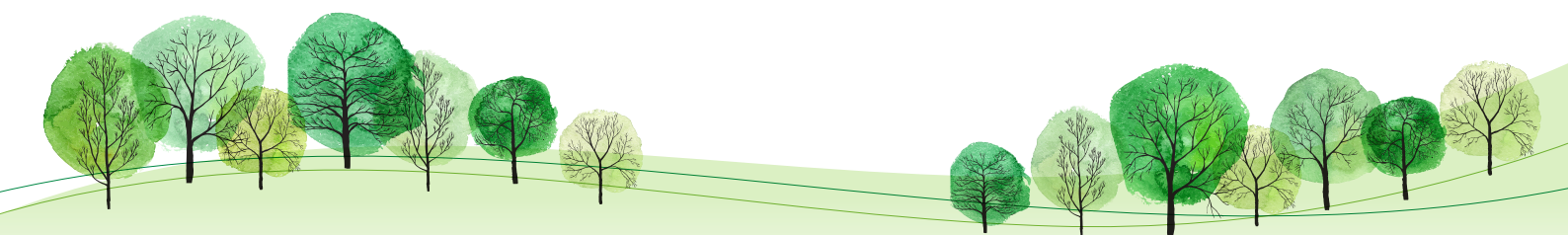


DAICEL GROUP SUSTAINABILITY REPORT 2025

ダイセルグループ
サステナビリティレポート2025

Sustainable Value Together



Contents

サステナビリティトップページ	4
トップメッセージ	7
基本理念・方針	
基本理念	14
ダイセルグループ行動指針	15
ダイセルグループ倫理規範	16
サステナビリティマネジメント	19
マテリアリティ	30
環境報告	
環境マネジメント	37
気候変動への対応	41
TCFD提言に沿った情報開示	51
廃棄物削減・リサイクル	57
化学物質の排出管理	61
水資源の保全	65
大気における環境管理	70
生物多様性保全	73
社会性報告	
人権の尊重	76
顧客満足と安全・安心	
品質の向上	80
化学品安全	86
保安防災	90
物流安全	97
魅力ある職場づくり	
労働安全衛生	104
人に関する方針とガイドライン	110
心と身体の健康	114

人の成長のサポート	123
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進	133
働きやすい企業文化の醸成	145
責任ある調達	158
地域・社会への貢献	168

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	177
企業倫理（コンプライアンス）	198
リスク管理	210
情報セキュリティ／情報管理	215
税務方針	220

レスポンシブル・ケア活動	222
社外役員対談	232
価値創造プロセス	238
播磨工場共育センター	239
いのちの森づくり	246
編集方針	249
独立第三者の保証報告書	252
参画するイニシアティブ・外部からの評価	253

バウンダリー一覧

人財・ガバナンス関連データ集計対象	266
環境・労働安全衛生データ集計対象	271

GRIスタンダード内容索引	273
---------------------	-----

サステナビリティ

成長力溢れる、特色に富んだ
“未来を創る化学メーカー”を目指して
より大きな価値の提供と
企業価値の向上を追求します

株式会社ダイセル代表取締役社長 柳 康裕



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

ダイセルグループのサステナビリティ



トップメッセージ



サステナビリティ
マネジメント



マテリアリティ



環境報告



社会性報告



ガバナンス



レスポンシブル・ケア活動



ESGデータ集



サステナビリティ
ライブラリー

サステナビリティ関連記事



播磨工場共有センター



ダイセル式生産革新



ポリプラスチックスグループ
サステナビリティサイト

> [方針一覧](#)



> [編集方針](#)



> [独立第三者の保証報告書](#)



> [参画するイニシアティブ・外部からの評価](#)



> [人財・ガバナンス関連データ集計対象](#)



> [環境・労働安全衛生データ集計対象](#)



> [認証一覧](#)



> [GRIスタンダード内容索引](#)



STOXX
INDICES

Member 2025/2026
Platinum Career
Index

JPX-NIKKEI HC100

DX認定



2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)



※ 株式会社ダイセルのMSCI指数への組み入れ、および本ページにおけるMSCIのロゴ、トレードマーク、サービスマーク、指数名称の使用は、MSCIやその関係会社による株式会社ダイセルの後援、推薦あるいはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCIおよびその指数の名称とロゴは、MSCIやその関係会社のトレードマークもしくはサービスマークです。

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

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

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)は株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

成長力溢れる、特色に富んだ
“未来を創る化学メーカー”を目指して
より大きな価値の提供と
企業価値の向上を追求します

株式会社ダイセル代表取締役社長 榊 康裕



はじめに

2025年5月に、当社・網干工場にて従業員の一人が亡くなるという事案が発生しました。衷心より、亡くなった従業員のご冥福をお祈りし、ご遺族の方への深い哀悼の意をささげるとともに、ご心配をおかけした皆様に心よりお詫び申し上げます。人命は何よりも最優先であり、このような事態はあってはならないことです。会社としてご遺族に寄り添い最大限のサポートを行っていくことはもちろん、関係官庁等の現場検証、原因調査に全面的に協力し、一刻も早く原因を究明し、企業としての責任を果たしていきます。事業活動の最重要基盤として「安全・品質・コンプライアンス」を掲げる企業として、改めてこれらの徹底を全従業員で認識し、絶対にこのような事案を発生させないという強固な意志を再確認し企業活動を進めてまいります。

社長就任にあたっての想い

私は2025年4月、前社長の小河からバトンを引き継ぎ、代表取締役社長に就任しました。

近年、地球規模の環境問題や自然災害、新型コロナウイルスの世界的な蔓延、国家間紛争、そしてAIをはじめとする加速度的に進歩するテクノロジーの台頭など、私たちを取り巻く環境は急激に変化しています。このような時代にダイセルグループが持続的に成長を続けるには、これまで以上に変化に対応する能力を付けていく必要があります。

私は専務執行役員の時代に、当時の社長やプロジェクトメンバーと議論を重ね、2030年度をゴールとする第4次長期ビジョン『DAICEL VISION 4.0』を策定しました。そこで掲げた「持続可能な社会とダイセルグループの成長を両立させ、循環型社会の構築に貢献する」という姿は、化学メーカーとしての志であり矜持です。それはまた、基本理念の「価値共創によって人々を幸せにする会社」を具現化するための道筋を示すものです。

長期ビジョンに基づく中期戦略『Accelerate 2025』では、選択と集中による事業構造の変革、生産性や資産効率・資本効率の向上に注力するとともに、多様なパートナーとの連携による「価値共創」の拡充を進めてきました。中期戦略の最終年度を経て長期ビジョン実現の後半戦に差し掛かるタイミングでの社長就任となりますが、私の使命は、これまでに行った成長投資の着実な刈り取り、ダイセルグループの次世代の収益の柱となる事業の育成、そして種をまき育ててきた革新技術の社会実装・事業化だと認識しています。そして、これらを2030年までに貢献収益として伸長させ、2030年度以降へのさらなる成長へとつなげていけることをしっかり明示していきます。当社グループの全役職員が一丸となってこれらの達成に向け努力していくとともに、さらなる将来のビジョンを議論し実現していく次世代の経営候補となる人財の育成にも注力していきます。

ビジネスパーソンとしての私の原点

私は1984年、当時、中堅の化学メーカーだったダイセルに入社し、有機化学品を扱う現在のマテリアル事業部門の営業職に配属され、社会人の一歩を踏み出しました。工場でのモノづくり研修では、有機合成における反応制御の難しさも知らない中で、製造現場の先輩に遠慮なく議論を吹っ掛け、「生意気なヤツ」と言われながらも先輩たちは対等に接してくださいました。半年の研修を終えて本社に戻る際、先輩方が私の成長を評価し、笑顔で送り出してくれたことは、今でも忘れられません。

転機となったのは、32歳で設立間もないシンガポールの現地法人に社長兼営業担当として派遣され、濃密な5年半を過ごしたことです。着任時は資金繰りもままならない状況で、連日、経理担当と改善策を練り奔走していました。その間のシンガポールは高度経済成長の只中にあり、私はそのバブル期と、間もなくしてタイから始まったアジア通貨危機による大幅な景気低迷という両極端な状況を経験しました。売上拡大を図る中で需要減による受注キャンセル、与信問題、投資見合わせなど企業活動にも大きなマイナス影響がありました。しかし、その後はアジア諸国の経済が成長基調に戻ったことに加え、それまでの活動が実を結び、現地法人としての売上は大きく伸びました。これらの経験は、「リスク対応の重要性」や「海外企業のスピードの違い」について再認識する大きな機会となりました。また社内においては人財育成やチームマネジメントについても悩みながら試行錯誤を繰り返す日々を送りましたが、成功体験はもちろん、それ以上に失敗した経験から多くを学びました。2025年度、新入社員に向けた挨拶でも、「失敗しなければ得られない成長がある。失敗を自分なりの成長のきっかけにしてほしい」という話をしました。自分の社会人生活を振り返ってみても、上手くいったことよりも、ピンチをくぐりぬけたことや失敗経験の方が、そして、そのたびに多くの人に助けられ乗り越えてきたことが、深く記憶に残っています。仕事における達成感も得ながら、今なお親交が続いている多くの人々と関係を築くことができ、私の会社人生で大きな転機となりました。こうした経験がビジネスパーソンとしての基盤をつくり、その後もマネジメントを遂行する上での糧となっています。



原料購買時代のオーストラリアでの石炭の炭鉱視察や、シンガポール駐在時代

ありたい姿とダイセルグループの強み

私たちが目指すゴールは、もちろん基本理念である「価値共創によって人々を幸せにする会社」、長期ビジョンで掲げる「循環型社会への貢献」の実現です。そのために数ある社会課題の中から今後もニーズが高まり、当社グループの強みを活かせる「健康」「安全・安心」「便利・快適」「環境」の領域で、ダイセルならではの価値を提供するという方針は変わりません。

ただ、これらを遂行していくには、当社グループがどのような環境変化に見舞われても、持続的に成長できる強靱な企業体質であることが不可欠です。そこで現中期戦略では、収益力と事業創造力を向上し続けるために「ポートフォリオマネジメントによる事業の選択と集中」「資産の圧縮とコストダウンによる経営の効率化」という全社戦略の下、各事業領域においては研究開発や生産の体制を見直し、コーポレート組織の構造や人事制度の改革を行うことで、働き方の変革を加速させてきました。

ダイセルグループには他社が真似できない大きな強みがあります。

まず、多様な用途を持つ酢酸を生産する国内唯一のメーカーであり、酢酸を起点とする強固なアセチルチェーンを構築し、国内外でトップシェアを誇る製品を提供しています。特に、酢酸セルロースは長年蓄積した技術をベースに、アセテート・トウ、液晶ディスプレイの偏光板保護フィルム、衣料用繊維などに幅広く展開するとともに、昨今では環境対応樹脂として需要の伸びが期待できます。また、高分子化学でも自動車の軽量化・電装化や電子デバイスの高度化などに不可欠なエンジニアリングプラスチックを供給し、グローバルな存在感を放っています。一方で、特徴ある火工品技術を駆使した自動車エアバッグ用インフレーター、電流遮断器、医療投与デバイスなど幅広く事業展開を行っています。

さらに、工場の運転支援システム「ダイセル式生産革新」を開発し、化学プラント運転の安定性や安全、生産性の飛躍的な向上やコストダウンをもたらし、2020年度にはAIを用いて進化させた「自律型生産システム」を開発して各工場への実装を進めています。これらダイセルのモノづくりを自社単体のみならずサプライチェーン全体の価値向上に貢献できるように取り組みを進めており、まずはアセチルチェーンにおいて、当社の網干工場、大竹工場、本年4月より完全子会社化した富山フィルタートウ株式会社でオペレーション最適化を行い、原料のメタノール、パルプなどの川上からアセテート・トウなどの川下といったチェーン全体での最適運用を図ることで、グループの枠を超えて価値共創の範囲を拡大していきます。

また、大学やパートナー企業と共に、ダイセルらしい循環型社会構築へのアプローチとして革新的な技術開発を進めているのも、当社グループの特徴です。太陽光だけで半永久的にCO₂をCOに還元し原料化するナノダイヤモンドによる「太陽光超還元[®]」や、従来の大規模・エネルギー多消費型の化学プラントを省エネルギーなデスクトップサイズで再現する「マイ

クロ流体デバイスプラント」、さらには木材を穏和に溶かす技術を応用し、日本の森林を再生可能資源として循環させる「バイオマスバリューチェーン構想」など、実現までの時間軸はそれぞれ異なるものの、それら技術確立と出口戦略を具現化し社会実装を図っていきます。

医療やエレクトロニクス、自動車、生活用品など様々な領域で事業を展開しながら、画期的な技術革新を狙うダイセルグループは、社外の方からすると、“一見分かりづらい化学会社”かもしれません。しかし私は、この特色ある事業と技術革新力を持つ会社だからこそ、総合化学メーカーとも一線を画すような、可能性に富んだ面白い化学メーカーという独自のポジションを確保し、さらにはエコロジーとエコノミーを両立させながら成長していくことができると考えています。そのためには、足元の収益基盤となるマテリアル事業と、成長を牽引するエンジニアリングプラスチック事業、セイフティ事業でトップラインを伸長させながら、次世代育成事業であるメディカル・ヘルスケア事業、スマート事業を育成し、これら5つの事業を大きな収益の柱にすること、そして注力領域の一つである「環境」分野において社会に貢献する事業なり製品群を増やしていく必要があります。そこには決して当社1社では成り立たないものもあり、協業、M&Aの要素も必要です。常にオープンマインドであらゆる可能性を追求しながら当社グループの強みを磨き上げ、全従業員と共に、高いポテンシャルと唯一無二の特色を備えた、強靱さと成長性に満ちた企業として存続していく。これが私の考える、ダイセルグループのありたい姿です。変化が激しく、先行きが不透明な環境下だからこそ、私たちダイセルグループ自身もドラスティックな変革を恐れず、ありたい姿に向けて前進していきます。

2024年度の振り返りと2025年度の見通し

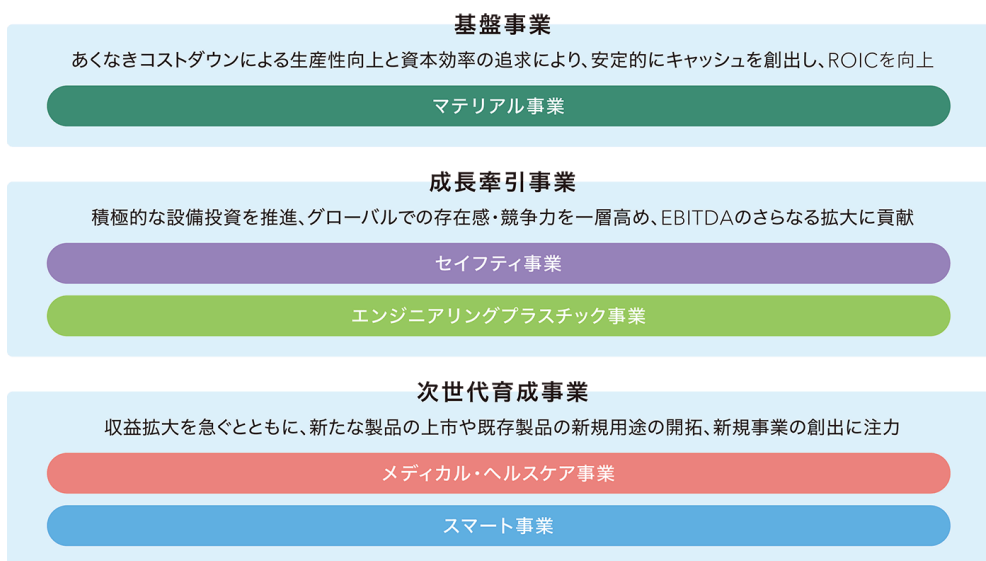
足元の状況に目を向けると、2024年度の世界経済は中国の成長鈍化やウクライナ・中東情勢、物価上昇などの影響もありましたが、当社グループの主要市場は需要回復に支えられ、自動車関連や電子関連の製品については、販売機会を着実に捉えて数量を伸ばしました。

その結果、ほぼ全ての事業分野で販売が伸び、売上高は5,865億円（前年度比5.1%増）と5期連続の増収と、過去最高水準となるEBITDA1,024億円（前年度比6.5%増）を達成しました。しかしながら、酢酸原料となる一酸化炭素（CO）プラントの操業トラブル影響などにより、営業利益は610億円（前年度比2.2%減）となりました。COプラントのトラブルについては、2024年度に設備の改良工事やメンテナンスの強化を行い、2025年度の定期修繕にて恒久的な対策を実施しました。今後は安定的な稼働を維持し、原料となる石炭の使用可能な品種の拡大による原料調達の安定化や、長期的な油炭差によるコストメリットを着実に実現していきます。

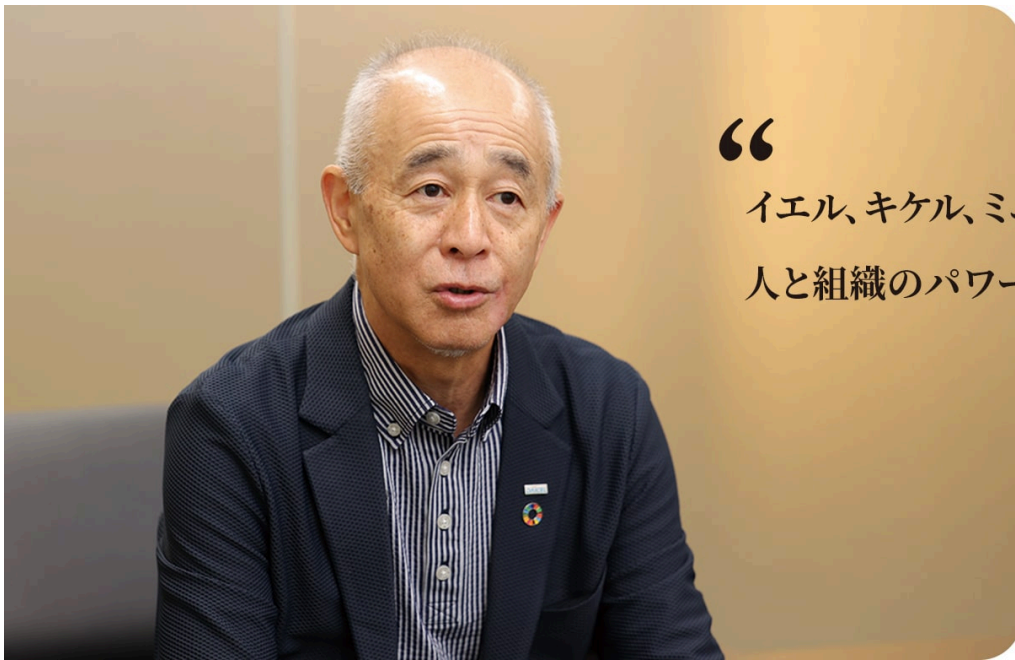
2025年度の業績予想は、トランプ関税、中国経済、中東情勢など不透明な状況ではありますが、成長投資を行ってきたエンジニアリングプラスチックの増産効果等による販売数量増での増収に加え、アセテート・トウのフル生産、フル販売を継続していきます。営業利益は、COプラントトラブルが解消するものの、減価償却費や一時的な定期修繕費用の増加、為替の影響などにより減益の見通しですが、2024年度の事業構造改革等の特別損失の減少や政策保有株式の売却継続などにより、最終利益の増益、EPSの増加を見込んでいます。また、EBITDAはやや減少する見込みですが、引き続き1,000億円に近いレベルを維持する見通しです。確実な成長を掴んでいくために、今後も事業ポートフォリオを意識し「選択と集中」を含めた事業構造改革を継続するとともに、主要製品の製法転換による比例費低減、在庫コストの大幅な削減など、短・中期的なコストダウンの取り組みを早期に完遂し、メリハリを付けた経営を実践していきます。

事業ポートフォリオを意識した成長戦略

当社株式のPERの低さに表れているように、株式市場に限らず、外部から見た当社グループへの成長期待が弱い、成長戦略をご理解いただける形でお伝えしきれていない、という点は経営者として大きな課題だと認識しています。実際にこの5年間は増益基調ではあったものの、中期戦略策定時に描いた将来像と比べると、新たな収益の柱となる事業が伸び悩み、一部製品に偏った収益構造になっています。前述の通り、これからのダイセルグループの成長戦略は、成長投資の着実な刈り取りによってトップラインを押し上げ、そこで創出したキャッシュを用いて次世代の収益の柱となる事業を育成し、成長を牽引する事業を増やしていくことです。このようなオーガニックな成長に加え、共創を通じて革新技术を社会実装していくことで、企業価値をさらにワンステージ上げていきたいと考えています。成長戦略の詳細は、[ダイセルレポート2025](#)の中期戦略や事業戦略にてお伝えしていきますが、基本的な考え方は以下の図の通りです。



現在、中期戦略『Accelerate 2025』の成果と課題を分析すると同時に、2026～2030年度までのロードマップとなる次期中期戦略を策定しています。そこで特に重視している課題が、次世代育成事業と位置付けている、ライフサイエンスやヘルスケア分野に素材・ソリューションを提供する「メディカル・ヘルスケア事業」とエレクトロニクス市場に製品を提供する「スマート事業」の規模拡大と利益水準の向上です。両事業とも世界トップシェアの製品を擁し、事業化が有望なテーマもいくつか抱えており、適正なリソース配分とスピードアップによって事業拡大に取り組みます。もう一つ、重視する課題として研究開発テーマの出口戦略の明確化があります。短期・中期・長期のテーマに合わせたリソース配分を行い、収益への早期貢献を目指していきます。



“

イエル、キケル、ミエル職場づくりを基本に
人と組織のパワーを最大限に高めていきます

”

成長戦略を実行する人・組織

企業経営において最も重要な資本は人財です。ダイセルグループの事業活動は、1万人超の人財によって支えられています。私は、世界中の様々な考え方を持つ従業員一人ひとりが、互いを尊重し協調しながら個々の強みを発揮すること、そしてあるべき姿を実現して達成感を得ることがダイセルの原動力であり、人の成長こそが会社の成長であると考えています。重要なのは、従業員自身がどのような会社でありたいか、どのような職場でありたいかを考え、それぞれの現場で日々努力を積み重ねていくことであり、その上で、会社としては継続的な社内環境の改善に尽力してきました。具体的には、コーポレート部門を中心に人事制度、給与体系、福利厚生、女性活躍、キャリアチャレンジ、若手抜擢、シニア活躍など様々な施策を講じてきました。そして、今後も「人間中心の経営」に基づき、社内環境のレベルアップに注力していきます。

私はこれまで数多くの企業を訪問し、経営トップや従業員の方々とお会いして、その働きぶりに接してきました。その経験から、勢いのある会社には一つの共通項があると思っています。それは、部課長やチームリーダーなどのミドルマネージャー層が、文字通りのリーダーとして現場をまとめあげ、相手が上司や経営層であっても率直に意見を主張していることです。それは見ている側も爽快になるほどの活気です。

私はダイセルグループも、そんな会社を目指したいと思っています。もちろん当社グループのミドルマネージャー層も面白い個性を持った人、高度なスキルを備えた人、卓越した技術・技能を発揮する人など、多様な人財が活躍しています。ただ、もっとその個性を発揮し、爆発力のある組織を目指せる、まだ伸びしろがあると思っています。規律ある企業であるためにトップダウンは重要ですが、それと同じくらいボトムアップの活力がなければ、人や組織は育ちません。双方のバランスを取りながら、組織の活力を最大限に引き出していくため、リーダーの立場に就くまでに幅広い経験を積み、成功と失敗を重ねられる、人が育つ会社でありたいと考えます。その育成スピードを加速させるために、人的資本投資の観点からより適切な人事制度や仕組みといった基盤の整備も進めていきます。

当社では、コンプライアンスを徹底するための重点施策として、誰もが自由闊達に意見を言い合い聞き合える「イエル」「キケル」「ミエル」職場づくりや、報告しづらい事項や発生しそうなトラブルこそ早期にチームへ報告・相談し、迅速かつ適切な対応を講じることでマイナス影響を最小限に留める「バッドニュースファースト&ファースト（Bad News First &

Fast) 」を進め、個々人が働きやすい環境を通じて現場力を高めようとしています。この活動はコンプライアンスのためだけでなく、個々人が最大限に能力を発揮しながら、組織・チームとしても強力なパワーを生み出すためにも重要な取り組みと位置付けています。これまで以上に風通しが良く活気に満ちた企業風土を醸成すれば、部門・部署を越えた共創が生まれ、ダイセルの未来を変えていく革新的なアイデアやテーマを生み出せるのではないかと考えています。次期中期戦略には、こうした構想を具現化するための新たな仕組みを盛り込んでいく方針です。

ステークホルダーの皆様へ

当社グループは株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様から継続的な成長をご期待いただけるよう、事業規模の拡大とスリムで強靱な財務体質の構築という両面で、事業戦略・財務戦略を進めています。資産効率・資本効率を意識した経営に取り組むことで、企業価値や株主価値を向上させていきます。

私たちはこれからも「価値共創によって人々を幸せにする会社」の志を胸に、自身の企業価値を高めていくとともに、志を同じくするサプライチェーン、大学、研究機関、官庁、同業他社や異分野・異業種との共創範囲を広げ、より大きな価値を社会に提供していきたいと考えています。

今後とも取引先様、株主・投資家様、地域社会の皆様など、様々なステークホルダーの皆様と対話を深めながらご理解とご協力をお願いし、人々の幸せと持続可能な社会の実現に邁進してまいります。

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

価値共創によって 人々を幸せにする会社

Sustainable Value Together

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

ダイセルグループ行動指針

ダイセルグループは、創業時の基本的な思想を受け継いだ基本理念、「価値共創によって人々を幸せにする会社」であり続けるために、サステナブル経営方針を策定し、地球環境や人々の暮らしと、当社グループ双方の持続的な発展を目指しています。

この経営方針を具現化していくために、当社グループで働くすべての役員、従業員の基本的な行動原則を再確認し、私たち一人ひとりが、あらゆる行動において常に意識し実践していく行動指針として、「ダイセルグループ行動指針」にまとめました。

また、多様化するグローバル社会で存続するための必要条件として、すべての企業活動領域で普遍的に適用する規範を、「[ダイセルグループ倫理規範](#)」に定めます。

個別業務領域ごとに定める方針やガイドラインと合わせ、これらを理解し、日々の業務遂行に適用、改善していくことで、社会から信頼され期待される事業運営を行うとともに、良き企業市民として社会に貢献する企業グループであることを目指します。

ダイセルグループ行動指針

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

2023年4月1日制定

ダイセルグループ倫理規範

ダイセルグループは、創業時の基本的な思想を受け継いだ基本理念、「価値共創によって人々を幸せにする会社」であり続けるために、サステナブル経営方針を策定し、地球環境や人々の暮らしと、当社グループ双方の持続的な発展を目指しています。

この経営方針を具現化していくために、当社グループで働くすべての役員、従業員の基本的な行動原則を再確認し、私たち一人ひとりが、あらゆる行動において常に意識し実践していく行動指針として、「[ダイセルグループ行動指針](#)」にまとめました。

また、多様化するグローバル社会で存続するための必要条件として、すべての企業活動領域で普遍的に適用する規範を、「ダイセルグループ倫理規範」に定めます。

個別業務領域ごとに定める方針やガイドラインと合わせ、これらを理解し、日々の業務遂行に適用、改善していくことで、社会から信頼され期待される事業運営を行うとともに、良き企業市民として社会に貢献する企業グループであることを目指します。

ダイセルグループ倫理規範

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

1. 公正で透明性のある企業活動

① 法令（法律や政令、規則等）やルールの遵守

国内外の法令や社内ルールを遵守するとともに、高い倫理観を持って社会的規範を尊重します。

② 公正な取引

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

③ 契約条件の遵守

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

④ 公正な会計処理

正確な記録に基づく公正な会計処理、税務処理を行います。

⑤ 責任ある調達

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

⑥ 情報管理

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

⑦ インサイダー取引の禁止

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

⑧ **知的財産の保護**

当社グループの知的財産を保全するとともに、他者の権利侵害は行いません。

⑨ **ステークホルダーとの対話**

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

⑩ **NPO/NGOとの適切な関係**

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

⑪ **政治との適切な関係**

法令に基づく、適切で透明性のある政治との関係を維持します。

⑫ **反社会的勢力の排除と腐敗防止**

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

⑬ **良識ある行動**

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

⑭ **隠し事の無いオープンな職場環境**

「グループ行動指針」の実践を通じ、日常的に活発な「報・連・相」が行われる風通しの良い職場環境を維持します。

また、「Bad News First」の浸透・定着を図るとともに、虚偽・隠ぺい行為を厳しく戒めます。

⑮ **通報窓口の設置**

法令や「倫理規範」への違反が疑われる場合の通報窓口を社内外に設置します。

匿名の通報も可能とし、通報に関する秘密保持の徹底と、通報者への制裁・報復の禁止など、通報者を保護するとともに、積極的な活用とそれによる問題解決を促進します。

2. 人間の尊重と健全で活気ある職場環境の実現

① **人権の尊重**

人権に関する国際規範に基づき、あらゆる人々の人権を尊重します。

② **多様性の尊重と差別・ハラスメントの禁止**

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

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

③ **強制労働・児童労働の禁止**

強制労働、児童労働は一切容認しません。

④ **結社の自由と団体交渉権**

法令に基づく労働者の権利を確保します。

⑤ **労働安全衛生と健康経営**

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

また、当社グループで働くすべての人の心身の健康維持・増進に取り組みます。

⑥ **人財育成**

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

⑦ **プライバシーの保護とワークライフバランスの確保**

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

3. 環境や社会に配慮した事業活動

① 顧客の期待に応える機能・品質の確保

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

② 地球環境や人々の暮らしに配慮した生産プロセスの維持管理やその革新

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

③ 化学品安全

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

④ 保安・防災

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

⑤ 地域社会への貢献

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

2023年4月1日制定

サステナビリティマネジメント

当社グループは1919年の設立以来、共存共栄の精神を大切にしながら、社会のニーズに応える様々な素材、サービスを開発・提供し、社会の人々を豊かにすることに貢献してきました。設立時から大切にしてきている考え方をベースに、2020年に「サステナブル経営方針」を策定し、経営に対する考え方を表明しています。

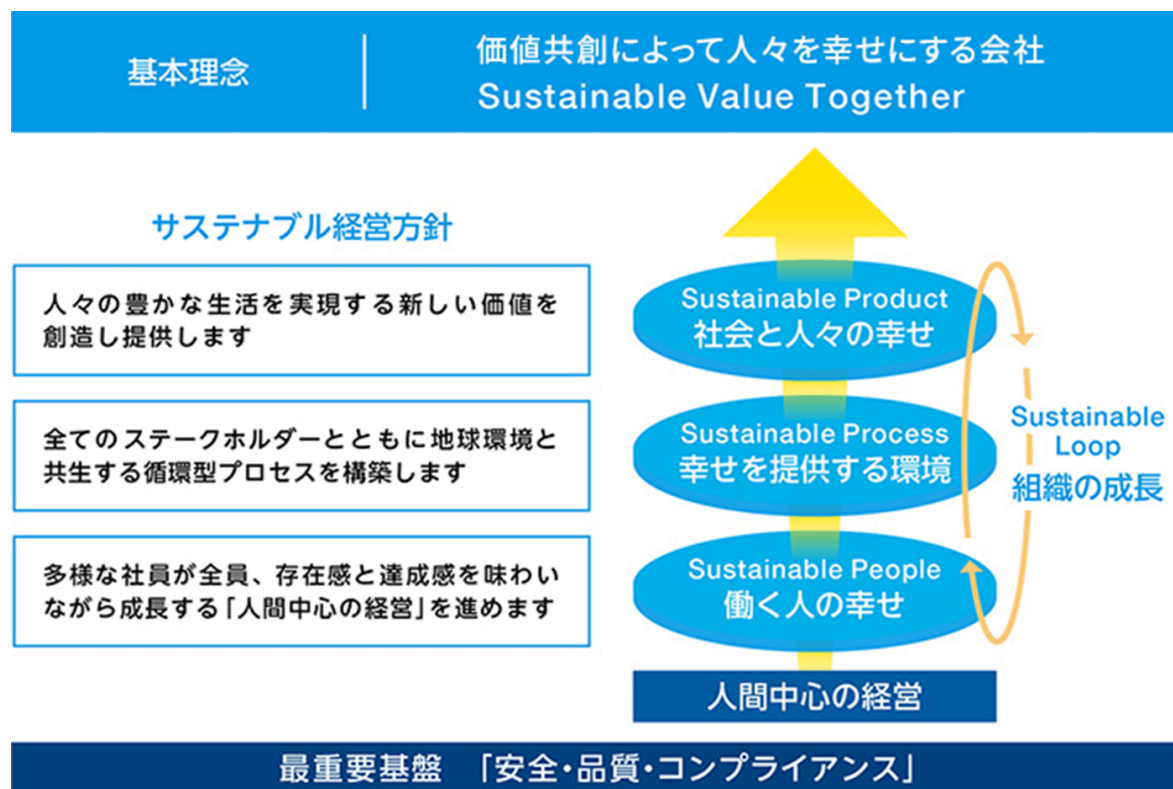
現在、持続可能な社会の実現に向けて、社会や人々の価値観が大きく変化しており、当社グループを取り巻く環境はめまぐるしく変化しています。この中で、私たちのモノづくりや最重要基盤である「安全・品質・コンプライアンス」に対するこだわりと「人間中心の経営」を変えることなく、引き続き事業の選択と集中に取り組み、サステナブルな社会の実現と当社グループの事業拡大を両立させ、基本理念である「価値共創によって人々を幸せにする会社」を実現していきます。

サステナブル経営方針

サステナブル経営方針

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

2020年6月5日制定



サステナブル経営体制

当社グループでは中期戦略『Accelerate 2025』の策定にあたり、その実現を促進するサステナビリティにおける重要課題「マテリアリティ」を特定し、各課題のKPI（重要業績評価指標）を設定しました。

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

KPIについては、ステークホルダー・エンゲージメントを通して、定期的にインパクトを再特定し、必要に応じて修正します。サステナブル経営委員会においてKPIの定期的な進捗評価を行うことでCAPD※サイクルを回していきます。

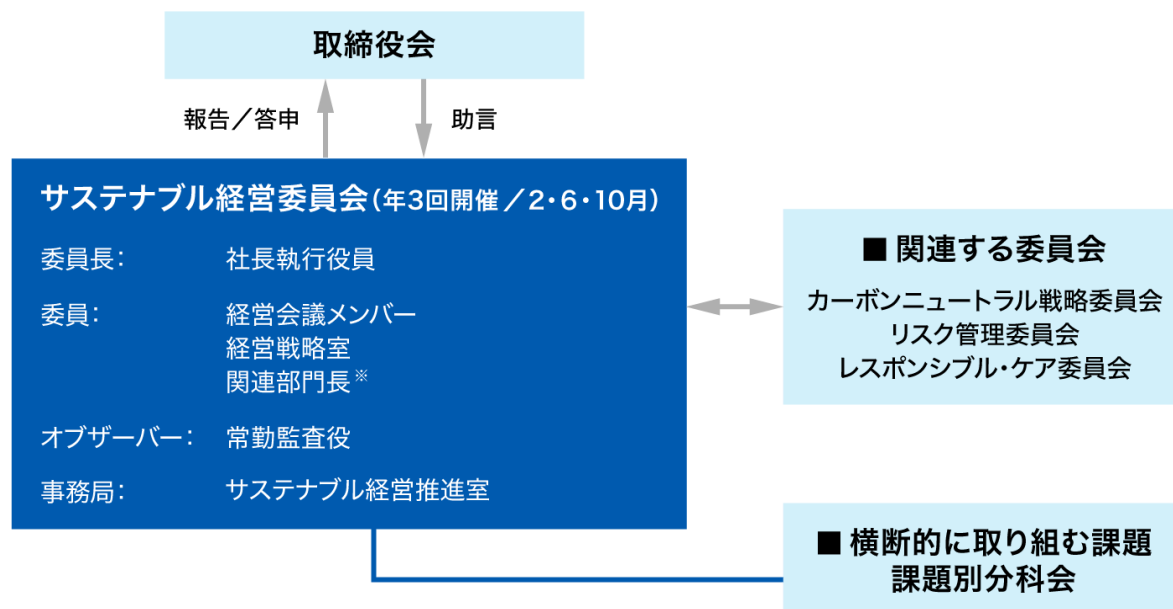
また、取締役会は、マテリアリティに関連するKPIの進捗状況など、サステナブル経営委員会から定期的な報告を受けることにより、当社グループのサステナビリティ推進状況を監督します。

2024年度は計3回サステナブル経営委員会を開催し、主にGHG排出量削減等の気候変動への対応、循環型社会構築への貢献認定制度（制度名:CycloVia）、DE&Iへの取り組みなどについて討議し、その内容について取締役会で報告しました。引き続きサステナビリティに関連する課題の解決、取り組みのレベルアップに向けて歩みを進めていきます。

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

> 重要課題（マテリアリティ）

■ サステナブル経営体制図



※ 議題に応じて、各SBU、工場・生産関連部門、グループ企業などから参画

ダイセルグループ サステナビリティ推進大会

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

2024年度は約80名の出席者が東京本社で5年ぶりに一堂に会し、2部構成で開催しました。第1部では経営トップおよびダイセル労働組合代表から「安全・品質・コンプライアンス」についてメッセージを、サステナブル経営推進室長および安全と品質を確かなものにする本部長から提言を発信しました。第2部では、安全・品質を確かなものにするための取り組みについて、各事業場長・安全環境部門長・品質保証部門長・総務部門長で討議し、共有する場としました。

2025年度は、当社グループの基本理念「価値共創によって人々を幸せにする会社」であり続けるため、危機管理セミナーを取り入れた2部構成とし、約70名が参加しました。第1部では、2025年4月1日に就任した代表取締役社長 神 康裕およびダイセル労働組合代表から、当社グループの基本理念と企業活動の最重要基盤となる「安全・品質・コンプライアンス」にこだわり、徹底していくことについてメッセージを発信しました。第2部の危機管理セミナーでは、緊急時の対応の理解を深めるため、外部専門家から危機対応の成功・失敗事例に基づく講義をしていただきました。平時の危機意識を高めることにより、「安全・品質」を確かなものにつなげていく場としました。



サステナブルな社会の実現に向けた取り組み

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

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

事業を通じた貢献 ～CycloVia※（循環型社会構築への貢献認定制度）～

当社グループは長期ビジョン「DAICEL VISION 4.0」の中で循環型社会の実現を目指しており、主な事業機会として、「循環型社会構築に貢献する製品や技術」の需要の増加があると認識しています。この機会の獲得に向け、当社グループの循環型社会構築に貢献する製品や技術を認定する制度であるCycloViaの運用を2024年度に開始しました。本認定制度では、下表の評価項目にて評価を行い、サステナブル経営委員会で認定し、その開発や普及の促進を図ります。また、当社グループにおいて本認定制度を積極的に運用し、私たちが目指す「循環型社会構築」への貢献度をミエル化する一つの指標として活用することを検討していきます。

※“Cycle”+“Via（ラテン語で「道」）”の造語

循環型社会構築への貢献に向けた道、方法としての取り組みを意味する。

■ 評価項目

循環型原料の使用

廃棄物の利用（アップサイクル）

再使用（リユース）可能

リサイクル可能

従来比較	カーボンフットプリント（CFP）削減
	水使用量削減
	有害物質使用削減
	歩留まり（または収率）改善
循環型社会実現のための事業分野への適用	再生可能エネルギー分野に貢献
	環境保護・保全に貢献
	省エネ・省資源に貢献
	その他
環境関連の認定・認証	

これまでに認定した製品・技術は下表の通りです。

■ CycloVia認定製品（2025年6月現在）

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

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

サステナビリティの社内浸透への取り組み

当社グループでは、社員一人ひとりがサステナブルな考え方を理解し、自分の業務と結び付け、その実践への寄与を意識して行動していくことが重要と考えています。社員の理解を促進させるため、サステナブル経営推進室を中心に、関連部門と連携し、様々な取り組みを通じて社内浸透を推進しています。

階層別研修におけるサステナブル経営に関する研修の実施

新入社員・新任リーダー※など、進級者を対象として行う階層別研修に、サステナブル経営をテーマに置いたプログラムを組み込んでいます。企業倫理やレスポンシブル・ケアなど他のCSR関連部門や人事部門と連携し、基本理念・サステナブル経営方針・人事方針・マテリアリティについて、グループ討議を含めた実践的なプログラムにより、当社グループ方針とサステナブル意識のつながりを社内へ浸透させています。2025年度は、グループ全体で約520名が受講しました。今後も入社からリーダー登用まで系統的に、将来サステナブル経営を担う人財を育成していきます。

※当社では管理職をリーダーと呼称しています。

サステナブル意識調査の実施

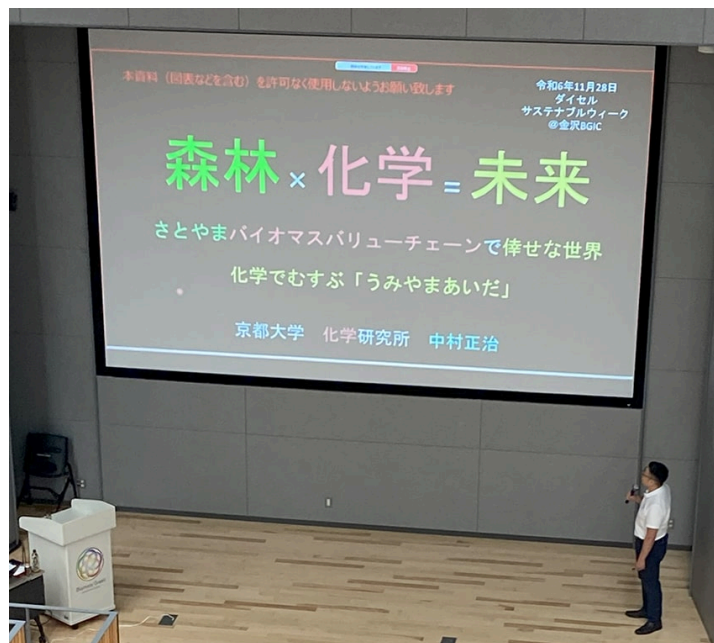
社内浸透の取り組みの成果を確認するため、2019年度よりサステナブル意識調査を実施しています。2025年2月には6回目の調査を実施し、国内グループ企業を含む約5,100名にアンケートを行いました（回答率81%）。90%を超える回答者が、当社グループのサステナビリティを各自の業務と結び付ける重要性を感じていることを確認しました。引き続き、一人ひとりが自分ごととして実践できるように社内浸透を推進していきます。

「サステナブルウィーク2024」（全社イベント）の開催

2020年度より、サステナビリティについて考える機会として、オンラインも活用した全社イベント、「ダイセルグループサステナブルウィーク」を開催しています。5回目となる2024年度は、11月20日から29日にかけて実施し、社長メッセージに加え、各拠点長からサステナブルな取り組みに関するメッセージが寄せられました。会期中は、金沢大学内にあるバイオマス・グリーンイノベーションセンター（BGIC）を会場として、共同研究を進めている京都大学の中村正治教授から、当社グループが目指している循環型社会実現への取り組みについて、研究者の視点で分かりやすくご講演いただきました。

また、サステナブル経営方針に掲げるサステナブルピープルを考える機会として「ダイバーシティウィーク」を同時開催しました。そのコラボレーション企画として、岡島眞理社外取締役の講演を行いました。「意欲的に未来を描き、主体的に「はたらく」を考える」をテーマに、ご自身の経験に基づいた多様な働き方について伺いました。本講演の前にはブラインドサッカーの体験会が行われ、多様性について様々な角度から考える機会となりました。

各講演は会場での参加者に加え、オンラインの視聴を含めると延べ500人の社員がリアルタイムで参加したイベントとなりました。その他、自分たちが扱っている製品を紹介する「私のサステナブルプロダクト」や物品寄付活動「もったいない大作戦2024」など、グループ全体で取り組める企画に加えて、各拠点で独自イベントも開催されました。イベントの一部は動画を含めイントラネットの「サステナブルウィーク」特設サイトで公開されており、当日参加できなかった社員も閲覧できるようになっています。特設サイトへの総アクセス数は2024年末時点で約2,000となり、「サステナブルウィーク」は、社員が各々のやり方でサステナビリティを身近に感じる良いきっかけとなりました。



BGICから配信された中村教授による講演



岡島社外取締役による講演

SDGsアンバサダー活動

サステナビリティやSDGsに興味・意識を持っている社員が職場・職種・役職に関係なく集まり、自らの学びを深め、社内で広めるコミュニティ「SDGsアンバサダー」を、2020年度に発足しました。6年目となる2025年度は、グループ企業や海外駐在者も含め、総勢160名（2020年度は74名）が活動しています。具体的には、毎月開催する講演会や交流会（2024年度は9回開催）、基礎講座やチーム活動を通じて事業場を越えたサステナブルな取り組みを行っています。なかでも熱い想いを持った9名は、サステナブルな考え方と業務を紐付け、事業場や部門などで社内浸透をリードするサステナブルキーパーソンとして活躍しています。

また、SDGsが掲げる17の目標について興味を持つメンバーが集まり、目標ごとにチームを編成して活動を行っています。2024年度も所属や事業場を越えて集まった多様なメンバーが身近な体験やディスカッションを通して目標を深掘りし、2025年3月にオンラインのアンバサダー交流会で1年間の成果を共有しました。



SDGs目標3のチーム活動

SDGs目標3について取り組んでいるチームは、チーム活動が始まった2021年度から、取り組むテーマ・メンバーを追加／変更しながら継続して活動を続けています。2024年度は「土を耕し、人の輪（和）を育てよう」を主テーマに、マイノリティの区別なく誰もが関わり合える社会基盤を模索しました。活動の軸に「土いじり」「農作業」を置き、高層オフィス内で野菜栽培や、障がい者就労支援施設での農作業体験・交流などの活動を行っています。

また、社内のDAICON2024（ダイセルグループ・ビジネスコンテスト）では、本活動を社会的意義と収益両方につなげるビジネス提案として発表しました。自分たちの想いを発信することで、SDGsアンバサダー以外にも賛同者が増え、活動の幅も大きく広がりました。



広畑工場で企画・実施した農作業体験



大阪本社で実施しているオフィス内での野菜栽培

網干工場におけるSDGsアンバサダー活動

網干工場では、サステナビリティへの取り組みを盛り上げていこうと、ダイセル労働組合姫路支部とSDGsアンバサダーが中心となって、2024年度の「サステナブルウィーク」の期間にコラボ企画を実施しました。SDGsへの取り組みに力を入れておられる製菓会社をお招きして展示即売会を開催するとともに、SDGsアンバサダーが網干工場にちなんだ三択のSDGsチャレンジクイズを用意し、SDGsにちなんだ商品を景品としてプレゼントするなどイベントを盛り上げました。また、チャレンジクイズの受付では、フィルタートウ屑のリサイクルアイデアを募集しました。フィルタートウ屑は網干工場から出る産業廃棄物として扱われていますが、リサイクルして活用できれば産業廃棄物の削減につながります。当日は150名を超える参加者があり、各々がサステナビリティについて考えを深めました。



展示即売会の様子



SDGsチャレンジクイズとフィルタートウ屑リサイクルアイデア

ステークホルダー・エンゲージメント

当社グループは、お客様をはじめ、お取引先、株主・投資家の皆様、地域社会、従業員、産学界を含めた事業に関わる全てのステークホルダーの皆様との高い信頼関係と協働関係を築き、エンゲージメントの向上を目指しています。皆様からの当社グループに対する要請や期待を的確に捉え、事業活動に反映していきます。

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

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

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

[>サステナブル経営方針](#)

[>中期戦略 Accelerate 2025](#)

マテリアリティ特定の背景と考え方

当社グループのマテリアリティは、大きく2つのカテゴリで構成されています。

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

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

マテリアリティ特定プロセス



ステップ1 社会課題の抽出

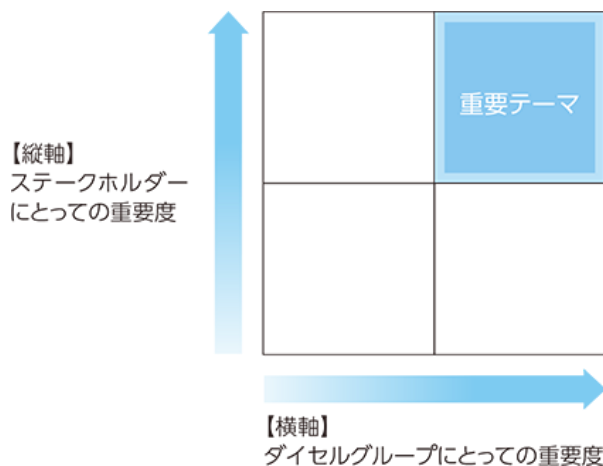
社会課題の抽出にあたり、国際的なガイドライン、SDGs、国連グローバル・コンパクト原則、業界団体ガイドラインを参照し、当社グループが取り組むべき課題を抽出しました。

ステップ2 優先順位付け

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

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

■ マテリアリティマップ



ステップ3 妥当性確認

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

ステップ4 マテリアリティ・KPI策定

ステップ1～3を通じて、15項目のマテリアリティを特定し、それぞれの項目に対してKPI（重要業績評価指標）および目標を設定しました。マテリアリティやKPI・目標は今後の社会・事業の変化に応じて、適宜見直しを行います。

マテリアリティのモニタリング

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

マテリアリティとKPI

[マテリアリティとKPIの実績一覧 \[PDF : 384KB\]](#)

ダイセルグループの成長と価値共創に向けたマテリアリティ

分類	マテリアリティ	内容	KPI	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
Sustainable Product 社会と人々の幸せ	美と健康への貢献	● 医薬医療市場へのソリューション提供	当社キラルカラムの医薬品分析法への採用件数※1	2025年度：95件（累計）	88件	113件	124件
		● サステナブル素材の化粧品原料、健康食品の提供	機能性食品素材の年間延べ提供人数	2025年度：223万人（2020年度実績2倍）	124万人	169万人	162万人
	スマート社会へのソリューションの提供	● 半導体プロセス用溶剤、レジストポリマーの提供	先端半導体製造プロセスに不可欠な安全性の高い高沸点溶剤の新商品率※2	2025年度：23.9%	3.2%	7.7%	8.4%
	安全・安心を社会へ提供	● モビリティの安全・安心を守る製品の提供	自動車一台当たりの当社安全装置の平均搭載個数※3	2025年度：3個／台	2個／台	2.2個／台	2.2個／台
			多様化する小型モビリティ※4や家庭内事故※5を防ぐ新安全デバイス上市数	2025年度：新安全デバイス提案 2030年度：2件	新事業企画検討中2件	新事業企画2件	新事業開発推進2件
	環境に貢献する素材や技術の提供	● 環境対応プラスチックなど環境負荷を低減する素材や技術の提供	製品に含まれる循環型原料※6の使用率	2030年度：30%以上	15.9%	15.8%	16.5%
			環境対応型（高生分解性など）酢酸セルロースの生産量	2025年度：10,000～20,000トン／年	7,993トン／年	7,625トン／年	8,282トン／年
Sustainable Process 幸せを提供する環境	循環型社会構築への貢献	● バイオマスバリューチェーン構築 ● 廃棄物やCO ₂ の再利用	天然素材を利用した資源循環システムの対外的な提案数	2025年度：3件	研究開発中	1件	1件
	気候変動への対応	● 生産革新、エネルギー革新、プロセス革新による、GHG排出量削減	当社グループのGHG排出量削減率※7	スコープ1,2 2030年度：50%削減（2018年度比）	1%増加	3.5%削減	0.5%削減

分類	マテリアリティ	内容	KPI	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
Sustainable People 働く人の幸せ	DE&Iの推進	性別、年齢、国籍、障がいの有無に関わらず誰もがイキイキ働く職場の実現	女性管理職比率※8 障がい者3年超在籍率※8 （1-入社後3年以内に離職した障がい者数／在籍障がい者数）×100	2025年度：10%以上 95%以上を継続	4.9%	5.6%	6.3%
	人の成長のサポート	- 専門性を磨く人財育成 - 挑戦する人を後押しする仕組みづくり - 公平性が高い評価システム構築	人財育成に関する取り組み状況、人事制度見直し状況、キャリアセミナーや部門長向けマネジメント研修の導入・見直し状況※8	実績を開示	- 社員のキャリア自律を支援する体制強化 - 年代別キャリア研修として、30代、40代、50代を対象とした研修を実施 - 人事担当部門にキャリア支援室を設置し、社員のキャリア相談に対応 - 専門能力開発プログラム（事務系社員の人財育成）を開始 - 部門長を対象に外部講師によるコーチング研修を導入 - 全従業員を対象としたAI教育を実施（有志） - キャリアサポート費用の導入（3万円／人） - 上司向け研修の企画・実施		

ダイセルグループの存立とガバナンスの基盤に関わるマテリアリティ

分類	マテリアリティ	内容	KPI	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
Environment 環境	環境負荷の低減	廃棄物削減とリサイクルの促進	当事業場および国内グループ企業の産業廃棄物の再資源化率	2025年度：99%以上	98.4%	98.0%	98.6%
Social 社会	保安防災と労働安全衛生	保安事故撲滅	重大労災件数※8	0（ゼロ）件を継続	0件	1件	0件
			重大保安事故件数※8	0（ゼロ）件を継続	0件	0件	0件
		クライシスアセスメントによる被害の極小化	過去トラブル（労災、保安防災）に基づいた安全教育実施率※8	100%を継続	100%	100%	100%

分類	マテリアリティ	内容	KPI	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
Social 社会	化学品安全と品質の向上	- 品質マネジメントの強化による品質不具合の再発防止 - 化学物質情報の一元管理と情報の提供	RC関連法規の監査実施率※8	100%を継続	41%	100%	100%
			化学品規制違反件数	0（ゼロ）件	（2023年度からの取り組み）	0件	0件
			製品安全に起因したトラブル件数	0（ゼロ）件	（2023年度からの取り組み）	0件	0件
			顧客苦情への24時間以内の1次回答率※9	2025年度：100%	88.0%	89.0%	87.4%
			顧客説明完了25日以内達成率	2028年度：100%		（2024年度からの取り組み）	70%
	人権の尊重	- 人権デュー・ディリジェンスの構築と実施 - 人権侵害の是正・救済の仕組みの構築や教育	ダイセルグループに対する人権デュー・ディリジェンスの進捗率	2025年度：100%	88.7% （2019年度～2024年度） 国内 19社／19社、海外 28社／34社※10		
			サプライヤーに対する人権デュー・ディリジェンスの年次計画に対する進捗率	100%継続	（サプライヤーへの人権DD実施について計画立案、実施）	（国内外のサプライヤーへの人権DD実施し、課題に応じてサプライヤーをフォロー、50件を改善）	100%
	働きやすい企業文化の醸成	- 労働時間短縮と有給休暇取得率向上 - 柔軟な働き方への支援	連続休暇取得率※8（年一回5日連続休暇）	2025年度：100%	56.3%	72.3%	69.2%
			男性育児休業取得率※8	2025年度：100%	97.9%	89.3%	94.1%

分類	マテリアリティ	内容	KPI	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
Social 社会	働きやすい企業文化の醸成	社員の健康促進	社員の健康促進に関する取り組み状況※8	実績を開示	- 健康経営専任組織として「グループ健康サポートセンター」を設置し、社員一人ひとりのココロ・カラダの健康づくりを全社、事業場別、職場別、個人別の4つの階層で推進 - スポーツイベントの開催など、社員に加え、家族、取引先、地域住民も含め、一人ひとりが心身ともに健康であることを目指した健康経営を推進 - ベビーシッター補助制度を拡充 「育児休業とらのまき」を対象となる社員と上司に配布 6年連続して「健康経営優良法人（ホワイト500）」の認定を獲得 2年連続して「スポーツエールカンパニー」の認定を獲得		
	責任ある調達	サプライチェーン全体のCSRレベル向上	持続可能な調達率 <2024年度に新規設定> 2024年度版SAQを実施し、当社グループ基準①を満たすサプライヤー②を100%にする ①基準点（重要9項目で4点以上、その他24項目で3点以上） ②購買金額の85%以上および重要原料の取引先（165社） ※ 以下の旧KPIは2023年度に達成 <過去の目標/実績は()内に記載> 「SAQの結果、弊社基準点を満たす原燃料サプライヤーの割合」	2025年度：100% (2023年度：100%)	(79%)	(100%)	62%

分類	マテリアリティ	内容	KPI	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
Governance ガバナンス	グループ・ガバナンスとコンプライアンスの基盤強化	● コーポレートガバナンス強化	取締役会による監督機能強化の取り組み状況 社外取締役および社外監査役による取締役会評価結果目標（満点5点）	平均4.0点以上	（2023年度からの取り組み）	4.4点	4.3点
			経営判断を要する重要性の高い案件に対し、法的視点よりチェック、対応がなされている率	100%を継続	100%	100%	100%
		● コンプライアンス徹底 ● リスク管理強化	ヘルプライン通報件数	実績を開示	76件	102件	126件
			コンプライアンス違反を発見した際に迷うことなくヘルプラインに通報できると思われる役職員の比率※11（＝ヘルプライン通報訓練を経験した社員の比率）	2025年度：100%	10%	18%（1,074名）	97%（通算5,988名）

※1 対象…日本、米国、欧州の薬局方

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

※3 対象…日系自動車メーカー向け製品

※4 自転車やシニアカー、電動キックスケーターなど

※5 屋内での入浴時の溺水、乳児の窒息、転倒・転落など

※6 循環型原料…バイオマス原料、大気中のCO₂の利用、廃棄物の再使用、リサイクル
対象…ダイセル、ポリプラスチック、ダイセルミライズの主要樹脂材料

※7 2050年 カーボンニュートラル実現（スコープ1、2、3）

※8 対象範囲…当社

※9 対象範囲…当社国内製造拠点

※10 グループ企業の母数は2024年4月時点の人権デュー・ディリジェンス対象候補の企業数を記載

※1 対象範囲…当社および国内グループ企業

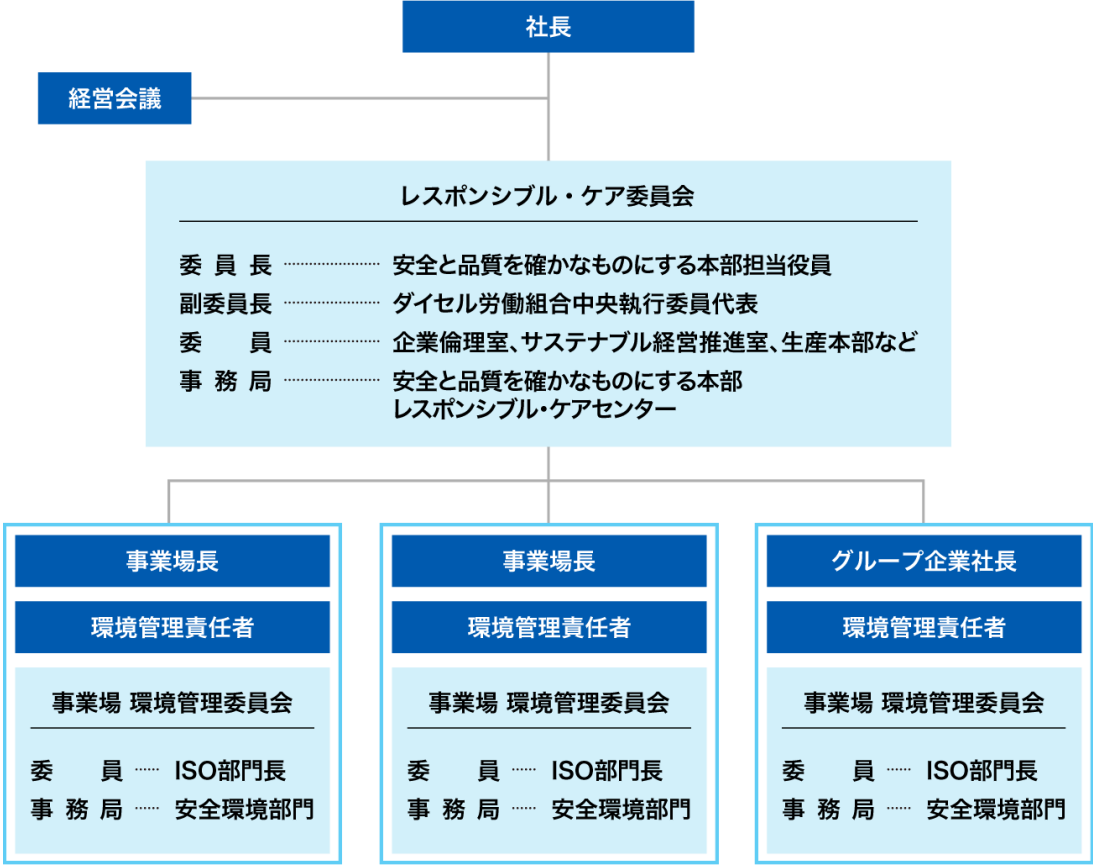
基本的な考え方

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

推進体制

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

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



[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

[気候変動への対応](#)

[廃棄物削減・リサイクル](#)

[化学物質の排出管理](#)

[水資源の保全](#)

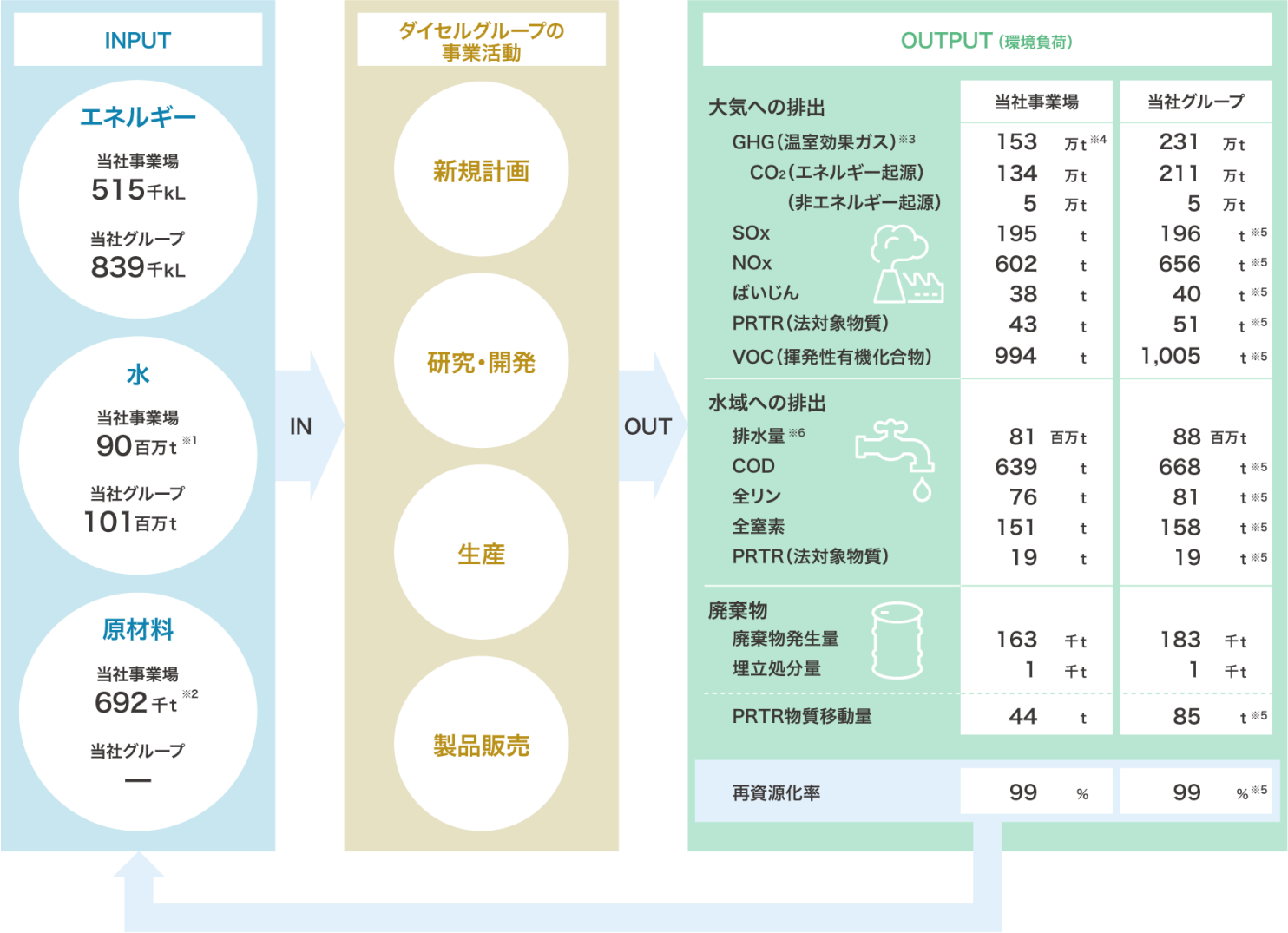
[大気における環境管理](#)

[生物多様性保全](#)

事業活動と環境負荷

2024年度の事業活動における環境負荷実績（マテリアルバランス）は、次の通りです。

2024年度の環境負荷実績（マテリアルバランス）



※1 冷却用海水 38百万トンを含む

※2 再生可能原材料（パルプ、バイオエタノール）：140千トン、非再生可能原材料：552千トン

※3 CO₂以外にメタン、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃を含む

※4 本社部門などを含む

※5 当事業所および国内グループ企業のみ

※6 製造により副生する水を含む

> ESGデータ集 pp. 1-3 環境・労働安全衛生データ

環境内部監査の実施

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

環境に関する教育訓練

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

環境法規制の遵守状況

2024年度および過去3年間において、当社において環境法規制に関する重大な法令違反や違反に伴う罰金、制裁措置および環境賠償を伴う訴訟はありませんでした。

環境マネジメントシステム認証取得状況

当社グループの製造拠点における環境マネジメントシステム認証取得カバー率は2025年5月現在、26拠点中20拠点が認証取得しており77%（国内91%（10/11）・海外67%（10/15））です。環境マネジメントシステム認証取得状況は下記リンクからご覧いただけます。

[> 認証一覧](#)

気候変動への対応

基本的な考え方

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

GHG排出量削減の中長期目標

GHG排出量削減の中長期目標

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

※¹ 対象範囲は当社グループのスコープ1、2、3

※² 対象範囲は当社グループのスコープ1、2

「2050年カーボンニュートラル」の達成に向け、中期目標として「2030年GHG排出量50%削減（2018年度基準）」を策定しました。これは、パリ協定が合意したSBT※の1.5℃水準に相当するものです。中長期目標達成に向け、省エネルギーなどの対策をさらに発展させ、GHG排出量削減を推進していきます。

なお、2023年5月、産官学の協働を通じたカーボンニュートラル社会の実現に向けて、経済産業省が主導する「[GXリーグ](#)」に参画しています。

※ Science Based Targets. パリ協定が合意した「世界の気温上昇を産業革命前より 2℃を十分に下回り、また 1.5℃に抑える水準」と整合した、企業の中長期的な削減目標

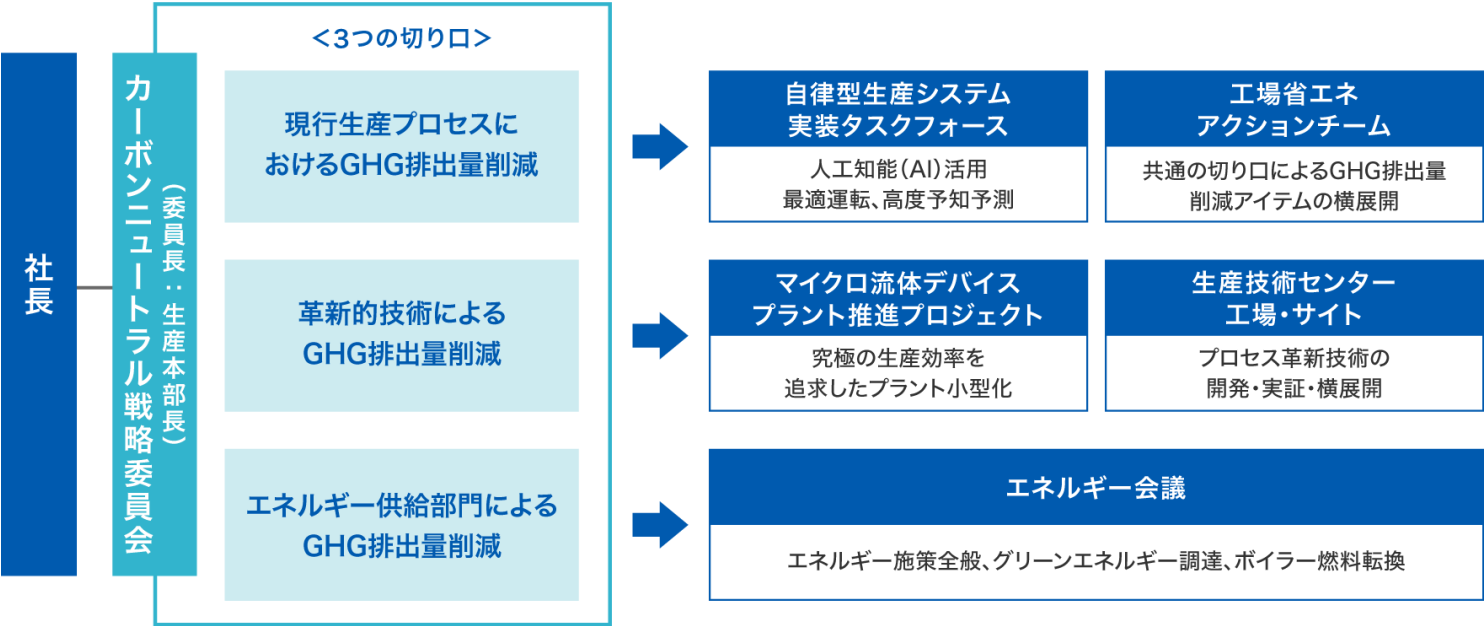
GHG排出量削減推進体制

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

当委員会は2020年7月、それまでの「省エネ推進委員会」を社長直轄とするなどして発展させてきたもので、生産本部の担当役員（生産本部長）を委員長とし、国内の生産部門・エネルギー供給部門・その他コーポレート部門の代表者で構成しています。委員会が中心となり、グループ全体の省エネルギー推進・管理を行うとともに、GHG排出量削減目標達成に向けて、1.現行生産プロセスにおけるGHG排出量削減、2.革新的技術によるGHG排出量削減、3.エネルギー供給部門によるGHG排出量削減の3つの切り口で、地球環境と共生する循環型プロセス構築を当社グループ全体で推進していきます。

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

■ カーボンニュートラル戦略委員会体制図



▶ インターナルカーボンプライシング（ICP）制度の導入について

GHG排出量削減の取り組み

GHG排出量の削減

当社グループの2024年度のGHG排出量は、2023年度から4万トン-CO₂e増加し、231万トン-CO₂e（2023年度比1.9%増）となりました。内訳は、当社事業場および国内グループ企業のGHG排出量が173万トン-CO₂e（2023年度比1.4%増）、海外グループ企業は58万トン-CO₂e（2023年度比3.3%増）でした。

また、GHG排出量に大きく関わる2024年度の当社グループのエネルギー使用量については、原油換算で2023年度比0.02%増の839千kLとなりました。

当社事業場（本包含む）の2024年度のエネルギー起源CO₂排出量は、134万トン-CO₂e（2023年度比1.5%減）となりました。

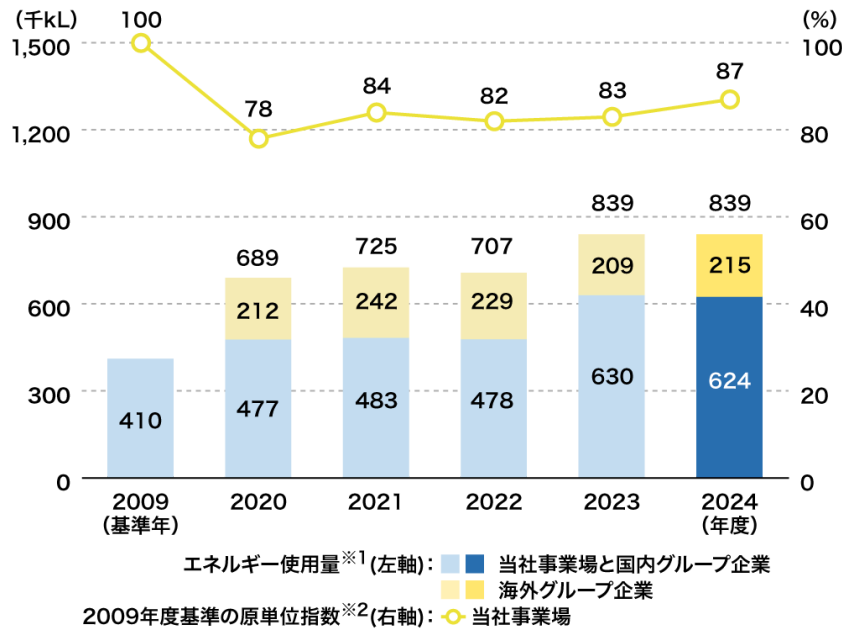
報告内容に対する信頼性確保のため、GHG排出量の算定に関し、定期的に第三者保証[※]を取得しています。

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

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

> ESGデータ集 p. 1 気候変動への対応

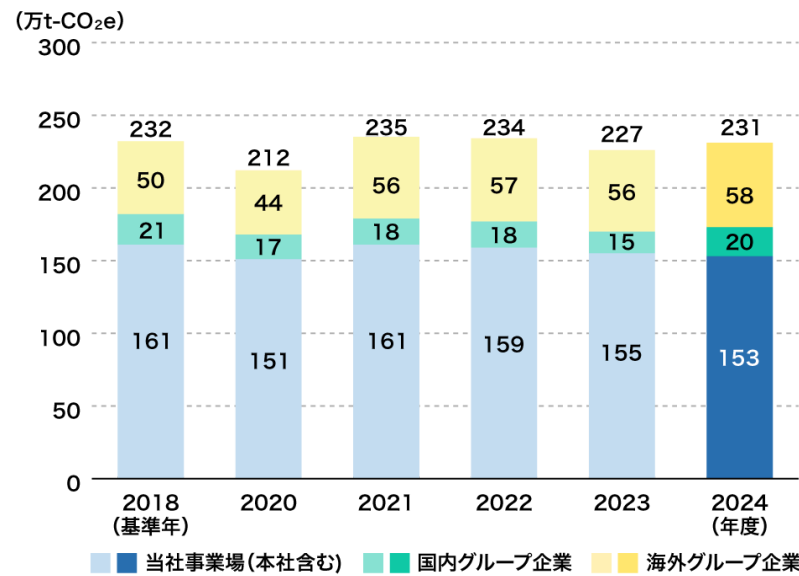
■ エネルギー使用量



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

※2 一定量の製品を生産するのに必要とした資源量である原単位に関して、ある基準年を100としたときの指数をいいます。電気事業法改正に伴い、2016年度以降は外販電力分を加えています。

■ GHG（スコープ1、2）排出量



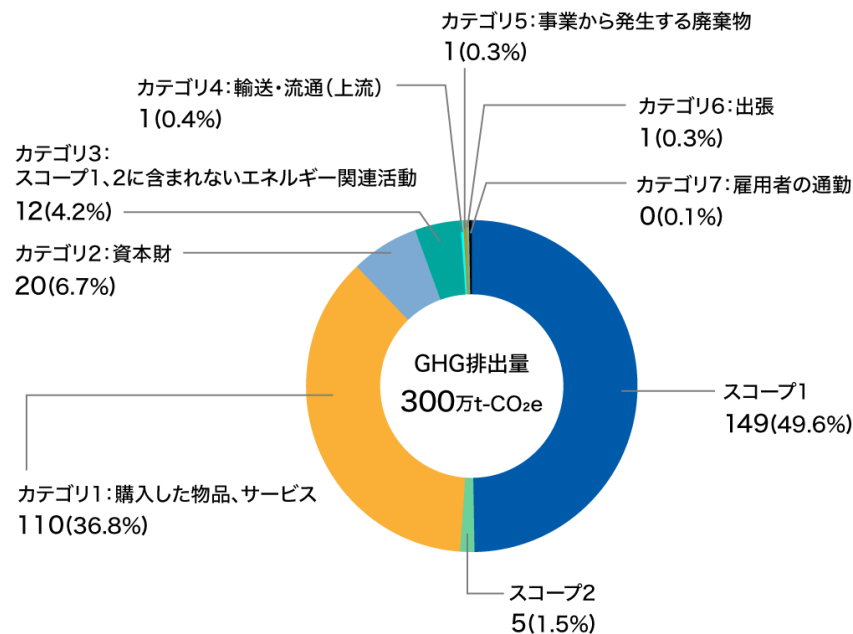
サプライチェーンを通じたGHG排出量の削減

当社グループは、2020年度グローバルスタンダードであるGHGプロトコルに基づき、自社グループに留まらず、サプライチェーン全体でのGHG排出量の把握、削減に取り組んでいます。なお、国内のCO₂、CH₄、N₂O、SF₆、NF₃の排出量は「地球温暖化対策の推進に関する法律」（以下、温対法）に基づいた算定結果に廃タイヤ起因のN₂Oを加えています。なお、「CSRD」や「SSBJ」など、将来のサステナビリティ情報の開示を見据えて、GHG排出量の算定範囲をスコープ3全体に、またバウンダリーをグループ全体に広げる取り組みを進めています。

■ 2024年度スコープ別GHG排出量

カテゴリ		排出量（万t-CO ₂ e）	
スコープ1※1		事業活動からの直接的な温室効果ガス排出	149
スコープ2※1		事業活動でのエネルギー使用による間接的な温室効果ガス排出	5
スコープ1、2※1合計			153
スコープ3		事業活動範囲外での間接的な温室効果ガス排出	146
	カテゴリ1※2	購入した物品、サービス	110
	カテゴリ2※3	資本財	20
	カテゴリ3※2	スコープ1、2に含まれないエネルギー関連活動	12
	カテゴリ4※2	輸送・流通（上流）	1
	カテゴリ5※2	事業から発生する廃棄物	1
	カテゴリ6※4	出張	1
	カテゴリ7※4	雇用者の通勤	0
スコープ1、2、3合計			300

※1 対象範囲：当社事業場（本社含む）
※2 対象範囲：当社事業場
※3 対象範囲：当社グループ
※4 対象範囲：当社事業場および国内グループ企業



■ 算定方法

環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver2.7」に基づき、同「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver3.5」、ライフサイクルインベントリデータベースAIST-IDEA、温対法算定・報告・公表制度における排出係数などを使用しました。

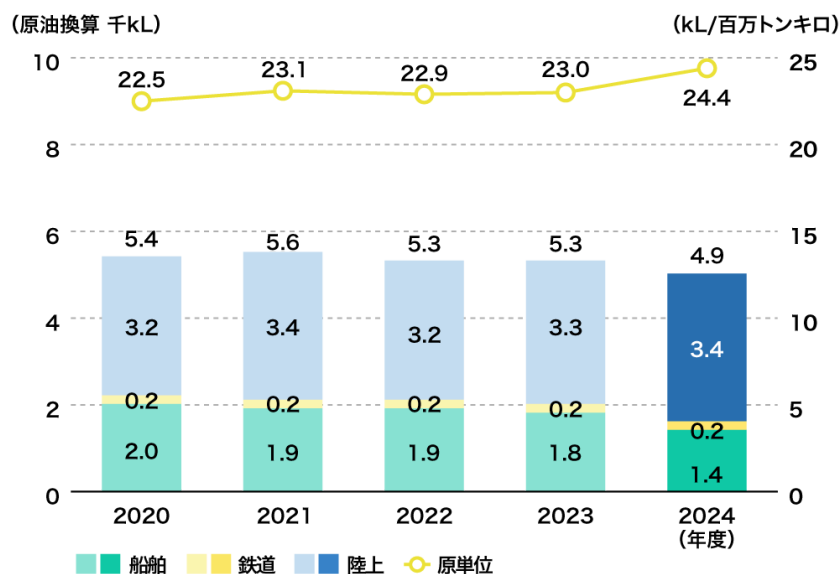
物流における環境負荷低減

当社グループは、モーダルシフト※¹やコンテナのラウンドユース※²など、製品輸送における省エネルギーに取り組んでいます。当社の2024年度の物流におけるエネルギー使用量は2023年度比7.5%減の4.9千kLとなりました。

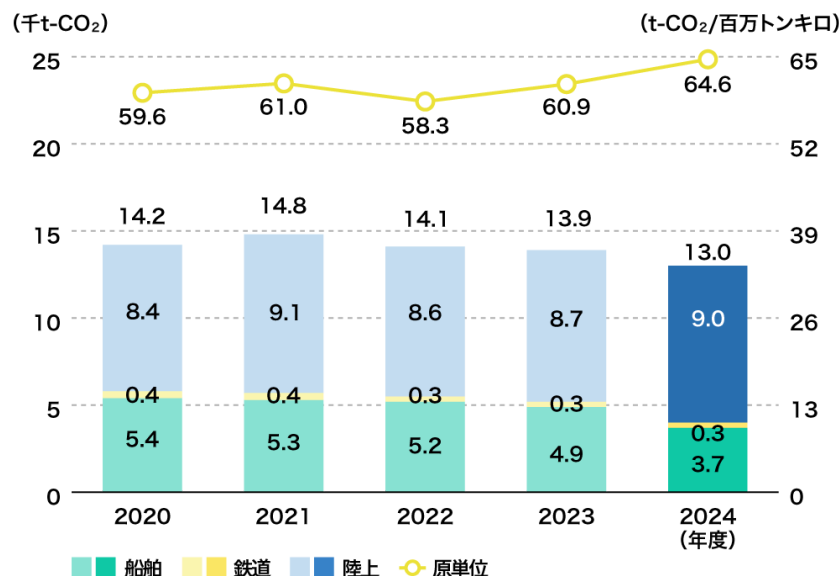
※¹ トラックによる貨物輸送を、環境負荷が少ない船舶などの海運、または鉄道輸送に転換すること

※² 輸入時に使用したコンテナを、輸出時にも再利用すること

■ エネルギー使用量／エネルギー使用量原単位（当社事業場）



■ CO₂排出量／CO₂排出量原単位（当社事業場）



モーダルシフトなどによるCO₂排出量削減

ダイセル物流株式会社（以下、ダイセル物流）は、物流時に発生するCO₂を削減するため2007年から輸出入品の主要港と工場間の物流を陸上輸送から海上輸送に変更しています。また輸出港を工場近隣港に変更することで輸送距離を削減、CO₂排出量を抑制しています。2024年度は年間約7,100本のコンテナ※を海上輸送とするモーダルシフトなどにより、CO₂排出量を陸上輸送時の73%に削減しました。

※40フィートコンテナ換算

コンテナのラウンドユース率の向上

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

[ダイセル物流株式会社 環境負荷低減の取り組み](#)

3つの切り口によるGHG排出量削減

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

現行生産プロセスにおけるGHG排出量削減

当社のエネルギー使用量の92%を占める姫路製造所、大竹工場を、サイバー空間であたかも一つの工場と見なし（バーチャルファクトリー※化）、最適な生産計画やエネルギー需給を実現し、省エネルギー化しています。また「ダイセル式生産革新手法」で構築した「知的統合生産システム」を東京大学との共同研究で開発した人工知能(AI)で進化させた「自律型生産システム」により、品質、コスト、環境を考慮した最適運転を実現します。これまでに、アセチルチェーンの主要プラン

トへの導入を進め、計画していた酢酸セルロース、アセテート・トウに加え2024年度には一酸化炭素プラントへ実装しました。また、有機合成品プラントへも過酢酸誘導体から順次着手しており、次期中期中に全社の主要プラントへ展開を進め、GHG排出量削減を図っていきます。

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

[ダイセル式生産革新](#)

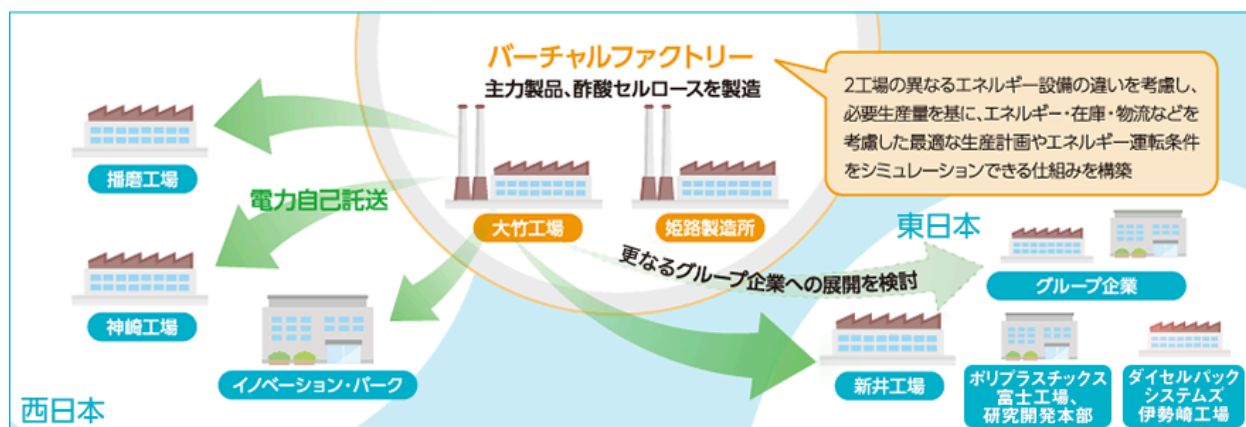
「エネルギー運転最適化システム」の導入

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

電力自己託送の活用

エネルギー需給最適化の一環として、電力自己託送を活用しています。大竹工場で自家発電した内の余剰電力を西日本の各拠点到供給してきましたが、さらに、2020年5月に東日本の新井工場へ、2021年4月にポリプラスチックス株式会社富士工場へ、2024年7月にダイセルパックスシステムズ株式会社伊勢崎工場へ供給を開始しました。引き続き、グループ企業へのさらなる展開を検討し、グループ全体での「購入電力ゼロ」体制を目指します。

電力自己託送



革新的技術によるGHG排出量削減

当社グループは、既存技術の改善や改良による省エネルギー対策だけでなく、生産プロセスの抜本的見直しや新技術の開発によるGHG排出量削減にも取り組んでいます。2024年度の環境負荷低減の研究開発活動コストは231百万円です。

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

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

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

既存技術の改良

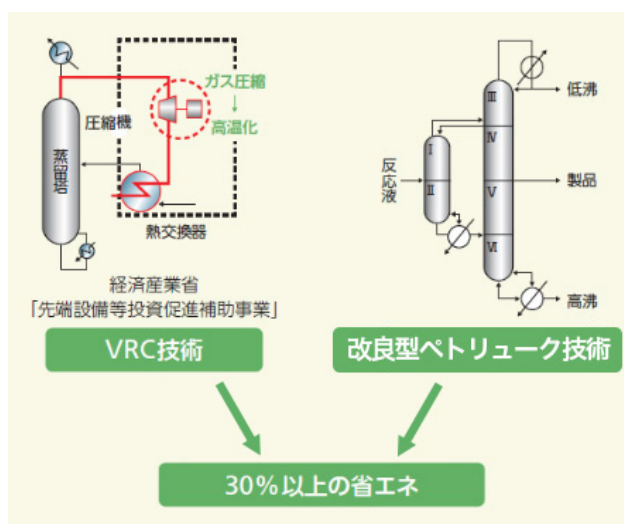
● 改良型ペトリューク技術

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

● 蒸気再圧縮（VRC※）技術

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

※ Vapor Recompression



環境変化に対応した新技術

● 膜分離技術

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

● 新たな反応技術

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

● 新規排水処理技術（嫌気性排水処理技術）

嫌気性排水処理は、排水を処理する細菌への酸素供給が不要なため省電力で、なおかつ分解時に発生するメタンを燃料として転用できます。本運用に向けた網干工場での実証試験を経て、各工場への適用を検討中です。

● マイクロ流体デバイスによる適量生産技術

マイクロ流体デバイスは、基板上に数百マイクロメートル※の流路を設け、流路内で混合・反応・精製などの化学操作をマイクロスケールで行うための装置です。マイクロ流体デバイスを1万枚以上並列化することにより、研究領域で確立された製法のまま大量生産できると同時に、省スペース・省エネルギー・省資源かつ必要なものを必要な量だけ生産できる、サステナブルな次世代生産プラントの実現につながります。2025年度末にレジストポリマー製造の実証設備を導入する計画を進めています。

※1マイクロメートル=0.001ミリ

エネルギー供給部門によるGHG排出量削減

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

■ 各工場の省エネルギー・GHG排出量削減対策

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

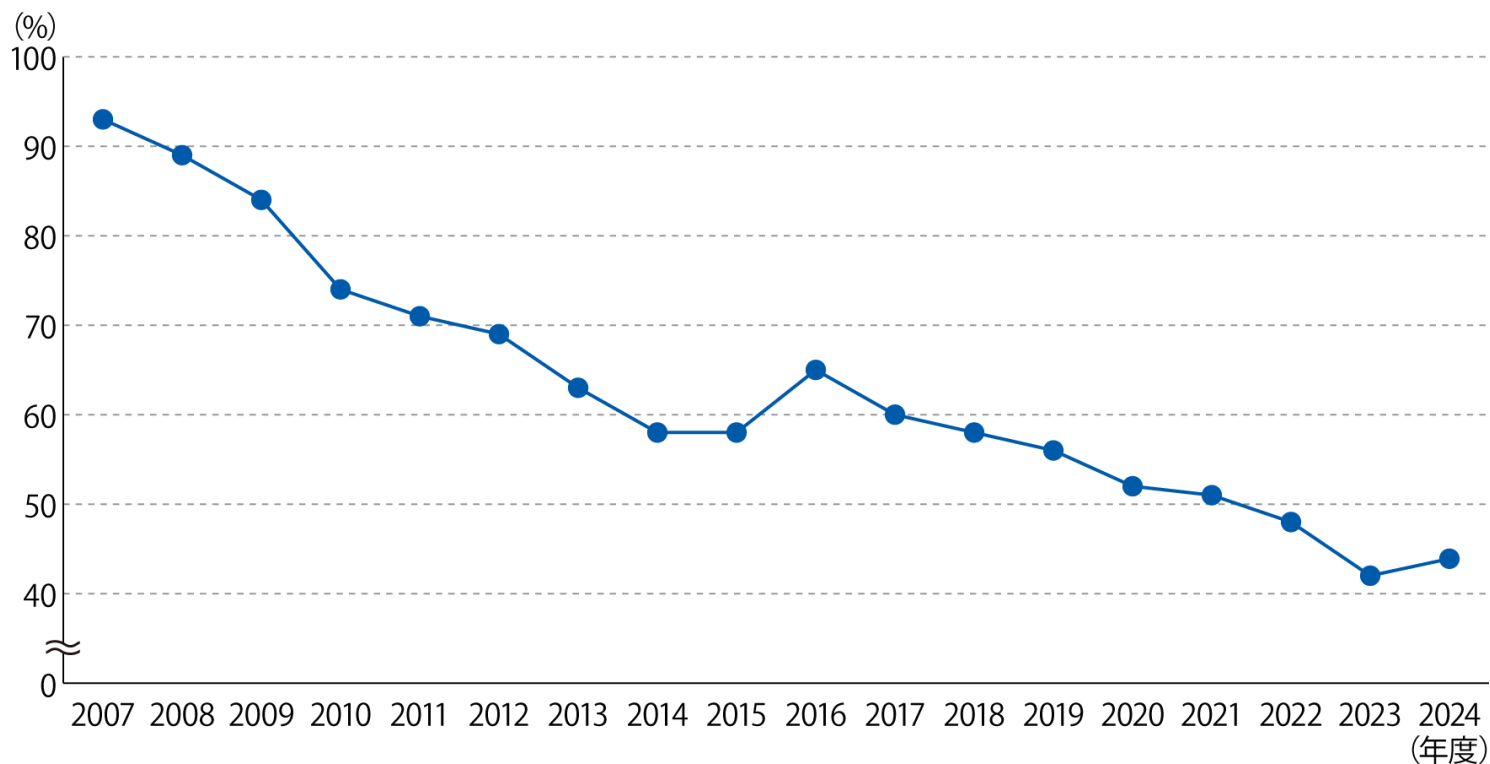
廃タイヤの燃料使用による化石燃料の削減

日本では年間およそ1億本、重量にしておよそ100万トンもの廃タイヤが発生し、環境に多大な負荷を与えています。一方で、廃タイヤは天然ゴムなどのバイオマスを30%程度含有する、優れた燃料として再利用が可能です。こうした点に着目し、大竹工場では石炭とタイヤチップを混焼させるサーマルリサイクルを実施しています。タイヤチップを混ぜることで、化石燃料の使用量とCO₂排出量を共に削減できることから、発電設備を製造する協力会社などと連携し、タイヤチップ混焼率の向上、安全かつ適切に発電できる技術開発に取り組み、一定の成果を上げています。

また、当社事業場における廃棄物発生量の約60%を占める、ばいじんや燃えがらなどはセメントや路盤改良材へ利用し、廃プラスチックは分別回収するなど、リサイクルに取り組んでいます。

2024年度は、2023年度に引き続き廃タイヤの品質管理強化に取り組み、タイヤチップ混焼率58%、化石燃料使用率44%を達成しました。今後も持続可能な社会の実現に向け、リサイクルのさらなる強化を図っていきます。

■ 大竹工場 化石燃料（石炭）使用率の推移



太陽光発電による購入電力量の削減

当社グループ生産拠点への太陽光発電システムの導入など、再生可能エネルギーの活用も進めております。2024年は Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd. と Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o. に設置した太陽光発電システムによる自家発電量は3,379MWhでした。

TCFD提言に沿った情報開示

基本的な考え方

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

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

[▶ 参画するイニシアティブ・外部からの評価](#)

ガバナンス

気候変動への対応は、経営レベルで議論を行っています。2024年度に3回開催したサステナブル経営委員会では、主に気候変動への対応として、循環型社会構築への貢献認定制度（制度名：CycloVia）の導入、GHG排出量削減の取り組み、インターナルカーボンプライシング制度の導入などについて討議し、その内容を取締役会で報告しました。

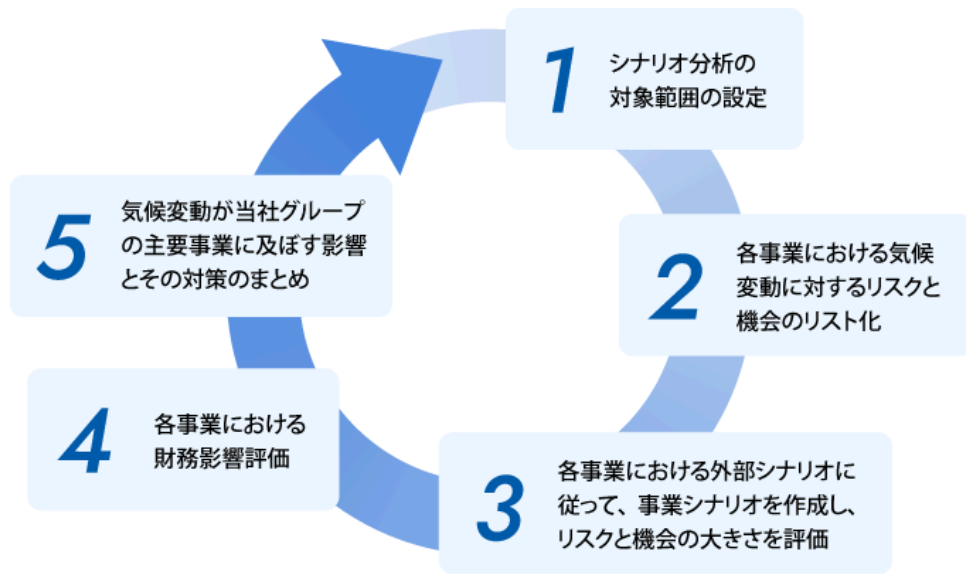
[▶ サステナビリティマネジメント](#)

戦略

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

● シナリオ分析実施手順

シナリオ分析は以下の手順で実施しています。



● シナリオ分析条件と概要

①シナリオ分析対象

当社グループの主要事業領域として、以下の事業を評価対象としました。

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

②時間軸

2030年時点での移行リスク、物理リスク、移行機会を検討しました。

③想定するシナリオ

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

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

	1.5℃/2℃	4℃
社会の変化	● 今世紀末の平均気温上昇を1.5/2℃未満に抑えるため、大胆な法規制の施行、技術革新が進められる ● 全世界で脱炭素社会実現に向けた取り組みが実施され、環境性能（低環境負荷）がQCDと並ぶ顧客提供価値となっている ● 化学産業においては、脱炭素社会に適応できない企業・事業は淘汰され、統廃合が進むことで原燃料調達リスクが増える ● 環境政策へのコンプライアンス違反への社会の目が厳しくなる（顧客からの取引停止条件となっている） ● 再生可能エネルギー比率が高まることによって、電力供給が不安定化する	● 欧州を中心とした大胆な法規制を早期施行する地域と新興国を中心とした経済成長を重視し、厳しい規制の導入が遅れる地域とで分断され、結果的にGHG排出削減が進まない ● 環境性能（低環境負荷）を評価する顧客が限定される ● 化石燃料・化学産業においては積極的な投資が行われず、設備老朽化を機に統廃合が進むことで原燃料調達リスクが増える ● 環境政策へのコンプライアンス違反への社会の目が厳しくなる（一部顧客からの取引停止条件となっている） ● 一部地域では再生可能エネルギー比率が高まることによって、電力供給が不安定化する
技術革新	● CCU※や資源循環（サーキュラーエコノミー）に関する技術が盛んに開発され、2030年に実用化されている ● 省エネ技術や省CO₂技術への投資が盛んになり、技術取得有無がコスト競争力に直結する	● エネルギー価格上昇により、省エネ技術への投資が盛んになり、技術取得有無がコスト競争力に直結する
気候の変化	● 台風・洪水などの災害の規模が拡大する ● 異常気象として、高温化が進む	● 台風・洪水などの災害の規模が拡大する ● 異常気象として、高温化が進む

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

● シナリオ分析の実施結果 – リスクと機会 –

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

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

リスク 機会	カテゴリ	内容	全体		エンブラ 事業		アセチル 事業		セイフティ 事業		対応
			4℃	1.5/2℃	4℃	1.5/2℃	4℃	1.5/2℃	4℃	1.5/2℃	
物理 リスク	慢性/ 急性	異常気象による災害の激甚化（豪雨、洪水、台風）による、操業停止や原材料、製品の損傷 サプライチェーンの停止		●		●		●		●	気候変動に対するBCP強化
	慢性	平均気温の上昇による、労働条件の悪化や感染症蔓延		-		-		-		-	継続的な職場環境の改善
移行 機会	市場	環境配慮型製品等新規市場拡大 （生分解性プラスチック、EV、再生エネ、リサイクル、水資源保護）		● ● ●		● ●		● ● ●		● ●	リサイクルビジネス（リコンパウンディング事業）の開発 低GHG製品の開発（CCU技術活用、バイオ原料製品開発） 酢酸セルロース機能化、新規ファインセルロース開発、BIC※1案件事業化 EV向け電流遮断装置の市場開拓 CycloVia※2の運用
	資源の 効率性	省エネ、生産性向上による操業コストの削減		● ● ●		● ● ●		● ● ●		●	ダイセル独自の生産革新手法、自律型生産システム導入
その他低減活動※3			● ●	● ● ● ●	● ●	● ● ● ●	●	● ● ● ●	●	● ● ●	

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

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

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

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

[シナリオ分析の実施結果 \[PDF: 1.9MB\]](#) 

リスク管理

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

リスク管理

指標および目標

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

マテリアリティ	指標	目標	実績 (2024年度)	備考
気候変動への対応	当社グループのGHG排出量削減率※1	スコープ1、2 2030年度：50%削減 (2018年度比)	0.5%削減	※1 2050年 カーボンニュートラル実現（スコープ1、2、3）
環境に貢献する素材や技術の提供	製品に含まれる循環型原料※2の使用率	2030年度：30%以上	16.5%	※2 バイオマス原料、大気中CO ₂ の利用、廃棄物の再使用、リサイクル 対象はダイセル、ポリブラスチックス、ダイセルミライズの主要樹脂材料
循環型社会構築への貢献	天然素材を利用した資源循環システムの対外的な提案数	2025年度：3件	1件	

マテリアリティ

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

廃棄物削減・リサイクル

基本的な考え方

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

中期目標の達成に向けて

2020年に発表した中期目標（2025年度最終年）では、「当社事業場と国内グループ企業の再資源化率99%以上」「当社事業場と国内グループ企業のゼロエミッション達成」を設定しています。再資源化率の向上については、資源の有効利用の促進や単純焼却量の削減など、廃棄物の3Rを継続的に推進していきます。また、ゼロエミッション達成に向け、廃プラスチックや有機性汚泥のリサイクル率の向上に努めていきます。

■ 廃棄物に関する中期目標

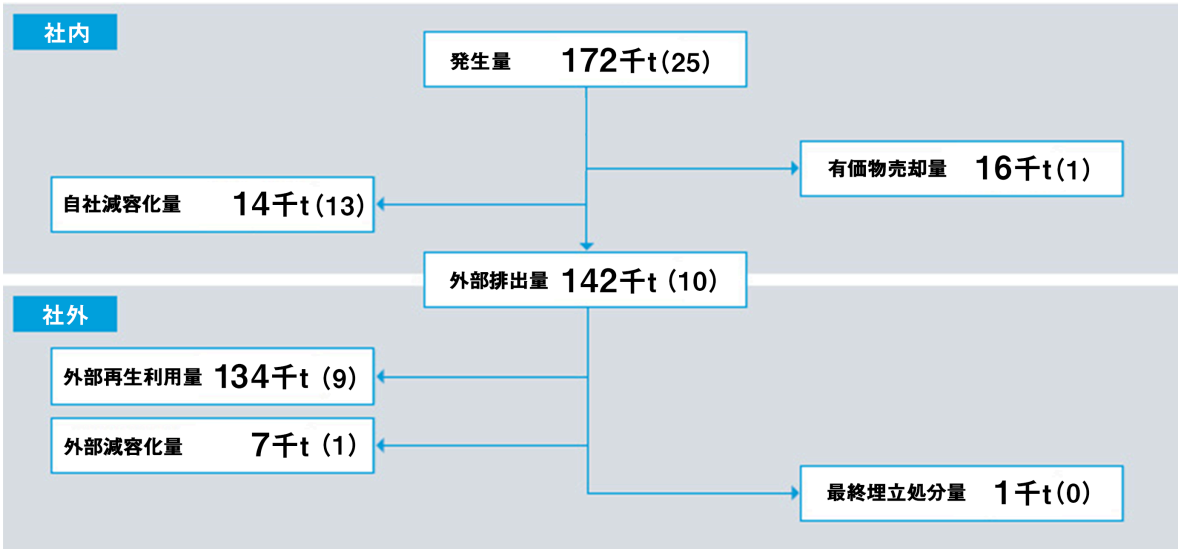
2025年度までの中期目標	定義
当社事業場と国内グループ企業の再資源化率99%以上	再資源化率 = $\frac{\text{再資源化物}^{\ast} + \text{サーマルリサイクル物}}{\text{廃棄物発生量}^{\ast}}$
当社事業場と国内グループ企業のゼロエミッション達成	廃棄物発生量 [※] に対する埋立処分量が1%未満

※有価物を含む

廃棄物削減に向けた取り組み

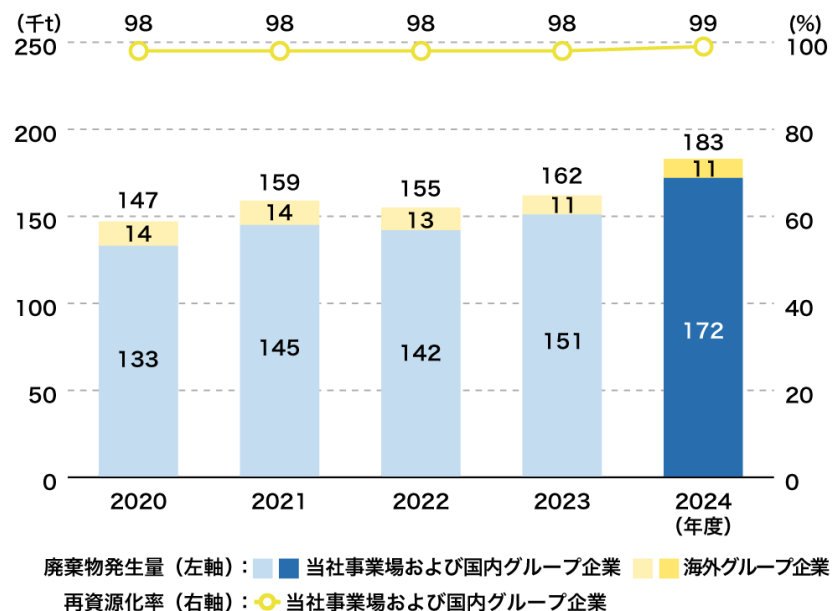
当社グループは多種多様な化学製品を製造しており、その過程において様々な廃棄物が発生します。主に、エネルギーを得るために燃焼した固体燃料の燃えがらやばいじん、廃液、洗浄液、製品とならなかった半端品、不良品、不要となった設備などが廃棄物となります。当社グループでは、特に国内で発生する廃棄物量の約半分を占める燃えがらやばいじんの再資源化に積極的に取り組み、ゼロエミッション（廃棄物発生量に対する埋立処分量が1%未満）の実現を目指しています。2024年度の当社事業場および国内グループ企業における廃棄物発生量は、前年度比で14%増の172千トンとなり、再資源化率は2023年度比0.6ポイント向上の98.6%で、埋立処分量は2023年度同様の0.9千トンとなりました。埋立処分率は0.5%となり、2023年度に続いて、中期目標であるゼロエミッションを達成しました。なお、産業廃棄物の排出事業者として、委託する処理業者に対し、産業廃棄物の品目許可証や処理方法などを現地確認しています。今後も継続して、リサイクルの推進や廃棄物の削減に尽力していきます。

2024年度廃棄物削減・リサイクルフロー図（当社事業場および国内グループ企業）

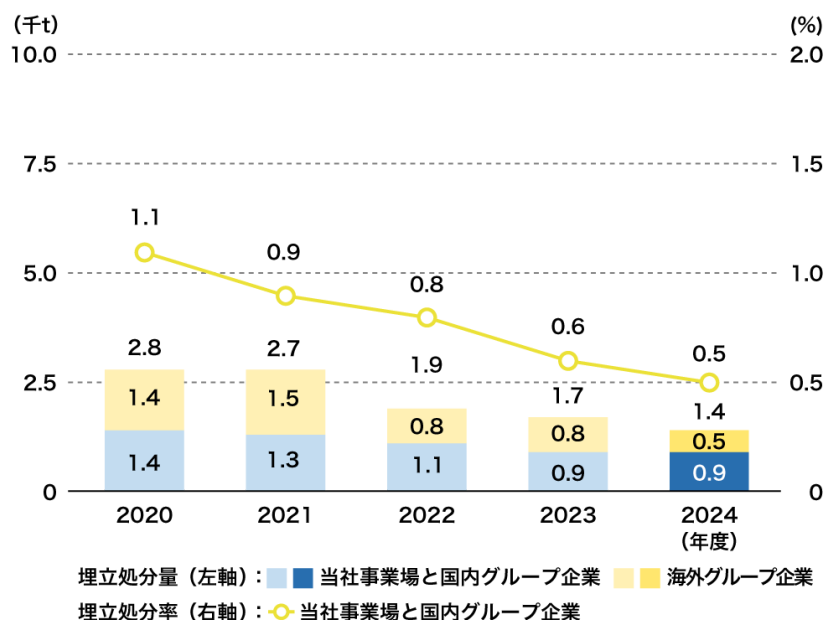


※ () 内の数字は、全体に対する当社事業場における有害廃棄物の数量
有害廃棄物：廃油、廃酸、廃アルカリ

■ 廃棄物総発生量／再資源化率



■ 埋立処分量／埋立処分率



> ESGデータ集 p. 1 廃棄物削減・リサイクル

3Rの推進

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

■ 主な3Rの取り組み

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

化学物質の排出管理

基本的な考え方

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

推進体制

[>レスポンシブル・ケア推進体制](#)

PRTR法対象物質の排出削減

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

2024年度の当社事業場および国内グループ企業の総排出量は、2023年度86トンに対して70トンへ減少しました。

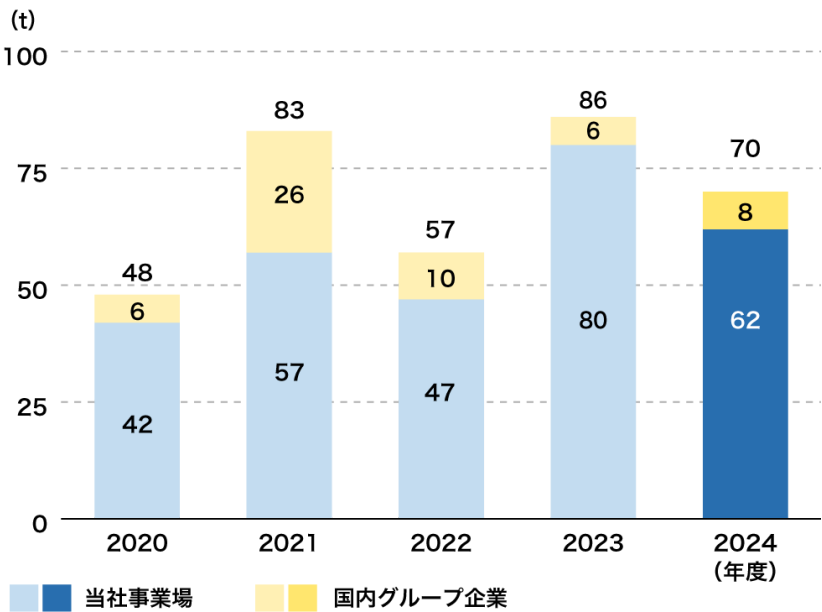
PRTR法の対象物質については、排出量のモニタリング強化およびプロセス・設備改造による排出量削減を、さらに推進していきます。

中期目標と実績（当社事業場および国内グループ企業）

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

2024年度実績 PRTR法対象物質排出量 2001年度比63%削減（排出量70トン）

PRTR法物質排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



> ESGデータ集 p. 2 化学物質の排出管理

2024年度の主なPRTR法対象物質の排出量・移動量の内訳（当社事業場および国内グループ企業）

(t/年) ※1

政令指定 番号	物質名	排出量 合計	排出量				下水道 への 移動量	事業場外 への 移動量
			大気への 排出量	水域への 排出量	土壌への 排出量	事業所内 埋立量		
1-001	亜鉛の水溶性化合物	2.3	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0
1-011	アクリロニトリル	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1-012	アクロレイン	0.3	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
1-017	アセトアルデヒド	2.1	0.7	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0
1-028	アリルアルコール	1.1	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0
1-075	エチレンオキシド	3.3	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0
1-098	過酢酸	4.8	0.0	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0
1-187	ジクロロジフルオロ メタン	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1-213	ジクロロメタン	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6
1-275	スチレン	3.2	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1-278	ダイオキシン類※2	0.5	0.1	0.4	0.0	0.0	0.0	1.2

政令指定 番号	物質名	排出量 合計	排出量				下水道 への 移動量	事業場外 への 移動量
			大気への 排出量	水域への 排出量	土壌への 排出量	事業所内 埋立量		
1-302	テトラヒドロフラン	27.6	27.6	0.0	0.0	0.0	2.0	19.2
1-321	トリエチルアミン	6.1	5.9	0.2	0.0	0.0	0.0	1.3
1-347	トルエン	8.5	8.5	0.0	0.0	0.0	0.2	24.8
1-354	ニッケル	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	2.8
1-380	(1-ヒドロキシエタン-1,1-ジイル) ジ ホスホン酸並びにそ のカリウム塩及びナ トリウム塩	2.6	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0
1-393	1,3-ブタジエン	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1-415	2-ブテナール	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
1-436	ヘキサン	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1-458	ほう素化合物	1.9	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0	0.1
1-464	ホルムアルデヒド	2.5	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他※3	0.4	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0	31.0
	合計	70.2	51.3	18.9	0.0	0.0	2.3	83.0

※1 取り扱い裾切り量は、排出量および移動量が1トン／年です。

※2 ダイオキシン類の排出移動量単位はmg-TEQ／年です。

※3 排出量が0.1トン／年未満の物質は「その他」に集約しました。

揮発性有機化合物（VOC）の排出量削減

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

2025年度を最終年とする中期目標として、当社事業場および国内グループ企業の揮発性有機化合物（以下、VOC）排出量を「2000年度排出量（2,145トン）比60%以上削減（858トン以下）」に設定しています。

2024年度のVOC排出量は2023年度比で10%減の1,005トンとなりました。

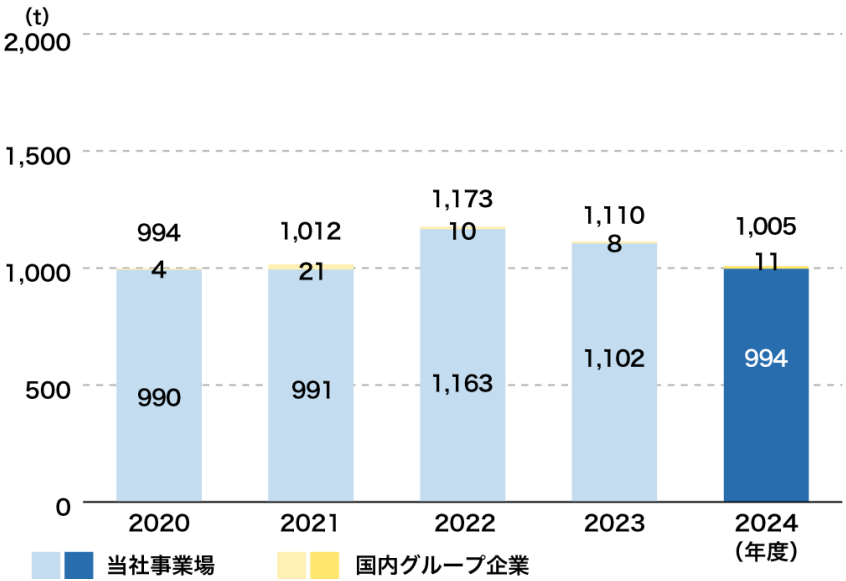
また、化学物質安全については、総合アセスメント制度によりリスク評価を確実にし、生産・消費・廃棄など全ての事業活動における安全を確保しています。

2024年度は、重大なVOCの漏出はありませんでした。

中期目標と実績（当社事業場および国内グループ企業）

2025年度目標	VOC排出量 2000年度比60%削減（排出量858トン以下）
2024年度実績	VOC排出量 2000年度比53%削減（排出量1,005トン）

VOC排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



> ESGデータ集 [p. 2 大気における環境管理](#)

PCB（ポリ塩化ビフェニル）の適正管理

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

2021年度には、当社グループが保管していた高濃度PCB汚染物の処理が完了し、低濃度PCB汚染物も2025年度に処理を完了予定です。

水資源の保全

基本的な考え方

かけがえのない資源である水に関するリスクが、世界的に高まっています。干ばつ・渇水・豪雨・洪水・土砂崩れなどの自然災害とともに、人間の生活や経済活動による水質汚染や水不足も、水リスクの一つと考えられます。当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に基づき、限りある水資源の適正な利用、管理および排水処理の実施により、水質保全に努めるとともに、淡水・海水を問わず水使用量の削減に取り組みます。

推進体制

[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

水質管理の取り組み

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

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

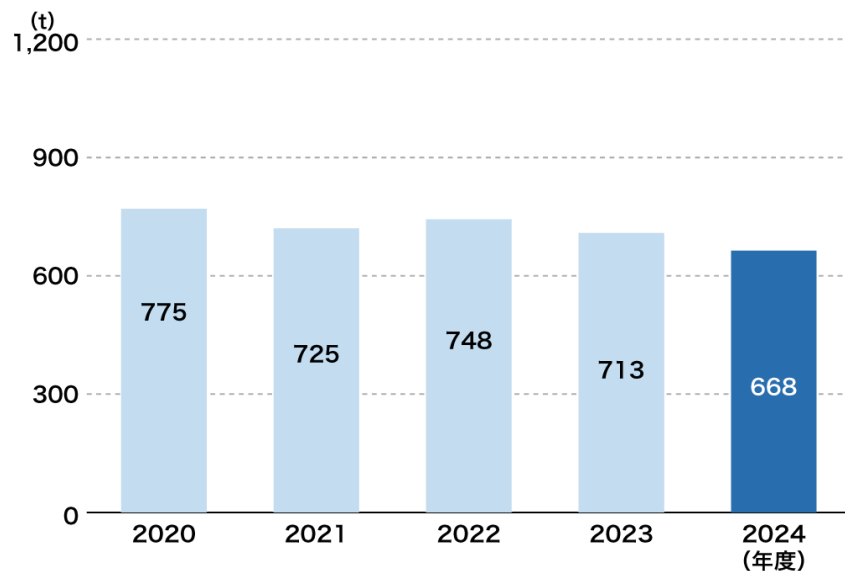
2024年度も、自主管理目標値に基づき適正な管理を継続し、水資源の保全に関する重大な法令違反はありませんでした。

また、新たな事業計画を策定する場合は「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」により、排水による水質への影響を事前に評価します。さらに設備メーカーと連携した排水処理設備の改善や大学などと連携した排水のシミュレーション技術の構築など、あらゆる面で水質汚染リスクを回避するための対策を講じ、化学品メーカーとしての責務を果たしています。なお、当社事業場では、排水管理強化費用として、2024年度は93.3百万円の投資を行いました。

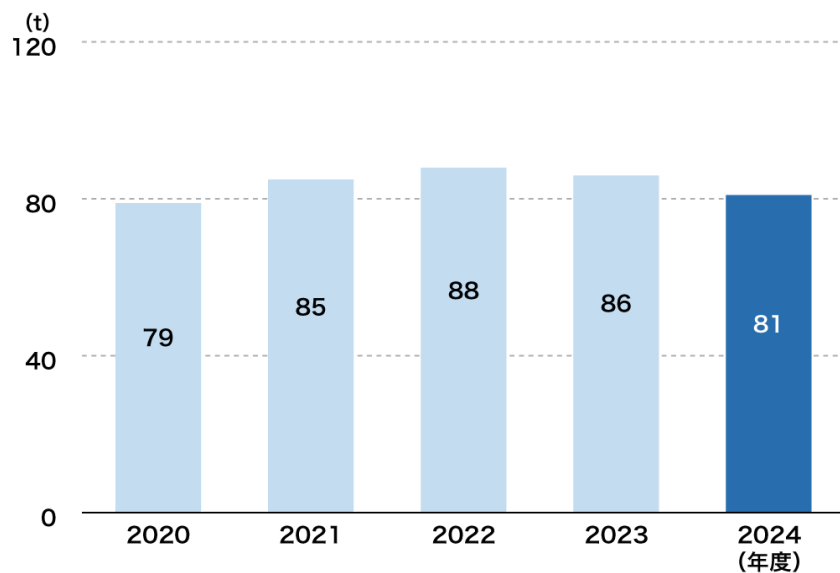
※地下水への排水はありません

[環境、安全と健康の総合アセスメント制度](#)

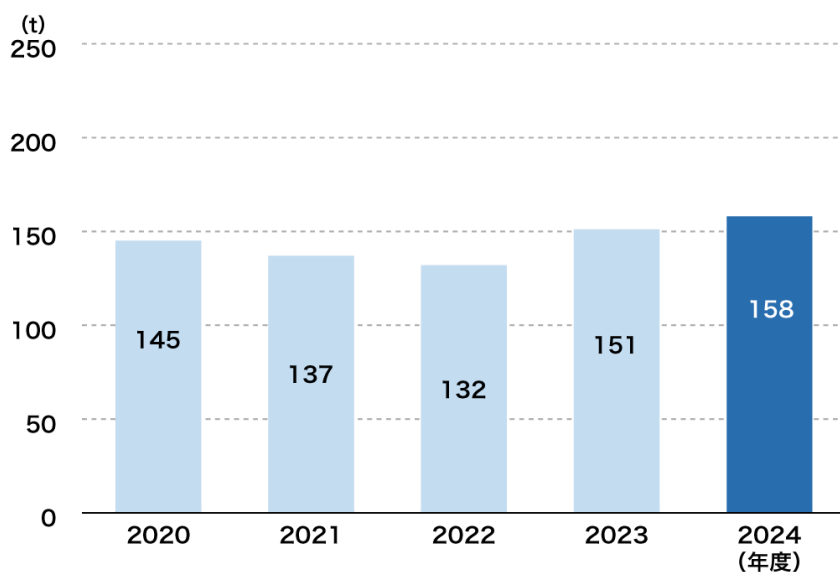
■ COD排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ 全リン排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ 全窒素排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



効率的な水使用

当社グループでは、全事業場で取水量の削減に取り組んでいます。事業場ごとに2025年度を最終年とする中期目標として「2018年度比10%削減」を設定し、効率的な水使用を推進しています。冷却塔などでは、冷却水の循環利用や使用量自体の削減を進めており、各事業場では取水量・排出量・水消費の把握およびモニタリングを実施し、水リスク低減とともに、製造プロセスの見直しなどにつなげ、他工場への展開を検討しています。

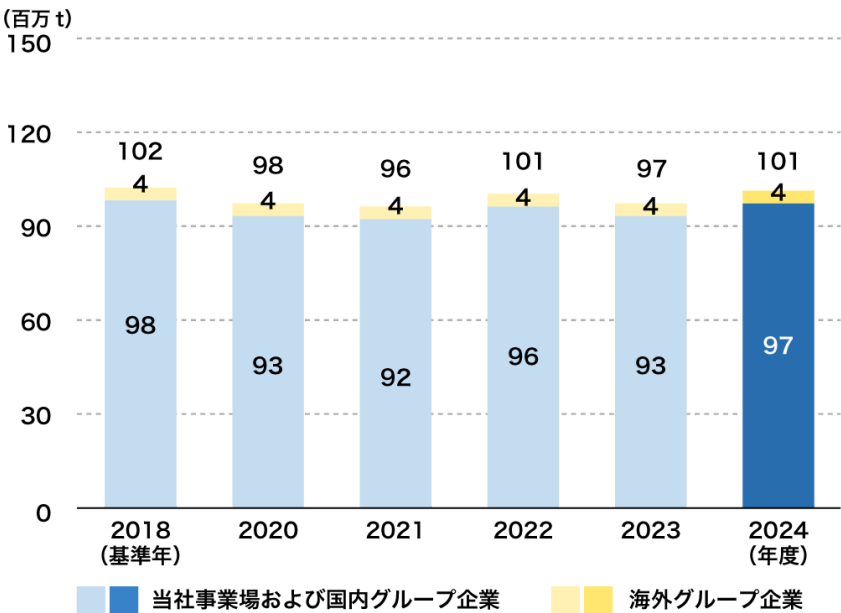
なお、当社は企業の水リスクに関する世界的な情報公開プログラム「CDP※ Water Security」からの質問書に、2016年度より回答しています。2024年度もCDPの質問書に回答し、「B」の評価を受けました。

※企業や自治体などの環境対策情報を開示する、英国のNGOです。

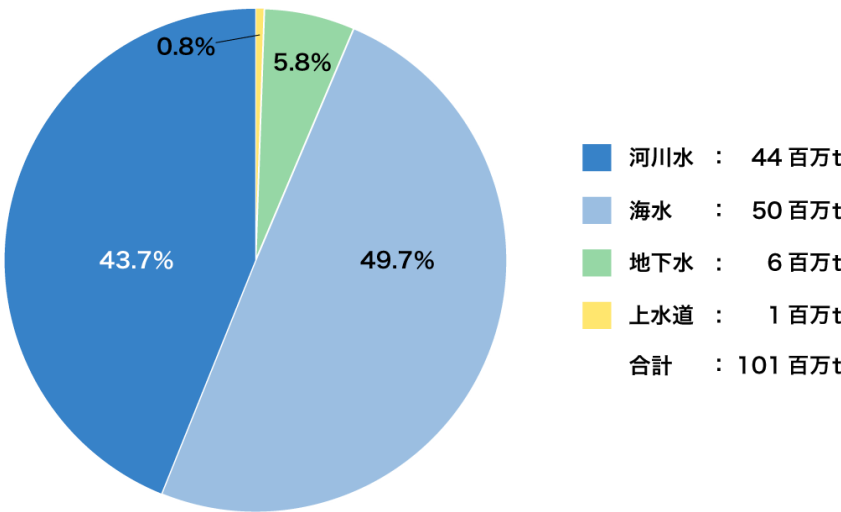
中期目標（当社グループ）

- 2025年度 取水量10%削減（2018年度比）

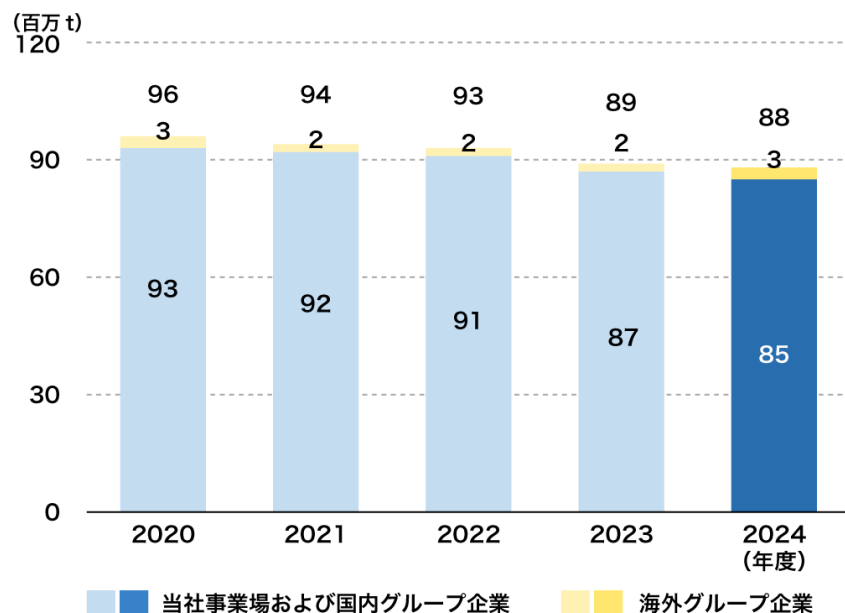
■ 取水量の推移（当社グループ）



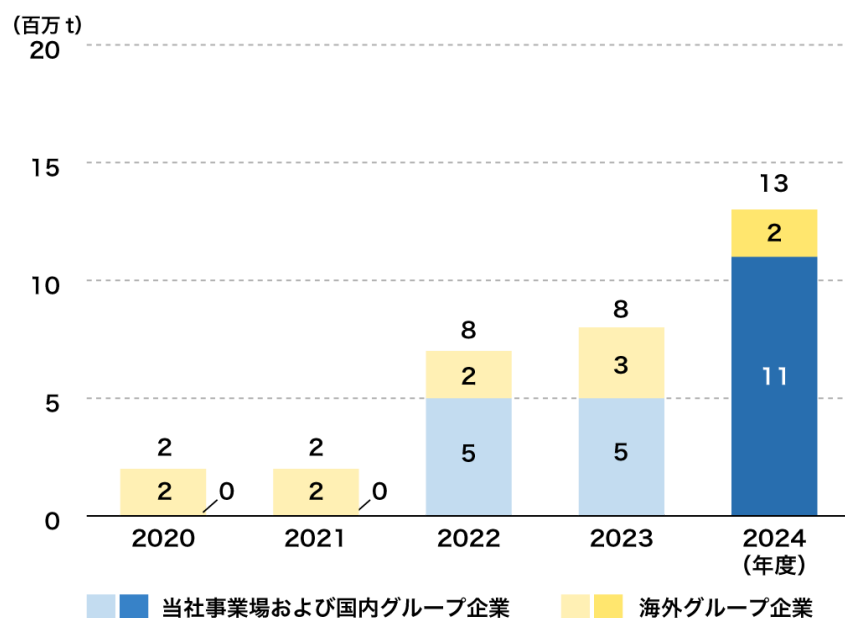
■ 取水量の内訳（2024年度／当社グループ）



■ 排水量の推移（当社グループ）



■ 水消費※の推移（当社グループ）



※水消費 = 取水量 - 排水量

水リスク評価

当社グループでは、国内の生産拠点は大規模自然災害に対する備えを強化するための国土強靱化地域計画を受けた洪水や高潮に関する災害リスク、海外においてはAqueduct※によるマッピング調査、水ストレス地域（人口一人当たりの淡水資源量が1,700m³を下回る水不足の地域）の確認および主要事業のTCFDシナリオ分析を通じ、リスク評価を行っています。これらを基に水リスクへの予防措置や被害軽減策を講じており、国内外の各生産拠点の水リスクは低い状況と判断しています。なお、事業活動に影響するリスク評価は、リスク管理委員会の下、定期的を実施することで、リスクの的確な把握と適切な管理を行っています。

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

大気における環境管理

基本的な考え方

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

推進体制

＜[レスポンシブル・ケア推進体制](#)＞

大気汚染防止への取り組み

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

2024年度のSOx排出量は2023年度を下回る196トンでした。NOx排出量は2023年度を上回る656トン、ばいじん排出量も40トンとなり2023年度より増加しましたが、自主管理目標値以下を維持しました。

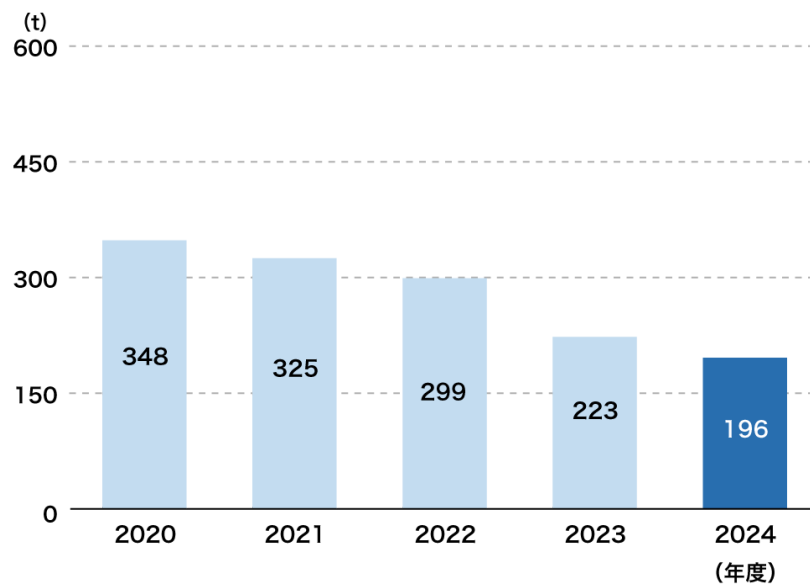
【取り組み内容】

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

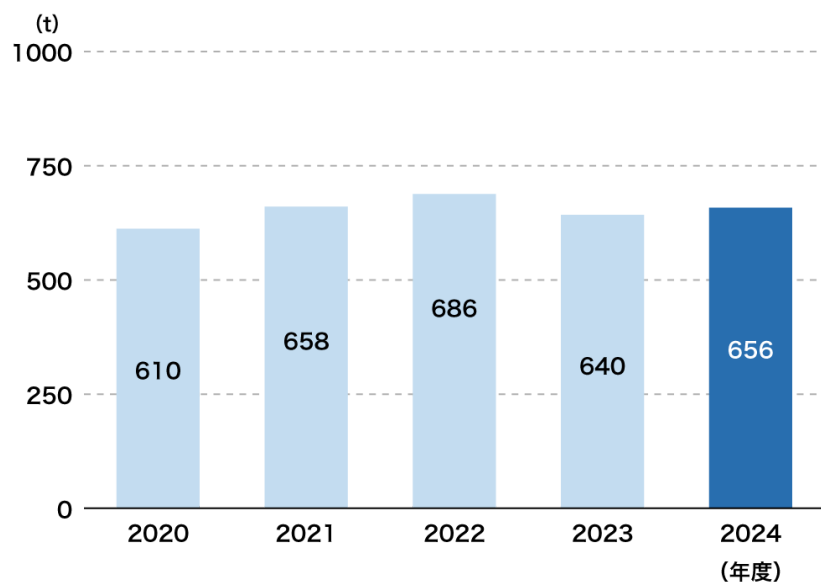
また、新製品の開発、製造方法の工程変更など新規計画を策定する場合は「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」により、大気への影響を評価します。評価から検出された問題点には、適切な策を講じ、確実に解決できたと判断した後に計画を実行しています。なお、揮発性有機化合物（VOC）の排出量削減の取り組みについては、「[化学物質の排出管理](#)」をご参照ください。

＜[環境、安全と健康の総合アセスメント制度](#)＞

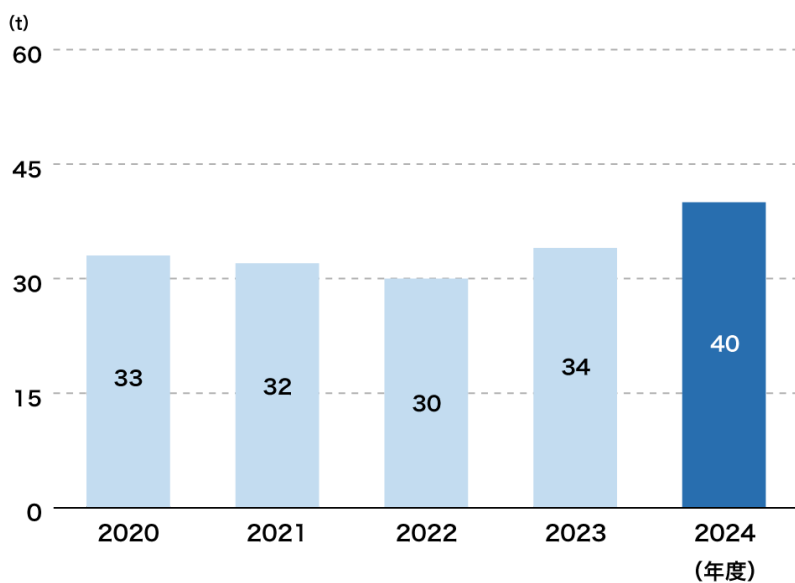
■ SOx排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ NOx排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ ばいじん排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



生物多様性保全

基本的な考え方

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

推進体制

当社は、生物多様性保全に関する取り組みをより明確にするため、2011年度に生物多様性の保全への取り組みに関する内容を「ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針」に織り込みました。

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

[>レスポンシブル・ケア推進体制](#)

生物多様性の保全への取り組み

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

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

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

[>気候変動への対応](#)

[>廃棄物削減・リサイクル](#)

[>化学物質の排出管理](#)

[>水資源の保全](#)

[>大気における環境管理](#)

海洋プラスチックごみ問題への取り組み

近年、海に流れ出たまま分解されずに海洋資源に影響を及ぼす海洋プラスチックごみ問題が深刻化しており、生物多様性への悪影響が問題視されています。

当社グループは、特長ある製品、長年培ってきた技術によりこの問題解決に取り組んでいます。

海洋プラスチックごみ問題解決に貢献する製品

当社の主要製品である酢酸セルロースは、植物由来の「セルロース」と自然界に存在する「酢酸」を原料として製造される、生分解性を持った環境にやさしい素材です。使用後の酢酸セルロースは、最終的に水と二酸化炭素に生分解され、土壌や廃棄物中だけでなく、海水中でも分解されます。当社は、酢酸セルロースに可塑剤を配合した生分解性バイオマスプラスチック「**CAFBLU®**※」を開発しました。他の生分解性プラスチックにない高い透明性と成型性が特長で、海洋への流出が懸念されるストローやカトラリーが用途の一つとなっています。意図せず海洋へ流出しても生分解されるため、海洋プラスチックごみ問題の解決につながります。

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

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

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

業界団体や地方公共団体との協業

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



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

いのちの森づくり

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

当社は中期戦略『Accelerate 2025』においてバイオマスバリューチェーン構想を提案しました。木を100%有効活用するバイオマスプロダクトツリーを確立し、木材を資源化することで林業を復活させます。林業の復活で荒廃した森をいのちの森に再生させることで、森の保水力が回復し、土砂災害が抑制され、農地の肥沃化により農業が活性化します。さらに栄養豊富な森の地下水が川に流れ出ることによって水産資源の再生につながります。当社グループは、林業・農業・水産業などの一次産業と、私たち化学メーカーなど二次産業が共創を通じて価値を循環させる新しいかたちのサステナブルな社会の構築を目指しています。

[>いのちの森づくり](#)

人権の尊重

ダイセルグループ人権方針

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

基本的な考え方

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

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

適用範囲

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

人権デュー・ディリジェンス

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

是正・救済

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

教育

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

適用法令

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

対話・協議

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

情報開示

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

2020年7月30日制定

2023年8月1日改定

※ 中核的労働基準 5分野10条約

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

人権尊重の実践に向けた取り組み

人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスとは、企業が関与する人権への負の影響の特定、潜在的な人権リスクに対する防止または軽減を含む一連のプロセスです。当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従うと人権方針で明記しており、指導原則の手順を踏まえて、2019年度以降、人権デュー・ディリジェンスを継続して実施しています。当社グループの人権デュー・ディリジェンスは、国際労働機関（ILO）が中核的労働基準として定める「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」「強制労働の廃止」「児童労働の撤廃」「雇用及び職業における差別の排除」「安全で健康的な労働環境」を中心に様々な人権・労働に関する課題に対応し、リスクの低減に努めます。

グループ企業に対する取り組み

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

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

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

2024年度は、当社グループ全事業場のうち88.7%の事業場に対してリスク評価を実施し、今年度は当社グループ企業に是正を要求した事項はありませんでした。

人権デュー・ディリジェンス実施割合 (2019年度～2024年度)	88.7% 国内グループ企業：19社/19社実施※ 海外グループ企業：28社/34社実施※
--------------------------------------	---

※グループ企業数は、M&A、事業譲渡および再編により、前年度から増減あり

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

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

サプライチェーンに対する取り組み

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

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

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

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

さらに、こうした「確認完了書」、CSR調達に関するSAQへの回答依頼に加え、人権に特化した取り組みとして、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方に従い、リスクマッピングを作成し、優先して取り組む分野を特定しました。その上で、2024年度までに、国内外サプライヤー68社へのアセスメントを実施し、62件の課題を抽出しました。具体的には労働安全衛生や雇用の項目に多く見受けられましたが、当該サプライヤーと共に取り組み、2024年度末までに62件全ての課題を改善しました。

2025年度はサプライヤーの範囲を広げてアセスメントを実施し、さらなる改善の取り組みを実施していきます。

[>責任ある調達](#)

人権教育

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

毎年、コンプライアンス強調月間に実施する教育に、人権に関するテーマを盛り込んでおり、定期的にeラーニングなどで人権教育を受講できる仕組みとしています。2024年度は、当社と国内外グループ企業の13,123名（受講率98.3%※）が受講しました。

また、グループ全社へ月例で配信している企業倫理の教育資料でも人権について学べる仕組みとしています。人権教育で取り上げるテーマは、マタニティハラスメント・パワーハラスメント・無意識な思い込み防止など多岐にわたっています。その他、ハラスメントに関しては、役割等級・職能等級による階層ごとの教育研修、海外赴任前研修でも取り上げています。

※ 契約社員・派遣社員を含めた在籍人数13,353名が対象

＞ ESGデータ集 **p. 6 人権の尊重**

報告・相談窓口

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

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

[＞報告・相談制度](#)

品質の向上

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

ダイセルグループ品質方針

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

そのために、

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

2016年4月6日制定

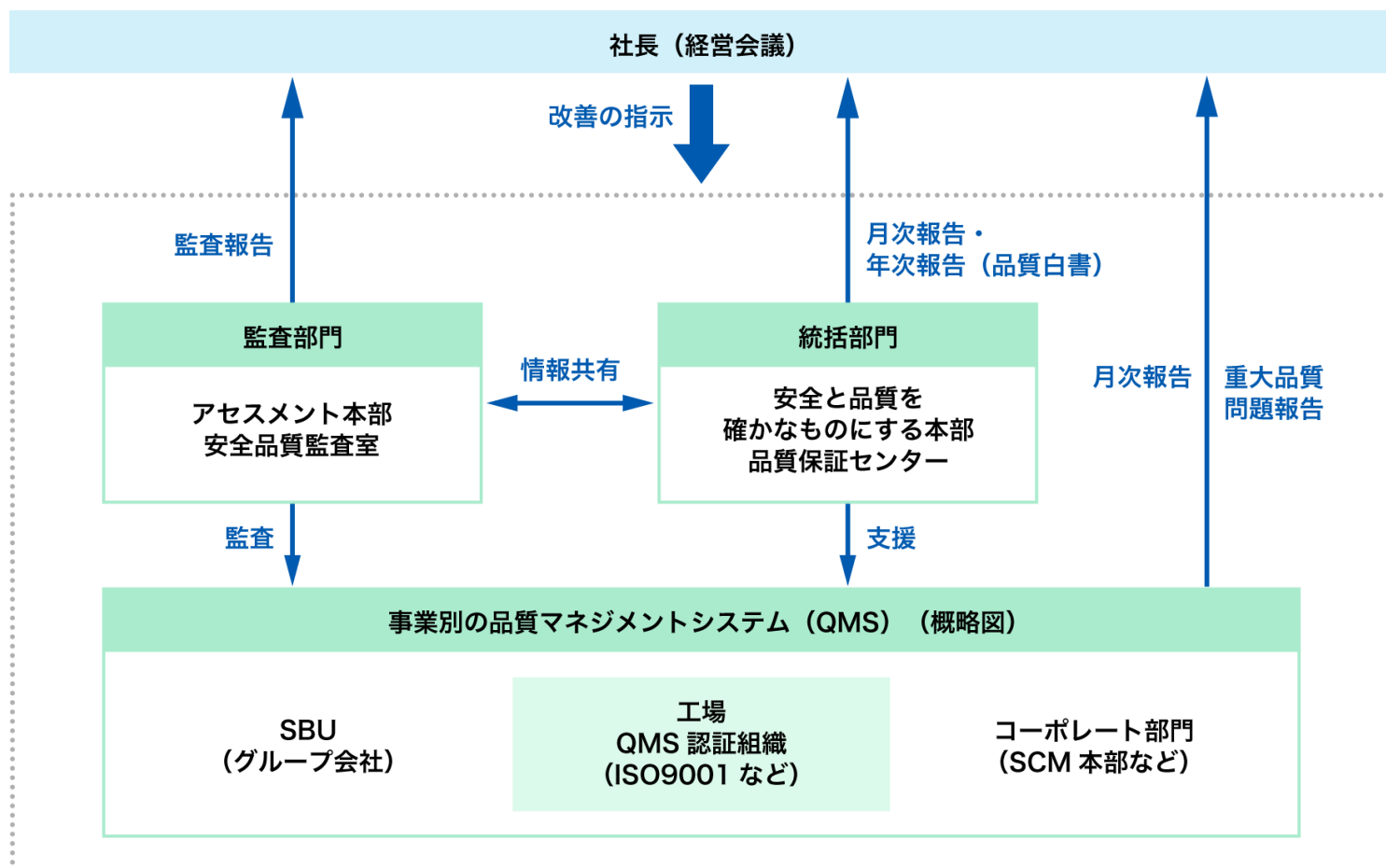
品質マネジメント体制

当社では、SBUが営業・マーケティングと開発を、SCM本部などが原料調達・生産計画・出荷配送を、主要6工場や生産子会社などが製造を担当しています。これらの組織が連携して品質マネジメント体制を構成しており、グループ各社もこれに準じた体制を取っています。

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

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

■ 品質マネジメント体制図



認証取得状況

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

ISO9001以外の代表的なQMS規格は次の通りです。

【認証の一例】

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

> 認証取得状況

顧客満足度向上に向けた主な取り組み

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

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

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

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

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

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

なお、2023年度以降にUL認証の取消事例はありません。

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

[>化学品安全](#)

[>調査報告書（要旨）](#) [\[PDF : 350KB\]](#) 

お客様の声への対応

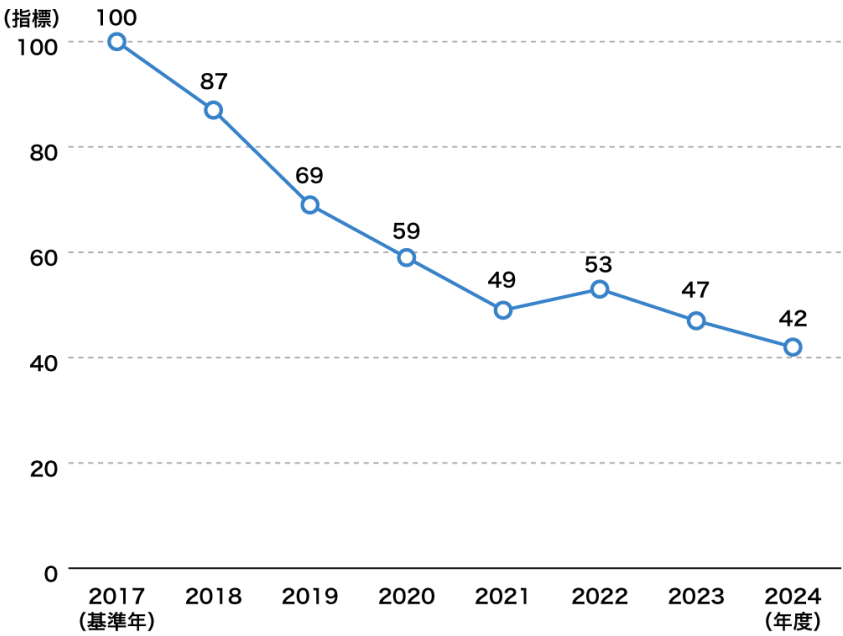
当社グループでは、お客様からの苦情や問い合わせに対して、全社共通のデータベースを運用し、苦情内容をリアルタイムで社内関係者で共有し、情報を蓄積するとともに、確実な再発防止に役立てています。

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

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

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

■ ダイセルグループの顧客苦情件数の推移



- ※ 顧客苦情件数について、2017年度を100とした場合の指標の推移。
- ※ 対象範囲：（株）ダイセル、大日ケミカル（株）、ダイセルパイロテクニクス（株）、ダイセン・メンブレン・システムズ（株）、ダイセルミライズ（株）、ダイセルパックシステムズ（株）、ダイセル・オルネクス（株）、ダイセル網干産業（株）、DMノバフォーム（株）、ポリプラスチック（株）（海外グループ企業を含む）、ポリブラ・エボニック（株）、Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.、Shanghai Daicel Polymers, Ltd.、Daicel Safety Systems Europe Sp.z o.o.、Daicel Safety Systems Americas, Inc.、Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.、Daicel Safety Technologies (Jiangsu) Co., Ltd.、Daicel Safety Systems Korea, Inc.、Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.、Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.
- ※ 2021年9月以降の追加対象範囲：Chiral Technologies Europe S.A.S.、Chiral Technologies, Inc.、Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.、Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.、Daicel Arbor Biosciences
- ※ 2022年4月以降の追加対象範囲：Xi'an Huida Chemical Industries Co., Ltd.、Xi'an Da-an Chemical Industries Co., Ltd.、Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.
- ※ 2022年10月以降の追加対象範囲：ダイセルビヨンド（株）
- ※ 2023年4月以降の追加対象範囲：Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.、Polyplastics (Nantong) Ltd.
- ※ Daicel Safety Systems Korea, Inc.は2023年4月までのデータを対象としています。
- ※ ダイセルパイロテクニクス（株）は、2024年2月までのデータを対象としています。
- ※ DMノバフォーム（株）は、2024年3月までのデータを対象としています。

■ 顧客苦情への24時間以内の1次回答率

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

- ※ 対象範囲：当社国内製造拠点
- ※ 24時間以内1次回答率は、2025年度までに100%達成を目標としています。

社内教育・研修

当社では、品質に関する共通研修として、新入社員・進級した社員などに対して、職位・役割に応じた品質管理・品質マネジメントなどの階層別研修を実施しています。また、当社グループの品質リテラシーのさらなる向上を目的として、業務別の品質管理・内部監査員育成などの公募型研修を実施しています。2024年度の研修実績は、下表の通りです。

■ 2024年度 共通研修実績

名称	対象者 (当社グループ企業を含む)	内容	受講人数 (名)
階層別研修	新入社員	品質管理・品質マネジメントなど	803
	技術系・事務系組合員		
	進級者（組合員）		
	新任リーダー職※（管理職）		
公募型研修	全社員	業務別品質管理（研究開発・営業・調達・検査）・内部監査員育成・問題解決・未然防止・統計的品質管理など	295

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

※当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

[> 人の成長のサポート](#)

[> 品質道場](#)

製品安全のリスク管理

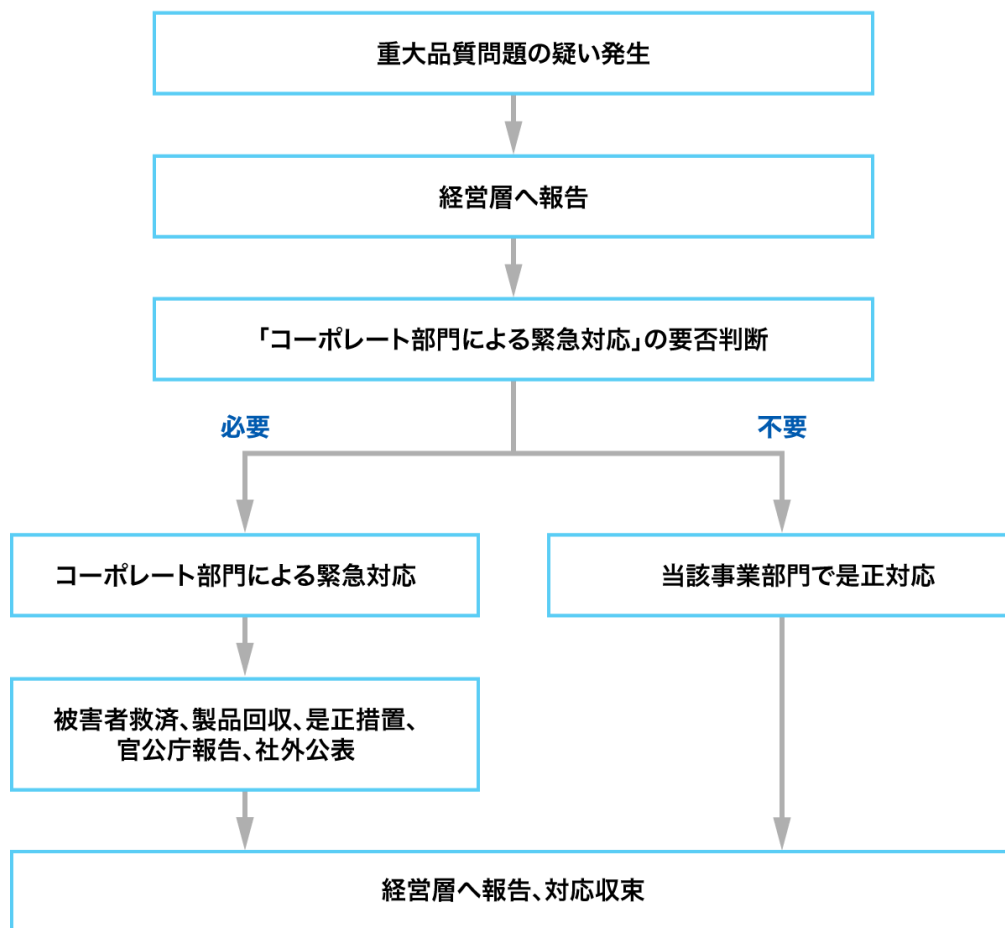
当社グループは、医薬品・化粧品・食品・医療機器などの分野や自動車などの安全装置関係の製品を取り扱っており、お客様に安心・安全を提供するためにリスクアセスメントを実施しています。

企画から量産に至るまで、必要に応じて「製品安全諮問会議」を開催し、社外の専門家のご意見を踏まえリスクを特定し、評価し、課題を抽出します。また、上記の製品については、上市前に「製品クライシスアセスメント」を実施し、製品安全リスクの特定や評価と、万一の場合の対応（クライシス対応措置）を事前に協議して決定します。

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

なお、2024年度にお客様の身体・生命・財産に影響を与えた製品事故の発生はありませんでした。

■ 重大な製品不具合が発生した場合の対応プロセス図



> 環境、安全と健康の総合アセスメント制度

化学品安全

基本的な考え方

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

※化学品の開発から製造、物流、使用・消費、廃棄・リサイクルに至る全てのライフサイクルに関係するバリューチェーン全体で、人の健康、安全と環境への影響を最小化する取り組みです。

推進体制

当社グループは、レスポンシブル・ケア（以下、RC）委員会を軸とするRC推進体制の下、化学品の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て、廃棄に至る全ての過程において、環境・健康・安全を確保し、その成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行っています。取り扱う全ての化学物質について、人の健康・安全・環境へのリスクを評価する仕組みとして総合アセスメント制度を運用し、適正な化学物質管理を行っています。なお、リスク評価の対象となる化学物質は新規製品だけではなく、製造プロセスや製造設備に変更のある既存製品も対象にしています。

＜[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

＞[環境、安全と健康の総合アセスメント制度](#)

化学物質管理

化学物質規制への取り組み

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

2024年度は欧州REACH規則※に並ぶ、イギリスUK-REACH、韓国K-REACH、トルコKKDIK、中国および台湾のそれぞれの規則に対応し、確実に登録を進めました。

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

化学物質情報の一元管理

当社グループでは、原料、中間体および製品の有害性／危険性をはじめとする化学物質情報や法規制情報を、化学物質情報管理システムで一元管理しています。

当社グループの製品を安全・安心にお取り扱いいただくために、この情報を基に、SDS※およびラベルの作成や、お客様への迅速な情報提供、製品をはじめとする化学物質のリスクアセスメントなどを実施しています。

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

化学物質情報の提供と伝達

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

SDS・ラベルによる情報の提供・伝達	● 各国の法律やGHS※¹に基づいたSDSおよびラベルを作成、お客様に情報を提供・伝達
GPS/JIPS※ ² 活動を通じた情報開示	● 一般社団法人 日本化学工業協会（JCIA）（以下、日本化学工業協会）が推進する化学品管理強化のための自主的な取り組み、GPS（グローバルプロダクト戦略）/JIPS活動に参加 ● リスク評価結果を踏まえた12件の安全性要約書を日本化学工業協会が提供する「化学物質リスク評価支援ポータルサイト」で一般公開
chemSHERPA※ ³ を通じた情報開示	● 経済産業省が開発した製品含有化学物質情報の伝達スキーム「chemSHERPA」の普及に賛同を表明

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

※² Global Product Strategy/Japan Initiative of Product Stewardshipの略で、国際化学工業協会協議会（ICCA）の化学品管理戦略に基づき、一般社団法人 日本化学工業協会（JCIA）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、その結果を業界外へも分かりやすいように記載した「安全性要約書」を作成し、JCIAの「化学物質リスク評価支援ポータルサイト」で公開しています。

※³ 製品含有化学物質の情報伝達手段として、製品に含有される化学物質を適正に管理し、共通リストに基づく成分情報をサプライチェーン全体で伝達するための仕組みです。

労働安全衛生法（安衛法）において施行令の一部改正が2022年5月に公布され、2023年度から毎年順次、ラベル表示、SDSなどによる表示および通知の義務対象物質が追加されており、2025年4月までに約900物質が対象となっています。また、2025年度も約700物質の追加が、予定されています。

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

[化学物質リスク評価支援ポータルサイト](#) 

社内教育

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

特に国内外の化学品規制に関しては、当社事業部門などをはじめグループ企業にも化学品管理の責任者と担当者を置き、年4回の情報交換会を開催しています。会は2部構成とし、第1部では、国内外の化学品規制や業界団体の最新情報・動向など、第2部では化学品の情報伝達を中心とした規制動向や、社内管理システムについて、共有・協議しています。2024年度は、各部門の責任者および担当者延べ340名が参加しました。

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

このリスク評価は化学物質管理にとってきわめて重要な要素であり、その評価結果を正しく理解し、リスク管理を行うためには、評価者が確固たるバックグラウンドを持つことが必要不可欠です。当社グループでは、化学物質のリスク評価ができる実務担当者を養成するため、実務者養成講座の受講機会を提供し、リスク評価のための広範な知識や継続的な技術の習得を推進しています。

2024年度は、化学物質管理者向けに化管法、安衛法の改正に対応したSDS、ラベル作成についての講習会を開催し、化学物質管理者以外も含め約70名が受講しました。今後も化学物質管理に関する教育を定期的に行い、化学物質管理への理解をより深めることに努めます。

化学物質に対する自主的取り組み

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

■禁止物質

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

■原則禁止物質

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

以上のように、危険性や有害性が懸念される物質に対して、総合アセスメント制度に基づき、体系的に管理しています。また、既存製品はもとより新規製品・開発品含め、その製造・開発・試験検査の全ての業務において、取り扱う全ての化学物質についてリスクアセスメントを実施しています。

※既存製品の用途拡大、製品規格・製造方法や原料の変更なども含みます。

有害性試験における動物実験に対する考え方

製品の開発や適正管理のためには、法規制などで求める危険有害性評価が必須です。当社グループでは、有害性試験について、動物を用いない方法で実施することを原則としています。

動物実験を実施せざるを得ない場合には、動物福祉に基づいた動物実験の適切な施行を示す3Rs※の国際原則に則り、動物愛護に関する方針や認証を取得している試験機関に委託しています。

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

保安防災

基本的な考え方

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

推進体制

[>レスポンシブル・ケア推進体制](#)

保安防災への取り組み

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

【2024年度の事故発生状況（当社および国内グループ企業の事業場）】

- 小火 2件（対2023年度2件減）
- 漏洩 7件（対2023年度2件増）

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

リスクアセスメントの実施

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

【2024年度の取り組み】

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

[>環境、安全と健康の総合アセスメント制度](#)

設備保全

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

メンテナンス道場

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

メンテナンス道場の取り組み

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

この重要業務を担うのが「人」です。

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

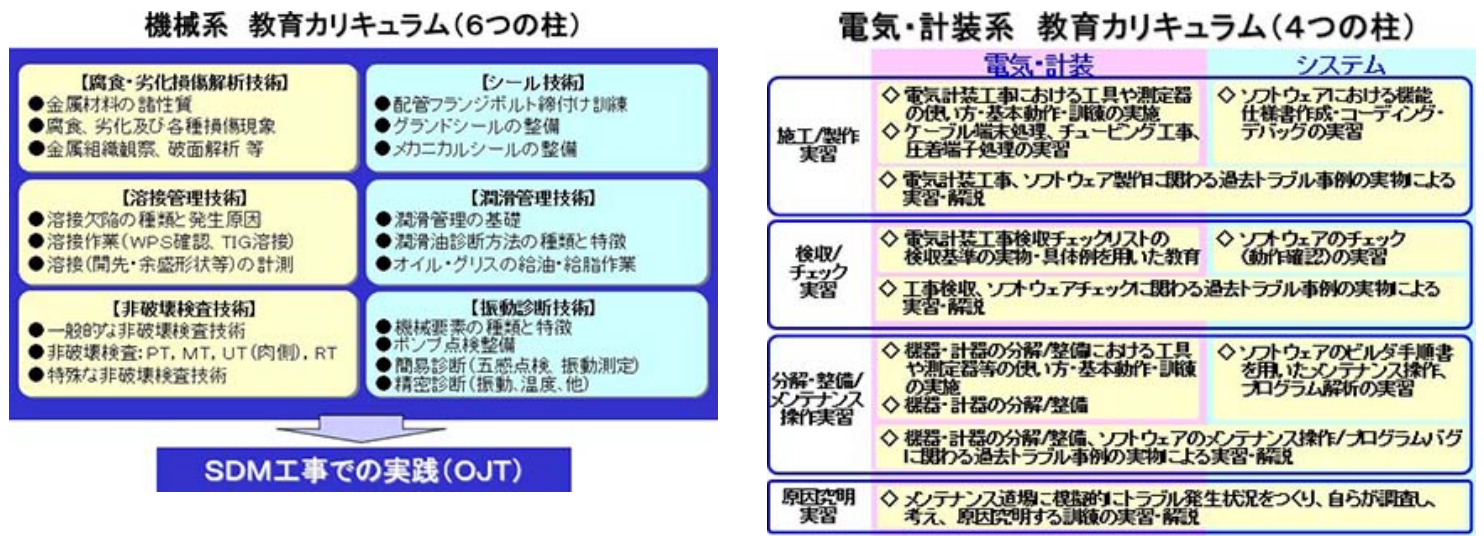
メンテナンス道場では、設備診断技術者のコアメンバーがSV（supervisor：講師）を務めます。SVは当社グループに必要なメンテナンス技術を体系化しながら、

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

を実施しています。

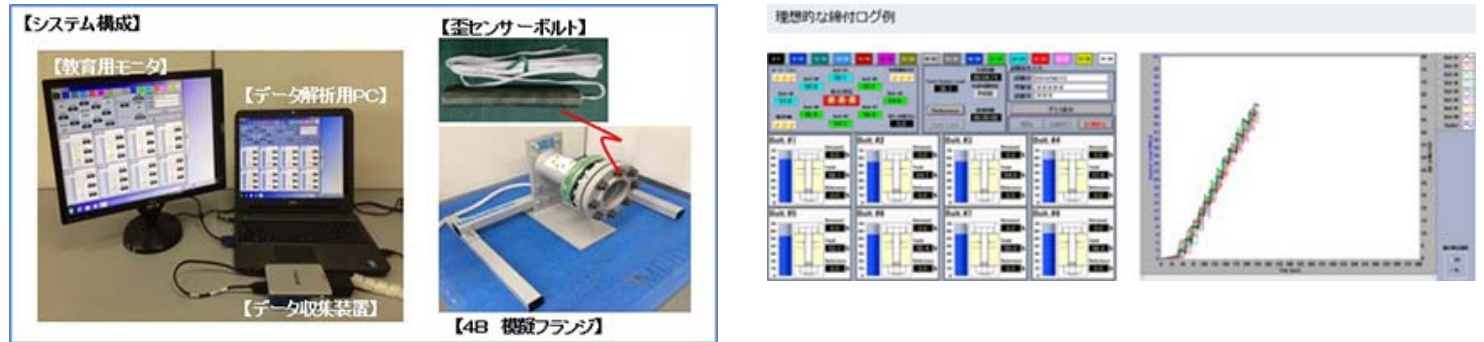
カリキュラムは、機械系では「腐食・劣化損傷解析技術」「溶接管理技術」「非破壊検査技術」「シール技術」「潤滑管理技術」「振動診断技術」の6つの柱、電気・計装系では「施工/製作実習」「検収/チェック実習」「分解・整備/メンテナンス操作実習」「原因究明実習」の4つの柱で構成し、座学による知識教育に留まらず、実践的な実習教育を行っています。また修得した技術・技能を定期修理工事（SDM工事）でOJTとして実践することで、技術・技能の定着と向上を図っています。

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



配管フランジの締付け技量トレーニング

網干工場では2009年から、当社が独自に開発した装置を用いて、配管フランジ締付けの技量トレーニングを行っています。この装置は、フランジ締付け時のボルトの軸力とガスケットの締付け面圧がリアルタイムでパソコン画面に表示されるもので、技能を可視化できるシステムです（画像1）。同トレーニングは、技量認定制度導入の効果もあり、実際の配管フランジからの漏洩トラブル削減に大きな成果を上げています。2015年からはメンテナンス道場のカリキュラムにも組み入れ、当社グループの各工場をはじめ、協力会社にも展開しています（画像2）。



画像1 フランジボルトディングシミュレーター（D-BOLVIS: Daicel Bolting Visualization）



画像2 シミュレーターによる科学的なフランジ締付けトレーニング

電気・計装/システムに対する施工/製作、検収/チェックのトレーニング

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

空気配管施工

- ユニオンの種類
リングジョイント、フレアジョイント、スウェージロックの組み合わせ
- ねじのサイズと種類
- 切断、曲げ方
- ユニオン締付け要領
- パイプの種類

伝送器取付施工

- タマゴフランジの締付け
- タマゴフランジの種類

計装機器結線施工

- ケーブル端末処理、圧着
- 結線の締付けトルク
- 配線取り回し
端子ボックス内、機器への接続

電動機結線施工

- テープ処理
- 解結線(解線前の確認、Y-Δ)
- アース線施工
- 回転方向

導圧配管施工

- シールテープの巻き方
- ユニオンの種類、スウェージロックの組み合わせ
- ねじのサイズと種類
- 切断、曲げ方
- ユニオン締付け要領
- 三岐弁の導圧配管の接続要領
- パイプの種類

ケーブルグランド施工

- コネクタの種類
- ガスシールの構造理解
- 耐圧パッキンの構造、種類
- ケーブル太さとの適合
- アース配線
- 機器との組み合わせ認定
- 耐圧パッキン締付け要領

電気計装配線施工

- 電線管の取り回し
- 電線管の種類
- ロックナット、ブッシング取付け
- フレキシチューブの施工
- 配管サポート方法
- 配線取り回し(丸ボックス内)

盤結線施工

- ねじの締付け
- 整線、盤内の仕舞

画像3 施工/製作実習用のトレーニング装置



画像4 当社グループに必要な技術・技能を実践的に伝承

緊急時の対応

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

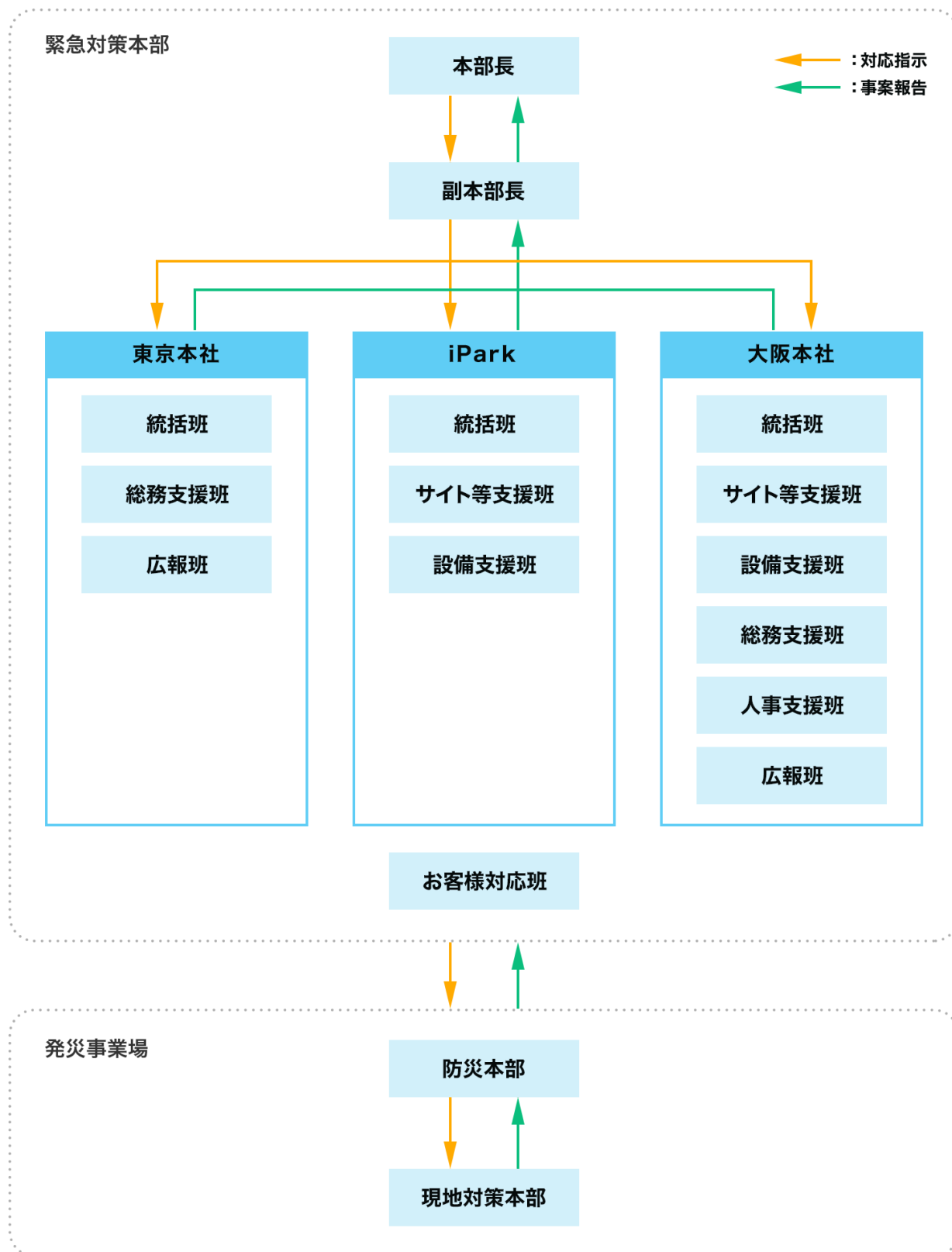
緊急対策本部は、イノベーション・パーク、大阪本社および東京本社の3拠点に置かれ、社長が本部長、レスポンシブル・ケア担当役員が副本部長となり、全体を統括します。

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

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

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

■ 緊急時対応体制



地震・津波・液状化対策

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

防災訓練

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

また、大規模広域災害を想定した全社災害対応訓練も、全社防災本部員を対象に毎年1回実施しています。訓練参加者には具体的な発災場所や発災内容が伏せられ、訓練開始とともに災害が進行・変化していくシナリオ非提示型で、初動訓練とBCP訓練を実施しています。



兵庫県石油コンビナートなど総合防災訓練（2019年度実施）



網干工場：地元消防署、近隣企業との合同防災訓練（2019年度実施）



網干工場：地元消防署との合同防災訓練（2024年度実施）

物流安全

基本的な考え方

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

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

推進体制

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

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

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

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

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

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

※3 トラックによる貨物輸送を船舶などの海運、または鉄道輸送に転換すること

[ダイセル物流 品質ポリシー](#) 

製品の安全な輸送

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

2024年度は、物流災害ゼロを達成しましたが、交通加害事故が2件発生しました。発生した災害については、原因を究明の上、再発防止策をソフト・ハード両面より講じています。

基本となる取り組み

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

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

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

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

ダイセル物流 安全目標

物流災害ゼロ・労働災害ゼロ・交通加害事故ゼロ

2024年度実績

- 物流災害 0件（対2023年度増減なし）
- 労働災害 0件（対2023年度1件減）
- 交通加害事故 2件（対2023年度2件増）

安全に対する意識・行動の定着を図るために

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

■ 主な取り組み

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

危険物の輸送・保管の安全を図るために

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

主な取り組み

- 危険物の輸送・荷積み・荷下ろしに関する作業手順書およびチェックリストの作成・活用
- 危険物充填時は、表示（ラベル表示・置き場表示など）、保管、取り扱いに関する作業手順の遵守
- 危険物輸送時のイエローカード※²必携
- 安全会議などでの危険物の物性教育（月1回程度）
- 安全品質共育センターでの技能職と運転職を対象とした研修（年15回程度）
- 協力会社※³20社を対象とした、危険物の輸送・荷積み・荷下ろしなどに関する物流安全教育（1社に対して1回/年）
- 協力会社に対する物流安全監査
- 輸送機器の法定検査の他、ダイセル物流独自の点検およびメンテナンスの計画保全プログラム作成

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

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

※3 ダイセル物流が物流関係の各種業務を委託している当社グループ外の企業

物流災害発生時の対応

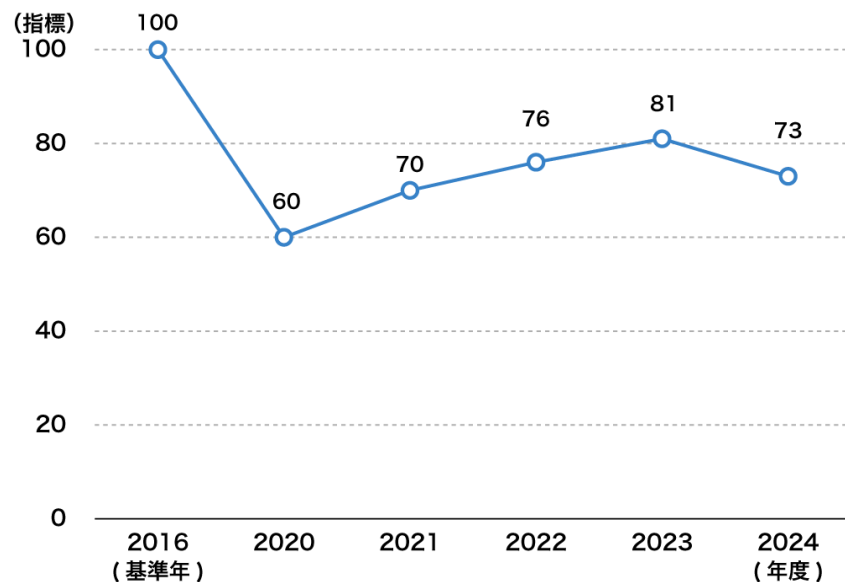
ダイセル物流の「緊急時措置規程」に基づき、緊急時対応・連絡網などを定めています。また、ダイセル物流内で年10回以上、緊急通報訓練を実施し、緊急時の対応に備えています。

物流品質の管理

ダイセル物流では「物流元請け会社として物流クレームや事故に対し速やかに誠実に対応し、納入先および荷主のCS（顧客満足）を得る」ことを方針に掲げ、徹底した物流品質の管理を推進しています。毎月開催される安全品質委員会で、物流トラブル※の発生状況の確認や原因分析、対応策の有効性などを確認・協議し、物流トラブルゼロに取り組んでいます。2024年度の物流トラブル件数は、2016年度の基準年に対しては約27%減少し、2023年度に対しては約8%減少しました。

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

■ 物流トラブル発生件数の推移



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

「ホワイト物流」推進活動

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

ダイセルの自主行動宣言

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

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

取り組むポイントは、トラック輸送の生産性向上、物流の効率化、また女性や60代以上の運転者などにも働きやすい労働環境の実現です。CO₂排出量削減をはじめ、多方面への効果が期待されますが、当社グループでは、主に社員の労働環境を整備する目的で運用しています。

物流における環境負荷低減

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

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

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

※² 輸入時に使用したコンテナを、輸出時に再利用すること

[> 気候変動への対応](#)

安全品質共育センターにおける技能研修

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

2024年度は、新人ドライバーを対象に「新規輸送事業研修」や、過去トラブルに基づいた教育、積込・荷下ろし・輸送を想定した実技テストなどを実施しました。また、荷役作業者を対象にフォークリフト技能講習として、座学をオンラインで、実技を少人数によるグループ研修で実施しました。これらの「共育」は、ベテラン社員を講師とすることで、若手社員への技術伝承の場ともしています。

2024年度は技能研修を25回実施し、2024年度末までに延べ1,647名が受講しました。



技能研修

[ダイセル物流・安全品質共育センター](#) ☐

労働安全衛生

基本的な考え方

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

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

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

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

推進体制

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

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

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

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

[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

労働災害防止に向けた取り組み

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

■3S・HH・KYの徹底

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

■BA（Before/After）の取り組み

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

■温故創新

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

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

2024年度は、2023年度に引き続き、各事業場における薬傷、挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落および熱中症など重篤な労働災害の撲滅を目標に、協力会社も含めて取り組みました。薬傷、挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落対策については、従来から行っている作業前安全アセスメントを全事業場共通の仕組み「ホワイトボードKY※²」による取り組みを継続して推進しました。熱中症対策では、塩分・水分補給環境の整備や休憩所の設置、マスク着脱ルールの徹底、対策・予防グッズの利用促進などを引き続き推進するとともに、夏用作業ユニフォームの素材を従来品よりも放熱性の高い素材へ変更することも行いました。化学物質による健康障害防止や薬傷防止として、化学物質リスクアセスメントをはじめ、改正労働安全衛生法（新たな化学物質規制）への対応を進め、作業における有害性および危険性リスク低減に努めています。

2024年度の労働災害件数は、グループ全体で75件（休業災害28件、不休災害47件）、うち死亡災害および永久障害を伴う重大災害はいずれも0件でした。

しかしながら、2025年5月に従業員1名の尊い命を失う労働災害が発生しました。関係官庁の捜査、調査が継続されていますが、社内においても全社対策会議を立ち上げ、再発防止に向けた検討を進めています。原因（設備面、運用面、管理面など）を明確にし、二度とこのような災害を発生させないための対策を徹底します。

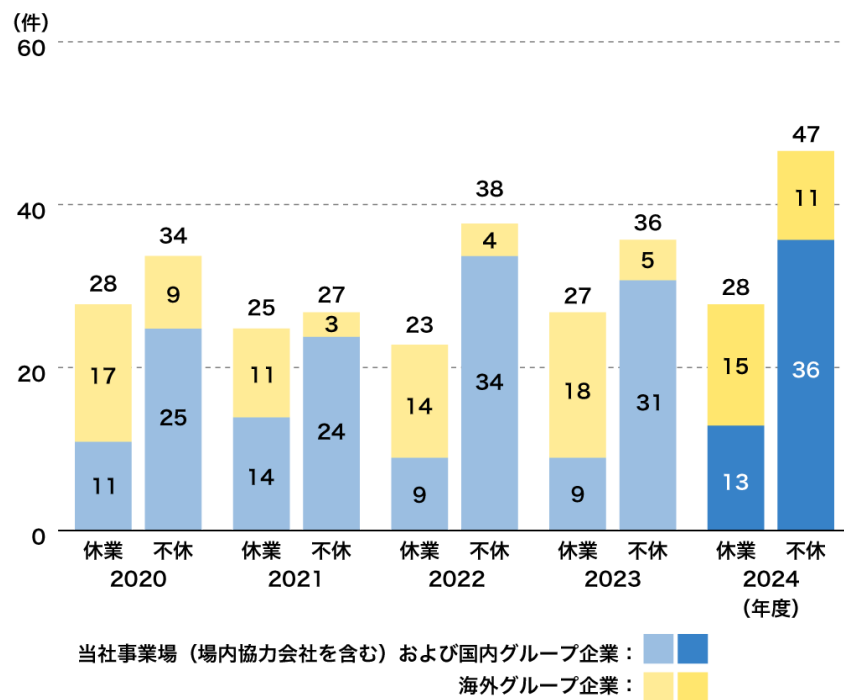
労働災害が発生した際は、社内規則に則り、発災後速やかに「災害・トラブルデータベース」で災害の概要がRCセンターに共有されます。原因究明、暫定および恒久的な再発防止策検討にあたっては、トラブル検討シート※³を使用し、関係者にて検討が進められ、再発防止策が決定されます。また、これらの情報は、データベースを通じて他事業場へも水平展開し、類似災害の防止に活用しています。さらに、社内規程類の見直しやTRCおよびTRC分室の教育内容への追加なども適宜実施しています。

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

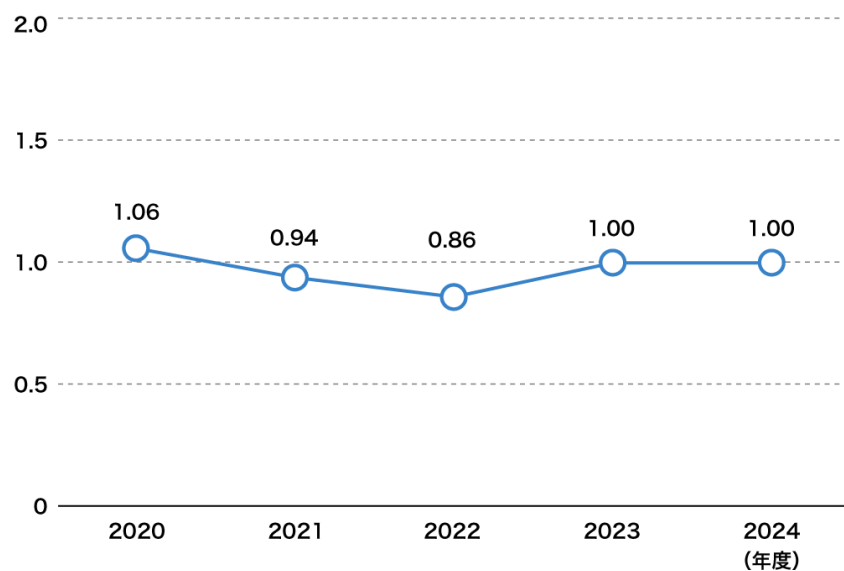
※2 作業のリスク洗い出しに漏れや抜けがないよう、共通のフォーマットボードを使って職場の上長・作業員・有識者が一緒に議論し、当該作業の危険予知およびリスク低減策を確認する仕組みです。

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

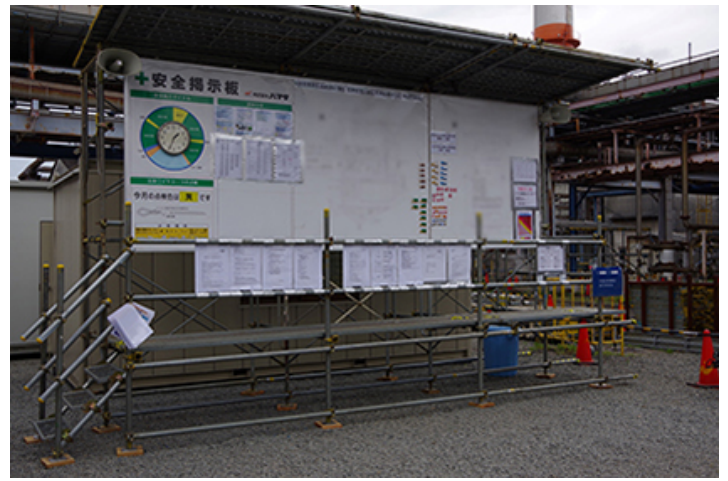
■ 労働災害件数の推移（当社グループ）



■ 休業災害度数率※の推移（当社グループ）



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



熱中症/薬傷予防パトロールの様子

労働安全向上の取り組み

社内および協力会社への安全教育

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

■教育訓練センター（TRC）での取り組み

当社グループでは、化学プラント技術や知識を学ぶための研修として「教育訓練センター（TRC）」を設置しており、全作業員を対象に過去のトラブルを教訓に作成された仕組みやルールの背景・目的を学び、安全意識を高める教育を行っています。また、専用設備を用いた挟まれ・巻き込まれ体感、静電気、溶剤・粉塵爆発、圧力、被液などの危険体感教育も実施しています。2024年度は533名がTRCで受講し、設立（2002年）以来累計9,500名以上が受講しました。

■各事業場での取り組み

各事業場では、生産形態に応じた事業場固有のモノづくりの技術や労働安全衛生・環境保全・化学品管理の教育を実施しています。また、事業場固有の教育訓練センター分室（TRC分室）を設け、過去に事業場で発生したトラブルの情報共有と疑似体感などを教育する場としています。教育訓練は、VRを用いた教育や、新たに発生したトラブルなども勘案したカリキュラムの見直しを毎年行い、年間計画に沿って教育・訓練を継続的に実施しています。2024年度は、各事業場のTRC分室総計で延べ21,000名以上が受講しました。

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

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

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

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

「安全作業必携」「工事に関する社内基本ルール集」の作成・配布

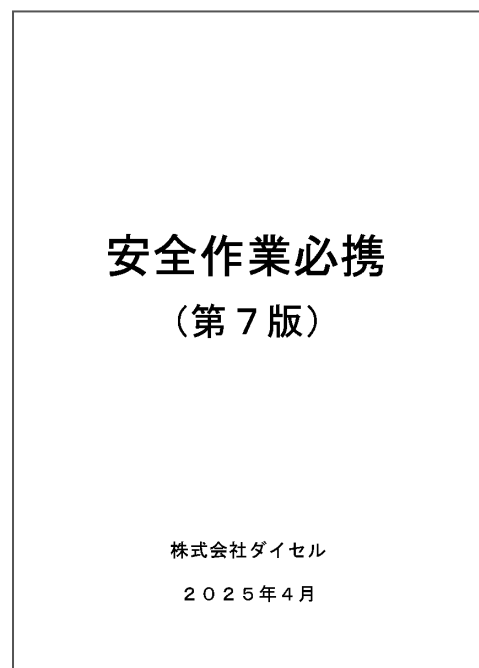
モノづくりに関する安全ルールには多くのものがあります。当社グループでは2013年度、モノづくりに携わる全社員が同じ基盤に立ち、安全確保に「気付き」「考え」「行動」できる人財となるための一助として、「安全作業必携」「工事に関する社内基本ルール集」を作成しました。

■安全作業必携

現場作業における保護具の種類や着用基準、工具の使用方法など安全ルールの要旨をいつでも・どこでも確認できるよう、ポケットサイズにまとめました。2018年に「より分かりやすく・見やすく」を目指して図表や画像を多用した第3版を発行して以降、2024年4月の第6版発行まで、隔年で内容を見直し発行してきました。しかし、2024年度に労災が多発した状況に鑑み、再発防止対策として見直した安全ルールを反映した第7版を2025年4月に発行し、改めて周知しています。

■工事に関する社内基本ルール集

「安全版」と「品質版」の2種類を発行しています。「安全版」は現場の声を生かし、工事の基本ルールを全社統一版としてまとめたものです。これらの遵守は、個人の安全のみならず、同じ現場で作業している仲間の安全確保に必須であるという考えの下、作成しています。「品質版」は、「工物品質不具合に起因する過去の重大トラブルを再発させないためのルール」に特化し、施工品質ポイントへの理解を深めるためのものです。いずれも、2025年4月、最新の情報を盛り込んだ改定版を発行しました。



安全作業必携



工事に関する社内基本ルール集
(安全版)



工事に関する社内基本ルール集
(品質版)

協力会社/取引先への安全プログラムの提供

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

TOPICS

大日ケミカル株式会社 無災害記録証金賞（第5種）受賞



2025年1月、大日ケミカル株式会社が、中央労働災害防止協会から無災害記録証金賞（第5種）を受賞しました。この表彰は、中央労働災害防止協会が定める中小企業を対象とした無災害記録で、休業災害発生件数0を5,400日間連続で達成したことが評価されました。

人に関する方針とガイドライン

ダイセルグループ人事方針

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

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

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

ダイセルグループ人事方針

Sustainable People

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

私は、技と心を磨き、会社という場を活用して自己実現を叶え、幸せになります。

仲間と力を合わせてチームでクリエイティブな仕事をし、皆で幸せになります。

そして、新しい価値を創造、提供し、豊かな社会を実現し、人々を幸せにします。

2022年9月 改定

人事ガイドライン

当社グループは、グループ共通の人事ガイドラインを設定し、それに基づき、2013年より人財マネジメントの基盤整備を行っています。人事方針が当社グループの変わることのない考え方を表現しているのに対し、人事ガイドラインは時代の変化に合わせて絶えず更新していく指針として位置付けています。2019年には一部を刷新し、人権・労働をより前面に押し出す構成に、そしてグローバルで理解を得やすい内容へと改定しました。2024年には、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進に関する要素を盛り込みました。

人事ガイドラインとは、様々な人事施策に関し、グループ全体で共通して守るべき具体的な指針であり、人権・労働、採用、処遇、人財育成、評価にわたり、目的・基本的な考え方・遵守事項・推奨事項を定めています。例えば、基本的な考え方では「人権を尊重し、自らが人権侵害に加担しない」ことや「一人ひとりのキャリアを会社・職場・個人それぞれが考え、育成につなげる文化を醸成する」ことなど、推奨事項では、「人財育成に関してグループ内の教育プログラムを積極的に活用する」ことなどを掲げています。この人事ガイドラインは日本語・英語・中国語の3カ国語で提供して、グローバルで社員が理解できるよう努めています。

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

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

■ 人事ガイドラインの目的、基本的な考え方

項 目	目 的	基本的な考え方
人権・労働	社員の人間性を尊重し、社員一人ひとりが自ら持てる力を発揮できる職場環境を実現することにより、生産性を向上する。	● 人権を尊重し、自らが人権侵害に加担しない。 ● 人財育成やキャリアアップなどの機会を、人種・国籍・性別などを理由に公平性が損なわれることなく平等に提供する。 ● 多様性を認め、互いが歩み寄ってコミュニケーションを図ることにより良好な職場環境を実現する。 ● それぞれが仕事を通じて人々の生活や社会に貢献し、社会から信頼される会社にする。 ● 諸問題について、会社と社員が、相手方の立場を理解し、交渉および協議による解決を図る。 ● 社員とのコミュニケーションを重視し、社員が心身共に健康に働ける職場環境とする。 ● 良好な職場環境を通じて職場全体の生産性を向上し、適正な人員を維持する。

項 目	目 的	基本的な考え方
採用	ダイセルグループの基本理念、人事方針に共感する人財を採用する。	● プロフェッショナルとしての誇りや情熱を持つとともに、自身の専門領域以外の多様な価値観も受容できる人財。 ● 自己実現（一人ひとりのありたい姿）の達成に向けて、着実に行動できる人財。 ● 人種・民族・国籍・宗教・信条・障がいの有無・性別・年齢・性同一性や性的指向などにかかわらず、適性や能力を基準とした公正公平な採用活動を行う（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）。
処遇	「やれば報われる」企業風土を醸成する。	● 会社の業績と個人の業績が共に反映される人事制度とする。 ● 各人の人事方針への取り組み姿勢と会社への貢献に基づき、フェアに処遇に反映できる制度とする。 ● 処遇決定における公正性・透明性を確保する。 ● 自社の報酬水準の妥当性を常に検証する。
人財育成	人事方針に照らして、計画的・効果的な育成を実施する。	● それぞれの国や地域で定められた決まりごとに則し、安全と品質を守りながらきちんと仕事ができる人を育成する。 ● 自らの強い意志と決断により自発的に物事に取り組む人に、より高い役割、より広い職務に挑戦する場を提供し、成長につなげる。 ● 様々なバックボーンや価値観の中で議論する場を提供し、刺激を与えあうことで社員の視野を広げる。 ● 自己研鑽への意欲を高め、社員の能力向上へのサポートを最大限実施し、社員のエンプロイアビリティを高める。 ● 一人ひとりのキャリアを会社・職場・個人それぞれが考え、育成につなげる文化を醸成する。
評価	人事評価制度を通して、人事方針・価値観の浸透、人財の育成、適正な処遇を実現し、会社の成功の基礎とする。	● 各人の成果を適正に評価する仕組みとする。 ● 人事方針に取り組む姿勢や結果に至るプロセスも考慮する制度とする。 ● 評価制度を通して上司と部下のコミュニケーションを促進し、人財育成につなげる。 ● 公正、かつ透明な人事評価とする。 ● 制度の浸透を通し、客観的事実による評価を実現する。

[＞サステナブル経営方針](#)

[＞ダイセルグループ人権方針](#)

心と身体の健康

基本的な考え方

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

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

ダイセルグループ健康経営宣言

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

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

株式会社ダイセル 代表取締役社長 榎 康裕

ヘルスケア推進体制

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

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

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

グループ健康サポートセンター

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

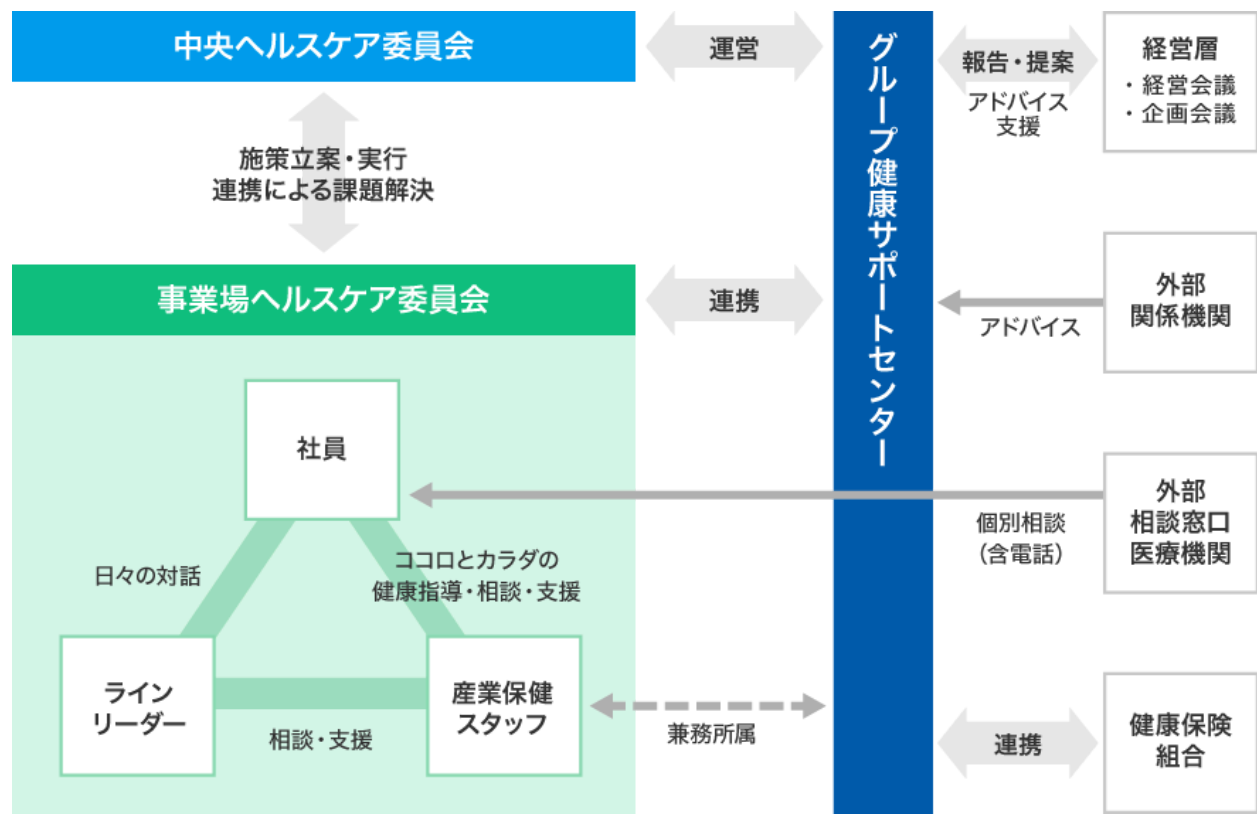
中央ヘルスケア委員会

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

事業場ヘルスケア委員会

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

健康経営推進体制図



健康経営戦略マップ

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

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

[健康経営戦略マップ \[PDF : 133KB\]](#)

[社員の健康に関する中期目標・実績（～2025年度） \[PDF : 96KB\]](#)

組織体制強化への取り組み

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

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

保健師チームの協力体制

当社グループでは、各事業場に常駐している12名（2025年4月末現在）の保健師が事業場を越えた保健師チームとして協力体制の構築と情報共有化を進めています。同チームは、ストレスチェックに基づく職場環境改善計画に参画し、人事階層別研修、新卒者・経験者採用時の導入研修に講師として携わり、心と身体の健康に関する教育を担当することで、不調者発生の予防、保健師自身の企画力や講師力の向上につなげています。

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



階層別研修での保健師の講演



発表風景

TOPICS

海外赴任者への健康指導・相談

当社グループでは2015年度より、海外赴任者の赴任先における勤務状況の確認をしています。2017年度からは、長時間勤務者に対して国内基準に準じた保健師面談などのフォローを実施し、適切な健康管理につなげています。また、保健師による海外拠点訪問やオンライン面談による海外赴任者への健康指導・相談・支援を継続して実施しています。

また、世界的な健康問題である三大感染症と呼ばれる結核、マラリア、HIV/AIDSを含む各種感染症の予防に関する情報を赴任前の保健師面談で啓発するなど、注意喚起を行っています。また、感染するリスクのある感染症

の予防接種を実施しています。赴任後も、専門医療サービス会社（インターナショナルSOS社、WellBe社）と提携し、海外赴任先における治療や国外搬送も含め、医療の支援体制を整えています。

今後も引き続き現地で重要なポジションを担う海外赴任者の健康の維持・向上を図っていきます。

精神科医の活用

当社では、メンタルヘルス不調者へのフォロー体制強化のため、精神科医4名（2025年4月末現在）が地域を分割して担当し、それぞれの地域でよりきめ細かい対応が行える体制を構築しています。

健康維持・増進の取り組み

定期健康診断

法令に則り、当社社員に定期健康診断を実施しており、2024年度の受診率は100%でした。また、二次検査の受診率を向上させるため、定期健康診断後の保健師フォロー面談において二次検査受診を勧奨しています。

> ESGデータ集 [p. 7 心と身体の健康](#)

特定健康診査・特定保健指導

健康保険組合に実施が義務付けられている「特定健康診査・特定保健指導」を会社と健康保険組合が連携して実施し、これらの結果や問診回答の内容を分析して、社員の健康状況を把握しています。当社では国が掲げた目標値である特定健康診査実施率90%以上、特定保健指導実施率55%以上を目標に掲げ、生活習慣病の予防に取り組んでいます。2024年度は、特定健康診査実施率は、対象5,893名に対して、84.6%、特定保健指導実施率は、対象870名に対して、52.6%となっています。引き続き実施率の向上に努めていきます。

■ 特定健康診査・特定保健指導実施率

	目標値	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
特定健康診査実施率 (%)	90%以上	84.6%	84.0%	81.3%	82.2%	85.3%	84.6%
特定保健指導実施率 (%)	55%以上	55.6%	58.6%	58.2%	56.9%	55.0%	52.6%

受動喫煙防止への取り組み

当社では受動喫煙による健康障害リスクを考慮し、事業場内の喫煙スペースを限定してリスク低減に努めています。また、健康保険組合では、2020年10月より、会社と共に推進する健康経営強化の取り組みとしてオンライン禁煙支援プログラムを無料で提供しています。

ストレスチェックの実施

当社は従来から「いきいき職場づくり」を目指し、ストレスチェックなどを活用して現場主体で職場運営の改善を図るなど、積極的に取り組みをサポートしています。2024年度のストレスチェックの受検率はグループ全体で99%でした。受検後、面談を希望する高ストレス者には医師面談を実施しています。また、医師面談を希望しない高ストレス者には保健師によるフォローアップを実施しています。さらに、ストレスチェックの集団分析結果を基に、事業場ヘルスケア委員会で職場環境改善計画を立案し、社員の健康維持・増進に取り組んでいます。

メンタルヘルス研修の実施

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

※当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

こころとからだの健康ダイヤル（健康相談窓口）の設置

ダイセル健康保険組合は、無料の健康相談窓口を設置しています。外部機関にて、常勤の医師をはじめとする経験豊かなヘルスカウンセラーが24時間・年中無休体制で電話による健康相談に応じます。リモートワークが長引くことによる体調不良や、日常生活での不安なども気軽に相談できます。なお、プライバシー保護のため、個人情報や相談内容は、会社や健康保険組合には一切開示されません。

【相談受付内容】

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

「健康アクセル6」の実践

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

ダイセルグループ 「健康アクセル6（シックス）」



運動：1回30分以上の軽く汗をかく運動を
週2日以上行う！

食事：就寝2時間前までには食事を終える！

睡眠：良質な睡眠を取る！

飲酒：毎日2合以上の飲酒は控える！

間食：夕食後の間食は適切に！

喫煙：喫煙は控える！

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

TOPICS

健康セミナー「働く女性と健康課題セミナー」を開催

当社グループでは、働く女性がより活躍できる、男女共にサポートしあい働きやすい職場を目指すための取り組みの一つとして、男性社員含む全社員を対象に、女性特有の健康課題「乳がん」「事例を通して考える働きやすい職場づくり:上司編」「不妊治療と仕事の両立について」に関するeラーニングを、2024年9月、10月、11月に3回に分けて実施しました。男女問わず幅広い年代の当社グループ社員4,612名が受講しました。今後も、女性社員がよりいきいきと働き続けられるよう、男性社員を含む全社員を対象に、女性特有の健康課題に関する情報発信、研修を継続して実施していきます。

「健康経営優良法人2025（ホワイト500）」に6年連続で認定

2025年4月、当社は、経済産業省および日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2025（ホワイト500）」に、ポリプラスチックス株式会社、ダイセル・セイフティ・システムズ株式会社、ダイセル大竹産業株式会社、ダイセル新井ケミカル株式会社と共に認定を受けました。当社の「ホワイト500」認定は6年連続、ポリプラスチックスは3年連続、ダイセル・セイフティ・システムズ、ダイセル大竹産業、ダイセル新井ケミカルは2年連続となります。健康経営優良法人認定制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みなど、特に優良な健康経営を実践している企業を認定する制度です。当社グループでは、これまで取り組んできた健康経営をさらに推進し、グループ社員と家族一人ひとりの自律的かつ積極的な健康づくりを支援し、人々の幸せとサステナブルな社会の実現に貢献していきます。



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

ポリプラスチックス株式会社は、株式会社日本政策投資銀行（DBJ）から、DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付に基づく融資を受けるにあたり「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている」と最高ランクの格付けを2020年に取得しました。

今回の格付では、以下の点を高く評価されました。

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



「スポーツエールカンパニー2025」に認定

「スポーツエールカンパニー」は、スポーツ庁が従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けて積極的に取り組んでいる企業を認定するものです。当社は2025年2月に認定されました。



＜「スポーツエールカンパニー2025」に認定

＜スポーツエールカンパニー（スポーツ庁）＞

職場リーダー対象セミナー「ココロとカラダの健康づくりワークショップ」開催

当社では職場の健康課題に応じて、職場リーダーが主体的にココロとカラダの健康づくりに取り組むことができるように、「ココロとカラダの健康づくりワークショップ」をオンラインで開催しました。ワークショップでは、ストレスチェック集団分析レポート、健康診断集団分析レポートをインプットして、職場リーダー間でグループ討議を実施し、自職場における改善計画への落とし込みを行い、各職場での実践を促しています。2024年度は全15回を開催し、298名の職場リーダーが参加しました。

ココロとカラダの健康づくりワークショップとは

本ワークショップでは、ココロ、カラダの両面について、自職場でどのような取り組みを行っているか、グループワークでの意見交換を通じて、職場リーダーの皆様に考えていただきます。

『心身の健康と安全を確保する職場』

ココロ

- 情報の共有化
- ワーク・ライフ・マネジメント
- 仕事のやりやすさ
- 職場環境の整備
- 職場内の相互支援
- 安心できる職場の仕組み

カラダ

- 運動
- 食事
- 睡眠
- 飲酒
- 喫煙
- 喫煙

ワークショップの位置づけ

グループ討議の進め方

20分

チェックイン

A.ココロに関する討議

B.カラダに関する討議

自己紹介と、最近取り組んでいる健康づくりについて共有しましょう。

事前課題で取り組んだワークシートを基に、以下を共有しましょう。

- ①自職場の抱えている課題
- ②今までの取り組み
- ③これからの計画

3分/人

他の職場リーダーからの共有も踏まえて、参考となる取組について質問し、学びの機会にしましょう。

残り

グループ討議

「ガンバ大阪サッカー教室」開催

2024年度、社員・ご家族・取引先・地域住民の皆様の健康維持増進に向けて、当社がオフィシャルパートナーを務めるガンバ大阪の選手・コーチを招いた「サッカー教室」を開催しました。当日は、合計200名の方々にご参加いただきました。併せて、健康チェックブースを設けて、血管年齢・骨健康度・運動機能・野菜摂取量を測定し、保健師による健康ワンポイントアドバイスを実施しました。

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



人の成長のサポート

基本的な考え方

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

人財育成にあたっては、以下の基本的な考え方を定めています。

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

推進体制

当社グループでは、人事グループは人事担当役員の下各事業場・国内グループ企業各社と連携し、各種の研修プログラムを推進しています。

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

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

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

[▶社内および協力会社への安全教育](#)

人財育成制度

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

■ 人財育成制度・人事制度

制度名	内容
OJT	● 人財育成の基本 ● 仕事を通して職場で計画的に実施する
OFF-JT (集合研修など)	● 職場を離れて実施されるもの ● OJTで得られない体験の場 ● 異質の中で侃々諤々を通して個性を磨く
自己啓発	● 個人の成長を支える原点 ● 自らの意思で自己革新を積み重ねる
ローテーション (担当や役割の変更)	● 仕事の枠や経験を広げ、より大きな器に成長する ● 持てる力をさらに発揮するために職場や仕事を替える
アセスメント (能力の棚卸し)	● 会社や部門の基準、客観的な基準で、能力を棚卸しする ● 強み／弱みを知って研鑽につなげる
自己申告制度 (人財育成ノート)	● 社員自身が考える将来のキャリアを会社へ意思表示する自己申告制度を導入。毎年一度、職種や勤務地、自身のキャリアに関する考えを、上司へ申告する ● 上司は社員との対話を通じ、希望や適性、能力などを考慮し、社員がより成長・活躍できるよう、配置や育成方法を検討する
人財育成計画	● 中長期的に個々の成長を促進し、社員の希望を会社のゴールと結び付ける、年間の人財育成計画を作成 ● 後任候補者の適切な選出と育成を通じて、重要なマネジメントのポジションでリーダーとなれる人財を長期的に確保する後任者計画を作成（国外でも一部展開）
キャリアチャレンジ制度	● 当社社員のキャリア自律を応援する制度。通常のローテーション（人事異動）だけではなく、社員が自ら描くキャリアに向け新たなチャレンジができる仕組みとして運用
技術者育成制度／事務系育成制度	● 個々の成長をサポートするため、若手技術者を対象に技術者育成の仕組みを構築 ● 個々の成長をサポートするため、若手事務系社員を対象に事務系社員育成の仕組みを構築

制度名	内容
フェロー職※制度 ※フェロー職は旧制度のプロフェッショナル職に相当します	● 特定専門領域において秀でた技術力や専門知識を持ち、課題解決への貢献が期待される人財の育成を目的に、フェロー職制度を運用。自分の意志でキャリアを選択し、強みを磨いていける仕組みを構築 【目指す人財像】 (1) 特定専門領域における権威や第一人者として中心的な役割を担うことができる人財 (2) 若いうちから専門技術／知識の習得にチャレンジし続ける人財 ※2025年3月末現在、6名のフェロー職がその専門領域の中心的な役割を担っている
 卓越技能職 認定制度	● モノづくりを支える技能を大切にし、必要な技能を育む風土を醸成するための重要な人財育成の仕組みとして運用 ※2025年3月末現在、59名を卓越技能職として認定 ● 並行して「安全と品質の確保」を確たるものにするため、後継者育成を計画的に進めている

[ESGデータ集](#)
[P6 人の成長のサポート](#)

自らキャリアを選択できる人事制度

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

リーダー職※の人事制度は、従来のゼネラリスト志向から、専門職やマネジメント職へとキャリアプランを複線化し、個人の適性に応じてキャリアを選択できるようにしています。また、進級要件から経験年数を撤廃し、能力に応じて早期にキャリアアップできる仕組みを取り入れています。

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

※当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

人財育成を目的とした評価制度

当社では、人財育成を最大の目的とし、リーダー職および組合員に対してMBO（目標管理制度）を用いた人事評価を行っています。各部門の目標を個人レベルにブレイクダウンし、個々の目標の達成度に応じた評価を年1回行います。「対話・成長・成果」というキーワードを掲げ、上司と部下が徹底的に対話することを重視しており、その根底には、対話で培った相互理解と信頼を基に、自らの意志で高い目標に果敢にチャレンジすることが一人ひとりの成長につながるという考えがあ

ります。MBOにおいても四半期ごとの評価者と被評価者との対話を通じて、きめ細かな目標管理を実施しています。なお、年1回の評価とは別に四半期ごとに表彰制度を設けており、顕著な貢献があった社員をタイムリーに評価しています。さらに、成果だけではなく、それぞれの職種や等級に応じた行動評価も行っています。評価の結果は本人へフィードバックする仕組みにしており、最終的には報酬に反映されます。

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

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

人財育成プログラム

社員の能力開発のため、多岐にわたる人財育成プログラムを設けています。

■ 教育訓練体系

企業方針	キャリア開発	専門能力開発	共通実務スキル
システムセキュリティ教育 企業倫理・遵法教育 レスポンスフルケア・安全教育	経営幹部 リーダー職※(管理職) 部門長マネジメント研修 グループ企業新任役員研修 50セミナー 次世代リーダー塾② 新任リーダー研修 次世代リーダー塾① 40セミナー 新任C4 新任E9 新任C3 新任E7 新任C2 新任E5 新任E3 30セミナー 新入社員(新卒) 導入研修 モノづくり研修教育担当への研修 フォロワー研修 危険体感 モノづくり研修(知識) 新運転基礎 基本動作 モノづくり研修(生産現場(工場)でのシニアによる部門研修)	技術 技術者人財育成プログラム 生産 教育訓練センターカリキュラム 事務 事務系人財育成プログラム 技術者専門教育(R&D・エンジニア・生産技術) 財務・法務・知財セミナー含む 設備管理の基礎(機械・電計) 基本動作 職制教育 共通教育(マーケティング・SCM・品質・財務・法務・人事) モノづくり研修(知識) 新運転基礎 基本動作 モノづくり研修(生産現場(工場)でのシニアによる部門研修)	法務 法務セミナー 知的財産 知財セミナー 財務 経理セミナー MBO 評価者・面談者研修 AI AI教育 自己啓発 通信教育 英会話 資格取得 グローバル 海外語学研修 海外赴任前研修(語学・他) 海外研修 TOEIC 学卒新人英語研修 各種ビジネススキル研修

※ 当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

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

Creatorコース…C1/C2/C3/C4

Expertコース…E1/E2/E3/E4/E5/E6/E7/E8/E9

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

2024年度は延べ323名の社員が受講しました。

キャリアチャレンジ制度（社内公募制）

通常のローテーション（人事異動）だけではなく、社員が自ら描くキャリアに向け新たなチャレンジができる仕組みとして「キャリアチャレンジ制度（社内公募制）」を年2回実施しています。

■ 成立数

2021年度※	2022年度	2023年度	2024年度
3名	4名	8名	6名

※2021年度は1回のみ実施

次世代リーダー塾（組合員／リーダー職）

若手の人財が適材適所でリーダーシップを発揮し、早期に部門を率いるリーダーへ成長していくことを期待して、リーダー職手前の社員を対象に「次世代リーダー塾①（組合員対象）」を導入しています。また、若手管理職の早期抜擢を目指し「次世代リーダー塾②（リーダー職対象）」も実施しています。これらの研修は1年間のプログラムとし、受講者は研修中に自組織における課題解決に向けたアクションラーニングを経験します。

2024年度は「次世代リーダー塾①（組合員）」を10名、「次世代リーダー塾②（リーダー職）」を9名が受講しました。

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

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

この研修では、同年代メンバーとのグループワークなどを通じて自身の「強み・専門性」を再認識し、今後の組織への貢献の仕方を整理するほか、充実した将来生活の準備のための情報や社内制度（退職金・継続雇用制度）への理解を深めます。研修を通じ今後のキャリアを主体的に描くことで、50代・40代・30代の社員がキャリア・ライフ両面でさらに輝くことが期待されます。2024年度は50セミナーを90名、40セミナーを72名、30セミナーを56名が受講しました。

キャリア支援室の設置

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

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

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

自律的キャリア形成のためのサポート

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

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

専門能力開発

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

技術者人財育成プログラム

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

人財育成推進委員会を四半期に1回開催し、専門技術に加え財務面の知識習得も目指す人財育成プログラムの進捗報告や内容の検討を行っています。本プログラムの受講は、技術職の社員がリーダー職に進級するための要件の一つに位置付けられています。技術者として求められる基礎的な知識・技術に留まらず、数年をかけて専門的な技術・知識を習得することで技術者としての力量を高めます。2024年度は約250名が本プログラムを受講しました。

事務系人財育成プログラム

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

グローバル拠点における技術者人財育成プログラム

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

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

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

[>播磨工場共育センター](#)



研修風景（DSST、DSSI）

海外語学研修

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

全社員への基本教育

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

教育訓練センター（TRC）

「教育訓練センター（TRC）」では、製造現場を担うオペレータや技術者を育成しています。2002年に「ダイセル式生産革新」の定着・維持を目指して全社の教育訓練を担う組織として設立しました。「ダイセル式生産革新」とは、人を中心としたモノづくりという原点に立ち戻り、ベテランのノウハウや技能をシステム化し、誰もが活

用できるようにすることで、①安全・安定運転の実現、②生産性の大幅な向上、③製造原価の大幅な低減、④より均質できめ細やかな操業や品質の安定化、⑤技能・技術の伝承と人材育成、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、オペレータの必須要件である「知識」「経験」「行動」を、実際の備品や体感装置などを使用した体験型教育により修得する場と位置付けています。受講者は実際に職務で使用する設備の構造を理解した上で、適切な運転・管理の方法を修得します。



教育訓練センター（TRC）と小規模プラント

[ダイセルのモノづくり ダイセル式生産革新](#)□

教育訓練

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

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

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

圧力体感

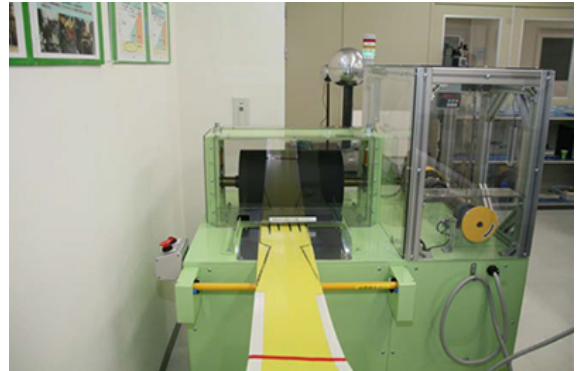
口径の違う配管に一定の水圧をかけ、口径の違いによる圧力の違いを体感する設備です。普段実感できない圧力というものを体感します。



圧力体感装置

巻き込まれ体感

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



巻き込まれ体感装置

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

2002年の開講から2024年度末までの受講者数は、オペレータ（新入社員除く）3,594名（2024年度：180名）、技術者2,489名（2024年度：194名）、新入社員2,145名（2024年度：75名）、職場管理者869名（2024年度：38名）、学生など481名（2024年度：46名）で、合計9,578名（2024年度：533名）に達しています。

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



RC大賞表彰状

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

基本的な考え方

当社グループは人事方針、人事ガイドラインに加え、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）宣言」を制定し、これらに基づいた各種の人事施策を行っています。

当社グループは「サステナブル経営方針」においても、多様な社員が互いを認め合い、存在感と達成感を味わいながら成長する「人間中心の経営」を進めることが、サステナブルな社会の実現とグループの事業拡大につながるとの考えを明確にしています。この考え方に則り、当社グループでは一人ひとりが個々の能力を最大限に発揮し、やりがいを持って活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

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

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

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

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

■ダイバーシティ（Diversity、多様性）

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

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

■エクイティ（Equity、公平性）

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

ダイセルグループでは、会社の目指す姿を指し示し、その実現にむけて使命感を持って挑戦する人に公平な機会

を提供し、その挑戦と貢献を公正に評価します。たとえ挑戦が失敗に終わったとしても、失敗から学び、何度でも挑戦できます。

■インクルージョン（Inclusion、尊重し、認め合う）

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

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

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

制定日：2024年1月16日

株式会社ダイセル
代表取締役社長 榎 康裕

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

ダイバーシティ推進体制

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

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

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

ダイバーシティの推進に向けた取り組み

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

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

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

※多様性率とは、当社社員の内、女性もしくは外国籍社員の比率を表したもの

■ ダイバーシティ推進&働き方改革（全体像）



> 有給休暇取得率向上の取り組み（働きやすい企業文化の醸成）

女性活躍推進

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



2019年度「大阪府女性活躍リーディングカンパニー」認証を取得



2020年度「えるぼし（3つ星）」に認定



「D&I AWARD 2024」において「ベストワークプレイス」に認定

> ESGデータ集 **p. 7 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン**

女性活躍推進法に基づく行動計画

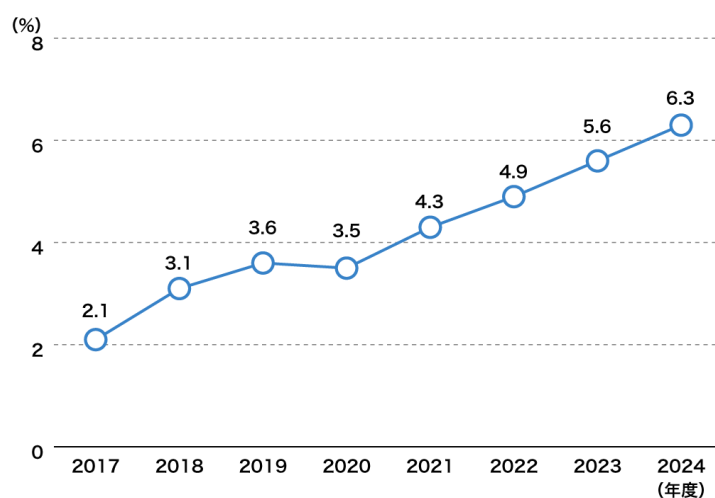
計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日

目標：

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

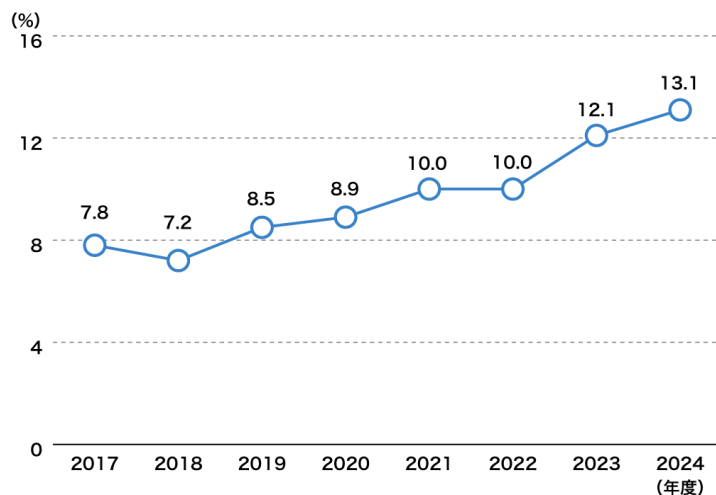
■ 女性管理職比率の推移

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
16名	25名	29名	28名	34名	38名	44名	49名
2.1%	3.1%	3.6%	3.5%	4.3%	4.9%	5.6%	6.3%



■ 課長職より1つ下の階層の女性社員比率推移

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
36名	35名	42名	47名	52名	56名	70名	79名
7.8%	7.2%	8.5%	8.9%	10.0%	10.0%	12.1%	13.1%



[女性活躍推進「行動計画」](#)（[女性活躍推進企業データベース](#)）☐

＞ ESGデータ集 **p. 7 女性活躍に関する各種数値データ**

役員メンター制

どの職階・職域においても男女の人数が同数に近づき、それによって、より多様な観点での経営判断ができる組織となることを念頭に、当社は「女性役員の人数増加」および「女性役員の内部登用」を目標としています。

その目標を達成するための施策の一つとして、2021年度より女性リーダー職※（管理職）を対象とした「役員メンター制」を導入しました。女性リーダー職が定期的に役員と面談し、その対話を通じて自らの視野を拡大させ、さらには経営的視点を学べる機会としています。

※当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

女性社外取締役との懇談会

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



若手メンター制

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

女性社員のキャリア両立支援

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

[>ワーキングマザー向けキャリア形成支援サービス「PeerCross」](#) ☐

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

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

<【経団連】「2030年30%へのチャレンジ」とは>

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

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



[>【経団連】「2030年30%へのチャレンジ」](#) ☐

外国籍社員の活躍推進

当社では、外国籍社員の採用時に下記の就労支援を実施しています。

なお、2025年3月末現在33名の外国籍社員が当社および国内グループ企業で勤務しています。

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

障がい者雇用の推進

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

2025年6月1日時点の障害者雇用率は法定の雇用率※を超える2.92%（単体）となり、個人が障がいの程度に応じ業務を選択し、最大限の能力を発揮できるように配慮しています。

■ 障害者雇用率（単体）

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

※直近の法定障害者雇用率は2.5%

当社グループ企業のダイセル大竹産業株式会社は、障がい者の働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでおり、2023年8月4日、厚生労働省が認証する「もにす認定」を取得しました。

「もにす認定制度」とは、障がい者の雇用の促進、および雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。

> [ダイセル大竹産業での「サステナブル経営方針」の実現に向けた取り組み](#)

TOPICS

NPO法人日本ブラインドサッカー協会との協働

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



当社役職員と日本ブラインドサッカー協会の方々との集合写真

「ダイバーシティウィーク」の開催

2024年度の「サステナブルウィーク」では、ダイバーシティにも着目し、初の試みとして「ダイバーシティウィーク」を同時開催しました。「サステナブルウィーク」とのコラボレーション企画として、「意欲的に未来を描き、主体的に「はたらく」を考える」をテーマに、当社の社外取締役である岡島取締役から、これまで勤務されていた日本航空株式会社での経験を基に、「日本航空の破綻から学んだこと」「現場のリーダーとして取り組んできたこと」「今、DE&Iを考えること」など、ご自身の体験を基にご講演いただきました。

またその他にも、「ブラインドサッカー体験会」も開催し、コミュニケーションやチームワークの重要性を再認識する機会となりました。加えて、各職場でのDE&Iに関する意見交換などを実施し、今後も当社グループ全体でDE&I推進の取り組みを進めてまいります。



TOPICS

「国際女性デー」講演会の開催

2025年3月8日の「国際女性デー」を記念し、当社グループにおいても、一人ひとりが「国際女性デー」の趣旨を正しく理解し、職場や日常生活におけるジェンダー平等について考える機会を創出しました。女性起業家をゲストにお招きした講演会では、「日本におけるジェンダー課題」など、私たちが直面している現実をお話いただきました。また、当社グループの役員からも「国際女性デー」に合わせてメッセージを寄稿いただき、社員が前向きに挑戦するためのエンパワーメントとなりました。



「アンコンシャスバイアス研修」・「仕事と介護の両立セミナー」の実施

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

シニア人財の活躍推進

当社では、60歳以上のシニア人財が豊富なキャリアを生かせるよう、継続雇用制度を運用しています。改正高年齢者雇用安定法に基づき65歳までの希望者を対象に、2024年度は定年退職者89名の内、83名を継続雇用し、2025年3月末時点で372名のシニア人財が活躍しています。引き続きシニア人財の経験や能力を十分に生かせる職場づくりに努めます。

＞ ESGデータ集 [p. 7 シニア人財人数](#)

ライフプランセミナー

当社では、55歳～59歳の社員を対象に、健康や年金受給など、定年退職後の生活に向けたライフ・マネーに関するセミナーを開催しています。保健師によるヘルスケアセミナー、人事グループによる退職金制度・継続雇用制度説明会、日本生命保険相互会社によるセカンドライフセミナー・確定拠出年金受取前セミナーの構成とし、今後もいきいきと充実した生活を営むために必要な情報を提供すべく、積極的に取り組んでまいります。

LGBTQへの配慮

当社グループは、LGBTQの社員も含め全ての社員が例外なく能力を発揮できる魅力的な職場づくりを目指しています。2020年4月に「LGBTQ相談窓口」を社内に設置し、グループ企業ではLGBTQに対応する更衣室を設置するなど、LGBTQ当事者との対話を通じて、利用する施設の環境整備にも取り組んでいます。

TOPICS

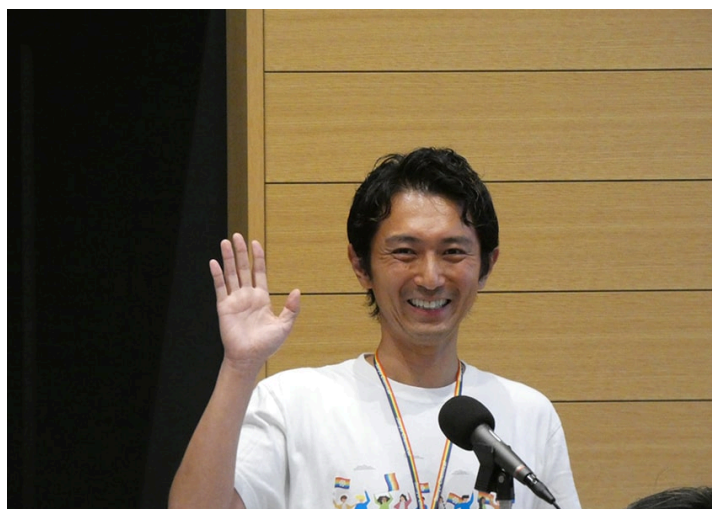
リーダー職（管理職）・組合員を対象とした「LGBTQ」研修を開催

2022年度は当社のリーダー職（管理職）357名が研修に参加し、当事者を取り巻く環境やそこに潜むリスクについて学び、性的マイノリティが活躍できる職場づくりや働きやすい社会のあり方を考えました。自身がもしカミングアウトを受けたらどう対応するかなどのディスカッションを通じて、誰もが安心して働くことができる組織にするための具体的な方法を話し合いました。2023年度は参加対象を組合員にも拡大し、LGBTQに関する社会的な課題に対しても理解を深めました。

TOPICS

「LGBTQ」講演会を開催

2024年度にはLGBTQの権利を啓発する活動やイベントが実施されるPRIDE月間にあわせて、「一人ひとりが幸せに働く社会の実現」をテーマに、2024年6月11日にイノベーション・パークで講演会を開催しました。講演会のゲストには、三洋化成工業株式会社に所属し、多方面で活躍している「かずえちゃん」をお招きし、当事者が抱える困難や社会的な課題について、ご自身の経験も交えながらお話しいただきました。



同性パートナーシップ制度の導入

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

[> 当社の福利厚生制度](#)

「PRIDE指標2024」において「シルバー」を受賞

2024年度には、LGBTQなどの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2024」において、「シルバー」を初めて受賞しました。また、「大阪市LGBTリーディングカンパニー認証制度」においても、最高評価となる「三つ星認証」を取得しました。

work with Pride



[>PRIDE指標とは](#) ☐



[>「大阪市LGBTリーディングカンパニー」認証制度とは](#) ☐

「LGBT-Allyプロジェクト」への参画

2024年度には、株式会社アウト・ジャパン主催の「LGBT-Allyプロジェクト」に参画し、Allyプロジェクトのメンバーとして、関西レインボーパレードに参加しました。



働きやすい企業文化の醸成

基本的な考え方

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

推進体制

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

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

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

次世代育成支援対策推進法「行動計画」の策定

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

現代社会において、仕事と育児、介護、病気治療など、さまざまな背景・役割をもつ社員が増えています。

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

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

[>次世代育成支援対策推進法「行動計画」目標](#) [\[PDF: 422KB\]](#) 

ワーク・ライフ・バランスの向上

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

■ 労働時間短縮のための施策

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

労働時間のミエル化

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

長時間労働の是正

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

柔軟な働き方の実現に向けた取り組み

ワーク・ライフ・バランスのための両立支援

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

副業兼業制度（Work×Work チャレンジ制度）

社員一人ひとりが自立し、自らキャリアを考え、さらなる成長を目指せるようにするため、当社では副業兼業制度を導入しています。2025年3月末現在、37名が当制度を利用しています。

ダイセルの人事制度

■ ダイセルの人事制度

制度・施策名		正社員	契約社員	
			継続雇用社員	常勤嘱託社員
育児や介護への支援	産前休暇 出産予定前6週間 多胎妊娠の場合、14週間	○	○	○
	産後休暇 出産後8週間 産後6週間を経過し、本人の希望と医師の承認がある場合は、就業可	○	○	○
	育児休業制度 子の満1歳の誕生日の前日まで 一定事由に該当の場合、子の満2歳の誕生日の前日まで当制度は期間に定めのある社員（契約社員）も対象とする	○	○	○
	介護休暇 年に5日まで 要介護状態の対象家族が2人以上の場合、年に10日まで当制度は期間に定めのある社員（契約社員）も対象とし、勤続年数による制限は設けていません	○	○	○
	介護休業制度※ 暦年通算で365日分取得可能	○	○	○
	子の看護等休暇 小学校未就学の子の看護のため、有給休暇とは別に年に5日まで休暇を取得（小学校未就学の子が2人以上の場合は、年に10日まで）	○	○	○
	私傷病特別休暇※ 私傷病による休業が連続3営業日以上に及ぶ場合、年に20日まで特別休暇取得可能	○	○	○

制度・施策名		正社員	契約社員	
			継続雇用社員	常勤嘱託社員
育児や介護への支援	配偶者出産時の特別有給休暇※ 配偶者出産の際に3日分の特別有給休暇を取得可能	○	○	○
心のゆとり健康管理	年次有給休暇の付与※ 入社と同時に入社時期に応じて一定数の有給休暇を付与	○	○	○
	年次有給休暇の取得推進※ 事業場ごとに年間カレンダーを設定し、有給休暇取得奨励日を設定	○	○	○
	健康管理の日※ 誕生日の属する月もしくは前後1カ月の期間内に健康管理を目的とした有給休暇付与	○	○	○
ワーク・ライフ・バランス	短時間勤務制度※ 妊娠/出産/育児/介護の事由により、勤務時間を最大2時間15分まで短縮して勤務が可能（フレックスタイム制と併用可） （育児の場合は、小学校6年生以下の子を持つ社員が対象）	○	○	○
	フレックスタイム制※ コアタイムを設けず、一定の範囲内でフレキシブルに勤務が可能	○	○	○
	リモートワーク制度（在宅勤務・サテライト勤務）※ 全社員を対象に必要に応じて在宅勤務をすることができる また、業務の効率化や生産性向上を目的とし、勤務する事業場以外の場所で勤務可能 （月あたりの回数制限なし）	○	○	○
	副業兼業制度※ 本人の知識やスキルの向上を目的とし、会社業務以外の業務に従事することができる	○	○	○

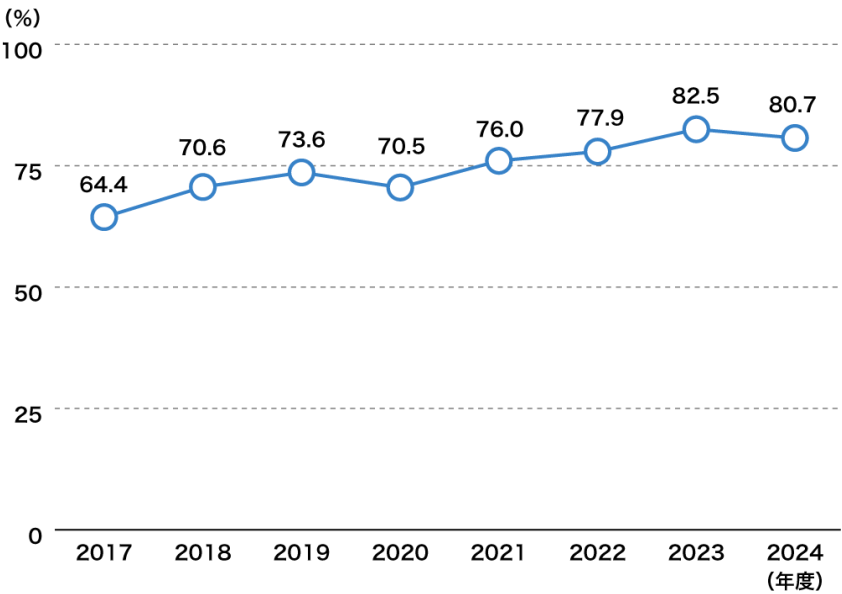
※法定水準を超える制度もしくは法定ではないが当社が導入している制度

有給休暇取得率の向上

当社では、2019年度以降、事業場ごとに年間5日の有給奨励日を設定しています。2024年度の有給休暇取得実績は80.7%でした。

■ 有給休暇取得率の推移

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
64.4%	70.6%	73.6%	70.5%	76.0%	77.9%	82.5%	80.7%



連続有給休暇取得（サックスホリデー）の推進

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

また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画においても、「有給休暇の取得率を80%以上とする」という目標を策定しており、社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの充実と、長期休暇取得によってチームで仕事をサポートしあえる体制を整えることの両方を目指した活動をしています。なお、当社における2024年度の5連続休暇取得率は69.2%でした。

> ESGデータ集 [p. 7 有給休暇取得率](#)

リモートワーク（在宅勤務・サテライト勤務）の推進

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

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

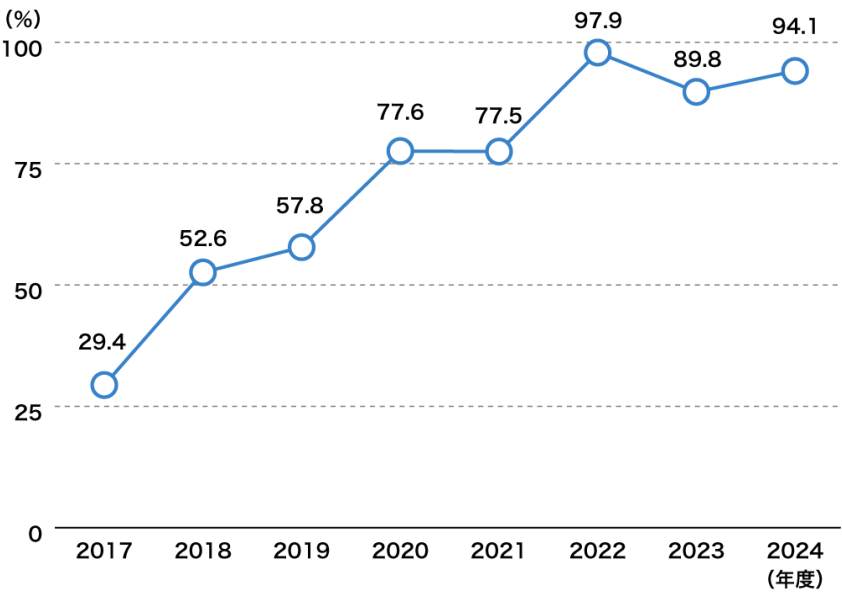
また、一人でも多くの社員が家族との時間を大切にできるよう、業務上可能な社員は、単身赴任を解消して、家族が住む自宅などでフルリモートで勤務することも可能にしています。

男性社員の育児休業取得推進

当社は、「ワーク・ライフ・バランスを充実させる」という観点から、2017年度に育児休業期間の一部（5日間）を有給化し、男性社員も育児休業をより取得しやすい環境を整備しました。2024年度の男性育児休業取得率は、94.1%でした。

■ 男性育児休業取得率の推移

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



社員の声：育休は自分の意識を変える良い機会になりました



（育休取得者のコメント）

育児休業取得日数：160日

育児休業を取得して、寝かし付けや夜泣きによる睡眠不足など、育児の大変さを身をもって実感しました。その一方で、仕事から一時的に離れて自分の人生や仕事をポジティブに見つめ直す良い機会にもなりました。そして何より、子どもとのかけがえのない時間を長く過ごせることは本当に貴重な経験でした。

仕事と介護の両立

2024年度から「仕事と介護の両立」をテーマにしたセミナーを開始しました。社内の支援制度や社会保険の仕組みなどについて講師から学び、理解を深めました。今後も適切な情報提供を行っていきます。

仕事と治療の両立

当社では、不妊治療と仕事の両立をテーマにした動画を配信し、治療と就労の両立に必要な知識や職場での配慮について学び、理解を深める機会を設けています。今後も支援体制の充実を図ってまいります。

報酬水準に対する指針と処遇決定の透明性

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

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

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

福利厚生制度

友愛会

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

本会は、当社の労使の総合福祉政策に沿って設立されており、会員は当社に在籍している社員および当社グループで友愛会に加入している企業に在籍している社員で構成されています。

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

友愛会の福利厚生制度

項目	内容
結婚祝金	会員が結婚する場合、祝金を支給します。
出産祝金	会員に子どもが出生した場合、祝金を支給します。
入学祝金	会員の子どもの小学校・中学校・高等学校に入学する場合には、祝金を支給します。
弔祭料	会員の弔事に対し、区分に応じた弔祭料を支給します。
傷病見舞金	会員が傷病のため休業した場合は、日数の区分に応じた傷病見舞金を支給します。
災害見舞金	会員の現居住本宅が火災・風水害・地震などの災害を被った場合には、被害の区分に応じた災害見舞金を支給します。

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

ライフスタイルに対応した福利厚生制度

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

福利厚生サービス

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

企業主導型ベビーシッター派遣事業の活用

当社では社員がベビーシッターを利用した際、利用料金の一部を補助しています。今後も各種制度・施策を検討し、安心して仕事と子育ての両立ができるよう支援していきます。2024年度は延べ88名の社員が制度を利用しました。

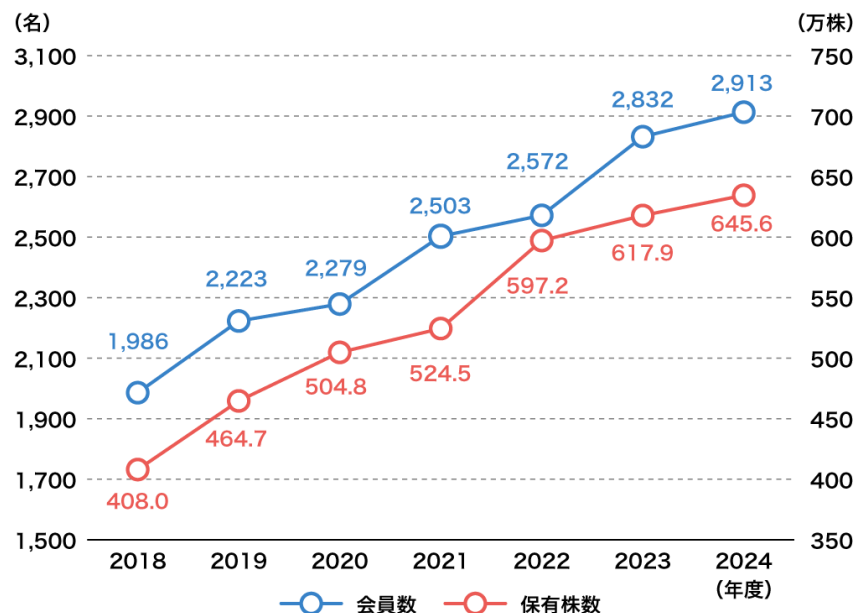
ダイセルグループ従業員持株会

当社グループでは、社員の財産形成の一助とし、拠出金による株式保有で会社との一体感をより高めるため、ダイセルグループ従業員持株会制度を設けています。2025年3月31日時点で、持株会には2,913名が加入しており、保有株式は645.6万株です。

また、ダイセルグループ従業員持株会は、ダイセル株主上位6位（2025年3月末）に位置します。

■ ダイセルグループ従業員持株会（各年度3月31日時点）

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
会員数	1,986名	2,223名	2,279名	2,503名	2,572名	2,832名	2,913名
保有株数	408.0万株	464.7万株	504.8万株	524.5万株	597.2万株	617.9万株	645.6万株



社員とのコミュニケーション

健全な労使関係

「労使憲章」の主旨

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

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

■ 主な労使委員会

名称	主な内容
中央経営協議会	● 交渉事項 ● 協議事項 ● 報告または説明事項 (いずれも重要案件)
中央ヘルスケア委員会	社員一人ひとりの生産性向上と、いきいきと健康的に働けるための環境づくりを目指すため、社員の心と身体の両面でのヘルスケアのサポート
中央生産性向上推進委員会	● ワーク・ライフ・バランス推進、働き方改革に関する方針策定 ● 総労働時間削減に向けた取り組みや活動状況のモニタリング ● 総労働時間短縮に関する優れた取り組み事例の紹介 ● 各事業場における時間外労働例外申請の運用状況のモニタリング
労使経営課題報告会	経営課題に関する議論

> ESGデータ集 **p. 7 働きやすい企業文化の醸成**

社員意識調査（エンゲージメントサーベイ）を実施

当社グループは、2年に1度全社員を対象とした社員意識調査（エンゲージメントサーベイ）を実施しています。この調査を通じて、社員エンゲージメント、社員の職場環境に対する満足度、仕事を通じた働きがいなどを定量的に把握し、人事施策や各職場での改善の取り組みなどに活用しています。

2023年度は10,857名を対象に調査を実施し、9,504名から回答を得ました（回答率88%）。調査結果は、社員エンゲージメントの肯定的な回答率が前回（2021年度実施）と比較して向上しており、2021年度より実施してきた人事制度改革など各人事施策の取り組み成果が表れてきていると考えます。引き続き、社員のエンゲージメント向上に向けた取り組みを進めていきます。

なお、次回の社員意識調査は、2025年度の実施を予定しています。

■ 社員意識調査（エンゲージメントサーベイ）実施概要

（ダイセルグループ）
社員エンゲージメント（働きがい）の回答

	2021年度	2023年度
肯定的な回答をした社員の割合	56%	59%

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

> [心と身体の健康](#)

グループの一体感醸成を目指して

ダイセルグループ長期ビジョン・中期戦略の浸透に向けて

当社グループの社員一人ひとりが長期ビジョンや中期戦略を自分ごととして捉え、個々の仕事の結びつきを理解し、ビジョン実現に向けた変革の一步を踏み出せるよう、社員同士が集まりディスカッションする機会を設けています。

2022年度はLEGOを用いたワークショップを各事業場で開催し、集まったメンバーでLEGOを組み立てながら、社内の仕事や、それに関わる人の想いを互いに理解しあう活動をしました。



ダイセルファミリーデーの開催

当社グループでは2024年夏に、社員の家族が職場を訪問する「ファミリーデー」を開催しました。

参加した家族の皆様には、職場見学やクイズなどを通じて当社の取り組みや仕事内容への理解を深めていただきました。社員にとっても、普段の働く姿を家族に見せることで誇りを感じる機会になったのではないかと思います。

また当社は、ファミリーデーの機会に、LGBTQを題材とした絵本や映画の紹介を行っています。

また、播磨工場では毎年春に、桜フェスティバルを開催し、社員の家族も招待しています。

社内コミュニケーション

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

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



責任ある調達

ダイセルグループ購買基本方針

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

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

ダイセルグループ購買基本方針

ダイセルグループ購買活動では、当社の基本理念を実現するため、サステナブル経営方針・行動指針・倫理規範に則り、以下の購買基本方針を実践します。

1. 公正で合理的な取引

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

2. 法令の遵守・秘密保持

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

3. 信頼関係の構築

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

4. CSRの見地に立った取り組み

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

2024年2月29日改訂

ダイセルグループ調達ガイドライン

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

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

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

ダイセルグループ調達ガイドライン

1. 法令・社会規範の遵守

- 事業活動においては、商取引、労働、環境、安全、知的財産などに関する法令や社会規範を遵守し、企業倫理に基づいた公平、公正な取引を行います。
- 事業活動を行う各国や地域の法令を遵守することに留まらず、現地の文化や慣習を尊重します。
- 健全な商習慣や社会的常識の範囲を超えた金品や接待を提供、あるいは受領するような行為は行いません。
- 各国・地域の競争法を遵守して、公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行いません。
- 不正行為の防止や早期発見のため、社内外の通報制度など適切な管理を行います。

2. 人権尊重、及び労働環境

- 国際労働機関の基準を遵守し、従業員をその自由意思において雇用し、強制的な労働、児童労働、法定を下回る低賃金労働や不当な賃金減額などに代表される非人道的な労働行為を行いません。
- 労働時間に関して、国際労働機関の基準および現地で適用されるすべての法令を遵守し過度の長時間労働の防止を含む適切な労働時間の管理などを行います。
- 従業員や求人・雇用における多様性を尊重すると共に差別を撤廃し、機会均等と処遇における公平の実現に努めます。
- ハラスメントや職場における暴力行為などを防止します。
- 各国・地域の法令に従い、結社の自由、団体交渉権など従業員の労働者としての権利を支持・尊重します。
- サプライチェーン上の人権への負の影響リスクの重大性に応じて、人権デュー・ディリジェンスを適切に実施します。
- 人権・環境等の社会問題を引き起こす原因となりうる紛争鉱物（錫、タンタル、タングステン、金）やコバルト、マイカ等を含む原材料を用いる場合には採掘現場における児童労働、危険な労働環境がないことを調査、確認し、商品の原料として使用しないよう努めます。

3. 労働安全衛生と健康経営

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

4. 環境

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

5. 健全な事業経営

- 相互利益尊重と信頼、誠実な関係を構築するために、健全かつ透明性のある事業経営の推進と適切な情報の開示、共有に努めます。
- 反社会的勢力に利益を供与する行為、インサイダー取引や優先的地位の乱用、ステークホルダーに不利益を与える行為を行いません。また、ステークホルダーに対して継続的且つ公正に情報提供・開示を行います。
- 各国・地域の法令に基づく、適切で透明性のある政治との関係を維持し、贈賄や違法な政治献金等はい行いません。

6. 製品品質、製品安全、価値共創

- お取引先様の要求品質を満たし、安全な製品の提供に努め、製品やサービスに関する正確な情報を提供します。
- 製品の安全性に関しては各国、地域の法令などで定める安全基準を満たすよう、設計段階から十分な製品安全性を確保します。

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

7. 安定供給と変化に対する柔軟な対応力

- 取り決められた納期を守り、安定供給に努めます。
- 天災、事故などの不測の事態を想定し、複数購買化の推進など事業継続計画（BCP）を構築し、安定供給に努めます。

8. 情報セキュリティ

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

9. 地域・社会への貢献

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

10. CSRの推進とサプライチェーンへの展開

- 自社のCSRを積極的に推進し、活動への取り組み状況の公開に努めます。
- サプライチェーン全体へのCSR推進のため、自社のお取引先様においても、当社調達ガイドラインに配慮した責任ある調達活動が浸透するよう働きかけます。

2024年7月1日改訂

[>原燃料購買・部品購買](#)

[>機材購買](#)

サステナブル調達の推進体制

当社グループでは2020年度より、社長を委員長としたサステナブル経営委員会の下で調達分科会を立ち上げ、分科会担当役員の責任の下で、当社グループにおけるサステナブル調達を推進しています。これまで各事業やグループ企業ごとに行っていた調達業務に対し、分科会では、原料調達グループおよび主要グループ企業の調達責任者・サステナブル経営推進室・IR広報グループ・各SBU・各品質保証部門をメンバーとして、グループ横断的な議論を定期的に行っています。分科会は2020年度～2024年度の累計で21回開催しました。

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

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

[サステナブル経営体制](#)

サステナブル調達に向けた取り組み

新規サプライヤーの選定プロセス

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

CSR調達アセスメントには、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン作成のセルフ・アセスメント質問表を参考に、当社が作成したSAQ（Self-Assessment-Questionnaire）であるCSR調達アセスメントシートを活用しています。品質保証・安定供給に関する項目の他、企業統治や人権・安全衛生・環境配慮・情報セキュリティなどの幅広い内容について確認し、その結果を当社グループの基準に沿って総合的に評価し、取引開始の可否を判断しています。

既存サプライヤーとのコミュニケーション

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

主要原燃料・部品・機材の売買基本契約書にCSR条項を追加

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

CSR調達アセスメントの実施

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

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

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

CSR調達アセスメントシート 主な評価項目

■ CSR調達アセスメントシート 主な評価項目

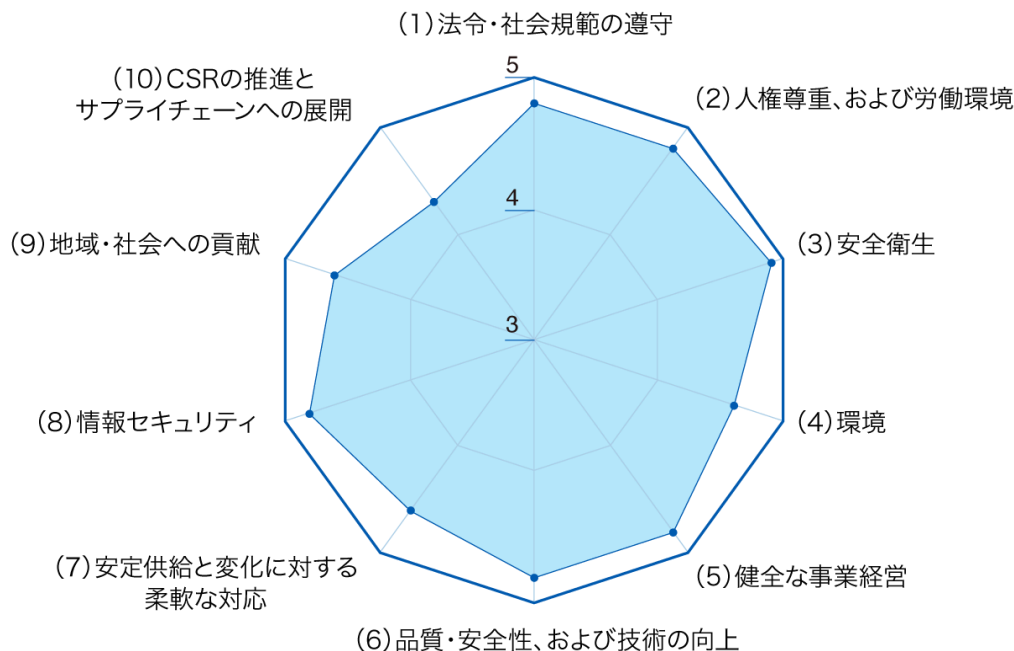
評価項目	内容
(1) 法令・社会規範の遵守	経営方針の制定、法令の遵守、内部通報制度の整備、贈答・接待の制限
(2) 人権尊重、および労働環境	差別・非人道的な扱いの禁止、強制労働・児童労働の禁止、適切な賃金支払いおよび労働時間の適切な管理、結社の自由、人権への負の影響の特定・評価、責任ある鉱物の調達
(3) 安全衛生	職場の安全衛生、職場の衛生管理、業務上のけが・疾病、緊急時の対応
(4) 環境	環境汚染防止、エネルギーの有効活用、温室効果ガスの削減、水資源の保全、廃棄物の削減、生物多様性保全の取り組み
(5) 健全な事業経営	情報の開示、不適切な利益の排除、知的財産の尊重、反社会的勢力の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

回答の結果と改善に向けた取り組み

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

SAQ回答結果を基に、要改善と判断される95社、363件の課題を抽出しました。いずれも軽微な問題で、特定の重要事項（児童労働や強制労働など）は含まれていませんでした。課題は生物多様性の保全やCSR推進に比較的多く見受けられましたが、当該サプライヤーと共に取り組み、2024年度143件改善しました。2025年度はさらなる改善の取り組みを実施していきます。

■ 主要原燃料・部品・機材サプライヤーの課題状況



※平均点を記載

人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスの考え方に基づき、リスクマッピングを作成し、優先して取り組む分野を特定しました。その上で、2024年度までに、国内外サプライヤー40社へのアセスメントを実施し、62件の課題を抽出しました。具体的には労働安全衛生や雇用の項目に多く見受けられましたが、当該サプライヤーと共に取り組み、2024年度末までに62件全ての課題を改善しました。

2025年度はサプライヤーの範囲を広げてアセスメントを実施し、さらなる改善の取り組みを実施していきます。

[人権尊重の実践に向けた取り組み](#)

責任ある鉱物調達

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

ドッド・フランク法に定義されている紛争鉱物（錫・タンタル・タングステン・金）、あるいは同様に人権侵害などのリスクの関与が懸念されるコバルト・マイカ・銅・グラファイト・リチウム・ニッケルについて製造自体および製造過程で使用

されている場合は、製品への残留状況の調査を行うとともに、原料サプライヤーに対しては定期的に紛争鉱物調査を依頼して、入手した調査結果を確認し、商品の原料として使用しないよう努めます。

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

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

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

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

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

サステナブルなパーム油製品の調達

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

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

化学物質規制への取り組み

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

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

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

[化学製品安全](#)

BCP調達の実施

当社グループでは、主要な原燃料に関するBCP対策として、調達リスクやサプライチェーンへの影響を考慮し、優先順位の高いものから順に複数購買化や安全在庫の積み増しといった対策に取り組んでいます。2024年度末時点、主要な原燃料の85%で対策を完了し、残り15%についても対策を継続していきます。

調達に関するヘルプラインの活用

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

[>報告・相談制度（内部通報制度）](#)

[>当社企業活動に関するお問い合わせ先（調達含む）](#)

社内教育の実施

当社では、2024年度、原燃料・部品・機材の購買部員を対象に腐敗防止や競争法、輸出管理令、Canopy、DE&Iなどについて、20回の勉強会を開催し、延べ290名が参加しました。また、各SBUやグループ企業の原燃料・資材購買部門などが参加する「調達分科会」においても、紛争鉱物、CBAM、GX、SBTなどに関する勉強会を開催し、延べ165名が参加しました。さらに、購買部員全員の人事評価に、持続可能な調達に関する取り組み目標を落とし込むことで、各個人の自覚を持った行動に結び付けています。

イニシアティブへの参加

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

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

パートナーシップ構築宣言

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

[▶パートナーシップ構築宣言 \[PDF : 157KB\]](#) 

地域・社会への貢献

基本的な考え方

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

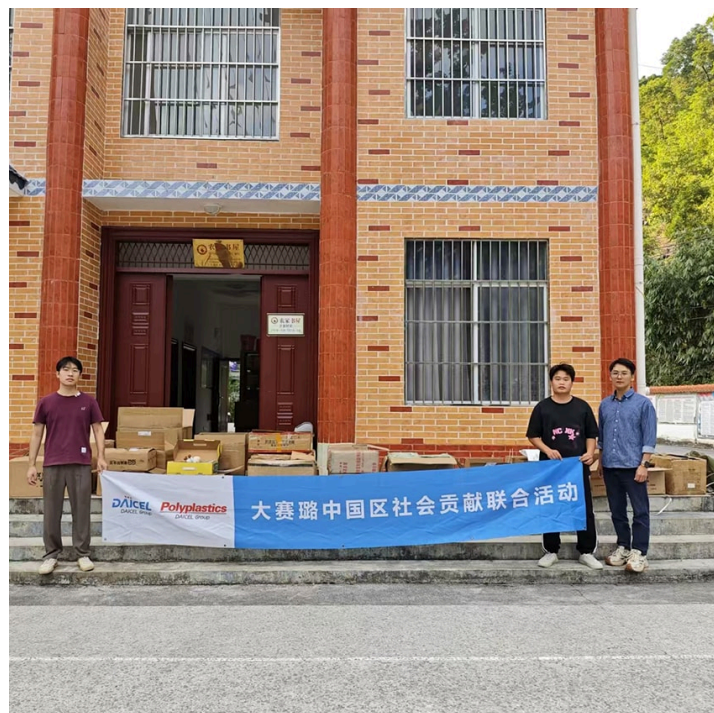
次世代を担う子どもたちの育成

中国ダイセルグループ9社共同での教育拠点への支援

2024年10月、中国の当社グループは、教育拠点への共同支援を実施しました。

2021年から毎年秋、中国政府や広西チワン族自治区勝利村の代表者と中国の当社グループ9社の代表が勝利村にある6カ所の教育拠点を支援するために、児童へ奨学金と学用品を寄贈しています。この教育支援がより行き届いた活動となるように、事前に当社グループと村の代表者が何度も話し合い、児童の学習や生活環境に関するニーズを探りながら、4年間で延べ1,013名（用）の児童と38名（用）の青少年へ支援を実施してきました。

当日は児童への文具・書籍・縦笛などの学用品をはじめ、全ての教育拠点にバスケットゴール・卓球台・跳び縄・フラフープなどの体育用品と、経済的に制約がある児童の学びを支えるために奨学金を寄贈しました。勝利村の職員や教師から「視野を広げる機会が限られている子どもたちに、様々な支援を届けていただき、本当に感謝しています」という声や、「厳しい生活環境の中でも、見ず知らずの方々からの温かい愛情を深く感じることができました」という感想が寄せられました。当社グループにとってこの活動は、次世代を担う子どもたちの健全な育成を図るための大切な社会貢献活動と考え、未来への憧れを持つ子どもたちが、希望を抱いてすくすくと成長していくことを願っています。



DSSE <TALENTS FOR COMPANIESに参加>

Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o. (以下 DSSE) は、2024年10月10日にシフィドニツアの商工会議所で開催された「TALENTS FOR COMPANIES」技術競技会の地域大会に出場し、4回目となるチーム世話人を務めました。DSSEのチームはシフィドニツアの学校からの生徒や教師、DSSE の社員で構成され、地域大会で優勝しチェコでの第2ステージに進出しました。2024年11月15日にチェコのフラデツ・クラークヴェーで実施された第2ステージでは、風力発電所のミニチュアモデルを作成し、再び成功を収め、国際決勝に進出しました。2025年6月17日にプラハで開催された国際決勝では、優勝には至りませんでした。DSSEチームは第1ステージで最高得点を獲得することができました。結果としてDSSEはDakarチーム（大会での課題は小型オフロード車の製作）より特別賞を受賞し、オフロードラリー車の製造工場見学に招待されました。DSSEのチームのひたむきな姿勢と創造性に敬意を表し、今後の活躍を期待しています。



台湾の高校生が富士工場とTSCを2年連続で訪問

2024年5月、台湾の高校から教師と生徒の計38名が、ポリプラスチックス株式会社の富士工場とテクニカルソリューションセンター（TSC）を訪問しました。当日は、富士工場のF-BASE（執務棟）とコントロールルーム、TSCのショールームと成形室・実験室を中心に見学会を実施しました。生徒たちからは「エンジニアリングプラスチックが身の周りの多くの製品に使われていると知って驚いた」というコメントが寄せられました。今後もこのような活動を通じて、次世代を担う子どもたちが化学工業のリアルな知識や理解を得られる機会を提供していきます。



中高生の自主研究活動支援

当社は、「サイエンスキャスル研究費2024 価値共創賞※」を創設し、中高生が提案する研究テーマへの資金助成や当社研究員との意見交換を通じて、次世代の研究者たちとの価値共創の実現を推進しています。2024年度は、全国各地の中高生から多数の応募を受け、着眼点や実行力に優れた4件を採択しました。当社社員が研究コーチとして半年間にわたりサポートし、研究活動を進めました。2025年2月14日に開催した成果発表会では、各チームが半年間の研究のプロセスや成果をプレゼンテーションし、当社役員や社員と熱いコミュニケーションを交わしました。

発表を終えた学生からは「このプログラムを通じ、仮説の立て方や検証方法、発表のストーリーやまとめ方など、研究コーチから親身にアドバイスいただき、非常に参考になった」との声が寄せられました。また、2025年1月12日には、包括連携協定を締結している神戸大学が実施する次世代人材育成事業「ROOTプログラム」と連携し、プログラム受講の中高生に、企業における研究開発の現場や、それが製品や事業にどのように結び付くのかを知っていただく機会を提供しました。実際の製品を手にしなが、好奇心旺盛で社会課題への問題意識が高い学生から多くの質問をいただき、熱い対話が展開されました。当社は、今後も積極的に次世代のイノベーションを担う研究者の卵たちの果敢な挑戦を応援していきます。

※サイエンスキャッスル研究費は、株式会社リバネスが運営しています。



地域社会との交流

タイ・プラチンブリでの地域社会における社会貢献活動

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

献血プロジェクト

2025年1月、DSSTはプラチンブリ県立病院と協力し、第26回DSST献血プロジェクトを成功させました。献血活動は年に4回実施しており、多くの社員が献血に協力をしました。また、このプロジェクトでは臓器移植に関する啓発活動も行っており、2023年以降、16名が臓器提供の意思表示をしています。



地域の医療機関への医療機器寄贈

DSSTは2013年から、DSST付近の地域住民がより質の高い医療を受けられるよう、近隣の医療機関へ医療機器の提供を実施しています。2024年4月には、サラブuri県にあるDSST-Saraburiの地区病院に医療機器を寄贈しました。



サラブuri県の地域コミュニティとの協働による砂防ダム建設

2024年7月24日、DSSTはサラブuri県の地域住民と協力して、豪雨による地滑りから村を守るための砂防ダムを建設しました。チームが一丸となって、1日で20基の砂防ダムを建設しました。





「ダイセル ブラインドサッカー®ジャパンカップ 2024 in 大阪」開催

当社は2024年7月4日から7日の4日間、「ダイセル ブラインドサッカー®ジャパンカップ 2024 in 大阪」を開催しました。

ブラインドサッカーとは、アイマスクを装着して、転がると音のなるボールでプレーする5人制のサッカーです。

当社がタイトルスポンサーとして協賛した本大会では、日本、モロッコ、メキシコ、マレーシアの4カ国が熱い戦いを繰り広げました。

会場となった大阪駅前のうめきた広場では、仕事帰りや買い物で行き交う人が足を止め、大階段は連日たくさんの観客で埋まりました。

本大会には、当社社員である高橋裕人選手も日本代表選手の一員として出場しました。また、MIP選手に選ばれた日本代表後藤将起選手には3Dプリンターで造形したダイセルのCAFBLO®製トロフィーが贈呈されました。当社グループからは90名以上がボランティアとして参加し、会場設営や競技運営、大会後の撤収作業まで場内外で活躍し、大会を盛り上げました。

また、7月6日には「ダイセルファミリーデー」、7月7日にはガンバ大阪によるサッカー教室などのイベントを開催し、当社グループの社員とその家族が交流を楽しむ良い機会となりました。



当社社員の高橋裕人選手
©Haruo.Wanibe/JBFA



加地亮選手※1・竹内真子選手※2・日本ブラインドサッカー協会職員と当社社員・ご家族との集合写真

※1 元プロサッカー日本代表選手

※2 ブラインドサッカー女子日本代表選手

障がい者就労支援事業所の手作り製品・パンの販売

当社は、2024年11月20日から22日にかけて、全社イベント「サステナブルウィーク2024」の活動の一環として、障がい者就労支援事業所による手作りパンの販売を、東京本社・大阪本社・播磨工場・神崎工場の4拠点で実施しました。

東京本社では、新宿福祉作業所に協力いただき、当社社員へ手作りパンを販売しました。

新宿福祉作業所は、一般企業などでの就労が困難な方々に対して就労継続支援に取り組んでいるほか、地域で豊かに暮らすための機会を提供しています。この活動を通じて、様々な人が社会の中で働いているということや、社会と企業は障がいを持った方々と、どのように連携して支援できるかなどを、当社の社員が考える良い機会となりました。



富士工場での地域住民とのコミュニケーション

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

2024年6月には、地域住民の方々との意見交換会を開催し、13名が参加しました。当日は、富士工場の環境への取り組みを説明するとともに、活発な意見交換が行われたほか、環境関連設備などを中心に工場見学も実施しました。参加者からは「取り組み内容を聞いて、不安が解消された」など前向きな声が寄せられました。今後も地域住民とのコミュニケーションを継続することで相互の理解を深め、信頼関係構築に努めていきます。



ボランティア活動

シンガポールでの食品寄付（Food donation）

2024年度は、Daicel (Asia) Pte. Ltd.、Polyplastics Asia Pacific Singapore Pte. Ltd.、Novacel Singapore (Pte.) Ltd. が合同で、政府が補助している低所得層向け集合住宅に赴き、食品を寄付しました。住民の中には体に不調を抱えている方も多かったため、食品をお渡しした際にはとても喜んでいただけました。この活動を通じて、社員の一体感を高められたほか、サステナビリティについて考える良い機会にもなりました。



国内有志拠点での“もったいない大作戦”

当社グループの国内有志拠点では、11月下旬に開催した「サステナブルウィーク2024」の企画に合わせて、「もったいない大作戦2024」を実施しました。

“もったいない大作戦”とは、社員の家庭にある不用品や未使用品などを各拠点で集め、NPO団体へと寄贈することで、国内外の被災者・生活困窮者・シングルマザー・障がい者支援施設などへ届ける活動で、2022年度より「サステナブルウィーク」に合わせてグループ全体で取り組んでいます。

各拠点の総務部門・労働組合・SDGsアンバサダーの協力により、社内の認知度も上がってきており、この活動への参加者は年々増えています。2024年度は寄贈対象品目を増やし、衣類・日用品・食品・書籍・文具・アクセサリーなど、グループ全体で7,600点以上の物品が集まりました。

今後も当社グループは、廃棄物の削減と社会課題の解決に貢献するために、この活動を継続していきます。



災害支援

能登半島被災地に対する寄付（募金・マッチングギフト・企業版ふるさと納税）

当社は、2024年1月に発生した能登半島地震での被災者支援や被災地復興に役立てていただくため、2024年1月に日本赤十字社を通じて、当社グループとして2,000万円を寄付しました。

また、当社グループの役職員による募金活動を2024年1月から開始し、集まった金額と同額を会社が上乗せして寄付するマッチングギフトを実施、日本赤十字社を通じて、当社グループとして約187万円を寄付しました。

加えて、能登半島地震および同年9月に発生した奥能登豪雨で被災した地域の復旧・復興を支援するため、石川県の「企業版ふるさと納税」を活用した寄付（寄付先自治体は石川県能登町、輪島市、珠洲市で、寄付金額は総額1億円）を実施しました。被災地の皆様の安全と、一日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

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

＜[コーポレート・ガバナンス報告書（2025年6月26日提出）](#) [\[PDF : 207KB\]](#) 

コーポレート・ガバナンス強化の変遷

時期	強化施策	目的
1999年6月	執行役員制度の導入	監督機能と業務執行機能の分離の明確化
2000年6月	社外取締役の選任	意思決定機能および監督機能の強化、経営の透明性の確保
	役員人事・報酬委員会の設置	役員人事および報酬決定の客観性・透明性向上
2003年6月	取締役任期を2年から1年に短縮	経営責任の明確化、環境変化に迅速に対応できる体制構築
2006年3月	情報開示委員会の設置	開示すべき情報の信頼性の確保
2006年4月	リスク管理委員会の設置	リスクの的確な把握と適切な管理
2006年5月	内部統制システム構築の基本方針の制定※	内部統制に関わる体制の整備
2010年8月	内部統制審議会の設置	内部統制システム構築および運用の適正性の確保
2016年1月	取締役会実効性評価の開始	取締役会の実効性の維持および向上
2017年6月	社外取締役の比率を50%に増加	意思決定機能および監督機能、経営の透明性のさらなる確保

時期	強化施策	目的
2020年1月	取締役会実効性評価手法の改善	アンケートに加えて個別インタビューの導入
2022年6月	社外取締役の比率を60%に増加	意思決定機能および監督機能、経営の透明性のさらなる確保
2023年1月	取締役会実効性評価手法の変更	評価プロセスの一部において、外部専門家を利用

※ 2006年5月に制定した内部統制システム構築の基本方針は、組織変更の反映等、必要に応じて改定を行っています。

コーポレート・ガバナンス体制

■ コーポレート・ガバナンス体制概要（2025年6月末日現在）

当社では、複数の社外取締役を選任することを基本方針としています。現在においては、取締役の過半数を占める独立社外取締役を選任し、その多彩な見識を踏まえた意見や指摘を受けることで、取締役会における経営判断の適切性と監督機能を強化しています。また、執行役員制により意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な業務執行体制としています。

こうした統治体制を通じて、ステークホルダーへの合理的な配慮を伴った、企業価値の持続的向上に努めています。

産技術部門、セイフティセグメント、生産部門、海外現地法人社長を中心

主な項目	内容
機関設計の形態	監査役会設置会社
取締役会議長	取締役会長
取締役の人数	11名（うち女性2名）
社外取締役の人数	6名（うち独立役員6名）
監査役の数	4名（うち女性1名）
社外監査役の数	3名（うち独立役員3名）
執行役員の人数	17名（うち取締役と兼務4名）
取締役会の開催回数（2024年度） （社外取締役/社外監査役平均出席率）	16回 （100%/100%）
監査役会の開催回数（2024年度） （社外監査役平均出席率）	15回 （100%）

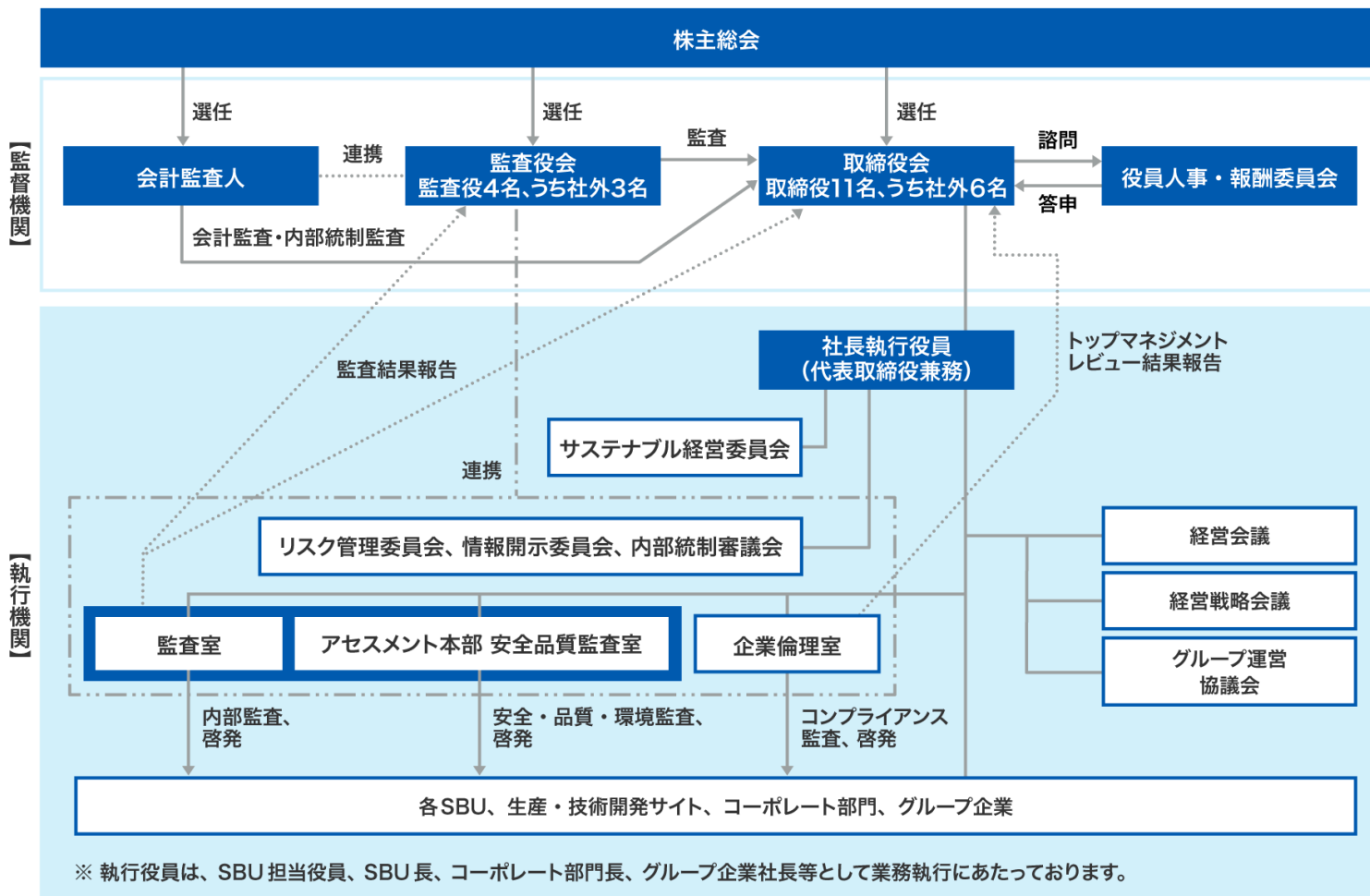
主な項目	内容
取締役の任期	1年
取締役の平均在任期間	4.3年
監査役の平均在任期間	3.6年
取締役会の任意諮問機関	役員人事・報酬委員会 取締役9名（うち6名が社外取締役）で構成、委員長は社外取締役 2024年度開催回数：10回
取締役および監査役の報酬制度※	(1) 月額報酬 (2) 業績連動賞与（社外取締役および監査役を除く） (3) 譲渡制限付株式報酬（社外取締役および監査役を除く）
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

※当該報酬制度は執行役員等にも適用しています。

上記（1）（2）（3）の比率は、概ね55：30：15とし、役位に応じてこの比率を変更しています。

[ESGデータ集](#) [p. 8 コーポレート・ガバナンス](#)

■ コーポレート・ガバナンス体制図（2025年6月末日現在）



取締役会

当社は取締役会の役割を、当社の目指すべき方向性を定め、そこに向けた具体的な戦略を構築すること、およびその遂行状況を客観的な立場から監督することにあると認識しています。これらの実効性を確保するため、当社取締役会は当社事業に精通した社内取締役5名と、主に企業経営の分野において豊富な経験を有する、多様な属性の独立した社外取締役6名で構成しています（取締役会全体では男性9名、女性2名）。当該社外取締役は当社「社外役員の独立性に関する基準」を満たしており、取締役の過半数を占める社外取締役が、独立した客観的な立場から経営陣に対して意見を述べることができる体制となっています。

取締役会は原則として月1回開催し、経営に関する重要事項について意思決定を行うとともに、職務および業務の執行を監督します。また、社外監査役3名を含む監査役4名も出席し、必要な場合には適宜意見陳述を行います。取締役会議長は取締役会長が務めています。

なお、株主による信任機会を増やすことで取締役の経営責任を明確化し、コーポレート・ガバナンスのさらなる向上を図るため、取締役の任期は1年としています。

また、実効性のある監督を行うためには、取締役個々の当社事業に対する知見を深める必要があることから、主に社外取締役・社外監査役に対し、当社生産拠点の見学や部門・製品・技術に関する説明の機会を設けています。

取締役会の活動状況は次の通りです。

第159期（2024年度）における取締役会開催回数 16回

取締役会での決議・討議・報告事項の件数

議題区分	議題数
IR関連	6
ガバナンス・内部統制関連	24
コンプライアンス・企業倫理関連	8
サステナビリティ	2
監査役・会計監査人関連	3
経営戦略	14
決算・財務関連	45
個別案件	12
人事・報酬関連	37
内部監査関連	2
総合計	153

第159期（2024年度）取締役会 ガバナンス・コンプライアンス関連の主な決議・討議・報告の概要

開催日	議題区分	議題	決議・討議・報告概要
2024年4月26日	ガバナンス・内部統制関連	取締役及び監査役トレーニング実績	取締役・監査役に対する情報提供、トレーニングの実施状況
		取締役会実効性評価	取締役会実効性評価の結果報告、討議
2024年6月6日		女性活躍推進の報告	女性活躍推進に関する取り組み状況のモニタリング
2024年6月21日		コーポレートガバナンス・コード	コーポレートガバナンス・コードへの対応状況
2024年7月4日		政策保有株式	当社政策保有株式の保有状況の検討
2025年2月20日		組織変更	グループガバナンスに係る部門の新設
2025年3月27日		規程制定	安全品質リスク管理規程の制定
2024年4月26日	コンプライアンス・企業倫理関連	安全・品質・コンプライアンス	品質コンプライアンスに係る取り組み報告、国内外拠点における安全・品質・コンプライアンスに係る事項の報告
2024年7月4日			
2024年8月2日			
2024年9月19日			
2024年8月2日		グループ内部通報状況	当社グループ内における内部通報の内容、対応状況等報告
2024年11月7日			
2025年2月5日			
2025年2月20日		安全品質リスク対応	安全と品質に関するリスク対応力強化のための諸規程見直し
2024年5月9日	監査役・会計監査人関連	監査役監査	監査役会決議事項の報告、監査計画、監査報告等
2024年6月21日			
2024年7月4日			
2024年4月26日	内部監査関連	内部監査計画	2024年度の内部監査計画
2024年6月21日		財務報告に係る内部統制	財務報告に係る内部統制報告書の報告・討議

監査役会

監査役会は4名（男性3名、女性1名）で構成され、うち過半数の3名は当社「社外役員の独立性に関する基準」を満たす、独立した社外監査役が占めています。社外監査役は財務会計・法務などの豊富な経験及びCSR・コーポレートガバナンス・経営倫理などに幅広い見識を有し、独立した第三者の立場から監査機能を担っています。

監査役会は、監査に関する重要な事項について報告・協議・決議を行います。また、取締役会への出席の他、常勤監査役による重要な社内会議への出席、代表取締役・社外取締役・会計監査人それぞれとの定期的な会合の開催、さらには、内部監査部門の監査室と適宜コミュニケーションをとるなど、平素から監査の実効性を高める取り組みを実施しています。

監査役の主な活動状況は次の通りです。

区分	概要	分担	
		常勤	社外
(1) 取締役	取締役会への出席	○	○
	代表取締役との定例会（意見交換等、半期ごと）	○	○
	社外取締役との定例会（意見交換等、半期ごと）	○	○
(2) 職務執行	社長・専務・常務執行役員との面談・聴取（計画9名、実施9名）	○	—
	経営会議・企画会議・経営戦略会議、及び内部統制審議会等、重要な会議への出席	○	—
	重要書類の閲覧・確認（取締役会議事録、稟議・決裁書等）	○	●
	社内各部門の監査（計画20部門、実施20部門）	○	●
	各事業場への往査（計画7拠点、実施7拠点）	○	●
(3) 子会社	国内外グループ会社への往査（計画29社、実施27社）	○	●
	グループ会社の監査役との定例会（各社監査の状況報告、意見交換等、每期）	○	●
(4) 内部監査	内部監査部門との定例会（計画の説明、実施状況の報告、意見交換等） ● 監査室（四半期ごと） ● 企業倫理室（四半期ごと） ● アセスメント本部安全品質監査室（每期）	○	○

区分	概要	分担	
		常勤	社外
(5) 会計監査	会計監査人との定例会（監査計画の説明、期中レビュー報告、監査結果報告）	○	○
	会計監査人との会合（上記の他、非保証業務対応状況報告、意見交換・相談等、必要に応じて随時開催）	○	—
	会計監査人の評価実施（毎期）	○	○

※分担 [○：職務担当 ●：任意/部分的に担当]

なお、「監査上の主要な検討事項（KAM：Key Audit Matters）」については、会計監査人との定例会や会合において、その検討状況を確認するとともに、執行側に対しても適宜コミュニケーションを図っています。

役員人事・報酬委員会

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

同委員会は、役員人事・報酬委員会規程に基づき運用され、取締役・監査役候補者の決定や執行役員などの選任、およびこれらの報酬決定に際し、取締役会議長または監査役会議長からの諮問に対する答申という形で意見を述べる権限を有しています。諮問した議長は委員会の答申を取締役に報告する義務があり、取締役会はこの答申を考慮した意思決定を行うこととなっています。

役員人事・報酬委員会の活動状況は次の通りです。

第159期（2024年度）における役員人事・報酬委員会開催回数 10回 同委員会での議題件数。

議題区分	議題数
執行役員等人事	12
執行役員等報酬	3
取締役・監査役人事	7
取締役・監査役報酬	9
総合計	31

執行役員

当社では、意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、迅速な意思決定により企業経営のさらなる活性化を図るため、執行役員制を導入しています。

現在、執行役員は17名（内4名が取締役を兼務）で、各執行役員は、SBU担当役員、SBU長、サイト長、コーポレート部門長またはグループ企業の社長などとして、それぞれの業務執行にあたっています。

各執行役員は、稟議規程（職務権限に関する規程）に基づき、一定の決定権限を与えられ、これに基づき、事業機会を的確に捉えた、迅速な意思決定に努めます。また一部の会議体では、社長執行役員から指名された執行役員が議長を務めることにより、中期戦略・長期ビジョンを推進する経営者としての主体性や責任感を持った人財を育成する取り組みも実施しています。

業務執行における重要事項は、毎月取締役会に報告され、適宜取締役・監査役からの指摘や助言を通じて、取締役会の監督に服する体制となっています。

経営会議

取締役会が決定する企業経営の基本方針を社長執行役員が執行するにあたり、重要な事業計画や業務遂行計画ならびに個別業務執行を協議・決定する機関として「経営会議」を設置しています。

同会議は、社長執行役員および社長執行役員が指名する取締役（社外取締役を除く）・執行役員で構成されており、原則として月2回開催しています。また、常勤監査役1名も出席し、必要な場合には適宜意見陳述を行います。

同会議における議事の経過および結果は毎月の取締役会に報告され、適宜取締役や監査役からの指摘・助言を通じて、取締役会の監督に服する体制となっています。

■ 各機関の構成と役員の活動状況（2025年6月末日現在）

役員名	役職	在任 期間	独立 役員	業務 執行	取締役会 （出席率）	監査役会 （出席率）	役員人事・ 報酬委員会 （出席率）	その他
小河 義美	取締役会長	14年			● (100%)		● (100%)	取締役会議 長
榊 康裕	代表取締役 社長	5年		●	● (100%)		● (-)	
杉本 幸太郎	代表取締役	6年		●	● (100%)		● (100%)	
塩飽 俊雄	取締役	1年		●	● (100%)			
川口 尚孝	取締役	1年		●	● (100%)			
北山 禎介	社外取締役	7年	●		● (100%)		● (100%)	

役員名	役職	在任 期間	独立 役員	業務 執行	取締役会 (出席率)	監査役会 (出席率)	役員人事・ 報酬委員会 (出席率)	その他
浅野 敏雄	社外取締役	6年	●		● (100%)		● (100%)	役員人事・ 報酬委員会 委員長
小松 百合弥	社外取締役	3年	●		● (100%)		● (100%)	
岡島 眞理	社外取締役	2年	●		● (100%)		● (100%)	
西山 圭太	社外取締役	2年	●		● (100%)		● (100%)	
鬼頭 誠司 (新任)	社外取締役	-	●		● (-)		● (-)	
八木 幹夫	常勤監査役	2年			● (100%)	● (100%)		監査役会議 長
水尾 順一	社外監査役	7年	●		● (100%)	● (100%)		
幕田 英雄	社外監査役	5年	●		● (100%)	● (100%)		
北山 久恵	社外監査役	3年	●		● (100%)	● (100%)		

※出席率は2024年度の実績です。

[>役員紹介](#)

[>社外役員の独立性に関する基準 \[PDF : 122KB\]](#) 

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性の維持・向上を図り、最適なコーポレート・ガバナンスを追求するため、毎年、取締役会実効性評価を実施し、その概要を公表しています。

2023年度の実効性評価に基づく2024年度の取り組み

2024年度は前年度の実効性評価を踏まえ、取締役会での議論をより充実させるため、経営戦略遂行状況、資本収益性や株価に関する事項、サステナビリティや人的資本に関する取り組み状況等の報告の充実に時間をかけました。また、ポートフォリオマネジメントと紐づけた個別議案の説明に注力しました。

■ 評価プロセスおよび評価結果の概要

評価のプロセス	全ての取締役・監査役に対して質問票を配布し、その回答結果を、個別インタビューによりさらに深掘りした上で、事務局で集計・分析したこれらの結果を取締役会で報告、議論を行った。
主な評価項目	● 取締役会の構成 ● 審議・決議・報告等の内容 ● 取締役会の運営方法
評価結果の概要	社外役員からの積極的な発言等によって充実した議論が行われており、取締役会の実効性に概ね問題はないことを確認した。他方、さらなる実効性の向上のために議論すべき課題もあることを確認した。主に挙げられた課題は以下のとおり。 ①取締役会の構成面の課題 ● 経営幹部の登用プロセスに関するさらなる議論 ②取締役会の審議面の課題 ● 人的資本経営推進に関する報告のさらなる充実 ● グループガバナンスの推進に関するさらなる議論 ③取締役会の運営面の課題 ● 適切な判断に資する情報提供へのさらなる配慮（専門用語・社内用語等） ● 取締役会議長の在り方に関する議論
今後の対応	2025年度の実効性評価において上記課題につき議論を行い、今後継続的に取り組むことにより実効性をさらに高めていくことが確認された。

内部監査

当社では、内部監査部門として監査室、企業倫理室、安全品質監査室を設置し、監査役と適宜コミュニケーションをとりながら監査の実効性を高める取り組みを実施しています。

監査室	監査室は、グループ内部の監査組織と連携し、グループ企業を含む各拠点の監査を毎年実施しています。また、監査結果に基づき、問題点の改善提案を行うなど、被監査組織の適正な業務活動を支援しています。監査結果は、取締役会および監査役会に対して、定期的に報告を行っています。
企業倫理室	>企業倫理（コンプライアンス）
アセスメント本部 安全品質監査室	安全品質監査室は、グループ企業を含む各拠点における安全※・品質・環境に関する監査を毎年実施しています。監査結果は被監査組織へフィードバックするだけでなく、グループ全体へ横展開することで、改善の推進につなげています。なお、監査結果は、経営会議および監査役会に対して、定期的に報告を行っています。 ※「安全」には、労働安全衛生を含みます。

役員の選任・報酬

役員・経営陣幹部の選任・指名手続

当社では、取締役・監査役と執行役員など経営陣幹部の指名・選任に際して、「ダイセルグループ基本理念、サステナブル経営方針、ダイセルグループ行動指針、ダイセルグループ倫理規範に賛同し、これらを継承すること」および「当社の中長期的な企業価値向上の実現に必要な資質および経験を有していること」を基本に、当社を先導するにふさわしい人格・識見・意欲・倫理観および経営感覚を有している人材を指名・選任しています。指名・選任は役員人事・報酬委員会による答申を踏まえ、取締役会で決定しています。

なお、当社は一般社団法人 経済団体連合会が掲げる「2030年30%へのチャレンジ～#Here We Go 203030～」への賛同を表明し、2030年までに役員※の女性比率を30%以上にすることを目標に掲げています。また「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）」をマテリアリティの一つとして位置付けており、女性をはじめ多様な人材の力を結集することで、企業価値のさらなる向上に取り組んでいます。

※取締役、監査役、執行役員など経営幹部を含みます。

役員の選任理由および活動の状況

社外役員の選任にあたっては、独自に定めた「社外役員の独立性に関する基準」に則り、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、十分な独立性を有していることを要件としています。また、当社は、独立役員の資格を満たす社外役員全員を「独立役員」に指定しています。

■ 取締役および監査役の選任理由（2025年6月末日現在）

取締役	役職	選任理由
小河 義美	取締役会長	生産技術部門、レスポンシブル・ケア部門を中心とした長年の経験を通じ、当社生産拠点の運営に革新をもたらした実績に加え、2019年6月以降約6年間、当社の代表取締役社長を務めており、企業価値向上を目指し、強いリーダーシップでグループ全体を牽引した。これらの実績と、当社の経営全般における豊富な経験・実績・見識を踏まえ、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため
榊 康裕	代表取締役社長	当社セイフティセグメント、海外現地法人社長、経営戦略推進部門を中心とした長年の経験を通じ、国内外において、当社経営の中枢を担ってきた。また、取締役就任以降も、中期戦略の策定および推進の他、マテリアル、スマート、ライフサイエンス等数多くのセグメントを担当し、これらの業容拡大に邁進。これらの実績と、当社の経営に関する豊富な経験・実績・見識を踏まえ、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため
杉本 幸太郎	代表取締役	当社の財務経理、コンプライアンスなどの管理部門、原料センターを中心とした長年の経験を通じ、当社経営の基盤となるコーポレート・ガバナンス体制の強化に尽力。また、取締役就任後も、人事制度の策定やDE&Iの推進、サステナブル経営やデジタル戦略の推進において、中心的な役割を果たす。これらの実績と、当社の経営に関する豊富な経験・実績・見識を踏まえ、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため
塩飽 俊雄	取締役	当社の主要な子会社であるポリプラスチックス株式会社において、研究開発部門、経営戦略部門、新規事業開発部門を中心とした長年の経験を基盤とし、同社代表取締役社長として、同社のグローバルな事業拡大に貢献。また、当社執行役員就任後も、当社グループ企業マネジメントや海外ビジネスについての豊富な経験・実績・見識を活かし、アセスメント本部長、研究開発本部長等として、当社グループの研究開発や安全・品質・コンプライアンスの強化に尽力。これらの実績を踏まえ、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため
川口 尚孝	取締役	生産技術部門、セイフティセグメント、生産部門、海外現地法人社長を中心とした長年の経験を通じ、当社の生産技術力向上や課題解決のための施策立案、実施に邁進。また、執行役員就任後も、広く海外現地法人の責任者を務める傍ら、当社生産拠点における生産性向上、技術革新の探求に関して、中心的な役割を果たす。これらの実績と、当社の経営や生産技術に関する豊富な経験・実績・見識を踏まえ、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため

取締役	役職	選任理由
北山 禎介	社外取締役	金融機関の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
浅野 敏雄	社外取締役	化学品の製造・販売を行う企業の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
小松 百合弥	社外取締役	国内外の投資会社や情報・通信会社の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に活かしていただきたいため
岡島 真理	社外取締役	顧客満足やSDGsを中心とした社会課題等に関わる様々な研究を行う学識経験者として高度な専門的知識、幅広い見識を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
西山 圭太	社外取締役	経済産業省における職務で培われた経済産業政策、IT政策に関する深い知見、および電力会社や投資会社で培われた経営者としての豊富な知見を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
鬼頭 誠司	社外取締役	金融機関の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に活かしていただきたいため

監査役	役職	選任理由
八木 幹夫	常勤監査役	当社関連会社社長やセイフティセグメントにおける責任者等を歴任し、当社の生産・営業・製品品質等に関して現場に精通した幅広い経験に基づく見識を踏まえ、中立的かつ客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保を担う監査役として適切な人材と判断したため
水尾 順一	社外監査役	CSR、コーポレート・ガバナンスおよび経営倫理などの研究者としての高度な専門的知識・経験を有しており、また社外役員として企業実務に携わった経験等から社外監査役として適任と判断したため
幕田 英雄	社外監査役	弁護士として高度な専門的知識、幅広い見識を有し、最高検察庁検事、公正取引委員会委員等を歴任され、また社外役員として企業に携わった経験等から社外監査役として適任と判断したため
北山 久恵	社外監査役	公認会計士として高度な専門的知識と幅広い見識を有しており、大手監査法人のパートナーや公認会計士協会の役員等を歴任され、また社外役員として企業実務に携わった経験等から社外監査役として適任と判断したため

※取締役は2025年6月20日付、監査役は過年度の定時株主総会開催日にそれぞれ就任

■ 取締役および監査役の有する主な知見や経験（スキルマトリクス）

	氏名		企業経営	グローバル経営	マーケティング／事業企画	技術／研究開発	財務・会計	法務・知財・リスク管理	DX	サステナビリティ	
										環境	ダイバーシティ&インクルージョン
取締役	小河 義美		●	●		●			●	●	
	榊 康裕		●	●	●			●		●	
	杉本 幸太郎		●	●			●	●			●
	塩飽 俊雄		●	●	●	●		●			
	川口 尚孝		●	●		●			●	●	
	北山 禎介	社外	●	●			●	●		●	
	浅野 敏雄	社外	●	●		●				●	
	小松 百合弥	社外	●	●			●	●			●
	岡島 眞理	社外			●		●				●
	西山 圭太	社外	●					●	●	●	
監査役	鬼頭 誠司	社外	●				●	●	●		●
	八木 幹夫		●	●	●			●			●
	水尾 順一	社外						●		●	●
	幕田 英雄	社外					●	●			●
	北山 久恵	社外					●	●			●

※各人に特に期待される項目を5つまで記載しております。上記一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

役員報酬

1. 基本的な考え方

- (1) 取締役および監査役の報酬等は、株主総会においてご承認いただいた報酬等の総額の範囲内で、取締役については取締役会の決議により、監査役については監査役の協議により決定します。
- (2) 取締役の報酬については、月額報酬、業績連動賞与および株式報酬により構成しています。その支給割合は概ね、月額報酬55%：業績連動賞与30%：株式報酬15%とし、役位に応じてこの比率を変更しています。ただし、社外取締役および監査役については、月額報酬のみで構成しています。
- (3) 報酬等については、役員人事・報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会で意見交換を行った上で決定しており、客観性・透明性・妥当性を担保しています。

2. 各報酬の考え方

(1) 月額報酬について

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

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

(2) 業績連動賞与について

取締役の業績連動賞与は、取締役会で定める業績指標の達成度などに応じて支給することとしています。現在、この指標としては、売上高、EBITDAおよびROICを採用しており、役位別のベース金額に指標の達成度に基づく支給率（0～200%の範囲で変動）を乗じて「業績連動賞与の基礎金額」を決定しています。なお、指標毎のウェイトや達成度に基づく支給率は、下表に基づき算定しています。

用いる指標	ウェイト	目標達成率	係数
連結売上高	40%	120%以上	200%
		100%超120%未満	※1
		100%	100%
		80%超100%未満	※2
		80%以下	0%
EBITDA	40%	120%以上	200%
		100%超120%未満	※1
		100%	100%
		80%超100%未満	※2
		80%以下	0%
ROIC	20%	120%以上	200%
		100%超120%未満	※1
		100%	100%
		80%超100%未満	※2
		80%以下	0%

※1 目標値に対する実績値の割合に比例して、101%～199%の範囲内で決定

※2 目標値に対する実績値の割合に比例して、1%～99%の範囲内で決定

この「業績連動賞与の基礎金額」に対し、「サステナブル経営方針の実践状況」および「中期戦略の達成状況」の観点から個人評価を行い、プラスマイナス20%の範囲で加減算を行って、最終的な業績連動賞与の金額を決定します。

(3) 譲渡制限付株式報酬について

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

※役員報酬制度は2025年4月1日現在のものです。なお、当社には役員退職慰労金制度はありません。

■ 2024年度の報酬総額

区分	支給人員	支給額（年額）			
		現金報酬分		株式報酬分	計
		月額報酬分	業績連動賞与分		
取締役	12名	304百万円	79百万円	67百万円	451百万円
（うち社外取締役）	（6名）	（79百万円）	（-）	（-）	（79百万円）
監査役	6名	111百万円	-	-	111百万円
（うち社外監査役）	（3名）	（39百万円）	（-）	（-）	（39百万円）
計	18名	415百万円	79百万円	67百万円	563百万円

※取締役の報酬額は、2024年6月21日開催の第158回定時株主総会において年額640百万円以内（うち社外取締役分は年額140百万円以内）と決議いただいています。

※監査役の報酬額は、2024年6月21日開催の第158回定時株主総会において年額130百万円以内と決議いただいています。

株式報酬の返還

取締役の株式報酬制度の健全性を確保することを目的に、非違行為等の一定の事由が生じた場合に、取締役会の判断により、譲渡制限解除前または解除後の株式報酬の全部または一部を没収する条項を設けています。

役員研修

取締役および監査役は、それぞれの職責や業務上必要な知識の習得および更新などのために、外部研修やセミナーを受講しており、その費用は当社が負担しています。

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

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

2024年度は、播磨工場および網干工場見学をはじめ、企業倫理に関する役員研修、当社のライフサイエンスSBU、ヘルスケアSBU、スマートSBUの事業説明、当社のサステナビリティ活動に関する報告等を行いました。

[>教育・研修プログラム](#)

内部統制システムの構築

当社は、会社法に定める業務の適正を確保するため「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、内部統制に関わる体制の整備・運用を行っています。

体制整備・運用状況の把握および施策審議のため、専務執行役員である事業支援本部長を議長、各コーポレート部門長を委員として構成する「内部統制審議会」を設置し、グループ全体における内部統制の有効性確保に努めています。

なお、同審議会には常勤監査役がオブザーバーとして出席します。また、同審議会の実施内容については、監査役会および取締役会に報告し、取締役会において当該基本方針の運用状況が適切であることを確認しています。

[>内部統制システム構築の基本方針 \[PDF : 188KB\]](#) 

株式の政策保有に関する方針

政策保有に関する方針

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

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

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

政策保有株式（保有目的が純資産目的以外の目的である投資株式）の保有状況

上記方針に基づき、2024年度は非上場株式以外の株式20銘柄のうち6銘柄を全株、2銘柄の一部を売却しました。また、非上場株式1銘柄が会社清算により減少しました。2024年度期末時点の保有株式銘柄数は40銘柄、貸借対照表計上額は459億円となっています。計画通り政策保有株式の売却を進めたことと、株価下落の影響で時価評価額が減少したことにより貸借対照表計上額は減少しました。

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
銘柄数	非上場株式	27	26	27	26
	非上場株式以外の株式	25	22	20	14
	合計	52	48	47	40
貸借対照表計上額 （億円）	非上場株式	13	13	19	10
	非上場株式以外の株式	653	576	692	449
	合計	666	589	712	459
連結純資産比率（％）		23.7	19.0	19.0	12.2

■ 政策保有株式（上位10銘柄）の状況（2025年3月31日現在）

銘柄	株数	期末貸借対照表 計上額 （単位：百万円）	保有目的
富士フイルムホールディングス株式会社	10,443,747	29,707	酢酸セルロースなどの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
日本たばこ産業株式会社	1,500,000	6,171	アセテート・トウなどの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
東京応化工業株式会社	813,300	2,518	有機化学品などの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
ダイキン工業株式会社	156,000	2,517	共同開発などにおける同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。

銘柄	株数	期末貸借対照表 計上額 (単位：百万円)	保有目的
株式会社三井住友フィナンシャルグループ	327,660	1,243	当社グループの金融および決済取引を安定的に遂行する上で、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
豊田合成株式会社	369,700	991	自動車エアバッグ用インフレーターなどの取引関係上、同社との良好な関係の維持・強化に資するため、株式を継続して保有しています。
株式会社大阪ソーダ	324,000	526	有機化学品などの取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。
日本プラスト株式会社	1,000,000	333	自動車エアバッグ用インフレーターなどの取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。
大阪有機化学工業株式会社	109,500	267	有機化学品などの取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。
三菱瓦斯化学株式会社	111,120	258	有機化学品などの取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。

政策保有株式（保有目的が純資産目的以外の目的である投資株式とみなし保有株式の合計）の保有状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
政策保有株式合計額（億円）	891	730	925	638
連結純資産比率（％）	31.9	23.5	24.7	17.0

今後の削減計画

事業環境の変化などにより保有目的に合致しなくなった、あるいは経済合理性が認められなくなった銘柄については、市場に与える影響や発行体の財務戦略など様々な事情を考慮した上で、売却を進める計画です。

2025年度の連結純資産に対する政策保有株式残高（みなし保有株式含まず）、政策保有株式残高（みなし保有株式含む）の占める割合は、以下の見込みです。

なお、2023年5月11日対外発表から削減計画の見直しは行っていません。2026年度以降の処分計画については、次期中期計画策定時に検討する予定です。

	2025年度
政策保有株式合計額（みなし保有株式含まず）（億円）	297
連結純資産比率（％）	7.7
政策保有株式合計額（みなし保有株式含む）（億円）	476
連結純資産比率（％）	12.3

※削減計画は、当社が現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の推移は様々な要因により計画と異なる可能性があります。

株主・投資家との対話

適切な情報開示と建設的な対話

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

[▶ディスクロージャーポリシー（情報開示の基本方針を含む）](#)

株主総会

当社は、株主総会を株主の皆様との重要な対話の機会と位置付けています。そのため、株主総会の招集ご通知は発送前にウェブサイトに掲載し、株主の皆様十分に議案をご検討いただけるよう努めています。また、より多くの株主様が議決権を行使できるよう、株主総会にご出席いただけない株主様には、郵送に加え、インターネット（パソコンおよびスマートフォンなど）による方法もご案内しています。

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

2024年6月21日の定時株主総会では、コロナ禍以降中止していた総会終了後の懇談会を実施し、株主の皆様と当社役員との対話を深めることができました。

IR活動

当社は、IR担当役員統括の下、代表取締役社長をはじめとする経営陣・IR部門など関係部門が連携して、情報開示の基本方針に基づき、積極的なIR活動を行っています。

四半期ごとに決算説明会を開催するとともに、個別面談や証券会社主催のカンファレンスにおける面談、IRイベントなどを通じてコミュニケーションを重ね、機関投資家の皆様に当社グループへの理解をより深めていただけるよう努めています。2024年度には当社グループへのご理解をさらに深めていただく機会として、姫路製造所網干工場の見学会を開催しました。

個人投資家の皆様には、当社ウェブサイトを通じて情報を発信しており、より分かりやすく当社グループをご理解いただけるよう掲載内容の充実を図っています。また、2024年度には、証券会社のウェブサイトを通じた会社説明動画の配信や、個人投資家を対象としたウェブアンケートを実施し、当社グループへの理解をより深めていただくとともに、当社グループへのご意見などをいただく機会としました。

当社ではTDnet・EDINETで開示した情報のメール配信サービスを行っています（IRメール配信登録のお申込みは、[こちら](#)からお願いします）。

[IR情報サイト](#)

■ 2024年度の主な活動

活動	回数	内容
アナリスト・機関投資家向け決算説明会	4回	四半期ごとに説明会を開催（第2・第4四半期決算は社長、第1・第3四半期決算はIR部門長が対応）
アナリスト・機関投資家との個別面談	160回	IR部門長を中心にIR部門、IR担当役員が対応
アナリスト・機関投資家を対象としたイベント	1回	姫路製造所網干工場見学会を開催
機関投資家向けカンファレンスへの参加	3回	国内で証券会社が開催する海外を中心とした機関投資家向けのカンファレンスに参加し、IR担当役員、IR部門長が対応

株主・投資家との対話内容のフィードバック

株主・投資家の皆様との対話内容やお寄せいただいたご意見・ご要望、アナリストレポートの内容などは、IR部門から経営陣や関連部門に適宜フィードバックを行っています。また、取締役会ではIR担当役員から、経営陣には会議体においてIR部門から四半期ごとに報告を行っており、企業価値向上に向けた議論に活用しています。

企業倫理（コンプライアンス）

基本的な考え方

サステナブルな経営を行う上での基盤の一つが企業倫理（コンプライアンス）です。当社では、遵法に基づく企業倫理活動を強力に推進するために、1998年3月25日に「ダイセル化学工業行動憲章」を制定して以来、企業倫理に関する方針・規範を、社内方針などの変更や社会情勢の変化に合わせて改定してきました。

そして、当社役職員が常に意識し、個人の行動を律するための指針を示した「ダイセルグループ行動指針」と当社グループの役職員のみならずサプライチェーンの全領域における企業活動を対象に、会社として遵守すべき規範として「ダイセルグループ倫理規範」を2023年4月1日付で制定しました。

なお、2020年に制定した「サステナブル経営方針」をはじめ、当社グループで制定した方針類の関係性が理解しやすいように体系図を作成し、当社グループのモノづくりの基盤である、「安全」「品質」「コンプライアンス」の遵守を最優先の経営方針とすることを定め、社内のみならず社外にも周知・徹底しています。

当社グループでは、企業倫理を社員一人ひとりに浸透させることは経営上の重要な課題と考え、この「ダイセルグループ行動指針」「ダイセルグループ倫理規範」に基づき、当社の各部門・各グループ（以下、各組織）において企業倫理活動計画を毎年度策定し、当社グループ全体で価値観を共有し、企業倫理活動に取り組んでいきます。

[>ダイセルグループ行動指針](#)

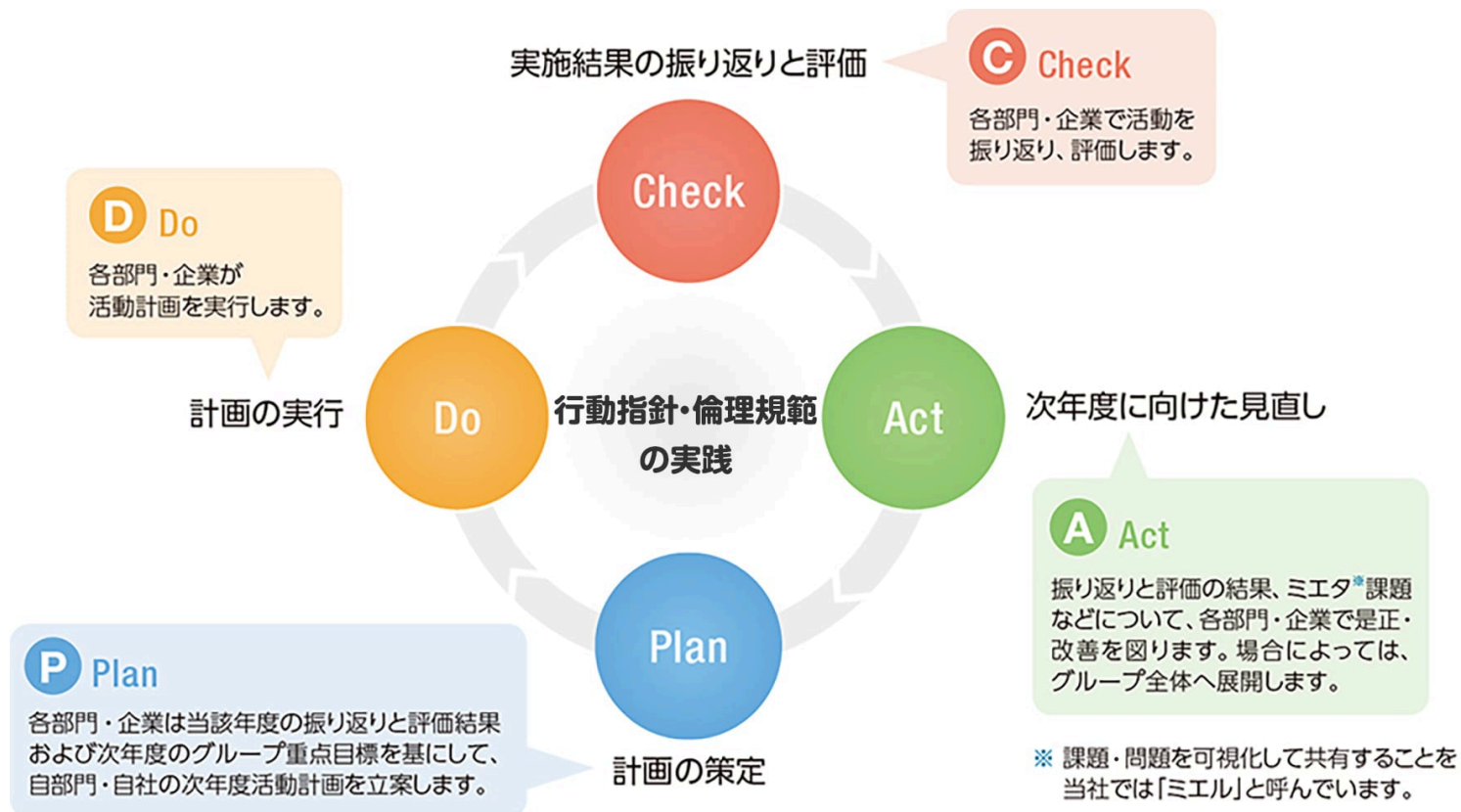
[>ダイセルグループ倫理規範](#)

企業倫理マネジメントシステム

当社グループは、企業倫理活動の推進にあたり「企業倫理マネジメント規程」を制定し、振り返り（Check）・見直し他（Act）・計画（Plan）・実施と運用（Do）という「CAPDサイクル※」による「企業倫理マネジメントシステム」を構築し、活動の継続的改善・向上に努めています。

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

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



企業倫理活動の推進体制

当社は専務執行役員を担当役員とする企業倫理室を設置し、グループ全体を横断する企業倫理活動を推進しています。各組織では、それぞれのトップから任命された企業倫理活動推進員が核となって、企業倫理活動を主体的に実践しています。

各組織は年度末に、企業倫理活動状況および課題を企業倫理室に報告します。企業倫理室はこれらを取りまとめ、グループ全体のコンプライアンス遵守状況および課題を当社の経営層および常勤監査役、労働組合の代表も出席する企業倫理トップマネジメントレビューの場で報告するとともに、課題や次年度の目標について議論します。

議論の結果は取締役会に報告し、また重点目標は企業倫理室から各組織に展開され、これに沿った活動計画を策定しています。

企業倫理室は、企業倫理活動推進を目的に、年に一度、各組織のトップと直接対話しコンプライアンスに関する様々な意見や情報を交換しています。毎年決められた重点テーマのみならず、テーマ以外の様々な話題にも触れて、対話をしています。

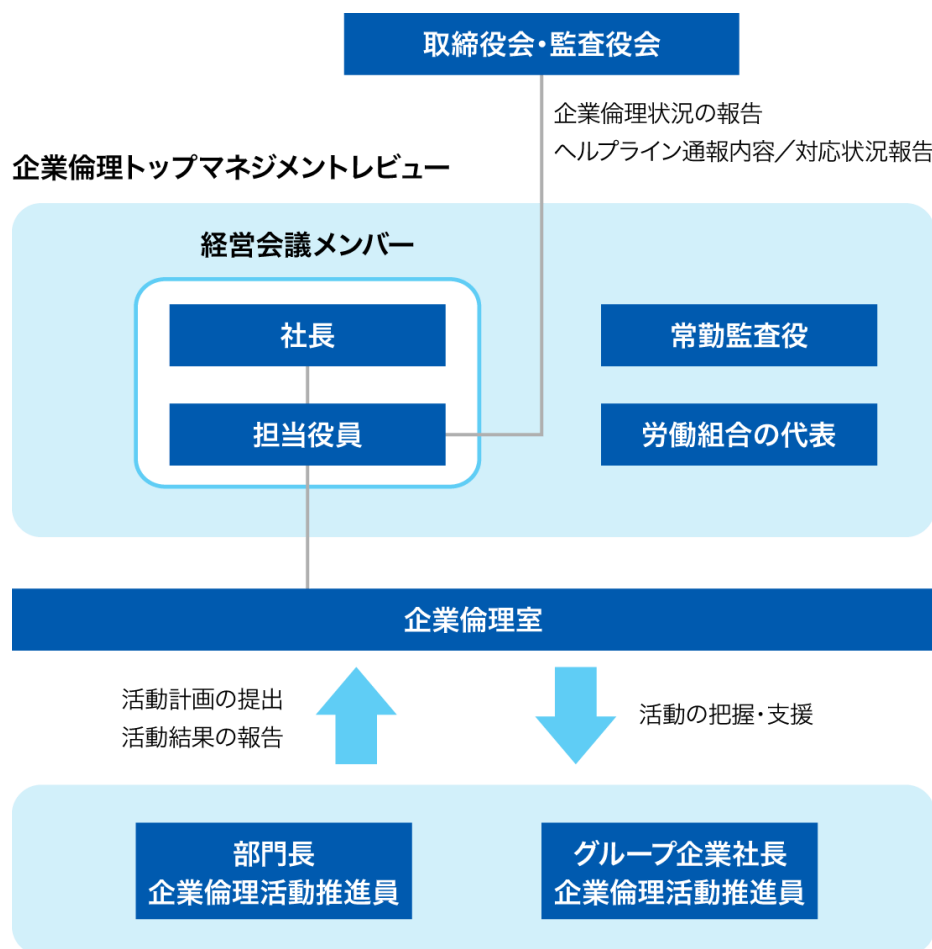
また、各グループ企業に設置された独自通報窓口に届いたものも企業倫理室に報告され、それらを含めた全ての社内外からの通報案件について、対応状況とその結果を毎月経営トップおよび四半期ごとに取締役会へ報告しています。

各組織の活動状況をヒアリングする中で必要に応じて関係部門も参加し、活動に対するアドバイスを行っています。意見交換会およびその他の活動は内部監査の側面も有しており、全ての部門・グループ企業の活動状況の他コンプライアンス違反（競争者との関わり状況、公務員への接待や寄付内容などを含む）について確認を行っています。

これらにより、会社経営に大きな影響を与えるリスクの高い課題が確認された場合は、事実関係を確認後、速やかに担当役員および常勤監査役に報告し、対応を協議します。

また、経営上のリスクの早期把握と是正を目的に設置された「企業倫理ヘルプライン」と各グループ企業に設置された内部通報制度への報告・相談の概要と対応・結果を、毎月経営幹部に報告し、取締役会で定期的（約4回/年）に報告しています。

■ 企業倫理活動推進体制図



法令主管制度

当社では遵守すべき法令ごとに主管部門を定め、最新の法令情報管理を行う「法令主管制度」を設けています。法務グループなどのコーポレート部門を中心とした複数の部門が「法令主管部門」となり、法令改正やガイドラインなどの法令情報および教育資料を関連部門に提供し、法令遵守の徹底を図っています。これらの情報は、国内のグループ企業にも展開されます。なお、新たな法令が制定された場合には、一時的に法務グループが法令主管部門となり、内容などの確認後、適切な主管部門を定めています。

各種委員会での取り組み

当社では、輸出管理、個人情報保護などコンプライアンス上の課題に対しては、各規程に基づき委員会を設置し、コンプライアンスの維持・推進を図っています。

■ 各種委員会（抜粋）

委員会	規程	開催頻度	構成メンバー	目的
リスク管理委員会	リスク管理規程	1回/年	委員長： 専務執行役員 メンバー： 関連部門の代表者	当社グループ全体のリスク管理推進に関わる課題・対応策を協議・承認
情報開示委員会	情報開示規程	必要に応じて開催	委員長： 社長執行役員 副委員長： 専務執行役員 メンバー： 経営層およびその他関連部門長	情報開示の具体的内容・時期・方法などを審議し決定するとともに、危機管理上の観点から将来情報開示の可能性のある事項について審議
輸出管理委員会	安全保障輸出管理規程	1回/年	委員長： 専務執行役員 メンバー： 生産本部長 経営戦略本部副本部長 安全と品質を確かなものにする本部レスポンスブル・ケアセンター所長 企業倫理室長 法務グループリーダー	国際平和および安全の維持を目的とした、輸出管理関連法令上規制されている貨物や技術を不正に輸出または提供しないための社内管理体制の確立と社内徹底
個人情報保護委員会	個人情報保護規程	必要に応じて開催	委員長： 専務執行役員 メンバー： 企業倫理室長 人事グループリーダー デジタル戦略推進センター長 IR広報グループリーダー 法務グループリーダー 総務・秘書グループリーダー	個人情報保護法などの法令に基づく、個人情報の適正な取り扱いの確保

公正な事業慣行

私たちは、「ダイセルグループ倫理規範」に「公正な取引」として各国の法令やルールを理解し、カルテルや談合など不正競争に該当する行為には関わらないことを掲げるとともに、2024年4月に

[「ダイセルグループ腐敗防止および競争法遵守の基本方針」](#) [\[PDF : 178KB\]](#)  を定めました。当社グループで働く全て

の社員はその内容と精神を遵守し、日々の活動を行っていきます。なお、2023年度は、反競争的行為・贈収賄や利益相反など腐敗に関する法令違反はなく、罰金や課徴金もありませんでした。

＜ ESGデータ集 p. 8 企業倫理（コンプライアンス） ＞

競争法の遵守

当社グループは事業活動にあたり、「ダイセルグループ腐敗防止および競争法遵守の基本方針」を定め、公正かつ自由な競争を維持するために、独占禁止法（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）や下請法（下請代金支払遅延等防止法）をはじめ、各国の反競争的行為に関する法令やガイドラインを遵守しています。当社では独自に「独占禁止法遵守マニュアル」「米国独禁法実践ガイド『DOs & DON'Ts』」「EU競争法 実践ガイドライン」などを作成し、階層別集合研修やeラーニングを通じた意識浸透にも注力しています。また、海外に赴任する社員に対しては、現地法令の留意点などを含めた教育を実施しています。

国内グループ企業の役職員には上記eラーニングを受講させて反競争行為防止に関する教育を行い、海外グループ企業には英語の教育資料・確認テスト提供を実施し、各企業に適した方法で教育を行っています。

＜教育・研修プログラム＞

腐敗および贈収賄の防止

当社グループは国連グローバル・コンパクトに賛同し、贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に取り組んでいます。国内外を問わず、政治家・行政官（公務員など）・取引先様に対して、贈賄と誤解されるような行為を厳禁し、透明性の高い関係を構築しています。

腐敗行為に関するリスク評価は全ての組織に対して必要と考えておりますが、地域性を鑑みて優先順位を付けて実施しています。2024年度はまず日本以外の全グループ企業との意見交換会の中で、汚職と贈収賄防止のため統制手順（社内規定、支出承認の仕組みなど）についてヒアリングを行い、リスク評価を実施しました。その結果、大きな問題のある企業はありませんでした。

取引先様との相互の接待および贈答品の授受については、健全な商習慣や社会的常識の範囲内に留めることを「ダイセルグループ倫理規範」および「ダイセルグループ腐敗防止および競争法遵守の基本方針」に定めており、これらを行う際には、部門長の承認を要する仕組みになっています。また、前述の基本方針の実効性を確保するため、当社では2025年4月に「接待・贈答等管理規程」を制定し、接待・贈答などに関してより詳細な記録を残し、その結果を定期的に監査することを明確に決めました。今後この規程をグループ企業に展開していく予定です。

さらに当社では階層別集合研修やeラーニングを通じた腐敗防止に関する教育を実施しており、海外に赴任する社員には、不正競争防止法における外国公務員贈賄防止、現地法令（米国の海外腐敗行為防止法の域外適応を含む）の留意点などを含めた教育を実施しています。国内グループ企業の役職員には上記eラーニングを受講させて反競争行為防止に関する教育を行い、海外グループ企業には英語の教育資料・確認テスト提供を実施し、各企業に適した方法で教育を行っています。また、内部通報制度でも腐敗や競争法違反は通報の対象となっており、社外からの通報も含め、疑いのある事象は適切に調査・対応する仕組みを整えています。

なお、2024年度は、社内各監査部門による内部監査や監査法人による監査、および内部通報により把握できる範囲では、各組織において腐敗・贈賄に関わる重大なリスクは見つかっていません。

＜「国連グローバル・コンパクト」への賛同＞

情報管理

当社は「ダイセルグループ倫理規範」に「個人情報を含む、自社並びに第三者の機密情報を確実に保護するとともに、適切な情報セキュリティ体制を確立します」と定め、これらに則り、情報の適正かつ適切な管理を行っています。

[>情報セキュリティ/情報管理](#)

[>個人情報保護方針](#)

[>特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針](#)

知的財産の保護

当社グループでは、「ダイセルグループ倫理規範」「1-⑧ 知的財産の保護」に基づき、第三者が保有する知的財産権を尊重するとともに、会社が保有する知的財産権（特許権・実用新案権・商標権・意匠権など）が重要な資産であることを認識し、その保全・確保に努めています。

[>知的財産に関する取り組み](#)

税務方針

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

[>税務方針](#)

2024年度の活動の総括

2024年度のダイセルグループ企業倫理活動重点目標を

- ① 「Bad News First & Fast」の徹底（職場の問題点を早く表に出し、大きくなる前に手を打つ）
- ② 全員で、「ミエル・イエル・キケル職場づくり」

としましたが、振り返ると以下のような分析ができます。

取り組みの成果は、下記の通り着実に表れています。

- グループ全体における研修受講率の上昇
- マテリアリティKPIのアイテムにもなっている「ヘルプライン通報訓練」受講は今年度中にほぼ目標達成
- ESG外部評価の倫理スコアが上昇

経営に影響を与える次元の重大なコンプライアンス違反はなかったものの、一方で内外のグループ企業内部統制の整備が不十分なため、グループ全体と管掌部門によるいっそうのガバナンス強化の必要性を実感しました。また、各人の知識や内部統制の整備が不十分なため、それらが原因と思われる事例も散見されています。もちろん健全な組織文化の醸成は全ての基礎として重要であるため継続して取り組んでいきますが、さらに基本に立ち返り、「各人が正しい知識を身につける」「違反できない・させない仕組みをつくる」こともコンプライアンスの維持、向上のためには必要であると捉え2025年度に新たに「意識して取り組む」活動へ反映させるべきと考えます。

2025年度の重点目標

2023年4月から継続してきた「Bad News First & Fast」「ミエル・イエル・キケル職場づくり」に加えて、新たに2つの重点目標を掲げました。これまで当社グループ内で発生したコンプライアンス違反などの傾向などを考慮すると、組織文化だけでなく、知識や内部統制の面でも取り組むべきことがあると考えます。

いずれもこれまで取り組みを推進してきましたが、この機会にこれらを「コンプライアンス」に関連付けて考えることで、「もっとこうすればよりよくなる」ということが見えてくるという部分もあると考えます。

2025年度ダイセルグループ企業倫理活動重点目標

（組織文化）

- Bad News First&Fast（BNFF）
- ミエル・イエル・キケル職場づくり

（知識）

- 各人が、正しい判断をするのに必要な「正しい知識」を身につける

（内部統制）

- 組織として、違反できない・させない制度や仕組みをつくる

コンプライアンス強調月間における取り組み

当社グループは、毎年8月から9月をコンプライアンス強調月間と定めています。2024年度も「ダイセルグループ企業倫理活動重点目標」に沿って、以下の活動を行いました。

1. グループ討議

当社グループ内への注意喚起を念頭にいくつかの「事例」を作成し、それぞれについて少人数グループで討議しました。「ダイセルグループ行動指針」と関連付け、事象の発生原因・対応策・再発防止策・同様の経験の有無などを討論し、様々な意見を認識・共有するとともに、「イエル」「キケル」の重要性の理解に役立てました。

① 不正な認証取得の事例

事例の目的：当社グループ企業製品における、第三者認証に関する不適切行為について理解する

② 利益相反

事例の目的：会社と従業員個人との関わりにおいて問題が発生する可能性がある事例を取り上げ何がポイントとなるかを理解してもらう

③ 労災に関する虚偽報告

事例の目的：起きた事象を正しく報告することの重要性について理解してもらう

④ ハラスメント

事例の目的：「カスタマーハラスメント」という言葉があり、サービスの提供者に対して適切な対応（「セクシャルハラスメント」を行わないようにすることを含めて）の重要性を理解してもらう

2.教育

以下の項目などについて、契約社員・派遣社員を含む当社グループ全社員※を対象に、毎年eラーニングなどを実施しています。2024年度は、当社グループ企業の100%が実施し、受講者数は13,123名（受講率98.3%）となりました。

- ① コンプライアンス全般（独占禁止法・不正競争防止法・腐敗防止を含む公正な事業慣行）など
- ② ダイセルグループ行動指針・倫理規範
- ③ ダイセルグループ腐敗防止および競争法遵守の基本方針
- ④ 2024年度ダイセルグループ企業倫理活動重点目標
- ⑤ 企業倫理ヘルプライン
- ⑥ 人権の尊重
- ⑦ 品質コンプライアンス

※対象人数は契約社員・派遣社員を含め13,353名

3.コンプライアンス川柳募集

国内のグループ企業で働く全従業員を対象として川柳を募集しました。寄せられた389句から優秀作を選出・表彰しました。この取り組みは、社員がコンプライアンスについて改めて考える良い契機となりました。

教育・研修プログラム

新入社員・進級した社員・リーダー職※・役員および国内グループ企業の社長・海外赴任者などに対して、職位・役割に応じた企業倫理に関する研修を計画的に進めています。また、企業倫理室は社内部門・グループ企業からの依頼に応じて、コンプライアンスをテーマとしたセミナーを開催しています。

下記の集合研修に加え、2023年度に引き続き、国内外の多くの職場での研修に活用してもらうため、毎月イントラネット上にニュース・グループ討論・4コマまんがやクイズなどのコンプライアンス教材を配信しています。また、行動指針・倫理規範の理解促進の補助資料として「ダイセルグループ行動指針・倫理規範ガイドブック」を作成し、社内の研修などで活用しています。

※当社では管理職をリーダー職と呼称しています。

2024年度 集合研修

名称	対象者	内容	受講人数（名）
階層別研修	新入社員	企業倫理一般 （腐敗防止、反競争行為、ハラスメントの概念・防止および対応策、不正行為を知ったときの報告の義務などの内容を含む講義とグループ討論）	76
	C1/C2/E3/E5（旧 新任中級職）		142
	C3/C4/E7/E9（旧 新任上級職）		196
	新任リーダー職		58
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）	69

※ 人事制度については、[「教育訓練体系」](#)をご覧ください。

2024年度 その他の研修

名称	対象者	内容
海外赴任者研修	海外赴任者	競争法・贈収賄・差別・ハラスメント・不正防止
役員研修	当社役員・ 国内グループ企業社長	パワハラ問題の経営的位置付け

報告・相談制度（内部通報制度）

公益通報者保護法に従い、「ダイセルグループ倫理規範」に反する案件などについて、顕名または匿名で報告・相談できる各種の窓口を設けています。これらの窓口は不正・不祥事の防止、早期発見の促進を目的としており、各グループ企業が所在する地域の言語が使用可能で、年間を通じ24時間体制で受け付けています。

企業倫理ヘルプライン

各職場の上司を通じたルートでは適正な問題解決が図れない場合を想定し、当社グループ全ての役職員が、当社コンプライアンス担当部門に報告・相談できる窓口として「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。社内窓口のみならず、当社および国内グループ企業においては外部機関が管理・運営する社外窓口も設置しています。

また、グループ企業においては、役職員が当社に直接、報告・相談できる体制に加え、それぞれの企業内にも独立した通報窓口を設置し、これらを併用することでより広く役職員の声を集めるようにしています。

このように、当社グループでは役職員が報告・相談しやすい仕組みを整備しています。

なお「企業倫理ヘルプライン」運用にあたっては、報告・相談者に対する①個人情報やプライバシーの保護、②報告・相談したことによる不利益な取り扱いの禁止（報復の禁止）、③調査結果のフィードバックなどの規定を明文化[※]し、報告・相談者は保護されることを公表しています。

※このうち②では案件完了後一定期間のうちに、報告・相談を行ったことを理由として不利益な取り扱いが行われていないか報告・相談者に確認し、状況に応じ必要な措置を講じることが定められています。

社外からの通報窓口

その他、社外の方も利用可能なウェブサイト上の窓口も設置しており、お客様・取引先様・協力会社の方々・退職者・地域住民の方など、より多くのステークホルダーが活用できる環境を整えています。

なお、2024年度末にはウェブサイト上の社外からの通報窓口をより利用しやすい環境を整えるために、

- レイアウトの変更
- 他の各種「お問い合わせ」からの独立
- コンプライアンス関連記事中へのリンクの設置

などの改変を行いました。

[>コンプライアンスに関するご相談](#)

報告・相談への対応

企業倫理室は、「企業倫理ヘルプライン」で受け付けた通報内容の事実確認と調査を行い、問題が確認された場合には、その解決・是正、再発防止策の策定など必要な対応を行います。他部門による対応が適切な場合には、必要な対応を該当部門に依頼し、フォローします。各グループ企業に寄せられた報告・相談は原則として当事者企業で対応しますが、その内容は企業倫理室に報告され、企業倫理室は必要に応じサポートを実施します。また、メールやウェブサイトの窓口寄せられた報告・相談は、当社の常勤監査役にも直接転送されます。

さらに企業倫理室は、全ての通報窓口寄せられた報告・相談の件数と概要、対応状況・結果について、取締役会で定期的（約4回/年）に報告を行います。

これらの報告・相談制度は各職場での定期的な周知の他、階層別研修やコンプライアンス強調月間のeラーニングを通じて、広く周知と浸透を図っています。また、寄せられた報告・相談の内容を勘案し、教育・研修の内容策定に役立てています。

役職員がヘルプラインをより安心して使用できるように、以下の施策を2024年4月1日より開始しています。

- 各種コーポレート部門の代表が連携し、通報の調査や対応を行う「ヘルプライン対応チーム」の設置
- 女性特有の問題に関する通報の調査や対応を、女性がサポートする体制の整備

この2つの施策については、1年間運用して以下のような役割を果たしたと考えています。

- ヘルプライン対応チーム
通報内容を全件共有し毎月1回の定例会議を開催、協議し、その後の対応の迅速化などに寄与しました。
- 女性の対応サポートチーム
「対応者が男性ばかりなのでセクハラ問題などはヘルプラインに通報しにくい」という声を受けて発足させました。いくつかの通報案件では被害者などからのヒアリングの実施、フォローも含めた被害者に寄り添って対応することで、被害者の心理的安心につながりました。

なお、2024年度は、経営に重大な影響を及ぼす報告・相談はありませんでした。

■ ヘルプライン通報訓練

ヘルプラインの利用促進のため、「ヘルプライン通報訓練」を実施しています。当社グループで独自に考案した実践型の研修で、「何よりもまず実際に使ってみることが抵抗感の解消につながる」という考えに基づいています。

当社グループでは比較的早期より内部通報体制を整備し、その仕組みや安全性を社員に周知してきましたが、アンケート結果からは多くの社員が利用に抵抗感を示す状態が続いていました。この課題を解消すべく本研修を導入しました。

本研修は、受講者が、

- ① 架空のコンプライアンス事案が記載された課題文書（メール）を読む
- ② 自身がその当事者になったつもりで通報文を作成する
- ③ 自身で直接模擬通報窓口に通報する
- ④ 通報後、模擬通報窓口から返信される解説付きのメールを読む

という「実際にヘルプラインに通報したときと同じプロセス」を疑似体験します。

なお、課題文書は当社グループで実際に発生した重要コンプライアンス事案をベースに作成しており、その周知や「自分ゴト化」も目的の一つとしています。

2021年度より試験的に運用を開始し、2023年度より本格的に導入しました。2024年度は集中実施年度と位置付け、グループ企業を含めた国内勤務社員4,914名が受講し、通算では対象者の97%にあたる5,988名が受講しました。多くの社員が所属や立場に関係なく真摯に取り組み、リアリティに富んだ“力作”の回答も多数寄せられました。実際のヘルプライン通報件数は近年大幅に増加し、3年間で約2.5倍になりました。本研修のグループ内展開がその一助になったと考えています。

対象者

海外を含むグループ企業の全社員および全てのステークホルダー（お客様・取引先様・協力会社の方々・退職者・地域住民の方など）

報告内容

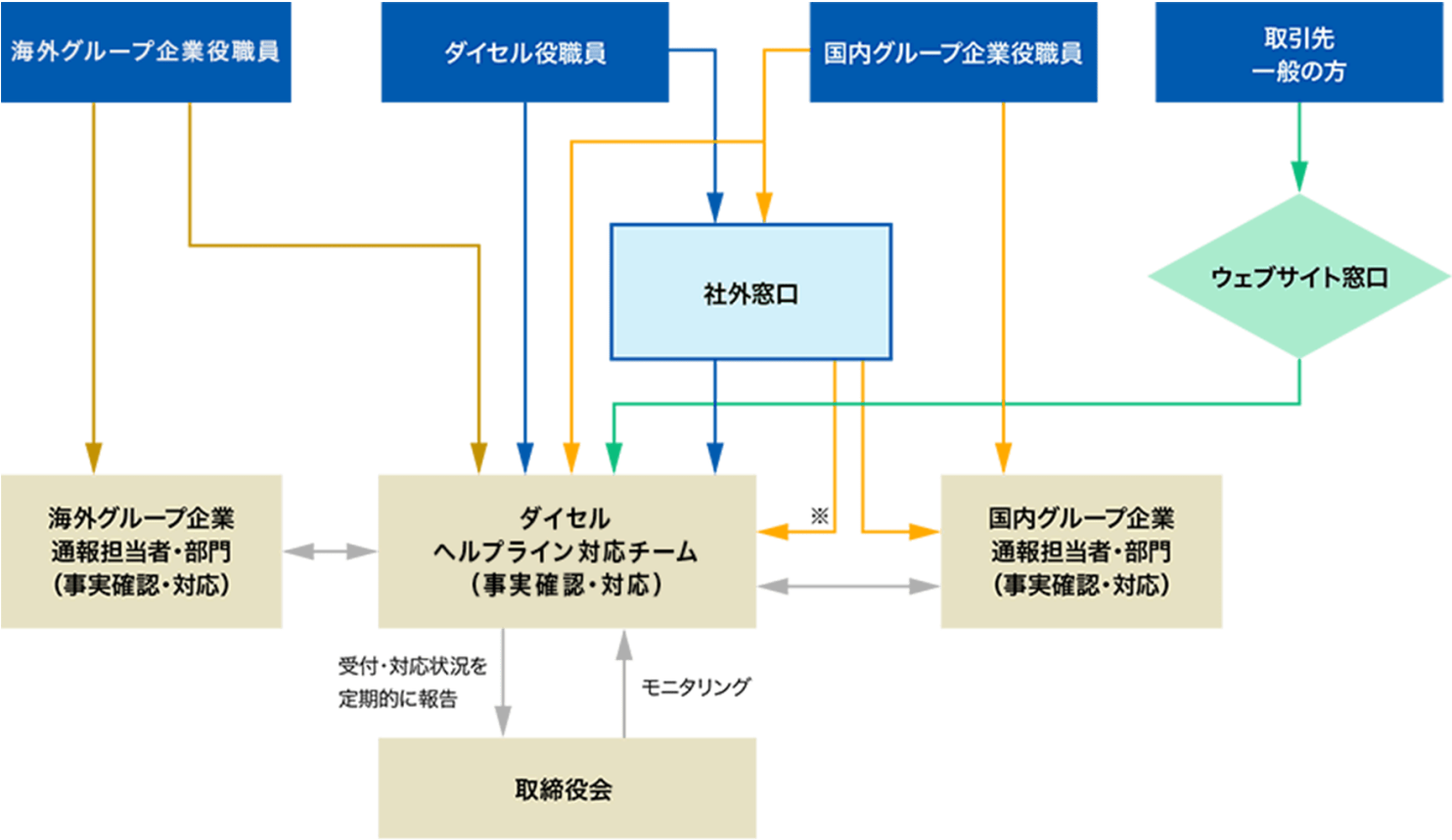
「ダイセルグループ倫理規範」に違反している懸念のある事象

（不正、反競争行為、汚職・贈収賄、人権侵害、ハラスメント、雇用環境、環境汚染、他のコンプライアンス違反）

設置窓口

- ① 当社社内の窓口
- ② 各グループ企業の窓口
- ③ 社外窓口（外部専門機関への委託）
- ④ ウェブサイトの窓口

■ 報告・相談制度フロー



※ 通報者がグループ企業には告げずダイセルに通報を望むとき

■ 報告・相談件数

(報告ベース：事実と確認できなかった案件も含む)

(件)

内容	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
問題行動などの指摘	24	35	50	70
ハラスメント被害など	19	20	30	42
会社への不満	4	16	21	4
その他	3	5	1	10
合計	50	76	102	126

※ 企業倫理室へ報告された当社グループ全体の報告・相談件数

リスク管理

基本的な考え方

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

リスク管理体制

これまでのリスク管理への取り組み

当社は、当社およびグループ企業のリスク管理を統括・推進する組織として2006年から「リスク管理委員会」を設置し、リスク管理に取り組んできました。各コーポレートの部門長を委員とした構成で、年1回開催する定例会に加え、必要に応じて臨時会を開催しました。

定例会では、当社の各部門・各グループ企業（以下、各組織）が提出するリスク管理活動報告書およびリスク棚卸結果により、リスク対応策の進捗状況を確認し、必要に応じて助言や支援を行います。全社的な対応が必要と判断されるリスクには、プロジェクトなどを立ち上げて対策を進めました。また、当社グループを取り巻く事業環境や社会情勢の変化により、再点検すべきと判断されたリスクを「重点確認ポイント」として設定し、各組織において再確認および対策の見直しなどを行いました。

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

2024年度からのリスク管理体制の抜本的見直し

これまで上記のように取り組んできた当社グループのリスク管理活動について、下記に記載した当社グループを取り巻く状況の変化を鑑み、2023年度以降に取り組みの在り方を抜本的に見直してきました。

- 2022年度にグループ企業による「第三者認証に関する不適切行為」という重大な問題が発覚したこと
- 近年、外部環境の変化の著しさに加え、地政学的リスクや気候変動リスクなどの重要性も高まり、多様なリスクへの対応がますます求められること

その結果、2024年4月にリスク管理委員会を刷新し、まずは活動を実質的に推進する事務局メンバーを充実させることで、より効果的に活動を推進する体制を整えました。事務局には、事業支援本部・経営戦略本部・SCM本部・生産本部・アセスメント本部などの各コーポレート部門の代表者が参画し、基本的にこれまでの活動を継続しつつ、リスク管理活動に関する必要な改革の推進を担うこととしました。具体的には、各部門との議論や意見交換の強化、社内外の有識者からの情報入手と社内展開、またリスク棚卸の実施方法や管理ツールの導入などについても検討していきます。

さらに、ボトムアップによるリスク集約の手段である「リスクの棚卸」は重要な活動と位置付けており、その意義や方法を明確にして改めて実施することとしました。実施にあたっては、各部門に軸となるキーパーソンを置き、部門のリスク抽出と推進を図るとともに、他部門から抽出されたリスクの相談窓口としての機能を担わせることとしました。

また、「リスク管理委員会」からグループ全体へ提示する「重点確認ポイント」について、2024年度は米国の政権交代に伴う自国産業保護政策の強化を念頭に、関税による当社グループのビジネスへの影響について、グループ全体で検証しました。

今後は新しいリスク管理体制の下で、グループ内のリスク管理に関する全ての活動を総括し、推進していきます。

当社の各部門・各グループ企業における取り組み

当社グループのリスク管理の根幹は、各組織で実施しているリスク管理です。

各組織では、以下の手順でリスクを管理しています。

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

各組織は、リスクとその対策の内容をイントラネットのデータベースに登録し、対策の実施状況を更新することで1～5のCAPDサイクル※を回し、より適切な対策へつなげています。

また、年度末には対策の実施状況を含むリスク棚卸結果、新たに特定したリスク・重点確認ポイントの再確認結果などを記載した「リスク活動報告書」を作成し、リスク管理委員会に提出しています。

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

■ 対象とするリスクカテゴリ

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. 経営戦略関連リスク | 10. グループ経営・統制関連リスク |
| 2. 生産技術・生産装置・用役関連リスク | 11. 法務・企業倫理関連リスク※ ¹ |
| 3. 建設・修繕（安全・品質・購買など含む）関連リスク | 12. 雇用、人財関連リスクおよび従業員の不正・犯罪関連リスク※ ² |
| 4. 製品安定供給関連リスク | 13. 金融・投資、与信、財務、会計関連リスク |
| 5. 知的財産関連リスク | 14. 広報関連リスクおよび不適切な情報利用関連リスク |
| 6. 購買・調達関連リスク | 15. 反社会的集団関連リスクおよび地域社会関連リスク |
| 7. 品質マネジメント関連リスクおよび製品安全（PL）関連リスク | 16. 気候変動関連リスク |
| 8. 環境問題等レスポンシブル・ケア関連リスクおよび事故・災害関連リスク | 17. 人権関連リスク |
| 9. 情報システム・ネットワーク関連リスクおよび情報セキュリティ関連リスク | |

※¹ 贈収賄など腐敗に関するリスクを含みます。

※² 労働安全衛生に関するリスクを含みます。

重要案件におけるリスク評価

当社は、経営戦略上重要な設備投資や投融資案件などの審議では、リスク棚卸および対策の検討を、経営会議などにおいて徹底して行っています。

当社が設けている総合アセスメント制度でも、事業活動全体を包括※として多種多様なリスクを事前評価し、安全・環境・健康面などに万全を期しています。

※ 研究開発から生産・消費・廃棄など、全ての事業活動における新規計画を対象としています。

[総合アセスメント制度](#)

情報セキュリティ

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

[情報セキュリティ/情報管理](#)

BCP強化策

当社グループでは、大規模災害や新型ウイルスによるパンデミックなどの緊急事態が発生した場合に、損害や業務レベルの低下を最小限化しつつ、事業の継続あるいは早期復旧を図るための事業継続計画（BCP）を策定・運用しています。

当社グループのBCPは、「事前の備え（BCPⅠ）」「発災後の初動（BCPⅡ）」「業務復旧対応（BCPⅢ）」の3段階に分けており、より具体的な構成としています。

BCPⅠ：基盤整備によるハード・ソフト対策

耐震補強、液状化対策、浸水対策、システム二重化（操業系・情報系）、通信・情報収集手段の確保、予備機・予備品を含めた備蓄資機材の見直し、原料・製品などの安全在庫の確保、防犯・セキュリティ対策など

BCPⅡ：災害発生後の初動対応

迅速かつ有効な判断・行動に向けた繰り返し訓練の計画的な実施、非常・緊急時に使用する手順書やマニュアルの整備・見直しなど

BCPⅢ：業務レベル回復のための計画的対応

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

また当社グループは、BCPⅢの一環として、製品または製品群ごとに事業継続や復旧のための計画・情報をまとめた「製品毎BCP」を作成しています。その考え方や、作成手順、事業継続・復旧対応までの基本フローを規定した「製品毎BCP作成ガイドライン」も策定しており、災害・被害が発生した際には各事業部門がこれを運用することで、より迅速・適切に対応できる体制としています。

計画全体にわたって適宜見直しを行っており、より実効性の高いBCPの構築に向け、2025年度に全社プロジェクトとして改めて対応することとしています。

2024年度は、以下の取り組みを行いました。

■ 2024年度の取り組み

事前の備え（BCPⅠ）	- 自己反応性物質を取り扱っているプロセスに対して、リスクアセスメントによる予防処置と、クライシスアセスメント※による事後措置の検討と対策 - 原料調達リスクに対する適正在庫水準の維持および長納期補修部品の確保
発災後の初動（BCPⅡ）	- 遠隔監視カメラおよび遠隔防消火設備の計画的な設置 - 全社防災体制における拠点間の情報共有システムの見直し - 広域災害に対する防災態勢の見直し検討 - 各拠点での防災訓練の実施と全社情報共有システムの運用確認
業務復旧対応（BCPⅢ）	「製品毎BCP」の整備の推進 - 当社グループの調達、生産、販売に関するBCPの体系化と運用の仕組みの見直しについて全社プロジェクトでの検討を開始

※事故発生を想定した、被害の拡大防止および二次災害を防ぐ対応措置に関するアセスメント

[＞大規模災害発生時の緊急体制・災害対応訓練（保安防災）](#)

リスク発生時の対応

リスクが顕在化した場合には、「リスク発生時対応規程」、「安全品質リスク管理規程」に基づき、顕在化したリスクカテゴリの主管部門が対応を行います。規程ではリスクカテゴリごとの主管部門、対処協力部門なども定めています。事故・災害発生時は、「安全品質リスク管理規程」に基づく「安全リスク対応細則」に従って対応します。

[>保安防災](#)

情報システムセキュリティポリシー

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

第1条（理念・目的）

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

第2条（遵守事項）

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

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

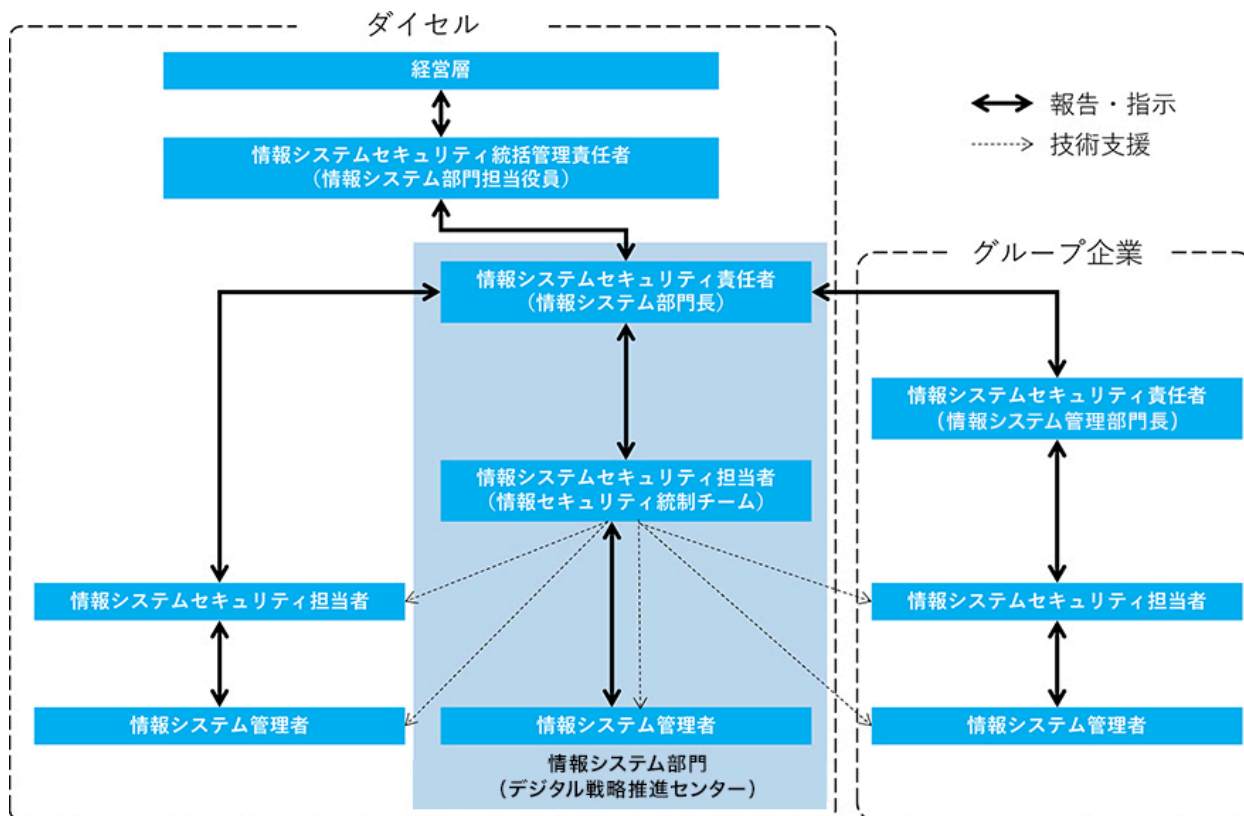
2022年7月6日改訂

情報セキュリティ維持・問題対応体制

基本方針を実現するため、「情報システムセキュリティポリシー」に基づき、情報システム部門担当役員を統括管理責任者、情報システム部門長を全社情報システムセキュリティ責任者とし、社内各部門／グループ企業に責任者・担当者を置く情報セキュリティの維持および問題発生時の対応体制を構築しています。情報システム担当部門内に情報セキュリティ統制チームを置き、本体制を通じて情報セキュリティに関する日常の運用管理や、問題が発生した部門・システム管理者との直接対応などの実務を遂行しています。

サイバーインシデント発生時には、対応マニュアルに沿って、対策本部の立ち上げ・CSIRT（Computer Security Incident Response Team）の組成を速やかに行うとともに、感染拡大を防ぐための「隔離」、被害状況・範囲を把握する「現状把握」、復旧に向けた方針を策定する「方針策定」、対応方針に則り被害状況に応じた調査と対応実施する「調査・根絶」を経て「暫定復旧」「本復旧」の作業を実施します。

■ 情報セキュリティ維持・問題対応体制



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

また、情報システムの利用に限定されない情報管理全般については「文書管理規程」「情報管理規程」「秘密情報管理規程」「個人情報保護規程」および「特定個人情報等取扱規程」に従い適切な管理ならびに取り扱いに努めています。

なお、各部門ならびに当社グループ各社の情報システムセキュリティ運営状況については、毎年度実施している内部監査で確認し、その結果を監査部門から取締役会ならびに監査役会に報告しています。

> 情報管理

情報セキュリティに関する対策方針

多様な働き方を実現するためのリモートワーク環境拡充、生産性向上のためのAI/IoT技術導入など、管理すべき情報システム資産が増加する一方で、サイバー攻撃の高度化など情報セキュリティ問題が発生する要因も増加しています。社内外の状況が変化し続ける中においても、基本方針に定めた事項が遵守された状態を維持するため、公的外部機関の情報やセキュリティ専門会社の協力のもと、以下の対策を実施しています。

- 問題の未然防止・検知・復旧
- CAPDサイクル※に基づく見直し

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

問題の未然防止・検知・復旧

当社グループでは、問題を未然防止するための対策と並行して、完璧な未然防止は不可能という考え方にに基づき、万一問題が発生した場合は速やかに検知し、速やかに復旧することで被害を最小化するための平時、有事の対策を実施しています。サイバーセキュリティインシデントの発生を想定した対応体制の設置や対応マニュアルを整備し、インシデント対応訓練を定期的に行っています。2024年度は、セキュリティ専門会社や社内関係者によるインシデント対応訓練を2回実施しており、2025年度においても実施予定です。また、各情報システムの脆弱性有無の確認のため、脆弱性検出ツールを本格導入し、2025年度より運用開始しています。また、自宅などリモートワーク先からクラウドサービスへの直接アクセスなど、通信経路や情報共有手段の変化に応じた対策を順次実行しています。

■ 未然防止・検知・復旧対策

段階	主な対策
未然防止	● ゼロトラストネットワークの導入 ● オフィス系ネットワーク・制御系ネットワーク・外部ネットワークの相互接続点をファイアウォールで分離 ● 無認可通信、既知の不正通信遮断 ● システムログインの多要素認証強化 ● 未許可デバイスからのアクセス防止 ● 最新のOS、ソフトウェアバージョンの適用 ● システム特権ID管理強化 ● ASM（Attack Surface Management）の強化 ● 私物デバイス、無認可クラウドサービスによる業務の防止 ● 社外関係機関からの情報入手 ● 社員への情報提供、定期的な教育・訓練（標的型攻撃メール対応訓練など）
検知	● EDR※ソフトの活用と専門ベンダーによる不正通信の24時間365日監視・異常通知 ※EDR：Endpoint Detection and Response ● 重要システムのログ長期保管、異常自動検知 ● 異常発生、デバイス紛失など緊急時の連絡窓口整備
復旧	● 情報セキュリティ維持体制に基づく対応 ● 重要サーバー、通信機器の定期バックアップ ● 専門ベンダーとの対応支援契約

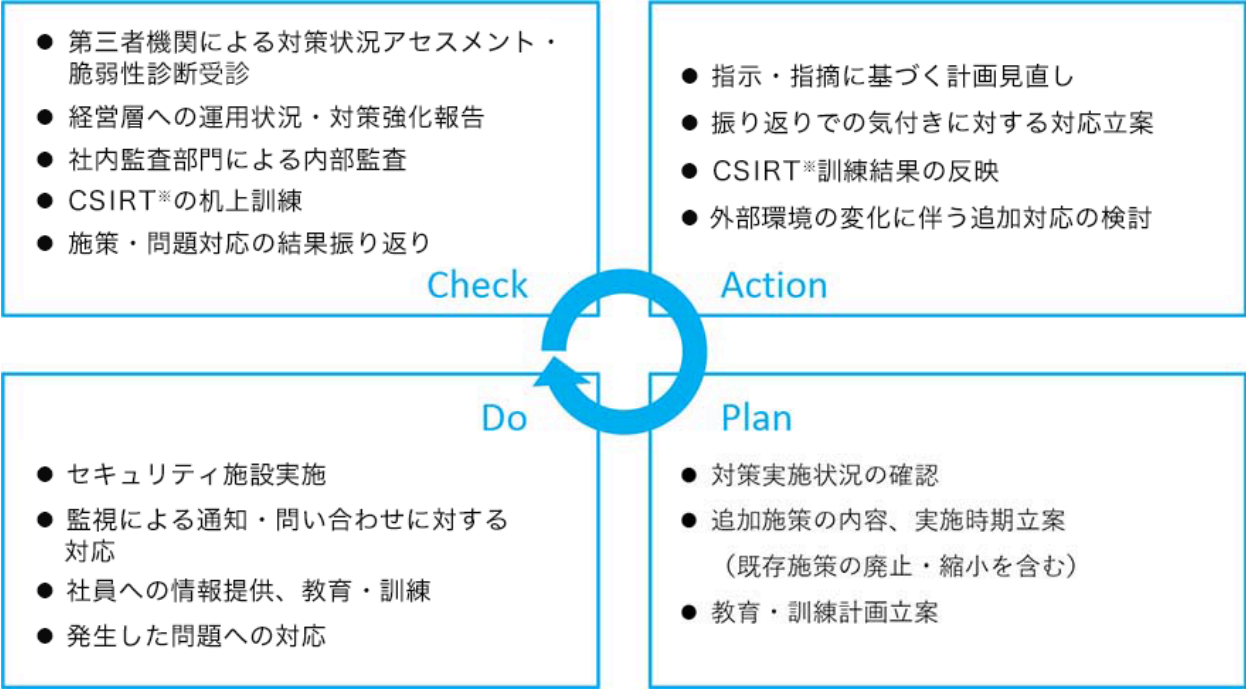
情報セキュリティ問題同様、システム大規模停止の原因となる自然災害に対しては、各システムの重要度に応じた復旧目標を定め、復旧目標を満たすための対策を実施しています。対策としては契約しているデータセンターの立地・設備確認だけでなく、災害対策レベルの高いデータセンターへのサーバー集約、二重化などシステム構成による対策、運用設計による対策を含みます。

[>情報システム以外のBCP強化策](#)

CAPDサイクルに基づく見直し

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

■ CAPDサイクル実行図



※ CSIRT : Computer Security Incident Response Team

情報システムセキュリティポリシーの遵守状況

2024年度に、経営に影響を及ぼす規程違反など当社グループ社員による情報セキュリティ、サイバーセキュリティに関する違反事項はありませんでした。なお、2024年6月に当社海外グループ企業でサイバーセキュリティインシデントが発生しました。一部被害を受けたものの事業活動への影響はありませんでした。外部の専門機関の協力も得ながら再発防止および情報セキュリティ強化に継続して取り組んでいます。

当社は「ダイセルグループ倫理規範」に「個人情報を含む、自社ならびに第三者の機密情報を確実に保護するとともに、適切な情報セキュリティ体制を確保します。」と定めています。これらに則り、情報の基本的な取り扱いを定めた「情報管理規程」などを策定し、情報の適正かつ適切な管理を行っています。

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

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

[ダイセルグループ個人情報保護方針（プライバシーポリシー）](#)

[特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針](#)

税務方針

当社は、税務に関する基本的な考え方や取り組みの方針を「ダイセルグループ税務方針」として取締役会の承認を得て制定しています。

ダイセルグループ税務方針

ダイセルグループは、「ダイセルグループ行動指針」「ダイセルグループ倫理規範」をコンプライアンス体制の基盤とし、社内のルールを整備し、適切に運用することによって、法令遵守の徹底を図るとともに、社内研修や教育を通じた高い倫理意識の醸成に努めています。税務については、当社グループが事業を展開する各国・地域の税法や諸規則およびその精神を正しく理解し、適切な納税義務を果たします。透明性の高い税務処理を実行し、また、税務プランニング、優遇税制の適切な活用により、地域社会の発展ならびに企業価値向上に貢献していきます。

1. 税務コンプライアンス

当社グループは、事業活動を行う各国・地域における税務に関する法令・諸規則を遵守し、OECD（経済協力開発機構）のガイドラインに準拠することで、透明性の高い税務処理を実行し、適切に納税義務を履行します。

2. 税務ガバナンス

当社グループは、当社の事業支援本部経理グループが担当役員の責任の下、関連部門と連携し、当社グループの税務コンプライアンスおよび税務リスクの状況を定期的にモニタリングし、適正な体制・環境の整備に努めるとともに、運用状況を毎年取締役会に報告します。また、従業員に対し、税務知識向上のための啓発を行います。

3. 税務プランニング

当社グループは、事業実態の伴わないタックスプランニング、租税回避目的でのタックスヘイブンの使用は行いません。各国・地域の税制に照らしてタックスヘイブン対策税制の対象となる場合には適正に申告・納税します。

4. 移転価格税制

当社グループは、グループ各社の貢献に応じた国際的な所得配分を行うことにより、各国・地域での適正な納税が実施されると考えております。この認識の下、当社グループは、移転価格設定方針においてアームズ・レングス原則に基づき、国外関連者との取引価格を決定しています。また、移転価格に関する税務リスクを低減するため、外部専門家のアドバイスを受けるとともに、税務当局への事前確認制度等を利用します。

5. 優遇税制の活用

当社グループは、各国・地域の税務関連法令等を遵守した上で、適用可能な優遇税制等を活用し、税務コストの適正化に努めます。

6. 税務当局との関係

当社グループは、各国・地域の税務当局からの要請等に対し誠実な対応を行い、健全かつ良好な関係を構築・維持します。税務当局との意見の相違が生じた場合は、建設的な対話を行い、その解消に努めます。

2024年6月6日制定

レスポンシブル・ケア活動

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

ダイセルグループのレスポンシブル・ケア

RC活動とは、化学品を製造または取り扱う事業者が化学品の開発から製造、物流、使用、廃棄に至る全ての過程において、自主的に「環境・健康・安全」を確保し、その成果を公表し、社会との対話を行う取り組みで、世界中の化学メーカーが実践しています。当社グループは、RC活動を重要な責務と捉え、社長直轄のRC委員会を中心に推進しています。1995年2月21日には、一般社団法人日本化学工業協会（JCIA）の「環境・安全に関する日本化学工業協会基本方針」に基づき「レスポンシブル・ケア基本方針」を制定し、2011年4月1日には生物多様性の保全に関する項目を追加しました。その後、JCIAの基本方針改定に伴い、2017年4月5日に「ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針」へ改定しました。この基本方針は、社長決裁を経て制改定しています。

ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針

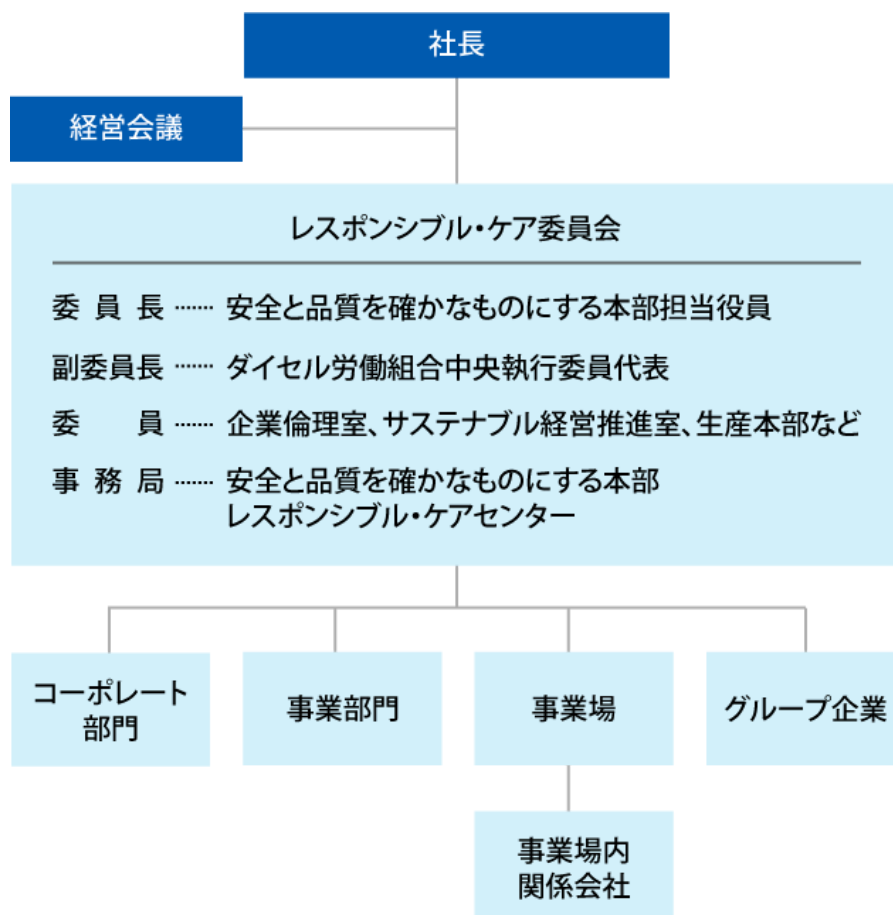
1. 経営からの方針に基づき、法令を遵守し、環境の保全、健康の増進及び安全の確保に努め、具体的な実施計画を全従業員に周知・実行する。
2. 製品の開発から廃棄に至るまでの全ライフサイクルにわたり継続して環境・健康・安全のパフォーマンスの向上に努め、施設・プロセス・技術に関わるセキュリティを強化するとともにそれらの成果を社会に公表する。
3. 省エネルギー及び省資源を一層推進し、廃棄物の削減及びその有効活用に努める。
4. サプライチェーンにわたって製品の安全性とプロダクト・スチュワードシップの継続的改善を促進することにより、環境・健康・安全に貢献する。
5. 化学品の開発・製造から使用・消費・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

レスポンシブル・ケア推進体制

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

RC委員会は、RC活動の最高責任者である社長により任命されたRC担当役員（安全と品質を確かなものにする本部担当役員）を委員長として、ダイセル労働組合中央執行委員代表や管理部門の部門長（委員長より任命）、事務局となる安全と品質を確かなものにする本部レスポンシブル・ケアセンター（以下、RCセンター）などで構成しています。

■ レスポンシブル・ケア推進体制



レスポンシブル・ケア委員会の役割

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

■ レスポンシブル・ケア委員会の役割

役割	内容
1. 基本方針および目標などの策定	RC活動を継続的、かつ、着実に推進するため、RC基本方針および目標などを作成する
2. 実施体制の整備	目標の設定、実施計画の策定、実施、実施結果の評価のCAPD※目標の設定、実施計画の策定、実施、実施結果の評価のCAPD※サイクルが的確に行えるよう、必要に応じて実施体制の見直しを検討する
3. 長期計画および中期計画の審議・立案	長期計画におけるRC事項およびRC中期計画の立案において、委員会はRCセンターから提案を受け、全社に関わる重要事項に関し審議決定する
4. 年度実施計画の企画・立案	委員会は、RCセンターが立案したRC実施計画案を審議する。承認後、企画会議の審議を経て経営会議の決裁を受ける
5. 実施状況の把握・助言	委員会は、RC活動を的確に推進することを目的としてRCセンターに助言・指導を行う。RCセンターは、安全環境部門との主要課題検討、サイト安全環境責任者会議などを実施し的確にRC活動の推進に努める
6. RC活動における善行や貢献に対する表彰	(1) 委員会はRC活動における善行や貢献に対する表彰を行うとともに、さらなるRC活動の啓蒙、活発化を図るため、RCセンターに対して助言および指導を行うものとする (2) 委員会はRCセンターが表彰ガイドラインに基づいて募集した表彰対象の活動事案を審査し、これを表彰する
7. その他RC活動	委員会は上記1～6以外の項目で、必要と判断するRC活動について対応する

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

レスポンシブル・ケア活動の監査

アセスメント本部安全品質監査室が、グループ企業を含む各拠点における安全・品質・環境に関する監査を毎年実施しています。

＜コーポレート・ガバナンス＞

主要課題の検討

RCセンターでは、当社および国内グループ企業の各事業場において、RC実施計画進捗状況や労働安全衛生および保安防災の取り組み状況、環境課題推進状況などを討議し、積極的に問題解決を促進するなど、RC活動を推進しています。

2024年度は、国内の当社7事業場のほか、ポリプラスチックス株式会社 富士工場、大日ケミカル株式会社 いわき工場、ダイセル物流株式会社 全営業所、DMノバフォーム株式会社 岡山工場・長野工場・青森工場およびダイセルパックシステムズ株式会社 伊勢崎工場、パイクリスタル株式会社、ダイセルビヨンド株式会社 亀岡工場を訪問し、主要課題について討議しました。

■ CAPDサイクル図



レスポンシブル・ケア活動の推進

安全環境責任者会議

当社事業場とポリプラスチックス株式会社 富士工場の安全環境部門の責任者、およびRCセンターが定期的に会する「安全環境責任者会議」を開催しています。また、大日ケミカル株式会社、ダイセル物流株式会社、DMノバフォーム株式会社、ダイセルパックシステムズ株式会社、パイクリスタル株式会社、ダイセルビヨンド株式会社とも「グループ企業安全環境責任者会議」を開催しています。

2024年度は5回開催し、労働安全衛生や保安防災、環境保全をはじめとするRC関連の課題、改正安衛法などの規制に関して、情報共有と討議を行いました。

RC活動における善行や貢献に対する表彰

RC委員会では毎年度、RC活動における善行や貢献に対して表彰を行っています。2024年度は、以下2件の取り組みについて、当社新井工場ならびにダイセル新井ケミカル株式会社の12名が表彰されました。

能登半島地震への対応

2024年1月に発生した能登半島地震の際、いち早く工場の防災本部を立ち上げました。従業員の安否確認やプラントの被災状況の共有を行い、プラントの復旧に適切かつ迅速に対応することで二次災害防止に貢献しました。



排水処理設備清掃時の臭気防止

排水処理設備から発生する臭気に対して、処理方法やプロセスを改善することで、発生原因となる汚泥滞留がない設備を導入しました。この取り組みは、臭気の改善による環境保全への貢献や作業負荷低減につながりました。



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

[人の成長のサポート](#)

環境、安全と健康の総合アセスメント制度

総合アセスメント制度

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

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

「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」の概要

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

中期戦略の実現に向け、全社の新規計画に対する計画精度の向上と迅速な意思決定の両立を目的に、事業場やSBUへの権限移譲範囲の拡大、人命や事業に重大な影響を与える項目に関するコーポレート総合アセスメントの対象範囲の絞りこみや、全社の知見・技術を活用するための「アドバイス会の設置」など、2022年度に見直しを図りました。

海外生産拠点の新規計画も含め、コーポレート総合アセスメントでの審査件数は本制度導入以来累計1,178件、アドバイス会の実施件数は累計32件となりました。

これらのアセスメント実施結果は全て振り返りを行い、アセスメントの仕組みを絶えず見直すことで、以降の計画の精度向上につなげています。

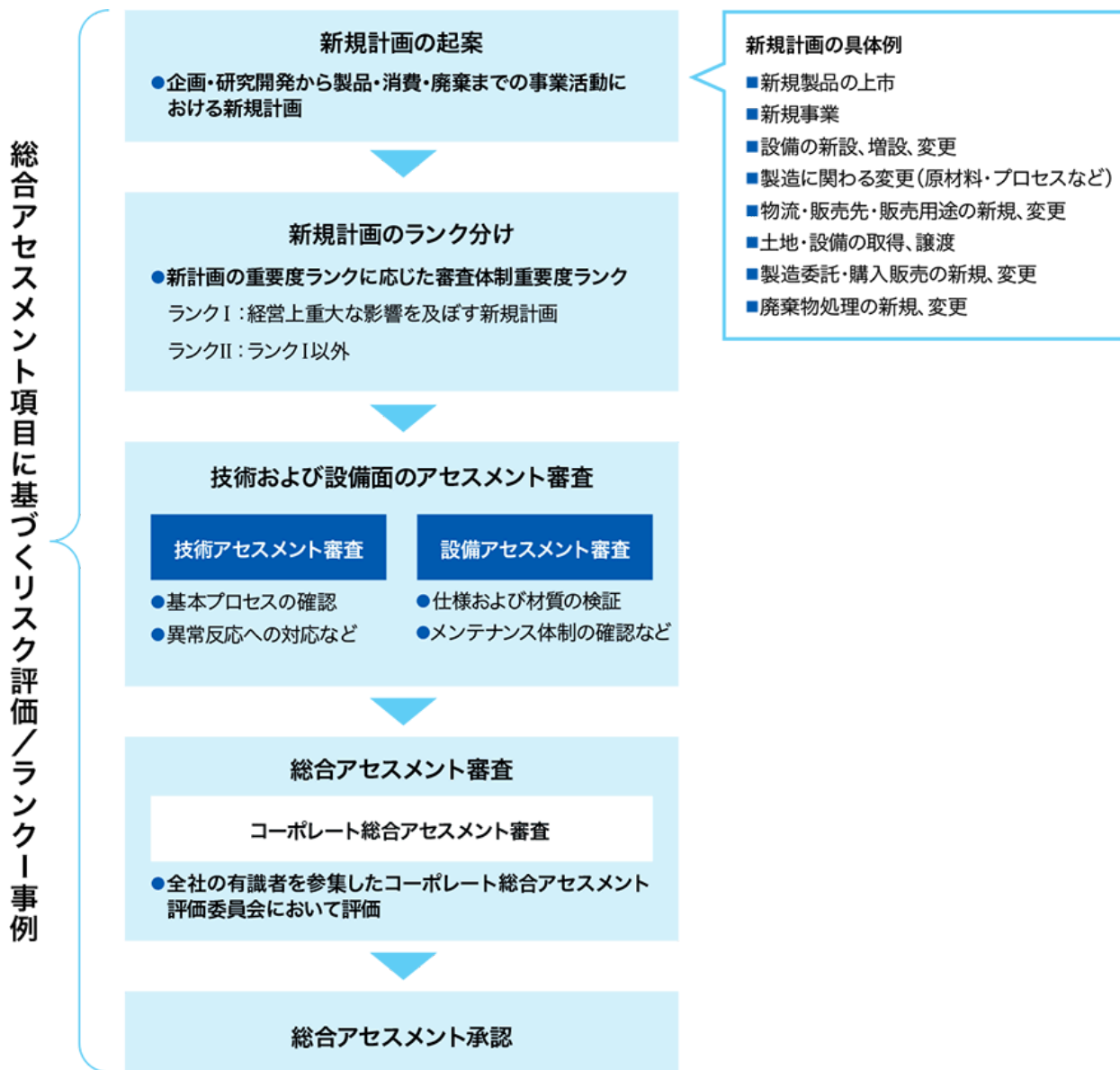
また、社内有識者の知識と経験や、社外専門家の助言を有効活用する仕組みを充実させることで、当社グループの事業領域の拡大と多角化に対応したアセスメントに取り組んでいます。

製品安全アセスメント

医薬品・食品・化粧品・医療機器および自動車などの安全装置関係の製品について、お客さまに安全で安心な製品を提供するために、製品安全に関するリスクアセスメントの強化を図っています。2015年度より、製品安全に関わるリスクの特定や監視、クライシス時における対応措置に関する「製品クライシスアセスメント」を開始しました。また、2017年度より製品安全のリスク評価を社内の評価審査に留まらず、さらに専門的な視点で評価するため、外部の有識者を議長とするアセスメントとして「製品安全諮問会議」を運用しています。

2024年度は、お客さまの身体・生命・財産に被害を与える重大な製品安全事故は発生しませんでした。

■ 総合アセスメントフロー



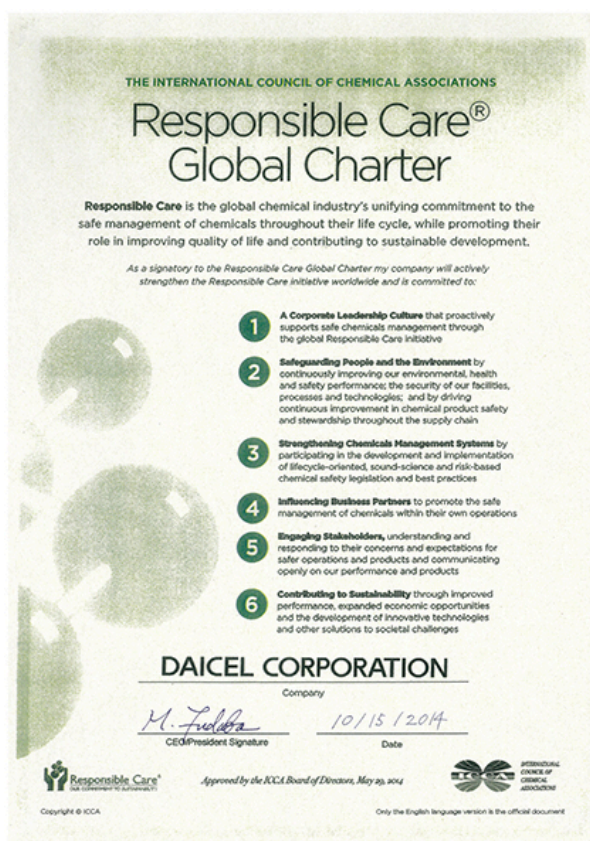
■ 総合アセスメント項目

総合アセスメント体制	
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・爆発など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などが起こり得るリスクを評価
物流安全	物流の安全性を評価
製造委託・ 購入販売の安全	環境、安全と健康上の問題発生を防止する観点で評価

レスポンシブル・ケア世界憲章

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

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



各レスポンシブル・ケア活動へのリンク

レスポンシブル・ケア マネジメントシステム

[レスポンシブル・ケア活動](#)

環境保全

[環境マネジメント](#)

[気候変動への対応](#)

[TCFD提言に沿った情報開示](#)

[廃棄物削減・リサイクル](#)

[廃棄物処理施設の維持管理計画書・維持管理記録書](#)

[化学物質の排出管理](#)

[水資源の保全](#)

[大気における環境管理](#)

[生物多様性保全](#)

[ESGデータ集](#) p. 5 [環境会計](#)

保安防災

[>保安防災](#)

労働安全衛生

[>労働安全衛生](#)

化学品安全

[>化学品安全](#)

物流安全

[>物流安全](#)

社会との対話

[>地域・社会への貢献](#)

ダイバーシティの加速と スピード感を持った攻めと守りのガバナンス強化を

社外取締役
役員人事・報酬委員会委員
桜美林大学教授
岡島 眞理

社外監査役
北山公認会計士事務所代表
北山 久恵

中期戦略『Accelerate 2025』の最終年度を迎え、2030年度に向けた次期中期戦略を策定する中で、持続可能な社会への貢献と企業成長を両立するために、ダイセルグループに求められるものは？客観的立場から多様な視点で社外役員2名に、ダイセルグループの課題や解決の道筋について論じていただきました。

それぞれの観点からみた「ダイセル」

岡島：私は航空会社に勤務し、現在は大学で教鞭を執るキャリアの中で、化学メーカーと接する機会はほとんどなく、ダイセルという企業を初めて知ったのはテレビCMだったと思います。先進的で面白いことに挑戦している会社だと思いました。内容はよく理解できていませんでした。調べてみると、100年超の老舗企業でありながら、「ダイセル式生産革新」を開発するなど非常にとがった会社というイメージを持ちました。そして社外役員に就任して製造現場なども訪問する中で、誠実な技術者集団ながらオープンマインドで、バーチャルカンパニー構想や様々な外部組織とパートナーシップを展開するなど、合理的でありながら発想が柔軟であり、長期的な視点で未来の社会を見つめることができる企業だと感じています。

北山：私は監査法人に勤めていた時代に、公認会計士として化学業界の会社をいくつか監査をした経験がありますが、当時のダイセルは堅い会社というイメージでした。そして、社外監査役として実状を知るほどに様々な驚きがありました。今でこそ多くの企業がサステナビリティやESGを標榜していますが、ダイセルは早くから循環型社会の構築を通じて自身も成長するという志を掲げて果敢に挑戦しています。また、そういった持続可能な社会への貢献を図りながら、当社グループ自身も一緒に成長させていくという姿は、時代にマッチしていると共感を覚えたものです。

加えて、植物由来のセルロースで化学品をつくるバイオニアであり、森林を石油原料の代替として資源循環させて地域経済を活性化させる「バイオマスバリューチェーン構想」や、巨大プラントを最小化する「マイクロ流体デバイス」など画期的な技術を開発しています。これらを見て、イノベーションを起こすエネルギー会社だと感じています。

中期戦略『Accelerate 2025』の成果と課題

北山：この5年間の最大のポイントは「事業の選択と集中」によって構造改革を進める中で、2020年度にポリプラスチックスの完全子会社化を実現したことでしょう。これによってエンジニアリングプラスチックを中核事業化し、事業規模を拡大しました。さらに、ダイセル式生産革新を進化させた「自律型生産システム」のダイセルグループ内への横展開を行っており、研究開発では有力な技術をタスクフォース化して事業化を加速しています。

一方で、足元では事業環境を見極め、撤退を決断した事業もありました。これらについて、監査役としての観点から、中期目標における仕組みやプロセスを効率化して加速するには、各事業の進捗状況やリスク管理を定期的に、そしてスピード感を持ってモニタリングする機能の強化が課題だと思います。2025年度は、いろいろな課題等を洗い出すことによって、次の中期戦略に結び付けていく重要な1年ですので、社内や取締役会においてもぜひ活発な議論を進めていければと思います。

岡島：中期戦略の前半はコロナ禍の中で、「プロダクトアウト」から「マーケットイン」へ発想を転換し、それを軸に組織改革も行い、北山さんがお話しされたエンジニアリングプラスチック事業の中核事業化をはじめドラスティックな施策が展開されてきました。2030年度が一つの区切りかと思いますが、未来への成長の種は積極的にまいてきていますので、さらなる新規事業の創出と、それらの収益化に向けたアクションの加速が必要だと思います。その収益化を任された榊社長の強いリーダーシップの下で、今後も様々なテーマにチャレンジすると思いますが、改革を実行する上では社員と丁寧に向き合い、皆が一丸となって2030年度のゴールを目指してほしいです。

戦略の他に、私が気になっているのは、役員の間でも関心の高い当社のPER（株価収益率）とPBR（株価純資産倍率）の改善策についてです。相応の収益を上げている割に株式市場で成長性を評価されず、PERは業界平均値の半分ほどしかありません。株主還元やROE等の経営指標を見てももう少し評価されても良いと考えているのですが、それには事業の将来性や成長性を丁寧に分かりやすく訴求することも重要かと思います。

北山：コーポレートサイトには、サプライチェーンの在り方を変えるクロスバリューチェーン、マイクロ流体デバイス実装計画など、産業界に革新を巻き起こす取り組みが多数紹介されています。ただ定性的な話が中心なため、それが近い将来に実現できるのか、業績にどれほどのインパクトを与えるのか、という点が伝わってきません。これらの定量的なメリットも盛り込み、未来への革新的なストーリーとして語ってほしいと思いますし、その伝え方が重要です。

当社は、もともとバイオマスから出発した会社で、長い歴史の中で進化させてきた事業そのものが、ESGやサステナビリティと同質です。自社の成長戦略を進めることによって社会や人々を幸せにするという価値創造ストーリーは、分かりやすいと思います。

岡島：先ほど北山さんもおっしゃっていましたが、まさに企業のサステナビリティの取り組みは、本業と別枠ではなく本業の中で進めていくのが本質です。その意味で、サステナビリティの実現と企業成長の一体化は当然とも言えますが、それをダイセルは事業活動の根幹に据えていることは高く評価できます。SDGsなどの言葉がない時代から、自然環境に関しては先進的に歩んできた化学メーカーですから、環境に配慮した技術開発では業界のリーダーになってほしいです。



機会の提供を意識した女性活躍の加速を

岡島：当社は2023年度に「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）宣言」を発表しました。誰もが働きやすい企業であることが企業におけるDE&Iの本質であると考えます。そして、これを進める上で**最も大切なのはトップの強いコミットメントであると思っています**。実際に当社では、これらに関する社員教育も熱心に行われており、その結果、少しずつ女性管理職の割合は増え、男性の育休取得率も上がるなど、その成果が表れ始めています。ただ、**今のスピード感では足りないので加速が課題**です。実際、当社は男女の賃金格差が小さいことから人財配置の偏りが少ないと推察されます。しかし、均等にチャンスはあるはずなのに女性の管理職比率は十分に上がっておらず、**昇進、昇格の段階で何らかの課題があると思われます**。無意識の偏見や思い込みを調べるアンコンシャスバイアス調査を実施し、意識改革に向けた成果は見られますが、このような取り組みが企業業績や企業価値向上につながっていることを皆が理解して継続していくことがさらに重要だと思います。また、**女性に限らずですが、リーダーの育成には時間がかかります。早めに責任ある立場で課題解決する経験を積みながら成長してもらうことも必要です**。

北山：同感です。**まさしくエクイティの話では機会が重要で、同業他社では女性取締役・執行役員が誕生していますから、当社も意図的に女性を上位のポジションに就けていくべきでしょう。昇進することで自身が見える世界も変わり、実現できることも広がります**。私から見ても適任と思われる女性は何人もいるので、ぜひ早期に女性の部門長や本部長、さらには役員候補の誕生を実現してほしいです。

岡島：役職が人をつくる、ですね。経験を積み人間的な成長を待つのが本来の進め方ですが、それでは時間がかかり過ぎます。よりスピード感を意識した大胆な人財の抜擢と挑戦的な取り組みには、大きな価値があると考えます。

一方で、女性側のやる気はどうか、という課題もあります。近年、男女を問わず管理職になりたくないという若い世代が増えているようですが、ダイバーシティを考えると、あえて女性用のロールモデルを持ち出す必要はありません。こんな管理職になりたいと思える手本を提示することに、男女の区別はないと思います。

北山：職場環境が改善され、柔軟な働き方が浸透する中で、ロールモデルは女性である必要はないというのはその通りです。男女を問わず自身が管理職として活躍する中で成功体験を積み重ねていけば、さらに大きなチャレンジをしたくなる。そう考える人がどんどん出てくる、活発な会社であってほしいですね。

メリハリのある攻めと守りのガバナンスの強化を

岡島：取締役会においては、インプットもしっかりあり、透明性のある議論がされていると感じています。ただ、投資案件や提案については社内の人間だけで進行中の案件に歯止めをかけるのは難しい場合もあると思っています。社内だけでプロジェクトを進めていると、誰かが異を唱えたくとも強い力に吸収されてしまいがちです。取締役会では、だからこそ早い段階で外部の客観的な意見を聞くことが必要という発言もありました。また、トラブルや計画の遅延については、それがなぜ起こったのか、背景や本質に関する議論はよくなされていますが、さらに踏み込んだ議論として、これまで順調に進んでいたものに異変が起き、同じことが繰り返された場合には、その要因として企業文化や風土に変化が生じている可能性はないのかと考える必要があります。そうした性質のものこそ、社内だけで気付くことは難しいため、やはりガバナンスを利かせることで、いかに早く気付きに変えて芽を摘むことができるかが重要な点ではないかと思います。またトラブルが生じたときに現場は一生懸命にやっている場合がほとんどであり、現場への負担がなかったかなどの多角的な視点で課題分析していく必要もあると思っています。ガバナンスの在り方として、そうしたことも意識すべきです。

北山：当社は投資案件や新規事業について、社内では既定路線で話が進んできたとしても、取締役会において活発に議論を行い、もう一度見直しましょう、となることがあります。そういった点では、立ち止まって考えることができる会社だと評価できます。ただ、新規事業については、始める際に生産技術やコストダウンの説明を受けますが、それよりもプロジェクトの担当部署とSBU（戦略的事業単位）が一体となって、将来の市場環境の変化も想定した投資回収計画を組み入れて検討しているのかといえ、不十分ではないかと思うこともあります。ですから定期的なモニタリングとともに、不調であれば取締役会でも挽回策を早期に検討し、厳格な撤退基準に基づいて、損失が膨らむ前に決断する。そうした体制の整備こそが守りのガバナンスです。ただし、守りだけでは成長できませんから、革新的な技術開発や投資案件に対して、どこまでリスクヘッジされているかを見極めた上で取締役会として推していく。まさにメリハリのある「攻めと守りのガバナンスの強化」が不可欠だと思います。



役員報酬におけるROICとの連動について

岡島：役員報酬については、当社は従来業績連動の指標として売上高と営業利益を使用していましたが、2025年度から営業利益の部分を国際的な評価指標であるEBITDAに変え、ROICも追加しています。株式市場で同様の機運があり、社外役員からも適切な指標を検討すべきとの声もあり、役員人事・報酬委員会で決定しました。ROICは企業価値と経営の健全性に直結する指標とされ、当社も重視している指標なので、これを役員報酬と連動させることは、中期戦略を実現していく上で妥当と評価しています。ただ、EBITDAは短中期の視点での収益性を示すのに対し、ROICは中長期での資本効率を見ます。そのため短期で改善しにくい面があり、算出方法もやや複雑ですから、まずは社内理解をしっかりと進め、ステークホルダーにも分かりやすく丁寧に説明することが重要です。

北山：ROICは、本当は事業ごとにWACC（加重平均資本コスト）と比較して、スプレッド（値幅・差額）がどれぐらいかを見る必要があるので、次のステップとして全社ROICから事業別ROICの管理を深化させ、事業ポートフォリオの見直しや業績評価ヘシフトすることが肝要です。そして、いずれは個人の目標設定とも連動させた報酬体系やESGの観点から環境評価や社員の満足度調査なども指標に組み入れた仕組みをつくっていききたいですね。

社外役員として協働し健全な経営をサポート

岡島：私は社外役員として広い視野で経営を俯瞰すると同時に、現場目線、つまり虫眼鏡的な視点で見ていくことが重要であり、その点において企業勤務の経験を活かせると思っています。そして、ダイバーシティの取り組みでは、まずは最大のマイノリティと言われる女性の活躍推進に積極的に取り組みます。「人間中心の経営」を掲げる当社は、人や現場があってこそその企業であり、DXやAIがどれだけ進んでも、そこが原点であり基点です。今後も社員の方々と交流や対話を重ねながら、誰もが能力を最大限に発揮できる環境づくりをお手伝いしていきたいです。

北山：私は会計士として、持続的な成長と企業価値の向上のために、資本コストや資本収益性（ROICなど）、株価を意識した経営ができているか、事業ポートフォリオや経営資源の配分が適切かなどを注視していきます。例えばM&Aならば会計処理だけでなく、M&Aによって事業をどういう形にしていくのか、その事業計画やのれんの評価、買収後の管理体制などを監督します。幸いに常勤監査役からも現場のヒヤリングに誘っていただくので、積極的に現場に出向いてコミュニケーションを取り、収集した情報を社外取締役とも共有していきます。取締役会や社外役員の会議を通して、今後も取締役と監査役が一体となって健全な経営に向けた監督・助言を行っていきます。

基本理念

価値共創によって 人々を幸せにする会社

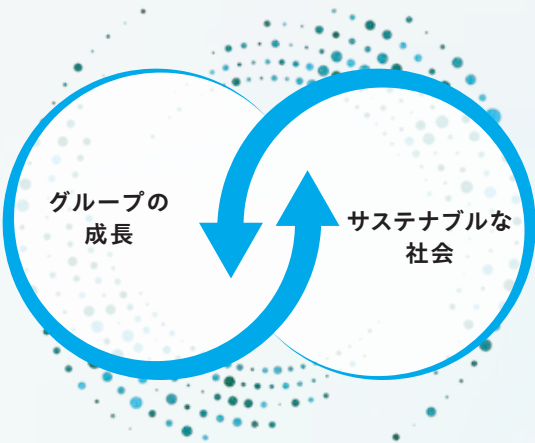
ダイセルグループは100年を超える歴史の中で、多様なパートナーと共創しながら時代のニーズに応えた製品を提供し、人々の幸せに貢献してきました。価値創造プロセス図では、投下資本であるインプット、ダイセルグループの価値創造力、その結果としてのアウトプット・アウトカムの3要素を横軸で配置しています。

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

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

長期ビジョンで目指す姿

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



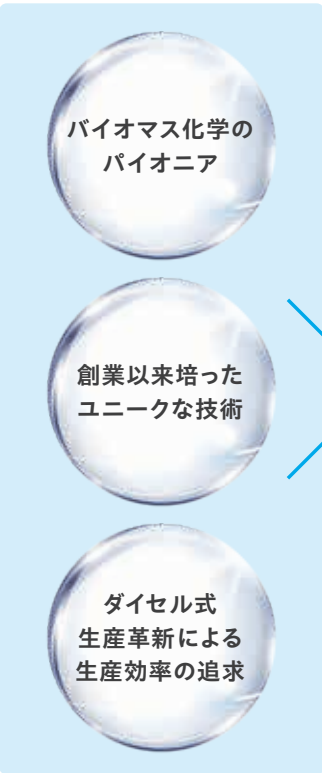
インプット

6つの資本（2024年度の投下資本）

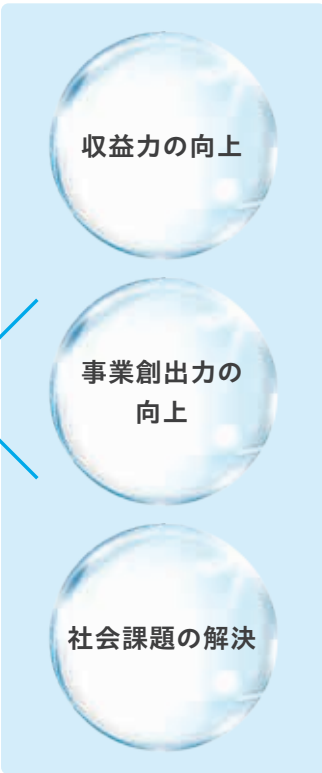
人的資本	
従業員数（うち女性比率）	11,178名（27.0％）
研究開発人員数	1,243名
海外従業員比率	53.3％
知的資本	
研究開発費	259億円
特許権保有件数	約 5,400件
商標権保有件数	約 2,000件
財務資本	
総資産	8,138億円
自己資本比率	44.2％
製造資本	
設備投資額	695億円
グローバル生産拠点数	約35拠点
社会関係資本	
世界に広がるダイセルグループ 投資家とのエンゲージメント回数	73社 160回
自然資本	
エネルギー使用量（原油換算） 取水量	839千kL 101百万トン

ダイセルグループの価値創造力

製品・技術系譜から見た強み



中期戦略



事業戦略



サステナブル経営方針

安全・品質・コンプライアンスを最重要の事業拡大を両立させるための基本と

基盤とし、サステナブルな社会の実現とダイセルグループなる考え方

外部変化のトレンド

アウトプット・アウトカム

主な財務指標（2024年度実績）

売上高	5,865億円
営業利益	610億円
EBITDA	1,024億円
ROIC	6.1％
総還元性向	63.1％

主な非財務価値

事業活動を通じた
社会課題へのアプローチ

長期ビジョン
「4つの注力領域における幸せの提供」

- 健康
- 安全・安心
- 便利・快適
- 環境

技術革新による競争力強化と
環境負荷低減の両立

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



「安全・品質のあくなき追求」

「 Relentless pursuit of safety / quality 」

事業の成長を支える「モノづくり人財」の育成

Cultivation of Human Resources underlying
“Monozukuri” (Art of Design and Manufacturing)
to develop our business.

播磨工場共育センター

共育センターの目的と概要

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

セイフティSBUの製品は、化学プラントにおける「プロセス型生産」とは異なるモノづくりであることから、「組立加工型生産」における人財育成を担う機能として、「ダイセル・セイフティ・システムズ（以下DSS）人材開発センター」を開設しました。グローバル生産が拡大していく中で、2018年からは、「共育センター」と名前を改め、事業の成長を担うモノづくり人財の育成に取り組んでいます。



播磨工場共育センター



組織の名前にある「共育」の文字には、

- ①組織や拠点を越えて連携し、共に成長する
 - ②上司、部下、同僚が支えあい、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、共育センターでは、人の成長と可能性が企業の成長を支えるという考え方を基本に、4つのミッションを掲げ、人材育成に取り組んでいます。

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

DSSモノづくり人財育成

DSSは、自動車エアバッグ用インフレータの国内拠点として、播磨サイトにあり、「安全と品質」を第一に、①高効率な生産を実現する自動化ラインの構築、②多技能工化によるフレキシブル生産ラインの構築、③先進のIoT技術を駆使した統合管理システムの構築という3つを柱に、モノづくり力の強化と成長に挑戦しています。そして、これらを実現していく「人財の育成」にも力を入れ取り組んでいます。

共育センターでは、独自の教育体系を構築し、①新人・オペレータ・監督者・リーダーといった階層別の教育、②それぞれの職種に応じたモノづくりの技術・技能を習得する専門教育、③特殊工程・重要工程における資格認定制度などの推進を行っています。

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

■ 研修受講者（人日）

	2022年度	2023年度	2024年度
①階層別教育	523	346	307
②専門教育	685	804	163
③資格認定	8	16	28

また、実践的な教育を行う場として、「組立技能道場」「保全技能道場」「安全道場」「品質道場」の4つの道場を設けています。「道場」と名付けている理由には、単に教育を受ける場ではなく、自己と向き合い、社員自らが主体的に鍛練し、技（わざ）を磨く場としてもらいたいとの思いがあります。

組立技能道場

インフレータ組立の作業訓練やトレーナーの育成を行う道場です。

安全と品質・作業性を確保するため、新入社員はこの道場で模擬訓練機を使って訓練し、一定レベルの知識と技能を身に付けてから実際の生産ラインに入る仕組みとしています。また、それぞれの品種や作業に対応した模擬訓練機を使い、フレキシブルな生産体制を維持する多能工の教育も行っています。その他にも、オペレータを対象とした作業トレーナーの育成と認定、重要工程である外観検査員の認定なども、この道場で実施しています。



組立技能道場・模擬訓練機での実習風景

保全技能道場

設備保全技術と技能の習得を図る道場です。

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

研修には、製造部門の保全キーマンを育成する「ラインキーパー養成コース（6カ月間）」と日々のメンテナンスや簡単なトラブルに対応する「マシンキーパー養成コース（4日間）」があります。

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

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



保全技能道場・電気保全キットでの演習風景



保全技能道場・訓練設備の組立実習風景

安全道場

安全と向き合い、労働災害を発生させないための安全の基本を繰り返し学ぶ道場です。①過去の労災に学び、安全と向き合い、鍛練を積む「神聖」な場、②工場のルールや規則をしっかりと守る習慣を身に付ける場、③安全に対する感性と正しい知識を身に付ける場としての目的があります。

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

「訓練エリア」は挨拶や身だしなみ・横断歩道での指差呼称など、工場生活でのルールを守り習慣化していく「工場のルール」「基本動作」、生産活動に必要な安全知識を体感訓練により身に付ける「運転操作」「動作体験」、安全に向け全員で唱和する「安全の誓い」という5つのゾーンで構成されています。

安全道場の訓練は、グループ企業も含め、播磨工場に勤務する全社員約1,100名を対象に実施しています。

■ 安全道場訓練受講者（人日）

	2022年度	2023年度	2024年度
安全道場訓練	3,440	3,481	2,255



安全道場・安全の歩みエリア

播磨工場は火薬を取り扱うことから、静電気による爆発の危険を体感し除電の大切さを学ぶ静電気溶剤爆発体感機をはじめ、Vベルト巻き込まれやエア残圧体感機、階段昇降体験設備などの装置を設置しています。

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

- 3S（整理・整頓・清掃）、挨拶や指差呼称などの基本を遵守し、当たり前のことを愚直に実践する。
- 一人ひとりの「行動」を変える。
- 変えた行動を「習慣化」する。

これらの積み重ねで、労働災害ゼロの職場を実現していきます。安全道場の訓練は、播磨工場の「安全文化」を全員で築いていくことを目指しています。



安全道場・訓練風景（横断歩道での指差呼称）

品質道場

お客様一人ひとりの手元に安全安心な製品を届けるために、品質の大切さ、考え方を学ぶ道場です。私たちがつくる製品は、大切な人の命を守るものであること、私たちには100万個に1個の不良でも、お客様にとっては100%の不良になることを再認識する教育を実施しています。また、過去の重大不具合の内容や、実際に対応した人の当時の心境や現場の状況、今あらためて仲間に伝えたいことなどを動画で学び、重大不具合の影響の大きさを身近に感じ取れるようにしています。さらに、過去トラブルから、発生防止および流出防止をするためには何が必要か、グループディスカッションを通じ自分ゴトとして捉えるための教育も行っています。品質道場での教育も、播磨工場に勤務する全社員を対象としています。



品質道場・過去トラブルについてのグループディスカッション風景

グローバル拠点における技術者人財育成

セイフティSBUでは、日本以外に海外5カ国（米国・中国・タイ・ポーランド・インド）で製造を行っています。各拠点が取り組んでいる人財育成プログラムに加え、グローバル同一の安全・品質を確保するため、共育センターで重要工程・特殊技能のトレーナー育成や講師認定を行っています。2025年3月現在、21名のグローバル講師が誕生しており、各講師の下、各拠点でトレーナー育成・認定を実施しています。

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

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



作業トレーナー講師の認定研修

「いのちの森づくり」とは

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

「いのちの森づくり」でダイセルグループが目指すものとは



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

①混植による自然植生

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

②地域との連携強化

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

③生物多様性の保全への貢献

低炭素化社会や自然環境の維持に貢献すること

④防災力の強化

火災の延焼防止や自然災害の被害軽減、さらに騒音などの緩和効果への期待



「いのちの森づくり」の植樹祭

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

その後、2020年から2023年にかけて播磨工場では約3,600本、大竹工場では600本、神崎工場では700本の植樹を実施しています。また、これらの樹木の維持管理によって生じる社内のやりとりが、社内コミュニケーション活性化のきっかけになっています。

■ 植樹祭の開催実績

開催場所	開催日	場所	本数	樹種	参加人数
イノベーション・パーク	2023年12月5日	塩浜駐車場境界線	100本	23種類	11名
大竹工場	2023年4月25日	工場東側境界線	150本	32種類	29名
神崎工場	2023年3月25日	グラウンド横駐車場	700本	1種類	200名
大竹工場	2022年5月31日	事務所建設予定地	300本	5種類	38名
播磨工場	2021年5月27日	7号火薬庫南	52本	36種類	20名

開催場所	開催日	場所	本数	樹種	参加人数
播磨工場	2021年3月30日	第3駐車場周囲	1,682本	36種類	61名
播磨工場	2020年4月28日	第1工室南、 機能試験場行き道路側近	1,890本	36種類	55名
大竹工場	2020年3月18日	工場東側境界線	150本	32種類	35名
網干工場 広畑工場 イノベーション・パーク	2019年11月2日	塩浜駐車場境界線	10,300本	36種類	約1,500名
播磨工場	2019年3月29日	工場北側境界線	1,399本	36種類	138名
大賽璐（中国）	2019年3月10日	上海長興島	13本	1種類	25名
播磨工場	2018年12月21日	工場東側境界線	1,410本	36種類	183名
大竹工場	2018年4月14日	事務所在地	2,000本	36種類	517名
播磨工場	2018年3月19日	ナノダイヤ試験場	456本	27種類	117名
新井工場	2017年9月30日	物流門周囲	1,272本	30種類	335名
播磨工場	2016年4月9日	第1駐車場周囲	2,052本	36種類	543名



2023年4月25日 大竹工場三二植樹実施風景

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

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

また、毎年8月時点のサステナビリティサイトのPDF版を該当年度の当社グループのサステナビリティレポートとしてアーカイブしています。

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

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

サステナビリティサイト（WEB）

詳細なデータを含む、サステナビリティ関連の情報を網羅的に開示しています。情報開示にあたっては、GSSB「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード（GRIスタンダード）」に準拠し、その他各種ガイドラインも参考にしています。

[サステナビリティサイト](#)

サステナビリティレポート（WEBPDF版）

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

[サステナビリティレポート](#)

ESGデータ集

環境・社会・ガバナンスに関するより詳細なデータのみをまとめた「ESGデータ集」を開示しています。

[ESGデータ集](#)

ダイセルレポート（統合報告書）

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

[ダイセルレポート（統合報告書）](#)

報告対象期間

2024年度（2024年4月～2025年3月）

（注）海外グループ企業の環境・労働安全に関するデータ集計は、2024年1月～12月を対象期間としています（ポリプラスチックス株式会社の海外グループ企業の環境データを除く）。

（注）2024年度の財務情報の報告期間は2024年4月～2025年3月です。

報告対象組織

当社グループは、当社および73社のグループ企業で構成されています。報告の対象組織は当社グループを基本とし、それ以外の場合は文章中に記載しています。

なお、本ウェブサイトでは以下の用語を使用しています。

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

環境・労働安全衛生に関する報告においては、以下の用語を使用しています。

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

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

[＜人財・ガバナンス関連データ集計対象＞](#)

[＜環境・労働安全衛生データ集計対象＞](#)

更新・発行時期

サステナビリティサイト（WEB）：年1回更新

2025年8月（次回 2026年8月を予定／前回 2024年8月）

※サステナビリティサイト（WEB）のPDF版を、サステナビリティレポートとしています。なお、サステナビリティサイト（WEB）は、必要に応じて適宜更新しています。

ダイセルレポート：年1回発行

2025年8月（次回 2026年8月を予定／前回 2024年8月）

参考にしたガイドライン

サステナビリティサイト（WEB）：

- GSSB「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016/2018/2019/2020/2021」

ダイセルレポート2025：

- IFRS「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0」
- GSSB「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016/2018/2019/2020/2021」

独立第三者の保証報告書

2025 年 9 月 30 日

株式会社ダイセル
代表取締役社長 榑 康裕 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役 福島隆史



1. 目的

当社は、株式会社ダイセル（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、会社事業場の 2024 年度の温室効果ガス排出量スコープ 1：1.49 百万 t-CO₂e、スコープ 2 マーケットベース：46.2 千 t-CO₂e、スコープ 3（カテゴリー1,2,3,4,5,6,7 計）：1.46 百万 t-CO₂e に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、温室効果ガス排出量が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。温室効果ガス排出量は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2. 保証手続

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

- ・算定方針について担当者への質問
- ・算定方針の検討
- ・工場往査
- ・算定方針に従って温室効果ガス排出量が算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3. 結論

当社が実施した保証手続の結果、温室効果ガス排出量が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

参画するイニシアティブ・外部からの評価

参画するイニシアティブ

持続可能な開発目標（SDGs）

SDGs※は2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が掲げる国際社会の共通目標です。2030年までに持続可能でよりよい世界を目指すもので、17のゴール・169のターゲットで構成され、地球上の「誰一人取り残さない」社会の実現を誓っています。

※ Sustainable Development Goals

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



[サステナブルな社会の実現に向けた取り組み](#)

[外務省 SDGsとは？](#) ☐

国連グローバル・コンパクト

各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。

企業に対し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の各分野における本質的な価値観を容認・支持し、実行に移すことを求めています。

当社グループは2020年4月、「責任ある企業市民としてグローバルな課題を解決していく」という「国連グローバル・コンパクト」の趣旨に賛同し、署名しました。

また、社内浸透を推進するために、2021年度より、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の各分科会に関係部門が参加し、情報収集と共有化を進めています。



[> グローバル・コンパクトの10原則とダイセルグループの取り組み \[PDF : 736KB\]](#) 

[> 国連グローバル・コンパクト](#) 

[> サステナビリティの推進](#)

レスポンシブル・ケア活動

化学工業界では、化学物質を取り扱う各企業が、化学品の開発から製造・物流・使用・最終消費・リサイクルを経て廃棄に至る全ての過程において、環境・安全・健康を確保し、その成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行う活動を展開しています。この活動を「レスポンシブル・ケア（RC）活動」と呼んでいます。

当社は一般社団法人日本化学工業協会（JCIA）に加盟し、同協会の「環境・安全に関する日本化学工業協会基本方針」に基づき、1995年2月21日に「レスポンシブル・ケア基本方針」を策定し（その後2017年4月5日に改定）RC活動に取り組んでいます。



[> レスポンシブル・ケア世界憲章署名企業 \[PDF : 454KB\]](#) 

[> 一般社団法人日本化学工業協会 レスポンシブル・ケアとは](#) 

[> レスポンシブル・ケア活動](#)

[> レスポンシブル・ケア世界憲章](#)

TCFD賛同・TCFDコンソーシアムへの参画

TCFD※¹は、G20の要請を受けた国際組織「金融安定理事会（FSB※²）」が、気候関連の情報開示および金融機関の対応を検討するため2015年に設立したタスクフォースです。2017年6月に公表された最終報告書では、気候変動が財務に与える影響の把握および情報開示を、世界中の企業に提言・推奨しています。

このTCFD提言に2021年11月、当社グループも賛同しました。また、同提言に賛同する企業や金融機関などからなる「TCFDコンソーシアム」にも参画しています。

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

※2 Financial Stability Board



[>TCFD](#)

[>TCFDコンソーシアム](#)

[>気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に賛同 \[PDF : 186KB\]](#)

経済産業省「GXリーグ」への参画

GXリーグとは、GX（グリーントランスフォーメーション）に積極的に取り組み、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が同様の取り組みを行う企業群を官・学と協働する場として、経済産業省が設立したものです。

当社は産・官・学の協働を通じたカーボンニュートラル社会の実現に向けて、2023年5月に「GXリーグ」に参画しました。



[>GXリーグ（経済産業省）](#)

日本バイオプラスチック協会（JBPA）

「日本バイオプラスチック協会（JBPA）」は、循環型社会の実現に重要な役割を果たす新素材バイオプラスチック（生分解性プラスチックとバイオマスプラスチックの総称）の普及促進と試験・評価制度の確立を目的に、1989年に設立された民間団体です。

当社は2019年10月より参加しています。

[>日本バイオプラスチック協会（JBPA）](#)

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）

地球環境の新たな課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、プラスチック製品の持続可能な使用と、廃棄の削減につながる代替品の開発および導入・普及を図るために設立されたプラットフォームです。業界の垣根を越えて経済界全体としての活動を企画・推進し、官民一体となって素材を通じた持続可能な発展を推進します。

当社は、2019年11月より参加しています。



[>クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）](#) ☐

[>業界団体や地方公共団体との協業](#)

GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム（GSHIP）

プラスチックごみの流出による海洋汚染が世界的な問題となっている中、広島県が主導して設立されたプラットフォームが「GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム（GSHIP）」です。

2050年に瀬戸内海に流出するプラスチックごみをゼロにすることを宣言し、その実現のために、使い捨てプラスチックの削減や代替素材の開発、海洋流出の防止、海辺の清掃、広報・啓蒙活動など多角的な活動を推進しています。

当社は2021年6月より参加しています。



[>GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム（GSHIP）](#) ☐

[>業界団体や地方公共団体との協業](#)

持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）

持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO : Roundtable on Sustainable Palm Oil）とは、持続可能なパーム油の生産・利用を目指す、国際的な認証制度です。パーム油を採取するアブラヤシの大規模な農園開発が東南アジアで進み、熱帯雨林の減少や生態系への深刻な影響が社会問題となっています。

パーム油に由来する化学品を原料として使用している企業の責務として、当社グループは2018年8月よりRSPOに加盟しています。

[>サステナブルなパーム油製品の調達](#)

[>持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）](#) ☐

WIPO GREENパートナー

WIPO GREENは、環境技術の移転促進を目的として世界知的所有権機関（WIPO※）が2013年に設立した、知的財産の保有者と使用希望者を結び付けるデータベース&ネットワークです。知財保有者は環境関連の特許を、使用希望者はニーズをWIPOに登録し、マッチする者同士が自由に交渉できます。これにより登録された特許は、国際的な認知の獲得および有効な活用法の発掘が見込まれます。

当社は2020年4月15日より、「パートナー」として参画しています。

※ World Intellectual Property Organization



[WIPO GREENパートナー](#)

[環境関連技術交流の国際的枠組み「WIPO GREEN」にパートナーとして参画](#)

[WIPO GREENへの参画](#)

2030年30%へのチャレンジ～#Here We Go 203030～

一般社団法人経済団体連合会が2020年11月に公表した、2030年に向けた「多様な人々の活躍促進」の取り組みです。「新成長戦略」では、持続可能な成長を実現するためのカギとして「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」をその推進力と位置付け、「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にすることを目指す」との目標を掲げています。当社は2021年4月5日に賛同を表明しました。



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

[一般社団法人日本経済団体連合会「2030年30%へのチャレンジ」](#)

パートナーシップ構築宣言

当社は、経団連会長、日商会頭、連合会長および関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」により創設された「パートナーシップ構築宣言」の仕組みに賛同し、「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトへ当社の宣言を登録しています。「パートナーシップ構築宣言」では、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列などを超えた新たな連携、下請事業者との望ましい取引慣行の遵守を宣言しています。当社は2022年5月19日に賛同を表明しました。



[パートナーシップ構築宣言 \[PDF : 157KB\]](#)

その他の参画する主なイニシアティブ

[一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）](#) ☐

外部からの評価

ESG投資インデックス

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に選定

MSCI[※]では、ESG（環境・社会・ガバナンス）評価が相対的に高い企業を業種ごとに選別して構成する株価指数「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」を公表しています。

当社は種々の取り組みが評価され、2023年12月より構成銘柄として選定されています。

※Morgan Stanley Capital International

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

[MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数](#) ☐

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）の構成銘柄に選定

MSCIでは、女性活躍推進法により開示されるデータを基に、業種内で性別多様性に優れた企業を選別して構成する株価指数「MSCI日本株女性活躍指数（WIN[※]）」も公表しています。その多面的な性別多様性スコアに基づき、当社は2019年6月より構成銘柄として選定されています。

※Women's Index

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

[MSCI日本株女性活躍指数（WIN）](#) ☐

[「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」の構成銘柄に選定](#)

※株式会社ダイセルのMSCI指数への組み入れ、および本ページにおけるMSCIのロゴ、トレードマーク、サービスマーク、指数名称の使用は、MSCIやその関係会社による株式会社ダイセルの後援、推薦あるいはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCIおよびその指数の名称とロゴは、MSCIやその関係会社のトレードマークもしくはサービスマークです。

FTSE4Good Index Seriesの構成銘柄に選定

FTSE Russellにより構築された「FTSE4Good Index Series」は、ESG（環境・社会・ガバナンス）の対応に優れた企業のパフォーマンスを測定するために設計されたインデックスです。当社は2022年6月、その構成銘柄として選定されました。



FTSE4Good

[FTSE4Good Index Series](#)

[ESG投資の代表的な指数、「FTSE4Good Index Series」および「FTSE Blossom Japan Index Series」の構成銘柄に選定 \[PDF : 160KB\]](#)



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

FTSE Blossom Japan Indexの構成銘柄に選定

FTSE Russellにより構築された「FTSE Blossom Japan Index」は、ESG（環境・社会・ガバナンス）評価の高い日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたインデックスです。

このインデックスは、組入銘柄が特定業種に偏らないよう、日本株式市場の構成比率に沿って調整されます。当社は2022年6月、その構成銘柄に選定されました。



FTSE Blossom
Japan Index

[FTSE Blossom Japan Index Series](#)

[ESG投資の代表的な指数、「FTSE4Good Index Series」および「FTSE Blossom Japan Index Series」の構成銘柄に選定 \[PDF : 160KB\]](#)



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

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に選定

FTSE Russellにより構築された「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、ESG（環境・社会・ガバナンス）の対応に優れた日本企業を反映するインデックスで、業種などが偏らないよう配慮して設計されています。また低炭素経済への移行を促進するため、特にGHGガス排出量の多い企業については、TPI※経営品質スコアにより改善の取り組みが評価される企業のみを組み入れています。

当社は2022年4月、その構成銘柄に選定されました。

※ Transition Pathway Initiative。低炭素経済への移行に対する企業の準備状況を評価し、気候変動への取り組みを支援するため2017年に英国のアセットオーナー主導で設立されたイニシアティブ



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

[FTSE Blossom Japan Index Series](#) □

※ FTSE Russell（FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標）は株式会社ダイセルが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に選定

「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」とは、TOPIX構成銘柄の中から、環境情報の開示状況・炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の観点から構成銘柄のウエイトを決定する指数です。当社は2018年9月、その構成銘柄に選定されました。



[S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数](#) □

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (“GenDi J”)の構成銘柄に選定

「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)」は、ジェンダー・ダイバーシティに関する取り組みが「企業文化として浸透している」「従業員に平等な機会を約束している」ことに重点を置いてMorningstar社とEquileap社が発表する、日本国内株式のESG指数です。

当社は2023年4月、その構成銘柄に選定されました。

[Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index](#) □

SOMPOサステナビリティ・インデックスの構成銘柄に選定

「SOMPOサステナビリティ・インデックス」は、SOMPOリスクマネジメント株式会社が毎年選定するESG（環境、社会、ガバナンス）に優れた約300銘柄を基に、SOMPOアセットマネジメント株式会社が株式価値評価（ファンダメンタルバリュー）を加味して独自に作成するアクティブ・インデックスで、SOMPOアセットマネジメント株式会社の「サステナブル運用」に活用されています。

当社は2012年6月、その構成銘柄に選定されました。



[SOMPOサステナビリティ・インデックス](#)

iSTOXX® MUTB Japan プラチナキャリア 150 インデックスの構成銘柄に選定

iSTOXX® MUTB Japan プラチナキャリア 150インデックスは、三菱UFJ信託銀行株式会社およびドイツ取引所傘下のスイスのインデックス提供会社STOXX社により共同で開発されました。年齢によらず自律的な学びや経験を通じてスキルを磨き、積み上げていくキャリア像を「プラチナキャリア」とし、プラチナキャリアの取り組みを積極的かつ継続的に行っている日本企業150社で構成されています。

当社は2024年5月、その構成銘柄に選定されました。

STOXX
INDICES

Member 2025/2026
Platinum Career
Index

[iSTOXX® MUTB Japan プラチナキャリア 150 インデックス](#)

JPX日経インデックス人的資本100の構成銘柄に選定

「JPX日経インデックス人的資本100」は、JPX総研と株式会社日本経済新聞社が、ESG Book社（本社：ドイツ）がSASBを踏まえて算出する人的資本スコアをベースに、日本企業にとって重要なポイントを加味した総合人的資本スコアに基づいて、JPX日経インデックス400の構成銘柄のうち上位100銘柄を選定したものです。当社は2025年8月、その構成銘柄として選定されました。



[JPX日経インデックス人的資本100](#)

その他の主な外部評価

EcoVadis社のサステナビリティ評価で「ゴールド」を獲得

「EcoVadis」とは、企業の方針および実施対策・環境・労働と人権・倫理・持続可能な資材関連について、企業の公開情報を基に評価をしている機関です。各企業の業種・規模・ロケーションも考慮した上で企業のデータを分析することで、信頼性の高い評価を実施しています。

ゴールドメダルは、全てのEcoVadis参加企業の内上位5%以内に入った企業に授与されます。



[> EcoVadis社のサステナビリティ評価で「ゴールド」を獲得](#)

[> EcoVadis](#) ☐

健康経営優良法人2025(大規模法人部門「ホワイト500」)に認定

「健康経営優良法人2025(大規模法人部門「ホワイト500」)」は、経済産業省と日本健康会議が共同で主体となり、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人制度」の枠組みの中で、保険者と連携して優良な健康経営に取り組んでいると認定された大規模法人の総称です。



[> 健康経営優良法人2025（大規模法人部門「ホワイト500」）に6年連続認定](#)

[> 経済産業省 健康経営優良法人認定制度](#) ☐

えるぼし（三つ星）認定

「えるぼし認定」は、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業の内、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良であるなど一定の要件を満たした場合に厚生労働省が認定する制度です。三つ星は、管理職比率、労働時間などえるぼし認定の5つの基準全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表している企業が取得できるもので、当社は2020年9月に三つ星認定されました。



[> ダイセルグループでの女性活躍推進の取り組み](#)

[> 厚生労働省 優良企業の認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）について](#) ☐

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証

大阪市は、「女性活躍リーディングカンパニー」認証を実施しています。この制度は、女性が働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業などを一定の基準に則り認証することで、当該企業などが社会的に認知され、その取り組みが広く普及することを図るものです。

当社は2019年11月より、同制度の最上位である「三つ星認証」を取得しています。今後も引き続き、性別・国籍・障害の有無にかかわらず、社員一人ひとりが個性を発揮し、能力を最大限に生かしながら働き続けられる会社を目指していきます。



[ダイセルグループでの女性活躍推進の取り組み](#)

[きらめく女性の応援ひろば～未来ヘレディGo!～](#) ☐

「大阪市LGBTリーディングカンパニー」認証制度において、最高評価「三つ星認証」を取得

大阪市は、「大阪市LGBTリーディングカンパニー認証制度」を実施しています。これは、誰もが生きやすい社会の実現に向け、大阪市がLGBTQ+などの性的マイノリティが直面している課題等の解決に向けた取り組みを先進的・先導的に推進している事業者を、一定の基準に則り認証している制度です。

当社は2024年3月27日、同制度の最上位である「三つ星認証」を取得しました。



[「大阪市LGBTリーディングカンパニー」認証制度において最高評価「三つ星認証」を取得しました](#)

[「大阪市LGBTリーディングカンパニー」認証制度について](#) ☐

「PRIDE指標2024」において「シルバー」を受賞

PRIDE指標は、一般社団法人work with Pride（以下、wwP）が策定した、日本初の職場におけるLGBTQ+などの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標です。

当社は2024年11月、「シルバー」を受賞しました。

※出典：work with Pride PRIDE指標



[>LGBTQ+取組指標「PRIDE指標2024」において「シルバー」を受賞しました](#)

[>PRIDE指標とは](#) ☐

「D&I AWARD 2024」において「ベストワークプレイス」に認定

D&I AWARDはダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を認定・表彰する日本最大のアワードです。

日本で活動する企業（日本国外に本社を置く企業、非営利団体、研究機関等も含む）のD&Iの取り組みを独自の評価指標「ダイバーシティスコア」で採点し、スコアに応じて認定を授与します。

当社は2024年12月、「D&I AWARD 2024」において「ベストワークプレイス」に認定されました。



[>D&I AWARD 2024において「ベストワークプレイス」に認定されました](#)

[>D&I AWARDとは](#) ☐

経済産業省「DX認定事業者」の認定取得

DX（デジタルトランスフォーメーション）認定制度とは、「情報処理の促進に関する法律」に基づく認定制度です。デジタル技術による社会変革を踏まえて経営者に求められる対応をまとめた「デジタルガバナンス・コード」の基本事項に対応し、DX推進の準備が整っていると認められる企業を国が認定します。

当社は2023年10月に、「DX認定事業者」として認定を取得しました。



[>経済産業省「DX認定事業者」の認定取得](#)

[>DX認定制度（経済産業省）](#) ☐

「スポーツエールカンパニー2025」に認定

「スポーツエールカンパニー」は、スポーツ庁が従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けて積極的に取り組んでいる企業を認定するものです。当社は2024年2月より認定されています。



[>「スポーツエールカンパニー2025」に認定](#)

[>スポーツエールカンパニー（スポーツ庁）](#) ☐

人財・ガバナンス関連データ集計対象

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

なお、報告内容によってはそれぞれ対象の会社が異なっています。人財・ガバナンスに関連するデータの集計対象は、以下の通りです。

- ① 「魅力ある職場づくり」で報告している取り組み（②および労働安全衛生※を除く）
※労働安全衛生の集計範囲については、[環境・労働安全衛生データ集計対象](#)をご覧ください。
- ② 「魅力ある職場づくり」の「心と身体の健康」で報告しているヘルスケア委員会の取り組み
- ③ 「企業倫理（コンプライアンス）」で報告している取り組み

株式会社ダイセル

会社名	地域		①	②	③
(株) ダイセル	国内	東京都	○	○	○

連結子会社（2025年3月31日現在）

会社名	地域		①	②	③
ポリプラスチックス（株）	国内	東京都	○	○	○
ピーティーエム・ホールディングス（株）	国内	東京都	-	-	-
ピー・ホールディングス（株）	国内	東京都	-	-	-
ダイセルミライズ（株）	国内	東京都	○	○	○
ダイセルパックシステムズ（株）	国内	東京都	○	○	○
協同酢酸（株）	国内	東京都	○	-	○
ダイセン・メンブレン・システムズ（株）	国内	東京都	○	○	○
(株) ダイセルメディカル	国内	東京都	-	-	-
大日ケミカル（株）	国内	福島県	○	○	○
ダイセル新井ケミカル（株）	国内	新潟県	○	○	○

会社名	地域		①	②	③
ポリプラサービス（株）	国内	静岡県	○	-	○
ダイセルビヨンド（株）	国内	京都府	○	○	○
共栄殖産（株）	国内	大阪府	○	○	○
ダイセル物流（株）	国内	大阪府	○	○	○
ダイセルバリューコーティング（株）	国内	兵庫県	○	○	○
ダイセル・セイフティ・システムズ（株）	国内	兵庫県	○	○	○
ダイセル網干産業（株）	国内	兵庫県	○	○	○
ダイセル大竹産業（株）	国内	広島県	○	○	○
Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.	東アジア	江蘇省	○	-	○
Daicel Safety Technologies (Jiangsu) Co., Ltd.	東アジア	江蘇省	○	-	○
PTM Engineering Plastics (Nantong) Co., Ltd.	東アジア	江蘇省	○	-	○
Polyplastics (Nantong) Ltd.	東アジア	江蘇省	○	-	○
DP Engineering Plastics (Nantong) Co., Ltd.	東アジア	江蘇省	○	-	○
Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.	東アジア	広西壮族自治区	○	-	○
Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.	東アジア	上海市	○	-	○
Polyplastics Trading (Shanghai) Ltd.	東アジア	上海市	○	-	○
Polyplastics (Shanghai) Ltd.	東アジア	上海市	○	-	○
Shanghai Daicel Polymers, Ltd.	東アジア	上海市	○	-	○
Daicel Trading (Shanghai) Ltd.	東アジア	上海市	○	-	○
Daicel (China) Investment Co., Ltd.	東アジア	上海市	○	-	○
Polyplastics China Ltd.	東アジア	香港特別行政区	○	-	○

会社名	地域		①	②	③
Polyplastics Taiwan Co., Ltd.	東アジア	台北市	○	-	○
Daicel Taiwan Co. Ltd.	東アジア	新竹市	○	-	○
Polyplastics Korea Ltd.	東アジア	ソウル特別市	○	-	○
Polyplastics Marketing (T) Ltd.	南・東南アジア	バンコク都	○	-	○
Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	プラチンブリ県	○	-	○
Polyplastics Asia Pacific Singapore Pte. Ltd.	南・東南アジア	シンガポール	○	-	○
Polyplastics Marketing (India) Private Limited	南・東南アジア	マハーラーシュトラ州	○	-	○
Daicel (Asia) Pte. Ltd.	南・東南アジア	シンガポール	○	-	○
Polyplastics Asia Pacific Sdn. Bhd.	南・東南アジア	クアラルンプール首都特別市	○	-	○
Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.	南・東南アジア	ハリヤーナ州	○	-	○
Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.	南・東南アジア	テランガーナ州	○	-	○
Daicel Safety Systems Americas, Inc.	北米・中南米	アリゾナ州	○	-	○
Daicel America Holdings, Inc.	北米・中南米	カリフォルニア州	○	-	○
Daicel ChemTech, Inc.	北米・中南米	ニュージャージー州	○	-	○
Chiral Technologies, Inc.	北米・中南米	ペンシルベニア州	○	-	○
Daicel Arbor Biosciences（正式名称 Biodiscovery LLC）	北米・中南米	ミシガン州	○	-	○
Polyplastics USA, Inc.	北米・中南米	ミシガン州	○	-	○
Polyplastics Marketing Mexico, S.A. de C.V.	北米・中南米	メキシコシティ市	○	-	○
Polyplastics Europe GmbH	ヨーロッパ	ヘッセン州	○	-	○
Topas Advanced Polymers GmbH	ヨーロッパ	ヘッセン州	○	-	○
Daicel (Europa) GmbH	ヨーロッパ	ヘッセン州	○	-	○

会社名	地域		①	②	③
LCP Leuna Carboxylation Plant GmbH	ヨーロッパ	ザクセン・アンハルト州	○	-	○
Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.	ヨーロッパ	ドルヌィ・シロンスク県	○	-	○
Chiral Technologies Europe S.A.S.	ヨーロッパ	バ・ラン県	○	-	○

連結子会社以外（2025年3月31日現在）

会社名	地域		①	②	③
ポリプラ・エボニック（株）	国内	東京都	-	-	○
ダイセル・オルネクス（株）	国内	東京都	-	-	○
協同ポリマー（株）	国内	東京都	-	-	-
東洋スチレン（株）	国内	東京都	-	-	-
豊科フィルム（株）	国内	長野県	-	-	-
富山フィルタートウ（株）	国内	富山県	-	-	-
広畑ターミナル（株）	国内	兵庫県	-	-	-
林船舶（株）	国内	兵庫県	-	-	-
ノバセル（株）	国内	東京都	-	○	-
Ningbo Da-An Chemical Industries Co., Ltd.	東アジア	浙江省	-	-	-
Xi'an Huida Chemical Industries Co., Ltd.	東アジア	陝西省	-	-	-
Shanghai Da-Shen Cellulose Plastics Co., Ltd.	東アジア	上海市	-	-	-
Special Devices (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	サラブリー県	-	-	-
Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	プラチンブリ県	-	-	-
Advanced Monomers Pvt. Ltd.	南・東南アジア	マハーラーシュトラ州	-	-	-

会社名	地域		①	②	③
Chrom Tech Ltd.	ヨーロッパ	バッキンガムシャー州	-	-	-

環境・労働安全衛生データ集計対象

環境・労働安全衛生データ集計対象（順不同）

ダイセル/当社/当社事業場

（株）ダイセルの事業場（工場、研究所）

- （株）ダイセル（新井工場、神崎工場、姫路製造所 広畑工場、姫路製造所 網干工場、播磨工場、大竹工場、イノベーション・パーク）

国内グループ企業

（株）ダイセルの事業場内および事業場外の国内グループ企業の事業場（工場、研究所）

- ダイセル・セイフティ・システムズ（株）※1
- DMノバフォーム（株）（青森工場、長野工場、岡山工場）
- 大日ケミカル（株）（いわき工場）
- ダイセルパックシステムズ（株）（伊勢崎工場）
- ポリプラスチック（株）（富士工場）
- ダイセル物流（株）（関東物流センター 千葉営業所、関東物流センター 厚木営業所、関西物流センター 四日市営業所、関西物流センター 尼崎営業所、新井工場※1、姫路製造所 網干工場※1、大竹工場※1、播磨工場※1）
- ダイセルバリューコーティング（株）（神崎工場）※1
- ダイセルミライズ（株）（神崎工場、姫路製造所 網干工場、姫路製造所 広畑工場）※1
- 東洋スチレン（株）（姫路製造所 広畑工場）※1
- ポリプラ・エボニック（株）（姫路製造所 網干工場）※1
- ダイセン・メンブレン・システムズ（株）（姫路製造所 網干工場）※1
- 協同酢酸（株）（姫路製造所 網干工場）※1
- ダイセル網干産業（株）（姫路製造所 網干工場）※1
- ダイセル新井ケミカル（株）（新井工場）※1
- ダイセル大竹産業（株）（大竹工場）※1
- パイクリスタル（株）※2
- ダイセルビヨンド（株）（亀岡工場）

※1 （株）ダイセルの事業場内に所在するため、（株）ダイセルの事業場としてデータを集計しています。

※2 パイクリスタル（株）は、2024年12月末までのデータを対象としています。

海外グループ企業

海外グループ企業の事業場（工場、研究所）

（東アジア）

- Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.
- PTM Engineering Plastics (Nantong) Co., Ltd.
- DP Engineering Plastics (Nantong) Co., Ltd.
- Polyplastics (Nantong) Ltd.
- Shanghai Daicel Polymers, Ltd.
- Daicel Chiral Technologies (China) Co., Ltd.
- Daicel Nanning Food Ingredients Co., Ltd.
- Polyplastics Taiwan Co., Ltd.

（東南アジア／南アジア）

- Polyplastics Asia Pacific Sdn. Bhd.
- Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.（プラチンブリ県、サラブリ県）
- Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.
- Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.

（北米）

- Daicel Safety Systems Americas, Inc.
- Chiral Technologies, Inc.
- Daicel Arbor Biosciences（正式名称 Biodiscovery LLC）

（ヨーロッパ）

- Chiral Technologies Europe S.A.S.
- LCP Leuna Carboxylation Plant GmbH
- Topas Advanced Polymers GmbH
- Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.

ダイセルグループは、サステナビリティの取り組みの報告にあたり、「GRI スタンダード」に準拠しています。
関連する箇所は以下のとおりです。

使用宣言	ダイセルグループは、2024 年 4 月～2025 年 3 月の期間において、GRI スタンダードに準拠した報告を行っています。
使用した GRI1	GRI 1: Foundation 2021
該当するセクタースタンダード	

共通スタンダード			
GRI 1: 基礎 2021			
GRI 2: 一般開示事項 2021			
1. 組織と報告実務			
	開示事項 2-1	組織の詳細	会社概要 事業拠点
	開示事項 2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針 事業拠点 バウンダリー一覧（人財・ガバナンス関連、環境・労働安全衛生） P103 有価証券報告書
	開示事項 2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針 有価証券報告書（表紙） お問い合わせ
	開示事項 2-4	情報の修正・訂正記述	
	開示事項 2-5	外部保証	独立第三者の保証報告書
2. 活動と労働者			
	開示事項 2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	P05-06,P141 有価証券報告書 責任ある調達
	開示事項 2-7	従業員	ESG データ集
	開示事項 2-8	従業員以外の労働者	ESG データ集
3. ガバナンス			
	開示事項 2-9	ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス サステナビリティマネジメント 役員紹介 ESG データ集
	開示事項 2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス 臨時報告書 社外役員の独立性に関する基準
	開示事項 2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス報告書 コーポレート・ガバナンス
	開示事項 2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	マテリアリティ サステナビリティマネジメント
	開示事項 2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティマネジメント
	開示事項 2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント
	開示事項 2-15	利益相反	コーポレート・ガバナンス報告書
	開示事項 2-16	重大な懸念事項の伝達	企業倫理（コンプライアンス）
	開示事項 2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	企業倫理（コンプライアンス） コーポレート・ガバナンス
	開示事項 2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレート・ガバナンス
	開示事項 2-19	報酬方針	コーポレート・ガバナンス
	開示事項 2-20	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス
	開示事項 2-21	年間報酬総額の比率	ESG データ集
4. 戦略、方針、実務慣行			
	開示事項 2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ
	開示事項 2-23	方針声明	方針一覧 人権の尊重

	開示事項 2-24	方針声明の実践	マテリアリティ 人権の尊重 企業倫理（コンプライアンス）
	開示事項 2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	品質の向上 人権の尊重 企業倫理（コンプライアンス）
	開示事項 2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	企業倫理（コンプライアンス） 人権の尊重
	開示事項 2-27	法規制遵守	品質の向上 環境マネジメント ESG データ集
	開示事項 2-28	会員資格を持つ団体	一般社団法人日本経済団体連合会 一般社団法人日本化学工業協会 参画するイニシアティブ・外部からの評価
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
	開示事項 2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナビリティマネジメント
	開示事項 2-30	労働協約	ESG データ集
GRI 3: マテリアルな項目 2021			
1. マテリアルな項目の決定に関する手引き			
2. マテリアルな項目に関する開示事項			
	開示事項 3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	マテリアリティ
	開示事項 3-2	マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ
	開示事項 3-3	マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティマネジメント マテリアリティ 方針一覧
経済			
GRI 201： 経済パフォーマンス 2016			
	201-1	創出、分配した直接的経済価値	連結業績ハイライト 有価証券報告書
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	TCFD 提言に基づいた情報開示
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	P129 有価証券報告書
	201-4	政府から受けた資金援助	P133 有価証券報告書
GRI 202： 地域経済での存在感 2016			
	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	採用データ 働きやすい企業文化の醸成
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	
GRI 203： 間接的な経済的インパクト 2016			
	203-1	インフラ投資および支援サービス	地域・社会への貢献
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	
GRI 204： 調達慣行 2016			
	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	
GRI 205： 腐敗防止 2016			
	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	企業倫理（コンプライアンス）
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	企業倫理（コンプライアンス）
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	企業倫理（コンプライアンス）
GRI 206： 反競争的行為 2016			
	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	企業倫理（コンプライアンス） 該当する事例はありません
GRI 207： 税金 2019			
	207-1	税務へのアプローチ	税務方針
	207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	税務方針
	207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	税務方針
	207-4	国別の報告	

環境		
GRI 301： 原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積 環境マネジメント ESG データ集
	301-2	使用したリサイクル材料
	301-3	再生利用された製品と梱包材
GRI 302： エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量 環境マネジメント 気候変動への対応 ESG データ集
	302-2	組織外のエネルギー消費量
	302-3	エネルギー原単位 気候変動への対応 ESG データ集
	302-4	エネルギー消費量の削減 気候変動への対応 ESG データ集
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減
GRI 303： 水と廃水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用 水資源の保全
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント 水資源の保全
	303-3	取水 水資源の保全 ESG データ集
	303-4	排水 水資源の保全 ESG データ集
	303-5	水消費 水資源の保全 ESG データ集
GRI 304： 生物多様性 2016	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト
	304-3	生息地の保護・復元 生物多様性保全 いのちの森づくり
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種
GRI 305： 大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 1） 気候変動への対応 ESG データ集
	305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 2） 気候変動への対応 ESG データ集
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 3） 気候変動への対応 ESG データ集
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位 気候変動への対応
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減 気候変動への対応 ESG データ集
	305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量 ESG データ集
	305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物 環境マネジメント 化学物質の排出管理 大気における環境管理 ESG データ集
GRI 306： 廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト 廃棄物削減・リサイクル
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理 廃棄物削減・リサイクル
	306-3	発生した廃棄物 ESG データ集
	306-4	処分されなかった廃棄物 ESG データ集
	306-5	処分された廃棄物 ESG データ集
GRI 308： サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		

		308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	責任ある調達
		308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	責任ある調達
社会				
GRI 401 : 雇用 2016				
		401-1	従業員の新規雇用と離職	ESG データ集
		401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	働きやすい企業文化の醸成
		401-3	育児休暇	ESG データ集
GRI 402 : 労使関係 2016				
		402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	
GRI 403 : 労働安全衛生 2018				
		403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	レスポンシブル・ケア活動 労働安全衛生
		403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	レスポンシブル・ケア活動 労働安全衛生 心と身体の健康
		403-3	労働衛生サービス	労働安全衛生
		403-4	労働安全衛生に関する労働者の参加、協議、コミュニケーション	労働安全衛生
		403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	人の成長のサポート 労働安全衛生 播磨工場共育センター
		403-6	労働者の健康増進	心と身体の健康 働きやすい企業文化の醸成
		403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	労働安全衛生
		403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	レスポンシブル・ケア活動 労働安全衛生
		403-9	労働関連の傷害	マテリアリティ 労働安全衛生 ESG データ集
		403-10	労働関連の疾病、体調不良	労働安全衛生 ESG データ集
GRI 404 : 研修と教育 2016				
		404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	ESG データ集
		404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人の成長のサポート
		404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	人の成長のサポート
GRI 405 : ダイバーシティと機会均等 2016				
		405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	コーポレート・ガバナンス P67-71 有価証券報告書 ESG データ集
		405-2	基本給と報酬総額の男女比	ESG データ集
GRI 406 : 非差別 2016				
		406-1	差別事例と実施した救済措置	
GRI 407 : 結社の自由と団体交渉				
		407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	人権の尊重 責任ある調達
GRI 408 : 児童労働 2016				
		408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権の尊重 責任ある調達
GRI 409 : 強制労働 2016				
		409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権の尊重 責任ある調達
GRI 410 : 保安慣行 2016				
		410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	
GRI 411 : 先住民族の権利 2016				

	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	人権の尊重 責任ある調達
GRI 413：地域コミュニティ 2016			
	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	地域・社会への貢献
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016			
	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	責任ある調達
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	責任ある調達
GRI 415：公共政策 2016			
	415-1	政治献金	ESG データ集
GRI 416：顧客の安全衛生 2016			
	416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	品質の向上
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	罰金または処罰の対象になった規制違反の事例はありません
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016			
	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	化学品安全
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	罰金または処罰の対象になった規制違反の事例はありません 品質の向上
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	ダイセル単体において該当する事例はありません
GRI 418：顧客プライバシー 2016			
	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	ダイセル単体において該当する事例はありません