific Singapore Pte. Ltd.	南・東南アジア	シンガポール	○	-	○
Polyplastics Marketing (India) Private Limited	南・東南アジア	マハーラーシュトラ州	○	-	○
Daicel (Asia) Pte. Ltd.	南・東南アジア	シンガポール	○	-	○
Polyplastics Asia Pacific Sdn. Bhd.	南・東南アジア	クアラルンプール首都特別市	○	-	○
Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.	南・東南アジア	ハリヤーナ州	○	-	○
Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.	南・東南アジア	テランガーナ州	○	-	○
Daicel Safety Systems Americas, Inc.	北米・中南米	アリゾナ州	○	-	○
Daicel America Holdings, Inc.	北米・中南米	カリフォルニア州	○	-	○
Daicel ChemTech, Inc.	北米・中南米	ニュージャージー州	○	-	○
Chiral Technologies, Inc.	北米・中南米	ペンシルベニア州	○	-	○
Daicel Arbor Biosciences (正式名称 Biodiscovery LLC)	北米・中南米	ミシガン州	○	-	○
Polyplastics USA, Inc.	北米・中南米	ミシガン州	○	-	○

会社名	地域		①	②	③
Polyplastics Marketing Mexico, S.A. de C.V.	北米・中南米	メキシコシティ市	○	-	○
Polyplastics Europe GmbH	ヨーロッパ	ヘッセン州	○	-	○
Topas Advanced Polymers GmbH	ヨーロッパ	ヘッセン州	○	-	○
Daicel (Europa) GmbH	ヨーロッパ	ヘッセン州	○	-	○
LCP Leuna Carboxylation Plant GmbH	ヨーロッパ	ザクセン・アンハルト州	○	-	○
Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.	ヨーロッパ	ドルヌィ・シロンスク県	○	-	○
Chiral Technologies Europe S.A.S.	ヨーロッパ	バ・ラン県	○	-	○

連結子会社以外（2023年3月31日現在）

会社名	地域		①	②	③
ポリプラ・エボニック（株）	国内	東京都	○	○	○
ダイセル・オルネクス（株）	国内	東京都	○	○	○
協同ポリマー（株）	国内	東京都	-	-	-
東洋スチレン（株）	国内	東京都	-	-	-
豊科フィルム（株）	国内	長野県	-	-	-
富山フィルタートウ（株）	国内	富山県	-	-	-
広畑ターミナル（株）	国内	兵庫県	-	-	-
林船舶（株）	国内	兵庫県	-	-	-
Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.	東アジア	浙江省	-	-	-
Xi'an Huida Chemical Industries Co., Ltd.	東アジア	陝西省	-	-	-
Shanghai Da-Shen Cellulose Plastics Co., Ltd.	東アジア	上海市	-	-	-
Daicel Safety Systems Korea, Inc.	東アジア	慶尚北道	-	-	-
Special Devices (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	サラブリ県	-	-	-
Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	プラチンブリ県	-	-	-
Advanced Monomers Pvt. Ltd.	南・東南アジア	マハーラーシュトラ州	-	-	-
Chrom Tech Ltd.	ヨーロッパ	バッキンガムシャー州	-	-	-

環境・労働安全衛生データ集計対象

環境・労働安全衛生データ集計対象（順不同）

ダイセル/当社/当社事業場

（株）ダイセルの事業場（工場、研究所）

- （株）ダイセル（新井工場、神崎工場、姫路製造所 広畑工場、姫路製造所 網干工場、播磨工場、大竹工場、イノベーション・パーク）

国内グループ企業

（株）ダイセルの事業場内および事業場外の国内グループ企業の事業場（工場、研究所）

- ダイセル・セイフティ・システムズ（株）※
- DMノバフォーム（株）（青森工場、長野工場、岡山工場）
- 大日ケミカル（株）（いわき工場）
- ダイセルパイロテクニクス（株）（高崎工場、ぐんまジャイアント総合クレール射撃場）
- ダイセルパックシステムズ（株）（伊勢崎工場）
- ポリプラスチックス（株）（富士工場、研究開発センター富士、テクニカルソリューションセンター富士）
- ダイセル物流（株）（関東物流センター 千葉営業所、関東物流センター 厚木営業所、関西物流センター 四日市営業所、関西物流センター 尼崎営業所、新井工場※、姫路製造所 網干工場※、大竹工場※、播磨工場※）
- ダイセルバリューコーティング（株）（神崎工場）※
- ダイセルミライズ（株）（神崎工場、姫路製造所 網干工場、姫路製造所 広畑工場）※
- 東洋スチレン（株）（姫路製造所 広畑工場）※
- ポリプラ・エボニック（株）（姫路製造所 網干工場）※
- ダイセン・メンブレン・システムズ（株）（姫路製造所 網干工場）※
- 協同酢酸（株）（姫路製造所 網干工場）※
- ダイセル網干産業（株）（姫路製造所 網干工場）※
- ダイセル新井ケミカル（株）（新井工場）※
- ダイセル大竹産業（株）（大竹工場）※
- パイクリスタル（株）
- ダイセルビヨンド（株）（亀岡工場）

※ （株）ダイセルの事業場内に所在するため、（株）ダイセルの事業場としてデータを集計しています。

海外グループ企業

海外グループ企業の事業場（工場、研究所）

（東アジア）

- Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.
- PTM Engineering Plastics (Nantong) Co., Ltd.
- Polyplastics (Nantong) Ltd.
- Shanghai Daicel Polymers, Ltd.
- Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.
- Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.
- Polyplastics Taiwan Co., Ltd.

（東南アジア/南アジア）

- Polyplastics Asia Pacific Sdn. Bhd.
- Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.（プラチンブリ県、サラブリ県）
- Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.

（北米）

- Daicel Safety Systems Americas, Inc.（ケンタッキー州、アリゾナ州）
- Chiral Technologies, Inc.
- Daicel Arbor Biosciences（正式名称 Biodiscovery LLC）

（ヨーロッパ）

- Chiral Technologies Europe S.A.S.
- LCP Leuna Carboxylation Plant GmbH
- Topas Advanced Polymers GmbH
- Lomapharm GmbH
- Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.

GRI サステナビリティ・レポート・スタンダード内容索引

ダイセルグループは、サステナビリティの取り組みの報告にあたり、「GRI スタンダード」に準拠しています。
 関連する箇所は以下のとおりです。

使用宣言	ダイセルグループは、2022年4月～2023年3月の期間において、GRI スタンダードに準拠した報告を行っています。
使用した GRI1	GRI 1: Foundation 2021
該当するセクタースタンダード	

共通スタンダード

GRI 1: 基礎 2021

GRI 2: 一般開示事項 2021

1. 組織と報告実務

開示事項 2-1	組織の詳細	会社概要 事業拠点
開示事項 2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針 事業拠点 バウンダリー一覧（人財・ガバナンス関連、環境・労働安全衛生） P94 有価証券報告書
開示事項 2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針 有価証券報告書（表紙） お問い合わせ
開示事項 2-4	情報の修正・訂正記述	
開示事項 2-5	外部保証	独立第三者の保証報告書

2. 活動と労働者

開示事項 2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	P05-06,P129 有価証券報告書 責任ある調達
開示事項 2-7	従業員	ESG データ集
開示事項 2-8	従業員以外の労働者	ESG データ集

3. ガバナンス

開示事項 2-9	ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス サステナビリティマネジメント 役員紹介 ESG データ集
開示事項 2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス 臨時報告書 社外役員の独立性に関する基準
開示事項 2-11	最高ガバナンス機関の議長	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
開示事項 2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	マテリアリティ サステナビリティマネジメント
開示事項 2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティマネジメント
開示事項 2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	
開示事項 2-15	利益相反	コーポレート・ガバナンス報告書
開示事項 2-16	重大な懸念事項の伝達	企業倫理（コンプライアンス）
開示事項 2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	企業倫理（コンプライアンス） コーポレート・ガバナンス
開示事項 2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレート・ガバナンス
開示事項 2-19	報酬方針	コーポレート・ガバナンス
開示事項 2-20	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス
開示事項 2-21	年間報酬総額の比率	ESG データ集

4. 戦略、方針、実務慣行

開示事項 2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ
開示事項 2-23	方針声明	方針一覧 人権の尊重

開示事項 2-24	方針声明の実践	マテリアリティ 人権の尊重 企業倫理（コンプライアンス）
開示事項 2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	品質の向上 人権の尊重 企業倫理（コンプライアンス）
開示事項 2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	企業倫理（コンプライアンス） 人権の尊重
開示事項 2-27	法規制遵守	当社グループ企業製品における第三者認証に関する不適切行為※ 品質の向上 環境マネジメント ESG データ集
開示事項 2-28	会員資格を持つ団体	一般社団法人日本経済団体連合会 一般社団法人日本化学工業協会 参画するイニシアティブ・外部からの評価

5. ステークホルダー・エンゲージメント

開示事項 2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナビリティマネジメント
開示事項 2-30	労働協約	ESG データ集

GRI 3: マテリアルな項目 2021

1. マテリアルな項目の決定に関する手引き
2. マテリアルな項目に関する開示事項

開示事項 3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	マテリアリティ
開示事項 3-2	マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ
開示事項 3-3	マテリアルな項目のマネジメント	人権の尊重 マテリアリティ 方針一覧 化学物質の排出管理 大気における環境管理

経済

GRI 201: 経済パフォーマンス 2016

201-1	創出、分配した直接的経済価値	業績・財務サマリー 有価証券報告書
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	気候変動への対応 2022年度はエンジニアリングプラスチック事業（ポリプラスチック株式会社）のシナリオ分析を行いました。他事業についても順次分析し、リスクと機会の集約を行います ポリプラスチック株式会社におけるシナリオ分析
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	P117 有価証券報告書
201-4	政府から受けた資金援助	P121 有価証券報告書

GRI 202: 地域経済での存在感 2016

202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	採用データ 働きやすい企業文化の醸成
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	

GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016

203-1	インフラ投資および支援サービス	
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	

GRI 204: 調達慣行 2016

204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	
-------	-----------------	--

GRI 205: 腐敗防止 2016

205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	企業倫理（コンプライアンス）
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	企業倫理（コンプライアンス）
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	企業倫理（コンプライアンス）

GRI 206: 反競争的行為 2016

206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	企業倫理（コンプライアンス） 該当する事例はありません
-------	------------------------------	--------------------------------

GRI 207: 税金 2019		
207-1	税務へのアプローチ	企業倫理 (コンプライアンス)
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	
207-4	国別の報告	
環境		
GRI 301: 原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	環境マネジメント ESG データ集
301-2	使用したリサイクル材料	
301-3	再生利用された製品と梱包材	
GRI 302: エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境マネジメント 気候変動への対応 ESG データ集
302-2	組織外のエネルギー消費量	
302-3	エネルギー原単位	気候変動への対応 ESG データ集
302-4	エネルギー消費量の削減	気候変動への対応 ESG データ集
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	
GRI 303: 水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	水資源の保全
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	水資源の保全
303-3	取水	水資源の保全 ESG データ集
303-4	排水	水資源の保全 ESG データ集
303-5	水消費	水資源の保全 ESG データ集
GRI 304: 生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	
304-3	生息地の保護・復元	生物多様性保全 いのちの森づくり
304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	
GRI 305: 大気への排出 2016		
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 1)	気候変動への対応 ESG データ集
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 2)	気候変動への対応 ESG データ集
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 3)	気候変動への対応 ESG データ集
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	気候変動への対応
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	気候変動への対応 ESG データ集
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	ESG データ集
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	環境マネジメント 化学物質の排出管理 大気における環境管理 ESG データ集

GRI 306: 廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	廃棄物削減・リサイクル
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	廃棄物削減・リサイクル
306-3	発生した廃棄物	ESG データ集
306-4	処分されなかった廃棄物	ESG データ集
306-5	処分された廃棄物	ESG データ集
GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	責任ある調達
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	責任ある調達
社会		
GRI 401: 雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	ESG データ集
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	働きやすい企業文化の醸成
401-3	育児休暇	ESG データ集
GRI 402: 労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	
GRI 403: 労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	レスポンシブル・ケア活動 労働安全衛生
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	レスポンシブル・ケア活動 労働安全衛生 心と身体の健康
403-3	労働衛生サービス	労働安全衛生
403-4	労働安全衛生に関する労働者の参加、協議、コミュニケーション	労働安全衛生
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	人の成長のサポート 労働安全衛生 播磨工場共育センター
403-6	労働者の健康増進	心と身体の健康 働きやすい企業文化の醸成
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	労働安全衛生
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	レスポンシブル・ケア活動 労働安全衛生
403-9	労働関連の傷害	マテリアリティ 労働安全衛生 ESG データ集
403-10	労働関連の疾病、体調不良	労働安全衛生 ESG データ集
GRI 404: 研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	ESG データ集
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人の成長のサポート
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	人の成長のサポート
GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	コーポレート・ガバナンス P66-68 有価証券報告書 ESG データ集
405-2	基本給と報酬総額の男女比	
GRI 406: 非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	
GRI 407: 結社の自由と団体交渉		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	

GRI 408: 児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	
GRI 409: 強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	
GRI 410: 保安慣行 2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	
GRI 411: 先住民族の権利 2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	
GRI 413: 地域コミュニティ 2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	地域・社会への貢献
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	責任ある調達
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	責任ある調達
GRI 415: 公共政策 2016		
415-1	政治献金	ESG データ集
GRI 416: 顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	品質の向上
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	罰金または処罰の対象になった規制違反の事例はありません
GRI 417: マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	化学品安全
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	当社グループ企業製品における第三者認証に関する不適切行為* 品質の向上
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	ダイセル単体において該当する事例はありません
GRI 418: 顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	ダイセル単体において該当する事例はありません

※ 当社子会社のダイセルミライズ株式会社が販売する樹脂製品の一部において、米国の第三者安全科学機関である Underwriters Laboratories Limited Liability Company の認証に関し、不適切行為を行っていたことが判明しました。当社は 2022 年 7 月 11 日に公表するとともに、当社の独立社外監査役および社外有識者で構成される調査委員会を設置し、不適切行為に関する調査等を委任しました。そして、2022 年 12 月 16 日に同委員会から、これらの行為に関する事実関係および原因分析に関する調査結果、現行の品質コンプライアンス体制の検証結果、再発防止策の提言を含む調査報告書を受領しました。同委員会による調査結果を当社グループ全体で厳粛に受け止め、当社グループの役職員全員が、今一度、「モノづくり」の基本に立ち返り、信頼回復、再発防止に全力を挙げて取り組んでいます。