

ダイセルグループ  
CSR活動報告  
2019



# Contents

CSRトップページ	3
トップコミットメント	5
基本理念体系	
ダイセルグループ基本理念体系	7
ダイセルグループ基本理念	8
ダイセルグループ行動方針	9
ダイセル行動規範	10
CSRマネジメント	
CSR活動の推進	17
企業倫理活動	20
レスポンシブル・ケア活動	25
目標と活動実績・評価	31
環境(E)	
環境マネジメント	36
地球温暖化防止	38
廃棄物削減・リサイクル	42
化学物質管理	44
水資源の保全	49
大気における環境管理	51
生物多様性保全	53
環境会計	60
社会(S)	
顧客への責任と製品安全	
品質の向上	63
化学品安全	65
保安防災	67
物流安全	69
魅力ある職場づくり	
労働安全衛生	71
人材マネジメント	76
心と身体の健康	79

人材育成	83
ダイバーシティの推進	97
ワーク・ライフ・バランスの推進	101
人権	
人権の尊重	109
責任ある調達	
サプライチェーンマネジメント	110
地域・社会貢献	113
ガバナンス(G)	
コーポレート・ガバナンス	117
コンプライアンス	126
リスクマネジメント	129
特集	131
MSD共育センター	139
編集方針	146
第三者意見・検証	148
バウンダリー一覧	
人材・ガバナンス関連データ集計対象	149
環境・労働安全衛生データ集計対象	153
認証一覧	
環境マネジメントシステム	154
品質マネジメントシステム	156
方針一覧	159
GRI内容索引	160
レスポンシブル・ケア インデックス	192



トップコミットメント

「社会の求める機能を形に変えて、人々の生活の豊かさ向上に役立つこと」を実現し続けてまいります。



トップコミットメント

「社会の求める機能を形に変えて、人々の生活の豊かさ向上に役立つこと」を実現し続けてまいります。

[▶ MORE](#)

特集

人生100年時代に期待されるQOL(生活の質)向上という価値を生むダイセルのソリューション

[▶ MORE](#)

▶ 基本理念体系

▶ CSRマネジメント

ダイセルグループのCSR活動

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



環境報告	社会性報告	ガバナンス
▶ 環境マネジメント	▼ 顧客への責任と製品安全	▶ コーポレート・ガバナンス
▶ 地球温暖化防止	▶ 品質の向上	▶ コンプライアンス
▼ 廃棄物削減	▶ 化学品安全	▶ リスクマネジメント
▶ 廃棄物削減・リサイクル	▶ 保安防災	
▶ 廃棄物処理施設の維持管理計画書・維持管理記録書	▶ 物流安全	
▶ 化学物質管理	▼ 魅力的な職場づくり	
▶ 水資源の保全	▶ 労働安全衛生	
▶ 大気における環境管理	▶ 人材マネジメント	
▶ 生物多様性保全	▶ 心と身体の健康	
▶ 環境会計	▶ 人材育成	
	▶ ダイバーシティの推進	
	▶ ワーク・ライフ・バランスの推進	
	▼ 人権	
	▶ 人権の尊重	

▼ 責任ある調達

▶ サプライチェーンマネジメント

▶ 地域・社会貢献



レスポンシブル・ケア  
インデックス  
Responsible Care Index



CSRライブラリー  
CSR Library

▶ アニュアルレポート

▶ ESGデータ集

▶ 過去のアーカイブ

安全と品質の確保

MSD事業の成長を支える  
モノづくり人材育成の取り組み

▶ 編集方針

▶ 第三者意見/検証

▶ GRI内容索引

▶ 認証一覧

▶ 方針一覧

▶ 人材・ガバナンス関連データ集計対象

▶ 環境・労働安全衛生データ集計対象



2019 Constituent  
MSCI ジャパンESG  
セレクト・リーダーズ指数



2019 Constituent  
MSCI ESG  
Leaders Indexes

※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。



## 100周年を迎えて

当社は、1919年、主要セルロイドメーカー8社が財閥の枠を越えて合併、創立しました。今年、ちょうど創立100周年に当たります。創業期の悲願であった原料転換によるセルロイドの難燃化や、セルロイドをベースとする映画・写真フィルムの国産化という事業の川下展開にはじまり、昭和恐慌、第二次世界大戦、戦後の混乱期から復興期を経て、オイルショック、バブル崩壊、リーマンショック、震災、と激動の一世紀にわたり、競争力強化と付加価値の向上という、事業と技術の両面の革新を重ねてきました。今日のダイセルを築き上げることができたのは、諸先輩の努力と、お客様や仕入れ先様、投資家様や地域社会の皆様など多くの関係者の方々のご協力の賜物です。改めて、皆様に御礼申し上げます。

一方、この100年の歴史の中で、私たちが、決して忘れてはいけなことがあることがあります。

当社は、長い歴史の中で何度かの緊急人事措置を行いました。基本方針の一つである「人間中心の経営」は、二度と仲間と袂を分かたつことがあってはならないという思いを込めたものです。

また、1982年の堺工場での爆発火災事故のような重大災害を発生させており、従業員の犠牲とともに、地域社会や取引先様などに多大なご迷惑をおかけしました。このような重大災害を繰り返さないという誓いを込めて、「安全品質最優先」をモノづくりの基盤とし、労使一体となってレスポンスブル・ケア（RC）活動に取り組んできました。

そして、米国における反トラスト法（独禁法）違反の嫌疑という、社会的にも経済的にも大きく影響した事案も発生しました。私たちはそこから、「企業は確固たる倫理観に立脚して社会に臨むことを求められている」ということを再確認し、「法令・社会規範に違反してまで成果を得ることは決して求めない」ことを決意しました。

100周年を迎えたこの機会に、初心に戻って、ルールや仕組みができた本来の意味を考えながら、改めて安全品質とコンプライアンスの確保を企業運営の最重要基盤におき、「社会の求める機能を形に変えて、人々の生活の豊かさ向上に役立つこと」を実現し続けてまいります。

誠実かつ地道な事業活動を通じて、ステークホルダーの皆様信頼される企業であり続けたいと思います。

## 変化への対応

これまでも当社においては、変化に翻弄されるのではなく、変化を先取りして、むしろチャンスにしようと、様々な「革新」に取り組み、構造改革や情報化に取り組んできました。ダイセル式生産革新や新たなプロセス技術の開発・導入などのプロセスイノベーション、新たな商材開発とその事業化に取り組むプロダクトイノベーション、既存事業や組織運営の効率化を進めるマネジメントイノベーションなど、一定の成果を上げてきています。

一方で、足元の業績は4年連続の営業減益という状況にあり、事業を通じた社会への貢献を果たしていくためにも、既存事業の再構築と新規事業の創出、育成が急務と考えています。

その具現化のために、コーポレート部門の抜本的な組織改革を進めています。生産技術本部から改組する「生産本部」においては、既存事業の徹底的なコストダウンに集中し、コア事業の競争力強化を進めます。研究開発本部、新事業開発室と生産技術本部の一部の機能を融合して再構築する「事業創出本部」では、新事業テーマの開発から量産、事業化に必要な機能を集約し、新事業の創出、育成を加速していきます。また、新たに設ける「リサーチセンター」では、お客様の目線に立って、お客様の業界の課題を探索し、当社の培ってきた技術や製品と、お客様の技術との融合による新たな素材の開発などに取り組んでまいります。

事業カンパニーやグループ企業の取り組みを、コーポレート部門もスピードを上げて強かにサポートしていくことで、業績の回復はもとより、省エネルギーや新たな素材提供を通じた、社会的課題解決にも取り組んでまいります。

## 企業運営とSDGs

前述のような既存事業の強化や新事業の育成だけでなく、ダイセルグループの企業運営においても変革に取り組みます。

新たに再編するデジタル戦略室では、IoTやAIなど、日々進化するデジタル技術を生産・販売・研究など全業務領域で積極的に取り入れ、仕事の効率化、作業負荷の低減をさらに進めることで、人にやさしい働き方改革に取り組めます。

また、新設したサステナブル経営推進室に、グループ企業統括機能を加え、ダイセルグループ全体でサステナブル経営を推進してまいります。当社グループが長期ビジョンで掲げてきた企業目的やそれを支えるダイセルスピリッツは、SDGsで掲げられる諸課題に通じるものです。現在策定中の次期長期ビジョンにおいては、SDGsへの対応を明確にしながら、既存事業や新たなビジネスユニットの取り組みを通じて、その実現への貢献を目指してまいります。

同時に、人間中心の経営という理念の具現化に向け、人事諸制度の見直しにも取り組み、グローバル12,000名を超えるダイセルグループ従業員が、その基本的人権はもとより、多様性が尊重され、一人ひとりが成長しながらいきいきと活躍できる企業グループを目指してまいります。

私たちは100年にわたり革新をし続けてきました。ステークホルダーの皆様におかれましては、新しい100年に向けて歴史のページを開いていく私たちに、より一層のご指導、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

2019年9月

# ダイセルグループ°基本理念体系

ダイセルグループでは基本理念に基づき、グループ共通の「行動方針」を定めています。またグループ各社が行動方針をさらに具体化した「行動規範」をそれぞれ定めています。

## — ダイセルグループの基本理念体系

### 基本理念体系図



[ダイセルグループ基本理念](#) [ダイセルグループ行動方針](#) [ダイセル行動規範](#)

# 基本理念

私たちダイセルグループが大切にしたい考え方を基本理念として掲げます。  
基本理念は、私たちがこれまで大切にしてきた考え方で、  
これからも、時代の変化に影響されず持ち続ける考え方です。

## 1. 企業目的

### ダイセルグループの存在理由

**社会の求める機能を形に変えて、人々の生活の豊かさ向上に役立ちます。**

私たち、そして私たちが属する化学産業は、歴史上、社会の発展に伴い必要とされたさまざまな課題や豊かさ向上のための最適解を提供する重要な役割を果たしてきました。これからも私たちは「化学の無限の可能性」を信じて、「時代の要請」＝「社会が求める機能」を、独自の技術・ノウハウを駆使して具現化し、暮らしと社会の豊かさ向上に貢献する企業グループであり続けます。

## 2. ダイセルスピリッツ

### 私たちが共有する価値観

私たちは、ダイセルグループの構成員として、以下の価値観（ダイセルスピリッツ）を共有化し、革新によって成長していきます。

### 1. 誠実さと地道な努力の積み重ね

私たちは、あるべき姿を描き、誠実に、地道な努力を積み重ねることが革新の原点であると考えます。会社全体としてのあるべき姿、各組織のあるべき姿、個人のあるべき姿とは何かを明確にし、それに向けて努力し続けていくことが大切だと考えます。

### 2. モノづくりへのこだわり

私たちは「新たに意義のある価値を創造すること」＝「モノづくり」にこだわります。「モノづくり」は生産の領域に限られるものではなく、研究、販売、支援などすべての企業活動の中で実現していくものと考えています。

### 3. 存在感と達成感の尊重

私たちは一人ひとりの存在感と達成感を大切にします。ダイセルグループのモノづくりは、働いている私たちが支えています。一人ひとりが強みを活かして存在感を示し、あるべき姿を実現して達成感を得られることが、グループ全体の成長の原動力であると考え、そのための機会を提供していきます。

# ダイセルグループ行動方針

## — ダイセルグループ行動方針

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

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

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

### 1-1 ステークホルダーへの誠実な対応

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

### 1-2 法令・倫理遵守

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

### 1-3 実効ある社内体制の整備・教育研修

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

### 1-4 反社会勢力への対応

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

## 2. 私たちは、良き企業市民としてよりよい社会の発展に貢献します。

### 2-1 社会貢献活動

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

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

### 3-1 社会的に有用な製品やサービスの提供

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

### 3-2 製品やサービスの安全性と品質の確保

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

### 3-3 品質情報の提供

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

### 3-4 製品事故への対応

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

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

### **4-1 国際ルール、各国の法律の遵守**

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

### **4-2 国・地域社会との共存**

事業活動に関わる国・地域の社会と共存していくため、その文化、慣習を尊重します。

### **4-3 現地社会の発展への貢献**

海外現地法人においては、可能な限り、現地調達や現地の人材を活用するなど、現地社会に溶け込み、その地域の発展に努めます。

## **5. 私たちは、信頼性のある企業情報を積極的かつ公正に開示します。**

### **5-1 企業情報の開示**

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

### **5-2 適正な会計処理**

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

---

### 5-3 インサイダー取引

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

---

### 5-4 社会とのコミュニケーション

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

---

## 6. 私たちは、公正かつ自由な競争の原則に従って、 誠実な取引を行います。

---

### 6-1 独占禁止法の遵守

独占禁止法上違反となる行為は行わず、公正かつ自由な競争を行います。

---

### 6-2 輸出入関係法令の遵守

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

---

### 6-3 広告宣伝

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

---

### 6-4 政治・行政との透明性の高い関係

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

---

## 6-5 購買取引

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

---

## 6-6 接待等

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

# 7. 私たちは、環境保全と安全確保に積極的に取り組みます。

---

## 7-1 環境負荷の低減

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

---

## 7-2 持続可能な社会の実現

地球環境問題を事業活動における主要課題として位置づけ、環境保全と経済発展を両立させる持続可能な社会の実現をめざします。

---

## 7-3 安全な職場環境

研究開発・製造・物流等、すべての活動において、法令遵守のみならず、自らアセスメントを行い、自らの職場の安全確保のための諸施策を推進します。

## 8. 私たちは、会社の財産や情報を適切に管理します。

### 8-1 会社財産の効率的な活用

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

### 8-2 秘密情報の取り扱い

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

### 8-3 知的財産権の保全・確保

会社の知的財産権（特許権、実用新案権、商標権、意匠権等）の保全・確保に努めるとともに、第三者が権利を有する知的財産権を侵害しません。

### 8-4 個人情報の管理

業務上入手した個人情報は厳重に管理し、本人の事前の同意を得た場合を除き、開示、漏洩せず、また本来の目的以外に利用しません。

### 8-5 情報システムの適切な使用

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

### 8-6 会社に損害を与える行為

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

## 9. 私たちは、ダイセルグループで働くすべての者の多様性、人格、個性を尊重し、差別やハラスメントのない健康で働きやすい職場環境を確保します。

### 9-1 人権尊重／差別・ハラスメント行為

人間性尊重という基本精神に立ち、人種、国籍、信条、宗教、性別などによる差別やハラスメント行為など人権侵害は一切行いません。

### 9-2 活気のある職場風土

相互に率直なコミュニケーションを図れる、活気のある職場風土の醸成に努めます。

### 9-3 個人の能力の尊重

様々な人材育成手段や公正で適正な処遇方法の構築により、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できるよう相互に理解し合い、その多様な資質を尊重します。特に海外においては、現地社会の発展に貢献しうる従業員の能力開発に取り組みます。

### 9-4 健康な職場環境

衛生管理のための諸施策を推進し、心身ともに健康な職場環境作りに努めます。

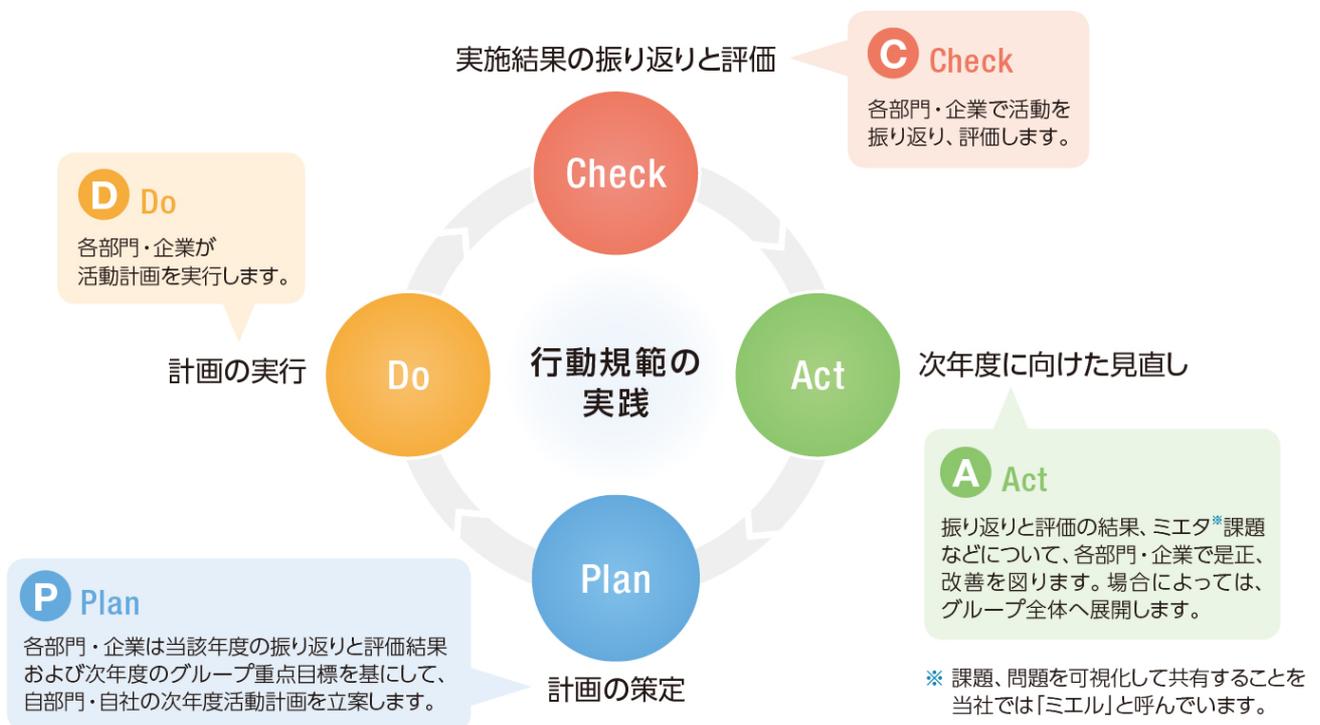
# CSR活動の推進

## 基本的な考え方

当社グループでは、基本理念に基づいた「ダイセルグループ行動方針」と、それを具体化したグループ各社で定めている「行動規範」の実践そのものを「企業倫理活動」と位置付け、レスポンシブル・ケア（以下、RC）活動を含めた活動をCSR活動として実施しています。CSR活動は、特定の個人や組織のみによる活動ではなく、ダイセルグループで働く全ての者が取り組む活動と考えています。CSR活動の取り組みにあたっては、活動が継続的に改善、向上していくように「CAPDサイクル<sup>※</sup>」を念頭においています。

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

## CAPDサイクル図



## — CSR活動推進体制

当社グループでは、経営と一体化したCSR活動の推進を目指しています。企業倫理室およびRC委員会が連携してCSR活動を推進し、個別の課題については担当部門が取り組みに対するCAPDを推進しています。

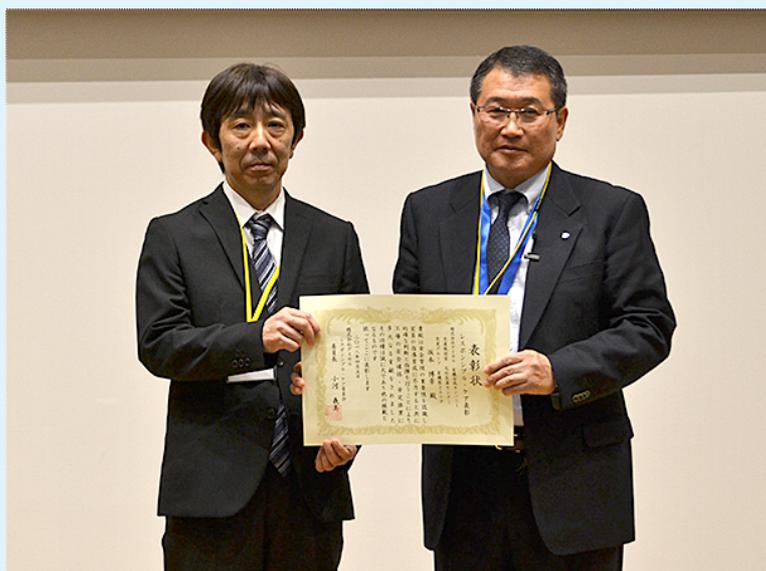
企業倫理室では、RC活動以外のテーマについて、各部門・各グループ企業からの報告を受け、トップマネジメントレビューでそれらを報告しています。そして、レビュー結果を踏まえた次年度の目標設定を行い、活動計画に反映させます。活動の状況は取締役会にて報告しています。

RC委員会は、RC活動に関する報告を受け、企画会議にて報告、次年度目標を決定し、次年度の活動を展開します。これらの活動状況は、RC委員会から経営会議へ報告されます。

### TOPICS

### レスポンシブル・ケア推進大会

RC活動は、化学会社として自主的に「環境、健康、安全」を確保するCSR活動の重要な柱の一つです。当社グループでは、RC活動を常に高い意識レベルで推進するために、年度のはじめに「ダイセルグループ レスポンシブル・ケア推進大会」を開催しています。2018年度は、4月にイノベーション・パークで開催し、ダイセルの経営層をはじめ、カンパニー長、グループ企業社長、ダイセル労働組合代表、各部門代表など、約100名が出席しました。社長、レスポンシブル・ケア委員長ならびにレスポンシブル・ケア副委員長がメッセージを発信すると共に、2018年度のRC活動方針について確認しました。また、2017年度のRC活動に顕著な貢献があった社員15名に対して、RC表彰を実施しました。さらに今回は、野木森取締役による「安全について企業がなすべきこと」を演題名とした講演会を行いました。



RC表彰受賞（左：受賞者代表、右：RC委員長）

当社グループでは、「気づき、考え、行動する」をコンセプトとして、グループ全体の改善マインドの醸成を目的に、改善事例発表会を開催しています。2018年度は、4月にイノベーション・パークで開催しました。今回は、特機・MSDカンパニーの6カ国の事業場が参加した第6回グローバル改善大会から選出された部門や、今回初参加となった東京本社や大阪本社、名古屋支社の本社サイトから選出された部門など、国内外の各事業場の124チームから選抜された20部門が参加しました。また、今回の発表会を、社内イントラネットでも中継し、約2,000名が聴講しました。今後も安全と品質の確保を最重要課題と位置付けて、改善活動に取り組んでいきます。



改善事例発表会の様子

## 基本的な考え方

当社グループでは、企業倫理をCSRの重要な柱と位置付け、各部門・各グループ企業でそれぞれ計画的に活動を行っています。また、企業倫理を社員一人ひとりに浸透させることが経営上の重要な課題と考え、その推進にグループ全社を挙げて、継続的に取り組んでいます。

## — 企業倫理マネジメントシステム

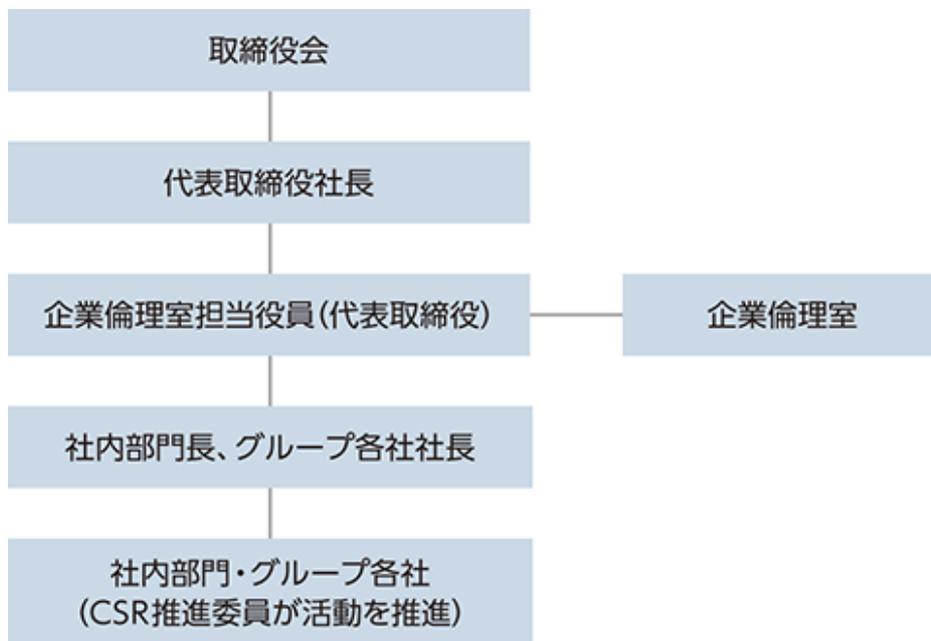
当社では「企業倫理マネジメント規程」を制定し、各部門・各グループ企業で、C（振り返りと評価）A（見直し）P（計画）D（実行）のサイクルによる「企業倫理マネジメントシステム」を構築し、全員参加による活動を通じてその維持向上を図っています。

## 一 企業倫理活動推進体制

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

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

### 企業倫理推進体制



## 一 教育・研修プログラム

新入社員、進級した社員、管理職、役員および国内グループ企業社長、海外グループ企業赴任者などに対して、それぞれの職位・役割に応じた企業倫理に関する研修を計画的に進めています。また、社内部門、グループ企業からの依頼に応じて、特定のテーマでセミナーも行っています。

### 2018年度 集合研修

名称	対象者	内容	受講人数（名）
階層別研修	新入社員	企業倫理一般 (講義とグループ討論)	72
	新任中級職		125
	新任上級職1級		82
	新任上級職2級		65
	新任管理職		44
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)	54

### 2018年度 その他の研修

名称	対象者	内容
海外赴任者研修	海外赴任者	競争法、贈収賄、差別、ハラスメント、不正防止
	新任海外グループ企業社長	経営倫理
グループ企業新任役員研修	グループ企業新任役員	経営倫理
役員研修	ダイセル役員、 国内グループ企業社長	ダイバーシティ

## 2018年度の取り組み

2018年度グループ重点目標を以下のように定めました。

### 2018年度グループ重点目標

全員で  
業務が「ミエル」  
気づきが「イエル」  
人の意見を「キケル」  
職場に！

この目標設定の趣旨、背景などを企業倫理室が社内およびグループ企業（海外含む）に説明し、これを受けて各職場では企業倫理活動計画を立案しました。

また、各職場で計画した活動に加えて、2018年度も前年度に引き続き8月から9月をコンプライアンス強化期間と定め、この間に社内およびグループ企業（海外含む）で以下の活動を行いました。

### 1. グループ討論

当社グループ内で実際に起こった事例や新聞などで報道されている事例を参考に討議事例を作成し、その発生原因、対応策、再発防止策、同じような経験の有無などを小グループで討論しました。

#### ① 品質データの不正について

一人で判断しないこと、複数の目でチェックすること、「ミエル、イエル、キケル」が重要であることを改めて確認しました。

#### ② セクシュアルハラスメントについて

不発生原因、被害者はなぜ声を上げにくいのか、自職場でのハラスメントの可能性やハラスメントを受けた時や気づいた時どう行動すべきかなどを話し合いました。

### 2. 教育

基本理念、行動方針、行動規範、通報制度やコンプライアンスについてeラーニングで学習しました。2017年度は4,734名（受講率98.6%）、2018年度受講者は4,878名（受講率99.9%）でした。

### 3. コンプライアンス川柳募集

#### 国内の当社グループで働く方全員を対象として川柳を募集し、優秀作を表彰

約400句の応募があり、コンプライアンスについて考える良い契機とすることができました。

また、2018年度も前年に引き続きコンプライアンス教材として、ニュース、グループ討論事例、コンプライアンス違反の4コマまんが、クイズなどを毎月イントラネット上に配信し、国内外の多くの職場での教育に活用しました。

加えて企業倫理室は社内全部門、グループ企業（海外含む）を訪問し、企業倫理活動計画およびその進捗状況の確認、各部門各社特有の課題に関する意見交換を通じて、活動のCAPDが回るよう支援しています。

## 基本的な考え方

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

## — ダイセルグループのレスポンシブル・ケア

RC活動とは、化学品を製造または取り扱う事業者が化学品の開発から製造、物流、使用、廃棄に至る全ての過程において、自主的に「環境・健康・安全」を確保し、その成果を公表し、社会との対話を行う世界の化学産業が参加している自主的な取り組みです。

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

### ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針

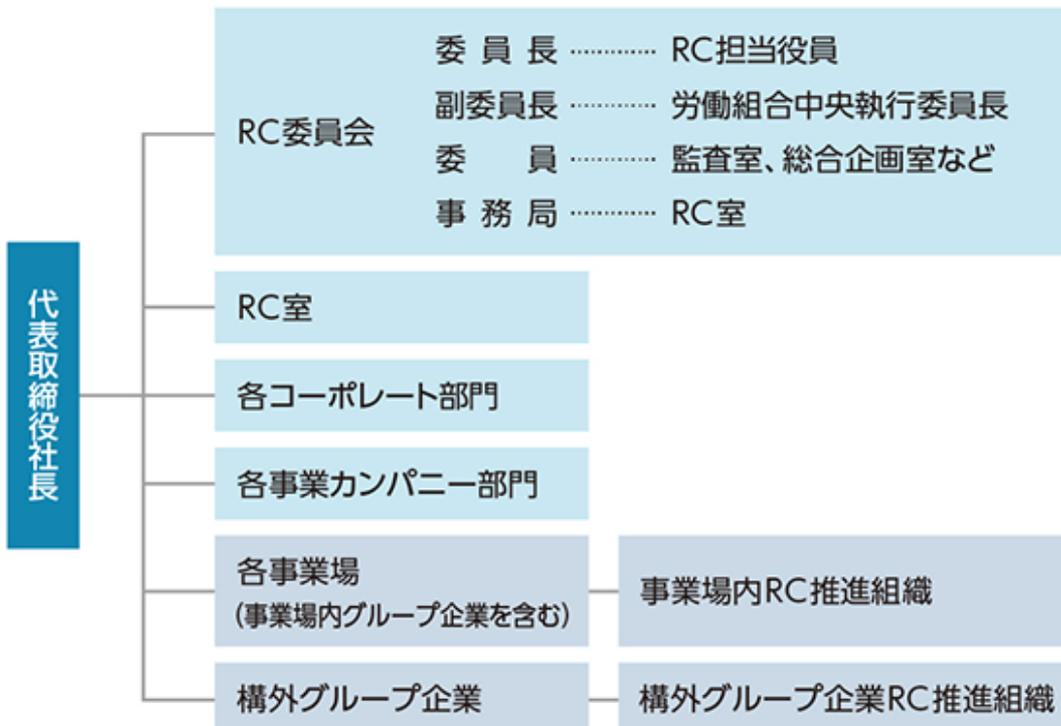
1. 経営からの方針に基づき、法令を遵守し、環境の保全、健康の増進及び安全の確保に努め、具体的な実施計画を全従業員に周知・実行する。
2. 製品の開発から廃棄に至るまでの全ライフサイクルにわたり継続して環境・健康・安全のパフォーマンスの向上に努め、施設・プロセス・技術に関わるセキュリティを強化するとともにそれらの成果を社会に公表する。
3. 省エネルギー及び省資源を一層推進し、廃棄物の削減及びその有効活用に努める。
4. サプライチェーンにわたって製品の安全性とプロダクト・スチュワードシップの継続的改善を促進することにより、環境・健康・安全に貢献する。
5. 化学品の開発・製造から使用・消費・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

## レスポンスブル・ケア推進体制

当社グループでは、「労働安全衛生」「保安防災」「環境保全」「化学品安全」「物流安全」ならびに「社会との対話」からなるRC活動を推進するために、「レスポンスブル・ケア推進規程」に基づき、RC委員会を設置しています。RC委員会は、RC活動の最高責任者である社長により任命されたRC担当役員を委員長としたダイセル労働組合中央執行委員長や管理部門の部門長など（委員長より任命）、RC室「事務局」により構成されています。

RC委員会では、RC活動の基本方針や目標、年度のRC実施計画などの作成ならびに「レスポンスブル・ケア監査規則」に基づいたRC監査を実施しています。

### レスポンスブル・ケア推進体制



## レスポンシブル・ケア活動の推進

### 安全環境責任者会議

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

### 主要課題検討会

当社ならびに構外グループ企業の各事業場へ定期的にRC室が往査し「主要課題検討会」を開催しています。主要課題検討会では、各事業場のRC実施計画進捗状況や事業場課題の共有化、労働災害や保安防災上のトラブルの対策実施状況、環境課題推進状況などを討議・確認し、RC活動を推進しています。

## 海外でのレスポンシブル・ケア活動の推進

### グローバルセーフティミーティング

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

- ※DSSA : Daicel Safety Systems America Holdings, Inc.  
Daicel Safety Systems America, LLC  
Daicel Safety Systems America Arizona, Inc. 他
- SDI : Special Devices, Inc.
- DSSE : Daicel Safety Systems Europe Sp.z.o.o.
- DSSC : Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.
- DSSK : Daicel Safety Systems Korea, Inc.
- DSST : Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.
- DSTT : Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.

## レスポンシブル・ケア監査体制

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

2018年度は、海外グループ企業であるDSSC、DSTC、DSST、DSTT、SDT<sup>※</sup>のRC監査を実施しました。2019年以降も、新たな設備を導入した企業など、それぞれの状況を総合的に判断した上で優先順位を付け、実効性のあるRC監査に努めていきます。

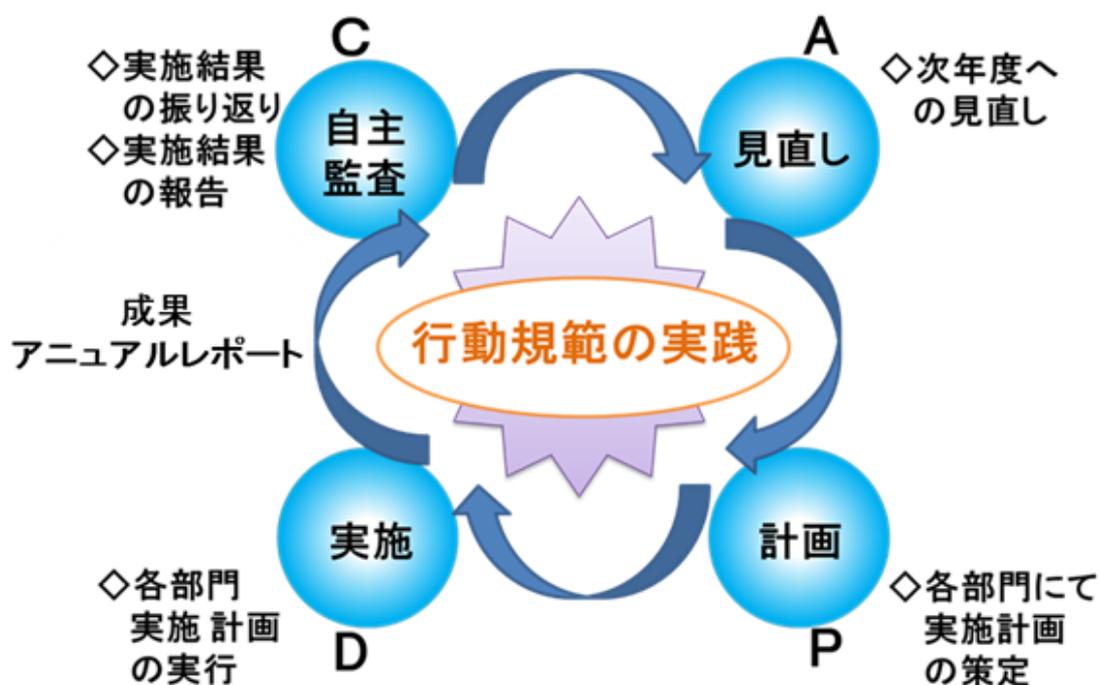
※DSSC : Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.

DSTC : Daicel Safety Technologies (Jiangsu) Co., Ltd.

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

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

SDT : Special Devices (Thailand) Co., Ltd.



## レスポンシブル・ケア世界憲章

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



「レスポンシブル・ケア世界憲章」の支持宣言書

## 総合アセスメント制度

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

総合アセスメント制度は、研究開発から生産、消費、廃棄など全ての事業活動における新規計画を対象に、事業活動全体を包括した多種多様なリスクを事前に評価し、環境・安全・健康面などに万全を期すための仕組みです。

その特徴は、次の通りです。

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

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

2018年度は、前年度発生した過酢酸製造プラントの火災事故を受け、重合性や自己反応性を有する化学物質を取り扱うプラントを対象に異常反応や暴走反応リスクの再評価を行い、計画的に安全対策強化をしています。

重要度ランクの高い新規計画を審議するコーポレート総合アセスメント評価委員会による審査は、海外生産拠点の新規計画も含め、本制度導入以来累計約870件となりました。

## 総合アセスメント項目

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

# 目標と活動結果・評価

		集計範囲※1	2018年度目標	2018年度実績	判定	2019年度目標
環境保全	地球温暖化対策	当社事業場および構内グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般社団法人日本経済団体連合会「低炭素社会実行計画」2020年度目標の達成に向けた省エネ推進</li> <li>エネルギー原単位を前年度比1%以上改善（省エネ法の原単位算出方法に準拠）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年度の温室効果ガス排出量目標（BAU）158万トンに対し、排出量は120万トンであった</li> <li>0.8%改善した</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般社団法人日本経済団体連合会「低炭素社会実行計画」2020年度目標の達成に向けた省エネ推進</li> <li>エネルギー原単位を前年度比1%以上改善（省エネ法の原単位算出方法に準拠）</li> </ul>
		構外グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギー原単位を前年度比1%以上改善（省エネ法の原単位算出方法に準拠）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1%以上の改善は達成できなかった</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギー原単位を前年度比1%以上改善（省エネ法の原単位算出方法に準拠）</li> </ul>
	廃棄物削減・リサイクル	当社事業場および構内グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>埋立処分指数を16%以下（2000年度基準とした、2020年度目標）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>埋立処分指数は12%であった</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>埋立処分指数を16%以下（2000年度基準とした、2020年度目標）</li> </ul>
		構外グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>全ての構外グループ企業でゼロエミッション継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DMノバフォーム(株)を除く5グループ企業でゼロエミッションを達成した</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>全ての構外グループ企業でゼロエミッション達成</li> </ul>

	集計範囲※1	2018年度目標	2018年度実績	判定	2019年度目標
労働安全衛生	当事業場および構内グループ企業／協力会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害ゼロ（薬傷および熱中症などの重篤な労働災害の撲滅）</li> <li>各工場のTRC(教育訓練センター)分室による危険擬似体感教育訓練の充実・強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害17件（2017年度12件）前年度と比べ薬傷は変わらず、熱中症労災は増加した</li> <li>固有の技術や技能、基本動作、危険擬似体感教育訓練の充実・強化を各工場のTRC分室で進めた</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害ゼロ（薬傷および熱中症ならびに墜落・転落災害などの重篤な労働災害の撲滅）</li> <li>各工場のTRC分室における危険擬似体感教育訓練の実施</li> </ul>
	構外グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害ゼロ（薬傷や転落など重篤な労災の撲滅）</li> <li>生産形態別などによる安全交流会のさらなる充実</li> <li>過去トラブルに学ぶ活動展開の継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害9件（2017年度3件）工事委託した工事施工会社作業員の墜落事故が発生した</li> <li>加工型生産を主としたグループ企業による安全交流会を開催した</li> <li>過去トラブル事例の教育ならびにその対策の有効性を確認した</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害ゼロ（薬傷や転落などの重篤な労災の撲滅）</li> <li>生産形態別での安全交流会の継続開催</li> <li>過去トラブルに学ぶ活動の継続</li> </ul>

	集計範囲※1	2018年度目標	2018年度実績	判定	2019年度目標
保安防災	当事業場および構内グループ企業／協力会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>火災・爆発・漏洩事故ゼロ</li> <li>安全基盤や安全文化に関する課題の計画的推進</li> <li>主要製品を対象としたBCP※2の強化</li> <li>セキュリティガイドラインに基づいた強化対策の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>軽微だが、小火3件と、プロセストラブル1件が発生した</li> <li>事故につながるリスクの洗い出しおよび事故が発生した場合の対応体制強化、早期の製品供給再開への備えを進めた</li> <li>BCPガイドラインに基づき予備部品の確保、サプライチェーンの強化を進めた</li> <li>各事業場でセキュリティガイドラインに基づいた入出門管理の強化を計画的に進めた</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>火災・爆発・漏洩事故ゼロ</li> <li>事故につながるリスクへの予防措置、事故発生時の対応力および早期の製品供給再開のための対策の計画的推進</li> <li>主要製品を対象としたBCPの強化</li> <li>セキュリティガイドラインに基づいた強化対策の推進</li> </ul>
	構外グループ企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>火災・爆発・漏洩事故ゼロ</li> <li>グループ企業ごとの重点課題の計画的推進</li> <li>セキュリティガイドラインに準拠した強化策の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>軽微だが小火2件が発生し、再発防止を実施した</li> <li>グループ企業ごとに重点課題を計画的に推進した</li> <li>セキュリティガイドラインに準拠した強化策検討を進めた</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>火災・爆発・漏洩事故ゼロ</li> <li>グループ企業ごとの重点課題の計画的推進</li> <li>セキュリティガイドラインに準拠した強化策の推進</li> </ul>

	集計範囲※1	2018年度目標	2018年度実績	判定	2019年度目標
	物流安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自社および協力会社の物流災害ゼロ</li> <li>● 協力会社物流トラブル前年度比20%削減</li> <li>● エネルギー使用量の5年度間平均原単位変化を1%以上改善（省エネ法の原単位算出方法に準拠）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 重大物流災害は発生しなかったが、物流トラブルは増加した</li> <li>● 増加し未達成であった</li> <li>● 1%以上改善には至らなかった</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 客先での接触や誤出荷・誤納入などの物流トラブルの再発防止</li> <li>● 危険物の漏洩および誤出荷・誤納入の撲滅</li> <li>● エネルギー使用量の5年度間平均原単位変化を1%以上改善（省エネ法の原単位算出方法に準拠）</li> </ul>
化学品安全	REACH規制※3への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>● REACH規則のタイムフレームに基づいた、1トン以上の輸出品の登録完了</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● REACH規則に基づいた、1トン以上の輸出品の登録を完了した</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● REACH規則に基づき確実に対応していく</li> </ul>
	化学品規制への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 化学品規制の最新情報や動向の把握と適切な対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国内外の化学品規制などの改正情報を定期的に調査し、化学品情報交換会で共有した</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 化学品規制の最新情報や動向の把握と適切な対応</li> </ul>
	化学物質情報の管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● D-CLiK※4への新規取り扱い化学品の追加登録と、追加試験結果に基づいた情報の更新</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● D-CLiKへの新規取り扱い化学品の追加登録と、追加試験結果に基づきデータ追加、更新した</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● D-CLiKへの新規取り扱い化学品の追加登録と、追加試験結果に基づいた情報の更新</li> </ul>
	VOC※5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● VOC排出量2000年度比40%以上削減の達成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● VOC排出量は2000年度比50%削減した</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>● VOC排出量2000年度比40%以上削減の維持</li> </ul>
	PRTR※6	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PRTR排出量2001年度比40%以上削減の維持</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PRTR排出量は2001年度比66%削減した</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PRTR排出量2001年度比40%以上削減の維持</li> </ul>

**判定基準：**

◎→目標を達成あるいは上回る成果で推移した（100%以上）

○→目標をほぼ達成あるいは推移した（80%以上）

△→目標に及ばずに推移した（40%以上）

×→目標に遥かに及ばず推移した（40%未満）

※1 集計範囲の詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

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

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

※4 D-CLiK : 当社独自の化学物質の情報管理データベースです。

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

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

# 環境マネジメント

## 基本的な考え方

当社グループは、環境問題への取り組みを推進するため、各事業場、グループ企業にて環境マネジメントシステムを運用し、目標値の設定、進捗管理、見直しを行い環境保全に努めています。グループ全体での取り組みを通じて、企業の社会的責任を認識し、持続可能な社会の実現に貢献します。

## 省エネ推進体制

当社グループでは、RC担当役員を委員長とする社長直轄の「省エネ推進委員会」を設置し、組織の枠を超え、関連部門が一致協力して推進しています。委員会では、3つの切り口による省エネルギー対策やCO<sub>2</sub>排出量削減、廃棄物排出量削減、大気・水質における環境管理などに取り組んでいます。



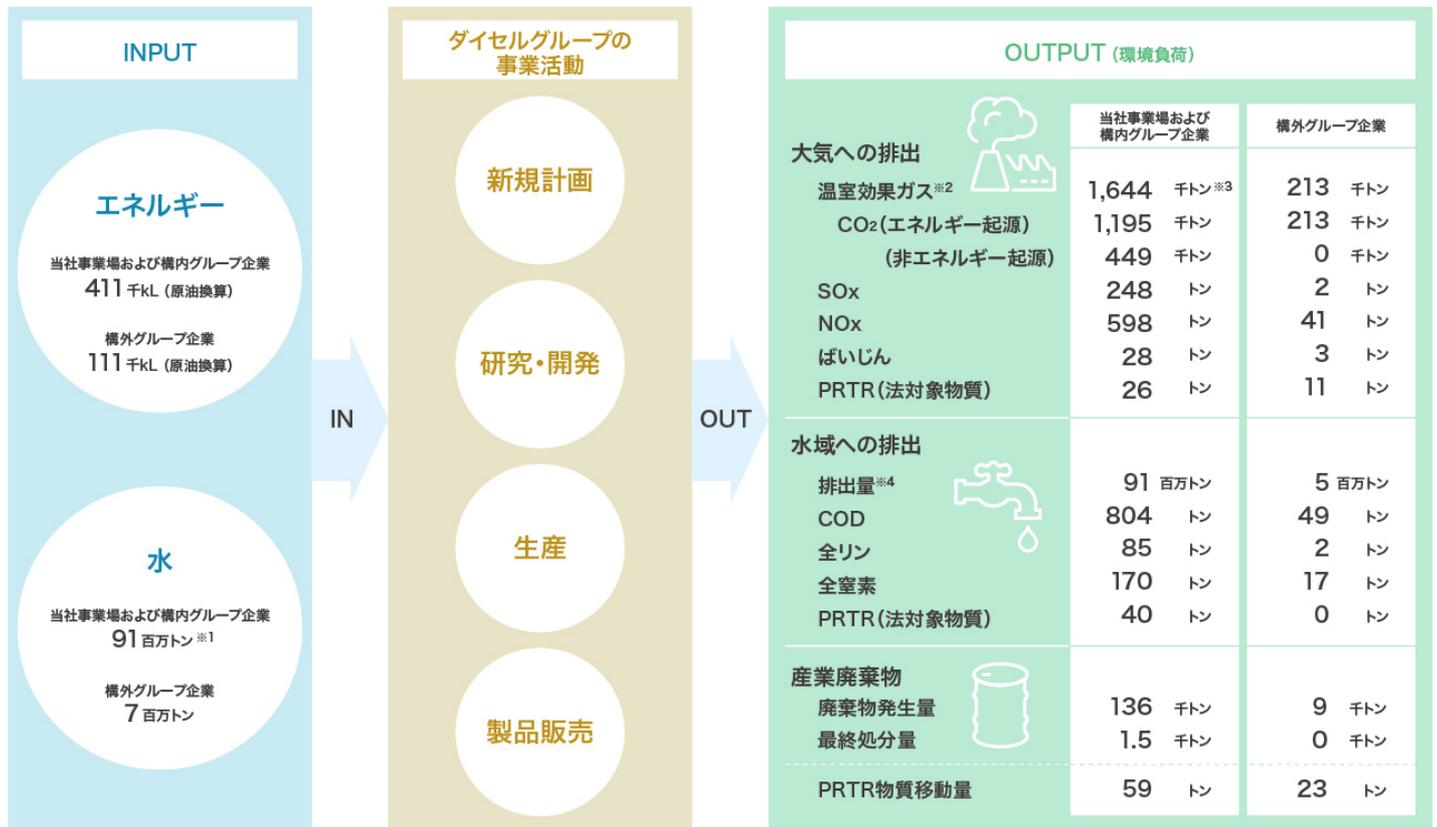
※1 草の根現場改善：スチームトラップ管理や配管の保温、運転最適化、空調機の温度管理など、一つひとつの省エネ効果は小さいものの、積み重ねることで大きな成果へ結び付ける省エネへの取り組みです。

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

※3 改良型ペトリューク技術、VRC技術：詳しくは[こちら](#)をご覧ください。

## 事業活動と環境負荷

2018年度の当社事業場および構内グループ企業、構外グループ企業の事業活動における環境負荷実績は次の通りです。



※1 冷却用海水 36百万トン含む

※2 CO<sub>2</sub>以外にメタン、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>を含む

※3 本社部門等を含む

※4 製造により副生する水を含む

## 環境マネジメントシステム認証取得状況

環境マネジメントシステム認証取得状況は当社WEBサイト「[認証一覧](#)」でご覧いただけます。

## 基本的な考え方

当社グループは、持続可能な低炭素社会の実現に向けて、一般社団法人 日本経済団体連合会の2020年度に向けた「低炭素社会実行計画」に参加し、同計画に基づく目標設定を行っています。生産プロセスの抜本的な見直しや新技術の導入、グループ全体のエネルギー使用最適化に向けた取り組みなど、省エネルギーに努め、グループ一体となってCO<sub>2</sub>の削減に取り組んでいきます。

## CO<sub>2</sub>削減に向けた取り組み

当社事業場および構内／構外グループ企業のエネルギー使用量の原単位の目標を、省エネ法の平均原単位変化を前年度比1%以上改善としています。また、当社事業場および構内グループ企業においては、一般社団法人 日本経済団体連合会「低炭素社会実行計画」に基づき、2020年度のCO<sub>2</sub>排出量(BAU)を158万トン-CO<sub>2</sub>以下とすることを目標としています。

2018年度は、大竹工場から、播磨工場や神崎工場、イノベーション・パークへの電力自己託送<sup>※1</sup>の実施などにより、当社事業場および構内／構外グループ企業のエネルギー使用量は19千kL（原油換算前年度比3%）削減となりました。また、当社事業場および構内グループ企業の省エネ法に基づく平均原単位変化は0.8%改善しました。

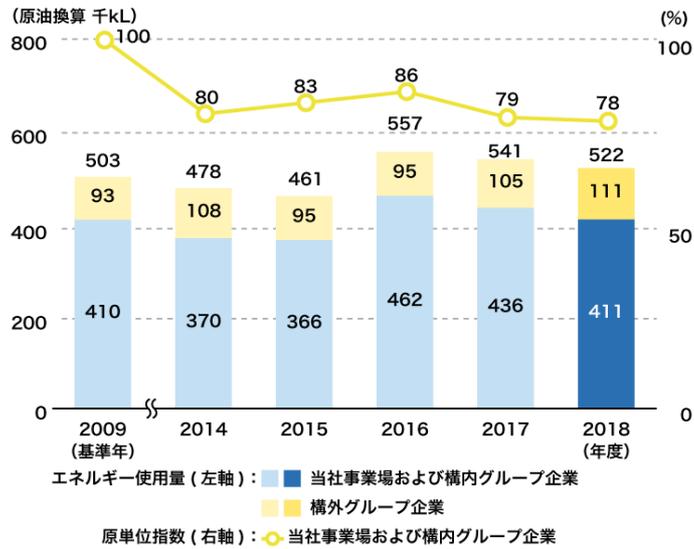
また、2009年度を基準としたエネルギー原単位指数<sup>※2</sup>は78%となり、前年度より1ポイント改善しました。なお、電気事業法改正に伴い、2016年度以降、外販電力分を加えています。

当社事業場および構内グループ企業のCO<sub>2</sub>排出量は、120万トン-CO<sub>2</sub>で目標を達成しており、前年度から2%削減しました。海外グループ企業のエネルギー使用量は、前年度と同じでした。

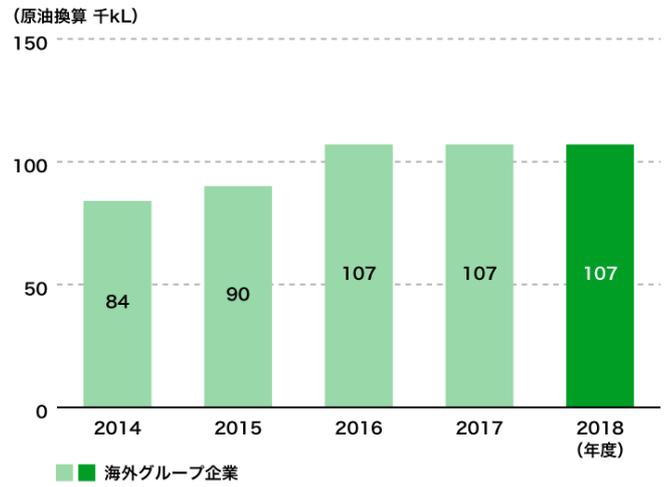
※1 電力自己託送：自家用発電設備を用いて発電した電気を電力会社の送配電ネットワークを介して、別の場所にある自社工場等に供給することです。

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

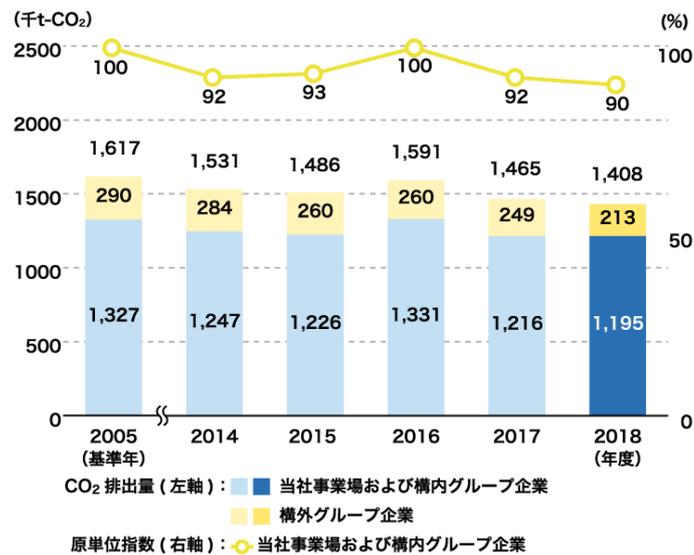
## エネルギー使用量・原単位指数（国内）



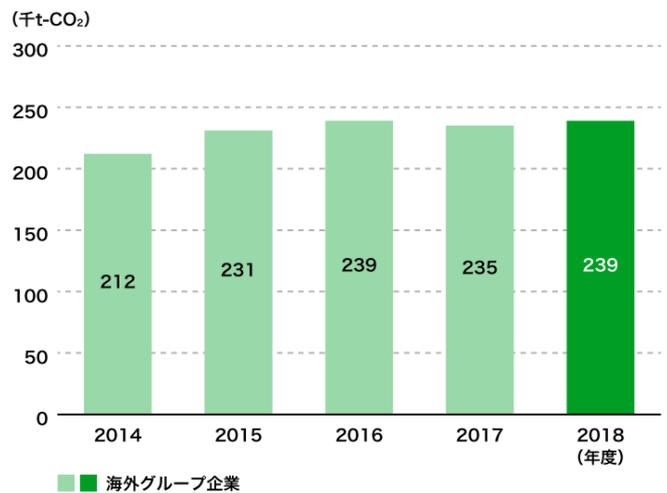
## エネルギー使用量（海外）



## CO<sub>2</sub>排出量・原単位指数（国内）



## CO<sub>2</sub>排出量（海外）



## 革新的省エネ技術による省エネ対策

当社では、既存技術の改善や改良による省エネ対策だけでなく、生産プロセスの抜本的見直しや新しい技術の開発による省エネルギーにも取り組んでいます。

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

当社グループでは、革新的省エネプロジェクトを設置して全社横断的に活動を進め、その結果、蒸留塔の省エネ技術として改良型ペトリューク技術や蒸気再圧縮（VRC）技術を開発しました。これらの技術はこれまでも知られていましたが、化学プラントで実用化されておらず、世界で初めて実証することとなります。

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

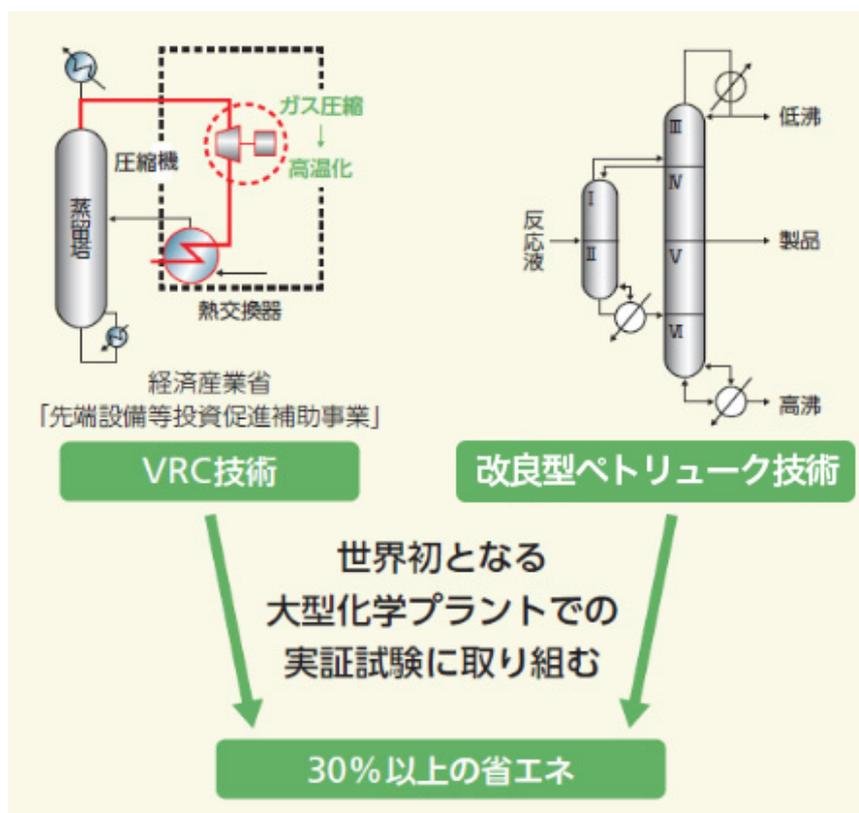
以下に、これらの蒸留塔の省エネ技術を紹介します。

## 事例 1：改良型ペトリューク技術

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

## 事例 2：蒸気再圧縮（VRC）技術

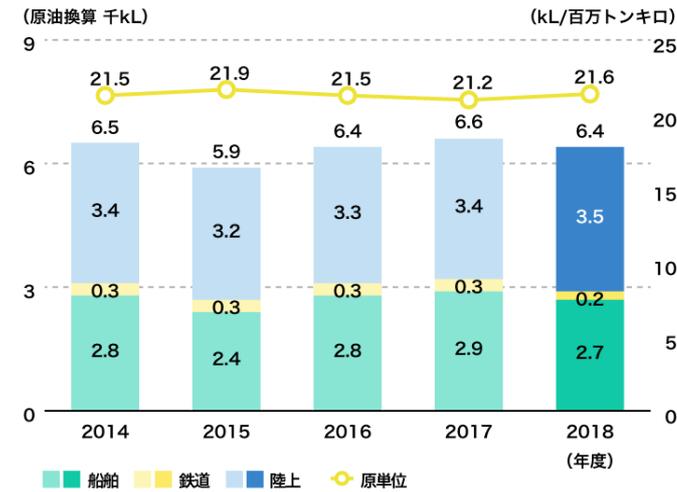
VRC技術は、低温の蒸気が持つ排熱を圧縮することにより高温の蒸気にして熱を回収する技術で、低温排熱回収技術として普遍的に活用することが期待できる技術です。この技術は水系の単蒸留プロセスなどには広く用いられていますが、有機溶剤系の蒸留プロセスに用いられた例はありませんでした。そこで、圧縮機メーカーと一緒にプロセスに適用可能な圧縮機を検討し、現在、実証プロセスで検証中です。



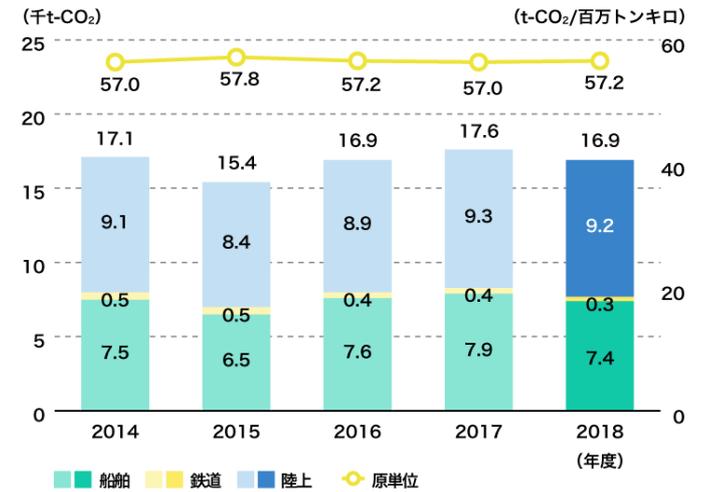
## 一 物流における環境負荷低減

当社グループでは、物流安全と物流品質の向上に取り組むとともに、モーダルシフト<sup>※3</sup>やコンテナのラウンドユース<sup>※4</sup>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。物流における省エネについては、前年度に比べ、鉄道輸送および陸上輸送のエネルギー使用量は減少したものの、CO<sub>2</sub>排出量原単位は0.2ポイント悪化しました。

エネルギー使用量・原単位（当社事業場および構内グループ企業）



CO<sub>2</sub>排出量・原単位（当社事業場および構内グループ企業）



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

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

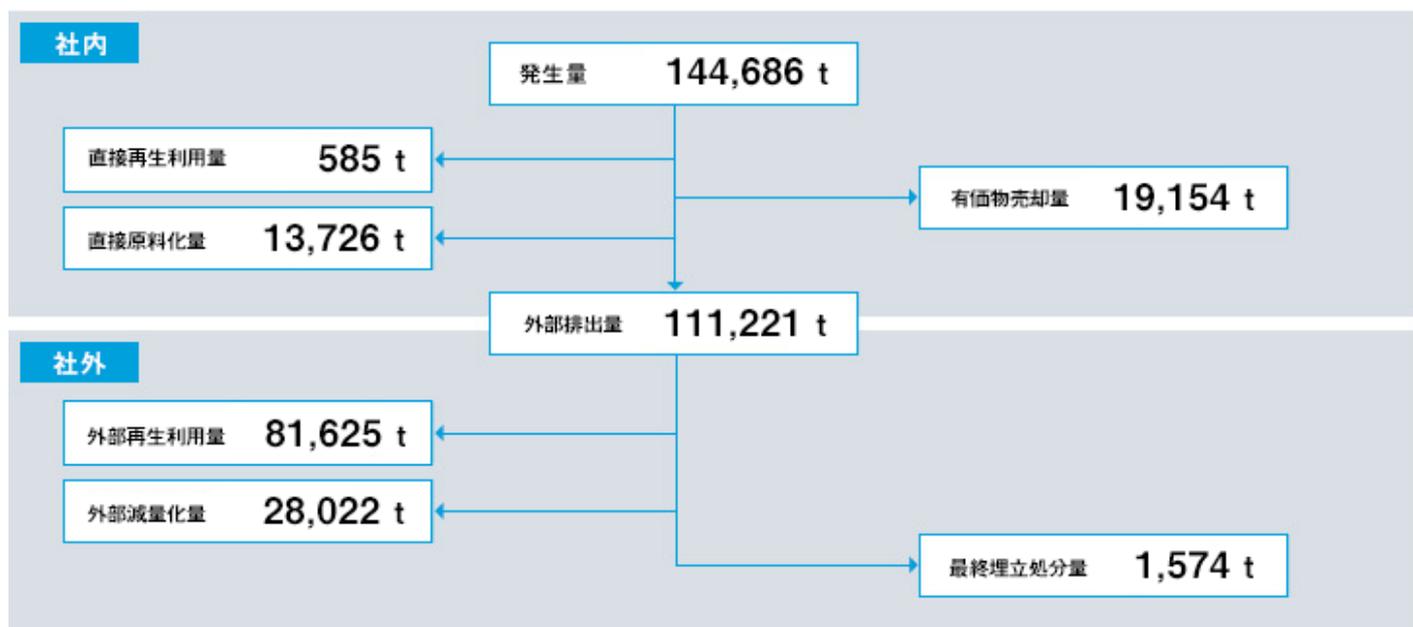
# 廃棄物削減・リサイクル

## 基本的な考え方

当社は、一般社団法人 日本経済団体連合会の「循環型社会形成自主行動計画」に参加すると共に、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、という基本方針に基づき取り組んでいます。

## 当社の廃棄物削減・リサイクルフロー図（2018年度）

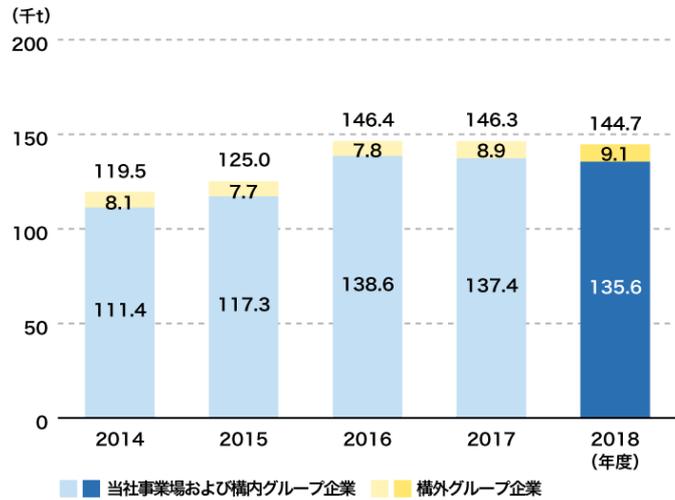
集計範囲：国内（当社事業場および構内／構外グループ企業）



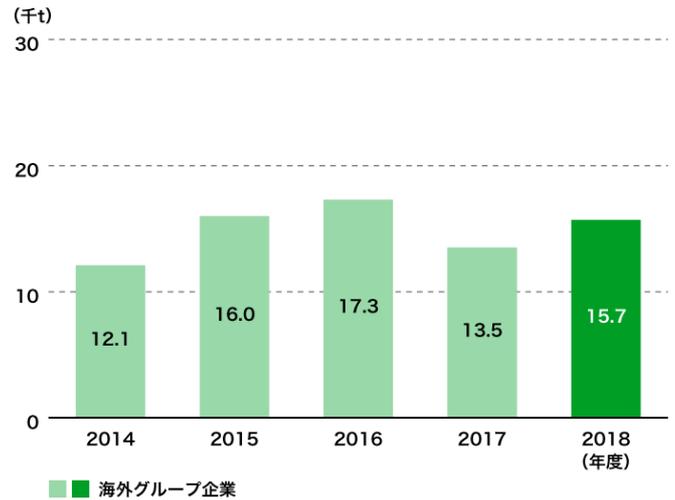
# 一 廃棄物削減に向けた取り組み

2018年度の国内（当社および構内/構外グループ）の廃棄物発生量は、前年度より約1,600トン削減し、最終埋立処分指数16%以下（2000年基準）の目標に対し12%となり、目標を達成しました。また、最終埋立処分指数は前年度より2ポイント改善しました。これは新井工場の排水処理汚泥量の減少などに起因するもので、今後も継続してリサイクルの推進、廃棄物の削減に尽力していきます。構外グループにおいては、DMノバフォーム株式会社を除く5グループ企業でゼロエミッションを達成しました。

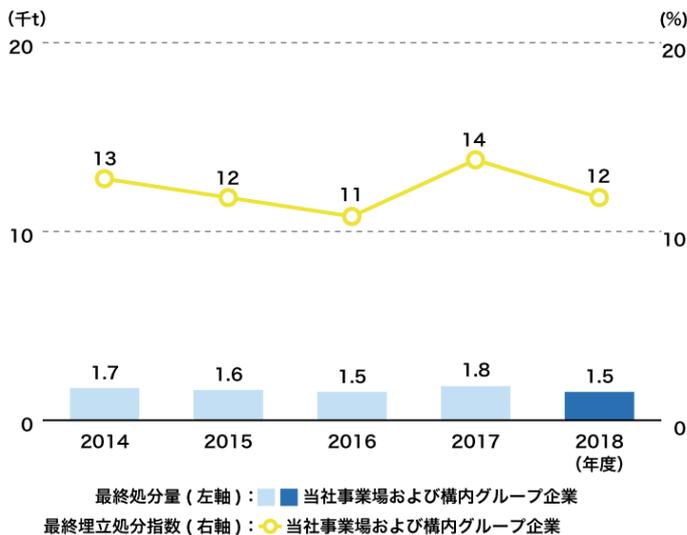
廃棄物総発生量（国内）



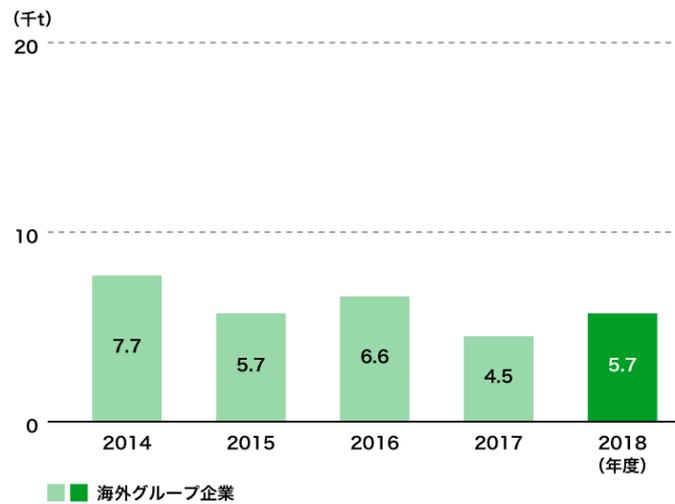
廃棄物総発生量（海外）



最終埋立処分量・最終埋立処分指数



最終埋立処分量（海外）



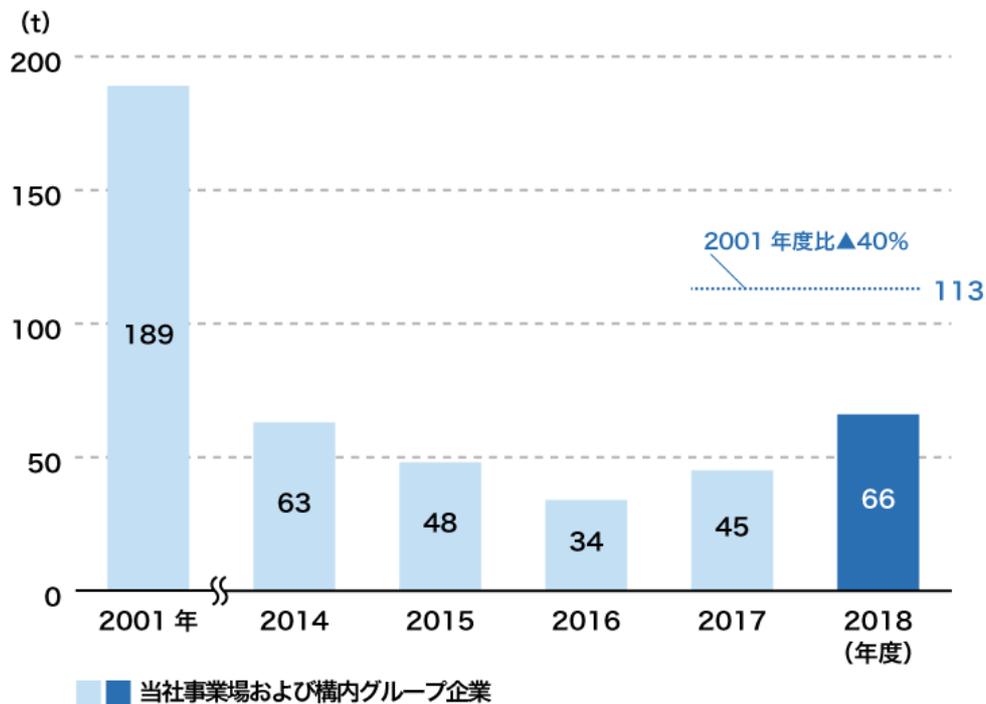
## 基本的な考え方

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

## PRTR法対象物質の排出削減

2018年度の当社事業場および構内グループ企業の「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）の対象物質の総排出量は、中期目標である2001年度排出量比40%以上削減は継続して達成しました。しかし、生産調整による一時的な排出方法の変更などにより、前年度より約21トン増加しました。当社の届出対象物質数は、PRTR法届出対象の462物質の内、48物質でした。

### PRTR法物質排出量の推移（当社事業場および構内グループ企業）



PRTR法対象物質の主な物質内訳（当社事業場および構内グループ企業）

(t/年) ※1

政令 指定 番号	物質名称	排出 量合 計	排出量				下水 道へ の 移動 量	事業 場外 への 移動 量
			大気への 排出量	水域への 排出量	土壌への 排出量	事業場内 埋立量		
1	亜鉛の水溶性化合物	2.8	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0
9	アクリロニトリル	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10	アクロレイン	1.6	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0
12	アセトアルデヒド	2.1	0.6	1.5	0.0	0.0	0.0	2.7
28	アリルアルコール	1.2	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0
31	アンチモンおよびその化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
56	エチレンオキシド	0.9	0.3	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0
67	2,3-エポキシ-1-プロパノール	27.5	0.0	27.5	0.0	0.0	0.0	0.0
84	グリオキサール	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
98	クロロ酢酸	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
127	クロロホルム	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1
186	ジクロロメタン	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7
240	スチレン	5.6	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
243	ダイオキシン類※2	1.1	0.1	1.0	0.0	0.0	0.0	0.1
277	トリエチルアミン	1.0	0.6	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
300	トルエン	15.2	15.2	0.0	0.0	0.0	0.0	30.0
308	ニッケル	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	3.9
351	1,3-ブタジエン	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
375	2-ブテナール	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0

政令 指定 番号	物質名称	排出 量合 計	排出量				下水 道へ の 移動 量	事業 場外 への 移動 量
			大気への 排出量	水域への 排出量	土壌への 排出量	事業場内 埋立量		
392	ノルマル-ヘキサン	3.7	3.2	0.5	0.0	0.0	0.0	16.7
400	ベンゼン	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
405	ほう素化合物	2.5	0.0	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0
423	モノメチルアミン	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
461	りん酸トリフェニル	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
	その他 <sup>※3</sup>	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	合計	66.4	26.4	39.9	0.0	0.0	0.0	58.5

※1 取り扱い裾切り量は1トン／（年・事業場）です。

※2 ダイオキシン類の排出移動量単位はmg-TEQ／年です。

※3 排出量が0.01トン／年未満の物質は「その他」に集約しました。

PRTR法対象物質の主な物質内訳（構外グループ企業）

(t/年) ※4

政令 指定 番号	物質名称	排出 量合 計	排出量				下水 道へ の 移動 量	事業 場外 への 移動 量
			大気への 排出量	水域への 排出量	土壌への 排出量	事業場内 埋立量		
4	アクリル酸及びその水溶性塩	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
13	アセトニトリル	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.0
31	アンチモン及びその化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
150	1,4-ジオキサン	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2
151	1,3-ジオキソラン	4.2	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
238	水素化テルフェニル	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
277	トリエチルアミン	2.8	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6
300	トルエン	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
342	ピリジン	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.9
405	ほう素化合物	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
411	ホルムアルデヒド	3.5	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他※5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
	合計	10.7	10.6	0.1	0.0	0.0	0.0	23.0

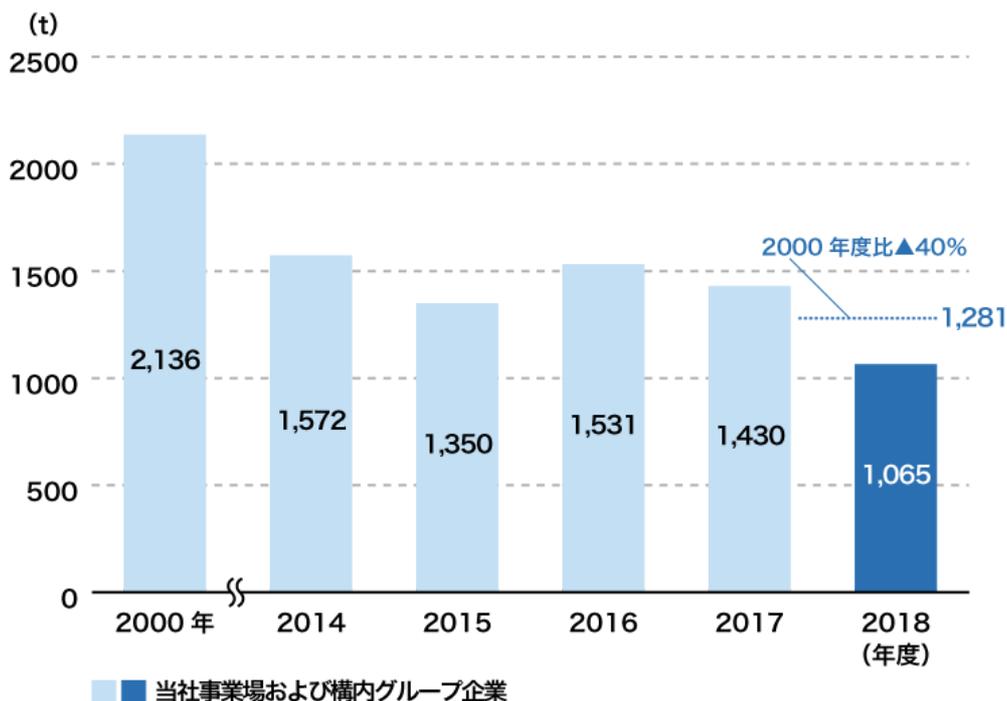
※4 取り扱い裾切り量は1トン／（年・事業場）です。

※5 排出量が0.01トン／年未満の物質は「その他」に集約しました。

## — VOC(揮発性有機化合物)の排出削減

2018年度の網干工場および大竹工場のたばこフィルター用トウ製造で使用するアセトンの排出は、分析精度向上や紡糸空気量低減、運転条件最適化などにより、当社事業場および構内グループ企業の中期目標の2000年度排出量比40%以上削減を達成しました。今後、さらなる削減に努めていきます。

### VOC排出量の推移（当社事業場および構内グループ企業）



## — PCB（ポリ塩化ビフェニル）の適正管理

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

2018年度は、新井工場で保管していた変圧器や網干工場で使用していた蛍光灯安定器や変圧器、コンデンサーなどの低濃度PCB使用機器を国が認定した無害化処理施設で処理しました。

# 水資源の保全

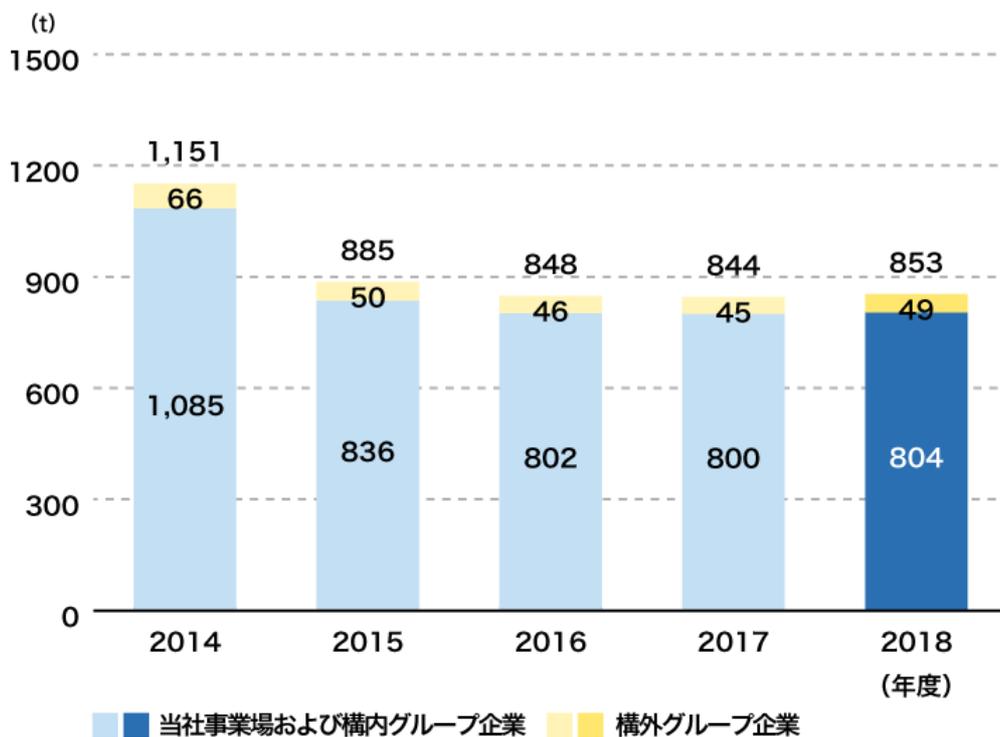
## 基本的な考え方

かけがえのない地球の資源である水におけるリスクは国際的に高まっています。当社グループでは、水資源の利用適正管理や水質の保全活動に努めています。

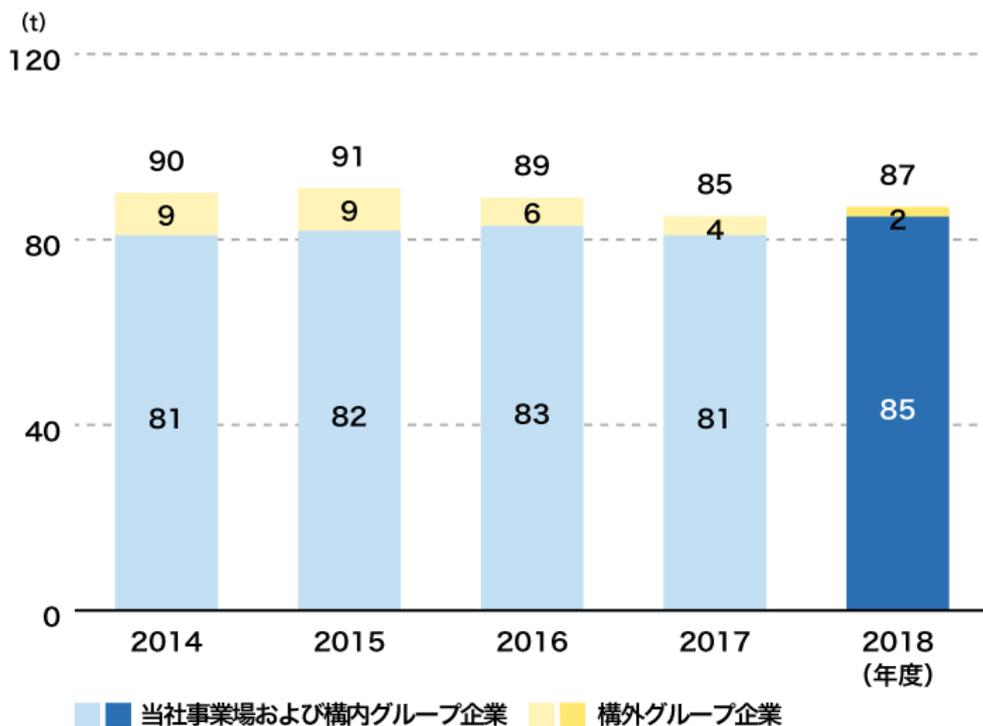
## — 水質管理の取り組み

当社グループは、各工場における排水を定期的に測定し、測定値を管理値以下に維持するよう環境保全に努めています。また、県・市、地域の規則・協定を基に各工場にて自己管理値を設定し、管理を実施しています。

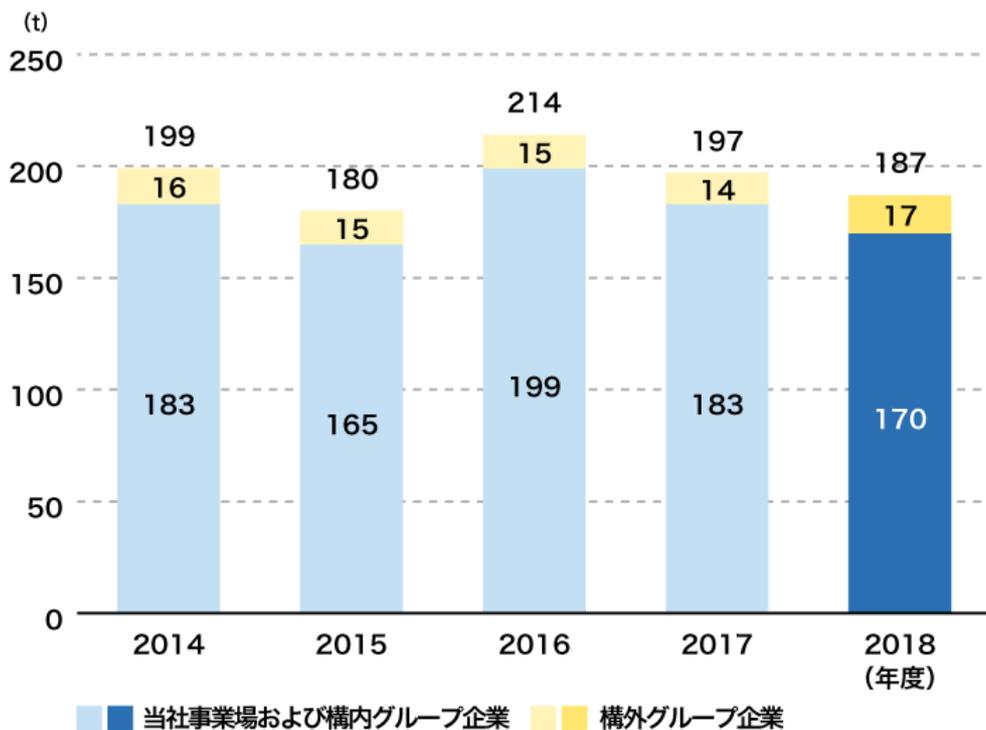
### COD排出量の推移（国内）



全リン排出量の推移（国内）



全窒素排出量の推移（国内）



# 大気における環境管理

## 基本的な考え方

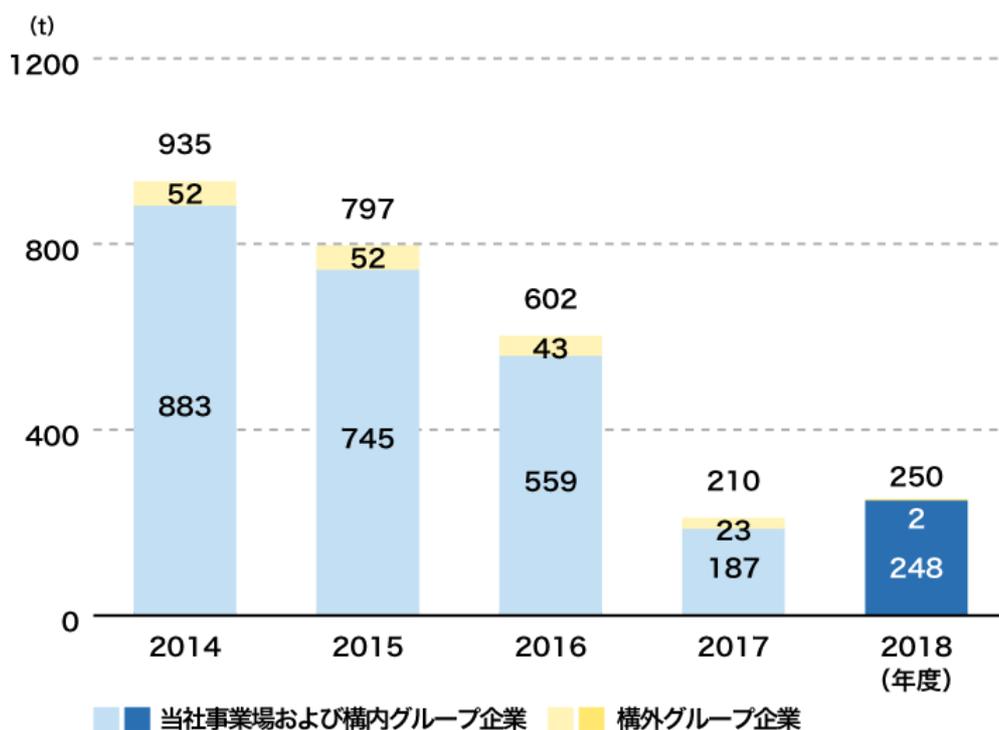
当社グループは、関係法令などの遵守はもとより、さらなる大気汚染物質の排出抑制に努めています。各工場等における設備改善や定期的なモニタリングを実施し、環境リスクの低減を継続的に取り組んでいます。

## 大気汚染防止への取り組み

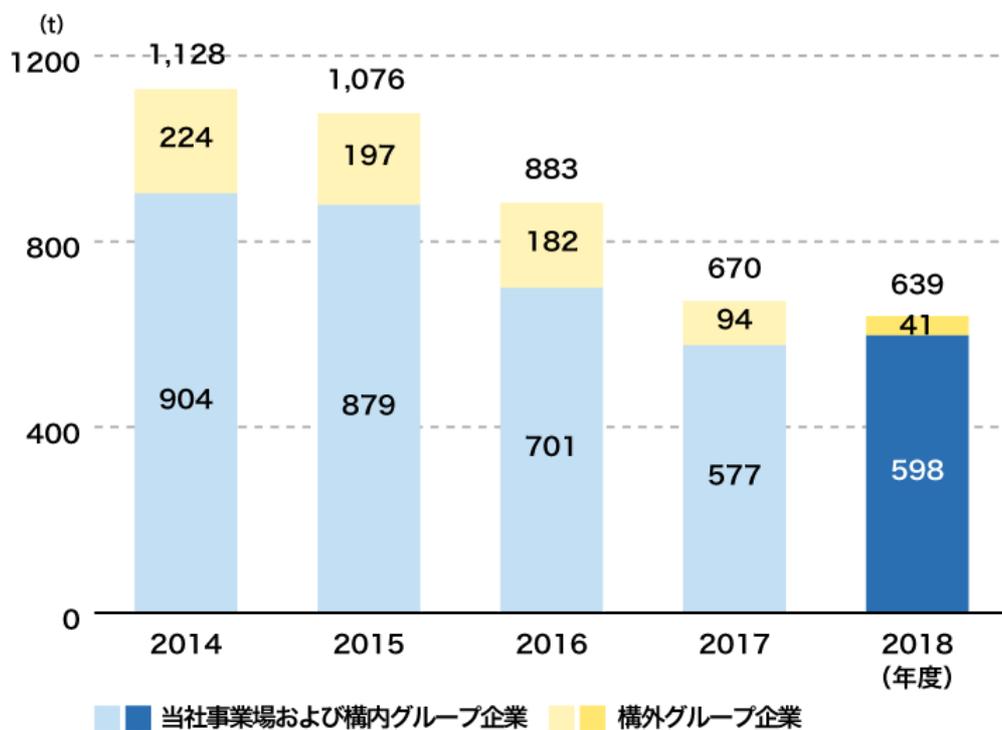
当事業場および構内／構外グループ企業では、法令規制値や地方行政および地方自治体との協定値（総量排出規制値および排出濃度基準）を確実に遵守するために、これらの規制・協定値より厳しい自主管理値を設定し、環境保全に取り組んでいます。

ボイラーの燃料転換などの実施により、当事業場および構内グループ企業のSOxおよびNOx排出量を除き、前年度より排出量を削減しました。

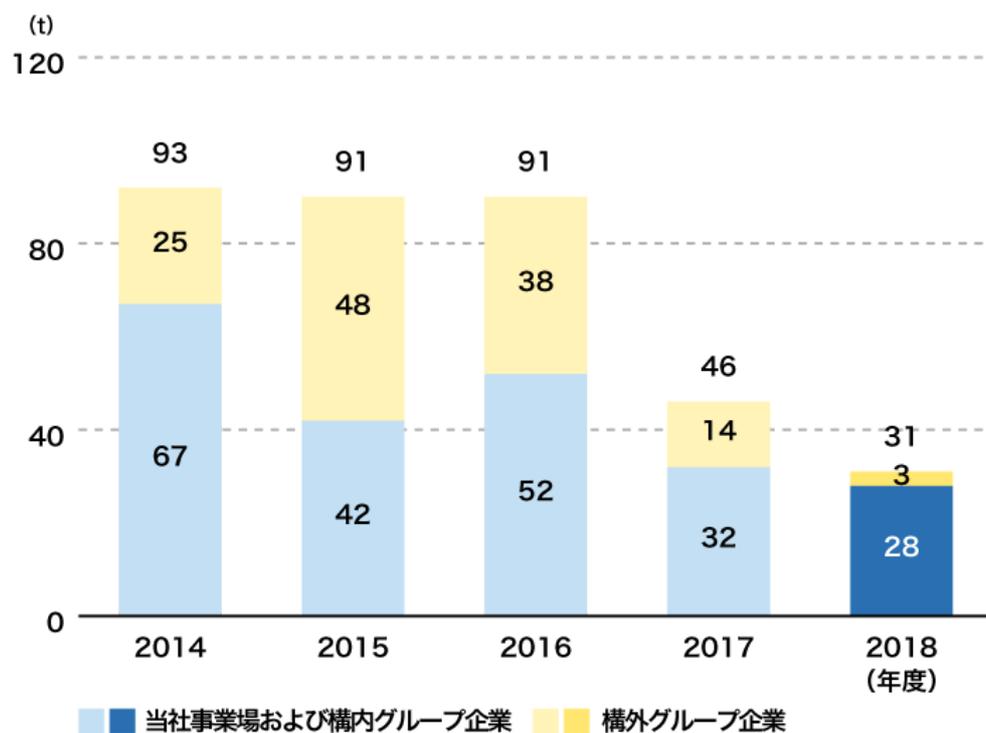
### SOx排出量の推移（国内）



NOx排出量の推移（国内）



ばいじん排出量の推移（国内）



## 基本的な考え方

将来の世代にわたり自然の恵みを受け続けるために、生物多様性の保全に配慮した活動を推進しています。

## — 生物多様性の保全への取り組み

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

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

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

## — いのちの森づくり



いままでのCO<sub>2</sub>排出量削減や省エネルギー対策などの地球温暖化対策を中心とした生物多様性の保全への取り組みに対して、さらに伸展させた「いのちの森づくり」を2016年度から開始しました。

## 「いのちの森づくり」とは

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

## ダイセルグループの「いのちの森づくり」とは



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

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

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

## いのちの森づくりが目指すものとは

### ①混植による自然植樹

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

### ②地域との連携強化

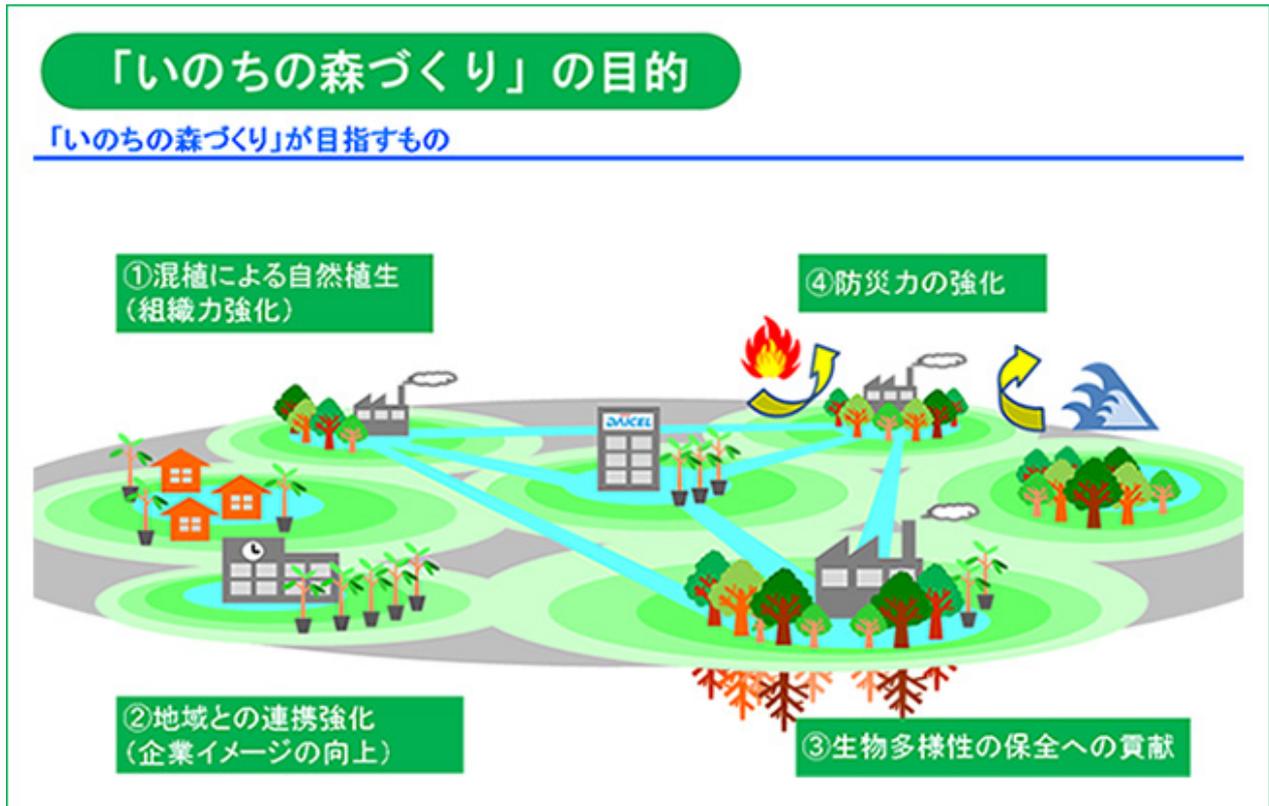
植樹祭を通じた地域の皆様との触れ合いにより、工場・会社への親近感を強めていただくこと

### ③ 生物多様性の保全への貢献

低炭素化社会や自然環境の維持に貢献すること

### ④ 防災力の強化

火災の延焼防止や自然災害軽減、さらに騒音等の緩和効果への期待



## いのちの森づくりの取り組み

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

開催場所	開催日	場所	本数	樹種	
網干工場 広畑工場 イノベーション・パーク	2019年11月2日（予定）	塩浜駐車場境界	10,000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
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

## 播磨工場植樹祭

2018年12月21日、播磨工場で「植樹祭」が開催されました。播磨工場で第3回となる今回の植樹祭には、従業員と協力会社から183人が参加し、参加者同士が協力し合いながら1,410本の苗を植えました。



植樹の様子

## 大賽璐（中国）投資植樹祭

2019年3月10日、上海の長興島で植樹活動を行いました。社員やその家族、25名が参加しました。植樹した苗木1本ずつに願い事を書き込んだカードを全員で掛けました。



投資植樹祭に参加した社員とその家族



植樹の様子

## いのちの森づくり研修

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



研修に参加した新入社員

# 環境会計

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

2018年度の環境投資額は約40億円であり、全投資額に対する環境目的投資の割合は、13.6%（昨年度3.2%）と増加しました。

2018年度の主な環境投資は、資源循環に係わる事業基盤整備のための設備投資として約25億円、公害防止の対策として新規プラント設置等に約13億円を投資しました。

環境保全対策に伴う経済効果においては、リサイクルにより得られた収益が、昨年度の4億円に対して15.6億円に増加しました。

今後も環境会計の適切な把握を行い、環境保全を推進していきます。

<b>集計期間</b>	2018年4月～2019年3月
<b>集計方法</b>	環境省発行の「環境会計ガイドライン2005年版」、一般社団法人 日本化学工業協会の「化学企業のための環境会計ガイドライン」に準拠して算出
<b>投資額</b>	2018年度の環境保全に関する設備の投資実績
<b>費用額</b>	環境保全に関する設備の減価償却費・設備維持管理費・人件費などの実績値
<b>環境保全対策に伴う経済効果</b>	実質的效果のみとし、リスク回避効果やみなし効果は含まない。経済効果のエネルギー費用の削減効果については、実施した省エネルギー対策の12カ月間にわたるエネルギー費用の削減効果を計上した。

## — 環境保全コスト

項目		2018年度投資額 (百万円)	2018年度費用額 (百万円)	分類
(1)事業エリア内コスト		3,906	5,372	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産・サービス活動により事業エリア内で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト（事業エリア内コスト）</li> </ul>
内訳	①公害防止コスト	1,288	1,781	<ul style="list-style-type: none"> <li>大気汚染・水質汚濁防止、有害物質の排出抑制に係わる投資および費用</li> <li>汚染負荷量賦課金</li> </ul>
	②地球環境保全コスト	97	1,782	<ul style="list-style-type: none"> <li>省エネルギー設備(新規ボイラー、新規冷凍機等)、燃料転換設備投資およびその減価償却費</li> <li>ピンチ解析などの省エネ推進活動に係わる費用</li> </ul>
	③資源循環コスト	2,521	1,809	<ul style="list-style-type: none"> <li>省資源、リサイクル、産業廃棄物の適正処理・処分などに係わる費用</li> </ul>
(2)上・下流コスト		27	339	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産・サービス活動に伴って上流または下流で生じる環境負荷を抑制するためのコスト（エアバック用インフレータの処理に係わる経費など）</li> </ul>
(3)管理活動コスト		0	615	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境マネジメントシステム運用費用、環境測定費、環境教育費用、環境管理部門経費など</li> </ul>
(4)研究開発活動コスト		13	368	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品・製造工程環境負荷低減テーマでの研究開発など（環境負荷低減製品の開発も含む）</li> </ul>
(5)社会活動コスト		12	35	<ul style="list-style-type: none"> <li>緑化・美化などの環境改善活動、地域交流イベント、会費など</li> </ul>
(6)環境損傷対応コスト		0	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境保全に係わる環境損傷に対応するコスト、自然修復費用など</li> </ul>
合計		3,958	6,733	

項目	2018年度金額(百万円)	比率(%)	備考
当該期間の投資額総額	29,185	13.6%	環境投資額の比率
当該期間の研究開発費総額	15,074	2.4%	環境保全研究開発費の比率

## — 環境保全対策に伴う経済効果 – 実質的效果 –

	項 目	2018年度効果額（百万円）
経 済 効 果	①省エネルギーによる費用削減	321
	②省資源による費用削減	60
	③リサイクルにより得られた収入	1,555
	④廃棄物処理費用削減	515
	合 計	2,451

## 基本的な考え方

当社グループは世界に誇れる「モノづくりの仕組み」を構築し、社会やお客様のニーズをしっかりとらえ、最良のソリューションを創造し、グローバルに提供する『ベストソリューション』実現企業になることを目指します。その実現に向けて、「顧客の満足と信頼を得られる安全で高品質な製品やサービスを提供します」を行動方針に挙げ、品質方針に基づき、お客様満足向上に努めています。

### 【ダイセルグループ品質方針】

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

そのために、

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

## 品質マネジメントシステム

当社グループでは、全ての工場で、品質の国際規格であるISO9001や自動車産業向け規格であるIATF16949などに基づく品質マネジメントシステムの認証を取得し、これを運用することで、品質管理に取り組んでいます。

お客様に対する品質保証の責任は、各種の製品を販売する事業カンパニーが担っており、事業カンパニーと工場の責任者が参加する品質保証会議を定期的開催しています。品質保証会議においてお客様からの要望などを共有し、製品品質の維持管理や改善に関わる議論を通じ、品質マネジメントの仕組みを一体となって運用しています。それらの活動は、社長直属の品質監査室が監査および品質情報の集約・解析を行い、各部門に対して改善を促し、お客様からの信頼向上につなげています。

また、各工場では、毎年、品質目標を定め、継続して改善を行うことにより、お客様の満足を得ることを目指しています。それぞれの製造品目に応じた品質に関わる項目を挙げ、CAPD<sup>※</sup>を回しながら改善に取り組んでおり、期末には工場トップがマネジメントレビューにて取り組みの評価を行い、次期へのアクションにつなげています。

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

### [品質マネジメントシステム認証取得状況](#)

## — さるなる品質向上に向けた取り組み

### 品質不具合のミエル化による再発防止

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

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

### IoT、AI（人工知能）を活用した画像解析システム

当社では、お客様の一層の安心と信頼の確保のために、最新技術を先取りしながら、お客様のご期待に応えるべく、継続的品質強化に努めています。

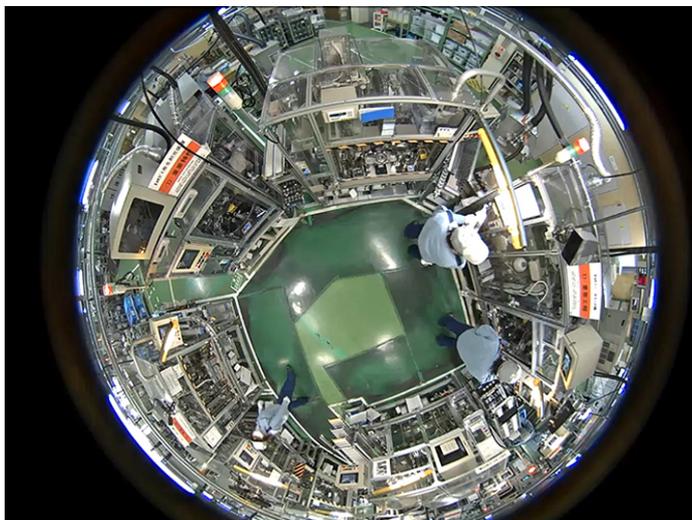
一例として、株式会社日立製作所をパートナーに、自動車エアバッグ用インフレーター製造拠点の一つである播磨工場（兵庫県たつの市）にIoT、AI（人工知能）を活用した画像解析システムを導入しました。

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

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



画像解析システムを用いた現場作業員のセンシング例



全方位カメラで撮影した画像

## 基本的な考え方

当社グループは、「ダイセルグループ レシポンシブル・ケア基本方針」をもとに、サプライチェーン全体を通じて安全に化学物質を製造・使用・廃棄することを目的に、その影響を最小化するための情報を社内外に発信しています。

## — 化学物質管理

### 化学品規制への取り組み

国内をはじめ、欧州や米国、中国、韓国など各国の化学品規制に対し、改正情報の入手や必要な法対応を実施しています。

欧州における化学品の登録・評価・認可および制限に関する規則であるREACH規制<sup>※</sup>では、製造・輸入量に応じた3段階の登録期限に対して、計画に基づき全て登録を完了しました。

また、当社事業カンパニーおよびグループ企業の担当者が、年4回一堂に会する「化学品情報交換会」を開催し、国内外の化学品規制や業界団体の最新情報・動向などを共有しています。

※ REACH規制：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制です。

---

## 化学物質情報の提供

当社製品を安全に安心してご使用いただくため、全ての製品についてGHS<sup>※1</sup>や労働安全衛生法などに基づいたSDS<sup>※2</sup>を作成し、お客様へ提供しています。また、主要製品についてはSDSをウェブサイトでも公開しています。

一般社団法人 日本化学工業協会（以下、日本化学工業協会）が推進している化学品管理強化のための自主的取り組みであるGPS（グローバルプロダクト戦略）／JIPS活動<sup>※3</sup>に参加し、リスク評価結果を踏まえた12件の安全性要約書を国際化学工業協会協議会（以下、ICCA）の「GPSケミカルズポータル」ウェブサイトで一般公開しています。

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

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

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

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

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

---

## 化学物質情報の一元管理

原料、中間体および製品の有害性／危険性のデータや法規制情報を、当社独自の化学物質情報管理データベースである「D-CLik」に登録して一元管理しています。これにより、製品をはじめとする化学品のリスク評価や、効率的なSDSとラベルの作成、お客様への迅速な情報提供などを可能としています。

---

## 化学物質管理の教育

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

## 基本的な考え方

当社グループは、リスクアセスメントにより保安防災に関するリスクを特定の上、必要な対策をもって事故ゼロを目指し、安全・安定操業に努めます。

## 保安防災への取り組み

2018年度は、当社グループの国内全体で、小火5件（照明設備や運搬車両など）とプロセストラブル1件が発生しましたが、いずれも軽微で操業に大きな影響はありませんでした。起きたトラブルは原因を調査し、ハード、ソフト両面から再発防止策を講じています。

2017年に大竹工場で発生した火災事故を教訓に、事故につながるリスクの洗い出しと予防措置や事故発生時の対応体制の強化ならびに早期の製品供給再開のための対策を、計画的に遂行しました。

また、当社事業場において、不審者の侵入や入構者の把握など、事業場のセキュリティ対策の強化を目的に、外周フェンスの強化や入出門管理システム導入などを計画的に進めました。さらに構外グループ企業でも、セキュリティ強化策の検討を進めています。

今後も、保安防災に関するリスク低減化に努めていきます。

## 地震・津波・液状化対策

地震・津波・液状化のリスク評価や設備の耐震診断・耐震補強を計画に基づき進めています。2015年度には「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）に基づく補強を完了し、現在、自主基準に基づいた耐震改修を進めています。

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

## 防災訓練

当社グループの各事業場では、年間計画に沿って、緊急事態での人命確保や応急措置・被害拡大防止、関係省庁との連携などが迅速かつ適切に図れるよう、定期的な繰り返し訓練を実施しています。2018年度は、災害対応をより迅速かつ的確に行うために、災害情報共有システムを網干工場、大竹工場、イノベーション・パークへ導入しました。

また、大規模広域災害を想定した全社災害対応訓練も定期的を実施しており、2018年度も引き続き、訓練参加者には事前に内容を知らせないシナリオ非提示型で、実践的な訓練を実施しました。



兵庫県石油コンビナート等総合防災訓練



地元消防署、近隣企業との合同防災訓練

## 基本的な考え方

当社は荷主として、グループ企業であるダイセル物流株式会社と共に、物流安全と品質の確保に取り組んでいます。ダイセル物流株式会社では、安全目標として「物流災害ゼロ・労働災害ゼロを維持し、交通加害事故ゼロを達成する」を、品質ポリシーとして「物流元請け会社として物流クレームや事故に対し速やかに誠実に対応し納入先及び、荷主のCS（顧客満足）を得る」を掲げ、取り組んでいます。

## 「物流における災害トラブルの防止」

2018年度は、自社および協力会社共に物流災害ゼロを達成しました。誤出荷・誤納入、物流クレームなどの物流トラブル比率は、前年度とほぼ同等でした。発生したトラブルのほとんどは過去事例の再発であったことから、再発防止策の見直しと周知徹底を図ります。また、協力会社と連携の下、トラブル事例の根本原因を特定するとともに再発防止に努めていきます。

## — 安全品質共育センターにおける研修

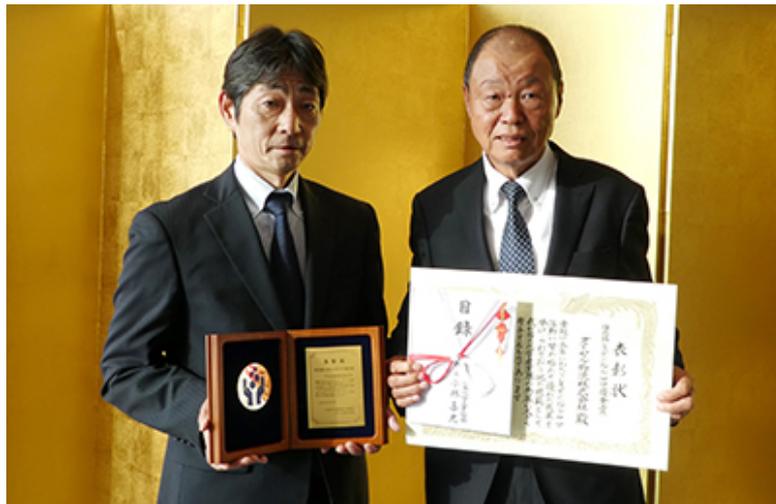
お客様から信頼される物流安全と品質を目指して、2011年より、関西物流センター尼崎営業所内に「安全品質共育センター」を開設し、独自のカリキュラムの下、タンクローリー乗務員や構内荷役作業者を対象とした技能研修を実施しています。2018年度末現在で、延べ約1,000名が受講しています。

この取り組みが評価され、2016年度に一般社団法人 日本化学工業協会より「レスポンシブル・ケア優秀賞」を受賞しています。

### 技能研修



技能研修



(一社) 日本化学工業協会シンポジウムでの表彰式

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

## 基本的な考え方

当社グループは労働災害の撲滅を図るため、安全を最優先にしたモノづくりの下、3S（整理・整頓・清掃）、HH（ヒヤリハット）※ならびにKY（危険予知）を生産現場の基盤として取り組んでいます。

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

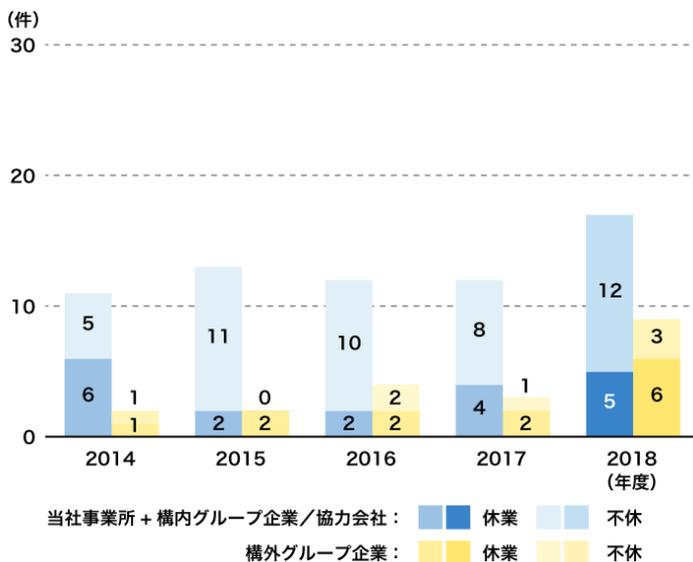
## 労働災害撲滅に向けた取り組み

2018年度は、薬傷および熱中症などの重篤な労働災害の撲滅を目指し、各工場の安全衛生管理者や保健師、設備担当者などが連携し、熱中症／薬傷予防パトロールの強化や、塩分・水分補給環境の整備、休憩所の設置などに取り組ましました。

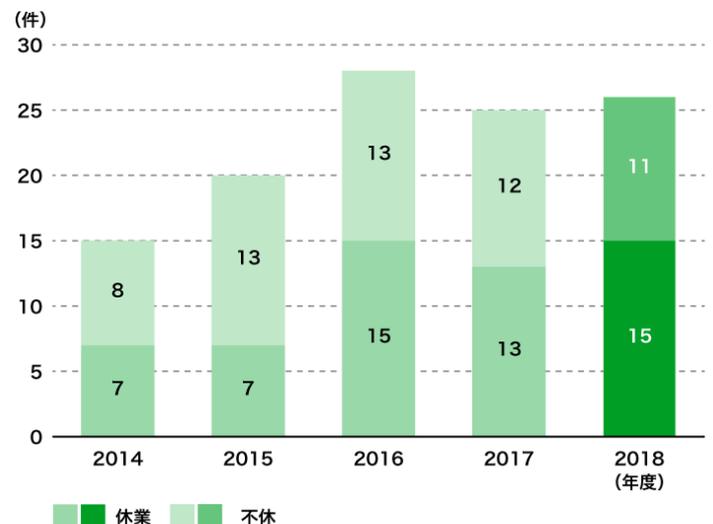
2018年度の当社事業所および構内グループ企業／協力会社と構外グループ企業の労働災害の総計は26件（休業災害11件、不休業災害15件）発生しました。労災の型別内訳において前年度と比べ、薬傷トラブルは変わらず、熱中症労災が増加しました。熱中症のほとんどが、夏季の猛暑日が継続した短期間で発生したため、工場では熱中症予防策の強化を図りました。また、当社グループ企業が委託した、屋根補修作業中に工事施工会社作業員の墜落事故が発生したことから、高所作業での安全対策の徹底を図りました。

2019年度は、引き続き、薬傷および熱中症などの重篤な労働災害の撲滅ならびに墜落・転落災害の撲滅を重要課題として、取り組んでいきます。

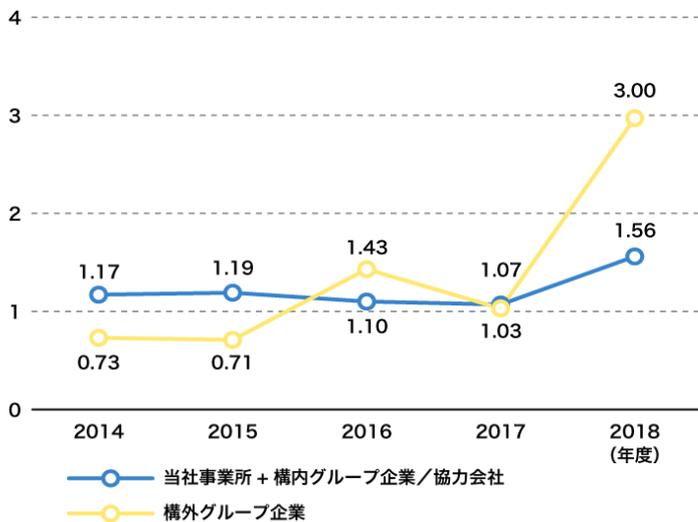
労働災害件数の推移（国内）



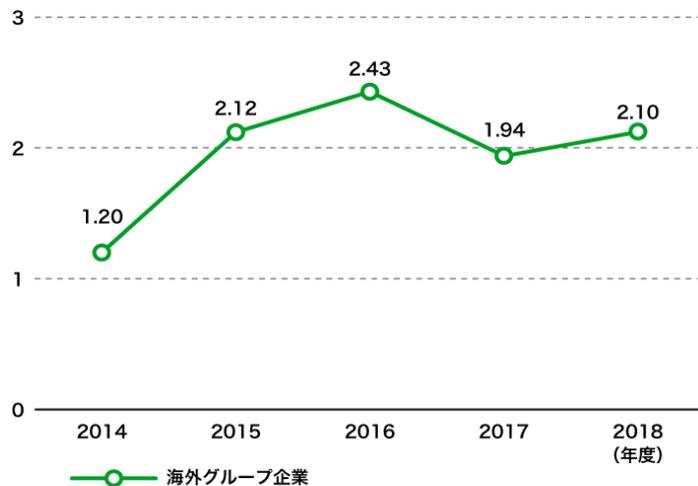
労働災害件数の推移（海外）



### 労働災害発生度数率の推移<sup>※2</sup>（国内）



### 労働災害発生度数率の推移（海外）



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



熱中症／薬傷予防パトロールの様子

## TOPICS

### 平成30年度安全優良職長厚生労働大臣顕彰

大竹工場セルロースカンパニー大竹セルロース生産部 FTグループ室長が、高い安全意識を持って適切な安全指導を実践してきた優秀な職長を表彰する「安全優良職長厚生労働大臣顕彰」を受賞しました。



受賞の様子

## TOPICS

### 教育訓練センター（TRC）分室

当社グループの各事業場では、事業場固有のものづくりの技術や労働安全衛生、環境保全、化学品管理などの教育を実施しています。これらの教育の実効性を上げるため、原理原則のほか、過去に事業場で発生したトラブルの教訓を生かした、固有の技術教育の場として、TRC分室を設けています。

2018年度は前年度に引き続き、TRC分室による過去のトラブル事例を踏まえた危険擬似体感教育の充実、強化を進めました。また、播磨工場では、組立加工型生産における人材育成の場である「MSD共育センター」で、挨拶からはじまる、ものづくりの基本動作やモノづくりに必要な知識、技能を、座学だけでなく実践や体験を通じた人材育成に取り組んでいます。



落下危険擬似体感



セーフティブロック宙吊り体感

## 労働安全向上の取り組み

### グループ企業安全交流会

3Sや安全への取り組みに関する気付きや感性を磨くと共に、当社グループとして一体感を醸成する目的で、2014年度から労働組合と協力の下「グループ企業安全交流会」を開催しています。当社事業場や構外グループ企業の生産現場のリーダークラスが一堂に会し、工場の職場を見学すると共に、3Sを切り口とした改善事例や工夫点について、グループ討議により意見交換をしています。

2018年度は、包装用フィルムなどを製造している神崎工場（ダイセルバリューコーティング㈱）で開催し、加工型生産を主とするDMノバフォーム㈱やダイセル・パックスシステムズ㈱、ダイセル・パイロテクニクス㈱の実務担当者が参加しました。また、ダイセル物流㈱尼崎営業所の安全品質共育センターも見学しました。

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



グループ企業安全交流会職場見学

## — 「安全作業必携」の作成・配布

モノづくりに関する安全ルールは多くものがあります。2013年度、モノづくりに携わる当社グループ全社員が同じ基盤に立って、安全確保について気づき、考え、行動できることを目的に「安全作業必携」を作成、発行しました。「安全作業必携」は、現場作業の安全ルールの基本事項を、いつでも、どこでも見ることができるようにポケットサイズに取りまとめ、編集したものです。2018年4月には、より分かりやすく、より見やすくするために、図や写真を多用した第3版を発行しました。

## 一 人事方針

2013年に策定した人事方針に添い、社長から当社グループ全社員に対して以下のメッセージを発信し、人事方針にこめた思いを社員全員で共有しています。また、日本語以外にも5カ国の言語に翻訳し、当社グループ全体で、グローバルでの共通理解を図っています。

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

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

株式会社ダイセル 代表取締役社長 **小河 義美**

ビジネスのグローバル化に応じ、急速に海外展開を進めていく中、多様な価値観を持った社員が共に仕事に取り組んでいくための指針として、「ダイセルグループ 人事方針」を制定しています。人事方針は、採用、育成、配置、処遇など様々な人事施策の根本にある考え方であり、これを『人は成功の基礎』と表しています。

### —— ダイセルグループ人事方針 ——

# 人は成功の基礎である。

#### ダイセルグループ人事方針に込めた3つの思い

**Will** ..... 一人ひとりの意志と、勇気ある決断を応援する。

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

**Integrity** ..... 正しき道を、胸を張って歩く。

## 人事ガイドライン

当社グループでは、グループ共通の人事ガイドラインを設定し、2013年よりガイドラインに基づく人事制度の整備を開始しました。人事ガイドラインとは、グループ全体で共通して守るべき人材マネジメントの指針であり、採用、人材育成、処遇、評価、労政にわたり、基本的な考え方、遵守事項、推奨事項を定めています。

基本的な考え方には、例えば、「各国、地域の法律や規則、会社の規則や倫理の遵守」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の醸成」が含まれています。また、推奨事項の一例を挙げると、評価に関してMBO（目標管理）を人事管理の中核と位置付けています。実際、こうした指針に従い、タイや中国の一部拠点でMBOをベースとした評価制度を導入し、その後も継続してMBO研修を実施することで定着を図っています。

今後も人事ガイドラインを活用し、グローバルに同じ基準で、社員の能力やモチベーションを高められるような人事制度の構築と、制度定着に向けた取り組みを進めていきます。

項目	目的	基本的な考え方
採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイセルグループ基本理念、人事方針（Will、Diversity &amp; Inclusion、Integrity）に共感する人材を採用する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強い意志（Will）、誠実さ（Integrity）をもって新たな価値を創造できる人材を採用する。</li> <li>人種・国籍・性別などにかかわらず、公平・公正な採用活動を行う。（Diversity &amp; Inclusion）</li> </ul>
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>人は成功の基礎であるという人事方針に照らして、計画的、効果的な育成を実施する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>様々なバックボーンや価値観の中で議論する場を提供し、刺激を与えあうことで社員の視野を広げる。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>「やれば報われる」企業風土を醸成する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社の業績と個人の業績がともに反映される人事制度とする。</li> <li>各人の人事方針（Will、Diversity &amp; Inclusion、Integrity）への取り組み姿勢と会社への貢献に基づき、フェアに処遇に反映できる制度とする。</li> <li>処遇決定における公正性、透明性を確保する。</li> <li>自社の報酬水準の妥当性を常に検証する。</li> </ul>

項目	目的	基本的な考え方
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価制度を通して、人事方針・価値観の浸透、人材の育成、適正な処遇を実現し、会社の成功の基礎とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各人の成果を適正に評価する仕組みとする。</li> <li>人事方針（Will、Diversity &amp; Inclusion、Integrity）に取り組む姿勢や結果に至るプロセスも考慮する制度とする。</li> <li>評価制度を通して上司と部下のコミュニケーションを促進し、人材育成につなげる。</li> <li>公正、かつ透明な人事評価とする。</li> <li>制度の浸透を通し、客観的事実による評価を実現する。</li> </ul>
労政	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各国、地域の法律や規則、会社の規則や倫理を遵守する。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>社員とのコミュニケーションを重視し、社員が心身ともに健康に働ける職場環境とする。</li> <li>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。</li> </ul>

## — 人事評価制度

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

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

# 心と身体の健康

当社では、社員が健康でいきいきと働くということは、社員個々の生活の充実と会社の継続的な発展の両立につながると考え、「心と身体」の健康は経営の重要課題と認識しています。健康第一の風土醸成を通じて健全な経営を推進し、暮らしと社会の豊かさ向上に貢献する企業であり続けます。

## ダイセル健康経営宣言

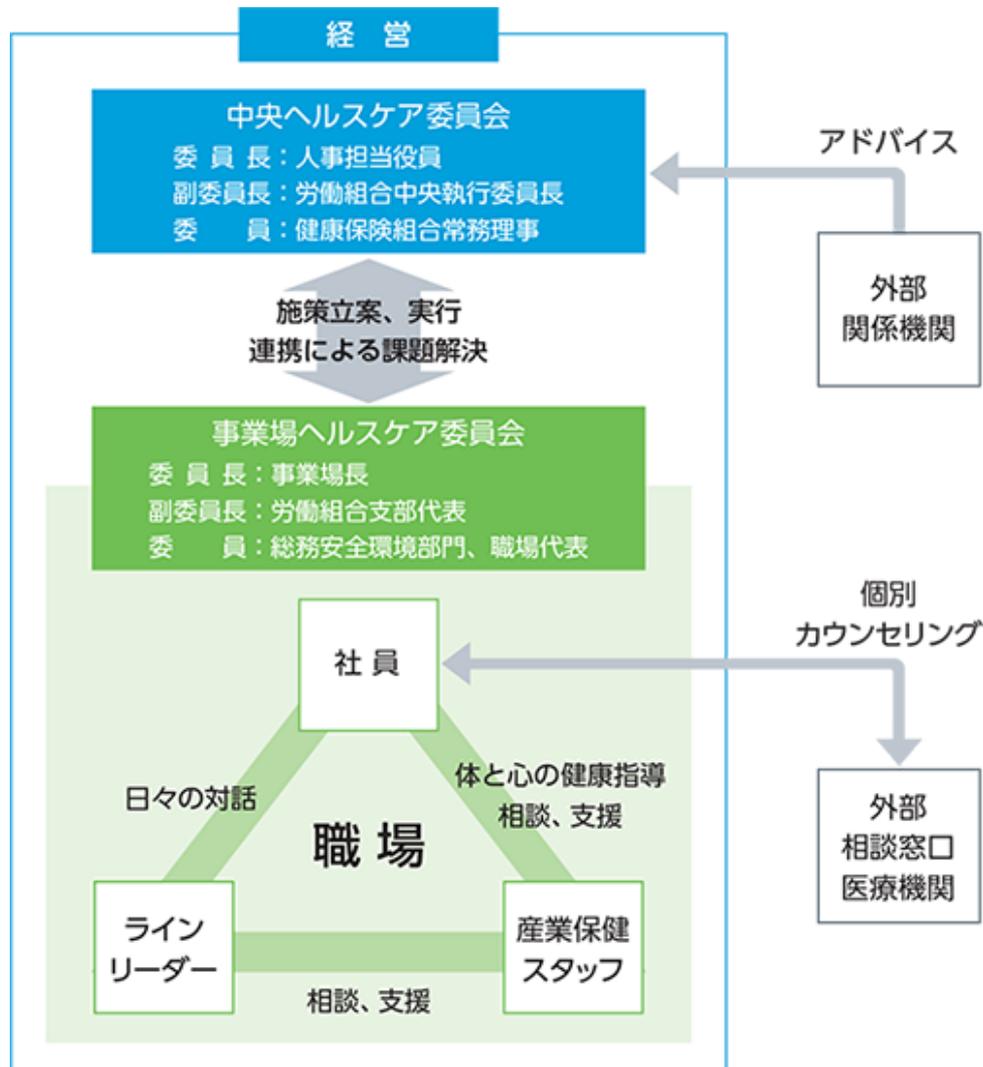
- 会社は、社員一人ひとりの心と身体の健康が基盤であると認識し、安全で快適な職場の実現を図ります。
- 会社は、健康保険組合と協力し、社員と家族一人ひとりの自律的かつ積極的な健康づくりを支援します。

株式会社ダイセル 代表取締役社長 小河 義美

## ヘルスケア推進体制

当社は、社員個々の個性と能力を最大限に生かし、いきいきと健康的に働くための職場環境づくりのため、2003年に労使代表と健康保険組合代表によるヘルスケア委員会を設立しました。

当社グループへのヘルスケアサポートとして、中央ヘルスケア委員会および、事業場ごとに事業場ヘルスケア委員会を設置し、日常的な健康指導や、嘱託精神科医によるメンタル不調者対応などを実施し、社員の健康管理に取り組んでいます。メンタルヘルス不調者の復職支援をはじめ、不調者の早期発見・早期対応のための予防教育、仕組み整備など、様々な活動を計画、実行し、心と身体両面からの健康の維持向上を推進しています。



## — 組織体制強化への取り組み

### 保健師チームの取り組み

ヘルスケア委員会の下に設置された保健師チームの活動を通して、事業場を超えた協力体制の構築と情報共有を進めています。また、ストレスチェックに基づく職場環境改善計画への参画や、人事階層別研修、新卒者・経験者採用時の導入研修の講師として心と身体の健康に関する教育を担当することで、不調者発生の予防や保健師自身の企画力や講師力向上を目指しています。



階層別研修での保健師の講演



発表風景

### 精神科医の活用

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名で地域を分割し、それぞれの地域担当として、よりきめ細かい対応が行える体制を構築しています。

## — 予防強化への取り組み

### 「職場の健康度チェック（ストレスチェック制度）」を活用した職場環境改善

当社では従来から、「いきいき職場づくり」を目指してストレスチェック等を活用した現場主体での職場運営の改善など、積極的な取り組みをサポートしてきました。当社グループでは、昨年に引き続き、2018年度も99%以上の高い受検率を達成しました。また、面談を希望する高ストレス者には医師面談を実施しています。さらに、ストレスチェックの集団分析結果をもとに、事業場ヘルスケア委員会では職場環境改善計画を立てて、取り組みを進めています。

上記取り組みの一環として、2017年度より開始した管理職を対象としたメンタルヘルス ラインケア研修に加え、2018年度は、社員全般を対象としたセルフケア研修を20回実施し、合わせて600名以上の社員が受講しました。これらの研修では、外部講師を招いて、ラインケアやストレスへの対処法の基礎知識やメンタルヘルスの向上などについて学ぶとともに、体験型ワークを通してコミュニケーションの向上を図りました。今後も引き続き各事業場でも継続して研修の実施を予定しております。



播磨工場での研修風景



東京本社での研修風景

---

## 疾病予防の取り組み

国の疾病予防対策（データヘルス計画）に併せ、健康保険組合の策定した3年間での計画達成に向けて、当社も積極的に参画して予防活動を強化しています。特定検診・特定保健指導は国の掲げた目標値（特定検診実施率90%、特定保健指導実施率60%）達成に向けて、従業員や家族に対する啓発活動を強化しました。2018年度の実績は、特定検診実施率80.9%(2017年度79.2%)、特定保健指導実施率50.6%(2017年度41.2%)です。

---

## 海外出向者への健康指導、相談

2015年度より、海外出向者の赴任先における勤務状況の確認を開始し、2017年度からは長時間勤務者に対して国内基準に準じた保健師面談等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、保健師スタッフによる海外拠点訪問と海外出向者への健康指導、相談、支援を継続して実施しており、現地で重要なポジションを担う海外赴任者の健康の維持向上を図っています。

## — 目指す人材像

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

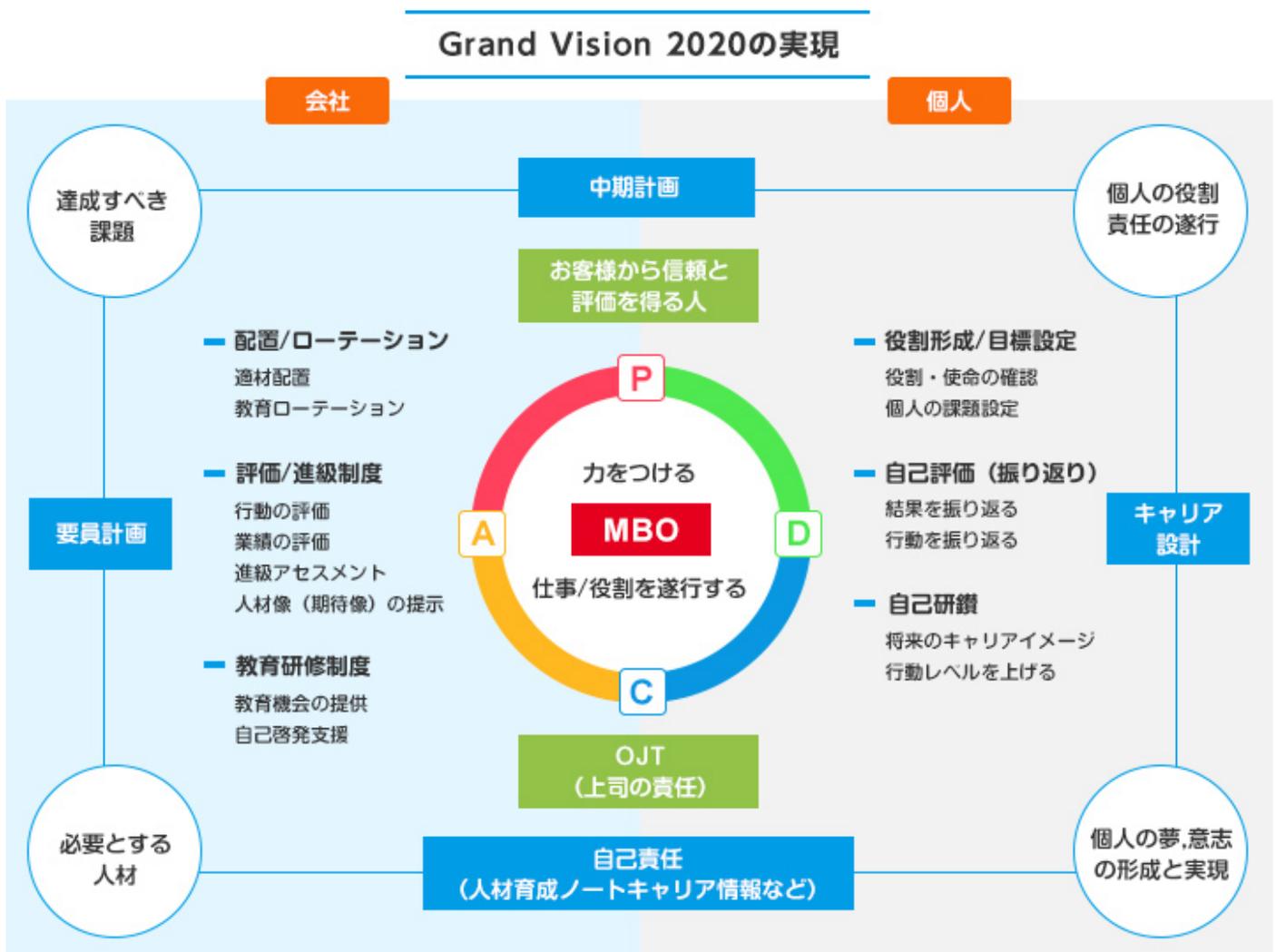
## — 人材育成の基本的な考え方

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

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

## 一 人材育成を支える仕組み

人材育成は、現行の諸々の制度や仕組みによって支えられています。それを示したのが『Grand Vision 2020』の実現です。中期経営計画『Grand Vision 2020』を達成するために、人材育成の仕組みやその目的を理解し、上手く活用できるよう努めています。



## — 人材育成の方法

当社では、下図のように様々な方法で社員の能力向上を図っています。社員の職位や能力などに応じ、これらを上手く組み合わせることで人材育成の効果をより高めています。

方法	内容
OJT	<ul style="list-style-type: none"><li>● 人材育成の基本となるもの</li><li>● 仕事を通して職場で計画的に実施されるもの</li></ul>
OFF-JT (集合研修など)	<ul style="list-style-type: none"><li>● 職場を離れて実施されるもの</li><li>● OJTで得られない体験の場</li><li>● 異質の中でカンカンガクガクを通して個性を磨く</li></ul>
自己啓発	<ul style="list-style-type: none"><li>● 個人の成長を支える原点</li><li>● 自らの意思で自己革新を積み重ねる</li></ul>
ローテーション (担当や役割の変更)	<ul style="list-style-type: none"><li>● 仕事の枠や経験を広げ、より大きな器に成長する</li><li>● 持てる力をさらに発揮するために、職場や仕事を替える</li></ul>
アセスメント (能力の棚卸し)	<ul style="list-style-type: none"><li>● 会社や部門の基準、客観的な基準で、能力を棚卸しする</li><li>● 強み／弱みを知って研鑽につなげる</li></ul>

# 一 人材育成プログラム

当社では社員の能力開発のため、多岐にわたる人材育成プログラムを設けています。

## 教育訓練体系 (受講者数は2018年度実績)

のべ3,381名	(139名)	(810名)	(1,022名)	(1,410名)	
企業方針	アセスメント	キャリア開発	専門能力開発	共通実務スキル	
<b>企業倫理・道法教育</b> <b>レスポンシブルケア・安全教育</b>	経営幹部		<b>技術</b> 技術者 人材育成プログラム	<b>法務契約</b> 法務セミナー	
	リーダー職 理事試験 参事試験 准参事試験 主事試験	プロフェッショナル職認定	次世代リーダー塾 グループ企業新任役員研修 新任主事研修 理科大MOT派遣	<b>生産</b> 教育訓練センター カリキュラム	<b>知的財産</b> 知財セミナー
	上級職 上2試験 上1試験	卓越技能職認定	なでしこ塾 新任上2研修 新任上1研修	<b>営業</b> マーケティング実践研修	<b>MBO</b> MBO評価者研修
	中級職 中2試験 中1試験		中堅社員基本研修 新任中2研修 新任中1研修	技術者専門教育※ (R&D、エンジニア、生産技術) 中堅技術者特許 財務セミナー	<b>新人育成</b> シニア研修
	新入社員(新卒)	導入試験	フォロー研修	モノづくり研修(知識) 運転基礎 基本動作	<b>自己啓発</b> 通信教育 資格取得
			モノづくり研修(生産現場(工場)でのシニアによる部門研修)		<b>グローバル</b> 海外赴任前語学研修 海外研修 TOEIC
					<b>情報システム</b> システムセキュリティセミナー

全社員対象

[1] 指名型

[2] 推薦型

[3] 公募型

※技術者専門教育は財務、法務、知財セミナー含む



## ●海外語学研修

当社では新入社員を対象に海外語学（英語）短期研修への派遣（37名）を実施し、部門長の推薦の下、海外留学（英語17名、中国語2名）や各種大学派遣（2018年度実績なし）などの制度も整えています。

---

## キャリア研修

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材の育成を目的として、階層ごとの教育研修を実施しています。企業倫理、基礎的な法律知識など社員として知っておくべき考え方やルールの理解をはじめ、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。

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、進級・入社後の動機付与や人脈構築を図るとともに、研修での学びを職場に戻りいかに実践するかに主眼を置きながら、個々の能力向上、行動変容につなげます。

---

## なでしこ塾

挑戦と成長を求める女性社員がさらに活躍することを期待して、2017年度に女性リーダー育成研修「なでしこ塾」を導入しました。

※「なでしこ塾」の詳細については[こちら](#)をご覧ください。

---

## グローバル人材育成

特機・MSD（Motorvehicle Safety Device）カンパニーの製造は、日本以外に海外5カ国（米国、中国、韓国、タイ、ポーランド）6拠点で展開しています。それぞれの拠点で人材育成に取り組んでいますが、特機・MSDカンパニーMSD共育センターでは、グローバルで同一の品質と安全を確保するために、重要工程や特殊技能のトレーナーの育成や講師認定も行っています。2019年3月末現在、16名のグローバル講師が誕生しており、それらの講師の下に、各拠点でのトレーナー育成や認定を実施しています。

最大拠点である中国のDaicel Safety Systems（Jiangsu）Co.,Ltd（DSSC）には、2019年2月に研修センターが完成し、4道場（安全、品質、保全、組立）での教育をスタートしました。ポーランドのDaicel Safety Systems Europe Sp.z o.o.（DSSE）にも訓練を行う道場エリアを設置し、運用を開始する予定です。ダイセルのモノづくりの精神を共有し「安全と品質の確保」を基本に、それぞれの国の文化や拠点規模に応じた形で、人材育成に取り組んでいます。



研修風景

## 技術者人材育成プログラム

### 技術者人材育成制度

企業にとって持続的成長は使命であり、その原動力となるプロダクトイノベーションおよびプロセスイノベーションをより強力に推進していく必要があります。そのためにプロフェッショナル集団として技術系人材の果たすべき役割は特に大きく、個々人の成長が必須です。

個々の成長をサポートするため、当社では若手技術者を対象に技術者育成の仕組みを構築しています。

### プロフェッショナル職制度

特定専門領域において秀でた技術力や専門知識を持ち、課題解決への貢献が期待される人材を育成することを目的に、2015年度にプロフェッショナル職制度を新設しました。特定専門領域に専念できる風土や、将来のキャリア選択の一つとしてプロフェッショナル職を整備し、自分の意志でキャリアを選択し、強みを磨いていける仕組みを構築しました。2018年3月末現在当社では12名のプロフェッショナル職がその専門領域の中心的な役割を担い活躍しています。

## プロフェッショナル職設置により目指す人材像

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

## 卓越技能職認定制度



モノづくりを支える技能を大切にし、必要な技能を育む風土を醸成するための重要な人材育成の仕組みとして2016年度に新設しました。2018年3月末現在、のべ68名を当社の卓越技能職として認定し、卓越技能職というキャリア目標を掲げることで、社員の仕事に対するやりがいやモチベーションを高め、当社のモノづくりを支える高度な技能・ノウハウのさらなる深掘りや一層のレベルアップを図っています。

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

## — 技術・技能の伝承

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

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

## 教育訓練センター（TRC）

### 教育訓練センターの目的と概要

教育訓練センター（TRC）は、2002年に「ダイセル式生産革新」の定着・維持を目指して全社の教育訓練を担う組織として設立されました。「ダイセル式生産革新」とは、人を中心としたモノづくりという原点に立ち戻り、ベテランのノウハウや技能をシステム化し、誰もが活用できるようにすることで、①安全・安定運転の実現、②生産性の大幅な向上、③製造原価の大幅な低減、④より均質できめ細やかな操業や品質の安定化、⑤技能・技術の伝承と人材育成、⑥省エネルギーの実現など、多岐にわたる効果につながる生産方式です。教育訓練センターは、オペレーターの職務の必須要件である「知識」「経験」「行動」を体験型教育により修得する場となっています。

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



教育訓練センター（TRC）と小規模プラント

実施する教育訓練は、実際に職務で使用する設備の構造を理解した上で、適切な運転・管理の方法を修得します。そのために、種々のポンプやバルブ、蒸留塔、計装品類のカットモデル、実習装置、充填物、パッキン類などの備品類も充実させています。また、各コースには当社の職務に沿った階層別の内容で、分散型制御システム（DCS）による運転操作を含め、化学プラントの運転を体感できる小規模プラントや実習装置を使用する体験教育が含まれます。

教育受講対象者は新入社員だけでなく、オペレーターの全階層、技術者ならびに職場の管理者（職長、課長、部長）まで広げた教育訓練に取り組んでいます（全25コース）。

開講以来、毎年CAPD<sup>※</sup>を回し、ニーズに即しての教育訓練プログラム導入やカリキュラム、テキストの内容改定などを推進しています。

2013年3月には、教育訓練を、より充実させるために教育訓練センターをリニューアルしました。

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

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

### 圧力体感

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



圧力体感装置

### 巻き込まれ

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



巻き込まれ体感装置

また、教育訓練センターでは当社の社員だけでなく、大学や高等専門学校の学生を対象にした化学プラントの体験型教育も毎年行っており、2002年の開講から2018年度末までの受講者数は、オペレーター4,833名、技術者1,543名、管理者・学生など339名で、合計6,715名に達しています。

教育カリキュラムは、教育の効果を配慮して、開講当初から少人数制（6名程度の対話型教育）を現在も続けています。

教育訓練センターは、2002年度より取り組んでいる「プロセス産業における技能伝承・教育訓練」に対し、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

## メンテナンス道場

### メンテナンス道場開設の背景

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

### メンテナンス道場の概要と取り組み内容

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

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

を実施しています。

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

### メンテナンス道場での集合教育

#### ★ 腐食・劣化損傷解析技術

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

#### ★ シール技術

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

#### ★ 溶接管理技術

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

#### ★ 潤滑管理技術

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

#### ★ 非破壊検査技術

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

#### ★ 振動診断技術

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

■ 共通 ■ 専門 ■ 専門+自主 ■ 専門+協力会社 ✍ 実習項目

SDM工事での実践（OJT）

## 配管のフランジ締付けに対する教育訓練事例

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

### TOPIC:人材育成の領域を超えるメンテナンス道場

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

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



メンテナンス道場での実習状況

## — 社員の声を聴く仕組み（自己申告制度）

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

## — 技術者育成への取り組み

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「モノづくり研修」に始まり、管理職になるまでの間に求められる様々な専門技術・行動様式を身に付けるための教育カリキュラムを実施しています。

## — プロフェッショナル職制度

特定専門領域において秀でた技術力や専門知識を持ち、課題の解決への貢献が期待される人材を育成する仕組みとして、プロフェッショナル職制度を新設しました。特定専門領域に専念できる風土や、将来のキャリア選択の一つとしてプロフェッショナル職を整備し、自分の意志でキャリアを選択し、強みを磨いていける仕組みを構築しました。

## — キャリア開発

当社は継続して、社員のキャリア開発を進めており、年間の人材育成計画を作成しています。人材育成計画の狙いは、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にあります。

キャリア開発の一つとして、後任者計画があり、それは、後任候補者の適切な選出と育成を通じて、重要なマネジメントのポジションでリーダーとなれる人材を長期的に確保することを目指しています。

現在、当社は後任者計画を海外へ広げる一歩を踏み出しており、特機・MSDカンパニーの海外拠点で、後任者計画を準備し、本社へ提出するところから始めています。

さらに、こうしたプログラムを、中国をはじめ他の国々でも事業部を越えて拡大させ、世界中でマネジメントの長期安定につながる、より強力な体制を築けるよう取り組んでいきます。

# ダイバーシティの推進

## 基本的な考え方

私たちは「ダイセルグループ行動方針」に則り、当社グループで働く全ての者の多様性、人格、個性を尊重し、差別やハラスメントのない健康で働きやすい職場環境の確保、整備に積極的に取り組んでいます。

海外現地法人においても差別のない採用を行っており、世界各国でダイセルスピリッツを持った人材を育成しています。互いに認め合い切磋琢磨して新しい価値を生み出していく、そのためにより一層ダイバーシティ推進に取り組んでいきます。

## ダイバーシティの推進に向けた取り組み

### 女性活躍推進

挑戦と成長を求める女性をもっと活躍し、いきいきと働けるよう、2016年4月に行動計画（単体）を策定しました。これを期中に目標を達成したことに伴い、2018年12月に目標を再設定しました。目標を設定した2016年を基準として、2021年までの5カ年で、以下を達成することを目指しています。

目標1：女性のリーダー職人数を2.5倍に（4%）にする※1

目標2：女性上級職（リーダー職候補者）人数を1.3倍（8%）にする※2

目標3：有給休暇取得率を62%から70%以上にする

※1 2018年7月に目標1（女性リーダー職を2倍にする）を達成したため目標を更新。  
リーダー職に占める女性比率を併記。

※2 目標比率をより明確にするため、上級職（1級および2級）に占める女性比率を併記。

## 行動計画の進捗

		2016年4月 (目標設定時)	2017年4月	2018年4月	2019年4月
目標1 女性リーダー職	在籍者数	12名	15名	17名	26名
	(比率)	(1.6%)	(2.0%)	(2.0%)	(3.3%)
目標2 女性上級職	在籍者数	84名	93名	105名	108名
	(比率)	(9.3%)	(9.2%)	(9.2%)	(9.2%)
目標3 有給休暇取得率	取得率	62.2%	63.2%	64.4%	70.0% (2019年3月末時点)

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

### 「働き方に対する意識改革」

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

トップマネジメントを対象にした「経営戦略としてのダイバーシティ&働き方改革」講演を2018年10月に開催し、取締役、執行役員、グループ企業社長、労働組合役員65名が参加しました。ダイバーシティ推進・働き方改革をテーマにご活躍されている植田寿乃氏を講師としてお招きし、「昭和型の組織風土から卒業する重要性」、「女性活躍推進=働き方改革=組織風土改革」、「全社員の意識変化が組織風土改革につながる」といったテーマでご講演いただきました。

エネルギーな講演に熱心に耳を傾けながら、グループディスカッションの場面では、活発に意見共有する様子が見えました。

なお、研究開発の中核施設であるイノベーション・パーク（兵庫県姫路市）に在籍する管理職層40名に対しても同様の講演会を2018年7月に開催しており、いずれの会場でも参加者の9割以上が「ダイバーシティ、働き方改革に対する考えが変わった」と回答し、性別・年齢による価値観の違いなどダイバーシティの重要性について、改めて多くの気づきを共感する貴重な機会を得ました。

今後も、同様の講演を管理職層や女性向けに開催するなどして全社的に意識改革の醸成を図り、ダイバーシティ推進、働き方改革を進めていきます。



グループディスカッションの様子



講演受講の様子

## 女性がさらに活躍する組織に向けて（「なでしこ塾」の実施）

挑戦と成長を求める女性社員がさらに活躍することを期待して、2017年度に女性リーダー育成研修「なでしこ塾」を導入しました。

2018年度は女性社員7名と、その上司が研修へ参加し、各自の職場で課題解決に向けて自らがリーダーとなってアクションプランを設定し、職場や関係する社員の協力を得ながら課題解決に向けて取り組みました。

今後も女性が自らキャリアを考え、リーダーシップを発揮できるよう、女性のキャリアアップを支援していきます。



なでしこ塾 第2期メンバー  
(最終報告会後の懇親会にて)



講義風景

## 障がい者雇用

当社が果たすべき社会的責任の一つである法定障がい者雇用率を達成するとともに、障がい者の方々の仕事を通じた社会参加を支援し、生きがいの創造ができるよう、計画的な障がい者雇用を進めています。2018年度の障がい者雇用率は2.02%（単体）となり、個人が障がいの程度に応じ業務を選択し、最大限の能力を発揮できるよう配慮しています。

### 障がい者雇用率（単体）

	2016年度	2017年度	2018年度
障がい者雇用率	2.07%	2.16%	2.02%

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

※各年度3月1日時点の実績

## シニア人材の活躍推進

60歳以上のシニア人材がキャリアと経験を生かせるよう、当社では継続雇用制度を運用しています。2018年度は定年退職者35名のうち32名の継続雇用を行い、2019年3月末時点で188名のシニア人材が活躍しています。改正高年齢者雇用安定法に基づき、65歳までの希望者を対象としており、今後もシニア人材の経験や能力を十分に生かせる職場づくりに努めます。

# ワーク・ライフ・バランスの推進

## 基本的な考え方

当社では、ワーク・ライフ・バランスを推進し、社員が安心していきいきと働くことができるよう、フレキシビリティの高い働き方や労働条件の向上により、多様な人材がより活躍できる環境整備を推進しています。

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

## 労働時間短縮に向けた取り組み

社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現と働きやすい職場環境の整備を目的として、所定労働時間の短縮を実現し、更に休日数増、時間外労働の削減を掲げ、積極的な取り組みを進めています。

2017年4月に労働時間短縮と休日数増の労使合意を行い、2018年4月より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/日に短縮し、年間約120時間（約6.2%）の所定労働時間短縮を実現しました。また、2020年4月には、交替勤務者の休日を10日増やす予定で、取り組みを実施しています。

## 有給休暇取得率の向上への取り組み

2020年に「社員の有給取得率70%以上」を目標として掲げ、年間の有給休暇取得奨励日を段階的に引き上げています。2018年度は年間3日から4日間に増やしており、2019年度以降は年間5日取得するべき日を指定する予定です。

## 柔軟な働き方の実現に向けた取り組み

### テレワーク推進の取り組み

当社は、時間や場所に制約されない効率的な働き方として「テレワーク」を推進しています。2017年4月、育児・介護などの一定の条件を満たす社員を対象に「在宅勤務制度」を導入しました。在宅勤務制度では2018年10月に対象者を全社員に拡大するとともに、月ごとの利用回数の制限も撤廃しました。2019年3月末現在、146名の社員が在宅勤務制度を利用しています。

また、首都圏内を中心にサテライトオフィスを約30カ所設置し、出張先や移動中にオフィスに戻ることなく業務ができるよう機器やネットワークの整備も図りました。

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

## TOPICS

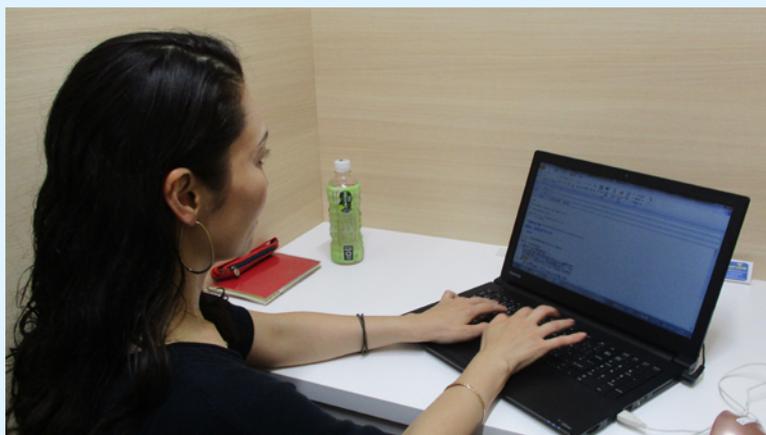
### 「テレワーク・デイズ2018」への参画



当社は、政府が国民運動として実施する「テレワーク・デイズ2018」に実施企業として参画し、期間中、合計93名の社員が在宅勤務やサテライトオフィス勤務を実施しました。

参加者からは、「通勤ラッシュを回避でき、心身の負担軽減につながった」「仕事に集中できた」というメリットがあったとの声が寄せられました。

今後も、社員一人ひとりが、自らの仕事の進め方・働き方を自律的に考え、多様なライフスタイルに対応できる働き方ができるよう、環境を整備していきます。



サテライトオフィスで勤務する当社社員

## フリーアドレス導入

本社・支社オフィス（東京・大阪・名古屋）についてはこれまでも部門間の垣根がないレイアウトで運用を行なってまいりましたが、フリーアドレスの導入によりさらなるコミュニケーション活性化や協業の促進を実現し、ワークスタイルの変革に取り組んでいます。

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



オフィスの様子

## 男性社員の育児休業取得推進

当社では、「ワーク・ライフ・バランスを充実させる」という観点から、2017年度に育児休業期間の一部（5日間）を有給化し、男性社員もより育児休業を取得しやすい環境を整備しました。2017年度の男性育児休業取得率は、29.8%でした。

### VOICE 育児休業を通して親としても成長（大竹工場総務部 安部 基矩）

2017年10月より8カ月間の育児休業を取得しました。

休業期間中は、妻と協力しながら家事や育児に専念しました。

家事や育児は、それぞれの得意分野を活かしながら工夫していました。育児休業を取得するために、早めに上司に意思を伝えましたし、休業中も職場の懇親会には声をかけてもらい参加して、自らも近況を報告しました。休業する前は不安もありましたが、何よりも自分自身が親として成長する機会が得られたことが一番良かったです。



## 柔軟な働き方を支援するダイセルの人事制度

当社の制度・施策は全て法定を上回る運用を講じています。

制度・施策名		正社員	契約社員	
			継続雇用社員	常勤嘱託社員
育児や介護への支援	育児休業制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 子の満1歳の誕生日の前日まで</li> <li>• 一定自由に該当の場合、子の満2歳の誕生日の前日まで</li> </ul>	○	○	○
	介護休暇 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 年に5日まで</li> <li>• 要介護状態の対象家族が2人以上の場合、年に10日まで</li> </ul>	○	○	○
	介護休業制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 暦歴通算で365日分取得可能</li> </ul>	○	○	○
	看護休暇 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 小学校未就学の子の看護のため、有給休暇とは別に年に5日まで休暇を取得（小学校未就学の子が2人以上の場合は、年10日まで）</li> </ul>	○	○	○
	私傷病特別休暇 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 私傷病による休業が連続3営業日以上に及ぶ場合、年20日まで特別休暇取得可能</li> </ul>	○	○	○
	配偶者出産時の特別有給休暇 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 配偶者出産の際に3日分の特別有給休暇を取得可能</li> </ul>	○	○	○
心のゆとり健康管理	年次有給休暇の付与 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>	○	○	○
	年次有給休暇の取得推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>	○	○	○
	健康管理の日 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 誕生日の属する月もしくは前後1カ月の期間内に健康管理を目的とした有給休暇付与</li> </ul>	○	○	○

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 <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> </ul>	○	○	○
	フレックスタイム制 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	○	○	○
	在宅勤務制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>全社員を対象に必要なに応じて在宅勤務をすることができる（月あたりの回数制限なし）</li> </ul>	○	○	○
	サテライト勤務 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	○	○	○

社員に関するデータは[こちら](#)をご覧ください。

## — ダイセル独自の給付（友愛会）

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

項目	内容
結婚祝金	会員が結婚する場合、祝金を支給します。
出産祝金	会員に子供が出生した場合、祝金を支給します。
入学祝品	会員の子供が小学校、中学校、高等学校に入学する場合には、祝品（カタログ方式）を支給します。
弔祭料	会員の弔事に対し、区分に応じた弔祭料を支給します。
傷病見舞金	会員が傷病のため休業した場合は、日数の区分に応じた傷病見舞金を支給します。
災害見舞金	会員の現居住本宅が火災、風水害、地震などの災害を被った場合には、被害の区分に応じた災害見舞金を支給します。
休職者補助金	会員の私傷病による休業が、加入各社毎の休職規程等に定める休職となった場合には、区分に応じた補助金を支給します。（日額）
入院費補助金	会員及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を支給します。（日額）
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、小学入学～高校3年迄の間は遺児育英年金を支給します。（1名の月額）
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	会員又は(登録のある)会員の配偶者が死亡した場合には、生命共済金が支給されます。
社会貢献活動表彰金	社会貢献活動を通じて社会的向上に貢献した個人又はグループに表彰金を支給します。
G L T D 保険金	ケガや病気で働けなくなったとき、公的保険や従来所得補償保険では十分に補償することのできない長期の就業障害を補償します。

## — 健全な労使関係

当社では、社員を重要なステークホルダーと位置づけ、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等、さまざまな取り組みを労使で行っています。

### 「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。

## 基本的な考え方

人権の尊重は、当社グループが事業活動を行っていく上で基本となる事項です。

当社グループは、「ダイセルグループ基本理念」、「ダイセルグループ行動方針」および各社「行動規範」において、法令の遵守、高い倫理観と良識を持った行動、ダイセルグループで働く全ての者の多様性・人格・個性の尊重、差別やハラスメントのない健康で働きやすい職場環境の確保を表明しています。また、あらゆる国・地域における全ての企業活動において一切の強制労働や児童労働を行いません。

人間性尊重という基本精神に立ち、人種、国籍、信条、宗教、性別などによる差別やハラスメント行為など人権侵害を一切行わないことを行動規範に明記し、人権を尊重する風土の醸成を図っています。

当社グループで働く全ての者は、この方針を理解し、自ら考え、日々の活動において具体的に実践しています。

[ダイセルグループ基本理念](#)

[ダイセルグループ行動方針](#)

[ダイセル行動規範](#)

## — 人権研修の実施

当社グループでは、各種人権研修を実施しています。2018年度は当社役員、国内グループ企業の社長に対して、外部講師を招いて「ダイバーシティ」に焦点を当てた研修を行いました。また、当社および国内グループ企業の役職員を対象に、eラーニングによる企業倫理研修の中で人権研修を実施しています。社内部門、国内グループ企業には要望に応じて企業倫理室が研修を実施、海外グループ企業でも各国の事情に応じて人権研修を実施しています。

## — 報告・相談窓口

当社グループでは、人権に関する事柄も含めて報告・相談ができる窓口として「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。報告・相談にあたっては、匿名でも受け付けており、報告・相談者のプライバシーを保護するとともに、報告・相談したことによる不利益な扱いを一切しないことをルールとして定めています。

※報告・相談制度（「企業倫理ヘルプライン」）の詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

# サプライチェーンマネジメント

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

## 一 購買基本方針

### 1. 公正で合理的な取引

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

### 2. 法令の遵守・秘密保持

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

### 3. 信頼関係の構築

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

### 4. CSRの見地に立った取り組み

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

# ダイセルグループCSR調達ガイドライン

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

## 1. 法令・社会規範の遵守

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

## 2. 人権尊重、及び労働環境

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

## 3. 安全衛生

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

## 4. 環境

- 製造、包装、物流などにおける省資源化、省エネルギー化、CO<sub>2</sub>排出の削減、廃棄物の削減など、環境負荷の低減に取り組みます。
- 地球環境の保護や生物多様性の保全に配慮した事業活動を行います。

## 5. 健全な事業経営

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

## 6. 品質・安全性、及び技術の向上

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

## 7. 安定供給と変化に対する柔軟な対応力

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

## 8. 情報セキュリティ

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

#### 9. 地域・社会への貢献

- 地域社会との連携を大切にし、社会の発展に貢献できるように努めます。

#### 10. CSRの推進とサプライチェーンへの展開

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

※原燃料購買・部品購買については[こちら](#)をご覧ください。

※機材購買については[こちら](#)をご覧ください。

## 一 社会とのコミュニケーション

当社グループではレスポンシブルケア活動の一環として、地域社会とのコミュニケーションを図るとともに、地域と共生し発展に貢献するため、次世代育成、災害ボランティアなど、多岐にわたる活動を行っています。

### 化学の日 子ども化学実験ショーに出展

「化学の日 子ども化学実験ショー」が、2018年10月、兵庫県神戸市の神戸国際展示場で開催され、2日間で約3,200名の家族連れなどが来場され、にぎわいました。当社は「カラフルビーズをつくろう」という企画で出展し、2日間で約600名の子どもたちが訪れました。子どもたちは、完成したビーズの手触りを確かめたり、ブラックライトに照らして光る様子をうれしそうに眺めるなどして、化学に親しみました。



子ども化学実験ショー



子ども化学実験ショー2

## 地域のまちづくりセンターに防災備品を寄付

ポリプラスチックス（株）は、2018年8月に新設された静岡県富士市の「富士南まちづくりセンター」に、災害時用の発電機、炊飯器を寄贈しました。同センターは同社の社員寮跡地に建設され、現在も多くの従業員が居住する地区の交流場所であり、災害時には同地域の防災拠点としての役割を担います。富士市役所から備品不足との情報を得て防災備品の寄贈を行い、富士市長より感謝状を授与されました。



ポリプラ災害用発電機他寄贈

## 児童福祉施設を訪問

2018年5月、Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.Jiangsu (中国)の従業員が江蘇省丹陽市の児童福祉施設とホームレス自立センターを訪問し、本、服などを寄付しました。このような慈善活動を通じて、多くの人に福祉施設の子どもたちへ関心を寄せてもらうとともに、子どもたちが社会の温もりを感じてくれることを願っています。



DSSC児童福祉施設へ訪問

## 洪水で被害を受けた地域の小学校へ、古着や古靴を寄付

ポリプラスチックス（株）南通工場(中国)では、2017年夏の豪雨の影響による洪水で衣服や靴などの物資が不足していた湖南地方の小学校へ、古着や古靴の寄付を行いました。現地の社員が地域の慈善活動に参加した際に惨状を目の当たりにし、有志社員に協力を募った結果、約40人から157着の衣服と82足の靴、93冊の本が集まり、現地へ寄付することができました。今回の取り組みに対して社員からは、「自分の古着が有意義に使われることに感銘を受けた」などの声が寄せられました。



ポリプラ南通洪水で被害を受けた地域の小学校へ、古着や古靴を寄付

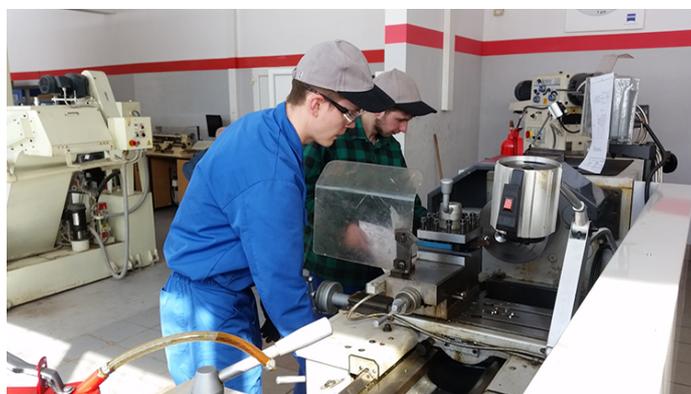
## 教育支援の取組み

2018年4月、ポーランドのDaicel Safety Systems Europe Sp. z o. o. (DSSE) は専門学校や大学と多くのプロジェクトを行い、学生の能力や意識の向上に貢献しました。

具体的には、「サイエンスフェスティバル2018」の一環で、工業学校に最新の訓練設備を提供し、教員の研修を行いました。「2018トップメカニック」の大会では、社員が競技内容の評価委員と意見委員を務めました。また、ヴロツワフ工科大学で開かれた「LEAN DAYS」に参加し、ワークショップを行いました。



DSSE教育支援の取組み2



DSSE教育支援の取組み

当社大竹工場が所在する大竹市では、毎年、小学生を対象に市が主催する「らんらんカレッジ」が開かれています。当社は毎年参加しており、2018年は8月に、約20名を対象とし「今日からきみも魔法使い!？」と題した化学実験教室を開催しました。この企画を通して、子どもたちに化学への興味を持ってもらうきっかけを与えることができました。



らんらんカレッジ実験の様子

## 産業医研修会の開催

2018年11月、当社播磨工場で、産業医単位認定の「日本医師会認定産業医実地研修会」が開催され、31名が参加しました。当日は、主要製品の生産工程の見学に加え、労災「0」を目指す安全の取り組みや、火薬技術の医療分野への応用例の説明をしました。さらに、当工場産業医および保健師による、産業保健活動の取り組み紹介も実施しました。参加した皆さんは熱心に受講していて、充実した研修会となりました。



安全道場(安全教育施設) 見学の様子

## 基本的な考え方

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

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

## — コーポレート・ガバナンス体制

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

具体的には、複数の社外取締役を選任し、その見識を踏まえた意見や指摘を受けることで、取締役会における経営判断の適切性の向上と監督機能の強化を図っています。また、カンパニー制を導入し、生産・販売・研究の一体運営の徹底や、コーポレート部門の生産性向上と戦略機能の強化、研究開発体制の再構築などを推し進めています。さらに、執行役員制を導入しており、意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、業務執行体制の強化を通じて、企業経営のさらなる活性化を図っています。

[コーポレート・ガバナンス報告書](#) (2019年6月26日提出)

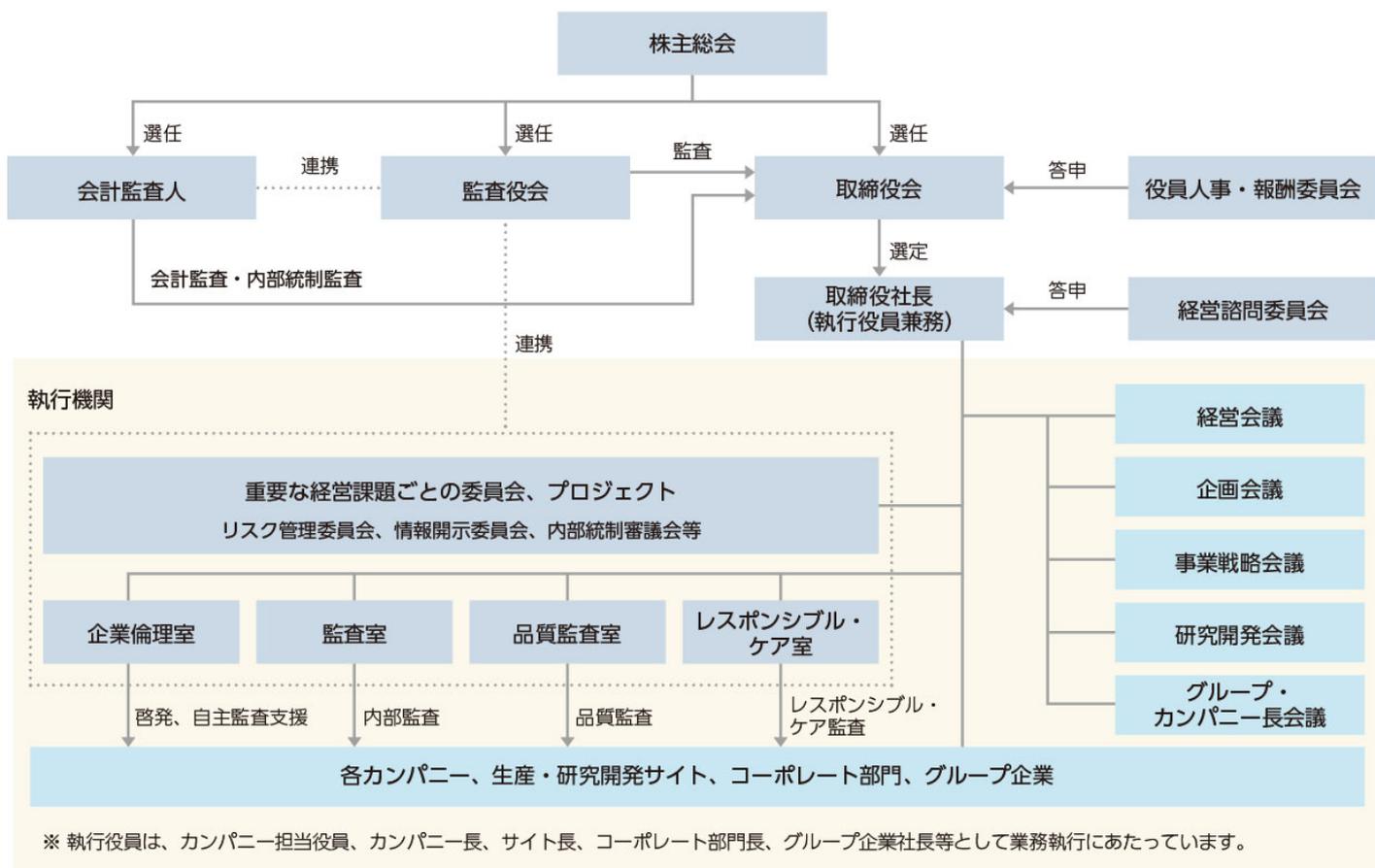
コーポレート・ガバナンス体制概要（2019年6月21日現在）

主な項目	内容
機関設計の形態	監査役会設置会社
取締役会議長	取締役会長
取締役の人数	10名
社外取締役人数（うち独立役員人数）	5名（5名）
監査役の人数	5名
社外監査役人数（うち独立役員人数）	3名（3名）
執行役員の数（うち取締役と兼務の人数）	21名（4名）
女性役員の数	1名
取締役会の開催回数（2018年度） （社外取締役／社外監査役平均出席率）	15回 （96.7％／95.6％）
取締役の任期	1年
取締役会の任意諮問機関	役員人事・報酬委員会 取締役8名（内5名が社外取締役）で構成、委員長は社外取締役
会社の重要案件を審議し、 社長執行役員に答申する機関	経営諮問委員会
取締役および監査役の報酬制度※	(1) 月額報酬 (2) 業績連動賞与（社外取締役および監査役を除く） (3) 譲渡制限付株式報酬（社外取締役および監査役を除く）
監査法人	有限責任監査法人トーマツ

※当該報酬制度は執行役員等にも適用しています。

上記（1）（2）（3）の比率は、概ね65：20：15としています。

コーポレート・ガバナンス体制図（2019年6月21日現在）



[役員紹介](#)

[社外役員の独立性に関する基準 \(PDF\)](#)

---

## 取締役会の実効性評価

取締役会の実効性の維持・向上のために、2015年度より年1回、取締役と監査役に対するアンケートによる取締役会実効性評価を実施しています。

2018年度においては、2017年度の実効性評価の結果をふまえ、経営戦略に関する議論の充実、経営判断や経営に対する監督に必要な情報の提供、また社外役員による事案の適切な理解のために専門用語の平易化等に取り組みました。

2018年度の実効性評価は以下の通り実施し、その結果をふまえ、2019年度の実効性評価がより実効的なものとなるようにさらなる改善を目指していきます。

### ①評価の方法

取締役および監査役に対するアンケート

### ②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対する各取締役・監査役の評価は高いことが確認されました。他方で、新たな課題も発見されたため、取締役会の実効性向上に今後も継続的に取り組んでいきます。

### ③2019年度の主な取組み

- 中長期的に取り組むべき事項に関する議論（経営戦略に関する議論、ESGやSDGsに関する議論等）のより一層の充実
- 議論を充実させるための取締役会の適切な構成の維持・改善
- 充実した議論のために必要十分かつ適時の情報提供（わかりやすい資料の作成、社外役員に対する事業内容を理解するための機会の設定含む）

### ④今後の実効性評価のあり方

今後の実効性評価のあり方として、個別インタビューや第三者評価の導入等、様々な選択肢を検討し、当社にとって適切な実効性評価方法を確立したいと考えています。

---

## 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その更新等のために、外部研修やセミナーを受講しており、その費用については当社が負担しています。

また、取締役、監査役、執行役員その他幹部社員等（社外取締役を除く）を対象としたコンプライアンス研修会を毎年実施しています。

さらに、社外役員に当社の事業活動をよりよく理解してもらい、その知見を取締役会での議論に活かすことを目的として、当社の製造現場の見学、取締役会における当社の事業活動の紹介等の機会を設けています。

## 役員の選任・報酬

### 役員・経営陣幹部の選任・指名手続

当社は、取締役・監査役候補者の指名と経営陣幹部の選任について、「ダイセルグループ基本理念、ダイセルグループ行動方針、ダイセル行動規範に賛同し、これらを継承すること」、「当社の中長期的な企業価値向上の実現に必要な資質および経験を有していること」を基本として、当社を先導するにふさわしい人格、識見、意欲、倫理観および経営感覚を有している人物を指名・選任することとしています。その指名・選任にあたっては、役員人事・報酬委員会による答申を踏まえて、取締役会で決定しています。

### 役員人事・報酬委員会

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

### 役員報酬

#### 1. 基本的な考え方

- (1) 取締役および監査役の報酬等は、株主総会においてご承認いただいた報酬等の総額の範囲内で、取締役については取締役会の決議により、監査役については監査役の協議により決定します。
- (2) 取締役の報酬については、月額報酬、業績連動賞与および株式報酬により構成しています。その支給割合は、概ね、月額報酬65%：業績連動賞与20%：株式報酬15%となっています。ただし、社外取締役については、月額報酬のみで構成しています。  
監査役の報酬については、月額報酬のみで構成しています。
- (3) 報酬等については、役員人事・報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会で意見交換を行った上で決定しており、客観性・透明性・妥当性を担保しています。

#### 2. 各報酬の考え方

##### (1) 月額報酬について

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

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

##### (2) 業績連動賞与について

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

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

##### (3) 譲渡制限付株式報酬について

取締役の譲渡制限付株式報酬は、株主の皆様とのより一層の価値共有を図るとともに、中長期的な企業価値向上に対する貢献意欲を従来以上に引き出すことを目的として導入しているものです。本株式報酬においては譲渡制限期間を30年と設定し、取締役会において対象者ごとに金額を定め、その金額を一定時点での株価をもって除した数の株式を支給しています。

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）	10名 （6名）	238百万円 （49百万円）	48百万円 （-百万円）	52百万円 （-百万円）	339百万円 （49百万円）
監査役 （うち社外監査役）	6名 （4名）	96百万円 （37百万円）	-百万円 （-百万円）	-百万円 （-百万円）	96百万円 （37百万円）
計	16名	335百万円	48百万円	52百万円	435百万円

※上記支給人員および支給額には、2018年6月22日開催の第152回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名および監査役1名を含んでいます。

## 経営諮問委員会

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

## 内部統制システム構築

当社は、「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、内部統制に関わる体制の整備、運用を行っています。体制整備・運用状況の把握、施策の審議のために「内部統制審議会」を設置し、グループ全体の内部統制の有効性確保に努めています。

[内部統制システム構築の基本方針](#)

## 一 株主・投資家とのコミュニケーション

### 適切な情報開示と建設的な対話

当社は、「ディスクロージャーポリシー」に基づき、株主、投資家などのステークホルダーに対して、当社内容の的確な理解を通し、当社の正当な企業価値の評価を促し、ステークホルダーの皆様との信頼関係を構築することを目的として、企業情報を適時、公平、正確に、積極的かつ継続的に開示しています。また、IR活動による株主、投資家の皆様との対話を通じて、企業価値のさらなる向上に努めています。

[ディスクロージャーポリシー](#)（情報開示の基本方針を含む）

### 株主総会

当社は、株主総会を株主の皆様との重要な対話の機会と位置付けています。株主総会の招集ご通知を発送前にウェブサイトにも掲載することにより、株主の皆様十分に議案をご検討いただけるよう努めています。また、より多くの株主の皆様にご出席いただけない株主様には、郵送による方法に加え、インターネットによる方法もご案内しています。

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

2018年6月22日開催の株主総会では、会場外に展示スペースを設けて、当社グループの製品・技術を紹介しました。また、総会終了後には、株主様との懇談会に当社役員も参加し、株主の皆様との対話を深めることができました。

## IR活動

当社は情報開示の基本方針に基づき、積極的なIR活動を行っています。

四半期ごとに決算説明会を開催するとともに、個別取材やスモールミーティング、施設見学会などを通じてコミュニケーションを重ね、機関投資家の皆様の当社グループへの理解をより深めていただくよう努めています。

個人投資家の皆様には、証券会社が主催する個人投資家向けイベントに参加して事業説明を行うとともに、対話の機会として個人株主向け施設見学会を実施しています。

2018年度は当社グループへの理解をより深めていただくこと、当社グループへのご意見をいただくことを目的に、個人投資家2,000名を対象にウェブアンケートを実施しました。

[IRページはこちら](#)でご覧いただけます。

活動	回数	内容
アナリスト・機関投資家向け決算説明会	4回	四半期ごとに説明会を開催（第2・4四半期は社長による説明会、第1・3四半期はIR部門による電話会議での説明会を開催）
アナリスト・機関投資家向け施設見学会	1回	施設見学会と合わせた事業説明会を開催（2018年度はダイセル播磨工場見学会を開催）
アナリスト・機関投資家IR取材	約200回 （面談回数）	アナリスト・機関投資家との個別面談、電話会議を実施
国内機関投資家とのスモールミーティング	2回	社長による国内機関投資家との意見交換会を開催
海外投資家向けカンファレンスへの参加	4回	国内で開催された海外投資家向けのカンファレンスに参加し、IR担当役員による個別面談を実施
海外投資家個別訪問	3回	社長、もしくはIR担当役員による海外株主・投資家訪問（北米、欧州、アジア）
個人投資家向け事業説明会	4回	証券会社が本店もしくは支店で開催する個人投資家向けイベントに参加し、事業説明を実施
個人株主向け施設見学会	1回	施設見学会と合わせた事業説明会を開催（2018年度はダイセルイノベーション・パーク見学会を開催）



国内機関投資家向け施設見学会(播磨工場)



個人株主向け施設見学会 (イノベーション・パーク)

# コンプライアンス

当社グループは法令遵守を主体とした体制を整え、コンプライアンスを推進しています。国内外の法規制をはじめ、社会規範や国際的なガイドライン、業界特有のルールなど広い領域を網羅した教育制度や報告・相談制度を運用し、社会からの信頼性向上に努めています。

## — コンプライアンス推進体制

遵守すべき法令ごとに主管部門を定め、最新の法令情報管理を行う「法令主管制度」を設けています。法務グループなどの11部門が「法令主管部門」として、法令改正やガイドラインなどの法令情報や教育資料を関連部門に提供しています。

また年1回、自主チェック表を用いて、社内の各部門および国内グループ各社のコンプライアンス状況について振り返りを実施し、課題を明確にしています。

## — 各種委員会での取り組み

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

### 各種委員会

規程	委員会	目的
安全保障輸出管理規程	輸出管理委員会	国際平和および安全の維持のために、輸出管理関連法令において規制されている貨物や技術を不正に輸出または提供しないため
個人情報保護規程	個人情報保護委員会	個人情報を適切に取得・管理・使用するため
情報開示規程	情報開示委員会	企業情報を適切に開示・提供するため

## — 公正な事業慣行

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

## — 教育・研修プログラム

新入社員、進級した社員、管理職、役員および国内グループ企業社長、海外グループ企業赴任者などに対して、それぞれの職位・役割に応じた企業倫理に関する研修を計画的に進めています。また、社内部門、グループ企業からの依頼に応じて、特定のテーマでセミナーも行っています。

※詳しくは企業倫理活動の[教育研修プログラム](#)を参照して下さい。

## — 報告・相談制度

当社では、公益通報者保護制度の趣旨に基づき、各職場で上司を通じたルートでは適正な問題解決が図れない場合の報告・相談制度として、「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。社内窓口だけでなく、外部機関を通じて報告・相談できる社外窓口も設置しています。運用にあたって、「企業倫理マネジメント規程」に、報告・相談者に対する①個人情報やプライバシーの保護、②報告・相談したことによる不利益な取り扱いの禁止、③調査結果などのフィードバックを定め、厳格に運用しています。

2018年度の報告・相談内容としては、経営に重大な影響を与えるものではありませんでした。報告・相談に対しては事実確認や是正措置、注意、教育など、必要な対応・フォローを実施しており、報告・相談への対応状況、結果については、取締役会、監査役会にて定期的に報告しています。

また、機会あるごとに職場での報告・相談制度の周知を実施している他、階層別研修やコンプライアンス強化期間のeラーニングを通じても周知を行っています。

国内のグループ企業でも、報告・相談者の保護を図った報告・相談窓口を社内および社外に設置し、また海外グループ企業においても、国内と同様に報告・相談者の保護を基本とした報告・相談制度を導入しています。また、国内外のグループ企業の役職員が親会社である当社に対して報告・相談できる窓口も設置しています。これらの報告・相談窓口  
に報告・相談されたものは、当社の常勤監査役へも直接転送されるようになっています。

分類	2016年度	2017年度	2018年度
ハラスメント	3	12	8
法令違反	1	4	6
社内規則違反	10	11	18
その他	0	3	20
対象外	2	1	0
合計	16 (6)	31 (13)	52 (35)

※企業倫理室へ報告されたダイセルグループ全体の報告・相談件数

※報告・相談内容が事実と確認できなかった案件も含む

※（ ）内は海外グループ企業からの報告・相談件数

## TOPICS

### 中国における企業倫理活動

2018年8月、大赛璐（中国）投资有限公司（上海市）主催の企業倫理研修会に中国グループ7社のCSR推進委員と日本から企業倫理室のメンバーが出席しました。企業倫理室による当社グループの企業倫理状況の説明や贈収賄防止に関する講義の実施後、各社から企業倫理活動の発表と意見交換を行い、活動状況、課題などを共有しました。

このような研修会は初めての試みでしたが、今後もこのような活動を通じて、情報共有を進め、企業倫理活動を推進していきます。



意見交換の様子

# リスクマネジメント

## 基本的な考え方

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

## — リスク管理体制

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

## — リスク管理の取り組み

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

2018年度は「社内外の不祥事例から不正発生リスクの洗い出し」を重点確認ポイントとして、リスクの再確認を行いました。具体的には以下の各リスクに対して重点的に再確認と対応策の検討を進めました。

### 2018年度の重点確認ポイント

- 情報リスク（主としてITセキュリティリスクについてチェックリストを活用）
- 会社資産（廃棄予定物、開発品、社外保管品など）の管理におけるリスク
- データ（品質、日付、数量、金額など）の捏造や改ざん発生リスク
- 許認可に関して法令違反（未許可、未届出、未変更、資格者不在）となるリスク

---

## BCP強化策

大規模災害や新型インフルエンザなどの緊急事態が発生した場合に、損害を最小限化しつつ、事業の継続、あるいは早期復旧を目的としたBCP（事業継続計画）を策定・運用しています。

2018年度には、前年度に発生させてしまった事故の反省から、事前の備えとしては、自己分解性・熱重合性物質リスク再点検を実施すると共に、被害の拡大防止については①遠隔監視カメラ、遠隔消火設備 ②災害情報共有システムの設置に取り組みました。

---

## 情報セキュリティ対策

当社グループは「情報システムセキュリティポリシー」に基づき、グループ全体のITに関わる情報セキュリティ施策を実施しています。サイバー攻撃に対しては、セキュリティ上の問題発生を即座に検知できるシステムを導入しています。

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

昨今話題となっている標的型攻撃メールの対策の一環として、社員のセキュリティ意識を向上させるための教育・訓練を実施しています。今後もIT技術の進歩やサイバー攻撃の高度化に対応できるよう、対策を継続的に実施していきます。

## 人生100年時代に期待されるQOL※（生活の質）向上 という価値を生むダイセルのソリューション

中期経営計画「3D-Ⅲ」では、メディカル・ヘルスケア分野への注力を掲げて、積極的な事業展開に取り組んできました。2018年度は、遺伝子治療薬など革新的な医薬品の開発への貢献が期待できるドラッグデリバリーシステムの開発や、グローバルな市場展開の足掛かりとなる医薬品製造受託会社の買収、加えてゲノミクス企業の買収など、大きな動きがありました。本特集では、それぞれの分野でキーマンとなる担当者に、事業の背景や展望について語ってもらいます。

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

### Case1

## 最先端医療

エアバッグの技術で、  
新たな治療法の実現を  
目指す

### Case2

## 健康に生きる

水なしで服用できる薬が、  
世界の健康寿命を延ばす

### Case3

## 生命の探索

年平均成長率18%の  
ゲノミクス市場での深耕

### Case1

## 最先端医療

エアバッグの技術で、新たな治療法の実現を目指す

## 次世代医薬品の投与法を確立するために

当社が自動車エアバッグ用インフレーターなどの火工品事業で培った技術を応用して、医療用の薬剤投与デバイス（パイロドライブジェットインジェクター）の開発を進めています。このデバイスには注射針がなく、火薬の燃焼エネルギーを利用した駆動源により、充填した薬剤を高速のジェット流として射出し、体内へ注入する新しい仕組みを備えています。

実験レベルでは、従来にはない興味深い知見を得ていて、このデバイスを用いて遺伝子などを投与すると、効率よく細胞の中に送り込むことができました。

遺伝子治療薬など次世代の医薬品は、細胞の中に送り込まれて初めて機能しますが、分子が非常に大きく、細胞内へうまく送り込むことが難しかったため、期待する効果が得られないことが課題でした。このデバイスはこの課題を解決できる新しいドラッグデリバリーシステム（DDS）技術となることが期待されています。

最初のステップとして、次世代の遺伝子治療薬やがん治療薬などの開発で使う「アクトランザ™ラボ」を開発し、複数の大学との共同研究や製薬企業への提供を開始しました。そして次のステップとして、ヒトに使えるデバイスの開発にも着手しています。大学や製薬企業へのアクトランザ™ラボの提供で、新たな医薬品が開発されることや、新しいドラッグデリバリーシステムの可能性が広がることを期待しています。



このデバイスは、2009年頃に構想され基礎的な開発が進められました。2016年には医療関連事業戦略室が新設され医療用デバイスとして本格的な開発が開始されました

## アクトランザ™ ラボの特徴



### コントロールユニット

握りやすさに配慮したデザイン



### アクチュエーター

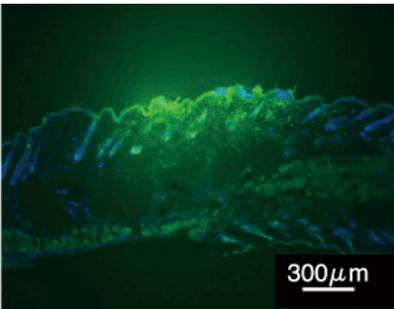
薬剤を射出するための駆動源。火薬の燃焼エネルギーを圧力に変換する



### コンテナユニット

薬剤を充填する容器。容器先端部の微細ノズルから射出される

## 遺伝子を投与したマウス皮膚組織



アクトランザ™ ラボを用いてクラゲ由来の蛍光発光遺伝子を投与すると、細胞内に遺伝子が送り届けられ、その遺伝情報により蛍光タンパク質が生産される。写真の緑色部はこのタンパク質に由来する蛍光発光。注射針で同じ遺伝子を投与した場合は、細胞内には入らず、緑色蛍光は観察されない



株式会社ダイセル  
研究開発本部 医療関連事業戦略室 戦略企画 Gr  
グループリーダー

山本 由理

Case2

# 健康に生きる

水なしで服用できる薬が、世界の健康寿命を延ばす



## 超高齢化先進国、日本から

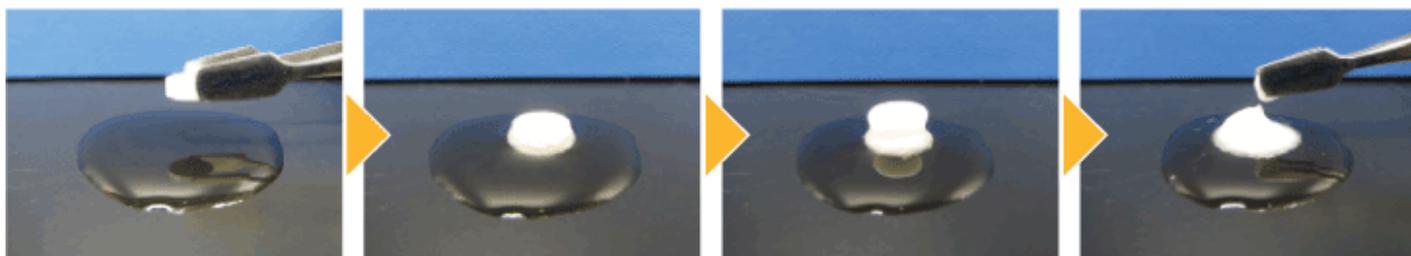
薬が喉にひっかかるなどして飲みにくい、あるいはそう感じるだけでも服薬は敬遠されがちです。特に小児や高齢者は食物を飲み下す能力が低く、服薬時に気管に入ってしまうことがあり、そのリスクを出来るだけ低くすることが望めます。そういった背景の中、飲みやすい薬の開発は、超高齢社会において、社会的課題の解決策と言えます。

ダイセルではこの課題に対して、錠剤の飲みにくさを解消する添加剤を開発してきました。その一つが、口腔内崩壊錠（OD錠）用の添加剤「グランフィラーD<sup>®</sup>」です。

「グランフィラーD<sup>®</sup>」は様々な薬効成分と組み合わせて打錠することにより、唾液などのわずかな水分でも速やかに崩れ飲みやすいOD錠を作ることができます。最近では適用できる薬効成分の範囲を広げるべく、次世代の添加剤も開発中です。今後はグローバルに事業を展開していくことで、これらの優れた医薬添加剤を日本から世界に広めていきたいと考えています。

当社は2018年10月に、錠剤や点眼薬など様々な剤形をカバーする医薬品製造受託企業Lomapharm GmbH（ドイツ）を買収し、子会社としました。この買収のメリットは大きく、当社には医薬品添加剤を使うユーザー視点が変わり、添加剤開発のさらなる進展が期待できます。また、Lomapharm GmbHにとっては、当社の技術や添加剤を活用したOD錠など、製品ラインアップを拡充できる利点があります。

## 口の中で崩壊する様子のシミュレーション



唾液（水分）に触れると速やかに水を取り込み、クリーム状に崩壊します

## Lomapharm GmbHの製造ライン



株式会社ダイセル  
新事業開発室 製剤ソリューションズGr  
グループリーダー

平邑 隆弘



株式会社ダイセル  
新事業開発室 製剤ソリューションズGr  
テクニカルマーケティングチームリーダー

岡林 智仁

Case3

# 生命の探索

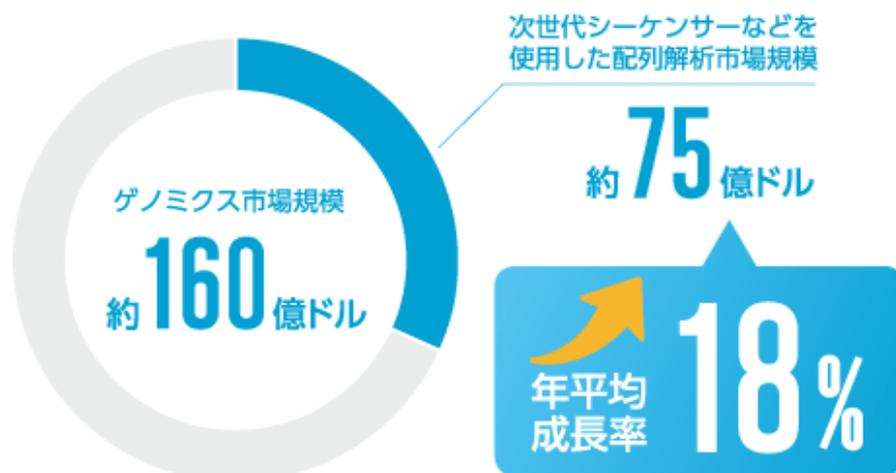
年平均成長率 18%のゲノミクス市場での深耕

## ゲノミクスベンチャーとともに

遺伝子に組み込まれた遺伝情報（=ゲノム）を読み取り、その情報を利用して医療や農業などに応用するライフサイエンスの分野をゲノミクスと呼んでいます。近年、この分野は解析技術の進化とともにコストダウンが進んだことで、ビジネスとして急成長しています。

当社の調査ではゲノミクス分野全体の市場規模を、世界で約160億ドル<sup>※</sup>と推計しており、そのうちゲノムの配列解析に関連する市場規模は約75億ドル<sup>※</sup>で、年平均成長率は約18%<sup>※</sup>と試算しています。

※ 数値は2018年当社調査による



製薬分野においては、低分子医薬品の光学異性体の分離事業でダイセルグループは世界トップシェアを持っていますが、核酸医薬や遺伝子治療の分野でも先進的なソリューションを提供しようと考えています。その取り組みの一つが、2019年1月の米国ゲノミクスベンチャー、Arbor Biosciences（正式名称Biodiscovery LLC）の買収です。

DNA配列解析関連技術に強みを持つ同社は、とりわけアグリバイオ（農作物の遺伝子解析や微生物の同定など）の分野で定評があります。例えば、農産物のDNA配列を調べて比較することで細かな種類を特定できて生産地の推定なども可能になるので、トレーサビリティの手段として使うことができます。

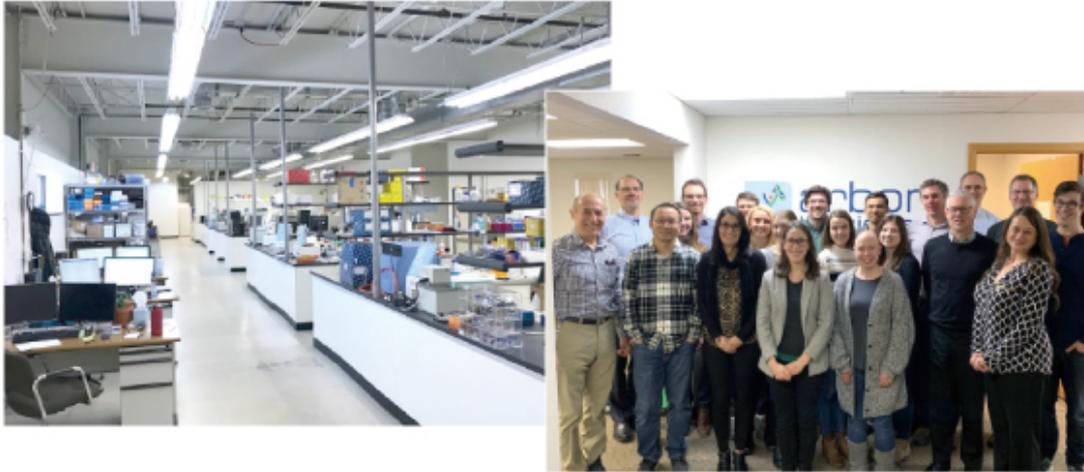
今回のArbor Biosciences買収により、ライフサイエンスの最先端分野で研究開発を行う企業との関係を構築しつつ、光学異性体分離事業を行う当社CPIカンパニーのグローバルネットワークを利用して、医療に限らず幅広いソリューションを提供していきます。

## 配列解析情報の活用が期待される分野

黄色の円は、Arbor Biosciencesが特に強みを有する分野



社員約20人で大半が研究者という、米国ミシガン州のゲノミクスベンチャー企業



Chiral Technologies, Inc.  
President

Joseph M. Barendt, Ph.D.

## MSD共育センター



## MSD共育センター

### 共育センターの目的と概要

特機・MSDカンパニーは、長年にわたり火工品（パイロテクニックデバイス）で蓄積してきた技術をベースに自動車エアバッグ用インフレーターやシートベルトプリテンショナー用ガス発生器（PGG）等の開発・生産・販売を行い、グローバルに事業を展開しています。

化学プラントにおける「プロセス型生産」とは異なるモノづくりを行うことから、「組立加工型生産」における人材育成を担う機能として、「ダイセル・セイフティ・システムズ（以下DSS）人材開発センター」として設立されました。グローバル生産が拡大していく中で、2018年からは、カンパニーのヘッドクォーター組織として、「MSD共育センター」と名前を改め、MSD事業の成長を担うモノづくり人材の育成に取り組んでいます。



株式会社ダイセル  
特機  
MSDカンパニー  
MSD共育センター所長

三村 隆夫



MSD共育センター（播磨工場）

## 高品質・高効率生産体制

**統合管理システム**  
Integrated Management System  
(全点管理、予兆管理)

**コンパクト自動化**  
Compact Automation  
(設備保全、予防保全)

**フレキシブル生産体制**  
Flexible Production System  
(多能工、多技能工化)

**安全**  
Safety

**人材育成**

【画像解析システム】  
[Image Analysis System]

【トレンドモニター】  
[Trend Monitor]

【コンパクト自動化ライン】  
[Compact Automation Line]

【標準作業教育、多技能工教育他】  
[Standard Work Training, Multi-line worker Training etc.]

電特(A) 1st導通抵抗 (Ω)

電特(B) 1st導通抵抗 (Ω)

—— ダイセルグループ人事方針 ——

人は成功の基礎である。

ダイセルグループ人事方針に込めた3つの思い

**Will** ..... 一人ひとりの意志と、勇気ある決断を応援する。

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

**Integrity** ..... 正しき道を、胸を張って歩く。



組織の名前に用いている「共育」の文字には、

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

そして、ダイセルグループの人事方針にある「人は成長の基礎」、人の成長と可能性が企業の成長を支えるという考え方を基本に、4つのミッションを掲げ取り組みを行っています。

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

## DSSモノづくり人材育成

DSSは、自動車エアバッグ用インフレーター的主力となる国内拠点として、播磨工場で製造を担っています。「安全と品質」を第一に、①高効率な生産を実現する自動化ラインの構築、②多技能工化によるフレキシブル生産ラインの構築、そして、③先進のIoT技術を駆使した統合管理システムの構築という3つを柱に、モノづくり力の強化と成長に挑戦しています。そして、それらを実現していく「人材の育成」に力を入れ取り組んでいます。

MSD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教育、②それぞれの職種に応じたモノづくりの技術と技能を習得する専門教育、③特殊工程・重要工程における資格認定制度等の推進を行っています。

教育内容については、TPS（トヨタ生産方式）をベースとした標準作業教育やIE、品質統計、問題解決手法、設備保全など、モノづくりに必要な知識と技能を、座学だけではなく実践や体験を通じて身に付けます。

また、教育を行う場として、教育実習室のほか、組立技能道場、保全技能道場、安全道場の3つの道場を有しています。「道場」と名づけている理由には、単に教育を受ける場ではなく、自己と向き合い、社員自らが主体的に鍛練し、技（わざ）を磨く場としてもらいたいとの思いがあります。

## 組立技能道場

インフレータ組立の作業訓練やトレーナーの育成を行う道場です。

派遣社員や新入社員の導入教育を、模擬訓練機を使って訓練しています。一定レベルの知識と技能を身に付けてから生産ラインに入ること、安全と品質を守り、作業性を確保する仕組みとしています。また、それぞれの品種や作業に対応した模擬訓練機を使って、フレキシブルな生産体制を行っていくための多能工の教育も行っています。その他にも、オペレータを対象とした作業トレーナーの育成と認定、重要工程である外観検査員の認定等も、この道場で実施しています。

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



組立技能道場・模擬訓練機での実習風景

## 保全技能道場

設備保全技術と技能の習得を図る道場です。

電気・機械の基礎知識、穴あけやタップ立て等の機械加工の実習、電気配線やはんだ付け、シーケンスプログラムの演習などの訓練を行っています。

研修には、製造部門の保全キーマンを育成する「ラインキーパー養成コース（6ヶ月間）」と日々のメンテナンスや簡単なトラブルに対応する「マシンキーパー養成コース（10日間）」があります。

「ラインキーパー養成コース」では、研修の仕上げとして、訓練設備を部品から組み上げ、シーケンスプログラムの作成から動作確認、完成させるまでの実践的な訓練を行っています。実際に設備を自分達の手で組み上げていく過程で、設備の調整ポイントや保全に必要な実践的なスキルを身に付けていきます。

その他にも、訓練機に仕込んだ故障を解決するトラブルシューティングの教育、X-Yロボットや多軸ロボットのティーチング教育など、設備保全力の向上と技能の伝承に取り組んでいます。



保全技能道場・電気保全キットでの演習風景



保全技能道場・訓練設備の組立実習風景

## 安全道場

安全と向き合い、安全の教育を行う道場です。

道場での訓練については、播磨工場のサイト教育として、当社社員をはじめ、派遣社員やグループ会社の社員も含めた播磨工場に勤務する全社員約1,600名を対象に実施しています。2017年5月から訓練を開始し、延べ10,000人が道場での訓練を受講しています。

安全道場には、①過去の労災に学び、安全と向きあい、鍛練を積む「神聖」な場②工場のルール、規則をしっかりとする習慣を身に付ける場③安全に対する感性と正しい知識を身に付ける場としての目的があります。

道場には、播磨工場で発生した過去の労働災害の資料や写真を展示する「安全の歩みエリア」と体感訓練機を設置し教育を実施する「訓練エリア」があります。

「訓練エリア」は、5つのゾーンに分かれており、挨拶や身だしなみや横断歩道での指差呼称など、工場生活でのルールを守り、習慣化していく①工場のルールのゾーンと②基本動作のゾーン、生産活動に必要な安全知識を体感訓練により身につけていく③運転操作のゾーンと④動作体験のゾーン、そして、全員で安全に向けた唱和を行う⑤安全の誓いのゾーンによって構成されています。



安全道場・訓練エリア

道場には、火薬を取り扱う事業所であることから、静電気による爆発の危険を体験し除電の大切さを学ぶ静電爆発体感機をはじめ、Vベルト巻き込まれやエア残圧体感機、階段昇降体験設備等の体感装置を設置しています。

道場での訓練は、20人程度の105のチームに分かれ、それぞれ職場の指導員のリードで実施しています。難しい知識の詰め込みではなく、ゲームのカリキュラムを取り入れたり、実際に身体を使っての体験や体感機による訓練を行うなど、気づきを中心とした教育を行っています。

3S（整理、整頓、清掃）、挨拶と指差呼称などの基本を遵守し、当たり前のことを愚直に実践する。そして、一人ひとりの「行動」を変える。／変えた行動を「習慣化」する。／労災ゼロの職場を実現していくことで、播磨工場の「安全風土」を全員で築いていくことを目指しています。



安全道場・訓練風景（横断歩道での指差呼称）

## グローバル人材育成

特機・MSDカンパニーの製造は、日本以外に海外5カ国（アメリカ、中国、韓国、タイ、ポーランド）6拠点で展開しています。それぞれの拠点でも人材育成に取り組んでいますが、MSD共育センターでは、グローバル同一の品質と安全を確保するために、重要工程や特殊技能のトレーナーの育成や講師認定も行っています。現在、16名のグローバル講師が誕生しており、それらの講師の下に、各拠点でのトレーナー育成や認定を実施しています。

最大拠点である中国のDSSC（Daicel Safety Systems (Jiangsu)）には、2019年2月に研修センターが完成し、4道場（安全、品質、保全、組立）での教育をスタートし、ポーランドのDSSE（Daicel Safety Systems Europe）にも訓練を行う道場エリアが4月に完成する予定です。

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



作業トレーナー講師認定研修

# 編集方針

当社は、株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様へ、当社グループの事業活動、CSR の取り組みについてのご理解を深めていただくため、財務情報と非財務情報をまとめた「ダイセルグループ アニュアルレポート ～ CSR & Financial Report ～」を発行しています。

これに加えて、本ウェブサイトのCSRページでは、当社グループのCSRの取り組みに関する網羅的かつ詳細な情報を開示しており、2019年からは環境、社会、ガバナンスに関するより詳細なデータのみをまとめたESGデータ集を開示しています。

これらの報告書を様々なステークホルダーの皆様との重要なコミュニケーションツールと位置づけ、編集にあたっては、「読みやすく」「わかりやすく」「積極的に」取り組みを公開することを心がけています。

---

## 報告対象期間

2018年度(2018年4月～2019年3月)

※一部報告対象期間外の内容を含みます。

---

## 報告対象組織

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

なお、本報告書では以下の用語を使用しています。

- ダイセル／当社：株式会社ダイセル
- ダイセルグループ／当社グループ：株式会社ダイセルおよびグループ企業
- グループ企業：株式会社ダイセルのグループ企業
  
- 当社事業場および構内グループ企業：ダイセルの工場・研究所およびダイセル工場内の国内グループ企業の事業場（本社は含まない）
- 構外グループ企業：ダイセル事業場以外の国内グループ企業の事業場
- 海外グループ企業：ダイセルの海外グループ企業の事業場

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

[人材・ガバナンス関連データ集計対象](#)

[環境・労働安全衛生データ集計対象](#)

「ダイセルグループ アニュアルレポート2019～CSR & Financial Report～」 正誤表

2019/06/28

	訂正箇所	誤	正
P.43	ライフ・ワーク・バランスの推進 男性社員の育児休業促進 下から2行目	2018年度は	2017年度は
P.51	リスクマネジメントリスク 管理体制1段目 上から3行目	代表取締役社長	代表取締役

※[CSRライブラリー](#)よりダウンロードいただけるPDFファイルは、上記の誤りを訂正したものです。

レスポンシブル・ケア活動報告および「ダイセルグループ アニュアルレポート2019～CSR & Financial Report～」に記載しているCSR活動報告について、一般社団法人 日本化学工業協会レスポンシブル・ケア検証センターによる第三者検証を受審しました。



ダイセルグループ アニュアルレポート2019  
CSR & Financial Report  
第三者検証 意見書

2019年5月31日

株式会社 ダイセル  
代表取締役社長 札幌 操 殿

一般社団法人 日本化学工業協会  
レスポンシブル・ケア検証センター長  
永松 茂樹



#### ■ 報告書検証の目的

レスポンシブル・ケア報告書検証は、株式会社ダイセルが作成した「ダイセルグループ アニュアルレポート2019」（以後、報告書と略す。ウェブサイトの「ダイセルグループCSR活動報告2019」の関連部分を含む。）に記載されている下記の事項について、化学業界の専門家であるレスポンシブル・ケア検証センターが意見を表明することを目的としています。なお、検証範囲は財務情報を除くものとします。

- 1) パフォーマンス指標(数値)の算出・集計方法の合理性及び数値の正確性
- 2) 数値以外の記載情報の正確性
- 3) レスポンシブル・ケア活動及びCSR活動
- 4) 報告書の特徴

#### ■ 検証の手順

- ・ 本社において、各サイト(事業所、工場)から報告される数値の集計方法の合理性、数値の正確性、及び数値以外の記載情報の正確性について調査を行いました。調査は、報告書の内容について各業務責任者及び報告書作成責任者に質問すること、並びに資料提示・説明を受けることにより行いました。
- ・ 大竹工場において、本社に報告する数値の算出方法の合理性、数値の正確性、及び数値以外の記載情報の正確性の調査を行いました。調査は、各業務責任者及び報告書作成責任者に質問すること、資料提示・説明を受けること、並びに現地での現物確認を含む証拠物件との照合により行いました。
- ・ 数値及び記載情報の調査についてはサンプリング手法を適用しました。

#### ■ 意見

- 1) パフォーマンス指標(数値)の算出・集計方法の合理性及び数値の正確性について
  - ・ パフォーマンス数値は、本社及び大竹工場において、合理的な方法で正確に算出・集計されていることを確認しました。
- 2) 数値以外の記載情報の正確性について
  - ・ 報告書に記載された情報は、正確であることを確認し、修正すべき重要な事項は認められませんでした。
- 3) レスポンシブル・ケア(RC)活動及びCSR活動について
  - ・ CSR全般にわたって海外も含めたグループ全体のレベル向上を意識した活動が展開されていることを評価します。海外グループ企業も増加しており、計画性と必要に応じた即応性とのバランスのとれた活動を期待します。
  - ・ 「災害情報共有システム」を導入して、緊急時の防災活動における情報伝達の正確性・迅速性の向上を図っていることを評価します。より多くの工場への展開を期待します。
  - ・ 大竹工場で中学生の職場体験、小学生対象の化学実験教室等、地域社会とのコミュニケーションを積極的に図っていることを評価します。
  - ・ 年度初めにグループ各社等の代表を集め「RC推進大会」を毎年開催して、社長、RC委員長がメッセージを発信するとともにその年のRC活動方針をグループ各社社員に伝え、活動の意識レベル向上を図っていることを評価します。
  - ・ 場所を制約されない働き方「テレワーク」の推進やサテライトオフィス制度の導入など、働き方改革に積極的に取り組んでいることを評価します。
- 4) 報告書の特徴について
  - ・ 昨年度からCSR活動と財務情報を掲載する統合報告書(冊子版)と、WEB版のCSR活動報告の2本立てで開示の質と量の充実を図っています。冊子版とWEB版の役割分担を明確にするとともに関連付けを強化し、より分かり易く、内容の充実した情報開示を実現されるよう期待します。

以上

# 人材・ガバナンス関連データ集計対象

ダイセルグループは、株式会社ダイセル（当社）を含む82社で構成されています。（2019年3月31日現在）  
 本報告の対象組織はダイセルグループを基本とし、それ以外の場合は報告の本文に記載しています。  
 なお、報告内容によっては対象としているグループ企業が異なります。  
 次の①～③の取り組みの報告対象のグループ企業は、下記の表の通りです。

- ①「魅力ある職場づくり」で報告している取り組み（③を除く）、[リスク管理の取り組み](#)
- ②企業倫理活動（「[企業倫理活動](#)」および「[コンプライアンス](#)」）
- ③「魅力ある職場づくり」の「[心と身体の健康](#)」で報告しているヘルスケア委員会の取り組み

## 連結会社

会社名	所在国	①	②	③
(株)ダイセル	日本	○	○	○
協同酢酸(株)	日本	○	○	-
大日ケミカル(株)	日本	○	○	-
ダイセル新井ケミカル(株)	日本	○	○	○
Chiral Technologies, Inc.	アメリカ	○	○	-
Arbor Biosciences (正式名称 Biodiscovery LLC)	アメリカ	-	-	-
Chiral Technologies Europe S.A.S.	フランス	○	○	-
Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.	中国	○	○	-
Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.	インド	○	○	-
Daicel ChemTech, Inc.	アメリカ	○	○	-
Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.	中国	○	○	-
ポリプラスチックス(株)	日本	○	○	○
ウィンテックポリマー(株)	日本	○	○	-
ピーティーエム・ホールディングス(株)	日本	-	-	-
ポリプラサービス(株)	日本	○	○	-

会社名	所在国	①	②	③
Polyplastics Taiwan Co., Ltd.	台湾	○	○	-
Polyplastics Asia Pacific Sdn. Bhd.	マレーシア	○	○	-
Polyplastics China Ltd.	中国	○	○	-
Polyplastics Marketing (T) Ltd.	タイ	○	○	-
Polyplastics Asia Pacific Singapore Pte. Ltd.	シンガポール	○	○	-
Polyplastics Trading (Shanghai) Ltd.	中国	○	○	-
PTM Engineering Plastics (Nantong) Co., Ltd.	中国	○	○	-
Polyplastics (Shanghai) Ltd.	中国	○	○	-
Polyplastics Korea Ltd.	韓国	○	○	-
Polyplastics (Nantong) Ltd.	中国	○	○	-
Polyplastics USA, Inc.	アメリカ	○	○	-
LCP Leuna Carboxylation Plant GmbH	ドイツ	○	○	-
Polyplastics Europe GmbH	ドイツ	○	○	-
Polyplastics Marketing Mexico, S.A. de C.V.	メキシコ	○	○	-
Topas Advanced Polymers GmbH	ドイツ	○	○	-
ダイセルポリマー (株)	日本	○	○	○
Daicel Polymer (Hong Kong) Ltd.	中国	○	○	-
Shanghai Daicel Polymers, Ltd.	中国	○	○	-
Daicel Polymer (Thailand) Co., Ltd.	タイ	○	○	-
ダイセルパックシステムズ (株)	日本	○	○	○
DMノバフォーム (株)	日本	○	○	-
ダイセルバリューコーティング (株)	日本	○	○	○
ダイセル・セイフティ・システムズ (株)	日本	○	○	○
Daicel Safety Systems America Holdings, Inc.	アメリカ	○	○	-

会社名	所在国	①	②	③
Daicel Safety Systems America, LLC	アメリカ	○	○	-
Daicel Safety Systems America Arizona, Inc.	アメリカ	○	○	-
Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.	タイ	○	○	-
Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.	ポーランド	○	○	-
Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.	中国	○	○	-
Daicel Safety Systems Korea, Inc.	韓国	○	○	-
Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.	インド	-	-	-
Daicel Safety Technologies America, Inc.	アメリカ	○	○	-
Daicel Safety Tube Processing, Inc.	アメリカ	○	○	-
Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.	タイ	○	○	-
Daicel Safety Technologies (Jiangsu) Co., Ltd.	中国	○	○	-
Special Devices, Inc.	アメリカ	○	○	-
Special Devices (Thailand) Co., Ltd.	タイ	○	○	-
ダイセルパイロテクニクス (株)	日本	○	○	-
ダイセル物流 (株)	日本	○	○	○
ダイセルファインケム (株)	日本	○	○	○
ダイセン・メンブレン・システムズ (株)	日本	○	○	○
共栄殖産 (株)	日本	○	○	-
Lomapharm GmbH	ドイツ	-	-	-
Daicel Micro Optics Co. Ltd.	台湾	-	-	-
ダイセル網干産業 (株)	日本	○	○	○
ダイセル大竹産業 (株)	日本	○	○	○
Daicel (Asia) Pte. Ltd.	シンガポール	○	○	-
Daicel (Europa) GmbH	ドイツ	○	○	-

会社名	所在国	①	②	③
Daicel Trading (Shanghai) Ltd.	中国	○	○	-
Daicel America Holdings, Inc.	アメリカ	○	○	-
Daicel (China) Investment Co., Ltd.	中国	○	○	-

## 連結会社以外

会社名	所在国	①	②	③
(有) 長野ノバフォーム産業	日本	-	○	-
Polyplastics Marketing (India) Pvt. Ltd.	インド	○	○	-
Chrom Tech Ltd.	イギリス	-	-	-
Special Devices Japan (株)	日本	-	-	-
ダイセル・エボニック (株)	日本	○	○	-
ダイセル・オルネクス (株)	日本	○	○	-
協同ポリマー (株)	日本	-	-	-
Xi'an Huida Chemical Industries Co., Ltd.	中国	-	-	-
東洋スチレン (株)	日本	-	-	-
富山フィルタートウ (株)	日本	-	-	-
Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.	中国	-	-	-
広畑ターミナル (株)	日本	-	-	-
豊科フィルム (株)	日本	-	-	-
林船舶 (株)	日本	-	-	-
Shanghai Da-Shen Cellulose Plastics Co., Ltd.	中国	-	-	-
Daicel Prosperity (China) Ltd.	中国	-	-	-

# 環境・労働安全衛生データ集計対象

## 環境・労働安全衛生パフォーマンス集計対象

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

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

● 構外グループ企業：ダイセル事業場以外の国内グループ企業の事業場

● 海外グループ企業：ダイセルの海外グループ企業の事業場

● DMノバフォーム(株)

青森工場  
長野工場  
岡山工場

● 播磨工場

(株)ダイセル  
ダイセル・セイフティ・システムズ(株)  
ダイセル物流(株)

● 大竹工場

(株)ダイセル  
ダイセル・オルネクス(株)  
ダイセル大竹産業(株)  
ダイセル物流(株)

● イノベーション・パーク

● 姫路製造所 網干工場

(株)ダイセル  
ダイセル・エボニック(株)  
ダイセルファインケム(株)  
ダイセン・メンブレン・システムズ(株)  
ダイセル網干産業(株)  
ダイセル物流(株)  
協同酢酸(株)

● 新井工場

(株)ダイセル  
ダイセルファインケム(株)  
ダイセル・オルネクス(株)  
ダイセル新井ケミカル(株)  
ダイセル物流(株)

● ダイセルパイロテクニクス(株)

高崎工場  
ぐんまジャイアント総合グレー射撃場

● ダイセルパックシステムズ(株)

伊勢崎工場

● 大日ケミカル(株)

いわき工場

● ポリプラスチック(株)

富士工場  
研究開発センター  
テクニカルソリューションセンター

● 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

● 神崎工場

(株)ダイセル  
ダイセルバリユコーティング(株)

● 姫路製造所 広畑工場

(株)ダイセル  
ダイセルポリマー(株)  
東洋スチレン(株)

● 中国江蘇省

Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.

● 中国上海市

Shanghai Daicel Polymers, Ltd.  
Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.

● 中国陝西省

Xi'an Huida Chemical Industries Co., Ltd.

● フランス

Chiral Technologies Europe S.A.S.

● ポーランド

Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.

● インド

Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.

● タイ

Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.  
Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.  
Special Devices (Thailand) Co., Ltd.

● 米国ケンタッキー州

Daicel Safety Systems America, LLC  
Daicel Safety Technologies America, Inc.  
Daicel Safety Tube Processing, Inc.

● 米国ペンシルベニア州

Chiral Technologies, Inc.

● 米国アリゾナ州

Special Devices, Inc.  
Daicel Safety Systems  
America Arizona, Inc.

● 韓国

Daicel Safety Systems Korea, Inc.

● 中国浙江省

Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.

● 中国広西壮族自治区

Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.

## 環境マネジメントシステム認証取得状況

(2019年6月現在)

事業場およびグループ企業名	登録番号	適用規格	取得年月
(株)ダイセル (大竹工場)	JQA-EM0492	ISO14001:2015	1999年 8月
(株)ダイセル (イノベーション・パーク)	JQA-EM0894	ISO14001:2015	2000年 6月
(株)ダイセル (姫路製造所 網干工場)	JQA-EM1229	ISO14001:2015	2000年12月
ダイセルポリマー(株) (広畑工場)	JQA-EM1511	ISO14001:2015	2001年 4月
(株)ダイセル (播磨工場)	JQA-EM1683	ISO14001:2015	2001年 7月
(株)ダイセル (神崎工場)	JCQA-E-0329	ISO14001:2015	2001年12月
(株)ダイセル (新井工場)	JCQA-E-0339	ISO14001:2015	2001年12月
ポリプラスチック(株) (富士工場)	JQA-EM0414	ISO14001:2015	1999年 4月
DMノバフォーム(株) (本社/長野工場)	E0309	ISO14001:2015	2003年 2月
DMノバフォーム(株) (岡山工場)	E0310	ISO14001:2015	2004年 6月
ダイセルパックシステムズ(株) (伊勢崎工場)	JQA-EM6795	ISO14001:2015	2012年 3月
大日ケミカル(株)	0005067	エコアクション21 <sup>1)</sup>	2010年 6月
Daicel Safety Systems America, LLC Daicel Safety Technologies America, Inc. Daicel Safety Tube Processing, Inc.	EMS73483	ISO14001:2015	2005年 3月
Shanghai Daicel Polymers, Ltd.	170710064/3	ISO14001:2015	2005年11月
Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.	10180954	ISO14001:2015	2007年 3月

事業場およびグループ企業名	登録番号	適用規格	取得年月
Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.	10180955	ISO14001:2015	2007年 3月
Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.	AC090 104/ 0673/2587/2014	ISO14001:2015	2008年 3月
Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.	CN08/20581	ISO14001:2015	2008年 3月
Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.	104389	ISO14001:2015	2010年 9月

#### 用語解説

1) エコアクション21：環境省が定めた環境経営システム・取り組み・報告に関するガイドラインに基づく制度です。認証・登録機関は、一般財団法人 持続性推進機構です。

## 品質マネジメントシステム認証取得状況

(2019年6月現在)

事業場およびグループ企業名	登録番号	適用規格	取得年月
(株)ダイセル (姫路製造所 網干工場)	JQA-0953	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1995年 8月
(株)ダイセル (大竹工場)	JQA-1023	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1995年10月
(株)ダイセル (新井工場)	JCQA-0136	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1996年 6月
(株)ダイセル (特機・MSDカンパニー 特機事業部)	BSK0027	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1999年 4月
	BSKA0028	JISQ9100:2016 & JISQ9001:2015	2003年 6月
(株)ダイセル (特機・MSDカンパニー MSD部 門 (播磨工場) )	JQA-2448	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1998年 7月
ダイセル・セイフティ・システムズ(株)	IATF:0306358 JQA-AU0033	IATF16949:2016	2018年 5月
ダイセルポリマー(株) (広畑工場)	JQA-QM4647	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	2000年 4月
ポリプラスチック(株)	JQA-1283	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1996年 5月
	IATF:0278946 JQA-AU0071	IATF16949:2016	2017年11月
(株)ダイセル (神崎工場)	JCQA-0530	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1999年 8月
ダイセル・エボニック(株) (網干工場)	JQA-2481	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1998年 7月
ダイセルパックシステムズ(株)	JQA-QMA11465	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	2004年 7月

事業場およびグループ企業名	登録番号	適用規格	取得年月
DMノバフォーム(株) (本社/長野工場)	ASR-Q1169	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	2003年 2月
DMノバフォーム(株) (岡山工場)	ASR-Q1170	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	2004年 6月
ダイセン・メンブレン・システムズ(株) (網干製造所)	JQA-1577	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1997年 2月
ダイセン・メンブレン・システムズ(株) (東京本社)	JP11/040306	ISO13485 : 2016 EN ISO13485:2016	2011年12月
大日ケミカル(株)	JCQA-0689	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	2000年 4月
ダイセル物流(株)	JCQA-0568	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	1999年10月
ダイセルパイロテクニクス(株)	JQA-QMA13973	ISO9001:2015 JISQ9001:2015	2009年 8月
Daicel Safety Systems America, LLC	IATF:0326816 86144	IATF16949:2016	2018年 8月
Daicel Safety Technologies America, Inc.	FM-502734	ISO9001:2015	2006年10月
Special Devices, Inc. /Daicel Safety Systems America Arizona, Inc.	IATF: 0290498 2004-0091	IATF16949:2016	2018年 2月
Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.	10079328	ISO9001:2015	2005年 1月
	IATF:0299706 10079329	IATF16949:2016	2018年 4月
Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.	IATF:0293692 10065029	IATF16949:2016	2018年 3月
Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.	IATF:0296456 44 111 070260	IATF16949:2016	2018年 3月
Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.	IATF:0291498 CN 09/20512	IATF16949:2016	2018年 2月

事業場およびグループ企業名	登録番号	適用規格	取得年月
Daicel Safety Systems Korea, Inc.	IATF:0334829 673109	IATF16949:2016	2018年 9月
Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.	CN10/31437	ISO9001:2015	2003年10月
	CN13/31393	ISO22000:2005	2007年 1月
Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.	093702	ISO9001:2015	2009年12月
Xi'an Huida Chemical Industries Co., Ltd.	00117Q36901R5M /6100	ISO9001:2015	2002年 7月
Shanghai Daicel Polymers, Ltd.	81016587/1	ISO9001:2015	1999年 9月
	IATF:0320811 161016117/1	IATF16949:2016	2016年10月
Daicel Chiral Technologies (India) Private Ltd.	172158-2015- AQ-IND-RvA	ISO9001:2015	2012年 3月
Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.	Q17CC006R1	ISO9001:2015	2014年 1月
Topas Advanced Polymers GmbH	341516 QM15	ISO9001:2015	2009年 3月

# 方針一覧

カテゴリー		方針
基本理念体系		<a href="#">ダイセルグループ基本理念</a>
		<a href="#">ダイセルグループ行動方針</a>
		<a href="#">ダイセル行動規範</a>
CSRマネジメント	レスポンシブル・ケア活動 (RC活動)	<a href="#">ダイセルグループレスポンシブル・ケア基本方針</a>
社会性報告	顧客への責任と製品安全	<a href="#">ダイセルグループ品質方針</a>
	魅力ある職場づくり	<a href="#">ダイセルグループ人事方針</a>
		<a href="#">人事ガイドライン</a>
	責任ある調達	<a href="#">購買基本方針</a>
		<a href="#">ダイセルグループCSR調達ガイドライン</a>
ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	<a href="#">内部統制システム構築の基本方針</a>
		<a href="#">情報開示の基本方針</a>

## — GRI内容索引

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
GRI- 102: 一般開示事項				
102-1	組織の名称	a. 組織の名称	P62	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">会社情報</a></li> </ul>
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める	P6-11 P20-30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">会社情報</a></li> </ul>
102-3	本社の所在地	a. 組織の本社の所在地	P62	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">会社情報</a></li> </ul>
102-4	事業所の所在地	a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	P61	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">海外事業拠点</a></li> </ul>
102-5	所有形態および法人格	a. 組織の所有形態や法人格の形態	P62	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">会社情報</a></li> </ul>
102-6	参入市場	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	P60-61 P62	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">国内グループ会社</a></li> <li>• <a href="#">海外グループ会社</a></li> </ul>
102-7	組織の規模	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） v. 提供する製品、サービスの量	P4-7 P20-30 P60-62	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">会社情報</a></li> <li>• <a href="#">事業場案内</a></li> <li>• <a href="#">ダイセルグループの事業</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動（観光業や農業における季節変動） f. データの編集方法についての説明（何らかの前提があればそれも含める）	P5 P60,62	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">会社情報</a></li> <li>• <a href="#">ESGデータ集</a></li> </ul>
102-9	サプライチェーン	a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	P44	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">サプライチェーンマネジメント</a></li> <li>• <a href="#">ダイセルグループCSR調達ガイドライン</a></li> </ul>
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選定や解消を含む）	-	-
102-11	予防原則または予防的アプローチ	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	P51	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">リスクマネジメント</a></li> </ul>
102-12	外部イニシアティブ	a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
102-13	団体の会員資格	a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト	-	-
102-14	上級意思決定者の声明	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	P12-15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">トップメッセージ</a></li> </ul>
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	P12-15 P51	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">トップメッセージ</a></li> <li>• <a href="#">リスクマネジメント</a></li> </ul>
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	P2-3 P31	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">基本理念</a></li> <li>• <a href="#">ダイセルグループ行動方針</a></li> <li>• <a href="#">ダイセル行動規範</a></li> </ul>
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	<p>a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明</p> <p>i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度</p> <p>ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度</p>	P50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">人権の尊重</a></li> </ul>
102-18	ガバナンス構造	<p>a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む</p> <p>b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会</p>	P31-34 P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">CSRマネジメント</a></li> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>
102-19	権限移譲	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	P31-34 P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">CSRマネジメント</a></li> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか</li> <li>b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか</li> </ul>	P31-34 P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">CSRマネジメント</a></li> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス</li> <li>b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか</li> </ul>	-	-
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 執行権の有無</li> <li>ii. 独立性</li> <li>iii. ガバナンス機関における任期</li> <li>iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質</li> <li>v. ジェンダー</li> <li>vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー</li> <li>vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力</li> <li>viii. ステークホルダーの代表</li> </ul> </li> </ul>	P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>
102-23	最高ガバナンス機関の議長	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か</li> <li>b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由</li> </ul>	P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス</li> <li>b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか</li> <li>ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか</li> <li>iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか</li> <li>iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか</li> </ul> </li> </ul>	P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
102-25	利益相反	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	P31-34 P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">CSRマネジメント</a></li> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>
102-27	最高ガバナンス機関の集合的知見	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集合的知見を発展、強化するために実施した施策	P31-34 P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">CSRマネジメント</a></li> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	P31-34 P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">CSRマネジメント</a></li> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	P31-34 P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">CSRマネジメント</a></li> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割	P51	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">リスクマネジメント</a></li> </ul>
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度	P31-34	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">CSRマネジメント</a></li> </ul>
102-32	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	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	P31-34	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">CSRマネジメント</a></li> </ul>
102-33	重大な懸念事項の伝達	a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	-	-
102-35	報酬方針	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） c. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	P48-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>
102-36	報酬の決定プロセス	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	-	-
102-38	年間報酬総額の比率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率	-	-
102-39	年間報酬総額比率の増加率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）の増加率に対する比率	-	-
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	-	-
102-41	団体交渉協定	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	-	-
102-42	ステークホルダーの特定および選定	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	-	-
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントか否かを示す	P49	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a></li> </ul>
102-44	提起された重要な項目および懸念	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む） ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ	-	-
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か	P60-61	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">バウンダリー</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明	-	-
102-47	マテリアルな項目のリスト	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト	-	-
102-48	情報の再記述	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	-	-
102-49	報告における変更	a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更	-	-
102-50	報告期間	a. 提供情報の報告期間	P1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">編集方針</a></li> </ul>
102-51	前回発行した報告書の日付	a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）	P1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">編集方針</a></li> </ul>
102-52	報告サイクル	a. 報告サイクル	P1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">編集方針</a></li> </ul>
102-53	報告書に関する質問の窓口	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	裏表紙	-
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成されている。」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されている。」	P1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">GRI内容索引</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
102-55	内容索引	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. GRIの内容索引（使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する）</li> <li>b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 開示事項の番号（GRIスタンダードに従って開示した項目について）</li> <li>ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL</li> <li>iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由（該当する場合）</li> </ul> </li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">GRI内容索引</a></li> </ul>
102-56	外部保証	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明</li> <li>b. 報告書が外部保証を受けている場合、 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠（サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合）。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める</li> <li>ii. 組織と保証提供者の関係</li> <li>iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか</li> </ul> </li> </ul>	P63	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">第三者意見/検証</a></li> </ul>
GRI- 103: マネジメント手法				
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> </ul> </li> <li>d. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul>	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	-	-
103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整 c.	-	-
GRI- 201: 経済パフォーマンス				
201-1	創出、分配した直接的経済価値	a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する i. 創出した直接的経済価値：収益 ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資 iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの c. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する	P52-58	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">業績・財務サマリ</a> 二</li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類</li> <li>ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述</li> <li>iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響</li> <li>iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法</li> <li>v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト</li> </ul> </li> </ul>	-	-
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額</li> <li>b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値</li> <li>ii. 当該推定値の計算基礎</li> <li>iii. 推定値の計算時期</li> </ul> </li> <li>d. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する</li> <li>e. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合</li> <li>f. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）</li> </ul>	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
201-4	政府から受けた資金援助	a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助 vii. 金銭的インセンティブ viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益 c. 201-4-aの情報の国別内訳 d. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合	-	-
GRI- 202: 地域経済での存在感				
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率（男女別）を報告する b. 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する d. 「重要事業拠点」の定義	-	-
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 b. 「上級管理職」の定義 c. 組織の「地域・地元」の地理的定義 d. 「重要事業拠点」の定義	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
GRI- 203: 間接的な経済的インパクト				
203-1	インフラ投資および支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲</li> <li>b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合）</li> <li>c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する</li> </ul>	P45	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">地域・社会貢献</a></li> </ul>
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例</li> <li>b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」</li> </ul>	-	-
GRI- 204: 調達慣行				
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など）。</li> <li>b. 組織の「地域・地元」の地理的定義</li> <li>c. 「重要事業拠点」の定義</li> </ul>	-	-
GRI- 205: 腐敗防止				
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合</li> <li>b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク</li> </ul>	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に）</li> <li>b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）</li> <li>c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する</li> <li>d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に）</li> <li>e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）</li> </ul>	P50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">コンプライアンス</a></li> </ul>
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 確定した腐敗事例の総数と性質</li> <li>b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数</li> <li>c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数</li> <li>d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果</li> </ul>	該当なし	該当なし
GRI- 206: 反競争的行為				
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数</li> <li>b. 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の要点</li> </ul>	該当なし	該当なし
GRI- 301: 原材料				
301-1	使用原材料の重量または体積	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 使用した再生不能原材料</li> <li>ii. 使用した再生可能原材料</li> </ul> </li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">環境マネジメント</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
301-2	使用したリサイクル材料	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	P36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">廃棄物削減</a></li> </ul>
301-3	再生利用された製品と梱包材	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に b. 本開示事項のデータ収集方法	-	-
GRI- 302: エネルギー				
302-1	組織内のエネルギー消費量	a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 電力消費量</li> <li>ii. 暖房消費量</li> <li>iii. 冷房消費量</li> <li>iv. 蒸気消費量</li> </ul> e. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 販売した電力</li> <li>ii. 販売した暖房</li> <li>iii. 販売した冷房</li> <li>iv. 販売した蒸気</li> </ul> g. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による） h. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール i. 使用した変換係数の情報源	P36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">地球温暖化防止</a></li> </ul>
302-2	組織外のエネルギー消費量	a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">ESGデータ集</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
302-3	エネルギー原単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織のエネルギー原単位</li> <li>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</li> <li>c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</li> <li>d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か</li> </ul>	P36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">地球温暖化防止</a></li> </ul>
302-4	エネルギー消費量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</li> <li>b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</li> <li>c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠</li> <li>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	P36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">地球温暖化防止</a></li> </ul>
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</li> <li>b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠</li> <li>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	P36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">地球温暖化防止</a></li> </ul>
GRI- 303: 水				
303-1	水源別の取水量	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 水源からの総取水量。次の水源別内訳による <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 地表水（湿地、河川、湖、海などからの水を含む）</li> <li>ii. 地下水</li> <li>iii. 組織が直接貯めた雨水</li> <li>iv. 他の組織からの廃水</li> <li>v. 地方自治体の水道や他の公営・民間水道施設</li> </ul> </li> <li>c. 使用した基準、方法、前提条件</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">水資源の保全</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	a. 取水によって著しい影響を受ける水源の数。 次の種類別に i. 水源の規模 ii. 水源が保護地域に指定されているか（国内または国際的に） iii. 生物多様性から見た価値（種の多様性および固有性、保護種の数など） iv. 地域コミュニティや先住民族にとっての水源の価値、重要性 c. 使用した基準、方法、前提条件	-	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">水資源の保全</a></li> </ul>
303-3	リサイクル・リユースした水	a. 組織がリサイクル・リユースした水の総量 b. リサイクル・リユースした水の総量が、開示事項 303-1に定める総取水量に占める割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	-	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">水資源の保全</a></li> </ul>
GRI- 304: 生物多様性				
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する次の情報 i. 所在地 ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地 iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係 iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘） v. 事業敷地の面積（km2で表記。適切な場合は他の単位も可） vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値 vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値	-	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">生物多様性保全</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用</li> <li>ii. 汚染（生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも）</li> <li>iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入</li> <li>iv. 種の減少</li> <li>v. 生息地の転換</li> <li>vi. 生態学的プロセスの変化（塩分濃度、地下水位変動など）で、自然増減の範囲を超えるもの</li> </ul> </li> <li>c. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. インパクトを受ける生物種</li> <li>ii. インパクトを受ける地域の範囲</li> <li>iii. インパクトを受ける期間</li> <li>iv. インパクトの可逆性、不可逆性</li> </ul> </li> </ul>	-	-
304-3	生息地の保護・復元	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か</li> <li>b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無</li> <li>c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における）</li> <li>d. 使用した基準、方法、前提条</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">生物多様性保全</a></li> </ul>
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 絶滅危惧IA類（CR）</li> <li>ii. 絶滅危惧IB類（EN）</li> <li>iii. 絶滅危惧II類（VU）</li> <li>iv. 準絶滅危惧（NT）</li> <li>v. 軽度懸念</li> </ul> </li> </ul>	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
GRI- 305: 大気への排出				
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	a. 直接的 (スコープ1) GHG排出量の総計 (CO <sub>2</sub> 換算値 (t-CO <sub>2</sub> ) による) b. 計算に用いたガス (CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O、HFC、PFC、SF <sub>6</sub> 、NF <sub>3</sub> 、またはそのすべて) c. 生物由来のCO <sub>2</sub> 排出量 (CO <sub>2</sub> 換算値 (t-CO <sub>2</sub> ) による) d. 計算の基準年 (該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数 (GWP)、GWP情報源の出典 g. 排出量に関して選択した連結アプローチ (株式持分、財務管理、もしくは経営管理) h. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	P36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">地球温暖化防止</a></li> </ul>
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	a. ロケーション基準の間接的 (スコープ2) GHG排出量の総計 (CO <sub>2</sub> 換算値 (t-CO <sub>2</sub> ) による) b. 該当する場合、マーケット基準の間接的 (スコープ2) GHG排出量の総計 (CO <sub>2</sub> 換算値 (t-CO <sub>2</sub> ) による) c. データがある場合、総計計算に用いたガス (CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O、HFC、PFC、SF <sub>6</sub> 、NF <sub>3</sub> 、またはそのすべて) d. 計算の基準年 (該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数 (GWP)、GWP情報源の出典 g. 排出量に関して選択した連結アプローチ (株式持分、財務管理、経営管理) h. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	P36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">地球温暖化防止</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
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）	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その他の間接的（スコープ3）GHG排出量の総計（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>b. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</li> <li>c. 生物由来のCO<sub>2</sub>排出量（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>d. 計算に用いたその他の間接的（スコープ3）GHG排出量の区分と活動</li> <li>e. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> </ul> </li> <li>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</li> <li>g. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典</li> <li>h. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">ESGデータ集</a></li> </ul>
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織のGHG排出原単位</li> <li>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</li> <li>c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3）</li> <li>d. 計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</li> </ul>	P36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">地球温暖化防止</a></li> </ul>
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>b. 計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</li> <li>c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠</li> <li>d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3）のいずれか</li> <li>e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	P36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">地球温暖化防止</a></li> </ul>
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ODSの生産量、輸入量、輸出量（CFC-11（トリクロロフルオロメタン）換算値による）</li> <li>b. 計算に用いた物質</li> <li>c. 使用した排出係数の情報源</li> <li>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫酸酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	a. 次の重大な大気排出物の量（キログラムまたはその倍数単位（トンなど）による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. NOx</li> <li>ii. SOx</li> <li>iii. 残留性有機汚染物質（POP）</li> <li>iv. 揮発性有機化合物（VOC）</li> <li>v. 有害大気汚染物質（HAP）</li> <li>vi. 粒子状物質（PM）</li> <li>vii. この他、関連規制で定めている標準的大気排出区分</li> </ul> c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">化学物質管理</a></li> </ul>
GRI- 306: 排水および廃棄物				
306-1	排水の水質および排出先	a. 想定内および想定外の排水量（次の事項による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 排出先</li> <li>ii. 水質（処理方法を含む）</li> <li>iii. 他の組織による水の再利用の有無</li> </ul> c. 使用した基準、方法、前提条件	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">環境マネジメント</a></li> <li>• <a href="#">水資源の保全</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. リユース</li> <li>ii. リサイクル</li> <li>iii. 堆肥化</li> <li>iv. 回収（エネルギー回収を含む）</li> <li>v. 焼却（大量燃焼）</li> <li>vi. 深井戸注入</li> <li>vii. 埋め立て</li> <li>viii. 現場保管</li> <li>ix. その他（詳細を記述）</li> </ul> </li> <li>c. 非有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. リユース</li> <li>ii. リサイクル</li> <li>iii. 堆肥化</li> <li>iv. 回収（エネルギー回収を含む）</li> <li>v. 焼却（大量燃焼）</li> <li>vi. 深井戸注入</li> <li>vii. 埋め立て</li> <li>viii. 現場保管</li> <li>ix. その他（詳細を記述）</li> </ul> </li> <li>e. 廃棄物処分方法の判定方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 自ら処分している場合または直接確認した場合</li> <li>ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合</li> <li>iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合</li> </ul> </li> </ul>	P36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">廃棄物削減</a></li> </ul>
306-3	重大な漏出	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量</li> <li>b. 組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 漏出場所</li> <li>ii. 漏出量</li> </ul> </li> <li>iii. 次の分類による漏出物。油漏出物（土壌または水面）、燃料漏出物（土壌または水面）、廃棄物の漏出（土壌または水面）、化学物質の漏出（多くは土壌または水面）、その他（詳細を記述）</li> <li>iv. 重大な漏出のインパクト</li> </ul>	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
306-4	有害廃棄物の輸送	a. 次の各事項の総重量 i. 輸送された有害廃棄物 ii. 輸入された有害廃棄物 iii. 輸出された有害廃棄物 iv. 処理された有害廃棄物 c. 国際輸送された有害廃棄物の割合 d. 使用した基準、方法、前提条件	-	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">廃棄物削減</a></li> </ul>
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること i. 水域および関連生息地の規模 ii. その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か iii. 生物多様性価値（保護種の数など）	-	-
GRI- 307: 環境コンプライアンス				
307-1	環境法規制の違反	a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 c. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	違反なし	違反なし
GRI- 308: サプライヤーの環境面のアセスメント				
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
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	a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	-	-
GRI- 401: 雇用				
401-1	従業員の新規雇用と離職	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳） b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">ESGデータ集</a></li> </ul>
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	a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病気補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 c. 「重要事業拠点」の定義	P43	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">ワーク・ライフ・バランスの推進</a></li> </ul>
401-3	育児休暇	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別） c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別） d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別） e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）	P43	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">ワーク・ライフ・バランスの推進</a></li> <li>• <a href="#">ESGデータ集</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
GRI- 402: 労使関係				
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か	-	-
GRI- 403: 労働安全衛生				
403-1	正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加	a. 正式な労使合同安全衛生委員会が組織内で設置・運用されている典型的なレベル b. 正式な労使合同安全衛生委員会に代表を送る労働者（業務または職場が組織の管理下にある）の労働者全体に対する割合	-	-
403-2	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	a. すべての従業員に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率（IR）、業務上疾病率（ODR）、休業日数率（LDR）、欠勤率（AR）、および業務上の死亡者数（次の内訳による） i. 地域 ii. 性別 c. 業務または職場が組織の管理下にあるすべての労働者（従業員を除く）に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率（IR）、および業務上の死亡者数（次の内訳による） i. 地域 ii. 性別 e. 災害統計の記録、報告に適用する規則体系	P39	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">労働安全衛生</a></li> </ul>
403-3	疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者	a. 業務または職場が組織の管理下にある労働者が、特定の疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事しているか否か	-	-
403-4	労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	a. 労働組合（各地域、グローバルのいずれか）と締結した正式協定に、安全衛生条項が含まれているか否か b. 含まれている場合、各協定に安全衛生に関する様々な事項が含まれている程度（割合）	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">ワーク・ライフ・バランスの推進</a></li> </ul>

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
GRI- 404: 研修と教育				
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間（次の内訳による） i. 性別 ii. 従業員区分	-	• <a href="#">人材育成</a>
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	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント	P41	• <a href="#">人材育成</a>
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	a. 報告期間中に、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（男女別、従業員区分別に）	-	-
GRI- 405: ダイバーシティと機会均等				
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層： 30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など） c. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層： 30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）	P5 P42	• <a href="#">ESGデータ集</a>
405-2	基本給と報酬総額の男女比	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に） b. 「重要事業拠点」の定義	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
GRI- 406: 非差別				
406-1	差別事例と実施した救済措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数</li> <li>b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 組織により確認された事例</li> <li>ii. 実施中の救済計画</li> <li>iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果</li> <li>iv. 措置が不要となった事例</li> </ul> </li> </ul>	該当なし	該当なし
GRI- 407: 結社の自由と団体交渉				
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しい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。次の事項に関して <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</li> <li>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</li> </ul> </li> <li>c. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策</li> </ul>	-	-
GRI- 408: 児童労働				
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 児童労働</li> <li>ii. 年少労働者による危険有害労働への従事</li> </ul> </li> <li>c. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</li> <li>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</li> </ul> </li> <li>e. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策</li> </ul>	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
GRI- 409: 強制労働				
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</li> <li>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</li> </ul> </li> <li>c. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策</li> </ul>	-	-
GRI- 410: 保安慣行				
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合</li> <li>b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か</li> </ul>	-	-
GRI- 411: 先住民族の権利				
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数</li> <li>b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 組織により確認された事例</li> <li>ii. 実施中の救済計画</li> <li>iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果</li> <li>iv. 措置が不要となった事例</li> </ul> </li> </ul>	-	-
GRI- 412: 人権アセスメント				
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）</li> </ul>	-	-
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数</li> <li>b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合</li> </ul>	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義	-	-
GRI- 413: 地域コミュニティ				
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	a. 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（次のものなどを活用して）した事業所の割合 i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む） ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	P45	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">地域・社会貢献</a></li> </ul>
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	a. 地域コミュニティに対して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。次の事項を含む i. 事業所の所在地 ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
GRI- 414: サプライヤーの社会面のアセスメント				
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	-	-
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	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	-	-
GRI- 415: 公共政策				
415-1	政治献金	a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別） b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）	-	-
GRI- 416: 顧客の安全衛生				
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	a. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために行っているものの割合	-	-

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</li> <li>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</li> <li>iii. 自主的規範の違反事例</li> </ul> </li> <li>c. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</li> </ul>	違反なし	違反なし
GRI- 417: マーケティングとラベリング				
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 製品またはサービスの構成要素の調達</li> <li>ii. 内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの）</li> <li>iii. 製品またはサービスの利用上の安全性</li> <li>iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト</li> <li>v. その他（詳しく説明のこと）</li> </ul> </li> <li>c. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合</li> </ul>	-	-
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</li> <li>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</li> <li>iii. 自主的規範の違反事例</li> </ul> </li> <li>c. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</li> </ul>	違反なし	違反なし
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</li> <li>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</li> <li>iii. 自主的規範の違反事例</li> </ul> </li> <li>c. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</li> </ul>	違反なし	違反なし

番号	開示事項	報告要求事項	アニュアルレポート2019	WEB・CSRサイト
GRI- 418: 顧客プライバシー				
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	a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの ii. 規制当局による申立 iii. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数 iv. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	該当なし	該当なし
GRI- 419: 社会経済面のコンプライアンス				
419-1	社会経済分野の法規制違反	a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。 次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 c. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる d. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯	違反なし・該当なし	違反なし・該当なし

# レスポンシブル・ケア インデックス

## 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](#) [目標と活動結果・評価](#)

### 環境保全

[環境マネジメント](#) [地球温暖化防止](#) [廃棄物削減・リサイクル](#)

[廃棄物処理施設の維持管理計画書・維持管理記録書](#) [化学物質管理](#) [水資源の保全](#) [大気における環境管理](#)

[生物多様性保全](#) [環境会計](#)

### 保安防災

[詳細はこちら](#) >

### 労働安全衛生

[詳細はこちら](#) >

### 化学品安全

[詳細はこちら](#) >

### 物流安全

[詳細はこちら](#) >

### 社会との対話

[詳細はこちら](#) >