

ダイセルグループ

サステナビリティレポート

2020



2019年9月8日、株式会社ダイセルは創立100周年を迎えました

Contents

サステナビリティトップページ	3
基本理念	5
トップコミットメント	6
社外役員座談会	10
サステナビリティマネジメント	
サステナビリティの推進	14
注力するSDGs課題	20
レスポンシブル・ケア活動	23
RC活動の目標と活動結果・評価	31
環境(E)	
環境マネジメント	34
地球温暖化防止	36
廃棄物削減・リサイクル	42
化学物質管理	44
水資源の保全	48
大気における環境管理	50
生物多様性保全	52
環境会計	53
社会(S)	
顧客への責任と製品安全	
品質の向上	56
化学品安全	59
保安防災	61
物流安全	64
魅力ある職場づくり	
労働安全衛生	67
人材マネジメント	72
心と身体の健康	76

人材育成	81
ダイバーシティの推進	93
ワーク・ライフ・バランスの推進	97
人権	
人権の尊重	105
責任ある調達	
サプライチェーンマネジメント	107
地域・社会貢献	110
ガバナンス(G)	
コーポレート・ガバナンス	114
企業倫理(コンプライアンス)	123
ダイセルグループ行動方針	132
ダイセル行動規範	133
リスク管理	138
特集 多角的省エネルギー対策の推進	141
共育センター	146
いのちの森づくり	152
独立第三者の保証報告書	156
編集方針	157
バウンダリー一覧	
人材・ガバナンス関連データ集計対象	159
環境・労働安全衛生データ集計対象	163

サステナビリティ

モノづくりの革新に挑み続け、
持続可能な社会とダイセルの成長の両立を
実現してまいります。

株式会社ダイセル
代表取締役社長

小河 義美



トップコミットメント

新長期ビジョンに描くダイセル
のありたい姿を語る

社外役員座談会

これからダイセルが目指す姿と
は3人の社外役員が本音で語る

特集

3つの切り口で取り組む
多角的省エネルギー対策の推進

基本理念・方針

[ダイセルグループ基本理念](#)

[方針一覧](#)

サステナビリティマネジメント

[サステナブル経営方針](#)

[サステナビリティの推進](#)

[注力するSDGs重要課題](#)

ダイセルグループのサステナビリティ ダイセルグループは、会社をあげて社会から信頼され続ける企業を目指しています。



環境報告

[環境マネジメント](#)

[地球温暖化防止](#)

[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](#)

[化学物質管理](#)

[水資源の保全](#)



社会性報告

[顧客への責任と製品安全](#)

[品質の向上](#)

[化学品安全](#)

[保安防災](#)

[物流安全](#)

[魅力的な職場づくり](#)



ガバナンス

[コーポレート・ガバナンス](#)

[企業倫理](#)

[企業倫理（コンプライアンス）](#)

[ダイセルグループ行動方針](#)

[ダイセル行動規範](#)

[リスク管理](#)

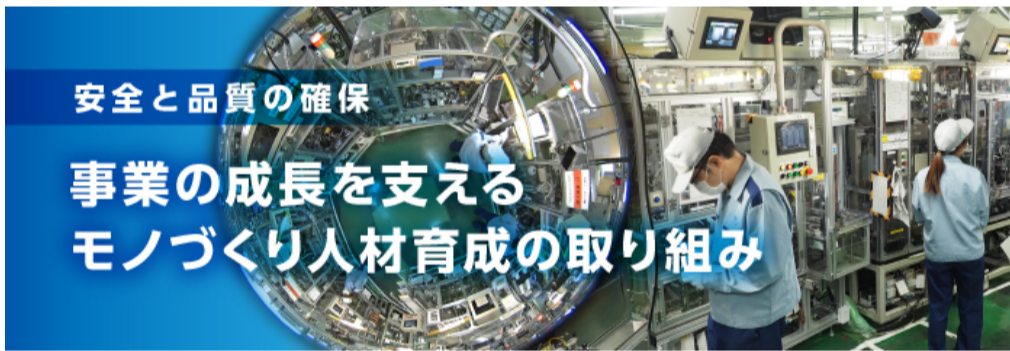
大気における環境管理	>
生物多様性保全	>
環境会計	>

労働安全衛生	>
人材マネジメント	>
心と身体の健康	>
人材育成	>
ダイバーシティの推進	>
ワーク・ライフ・バランスの推進	>
人権	—
人権の尊重	>
責任ある調達	—
サプライチェーンマネジメント	>
地域社会への貢献	>

[レスポンシブル・ケア活動](#)

サステナビリティライブラリー

[ダイセルレポート2020](#) > [ESGデータ集2020](#) > [過去のアーカイブ](#) >



- [独立第三者の保証報告書](#)
- [編集方針](#)
- [GRIスタンダード内容索引](#)
- [認証一覧](#)
- [環境マネジメントシステム](#)
- [品質マネジメントシステム](#)
- [バウンダリー一覧](#)
- [人材・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](#)

2020 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2020 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)



※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。

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

TOP COMMITMENT

トップコミットメント

モノづくりの革新に挑み続け、
持続可能な社会とダイセルの成長の両立を
実現してまいります。



株式会社ダイセル
代表取締役社長

小河 義美

大きな転換点を乗り越える

2019年度の当社業績は、残念ながら4期連続の減益となりました。米中貿易摩擦の激化やそれに伴う中国景気の減速など、経済・社会の逆風はありましたが、業績低下の要因を外的環境の変化にのみ求めていては生き残ることはできません。

そもそも、現在の社会情勢は、常にダイナミックで急速な変化となって、私たちを飲み込みようとしています。SDGs(持続可能な開発目標)は、事業戦略自体を大きく見直す機会となりますし、AIやIoTの普及は、自動化やロボット化を促進するだけでなく、従来の社会構造やビジネスモデルを覆すような変革をもたらしつつあります。また、新型コロナウイルス感染症の地球規模での広がり、人々の暮らしや社会機能に甚大な被害をもたらしただけでなく、これからの社会や経済の仕組みにも大きな変化をもたらすことが予想されます。

こうした大転換の時代にあるからこそ、自らの意思で、スピードと柔軟性を持った企業集団に変わっていくことが大切です。たとえ先行き不透明な社会情勢にあっても、私たちは世界各国で働く約1万2,000名のグループ社員、多様なステークホルダーの皆様と手を取り合い、挑戦を続けてまいります。

長期の方向性とありたい姿

歴史的な転換期に100周年を迎えた昨年より、当社は、新たな時代を見据えた第4次長期ビジョンと、その具現化に向けた中期戦略の議論を続けてきました。その議論のさなかに、新型コロナウイルス感染症の世界的拡大という、これまでに経験したことのない難局を迎えました。このパンデミックを通じて人々の生活様式や企業の経済活動、サプライチェーンなどに発生している変化を目の当たりにし、改めて長期や中期の議論を振り返ると、私たちが目指している speed & flexibility という方向性に間違いはないという思いを新たにしています。

新しい長期ビジョン『DAICEL VISION 4.0』で

は、「仕事の仕方、会社の形を変えていくこと」「技術と技能の融合で、モノづくりを継続的に進化させていくこと」「信頼される価値の高いモノづくりをしていくこと」という三つの考えを重視しています。

「会社の形を変えていく」とは、従来の会社の概念を超えてサプライチェーン全体でより高い価値を生み出ししていくことを意味しています。当社グループは、決して私たちだけで成り立っているわけではなく、お客様がいて、仕入先様がいて、工事をするときには協力会社様と一緒にやっています。会社の枠を超えて考えると、工場は一つの「工程」で、この工程がつながって長いサプライチェーンになります。私たちの工程をお客様に選んでもらうために、コストパフォーマンスやスピードを上げることはもちろん、お客様のところに飛び込んで本当に求められているものを考え、発掘し、貢献することが重要だと考えています。場合によっては他社の製品を紹介してでも課題解決に貢献する。そこで自分たちには何が足りないのかをしっかりと認識し他社品を凌駕する製品を開発することで、自分たちのモノづくりの実力も高まっていきます。このように、既存の会社や工場といった組織の枠を超えて、縦や横のつながりを柔軟に広げていくクロスバリューチェーンによって、より大きな価値を社会に提供できるサプライチェーン、バリューチェーンを構築し、これに関わる皆がワクワクするような成長を目指します。

二つ目に、「モノづくりを継続的に進化させていくこと」にも注力します。モノづくりを強くするためには、理論や解析に基づく技術(ノウホワイ)と、経験に裏打ちされた勘やコツといった技能(ノウハウ)の両面を磨き上げていくことが大切です。ダイセル式生産革新を構築したとき、技術者としてプラント運転の解析を行いました。技術の解析だけでは解けない膨大な数のノウハウが現場に蓄積されていることが分かりました。このような現場のノウハウの裏には技術の弱さをカバーしている知恵や経験があり、それを解析していくことで技術の改善、革新につながっていきます。そして、改善された技術を前提に、現場は、さらに新たなノウハウを見出し蓄積していきます。こうした技術

TOP COMMITMENT

と技能が相互に影響しあってスパイラルアップしていくところに日本のモノづくりの強さがあります。これは、グローバルに展開する事業でも同じであり、海外の工場にも広げていくことができます。技術スタッフと現場作業者の枠を超えて、一人ひとりが知恵を出し合って、総合力としてモノづくりの力を高めていく会社が生きていくと考えています。

三つ目に、製造業として「信頼される価値の高いモノづくり」を継続、進化させることを挙げています。一つひとつの製品に安全と品質が織り込まれてこそ、私たちのモノづくりには価値が生まれ、社会から認められます。当たり前のことですが、その当たり前を地道に、しっかりと継続していくことが重要です。さらに、持続可能な社会の実現に貢献していくためには、それを支える製品を創出して社会に提供していくとともに、モノづくりのプロセス自体が、人や地球にやさしいものでなければなりません。製品開発におけるバイオマスプロダクトツリーの構築、省エネや省資源に寄与するエネルギーオフセットプロセスの実現にも取り組んでいきます。当社は創業以来、天然由来の素材であるセルロースを深耕してきましたが、このセルロースを出発原料にして、石油由来ではない機能材料を次々と世の中に提供できることが、ダイセルらしいモノづくりにつながっていくと考えています。エネルギーオフセットプロセスでは、エネルギー収支の全体

でエネルギーロスのないモノづくりを目指しており、野心的な目標だとは思いますが必ず実現させ、地球環境と共生するプロセスの構築を目指します。

人間中心の経営を貫く

私たちは安全・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、持続可能な社会の実現とダイセルグループの事業拡大を両立していくためのサステナブル経営方針を定めました。それは人間中心の経営であり、働く人の幸せ、幸せを提供する環境、社会と人々の幸せを実現し企業価値を高めることです。

一人ひとりの社員とその家族の幸せが前提にあり、その実現が社会の幸せにつながっていくことが、私のサステナブル経営方針の根幹をなす考え方です。会社という別の生き物があるのではなく、そのなかに存在する「人」、同じ世代の一部が縁あって一緒になって働いている「人」によって成り立っています。会社で過ごす時間は人生の3分の1以上、その会社が楽しくないと何のための人生だと。社員が幸せを感じ、いきいき働くことができるから、家族も幸せになります。社員一人ひとりが変化を楽しみ、ワクワクしながら働くことが会社の成長につながり、会社が大きくなることでまた社員も幸せになります。

常々、年齢や性別、国籍、障がいの有無を問わず、誰もがいきいきと働ける職場づくりの必要性を説いてきました。「工場は危険だから、障がいのある人が働ける場所は少ない」と思考停止するのではなく、障がいがあっても安心して働ける工場、究極の安全な工場を作ってみてはどうだろう」と機会があるごとに社内に問いかけています。時代がいくら変わっても、中核をなすのは、一人ひとりを大切にする「人間中心の経営」であり、誰一人脱落させることなく、皆で進んでいくことを大切にしていきます。

また、当社は、2020年4月、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」への支持を表明しました。ダイセルグループは、グローバル・コンパクトが掲げる10原則に基づき、グローバルな視点から「人間中心



の経営」を推し進めることが、ダイセルグループの成長、そして社会の持続可能性への貢献につながることを確信しています。

私たちは、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、人々を幸せにする会社を目指します。ステークホルダーの皆様にはよりいっそうのご指導・ご支援をいただきたく、何卒よろしく願います。

長期ビジョン『DAICEL VISION 4.0』

長期ビジョン『DAICEL VISION 4.0』は、いつの時代も社会から求められる存在であり続けるために、企業の形態すら変える変革も辞さない決意と、あるべき姿を明確に示した指針です。

めざすこと

Sustainable Product	社会と人々の幸せに貢献する	▶ 幸せを追求する
Sustainable Process	地球や人にやさしい方法で実現する	▶ 会社、工場の枠組みを取り払う ▶ バイオマスプロダクトツリーの構築 ▶ エネルギーオフセットプロセス
Sustainable People	働く人がやりがいを実感できる	▶ 大胆な権限移譲 ▶ 小さなコーポレート

幸せを提供する四つのトリガーと注力する市場

トリガー	健康 (ヘルスケア) 	安全・安心 (セイフティ) 	便利・快適 (スマート) 	環境 
注力市場	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コスメ ▶ 健康食品 ▶ メディカル 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ モビリティ ▶ インダストリー 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ディ스플레이 ▶ IC/半導体 ▶ センシング 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 水処理 ▶ 生分解性樹脂

成長と加速曲線

【実現のためのオペレーション】

Operation-I (OP-I) 原ダイセル

現状の事業に加え注力するドメインを含めた領域

- ・事業構造の転換(事業の選択と集中⇒価値提供型組織へシフト)
- ・アセットライト化
- ・OP-II/IIIの成長を加速させる構造改革

Operation-II (OP-II) 新ダイセル

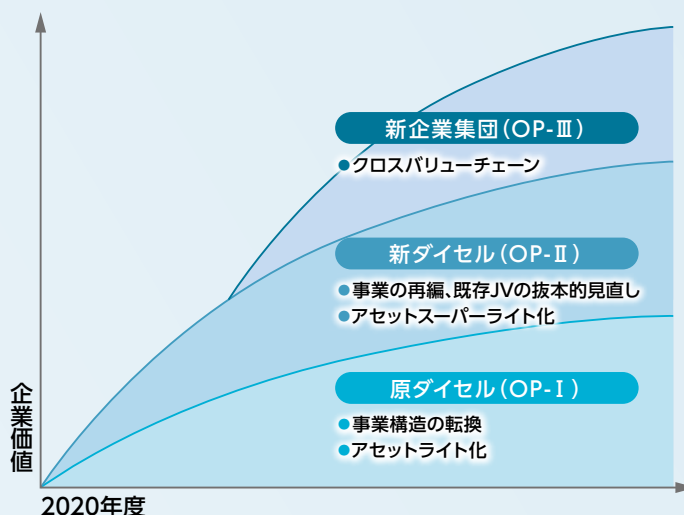
既存事業の周辺領域でM&Aや提携による領域拡大

- ・事業再編、既存JVの抜本的見直し
- ・アセットスーパーライト化
- ・OP-IIIが狙える高付加価値企業

Operation-III (OP-III) 新企業集団

垂直統合型のサプライチェーンに水平方向の統合を視野に入れたクロスバリューチェーン

- ・M&Aにこだわらず、多様なつながりNo.1 サプライチェーンを構築



社外役員座談会

持続的な企業価値向上のための ダイセルのあるべき姿



野木森 雅郁

社外取締役 役員人事・報酬委員会委員長
アステラス製薬株式会社 代表取締役会長を退任後、当社取締役

八丁地 園子

社外取締役 役員人事・報酬委員会委員
日本航空株式会社 社外取締役、マルハニチロ株式会社 社外取締役、
津田塾大学 学長特命補佐

ダイセルのコーポレート・ガバナンスに 対する評価

野木森 ダイセルはガバナンスがしっかり機能しており、他社と比較しても均整が取れていると言っていいでしょう。取締役会の雰囲気は非常にオープンであり、また、活発な議論を進められる良い人選になっています。監査役は、現場への往査でしっかりと実態を把握し、それらの結果が企業統治にも反映される仕組みになっており、十分に機能を発揮していると思います。

水尾 ダイセルのコーポレート・ガバナンスにおいて、有効性と効率性の二つがポイントになると考えています。有効性というのは、適法性・倫理性の意味で、そこは問題なく健全な組織体制が保たれています。もう一つの効率性についても、会社の所有と経営の分離を大前提とした仕組みが構築され、経営について効率的な意思決定が行われています。特筆すべきは、役員全員へ

のアンケートとヒアリングに基づき、形骸的ではなく本質的に取締役会の実効性を評価している点です。そして、議長の意見を引き出す力と傾聴力によって、議論が深く行われ、意思決定の効率性が保たれています。

八丁地 取締役の半数、監査役の過半数が社外役員であり、外部意見を積極的に取り入れようとする役員構成ですし、実際、取締役会での議論もオープンさと規律のバランスが保たれている印象があります。良いことも悪いことも透明性をもって議論し、改善につなげようとする意思が働いているように感じられます。そのような点で、名実ともにガバナンス体制が整っていますね。

杉本 様々な分野で経験が豊富な社外役員の皆様からの率直かつ多角的なご意見は、化学メーカー一筋で来た立場として非常に有意義で、刺激をいただいています。

野木森 社外役員が多いことに配慮して、事業活動に関するインプットをしっかりともらっていますので、今のダイセルが抱えている課題も把握した上で議論に臨むことができます。

2019年に100周年を迎えたダイセル。長い歴史の中で育んできたモノづくりの精神、常に新たな挑戦を続けてきた企業文化をもって、次の100年に向けてダイセルが目指すべき姿とは何か。多様なバックグラウンドをもつ社外役員3名と、ダイセル代表取締役の杉本幸太郎がコーポレート・ガバナンスに対する評価や企業文化、社会から求められる変革を遂げるための課題を語り合いました。



水尾 順一

社外監査役
一般社団法人日本コンプライアンス&ガバナンス研究所代表理事・会長
駿河台大学名誉教授。CSR、コーポレート・ガバナンス、経営倫理、マーケティング論が専門領域



杉本 幸太郎

代表取締役 役員人事・報酬委員会委員 経営諮問委員会委員
1984年入社。原料センター長を経て、当社代表取締役、専務執行役員

八丁地 2020年度にスタートする長期ビジョン・中期戦略についても、会社として1年以上かけて議論を重ねてきました。長期・中期の戦略に策定段階から関与することで、その後に議論される案件が戦略上どのような意味を持つのか、より深く理解し、高いレベルの議論ができるであろうと期待しています。

水尾 重要案件では担当役員との面談で詳細な説明が聞けるので、会社が向かう方向が理解でき、議論が深まりますね。透明性を高めて説明責任を果たそうという意識が高い会社です。

杉本 社外役員の方々には可能な限り、国内外を問わず現場に足を運んでいただき、ダイセルのありのままの姿を見ていただいています。現場を知っていただくことが大事ですから。

野木森 私は工場の見学に加えて、社員向けに安全の考え方やリーダーシップをテーマに講演させていただきました。社外役員が社内に向けた講演をする機会があるとは、本当に開かれた会社だと感じています。

杉本 通常は遠い存在である社外役員に講演をしていたくのは、社員にとってもいい機会になると思います。引き続き、現場のことやリスクを含めた当社の活動について理解を深めていただき、皆様の豊富な知見やご経験を、執行側で最大限生かす努力を続けていきます。

ダイバーシティ&インクルージョンの現在地と未来

八丁地 私も数カ所工場をまわり、実際に女性の社員の方々とお話をするのができ、皆さんの中にある多くの芽がきっと花を咲かせる日がくるであろうと期待がふくらみました。一方で、ダイバーシティ&インクルージョン、特に、女性活躍はダイセルでも大きな課題の一つと認識しています。

野木森 もともとダイセルには多様性を受け入れる素地はあるのですが、現場が多いため、女性活躍の推進が

社外役員座談会



遅れているのは否めませんね。女性リーダーを育てるのは、難しいのでしょうか。

八丁地 性別、国籍がなんであれ、リーダーを育てるには時間がかかりますね。業務の知識を充実させる機会を多くするだけでなく、責任を与え、当事者意識を持って解決させるチャンスを与えて育てていくことが大切ではないでしょうか。ダイセルは、女性管理職を増やす制度を整えています。女性だからというバイアスは入らない仕組みになっており、目標も毎年達成していますね。現に最先端の医療用デバイス「アクトランザ™ラボ」のリーダーは女性が担っており、こうした実績があることは、会社の本気度が分かりますね。

杉本 八丁地さんのご指摘のとおりです。新卒採用では女性を増やす努力をし、女性視点を生かすことができるヘルスケアSBUには、女性をリーダーに据えました。また女性リーダーの養成を目的にした「なでしこ塾」という研修を3年ほど継続して実施しています。

水尾 現場の女性の管理職はもちろんですが、海外にこれだけ進出しているグローバル企業として、もっと外国人の役員がいなくていいのでしょうか。広い意味でダイバーシティ&インクルージョンを考えていくべきです。

野木森 グローバルなビジネス展開をしていくには、「人づくり」もキーワードです。ビジネスに人づくりを絡めるといいますか。海外と日本の社員が日常的にコミュニケーションをはかり、お互いが影響を与え合い理解することで、企業としてもう一段強くなってもらいたい。こういう人づくりの仕組みはマネジメントに期待するところです。

水尾 小河社長が就任して、「人間中心の経営」を改めて打ち出されています。企業経営の要は内なる社員であり、全ての多様な社員がいきいきと働ける環境づく

りが必要です。それにはリーダーが部下を支援するサーバントリーダーシップでのマネジメントが有効ではないかと。そうすると社員は、お客様に目を向けてお客様の喜びを目指すようになります。「ヒラメ社員」と揶揄されるように、上司の顔色をうかがうのではなく、視点を社会（お客様）に向けるといふ企業文化が根付けば、組織の持続可能な発展につながっていくのではないでしょうか。「目線は社員、視点は社会」がサステナブルなカンパニーへの道になると思います。

サステナブル経営への期待

杉本 ダイセルは新しい長期ビジョンで、基本理念の下にサステナブル経営方針を定め、サステナブルなカンパニーに向けて、持続的な社会実現に、より強く貢献することを明確にしました。今後のダイセルの成長に期待されることはありますか。

水尾 環境に配慮した素材の開発で、業界のリーダーとしての役割を果たしてほしいですね。BtoBの事業形態といえども、これからはBtoBtoCという、Bの先にあるコンシューマー・カスタマーも視点に入れた事業活動が重要になります。それがすなわち、SDGsへの大きな視点につながってくると思います。

野木森 そうです。今の時代の流れとしては、「C」から何を求められているのか、それに対して持っている素材をどのように生かすのか、ダイセルは既存素材のイノベーションをもっと真剣に考えていく必要があります。素材産業は一つのモノを末永くきっちり作る要素が強いため、どうしてもモノづくりに主眼が置かれがちなのですが、顧客視点、社会視点に立って、持っている素材をどう





生かせるかを考え、取り組んでいただきたいと思います。

杉本 確かにダイセルはモノづくりに力を入れてきた会社で、そこには自信があるのですが、一方で顧客や社会の声が聞こえていなかったのではないかと課題認識しています。そのため組織をマーケットイン型に変えて、動きを加速させようとしています。しかし、ダイセル一社でできることは限られています。今回の長期ビジョンでは、共に創り上げていく「共創」をキーワードに、川上、川下のパートナーと共にモノづくりをすることに大きく舵を切りました。

水尾 ぜひ業界のリーダーとして進取の気性を持って新しいことにチャレンジする企業文化を根付かせ、イノベーションに取り組んでいただきたいと思います。

八丁地 一方で、現場のリスク管理も重要と考えます。一回の事故は、事故そのものの損害に加え、今まで何十年かけて積み上げてきた社会的信頼を一瞬にして失うリスクがあります。化学メーカーは危険物も扱いますし、公害を発生させる可能性もあります。すでに、現場の皆さんの体の芯まで、その重要性は染みわたっているとは思いますが、会社としてもリスク管理を怠らない仕組みはできているものの、その緊張感を持続することはとても大事なことです。地味な分野ですが、改めて、頑張ってもらいたいと期待しています。

野木森 素材産業として環境に与える影響は日頃から検討されていますが、海洋プラスチック問題については消費者の啓発も必要なのではないでしょうか。プラスチックそのものは有用な物です。持続可能な使い方を社会に働きかけていただきたいと思います。

杉本 引き続き経営基盤である「安全・品質・コンプラ

イアンス」に地道に取り組んでいきます。また環境問題については、それらのソリューションとなりうるような素材開発を推進することでも社会的責任を果たしていきたいと考えています。

社外役員の責務

杉本 社外役員の皆様からは取締役会でも多様なご意見をいただき、とても勉強になっています。最後に当社の取締役会における社外役員の役割についてコメントをいただけますか。

野木森 サステナブルに企業価値を高め、ビジネスをいかに拡大していくか。そこについてはチェック機能と背中を押す機能の両方が必要で、社外取締役は企業の背中を押す応援団でもあると私は考えています。

水尾 企業経営における倫理やCSRについて、自分自身の経験や理論と実践をダイセルにお伝えすることで、取締役会をモニタリングするという監査役の役割を超えた責務を果たしたいと思っています。

八丁地 社外役員というのは、経営を俯瞰して見る鳥の目だけでなく、微細な部分を見る虫の目も必要だと思います。事業活動の情報をインプットしていただきながら、そして、自己の経験も踏まえ、鳥の目、虫の目で、ダイセルの健全なる発展に貢献していきたいと考えます。

杉本 広い視野からご意見いただき、ダイセルが独りよがりにならないよう軌道修正しつつ経営に生かしていくことが最も重要であると、改めて実感しました。本日はありがとうございました。

サステナビリティの推進

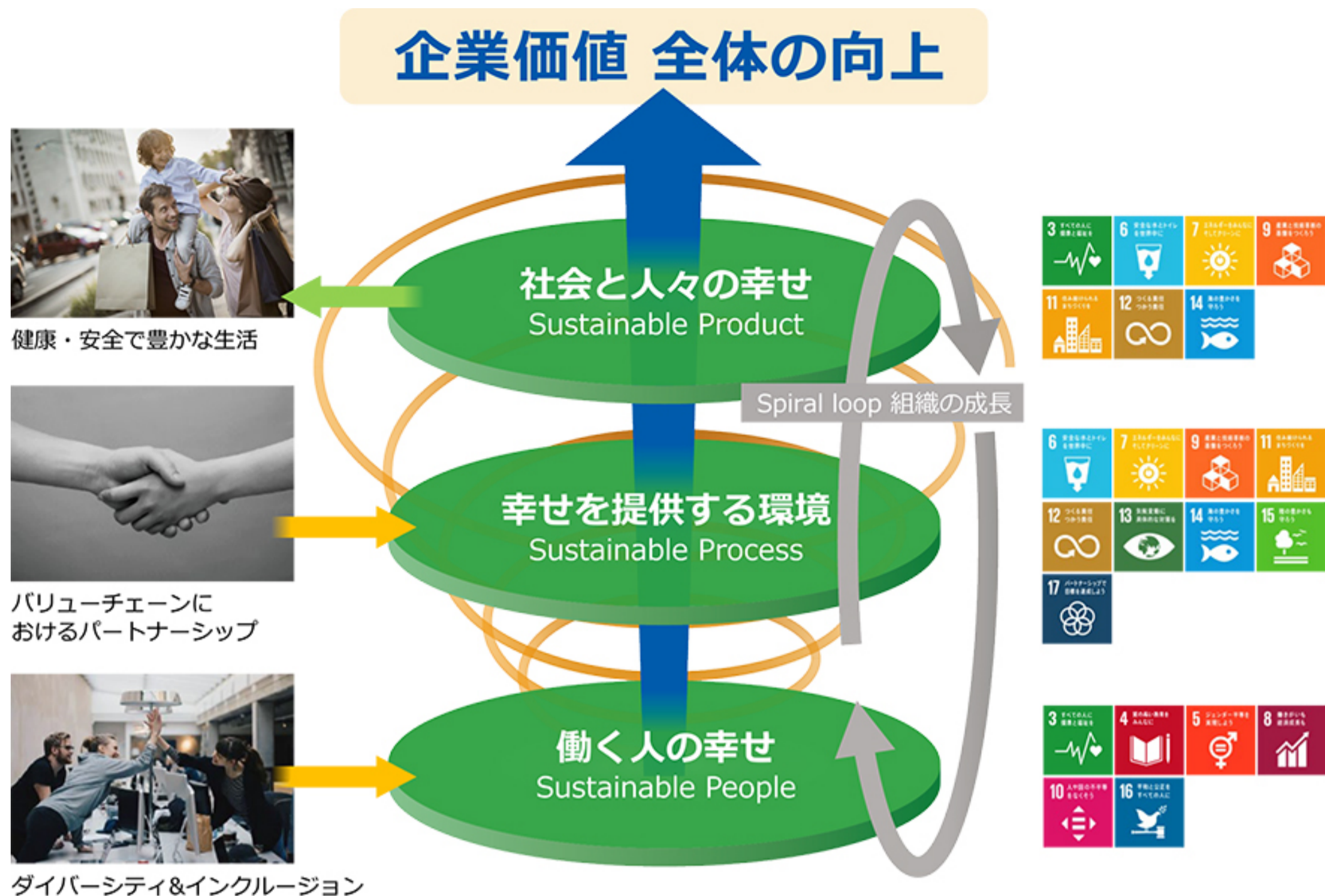
基本的な考え方

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活動しています。現在の世界において、持続可能な社会の実現に向けて人々の価値観が日々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」として経営方針を明確にしました。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をもって本方針を実行し、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

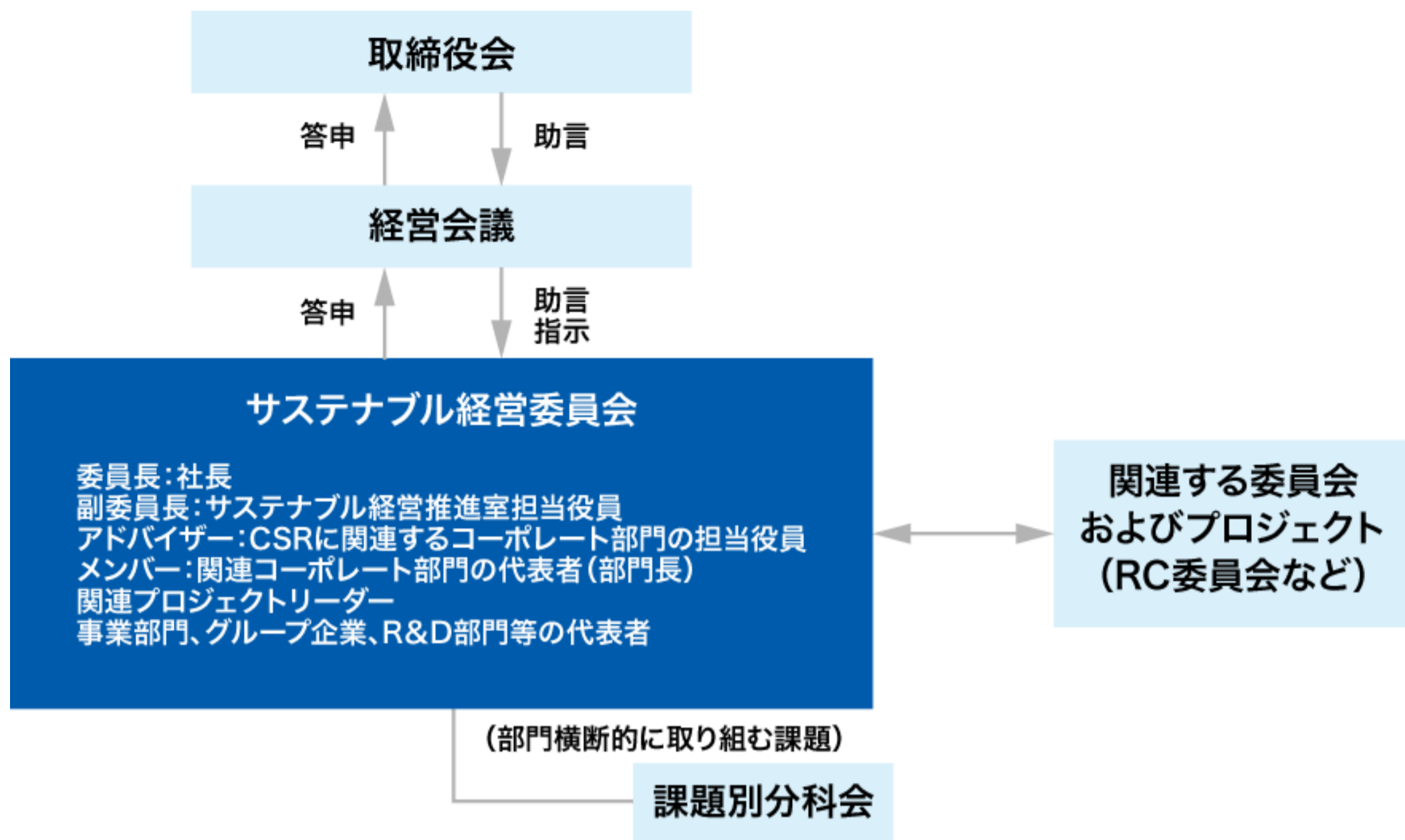


サステナブル経営体制

当社グループでは、2020年度より、社長を委員長とするサステナブル経営委員会（年4回開催）を設立し、サステナビリティに関連する課題に全社を挙げて取り組んでいます。本委員会においては、サステナブル経営方針に基づき、SDGsやサステナビリティに関連する重要課題への事業活動を通じた取り組みを推進し、その進捗を管理するとともに、取り組みの成果をステークホルダーに発信していきます。

本委員会には、CSRに関連する部門だけでなく、事業部門や研究開発部門なども含む広範囲の領域から委員を構成し、これまでのCSR課題への取り組みの強化に加え、事業やイノベーションを通じたサステナビリティへの貢献をさらに加速していきます。

■ 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

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こうという趣旨に賛同し、2020年4月、「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。「国連グローバル・コンパクト」は「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の分野で10の原則を掲げており、当社グループはその原則を遵守・実践し、企業として責任ある経営を推進することで、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

WE SUPPORT



グローバル・コンパクトの10原則

人権

- 原則1 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
- 原則2 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

労働

- 原則3 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである
- 原則4 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
- 原則5 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
- 原則6 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

環境

- 原則7 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
- 原則8 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
- 原則9 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである

腐敗防止

- 原則10 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

出典：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン ウェブサイト

SDGs達成に向けた取り組み

2019年の国連サミットで採択されたSDGs（持続可能な開発目標）は、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。地球上の「誰一人取り残さない」をキーワードに、気候変動、貧困、ジェンダー平等をはじめとする17のゴールと169のターゲットで構成され、その実現に向けた取り組みが企業にも求められています。

ダイセルグループにおいても、社会課題を認識し、当社の製品、事業プロセスがサステナブルな社会の実現やSDGs達成に貢献し、社会に新たな価値を創出していくことが企業としての使命であると考え、当社グループが注力するSDGs課題を特定、KPIを策定しています。

サステナビリティの社内浸透

当社グループが一体となってサステナビリティを推進していくには、社員一人ひとりがサステナビリティの意義をしっかりと理解し、自らの業務においてどのような取り組みがサステナビリティの推進につながるのかを思考し、実行するマインドを醸成する必要があります。そのためサステナブル経営推進室が中心となり、以下のような浸透活動を実施しています。

■ 2019年度のサステナビリティ浸透活動

活動の内容		対象企業・対象者	活動の成果※
SDGs啓発全社キャンペーン	国内グループ企業を含む主要事業場を巡回し、SDGsの内容および企業における取り組みの必要性について説明会を実施 (国内グループ企業を含む15カ所で延べ29回実施)	ダイセルおよび国内グループ企業の管理職およびSDGsに関心のある社員合計600名以上 (説明資料は全社員5,000名以上を対象に開示)	説明会参加者および資料の自習者のうち9割以上が企業におけるSDGsの取り組みの必要性について理解を示した。 (事後実施したアンケート結果より)
階層別研修の実施	階層別研修プログラムにおいてSDGsに関する研修を実施	役員	外部講師による講演を通じて、企業に求められるSDGsやCSRへの取り組みについて理解を深めた。
		グループ企業新任役員 新任主事(管理職) 新入社員	サステナブル経営推進室担当者が実施し、SDGsの基礎知識や企業での取り組みの必要性についての学習と全員での討論を行った。
社内イントラネットおよび広報誌によるSDGsの周知	社内向けサイト「サステナブルポータル」を構築して、SDGsの基本的知識や取り組み情報を発信	ダイセルおよび国内グループ企業全社員	社員のSDGsの認知度向上、全社員のうちの約7割がSDGsの存在について認識した。
	グループ広報誌Paletteにおいて、SDGsの解説やトップコミットメント等発信	国内・海外グループ企業を含む全社員(日、英、中国語)	

活動の内容		対象企業・対象者	活動の成果※
SDGsバッジおよびシールの配布	社外ステークホルダーに当社のSDGsへのコミットメントを示す目的で、SDGs（カラーホイール）バッジを配布	当社役員および国内グループ企業を含む希望者（社外との接触がある社員が中心）	SDGsバッジを多くの社員が普段から装着して日常的にSDGsへの貢献意識を保持している。
	社員自らが取り組むゴールを考え、SDGsを通じた社内コミュニケーションを活発化する目的でSDGsシールを配布	広報誌Paletteに折り込んで国内グループ社員対象に配布	多くの社員がカードホルダーや業務用パソコンに貼って各人の注力するゴールをアピールしている。
SDGsアンバサダー制度	SDGsに関心を持つ社員をコミュニティメンバーとして登録する「SDGsアンバサダー制度」を発足	ダイセルおよび国内グループ社員から資格要件なしで公募（2020年度より活動開始。参加者2020年6月現在74名）	SDGsの社内浸透、ゴール達成に向けた事業活動が創出される職場環境の醸成を草の根活動により実施していくことが期待される。

※ 説明会および社内広報活動の成果については、2020年1月実施の国内ダイセルグループ社員対象アンケート（対象者3348名、回答率約80%）に基づくものです。

注力するSDGs課題

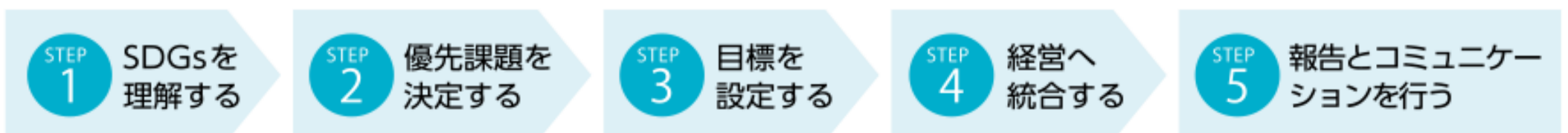
当社は、安全・品質・コンプライアンスを経営基盤として自らを変革し、社会の持続的な発展と事業拡大の両立を実現するサステナブル経営を実践しており、SDGsへの貢献を中長期で取り組むべき重要な経営課題と位置付けています。当ページでは、2019年6月に新設したサステナブル経営推進室が中心的な役割を担い、当社におけるSDGsへの貢献を新長期ビジョン・新中期戦略に反映させてきたプロセスと、これらの実行におけるSDGs重要課題を紹介します。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGs重要課題の特定プロセス

当社は、SDG Compassを活用した社内浸透を進めています。2019年度はSDGs重要課題を設定し、当社が注力していく目標を定めました。



STEP 1 SDGsを理解する

当社はダイセルグループの社員一人ひとりがSDGsを理解し、その達成に貢献することを自らの変革のドライバとして行動していくことが何よりも重要だと考えています。サステナブル経営推進室は以下の取り組みを通じて社内浸透を推進しています。2020年度からは、職場・職種・資格等級などに関係なく、草の根的に社内浸透を推進するためのコミュニティである「SDGsアンバサダー」（参加者：74名（2020年6月現在））を発足させ、アンバサダーたちの自主的な取り組みを通じたSDGsのさらなる社内浸透を図ります。

■ SDGs啓発全社キャンペーン



■ 社内イントラネットおよび広報誌による周知



■ SDGsバッジおよびシールの配布



STEP 2 長期ビジョンおよび中期戦略に基づくSDGs重要課題の決定

17のゴールと169のターゲットから、当社事業とサステナビリティの取り組みとの整理を行い、以下の観点から特に注力するSDGs課題を決定しました。



STEP 3 目標設定

決定したSDGs重要課題に基づき、中期戦略で取り組む注力課題、具体的な活動内容、およびKPIを設定しました。KPI達成に向けてCAPDサイクル※を確実に回していきます。

※ 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。

■ 2020年版 注力するSDGs重要課題

	SDGs	注力する課題	具体的な活動内容	KPI
Product	      	製品を通じて豊かな社会の実現への貢献	価値提供型事業へのシフト* <ul style="list-style-type: none"> ▶「健康」：ヘルスケア製品、メディカル製品 ▶「安全・安心」：モビリティ、インダストリー分野におけるパイロデバイス ▶「便利・快適」：ディスプレイ、IC/半導体、センシング ▶「環境」：省エネに貢献する素材、バイオマスプロダクト、生分解性樹脂、水処理膜 	▶ 価値提供型製品の売上高拡大
	  	循環経済型バリューチェーンの構築	バイオマスプロダクトツリーの構築 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 植物性天然資源の利用 ▶ 天然未利用資源の活用 ▶ バイオテクノロジーの利用拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ バイオマスプロダクトツリー製品を大幅に増やす ▶ バイオマスプロダクトツリーに関連する重要研究テーマを継続的に維持
Process	 	温室効果ガス (GHG) 排出量の大幅な削減	バリューチェーン全体のGHG排出量の削減対策の検討と実施 <ul style="list-style-type: none"> ▶ エネルギーオフセットプロセスの構築 ▶ 省エネルギー製造プロセスの開発 ▶ 再生可能エネルギーへの転換 	▶ 2030年度GHG排出量 (Scope 1,2)の30%削減 (2018年度基準)をターゲットとした施策の検討
	  	人間中心の経営	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職場づくり <ul style="list-style-type: none"> ▶ 多様な人材育成、能力開発 ▶ 多様な人材が活躍できる職場環境などの整備 ▶ 大胆な権限委譲と抜擢人事 ▶ 挑戦を後押しし、成果が賞賛されるシンプルで柔軟な人事制度 ▶ リージョンごとの最適な制度確立 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 従業員の存在感と達成感を測定する指標の確立 ▶ 在宅勤務およびテレワークの定着 ▶ 健康経営：ホワイト500認証継続
共通		多様なパートナーとの価値共創	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 大学等の研究機関との協業 ▶ 水平・垂直の企業連携 	—

※ 長期ビジョン『DAICEL VISION 4.0』において「健康」・「安全・安心」・「便利・快適」・「環境」は、幸せを提供する四つのトリガーであり注力する市場として決めました。

STEP 4 経営への統合

STEP 5 報告とコミュニケーション

設定した目標は社内への浸透と定着を進め、今後の経営や事業活動の推進につなげていきます。その際、進捗についてはウェブサイトなどで公表するとともに、ステークホルダーとの対話を通じて目標達成を目指していきます。

レスポンシブル・ケア活動

基本的な考え方

当社グループでは、レスポンシブル・ケア（以下、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を目指し、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、世界中の化学メーカーが参加している自主的な取り組みです。当社グループにおいて、RC活動の取り組みは重要な責務であるという認識の下、代表取締役社長直属のRC委員会を中心に推進しています。

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

ダイセルグループレスポンシブル・ケア基本方針

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

8. ステークホルダーの期待に応えるために環境・健康・安全に関する取り組みを当社全グループを挙げて継続的に改善する。
9. 独自技術や革新的技術、その他のソリューションを開発・提供することにより社会の持続的発展に貢献する。
10. 将来の世代にわたり自然の恵みを受け続けるために、生物多様性の保全に配慮した活動を推進する。

レスポンシブル・ケア推進体制

当社グループでは、「労働安全衛生」「保安防災」「環境保全」「化学品安全」「物流安全」ならびに「社会との対話」からなるRC活動を推進するために、「レスポンシブル・ケア推進規程」に基づき、RC委員会を設置しています。

RC委員会は、RC活動の最高責任者である代表取締役社長により任命されたRC担当役員を委員長に、ダイセル労働組合中央執行委員長や管理部門の部門長（委員長より任命）、事務局であるRC室などで構成しています。

RC委員会は、基本方針を策定するほか、各部門からRC活動に関する報告を受け、企画会議にて、報告および次年度の目標を決定し、この目標に向けた活動を展開します。これらの活動状況は、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・ケア推進体制

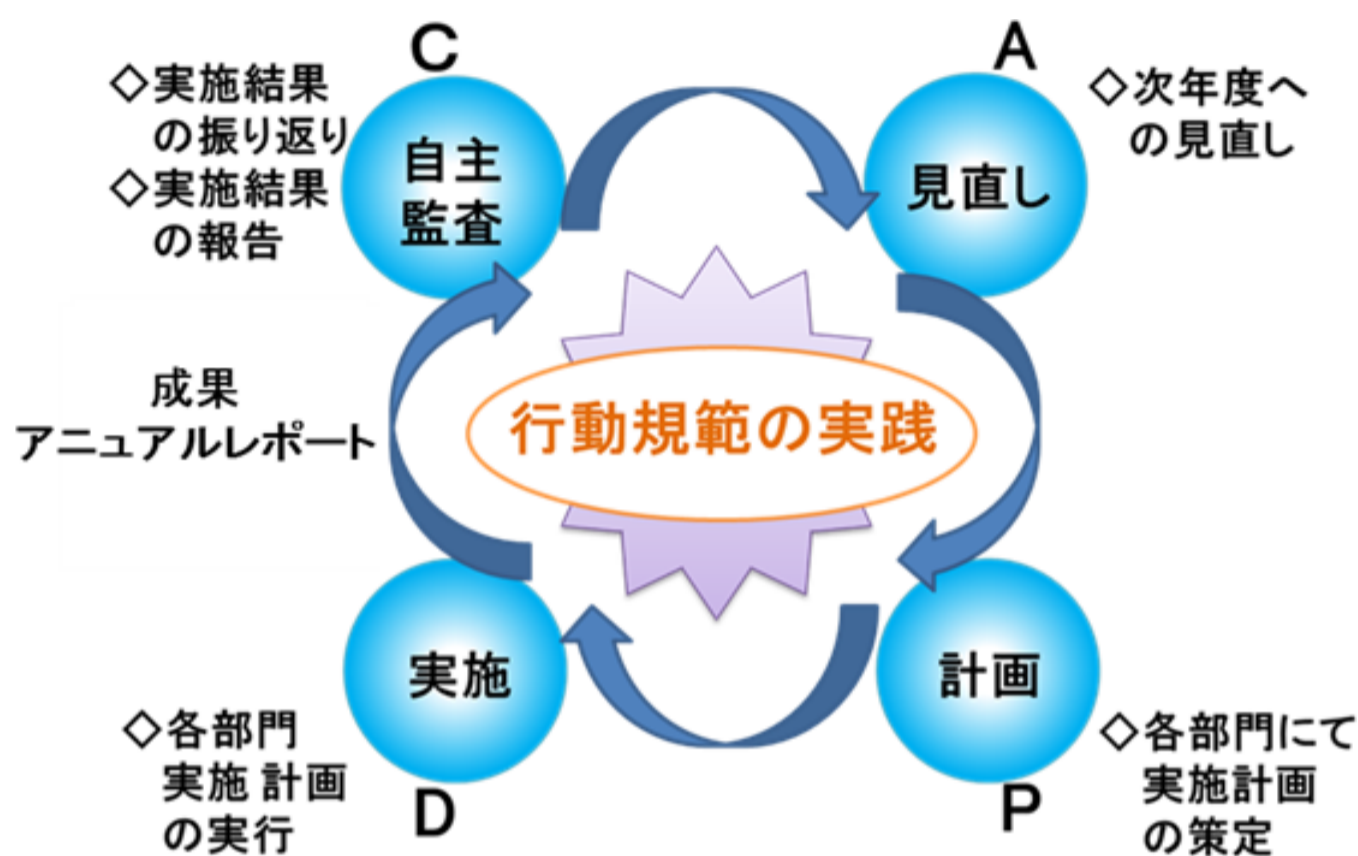


レスポンシブル・ケア監査体制

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

2019年度は、海外グループ企業であるLomapharm GmbHのRC視察を実施しました。2020年度以降も、新たな設備を導入した企業など、それぞれの状況を総合的に判断した上で優先順位を付け、実効性のあるRC監査に努めていきます。

■ CAPDサイクル図



レスポンシブル・ケア活動の推進

安全環境責任者会議

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

主要課題検討会

当社および国内グループ企業の各事業場へ定期的にRC室が往査し「主要課題検討会」を開催しています。主要課題検討会では、各事業場のRC実施計画進捗状況や労働災害および保安防災のトラブル対策実施状況、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。

海外でのレスポンシブル・ケア活動の推進

グローバルセーフティミーティング

2017年度は、イノベーション・パークにて、DSSAやSDI、DSSE、DSSC、DSSK、DSST、DSTT※の海外拠点の安全環境責任者、播磨工場の関係者、ダイセルパイロテクニクス株式会社ならびにRC室の総勢31名が一堂に会し、グローバルセーフティミーティングを開催しました。RC基本方針をはじめ、労働災害基準と環境安全パフォーマンスや化学品管理調査への協力依頼などについて意見交換するとともに、各事業場でのセキュリティ対応状況についても討議しました。今後必要に応じて、このようなミーティングを開催し、グローバルで安全意識の向上に取り組んでいきます。

※DSSA : Daicel Safety Systems America Holdings, Inc.
Daicel Safety Systems America, LLC
Daicel Safety Systems America Arizona, Inc. 他

SDI : Special Devices, Inc.

DSSE : Daicel Safety Systems Europe Sp.z.o.o.

DSSC : Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.

DSSK : Daicel Safety Systems Korea, Inc.

DSST : Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.

DSST : Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.

TOPICS レスポンシブル・ケア推進大会

RC活動は、化学会社として自主的に「環境、健康、安全」を確保するCSR活動の重要な柱の一つです。当社グループでは、RC活動を常に高い意識レベルで推進するために、年度のはじめに「ダイセルグループレスポンシブル・ケア推進大会」を開催しています。2019年度は、4月にイノベーション・パークで開催し、ダイセルの経営層をはじめ、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、約100名が出席しました。社長、レスポンシブル・ケア委員長ならびにレスポンシブル・ケア副委員長がメッセージを発信すると共に、2019年度のRC活動方針について確認しました。また、2018年度のRC活動に顕著な貢献があった社員5名に対して、RC表彰を実施しました。さらに今回は、医療機器技術情報協会代表の川端隆司様に「多くの失敗から学んだ医療機器事業開発」と題してご講演いただきました。



RC表彰受賞（左：受賞者代表、右：RC委員長）

当社グループでは、「気づき、考え、行動する」をコンセプトとして、グループ全体の改善マインドの醸成を目的に、改善事例発表会を開催しています。例年最終発表会を一つの事業場で開催していたのに対して、2019年度は4月に事業場単位で開催しました。今後も、安全と品質の確保を最重要課題と位置付け取り組んでいきます。

レスポンシブル・ケア世界憲章

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



「レスポンシブル・ケア世界憲章」の支持宣言書

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計画を対象に、事業活動全体を包括した多種多様なリスクを事前に評価し、環境・安全・健康面などに万全を期すための仕組みです。

その特徴は、次の通りです。

1. 「法規対応」「化学物質安全」「環境保全」「労働安全衛生」「設備安全」「製品安全」「物流安全」ならびに「製造委託・購入販売時の安全」の8項目を切り口に、それぞれのアセスメント基準に基づき適合性を評価しています。
2. 新規計画とは新設、改造、運転条件変更など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、新規計画の規模とリスクの大きさに応じたランク区分、区分ごとのアセスメント項目、アセスメント実施者および最終評価者を定めて評価しています。
4. 新規プロセスの採用や増産などの新規計画では、技術面や設備面においても設計・仕様の適合性を評価する技術アセスメントや設備アセスメントを実施しています。事前にこれらの審議を経た後、コーポレート総合アセスメントを実施する仕組みとしています。

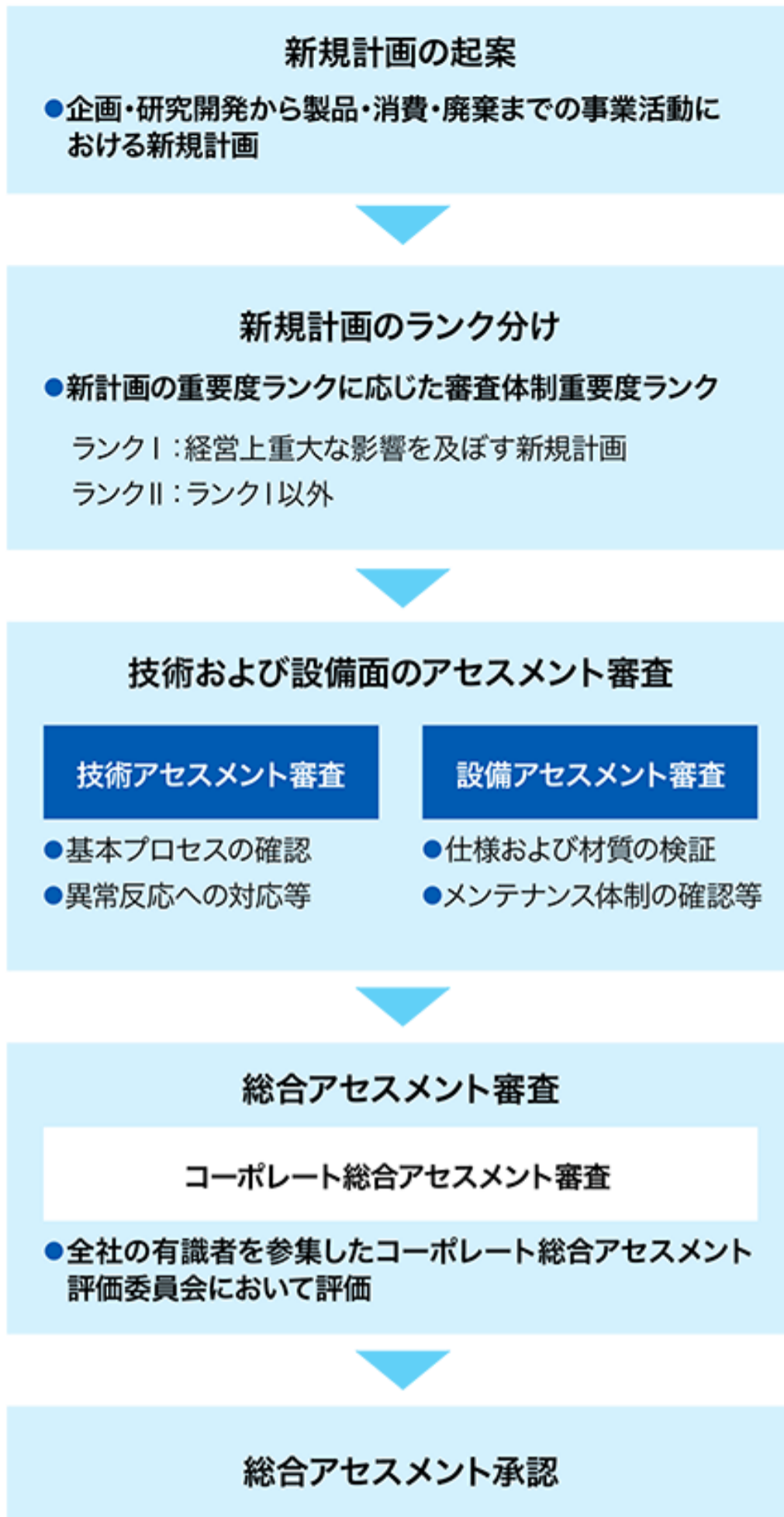
製品安全アセスメントの強化を目的に、2015年度より製品安全対策に係るリスクの特定、監視や対応措置に関するアセスメントである「製品クライシスアセスメント」を、2017年度より外部の有識者によるアセスメントである「製品安全諮問会議」を運用しています。

2019年度は、重合性や自己反応性を有する化学物質を取り扱うプラントの異常反応や暴走反応リスクの再評価結果に基づき、計画的に安全対策強化をしています。

重要度ランクの高い新規計画を審議するコーポレート総合アセスメント評価委員会による審査は、海外生産拠点の新規計画も含め、本制度導入以来累計約950件となりました。

■ 総合アセスメントフロー

総合アセスメント項目に基づくリスク評価／ランカー事例



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

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

RC活動の目標と活動結果・評価

■ 2019年度 目標と活動結果・評価

		集計範囲※1	2019年度目標	2019年度実績	判定
環境保全	地球温暖化対策	当社事業場	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般社団法人日本経済団体連合会「低炭素社会実行計画」2020年度目標の達成に向けた省エネ推進 ● エネルギー原単位を前年度比1%以上改善（省エネ法の原単位算出方法に準拠） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2020年度の温室効果ガス排出量目標（BAU）158万トンに対し、排出量108万トンであった ● 1.1%改善した 	◎
		グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギー原単位を前年度比1%以上改善（省エネ法の原単位算出方法に準拠） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1%以上の改善は達成できなかった 	△
	廃棄物削減・リサイクル	当社事業場	<ul style="list-style-type: none"> ● 最終埋立処分指数を16%以下（2000年度基準とした、2020年度目標） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 最終埋立処分指数は20%であった 	△
		グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 全てのグループ企業でゼロエミッション継続 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全てのグループ企業でゼロエミッションを達成した 	◎

	集計範囲※1	2019年度目標	2019年度実績	判定
労働安全衛生	当社事業場（協力会社含む）	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働災害ゼロ（薬傷および熱中ならびに墜落・転落災害などの重篤な労働災害の撲滅） ● 各工場のTRC分室における危険擬似体感教育訓練の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働災害23件(2018年度17件)前年度と比べ、熱中症労災は減少したものの、薬傷および墜落は増加した ● 各工場のTRC分室で固有の技術や技能、基本動作、危険擬似体感教育訓練の充実・強化を進めた 	△
	グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働災害ゼロ（薬傷や転落などの重篤な労災の撲滅） ● 生産形態別での安全交流会の継続開催 ● 過去トラブルに学ぶ活動の継続 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働災害13件（2018年度9件）前年度と比べ転落労災は減少した ● 組立加工型生産を主とした安全交流会を開催した ● 過去トラブル事例の教育ならびにその対策の有効性を確認した 	△
保安防災	当社事業場（協力会社含む）	<ul style="list-style-type: none"> ● 火災・爆発・漏洩事故ゼロ ● 事故につながるリスクへの予防措置、事故発生時の対応力および早期の製品供給再開のための対策の計画的推進 ● 主要製品を対象としたBCP※2の強化 ● セキュリティガイドラインに基づいた強化対策の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 小火2件と、漏洩トラブル8件が発生した ● 事故につながるリスクの洗い出しおよび事故が発生した場合の対応力の強化、早期の製品供給再開のための対策を推進した ● BCPガイドラインに基づき、その強化を推進した ● 各事業場でセキュリティガイドラインに基づいた入出門管理の強化を計画的に進めた 	△
	グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 火災・爆発・漏洩事故ゼロ ● グループ企業ごとの重点課題の計画的推進 ● セキュリティガイドラインに準拠した強化策の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 小火4件が発生した ● グループ企業ごとに重点課題を計画的に推進した ● セキュリティガイドラインに準拠した強化策の検討を進めた 	△

	集計範囲※1	2019年度目標	2019年度実績	判定
	物流安全	<ul style="list-style-type: none"> ● 客先での接触や誤出荷・誤納入などの物流トラブルの再発防止 ● 危険物の漏洩および誤出荷・誤納入の撲滅 ● エネルギー使用量の5年度間平均原単位変化を1%以上改善（省エネ法の原単位算出方法に準拠） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客先での接触や誤出荷・誤納入などの物流トラブルの再発防止に努めた ● 前年度より減少した ● 1%以上改善には至らなかった 	○
化学品安全	REACH規則※3への対応	● REACH規則に基づき確実に対応していく	● REACH規則に基づき確実に対応した	○
	化学品規制への取り組み	● 化学品規制の最新情報や動向の把握と適切な対応	● 国内外の化学品規制などの改正情報を定期的に調査し、化学品情報交換会で共有した	○
	化学物質情報の管理	● D-CLiK※4への新規取り扱い化学品の追加登録と、追加試験結果に基づいた情報の更新	● D-CLiKへの新規取り扱い化学品の追加登録と、追加試験結果に基づきデータ追加、更新した	○
	VOC※5	● VOC排出量を2000年度比40%以上削減の達成	● VOC排出量は2000年度比58%削減した	◎
	PRTR※6	● PRTR排出量を2001年度比40%以上削減の維持	● PRTR排出量は2001年度比81%削減した	◎

判定基準

◎→目標を達成あるいは上回る成果で推移した（100%以上）

○→目標をほぼ達成あるいは推移した（80%以上）

△→目標に及ばずに推移した（40%以上）

×→目標に遥かに及ばずに推移した（40%未満）

※1 集計範囲の詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

※2 BCP : Business Continuity Plan（事業継続計画）の略で、地震などの重大災害が発生した場合においても、被害を極小化し、速やかに業務レベルを復旧させることを目的として、準備しておく計画です。

※3 REACH規則 : 欧州連合（EU）で定められた化学物質の登録、安全性評価、使用制限、使用許可を生産者に義務付ける規則です。

※4 D-CLiK : 当社独自の化学物質の情報管理データベースです。

※5 VOC : Volatile Organic Compounds（揮発性有機化合物）の略で、トルエン、キシレン、酢酸エチルなどが代表的な物質です。

※6 PRTR : Pollutant Release and Transfer Register（環境汚染物質排出・移動登録）の略で、日本国内での化学物質を生産、使用貯蔵している段階で化学物質がどの程度環境中に排出または移動しているかを算出して登録（届出）する制度のことです。

環境マネジメント

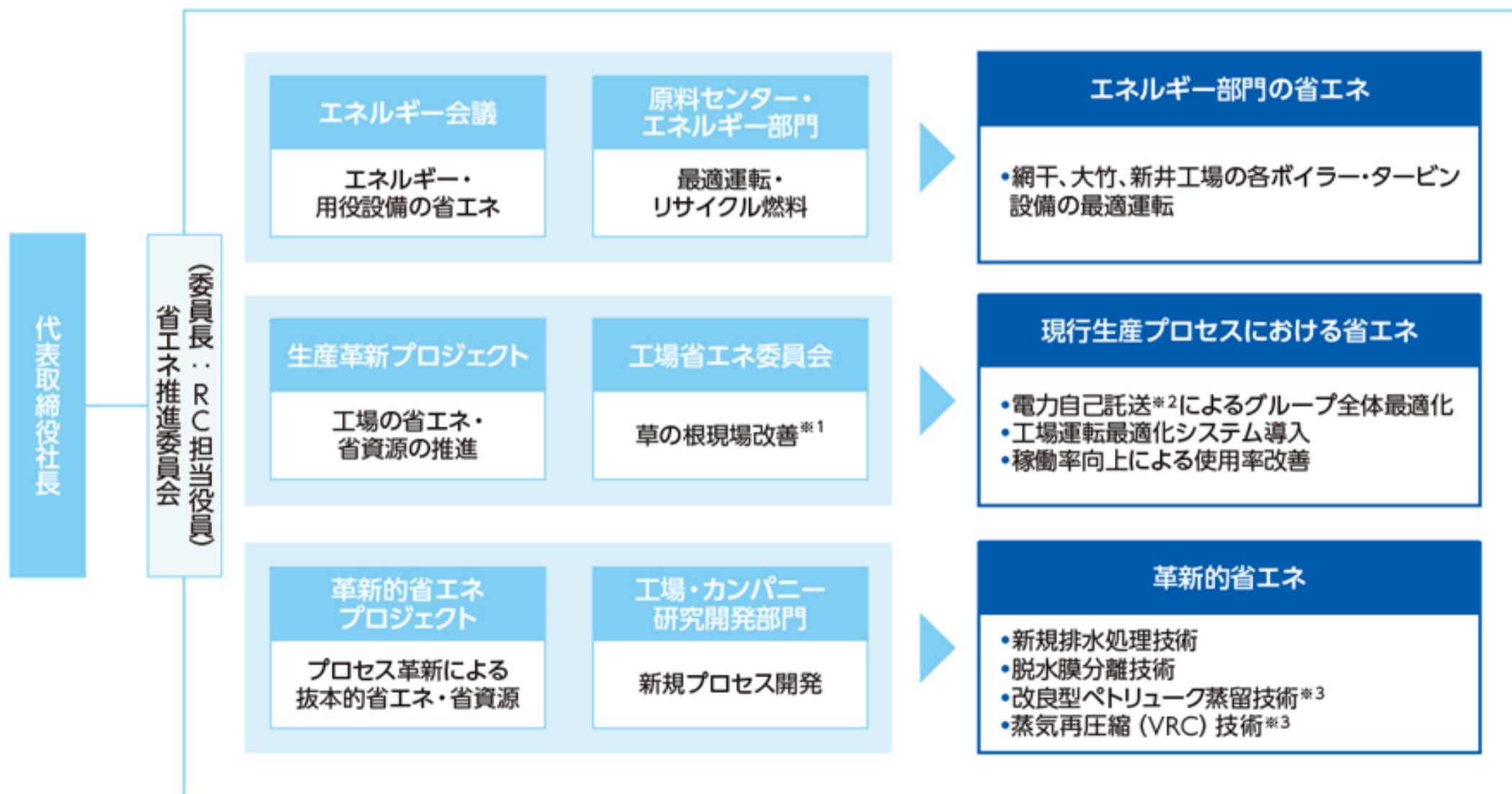
基本的な考え方

当社グループは、環境問題への取り組みを推進するため、各事業場、グループ企業にて環境マネジメントシステムを運用し、目標値の設定や進捗管理などを行い、環境保全に努めています。グループ全体で、クリーンなエネルギーの活用やイノベーションによって、温室効果ガス削減や、資源の3Rや環境負荷低減による循環型社会形成に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

省エネ推進体制

当社グループでは、RC担当役員を委員長とする代表取締役社長直轄の「省エネ推進委員会」を設置し、組織の枠を超え、関連部門が一致協力して省エネルギーを推進しています。委員会では、3つの切り口による省エネルギー対策やCO₂排出量削減、廃棄物排出量削減、大気・水質における環境管理などに取り組んでいます。

■ 省エネ推進体制図



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

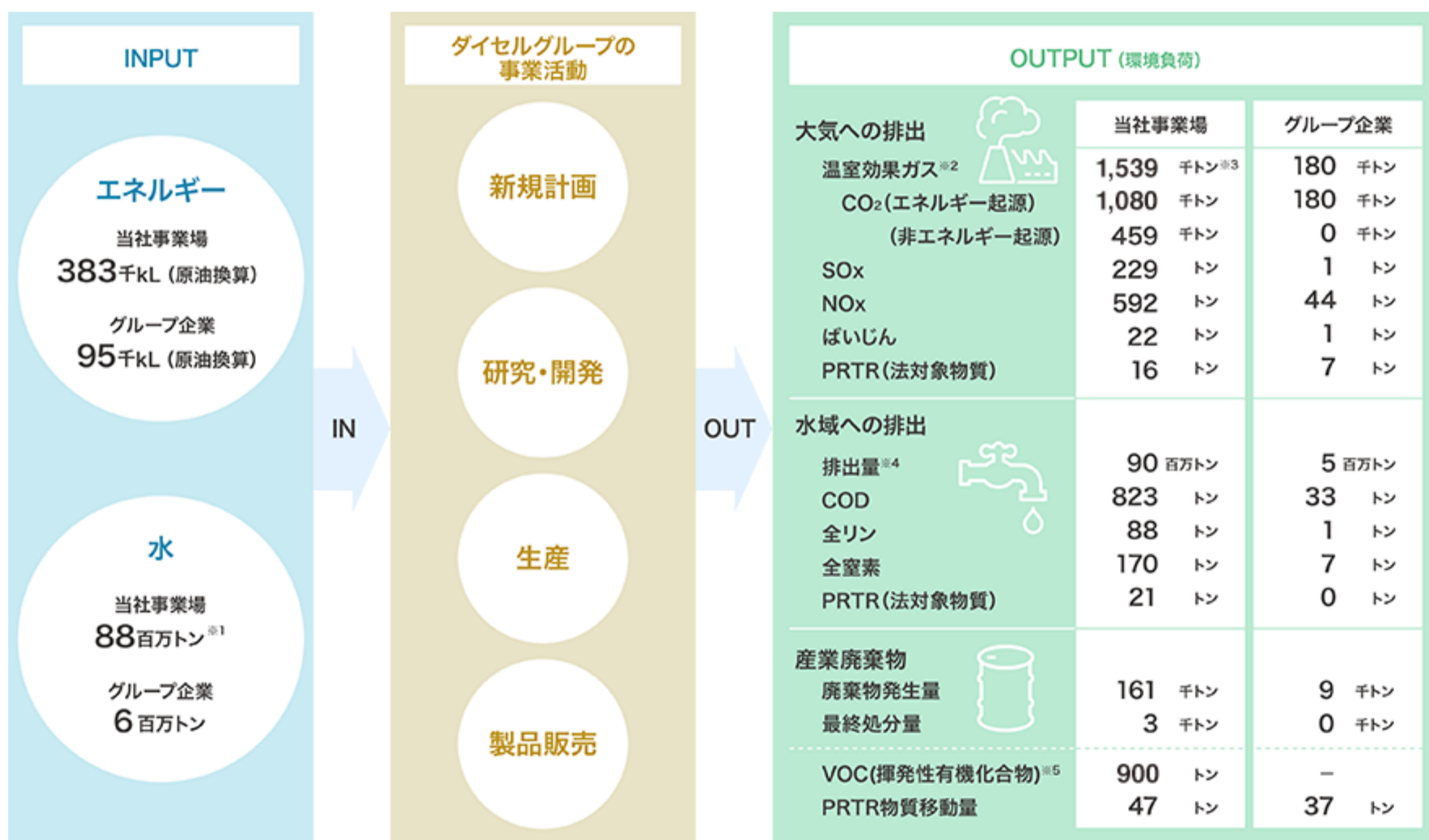
※2 電力自己託送：自家用発電設備を用いて発電した電気を電力会社の送配電ネットワークを介して、別の場所にある自社工場などに供給することです。

※3 改良型ペトリューク蒸留技術、蒸気再圧縮（VRC）技術：詳しくは[こちら](#)をご覧ください。

事業活動と環境負荷

2019年度の国内の事業活動における環境負荷実績は次の通りです。

2019年度の環境負荷実績（国内）



※1 冷却用海水 34百万トン含む

※2 CO₂以外にメタン、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃を含む

※3 本社部門などを含む

※4 製造により副生する水を含む

※5 集計範囲は当社事業場のみ

環境マネジメントシステム認証取得状況

生産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、国内85%、海外65%です。

環境マネジメントシステム認証取得状況は当社ウェブサイト「[認証一覧](#)」をご覧ください。

地球温暖化防止

基本的な考え方

当社グループは、持続可能な低炭素社会の実現に向けて、一般社団法人日本経済団体連合会の2020年度に向けた「低炭素社会実行計画」に参加し、同計画に基づく目標設定を行っています。生産プロセスの抜本的な見直しや新技術の導入、グループ全体のエネルギー使用最適化に向けた取り組みなど、省エネルギーに努め、グループ一体となってCO₂の削減に取り組んでいきます。

CO₂削減に向けた取り組み

当社事業場のエネルギー使用量の原単位の目標を、省エネ法の平均原単位変化を前年度比1%以上改善としています。また、当社事業場においては、一般社団法人日本経済団体連合会「低炭素社会実行計画」に基づき、2020年度のCO₂排出量(BAU)を158万トン-CO₂以下とすることを目標としています。

2019年度は、大竹工場から、播磨工場や神崎工場、イノベーション・パークへの電力自己託送^{※1}の実施などにより、国内のエネルギー使用量は44千kL（原油換算前年度比8%）削減し、478千kLとなりました。また、当社事業場の省エネ法に基づく平均原単位変化は1.1%改善しました。

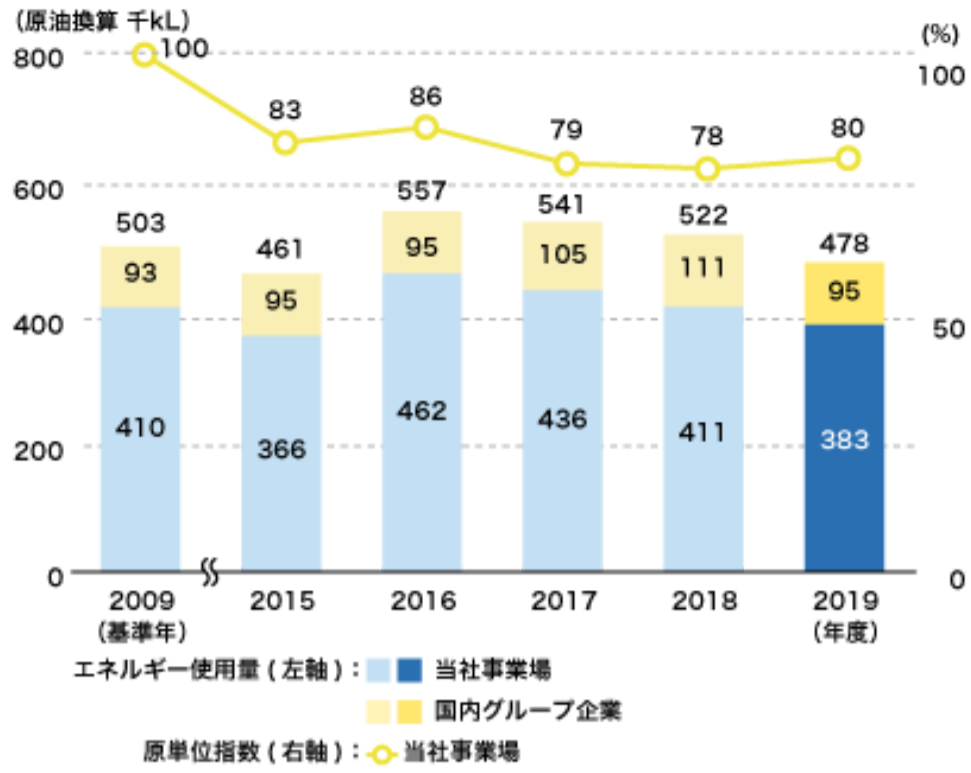
また、2009年度を基準としたエネルギー原単位指数^{※2}は前年度より2ポイント悪化し、80%となりました。なお、電気事業法改正に伴い、2016年度以降、外販電力分を加えています。

国内の2019年度のCO₂排出量は、前年度から14.7万トン（前年度比10%）削減し、126.1万トン-CO₂となりました。一方、当社事業場のCO₂排出量は、108.1万トンCO₂（前年度比10%削減）で、一般社団法人日本経済団体連合会の「低炭素社会実行計画」に基づく目標値（2020年度のCO₂排出量（BAU）を158万トンCO₂以下とする）を達成しました。

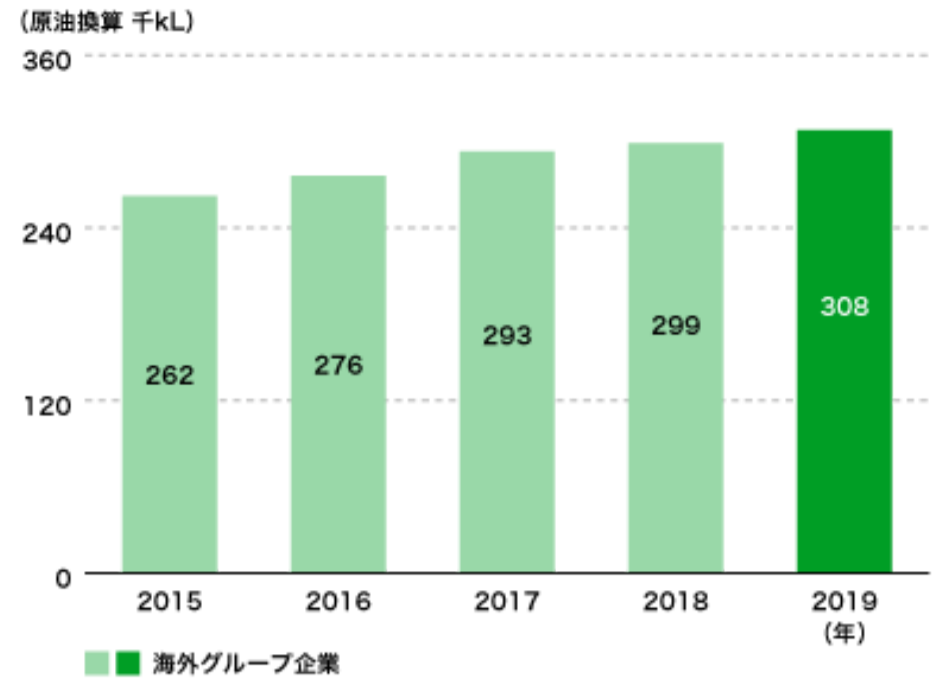
※1 電力自己託送：自家用発電設備を用いて発電した電気を電力会社の送配電ネットワークを介して、別の場所にある自社工場等に供給することです。

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

■ エネルギー使用量・原単位指数（国内）

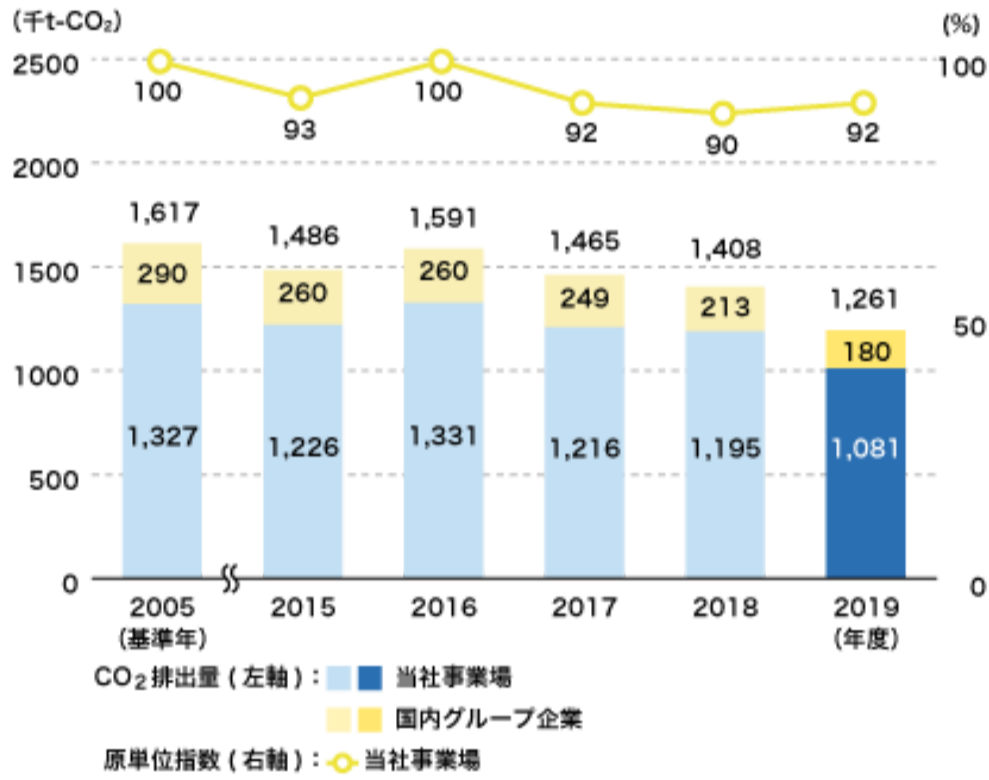


■ エネルギー使用量（海外）

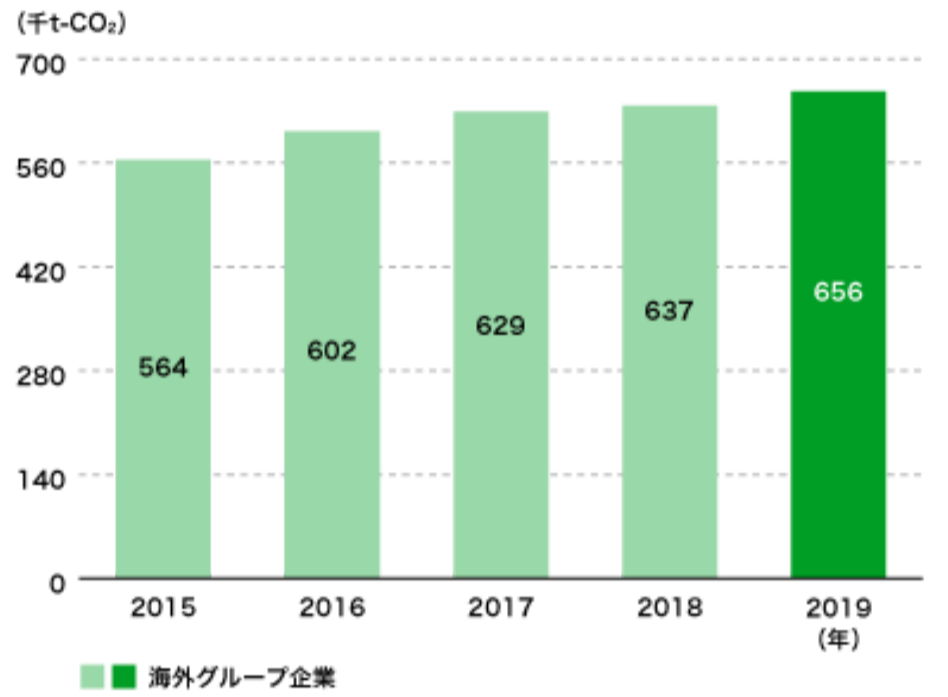


※ 集計範囲の変更にともない、過年度データ修正

■ CO₂排出量・原単位指数（国内）



■ CO₂排出量（海外）



※ 集計範囲の変更にともない、過年度データ修正

※ エネルギー起源CO₂のみを集計しています。

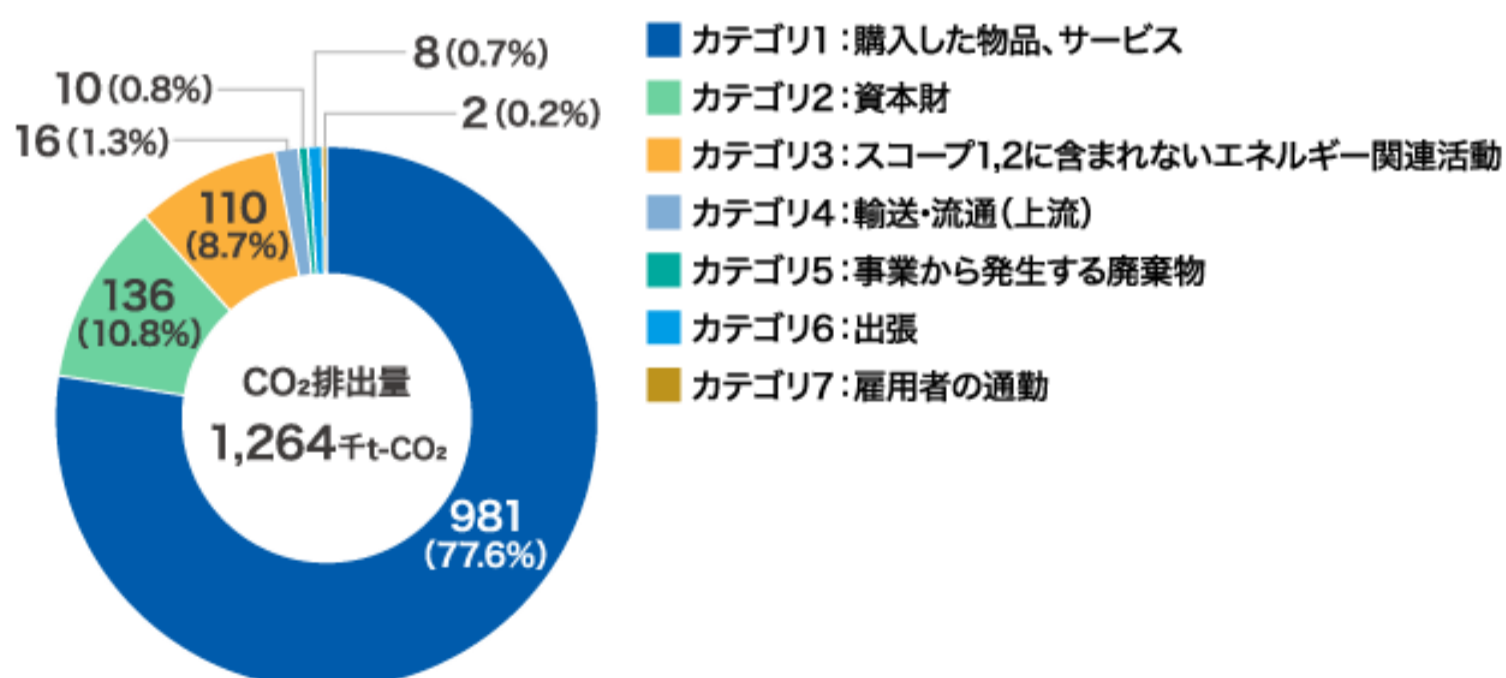
※ エネルギー起源CO₂のみを集計しています。

サプライチェーンを通じたCO₂排出量の削減

当社グループでは、2019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、自社のみならず、サプライチェーン全体でのCO₂排出量の把握、削減に取り組んでいます。

■ スコープ別CO₂排出量（当社事業場）

カテゴリ		排出量（千t-CO ₂ ）
スコープ1	事業活動からの直接的な温室効果ガス排出	1,498
スコープ2	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	41
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	1,264
カテゴリ1	購入した物品、サービス	981
カテゴリ2	資本財	136
カテゴリ3	スコープ1,2に含まれないエネルギー関連活動	110
カテゴリ4	輸送・流通（上流）	16
カテゴリ5	事業から発生する廃棄物	10
カテゴリ6	出張	8
カテゴリ7	雇用者の通勤	2



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

革新的省エネ技術による省エネ対策

ダイセルグループでは、既存技術の改善や改良による省エネ対策だけでなく、生産プロセスの抜本的見直しや新技術の開発による省エネルギーに取り組んでいます。

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

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

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

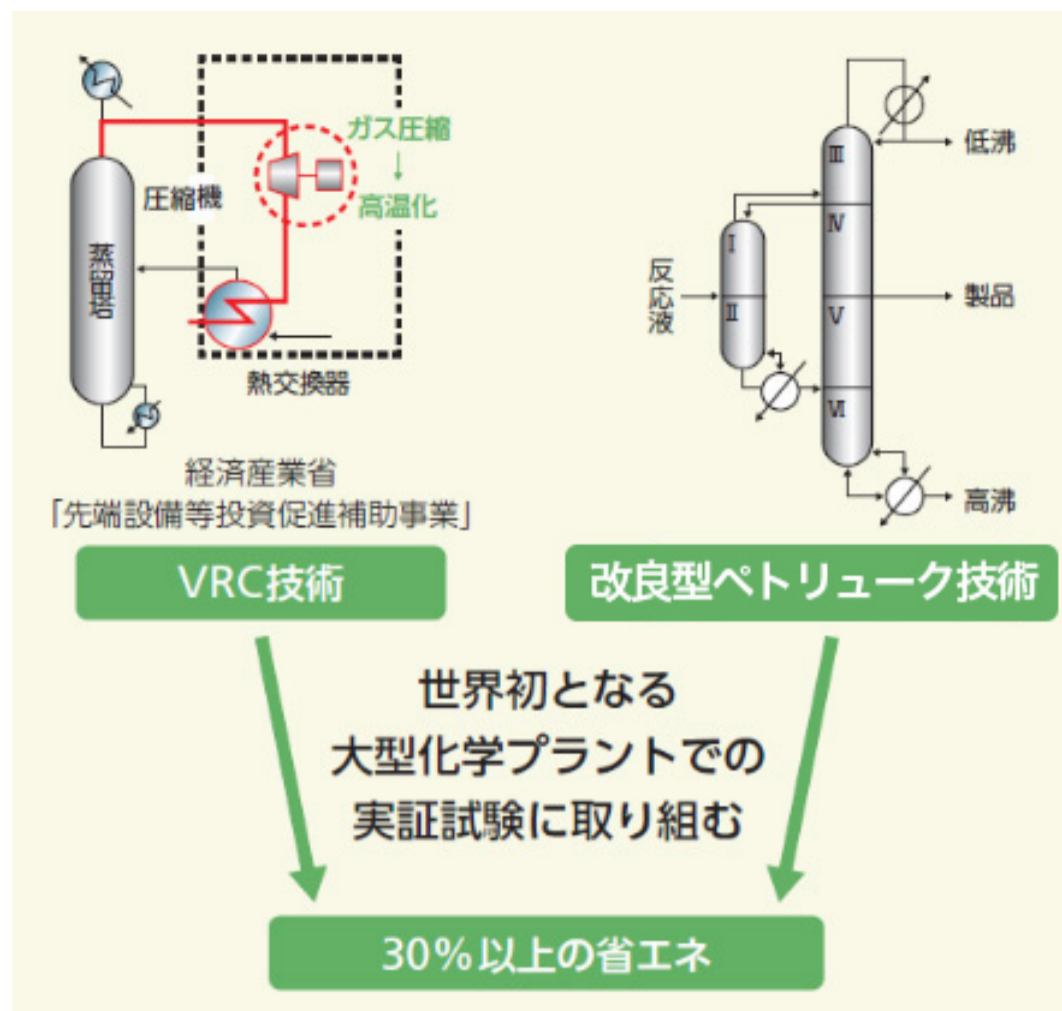
既存技術の改良

改良型ペトリューク技術

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

蒸気再圧縮（VRC）技術

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



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ます。2016年4月からこの技術に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

2020年9月完工の網干工場1,3-BGプラントに、新触媒を使用した新たな反応技術を取り入れたプロセス革新技術を開発し、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）が見込まれます。

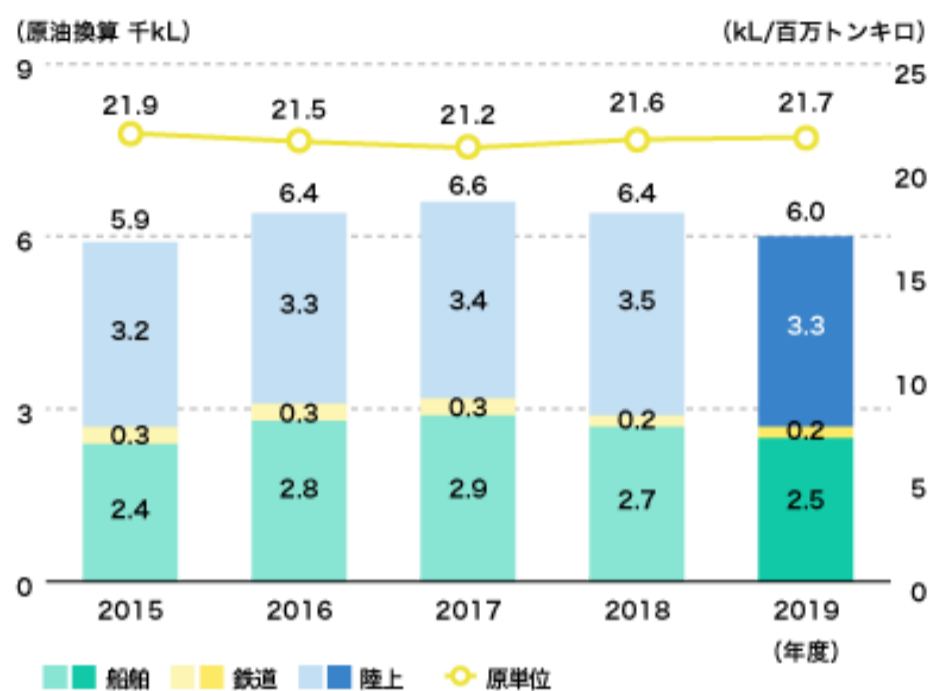
新規排水処理技術（嫌気性排水処理技術）

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、分解時に発生するメタンを燃料にできます。本運用に向け、2016年4月より網干工場の実証実験中です。

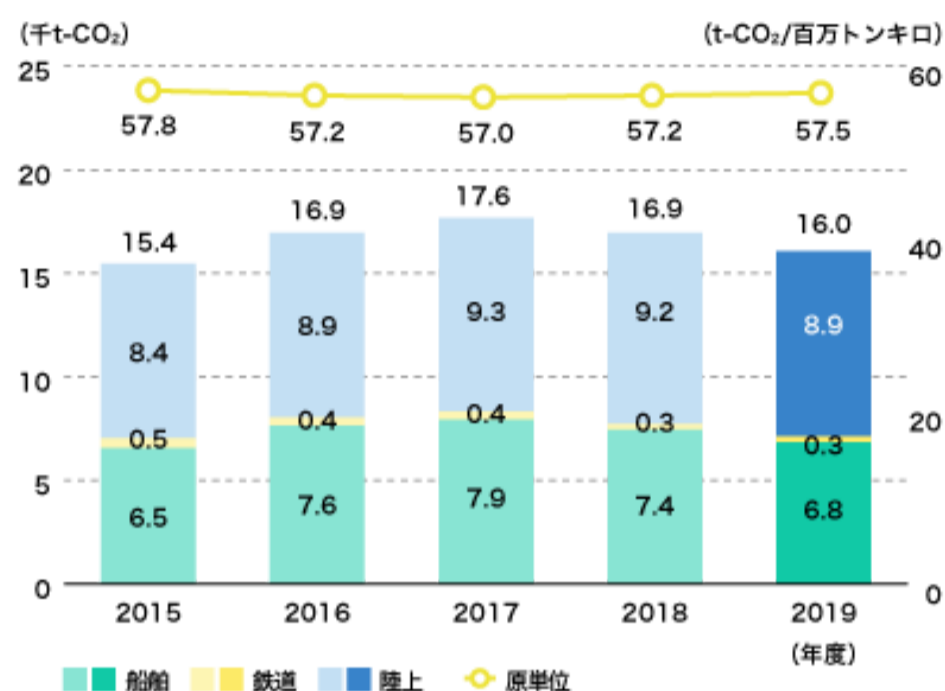
物流における環境負荷低減

当社グループでは、物流安全と物流品質の向上に取り組むとともに、モーダルシフト^{※3}やコンテナのラウンドユース^{※4}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。2019年度の物流における省エネについては、前年度に比べ、鉄道輸送および陸上輸送のエネルギー使用量は減少したものの、CO₂排出量原単位は、0.3ポイント悪化しました。

■ 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・原単位（当社事業場および国内グループ企業）



※3 モーダルシフト：トラックによる貨物輸送を環境負荷が少ない船舶などの海運または鉄道輸送に転換することです。

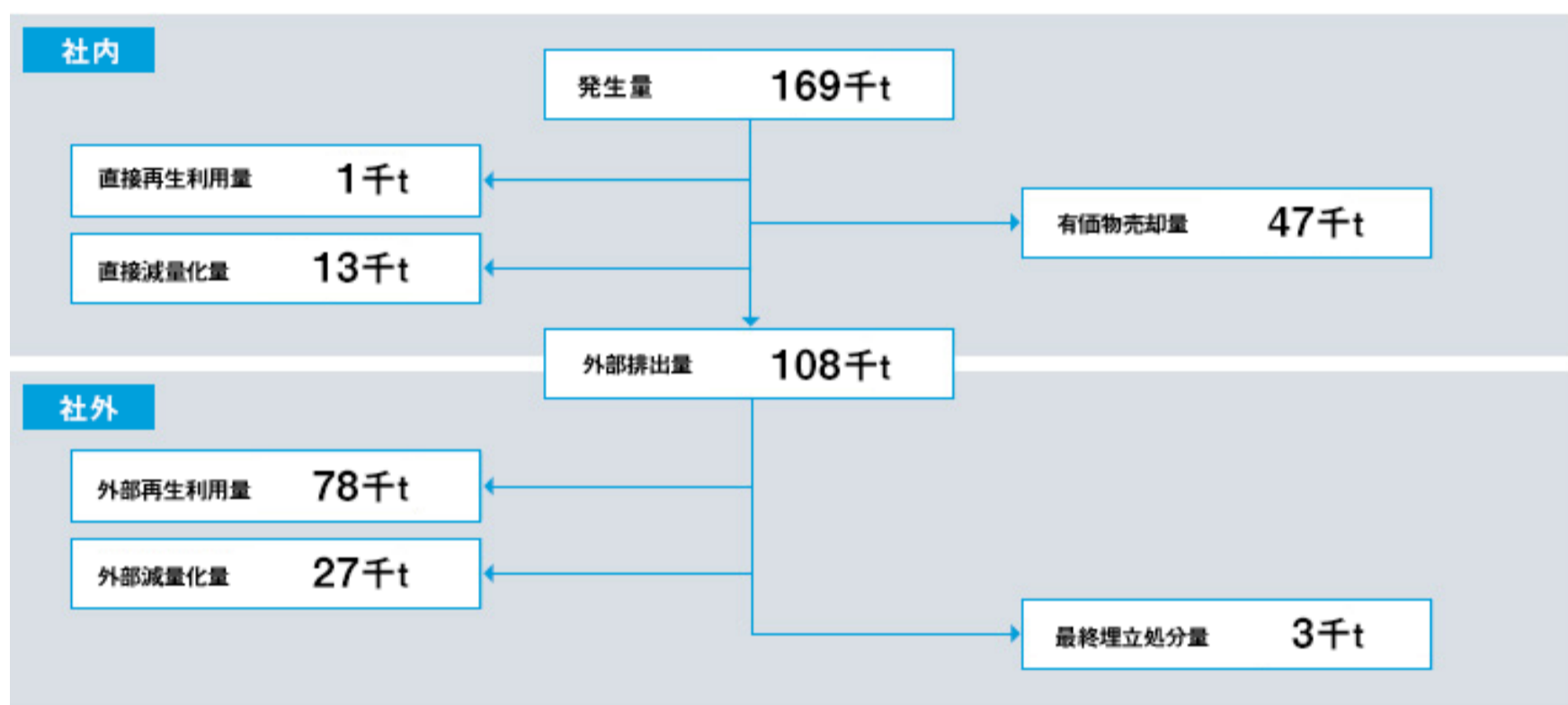
※4 ラウンドユース：輸出する際、輸入で使用したコンテナを輸出用にも利用することです。

廃棄物削減・リサイクル

基本的な考え方

当社は、一般社団法人日本経済団体連合会の「循環型社会形成自主行動計画」に参加するとともに、省エネルギーおよび省資源をいっそう推進し、廃棄物の削減およびその有効活用に努める、という基本方針に基づき取り組んでいます。

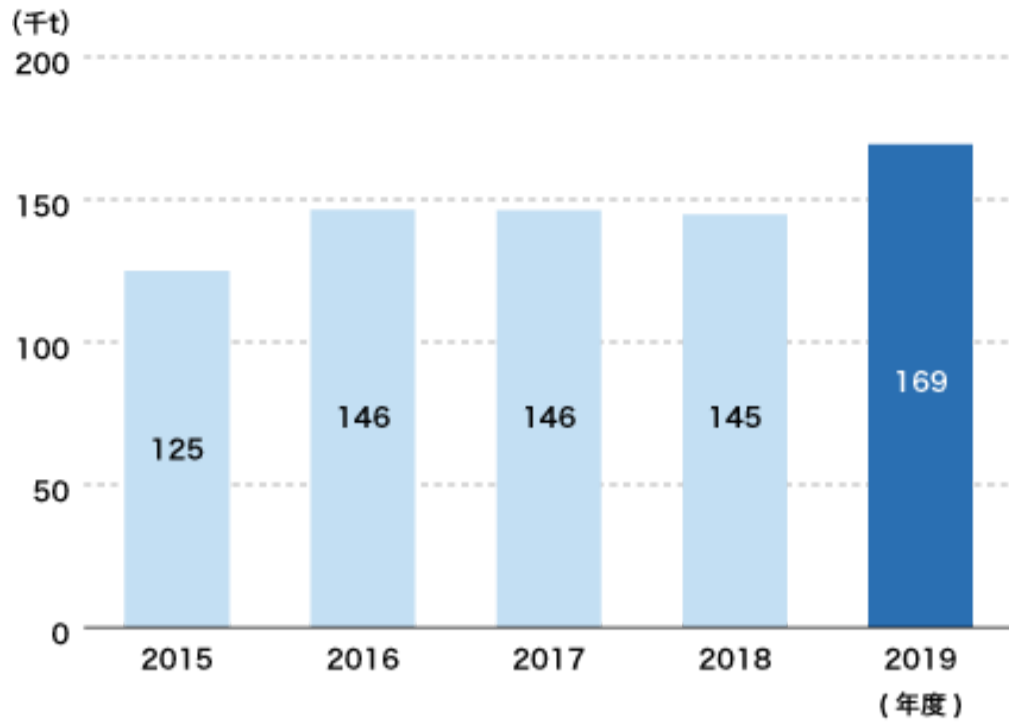
2019年度廃棄物削減・リサイクルフロー図（国内）



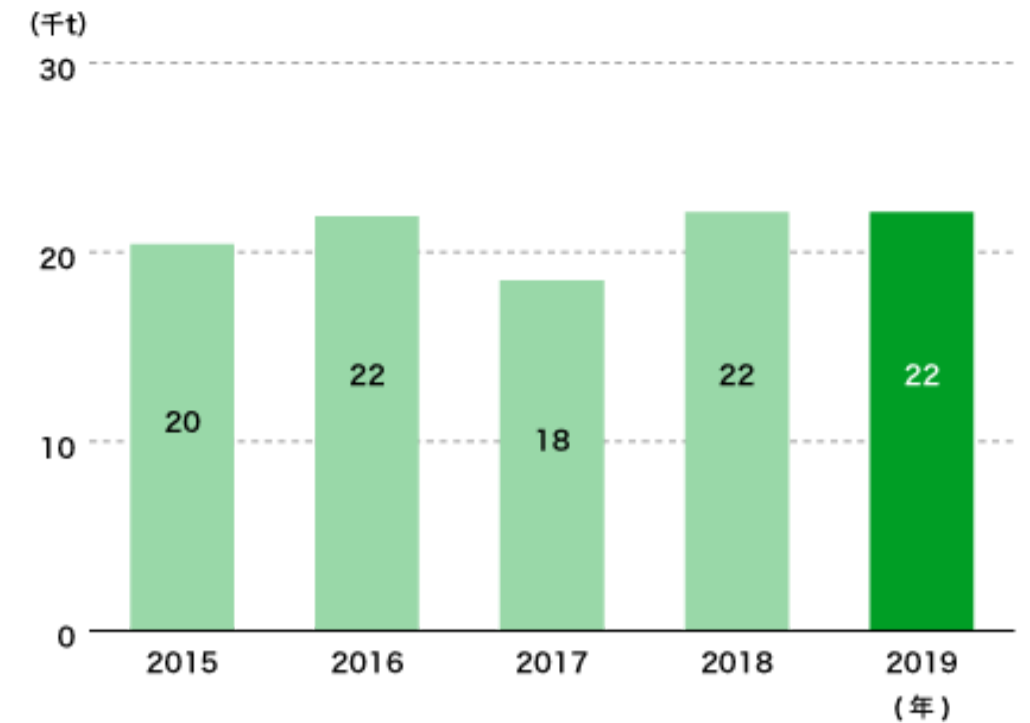
廃棄物削減に向けた取り組み

2019年度の国内の廃棄物発生量は、新井工場のプラント撤去工事に金属ゴミ増加などに起因して、前年度145千トンに対して24千トン増加しました。最終埋立量は1.6千トン増加し、最終埋立処分指数は20%となりました。新井工場で焼却残渣の削減、神崎工場で端材フィルムのリサイクルに取り組んだものの、網干工場の台風19号による製品被害品処分量が増加したことが影響しました。一方で、ゼロエミッションは6グループ企業全てで達成しています。また、産業廃棄物の排出事業者として、処理業者に対して、委託する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。

■ 廃棄物総発生量（国内）

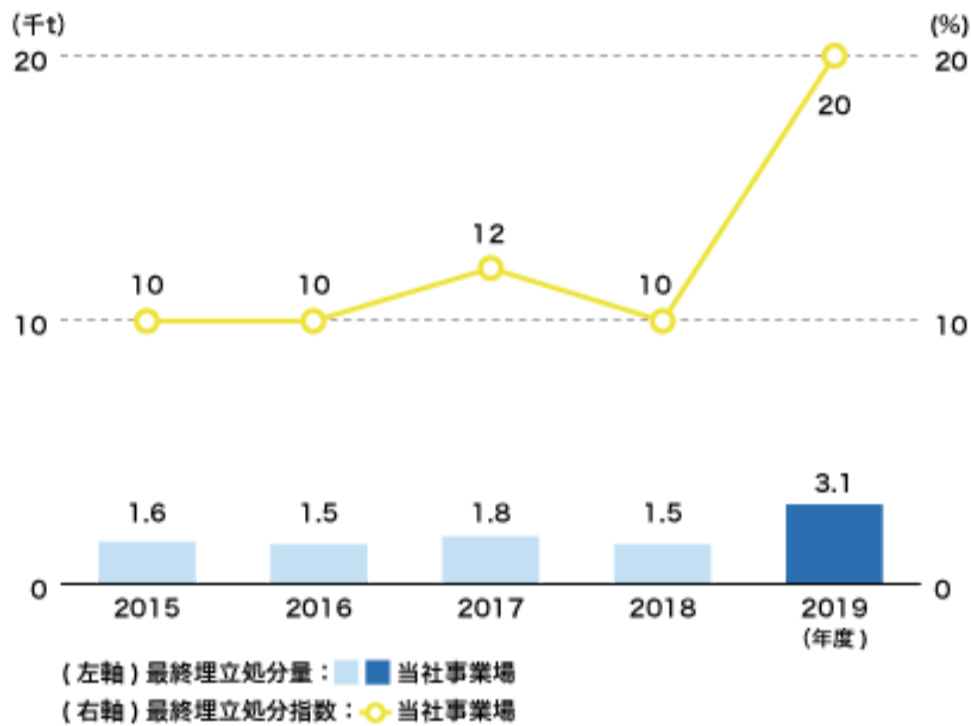


■ 廃棄物総発生量（海外）

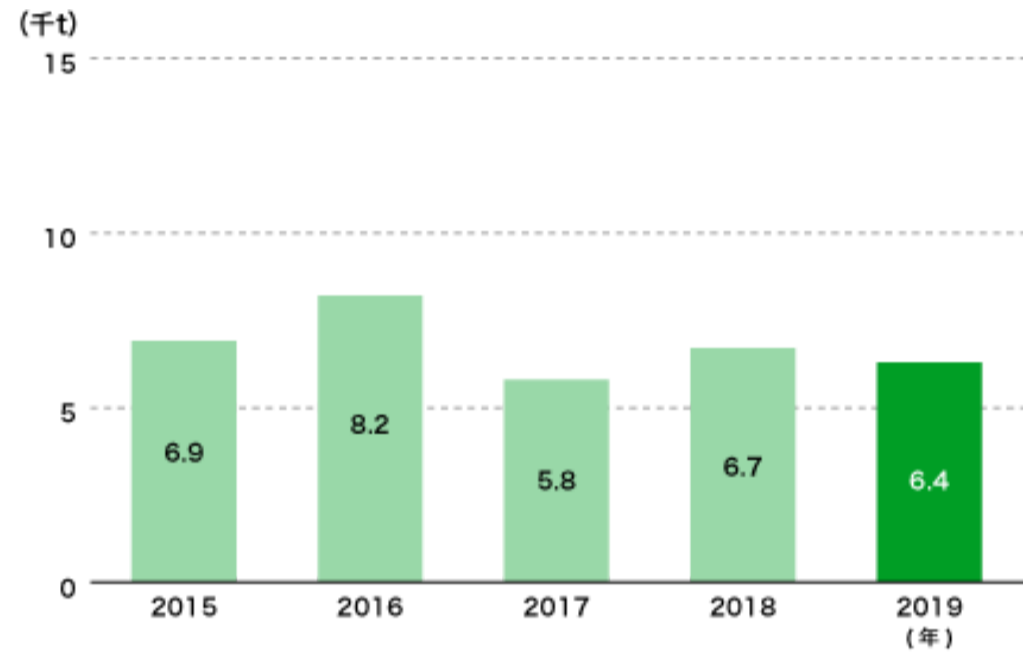


※ 集計範囲の変更にともない、過年度データを修正しました。

■ 最終埋立処分量・最終埋立処分指数（国内）



■ 最終埋立処分量（海外）



※ 集計範囲の変更にともない、過年度データを修正しました。

リサイクルの推進

当社グループは、レスポンシブル・ケア活動目標に沿って、全グループ一体となってリサイクルの推進に取り組んでいます。

日本では毎年およそ1億本、重量にするとおよそ100万トンもの廃タイヤが発生しており、環境に多大なる負荷を与えていることから、大竹工場では、エネルギー燃料として廃タイヤを有効活用するサーマルリサイクルを実施しています。石炭とタイヤチップを混焼することで、化石燃料を削減することができるため、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、産業廃棄物総発生量の約7割を占める、ばいじんや燃えがらなどのセメントや路盤改良剤への利用、廃プラスチックの分別回収など、リサイクルに取り組みました。

今後も、持続可能な社会を実現するために、さらなるリサイクルに取り組んでいきます。

化学物質管理

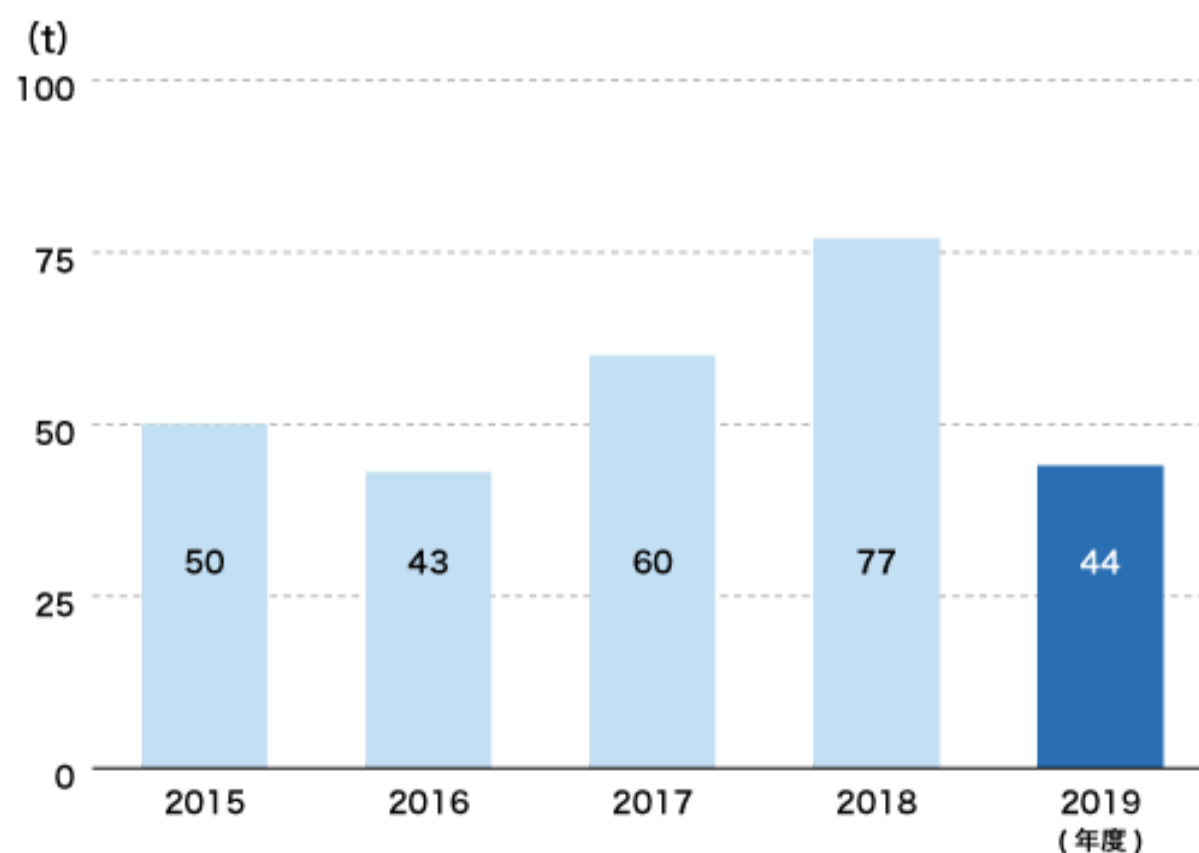
基本的な考え方

当社グループは、化学物質の排出量や移動量を把握し、化学物質排出量の削減を推進するとともに、化学物質の適正管理に努めています。

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）で定められた対象物質の2019年度の国内総排出量は44トンで、前年度より33トン減少しました。また、当社事業場の中期目標である2001年度排出量（189トン）比40%以上削減（113トン以下）は、継続して達成しました。届出対象物質数は、PRTR法届出対象462物質の内、51物質でした。

PRTR法物質排出量の推移（国内）



※ 集計範囲の変更にともない、過年度データを修正しました。

■ PRTR法対象物質の主な物質内訳（国内）

(t/年) ※1

政令指 定番号	物質名称	排出量 合計	排出量				下水道 への移 動量	事業場 外への 移動量
			大気へ の排出 量	水域へ の排出 量	土壌へ の排出 量	事業所 内埋立 量		
1	亜鉛の水溶性化合物	1.8	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0
9	アクリロニトリル	0.7	0.2	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
10	アクロレイン	1.8	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0
12	アセトアルデヒド	2.0	0.6	1.4	0.0	0.0	0.0	2.1
13	アセトニトリル	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	26.0
28	アリルアルコール	1.2	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0
31	アンチモン及びその 化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8
56	エチレンオキシド	0.9	0.3	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0
67	2,3-エポキシ-1- プロパノール	10.6	0.0	10.6	0.0	0.0	0.0	0.0
84	グリオキサール	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
127	クロロホルム	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0
150	1,4-ジオキサン	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2
151	1,3-ジオキサラン	4.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
186	ジクロロメタン	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7
238	水素化テルフェニル	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
240	スチレン	4.5	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
243	ダイオキシン類※2	0.3	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	2.0
277	トリエチルアミン	1.6	1.2	0.4	0.0	0.0	0.0	2.2

政令指 定番号	物質名称	排出量 合計	排出量				下水道 への移 動量	事業場 外への 移動量
			大気へ の排出 量	水域へ の排出 量	土壌へ の排出 量	事業所 内埋立 量		
300	トルエン	7.8	7.8	0.0	0.0	0.0	0.0	30.3
308	ニッケル	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	2.8
342	ピリジン	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.1
351	1,3-ブタジエン	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
375	2-ブテナール	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0
392	ノルマル-ヘキサン	1.7	1.2	0.5	0.0	0.0	0.0	5.6
400	ベンゼン	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
405	ほう素化合物	1.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
411	ホルムアルデヒド	2.4	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
423	メチルアミン	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他 ^{※3}	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.4
	合計	44.1	23.1	21.0	0.0	0.0	0.0	83.6

※1 取り扱い裾切り量は1トン／（年・事業場）です。

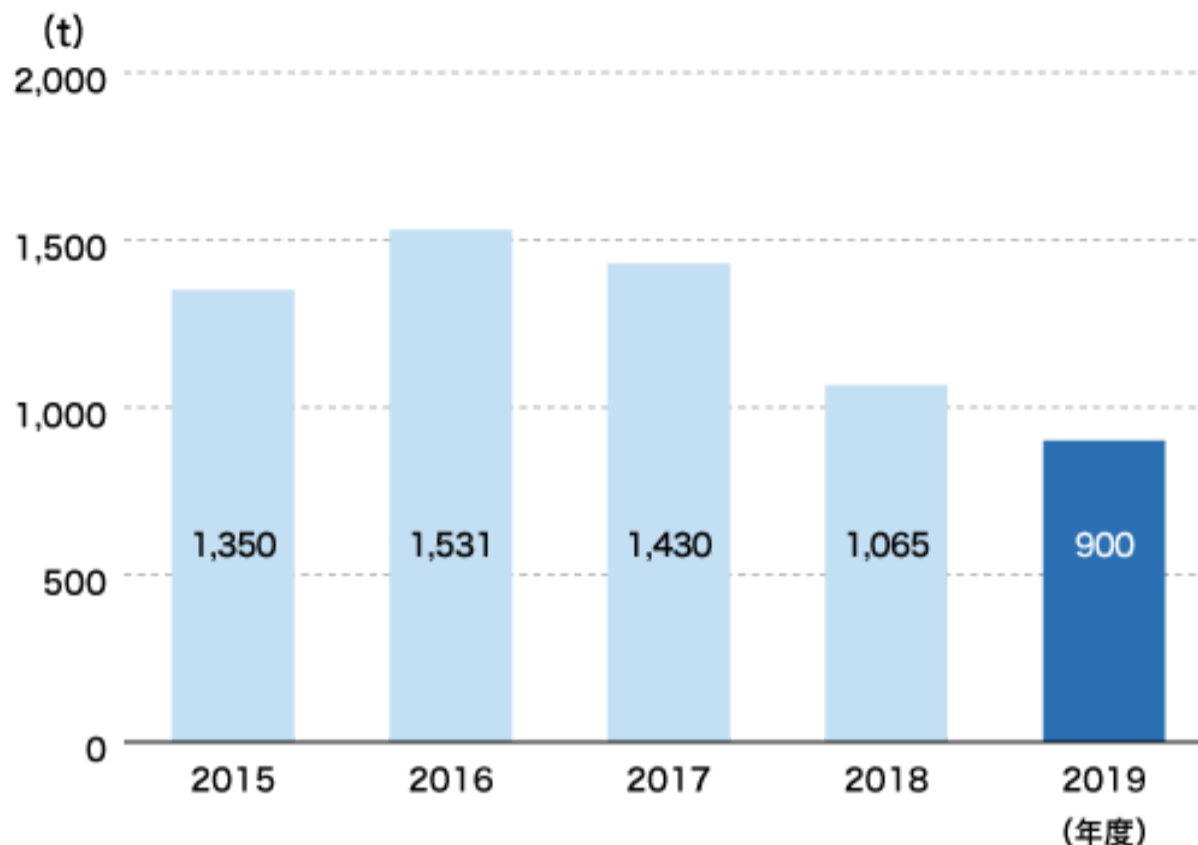
※2 ダイオキシン類の排出移動量単位はmg-TEQ／年です。

※3 排出量が0.01トン／年未満の物質は「その他」に集約しました。

VOC（揮発性有機化合物）の排出削減

網干工場および大竹工場のたばこフィルター用トウの製造では、VOCの1種であるアセトンを使用しています。2019年度のアセトン排出量は、運転条件最適化や、分析精度向上などにより削減し、当社事業場の中期目標である2000年度排出量比40%以上削減を上回る58%の削減を実現しました。今後、さらなる削減に努めていきます。

■ VOC排出量の推移（当社事業場）



PCB（ポリ塩化ビフェニル）の適正管理

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

2019年度は、網干工場、神崎工場および播磨工場で保管していた高濃度PCB使用機器や、網干工場、新井工場で使用していた低濃度PCB使用機器を、国が認定した無害化処理施設での処理を進めました。その結果、神崎工場の高濃度/低濃度PCB使用機器の処理が完了しました。

水資源の保全

基本的な考え方

かけがえのない地球の資源である水に対するリスクが国際的に高まっています。当社グループでは、水資源の適正な利用管理や水質の保全活動に努めています。

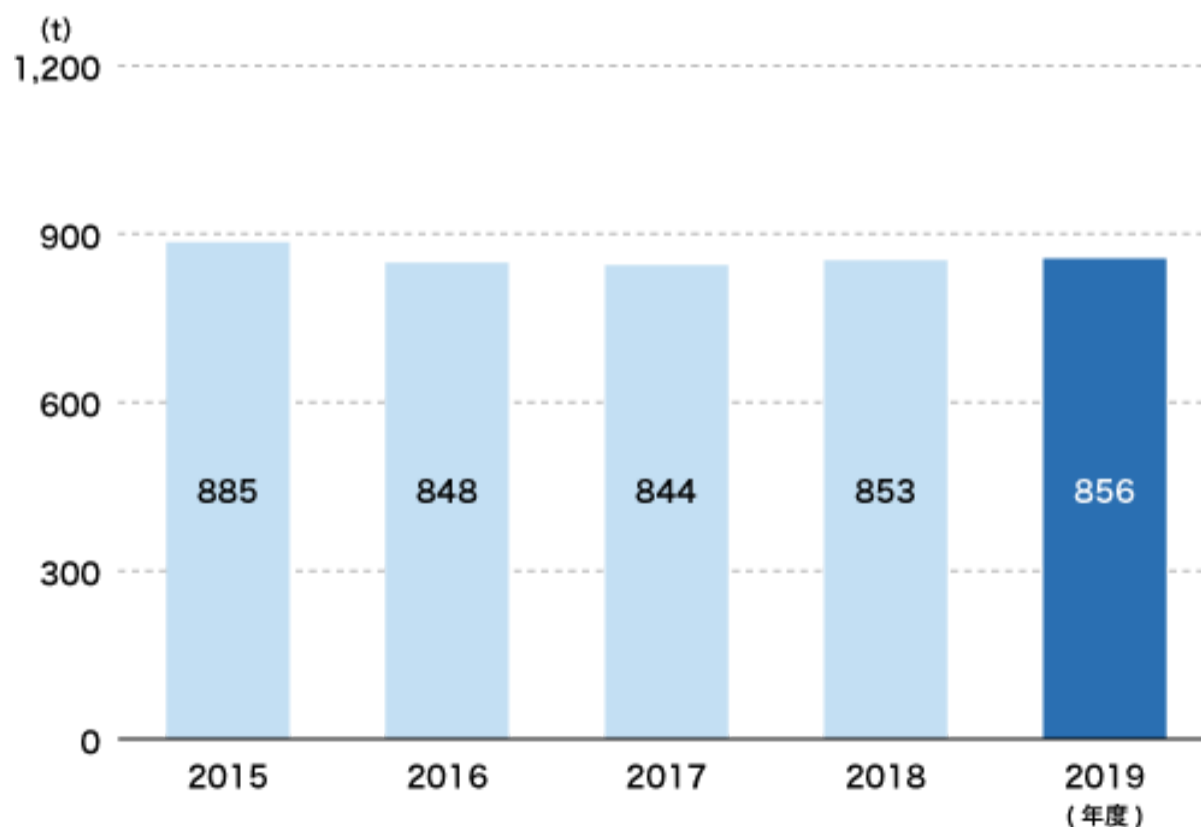
水質管理の取り組み

当社グループは、各工場における排水を定期的に測定し、測定値を管理値以下に維持するよう環境保全に努めています。また、県・市、地域の規則・協定を基に各工場にて自己管理値を設定し、管理を実施しています。2019年度も、自主基準に基づき適正な管理を継続しました。

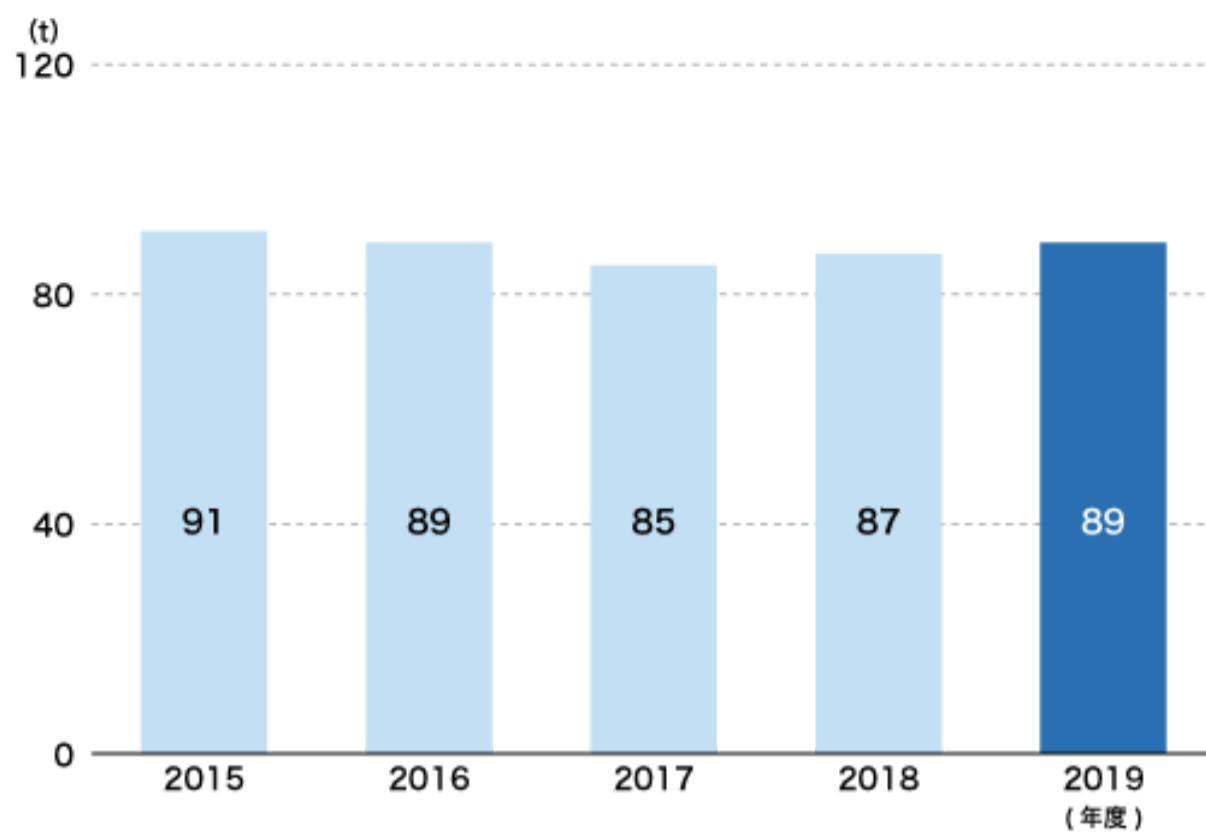
事業において新たな計画を策定する場合は、「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」[※]の運用により、排水による水質への影響を事前に評価します。設備メーカーと連携した排水処理設備の改善や大学等と連携した排水のシミュレーション技術構築など、あらゆる面における水質汚染リスクを回避するための対応を行い、化学品メーカーとしての責務を果たしています。

※ 「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」については、レスポンシブル・ケア活動の[総合アセスメント制度](#)を参照してください。

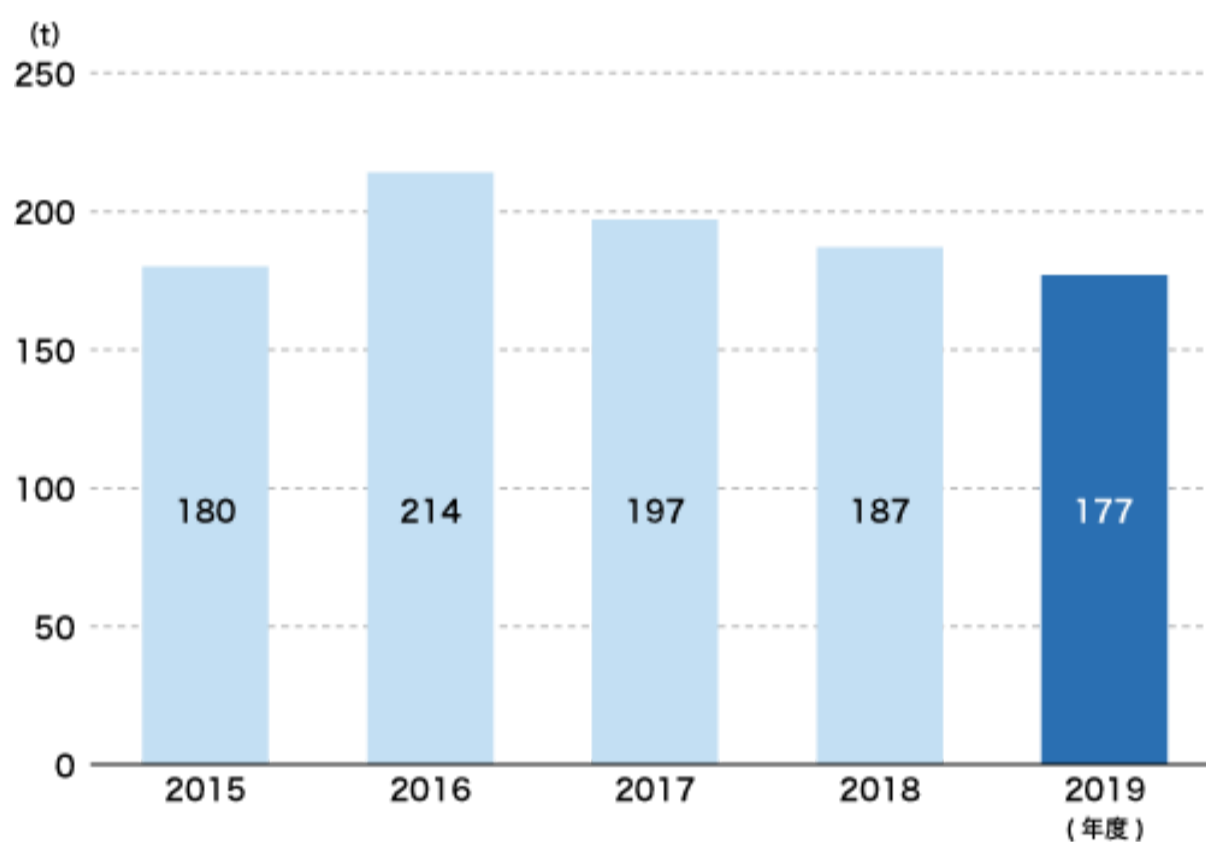
■ COD排出量の推移（国内）



■ 全リン排出量の推移（国内）



■ 全窒素排出量の推移（国内）



大気における環境管理

基本的な考え方

当社グループは、関係法令などの遵守はもとより、さらなる大気汚染物質の排出抑制に努めています。各工場などにおける設備改善や定期的なモニタリングを実施し、環境リスクの低減に継続的に取り組んでいます。

大気汚染防止への取り組み

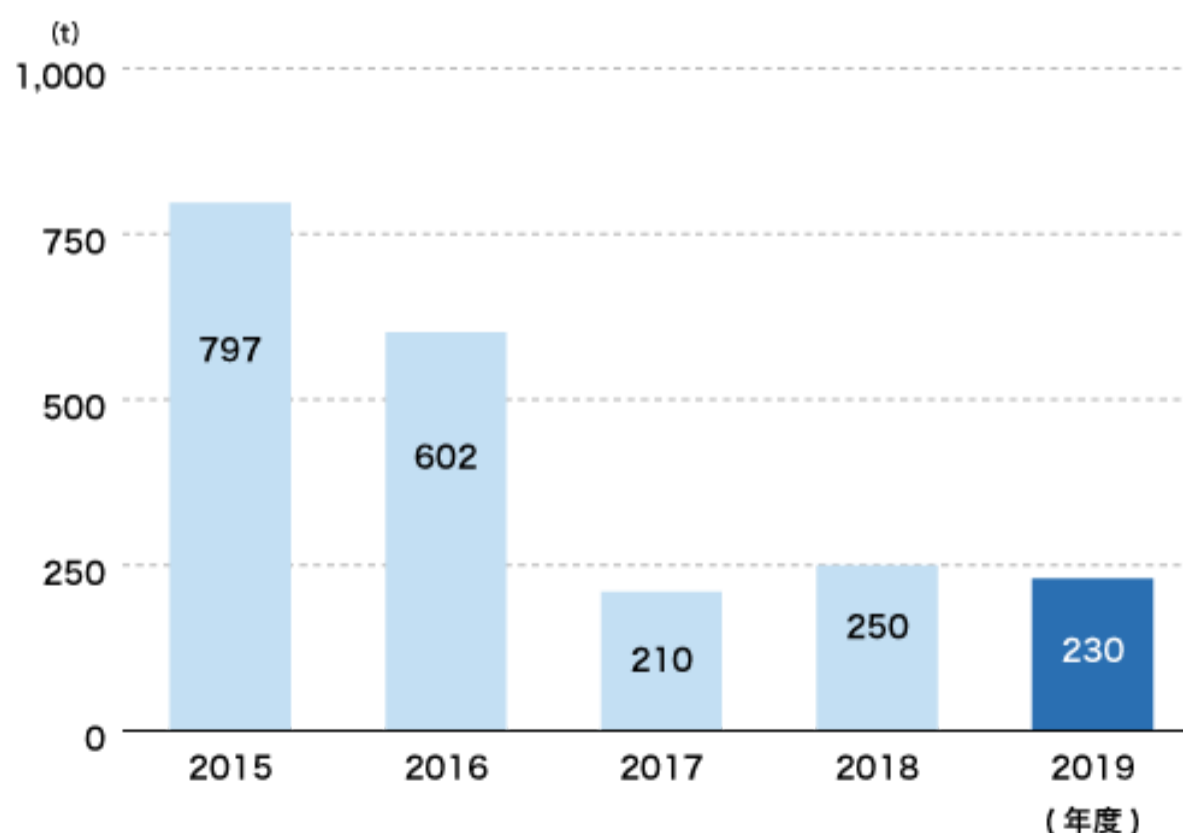
当社事業場および国内グループ企業は、法令規制値や地方行政および地方自治体との協定値（総量排出規制値および排出濃度基準）を確実に遵守するために、これらの規制・協定値より厳しい自主管理値を設定し、環境保全に取り組んでいます。

また、新製品など事業において新たな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」※の運用により、大気への影響を事前に評価します。評価の結果、検出された問題点に対して適切な策を講じ、確実に解決した後に、計画実行を可能としています。

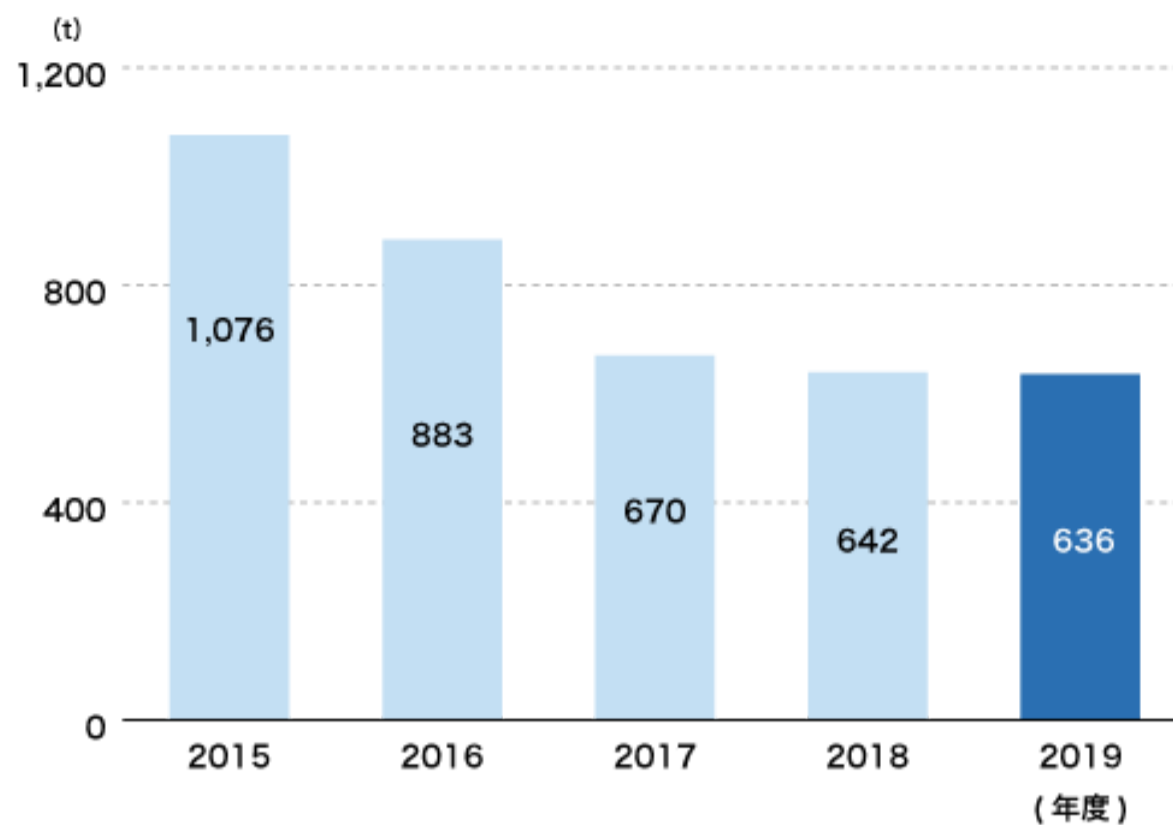
2019年度は、ボイラーの燃料転換や運転条件最適化などにより、前年度より排出量を削減しました。

※ 「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」については、レスポンシブル・ケア活動の[総合アセスメント制度](#)を参照してください。

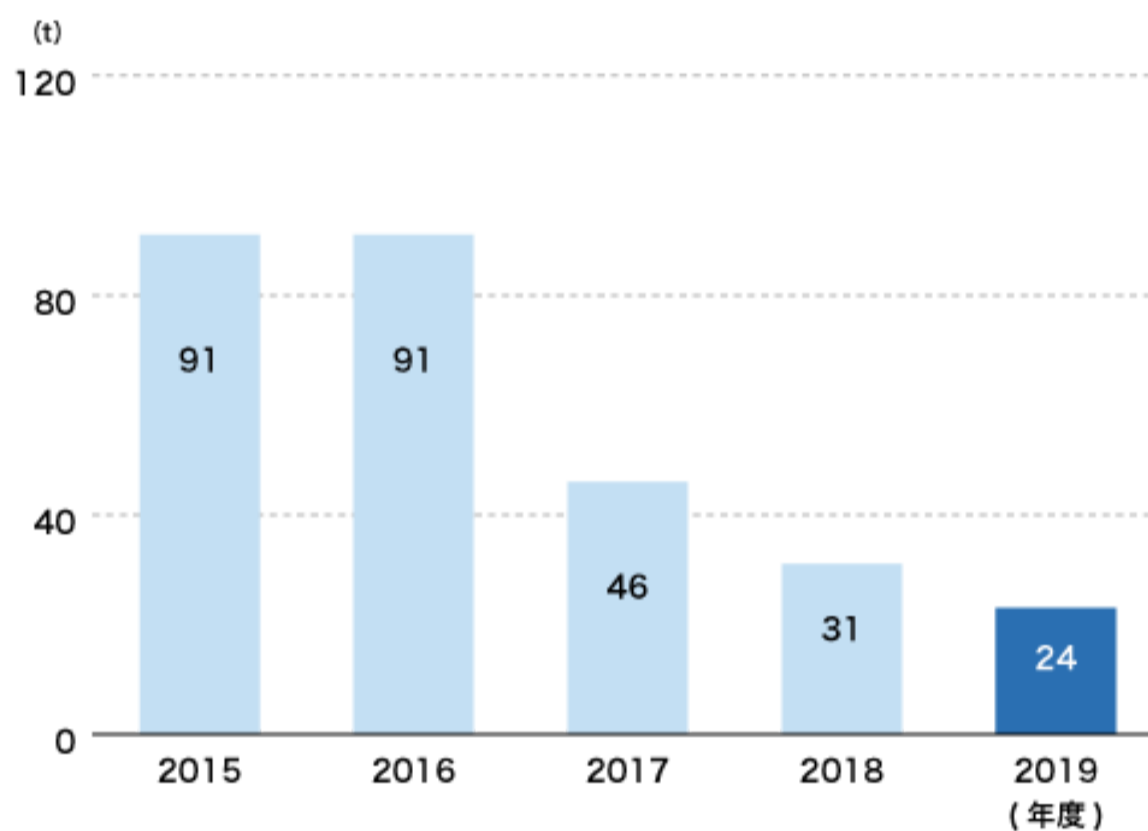
SOx排出量の推移（国内）



■ NOx排出量の推移（国内）



■ ばいじん排出量の推移（国内）



※ VOCについては、化学物質管理の[VOCの排出削減](#)を参照してください。

生物多様性保全

基本的な考え方

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しています。

生物多様性の保全への取り組み

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

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

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

いのちの森づくり

いのちの森づくりについては、[こちら](#)をご覧ください。

環境会計

当社では、環境保全への取り組みを効率的かつ効果的に推進していくために、事業活動における環境保全のためのコストとその活動により得られた効果を認識し、可能な限り定量的（貨幣単位または物量単位）に測定する「環境会計」を実施しています。

2019年度の環境投資額は約49億円であり、全投資額に対する環境目的投資の割合は、2018年度13.6%に対して、16.2%に増加しました。主な環境投資は、資源循環に係わる事業基盤整備のための設備投資（約25億円）や、新規プラント設置などのための公害防止の対策（約19億円）です。また、環境保全対策に伴う経済効果は、省資源による費用削減が2018年度0.6億円に対して、4.6億円に増加しました。今後も、環境会計を適切に把握し、環境保全を推進していきます。

■ 環境会計算定における基本事項

集計期間	2019年4月～2020年3月
集計方法	環境省発行の「環境会計ガイドライン2005年版」、一般社団法人日本化学工業協会の「化学企業のための環境会計ガイドライン」に準拠して算出
投資額	2019年度の環境保全に関する設備の投資実績
費用額	環境保全に関する設備の減価償却費・設備維持管理費・人件費などの実績値
環境保全対策に伴う経済効果	実質的効果のみとし、リスク回避効果やみなし効果は含まない。経済効果のエネルギー費用の削減効果については、実施した省エネルギー対策の12カ月間にわたるエネルギー費用の削減効果を計上した。

環境保全コスト

■ 2019年度環境保全コスト

項目	2019年度 投資額 (百万円)	2019年度 費用額 (百万円)	分類
(1) 事業エリア内コスト	4,596	4,828	生産・サービス活動により事業エリア内で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト（事業エリア内コスト）
内 訳	①公害防止コスト	1,910	大気汚染・水質汚濁防止、有害物質の排出抑制に係わる投資および費用 汚染負荷量賦課金
	②地球環境保全コスト	164	省エネルギー設備（新規ボイラー、新規冷凍機等）、燃料転換設備投資およびその減価償却費 ピンチ解析などの省エネ推進活動に係わる費用
	③資源循環コスト	2,522	省資源、リサイクル、産業廃棄物の適正処理・処分などに係る費用
(2) 上・下流コスト	0	339	生産・サービス活動に伴って上流または下流で生じる環境負荷を抑制するためのコスト（エアバック用インフレータの処理に係わる経費など）
(3) 管理活動コスト	0	657	環境マネジメントシステム運用費用、環境測定費、環境教育費用、環境管理部門経費など
(4) 研究開発活動コスト	2	217	製品・製造工程環境負荷低減テーマでの研究開発など（環境負荷低減製品の開発も含む）
(5) 社会活動コスト	288	38	緑化・美化などの環境改善活動、地域交流イベント、会費など
(6) 環境損傷対応コスト	0	3	環境保全に係わる環境損傷に対応するコスト、自然修復費用など
合 計	4,886	6,082	

項目	2019年度 金額 (百万円)	比率 (%)	備考
当該期間の投資額総額	30,171	16.2	環境投資額の比率
当該期間の研究開発費総額	15,623	1.4	環境保全研究開発費の比率

環境保全対策に伴う経済効果—実質的效果—

■ 2019年度環境保全効果

	項 目	2019年度効果額（百万円）
経済効果	①省エネルギーによる費用削減	321
	②省資源による費用削減	457
	③リサイクルにより得られた収入	307
	④廃棄物処理費用削減	57
	合 計	1,142

品質の向上

基本的な考え方

当社グループは「顧客の満足と信頼を得られる安全で高品質な製品やサービスを提供します」を行動方針に挙げ、品質方針に基づき、お客様満足向上に努めています。

【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。

品質マネジメントシステム

当社グループでは、これまでの技術の系譜に従い生み出してきた製品の下、各工場やグループ企業ではその特徴を生かし、事業分野ごとに品質規格の認証を受けています。まず基本的概念となるISO9001を中心に、自動車関連ではIATF16949、医療機器関連ではISO13485、食品分野ではISO22000、特機分野ではJIS Q 9100の規格に沿って、自社に必要な品質マネジメントシステムを構築しています。

お客様からいただいた苦情、お問い合わせやご要望について、お客様窓口であるマーケティング部門がお聞きした後、直ちに専用のデータベースを通じて品質保証、製造、開発等の関係部門と共有しています。各工場等では、品質保証会議を定期的に行い、お客様からいただいた声を基に、品質の改善や安定化に関する議論を継続的に行うことで、工場とマーケティング部門が一体となって、品質マネジメントに取り組んでいます。一方、これら各部門の取り組みに対して、代表取締役社長直属の品質監査室が品質情報の集約・解析や品質監査などを行うことで、全グループの継続的な改善にもつなげています。

各工場では、直行率^{※1}やコンプレイン件数、工程不良件数などを指標に年度目標を設定し、期末には工場トップと関係部門による一年のレビューを行い、次期目標につなげています。このようにCAPDサイクル^{※2}を確実に回すことで、高い品質水準を確保し、よりいっそうお客様に満足していただく製品の提供に努めています。

※1 直行率：製造ラインにおいて、工程内検査や出荷前検査で不具合が検出されず、1回で良品となる比率です。

※2 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。

品質マネジメントシステム認証取得状況

さらなる品質向上に向けた取り組み

品質不具合のミエル化による再発防止

お客様からいただいた苦情、問い合わせは、その内容、原因調査、是正措置などをデータベースで管理し、各工場の品質委員会やマネジメントレビュー会議で進捗を確認しています。また、月報や品質白書で情報共有を行い、全社での再発防止を図っています。

各工場の製造工程や製品検査などで発見した品質不具合や変調についても、データベースなどでミエル化を図り、再発防止を含めた品質改善につなげています。

IoT、AI（人工知能）を活用した画像解析システム

当社では、お客様の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ながら、お客様のご期待に応えるべく、継続的品質強化に努めています。

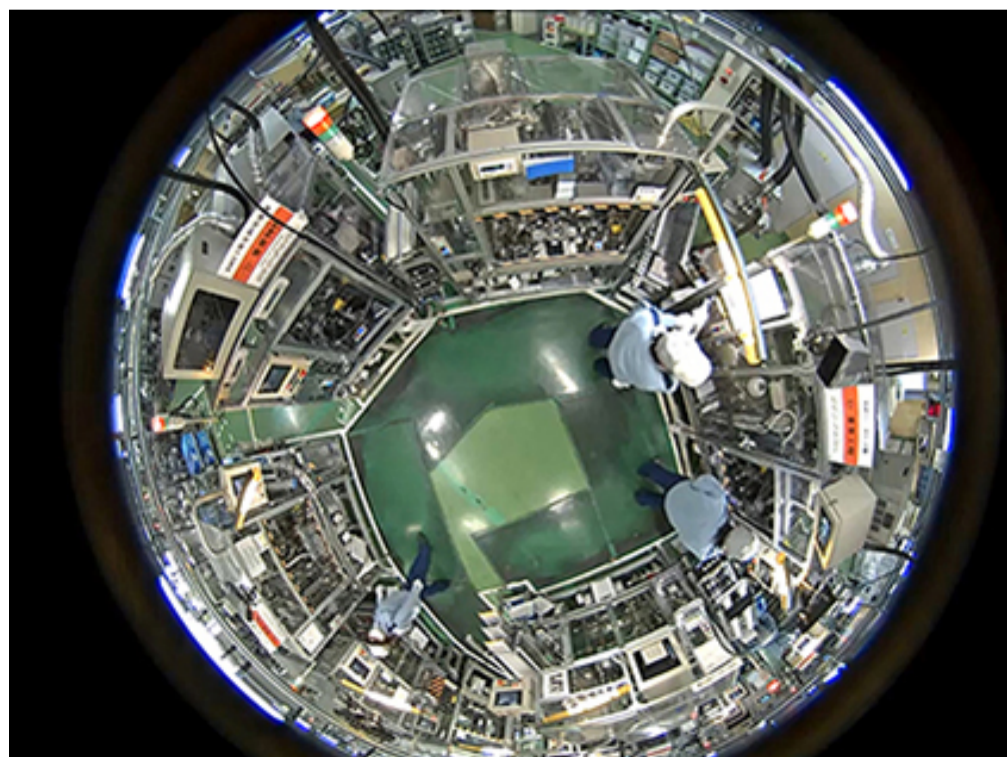
一例として、株式会社日立製作所をパートナーに、自動車エアバッグ用インフレーター製造拠点の一つである播磨工場（兵庫県たつの市）にIoT、AI（人工知能）を活用した画像解析システムを導入しました。

製造現場における作業、設備、材料をカメラ映像により連続点管理することで、これまでの代表サンプルによる管理から画像による全数管理が可能となり、ロット単位からシリアル単位での品質保証へとステップアップすることができました。また、蓄積された大量の画像データをAIで解析することで、作業員の具体的な作業改善や設備の最適条件設定など、作業効率化にもつなげています。

今後、自動車エアバッグ用インフレーターの海外6工場への導入を進め、クラウドを活用した情報の集約と分析を通じて統一仕様設計や標準化を図り、グローバルでの統合管理システムの構築を目指しています。



画像解析システムを用いた現場作業員のセンシング例

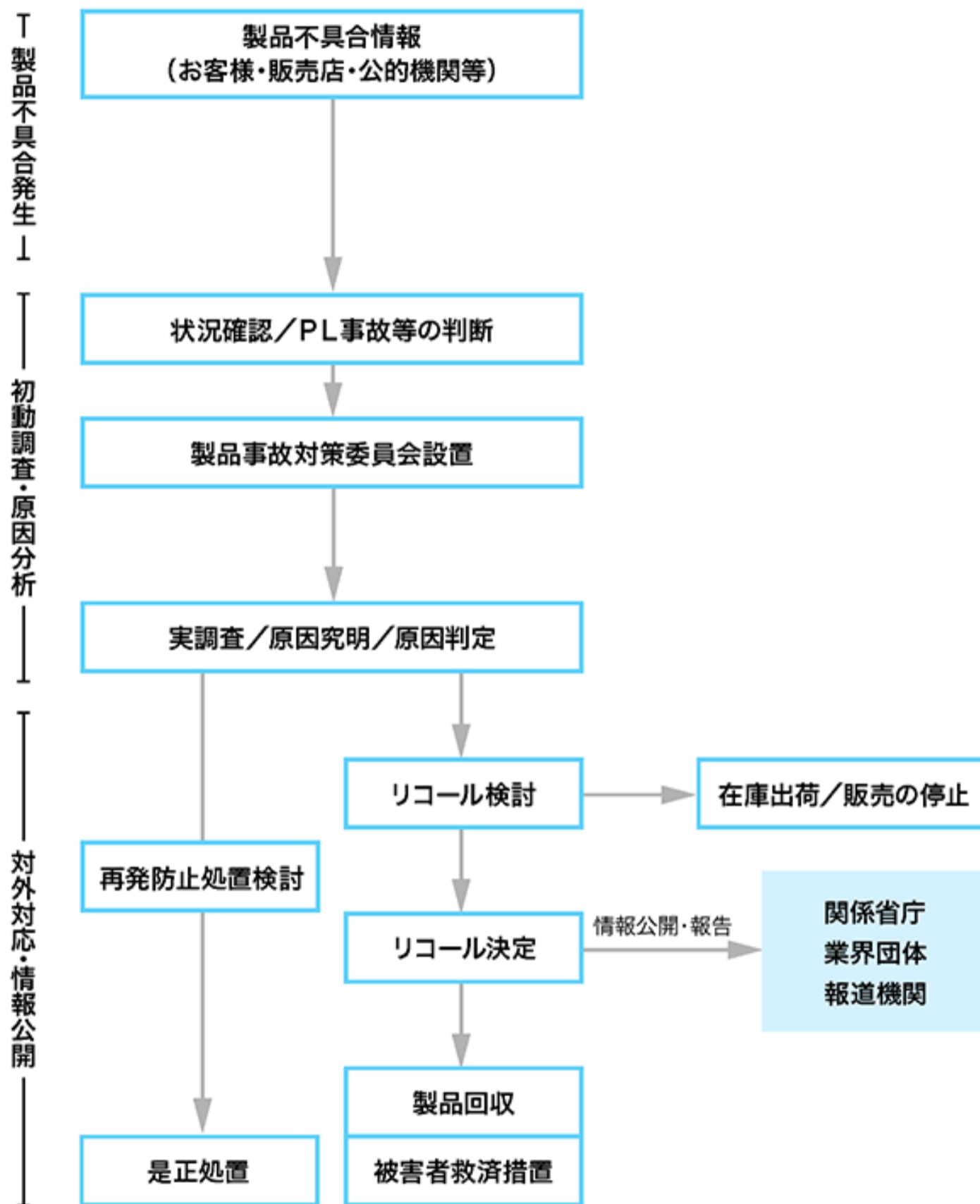


全方位カメラで撮影した画像

品質不具合発生時のお客様への対応

お客様から製品に対する品質不具合の苦情を頂いた際には、品質保証部門が中心となり、定められたフローに従って、原因調査・解析、さらに是正処置、予防処置を講じています。さらに、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を想定して、お客様の安心と安全を第一に考え、適正かつ迅速な対応ができるよう体制を整備するとともに、社内規則に基づいた対応を行っています。

■ 重大な製品不具合が発生した場合の対応プロセス図



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](#)」の下、サプライチェーン全体を通じて安全に化学物質を製造・使用・廃棄することを目的に、その影響を最小化するための情報を社内外に発信しています。

化学物質管理

化学品規制への取り組み

国内をはじめ、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の入手し、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[※]では、製造・輸入量に応じた段階の登録期限に対して、計画に基づき2018年5月に全ての登録を完了しました。

また、当社事業部門等およびグループ企業の専任者が、定期的に一堂に会し、国内外の化学品規制や業界団体の最新情報・動向などを収集し共有しています。

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

化学物質情報の提供

当社製品を安全に安心してご使用いただくため、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^{※2}を作成し、お客様へ提供しています。また、主要製品についてはSDSをウェブサイトでも公開しています。

一般社団法人日本化学工業協会（以下、日本化学工業協会）が推進している化学品管理強化のための自主的取り組みであるGPS（グローバルプロダクト戦略）/JIPS活動^{※3}に参加し、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」で一般公開しています。

また、経済産業省が開発した、新たな製品含有化学物質情報の伝達スキーム「chemSHERPA^{※4}」の普及に賛同表明しています。

※1 GHS：Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicalsの略で、化学物質の危険有害性や取り扱い上の注意事項などの情報に関して国際的に調和された化学品の分類および表示方法のルールをいいます。

※2 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。

※3 GPS/JIPS：Global Product Strategy/Japan Initiative of Product Stewardshipの略で、ICCAの化学品管理戦略に基づき、日本化学工業協会が推進する化学産業界の自主的活動です。この活動では、化学製品のリスク評価を行い、その結果を業界以外の方々にも分かりやすいように記載した安全性要約書を作成、公開しています。

※4 chemSHERPA：製品含有化学物質の情報伝達手段として、製品に含有される化学物質を適正に管理し、共通リストに基づく成分情報をサプライチェーン全体で伝達するための仕組みです。

化学物質情報の一元管理

原料、中間体および製品の有害性／危険性をはじめとする化学物質情報や法規制情報について、当社独自の化学物質情報管理データベースである「D-CLik」に登録して一元管理しています。また、このD-CLikは、安全性の試験報告書などを毎月全社より管理部門であるRC室に集め、新規化学物質の登録やデータを更新しています。これにより、当社製品を安全、安心にお取り扱いいただくための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可能としています。

化学物質管理の教育

化学物質を適切に管理するために、化学物質を取り扱う社員に対して、化学物質の危険有害性や適切な取り扱い方法や、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。

保安防災

基本的な考え方

当社グループは、リスクアセスメントにより保安防災に関するリスクを特定の上、その低減措置を講じることで事故ゼロや安全・安定操業に努めます。

保安防災への取り組み

2019年度は、国内グループ全体で、操業に大きな影響はありませんでしたが、小火6件（粉体や発泡樹脂製品の着火など）、漏洩トラブル8件が発生しました。全ての案件について、原因を調査し、ハード・ソフト両面から徹底した再発防止策を講じています。

小火のほとんどが静電気に起因するものであったため、当社グループの粉体および発泡樹脂製品の取り扱い作業や設備を総点検し、静電気災害の対策強化を進めました。過去に経験した静電気事故の風化防止も兼ねて、各工場の若手技術者とベテランからなるワーキングチームを立ち上げ、現場作業が当社の安全基準に適合しているかを検証しました。

また、当社事業場において、不審者の侵入防止や入構者の把握など、セキュリティ対策の強化を目的に、外周フェンスの補強や、生体認証による入出門管理システム導入などを計画的に進めました。さらにグループ企業でも、セキュリティ強化策の検討を進めています。

今後も、保安防災に関するリスク低減に努めていきます。

地震・津波・液状化対策

地震・津波・液状化のリスク評価や設備の耐震診断・耐震補強を計画に基づき進めています。「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。

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

防災訓練

当社グループの各事業場では、年間計画に沿って、緊急事態下の人命確保や応急措置・被害拡大防止、関係省庁との連携などが迅速かつ適切に図れるよう、定期的な繰り返し訓練を実施しています。災害対応をより迅速かつ的確に行うため、

映像などの迅速な情報共有ツールである災害情報共有システムを、2018年度に網干工場と大竹工場へ、2019年度はイノベーション・パーク、東京本社および大阪本社にも導入しました。

また、大規模広域災害を想定した全社災害対応訓練も定期的を実施しています。2019年度は災害情報共有システムを活用し、訓練参加者には事前に内容を知らせないシナリオ非提示型で、実践的な訓練を実施しました。



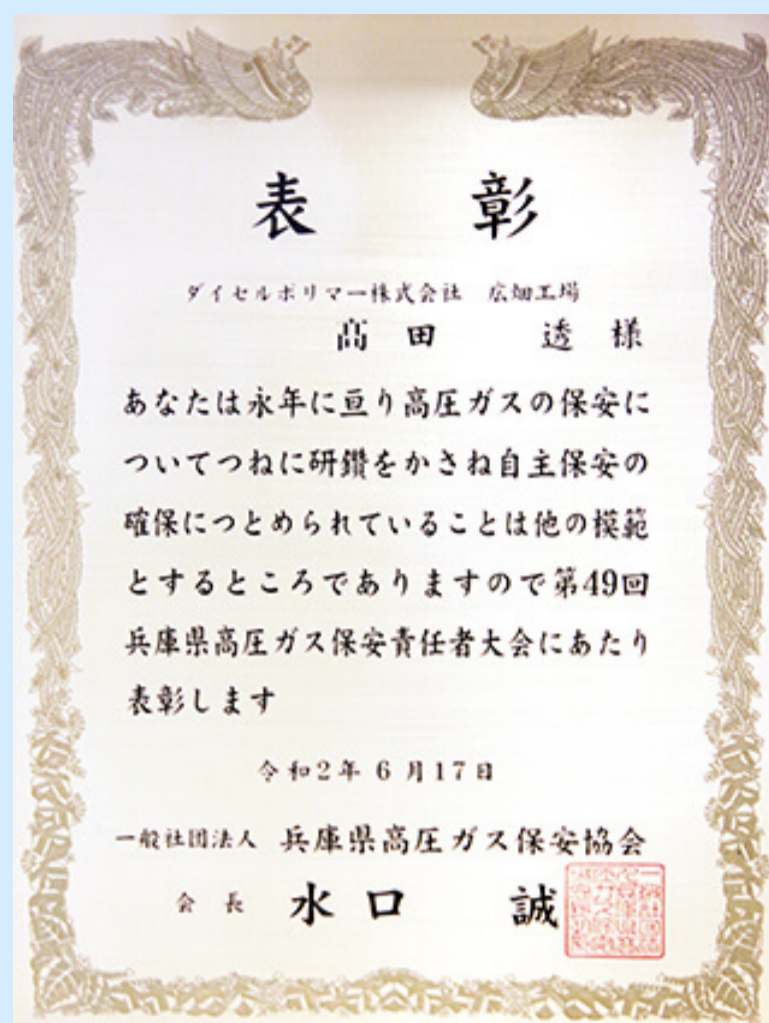
兵庫県石油コンビナート等総合防災訓練



地元消防署、近隣企業との合同防災訓練



地元消防署、近隣企業との合同防災訓練



ダイセルポリマー（株）広畑工場生産部第1グループの高田透 部員が、第49回兵庫県高圧ガス保安責任者大会において、高圧ガスの保安に関する永年の功績に対し、一般社団法人兵庫県高圧ガス保安協会より「優良高圧ガス保安責任者会長表彰」を受賞しました。

物流安全

基本的な考え方

当社は荷主として、グループ企業であるダイセル物流株式会社と共に、物流安全と品質の確保に取り組んでいます。ダイセル物流株式会社では、安全目標として「物流災害ゼロ・労働災害ゼロを維持し、交通加害事故ゼロを達成する」を、品質ポリシーとして「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及び、荷主のCS（顧客満足）を得る」を掲げ、取り組んでいます。

物流災害ゼロへの取り組み

2019年度は、自社での物流災害ゼロを達成しましたが、協力会社で1件発生しました。誤出荷・誤納入、物流クレームなどの物流トラブルの件数は、前年度より5件減少しました。発生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、再発防止策の見直しと周知徹底を図ります。また、協力会社と連携の下、トラブル事例の根本原因を特定すると共に再発防止に努めていきます。

「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、2019年9月27日に自主行動宣言を「ホワイト物流」推進運動事務局に提出しました。

「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・物流の効率化や、女性・60代以上の運転者なども働きやすい労働環境の実現です。ホワイト物流推進することで、生産性の向上や、CO₂排出量の削減、物流の安定確保、社会的責任の遂行などが期待されます。

モーダルシフトによるCO₂排出量削減

ダイセル物流では、物流で発生するCO₂を削減するために、2007年から輸入品・輸出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、現在では年間約8,000本のコンテナを海上輸送しています。このモーダルシフトにより、陸上輸送時のCO₂排出量から70%の削減を達成しています。

※ 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

ダイセル物流では、輸入したコンテナを輸出に利用することによるさらなるCO₂排出削減に取り組んでいます。輸入と輸出に使用するコンテナのラウンドリユースをする独自のシステムを開発し、コンテナのマッチングを船社別にスムーズに行い、使用するコンテナ基準の見直しや簡易なコンテナ修繕の施しと合わせ、円滑な輸送作業を可能にしています。現在では輸入したコンテナの75%のラウンドユース率を達成し、CO₂排出量削減に貢献しています。

安全品質共育センターにおける技能研修

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

2019年度末現在で、延べ約1,070名が受講しています。





技能研修

※ ダイセル物流株式会社の「安全品質共育センター」の詳細については、[こちら](#) をご覧ください。（ダイセル物流株式会社ウェブサイト）

労働安全衛生

基本的な考え方

当社グループは、ダイセル行動規範に掲げる安全な職場環境の構築のために、研究開発・製造・物流等、全ての活動において、関連法令にのっとり、自らアセスメントを行い、自らの職場の安全確保のための諸施策を推進します。

全ての事業場で、安全最優先のモノづくりのもと、生産現場の基盤整備の取り組みとして、3S（整理・整頓・清掃）、HH（ヒヤリハット）、KY（危険予知）を推進しています。また、労働安全衛生教育については、教育訓練センター（TRC）にて全社共通の教育を行っています。

労働災害撲滅に向けた取り組み

当社グループは、労働安全衛生をレスポンシブル・ケア活動の一環として、代表取締役社長直轄のレスポンシブル・ケア推進体制の下、適切に管理しています。

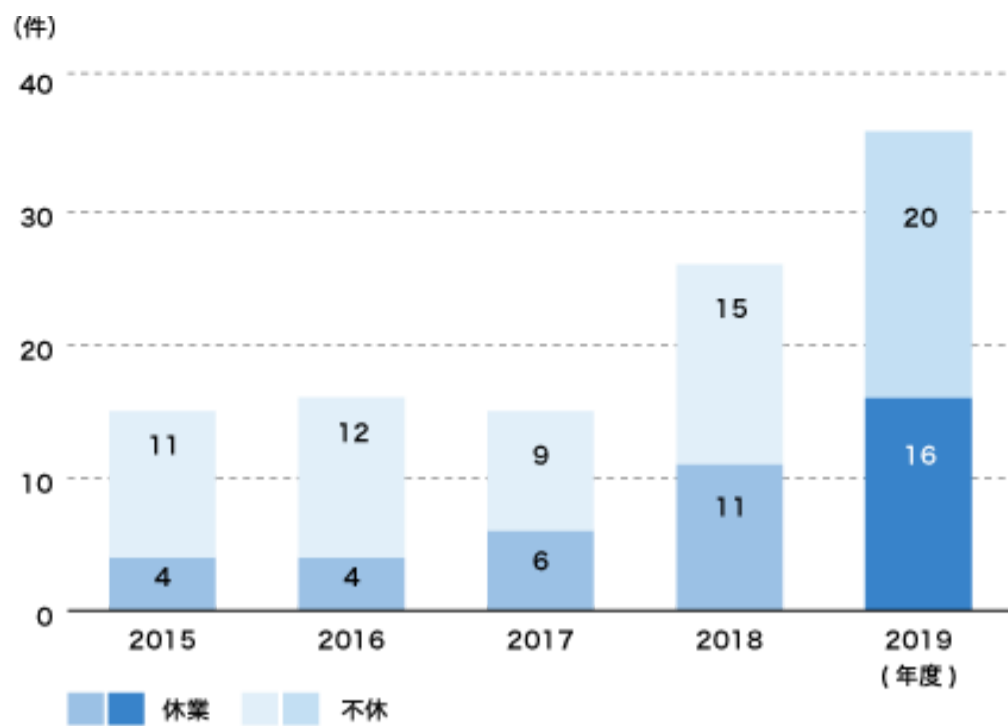
2019年度は、前年度に引き続き、薬傷および熱中症などの重篤な労働災害の撲滅を目指し、各工場の安全衛生管理者や保健師、設備担当者などによる、熱中症／薬傷予防パトロールや、WBGT（暑さ指数：Wet Bulb Globe Temperature）が上昇した際の対策強化などに取り組みました。また、塩分・水分補給環境の整備や休憩所の設置などにも取り組みました。このような継続的な取り組みにより、熱中症のヒヤリハット事例件数は2018年度に対し減少しています（対前年度－3件）。

2019年度は、国内の労働災害が36件（休業災害16件、不労災害20件）発生しました。特に、新井工場の設備撤去工事中に発生した、工事施工会社作業員の墜落による休業災害を踏まえ、高所作業での安全対策を強化しました。また、海外では39件で2018年に対し13件増加しました。

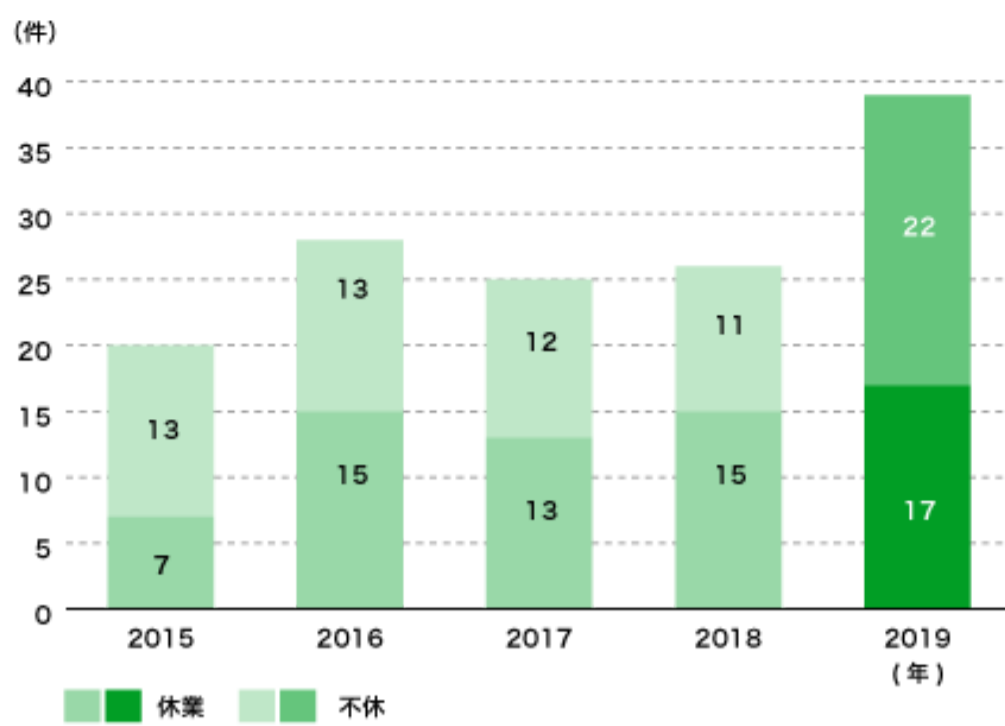
今後も引き続き、薬傷および熱中症などの重篤な労働災害の撲滅および墜落・転落災害の撲滅を重要課題として、取り組んでいきます。

レスポンシブル・ケア推進体制の詳細は[こちら](#)をご参照ください。

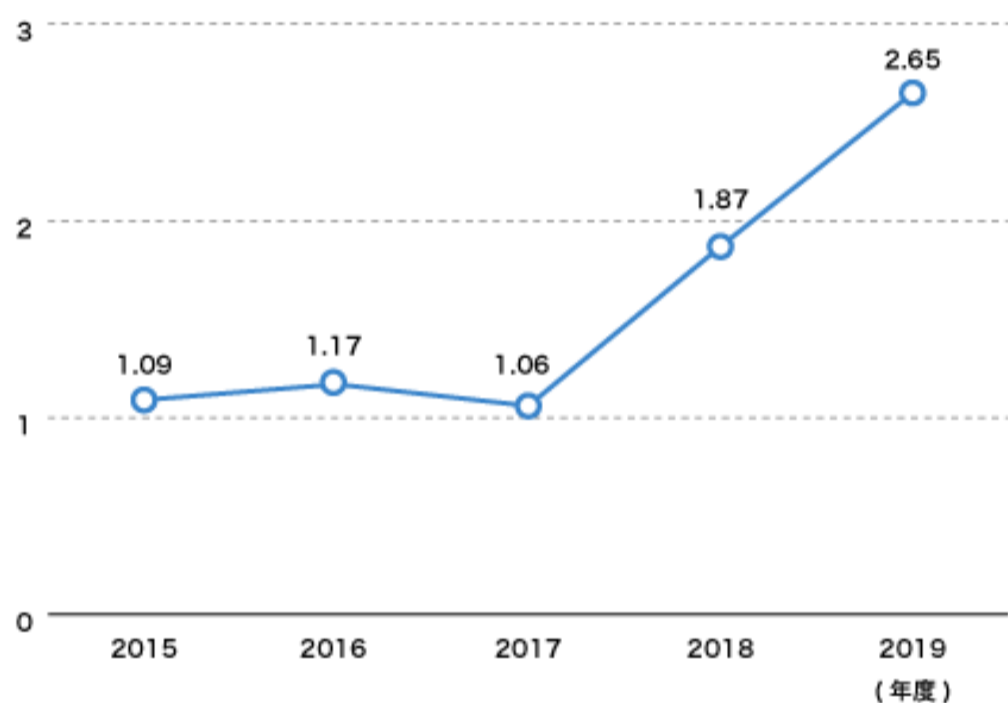
■ 労働災害件数の推移（国内）



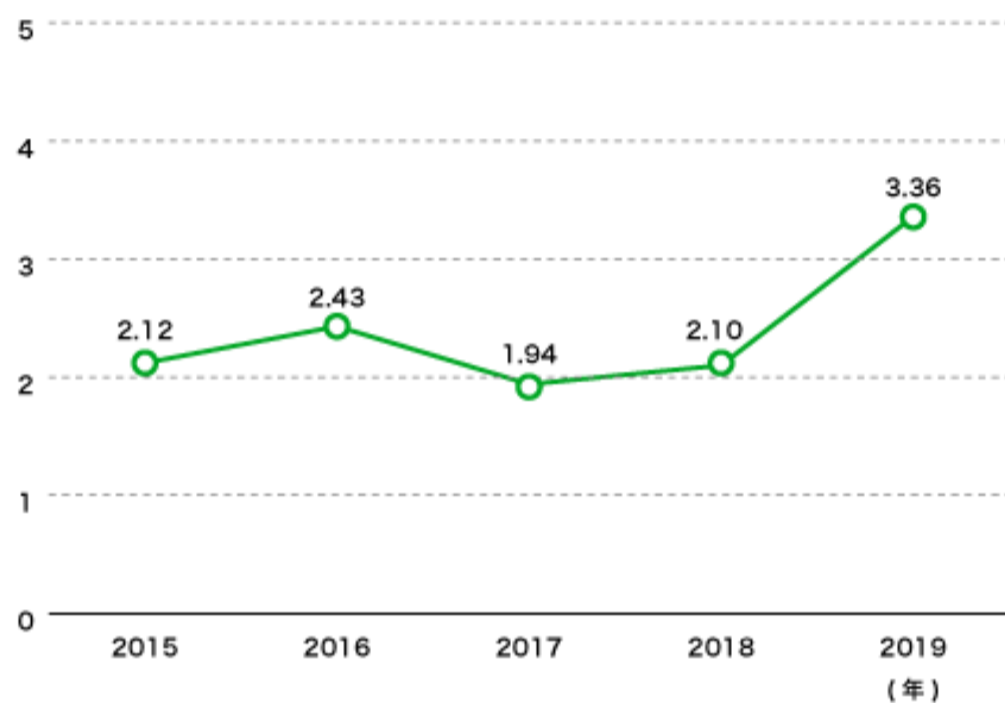
■ 労働災害件数の推移（海外）



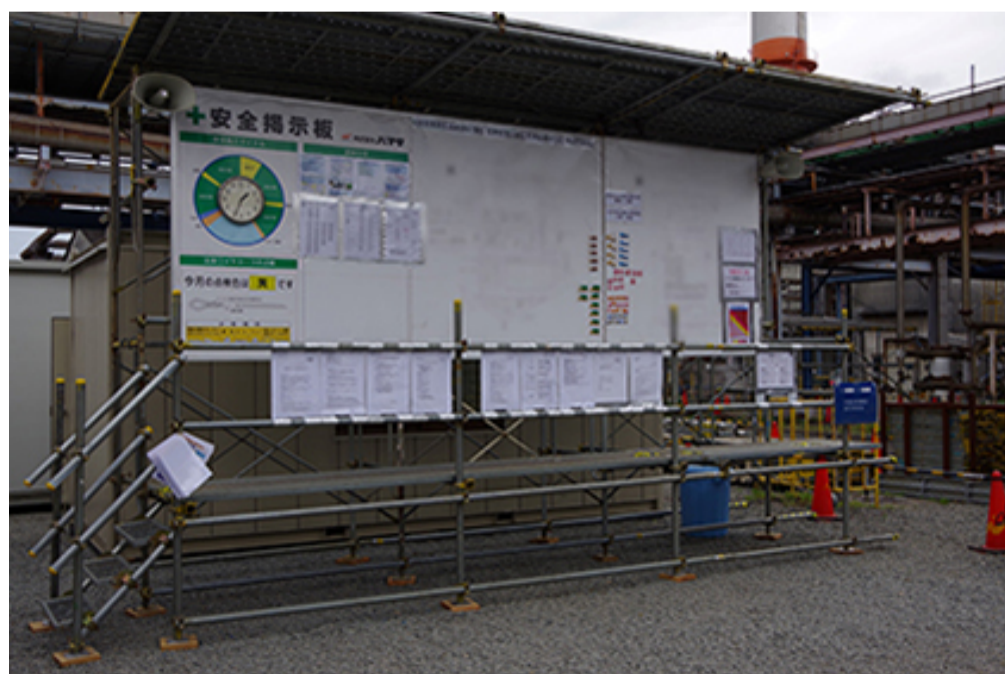
■ 労働災害発生度数率の推移※（国内）



■ 労働災害発生度数率の推移（海外）



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



熱中症／薬傷予防パトロールの様子

TOPICS 令和元年度優良危険物取扱者 兵庫県知事表彰

チェーンプロダクションカンパニー姫路製造所網干工場安全環境部の中岡部員が、永年にわたり危険物取扱業務に従事し、関連法令の遵守と保安管理に努めた功績に対して「優良危険物取扱者 兵庫県知事表彰」を受賞しました。



優良危険物取扱者 兵庫県知事表彰

TOPICS 教育訓練センター（TRC）分室

当社グループの各事業場では、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、化学品管理などの教育を実施しています。これらの教育の実効性を上げるため、原理原則の他、過去に事業場で発生したトラブルの教訓を生かした教育や、事業場固有の技術教育の場として、TRC分室を設けています。

2019年度は前年度に引き続き、TRC分室による過去のトラブル事例を踏まえた危険擬似体感教育の充実、強化を進めました。また、播磨工場では、組立加工型生産における人材育成の場である「共育センター」で、挨拶からはじまる、モノづくりの基本動作やモノづくりに必要な知識、技能を、座学だけでなく実践や体験を通じた人材育成に取り組んでいます。

労働安全向上の取り組み

グループ企業安全交流会

3Sや安全への取り組みに関する気付きや感性を磨くとともに、当社グループとして一体感を醸成する目的で、2014年度から労働組合の協力の下「グループ企業安全交流会」を開催しています。当社グループの生産現場のリーダークラスが一堂に会し、工場の職場を見学するとともに、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。

2019年度は、播磨工場および西播磨研修センターにて、安全交流会を開催しました。今回の参加対象は、従来、班長クラスとしていたところを、3Sの推進責任者を対象としました。参加企業は、ダイセルパイロテクニクス(株)、DMノバフォーム(株)（長野、岡山、青森工場）、ダイセル物流(株)、ダイセルパックシステムズ(株)、大日ケミカル(株)、ポリプラスチック(株)の6社で、合計12名が参加しました。播磨工場の3S・安全の取り組みの紹介や、工場見学、共育センターの体感教育を実施しました。また、西播磨研修センターでは、教育訓練センター所長による「基本動作と3S取り組みの目的」と題した講義や、自職場と播磨工場の3Sとの乖離点や今後の進め方について、グループ討議しました。

■ 安全交流会の実施状況

年度	開催場所	参加人数
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職場見学

「安全作業必携」の作成・配布

モノづくりに関する安全ルールは多くのものがあります。2013年度、モノづくりに携わる当社グループの全社員が同じ基盤に立って安全確保について気付き、考え、行動できることを目的に「安全作業必携」を作成、発行しました。

「安全作業必携」は、現場作業の安全ルールの要旨を、いつでも、どこでも確認できるようにポケットサイズに取りまとめ、編集したものです。2018年4月には、より分りやすく見やすくするために図や写真を多用した第3版を、2020年6月には、静電気災害予防や新作業着の着用ルールなどを盛り込んだ第4版を、発行しました。

人材マネジメント

人事方針

ビジネスのグローバル化に応じ、急速に海外展開を進めていく中、多様な価値観を持った社員が共に仕事に取り組んでいくための指針として、2013年に「ダイセルグループ人事方針」を制定しました。

この人事方針に添い、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。

人事方針とは採用、育成、配置、処遇など様々な人事施策の根本にある考え方であり、私たちダイセルグループは、それを『人は成功の基礎』と決めました。

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

株式会社ダイセル 代表取締役社長 小河 義美

ダイセルグループ人事方針

人は成功の基礎である。

ダイセルグループ人事方針に込めた3つの思い

Will 一人ひとりの意志と、勇気ある決断を応援する。

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

Integrity 正しき道を、胸を張って歩く。

人事ガイドライン

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年より人材マネジメントの基盤整備を行っています。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、グループ全体で共通して守るべき人材マネジメントの指針であり、人権・労働、採用、処遇、人材育成、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、「人材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。実際、こうした指針に則り、2019年には、海外のグループ企業から参加者を募り、マネジメント研修を実施しました。また、中国の統括会社でも、中国のグループ企業向けに、教育プログラムを企画し、提供しています。

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。● 人材育成やキャリアアップなどの機会を、人種、国籍、性別等、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、社員が心身ともに健康に働ける職場環境とする。● 良好な職場環境を通じて職場全体の生産性を向上し、適正な人員を維持する。
採用	ダイセルグループ基本理念、人事方針（Will、Diversity & Inclusion、Integrity）に共感する人材を採用する。	<ul style="list-style-type: none">● 強い意志（Will）、誠実さ（Integrity）をもって新たな価値を創造できる人材を採用する。● 人種・国籍・性別などにかかわらず、公平・公正な採用活動を行う（Diversity & Inclusion）。

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

人事評価制度

社員を公平かつ公正に評価し、個々のモチベーションアップを図ることで能力を最大限に発揮できるよう、MBO（目標管理制度）を用いた人事評価を採用しています。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て、評価を行います。仕事の成果だけでなく、それぞれの職種や等級に応じた行動姿勢の2つの側面で評価し、フィードバックを行っています。

評価制度は全社へ開示するとともに、人材育成につながる適切な評価が可能となるよう評価者研修を実施し、制度の公平性および公正性を確保しています。

社員とのコミュニケーション

組織健康度調査（Organizational Health Index）

当社グループは、組織活性化の現状把握のため、2019年度に組織健康度調査（OHI）を実施しました。今後は当結果を参考に、適宜施策を検討していきます。

■ 2019年度「組織健康度調査（OHI）実施概要」

実施時期	2020年1月
対象者	ダイセル、国内グループ企業、海外グループ企業の全社員
対象者人数（回答率）	6,855名（81%）
調査方法	ウェブサイトによるアンケート方式
主な設問項目	<ul style="list-style-type: none">● 企業風土● モチベーション● イノベーション● 外部志向

グループ企業との意見交換

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。なお、コミュニケーションツールである当社のグループ広報誌「Palette」は日本語、英語を併記しており、海外のグループ企業へも配布しています。

心と身体の健康

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、「心と身体の健康」を経営の重要課題に掲げています。健康第一の風土醸成を通じて健全な経営を推進し、暮らしと社会の豊かさ向上に貢献する企業であり続けます。

ダイセル健康経営宣言

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。

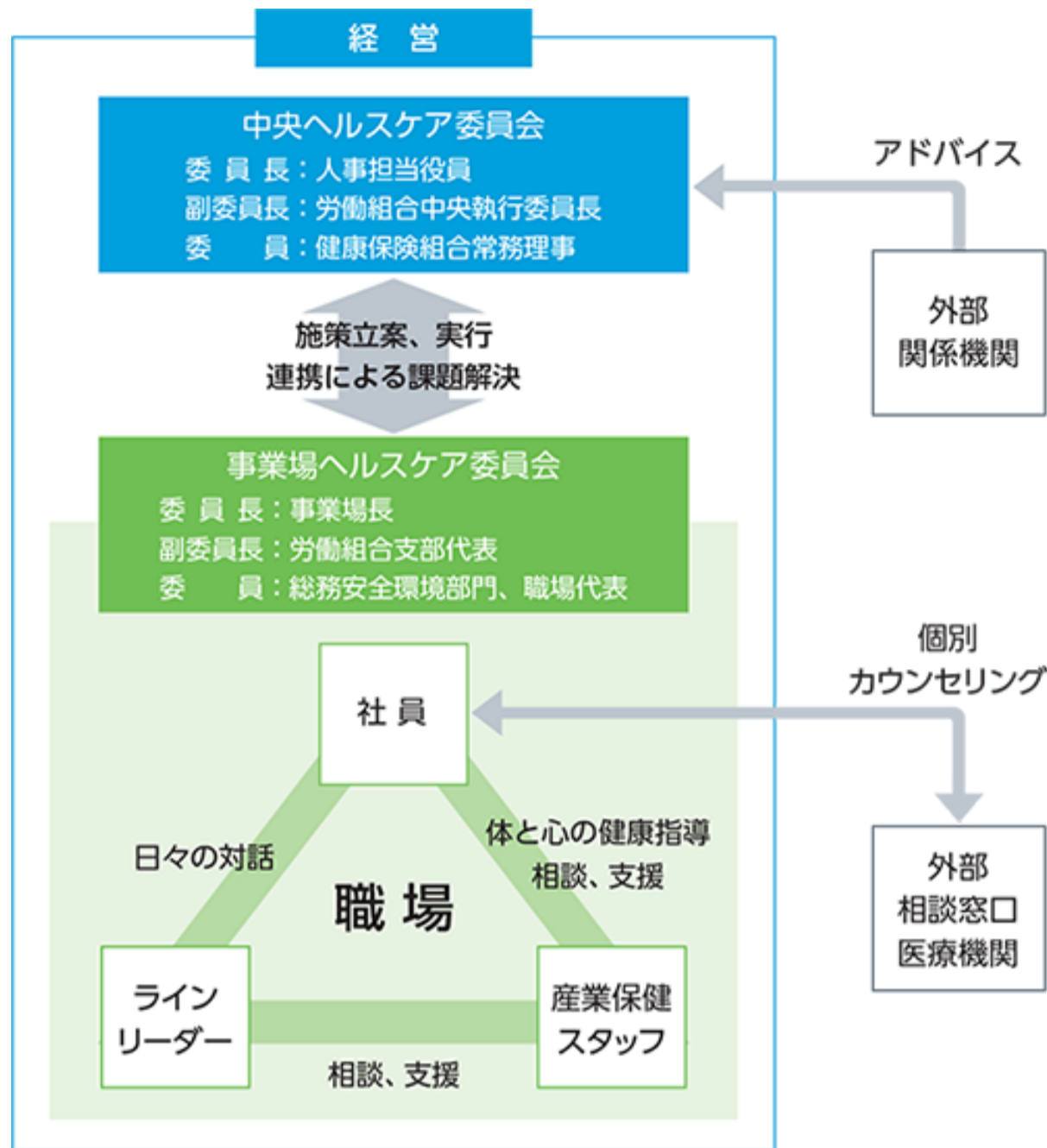
株式会社ダイセル 代表取締役社長 小河 義美

ヘルスケア推進体制

社員個々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年に労使代表と健康保険組合代表によるヘルスケア委員会を設立しました。

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、日常的な健康指導や、嘱託精神科医によるメンタルヘルス不調者対応などを実施し、社員の健康管理に取り組んでいます。メンタルヘルス不調者の復職支援をはじめ、不調者の早期発見・早期対応のための予防教育、仕組み整備など、様々な活動を計画・実行し、心と身体の両面の健康維持・向上を推進しています。

■ ヘルスケア推進体制図



組織体制強化への取り組み

当社は、ヘルスケア推進体制の強化を図るため、保健師および精神科医を産業保健スタッフとして常駐で配し、気軽に相談しやすい環境づくりに努めています。

保健師チームの協力体制

ヘルスケア委員会の下に設置した保健師チームの活動を通して、事業場を超えた協力体制の構築と情報共有化を進めています。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。



階層別研修での保健師の講演



発表風景

精神科医の活用

メンタルヘルス不調者へのフォロー体制強化のため、精神科医4名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

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」を目指してストレスチェックなどを活用した現場主体の職場運営の改善など、積極的な取り組みサポートを実施しています。2019年度のストレスチェック受検率は、グループ全体で99.8%と昨年度を上回る高い受検率を達成しました。また、面談を希望する高ストレス者には医師面談を実施しています。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て、社員の健康維持・増進に取り組んでいます。

2017年度より開始した管理職を対象としたメンタルヘルスラインケア研修に加え、2019年度は、2017年度から開始したラインケア研修及び2018年度から開始したセルフケア研修に継続して取り組み、全事業場で計14回実施し、多くの社員が受講しました。これらの研修では、外部講師を招いて、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ついての講義を実施すると共に、体験型ワークを通してコミュニケーションの向上を図りました。今後も引き続き、各事業場で継続的に研修を実施していきます。



研修風景

特定健康診断

国の疾病予防対策（データヘルス計画）に合わせ、健康保険組合が策定した3年間での計画達成に向けて、当社も積極的に参画して予防活動を強化しています。特定検診・特定保健指導は国が掲げた目標値達成に向けて、従業員や家族に対する啓発活動を強化しました。

■ 特定検診・特定保健指導実施率

	目標値	2017年度	2018年度	2019年度
特定検診実施率（%）	90%	79.2%	80.9%	84.6%
特定保健指導実施率（%）	60%	41.2%	50.6%	55.6%

労働時間の削減に向けた取り組み

社員一人ひとりの心と身体の健康が基盤であるという認識の下、ワーク・ライフ・バランスを推進し、労働時間の適切な削減に取り組んでいます。

※ 「労働時間の削減」の詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

海外出向者への健康指導、相談

2015年度より、海外出向者の赴任先における勤務状況の確認を開始し、2017年度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年度から保健師スタッフによる海外拠点訪問と海外出向者への健康指導・相談・支援を継続して実施しており、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。

受動喫煙の防止への取り組み

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。

TOPICS 「健康経営優良法人2020（ホワイト500）」に認定

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2020（ホワイト500）」に認定されました。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と認められた企業を認定する制度です。

また、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、心と体の両面から支援しており、こうした取り組みが評価されました。



人材育成

目指す人材像

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

基本的な考え方

人材は経営活動の源です。相手の立場や視点に立ち、課題に対して情熱を持ってやり抜く人材を育てることを目的に、以下の基本的な考え方を定めています。

- 人の成長こそが会社の成長である
- より高い成果を求めて課題に挑戦する過程が人の成長につながる
- 「人」を信頼し、大切にする会社風土をベースに、全社員がそれぞれの立場で役割と責任を認識して人材育成に取り組む

人材育成の方法

当社は、下図のように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、これらを上手く組み合わせることで人材育成の効果をより高めています。

■ 人材育成の方法と内容

方法	内容
OJT	<ul style="list-style-type: none">● 人材育成の基本となるもの● 仕事を通して職場で計画的に実施されるもの
OFF-JT (集合研修など)	<ul style="list-style-type: none">● 職場を離れて実施されるもの● OJTで得られない体験の場● 異質の中でカンカンガクガクを通して個性を磨く
自己啓発	<ul style="list-style-type: none">● 個人の成長を支える原点● 自らの意思で自己革新を積み重ねる
ローテーション (担当や役割の変更)	<ul style="list-style-type: none">● 仕事の枠や経験を広げ、より大きな器に成長する● 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

人材育成プログラム

社員の能力開発のため、多岐にわたる人材育成プログラムを設けています。

■ 教育訓練体系（受講者数は2019年度実績）

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

全社員対象

[1] 指名型

[2] 推薦型

[3] 公募型

※技術者専門教育は財務、法務、知財セミナー含む

新入社員育成

新入社員のいち早い主戦力としての活躍を促すために、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の習得を見据えた教育訓練を計画し、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、モノづくりの会社の社員としての基本事項を習得します。

なでしこ塾

挑戦と成長を求める女性社員のさらなる活躍を期し、2017年度に女性リーダー育成研修「なでしこ塾」を導入しました。

※ 「なでしこ塾」の詳細については[こちら](#)をご覧ください。

海外語学研修

新入社員を対象とした海外語学（英語）短期研修への派遣および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を醸成することを目指しています。

■ 2019年度の派遣実績

内容	対象者	人数
海外語学（英語）短期研修	新入社員	49名
海外留学	部門長が推薦した社員	17名

マネジメント研修のグローバル展開

2019年度には、セイフティSBUの海外拠点から参加者を募り、マネジメント研修を大阪本社で開催しました。目的の一つは、国を超えて、他拠点のマネジャーと刺激し合う中で、より高い目線でのマネジメントスキルの必要性について気付きを与えることにあります。2日間の研修で、キャリアビジョン、リーダーシップ、ダイセルでのマネジメント、戦略策定のステップなどのプログラムを実施し、その後のフォローも続けています。

自己申告制度（社員の声を聴く仕組み）

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設けています。社員は毎年一度、職種や勤務地、自身のキャリアに関する自身の考えを、上司へ申告します。上司は社員との対話を通じて、希望や適性、能力などを考慮しながら、社員がより成長・活躍できるよう、配置や育成方法を検討します。

人材育成計画

社員のキャリア開発を継続的に進め、年間の人材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のがその狙いです。

キャリア開発の一つとして、後任者計画を実践しています。それは、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材を長期的に確保することを目指しています。後任者計画は海外でも一部で展開しており、セイフティSBUの海外拠点で定期的な見直しも行っています。

こうしたプログラムを継続して活用し、世界中でマネジメントの長期安定につながる、より強力な体制を築けるよう取り組んでいきます。

専門能力開発に関する教育訓練・制度

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」から管理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。

技術者人材育成プログラム

当社では、技術者人材育成委員会を四半期に1回開催し、専門技術に加えて、財務面の知識習得を目指す技術者人材育成プログラムの進捗報告やプログラム内容についての検討を行っています。本プログラムの受講は、技術職の社員が主事に昇格するための要件の一つで、数年をかけて技術者としての力量を高めます。

技術者育成制度

企業にとって持続的成長は使命であり、その原動力となるプロダクトイノベーションおよびプロセスイノベーションをより強かに推進していく必要があります。そのためにプロフェッショナル集団として技術系人材の果たすべき役割は特に大きく、個々人の成長が必須です。個々の成長をサポートするため、当社では若手技術者を対象に技術者育成の仕組みを構築しています。

プロフェッショナル職制度

特定専門領域において秀でた技術力や専門知識を持ち、課題解決への貢献が期待される人材の育成を目的に、プロフェッショナル職制度を運用しています。特定専門領域に専念できる風土や、将来のキャリア選択の一つとしてプロフェッショナル職に進める環境を整備し、自分の意志でキャリアを選択し、強みを磨いていける仕組みを構築しています。2020年3月末現在当社では11名のプロフェッショナル職がその専門領域の中心的な役割を担っています。

プロフェッショナル職設置により目指す人材像

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

卓越技能職認定制度



モノづくりを支える技能を大切にし、必要な技能を育む風土を醸成するための重要な人材育成の仕組みとして運用しています。2020年3月末現在、60名を当社の卓越技能職として認定し、卓越技能職というキャリア目標を掲げることで、社員の仕事に対するやりがいやモチベーションを高め、当社のモノづくりを支える高度な技能・ノウハウのさらなる深掘りやいっそうのレベルアップを図っています。

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

グローバル人材育成

セイフティSBUにおける自動車エアバッグ用インフレータの製造は、日本以外に海外5カ国（米国、中国、韓国、タイ、ポーランド）6拠点で展開しています。それぞれの拠点で人材育成に取り組んでいますが、主要拠点である播磨工場の共育センターでは、グローバルで同一の品質と安全を確保するために、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。2020年3月末現在、18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。

最大拠点である中国のDaicel Safety Systems (Jiangsu) Co.,Ltd (DSSC) では、2019年に研修センターが完成し、4道場（安全、品質、保全、組立）での教育を実施しています。2020年度はタイのDaicel Safety Systems (Thailand) Co.,Ltd (DSST) に2道場（安全、保全）を立ち上げ教育を開始する予定です。ダイセルのモノづくりの精神を共有し「安全と品質の確保」を基本に、それぞれの国の文化や拠点規模に応じた形で、人材育成に取り組んでいます。



研修風景



研修風景

技術・技能の伝承

モノづくりの基盤であるとともに、事業活動を継続していく上でもっとも大切と考えるのが「安全と品質の確保」です。当社グループは、「安全と品質の確保」に向け、長きにわたり人材育成に力を入れてきました。

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

教育訓練センター（TRC）

教育訓練センターの目的と概要

教育訓練センター（TRC）は、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る生産方式です。教育訓練センターは、オペレーターの職務の必須要件である「知識」「経験」「行動」を体験型教育により修得する場と位置付けています。

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



教育訓練センター（TRC）と小規模プラント

実施する教育訓練で受講者は、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。そのために、種々のポンプやバルブ、蒸留塔、計装品類のカットモデル、実習装置、充填物、パッキン類などの備品類も充実させています。また、各コースには当社の職務に沿った階層別の内容で、分散型制御システム（DCS）による運転操作を含め、化学プラントの運転を体感できる小規模プラントや実習装置を使用する体験教育を盛り込んでいます。

教育訓練受講対象者は新入社員だけでなく、オペレーターの全階層、技術者ならびに職場の管理者（職長、課長、部長）までと幅広く、多様な教育訓練を実施しています（全25コース）。開講以来、毎年CAPD※を回し、ニーズに即した教育訓練プログラムの導入やカリキュラム、テキストの内容改定などを推進しています。2013年3月には、教育訓練を、より充実させるために教育訓練センターをリニューアルしました。

「新」教育訓練センターでは、受講者の増加に対応するため、研修室や実習室などを充実させ、「安全と品質の確保」の一層の向上を意図した新たなカリキュラム（基本動作の振り返りに重点を置いた教育、安全や改善（ダイセル式生産革新）の歴史、過去のトラブルを教訓につくられた仕組みやルールの背景と目的を振り返るなどのカリキュラム）を加えました。さらに、労働安全衛生を行動面で定着させるため、新たに危険体感教育の設備（挟まれ・巻き込まれ体験、静電気、溶剤・粉塵爆発、圧力、被液など）を導入しています。

※ CAPD：計画を起点とした活動では重要な事実を見落とし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

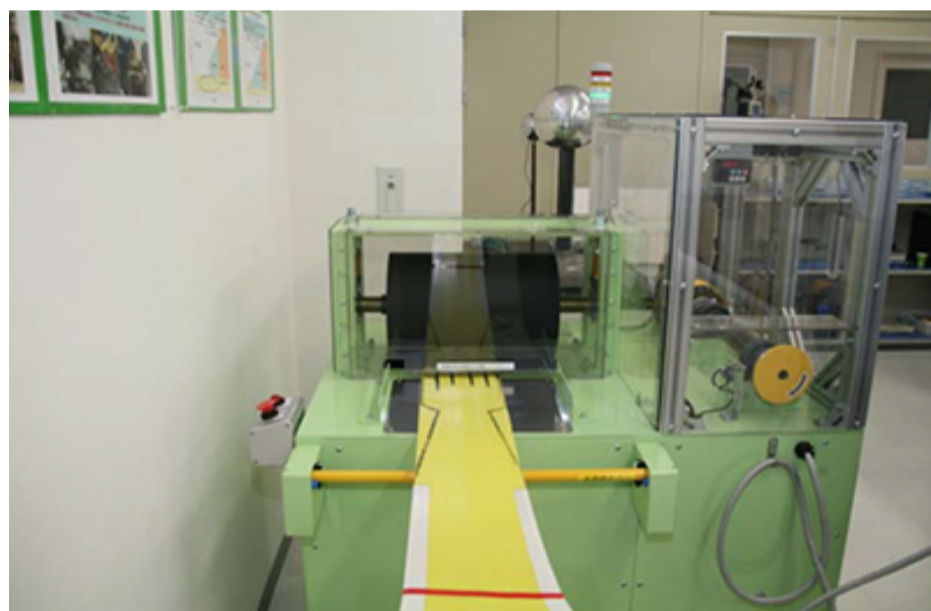
口径の違う配管に一定の水圧をかけ、口径の違いによる圧力の違いを実際に体感する設備です。普段実感できない圧力というものを体感します。



圧力体感装置

巻き込まれ

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

また、教育訓練センターでは当社の社員だけでなく、大学や高等専門学校を対象にした化学プラントの体験型教育も毎年行っており、2002年の開講から2019年度末までの受講者数は、オペレーター5,184名、技術者1,728名、学生など391名で、合計7,303名に達しています。

教育カリキュラムは、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）を継続しています。

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「レスポンスブル・ケア大賞（RC大賞）」を受賞しています。



RC大賞表彰状

メンテナンス道場

メンテナンス道場開設の背景

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

メンテナンス道場の概要と取り組み内容

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

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

を実施しています。

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

教育カリキュラム（6つの柱）

メンテナンス道場での集合教育

★ 腐食・劣化損傷解析技術

- 金属材料の諸性質
- 腐食、劣化および各種損傷現象
- 各種材料試験（引張試験、衝撃試験等）
- 各種分析試験
- ✍ 金属組織観察、断面解析

★ シール技術

- フランジのシーリングテクノロジー
- ✍ 配管フランジ締付け教育訓練
- グランドシールの構造と特徴
- ✍ メカニカルシールの種類と整備
- その他の軸封理論

★ 溶接管理技術

- 各種溶接方法、溶接継手の種類と形状
- 溶接欠陥の種類と発生原因
- 溶接補修、溶接後熱処理、異材溶接
- ✍ 開先、余盛形状の計測

★ 潤滑管理技術

- 潤滑管理の基本
- ✍ オイル・グリスの給油・給脂
- 潤滑油劣化管理
- 汚染度管理（油圧作動油）

★ 非破壊検査技術

- 一般的な非破壊検査技術
- 特殊な非破壊検査技術
- 関連規格と結果の判定方法
- ✍ 非破壊検査（VT、PT、MT、RT、UT）

★ 振動診断技術

- 機械要素の種類と特徴
- ✍ 簡易診断（五感点検、振動測定）
- ✍ ポンプ点検整備
- ✍ 精密診断（振動、温度、音響、他）

■ 共通 ■ 専門 ■ 専門+自主 ■ 専門+協力会社 ✍ 実習項目

SDM工事での実践（OJT）

配管のフランジ締付けに対する教育訓練事例

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

TOPICS 人材育成の領域を超えるメンテナンス道場

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

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



実習教育風景

ダイバーシティの推進

基本的な考え方

私たちは「ダイセルグループ行動方針」に則り、当社グループに関わる全ての人々の多様性、人格、個性を尊重し、差別やハラスメントのない健康で健全な社会の実現に貢献できるよう積極的に取り組んでいます。多様な人材が互いに認め合い、切磋琢磨して新しい価値を生み出していくために、よりいっそうダイバーシティ推進に取り組んでいきます。

ダイバーシティの推進に向けた取り組み

女性活躍推進

当社は、挑戦と成長を求める女性がより活躍し、いきいきと働けるよう、2016年4月に行動計画（単体）を策定しました。期中で目標を達成したため、最初に目標を設定した2016年を基準にした2021年までの5カ年の目標を、2018年12月に再設定し、以下を達成することを目指しています。

女性活躍推進法に基づく行動計画

目標1：女性のリーダー職人数を2.5倍に（4%）にする※1

目標2：女性上級職（リーダー職候補者）人数を1.3倍（8%）にする※2

目標3：有給休暇取得率を62%から70%以上にする

※1 2018年7月に目標1（女性リーダー職を2倍にする）を達成したため目標を更新。リーダー職に占める女性比率を併記。（人数換算では、2016年4月：12名→2021年3月：30名にする）

※2 目標比率をより明確にするため、上級職（1級および2級）に占める女性比率を併記。（人数換算では、2016年4月：84名→109名にする）

■ 女性活躍推進法に基づく行動計画の進捗

		2017年4月	2018年4月	2019年4月	2020年4月
目標1 女性リーダー職	在籍者数	15名	17名	26名	29名
	(比率)	(2.0%)	(2.0%)	(3.3%)	(3.6%)
目標2 女性上級職	在籍者数	93名	105名	108名	121名
	(比率)	(9.2%)	(9.2%)	(9.2%)	(10.2%)
目標3 有給休暇取得率	取得率	63.2%	64.4%	70.0%	73.4% (2020年3月末時点)

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

TOPICS 「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証を取得



当社は、2019年11月1日付で「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の認証を取得しました。大阪市は、法令の遵守に加え「意欲のある女性が働き続けられる職場づくり」「仕事と生活の両立支援」「男性の育児や家事、地域活動への参画支援」を積極的に推進する企業を、一定の基準に則り認証しています。今後も引き続き、性別、国籍、障がいの有無にかかわらず、社員一人ひとりが個性を発揮し、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。

女性リーダー育成研修、なでしこ塾の実施

当社は、挑戦と成長を求める女性社員のさらなる活躍を期待して、2017年度に女性リーダー育成研修「なでしこ塾」を導入しました。2019年度は女性社員6名が研修へ参加し、各自の職場で課題解決に向けて自らがリーダーとなってアクションプランを設定して、職場や関係する社員の協力を得ながら課題解決に向けて取り組みました。今後も女性が自らキャリアを考え、リーダーシップを発揮できるよう、女性のキャリアアップを支援していきます。



なでしこ塾（札幌会長の講義風景）

「働き方に対する意識改革」

TOPICS ～トップマネジメント向け「ダイバーシティ&働き方改革講演」を開催～

ダイバーシティ推進や働き方改革に向けた意識や行動の変革を目的に、「経営戦略としてのダイバーシティ&働き方改革」講演を各事業場で実施しました。講師として、ダイバーシティ推進・働き方改革をテーマにご活躍されている植田寿乃氏をお招きし、「昭和型の組織風土から脱却する重要性」、「女性活躍推進=働き方改革=組織風土改革」、「全社員の意識変化が組織風土改革につながる」といったテーマでご講演いただき、参加した総計1,200名の社員が熱心に耳を傾けました。



ダイバーシティ講演会（ディスカッション風景）

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がい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し、個々の能力を最大限に発揮していただけるよう、計画的な障がい者雇用を進めています。2019年度の障がい者雇用率は2.12%（単体）となり、個人が障がいの程度に応じ業務を選択し、最大限の能力を発揮できるよう配慮しています。

■ 障がい者雇用率（単体）

	2017年度	2018年度	2019年度
障がい者雇用率	2.16%	2.02%	2.12%

※ 法定障がい者雇用率は2018年3月末まで2.0%、2018年4月1日より2.2%

※ 各年度3月1日時点の実績

シニア人材の活躍推進

当社では、60歳以上のシニア人材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。2019年度は定年退職者57名の内52名の継続雇用を行い、2020年3月末時点で167名のシニア人材が活躍しています。改正高年齢者雇用安定法に基づき、65歳までの希望者を対象としており、今後もシニア人材の経験や能力を十分に生かせる職場づくりに努めます。

ワーク・ライフ・バランスの推進

基本的な考え方

当社では、ワーク・ライフ・バランスを推進し、社員が安心していきいきと働けるよう、フレキシビリティの高い働き方の導入や労働条件の向上を図り、多様な人材がより活躍できる環境の整備に努めています。

また、働き方改革の一環として「仕事のやり方を変える」「働き方を変える」を積極的に推進し、さらなる生産性の向上に取り組んでいきます。

労働時間短縮に向けた取り組み

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、所定労働時間を短縮し、さらに休日数増、時間外労働の削減を掲げ、積極的な取り組みを進めています。

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

有給休暇取得率の向上

2016年に「社員の有給取得率70%以上」を目標として掲げ、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年度は有給休暇奨励日数を年間3日から4日に増やして、2019年度からは有給休暇奨励日数を年間5日設定することにより、有給取得率73.6%を達成しました。

当社は2019年11月、大阪労働局選定の「ベストプラクティス企業」に選ばれました。「ベストプラクティス企業」は、厚生労働省が毎年11月に実施している「過重労働解消キャンペーン」に合わせ、大阪労働局が長時間労働削減に積極的に取り組む企業を毎年選定しているもので、このたび、①所定労働時間の短縮、②本社のフリーアドレス化、③在宅勤務やサテライト勤務などテレワークの推進、が評価されました。

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。

テレワーク（在宅勤務・サテライト勤務）の推進

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「テレワーク」を推進しています。2017年4月には、育児・介護などの一定の条件を満たす社員を対象に「在宅勤務制度」を導入しました。翌2018年10月には制度対象者を全社員に拡大するとともに、月ごとの利用回数の制限を撤廃しました。2020年に入り、新型コロナウイルス感染防止策として、テレワークの活用が一気に広まっています。緊急事態宣言下では、オフィスを中心に原則在宅勤務とし、実績として、大阪本社、東京本社、名古屋支社では約7割が在宅勤務で対応し、出社は約3割まで抑制しました。また、事業場でも一部在宅勤務としました。こうしたテレワークの拡大を一過性のものにせず、働き方を変える機会と捉えて、継続的な取り組みとしていきます。

また、首都圏を中心にサテライトオフィスを約30カ所設置し、出張先で、あるいは移動中にオフィスに戻らずに業務ができるよう機器やネットワークの整備も図りました。

これらの導入により、「移動時間や通勤時間の削減」「仕事の生産性の向上」などの効果が確認されており、今後さらに効率的に仕事ができるよう働き方の見直しを進めています。多様で柔軟な働き方を加速し、生産性向上とワーク・ライフ・バランスの充実につなげていきます。

※ 当社では、在宅勤務制度（2017年4月導入）とサテライト勤務制度（2019年2月導入）を総称してテレワークとしています。



当社は、前年度に引き続き2019年度も、「働き方改革」の一環として政府が展開する国民運動「テレワーク・デイズ」に参画し、各部門における仕事のやり方・働き方の変革に向けた取り組みを行いました。期間中は合計280名の社員が在宅勤務やサテライトオフィス勤務を実施しました。

また、2019年度は「テレワーク・デイズ」実施後に、東京・大阪に勤務する社員553名を対象にアンケートを行い、506名から回答を得ることができました（回答率91.5%）。アンケートの結果、約8割の社員が業務に集中できるなどの理由で「仕事の効率化を図ることができた」と回答しました。また期間中（10営業日）にテレワークを実施した日数が1日もしくは2日と回答した社員が86%を占めました。今後も、社員一人ひとりの業務効率の向上を目指し、多様なライフスタイルに対応できる職場環境づくりに取り組んでいきます。



サテライトオフィスで勤務する当社社員

男性社員の育児休業取得推進

当社では、「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。2019年度の男性育児休業取得率は、47%でした。

柔軟な働き方を支援するダイセルの人事制度

当社の制度・施策は法定を上回る運用を講じています。

■ 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	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	○	○	○
	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	○	○	○
	介護休業制度※ 暦歴通算で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20日まで特別休暇取得可能	○	○	○
	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		○	○	○

制度・施策名		正社員	契約社員	
			継続雇用社員	常勤嘱託社員
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	○	○	○
	在宅勤務制度 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 （月あたりの回数制限なし）	○	○	○
	サテライト勤務 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	○	○	○

※ 法定水準以上の制度

※ 社員に関する各種データは[こちら](#)をご覧ください。

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。

フリーアドレス導入

本社・支社オフィス（東京・大阪・名古屋）では、従来より部門間の垣根のないレイアウトで運用を行っています。フリーアドレスの導入によりコミュニケーションの活性化や協業の促進が実現しつつあり、ワークスタイルのさらなる変革に取り組んでいます。

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



オフィスの様子

オフィスカジュアル導入

「働き方改革」の取り組みの一環として、2019年7月1日から、本社・支社で働く社員を対象として「オフィスカジュアル」を導入しました。従来から取り入れていたクールビズやノーネクタイに加え、Tシャツやスニーカーなどの着用も可能とし、自らの職務に応じた服装を選択できるようにしました。社員一人ひとりが多様な個性を発揮し、より快適に仕事ができる環境を通じて、さらなる生産性の向上に努めます。

本社・支社以外の事業場では、安全面を重視したユニフォームの着用を基本としており、2019年10月により機能性の高いユニフォームへ刷新しました。



オフィスカジュアルで業務にあたる社員

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共に、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共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。

■ 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	会員に子供が出生した場合、祝金を支給します。
入学祝品	会員の子供が小学校、中学校、高等学校に入学する場合には、祝品（カタログ方式）を支給します。
弔祭料	会員の弔事に対し、区分に応じた弔祭料を支給します。
傷病見舞金	会員が傷病のため休業した場合は、日数の区分に応じた傷病見舞金を支給します。
災害見舞金	会員の現居住本宅が火災、風水害、地震などの災害を被った場合には、被害の区分に応じた災害見舞金を支給します。
退職者補助金	会員の私傷病による休業が、加入各社ごとの退職規程などに定める退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年迄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、生命共済金が支給されます。
社会貢献活動表彰金	社会貢献活動を通じて社会的向上に貢献した個人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。

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。

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、社会とともに歩み、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、「人は成功の基礎である」という考え方を大切にしており、「ダイセルグループ行動方針」および各社「行動規範」において、法令の遵守、高い倫理観と良識を持った行動、ダイセルグループに関わるすべての人々の多様性・人格・個性の尊重、差別やハラスメントのない健康で健全な社会の実現に向けた貢献を表明しています。

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」にしたがい、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すべ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、とも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。

人権尊重の実践に向けた取り組み

2019年度より、当社の人事グループと企業倫理室が国内外のグループ企業を訪問し、人権や労働についての意見交換を開始しました。各グループ企業の経営者やCSR担当者、人事担当者が参加し、人権や労働について、国際基準に照らしながら、潜在的なリスクがないかを確認しています。今後はこの意見交換を発展させ、当社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というプロセスを含む人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築する予定です。

人権研修の実施

当社グループでは、各種人権研修を実施しています。2018年度は当社役員、国内グループ企業の社長に対して、外部講師を招いて「ダイバーシティ」に焦点を当てた研修を行いました。2019年度は主に当社の管理職と女性社員に対して、同様の研修を行いました。

また、コンプライアンス強化期間に実施した討議研修のテーマに取り上げ、海外も含めた当社グループで人権研修を実施しています。当社の各部門および国内グループ企業からの要望に応じた個人権研修も実施しています。

eラーニングによる研修の詳細については[こちら](#)をご覧ください。

報告・相談窓口

当社グループでは、人権に関する事柄も含めて報告・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・相談にあたっては、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するとともに、報告・相談したことによる不利益な扱いを一切しないことをルールとして定めています。

報告・相談制度の詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

サプライチェーンマネジメント

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、調達に対する考え方を「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、取引先の皆様にご理解いただき、サプライチェーン全体でのサステナブル（持続可能）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

- 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。

ダイセルグループCSR調達ガイドライン

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

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。

※ 原燃料購買・部品購買については[こちら](#)をご覧ください。

※ 機材購買については[こちら](#)をご覧ください

地域・社会貢献

社会とのコミュニケーション

当社グループではレスポンシブル・ケア活動の一環として、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、多岐にわたる活動を行っています。

化学の日 子ども化学実験ショーに出展

「化学の日 子ども化学実験ショー」が2019年10月に兵庫県神戸市の神戸国際展示場で2日間にわたり開催され、約3,200名の来場者でにぎわいました。当社は2013年から毎年出展しており、今回で7回目となります。恒例となった当社の実験体験イベント「カラフルビーズをつくろう」は今回もたいへんな人気で、2日間で約600名の子どもたちが参加しました。白衣と保護メガネを着用した子どもたちが、うれしそうに実験に取り組む様子を家族が写真撮影するなど、和気あいあいとした雰囲気の中で、化学に親しまれていました。



たくさん子どもたちが参加



カラフルビーズづくりに熱中する子どもたち

インターン生向け日本文化体験イベントを開催

2019年11月、当社のイノベーション・パークでは、ダイセル創立100周年の一環として整備したコミュニケーションスペース「KUSU」で、日本文化体験イベントを開催しました。ドイツとインドネシアから来日しているインターン生が、華道と茶道の経験がある当社社員から作法や歴史を学びました。インターン生からは「初めての体験でしたが、丁寧に教えてもらえて、きれいに花を生けることができました」「お茶もおいしく、楽しい時間を過ごせました」などの感想がありました。



参加したインターン生と当社社員



華道の様子

インドネシア技術評価応用庁に高速液体クロマトグラフ（HPLC）とキラルカラムを贈呈

当社は、医薬品の分析や安全性に関わる技術協力を通じて、インドネシアの政府系研究機関である技術評価応用庁(BPPT)との関係を2015年から構築しています。

これまでに提供してきたキラルカラムに加え、今般、BPPTがキラル分析の試験所認定を取得するために、高速液体クロマトグラフ（HPLC）一式と、追加のキラルカラムを新たに贈呈しました。キラル化合物の分析技術は、医薬品の開発・製造に欠かせないものです。インドネシアは、医薬品原材料を輸入していますが、キラル分析に関する技術開発や法整備が遅れており、十分なキラル分析が行われていません。当社はBPPTへの技術協力を通じて、インドネシアの発展に貢献していきます。



インドネシアへカラム贈呈（提供元：BPPT）

児童養護施設への慰問活動

2019年5月、Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd. (中国)の社員が丹陽市の児童養護施設を訪問し、紙おむつやシャンプー・歯磨き粉・石鹸・タオルなどの日用品を贈呈しました。このようなボランティア活動を通じて、多くの人に福祉施設の子どもたちへ関心を寄せていただくとともに、子どもたちに社会の温かさを感じていただけるよう願っています。



児童養護施設に日用品を寄付

丹陽市 ダイセル杯ハーフマラソン大会を開催

2019年12月、Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.とDaicel Safety Technologies (Jiangsu) Co., Ltd.（中国）主催による「丹陽市 ダイセル杯ハーフマラソン大会」を開催しました。これは、丹陽市では初めての開催となるマラソン大会で、市民の健康促進を主な目的としています。種目はハーフマラソンとハッピーランニング(5km)で、1万人の参加者が市内を駆け抜けました。また、この大会は、上海の在日本国総領事館から「日中青少年交流推進年認定行事」の承認を得ており、日中両国の民間交流の促進にも貢献しています。



マラソン大会の様子

スラナリー工科大学との交流

2020年1月23日、Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.とDaicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.は、スラナリー工科大学で、同校とのコーオプ教育（就業体験プログラム）の報告会を実施しました。報告会では、工学部4年生の724人と、同校卒業生の技術者による意見交換などを行いました。会場は終始和やかな雰囲気、参加者は多くの知識やヒントを得ることができたようです。この報告会が、これから社会人になる学生たちにとって有益なものとなれば幸いです。



スラナリー工科大学の皆様と記念撮影

タイの日本人学校でガンバ大阪とサッカー教室を開催

2019年12月、タイ・シラチャーの泰日協会学校シラチャ校 シラチャ日本人学校で、日本のプロサッカー（J1リーグ）チームのガンバ大阪とサッカー教室「アジアサッカークリニック in タイ ガンバ大阪×ダイセル」を開催しました。当社がガンバ大阪のダイヤモンドパートナーとして協力して実施したイベントで、当日はDaicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.の社員も参加しました。日本人学校からは小学1年生から中学3年生の子どもたち総勢523名が参加し、ガンバ大阪のコーチによるテクニックの披露や、子どもたちも参加してのミニゲームを行われました。終了後には、子どもたちからは「また来てね」という声がかかるなど、サッカーを楽しむことを通じてダイセルとガンバ大阪の名前をタイの地に広めることができました。



参加した子どもたち



コーチの実技にくぎ付けの子どもたち

基本的な考え方

コーポレート・ガバナンスの強化は、企業価値の向上を実現し、上場企業としての社会的使命と責任を果たすための重要な経営課題です。

各機関の役割分担を明確化して機動性を確保し、迅速な決定と執行を行える経営体制を実現するとともに、外部の意見も積極的に取り入れ、経営の透明性・公正性向上を図ることにより、会社経営の健全性の維持に努めていきます。

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
2002年4月	経営諮問委員会の設置	重要案件の審議による意思決定機能の強化
2003年6月	取締役任期を2年から1年に短縮	株主に対する取締役の経営責任の明確化
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
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
2015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
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
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

コーポレート・ガバナンス体制

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

具体的には、複数の社外取締役を選任し、その見識を踏まえた意見や指摘を受けることで、取締役会における経営判断の適切性の向上と監督機能の強化を図っています。また、市場に共通する価値を提供する「価値提供型戦略ビジネスユニット（SBU）」と、技術や素材の連鎖で付加価値を提供する「素材提供型SBU」を設置し、事業企画、マーケティング、研究開発機能を持たせています。生産機能については、共通する基盤技術によって工場を二つの「プロダクションカンパニー」に集約するとともに、受発注や生産計画、物流に関する機能は「カスタマーセンター」に統合することにより、品質やコストなど生産性の一層の向上と、バリューチェーン全体の効率化によって、競争力の向上を推し進めています。さらに、執行役員制を導入しており、意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、業務執行体制の強化を通じて、企業経営のさらなる活性化を図っています。

[>コーポレート・ガバナンス報告書（2020年6月30日提出）〔PDF：295KB〕](#) 

■ コーポレート・ガバナンス体制概要（2020年6月19日現在）

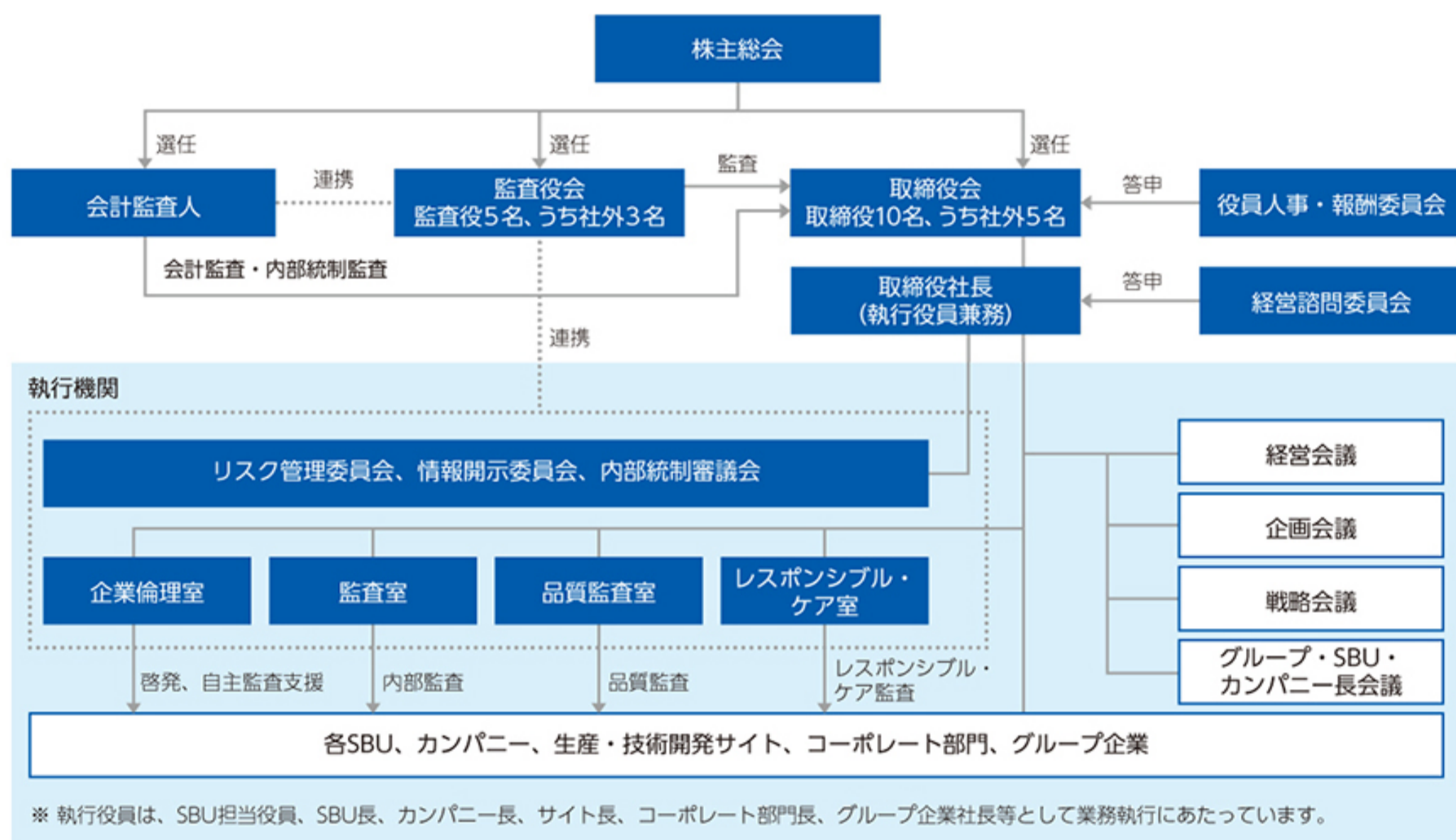
主な項目	内容
機関設計の形態	監査役会設置会社
取締役会議長	取締役会長
取締役の人数	10名
社外取締役人数（うち独立役員人数）	5名（5名）
監査役的人数	5名
社外監査役人数（うち独立役員人数）	3名（3名）
執行役員的人数（うち取締役と兼務的人数）	23名（4名）
女性役員的人数	1名
取締役会の開催回数（2019年度） （社外取締役／社外監査役平均出席率）	14回 （100％／100％）
取締役の任期	1年
取締役会の任意諮問機関	役員人事・報酬委員会 取締役8名（内5名が社外取締役）で構成、委員長は社外取締役
会社の重要案件を審議し、社長執行役員に答申する機関	経営諮問委員会

主な項目	内容
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）
監査法人	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65：20：15としています。

■ コーポレート・ガバナンス体制図（2020年6月19日現在）



＜役員紹介

社外役員の選任理由および活動の状況

社外役員の選任にあたり、当社で定めた「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、独立役員の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。

■ 社外役員の選任理由および活動の状況（2019年度）

取締役	在任年数	選任理由	取締役会出席回数	役員人事・報酬委員会出席回数
野木森 雅郁	3年	医薬品の製造・販売を行う企業の経営で培われた経営者としての見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に活かしていただきたいため	14回／14回	9回／9回 (委員長)
岡本 園衛	2年	金融機関の経営で培われた経営者としての見識・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	14回／14回	9回／9回
北山 禎介	2年	金融機関の経営で培われた経営者としての見識・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	14回／14回	9回／9回
八丁地 園子	1年	金融機関やホテル経営を行う企業の経営陣として培われた見識・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	12回／12回	5回／6回
浅野 敏雄	1年	化学品の製造・販売を行う企業の経営で培われた経営者としての見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に活かしていただきたいため	12回／12回	6回／6回

監査役	在任年数	選任理由	取締役会出席回数	監査役会出席回数
高野 利雄	8年	法律家としての高度な専門的知識・見識および企業法務にかかわって培われた経験等を有しておられ、また社外役員として企業実務に携わられた経験等から社外監査役として適任と判断したため	14回／14回	14回／14回
市田 龍	6年	会計および税務の実務家としての高度な専門的知識・見識および経験等を有しておられ、また社外役員として企業実務に携わられた経験等から社外監査役として適任と判断したため	14回／14回	14回／14回
水尾 順一	2年	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の専門的知識・経験を有しておられ、また社外役員として企業実務に携わられた経験等から社外監査役として適任と判断したため	14回／14回	14回／14回

> [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

取締役会の実効性の維持・向上のために、取締役会実効性評価を実施しています。従前実施していたアンケートに加えて、2019年度は個別インタビューを実施し、実効性評価がより適正に機能するよう対応しました。

■ 2019年度取締役会実効性評価

対象者	取締役10名、監査役5名
評価の方法	<ul style="list-style-type: none">● アンケート● 個別インタビュー
主なテーマ	<ul style="list-style-type: none">● 取締役会の構成● 審議・決議・報告等の内容● 取締役会の運営方法
評価結果の概要	<ul style="list-style-type: none">● 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。<ul style="list-style-type: none">①取締役会の構成面の課題<ul style="list-style-type: none">● 社内取締役と社外取締役の比率をどう考えるべきか● 取締役会の多様性（外国籍取締役の要否を含む）をどう考えるべきか②取締役会の審議面の課題<ul style="list-style-type: none">● 取締役会でこそ議論すべきテーマをどのように設定すべきか● 取締役会に対する適切な情報提供のあり方をどう考えるべきか③取締役会の運営面の課題<ul style="list-style-type: none">● 時間の適切な配分、審議・報告の適切なメリハリをどのように図るべきか● 専門用語・社内用語を、特に社外役員に理解してもらうためにどのようにすべきか

実効性評価における課題への対応

取締役会がより実効的なものとなるよう、実効性評価の結果を踏まえ、次年度取り組みを行っています。

今後の実効性評価のあり方として、第三者評価の導入等、様々な選択肢を検討し、当社にとってより適切な実効性評価方法の確立に努めます。

■ 2018年度取締役実効性評価における主な取り組み内容

取り組み事項	取り組み内容
中長期的に取り組むべき事項に関する議論（経営戦略に関する議論、ESGやSDGsに関する議論等）のよりいっそうの充実	中期戦略、長期ビジョンの議論と併せて、ESGやSDGsに関する議論も行った。その中で、サステナブル経営委員会を立ち上げるに至った
議論を充実させるための取締役会の適切な構成の維持・改善	取締役の員数を10名とし、また女性社外取締役も選任して、より多様な議論を行えるようにした
充実した議論のために必要十分かつ適時の情報提供（分かりやすい資料の作成、社外役員に対する事業内容を理解するための機会の設定含む）	社外役員に事業内容を理解してもらうため、各事業分野の紹介の機会を設けた。また、経営判断に資するように、リスク情報を含む適切かつ理解しやすい資料を作成し、取締役会に提供するように努めた

役員の選任・報酬

役員・経営陣幹部の選任・指名手続

当社は、取締役・監査役候補者の指名と経営陣幹部の選任について、「ダイセルグループ基本理念、ダイセルグループ行動方針、ダイセル行動規範に賛同し、これらを継承すること」、「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」を基本として、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物を指名・選任することとしています。その指名・選任にあたっては、役員人事・報酬委員会による答申を踏まえて、取締役会で決定しています。

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関して取締役会議長または監査役会議長の諮問を受けて答申する機関として、「役員人事・報酬委員会」を設置しています。同委員会は、人事および報酬の客観性・透明性を担保するために、社外取締役が委員長を務め、委員8名の内過半数である5名が社外取締役で構成されています。

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65%：業績連動賞与20%：株式報酬15%となっています。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等を反映させ、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等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等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」を決定しております。なお、指標の達成度に基づく支給率は、以下のとおり算定しております。

- 過去5年間における売上高の平均額から標準偏差（シグマ）を算出する。
- 「対象年度における指標となる売上高の数値」、「その数値から1シグマ分上回った数値」、「その数値から1シグマ分下回った数値」の3つを基準点として線を引く。
- 対象年度の実績売上高をその線上に位置づけて、支給率を決定する。

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一層の価値共有を図るとともに、中長期的な企業価値向上に対する貢献意欲を従来以上に引き出すことを目的として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。

2019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	13名	289百万円	0円	52百万円	342百万円
（うち社外取締役）	（6名）	（62百万円）	（-）	（-）	（62百万円）
監査役	6名	103百万円	-	-	103百万円
（うち社外監査役）	（3名）	（39百万円）	（-）	（-）	（39百万円）
計	19名	392百万円	0円	52百万円	445百万円

※ 上記支給人員および支給額には、2019年6月21日開催の第153回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名および監査役1名を含んでいます。

経営諮問委員会

グループ戦略の策定やそれに基づく事業の再構築など、会社の重要案件を審議し、社長執行役員に答申する機関として「経営諮問委員会」を設置しています。経営諮問委員会は、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）、執行役員をもって構成されており、必要の都度、随時開催しています。

内部統制システム構築

当社は、「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、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、施策の審議のために「内部統制審議会」を設置し、グループ全体の内部統制の有効性確保に努めています。

[内部統制システム構築の基本方針 \[PDF: 181KB\]](#) 

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その更新等のために、外部研修やセミナーを受講しており、その費用について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等（社外取締役を除く）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てもらい、その知見を取締役会での議論に生かすことを目的として、当社の製造現場の見学、取締役会における当社の事業活動の紹介等の機会を設けています。

株主・投資家とのコミュニケーション

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を発送前にウェブサイトに掲載することにより、株主の皆様十分に議案をご検討いただけるよう努めています。また、より多くの株主の皆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、郵送による方法に加え、インターネットによる方法もご案内しています。

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、分りやすく答えるよう努めています。

2019年6月21日開催の株主総会では、会場外に展示スペースを設けて、当社グループの製品・技術を紹介しました。また、総会終了後には、株主様との懇談会に当社役員も参加し、株主の皆様との対話を深めることができました。

IR活動

当社は情報開示の基本方針に基づき、積極的なIR活動を行っています。

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。

個人投資家の皆様には、当社ウェブサイトや株主通信などによる情報の発信に加え、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中心としたIR活動に取り組んでいます。

IRページは[こちら](#)でご覧いただけます。

■ 2019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・4四半期は社長による説明会、第1・3四半期はIR部門による電話会議での説明会を開催）
アナリスト・機関投資家IR取材	約200回 (面談回数)	アナリスト・機関投資家との個別面談、電話会議を実施
海外投資家向けカンファレンスへの参加	1回	国内で開催された海外投資家向けのカンファレンスに参加し、IR担当役員による個別面談を実施
個人投資家向け事業説明会	2回	証券会社が本店もしくは支店で開催する個人投資家向けイベントに参加し、事業説明を実施

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。当社グループでは、部門やグループ企業毎に計画を立て、企業倫理活動に取り組んでいます。また、企業倫理を社員一人ひとりに浸透させることが経営上の重要な課題と考え、その推進にグループ全社を挙げて、継続的に取り組んでいます。

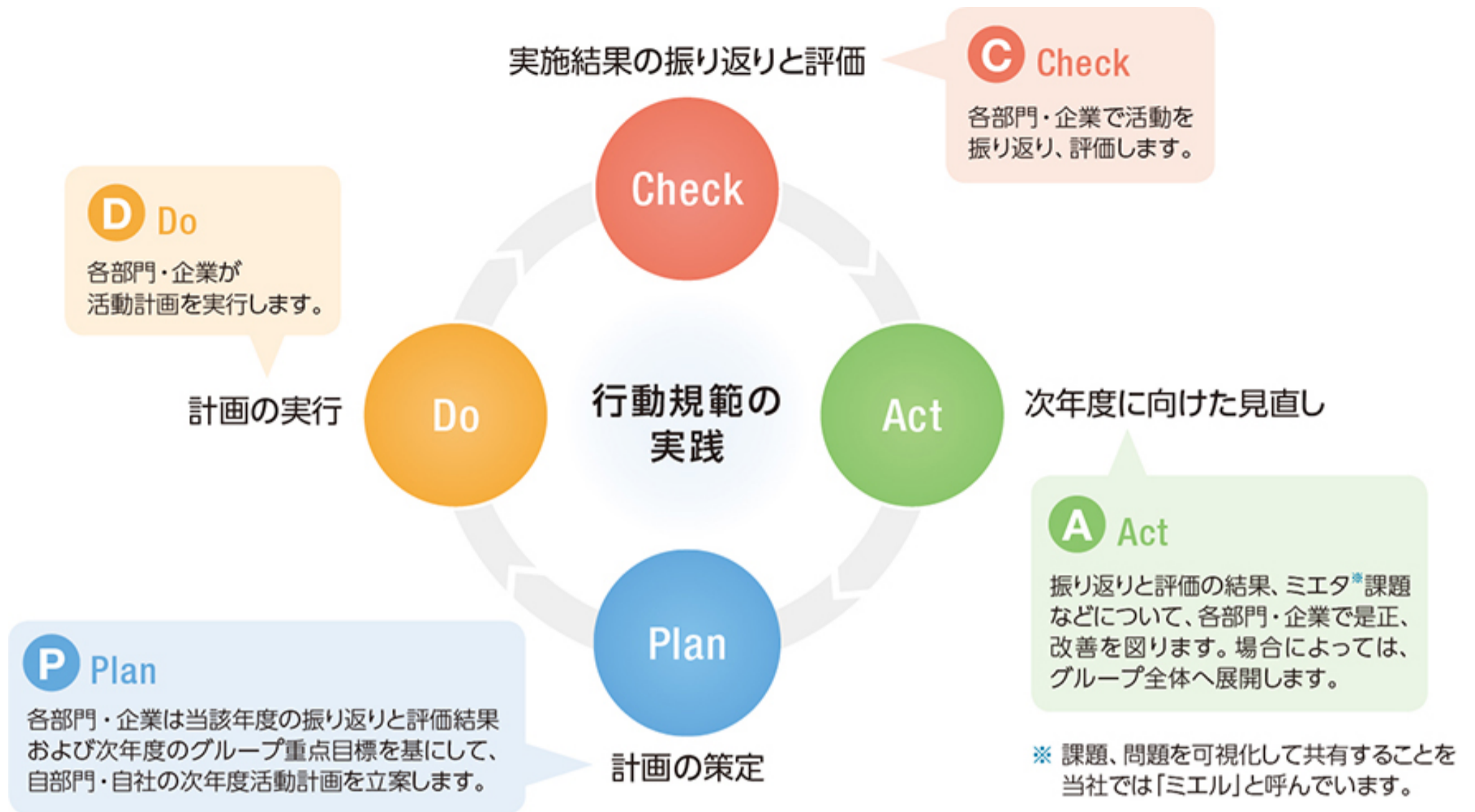
企業倫理マネジメントシステム

当社グループでは、基本理念に基づいた「ダイセルグループ行動方針」と、その具体化のためにグループ各社で定めている各社の「行動規範」の実践そのものを「企業倫理活動」と位置付け、特定の個人や組織のみによる活動ではなく、当社グループで働く全ての社員による活動であると考えています。

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）の「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。

※ 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。

■ CAPDサイクル図



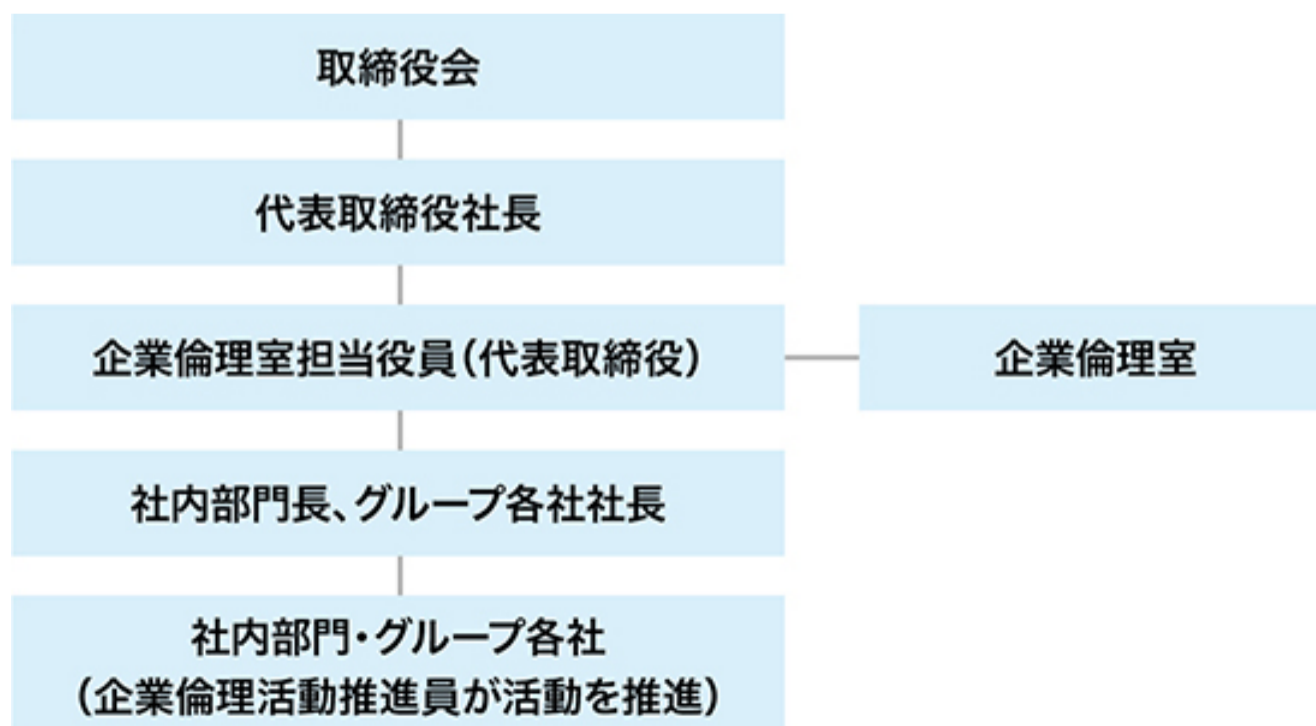
ダイセル行動規範について、詳しくは[こちら](#)をご覧ください。

■ 企業倫理活動推進体制

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

企業倫理室は年度末に社内全部門および各グループ企業の企業倫理状況および課題などを取りまとめ、企業倫理トップマネジメントレビューの場で社長はじめ経営層に報告し、課題や次年度の目標について議論しています。次年度の活動目標については取締役会での確認を得た後、目標に沿った活動計画の立案、実行を社内各部門、各グループ企業に依頼します。

■ 企業倫理活動推進体制図



法令遵守活動

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。法務グループなどの11部門が「法令主管部門」として、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ています。

また年1回、コンプライアンス自主チェック表を用いて、社内の各部門および国内グループ各社のコンプライアンス状況について振り返りを実施し、課題を明確化するとともに、コンプライアンス違反または違反する可能性が生じている事象に関しては適正な対応をしています。自主チェック表の項目は、法改正や社会動向を踏まえた視点で毎年見直しを行い、コンプライアンスの徹底を図っています。

■ 2019年度に追加・更新した主な自主チェック項目

- 改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）を始めとしたハラスメントに関する法律の内容の把握と、ハラスメントのない健全な職場を構築するためのコミュニケーション施策の検討・実施
- 有給休暇の取得促進に必要な対策の検討・実施

■ コンプライアンス自主チェックのフロー



各種委員会での取り組み

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

■ 各種委員会

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： 代表取締役常務執行役員 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・承認するため
情報開示委員会	情報開示規程	適宜	委員長： 代表取締役社長 副委員長： ● 代表取締役常務執行役員 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・方法等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がある事項について審議するため
輸出管理委員会	安全保障輸出管理規程	1回/年	委員長： 代表取締役常務執行役員 メンバー： ● 執行役員生産技術本部長 ● サステナブル経営推進室長 ● レスポンシブル・ケア室長 ● 企業倫理室長 ● 総務法務サービスグループリーダー	国際平和および安全の維持のために、輸出管理関連法令において規制されている貨物や技術を不正に輸出または提供しないため、社内管理体制を確立し、社内に徹底するため
個人情報保護委員会	個人情報保護規程	適宜	委員長： 代表取締役常務執行役員 メンバー： ● 企業倫理室長 ● 人事グループリーダー ● システムグループリーダー ● IR広報グループリーダー ● 総務法務サービスグループリーダー	個人情報保護法等の法令に基づき、個人情報の適正な取り扱いを確保するため

公正な事業慣行

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

独占禁止法の遵守

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（私的独占の禁止およ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、各国の法令やガイドラインを遵守しています。当社では「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」などを定めるとともに、階層別集合研修やeラーニングを通じた意識浸透に取り組んでいます。また、海外に赴任する社員に対しては、現地の法令の留意点などを含めた教育を実施しています。

腐敗および贈収賄の防止

ダイセル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の防止に取り組んでいます。国の内外を問わず、政治、行政、お取引先に対して、贈賄行為と誤解されるような行為を行わず、透明性の高い関係性を構築しています。お取引先に対しては、接待および贈答品の授受は原則として禁止しており、健全な商習慣や社会的常識の範囲内で行われるようなことがある際には、部門長の承認を要する仕組みになっています。また、海外に赴任される社員に対しては、不正競争防止法の外国公務員贈賄防止や現地の法令（海外腐敗行為防止法FCPAの域外適応含む）の留意点などを含めた教育を実施しています。

国連グローバル・コンパクトへの賛同について、詳しくは[こちら](#)をご覧ください。

税務方針

当社グループは、国の内外を問わず、法令、社会的規範および社内規程などの遵守はもとより、社会的良識を持って行動し、社会から信頼される行動をとるべく努めています。税務実務においても、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は、十分に調査のうえ、適法かつ適正な納税を行います。

企業倫理活動重点目標と実績

2018年度の課題を踏まえ、2019年度グループ重点目標を以下のように決めました。

2019年度ダイセルグループ 企業倫理活動重点目標

- 全員で、「ミエル」、「イエル」、「キケル」職場作り
- ヘルプラインの周知（使い方、秘匿性、不利益の回復）

この目標設定の趣旨、背景などを企業倫理室が社内およびグループ企業（海外含む）に説明し、これを受けて各職場では企業倫理活動計画を作成しました。この計画の進捗状況の確認や各部門各社特有の課題に関する意見交換を目的に、企業倫理室は社内全部門、グループ企業（海外含む）を訪問し、活動のCAPDが回るよう支援しました。

しかしながら、「ミエル」、「イエル」、「キケル」職場になるにはまだ努力が必要だと感じています。また、国内で働くグループ企業も含めた従業員に対して行ったアンケートにおいて、ヘルプラインを利用することについてポジティブな回答が多かったものの、自由記載欄にはヘルプライン利用に関する質問が多く、まだ十分に周知がなされていないことが分かりました。

そこで、2020年度の重点目標は、2019年度の結果も踏まえ以下のようにしました。

2020年度ダイセルグループ企業倫理活動重点目標

- ① 職場の問題点を早く表に出し、大きくなる前に手を打つ
そのために
- ② 全員で「ミエル」「イエル」「キケル」職場作り
- ③ ヘルプラインの周知(使い方、秘匿性、不利益の回復など)
を徹底する。

コンプライアンス強化期間における取り組み

各職場で計画した活動に加えて、毎年8月から9月をコンプライアンス強化期間と定めています。2019年度は、社内およびグループ企業（海外含む）で以下の活動を行いました。

1. グループ討議

当社グループ内に注意を喚起したい事を念頭に作成した事例について少人数グループで討議をしました。発生原因、対応策、再発防止策、同じような経験の有無などを討論し、様々な意見を認識し、共有しました。

① ハラスメントについて

適切な指導のありかた、また、相手の立場になって考えることの重要性について、再度理解してもらうことを目的に事例を作成し、討議を行いました。

② 情報漏洩について

情報漏洩が発生する原因および環境について話し合いを行い、どのようにして秘密保持を図るかなどを話し合いました。

2. 教育

基本理念、行動方針、行動規範、通報制度や人権を含むコンプライアンスについてeラーニングで学習しました。2019年度受講者は4,925名（受講率98%）でした。

3. コンプライアンス川柳募集

国内の当社グループで働く方全員を対象として川柳を募集し、約260句の応募の中から、優秀作を表彰しました。この取り組みを通じ、コンプライアンスについて考える良い契機とすることができました。

また、2019年度も前年に引き続きコンプライアンス教材として、ニュース、グループ討論事例、コンプライアンス違反の4コマまんが、クイズなどを毎月イントラネット上に配信し、国内外の多くの職場での教育に活用しました。

教育・研修プログラム

新入社員、進級した社員、管理職、役員および国内グループ企業社長、海外グループ企業赴任者などに対して、それぞれの職位・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、社内部門、グループ企業からの依頼に応じて、特定のテーマでセミナーも行っています。

■ 2019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 (講義とグループ討論)	83
	新任中級職		96
	新任上級職1級		80
	新任上級職2級		65
	新任管理職		55
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)	56

■ 2019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
	新任海外グループ企業社長	経営倫理
グループ企業新任役員研修	グループ企業新任役員	経営倫理
役員研修	ダイセル役員、 国内グループ企業社長	SDGs

報告・相談制度（内部通報制度）

当社では、公益通報者保護制度の趣旨に基づき、各職場で上司を通じたルートでは適正な問題解決が図れない場合の報告・相談制度として、「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。ヘルプラインは社内の窓口だけでなく、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。このような窓口は国内の全てのグループ企業に設置しています。これらに加え、国内外のグループ企業の役職員が親会社である当社に対して報告・相談できる窓口（企業の所在する地域の言語使用可）も設置するなど、社員が報告・相談しやすいような仕組みとしています。

また、2020年2月からは当社ウェブサイト（24時間受付）に社外からの相談が可能なコンプライアンスに関する相談窓口を設置しています。

運用にあたって、「企業倫理マネジメント規程」に、報告・相談者に対する①個人情報やプライバシーの保護②報告・相談したことによる不利益な取り扱いの禁止③調査結果などのフィードバックを定め、厳格な運用を通じて報告・相談者の保護に努めています。通報に対する事実確認を行い、違反が生じている場合は是正措置・注意・教育などの必要な対応・フォローを実施しています。

メールによる報告・相談は、当社の常勤監査役へも直接転送される他、報告・相談への対応状況、結果などを取締役会、監査役会にて定期的に報告しています。

本制度について、各職場での周知を図る他、階層別研修やコンプライアンス強化期間のeラーニングを通じても周知を行っています。2019年度の報告・相談内容に関しては、経営に重大な影響を与えるものではありませんでした。

■ 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）

	2017年度	2018年度	2019年度
報告・相談件数	30 (13)	52 (35)	51 (39)
うち経営に重大な影響を与えた報告件数	0 (0)	0 (0)	0 (0)
対象外	1 (0)	0 (0)	0 (0)
合計	31 (13)	52 (35)	51 (39)

※ 企業倫理室へ報告されたダイセルグループ全体の報告・相談件数

※ （ ）内は海外グループ企業からの報告・相談件数

ダイセルグループ行動方針

ダイセルグループ行動方針

私たちダイセルグループは、基本理念を実現するための行動の方針を以下に定めます。ダイセルグループで働く全ての者は、この行動方針を理解し、自ら考え、日々の活動において具体的に実践します。

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

ダイセル行動規範

はじめに

この行動規範は、ダイセルグループ行動方針をさらに具体化し、私たちダイセルで働く全ての者が企業活動を行う上での規範を明確にしたものです。私たちは、この行動規範をよく理解するだけでなく、活力ある企業文化を構築し、社会から信頼される企業となるために、私たち一人ひとりが自ら、積極的に、この行動規範を日々の活動で実践していかなければなりません。また、この行動規範に記載された事項で全ての規範事例をカバーしたものではありません。一人ひとりが、ダイセルグループ行動方針の趣旨に照らして、日頃の行動をよく考え活動することが重要です。

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

1-1 ステークホルダーへの誠実な対応

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

1-2 法令・倫理遵守

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

1-3 実効ある社内体制の整備・教育研修

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

1-4 反社会的勢力への対応

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

1-5 報告と内部通報

本行動規範から逸脱する行為を発見した場合はすみやかに上司に報告し、またそれが難しい場合には企業倫理ヘルプライン等内部通報の仕組みを活用して報告を行い問題の解決を図ります。

2. 私たちは、良き企業市民としてよりよい社会の発展に貢献します。

2-1 社会貢献活動の実施

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

す。

2-2 社会とのコミュニケーションの実施

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

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

3-1 社会的に有用な製品やサービスの提供

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

3-2 製品やサービスの安全性と品質の確保

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

3-3 品質情報の提供

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

3-4 製品事故への対応

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

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

4-1 国際ルール、各国の法律の遵守

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

4-2 国・地域社会との共存・発展への貢献

事業活動に関わる国・地域の社会と共存していくため、その文化、慣習を尊重し発展に寄与します。また、現地調達や現地の人材活用等、国・地域社会との融合に努めます。

5. 私たちは、信頼性のある企業情報を積極的かつ公正に開示します。

5-1 企業情報の開示

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

5-2 適正な会計処理の実施

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

5-3 インサイダー取引の防止

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

6. 私たちは、公正かつ自由な競争の原則に従って、誠実な取引を行います。

6-1 競争法の遵守

独占禁止法等の競争法に違反する行為は行わず、公正かつ自由な競争を行います。

6-2 輸出入関係法令の遵守

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

6-3 広告宣伝

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

6-4 政治・行政との透明性の高い関係

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

6-5 公平・公正な購買取引の実施

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

6-6 接待等

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

7. 私たちは、環境保全と安全確保に積極的に取り組みます。

7-1 環境負荷の低減

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

7-2 持続可能な社会の実現

国連の定める「SDGs」達成をわれわれにとっても共通の課題と考え、地球環境問題等、環境保全と経済発展を両立させる持続可能な社会の実現をめざします。

7-3 安全な職場環境の構築

研究開発・製造・物流等、全ての活動において、関連法令にのっとり、自らアセスメントを行い、自らの職場の安全確保のための諸施策を推進します。

8. 私たちは、会社の財産や情報を適切に管理します。

8-1 会社財産の効率的な活用

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

8-2 秘密情報の取り扱い

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

8-3 知的財産権の保全・確保

会社が保有する知的財産権(特許権、実用新案権、商標権、意匠権等)が重要な資産であることを認識し、その保全・確保に努めるとともに、第三者が保有する知的財産権についてもその権利を尊重します。

8-4 個人情報の管理

業務上入手した個人情報は厳重に管理し、本来の目的以外に利用しません。また、開示に関しては、事前に本人の同意を得る等、厳密に運用します。

8-5 情報システムの適切な使用

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

8-6 会社に損害を与える行為の禁止

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

9. 私たちは、ダイセルグループに関わる全ての人々の多様性、人格、個性を尊重し、差別やハラスメントのない健康で健全な社会の実現に貢献します。

9-1 人権尊重／差別・ハラスメント行為の禁止

人間性尊重という基本精神に立ち、人種、民族、国籍、信条、思想、宗教、性別、性的指向、性自認、疾病、障がい等による差別やハラスメント行為等人権侵害は一切行いません。また、強制労働や児童労働等、あらゆる国・地域においても国際規範に反する雇用や労働は一切行いません。

9-2 活気のある企業文化

相互に率直なコミュニケーションを図れる、活気のある「ミエル」「イエル」「キケル」企業文化の醸成に努めます。

9-3 個人の能力の尊重

柔軟な働き方の実現や多様な価値観や資質の尊重を通じて、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できるようにします。またそのために必要な、様々な人材育成や公正で適正な制度の構築を行っていきます。

9-4 健康な職場環境

メンタルヘルスケアも含めた衛生管理のための諸施策を推進し、健康で健全な職場

環境作り、個人の心身の健康増進に努めます。

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

全社のリスク管理を統括、推進する組織として2006年に発足した「リスク管理委員会」では、企業倫理室担当役員（代表取締役）を委員長とし、各部門・各グループ企業のリスク棚卸状況の確認を定期的を実施し、必要に応じて対応策などの助言や支援を行っています。また、毎年度末に各部門・各グループ企業から提出される活動概要報告書の内容を確認し、活動状況を把握しています。

年度初めに設定した「年度重点確認ポイント」や重大リスクの管理状況、次年度のリスク管理の方針などについては、年度末に経営会議および取締役会で報告され、それに基づき議論されます。

リスク管理の取り組み

当社グループでは、事業目標の達成に重大な影響を及ぼすリスクの棚卸を実施しています。棚卸されたリスクは、リスクが顕在化することの予防策あるいは発生時の影響を低減する対応策とともにイントラネットのデータベースに登録され、コーポレート部門のリスク担当者の助言を基にして対応策の見直しが実施されます。各部門・各グループ企業では、棚卸されたリスクに優先順位を付けて対応策を実施し、定期的に進捗状況を入力しています。当該データベースを利用してCAPDサイクルを回しながら、各部門・各グループ企業においてリスク管理活動を行っています。

2019年度は「電子媒体取扱時およびSNS使用時の情報漏洩等のリスク」を重点確認ポイントとして、リスクの再確認を行いました。この結果に基づき、2020年度は以下の対応策を実施する予定です。

1. 私物媒体利用不能の強化
2. 社内利用USBメモリの高機能化
3. 不正データコピー検知の強化
4. 社員や業務用SNSアカウント担当者に対する啓発の継続

BCP強化策

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、損害を最小限化しつつ、事業の継続、あるいは早期復旧を目的としたBCP（事業継続計画）を策定・運用しています。

2019年度は、過去に発生したトラブルの再発を防止するために、事前の備えとしては、自己分解性・熱重合性物質リスク再点検を継続して実施するとともに、被害の拡大防止のために

- ①全社統一基準での遠隔監視カメラ
 - ②災害情報共有システム
- の設置を進めました。

情報セキュリティ対策

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。サイバー攻撃に対しては、セキュリティ上の問題発生を即座に検知できるシステムを導入しています。

また、定期的に第三者によるセキュリティ上の脆弱性検査を委託・実施し、検査結果への計画的な対応を行っており、現状、大きな未対応事項はありません。

新型コロナウイルス感染拡大防止への対策としてテレワーク（在宅勤務）を拡大していますが、リモートアクセス環境を増強するとともに、不審なアクセスや関連する標的型攻撃メールなどの監視を強化しています。あわせて、社員にテレワークに関連する注意事項の周知徹底を図っています。

今後もIT技術の進歩やサイバー攻撃の高度化に対応できるよう、対策を継続的に実施していきます。

新型コロナウイルス感染症拡大への対策

新型コロナウイルスの世界的な感染症拡大を受け、2020年2月5日に代表取締役社長をトップとするダイセルグループ対策本部を設置し、次いで、各事業場に現地対策本部を設置しました。両対策本部で連携をとりつつ、政府からの情報を踏まえて、社員とその家族の安全と健康の確保、工場稼働維持および安定した事業継続の観点から、以下の対策を実施し、感染防止に努めています。

■ 対策の詳細

対応事項	対策
社内環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 積極的な時差出勤の推奨 ● 発症者の入構防止対応（一部事業場でサーモグラフィ導入） ● 濃厚接触回避のため、事業場・オフィスのレイアウト変更 ● スプリットチーム制（班交代制）の導入 ● マスク着用、手洗いおよび手指消毒の励行 ● テレビ会議システム・ウェブ会議などのツール活用 ● 休校による子の対応がある場合、もしくは濃厚接触者となった場合などの在宅勤務適用（在宅勤務が難しい場合は休暇付与）
テレワーク	<ul style="list-style-type: none"> ● オフィスを中心とした在宅勤務 （実績：大阪本社・東京本社・名古屋支社への出社約7割減） ● 事業場における一部在宅勤務 ● テレワークの積極な活用に伴うシステムインフラの整備
会合、イベントなど	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種会合やイベントの制限やウェブ会議等へ開催方法変更 ● 接待、宴席の開催制限
出張	<ul style="list-style-type: none"> ● 国内外の出張制限
一時帰国	<ul style="list-style-type: none"> ● 感染リスクの高い地域の海外駐在者・帯同家族に対する一時帰国
個人生活	<ul style="list-style-type: none"> ● 毎日の健康状態確認と、体調不良者の対策本部への報告 ● プライベートでの国外旅行の自粛

（2020年5月10日現在）

特集

多角的省エネルギー対策の推進



エネルギー多消費型産業の一つである化学企業に対して、環境保全への要請はますます高まっています。当社グループでは、「エネルギー部門の省エネ」「現行生産プロセスにおける省エネ」「革新的省エネ」の3つの切り口で省エネルギーを推進し、高い効果を上げています。



エネルギー部門の省エネ

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が、さらなる省エネルギーを進めるため、設備の更新や燃料の変更を進めています。

網干工場

2012年9月、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。

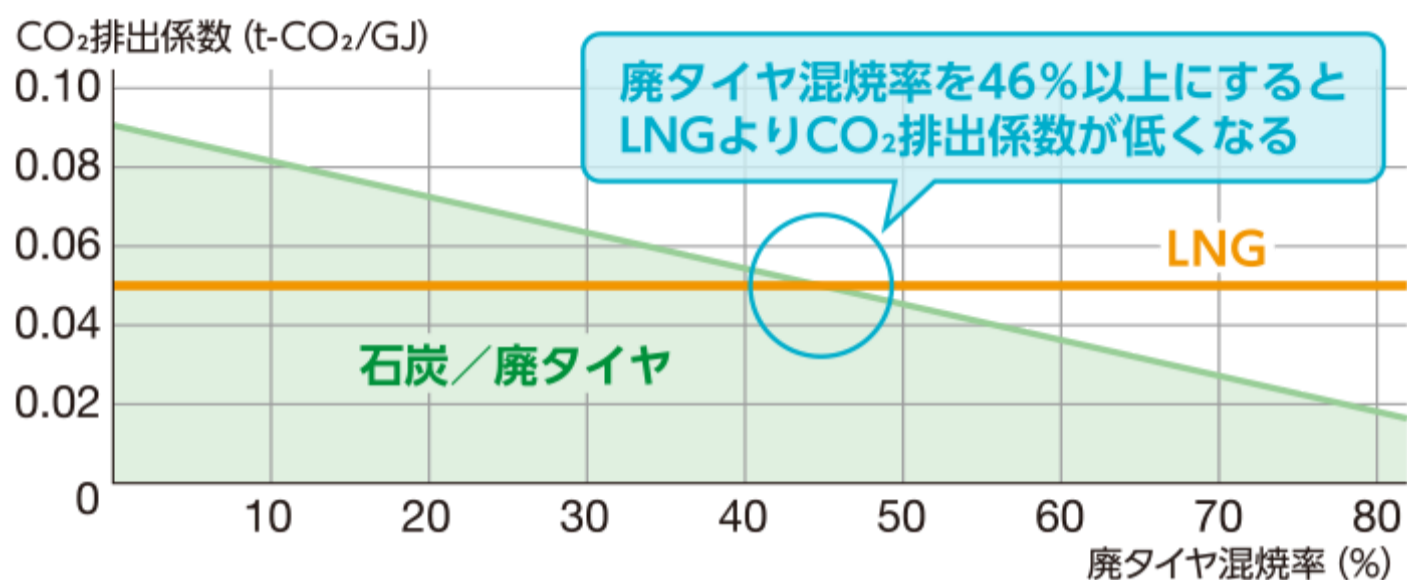
新井工場

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

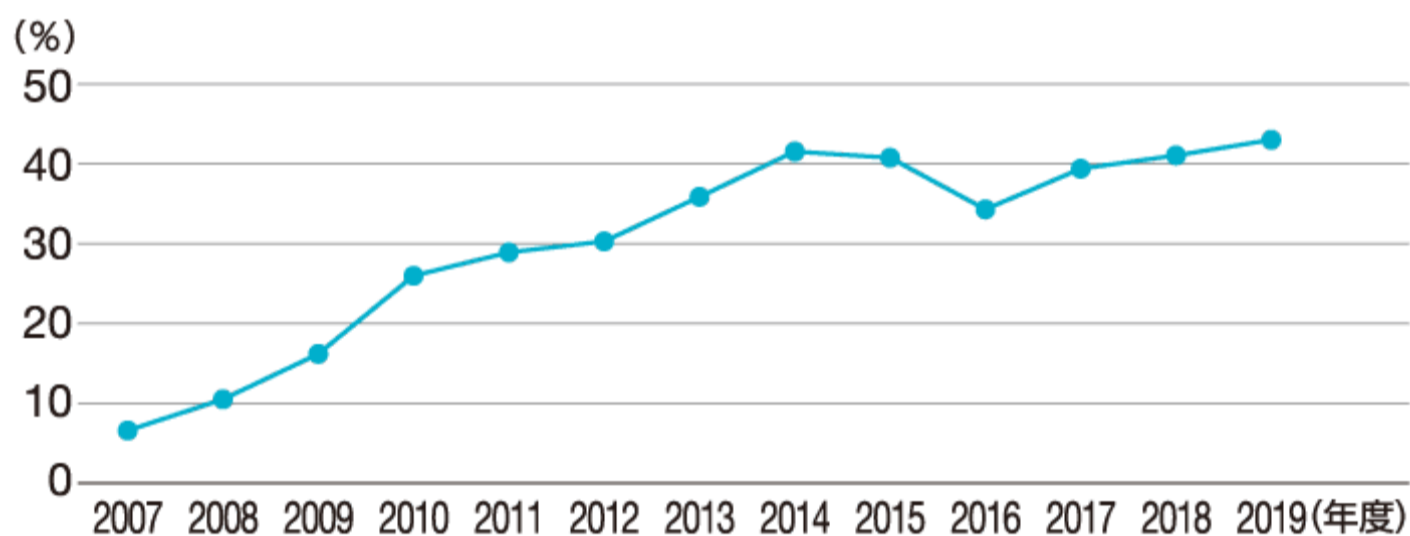
大竹工場では、ボイラー燃料として石炭と廃タイヤを混焼し、蒸気・電力を供給しています。廃タイヤ混焼率を46%以上にすると、低炭素燃料のLNG（液化天然ガス）よりもCO₂排出係数の低い蒸気・電力を得ることができます。発電した電力の内、余剰分を自己託送で他拠点に供給するとともに、新電力などへ外販しています。調達する廃タイヤの品質の強化や、ボイラーの安定運転に取り組み、近年は、廃タイヤ混焼率50%以上を目標に、高い混焼率での運用を行っています。

■ 廃タイヤ混焼率とCO₂排出係数※の関係



※ CO₂排出係数：省エネ法に基づくエネルギー起源CO₂排出係数を表します。

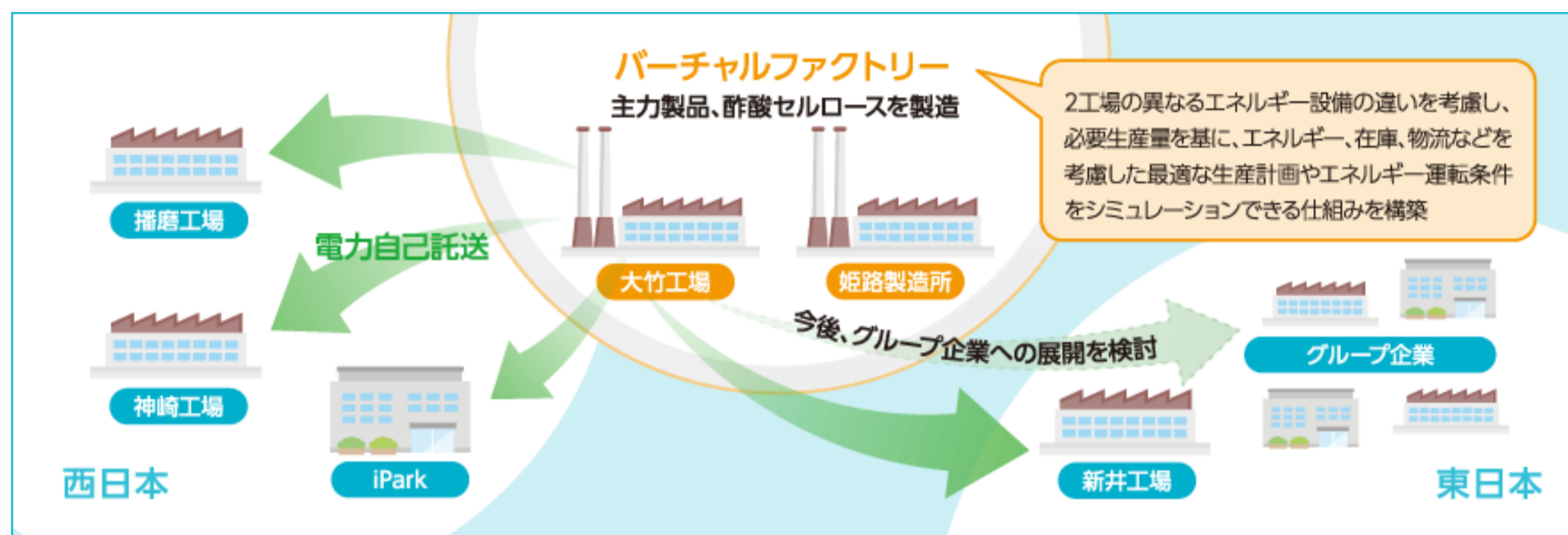
■ 大竹工場 廃タイヤ混焼率の推移



2

現行生産プロセスにおける省エネ

全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、情報技術上で“あたかも一つの工場（バーチャルファクトリー）”として、最適な生産計画やエネルギー需給を実現し、省エネルギーを図っています。



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一番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で、2018年6月から電力自己託送を利用し、大竹工場で自家発電した余剰電力を西日本の各拠点に供給しています。また、2020年5月より、東日本の新井工場へも電力供給を開始しました。今後、グループ企業への展開を検討し、グループ全体の購入電力ゼロの体制を目指します。

※ 電力自己託送：自家用発電設備を用いて発電した電気を電力会社の送配電ネットワークを介して、別の場所にある自社工場などに供給することです。

3

革新的省エネ

エネルギー消費量が多いプロセスを見付け出し、既存技術の改良や新技術の開発で、抜本的な省エネルギーを実現させています。

■ 既存技術の改良

蒸気再圧縮（VRC）技術

これまで不可能だった有機溶剤系の蒸留プロセスでの低温排熱回収技術を確立し、2015年1月、網干工場セルロース酢酸回収プラントに実証設備を設置しました。同年2月から試運転を開始し、省エネ目標30%削減を達成しました。長期操業に向け、さらに検証を続けています。

改良型ペトリューク蒸留技術

ペトリューク蒸留を改良し、既存設備を生かせる新規プロセス技術を開発しました。ラボスケール実験とシミュレーションにて無水酢酸製造設備へ適用することを検討した後、2014年1月に実証運転にて省エネ率30%を検証し、現在、商業生産に移行しています。今後は類似プロセスがある大竹工場に横展開を図り、さらなるCO₂排出量削減に取り組めます。

蒸気再圧縮（VRC）技術・改良型ペトリューク蒸留技術について、詳しくは[こちら](#)をご覧ください。



VRC実証設備

■ 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ます。2016年4月からこの技術に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

2020年9月完工の網干工場1,3-BGプラントに、新触媒を使用した新たな反応技術を取り入れたプロセス革新技術を開発し、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）が見込まれます。

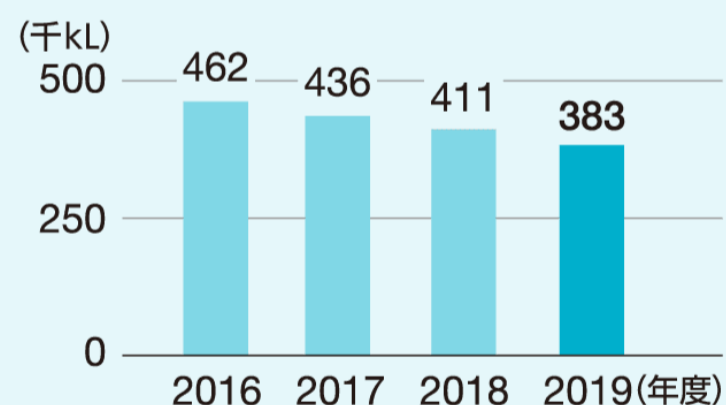
新規排水処理技術（嫌気性排水処理技術）

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、分解時に発生するメタンを燃料にできます。本運用に向け、2016年4月より網干工場で実証実験中です。

効果的な省エネ対策を継続

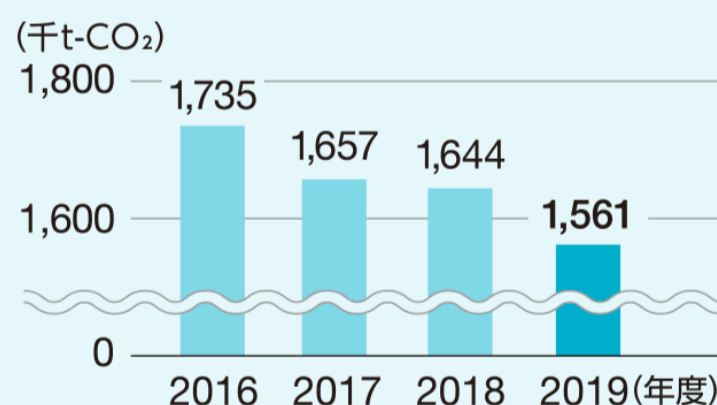
当社グループでは、革新的なプロセス技術の導入をはじめ、3つの切り口で、常に新しい目線で改善ポテンシャルを探索し、よりいっそうの省エネルギーに取り組んでいきます。

■ エネルギー使用量の推移



※ 集計範囲：当社事業場

■ 温室効果ガス（GHG）排出量の推移



※ 集計範囲：当社事業場、東京本社、大阪本社、名古屋支社、西播磨研修センター、姫路地区厚生施設

サステナビリティ

共育センター



マルチプルプロダクションカンパニー 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 (パイロテクニックデバイス) 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) 等の開発・生産・販売を行い、グローバルに事業を展開しています。

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を行うことから、「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」として設立されました。グローバル生産が拡大していく中で、2018年からは、カンパニーのヘッドクォーター組織として、「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。



株式会社ダイセル
マルチプルプロダクションカンパニー播磨工場副工場長
(兼) マルチプルプロダクションカンパニー播磨工場共育センター所長
三村 隆夫



マルチプルプロダクションカンパニー播磨工場共育センター

高品質・高効率生産体制



—— ダイセルグループ人事方針 ——

人は成功の基礎である。

ダイセルグループ人事方針に込めた3つの思い

- Will 一人ひとりの意志と、勇気ある決断を応援する。
- Diversity & Inclusion 多様な個性をぶつけあって、進化し続ける。
- Integrity 正しき道を、胸を張って歩く。



組織の名前に用いている「共育」の文字には、

- ①組織や拠点を超えて連携し、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含めています。

そして、ダイセルグループの人事方針にある「人は成長の基礎」、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取り組みを行っています。

- ①DSSモノづくり人材育成
- ②技術開発部門のモノづくり教育
- ③グローバル人材育成
- ④播磨工場の安全教育

DSSモノづくり人材育成

DSSは、自動車エアバッグ用インフレータの主力となる国内拠点として、播磨工場で製造を担っています。「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、そして、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、それらを実現していく「人材の育成」に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、リーダといった階層別教育、②それぞれの職種に応じたモノづくりの技術と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等の推進を行っています。

教育内容については、TPS（トヨタ生産方式）をベースとした標準作業教育やIE、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、座学だけではなく実践や体験を通じて身に付けます。

また、教育を行う場として、教育実習室のほか、組立技能道場、保全技能道場、安全道場の3つの道場を有しています。「道場」と名づけている理由には、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練し、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。

派遣社員や新入社員の導入教育を、模擬訓練機を使って訓練しています。一定レベルの知識と技能を身に付けてから生産ラインに入ること、安全と品質を守り、作業性を確保す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って、フレキシブルな生産体制を行っていくための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等も、この道場で実施しています。

道場には、座学を学ぶ「教育エリア」とさまざまな模擬訓練機を設置した「実技エリア」があり、技能向上と資格認定に取り組んでいます。



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等の機械加工の実習、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ヶ月間）」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（8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。実際に設備を自分達の手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な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の教育、X-Y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、安全の教育を行う道場です。

道場での訓練については、播磨工場のサイト教育として、当社社員をはじめ、派遣社員やグループ会社の社員も含めた播磨工場に勤務する全社員約1,300名を対象に実施しています。2017年5月から訓練を開始し、毎年、延べ4,000名が道場での訓練を受講しています。

安全道場には、①過去の労災に学び、安全と向きあい、鍛練を積む「神聖」な場、②工場のルール、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、5つのゾーンに分かれており、挨拶や身だしなみや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①工場のルールのゾーンと②基本動作のゾーン、生産活動に必要な安全知識を体感訓練により身につけていく③運転操作のゾーンと④動作体験のゾーン、そして、全員で安全に向けた唱和を行う⑤安全の誓いのゾーンによって構成されています。



安全道場・訓練エリア

道場には、火薬を取り扱う事業所であることから、静電気による爆発の危険を体験し除電の大切さを学ぶ静電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、階段昇降体験設備等の体感装置を設置しています。

道場での訓練は、20人程度の77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、ゲームのカリキュラムを取り入れたり、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教育を行っています。

3S（整理、整頓、清掃）、挨拶と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。そして、一人ひとりの「行動」を変える／変えた行動を「習慣化」する／労災ゼロの職場を実現していくことで、播磨工場の「安全風土」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）

グローバル人材育成

セイフティSBUの製造は、日本以外に海外5カ国（アメリカ、中国、韓国、タイ、ポーランド）6拠点で展開しています。それぞれの拠点でも人材育成に取り組んでいますが、共育センターでは、グローバルで同一の品質と安全を確保するために、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、18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。

最大拠点である中国のDSSC（Daicel Safety Systems（Jiangsu））には、2019年2月に研修センターが完成し、4道場（安全、品質、保全、組立）での教育をスタートし、2020年度はタイのDSST（Daicel Safety Systems（Thailand））にも道場が完成する予定です。

ダイセルモノづくりの精神を共有し、「安全と品質の確保」を基本に、それぞれの国の文化、拠点規模に応じた形で、人材育成に取り組んでいます。



作業トレーナー講師認定研修

「いのちの森づくり」とは

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

ダイセルグループの「いのちの森づくり」とは



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

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

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

いのちの森づくりが目指すものとは

①混植による自然植樹

多様な樹種からなる森と同じく、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、さらに騒音等の緩和効果への期待



いのちの森づくりの取り組み

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

■ 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
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
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

100周年記念植樹祭

2019年11月2日、網干工場・広畑工場・イノベーション・パークで「植樹祭」が開催されました。植樹祭には、従業員と協力会社から約1,500名が参加し、参加者同士が協力し合いながら10,300本の苗を植えました。



100周年記念植樹祭の様子

いのちの森づくり研修

2017年度より、新入社員を対象に「いのちの森づくり研修」を実施しています。西播磨研修センターにおいて、2019年度の新入社員84名を対象に、2019年3月28日と4月5日に「いのちの森づくり研修」を実施しました。「いのちの森づくり」の趣旨・目的の教育やKYT（危険予知訓練）とその実習を踏まえた植樹作業を行いました。



研修に参加した新入社員

独立第三者の保証報告書

2020年9月10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2019年度の温室効果ガス排出量（スコープ1）1,498千t-CO₂e、（スコープ2 マーケットベース）41千t-CO₂e、（スコープ3 カテゴリー1,2,3,4,5,6,7計）1,264千t-CO₂（以下、総称して「温室効果ガス排出量」という）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、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
- ・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

サステナビリティ 編集方針

ダイセルグループは、財務情報と非財務情報をまとめた「ダイセルグループ アニュアルレポート ～ CSR & Financial Report ～」の発行を通じて、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆様に、当社グループの事業活動、サステナビリティの取り組みを報告してまいりました。

2020年7月には、2020年度よりスタートする長期ビジョン・中期戦略の着実な遂行により、持続可能な社会の実現と企業グループの成長の両立を目指す当社グループへの理解をより深めていただくためのコミュニケーションツール「ダイセルレポート2020」としてリニューアルしました。

本ウェブサイトのサステナビリティページでは、当社グループのサステナビリティの取り組みに関する網羅的かつ詳細な情報を開示しています。2019年からは環境、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。

これらの報告書の編集にあたっては、「読みやすく」「わかりやすく」「積極的に」取り組みを公開することを心がけています。

報告対象期間

2019年度（2019年4月～2020年3月）

※ 一部報告対象期間外の内容を含みます。

報告対象組織

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、本報告書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
- 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
- グループ企業：株式会社ダイセルのグループ企業

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。

- 当社事業場：ダイセルの工場・研究所およびダイセル工場内の国内グループ企業の事業場（本社は含まない）
- 国内グループ企業：ダイセル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：ダイセルの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。

[> 人材・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](#)

※ 以下の2020年7月1日付のグループ企業再編に関して、本報告では旧社名の表記をしています。

- ・ ダイセルファインケム株式会社、ダイセルポリマー株式会社、ダイセルバリューコーティング株式会社の販売部門は、ダイセルファインケム株式会社を承継会社とした新会社「ダイセルミライズ株式会社」に統合されました。また、同日付で、ダイセルポリマー株式会社は、製造部門を当社（株式会社ダイセル）に移管したことで消滅会社となり解散しました。
- ・ Daicel Polymer (Hong Kong) Ltd.は、Daicel MIRAIZU (Hong Kong) Ltd.に社名変更しました。
- ・ Daicel Polymer (Thailand) Co., Ltd.は、Daicel MIRAIZU (Thailand) Co., Ltd.に社名変更しました。

更新・発行時期

ウェブサイト サステナビリティページ：2020年6月（次回：2021年6月を予定／前回更新2019年6月）

※ 必要に応じて適宜更新しています。

ダイセルレポート2020：2020年7月（次回：2021年6月を予定／前回 2019年6月）

参考にしたガイドライン

ウェブサイト サステナビリティページ：

- 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」

ダイセルレポート2020：

- 国際統合報告評議会「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値創造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」

人材・ガバナンス関連データ集計対象

ダイセルグループは、株式会社ダイセル（当社）を含む77社で構成されています。（2020年3月31日現在）

本報告の対象組織はダイセルグループを基本とし、それ以外の場合は報告の本文に記載しています。

なお、報告内容によっては対象としているグループ企業が異なります。

次の①～③の取り組みの報告対象であるグループ企業は、下記の表の通りです。

- ① リスク管理の取り組み、企業倫理（コンプライアンス）
- ② 「魅力ある職場づくり」で報告している取り組み（③および労働安全衛生を除く）
- ③ 「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

連結子会社

会社名	地域	都市	①	②	③
(株) ダイセル	国内	東京	○	○	○
ポリプラスチック (株)	国内	東京	○	○	○
ピーティーエム・ホールディングス (株)	国内	東京	-	-	-
ダイセルポリマー (株) ※1	国内	東京	○	○	○
ダイセルパックシステムズ (株)	国内	東京	○	○	○
ダイセルバリューコーティング (株) ※1	国内	東京	○	○	○
ダイセルファインケム (株) ※1	国内	東京	○	○	○
ダイセン・メンブレン・システムズ (株)	国内	東京	○	○	○
パイクリスタル (株)	国内	千葉	-	-	-
ダイセルパイロテクニクス (株)	国内	群馬	○	○	-
大日ケミカル (株)	国内	福島	○	○	-
ダイセル新井ケミカル (株)	国内	新潟	○	○	○
DMノバフォーム (株)	国内	長野	○	○	-
ポリプラサービス (株)	国内	静岡	○	○	-

会社名	地域	都市	①	②	③
共栄殖産（株）	国内	大阪	○	○	-
ダイセル物流（株）	国内	大阪	○	○	○
ダイセル・セイフティ・システムズ（株）	国内	兵庫	○	○	○
協同酢酸（株）	国内	兵庫	○	○	-
ダイセル網干産業（株）	国内	兵庫	○	○	○
ダイセル大竹産業（株）	国内	広島	○	○	○
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	○	○	-
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	○	○	-
Polyplastics Trading (Shanghai) Ltd.	東アジア	上海	○	○	-
Polyplastics (Shanghai) Ltd.	東アジア	上海	○	○	-
Shanghai Daicel Polymers, Ltd.	東アジア	上海	○	○	-
Daicel Trading (Shanghai) Ltd.	東アジア	上海	○	○	-
Daicel (China) Investment Co., Ltd.	東アジア	上海	○	○	-
Polyplastics China Ltd.	東アジア	香港	○	○	-
Daicel Polymer (Hong Kong) Ltd.※2	東アジア	香港	○	○	-
Polyplastics Taiwan Co., Ltd.	東アジア	台北	○	○	-
Daicel Micro Optics Co. Ltd.	東アジア	新竹	○	○	-
Daicel Safety Systems Korea, Inc.	東アジア	永川	○	○	-
Polyplastics Korea Ltd.	東アジア	ソウル特別	○	○	-

会社名	地域	都市	①	②	③
Special Devices (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	サラブリ	○	○	-
Polyplastics Marketing (T) Ltd.	南・東南アジア	バンコク	○	○	-
Daicel Polymer (Thailand) Co., Ltd.※ ³	南・東南アジア	バンコク	○	○	-
Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	プラチンブリ	○	○	-
Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	プラチンブリ	○	○	-
Polyplastics Asia Pacific Singapore Pte. Ltd.	南・東南アジア	シンガポール	○	○	-
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	○	○	-
Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.	南・東南アジア	グルグラム	○	○	-
Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.	南・東南アジア	ハイデラバード	○	○	-
Daicel Safety Systems Americas, Inc.	北米・中南米	アリゾナ州	○	○	-
Daicel America Holdings, Inc.	北米・中南米	カルフォルニア州	○	○	-
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	○	○	-
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	○	○	-
Polyplastics Marketing Mexico, S.A. de C.V.	北米・中南米	メキシコシティ	○	○	-
Lomapharm GmbH	ヨーロッパ	エンマータール	-	○	-
Polyplastics Europe GmbH	ヨーロッパ	ラウンハイム	○	○	-
Topas Advanced Polymers GmbH	ヨーロッパ	ラウンハイム	○	○	-
Daicel (Europa) GmbH	ヨーロッパ	ラウンハイム	○	○	-
LCP Leuna Carboxylation Plant GmbH	ヨーロッパ	ロイナ	○	○	-

会社名	地域	都市	①	②	③
Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.	ヨーロッパ	ジャルフ	○	○	-
Chiral Technologies Europe S.A.S.	ヨーロッパ	イルキルシュ=グラ フェンスタデン	○	○	-

連結子会社以外

会社名	地域	都市	①	②	③
Special Devices Japan (株)	国内	東京	-	-	-
ダイセル・エボニック (株)	国内	東京	○	○	-
ダイセル・オルネクス (株)	国内	東京	○	○	-
協同ポリマー (株)	国内	東京	-	-	-
東洋スチレン (株)	国内	東京	-	-	-
(有) 長野ノバフォーム産業	国内	長野	○	○	-
豊科フィルム (株)	国内	長野	-	-	-
富山フィルタートウ (株)	国内	富山	-	-	-
広畑ターミナル (株)	国内	兵庫	-	-	-
林船舶 (株)	国内	兵庫	-	-	-
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	-	-	-
Daicel Prosperity (China) Ltd.	東アジア	香港	-	-	-
Polyplastics Marketing (India) Private Limited	南・東南アジア	ムンバイ	○	○	-
Chrom Tech Ltd.	ヨーロッパ	バッキンガムシャー 州	-	-	-

※1 2020年7月1日付で、ダイセルファインケム株式会社、ダイセルポリマー株式会社、ダイセルバリューコーティング株式会社の販売部門は、ダイセルファインケム株式会社を承継会社とした新会社「ダイセルミライズ株式会社」に統合されました。また、同日付で、ダイセルポリマー株式会社は、製造部門を当社（株式会社ダイセル）に移管したことで消滅会社となり解散しました。

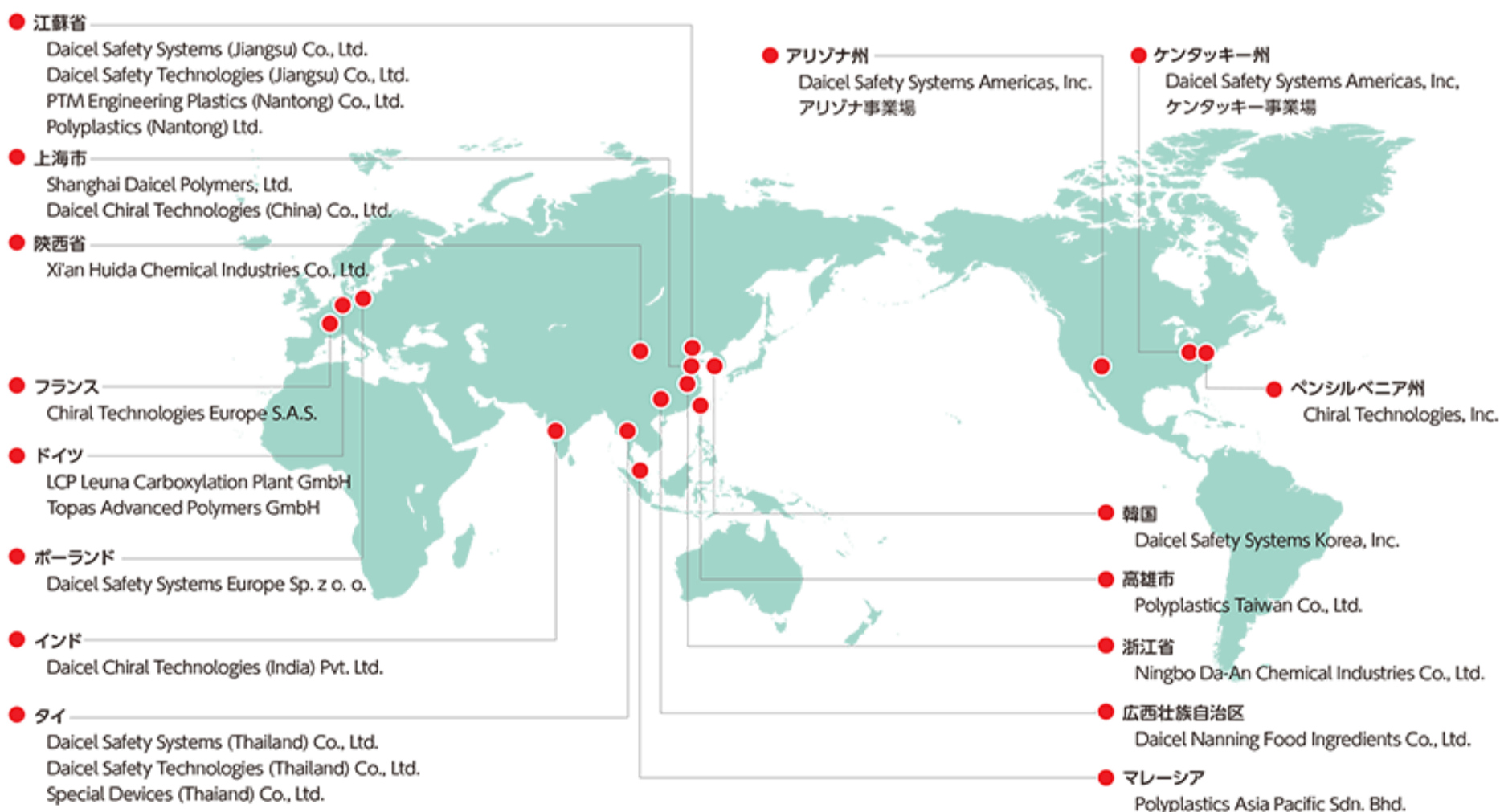
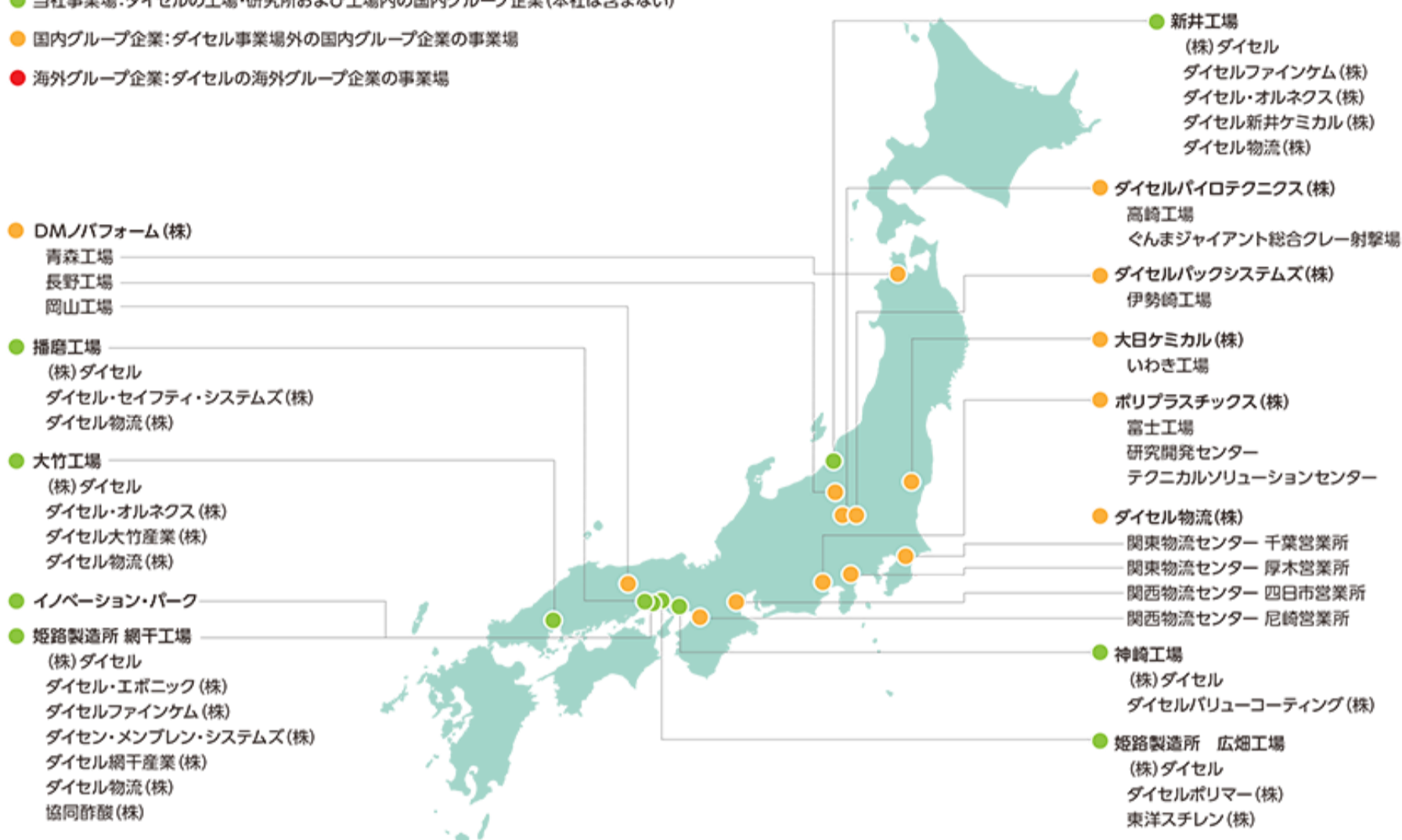
※2 2020年7月1日付で、Daicel Polymer (Hong Kong) Ltd.は、Daicel MIRAIZU (Hong Kong) Ltd.に社名変更しました。

※3 2020年7月1日付で、Daicel Polymer (Thailand) Co., Ltd.は、Daicel MIRAIZU (Thailand) Co., Ltd.に社名変更しました。

環境・労働安全衛生データ集計対象

環境・労働安全衛生に関するデータ集計は、製造または物流に携わる下記の事業場およびグループ企業を対象としています。

- 当事業場:ダイセルの工場・研究所および工場内の国内グループ企業(本社は含まない)
- 国内グループ企業:ダイセル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:ダイセルの海外グループ企業の事業場



※ 2020年7月1日付で、ダイセルファインケム株式会社、ダイセルポリマー株式会社、ダイセルバリューコーティング株式会社の販売部門は、ダイセルファインケム株式会社を承継会社とした新会社「ダイセルミライズ株式会社」に統合されました。また、同日付で、ダイセルポリマー株式会社は、製造部門を当社(株式会社ダイセル)に移管したことで消滅会社となり解散しました。