DAICEL GROUP

SUSTAINABILITY REPORT

2026

ダイセルグループ

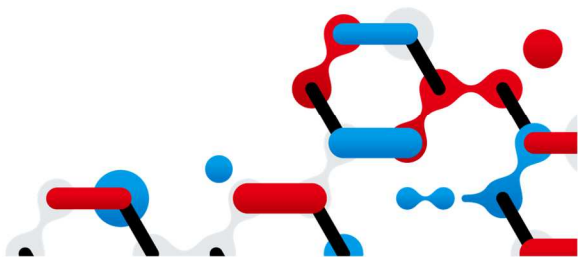
サステナビリティレポート 2026

Sustainable Value Together

コタエを、ダセル。

DAICEL

Copyright © DAICEL CORPORATION All rights reserved.



Contents

サステナビリティトップページ 4
トップメッセージ 8

基本理念・方針
- 基本理念 13
- ダイセルグループ行動指針 14
- ダイセルグループ倫理規範 15

サステナビリティマネジメント 20
マテリアリティ 31
価値創造プロセス 43

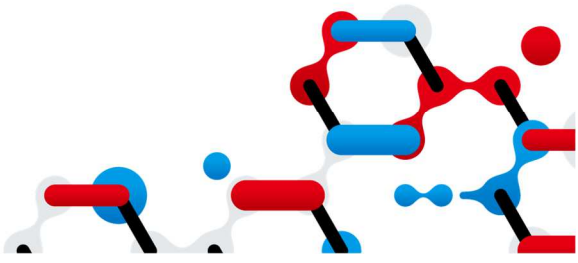
E:環境
- 環境マネジメント 44
- 気候変動への対応 48
- TCFD 提言に沿った情報開示 59
- 廃棄物削減・リサイクル 64
- 化学物質の排出管理 69
- 水資源の保全 74
- 大気における環境管理 79
- 生物多様性保全 82

S:社会
- 人権の尊重 86
- 責任ある調達 90
- 地域・社会への貢献 99
- 顧客満足と安全・安心
  - 品質の向上 107
  - 化学品安全 113
  - 保安防災 117
  - 物流安全 124

コタエを、ダセル。

DAICEL

Copyright © DAICEL CORPORATION All rights reserved.



Contents

魅力ある職場づくり

労働安全衛生 130

人に関する方針とガイドライン 137

心と身体の健康 141

人の成長のサポート 149

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進 .. 159

働きやすい企業文化の醸成 169

G:ガバナンス

コーポレート・ガバナンス 183

企業倫理(コンプライアンス) 207

リスク管理 219

情報セキュリティ／情報管理 223

税務方針 228

レスポンシブル・ケア活動 229

社外役員からの声 239

独立第三者の保証報告書 245

サステナビリティ基本情報

GRI スタンダード内容索引 246

参画するイニシアティブ 251

外部からの評価 257

編集方針 265

人財・ガバナンス関連データ集計対象 268

環境・労働安全衛生データ集計対象 274

サステナビリティ関連情報

TRC 分室播磨工場共育センター 276

いのちの森づくり 283

コタエを、ダセル。

DAICEL

Copyright © DAICEL CORPORATION All rights reserved.



統合報告書

トップメッセージ

マーケットインの深化による独自の価値創出を通じ、
社会と顧客から持続的に選ばれ続けるモノづくり企業への進化を目指して

代表取締役社長 榊 康裕

トップメッセージを見る





サステナビリティマネジメント



マテリアリティ



ライブラリー



基本理念・理念体系



価値創造プロセス

ESGの取り組み



環境

- 環境マネジメント
- 気候変動への対応
- TCFD提言に沿った情報開示
- 廃棄物削減・リサイクル
- 化学物質の排出管理



社会

- 人権の尊重
- 責任ある調達
- 地域・社会への貢献
- ESGデータ集
- 顧客満足と安全・安心



ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- 企業倫理（コンプライアンス）
- 役員紹介
- リスク管理
- 情報セキュリティ／情報管理

- 水資源の保全
- 大気における環境管理
- 生物多様性保全
- 廃棄物処理施設の維持管理計画書・維持管理記録書
- ESGデータ集
- 品質の向上
- 化学品安全
- 保安防災
- 物流安全

魅力ある職場づくり

- 労働安全衛生
- 人に関する方針とガイドライン
- 心と身体の健康
- 人の成長のサポート
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進
- 働きやすい企業文化の醸成
- 税務方針
- ESGデータ集

関連リンク



播磨工場TRC分室共育センター



いのちの森づくり

2026 Sompo Sustainability Index

JPX-NIKKEI HC100

DX認定

SPORTS YELL COMPANY 2026

SPORTS YELL COMPANY 2026

2026 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

2026 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

FTSE4Good

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE JPX Blossom Japan Index

※ 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。

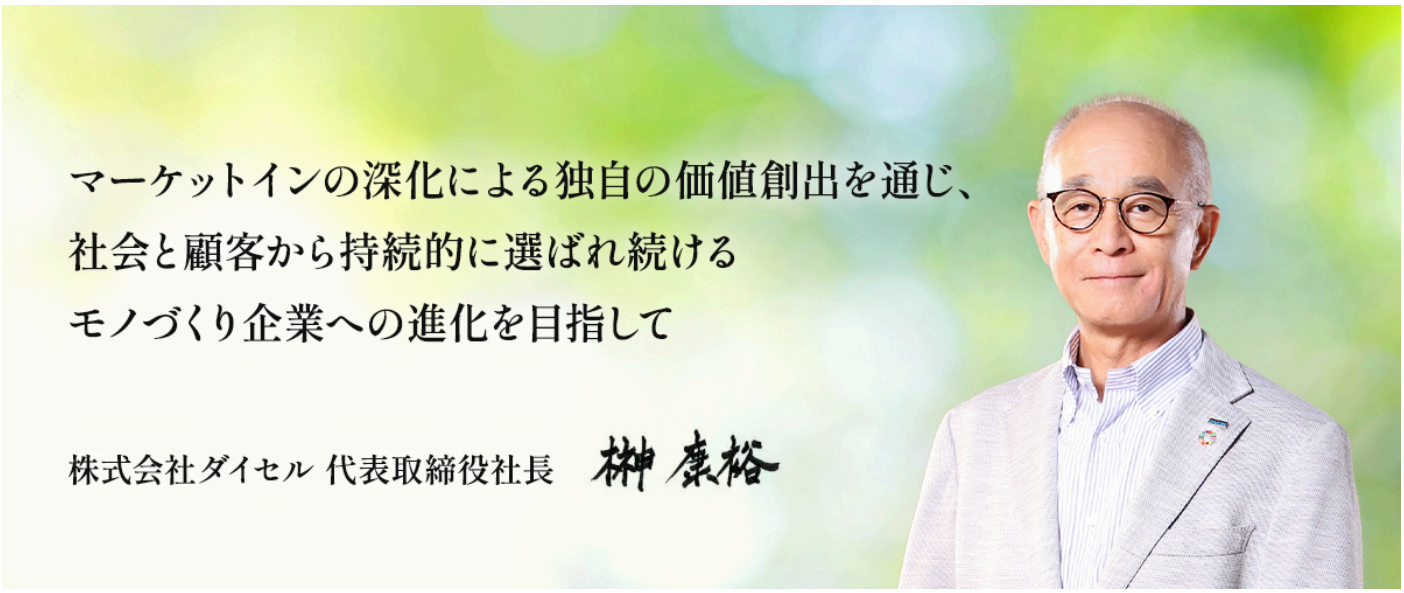
※ FTSE Russell(FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)は株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE4Good Index SeriesはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE4Good Index Seriesはサステナブル投資の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)はここに株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE JPX 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 JPX Blossom Japan Index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)について特定の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 JPX 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)はここに株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE JPX 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 JPX 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表彰ページはこちら をご覧ください。

トップメッセージ



前中期戦略の振り返りと成長変革を加速する新たな戦略

ダイセルグループは、長期ビジョン『DAICEL VISION 4.0』の実現に向けた第一段階として、前中期戦略『Accelerate 2025』に取り組んできました。前中期戦略では、ポートフォリオマネジメントによる事業の「選択と集中」、ポリプラスチックスとの一体化、ダイセル式生産革新の進化、サプライチェーン改革などを進め、将来成長に向けた構造改革を着実に実行してきました。その結果、構造改革は約7割まで進展し、次の成長に向けた基盤づくりは着実に前進しました。残る改革についても、2026年度からスタートした新中期戦略『Accelerate 2030』の下で着実に実行していきます。

一方で、対処すべき課題も顕在化し、前中期戦略の最終年度である2025年度は、当初掲げた数値目標の達成には至りませんでした。特に、一酸化炭素プラントでは、原料炭の変更などに伴うトラブルが発生し、業績に影響を及ぼしました。2026年度中に安定運転に向けた基盤強化を完了し、収益基盤の安定化につなげていきます。また、環状オレフィン・コポリマー（COC）第2プラントについては、需要拡大の遅れや建設費の高騰を踏まえ減損損失を計上しており、この点は経営として重く受け止めています。COCについては、医療分野や環境対応包装分野で構造的な需要拡大が見込まれることから、建設は継続し、2027年度中の稼働を目指すとともに、将来の成長に確実につなげていきます。

新中期戦略では、これまでの取り組みの成果を収益成長へ転換することに重点を置いています。基盤事業でのキャッシュ創出力を強化し、成長牽引領域および次世代育成領域へ経営資源を重点的に投下することで、安定収益と将来成長の両立を図ります。また、外部環境の変化が一段と大きくなる中で、さらなる構造改革、資本効率の改善、生産革新を基盤としたモノづくりの進化を通じて、変化にしなやかに対応できる企業体質を構築していきます。加えて、市場の変化を成長機会として捉え、成長を続ける半導体・AI関連市場に対しては、半導体材料やAIサーバー向け高機能樹脂などの製品投入を進め、需要を着実に取り込みます。

2030年度を見据えながらも、不確実性の高い環境下で実行責任を持って取り組める2028年度を重要なマイルストーンと位置付け、まずは2028年度の目標達成に向け、具体的施策の実行力を高め、収益力、資本効率、成長性を同時に引き上げていきます。

ダイセルグループの強みと社会に提供する価値

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」という基本理念の下、「循環型社会構築への貢献」を長期ビジョンに掲げ、「健康」「安全・安心」「便利・快適」「環境」の領域において、独自の価値創出に取り組んでいます。

当社の強みは、祖業であるセルロイドを起点に培ってきたセルロース化学、有機合成化学、高分子化学と、硝酸セルロースから発展したONE TIME ENERGY®に象徴されるユニークな技術基盤にあります。これらの技術を活かし、酢酸を起点とするアセチルチェーンや、高分子化学を応用したエンジニアリングプラスチック、さらにはONE TIME ENERGY®を活用した自動車エアバッグ用インフレータ、電流遮断器、無針注射器など、多様な事業領域において社会課題に応える価値提供を進めています。

これらの技術を社会価値へと確実につなげる競争力の源泉が、当社のモノづくりを進化させる力です。当社は、熟練オペレータのノウハウを可視化し、運転支援システムへ落とし込む「ダイセル式生産革新」を長年にわたり磨いてきました。さらに、AIを活用して進化させた「自律型生産システム」の実装を進めることで、安全・品質・生産性を一段と高い次元へ引き上げています。

加えて、この生産革新を工場や会社の枠を超えてサプライチェーン全体へ展開し、モノづくりの最適化と新たな価値創出を目指しています。新中期戦略では、まずアセチルチェーンにおいて、網干工場・大竹工場・富山フィルタートウにおけるオペレーション最適化を進めます。これにより、原料から製品までの一貫最適化を実現し、グループの枠を超えた価値共創へと発展させてまいります。

さらに、生産革新は既存プロセスの高度化にとどまらず、次なるプロセス革新を創出する起点でもあります。改善を徹底することで、重厚長大・エネルギー多消費型のプラントやGHG排出といった化学産業の構造的課題が浮き彫りになります。当社はこれらの課題に正面から向き合い、その解決を通じて循環型社会の実現に貢献する取り組みとして、「バイオマスバリューチェーン構想」を推進しています。

その実現に向けて、木材を穏和な条件で溶解しセルロースを中心とした低GHG素材を創出する技術開発に取り組むとともに、従来の重厚長大な化学プラントからの転換を目指す「マイクロ流体デバイス」や、CO_2をCOへ還元し原料化するナノダイヤモンドによる「太陽光超還元®」などの開発を進めています。これらは、エコロジーとエコノミーの両立を可能とする革新的な技術です。

これらの取り組みは、当社単独で実現できるものではありません。大学やパートナー企業との共創を通じて革新的な技術開発を推進し、新中期戦略においても着実に実行することで、2030年度以降の社会実装を見据えて取り組みを進めてまいります。

当社グループは、こうした技術基盤、モノづくり力、そして共創の力を掛け合わせることで、社会やお客様の課題に深く入り込んだユニークなソリューションを創出し続けてまいります。これこそが、当社グループの持続的成長の源泉です。

技術開発から事業創出へ、価値共創を加速するR&D変革

私たちが目指すのは、優れた技術や素材を生み出すにとどまらず、それらを社会やお客様の課題解決につなげ、新たな価値を創出する会社です。その実現に向け、R&Dのあり方も進化させていきます。

これまでも当社のR&Dは、お客様起点で価値創出に取り組んできました。しかし、良い技術を生み出すだけでは、持続的な企業価値向上にはつながりません。今後は技術起点に加え、事業起点でも研究開発を進め、市場ニーズや事業性を踏まえながら、事業成長を支える技術の創出を目指します。

そのために当社では、業界の技術トレンド、事業戦略、市場投入までのマイルストーンを一つの時間軸で整理する「ロードマップ型」のテーマ設定を進めています。探索段階から事業との接続を意識し、市場が求めるタイミングで社会実装することで、研究成果を事業収益へ着実につなげていきます。

また、研究開発テーマは、短期的な収益創出と将来の成長機会の確保を両立するため、短中期アイテム30%、探索研究20%、長期テーマ50%の考え方に基づき運営し、足元と2030年度以降の成長を両立するポートフォリオを形成しています。さらに、全社委員会とステージゲート制度

の下でテーマを一元管理し、限られた経営資源を成長領域へ重点配分しています。

特に短中期アイテムでは、研究開発、生産、エンジニアリング、事業部門が一体となり、探索から事業化までを一気通貫で推進しています。これにより、研究開発部門も技術の実現だけでなく、事業性や収益性を起点にテーマを捉える意識を高め、研究成果を事業成果へ結び付けます。また、外部パートナーとも協業し、事業化のスピードと確度を高めていきます。

R&Dを技術開発の場から事業開発の起点へと進化させることで、素材提供型企業から価値共創型企業への転換を加速します。そして、事業目標の達成を追求するとともに、その先に生まれる「良い想定外」の成果を新たな成長機会へつなげ、中長期的な企業価値向上を実現していきます。

持続的成長を支える変革と守るべき価値観

当社グループには、長年培ってきた生産技術やコストダウン手法、テクニカルサービス、マーケティング力に加え、課題に愚直に向き合い、目標を定めれば最後までやり抜く企業文化があります。こうした強みは、変化の激しい時代においても、当社グループが持続的に成長していくための重要な土台となっています。

一方で、仕事の進め方やルールは、昔から続いているという理由だけで守るものではありません。市場や事業環境の変化に対応するためには、目的に照らして最も有効な方法へ変えていく必要があります。投資判断についても、一度決めたから進めるのではなく、収益性や環境変化を踏まえて継続的に見直していきます。

また、リスクは発生してから対応するのではなく、兆しを早く捉え、先手を打つことが重要です。基盤、成長牽引、次世代育成、変革という各領域の役割を明確にし、メリハリを持って経営資源を配分していきます。

その一方で、時代が変わっても決して変えてはならないものがあります。「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、安全・品質・コンプライアンスを最優先する姿勢、そして100年以上にわたり培ってきたダイセルらしい技術とモノづくりです。

これらを支えるのは「人」です。当社グループが大切にしてきた「人間中心の経営」とは、一人ひとりの成長と挑戦を会社の成長につなげる考え方です。戦略や技術を実行し、価値に変えるのは人であり、組織は人によって支えられています。この考え方を土台に、次の成長を牽引するリーダー人財の強化に取り組んでいきます。

変革を牽引するリーダー人財の強化

変革を進める上で鍵となるのはリーダー層の強化です。経営層が方針を示すだけでも、現場が個別に動くだけでも、組織の力は十分に発揮できません。経営層と現場の間に立つリーダー層が、方針や戦略を理解し、自らの言葉で伝え、現場の行動に落とし込むことが重要です。

リーダー層は、現場に近いからこそ変化の兆しを捉えることができます。お客様の声や市場環境の変化をいち早く捉え、危機感を社内に発信し、必要な提言や判断につなげていく。そうした感度の高いリーダーを育てることが、これからの組織には不可欠です。

当社では、シニア人財の活躍と若手抜擢の両輪で人財登用を進めており、経営会議レベルの議論にも中堅リーダー層の参加を求めています。経験の機会を増やすことで、リーダー層の対応力とスピード感は確実に高まると考えています。

事業は、必ずしもセオリー通りに進むものではありません。何が起こるか分からない時代だからこそ、論理だけでなく、現場で得られる感覚や変化を捉える勘も大切にしながら、リーダー層が自ら考え、動ける組織にしていきます。そして、長期ビジョンで掲げた、垂直統合に加えて水平での連携も広げ、サプライチェーン全体で価値を高めていくOperation-Ⅲ（OP-Ⅲ）も、こうしたリーダー層の力によって具体化していくものだと考えています。

また、当社では「バッドニュースファースト&ファスト（Bad News First & Fast）」を徹底しています。小さな異変やリスクの兆候を速やかに経営へ共有し、悪い情報ほど早く把握して迅速な意思決定につなげる。そのような組織づくりを進めています。以前よりも、トラブルやリスク・課題発生に関する情報が早く上がるようになってきており、これは組織が健全に機能し始めた証しであり、必要な変化だと受け止めています。

私たちはサプライチェーンの中間に位置する企業として、川上・川下の双方と対等な関係を築き、それぞれの価値を掛け合わせながら、サプライチェーン全体の価値向上を目指しています。

基本理念に掲げる「価値共創」の実現には、立場を超えて忌憚なく対話し、関係者を巻き込みながら価値を高めていくリーダーと、風通しの良い組織風土が不可欠です。人を育て、組織を変え、変革を実行できる力を高めていきます。



資本効率の追求とガバナンス強化

当社グループでは、重要な経営指標としてEBITDA、ROE、ROIC、DOEを重視しています。2025年度決算では、減損損失の計上などによりROEが低下しました。その背景には、投資案件が当初計画通りに進捗しなかったことがあります。これは、経営として重要な課題であると認識しています。

今後は、事業環境の変化に応じて投資回収計画を継続的に見直し、必要な挽回策を速やかに講じます。投資前のリスクアセスメントも強化し、案件を早期段階から取締役会へ上程するとともに、社外取締役の客観的な意見も踏まえながら、事業計画・リスク想定を厳しく評価し、必要に応じて計画を補正することで、投資の質を高めてまいります。

こうした投資判断を支える基盤として、当社では取締役会と執行の役割を明確に分離しています。取締役会は中長期的な企業価値向上の観点から重要な経営判断と監督に注力する一方、執行は機動的な事業運営と業績責任を担う体制を構築しています。こうした実効性の高いガバナンス体制を基盤として、資本効率向上に向けた施策を着実に実行してまいります。

併せてスーパーアセットライト化に向け、棚卸資産回転日数を大幅に削減していきます。品目統廃合、地産地消、リードタイム短縮、生産・販売・在庫の管理高度化、AIを活用した生産計画最適化などを通じて、資本効率のさらなる向上を実現します。

新中期戦略では、2030年度にROE15%以上、ROIC10%以上、EBITDA1,700億円以上を目指します。また、DOE5%以上かつ総還元性向60%以上をターゲットとし、成長投資と株主還元の両立を図ります。成長のために投資する一方で、投資の成果を厳しく見極め、資本効率を高め続ける企業体質へ転換します。

変化そのものを、新たな競争力にする

市場や技術、社会ニーズが大きく変化する中、私たちはその変化を成長の機会と捉え、自ら変革を加速しています。従来のように、営業、R&D、テクニカルサービス、生産などの機能がそれぞれ個別に動くのではなく、機能を超えて一体となり、お客様と共に課題を見つけ、解決策をつくる体制へと変革を進めています。私たちは、素材を提供するだけでなく、社会やお客様の課題に深く入り込み、「この会社と一緒に課題解決に取り組みたい」と思っていただける企業を目指します。

そして、ステークホルダーの皆様との対話と共創を通じて新たな価値を創出し、課題解決型のモノづくり企業として進化することで、持続的な企業価値向上を実現してまいります。そのために、私たちは残る改革をやり切り、収益成長へ転換し、資本効率を高め、人と組織の力で変革を実行します。変化そのものを競争力へ変え、ダイセルグループの次の成長を実現してまいります。

基本理念

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

価値共創によって
人々を幸せにする会社

Sustainable Value Together

価値共創・・・

多様なパートナーと共感・共鳴し合い、
共に新しい価値を創造していきます

ダイセルグループ行動指針
ダイセルグループ倫理規範

ダイセルグループは、創業時の基本的な思想を受け継いだ基本理念、「価値共創によって人々を幸せにする会社」であり続けるために、サステナブル経営方針を策定し、地球環境や人々の暮らしと、当社グループ双方の持続的な発展を目指しています。
この経営方針を具現化していくために、当社グループで働くすべての役員、従業員の基本的な行動原則を再確認し、私たち一人ひとりが、あらゆる行動において常に意識し実践していく行動指針として、「ダイセルグループ行動指針」にまとめました。
また、多様化するグローバル社会で存続するための必要条件として、すべての企業活動領域で普遍的に適用する規範を、「ダイセルグループ倫理規範」に定めます。
個別業務領域ごとに定める方針やガイドラインと合わせ、これらを理解し、日々の業務遂行に適用、改善していくことで、社会から信頼され期待される事業運営を行うとともに、良き企業市民として社会に貢献する企業グループであることを目指します。

ダイセルグループ行動指針

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

ダイセルグループ倫理規範

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

（1）公正で透明性のある企業活動

① 法令（法律や政令、規則等）やルールの遵守
国内外の法令や社内ルールを遵守するとともに、高い倫理観を持って社会的規範を尊重します。

② 公正な取引
各国の法令やルールを理解し、カルテルや談合など不正競争に該当する行為には関わりません。

③ 契約条件の遵守
お客様や仕入れ先様との取引に関する契約の履行において、契約で定められた条件の遵守を第一義とします。契約に定めのない条件が新たに取り決められた際には、すべての契約当事者の確認の下、これを明文化します。

④ 公正な会計処理
正確な記録に基づく公正な会計処理、税務処理を行います。

⑤ 責任ある調達
優越的地位の濫用など不適切な取引を禁止する一方、サプライチェーンを通した社会規範（環境保全や人権の確保など）の遵守に取り組みます。

⑥ 情報管理
個人情報を含む、自社並びに第三者の機密情報を確実に保護するとともに、適切な情報セキュリティ体制を確保します。

⑦ インサイダー取引の禁止
インサイダー取引防止に関わる法令や社内規則を遵守するとともに、未公開の重要な情報を適切に取り扱います。

⑧ 知的財産の保護
当社グループの知的財産を保全するとともに、他者の権利侵害は行いません。

⑨　ステークホルダーとの対話

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

⑩　NPO/NGOとの適切な関係

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

⑪　政治との適切な関係

法令に基づく、適切で透明性のある政治との関係を維持します。

⑫　反社会的勢力の排除と腐敗防止

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

⑬　良識ある行動

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

⑭　隠し事のないオープンな職場環境

「グループ行動指針」の実践を通じ、日常的に活発な「報・連・相」が行われる風通しの良い職場環境を維持します。
また、「Bad News First」の浸透・定着を図るとともに、虚偽・隠ぺい行為を厳しく戒めます。

⑮　通報窓口の設置

法令や「倫理規範」への違反が疑われる場合の通報窓口を社内外に設置します。
匿名の通報も可能とし、通報に関する秘密保持の徹底と、通報者への制裁・報復の禁止など、通報者を保護するとともに、積極的な活用とそれによる問題解決を促進します。

（2）人間の尊重と健全で活気ある職場環境の実現

① 人権の尊重

人権に関する国際規範に基づき、あらゆる人々の人権を尊重します。

② 多様性の尊重と差別・ハラスメントの禁止

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

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

③ 強制労働・児童労働の禁止

強制労働、児童労働は一切容認しません。

④ 結社の自由と団体交渉権

法令に基づく労働者の権利を確保します。

⑤ 労働安全衛生と健康経営

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

また、当社グループで働くすべての人の心身の健康維持・増進に取り組みます

⑥ 人財育成

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

⑦ プライバシーの保護とワークライフバランスの確保

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

（3）環境や社会に配慮した事業活動

① 顧客の期待に応える機能・品質の確保

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

② 地球環境や人々の暮らしに配慮した生産プロセスの維持管理やその革新

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

③ 化学品安全

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

④ 保安・防災

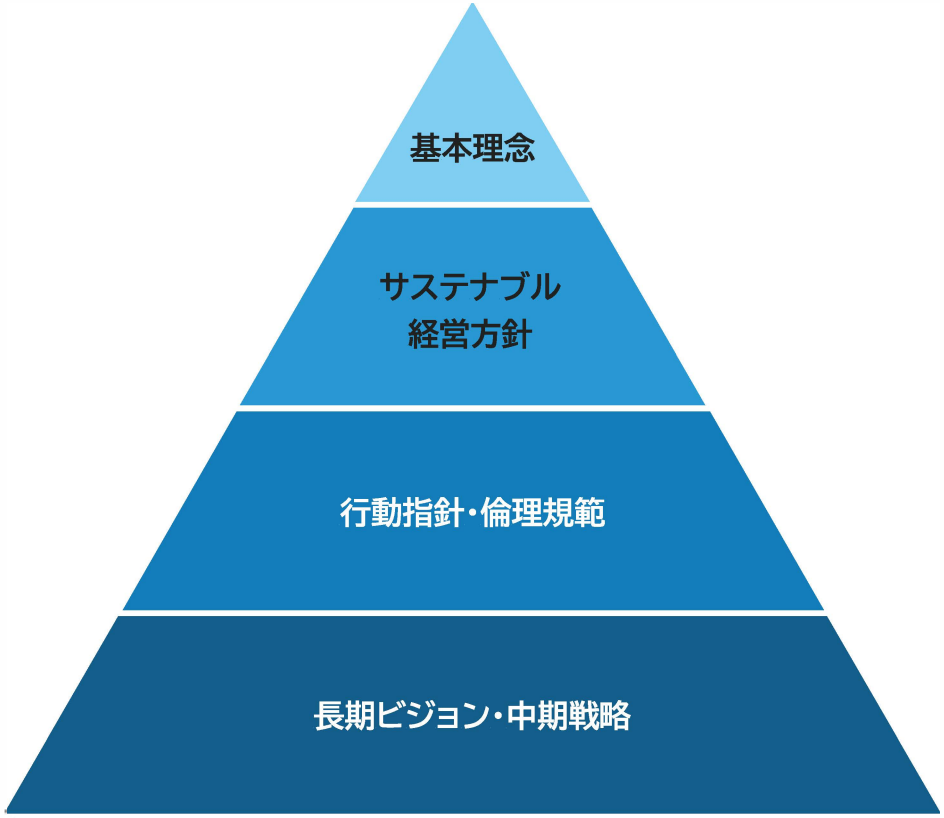
化学工場として、また、地震や台風などの自然災害に備えた保安・防災の体制を確立・維持するとともに、定期的な教育・訓練を通じてこれを改善していきます。

⑤ 地域社会への貢献

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

2023年4月1日制定

グループ行動指針・倫理規範の位置づけ



サステナビリティマネジメント

- サステナブル経営方針
- サステナブル経営体制
- ダイセルグループ サステナビリティ推進大会
- サステナブルな社会の実現に向けた取り組み
- ステークホルダー・エンゲージメント

当社グループは1919年の設立以来、共存共栄の精神を大切にしながら、社会のニーズに応える様々な素材、サービスを開発・提供し、人々の豊かな暮らしに貢献してきました。こうした設立時からの考え方をベースに、2020年に「サステナブル経営方針」を策定し、当社グループの経営に対する基本的な考え方を明確にしています。

現在、持続可能な社会の実現に向けて社会や人々の価値観が大きく変化しており、当社グループを取り巻く環境も急速に変化しています。このような状況においても、私たちのモノづくりや最重要基盤である「安全・品質・コンプライアンス」へのこだわりと「人間中心の経営」を変えることなく守り続けていきます。事業の選択と集中に取り組み、サステナブルな社会の実現と当社グループの事業拡大を両立させることで、基本理念である「価値共創によって人々を幸せにする会社」の実現を目指していきます。

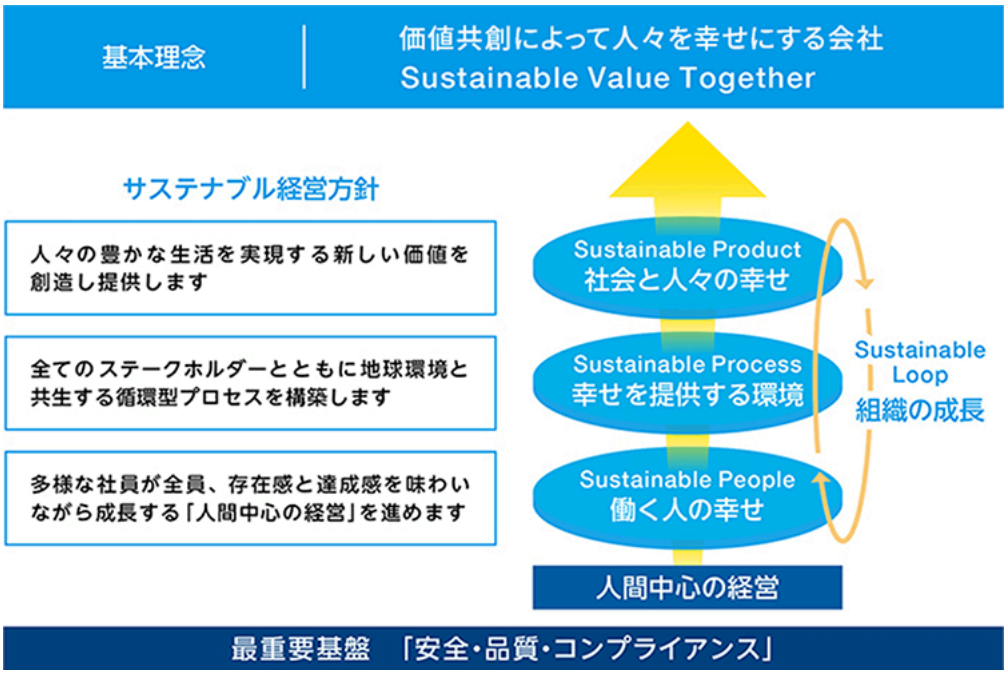
サステナブル経営方針

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

当社グループでは、長期ビジョンで掲げる「循環型社会構築への貢献」具現化のため同時に策定した中期戦略において、サステナビリティにおける重要課題「マテリアリティ」を特定し、各課題のKPI(重要業績評価指標)を設定しました。

マテリアリティに関する取り組みの進捗については、2020年度より、社長を委員長とするサステナブル経営委員会(通常3回／年)を設置し、経営レベルでの方針の審議・決定および進捗管理を行っています。さらに、LCA、調達など、サステナビリティに関連するテーマごとに立ち上げた課題別分科会では、各々の分科会において担当役員が責任者として関わっており、取り組みの強化や情報開示のさらなる充実に努めています。

KPIについては、関係者とのコミュニケーションを通じて、定期的にインパクトを再特定し、必要に応じて修正します。サステナブル経営委員会においてKPIの定期的な進捗評価を行うことでCAPD※サイクルを回していきます。

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

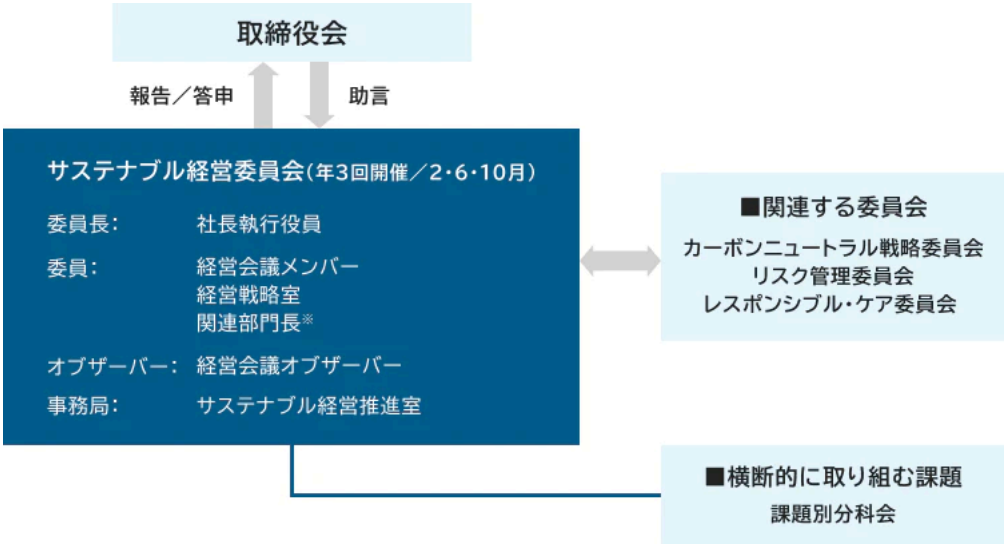
2025年度はサステナブル経営委員会を3回開催するとともに、当該委員会における審議の充実を目的として、関連する役員・部門長向けの関連する説明および討議の機会を4回設けました。これら一連の会議体において、GHG排出量削減などの気候変動への対応、循環型社会構築への貢献認定制度(制度名:CycloVia®)、サステナビリティリテラシー向上、人権に関する取り組みなどについて討議を行い、その内容を取締役会に報告しています。

引き続きサステナビリティに関連する課題の解決、取り組みのレベルアップに向けて歩みを進めていきます。

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

› 重要課題(マテリアリティ)

サステナブル経営体制図



※ 議題に応じて、各SBU、工場・生産関連部門、グループ企業などから参画

ダイセルグループ サステナビリティ推進大会

当社グループは、サステナブル経営方針の下、常に高い意識を持ちサステナブルな社会の実現とグループの成長の両立を推進するため、年度始めに「ダイセルグループ サステナビリティ推進大会」を開催しています。推進大会には、当社の経営層をはじめ、ダイセル労働組合代表・SBUや各部門代表・グループ企業社長などが出席し、想いの再確認と共有を図っています。

2025年度は、当社グループの基本理念「価値共創によって人々を幸せにする会社」であり続けるため、危機管理セミナーを取り入れた2部構成とし、約70名が参加しました。第1部では、代表取締役社長およびダイセル労働組合代表から、当社グループの基本理念と企業活動の最重要基盤となる「安全・品質・コンプライアンス」にこだわり、徹底していくことについてメッセージを発信しました。第2部の危機管理セミナーでは、緊急時の対応の理解を深めるため、外部専門家から危機対応の成功・失敗事例に基づく講義をしていただきました。平時の危機意識を高めることにより、「安全・品質」を確かなものにすることにつなげていく場としました。





サステナブルな社会の実現に向けた取り組み

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

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

事業を通じた貢献 ～CycloVia®※（循環型社会構築への貢献認定制度）～

当社グループは長期ビジョンの中で循環型社会の実現を目指しており、主な事業機会として、「循環型社会構築に貢献する製品や技術」の需要の増加があると認識しています。この機会の獲得に向け、当社グループの循環型社会構築に貢献する製品や技術を認定する制度であるCycloVia®の運用を2024年度に開始しました。本認定制度では、下表の評価項目にて評価を行い、サステナブル経営委員会で認定し、その開発や普及の促進を図ります。

また、当社グループにおいて本認定制度を積極的に運用し、私たちが目指す「循環型社会構築」への貢献度をミエル化する一つの指標として活用することを検討していきます。

※ “Cycle”+“Via（ラテン語で「道」）”の造語
循環型社会構築への貢献に向けた道、方法としての取り組みを意味します。CycloVia®は、日本における株式会社ダイセルの登録商標です。

評価項目

循環型原料の使用	
廃棄物の利用（アップサイクル）	
再使用（リユース）可能	
リサイクル可能	
従来比較	カーボンフットプリント（CFP）削減
	水使用量削減
	有害物質使用削減
	歩留まり（または収率）改善

循環型社会実現のための事業分野への適用	再生可能エネルギー分野に貢献
	環境保護・保全に貢献
	省エネ・省資源に貢献
	その他
環境関連の認定・認証	

これまでに認定した製品・技術は下表の通りです。

CycloVia®認定製品（2026年8月現在）

製品・技術名	組織	認定理由	特徴
CMCダイセル	ダイセルミライズ株式会社	循環型原料の使用	天然由来のパルプ（循環型原料）を主要原料として使用
HECダイセル	ダイセルミライズ株式会社	循環型原料の使用	天然由来のパルプ（循環型原料）を主要原料として使用
セリッシュ	ダイセルミライズ株式会社	循環型原料の使用	天然由来のパルプ（循環型原料）を主要原料として使用
酢酸セルロース	株式会社ダイセル	循環型原料の使用	天然由来のパルプ（循環型原料）を主要原料として使用
アセテート・トウ	株式会社ダイセル	循環型原料の使用	天然由来のパルプ（循環型原料）を主要原料として使用 PEFC CoC認証を取得

製品・技術名	組織	認定理由	特徴
TOPAS® COC	ポリプラスチックス株式会社 （2026年4月に当社と統合）	環境保護・保全に貢献 省エネ・省資源に貢献	モノマテリアルへの貢献によりリサイクルが容易になり、プラスチック包装リサイクルによる廃棄物削減、樹脂原料削減、包装用樹脂製造エネルギー削減に貢献 ドイツの独立試験研究所のInstitut cyclos-HTPより、PE、PPとの混合・複合化においてメカニカルリサイクル可能な添加原料として認証取得 アメリカのプラスチックリサイクル業者協会(The Association of Plastics Recyclers)より、高密度ポリエチレンのリサイクル工程に悪影響を及ぼすことなくリサイクル可能との理由でCritical Guidance Recognitionの認証を取得
BELLOCEA® S7	株式会社ダイセル	循環型原料の使用	酢酸セルロースから作られた球状粒子で、海中で分解されることが確認されており、環境負荷を軽減することが可能
QLIP®	ダイセルミライズ株式会社	環境関連の認定・認証	一般社団法人日本有機資源協会のバイオマスマーク認定商品
らくポイリング、らくポイリング専用袋	ダイセルミライズ株式会社	環境関連の認定・認証	一般社団法人日本バイオプラスチック協会のバイオマスプラマーク認定商品
らくポイ自立式水切り袋	ダイセルミライズ株式会社	環境関連の認定・認証	一般社団法人日本有機資源協会のバイオマスマーク認定商品
楽ちん！置くだけ水切り袋	ダイセルミライズ株式会社	環境関連の認定・認証	一般社団法人日本バイオプラスチック協会のバイオマスプラマーク認定商品
三角コーナーいらず®本体リング、三角コーナーいらず®専用袋	ダイセルミライズ株式会社	環境関連の認定・認証	一般社団法人日本有機資源協会のバイオマスマーク認定商品

製品・技術名	組織	認定理由	特徴
LAPEROS® bG-LCP	ポリプラスチックス株式会社	環境関連の認定・認証	ISCC PLUS 認証の取得（マスバランスバイオHBAを用いたマスバランスバイオLCPの製造）
アセチ®（ペレット・シート）	ダイセルミライズ株式会社	循環型原料の使用	天然由来のパルプ（循環型原料）を主要原料として使用
アセチ®EC（ペレット・シート）	ダイセルミライズ株式会社	循環型原料の使用	天然由来のパルプ（循環型原料）を主要原料として使用
セルロイド	ダイセルミライズ株式会社	循環型原料の使用	天然由来のパルプ（循環型原料）を主要原料として使用

社内におけるサステナビリティ理解向上に向けた取り組み

当社グループでは、社員一人ひとりがサステナブルな考え方を理解し、自分の業務と結び付け、その実践への寄与を意識して行動していくことが重要と考えています。こうしたサステナビリティに関する社員の理解向上を図るため、サステナブル経営推進室を中心に関連部門と連携し、様々な取り組みを進めています。

階層別研修におけるサステナブル経営に関する研修の実施

新入社員・新任リーダー職※など、進級者を対象として行う階層別研修に、サステナブル経営をテーマに置いたプログラムを組み込んでいます。企業倫理やレスポンシブル・ケアなど他のCSR関連部門や人事部門と連携し、基本理念・サステナブル経営方針・人事方針・マテリアリティについて、グループ討議を含めた実践的なプログラムの受講を通じて、当社グループ方針とサステナブル意識のつながりについて社員が理解を深めています。2025年度は、グループ全体で約570名が受講しました。今後も入社からリーダー職登用まで系統的に、将来サステナブル経営を担う人財を育成していきます。

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

GXリテラシー教育の開始

循環型社会の構築への貢献と持続的な成長を両立していくため、役職員がそれぞれの役割に応じたGX（グリーントランスフォーメーション）に関する知識・スキルを習得し、ステークホルダーの信頼を獲得していくことが重要です。その取り組みの一環として、当社グループでは2025年度よりGXリテラシー教育を開始しました。

初年度である2025年度は、国内外のグループ企業を含め、営業・工場・研究開発を担う各事業部門を中心に約200名の社員が参加し、GXの基礎知識を習得しました。その結果、GXに対する理解が深まるとともに、実業務における活用意識の向上にもつながっています。

今後は、継続的な教育を通じてさらに受講者を拡大し、全社員同士や役員との間でGXを共通言語として活用できる環境づくりを推進します。

「サステナブルウィーク2025」(全社イベント)の開催

2020年度より、サステナビリティについて考える機会として、オンラインも活用した全社イベント、「ダイセルグループサステナブルウィーク」を開催しています。6回目となる2025年度は、12月3日から11日にかけて実施し、「ダイセルグループのいまを知り、これからの私たちを描こう～見つけていくコタエとは～」をテーマに掲げました。会期中は、社長メッセージに加え、各拠点長および労働組合の各支部長からサステナブルな取り組みに関するメッセージが発信され、日々の業務とサステナビリティとのつながりを考える契機となりました。また、講演や対談、事例共有など多様なプログラムを実施しました。「事業戦略に環境視点をどう組み込むか」をテーマとした講演や座談会では、具体的な取り組みや課題が共有され、参加者が自らの業務への落とし込みを考える機会となりました。さらに、社員参加型のクイズや物品寄付活動「もったいない大作戦2025」など、グループ全体で取り組める参加型企画や、拠点独自のイベントも展開し、サステナビリティをより身近に感じる機会としました。

また、2024年度よりサステナブル経営方針に掲げるサステナブルピープルを考える機会として「ダイバーシティウィーク」を同時開催しています。2025年度は外部講師を招聘し、「異文化組織の融合とエンゲージメント～グループの見えない壁をどう超えるか～」というテーマで示唆に富んだお話を伺いました。

各講演は会場での参加者に加え、オンラインの視聴を含めると延べ300名の社員がリアルタイムで参加したイベントとなりました。イベントの一部は動画を含めイントラネットの「サステナブルウィーク」特設サイトで公開されており、当日参加できなかった社員も閲覧できるようになっています。特設サイトへの総アクセス数は2025年末時点で約3,200となり、「サステナブルウィーク」は、社員一人ひとりが自身の業務や役割と向き合いながら、サステナビリティを自分ごととして捉えるきっかけとなっています。



「事業戦略に環境視点をどう組み込むか」についての講演



想いのこもった品々が集まった、「もったいない大作戦2025」の寄付品回収ボックス

SDGsアンバサダー活動

SDGs Ambassador
私たちは持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています

サステナビリティやSDGsに興味・意識を持っている社員が職場・職種・役職に関係なく集まり、自らの学びを深め、社内で広めるコミュニティ「SDGsアンバサダー」を、2020年度に発足しました。7年目となる2026年度は、グループ企業や海外駐在者も含め、総勢160名(2020年度は74名)が活動しています。具体的には、毎月開催する講演会や交流会(2025年度は6回開催)を通じて事業場を越えたサステナブルな取り組みを行っています。なかでも熱い想いを持った7名は、サステナブルな考え方と業務を紐付け、事業場や部門などで社内浸透をリードするサステナブルキーパーソンとして活躍しています。

また、SDGsが掲げる17の目標のもと関心を共有するメンバーが集まり、目標ごとにチームを編成して活動を行っています。2025年度も所属や事業場を越えた多様なメンバーが身近な体験やディスカッシ

ョンを通して理解を深め、2026年3月のオンラインのアンバサダー交流会で1年間の成果を共有しました。

こうしたチーム活動からは、新たな価値創出に向けた動きも生まれています。多様な価値観を持つアンバサダーが、日ごろのサステナビリティへの関心を起点に新たな事業の芽を考え、志を同じくする仲間とともにDAICON（ダイセルグループ・ビジネスコンテスト）へ参加するなど、基本理念に掲げる「価値共創」の実現にもつながっています。

TOPICS

SDGsアンバサダーの活動事例

「何も分からなかった」から始まったSDGs ――大竹物流センターの“みんなのSDGs”宣言

「何をすればいいか分からない」からのスタート

「サステナブルな働き方の実現」に向けて、労使を挙げて取り組もうという当社グループの動きを受け、「自分たちにも、何かできることはないだろうか」そんな問いから、大竹物流センターのSDGsへの取り組みは始まりました。

しかし当初は、SDGsという言葉は知っていても、何をすればよいのか分からないのが正直なところでした。そんな中で参加したSDGsアンバサダーの集まりで、「まずは身近な行動をSDGsとして捉える」というヒントを得ました。

「私のSDGs」から「みんなのSDGs」へ

この考え方をもとに、大竹物流センターでは発想を一歩進め、各自の取り組みをカードに書いて掲示する「みんなのSDGs」宣言を実施しました。

2025年8～9月にかけて実施したこの取り組みには、拠点職員の約8割が参加。労働組合との連携により、「職場全体の取り組み」として広がりました。
宣言の中には、業務に関する工夫だけでなく、子育ての中での工夫、食品ロスを減らす取り組み、ごみの分別や削減、趣味の釣りを楽しみながら自然環境に配慮した行動など、日々の暮らしに根ざした実践も数多く見られました。

見える化が生んだ意識の変化

一人ひとりの宣言が集まり可視化されたことで、「これまで当たり前にやっていた生活や行動もSDGsにつながっている」という気付きが生まれました。
SDGsは業務の中だけにあるものではなく、日常生活や個々人の意識の中にも身近に存在するものだと実感できたことは、大きな成果です。

さらに、そうした多様な実践が部内で共有されたこと自体が、新たな発見や相互理解を生み、「みんなで取り組むSDGs」という意識を醸成しました。

業務改善に加わった新しい視点～次の一歩へ

この意識変化は、改善会議にも表れています。これまでコストダウンが中心だった議論に、「それはサステナブルか？」という視点が自然に加わるようになりました。
日常の気付きや生活の中での実践が、業務の改善や判断にもつながり始めています。

本取り組みは労働組合定期大会でも報告され、経営層からも評価を得ています。今後は他事業場への展開や、現場の行動につながる工夫を取り入れた企画も検討中です。

一人ひとりのSDGsが、会社の未来につながる

大竹物流センターの「みんなのSDGs」宣言は、社員一人ひとりの暮らしと仕事の両面にある気付きが、企業としてサステナビリティに向き合う力になることを示しています。

生活の中での小さな実践と、職場での行動がつながり、共有され、次の一歩へと発展していく――。その循環を支え、現場の気付きと会社の取り組みをつなぐ「橋渡し役」として、SDGsアンバサダーは活躍しています。



「私のSDGs」を持ち寄り、みんなの活動へ



それぞれの“できること”が集まった「みんなのSDGs」

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、社員、産学界を含めた事業に関わる全てのステークホルダーの皆様との高い信頼関係と協働関係を築き、エンゲージメントの向上を目指しています。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	• ウェブサイト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

ステークホルダー	詳細	主なコミュニケーション方法
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調達アセスメントシート
社員	当社グループの全社員	• 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

マテリアリティ

- マテリアリティ特定の背景と考え方
- マテリアリティ特定プロセス
- マテリアリティ一覧
- マテリアリティのモニタリング

経営戦略の実行にあたりマテリアリティ（サステナビリティにおける重要課題）を特定し、これに基づいた経営を推進しています。マテリアリティに沿ってCAPDサイクル※を回し、サステナブルな社会の実現にダイセルらしく貢献していきます。

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

› サステナブル経営方針

マテリアリティ特定の背景と考え方

当社グループのマテリアリティは、大きく2つのカテゴリで構成されています。

「グループの成長と価値共創に向けたマテリアリティ」では、サステナブル経営方針における製品（Product）・製造プロセス（Process）・働く人（People）の観点から、当社グループが取り組むべき重要な社会・環境課題を特定し、強みを生かした価値創造を推進する領域を明示しています。

「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

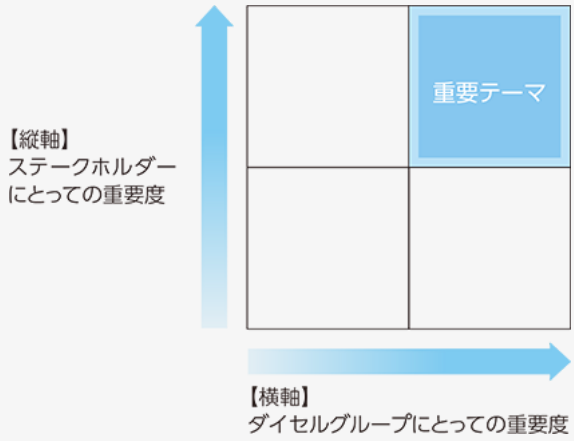


1 社会課題の抽出

社会課題の抽出にあたっては、国際的なガイドラインやSDGs（持続可能な開発目標）、国連グローバル・コンパクトの原則、さらに業界団体ガイドラインなどを幅広く参照しました。これらを踏まえ、当社グループとして優先的に取り組むべき重要な課題を特定しています。

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軸から、各種要素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。さらにそれらのテーマを「グループの成長と価値共創」「存立とガバナンスの基盤」の2つのカテゴリに整理しています。



マテリアリティマップ

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いました。その後、最高責任者（社長など）を含む経営会議および取締役会で決議されました。

4 マテリアリティ・KPI策定

ステップ1～3を通じて、15項目のマテリアリティを特定し、それぞれに対してKPI（重要業績評価指標）および目標を設定しました。マテリアリティやKPI・目標については、今後の社会・事業の変化に応じて、適宜見直しを行っていきます。

マテリアリティ一覧

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
Sustainable Product 社会と人々の幸せ	美と健康への貢献
	スマート社会へのソリューションの提供
	安全・安心を社会へ提供
	環境に貢献する素材や技術の提供
Sustainable Process 幸せを提供する環境	循環型社会構築への貢献
	気候変動への対応
Sustainable People 働く人の幸せ	DE＆Iの推進
	人の成長のサポート

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
Environment 環境	環境負荷の低減
Social 社会	保安防災と労働安全衛生
	化学品安全と品質の向上
	人権の尊重
	働きやすい企業文化の醸成
	責任ある調達
Governance ガバナンス	グループ・ガバナンスとコンプライアンスの基盤強化

マテリアリティのモニタリング

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

マテリアリティとKPIの実績一覧 PDF

Sustainable Product 社会と人々の幸せ

美と健康への貢献

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
医薬医療市場へのソリューション提供	当社キラルカラムの医薬品分析法への採用件数*1	2025年度：95件（累計）	113件	124件	124件
サステナブル素材の化粧品原料、健康食品の提供	機能性食品素材の年間延べ提供人数	2025年度：223万人（2020年度実績2倍）	169万人	162万人	205万人

スマート社会へのソリューションの提供

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
半導体プロセス用溶剤、レジストポリマーの提供	先端半導体製造プロセスに不可欠な安全性の高い高沸点溶剤の新商品率*2	2025年度：23.9%	7.7%	8.4%	11.0%

安全・安心を社会へ提供

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
モビリティの安全・安心を守る製品の提供	自動車一台当たりの当社安全装置の平均搭載個数*3	2025年度：3個／台	2.2個／台	2.2個／台	2.4個／台
	多様化する小型モビリティ*4や家庭内事故*5を防ぐ新安全デバイス上市数	2025年度：新安全デバイス提案 2030年度：2件	新事業企画2件	新事業開発推進2件	新事業開発推進2件

環境に貢献する素材や技術の提供

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
環境対応プラスチックなど環境負荷を低減する素材や技術の提供	製品に含まれる循環型原料*6の使用率	2030年度：30%以上	15.8%	16.5%	17.8%
	環境対応型（高生分解性など）酢酸セルロースの生産量	2025年度：10,000～20,000トン／年	7,625トン／年	8,282トン／年	5,520トン／年

Sustainable Process 幸せを提供する環境

循環型社会構築への貢献

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
• バイオマスバリューチェーン構築 • 廃棄物やCO_2の再利用	天然素材を利用した資源循環システムの対外的な提案数	2025年度：3件	1件	1件	3件

気候変動への対応

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
生産革新、エネルギー革新、プロセス革新による、GHG排出量削減	当社グループのGHG排出量削減率	スコープ1,2 2030年度： 50%削減 （2018年度比）	2.3%削減	1.0%削減	7.9%削減

Sustainable People 働く人の幸せ

DE&Iの推進

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
性別、年齢、国籍、障がいの有無に関わらず誰もがイキイキ働く職場の実現	女性管理職比率*8	2025年度： 10%以上	5.6%	6.3%	7.6%
	障がい者3年超在籍率*8（1-入社後3年以内に離職した障がい者数／在籍障がい者数）×100	95%以上を継続	97.4%	100%	100%

人の成長のサポート

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績

• 専門性を磨く人財育成
• 挑戦する人を後押しする仕組みづくり
• 公平性が高い評価システム構築
	人財育成に関する取り組み状況、人事制度見直し状況、キャリアセミナーや部門長向けマネジメント研修の導入・見直し状況*8	実績を開示	• 社員のキャリア自律を支援する体制強化
			  • 年代別キャリア研修
			  • 事務系社員向けの専門能力開発プログラム開始
			  • 部門長向けコーチング研修を導入
			  • AI教育の実施
				• 社員のキャリア自律を支援する体制強化を継続
				• キャリアサポート費用の導入（3万/人）
				• 上司向け研修の企画・実施
					前年度までの取り組みを継続するとともに、2025年度は新たに以下を実施
					• 評価面談を通じて上司と部下の対話を深め、目指す方向性を共有するため、評価者研修を強化
					• 事務系職種の専門性保持のミエル化に着手
					• 年代別キャリア研修に「35歳到達時」「45歳到達時」を新規創設するよう検討着手

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

Environment 環境

環境負荷の低減

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
廃棄物削減とリサイクルの促進	当社事業場および国内グループ企業の産業廃棄物の再資源化率	2025年度：99%以上	98.0%	98.4%	98.0%

保安防災と労働安全衛生

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
保安事故撲滅	重大労災件数*7	0(ゼロ)件を継続	1件	0件	1件
	重大保安事故件数*7	0(ゼロ)件を継続	0件	0件	0件
クライシスアセスメントによる被害の極小化	過去トラブル(労災、保安防災)に基づいた安全教育実施率*8	100%を継続	100%	100%	100%

化学品安全と品質の向上

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
• 品質マネジメントの強化による品質不具合の再発防止 • 化学物質情報の一元管理と情報の提供	RC関連法規の監査実施率*8	100%を継続	100%	100%	100%
	化学品規制違反件数	0(ゼロ)件	0件	0件	0件
	製品安全に起因したトラブル件数	0(ゼロ)件	0件	0件	0件
	顧客苦情への24時間以内の1次回答率*9	2025年度:100%	89.0%	87.4%	92.0%
	顧客説明完了25日以内達成率	2028年度:100%	(2024年度からの取組)	70%	81.0%

− 人権の尊重

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
• 人権デュー・ディリジェンスの構築と実施 • 人権侵害の是正・救済の仕組みの構築や教育	ダイセルグループに対する人権デュー・ディリジェンスの進捗率	2025年度：100%	75.4%（2019年度～2023年度）国内19社／19社、海外 24社／38社*10	88.7%（2019年度～2024年度）国内 19社／19社、海外 28社／34社*10	100%（2019年度～2025年度）国内 19社／19社、海外 34社／34社*10
	サプライヤーに対する人権デュー・ディリジェンスの年次計画に対する進捗率	100%を継続	（国内外のサプライヤーへ人権DD実施し、課題に応じてサプライヤーをフォロー、50件を改善）	100%	100%

− 働きやすい企業文化の醸成

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
労働時間短縮と有給休暇取得率向上	連続休暇取得率*8（年一回5日連続休暇）	2025年度：100%	72.2%	69.2%	68.7%
柔軟な働き方への支援	男性育児休業取得率*8	2025年度：100%	89.8%	94.1%	100%
社員の健康促進	社員の健康促進に関する取り組み状況*8	実績を開示	**継続して以下の取り組みを実施し、各認定を獲得** • 健康経営専任組織である「グループ健康サポートセンター」を中心に、社員一人ひとりのココロ・カラダの健康づくりを全社、事業場別、職場別、個人別の4つの階層で推進 • スポーツイベントの開催など、社員に加え、家族、取引先、地域住民も含め、一人ひとりが心身ともに健康であることを目指した健康経営を推進 • ベビーシッター補助制度を拡充 • 「育児休業とらのまき」を対象となる社員と上司に配布、活用 • 7年連続して「健康経営優良法人（ホワイト500）」の認定を獲得 • 3年連続して「スポーツエールカンパニー」の認定を獲得 • パラスポーツの普及・理解促進に向けた取り組みが評価され、新設された「スポーツエールカンパニー（パラスポーツ部門）」の認定を獲得		

− 責任ある調達

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
サプライチェーン全体のCSRレベル向上	持続可能な調達率〈2024年度に新規設定〉 2024年度版SAQを実施し、当社グループ基準①を満たすサプライヤー②を100%にする ① 基準点（重要9項目で4点以上、その他24項目で3点以上） ② 購買金額の85%以上および重要原料の取引先 ＊ 以下の旧KPIは2023年度に達成 〈過去の目標／実績は（）内に記載〉 「SAQの結果、弊社基準点を満たす原燃料サプライヤーの割合」	2025年度：100% （2023年度：100%）	（100%）	62.0%	99.0%

グループ・ガバナンスとコンプライアンスの基盤強化

内容	KPI	目標	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
コーポレートガバナンス強化	取締役会による監督機能強化の取り組み状況 社外取締役および社外監査役による取締役会評価結果目標（満点5点）	平均4.0点以上	4.4点	4.3点	4.3点
	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	100%を継続	100%	100%	100%
• コンプライアンス徹底 • リスク管理強化	ヘルプライン通報件数	実績を開示	102件	126件	161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役職員の比率*11（＝ヘルプライン通報訓練を経験した社員の比率）	2025年度：100%	18.0%（1,074名）	97.0%（総受講者数5,988名）	99.6%（総受講者数6,251名）

*1　対象…日本、米国、欧州の薬局方

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

*3　対象…日系自動車メーカー向け製品

*4　自転車やシニアカー・電動キックスケーターなど

*5　屋内での入浴時の溺水、乳児の窒息、転倒・転落など

*6　循環型原料…バイオマス原料、大気中のCO_2の利用、廃棄物の再使用、リサイクル
対象…ダイセル（株）、ポリプラスチックス（株）（2026年4月に当社と統合）、ダイセルミライズ（株）の主要樹脂材料

*7　対象範囲…当社事業場

*8　対象範囲…当社

*9　対象範囲…当社国内製造拠点

*10 グループ企業の母数は当該年4月時点の人権デュー・ディリジェンス対象候補の企業数を記載

*11 対象範囲…当社および国内グループ企業

価値創造プロセス

基本理念 価値共創によって 人々を幸せにする会社

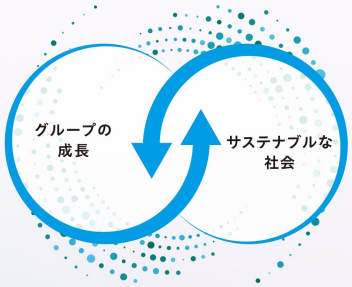
ダイセルグループは100年を超える歴史の中で、多様なパートナーと共創しながら時代のニーズに応えた製品を提供し、人々の幸せに貢献してきました。価値創造プロセス図では、投下資本であるインプット、ダイセルグループの価値創造力、その結果としてのアウトプット・アウトカムの3要素を横軸で配置しています。

「ダイセルグループの価値創造力」においては、外部変化のトレンドを認識しながら、大切な価値観であるサステナブル経営方針を基盤に、当社グループの歴史に紐づく強みと中期戦略で意識するポイント、そして主要事業を掛け合わせて、価値提供を行っていく考えを示しました。

当社グループの成長戦略を進めることそのものが、社会のサステナビリティの実現に向けた取り組みと一体化している、私たちらしいサステナブル経営を進めていきます。

長期ビジョンで目指す姿

当社グループらしい
循環型社会構築への貢献を通して、
エコロジーとエコノミーを両立



インプット

6つの資本（2025年度の投下資本）

人的資本

従業員数	11,034名
研究開発人員数	1,278名
海外従業員比率	53.0%

知的資本

研究開発費	256億円
特許権保有件数	約 5,600件
商標権保有件数	約 1,900件

財務資本

総資産	8,339億円
自己資本比率	42.6%

製造資本

設備投資額	728億円
グローバル生産拠点数	約 30拠点

社会関係資本

世界に広がるダイセルグループ	70社
投資家とのエンゲージメント回数	約 160回

自然資本

エネルギー使用量（原油換算）	831千kL
取水量	100百万トン

ダイセルグループの価値創造力

製品・技術系譜から見た強み

- バイオマス化学のパイオニア
- 創業以来培ったユニークな技術
- ダイセル式生産革新による生産効率の追求

中期戦略

- 収益力の向上
- 事業創出力の向上
- 社会課題の解決

事業戦略

- ハイパフォーマンスポリマーズ事業
- マテリアル事業
- セイフティ事業
- スマート事業
- ライフサイエンス事業
- その他事業

サステナブル経営方針 安全・品質・コンプライアンスを最重要の事業拡大を両立させるための基本となる考え方

外部変化のトレンド

アウトプット・アウトカム

主な財務指標（2025年度実績）

売上高	5,796億円
営業利益	421億円
EBITDA	854億円
ROIC	4.2%
DOE	4.3%
総還元性向	288.6%

※減損損失の計上に伴い、一時的に総還元性向が上昇しています。

主な非財務価値

事業活動を通じた社会課題へのアプローチ

長期ビジョン
「4つの注力領域における幸せの提供」

- 健康
- 安全・安心
- 便利・快適
- 環境

技術革新による競争力強化と環境負荷低減の両立

ダイセル式生産革新・自律型生産システム
マイクロ流体デバイスプラント
ナノダイヤモンドによる太陽光超還元®

環境マネジメント

基本的な考え方　推進体制　事業活動と環境負荷　環境内部監査の実施　環境に関する教育訓練
環境法規制の遵守状況　環境マネジメントシステム認証取得状況

基本的な考え方

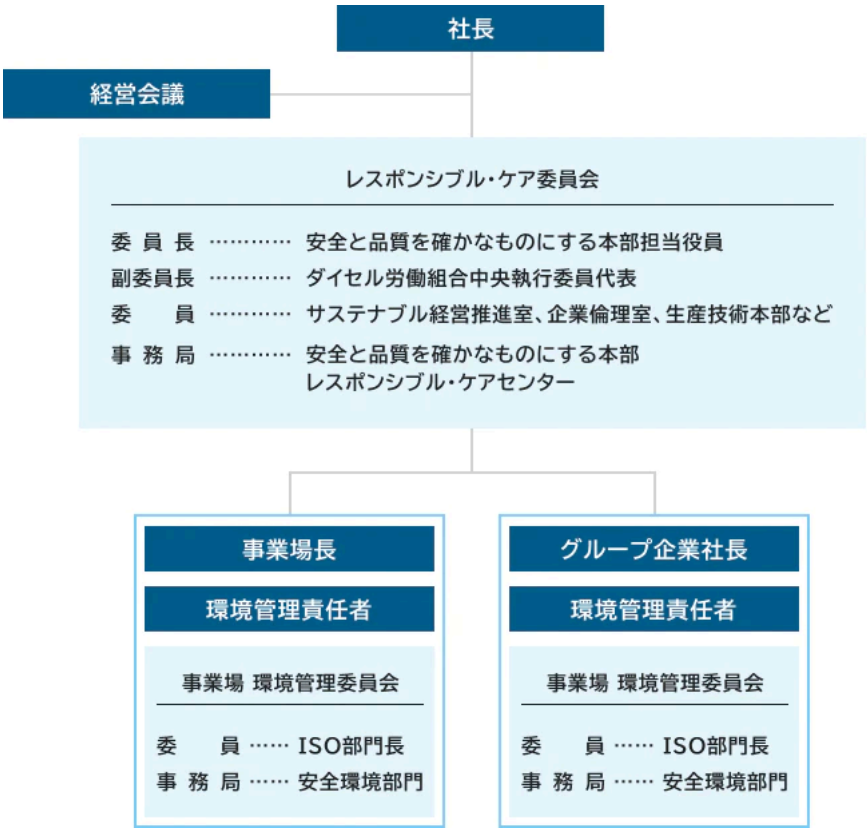
当社グループは、製品の製造プロセスにおいて限りある資源を有効に活用し、環境負荷を最小限に抑えることで循環型社会の実現に貢献するため、グループ全体で環境保全活動に取り組みます。具体的な取り組みテーマは「ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針」に基づき、気候変動への取り組みや、廃棄物の削減・リサイクル、化学物質の排出抑制、水資源の保全、大気汚染防止、生物多様性の保全です。事業場、グループ企業にてISO14001などの環境マネジメントシステムを運用し、ステークホルダーに定期的な報告を行うとともに、継続的な対話を実施していきます。

推進体制

当社グループは、レスポンシブル・ケア推進体制の下、環境マネジメントシステムを構築し、省エネルギー対策、温室効果ガス（GHG）排出量削減、廃棄物排出量削減、大気・水質における環境負荷低減、水資源・生物多様性の保全などに取り組んでいます。各取り組みにおいてはISO14001に基づく認証審査や内部監査、安全品質監査室による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、経営層および監査役に報告しています。

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

環境マネジメント体制図

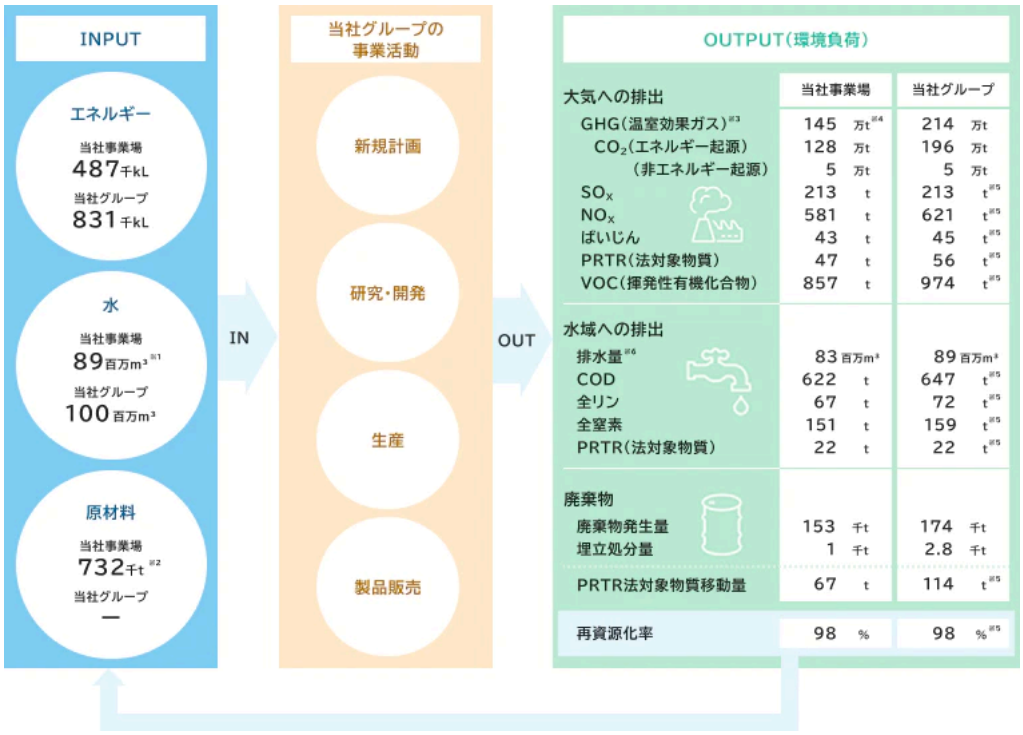


- レスポンシブル・ケア推進体制
- 気候変動への対応
- 廃棄物削減・リサイクル
- 化学物質の排出管理
- 水資源の保全
- 大気における環境管理
- 生物多様性保全

事業活動と環境負荷

2025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。

2025年度の環境負荷実績（マテリアルバランス）



※1 冷却用海水 38百万トンを含む

※2 再生可能原材料（パルプ、バイオエタノール）：152千トン、非再生可能原材料：580千トン

※3 CO_2以外にメタン、N_2O、HFC、PFC、SF_6、NF_3を含む

※4 本社部門などを含む

※5 当社事業所および国内グループ企業のみ

※6 製造により副生する水を含む

› ESGデータ集 pp. 1-3 環境・労働安全衛生データ

環境内部監査の実施

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

環境に関する教育訓練

当社グループはISO14001に基づき、気候変動への取り組みや、廃棄物削減・リサイクル、化学物質の排出量管理、大気における環境管理などの環境パフォーマンスに影響を与える業務や、遵守義務について各事業場の社員に教育を行っています。特に気候変動への取り組みは、社内で発行する「環境白書」ならびに社内情報掲示板である「サステナブルポータル」を通じ全社員に啓発を行っています。

当社グループは、GX（グリーントランスフォーメーション）を事業活動に着実に根付かせていくため、社員一人ひとりの理解と意識の向上を重要な基盤と捉え、GXリテラシー教育を開始しました。

2025年度より、気候変動問題やGXの基礎知識、当社グループの事業との関係性について、eラーニング形式で教育を実施しています。

今後も継続的な教育を通じて、全社員が共通の理解のもとでGXに取り組める基盤の強化を進めていきます。

環境法規制の遵守状況

2025年度および過去3年間において、当社において環境法規制に関する重大な法令違反や違反に伴う罰金、制裁措置および環境賠償を伴う訴訟はありませんでした。

環境マネジメントシステム認証取得状況

当社グループの製造拠点における環境マネジメントシステム認証取得カバー率は2026年6月現在、25拠点中21拠点が認証取得しており84%(国内100%(10/10)・海外73%(11/15))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。

› 認証一覧

気候変動への対応

基本的な考え方　ダイセルグループのGHG排出量削減目標　GHG排出量削減推進体制
GHG排出量削減の取り組み　3つの切り口によるGHG排出量削減

基本的な考え方

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

ダイセルグループのGHG排出量削減目標

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

当社グループのGHG排出量削減目標がSBTイニシアチブ※1より認定されました。

ダイセルグループの温室効果ガス排出量削減目標

短期目標

- 2030年度までに、スコープ1およびスコープ2の温室効果ガス排出量を2018年度比で50%削減する。
- 2030年度までに、スコープ3※2（原材料等の調達、燃料・エネルギー調達、物流）の温室効果ガス排出量を2018年度比で30%削減する。

ネットゼロ目標

- 2050年度までに、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量をネットゼロにする（スコープ1・スコープ2・スコープ3の温室効果ガス排出量を2018年度比で90%削減。残余排出量は中和化※3）。

※1 パリ協定が合意した「世界の気温上昇を産業革命前より2℃を十分に下回り、また1.5℃に抑える水準」と整合した、企業の中長期的な温室効果ガス削減目標を目指す国際的なイニシアチブ

※2 カテゴリ1・3・4の合計排出量で30%削減することを目標としています。

カテゴリ1 購入した原材料、部品、製品、サービスなどの製造に伴う温室効果ガス排出

カテゴリ3 購入した燃料や電力などの、採掘・精製・発電など上流工程における温室効果ガス排出

カテゴリ4 原材料や製品の調達に伴う、輸送および保管（上流物流）における温室効果ガス排出

※3 1.5℃排出経路に沿った削減取り組みでも、なお削減しきれない排出量（残余排出量）を、バリューチェーンの外で森林由来吸収や炭素除去技術などを活用して「中和（Neutralization）」すること。

カーボンニュートラルの実現に向け、2021年に中期目標として「2030年GHG排出量50%削減（2018年度基準）」を策定しました。

2026年4月には、これまでの目標をアップデートした当社グループのGHG排出量削減目標が、SBTイニシアチブにより認定されました。

今後も当社グループは、バリューチェーン全体を視野に入れたGHG排出量削減の取り組みを推進するとともに、気候変動への対応と事業成長の両立を図り、社会から信頼される企業グループを目指してまいります。

GHG排出量削減推進体制

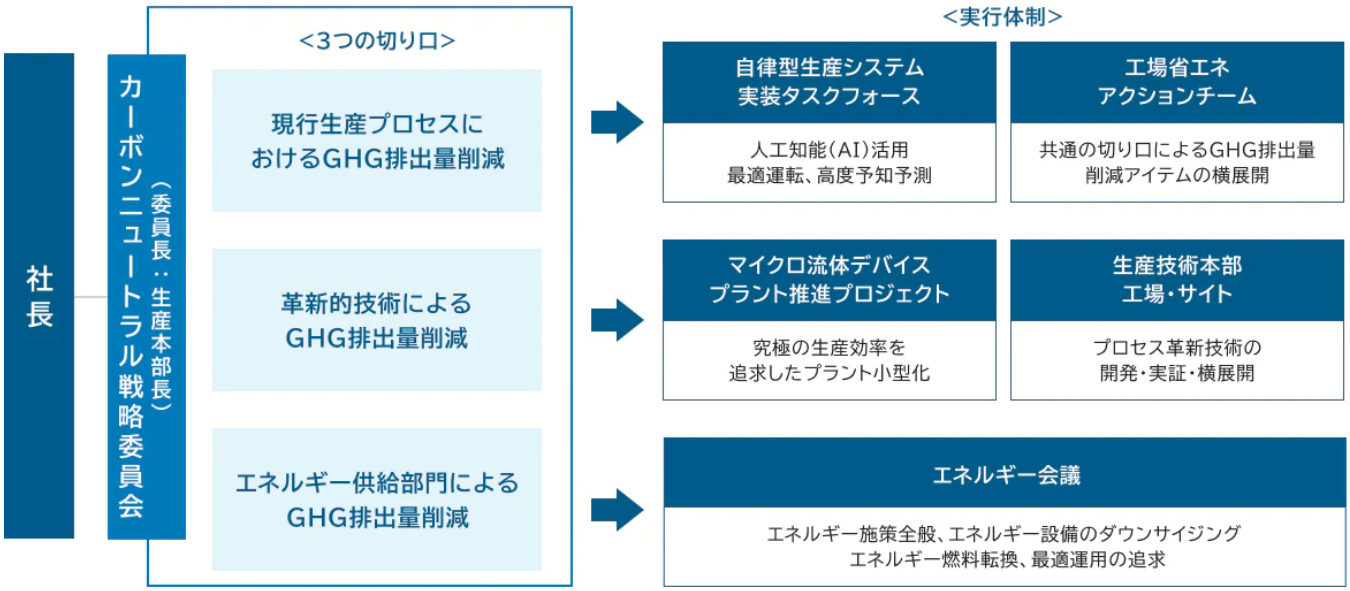
2023年7月、カーボンニュートラルの取り組みをさらに加速するため、「エネルギー戦略委員会」を「カーボンニュートラル戦略委員会」へ改称しました。

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

また、中長期目標達成に向けた適切な投資計画を立案・遂行するため、2025年4月にインターナルカーボンプライシング（ICP）制度を導入しました。

今後は、2026年度から開始した排出量取引制度に対応すると共に、GX フューチャー・コンソーシアム 、GX フューチャー・リーグ に参画し、削減施策、投資判断を一体的に推進することで、GHG排出量削減の取り組みを一層強化していきます。

– カーボンニュートラル戦略委員会体制図



› インターナルカーボンプライシング（ICP）制度の導入について

GHG排出量削減の取り組み

当社グループのGHG排出量の削減

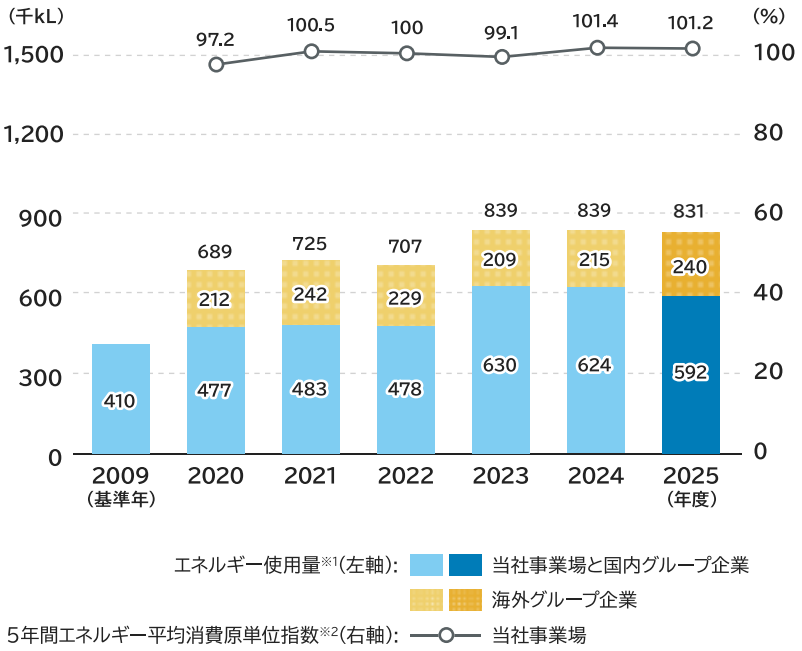
当社グループの2025年度のGHG排出量（スコープ1・スコープ2）は、2024年度から17万トン-CO_2e減少し、214万トン-CO_2e（2024年度比7.4%減）となりました。内訳は、当社事業場のGHG排出量が145万トン-CO_2e（2024年度比5.2%減）、国内グループ企業のGHG排出量が14万トン-CO_2e（2024年度比28.2%減）海外グループ企業は54万トン-CO_2e（2024年度比6.4%減）でした。
報告内容に対する信頼性確保のため、当社事業場のGHG排出量（スコープ1・スコープ2）の算定に関し、定期的に第三者保証※を取得しています。
また、GHG排出量に大きく関わる2025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2024年度と同等の831千kLとなりました。

なお、2023年度には、サステナブル経営委員会内の課題別分科会としてLCA（ライフサイクルアセスメント）分科会を立ち上げました。LCA手法を活用して、製品別CFP（カーボンフットプリント）を算定し、CFP削減の検討を行っています。環境負荷を定量的にミエル化することで、既存製品の環境負荷低減や新たな環境対応型素材などの製品開発につなげています。

※ スコープ3についても定期的に第三者保証を取得していますが、カテゴリごとに集計範囲が異なります。

› ESGデータ集 p. 1 気候変動への対応

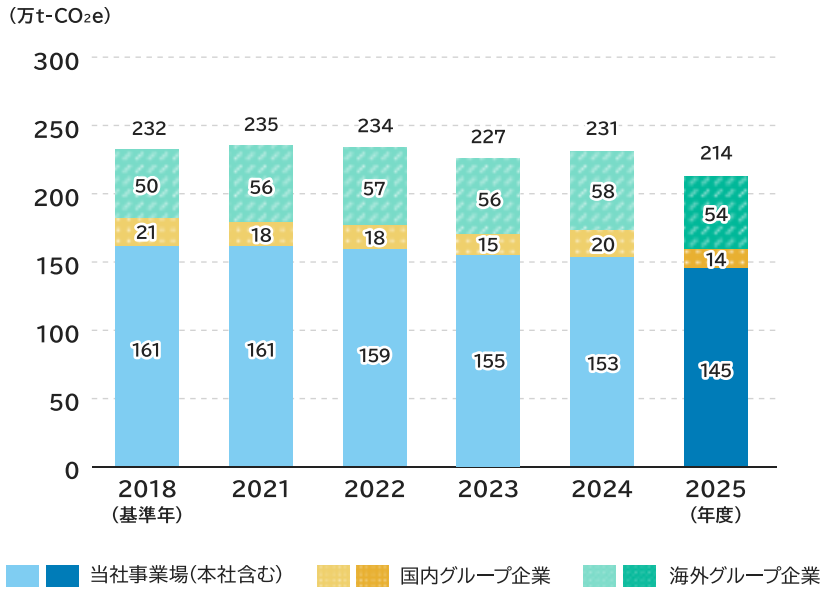
エネルギー使用量



※1 2022年度までは化石燃料のみでしたが、2023年度以降は、省エネ法改正により非化石燃料を追加しています(原油換算実施)。

※2 換算生産数量あたりのエネルギー消費量が5年間で平均してどれだけ改善したのかを示す指標(100%未満:改善、100%超:悪化)

GHG(スコープ1・2)排出量※



※ 2025年度実績までは、「地球温暖化対策の推進に関する法律」(以下、温対法)に基づいて算定しております。SBT認定取得に伴い、2026年度実績値より、GHGプロトコル基準で公開する予定です。

サプライチェーンを通じたGHG排出量の削減

SBT認定取得に伴い、2026年度実績値より、GHGプロトコル基準で算定範囲をスコープ3全体に、また集計範囲をグループ全体に広げたGHG排出量を公開する予定です。

– 2025年度スコープ別GHG排出量

カテゴリ			排出量(万t-CO_2e)
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		145
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		1
スコープ1・2※1合計			145
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		125
	カテゴリ1※2	購入した物品・サービス	92
	カテゴリ2※3	資本財	21
	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	10
	カテゴリ4※2	輸送・流通(上流)	2
	カテゴリ5※2	事業から発生する廃棄物	1
	カテゴリ6※4	出張	1
	カテゴリ7※4	雇用者の通勤	0
スコープ1・2・3合計			271

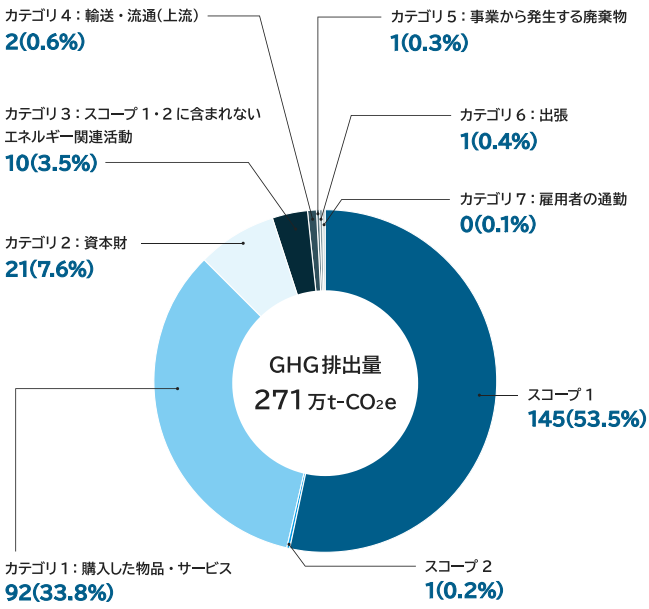
※1 対象範囲:当社事業場(本社含む)

※2 対象範囲:当社事業場

※3 対象範囲:当社グループ

※4 対象範囲:当社事業場および国内グループ企業

› ESGデータ集 p. 1 気候変動への対応



算定方法

環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver2.8」に基づき、同「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver3.6」、ライフサイクルインベントリデータベース「AIST-IDEA」、温対法算定・報告・公表制度における排出係数などを使用しました。

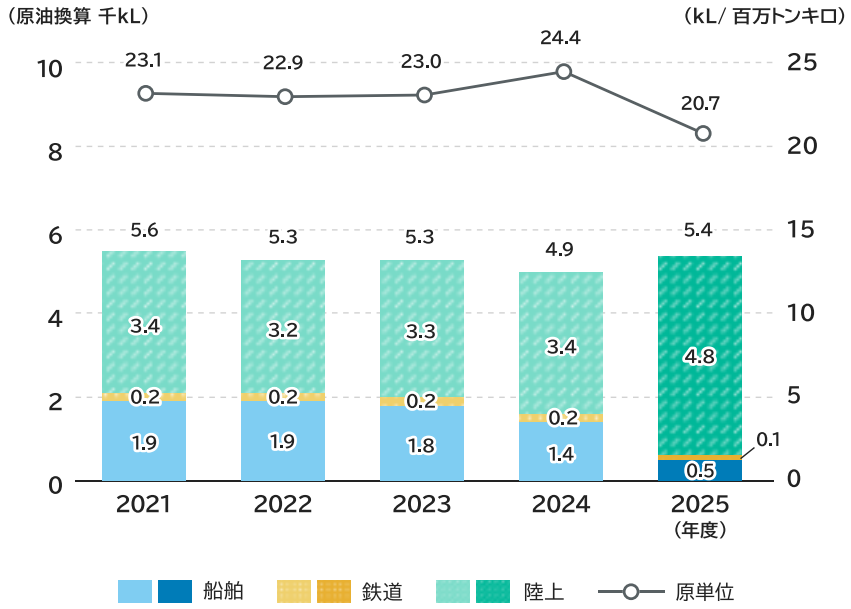
物流における環境負荷低減

当社グループは、モーダルシフト※1やコンテナのラウンドユース※2など、製品輸送における省エネルギーに取り組んでいます。当社の2025年度の物流におけるエネルギー使用量は2024年度比9.7%増の5.4千kLとなりました。

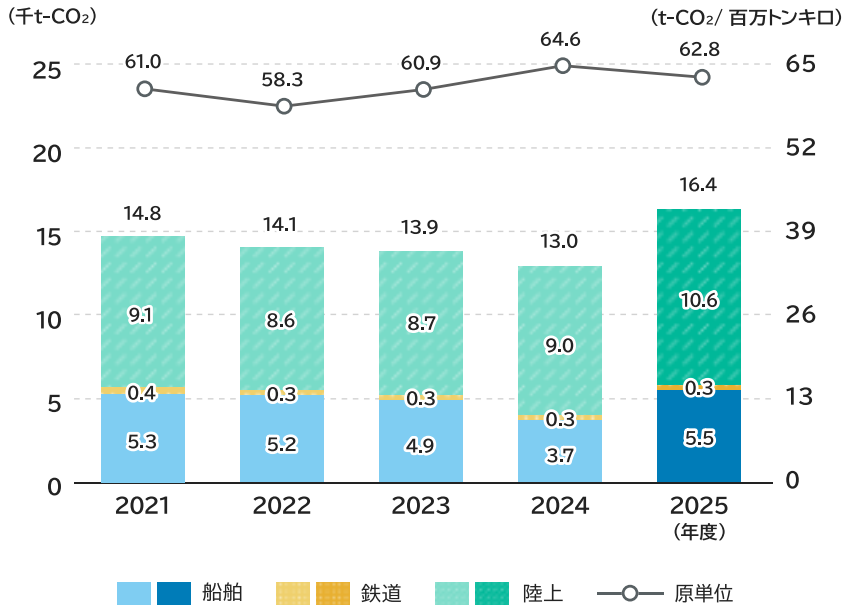
※1 トラックによる貨物輸送を、環境負荷が少ない船舶などの海運、または鉄道輸送に転換すること。

※2 輸入時に使用したコンテナを、輸出時にも再利用すること。

エネルギー使用量／エネルギー使用量原単位（当社事業場）



– CO_2排出量／CO_2排出量原単位（当社事業場）



モーダルシフトなどによるCO_2排出量削減

ダイセル物流株式会社（以下、ダイセル物流）は、物流時に発生するCO_2を削減するため2007年から輸出入品の主要港と工場間の物流を陸上輸送から海上輸送に変更しています。また輸出港を工場近隣港に変更することで輸送距離を削減、CO_2排出量を抑制しています。2025年度は年間約6,600本のコンテナ※を海上輸送とするモーダルシフトなどにより、CO_2排出量を陸上輸送時の74％に削減しました。

※ 40フィートコンテナ換算

コンテナのラウンドユース率の向上

輸入時に用いたコンテナを輸出時に再利用することで、空コンテナの輸送に伴うCO_2排出を抑えられます。ダイセル物流は、コンテナを用いた輸出入にラウンドユースを導入し、さらなるCO_2排出削減に取り組んでいます。また、船社別のスムーズなマッチングを可能にする独自開発のシステムによる円滑で効率的な輸送も、省エネルギーに寄与しています。その他コンテナ使用基準の見直しや簡易な修繕なども随時実施し、安全で効率的な輸送に努めています。

› ダイセル物流株式会社 環境負荷低減の取り組み

3つの切り口によるGHG排出量削減

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

現行生産プロセスにおけるGHG排出量削減

当社のエネルギー使用量の90%を占める姫路製造所、大竹工場を、サイバー空間であたかも一つの工場と見なし(バーチャルファクトリー※化)、最適な生産計画やエネルギー需給を実現し、省エネルギー化しています。また「ダイセル式生産革新手法」に基づき構築した「知的統合生産システム」を東京大学との共同研究により開発した人工知能(AI)で高度化した「自律型生産システム」により、品質、コスト、環境を同時に考慮した最適運転を実現しています。これまでに、アセチルチェーンの主要プラントへと展開してきました。

2025年度には、過酢酸誘導体を起点に複数の有機合成品プラントへの実装を進め、順次拡大しています。2030年度までの中期計画期間中に全社の主要プラントへ展開を進め、GHG排出量削減を図っていきます。

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

› ダイセル式生産革新

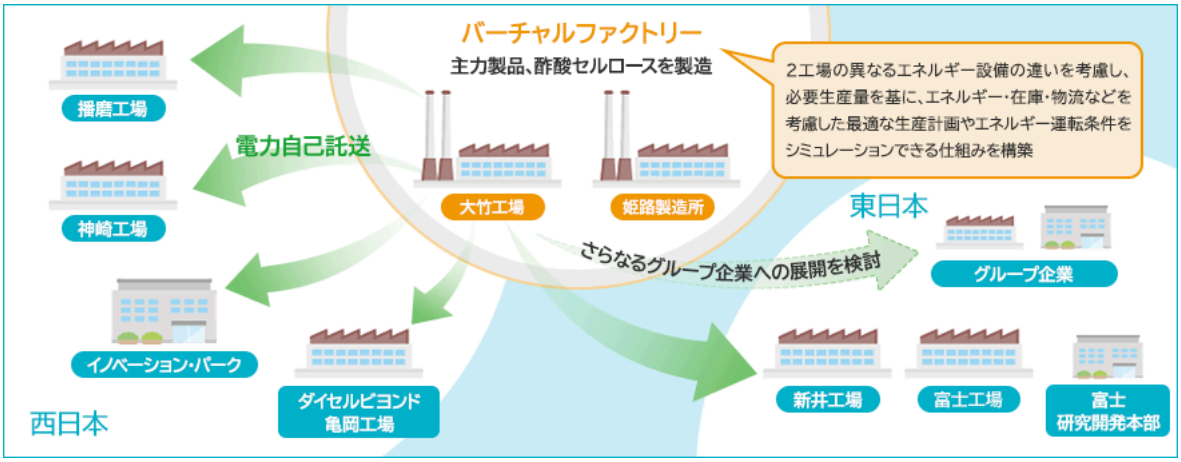
「エネルギー運転最適化システム」の導入

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

電力自己託送の活用

エネルギー需給最適化の一環として、電力自己託送を活用しています。大竹工場で自家発電した内の余剰電力を西日本の各拠点に供給してきましたが、さらに、2020年5月に東日本の新井工場へ、2021年4月に富士工場、2026年4月にダイセルビヨンド株式会社亀岡工場へ供給を開始しています。引き続き、グループ企業へのさらなる展開を検討し、グループ全体での「購入電力ゼロ」体制を目指します。

– 電力自己託送



革新的技術によるGHG排出量削減

当社グループは、既存技術の改善や改良による省エネルギー対策だけでなく、生産プロセスの抜本的見直しや新技術の開発によるGHG排出量削減にも取り組んでいます。当社における2025年度の環境負荷低減の研究開発活動コストは1,037百万円です。

化学産業では、一般的にエネルギーの約40%が蒸留プロセスで消費されるといわれています。当社も例外ではなく、蒸留プロセスにおける省エネルギー技術の確立が大幅な省エネルギー達成のポイントになります。蒸留プロセスは高温の熱エネルギーを用いる一方、発生する多量の低温排熱を再利用せずに捨てています。つまり、高温の熱エネルギー使用量を削減する技術に加え、低温排熱エネルギーを有効に利用・回収する技術の開発が、省エネルギーの重要なポイントとなります。

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

さらに、カーボンニュートラルの鍵となる新バイオマスプロダクトツリー構築のため、複数の大学との共同研究によって穏和な条件(=低エネルギー)で木材を溶かす技術の確立を進めています。また、製造プロセスにおいて、CO_2排出の抑制策に取り組むとともに、なお大気中に放出されるCO_2のさらなる削減を目指し、当社ではナノダイヤを用いてCO_2をCOへ還元し再利用する技術の開発を進めています。

既存技術の改良

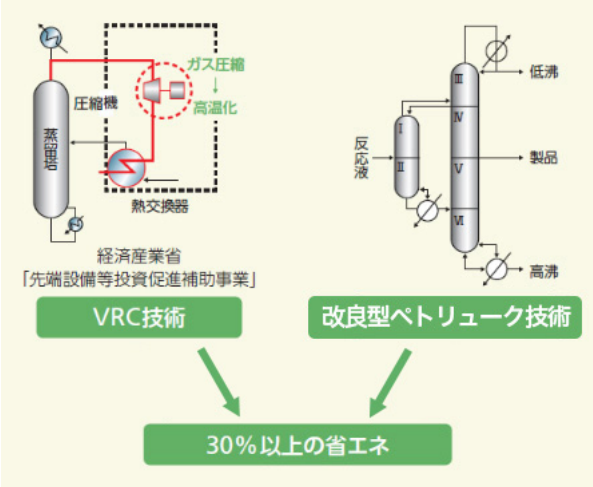
− 改良型ペトリューク技術

ペトリューク蒸留は省エネルギー技術として広く知られており、内部分割型蒸留塔(DWC)として実用化されています。しかし、DWCを導入するには既存の蒸留塔をリニューアルする必要があり、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おり、カーボンニュートラルに向けてさらなる横展開を検討しています。

− 蒸気再圧縮(VRC※)技術

VRC技術は低温の蒸気が持つ排熱を圧縮し、高温の蒸気にして熱を回収する低温排熱回収技術として、普遍的な活用が期待されています。以前から、水系の単蒸留プロセスなどには広く用いられていますが、有機溶剤系の蒸留プロセスに用いられた例はありませんでした。当社は、圧縮機メーカーと共にプロセスへ適用可能な圧縮機の導入を進めており、既に実証設備での試運転を完了しました。現在、長期運転による検証を継続しており、他設備への横展開を検討中です。

※ Vapor Recompression



環境変化に対応した新技術

膜分離技術

蒸留工程で多大なエネルギーを要する蒸発操作を膜分離技術に置き換え、大幅なエネルギー削減を目指しています。産学連携で膜分離技術の開発を進めており、網干工場で実証実験中です。

新たな反応技術

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

超臨界流体による洗浄・抽出技術

二酸化炭素は一定の高温・高圧条件にすることで超臨界状態となり、有機溶媒のような溶解性とガスの拡散性を持つことが知られています。この特性を生かして既存の生産設備に超臨界二酸化炭素を適用することで、有機溶媒の不使用やその回収設備における蒸気投入量の削減が期待でき、検証実験に取り組んでいます。

新規排水処理技術(高効率型好気性排水処理技術)

高効率型好気性排水処理技術は、酸素移動効率を大幅に高めることで従来の活性汚泥法に比べてエネルギー消費を抑えつつ、高負荷条件での処理を可能とする技術です。設備の小型化やBOD処理量あたりの電力削減が期待できることから、工場での実証試験を計画しています。

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、微細な流路内で混合・反応・精製などの化学操作をマイクロスケールで行うための装置です。マイクロ流体デバイスを1万枚以上並列化することにより、研究領域で確立された製法のまま大量生産できると同時に、省スペース・省エネルギー・省資源かつ必要なものを必要な量だけ生産できる、サステナブルな次世代生産プラントの実現につながります。2025年度末にレジストポリマー製造の実証設備を導入し、2026年度から試験生産を開始します。

エネルギー供給部門によるGHG排出量削減

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

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・廃タイヤチップの混焼ボイラー2基を並列運転

新井工場	2017年1月、石炭ボイラーからガスタービンによるコジェネレーション設備に変更

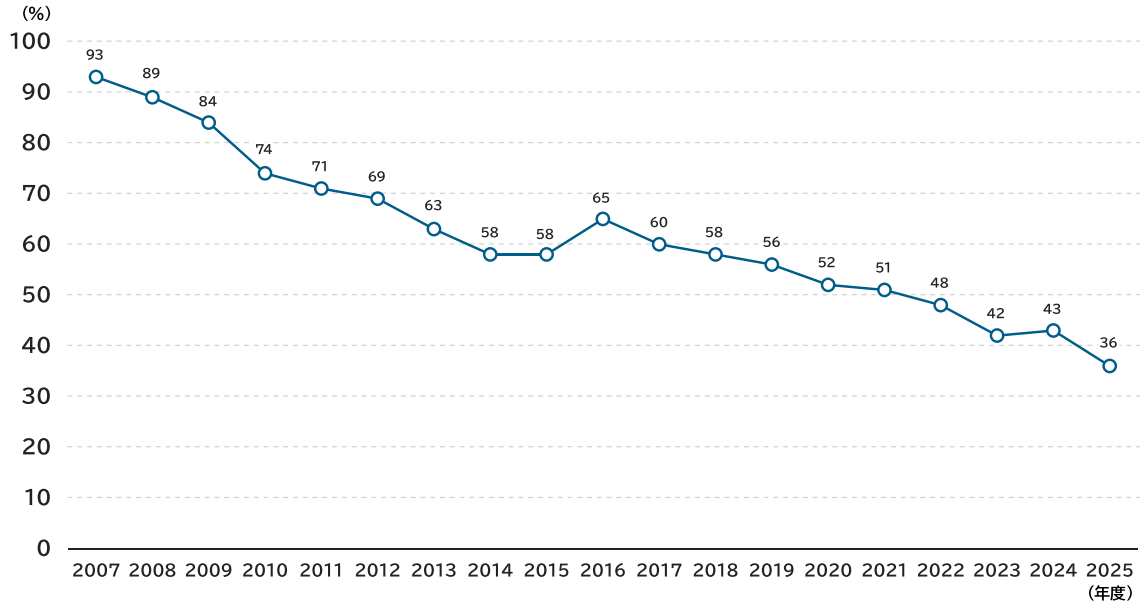
廃タイヤの燃料使用による化石燃料の削減

日本では年間およそ1億本、重量にしておよそ100万トンもの廃タイヤが発生し、環境に多大な負荷を与えています。一方で、廃タイヤは天然ゴムなどのバイオマスを30%程度含有する、優れた燃料として再利用が可能です。こうした点に着目し、大竹工場では石炭と廃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。廃タイヤチップを混ぜることで、化石燃料の使用量とCO_2排出量を共に削減できることから、発電設備を製造する協力会社などと連携し、廃タイヤチップ混焼率の向上、安全かつ適切に発電できる技術開発に取り組み、一定の成果を上げています。

また、当社事業場における廃棄物発生量の約61%を占める、ばいじんや燃えがらなどはセメントや路盤改良材へ利用し、廃プラスチックは分別回収するなど、リサイクルに取り組んでいます。

ボイラー燃料となる廃タイヤチップの品質管理強化に取り組み、2025年度は、廃タイヤチップ混焼率63%、化石燃料使用率36%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



太陽光発電による購入電力量の削減

当社グループ生産拠点への太陽光発電システムの導入など、再生可能エネルギーの活用も進めております。2025年度はDaicel Safety Systems (Jiangsu) Co.,Ltd. 、Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.、Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.、Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd. およびDaicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.に設置した太陽光発電システムによる自家発電量は2,441MWhでした。

再エネ導入計画

当社は、持続可能な社会の実現に向けた取り組みの一環として、富士工場で再生可能エネルギーの導入を開始します。2026年度から、同工場の年間電力需要の約10%相当についてバーチャルPPA※を活用し、CO_2排出量を年間約5,000トン削減する見込みです。2030年に向けて再生可能エネルギー導入を段階的に拡大し、環境負荷低減と企業価値向上を推進します。

※ 発電事業者から再生可能エネルギー由来の環境価値(証書)を長期契約で購入する仕組み

TCFD提言に沿った情報開示

基本的な考え方　ガバナンス　戦略　リスク管理　指標および目標

基本的な考え方

2021年11月に当社グループはTCFD※提言に賛同しました。TCFD提言に沿って気候変動に関する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標および目標」の各項目における情報開示に取り組みます。

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

› 参画するイニシアティブ・外部からの評価

ガバナンス

気候変動への対応は、経営レベルで議論を行っています。2025年度は、循環型社会構築への貢献認定制度（制度名：CycloVia®）の導入、GHG排出量削減の取り組み、インターナルカーボンプライシング制度の導入などについてサステナブル経営委員会で討議し、その内容を取締役会で報告しました。

また、社長直轄の「カーボンニュートラル戦略委員会」において、当社グループの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んでいます。

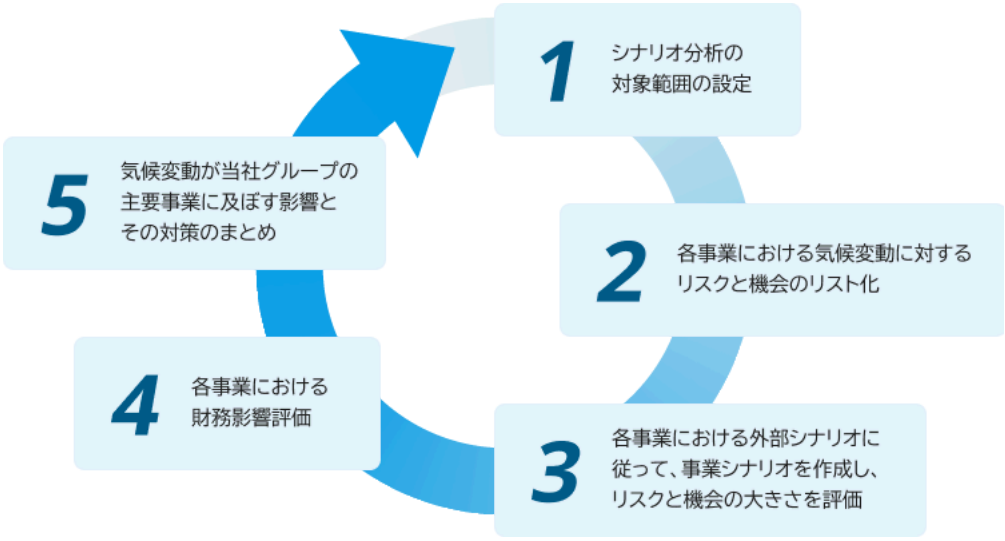
› サステナビリティマネジメント
› 気候変動への対応

戦略

当社グループは、気候関連リスクおよび機会を踏まえた戦略や組織のレジリエンスについて検討するため、国際エネルギー機関（IEA）や気候変動に関する政府間パネル（IPCC）による気候変動シナリオを参照して以下の手順にてシナリオ分析を実施し、2030年時点での影響を考察しました。

シナリオ分析実施手順

シナリオ分析は以下の手順で実施しています。



シナリオ分析条件と概要

①シナリオ分析対象

当社グループの主要事業領域として、以下の事業を評価対象としました。

- ハイパフォーマンスポリマーズ事業
- 酢酸セルロースを中心としたアセチル事業
- セイフティ事業

②時間軸

2030年時点での移行リスク、物理リスク、移行機会を検討しました。

③想定するシナリオ

IPCCやIEAなどの情報をもとに、「脱炭素化が進んだシナリオ(1.5℃／2℃シナリオ)」と「脱炭素化が進まないシナリオ(4℃シナリオ)」の2つのシナリオを想定し、それぞれリスクおよび機会を検討しました。

4℃シナリオと1.5℃／2℃シナリオの2030年時点での気温の上昇はいずれも1.5℃程度で大きな差はないことから、2030年時点での物理リスクは1.5℃シナリオ(一部、2℃未満シナリオ)、4℃シナリオ共に同程度と想定されます。このため、物理リスクについては、2つのシナリオそれぞれについて区別せず、2030年時点では同じ状況であると予測しました。

– シナリオ概要

	1.5℃／2℃	4℃
社会の変化	• 今世紀末の平均気温上昇を1.5／2℃未満に抑えるため、大胆な法規制の施行、技術革新が進められる • 全世界で脱炭素社会実現に向けた取り組みが実施され、環境性能（低環境負荷）がQCDと並ぶ顧客提供価値となっている • 化学産業においては、脱炭素社会に適応できない企業・事業は淘汰され、統廃合が進むことで原燃料調達リスクが増える • 環境政策へのコンプライアンス違反への社会の目が厳しくなる（顧客からの取引停止条件となっている） • 再生可能エネルギー比率が高まることによって、電力供給が不安定化する	• 欧州を中心とした大胆な法規制を早期施行する地域と新興国を中心とした経済成長を重視し、厳しい規制の導入が遅れる地域とで分断され、結果的にGHG排出削減が進まない • 環境性能（低環境負荷）を評価する顧客が限定される • 化石燃料・化学産業においては積極的な投資が行われず、設備老朽化を機に統廃合が進むことで原燃料調達リスクが増える • 環境政策へのコンプライアンス違反への社会の目が厳しくなる（一部顧客からの取引停止条件となっている） • 一部地域では再生可能エネルギー比率が高まることによって、電力供給が不安定化する
技術革新	• CCU※や資源循環（サーキュラーエコノミー）に関する技術が盛んに開発され、2030年に実用化されている • 省エネ技術や省CO_2技術への投資が盛んになり、技術取得有無がコスト競争力に直結する	• エネルギー価格上昇により、省エネ技術への投資が盛んになり、技術取得有無がコスト競争力に直結する
気候の変化	• 台風・洪水などの災害の規模が拡大する • 異常気象として、高温化が進む	• 台風・洪水などの災害の規模が拡大する • 異常気象として、高温化が進む

※ Carbon dioxide Capture and Utilization:二酸化炭素回収および有効利用

シナリオ分析の実施結果 -リスクと機会-

分析を行った事業における気候変動に対するリスクと機会、その影響度および対策案は下表の通りです。

（影響度）●●●：百億円以上、●●：数十億円、●：十億円以下、－：ほとんど影響なし

リスク機会	カテゴリ	内容	全体		HPPs事業※1		アセチル事業		セイフティ事業		対応
			4℃	1.5／2℃	4℃	1.5／2℃	4℃	1.5／2℃	4℃	1.5／2℃	
移行リスク	政策・法規制	炭素価格（税）の導入・強化により、操業コストが上昇	●●	●●●	●●	●●●	●	●●●	●	●●●	GHG排出量削減目標（2018年度比総量50%減）実現に向けた活動推進 ICP導入によるリスクの定量化
		炭素価格（税）の導入・強化により、上流取引先のコスト増が価格転嫁され、調達コストが上昇	●●	●●●	●●	●●●	●	●●●	●	●●●	サプライヤーと協働でGHG排出原単位削減を推進することで影響を低減 低GHG原材料への切り替え
		欧州炭素国境調整措置など、各国の炭素排出目標・政策による温室効果ガス排出の規制強化	●●	●	●●	●	－		●		GHG排出量削減目標（2018年度比総量50%減）実現に向けた活動推進 省エネ、低GHG原材料への切り替え、調達先を変更
	市場	低炭素社会実現に向け、石化由来原材料などの価格変動	●●●		●●	●	●●●		●		在庫管理の最適化 複数購買化、処方による原料シンプル化、製造技術向上による品質均一化の推進
	技術	省エネ、生産性向上のための設備投資コストの増加	●●		●●		●●		－		処方設計・テクニカルサービスの技術・ノウハウ開発を加速することでリスクを解決
	評判	気候変動に対するリスク・機会の特定とその対応、環境経営に関する情報開示要求の高まり	●		●		－		－		環境対応に関する体制・仕組み強化 変化する社会の要求に合わせた環境関連の情報開示を継続
物理リスク	慢性／急性	異常気象による災害の激甚化（豪雨・洪水・台風）による、操業停止や原材料、製品の損傷 サプライチェーンの停止	●		●		●		●		気候変動に対するBCP強化
	慢性	平均気温の上昇による、労働条件の悪化や感染症蔓延	－		－		－		－		継続的な職場環境の改善

リスク機会	カテゴリ	内容	全体		HPPs事業※1		アセチル事業		セイフティ事業		対応
			4℃	1.5／2℃	4℃	1.5／2℃	4℃	1.5／2℃	4℃	1.5／2℃	
移行機会	市場	環境配慮型製品など、新規市場拡大 （生分解性プラスチック・EV・再エネ・リサイクル・水資源保護）	●●●		●●		●●●		●●		リサイクルビジネス（リコンパウンディング事業）の開発 低GHG製品の開発（CCU技術活用、バイオ原料製品開発） 酢酸セルロース機能化、新規ファインセルロース開発、BIC※2案件事業化 EV向け電流遮断装置の市場開拓 CycloVia® ※3の運用
	資源の効率性	省エネ、生産性向上による操業コストの削減	●●●		●●●		●●●		●		ダイセル独自の生産革新手法、自律型生産システム導入
その他低減活動※4			●●	●●●	●●	●●●	●	●●●	●	●●	

※1 HPPs事業：ハイパフォーマンスポリマーズ事業

※2 BIC（バイオマスイノベーションセンター）：バイオマス資源の原料化に取り組む当社部門

※3 CycloVia®：社内認定制度である「循環型社会構築への貢献認定制度」の制度名

※4 その他低減活動：GHG排出量50%削減（スコープ1、2）のための投資、GHG排出量削減による炭素価格の影響を低減、低GHG原材料への転換、サプライチェーン全体の低減活動など

› シナリオ分析の実施結果［PDF：1.9MB］ PDF

リスク管理

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

› リスク管理

指標および目標

当社グループでは、マテリアリティ15項目の中に、「気候変動への対応」「環境に貢献する素材や技術の提供」「循環型社会構築への貢献」を掲げ、それぞれにKPIを設定しています。「気候変動への対応」においては、「2050年カーボンニュートラル」の達成に向け、GHG排出量削減目標の達成を目指し、省エネルギー対策をさらに発展させていきます。また、2025年1月に社内認定制度である「循環型社会構築への貢献認定制度（制度名：CycloVia®）」を、同年4月にインターナルカーボンプライシング制度を導入しました。これらの制度をリスクと機会の指標として活用するなどにより、新たな仕組みの構築を進めていきます。

マテリアリティ	指標	目標	実績（2025年度）	備考
気候変動への対応	当社グループのGHG排出量削減率	スコープ1、2 2030年度：50%削減 （2018年度比）	7.9%削減	

マテリアリティ	指標	目標	実績（2025年度）	備考
環境に貢献する素材や技術の提供	製品に含まれる循環型原料※1の使用率	2030年度：30%以上	17.8%	※1 バイオマス原料、大気中CO_2の利用、廃棄物の再使用、リサイクル 対象はダイセル、ポリプラスチックス（2026年4月に当社と統合）、ダイセルミライズの主要樹脂材料
循環型社会構築への貢献	天然素材を利用した資源循環システムの対外的な提案数	2025年度：3件	3件	

› マテリアリティ

当社グループは、サステナブル経営方針の中に地球環境と共生する循環型プロセスの構築を掲げています。引き続き低炭素経済に貢献する製品やサービスについて議論を重ね、より良い指標と目標の設定を検討していきます。

廃棄物削減・リサイクル

基本的な考え方　推進体制　廃棄物削減に向けた取り組み

基本的な考え方

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

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

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

2025年度の当社事業場および国内グループ企業における廃棄物発生量は、前年度比で4.1%減の163千トンとなり、再資源化率は、前年度比0.4%ポイント悪化の98.0%、埋立処分率は前年度比0.1ポイント悪化の0.6%となりましたが、ゼロエミッションは達成しました。

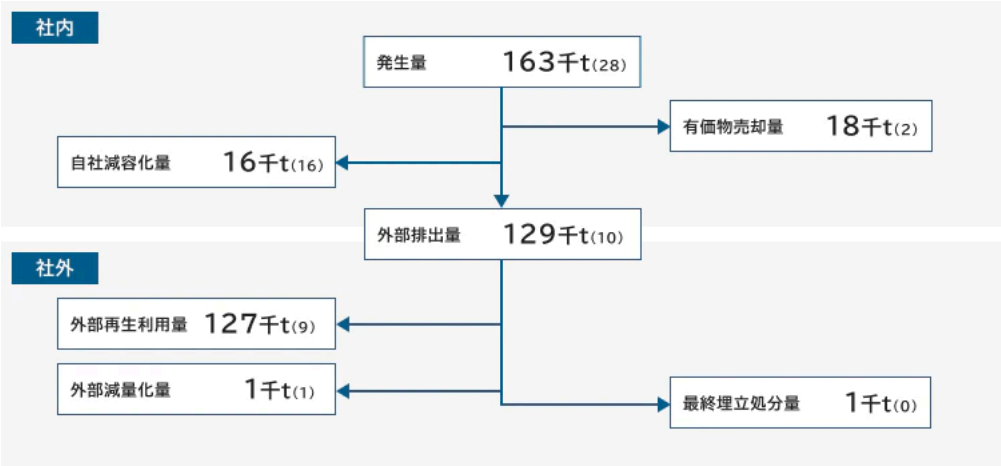
2030年度を最終年とする中期目標として、埋立処分量に着目し、2025年実績の934トンをさらに低減（10%減）する840トン以下に設定しました。今後も継続して、リサイクルの推進や廃棄物の削減に尽力していきます。

中期目標と実績(当社事業場および国内グループ企業)

2030年度目標　埋立処分量 840トン以下

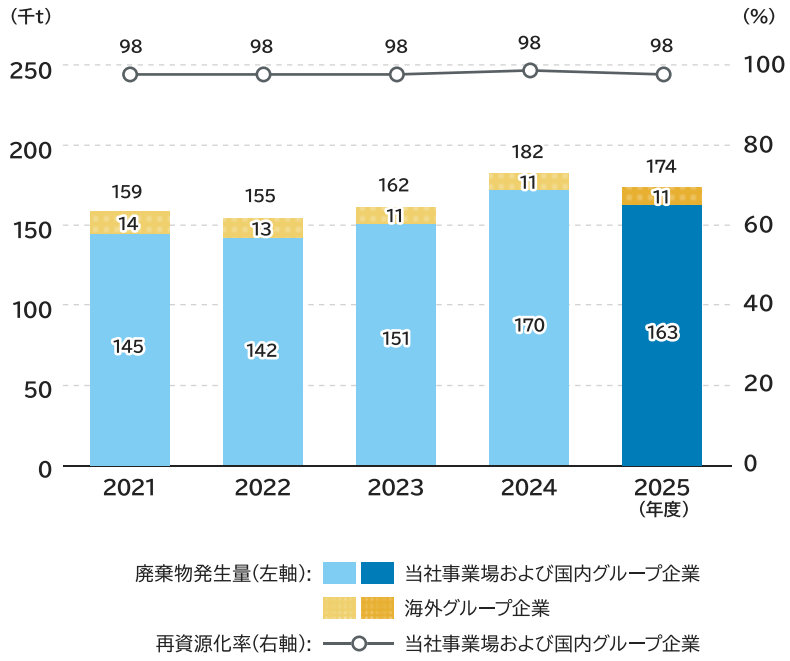
2025年度実績　埋立処分量 934トン

2025年度廃棄物削減・リサイクルフロー図(当社事業場および国内グループ企業)

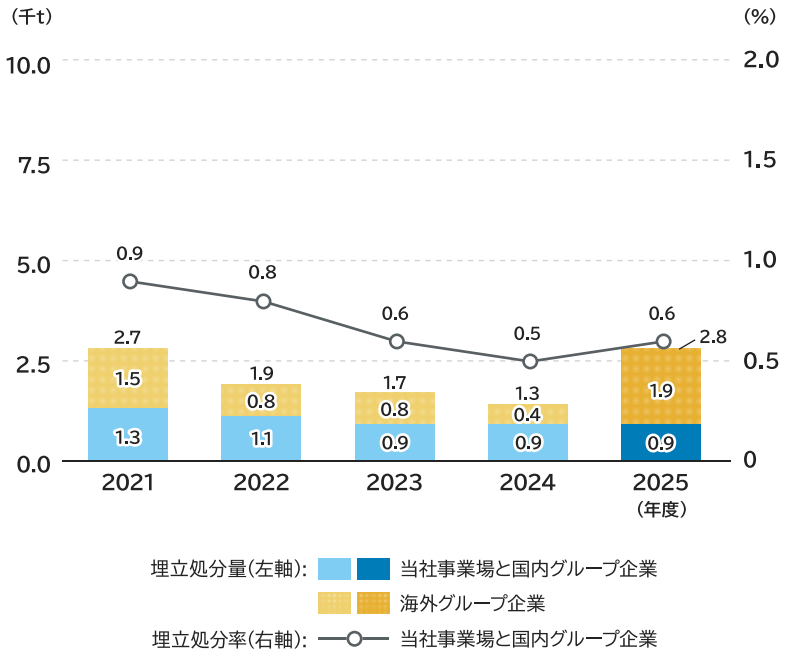


※ ()内の数字は、有害廃棄物の数量
有害廃棄物:廃油、廃酸、廃アルカリ

廃棄物総発生量／再資源化率



埋立処分量／埋立処分率



› ESGデータ集 p. 1 廃棄物削減・リサイクル

3Rの推進

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

主な3Rの取り組み

リデュース	インフレータ不良率の改善	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。
	廃棄物の減量化	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。

プラスチック資源循環促進法への対応

プラスチック廃棄物の発生状況と削減目標

当社グループでは、製造工程においてプラスチック製品の消費、プラスチック使用製品の原料となる樹脂の製造あるいはプラスチック部品加工など、プラスチックに関わる事業を行っている企業があります。

2025年度に発生したプラスチック廃棄物は、当社で2,237トン(対2024年度比0.5%減)、国内グループ企業で1,570トン(対2024年度比3.8%増)であり、両者を合わせた国内グループで3,807トン(対2024年度比1.2%増)でした。当社、ポリプラスチックス株式会社およびダイセルバリューコーティング株式会社が多量排出事業者に該当します。

当社および国内グループ企業では、製造・加工における歩留まり向上や副生成物や端材をリサイクルすることなどにより廃棄物の発生量削減に努めています。

プラスチック廃棄物の発生状況(2025年度)

[単位:トン]

企業名		廃棄物発生量	再資源化量	単純焼却量	埋立処分量
当社		2,237	1,860	56	322
国内グループ企業		1,570	1,153	87	329
	ポリプラスチックス株式会社	615	614	0	2
	ダイセルバリューコーティング株式会社	555	188	39	328
	富山フィルタートゥ株式会社	234	230	4	0
	ダイセルビヨンド株式会社	92	84	8	0
	大日ケミカル株式会社	34	0	34	0

企業名		廃棄物発生量	再資源化量	単純焼却量	埋立処分量
	その他	39	38	1	0

化学物質の排出管理

基本的な考え方　推進体制　PRTR法対象物質の排出削減　揮発性有機化合物(VOC)の排出量削減
PCB(ポリ塩化ビフェニル)の適正管理

基本的な考え方

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

推進体制

› レスポンシブル・ケア推進体制

PRTR法対象物質の排出削減

「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律(以下、PRTR法)」で定められた環境汚染物質について、当社グループでは2030年度を最終年とする中期目標として、一般社団法人日本化学工業協会の自主行動計画を参考に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62%以上削減(72トン以下)」を設定しました。

2025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、2024年度70トンに対して78トンに増加しました。

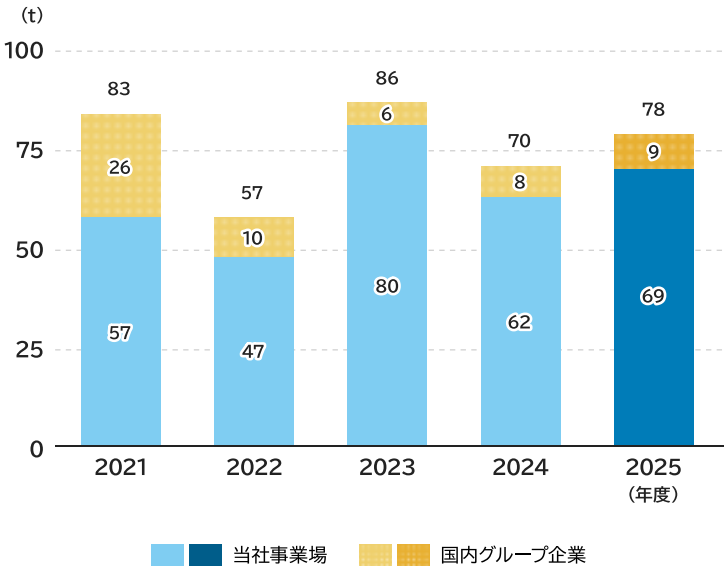
PRTR法の対象物質については、排出量のモニタリング強化およびプロセス・設備改造による排出量削減を、さらに推進していきます。

中期目標と実績(当社事業場および国内グループ企業)

2030年度目標　PRTR法対象物質排出量 2001年度比62%削減(排出量72トン以下)

2025年度実績　PRTR法対象物質排出量 2001年度比59%削減(排出量78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 p. 2 化学物質の排出管理

– 2025年度の主なPRTR法対象物質の排出量・移動量の内訳（当社事業場および国内グループ企業）

(t/年)※1

政令指定番号	物質名	排出量合計	排出量				下水道への移動量	事業場外への移動量
			大気への排出量	水域への排出量	土壌への排出量	事業所内埋立量		
1-001	亜鉛の水溶性化合物	1.5	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0
1-017	アセトアルデヒド	7.4	0.7	1.4	0.0	0.0	0.0	5.3
1-028	アリルアルコール	9.2	0.0	9.2	0.0	0.0	0.0	0.1
1-075	エチレンオキシド	2.9	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0
1-088	1, 2-エポキシプロパン	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2
1-173	1, 4-ジオキサン	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1

政令指定番号	物質名	排出量合計	排出量				下水道への移動量	事業場外への移動量
			大気への排出量	水域への排出量	土壌への排出量	事業所内埋立量		
1-176	シクロヘキサン	1.9	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8
1-213	ジクロロメタン	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3
1-275	スチレン	2.5	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1-302	テトラヒドロフラン	41.5	30.4	0.0	0.0	0.0	2.1	9.0
1-321	トリエチルアミン	6.8	5.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3
1-347	トルエン	41.7	12.0	0.0	0.0	0.0	0.2	29.5
1-354	ニッケル	3.6	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	3.5
1-364	パラホルムアルデヒド	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5
1-380	(1-ヒドロキシエタン-1, 1-ジイル)ジホスホン酸並びにそのカリウム塩及びナトリウム塩	3.9	0.0	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0
1-458	ほう素化合物	1.8	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0
1-464	ホルムアルデヒド	2.4	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1-466	無水酢酸	9.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.2
	その他※2	12.4	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	9.8
	合計	191.0	56.1	20.8	0.0	0.0	2.4	111.6

※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 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。

当社グループでは2030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「2000年度排出量(2,136トン)比53%削減(1,000トン以下)」を設定しました。

2025年度のVOC排出量は974トンとなりました。国内グループ企業については、集計対象会社の追加により前年度から増加しました。当社グループ全体では、プラント稼働の影響により、前年度比3%減となっています。

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

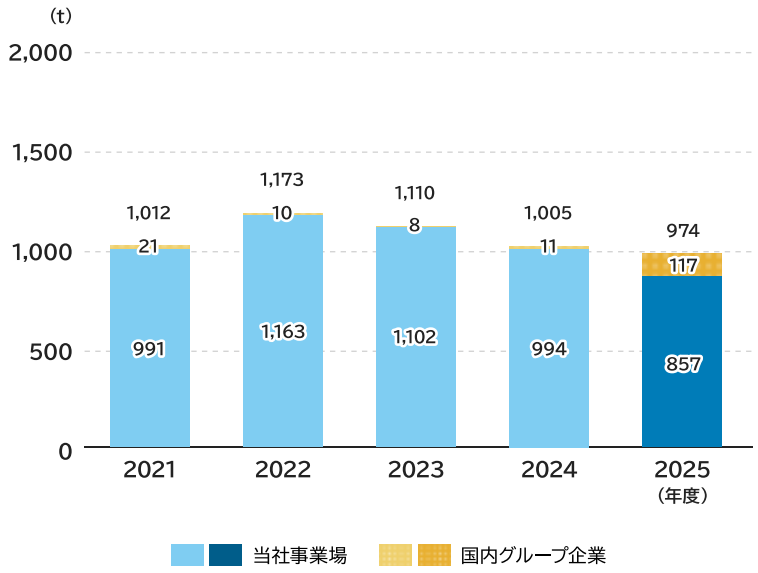
2025年度は、重大なVOCの漏出はありませんでした。

中期目標と実績(当社事業場および国内グループ企業)

2030年度目標 VOC排出量 2000年度比53%削減(排出量1,000トン以下)

2025年度実績 VOC排出量 2000年度比54%削減(排出量974トン)

VOC排出量の推移(当社事業場および国内グループ企業)



› ESGデータ集 p. 3 大気における環境管理

PCB（ポリ塩化ビフェニル）の適正管理

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

2021年度には、当社グループが保管していた高濃度PCB汚染物の処理が完了し、低濃度PCB汚染物も2026年度に処理を完了予定です。

水資源の保全

基本的な考え方　推進体制　水質管理の取り組み　効率的な水使用　水リスク評価

基本的な考え方

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

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

推進体制

› レスポンシブル・ケア推進体制

水質管理の取り組み

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

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

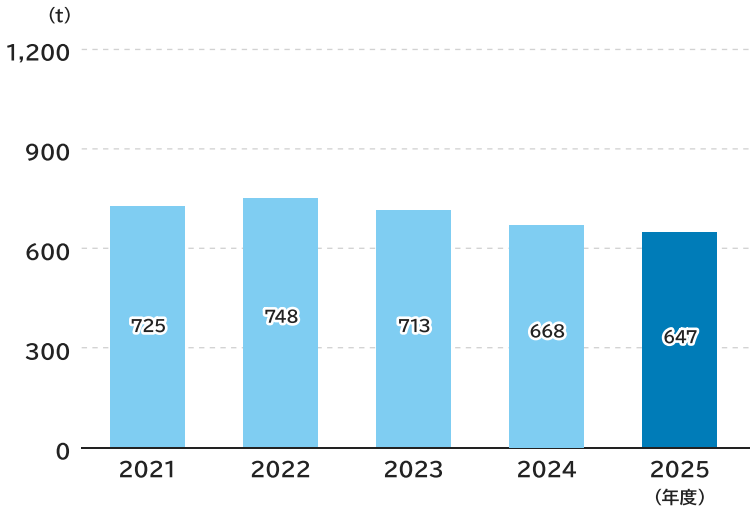
2025年度も、自主管理目標値に基づき適正な管理を継続し、水資源の保全に関する重大な法令違反はありませんでした。

また、新たな事業計画を策定する場合は「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」により、排水による水質への影響を事前に評価します。さらに設備メーカーと連携した排水処理設備の改善や大学などと連携した排水のシミュレーション技術の構築など、あらゆる面で水質汚染リスクを回避するための対策を講じ、化学品メーカーとしての責務を果たしています。なお、当社事業場では、排水管理強化費用として、2025年度は61百万円の投資を行いました。

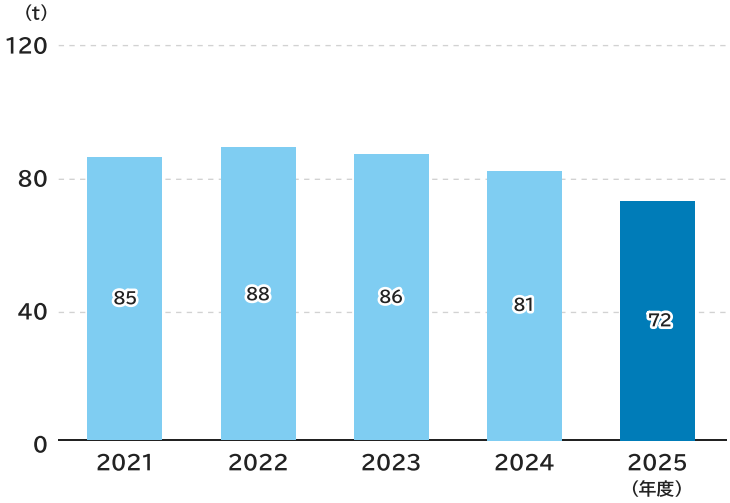
※ 地下水への排水はありません。

› 環境、安全と健康の総合アセスメント制度

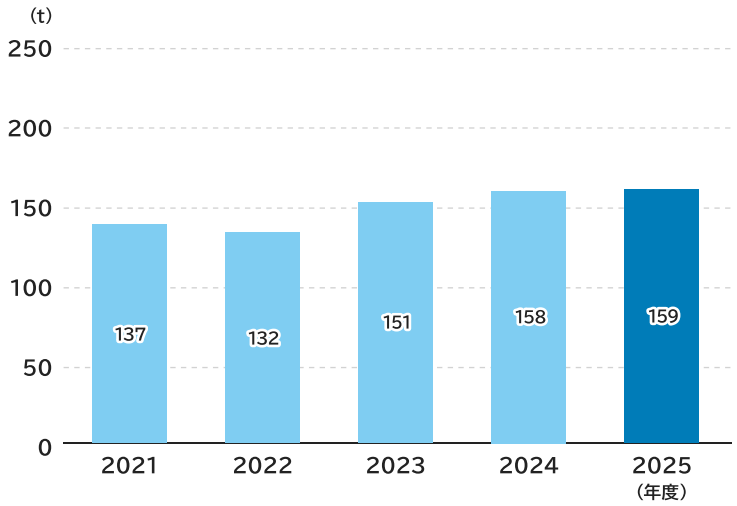
– COD排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



– 全リン排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



– 全窒素排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



› ESGデータ集 p. 2 水資源の保全

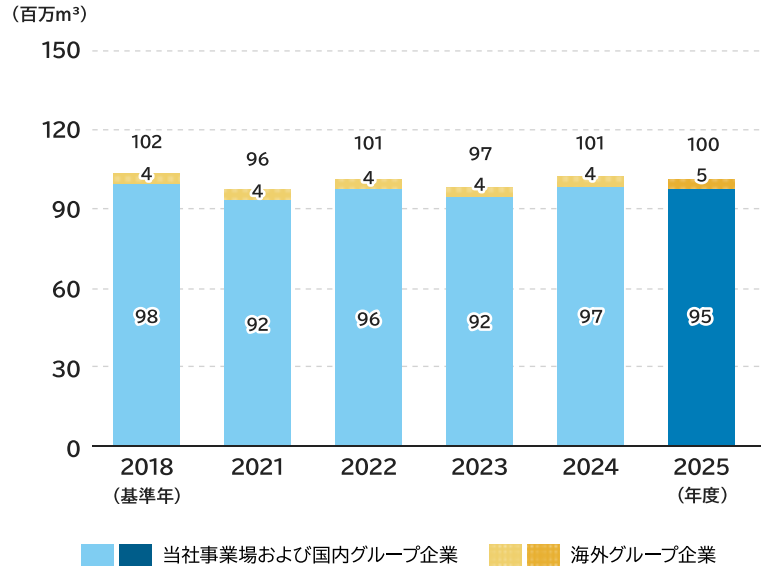
効率的な水使用

当社グループでは、効率的な水使用を推進しています。各事業場では取水量・排出量・水消費の把握およびモニタリングを実施し、水リスク低減とともに、製造プロセスの見直しなどにつなげ、他工場への展開を検討しています。

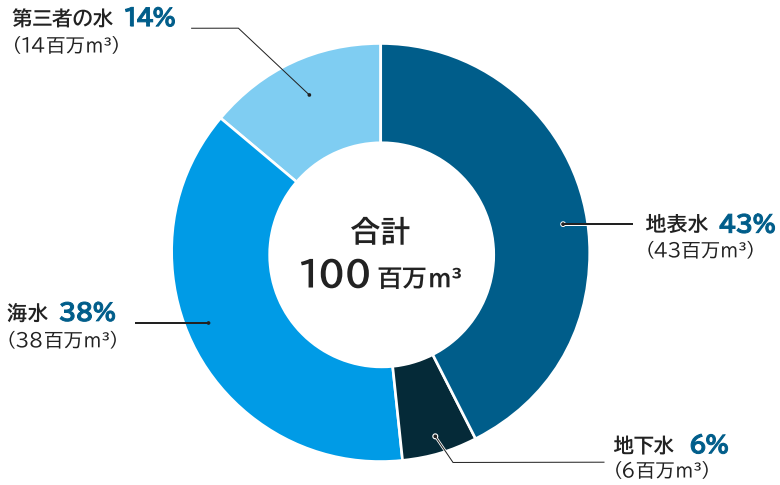
なお、当社は企業の水リスクに関する世界的な情報公開プログラム「CDP※ Water Security」からの質問書に、2016年度より回答しています。2025年度もCDPの質問書に回答し、「B」の評価を受けました。

※ 企業や自治体などの環境対策情報を開示する、英国のNGOです。

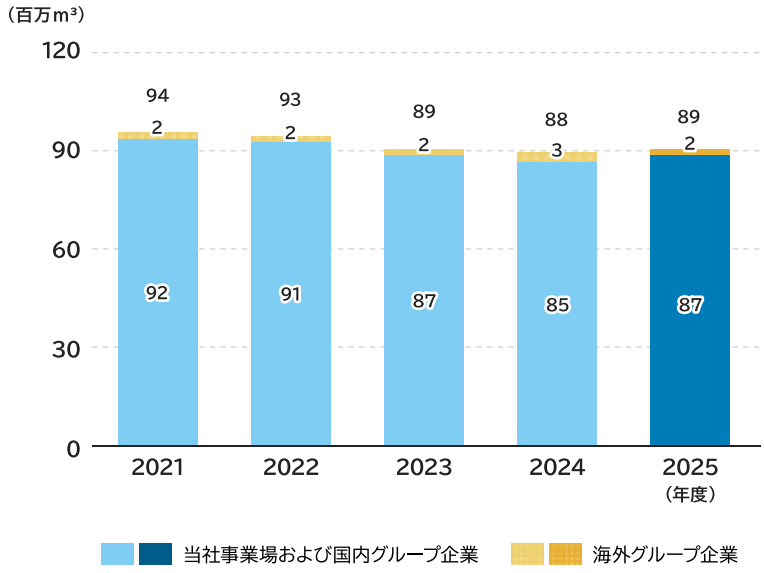
– 取水量の推移（当社グループ）



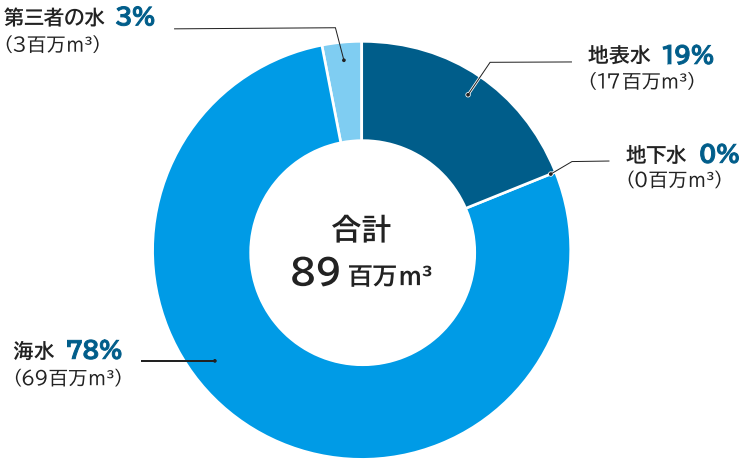
– 取水量の内訳（2025年度／当社グループ）



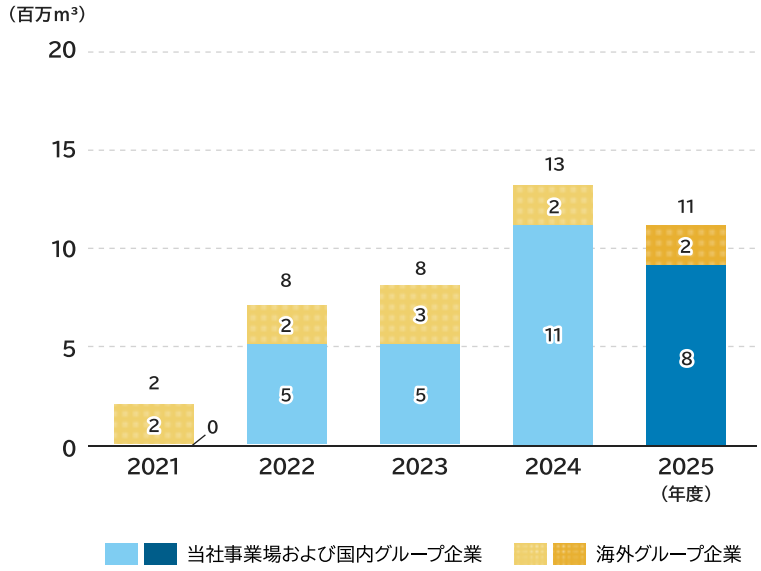
– 排水量の推移（当社グループ）



– 排水量の内訳（2025年度／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 p. 2 水資源の保全

水リスク評価

当社グループでは、国内の生産拠点は大規模自然災害に対する備えを強化するための国土強靭化地域計画を受けた洪水や高潮に関する災害リスク、海外においてはAqueduct※1やWWFの水リスク・フィルター※2による水リスク評価および主要事業のTCFDシナリオ分析を通じ、リスク評価を行っています。2025年度に実施した水リスク評価では水ストレス拠点を5拠点、洪水リスク拠点を12拠点抽出しました。これらの拠点に対して操業状況や水リスクの対応状況を確認した上で必要に応じて予防措置や被害軽減策を講じていきます。なお、事業活動に影響するリスク評価は、リスク管理委員会の下、定期的に実施することで、リスクを的確に把握し、適切に管理しています。

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

※2 WWF（World Wide Fund for Nature:世界自然保護基金）が開発したリスク評価のグローバルツールです。拠点の所在地を入力することで、地域ごとの水リスクを評価することが可能です。

大気における環境管理

基本的な考え方　推進体制　大気汚染防止への取り組み

基本的な考え方

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

推進体制

› レスポンシブル・ケア推進体制

大気汚染防止への取り組み

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

2025年度のNOx排出量は2024年度を下回る621トンでした。ばいじん排出量は2024年度を上回る45トン、SOx排出量も213トンとなり2024年度より増加しましたが、自主管理目標値以下を維持しました。

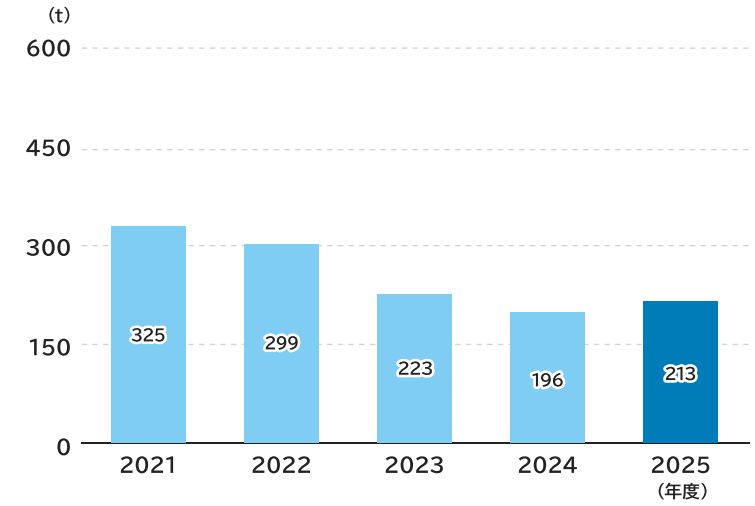
取り組み内容

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

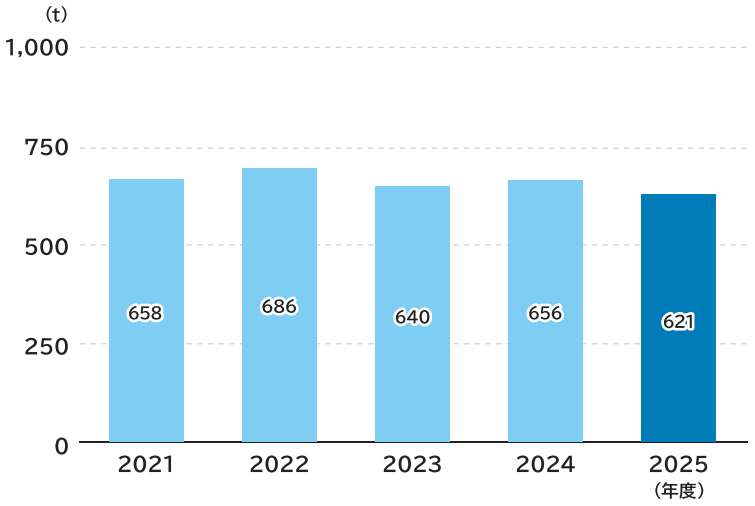
また、新製品の開発、製造方法の工程変更など新規計画を策定する場合は「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」により、大気への影響を評価します。評価から検出された問題点には、適切な策を講じ、確実に解決できたと判断した後に計画を実行しています。なお、揮発性有機化合物（VOC）の排出量削減の取り組みについては、「化学物質の排出管理」をご参照ください。

› 環境、安全と健康の総合アセスメント制度

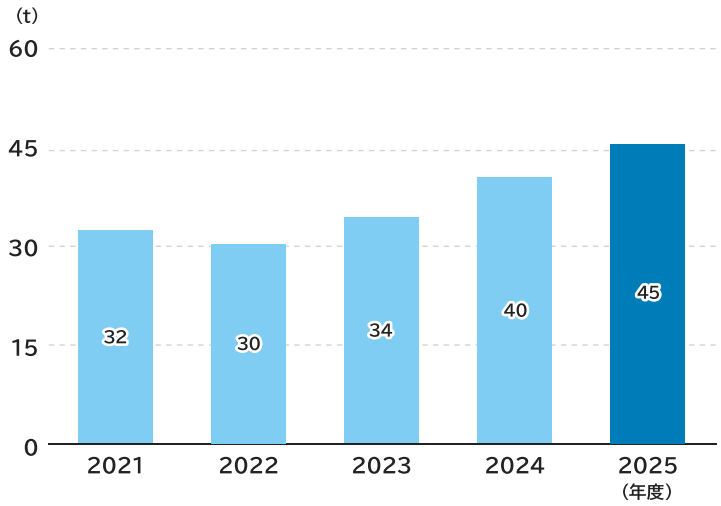
– SOx排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



– NOx排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



– ばいじん排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



› ESGデータ集 p. 3 大気における環境管理

› ESGデータ集 p. 4 事業場ごとの環境負荷データ

生物多様性保全

基本的な考え方　推進体制　生物多様性の保全への取り組み　海洋プラスチックごみ問題への取り組み
いのちの森づくり

基本的な考え方

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

推進体制

当社は、生物多様性保全に関する取り組みをより明確にするため、2011年度に生物多様性の保全への取り組みに関する内容を「ダイセルグループ 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。

› 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

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、酢酸セルロースに可塑剤を配合した生分解性バイオマスプラスチック「CAFBLO®※」を開発しました。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、海洋への流出が懸念されるストローやカトラリーが用途の一つとなっています。意図せず海洋へ流出しても生分解されるため、海洋プラスチックごみ問題の解決につながります。

また、酢酸セルロースの生分解性を生かし、酢酸セルロース真球粒子「BELLOCEA®※」を化粧品の感触改良剤として提供しています。化粧品に含まれるマイクロプラスチックビーズによる海洋汚染が問題となっていますが、「BELLOCEA®」を代替素材として用いることで、こうした問題を回避できます。

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。

※ CAFBLO®、BELLOCEA®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

TOPICS

生分解性樹脂CAFBLO®製治具を用いたアマモ場再生の取り組み

当社グループでは、生分解性樹脂「CAFBLO®」を活用したアマモ場再生の実証試験を、兵庫県を通じて紹介を受けたNPO法人「相生湾自然再生学習会議」と連携し、相生湾で開始しました。この取り組みでは、アマモの種植え付け用容器を、海洋生分解性を有するCAFBLO®で製作し、海洋プラスチックの削減と生物多様性保全の両立を図っています。製作にあたっては、NPO団体や自治体の意見を反映し、現場での使いやすさや環境負荷低減の観点から改良を重ねました。現在は、学校や地域住民も参加する植え付け活動の中で技術検証を進めており、海洋プラスチックごみ削減とアマモ場を起点とした生物多様性保全の両立を目指しています。



いのちの森づくり

いのちの森づくりは、森づくりの第一人者である故・宮脇昭先生が提唱する植樹方法（宮脇方式）によるその土地本来の自然な森を再生する森づくりの取り組みです。当社は、社長を委員長とする「いのちの森づくり委員会」を組織し、グループを挙げて「いのちの森づくり」に取り組み、生物多様性保全に貢献しています。植樹活動には地域の皆様にご参加いただいており、地域社会との交流の場にもなっています。

当社は2020年6月に、中期戦略『Accelerate 2025』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　人権尊重の実践に向けた取り組み　報告・相談窓口

ダイセルグループ人権方針

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

基本的な考え方

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

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

適用範囲

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

人権デュー・ディリジェンス

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

是正・救済

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

教育

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

適用法令

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

対話・協議

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

情報開示

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

2020年7月30日制定

2023年8月1日改定

※ 中核的労働基準 5分野10条約

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

人権尊重の実践に向けた取り組み

人権デュー・ディリジェンス

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

準として定める「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」「強制労働の廃止」「児童労働の撤廃」「雇用及び職業における差別の排除」「安全で健康的な労働環境」を中心に様々な人権・労働に関する課題に対応し、リスクの低減に努めます。

グループ企業に対する取り組み

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

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

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

2025年度は実施計画5カ年の最終年度であり当社グループ全事業場(100%)に対してリスク評価を実施しました。その結果、高リスクは0.5%、中リスクは7.3%でした。

- 中リスクの内容
  雇用契約書の備えが単一言語のみであった(他言語が利用される国でのリスク)
- 高リスクの内容
  減給の制裁(遅刻・早退の累計が3回に達した場合、1日の欠勤として扱う)

人権デュー・ディリジェンス実施割合 (2019年度～2025年度)	100% 国内グループ企業:19社/19社実施※ 海外グループ企業:34社/34社実施※

※ グループ企業数は、M&A、事業譲渡および再編により、前年度から増減あり

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

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。

当社グループは、2025年度までに、主要サプライヤー160社(総調達額の85%以上)を対象に、「ダイセルグループ調達ガイドライン」(2024年7月改訂)の内容の理解・浸透を目的に、「確認完了書」を配布し、160社から署名をいただきました(回答率100%)。

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

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

さらに、こうした「確認完了書」、CSR調達に関するSAQへの回答依頼に加え、人権に特化した取り組みとして、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方に従い、リスクマッピングを作成し、優先して取り組む分野を特定しました。その上で、2025年度までに、国内外サプライヤ ー累計59社へのアセスメントを実施し、累計77件の課題を抽出しました。いずれも軽微な問題で、特定の重要事項は含まれていませんでした。具体的には労働安全衛生や雇用の項目に多く見受けられましたが、当該サプライヤーと共に取り組み、2025年度末までに77件全ての課題を改善しました。

2026年度はサプライヤーの範囲を広げてアセスメントを実施し、さらなる改善の取り組みを実施していきます。

› 責任ある調達

人権教育

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

毎年、コンプライアンス強調月間に実施する教育に、人権に関するテーマを盛り込んでおり、定期的にeラーニングなどで人権教育を受講できる仕組みとしています。2025年度は、当社と国内外グループ企業の12,713名(受講率99.4%※)が受講しました。

また、グループ全社へ月例で配信している企業倫理の教育資料でも人権について学べる仕組みとしています。人権教育で取り上げるテーマは、マタニティハラスメント・パワーハラスメント・無意識な思い込み防止など多岐にわたっています。

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

※ 契約社員・派遣社員を含めた在籍人数12,793名が対象

› ESGデータ集 p. 6 人権の尊重

報告・相談窓口

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

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

› 報告・相談制度

責任ある調達

- ダイセルグループ購買基本方針
- ダイセルグループ調達ガイドライン
- サステナブル調達の推進体制
- サステナブル調達に向けた取り組み
- 人権デュー・ディリジェンス
- 責任ある鉱物調達
- 持続可能な森林資源の利用
- サステナブルなパーム油製品の調達
- 化学物質規制への取り組み
- BCP調達の実施
- 調達に関するヘルプラインの活用
- 社内教育の実施
- イニシアティブへの参加

ダイセルグループ購買基本方針

当社グループは、品質・価格・納期のみならず、人権・労働などの社会側面や、再生可能エネルギー推進や生物多様性保全などの環境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「ダイセルグループ購買基本方針」「ダイセルグループ調達ガイドライン」に定め、お取引先様に遵守いただき、サプライチェーン全体でサステナブルな社会の実現に向けて、共に取り組んでいます。

当社グループの購買基本方針と、当社グループがお取引先様に遵守をお願いしている調達ガイドラインを以下に記載しました。

ダイセルグループ購買基本方針

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、サステナブル経営方針・行動指針・倫理規範に則り、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。

2024年2月29日改訂

ダイセルグループ調達ガイドライン

当社グループは、購買基本方針に基づき2018年度に「ダイセルグループCSR調達ガイドライン」を制定し、2024年2月には、「ダイセルグループ行動指針・倫理規範」改訂に伴う更新に加え、変化する社会からの要請に積極的に応えるため、当該ガイドラインの内容を見直し、「ダイセルグループ調達ガイドライン」に改訂しました。新ガイドラインを当社グループのサステナブル調達の取り組みに反映し、引き続き、サプライチェーン全体でサステナブル社会の実現に取り組んでいきます。

なお、当社グループは、2024年度に、主要サプライヤー160社（総調達額の85%以上）を対象に、「ダイセルグループ調達ガイドライン」（2024年7月改訂）の内容の理解・浸透を目的に、「確認完了書」を配布し、160社から署名をいただきました（回答率100%）。

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

ダイセルグループ調達ガイドライン

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の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。
   - 各国・地域の競争法を遵守して、公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行いません。
   - 不正行為の防止や早期発見のため、社内外の通報制度など適切な管理を行います。
2. 人権尊重、及び労働環境
   - 国際労働機関の基準を遵守し、従業員をその自由意思において雇用し、強制的な労働、児童労働、法定を下回る低賃金労働や不当な賃金減額などに代表される非人道的な労働行為を行いません。
   - 労働時間に関して、国際労働機関の基準および現地で適用されるすべての法令を遵守し過度の長時間労働の防止を含む適切な労働時間の管理などを行います。
   - 従業員や求人・雇用における多様性を尊重すると共に差別を撤廃し、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。
   - 各国・地域の法令に従い、結社の自由、団体交渉権など従業員の労働者としての権利を支持・尊重します。
   - サプライチェーン上の人権への負の影響リスクの重大性に応じて、人権デュー・ディリジェンスを適切に実施します。
   - 人権・環境等の社会問題を引き起こす原因となりうる紛争鉱物（錫、タンタル、タングステン、金）やコバルト、マイカ等を含む原材料を用いる場合には採掘現場における児童労働、危険な労働環境がないことを調査、確認し、商品の原料として使用しないよう努めます。
3. 労働安全衛生と健康経営
   - 職場の安全に対するリスクを評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保します。

- 従業員の身体的に負荷のかかる作業を特定した上で、災害・疾病につながらないよう適切に管理し、作業負荷の低減につながる改善を継続します。
- 自社で使用する機械装置類に就業中に発生する事故や健康障害の防止等の適切な安全対策を講じます。
- 職場において人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭等に接する状況を把握し、また適切な対策を講じます。
- 自社グループで働くすべての人の心身の健康維持・増進に取り組み、従業員の生活のために提供される施設(寮・食堂・トイレ等)の安全衛生を適切に確保します。個人のプライバシーを尊重し、私生活と業務の適切なワークライフバランスを確保します。
- 労働災害および労働疾病の状況を把握し、また適切な対策を講じます。
- 地震や台風などの自然災害や火災・事故等を想定し、緊急時の避難を含む保安・防災の体制を確立・維持するとともに、定期的な教育・訓練を通じてこれを改善していきます。
- 従業員に対して彼らが理解できる言語で職場の安全衛生、保全に関する教育訓練を行います。

4. 環境

- 大気、水、土壌等の汚染防止に関する各国・地域の法令を遵守するとともに、製造、包装、物流などにおける省資源化、省エネルギー化や再生可能エネルギーの推進、GHG排出量の削減、廃棄物の削減、水資源の保全(水資源の有効利用、水使用量の削減、水質汚染の防止等の環境保全)、雨水の管理(汚染された水の雨水管や公共の水道への流出防止)、環境汚染物質の排出抑制、地球環境に配慮したグリーン調達など、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(水源・森林の管理を含む)に向けて、環境負荷やエネルギー消費の少ない新しい生産プロセスへの革新や循環型経済構築に取り組みます。
- 各国・地域の法令に従い、必要とされる場合は行政からの許認可を受け、また必ず要求された管理報告を行政に提出します。
- 人体や環境に対して危険をもたらす廃棄物を特定し、各国・地域の法令に従い、適正に分類、表示、保管、管理、移動、処理します。

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、インサイダー取引や優先的地位の乱用、ステークホルダーに不利益を与える行為を行いません。また、ステークホルダーに対して継続的且つ公正に情報提供・開示を行います。
- 各国・地域の法令に基づく、適切で透明性のある政治との関係を維持し、贈賄や違法な政治献金等は行いません。

6. 製品品質、製品安全、価値共創

- お取引先様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。
- 製品の安全性に関しては各国、地域の法令などで定める安全基準を満たすよう、設計段階から十分な製品安全性を確保します。
- 製品が含有する化学物質に関し、各国、地域の使用禁止や使用制限に関する法令、規制を遵守し、お取引先様の納入要件を満たします。また、原材料、部品及び製造工程に由来する製品の含有物質情報を適切に開示します。
- 品質改善に取り組み、新技術や新製品の開発を推進し、新たな価値の創造に努めます。
- 原材料・部品の入荷から製品出荷までのトレーサビリティを確保し、迅速な問題解決に役立てます。

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を想定し、複数購買化の推進など事業継続計画(BCP)を構築し、安定供給に努めます。

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。
- お取引先様、第三者、従業員の個人情報を適切に保護します。
- お取引先様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

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

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、自社のお取引先様においても、当社調達ガイドラインに配慮した責任ある調達活動が浸透するよう働きかけます。

2024年7月1日改訂

› 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、社長を委員長としたサステナブル経営委員会の下で調達分科会を立ち上げ、分科会担当役員の責任の下で、当社グループにおけるサステナブル調達を推進しています。これまで各事業やグループ企業ごとに行っていた調達業務に対し、分科会では、原料調達グループおよび主要グループ企業の調達責任者・サステナブル経営推進室・経営戦略室・各SBU・各品質保証部門をメンバーとして、グループ横断的な議論を定期的に行っています。分科会は2020年度～2025年度の累計で25回開催しました。

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

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

› サステナブル経営体制

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調達アセスメントシートを活用しています。品質保証・安定供給に関する項目の他、企業統治や人権・安全衛生・環境配慮・情報セキュリティなどの幅広い内容について確認し、その結果を当社グループの基準に沿って総合的に評価し、取引開始の可否を判断しています。

既存サプライヤーとのコミュニケーション

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

主要原燃料・部品・機材の売買基本契約書にCSR条項を追加

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

CSR調達アセスメントの実施

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

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

アセスメントの結果、当社グループの基準に満たないサプライヤーとは面談を行い、課題を共有するとともに、改善に向けた取り組みを実施し、一定期間改善が見られない場合や著しい不具合があった場合には取引の見直しを検討します。

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
(1)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
(2)人権尊重、および労働環境	差別・非人道的な扱いの禁止、強制労働・児童労働の禁止、適切な賃金支払いおよび労働時間の適切な管理、結社の自由、人権への負の影響の特定・評価、責任ある鉱物の調達
(3)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
(4)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、水資源の保全、廃棄物の削減、生物多様性保全の取り組み
(5)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
(6)品質・安全性、および技術の向上	製品・サービスの情報提供、製品・サービスの品質・安全性確保、化学物質の管理

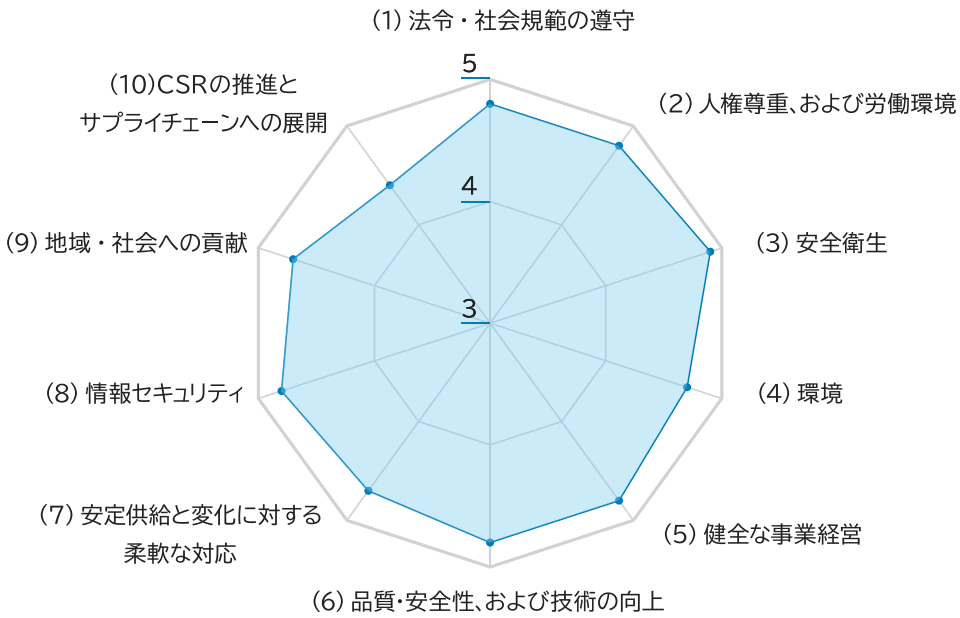
評価項目	内容
(7)安定供給と変化に対する柔軟な対応	安定供給、BCP対応
(8)情報セキュリティ	コンピュータ・ネットワークの脅威に対する防御、個人情報の漏洩防止、顧客・第三者の機密情報の漏洩防止
(9)地域・社会への貢献	国際社会・地域社会への貢献
(10)CSRの推進とサプライチェーンへの展開	CSR活動の推進

回答の結果と改善に向けた取り組み

当社グループでは、2024年度末、主要サプライヤー160社(総調達額の85%以上)に、2024年度版のCSR調達アセスメントシート(SAQ)(結社の自由、水資源の保全などを追加)への回答を依頼し、160社から回答をいただきました(回答率100%)。

SAQ回答結果を基に、要改善と判断される95社、363件の課題を抽出しました。いずれも軽微な問題で、特定の重要事項(児童労働や強制労働など)は含まれていませんでした。課題は生物多様性の保全やCSR推進に比較的多く見受けられましたが、当該サプライヤーと共に取り組み、2026年5月時点で363件全ての課題を改善しました。

主要原燃料・部品・機材サプライヤーの課題状況



※ 平均点を記載

人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスの考え方に基づき、リスクマッピングを作成し、優先して取り組む分野を特定しました。その上で、2025年度までに、国内外サプライヤー59社へのアセスメントを実施し、77件の課題を抽出しました。いずれも軽微な問題で、特定の重要事項は含まれていませんでした。具体的には労働安全衛生や雇用の項目に多く見受けられましたが、当該サプライヤーと共に取り組み、2025年度末までに77件全ての課題を改善しました。

2026年度はサプライヤーの範囲を広げてアセスメントを実施し、さらなる改善の取り組みを実施していきます。

› 人権尊重の実践に向けた取り組み

責任ある鉱物調達

人権・環境などの社会問題を引き起こす原因となりうる紛争地域(CAHRAs※1)における鉱物である錫・タンタル・タングステン・金(通称:3TG)については、2013年1月に施行された米国金融規制改革法(ドッド・フランク法)第1502条で、米国証券取引所に上場している企業に対し、調達状況に関する調査・報告義務が課せられました。当社グループは、米国で上場しておらず報告義務はありませんが、OECD Annex Ⅱに代表されるリスク※2を重要な経営課題と認識し、人権侵害や環境破壊につながる調達はサプライチェーン全体を通じて容認しません。当社グループはこのことを重要な課題と認識し、CSR調達アセスメントシート(SAQ)とはまた別に、紛争鉱物に特化した調査を行っています。

ドッド・フランク法に定義されている紛争鉱物(錫・タンタル・タングステン・金)、あるいは同様に人権侵害などのリスクの関与が懸念されるコバルト・マイカ・銅・グラファイト・リチウム・ニッケルについて製造自体および製造過程で使用されている場合は、製品への残留状況の調査を行うとともに、原料サプライヤーに対しては定期的に紛争鉱物調査を依頼して、入手した調査結果を確認し、商品の原料として使用しないよう努めます。

また、原料サプライヤーから定期的に入手した調査結果に基づいて当社のCMRT※3およびEMRT※4情報の更新を行い、提供します。

※1 Conflict-Affected High-Risk Areas:紛争地域および高リスク地域

※2 OECDガイダンスに記載されているリスク、人権侵害、武装勢力への支援、みかじめ料徴収などの不法行為、贈収賄、鉱物の産地詐称、脱税など

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

※4 Extended Minerals Reporting Template:対象鉱物をCMRTからさらに広げたフォーマットです。コバルトおよび天然マイカ・銅・天然グラファイト・リチウム・ニッケルが含まれています。

持続可能な森林資源の利用

当社グループでは、セルロース製品の原料となるパルプについて、FSC®認証やPEFC認証などの認証品を使用しています。
認証パルプの活用を通じて、森林資源の保全や森林破壊リスクの低減に貢献し、持続可能な社会の実現を目指します。

サステナブルなパーム油製品の調達

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

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

化学物質規制への取り組み

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物質規制に対して、国内外法規検索データベースなどを活用しながら規制動向や改正情報を入手し、適切な法対応を実施しています。

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

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

› 化学品安全

BCP調達の実施

当社グループでは、主要な原燃料に関するBCP対策として、調達リスクやサプライチェーンへの影響を考慮し、優先順位の高いものから順に複数購買化や安全在庫の積み増しといった対策に取り組んでいます。2025年度末時点、主要な原燃料の99%で対策を完了し、残り1%についても対策を継続していきます。

調達に関するヘルプラインの活用

当社グループでは、「購買基本方針」に則った公平で公正な取引推進のため、お取引先様からのヘルプラインを設置しています。当社グループとの取引の中で、当社グループ側に法令違反や「購買基本方針」からの逸脱行為などがあった場合に、お取引先様からお知らせいただき、問題の解決を図ります。なお当該ヘルプラインは、当社の企業倫理ヘルプライン運用規則に則って運用されており、当規則では報告・相談したことによる不利益な取り扱いを禁止しています。

› 報告・相談制度(内部通報制度)
› 当社企業活動に関するお問い合わせ先(調達含む)

社内教育の実施

当社では、2025年度、原燃料・部品・機材の購買部員を対象に不正競争防止法や取適法、コンプライアンス、各種ハラスメントなどについて、24回の勉強会を開催し、延べ284名が参加しました。また、各SBUやグループ企業の原燃料・資材購買部門などが参加する「調達分科会」においても、紛争鉱物、EUサステナビリティ規制、GXリテラシー教育、EcoVadis/SBT認定などに関する勉強会を開催し、延べ157名が参加しました。さらに、購買部員全員の人事評価に、持続可能な調達に関する取り組み目標を落とし込むことで、各個人の自覚を持った行動に結び付けています。

イニシアティブへの参加

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会への参画

当社は、国連グローバル・コンパクト(UNGC)を支持し、2021年度よりグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ、UNGCの日本におけるローカルネットワーク)へ加入、GCNJの各種分科会に参画しています。その中のサプライチェーン分科会では、他の参加企業と連携しながら、サプライチェーンにおける持続可能な調達の向上に向けた取り組みを進めています。

パートナーシップ構築宣言

当社は、日本経済団体連合会(経団連)会長、日本商工会議所(日商)会頭、日本労働組合総連合会(連合)会長および関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」により創設された「パートナーシップ構築宣言」の仕組みに賛同し、「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトへ当社の宣言を登録しています。「パートナーシップ構築宣言」では、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列などを超えた新たな連携、下請事業者との望ましい取引慣行の遵守を宣言しています。

› パートナーシップ構築宣言[PDF:157KB] PDF

地域・社会への貢献

基本的な考え方　次世代を担う子どもたちの育成　地域社会との交流　ボランティア活動

基本的な考え方

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

次世代を担う子どもたちの育成

中国ダイセルグループ11社共同での教育拠点への支援

中国の当社グループでは、「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、教育を将来を支える重要な基盤と位置付け、継続的な支援に取り組んでいます。

本活動は SDGs目標4「質の高い教育をみんなに」に基づき、中国の当社グループ11社が連携し、広西チワン族自治区・勝利村において教育支援を実施するものです。現地の子どもたちに教育物資を届けることで、学習環境の向上を支援しています。

2021年から2025年までの5年間で、複数の教育拠点を支援し、延べ1,259名の児童および115名の経済的に困難な状況にある大学生を支援しました。継続的な支援を通じて、地域の将来を担う人材の育成に寄与します。

2025年度は、6カ所の教育拠点に在籍する219名の児童に対し、図書、学用品、制服などを寄贈したほか、40名の大学生に奨学金を支給しました。

今後も、中国の当社グループは「人間中心の経営」の考え方のもと、地域社会と共に歩みながら、継続的な支援に取り組んでいきます。





未来の人材育成への投資 — 教育と産業発展のパートナーとしてのDSSE

Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.(以下、DSSE)は、2025年12月12日、ポーランド・ヴァウブジフで開催された「ナレッジ・トライアングル・カンファレンス」をパートナーとして支援しました。

カンファレンスには、ヴロツワフ工科大学、ドルヌィ・シロンスク教育監督局、ヴァウブジフ特別経済区インヴェスト・パークなどが参加し、教育機関、学術界、産業界の関係者が一堂に会して、現代経済の発展に不可欠な技術教育や、将来求められる能力について意見を交わしました。

産業界の視点からは、今後求められるのは、純粋な技術知識に留まらない幅広い能力であり、具体的には、デジタル環境で業務を遂行する力、データ分析力、複雑な技術プロセスへの理解、プロジェクトベースで仕事を進める力に加え、継続的に学び、変化に適応していく姿勢がますます重要視されていくという意見や、学際的な環境におけるチームワークやコミュニケーション力、変化の激しいビジネス環境下での意思決定力といったソフトスキルも欠かせないという意見が出ました。

DSSEでは、これらの能力育成に継続的に力を入れており、教育機関との連携を、将来の産業成長を支える戦略的な柱の一つと位置付けています。CSR活動の一環として、インターンシップや見習い制度への支援、学生プロジェクトへの参画、若手技術者の育成における業界専門家の関与など、理論と実践を結び付ける取り組みを積極的に推進しています。

また、学校・大学・企業が連携する枠組みの育成にも長期的に取り組み、実効性のある協力体制の構築を進めています。DSSEは、未来に必要な能力への投資とは、人材やイノベーション、さらには地域全体の競争力への投資であると考えています。

こうした企業と教育機関との長期的なパートナーシップは、次世代を担う人材が実社会の課題に適切に対応できるよう備えるとともに、現代的で責任ある産業の発展を支えています。





中高生の自主研究活動支援

当社では、中高生の好奇心を応援する研究伴走型の支援に継続して取り組んでいます。
2025年度は、海外での研究発表に挑戦する中高生への支援や、地域のSSH校の探究活動の直接支援など、取り組みの幅を広げました。

海外に挑戦する高校生を後押しする研究発表支援（高校生海外挑戦支援制度）

当社では2025年度から、海外に挑戦する高校生を支援する取り組みを開始しました。
優れた研究成果の海外発表や国際大会への挑戦、国際的な舞台での体験を後押しし、世界に触れながら研究を深め、成長する機会を広げています。

2026年3月には、海外で研究発表や国際大会に挑戦した高校生を招き、東京本社にて研究成果発表会を開催しました。発表する生徒に加え、指導教員や当社役員、研究員・社員が参加し、研究のプロセスや現地での経験について活発に対話しました。

生徒からは「研究の伝え方を見直すきっかけになった」「海外の同世代の反応を知り、刺激を受けた」といった声が寄せられ、社員にとっても次世代の挑戦から多くの学びを得る機会となりました。

当社は、こうした経験を発表・対話・振り返りへとつなげ、次の学びへ広げていくことを大切にしています。





SSH（スーパーサイエンスハイスクール）との対話を通じて、探究を社会につなぐ（SSH校の研究活動支援）

当社では、兵庫県立龍野高校から始まった探究支援を、2025年度からは当社事業場のある地域のスーパーサイエンスハイスクール（以下、SSH）校へと広げ、探究活動の現場に足を運びながら、生徒や教員との交流を重ねてきました。

SSHとは、文部科学省が指定する理数に重点を置いたカリキュラムのもとで、課題研究や探究的な学習活動に取り組む教育プログラムです。生徒は研究テーマを設定し、仮説を立て、検証を重ねながら課題研究に取り組んでいます。

当社は、兵庫県内のSSH校の高校生約1,200名が集う「サイエンスフェアin兵庫」や、各SSH校の探究関連イベントに参加し、製品紹介や3Dプリンタによる生分解性プラスチックの造形実演、事業紹介を行いました。

さらに、各SSH校で開催される研究テーマ提案会や成果発表会での対話を通じて、高校生の探究に寄り添う継続的な関係基盤の構築を進めています。

これらの交流は、高校生が探究を社会と結び付けて捉え直す機会となると同時に、企業側にとっても研究や事業の意義を見つめ直す場となりました。

2026年度は、こうした取り組みから得られた学びを生かし、大学やSSH校、地域との連携をさらに深めながら、中高生の探究を継続的に支える仕組みづくりを進めていきます。





地域社会との交流

タイ・プラチンブリでの地域社会における社会貢献活動

Daicel Safety Systems（Thailand）Co., Ltd.（以下、DSST）は、地域住民と共に、行政機関の協力なども得ながら、継続的な社会貢献活動を実施しています。

献血プロジェクト

2026年1月、DSSTはチャオプラヤー・アバイブーベ病院およびプラチンブリ県赤十字社との協力により、第29回DSST献血プロジェクトを開催しました。本献血活動は年4回実施されており、多くの社員が参加しています。

また、本プロジェクトでは臓器移植に関する啓発活動も取り組んでおり、2023年からの累計で46名が献体、臓器提供、角膜提供への意思を表明しました。







地域の医療機関への医療機器寄贈

DSSTは2013年から、DSST付近の地域住民がより質の高い医療を受けられるよう、近隣の医療機関へ医療機器の提供を実施しています。2025年8月には、DSSTプラチンブリ工場が所在する地区の郡立病院へ医療機器を寄贈しました。






生態系回復のための植林および人工塩なめ場(ソルトリック)造成活動

2025年11月、DSSTはプラチンブリ県タップラーン国立公園において、CSR活動“Planting Hearts, Planting Forests, Planting the Future”に参加しました。

社員は、森林再生、野生ゾウのための人工塩なめ場の造成、緑地拡大を目的とした植樹活動に取り組みました。本取り組みは、持続可能な社会および環境への責任と事業活動を両立させるという当社の姿勢を示すものです。





「ダイセル ブラインドサッカー®ウィーク in うめきた」開催

当社は2025年5月18日から25日までの8日間、グランフロント大阪 うめきた広場において、「ダイセル ブラインドサッカーウィーク in うめきた」を開催しました。

ブラインドサッカー※1とは、アイマスクを着用し、転がると音の鳴るボールを用いて行う5人制サッカーです。ゴールキーパー以外の4人は視覚障がいのある選手で構成され、互いの声や音を頼りにプレーします。

当社がタイトルスポンサーとして協賛した本大会では、男子カテゴリーに日本・アルゼンチン・タイ・コロンビア、女子カテゴリーに日本・イングランド・アルゼンチン・オーストラリアの各4カ国が出場し、うめきた広場を舞台に熱戦を繰り広げました。大会期間中は、ブラインドサッカーのファンに加え、駅や商業施設を訪れた多くの方々が足を止めて観戦し、観戦者総数は17万名を超えました。

本大会には、当社社員である髙橋裕人選手も日本代表選手の一員として出場しました。また、当社グループからは延べ330名がボランティアとして参加し、会場設営、競技運営、来場者誘導、ブース運営など、様々な場面で大会運営を支えました。

さらに、5月24日には、当社グループの社員とその家族を対象とした「ダイセルファミリーデー」を開催しました。サッカー教室やブラインドサッカー体験会、トークショー、試合観戦などのプログラムを実施し、参加者にとってブラインドサッカーへの理解を深める機会となりました。参加した子どもたちは女子決勝戦でエスコートキッズも務めました。

当社は、日本ブラインドサッカー協会のパートナーおよび男子・女子日本代表スポンサーとして、ブラインドサッカーの普及と発展を支援しています。2024年に開催した「ダイセル ブラインドサッカージャパンカップ 2024 in 大阪」に続き、今回は男子・女子両カテゴリーの国際公式大会を支援し、ブラインドサッカーの魅力をより多くの方々に届ける機会となりました。



当社社員の高橋裕人選手
©Haruo.Wanibe/JBFA



播戸竜二選手※2、加藤健人選手※3、
日本ブラインドサッカー協会職員と当社社員・家族の集合写真

※1 「ブラインドサッカー」は、NPO法人日本ブラインドサッカー協会の登録商標です。

※2 元プロサッカー日本代表選手

※3 ブラインドサッカー元男子日本代表選手

障がい者就労支援事業所の手作り製品・パンの販売

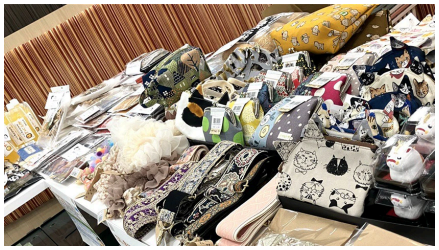
当社は障がい者就労支援事業所による手作りパンやお菓子などの社内販売を大阪本社・東京本社では年2回、播磨工場・神崎工場では毎月実施しています。

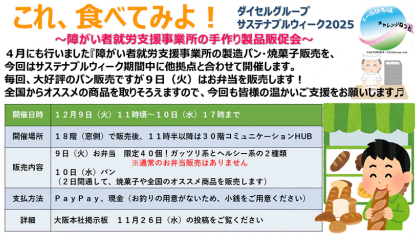
大阪本社では認定NPO法人トゥギャザーに協力いただき、障がい者就労支援事業所が製造したパンやお弁当、復興支援商品などを販売しました。

認定NPO法人トゥギャザーは、障がい者の自立と社会参加を支援する活動の一つとして全国各地の障害者福祉事業所で作られた商品の販売を支援している団体です。

商品や製造場所の説明を聞くことによって障がい者支援を学び、商品購入を通じて社会貢献の一助となる良い機会となっています。大阪本社では春と秋の年2回行っており、特に秋については当社のサステナブルウィークを盛り上げる定番イベントとなっています。







富士工場での地域住民とのコミュニケーション

ポリプラスチックス株式会社 富士工場(現 ・当社富士工場)では、1974年より50年間にわたって定期的に地域住民の方々をお招きして環境・健康・安全に関する意見交換を実施しています。

2025年6月には、地域住民の方々との意見交換会を開催し、10名が参加しました。当日は、富士工場の環境への取り組みを説明するとともに、活発な意見交換が行われたほか、環境関連設備などを中心に工場見学も実施しました。参加者からは「取り組み内容を聞いて、不安が解消された」など前向きな声が寄せられました。今後も地域住民とのコミュニケーションを継続することで相互の理解を深め、信頼関係構築に努めていきます。



ボランティア活動

シンガポールでのスクールバッグ寄付

2025年度は、Daicel (Asia) Pte. Ltd.とPolyplastics Asia Pacific Singapore Pte. Ltd.(現・Daicel HPP Singapore Pte. Ltd.)が合同で、スクールバッグを製作し、支援が必要な子どもたちに学校を通して届ける活動をしました。参加した社員たちは子どもた

ちの笑顔を想像しながらバッグを作成していました。この活動を通して、社会への貢献について改めて皆で話し合うことができました。







ジャカルタでのマングローブの植樹

2025年度は、Polyplastics Asia Pacific Singapore Pte. Ltd. Jkarta Rep-Office（ジャカルタ事務所）が、エコ活動として地域社会と共同で、マングローブの植樹活動を実施しました。

参加者は水に浸かりながら、数年後にはマングローブ林となることを想像しつつ、丁寧に植樹活動を実施しました。

これらは小さな取り組みですが、この積み重ねがいつか大きな輪となり、地球の環境改善につながることで、次世代の子どもたちにより良い環境を引き継ぐことができると考えています。





品質の向上

- ダイセルグループ品質方針
- 品質マネジメント体制
- 顧客満足度向上に向けた主な取り組み
- 製品安全のリスク管理

当社グループは「ダイセルグループ品質方針」に基づき、お客様に安心と安全をお約束するため、信頼できるモノづくりの実践と、情報発信に努めています。

ダイセルグループ品質方針

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

そのために、

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

2016年4月6日制定

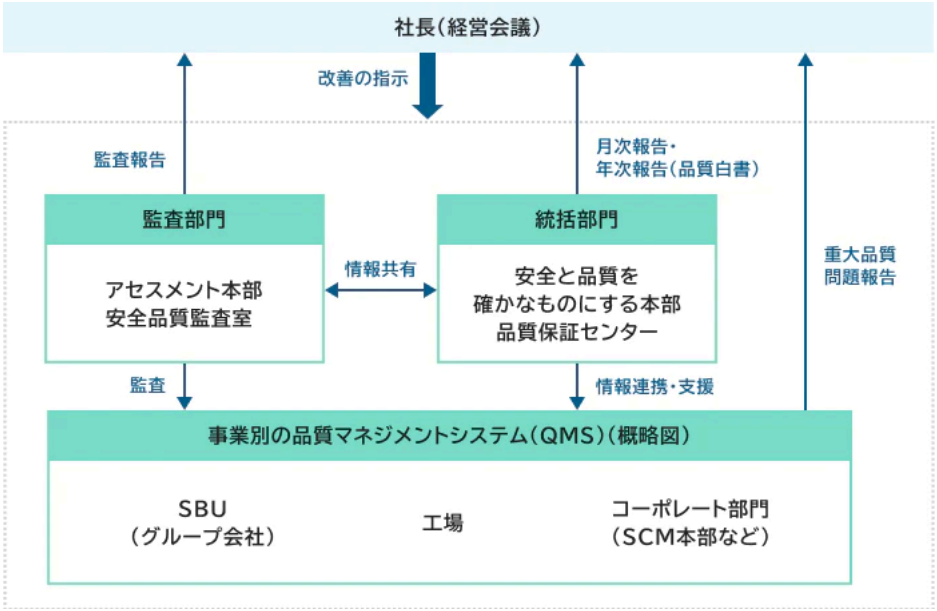
品質マネジメント体制

当社では、SBUが営業・マーケティングと開発を、SCM本部などが原料調達・生産計画・出荷配送を、主要7工場（2026年9月末現在）やグループ企業などが製造を担当しています。これらの組織が連携して品質マネジメント体制を構成しており、グループ企業各社もこれに準じた体制を取っています。

年次のマネジメントレビューに加えて、月次や隔月のレビュー会議（品質保証委員会など）を開催し、品質目標に対する取り組みの進捗状況や活動の有効性を評価し、継続的な改善に取り組んでいます。また、月次報告に加えて、監査報告書や品質白書がコーポレート部門から経営層に提出され、意思決定に活用されています。

必要に応じて、製造拠点を中心にISO9001などの品質マネジメントシステム（QMS）規格の認証を取得しています。

– 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、ISO9001をはじめとする品質マネジメントシステム(QMS)規格の認証を取得し、お客様のニーズや期待に応えられる体制を整えています。

ISO9001以外の代表的なQMS規格は次の通りです。

認証の一例

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

› 認証取得状況

顧客満足度向上に向けた主な取り組み

当社グループは、お客様のニーズや期待、市場トレンドなどを調査し、新たな製品を企画し、提供することに努めています。

設計開発プロセスでは、お客様の求める機能を性能に落とし込み、その実現に取り組みます。必要に応じ、危険品輸送に関する安全性を評価するDOT認証、プラスチック材料の難燃性を評価するUL認証、持続可能な森林資源の利用を証明するCoC認証などの第三者認証を取得しています。

生産プロセスでは、定められた手順を遵守し安定生産に努め、原料から製品に至るトレーサビリティを確保します。

製品を適切に検査し、良品を出荷し、不良品の流出防止に努めています。不良品が発生した場合には適切に是正し、再発防止に努めています。

製品の販売にあたっては、製品の安全性や取り扱い上の注意などの情報を提供しています。製品が化学物質であればSDS※を提供しています。販売中の製品に関する設備・材料・方法・仕様などの変更が生じる場合には、変更に伴う品質影響を評価します。また、契約内容を踏まえて、お客様にも事前説明し、お求めに応じて初期流動品をご評価いただいています。

2022年7月、当社グループ企業のダイセルミライズ株式会社が販売する樹脂製品の一部において、UL認証に関する不適切な行為が判明し、認証が取り消され、その事実を対外公表しました。当社の独立社外監査役を委員長に、当社と利害関係を有しない社外の有識者で構成される調査委員会を設置し、同年12月に再発防止策の提言などからなる報告書を受領し、翌年1月に対外公表しました。当社グループは真摯かつ厳粛に受け止め、再発防止に取り組んでいます。

なお、2023年度以降にUL認証の取消事例はありません。

※ 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。

› 化学品安全

› 調査報告書(要旨)[PDF:350KB] PDF

お客様の声への対応

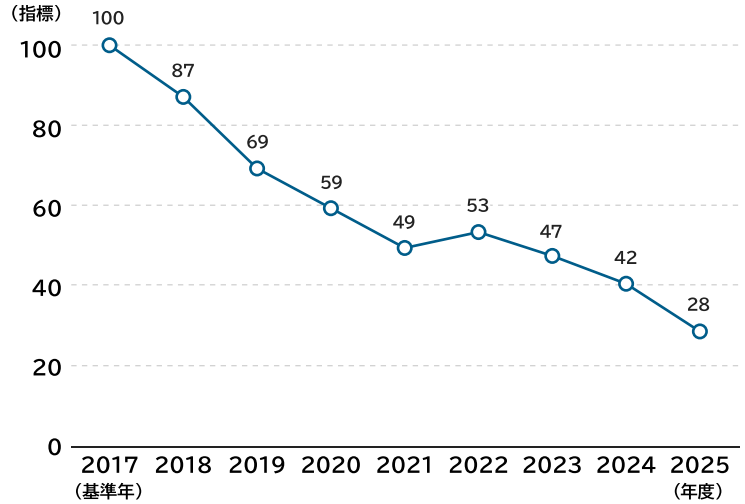
当社グループでは、お客様からの苦情や問い合わせに対して、全社共通のデータベースを運用し、苦情内容をリアルタイムで社内関係者と共有し、情報を蓄積するとともに、確実な再発防止に役立てています。

苦情や問い合わせへの対応では、迅速なフィードバックを重視しています。異常品流出の可能性の有無について速やかに調査し、お客様に報告・説明します。

苦情のもととなった原因事象については、その真因を特定し確実に是正し、再発防止に取り組みます。必要に応じて社内に水平展開し、類似事例の予防に役立てています。

お客様からの苦情を含む不適合や是正処置は、各組織のマネジメントレビューにインプットされ、意思決定に活用しています。

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)ダイセル、大日ケミカル(株)、ダイセルパイロテクニクス(株)、ダイセン・メンブレン・システムズ(株)、ダイセルミライズ(株)、ダイセルパックシステムズ(株)、ダイセル・オルネクス(株)、ダイセル網干産業(株)、DMノバフォーム(株)、ポリプラスチックス(株)(海外グループ企業を含む)、ポリプラ・エボニック

(株)、Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.、Shanghai Daicel Polymers, Ltd.、Daicel Safety Systems Europe Sp.z o.o.、Daicel Safety Systems Americas, Inc.、Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.、Daicel Safety Technologies (Jiangsu) Co., Ltd.、Daicel Safety Systems Korea, Inc.、Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.、Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.

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

※ 2022年4月以降の追加対象範囲:Xi'an Huida Chemical Industries Co., Ltd.、Xi'an Da-an Chemical Industries Co., Ltd.、Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.

※ 2022年10月以降の追加対象範囲:ダイセルビヨンド(株)

※ 2023年4月以降の追加対象範囲:Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.、Polyplastics (Nantong) Ltd.

※ Daicel Safety Systems Korea, Inc.は2023年4月までのデータを対象としています。

※ ダイセルパイロテクニクス(株)は、2024年2月までのデータを対象としています。

※ DMノバフォーム(株)は、2024年3月までのデータを対象としています。

※ ダイセルパックシステムズ(株)は、2025年3月までのデータを対象としています。

– 顧客苦情への24時間以内の1次回答率

年度	2021	2022	2023	2024	2025
24時間以内1次回答率(%)	63	88	89	88	92
製造拠点における平均回答日数(日)	2.2	0.7	0.7	1.2	0.7

※ 対象範囲:当社国内製造拠点

※ 24時間以内1次回答率は、100%達成を目標としています。

社内教育・研修

当社では、品質に関する共通研修として、新入社員・進級した社員などに対して、職位・役割に応じた品質管理・品質マネジメントなどの階層別研修を実施しています。また、当社グループの品質リテラシーのさらなる向上を目的として、業務別の品質管理・内部監査員育成などの公募型研修を実施しています。2025年度の研修実績は、下表の通りです。

– 2025年度 共通研修実績

名称	対象者 （当社グループ企業を含む）	内容	受講人数 （名）
階層別研修	新入社員	品質管理・品質マネジメントなど	860
	技術系・事務系組合員		
	進級者（組合員）		
	新任リーダー職※（管理職）		
公募型研修	全社員	業務別品質管理（研究開発・営業・調達・検査）・内部監査員育成・問題解決・未然防止・統計的品質管理・品質工学など	375

さらに、播磨工場の品質道場など品質マネジメントシステムを運用する事業場ごとに必要な研修を実施しています。

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

› 人の成長のサポート
› 品質道場

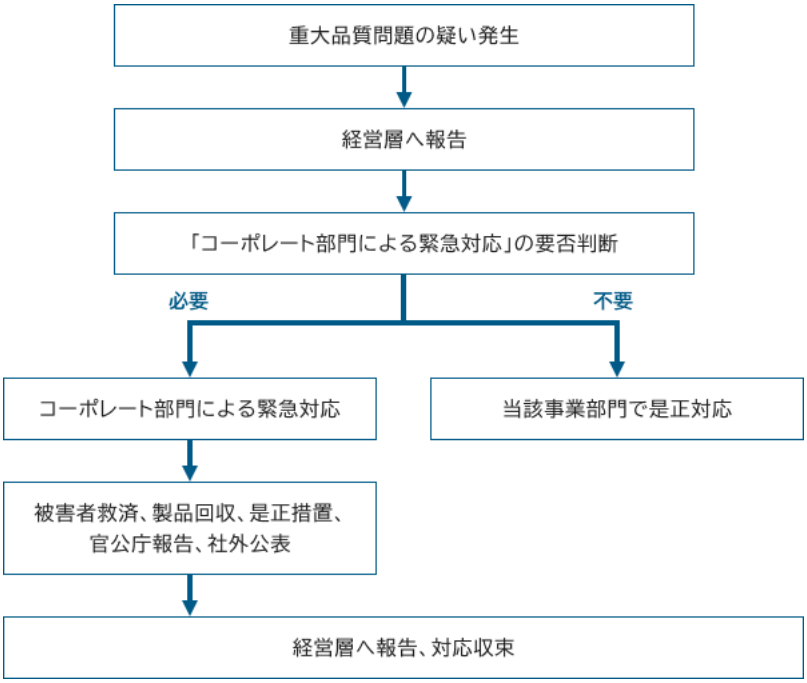
製品安全のリスク管理

当社グループは、医薬品・化粧品・食品・医療機器などの分野や自動車などの安全装置関係の製品を取り扱っており、上記の製品については、リスクを抽出し、高リスクがある場合はさらなる対策強化を講じてリスクを低減する取り組みを図っています。

製造販売開始後においては、重大品質問題（品質不適切行為、PL事故・製品事故、顧客製品のリコールなど）の疑いが生じた段階で、経営層への即時報告を実施しています。全社的な支援を必要とする場合には、重大品質問題製品対策本部を設置し、被害者救済に最優先で取り組みます。

なお、2025年度にお客様の身体・生命・財産に影響を与えた製品事故の発生はありませんでした。

– 重大な製品不具合が発生した場合の対応プロセス図



› 環境、安全と健康の総合アセスメント制度

化学品安全

基本的な考え方　推進体制　化学物質管理　社内教育　化学物質に対する自主的取り組み
安全性評価における動物実験に対する考え方

基本的な考え方

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

※ 化学品の開発から製造、物流、使用・消費、廃棄・リサイクルに至る全てのライフサイクルに関係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、最終消費を経て、廃棄に至る全ての過程において、環境・健康・安全を確保し、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っています。取り扱う全ての化学物質について、人の健康・安全・環境へのリスクを評価する仕組みとして総合アセスメント制度を運用し、適正な化学物質管理を行っています。なお、リスク評価の対象となる化学物質は新規製品だけではなく、製造プロセスや製造設備に変更のある既存製品も対象にしています。

- レスポンシブル・ケア推進体制
- 環境、安全と健康の総合アセスメント制度

化学物質管理

化学物質規制への取り組み

当社グループは、国内のみならず欧州や米国、アジア大洋州地域など各国の化学物質規制に対して、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。

2025年度は欧州REACH規則※に並ぶ、イギリスUK-REACH、韓国K-REACH、中国、台湾およびフィリピンのそれぞれの規則に対応し、確実に登録を進めました。

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

化学物質情報の一元管理

当社グループでは、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、化学物質情報管理システムで一元管理しています。

当社グループの製品を安全・安心に取り扱いいただくために、この情報を基に、SDS※およびラベルの作成や、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。

※ 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と伝達

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

SDS・ラベルによる情報の提供・伝達	• 各国の法律やGHS※1に基づいたSDSおよびラベルを作成、お客様に情報を提供・伝達
chemSHERPA※2を通じた情報開示	• 経済産業省が開発した製品含有化学物質情報の伝達スキーム「chemSHERPA」の普及に賛同を表明

※1 Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicalsの略で、化学物質の危険有害性や取り扱い上の注意事項などの情報に関して、分類やSDSの表示内容を国際的に統一したルールです。

※2 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。

労働安全衛生法(安衛法)において施行令の一部改正が2022年5月に公布され、2023年度から毎年順次、ラベル表示、SDSなどによる表示および通知の義務対象物質が追加されており、2026年4月までに約1,600物質が対象となっています。また、2026年度も約800物質の追加が予定されています。

これらの施行に先立ち、当社グループのSDSをこれらの情報を盛り込んだ内容へ更新しています。

社内教育

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

特に国内外の化学品規制に関しては、当社事業部門などをはじめグループ企業にも化学品管理の責任者と担当者を置き、年4回の情報交換会を開催しています。2025年度は、各部門の責任者および担当者延べ約180名が参加しました。

また、化学物質を取り扱う全ての作業者を対象として、リスク評価の教育を実施しています。

リスク評価は化学物質管理にとって極めて重要な要素であり、その評価結果を正しく理解し、リスク管理を行うためには、評価者に幅広い知識と理解が求められます。当社グループでは、化学物質のリスク評価ができる実務担当者を養成するため、実務者養成講座の受講機会を提供し、リスク評価のための広範な知識や継続的な技術の習得を推進しています。

2025年度は、化学物質管理者向けに危険物輸送に関する国連輸送勧告、およびライフサイクル全体での化学物質管理法令の2件の講習会を開催し、化学物質管理者以外も含め約170名が受講しました。今後も化学物質管理に関する教育を定期的に開催し、化学物質管理への理解をより深めることに努めます。

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。

禁止物質

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

原則禁止物質

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

以上のように、危険性や有害性が懸念される物質に対して、総合アセスメント制度に基づき、体系的に管理しています。

また、既存製品はもとより新規製品・開発品含め、その製造・開発・試験検査の全ての業務において、取り扱う全ての化学物質についてリスクアセスメントを実施しています。

※ 既存製品の用途拡大、製品規格・製造方法や原料の変更なども含みます。

安全性評価における動物実験に対する考え方

製品の開発および適正な化学物質管理を行うためには、各国・地域の法規制対応も含めた危険有害性評価が不可欠です。当社グループでは、人の健康や環境への影響を的確に把握しつつ、動物福祉にも最大限配慮することが企業の社会的責任と考えています。

一方で、現行の法規制や科学的妥当性の観点から、やむを得ず動物実験を実施する必要がある場合には、動物福祉に関する国際原則である3Rs※を厳格に遵守しています。具体的には、動物愛護に関する明確な方針を有し、第三者認証や適切な管理体制が確認された信頼性の高い試験機関に限定して試験を委託しています。

2025年度は、レスポンシブル・ケアセンター主催で講演会「『動物実験に頼らない安全評価』の現状とその最前線を知る」を開催しました。本講演会では、当該分野において長年にわたり第一線を担ってきた学識経験者おふたりを講師にお招きし、3Rsの考え方を踏まえた非動物試験法や次世代の安全性評価に関する最新動向について理解を深めました。研究部門や事業部門に加え、サステナビリティやガバナンス関連部門も参加し、動物実験削減に向けた取り組みを全社に展開し、継続的な取り組みとしています。

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



保安防災

基本的な考え方　推進体制　保安防災への取り組み　リスクアセスメントの実施　設備保全　緊急時の対応

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、「安全」を最重要基盤の一つに位置付け、アセスメントにより保安防災に関するリスクを特定し、リスクの回避や低減策など、予防措置を図ります。また、万が一保安事故が発生した場合に備えて、BCPガイドラインに基づき、被害を最小限に抑えるために必要な措置を講じます。

推進体制

› レスポンシブル・ケア推進体制

保安防災への取り組み

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

2025年度の事故発生状況（当社および国内グループ企業の事業場）

- 小火 2件（対2024年度増減なし）
- 漏洩 5件（対2024年度2件減）

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

リスクアセスメントの実施

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

2025年度の取り組み

生産・設備管理・安全環境の各部門および社内有識者で構成されるワーキンググループにより、2024年度に引き続き、熱分解反応や重合反応など、暴走反応リスクがある自己反応性物質について最新データや情報に基づきシミュレーションを行うなど、解析と対策強化に取り組んでいます。また、リスクが懸念されるプラントにおいて、監視をより強化するための遠隔監視カメラの設置を2023年度には完了し、事故に至る可能性がある場合、または事故が発生した場合に備え、遠隔防消火設備の設置を計画的に継続して進めています。

› 環境、安全と健康の総合アセスメント制度

設備保全

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

メンテナンス道場

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

メンテナンス道場の取り組み

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

この重要業務を担うのが「人」です。

当社グループでは、安全と品質を支える「人」を育てる上で、従来の「知識」と「経験」を主体とした育成手法では不十分と考え、専門的な「技術」と「技能」を実践的に教育する場としてメンテナンス道場を開設しました。道場では「自社の設備は自らが責任を持って、かつ自信と誇りを持って維持管理する」ことができる人財を育成しています。

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

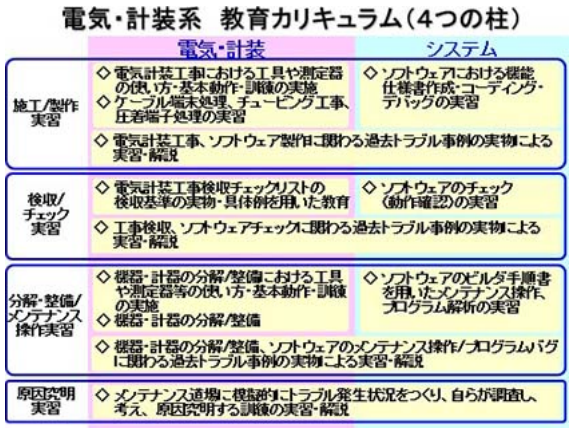
1. メンテナンス技術者を対象にした専門保全教育
2. オペレータを対象にした自主保全教育
3. 協力会社作業者を対象にした技術指導

を実施しています。

カリキュラムは、機械系では「腐食・劣化損傷解析技術」「溶接管理技術」「非破壊検査技術」「シール技術」「潤滑管理技術」「振動診断技術」の6つの柱、電気・計装系では「施工／製作実習」「検収／チェック実習」「分解・整備／メンテナンス操作実習」「原因究明実習」の4つの柱で構成し、座学による知識教育に留まらず、実践的な実習教育を行っています。また修得した技術・技能を定期修理工事（SDM工事）でOJTとして実践することで、技術・技能の定着と向上を図っています。

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

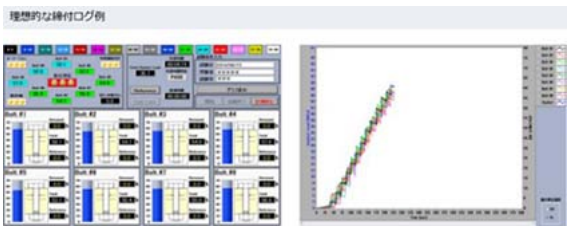




配管フランジの締付け技量トレーニング

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





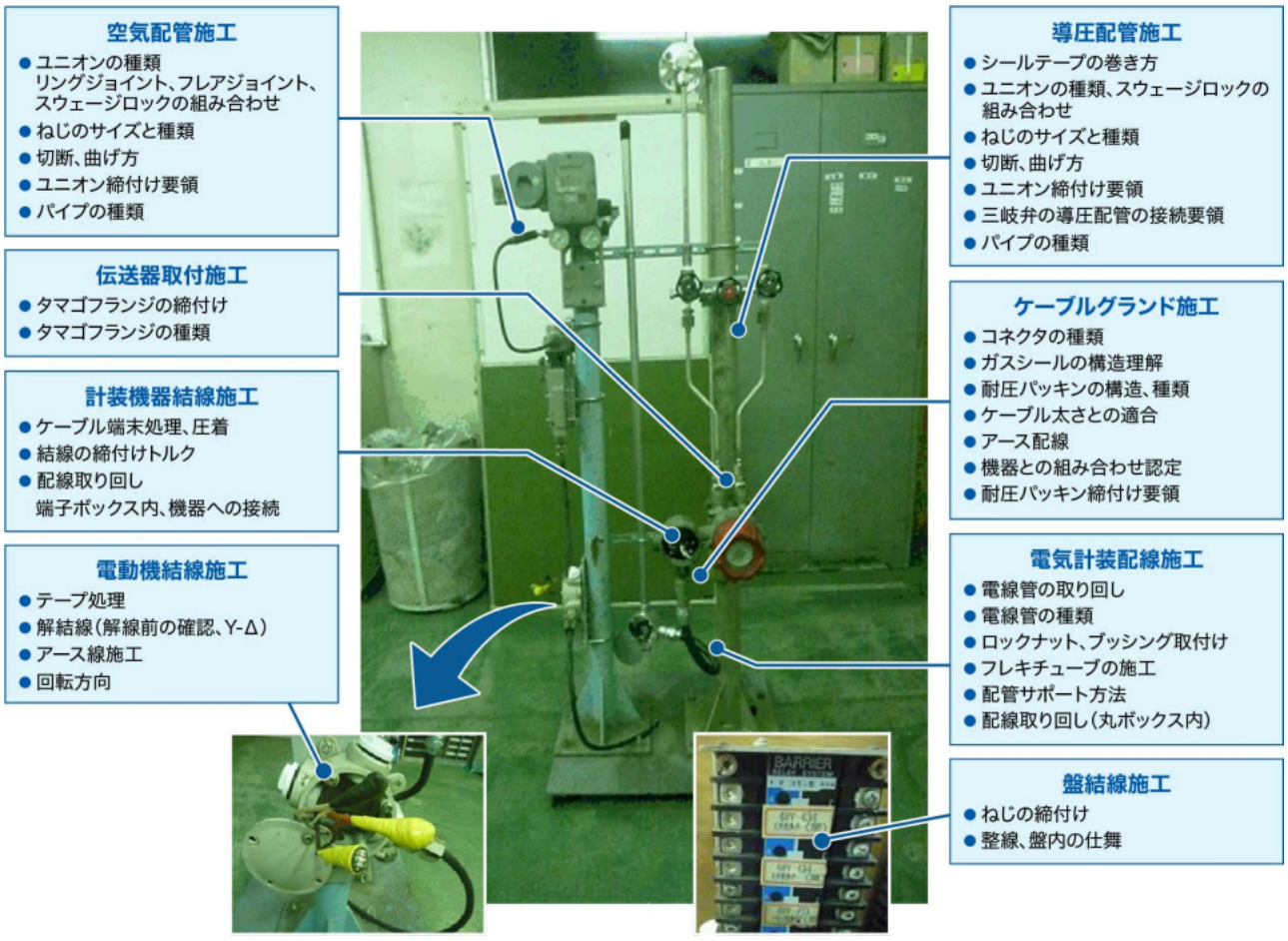
フランジボルティングシミュレーター（D-BOLVIS: Daicel Bolting Visualization）



シミュレーターによる科学的なフランジ締付けトレーニング

電気・計装／システムに対する施工／製作、検収／チェックのトレーニング

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



施工／製作実習用のトレーニング装置



当社グループに必要な技術・技能を実践的に伝承

緊急時の対応

当社グループにおいて甚大な火災や爆発事故などが発生した場合、また地震・津波などによる大規模な自然災害が発生した場合には、「安全品質リスク管理規程」に基づき「緊急対策本部」が設置されます。

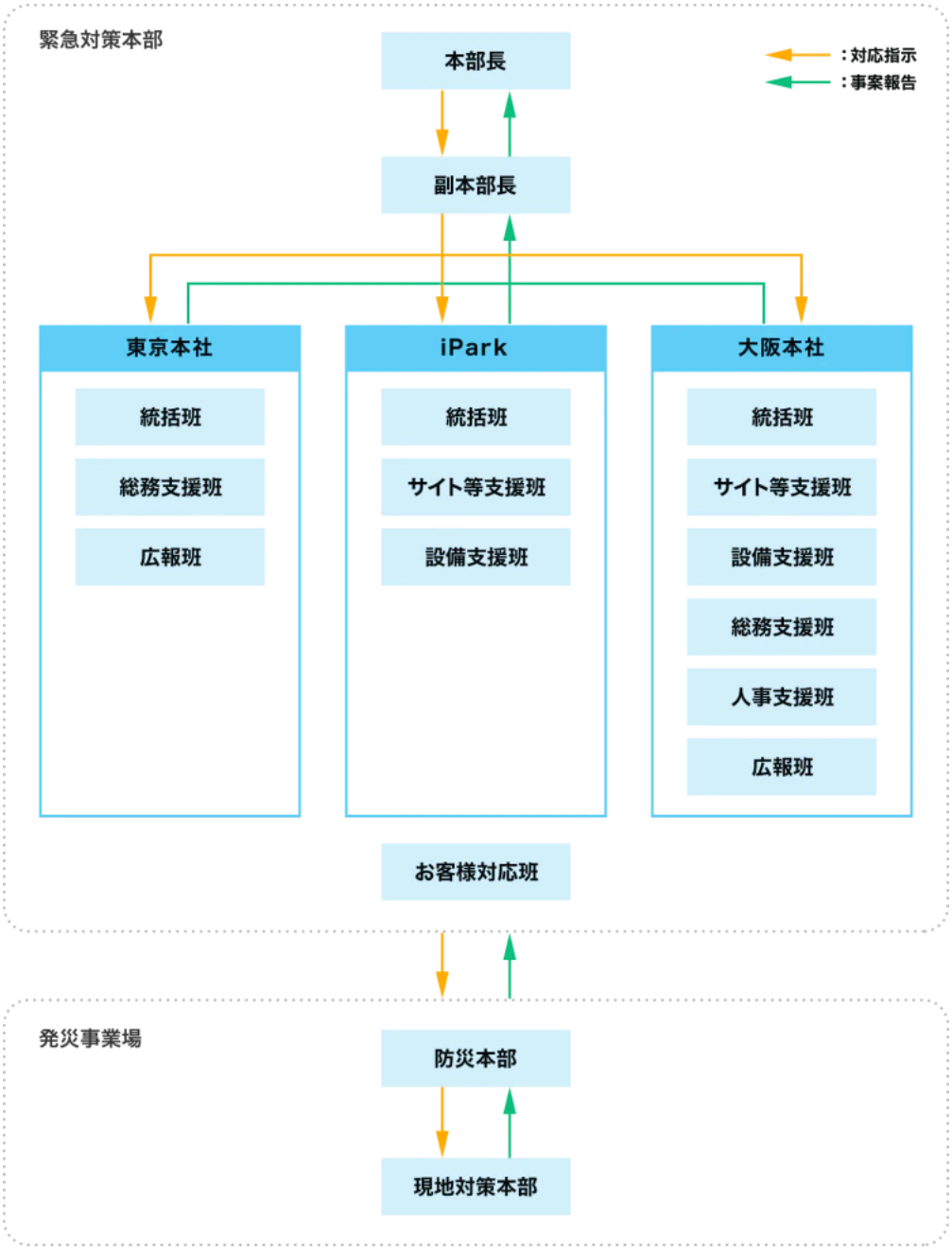
緊急対策本部は、イノベーション・パーク、大阪本社および東京本社の3拠点に置かれ、社長が本部長、レスポンシブル・ケア担当役員が副本部長となり、全体を統括します。

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

各事業場においては、地域の皆様をはじめとする社外への情報伝達手順を取り決めており、平時から近隣とのコミュニケーションの緊密化に努めています。さらに、一般社団法人日本化学工業協会が主催する地域の自治会や、関係行政機関、企業関係者が一堂に会する地域対話※にも参加し、当社グループの環境保全、安全確保への取り組みなどを積極的に報告しています。

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

緊急時対応体制



地震・津波・液状化対策

当社グループでは、地震・津波・液状化のリスク評価や設備の耐震診断・耐震補強を、計画的に進めています。耐震診断ならびに「建築物の耐震改修の促進に関する法律」（耐震改修促進法）に基づく補強を2015年度に完了し、現在、自主基準に基づいた耐震改修を進めています。

防災訓練

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

また、大規模広域災害を想定した全社災害対応訓練も、全社防災本部員を対象に毎年1回実施しています。訓練開始とともに災害が進行・変化していくシナリオで、訓練を実施しています。






兵庫県石油コンビナート総合防災訓練（2025年度実施）





大竹工場：総合防災訓練（2025年度実施）



新井工場：地元消防署との合同防災訓練（2025年度実施）

物流安全

基本的な考え方　推進体制　安全輸送・物流の品質管理　「ホワイト物流」推進活動
物流における環境負荷低減　安全品質共育センターにおける技能研修

基本的な考え方

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

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

推進体制

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

ダイセル物流では、ISO9001に基づく品質マネジメントシステムを構築・運用し、CAPD※1サイクルを回しています。荷主となる当社グループは、レスポンシブル・ケア活動の一環として、その取り組み状況を確認するとともに、ダイセル物流と共に課題解決にあたっています。

2024年問題※2への対応として、自社中継拠点の活用や、モーダルシフト※3による積み合わせ輸送の活用により、乗務員の業務時間の削減を実施しました。

引き続き、2050年カーボンニュートラルに向けて、物流の効率化、省エネルギー化に取り組んでいます。

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

※2 2024年4月1日から自動車運転業務への残業猶予規制が撤廃され、年間上限960時間規制の適用により、さらなる運送業のドライバー不足が懸念されています。

※3 トラックによる貨物輸送を船舶などの海運、または鉄道輸送に転換すること

› ダイセル物流 品質ポリシー

安全輸送・物流の品質管理

製品の安全な輸送

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

2025年度は、労働災害ゼロを達成しましたが、物流災害が1件、交通加害事故が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。

基本となる取り組み

1. 作業体制や作業手順の不備に対する是正措置
2. 事例とその対策の共有（安全品質委員会）
3. ベテラン社員を講師とした共育カリキュラムの充実（安全品質共育センター）
   - 過去事例に基づく労働災害の再発防止教育と荷役作業講習
   - 漏洩トラブル発生を想定した体感型実技訓練
   - 過去事例に基づく交通加害事故の原因と運転時の危険ポイントの教育
4. ドライブレコーダーの設置による、事故分析への活用、ベテラン社員のスキル伝承などの映像を使用した共育への活用
5. SDS※2、GHS※3ラベルに記載されている化学物質の危険有害性に関する教育

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

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

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

ダイセル物流 安全目標

物流災害ゼロ・労働災害ゼロ・交通加害事故ゼロ

2025年度実績

- 物流災害 1件（対2024年度1件増）
- 労働災害 0件（対2024年度増減なし）
- 交通加害事故 1件（対2024年度1件減）

安全に対する意識・行動の定着を図るために

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

− 主な取り組み

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

危険物の輸送・保管の安全を図るために

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

− 主な取り組み

- 危険物の輸送・荷積み・荷下ろしに関する作業手順書およびチェックリストの作成・活用
- 危険物充填時は、表示(ラベル表示・置き場表示など)、保管、取り扱いに関する作業手順の遵守
- 危険物輸送時のイエローカード※2必携
- 安全会議などでの危険物の物性教育(月1回程度)
- 安全品質共育センターでの技能職と運転職を対象とした研修(年15回程度)
- 協力会社※3 20社を対象とした、危険物の輸送・荷積み・荷下ろしなどに関する物流安全教育(1社に対して1回／年)
- 協力会社に対する物流安全監査
- 輸送機器の法定検査の他、ダイセル物流独自の点検およびメンテナンスの計画保全プログラム作成

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

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

※3 ダイセル物流が物流関係の各種業務を委託している当社グループ外の企業

物流災害発生時の対応

ダイセル物流の「緊急時措置規程」に基づき、緊急時対応・連絡網などを定めています。また、ダイセル物流内で年10回以上、緊急通報訓練を実施し、緊急時の対応に備えています。

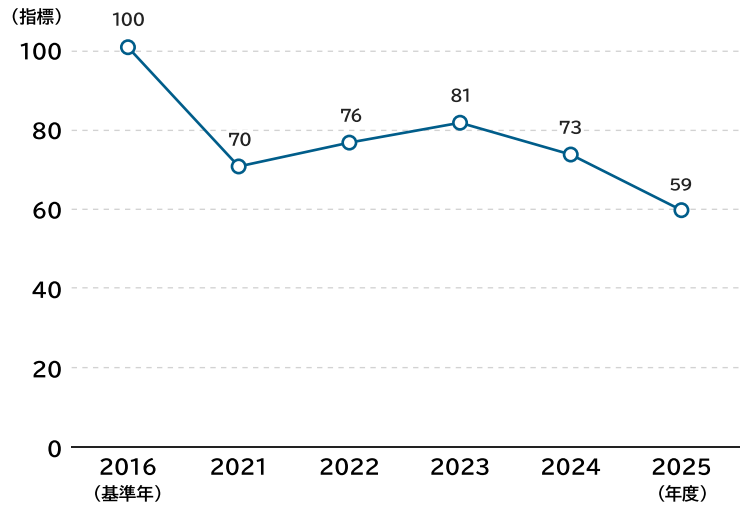
物流品質の管理

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

2025年度の物流トラブル件数は、2016年度の基準年に対しては約41%減少し、2024年度に対しては約20%減少しました。

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

物流トラブル発生件数の推移



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

「ホワイト物流」推進活動

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

ダイセルの自主行動宣言

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

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

取り組むポイントは、トラック輸送の生産性向上、物流の効率化、また女性や60代以上の運転者などにも働きやすい労働環境の実現です。CO_2排出量削減をはじめ、多方面への効果が期待されますが、当社グループでは、主に社員の労働環境を整備する目的で運用しています。

物流における環境負荷低減

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

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

※1 トラックによる貨物輸送を、環境負荷が少ない船舶などの海運、または鉄道輸送に転換すること

※2 輸入時に使用したコンテナを、輸出時に再利用すること

› 物流における環境負荷低減

安全品質共育センターにおける技能研修

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

2025年度は、新人ドライバーを対象に「新規輸送事業研修」や、過去トラブルに基づいた教育、積込・荷下ろし・輸送を想定した実技テストなどを実施しました。また、荷役作業者を対象にフォークリフト技能講習として、座学をオンラインで、実技を少人数によるグループ研修で実施しました。これらの「共育」は、ベテラン社員を講師とすることで、若手社員への技術伝承の場ともしています。

2025年度は技能研修を24回実施し、2025年度末までに延べ1,782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　推進体制　労働災害防止に向けた取り組み　労働安全向上の取り組み

基本的な考え方

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

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

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

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

推進体制

当社グループは、レスポンシブル・ケア（以下、RC）委員会を軸とするRC推進体制の下、各事業場の安全衛生管理の責任者を中心に、毎年、事業場としての労働安全方針を明確にして活動計画を立て、その進捗を確認するとともに次年度以降の取り組みに反映させ、事業場全体の安全衛生の管理レベル向上を図っています。

また、各事業場の安全管理責任者と安全と品質を確かなものにする本部レスポンシブル・ケアセンター（以下、RCセンター）で構成される安全環境責任者会議を定期的に開催し、労働安全衛生や保安防災、環境保全をはじめとするRC関連の課題、労働安全衛生法などの規制や法改正内容に関して、情報共有、討議を行っています。主要課題の検討において、事業場ごとに策定している「労働安全衛生」をはじめとするRC活動年度計画の進捗状況および課題などについて、確認・討議しています。

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

なお、一部の国内外グループ企業では、各国の事情やグループ企業の方針により、ISO45001を取得しています。

› 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

当社グループでは、マテリアリティにおいて重大労働災害ゼロをKPIに掲げ、CAPDサイクルを回して労働災害の撲滅に向けて、以下のように様々な取り組みを推進しています。

3S・HH・KYの徹底

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

BA(Before/After)の取り組み

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

温故創新

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

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

2025年度は、2024年度に引き続き、各事業場における薬傷、挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落および熱中症など重篤な労働災害の撲滅を目標に、協力会社も含めて取り組みました。薬傷、挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落対策については、従来から行っている作業前安全アセスメントを全事業場共通の仕組み「ホワイトボードKY※2」による取り組みを継続して推進しました。熱中症対策については、塩分・水分補給環境の整備や休憩所の設置、マスク着脱ルールの徹底、対策・予防グッズの利用促進などを引き続き推進しました。また、2025年6月に施行された労働安全衛生規則の改正を受け、熱中症の発症および重篤化を未然に防止することを目的として、既存の「熱中症予防ガイドライン」を見直し改訂しました。化学物質による健康障害防止や薬傷防止として、化学物質リスクアセスメントをはじめ、改正労働安全衛生法(新たな化学物質規制)への対応を進め、作業における有害性および危険性リスク低減に努めています。

2025年度の労働災害件数は、グループ全体で63件(死亡1件、休業災害20件、不休災害42件)でした。

2025年5月に発生した社員1名の尊い命を失う労働災害については、本件発生後直ちに社内対策本部を設置し、事故原因の究明および再発防止策の検討・実行に全社を挙げて取り組んできました。現在も警察による捜査は継続していますが、安全の確保は何よりも優先されるべき事項であることを再認識し、再発防止策の確実な実行と継続的な検証を通じて、信頼回復に努めてまいります。

安全と品質は当社グループの最重要基盤であり、これらのリスクが顕在化した場合は、社内規則により経営トップと社内の全ての部門へ周知します。
労働災害が発生した際は、社内規則に則り、発災後速やかに「災害・トラブルデータベース」で災害の概要がRCセンターに共有されます。原因究明、暫定および恒久的な再発防止策検討にあたっては、トラブル検討シート※3を使用し、関係者にて検討が進められ、再発防止策が決定されま

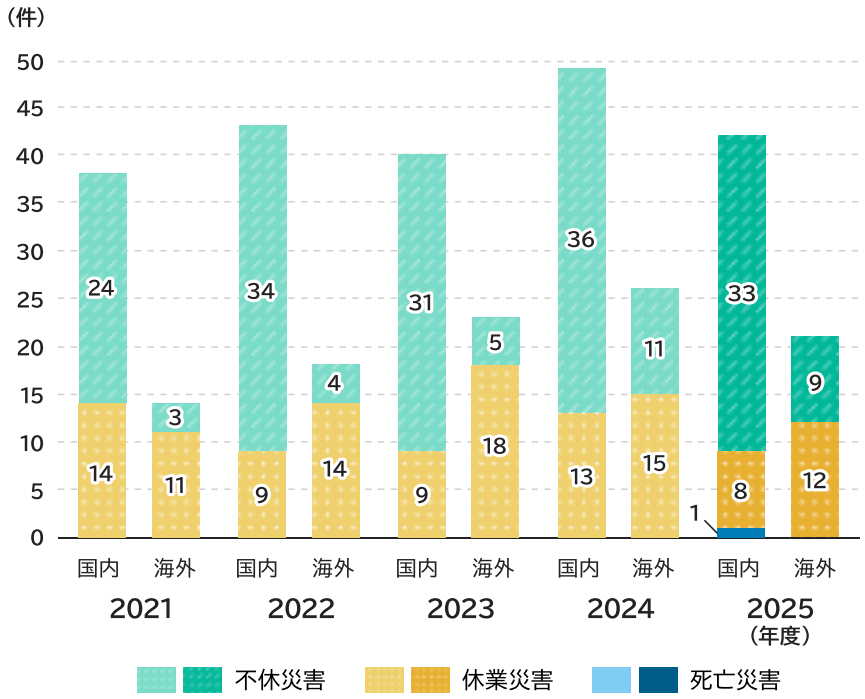
す。また、これらの情報は、データベースを通じて他事業場へも水平展開し、類似災害の防止に活用しています。さらに、社内規程類の見直しやTRCおよびTRC分室の教育内容への追加なども適宜実施しています。

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

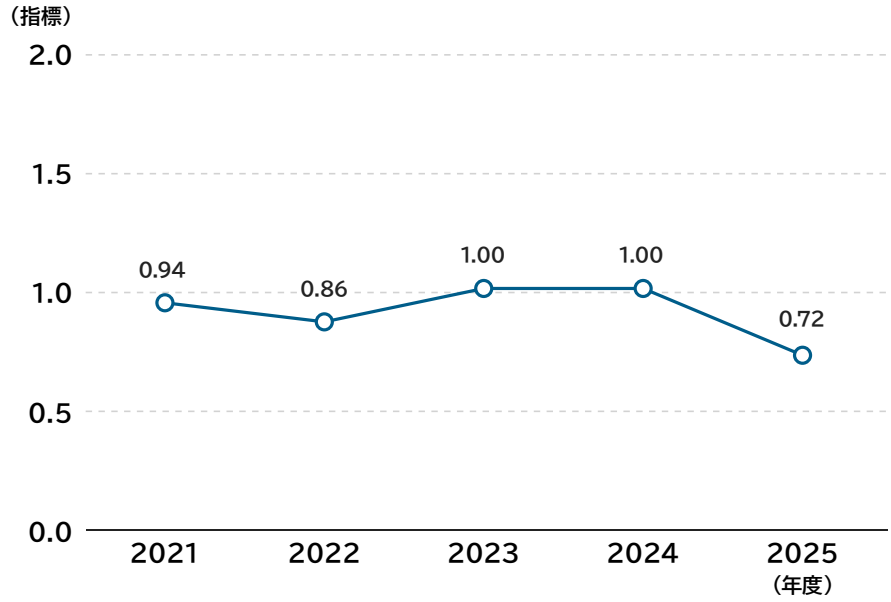
※2 作業のリスク洗い出しに漏れや抜けがないよう、共通のフォーマットボードを使って職場の上長・作業者・有識者が一緒に議論し、当該作業の危険予知およびリスク低減策を確認する仕組みです。

※3 現場で発生した変調やトラブルなどの問題事象を当該部門だけでなく、他部門の技術者なども一緒になって、起こった現象を客観的かつ詳細に調査・確認し、仮説に対して技術的な裏付けと事実の確認を繰り返すことで、真因を見つけだし、再発させないための対策を決める、当社独自のツールです。

労働災害件数の推移（当社グループ）



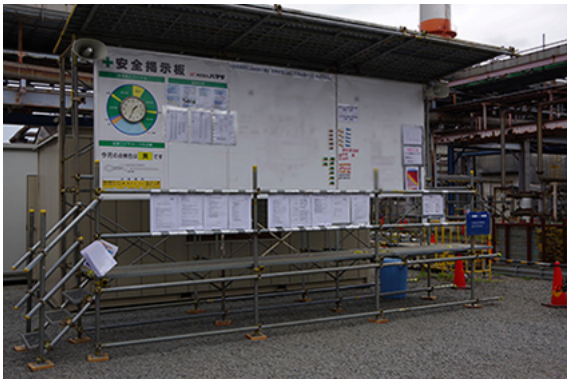
休業災害度数率※の推移（当社グループ）



※ 休業災害度数率＝（休業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 p. 3 労働安全衛生





熱中症/薬傷予防パトロールの様子

労働安全向上の取り組み

社内および協力会社への安全教育

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

教育訓練センター（TRC）での取り組み

当社グループでは、化学プラント技術や知識を学ぶための研修として「教育訓練センター（TRC）」を設置しており、全作業員を対象に過去のトラブルを教訓に作成された仕組みやルールの背景・目的を学び、安全意識を高める教育を行っています。また、専用設備を用いた挟まれ・巻き込まれ体感、静電気、溶剤・粉塵爆発、圧力、被液などの危険体感教育も実施しています。2025年度は約600名がTRCで受講し、設立（2002年）以来累計1万名以上が受講しました。

各事業場での取り組み

各事業場では、生産形態に応じた事業場固有のモノづくりの技術や労働安全衛生・環境保全・化学品管理の教育を実施しています。また、事業場固有の教育訓練センター分室（TRC分室）を設け、過去に事業場で発生したトラブルの情報共有と疑似体感などを教育する場としています。教育訓練は、VRを用いた教育や、新たに発生したトラブルなども勘案したカリキュラムの見直しを毎年行い、年間計画に沿って教育・訓練を継続的に実施しています。2025年度は、各事業場のTRC分室総計で延べ18,100名以上が受講しました。

なお、入構する協力会社や工事関係者との契約には「事業場内で安全ルールを遵守すること」を明記しており、入構者全員に対して安全方針や安全確保の取り組みなどについて教育を行い、事業場内安全ルールや理解度確認とともに、作業現場固有の安全教育を実施しています。

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

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

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

- 教育訓練センター（TRC）
- メンテナンス道場
- 播磨工場TRC分室共育センター

「安全作業必携」「工事に関する社内基本ルール集」の作成・配布

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

安全作業必携

現場作業における保護具の種類や着用基準、工具の使用方法など安全ルールの要旨をいつでも・どこでも確認できるよう、ポケットサイズにまとめた「安全作業必携」の初版を2014年に発行して以降、「より分かりやすく・見やすく」工夫し、再発防止対策として見直した安全ルールを反映させるなどの改善を行いながら、2026年4月に第8版を発行し、改めて関係者に周知しています。

工事に関する社内基本ルール集

「安全版」と「品質版」の2種類を発行しています。「安全版」は現場の声を生かし、工事の基本ルールを全社統一版としてまとめたものです。これらの遵守は、個人の安全のみならず、同じ現場で作業している仲間の安全確保に必須であるという考えの下、作成しています。「品質版」は、「工事品質不具合に起因する過去の重大トラブルを再発させないためのルール」に特化し、施工品質ポイントへの理解を深めるためのものです。いずれも、2026年4月、最新の情報を盛り込んだ改定版を発行しました。

また、作業者自身の工事ルールの不遵守（危険軽視・慣れ）や不注意による工事における災害を抑制するため、「工事現場における基本動作ハンドブック」を2026年4月に初版を発行しました。











協力会社／取引先への安全プログラムの提供

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

第17回インド産業連盟-EHSエクセレンスアワードでブロンズ賞受賞



当社グループの光学異性体分離カラム事業のインド拠点Daicel Chiral Technologies(India)Pvt. Ltd.(DCTI)が、第17回インド産業連盟(CII)-EHSエクセレンスアワードで製薬・ヘルスケア分野におけるEHS(環境・健康・安全)の実践への強いコミットメントが評価され、ブロンズ賞を受賞しました。授賞式は2025年5月8日にインド チェンナイ(Chennai)で開催されました。

本受賞は、製薬・ヘルスケア分野における事業活動を通じて、社員の安全確保および健康管理を含むEHSの実践に継続的に取り組んできた点が評価されたものです。

なお、本取り組みはこの2025年の受賞に続き、さらに高い評価を受け、2026年はゴールド賞を受賞しました。

- Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.(DCTI)が第17回CII-EHSエクセレンスアワードで銅賞を受賞
- インド産業連盟-EHS優秀賞2025で金賞受賞

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　人事ガイドライン

ダイセルグループ人事方針

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

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

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

ダイセルグループ人事方針

Sustainable People

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

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

2022年9月 改定

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。人事方針が当社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。2024年には、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの推進に関する要素を盛り込みました。

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。この人事ガイドラインは日本語・英語・中国語の3カ国語で提供して、グローバルで社員が理解できるよう努めています。

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どう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。	• 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。

項目	目的	基本的な考え方
採用	ダイセルグループの基本理念、人事方針に共感する人財を採用する。	• プロフェッショナルとしての誇りや情熱を持つとともに、自身の専門領域以外の多様な価値観も受容できる人財。 • 自己実現（一人ひとりのありたい姿）の達成に向けて、着実に行動できる人財。 • 人種・民族・国籍・宗教・信条・障がいの有無・性別・年齢・性同一性や性的指向などにかかわらず、適性や能力を基準とした公正公平な採用活動を行う（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）。 • また、当社は採用活動において、応募者や採用プロセスを経て雇用される者に対し、当社および採用に関与する第三者（人材紹介会社・採用業務委託先など）による金銭的手数料その他の不当な負担を一切求めません。
処遇	「やれば報われる」企業風土を醸成する。	• 会社の業績と個人の業績が共に反映される人事制度とする。 • 各人の人事方針への取り組み姿勢と会社への貢献に基づき、フェアに処遇に反映できる制度とする。 • 処遇決定における公正性・透明性を確保する。 • 自社の報酬水準の妥当性を常に検証する。
人財育成	人事方針に照らして、計画的、効果的な育成を実施する。	• 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、刺激を与え合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。

項目	目的	基本的な考え方
評価	人事評価制度を通して、人事方針・価値観の浸透、人財の育成、適正な処遇を実現し、会社の成功の基礎とする。	• 各人の成果を適正に評価する仕組みとする。 • 人事方針に取り組む姿勢や結果に至るプロセスも考慮する制度とする。 • 評価制度を通して上司と部下のコミュニケーションを促進し、人財育成につなげる。 • 公正、かつ透明な人事評価とする。 • 制度の浸透を通し、客観的事実による評価を実現する。

› サステナブル経営方針
› ダイセルグループ人権方針

心と身体の健康

- 基本的な考え方
- ダイセルグループ健康経営宣言
- 健康経営戦略マップ
- 社員の健康に関する中期目標・実績
- ヘルスケア推進体制
- 「健康アクセル6」の実践
- 健康維持・増進の取り組み
- 社会への普及
- 外部からの評価

基本的な考え方

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

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

ダイセルグループ健康経営宣言

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

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

株式会社ダイセル 代表取締役社長 榊 康裕

健康経営戦略マップ

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

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

› 健康経営戦略マップ[PDF:130KB] PDF

社員の健康に関する中期目標・実績

当社では、健康経営戦略マップに基づき、各健康指標について中期目標を設定しています。また、これらの指標の年度実績および経年変化を継続的に把握し、効果検証や健康経営施策の見直しに役立てています。

› 社員の健康に関する中期目標・実績(～2025年度)[PDF:93.5KB] PDF

› ESGデータ集 p. 7 心と身体の健康

› 健康経営の取り組みによるKGI効果の検証[PDF:772KB] PDF

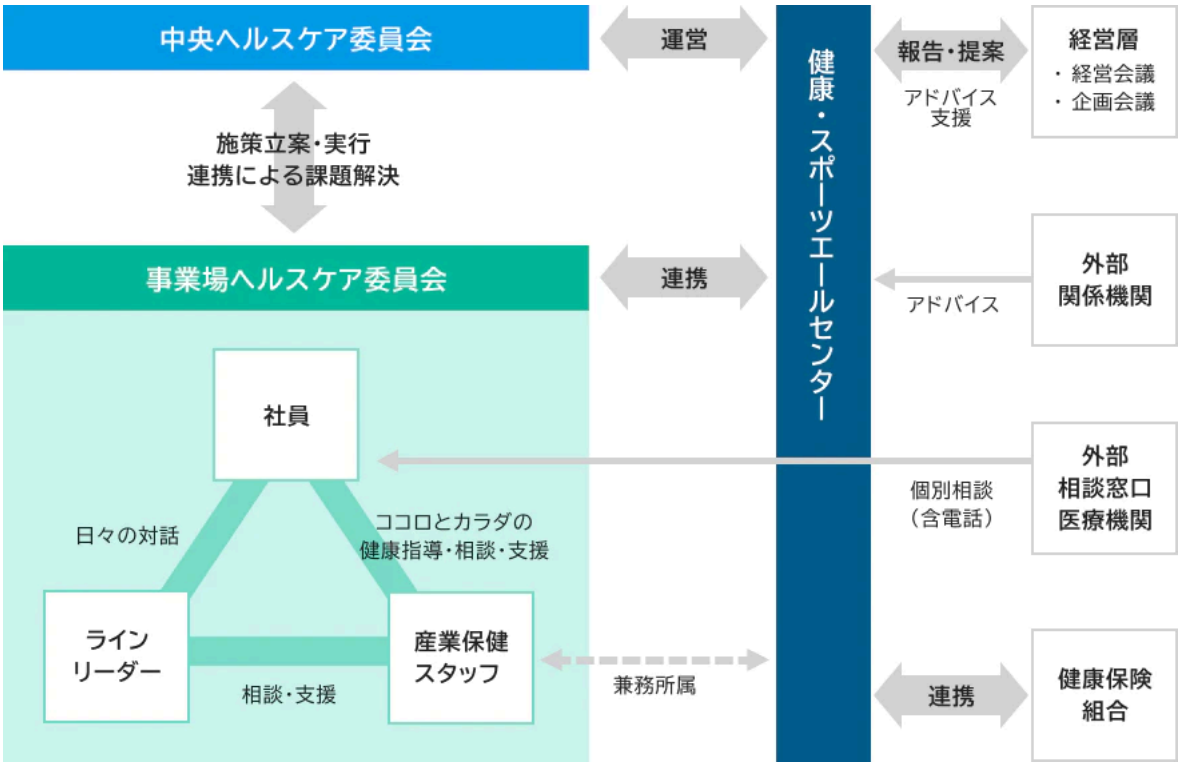
ヘルスケア推進体制

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

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

2022年度には、グループ全体の健康維持・増進の活動を底上げ・加速するため、健康経営専任組織として事業支援本部に「グループ健康サポートセンター」を設置しました。また2026年1月には、スポーツを通じた健康増進や社内外のエンゲージメント向上、地域社会への貢献を一層推進することを目的として、「健康・スポーツエールセンター」へと組織改編しています。

– 健康経営推進体制図



健康・スポーツエールセンター

当社グループ社員一人ひとりの自律的かつ積極的な健康づくりを支援し、個々の生活の充実と会社の継続的な発展の両立につなげるため、健康経営専任組織として事業支援本部に健康・スポーツエールセンターを設置し、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

当社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。

保健師チームの協力体制

当社グループでは、各事業場に常駐している14名（2026年4月末現在）の保健師が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化を進めています。同チームは、ココロとカラダの健康づくりワークショップに参画することで職場環境改善をサポートするほか、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「いきいき職場だより」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

精神科医の活用

当社では、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（2026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。

「健康アクセル6」の実践

当社グループでは社員の皆様に促進してほしい6つの健康行動を「健康アクセル6」と命名し、各種施策を展開しています。「運動」「食事」「睡眠」「減酒」「禁煙」「体重」のテーマごとに、社内SNSなどで、経営トップ自身の健康保持・増進の取り組みの発信や、保健師によるオンライン教育を実施しています。今後も、情報発信を通じて、社員のヘルスリテラシーの向上と行動変容の促進に取り組んでいきます。



健康維持・増進の取り組み

身体の健康づくり

健康行動促進アプリの活用

社員とその家族の健康維持・増進を目的に、健康行動促進アプリ（Pep Up）を活用した健康行動促進イベントを実施しています。

「Pep Up」では、健康診断結果の確認や日々の健康記録ができるほか、健康行動やイベント参加に応じてポイントを獲得し、電子マネーや商品などと交換することができます。

なお、2026年4月末時点のアプリ登録率は58.3%となっており、今後も楽しみながら継続できる健康づくりを通じて、社員とその家族の健康意識向上と健康行動の定着を推進してまいります。

› Pep Up関連イベント詳細

ウォーキングイベントの開催【運動】

年2回のウォーキングイベントを開催し、楽しみながら日常的な運動習慣の定着を促進しています。
参加を通じて、社員同士のコミュニケーション活性化にもつなげています。

野菜摂取量の測定【食事】

野菜摂取量を簡単に測定できる「ベジチェック」を活用し、自身の食生活を見直す機会を提供しています。測定結果を通じて、日々の食習慣への気付きと行動変容を促進しています。

睡眠セミナーの開催【睡眠】

2025年度より、専門の医師による「睡眠セミナー」開催を通じて、睡眠の質向上と健康意識の醸成を図っています。

適正飲酒プログラムの開催【減酒】

2025年度より、無料配布されたノンアルコール飲料を活用し「純アルコール摂取量」をコントロールしながら、自身の飲酒習慣を見直す4週間のプログラムを実施しています。

卒煙マラソン【禁煙】

2024年度より、卒煙に挑戦するチャレンジャーとそれを支えるサポーターが3人1組でチームを組み卒煙にチャレンジする卒煙マラソンを定期的に開催しています。

受動喫煙防止への取り組み

当社では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。

健康診断および事後措置

法令に則り、当社社員に定期健康診断を実施しており、2025年度の受診率は100%でした。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査受診を勧奨しています。

› ESGデータ集 p. 7 心と身体の健康

特定健康診査・特定保健指導

健康保険組合に実施が義務付けられている「特定健康診査・特定保健指導」を会社と健康保険組合が連携して実施し、これらの結果や問診回答の内容を分析して、社員の健康状況を把握しています。当社では国が掲げた目標値である特定健康診査実施率90%以上、特定保健指導実施率55%以上を目標に掲げ、生活習慣病の予防に取り組んでいます。2025年度は、特定健康診査実施率は、対象5,839名に対して、86.3%、特定保健指導実施率は、対象895名に対して、57.5%となっています。引き続き実施率の向上に努めていきます。

心の健康づくり

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。2025年度のストレスチェックの受検率はグループ全体で98.7%でした。受検後、面談を希望する高ストレス者には医師面談を実施しています。また、医師面談を希望しない高ストレス者には保健師によるフォローアップを実施しています。さらに、ストレスチェックの集団分析結果を基に、事業場ヘルスケア委員会で職場環境改善計画を立案し、社員の健康維持・増進に取り組んでいます。

メンタルヘルス研修の実施

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

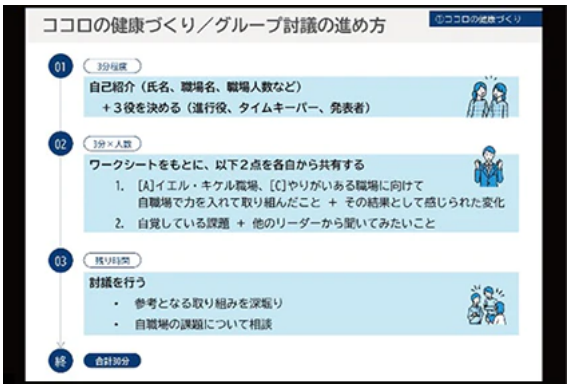
※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

心と身体の健康づくり

ココロとカラダの健康づくりワークショップの開催

当社では職場の健康課題に応じて、職場リーダーが主体的に心と身体の健康づくりに取り組むことができるように、「ココロとカラダの健康づくりワークショップ」をオンラインで開催しています。ワークショップでは、ストレスチェック集団分析レポート、健康診断集団分析レポートをインプットして、職場リーダー間でグループ討議を実施し、自職場における改善計画への落とし込みを行い、各職場での実践を促しています。2025年度は全15回開催し、250名の職場リーダーが参加しました。





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。リモートワークが長引くことによる体調不良や、日常生活での不安なども気軽に相談できます。なお、プライバシー保護のため、個人情報や相談内容は、会社や健康保険組合には一切開示されません。

働く女性と健康課題セミナーの開催

当社グループでは、働く女性がより活躍できる、男女共にサポートしあい働きやすい職場を目指すための取り組みの一つとして、男性社員含む全社員を対象に、女性特有の健康課題「貧血」「部下からの相談」「不妊治療と仕事との両立について」に関するeラーニングを、2025年10月、11月、12月の3回に分けて実施しました。男女問わず幅広い年代の当社グループ社員7,249名が受講しました。今後も、女性社員がよりいきいきと働き続けられるよう、男性社員を含む全社員を対象に、女性特有の健康課題に関する情報発信、研修を継続して実施していきます。

海外赴任者への健康指導・相談

当社グループでは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しています。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、保健師による海外拠点訪問やオンライン面談による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す。

また、世界的な健康問題である三大感染症と呼ばれる結核、マラリア、HIV/AIDSを含む各種感染症の予防に関する情報を赴任前の保健師面談で啓発するなど、注意喚起を行っています。また、感染するリスクのある感染症の予防接種を実施しています。赴任後も、専門医療サービス会社（インターナショナルSOS社、WellBe社）と提携し、海外赴任先における治療や国外搬送も含め、医療の支援体制を整えています。

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・向上を図っていきます。

社会への普及

「ガンバ大阪サッカー教室」開催

2025年度、社員・ご家族・取引先・地域住民の皆様の健康維持増進に向けて、当社がオフィシャルパートナーを務めるガンバ大阪の選手・コーチを招いた「サッカー教室」を開催しました。当日は、合計200名の方々にご参加いただきました。併せて、健康チェックブースを設けて、血管年齢・骨健康度・運動機能・野菜摂取量を測定し、保健師による健康ワンポイントアドバイスを実施しました。

当社グループでは、これからも、社員に加えご家族・取引先・地域住民の皆様も含め、一人ひとりが心身共に健康であることを目指した健康経営に取り組んでいきます。



外部からの評価

「健康経営優良法人2026（ホワイト500）」に7年連続で認定

2026年4月、当社は、経済産業省および日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2026（ホワイト500）」に、ダイセル・セイフティ・システムズ株式会社、ダイセル大竹産業株式会社、ダイセル新井ケミカル株式会社と共に認定を受けました。当社の「ホワイト500」認定は7年連続、ダイセル・セイフティ・システムズ、ダイセル大竹産業、ダイセル新井ケミカルは3年連続となります。健康経営優良法人認定制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みなど、特に優良な健康経営を実践している企業を認定する制度です。当社グループでは、これまで取り組んできた健康経営をさらに推進し、グループ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、人々の幸せとサステナブルな社会の実現に貢献していきます。

「スポーツエールカンパニー2026」および「スポーツエールカンパニー パラスポーツ部門2026」に認定

「スポーツエールカンパニー」は、スポーツ庁が社員の健康増進のためにスポーツの実施に向けて積極的に取り組んでいる企業を認定するものです。当社は2024年2月より認定されています。また、パラスポーツの普及・振興に積極的な取り組みを行っている企業として、当社は2026年2月「スポーツエールカンパニー パラスポーツ部門2026」に認定されました。

- 「スポーツエールカンパニー2026」に認定
- 「スポーツエールカンパニー パラスポーツ部門2026」に認定
- スポーツエールカンパニー（スポーツ庁）

人の成長のサポート

基本的な考え方　推進体制　人財育成制度　自らキャリアを選択できる人事制度
人財育成を目的とした評価制度　人財育成プログラム　新入社員育成　キャリア開発　専門能力開発
全社員への基本教育

基本的な考え方

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

人財育成にあたっては、以下の基本的な考え方を定めています。

- それぞれの国や地域で定められた決まりごとに則し、「安全」「品質」「コンプライアンス」を最優先に、仕事ができる人財を育成する。
- 多様な人財が成長できるよう、一人ひとりに合わせた公平な育成機会の提供と適正配置を実施する。
- ダイセルグループがワンチームとして機能するため、チームワークを重視する人財を育成する。
- 専門性を磨き、得意領域で輝ける人財を育成する。
- 自己研鑽への意欲を高め、社員の能力向上へのサポートを最大限実施し、社員のエンプロイアビリティ向上に努める。
- 一人ひとりのキャリアを会社・職場・個人それぞれが考え、育成につなげる文化を醸成する。

推進体制

当社グループでは、人事総務グループは人事担当役員の下、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、人事総務グループと経営トップ・各SBU担当役員などで構成する適正配置委員会に諮り、情報共有を行いながら一人ひとりの育成計画に基づいて実施しています。

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

› 社内および協力会社への安全教育

人財育成制度

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

– 人財育成制度・人事制度

制度名	内容
OJT	• 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）	• 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	• 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）	• 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）	• 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）	• 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。年に一度、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	• 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	• 当社社員のキャリア自律を応援する制度。通常のローテーション（人事異動）だけではなく、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

制度名	内容
技術者育成制度／事務系育成制度	• 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 • 個々の成長をサポートするため、若手事務系社員を対象に事務系社員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	• 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。自分の意思でキャリアを選択し、強みを磨いていける仕組みを構築 **目指す人財像** 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 ※ 2026年3月末現在、6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
TAKUMI DAICEL MEISTER 卓越技能職認定制度	• モノづくりを支える技能を大切にし、必要な技能を育む風土を醸成するための重要な人財育成の仕組みとして運用 ※ 2026年4月1日現在、70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 p. 6 人の成長のサポート

自らキャリアを選択できる人事制度

当社の人事制度は、社員の挑戦を応援し、仕事の過程や成果に十分に報いることを大切にしています。

リーダー職※の人事制度は、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ています。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を取り入れています。

組合員の人事制度は、社員一人ひとりがより主体的に当社でのキャリアを選択できる仕組みとし、KコースとGコースの複線化を取り入れています。各コースで期待される役割を明確化し、また評価手法もシンプル化しています。上司との対話を通じて本人が成長を実感でき、その成果に報いられる工夫を取り入れています。

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

人財育成を目的とした評価制度

当社では、人財育成を最大の目的とし、リーダー職および組合員に対してMBO（目標管理制度）を用いた人事評価を行っています。各部門の目標を個人レベルにブレイクダウンし、個々の目標の達成度に応じた評価を年1回行います。「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おり、その根底には、対話で培った相互理解と信頼を基に、自らの意志で高い目標に果敢にチャレンジする

ことが一人ひとりの成長につながるという考えがあります。MBOにおいても四半期ごとの評価者と被評価者との対話を通じて、きめ細かな目標管理を実施しています。

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

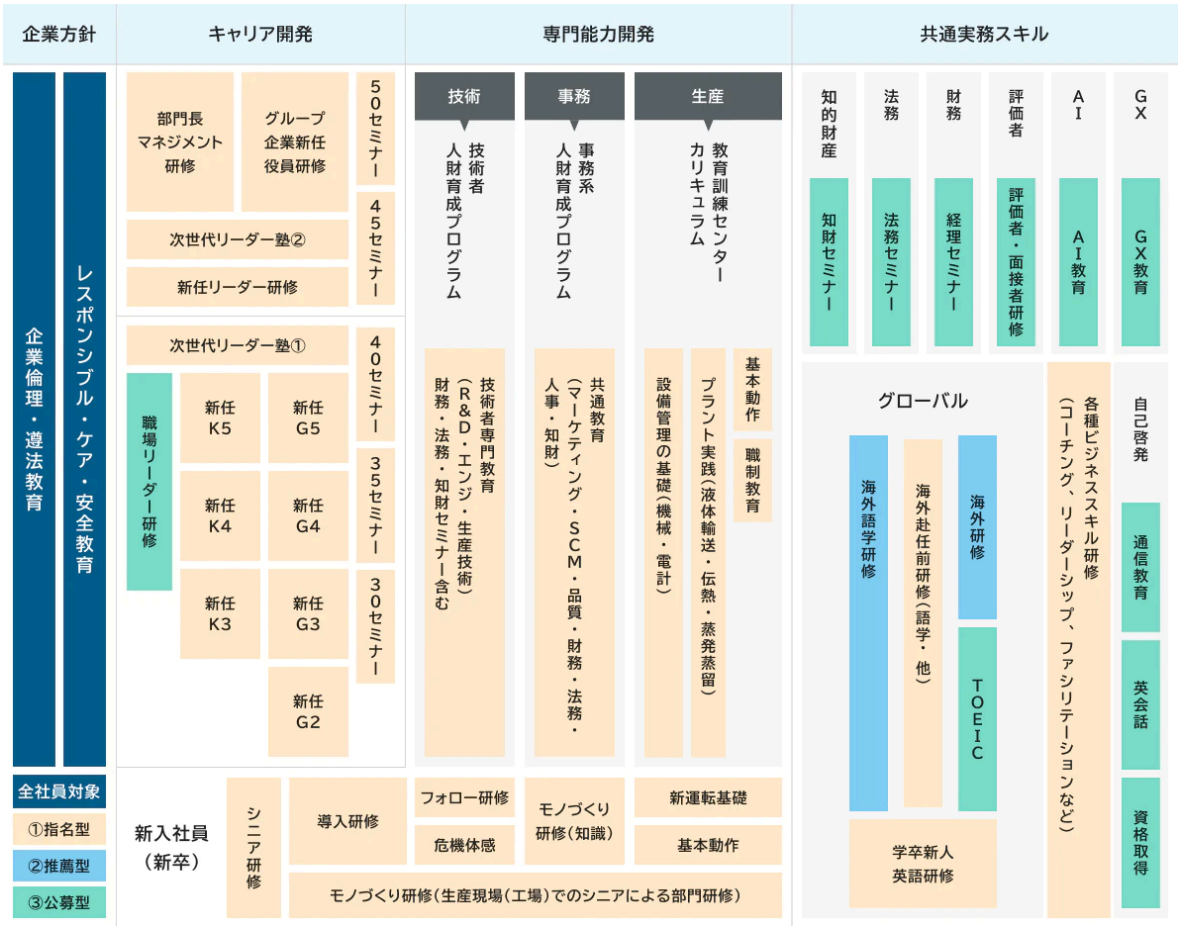
評価制度は全社へ開示するとともに、人財育成につながる適切な評価が行われるよう評価者・面談者研修を実施し、制度の公平性・公正性を確保しています。

なお、リーダー職には年に1回の多面評価(メンバーズオピニオン)を実施しており、同僚や部下などからの多面的な意見を知ることで自己理解を促進する機会としています。

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



※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

※ 組合員の人事制度をKコース、G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。
Kコース…K5/K4/K3/K2
Gコース…G5/G4/G3/G2/G1

新入社員育成

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

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

新入社員研修スケジュール



モノづくり研修

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

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

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

キャリア開発

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

キャリア研修

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

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

2025年度は延べ1,349名の社員が受講しました。

キャリアチャレンジ制度(社内公募制)

通常のローテーション(人事異動)だけではなく、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「キャリアチャレンジ制度(社内公募制)」を年2回実施しています。

成立数

2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
4名	8名	6名	17名

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、リーダー職手前の社員を対象に「次世代リーダー塾①(組合員対象)」を導入しています。また、若手管理職の早期抜擢を目指し「次世代リーダー塾②(リーダー職対象)」も実施しています。これらの研修は1年間のプログラムとし、受講者は研修中に自組織における課題解決に向けたアクションラーニングを経験します。

2025年度は「次世代リーダー塾①(組合員)」を10名、「次世代リーダー塾②(リーダー職)」を10名が受講しました。

年代別キャリア研修(50(フィフティ)セミナー/40(フォーティ)セミナー/30(サーティ)セミナー)

2021年度より、50代前半の社員を対象に、年代別キャリア研修「50(フィフティ)セミナー」を実施しています。また、2022年度以降は年代別キャリア研修を拡大し、40代の社員を対象とした「40(フォーティ)セミナー」、30代の社員を対象とした「30(サーティ)セミナー」も実施しています。

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

研修を通じ今後のキャリアを主体的に描くことで、50代・40代・30代の社員がキャリア・ライフ両面でさらに輝くことが期待されます。2026年度からは35歳対象の「35セミナー」、45歳対象の「45セミナー」を設け、年代別キャリア研修を拡充します。2025年度は50セミナーを98名、

40セミナーを73名、30セミナーを64名が受講しました。

キャリア支援室の設置

当社では、社員が自らキャリアを選択できる仕組み(セルフ・キャリアドック※)の構築とキャリア相談を目的とし、「キャリア支援室」を設置しています。新入社員や経験者採用で入社した社員を対象に、入社後一定期間内にフォロー面談を実施するほか、キャリア相談を希望する社員には随時面談を行っています。

さらに、キャリア研修の開催や社内イントラネットを活用したキャリア情報の提供など、社員のキャリアを積極的に支援しています。

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

自律的キャリア形成のためのサポート

当社で働く社員一人ひとりの学びへの意欲やスキルアップ・キャリア形成をサポートするため、各社員に対して要した費用の一部を一律にサポートしています。

従来の部門単位でのスキルアップのサポートに加えて、2024年度からは会社として一律に年間最大3万円／人の「キャリアサポート費用」を設定し、現在の業務のスキルアップを目的とした研修受講や資格取得だけでなく、将来のためのリスキリングなどへも使用可能としています。

専門能力開発

リーダー職になるまでに、技術者／事務系社員の各職種に求められる知識などを習得することを目的に専門能力開発の育成・研修プログラムを設けています。

技術者人財育成プログラム

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。

人財育成推進委員会を四半期に1回開催し、専門技術に加え財務面の知識習得も目指す人財育成プログラムの進捗報告や内容の検討を行っています。本プログラムの受講は、技術職の社員がリーダー職に進級するための要件の一つに位置付けられています。技術者として求められる基礎的な知識・技術に留まらず、数年をかけて専門的な技術・知識を習得することで技術者としての力量を高めます。2025年度は延べ583名が本プログラムを受講しました。

事務系人財育成プログラム

人財育成推進委員会を四半期に1回開催し、入社からリーダー職になるまでの事務系社員を対象とし、事務系社員として必要な基礎教育（研修）を受講することで、必要な知識を身に付ける育成プログラムです。

グローバル拠点における技術者人財育成プログラム

セイフティSBUの製造は、日本以外に海外5カ国（米国・中国・タイ・ポーランド・インド）で展開しています。それぞれの拠点でも人財育成に取り組んでいますが、共育センターでは、グローバル同一の安全と品質を確保するために、重要工程や特殊技能のトレーナーの育成や講師認定も行っています。現在、国外に21名の講師が誕生しており、それらの講師の下に、各拠点でのトレーナー育成や認定を実施しています。

中国のDSSC（Daicel Safety Systems（Jiangsu）Co., Ltd.）と、タイのDSST（Daicel Safety Systems（Thailand）Co., Ltd.）では4道場（安全・品質・保全・組立）、インドのDSSI（Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.）では2道場（安全・品質）、米国のDSSA（Daicel Safety Systems Americas, Inc.）では「品質」道場で、それぞれで教育を行っています。

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

› 播磨工場TRC分室共育センター





研修風景（DSSI、DSST）

海外語学研修

新入社員を対象とした語学研修（英語）、部門長が推薦する社員を対象とした海外留学・各種大学派遣などの制度（英語・中国語）も整えています。語学のみならず、異文化への理解を促す機会をつくり、新入社員のグローバルマインドの醸成を目指しています。

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、これを実現できる人財を育成する必要があります。そのためには社員がより高度な技術や知識を修得するに留まらず、挨拶や3S（整理・整頓・清掃）、KY（危険予知）といったモノづ

くりの基本姿勢、基本動作を毎日愚直なまでに続けていける環境を整えることが重要です。「教育訓練センター（TRC）」では、設立当時から掲げている「基本に始まり、基本に返る」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・巻き込まれ体感、静電気、溶剤・粉塵爆発、圧力、被液などの危険体感教育も実施しています。

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

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

圧力体感

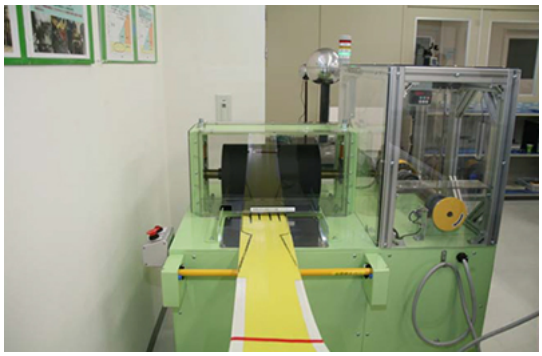
口径の違う配管に一定の水圧をかけ、口径の違いによる圧力の違いを体感する設備です。普段実感できない圧力というものを体感します。

巻き込まれ体感

擬似手をローラーに巻き込ませ、その衝撃を体感することで、回転体の危険性と怖さを学びます。



圧力体感装置



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の学生を対象にした化学プラントの体験型教育も行っています。

2002年の開講から2025年度末までの受講者数は、オペレータ(新入社員除く)3,834名(2025年度:240名)、技術者2,460名(2025年度:148名)、新入社員2,257名(2025年度:94名)、職場管理者1,125名(2025年度:79名)、学生など519名(2025年度:38名)で、合計10,195名(2025年度:599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・エクイティ＆インクルージョンの推進

基本的な考え方　ダイセルグループ DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）宣言
ダイバーシティ推進体制　ダイバーシティの推進に向けた取り組み

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加え、「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）宣言」を制定し、これらに基づいた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、多様な社員が互いを認め合い、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、当社グループでは一人ひとりが個々の能力を最大限に発揮し、やりがいを持って活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

ダイセルグループ DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）宣言

セルロイドの製造会社として生まれたダイセルグループは、現在では、多種多様な製品を生み出し、あらゆる国や地域にネットワークを持つ事業体に成長しました。その成長の根幹には「人間中心の経営」があり、「人」こそが、ダイセルグループの活動の源泉です。

しかし、「人間中心の経営」は最初から確固たるものではありませんでした。ダイセルグループの歴史こそが、「人間中心の経営」とは何かを追求してきた歴史と言っても過言ではありません。これからも「正しき道を行く」とは何かを絶えず考え、ダイセルグループ倫理規範に定める人権の尊重を基盤とし、ダイセルグループの「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）」をここに定義します。

ダイセルグループにおける「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）」

ダイバーシティ（Diversity、多様性）

ダイバーシティとは、異なる「人間同士」が、共通の理念や目的を実現するために、一人ひとりの個性や違いを尊重しつつ、その強みのみならず、弱みも含めた、全人間力を活かすことです。

「人」は、未知なる可能性を秘めたかけがえのない存在であり、価値共創といった社会貢献に共に取り組むことで、より大きな可能性を得る機会とし、人が成長することでその集団であるダイセルグループも成長していきます。

エクイティ（Equity、公平性）

エクイティとは、情熱をもって挑戦する人が、その力を発揮できるよう適切な環境を整え、育む仕組みを整え、発揮した力の結果を正しく評価することです。

ダイセルグループでは、会社の目指す姿を指し示し、その実現にむけて使命感を持って挑戦する人に公平な機会を提供し、その挑戦と貢献を公正に評価します。たとえ挑戦が失敗に終わったとしても、失敗から学び、何度でも挑戦できます。

インクルージョン（Inclusion、尊重し、認め合う）

インクルージョンとは、人が存在を認め合い、対話しあい、互いを受け入れることです。ダイセルグループでは、一人ひとりが誇りを持って「会社の目指す姿」と「自己実現」に挑戦します。

その過程で私たちは、主体的に目標を掲げ、互いの主張を徹底的に議論することを恐れません。本質的に高め合い、刺激を与え合うことで、互いに視野を拡げ、時には新しい道を見つけて進化を遂げながら会社と共に成長します。

ダイセルグループは、社員をはじめ、あらゆる人たちと協働し、企業活動の中で「DE&I」を実践し、PRODUCT、PROCESS、そしてPEOPLE三つのサステナビリティの実現を宣言します。

制定日：2024年1月16日

株式会社ダイセル
代表取締役社長 榊 康裕

本宣言は「ダイセルグループ倫理規範（2. ②）」に基づく宣言として、2024年1月16日、経営会議において承認の上、公表しています。

ダイバーシティ推進体制

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

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

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

ダイバーシティの推進に向けた取り組み

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

採用活動において、当社グループでは求める人財像として「プロフェッショナルとしての誇りや情熱を持つとともに、自身の専門領域以外の多様な価値観も受容できる人財」「自己実現（一人ひとりのありたい姿）の達成に向けて、着実に行動できる人財」を掲げ、性別や国籍を問わず優秀な人財を確保することを重視し、当社では多様性率※30%を目標に活動しています。

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

※ 多様性率とは、当社社員の内、女性もしくは外国籍社員の比率を表したものです。

– ダイバーシティ推進＆働き方改革（全体像）



› 有給休暇取得率向上の取り組み（働きやすい企業文化の醸成）

女性活躍推進

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

2025年度「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証を取得（2019年初回認定、2025年3回目認定）

2020年度「えるぼし（3つ星）」に認定（2025年度再認定）

2026年度に「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証である「プラチナくるみん」認定を取得

仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業の証であるトモニンマークを取得

› ESGデータ集 p. 7 ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン

女性活躍推進法に基づく行動計画

計画期間:2026年4月1日～2031年3月31日

目標:

目標1　女性執行役員を2名以上とする

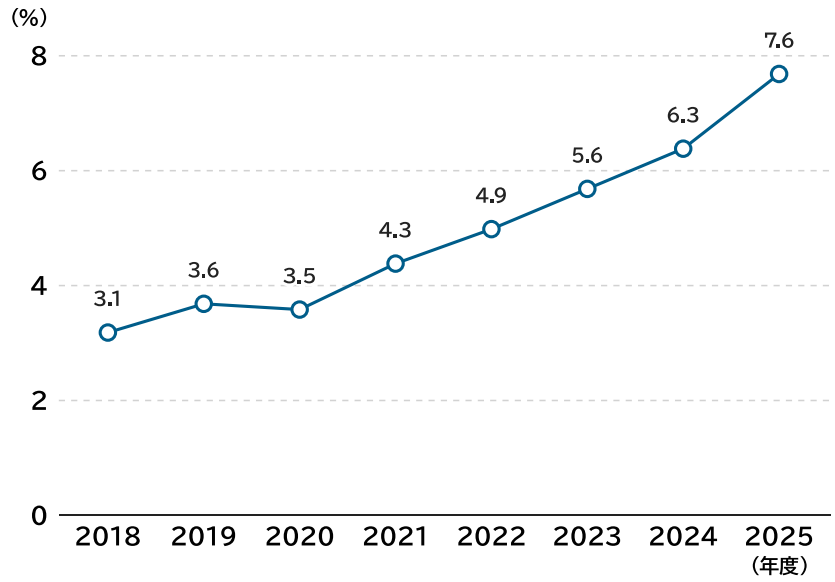
目標2　女性管理職の比率を12%以上とする

目標3　多様な社員が働きやすいように製造現場の労働環境を整備する

目標4　年次有給休暇の取得率を毎年80%以上とする

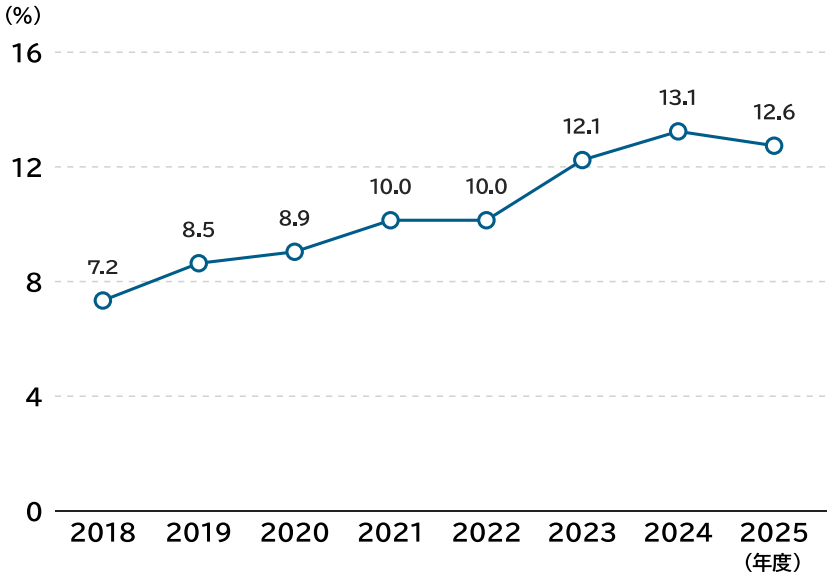
女性管理職比率の推移

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
25名	29名	28名	34名	38名	44名	49名	59名
3.1%	3.6%	3.5%	4.3%	4.9%	5.6%	6.3%	7.6%



課長職より1つ下の階層の女性社員比率推移

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
35名	42名	47名	52名	56名	70名	79名	73名
7.2%	8.5%	8.9%	10.0%	10.0%	12.1%	13.1%	12.6%



› 女性活躍推進「行動計画」（女性の活躍推進企業データベース）

› ESGデータ集 p. 7 女性活躍に関する各種数値データ

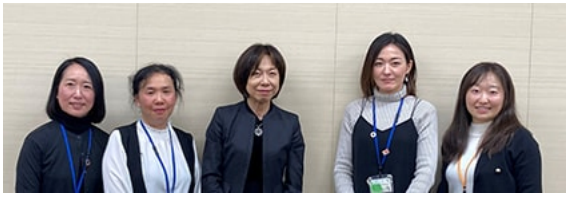
女性社員交流会

2025年12月に当社のグループ企業の女性社員と、女性社外取締役による交流会を開催しました。交流会では「クロスロード・ダイバーシティゲーム」を体験し、仕事や日常の中での多様な価値観や意思決定について、グループでディスカッションをしながら理解を深めました。参加者からは「自分とは違う意見や考えに触れることで、新たな気付きがあった」「自分らしい働き方について改めて考える良い機会になった」といった感想が寄せられ、有意義な時間となりました。



女性社外取締役との懇談会

当社では、女性リーダー職のキャリア開発を目的として、女性社外取締役との懇談会を定期的に開催しています。



若手メンター制

当社では、女性社員のキャリア形成支援の一環として、若手メンター制を導入し、先輩社員（メンター）との定期的な対話を実施しています。

女性社員のキャリア両立支援

当社では、ワーキングマザー向けのキャリア形成支援サービス「PeerCross」を導入し、女性社員の中長期的なキャリア形成の支援に取り組んでいます。

› ワーキングマザー向けキャリア形成支援サービス「PeerCross」

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

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

経団連「2030年30%へのチャレンジ」とは

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

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



› 経団連「2030年30%へのチャレンジ」

外国籍社員の活躍推進

当社では、外国籍社員の採用時に下記の就労支援を実施しています。

なお、2026年3月末現在35名の外国籍社員が当社および国内グループ企業で勤務しています。

- ビザ手続き支援
- 社内制度説明（方針・人事制度など）

- 日本で就労するにあたり必要な情報の提供

障がい者雇用の推進

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

2026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2.74%(単体)となり、個人が障がいの程度に応じ業務を選択し、最大限の能力を発揮できるように配慮しています。

障害者雇用率(単体)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
障害者雇用率	2.17%	2.43%	2.88%	3.29%	3.11%	2.92%	2.74%

※ 2026年7月より、法定の障害者雇用率は2.7%となっています。

TOPICS

NPO法人日本ブラインドサッカー協会との協働

当社は2023年度、NPO法人日本ブラインドサッカー協会(JBFA)とのパートナー契約を締結しました。視覚障がいへの理解を深め、誰もが当たり前に混ざり合う社会の実現に向け、JBFAや地域社会と連携しながら、横断的な取り組みを進めています。

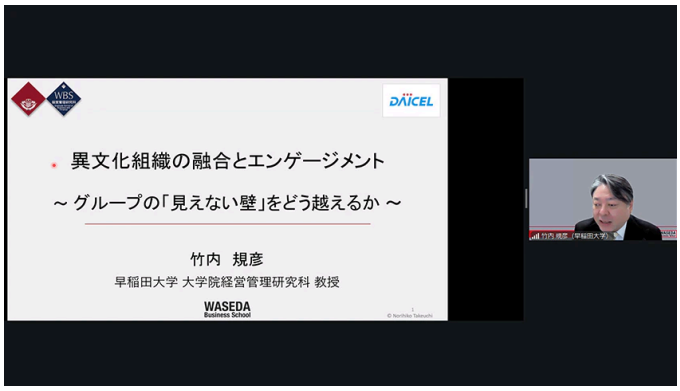


当社役職員と日本ブラインドサッカー協会の方々との集合写真

「ダイバーシティウィーク」の開催

2025年度も昨年度に引き続き、「サステナブルウィーク」と「ダイバーシティウィーク」を同時開催しました。「異文化組織の融合とエンゲージメント」というテーマで、早稲田大学の竹内規彦教授にご講演いただきました。ダイバーシティの観点から「組織内の見えない壁の正体」「変革の原理」「多様化する仕事パフォーマンスと越境行動」などについてお話いただき、約100名が参加しました。

またその他にも、「認知症体験会」を開催し、認知症の方に見える世界をVRゴーグルで体験することで、認知症への理解を深める機会となりました。今後も当社グループ全体でDE&I推進の取り組みを進めてまいります。





TOPICS

「国際女性デー」の取り組み

2026年3月8日の「国際女性デー」を記念し、当社グループにおいても、一人ひとりが「国際女性デー」の趣旨を正しく理解し、職場や日常生活におけるジェンダー平等について考える機会とするため、役員と、様々な拠点で活躍する女性社員から社内報にメッセージを寄稿いただき、社員が前向きに挑戦するためのエンパワーメントとなりました。



TOPICS

「アンコンシャスバイアス研修」・「仕事と介護の両立セミナー」の実施

DE&I推進の一環として、2024年度には、「アンコンシャスバイアス研修」および「仕事と介護の両立セミナー」を実施しました。「アンコンシャスバイアス研修」では、代表的な認知バイアスについて学びながら自身の行動を振り返り、自身の中にある無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）に気付くことができるよう、グループワークを取り入れながら、実践的な学びを深めました。

シニア人財の活躍推進

当社では、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、2025年度は定年退職者126名の内、122名を継続雇用し、2026年3月末時点で445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 p. 7 シニア人財人数

TOPICS

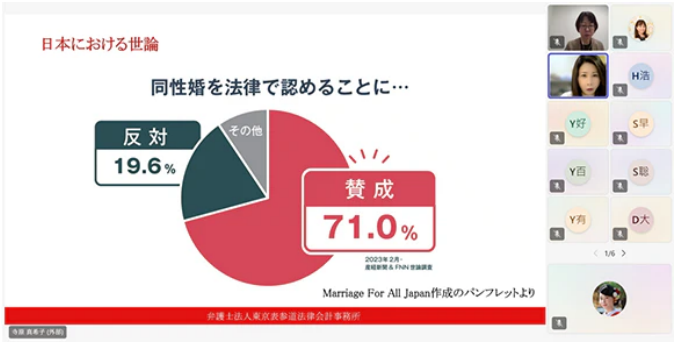
ライフプランセミナー

当社では、55歳～59歳の社員を対象に、健康や年金受給など、定年退職後の生活に向けたライフ・マネーに関するセミナーを開催しています。保健師によるヘルスケアセミナー、人事グループによる退職金制度・継続雇用制度説明会、日本生命保険相互会社による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。

LGBTQへの配慮

当社グループは、LGBTQ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。2020年4月に「LGBTQ相談窓口」を社内に設置し、グループ企業ではLGBTQに対応する更衣室を設置するなど、LGBTQ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。

2025年6月には同性婚に関するセミナーを実施し、同性婚の法的な位置付けや問題点を考える機会を設けました。





同性パートナーシップ制度の導入

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

› 当社の福利厚生制度

TOPICS

「大阪市LGBTリーディングカンパニー認証制度」で三つ星認証を取得

当社は「大阪市LGBTリーディングカンパニー認証制度」においても、最高評価となる「三つ星認証」を取得しました。



› 「大阪市LGBTリーディングカンパニー」認証制度とは

TOPICS

「LGBT-Allyプロジェクト」への参画

当社は、株式会社アウト・ジャパン主催の「LGBT-Allyプロジェクト」に参画しています。

働きやすい企業文化の醸成

基本的な考え方　推進体制　ワーク・ライフ・バランスの向上　柔軟な働き方の実現に向けた取り組み
報酬水準に対する指針と処遇決定の透明性　福利厚生制度　社員とのコミュニケーション

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、「ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）宣言」、人事ガイドラインに基づき、人事施策を行っています。まずは社員一人ひとりとその家族の幸せが前提としてあり、それを実現した先に社会の幸せがあると考えています。グループ全社員がやりがいをもっていきいきと働けるよう、一人ひとりを大切にする「人間中心の経営」を貫き、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

推進体制

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

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

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

次世代育成支援対策推進法「行動計画」の策定

当社は、国が掲げる次世代育成支援対策推進法に基づき、「行動計画」を策定しています。

現代社会において、仕事と育児、介護、病気治療など、様々な背景・役割を持つ社員が増えています。

これらの多様なニーズに応えるため、当社は引き続き柔軟な働き方を推進し、適正な労働時間の確保を目指します。育児・介護支援の充実などを通じて、社員が安心して働ける環境を整え、仕事とプライベートの両立を支援し、社員がより良い生活を送ることができるよう努めてまいります。

「サステナブルな働き方の実現」を目指し、今後も全ての社員がいきいきと働ける職場づくりを推進してまいります。

› 次世代育成支援対策推進法「行動計画 目標」 PDF

ワーク・ライフ・バランスの向上

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

労働時間短縮のための施策

時期	施策の内容
2017年4月	労働時間短縮と休日数増について労使合意
2018年4月	常日勤者の所定労働時間短縮を8時間／日から7時間30分／日に短縮 年間約120時間（約6.2%）の所定労働時間短縮を実現
2020年4月	交替勤務者の休日を10日増
2022年4月	年間休日数122日
2026年4月	年間休日数123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カ月間の時間外労働が45時間を超えた社員には産業医や保健師による面談を実施しています。

柔軟な働き方の実現に向けた取り組み

ワーク・ライフ・バランスのための両立支援

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

副業兼業制度（Work×Work チャレンジ制度）

社員一人ひとりが自立し、自らキャリアを考え、さらなる成長を目指せるようにするため、当社では副業兼業制度を導入しています。2026年4月末現在、45名が当制度を利用しています。

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	○	○	○
	介護休暇※ 要介護状態の対象家族がいる場合、年に20日まで取得可能	○	○	○
	介護休業制度※ 暦年通算で365日分取得可能	○	○	○
	子の看護等休暇※ 小学校6年生以下の子の看護や卒入園式のため、有給休暇とは別に年に5日まで休暇を取得可能（対象となる子が2人以上の場合は、年に10日まで）	○	○	○
	安心・サポート休暇※ 利用期限が過ぎた未取得の年次有給休暇を積み立て、本人の私傷病、家族の看護・介護、不妊治療、ドナー目的で利用できる有給休暇（最大40日保有可） 保有数が2日未満の場合は、積み立て分がなくても最低2日は保有できるよう付与	○	○	○

制度・施策名		正社員	契約社員	
			継続雇用社員	常勤嘱託社員
育児や介護への支援	**出生サポート休暇**※ 不妊治療のために月に3日まで特別有給休暇を取得可能	○	○	○
	配偶者出産時の特別有給休暇※ 配偶者出産の際に3日まで特別有給休暇を取得可能	○	○	○
心のゆとり、健康管理	**年次有給休暇の付与**※ 入社と同時に入社時期に応じて一定数の有給休暇を付与	○	○	○
	年次有給休暇の取得推進※ 事業場ごとに年間カレンダーを設定し、有給休暇取得奨励日を設定	○	○	○
	リフレッシュ休暇※ 誕生日の属する月もしくは前後1カ月の期間内と、定年退職1年前に5日間特別有給休暇を取得可能	○	○	○
	通院休暇※ 継続的な通院治療が必要な場合、月に2日まで取得可能	○	○	○

制度・施策名		正社員	契約社員	
			継続雇用社員	常勤嘱託社員
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に応じて在宅勤務をすることができる また、業務の効率化や生産性向上を目的とし、勤務する事業場以外の場所で勤務可能（月あたりの回数制限なし）	○	○	○
	副業兼業制度※ 本人の知識やスキルの向上を目的とし、会社業務以外の業務に従事することができる	○	○	○
	災害ボランティア休暇※ 災害ボランティアに参加する場合、年に3日まで特別有給休暇を取得可能	○	○	○

※ 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

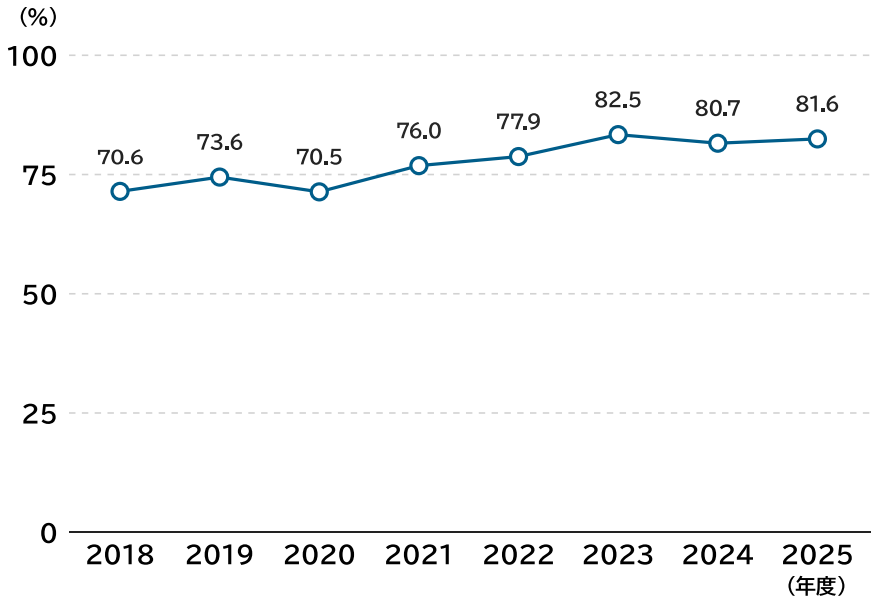
› ESGデータ集 p. 7 働きやすい企業文化の醸成

有給休暇取得率の向上

当社では、2019年度以降、事業場ごとに年間5日の有給奨励日を設定しています。2025年度の有給休暇取得実績は81.6%でした。

有給休暇取得率の推移

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
70.6%	73.6%	70.5%	76.0%	77.9%	82.5%	80.7%	81.6%



› ESGデータ集 p. 7 有給休暇取得率

リモートワーク(在宅勤務・サテライト勤務)の推進

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

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

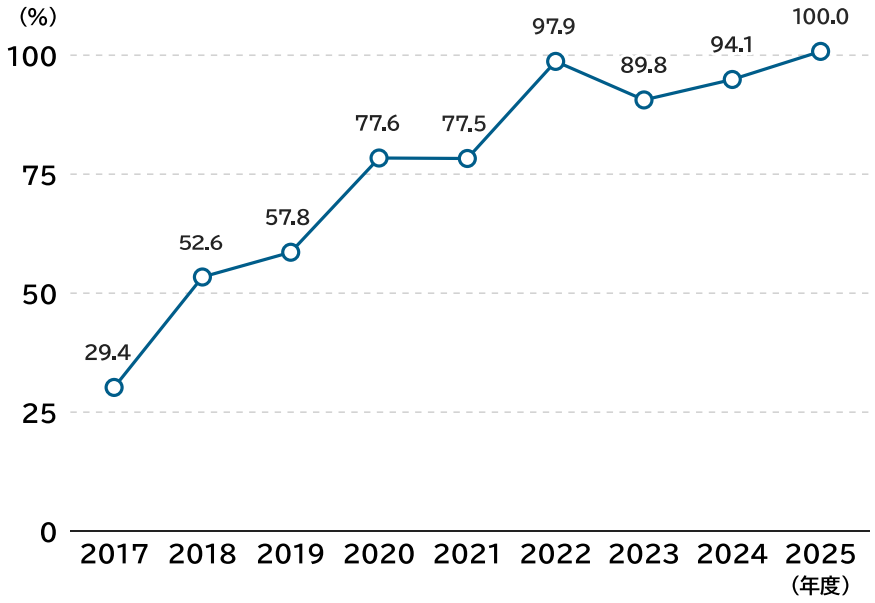
また、一人でも多くの社員が家族との時間を大切にできるよう、業務上可能な社員は、単身赴任を解消して、家族が住む自宅などでフルリモート勤務することも可能にしています。

男性社員の育児休業取得推進

当社は、「ワーク・ライフ・バランスを充実させる」という観点から、2017年度に育児休業期間の一部(5日間)を有給化し、男性社員も育児休業をより取得しやすい環境を整備しました。2025年度の男性育児休業取得率は、100%でした。

男性育児休業取得率の推移

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
29.4%	52.6%	57.8%	77.6%	77.5%	97.9%	89.8%	94.1%	100%



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



（育休取得者のコメント）

育児休業取得日数：160日

育児休業を取得して、寝かし付けや夜泣きによる睡眠不足など、育児の大変さを身をもって実感しました。

その一方で、仕事から一時的に離れて自分の人生や仕事をポジティブに見つめ直す良い機会にもなりました。

そして何より、子どもとのかけがえのない時間を長く過ごせることは本当に貴重な経験でした。

仕事と介護の両立

2024年度に「仕事と介護の両立」をテーマにしたセミナーを実施しました。社内の支援制度や社会保険の仕組み等について講師から学び、理解を深めました。2025年度には介護に関する個別相談会を実施し、複数の社員が参加しました。今後も適切な情報提供と両立支援を行っていきます。

仕事と治療の両立

当社では、2026年度より、継続した治療が必要な方向けの通院休暇と、不妊治療をサポートするための出生サポート休暇を新設しました。また、不妊治療と仕事の両立をテーマにした動画を配信し、両立に必要な知識や職場での配慮について学び、理解を深める機会を設けています。今後も支援体制の充実を図ってまいります。

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。

国内外の当社グループ各社で、法定最低賃金以上の賃金支給、時間外労働に対する割増賃金の支給など、各国、各地域の法令を遵守した賃金支給となっているかを人権デュー・ディリジェンスの際に確認しています。その結果、当社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、当社では、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

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

本会は、当社の労使の総合福祉政策に沿って設立されており、会員は当社に在籍している社員および当社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。

なお、友愛会の福利厚生は、当社の同性パートナーシップ制度にも対応しています。

友愛会の福利厚生制度

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

ライフスタイルに対応した福利厚生制度

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

福利厚生サービス

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

企業主導型ベビーシッター派遣事業の活用

当社では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。2025年度は延べ77名の社員が制度を利用しました。

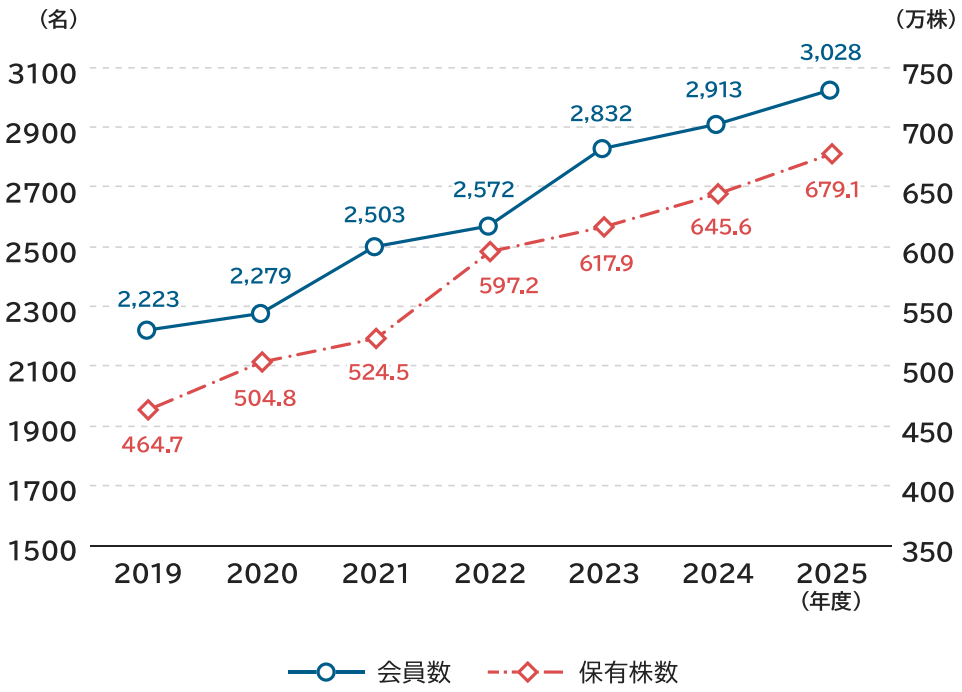
ダイセルグループ従業員持株会

当社グループでは、社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の一体感をより高めるため、ダイセルグループ従業員持株会制度を設けています。2026年3月31日時点で、持株会には3,028名が加入しており、保有株式は679.1万株です。

また、ダイセルグループ従業員持株会は、ダイセル株主上位6位（2026年3月末）に位置します。

ダイセルグループ従業員持株会（各年度3月31日時点）

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
会員数	2,223名	2,279名	2,503名	2,572名	2,832名	2,913名	3,028名
保有株数	464.7万株	504.8万株	524.5万株	597.2万株	617.9万株	645.6万株	679.1万株



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	• 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
中央ワークライフマネジメント委員会	• 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
労使経営課題報告会	経営課題に関する議論

› ESGデータ集 p. 7 働きやすい企業文化の醸成

社員意識調査（エンゲージメントサーベイ）を実施

当社グループは、2年に1度全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）を実施しています。

この調査を通じて、社員エンゲージメント、社員の職場環境に対する満足度、仕事を通じた働きがいなどを定量的に把握し、人事施策や各職場での改善の取り組みなどに活用しています。

2025年度は11,157名を対象に調査を実施し、10,521名から回答を得ました（回答率94%）。調査結果は、社員エンゲージメントの肯定的な回答率が前回（2023年度実施）と比較して向上しており、2021年度より実施してきた人事制度改革など各人事施策の取り組み成果が表れてきていると考えます。引き続き、社員のエンゲージメント向上に向けた取り組みを進めていきます。

なお、次回の社員意識調査は、2027年度の実施を予定しています。

社員意識調査（エンゲージメントサーベイ）実施概要

（ダイセルグループ）

社員エンゲージメント（働きがい）の回答

	2021年度	2023年度	2025年度
肯定的な回答をした社員の割合	56%	59%	62%

なお、心と身体の健康に関するストレスチェックの取り組みは、「心と身体の健康」に記載しています。

› 心と身体の健康

グループの一体感醸成を目指して

ダイセルグループ長期ビジョン・中期戦略の浸透に向けて

2025年に拠点長と社員による「人間中心の経営座談会」を開催しました。

初めて顔を合わせるメンバーや、工場長と直接話すことが初めてという社員もいる中、和やかな雰囲気で座談会が進みました。

参加者からは、「課題解決に向けて、組織の枠を超えて前向きに行動します！」といったコメントが寄せられました。このようなイベントを通じて、今後も社員の声を大切にし、より良い職場づくりを進めていきます。



社内コミュニケーション

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

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

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方　コーポレート・ガバナンス強化の変遷　コーポレート・ガバナンス体制　取締役会の実効性評価
内部監査　役員の選任・報酬　株式の政策保有に関する方針　株主・投資家との対話

基本的な考え方

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

› コーポレート・ガバナンスに関する報告書 2026/06/26[PDF:228KB] PDF

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

時期	強化施策	目的
2006年5月	内部統制システム構築の基本方針の制定※	内部統制に関わる体制の整備
2010年8月	内部統制審議会の設置	内部統制システム構築および運用の適正性の確保
2016年1月	取締役会実効性評価の開始	取締役会の実効性の維持および向上
2017年6月	社外取締役の比率を50%に増加	意思決定機能および監督機能、経営の透明性のさらなる確保
2020年1月	取締役会実効性評価手法の改善	アンケートに加えて個別インタビューの導入
2022年6月	社外取締役の比率を60%に増加	意思決定機能および監督機能、経営の透明性のさらなる確保
2023年1月	取締役会実効性評価手法の変更	評価プロセスの一部において、外部専門家を利用
2026年6月	役員業績連動型株式報酬制度の導入	中長期的な業績・非財務指標の達成度と連動させることで、より強く中長期の事業の成果と役員報酬を結び付けることを目的とした制度を導入

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

コーポレート・ガバナンス体制

コーポレート・ガバナンス体制概要（2026年6月19日現在）

当社では、複数の社外取締役を選任することを基本方針としています。現在においては、取締役の過半数を占める社外取締役を選任し、その多彩な見識を踏まえた意見や指摘を受けることで、取締役会における経営判断の適切性と監督機能を強化しています。また、執行役員制により意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な業務執行体制としています。

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

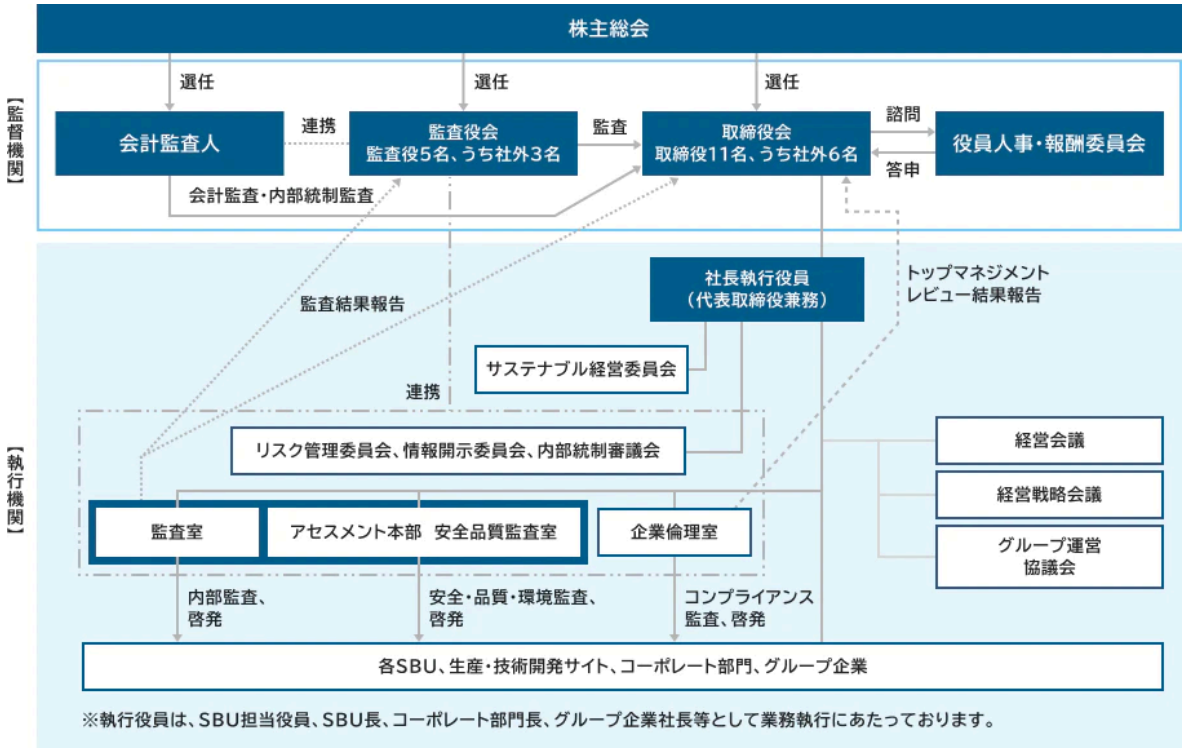
主な項目	内容
機関設計の形態	監査役会設置会社
取締役会議長	取締役会長
取締役の人数	11名（うち女性2名）
社外取締役人数	6名（うち独立役員5名）

主な項目	内容
監査役の人数	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)
執行役員の人数	21名(うち取締役と兼務4名)
取締役会の開催回数(2025年度) (社外取締役/社外監査役平均出席率)	15回 (98.8%/97.8%)
監査役会の開催回数(2025年度) (社外監査役平均出席率)	15回 (97.8%)
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	4.5年
監査役の平均在任期間	2.6年
取締役会の任意諮問機関	役員人事・報酬委員会 取締役9名(うち6名が社外取締役)で構成、委員長は社外取締役 2025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) (4) 業績連動型株式報酬制度(パフォーマンス・シェア・ユニット/社外取締役および監査役を除く)
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

※ 当該報酬制度は執行役員等にも適用しています。
上記(1)月額報酬:(2)業績連動賞与:(3)および(4):(総称して)株式報酬の比率は、概ね50:30:20とし、役位に応じてこの比率を変更しています。

› ESGデータ集 p.8 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（2026年6月19日現在）



取締役会

当社は取締役会の役割を、当社の目指すべき方向性を定め、そこに向けた具体的な戦略を構築すること、およびその遂行状況を客観的な立場から監督することにあると認識しています。これらの実効性を確保するため、当社取締役会は当社事業に精通した社内取締役5名と、主に企業経営の分野において豊富な経験を有する、多様な属性の社外取締役6名で構成しています（取締役会全体では男性9名、女性2名）。当該社外取締役のうち5名は当社「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、客観的な立場から経営陣に対して意見を述べることができる体制となっています。

取締役会は原則として月1回開催し、経営に関する重要事項について意思決定を行うとともに、職務および業務の執行を監督します。また、社外監査役3名を含む監査役5名も出席し、必要な場合には適宜意見陳述を行います。取締役会議長は取締役会長が務めています。

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

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

取締役会の活動状況は次の通りです。

第160期（2025年度）における取締役会開催回数 15回

取締役会での決議・討議・報告事項の件数

議題区分	議題数
ガバナンス	25

議題区分	議題数
コンプライアンス・企業倫理関連	3
サステナビリティ	5
監査役・会計監査人関連	3
経営戦略	15
決算・財務関連	39
個別案件	7
人事・報酬関連	37
内部監査関連	2
内部統制関連	5
合計	141

第160期(2025年度)取締役会 ガバナンス・コンプライアンス関連の主な決議・討議・報告の概要

開催日	議題区分	議題	決議・討議・報告概要
2025年4月25日	ガバナンス	リスク管理委員会の活動状況報告	2024年度のリスク管理活動に関する報告
2025年4月25日		取締役および監査役トレーニング実績	取締役・監査役に対する情報提供、トレーニングの実施状況
2025年4月25日		取締役会実効性評価	取締役会実効性評価の結果報告、討議
2025年4月25日		取締役会資料作成に関するガイドラインについて	取締役会資料作成に関するガイドライン(案)についての議論
2025年6月20日		コーポレート・ガバナンス・コード	コーポレート・ガバナンス・コードへの対応状況
2025年7月17日		政策保有株式	当社政策保有株式の保有状況の検討
2025年8月1日		グループ内部通報状況	当社グループ内における内部通報の内容、対応状況等報告
2025年11月6日			
2026年2月5日			
2026年2月5日		リスク管理委員会の活動状況報告	2025年度のリスク管理活動に関する中間報告
2025年4月25日	コンプライアンス・企業倫理関連	企業倫理活動の状況報告	2024年度の当社グループにおける企業倫理活動の状況報告
2025年6月5日		労働安全に関する報告および検討	当社工場における労働安全についての報告および検討
2025年10月16日			
2025年5月13日	監査役・会計監査人関連	監査役監査	監査役会決議事項の報告、監査計画、監査報告等
2025年6月20日			
2025年7月17日			
2025年4月25日	内部監査関連	内部監査計画	2025年度の内部監査計画
2025年6月5日		財務報告に係る内部統制	財務報告に係る内部統制報告書の報告・討議

開催日	議題区分	議題	決議・討議・報告概要
2025年4月25日	内部統制関連	内部統制システム構築の基本方針	内部統制システム構築の基本方針に関する運用状況報告、当該方針の見直しに関する議論等
2026年2月5日			
2026年2月20日			
2026年3月26日			
2026年2月20日		リスク発生時対応規程の改定	リスク発生時の対応を定める規程について、内容面の改善の他、名称を「リスク顕在化時対応規程」に変更

監査役会

監査役会は5名（男性4名、女性1名）で構成され、うち過半数の3名は当社「社外役員の独立性に関する基準」を満たす、独立した社外監査役が占めています。社外監査役は財務会計、法務などの豊富な経験およびコーポレート・ガバナンス、経営学、サステナビリティ経営などに幅広い見識を有し、独立した第三者の立場から監査機能を担っています。

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

監査役の主な活動状況は次の通りです。

区分	概要	分担	
		常勤	社外
（1）取締役	取締役会への出席	○	○
	代表取締役との定例会（意見交換等、半期ごと）	○	○
	社外取締役との定例会（意見交換等、半期ごと）	○	○

区分	概要	分担	
		常勤	社外
(2)職務執行	社長・専務・常務執行役員との面談・聴取 (計画9名、実施9名)	○	–
	経営会議・企画会議・経営戦略会議、および内部統制審議会等、重要な会議への出席	○	–
	重要書類の閲覧・確認(取締役会議事録、稟議・決裁書等)	○	●
	社内各部門の監査(計画22部門、実施22部門)	○	●
	各事業場への往査(計画7拠点、実施7拠点)	○	●
(3)子会社	国内外グループ企業への往査(計画26社、実施26社)	○	●
	グループ企業の監査役との定例会(各社監査の状況報告、意見交換等、毎期)	○	●
(4)内部監査	内部監査部門との定例会(計画の説明、実施状況の報告、意見交換等) • 監査室(年3回) • 企業倫理室(四半期ごと) • アセスメント本部安全品質監査室(年3回)	○	○
(5)会計監査	会計監査人との定例会(監査計画の説明、期中レビュー報告、監査結果報告ごと)	○	○
	会計監査人との会合(上記の他、非保証業務対応状況報告、意見交換・相談等、必要に応じて随時開催)	○	–
	会計監査人の評価実施(毎期)	○	○

※ 分担[○:職務担当 ●:任意／部分的に担当]

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

役員人事・報酬委員会

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

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

役員人事・報酬委員会の活動状況は次の通りです。

第160期(2025年度)における役員人事・報酬委員会開催回数 9回
同委員会での議題件数。

議題区分	議題数
個別案件	1
執行役員等人事	13
執行役員等報酬	2
取締役・監査役人事	6
取締役・監査役報酬	11
合計	33

執行役員

当社では、意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、迅速な意思決定により企業経営のさらなる活性化を図るため、執行役員制を導入しています。

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

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

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

経営会議

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

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

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

– 各機関の構成と役員の活動状況（2026年6月19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	取締役会長	15年			●（100%）		●（100%）	取締役会議長
榊 康裕	代表取締役社長	6年		●	●（100%）		●（100%）	
杉本 幸太郎	代表取締役	7年		●	●（100%）		●（100%）	
塩飽 俊雄	取締役	2年		●	●（100%）			
川口 尚孝	取締役	2年		●	●（100%）			
浅野 敏雄	社外取締役	7年	●		●（100%）		●（100%）	役員人事・報酬委員会委員長
小松 百合弥	社外取締役	4年	●		●（100%）		●（100%）	
岡島 眞理	社外取締役	3年	●		●（100%）		●（100%）	
西山 圭太	社外取締役	3年	●		●（100%）		●（88%）	
鬼頭 誠司	社外取締役	1年	●		●（91%）		●（100%）	
上野 佐有（新任）	社外取締役	-			●（-）		●（-）	
八木 幹夫	常勤監査役	3年			●（100%）	●（100%）		監査役会議長

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
立川 真治（新任）	常勤監査役	-			●（-）	●（-）		
幕田 英雄	社外監査役	6年	●		●（100%）	●（100%）		
北山 久恵	社外監査役	4年	●		●（100%）	●（100%）		
長谷川 浩司（新任）	社外監査役	-	●		●（-）	●（-）		

※ 出席率は2025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] PDF

取締役会の実効性評価

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

2024年度の取締役会実効性評価に基づく2025年度の取り組み

2025年度は2024年度の実効性評価を踏まえ、取締役会での議論をより充実させるため、経営戦略遂行状況、サステナビリティや人的資本に関する取り組み状況等の報告の充実に時間をかけました。また、効果的な議論に資する取締役会資料の在り方について検討するという取り組みを行ってきました。さらに2025年度は、新たな中期戦略の策定に関する議論にも注力しました。

評価プロセスおよび評価結果の概要

評価のプロセス	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。

主な評価項目	• 取締役会の構成 • 審議・決議・報告等の内容 • 取締役会の運営方法
評価結果の概要	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。一方、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。 ① 取締役会の構成面の課題 • 経営幹部の登用プロセスに関するさらなる議論 ② 取締役会の審議面の課題 • 取締役会において予め議論された、年間予定議題策定の必要性 ③ 取締役会の運営面の課題 • 適切な判断に資する情報提供へのさらなる配慮（専門用語・社内用語等） • 取締役会議長の在り方に関するさらなる議論
今後の対応	2026年度の取締役会において上記課題につき議論を行い、今後継続的に取り組むことにより実効性をさらに高めていくことが確認された。

内部監査

当社では、内部監査部門として監査室、企業倫理室、安全品質監査室を設置し、監査役と適宜コミュニケーションをとりながら監査の実効性を高める取り組みを実施しています。

監査室	監査室は、グループ内部の監査組織と連携し、グループ企業を含む各拠点の監査を毎年実施しています。また、監査結果に基づき、問題点の改善提案を行うなど、被監査組織の適正な業務活動を支援しています。監査結果は、取締役会および監査役会に対して、定期的に報告を行っています。
企業倫理室	› 企業倫理（コンプライアンス）
アセスメント本部 安全品質監査室	安全品質監査室は、グループ企業を含む各拠点における安全※・品質・環境に関する監査を毎年実施しています。監査結果は被監査組織へフィードバックするだけでなく、グループ全体へ横展開することで、改善の推進につなげています。なお、監査結果は、経営会議および監査役会に対して、定期的に報告を行っています。 ※「安全」には、労働安全衛生を含みます。

役員の選任・報酬

役員・経営陣幹部の選任・指名手続

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

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

※ 取締役、監査役、執行役員など経営幹部を含みます。

役員の選任理由および活動の状況

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

取締役および監査役の選任理由(2026年6月19日現在)

取締役	役職	選任理由
小河 義美	取締役会長	生産技術部門、レスポンシブル・ケア部門を中心とした長年の経験を通じ、当社生産拠点の運営に革新をもたらした実績に加え、2019年6月以降約6年間、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た。これらの実績と、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
榊 康裕	代表取締役社長	当社セイフティセグメント、海外現地法人社長、経営戦略推進部門を中心とした長年の経験を通じ、国内外において、当社経営の中枢を担ってきた。また、取締役就任以降も、中期戦略の策定および推進の他、マテリアル、スマート、ライフサイエンス等数多くのセグメントを担当し、これらの業容拡大に邁進。これらの実績と、当社の経営に関する豊富な経験・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、原料センターを中心とした長年の経験を通じ、当社経営の基盤となるコーポレート・ガバナンス体制の強化に尽力。また、取締役就任後も、人事制度の策定やDE&Iの推進、サステナブル経営やデジタル戦略の推進において、中心的な役割を果たす。これらの実績と、当社の経営に関する豊富な経験・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

取締役	役職	選任理由
塩飽 俊雄	取締役	当社の主要な子会社であるポリプラスチックス株式会社※において、研究開発部門、経営戦略部門、新規事業開発部門を中心とした長年の経験を基盤とし、同社代表取締役社長として、同社のグローバルな事業拡大に貢献。また、当社執行役員就任後も、当社グループ企業マネジメントや海外ビジネスについての豊富な経験・実績・見識を生かし、アセスメント本部長、研究開発本部長等として、当社グループの研究開発や安全・品質・コンプライアンスの強化に尽力。これらの実績を踏まえ、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 ※ 2026年4月1日付吸収分割により、同社の全事業（ただし、子会社および関連会社の株式の保有および管理事業を除く。）を当社が承継
川口 尚孝	取締役	生産技術部門、セイフティセグメント、生産部門、海外現地法人社長を中心とした長年の経験を通じ、当社の生産技術力向上や課題解決のための施策立案、実施に邁進。また、執行役員就任後も、広く海外現地法人の責任者を務める傍ら、当社生産拠点における生産性向上、技術革新の探求に関して、中心的な役割を果たす。これらの実績と、当社の経営や生産技術に関する豊富な経験・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
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
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
岡島 眞理	社外取締役	顧客満足やSDGsを中心とした社会課題等に関わる様々な研究を行う学識経験者として高度な専門的知識、幅広い見識を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
西山 圭太	社外取締役	経済産業省における職務で培われた経済産業政策、IT政策に関する深い知見、および電力会社や投資会社で培われた経営者としての豊富な知見を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
鬼頭 誠司	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
上野 佐有	社外取締役	大手総合商社における経営戦略の策定、当社の主要な事業でもある化学製品に関する、サステナビリティにも配慮した世界的な販売戦略策定と拡販の推進、同社執行役員としての経営経験に加え、当社の主な商圏の一つである米国での豊富なビジネス経験と人的ネットワークを有しておられ、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
八木 幹夫	常勤監査役	当社関連会社社長やセイフティセグメントにおける責任者等を歴任し、当社の生産・営業・製品品質等に関して現場に精通した幅広い経験に基づく見識を踏まえ、中立的かつ客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保を担う監査役として適切な人材と判断したため

監査役	役職	選任理由
立川 真治	常勤監査役	当社グループ企業社長や当社生産拠点の責任者等を歴任し、当社の祖業である樹脂製品の生産活動に関する幅広い経験に基づく見識を有することを踏まえ、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
幕田 英雄	社外監査役	弁護士として高度な専門的知識、幅広い見識を有し、最高検察庁検事、公正取引委員会委員等を歴任され、また社外役員として企業に携わった経験等から社外監査役として適任と判断したため
北山 久恵	社外監査役	公認会計士として高度な専門的知識と幅広い見識を有しており、大手監査法人のパートナーや公認会計士協会の役員等を歴任され、また社外役員として企業実務に携わった経験等から社外監査役として適任と判断したため
長谷川 浩司	社外監査役	情報システム関連企業における経営経験を有しており、また、コーポレート・ガバナンス、経営学、サステナビリティ経営およびリスクマネジメント等に係る様々な研究を行う学識経験者として高度な専門的知識、幅広い見識を有しておられることから、社外監査役として適任と判断したため

※ 取締役全員および監査役の一部は2026年6月19日付、その他の監査役は過年度の定時株主総会開催日にそれぞれ就任

– 取締役および監査役の有する主な知見や経験（スキルマトリクス）

	氏名		企業経営	グローバル経営	マーケティング／事業企画	技術／研究開発	財務・会計	法務・知財・リスク管理	DX	サステナビリティ	
										環境	ダイバーシティ&インクルージョン
取締役	小河 義美		●	●		●			●	●	
	榊 康裕		●	●	●			●		●	
	杉本 幸太郎		●	●			●	●			●
	塩飽 俊雄		●	●	●	●		●			
	川口 尚孝		●	●		●			●	●	
	浅野 敏雄	社外	●	●		●				●	
	小松 百合弥	社外	●	●			●	●			●
	岡島 眞理	社外			●		●				●
	西山 圭太	社外	●					●	●	●	
	鬼頭 誠司	社外	●				●	●	●		●
	上野 佐有	社外	●	●	●					●	
監査役	八木 幹夫		●	●	●			●			●
	立川 真治		●	●		●				●	
	幕田 英雄	社外					●	●			●
	北山 久恵	社外					●	●			●
	長谷川 浩司	社外	●				●	●		●	●

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

役員報酬

1. 基本的な考え方

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

（2）取締役の報酬については、月額報酬、業績連動賞与および株式報酬により構成しています。その支給割合は概ね、月額報酬50%：業績連動賞与30%：株式報酬20%とし、役位に応じてこの比率を変更しています。ただし、社外取締役および監査役については、月額報酬のみで構成しています。

（3）報酬等については、役員人事・報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会で意見交換を行った上で決定しており、客観性・透明性・妥当性を担保しています。

2. 各報酬の考え方

（1）月額報酬について

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

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

（2）業績連動賞与について

取締役の業績連動賞与は、取締役会で定める業績指標の達成度などに応じて支給することとしています。現在、この指標としては、売上高、EBITDAおよびROICを採用しており、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、指標ごとのウェイトや達成度に基づく支給率は、下表に基づき算定しています。

用いる指標	ウェイト	目標達成率	係数
連結売上高	40%	120%以上	200%
		100%超120%未満	※1
		100%	100%
		80%超100%未満	※2
		80%以下	0%
EBITDA	40%	120%以上	200%
		100%超120%未満	※1
		100%	100%
		80%超100%未満	※2
		80%以下	0%

用いる指標	ウェイト	目標達成率	係数
ROIC	20%	120%以上	200%
		100%超120%未満	※1
		100%	100%
		80%超100%未満	※2
		80%以下	0%

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

※2 目標値に対する実績値の割合に比例して、1%～99%の範囲内で決定

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

（3）株式報酬について

取締役の株式報酬として、株主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、譲渡制限付株式報酬制度および業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット）を導入しています。譲渡制限付株式報酬制度では、譲渡制限期間を30年と設定し、取締役会において本報酬制度の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することとします。また、業績連動型株式報酬制度では、取締役会において本報酬制度の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の交付を受ける権利を付与し、当社の中期経営計画に定める経営上の重要指標等（売上高、EBITDA、ROIC、GHG排出量削減、労働安全。いずれも当社グループ連結）の達成率に応じて権利確定した数の株式を支給することとします。なお、業績連動型株式報酬として支給する株式については、譲渡制限付株式報酬と同様の譲渡制限期間を設定します。

※ 役員報酬制度は2026年7月1日現在のものです。なお、当社には役員退職慰労金制度はありません。

– 2025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 （うち社外取締役）	12名 （7名）	357百万円 （87百万円）	39百万円 （–）	65百万円 （–）	463百万円 （87百万円）
監査役 （うち社外監査役）	5名 （3名）	88百万円 （43百万円）	– （–）	– （–）	88百万円 （43百万円）
計	17名	445百万円	39百万円	65百万円	551百万円

※ 取締役の報酬額は、2024年6月21日開催の第158回定時株主総会において年額640百万円以内（うち社外取締役分は年額140百万円以内）と決議いただいています。

また、この報酬枠とは別枠で、取締役（社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬額として、2018年6月22日開催の第152回定時株主

総会において年額100百万円以内、さらに取締役(社外取締役を除く)に対する業績連動型株式報酬制度(パフォーマンス・シェア・ユニット)のための報酬額として、2026年6月19日開催の第160回定時株主総会において、連続する5事業年度につき610百万円以内と決議いただいています。
※ 監査役の報酬額は、2024年6月21日開催の第158回定時株主総会において年額130百万円以内と決議いただいています。

株式報酬の返還

取締役の株式報酬制度の健全性を確保することを目的に、譲渡制限付株式報酬制度においては、非違行為等の一定の事由が生じた場合に、取締役会の判断により、譲渡制限解除前または解除後の株式報酬の全部または一部を没収する条項を設けています。
また、業績連動型株式報酬制度においても、権利確定日までに非違行為等の一定の事由が生じた場合、取締役会の判断により、対象者は株式の交付を受ける権利を取得できないこととしています。

役員研修

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

また、取締役・監査役・執行役員その他幹部社員など(社外役員を除く)を対象としたコンプライアンス研修会を、毎年実施しています。

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

2025年度は、企業倫理に関する役員研修、当社の知的財産センター、研究開発本部、スマートSBUの事業説明、当社のサステナビリティ活動に関する報告、女性活躍推進等の取り組み報告等を行いました。

› 社内教育・研修

内部統制システムの構築

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

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

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

› 内部統制システム構築の基本方針[PDF:180KB] PDF

株式の政策保有に関する方針

政策保有に関する方針

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

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

保有する全ての銘柄について、その保有目的の妥当性や、営業取引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。

政策保有株式(保有目的が純資産目的以外の目的である投資株式)の保有状況

上記方針に基づき、2025年度は非上場株式以外の株式14銘柄のうち5銘柄を全株、1銘柄の一部を売却しました。2025年度期末時点の保有株式銘柄数は36銘柄、貸借対照表計上額は360億円となっています。株価上昇の影響で評価差額は増加しましたが、計画通り政策保有株式の売却を進めたことにより貸借対照表計上額は減少しました。

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
銘柄数	非上場株式	26	27	26	27
	非上場株式以外の株式	22	20	14	9
	合計	48	47	40	36
貸借対照表計上額(億円)	非上場株式	13	19	10	10
	非上場株式以外の株式	576	692	449	350
	合計	589	712	459	360
連結純資産比率(%)		19.0	19.0	12.2	9.7

– 政策保有株式の状況（2026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	7,293,747	21,636	酢酸セルロースなどの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
東京応化工業株式会社	813,300	5,995	有機化学品などの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
ダイキン工業株式会社	156,000	2,914	共同開発などにおける同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
株式会社三井住友フィナンシャルグループ	327,660	1,640	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。
豊田合成株式会社	369,700	1,481	自動車エアバッグ用インフレータなどの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
株式会社大阪ソーダ	324,000	553	有機化学品などの取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。
日本プラスト株式会社	1,000,000	415	自動車エアバッグ用インフレータなどの取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。
三菱瓦斯化学株式会社	111,120	399	有機化学品などの取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。

銘柄	株数	期末貸借対照表計上額 （単位：百万円）	保有目的
丸東産業株式会社	4,700	10	包装用フィルム等の取引関係上、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。

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

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
政策保有株式合計額（億円）	730	925	638	547
連結純資産比率（%）	23.5	24.7	17.0	14.8

今後の削減計画

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、市場に与える影響や発行体の財務戦略など様々な事情を考慮した上で、売却を進める計画です。

次期中期計画における連結純資産に対する政策保有株式残高（みなし保有株式含まず）、政策保有株式残高（みなし保有株式含む）の占める割合は、以下の様に推移する見込みです。

	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度
政策保有株式合計額（みなし保有株式含まず）（億円）	351	283	210	160	160
連結純資産比率（%）	9.5	7.6	5.7	4.3	4.3
政策保有株式合計額（みなし保有株式含む）（億円）	538	470	397	347	347
連結純資産比率（%）	14.5	12.7	10.7	9.4	9.4

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

株主・投資家との対話

適切な情報開示と建設的な対話

当社は、「ディスクロージャーポリシー」に基づき、株主・投資家などのステークホルダーに対して、当社内容の的確な理解を通し、当社の正当な企業価値の評価を促し、ステークホルダーの皆様との信頼関係を構築することを目的として、企業情報を適時、公平・正確に、積極的かつ継続的に開示しています。また、IR活動による株主・投資家の皆様との対話を通じて、企業価値のさらなる向上に努めています。

› ディスクロージャーポリシー（情報開示の基本方針を含む）

株主総会

当社は、株主総会を株主の皆様との重要な対話の機会と位置付けています。そのため、株主総会の招集ご通知は発送前にウェブサイトに掲載し、株主の皆様に十分に議案をご検討いただけるよう努めています。また、より多くの株主様が議決権を行使できるよう、株主総会にご出席いただけない株主様には、郵送に加え、インターネット（パソコンおよびスマートフォンなど）による方法もご案内しています。

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

2025年6月20日の定時株主総会では、総会終了後の懇談会を実施し、株主の皆様と当社役員との対話を深めることができました。

IR活動

当社は、IR担当役員統括の下、代表取締役社長をはじめとする経営陣・IR部門など関係部門が連携して、情報開示の基本方針に基づき、積極的なIR活動を行っています。

四半期ごとに決算説明会を開催するとともに、個別面談や証券会社主催のカンファレンスにおける面談、IRイベントなどを通じてコミュニケーションを重ね、機関投資家の皆様に当社グループへの理解をより深めていただけるよう努めています。2025年度には当社グループへのご理解をさらに深めていただく機会として、ポリプラスチックス株式会社富士工場（現・当社富士工場）の見学会を開催しました。

個人投資家の皆様には、当社ウェブサイトを通じて情報を発信しており、より分かりやすく当社グループをご理解いただけるよう掲載内容の充実を図っています。また、2025年度には、証券会社のウェブサイトを通じた会社説明動画の配信や、個人投資家を対象としたウェブアンケートを実施し、当社グループへの理解をより深めていただくとともに、当社グループへのご意見などをいただく機会としました。

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

› IR情報サイト

2025年度の主な活動

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、第1・第3四半期決算はIR部門長が対応）
アナリスト・機関投資家との個別面談	約160回	IR部門長を中心に社長、IR担当役員、IR部門が対応
アナリスト・機関投資家を対象としたイベント	1回	ポリプラスチックス株式会社富士工場（現・当社富士工場）見学会を開催
機関投資家向けカンファレンスへの参加	5回	国内で証券会社が開催する海外を中心とした機関投資家向けのカンファレンスに参加し、社長、IR担当役員、IR部門長が対応

株主・投資家との対話内容のフィードバック

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

企業倫理(コンプライアンス)

基本的な考え方　企業倫理マネジメントシステム　法令主管制度　各種委員会での取り組み
公正な事業慣行　2025年度企業倫理活動　報告・相談制度(内部通報制度)

基本的な考え方

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

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

なお、2020年に制定した「サステナブル経営方針」をはじめ、当社グループで制定した方針類の関係性が理解しやすいように体系図を作成し、「安全」「品質」「コンプライアンス」を最重要基盤とすることを定め、社内のみならず社外にも周知・徹底しています。

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は経営上の重要な課題と考え、「ダイセルグループ行動指針」「ダイセルグループ倫理規範」に基づき、当社グループ全体で価値観を共有し、当社の各部門・各グループ(以下、各組織)において企業倫理活動計画を毎年度策定し、企業倫理活動に取り組んでいきます。

- ダイセルグループ行動指針
- ダイセルグループ倫理規範

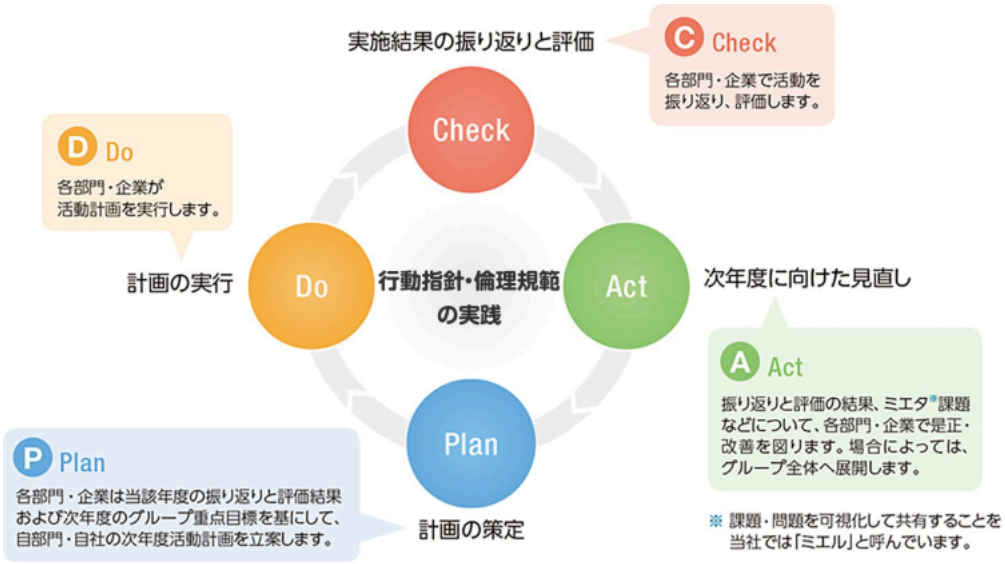
企業倫理マネジメントシステム

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

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

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

– CAPDサイクルによる企業倫理マネジメントシステム



企業倫理活動の推進体制

当社は専務執行役員を担当役員とする企業倫理室を設置し、グループ全体を横断する企業倫理活動を推進しています。

企業倫理室は各組織の企業倫理活動状況および課題を取りまとめ、グループ全体のコンプライアンス遵守状況および課題を当社の経営層および常勤監査役、労働組合の代表も出席する企業倫理トップマネジメントレビューの場で報告するとともに、課題や次年度の重点目標について議論します。

議論の結果は取締役会に報告し、また重点目標は企業倫理室から各組織に展開され、これに沿った活動計画を各組織で策定、実行しています。そして、各組織は年度ごとに活動状況の振り返りおよび課題を企業倫理室に報告します。

各組織では、それぞれのトップから任命された企業倫理活動推進員が核となって、企業倫理活動を主体的に実践しています。

企業倫理室は、企業倫理活動推進を目的に、各組織のトップや企業倫理活動推進員と直接適宜対話を行い、コンプライアンスに関する様々な情報を提供し、意見を交換しています。

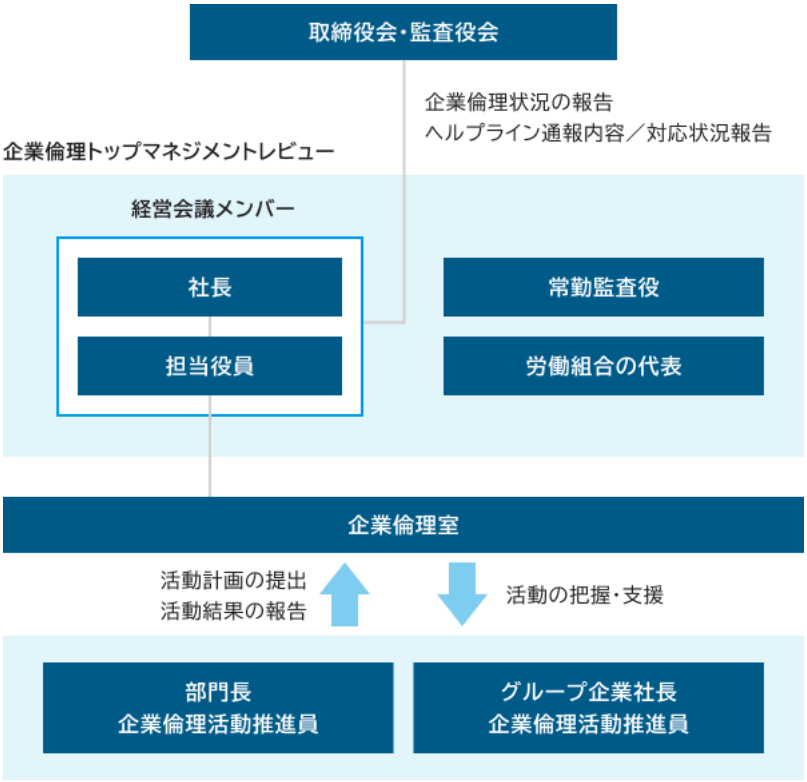
各組織の活動状況をヒアリングする中で必要に応じて関係部門も参加し、活動に対するサポートを行っています。また、全ての部門・グループ企業の活動状況の他コンプライアンス違反について適宜対話を通じて確認を行っています。

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

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

› 報告・相談制度(内部通報制度)

企業倫理活動推進体制図



法令主管制度

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

各種委員会での取り組み

当社では、輸出管理、個人情報保護などコンプライアンス上の課題に対しては、各規程に基づき委員会を設置し、コンプライアンスの維持・推進を図っています。

各種委員会（抜粋）

委員会	規程	開催頻度	構成メンバー	目的
リスク管理委員会	リスク管理規程	1回/年	**委員長：** 専務執行役員 **メンバー：** 関連部門の代表者	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

委員会	規程	開催頻度	構成メンバー	目的
情報開示委員会	情報開示規程	必要に応じて開催	**委員長:** 社長執行役員 **副委員長:** 専務執行役員 **メンバー:** 経営層およびその他関連部門長	情報開示の具体的内容・時期・方法などを審議し決定するとともに、危機管理上の観点から将来情報開示の可能性がある事項について審議
輸出管理委員会	安全保障輸出管理規程	1回/年	**委員長:** 専務執行役員 **メンバー:** 生産本部長 経営戦略室長(兼)同室戦略推進チームリーダー 安全と品質を確かなものにする本部レスポンシブル・ケアセンター所長 企業倫理室長 事業支援本部 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:** 執行役員 事業支援本部副本部長(兼)事業支援本部人事総務グループリーダー 企業倫理室長 デジタル戦略推進センター長 事業支援本部コーポレートコミュニケーショングループリーダー(兼)同グループ健康・スポーツエールセンター所長 事業支援本部 法務グループリーダー	個人情報保護法などの法令に基づく、個人情報の適正な取り扱いの確保

公正な事業慣行

私たちは、「ダイセルグループ倫理規範」に「公正な取引」として各国の法令やルールを理解し、カルテルや談合など不正競争に該当する行為には関わらないことを掲げるとともに、2024年4月に「ダイセルグループ 腐敗防止および競争法遵守の基本方針」[PDF:178KB] PDF を定めました。当社グループで働く全ての社員はその内容と精神を遵守し、日々の活動を行っています。なお、2025年度は、反競争的行為・贈収賄や利益相反など腐敗に関する法令違反はなく、罰金や課徴金もありませんでした。

› ESGデータ集 P8 企業倫理(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、「ダイセルグループ 腐敗防止および競争法遵守の基本方針」を定め、公正かつ自由な競争を維持するために、独占禁止法(私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律)や取適法(製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律)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。

上記を目的として、当社では、独自に「独占禁止法遵守マニュアル」、「競合他社間の情報交換ガイドライン～競争法違反行為の未然防止のための禁止行為(Don't)と推奨される行為(Do)～」、「米国独禁法実践ガイド『DOs & DON'Ts』」、「EU競争法 実践ガイドライン」などを作成し、階層別集合研修やeラーニングを通じた意識浸透にも注力しています。また、海外に赴任する社員に対しては、現地法令の留意点などを含めた教育を実施しています。

加えて、2024年度より当社グループを対象に、公正取引委員会の事務総長経験のあるコンサルタントを起用した勉強会を定期的に開催し、当社グループ内での法令遵守に関する意識の浸透を継続しています。さらに、国内グループ企業の役職員には上記eラーニングを提供して反競争的行為防止に関する教育を行い、海外グループ企業には英語の教育資料の提供を実施するなど、各企業に適した方法での教育を継続し、当社グループ全体での取り組みを加速して参ります。

› 社内教育・研修

腐敗および贈収賄の防止

当社グループは国連グローバル・コンパクトに賛同し、贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に取り組んでいます。国内外を問わず、政治家・行政官(公務員など)・お取引先様に対して、贈賄と誤解されるような行為を厳禁し、透明性の高い関係を構築しています。

2024年4月に制定した「ダイセルグループ 腐敗防止および競争法遵守の基本方針」では、お取引先様との相互の接待および贈答品の授受については、健全な商習慣や社会的常識の範囲内に留めることを定めており、これらを行う際には、部門長の承認を要する仕組みになっています。また、前述の基本方針の実効性を確保するため、当社では2025年4月に「接待・贈答等管理規程」を制定し、改めて各部門が責任をもってそれぞれの部門に適した方法で適正に管理していく重要性について周知しました。

さらに当社では階層別集合研修やeラーニングを通じた腐敗防止に関する教育を実施しており、海外に赴任する社員には、不正競争防止法における外国公務員贈賄防止、現地法令(米国の海外腐敗行為防止法の域外適応を含む)の留意点などを含めた教育を実施しています。

また、内部通報制度でも腐敗や競争法違反は通報の対象となっており、社外からの通報も含め、疑いのある事象は適切に調査・対応する仕組みを整えています。

なお、2025年度は、社内各監査部門による内部監査や監査法人による監査、および内部通報により把握できる範囲では、各組織において腐敗・贈賄に関わる重大なリスクは見つかっていません。

› 「国連グローバル・コンパクト」への賛同

情報管理

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

› 情報セキュリティ／情報管理

› 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

知的財産の保護

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

› 知的財産に関する取り組み

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。

› 税務方針

2025年度企業倫理活動

当社グループの企業倫理活動は企業倫理マネジメントシステムに沿って各組織が主体的に活動を進めるだけでなく、グループ横断的に活動を展開しています。
その上で大切にしているのが、年度ごとに掲げている重点目標です。

› 企業倫理マネジメントシステム

2025年度の重点目標

当社グループは様々な事業や業務があるため、「企業倫理重点目標」についていずれの組織も共通で取り組める普遍的な内容にまとめてきました。

2025年度は2023年度から継続してきた組織文化面の目標である「Bad News Fast & First」「ミエル・イエル・キケル職場づくり」に加えて、新たに2つの重点目標を掲げました。その理由は、これまで当社グループ内で発生したコンプライアンス違反の傾向などを考慮すると、組織文化だけでなく、知識や内部統制の面でも取り組むべきことがあると考えたからです。

年間の活動を通じて、グループ社員のコンプライアンス意識と知識は徐々に向上してきていると考えていますが、一方で、社会全般のコンプライアンスの基準は年々厳しくなってきていることも実感しています。この重点目標を「コンプライアンス上の問題」への対応の基本（原則）として、継続的に取り組む必要があると考えていますので、2026年度も同じ重点目標を掲げいっそうの定着を図っていきます。

2025年度ダイセルグループ企業倫理活動重点目標

（組織文化）

- Bad News Fast & First（BNFF）
- ミエル・イエル・キケル職場づくり

（知識）

- 各人が、正しい判断をするのに必要な「正しい知識」を身に付ける

（内部統制）

- 組織として、違反できない・させない制度や仕組みをつくる

コンプライアンス強調月間における取り組み

当社グループでは、企業倫理を社員一人ひとりに浸透させることは経営上の重要な課題と考え、毎年夏季にグループ全体でコンプライアンスについて考えるキャンペーン「コンプライアンス強調月間」を展開しています。

役員メッセージ

コンプライアンス強調月間の開始にあたっては、毎年最初に、「企業倫理担当役員トップメッセージ」を発信しています。2025年度のトップメッセージのポイントは下記2つでした。

① 2025年度の企業倫理重点目標
② 「腐敗防止」に取り組む意義

これを受けて各組織の長も自身のコンプライアンスに対する思いを講話や文書などで組織メンバーに発信しています。

eラーニング

契約社員・派遣社員を含む当社グループ全社員を対象に、毎年コンプライアンスに関するeラーニングを実施しています。2025年度は、当社グループ企業の100%が実施し、受講者数は12,713名（受講率99.4%、対象人数12,793名）となりました。eラーニングの項目の中で人権の尊重や品質コンプライアンスに関する内容はコーポレート部門が連携して資料を作成しました。

− eラーニングの項目

- コンプライアンスとは
- ダイセルグループ行動指針・倫理規範
- 2025年度ダイセルグループ企業倫理活動重点目標
- ケーススタディ（良識ある行動）
- 企業倫理ヘルプライン
- 人権の尊重
- 品質コンプライアンス
- 「ダイセルグループ 腐敗防止および競争法遵守の基本方針」

各組織でのグループ討議

当社グループで発生したコンプライアンスに関連する事例をベースに、「事例」を作成し、各組織において、少人数グループで討議しました。「ダイセルグループ行動指針」「ダイセルグループ倫理規範」と関連付け、事象の発生原因・対応策・再発防止策・同様の経験の有無など意見を出し合い、様々な視点、考え方を認識・共有するとともに、「イエル」「キケル」の重要性の理解につなげました。

− 事例

- 不正な認証取得
- ハラスメント
- 不適切な交際費の利用

事例は日本語だけでなく海外グループ企業の主要言語に翻訳して同じ内容で討議を行いました。

役員研修

コンプライアンス強調月間を通じて、当社役員が企業倫理について改めて考える機会とするために毎年「企業倫理役員研修」を開催しています。例年、コンプライアスに関する各分野の第一人者を講師に招き実施していましたが、2025年度は初めての試みとして当社役員がグループ内の実情や課題を知る機会として、企業倫理室が実際の事例を交え問題提起し討議を行うという実践的なものにしました。

− 討論テーマ

- 接待・贈答について
- ハラスメント問題について
- 公益通報者保護法について

社内教育・研修

当社では、新入社員・進級した社員・グループ企業の新任役員・海外赴任者などに対して、職位・役割に応じた企業倫理に関する研修を実施しています。また、企業倫理室は各組織からの依頼に応じて、コンプライアンスをテーマとしたセミナーを開催しています。

グループ全体への教育の一環として、毎月イントラネット上にニュース・グループ討論・4コマまんがやクイズなどのコンプライアンス教材を配信しています。また、グループ内の身近な事例を紹介する「コンプラ通信」も独自に作成し、定期的に配信しています。

2025年度 研修実績

名称	対象者	内容	受講人数（名）
階層別研修※1	新入社員	企業倫理一般 （腐敗防止、反競争行為、ハラスメントの概念・防止および対応策、不正行為を知ったときの報告の義務などの内容を含む講義とグループ討論）	505
	C1/C2/C3/C4※2 （Creatorコース）（現：Kコース）		
	E3/E5/E7/E9※2 （Expertコース）（現：Gコース）		
	新任リーダー職※3		
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）	53
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	5
グループ企業 新任役員研修	グループ企業の新任役員	取締役、監査役の企業倫理上の役割と責任 （講義とグループ討論）	7

※1 階層別研修対象者は2025年4月に進級する社員、および同年4月入社の新入社員（新卒）です。進級者・新任リーダー職向け研修は同年2～3月、新入社員向け研修は同年4月に実施しました。

※2 人事制度については、「教育訓練体系」をご覧ください。

※3 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

報告・相談制度（内部通報制度）

公益通報者保護法に従い、「ダイセルグループ倫理規範」に反する案件などについて、報告・相談できる各種の窓口を設けています。これらの窓口は不正・不祥事の防止、早期発見の促進を目的としており、匿名での相談や、日本語以外の言語での相談にも対応しています。

企業倫理ヘルプライン

各職場の上司を通じたルートでは適正な問題解決が図れない場合を想定し、当社グループ全ての役職員が、当社コンプライアンス担当部門に報告・相談できる窓口として「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。社内窓口のみならず、当社および国内グループ企業においては外部機関が管理・運営する社外窓口も設置しています。

また、グループ企業においては、役職員が当社に直接、報告・相談できる体制に加え、それぞれの企業内にも独立した通報窓口を設置し、これらを併用することでより広く役職員の声を集めるようにしています。

このように、当社グループでは役職員が報告・相談しやすい仕組みを整備しています。

なお「企業倫理ヘルプライン」運用にあたっては、報告・相談者に対する①個人情報やプライバシーの保護、②報告・相談したことによる不利益な取り扱いの禁止（報復の禁止）、③調査結果のフィードバックなどの規定を明文化※し、報告・相談者は保護されることを公表しています。

※ このうち②では案件完了後一定期間のうちに、報告・相談を行ったことを理由として不利益な取り扱いが行われていないか報告・相談者に確認し、状況に応じ必要な措置を講じることが定められています。

社外からの通報窓口

お客様、お取引先様、協力会社の方々、退職者、地域住民の方など、社外の方も利用可能なウェブサイト上の通報窓口も設置しています。より多くのステークホルダーが活用できる環境を定期的に見直し整えて、多様な意見を経営に生かすようにしています。

› コンプライアンスに関するご相談

報告・相談への対応

企業倫理室は、「企業倫理ヘルプライン」で受け付けた通報内容の事実確認と調査を行い、問題が確認された場合には、その解決・是正、再発防止策の策定など必要な対応を行います。他部門による対応が必要な場合には、該当部門に依頼し、企業倫理室がフォローします。各グループ企業に寄せられた報告・相談は原則として当事者企業で対応しますが、企業倫理室も通報内容は把握し、必要に応じてサポートを実施します。また、通報窓口に寄せられた報告・相談は、全て当社の企業倫理室担当役員、常勤監査役にも直接転送、共有されます。

さらに企業倫理室は、全ての通報窓口に寄せられた報告・相談の件数と概要、対応状況・結果について、取締役会で定期的（約4回/年）に報告します。

これらの報告・相談制度は各職場での定期的な周知の他、階層別研修やコンプライアンス強調月間のeラーニングを通じて、広く周知と浸透を図っています。また、寄せられた報告・相談の内容を勘案し、教育・研修の内容策定に役立てています。

役職員がヘルプラインをより安心して使用できるように、2024年4月1日からは各分野のコーポレート部門の代表が連携し、通報案件に対して調査や対応を行う「ヘルプライン対応チーム」を設置し運用しています。また、この「ヘルプライン対応チーム」には、複数人の女性が参画し、より多角的な視点で検証すると共に「女性特有の問題」に関する通報の抵抗感の低減を図っています。

なお、2025年度は、経営に重大な影響を及ぼす報告・相談はありませんでした。

対象者

- 当社社員および海外を含む全てのグループ企業の全社員
- 全てのステークホルダー（お客様、お取引先様、協力会社の方々、退職者、地域住民の方など）

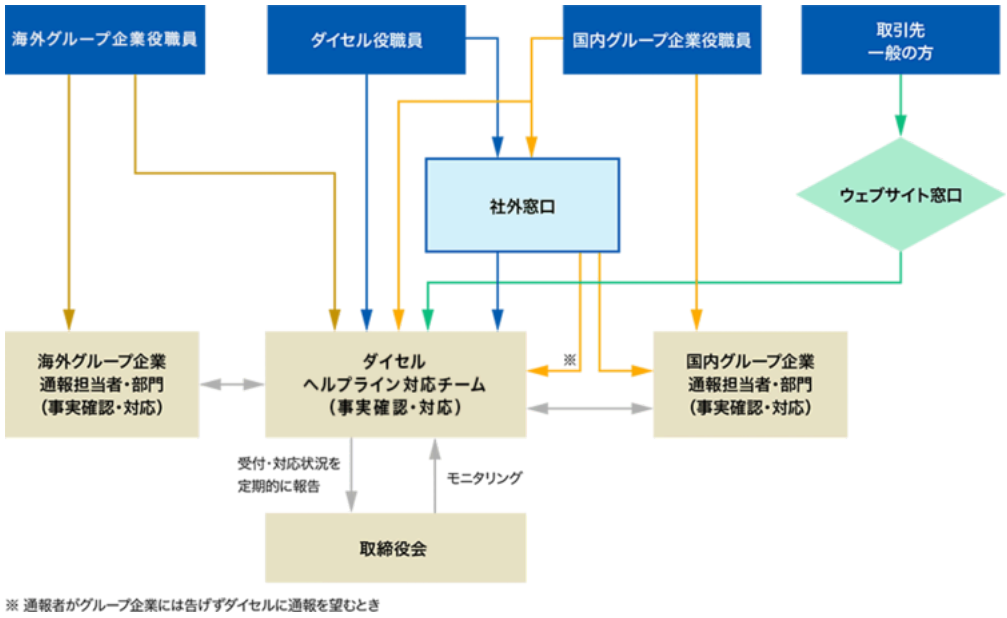
報告内容

「ダイセルグループ倫理規範」に違反している懸念のある事象
（不正、反競争行為、汚職・贈収賄、人権侵害、ハラスメント、雇用環境、環境汚染、他のコンプライアンス違反）

設置窓口

① 当社社内の窓口
② 各グループ企業の窓口
③ 社外窓口（外部専門機関への委託）
④ ウェブサイトの窓口

報告・相談制度フロー



報告・相談件数

（件）

内容	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
問題行動などの指摘	24	35	50	70	110
ハラスメント被害など	19	20	30	42	42
会社への不満	4	16	21	4	5

内容	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
その他	3	5	1	10	4
合計	50	76	102	126	161

※ 報告ベース：事実と確認できなかった案件も含む

※ 企業倫理室へ報告された当社グループ全体の報告・相談件数

ヘルプライン通報訓練

ヘルプラインの利用促進のため、「ヘルプライン通報訓練」を実施しています。当社グループで独自に考案した実践型の研修で、「何よりもまず実際に使ってみることが抵抗感の解消につながる」という考えに基づいています。

当社グループでは比較的早期より内部通報体制を整備し、その仕組みや安全性を社員に周知してきましたが、社内アンケート結果からは多くの社員が利用に抵抗感を示す状態が続いていました。この課題を解消すべく本研修を導入しました。

本研修は、受講者が、

① 架空のコンプライアンス事案が記載された課題文書（メール）を読む

② 自身がその当事者になったつもりで通報文を作成する

③ 自身で直接模擬通報窓口に通報する

④ 通報後、模擬通報窓口から返信される解説付きのメールを読む

という「実際にヘルプラインに通報したときと同じプロセス」を疑似体験します。

なお、課題文書は当社グループで実際に発生した重要コンプライアンス事案をベースに作成しており、その周知や「自分ゴト化」も目的の一つとしています。

2021年度より試験的に運用を開始し、2023年度より本格的に導入しました。2023年度からの3年間で6,251名（対象者に対する受講率99.6%）の役職員が受講しました。多くの社員が所属や立場に関係なく真摯に取り組み、リアリティに富んだ“力作”の回答も多数寄せられました。実際のヘルプライン通報件数は近年大幅に増加し、2021年度と比較して約3倍になりました。本研修のグループ内展開がその一助になったと考えています。

リスク管理

基本的な考え方　リスク管理体制　BCP強化策　リスク発生時の対応

基本的な考え方

当社グループは、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

リスク管理への取り組み

当社は、当社およびグループ企業のリスク管理を統括・推進する組織として2006年から「リスク管理委員会」を設置し、リスク管理に取り組んできました。2022年度にグループ企業による「第三者認証に関する不適切行為」という重大な問題が発覚したことや、外部環境の変化の著しさに加え、地政学的リスクや気候変動リスクなどの重要性も高まり、多様なリスクへの対応がますます求められることから、2024年度にリスク管理委員会を刷新し、活動を実質的に推進する事務局メンバーを充実させることで、より効果的に活動を推進する体制を整えました。事務局には、事業支援本部・経営戦略室・SCM本部・生産本部・アセスメント本部などの各コーポレート部門の代表者が参画し、基本的にこれまでの活動を継続しつつ、リスク管理活動に関する必要な改革の推進を担うこととしました。

リスク管理委員会は、各組織のリスク管理活動報告およびリスク棚卸しの結果により、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います。全社的な対応が必要と判断されるリスクについては、経営会議等で報告・議論したうえでアクションを明確にし、対策を進めます。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、経営に与える影響度等が高いリスクを「重大リスク」として設定し、経営会議等で報告・議論したうえでアクションを明確にし、対策を進めます。

なお、当該委員会で議論された、全社的な対応が必要と判断されるリスクおよび重大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、年度末の経営会議等および取締役会に報告しています。

当社の各部門・各グループ企業における取り組み

当社グループのリスク管理の根幹は、各組織で実施しているリスク管理です。

各組織では、以下の手順でリスクを管理しています。

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

各組織は、リスクとその対策の内容をイントラネットのデータベースに登録し、対策の実施状況を更新することで1～5のCAPDサイクル※を回し、より適切な対策へつなげています。

また、年度末には対策の実施状況を含むリスク棚卸し結果、新たに特定したリスク・重点確認ポイントの再確認結果などを記載した「リスク活動報告書」を作成し、リスク管理委員会に提出しています。

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

対象とするリスクカテゴリ

1. 経営戦略関連リスク
2. 生産技術・生産装置・用役関連リスク
3. 建設・修繕（安全・品質・購買など含む）関連リスク
4. 製品安定供給関連リスク
5. 知的財産関連リスク
6. 購買・調達関連リスク
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
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
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
10. グループ経営・統制関連リスク
11. 法務・企業倫理関連リスク※1
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※2
13. 金融・投資、与信、財務、会計関連リスク
14. 広報関連リスクおよび不適切な情報利用関連リスク
15. 反社会的集団関連リスクおよび地域社会関連リスク
16. 気候変動関連リスク
17. 人権関連リスク

※1 贈収賄など腐敗に関するリスクを含みます。

※2 労働安全衛生に関するリスクを含みます。

重要案件におけるリスク評価

当社は、経営戦略上重要な設備投資や投融資案件などの審議では、リスク棚卸しおよび対策の検討を、経営会議などにおいて徹底して行っています。

当社が設けている総合アセスメント制度でも、事業活動全体を包括※して多種多様なリスクを事前評価し、安全・環境・健康面などに万全を期しています。

※ 研究開発から生産・消費・廃棄など、全ての事業活動における新規計画を対象としています。

› 総合アセスメント制度

情報セキュリティ

当社グループは「情報システム基本ポリシー」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／情報管理

BCP強化策

ダイセルグループでは、事業継続を重要な経営課題の一つと位置付け、「事前の備え（BCPⅠ）」「発災後の初動（BCPⅡ）」「業務復旧対応（BCPⅢ）」の3段階に分けており、より具体的な構成としています。

BCPⅠ： 基盤整備によるハード・ソフト対策
耐震補強、液状化対策、浸水対策、システム二重化（操業系・情報系）、通信・情報収集手段の確保、予備機・予備品を含めた備蓄資機材の見直し、原料・製品などの安全在庫の確保、防犯・セキュリティ対策など

BCPⅡ： 災害発生後の初動対応
迅速かつ有効な判断・行動に向けた繰り返し訓練の計画的な実施、非常・緊急時に使用する手順書やマニュアルの整備・見直しなど

BCPⅢ： 業務レベル回復のための計画的対応
工場・調達先・顧客の被害状況整理、状況に応じた最適な復旧計画の立案・実行など

2025年度の取り組み

2025年度は全社横断プロジェクトとして事業継続計画（BCP）の高度化に取り組みました。
具体的には、将来の大規模災害リスクとして想定される「南海トラフ地震」を主要シナリオとし、実効性の高いBCP基本文書の整備を中核に据え、事業継続力の強化を推進しました。

本取り組みでは、「基本方針の策定」「事業影響度分析」「ボトルネック対策」「代替・復旧手段の検討」「BCP文書作成」「定着化」の6つのステップに基づき、全社的に体系化されたBCPの構築を実施しました。
とりわけ、南海トラフ地震による広域被害を前提に、各拠点・各事業における被害想定を具体化し、重要業務の特定および復旧目標の明確化を行うことで、実行可能な復旧計画へと落とし込みました。

BCP基本文書においては、初動対応から復旧、事業再開に至るまでの一連のプロセスを標準化し、人命確保を最優先とした危機対応体制を明確化しています。
また、サプライチェーンの強靭化については、原材料サプライヤーの製造拠点情報の可視化やBCP調査を実施し、被災時の供給影響を迅速に把握できる体制を構築しました。

加えて、複数購買化やBCP在庫の検討、物流ルートの代替確保などを通じて、供給停止リスクの低減を図っています。
さらに、顧客への安定供給を維持する観点から、優先供給先の明確化や在庫確保方針の策定を行い、実運用を見据えた意思決定基準の整備も進めました。
今後は、定期的な教育・訓練および見直しを通じて実効性の検証と継続的改善を図り、グループ全体での定着を進めていきます。

ダイセルグループは、南海トラフ地震をはじめとする大規模災害リスクに備え、レジリエンスの強化に取り組むことで事業継続力の向上を図り、社会への安定供給責任を果たし、持続可能な企業基盤の確立を目指していきます。

› 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、「リスク顕在化時対応規程」、「安全品質リスク管理規程」に基づき、顕在化したリスクカテゴリの主管部門が対応を行います。規程ではリスクカテゴリごとの主管部門、対処協力部門なども定めています。事故・災害発生時は、「安全品質リスク管理規程」に基づく「安全リスク対応細則」に従って対応します。

› 保安防災

情報セキュリティ／情報管理

- 情報システム基本ポリシー
- 情報セキュリティ維持・インシデント発生時対応体制
- 情報セキュリティに関する対策方針
- 情報システム基本ポリシーの遵守状況
- 情報管理

情報システム基本ポリシー

当社グループは、情報セキュリティに関する最上位規程「情報システム基本ポリシー」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、本ポリシーおよび関連規程に従い、情報システムの適正な利用および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全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

2025年12月5日改訂

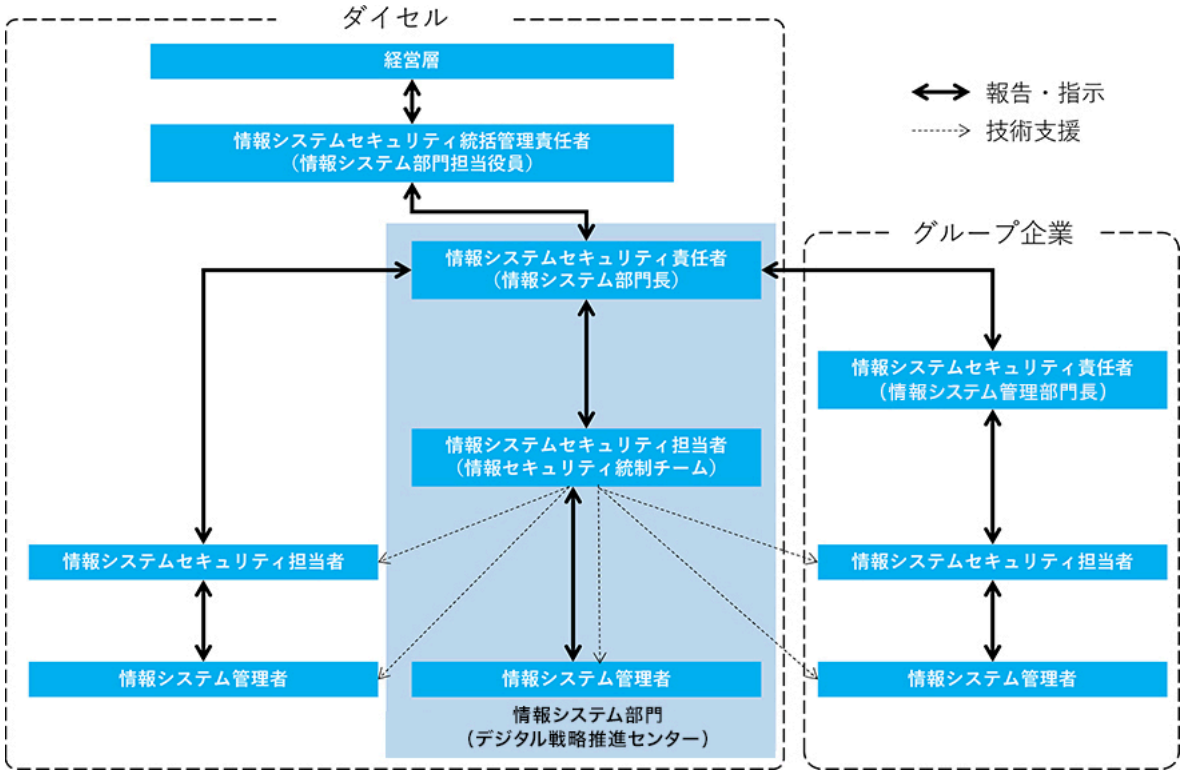
情報セキュリティ維持・インシデント発生時対応体制

基本方針を実現するため、「情報システム基本ポリシー」に基づき、情報システム部門担当役員を統括管理責任者、情報システム部門長を全社情報システムセキュリティ責任者とし、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情報セキュリティインシデント発生時の対応体制を構築しています。情報システム担当部門内に情報セキュリティ統制チームを置き、本体制を通じて情報セキュリティに関する日常の運用管理や、情報セキュリティインシデントが発生した部門・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。

情報セキュリティインシデント発生時には、対応マニュアルに沿って、「検知／トリアージ」および関係者への情報の「通知」を行うとともに、対策本部の立ち上げ・CSIRT（Computer Security Incident Response Team）の組成を速やかに行います。また、感染拡大防止のための

「初期封じ込め」、被害状況・範囲を把握し、復旧に向けた方針を策定する「分析／解析」、対応方針に則り被害状況に応じた対応を実施する「根絶」を経て、「復旧」「フォローアップ」を実施します。

– 情報セキュリティ維持・インシデント発生時対応体制



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。さらに、端末紛失などのインシデント発生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、情報システムの利用に限定されない情報管理全般については「文書管理規程」「情報管理規程」「秘密情報管理規程」「個人情報保護規程」および「特定個人情報等取扱規程」に従い適切な管理ならびに取り扱いに努めています。

なお、各部門ならびに当社グループ各社の情報システムセキュリティ運営状況については、毎年度実施している内部監査で確認し、その結果を監査部門から取締役会ならびに監査役会に報告しています。

› 情報管理

情報セキュリティに関する対策方針

多様な働き方を実現するためのリモートワーク環境拡充、生産性向上のためのAI/IoT技術導入など、管理すべき情報システム資産が増加する一方で、サイバー攻撃の高度化など情報セキュリティインシデント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された状態を維持するため、公的外部機関の情報やセキュリティ専門会社の協力のもと、以下の対策を実施しています。

- 情報セキュリティインシデントの未然防止・検知・復旧
- CAPDサイクル※に基づく見直し

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

情報セキュリティインシデントの未然防止・検知・復旧

当社グループでは、情報セキュリティインシデント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、万一情報セキュリティインシデント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平時、有事の対策を実施しています。情報セキュリティインシデントの発生を想定した対応体制の設置や対応マニュアルを整備し、CSIRT※机上訓練を毎年度定期的に実施しています。また、各情報システムの脆弱性有無の確認のため、情報セキュリティ専門会社による脆弱性診断を実施、および脆弱性検出ツールを本格導入し、運用開始しています。さらに、自宅などリモートワーク先からクラウドサービスへの直接アクセスなど、通信経路や情報共有手段の変化に応じた対策を順次実行しています。

※ CSIRT：Computer Security Incident Response Team

未然防止・検知・復旧対策

段階	主な対策
未然防止	• ゼロトラストネットワークの導入 • オフィス系ネットワーク・制御系ネットワーク・外部ネットワークの相互接続点をファイアウォールで分離 • 無認可通信、既知の不正通信遮断 • システムログインの多要素認証強化 • 未許可デバイスからのアクセス防止強化 • 最新のOS、ソフトウェアバージョンの適用 • システム特権ID管理強化 • ASM（Attack Surface Management）の強化 • 情報セキュリティ専門会社による定期的な脆弱性診断実施 • 私物デバイス、無認可クラウドサービスによる業務の防止 • 社外関係機関からの脆弱性情報・脅威情報等の入手 • 社員への情報セキュリティに関する情報提供、定期的な教育・訓練（標的型攻撃メール対応訓練など）
検知	• EDR※ソフトの活用と情報セキュリティ専門会社による不正通信の24時間365日監視・異常通知 ※ EDR：Endpoint Detection and Response • 重要システムのログ長期保管、異常自動検知 • 異常発生、デバイス紛失など緊急時の連絡窓口整備
復旧	• 情報セキュリティ維持・インシデント発生時対応体制に基づく対応 • 重要サーバー、通信機器の定期バックアップ • 情報セキュリティ専門会社との対応支援契約

情報セキュリティインシデント同様、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、災害対策レベルの高いデータ

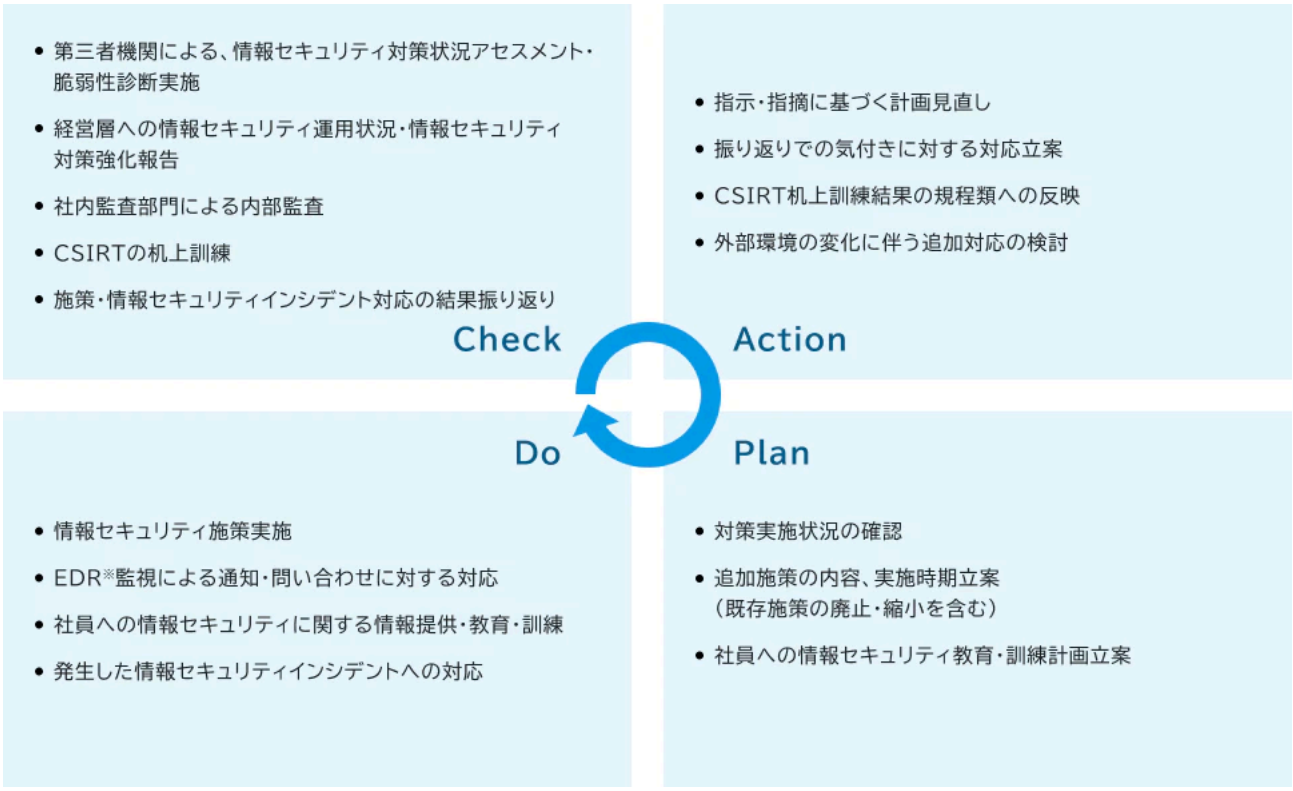
センターへのサーバー集約、二重化などシステム構成による対策、運用設計による対策を含みます。

› 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



※ EDR:Endpoint Detection and Response

情報システム基本ポリシーの遵守状況

2025年度に、経営に影響を及ぼす規程違反など当社グループ社員による情報セキュリティ、サイバーセキュリティに関する違反事項はありませんでした。外部の専門機関の協力も得ながら、情報セキュリティ強化に継続して取り組んでいます。

情報管理

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

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

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

- ダイセルグループ個人情報保護方針（プライバシーポリシー）
- 特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針

税務方針

当社は、税務に関する基本的な考え方や取り組みの方針を「ダイセルグループ税務方針」として取締役会の承認を得て制定しています。

ダイセルグループ税務方針

ダイセルグループは、「ダイセルグループ行動指針」「ダイセルグループ倫理規範」をコンプライアンス体制の基盤とし、社内のルールを整備し、適切に運用することによって、法令遵守の徹底を図るとともに、社内研修や教育を通じた高い倫理意識の醸成に努めています。税務については、当社グループが事業を展開する各国・地域の税法や諸規則およびその精神を正しく理解し、適切な納税義務を果たします。透明性の高い税務処理を実行し、また、税務プランニング、優遇税制の適切な活用により、地域社会の発展ならびに企業価値向上に貢献していきます。

1. **税務コンプライアンス**
   当社グループは、事業活動を行う各国・地域における税務に関する法令・諸規則を遵守し、OECD（経済協力開発機構）のガイドラインに準拠することで、透明性の高い税務処理を実行し、適切に納税義務を履行します。
2. **税務ガバナンス**
   当社グループは、当社の事業支援本部経理グループが担当役員の責任の下、関連部門と連携し、当社グループの税務コンプライアンスおよび税務リスクの状況を定期的にモニタリングし、適正な体制・環境の整備に努めるとともに、運用状況を毎年取締役会に報告します。また、従業員に対し、税務知識向上のための啓発を行います。
3. **税務プランニング**
   当社グループは、事業実態の伴わないタックスプランニング、租税回避目的でのタックスヘイブンの使用は行いません。各国・地域の税制に照らしてタックスヘイブン対策税制の対象となる場合には適正に申告・納税します。
4. **移転価格税制**
   当社グループは、グループ各社の貢献に応じた国際的な所得配分を行うことにより、各国・地域での適正な納税が実施されると考えております。この認識の下、当社グループは、移転価格設定方針においてアームズ・レングス原則に基づき、国外関連者との取引価格を決定しています。また、移転価格に関する税務リスクを低減するため、外部専門家のアドバイスを受けるとともに、税務当局への事前確認制度等を利用します。
5. **優遇税制の活用**
   当社グループは、各国・地域の税務関連法令等を遵守した上で、適用可能な優遇税制等を活用し、税務コストの適正化に努めます。
6. **税務当局との関係**
   当社グループは、各国・地域の税務当局からの要請等に対し誠実な対応を行い、健全かつ良好な関係を構築・維持します。税務当局との意見の相違が生じた場合は、建設的な対話を行い、その解消に努めます。

2024年6月6日制定

レスポンシブル・ケア活動

- ダイセルグループのレスポンシブル・ケア
- レスポンシブル・ケア推進体制
- レスポンシブル・ケア活動の推進
- 環境、安全と健康の総合アセスメント制度
- レスポンシブル・ケア世界憲章
- 各レスポンシブル・ケア活動へのリンク

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

ダイセルグループのレスポンシブル・ケア

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

1995年2月21日には、一般社団法人日本化学工業協会(JCIA)の「環境・安全に関する日本化学工業協会基本方針」に基づき「レスポンシブル・ケア基本方針」を制定し、2011年4月1日には生物多様性の保全に関する項目を追加しました。その後、JCIAの基本方針改定に伴い、2017年4月5日に「ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針」へ改定しました。この基本方針は、社長決裁を経て制改定しています。

ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針

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

10. 将来の世代にわたり自然の恵みを受け続けるために、生物多様性の保全に配慮した活動を推進する。

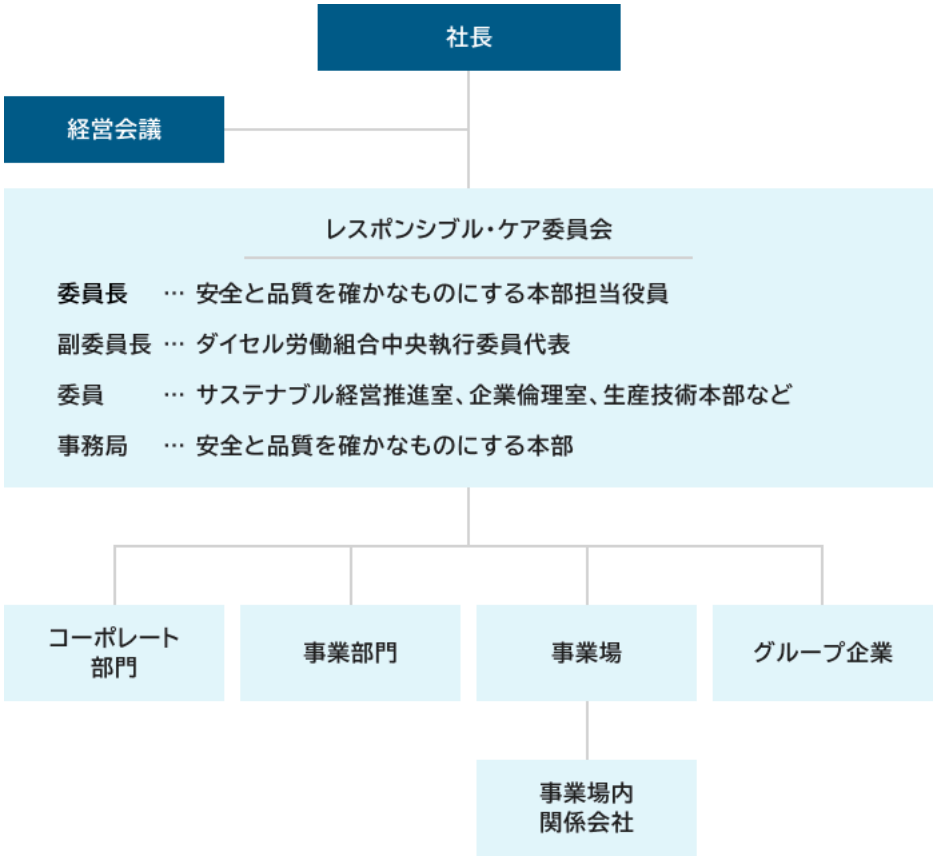
2017年4月5日 改定

レスポンシブル・ケア推進体制

当社グループは、RCの6項目「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」を着実に実施するため、「レスポンシブル・ケア推進規程」を制定し、RC推進体制を構築しています。この体制の中で、RC委員会を設置し、定期的に開催しています。

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（安全と品質を確かなものにする本部担当役員）を委員長、ダイセル労働組合中央執行委員代表を副委員長、委員長が任命した管理部門の部門長を委員とした構成としています。

レスポンシブル・ケア推進体制



レスポンシブル・ケア委員会の役割

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、経営会議決裁を受けて決定しています。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などの策定	RC活動を継続的、かつ、着実に推進するため、RC基本方針および目標などを作成する
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※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、RCセンターから提案を受け、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	RCセンターが立案したRC実施計画案を審議する。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	RC活動を的確に推進することを目的としてRCセンターに助言・指導を行う。RCセンターは、安全環境部門との主要課題検討、サイト安全環境責任者会議などを実施し的確にRC活動の推進に努める
6. RC活動における善行や貢献に対する表彰	1. RC活動における善行や貢献に対する表彰を行うとともに、さらなるRC活動の啓蒙、活発化を図るため、RCセンターに対して助言および指導を行うものとする 2. RCセンターが表彰ガイドラインに基づいて募集した表彰対象の活動事案を審査し、これを表彰する
7. その他RC活動	上記1～6以外の項目で、必要と判断するRC活動について対応する

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

レスポンシブル・ケア活動の監査

アセスメント本部安全品質監査室が、グループ企業を含む各拠点における安全・品質・環境に関する監査を毎年実施しています。

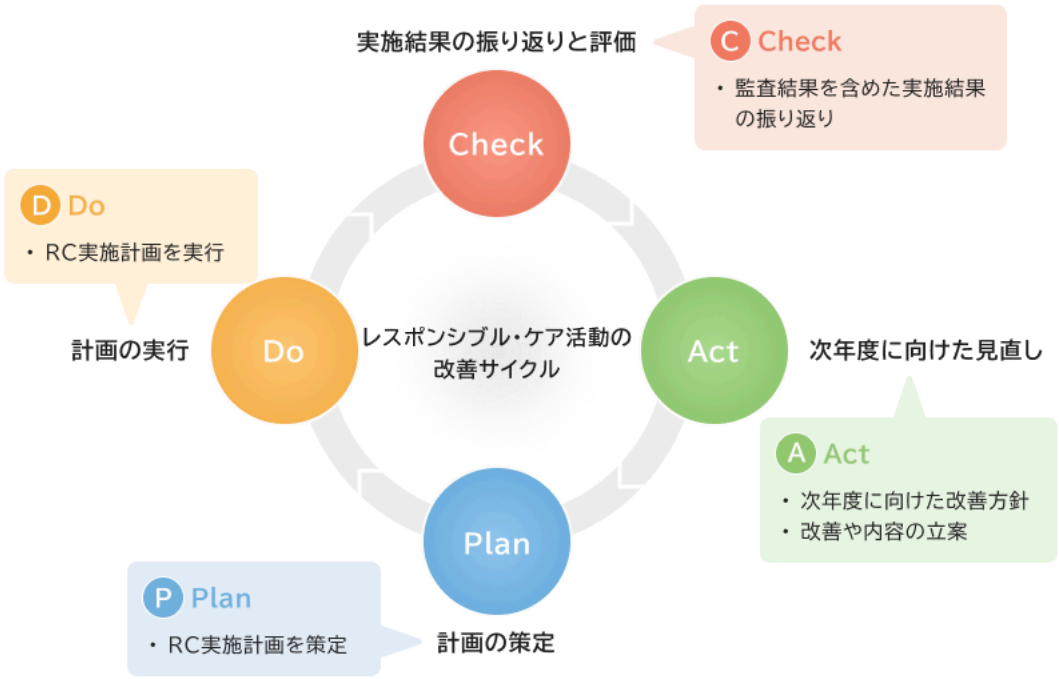
› コーポレート・ガバナンス

主要課題の検討

RCセンターでは、当社および国内グループ企業の各事業場において、RC実施計画進捗状況や労働安全衛生および保安防災の取り組み状況、環境課題推進状況などを討議し、積極的に問題解決を促進するなど、RC活動を推進しています。

2025年度は、国内の当社事業場のほか、ポリプラスチックス株式会社 富士工場(現・当社富士工場)・大日ケミカル株式会社 いわき工場・ダイセル物流株式会社およびダイセルパックシステムズ株式会社 伊勢崎工場・ダイセルビヨンド株式会社 亀岡工場・富山フィルタートウ株式会社およびDaicel Safety Systems India Pvt. Ltd. Chennai Plantにおいて、各種取り組みの実施状況や現場での運用状況を確認しました。併せて事業場と主要課題について意見交換を行い、現場レベルでの課題認識を踏まえ、短期・中期で対応すべき課題を特定するとともに、実効性のある具体的な取り組み項目を明確化しました。

– CAPDサイクル図



レスポンシブル・ケア活動の推進

安全環境責任者会議

当社事業場とポリプラスチックス株式会社 富士工場（現・当社富士工場）の安全環境部門の責任者、およびRCセンターが定期的に会する「安全環境責任者会議」を開催しています。また、大日ケミカル株式会社、ダイセル物流株式会社、ダイセルパックシステムズ株式会社、ダイセルビヨンド株式会社、富山フィルタートウ株式会社とも「グループ企業安全環境責任者会議」を開催しています。

2025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、改正安衛法などの規制に関して、情報共有と討議を行いました。

TOPICS

RC活動における善行や貢献に対する表彰

RC委員会では毎年度、当社グループのさらなる活発化、発展を図ることを目的に、RC活動に貢献した社員を表彰しています。
2025年度は3件の取り組みについてを選定し、ダイセル物流株式会社 新井物流センター、株式会社ダイセル 大竹工場、ダイセルバリューコーティング株式会社の17名が表彰されました。

表彰対象者は、過去の経験を踏まえた作業の標準化や訓練の継続、設備に関する不具合への迅速かつ的確な対応、ならびに災害時の初動対応力向上に資する仕組みづくりなど、様々な側面から安全性と信頼性の向上に寄与してきました。
また、これらの取り組みを社内で共有し、他拠点へ展開することで、全社的な安全レベルの底上げにもつなげ、これら一連の活動は、RCの基本理念である「安全の確保」を着実に実践するものとして高く評価されています。



社内研修

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

› 人の成長のサポート

環境、安全と健康の総合アセスメント制度

総合アセスメント制度

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

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

「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」の概要

1. 「法規対応」「化学物質安全」「環境保全」「労働安全衛生」「設備安全」「製品安全」「物流安全」および「製造委託・購入販売時の安全」の8項目を切り口に、それぞれのアセスメント基準に基づいた様式に従い適合性を評価しています。
2. 新規計画とは新設、改造、運転条件変更など全ての変更点のことを指します。
3. 経営上重大な影響を及ぼす新規計画を対象とするコーポレート総合アセスメントと各部門が中心となって実施する部門総合アセスメントがあり、新規計画の内容や、規模、リスクの大きさに応じて、ランク区分や、区分ごとのアセスメント項目、アセスメント実施者および最終評価者を定め、評価結果を記録、保管しています。
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。

中期戦略の実現に向け、全社の新規計画に対する計画精度の向上と迅速な意思決定の両立を目的に、事業場やSBUへの権限移譲範囲の拡大、人命や事業に重大な影響を与える項目に関するコーポレート総合アセスメントの対象範囲の絞りこみや、全社の知見・技術を活用するための「アドバイス会の設置」など、2022年度に見直しを図りました。

海外生産拠点の新規計画も含め、コーポレート総合アセスメントでの審査件数は本制度導入以来累計1,207件、アドバイス会の実施件数は累計48件となりました。

これらのアセスメント実施結果は全て振り返りを行い、アセスメントの仕組みを絶えず見直すことで、以降の計画の精度向上につなげています。

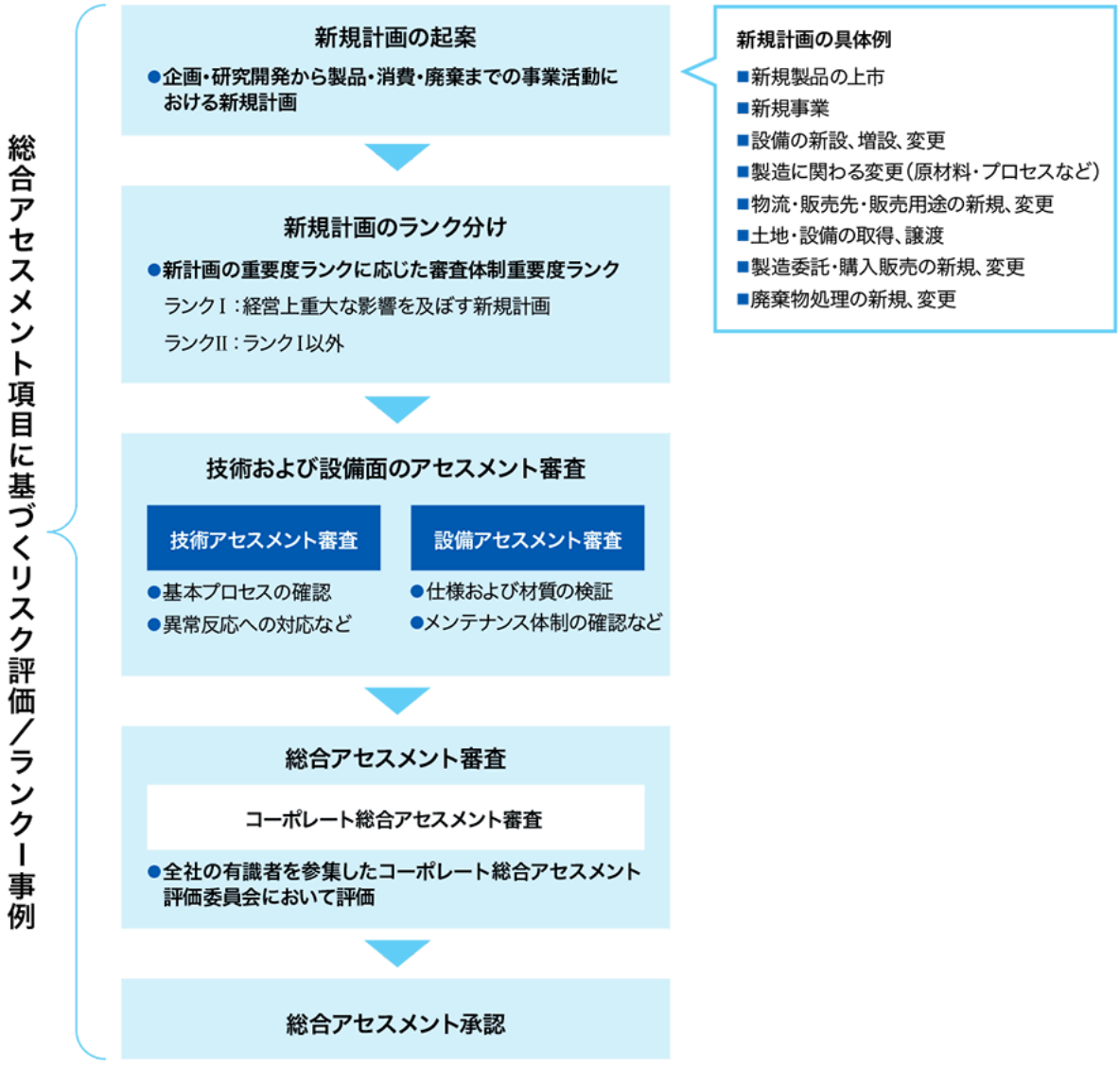
また、社内有識者の知識と経験や、社外専門家の助言を有効活用する仕組みを充実させることで、当社グループの事業領域の拡大と多角化に対応したアセスメントに取り組んでいます。

製品安全アセスメント

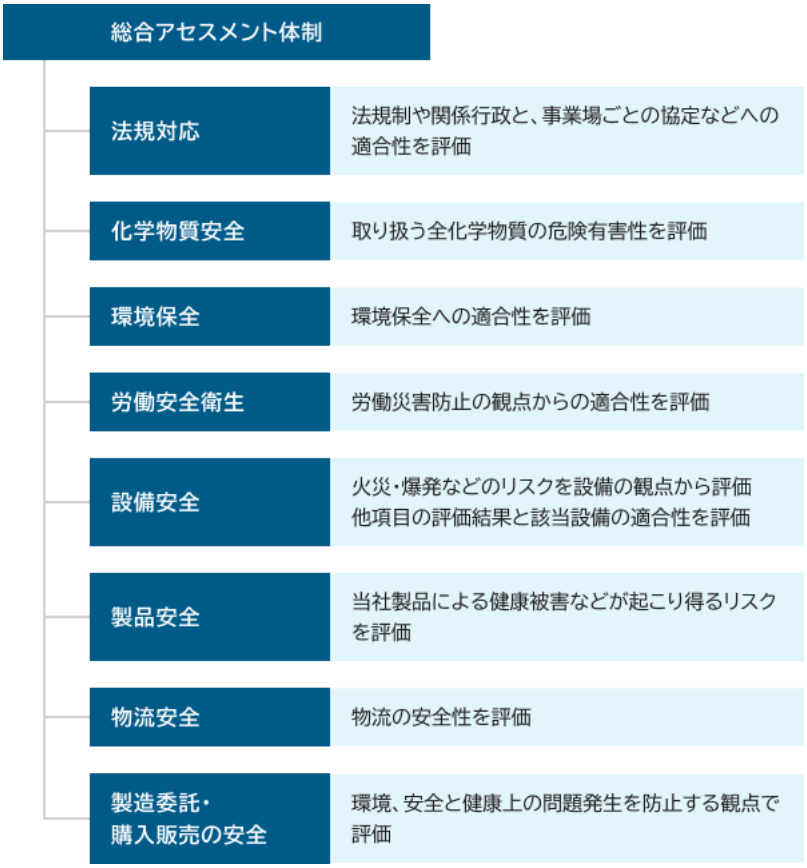
医薬品・食品・化粧品・医療機器および自動車などの安全装置関係の製品について、お客さまに安全で安心な製品を提供するために、製品安全に関するリスクアセスメントの強化を図っています。2015年度より、製品安全に関わるリスクの特定や監視、クライシス時における対応措置に関する「製品クライシスアセスメント」を開始しました。また、2017年度より製品安全のリスク評価を社内の評価審査に留まらず、さらに専門的な視点で評価するため、外部の有識者を議長とするアセスメントとして「製品安全諮問会議」を運用しています。

2025年度は、お客さまの身体・生命・財産に被害を与える重大な製品安全事故は発生しませんでした。

– 総合アセスメントフロー



– 総合アセスメント項目

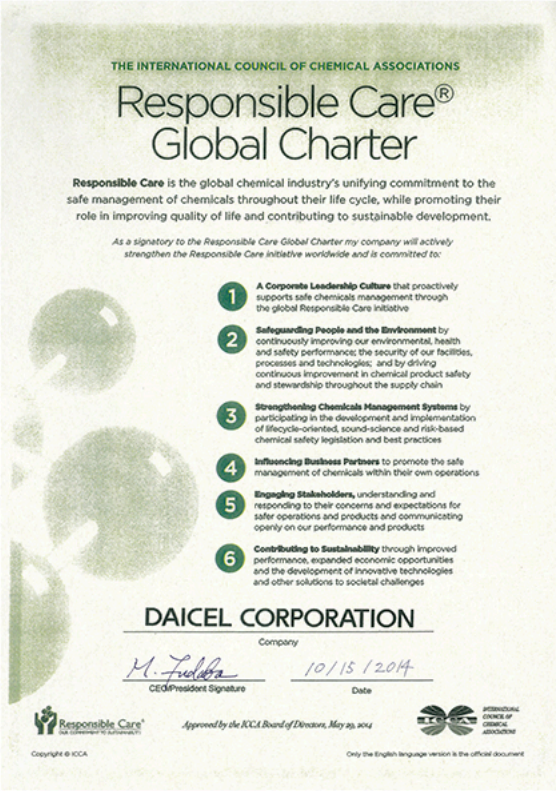


レスポンシブル・ケア世界憲章

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



THE INTERNATIONAL COUNCIL OF CHEMICAL ASSOCIATIONS

Responsible Care® Global Charter

Responsible Care is the global chemical industry's unifying commitment to the safe management of chemicals throughout their life cycle, while promoting their role in improving quality of life and contributing to sustainable development.

As a signatory to the Responsible Care Global Charter my company will actively strengthen the Responsible Care initiative worldwide and is committed to:

1. **A Corporate Leadership Culture** that proactively supports safe chemicals management through the global Responsible Care initiative
2. **Safeguarding People and the Environment** by continuously improving our environmental, health and safety performance; the security of our facilities, processes and technologies; and by driving continuous improvement in chemical product safety and stewardship throughout the supply chain
3. **Strengthening Chemicals Management Systems** by participating in the development and implementation of lifecycle-oriented, sound-science and risk-based chemical safety legislation and best practices
4. **Influencing Business Partners** to promote the safe management of chemicals within their own operations
5. **Engaging Stakeholders,** understanding and responding to their concerns and expectations for safer operations and products and communicating openly on our performance and products
6. **Contributing to Sustainability** through improved performance, expanded economic opportunities and the development of innovative technologies and other solutions to societal challenges

DAICEL CORPORATION
Company

M. Fudaba
CEO/President Signature

10/15/2014
Date

Responsible Care®

Approved by the ICCA Board of Directors, May 29, 2014

Copyright © ICCA

Only the English language version is the official document

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

› TCFD提言に沿った情報開示

› 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 p. 5 環境会計

保安防災 ›

労働安全衛生 ›

化学品安全 ›

物流安全 ›

社会との対話

› 地域・社会への貢献

社外役員からの声



ダイセルグループは、中期戦略『Accelerate 2030』を策定し、社会課題の解決と持続的な成長を目指し、新たな挑戦を進めています。社外取締役の浅野氏、小松氏に、ダイセルグループの強みと課題、そして2030年度に向けた企業価値創造の道筋について語っていただきました。

Q. 社外取締役として数年にわたりダイセルを見てこられたお二人は、就任当初と現在で、ダイセルに対する印象をどのように捉えていますか。

浅野： 私は化学メーカーで30年以上、工場や研究所に携わってきました。ですから会社を見るときは、まず工場を見ます。工場へ行けば、その会社がどのような会社なのか、おおよそ分かるからです。**ダイセルの工場を見学したときも、「良い会社だ」という印象を持ちました。整理整頓や改善活動、安全への配慮など、一朝一夕には築けない文化が現場に根付いているのが見て取れたからです。**その印象は、今も変わっていません。

小松： 現場という観点では、私も同様の印象を持ちました。これまで多くの工場を見てきましたが、ダイセルは現場がよく管理され、社員の皆さんも前向きで、「きちんと管理されている会社だ」という印象を受けました。長期ビジョンも明確で、「企業の成長を社会価値の向上につなげる」という考え方の下、施策も着実に実行されていると感じています。**現場の管理、社員の前向きさ、長期ビジョンに基づく取り組みが一体となっている。そこに当社の良さがあると感じています。**

Q. ダイセルの競争力や強みは、どこにあるとお考えですか。技術、人、連携という観点から、可能性をどのようにご覧になっていますか。

浅野： 技術的な視点で見ると、**まずセルロースを含むアセチルチェーンです。これはグローバルに見ても、当社の大きな強みだと思っています。**もう一つは、人と技術を結び付ける力です。ダイセルは複数の会社が一つになって発展してきた歴史がありますが、その中で**人を大切にする考え方が受け継がれてきました。そうした文化があるからこそ、多様な技術を磨き続けることができている**のだと思います。

小松： 技術そのものに加えて、それを活かす仕組みも大きな強みだと感じています。例えばDXの取り組みは象徴的です。今でこそ製造現場のDXが注目されていますが、当社は20年ほど前から生産プロセスをミエル化し、データを蓄積・活用しながら、独自の生産方式を築いてきました。その知見をほかの工場や事業へ展開している点は、大きな強みだと思います。さらに、多様な技術の種を持っていることも特徴です。**個々の技術だけではなく、それらをどう結び付け、新しい事業や価値へ発展させるか。その積み重ねが、当社の次の成長につながっていくのではないでしょうか。**私は、そのポテンシャルを非常に高く評価しています。

浅野： 異なる技術同士を連携させることは簡単ではありません。それを実現するには、社内で密なコミュニケーションが取れていることが重要です。こうした連携ができている会社かどうかは、何か問題が起きたときによく分かります。当社は、例えば一酸化炭素プラントなどで**課題が生じた際にも、技術部門だけでなく経営陣も含めて全社で改善へ取り組んでいました。そうした姿勢を見ると、日頃から横の連携ができている会社**だと感じます。

Q.「分かりづらい会社」と言われることがあるようですが、資本市場からの評価をどのように受け止めていますか。

浅野： **PBRが1倍弱に留まっている現状は、まずは市場からの評価として真摯に受け止める必要がある**と考えています。ダイセルのことをもっと分かってもらうための努力はもちろん重要ですが、機関投資家やアナリストは継続的に企業を分析した上で現在の評価をしているわけですから、「分かった上で、この評価がある」という視点も忘れてはいけません。そのため、**市場からもっと評価していただくには、まず経営の中身をさらに良くしていくことが不可欠**です。

小松： 私はPBRよりも、PERがおよそ10倍に留まっているという市場の評価を重く見ています。これは、当社の将来成長に対する期待が十分に織り込まれていないことの表れだというふうに認識しています。**重要なのは、成長に向けた具体的な道筋を示すこと。安定してキャッシュを生み出す事業があるというダイセルの強みを維持・強化しながら、そこで生み出したキャッシュを成長分野へ投資し、新しい柱を育てていく。その循環を市場へ示していくことが不可欠**です。

浅野： そうですね。**当社には長年培ってきた素材技術や生産技術など、多様な技術があります。しかし、それだけでは企業価値には結び付きません。それらを組み合わせ、新しい事業や新しい価値へ結び付けていくこと**が求められます。

小松： 投資家が知りたいのも、まさにそこです。**「次の柱は何か」「その事業はどのように利益へ結び付くのか」。そうした成長ストーリーが具体的に見えてくれば、市場の評価も変わっていくはず**です。『Accelerate 2030』では、新規事業や既存事業の成長をどのように実現していくのか。その道筋を明確に示していくことが重要ではないでしょうか。

浅野： そのためには、**研究、事業、テクニカルサービス、生産現場が一体となり、お客様の課題を解決する仕組みが欠かせません。**過去の成功体験にとらわれず、新しい技術を取り込み、新しい市場へ挑戦していく。その挑戦が、『Accelerate 2030』の実現につながっていくのだと期待しています。

Q. 社外取締役として、これまでどのような役割を重視してこられましたか。

浅野： 社外取締役の役割は、経営陣に代わって意思決定を行うことではありません。**これまでの経験を活かしながら、「本当にこの方向で良いのか」を問い続けること**です。例えば、私は旭化成での経験から、事業の統合やシナジー創出の重要性を実感してきました。ダイセルでも、ポリプラスチックスの統合などについては、積極的に意見を申し上げてきました。また、**新しいことを始めるだけではなく、必要であればやめる決断も重要です。三つ新しいことに挑戦するのであれば、一つはやめる。**そのくらいの覚悟がなければ、経営資源は分散してしまいます。そのことはよく取締役の皆さんにお伝えしています。

小松： 私も方向性としては同じ認識です。就任後の数年間を振り返ると、当社では事業ポートフォリオの見直しを着実に進めてきました。一方で、大型投資案件では計画通りに進まなかったものもありました。例えば一酸化炭素プラントやCOC樹脂プラントについては、**「どう立て直すか」だけではなく、「続けるべきか」「撤退も含めて検討したのか」という視点から議論しました。過去にどれだけ投資したかではなく、これから企業価値を高められるかどうか。**その視点で判断することが重要だと思っています。

浅野： その前提として**大切なのは、「なぜ計画通りに進まなかったのか」を徹底して検証することです。技術面だけではなく、投資判断やリスク認識も含めて原因を分析し、次に活かしていく。**そうした積み重ねが経営力につながります。

小松： 私たち社外取締役の役割も、そこにあります。**問題が起きたときに原因を整理し、リスク管理やモニタリングの仕組みが十分だったのかを確認する。そして、その経験を次の投資へ確実につなげるよう提言していくこと**です。最終的に判断し、実行するのは執行側です。しかし私たちは、外部の視点から率直に問いを投げかけ、企業価値向上につながる意思決定を後押ししていきたいと考えています。



Q. 社外取締役として、現在の取締役会やガバナンスをどのように評価されていますか。

浅野： **取締役会の実効性という点では、かなり高い水準に達してきていると認識しています。**社外取締役が率直に意見を述べても、それに対して経営陣からの抵抗はありません。真摯に耳を傾け、議論が行われています。ガバナンスという観点では、より長期的な人事制度や組織のあり方など、根幹に関わる議論について、今後さらに深めていく余地があると考えています。

小松： 取締役会の議論という点で、当社の取締役会では、社外取締役も活発に発言していますし、社内取締役の皆さんも、その意見をきちんと受け止めてくださっています。すぐに実行できることもあれば、制度の見直しのように時間がかかることもありますが、着実に経営へ反映されていると感じています。私たちの役割は、執行のやり方を細かく指示することではありません。**重要なのは、提言したことがその後どうなったのかを継続的に確認し、必要に応じて問い続けること**です。そうしたモニタリングを積み重ねることが、取締役会の実効性を高め、ガバナンスの向上につながるのだと考えています。

Q. 中期戦略『Accelerate 2030』では、共創やM&A、新規事業の育成などが掲げられています。この新しい中期戦略に、どのような期待をされていますか。

浅野： 期待は明確です。**成長領域として位置付けたテーマの中から、一つでも二つでも大きく成長する事業を生み出していくこと**です。ダイセルには素材技術、生産技術、加工技術など、多様な強みがあります。それらを組み合わせ、新しい市場を切り拓いていくことが、新中期戦略の大きなテーマになると思っています。

小松： 加えて、新しい成長領域では、当社単独で進めるだけではなく、**共創やM&A、ジョイントベンチャーなど、様々な選択肢を活用していくことが重要**になります。そのためには、競合と比べた強みだけではなく、**「パートナーに何を提供できるのか」という視点も必要**です。これまでとは異なるスキルや考え方を持ち、新しい価値を一緒に創ることができる会社になることが求められます。

浅野： 一つの素材だけでは解決できない課題も、異なる技術を組み合わせることで新しいソリューションが生まれます。社内だけでなく、**社外の技術や知見も取り込みながら、新しい価値を創り出していくことが重要**です。

小松： 新規事業に対しては、考え方を変える必要があると思っています。小さな事業を積み重ねるだけでは、会社全体の成長には限界があります。**最初から大きな市場、大きな事業にしていくことを見据え、その実現に必要な経営資源を集中させることも大切**です。研究開発には多くの種があります。その一つひとつを「どうすれば大きな花を咲かせられるか」という視点で事業を育てていく。その発想が、『Accelerate 2030』の実現には欠かせないと思っています。

浅野： 私もそう思います。ダイセルには、技術、人財、そして改善を積み重ねる企業文化という強みがあります。それらを活かしながら、新しい市場や事業へ挑戦していく。その積み重ねが、『Accelerate 2030』の実現につながるのではないでしょうか。

Q. 資本効率を重視した経営が進められています。ROICをどのように評価し、今後どのような経営が求められるとお考えですか。

浅野： ROICに焦点を当てることは、現在の当社にとって非常に重要だと思っています。ただ、ROICを上げることだけを考えるのであれば、新規投資をやめれば数字は改善します。しかし、それでは将来の成長はありません。**重要なのは、資本効率を意識しながらも、10年後の成長につながる投資を続けること**です。そのバランスをどう取るかが、経営の難しさだと思います。

小松： 資本市場の観点からも、ROICを高めることは重要ですが、それだけが目的ではありません。**資本コストを上回る収益を生み出しながら、持続的な成長につながる投資を続けられるかが問われています。**私は、ROICを重視することを通じて、社員一人ひとりがバランスシートやキャッシュ・フローまで意識する会社になっていくことに期待しています。

浅野： また、ROICを高めるためには部門ごとの最適だけでは十分ではありません。新規事業への投資や既存事業とのバランスなど、**会社全体として最適な資源配分を考えていく必要があります。**

小松： その点は非常に重要ですね。例えば在庫を減らせばROICは改善しますが、それによって販売機会を失ってしまっては意味がありません。**部門ごとの最適ではなく、全社最適という視点で議論していくことが必要です。**また、既存事業と成長事業では求められる役割も異なります。全てを同じ基準で評価するのではなく、それぞれの役割に応じた資本配分を行うことが重要です。



Q. 持続的な成長を実現するために、人財や組織はどのように変わっていく必要があるとお考えですか。制度や育成だけでなく、組織風土や企業文化も含めて、お聞かせください。

浅野： **ダイセルの強みは、以前から「人」を大切にしてきたこと**だと思っています。その積み重ねが、会社の安定感や一体感につながっています。一方で、それだけでは十分ではありません。新しい事業を育てるためには、新しい人財や新しい考え方を積極的に取り入れていく必要があります。また、若い人にもっと挑戦する機会を与えてほしいですね。役割を任せ、経験を積ませることで人は成長します。人事制度も含め、これまでの良さを残しながら、時代に合わせて変えていくことが求められるのではないでしょうか。

小松： 私も、若手や社外から加わった人財が力を発揮し、**多様な考え方を自然に議論できる組織をつくることが、これからの競争力につながる**と思います。組織に異なる価値観や経験を持つ人財が加わることで、新しい発想や新しい成長の機会が生まれます。リスクを恐れず、新しい挑戦に取り組める環境をつくること。そして、若い人や新しい人財が、その力を発揮できる組織へ変わっていくことが、当社の持続的な成長につながるのではないでしょうか。

Q. 最後に、2030年度に向けてダイセルが持続的に成長していくために重要なことは何でしょうか。また、社外取締役として、どのような役割を果たしていきたいとお考えですか。

浅野： どんな事業も、いつか競争環境は変わります。だからこそ、**今うまくいっている事業に満足するのではなく、常に次の成長へ備え続けることが重要**です。その一方で、**成長への挑戦だけではなく、必要であればやめる判断も含めて経営は考えなければなりません。**そうした視点も含め、社外取締役として率直な意見を伝えていきたいと思っています。また、人を育て、新しい価値を生み出し、社会課題の解決に貢献する会社として、ダイセルがさらに成長していくことを期待しています。

小松： 私は、**社外取締役の役割は、資本市場や外部の視点を経営へ届けること**だと考えています。機関投資家はどのように考えるのか、市場はどこを見ているのか。そうした視点に加え、投資、契約、知財、リスク管理など、これまでの経験を活かしながら、経営陣と率直な議論を続けていきたいと思っています。もちろん、実際に経営を行うのは執行側です。私たちは、外部の視点から必要な提言を行い、経営陣の意思決定を後押しすることが役割です。

浅野： ダイセルの強みをさらに伸ばし、**変えるべきものは大胆に変え、守るべき価値は守り抜く。**社外取締役として、その挑戦を支える伴走者でありたいと考えています。

SUSA
Sustainability Accounting Co.,Ltd.

独立第三者の保証報告書

2026 年 9 月 16 日

株式会社ダイセル
代表取締役社長　榊 康裕 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、2025 年度の会社事業場（網干工場、広畑工場、新井工場、大竹工場、神崎工場、播磨工場、イノベーションパークおよび本社関係）の温室効果ガス排出量スコープ 1：1.45 百万 t-CO_2e、スコープ 2 マーケットベース：1 万 t-CO_2e、スコープ 3（カテゴリー1,2,3,4,5,6,7 計）※：1.25 百万 t-CO_2e 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。

※集計範囲は、カテゴリー2 は会社グループ、カテゴリー6,7 は会社事業場および国内グループ企業、カテゴリー1,3,4,5 は会社事業場

2. 保証手続

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

・算定方針について担当者への質問
・算定方針の検討
・工場往査
・算定方針に従って温室効果ガス排出量が算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3. 結論

当社が実施した保証手続の結果、温室効果ガス排出量が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード内容索引

ダイセルグループは、サステナビリティの取り組みの報告にあたり、「GRI スタンダード」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、GRI スタンダードを参照し、2025 年 4 月～2026 年 3 月の期間において、本 GRI 内容索引に記載した情報を報告しています。
使用した GRI1	GRI 1: Foundation 2021
該当するセクタースタンダード	

共通スタンダード

GRI 1: 基礎 2021

GRI 2: 一般開示事項 2021

1. 組織と報告実務			
	開示事項 2-1	組織の詳細	会社概要 拠点・グループ会社
	開示事項 2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針 拠点・グループ会社 バウンダリー一覧（人財・ガバナンス関連、環境・労働安全衛生） P107 有価証券報告書
	開示事項 2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針 有価証券報告書（表紙） お問い合わせ
	開示事項 2-4	情報の修正・訂正記述	
	開示事項 2-5	外部保証	独立第三者の保証報告書
2. 活動と労働者			
	開示事項 2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	P05-06, P145 有価証券報告書 責任ある調達
	開示事項 2-7	従業員	ESG データ集
	開示事項 2-8	従業員以外の労働者	ESG データ集
3. ガバナンス			
	開示事項 2-9	ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス サステナビリティマネジメント 役員紹介 ESG データ集
	開示事項 2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス 臨時報告書 社外役員の独立性に関する基準
	開示事項 2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス報告書 コーポレート・ガバナンス
	開示事項 2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	マテリアリティ サステナビリティマネジメント
	開示事項 2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティマネジメント
	開示事項 2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント
	開示事項 2-15	利益相反	コーポレート・ガバナンス報告書
	開示事項 2-16	重大な懸念事項の伝達	企業倫理（コンプライアンス）
	開示事項 2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	企業倫理（コンプライアンス） コーポレート・ガバナンス
	開示事項 2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレート・ガバナンス
	開示事項 2-19	報酬方針	コーポレート・ガバナンス
	開示事項 2-20	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス
	開示事項 2-21	年間報酬総額の比率	ESG データ集
4. 戦略、方針、実務慣行			
	開示事項 2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ
	開示事項 2-23	方針声明	方針一覧 人権の尊重

	開示事項 2-24	方針声明の実践	マテリアリティ 人権の尊重 企業倫理（コンプライアンス）
	開示事項 2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	品質の向上 人権の尊重 企業倫理（コンプライアンス）
	開示事項 2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	企業倫理（コンプライアンス） 人権の尊重
	開示事項 2-27	法規制遵守	品質の向上 環境マネジメント ESG データ集
	開示事項 2-28	会員資格を持つ団体	一般社団法人日本経済団体連合会 一般社団法人日本化学工業協会 参画するイニシアティブ
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
	開示事項 2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナビリティマネジメント
	開示事項 2-30	労働協約	ESG データ集
GRI 3: マテリアルな項目 2021			
1. マテリアルな項目の決定に関する手引き **2. マテリアルな項目に関する開示事項**			
	開示事項 3-1	**マテリアルな項目の決定プロセス**	マテリアリティ
	開示事項 3-2	**マテリアルな項目のリスト**	マテリアリティ
	開示事項 3-3	**マテリアルな項目のマネジメント**	サステナビリティマネジメント マテリアリティ 方針一覧
生物多様性			
GRI 101: 生物多様性 2024			
	101-1	**生物多様性の損失を止め、反転させるための方針**	
	101-2	**生物多様性へのインパクトの管理**	（回復施策として） 生物多様性保全 いのちの森づくり
	101-3	**アクセスと利益配分**	
	101-4	**生物多様性へのインパクトの特定**	
	101-5	**生物多様性へのインパクトを伴う場所**	
	101-6	**生物多様性の損失の直接的な要因**	
	101-7	**生物多様性の状態の変化**	
	101-8	**生態系サービス**	
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**	決算ハイライト 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**	TCFD 提言に沿った情報開示
	201-3	**確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度**	P133 有価証券報告書
	201-4	**政府から受けた資金援助**	P137 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**	地域・社会への貢献
	203-2	**著しい間接的な経済的インパクト**	
GRI 204: 調達慣行 2016			
	204-1	**地元サプライヤーへの支出の割合**	
GRI 205: 腐敗防止 2016			
	205-1	**腐敗に関するリスク評価を行っている事業所**	企業倫理（コンプライアンス）
	205-2	**腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修**	企業倫理（コンプライアンス）
	205-3	**確定した腐敗事例と実施した措置**	企業倫理（コンプライアンス）

GRI 206: 反競争的行為 2016			
	206-1	**反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置**	企業倫理（コンプライアンス） 該当する事例はありません
GRI 207: 税金 2019			
	207-1	**税務へのアプローチ**	税務方針
	207-2	**税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント**	税務方針
	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**	税務方針
	207-4	**国別の報告**	
環境			
GRI 301: 原材料 2016			
	301-1	**使用原材料の重量または体積**	環境マネジメント ESG データ集
	301-2	**使用したリサイクル材料**	
	301-3	**再生利用された製品と梱包材**	
GRI 302: エネルギー2016			
	302-1	**組織内のエネルギー消費量**	環境マネジメント 気候変動への対応 ESG データ集
	302-2	**組織外のエネルギー消費量**	
	302-3	**エネルギー原単位**	気候変動への対応 ESG データ集
	302-4	**エネルギー消費量の削減**	気候変動への対応 ESG データ集
	302-5	**製品およびサービスのエネルギー必要量の削減**	
GRI 303: 水と廃水 2018			
	303-1	**共有資源としての水との相互作用**	水資源の保全
	303-2	**排水に関連するインパクトのマネジメント**	水資源の保全
	303-3	**取水**	水資源の保全 ESG データ集
	303-4	**排水**	水資源の保全 ESG データ集
	303-5	**水消費**	水資源の保全 ESG データ集
GRI 305: 大気への排出 2016			
	305-1	**直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 1）**	気候変動への対応 ESG データ集
	305-2	**間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 2）**	気候変動への対応 ESG データ集
	305-3	**その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 3）**	気候変動への対応 ESG データ集
	305-4	**温室効果ガス（GHG）排出原単位**	気候変動への対応
	305-5	**温室効果ガス（GHG）排出量の削減**	気候変動への対応 ESG データ集
	305-6	**オゾン層破壊物質（ODS）の排出量**	ESG データ集
	305-7	**窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物**	環境マネジメント 化学物質の排出管理 大気における環境管理 ESG データ集
GRI 306: 廃棄物 2020			
	306-1	**廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト**	廃棄物削減・リサイクル
	306-2	**廃棄物関連の著しいインパクトの管理**	廃棄物削減・リサイクル
	306-3	**発生した廃棄物**	ESG データ集
	306-4	**処分されなかった廃棄物**	ESG データ集
	306-5	**処分された廃棄物**	ESG データ集

GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016			
	308-1	**環境基準により選定した新規サプライヤー**	責任ある調達
	308-2	**サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置**	責任ある調達
社会			
GRI 401: 雇用 2016			
	401-1	**従業員の新規雇用と離職**	ESG データ集
	401-2	**正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当**	働きやすい企業文化の醸成
	401-3	**育児休暇**	ESG データ集
GRI 402: 労使関係 2016			
	402-1	**事業上の変更に関する最低通知期間**	
GRI 403: 労働安全衛生 2018			
	403-1	**労働安全衛生マネジメントシステム**	レスポンシブル・ケア活動 労働安全衛生
	403-2	**危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査**	レスポンシブル・ケア活動 労働安全衛生 心と身体の健康
	403-3	**労働衛生サービス**	労働安全衛生
	403-4	**労働安全衛生に関する労働者の参加、協議、コミュニケーション**	労働安全衛生
	403-5	**労働安全衛生に関する労働者研修**	人の成長のサポート 労働安全衛生 播磨工場 TRC 分室共育センター
	403-6	**労働者の健康増進**	心と身体の健康 働きやすい企業文化の醸成
	403-7	**ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和**	労働安全衛生
	403-8	**労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者**	レスポンシブル・ケア活動 労働安全衛生
	403-9	**労働関連の傷害**	マテリアリティ 労働安全衛生 ESG データ集
	403-10	**労働関連の疾病、体調不良**	労働安全衛生 ESG データ集
GRI 404: 研修と教育 2016			
	404-1	**従業員一人あたりの年間平均研修時間**	ESG データ集
	404-2	**従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム**	人の成長のサポート
	404-3	**業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合**	人の成長のサポート
GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016			
	405-1	**ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ**	コーポレート・ガバナンス P66-70　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**	ESG データ集
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　2016			
	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**	人権の尊重 責任ある調達
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**	人権の尊重 責任ある調達
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**	人権の尊重 責任ある調達
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**	人権の尊重 責任ある調達
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**	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 品質の向上
	417-3	**マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例**	ダイセル単体において該当する事例はありません
GRI 418: 顧客プライバシー2016			
	418-1	**顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立**	ダイセル単体において該当する事例はありません

参画するイニシアティブ

参画するイニシアティブ

持続可能な開発目標（SDGs）

SDGs※は2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が掲げる国際社会の共通目標です。2030年までに持続可能でよりよい世界を目指すもので、17のゴール・169のターゲットで構成され、地球上の「誰一人取り残さない」社会の実現を誓っています。

※ Sustainable Development Goals



› サステナブルな社会の実現に向けた取り組み

› 外務省 SDGsとは？

国連グローバル・コンパクト

各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。

企業に対し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の各分野における本質的な価値観を容認・支持し、実行に移すことを求めています。

当社グループは2020年4月、「責任ある企業市民としてグローバルな課題を解決していく」という「国連グローバル・コンパクト」の趣旨に賛同し、署名しました。

また、社内浸透を推進するために、2021年度より、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の各分科会に関係部門が参加し、情報収集と共有化を進めています。

- グローバル・コンパクトの10原則とダイセルグループの取り組み[PDF:736KB]
- 国連グローバル・コンパクト
- サステナビリティの推進

レスポンシブル・ケア活動

化学工業界では、化学物質を取り扱う各企業が、化学品の開発から製造・物流・使用・最終消費・リサイクルを経て廃棄に至る全ての過程において、環境・安全・健康を確保し、その成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行う活動を展開しています。この活動を「レスポンシブル・ケア(RC)活動」と呼んでいます。

当社は一般社団法人日本化学工業協会(JCIA)に加盟し、同協会の「環境・安全に関する日本化学工業協会基本方針」に基づき、1995年2月21日に「レスポンシブル・ケア基本方針」を策定し(その後2017年4月5日に改定)RC活動に取り組んでいます。

- レスポンシブル・ケア世界憲章署名企業[PDF:454KB]
- 一般社団法人日本化学工業協会 レスポンシブル・ケアとは
- レスポンシブル・ケア活動
- レスポンシブル・ケア世界憲章

GX フューチャー・コンソーシアム

「GX フューチャー・コンソーシアム」は、気候関連情報の開示およびその活用に関する国内外の基準の策定・制度化が進展していること、2026年度から排出量取引制度が本格的に導入されることを背景に、排出削減を通じた企業の競争力強化およびGX需要の創出を目的として設立されました。

企業同士の緊密な連携を通じて、GXに関する円滑な資金供給や新たな需要創出に向けたルール形成を推進すると共に、これらの取り組みおよび成果を国内外へ戦略的に発信することで、社会全体におけるGXの実装を牽引し、脱炭素と経済成長の好循環を実現することを目指しています。

当社は2026年4月より、GX フューチャー・コンソーシアムに参画しています。

› GX フューチャー・コンソーシアム

ダイセルグループの温室効果ガス削減目標がSBTイニシアティブより認定

「Science Based Targets initiative」(以下、SBTi)とは、世界の平均気温上昇を1.5℃以内に抑えるという国際目標の達成に向けて、企業が設定する科学的根拠に基づく温室効果ガス排出削減目標(science-based targets)の妥当性を評価・認定する国際的なイニシアティブです。

SBTiは、WWF、CDP、世界資源研究所(WRI)、国連グローバル・コンパクトの4団体により共同で設立された非営利団体です。

2026年4月に、当社グループが設定した温室効果ガス(GHG)排出削減目標が、SBTiより認定されました。

› SBTイニシアティブ

› ダイセルグループの温室効果ガス削減目標がSBTイニシアチブより認定されました

日本バイオプラスチック協会(JBPA)

「日本バイオプラスチック協会(JBPA)」は、循環型社会の実現に重要な役割を果たす新素材バイオプラスチック(生分解性プラスチックとバイオマスプラスチックの総称)の普及促進と試験・評価制度の確立を目的に、1989年に設立された民間団体です。

当社は2019年10月より参加しています。

› 一般社団法人 日本バイオプラスチック協会(JBPA)

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）

地球環境の新たな課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、プラスチック製品の持続可能な使用と、廃棄の削減につながる代替品の開発および導入・普及を図るために設立されたプラットフォームです。業界の垣根を越えて経済界全体としての活動を企画・推進し、官民一体となって素材を通じた持続可能な発展を推進します。

当社は、2019年11月より参加しています。

CLean Ocean Material Alliance

- クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）
- 業界団体や地方公共団体との協業

GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム（GSHIP）

プラスチックごみの流出による海洋汚染が世界的な問題となっている中、広島県が主導して設立されたプラットフォームが「GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム（GSHIP）」です。

2050年に瀬戸内海に流出するプラスチックごみをゼロにすることを宣言し、その実現のために、使い捨てプラスチックの削減や代替素材の開発、海洋流出の防止、海辺の清掃、広報・啓蒙活動など多角的な活動を推進しています。

当社は2021年6月より参加しています。

2050輝く GREEN SEA 瀬戸内ひろしま 宣言

- GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム（GSHIP）
- 業界団体や地方公共団体との協業

持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）

「持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO：Roundtable on Sustainable Palm Oil）」とは、持続可能なパーム油の生産・利用を目指す、国際的な認証制度です。パーム油を採取するアブラヤシの大規模な農園開発が東南アジアで進み、熱帯雨林の減少や生態系への深刻な影響が社会問題となっています。

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、当社グループは2018年8月よりRSPOに加盟しています。

- サステナブルなパーム油製品の調達
- 持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）

WIPO GREENパートナー

「WIPO GREEN」は、環境技術の移転促進を目的として世界知的所有権機関（WIPO※）が2013年に設立した、知的財産の保有者と使用希望者を結び付けるデータベース&ネットワークです。知財保有者は環境関連の特許を、使用希望者はニーズをWIPOに登録し、マッチする者同士が自由に交渉できます。これにより登録された特許は、国際的な認知の獲得および有効な活用法の発掘が見込まれます。

当社は2020年4月15日より、「パートナー」として参画しています。

※ World Intellectual Property Organization

Partner of
WIPO GREEN

- WIPO GREENパートナー
- WIPO GREENへの参画

2030年30%へのチャレンジ～#Here We Go 203030～

一般社団法人経済団体連合会が2020年11月に公表した、2030年に向けた「多様な人々の活躍促進」の取り組みです。「新成長戦略」では、持続可能な成長を実現するためのカギとして「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」をその推進力と位置付け、「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にすることを目指す」との目標を掲げています。

当社は2021年4月5日に賛同を表明しました。

30 Challenge 2030年30%へのチャレンジ
#HereWeGo203030

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

パートナーシップ構築宣言

当社は、経団連会長、日商会頭、連合会長および関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」により創設された「パートナーシップ構築宣言」の仕組みに賛同し、「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトへ当社の宣言を登録しています。「パートナーシップ構築宣言」では、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列などを超えた新たな連携、下請事業者との望ましい取引慣行の遵守を宣言しています。

当社は2022年5月19日に賛同を表明しました。

› パートナーシップ構築宣言[PDF:157KB]

その他の参画する主なイニシアティブ

› 一般社団法人日本経済団体連合会(経団連)

外部からの評価

外部からの評価

ESG投資インデックス

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に選定

MSCI※では、ESG（環境・社会・ガバナンス）評価が相対的に高い企業を業種ごとに選別して構成する株価指数「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」を公表しています。

当社は種々の取り組みが評価され、2023年12月より構成銘柄として選定されています。

※ Morgan Stanley Capital International

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

› MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）の構成銘柄に選定

MSCIでは、女性活躍推進法により開示されるデータを基に、業種内で性別多様性に優れた企業を選別して構成する株価指数「MSCI日本株女性活躍指数（WIN※）」も公表しています。その多面的な性別多様性スコアに基づき、当社は2019年6月より構成銘柄として選定されています。

※ Women's Index

2026 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を測定するために設計されたインデックスです。当社は2022年6月、その構成銘柄として選定されました。



› FTSE4Good Index Series

› ESG投資の代表的な指数、「FTSE4Good Index Series」および「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定[PDF: 160KB]

※ 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 JPX Blossom Japan Indexの構成銘柄に選定

FTSE Russellにより構築された「FTSE JPX Blossom Japan Index」は、ESG(環境・社会・ガバナンス)評価の高い日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたインデックスです。

このインデックスは、組入銘柄が特定業種に偏らないよう、日本株式市場の構成比率に沿って調整されます。当社は2025年12月、その構成銘柄に選定されました。



› FTSE Blossom Japan Index Series

※ FTSE Russell(FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE JPX 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 JPX Blossom Japan Index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)について特定の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 JPX 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 JPX Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に選定

FTSE Russellにより構築された「FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index」は、ESG(環境・社会・ガバナンス)の対応に優れた日本企業を反映するインデックスで、業種などが偏らないよう配慮して設計されています。また低炭素経済への移行を促進するため、特に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。

当社は2025年12月、その構成銘柄に選定されました。

※ Transition Pathway Initiative。低炭素経済への移行に対する企業の準備状況を評価し、気候変動への取り組みを支援するため2017年に英国のアセットオーナー主導で設立されたイニシアティブ

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

› FTSE Blossom Japan Index Series

※ FTSE Russell(FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE JPX 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 JPX Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数の構成銘柄に選定

「S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数」とは、TOPIX構成銘柄の中から、環境情報の開示状況・炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の観点から構成銘柄のウエイトを決定する指数です。当社は2018年9月、その構成銘柄に選定されました。

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

› S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)の構成銘柄に選定

「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)」は、ジェンダー・ダイバーシティに関する取り組みが「企業文化として浸透している」「従業員に平等な機会を約束している」ことに重点を置いてMorningstar社とEquileap社が発表する、日本国内

株式のESG指数です。

当社は2023年4月、その構成銘柄に選定されました。

› Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

SOMPOサステナビリティ・インデックスの構成銘柄に選定

「SOMPOサステナビリティ・インデックス」は、SOMPOリスクマネジメント株式会社が毎年選定するESG（環境、社会、ガバナンス）に優れた約300銘柄を基に、SOMPOアセットマネジメント株式会社が株式価値評価（ファンダメンタルバリュー）を加味して独自に作成するアクティブ・インデックスで、SOMPOアセットマネジメント株式会社の「サステナブル運用」に活用されています。

当社は2012年6月、その構成銘柄に選定されました。



› SOMPOサステナビリティ・インデックス

JPX日経インデックス人的資本100の構成銘柄に選定

「JPX日経インデックス人的資本100」は、JPX総研と株式会社日本経済新聞社が、ESG Book社（本社：ドイツ）がSASBを踏まえて算出する人的資本スコアをベースに、日本企業にとって重要なポイントを加味した総合人的資本スコアに基づいて、JPX日経インデックス400の構成銘柄の内上位100銘柄を選定したものです。当社は2025年8月、その構成銘柄として選定されました。



› JPX日経インデックス人的資本100

その他の主な外部評価

EcoVadis社のサステナビリティ評価で「シルバー」を獲得

「EcoVadis」とは、企業の方針および実施対策・環境・労働と人権・倫理・持続可能な資材関連について、企業の公開情報を基に評価をしている機関です。各企業の業種・規模・ロケーションも考慮した上で企業のデータを分析することで、信頼性の高い評価を実施しています。

シルバーメダルは、全てのEcoVadis参加企業の内上位15%以内に入った企業に授与されます。



- EcoVadis表彰ページ
- EcoVadis

健康経営優良法人2026(ホワイト500)に認定

「健康経営優良法人2026(大規模法人部門「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。

当社は2020年3月、当社グループのダイセル・セイフティ・システムズ株式会社、ダイセル大竹産業株式会社、ダイセル新井ケミカル株式会社は2024年3月に認定されました。



- 健康経営優良法人2026(大規模法人部門「ホワイト500」)に認定
- 経済産業省 健康経営優良法人認定制度

えるぼし(三つ星)認定

「えるぼし認定」は、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業の内、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良であるなど一定の要件を満たした場合に厚生労働省が認定する制度です。三つ星は、管理職比率、労働時間などえるぼし認定の5つの基準全てを満たし、その実績

を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表している企業が取得できるもので、当社は2020年9月に三つ星認定されました。



- ダイセルグループでの女性活躍推進の取り組み
- 厚生労働省 優良企業の認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）について

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証

大阪市は、「女性活躍リーディングカンパニー」認証を実施しています。この制度は、女性が働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業などを一定の基準に則り認証することで、当該企業などが社会的に認知され、その取り組みが広く普及することを図るものです。

当社は2019年11月より、同制度の最上位である「三つ星認証」を取得しています。今後も引き続き、性別・国籍・障害の有無に関わらず、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。



- ダイセルグループでの女性活躍推進の取り組み
- 大阪市女性活躍推進ポータルサイト きらめく女性の応援ひろば～未来へレディGo！～

プラチナくるみん認定

「プラチナくるみん」は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立支援に高い水準で取り組む企業を優良な「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が特例認定する制度です。

当社は2026年4月1日付でのポリプラスチックス株式会社との経営統合に伴い、同社が取得していた「プラチナくるみん」を承継しました。



- 厚生労働大臣認定「プラチナくるみん」の承継について
- 厚生労働省 くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークについて

「大阪市LGBTリーディングカンパニー」三つ星認証

大阪市は、「大阪市LGBTリーディングカンパニー」認証制度を実施しています。これは、誰もが生きやすい社会の実現に向け、大阪市がLGBTQ＋などの性的マイノリティが直面している課題等の解決に向けた取り組みを先進的・先導的に推進している事業者を、一定の基準に則り認証している制度です。

当社は2024年3月27日、同制度の最上位である「三つ星認証」を取得しました。



- 「大阪市LGBTリーディングカンパニー」認証制度において最高評価「三つ星認証」を取得しました
- 「大阪市LGBTリーディングカンパニー」認証制度について

DX認定

「DX（デジタルトランスフォーメーション）認定制度」とは、「情報処理の促進に関する法律」に基づく認定制度です。デジタル技術による社会変革を踏まえて経営者に求められる対応をまとめた「デジタルガバナンス・コード」の基本事項に対応し、DX推進の準備が整っていると認められる企業を国が認定します。

当社は2023年10月に、「DX認定事業者」として認定を取得しました。

DX認定

- 経済産業省「DX認定事業者」の認定取得

› 経済産業省 DX認定制度

「スポーツエールカンパニー2026」および「スポーツエールカンパニー パラスポーツ部門2026」に認定

「スポーツエールカンパニー」は、スポーツ庁が従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けて積極的に取り組んでいる企業を認定するものです。当社は2024年2月より認定されています。

また、パラスポーツの普及・振興に積極的に取り組んでいる企業として、当社は2026年2月「スポーツエールカンパニー パラスポーツ部門2026」に認定されました。



› 「スポーツエールカンパニー2026」に認定

› 「スポーツエールカンパニー パラスポーツ部門2026」に認定

› スポーツ庁 スポーツエールカンパニー

› スポーツ庁 スポーツエールカンパニー パラスポーツ部門

編集方針

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、当社グループのサステナビリティに関する考え方や今年度の取り組み実績など、非財務に関する詳細な情報を網羅的に報告しています。

また、毎年公開時点のサステナビリティサイトのPDF版を該当年度の当社グループのサステナビリティレポートとしてアーカイブしています。

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

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

サステナビリティサイト（WEB）

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、GSSB「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード（GRIスタンダード）」を参照し、その他各種ガイドラインも参考にしています。

› サステナビリティサイト

サステナビリティレポート（WEBPDF版）

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

› サステナビリティレポート

ESGデータ集

環境・社会・ガバナンスに関するより詳細なデータのみをまとめた「ESGデータ集」を開示しています。

› ESGデータ集

統合報告書（ダイセルレポート）

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。

› 統合報告書（ダイセルレポート）

報告対象期間

2025年度(2025年4月～2026年3月)

(注1) 海外グループ企業の環境・労働安全に関するデータ集計は、2025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式会社の海外グループ企業の環境データを除く)。

(注2) 2025年度の財務情報の報告期間は2025年4月～2026年3月です。

報告対象組織

当社グループは、当社および70社のグループ企業で構成されています。報告の対象組織は当社グループを基本とし、それ以外の場合は文章中に記載しています。

なお、本ウェブサイトでは以下の用語を使用しています。

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

環境・労働安全衛生に関する報告においては、以下の用語を使用しています。

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

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

› 人財・ガバナンス関連データ集計対象
› 環境・労働安全衛生データ集計対象

更新・発行時期

サステナビリティサイト(WEB):年1回更新

2026年9月(次回 2027年9月を予定／前回 2025年8月)

※ サステナビリティサイト(WEB)のPDF版を、サステナビリティレポートとしています。なお、サステナビリティサイト(WEB)は、必要に応じて適宜更新しています。

ダイセルレポート:年1回発行

2026年9月(次回 2027年9月を予定／前回 2025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(WEB):

- GSSB「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016/2018/2019/2020/2021」

ダイセルレポート2026:

- IFRS「国際統合報告フレームワーク」
  経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0」
  GSSB「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016/2018/2019/2020/2021」

人財・ガバナンス関連データ集計対象

本報告の対象組織は当社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・ガバナンスに関連するデータの集計対象は、以下の通りです。

① 「魅力ある職場づくり」で報告している取り組み(②および労働安全衛生※を除く)

※ 労働安全衛生の集計範囲については、環境・労働安全衛生データ集計対象をご覧ください。

※ 当社グループを基本とし、一部の小規模法人を除く。関連会社は含まない

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

※ 国内当社グループを基本とし、一部の小規模法人を除く。関連会社1社(ノバセル社)を含む

③ 「企業倫理(コンプライアンス)」で報告している取り組み

※ 当社グループを基本とし、一部の小規模法人を除く。関連会社2社(ポリプラ・エボニック社、ダイセル・オルネクス社)を含む

株式会社ダイセル

会社名	地域		報告対象		
			①	②	③
(株)ダイセル	国内	東京都	○	○	○

連結子会社(2026年3月31日現在)

会社名	地域		報告対象		
			①	②	③
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	○	○	○

会社名	地域		報告対象		
			①	②	③
ダイセルパックシステムズ(株)	国内	東京都	○	○	○
協同酢酸(株)	国内	東京都	○	−	○
ダイセン・メンブレン・システムズ(株)	国内	東京都	○	○	○
(株)ダイセルメディカル	国内	東京都	−	○	−
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	○	○	○
ポリプラサービス(株)	国内	静岡県	○	○	○
ダイセルビヨンド(株)	国内	京都府	○	○	○
共栄殖産(株)	国内	大阪府	○	○	○
ダイセル物流(株)	国内	大阪府	○	○	○
ダイセルバリューコーティング(株)	国内	兵庫県	○	○	○
ダイセル・セイフティ・システムズ(株)	国内	兵庫県	○	○	○
ダイセル網干産業(株)	国内	兵庫県	○	○	○
ダイセル大竹産業(株)	国内	広島県	○	○	○
富山フィルタートウ(株)	国内	富山県	−	−	○
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	○	−	○

会社名	地域		報告対象		
			①	②	③
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	○	−	○
Polyplastics Taiwan Co., Ltd.	東アジア	台北市	○	−	○
Daicel Taiwan Co. Ltd.	東アジア	新竹市	○	−	○
Polyplastics Korea Ltd.	東アジア	ソウル特別市	○	−	○
Polyplastics Marketing (T) Ltd.	南・東南アジア	バンコク都	○	−	○
Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	プラチンブリ県	○	−	○

会社名	地域		報告対象		
			①	②	③
Polyplastics Asia Pacific Singapore Pte. Ltd.	南・東南アジア	シンガポール	○	−	○
Polyplastics Marketing (India) Private Limited	南・東南アジア	マハーラーシュトラ州	○	−	○
Daicel (Asia) Pte. Ltd.	南・東南アジア	シンガポール	○	−	○
Polyplastics Asia Pacific Sdn. Bhd.	南・東南アジア	クアラルンプール首都特別市	○	−	○
Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.	南・東南アジア	ハリヤーナ州	○	−	○
Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.	南・東南アジア	テランガーナ州	○	−	○
Daicel Safety Systems Americas, Inc.	北米・中南米	アリゾナ州	○	−	○
Daicel America Holdings, Inc.	北米・中南米	カリフォルニア州	○	−	○
Daicel ChemTech, Inc.	北米・中南米	ニュージャージー州	○	−	○
Chiral Technologies, Inc.	北米・中南米	ペンシルベニア州	○	−	○
Daicel Arbor Biosciences(正式名称 Biodiscovery LLC)	北米・中南米	ミシガン州	○	−	○
Polyplastics USA, Inc.	北米・中南米	ミシガン州	○	−	○
Polyplastics Marketing Mexico, S.A. de C.V.	北米・中南米	メキシコシティ市	○	−	○
Polyplastics Europe GmbH	ヨーロッパ	ヘッセン州	○	−	○

会社名	地域		報告対象		
			①	②	③
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（2026年3月31日現在）

会社名	地域		報告対象		
			①	②	③
ポリプラ・エボニック（株）	国内	東京都	−	−	○
ダイセル・オルネクス（株）	国内	東京都	−	−	○
協同ポリマー（株）	国内	東京都	−	−	−
東洋スチレン（株）	国内	東京都	−	−	−
豊科フイルム（株）	国内	長野県	−	−	−
広畑ターミナル（株）	国内	兵庫県	−	−	−
林船舶（株）	国内	兵庫県	−	−	−
ノバセル（株）	国内	東京都	−	○	−
Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.	東アジア	浙江省	−	−	−

会社名	地域		報告対象		
			①	②	③
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	–	–	–
Special Devices (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	サラブリ県	–	–	–
Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	プラチンブリ県	–	–	–
Advanced Monomers Pvt. Ltd.	南・東南アジア	マハーラーシュトラ州	–	–	–
Chrom Tech Ltd.	ヨーロッパ	バッキンガムシャー州	–	–	–

環境・労働安全衛生データ集計対象

環境・労働安全衛生データ集計対象（順不同）

ダイセル／当社／当社事業場

（株）ダイセルの事業場（工場・研究所）

- （株）ダイセル（姫路製造所 網干工場、大竹工場、新井工場、播磨工場、姫路製造所 広畑工場、神崎工場、イノベーション・パーク）

国内グループ企業

（株）ダイセルの事業場内および事業場外の国内グループ企業の事業場（工場・研究所）

- ダイセル・セイフティ・システムズ（株）（播磨工場）※
- 大日ケミカル（株）（いわき工場）
- 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）
- 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、姫路製造所 網干工場※、大竹工場※、新井工場※、播磨工場※、姫路製造所 広畑工場※）
- 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）（姫路製造所 網干工場、新井工場、姫路製造所 広畑工場、神崎工場、イノベーション・パーク）※
- 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）※
- ダイセルビヨンド（株）（亀岡工場）
- ノバセル株式会社（姫路製造所 広畑工場）※
- 富山フィルタートウ株式会社

※（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.
- DP Engineering Plastics (Nantong) Co., Ltd.
- Polyplastics (Nantong) Ltd.
- Shanghai Daicel Polymers, Ltd.
- Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.
- Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.
- Polyplastics Taiwan Co., Ltd.

（東南アジア／南アジア）

- Polyplastics Asia Pacific Sdn. Bhd.
- Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.（プラチンブリ県・サラブリ県）
- Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.
- Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.

（北米）

- Daicel Safety Systems Americas, Inc.
- 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
- Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.

播磨工場TRC分室共育センター



播磨工場TRC分室共育センター　DSSモノづくり人財育成

播磨工場TRC分室共育センター

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やシートベルトプリテンショナー用ガス発生器(PGG)などの開発・生産・販売を行い、グローバルに事業を展開しています。

セイフティSBUの製品は、化学プラントにおける「プロセス型生産」とは異なるモノづくりであることから、「組立加工型生産」における人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」を開設しました。グローバル生産が拡大していく中で、2018年からは、「共育センター」と名称を改め、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。





播磨工場TRC分室共育センター



組織の名前にある「共育」の文字には、

①組織や拠点を越えて連携し、共に成長する

②上司・部下・同僚が支え合い、共に高みを目指す

③教える側・教えられる側が、共に学び成長する

といった意味を込めています。

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

① DSSモノづくり人財育成

② 技術開発部門のモノづくり教育

③ 播磨工場の安全教育

④ グローバル拠点における技術者人財育成

DSSモノづくり人財育成

DSSは、自動車エアバッグ用インフレータの国内拠点として、播磨サイトにあり、「安全と品質」を第一に、①高効率な生産を実現する自動化ラインの構築、②多技能工化によるフレキシブル生産ラインの構築、③先進のIoT技術を駆使した統合管理システムの構築という3つを柱に、モノづくり力の強化と成長に挑戦しています。そして、これらを実現していく「人財の育成」にも力を入れ取り組んでいます。

共育センターでは、独自の教育体系を構築し、①新人・オペレータ・監督者・リーダーといった階層別の教育、②それぞれの職種に応じたモノづくりの技術・技能を習得する専門教育、③特殊工程・重要工程における資格認定制度などの推進を行っています。

教育内容は、TPS(トヨタ生産方式)をベースとした標準作業教育の他、IE(Industrial Engineering:生産工学)、品質統計、問題解決手法、設備保全など、モノづくりに必要な知識と技能を、座学だけでなく実践や体験を通じて身に付けます。

研修受講者(人日)

	2023年度	2024年度	2025年度
①階層別教育	346	307	410
②専門教育	804	163	261
③資格認定	16	28	22

また、実践的な教育を行う場として、「組立技能道場」「保全技能道場」「安全道場」「品質道場」の4つの道場を設けています。「道場」と名付けている理由には、単に教育を受ける場ではなく、自己と向き合い、社員自らが主体的に鍛練し、技(わざ)を磨く場としてもらいたいとの思いがあります。

組立技能道場

インフレータ組立の作業訓練やトレーナーの育成を行う道場です。

安全と品質・作業性を確保するため、新入社員はこの道場で模擬訓練機を使って訓練し、一定レベルの知識と技能を身に付けてから実際の生産ラインに入る仕組みとしています。また、それぞれの品種や作業に対応した模擬訓練機を使い、フレキシブルな生産体制を維持する多能工の教育も行っています。その他にも、オペレータを対象とした作業トレーナーの育成と認定、重要工程である外観検査員の認定なども、この道場で実施しています。



組立技能道場・模擬訓練機での実習風景

保全技能道場

設備保全技術と技能の習得を図る道場です。

電気・機械の基礎知識、穴あけやタップ立てなどの機械加工の実習、電気配線やはんだ付け、シーケンスプログラムの演習などの訓練を行っています。

研修には、製造部門の保全キーマンを育成する「ラインキーパー養成コース（6カ月間）」と日々のメンテナンスや簡単なトラブルに対応する「マシンキーパー養成コース（4日間）」があります。

「ラインキーパー養成コース」では、研修の仕上げとして、訓練設備を部品から組み上げ、シーケンスプログラムの作成から動作確認、完成させるまでの実践的な訓練を行っています。実際に設備を自分たちで組み上げていく過程で、設備の調整ポイントや保全に必要な実践的スキルを身に付けていきます。

その他にも、訓練設備に仕込んだ故障を解決するトラブルシューティング教育、直交ロボットや多軸ロボットのティーチング教育など、設備保全力の向上と技能の伝承に取り組んでいます。



保全技能道場・電気保全キットでの演習風景



保全技能道場・訓練設備の組立実習風景

安全道場

安全と向き合い、労働災害を発生させないための安全の基本を繰り返し学ぶ道場です。①過去の労災に学び、安全と向き合い、鍛練を積む「神聖」な場、②工場のルールや規則をしっかりと守る習慣を身に付ける場、③安全に対する感性と正しい知識を身に付ける場としての目的があります。

道場には、播磨工場で発生した過去の労働災害の資料や写真を展示する「安全の歩みエリア」と体感訓練機を設置し教育を実施する「訓練エリア」があります。

「訓練エリア」は挨拶や身だしなみ・横断歩道での指差呼称など、工場生活でのルールを守り習慣化していく「工場のルール」「基本動作」、生産活動に必要な安全知識を体感訓練により身に付ける「運転操作」「動作体験」、安全に向け全員で唱和する「安全の誓い」という5つのゾーンで構成されています。

安全道場の訓練は、グループ企業も含め、播磨工場に勤務する全社員約1,100名を対象に実施しています。

安全道場訓練受講者（人日）

	2023年度	2024年度	2025年度
安全道場訓練	3,481	2,255	3,332



安全道場・安全の歩みエリア

播磨工場は火薬を取り扱うことから、静電気による爆発の危険を体感し除電の大切さを学ぶ静電気溶剤爆発体感機をはじめ、Vベルト巻き込まれやエア残圧体感機、階段昇降体験設備などの装置を設置しています。

道場での訓練は、20名程度のチームに分かれ、それぞれ職場の指導員のリードで実施しています。難しい知識の詰め込みではなく、ゲームを取り入れたり、実際に身体を使っての体験や体感機による訓練を行うなど、気付きを中心としたカリキュラムとなっています。

- 3S（整理・整頓・清掃）、挨拶や指差呼称などの基本を遵守し、当たり前のことを愚直に実践する。
- 一人ひとりの「行動」を変える。
- 変えた行動を「習慣化」する。

これらの積み重ねで、労働災害ゼロの職場を実現していきます。安全道場の訓練は、播磨工場の「安全文化」を全員で築いていくことを目指しています。



安全道場・訓練風景（横断歩道での指差呼称）

品質道場

お客様一人ひとりの手元に安全安心な製品を届けるために、品質の大切さ、考え方を学ぶ道場です。私たちがつくる製品は、大切な人の命を守るものであること、私たちには100万個に1個の不良でも、お客様にとっては100%の不良になることを再認識する教育を実施しています。また、過去の重大不具合の内容や、実際に対応した人の当時の心境や現場の状況、今あらためて仲間に伝えたいことなどを動画で学び、重大不具合の影響の大きさを身近に感じ取れるようにしています。さらに、過去トラブルから、発生防止および流出防止をするためには何が必要か、グループディスカッションを通じ自分ゴトとして捉えるための教育も行っています。品質道場での教育も、播磨工場に勤務する全社員を対象としています。



品質道場・過去トラブルについてのグループディスカッション風景

グローバル拠点における技術者人財育成

セイフティSBUでは、日本以外に海外5カ国（米国・中国・タイ・ポーランド・インド）で製造を行っています。各拠点が取り組んでいる人財育成プログラムに加え、グローバル同一の安全・品質を確保するため、共育センターで重要工程・特殊技能のトレーナー育成や講師認定を行っています。2026年3月現在、国外に21名の講師が誕生しており、各講師の下、各拠点でトレーナー育成・認定を実施しています。

この他、中国のDSSC（Daicel Safety Systems（Jiangsu）Co., Ltd.）と、タイのDSST（Daicel Safety Systems（Thailand）Co., Ltd.）では「安全」「品質」「保全」「組立」の4道場、インドのDSSI（Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.）では「安全」「品質」の2道場、米国のDSSA（Daicel Safety Systems Americas, Inc.）では「品質」道場で、それぞれ教育を行っています。

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



作業トレーナー講師の認定研修

いのちの森づくり

- 「いのちの森づくり」とは
- 「いのちの森づくり」でダイセルグループが目指すものとは
- 「いのちの森づくり」の植樹祭と維持管理

「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、宮脇先生はこの取り組みを通じて、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語っており、地域の人々、なかでも子どもたちと一緒に植樹することもこの植樹方法の特徴です。

「いのちの森づくり」でダイセルグループが目指すものとは

「いのちの森づくり」
シンボルマーク

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

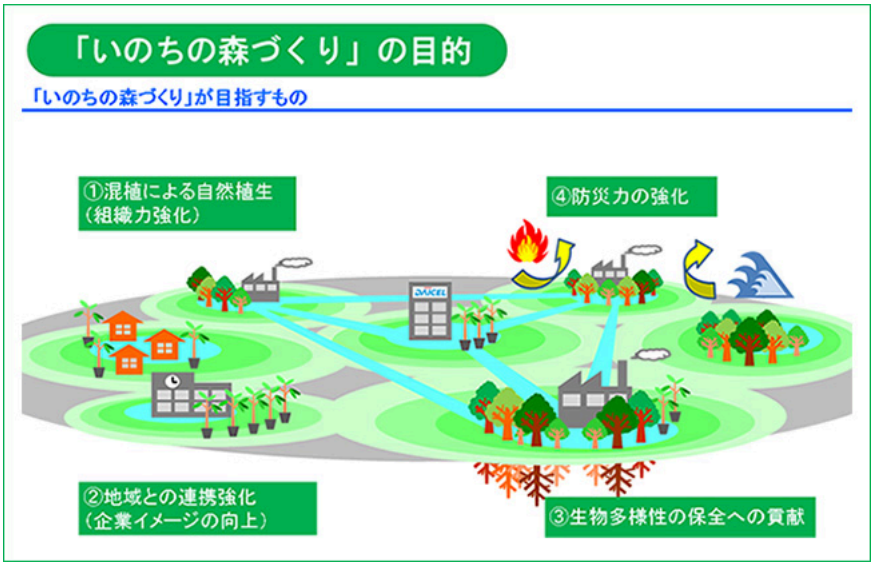
植樹祭を通じた地域の皆様との触れ合いにより、工場・会社への親近感を強めていただくこと

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の被害軽減、さらに騒音などの緩和効果への期待



「いのちの森づくり」の植樹祭と維持管理

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

その後、2020年から2023年にかけて播磨工場では約3,600本、大竹工場では600本、神崎工場では700本の植樹を実施しています。また、これらの樹木の維持管理によって生じる社内のやりとりが、社内コミュニケーション活性化のきっかけになっています。

2025年度は、これまでに整備してきた「いのちの森」のメンテナンスを中心に取り組みました。各工場において、剪定や草刈り、ツタの侵入防止などを実施し、樹木の生育状況や安全面、景観の維持に努めました。

また、外部専門業者による生育状況の確認を行い、植樹後の森林が順調に成長していることを把握しました。今後も、新たに植樹が可能となる場所の検討や関係者との調整を進めながら、取り組みを継続していきます。

植樹祭の開催実績

開催場所	開催日	場所	本数	樹種	参加人数
イノベーション・パーク	2023年12月5日	塩浜駐車場境界線	100本	23種類	11名
大竹工場	2023年4月25日	工場東側境界線	150本	32種類	29名
神崎工場	2023年3月25日	グラウンド横駐車場	700本	1種類	200名
大竹工場	2022年5月31日	事務所建設予定地	300本	5種類	38名
播磨工場	2021年5月27日	7号火薬庫南	52本	36種類	20名
播磨工場	2021年3月30日	第3駐車場周囲	1,682本	36種類	61名
播磨工場	2020年4月28日	第1工室南、機能試験場行き道路側近	1,890本	36種類	55名
大竹工場	2020年3月18日	工場東側境界線	150本	32種類	35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	塩浜駐車場境界線	10,300本	36種類	約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





2023年4月25日 大竹工場ミニ植樹実施風景