

VISION AND MATERIALITY

ビジョンとマテリアリティ

Contents

- 22 長期ビジョン『DAICEL VISION 4.0』
- 24 中期戦略
- 26 財務戦略
- 30 サステナブル経営とマテリアリティ
- 32 マテリアリティのKPIと実績一覧
- 34 ダイセルグループのカーボンニュートラルに向けた挑戦
- 36 TCFD提言に沿った情報開示
- 38 特集 研究開発 × 知的資本
- 42 特集 人的資本

長期ビジョン『DAICEL VISION 4.0』

サステナブルな社会と、ダイセルグループの事業成長の両立を目指して

ダイセルグループは長期ビジョン『DAICEL VISION 4.0』と、それに基づく中期戦略『Accelerate 2025』を策定し、実現に向けて歩みを進めています。

このページでは、当社グループが長期ビジョンに掲げた「循環型社会構築への貢献」のために実現したい4つの構造転換について紹介します。

長期ビジョンで目指す姿

サステナブル経営方針に沿って、持続可能な社会の実現と当社グループの成長を両立させていくには、これまでの大量生産・大量消費を当たり前とする社会構造を変えていく必要があると私たちは考えています。

そこで、長期ビジョンでは当社グループの強みを活かしながら、志を共にするパートナーの皆様と共に、これらの挑戦を通じて循環型社会の構築に貢献していきます。

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



1 新企業集団の形成

社会構造を変えていくためには、社会や環境のために新たな価値を共に創造できる集団(新企業集団)を形成することが不可欠です。モノづくりの観点で考えると、当社はお客様の最終製品に至る工程の一つにすぎません。その工程がいくつもつながり、サプライチェーンが成り立っています。そこでつながる各社の得意分野を掛け合わせれば、一社が試行錯誤する以上に、効率的なモノづくりが可能になり、さらにより良い製品や環境にやさしい製造方法を生み出すことができます。私たちが目指すのは、サプライチェーンが一体となり、共創という強みを持ったバリューチェーンに進化し、社会により大きな価値を提供することです。サプライチェーンでつながる垂直の連携に加え、同業他社のような水平方向での事業連携で多様なつながりを持つことをクロスバリューチェーンと呼び、そのような新企業集団を形成する道のりを、ダイセル単体→ダイセルグループ→パートナーへと共創範囲を広げる3つのオペレーション(以下、OP)に分けて示しています。

成長と加速曲線

【実現のためのオペレーション】

Operation-I(OP-I) 原ダイセル

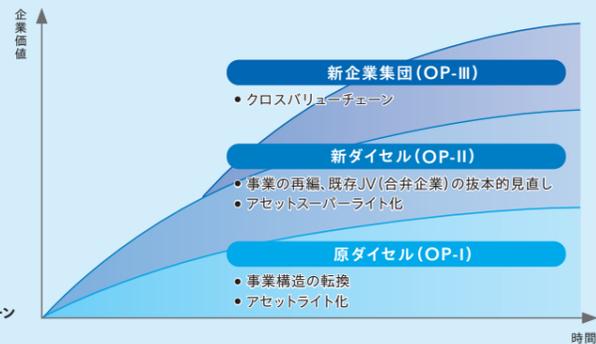
現状の事業に加え注力するドメインを含めた領域
 ●事業構造の転換(事業の選択と集中⇒価値提供型組織へシフト)
 ●アセットライイト化 ●OP-II/IIIの成長を加速させる構造改革

Operation-II(OP-II) 新ダイセル

既存事業の周辺領域でM&Aや提携による領域拡大
 ●事業再編、既存JVの抜本的見直し ●アセットスーパーライイト化
 ●OP-IIIが狙える高付加価値企業

Operation-III(OP-III) 新企業集団

垂直統合型のサプライチェーンに水平方向の統合を視野に入れたクロスバリューチェーン
 ●M&Aにこだわらず、多様なつながりでNo.1サプライチェーンを構築



2 新バイオマスプロダクトツリーの実現

当社が得意としてきた酢酸セルロースは、環境にやさしいバイオマス素材でありながら、その原料となるパルプの製造プロセスでは、大量のエネルギーを必要とします。この課題に対して当社では、大学との共同研究により、木材を穏和な条件で溶解する技術を確立しました。環境負荷を減らした製造工程は、酢酸セルロース事業のコスト競争力の向上や木材に含まれるセルロース以外の反応性に富んだ物質の抽出を可能にします。当社グループの既存事業やこれまでの知見を武器に、製品も製造プロセスも環境にやさしい新たなプロダクトツリーの創出に挑戦しています。

さらにこの技術を応用し、日本の国土のおよそ7割を覆う森林を再生可能資源として循環させる「バイオマスバリューチェーン構想」を掲げ、社会実装に向け取り組みを進めています。

バイオマスバリューチェーン構想 <https://www.daicel.com/bvc/>

3 カーボンオフセット・エネルギーオフセットの実現

重厚長大な工場を動かす化学産業は、一般的に「エネルギー多消費型の産業」と位置付けられています。当社グループでは、人や社会に役立つ製品を作るだけでなく、その製造プロセスも人や地球にやさしくしなければならないと考え、ダイセル式生産革新を基盤とした省エネルギーをはじめ、製造プロセスの革新や、排出したカーボンの再利用・有効活用を可能にする新技術を駆使してカーボンオフセット・エネルギーオフセットの実現に取り組んでいます。

pp. 34-37 ダイセルグループのカーボンニュートラルに向けた挑戦、TCFD提言に沿った情報開示

4 4つの注力領域における幸せの提供

社会トレンドやニーズの高まりに対し、当社グループの強みが活かせる4つの注力領域を定めています。創業以来培ってきたユニークな素材や技術を最大限に活用し、企業間の強みを次々と掛け合わせて、人々に幸せをもたらし続ける製品やサービスを提供します。

p. 16 製品・技術系譜から見た強み「創業以来培ったユニークな技術」

健康	環境
医療材料 ●DDS※/医療機器 ●医療機器/包装材料(エンジニアリングプラスチック) バイタルセンサー ●ナノダイヤモンド 腸内代謝物ベースの機能性食品素材 ●エクオール ●ウロリチン ●8-プレニルナリンゲニン	環境配慮型ソリューションビジネス グリーンケミカル ●既存自社ケミカルチェーンの見直し ●酢酸セルロース 真球粒子BELLOCEA® ●ファインセルロース ●新規セルロース誘導体
安全・安心	便利・快適
電気自動車向け対応 ●電流遮断器の量産化 ●インフレータ・電流遮断器の中国・欧米への拡販 企業間連携によるセンシング技術との融合 ●日常生活における安全機器への参入 ●転倒検知によるけが防止機器	加工技術の向上による新機能の開発・展開 ●フィルム技術 ●コーティング技術 無機有機複合電子材料 電子デバイス用途素材 ●オプティカルレンズなど

※ DDS…ドラッグデリバリーシステム

中期戦略

当社グループは、2025年度を最終年度とする中期戦略『Accelerate 2025』に沿って、ダイセルグループの収益力や事業創出力を向上させながら、価値共創範囲を広げる取り組みを進めてきました。2025年度、そして2026年度から始まる次期中期戦略期間も長期ビジョン『DAICEL VISION 4.0』実現の後半戦として、循環型社会構築への貢献という一貫したビジョンを掲げて各施策を推進していきます。

事業構造の転換を積極的に推進

現中期戦略期間においては、コロナ禍に始まり、地政学リスクの高まりや主要国の金融政策の動向など、当社グループを取り巻く環境は急激かつ大きく変化しました。このような環境下においても、グループの強みを活かして循環型社会構築に貢献しながら、企業として持続的な成長を続けていくために、全社戦略・事業戦略・機能別戦略に沿って様々な施策を行ってきました。中でも、従来の技術・製品分野別の事業組織から、注力する市場に主眼を置いたマーケットイン型の組織（SBU制）への体制変更や、米国企業との合併会社であったエンジニアリングプラスチックのリーディングカンパニーであるポリプラスチックの完全子会社化など、ポートフォリオマネジメントに沿った事業構造の転換を積極的に推進してきました。ポリプラスチックにおいては、事業シナジーの拡大に努めるとともに、当社グループの成長牽引事業と位置付け、積極的な増産投資による事業拡大に取り組んできました。同じく成長牽引事業であるセイフティ事業においても、生産地統廃合による収益構造の改善やインド・中国といった成長市場での増産など、さらなる拡販に努めています。

事業構造改革の経緯		
2020年4月	全社	事業組織改革（SBU制）
2020年10月	エンジニアリングプラスチック	ポリプラスチック完全子会社化
2022年10月	スマート	ダイセルビヨンド操業開始
2023年3～4月	メディカル・ヘルスケア セイフティ	医薬品開発製造受託事業譲渡 防衛事業撤退
2023年10月	メディカル・ヘルスケア セイフティ セイフティ	ダイセルメディカル設立 セイフティ生産地統廃合完了 インド生産拠点製造開始
2024年3月	エンジニアリングプラスチック	樹脂コンパウンド事業JV化
2024年12月	スマート	有機半導体事業撤退
2025年3～4月	マテリアル	富山フィルタートウ完全子会社化

アセットライト化・新事業創出は引き続き継続課題として認識

在庫を含む運転資金など、資産の圧縮によるバランスシートコントロールを通じたアセットライト化（経営効率の向上）を目標に掲げ、取り組みを進めてきたものの、大型増産投資などにより足元では有形固定資産の増加や、新プラント稼働に伴う戦略的な在庫の積み増しが発生し、一時的に資産が膨らんでいます。当社グループの棚卸資産の大半を占める酢酸セルロースにおいては、製法転換による原料在庫の圧縮を進めるなどの対策を進めていますが、継続課題として取り組んでいきます。

また、新事業創出においては、次世代育成事業であるメディカル・ヘルスケア、スマートの収益貢献が中期戦略計画に対し遅れ

はじめに	ダイセルグループの強み	ビジョンとマテリアリティ	事業戦略	持続可能な成長を支えるガバナンス	資料
------	-------------	--------------	------	------------------	----

ており、課題として認識しています。しかしながら、各事業において新製品の上市や、新領域への参入といった事業の種を育ててきており、早期実績化に向け取り組みを加速させていきます。同時に現中期戦略期間においては、重点項目として中長期的な時間軸で新事業や技術革新テーマの種をまき、研究開発や実装を推進してきました。これらのアイテムはエコロジーとエコノミーの両立に向けた当社グループの重点事項であり、次期中期戦略においても、アイテムごとの進捗状況に応じて最短で社会実装を狙うテーマへの積極的なリソース配分を行いながら、継続して取り組みを加速させていきます。

推進継続中の重点項目

- 自律型生産システムの横展開・加速
- マイクロデバイス レジストポリマー製造からの導入
- ビヨンドコーティングの推進（機能フィルム事業の新展開）
- バイオマスバリューチェーン
- ナノダイヤモンドの機能修飾
- 無機・有機ハイブリッド材料

事業ポートフォリオを意識した経営

事業ポートフォリオマネジメントによる事業構造改革を継続していきます。

基盤事業

あくなきコストダウンによる生産性向上と資本効率の追求により、安定的にキャッシュを創出し、ROIC向上に寄与することを目指します。

マテリアル事業

主力製品であるアセテート・トウのフル製造、フル販売を継続しながら、酢酸セルロース全体での製法転換を進め、在庫圧縮による資産効率の改善と品質改善による用途拡大・拡販により、基盤事業の競争力をさらに強化していきます。

成長牽引事業

積極的な増産投資による拡販で、EBITDAの拡大に貢献します。

エンジニアリングプラスチック事業

2024年度に実施したPOM、LCPの能力増強設備の早期フル稼働を実現するとともに、グローバル・マーケティング力を強化し、トップラインを伸長させます。さらに、次期中期戦略期間に控えるPOM、COCの増産によりEBITDAのさらなる拡大を加速します。

セイフティ事業

インド市場でのエアバッグ装着率増加に合わせた現地製造拠点の設備増強による拡販や、中国自動車メーカーによる衝突性能ニーズに応えた製品展開による市場シェアアップなど、販売機会を着実に捉え、トップラインを伸ばしていきます。

次世代育成事業

これまで種をまいてきたアイテムの早期収益化の実現と、新たなアイテム展開により、次の収益の柱を創出していきます。

メディカル・ヘルスケア事業

ライフサイエンス領域においては、新規投与デバイスの医療機器事業承認の早期取得ならびに製造・販売体制構築を核に、医療機器事業の立ち上げ、拡大を狙います。ヘルスケア領域においては、主力製品のエクオール調の堅調な需要増加に応じた増産と並行して、新製品の市場投入によるヘルスケア事業の本格的な収益化を実現します。

スマート事業

先端半導体（ロジック／メモリー）市場の需要増加を確実に取り込み、当社製品を半導体製造の後工程へも展開していきます。

各事業の成長戦略の詳細については、pp. 48-57 事業戦略をご覧ください。

キャッシュ創出力と
財務基盤を強化するとともに、
資本市場との積極的な対話を継続し、
持続的な企業価値向上を
目指します

常務執行役員 事業支援本部副本部長
同本部グループガバナンス・財務統括部長
SCM本部担当

根本 洋一



■ 高水準のキャッシュ創出力と健全な財務基盤を背景に、成長投資を推進

当社グループは、中期戦略『Accelerate 2025』において、基盤事業であるマテリアル事業の収益最大化を図り、それにより創出されたキャッシュを成長牽引事業であるエンジニアリングプラスチック事業やセイフティ事業、今後の成長ドライバーとなる次世代育成分野や研究開発へ投資し、トップラインを伸ばしながら、次の収益の柱となる事業を創出していく方針です。

2024年度は、一酸化炭素(CO)プラントのトラブル影響があったものの、海外を中心とする成長投資の効果が顕在化し、自動車関連市場や電子材料関連市場が回復基調であることや、為替影響などにより、EBITDAは過去最高水準となる1,024億円を達成しました。

2025年度は、主要製品の販売数量の増加、COプラントトラブルの解消やセイフティ事業の米国拠点の生産性改善などを見込んでいるものの、為替の円高進行によるマイナス影響、エンジニアリングプラスチック事業における一時的な定期修繕費用の増加により、EBITDAはやや減少する見込みですが、引き続き1,000億円に近いレベルを維持する計画です。

2026年度以降についても、エンジニアリングプラスチック事業におけるPOMやLCPの増産効果、セイフティ事業の拡販などにより、キャッシュ創出力を高めていきます。

これら自ら獲得したキャッシュと合わせ、外部借入や社債など有利子負債を有効かつ適切に活用し、成長投資に必要な資金を確実に調達できるよう、格付けなども意識した強固な財務体質を構築することも重要です。

財務安定性の確保と、資産効率の高いスリムで強靱なバランスシートの実現を目標に掲げ、現預金を中心とした手元流動性のコントロール、CCCを指標とする運転資金の圧縮、政策保有株式の計画的な削減など、グループ全体でバランスシートからキャッシュを創出する施策も推進しています。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度予想*
売上高	5,581億円	5,865億円	6,000億円
営業利益	624億円	610億円	540億円
営業利益率	11.2%	10.4%	9.0%
親会社株主に 帰属する当期純利益	558億円	495億円	540億円

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度予想*
ROE	17.1%	13.8%	14.8%
ROIC	6.3%	6.1%	5.4%
ROA	7.0%	6.0%	6.6%
EBITDA	961億円	1,024億円	970億円

※ 2025年5月13日発表時点

■ 全社的なバランスシートコントロールに基づくキャッシュアロケーションの最適化

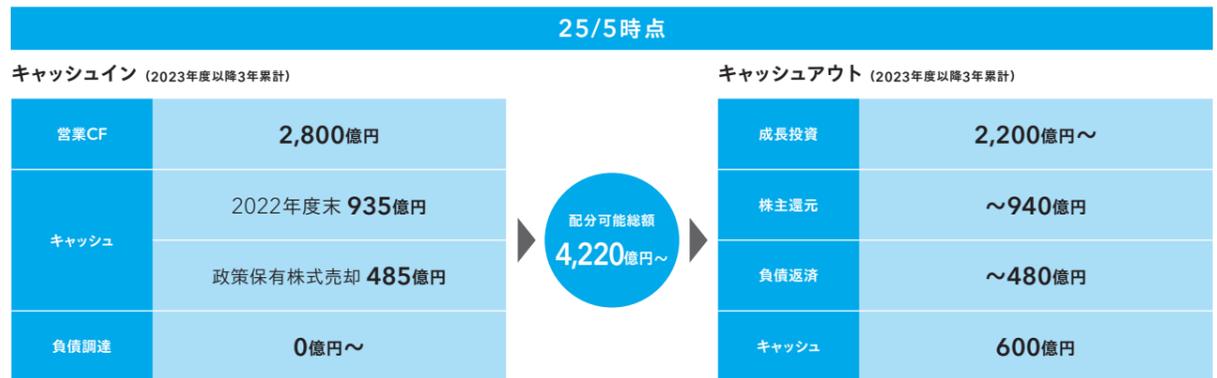
中期戦略におけるアセットライトの方針と資本収益性指標であるROE、ROIC、ROAの目標設定は、リターン最大化とならび、バランスシートコントロールによる資本効率の向上を重視するという意思を社内外に示したものです。

為替変動など外部要因を除き、現預金や在庫を含む運転資本、製造設備などの事業資産については事業部門、工場、各グループ企業が自らハンドリングすることができます。ROIC導入を機に、各当事者の事業資産に対する意識変革は着実に進んでいます。

例えば、棚卸資産に関しては、プラントの新增設に関する供給面でのリスクヘッジのために戦略的に在庫を積み増すなど特殊要因があったものの、生産現場による在庫削減、品質管理方法の見直し、酢酸セルロースの製法転換によるパルプの在庫縮減といった各種施策は着実に進展しています。今後、これらはROICの向上に寄与していくものと考えています。また、海外子会社も対象に運転資本のミエル化に資するツールを展開し、各グループ企業個々のバランスシートコントロールにも着手し始めました。

政策保有株式の縮減も継続しており、ここでも資産効率の向上を図ります。なお、政策保有株式残高(みなし保有株式含む)の連結純資産に占める比率は、2024年度には17.0%となり、2025年度末には12.3%にする計画です。

こういったグループとしてのアクションや、外部環境に応じた事業戦略の変更などによるバランスシートや経営指標への影響を常にシミュレーションし、キャッシュアロケーションも機動的に見直します。その見直し結果は定期的に開示し、成長分野への積極投資、株主還元強化など、当社の財務戦略をステークホルダーの皆様にご理解いただくことが重要だと考えています。



資本収益性には課題があるものの、次期中期戦略で取り組みをさらに強化していく

重要経営指標として設定しているROE、ROIC、ROAは、現状、各々試算した資本コストを上回り、スプレッドを確保しているものの、その水準には満足していません。

2024年度は、ROICはほぼ前年並みだったものの、事業構造改革による事業整理損など一時的な特別損失の計上により最終利益が減少したため、ROE、ROAはいずれも低下しました。2025年度にかけては、ROE、ROAは改善するものの、営業利益減益や固定資産の増加によりROICは低下する見通しです。これは中期戦略計画値には届かない水準であり、アセット(資産)、リターン(利益)共に課題を残している状況です。

このような状況に対し、資本収益性指標と資本コストの水準を定期的にモニタリングするとともに、取締役会ではその結果に基づき事業ポートフォリオマネジメントにおけるハードルレートの設定や、ポートフォリオの入れ替え・見直し、資源投下の判断など多岐にわたる議論が行われています。さらに、ROICツリーにより、ROICの要素を分解し、課題を現場レベルにブレイクダウンすることによって、社員一人ひとりが自らのアクションにつなげられるような仕組みを構築しています。これにとどまらず、次期中期戦略では、資本収益性の改善に向けた取り組みをさらに強化していきます。

資本市場との積極的な対話を継続し、企業価値向上につなげる

当社の株価に目を向けますと、2025年3月末時点のPBRは0.9倍程度と1倍を下回る水準となっており、課題であると認識しています。PBRをROEとPERに分解すると、ROE13.8%に対してPERが7倍程度と、依然としてPERの低さが目立っています。

当社の将来性に対する期待値が低いという表れでもあり、この点については基盤事業の安定性はもちろん、成長牽引事業として位置付けるエンジニアリングプラスチック事業やセーフティ事業の収益拡大および事業発展についてしっかりとご説明し、企業価値の向上に対する期待を持っていただくことが重要と考えています。そのためにも、IR情報発信の充実を図り、当社グループの成長戦略について定量情報を用いて、分かりやすくお伝えし理解を深めていただくこと、また、EPSの持続的な成長、キャッシュ創出力の向上に努めていきます。

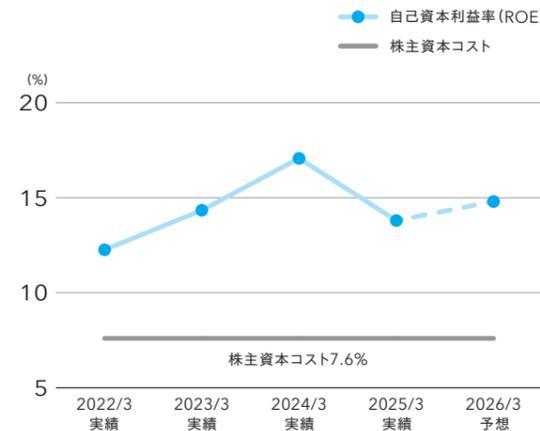
また、株主・投資家の皆様と、双方向コミュニケーションを強化し、企業価値向上のためのアクションにつなげていきたいと考えています。直近では、投資家・アナリストの皆様からいただいたご意見を踏まえ、2024年度より、株主還元方針として「総還元性向40%以上」に加え「株主資本配当率(DOE)4%以上」という目標を追加し、安定的かつ累進的な配当と機動的な自己株式取得を実施していく姿勢を明確にしました。加えて、2025年度より、役員報酬が企業価値向上に対する健全なインセンティブとして機能するよう、役員業績連動報酬の算定に用いる係数を「連結売上高・連結営業利益」から「連結売上高・EBITDA・ROIC」に変更しました。

今後も成長戦略の加速とそれを支える財務戦略を確実に推し進め、持続的な企業価値の向上に取り組んでいきます。

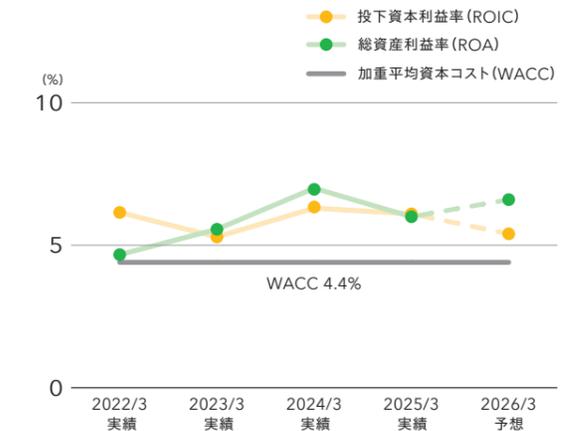
株主・投資家との対話状況

主な活動	2023/3	2024/3	2025/3
個別取材(1on1)	115件	162件	160件
海外ロードショー	0回	2回	2回
証券会社主催カンファレンス	1回	3回	3回
事業説明会	3回	2回	0回
工場見学会	0回	0回	1回
個人投資家向け説明会	2回	0回	1回

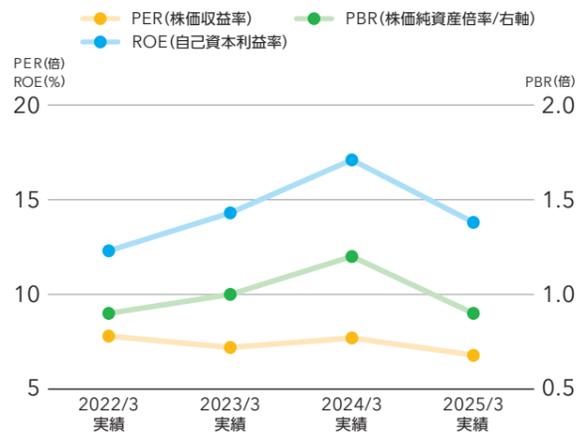
ROEの推移および株主資本コストとの関係



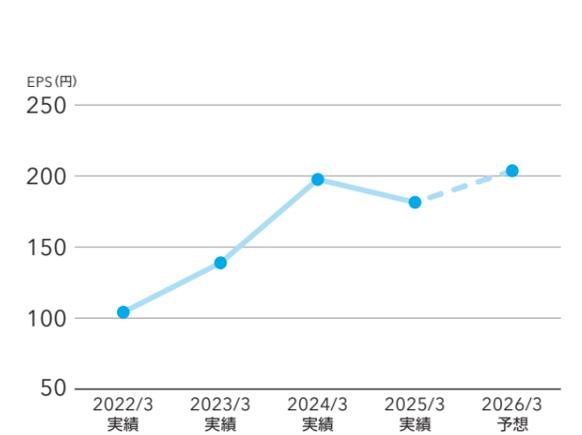
ROIC/ROAの推移およびWACCとの関係



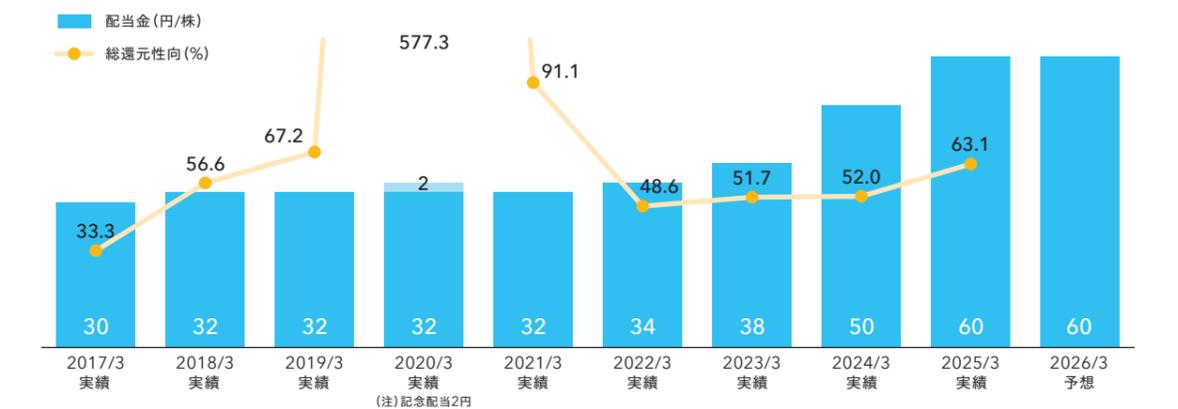
株価関連指標推移



EPSの推移



株主還元推移



サステナブル経営とマテリアリティ

当社グループは「サステナブル経営方針」に基づき、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」に対するこだわりを変えることなく、引き続き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グループの事業拡大を両立していきます。 [📖 p. 05 サステナブル経営方針](#)

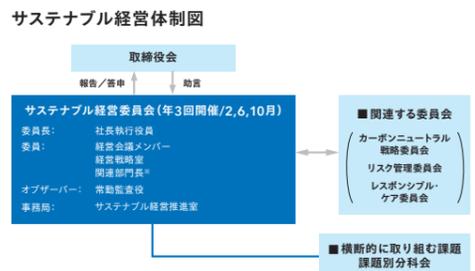
サステナブル経営体制

当社グループは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、サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)について経営レベルでの議論を行うとともに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。

また、マテリアリティに関連するKPI(重要業績評価指標)に対して、サステナブル経営委員会において定期的な進捗評価を行うことでCAPDサイクル[※]を回しています。取締役会は、KPIの進捗状況などについて、サステナブル経営委員会から定期的な報告を受け、当社グループのサステナビリティ推進状況を監督します。

2024年度は計3回サステナブル経営委員会を開催し、主に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)、DE&Iへの取り組みなどについて討議し、その内容について取締役会で報告しました。

[※] 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、当社グループでは一般的なPDCAではなく、CAPDを改善サイクルとしています。



[※] 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加

Topic	評価項目
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『DAICEL VISION 4.0』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、右表の評価項目にて評価を行い、サステナブル経営委員会が認定し、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する。	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 環境保護・保全に貢献 省エネ・省資源に貢献 環境関連の認定・認証
	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
	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

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	天然由来のバルブ(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	天然由来のバルブ(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	天然由来のバルブ(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	天然由来のバルブ(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	天然由来のバルブ(循環型原料)を主要原料として使用 PEFC COC認証を取得
TOPAS [®] COC	ポリプラスチック株式会社	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 Plastic 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
らくボイリング らくボイリング専用袋	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
らくボイ自立式水切り袋	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
三角コーナーいらす本体リング 三角コーナーいらす専用袋	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

マテリアリティ特定プロセス



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

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

サステナブル経営推進室、および関連部門において、ステップ1・2で特定した重要テーマの妥当性について検討を行った後に、経営会議で審議・決定し、取締役会でも報告の上、了承を得ました。

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

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

マテリアリティー一覧

1.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

サステナブル経営方針における製品(Product)・製造プロセス(Process)・働く人(People)の観点から、SDGsに代表される社会課題の解決に対して、当社グループの強みを活かして積極的に価値創造していく分野を明示しています。

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
Sustainable Process 幸せを提供する環境	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
Sustainable People 働く人の幸せ	気候変動への対応
	DE&Iの推進
	人の成長のサポート

2.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

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ています。

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

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

[📖 KPIや実績の一覧はpp. 32-33を参照ください。](#)

当社のサステナビリティサイトでは、マテリアリティに関する詳細情報を含め、サステナビリティの取り組みを網羅的に開示しています。 <https://www.daicel.com/sustainability/>

サイトマップ (注) 青枠の項目は本報告書内にも要約した情報を掲載しています。★印は当社グループのマテリアリティです。

サステナビリティマネジメント マテリアリティ	環境(E)	社会(S)	ガバナンス(G)
レスポンシブル・ケア活動 方針一覧 	環境マネジメント 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 水資源の保全 大気における環境管理 生物多様性保全	★人権の尊重 顧客満足と安全・安心 ★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 ★DE&Iの推進 ★働きやすい企業文化の醸成 ★責任ある調達 地域・社会への貢献	★コーポレート・ガバナンス ★企業倫理(コンプライアンス) ★リスク管理 情報セキュリティ/情報管理 税務方針 バウダリー一覧 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 認証一覧 ESGデータ集 GRIスタンダード内容索引 参画するイニシアティブ・外部からの評価

マテリアリティのKPIと実績一覧

特定したマテリアリティに対してKPIと2022年度、2023年度、2024年度の実績を一覧で示しています。

切り口	分類	マテリアリティ	内容	KPI	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	関連ページ	
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	Sustainable Product 社会と人々の幸せ	美と健康への貢献	●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)	●88件	●113件	●124件	メディアカル コスメ・ヘルスケア	
			●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:223万名(2020年度実績2倍)	●124万人	●169万人	●162万人	コスメ・ヘルスケア	
		スマート社会へのソリューションの提供	●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%	●3.2%	●7.7%	●8.4%	エレクトロニクス	
		安全・安心を社会へ提供	●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} ●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:3個/台 ●2025年度:新安全デバイス提案 2030年度:2件	●2個/台 ●新事業企画検討中 2件	●2.2個/台 ●新事業企画 2件	●2.2個/台 ●新事業開発推進 2件	モビリティ	
	Sustainable Process 幸せを提供する環境	循環型社会構築への貢献	●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 ●環境対応型(高生分解性など)酢酸セルロースの生産量	●2030年度:30%以上 ●2025年度:10,000~20,000トン/年	●15.9% ●7,993トン/年	●15.8% ●7,625トン/年	●16.5% ●8,282トン/年	環境・エネルギー	
			●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	●研究・開発中	●1件	●1件	バイオマスバリューチェーン	
	Sustainable People 働く人の幸せ	DE&Iの推進	●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 ^{※7}	●スコープ1、2 2030年度:50%削減(2018年度比)	●1%増加	●3.5%削減	●0.4%削減	気候変動への対応	
			●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} ●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	●2025年度:10%以上 ●95%以上を継続	●4.9% ●96.0%	●5.6% ●97.4%	●6.3% ●100%	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進	
	Sustainable People 働く人の幸せ	人の成長のサポート	●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として、30代、40代、50代を対象とした研修を実施 -人事担当部門にキャリア支援室を設置し、社員のキャリア相談に対応 -専門能力開発プログラム(事務系社員の人的育成)を開始 -部門長を対象に外部講師によるコーチング研修を導入 -全社員を対象としたAI教育を実施(有志) ●キャリアサポート費用の導入(3万円/人) ●上司向け研修の企画・実施			人の成長のサポート	
			環境負荷の低減	●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	●98.4%	●98.0%	●98.6%	廃棄物削減・リサイクル
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	保安防災と労働安全衛生	●保安事故撲滅	●重大労災件数 ^{※8} ●重大保安事故件数 ^{※8}	●0(ゼロ)件を継続 ●0(ゼロ)件を継続	●0件 ●0件	●1件 ●0件	●0件 ●0件	保安防災 労働安全衛生	
			●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	●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} ●化学品規制違反件数 ●製品安全に起因したトラブル件数 ●顧客苦情への24時間以内の1次回答率 ^{※9} ●顧客説明完了25日以内達成率	●100%を継続 ●0(ゼロ)件 ●0(ゼロ)件 ●2025年度:100% ●2028年度:100%	●41% ●(2023年度からの取り組み) ●(2023年度からの取り組み) ●88.0%	●100% ●0件 ●0件 ●89.0% ●(2024年度からの取り組み)	●100% ●0件 ●0件 ●87.4% ●70%	化学品安全 品質の向上	
	Social 社会	人権の尊重	●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 ●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	●2025年度:100% ●100%継続	●88.7%(2019年度~2024年度)国内19社/19社、海外28社/34社 ^{※10}	●(サプライヤーへの人権DD実施について計画立案、実施) ●(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%		人権の尊重
			●労働時間短縮と有給休暇取得率向上 ●柔軟な働き方への支援 ●社員の健康促進	●連続休暇取得率 ^{※8} (年一回5日連続休暇) ●男性育児休業取得率 ^{※8} ●社員の健康促進に関する取り組み状況 ^{※8}	●2025年度:100% ●2025年度:100%	●56.3% ●97.9%	●72.3% ●89.3%	●69.2% ●94.1%	働きやすい企業文化の醸成	
		働きやすい企業文化の醸成	●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	●健康経営専任組織として「グループ健康サポートセンター」を設置し、社員一人ひとりのココロ・カラダの健康づくりを全社、事業場別、職場別、個人別の4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、一人ひとりが心身共に健康であることを目指した健康経営を推進 ●ベビース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 ●6年連続して「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定を獲得 ●2年連続して「スポーツウェルカンパニー」の認定を獲得				
		責任ある調達	●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(165社) ※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%)	●(79%)	●(100%)	●62%	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	●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) ●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	●平均4.0点以上 ●100%を継続	●(2023年度からの取り組み) ●100%	●4.4点 ●100%	●4.3点 ●100%	コーポレート・ガバナンス	
			●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 ●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される従業員の比率 ^{※11} (=ヘルプライン通報訓練を経験した社員の比率)	●実績を開示 ●2025年度:100%	●76件 ●10%	●102件 ●18%(1,074名)	●126件 ●97%(通算5,988名)	企業倫理(コンプライアンス)	

※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、電動キックスクーターなど ※5 屋内での入浴時の漏水、乳児の窒息、転倒・転落など ※6 循環型原料:バイオマス原料、大気中のCO₂の利用、廃棄物の再使用、リサイクル 対象:ダイセル、ポリプラスチック、ダイセルミライズの主要樹脂材料 ※7 2050年 カーボンニュートラル実現(スコープ1、2、3) ※8 対象範囲:当社 ※9 対象範囲:当社国内製造拠点 ※10 グループ企業の母数は2024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

ダイセルグループのカーボンニュートラルに向けた挑戦

化学産業は、環境負荷低減にも貢献する有益な素材を提供していますが、その製造プロセスでは多くのエネルギーを必要とします。当社グループはこの課題に正面から向き合い、製造プロセスにおける環境負荷の低減はもちろん、カーボンニュートラルに向けた実効性の高い解決策の創出に取り組んでいます。

環境負荷低減と同時にコスト削減、生産性向上といった製造業としての競争力を高め、エコロジーとエコノミーが両立したモノづくりを実現するための3つの切り口による当社グループの取り組みを紹介します。

GHG排出量削減の中長期目標

当社グループではSBT※の1.5℃基準に沿った中長期目標を設定しています。

2050年 カーボンニュートラルの実現

対象範囲：ダイセルグループのスコープ1、2、3

2030年 GHG排出量50%削減（2018年度基準）

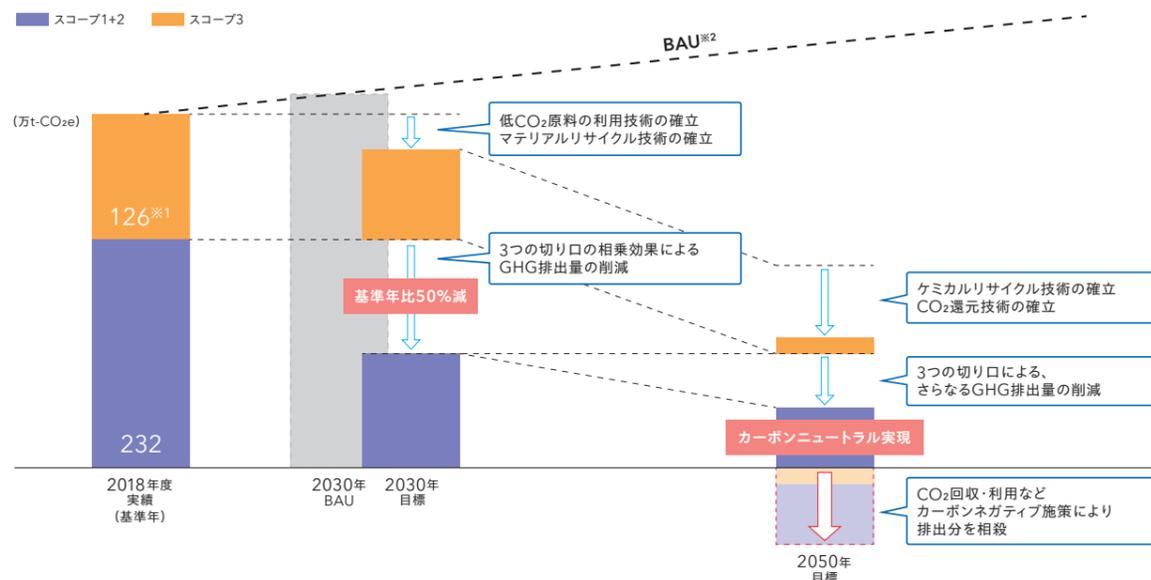
対象範囲：ダイセルグループのスコープ1、2

※ Science Based Targets…科学と整合した目標設定

カーボンニュートラル実現に向けた考え方とロードマップ

当社グループは、長年にわたり3つの切り口（次ページ参照）から省エネルギーやGHG排出量削減に取り組んできました。中期目標の達成に向けては、3つの切り口からGHG削減に寄与するアイテムを抽出し、具体的な削減量を算出した上で、ロードマップを作成し、ローリングを行っています。個別のアイテムや削減量は非開示ですが、インターナルカーボンプライシングも反映した投資対効果も考慮し、実現可能性の高いアイテムから実行に移していきます。

ロードマップ



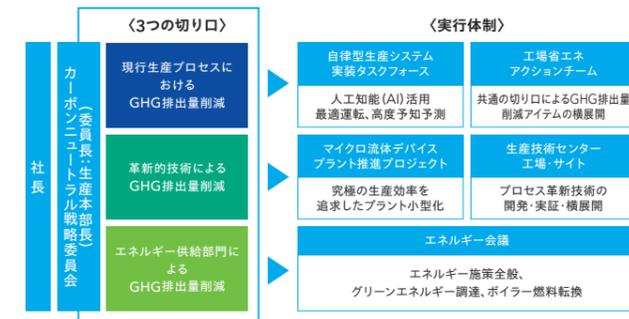
※1 スコープ3の算出は2019年度より開始しているため、暫定的に2019年度の実績を記載しています。また、スコープ3の算出においては、順次カテゴリ・パウンダリの拡大に取り組んでいます。
 ※2 Business as Usual…追加的な対策を講じなかった場合のGHG排出量

3つの切り口によるGHG排出量削減 <https://www.daicel.com/sustainability/environment/climate-change.html#anc-5>



GHG排出量削減の推進体制

当社グループの省エネルギーおよびGHG排出量削減を推進する、社長直轄の「カーボンニュートラル戦略委員会」を設置しています。委員会は、生産部門を統括する担当役員を委員長に、国内の生産部門・エネルギー部門・コーポレート部門の代表者で構成し、3つの切り口を通じて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。なお、中長期目標達成に向けて適切な投資計画を立案・遂行するため、2025年4月に、インターナルカーボンプライシングを導入しました。



TCFD提言に沿った情報開示

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」の各項目について開示を進めており、2023年度には主要事業領域におけるシナリオ分析を実施しました。

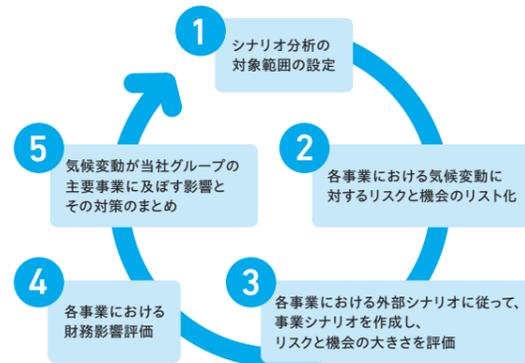


ガバナンス

気候変動への対応は、経営レベルで議論を行っています。2024年度に3回開催したサステナブル経営委員会では、主に気候変動への対応として、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討議し、その内容を取締役会で報告しました。

戦略

ダイセルグループは、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

シナリオ分析は右記の手順で実施しています。

シナリオ分析の対象範囲の設定条件と概要

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。

- エンジニアリングプラスチック事業 (ポリプラスチック)
- 酢酸セルロースを中心としたアセチル事業 (マテリアルSBU)
- セーフティ事業 (セーフティSBU)

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等の情報をもとに、「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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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CO₂技術への投資が盛んになり、技術取得の有無がコスト競争力に直結する 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、技術取得の有無がコスト競争力に直結する
気候の変化	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

はじめに	ダイセルグループの強み	ビジョンとマテリアリティ	事業戦略	持続可能な成長を支えるガバナンス	資料
------	-------------	--------------	------	------------------	----

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。

リスク/機会	カテゴリ	内容	全体		エンブラ事業		アセチル事業		セーフティ事業		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
移行機会	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	
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、新規ファイナセルロース開発、BIC ^{※1} 案件事業化 EV向け電流遮断装置の市場開拓 CycloVia ^{※2} 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 ^{※3}			●●	●●●	●●	●●●	●	●●●	●	●●	

(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
 ※1 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 ※2 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
 ※3 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

リスク管理

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

[WEB リスク管理](https://www.daicel.com/sustainability/governance/risk-management.html?id=anc-2) https://www.daicel.com/sustainability/governance/risk-management.html?id=anc-2

指標および目標

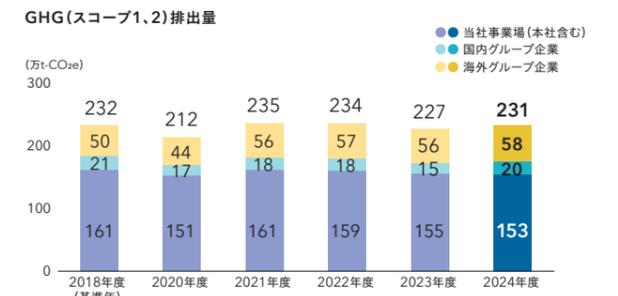
当社グループでは、マテリアリティ15項目の中に、「気候変動への対応」、「環境に貢献する素材や技術の提供」、「循環型社会構築への貢献」を挙げており、それぞれKPIを設定しています。「気候変動への対応」においては、「2050年カーボンニュートラル」の達成に向け、GHG排出量削減目標を達成するため、省エネルギー対策をさらに発展させていきます。また、2025年1月に社内認定制度である「循環型社会構築への貢献認定制度 (制度名：CycloVia)」を導入し、さらに、2025年4月にインターナルカーボンプライシング制度も導入しました。これらの制度をリスクと機会の指標として活用するなどにより、新たな仕組みを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

pp. 32-33 マテリアリティのKPIと実績一覧

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。

GHG排出量削減の2024年度実績

当社グループの2024年度GHG排出量は、電力自己託送など排出量削減に向けた取り組みを進めているものの、国内グループ企業の一部工場での稼働増、海外グループ企業のプラント新設などにより、対前年度比2.0%増の231万トン-CO₂eとなりました。



社内外リソースの最大活用で、 事業化に向けた研究開発を徹底します



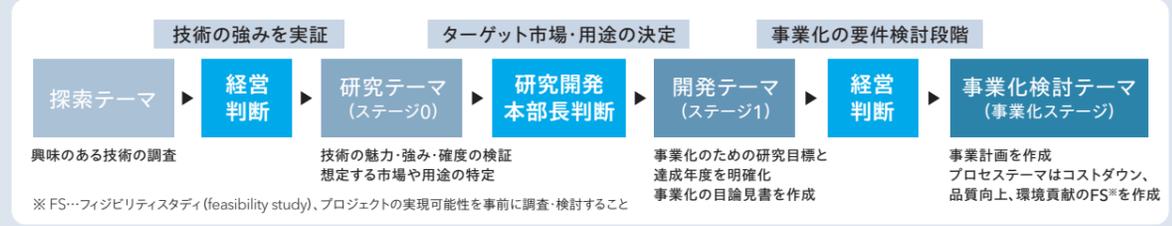
取締役、専務執行役員
研究開発本部長、知的財産センター担当

塩飽 俊雄

研究開発本部のミッションは、マーケットニーズを理解し、お客様と向き合いながら技術を確立させ、時間軸をもって新事業の創出や製品開発を行うことです。

現中期戦略では、大学やパートナー企業との共創により、木材の穏和溶解による新バイオマスプロダクトツリーの創出、ナノダイヤモンド触媒によるCO₂の還元技術の確立、化学反応を名刺サイズのガラス基板上で行うマイクロ流体デバイスプラントといったエコロジーとエコノミーを両立させる中長期的な研究テーマを進捗させてきました。しかし、足元では既存事業に近い研究テーマを事業化まで押し上げられていないという課題があります。研究は自由な発想の下、活発に取り組むものですが、同時にビジネスの視点を持ち、事業化に向け確実にステージアップしていく規律が問われます。より事業化に向けた研究を徹底していくため、2024年4月に研究開発本部を新設し、コーポレートの研究部門を集約した上で、全社共通の研究テーマのステージ管理とタスクフォースチーム制度を導入し、運用を開始しました。

ステージ管理の導入によるメリットは、それまで各組織で個別に管理・推進していた全社の研究テーマを「探索>研究>開発>事業化検討」という共通のステージに分類し、一元的に管理できるようになったことです。またステージアップに必要な条件を明確にすることで、事業化検討のタイミングで経営判断の下、研究開発以外のマーケティングや生産技術といった社内リソースを効果的に巻き込めるようになりました。



事業化が目前に迫るテーマには、複数部門から必要なスキルを持つ専任者を集め、クロスファンクショナルで社会実装を進めるタスクフォースチーム制度を取り入れました。新事業の創出は研究開発部門だけでなく、全社リソースの最適活用が必要で、従来難しかった、既存事業を担う他部門のリソースを新事業の立ち上げに投入できるようになり、オールダイセルで貪欲に事業化に向けた研究開発を進めていきます。

社内リソースを最大限活用しながらも、研究を進める上で新たな要素技術が必要になるケースも多々あります。研究テーマの社会実装は当社の領域ですが、そこまでに必要な要素技術の獲得を、専門領域に応じて各大学やパートナー企業の力を借りて共同研究しています。互いの強みを掛け合わせ研究を進めることで、難易度の高い課題をより効率的に解決していきます。

また、研究開発には知的財産の活用も欠かせません。知的財産センターの担当役員として、IPランドスケープの社内浸透を進め、さらなる知財情報の全社活用を促進していきます。同時に、従来の自社技術の保守という切り口での特許出願から、IPランドスケープの結果を踏まえた戦略的な特許出願やポートフォリオの構築にも取り組み、事業を守り強くする、Proactiveな知的財産活動を展開していきます。

タスクフォースチームで挑む、生分解性プラスチックCAFBL®の新市場展開



TFTメンバーによる技術開発風景

当社の主力製品のひとつである酢酸セルロースは、自然由来の原料から製造され、高い生分解性を持つ、環境と人体にやさしい素材です。当社では長年培った製造技術により、置換度・重合度をコントロールし、従来の品質を保ったまま、海水中での分解速度を大幅に向上させた酢酸セルロースCAFBL®を開発しました。現在、カトラリーや釣り具用途に使用され、海や土壌に流れ出るプラスチックごみ問題の解決素材として期待されています。

足元ではさらなる新市場展開を狙い、グループ第一弾となるタスクフォースチーム(以下、TFT)を設置し、ポリウムゾーンである幅広い食品用途に入り込むために、樹脂のパリエーションの拡充と、マーケットニーズに見合うコストを実現する新規製造プロセスの開発に取り組んでいます。TFTは、合成技術に精通した研究開発本部、既存グレードの開発過程を熟知したマテリアルSBU、樹脂の性能評価スキルを持つエンジニアリングプラスチック事業を扱うグループ企業のポリプラスチックという部門・組織横断型のメンバーで構成されています。開発に必要な要素技術を持つ人材を専任でチーム化することで互いの強みを掛け合わせ、迅速かつ推進力のある開発を実現しています。加えて、TFTメンバーをハブとして質の高いコミュニケーションを行うことで、彼らの所属する各組織内に蓄積した知見を効率的に活用するなど、組織間の接地面の広がりも強みにしています。

酢酸セルロースの新市場展開における課題は、製品の最終用途によって、酢酸セルロースを成形加工可能な範囲にプロセス温度を下げるために使用している可塑剤の成分が溶出してしまうという点でした。それに対しTFTでは、可塑剤の働きをする置換基を分子構造内に組み込み、溶出を防ぐことで幅広い食品用途への使用が可能となるグレードの開発を進めています。足元ではラポレベルでの技術確立に成功し、マーケティング部門とも連携して顧客との対話を重ねながら、用途に応じた溶出性以外の細かな機能設計の作り込みを進めています。同時に量産化に向けて、競合素材となる汎用プラスチックともコスト面で戦えるよう、新規製造プロセスの開発による生産効率の大幅な向上を目指し、金沢大学との共創を進めています。

CAFBL®の詳細はこちら https://www.daicel.com/cell_ac/

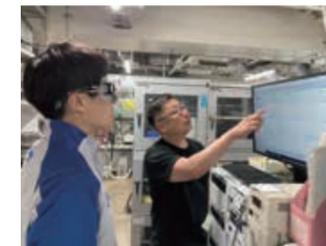
ダイセルが軸となり複数大学と共に取り組む、セルロース新素材の社会実装

当社では、研究テーマの社会実装に向け必要な要素技術を獲得するために、専門領域に応じて各大学やパートナー企業の力を借りた共同研究を積極的に行っています。その中の一つが、京都大学・金沢大学と共に取り組むセルロース新素材の社会実装です。

新素材のMolecular Cellulose Assembly(分子性セルロース集合体)は、木材に含まれるリグニンやヘミセルロースを選択的に溶解し、セルロースを分離させる新技術を用いて作られる素材です。分離されたセルロース分子は緻密な集合体を形成しており、軽量・高弾性・高強度という特徴を持ちます。従来、溶けにくいバイオマス高分子である木材からセルロースを分離させるには、高温高圧処理によるパルプ化など、エネルギー多消費な複数の製造工程が必要でした。新技術でははるかに穏和な条件かつシンプルな工程でセルロースを分離できる上、木材の化学反応条件を調整することで分離するセルロースの構造をコントロールし、狙った機能を発現できます。

この技術は、複雑な木材の構造に適した触媒や分子変換法を開発する京都大学・中村研究室と共同で確立し、研究が続いています。足元では、社会実装に向け当社が持つ酢酸セルロースの製造や量産実績を強みに、スケールアップの技術検討を進めており、2025年5月には金沢大学内の共創拠点BGIC*にて、研究開発部門ならびにエンジニアリング部門のメンバーが連携し、量産化に向けた第一歩となる試験製造設備の運転を開始しました。さらにセルロースの機能化技術に強い金沢大学の複数の研究室との共同研究により、高付加価値領域での用途展開の検討を進めています。ダイセルが軸となり、専門領域が異なる複数の大学・研究室と役割を分担しながら連携することで、社会実装に至るまでの各種課題に対するソリューションの幅を広げ、2030年度までにセルロース新素材の商業化製品第一弾の上市を目指し、取り組みを加速させていきます。

* BGIC…バイオマス・グリーンイノベーションセンター



京都大学・中村教授との研究風景



スケールアップ設備

事業創出・強化のための 知的資本の活用

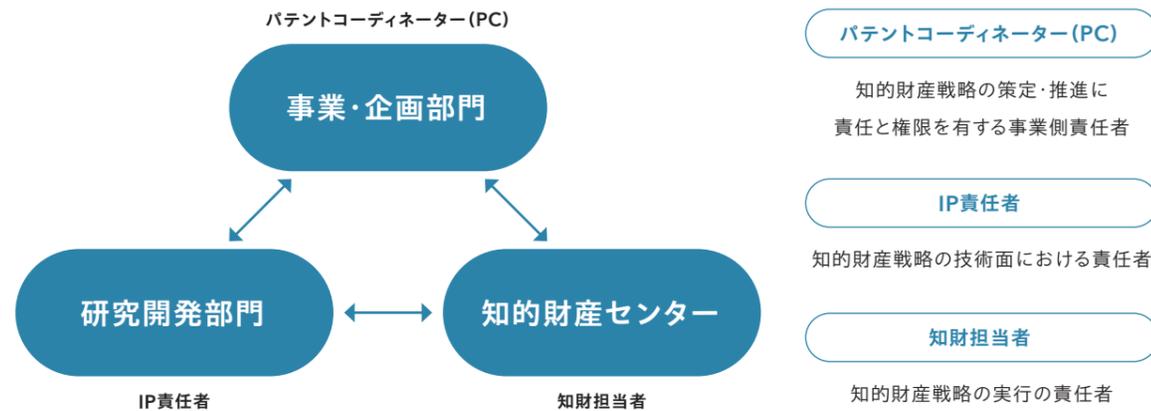
ダイセルグループは「価値共創によって人々を幸せにする会社」という基本理念を掲げています。志を同じくする多様なパートナーと共に、社会のニーズに応じた価値を提供し続けるため、知的財産や無形資産に積極的に投資し、活用しています。

基本的な考え方と推進体制 ～事業を強くする「Proactive IP」～

当社グループの知的財産センターは、「Proactive IP (攻めの知的財産活動)」というスローガンを掲げています。これは、第三者が保有する知的財産を尊重するとともに、当社グループが保有する知的財産(特許権、実用新案権、意匠権、商標権、ノウハウなど)の保全・確保といった、「守り」の知的財産活動に留まらず、グローバルな視点で将来を見据え、知的財産を積極的に活用することで、市場における優位性の確保やコア技術の獲得、事業の創出促進を図る、「攻め」の知的財産活動を展開する、という考え方です。

そのため、当社グループでは、知的財産の創出や活用といった取り組みを、知的財産センターだけでなく、事業のポートフォリオマネジメント単位、ならびに主要研究テーマごとに、①事業・企画部門、②研究開発部門、③知的財産センターの3部門のメンバーで構成される知的財産活動チームを中心に活動を進めています。特徴的な点は、知的財産のユーザー側である①事業・企画部門のメンバーが、チームのリーダーを務める点です。事業・研究開発・知財が三位一体となることで、権利取得の初期段階から事業での活用を意識した攻めの知的財産活動を展開しています。

知的財産活動チーム



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

PC、IP責任者は正式に社内発令を受けることで、継続的に本体制によるProactiveな知的財産活動を展開しています。

知的財産リスクの管理

当社グループでは、知的財産リスクを適切に管理するため、開発ステージや事業環境の変化に応じて他社の知的財産を調査・解析しています。調査結果は知的財産センターで審査され、適宜知的財産活動チームにフィードバックされます。知的財産リスクの審査においては、権利侵害の有無の確認だけでなく、権利の有効性の検証、回避設計の提案、ライセンスインの可能性など、様々な観点からリスク対策を検討します。これにより、知財リスクを適切に管理し、事業の安定的な推進を図ります。

知的財産を「情報」として活用 ～IPランドスケープ～

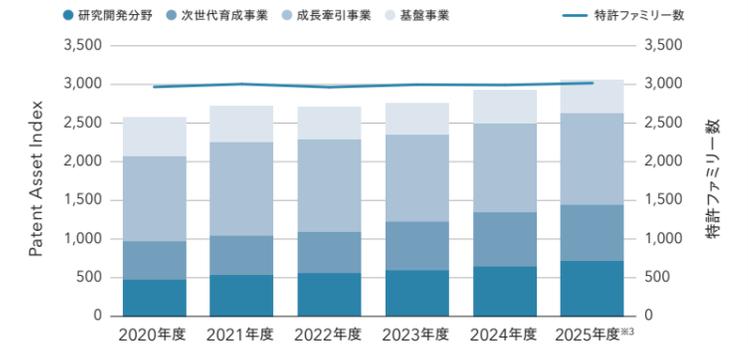
ダイセルグループでは、ビッグデータである知的財産情報を、知的財産活動のみならず、研究開発活動や事業活動などに幅広く活用するIPLにも取り組んでいます。IPLでは、知的財産情報の他、技術・論文・市場・企業・政治・法律など、あらゆる情報を駆使して、ダイセルの経営・事業・研究の置かれている状況をミエル化しています。IPLによる分析レポートは、知的財産活動チームや事業企画・研究開発の担当者間で共有され、既存商材の新規用途探索や、自他社比較分析などを通じた新規事業テーマの創案、選別、推進強化などに活用されています。

また、当社グループの知的財産センターでは、全従業員に向けたIPLに必要な教育プログラム(知的財産情報をはじめとする様々な情報の収集・整理・活用方法など)の実施や、社内イントラネットでのIPLに関する情報発信を通じて、当社グループ全体におけるIPLの普及を推進しています。

IPLを活用した、戦略的な特許ポートフォリオの構築

ビジネスの競争優位性を確保するには、自社のコア技術の保護に加え、マーケット視点を取り入れた知的財産権の戦略的な獲得による、特許ポートフォリオの構築が欠かせません。当社グループでは、IPLでミエル化した自社と他社の知的財産のポジショニングに基づき、他社が望む権利を予測しながら当社の知的財産の獲得を進めることで、戦略的な特許ポートフォリオを構築しています。ここでいう「他社」には、競合企業はもちろん、価値共創の相手となる顧客やパートナー企業も含まれます。競合企業に対しては参入障壁となる一方で、顧客やパートナー企業にとっては共有の財産となるポートフォリオを構築するために、社内の知財ポートフォリオ評価に、「他社から見た当社知的財産の魅力度」という項目を取り入れています。

当社グループのPatent Asset Indexと特許ファミリー数の推移



特許ファミリー単位の相対的価値の総和を表すPatent Asset Index^{※1}(PAI)は、現中期戦略期間において継続的に増加しています。一方で、特許ファミリー数^{※2}は、同期間でほぼ横ばいです。これは、当社グループとして価値の高い、戦略的な特許ポートフォリオの構築を進めていることを示しています。

また、PAIの棒グラフの色分けは、ポートフォリオマネジメントの3象限(次世代育成事業、成長牽引事業、基盤事業)とコーポレートの研究開発本部に紐づくもので区分けしています。将来的な成長の種となる次世代育成事業ならびに研究開発分野におけるPAIの増加が顕著であり、当社が将来の競争優位性を重視した知財活動を行っていることが分かります。

※1…特許ファミリー単位の相対的価値の総和(LexisNexis®社のPatentSight®を使用)

※2…特許出願が複数の国に対して行われた場合の特許出願のまとめ

※3…各年度4月1日時点でのデータを掲載

経営層・従業員に向けた、知的財産活動の浸透

知的財産白書・見解書の発行

知的財産センターでは毎年、ダイセルグループの知的財産活動概要やデータを集約した「知的財産白書」、ならびに当社グループの知的財産活動における重要テーマに関する解説・考察をまとめた「見解書」を発行し、社内イントラネットにて公開しています。特に経営層に向けた情報発信を意識して制作しており、知的財産白書・見解書の発行後は経営層に直接年次活動の報告を行うとともに、フィードバックを受け、業務の改善に活かしています。

特許技術説明会の開催

ダイセルグループで出願された特許などの内容を基に、部門を超えて発明創出の背景や事業への活用状況などを共有、ディスカッションする場として「ダイセルグループ特許技術説明会」を2021年度より継続して開催しています。希望者は所属部門を問わず参加することができ、他部門の研究テーマ・市場を相互に理解する機会として、また部門や組織の垣根なくグループ内の共創・協業のきっかけづくりとして、のべ1,188名が積極的に参加しています。

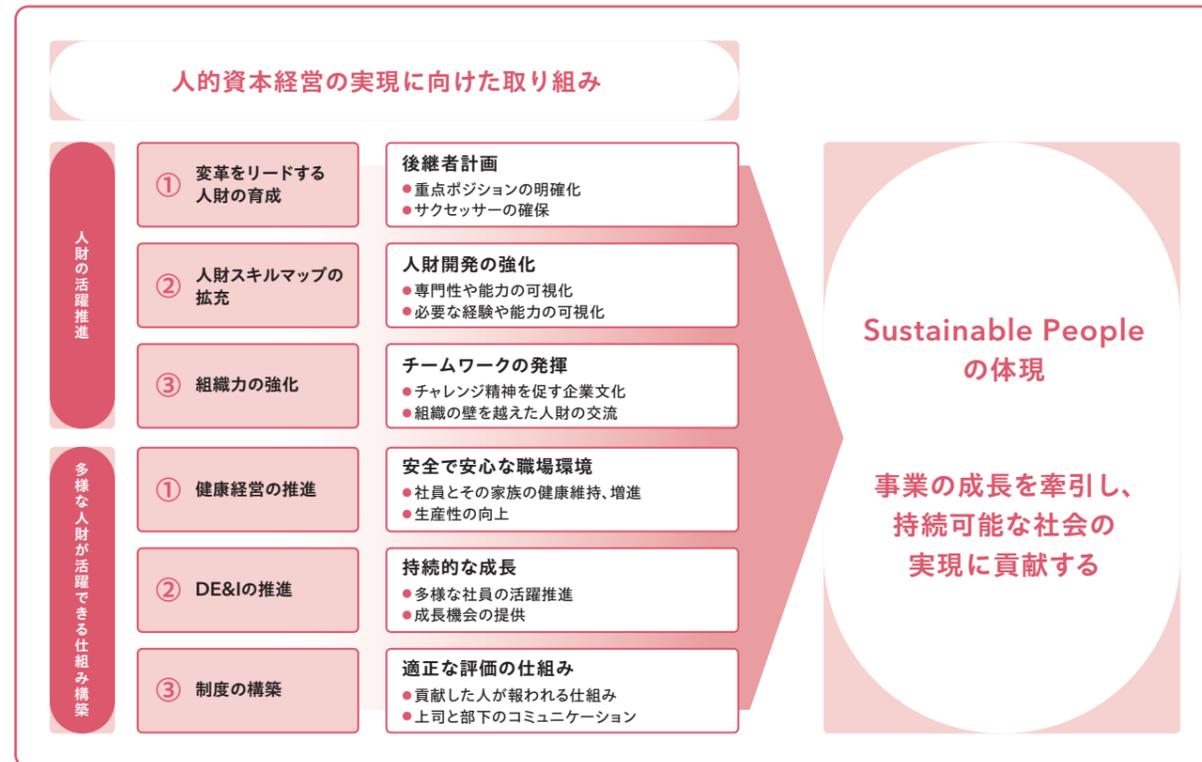
人的資本経営の実現に向けて



社長賞授与式や各工場での座談会の様子

ダイセルグループは、サステナブル経営方針の一つであるSustainable People(働く人の幸せ)の実現に向けて、多様な社員一人ひとりが存在感と達成感を味わいながら成長し、それが企業の成長力につながる仕組みづくりに取り組んでいます。社員が自らの潜在力を引き出し、強みを活かすために「人財の活躍推進」と「多様な人財が活躍できる仕組み構築」の2つの柱を中心に、長期ビジョンの実現を目指しています。

■ダイセルの人財戦略



「人財の活躍推進」では、中期戦略の実行をリードし変革を起こす人財育成に注力しています。専門性を磨き、適切なポジションに人を配置することで、会社全体の成長を促進する中心的役割を担うことができる人財を育成します。

「多様な人財が活躍できる仕組み構築」では、社員一人ひとりが働きがいを感じられる環境を構築していきます。安全で安心な職場を基盤とし、多様な社員が積極的に挑戦し成長を遂げ、会社を通して社会へ貢献できる仕組み構築を目指しています。

1. 人財の活躍推進

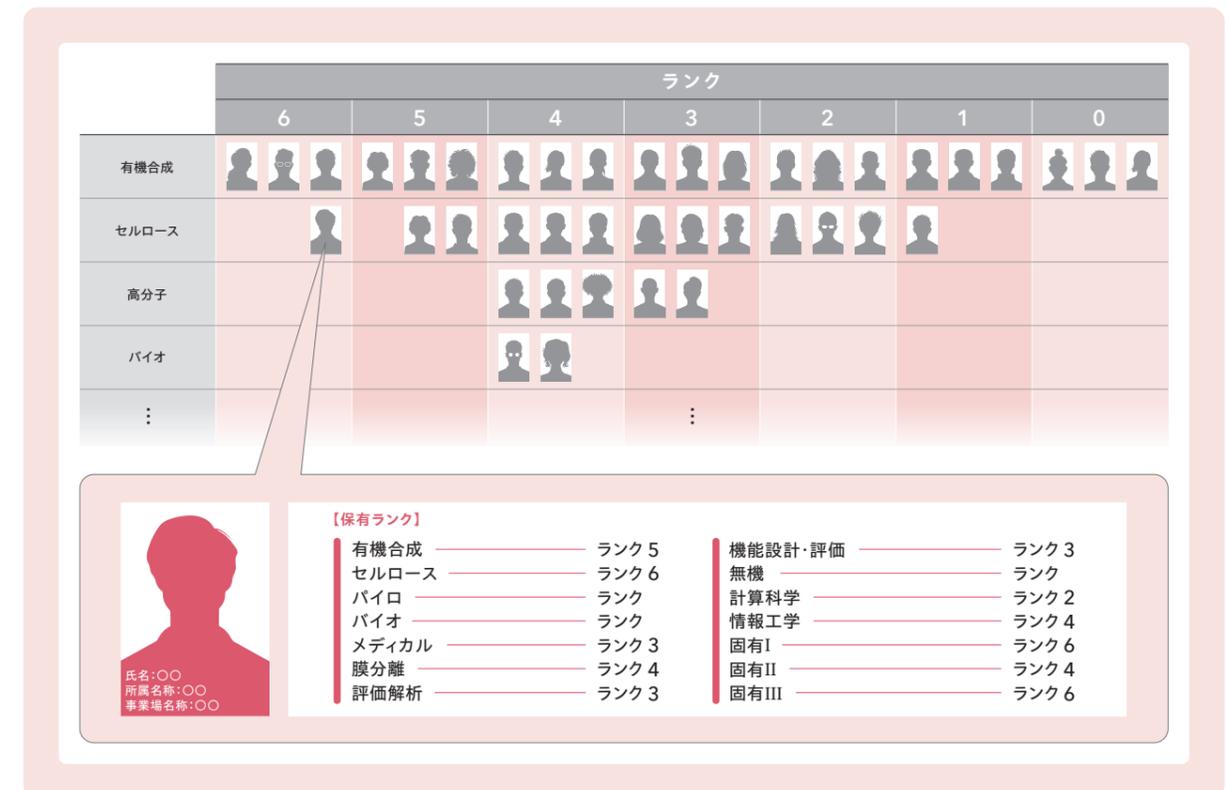
①変革をリードする人財の育成

当社では、長期ビジョンの実現を加速させるため、変革をリードする人財の発掘・育成に力を入れています。具体的には、人事制度を見直し、会社が定めたキーポジション(マネジメント職:200ポジション)に事業戦略立案とその実現を担うリーダーを配置することで、迅速な意思決定と実行力を強化しています。これらのリーダーは、社内役員で構成される適性配置委員会にて抜擢され、各事業部に配置されます。現在、キーポジションにおける後継者候補準備率は90%を超えており、安定した体制を整えています。

さらに、将来に向けて会社をリードする人財育成のため若手社員を選抜した「次世代リーダー塾」を導入しています。高い視座と広い視野でビジョンを描き、その実現に向けて戦略を考え議論するリーダーシッププログラムを中心に継続的な人財育成を行っています。

②人財スキルマップの拡充

「個の力」を発揮し組織の力を高めるためには適切な人財配置が重要と考え、その基盤となる社員が持つスキルの可視化(ミエル化)に取り組んでいます。特に、当社の技術系社員は既存事業を支えるだけでなく、新規事業の創出を図るための重要な役割を担っており、まずは技術系社員からスキルのミエル化を進めています。このスキルマップでは、ダイセルグループの事業に必要な100項目以上の専門技術を6段階のレベルに分類し、各人の能力レベルを毎年更新しています。従来は、管理職への昇格要件として非管理職を主に4段階までのレベルで管理していましたが、管理職になってもこれまで以上に技術研鑽に取り組んでもらえるように、6段階のレベルで全技術系社員のスキルを管理することに変更しました。これらは当社のフェロー職への昇格要件とも連動しており、自分が次のステップに進むために必要な技術レベルや技術項目が明確になることで、社員の自律的なキャリア形成が可能になります。また、会社側にとっては1,000名以上の技術系社員のスキルを把握することで、全社的な人財の最適配置・採用・育成に活用ができるようになりました。今後は、事務系社員を含めた全社員のスキルのミエル化を進めていきます。会社の成長は、ただ適正な人財配置を行うだけでは実現できず、社員それぞれが主体的にキャリアを描き、最適な環境で能力を発揮できるよう支援することが重要です。会社側も事業戦略に基づいて最適な人財配置を行い、社員がやりがいを持って取り組める環境を提供することで、企業価値向上につなげていきます。



技術系社員のスキルマップイメージ

③組織力の強化

個の力を「組織の力」へ変換していくために、社員一人ひとりが組織の壁を越えて自由に対話し、新しい発見や挑戦ができる企業文化を醸成します。その一環として、部門を問わず同じ志を持つ社員が集まり新規事業の提案を行うダイセルビジネスコンテスト「DAICON」を2021年度から毎年開催しており、新規事業やそれらを牽引するリーダー人材の発掘、挑戦機会の提供を行っています。「DAICON」を通して、部門内では見えなかった新たな視点や技術の活用方法の発見や、通常業務では生まれなかった社内ネットワークの構築といった、組織力強化にもつながっています。この他にも部門横断の中期戦略の浸透活動なども行っており、組織の壁を越えて人を巻き込み、牽引できるリーダーを育成し、社員が自己実現できる機会を提供しています。



2024年度の発表風景



社外取締役を含む経営層が参加

2.多様な人材が活躍できる仕組み構築

①健康経営の推進

社員一人ひとりが心身共に充実し、健康的に働ける職場環境を維持するために、労使メンバーで構成されたヘルスケア委員会を運営し、社員とその家族の自律的な健康づくりを支援しています。当社グループ全体の健康維持と増進をサポートするため、健康経営専任組織として「グループ健康サポートセンター」を設置し、「健康経営戦略マップ」を使って健康課題が経営に与える影響をミエ化しています。2025年3月、当社は、経済産業省および日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2025(ホワイト500)」に、ダイセルに加え、ポリプラスチックス株式会社、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6年連続の獲得となり、引き続き社員の健康増進に取り組んでいきます。



②DE&Iの推進



同島社外取締役によるDE&I講演会の様子

当社では、取締役専務執行役員が担当するコーポレート部門に、ダイバーシティ推進を担う機能を設置し、ダイバーシティに関する制度構築をはじめ、情報発信や理解促進活動を行っています。当社のダイバーシティ推進の取り組みは女性社員の会社での活躍推進を起点としており、女性管理職候補に対するメンター制を導入するとともに、女性管理職のさらなるキャリア成長を目指し、女性役員と女性管理職の定期的な懇談会を開催しています。また、当社は様々な社員の多様な働き方を積極的に推進しており、2018年から男性の育児休業の取得を推奨し、さらには、全社員にリモートワークを導入するなどライフイベントに合わせた柔軟な働き方を早くから推進し、定着させてきています。

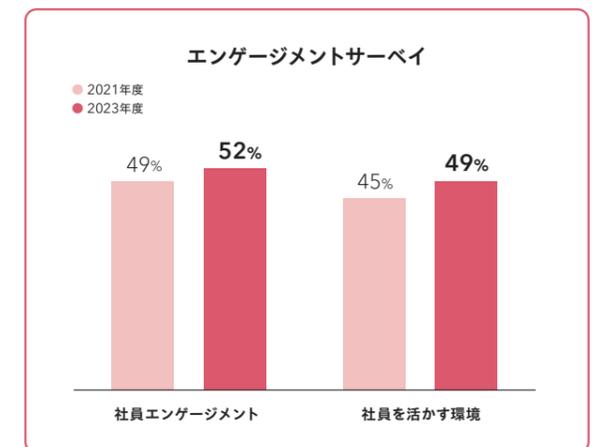
③制度の構築

当社では「組織に貢献した人が正当に評価され、報われる仕組み」および「上司と部下の信頼に基づくコミュニケーションの促進」に重点を置いています。これまでに、2021年4月に管理職の人事制度改革を行い、社員が経営者目線をもってマネ

ジメントに取り組むことを目的として、「譲渡制限付株式報酬制度」を導入しました。この制度は企業価値の向上と社員のリワードを連動させる仕組みです。また上司・部下・同僚の双方向の信頼や相互理解を育む仕組みとして多面評価制度も導入しています。さらには、管理職以外の社員を対象とした人事制度改革も2022年4月に行っています。従来1つだったコースを複線化し、各コースで期待される役割を明確化することで、社員一人ひとりがより主体的に当社でのキャリアを選択できる仕組みへと変更しました。評価手法もシンプル化し、上司との対話を重視した仕組みに見直すことで、それら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。

～企業価値向上に向けて～

企業価値向上には、社員一人ひとりが自らの可能性を最大限に発揮できることが重要であり、それが実現できる職場環境の構築が不可欠です。当社では、社員エンゲージメントの向上に取り組んでおり、社員の「会社・仕事に対する意識」を把握するため、ダイセルグループ全体を対象に2年に一度エンゲージメント調査を実施しています。この調査は、ダイセルグループ社員の約9割以上が回答する高い回答率の調査であり、会社側は社員の積極的な回答を真摯に受け止め、調査結果を全社員および労働組合に開示しています。さらに、人事グループにて調査結果の内容を精査し、「当社の強み・改善すべき課題」を抽出しています。課題は組織により違いもあるため、各部門に内容を共有し、全社・各組織の運営改善に活用するなど、組織の潜在的な課題を把握・改善するサイクルを構築しています。



2023年度の調査では、「自分の仕事に期待されている成果を理解している」「必要なときに直属の上司に相談できる」といった項目で高い肯定的回答率を得ており、社員が自らの役割を理解し、安心して働ける環境が整っていることが確認されました。一方で、社員を活かす環境を測る「成果を出せる組織体制が整っている」「組織の壁を越えて、アイデアやリソースの共有が効果的に行われている」といった項目では、スコアは上昇しているものの、まだまだ改善の余地があります。

これらの結果は経営層にも報告し、各部門で改善に向けた取り組みを進めています。社員の声を起点に、組織の潜在的な課題を可視化し、着実に改善を図ることで、社員がより主体的に活躍できる職場づくりを推進しています。今後も、社員一人ひとりの成長と働きがいを支える施策を継続し、人的資本を最大限に活かすことで、持続的な価値創出を目指していきます。

組織の未来を形成する「人的資本経営」を推進しています



事業支援本部 副本部長
人事グループリーダー

元坂 道郎

ダイセルグループが100年を超え変革と成長の歩みを実現してきた原動力は、ダイセル社員一人ひとりの挑戦と成長にあります。そしてこれからの時代においても、社員それぞれが、個々の能力や意欲を最大限に発揮し、挑戦できる組織こそ、企業の競争力や持続的成長につながっていくと考えます。

また、エンゲージメントの向上は、社員が自らの仕事に誇りと意義を感じ、組織とのつながりを深める鍵となります。当社では、対話を重視したマネジメントやキャリア支援を通じて、社員の成長と組織の進化を両立させる環境づくりを進めていきます。人的資本経営を通じて、社員と共にダイセルの愛せる未来を目指していきます。