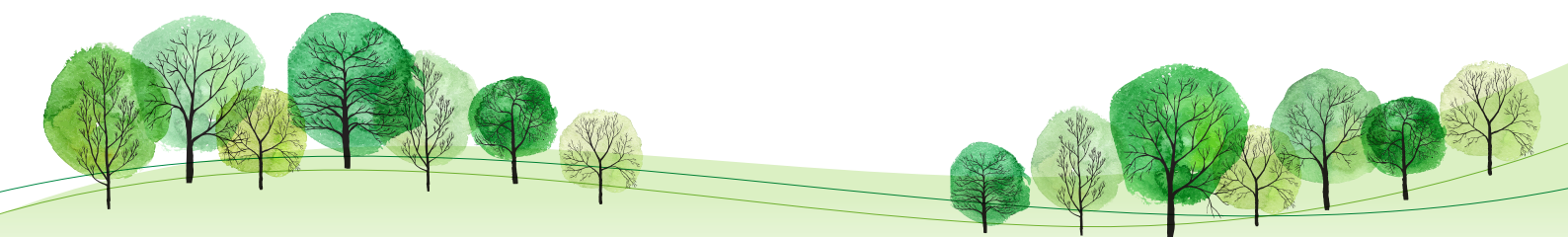


DAICEL GROUP SUSTAINABILITY REPORT 2022

ダイセルグループ
サステナビリティレポート2022

Sustainable Value Together



DAICEL

Contents

| | |
|---------------------|-----|
| サステナビリティトップページ | 4 |
| トップメッセージ | 7 |
| 基本理念 | 14 |
| サステナビリティマネジメント | 15 |
| マテリアリティ | 23 |
| 環境報告 | |
| 環境マネジメント | 29 |
| 気候変動への対応 | 33 |
| 廃棄物削減・リサイクル | 42 |
| 化学物質の排出管理 | 46 |
| 水資源の保全 | 51 |
| 大気における環境管理 | 55 |
| 生物多様性保全 | 58 |
| 社会性報告 | |
| 人権の尊重 | 61 |
| 顧客への責任と製品安全 | |
| 品質の向上 | 64 |
| 化学品安全 | 70 |
| 保安防災 | 73 |
| 物流安全 | 80 |
| 魅力ある職場づくり | |
| 労働安全衛生 | 86 |
| 人に関する方針とガイドライン | 93 |
| 心と身体の健康 | 97 |
| 人の成長のサポート | 105 |
| ダイバーシティ&インクルージョンの推進 | 115 |
| 働きやすい企業文化の醸成 | 125 |
| 責任ある調達 | 138 |
| 地域・社会への貢献 | 146 |

ガバナンス

| | |
|---------------------|-----|
| コーポレート・ガバナンス | 152 |
| 企業倫理（コンプライアンス） | 169 |
| ダイセルグループ行動方針 | 182 |
| ダイセル行動規範 | 183 |
| リスク管理 | 188 |
| 情報セキュリティ | 192 |
| レスポンシブル・ケア活動 | 196 |
| 社外取締役対談 | 207 |
| 価値創造プロセス | 213 |
| 共育センター | 214 |
| いのちの森づくり | 221 |
| 独立第三者の保証報告書 | 225 |
| 編集方針 | 226 |
| バウンダリー一覧 | |
| 人財関連データ集計対象 | 229 |
| 環境・労働安全衛生データ集計対象 | 234 |
| 参画するイニシアティブ・外部からの評価 | 236 |
| GRIスタンダード内容索引 | 243 |

サステナビリティ

トップメッセージ

「溶かす技術」で
エコロジーとエコノミーを両立させた
循環型社会の構築に貢献

株式会社ダイセル
代表取締役社長

小河 義美

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

ダイセルグループのサステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

マテリアリティ



サステナビリティ関連記事



ダイセルモノづくり



酢酸セルロース



新型コロナウイルス感染症拡大への対策


> 方針一覧 

> 編集方針 

> 独立第三者の保証報告書 

> 参画するイニシアティブ・外部からの評価 

> 人財関連データ集計対象 

> 環境・労働安全衛生データ集計対象 

> 環境マネジメントシステム 

> 品質マネジメントシステム 

> GRIスタンダード内容索引 

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

2022 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。
- ※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)は株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE4Good Index SeriesはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE4Good Index Seriesはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。
- ※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)は株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。
- ※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標) は株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

サステナビリティ

トップメッセージ



SDGsやサステナブルという言葉がなかった100年以上前の創業時から同様の意志を持ち続けてきたダイセル。常に木材資源を扱ってきた、バイオマス化学の先駆者として志を共にするパートナーと、循環型社会の構築に貢献します。

足元固めを終え、大きな変革がスタート

2021年度は、中期戦略『Accelerate 2025』の初年度として大きな変革に着手した一年でした。カスタマーイン型への組織変更や不採算事業からの撤退、生産拠点の移転・統廃合など、仕事の仕方や内容を大きく変えた一年でしたが、グループ丸で変革に取り組み、良いスタートが切れました。結果、2020年度に完全子会社化したポリプラスチック株式会社（以下、ポリプラスチック）が過去最高の売上・利益を達成したことをはじめ、既存事業のコストダウンや拡販などにより、2021年度の業績は前年比で増収増益となりました。数字面はコロナ前に戻った形ですが、その内容は経営指標の改善にも表れるなど、着実に前進しています。

2021年度の手応えの一つに、若手社員が企画・実施した「DAICON」（ダイセルグループ・ビジネスコンテスト）があります。新技術や製品を事業へと育成するには「新たなビジネスモデルの創出力」が不可欠です。そこで、社員から経営層に率直な意見を出し、無から有を生み出すパワーを磨いていく場としてDAICONを開催しました。初回テーマは、PDCAではなくCAPD発想で課題を明らかにする当社文化に倣い、社内の課題発掘としました。経営層からは「社員が経営者の前で会社のネガティブな部分を指摘するだろうか」と不安視する声がありましたが、失敗したら考え方を改めてまたやり直せば良いと私は思います。結果として51チームが参加し、耳が痛い提案も含めて現場の声を聴き、社外役員も一緒に議論することができました。ほかにも、若手社員による自発的な勉強会で出た提案を私に直言してくれるなど、社員の意

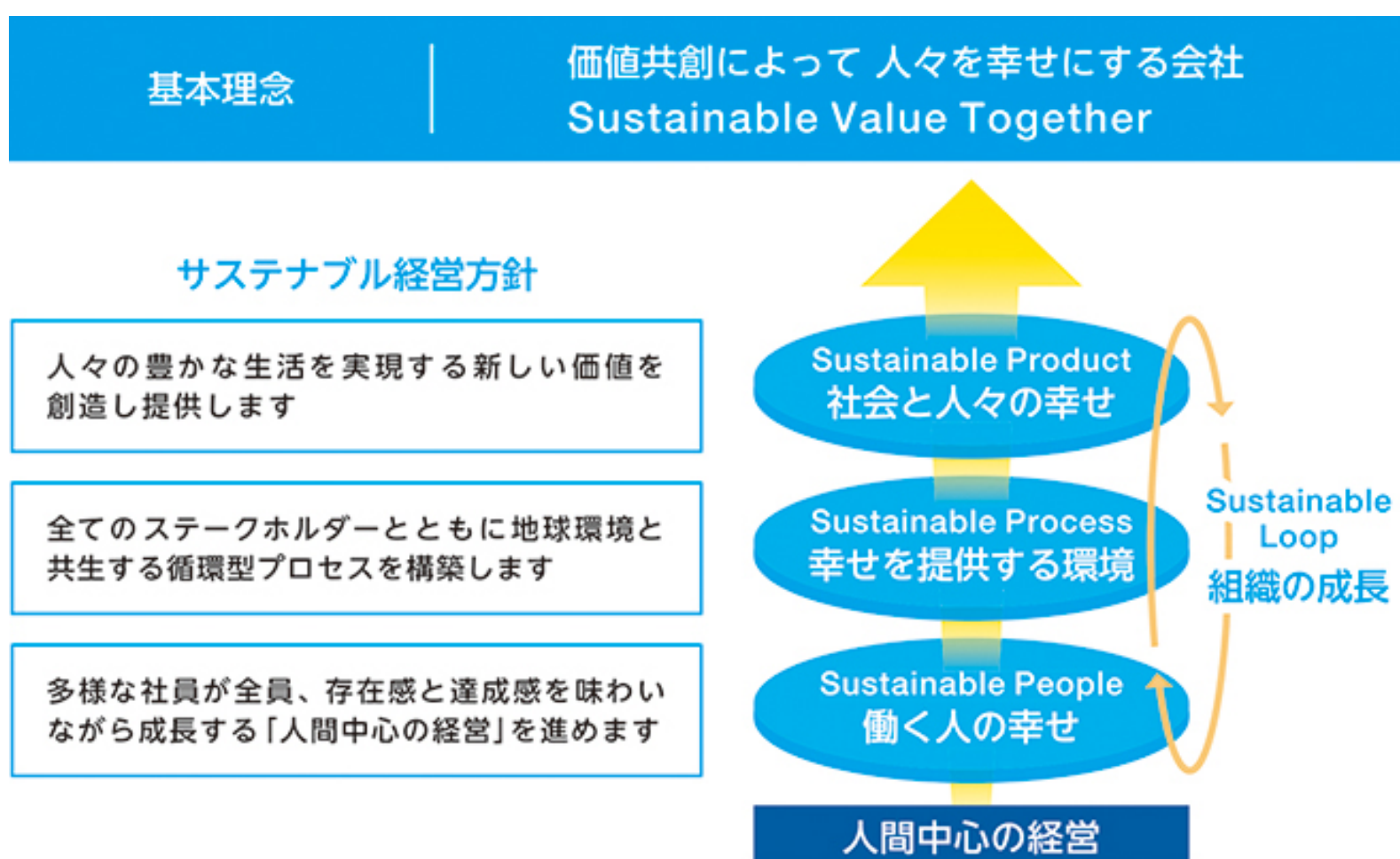
識・行動の変化から、改革に向けた手応えを感じています。

コロナ禍やウクライナ情勢など、先行きが見通しにくい状況であるからこそ、いかに考え方や判断を萎縮させず、適切なリスクを取って成長につなげていくかが重要だと考えています。世界各国で働く約11,000名のグループ社員と共に、自らの変革に挑戦し続けていきます。

創業から変わらぬダイセルの精神

2019年度、当社はサステナブル経営方針を制定しました。当社が製品を介して社会に貢献していくには、良いモノを作るだけでなく、その製造プロセスもサステナブルでなければなりません。働く人がやりがいを持って作った製品が、社会と人々を幸せにし、しかも地球や人にやさしい方法で実現する。それが働く人に誇りと自信をもたらし、さらなる価値創造を可能にしていきます。製品（Product）、製造プロセス（Process）、働く人（People）という3つのサステナビリティを実現していくことで、持続可能な社会を実現していくとともに、当社グループの成長も果たしていきます。そこで、第4次長期ビジョンと中期戦略では、これまでの大量消費社会から循環型社会構築に向けて、ダイセルらしく貢献していくことを目標にしています。

社会全体の持続可能性を考えるダイセルの精神は、1919年の設立時から一貫して持ち続けているものです。当時は第一次世界大戦の特需でセルロイドメーカーが乱立し、業界の過当競争やセルロイド原料であるクスノキの乱伐が起きていました。これを憂慮した国内の主要セルロイドメーカー8社が合併による業界再編を図り、当社が誕生しました。創業期から原料資源の適切な管理に尽力するとともに、新素材を世に広めるために、加工業者を支援し、共にマーケットを創出することに努めました。自社が儲かれば良いのではなく、モノづくりを通して、自然環境を含めた全ステークホルダーとウィンウィンの関係で共存共栄していく。SDGsやサステナブルという言葉はありませんでしたが、ダイセルにはその精神が脈々と受け継がれています。

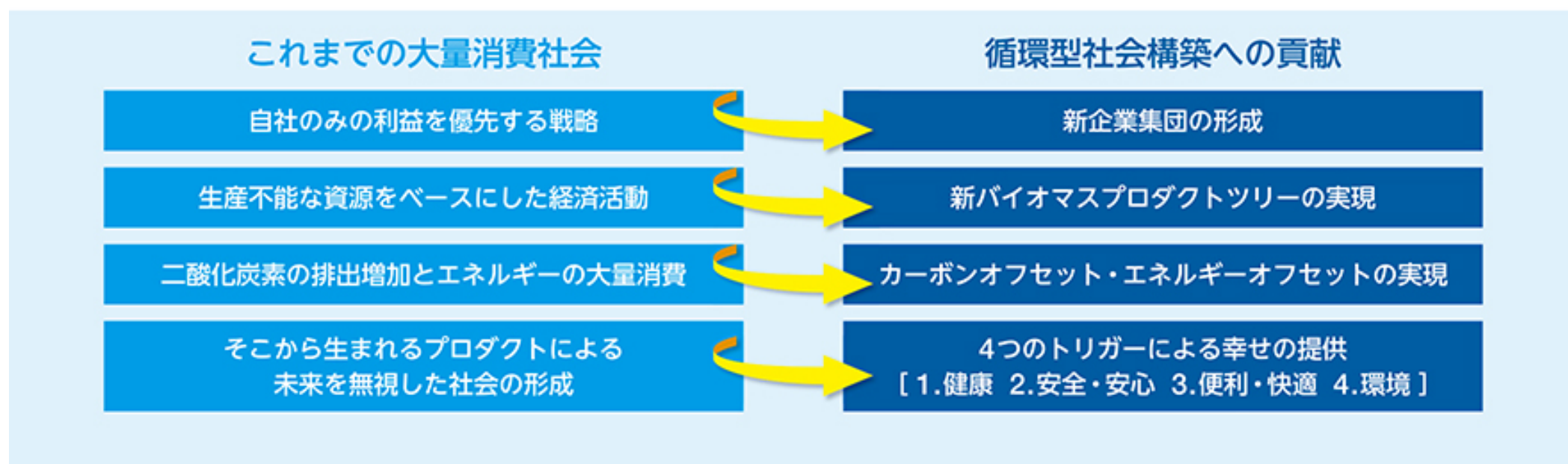


ダイセルらしい循環型社会構築への貢献

ダイセルは創業以来、常に木材資源を扱ってきた植物由来化学製品のパイオニアであり、さらに1970年代のオイルショック時に脱石油を掲げたC1化学（シー・ワン・ケミストリー）という国家プロジェクトを受け、いち早く石油に頼らない一酸化炭素やメタノールなど炭素1個の化合物から有機化合物の合成に着手しました。現在、当社の化学品売上の5割を、メタノールを出発原料とする製品が占めており、原料のバイオメタノール化によりバイオマス製品群への転換も可能な化学会社であると自負しています。

ダイセルらしい循環型社会構築への貢献に向け、中期戦略では「新バイオマスプロダクトツリーの実現」を掲げています。

長期ビジョン・中期戦略で掲げた、ダイセルが循環型社会構築に貢献するために実現する社会シフト



変革の鍵は木を「溶かす技術」

当社が得意とするセルロースは天然由来のバイオマス素材ですが、製造プロセスで木材からセルロースを分離する際に大量のエネルギーを消費するという課題があります。画期的な製法の創出によりこの課題を解決することは当社の使命だと考えています。

新バイオマスプロダクトツリー実現の鍵は「溶かす技術」です。木材を原料とするセルロイドより石油樹脂が選ばれる理由は、液体の石油は固体の木より溶けやすく、様々な反応物を容易に作れるためです。さらに、溶けにくい木を原料とする製造プロセスはエネルギー多消費型と言えます。石油依存から脱却した循環型社会を実現していくには、エネルギー負荷やコストを削減しながら、木を「溶かす技術」を手に入れなければなりません。当社は金沢大学や京都大学との共同研究で、より少ないエネルギーで木材を溶かす技術開発を進めており、これが確立すれば広範な分野で新たなバイオマス製品群が創出され、バイオマス製品による石油化学製品の代替や補完の可能性が見えてきます。

その先に当社が提唱する「バイオマスバリューチェーン」は、木を溶かす技術で木材の有効活用を進めて林業を復活させ、伐採跡には本来の自然植生である落葉広葉樹林を再生し、森の保水力による土砂災害抑制とともに、腐葉土が河川流域や海に栄養を循環させるといった、国土の約70%を森林が占める日本らしい持続可能な自然と社会の実現を目指すものです。

さらに、農業や水産業で生じる廃棄物も溶かして再資源化することで、一次産業と二次産業が連携した新しい、持続可能な産業生態系の構築が可能になります。様々なバイオマス原料を溶かせるようになれば、溶剤の処方や溶解度の完璧なデータを作成・公開し、新たな環境ビジネスモデルも構築していきたいです。多様なバイオマス製品を世に送り出す一助となり、社会全体の脱石油を推し進められると考えています。

この実現に向けた産学官連携強化のために、2022年4月に社内に本構想に関する実行組織を新設しました。この秋には金沢大学に、当社の拠出で新たな研究所を開設予定です。国立大学という公共の場に立地することで、様々な企業や研究機関との共同研究拠点として活用できると期待しています。

「溶かす技術」の応用で技術革新に挑む

この溶かす技術を化学プラントに応用した「マイクロ流体デバイスプラント」は、これまで重厚長大でエネルギー多消費型とされてきた化学産業の概念を根底から覆す製造方法です。実現に向けて、東京大学や台湾の国立清華大学と共同研究を進め、パイロット版を完成させました。溶かす技術とダイセル式生産革新で培った化学プラントの単位操作を掛け合わせることで、名刺サイズのガラス基盤上に引かれた極細の流路内で、精密な混合、反応、精製を行うことができます。ガラス基盤の枚数を増やすことで、年産数十トン以上の生産能力を持つ、極めてコンパクトでムダのない、環境にもやさしい革新的な化学プラントが出来上がるのです。最終的にはお客様の工場内で、必要な時、必要な量だけ製造するサステナブルなモノづくりを実現します。2024年度には当社国内工場への実装を計画しています。

また、カーボンニュートラルを目指すためには、CO₂の還元反応による化学原料化、カーボンネガティブも実現する必要があります。当社と金沢大学で共同研究している、ダイヤモンド合成技術と電気化学技術の融合によりその実効性を高める可能性があり、研究を進めています。エコノミーとエコロジーは必ず両立できますし、そうでなければ、企業や社会の持続可能性は実現できません。当社の得意とするプロセスイノベーションへの自信と誇りを胸に、化学会社としての存在意義を十分に発揮していきます。



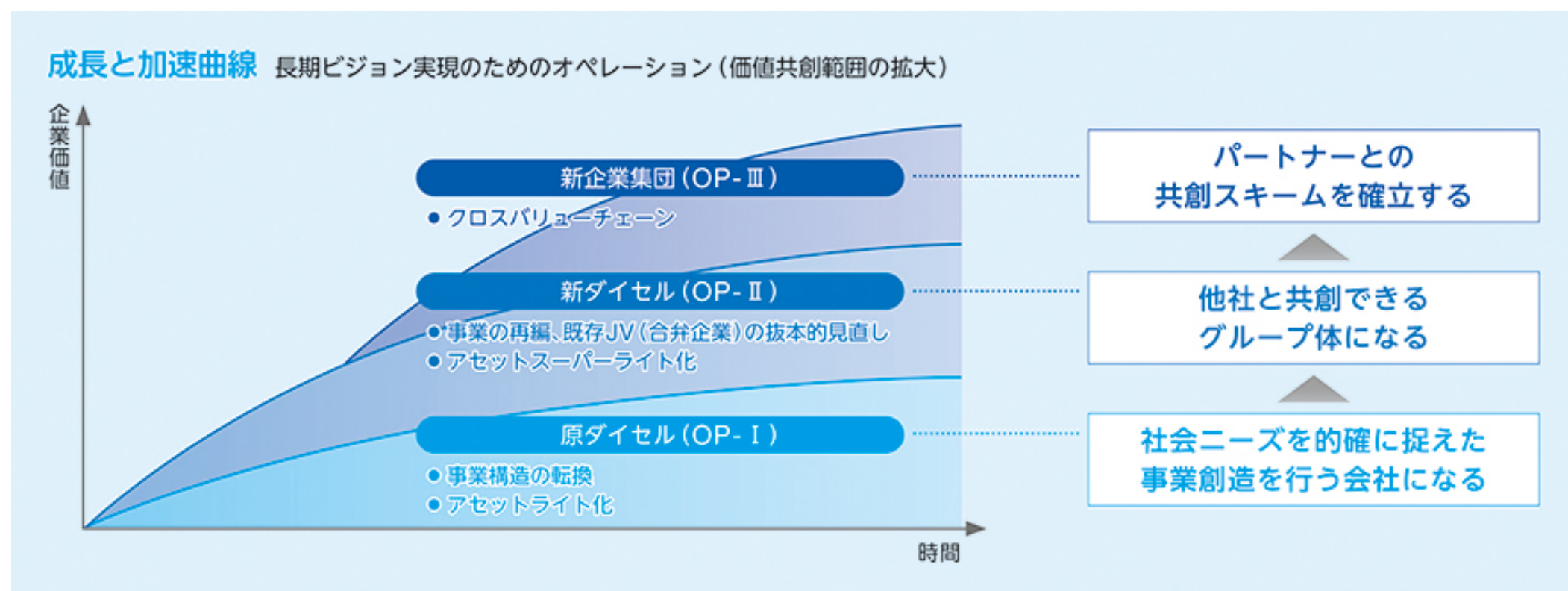
バリューチェーンの共創で、成長を加速

30代前半、私は大竹工場で有機合成品の製造に携わっていました。当社はBtoBの中間素材メーカーなので、サプライチェーンを相当数つながないと最終製品にたどり着きません。お客様にとって価値あるモノづくりができているのかという実感が得にくい中、当時のお客様から「こんな最終製品ができたよ」と見せていただいた時の喜びは大変大きなものでした。そこから開発者だけでなく、製造技術者や工場のオペレーターもお客様の元へ出向くようになり、それがまた私たちのモノづくりの実感、やりがいにつながりました。

ここから、自社だけでなく前工程・後工程と一緒にモノづくりをしているサプライチェーンの関係をよりウィンウィンに昇華できないか、という発想が生まれました。ダイセル式生産革新を創った理由の一つは、当時のダイセルに残っていた部門間・工場間の壁を取り除き、総力を結集できる状況にするための情報の共有化を行うことでした。社内の次は前後工程のお取引先様やお客様との連携になり、さらに連鎖していくと、一番の川上から最終顧客までバリューチェーンとして付加価値を持つつながりができます。

ダイセルは規模的には中堅の化学会社ですが、ユニークな技術とユニークな人財を持っています。これらを活かしてもっと社会に貢献し存在価値を示していくには、積極的に情報を開示し、顧客までを含めたサプライチェーン全体で付加価値を高めることが不可欠です。

循環型社会構築への貢献に向けた当社の各施策はスケールも大きく、一社だけでは達成できません。顧客はもちろん、サプライチェーン・大学・研究機関・官庁・同業他社の皆様との共創が不可欠です。長期ビジョンでは従来の会社の概念を超え、志を共にするパートナーと一つの価値共創体となることで、より大きな価値を生み出したいと考えており、現在はパートナーとの共創スキーム確立に向けた自己変革に取り組んでいます。



「愛せる未来」の創造に向けた、足元の取り組み

中期戦略では2025年度の売上高を5,000億円としていますが、その達成は既に見えており、目標の上方修正を検討しています。外的要因がある中、中期戦略期間には多くの投資案件が控えており、投資タイミングを見誤らないようにしていきます。

2022年度は、引き続き適切な在庫や投資額の見極めによる徹底したアセットライト化を継続しながら、化学品需要の堅調なマテリアル事業を基盤事業としてコストダウンを徹底します。セイフティ事業は生産地統廃合、品種統合などの構造改革を進めながら、成長市場のインドで新拠点建設を進めています。スマート事業では新たに獲得したコーティング技術を活用した機能フィルムや、急成長が見込まれるセンシング用オプティカルレンズの育成、旺盛な需要に対応した電子材料向け溶剤やフォトレジスト材料の増産投資を進めています。メディカル・ヘルスケア事業では主力製品の新たな稼働とともに、ライフサイエンス分野のSBU化を目指してグローバルな開発営業力の強化を進めます。そして、フル製造の続くエンジニアリングプラスチック事業では増産投資が相次いでおり、2020年度のポリプラスチック完全子会社化のメリットを最大限に活かして収益力を高めます。

人間中心の経営

企業の存在価値は、製品、製造プロセス、働く人という全ての領域で関わる人々の幸せに貢献することだと考えており、サステナブル経営方針の根底にも「人間中心の経営」を置いています。長期ビジョン・中期戦略を実現し、持続的成長を支えるのは人（社員）であり、当社が目指しているのは多様な選択肢の中で自立したプロ集団です。2021年度、当社は人事制度を見直し、複線型人事制度に変更しました。これまでの一本の等級制度は、建前では平等でも、実際にはスクリーニングがかかり複線化していた部分がありました。これでは人を大事にしているとは言えません。社員が主体的に、自分をどう活かしたいかを考え、行動し、やりがい生まれる会社にならなくてはならない。個の自由を尊重しながら、権限を委譲して自立自走型の組織にしていくことで市場や顧客に対してスピーディ&フレキシブルに動ける会社になりたいのです。そのために複線型人事制度に加え、副業制度、社内公募制度など、社員が自らを活かす選択肢をなるべく設けています。自ら選び、それに伴う責任を果たしていく人を私はプロフェッショナルだと思っています。そのような人が集まる組織になれば自分も面白く、会社としても強くなる。多様性を尊重し、一人ひとりがいきいきと挑戦する働き方で、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

代表取締役社長

小河 義美

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

価値共創によって 人々を幸せにする会社

Sustainable Value Together

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

サステナビリティマネジメント

当社グループは、価値共創によって人々を幸せにすることを基本理念として日々活動しています。現在の世界において、サステナブル（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ています。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、サステナブルな社会の実現とグループの事業拡大を両立していきます。

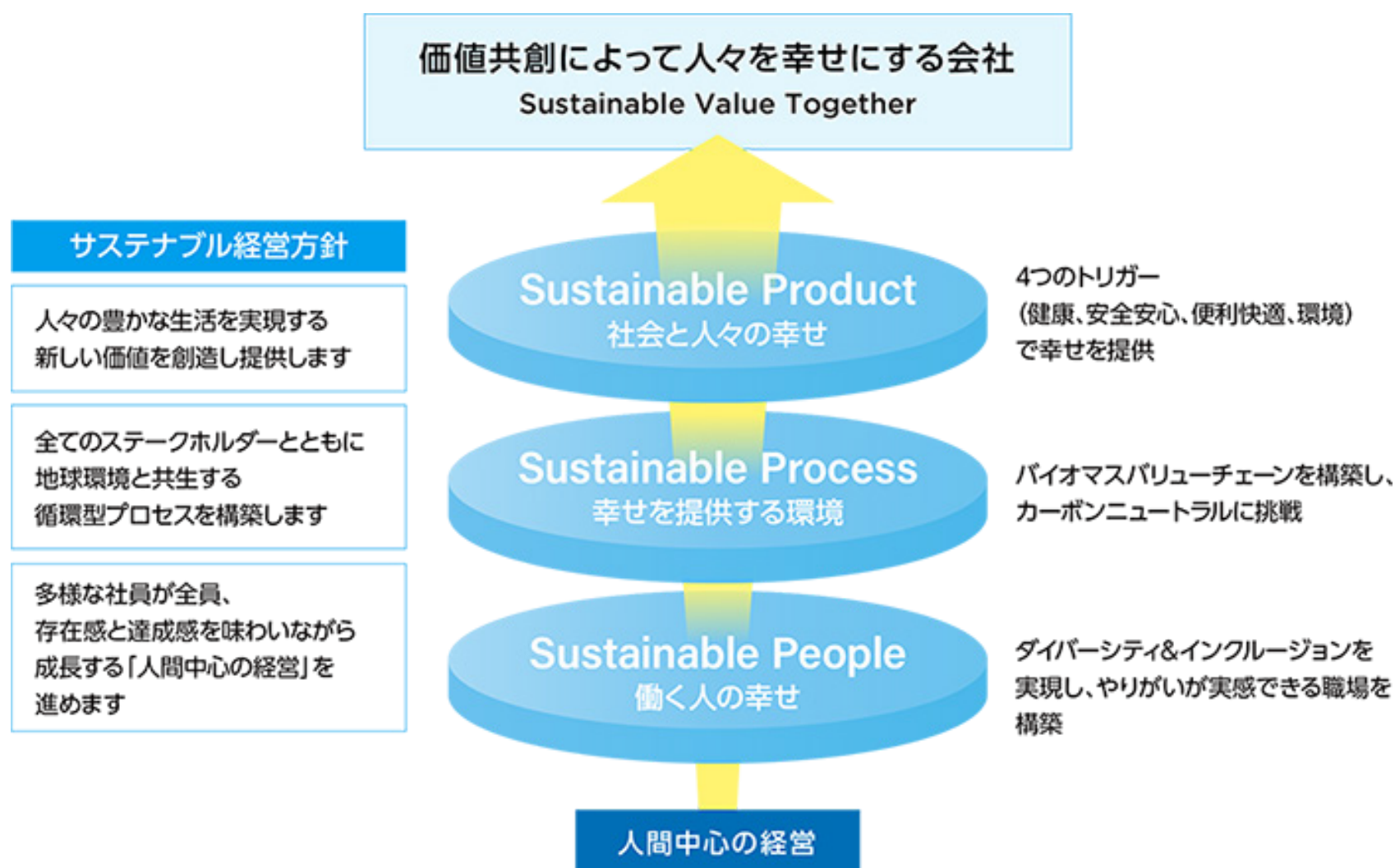
サステナブル経営方針

サステナブル経営方針

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

2020年6月5日制定

■ サステナブル経営方針の概念図



サステナブル経営体制

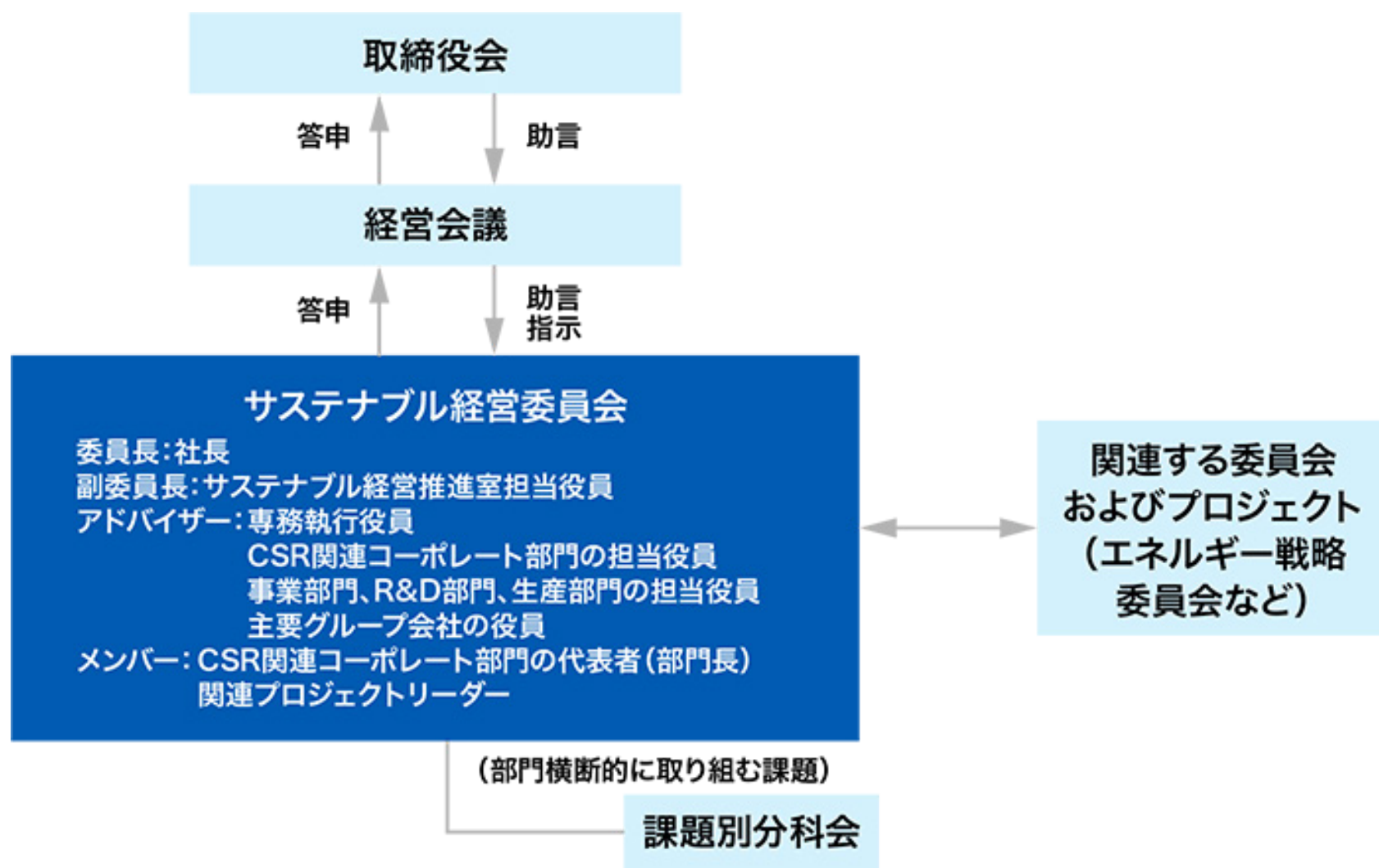
当社グループは2020年度より、社長を委員長とし、主にCSR関連部門の部門長を委員とするサステナブル経営委員会を設置しています。委員会は最重要課題である循環型社会の推進や気候変動への対応について経営レベルでの議論を行うとともに、課題別分科会で人権・労働環境・企業倫理・責任ある調達・情報開示のさらなる充実など、CSRに関連する様々な取り組みのレベルアップに努めています。引き続き、サステナビリティに関連する課題にグループ全社を挙げて取り組んでいきます。

2021年2月に改定した中期戦略「Accelerate 2025-II」に掲げた循環型社会構築への貢献をいっそう推進するため、2021年度より従来のCSR関連部門の担当役員に加え、全ての専務執行役員・各事業部門・R&D部門および生産部門の担当役員ならびに主要グループ会社の役員もアドバイザーとして参加し、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。

2021年6月、当社グループでは中期戦略への取り組みとCSR基盤の強化のため、サステナビリティにおける重要課題「マテリアリティ」の特定を行いました。サステナブル経営委員会で各項目のKPIを設定し、定期的な進捗評価を行うことでCAPDサイクルを回していきます。

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

■ サステナブル経営体制図



国連「グローバル・コンパクト」への賛同

当社グループはかねてから、責任ある企業経営を推進するため、ダイセルグループ行動方針、ダイセル行動規範およびレスポンシブル・ケア基本方針を定め遵守してきましたが、2020年4月、「責任ある企業市民としてグローバルな課題を解決していく」という「国連グローバル・コンパクト」の趣旨に賛同し、署名しました。

「国連グローバル・コンパクト」には「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の分野で10の原則が掲げられています。当社グループはその原則に基づき、2021年に新たな人事方針を策定しました。行動方針や行動規範、レスポンシブル・ケア基本方針などの既存文書については、国連グローバル・コンパクト原則との整合性を検証しました。また、社内浸透を推進するために、2021年度より、GCNJ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）の各分科会に関係部門が参加し、情報収集と共有化を進めていきます。

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

[>グローバル・コンパクト](#) 



サステナブルな社会の実現に向けたSDGs達成への取り組み

2015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良い世界の実現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・持続可能な消費と生産・健康と福祉・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。

当社グループは社会課題を認識し、製品や事業プロセスがサステナブルな社会の実現や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と考えています。

2020年度より、この考え方を社員一人ひとりに浸透させるため、アンバサダー活動や階層別研修の実施などの活動を開始し、2021年度にはさらなる深化を目指して活動を拡大しました。

また、中期戦略に掲げた循環型社会構築への貢献を具体的に実践すべく、マテリアリティを策定したうえで、関連するKPI（重要業績評価指標）の設定を進めています。KPIの設定を通じて各部門のSDGsやサステナビリティへの貢献をミエル化するとともに、製品についてはサステナビリティ貢献評価および認定制度の構築を目指しています。

[>重要課題（マテリアリティ）](#)

SDGsの社内浸透の取り組み

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

SDGsアンバサダー活動

SDGsに興味や意識がある人が職場・職種・役職に関係なく集まり、SDGsの社内浸透を推進するためのコミュニティとして「SDGsアンバサダー」を2020年度に発足しました。3年目となる2022年度はグループ企業や海外駐在者も含め、総勢125名（2020年度74名、2021年度108名）が参加し活動を開始しました。毎月オンラインでの交流会（2021年度は9回開催）を開催し、事業所を超えた交流を行うとともに、基礎講座やチーム活動を通してSDGsを学び、深め、広めています。中でも熱い思いを持ったSDGsアンバサダー13名は、キーパーソンとしてSDGsの浸透を業務目標に掲げ、サイトや部門などでさらなる社内浸透に取り組んでいます。さらに、社外異業種企業のSDGsキーパーソンとも2022年2月にオンラインで交流するなど、SDGsをキーワードにつながりました。

TOPICS

SDGsアンバサダーの活動事例

大竹工場

SDGsアンバサダーと労働組合大竹支部がタッグを組み、ゴミスポ※ & SDGsクイズやコーヒーでSDGsを学びながら工場の業務とSDGsを結び付けるイベント（2022年度からの新企画）などを実施し、楽しく交流しています。

※ 制限時間内に拾ったゴミの種類と量をチームで競い合う、環境美化活動とスポーツを融合させた競技



DMノバフォーム株式会社

SDGsをキーワードにDMノバフォーム株式会社の3拠点（長野工場、岡山工場、青森工場）がつながる「Oneノバフォームへの取り組み」を開始しました。また、地元中学校で実施していたピンクマスク活動（ジェンダー平等を考える運動）を社内で展開し、地域との交流を活発に行っています。



「北信ローカル（2021年12月24日号）」より引用

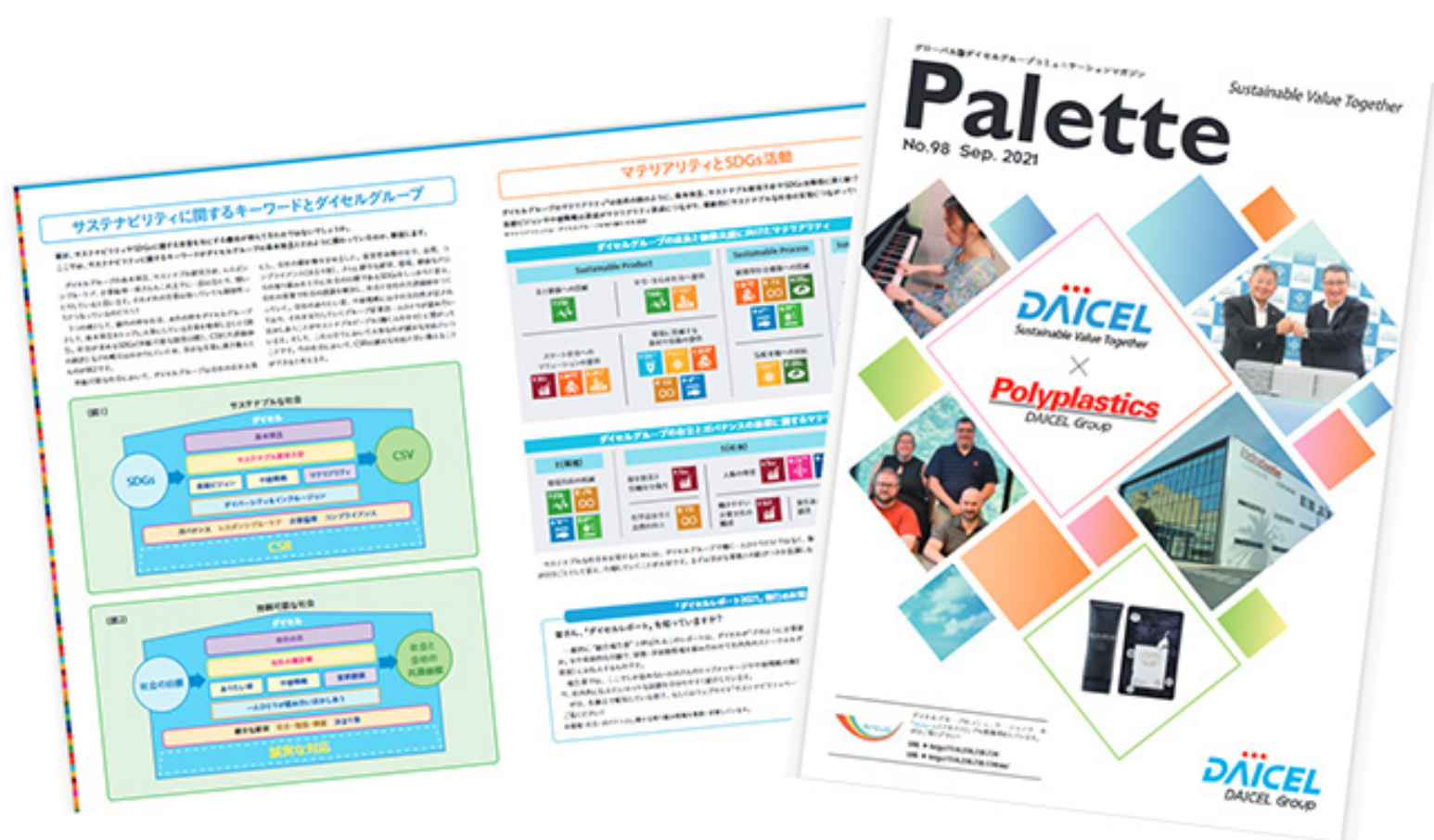
目標別チーム活動

SDGs17の目標について興味あるメンバーが集まり、目標ごとにチームを編成し自分たちでテーマを決めて活動を行っています。所属や事業所を超えた多様なメンバーが身近にできる体験やディスカッションを通して目標を深掘りし、2022年3月にオンラインのアンバサダー交流会で発表しました。



社内周知活動

2020年度に引き続き、2021年度も広報誌Paletteやグループ共通のイントラネットArcusを通じて、SDGsに関するサステナブルニュースやSDGsアンバサダー活動の周知を行いました。また、各部門の要請に応じサステナブル経営推進室のメンバーがキーワードとなる横文字を日本語に翻訳するなど、わかりやすく伝える勉強会やサイトRC大会で講演を行いました。（2021年度実績：勉強会4回、サイトRC大会講演4回、参加人数延べ約1,300人）



全社オンラインイベント（サステナブルウィーク）の開催

2020年度に引き続き、2021年11月8日～12日、「ダイセルグループサステナブルウィーク」として、オンラインを中心とする全社イベントを開催しました。「サステナブルを身近なことから結び付け自分ゴトにしていこう」をテーマとして、小河社長によるトップメッセージの配信、私のSDGs紹介、ダイバーシティ推進プロジェクト「うえるびー」によるクイズや対談、SDGs芸人のたかまつなな氏によるライブイベントなど様々なイベントを実施しました。グループ全体で約1,100人がいずれかのイベントに参加し、イントラネットの特設サイトでは総アクセス数が5,000を超えました。

小河さんとたかまつななさんトークショー



たかまつなな氏と小河社長のオンライン対談

階層別研修の実施

2021年度は新入社員、新任管理職に加え、すべての階層で進級者を対象とする階層別研修を実施しました。企業倫理やレスポンシブル・ケアなど他のCSR関連部門と連携し、サステナビリティ推進におけるキーワードを軸に、コロナ禍を考慮し対面とオンラインツールを併用したハイブリッド形式で、グループ討議を含めた実践的な研修プログラムを実施しました（受講者数：約300人）。今後も入社からリーダー職[※]登用まで系統的に、将来サステナブル経営を担う人財を育成していきます。

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

SDGs意識調査の実施

社内浸透の取り組みの成果を確認するため、2022年2月に3回目となるSDGs意識調査を実施しました。国内グループ企業を含む5,839人にアンケートを行い（回答率77%）、回答者の80%強がSDGsの概要を理解していること（昨年度の約60%より増加）、社内にSDGsの概念の普及が進んでいることを確認しました。2022年度もさらなる理解度の向上および業務を通じたSDGsの取り組みを推進し、海外拠点へも活動を広げていきます。

ステークホルダー・エンゲージメント

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

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

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

[サステナブル経営方針](#)

[中期戦略 Accelerate 2025](#)

マテリアリティ特定背景と考え方

当社グループのマテリアリティは、大きく2つのカテゴリで構成されています。

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

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

マテリアリティ特定プロセス



ステップ 1 社会課題の抽出

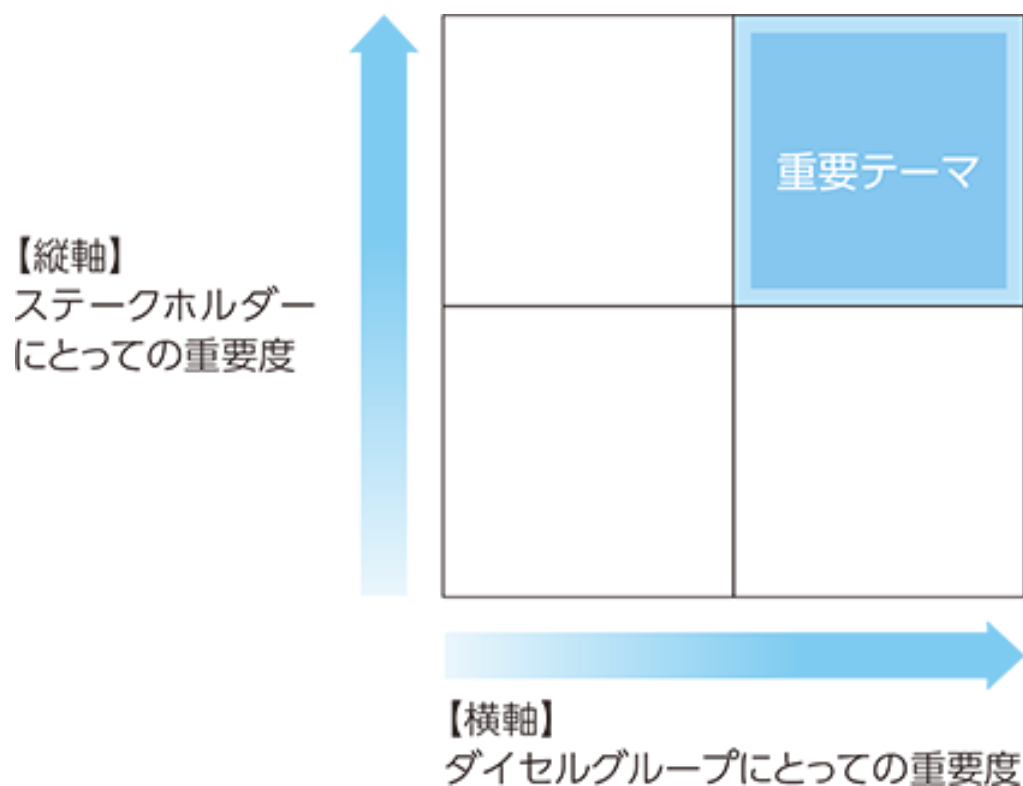
社会課題の抽出にあたり、国際的なガイドライン、SDGs、国連グローバル・コンパクト原則、業界団体ガイドラインを参照し、ダイセルグループが取り組むべき課題を抽出しました。

ステップ 2 優先順位付け

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

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

■ マテリアリティマップ



ステップ 3 妥当性確認

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

ステップ 4 マテリアリティ・KPI策定

ステップ1～3を通じて、15項目のマテリアリティを特定しました。また、必要に応じて各項目に対するKPIを設定し、定期的な進捗評価を行うことでCAPDを回していきます。マテリアリティは今後の社会・事業の変化に応じて、適宜見直しを行います。

ダイセルグループの成長と価値共創に向けたマテリアリティ

| 分類 | マテリアリティ | 2021年度の主な取り組み | 貢献するSDGs |
|---------------------------------|--------------------|---|---|
| 社会と人々の幸せ Sustainable Product | 美と健康への貢献 | <ul style="list-style-type: none"> 産学協同により、人々のウェルビーイングのために美と健康をサポートする天然由来製品の開発を加速 世界初、発酵法による「ウロリチンA」の工業生産に成功 「ライフサイエンス事業企画室」を設置し、当社独自技術を活かした医薬関連製品の強化を図る COVID-19ワクチン開発に新規投与デバイスを提供 |  |
| | スマート社会へのソリューションの提供 | <ul style="list-style-type: none"> NEDO「ポスト5G情報通信システム基盤強化研究開発事業」先導研究に採択された、半導体などのエレクトロニクス実装向け高機能材料素材開発を加速 「無機複合実装研究所」を設置し、基礎研究段階から開発段階に移行 |    |
| | 安全・安心を社会へ提供 | <ul style="list-style-type: none"> 新エナジーシステム「One Time Energy®」「DAISI®」ブランドの立ち上げ、加速する自動化、電化社会に対応する製品の開発を強化 燃焼性能の改善や新製法のガス発生剤の開発 |   |
| | 環境に貢献する素材や技術の提供 | <ul style="list-style-type: none"> 新規酢酸セルロース関連事業をプロジェクト体制で推進、環境マテリアル事業を加速 高生分解性酢酸セルロース「CAFBL®」が「OK biodegradable MARINE」の認証を取得 COC、高密度ポリエチレンとのリサイクル性について認証取得 (Polyplastics USA) |      |


ダイセルグループの成長と価値共創に向けたマテリアリティ

| 分類 | マテリアリティ | 2021年度の主な取り組み | 貢献するSDGs |
|----------------------------------|---|--|---|
| Sustainable Process 幸せを提供する環境 | 循環型社会構築への貢献 | <ul style="list-style-type: none"> 「バイオマスイノベーションセンター」を設置し、バイオマス活用による高機能素材研究開発体制を強化 京都大学・金沢大学との共同研究を推進 金沢大学にバイオマス利用とカーボンニュートラルの研究拠点を2022年10月に開所予定 |      |
| | 気候変動への対応 | <ul style="list-style-type: none"> スコープ1, 2のGHG排出削減率（2018年度比） 2021年度実績：-1% 目標：2025年度 37%削減 2030年度 50% 2050年度 カーボンニュートラル実現（スコープ1, 2, 3） 需要回復に伴う生産量増加によるGHG排出量増加分を蒸気・電力使用率改善などの省エネルギー化の取り組みにより相殺し、2018年度並みの排出量に抑えた |   |
| Sustainable People 働く人の幸せ | ダイバーシティ&インクルージョンの推進 | <ul style="list-style-type: none"> 女性リーダー職（管理職）比率※1 2021年度実績：4.3% 目標：2025年度 10%以上 障がい者3年超在籍率※1（1-入社後3年以内に離職した障がい者数/在籍障がい者数）×100 2021年度実績：97.2% 目標：95%以上を継続 ダイバーシティ推進プロジェクト（うえるびー）の活動として、「自分のキャリアを描く」をテーマに研修など社内イベントを開催 女性活躍推進法に基づく第二期（2021年度～2025年度）の行動計画を公表 |   |
| | 人の成長のサポート | <ul style="list-style-type: none"> 2021年4月リーダー職、2022年4月リーダー職以外の人事制度を改定し、社員がより主体的に自らのキャリアを選択できる仕組みに変更 社員が自ら描くキャリアに向けて、新たなチャレンジができる仕組み「キャリアチャレンジ制度」を導入 今後のキャリアを主体的に描くことで、キャリア・ライフ両面でさらに輝いてもらうことを期待し、50代前半の社員を対象に年代別キャリア研修を開催 |   |

ダイセルグループの存立とガバナンスの基盤に関わるマテリアリティ

| 分類 | マテリアリティ | 2021年度の主な取り組み | 貢献するSDGs |
|-------------------|------------------------------|--|---|
| 環境 Environment | 環境負荷の低減 | <ul style="list-style-type: none"> 産業廃棄物の再資源化率^{※2} 2021年度実績：97.7% 目標：2025年度 99%以上 |     |
| 社会 Social | 保安防災と労働安全衛生 | <ul style="list-style-type: none"> 重大労災件数^{※1} 2021年度実績：ゼロ件 目標：ゼロを継続 重大保安事故件数^{※1} 2021年度実績：ゼロ件 目標：ゼロを継続 過去トラブル（労災、保安防災）に基づいた安全教育実施率^{※1} 2021年度実績：100% 目標：2025年度100%を継続 |  |
| | 化学品安全と品質の向上 | <ul style="list-style-type: none"> RC関連法規の監査実施率^{※1} 2021年度実績（5カ年計画1年目）：21% 目標：2025年度 100% 顧客苦情への24時間以内の1次回答率^{※1} 2021年実績：63% 目標：2025年100% 品質・使用率の総合OBSの実施、オンラインセンサ・ソフトセンサの活用、統合管理システムの完備を推進 |  |
| | 人権の尊重 | <ul style="list-style-type: none"> ダイセルグループ企業に対する人権デュー・ディリジェンス 2019年度～2021年度の実施率：64.9% 国内グループ企業16社/18社、海外グループ企業21社/39社実施^{※3} サプライヤーへの人権デュー・ディリジェンス実施について計画立案 |    |
| | 働きやすい企業文化の醸成 | <ul style="list-style-type: none"> 連続休暇取得率^{※1}（年一回5日連続休暇） 2021年度実績：5日間連続の休暇「サンクスホリデー」のトライアルを一部部門を対象に実施 目標：2025年度100% 労働時間短縮に向けた取り組みとして交代勤務者の休日数を増加 「グループ健康サポートセンター」を設置し、健康経営をグループ全体で強化 |  |
| | 責任ある調達 | <ul style="list-style-type: none"> 持続可能な調達率（ダイセルグループの主要サプライヤーへの結果、当社基準点を満たすサプライヤーの割合） 2021年実績：72% 目標:2023年度 100% 主要サプライヤーへのSAQ実施結果に基づき面談、課題抽出、改善支援を実施 |  |

ダイセルグループの存立とガバナンスの基盤に関わるマテリアリティ

| 分類 | マテリアリティ | 2021年度の主な取り組み | 貢献するSDGs |
|---------------------|--|--|---|
| ガバナンス Governance | グループ・ガバナンス と コンプライアンス の基盤強化 | <ul style="list-style-type: none"> ● 実効性のある経営監督機能の向上のため、第三者機関による実効性評価実施について取締役会にて議論し、2022年度に実施予定 ● 経営判断を要する重要性の高い案件に対し、法的視点よりチェック、対応がなされている率 2021年度実績：100% 目標：100%を継続 ● ヘルプライン通報件数 2021年度実績：50件 ● コンプライアンス違反を発見した際に迷うことなくヘルプラインに通報できると思われる社員の比率^{※2}（=ヘルプライン通報訓練を経験した社員の比率） 2021年度実績：8.5% 目標：2025年度 100% |  |

※1 当社

※2 当社および国内グループ企業

※3 母数は人権デュー・ディリジェンス対象候補の企業数（2022年3月時点）

環境マネジメント

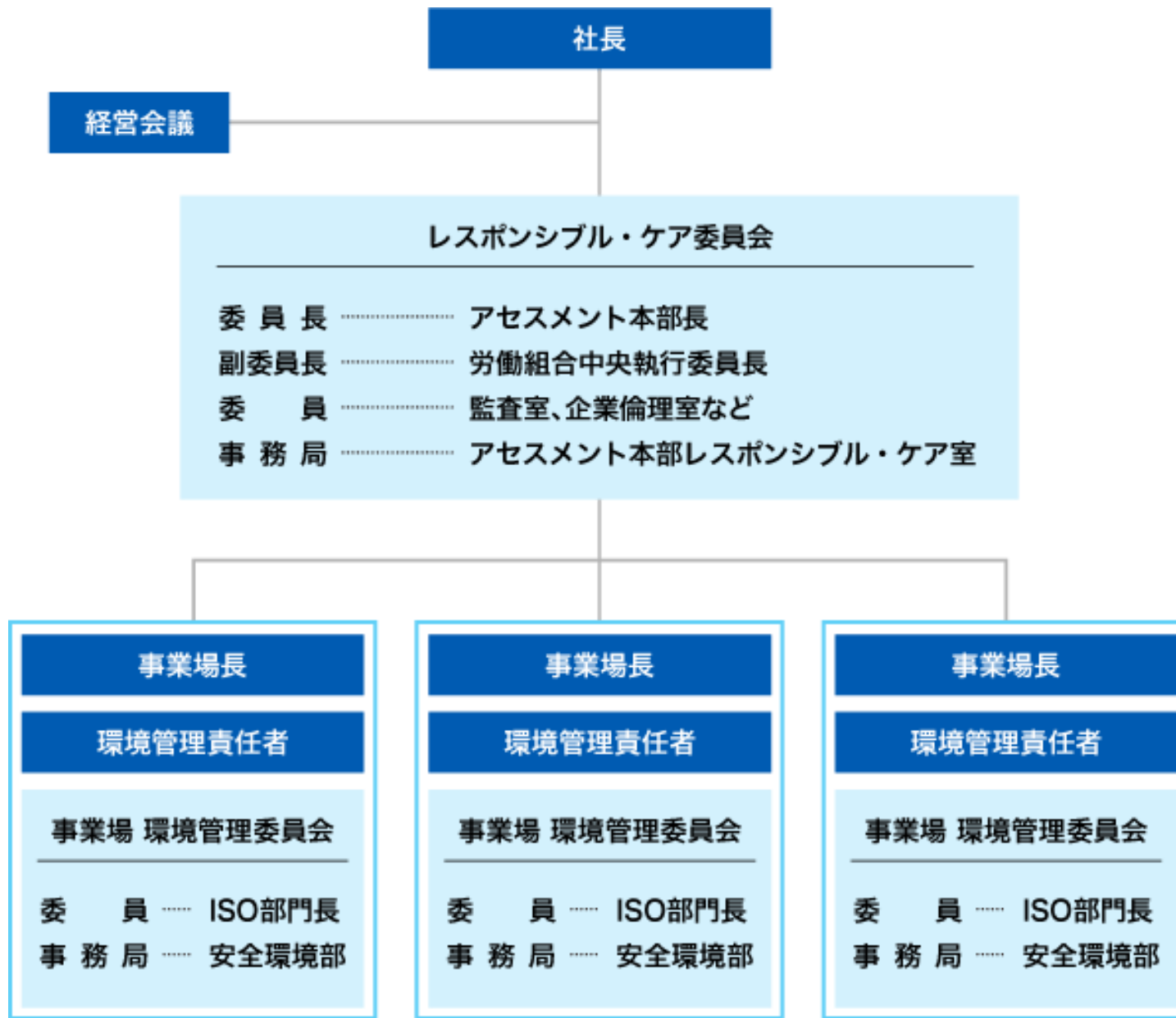
基本的な考え方

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

推進体制

当社グループは、レスポンシブル・ケア（以下、本文はRC）推進体制の下、環境マネジメントシステムを構築し、省エネルギー対策、CO₂排出量削減、廃棄物排出量削減、大気・水質における環境負荷低減、水資源・生物多様性の保全などに取り組んでいます。各取り組みにおいてはISO14001に基づく認証審査や内部監査、RC監査の結果を基に計画を見直し、新たな計画を策定し、実行するCAPDサイクルを回して継続的な改善を行うことで環境保全に努めています。取り組みの結果は、毎年度、環境白書としてまとめ、経営会議および取締役会に報告しています。

■ 環境マネジメント体制図



＜レスポンシブル・ケア推進体制

＜気候変動への対応

＜廃棄物削減・リサイクル

＜化学物質の排出管理

＜水資源の保全

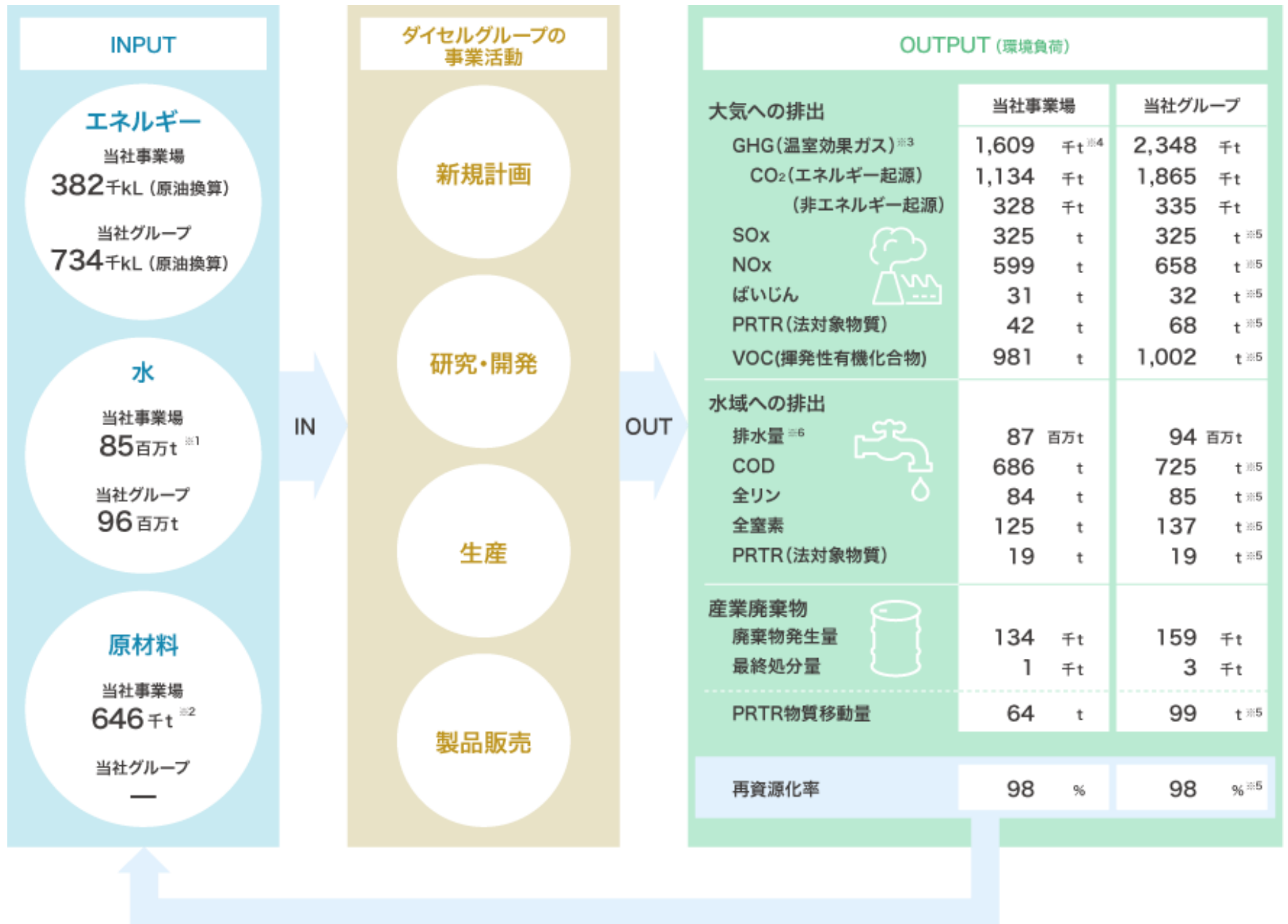
＜大気における環境管理

＜生物多様性保全

事業活動と環境負荷

2021年度の事業活動における環境負荷実績（マテリアルバランス）は次の通りです。

■ 2021年度の環境負荷実績（マテリアルバランス）



※1 冷却用海水 33百万トンを含む

※2 再生可能原材料：127千トン、非再生可能原材料：519千トン

※3 CO₂以外にメタン、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃を含む

※4 本社部門などを含む

※5 当社事業所および国内グループ企業のみ

※6 製造により副生する水を含む

環境内部監査の実施

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

環境に関する教育訓練

当社グループはISO14001に基づき、気候変動への取り組みや、廃棄物削減・リサイクル、化学物質の排出量の管理、大気における環境管理などの環境パフォーマンスに影響を与える業務や遵守義務を果たすための教育を実施しています。特に気候変動への取り組みは、エネルギー戦略委員会を通じ本社の社員にも啓発を行っています。

環境法規制の遵守状況

2021年度、当社において環境法規制に関する重大な法令違反や違反に伴う罰金、制裁措置および環境賠償を伴う訴訟はありませんでした。

環境マネジメントシステム認証取得状況

当社グループの製造拠点における環境マネジメントシステム認証取得カバー率は72%(国内85%、海外63%)です。環境マネジメントシステム認証取得状況は下記リンクからご覧いただけます。

[>環境マネジメントシステム認証取得状況](#)

気候変動への対応

基本的な考え方

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、脱炭素社会の実現に向けて温室効果ガス（GHG）排出量削減の中長期目標を設定しました。生産プロセスの抜本的な見直しをはじめ、新技術や、再生可能エネルギーの導入、エネルギーの燃料転換や使用量の最適化などに努め、グループ全体でGHG排出量の削減に取り組めます。

GHG排出量削減の中長期目標

GHG排出量削減の中長期目標

- 2050年 カーボンニュートラルの実現※¹
- 2030年 GHG排出量50%削減（2018年度基準）※²
- 2025年 GHG排出量37%削減（2018年度基準）※²

※¹ 対象範囲はダイセルグループのスコープ1・2・3

※² 対象範囲はダイセルグループのスコープ1・2

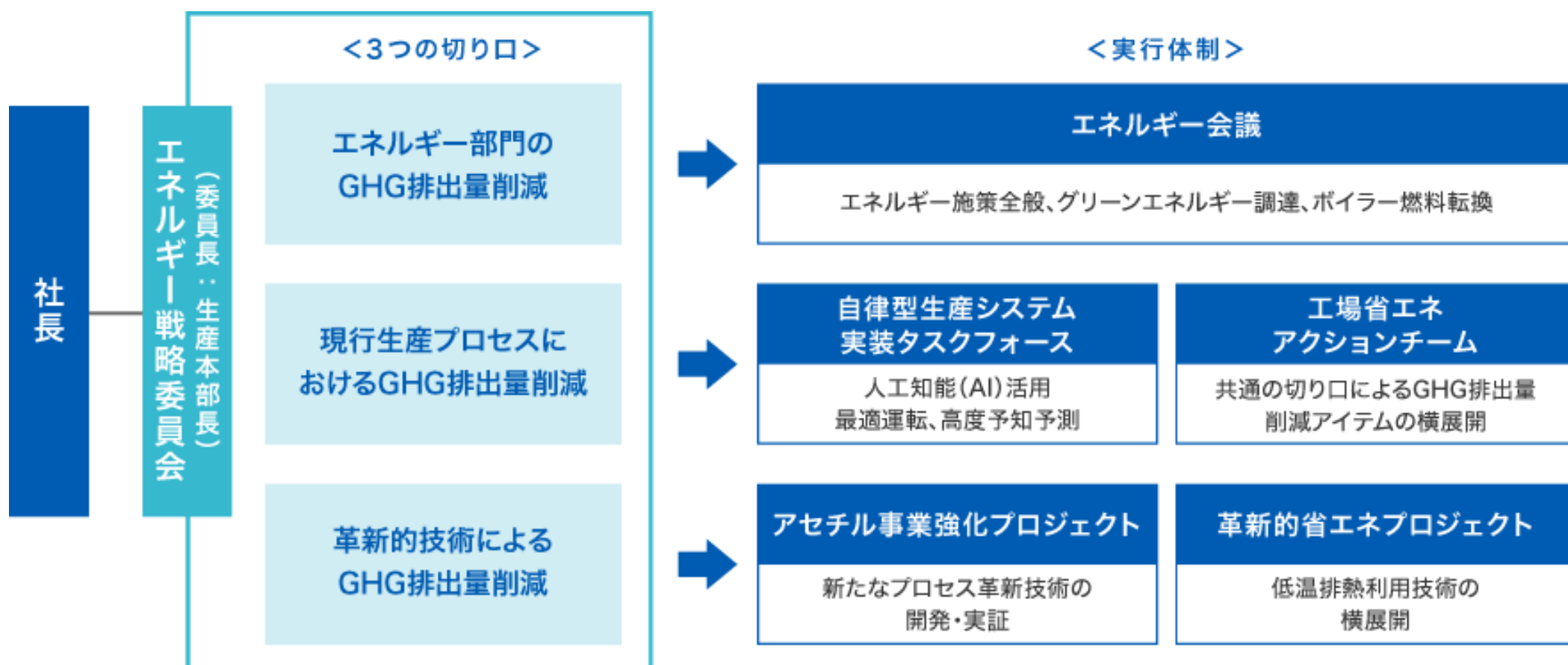
「2050年カーボンニュートラル」の達成に向け、中期目標として「2030年GHG排出量50%削減（2018年度基準）」を策定しました。これは、パリ協定が目指す世界の気温上昇を産業革命前より1.5℃に抑えることに整合した、SBT（Science Based Targets：科学と整合した目標設定）の1.5℃水準に相当するものです。中長期目標を達成するため、省エネルギー対策をさらに発展させ、GHG排出量削減を推進していきます。

GHG排出量削減推進体制

当社グループの省エネルギーおよびGHG排出量削減の強化を図るため、2020年7月に「省エネ推進委員会」を発展させた社長直轄の「エネルギー戦略委員会」を発足しました。「エネルギー戦略委員会」は、生産本部の担当役員である生産本部長を委員長に、国内の生産部門・エネルギー部門・その他コーポレート部門の代表者で構成しています。省エネルギー推進と管理を行うとともに、GHG排出量削減目標達成に向けて、現行生産プロセスにおけるGHG排出量削減、エネルギー部門のGHG排出量削減、革新的技術によるGHG排出量削減の3つの切り口で、当社グループ全体で地球環境と共生する循環型プロセスの構築に取り組みます。

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

■ エネルギー戦略委員会体制図



GHG排出量削減の取り組み

GHG排出量の削減

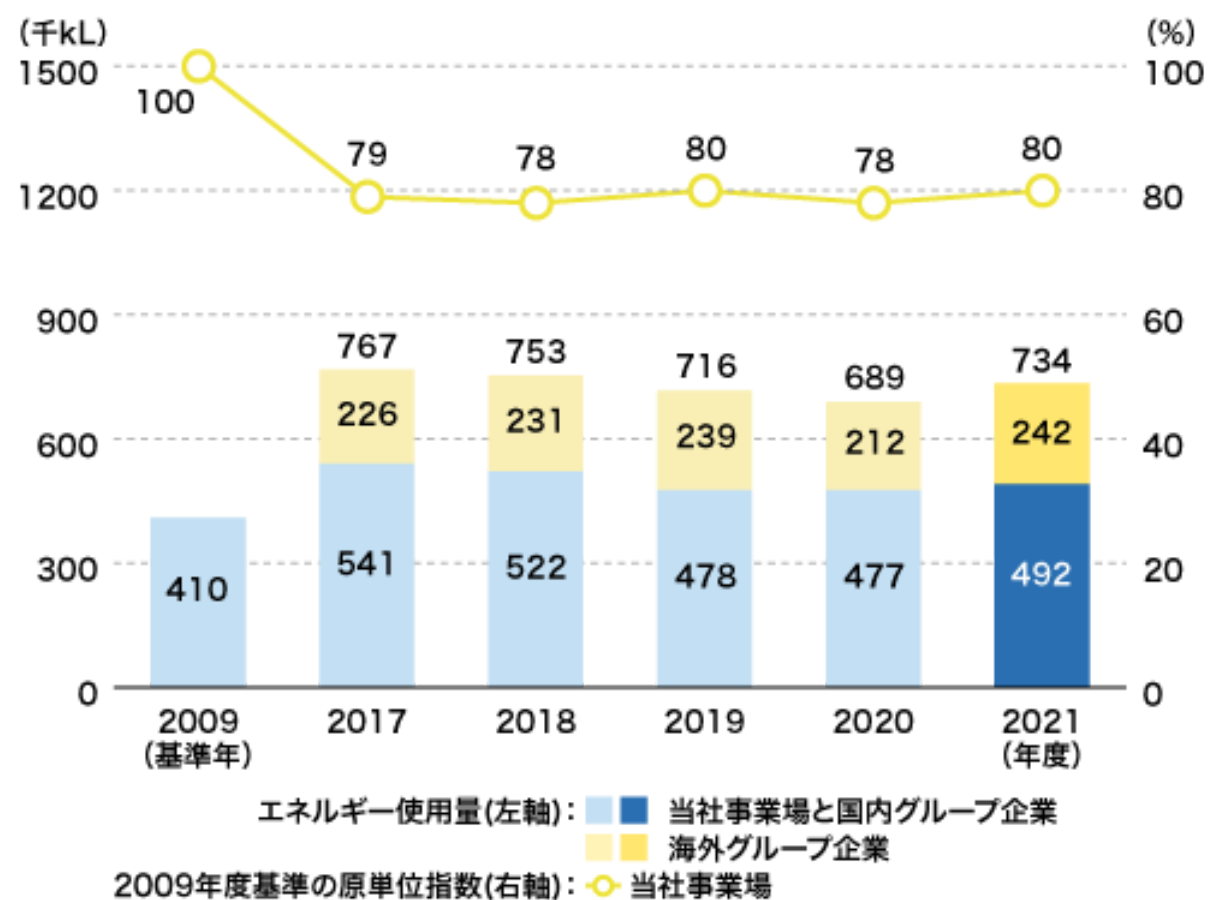
当社グループの2021年度のGHG排出量は、前年度から229千トン-CO₂増加し、2,348千トン-CO₂（前年度比11%増）となりました。内訳は、当社事業場および国内グループ企業のGHG排出量が1,790千トン-CO₂（前年度比7%増）、海外グループ企業は558千トン-CO₂（前年度比26%増）でした。

また、GHG排出量に大きく関わる2021年度の当社グループのエネルギー使用量については、原油換算で前年度比7%増の734千kLとなりました。

さらに、当社事業場（本を含む）の2021年度のエネルギー起源CO₂排出量は、1,134千トン-CO₂（前年度比7%増）となりました。

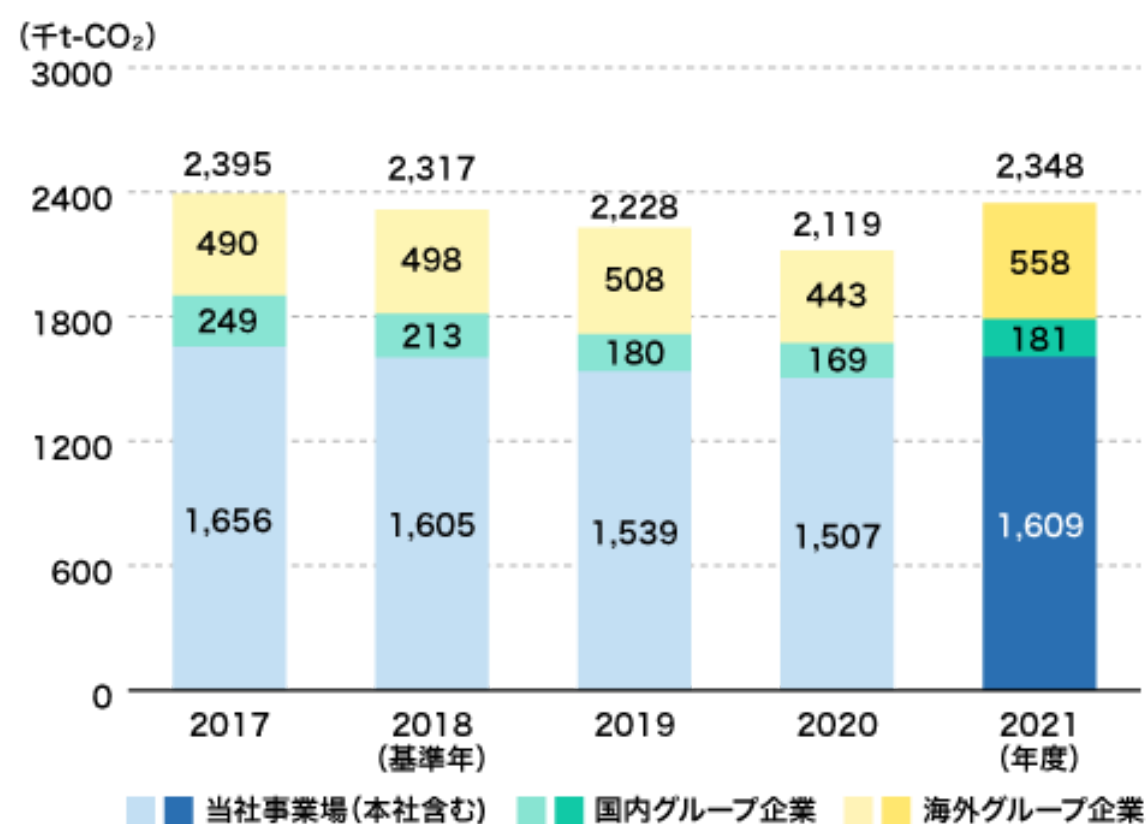
報告内容に対する信頼性の確保のために、GHG排出量の算定に関し、定期的に第三者保証を取得しています。

■ エネルギー使用量



※ 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。
電気事業法改正に伴い、2016年度以降は外販電力分を加えています。

■ GHG (スコープ1,2) 排出量



サプライチェーンを通じたGHG排出量の削減

当社グループは、2020年度グローバルスタンダードであるGHGプロトコルに基づき、自社のみならず、サプライチェーン全体でのGHG排出量の把握、削減に取り組んでいます。CO₂、CH₄、N₂O、SF₆、NF₃の排出の算定方法は「地球温暖化対策の推進に関する法律」で定める排出係数に基づき算定しています。

■ 2021年度スコープ別GHG排出量

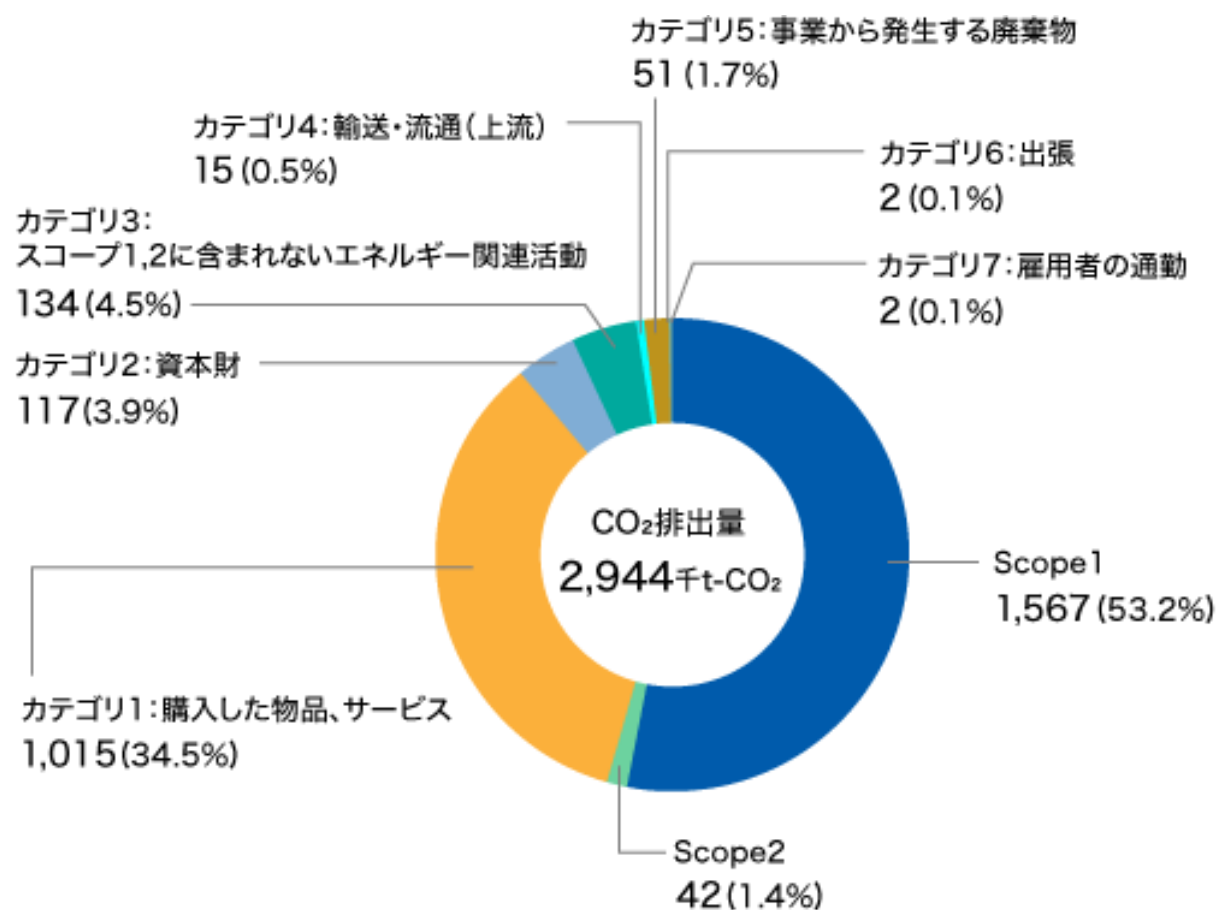
| カテゴリ | | 排出量 (千t-CO ₂) |
|-------------|------------------------------|---------------------------|
| スコープ1※1 | 事業活動からの直接的な温室効果ガス排出 | 1,567 |
| スコープ2※1 | 事業活動でのエネルギー使用による間接的な温室効果ガス排出 | 42 |
| スコープ1,2※1合計 | | 1,609 |
| スコープ3 | 事業活動範囲外での間接的な温室効果ガス排出 | 1,335 |
| カテゴリ1※2 | 購入した物品、サービス | 1,015 |
| カテゴリ2※3 | 資本財 | 117 |
| カテゴリ3※2 | スコープ1,2に含まれないエネルギー関連活動 | 134 |
| カテゴリ4※2 | 輸送・流通 (上流) | 15 |
| カテゴリ5※2 | 事業から発生する廃棄物 | 51 |
| カテゴリ6※4 | 出張 | 2 |
| カテゴリ7※4 | 雇用者の通勤 | 2 |
| スコープ1,2,3合計 | | 2,944 |

※1 当社事業場 (本を含む)

※2 当社事業場

※3 当社グループ

※4 当社事業場および国内グループ企業



※ 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。

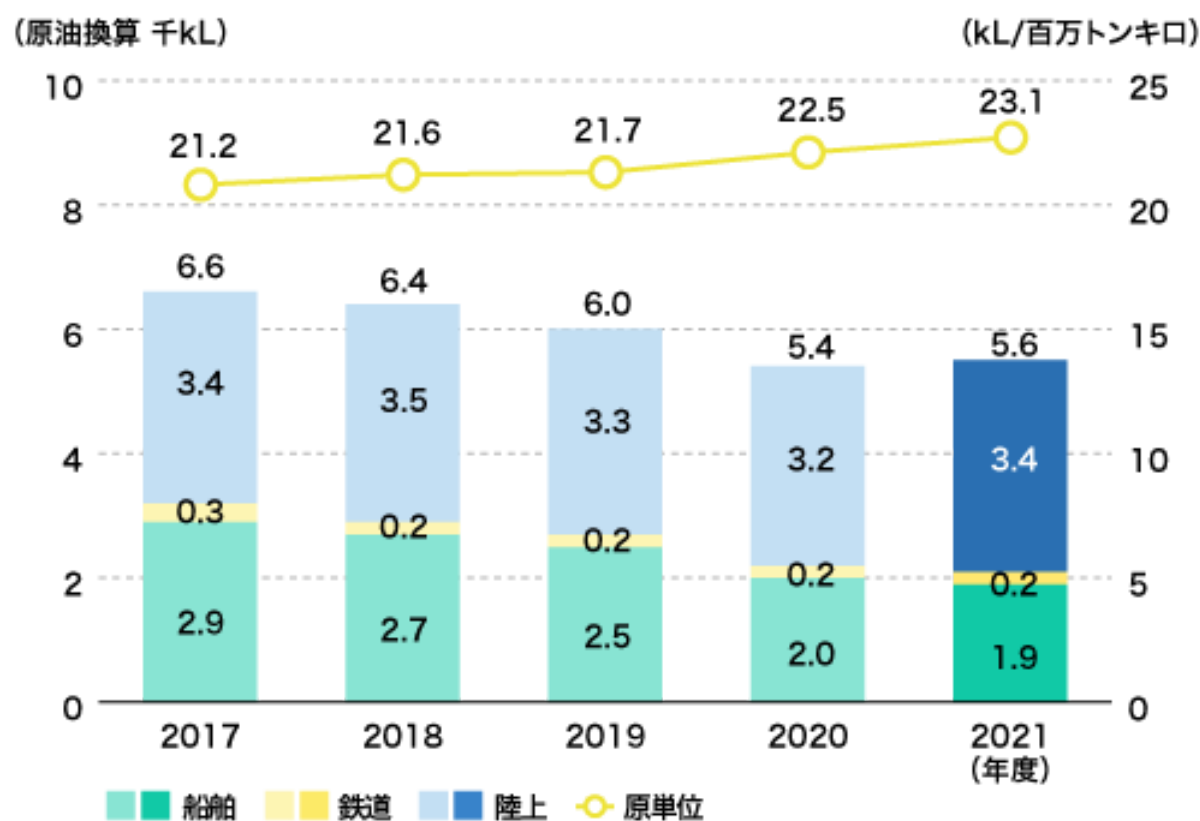
物流における環境負荷低減

当社グループは、モーダルシフト^{※1}やコンテナのラウンドユース^{※2}など、製品輸送における省エネルギーに取り組んでいます。2021年度の物流における省エネ実績は、前年度に比べて、船舶輸送のエネルギー使用量は減少したものの、エネルギー使用量原単位は、0.6ポイント悪化しました。

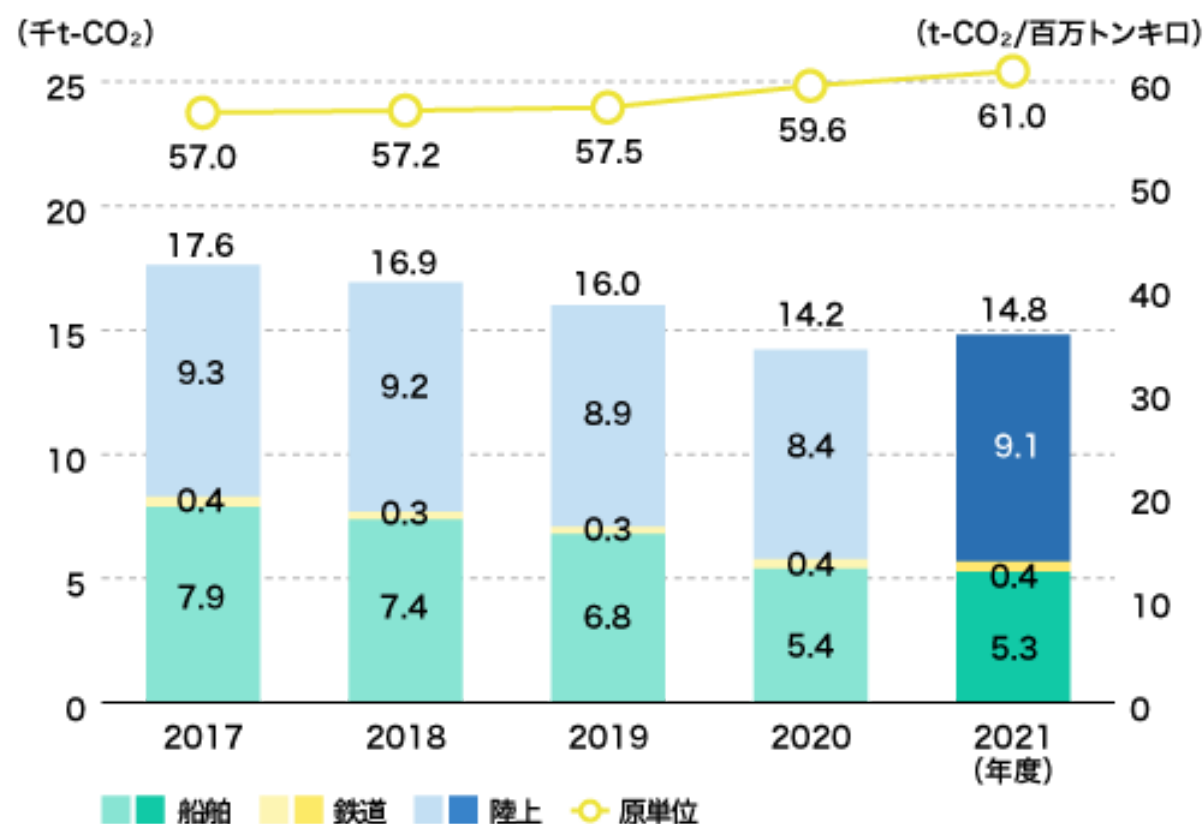
※1 モーダルシフト：貨物輸送の手段を、トラックから環境負荷が少ない船舶などの海運または鉄道輸送に転換することです。

※2 ラウンドユース：輸入時に使用したコンテナを、輸出する際にも再利用することです。

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



■ CO₂排出量／CO₂排出量原単位（当社事業場および国内グループ企業）



モーダルシフトによるCO₂排出量削減

ダイセル物流は、物流時に発生するCO₂を削減するため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、現在は年間約8,000本のコンテナを海上輸送としています。このモーダルシフトにより、陸上輸送時に比べCO₂排出量70%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

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

[ダイセル物流 モーダルシフトとラウンドユース](#) □

3つの切り口によるGHG排出量削減

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

現行生産プロセスにおけるGHG排出量削減

当社のエネルギー使用量の80%を占める姫路製造所・大竹工場を、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。また「ダイセル式生産革新手法」で構築した「知的統合生産システム」を東京大学との共同研究で開発した人工知能（AI）ロジックにより進化させた「自律型生産システム」を実装および展開することで、さらなるGHG排出量削減につなげていきます。

プロセス・イノベーションバーチャルファクトリー

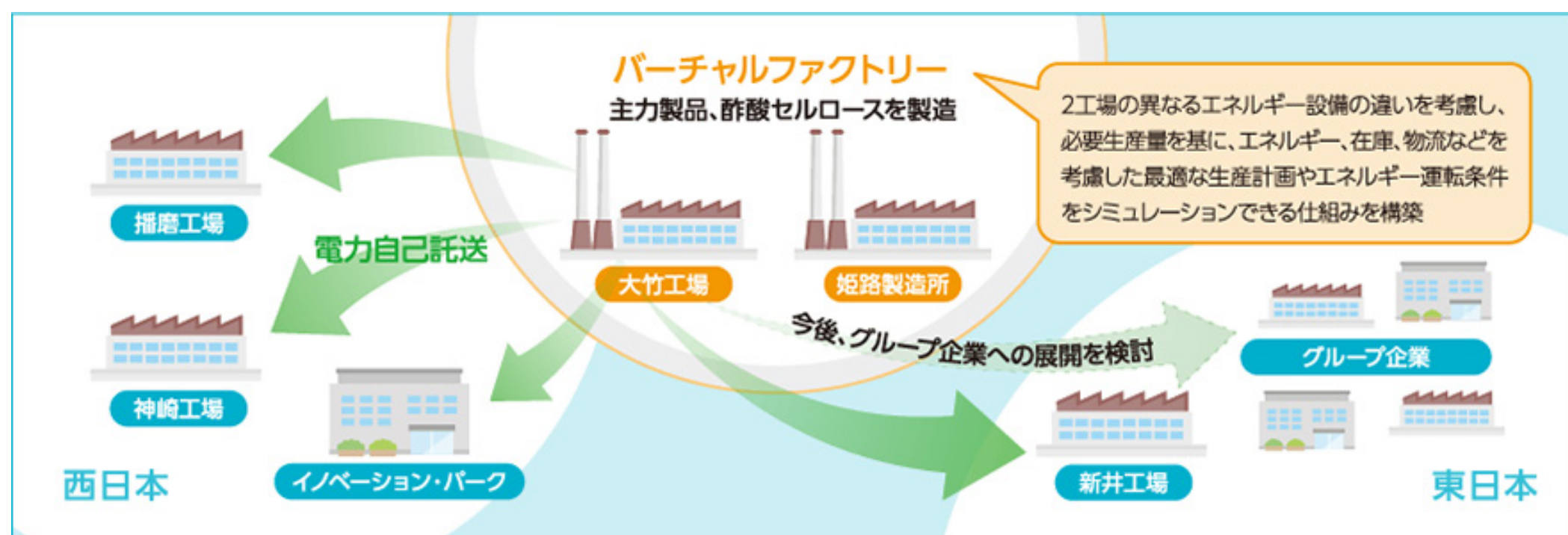
「エネルギー運転最適化システム」の導入

最適な生産計画に基づいたエネルギー管理をするために、実際の運転条件とシミュレーションによる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、2021年4月よりポリプラスチック株式会社富士工場へ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



エネルギー部門のGHG排出量削減

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

■ 各工場の省エネルギー・GHG排出量削減対策

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

化石燃料の削減

大竹工場では、ボイラー燃料として廃タイヤを混焼し、化石燃料の削減に努めています。

[> 廃タイヤの燃料使用による化石燃料の削減](#)

革新的技術によるGHG排出量削減

当社グループは、既存技術の改善や改良による省エネ対策だけでなく、生産プロセスの抜本的見直しや新技術の開発によるGHG排出量削減にも取り組んでいます。2021年度の環境負荷低減の研究開発活動コストは161百万円です。

化学産業では、一般的にエネルギーの約40%が蒸留プロセスで消費されるといわれています。当社も例外ではなく、蒸留プロセスにおける省エネ技術の確立が大幅な省エネ達成の重要な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、高温の熱エネルギー使用量を削減する技術に加え、低温排熱エネルギーを有効に利用・回収する技術の開発が蒸留プロセスでの省エネのポイントとなります。

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

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

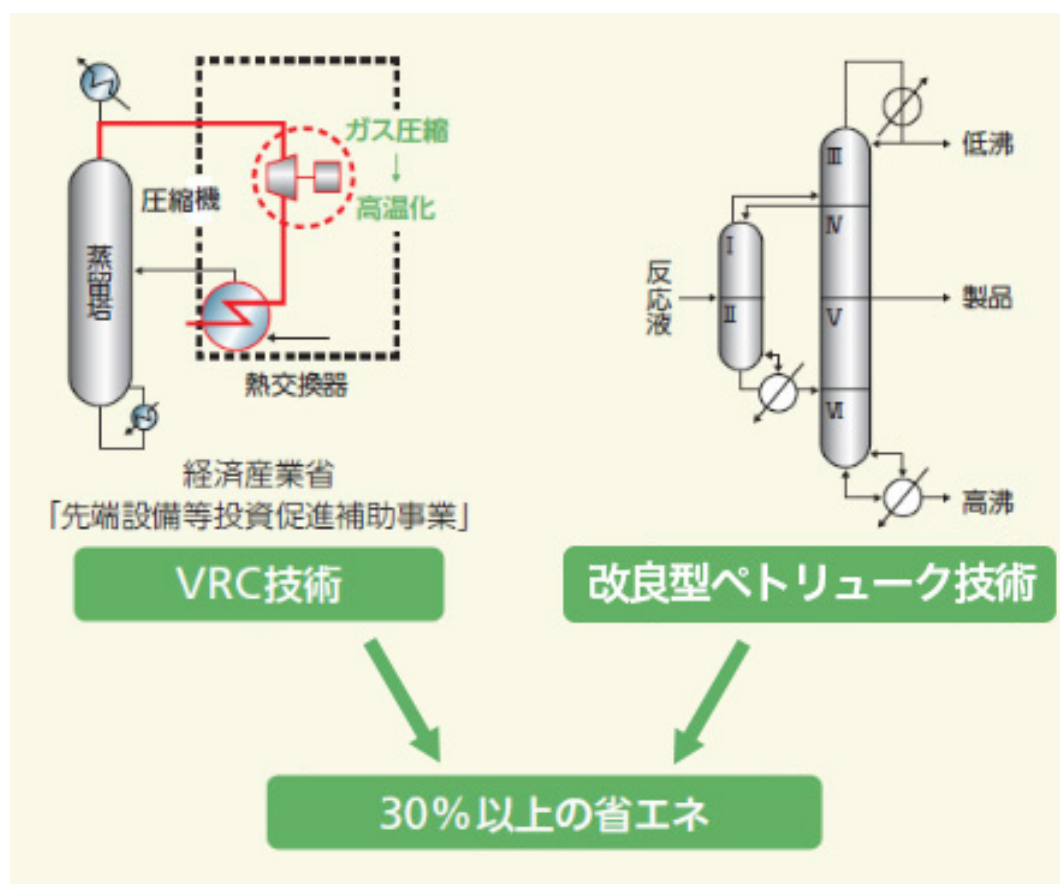
既存技術の改良

● 改良型ペトリューク技術

ペトリューク蒸留は省エネ技術として広く知られており、内部分割型蒸留塔（DWC）として実用化されています。しかし、DWCを導入するには既存の蒸留塔をリニューアルする必要があり、多大な設備投資が必須となります。当社は、ペトリューク蒸留を改良し、既存の蒸留塔を改装することで適用可能な新規プロセス技術を開発しました。2014年から、新井工場の無水酢酸の製造設備へ適用しています。

● 蒸気再圧縮（VRC）技術 Vapor Recompression (VRC) Technology

VRC技術は低温の蒸気が持つ排熱を圧縮し、高温の蒸気にして熱を回収する技術で、低温排熱回収技術として普遍的な活用が期待されています。以前から水系の単蒸留プロセスなどには広く用いられていますが、有機溶剤系の蒸留プロセスに用いられた例はありませんでした。そこで、圧縮機メーカーと共にプロセスに適用可能な圧縮機の導入に向けて、実証設備での試運転を完了しました。今後、長期運転による検証へ移行する予定です。



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

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新開発のプロセス革新技術を導入しました。これによりエネルギー消費量約20%削減（対現行技術）を見込んでいます。

● 新規排水処理技術（嫌気性排水処理技術）

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

● マイクロ流体デバイスによる適量生産技術

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

※1マイクロメートル=0.001ミリ

廃棄物削減・リサイクル

基本的な考え方

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、水資源の保全、大気における環境管理、化学物質排出量削減と適正管理など、環境負荷を低減させる様々な取り組みを行っています。廃棄物削減とリサイクルについては、省資源を含む廃棄物の発生量抑制（リデュース）、再利用（リユース）および再生使用（リサイクル）の3Rをいっそう推進するとともに、循環型社会の実現に向けて取り組んでいます。

中期目標の達成に向けて

中期目標（2025年度最終年）として、①当社事業場と国内グループ企業の再資源化率99%以上②当社事業場と国内グループ企業のゼロエミッション達成を設定しました。①再資源化率の向上に向けて、資源の有効利用の促進や単純焼却量の削減など、産業廃棄物の3Rを継続的に推進していきます。また、②ゼロエミッション達成に向けて、廃プラスチックや有機性汚泥のリサイクル率の向上に努めていきます。

■ 産業廃棄物に関する中期目標

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

※ 有価物を含む

推進体制

▶ [レスポンシブル・ケア推進体制](#)

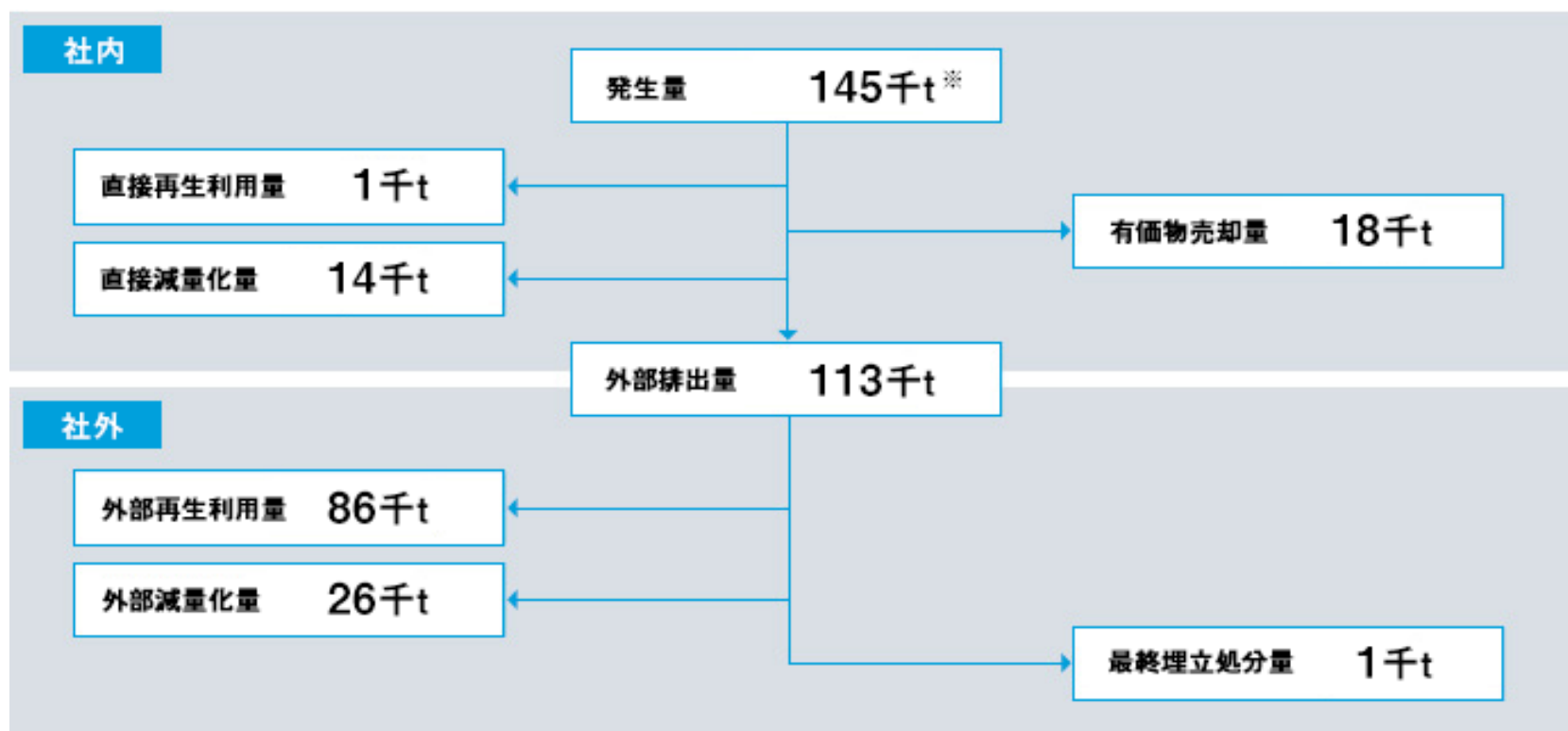
廃棄物削減に向けた取り組み

当社グループは様々な化学製品を製造しており、廃棄物はその製造過程において発生します。例えば、エネルギーを発生させるために燃焼した個体燃料の燃え殻やばいじん、製造過程で不要となった廃液、洗浄液、製品とならなかった半端品、不良品、不要となった設備などが廃棄物として発生します。当社グループでは廃棄物削減のため、資源の使用量削減、廃棄物の3Rなどによる再資源化を軸とした取り組みを推進しており、特に国内における発生量の約半分を占める燃え殻やばいじんの再資源化に積極的に取り組み、ゼロエミッションの実現を目指しています。

2021年度の当社事業場および国内グループ企業の産業廃棄物発生量は、一部製品の生産調整により前年度比で9%増の145千トンとなり、再資源化率は前年度同様98%でした。最終埋立処分量は前年度比で12%減の1.3千トンでした。

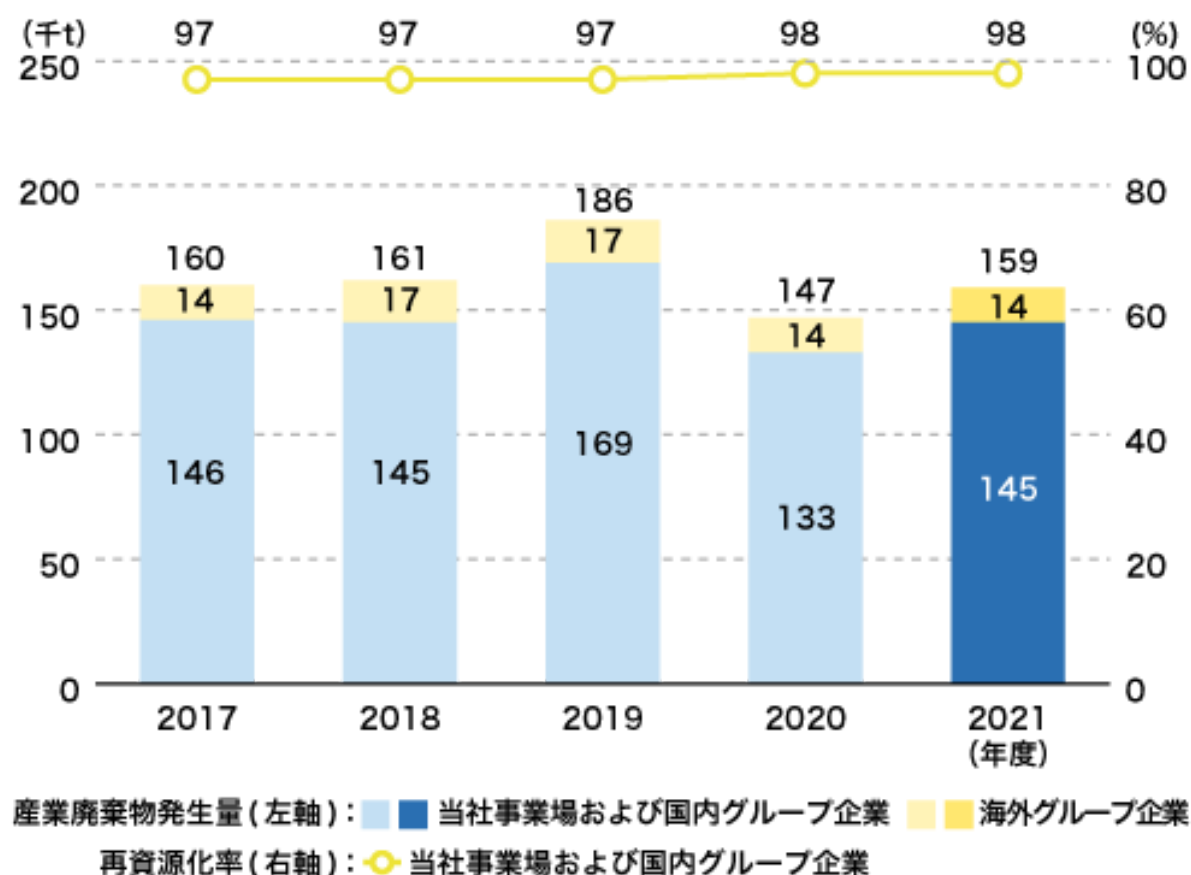
なお、当社事業場および国内グループ企業における2021年度の最終埋立処分率は0.9%であり、ゼロエミッションを達成しました。また、産業廃棄物の排出事業者として、処理業者に委託する産業廃棄物の品目許可証や処理方法などを現地確認しています。今後も継続して、リサイクルの推進や廃棄物の削減に尽力していきます。

2021年度廃棄物削減・リサイクルフロー図（当社事業場および国内グループ企業）

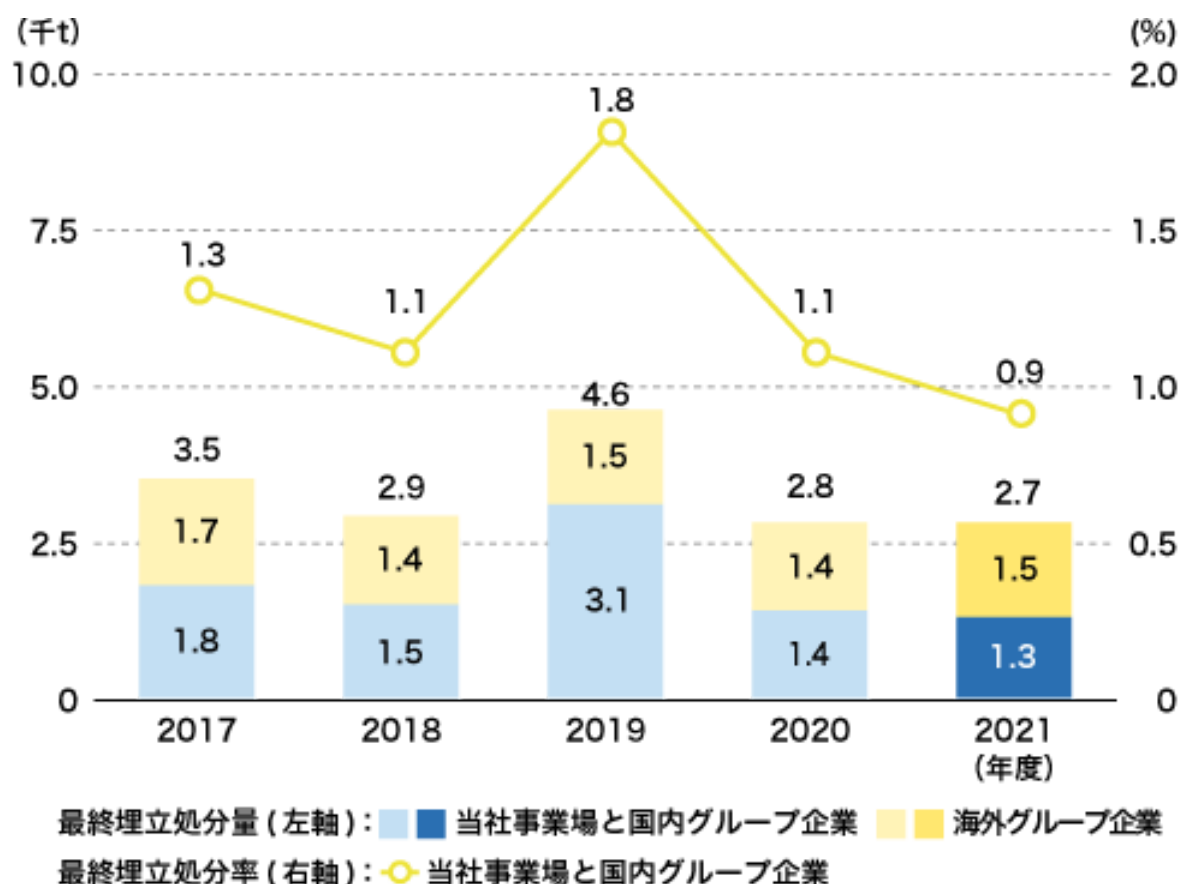


※ 非有害廃棄物：125千t、有害廃棄物（廃油、廃アルカリ、廃酸）：20千t

産業廃棄物総発生量／再資源化率



■ 最終埋立処分量／最終埋立処分率



> ESGデータ集 廃棄物削減

3Rの推進

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

■ 主な再資源化の取り組み

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

廃タイヤの燃料使用による化石燃料の削減

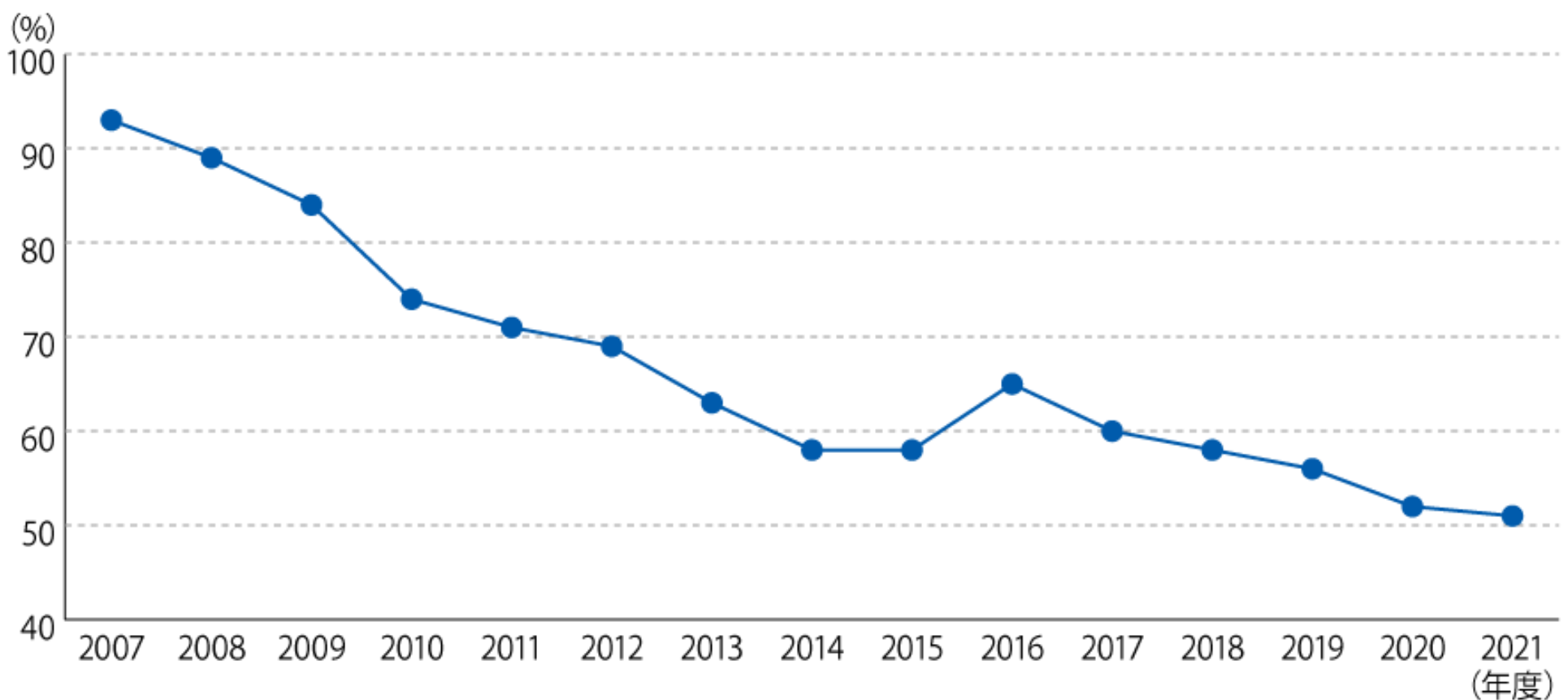
日本では年間およそ1億本、重量にしておよそ100万トンもの廃タイヤが発生し、環境に多大な負荷を与えています。一方で、廃タイヤは天然ゴムなどのバイオマスを含み、優れたエネルギー燃料です。こうした点に着目し、大竹工場では石炭とタイヤチップを混焼させるサーマルリサイクルを実施しています。タイヤチップを混ぜることで、化石燃料の使用量とCO₂排出量をともに削減できることから、発電設備を製造する協力会社などと連携し、タイヤチップ混焼率の向上、安全かつ適切に発電できる技術開発に取り組み、一定の成果を上げています。

また、当社事業場の産業廃棄物発生量で約6割を占める、ばいじんや燃えがらなどはセメントや路盤改良剤へ利用し、廃プラスチックは分別回収するなど、リサイクルに取り組んでいます。

2021年度は、廃タイヤの品質管理強化に取り組み、化石燃料削減率51%を達成しました。今後も、持続可能な社会の実現に向け、リサイクルのさらなる強化を図っていきます。

2021年度は、廃タイヤの品質管理強化に取り組み、混焼率49%を達成しました。今後も、持続可能な社会の実現に向け、リサイクルのさらなる強化を図っていきます。

■ 大竹工場 化石燃料(石炭)使用率の推移



海洋プラスチックごみ問題への取り組み

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

[> 海洋プラスチックごみ問題への取り組み](#)

化学物質の排出管理

基本的な考え方

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、PRTR法対象物質や揮発性有機化合物（VOC）などの化学物質の排出量や移動量を把握し、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。

推進体制

[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

PRTR法対象物質の排出削減

「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律（以下、PRTR法）」で定められた環境汚染物質について、当社グループでは2025年度を最終年とする中期目標として、当社事業場および国内グループ企業で、2001年度排出量（189トン）比80%以上削減（38トン以下）を設定しています。

初年度にあたる2021年度の当社事業場および国内グループ企業の総排出量は、2020年度34トンに対して86トンに増加しました。その原因は、生産量増加のほか、一部設備の不調によるものです。届出対象物質数は、PRTR法届出対象462物質のうち、61物質でした。

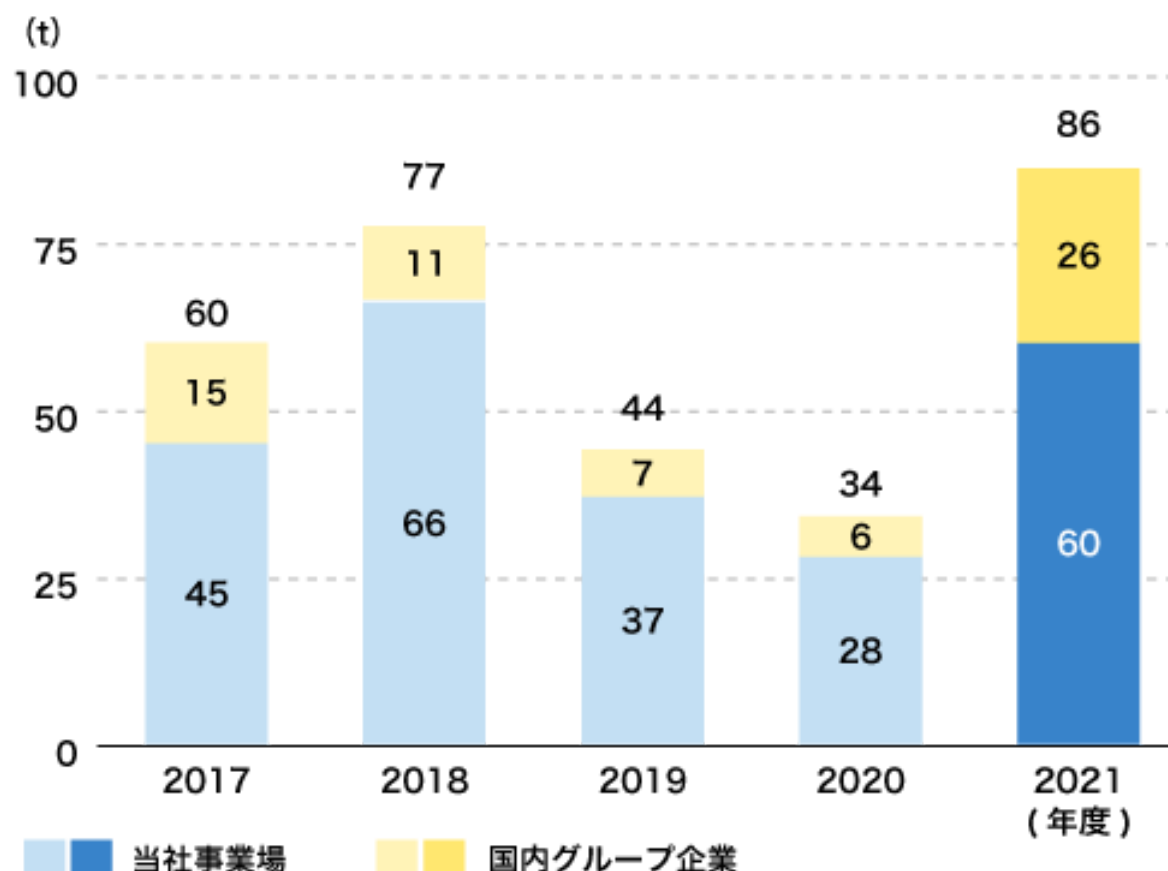
PRTR法の対象となる化学物質の排出量のモニタリング強化およびプロセス・設備改造による排出量削減を、さらに推進していきます。

中期目標と実績（当社事業場）

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

2021年度実績 PRTR法対象物質排出量2001年度比68%削減（排出量60トン）

■ PRTR法物質排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



> ESGデータ集 化学物質

■ PRTR法対象物質の主な物質内訳（2021年度／当社事業場および国内グループ企業）

(t/年) ※1

| 政令指定番号 | 物質名称 | 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 | 2.6 | 0.0 | 2.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 10 | アクロレイン | 2.2 | 0.1 | 2.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 12 | アセトアルデヒド | 2.2 | 0.7 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 13 | アセトニトリル | 0.2 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 26.0 |
| 28 | アリルアルコール | 1.4 | 0.0 | 1.4 | 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 | 1.4 |
| 67 | 2,3-エポキシ-1-プロパノール | 5.4 | 0.0 | 5.4 | 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 | 1.1 |
| 134 | 酢酸ビニル | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.2 |
| 150 | 1,4-ジオキサン | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.2 |

| 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 | | |
| 151 | 1,3-ジオキソラン | 4.5 | 4.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 161 | ジクロロジフルオロ メタン | 9.3 | 9.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 186 | ジクロロメタン | 0.3 | 0.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.1 |
| 240 | スチレン | 4.4 | 4.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 243 | ダイオキシン類 ^{※2} | 0.6 | 0.0 | 0.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.2 |
| 277 | トリエチルアミン | 5.2 | 4.7 | 0.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6.2 |
| 300 | トルエン | 25.5 | 25.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 49.0 |
| 308 | ニッケル | 0.2 | 0.0 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6.4 |
| 392 | ノルマル-ヘキサン | 0.8 | 0.4 | 0.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.1 |
| 400 | ベンゼン | 13.6 | 13.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.4 |
| 405 | ほう素化合物 | 3.0 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 411 | ホルムアルデヒド | 3.2 | 3.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | その他 ^{※3} | 2.4 | 0.9 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.8 |
| | 合計 | 86.4 | 67.8 | 18.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 98.7 |

※1 取り扱い裾切り量は、排出量および移動量が1トン/年です。

※2 ダイオキシン類の排出移動量単位はmg-TEQ/年です。

※3 排出量が0.1トン/年未満の物質は「その他」に集約しました。

揮発性有機化合物（VOC）の排出量削減

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

中期目標（2025年度最終年）では当社事業場および国内グループ企業の揮発性有機化合物（以下、VOC）の排出量について、2025年度に2000年度排出量（2,145トン）比60%以上削減を目標設定しています。

2021年度は生産量増加などにより、VOC排出量は対前年度比で5%増の1,002トンとなりました。

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

こうした取り組みの結果、2021年度に重大なVOCの漏出はありませんでした。

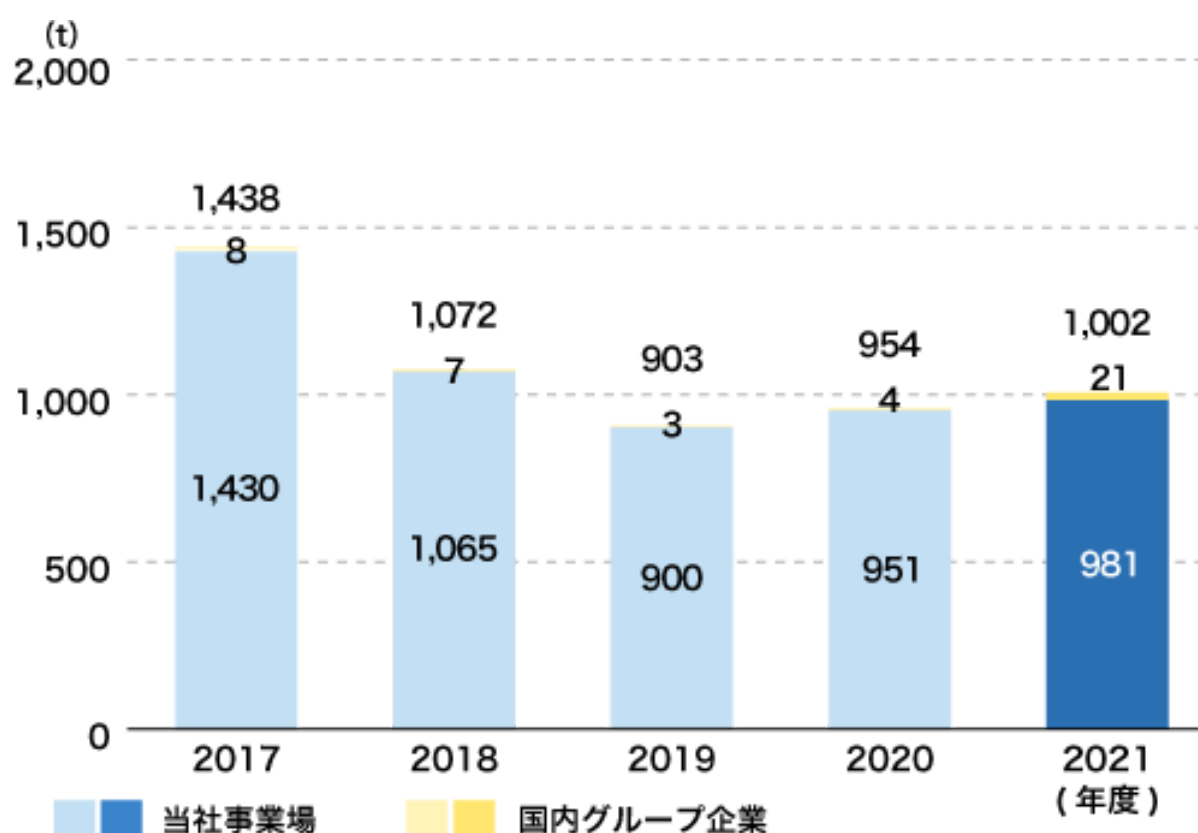
中期目標と実績（当社事業場）

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

2020年度実績 VOC排出量2000年度比53%削減（排出量1,002トン）

[> 総合アセスメント制度](#)

■ VOC排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



[> ESGデータ集](#) **大気排出**

PCB（ポリ塩化ビフェニル）の適正管理

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

2021年度は、当社グループで保管されていた高濃度PCB汚染物の処理を完了しました。また、国内グループ企業が保管していた低濃度PCB汚染物の処理も完了しました。

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。今、水を要因とするリスクが世界的に高まっています。干ばつ、渇水、豪雨、洪水、土砂崩れなどの自然災害とともに、人間の生活や経済活動による水質汚染や水不足も、水リスクの一つと考えられます。

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

推進体制

[>レスポンシブル・ケア推進体制](#)

水質管理の取り組み

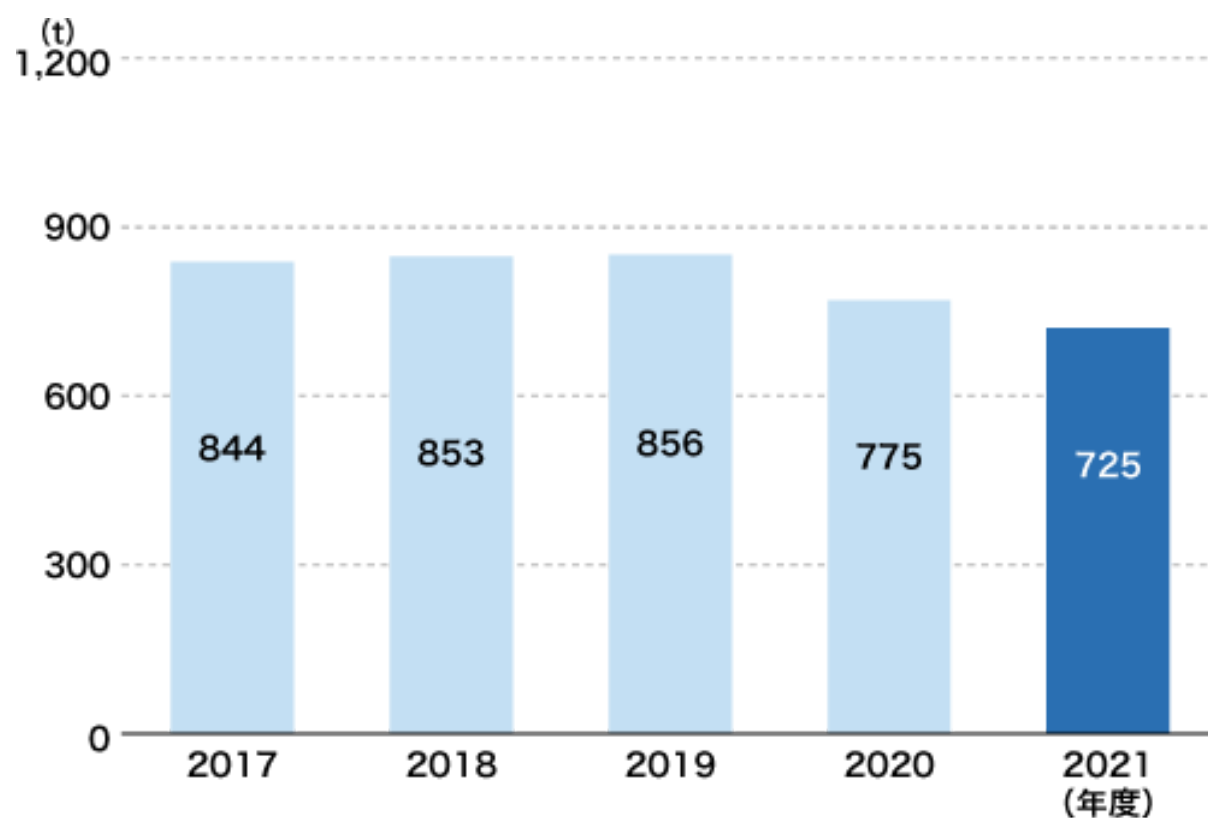
当社グループは様々な化学製品を製造しており、水はその製造過程において必要不可欠です。例えば、製造過程における加熱、冷却、洗浄や、製造工程で生じる化学物質の除去設備、排水設備などで水を使用しています。使用した水は排水処理し、ほぼ全量を河川および海洋に排水しています。水質保全については、各工場における高度な排水処理設備の安定稼働により、河川および海洋へ放流可能な水質へと排水を処理し、排水負荷低減を実現しています。各工場では、河川および海洋への排水の水質を定期的に測定し、国・県・市・地域の条例・協定よりも厳しい自主管理値を設け、管理値以下に維持することで環境保全に努めています。

2021年度も、自主基準に基づき適正な管理を継続しました。2021年度の主な取り組みとして網干工場では、冷却水の再利用を促進する排水処理設備の改造を進めました。

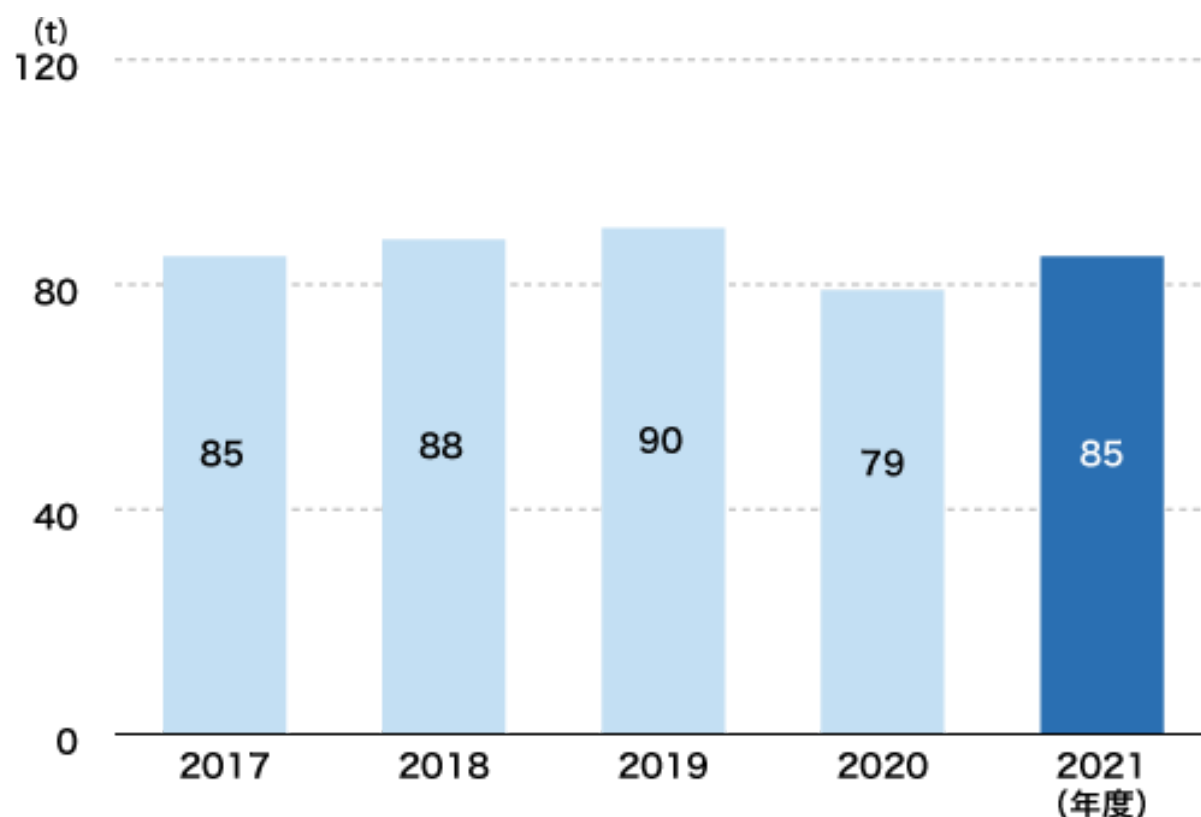
また、新たな事業計画を策定する場合は「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」により、排水による水質への影響を事前に評価します。設備メーカーと連携した排水処理設備の改善や大学などと連携した排水のシミュレーション技術の構築など、あらゆる面で水質汚染リスクを回避するための対応を行い、化学品メーカーとしての責務を果たしています。なお、2021年度の水資源の保全に関する重大な法令違反はありませんでした。

[>総合アセスメント制度](#)

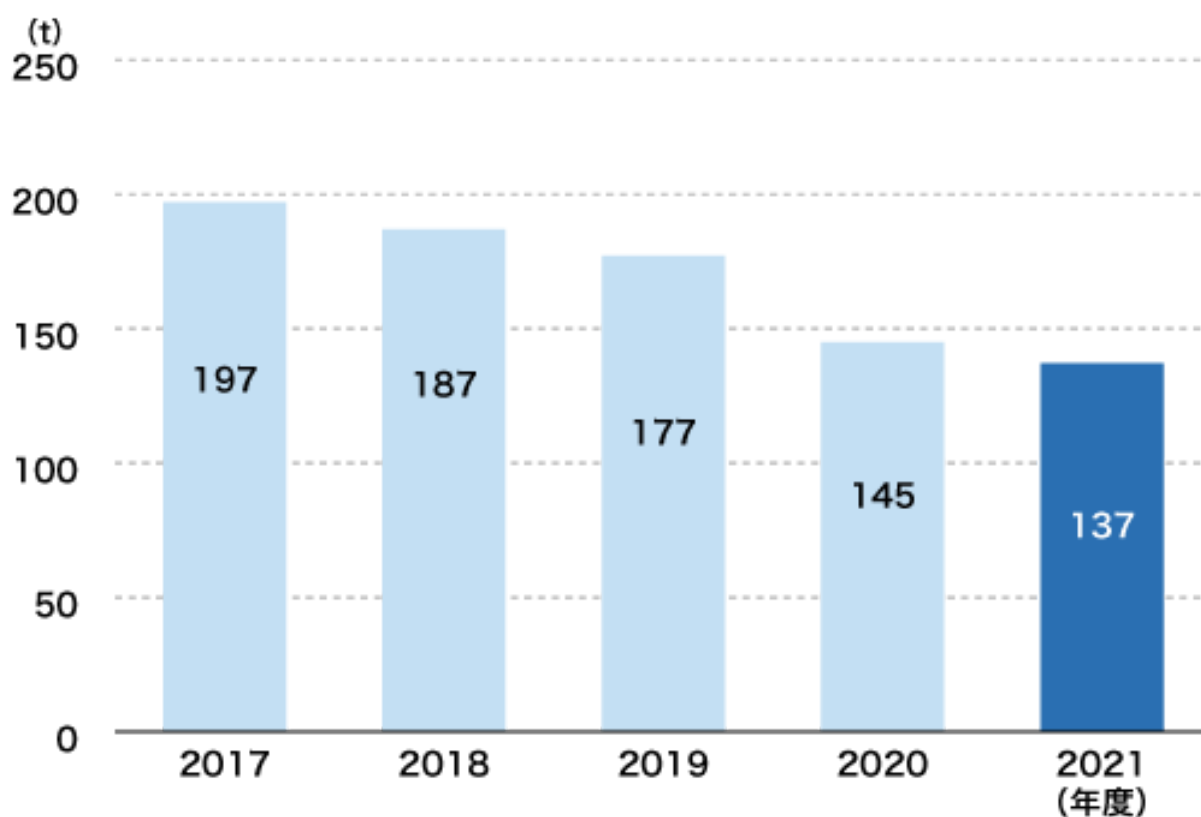
■ COD排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ 全リン排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ 全窒素排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



効率的な水使用

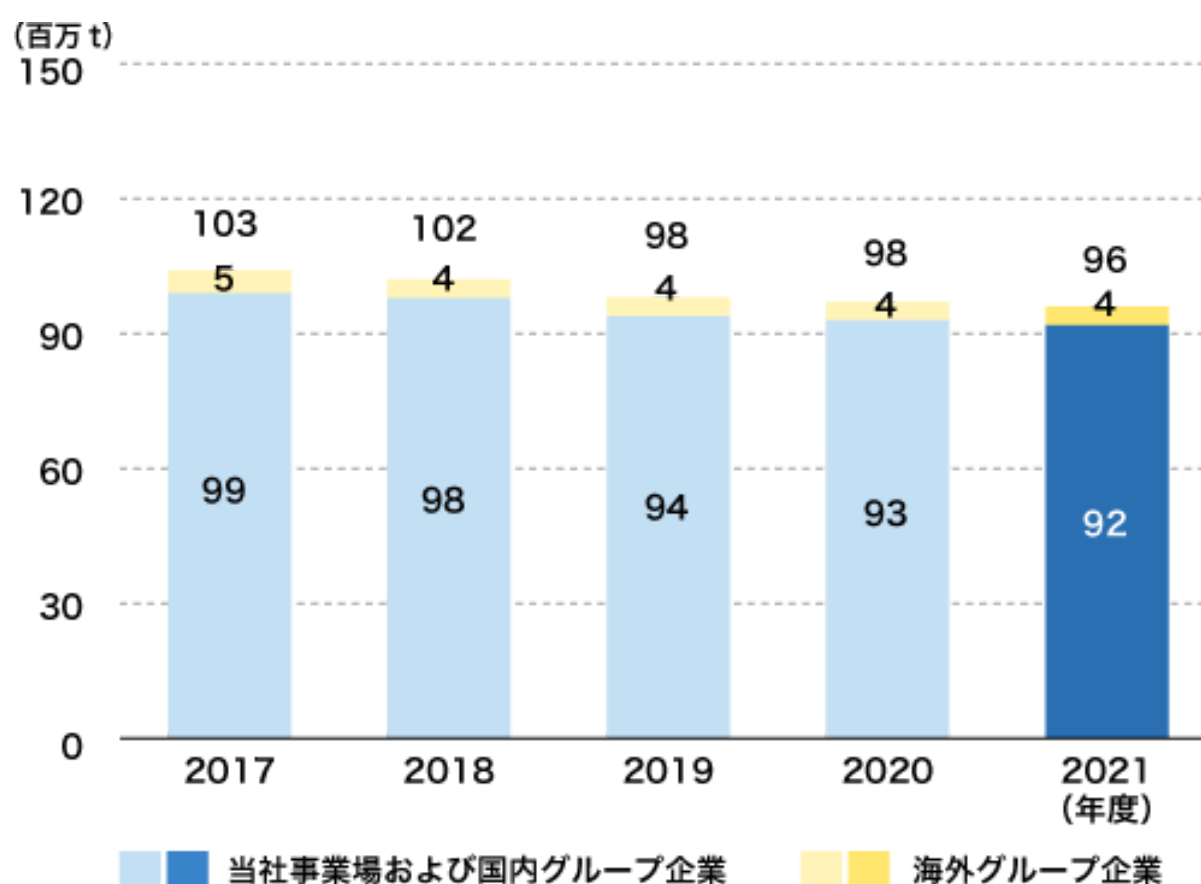
当社グループでは、事業場での取水量の削減に取り組んでいます。中期目標（2025年度最終年）で取水量10%削減（2018年度比）を目標として設定し、効率的な水使用を推進しています。目標達成に向けて冷却塔などの冷却水の循環利用、冷却水の使用量の削減に取り組むほか、事業場における取水量、排出量、水消費の把握およびモニタリングを実施し、水リスクを低減させるとともに、製造プロセスの見直しなどにつなげています。

当社は、企業の水リスクに関する世界的な情報公開プログラムCDP Water Securityの質問書に2016年から回答しています。2021年に実施されたCDPの質問書に対する回答の結果、「B-」の評価を受けました。

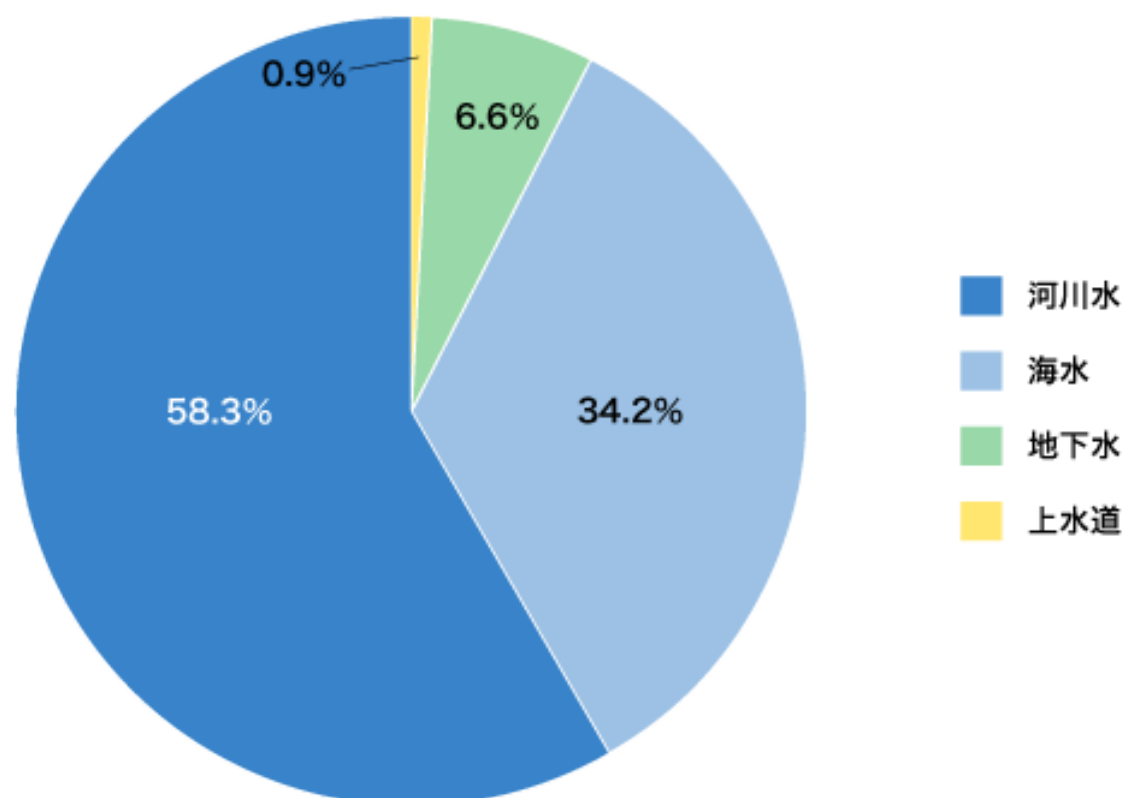
中期目標

- 2025年度 取水量10%削減（2018年度比）

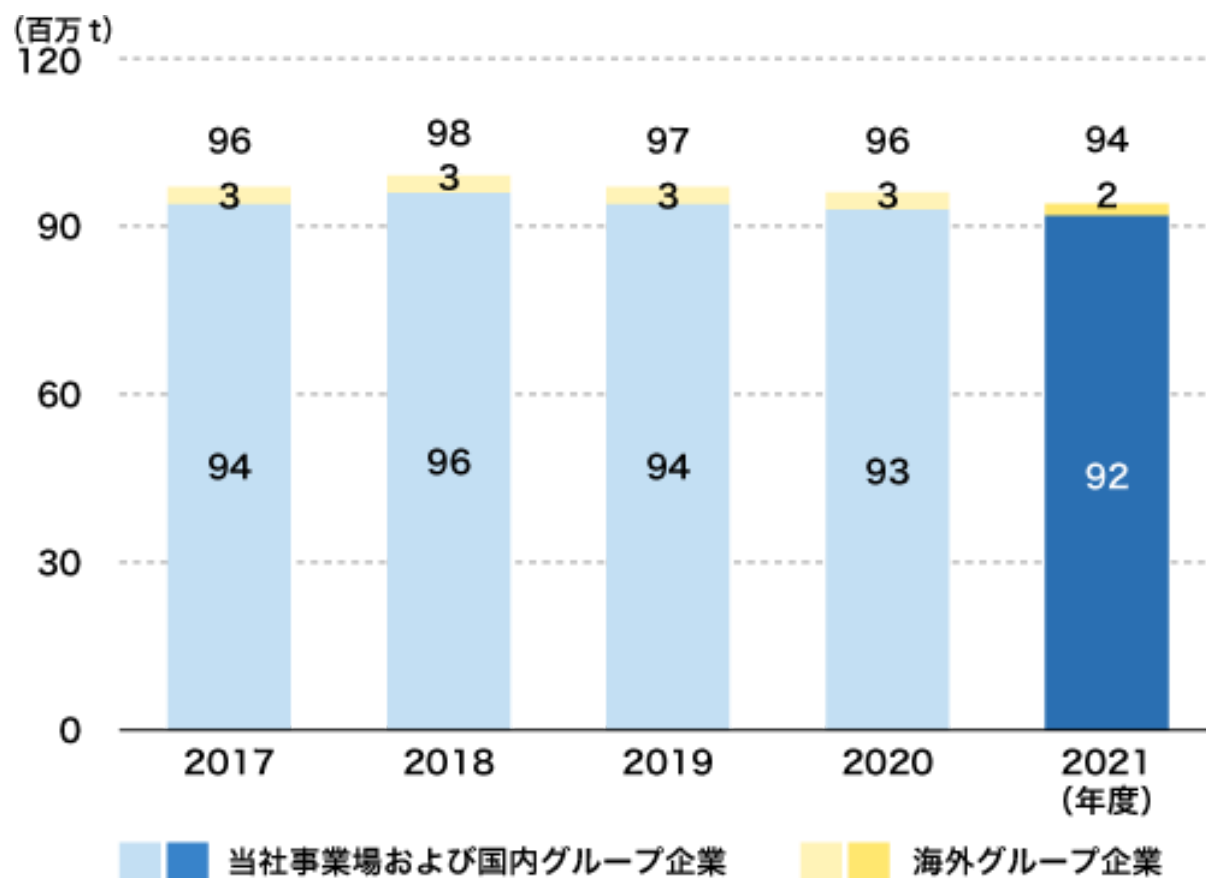
■ 取水量の推移（当社グループ）



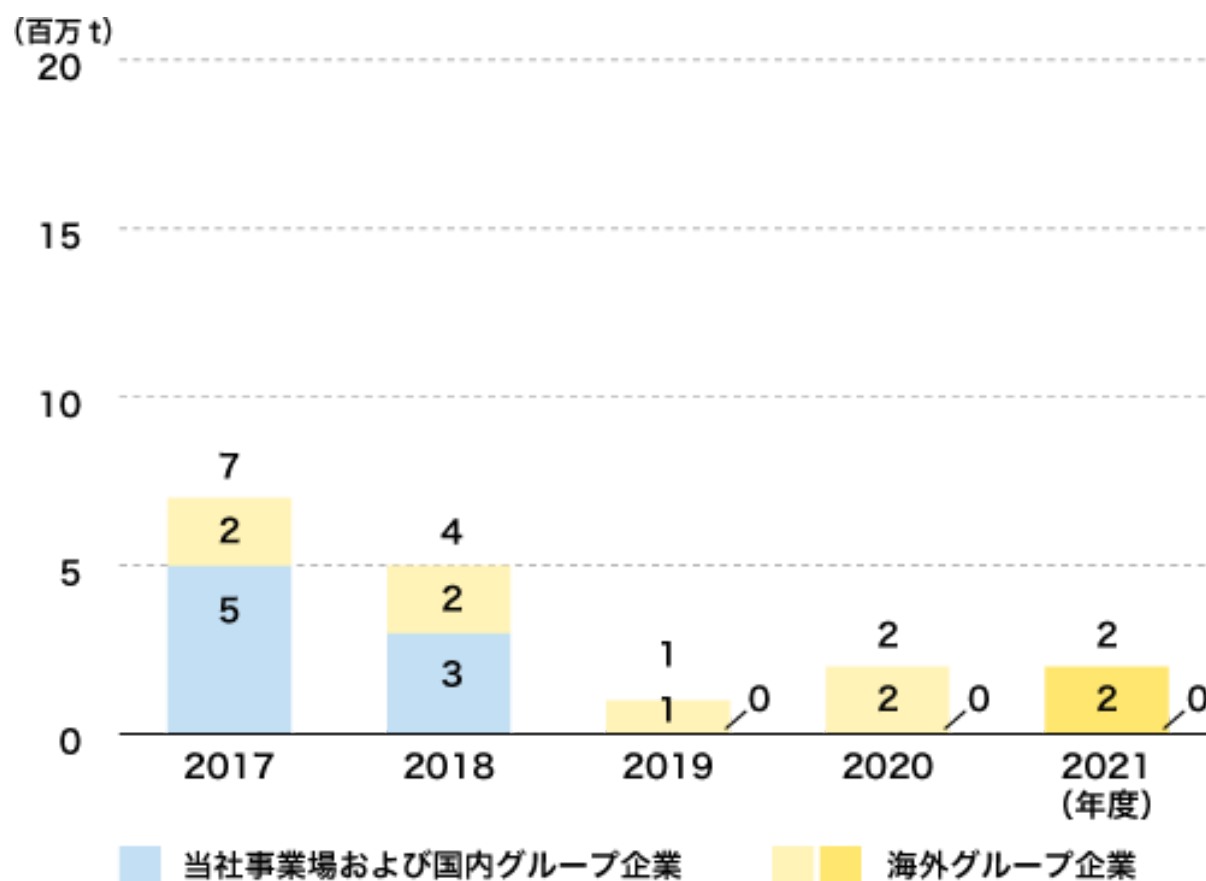
■ 取水量の内訳（2021年度/当社グループ）



■ 排水量の推移（当社グループ）



■ 水消費の推移（当社グループ）



※ 水消費 = 取水量 - 排水量

> ESGデータ集 [水資源・水質](#)

水リスク評価

当社グループでは、リスク管理委員会の下、国内の各工場において取水および排水に関する水のリスク評価を定期的に行い、リスクの的確な把握と適切な管理を行っています。また、水リスク対策において予防措置や被害軽減策を講じており、その対策状況を定期的に確認しています。2021年度は大規模自然災害に対する備えを強化するため、国土強靱化地域計画を受け、設備総点検、地震・津波・避難のガイドライン見直しや、ソフト・ハード対策の検討を進めました。

大気における環境管理

基本的な考え方

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、関係法令などの遵守はもとより、さらなる大気汚染物質（硫黄酸化物（SOx）、窒素酸化物（NOx）、ばいじん）の排出抑制に努めています。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。

推進体制

[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

大気汚染防止への取り組み

国内の各事業場では、法令規制値や地方行政および地方自治体との協定値（総量排出規制値および排出濃度基準）を確実に遵守するために、それらの規制・協定値よりも厳しい自主管理値を設定しています。NOx、SOx、ばいじんについては、集塵機・洗浄塔の導入や触媒の使用による除去、窒素や硫黄を含まない燃料の選定などを行い、大気への排出を抑制しています。

2021年度のSOx排出量は前年度を下回る325トン、ばいじん排出量も前年度を下回る32トンでした。NOx排出量は658トンとなり前年度より増加しましたが、自主管理値以下を維持しました。

【取り組み内容】

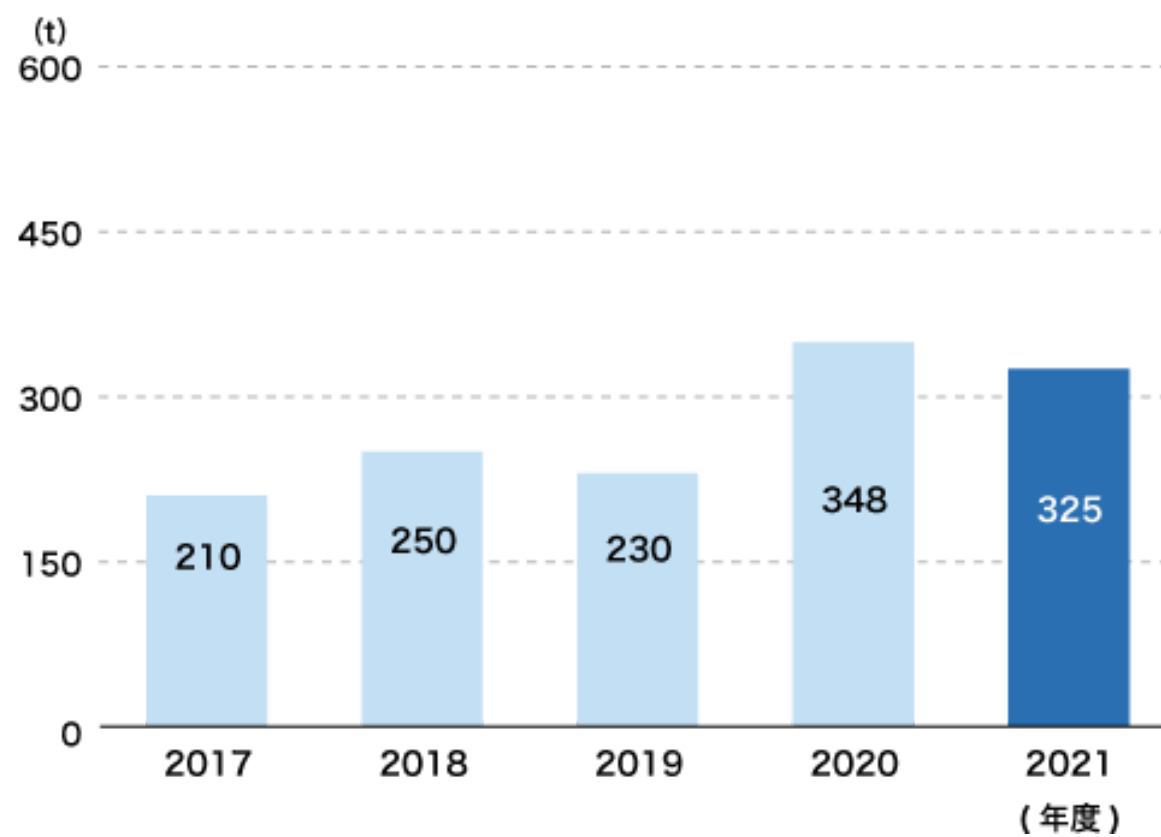
- 排煙脱硫技術を用いたSOx除去
- NOx除去触媒を用いたNOx除去
- ばいじん除去のための集塵機をボイラーなど燃焼設備に設置

また、新製品の開発、製造方法の工程変更など新規計画を策定する場合は「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」により、大気への影響を事前に評価します。評価の結果、検出された問題点に対して適切な策を講じ、確実に解決したと判断した後に計画を実行しています。なお、揮発性有機化合物（VOC）の排出量削減の取り組みについては、

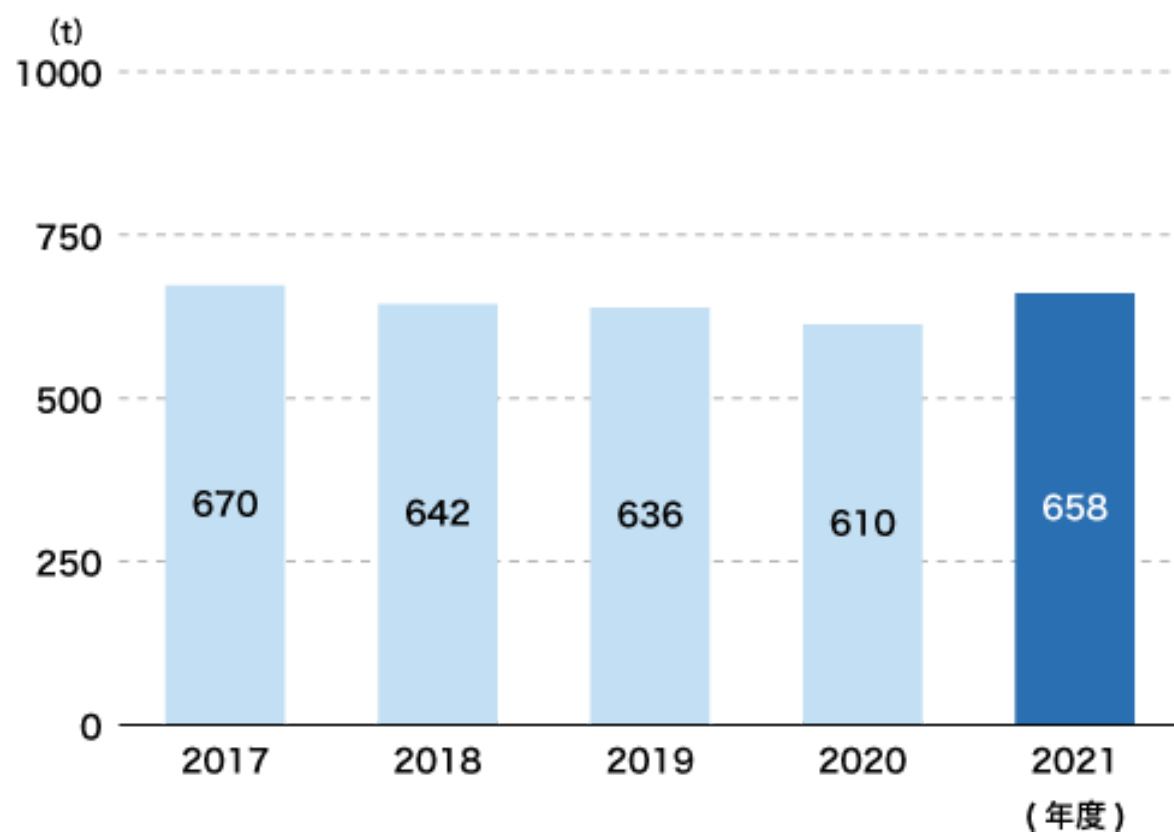
「[化学物質の排出管理](#)」ページをご参照ください。

[総合アセスメント制度](#)

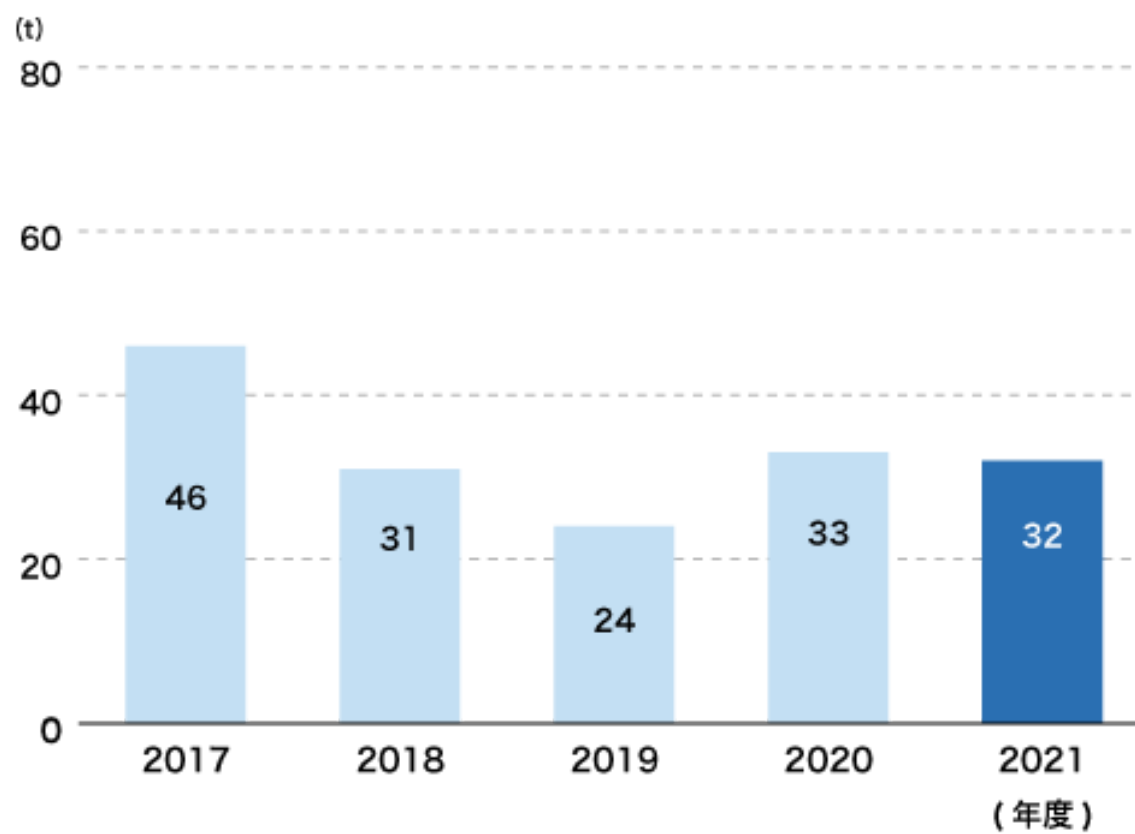
■ SOx排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ NOx排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ ばいじん排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



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

> ESGデータ集 [事業所ごとの環境負荷データ](#)

生物多様性保全

基本的な考え方

当社グループでは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、今後何世代にもわたって自然の恵みを受け続けるために、生物多様性の保全に配慮した活動を推進しています。

推進体制

当社は、生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）を契機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しています。また、2011年度には生物多様性保全に関する取り組みをより明確にするため、生物多様性の保全への取り組みに関する内容を当社グループのレスポンシブル・ケア基本方針に織り込みました。

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

[>レスポンシブル・ケア推進体制](#)

生物多様性の保全への取り組み

私たちは、直接的または間接的に生物多様性の恵みを受けて生活をしています。一方で、種の絶滅が加速するなど、人間の活動が地球上の生態系に危機的影響を与えています。次の世代に向けて、生物多様性を守り、持続可能な方法で生物資源を利用することが、私たちには求められています。

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

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

海洋プラスチックごみ問題への取り組み

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

海洋プラスチックごみ問題解決に貢献する製品

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

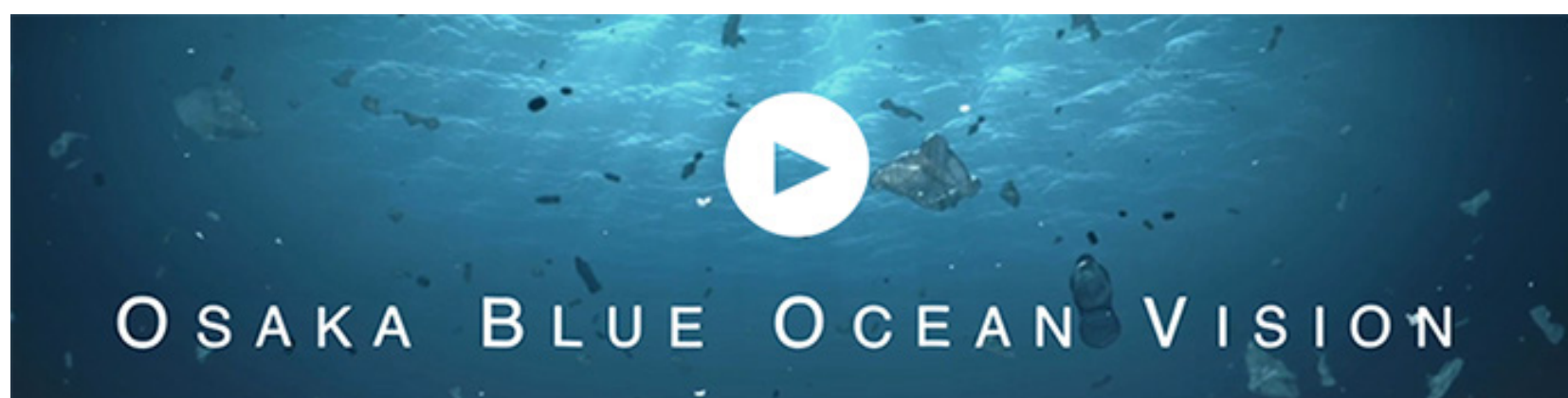
また、酢酸セルロースに可塑剤を配合した生分解性バイオマスプラスチック「[セルブレンEC](#) □」も海洋プラスチック問題解決に貢献する製品として注目されています。他の生分解性プラスチックにない高い透明性と成型性が特長で、海洋への流出が問題となっているストローやカトラリーが用途の一つとなっています。リサイクルから外れても生分解されることで、海洋プラスチックごみ問題の解決につながっています。

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

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

業界団体や地方公共団体との協業

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



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

いのちの森づくり

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

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

[>いのちの森づくり](#)

人権の尊重

ダイセルグループ人権方針

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

基本的な考え方

ダイセルグループは、「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」に従い、人権尊重に対する取り組みを継続して推進することを約束します。

適用範囲

本方針は、ダイセルグループの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、共に人権尊重の責任を果たしていくための取り組みを進めます。

人権デュー・ディリジェンス

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

是正・救済

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

教育

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

適用法令

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

対話・協議

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

情報開示

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

2020年7月30日制定

人権尊重の実践に向けた取り組み

人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従うと人権方針で明記しており、指導原則の手順を踏まえて、人権デュー・ディリジェンスを継続して実施します。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です。

グループ企業に対する取り組み

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

最初のプロセスであるリスク評価は、2019年度以降、国内外のグループ企業に対して人権・労働に関する質問表を送付し、その回答に基づくヒアリングを通して行っています。

同一企業に対する2回目以降のリスク評価では、質問表に加え、回答を裏付けるドキュメントの提出を要請しています。人権リスク評価用のチェックリストを準備し、リストに沿ったドキュメントチェックとヒアリングを通して、より徹底したリスク評価を実施しています。

リスク評価の結果、ダイセルグループ各社が人権侵害を行っている事例はなく、次のプロセスである是正要求に発展した案件はありませんでした。

人権デュー・ディリジェンス実施率 (2019年度～2021年度)

64.9%

国内グループ企業：16社／18社実施※

海外グループ企業：21社／39社実施※

※ 母数は、人権デュー・ディリジェンス対象候補の企業数（2022年3月時点）

なお、人権デュー・ディリジェンスの際には、各国法令の見直しへの対応や障がい者法定雇用率の遵守など細かな課題まで洗い出しており、継続して課題解決に向けた取り組みを行っています。

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

サプライチェーンに対する取り組み

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

2021年度までに、ダイセルグループの主要サプライヤー796社（総調達額の85%以上）を対象に、「ダイセルグループCSR調達ガイドライン」の内容を理解いただけたことを確認するため「確認完了書」を配布し、671社から署名をいただきました（回答率84%）。未回答のサプライヤーに対しては、回答の要請を行うなどのフォローを実施し、回答率100%を目指しています。

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

[>責任ある調達](#)

人権教育

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

2021年度は、人権教育に特化したeラーニングを実施し、当社と国内グループ企業の5,813名（受講率95.0%）が受講しました。人権尊重とは何かの説明から始まり、国際的な重要課題である強制労働、児童労働ならびに人身取引をトピックとして取り上げた上で、当社グループの人権に関する方針やコロナ禍で生じる特有の人権課題についても学べる内容となっています。

また、当社グループ全体へ月例で配信している企業倫理の教育資料でも人権について学べる仕組みを構築しています。

2021年度は、パワーハラスメントやSOGI（性的指向および性自認）ハラスメント、文化的に異なる背景を持つ人との働き方など、人権に関する内容を入れていきます。

その他、コンプライアンス強調月間でのeラーニング及び討議テーマ、役割等級・職能等級による階層ごとの教育研修、海外赴任前研修でハラスメントを取り上げて教育しました。

報告・相談窓口

当社グループは、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・相談は、匿名でも受け付けており、報告・相談者のプライバシーを保護しています。また、報告・相談者に対して不当な扱いを一切しないことをルールとして定めています。

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

[>報告・相談制度](#)

品質の向上

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

【ダイセルグループ品質方針】

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

そのために、

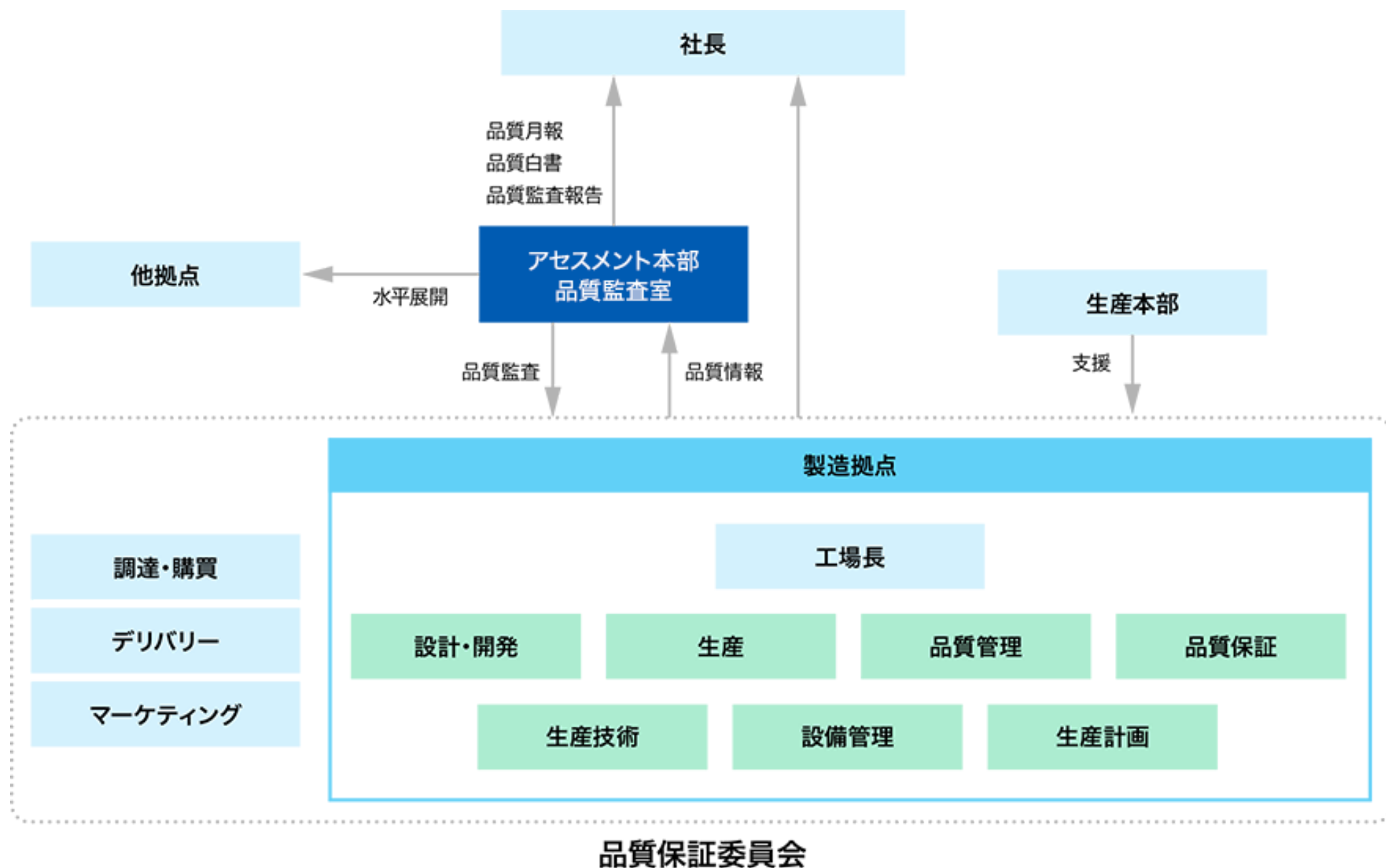
- 常にお客様の声に耳を傾け、信頼と満足をお届けします。
- 求められる品質は何か、常に考え、その実現を追求し続けます。
- 法令、及び必要な規制要求事項を遵守します。
- 常にお客様目線で物事を見つめ、自ら行動します。

2016年4月6日制定

品質マネジメント体制

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

■ 品質マネジメント体制図



認証取得状況

当社グループでは、お客様や市場の要求に応じて、ISO9001をはじめ、自動車関連分野ではIATF16949、医療機器関連分野ではISO13485、食品関連分野ではISO22000やFSSC22000、防衛関連分野ではJISQ9100の認証を取得しています。

製造拠点における品質マネジメントシステム認証カバー率は、国内、海外ともに100%です。

[> 認証一覧](#)

品質確保に向けた主な取り組み

当社では、品質確保のための取り組みとして、当社の技術や市場のニーズを基に製品の企画を立案し、設計・開発を進めます。

試作、量産初期のステージでは品質や安全性能に問題がないかの観点でレビューを行い、必要なアセスメントを経て量産のステージに進みます。生産工程において、原料から製品までのトレーサビリティを確保しており、製品に加工した後、品質に関する試験検査を行い、市場へ出荷します。

出荷された製品は、SDS（安全データシート）の提供やコーションラベルの貼付などを通じて、製品の安全性や取り扱いに関する注意事項に関する情報提供を行っています。

上市後の、製品の仕様変更や原材料・工程の変更の際には、お客様からの品質要求事項、またお客様との取り交わしを踏まえた要因変更のリスクアセスメントを実施することで、変更管理を行っています。

各工場では、内部監査や品質保証委員会を定期的開催し、品質マネジメントの運用状況や、適合性、有効性の確認などを行い、改善につなげています。年度はじめには顧客苦情件数や工程不良件数など、様々な指標を基に改善目標を設定し、年度末には工場トップと関係部門で1年間のレビューを行い、次年度のさらなる改善につなげています。

さらに、本社に設置されたアセスメント本部品質監査室は、これらの仕組みがダイセルグループの各工場で適正に運用されていることを確認するとともに、グループ全体の品質マネジメント力の強化を図るために監査を行い、継続的改善に取り組んでいます。

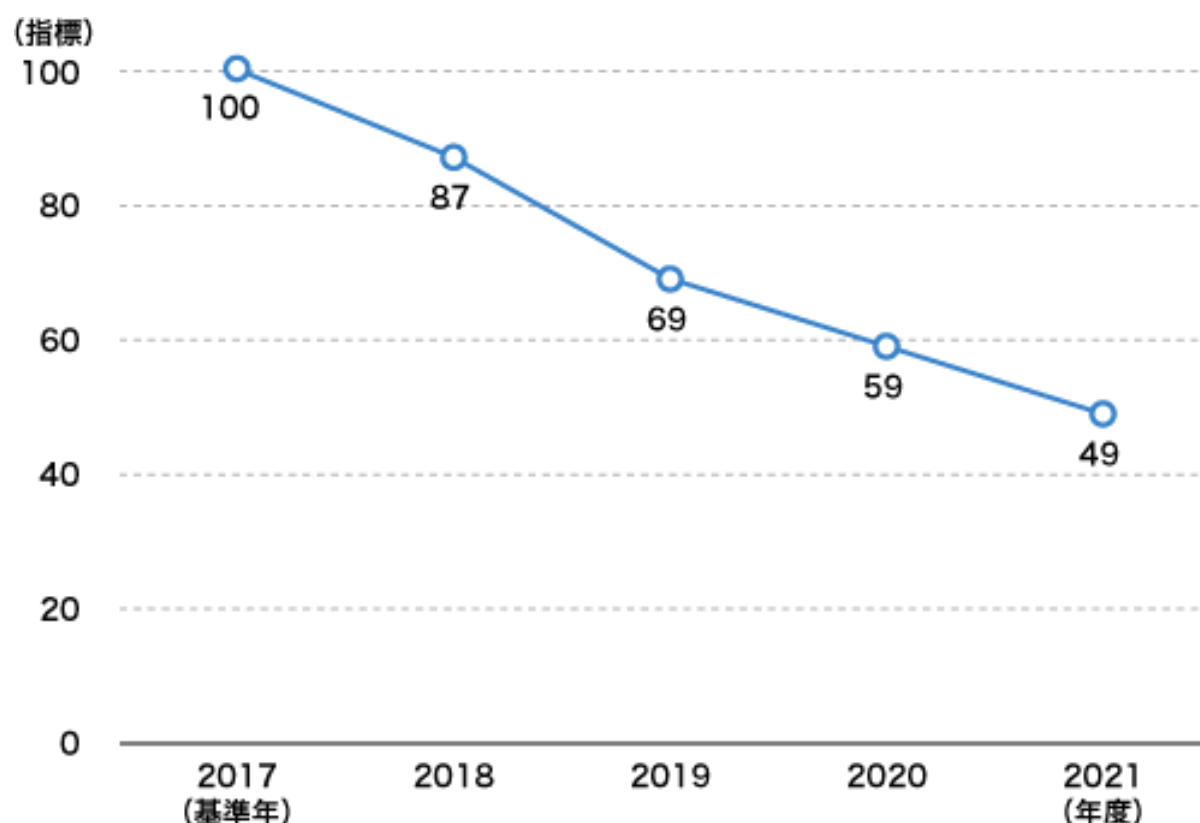
[化学品安全](#)

お客様の声への対応

当社では、お客様からいただいた苦情や問い合わせに対しては、各プロセスの工程不良や傾向異常の有無を含めた一次調査を行い、速やかにフィードバックします。その上で、必要に応じた代替品の提供に加え、発生・流出原因の調査、是正・予防処置を行い、再発防止につなげています。これらのお客様からの情報に加え、製品検査や工程で発見した品質不具合や変調についても、全社共通のワークフローで設計された専用のデータベースを用いて、情報の蓄積とミエル化を行っています。それらの情報について、上記の品質保証委員会で議論および対策の妥当性を確認し、再発防止を含めた品質改善につなげています。

このような取り組みの結果、お客様からの苦情の件数は年々減少しています。

■ ダイセルグループの顧客苦情件数の推移



※ 顧客苦情件数について、2017年度を100とした場合の指標の推移

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

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

■ 24時間以内の顧客苦情の1次回答率

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

※ 対象範囲：株式会社ダイセル 国内製造拠点

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

社内教育・研修

品質マネジメントシステムを運用する組織単位での教育に加え、コーポレート主催の研修を開催し、品質マネジメント・品質管理・内部監査員育成などに関する教育を行っています。各階層や経験を考慮したプログラムを設定し、段階的なレベルアップに努めています。2021年度 教育件数の実績は下表の通りです。

■ 2021年度 社内教育・研修実績（件数）

| 研修主催組織 | 教育内容 | | |
|----------|----------|------|---------|
| | 品質マネジメント | 品質管理 | 内部監査員育成 |
| 国内製造拠点 | 22 | 39 | 7 |
| コーポレート部門 | 5 | 5 | 4 |
| 計 | 27 | 44 | 11 |

※ 対象範囲：株式会社ダイセル 国内製造拠点およびコーポレート部門

[> 人の成長のサポート](#)

[> 共育センター](#)

IoT、AI（人工知能）を活用した画像解析システム

当社グループでは、お客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つつ、お客様の期待に応えるべく、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とパートナーシップを結び、自動車エアバッグ用インフレーター製造拠点の一つである播磨工場（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2016年7月に導入しました。

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になり、ロット単位での代表点管理から、製品シリアル単位での全点管理へ移行でき、製品の工程内保証率が格段に向上しました。また、蓄積された大量の画像データのAI解析を通して、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。

現在、インフレーター製造拠点の播磨工場のラインに続き、グローバル展開として中国、タイへの導入を順次進めており、以降3年を目途に海外全工場を対象にシステムを展開していく予定です。将来はグローバルで連携された情報統合システムの構築を進め、生産プロセスや品質管理、更には経営情報管理までを含む形でグローバルレベルでの標準化を目指していきます。

[▶画像解析システムの実用化](#)

製品安全のリスク管理

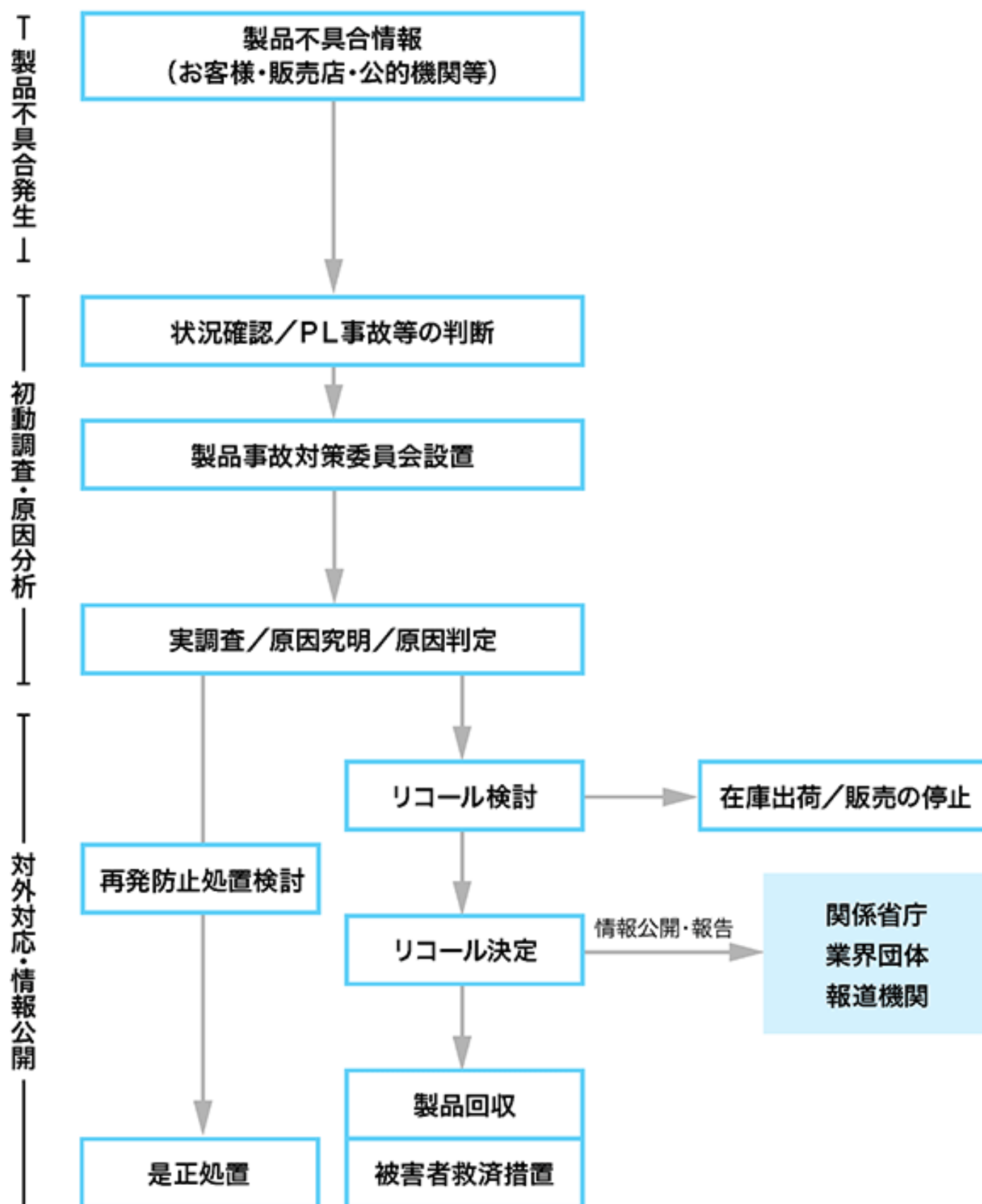
当社グループは、製品事故（当社製品の欠陥による人的被害）の発生防止を目的に対象となる製品全てにおいて、製品安全アセスメントを実施しています。さらに、製品安全対策に関わるリスクの特定・監視や対応措置に関するアセスメントである「製品クライシスアセスメント」および外部の有識者によるアセスメントである「製品安全諮問会議」を実施するなど、適正なリスク管理を行っています。また身体・生命・財産に被害を与える重大な事故が発生した場合を想定して、お客様の安心と安全を第一に考え、適正かつ迅速に対応できる体制を整備するとともに、社内規則に基づいた対応を図っています。

■ 製品事故発生件数

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

※ 対象範囲：株式会社ダイセル 国内製造拠点

■ 重大な製品不具合が発生した場合の対応プロセス図



> [総合アセスメント制度](#)

化学品安全

基本的な考え方

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

※ プロダクト・スチュワードシップ：化学品の開発から製造、物流、使用、廃棄・リサイクルの製品の全ライフサイクルに関するバリューチェーン全体で、人の健康・安全と環境への影響を最小化する取り組みです。

推進体制

当社グループは、レスポンシブル・ケア（以下、RC）委員会を軸とするRC推進体制の下、化学品の開発から製造、物流、使用、廃棄・リサイクルに至るまでの過程における「化学品安全」の確保に取り組んでいます。取り扱う全ての化学物質について、人の健康、安全、環境へのリスクを評価する仕組みとして総合アセスメント制度を運用し、適正な化学物質管理を行っています。なお、リスク評価の対象となる化学物質は新規製品だけではなく、製造プロセスや製造設備に変更のある既存製品も対象にしています。また、当社は、2022年4月に、事業性、安全、環境、品質などのアセスメントを、多様性・専門性の高い検討を一体化した体制で実施するために、アセスメント本部を設置しました。アセスメント本部に、アセスメントの仕組み体制と基準などの企画立案や、計画策定能力向上と人財育成・技術蓄積、技術・情報の収集提供などを実施するアセスメント推進室を置きました。また、アセスメントの結果が確実に実施されていることの確認や、アセスメント自体の継続的な改善、これまでの問題事象と対策のアセスメントへの反映・活用を、効率的に実施するため、品質監査室とアセスメント実施主体でもあるRC室をアセスメント本部へ移しました。

[>レスポンシブル・ケア推進体制](#)

[>総合アセスメント制度](#)

化学物質管理

化学品規制への取り組み

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

欧州における化学品の登録・評価・認可および制限に関する規則であるREACH規則[※]に関しては、製造・輸入量に応じて設けられた登録期限に対して、計画に基づき2018年5月に全ての登録を完了しました。

※ 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。

化学物質情報の一元管理

当社グループは、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実施しています。

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

※ SDS：Safety Data Sheetの略で、化学物質の性状や安全性、取り扱いに関する情報を提供する資料です。

化学物質情報の提供

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

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

※1 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 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へも分かりやすいように記載した「安全性要約書」を作成し、一般社団法人日本化学工業協会の化学物質リスク評価支援ポータルサイトで公開しています。

※3 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。

なお、2021年度は、国連GHS文書改訂6版に基づく、JIS Z 7252：2019およびJIS Z7253：2019への改正を踏まえ、化管法・安衛法・毒劇法のいわゆるSDS三法に関するSDSの総点検を実施しました。その結果、改正前の用語使用が幾つか認められましたが、規制違反はありませんでした。

また、化管法の政令改正が2021年10月20日に公布され、2023年4月1日から施行されます。施行に先立ち、改正後の対象物質も盛り込んだ製品SDSへ更新しました。

[化学物質リスク評価支援ポータルサイト](#) 

社内教育

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

特に国内外の化学品規制に関しては、当社事業部門等およびグループ企業に化学品管理の責任者と担当者を置き、年4回一堂に会する情報交換会を開催しています。情報交換会は2部構成とし、第一部では、国内外の化学品規制や業界団体の最新情報・動向などを、第二部では化学品の情報伝達を中心に規制動向や、社内管理システムについて共有、協議しています。2021年度は、各部門の責任者および担当者延べ280名が参加しました。

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

化学物質に対する自主的取り組み

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

この化学物質のうち、法律において、その危険性や有害性ゆえに、製造や使用が禁止または特に厳しく制限されているものを「禁止物質」として、その製造や使用を禁止しています。また、製造や使用が厳しく規制（許可、届出、安全対策の実施等）されている、あるいは社内基準で有害性が著しく高いと評価された化学物質を「原則禁止物質」として、その製造、使用を原則禁止としています。この「原則禁止物質」をやむを得ず製造、使用する場合には、危険性や有害性、製造量、使用量、用途、目的、暴露の状況、人の健康や環境に対するリスク対策等の情報をもとに、コーポレート総合アセスメント評価委員会で審査の上、使用可否を判断しています。以上のように、危険性や有害性が懸念される物質に対して、総合アセスメント制度に基づき、体系的に管理しています。

保安防災

基本的な考え方

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

推進体制

[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

保安防災への取り組み

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

【2021年度事故発生状況（当社事業場および国内グループ企業）】

- 小火 2件（2020年度に同じ）
- 漏洩 6件（2020年度に同じ）
- 破損 1件（対2020年度1件増）

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

リスクアセスメントの実施

当社グループは、最重要基盤としている「安全」を確保する上で、総合アセスメント制度に基づき、保安防災上のリスクの特定・評価・分析およびその対応を行っています。

【2021年度の取り組み】

2021年度に引き続き、熱分解反応や重合反応など、暴走反応リスクがある自己反応性物質について、生産部門、設備管理部門、安全環境部門および社内有識者で構成されるワーキンググループで、最新のデータや情報に基づきシミュレーションを行うなど、反応解析に取り組みました。また、リスクが懸念されるプラントについて、監視をより強化するための遠隔監視カメラ導入、万が一事故が発生した場合に備え、遠隔消火設備の設置を計画的に進めました。

[>総合アセスメント制度](#)

メンテナンス道場

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、散見さ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」として、機械系を2015年度に、電気・計装系を2017年度に開設しました。

メンテナンス道場の取り組み内容

化学プラントにおいて「安全と品質」を確保するために不可欠なファクターが、常日頃からの設備の維持管理です。それを実践するには、設備の状態を正確に把握・評価し、小さな異常の段階で必要な措置を講じる必要があります。そして、その重要業務を担うのは「人」です。

安全と品質を支えるこの「人」を育てる上で、従来の「知識」と「経験」を主体とした育成手法では不十分と考え、専門的な「技術」と「技能」を実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」ことのできる人財を育成しています。

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

1. メンテナンス技術者を対象にした専門保全教育
2. オペレータ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。

教育カリキュラムとして、機械系は「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、電気・計装系は「施工／製作実習」「検収／チェック実習」「分解・整備／メンテナンス操作実習」「原因究明実習」の4つの柱で構成し、座学による知識教育に留まらず、実践的な実習教育を行っています。また、メンテナンス道場で修得した技術、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、レベルの向上を図っています。

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。

機械系 教育カリキュラム(6つの柱)

| | |
|---|--|
| 【腐食・劣化損傷解析技術】 ● 金属材料の諸性質 ● 腐食、劣化及び各種損傷現象 ● 金属組織観察、破面解析等 | 【シール技術】 ● 配管フランジボルト締付け訓練 ● グランドシールの整備 ● メカニカルシールの整備 |
| 【溶接管理技術】 ● 溶接欠陥の種類と発生原因 ● 溶接作業(WPS確認、TIG溶接) ● 溶接(開先・余盛形状等)の計測 | 【潤滑管理技術】 ● 潤滑管理の基礎 ● 潤滑油診断方法の種類と特徴 ● オイル・グリスの給油・給脂作業 |
| 【非破壊検査技術】 ● 一般的な非破壊検査技術 ● 非破壊検査: PT, MT, UT (肉側), RT ● 特殊な非破壊検査技術 | 【振動診断技術】 ● 機械要素の種類と特徴 ● ポンプ点検整備 ● 簡易診断(五感点検、振動測定) ● 精密診断(振動、温度、他) |

↓

SDM工事での実践(OJT)

電気・計装系 教育カリキュラム(4つの柱)

| | 電気・計装 | システム |
|--------------------------|--|--|
| 施工/製作 実習 | ◇ 電気計装工事における工具や測定器の使い方・基本動作・訓練の実施 ◇ ケーブル端末処理、チューピング工事、圧着端子処理の実習 ◇ 電気計装工事、ソフトウェア製作に関わる過去トラブル事例の実物による実習・解説 | ◇ ソフトウェアにおける機能仕様書作成・コーディング・デバッグの実習 |
| 検取/ チェック 実習 | ◇ 電気計装工事検取チェックリストの検取基準の実物・具体例を用いた教育 ◇ 工事検取、ソフトウェアチェックに関わる過去トラブル事例の実物による実習・解説 | ◇ ソフトウェアのチェック(動作確認)の実習 |
| 分解・整備/ メンテナンス 操作実習 | ◇ 機器・計器の分解/整備における工具や測定器等の使い方・基本動作・訓練の実施 ◇ 機器・計器の分解/整備 ◇ 機器・計器の分解/整備、ソフトウェアのメンテナンス操作/プログラムバグに関わる過去トラブル事例の実物による実習・解説 | ◇ ソフトウェアのビルド手順書を用いたメンテナンス操作、プログラム解析の実習 |
| 原因究明 実習 | ◇ メンテナンス道場に模擬的トラブル発生状況をつくり、自らが調査し、考え、原因究明する訓練の実習・解説 | |

配管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ました。同訓練では、当社が独自に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(写真1)。この訓練は、技量認定制度導入の効果もあり、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います。2015年からは、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(写真2)。



写真1 フランジボルト締付けシミュレーター (D-BOLVIS: Daicel Bolting Visualization)



写真2 シミュレーターによる科学的なフランジ締付けトレーニング

電気・計装／システムに対する施工／製作、検収／チェック教育訓練事例

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

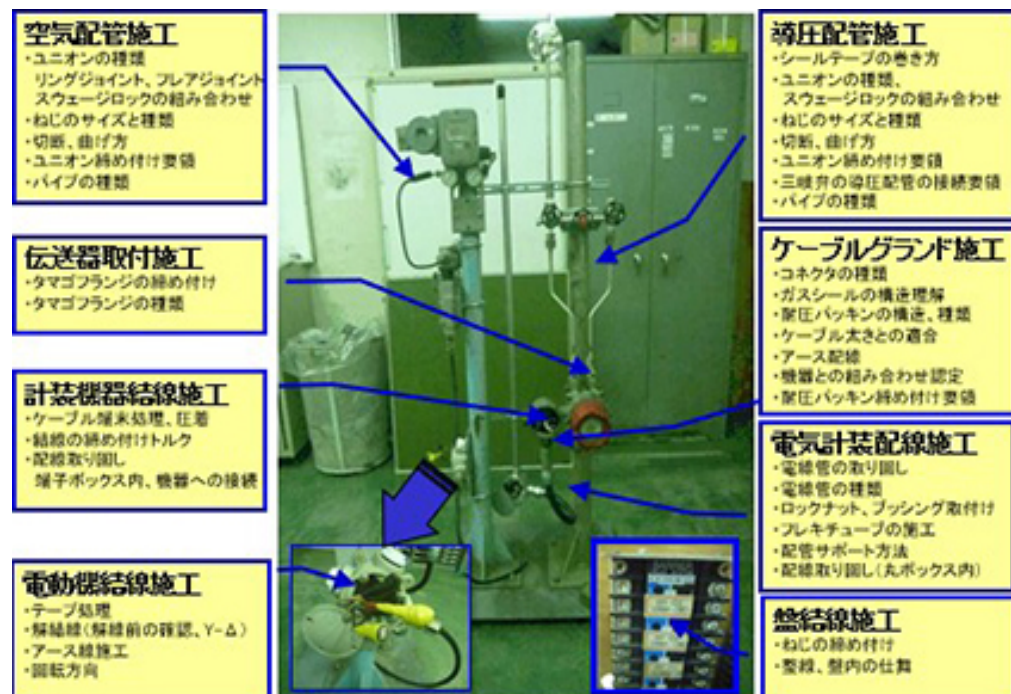


写真3 施工／製作実習用訓練装置



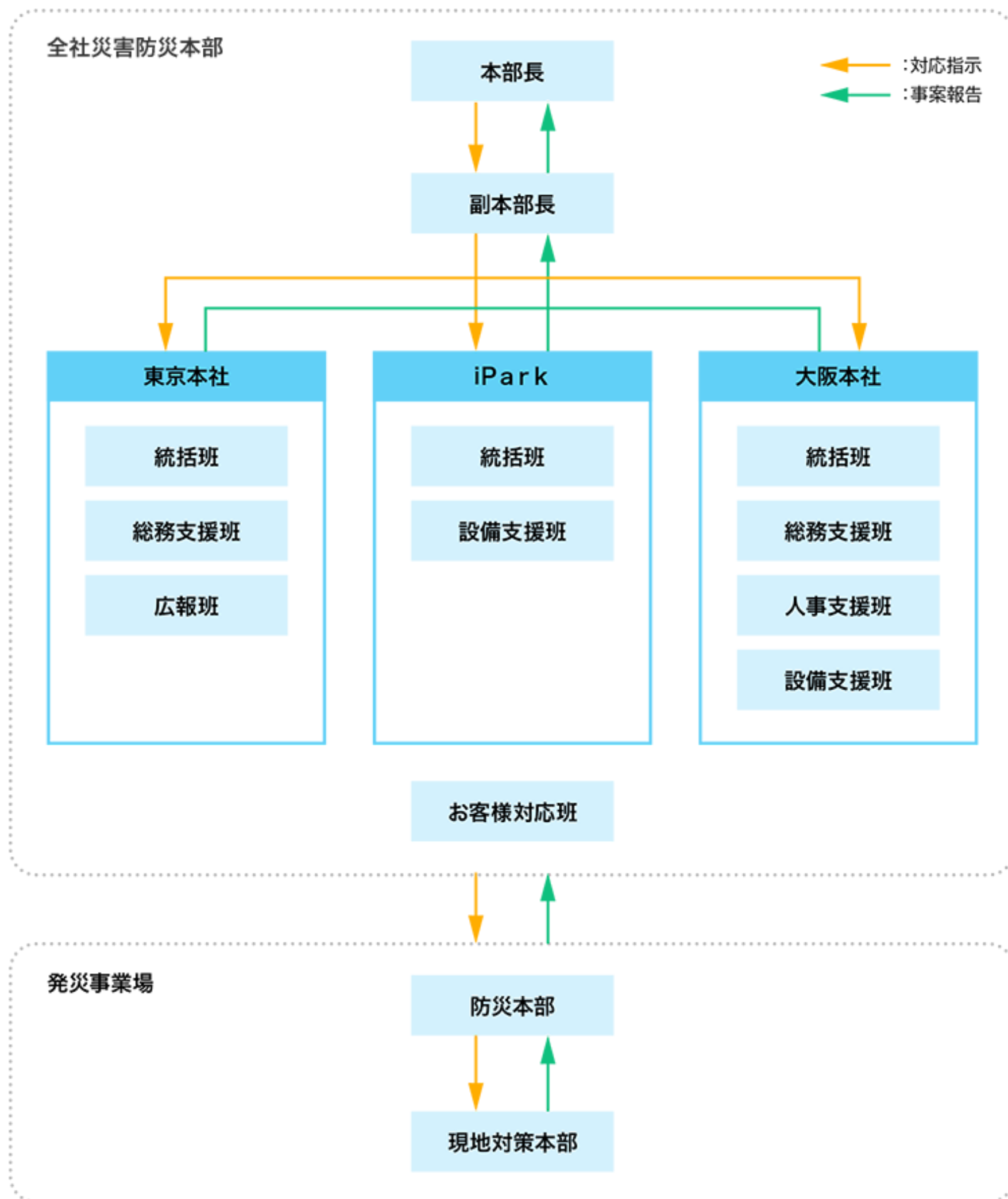
写真4 訓練風景

緊急時の対応

当社グループにおいて、甚大な火災や爆発、地震・津波などの自然災害による大規模災害が発生した場合「災害対応規則」に基づき「全社災害防災本部」をイノベーション・パーク、大阪本社および東京本社に設置し、社長が本部長、レスポンスブル・ケア担当役員が副本部長となり、全体の統括を行います。

全社災害防災本部の3拠点には、通信機能強化を目的に、衛星携帯電話のためのアンテナを設置すると共に、2021年度には、全事業場の他、事業場外からも全社災害防災本部員がアクセス可能な災害情報共有システムを導入し、広域災害時における事業場間の情報通信環境を強化しました。また、国内全グループに「安否確認システム」および「緊急通報システム」を導入しています。緊急時には「安否確認システム」で、社員や家族の安否と被災状況を短時間で把握しています。また「緊急通報システム」で被災状況の連絡や対策本部員の招集指示を行ない、全社災害防災本部や事業場の対策本部の早期設置を図ることで、緊急時対応を強化しています。これらのシステムを有効に活用し、各本部が連携して、迅速かつ適切に対応します。

■ 緊急時対応体制



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。

防災訓練

当社グループの各事業場では、事業場の全社員およびグループ企業社員を対象に年間計画に沿って、緊急事態時の人命確保や応急措置・被害拡大防止、関係省庁との連携などを迅速かつ適切に図れるよう、定期的に防災訓練を実施しています。

また、大規模広域災害を想定した全社災害対応訓練は、全社災害防災本部員を対象に年一回に実施しています。2021年度は、訓練参加者には具体的な発災場所や発災内容が開始まで伏せられ、活動内容によって発災の進行が進化していくシナリオ非提示型で、初動訓練とBCP訓練を実施しました。



兵庫県石油コンビナート等総合防災訓練（2019年度実施）



網干工場：地元消防署、近隣企業との合同防災訓練（2019年度実施）



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



大竹工場：地元消防署との合同防災訓練（2020年度実施）

TOPICS

令和2年度 高圧ガス保安協会会長表彰の受賞



マルチプルプロダクションカンパニー姫路製造所広畑工場が、高圧ガス保安協会から優良製造所として表彰されました。

「高圧ガス保安協会会長表彰」は、高圧ガスの保安に関して災害防止に努め、顕著な功績を収めている事業所や功労者に対して贈られるもので、広畑工場が高圧ガス製造施設の技術、教育および管理において評価されたものと考えています。

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

推進体制

当社グループの物流業務の大部分をダイセル物流が担っていることから、ダイセル物流を中心とした物流の安全と品質確保の取り組みを推進しています。

ダイセル物流においては、ISO9001に基づく品質マネジメントシステムを構築・運用し、CAPDサイクルを回しており、当社は荷主としての責を果たすべく、レスポンシブル・ケア活動の一環でダイセル物流の取り組み状況を確認するとともに、課題解決に取り組んでいます。

[>ダイセル物流 品質ポリシー](#)

製品の安全輸送・物流の管理

安全輸送に関する取り組み

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

2021年度は、物流災害ゼロを達成しましたが、交通加害事故が1件、労働災害が1件、漏洩トラブルが1件発生しました。発生した災害については、原因を究明の上、再発防止策をソフト、ハード両面より講じています。

取り組み事例

1. 作業体制や作業手順の不備に対する是正措置
2. 安全品質委員会での事例とその対策の共有
3. 安全品質共育センターにおける、ベテラン従業員を講師とした、発生したトラブルに基づく教育と荷役作業の講習の実施

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

| | |
|-------------|---|
| ダイセル物流 安全目標 | 物流災害ゼロ・労働災害ゼロ・交通加害事故ゼロ |
| 2021年度実績 | 物流災害0件（2020年度継続） 交通加害事故1件（対2020年度1件増） 労働災害1件（対2020年度増減なし） |

安全目標達成のための主な取り組み

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

■ 主な取り組み

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

危険物の輸送・保管の安全対策への取り組み

ダイセル物流は危険物の輸送のほか、普通品の冷蔵・定温保管や危険物第4類の低温・定温保管、危険物第5類の倉庫を有しています。危険物の輸送・保管については、消防法の遵守、国際連合危険物輸送勧告(オレンジブック)^{※1}に従うとともに、ダイセル物流独自の安全対策を実施し、事故防止に努めています。

安全対策の主な取り組み

- 危険物の輸送、荷積み・荷下ろしに関する作業手順書およびチェックリストの作成・活用
- 危険物充填時は、表示（ラベル表示・置き場表示など）、保管、取り扱いに関する作業手順に則り実施
- 危険物輸送時は、イエローカード^{※2}を必携
- 安全会議などで危険物の物性教育を実施（月1回程度）
- 安全品質共育センターでの技能職と運転職研修の実施（年15回程度）

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

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

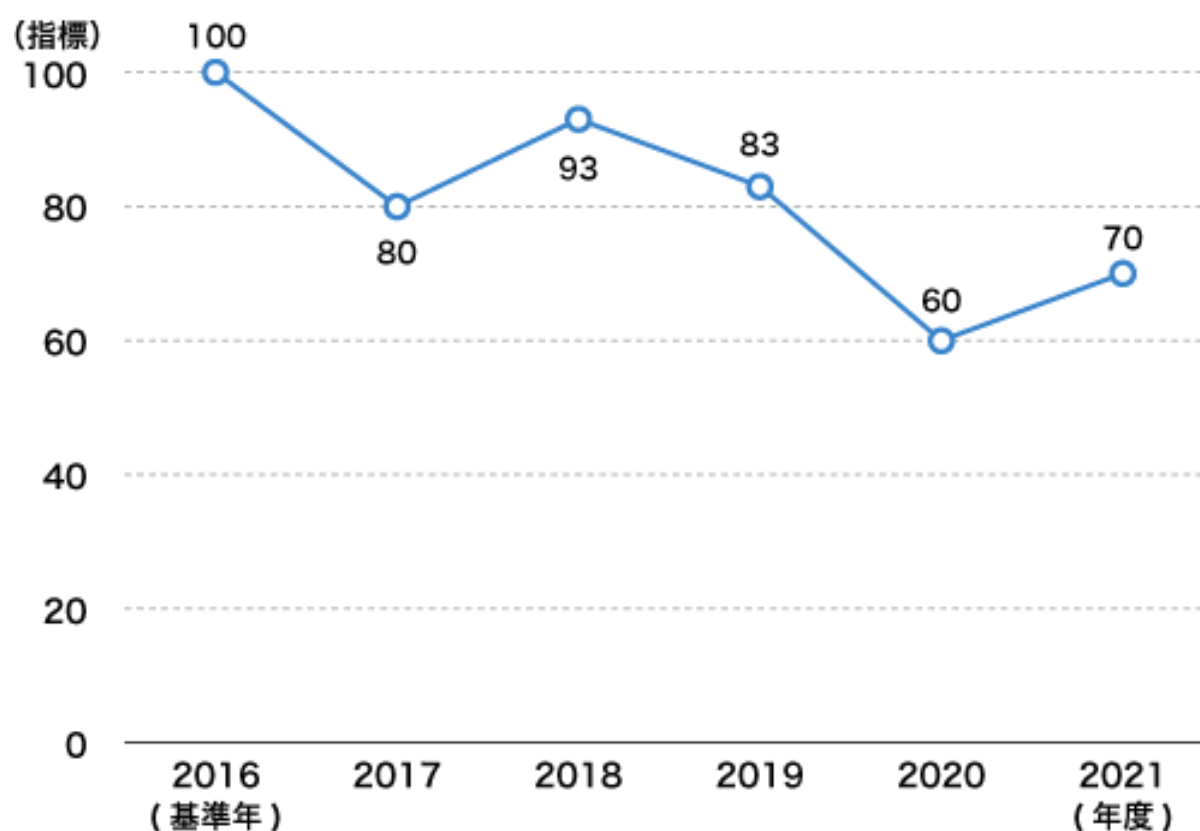
物流災害発生時の対応

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

物流品質管理に関する取り組み

ダイセル物流では「物流元請け会社として物流クレームや事故に対し速やかに誠実に対応し、納入先および荷主のCS（顧客満足）を得る」を方針に掲げ、徹底した物流品質の管理を推進しています。毎月度開催される安全品質委員会で、物流トラブル[※]の発生状況の確認や、原因分析、対応策の有効性確認などを協議し物流トラブルゼロに取り組んでいます。2021年度のトラブル（誤出荷・誤納入、物流に関する苦情など）件数は、2016年度の基準年に対して30%減少しましたが、2020年度より16%増加しました。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、再発防止策を見直すと共に、教育、周知徹底を図りました。

■ 物流トラブル発生件数の推移



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

「ホワイト物流」推進活動

当社は、国土交通省、経済産業省、農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動に賛同し、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。また、ホワイト物流の推進により、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見込めます。当社グループでは、社員の労働環境を整備する目的で運用を行っています。

物流における環境負荷低減

当社グループは、モーダルシフト^{※1}やコンテナのラウンドユース^{※2}など、製品輸送における省エネルギーに取り組んでいます。

※1 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

※2 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

[> 気候変動への対応](#)

安全品質共育センターにおける技能研修

お客様から信頼される物流安全と品質を目指して、2011年よりダイセル物流の関西物流センター尼崎営業所内に「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。2021年度は、新型コロナ禍の中、感染防止対策の徹底を図る中、新人ドライバーを対象に「新規輸送事業研修」や、過去トラブルに基づいた教育、積込・荷下ろし・輸送を想定した実技テストなどを実施しました。一方、荷役作業者を対象に、フォークリフト技能講習として、座学をオンラインで、実技を少人数によるグループ研修で実施しました。以上の共育は、ベテラン従業員を講師とすることで、若手従業員への技術伝承の場ともしています。技能研修は毎年10回程度実施していますが、2021年度は新型コロナ対策の観点から、1回当たりの受講者数を少人数としたため、開催頻度を増やし21回実施しました。2021年度末までに延べ1,195名が受講しました。



技能研修

[>ダイセル物流安全品質共育センター](#) □

労働安全衛生

基本的な考え方

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、研究開発・製造・物流など、全ての取り組みにおいて、リスクアセスメントを行い、安全を確保するための諸施策を推進しています。

全ての事業場で協力会社も含め、安全を最優先したモノづくりを大前提に、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。

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

推進体制

当社グループは、レスポンシブル・ケア（以下、RC）委員会を軸とするRC推進体制の下、選任された各事業場の安全管理責任者を中心に、事業場全体の安全衛生の管理レベルの向上を図っています。労働安全衛生マネジメントシステムについては、事業場の全社員を対象に、当社国内事業場のプロセス型の生産形態では「ダイセル式生産革新手法」を、国内外グループ企業の組立加工型の生産形態では「ダイセル式生産革新手法」をベースとしたトヨタ生産方式を展開しています。また、一部の国内外グループ企業ではISO45000を展開しています。「ダイセル式生産革新手法」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抽出し、モノづくりに携わる全ての人活用できるようなシステム化することで、①労働安全・保安防災、安定運転の実現、②生産性の大幅な向上、③製造原価の大幅な低減、④より均質できめ細やかな操業や品質の安定化、⑤技能・技術の伝承と人材育成、⑥省エネルギーの実現など、多岐にわたる効果につながる生産方式です。また、各事業場の安全管理責任者とアセスメント本部RC室（以下、RC室）で構成される安全環境責任者会議を定期的開催し、国内外で発生した労働災害やトラブル事例について、原因の掘り下げや類似案件の確認、恒久対策の妥当性について討議しています。さらに、主要課題検討会やRC監査では、事業場ごとに策定しているRC活動年度計画の進捗状況および課題などについて、確認、討議しています。

▶[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

労働災害防止に向けた取り組み

国内では、全ての事業場で協力会社も含め、3S（整理・整頓・清掃）、HH（ヒヤリハット）、KY（危険予知）による生産現場の基盤整備や過去トラブルの再発防止に取り組んでいます。このような取り組みから抽出された改善すべき事案をビフォーとして取り挙げ、改善後の姿をアフターとするBA（Before/After）活動に取り組んでいます。この職場改善の取り組みは、BAシートで上司との対話や相談の上、ソフトやハード対策を実施し、改善の進捗をアフター化率としてミエリ化し、各事業場の労使一体で開催される安全衛生会議で共有しています。

また「温故創新」と称し、安全文化・風土の醸成を目指し、基本動作の不遵守や不安全行動による労働災害やプロセス災害の再発を防ぐとともに、過去に発生した災害を振り返り、再発防止の徹底と安全意識付け・気付きへの取り組みを労使一体で実施しています。

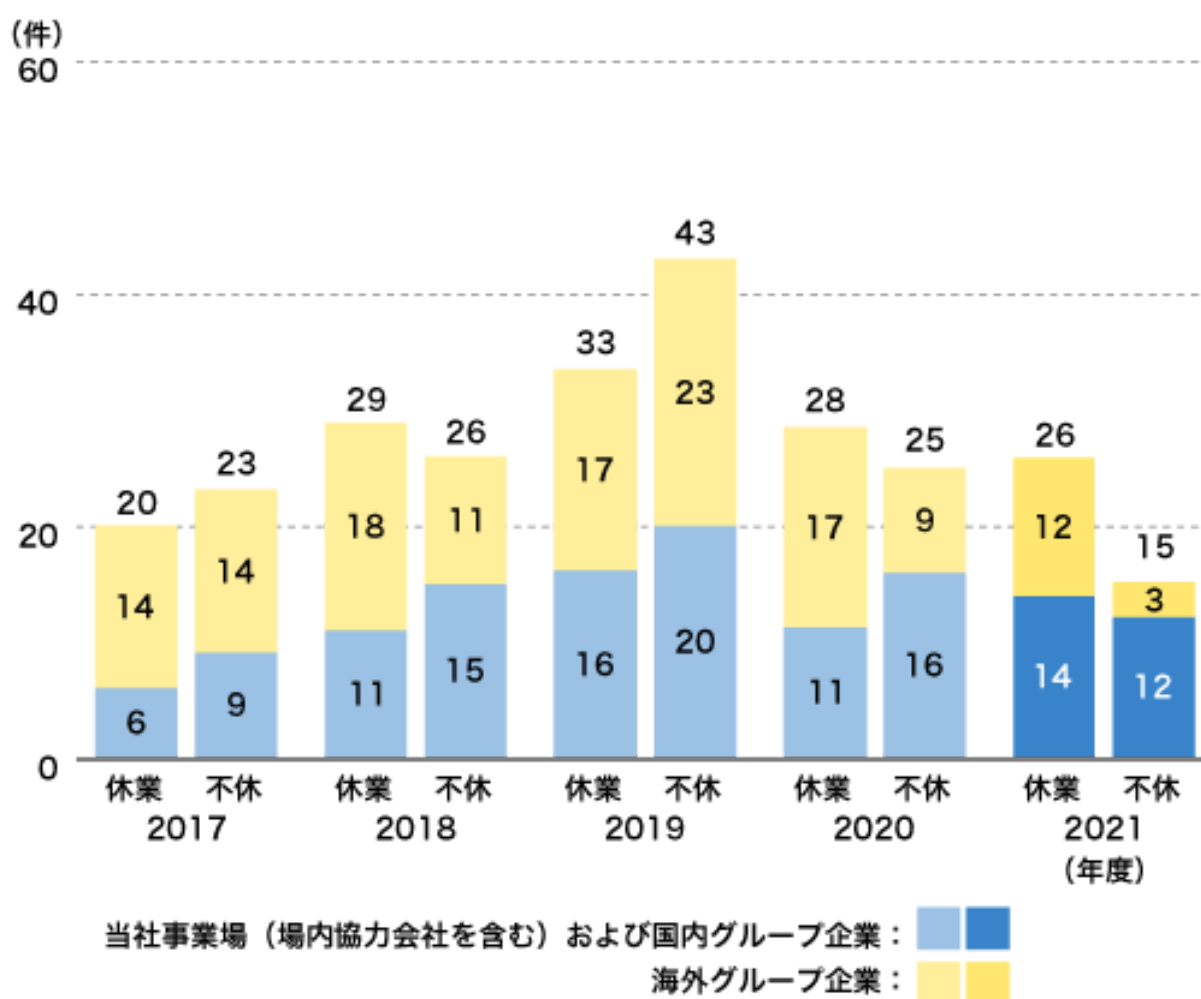
毎月度、RC室より前年度の発災職場へ労働災害事例あるいはプロセス災害事例を情報発信しています。前年度の発災職場では、このトラブル事例に基づき、全員で振り返り、再発防止対策の風化防止に繋げるとともに、職場メンバーに災害事例の周知を行い、類似災害再発の防止に繋げています。

2021年度は、2020年度に引き続き、協力会社も含め、各事業場における薬傷、挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落および熱中症などの重篤な労働災害の撲滅を目標に取り組みました。薬傷、挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落対策については、従来から取り組んでいる作業前安全アセスメントを全事業場共通の仕組みである「ホワイトボードKY」※によって展開し、撲滅への取り組みを推進しました。熱中症対策においては、塩分・水分補給環境の整備や休憩所の設置、マスクの着脱ルールの徹底、熱中症対策・予防グッズの利用促進などに取り組みました。

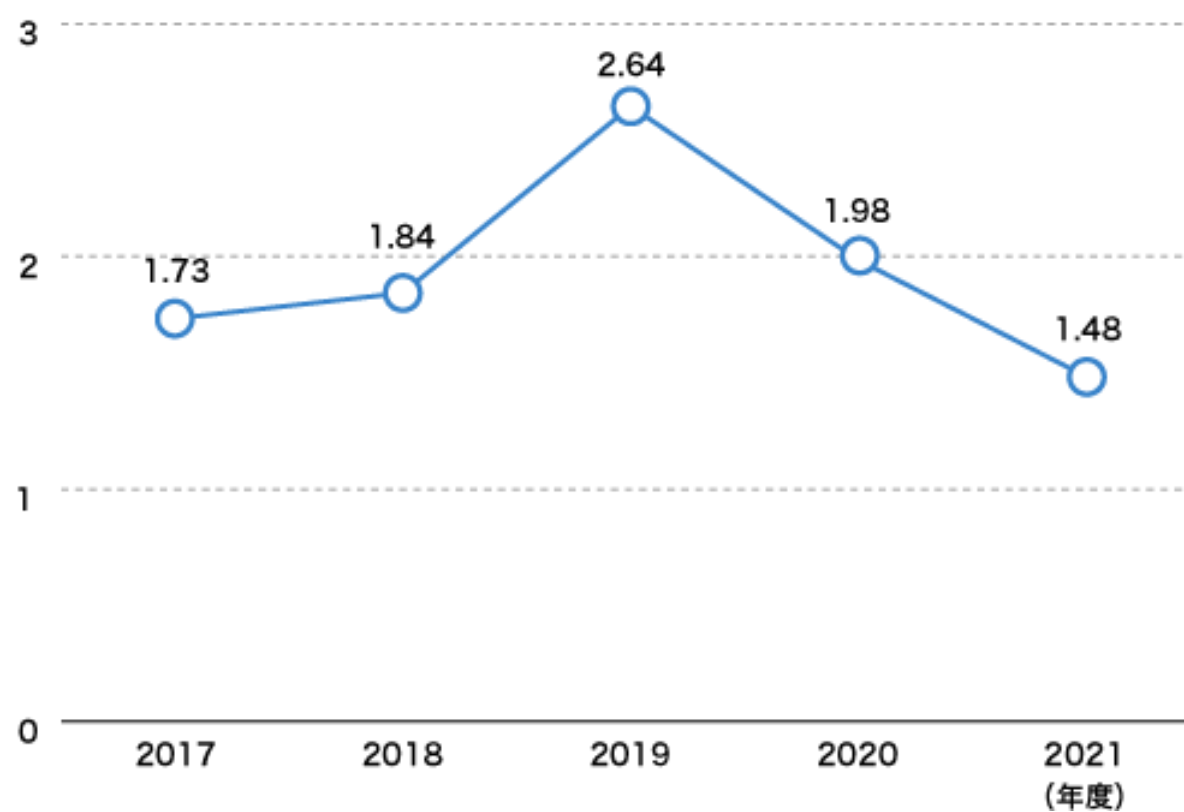
2021年度の労働災害件数は、グループ全体では41件（休業災害26件、不休災害15件）、2020年度に対して12件減少し、死亡事故は0件でした。発生した労働災害とその再発防止策については、他事業場へも水平展開し類似災害防止に取り組んでいます。

※ ホワイトボードKY：作業のリスクの洗い出しに漏れや抜けがないように、共通のフォーマットボードを使って、職場の上長、作業員、有識者が一緒に議論し、当該作業の危険予知およびそのリスク低減対策を確認する仕組み。

労働災害件数の推移（当社グループ）

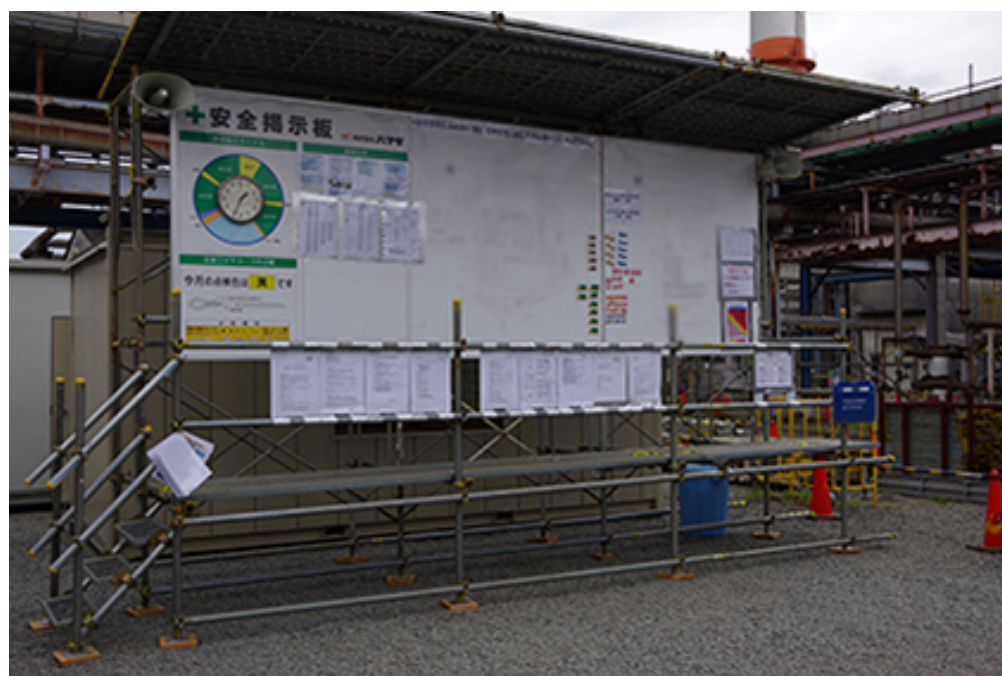


■ 労働災害の度数率※の推移（当社グループ）



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

> ESGデータ集 労働災害関連データ



熱中症／薬傷予防パトロールの様子

労働安全向上の取り組み

社内および協力会社への安全教育

当社グループでは、必要となる技術や技能を独自の研修内容を策定し、定期的に安全教育を実施しています。網干工場では、化学プラント技術や知識を学ぶための研修として「教育訓練センター（TRC）」を設置しており、全作業員を対象とした工場操業の基礎ノウハウの教育を行っています。また、網干工場にある「メンテナンス道場」では、協力会社も含めた作業員を対象に、工場設備メンテナンスに特化した研修を実施しています。

各事業場では、生産形態に応じた事業場固有のモノづくりの技術や労働安全衛生、環境保全、化学品管理の教育を実施しています。また、過去に発生したトラブルの教育とその疑似体感教育など、事業場固有の技術教育の場として、教育訓練センター分室（TRC分室）を設けています。たとえば、播磨工場の「共育センター」では、組立加工型生産の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た人財育成に取り組んでいます。また、過去のトラブルが発災した場所には、風化防止と注意喚起を目的に、トラブル事例の表示をしています。さらに、労働災害やトラブルについて、経営層や発生部門外の事業場へも「災害・トラブルデータベース」で発災内容や原因、再発防止策を共有しています。

その他、人財育成プログラムの、新任進級者を対象としたキャリア開発研修では、RC倫理の考え方や当社グループの取り組み概要を解説するとともに「安全を最優先としたモノづくり」への理解を深めるため、1982年に堺工場で発生した爆発火災事故の発災経緯や、当時の新聞記事、映像などで「災害とリスク管理」の考え方について教育しています。専門能力開発の技術者人財育成プログラムでは、HAZOP[※]や、総合アセスメント、技術アセスメントなどのアセスメント手法セミナー、環境マネジメントシステムなどの教育を実施しています。

また、事業場への新規配属者や協力会社などの新規入構者に対しても、必ず安全教育を実施しています。

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

[>教育訓練センター（TRC）](#)

[>メンテナンス道場](#)

[>共育センター](#)

グループ企業安全交流会

国内では、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、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。参加者は交流会で得た知見を参考に、自職場の中心的存在として、さらなる安全確保に向けた改善に取り組んでいます。2021年度も2020年度と同様に、コロナ禍における集合研修は新型コロナウイルス感染拡大のリスクが高いと判断し、開催を見送りました。

■ 安全交流会の実施状況

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



グループ企業安全交流会職場見学

「安全作業必携」「工事に関する社内基本ルール集」の作成・配布

モノづくりに関する安全ルールには多くのものがあります。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"できるようになるように「安全作業必携」および「工事に関する社内基本ルール集」を作成、発行しました。

「安全作業必携」は、現場作業における保護具の種類や着用基準、工具の使用方法などの安全ルールの要旨を、いつでも、どこでも見ることが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「より分かりやすく・見やすく」を目的に、図や写真を多用した第3版を発行しました。さらに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。2022年4月には、静電気災害防止規則（粉体編／液体編）の改定に伴う修正、高所作業安全の追加等を行い、第5版を発行しました。

「工事に関する社内基本ルール集（安全版）」は、工事内容でルールが違うなどの声から、工事に関する全社統一版の基本ルール集をまとめたものです。これらの遵守は、個人の安全確保だけではなく、同じ現場で作業している仲間の安全確保のために必須であるという考えの下、本ルール集を作成しました。「工事に関する社内基本ルール集（品質版）」は、過去に工事品質不具合により発生した重大トラブルを再発させないためのルールに特化することで、施工品質ポイントをよく理解して守るための位置付けで作成されたものです。いずれも、2022年4月に改訂版を発行しました。



安全作業必携

工事に関する社内基本ルール集
(安全版)

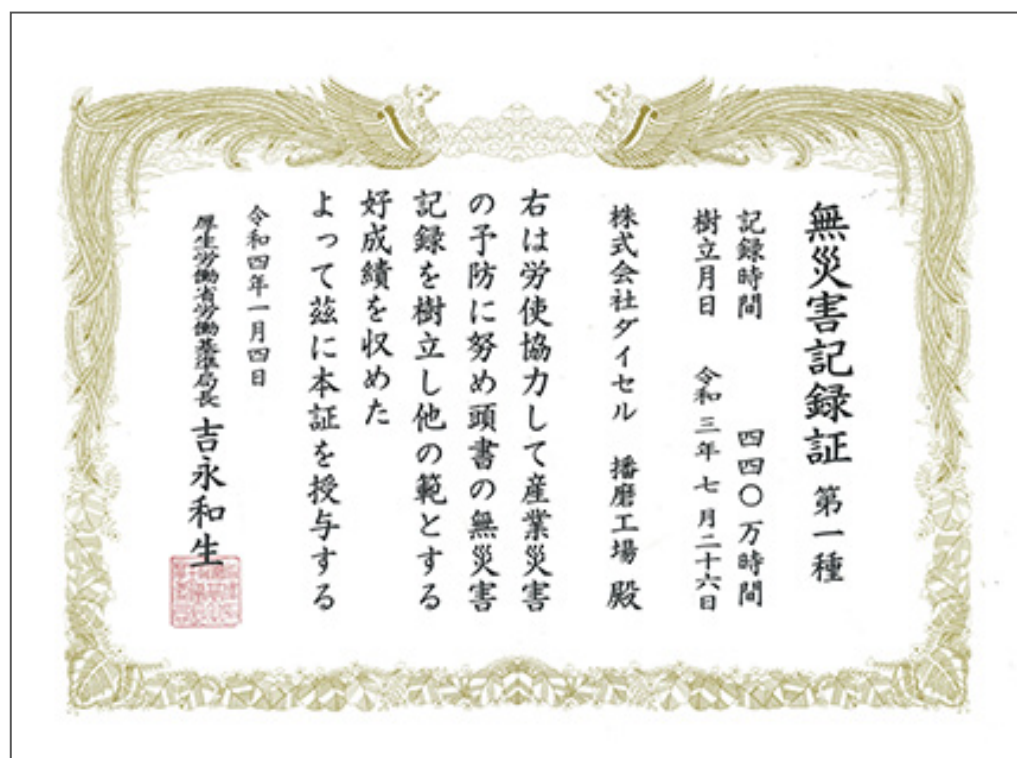
工事に関する社内基本ルール集
(品質版)

協力会社／取引先への安全プログラムの提供

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

無災害記録証（第1種）を受領

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



人に関する方針とガイドライン

ダイセルグループ人事方針

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。人事方針はダイセルが過去から脈々と受け継いできた変わることのない考え方を改めて表現し、そこに込めた3つの思いと共に世界各地の社員へ浸透を図っている方針です。本方針は大多数の社員が理解できるよう、日本語・英語・中国語・タイ語・ポーランド語で発信しています。なお、人に関しては、サステナブル経営方針の一つとして、多様な社員が全員、存在感と達成感を味わいながら成長する「人間中心の経営」を進めることを掲げています。人は成功の基礎とする人事方針は、「人間中心の経営」にも通ずるものです。

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。

この人事方針に添い、代表取締役社長から当社グループ全社員に対して以下のメッセージを発信し、人事方針に込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

人事ガイドライン

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

人事ガイドラインとは、様々な人事施策に関し、グループ全体で共通して守るべき具体的な指針であり、人権・労働、採用、処遇、人財育成、評価にわたり、目的、基本的な考え方、遵守事項、推奨事項を定めています。例えば、基本的な考え方では「人権を尊重し、自らが人権侵害に加担しない」ことや「一人ひとりのキャリアを会社・職場・個人それぞれが考え、育成につなげる文化を醸成する」ことなど、推奨事項では、「人財育成に関してグループ内の教育プログラムを積極的に活用する」ことなどを掲げています。

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

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

■ 人事ガイドラインの目的、基本的な考え方

| 項目 | 目的 | 基本的な考え方 |
|-------|---|---|
| 人権・労働 | 社員の人間性を尊重し、社員一人ひとりが自ら持てる力を発揮できる職場環境を実現することにより、生産性を向上する。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 人権を尊重し、自らが人権侵害に加担しない。 ● 人財育成やキャリアアップなどの機会を、人種・国籍・性別などを理由に公平性が損なわれることなく平等に提供する。 ● 多様性を認め、互いが歩み寄ってコミュニケーションを図ることにより良好な職場環境を実現する。 ● それぞれが仕事を通じて人々の生活や社会に貢献し、社会から信頼される会社にする。 ● 諸問題について、会社と社員が、相手方の立場を理解し、交渉および協議による解決を図る。 ● 社員とのコミュニケーションを重視し、社員が心身共に健康に働ける職場環境とする。 ● 良好な職場環境を通じて職場全体の生産性を向上し、適正な人員を維持する。 |
| 採用 | ダイセルグループの基本理念、人事方針（Will、Diversity & Inclusion、Integrity）に共感する人財を採用する。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 強い意志（Will）、誠実さ（Integrity）をもって新たな価値を創造できる人財を採用する。 ● 人種・国籍・性別などにかかわらず、公平・公正な採用活動を行う（Diversity & Inclusion）。 |
| 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。 |
| 人財育成 | 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。 |

| | | |
|-----------|--|---|
| <p>評価</p> | <p>人事評価制度を通して、人事方針・価値観の浸透、人財の育成、適正な処遇を実現し、会社の成功の基礎とする。</p> | <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、人財育成につなげる。 ● 公正、かつ透明な人事評価とする。 ● 制度の浸透を通し、客観的事実による評価を実現する。 |
|-----------|--|---|

[>サステナブル経営方針](#)

[>ダイセルグループ人権方針](#)

心と身体 の健康

基本的な考え方

当社グループは人事方針、人事ガイドラインに基づき、人事施策を行っています。

当社は、社員が健康でいきいきと働くことが、社員個々の生活の充実と会社の継続的な発展の両立につながると考え、2018年度に「ダイセルグループ健康経営宣言」を制定しました。ヘルスケア委員会が中心となり、健康診断や保健指導を通じた社員の健康管理サポート、ストレスチェックによる社員のストレス状態の把握、ストレス低減に取り組んでいます。この人事方針に添い、代表取締役社長から当社グループ全社員に対して以下のメッセージを発信し、人事方針にこめた思いを社員全員で共有しています。

ダイセルグループ健康経営宣言

会社は、社員一人ひとりの心と身体 の健康が基盤であると認識し、安全で快適な職場の実現を図ります。

会社は、健康保険組合と協力し、社員と家族一人ひとりの自律的かつ積極的な健康づくりを支援します。

株式会社ダイセル 代表取締役社長 小河 義美

ヘルスケア推進体制

社員一人ひとりが個性と能力を最大限に発揮し、いきいきと健康的に働ける職場環境を提供するため、2003年に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ています。

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

グループ健康サポートセンター

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

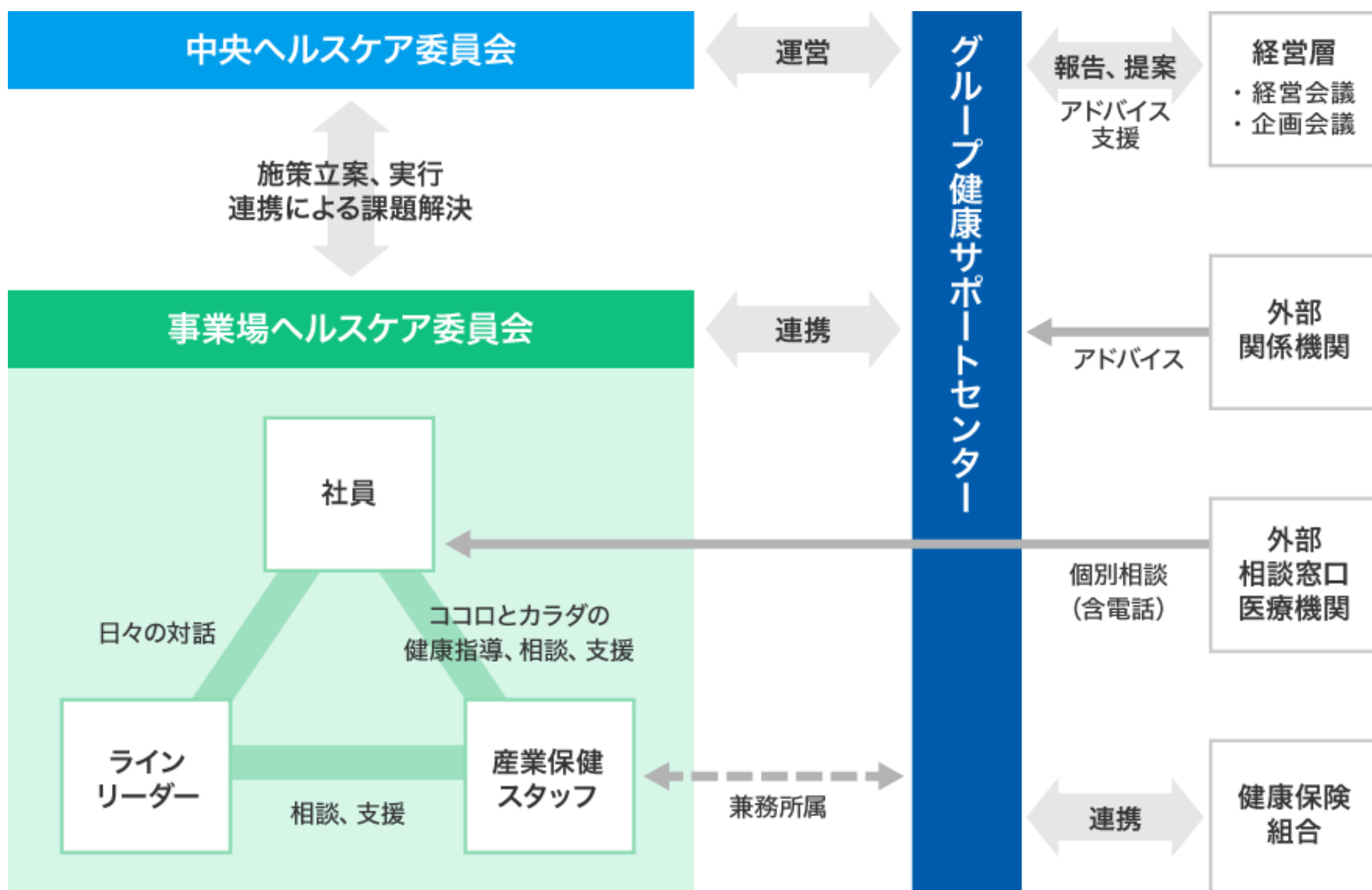
中央ヘルスケア委員会

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

事業場ヘルスケア委員会

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

健康経営推進体制図



健康経営戦略マップ

当社は健康経営戦略マップを作成し、健康経営で解決したい経営課題と健康維持・増進のための各施策とのつながりを三エール化しています。各施策は、その効果を測る指標を設定し、中期目標を定め、CAPDサイクルを回して取り組んでいます。これらの取り組み状況は定期的に当社ウェブサイトにて公表しています。

[>戦略マップ \[PDF: 976KB\]](#) 

[>社員の健康に関する中期目標・実績（～2025年度） \[PDF: 276KB\]](#) 

組織体制強化への取り組み

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

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

保健師チームの協力体制

各事業場に常駐している12名（2022年4月末現在）の保健師は事業場を越えた保健師チームとして協力体制の構築と情報共有を進めています。同チームは、ストレスチェックに基づく職場環境改善計画に参画し、人事階層別研修、新卒者・経験者採用時の導入研修に講師として携わり、心と身体の健康に関する教育を担当することで、不調者発生の予防、保健師自身の企画力や講師力の向上につなげています。

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



階層別研修での保健師の講演



発表風景

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

また、2008年度から保健師による海外拠点訪問と海外赴任者への健康指導・相談・支援を継続して実施していましたが、2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を考慮し、オンライン面談に切り替え、海外赴任者全員との面談を行いました。今後も引き続き現地で重要なポジションを担う海外赴任者の健康の維持・向上を図っています。

精神科医の活用

メンタルヘルス不調者へのフォロー体制強化のため、精神科医4名（2022年4月末現在）が地域を分割して担当し、それぞれの地域でよりきめ細かい対応が行える体制を構築しています。

健康維持・増進の取り組み

定期健康診断

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

＞ ESGデータ集 **健康診断受診率**

特定健康診査・特定保健指導

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

■ 特定健診・特定保健指導実施率

| | 目標値 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|---------------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 特定健診実施率 (%) | 90% | 79.2% | 80.9% | 84.6% | 84.0% | 81.3% |
| 特定保健指導実施率 (%) | 60% | 41.2% | 50.6% | 55.6% | 58.6% | 58.2% |

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。また、健康保険組合では、2020年10月より、会社と共に推進する健康経営強化の取り組みとしてオンライン禁煙支援プログラムを無料で提供しています。

ストレスチェックの実施

当社は従来から「いきいき職場づくり」を目指し、ストレスチェックなどを活用して現場主体で職場運営の改善を図るなど、積極的に取り組みをサポートしています。2021年度のストレスチェックの受検率はグループ全体で99.9%でした。受検後、面談を希望する高ストレス者には医師面談を実施しています。また、医師面談を希望しない高ストレス者には保健師によるフォローアップを実施しています。さらに、ストレスチェックの集団分析結果を基に、事業場ヘルスケア委員会で職場環境改善計画を立案し、社員の健康維持・増進に取り組んでいます。

メンタルヘルス研修の実施

当社では、リーダー職※（管理職）を対象にしたラインケア研修、セルフケア研修を実施しています。これらの研修は、外部講師によるラインケアやストレスへの対処法の基礎知識、メンタルヘルスの向上などに関する講義に加え、体験型ワークを通してコミュニケーションの向上を図るものです。2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、数回の開催に留まりましたが、新入社員・経験者採用社員・新任リーダー職の階層別研修において、保健師によるオンラインメンタルヘルス研修を新たに導入しました。

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

こころとからだの健康ダイヤル（健康相談窓口）の設置

ダイセル健康保険組合は、無料の健康相談窓口を設置しています。外部機関にて、常勤の医師をはじめとする経験豊かなヘルスカウンセラーが24時間・年中無休体制で電話による健康相談に応じます。テレワークが長引くことによる体調不良や、日常生活での不安なども気軽に相談できます。なお、プライバシー保護のため、個人情報や相談内容は、会社や健康保険組合へ一切開示されません。

【相談受付内容】

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

当社グループで勤務する社員に促進してほしい6つの健康行動を『健康アクセル6』と命名し各種施策を発信

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

ダイセルグループ 「健康アクセル6（シックス）」



運動：1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上行う！

食事：就寝2時間前までには食事を終える！

睡眠：良質な睡眠を取る！

飲酒：毎日2合以上の飲酒は控える！

間食：夕食後の間食は適切に！

喫煙：喫煙は控える！

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

TOPICS

新型コロナウイルス感染症への対策

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。ダイセルグループ対策本部では人事グループが中心となり、国内および海外拠点で発生した感染者に関する情報集約、感染者への対応、社内における感染防止対策の策定などを担っています。

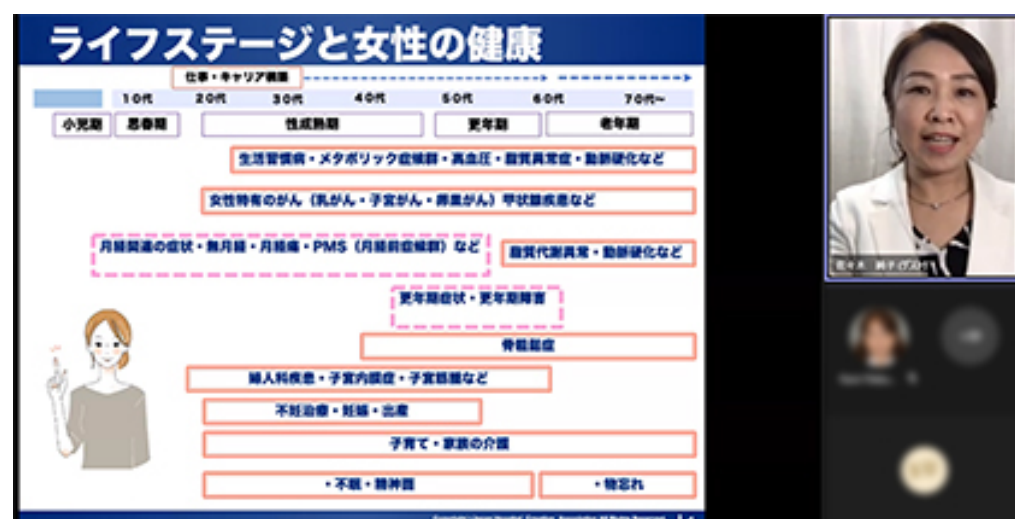
感染症防止対策として当社もテレワークを積極的に活用していますが、テレワーク勤務機会の増加に伴う在宅勤務者の運動不足や健康管理、コミュニケーション減少によるメンタル不安などが、社会的に新たな課題としてクローズアップされています。当社はこれら課題への対応として、オンライン健康教室の開催・メンタルヘルス情報の提供・健康セミナーの実施・健康保険組合による外部相談窓口の設置など、心と身体健康維持や不調者発生予防のための取り組みを行っています。

[>新型コロナウイルス感染症拡大への対策の詳細](#)

健康セミナー「女性特有の健康課題との上手な付き合い方」をオンラインで開催

2021年7月、8月に、働く女性の健康維持・増進の取り組みの一つとして、「女性特有の健康課題との上手な付き合い方」をテーマとしたオンラインセミナーを開催しました。女性社員だけでなく男性管理職も参加し、男女問わず幅広い年代のダイセルグループ社員182名が参加しました。

当日は社外から講師を招き、ライフステージごとの女性ホルモンの増減が生活にどのように影響するのか、年齢による身体の変化に備えて事前に不調の兆しを知るにはどうしたら良いかなど、女性の健康維持・増進に必要な知識についてお話いただきました。今後も社員一人ひとりの健康管理に役立つ情報を発信し、社員が毎日健康に働く健康経営を推進していきます。



オンラインセミナーの様子

「健康経営優良法人2022（ホワイト500）」に3年連続で認定

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2022（ホワイト500）」に3年連続で認定されました。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企業を認定する制度です。

当社は「こころのケア」「からだのケア」を活動テーマに、社員の健康の維持・向上に努めています。労使および健康保険組合で組織する中央・事業場ヘルスケア委員会、産業保健スタッフ(産業医、保健師など)、精神科医などが連携して、メンタルヘルス不調者の復職支援をはじめ、不調者の予防、早期発見・対応のための教育、仕組みの整備など、心と身体の両面から支援をしており、その取り組みが評価されました。



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

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

今回の格付では、以下の点を高く評価されました。

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



人の成長のサポート

基本的な考え方

当社グループは「ダイセルグループ人事方針」およびグループ共通の人事ガイドラインに基づき、人事施策を行っています。

当社グループは人財を経営活動の源と位置づけ、全ての多様な社員がいきいきと働き、持てる能力を最大限に発揮できる環境や風土づくりを目指しています。人財育成にあたっては以下の基本的な考え方を定め、一人ひとりが相手の立場を理解し、情熱を持って課題をやり抜く人財に成長するようサポートしています。

- 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、大切にでき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財育成に取り組む

推進体制

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

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

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


[>社内および協力会社への安全教育](#)

人財育成制度

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

■ 人財育成制度・人事制度

| 制度名 | 内容 |
|---|--|
| OJT | <ul style="list-style-type: none"> ● 人財育成の基本 ● 仕事を通して職場で計画的に実施する |
| OFF-JT (集合研修など) | <ul style="list-style-type: none"> ● 職場を離れて実施されるもの ● OJTで得られない体験の場 ● 異質の中で侃々諤々を通して個性を磨く |
| 自己啓発 | <ul style="list-style-type: none"> ● 個人の成長を支える原点 ● 自らの意思で自己革新を積み重ねる |
| ローテーション (担当や役割の変更) | <ul style="list-style-type: none"> ● 仕事の枠や経験を広げ、より大きな器に成長する ● 持てる力をさらに発揮するために職場や仕事を替える |
| アセスメント (能力の棚卸し) | <ul style="list-style-type: none"> ● 会社や部門の基準、客観的な基準で、能力を棚卸しする ● 強み/弱みを知って研鑽につなげる |
| 自己申告制度 (人財育成ノート) | <ul style="list-style-type: none"> ● 社員自身が考える将来のキャリアを会社へ意思表示する自己申告制度を導入。毎年一度、職種や勤務地、自身のキャリアに関する考えを、上司へ申告する ● 上司は社員との対話を通じ、希望や適性、能力などを考慮し、社員がより成長・活躍できるよう、配置や育成方法を検討する |
| 人財育成計画 | <ul style="list-style-type: none"> ● 中長期的に個々の成長を促進し、社員の希望を会社のゴールと結び付ける、年間の人財育成計画を作成 ● 後任候補者の適切な選出と育成を通じて、重要なマネジメントのポジションでリーダーとなれる人財を長期的に確保する後任者計画を作成（国外でも一部展開） |
| キャリアチャレンジ制度 | <ul style="list-style-type: none"> ● 当社社員のキャリア自律を応援する制度です。通常のローテーション（人事異動）だけでなく、社員が自ら描くキャリアに向け新たなチャレンジができる仕組みとして運用しています。 |
| 技術者育成制度 | <ul style="list-style-type: none"> ● 個々の成長をサポートするため、若手技術者を対象に技術者育成の仕組みを構築 |
| フェロー職 [※] 制度 ※ フェロー職は旧制度のプロフェッショナル職に相当します | <ul style="list-style-type: none"> ● 特定専門領域において秀でた技術力や専門知識を持ち、課題解決への貢献が期待される人財の育成を目的に、フェロー職制度を運用。自分の意志でキャリアを選択し、強みを磨いていける仕組みを構築している <p>【目指す人財像】</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 特定専門領域における権威や第一人者として中心的な役割を担うことができる人財 (2) 若いうちから専門技術/知識の習得にチャレンジし続ける人財 <p>※ 2022年3月末現在、13名のフェロー職がその専門領域の中心的な役割を担っている</p> |

| 制度名 | 内容 |
|---|--|
|  <p>卓越技能職 認定制度</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● モノづくりを支える技能を大切にし、必要な技能を育む風土を醸成するための重要な人財育成の仕組みとして運用 ※ 2022年3月末現在、59名を卓越技能職として認定 ● 並行して「安全と品質の確保」を確たるものにするため、後継者育成を計画的に進めている |

ESGデータ集 [人の成長のサポート](#)

人事制度の改定

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

従来のゼネラリスト志向から、専門職やマネジメント職へとキャリアプランを複線化し、個人の適性に応じてキャリアを選択できるようにしました。また、進級要件から経験年数を撤廃し、能力に応じて早期にキャリアアップできる仕組みに変更しました。

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

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

人財育成を目的とした評価制度

当社では、人財育成を最大の目的とし、リーダー職および組合員に対してMBO（目標管理制度）を用いた人事評価を採用しています。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た評価を年1回行います。

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

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

評価制度は全社へ開示するとともに、人財育成につながる適切な評価が可能となるようMBO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。

人財育成プログラム

社員の能力開発のため、多岐にわたる人財育成プログラムを設けています。

■ 教育訓練体系

| 企業方針 | 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 |
|--|--|--|--|---|
| システムセキュリティ教育 企業倫理・遵法教育 レスポンスフルケア・安全教育 | 経営幹部 リーダー職※(管理職) P4 P3 P2 P1 フェロー職認定 | 部門長 マネジメント 研修 グループ 企業新任 役員研修 50セミナー 次世代リーダー塾② 新任リーダー研修 | 技術 技術者 人財育成プログラム 生産 教育訓練センター カリキュラム | 法務 知的財産 財務 MBO AI |
| | リーダー職以外の社員 C4 E9 C3 E7 C2 E5 E3 卓越技能職認定 | 次世代リーダー塾① 40セミナー 職場リーダー研修 新任 C4 新任 E9 新任 C3 新任 E7 新任 C2 新任 E5 新任 E3 | 技術者専門教育 (R&D, エンジ, 生産技術) ・財務、法務、知財セミナー含む 基本動作 プラント実践(伝熱・蒸発等) 設備管理の基礎(機械・電計) 職制教育 | 法務セミナー 知財セミナー 経理セミナー MBO評価者研修 AI教育 |
| | 新入社員(新卒) モノづくり 研修教育担当 への研修 | 導入研修 フォロー研修 危険体感 モノづくり研修(知識) 新運転基礎 基本動作 モノづくり研修(生産現場(工場)でのシニアによる部門研修) | | グローバル 海外語学研修 海外赴任前研修(語学・他) TOEIC 海外研修 各種ビジネススキル研修 自己啓発 通信教育 英会話 資格取得 |
| 全社員対象 ①指名型 ②推薦型 ③公募型 | | | | 学卒新人 英語研修 |

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

Creatorコース…C1/C2/C3/C4

Expertコース…E1/E2/E3/E4/E5/E6/E7/E8/E9

新入社員育成

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

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

■ 新入社員研修スケジュール

| | | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 |
|---------|-------|----|--------------|----------|----------------------|--------|------------|--------------|------------|------|-----|----------------------|--------|---------|-----------------|
| 配属 | | | | | [学卒事務系] 面談 | ▶▶▶▶▶▶ | ▶▶▶▶▶▶ | [学卒事務系] 正式配属 | | | | [学卒技術系/高卒] 面談 | ▶▶▶▶▶▶ | ▶▶▶▶▶▶ | [学卒技術系/高卒] 正式配属 |
| 集合研修 | | | 導入研修 [学卒・高卒] | | | | 語学研修 [事務系] | フォロー研修① | 語学研修 [技術系] | | | | | フォロー研修② | |
| モノづくり研修 | 学卒事務系 | | 基本動作研修 | 工場研修 | | | | | ★ 中間報告 | | | | | | |
| | 学卒技術系 | | 基本動作研修 | 工場研修 | | | | | ★ 中間報告 | 工場研修 | | | | | ★ 最終報告会 |
| | 高卒 | | 基本動作研修 | 新運転基礎コース | | | 工場研修 | | | | | | | | ★ 最終報告会 |
| 自己啓発 | | | | | 通信教育 [上期] 社内 TOEIC試験 | | | | | | | 通信教育 [下期] 社内 TOEIC試験 | | | |

モノづくり研修

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

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

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

キャリア開発

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

キャリア研修

新任社員からグループ企業新任役員まで、職能等級制度に基づき、求められる役割や責任を果たせる人財の育成を目的として、階層ごとの研修を実施しています。企業倫理、基礎的な法律知識など社員として知っておくべき考え方やルールの理解に加え、コミュニケーションやマネジメントなどのスキル向上の促進にも努めています。

進級者だけでなく、期中に経験者採用で入社した社員も対象とし、学んだ知識や技能をいかに職場で実践させるかに主眼を置いた研修を通して、進級・入社後の動機付与や人脈構築、個々の能力向上や行動変容を促しています。

2021年度は延べ325名の社員が受講しました。

次世代リーダー塾（組合員/リーダー職）

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

2021年度は「次世代リーダー塾（組合員）」11名、「次世代リーダー塾（リーダー職）」10名が、各部門からの推薦により受講しました。

年代別キャリア研修『50（フィフティ）セミナー』

2021年度より、50代前半の社員を対象に、年代別キャリア研修「50（フィフティ）セミナー」を実施しています。

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

研修を通じ今後のキャリアを主体的に描くことで、50代社員がキャリア・ライフ両面でさらに輝くことが期待されます。

2021年度は259名が受講しました。

専門能力開発

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

技術者人財育成プログラム

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

グローバル拠点における技術者人財育成

セイフティSBUの製造は、日本以外に海外4カ国（アメリカ、中国、タイ、ポーランド）5拠点で展開しています。それぞれの拠点でも人財育成に取り組んでいますが、共育センターでは、グローバル同一の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、24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）Co., Ltd.）には、2019年2月に4道場（安全、品質、保全、組立）が、2021年1月にはタイのDSST（Daicel Safety Systems（Thailand）Co., Ltd.）に2道場（安全、保全）が完成し、それぞれ教育を行っています。

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

[>共育センター](#)



研修風景



研修風景

海外語学研修

新入社員を対象とした海外語学（英語）短期研修、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醸成を目指しています。2021年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、海外での語学研修は実施できませんでしたが、今後は状況に応じた対策を講じ、実施計画を進めていきます。

全社員への基本教育

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

教育訓練センター（TRC）

「教育訓練センター（TRC）」では、製造現場を担うオペレータや技術者を育成しています。2002年に「ダイセル式生産革新」の定着・維持を目指して全社の教育訓練を担う組織として設立しました。「ダイセル式生産革新」とは、人を中心としたモノづくりという原点に立ち戻り、ベテランのノウハウや技能をシステム化し、誰もが活用できるようにすることで、①安全・安定運転の実現、②生産性の大幅な向上、③製造原価の大幅な低減、④より均質できめ細やかな操業や品質の安定化、⑤技能・技術の伝承と人財育成、⑥省エネルギーの実現など、多岐にわたる効果につながる生産方式です。教育訓練センターは、オペレータの必須要件である「知識」「経験」「行動」を、実際の備品や体感装置などを使用した体験型教育により修得する場と位置付けています。受講者は実際に職務で使用する設備の構造を理解した上で、適切な運転・管理の方法を修得します。



教育訓練センター（TRC）と小規模プラント

[>ダイセルのモノづくり ダイセル式生産革新](#)

教育訓練

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

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

※ 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恐れがあると考え、当社では一般的なPDCAではなく、CAPDを改善サイクルとしています。

圧力体感

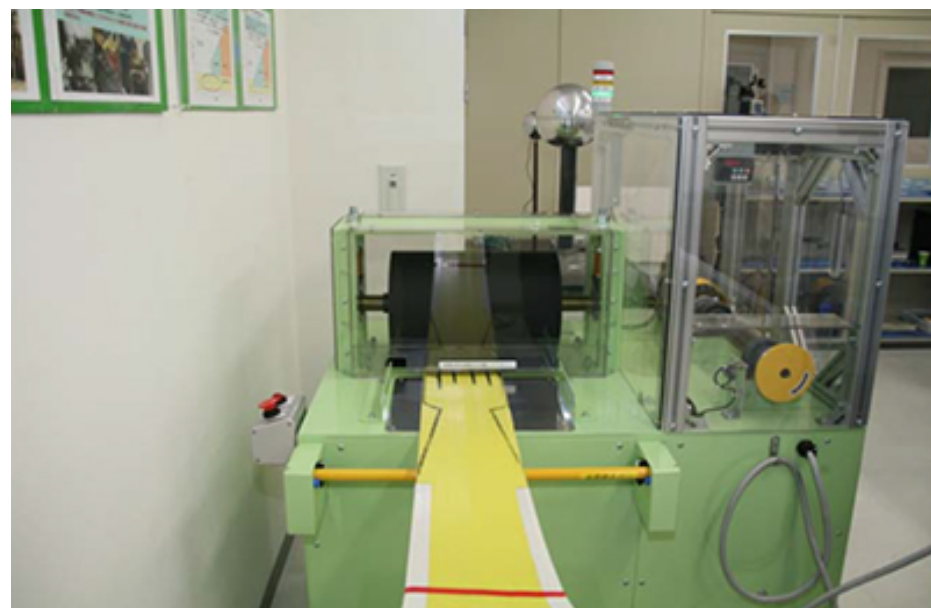
口径の違う配管に一定の水圧をかけ、口径の違いによる圧力の違いを実際に体感する設備です。普段実感できない圧力というものを体感します。



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

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

2002年の開講から2021年度末までの受講者数は、オペレータ（新人除く）3,123名（2021年度：57名）、技術者1,962名（2021年度：139名）、新人1,901名（2021年度：81名）、職場管理者787名（2021年度：301名）、学生など391名（2021年度：0名）で、合計8,164名（2021年度：578名）に達しています。

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



RC大賞表彰状

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

基本的な考え方

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

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

ダイバーシティ推進体制

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

また、当社はサステナブル経営推進室が主体となり、2020年1月にダイバーシティ推進プロジェクトを発足しました（愛称：うえるびー）。うえるびーは各部門からの有志で構成されており、代表取締役社長や担当役員がトップサポーターとして、プロジェクトを支援しています。うえるびーは「働く人の幸せ」の実現を目指し、メンバーが独自の企画立案や研修などの提供により、社員の意識の変革を促し、人事グループと連携して新しい働き方の導入や働きやすさ向上に向けた取り組みなどを進めています。

2021年度は「自分のキャリアを描く」をテーマに、キャリアラウンジやロールモデル紹介など、12テーマに取り組みました。

「アンコンシャス・バイアス」の理解浸透に向けて

ダイバーシティ推進プロジェクト（うえるびー）は2021年度に「アンコンシャス・バイアス」の理解浸透活動に取り組みました。

「アンコンシャス・バイアス」とは、誰もが持っている「無意識の偏ったものの見方」を指します。これまでの経験や環境から培われる個々の価値観は、かけがえのない個性である一方、周囲に摩擦を生み出すきっかけにもなります。社員がアンコンシャス・バイアスを理解することは、より良いコミュニケーションや信頼関係づくりに繋がります。多様な立場・考え方を持つ人々と意見を交しあうオープンな職場環境づくりに向け、うえるびーは今後も社員の意識改革を進めてまいります。

ダイバーシティの推進に向けた取り組み

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

■ ダイバーシティ推進&働き方改革（全体像）

| | 導入期 (2015・2016・2017) | 理解・浸透期 (2018・2019) | New Normal 変革過渡期(2020～) |
|----|---|---|---|
| 制度 | <ul style="list-style-type: none"> 育休5日間有給化(2016) 有休奨励日開始(2016) 女性リーダー育成研修(なでしこ塾)(2017) 在宅勤務制度(育児・介護)(2017) | <ul style="list-style-type: none"> 男性育休取得推進(2018) 常日勤の所定労働時間短縮(2018) 在宅勤務制度拡大(全社員へ)(2018) サテライト勤務(2018) | <ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務手当(2020) 単身赴任解消(2020) ベビーシッター補助(2020) 役員メンター制導入(2021) |
| 基盤 | <ul style="list-style-type: none"> シンククライアント(2017) スマホ完全貸与(2017) 勤怠システム(2017) | <ul style="list-style-type: none"> スマホ内線化(2018) Office365(2018) 楽々ワークフロー オフィス面積拡大 | <ul style="list-style-type: none"> 電子押印(2020) 電子契約システム(2020) COINSモニター票の運用見直し(2020) FAXリモート受信(2020) |
| 環境 | <ul style="list-style-type: none"> フリーアドレス(2015) | <ul style="list-style-type: none"> オフィスフロア拡大 オフィスカジュアル | <ul style="list-style-type: none"> 健康セミナーの開催(2021) 女性社員交流会の開催(2021・2022) |

女性活躍推進

当社は、2016年4月に女性活躍推進法に基づく「行動計画」策定以降、男女ともにその能力を同等に事業へ生かすべく女性社員の積極採用や女性リーダー育成研修に取り組んできました。

また、男女問わずワーク・ライフ・バランスの充実を図りながら働くことができるよう、在宅勤務等の働き方への環境整備も同時に進めてきました。

当社を取り巻く環境の変化や多様な顧客のニーズに対応すべく、2021年4月に今後5年間の新たな「行動計画」を策定しました。どの職階・どの職位においても多様性を維持し、個性をぶつけ合い様々な視点を経営に反映していくため、新たな行動計画に基づき、取り組みを進めていきます。

女性活躍推進法に基づく行動計画

計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日

目標：

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

■ 女性活躍推進法に基づく行動計画の目標・取り組み

【目標1】 女性役員（執行役員を含む）を2名以上とする（目標設定時点：女性役員1名）

目的：どの階層においても多様な視点を取り入れることで、コーポレートガバナンスの維持向上を図る。

【実績】 女性役員（執行役員を含む） 3名（2022年6月末現在）

| | |
|-------------|---|
| 2021年度の実施内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 役員登用候補者育成のためのプログラムを企画立案 ● 女性活躍推進に関し、経営に報告 |
| 2022年度以降の計画 | <ul style="list-style-type: none"> ● 役員登用候補者育成プログラム開始（2025年度まで継続） ● 女性活躍推進に関し、経営に報告（2025年度まで継続） |

【目標2】 管理職に占める女性社員の割合を10%以上とする（目標設定時点：4%）

目的：多様化している顧客ニーズに対応するため、管理職の男女比率を均等にし、多様な視点や意見を取り入れ且つ生かせる組織を目指す。

【実績】 管理職に占める女性社員の割合4.3%（2022年3月末現在）

| | |
|-------------|--|
| 2021年度の実施内容 | <ul style="list-style-type: none">● 女性が健やか且つ長期的にキャリアを継続できるよう健康セミナーを開催 |
| 2022年度以降の計画 | <ul style="list-style-type: none">● 女性管理職の育成を担う部門長への研修を企画・実施（2025年度まで継続）● 女性が健やか且つ長期的にキャリアを継続できるよう健康セミナーを開催（2025年度まで継続） |

【目標3】 課長職より1つ下の階層の女性割合を15%以上とする（目標設定時点：10%）

目的：社内全体の男女比率を均等にし、誰もがイキイキと働ける環境にする。

【実績】 課長職より1つ下の階層の女性割合10.0%（2022年3月末現在）

| | |
|---------------------------|---|
| 2021年度に実施、 2022年度以降も継続 | <ul style="list-style-type: none">● 女性が健やかにキャリアを継続できるよう健康セミナーを開催● 柔軟で働きやすい職場の様子を積極的に社外へ発信する。 |
|---------------------------|---|

【目標4】 社員全員が有給休暇と所定休日を活用し、年1回の5連続休暇を取得する

目的：計画的に長期休暇を取得し、心身ともに健康で有意義な生活を送る。

【実績】 2021年度は本格導入に向けて部門を特定しトライアルを実施

| | |
|--------------------------|--|
| 2021年度の実施内容 2022年度の計画 | <ul style="list-style-type: none">● 有給休暇2日以上を連続して取得し、5連続休暇を目指す |
| 2023年度以降の計画 | <ul style="list-style-type: none">● 有給休暇3日以上を連続して取得し、5連続休暇を目指す |

※ ただし、次の場合は除く

- 当年度中に育児休業を取得した社員
- 当年度に会社から付与された有給休暇日数が、20日に満たない社員

[女性活躍推進「行動計画」（女性活躍推進データベース）](#)

[ESGデータ集](#) **女性活躍に関する各種数値データ**

TOPICS

グループ会社との女性社員交流会（組合員）

当社では誰もが働きやすい職場づくりの一環として、2021年9月および2022年2月の2回にわたり、当社グループ会社であるポリプラスチックス株式会社との女性従業員交流会を実施しました。

両社で働く女性社員が将来のイメージをより明確に描けるようにするため、女性の先輩社員のキャリアに関する話を聞く時間や、女性社員同士でキャリアの悩みを共有する時間を含む交流会を企画・実施しました。

本企画には、両社の研究開発部門や生産部門、支援系部門から計13人の希望者が参加しました。



TOPICS

グループ会社との女性社員交流会（管理職）

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

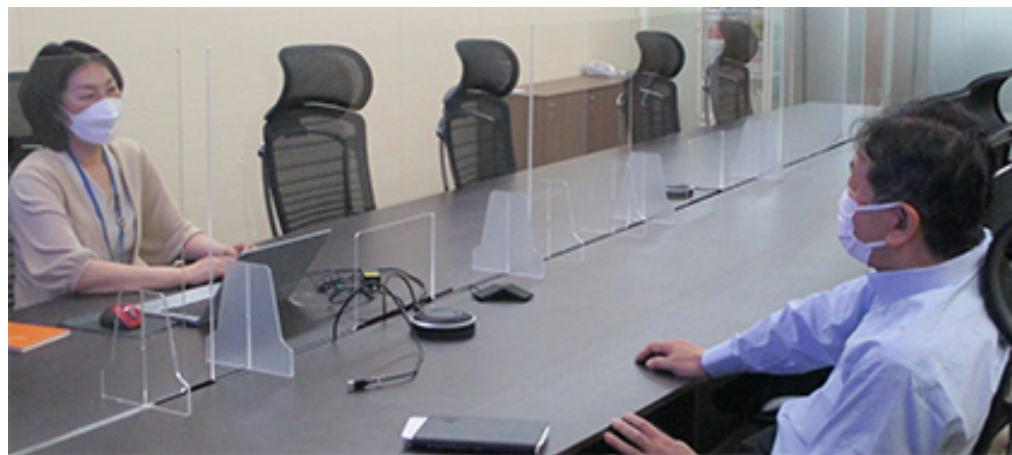
当日は37名の女性管理職が参加し、「多種多様な意見交換ができた」「これまで接することのなかった社員と知りあいになれた」など、組織を越えた人と人のつながりを実感できる機会となりました。



役員メンター制

どの職階・職域においても男女の人数が同数に近づき、それによって、より多様な観点での経営判断ができる組織となることを念頭に、当社は「女性役員の人数増加」および「女性役員の内部登用」を目標としています。その目標を達成するための施策の一つとして、2021年度より女性リーダー職※（管理職）を対象とした「役員メンター制」を導入しました。女性リーダー職（管理職）が定期的に役員と面談し、その対話を通じて自らの視野を拡大させ、さらには経営的視点を学べる機会としています。

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。



「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おり、女性の活躍などを後押ししてきたかねてからの当社の取り組みが評価されました。今後も引き続き、性別・国籍・障害の有無にかかわらず、社員一人ひとりが個性を発揮し、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。

厚生労働大臣より「えるぼし（3つ星）」認定



当社は、女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣より「えるぼし（3つ星）」の認定を受けました。

「えるぼし」認定は、女性活躍の推進状況等が優良と認定された企業が取得できる制度で、当社は基準となる5つの項目（採用・継続就業・時間外労働・女性管理職比率・キャリアの整備）を全て満たし、上位認定に位置づく3つ星の評価をいただきました。

当社は、これまで社員がその個性や能力を十分に発揮しながら、柔軟に働くことができる環境を推進し、各種制度の見直しや導入に取り組んできました。今後も引き続き、社員が働きやすい環境の整備に努めるとともに、それぞれのライフステージに応じて自ら働き方を選択できるような仕組みを整えていきます。

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

一般社団法人経済団体連合会（以下、経団連）が2020年11月に公表した「。新成長戦略」では、持続可能な成長を実現するためのカギとして「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」をその推進力と位置付け、

「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にすることを目指す」という目標を掲げています。当社は2021年4月5日に賛同を表明しました。

<【経団連】「2030年30%へのチャレンジ」とは>

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

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



[>【経団連】「2030年30%へのチャレンジ」](#) □

外国籍社員の活躍推進

当社では、外国籍社員の採用時に下記の就労支援を実施しています。

なお、現在22名の外国籍社員が国内で勤務しています。

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

障がい者雇用の推進

当社が果たすべき社会的責任の一つである法定障害者雇用率を達成するとともに、障がい者の方々の仕事を通じた社会参加を支援するための計画的な障がい者雇用を進め、個々の能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。

2022年6月1日時点の障害者雇用率は法定の雇用率を超える2.88%（単体）となり、個人が障害の程度に応じ業務を選択し、最大限の能力を発揮できるように配慮しています。

■ 障害者雇用率（単体）

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 障害者雇用率 | 2.19% | 2.17% | 2.17% | 2.43% | 2.88% |

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

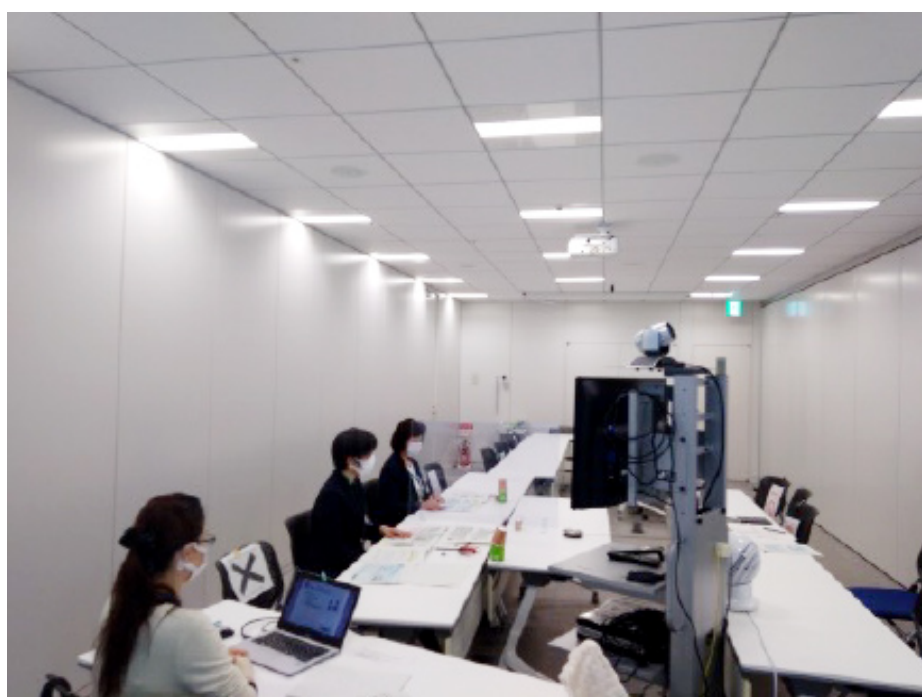
※ 各年度6月1日時点の実績

精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座を開催

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

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

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



シニア人財の活躍推進

60歳以上のシニア人財が豊富なキャリアを生かせるよう、継続雇用制度を運用しています。改正高年齢者雇用安定法に基づき65歳までの希望者を対象に、2021年度は定年退職者104名の内95名を継続雇用し、2022年3月末時点で223名のシニア人財が活躍しています。引き続きシニア人財の経験や能力を十分に生かせる職場づくりに努めます。

> ESGデータ集 [シニア人財人数](#)

55歳～59歳の社員を対象に、健康や年金受給など、定年退職後の生活に向けたライフ・マネーに関するセミナーを開催しました。保健師による健康講話、人事グループによる退職金制度・継続雇用制度の説明に加え、日本生命様を講師に招き、セカンドライフセミナー・確定拠出年金受取前セミナーの構成とし、今後もいきいきと充実した生活を営むために必要な情報を提供すべく、積極的に取り組んでまいります。

LGBTへの配慮

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

経営層を対象とした「LGBT」研修を開催

2021年2月に当社および国内グループ企業役員を対象に、LGBTにフォーカスした人権研修を開催し、約60人が参加しました。

研修の講師は当社グループで勤務するトランスジェンダー社員が務め、当事者の視点から見たLGBTを取り巻く環境について学びました。新型コロナウイルス感染症拡大防止のためリモート開催となりましたが、参加者同士で活発な議論がなされました。

[> 人権の尊重](#)

働きやすい企業文化の醸成

基本的な考え方

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

My行動宣言

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

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

多様な働き方や価値観があり、一人ひとりの幸せの形は異なります。社員が“自分らしさ”を発揮できる環境を作っていくこと、そして社員が“自分らしさ”を発揮することを労使が応援するという決意を「My行動宣言」として宣言しました。My行動宣言は、これからの労使共通の向き合い方であるとともに、当社社員一人ひとりが人生の様々な場面で“やりたい”を見出し、実践して欲しい姿です。

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

My行動宣言

～一人ひとりの“やりたい”を全力で応援します～

<宣言に込めた労使の想い>

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

その一人ひとりの“やりたい”という気持ちを全力で応援します。

「自分の人生は自分のもの。だから自分で良くする。」

そのための一歩を踏み出しましょう。

WorkStyle（仕事）

自分らしいやり方で達成感と自己実現を

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

Life（生活）

日々の充実、将来への準備を

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

Wellness（健康）

ずっと健康のために、今の健康づくりを

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

Society（社会）

自分にできる社会貢献を

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

推進体制

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

労働組合とは「健全な労使関係」で紹介している各種委員会を中心に対話を重ね、働きやすい企業文化の醸成に労使一体となって取り組んでいます。また、2021年1月に発足したダイバーシティ推進プロジェクトとも連携し、多様な人財が働きやすい会社を目指して、意識改革と制度改革に取り組んでいます。

[ダイバーシティ推進プロジェクト](#)

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、所定労働時間の短縮に取り組んでいます。

■ 労働時間短縮のための施策

| 時 期 | 施策の内容 |
|---------|---|
| 2017年4月 | 労働時間短縮と休日数増について労使合意 |
| 2018年4月 | 常日勤者の所定労働時間短縮を8時間／日から7時間30分／日に短縮 年間約120時間（約6.2%）の所定労働時間短縮を実現 |
| 2020年4月 | 交替勤務者の休日を10日増 |
| 2022年4月 | 年間休日数122日 |

労働時間のミエル化

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

長時間労働の是正

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

柔軟な働き方の実現に向けた取り組み

ワーク・ライフ・バランスのための両立支援

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

柔軟な働き方を支援するダイセルの人事制度

人事制度・施策については法定を上回る目標・基準を設定し運用しています。

■ 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 | | | |
| 産前休暇 出産予定前6週間 多胎妊娠の場合、14週間 | ○ | ○ | ○ |
| 産後休暇 出産後8週間 産後6週間を経過し、本人の希望と医師の承認がある場合は、就業可 | ○ | ○ | ○ |
| 育児休業制度 子の満1歳の誕生日の前日まで 一定事由に該当の場合、子の満2歳の誕生日の前日まで 当制度は期間に定めのある社員（契約社員）も対象とし、勤続年数による制限は設けていません。 | ○ | ○ | ○ |
| 介護休暇 年に5日まで 要介護状態の対象家族が2人以上の場合、年に10日まで 当制度は期間に定めのある社員（契約社員）も対象とし、勤続年数による制限は設けていません。 | ○ | ○ | ○ |
| 介護休業制度※ 暦歴通算で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 | ○ | ○ | ○ |

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

※ 法定水準を超える制度もしくは法定ではないが当社が導入している制度

ESGデータ集 [ワーク・ライフ・バランスに関する各種数値データ](#)

有給休暇取得率の向上

2016年度に「社員の有給取得率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年度に取得奨励日数を年間3日から4日に、さらに2019年度からは年間5日に設定しています。2021年度の取得実績は76.0%でした。

連続有給休暇取得（サクスホリデー）の推進

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

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

> ESGデータ集 有給休暇取得率

リモートワーク（在宅勤務・サテライト勤務）の推進

当社は、時間や場所に制約されない効率的な働き方の普及に向けて「リモートワーク」を推進しています。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、翌2018年10月から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拡大の防止策として、緊急事態宣言下では、オフィス勤務者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、各工場や研究所においてもリモートワークを取り入れました。これまでも、リモートワーク導入の効果として「移動時間や通勤時間の削減」「仕事の生産性の向上」などが確認されています。こうしたテレワークの拡大を一過性のものにせず、働き方を変革する機会と捉え、生産性向上とワーク・ライフ・バランスのさらなる充実に向けて継続的に取り組んでいきます。

なお、当社は首都圏および関西圏を中心にサテライトオフィスを約150カ所設置し、移動中、あるいは出張先からオフィスに戻らずに業務に従事できるよう、機器やネットワークの整備も実施しました。

※ 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）を総称してリモートワークとしています。



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。2021年度の男性育児休業取得率は、77.5%でした。

TOPICS

社員の声：育休は自分の意識を変える良い機会になりました



小酒 久幸（事業支援本部人事グループ）

育児休業取得期間：2021年7月20日～2021年8月18日（約1カ月）

育休前は子どもの食事はパートナーに任せきりでしたが、育休中は子どもの離乳食やミルクをあげていました。子どもが離乳食を思うように食べてくれないことがあり、これだけで一苦労でした。また、離乳食づくりにも挑戦し、子どもがパクパクと全部食べてくれたときは、喜びもひとしおでした。その他、一緒に散歩したり、公園に連れていったり、本を読んであげたりと、できるだけ子どもと一緒に過ごすようにしました。育休を経て、子どもへの愛情が一層深まりました。

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

【関西企業11社合同開催】 男性のための仕事と育児両立セミナーを開催しました

2021年2月に、関西圏の企業11社が集結し、「男性のための仕事と育児両立セミナー」をオンラインにて開催いたしました。

当日は、立教大学 中原淳氏の基調講演および司会の下、各企業から集まった総勢約110名の参加者が、それぞれ育児に対する思いや難しさについて意見交換しました。参加者からは「男性同士で育児について議論したことがなかったので新鮮だった」「これからもお互い情報共有したい」「もっと育休を取得しやすくなればいい」などの意見が出ました。

今後はダイセルグループ社内でも、社員同士が育児に関して情報交換できる機会を設けていきたいと思っております。

働きやすい環境づくりのための制度

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

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、ワークスタイルのさらなる変革に向け、フリーアドレスを導入しています。これにより、従来と比べて部門間の垣根のないレイアウトになり、コミュニケーションの活性化や協業の促進が実現しています。

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、フリーアドレスを導入し、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執務室に集まれるようになりました。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。

また、2021年1月に運営開始したポリプラスチックス富士工場「F-BASE」においてもフリーアドレスを導入しております。「F-BASE」では、これまで工場内で分散していた各部門（運転・保全・技術・検査・物流・安全）を一つのフロアに集約してモノづくりの英知を結集させました。フリーアドレスの開かれた環境での部門の枠を超えた自由な対話により、新たなイノベーションの誕生につなげていきます。



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

報酬水準に対する指針と処遇決定の透明性

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

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

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

福利厚生制度（友愛会）

会員の相互扶助により、その福祉の向上を図ると共に、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 | 会員に子どもが出生した場合、祝金を支給します。 |
| 入学祝品 | 会員の子どもが小学校、中学校、高等学校に入学する場合には、祝品（カタログ方式）を支給します。 |
| 弔祭料 | 会員の弔事に対し、区分に応じた弔祭料を支給します。 |
| 傷病見舞金 | 会員が傷病のため休業した場合は、日数の区分に応じた傷病見舞金を支給します。 |
| 災害見舞金 | 会員の現居住自宅が火災、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。 |

ライフスタイルに対応した福利厚生制度

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

福利厚生サービス

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

2021年度には、子育て支援や介護支援サービスを充実させました。

企業主導型ベビーシッター派遣事業の活用

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

ダイセル持株会

当社グループでは、従業員の財産形成の一助とし、拠出金による株式保有で会社とより一体感を高めるため、ダイセル持株会制度を設けています。2022年3月時点で、ダイセル持株会には2,503名が加入しており、保有株式は524.5万株です。

■ ダイセル持株会（各年度3月31日時点）

| | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 | 2021年 |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 会員数 | 1,912名 | 1,986名 | 2,223名 | 2,279名 | 2,503名 |
| 保有株数 | 397.5万株 | 408.0万株 | 464.7万株 | 504.8万株 | 524.5万株 |

社員とのコミュニケーション

健全な労使関係

「労使憲章」の主旨

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

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

■ 主な労使委員会

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

> ESGデータ集 労働組合員数・構成率

従業員との対話 社員意識調査（エンゲージメントサーベイ）を実施

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

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

■ 社員意識調査（エンゲージメントサーベイ）実施概要

| | |
|-----------|-------------|
| 調査対象 | 10,678名 |
| 回答者数（回答率） | 9,299名（87%） |
| 設問数 | 17カテゴリー、84問 |
| 実施言語 | 11言語 |

| | |
|------------|----------------------|
| 実施方法 | インターネット上での回答 |
| スコア上位カテゴリー | 品質・顧客志向、リーダーシップ、業績管理 |
| スコア下位カテゴリー | 業務プロセス、権限・裁量、報酬・福利厚生 |

グループの一体感醸成を目指して

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

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



Palette(6言語)



SOCIO(日本国内向け)



PC画面

スマートフォン

ウェブグループ社内報「Arcus（日英展開）」

責任ある調達

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

購買基本方針

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

1. 公正で合理的な取引

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

2. 法令の遵守・秘密保持

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

3. 信頼関係の構築

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

4. CSRの見地に立った取り組み

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

2018年6月制定

ダイセルグループCSR調達ガイドライン

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

2021年度までに、ダイセルグループの主要サプライヤー796社（総調達額の85%以上）を対象に、「ダイセルグループCSR調達ガイドライン」の内容を理解いただけたことを確認するため「確認完了書」を配布し、671社から署名をいただきました（回答率84%）。未回答のサプライヤーに対しては、回答の要請を行うなどのフォローを実施し、回答率100%を目指しています。

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

ダイセルグループCSR調達ガイドライン

1. 法令・社会規範の遵守

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

2. 人権尊重、及び労働環境

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

3. 安全衛生

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

4. 環境

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

5. 健全な事業経営

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

6. 品質・安全性、及び技術の向上

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

7. 安定供給と変化に対する柔軟な対応力

- 取り決められた納期を守り、安定供給に努めます。
- 天災、事故などの不測の事態に対応するため、事業継続計画を策定します。

8. 情報セキュリティ

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

9. 地域・社会への貢献

- 地域社会との連携を大切にし、社会の発展に貢献できるように努めます。

10. CSRの推進とサプライチェーンへの展開

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

2018年6月制定

[>原燃料購買・部品購買](#)

[>機材購買](#)

サステナブル調達の推進体制

当社グループでは2020年度より、ダイセルグループとして一体感をもったサステナブル調達の推進を目的に、サステナブル経営委員会の下で調達分科会を立ち上げています。これまで各事業やグループ企業ごとに行っていた調達業務に対し、分科会では原料調達グループ、サステナブル経営推進室、SBUおよび主要グループ企業の調達責任者をメンバーとして、グループ横断的な議論を定期的に行っています。分科会は2020～2021年度の累計で9回開催しました。

分科会では、調達に関する情報交換、グループ全体で取り組むサステナブル調達の推進状況の確認、紛争鉱物問題への対応などについて協議し、目標・実施計画を策定しています。議論内容は、社長を委員長としたサステナブル経営委員会へ報告し、そこで審議・討議した内容を活動にフィードバックしています。

[>サステナビリティの推進](#)

サステナブル調達に向けた取り組み

新規サプライヤーの選定プロセス

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

CSR調達アセスメントには、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン作成のセルフ・アセスメント質問表を参考に、当社が作成したSAQ（Self-Assessment-Questionnaire）であるCSR調査アセスメントシートを活用しています。その中で、品質保証・安定供給に関する項目の他、企業統治や公正取引・人権・労働環境・安全衛生・環境配慮・事業経営・地域社会への貢献・情報セキュリティ・CSRの推進とサプライチェーンへの展開などの幅広い内容について確認し、その結果に基づいてサプライヤーを総合的に評価し、取引開始の可否を判断しています。

既存サプライヤーとのコミュニケーション

当社グループでは、主要原燃料の購入において、既存のサプライヤーに対して取引内容に応じて品質監査を実施し、基準を満たしていないサプライヤーやリスクが高いと判断されたサプライヤーに対しては、改善の指導を実施しています。

主要原燃料の売買基本契約書にCSR条項を追加

当社グループの主要な原燃料を調達する組織である原料調達グループでは、2022年度より、売買基本契約書にて、ダイセルCSR調達基本方針の遵守をサプライヤーへ求めるためのCSR条項を作成しました。CSR条項には、法令・社会規範の遵守、人権尊重、および労働環境、安全衛生、環境、健全な事業経営、品質・安全性、および技術の向上、安定供給と変化に対する柔軟な対応、情報セキュリティ、地域・社会への貢献、CSRの推進とサプライチェーンへの展開などの各項目が含まれています。今後、このCSR条項を原料調達グループが新規に締結、または更新する全ての売買基本契約書に組み込むべく取り組みを開始します。また、今後、他の調達関連部門への横展開も進めていきます。

CSR調達アセスメントの実施

当社グループでは、新規サプライヤー導入時だけでなく、サプライヤーのサステナビリティへの取り組み状況を把握するため、SAQ（CSR調達アセスメントシート）を活用した定期的なCSR調達アセスメントを実施しています。環境・社会リスクの評価や、回答に対するフィードバックを行うことで、サプライヤーの意識向上を図り、環境・社会リスクの低減に努めています。

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

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

CSR調達アセスメントシート 主な評価項目

■ CSR調達アセスメントシート 主な評価項目

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

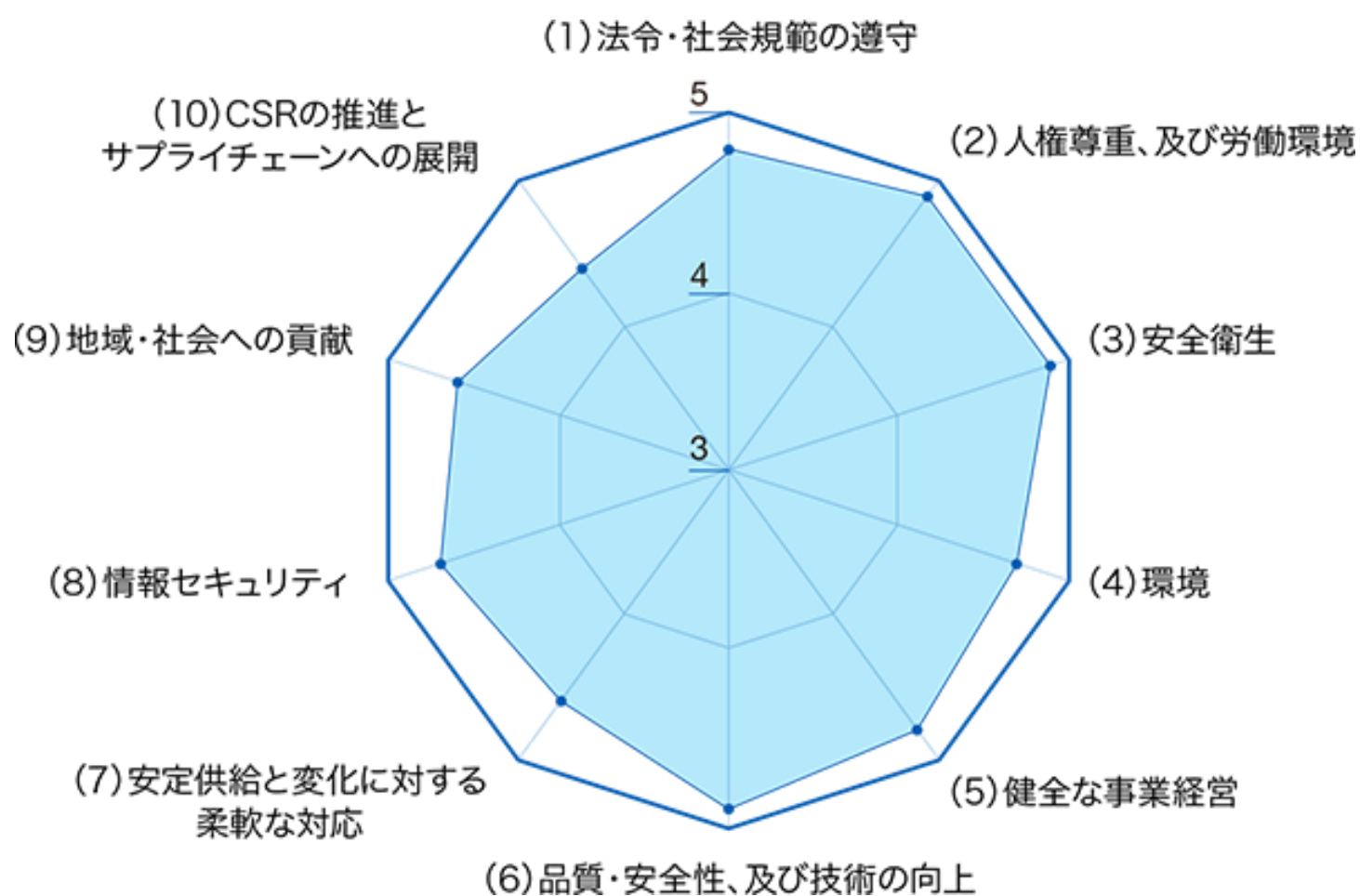
回答の結果と改善に向けた取り組み

当社グループでは、2020年度に主要サプライヤー（総調達額の85%以上）796社を対象に、SAQへの回答を依頼し、671社から回答をいただきました（回答率84%）。

2021年度は、2020年度のSAQ回答結果をもとに、当社が改善を要すると判断した189社のうち、優先して取り組むべき対象として73社にヒアリング面談を実施し、161件の課題を抽出し、これからの改善に向けて取り組みを開始しました。特に、購買基本方針などを持たないサプライヤーに対して、方針策定の支援に入るなどの優先順位を付け、段階的に対応していきます。

なお、SAQの結果、コンプライアンス違反のあったサプライヤーは確認されませんでした。

■ 主要原燃料サプライヤーの結果状況



責任ある鉱物調達

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

当社グループは紛争鉱物を重要な課題と認識し、SAQシートとは別に紛争鉱物に特化した調査を行っています。2021年度は、当社が継続購入する原材料や部品の内、スズ・タンタル・タングステン・金を含む原材料サプライヤー（全24社）をCMRT（Conflict Minerals Reporting Template）で調査し、問題視される事例がないことを確認しました（調査率100%）。また、コバルトを含む原材料サプライヤー（全9社）へCRT（Cobalt Reporting Template）を用いた調査を実施し、問題視される事例がないことを確認しました（調査率100%）。今後も、社会からの高まる期待に応えるべく、順次、調査対象鉱物を拡大する方針です。

サステナブルなパーム油製品の調達

世界中で生産される植物油約2億トンの内、油種別生産量トップは全体の35%強を占めるパーム油です。今世紀に入り、東南アジアでの大規模なアブラヤシ農園の開発が進み、熱帯雨林の減少や生態系への深刻な影響が社会問題となっています。当社グループは、パーム油に由来する化学品を原料として使用している企業の責務として、2018年8月、RSPO（Roundtable on Sustainable Palm Oil：持続可能なパーム油のための円卓会議）に加盟し、パーム油由来原料のRSPO認証品への切り替えを進めています。また、翌2019年には化粧品原料用途でRSPO認証製品の販売を開始し、順次製品ラインナップを拡充しています。2021年末時点では、当社が購入するパーム油由来の化学品の約2%がRSPO認証品です。今後もRSPO認証品のサプライチェーンを通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。

化学品規制への取り組み

当社グループでは、国内のみならず欧州や米国、アジア大洋州など各国の化学品規制に対して、国内外法規検索データベースなどを活用しながら規制動向や改正情報を入手し、適切な法対応を実施しています。特に、法規制面で世界をリードしている欧州REACH規則[※]への対応としては、製品に関する法登録を適切に進めるとともに、サプライチェーン管理を適切に実施しています。

EU域内へ輸出している製品の原料調達において、サプライヤーがREACH規則を遵守し、正しく手続きしていることを確認しています。

※ 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。

[> 化学品安全](#)

BCP調達の実施

当社グループでは、主要な原燃料に関して、調達リスクやサプライチェーンへの影響を考慮し、優先順位の高いものから順に複数購買化や安全在庫の積み増しといった対策に取り組んでいます。2021年度までに、381の原料の内、243の原料の対策を完了し、残り138の原料についても対策に取り組んでいます。

調達に関するヘルプラインの活用

当社グループでは、購買基本方針に沿った公平で公正な取引の推進のため、取引先・サプライヤーの皆様からのヘルプラインを設置しています。法令違反や購買基本方針からの逸脱行為などがある場合に取引先・サプライヤーの皆様からお知らせいただき、問題の解決を図ります。なお本相談・通報により、相談・通報者様に不利益が生じることは一切ありません。

[>当社企業活動に関するお問合せ先（調達含む）](#)

社内教育の実施

当社では、2021年度、原燃料の購買部員を対象にRenewable原料、パーム油やカカオなどを川上サプライヤーに持つ企業のサステナブル調達への取り組み事例、人権デューディリジェンスなどについて勉強会を実施するとともに、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催のサステナビリティ講座の情報共有を行いました。SDGsの基礎についてクイズ形式で学ぶ機会も設けました。

また、各SBUやグループ企業の原燃料・資材の購買部門などが参加する「調達分科会」において、サステナブル経営やサプライチェーンマネジメント、サーキュラーエコノミーと情報開示などに関する勉強会を実施しました。さらに、購買部員全員の人事評価に、持続可能な調達に関する取り組み目標を落とし込むことで、各個人の自覚を持った行動に結び付けています。

地域・社会への貢献

基本的な考え方

当社グループは、ダイセルグループ行動方針に掲げる「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。」との考えに基づき、地域社会とのコミュニケーションを図るとともに、地域と共生し発展に貢献するため、次世代育成、ボランティアなど、多岐にわたる活動に取り組んでいます。

次世代を担う子どもたちの育成

中国・広西チワン族自治区の教育を支援

2021年9月29日～30日、Daicel (China) Investment Co., Ltd.とDaicel Nanning Food Ingredients Co., Ltdの代表者が中国・広西チワン族自治区にある8つの教育拠点を訪問し、奨学金の贈呈と学用品や生活用品などの寄贈を行いました。支援先の一つが位置する、大化ヤオ族自治県雅龍郷勝利村は、かつて中国政府によって貧困村に分類された村で、公共交通機関はありません。今回の訪問では、地理的条件などの理由で他の地域よりも教育機関へのアクセスが不便な子どもたちに、より良い教育の機会を手にしてほしいとの思いから奨学金を贈りました。

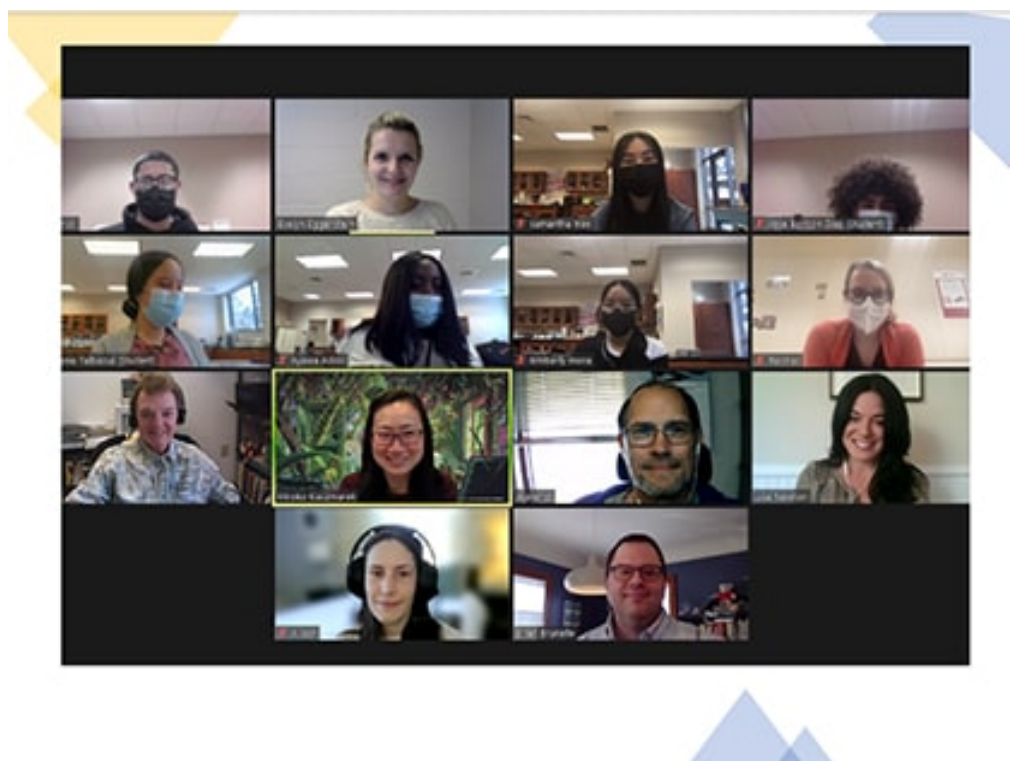
訪問当日は、地元の書記の方や先生方にご同行いただき、子どもたちに学用品や生活用品を贈ったほか、訪問が叶わなかった社員がリモートで子どもたちに挨拶し、交流のひとつときを持ちました。学習を通じて、子どもたちが自らの力で夢を叶えていくことを願っています。



科学を通じた高校生たちとの交流

2022年2月8日、Daicel Arbor Biosciencesは、科学、技術、工学、数学 (STEM) 分野への関心や理解を深めることを目的としたアメリカの非営利団体「バイオビルダー」主催のバイオビルダークラブの活動に参加し、マサチューセッツ州ウースターにある公立高校の生徒12名と同社の社員6名がリモートで交流を深めました。参加した高校生たちから、当社の役割や社員のキャリアに関する積極的な質問があり、私たちは高校生たちの自ら学ぼうとする高い意欲を感じる事ができました。

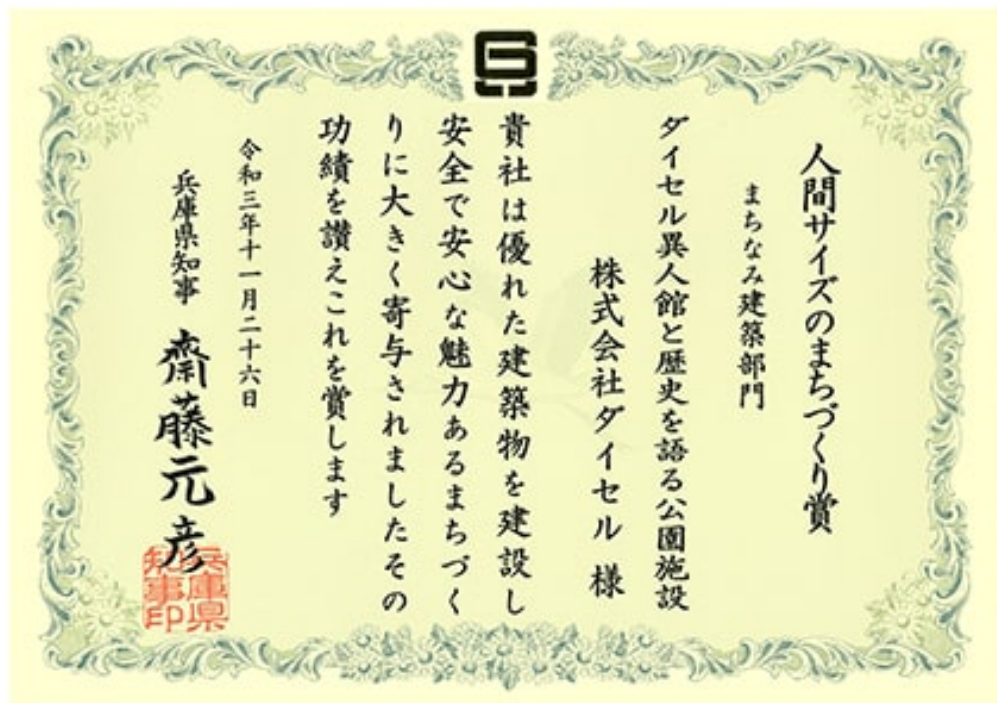
同社は、会社のあるアナーバー市に加えて、その周辺のコミュニティやアメリカ全土へ向けて有益なプログラムを選定し、イベントを開催しており、今後も継続して行っています。



地域との共存共栄～兵庫県「人間サイズのまちづくり賞(知事賞)」を受賞～

2021年11月26日、株式会社ダイセルは、網干地区の「ダイセル異人館とその周辺の整備工事」について、兵庫県が主催する「人間サイズのまちづくり賞(知事賞 まちなみ建築部門)」を受賞しました。兵庫県からは、ダイセル異人館という歴史ある建築物の改修復元や、地域住民に開かれた公園施設の整備を通じて、地域に根差した共存共栄を図ろうとする当社の姿勢が評価されました。

ダイセル異人館は、当社の前身である日本セルロイド人造絹糸株式会社が欧米から招聘した技術者の住居として1908年に建設した建物で、近年はセルロイドに関する歴史や製品の展示室として使用されています。2019年10月に当時の色彩を復元して改修を実施したほか、その周辺をダイセル異人館との調和を考え、現代建築の審美と技術を取り入れた日陰棚や散策用の小道、化学のたゆまぬ変化と進化を表現したモニュメント、ダイセルの歴史を示すパネルなどを設置した公園施設として整備しました。この場所は、地域の皆さまにも散策路として親しまれています。



ダイセル神崎工場での地域社会への取り組み

株式会社ダイセルとダイセルバリューコーティング株式会社（以下、DVC）が事業活動を行っている神崎工場は住宅街に立地しており、当社とDVCは地域社会の一員として様々な活動に取り組んでいます。工場周辺や神崎川河川敷付近の清掃に加え、工場境界付近の通学路の交差点では、小学生が安全に登校できるように毎朝社員の見守り活動を実施しています。

11年間この活動に取り組んできた社員は、毎朝笑顔で多くの児童や先生方、保護者の方々と挨拶を交わしてきたことで、地域の皆様から朝の顔として親しまれるようになりました。

これからも地域に根差した取り組みを継続することで、住民の皆様が住みやすい地域づくりに貢献していきます。



世界遺産「宮島」の海岸清掃イベントに参加

株式会社ダイセルは、2050年に海洋へ流出するプラスチックごみの量をゼロにすることを目指す官民連携組織体「GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム」(GSHIP)に参画しています。2021年10月9日、同団体主催による広島県宮島の清掃イベントが開催され、子どもから大人まで100名以上が参加し、当社からも10名が参加しました。この日集められたごみの量は約64kgで、このうち発泡スチロール(約19kg)とカキの養殖に使用するプラスチックパイプ(約22kg)が大部分を占めていました。参加者からは「ごみの多さに驚き、生活を見直そうと思った」といった声が聞かれました。



DCTC社員による献血の取り組み

2021年12月6日、Daicel Chiral Technologies China Co., Ltd.(DCTC)では3名の社員が献血に協力しました。DCTCでは2015年より毎年、上海浦東新区献血局からの献血呼びかけに応じて社員による献血を実施しています。これまで延べ53名の社員が献血を希望し、実際に33名の社員が献血しました。社員からは、「健康なときに他人の命を助ける献血ができて、光栄なことだと思う」「献血は自分だけではなく家族を守ることににつながる。会社を通して献血に参加ができて良かった」といった声が聞かれました。

大藥通藥物手性技術(上海)有限公司
DAICEL CHIRAL TECHNOLOGIES (CHINA) CO., LTD.

YOU ME

血液连接你我.....

献血日期: 2021年12月6日(周一)
报名方式: 人事部门Vicki处(人事微信报名、各部门最终确认)
报名截止日期: 2021年11月25日

- 献血者及其家庭成员可按献血量等享受免费用血
- 献血体检: 3天
- 营养费: 1000元
- 报销献血后回家车费

以下人员不适合献血:

1. 体重: 男<50kg, 女<45kg, 献血者适合年龄: 18-55周岁
2. 过敏性疾病及反复发作的过敏患者
3. 一年内接受过疫苗(麻疹、腮腺炎、黄热病、脊髓灰质炎、狂犬病等)
4. 半年内拔牙或其他小手术者, 或较大手术者
5. 女性月经期后三天、妊娠期、流产后未满六个月、分娩及哺乳期未满一年者
6. 感冒、急性肠胃炎痊愈未满一周者
(详细内容可查询“上海献血”网)

DONATE NOW!
Please One Day
June 14, 2019



鄭州の洪水災害支援のため5万元(約85万円)を寄付

2021年8月5日、Daicel Chiral Technologies China Co., Ltd.(DCTC)は鄭州で発生した洪水災害支援のため、鄭州市赤十字会へ5万元(約85万円)を寄付しました。

2021年7月20日、鄭州市は記録的な大雨による洪水に見舞われ、道路の冠水や地下鉄構内の浸水などの被害により、多くの死傷者が発生しました。現地で生活されている地域住民の皆様が一刻も早く普段の生活を取り戻すことができることを願い、DCTCは寄付金による被災地支援を直ちに決定し、実施しました。

チベット自治区の児童に衣類・靴・カバンを寄贈

Daicel Chiral Technologies China Co., Ltd. (DCTC)では2022年3月、社内報を通じた呼びかけで約20名の社員から中古の衣類・靴・鞆などを集め、会社名義でチベット自治区の児童へ寄贈しました。

この活動は、DCTCに勤務する社員がチベット自治区を訪れた際、都市部に比べて物資が不足し、衣類の購入も困難なことに気づいたことをきっかけに始まりました。特に子どもの衣服が不足しており、冬でも薄着で過ごしたり、ところどころ擦り切れてしまった衣服を着たりしている子どもがたくさんいました。子どもたちに少しでも状態の良い衣類を着てもらいたいという思いで、2019年から活動を開始し、その後も毎年実施しています。

今回は、服・靴・カバンなど段ボール16箱分を詰めてチベット自治区へ寄贈しました。この活動を通じて、子どもたちが少しでも快適に暮らせることを願っています。



抗ウイルスコーティングフェイスシールドを広島大学病院へ寄贈

2021年6月、株式会社ダイセルは、新型コロナウイルス患者の救命に最前線で尽力されている医療従事者の方々を支援するため、抗ウイルスコーティングを施したフェイスシールド100セットを広島大学病院に寄贈しました。

提供したフェイスシールドには、新型コロナウイルスの不活性化（24時間で99%以上が不活性化[※]）に効果がある、当社の抗ウイルスコーティングが施されています。このコーティングには防曇効果もあるため、フェイスシールドが曇らず医療従事者が快適に使用することができます。

当社は一日も早く新型コロナウイルスの感染拡大が収束し、平常の社会活動に戻ることを願い、今後も支援活動に取り組んでまいります。

※ 無加工品の24時間静置後のウイルス感染価の常用対数値から、抗ウイルスコーティング加工品の24時間静置後のウイルス感染価の常用対数値を引いた値です。評価には感染力の強い欧州型の新型コロナウイルス株を用いました。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

コーポレート・ガバナンスの強化は、企業価値を向上し、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・ガバナンス報告書（2022年6月29日提出）](#) [PDF : 332KB] 

コーポレート・ガバナンス強化の変遷

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

| 時期 | 強化施策 | 目的 |
|---------|---------------------|------------------------|
| 2020年1月 | 取締役会実効性評価手法の改善 | アンケートに加えて個別インタビューの導入 |
| 2022年4月 | 内部統制システム構築の基本方針一部改定 | 組織変更等内部環境の変化に合わせた改定を実施 |

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、「価値共創によって人々を幸せにする会社」という基本理念のもと、企業価値の向上を通じて、多様なステークホルダーの利益に貢献するべく、コーポレート・ガバナンスの強化を重要な経営課題として認識しております。事業環境の変化に迅速に対応できる効率的かつ機動的な組織体制を整備する一方で、経営の透明性や適法性を確保することにより、持続的な企業価値の向上を実現するため、実効性の高い企業統治体制の維持・強化に努めてまいります。

■ コーポレート・ガバナンス体制概要（2022年6月22日現在）

当社は、取締役の過半数を占める独立社外取締役を選任し、その見識を踏まえた意見や指摘を受けることで取締役会における経営判断の適切性と監督機能を強化しております。一方、執行役員制を導入することにより、意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な業務執行体制の強化を通じて、ステークホルダーへの合理的な配慮を伴った、企業価値の持続的向上に努めております。

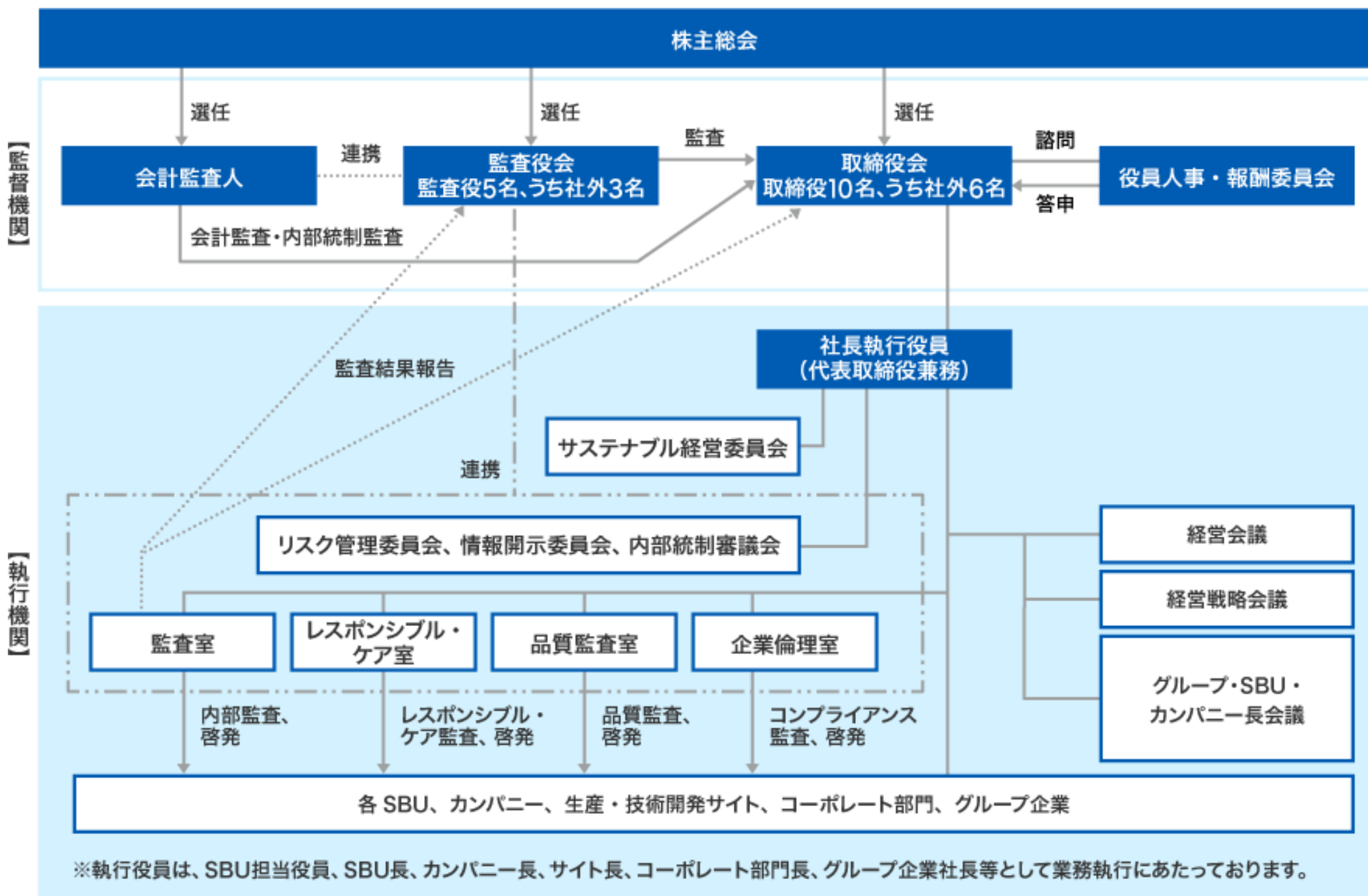
| 主な項目 | 内容 |
|---|----------------------|
| 機関設計の形態 | 監査役会設置会社 |
| 取締役会議長 | 代表取締役社長 |
| 取締役の人数 | 10名（うち女性2名） |
| 社外取締役人数 | 6名（うち独立役員6名） |
| 監査役的人数 | 5名（うち女性1名） |
| 社外監査役人数 | 3名（うち独立役員3名） |
| 執行役員的人数 | 22名（うち取締役と兼務4名） |
| 取締役会の開催回数（2021年度） （社外取締役/社外監査役平均出席率） | 15回 （96.0%/95.6%） |
| 監査役会の開催回数（2021年度） （社外監査役平均出席率） | 15回 （95.6%） |

| 主な項目 | 内容 |
|-----------------|---|
| 取締役の任期 | 1年 |
| 監査役の任期 | 4年 |
| 取締役の平均在任期間 | 3.6年 |
| 監査役の平均在任期間 | 2.2年 |
| 取締役会の任意諮問機関 | 役員人事・報酬委員会 取締役8名（うち6名が社外取締役）で構成、委員長は社外取締役 2021年度開催回数：9回 |
| 取締役および監査役の報酬制度※ | (1) 月額報酬 (2) 業績連動賞与（社外取締役および監査役を除く） (3) 譲渡制限付株式報酬（社外取締役および監査役を除く） |
| 会計監査人 | 有限責任監査法人トーマツ |

※ 当該報酬制度は執行役員など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。

[> ESGデータ集](#)
[コーポレート・ガバナンス](#)

■ コーポレート・ガバナンス体制図（2022年6月22日現在）



取締役会

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

当社取締役会は、原則として月1回開催し、当社取締役会規程に基づいて、経営に関する重要事項について意思決定を行うとともに、職務執行および業務執行を監督しております。また、社外監査役3名を含む監査役5名が出席し、必要があると認めるときは、適宜、意見陳述を行っています。

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

また、実効性のある業務執行の監督を行うためには、取締役個々の当社事業に対する知見を深める必要があることから、取締役会の議事以外においても、主に社外取締役・社外監査役に対して、当社生産拠点の見学や、部門・製品・技術に関する説明の機会を設けております。

監査役会

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

当社監査役会は、監査に関する重要な事項について報告、協議、決議を行っています。また、取締役会への出席の他、常勤監査役による重要な社内会議への出席、代表取締役との会合、社外取締役との会合、会計監査人との会合を定期に開催し、さらには、適宜内部監査部門である監査室とのコミュニケーションをとる等、平素から監査の実効性を高める取組みを実施しております。

役員人事・報酬委員会

取締役、執行役員等の人事および報酬につきましては、これらの決定プロセスに関する透明性、妥当性、客観性を確保する観点から、取締役会議長または監査役会議長の諮問を受けて答申する機関として、社外取締役が委員長を務め、員数の過半数の社外取締役と代表取締役で構成される「役員人事・報酬委員会」を設置しております。

同委員会は、役員人事・報酬委員会規程に基づき運用され、取締役・監査役候補者の決定や執行役員等の選任、およびこれらの報酬決定に際して、取締役会議長からの諮問に対する答申という形式をもって、意見を述べる権限を有しております。取締役会議長は、当該役員候補者の決定、報酬の決定について、同委員会からの答申を取締役会において報告しなければならず、取締役会は、当該事項の決定に際しては、同委員会からの答申を考慮した意思決定を行うこととしております。

執行役員

意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、迅速な意思決定による業務執行体制の強化を通じて、企業経営のさらなる活性化を図るため、執行役員制を導入しております。現在、執行役員は21名（内4名が取締役を兼務）で、各執行役員は、SBU担当役員、SBU長、カンパニー長、サイト長、コーポレート部門長、グループ企業社長等として、当社グループの業務執行にあたっております。

各執行役員は、稟議規程（職務権限に関する規程）に基づき、一定の決定権限を与えられ、これに基づき、事業の機会を的確にとらえた、迅速な意思決定に努めております。また、一部の会議体では、社長執行役員より指名された執行役員が議長を務めることにより、中期戦略、長期ビジョンを推進するにあたって権限移譲による経営者としての主体性や責任感を持った人材を育成する取組みも実施しております。他方、これらの業務執行のうち重要な事項は、取締役会規程に従い毎月取締役会において報告が行われ、適宜取締役、監査役からの指摘、助言を通じて、執行役員が行った業務執行が取締役会の監督に服する体制としております。

経営会議

社長執行役員が取締役会の決定する企業経営の基本方針を執行するにあたり、重要な事業計画その他の業務遂行計画ならびに個別業務執行を協議・決定する機関として「経営会議」を設置しております。

同会議は、社長執行役員および社長執行役員が指名する取締役（社外取締役を除く）、執行役員をもって構成されており、原則として月2回開催しております。また、常勤監査役2名が出席し、必要があると認めたときは、適宜、意見陳述を行っています。

同会議における議事の経過および結果についても、取締役会規程に従い毎月取締役会において報告が行われ、適宜取締役、監査役からの指摘、助言を通じて、同会議の決定に基づく業務執行が取締役会の監督に服する体制としております。

■ 各機関の構成と役員活動状況（2022年6月22日現在）

| 役員名 | 役職 | 在任期間 | 独立役員 | 業務執行 | 取締役会 (出席率) | 監査役会 (出席率) | 役員人事・報酬委員会 (出席率) | その他 |
|----------------|-------------|------|------|------|---------------|---------------|---------------------|-------------------|
| 小河 義美 | 代表取締役 社長 | 11年 | | ● | ● (100%) | | ● (100%) | 取締役会議 長 |
| 杉本 幸太郎 | 代表取締役 | 3年 | | ● | ● (100%) | | ● (100%) | |
| 榊 康裕 | 取締役 | 2年 | | ● | ● (100%) | | | |
| 高部 昭久 | 取締役 | 3年 | | ● | ● (100%) | | | |
| 野木森 雅郁 | 社外取締役 | 5年 | ● | | ● (93.3%) | | ● (100%) | 役員人事・報酬委員会 委員長 |
| 北山 禎介 | 社外取締役 | 4年 | ● | | ● (100%) | | ● (100%) | |
| 八丁地 園子 | 社外取締役 | 3年 | ● | | ● (100%) | | ● (100%) | |
| 浅野 敏雄 | 社外取締役 | 3年 | ● | | ● (93.3%) | | ● (91.7%) | |
| 古市 健 | 社外取締役 | 2年 | ● | | ● (93.3%) | | ● (91.7%) | |
| 小松 百合弥 (新任) | 社外取締役 | - | ● | | | | | |
| 藤田 眞司 | 常勤監査役 | 3年 | | | ● (100%) | ● (100%) | | 監査役会議 長 |
| 今中 久典 | 常勤監査役 | 2年 | | | ● (100%) | ● (100%) | | |
| 水尾 順一 | 社外監査役 | 4年 | ● | | ● (100%) | ● (100%) | | |

| 役員名 | 役職 | 在任期間 | 独立役員 | 業務執行 | 取締役会 (出席率) | 監査役会 (出席率) | 役員人事・報酬委員会 (出席率) | その他 |
|---------------|-------|------|------|------|---------------|---------------|---------------------|-----|
| 幕田 英雄 | 社外監査役 | 2年 | ● | | ● (93.3%) | ● (93.3%) | | |
| 北山 久恵 (新任) | 社外監査役 | - | ● | | | | | |

※ 出席率は2021年度の実績です。

[>役員紹介](#)

[>社外役員の独立性に関する基準 \[PDF : 122KB\]](#) 

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性の維持・向上のために、毎年1回、アンケートおよび個別インタビューによる取締役会実効性評価を実施しています。

2020年度の実効性評価に基づく2021年度の取り組み

2020年度の実効性評価を踏まえ、2021年度においては、取締役会での議論をより充実させるため、経営会議などでの議論の内容や部門ごとの戦略、課題進捗などに関する報告の充実や、経営戦略に関する議題に時間をかけるという取り組みを行ってきました。

■ 2021年度の取締役会実効性評価

| | |
|----------------|--|
| <p>評価のプロセス</p> | <p>全ての取締役・監査役に対して質問票を配布し、その回答結果を、個別インタビューによりさらに深掘りした上で、事務局で集計・分析したこれらの結果を取締役会で報告、議論を行った。</p> |
| <p>主な評価項目</p> | <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 ● 今後提供の拡充が求められる情報 |
| <p>評価結果の概要</p> | <p>社外役員からの積極的な発言等によって充実した議論が行われており、取締役会の実効性に概ね問題はないことを確認した。他方、さらなる実効性の向上のために議論すべき課題もあることを確認した。主に挙げられた課題は以下の通り。</p> <p>①取締役会の構成面の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会の多様性をどう考えるべきか <p>②取締役会の審議面の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会における経営戦略遂行状況のモニタリングの在り方をどう考えるべきか <p>③取締役会の運営面の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 充実した審議時間を確保するために、どのような工夫・効率をもって取締役会を運営すべきか ● 適切な判断に資する情報提供を、どのように充実させるか（専門用語・社内用語、取締役会資料の提供時期等） <p>④今後提供の拡充が求められる情報</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サステナビリティに関する課題とその取組み状況 ● 事業ポートフォリオの見直し要否 |

役員を選任・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執行役員など経営陣幹部の選任に際して、「ダイセルグループ基本理念、サステナブル経営方針、ダイセルグループ行動方針、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」を基本に、当社を先導するにふさわしい人格、識見、意欲、倫理観および経営感覚を有している人物を指名・選任しています。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、取締役会で決定しています。なお、当社は一般社団法人 経済団体連合会が掲げる「2030年30%へのチャレンジ～#Here We Go 203030～」への賛同を表明し、2030年までに役員※に占める女性比率を30%以上にすることを目標にしています。当社は「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」をマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）の一つとして位置付けており、女性をはじめ多様な人財の力を結集し、企業価値のさらなる向上に取り組んでいきます。

※ 役員には、取締役、監査役、執行役員など経営幹部が含まれています。

役員を選任理由および活動の状況

社外役員を選任にあたり、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、独立役員資格を満たす社外役員全員を独立役員に指定しています。

■ 取締役および監査役の選任理由（2022年6月22日現在）

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

| 取締役 | 役職 | 選任理由 |
|--------|-------|--|
| 野木森 雅郁 | 社外取締役 | 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豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため |
| 北山 禎介 | 社外取締役 | 金融機関の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため |
| 八丁地 園子 | 社外取締役 | 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豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため |
| 浅野 敏雄 | 社外取締役 | 化学品の製造・販売を行う企業の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため |
| 古市 健 | 社外取締役 | 金融機関の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため |
| 小松 百合弥 | 社外取締役 | 国内外の投資会社や情報・通信会社の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため |

| 監査役 | 役職 | 選任理由 |
|-------|-------|--|
| 藤田 眞司 | 常勤監査役 | 長年にわたり経理部門の責任者を務め、当社グループの財務および会計を統括してきた実績を踏まえ、中立的かつ客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保を担う監査役として適切な人材と判断したため |
| 今中 久典 | 常勤監査役 | 経営企画やサステナブル経営などに関わる部門の責任者を務め、全社横断的に経営を管理してきた実績を踏まえ、中立的かつ客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保を担う監査役として適切な人材と判断したため |
| 水尾 順一 | 社外監査役 | CSR、コーポレート・ガバナンスおよび経営倫理などの研究者としての高度の専門的知識・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 |
| 幕田 英雄 | 社外監査役 | 弁護士として高度な専門的知識、幅広い見識を有し、最高検察庁検事、公正取引委員会委員等を歴任され、また社外役員として企業に携わ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 |
| 北山 久恵 | 社外監査役 | 公認会計士として高度な専門的知識と幅広い見識を有しており、大手監査法人のパートナーや公認会計士協会の役員等を歴任され、また社外役員として企業実務に携わ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 |

※ 取締役は2022年6月22日付、監査役は過年度もしくは当年度の定時株主総会開催日にそれぞれ就任

■ 取締役および監査役の有する主な知見や経験（スキルマトリクス）

| 氏名 | | 企業経営 | グローバル経営 | マーケティング／事業企画 | 技術／研究開発 | 財務・会計 | 法務・知財・リスク管理 | ESG |
|-----|--------|------|---------|--------------|---------|-------|-------------|-----|
| 取締役 | 小河 義美 | ● | ● | | ● | | | ● |
| | 杉本 幸太郎 | ● | ● | | | ● | ● | ● |
| | 榊 康裕 | ● | ● | ● | | | ● | ● |
| | 高部 昭久 | ● | | | ● | | ● | ● |
| | 野木森 雅郁 | 社外 | ● | ● | | ● | | ● |
| | 北山 禎介 | 社外 | ● | ● | | | ● | ● |
| | 八丁地 園子 | 社外 | ● | ● | ● | | ● | ● |
| | 浅野 敏雄 | 社外 | ● | ● | | ● | | ● |
| | 古市 健 | 社外 | ● | ● | | | ● | ● |
| | 小松 百合弥 | 社外 | ● | ● | | | ● | ● |
| 監査役 | 藤田 眞司 | ● | | | | ● | ● | ● |
| | 今中 久典 | ● | ● | | | | | ● |
| | 水尾 順一 | 社外 | | | | | ● | ● |
| | 幕田 英雄 | 社外 | | | | ● | ● | ● |
| | 北山 久恵 | 社外 | | | | ● | ● | ● |

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などは、株主総会においてご承認いただいた報酬などの総額の範囲内で、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) 報酬などについては、役員人事・報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会で意見交換を行った上で決定しており、客観性・透明性・妥当性を担保しています。

2. 各報酬の考え方

(1) 月額報酬について

取締役および監査役の月額報酬は、原則として、取締役については職務および業務執行上の役位、監査役については常勤であるか否かを踏まえて決定される内規に従い、定額を支給しています。

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

(2) 業績連動賞与について

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

- 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いっそうの価値共有を図るとともに、中長期的な企業価値向上に対する貢献意欲を従来以上に引き出すことを目的として導入しているものです。本株式報酬においては譲渡制限期間を30年と設定し、取締役会において対象者ごとに金額を定め、その金額を一定時点での株価をもって除した数の株式を支給しています。

※ 当社には役員退職慰労金制度はありません。

■ 2021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 | 10名 | 325百万円 | 127百万円 | 62百万円 | 515百万円 |
| （うち社外取締役） | （5名） | （66百万円） | （-） | （-） | （66百万円） |
| 監査役 | 5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 | 15名 | 429百万円 | 127百万円 | 62百万円 | 619百万円 |

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

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

役員研修

取締役および監査役は、それぞれの職責や業務上必要な知識の習得およびその更新などのために、外部研修やセミナーを受講しており、その費用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など（社外役員を除く）を対象としたコンプライアンス研修会を毎年実施しています。

さらに、社外役員に当社の事業活動をよりよく理解し、知見を取締役会での議論に生かしてもらうために、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などの機会を設けています。

[教育・研修プログラム](#)

内部統制システム構築

当社は、会社法に定める業務の適正を確保するため「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、内部統制に関わる体制の整備、運用を行っています。体制整備・運用状況の把握、施策審議のために、専務執行役員である事業支援本部長を議長とし、各コーポレート部門長を委員として構成する内部統制審議会を設置し、グループ全体の内部統制の有効性確保に努めています。なお、同審議会には常勤監査役がオブザーバーとして出席しております。また、同審議会の実施内容については、監査役会および取締役会に報告し、取締役会において当該基本方針の運用状況が適切であることを確認しております。

[内部統制システム構築の基本方針 \[PDF : 142KB\]](#) 

株式の政策保有に関する方針

政策保有に関する方針

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

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

2022年3月31日時点で保有する政策保有株式は52銘柄（貸借対照表計上額は66,585百万円）です。

取締役会での検証内容

保有する全ての銘柄について、その保有目的の妥当性や、営業取引などから生じる定量的・定性的便益および保有するリスクに関する経済的合理性を定期的に検証した結果について、取締役会への報告を実施し、内容についての精査を受けています。

これら検証・精査の結果、2021年度においては非上場株式以外の株式3銘柄のうち1銘柄を全株売却し、2銘柄について一部売却いたしました。また、非上場株式の株式1銘柄を全株売却いたしました。

政策保有株式に係る議決権の行使基準

政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、当社および当社グループの保有目的に重大な影響を与えないこと、投資先企業の持続的成長と中長期的な企業価値向上に資すること、保有先株主共同の利益に資することなどを判断基準として議決権を行使いたします。

■ 政策保有株式（上位10銘柄）の状況（2022年3月31日現在）

| 銘柄 | 株数 | 期末貸借対照表 計上額 (単位：百万円) | 保有目的 |
|--------------------|-----------|----------------------------|---|
| 富士フイルムホールディングス株式会社 | 5,809,249 | 43,580 | 酢酸セルロース等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。 |
| 関西ペイント株式会社 | 1,873,409 | 3,696 | 有機化学品等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有してまいりましたが、協議の結果、株式の保有を縮減する方向で検討しています。 |
| ダイキン工業株式会社 | 156,000 | 3,495 | 共同開発等における同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。 |

| 銘柄 | 株数 | 期末貸借対照表 計上額 (単位：百万円) | 保有目的 |
|-----------------------|-----------|----------------------------|---|
| 日本たばこ産業株式会社 | 1,500,000 | 3,131 | アセテート・トウ等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。 |
| 長瀬産業株式会社 | 1,197,000 | 2,179 | 有機化学品等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。 |
| 東京応化工業株式会社 | 271,100 | 1,995 | 有機化学品等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。 |
| 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ | 1,963,580 | 1,492 | 当社グループの金融および決済取引を安定的に遂行する上で、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。 |
| デンカ株式会社 | 322,600 | 1,096 | 有機化学品等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。 |
| 豊田合成株式会社 | 369,700 | 749 | 自動車エアバッグ用インフレーター等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。 |
| 株式会社三井住友フィナンシャルグループ | 145,520 | 568 | 当社グループの金融および決済取引を安定的に遂行する上で、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。 |

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（パソコンおよびスマートフォンなど）による方法もご案内しています。

株主の皆様からのご質問には、当社グループの取り組みへのご理解をいっそう深めていただくため、分かりやすく答えるよう努めています。

新型コロナウイルス禍での開催となった2021年6月25日の定時株主総会では、感染症防止対策として、ご来場の株主様にはマスクの持参・着用をお願いし、会場受付付近にアルコール消毒液を、入口付近には非接触式検温器を配備して、ご利用いただきました。会場内では、株主席の間隔を従来よりも広くとるとともに、ご発言用のマイクについてはご使用の都度スタッフが消毒をするなどの対策を実施しました。また、当社の役員や株主総会運営スタッフも検温を含め体調を確認の上、マスク着用で対応しました。

今後も安全に配慮し、感染症防止対策を徹底した株主総会を実施します。

IR活動

情報開示の基本方針に基づき、積極的なIR活動を行っています。

四半期ごとに決算説明会を開催するとともに、個別取材や証券会社主催のカンファレンスにおける面談、社長スモールミーティングなどを通じてコミュニケーションを重ね、機関投資家の皆様の当社グループへの理解をより深めていただくよう努めています。2021年度には当社グループの事業へのご理解をさらに深めていただく機会としてセイフティSBUの事業説明会を開催しました。なお、決算説明会を含めこれらIRイベントは、新型コロナウイルス禍でも多くの投資家の皆様にご参加いただけるようにオンライン会議もしくは電話会議でも開催しました。

個人投資家の皆様には、当社ウェブサイトや株主通信などによる情報の発信に加え、証券会社を通じて事業説明動画の配信を行いました。また、当社グループへの理解をより深めていただくこと、当社グループへのご意見をいただくことを目的に、個人投資家2,000名を対象にウェブアンケートを実施しました。また2022年4月より、当社がTDnet・EDINETで開示した情報をメールで配信するサービスを開始しました。（IRメール配信登録のお申込みは、[こちら](#)からお願いします。）

[>IR情報サイト](#)

■ 2021年度の活動

| 活動 | 回数 | 内容 |
|---------------------|-----------------|---|
| アナリスト・機関投資家向け決算説明会 | 4回 | 四半期ごとに説明会を開催（第2・第4四半期決算は社長による会場・オンライン会議併用での説明会、第1・3四半期決算はIR部門による電話会議での説明会を開催） |
| アナリスト・機関投資家向け事業説明会 | 1回 | 2021年12月15日にセイフティSBUの事業内容に関する説明会を開催 （オンライン会議での説明会） |
| アナリスト・機関投資家IR取材 | 約150回 （面談回数） | アナリスト・機関投資家とのオンライン会議、電話会議を実施 |
| 国内機関投資家とのスモールミーティング | 3回 | 社長による国内機関投資家との意見交換会をオンラインで開催 |
| 海外投資家向けカンファレンスへの参加 | 2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担当役員によるオンライン会議を実施 |
| 個人投資家向け事業説明動画配信 | 1回 | 証券会社を通じて事業説明動画を個人投資家に配信 |

企業倫理（コンプライアンス）

基本的な考え方

サステナブルな経営を行う上での基盤の一つが企業倫理（コンプライアンス）です。当社では、1998年3月25日に制定した「ダイセル化学工業行動憲章」を、遵法に基づく企業倫理活動を更に強力に推進するための「ダイセル化学倫理方針」と具体的な行動のあり方を明確にするための「ダイセル化学行動憲章」に全面改定（2001年3月1日）しました。その後、社名や社内方針などの変更および社会情勢の変化を反映させるために改訂を重ね、現在は「ダイセルグループ行動方針」「ダイセル行動規範」（最終改訂2020年4月1日）を取締役会決議にて制定しています。「[ダイセルグループ行動方針](#)」は[基本理念](#)「価値共創によって人々を幸せにする会社」に基づき作成され、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」を実践すること自体を「企業倫理活動」と位置付けています。当社グループでは、企業倫理を社員一人ひとりに浸透させることが経営上の重要な課題と考え、当社の各部門・各グループ企業で企業倫理活動計画を毎年度策定し、グループ全社を挙げて、計画的に企業倫理活動に取り組んでいます。

行動方針：基本理念を達成するための原則・判断基準（グループ企業共通）

行動規範：行動方針を実現するための具体的な規範

[ダイセル行動規範](#)

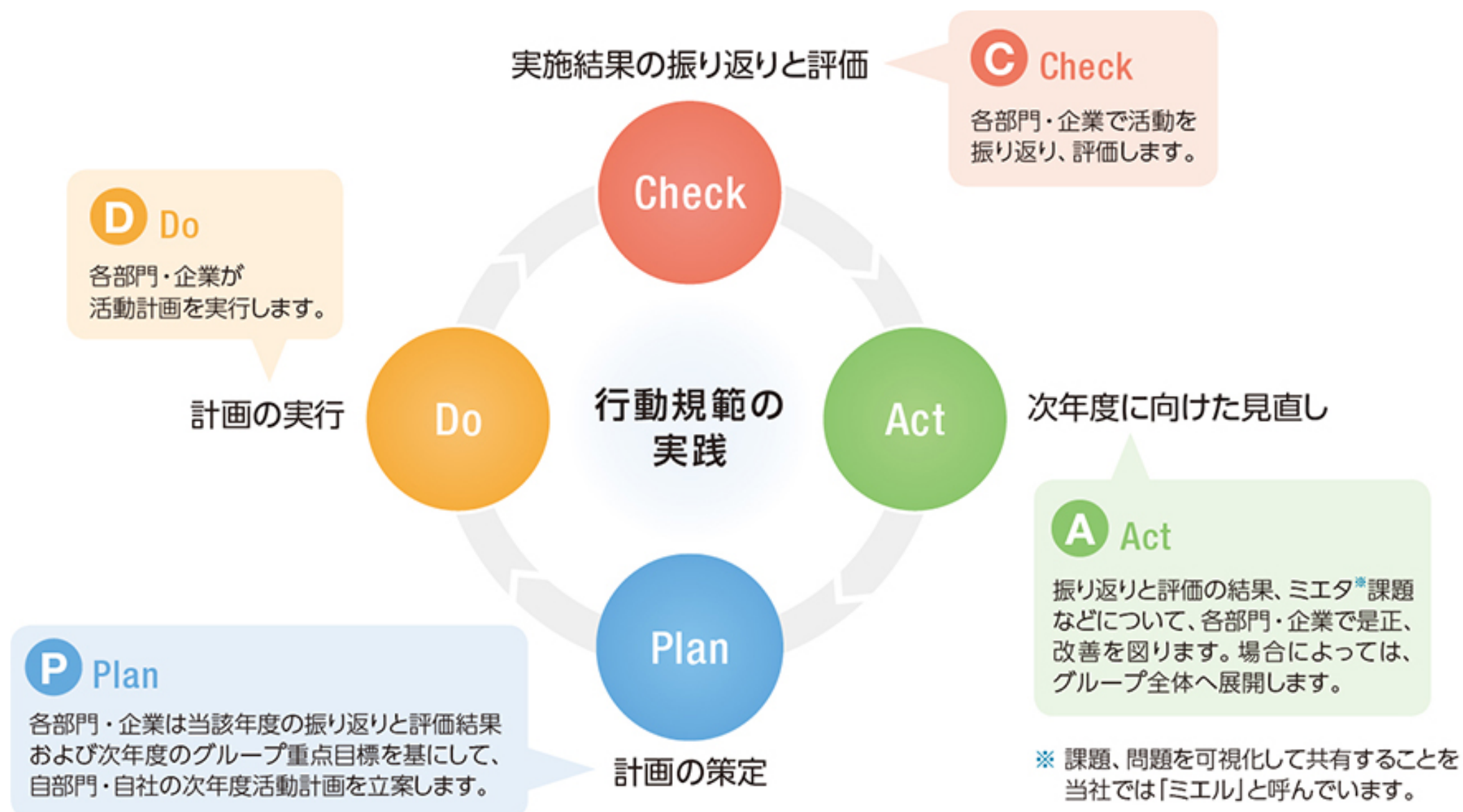
企業倫理マネジメントシステム

当社グループは、企業倫理活動の推進にあたり、「企業倫理マネジメント規程」を制定し、振り返り（CHECK）・見直し他（ACT）・計画（PLAN）・実施と運用（DO）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。

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

※ 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サイクルによる企業倫理マネジメントシステム



企業倫理活動の推進体制

当社は専務執行役員を担当役員とする企業倫理室を設置し、グループ全体における横断的な企業倫理活動を推進しています。当社の各部門・各グループ企業（以下、各組織）では、それぞれのトップから任命された企業倫理活動推進員が核となって、企業倫理活動を主体的に実践しています。

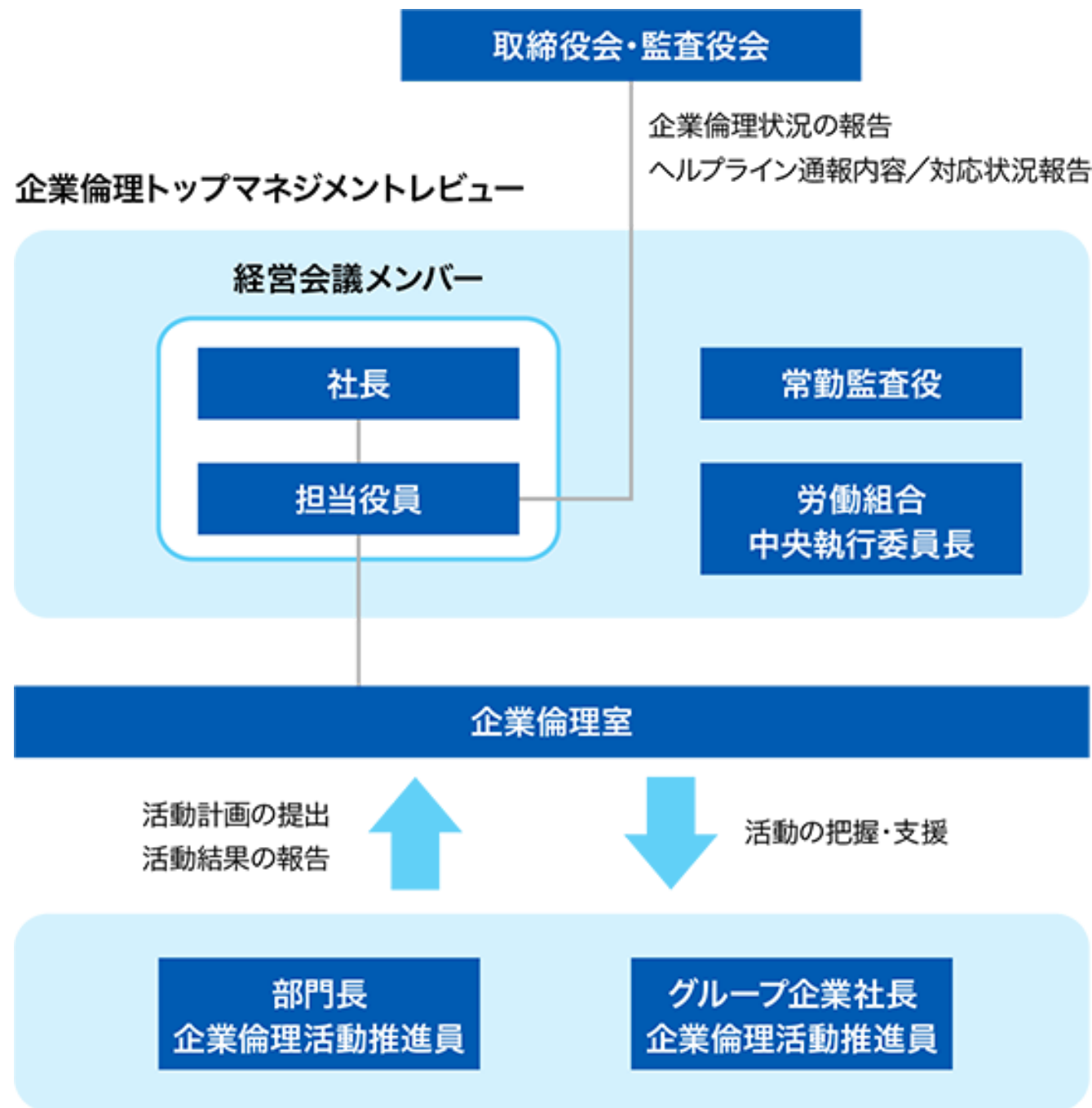
各組織は年度末に企業倫理活動状況および課題を企業倫理室に報告します。企業倫理室はそれらの内容を取りまとめ、社長はじめ経営層および常勤監査役、当社労働組合中央執行委員長が出席する企業倫理トップマネジメントレビューの場で報告し、課題や次年度の目標について議論します。その議論の結果は企業倫理室より取締役会に報告され、次年度の重点目標が審議されます。取締役会で承認された次年度の重点目標は、企業倫理室により各組織に展開され、各組織において重点目標に沿った活動計画の策定が行われます。

企業倫理室は、企業倫理活動推進を目的に、各組織との対話の場として意見交換会を実施しています。可能な限り対面で実施していますが、2021年度はコロナ禍の影響によりリモート形式で、当社の各部門、国内外の全ての連結子会社および国内の非連結子会社の一部と実施しました。各組織の企業倫理活動状況のヒアリングを行い、必要に応じて関係部門も参加し、企業倫理活動に対するアドバイスを行っています。また、この意見交換会は内部監査の側面も有しており、企業倫理活動状況のほか、コンプライアンス違反状況（競争法違反や公務員への支出状況等の腐敗防止に関する確認を含む）、ヘルプライン通報およびそれへの対応状況を確認しています。各組織からの報告や意見交換会などにより、会社経営に大きな影響を与える可能性の高い課題などが確認された場合は、企業倫理室は事実関係を確認後、速やかに企業倫理室担当役員および常勤監査役に報告し、事後の対応を協議します。

また、経営上のリスクの早期把握および是正を目的に設置された「企業倫理ヘルプライン」に寄せられた報告・相談の概要および対応状況・結果を、取締役会で定期的（約4回／年）に報告しています。

✓ 報告・相談制度（内部通報制度）

■ 企業倫理活動推進体制図



法令主管制度

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。同制度に沿って、法務グループなどの13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、法令遵守の徹底を図っています。なお、新たな法令が制定された場合には、一時的に法務グループが法令主管部門となり、内容などの確認後、適切な法令主管部門を定めています。

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（抜粋）

| 委員会 | 規程 | 開催頻度 | 構成メンバー | 目的 |
|-----------|------------|----------|---|---|
| リスク管理委員会 | リスク管理規程 | 1回/年 | 委員長： 専務執行役員 メンバー： ● 支援部門長 | 当社グループ全体のリスク管理推進に関わる課題・対応策を協議・承認 |
| 情報開示委員会 | 情報開示規程 | 必要に応じて開催 | 委員長： 社長 副委員長： ● 専務執行役員 メンバー： ● 経営層およびその他関連部門長 | 情報開示の具体的内容・時期・方法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のある事項について審議 |
| 輸出管理委員会 | 安全保障輸出管理規程 | 1回/年 | 委員長： 専務執行役員 メンバー： ● 生産本部長 ● 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 ● 法務グループリーダー | 国際平和および安全の維持を目的とした、輸出管理関連法令上規制されている貨物や技術を不正に輸出または提供しないための社内管理体制の確立と社内徹底 |
| 個人情報保護委員会 | 個人情報保護規程 | 必要に応じて開催 | 委員長： 専務執行役員 メンバー： ● 企業倫理室長 ● 人事グループリーダー ● デジタル戦略室長 ● IR広報グループリーダー ● 法務グループリーダー | 個人情報保護法等の法令に基づく、個人情報の適正な取り扱いの確保 |

公正な事業慣行

私たちは、ダイセルグループ行動方針に「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」と掲げるとともに、ダイセルの行動規範では「6-1 競争法の遵守」「6-4 政治・行政との透明性の高い関係」「6-5 公平・公正な購買取引の実施」「6-6 接待等」について具体的に定めています。各グループ企業でも同様に行動規範を定め、周知徹底しています。当社グループで働く全ての社員はその精神を遵守し、日々の活動を行っています。なお、2021年度においては、反競争行為、腐敗および贈収賄等に関する重大な法令違反はなく、罰金や課徴金もありませんでした。

ESGデータ集 [コンプライアンス](#)

競争法の遵守

当社グループは事業活動にあたり、公正かつ自由な競争を維持するために、独占禁止法（私的独占の禁止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、各国の反競争的行為に関する法令やガイドラインを遵守しています。当社では「独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、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。また、国内グループ企業については、上記eラーニングで反競争行為防止に関する教育を実施し、海外グループ企業については、英語の教育資料と確認テストを提供し、各企業に適した方法で教育を実施しています。

✓ 教育・研修プログラム

腐敗および贈収賄の防止

当社グループは国連グローバル・コンパクトに賛同し、贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組んでいます（現在、腐敗防止に関するグループ基本方針を策定中）。国内外を問わず、政治、行政（公務員など）、取引先様に対して、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。取引先様との相互の接待および贈答品の授受については、健全な商習慣や社会的常識の範囲内で行うことを行動規範に定めており、これらを行う際には、部門長の承認を要する仕組みを整えています。また、各組織は腐敗・贈収賄に関するリスクを含めた事業活動に関わる[リスクの棚卸](#)を定期的実施しております。さらに当社では階層別集合研修やeラーニングを通じた腐敗防止に関する教育を実施しており、海外に赴任する社員に対しては、不正競争防止法における外国公務員贈賄防止、現地の法令（米国の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。また、国内グループ企業については、当社で実施しているeラーニングを受講することで腐敗防止に関する教育を実施し、海外グループ企業については、当社で実施しているe-learningを翻訳した教育資料と確認テストを提供し、各企業に適した方法で教育を実施しています。

公務員に対する接待については、支払実績をもとに、各組織に対してヒアリングを実施し、その結果を企業倫理トップマネジメントレビューにて報告しています（2021年度において問題となる支出はありませんでした）。また、内部通報制度は腐敗や贈収賄も対象としており、疑いのある事象は適切に調査・対応する仕組みになっています。

[> 国連グローバル・コンパクトへの賛同](#)

情報管理

当社はダイセルグループ行動方針に「私たちは、会社の財産や情報を適切に管理します」を掲げ、ダイセル行動規範に「8-2 秘密情報の取り扱い」「8-4 個人情報の管理」「8-5 情報システムの適切な使用」について定めています。これらに則り、情報の基本的な取り扱いを定めた「情報管理規程」を策定し、情報の適正かつ適切な管理を行っています。

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

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

[>個人情報保護方針](#)

[>特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針](#)

[>情報セキュリティ](#)

税務方針

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

2020年度の課題を踏まえ、2021年度グループ重点目標を以下のように決めました。

2021年度ダイセルグループ企業倫理活動重点目標

- ① 問題点を早く表に出し、大きくなる前に手を打つ
特に新型コロナウイルス感染症の影響でいろいろなことがミエにくくなっており、発見が遅れ対応が後手に回るリスクがある。「早期発見、早期対策」は全ての問題解決の基本と考え、それを具体的に実践する方法を考える。
- ② 「ミエル」「イエル」「キケル」職場づくり
新型コロナウイルス感染症の影響で確実に社員同士のコミュニケーションの機会は減少しており、この状況は今後も続くと思われる。このような環境下で、「ミエル」「イエル」「キケル」が実践できる活気ある組織文化をどのように維持して行くかは重要な課題。
各々の組織で方法を工夫して実施していく。

職場の問題や課題を早く解決するための方策として、仕事の内容・進捗・課題を全員で理解・共有し（「ミエル」）、自由にモノを言え（「イエル」）、人の意見に耳を傾ける（「キケル」）ことを重点目標としています。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各組織に説明し、それを受けて各職場で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、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、各組織（海外含む）とオンライン会議などで意見交換会などを行い、活動のCAPDが回るよう支援しました。

2021年度の活動の総括

新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受ける特別な環境下であることから、「ミエル」「イエル」「キケル」職場の実現には引き続き努力が必要。

2022年度の重点目標

コンプライアンス違反を発生させないための大原則なので、2021年度の二つの目標を継続します。

2022年度ダイセルグループ企業倫理活動重点目標

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

コンプライアンス強調月間における取り組み

当社グループは、毎年8月から9月をコンプライアンス強調月間と定めています。2021年度も、グループ全体でダイセルグループ企業倫理活動重点目標に沿って、以下の活動を行いました。

1. グループ討議

当社グループ内への注意喚起を念頭に作成した事例について、少人数グループで討議しました。当社グループ行動方針と関連付けて、注意が必要な事柄・状況の発生原因、対応策、再発防止策、同様の経験の有無などを討論し、様々な意見を認識・共有すると共に、「イエル」「キケル」の重要性を理解しました。

① ハラスメントについて

社外との取引に際して気を付けてほしいことについて、再度理解することを目的に作成した事例について討議を行いました。

② 業務のチェックについて

業務のチェックの重要性について、その必要性などを含めていかにしてチェック漏れを防ぐかなどを話し合いました。

③ 情報管理について

会社の生命線とも言うべき情報の適切な管理のあり方について、自分ごととして身につけてもらえるようにと作成した事例について討論しました。

④ データ改ざんについて

データ改ざんが発生する原因および環境やデータ改ざんを防ぐ方法などについて話し合いました。

2. 教育

以下の項目などについて国内の当社グループで働く全社員を対象にeラーニングで学習を実施しました。受講者数は4,609名（受講率90.0%）でした。なお、海外のグループ会社では全社にeラーニングの資料を翻訳して送付し、教育資料として活用しました。

- ① コンプライアンス全般（独占禁止法、不正競争防止法を含む公正な事業慣行（腐敗防止））など
- ② 2021年度 企業倫理グループ重点目標
- ③ ダイセルグループ行動方針
- ④ 企業倫理ヘルプライン

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全従業員を対象として川柳を募集し、319句の応募の中から、優秀作を選出、表彰しました。この取り組みは、社員がコンプライアンスについて改めて考える良い契機となりました。

4. 講演会

競争法（独占禁止法）、反社会的勢力への対応、ダイバーシティ推進への取り組みについて社内講師による講演会を計6回開催し約700名が聴講しました。

教育・研修プログラム

新入社員・進級した社員・リーダー職[※]・役員および国内グループ企業社長・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、企業倫理室は社内部門・グループ企業からの依頼に応じて、コンプライアンスに関する特定のテーマでセミナーを開催しています。

下記に加えて、2021年度も前年度に引き続き、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コマまんがや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教育に活用しました。

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

■ 2021年度 集合研修

| 名称 | 対象者 | 内容 | 受講人数（名） |
|---------|-------------------|--|---------|
| 階層別研修 | 新入社員 | 企業倫理一般 （腐敗防止、反競争行為等の内容を含む講義とグループ討論） | 83 |
| | 新任中級職（現：C2/E3/E5） | | 82 |
| | 新任上級職1級（現：C3/E7） | | 109 |
| | 新任上級職2級（現：C4/E9） | | 79 |
| | 新任リーダー職 | | 52 |
| 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） | 59 |

※ 組合員の新しい人事制度については、[「教育訓練体系」](#)をご覧ください。

■ ヘルプライン通報訓練

仮想の事例をもとに模擬通報を行うことで、いざと言う時に躊躇なく内部通報できるようにするための実践型トレーニング「ヘルプライン通報訓練」を実施し、437名が受講しました。

■ 2021年度 その他の研修

| 名称 | 対象者 | 内容 |
|---------|-----------------------|------------------------|
| 海外赴任者研修 | 海外赴任者 | 競争法、贈収賄、差別、ハラスメント、不正防止 |
| 役員研修 | ダイセル役員、 国内グループ企業社長 | 不祥事の未然防止 |

知的財産権の尊重

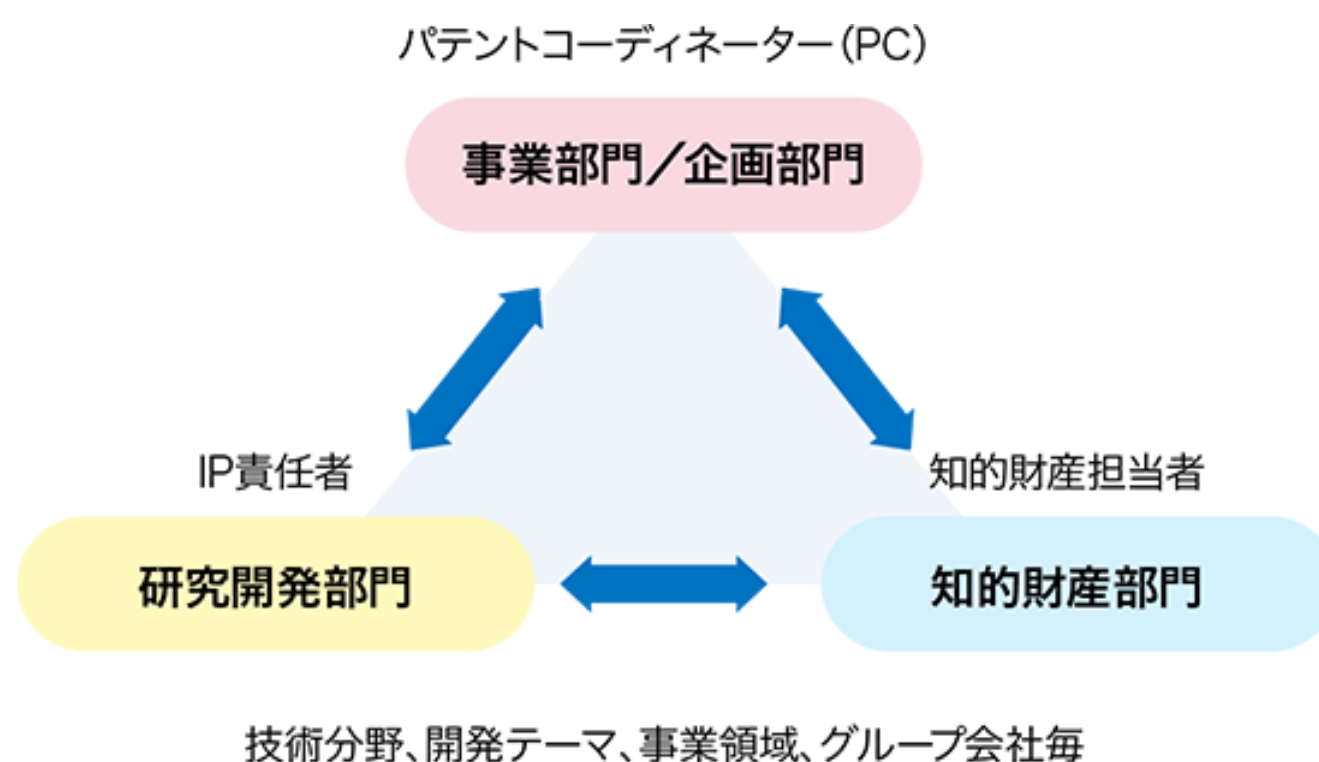
知的財産に関する基本的な考え方

当社グループでは、ダイセル行動規範「8-3 知的財産権の保全・確保」に基づき、第三者が保有する知的財産権を尊重するとともに、会社が保有する知的財産権（特許権・実用新案権・商標権・意匠権など）が重要な資産であることを認識し、その保全・確保に努めています。

知的財産に関わる社内体制

知的財産部門は、「Proactive IP」というスローガンを掲げ、事業・企画部門、研究開発部門、知的財産部門が連携し、ダイセルグループの事業を強くするために知的財産を有効に活用することを目的とした知的財産活動に取り組んでいます。

■ 知的財産に関わる社内体制図



ダイセルとグループ企業には、各々のテーマごとに約35の知的財産活動チームがあり、発明認定、出願・ノウハウ秘匿判断、権利化、維持要否、特許活用、他社特許判断・回避、特許事件への対応を行っています。

知的財産管理の取り組み

特許検討の業務システムへの落とし込み

当社では、新しい事業や製品の開発において、PACS（Patent Analysis and Confirmation System）と称した特許の解析・確認を行っています。特許解析・確認を通じて、第三者の知的財産を侵害していないことを確認し、会社発展の原動力である技術の新展開を効率的に、かつ確実に推進しています。

社内技術者教育システム

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

知的財産に関わる活動の具体例

WIPO Green パートナーとして参画

ダイセルグループは、WIPO Greenのパートナーとして環境関連の製品や技術開発を進め、SDGs（持続可能な開発目標）にうたわれる持続可能な社会に貢献していきます。

[>WIPO GREENへの参画（ニュースリリース）](#)

[>知的財産に関する取り組み詳細](#)

報告・相談制度（内部通報制度）

公益通報者保護制度の趣旨に基づき、各職場の上司を通じたルートでは適正な問題解決が図れない場合の報告・相談制度として、「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。社内の通報相談窓口は企業倫理室が担当しており、通報・相談案件の調査や、他部門と協力した解決・是正・予防に取り組んでいます。社内の窓口に加え、外部機関を通じて報告・相談できる社外窓口も設置しています。これら窓口は国内の全てのグループ企業に設置しており、併せて、国内外のグループ企業の役職員が、親会社（当社）に対して報告・相談できる窓口も設置するなど、社員が報告・相談しやすい仕組みを整備しています。また、当社ウェブサイトには社外の方も利用可能なコンプライアンス相談窓口を設置しており、退職者・顧客・取引先様・協力会社・地域住民の方なども利用することができます。

これらは、不正・不祥事の防止、早期発見を促進することを目的として設置しており、当社グループ行動方針に反する案件について、顕名または匿名で報告・相談することができます。なお、これらは企業の所在する地域の言語が使用可能で、年中24時間受付をしています。

「企業倫理ヘルプライン」の運用にあたり、「企業倫理マネジメント規程」および「企業倫理ヘルプライン運用規則」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などを定め、報告・相談者の保護に努めています。

企業倫理室は通報内容の事実確認を行い、問題が確認された場合は是正措置の実施・再発防止策の策定など必要な対応・フォローを実施しています。

メールやウェブサイトの窓口で報告・相談が寄せられた場合は、当社の常勤監査役にも直接転送されます。また、グループ企業各社に寄せられた報告・相談はグループ企業で対応し、企業倫理室は必要に応じたサポートを実施しています。なお、グループ企業各社が対応した報告・相談の概要は企業倫理室に報告されます。当社グループ全体の通報窓口で寄せられた報告・相談への対応状況・結果については、企業倫理室が取締役会にて定期的（約4回／年）に報告しています。

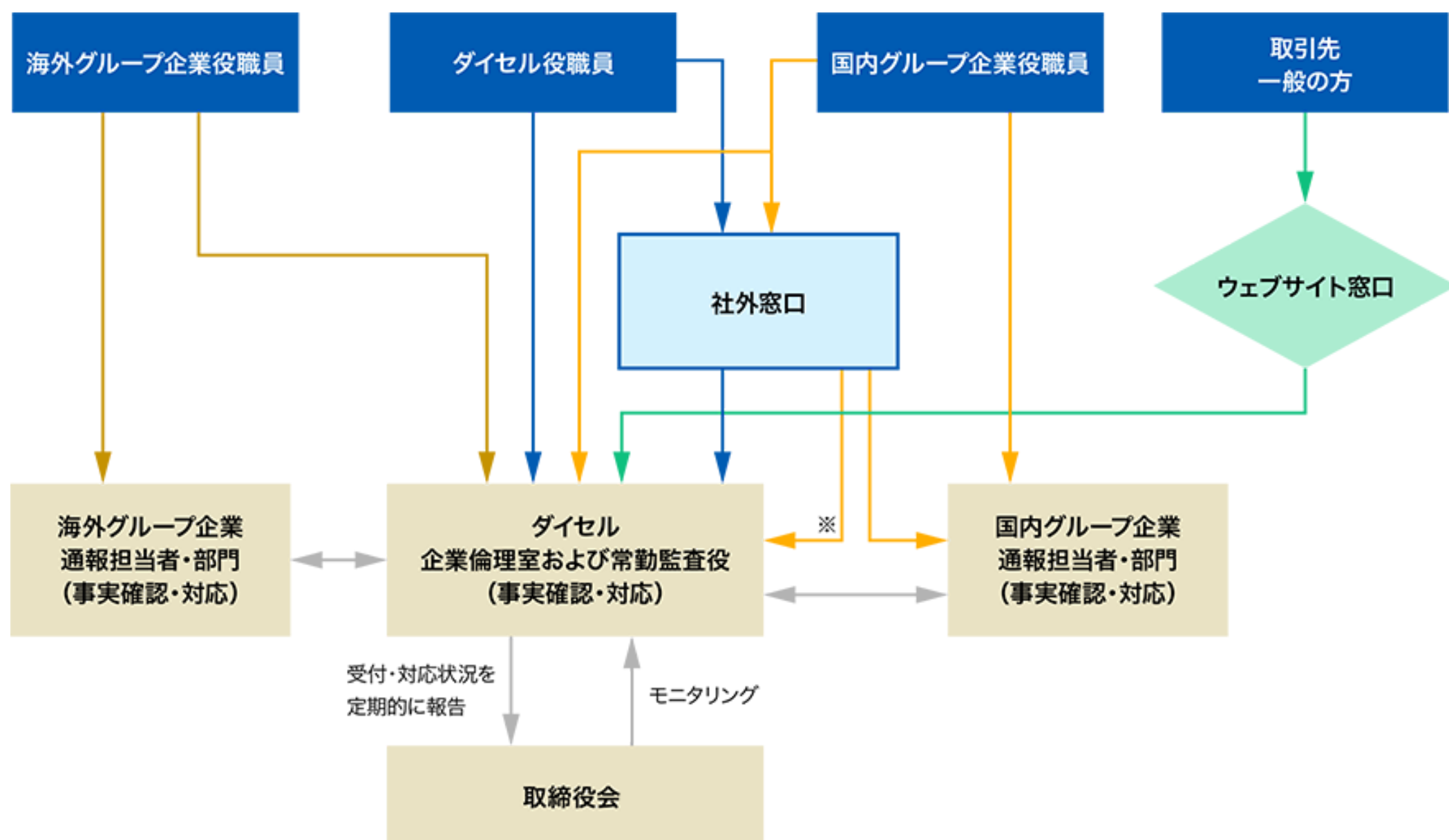
報告・相談制度は、各職場での定期的な周知の他、階層別研修やコンプライアンス強調月間のeラーニングを通じて周知を行っています。

「企業倫理ヘルプライン」は、2020年7月に消費者庁所管の内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）に初回登録され、2021年7月に更新登録されました（なお、消費者庁から2022年2月1日付けで、内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）については、当面、休止することが発表されました）。

2021年度の報告・相談内容に関しては、経営に重大な影響を及ぼすものではありませんでした。

| | |
|------|--|
| 対象者 | 全社員（海外を含む）、社外（顧客、取引先、協力会社、退職者、一般の方など） |
| 報告内容 | ダイセルグループ行動方針に違反している懸念のある事象 （不正、反競争行為、汚職・贈収賄、人権侵害、ハラスメント、雇用環境、環境汚染、ほかコンプライアンス違反） |
| 設置窓口 | ① ダイセル本体の窓口 ② グループ企業の窓口 ③ 社外窓口（外部専門機関への委託） ④ ウェブサイトの窓口 |

■ 報告・相談制度フロー



※ 通報者がグループ企業には告げずダイセルに通報を望むとき

■ 報告・相談件数

(報告ベース：事実と確認できなかった案件も含む)

(件)

| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 報告・相談件数 | 30 (13) | 52 (35) | 51 (39) | 54 (25) | 50 (11) |
| うち経営に重大な影響を与えた報告件数 | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 対象外 | 1 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 合計 | 31 (13) | 52 (35) | 51 (39) | 54 (25) | 50 (11) |

※ 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

> [消費者庁の内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）に登録（ニュースリリース）](#)

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。

2020年4月1日改訂

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。

2020年4月1日改訂

リスク管理

基本的な考え方

当社は、「リスク管理規程」に基づき、リスク管理を経営の重要な業務と認識し、企業活動に潜在するリスクへの適切な対応を行うとともに、リスクが顕在化した際の影響の最小化を図っています。

リスク管理体制

リスク管理委員会の取り組み

当社は、当社およびグループ企業のリスク管理を統括・推進する組織として2006年に「リスク管理委員会」を発足しました。当該委員会は、企業倫理室担当役員が委員長を務め、各コーポレートの部門長を委員とした構成で、年1回開催する定例会に加え、必要に応じて臨時会を開催しています。

定例会では、当社の各部門・各グループ企業（以下、各組織）が提出するリスク管理活動報告書およびリスク棚卸結果により、リスク対応策の進捗状況の確認を行い、必要に応じて助言や支援を行っています。全社的な対応が必要と判断されるリスクには、プロジェクトなどを立ち上げて対策を進めています。また、当社グループが置かれている事業環境や社会情勢を考慮して、再点検すべきリスクを「重点確認ポイント」として設定し、各組織において再確認および対策の見直しなどを行っています。

なお、当該委員会で議論された、重点確認ポイントや当社グループの経営に重大な影響を及ぼすリスクへの対応策の進捗状況、次年度のリスク管理の方針、BCPの整備状況、その他重要事項については、年度末の経営会議および取締役会に報告しています。

当社の各部門・各グループ企業における取り組み

当社グループのリスク管理の根幹は、各組織で実施しているリスク管理です。

各組織におけるリスク管理は以下の手順で行われています。

1. 各組織の事業目標の達成に重大な影響を及ぼすリスクを特定し、リスクカテゴリに分類（Check）
2. 発生頻度と発生したときの影響度を3段階に区分し、優先的に対応するリスクを特定（Check）
3. できる限り顕在化させないための対策や、万が一顕在化してしまったとしても被害を最小限にするための対策の検討および計画立案（コーポレート部門のリスク担当者の助言により対策の内容を改善）（Act・Plan）
4. 対策の実施（Do）
5. リスクの再評価（Check）とそれに伴う対策内容の再検討（Act）

各組織^{※1}は、リスクとその対策の内容をイントラネットのデータベースに登録し、対策の実施状況を入力、更新（年2回）することでCAPDサイクル^{※2}をまわしています。

また、年度末には対策の実施状況を含むリスク棚卸結果、新たに確認したリスクと重点確認ポイントの再確認結果などを記載したリスク活動報告書をリスク管理委員会に提出します。

※1 各組織：一部のグループ企業はデータベースを使用せず、ファイル形式で提出しています。

※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。

■ 対象とするリスクカテゴリ

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. 経営戦略関連リスク | 9. 情報システム・ネットワーク関連リスクおよび情報セキュリティ関連リスク |
| 2. 生産技術、生産装置、用役関連リスク | 10. グループ経営・統制関連リスク |
| 3. 建設、修繕（安全、品質、購買等含む）関連リスク | 11. 法務、企業倫理関連リスク |
| 4. 製品安定供給関連リスク | 12. 雇用、人財関連リスクおよび従業員の不正・犯罪関連リスク |
| 5. 知的財産関連リスク | 13. 金融・投資、与信、財務、会計関連リスク |
| 6. 購買、調達関連リスク | 14. 広報関連リスクおよび不適切な情報利用関連リスク |
| 7. 品質マネジメント関連リスクおよび製品安全（PL）関連リスク | 15. 反社会的集団関連リスクおよび地域社会関連リスク |
| 8. 環境問題等レスポンシブル・ケア関連リスクおよび事故、災害関連リスク | |

2021年度重点確認ポイント

重点確認ポイントは当社グループの置かれている事業環境や社会情勢を考慮してリスク管理委員会が設定するものです。2021年度は「原材料供給停止に関わるリスクの再確認」を設定し、グループを挙げてリスクの再確認および対策の見直しや対策実行の強化を行いました。

また、2021年度は各組織でのリスク管理活動の啓発および実態の把握のため、各組織とリスク管理委員会事務局による各組織への個別ヒアリングを実施しました。この過程で見えた課題は、2022年度の活動の中で生かして行く予定です。

重要案件におけるリスク評価

経営戦略上重要な設備投資や投融資案件などの審議では、経営会議などにおいてリスク棚卸および対策の適切性の検討を徹底して行っています。なお、当社は総合アセスメント制度を設けており、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しています。また、当社は2022年4月に「アセスメント本部」を設置し、品質監査室、レスポンシブル・ケア室をその管轄下に置きました。事業計画のアセスメントにおける様々なリスク想定、多様性・専門性の高い検討を一体化した体制で実施しています。

[>総合アセスメント制度](#)

情報セキュリティ

当社グループは「情報システムセキュリティポリシー」に基づき、グループ全体のITに関わる情報セキュリティ施策を実施しています。

[>情報セキュリティ](#)

BCP強化策

大規模災害や新型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、必要に応じてその都度見直しを行っています。当社グループでは「事前の備え（BCPⅠ）」から「発災後の初動（BCPⅡ）」、「業務復旧対応（BCPⅢ）」まで、全ての段階をBCPの対象範囲とし、災害・被害発生による業務レベルの低下を抑え、早期復旧させる施策を、以下3つに分け計画・整備しています。

BCPⅠ：基盤整備によるハード・ソフト対策

耐震補強、液状化対策、浸水対策、システム2重化（操業系・情報系）、通信・情報収集手段の確保、予備機・予備品を含めた備蓄資機材の見直し、原料・製品などの安全在庫の確保、防犯・セキュリティ対策など

BCPⅡ：災害発生後の初動対応

万一の災害・被害発生を想定した初動で、迅速かつ有効な判断・行動が取れるよう計画的に実施する繰り返し訓練や非常・緊急時に使用する手順書、マニュアルの整備・見直しなど

BCPⅢ：業務レベル回復のための計画的対応

工場、調達先、顧客の被害状況を整理し、状況に応じた最適な復旧計画の立案・実行など

また当社は、あらかじめ製品または製品群毎に定めた事業継続・復旧のために必要な計画・情報である「製品毎BCP」の作成手順を記載した「製品毎BCP作成ガイドライン」を策定し、各事業部門が運用することで、万一の災害・被害が発生した場合においても事業の継続、もしくは早期の復旧を図っています。

2021年度は、以下の取り組みを行いました。

■ 2021年度の取り組み

| | |
|--------------|--|
| 事前の備え（BCPⅠ） | <ul style="list-style-type: none">● 自己反応性物質に対する反応解析とリスクアセスメントによる予防処置と、クライシスアセスメント※による事後措置の検討● 原料調達リスクに対する適正在庫水準の維持・早期復旧のための長納期補修部品の確保 |
| 発災後の初動（BCPⅡ） | <ul style="list-style-type: none">● 国土強靱化計画による地域毎のハザードマップに基づいた災害リスク確認● 遠隔監視カメラ設置および遠隔消火設備設置の検討● 新型コロナウイルス感染症を踏まえた全社災害防災体制における拠点間の情報共有システムの強化 |
| 業務復旧対応（BCPⅢ） | <ul style="list-style-type: none">● 製品毎BCPの整備推進● イノベーション・パーク、東京本社および大阪本社による、シナリオ非提示型での全社災害対応訓練を実施 |

※ 万が一事故が発生した場合に、被害を拡大させない・二次災害を防ぐ対応措置に関するアセスメント

[>大規模災害発生時の緊急体制・災害対応訓練（保安防災）](#)

リスク発生時の対応

リスクが顕在化した場合には、「リスク発生時対応規程」に基づき、顕在化したリスクカテゴリの主管部門が対応を行います。当該規程にはリスクカテゴリごとの主管部門の他、対処協力部門、主管部門への報告事項などが定められています。事故・災害発生時の対応については、当該規程に基づき「災害対応規則」を策定しており、当該規則に従って対応します。

[>保安防災](#)

[>新型コロナウイルス感染症拡大への対策の詳細](#)

基本方針

当社グループは、情報セキュリティに関する最上位規程「情報システムセキュリティポリシー」において、以下を定めています。

第1条（理念・目的）

私たちダイセルグループで働く全ての者は情報システムセキュリティポリシーおよび、関連規程に従い、情報システムセキュリティ維持に努めます。

第2条（遵守事項）

ダイセルグループで働く者は、以下の事項を遵守します。なお、情報システム資産とは、ダイセルグループの管理下にあるすべての情報システム機器・設備、ソフトウェアおよび情報を指します。

- 情報システム資産を適正に管理し、破損・盗難・情報漏洩や改ざんの防止に努めます
- 情報システム資産を適正に利用し、ダイセルグループの社会的信用維持に努めます
- 情報システム資産を適正に使用し、ダイセルグループ内に於ける業務を円滑に遂行します
- 情報システム資産の不適正な利用や漏洩・改ざんなどにより、ダイセルグループ内外に損害を与えないように努めます

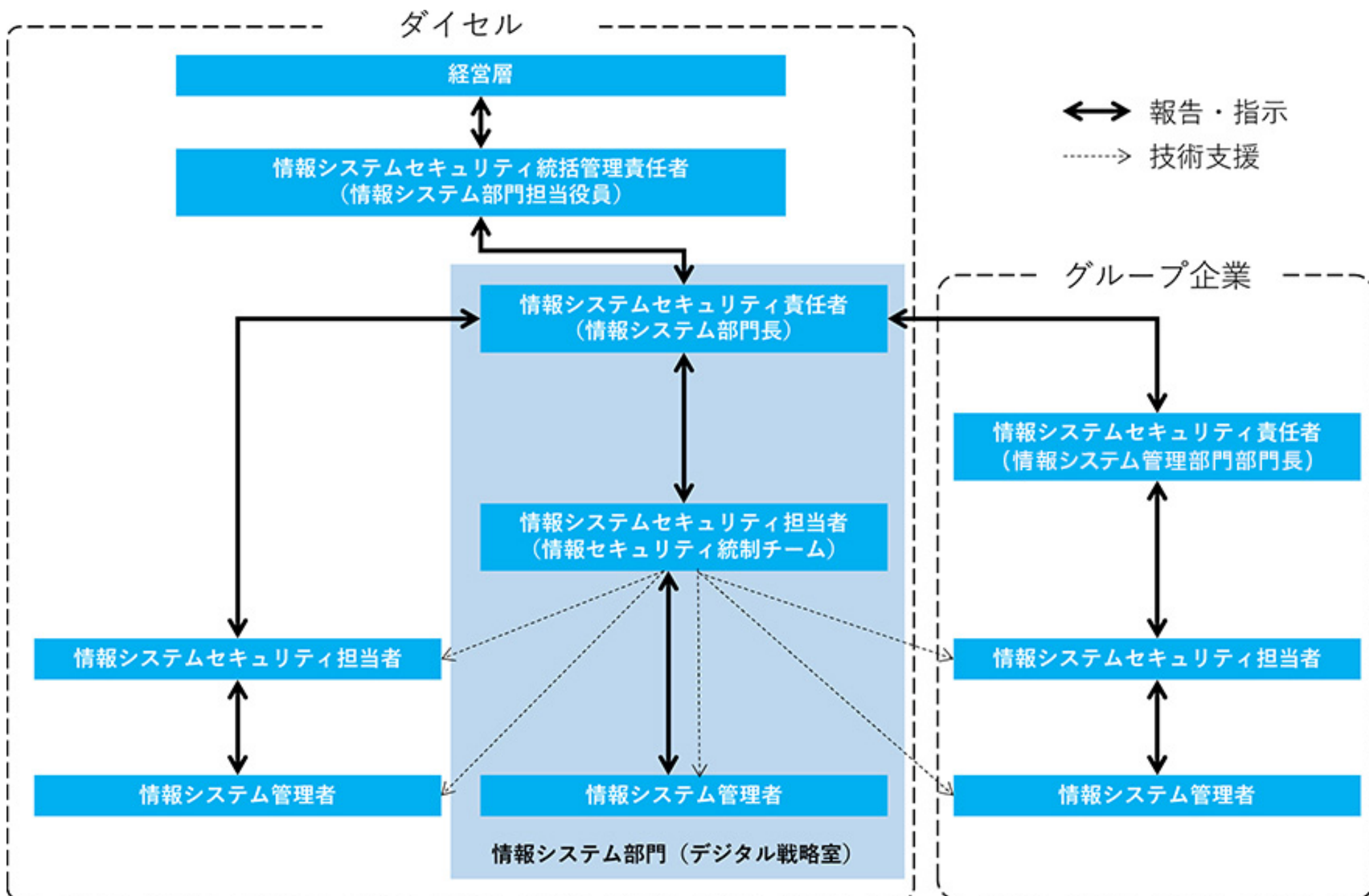
2014年3月12日改訂

情報セキュリティ維持・問題対応体制

基本方針を実現するため、「情報システムセキュリティ基本規程」に基づき、情報システム部門担当役員を統括責任者とし、社内各部門／グループ企業に責任者・担当者を置く情報セキュリティの維持および問題発生時の対応体制を構築しています。この担当者は社内プロジェクトとして発令されており、個人業績評価の対象となる業務として対応を遂行しています。

また、情報システム担当部門内に情報セキュリティ統制チームを置き、本体制を通じて情報セキュリティに関する日常の運用管理や、問題が発生した部門・システム管理者との直接対応などの実務を遂行しています。

■ 情報セキュリティ維持・問題対応体制



情報システムの利用者に対しては、システム利用時の情報セキュリティ関連ルールを「情報システム利用者規程」に定めています。これら情報セキュリティ関連ルールや異常時の連絡先を携帯冊子にして全社員に配布し周知することに加え、ルールに違反した場合の罰則を「懲戒運用規則」に定めることにより、情報システムの管理者・利用者双方を包含した情報セキュリティの維持に努めています。

また、情報システム利用に限定されない情報管理全般については「情報管理規程」および「秘密情報管理規程」に従い適切な管理に努めています。

> 情報管理

対策方針

多様な働き方を実現するためのテレワーク環境拡充、生産性向上のためのAI/IoT技術導入など、管理すべき情報システム資産が増加する一方で、サイバー攻撃の高度化など情報セキュリティ問題が発生する要因も増加しています。社内外の状況が変化し続ける中においても、基本方針に定めた事項が遵守できている状態を維持するため、以下の対策を実施しています。

- 問題の未然防止・検知・復旧
- CAPDサイクルに基づく見直し

問題の未然防止・検知・復旧

問題を未然防止するための対策と並行して、完璧な未然防止は不可能という考え方に基づき、万一問題が発生した場合は速やかに検知し、速やかに復旧することで被害を最小化するための対策を実施しています。また、自宅などテレワーク先からクラウドサービスへの直接アクセスなど、通信経路や情報共有手段の変化に応じた対策を順次実行しています。

■ 未然防止・検知・復旧対策

| 段階 | 主な対策 |
|------|--|
| 未然防止 | <ul style="list-style-type: none">● オフィス系ネットワーク、制御系ネットワーク、外部ネットワークの相互接続点をファイアウォールで分離● 無認可通信、既知の不正通信遮断● 私物デバイス、無認可クラウドサービスによる業務の防止● 社外持ち出しデバイス紛失時の情報漏えい対策● 社外関係機関からの情報入手● 社員への情報提供、定期的な教育・訓練(標的型攻撃メール対応訓練など) |
| 検知 | <ul style="list-style-type: none">● 専門ベンダーによる不正通信の24時間365日監視・異常通知● 重要システムのログ長期保管、異常自動検知● 異常発生、デバイス紛失など緊急時の連絡窓口整備 |
| 復旧 | <ul style="list-style-type: none">● 情報セキュリティ維持体制に基づく対応● 重要サーバの定期バックアップ● 専門ベンダーとの対応支援契約 |

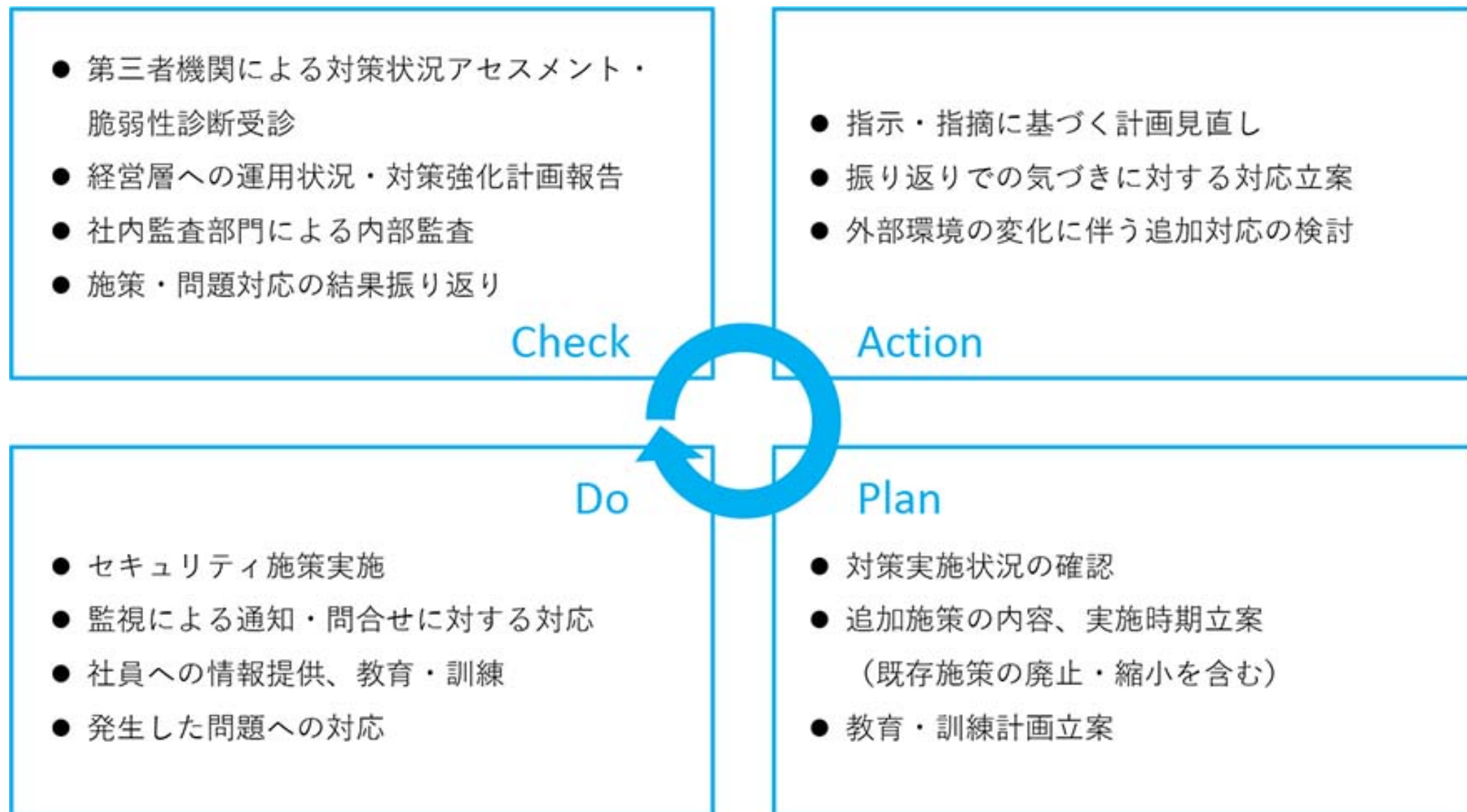
情報セキュリティ問題同様、システム大規模停止の原因となる自然災害に対しては、各システムの重要度に応じた復旧目標を定め、復旧目標を満たすための対策を実施しています。対策としては契約しているデータセンターの立地・設備確認だけでなく、二重化などシステム構成による対策、運用設計による対策を含みます。

[> 情報システム以外のBCP強化策](#)

CAPDサイクルに基づく見直し

対策内容の陳腐化や、不適切な運用による実効性の低下を防ぐため、定期的に社内外のチェックを受け、指示・指摘事項を対策計画や運用に反映しています。

■ CAPDサイクル実行図



基本方針の遵守状況

2021年度に、規程違反など当社グループ社員による情報セキュリティ、サイバーセキュリティに関する違反事項はありません。また第三者機関によるアセスメントなどにおいても重大な指摘事項はなく、その他の指摘事項に対しては対策計画を立案し順次是正しています。

なお、2021年12月、2022年4月に発生しました当社グループに対する不正アクセス事案につきまして、調査の結果、お客様・取引先様の個人情報や秘密情報の外部流出は確認されませんでした。外部の専門機関の協力も得ながら再発防止および情報セキュリティ強化に取り組んでいます。

レスポンシブル・ケア活動

当社グループでは、レスポンシブル・ケア（以下、本文はRC）の理念の下「ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針」を定め、持続可能な社会の実現に向け、全グループを挙げてRC活動を推進しています。

ダイセルグループのレスポンシブル・ケア

RC活動とは、化学品を製造または取り扱う事業者が化学品の開発から製造、物流、使用、廃棄に至る全ての過程において、自主的に「環境・健康・安全」を確保し、その成果を公表し、社会との対話を行う、世界中の化学メーカーが実践している自主的な取り組みです。当社グループは、RC活動を重要な責務と捉え、社長直轄のRC委員会を中心に推進しています。

1995年2月21日には、一般社団法人日本化学工業協会（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4月1日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4月5日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」へ改定しました。

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。

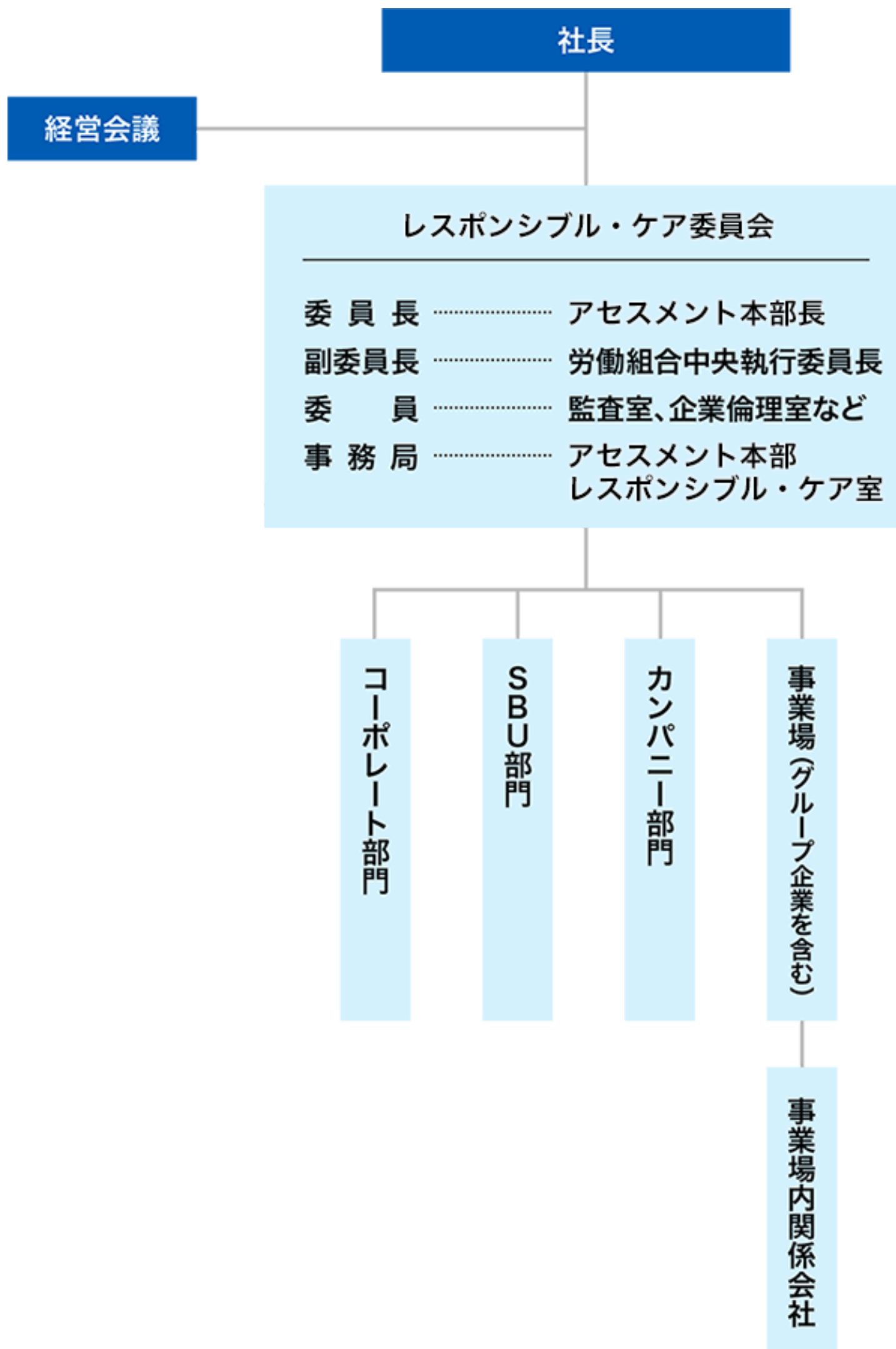
2017年4月5日 改定

レスポンスブル・ケア推進体制

当社グループは「労働安全衛生」「保安防災」「環境保全」「化学品安全」「物流安全」および「社会との対話」のRC活動を推進するために「レスポンスブル・ケア推進規程」に基づき、RC委員会を設置し、定期的に委員会を開催しています。

RC委員会は、RC活動の最高責任者である社長により任命されたRC担当役員であるアセスメント本部長を委員長に、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）、事務局であるアセスメント本部RC室（以下、RC室）などで構成しています。

■ レスポンスブル・ケア推進体制



レスポンシブル・ケア委員会の役割

RC委員会は、基本方針を策定するほか、年度末には各部門からRC活動に関する報告を受け、経営層が参加する企画会議で報告するとともに、次年度の目標、計画を提案し、経営会議決裁を得て決定しています。これらの取り組み状況は、RC委員会から経営会議へ報告されます。また「レスポンシブル・ケア監査規則」に基づいたRC監査を実施しています。

■ レスポンシブル・ケア委員会の役割

| 役割 | 内容 |
|------------------------|--|
| 1. 基本方針および目標等の策定 | RC活動を継続的かつ、着実に推進するため、当社グループ横断的なRC基本方針および目標等を作成する |
| 2. 実施体制の整備 | 目標の設定、実施計画の策定、実施、実施結果の評価のCAPD改善サイクルが的確に行えるよう、必要に応じて実施体制の見直しを検討する |
| 3. 長期計画および中期計画の審議・立案 | 長期計画におけるRC事項およびRC中期計画の立案において、委員会はRC室から提案を受け、全社に関わる重要事項に関し審議決定する |
| 4. 年度実施計画の企画・立案 | 委員会は、当社グループに関わる重要事項に関する方針を審議、決定する委員会で承認後、企画会議の審議を経て経営会議の決裁を受ける |
| 5. 実施状況の把握・助言 | <ul style="list-style-type: none">(1) 委員会は、RC活動を的確に推進することを目的としてRC室に助言・指導を行う(2) 委員会はRC事項に関する教育訓練、文書管理および広報活動の業務に対し、必要に応じて適切な指導・助言を行う |
| 6. RC監査実施結果の評価 | RC監査体制 |
| 7. 規程類の制定・改廃 | 委員会はRC活動の円滑な推進に関わる重要な規程、規則等の計画的な整備状況、諸規程管理規程に基づく体系化などについて、必要により助言、指導を行う |
| 8. RC活動における善行や貢献に対する表彰 | 委員会はRC活動における善行や貢献に対する表彰を行う |

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、アセスメント本部長、RC委員会部門代表およびRC室で構成されるメンバーで、当社全事業場およびポリプラスチックス（株）富士工場は年1回、その他のグループ企業は3年ごとにRC監査を実施しています。RC監査は毎年度全社横断的な課題をテーマに定め監査するとともに、RC実施計画の実施状況の確認や、計画達成に向けた課題について審議しています。また、RC監査の結果は次年度の目標やRC実施計画に反映させ、継続的改善に取り組んでいます。

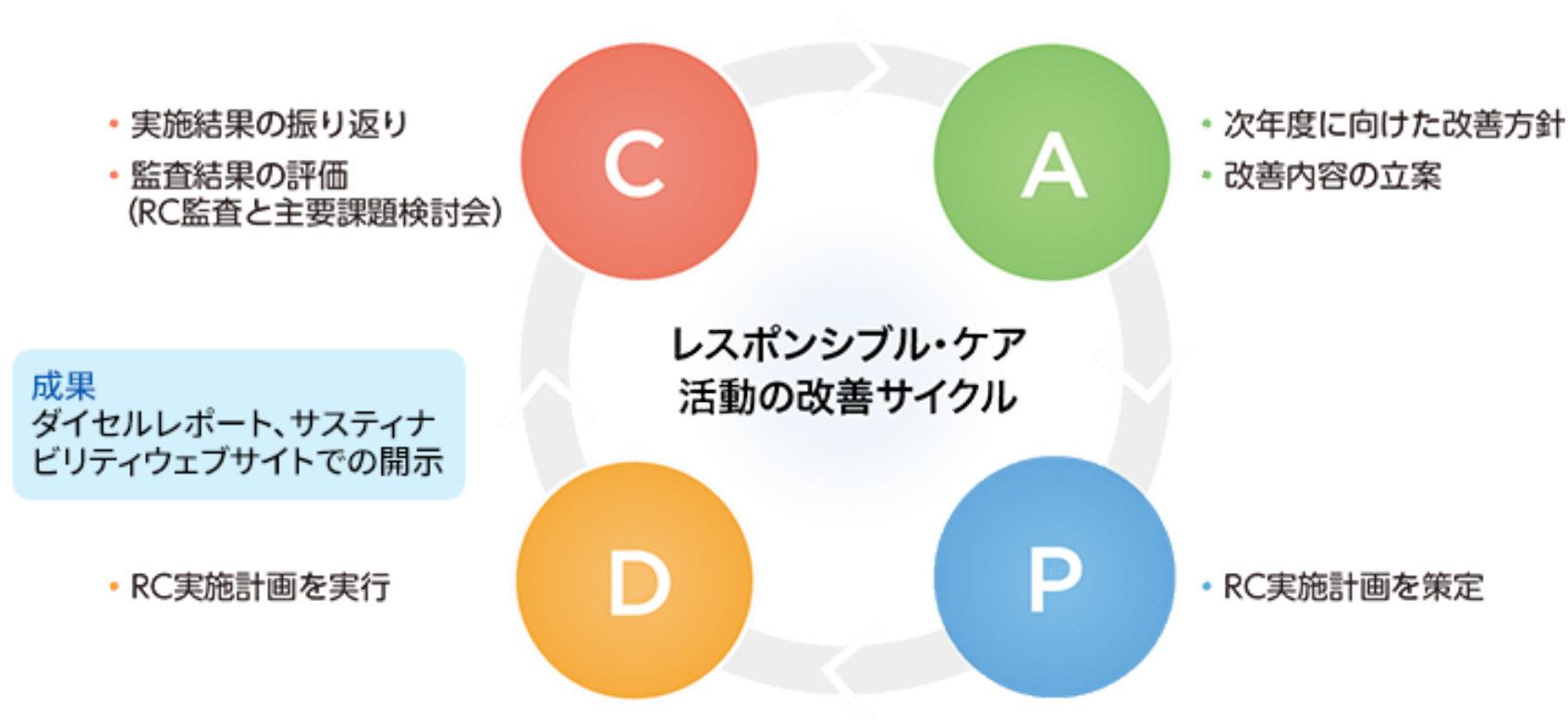
2021年度はコロナ禍のため、国内の当社7事業場およびポリプラスチックス（株）富士工場に対してリモートによる監査を実施しました。監査に先立ち、RC内部監査チェックリストによる中間チェックを行い、振り返り、今後の取り組みを考える参考にしました。RC監査は、RC実施計画における重要課題、およびRC主要課題検討会で顕在化した課題の進捗について確認しました。

主要課題検討会

当社および国内グループ企業の各事業場へ定期的にRC室が往査する「主要課題検討会」を開催しています。主要課題検討会では、各事業場のRC実施計画進捗状況や労働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。

2021年度の主要課題検討会は、前年度に引き続き、コロナ禍のため、リモートで実施しました。

■ CAPDサイクル図



レスポンスブル・ケア活動の推進

安全環境責任者会議

当社事業場とポリプラスチックス（株）富士工場の安全環境部門の責任者、RC室がリモートで一堂に会し、定期的に「安全環境責任者会議」を開催しています。2021年度は6回開催し、労働安全衛生や保安防災、環境保全をはじめとするRC関連の課題、規制動向などの情報交換や討議、労災トラブルの情報共有や安全対策の進捗管理を行いました。

レスポンスブル・ケア推進大会

RC活動は、サステナブル経営方針を実現する上で重要な取り組みのひとつです。当社グループは、RC活動を常に高い意識を持ち推進するため、年度はじめに「ダイセルグループ レスポンスブル・ケア推進大会」を開催しています。大会には、ダイセルの経営層をはじめ、SBU長・カンパニー長・グループ企業社長・ダイセル労働組合代表、各部門代表などが出席し、社長、RC委員長およびRC副委員長がメッセージを発信するとともに、年間のRC活動方針、RC実施計画を発表し、周知・浸透を図っています。

2021年度は、東京本社を拠点にリモート開催しました。第2部では、多摩大学大学院教授 ルール形成戦略研究所所長 國分俊史氏より「米中冷戦がもたらす各国の経済安全保障政策を予見した 経営改革の必要性」の演題でご講演いただきました。また2022年度も東京本社を拠点にリモート開催し、社長、RC委員長およびRC副委員長から安全と品質の確保についてメッセージを発信しました。また、播磨工場長および大竹工場長から工場での安全への取り組み、RC室長からRC実施計画について発表しました。

TOPICS

RC表彰

RC委員会では、毎年度RC活動における善行や貢献に対して表彰しており、2021年度は2名が表彰されました。例年表彰式はレスポンシブル・ケア推進大会で行われますが、コロナ禍であったため、各事業場で実施しました。

TOPICS

改善事例発表会

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、毎年改善事例発表会を開催しています。2021年度はコロナ禍のため開催を見合わせましたが、事業場単位で、気がかり／ヒヤリハットや3Sのビフォーアフターの取り組みを推進しました。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。

社内研修

当社グループの全社員がRC活動の重要性を理解し行動できるよう、社内研修を実施しています。

[>人の成長のサポート](#)

総合アセスメント制度

当社グループでは、事業活動を通じてリスク評価を行う仕組みとして「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」（以下、総合アセスメント制度）を運用しています。

総合アセスメント制度は、研究開発から生産、消費、廃棄など全ての事業活動における新規製品の上市や、既存プロセス・設備の変更等の計画（新規計画）を対象としています。アセスメント本部長を責任主体とする制度で、事業活動全体を包括した多種多様なリスクを事前に評価し、環境・安全・健康面などに万全を期すための仕組みです。

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。

医薬品、食品、化粧品、医療機器および自動車などの安全装置関係の製品について、お客様に安全に安心して使用していただけることを目的に、製品安全に関するリスクアセスメントの強化を図っています。2015年度より、製品安全に関わるリスクの特定や監視、クライシス時における対応措置に関するアセスメントである「製品クライシスアセスメント」を運用しています。また、2017年度より製品安全のリスク評価を社内の評価審査にとどまらず、更に専門的な視点で評価するため、外部の有識者を議長とするアセスメントとして「製品安全諮問会議」を開始しました。

2021年度は、お客様の身体・生命・財産に被害を与える重大な製品安全事故は発生しませんでした。

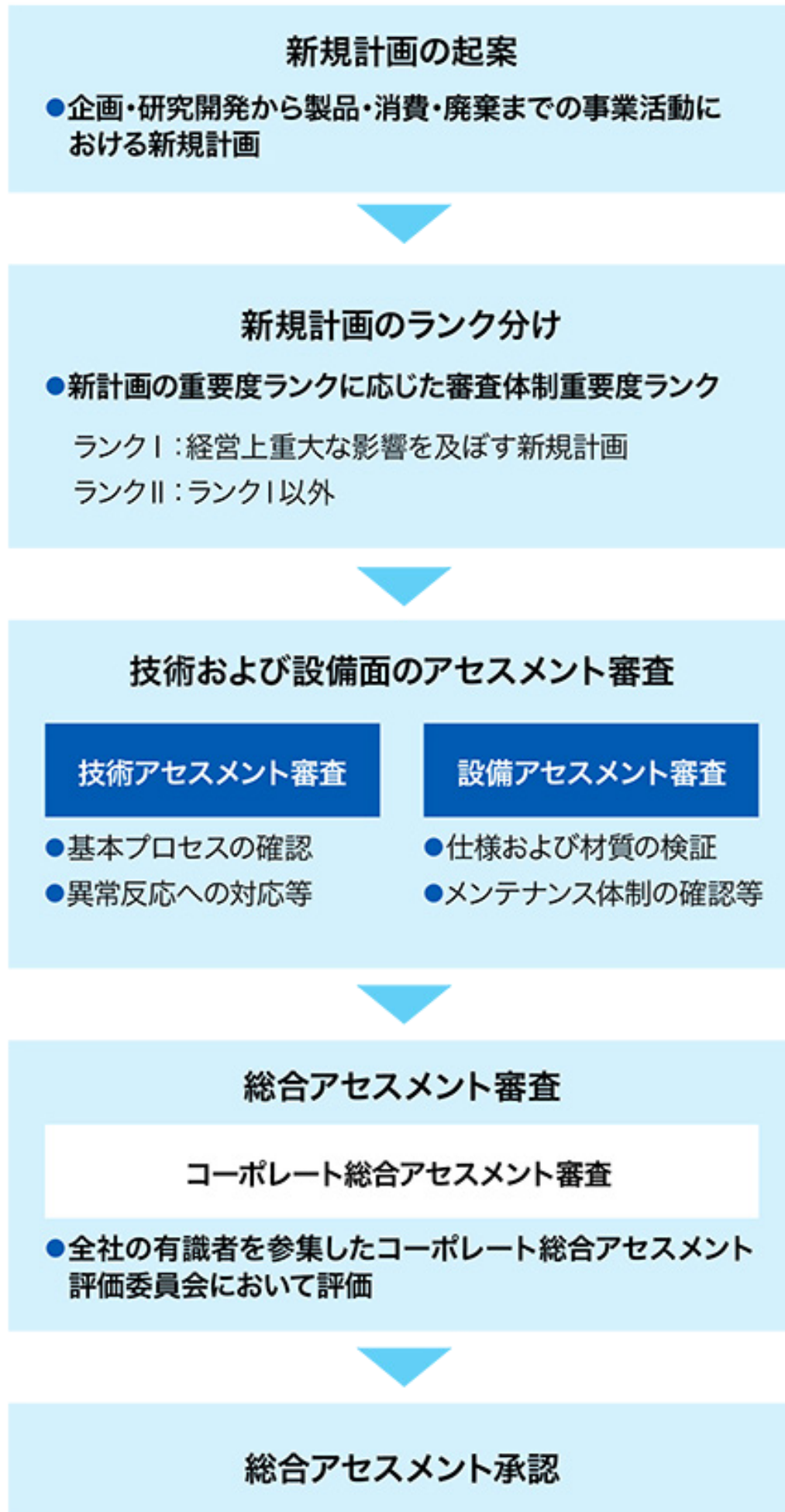
2021年度は、RC室および社内識者からなる自己反応性物質ワーキンググループを中心に、重合性や自己反応性を有する化学物質を取り扱うプラントの異常・暴走反応リスクの再評価を行いました。

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1,050件となりました。

新規計画（すべての変更点）を対象とする総合アセスメントと、各現場での定常業務におけるCAPDの徹底により、常に安全・環境・健康面などのリスクを適切に管理する仕組みを構築しています。

■ 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

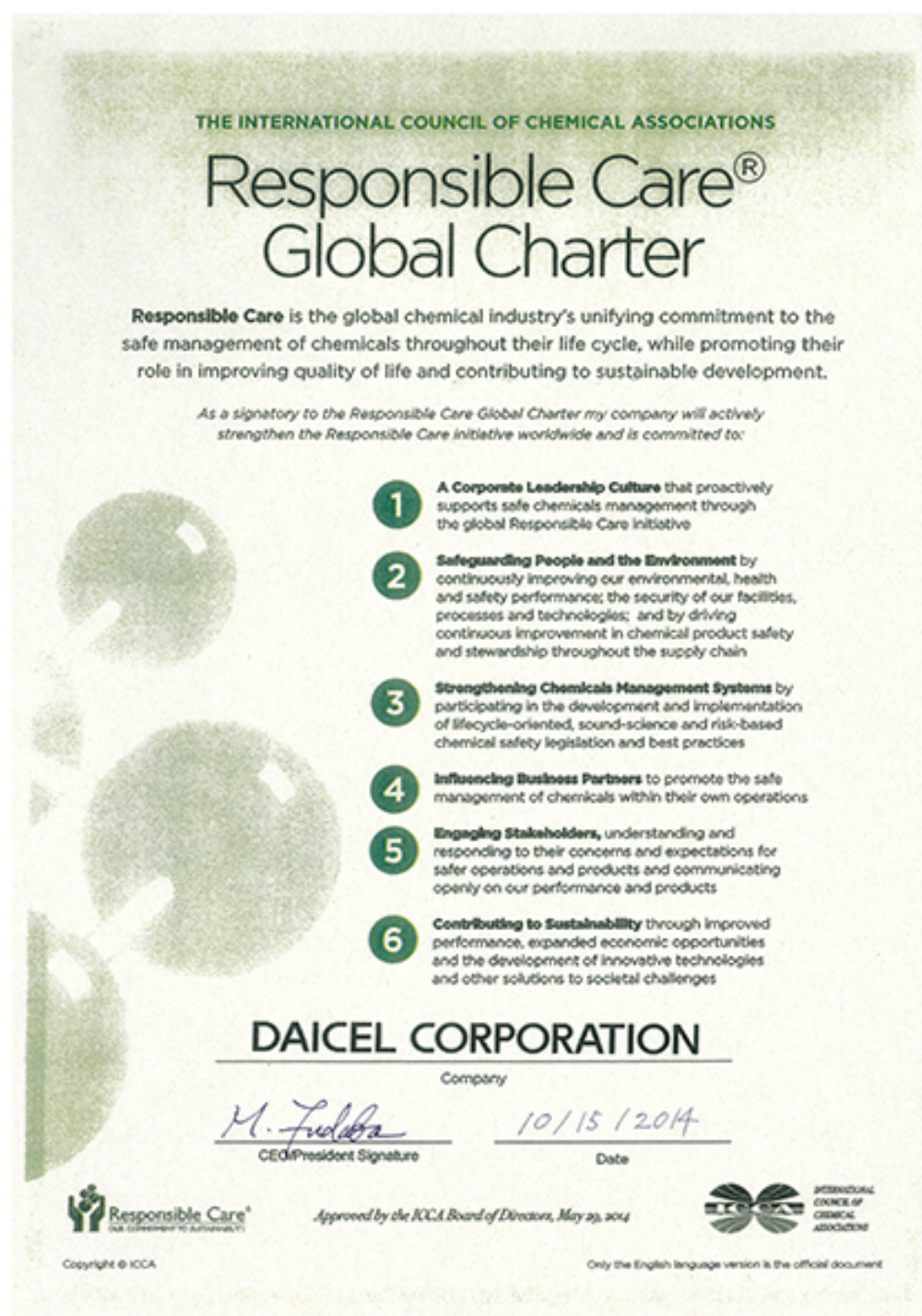
| 総合アセスメント規則 | |
|------------------|--|
| 法規対応 | 法規制や関係行政と、事業場ごとの協定などへの適合性を評価 |
| 化学物質安全 | 取り扱う全化学物質の危険有害性を評価 |
| 環境保全 | 環境保全への適合性を評価 |
| 労働安全衛生 | 労働災害防止の観点からの適合性を評価 |
| 設備安全 | 火災・爆発等のリスクを設備の観点から評価 他項目の評価結果と該当設備の適合性を評価 |
| 製品安全 | 当社製品による健康被害等が起こり得るリスクを評価 |
| 物流安全 | 物流の安全性を評価 |
| 製造委託・ 購入販売の安全 | 環境、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

レスポンシブル・ケア世界憲章

2005年、RC活動を通じた化学産業の持続的発展と社会貢献に関する世界規模での啓発を視野に、RC活動の国際的機関である国際化学工業協会協議会（ICCA）によって「レスポンシブル・ケア世界憲章」が策定されました。当社はこの動きに賛同し、2008年に署名しました。

同憲章は、化学製品の安全な管理、化学製品による生活の質の改善、持続的発展への貢献に向けて取り組むべき課題をより明確にすべく2014年に改訂され、同年、当社も「レスポンシブル・ケア世界憲章」（2014年改訂版）支持宣言書に、あらためて署名しています。

■ 「レスポンシブル・ケア世界憲章」の支持宣言



各レスポンシブル・ケア活動へのリンク

レスポンシブル・ケア マネジメントシステム

[レスポンシブル・ケア活動](#)

環境保全

[環境マネジメント](#)

[気候変動への対応](#)

[廃棄物削減・リサイクル](#)

[廃棄物処理施設の維持管理計画書・維持管理記録書](#)

[化学物質の排出管理](#)

[水資源の保全](#)

[大気における環境管理](#)

[生物多様性保全](#)

[ESGデータ集](#) **環境会計**

保安防災

[保安防災](#)

労働安全衛生

[労働安全衛生](#)

化学品安全

[化学品安全](#)

物流安全

[物流安全](#)

社会との対話

[地域・社会への貢献](#)



2021年度に中期戦略『Accelerate 2025』が始動。「循環型社会構築への貢献」に向けて戦略を加速させるダイセルの強みや、さらなる成長への期待、ガバナンスについて、異なるバックグラウンドを持つ二人の社外取締役が語り合いました。



浅野 敏雄

社外取締役
役員人事・報酬委員会委員
旭化成株式会社相談役



古市 健

社外取締役
役員人事・報酬委員会委員
日本生命保険相互会社顧問

真正面から「循環型社会構築への貢献」 に向き合い、決めたことをやり切る

古市：ダイセルは長期ビジョンに「循環型社会構築に貢献する」という大きなテーマを掲げています。このような大所高所の目標を堂々と掲げている企業は意外と多くはありません。真正面から循環型社会の構築に向き合うという、会社の強い意志や潔さには、ダイセルの企業風土が表れていると思います。また、そこに向かって組織改革や社外パートナーとの共創、各種戦略を実行している点も、素晴らしいと感じています。

浅野：施策の一つとして、カーボンニュートラル実現に向けた“バイオマスバリューチェーン構想”を打ち出しています。林業だけでなく、農業や水産業までを含めた全体の循環を考える、その対象領域を広く捉える発想には感心しました。そして実現に向けては金沢大学や京都大学と科学的な手法で、着実に新しいイノベーションを起こそうとしています。社内のリソースだけではなく、オープンイノベーションで社外とも積極的に連携して進めようとしている点は地に足の着いた構想だと思いますし、まさに基本理念に掲げる「価値共創」を実践しています。

古市：日本企業は自前主義や、自社のプロダクトを起点に「何ができるか」という思考に陥りがちです。その点、ダイセルは社会が何を欲しているか、というマーケットインの視点から発想し、そのためにもし自分たちに足りないものがあれば堂々とパートナーと共創し、その足りない部分をどう補うかを明示している。そこに、浅野さんのおっしゃる地に足の着いた構想、戦略であると感じます。化学は物質と物質を反応させることで新しい価値を生み出す産業です。ダイセルもオープンイノベーションで、その可能性を生み出す接点を広げていってほしいと思っています。

浅野：中期戦略では積極的に投資をして伸ばしていく事業と、撤退も選択肢に入れて改革する事業とを明確に分けている点も、非常に合理的だと感じています。メーカーとしてはなかなかそこまで明確にできないところを、トップからミドル、あるいはその下の層まで巻き込んで議論した結果として打ち出しています。

古市：ポートフォリオ分類を曖昧にせず、明確なメッセージとして出すことは、投資家から見ても分かりやすいと思います。それぞれの事業に所属する社員にとっても、事業の位置付けが明確なので自分たちが進むべき方向性が分かりやすく、色々な対応や準備ができます。事業戦略の打ち出し方として上手いなと思いました。あとはこの戦略をどう実現していくかということですね。

浅野：事業を成長・拡大していくには、競争もありますし、長期的な展望に立った大胆な投資も必要です。研究開発、知財も含めた会社の総合力が問われます。ロードマップで示している取り組みや各事業での具体的な施策には、全力かつスピード感を持って取り組んでいるのが見え、非常に期待が持てます。一方、この2年間で防衛関連事業からの撤退やインフラ事業の構造改革も待たなしで取り組んでいることも評価しています。

ケミカルとメカニクに強い、 普通じゃない化学メーカー

古市：撤退する事業であっても、そこで培った技術は何らかの形で残し、活かすという姿勢もダイセルの特長ではないでしょうか。かつては防衛関連事業の技術であった火薬の技術が、エアバッグという安全のための技術に変わり、今は電気自動車の電流遮断器や針を使わずに薬剤を投与する「アクトランザ™ラボ」につながっています。コア技術がしっかり伝承され、次世代の技術や製品を生み出していますね。これから進めていくオープンイノベーションで社外との接点をさらに広げ、これまで培われた技術を活かした、新しい価値が生み出されていくことを期待しています。

浅野：同感です。同じ化学業界の人間から見ても、ダイセルは普通の化学メーカーだとは思いません。私はダイセルのコアとなる技術は、酢酸からアセチルケミカル、そして酢酸セルロースに至る一連の酢酸誘導体を、世界的にも強いポジションで築き上げているところにあると思っています。日本の化学業界でこのような特徴あるチェーンを持っているメーカーはほかにはありません。それはダイセルが、社会のニーズに向き合い製品を一つひとつつくり上げてきた証であり、その積み重ねこそ、強みだと私は思っています。そしてもう一つの強みは、インフレータのようなメカニクにも強いことです。インフレータ事業は火薬の技術があるだけではできません。メカニク系の技術が必要です。工場を訪問して、その思いは一層強くなりました。事業化には苦労したと思いますが、今やインフレータ事業でもダイセルは世界大手です。「アクトランザ™ラボ」もコア技術は火薬の技術ですが、このメカニクの技術があったからこそ実現していると思います。

古市：化学メーカーとして素材や技術を開発するだけでなく、その使い道としてのデバイスまで作ってしまうのがダイセルなんですね。

社員と会社の成長が一致する 「人間中心の経営」

浅野：ダイセルに限らず化学メーカーは次々と新規事業を立ち上げますが、そのほとんどは何十年後には縮小・撤退します。こうした背景から、実は化学業界というのはリストラの連続という歴史があり、だからこそ本当に人を大事にしていかなないと経営が成り立ちません。ダイセルでは「人間中心の経営」を掲げていますが、撤退事業の社員に退社していただくのではなく、合意を得て他の事業に移ってもらい、引き続きダイセルの一員として活躍してもらおうというのは、真に人を大事にした経営があってこそ可能となります。様々な課題に直面する撤退事業の責任者・関係者も評価しています。ダイセルの「人間中心の経営」は非常に重要な姿勢ですし、しっかりと実行していただきたいと思っています。

古市：化学企業は技術中心のイメージがありますし、とりわけダイセルはダイセル式生産革新やAIによる自律型生産システムも開発しており、表面的な言葉尻を捕らえると機械が人間に代わっていくような印象を持たれることもあると思います。その会社が「人間中心の経営」を掲げることに違和感を持つ人もいるかもしれませんが、浅野さんのおっしゃるような背景があって、最終的には人なんだということが腑に落ちました。

活発な議論ができる取締役会

浅野：ガバナンスについても触れておきたいのですが、ダイセルの取締役会は出席者全員によるフランクな議論ができおり、我々社外役員の意見を引き出すように経営層の皆さんが努力されているのを感じます。さらに社外取締役は女性も含め多様性があり、人数も多く、実効性は高いと思っています。

古市：その通りですね。ダイセルには以前から全社で活発に議論して、決まったら皆さんしっかりやっ払いこうという良いカルチャーがあると聞いていましたが、それが取締役会でも発揮されていると感じます。

浅野：取締役会に限らず、そうした良い企業文化は維持して行ってほしいですね。

リスクテイクとリスクコントロール

浅野：ダイセルの取締役会はモニタリング型ですが、いかにリスクテイクや成長投資をしているか、リスクをどのようにコントロールしているかを見るのが私たち社外役員の役割です。ダイセルはROICを経営指標として採用していますが、ROICは過去に判断して行ってきた事業の結果です。ですから、3年後5年後のROICを高めるには今の経営判断を磨くことが大事になります。3年、5年、さらには10年後に向けて、今、どう判断し、どう戦略を展開していくかが重要です。また、既存事業はいずれ縮小しますから、リスクテイクして新規事業を起こしていく必要があります。ダイセルはしっかりリスクテイクしていると思いますし、新規事業はリスクをコントロールできる範囲で行っています。リスクテイクの直近の例であれば、ポリプラスチックスの完全子会社化があります。あれだけの大型投資を計画して機会を逃さず速やかにやり遂げたのは見事でした。既にその効果が業績に出ており、今後の展開にも期待しています。

古市：一般的に日本の企業はブレーキをかけすぎているので、もっとリスクを取ったらどうですか、というコメントをするのですが、ダイセルはしっかりとリスクを取っていますね。全体のポートフォリオの中で、それぞれの事業がどのような位置付けにあって、5年、10年のスパンの中でどのようなリスクを取り、どのくらいのリターンを狙っていくのか、注視していきます。リスクの中にはカントリー・リスクのようなものもあり、例えば台湾有事や、南海トラフ地震が起きたとき、どれくらいのインパクトがあって、今の資本で足りるのかといったことも想定しておく必要があると思います。耐えられないようなら少し増資する、少しリスクの高いところを落とすなど、万が一の場合に会社を守れるかという視点で事業ポートフォリオを見ていく必要もあると思います。有事が起こってからでは遅いですし、逆に準備ができていれば、ダイセルにとってのチャンスになると思います。

浅野：私もカントリー・リスクに関しては、万全に備えることはできないにしても、考えておいた方が良いと思っています。

化学メーカーの企業価値

古市：ダイセルの社外役員になり、事業への理解が深まるにつれて、BtoBの会社、特に化学メーカー全体に言えるのかもしれませんが、それらの会社の企業価値が十分に評価されているのかという疑問を持つようになりました。多くの方にとって、化学は分かりにくいものでしょうから、数値的なディスクロージャーだけでなく、その価値をもっと世の中に伝える努力が必要なのではと感じています。

浅野：スマートフォンをはじめ我々の身近にある製品のほとんどに化学メーカーの素材が使われていますが、確かに一般の方にはあまり知られてないでしょうね。私は、まずは社員への説明が重要だと思っています。そうすれば社員が家に帰って家族に会社のことを話すでしょう。そうすると家族も化学に興味を持つと思います。

古市：そうですね。さらには学生や子どもたちにも化学にもっと興味を持ってもらいたいですね。化学メーカーとして製品を通じて社会に貢献することも重要なことですが、これからの未来を担っていく次の世代に化学の魅力や可能性を伝え、育成するような形の社会貢献も期待しています。ダイセルは、既に工場の技術者の方々がその地域の学校に行って化学を教えるようなことも実施していますが、このような取り組みをもっと広げ、地球の温暖化を食い止めるというような高い志を持った化学人財を育成してほしいですね。

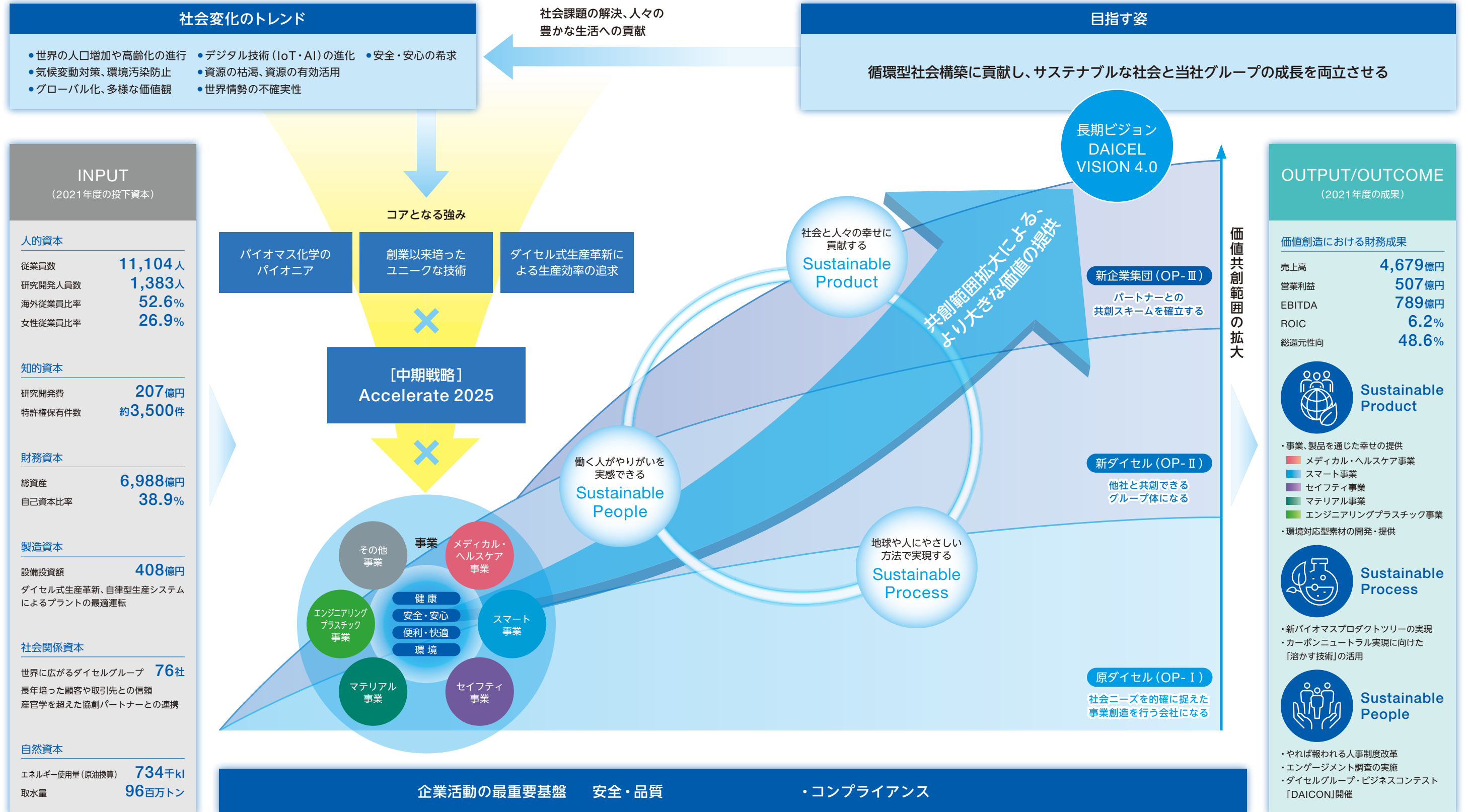
浅野：持続可能な社会の構築に向けて化学が貢献できることは大きいと思います。近年、金融業界を中心にESGやSDGsへの関心が高まっていることは化学業界にとっては追い風だと感じています。世界が発明・発見を、あるいはイノベーションを求めている限り、その過程では必ず化学の力が必要です。

基本理念

価値共創によって人々を幸せにする会社

価値創造プロセス

ダイセルグループは基本理念と企業活動の最重要基盤(安全・品質・コンプライアンス)を前提に、サステナブル経営方針に沿って価値共創範囲を拡大させながら、社会と人々の幸せに貢献していきます。



サステナビリティ

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。

これらセイフティSBUの製品は、化学プラントにおける「プロセス型生産」とは異なるモノづくりであることから、「組立加工型生産」における人財育成を担う機能として、「ダイセル・セイフティ・システムズ (以下DSS) 人材開発センター」を設置しました。そして、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財の育成に取り組んでいます。



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



人・設備・システムの役割分担により「人は創造的な業務にシフトする」

"Human will shift to creative work" by role-sharing between human, machine and manufacturing systems



1ランクアップ!
Go up to the next level!



組織の名前に用いている「共育」の文字には、

- ①組織や拠点を越えて連携し、共に成長する
- ②上司、部下、同僚が支えあい、共に高みを目指す
- ③教える側、教えられる側が、共に学び成長するといった意味を含めています。

そして、共育センターでは、人の成長と可能性が企業の成長を支えるという考え方を基本に、4つのミッションを掲げ、人財育成に取り組んでいます。

- ①DSSモノづくり人財育成
- ②技術開発部門のモノづくり教育
- ③播磨工場の安全教育
- ④グローバル拠点における技術者人財育成

DSSモノづくり人財育成

DSSは、自動車エアバッグ用インフレータの国内拠点として、播磨工場で製造しており、「安全と品質」を第一に、①高効率な生産を実現する自動化ラインの構築、②多技能工化によるフレキシブル生産ラインの構築、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「人財の育成」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（Industrial Engineering：生産工学）、品質統計、問題解決手法、設備保全など、モノづくりに必要な知識と技能を、座学だけではなく実践や体験を通じて身に付けます。

■ 教育研修受講者数（人日）

| 年度 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------|-------|-------|-------|
| ①階層別教育 | 294 | 1,182 | 323 |
| ②専門教育 | 1,218 | 878 | 1,344 |
| ③資格認定 | 58 | 17 | 2 |

また、実践的な教育を行う場として、組立技能道場、保全技能道場、安全道場の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錬し、技（わざ）を磨く場としてもらいたいとの思いがあります。

組立技能道場

インフレータ組立の作業訓練やトレーナーの育成を行う道場です。

新入社員の導入教育では、模擬訓練機を使って訓練し、一定レベルの知識と技能を身に付けてから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。



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か月間）」と日々のメンテナンスや簡単なトラブルに対応する「マシンキーパー養成コース（4日間）」があります。

「ラインキーパー養成コース」では、研修の仕上げとして、訓練設備を部品から組み上げ、シーケンスプログラムの作成から動作確認、完成させるまでの実践的な訓練を行っています。実際に設備を自分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、直交ロボットや多軸ロボットのティーチング教育など、設備保全力の向上と技能の伝承に取り組んでいます。



保全技能道場・電気保全キットでの演習風景



保全技能道場・訓練設備の組立実習風景

安全道場

安全と向き合い、安全の教育を行う道場です。

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。

安全道場の訓練は、播磨工場のサイト教育として、当社社員をはじめ、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1,200名を対象に実施しています。

■ 安全道場訓練受講者数（人日）

| 年度 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------|-------|-------|-------|
| 安全道場訓練 | 3,146 | 3,820 | 3,609 |



安全道場・訓練エリア

播磨工場は火薬を取り扱う事業所であることから、道場には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気溶剤爆発体感機をはじめ、Vベルト巻き込まれやエア残圧体感機、階段昇降体験設備等の体感装置を設置しています。道場での訓練は、20名程度のチームに分かれ、それぞれ職場の指導員のリードで実施しています。難しい知識の詰め込みではなく、ゲームのカリキュラムを取り入れたり、実際に身体を使つ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）、挨拶や指差呼称などの基本を遵守し、当たり前のことを愚直に実践する。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「安全文化」を全員で築いていくことを目指しています。



安全道場・訓練風景（横断歩道での指差呼称）

グローバル拠点における技術者人財育成

セイフティSBUの製造は、日本以外に海外4カ国（アメリカ、中国、タイ、ポーランド）5拠点で展開しています。それぞれの拠点でも人財育成に取り組んでいますが、共育センターでは、グローバル同一の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、24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）Co., Ltd.）には、2019年2月に4道場（安全、品質、保全、組立）が、2021年1月にはタイのDSST（Daicel Safety Systems（Thailand）Co., Ltd.）に2道場（安全、保全）が完成し、それぞれ教育を行っています。

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



作業トレーナー講師認定研修

いのちの森づくり

「いのちの森づくり」とは

「いのちの森づくり」とは、森づくりの第一人者である故・宮脇昭先生の植樹方法により、その土地本来の自然な森を再生する取り組みです。それぞれの地域の自然環境に即した植生（潜在自然植生）を中心に多数の樹種を混ぜて植える独特の植樹方法（宮脇方式）での森づくりを進めることが、その地域に適した生態系の保全、地震や洪水などの防災にもつながります。また、宮脇先生は「いのちの森づくり」という取り組みを通じて、植樹祭を企画・運営する人も、教わりながら参加する人も、森づくりを通じて成長すると言われており、地域の人々、中でも子どもたちと一緒に植樹することもこの植樹方法の特徴です。

「いのちの森づくり」でダイセルグループが目指すものとは



当社は、2016年3月に社長を委員長とする「いのちの森づくり委員会」を立ち上げ、森づくりを通じ、以下を目指して取り組んでいます。

①混植による自然植生

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

②地域との連携強化

植樹祭を通じた地域の皆様との触れ合いにより、工場・会社への親近感を強めていただくこと

③生物多様性の保全への貢献

低炭素化社会や自然環境の維持に貢献すること

④防災力の強化

火災の延焼防止や自然災害軽減、さらに騒音等の緩和効果への期待



「いのちの森づくり」の植樹祭

当社は2016年4月9日の播磨工場で開催した植樹祭を皮切りに各工場で植樹祭を開催しています。植樹祭には、ダイセルグループの社員だけでなく、その家族、協力会社の皆様や地域住民の皆様にもお越しいただき、当社と地域社会との交流の場にもなっています。2019年11月には、100周年記念植樹祭として網干工場・広畑工場・イノベーション・パークで開催し、約1,500名の参加者が10,300本の苗を植えました。

■ 植樹祭の開催実績

| 開催場所 | 開催日 | 場所 | 本数 | 樹種 | 参加人数 |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|---------|------|--------|
| 播磨工場 | 2021年5月27日※ | 7号火薬庫南 | 52本 | 36種類 | 20名 |
| 播磨工場 | 2021年3月30日※ | 第3駐車場周囲 | 1,682本 | 36種類 | 61名 |
| 播磨工場 | 2020年4月28日※ | 第1工室南、 機能試験場行き道路側近 | 1,890本 | 36種類 | 55名 |
| 網干工場 広畑工場 イノベーション・パーク | 2019年11月2日 | 塩浜駐車場境界 | 10,300本 | 36種類 | 1,500名 |
| 播磨工場 | 2019年3月29日 | 工場北側境界線 | 1,399本 | 36種類 | 138名 |
| 大賽璐（中国） | 2019年3月10日 | 上海長興島 | 13本 | 1種類 | 25名 |
| 播磨工場 | 2018年12月21日 | 工場東側境界線 | 1,410本 | 36種類 | 183名 |
| 大竹工場 | 2018年4月14日 | 事務所用地 | 2,000本 | 36種類 | 517名 |
| 播磨工場 | 2018年3月19日 | ナノダイヤ試験場 | 456本 | 27種類 | 117名 |
| 新井工場 | 2017年9月30日 | 物流門周囲 | 1,272本 | 30種類 | 335名 |
| 播磨工場 | 2016年4月9日 | 第1駐車場周囲 | 2,052本 | 36種類 | 543名 |

※ 2020年4月以降に開催した植樹祭は、参加者をダイセルグループ社員に限定した上で人数を制限し、ソーシャルディスタンスの確保、マスク着用など新型コロナウイルス感染症対策を徹底して開催しました。



100周年記念植樹祭の様子

独立第三者の保証報告書

2022年10月28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2021年度の温室効果ガス排出量（スコープ1）1,567千t-CO₂e、（スコープ2マーケットベース）42千t-CO₂e、（スコープ3 カテゴリー1,2,3,4,5,6,7計）1,335千t-CO₂eに対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、温室効果ガス排出量が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。温室効果ガス排出量は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2.保証手続

当社は、国際保証業務基準 ISAE3000 ならびに ISAE3410 に準拠して本保証業務を実施した。当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。

- ・算定方針について担当者への質問
- ・算定方針の検討
- ・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

当社グループは、「価値共創によって人々を幸せにする会社」という基本理念の実現を目指し、持続可能な社会と中長期的な企業価値向上の両立に向け、事業活動を行っています。

サステナビリティサイトは様々なステークホルダーの皆様に向けて、ダイセルグループのサステナビリティに関する考え方や今年度の取り組み実績など、非財務に関する詳細な情報を網羅的に報告しています。

なお、ダイセルグループの中長期的な企業価値向上に向けた考えと取り組みを簡潔に伝える報告書として、ダイセルレポートを発行していますので、ぜひご覧ください。

サステナビリティサイト（ウェブ）

詳細なデータを含む、サステナビリティ関連の情報を網羅的に開示しています。情報開示にあたっては、GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード（GRIスタンダード）」など各種ガイドラインを参考にしています。

ダイセルレポート（統合報告書）

株主・投資家の皆様をはじめ、様々なステークホルダーの方々に当社グループへの理解を深めていただき、コミュニケーションツールとして活用いただけるよう、中長期的な価値創造ストーリーに沿って関連の深い情報を簡潔に、財務・非財務情報を統合して報告しています。

サステナビリティレポート（ウェブPDF版）

サステナビリティサイト上で開示した情報を年次の報告書としてPDFにしたものです。

ESGデータ集

2019年度から環境・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。

ダイセルレポート（統合報告書）・サステナビリティレポート・ESGデータ集は、[サステナビリティライブラリー](#)にあります。

また、詳細な財務情報は当社ウェブサイトの「[IR情報サイト](#)」にて開示しています。

レポート・ウェブサイトともに編集にあたっては、「読みやすく」「分かりやすく」「積極的な」取り組みの開示を心がけています。

| 財務情報 | 非財務情報 |
|-----------------------------------|--------------------------|
| 統合報告書（ダイセルレポート） | |
| IR情報サイト ● 有価証券報告書 ● 決算短信 など | サステナビリティサイト ● ESGデータ集 |
| | コーポレート・ガバナンス報告書 |

[統合報告書（ダイセルレポート）](#) [PDF : 12.7MB] 

[IR情報サイト](#)

[サステナビリティサイト](#)

[ESGデータ集](#) [PDF : 724KB] 

[コーポレート・ガバナンス報告書](#) [PDF : 212KB] 

報告対象期間

2021年度（2021年4月～2022年3月）

（注）海外グループ企業の環境・労働安全に関するデータ集計は、2021年1月～12月を対象期間としています。（ポリプラスチックス（株）の海外グループ企業の環境データを除く）

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
- グループ企業：株式会社ダイセルのグループ企業
- ダイセルグループ／当社グループ：株式会社ダイセルおよびグループ企業

環境・労働安全衛生に関する報告においては、以下の用語を使用しています。

- ダイセルグループ／当社グループ：株式会社ダイセルおよびグループ企業の事業場
- 当社事業場：株式会社ダイセルの事業場（工場、研究所）および事業場内の国内グループ企業（本社は含みません）
- 国内グループ企業：株式会社ダイセルの事業場外の国内グループ企業の事業場
- 海外グループ企業：海外グループ企業の事業場

また報告内容によって、対象としているグループ企業が異なります。詳しくは以下に記載しています。

[人財関連データ集計対象](#)

[環境・労働安全衛生データ集計対象](#)

更新・発行時期

サステナビリティサイト（ウェブ）：2022年8月（次回 2023年8月を予定／前回 2021年8月）

※ 必要に応じて適宜更新しています。

ダイセルレポート2022：2022年8月（次回 2023年8月を予定／前回 2021年8月）

参考にしたガイドライン

サステナビリティサイト（ウェブ）：

- GRI「GRIサステナビリティ・レポートニング・スタンダード2016／2018／2019／2020」

ダイセルレポート2022：

- VRF「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」
- GRI「GRIサステナビリティ・レポートニング・スタンダード2016／2018／2019／2020」

人財関連データ集計対象

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

なお、報告内容によってはそれぞれ対象の会社が異なっています。人財に関連するデータの集計対象は、以下の通りです。

- ① 「魅力ある職場づくり」で報告している取り組み（②および労働安全衛生を除く）
※ 労働安全衛生の集計範囲については、[環境・労働安全衛生データ集計対象](#)をご覧ください。
- ② 「魅力ある職場づくり」の「心と身体の健康」で報告しているヘルスケア委員会の取り組み

株式会社ダイセル

| 会社名 | 地域 | | ① | ② |
|----------|----|-----|---|---|
| | 国内 | 東京都 | | |
| (株) ダイセル | 国内 | 東京都 | ○ | ○ |

連結子会社

| 会社名 | 地域 | | ① | ② |
|----------------------|----|-----|---|---|
| | 国内 | 東京都 | | |
| ポリプラスチックス (株) | 国内 | 東京都 | ○ | ○ |
| ピーティーエム・ホールディングス (株) | 国内 | 東京都 | - | - |
| ピー・ホールディングス (株) | 国内 | 東京都 | - | - |
| ダイセルミライズ (株) | 国内 | 東京都 | ○ | ○ |
| ダイセルパックシステムズ (株) | 国内 | 東京都 | ○ | ○ |
| ダイセルバリューコーティング (株) | 国内 | 兵庫県 | ○ | ○ |
| ダイセン・メンブレン・システムズ (株) | 国内 | 東京都 | ○ | ○ |
| パイクリスタル (株) | 国内 | 千葉県 | - | - |
| ダイセルパイロテクニクス (株) | 国内 | 群馬県 | ○ | - |

| 会社名 | 地域 | | ① | ② |
|--|------|---------|---|---|
| | | | | |
| 大日ケミカル（株） | 国内 | 福島県 | ○ | - |
| ダイセル新井ケミカル（株） | 国内 | 新潟県 | ○ | ○ |
| DMノバフォーム（株） | 国内 | 長野県 | ○ | - |
| ポリプラサービス（株） | 国内 | 静岡県 | ○ | - |
| 共栄殖産（株） | 国内 | 大阪府 | ○ | - |
| ダイセル物流（株） | 国内 | 大阪府 | ○ | ○ |
| ダイセル・セイフティ・システムズ（株） | 国内 | 兵庫県 | ○ | ○ |
| 協同酢酸（株） | 国内 | 東京都 | ○ | - |
| ダイセル網干産業（株） | 国内 | 兵庫県 | ○ | ○ |
| ダイセル大竹産業（株） | 国内 | 広島県 | ○ | ○ |
| Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd. | 東アジア | 江蘇省 | ○ | - |
| Daicel Safety Technologies (Jiangsu) Co., Ltd. | 東アジア | 江蘇省 | ○ | - |
| PTM Engineering Plastics (Nantong) Co., Ltd. | 東アジア | 江蘇省 | ○ | - |
| Polyplastics (Nantong) Ltd. | 東アジア | 江蘇省 | ○ | - |
| DP Engineering Plastics (Nantong) Co.,Ltd | 東アジア | 江蘇省 | ○ | - |
| Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd. | 東アジア | 広西壮族自治区 | ○ | - |
| Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd. | 東アジア | 上海市 | ○ | - |
| Polyplastics Trading (Shanghai) Ltd. | 東アジア | 上海市 | ○ | - |
| Polyplastics (Shanghai) Ltd. | 東アジア | 上海市 | ○ | - |
| Shanghai Daicel Polymers, Ltd. | 東アジア | 上海市 | ○ | - |
| Daicel Trading (Shanghai) Ltd. | 東アジア | 上海市 | ○ | - |
| Daicel (China) Investment Co., Ltd. | 東アジア | 上海市 | ○ | - |
| Polyplastics China Ltd. | 東アジア | 香港特別行政区 | ○ | - |

| 会社名 | 地域 | | ① | ② |
|---|---------|-------------------|---|---|
| Daicel Miraizu (Hong Kong) Ltd. | 東アジア | 香港特別行政区 | ○ | - |
| Polyplastics Taiwan Co., Ltd. | 東アジア | 台北市 | ○ | - |
| Daicel Micro Optics Co. Ltd. | 東アジア | 新竹市 | ○ | - |
| Daicel Safety Systems Korea, Inc. | 東アジア | 慶尚北道 | ○ | - |
| Polyplastics Korea Ltd. | 東アジア | ソウル特別市 | ○ | - |
| Special Devices (Thailand) Co., Ltd. | 南・東南アジア | サラブリー県 | ○ | - |
| Polyplastics Marketing (T) Ltd. | 南・東南アジア | バンコク都 | ○ | - |
| Daicel Miraizu (Thailand) Co., Ltd. | 南・東南アジア | バンコク都 | ○ | - |
| Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd. | 南・東南アジア | プラチンブリ県 | ○ | - |
| Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd. | 南・東南アジア | プラチンブリ県 | ○ | - |
| Polyplastics Asia Pacific Singapore Pte. Ltd. | 南・東南アジア | シンガポール | ○ | - |
| Polyplastics Marketing (India) Private Limited | 南・東南アジア | マハーラーシュトラ 州 | ○ | - |
| Daicel (Asia) Pte. Ltd. | 南・東南アジア | シンガポール | ○ | - |
| Polyplastics Asia Pacific Sdn. Bhd. | 南・東南アジア | クアラルンプール首 都特別市 | ○ | - |
| Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd. | 南・東南アジア | ハリヤーナ州 | ○ | - |
| Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd. | 南・東南アジア | アーンドラ・プラデ ーシュ州 | ○ | - |
| Daicel Safety Systems Americas, Inc. | 北米・中南米 | アリゾナ州 | ○ | - |
| Daicel America Holdings, Inc. | 北米・中南米 | カリフォルニア州 | ○ | - |
| Daicel ChemTech, Inc. | 北米・中南米 | ニュージャージー州 | ○ | - |
| Chiral Technologies, Inc. | 北米・中南米 | ペンシルベニア州 | ○ | - |
| Daicel Arbor Biosciences (正式名称 Biodiscovery LLC) | 北米・中南米 | ミシガン州 | ○ | - |

| 会社名 | 地域 | | ① | ② |
|---|--------|-------------|---|---|
| | | | | |
| 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 | メキシコシティ市 | ○ | - |
| Lomapharm GmbH | ヨーロッパ | ニーダーザクセン州 | ○ | - |
| Polyplastics Europe GmbH | ヨーロッパ | ヘッセン州 | ○ | - |
| Topas Advanced Polymers GmbH | ヨーロッパ | ヘッセン州 | ○ | - |
| Daicel (Europa) GmbH | ヨーロッパ | ヘッセン州 | ○ | - |
| LCP Leuna Carboxylation Plant GmbH | ヨーロッパ | ザクセン・アンハルト州 | ○ | - |
| Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o. | ヨーロッパ | ドルヌィ・シロンスク県 | ○ | - |
| Chiral Technologies Europe S.A.S. | ヨーロッパ | バ・ラン県 | ○ | - |

連結子会社以外

| 会社名 | 地域 | | ① | ② |
|---|---------|----------------|---|---|
| | | | | |
| Special Devices Japan (株) | 国内 | 東京都 | - | - |
| ポリプラ・エボニック (株) | 国内 | 東京都 | ○ | ○ |
| ダイセル・オルネクス (株) | 国内 | 東京都 | ○ | ○ |
| 協同ポリマー (株) | 国内 | 東京都 | - | - |
| 東洋スチレン (株) | 国内 | 東京都 | - | - |
| (有) 長野ノバフォーム産業 | 国内 | 長野県 | ○ | ○ |
| 豊科フィルム (株) | 国内 | 長野県 | - | - |
| 富山フィルタートウ (株) | 国内 | 富山県 | - | - |
| 広畑ターミナル (株) | 国内 | 兵庫県 | - | - |
| 林船舶 (株) | 国内 | 兵庫県 | - | - |
| Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd. | 東アジア | 浙江省 | - | - |
| Xi'an Huida Chemical Industries Co., Ltd. | 東アジア | 陝西省 | - | - |
| Shanghai Da-Shen Cellulose Plastics Co., Ltd. | 東アジア | 上海市 | - | - |
| Advanced Monomers Pvt. Ltd. | 南・東南アジア | マハーラーシュトラ 州 | - | - |
| Chrom Tech Ltd. | ヨーロッパ | バッキンガムシャー 州 | - | - |

環境・労働安全衛生データ集計対象

環境・労働安全衛生データ集計対象（順不同）

ダイセル/当社/当社事業場

（株）ダイセルの事業場（工場、研究所）

- （株）ダイセル（新井工場、神崎工場、姫路製造所 広畑工場、姫路製造所 網干工場、播磨工場、大竹工場、イノベーション・パーク）

国内グループ企業

（株）ダイセルの事業場内および事業場外の国内グループ企業の事業場（工場、研究所）

- DMノバフォーム（株）（青森工場、長野工場、岡山工場）
- 大日ケミカル（株）（いわき工場）
- ダイセルパイロテクニクス（株）（高崎工場、ぐんまジャイアント総合クレー射撃場）
- ダイセルパックシステムズ（株）（伊勢崎工場）
- ポリプラスチックス（株）（富士工場、研究開発センター富士、テクニカルソリューションセンター富士）
- ダイセル物流（株）（関東物流センター 千葉営業所、関東物流センター 厚木営業所、関西物流センター 四日市営業所、関西物流センター 尼崎営業所、新井工場※、姫路製造所 網干工場※、大竹工場※）
- ダイセルバリューコーティング（株）（神崎工場）※
- ダイセルミライズ（株）（神崎工場、姫路製造所 網干工場、姫路製造所 広畑工場）※
- 東洋スチレン（株）（姫路製造所 広畑工場）※
- ポリプラ・エボニック（株）（姫路製造所 網干工場）※
- ダイセン・メンブレン・システムズ（株）（姫路製造所 網干工場）※
- 協同酢酸（株）（姫路製造所 網干工場）※
- ダイセル網干産業（株）（姫路製造所 網干工場）※
- ダイセル新井ケミカル（株）（新井工場）※
- ダイセル大竹産業（株）（大竹工場）※

※ （株）ダイセルの事業場内に所在するため、（株）ダイセルの事業場としてデータを集計しています。

海外グループ企業

海外グループ企業の事業場（工場、研究所）

（東アジア）

- Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.
- PTM Engineering Plastics (Nantong) Co., Ltd.
- Polyplastics (Nantong) Ltd.
- Shanghai Daicel Polymers, Ltd.
- Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.
- Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.
- Polyplastics Taiwan Co., Ltd.
- Daicel Safety Systems Korea, Inc.

（東南アジア/南アジア）

- Polyplastics Asia Pacific Sdn. Bhd.
- Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd
- Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.
- Special Devices (Thailand) Co., Ltd.
- Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.

（北米）

- Daicel Safety Systems Americas, Inc. （ケンタッキー州、アリゾナ州）
- Chiral Technologies, Inc.
- Daicel Arbor Biosciences（正式名称 Biodiscovery LLC）

（ヨーロッパ）

- Chiral Technologies Europe S.A.S.
- LCP Leuna Carboxylation Plant GmbH
- Topas Advanced Polymers GmbH
- Lomapharm GmbH
- Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.

参画するイニシアティブ・外部からの評価

参画するイニシアティブ

2030年30%へのチャレンジ～#Here We Go 203030～

一般社団法人経済団体連合会が2020年11月に公表した、2030年に向けた「多様な人々の活躍促進」の取り組みです。「新成長戦略」では、持続可能な成長を実現するためのカギとして「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」をその推進力と位置付け、「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にすることを目指す」との目標を掲げています。



[ダイバーシティ&インクルージョンの推進](#)

[一般社団法人日本経済団体連合会「2030年30%へのチャレンジ」](#)

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）

地球環境の新たな課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、プラスチック製品の持続可能な使用と、廃棄の削減につながる代替品の開発と導入・普及を図るために設立されたプラットフォームです。業界の垣根を越えて経済界全体としての活動を企画・推進し、官民一体となって素材を通じた持続可能な発展を推進します。



国連グローバル・コンパクト

各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。

企業に対し、「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の分野における本質的な価値観を容認・支持し、実行に移すことを求めています。



[>サステナビリティの推進](#)

持続可能な開発目標 (SDGs)

2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げる国際社会の共通目標です。2030年までに持続可能でよりよい世界を目指すもので、17のゴール・169のターゲットで構成され、地球上の「誰一人取り残さない」社会の実現を誓っています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



[>サステナビリティの推進](#)

レスポンシブル・ケア

化学工業界では、化学物質を取り扱う各企業が、化学品の開発から製造、物流、使用、最終消費・リサイクルを経て廃棄に至る全ての過程において、環境・安全・健康を確保し、その成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行う活動を展開しています。この活動を「レスポンシブル・ケア（RC）活動」と呼んでいます。



[レスポンシブル・ケア活動](#)

TCFD賛同

TCFDとは、G20の要請を受けた金融安定理事会（FSB）が、気候関連の情報開示および金融機関の対応をどのように行うかを検討するために設立したタスクフォースであり、その最終報告書において、企業に対し気候変動が財務に与える影響の把握および情報開示を推奨しています。



外部からの評価

健康経営優良法人2022～ホワイト500～認定

「健康経営優良法人2022～ホワイト500～」は、経済産業省と日本健康会議が共同で主体となり、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人制度」の枠組みの中で、保険者と連携して優良な健康経営に取り組んでいると認定された大規模法人の総称です。



[健康経営優良法人2022～ホワイト500～に3年連続認定](#)

[経済産業省 健康経営優良法人認定制度](#)

えるぼし（三つ星）認定

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良であるなどの一定の要件を満たした場合に認定されます。三つ星は、えるぼし認定の3段階目になり、管理職比率、労働時間など5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表している企業です。



[「えるぼし」（三つ星）の認定を取得](#)

[厚生労働省 優良企業の認定（「えるぼし」認定）について](#)

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証

大阪市では、女性にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業などを、市が一定の基準に則り認証し、当該の企業などが社会的に認知されることでその取り組みが広く普及するよう、「女性活躍リーディングカンパニー」認証を実施しています。



[「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証を取得](#)

[きらめく女性の応援ひろば～未来へレディGo!～](#)

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に選定

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

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

[MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数](#)

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）の構成銘柄に選定

「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」は、MSCIジャパンIMIトップ700指数構成銘柄の中から、女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、MSCIが多面的に性別多様性スコアを算出し、業種内で性別多様性に優れた企業を選別して構成される指数です。

2022 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

[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。

FTSE4Good Index Seriesの構成銘柄に選定

FTSE Russellにより構築された「FTSE4Good Index Series」は、ESG（環境・社会・ガバナンス）の対応に優れた企業のパフォーマンスの測定するために設計されたインデックスです。



FTSE4Good

[FTSE4Good Index Series](#) □

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)は株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE4Good Index SeriesはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE4Good Index Seriesはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

FTSE Blossom Japan Indexの構成銘柄に選定

FTSE Russellにより構築された「FTSE Blossom Japan Index」は、ESG(環境、社会、ガバナンス)評価の高い日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたインデックスです。

このインデックスは、組入銘柄が特定業種に偏らないよう、日本株式市場の構成比率に沿って調整されています。



FTSE Blossom Japan Index

[FTSE Blossom Japan Index Series](#)

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)は株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に選定

FTSE Russellにより構築された「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。また低炭素経済への移行を促進するため、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、TPI※経営品質スコアにより改善の取り組みが評価される企業のみを組み入れています。

※ TPI : Transition Pathway Initiativeの略。低炭素経済への移行に対する企業の準備状況を評価し、気候変動への取り組みを支援するために2017年に英国のアセットオーナーの主導により設立されたイニシアティブ



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

[FTSE Blossom Japan Index Series](#)

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)は株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

EcoVadis社のサステナビリティ評価で「シルバー」を獲得

「EcoVadis」とは、企業の方針および実施対策・環境・労働と人権・倫理・持続可能な資材関連について、企業の公開情報をもとに評価をしている機関です。各企業の業種・規模・ロケーションも考慮したうえで企業のデータを分析することで、信頼性の高い評価を実施しています。

Silverメダルは、全てのEcoVadis参加企業のうち上位25%以内に入った企業に授与されます。



[> EcoVadis](#)

S&P/JPX カーボンエフィシエント指数の構成銘柄に選定

「S&P/JPX カーボンエフィシエント指数」とは、TOPIX構成銘柄の中から、環境情報の開示状況・炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の観点から構成銘柄のウエイトを決定する指数です。



[> S&P/JPX カーボンエフィシエント指数](#)

GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード内容索引

ダイセルグループは、『ダイセルレポート2022』および『コーポレートサイト』の報告にあたり、「GRIスタンダード」を参照しています。

関連する箇所は以下のとおりです。

| | |
|----------------|---|
| 使用宣言 | ダイセルグループは、2021年4月～2022年3月の期間において、GRIスタンダードに参照した報告を行っています。 |
| 使用したGRI | GRI 1: Foundation 2021 |
| 該当するセクタースタンダード | |

| | ダイセルレポート2022 | コーポレートサイト |
|--|---|--|
| 共通スタンダード | | |
| GRI 1: Foundation 2021 | | |
| GRI 2: General Disclosures 2021 | | |
| 1. The organization and its reporting practices | | |
| Disclosure 2-1 Organizational details | P04 At a Glance P68 企業データ | 会社概要 事業拠点 |
| Disclosure 2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting | P02 編集方針 | 編集方針 事業拠点 バウンダリー一覧 |
| Disclosure 2-3 Reporting period, frequency and contact point | 報告期間は有価証券報告書と同一 P03 編集方針 裏表紙 お問い合わせ先 | 編集方針 有価証券報告書（表紙） お問い合わせ https://www.daicel.com/contact/ |
| Disclosure 2-4 Restatements of information | | 該当なし |
| Disclosure 2-5 External assurance | P69 独立第三者の保証報告書 | 独立第三者の保証報告書 |
| 2. Activities and workers | | |
| Disclosure 2-6 Activities, value chain and other business relationships | P16 価値創造プロセス P44 責任ある調達 | P05-06,P104 有価証券報告書 責任ある調達 |
| Disclosure 2-7 Employees | P04 At a Glance | ESGデータ集 |
| Disclosure 2-8 Workers who are not employees | | ESGデータ集 |
| 3. Governance | | |
| Disclosure 2-9 Governance structure and composition | P44 サステナブル経営体制 P52 役員紹介 P54-55 コーポレート・ガバナンス P56 取締役会・監査役会の構成 P57 スキルマトリクス | コーポレート・ガバナンス サステナビリティマネジメント 役員紹介 ESGデータ集 |
| Disclosure 2-10 Nomination and selection of the highest governance body | P57 スキルマトリクス | コーポレート・ガバナンス 臨時報告書 社外役員の独立性に関する基準 |
| Disclosure 2-11 Chair of the highest governance body | P56 取締役会・監査役会の構成 | コーポレート・ガバナンス報告書 コーポレート・ガバナンス |
| Disclosure 2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts | P44 サステナビリティマネジメント P46-47 マテリアリティ | マテリアリティ サステナビリティマネジメント |
| Disclosure 2-13 Delegation of responsibility for managing impacts | P44 サステナビリティマネジメント | サステナビリティマネジメント |
| Disclosure 2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting | | |
| Disclosure 2-15 Conflicts of interest | | コーポレート・ガバナンス報告書 |
| Disclosure 2-16 Communication of critical concerns | P58 コンプライアンス | 企業倫理（コンプライアンス） |
| Disclosure 2-17 Collective knowledge of the highest governance body | P58 コンプライアンス | 企業倫理（コンプライアンス） コーポレート・ガバナンス |
| Disclosure 2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body | P54 コーポレート・ガバナンス | コーポレート・ガバナンス |
| Disclosure 2-19 Remuneration policies | P57 役員報酬 | コーポレート・ガバナンス |
| Disclosure 2-20 Process to determine remuneration | P57 役員報酬 | コーポレート・ガバナンス |
| Disclosure 2-21 Annual total compensation ratio | | |
| 4. Strategy, policies and practices | | |
| Disclosure 2-22 Statement on sustainable development strategy | P10 トップメッセージ | トップメッセージ |
| Disclosure 2-23 Policy commitments | | 方針一覧 人権の尊重 |
| Disclosure 2-24 Embedding policy commitments | P46-47 マテリアリティ P58 企業倫理（コンプライアンス） | マテリアリティ 人権の尊重 企業倫理（コンプライアンス） |

| | | ダイセルレポート2022 | コーポレートサイト |
|-----------|--|---------------------------------|---|
| | Disclosure 2-25 Processes to remediate negative impacts | P58 企業倫理（コンプライアンス） P59 リスク管理 | 品質の向上 人権の尊重 企業倫理（コンプライアンス） |
| | Disclosure 2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns | P58 コンプライアンス | 企業倫理（コンプライアンス） 人権の尊重 |
| | Disclosure 2-27 Compliance with laws and regulations | | 環境マネジメント |
| | Disclosure 2-28 Membership associations | | |
| | 5. Stakeholder engagement | | |
| | Disclosure 2-29 Approach to stakeholder engagement | P07 サステナブル経営方針 | サステナビリティマネジメント |
| | Disclosure 2-30 Collective bargaining agreements | | |
| | GRI 3:Material Topics 2021 | | |
| | 1. Guidance to determine material topics | | |
| | 2. Disclosures on material topics | | |
| | Disclosure 3-1 Process to determine material topics | P46 マテリアリティ | マテリアリティ |
| | Disclosure 3-2 List of material topics | P46 マテリアリティ | マテリアリティ |
| | Disclosure 3-3 Management of material topics | P46 マテリアリティ | 人権の尊重 マテリアリティ 方針一覧 化学物質の排出管理 大気における環境管理 |
| 経済 | | | |
| | GRI 201：経済パフォーマンス2016 | | |
| | 201-1 創出、分配した直接的経済価値 | P60-67 財務情報 P05 At a Glance | 業績・財務サマリー 有価証券報告書 |
| | 201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | | |
| | 201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | | P93 有価証券報告書 |
| | 201-4 政府から受けた資金援助 | | P97 有価証券報告書 |
| | GRI 202：地域経済での存在感2016 | | |
| | 202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別） | | 採用データ 働きやすい企業文化の醸成 |
| | 202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | | |
| | GRI 203：間接的な経済的インパクト2016 | | |
| | 203-1 インフラ投資および支援サービス | | |
| | 203-2 著しい間接的な経済的インパクト | | |
| | GRI 204：調達慣行2016 | | |
| | 204-1 地元サプライヤーへの支出の割合 | | |
| | GRI 205：腐敗防止2016 | | |
| | 205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | | |
| | 205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | | 企業倫理（コンプライアンス） |
| | 205-3 確定した腐敗事例と実施した措置 | | 企業倫理（コンプライアンス） |
| | GRI 206：反競争的行為2016 | | |
| | 206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | | 企業倫理（コンプライアンス） 該当する事例はありません |
| | GRI 207：税金2019 | | |
| | 207-1 税務へのアプローチ | | 企業倫理（コンプライアンス） |
| | 207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント | | |
| | 207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 | | |
| | 207-4 国別の報告 | | |
| 環境 | | | |
| | GRI 301：原材料2016 | | |
| | 301-1 使用原材料の重量または体積 | | 環境マネジメント ESGデータ集 |
| | 301-2 使用したリサイクル材料 | | |
| | 301-3 再生利用された製品と梱包材 | | |
| | GRI 302：エネルギー2016 | | |
| | 302-1 組織内のエネルギー消費量 | P16 価値創造プロセス | 環境マネジメント 気候変動への対応 ESGデータ集 |
| | 302-2 組織外のエネルギー消費量 | | |
| | 302-3 エネルギー原単位 | | 気候変動への対応 ESGデータ集 |
| | 302-4 エネルギー消費量の削減 | | 気候変動への対応 ESGデータ集 |
| | 302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | | |
| | GRI 303：水と廃水2018 | | |
| | 303-1 共有資源としての水との相互作用 | | 水資源の保全 |
| | 303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント | | 水資源の保全 |
| | 303-3 取水 | P16 価値創造プロセス | 水資源の保全 ESGデータ集 |

| | | ダイセルレポート2022 | コーポレートサイト |
|---------------------------------|---|--------------|--|
| | 303-4 排水 | | 水資源の保全 ESGデータ集 |
| | 303-5 水消費 | | 水資源の保全 ESGデータ集 |
| GRI 304 : 生物多様性2016 | | | |
| | 304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | | |
| | 304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | | |
| | 304-3 生息地の保護・復元 | | 生物多様性保全 いのちの森づくり |
| | 304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | | |
| GRI 305 : 大気への排出2016 | | | |
| | 305-1 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1) | P45 気候変動への対応 | 気候変動への対応 ESGデータ集 |
| | 305-2 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2) | P45 気候変動への対応 | 気候変動への対応 ESGデータ集 |
| | 305-3 その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3) | P45 気候変動への対応 | 気候変動への対応 ESGデータ集 |
| | 305-4 温室効果ガス (GHG) 排出原単位 | | 気候変動への対応 |
| | 305-5 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減 | P46 マテリアリティ | 気候変動への対応 ESGデータ集 |
| | 305-6 オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量 | | ESGデータ集 |
| | 305-7 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物 | | 環境マネジメント 化学物質の排出管理 大気における環境管理 ESGデータ集 |
| GRI 306 : 廃棄物2020 | | | |
| | 306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト | | 廃棄物削減・リサイクル |
| | 306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理 | | 廃棄物削減・リサイクル |
| | 306-3 発生した廃棄物 | | ESGデータ集 |
| | 306-4 処分されなかった廃棄物 | | ESGデータ集 |
| | 306-5 処分された廃棄物 | | ESGデータ集 |
| GRI 307 : 環境コンプライアンス2016 | | | |
| | 307-1 環境法規制の違反 | | 該当する事例はありません 環境マネジメント |
| GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント2016 | | | |
| | 308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー | | 責任ある調達 |
| | 308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | | 責任ある調達 |
| 社会 | | | |
| GRI 401 : 雇用2016 | | | |
| | 401-1 従業員の新規雇用と離職 | | ESGデータ集 |
| | 401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 | | 働きやすい企業文化の醸成 |
| | 401-3 育児休暇 | | ESGデータ集 |
| GRI 402 : 労使関係2016 | | | |
| | 402-1 事業上の変更に関する最低通知期間 | | |
| GRI 403 : 労働安全衛生2018 | | | |
| | 403-1 労働安全衛生マネジメントシステム | | レスポンシブル・ケア活動 労働安全衛生 |
| | 403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査 | | レスポンシブル・ケア活動 労働安全衛生 心と身体の健康 |
| | 403-3 労働衛生サービス | | 労働安全衛生 |
| | 403-4 労働安全衛生に関する労働者の参加、協議、コミュニケーション | | 労働安全衛生 |
| | 403-5 労働安全衛生に関する労働者研修 | | 人の成長のサポート 労働安全衛生 共育センター |
| | 403-6 労働者の健康増進 | | 心と身体の健康 働きやすい企業文化の醸成 |
| | 403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | | 労働安全衛生 |
| | 403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | | レスポンシブル・ケア活動 労働安全衛生 |
| | 403-9 労働関連の傷害 | P46 マテリアリティ | マテリアリティ 労働安全衛生 ESGデータ集 |
| | 403-10 労働関連の疾病、体調不良 | | 労働安全衛生 ESGデータ集 |

| | ダイセルレポート2022 | コーポレートサイト |
|-------------------------------|--|---|
| GRI 404：研修と教育2016 | | |
| 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | ESGデータ集 |
| 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | P22 サステナブルピープル 人の成長のサポート |
| 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | 人の成長のサポート |
| GRI 405：ダイバーシティと機会均等2016 | | |
| 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | コーポレート・ガバナンス P46-48 有価証券報告書 ESGデータ集 |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | |
| GRI 406：非差別2016 | | |
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | |
| GRI 407：結社の自由と団体交渉 | | |
| 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | |
| GRI 408：児童労働2016 | | |
| 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | |
| GRI 409：強制労働2016 | | |
| 409-1 | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | |
| GRI 410：保安慣行2016 | | |
| 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | |
| GRI 411：先住民族の権利2016 | | |
| 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | |
| GRI 412：人権アセスメント2016 | | |
| 412-1 | 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | 人権の尊重 |
| 412-2 | 人権方針や手順に関する従業員研修 | 人権の尊重 |
| 412-3 | 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 | |
| GRI 413：地域コミュニティ2016 | | |
| 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | 地域・社会への貢献 |
| 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所 | |
| GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント2016 | | |
| 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | 責任ある調達 |
| 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | 責任ある調達 |
| GRI 415：公共政策2016 | | |
| 415-1 | 政治献金 | ESGデータ集 |
| GRI 416：顧客の安全衛生2016 | | |
| 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価 | P46 マテリアリティ 品質の向上 |
| 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | 罰金または処罰の対象になった規制違反の事例はありません |
| GRI 417：マーケティングとラベリング2016 | | |
| 417-1 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 | 化学品安全 |
| 417-2 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 | 罰金または処罰の対象になった規制違反の事例はありません |
| 417-3 | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | ダイセル単体において該当する事例はありません |
| GRI 418：顧客プライバシー2016 | | |
| 418-1 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | ダイセル単体において該当する事例はありません |
| GRI 419：社会経済面のコンプライアンス2016 | | |
| 419-1 | 社会経済分野の法規制違反 | 企業倫理（コンプライアンス） 該当する事例はありません |