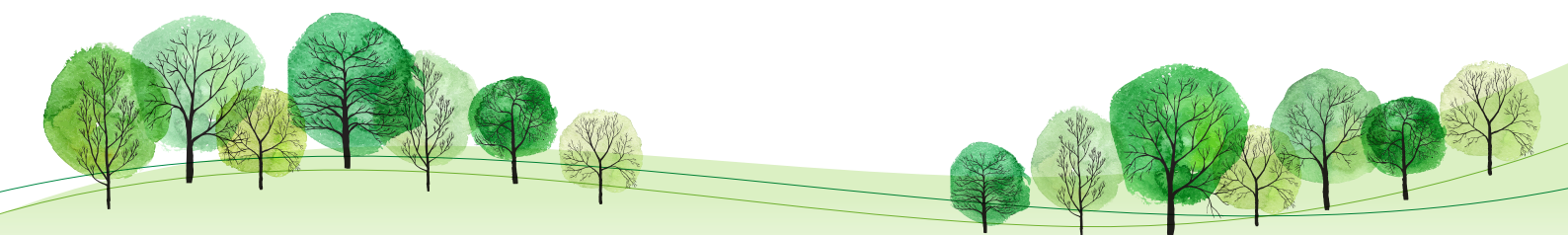


DAICEL GROUP SUSTAINABILITY REPORT 2021

ダイセルグループ
サステナビリティレポート2021

Sustainable Value Together



Contents

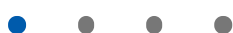
サステナビリティトップページ	3
基本理念	6
トップメッセージ	7
特集1 中期戦略『Accelerate 2025-II』	9
特集2 「幸せを循環させる」自律型生産システム	14
社外役員座談会	15
価値創造プロセス	17
サステナビリティマネジメント	
サステナビリティの推進	18
マテリアリティ	27
環境報告	
環境マネジメント	32
気候変動への対応	35
廃棄物削減・リサイクル	43
化学物質の排出管理	48
水資源の保全	53
大気における環境管理	57
生物多様性保全	60
環境会計	63
社会性報告	
人権の尊重	66
顧客への責任と製品安全	
品質の向上	69
化学品安全	74
保安防災	77
物流安全	81
魅力ある職場づくり	
労働安全衛生	86
人に関する方針とガイドライン	91

心と身体の健康	95
人の成長のサポート	101
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	111
働きやすい企業文化の醸成	120
責任ある調達	132
地域・社会への貢献	139
ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	143
企業倫理(コンプライアンス)	158
ダイセルグループ行動方針	170
ダイセル行動規範	171
リスク管理	176
情報セキュリティ	180
レスポンシブル・ケア活動	184
共育センター	194
いのちの森づくり	201
独立第三者の保証報告書	205
編集方針	206
バウンダリー一覧	
人材・ガバナンス関連データ集計対象	208
環境・労働安全衛生データ集計対象	212
参画するイニシアティブ・外部からの評価	213

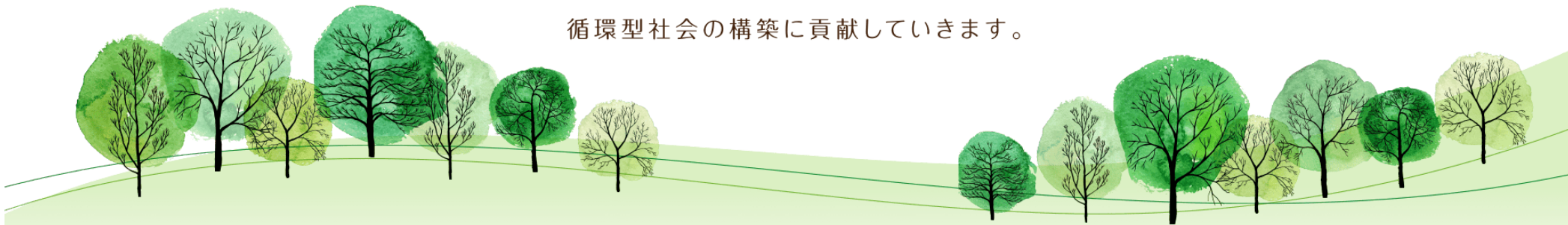
サステナビリティ

社外役員座談会

中期戦略への期待とリスクマネジメントの重要性



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



ダイセルグループのサステナビリティ



トップメッセージ



サステナビリティ
マネジメント



マテリアリティ



サステナビリティ関連記事



ダイセルモノづくり



酢酸セルロース



新型コロナウイルス感染症拡大への対策

 > 方針一覧  	 > 編集方針  	 > 独立第三者の保証報告書 
 > 参画するイニシアティブ・外部からの評価  	 > 人財・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 
 > 環境マネジメントシステム  	 > 品質マネジメントシステム  	 > GRIスタンダード内容索引 



※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。

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

トップメッセージ

株式会社ダイセル
代表取締役社長

小河 義美



志を共にするパートナーとともに 循環型社会の構築に貢献

創業から100余年、天然由来の素材であるセルロースを軸に
事業を展開してきたダイセルだからこそできることを。
循環型社会への社会変革に期待が高まる中、長年にわたる技術の蓄積を強みに、
英知を結集して変革に挑戦します。

コロナ禍における足下固めのアクション

新型コロナウイルス感染症の拡大による行動制限や先行き不透明な世界経済の下で推移した2020年度は、残念ながら減収となりましたが、コロナ禍への対策とともに、歩みを止めることなくダイセルグループの強化に向けて奔走し、4期ぶりの増益を達成しました。

既存事業のコストダウンの徹底とともに、防衛関連製品など不採算事業からの撤退、収益力の低下した生産拠点の移転・統合にも取り組み、組織の筋肉質化による収益力の回復を進めました。また、ポリプラスチックス株式会社（以下、ポリプラスチックス）の完全子会社化をはじめ、ダイセルグループ各社のガバナンスを見直し、ダイセルの事業組織改革とともに、社会のニーズに迅速に対応できる競争力のある体制づくりを推進してきました。

改めて一年を振り返ると、世界各地で働く約12,000名のグループ従業員に対して、このような大きな変化を求めた一年でしたが、コロナ禍にさらされながらも、役員・従業員

が一丸となって困難を乗り越えた一年でもあります。スピーディでフレキシブルな企業集団への成長を着実に進められたと、手応えを感じています。

ダイセルらしい循環型社会への貢献

2020年6月に発表した中期戦略『Accelerate 2025』から戦略の精査を進め、改めて今期から中期戦略『Accelerate 2025-II』をスタートしました。その根底にあるのは、「サステナブル経営方針」(Sustainable Product、Sustainable Process、Sustainable People)を軸に長期ビジョン、中期戦略を実行していくという強い決意です。

素材メーカーである当社が、生み出す製品を介して社会に貢献していくには、「ただ良いモノを作ればいい」という

■ P.14 特集1『Accelerate 2025-II』をご参照ください

わけではなく、そのプロセスもサステナブルでなくてはならないと私たちは考えています。働く人(People)がやりがいをもって作った製品(Product)が、社会と人を幸せにする。しかもそれを、地球や人にやさしい方法(Process)で実現する。それが、働く人に誇りと自信をもたらし、さらなる価値創造を可能にしていくと確信しています。

例えば、当社が得意としてきたセルロースは、天然由来のバイオマス素材です。一方で製造プロセスにおいて、木材からセルロースを分離する際に大量のエネルギーを消費し、環境に負荷をかけている側面は否定できません。だからこそ、私たちはそのプロセスを画期的に変える方法を模索してきました。その結果、よりエネルギーを使わず環境に負荷の少ない条件でセルロースを分離する技術を、大学との共同研究により見出しています。■

さらにこの技術によって、これまで廃棄・燃焼されていた、セルロース以外の化学品原料として有益な成分の分離が可能になり、従来の石油化学製品の代替もしくは補完す

■ P.20 Sustainable Processをご参照ください

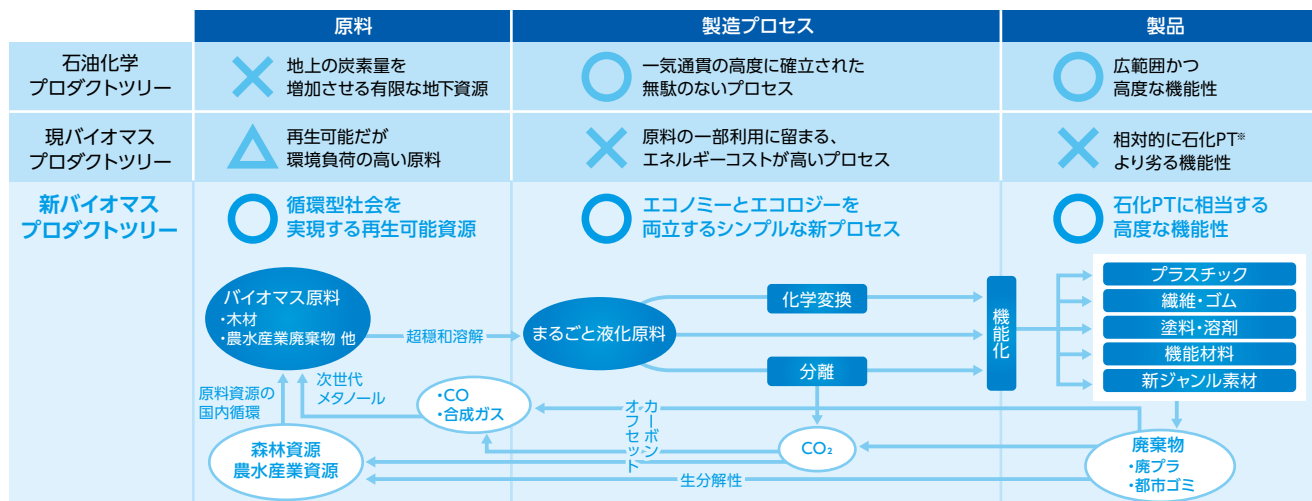
るような新しい素材を、再生可能なバイオマス原料から創出できる可能性も見えてきました。この新バイオマスプロダクトツリー実現の試みはまだラボレベルではあるものの、木材だけでなく、農業や水産業から生じる廃棄物などにも応用が見込まれます。この技術をもって二次産業による経済活動が一次産業の再生・強化にも貢献できるのではないかと。ダイセルは一次産業と二次産業が連携した新しい産業生態系による持続可能な社会の構築を提案しています。

日本は国土のおよそ70%が森林で覆われた自然豊かな国です。この森林資源を再生可能な資源として無駄なく、しかも環境にやさしいプロセスで活用できれば、自然の恵みの価値を高めつつ自分たちの豊かさをも維持できるような、日本らしい循環型社会の構築に貢献できるはずです。これこそ、本来日本人が大事にしてきた自然と共生する思想ではないでしょうか。

この取り組みは、綿花や木材(パルプ)という天然由来の原料を出発点とするダイセルだからこそクリアできる課題であり、果たさなければならぬ使命だと考えています。中期戦略でお示ししているバイオマスバリューチェーン

Sustainable Process 地球や人にやさしい方法で実現する

ダイセルが目指す **新バイオマスプロダクトツリー**



ンが狙うところは、こうした日本らしい持続可能な社会の実現です。もちろんこれはダイセル一社で実現できるものではありません。価値観を共有できるパートナーやお客様と共に歩みを進めていきたいと考えています。

共創による新しい価値の創出

長期的なゴールとして掲げた「カーボンオフセット・エネルギーオフセット」の実現については、ダイセルだからこそできることを明確に、より実効性の高い手法で寄与していきたいと考えています。

例えば、当社は大竹工場で自家発電した電力のうち、余剰分を託送によりグループ内で融通しています。これをサプライチェーン全体に拡げ有効利用できる体制を整えれば、チェーン全体のエネルギー消費を削減できます。また化学反応や精製といったプロセスをより小型の設備で可能とする新しいプロセス技術の開発も、大学と共同で進めています。ダウンサイズされた新製法では、必要な生産量に応じて設備を増減することで生産能力を制御することが可能になり、余剰な設備を持つ必要がないため、小型化効果と相まってより大幅なエネルギー削減も可能になります。

こうしてCO₂の排出削減を徹底した上で、気候変動問

題の本質的な解決には、排出されたCO₂を有効活用し、かつ、事業として採算の取れる技術やプロセスの開発が不可欠だと考えます。当社のナノ・ダイヤモンド技術を活用すれば、CO₂をCOへ還元する力が増す可能性があり、現在より安価にCO₂をCOに還元し有効利用できるのではないかと考えます。日本の産業界が総力を挙げて研究すれば、実現の日はそう遠くないと思っています。

カーボンニュートラルは、一社だけで成し得るには限りがあります。これはかねてから繰り返し申し上げてきました。先述のセルロースの共同研究しかり、関連する複数の民間企業や研究機関、さらには行政と手を取り合い、産産学官の連携で、各自の得意分野を持ち寄って大きな課題に立ち向かってこそ、想定を超えた成果を、より省力化したアセットで生み出せると確信しています。

中期戦略の中で掲げているバーチャルカンパニー、クロスバリューチェーンの構想でも着実に成果が上がっています。ダイキン工業株式会社様(以下、「ダイキン工業様」)と行った高い熱交換率でエネルギー消費を抑制する「透湿膜全熱交換エレメント」と「低圧力損失エアフィルタろ材」の共同開発は、共創によりコストミニマムでのプロフィットマックスを実現した成功例です。金属加工技術が得意なダイキン工業様と化学素材を作ることが得意なダイセルでは、技術者のモノづくりの視点が違います。お互いが手の内を明かして共同開発すれば、開発スピードが加

速される上、その先のお客様のニーズに的確に合う製品ができるはずで。川上の素材を扱う当社とそれを加工するダイキン工業様が胸襟を開いて普段は他社に漏れ伝わらないノウハウを共有し、それぞれがバリューチェーンの中の一工程となり、一つのバーチャルカンパニーとして取り組んだ結果、互いの長所が掛け合わせり、補完し合い、研究の加速と成果の最大化を成し遂げました。

川上から川下へと至る垂直型のサプライチェーンの中で、ただモノを供給し合うだけの連携に留まるのではなく、競合他社を含め、共通のベクトルを持つ企業と水平方向にも連携して価値を高め合う。既存の会社や工場の枠を超えて、縦横のつながりを柔軟に広げるこのクロスバリューチェーンを構築することによって、サステナブルな社会の実現とサステナブルな事業の拡大を同時に目指します。

■ P.18 Sustainable Productをご参照ください

成長に弾みをつける重要なテーマ

中期戦略の実現に向けて本格的に動き出した2021年度は、クロスバリューチェーン構築への布石として、まずはダイセルグループ内で保持する幅広い事業、資源、資産のさらなる有効活用を、グループ全体で英知を結集して取り組んでいきます。その一手として最優先のアクションが、完全子会社化したポリプラスチックスとのさらなる連携です。同社で手掛けるポリアセタール(POM)などのエンジニアリングプラスチックは、自動車や電子部品など、様々な領域で需要が伸びています。当社グループの成長牽引事業として、この部門の増産投資を確実に、それも可能な限りコストミニマムで遂行していきます。

私は、今回の完全子会社化はいわば一体化だと捉えています。これまでポリプラスチックスが培ってきたブランドに敬意を払うとともに、互いに尊重し合い、相互に学ぶことで、シナジー効果として事業の可能性は膨らみます。それぞれの企業価値を高め合いつつ、シナジー効果を最大限に発揮していきます。

■ P.16 財務戦略をご参照ください



持続的成長を支えるのは「人」

中期戦略を体現していくのは、まぎれもなく「人」です。たとえ10年、20年と連続で増収増益を達成しようとも、そこで働く従業員が幸せでなければ価値がありません。

事業で得た利益は、社会に貢献する事業に再投資すると同時に、株主や従業員にもしっかり還元しなければ、ダイセルという会社が社会に存在する意味がないのではないかとさえ思っています。

やりがいをもって働ける環境を整え、収益を従業員に還元するのは、経営層が果たすべき重要な責務です。当社はこのたび、20年ぶりに管理職層(リーダー職)の人事制度を大改革し、来年度には非管理職層にも拡大します。年功要素を廃止し、抜擢を可能とする複線型の等級制度を導入するとともに、生涯賃金アップを視野に評価体系・報酬体系を見直しました。また、管理職層には、役員同様の株式報酬制度も導入しています。従業員が自らの会社に誇りを抱き、充実した会社生活を送れるよう、公平で納得性の高い新たな評価システムの下、失敗を恐れず挑戦する人を後押ししていきます。

まずは従業員一人ひとりとその家族の幸せが前提としてあり、それを実現した先に社会の幸せがあると当社は考えています。全グループ従業員がやりがいをもってイキイキと働けるよう、一人ひとりを大切にする「人間中心の経営」を貫き、サステナブルな社会の実現に貢献してまいります。

■ P.22 Sustainable Peopleをご参照ください

特集
1

中期戦略『Accelerate 2025-Ⅱ』

サステナブルな社会の実現と、
サステナブルな事業の拡大の両立を目指して

2020年度、ダイセルグループは長期ビジョン『DAICEL VISION 4.0』と、それに基づく中期戦略『Accelerate 2025』を策定しました。

その核となる考えは、サステナブル経営方針に沿って、ダイセル単体、グループ企業、そしてサプライチェーンでつながるお取引先様とお客様へと価値共創の範囲を広めることで、一社では成しえないより大きな価値を社会に提供しよう、というものです。

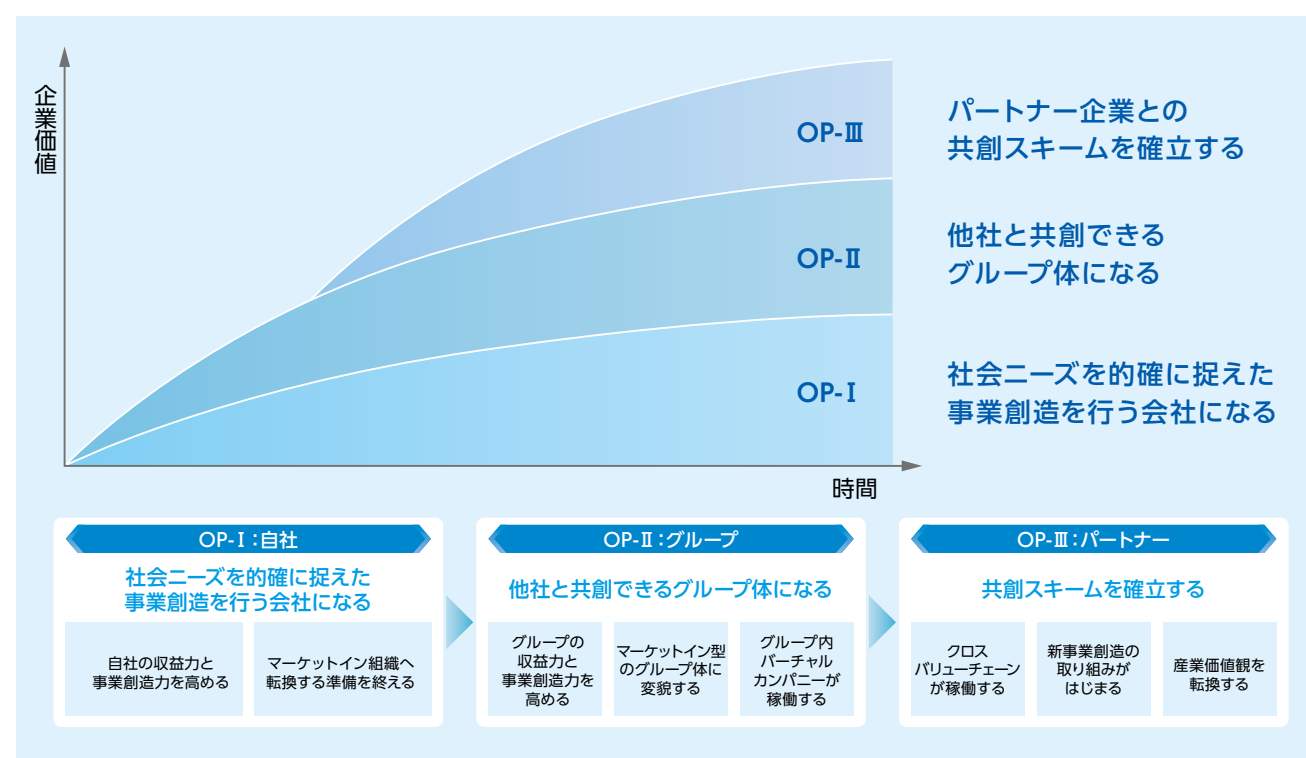
本特集では、長期ビジョン・中期戦略の全体像を紹介し、さらに製品・製造プロセス・働く人という3つの切り口から戦略と取り組みを紹介します。

■ 長期ビジョンに込めたダイセルの意思

- ・社会に役立つ価値(製品やサービス)を、人や環境にやさしい方法で提供し、働く人が誇りややりがいを感じられる会社になります。(成長の方向性)
- ・ダイセルグループの力を高め、志を共にする仲間を増やし、社会により大きな価値を提供します。(成長の手段)

“価値共創によって人々を幸せにする会社”への道のり

長期ビジョンでは、価値共創体の構築の道のりを3つのオペレーション(OP)に分けて示しています。



中期戦略で示した主な施策

中期戦略では、長期ビジョンの各オペレーションにて、サステナブル経営方針に定めた3つの要素を実現するため、具体的な施策を全社戦略、事業戦略、機能別戦略に区分して示しています。

全社戦略の
ポイント

- ・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の徹底により経営効率を高める(＝アセットライト化)

事業戦略の
ポイント

- ・組織の再編により、社会課題・顧客の潜在ニーズを掘り下げて、新事業や新用途の開発を行う
- ・権限委譲によって事業組織ごとに自立自走し、対面する市場や顧客ニーズに対しスピード感をもってフレキシブルに動く
- ・サプライチェーンの垂直／水平方向での事業連携・M&Aによるクロスバリューチェーンの実現

機能別戦略の
ポイント

- ・事業創出戦略 RとDの自立による社会ニーズの探索強化と事業化の加速、知的財産の積極的活用
- ・プロダクション戦略 コストダウンと生産効率向上の徹底
- ・DX戦略 デジタルアーキテクチャ構築により、バーチャルカンパニーの実現を図る
- ・人事戦略 多様な人財の活躍、やれば報われる人事制度

長期ビジョン・中期戦略で目指す姿

長期ビジョン、中期戦略を通して、最終的には循環型社会構築に貢献する企業として、社会と人々に幸せを提供したいと考えています。

新企業集団(価値共創体)の形成

部署や会社、業界の壁を越えて、理念を共有しながら共に価値創造できる仲間をつくる。

4つのトリガーによる幸せの提供

健康、安全・安心、便利・快適、環境という、社会ニーズに対して当社グループの強みが生かせる事業分野で新たな価値を提供する。

新バイオマスプロダクトツリーの実現

セルロースを祖業とする化学会社の使命として、日本に眠る森林資源を再生可能資源とし、木材を出発原料とする製品も製造プロセスも環境にやさしい、新たなプロダクトツリーの実現を目指す。

カーボンオフセット・エネルギーオフセットの実現

エネルギーの利用効率を最大化する仕組みづくりや、排出したカーボンの再利用・有効活用を可能にする技術の開発を通じて、地球環境への負荷を低減する。

循環型社会構築に貢献

財務戰略

**2025年度ROIC10%以上を経営目標に掲げ、
資産効率最大化による企業価値向上に取り組めます。**

当社は、今中期戦略よりROICを新たに重要な経営指標として導入しました。今中期戦略期間には主力製品の増産や生産拠点設置など2,100億円の積極的な設備投資により収益成長を加速させます。その一方で、アセットライトの方針の下、投資案件の厳選、CCC改善や政策保有株式売却を着実に行うとともに、コストダウンの徹底など生産性向上に取り組み、中期戦略の最終年度である**2025年度はROIC10%以上をターゲットとしています**。また、同時に資本構成の最適化を図ることで、資本コスト(最終年度のWACCは6%前後と想定)を上回るリターンを実現します。

中期戦略の業績および経営指標のターゲットは以下の通りです。各セグメントの事業戦略についてはP.26をご参照ください。

			(単位: 億円)				
	2020 (実績)	2025 (計画)		2020 (実績)		2025 (計画)	
				売上高	営業利益	売上高	営業利益
売上高	3,936	5,000	メディカル・ヘルスケア	162	16	250	30
営業利益	317	700	スマート	247	34	450	80
親会社に帰属する 当期純利益	197	480	セイフティ	672	22	1,000	150
			マテリアル	1,042	179	1,050	250
EBITDA	586	1,160	エンジニアリング プラスチック	1,686	212	2,170	350
ROE	6.6%	18.0%	その他	127	15	80	15
ROIC	4.1%	10.0%	全社	—	△161	—	△175
ROA	3.2%	8.0%	合計	3,936	317	5,000	700

(注) ROIC：投下資本利益率、CCC：キャッシュコンバージョンサイクル、WACC：加重平均資本コスト、EBITDA：利払い前・税引き前・減価償却前利益、ROE：自己資本利益率、ROA：総資産利益率

/ 財務資本戦略

当社は収益力強化に加え、運転資金圧縮や非事業用資産売却などにより、資金創出力を向上させることで、中期戦略期間(2021年度～2025年度)には4,700億円の配分可能資金を創出し、成長投資、株主還元、負債返済に配分します。

株主還元は、現行の一株当たり配当金額(年間32円)を下限とし、業績の回復に応じて、配当と機動的な自己株式取得を視野に、各年度の総還元性向40%以上をターゲットとしています。また、当社の資本構成は2020年10月に実施したポリプラスチックス完全子会社化とそれに伴う資金調達により大きく変化しましたが、2025年度末には、自己資本比率45%超、ネットD/Eレシオ0.5以下の安定した財務体質を実現する計画です。

■ キャッシュアロケーション

(単位：億円)

キャッシュイン
(5年間累計)

営業CF	3,700
キャッシュ	2021年3月末予想 [※] 800 政策保有株式売却 200
負債調達	0

➡

配分可能総額

4,700

➡

キャッシュアウト
(5年間累計)

成長投資	設備投資 2,100
株主還元	還元総額 600
負債返済	1,200
キャッシュ	800

※中期戦略を公表した2021年2月時点の予想値です。

■ バランスシートイメージ

2026/3見込				(単位：億円)	
資産		負債・資本			
流動資産	2,900	負債	3,100		
現預金	800	有利子負債	1,600		
運転資産	1,900				
固定資産	3,000	純資産	2,800		
有形・無形	2,300				
政策保有株式	300				
	5,900		5,900		

ポートフォリオ経営

当社グループは、セルロース化学・有機合成化学・高分子化学・パイロ技術をコア技術とする多種多様な事業を有しています。中期戦略では、これらを32事業に集約して、それぞれの業界成長・競争環境・売上高成長・営業利益率・事業特性をベースに「次世代育成」、「成長牽引」、「基盤事業」、「改革事業」に分類し、資源の傾斜配分を行うことで、売上高・営業利益における「次世代育成」「成長牽引」事業の割合を高めていきます。また、各事業をROIC、売上高成長率などで定期的に評価し、事業の選択と集中を加速します。

次世代育成

- 化粧品原料
- 医薬品受託開発・製造
- 健康食品
- 分析サービス
- キラル試薬
- ゲノミクス関連製品
- 高機能光学フィルム
- レジスト用ポリマー
- レンズモジュールなど
- 民生用火工品

成長牽引

- 電子材料用溶剤
- インフラータ
- カプロラクトン
- 脂環式エポキシ類
- POM
- PPS
- LCP
- COC

改革事業

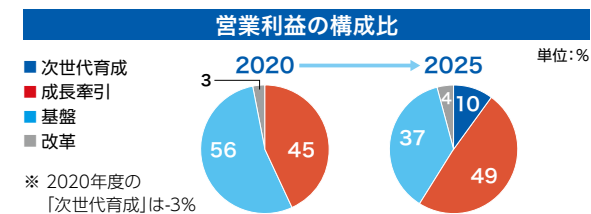
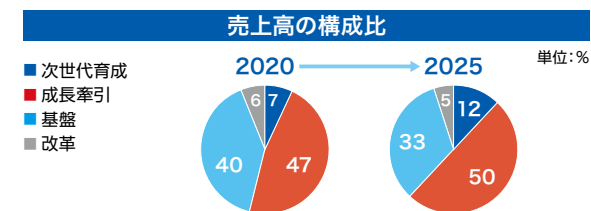
- 繊維用セルロース
- 樹脂コンパウンド・アセチなど
- 容器成型

基盤事業

- キラルカラム
- TAC
- アセテート・トウ
- 酢酸および誘導体
- ケテン誘導体・アミン類
- PBT
- 食品包装フィルム
- CMC
- 化成品など
- 高発泡プラスチック
- メンブレン製品

その他

- メディカル・ヘルスケア
- スマート
- セイフティ
- マテリアル
- エンジニアリングプラスチック



／ ポリプラスチックス完全子会社化によるシナジー効果

当社は、米国企業との合併会社であったエンジニアリングプラスチックのリーディングカンパニー ポリプラスチックスを2020年10月に完全子会社化しました。完全子会社化により地理的な市場開拓の自由度が広がるとともに、新たな商材の開発・導入や能力増強投資などの成長戦略が拡大することで、2025年度までにEBITDA 200億円のシナジー効果を見込んでいます。

2021年4月には「パフォーマンスマテリアルズ本部」を設置し、当社グループの合成樹脂事業のポートフォリオの見直しや、協業・M&Aによる製品拡充、そして各社のマーケティング、研究、生産体制の横串機能の強化など、合成樹脂事業でのシナジー発揮に取り組んでいます。また、ダイセルが持つモノマー開発技術（計算科学）とポリプラスチックの重合技術との組み合わせによる付加価値の高い新素材の創出や、ポリプラスチックが得意とするマーケットイン（カスタマーイン）手法のグループ全体への展開など、合成樹脂事業の枠を超えたシナジー創出にも取り組んでいます。

2025年度までに**200億円**を計画

グローバル展開の加速 効果: **130億円**

- 将来需要取り込みのための増産投資
- 欧米市場への拡販

コストダウンシナジーの実現 効果： 60億円

- ダイセル式生産革新の展開加速
- 間接部門の効率的運営
(人財ローテーション/調達・エンジニア・人事一元化)

グループシナジーの最大化 効果: 10億円

- ポリプラスチックスのマーケティング力の活用
- R&Dリソースの相互活用
(例:計算科学/測定機器など)
- 触媒効率改善など既存事業の改善および改良

(注)シナジー金額は、EBITDAを用いて算出

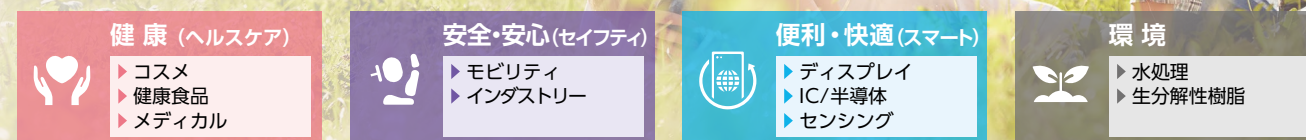
Sustainable Product

社会と人々の幸せに貢献する

ダイセルグループは、サステナブル経営方針に沿って社会と人々の幸せに貢献するモノづくりを目指しています。

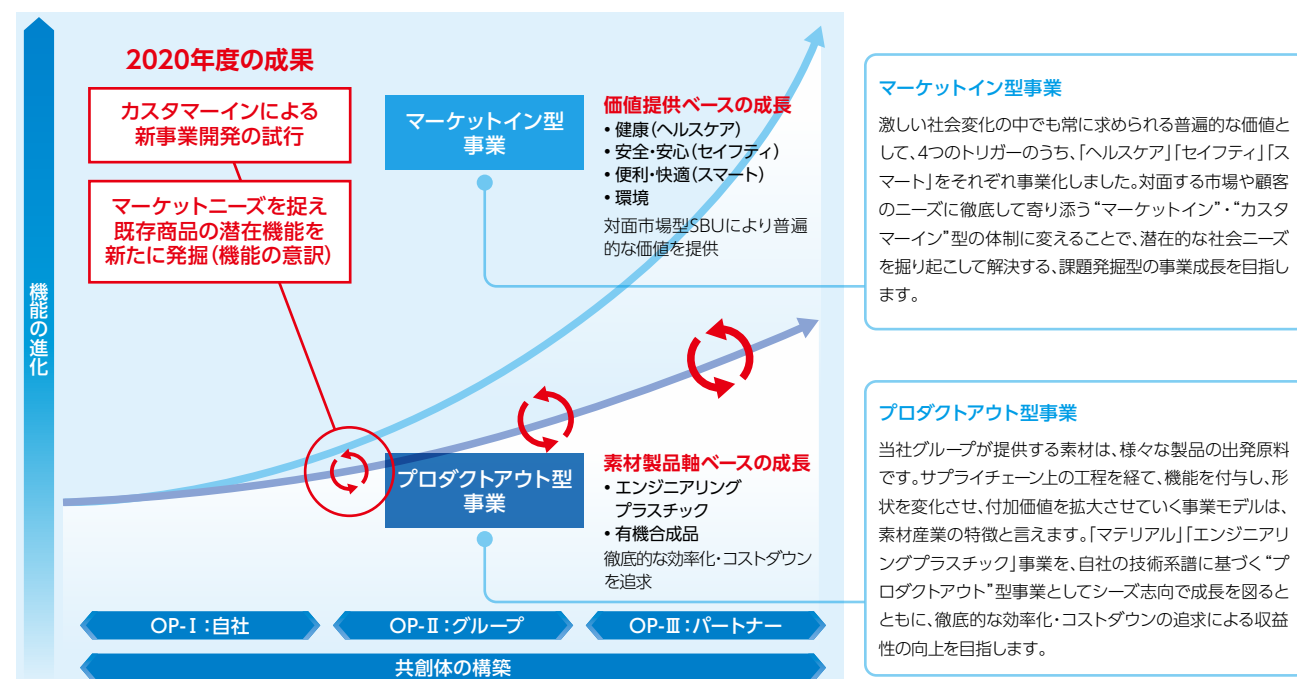
長期ビジョンでは、数ある社会課題の中から、今後ニーズが高まり、かつ、当社グループの強みを生かせるという観点から4つのトリガーと、それぞれの分野で注力する市場を定め、既存事業の成長と新事業の創出に取り組めます。

■ 幸せを提供する4つのトリガーと注力する市場



／ 価値提供型・素材提供型事業の双方向アプローチ

2020年4月、従来の技術・製品分野別の事業から、3つの価値提供型事業と、2つの素材提供型事業へと体制を変更しました。注力する市場に主眼を置いた「価値提供型（マーケットイン型）」と、長年培った技術や素材に主眼を置いた「素材提供型（プロダクトアウト型）」という2つの事業モデルを両輪とし、事業の成長を加速させていきます。



／ 課題発掘型企業を目指して ～カスタマーインによるお客様との価値共創事例～

約20年前から技術交流を続ける当社とダイキン工業様は、2016年以降、サプライヤーと顧客という関係性を越えて、両社の強みを生かした“世界初”、“世界No.1”の価値を持つ製品の共同開発に取り組んできました。経営層のリーディングの下、出向を含む技術者交流を通じて忌憚のない議論を重ねるとともに、当社内では関連する複数部門が一体となり、素材メーカーとしての総合力を用いて課題解決にあたりました。その成果として、2020年度はコロナ禍における世界的な空気に対する関心の高まりに応える、換気機器向けの「透湿膜全熱交換エレメント」および大型空調機向けの「低圧力損失エアフィルタろ材」を両社で開発しました。

当社は製品開発において「一社（一工程）」でできることには限りがある」と考えます。中期戦略では、サプライチェーンで結ばれたお取引先様とお客様と一体となった価値共創を行うことで、課題解決の選択肢を増やししながら投下資源を効率化していきます。



共同開発に取り組んだ両社の技術者
（後列：ダイキン工業様 前列：当社）

VOICE / お客様からのコメント

透湿膜シートを採用した「世界No.1の省エネ性^{*}」と「安心安全^{*}」を兼ね備えた全熱交換エレメントを最速で世に出せたのは、ダイセル様との協創だからこそ実現できた成果です。合同協創の会議の場で小河社長が「ダイキンさんの事業に貢献する開発であれば、使用する材料はダイセルのもの以外でもかまわない」と口にされたことがとても印象的で、ダイセル様の意思決定の速さ、徹底してやりぬく姿勢がこの成果につながったと確信しています。

今回の開発で、強い差別化商品には、いかに素材開発が重要であるか改めて感じています。ダイセル様の「高い素材技術力、生産技術力」とダイキンとの「強い信頼関係」で、これからも競合他社にまねできない、世の中になく技術・商品を生み出す仲間としての協創を期待しています。

^{*}エンタルピー交換効率80%およびバリア率99.99%以上を達成

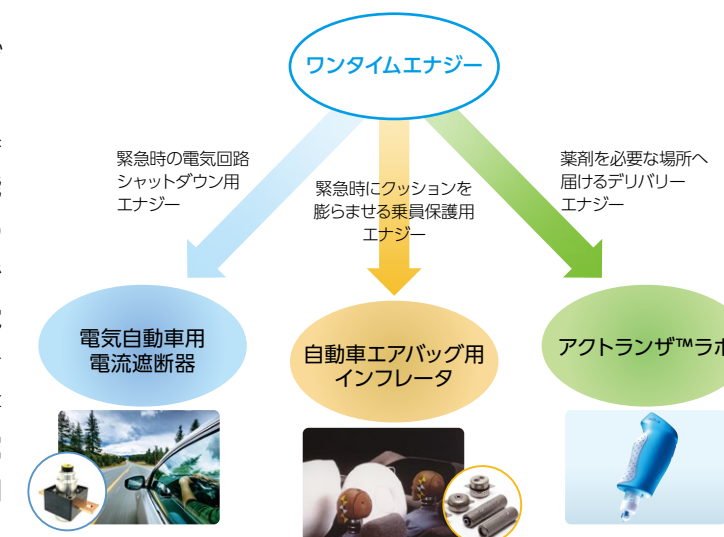


ダイキン工業株式会社 テクノロジー・イノベーションセンター グループリーダー 主任技師 黒井 聖史 様

／ 機能の意識で、既存商品の潜在用途を新たに発掘

当社では、既存商品の本質的な機能を捉え直すことで、その機能を応用した新たな市場分野を開拓し、新事業を創造することを、「機能の意識」と呼んでいます。

自動車のエアバッグ用インフレーターを例に挙げると、その本質的な機能は「安全、確実、瞬時に、一度だけ最適なエネルギーを生み出すシステム（＝ワントタイムエナジー）」と定義できます。この機能の意識から着想を得て開発している製品が、針のない薬剤投与デバイス「アクトランザTMラボ」です。同じく、電気自動車に搭載する緊急時用の電流遮断器も、ワントタイムエナジーの本質的な機能を応用して開発しました。機能の意識によって既存商品の技術を応用できる新しい市場ニーズを発掘し、ダイセルグループの系譜に基づいた新事業創造を推進します。



Sustainable Process

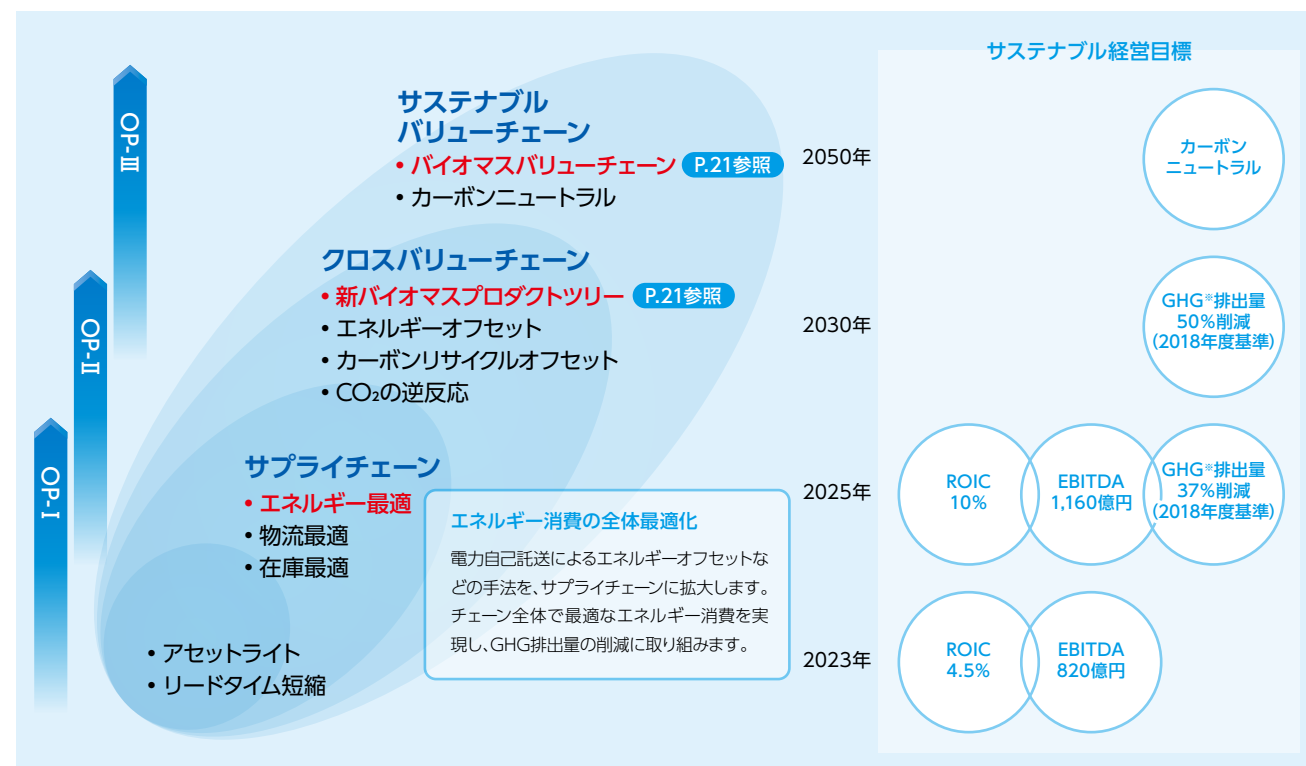
地球や人にやさしい方法で
実現する

アセットライトの追求を通じた当社グループでのGHG排出量削減はもとより、生産革新に基づくサプライチェーンでのエネルギーオフセット、さらに、環境負荷の小さい、全く新しい手法によるバイオマスプロダクトツリーの開発など、循環型社会構築に向けて大きく挑戦します。



／ 環境負荷低減に向けた、解決策の創出

化学産業は、環境負荷低減にも貢献する有益な素材を提供していますが、その製造プロセスでは多くのエネルギーを必要とします。当社グループはこの課題に正面から向き合い、製造プロセスにおける環境負荷を低減するため、実効性の高い解決策の創出に取り組んでいます。製造プロセスの省エネルギー化を通じて、環境負荷低減と同時にコスト削減、生産性向上といった製造業としての競争力を高め、経営目標の達成との両立を実現します。



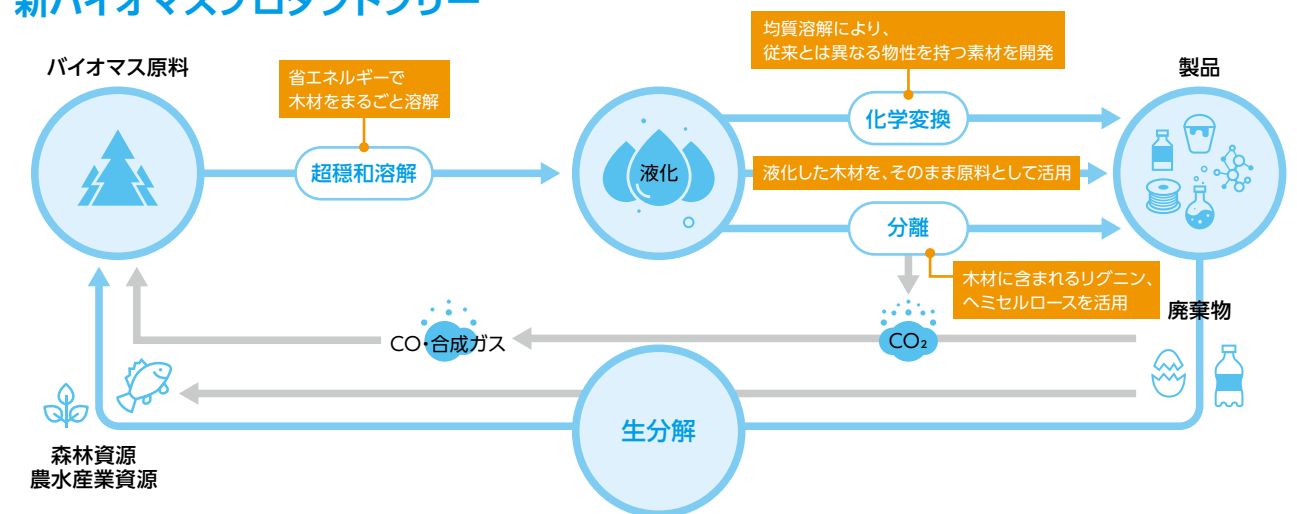
※ GHG：温室効果ガス

／ 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

製造プロセスにおける環境負荷を低減し、1本の木を丸ごと活用して高機能製品へ転換

当社の主力製品である酢酸セルロースは、木材由来のパルプを主原料とするバイオマス製品です。しかし、木材などの天然高分子は元来溶けにくく、その製造プロセスはエネルギー多消費型といえます。当社ではこの課題に対して、金沢大学や京都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。この技術によって、セルロースに加え、これまで活用されていなかった木材に含まれるヘミセルロース、リグニンなどの反応性に富んだ物質の抽出も可能になってきました。さらにセルロースを均質溶解する技術により、従来とは異なる物性を持った素材開発にめどが立ちつつあります。製造プロセスにおけるCO₂排出の抑制を行った上で、それでも大気中に放出されてしまうCO₂を削減するため、当社はCO₂をCOへ還元させ再利用する技術開発にも取り組んでいます。

新バイオマスプロダクトツリー



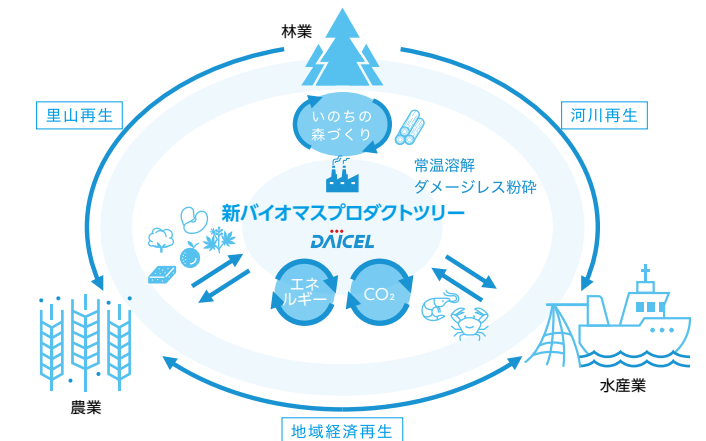
その先に目指す、バイオマスバリューチェーン構想

研究中の新技術では、木材に限らず、農林水産業の廃棄物からも有益な成分の抽出が可能です。有価で処分される素材を二次産業の原料として活用することで、一次産業の経済性を向上させます。一次産業と二次産業に循環を生む新しい「産業生態系」の構築が可能になると考えています。

この経済循環によって、衰退している林業を復活させ、木材として利用された跡地には、落葉広葉樹を中心とした森を再生します。深く広く根を張る広葉樹の森によって山の保水力が向上し、土砂災害の抑制とともに、山・川・海への水資源や有機物など栄養素の循環といった自然の生態系の回復にも寄与するのではないかと考えています。このような循環を創出しようという考えが、当社の提唱する「バイオマスバリューチェーン構想」です。

一社単独ではなく、産学官の垣根を越えて志を共にする皆様と一緒に、実現に向けて取り組んでいきたいと考えています。

バイオマスバリューチェーン



Sustainable People

働く人がやりがいを実感できる

長期ビジョンや中期戦略で掲げた、ダイセルの目指す姿を実現する原動力は、社員一人ひとりにあります。当社グループは「人間中心の経営」を根幹に据え、多様な社員が存在感と達成感を味わいながら成長できる会社を目指します。



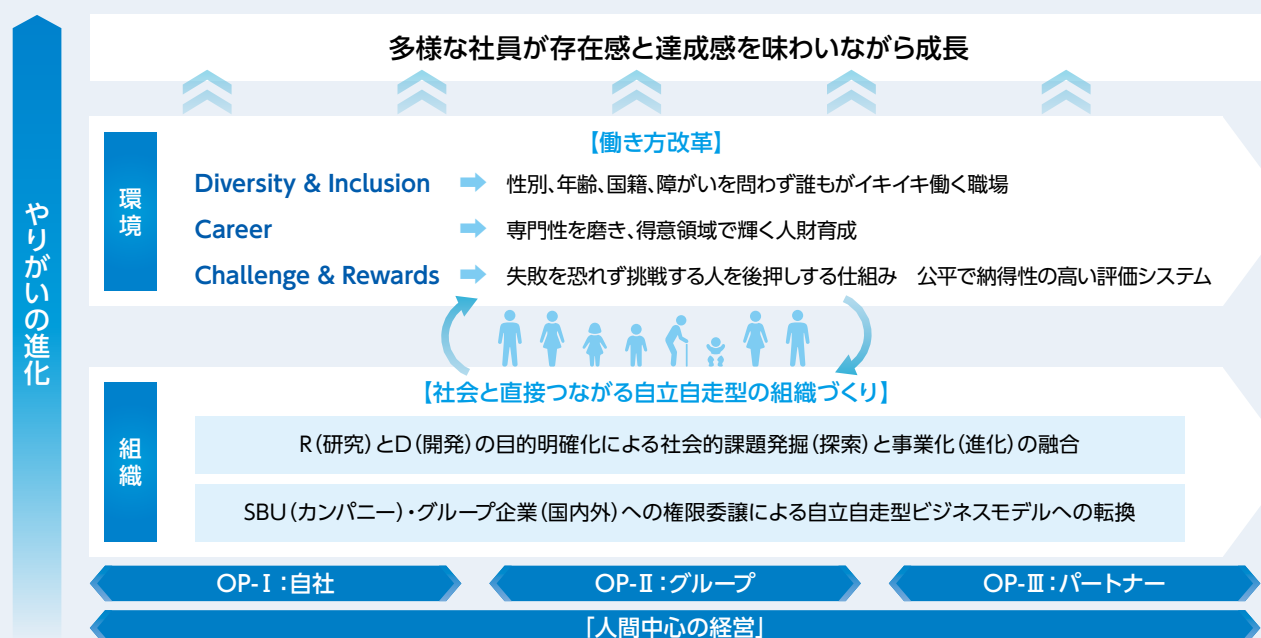
代表取締役、専務執行役員
事業支援本部長
杉本 幸太郎

公正な評価と成長のサポートで、
働く人の幸せを企業の競争力につなぐ

人それぞれ働く理由は異なりますが、全社員に共通して言えることは、一生の内に仕事に費やす時間は決して短くないということです。

ダイセルグループは、「仕事を通じて社員がやりがいを実感できる会社」でありたいと考えます。各社員がやりがいを追求・実感しながら働くとは、それぞれの立場でプロフェッショナルとして、個人が持つ能力を余すことなく発揮するということであり、これこそが企業の競争力につながると考えているからです。

中期戦略においては、①自立自走型組織への変革と、②多様性を尊重し、一人ひとりが挑戦する働き方への改革を掲げました。会社は社員がより自発的に挑戦しやすい組織構造への変革とその運営を行い、社員は自己実現や成長の喜びを実感できる働き方を実現する。さらに会社はその過程や成果に見合う公平な評価をし、社員の成長を積極的にサポートする。このサイクルが働く人の幸せと会社の競争力向上を好循環させると考え、全社員で率直な議論を尽くしながら中期戦略の達成に向けた各施策を実行していきます。



／ 自立自走型組織への変革

2020年度、ダイセルは大規模な組織変更を行いました。Research(研究)とDevelopment(開発)の機能別の自立や、対面市場ごとの事業ユニットへの組み換えは、それぞれの組織の目的や機能、役割を明確にすることで、自らの頭で考え早く判断し、フレキシブルに行動できる自立自走型の組織へと変革するためです。そのために必要な権限委譲と抜擢人事も同時に実施しています。

／ 多様性を尊重し、一人ひとりが挑戦する働き方への改革

社員の挑戦を応援しながら、その過程や結果にしっかりと報いるための仕組みを検討し、2021年4月に管理職(リーダー職)の人事制度を大幅に変更しました。

複線型役割等級制度への変更	<ul style="list-style-type: none"> 従来のゼネラリスト志向⇒専門職とマネジメント職へキャリアプランを複線化 個人の適性に応じて伸ばす能力を明確化
年功要素の排除	<ul style="list-style-type: none"> 進級要件から経験年数を撤廃 多様なキャリア形成を可能に
抜擢人事と処遇の連動	<ul style="list-style-type: none"> 役割等級制度により、役割ごとの責任と権限を明確化 役割と処遇を連動させ、抜擢人事による「やれば報われる」を実現
譲渡制限付き株式報酬制度の新設	<ul style="list-style-type: none"> 経営に関する当事者意識の向上 生涯賃金の向上

人事戦略委員会の発足で、現場視点を取り入れた人事施策の実行を目指す

2020年4月、新たに人事戦略委員会を発足しました。この委員会は勤務地・所属・役職(リーダー職／組合員)といった属性の異なる15名の多様なメンバーで構成されています。従来は人事部門が主体で人事施策を検討していましたが、長期ビジョン策定プロジェクトを通じて集まったメンバーから、「人事戦略に関する議論を継続したい」という自発的な提案を受け、委員会の発足に至りました。現場の社員の意見を積極的に取り入れ、施策の実行性向上や迅速な社内展開に取り組んでいます。

委員会の2020年度の活動テーマは、評価制度、継続雇用制度、人事システムの見直しの3つでした。新たな課題を抽出でき、その結果を反映してリーダー職の人事制度の改定を行いました。2021年度は組合員の制度改定を主要テーマとして議論を進めています。

今後も会社の基本理念や経営方針、経営戦略と、それを実行する原動力である“人に関する施策”に一貫性を持たせ、社員の成長につながる人事施策の拡充を推進していきます。

VOICE / 社員との対話によって進めた制度設計



人事戦略委員会を通じて実際に社員の声を聞くと、これまで人事部門だけでは把握が難しかった、立場によって異なる課題や疑問、期待が分かりました。制度改定の検討には、社員と対話を重ね、期待に応えられない場合にはその理由をきちんと説明するなど、双方向コミュニケーションを心がけました。同時に、経営層へも施策をこまめに提案し、その都度得られたフィードバックや要望を迅速に制度設計に反映しました。それにより、短期間で制度改定を実現できたと思います。

今後とも業務を通じて社員が自己成長を感じられる会社であるよう、人事施策を検討していきます。

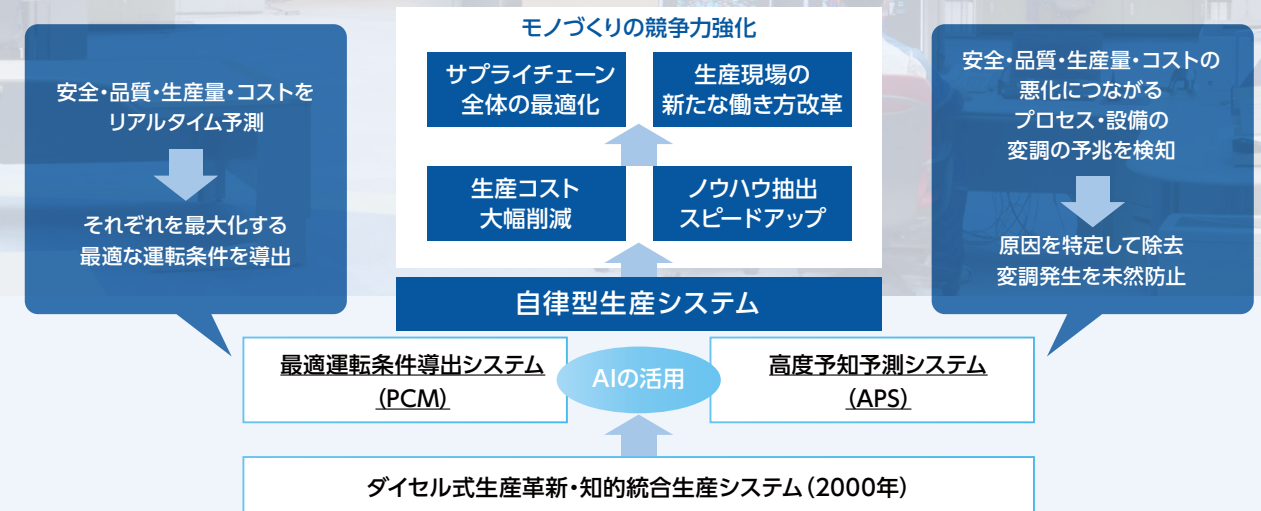
人事戦略委員会リーダー 事業創出本部 事業創出推進部長(兼)イノベーション・パークイノベーション戦略室長 能勢 悟

特集
2

「幸せを循環させる」自律型生産システム

2020年度、当社は「自律型生産システム」を開発しました。20年前に完成させた「ダイセル式生産革新」の進化版となるこのシステムは、化学プラントのモノづくり現場で生産の最適解をアシストします。生産コストの大幅な削減に加え、作業負担低減によって時間を捻出し、人がより創造的に働く幸せを社会に循環させることを目指しています。

■「自律型生産システム」の概要



「自律型生産システム」のポイント

① 変調把握～意思決定・行動までの時間を大幅に削減

リアルタイムで製造設備の状況を把握し、変調が顕在化する前に異常を検知するため、人による運転状況の監視や予測などの必要が減り、現場作業者の負担を劇的に低減。また、変調要因と対応策が提示されるため、従来は管理職が担っていた意思決定の前段階でオペレータが早期に対応できる。

② 生産の目的達成につながる必然性のあるアクション支援

無限に存在するプラント運転の改善策の中から、各プラントの運転目的に沿って行動の重要度を認知し、必然性のある選択肢のみを提案することで最適なアクションがとれる。

これらの変革によって、お客様の要請を受けてから動くのではなく、自ら考え、先回りしてソリューションを提案する、「攻めの生産」を実現します。

／ 社会に幸せを生み出すサプライチェーン

ダイセル式生産革新も自律型生産システムも、その目的はより創造的な働き方への改革を進めることで、「働く人がやりがいを感じる＝働く人の幸せ」を実現することです。この理念に共感するサプライチェーンでつながる他社と情報を連携させ、価値創造を共にすることで、最適な品質とコスト、環境にも配慮したサプライチェーンが実現

します。

「目指すのは、サプライチェーンでつながった企業の森を作ることです。事業環境が変化しても、互いが支え合って持続可能な成長を続けることができます。お取引先様やお客様とwin-winの信頼関係と共感でつながるバリューチェーンを構築したいのです。(モノづくり革新センター長 三好 史浩)」

人工知能の活用によって、従来の「ダイセル式生産革新」の心臓部であったノウハウ顕在化にかかる労力が劇的に低減し、導入の難易度が改善されます。自律型生産システムは、志を同じくする企業を情報でつなぎ、「幸せを循環させる」情報基盤としても、活用していきたいと考えています。

／ 自律型生産システムのベースとなる、「ダイセル式生産革新」

化学産業におけるモノづくりは物質がパイプやタンクの中で変化するため、組立て産業と異なり、その製造工程が目に見えません。制御室のオペレータは、センサーから得られる圧力や温度などの情報を元に、経験と直感を頼りにプラントの監視・運転・異常時の対応といった意思決定を行っていました。

1990年代半ば、当社は熟練社員の大量退職を前に、早急な世代交代、プラント運転技術の伝承に迫られました。その解決策として構築したのが、「ダイセル式生産革新」です。1996年から約4年を経て、これまで経験と直感として熟練オペレータの頭の中にあった、運転に関する約840万件もの意思決定フローを可視化し、運転支援システムに落とし込みました。結果、網干工場の生産性が約3倍向上しました。当社はこの手法を国内のプロセス型のプラントに展開するとともに、社外への普及にも努め、日本の製造業の競争力向上にも貢献してきました。ダイセル式生産革新の目的は、作業標準化によって“人間を機械のように動かす”ことではありません。これまで個人の頭の中にあったプラント運転に関する英知を結集し、システムを活用して業務を標準化することで、“人間が人間にしかできない、より創造的な仕事に打ち込める働き方”を実現したい、という意味が込められています。

／ 先輩方の意思を引き継ぎ、生産革新をAIの力で進化

ダイセル式生産革新によって、安定運転が可能になり、重大な品質トラブルは減少しました。しかし、熟練オペレータから抽出したノウハウやスキルの全てを活用できてはいませんでした。当時の計算技術では、さらなる高品質を追求しながら、コストやエネルギーバランスを加味した最適運転を導き出すための、複雑な演算処理が困難だったためです。それを可能にするため、人工知能を用いた2つのアプリケーションを東京大学と共同で開発し、2020年8月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」を開発しました。

／ 新たな付加価値を創出する、生産現場の働き方改革

自律型生産システムの実装による生産性の向上と品質の安定化は、設備トラブルの予防保全で生じる過剰な修繕費の適正化、効率的な生産による在庫の削減などに寄与し、生産コストの大幅な削減につながります。当社では、国内の対象となるプラントに導入が完了した場合、最大で100億円の生産コストを削減できると試算しています。

また、作業負担低減によって捻出した時間をより創造的な仕事に使うことで、モノづくりの競争力を高めます。こ

社外役員座談会

中期戦略への期待とリスクマネジメントの重要性



循環型社会構築への貢献を目指した中期戦略『Accelerate 2025-II』が始動したところで、多様なバックグラウンドをもつ社外役員3名と、ダイセル代表取締役の杉本幸太郎が中期戦略における期待や抱負、リスクマネジメントの重要性について語り合いました。



自由に対話し、キャッチボールが成立する取締役会

杉本 始めに、ダイセルの取締役会について、印象をお聞かせください。

幕田 昨年の6月から取締役会に参加していますが、社外役員を中心に積極的に発言されていると感じました。厳しい意見も聞かれますし、私自身も忸度なしで意見しています。

北山 私は取締役会に参加して3年程が経ちますが、他社と比較してもダイセルは非常に意見を述べやすい雰囲気だと感じています。

八丁地 非常にざっくばらんな雰囲気と、規律ある会の進行為両立できています。自由に対話ができ、きちんとキャッチボールが成立する、意義のある取締役会だと思います。

実効性という面から、2020年度の主要議題を振り返る

杉本 ポリプラスチックスの完全子会社化という大型投資や中期戦略の策定という主要議題を議論する中で、取締役会の実効性はいかがでしたか？

幕田 就任直後のポリプラスチックス完全子会社化という重い経営判断に関しては、最初はやや途方に暮れましたが、札幌会長から大変丁寧に説明をいただき、議論に参加することができました。ダイセルは社外役員にもオープンに情報を開示し、安心して判断できるだけの資料提供や、時間的なプロセスを保証することに誠実に取り組んでいると思います。取締役会メンバーが善管注意義務を守り、安心して経営判断できる状態が保証されている点で、

取締役会の実効性が高い企業だと考えています。

八丁地 中期戦略の策定では、時折出てくるダイセル用語や、普段とは異なる意味合いで用いられている言葉が、投資家や従業員など社内外の方に理解いただけるかという視点で意見を述べました。社外の目線から、どうすればダイセルの熱い想いが伝わるように行間を埋められるか、その橋渡しができるよう注力しました。

杉本 社内のメンバーとして、社外役員の方に適切にご判断いただけるよう、ポリプラスチックスを含むM&A案件などではなるべく事前に情報提供するよう心がけています。今回の中期戦略は策定中から多くのご意見いただき、時間をかけて議論を深め、社外役員の皆様とも一緒に作り上げたという感覚を持っています。中期戦略の中身についても、ご意見やご提言を伺えますか？

中期戦略 新たな姿勢と変わらぬDNAで、競争力を磨く

北山 中期戦略は、杉本さんのご発言通り、塑像の段階から4～5回議論を重ねて対外発表に至りました。新たに「循環型社会構築に貢献する」という御旗が掲げられ、その実現に向けた戦略が綿密に練られています。特に、社会課題や顧客ニーズに徹底して向き合うカスタマーインの姿勢は、ダイセルのイノベーション創出力を加速させていくと思います。ダイキン工業様との共同開発事例(P.19)にあるように、ダイセルの個性でもある技術の幅広さや製品群のユニークさが、グループ内や他社様と新たな価値を共創する可能性の高さに直結すると期待しています。

幕田 全部門横断型のワンチームで新事業開発にあたり、

社外役員座談会



スタートアップ企業を含め様々な企業様との価値共創の経験値を高めていくことで飛躍的なイノベーションを起こし、世の中を驚かせてほしいです。ダイセルの強みは、生産革新にあるようにモノづくりに正面から真摯に取り組み抜く力です。壮大な中期戦略の実行にあたって様々な課題に直面すると思いますが、この「やり抜く力」で一歩ずつ着実に実現できると確信しています。

八丁地 ダイセルは技術や製品を自社目線で発信する姿勢から、カスタマーインで顧客の課題を共に解決する課題発掘型企業にシフトしていきます。この変化によって、例えばパイロ技術を、エアバッグのインフレーターから、針を使わずに薬剤を皮内組織に注入する装置「アクトランザTMラボ」



へと転用したように、自由な発想で既存技術を新たな用途に転用する、ダイセルの良いDNAがますます強化されることを期待しています。このようなDNAを受け継ぐ従業員を育てるという点でも、中期戦略を評価しています。

杉本 中期戦略ではダイセルの良いDNAを残しながら、変革すべき部分を変えていくことが重要です。人間中心の経営を根幹に据え、従業員がいきいきと働ける環境づくりにも注力していきます。

リスクマネジメントの重要性

杉本 新型コロナウイルス感染症による経済への影響は、リスクマネジメントの重要性を示唆する教訓でもあると認識を新たにしています。事業環境が激変する昨今、リスクマネジメントについては幅広い課題があると感じています。社外役員の皆様は、当社の現状や課題をどのようにお考えでしょうか。

北山 自然災害や経済変動に加えて、政府が2050年までにカーボンニュートラルを目指すこととコミットしたことで、気候変動リスクがより重要なテーマになっています。中期戦略『Accelerate 2025-II』で掲げた2030年にGHG排出量50%削減、2050年にカーボンニュートラルを達成するには相応のコストも必要で、他の戦略投資もある中で、どのように実行していくのか、注視していきます。

八丁地 循環型社会構築への貢献を掲げ、気候変動対策をサステナブル経営方針の中でも取り上げており、単にBCP的なリスク管理としてだけではなく、化学メーカーとして重要な課題と認識されていると思います。

幕田 気候変動や人権など環境・社会リスクが事業に与える影響は長期的な検証が必要ですが、ひとたび非難を受ければ、事業の持続性が危うくなります。一方で誠実に取り組めば企業価値向上につながります。ぜひ小河社長が陣頭指揮を取り、しっかり取り組んでいただきたいテーマです。

杉本 化学メーカーはエネルギー多消費産業ですので、できるだけエネルギー消費を抑制しながら社会に貢献する事業を継続してきました。ただ、これまで以上のコスト上昇が予想される中でどのように対応していくか、大きな課題だと認識しています。

幕田 様々な企業と関わってきた経験上、ダイセルは環境・社会リスクに本気で取り組める会社と感じています。ダイセルの品質管理の姿勢が、その思いを強くさせています。品質不良を人の問題として簡単に教育で片付けてしまう会社が多いのですが、ダイセルは根本原因を解明して設備や原料レベルでの再発防止策を考えます。本当に必要なものには惜しみなく投資して着実に改善する会社なので、環境・社会リスクに対しても誠実に向き合えると確信しています。ただ、社外役員へのリスク情報の共有という点で物足りなさを感じています。常に情報を共有していただければ、より適正な判断や助言ができると考えています。

杉本 ご指摘の通り、リスク情報の明示についてご意見をいただくことが多く、まだ至らない部分だと認識しています。誠実に包み隠さず情報開示する会社だと自負しており、リスク情報の共有方法についても検討していきます。

八丁地 私が一番危惧しているのは、今回の新型コロナウイルス感染症のパンデミックのように、誰もが想像すらできないリスクです。このような事例も念頭に、社外からの視線で、個々の大きな案件の中に潜在するリスクを発掘していくことが社外役員の役割であり、それによってリスクマップの範囲を広げていくことが大切になっていると考えています。

幕田 一方で、事業成長のために攻めのガバナンス、リスクテイクも時には必要です。社外役員は、それぞれの専門的知見で客観的な意見を述べることで、執行する側がリスクテイクとリスクマネジメントの合理的な舵取りができるよう背中を押す役目があると考えています。

次の世代を担う経営人財の育成

杉本 経営層の後継者育成も大きな課題だと認識していますが、役員人事・報酬委員でもある北山さん、八丁地さん、ぜひご意見をお聞かせください。

北山 経営層の後継者育成としては、ぜひ上司に対して躊躇なく意見が言える組織づくりを心がけていただきたいです。古代中国には皇帝に忠告し政治の得失について進言をする諫官^{かんかん}という職務が置かれていました。唐の第二代皇帝の太宗は、臣下の厳しい批判にも積極的に耳を傾け、よき



政治を行ったとされています。ダイセルでも、そのような経営を目指して、様々な戦略や施策について正面から意見が言える人財を育てていただきたいです。

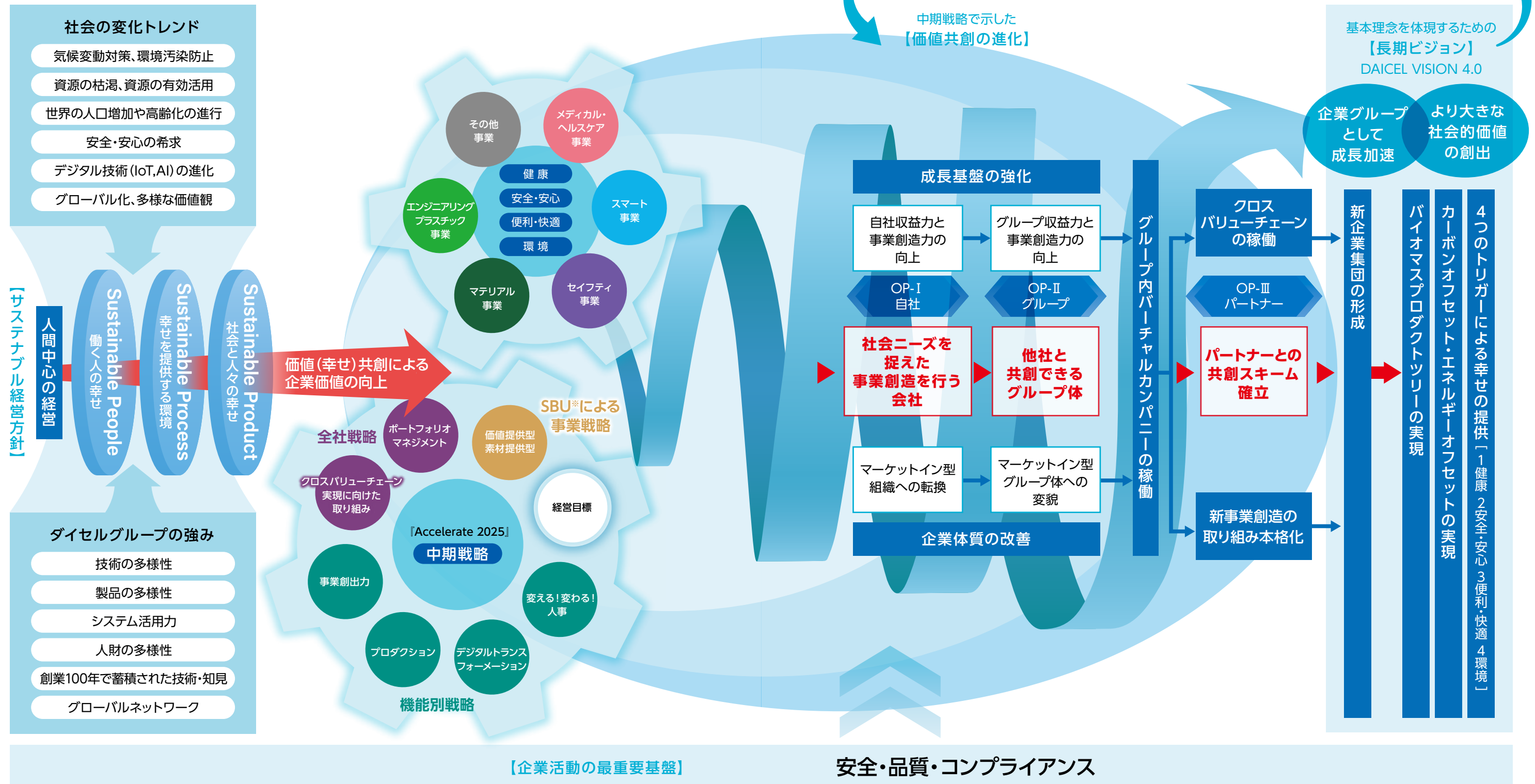
八丁地 従業員を幸せにできるリーダーの要件は、困難を乗り越えた経験があるということではないでしょうか。経験こそ唯一の後継者の育成方法だと思います。経営に関する知識は研修で習得できても、実践の経験がなければリーダーは育ちません。経営に関わるスキルを経験の中で学んでいただき、優れた後継者が育っていくことを期待します。

杉本 いただいた率直なご意見を経営に生かし、ぜひご期待に応えていきたいと思います。本日はありがとうございました。



価値創造プロセス

ダイセルグループは【基本理念】と【企業活動の最重要基盤】を前提に
【サステナブル経営方針】に沿った【価値共創の進化】によって共創範囲を広げること、
人々の幸せに貢献していきます。



※SBU：戦略ビジネスユニット

サステナビリティの推進

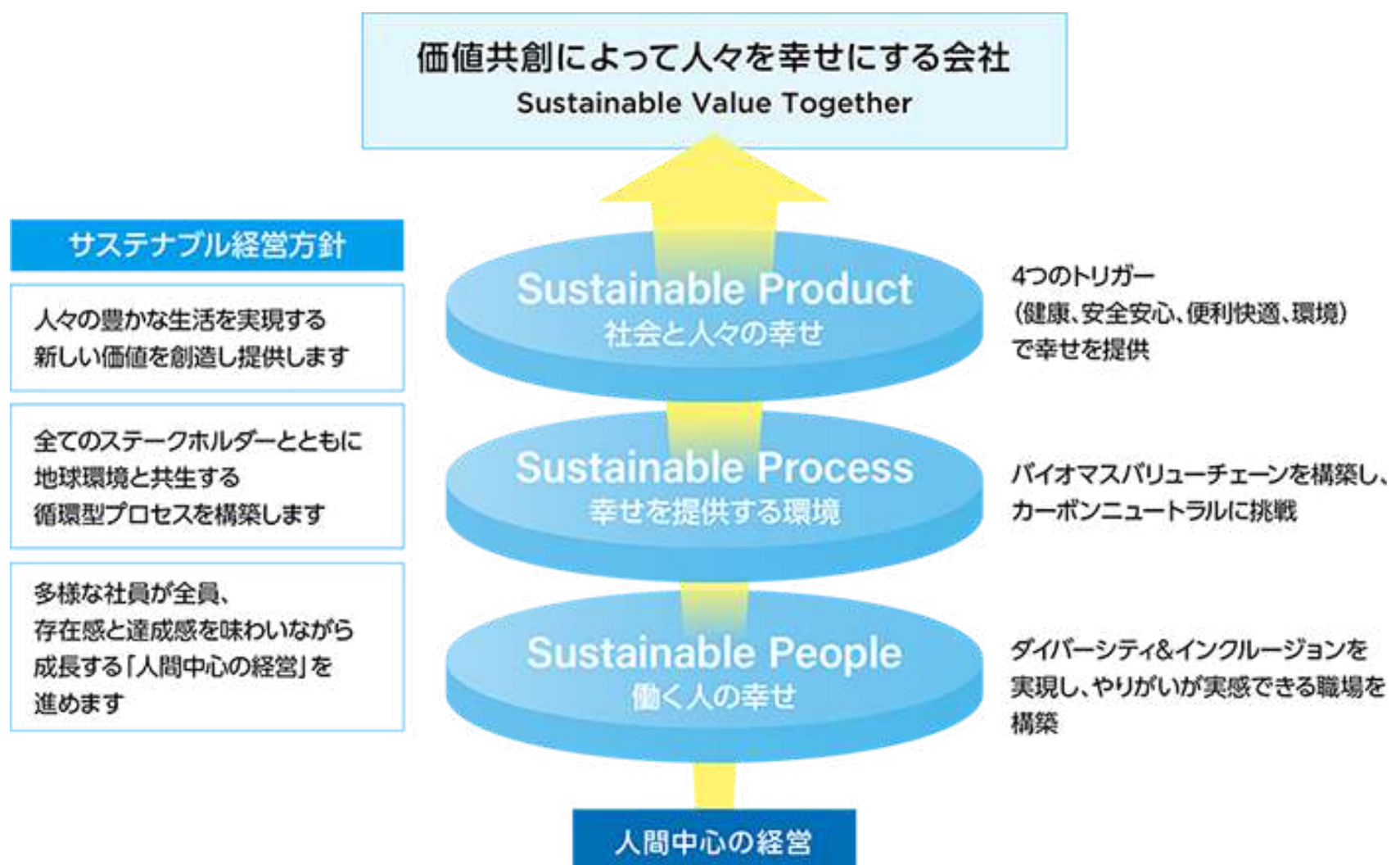
当社グループは、価値共創によって人々を幸せにすることを基本理念として日々活動しています。現在の世界において、サステナブル（持続可能）な社会の実現に向けて人々の価値観が日々大きく変化していく中で、当社グループは「サステナブル経営方針」として経営方針を明確にしています。本方針に基づいて、「安全・品質・コンプライアンス」を最重要基盤とし、誠実さと地道な努力そして自らの変革をもって、サステナブルな社会の実現とグループの事業拡大を両立していきます。

サステナブル経営方針

サステナブル経営方針

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

■ サステナブル経営方針の概念図



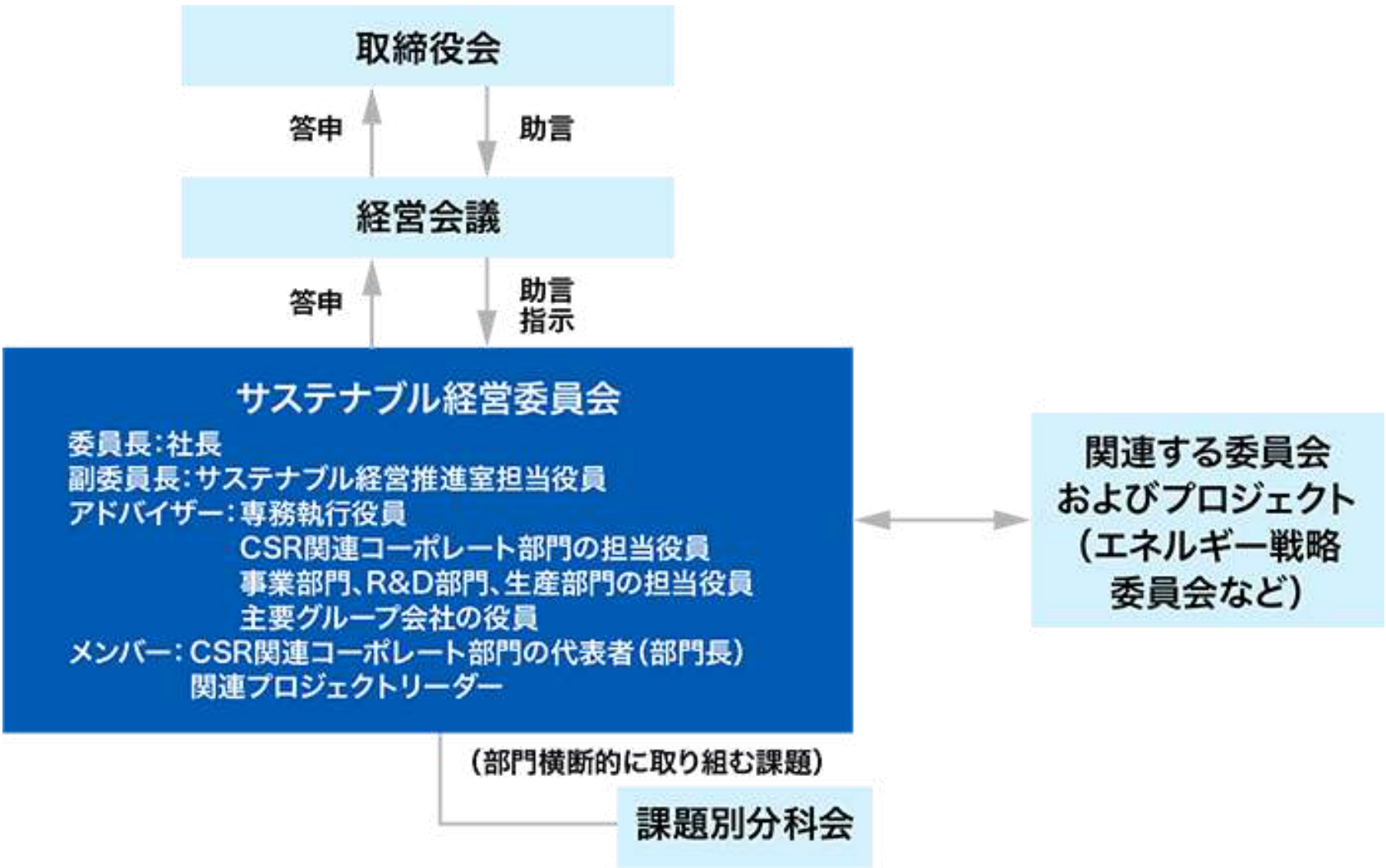
サステナブル経営体制

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

2021年度より、2021年2月に改定した中期戦略「Accelerate 2025-II」に掲げた循環型社会構築への貢献を一層推進するため、従来のCSR関連部門の担当役員に加え、全ての専務執行役員・各事業部門・R&D部門および生産部門の担当役員並びに主要グループ会社の役員もアドバイザーとして参加し、事業やイノベーションを通じたサステナビリティへの貢献をさらに加速していきます。

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

■ サステナブル経営体制図



国連「グローバル・コンパクト」への賛同

「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」という趣旨に賛同し、2020年4月、「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。「国連グローバル・コンパクト」には「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の分野で10の原則が掲げられています。当社グループはその原則を遵守・実践し、企業として責任ある経営を推進することで、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

また、グローバル・コンパクトの原則の社内浸透を推進するために、2021年度より、GCNJ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）の各分科会に関係部門が参加し、情報収集と共有化を進めていきます。

＜国連グローバル・コンパクト10原則とダイセルグループの取り組み 

＜グローバル・コンパクト 



サステナブルな社会の実現に向けたSDGs達成への取り組み

2015年の国連サミットで採択されたSDGs（持続可能な開発目標）は、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。地球上の「誰一人取り残さない」をキーワードに、気候変動・持続可能な消費と生産・健康と福祉・ジェンダー平等をはじめとする17のゴールと169のターゲットで構成され、その実現に向けた取り組みが企業にも求められています。

当社グループは、社会課題を認識し、製品、事業プロセスがサステナブルな社会の実現やSDGs達成に貢献し、社会に新たな価値を創出していくことが企業としての使命と考えています。2020年度においては、SDGsアンバサダー活動などを通じて、グループ会社も含めた社員一人ひとりがSDGsを認識し、事業活動でSDGsの達成を主体的に取り組むため、さらなる社内浸透を進めました。

2021年度には、中期戦略で掲げた循環型社会構築への貢献を具体的に実践すべく、製品、事業によるSDGsへの貢献の評価と目標化に取り組むとともに、新たに策定した重要課題（マテリアリティ）をベースに気候変動への対応などへの取り組みを進めていきます。

＜重要課題（マテリアリティ）

SDGsの社内浸透の取り組み

ダイセルグループの社員一人ひとりがSDGsを理解し、その達成に貢献することを自らの変革のドライバとして行動していくことが何よりも重要だと考え、サステナブル経営推進室を中心に様々な取り組みを通じて社内浸透を推進しています。

SDGsアンバサダー活動

2020年度に、職場・職種・資格等級に関係なく、自ら志願して自主的に社内浸透を推進するためのコミュニティとして「SDGsアンバサダー」を発足しました。グループ企業や海外駐在者も含め総勢74名が参加し、毎月のオンライン勉強会（2020年度は7回開催）において事業所を越えた交流を行うとともに、各サイト内でもSDGsアンバサダーを中心にSDGsの普及活動を展開しました。2021年度は、これまで参加していなかったグループ企業も含め、総勢106名（2021年5月現在）に拡大して活動を開始しました。うち、10名の熱い思いを持ったSDGsアンバサダーはキーパーソンとして、SDGsの浸透を業務目標に掲げてさらなる社内浸透に取り組んでいます。



SDGsアンバサダーの活動事例

新井工場

3名のSDGsアンバサダーが「私の日常でのSDGs」をテーマに、身の回りで起こったことをSDGs視点で捉えて行動することを伝えました。



DMノバフォーム株式会社

個人パソコンのない現場にSDGsアンバサダーが出向き、直接SDGsについて周知を図っています。また、2020年12月のダイセルグループサステナブルウィークで開催された「笑って学ぶSDGs」のクイズに参加してもらいました。

ダイセル・セイフティ・システムズ株式会社

SDGsのさらなる理解と浸透のため、毎月の全体朝礼でSDGsアンバサダーがSDGsの基本情報をわかりやすく伝え、企業として、個人としてどのようにSDGsに取り組んでいくか、社員全員で考える時間を設けています。



社内周知活動

2019年度に引き続き、2020年度も広報誌Paletteやグループ共通の社内イントラネットArcusを通じて、SDGsやSDGsアンバサダー活動の周知を行いました。（実績：掲載回数13回）また、各部門の要請に応じ、サステナブル経営推進室のメンバーがその部門にあったテーマで講演会を開催しました。（実績：講演会数4回、参加人数延べ約200人）



全社オンラインイベント（サステナブルウィーク）の開催

2020年12月1日～9日、「ダイセルグループサステナブルウィーク」として、オンラインを中心とする全社イベントを開催しました。本イベントでは、「SDGsってなんだろう？あんたのSDGsを見つけてみーひん」をキャッチフレーズとして、小河社長によるトップメッセージの配信、ダイバーシティ推進プロジェクト「うえるびー」による対談企画、SDGs芸人のたかまつなな氏によるライブイベント、SDGsクイズ大会などの様々なイベントを実施し、グループ全体で約1,500人がいずれかのイベントに参加しました。



たかまつなな氏と小河社長との対談

階層別研修の実施

2019年度に引き続き、2020年度も新入社員、新任管理職を対象とする階層別研修を実施しました。コロナ禍で対面の研修が困難の中、オンラインツールを活用しながらグループ討議を含めた実践的な研修プログラムを実施しました。2021年度は、さらに対象を中級職・上級職昇格者にも広げ、企業倫理やレスポンシブル・ケアなど他のCSR関連部門による研修と内容を連携しながら、入社から管理職登用まで、系統的に将来サステナブル経営を担う人財を育成していきます。

SDGs意識調査の実施

上記のような社内浸透の取り組みの成果を確認するため、2021年2月に2回目のSDGs意識調査を実施しました。国内グループ企業を含む5850人にアンケートを行い（回答率74%）回答者の9割以上がSDGsを認知、約6割がSDGsの内容を知っているとの結果を得ました。2021年度も更なる理解度の向上及び業務を通じたSDGsの取り組みを推進していきます。

製品・事業によるSDGsへの貢献の推進

SDGsへの貢献評価の取り組み

当社グループの製品や事業を通じたSDGsへの貢献を明確化するため、製品のバリューチェーン全体でのSDGsの貢献を定性・定量的に評価するシステムの構築を進めています。環境影響評価であるLCAと本評価システムを組み合わせ、当社グループのSDGsへの貢献をより明確に評価し、貢献度を最大化するようなマネジメントを目指します。

環境配慮製品の取り組み

貢献するSDGs	製品名	概要	環境へのインパクト
	BELLOCEA [®] 酢酸セルロース真球微粒子 BELLOCEA [®] の特徴	天然素材の「セルロース（植物繊維）」と食酢の主成分である「酢酸」を原料とした真球状の微粒子	石油系樹脂よりも高い生分解性を有し、水の作用で加水分解が可能。海洋プラスチック課題に貢献
	こんにゃくセラミド こんにゃくセラミド他植物への優位性	安心して健康・美容の効果が 高い植物由来のこんにゃく セラミドを使用した素材・ サプリメントを展開	従来廃棄されていたこんにゃく芋の飛び粉には、美容と健康に有益なセラミドが多く含まれる。その飛び粉を独自の特許製法によりアップサイクルし、健康食品素材とすることで資源循環に貢献
	TOPAS [®] COC 水に浮くペットボトルラベル	TOPAS [®] COC樹脂を使用した水に浮くラベル素材により、ペットボトルのリサイクル率UPに貢献	TOPAS [®] COCを使用し、従来よりも比重が小さく水に浮くラベル素材を実現することで、ペットボトル本体とラベルを効率的に分離でき、それぞれを単一素材の樹脂として回収。ペットボトルのリサイクル率アップに貢献

ステークホルダー・エンゲージメント

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

＜ステークホルダー・エンゲージメント 

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

人権

原則1 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである

[人権の尊重](#)
[責任ある調達](#)

原則2 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

労働

原則3 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである

[ダイセル行動規範](#)

原則4 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである

[人権の尊重](#)
[労働安全衛生](#)

原則5 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである

[ダイバーシティ&インクルージョンの推進](#)

原則6 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

[働きやすい企業文化の醸成](#)

環境

原則7 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである

[環境マネジメント](#)

原則8 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである

[レスポンシブル・ケア活動](#)
[サステナビリティの推進](#)

原則9 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである

[バイオマスプロダクトツリー](#)

腐敗防止

原則10 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

[企業倫理（コンプライアンス）](#)

ダイセルグループのステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダー	詳細	主なコミュニケーション方法
お客様	製品およびソリューションを提供する顧客および一般消費者	ホームページなどによる情報提供 問い合わせ窓口 展示会の実施および出展
株主・投資家	株主23,799名（2021年3月31日現在）、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 サプライヤー	原材料・部品の調達先	レスポンシブル・ケア推進活動 問い合わせ窓口 CSR調達アンケート
社員	ダイセルグループの全社員11,142人（2021年3月31日現在）	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・事業場などの事業拠点	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

サステナビリティ

マテリアリティ

ダイセルグループは、価値共創によって人々の幸せを実現するという基本理念のもと、サステナブル経営方針に基づき、事業活動を行っています。2020年度は、中期戦略『Accelerate 2025-Ⅱ』の策定にあたり、その実現を促進するサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）を特定しました。今後も、事業活動を通じたサステナブル社会の実現を目指していきます。

[>サステナブル経営方針](#)

[>『Accelerate 2025-Ⅱ』](#) 

マテリアリティ特定の背景と考え方

マテリアリティ特定にあたり、サステナブル経営方針における、製品(Product)・プロセス(Process)・働く人(People)の3つの観点から、SDGsに代表される社会課題の解決に対し、ダイセルグループの強みを生かしてどのような貢献ができるかを考えるとともに、その前提となる安全・品質・コンプライアンスなどの最重要基盤に関する項目も取り上げました。

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

ステップ
2

優先順位
付け

ステップ
3

妥当性確認

ステップ
4

マテリアリティ・
KPI策定

ステップ1 社会課題の抽出

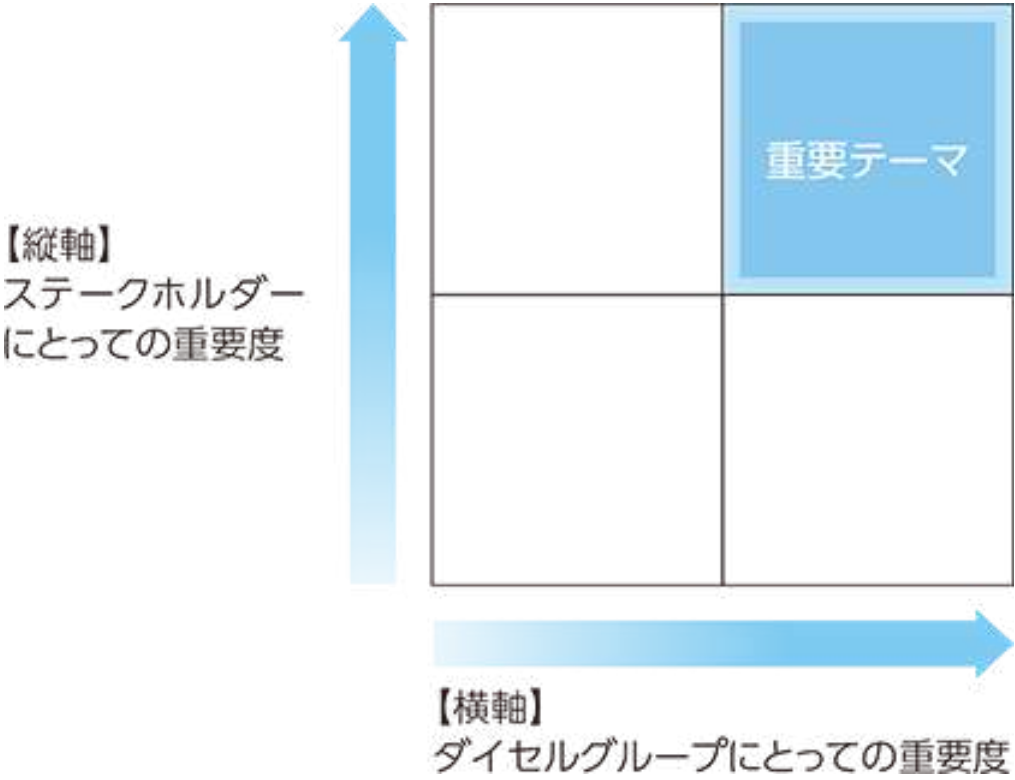
社会課題の抽出にあたり、国際的なガイドライン、SDGs、国連グローバル・コンパクト原則、業界団体ガイドラインを参照し、ダイセルグループが取り組むべき課題を抽出しました。

ステップ2 優先順位付け

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

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

■ マテリアリティマップ



■ マテリアリティ

		マテリアリティ		貢献するSDGs
ダイセルグループの成長と価値共創に向けたマテリアリティ	Sustainable Product 社会と人々の幸せ	美と健康への貢献	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナブル素材の化粧品原料 ● 腸を起点とした健康食品 ● 製薬市場へのソリューション ● ワンタイムエネルギーを利用した医療機器 	
		スマート社会へのソリューションの提供	<ul style="list-style-type: none"> ● ディスプレイの高機能化に貢献する機能フィルム ● 半導体プロセス用溶剤・レジストポリマー ● センシングによる可視化技術 ● スマート化に貢献する高品質・高機能素材 	  
		安全・安心を社会へ提供	<ul style="list-style-type: none"> ● モビリティの安全・安心を守る製品 ● 民生用途の安全・安心を守る製品 	 
		環境に貢献する素材や技術の提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境対応プラスチック ● 環境負荷を低減する素材や機能製品 ● 水処理膜 	    
	Sustainable Process 幸せを提供する環境	循環型社会構築への貢献	<ul style="list-style-type: none"> ● 新バイオマスプロダクトツリー ● 廃棄物やCO₂の原料化 ● バイオマスバリューチェーン 	    
		気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギー最適化とエネルギーオフセット※ ● クリーンエネルギー ● カーボンリサイクルとカーボンオフセット※ ● その他CO₂削減 	 
	Sustainable People 働く人の幸せ	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別、年齢、国籍、障がいを問わず誰もがイキイキ働く職場 	 
		人の成長のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ● 専門性を磨く人財育成 ● 挑戦する人を後押しする仕組み ● 公平性が高い評価システム 	 

ダイセルグループの存立とガバナンスの基盤に関わるマテリアリティ	Environment 環境	環境負荷の低減	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 地域の環境への配慮 ● 事業活動における廃棄物削減とリサイクル 	   
	Social 社会	保安防災と労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ● リスクアセスメントに基づく保安事故の撲滅 ● クライシスアセスメントによる被害の極小化 	
		化学品安全と品質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	
		人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ● 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・救済の仕組の構築や教育 ● 人権に関するステークホルダーとの対話 	  
		働きやすい企業文化の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働時間短縮と有給休暇取得率向上 ● テレワーク推進と柔軟な働き方への支援 	
		責任ある調達	<ul style="list-style-type: none"> ● CSR推進に対するサプライヤーとの対話の推進 ● サプライチェーン全体のCSRレベルの向上 	
	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	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポーレート・ガバナンスの強化 ● コンプライアンスの徹底 ● リスク管理の取り組み強化 ● 情報セキュリティの強化 	

※エネルギーオフセット・カーボンオフセットとは、エネルギーや資源としてのカーボンが無駄なく使い切ることを意味する

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うえで、最高責任者（社長など）を含む取締役会／経営会議で報告し、了承されました。



マテリアリティ・KPI策定

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

環境マネジメント

基本的な考え方

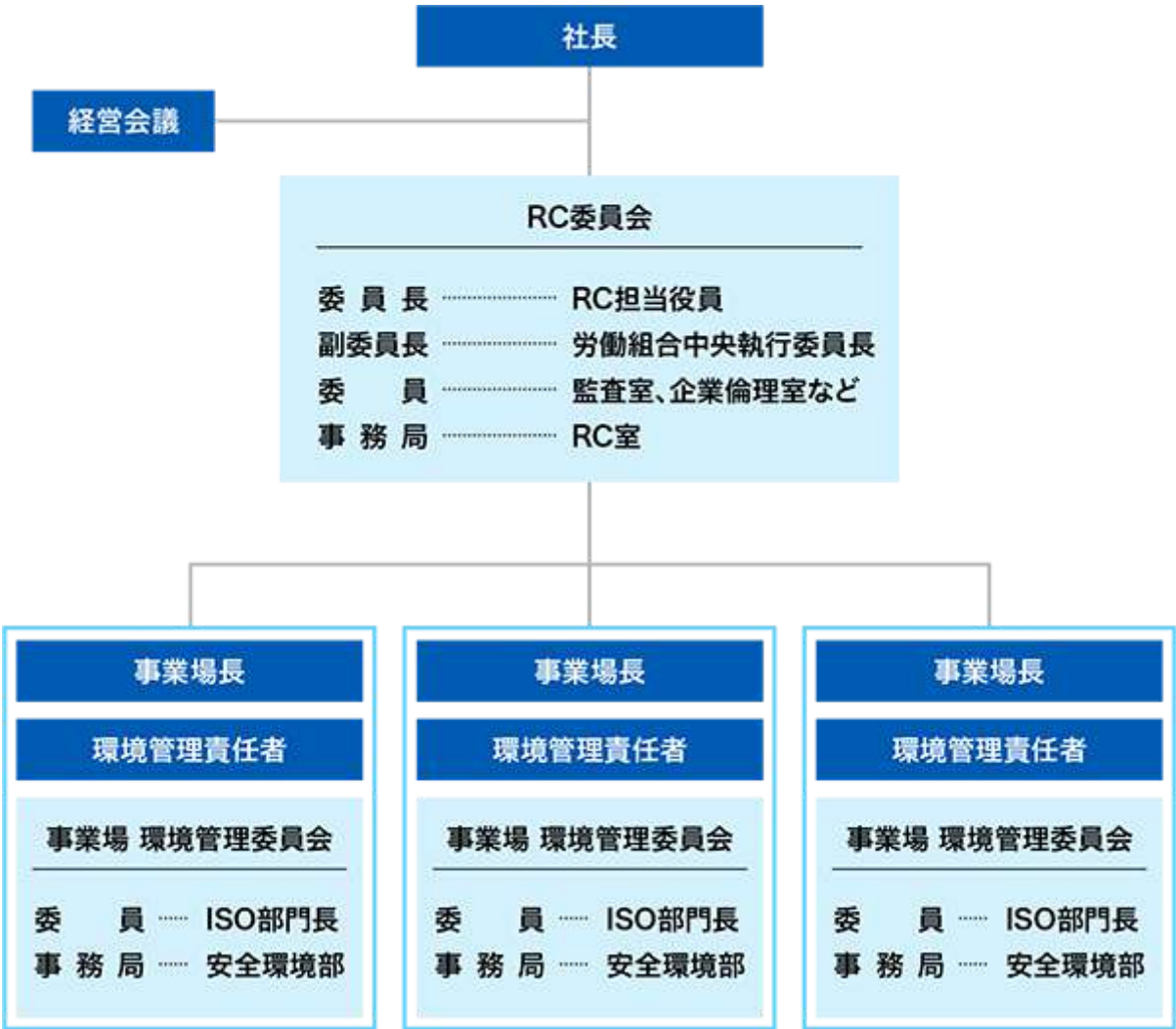
当社グループは、製品の製造プロセスにおいて限りある資源を有効に活用し、環境負荷を最小限に抑えることで循環型社会の実現に貢献するため、グループ全体で環境保全活動に取り組んでいます。具体的な取り組みテーマは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に基づき、気候変動への取り組みや、廃棄物の削減・リサイクル、化学物質の排出抑制、水資源の保全、大気汚染防止、生物多様性の保全です。事業場、グループ企業にて環境マネジメントシステムを運用し、ステークホルダーに定期的な報告を行うとともに、継続的な対話を実施していきます。

また、バリューチェーンにおいても一体となった環境保全への取り組みを推進していきます。

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、CO₂排出量削減、廃棄物排出量削減、大気・水質における環境負荷低減、水資源・生物多様性の保全などに取り組んでいます。各取り組みにおいて、ISO14001に基づく認証審査や内部監査、RC監査の結果を基に計画を見直し、新たな計画を策定し、実行するという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。

■ 環境マネジメント体制図



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

事業活動と環境負荷

2020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。

2020年度の環境負荷実績（マテリアルバランス）



※1 冷却用海水 33百万トン含む

※2 CO₂以外にメタン、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃を含む

※3 本社部門などを含む

※4 当社事業所および国内グループ企業のみ

※5 製造により副生する水を含む

環境内部監査の実施

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

環境に関する教育訓練

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

環境法規制の遵守状況

2020年度、環境法規制に関する重大な法令違反および環境賠償をとまな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

生産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、国内85%、海外63%です。環境マネジメントシステム認証取得状況は下記リンクからご覧いただけます。

>環境マネジメントシステム認証取得状況

気候変動への対応

基本的な考え方

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

GHG排出量削減の中長期目標

GHG排出量削減の中期目標

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

※1 対象範囲はダイセルグループのスコープ1・2・3

※2 対象範囲はダイセルグループのスコープ1・2

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

GHG排出量削減推進体制

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

GHG排出量の削減

当社グループの2020年度のGHG排出量は、前年度から108千トン-CO₂減少し、 2,131千トン-CO₂(前年度比5%減)となりました。内訳は、当社事業場および国内グループ企業のGHG排出量が1,676千トン-CO₂（前年度比2%減）、海外グループ企業は455千トン-CO₂（前年度比13%減）でした。

また、GHG排出量に大きく関わる2020年度の当社グループのエネルギー使用量については、大竹工場の廃タイヤ混焼率向上や、Polyplastics Asia Pacific Sdn. Bhd. での高効率ボイラーへの切り替えなどにより、原油換算で前年度比4%減（△27千kL）の695千kLとなりました。

さらに、当社事業場（本包含む）の2020年度のエネルギー起源CO₂排出量は、1,058千トン-CO₂（前年度比2%削減）となり、一般社団法人日本経済団体連合会「低炭素社会実行計画」に基づく中期目標（2020年度最終年）を達成しました。

中期目標（最終年度：2020年度）

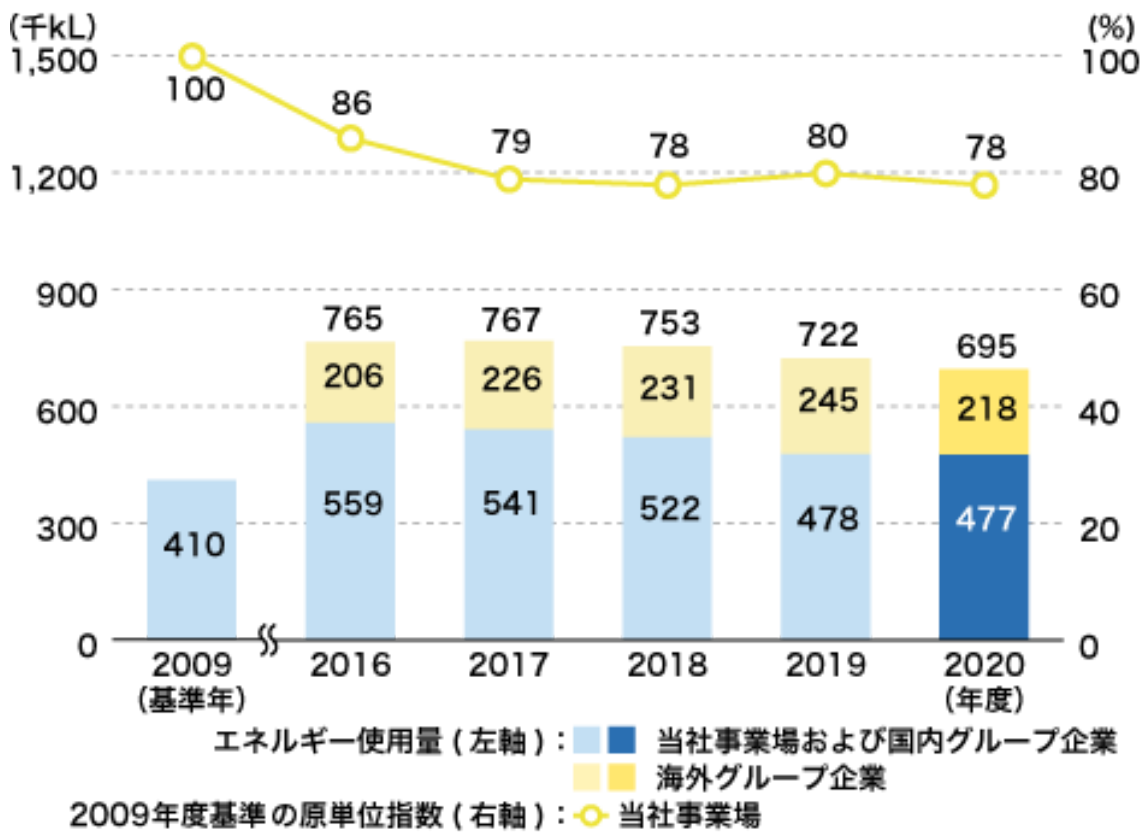
- エネルギー原単位変化 前年度比1%以上改善（省エネ法の原単位算出方法に準拠）
- エネルギー起源のCO₂排出量(BAU) 158万トン-CO₂以下

2020年度実績

- エネルギー原単位変化 前年度比2.8%改善を達成
- エネルギー起源のCO₂排出量 107万トン-CO₂を達成

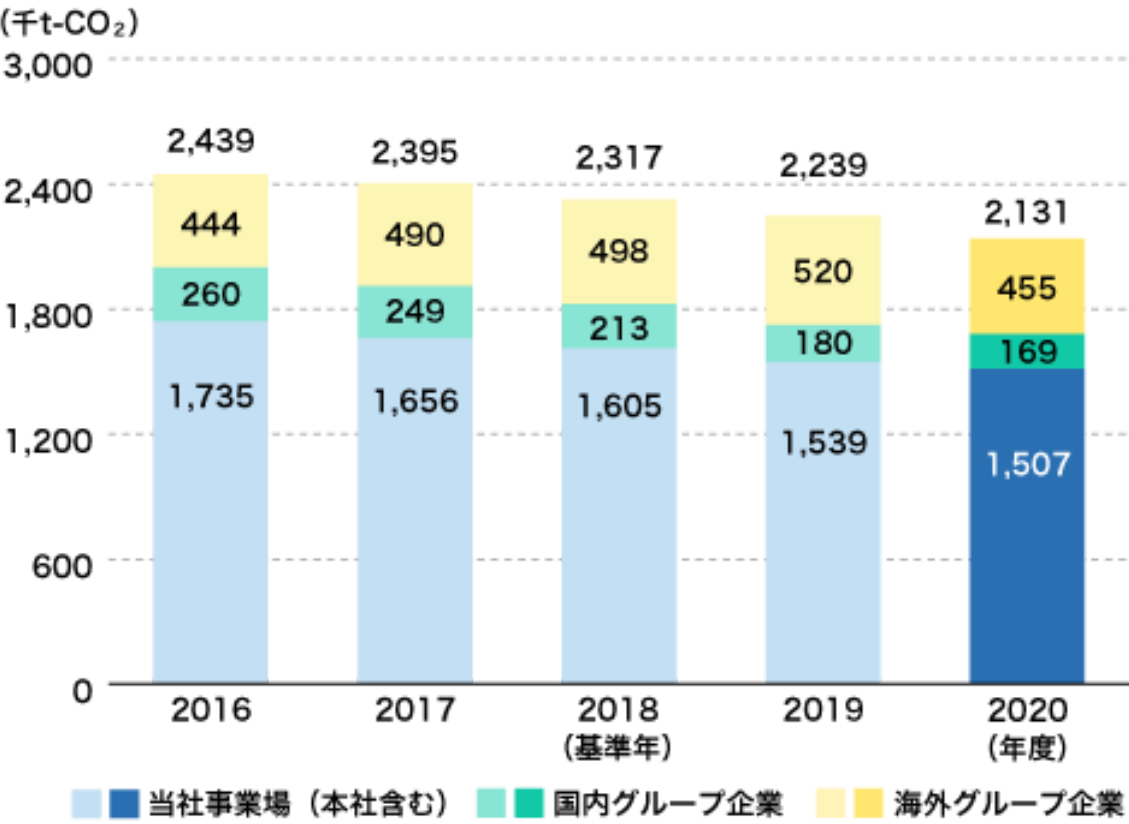
> ESGデータ集 気候変動への対応

■ エネルギー使用量



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

GHG（スコープ1,2）排出量



サプライチェーンを通じたGHG排出量の削減

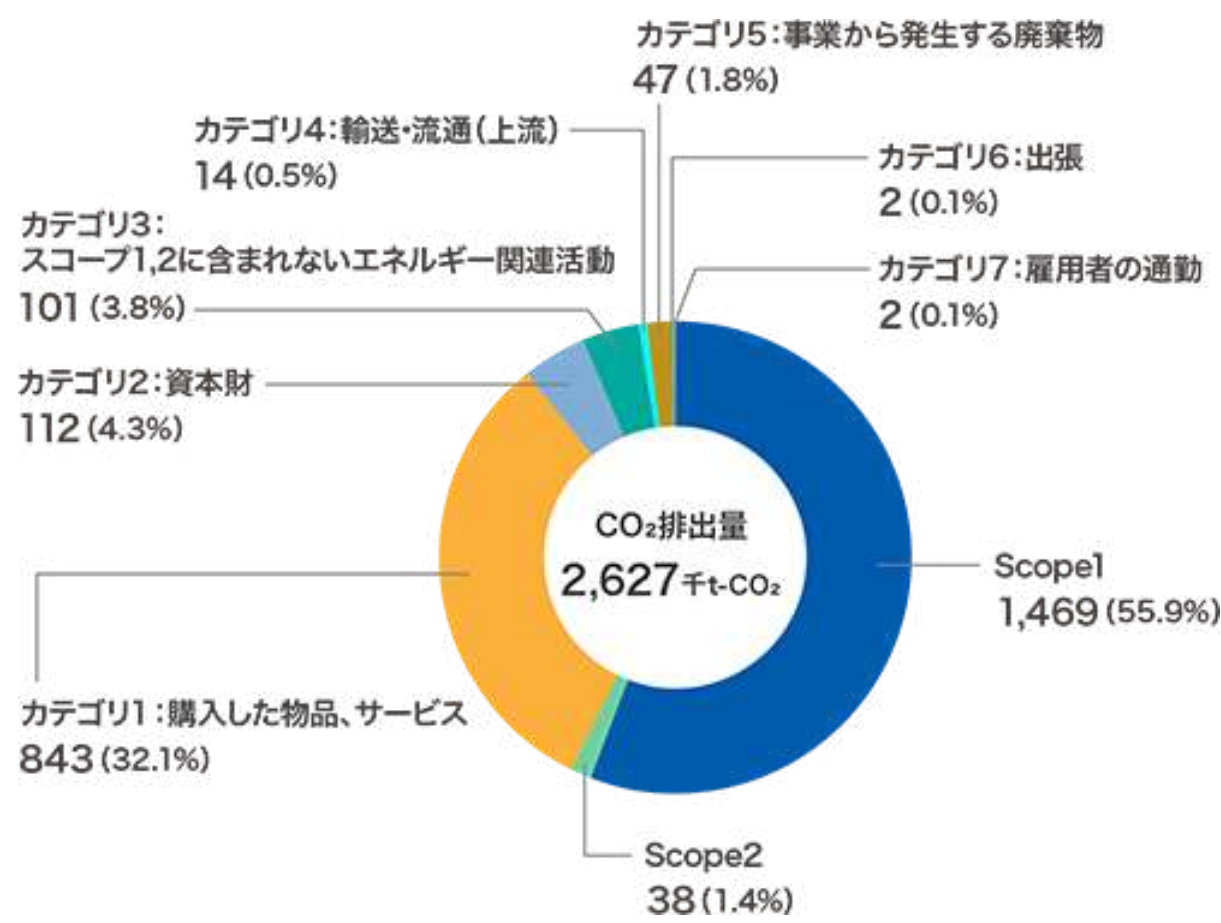
当社グループは、2020年度グローバルスタンダードであるGHGプロトコルに基づき、自社のみならず、サプライチェーン全体でのGHG排出量の把握、削減に取り組んでいます。

2020年度スコープ別GHG排出量

カテゴリ			排出量（千t-CO ₂ ）
スコープ1※1		事業活動からの直接的な温室効果ガス排出	1,469
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	38
スコープ1,2※1合計			1,507
スコープ3		事業活動範囲外での間接的な温室効果ガス排出	1,121
	カテゴリ1※2	購入した物品、サービス	843
	カテゴリ2※3	資本財	112
	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	101
	カテゴリ4※2	輸送・流通（上流）	14
	カテゴリ5※2	事業から発生する廃棄物	47
	カテゴリ6※4	出張	2
	カテゴリ7※4	雇用者の通勤	2
スコープ1,2,3合計			2,627

※1 当事業場（本含む）

- ※2 当社事業場
- ※3 当社グループ
- ※4 当社事業場および国内グループ企業



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

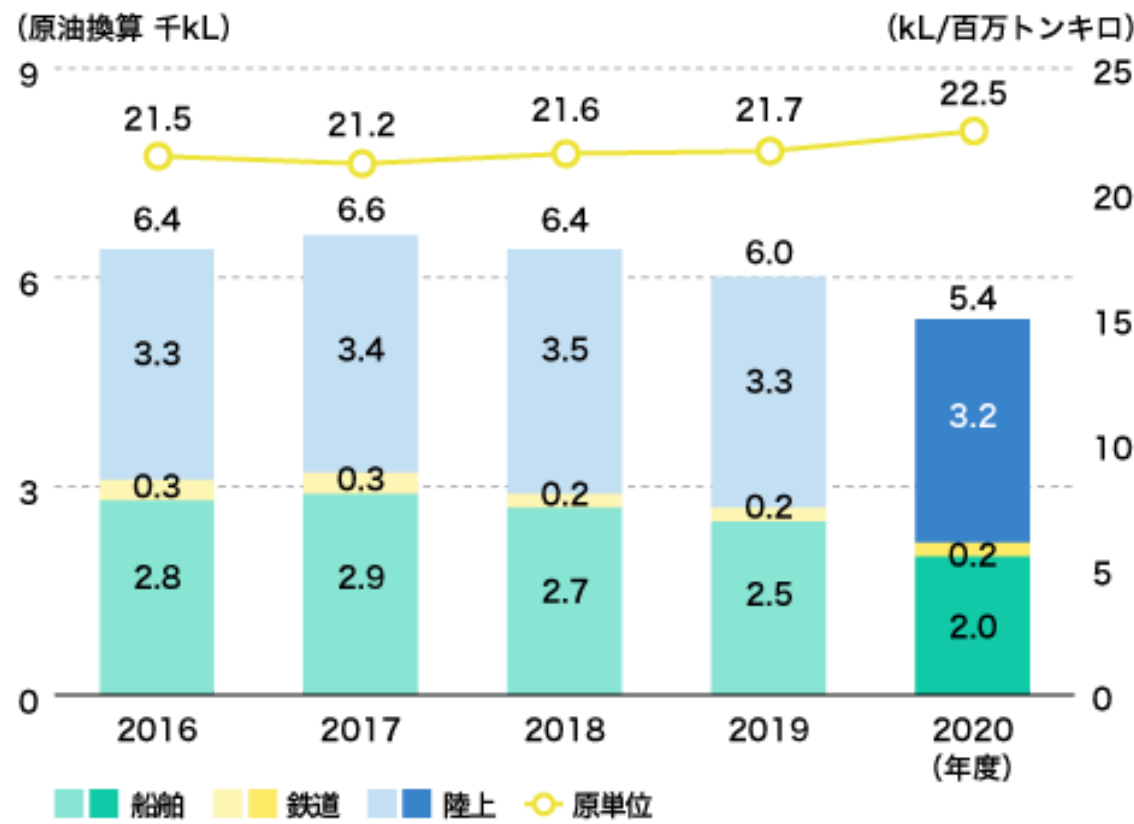
物流における環境負荷低減

当社グループは、モーダルシフト※¹やコンテナのラウンドユース※²など、製品輸送における省エネルギーに取り組んでいます。2020年度の物流における省エネ実績は、前年度に比べて、陸上輸送および船舶輸送のエネルギー使用量は減少したものの、エネルギー使用量原単位は、0.8ポイント悪化しました。

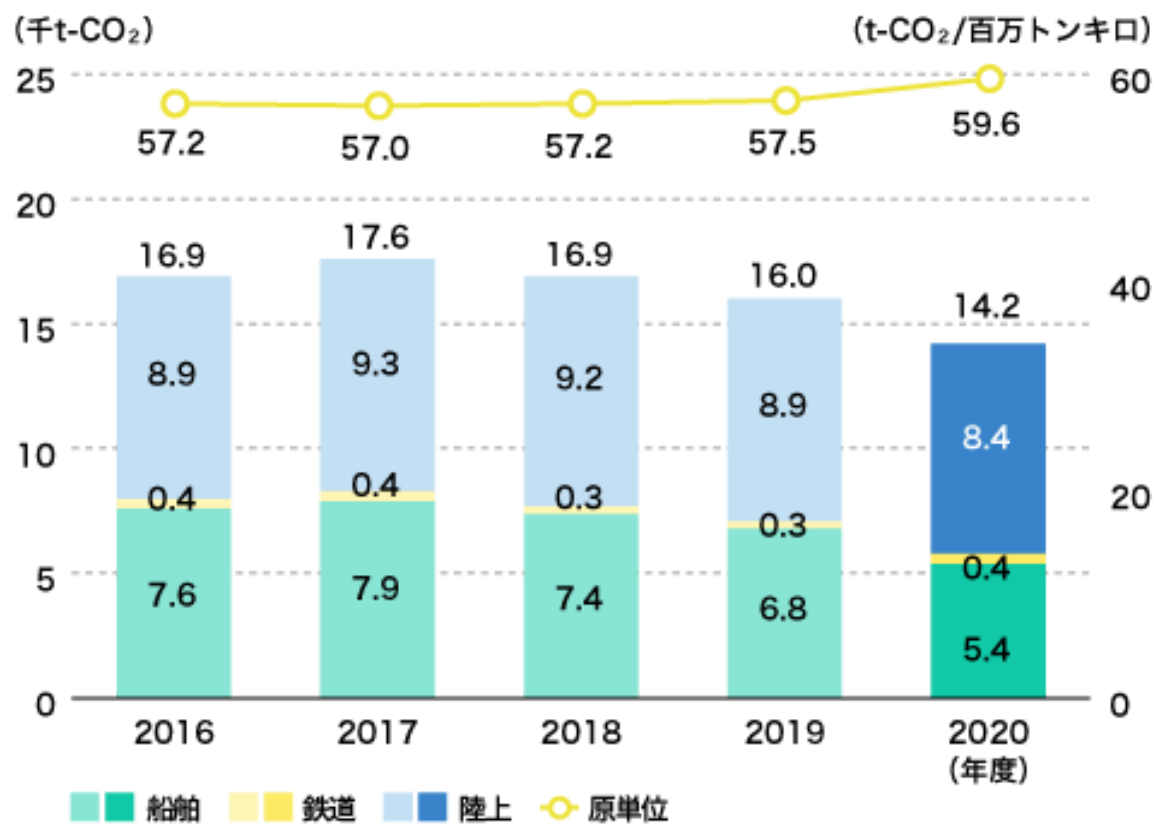
※¹ モーダルシフト：トラックによる貨物輸送を環境負荷が少ない船舶などの海運または鉄道輸送に転換することです。

※² ラウンドユース：輸出する際、輸入で使用したコンテナを輸出用にも利用することです。

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



■ CO₂排出量／CO₂排出量原単位（当社事業場および国内グループ企業）



モーダルシフトによるCO₂排出量削減

ダイセル物流は、物流時に発生するCO₂を削減するために、2007年から輸入品・輸出品の主要港と工場間の物流を、陸上輸送から海上輸送に変更し、現在では年間約8,000本のコンテナを海上輸送しています。このモーダルシフトにより、陸上輸送時からCO₂排出量70%削減を達成しています。

※ 40フィートコンテナ換算

コンテナのラウンドユース率の向上

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

＜ダイセル物流 モーダルシフトとラウンドユース＞

3つの切り口によるGHG排出量削減

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

現行生産プロセスにおけるGHG排出量削減

全社のエネルギー使用量の80%を占める姫路製造所・大竹工場を、情報技術上で“あたかも一つの工場（バーチャルファクトリー）”として、最適な生産計画やエネルギー需給を実現し、省エネルギーを図っています。また「ダイセル式生産革新手法」で構築した「知的統合生産システム」へ東京大学との共同研究で開発した人工知能（AI）ロジックを使った「自律型生産システム」を実装および展開することで、GHG排出量削減につなげていきます。

＜プロセス・イノベーション バーチャルファクトリー＞

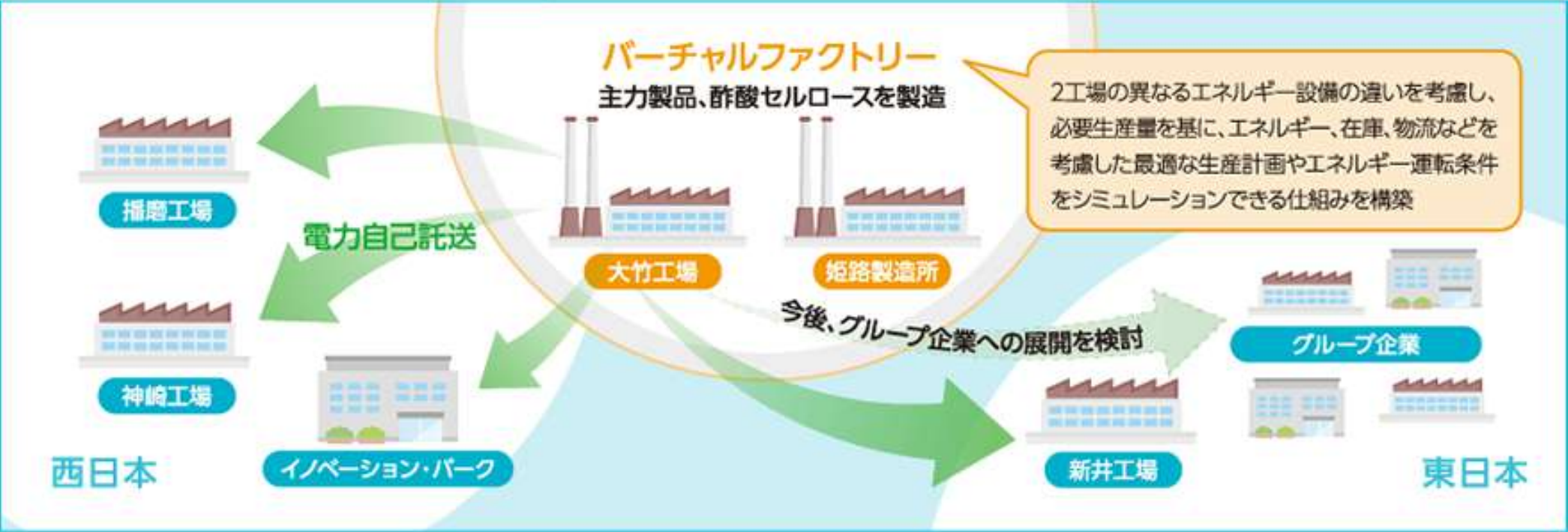
エネルギー運転最適化システムの導入

最適な生産計画に基づいたエネルギー管理をするために、実際の運転条件とシミュレーションによる一番好ましい運転条件をオンラインで監視し、コントロールする「エネルギー運転最適化システム」を姫路製造所、大竹工場で運用しています。

電力自己託送の活用

エネルギー需給最適化の一環で、2018年6月から電力自己託送を利用し、大竹工場で自家発電した余剰電力を西日本の各拠点に供給しています。また、2020年5月より東日本の新井工場へ、2021年4月よりポリプラスチック株式会社富士工場へ電力供給を開始しました。今後、グループ企業への展開を検討し、グループ全体の購入電力ゼロの体制を目指します。

電力自己託送



エネルギー部門のGHG排出量削減

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が、さらなる省エネルギーおよびGHG排出量削減を進めるため、設備の更新やボイラーなどの燃料転換、グリーンエネルギー調達を図っていきます。

各工場の省エネルギー・GHG排出量削減対策

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

化石燃料の削減

大竹工場では、ボイラー燃料に廃タイヤを混焼させ、化石燃料の削減に努めています。

廃タイヤの燃料使用による化石燃料の削減

革新的技術によるGHG排出量削減

当社グループは、既存技術の改善や改良による省エネ対策だけでなく、生産プロセスの抜本的見直しや新技術の開発によるGHG排出量削減に取り組んでいます。

化学産業では、一般的にエネルギーの約4割が蒸留プロセスで消費されるといわれています。当社も例外ではなく、蒸留プロセスの省エネ技術の確立が大幅な省エネを達成する上で重要なポイントになります。蒸留プロセスは高温の熱エネルギーを用いる一方、多量の低温排熱が発生し、これを再利用せずに捨てています。そこで、高温の熱エネルギー使用量を削減する技術に加え、低温排熱エネルギーを有効に利用・回収する技術の開発が蒸留プロセスでの省エネのポイントとなります。

当社グループは革新的省エネプロジェクトを立ち上げて全社横断的に活動を進めてきました。その結果、改良型ペトリューク技術や蒸気再圧縮（VRC）技術といった蒸留塔の省エネ技術を開発しました。これらの基礎技術は以前から知られていましたが、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に、複数の大学との共同研究によって、常温常圧（＝より少ないエネルギー）で木材を溶かす技術の確立を進めています。また、製造プロセスにおけるCO₂排出の抑制を行った上で、それでも大気中に放出されてしまうCO₂を削減するため、CO₂をCOへ逆反応させ再利用する技術開発にも取り組んでいます。

＜新バイオマスプロダクトツリー [PDF : 1.2MB] 

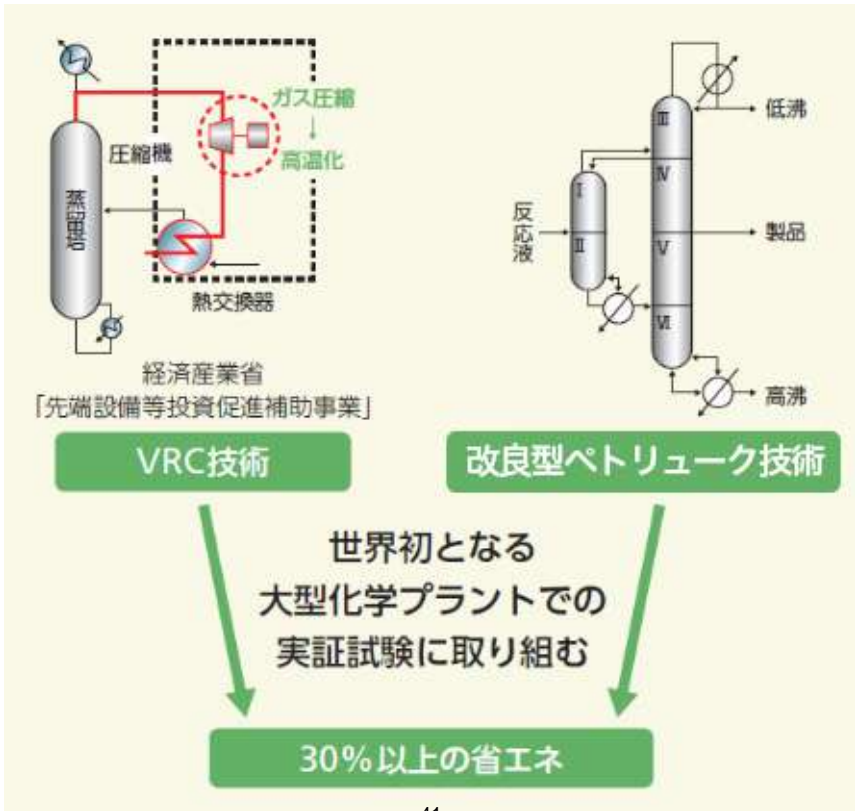
既存技術の改良

● 改良型ペトリューク技術

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

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

VRC技術は低温の蒸気が持つ排熱を圧縮し、高温の蒸気にして熱を回収する技術で、低温排熱回収技術として普遍的な活用が期待されています。以前から水系の単蒸留プロセスなどには広く用いられていますが、有機溶剤系の蒸留プロセスに用いられた例はありませんでした。そこで、圧縮機メーカーと共にプロセスに適用可能な圧縮機の導入に向けて、現在、実証プロセスにて検証中です。



環境変化に対応した新技術

● 膜分離技術

蒸留工程で多大なエネルギーを要する蒸発操作を膜分離技術に置き換え、大幅なエネルギー削減を目指します。2016年4月からこの技術に適用する候補膜の寿命評価を実施しています。

● 新たな反応技術

2020年9月に完工した網干工場1,3-BGプラントに、新触媒を使用した新たな反応技術を取り入れた新開発のプロセス革新技術を導入しました。これによりエネルギー消費量約20%削減（対現行技術）を見込んでいます。

● 新規排水処理技術（嫌気性排水処理技術）

嫌気性排水処理は、排水を処理する細菌への酸素供給が不要なため省電力で、なおかつ分解時に発生するメタンを燃料にできます。本運用に向け、2016年4月より網干工場の実証実験中です。

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、水資源の保全、大気における環境管理、化学物質排出量削減と適正管理など、環境負荷を低減させる様々な取り組みを行っています。廃棄物削減とリサイクルについては、省資源を含む廃棄物の発生量抑制（リデュース）、再利用（リユース）および再生使用（リサイクル）の3Rをいっそう推進するとともに、循環型社会およびサーキュラーエコノミーの実現に取り組んでいます。

中期目標の達成に向けて

中期目標（2025年度最終年）として、①当社事業場と国内グループ企業の再資源化率95%以上②当社事業場と国内グループ企業のゼロエミッション達成を設定しました。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、産業廃棄物の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ついては、廃プラスチックや有機性汚泥のリサイクル率の向上に努めていきます。

産業廃棄物に関する中期目標

2025年度までの中期目標	定義
当社事業場と国内グループ企業の再資源化率95%以上	再資源化率 = $\frac{\text{再資源化物}^{\ast} + \text{サーマルリサイクル物}}{\text{産業廃棄物発生量}^{\ast}}$
当社事業場と国内グループ企業のゼロエミッション達成	産業廃棄物発生量 [※] に対する埋立処分量が 1 %未満

※ 有価物を含む

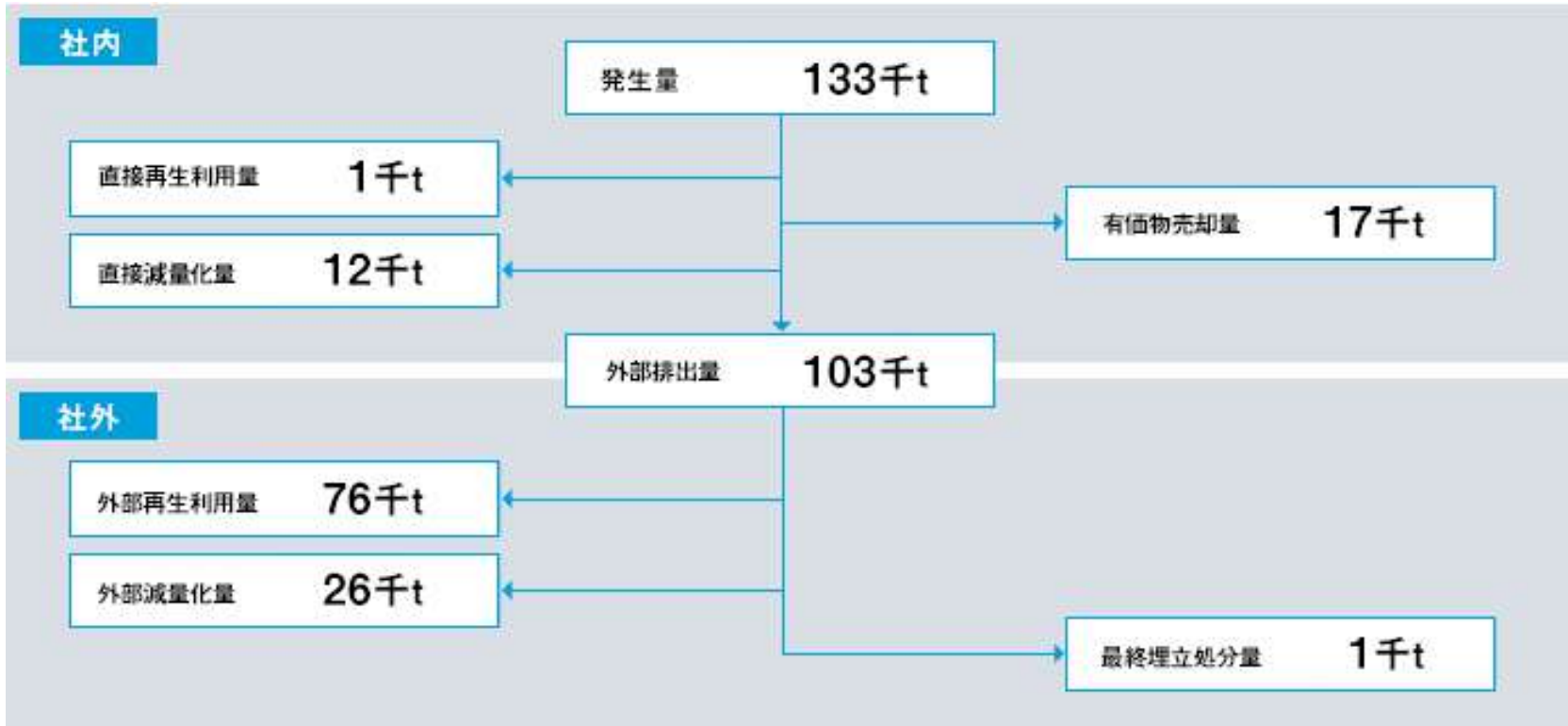
廃棄物削減に向けた取り組み

ダイセルグループでは廃棄物削減のため、資源の使用削減による廃棄物の3Rなどによる再資源化を軸とした取り組みを推進し、ゼロエミッションの実現を目指しています。

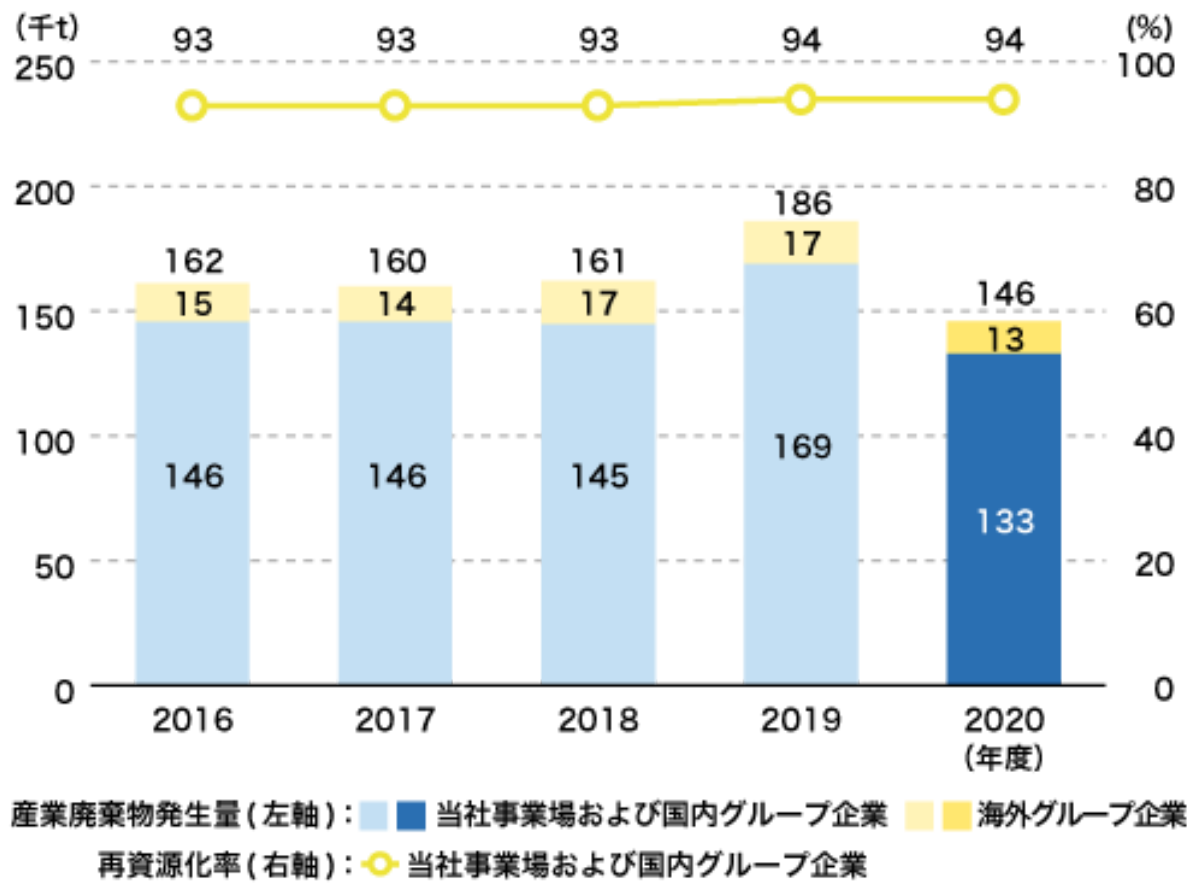
2020年度の当社グループの産業廃棄物発生量は、プラント撤去工事のピークを越え、一部製品の生産調整により、前年度比で21%減の146千トンとなり、再資源化率は前年度同様94%でした。最終埋立処分量は前年度の一過性の処分量がなく、前年度比で54%減の2.1千トンでした。

なお、当社事業場および国内グループ企業における2020年度の最終埋立処分率は1.1%であり、2021年度よりゼロエミッション達成を新たな目標として掲げ、実現を目指します。また、産業廃棄物の排出事業者として、処理業者に委託する産業廃棄物の品目許可証や処理方法などを現地確認しています。今後も継続して、リサイクルの推進や廃棄物の削減に尽力していきます。

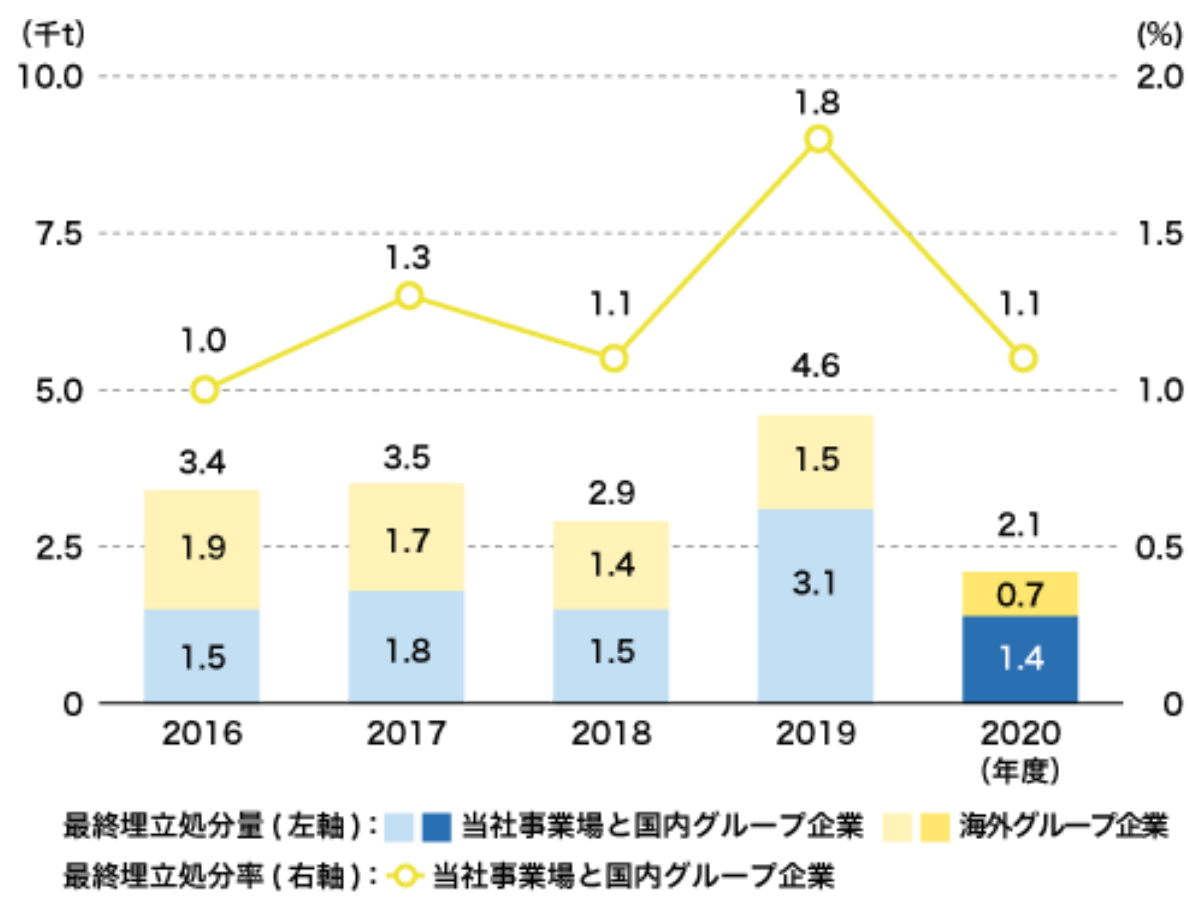
2020年度廃棄物削減・リサイクルフロー図（当社事業場および国内グループ企業）



産業廃棄物総発生量／再資源化率



■ 最終埋立処分量／最終埋立処分率



＞ ESGデータ集 廃棄物削減

3Rの推進

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

■ 主な再資源化の取り組み

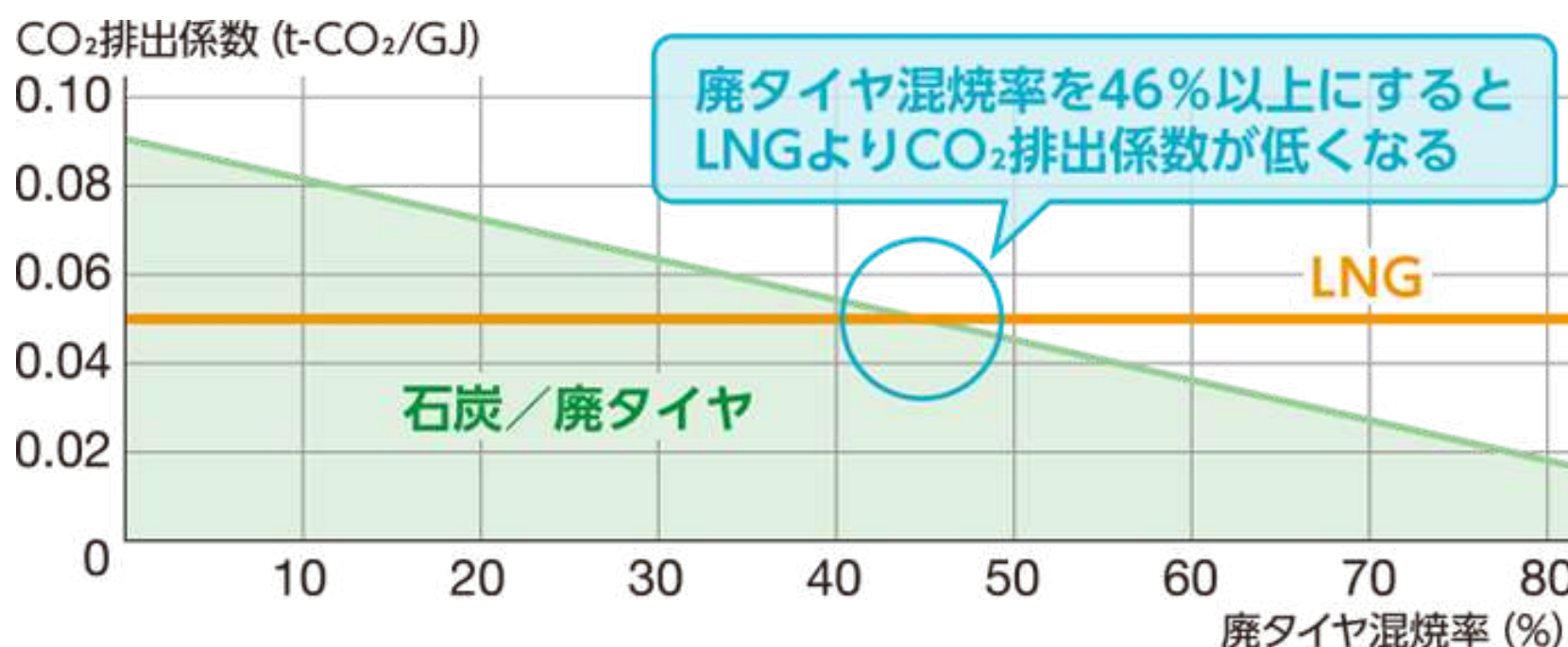
リデュース	インフレータの製造設備の改善	溶接やかしめの不良化率を低減させるために、製造設備の改造などを実施し、廃棄物削減に努めています。
	エンブラ	排水処理過程で生じる臭気の強い沈殿物の発生量を低減させるため、乾燥処理工程導入などを実施し、廃棄物削減に努めています。
リユース	輸送などで使用するパレットの再利用	リユースしやすいパレットへの変更や、パレットの一括引き取りを実施するなど、リユースに努めています。
	容器などの再利用	容器をワンウェイで使用するのではなく、洗浄などを行い、リユースに努めています。
リサイクル	ボイラー石炭灰のセメント原料などへのリサイクル	複数の処理業者を選定し、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

廃タイヤの燃料使用による化石燃料の削減

日本では毎年およそ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ることから、大竹工場にて、エネルギー燃料として廃タイヤを有効活用するサーマルリサイクルを実施しています。石炭とタイヤチップの混焼により化石燃料を削減できるため、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、産業廃棄物発生量の約7割を占める、ばいじんや燃えがらなどのセメントや路盤改良剤への利用、廃プラスチックの分別回収など、リサイクルに取り組んでいます。

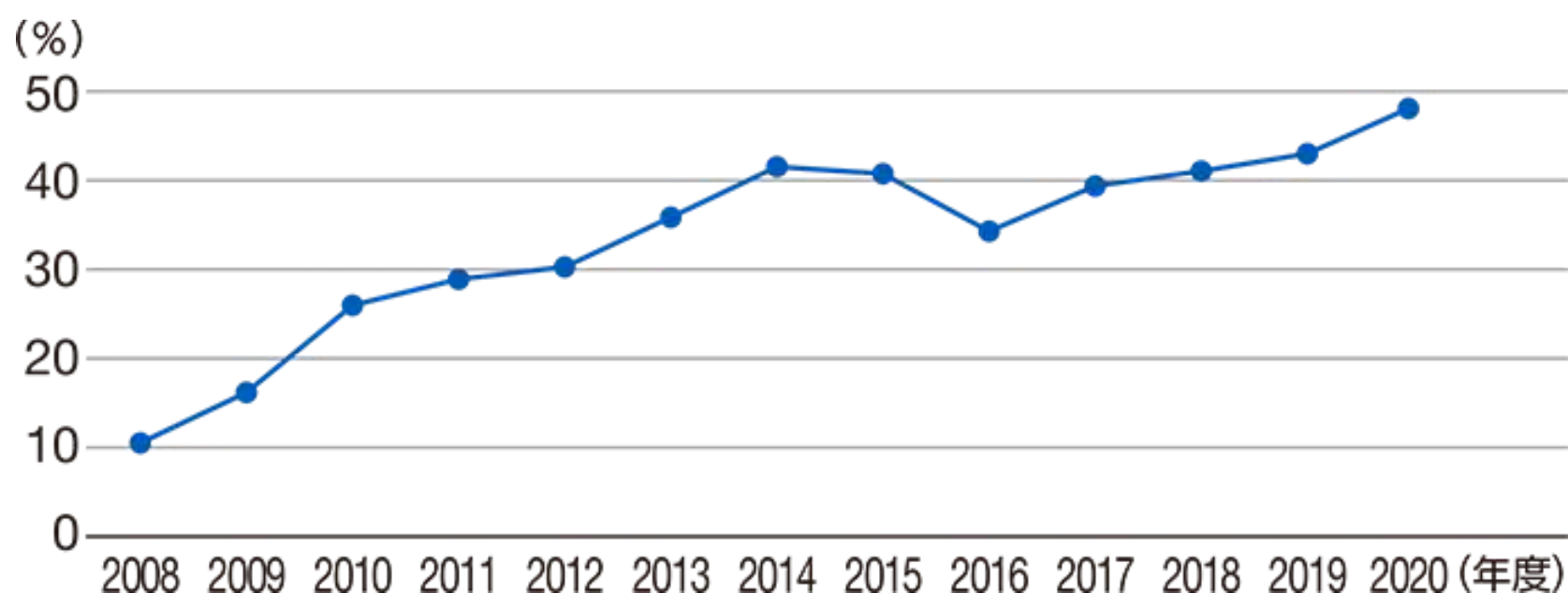
2020年度は、廃タイヤの品質管理強化に取り組み、混焼率48%を達成しました。今後も、持続可能な社会の実現に向け、リサイクルのさらなる強化を図っていきます。

■ 廃タイヤ混焼率とCO₂排出係数※の関係



※ CO₂排出係数：省エネ法に基づくエネルギー起源CO₂排出係数を表します。

■ 大竹工場 廃タイヤ混焼率の推移



海洋プラスチック問題への取り組み

生物多様性の保全活動の一環として、海洋プラスチック問題へ取り組んでいます。

[> 海洋プラスチック問題への取り組み](#)

化学物質の排出管理

基本的な考え方

当社グループは「[ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針](#)」に則り、PRTR法対象物質や揮発性有機化合物（VOC）などの化学物質の排出量や移動量を把握し、排出量の削減を推進するとともに、化学物質の適正管理に努めています。

推進体制

[>レスポンシブル・ケア推進体制](#)

PRTR法対象物質の排出削減

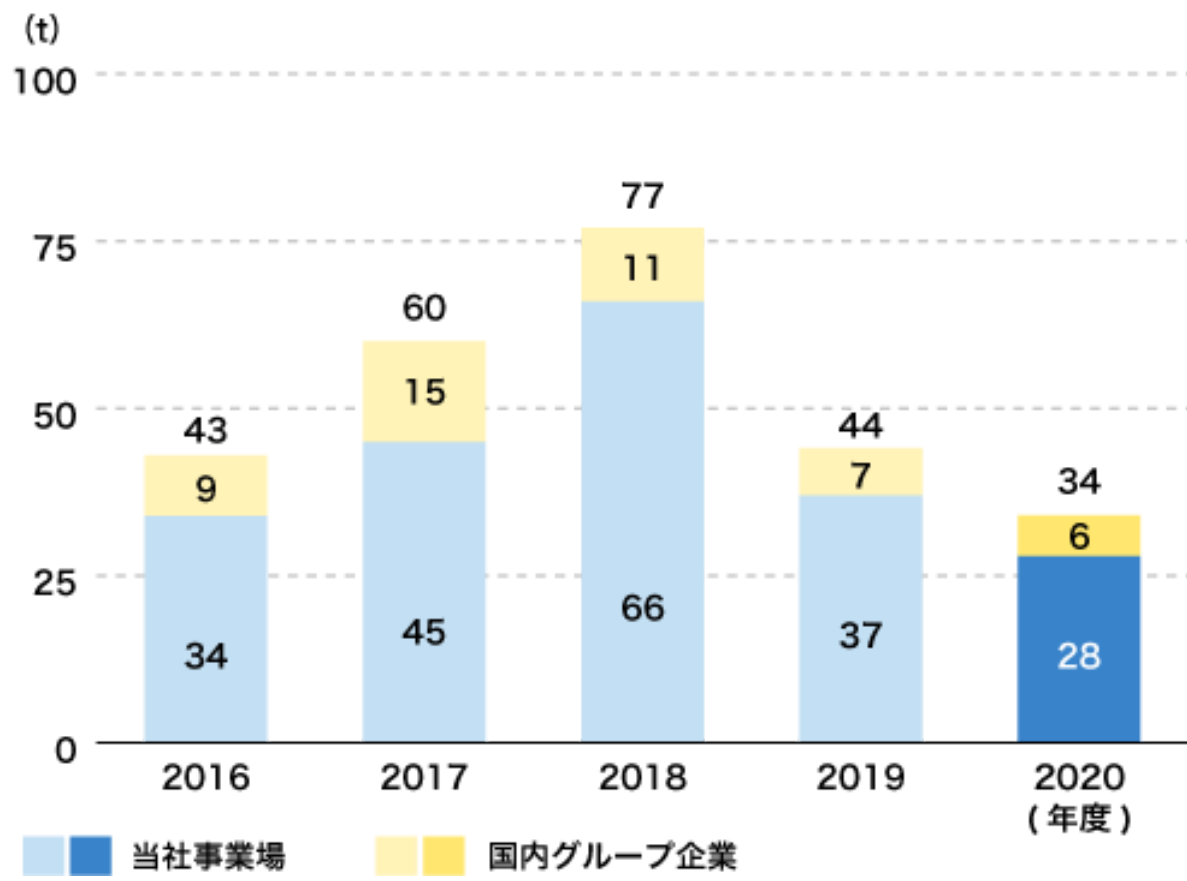
「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律（以下、PRTR法）」で定められた対象物質について、当社事業場では中期目標（2020年度最終年）として2001年度排出量（189トン）比40%以上削減（113トン以下）を前年度に引き続き達成しました。また、2020年度の当社事業場および国内グループ企業の総排出量は34トンで、排出方法を変更した効果などにより前年度より22%減となりました。届出対象物質数は、PRTR法届出対象462物質の内、59物質でした。

また、次の中期目標（2025年度最終年）では、2025年度に当社事業場および国内グループ企業について2001年度排出量（189トン）比80%以上削減（38トン以下）を目標設定し、PRTR法の対象となる化学物質の排出量のモニタリングの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）

中期目標	PRTR法対象物質排出量 2001年度比40%削減（排出量113トン以下）
2020年度実績	2001年度比40%削減達成（排出量28トン）

PRTR法物質排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



> ESGデータ集 化学物質

PRTR法対象物質の主な物質内訳（2020年度／当社事業場および国内グループ企業）

（t／年）※1

政令指 定番号	物質名称	排出量 合計	排出量				下水道 への移 動量	事業場 外への 移動量
			大気へ の排出 量	水域へ の排出 量	土壌へ の排出 量	事業所 内埋立 量		
1	亜鉛の水溶性化合物	2.1	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0
4	アクリル酸及びその水溶性塩	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
9	アクリロニトリル	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10	アクロレイン	0.9	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0
12	アセトアルデヒド	1.8	0.6	1.3	0.0	0.0	0.0	1.6
13	アセトニトリル	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	18.0
28	アリルアルコール	1.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
31	アンチモンおよびその化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4
56	エチレンオキシド	1.2	0.7	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0

政令指 定番号	物質名称	排出量 合計	排出量				下水道 への移 動量	事業場 外への 移動量
			大気へ の排出 量	水域へ の排出 量	土壌へ の排出 量	事業所 内埋立 量		
67	2,3－エポキシ－1－ プロパノール	5.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0
84	グリオキサール	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
150	1,4－ジオキサン	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
151	1,3－ジオキソラン	2.6	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
161	ジクロロジフルオロ メタン	2.3	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
186	ジクロロメタン	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3
240	スチレン	4.4	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
243	ダイオキシン類※ ²	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	1.0
277	トリエチルアミン	1.0	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	3.2
300	トルエン	4.1	4.1	0.0	0.0	0.0	0.0	46.5
308	ニッケル	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	3.5
351	1,3－ブタジエン	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
375	2－ブテナール	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
392	ノルマル－ヘキサン	0.8	0.2	0.6	0.0	0.0	0.0	0.8
400	ベンゼン	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
405	ほう素化合物	1.9	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0
411	ホルムアルデヒド	2.9	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
423	メチルアミン	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他※ ³	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1
	合計	34.2	19.4	14.8	0.0	0.0	0.0	79.7

- ※1 取り扱い裾切り量は1トン／（年・事業場）です。
- ※2 ダイオキシン類の排出移動量単位はmg-TEQ／年です。
- ※3 排出量が0.01トン／年未満の物質は「その他」に集約しました。

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

こうした取り組みの結果、2020年度に重大な揮発性有機化合物（以下、VOC）の漏出はありませんでした。VOCの排出量は、網干工場および大竹工場のたばこフィルター用トウの生産量増加に伴い、VOCの一つであるアセトン排出量が増加し、対前年度比で6％増の954トンとなりましたが、中期目標（2020年度最終年）である当社事業所のVOC排出量について、2000年度比40％以上削減を達成しています。

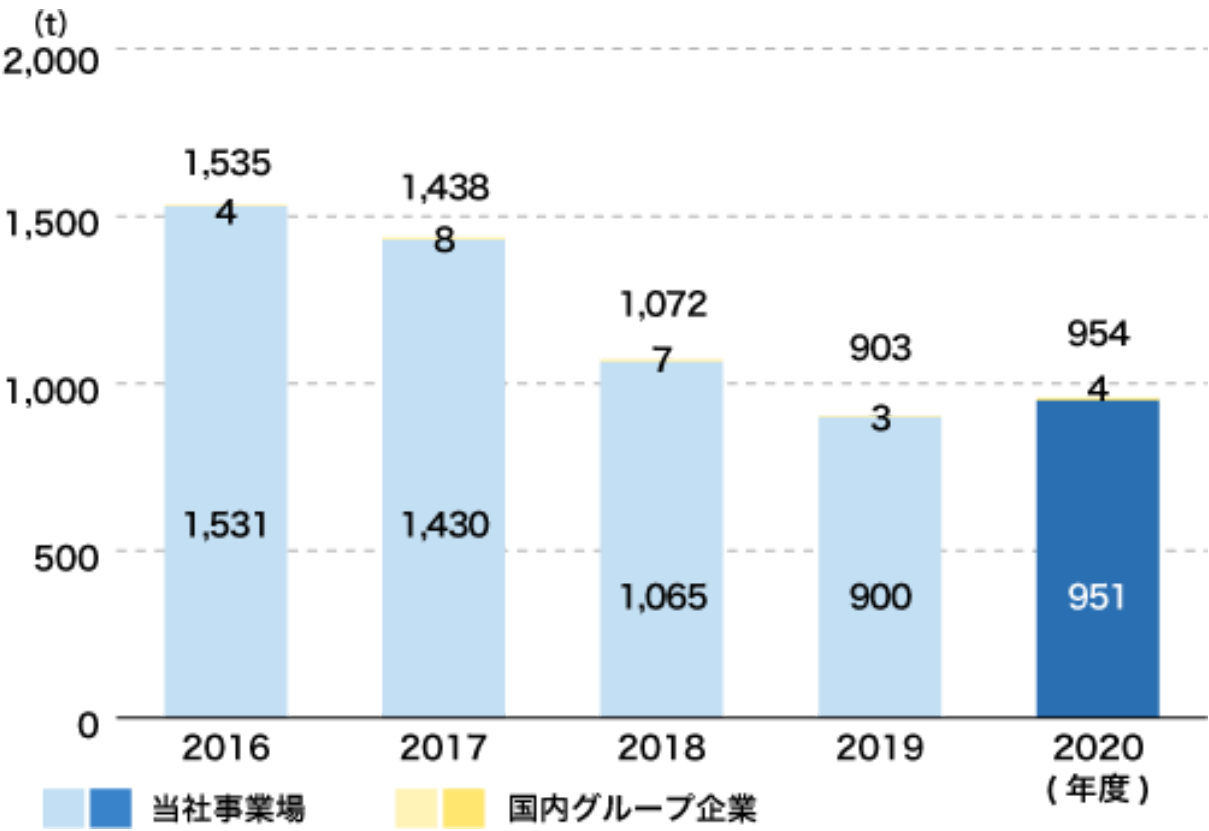
今後、次の中期目標（2025年度最終年）では、当社事業場および国内グループ企業の排出量について2025年度に2000年度排出量（2,145トン）比60％以上削減を目標設定し、VOCの排出量削減を推進していきます。

中期目標と実績（当社事業場）

中期目標	VOC排出量 2000年度比40％削減（排出量1,282トン以下）
2020年度実績	2000年度比40％削減達成（排出量951トン）

＞総合アセスメント制度

VOC排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



PCB（ポリ塩化ビフェニル）の適正管理

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

2020年度は、高濃度PCB汚染物の内、処理期限が2021年度末であるJESCO（中間貯蔵・環境安全株式会社）北九州PCB処理事業所への登録が完了し、期限までに処理が完了する見込みです。

水資源の保全

基本的な考え方

かけがえのない地球の資源である水に関するリスクが国際的に高まっています。

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](#)」にもとづき、限りある水資源の適正な利用管理および排水処理の実施により、水質保全に努めるとともに、水使用量の削減に取り組んでいます。

推進体制

＜[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

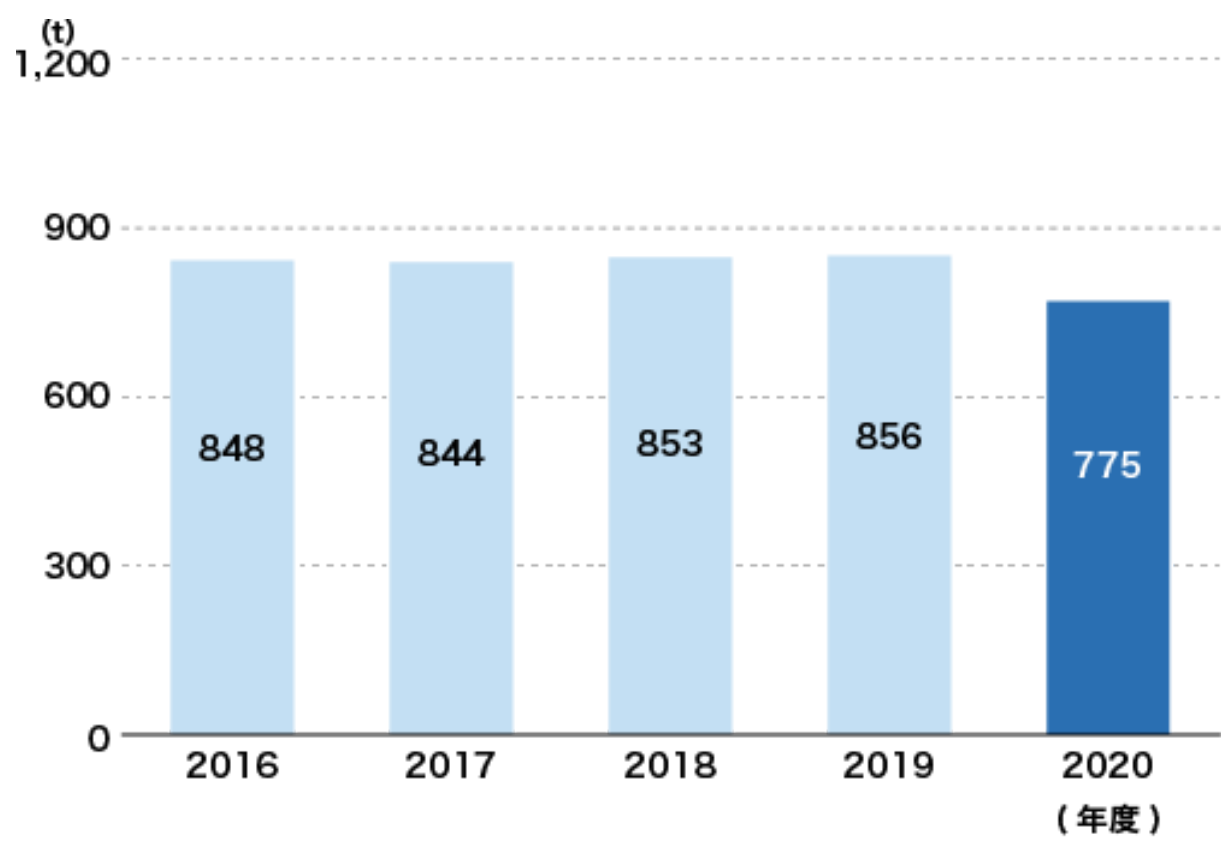
水質管理の取り組み

当社グループは、各工場で安定かつ高度な排水処理設備の稼働により、河川および海洋へ放流可能な水質へと排水を処理し、排水負荷低減を実現しています。各工場でISO14001に基づくマネジメントシステムを運用しており、排水を定期的に測定し、県・市・地域の条例、協定より厳しい自主管理値を設け、管理値以下に維持するよう環境保全に努めています。2020年度も、自主基準に基づき適正な管理を継続しました。2020年度の主な取り組みとして、網干工場において、冷却用水の再利用を促進するための排水処理設備改造を進めました。

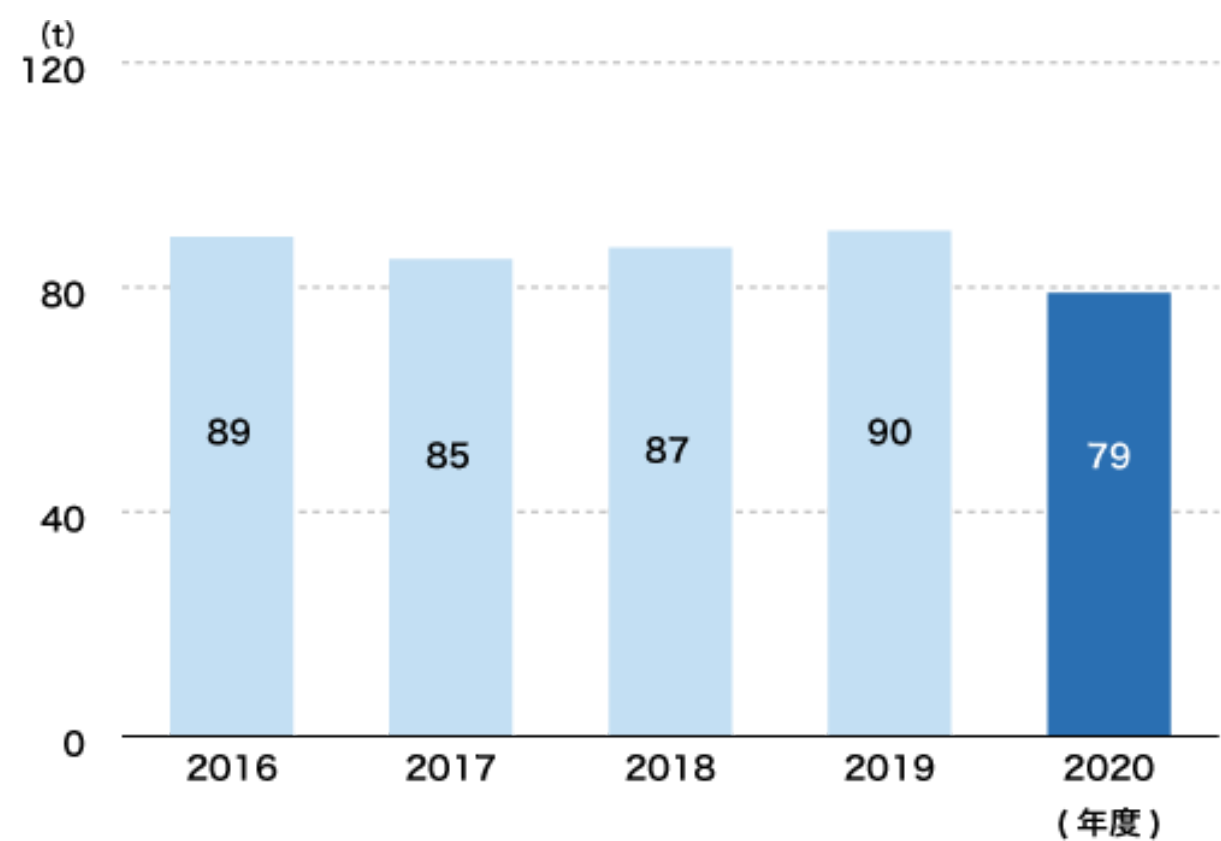
また、事業において新たな計画を策定する場合は「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」の運用により、排水による水質への影響を事前に評価します。設備メーカーと連携した排水処理設備の改善や大学等と連携した排水のシミュレーション技術の構築など、あらゆる面で水質汚染リスクを回避するための対応を行い、化学品メーカーとしての責務を果たしています。

＜[総合アセスメント制度](#)

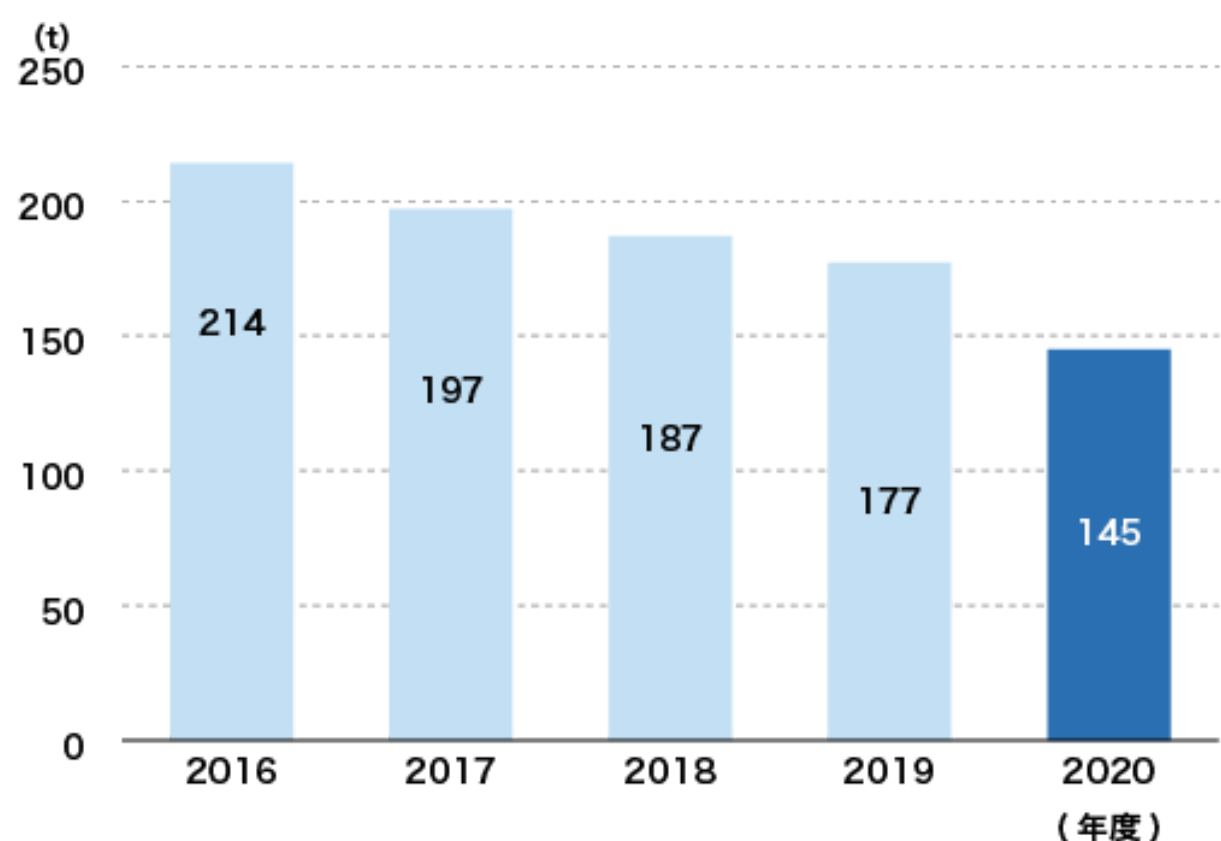
■ COD排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ 全リン排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



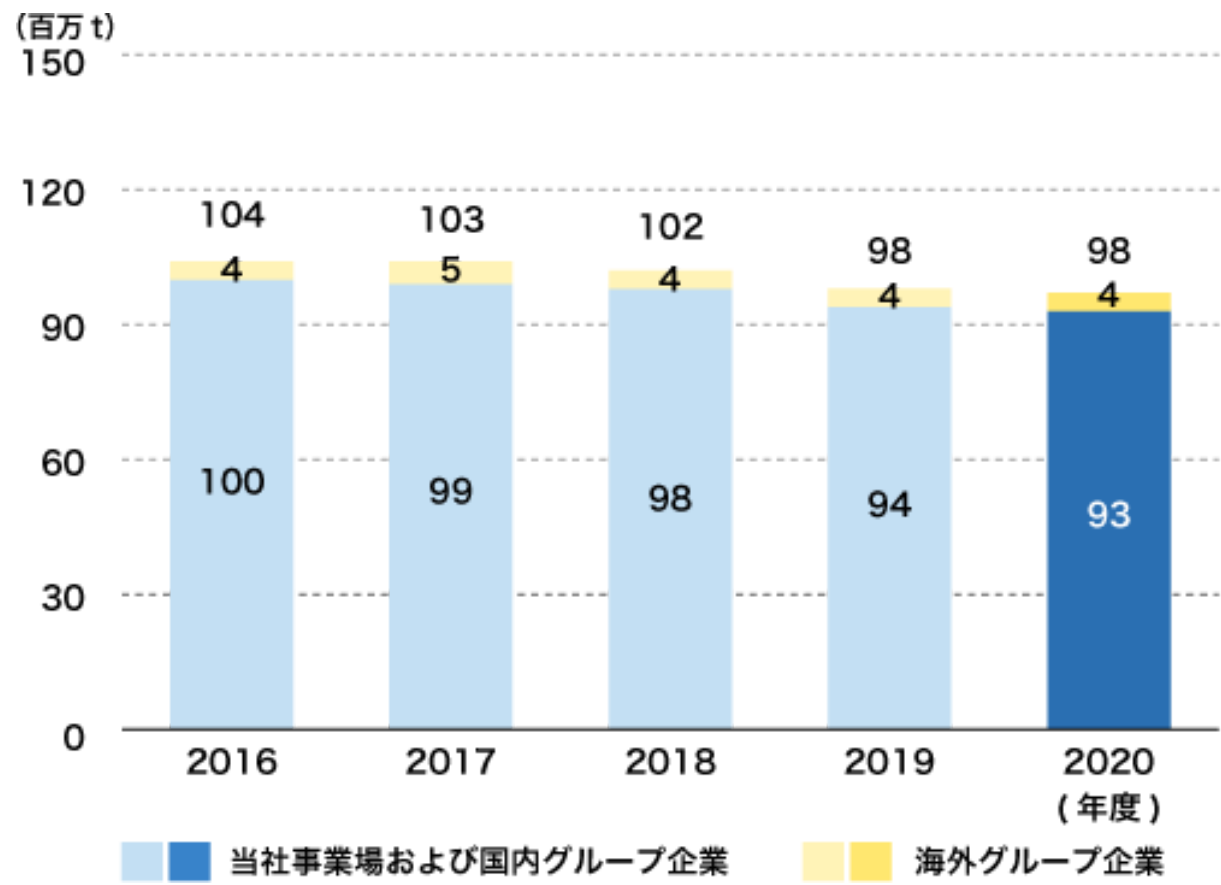
■ 全窒素排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



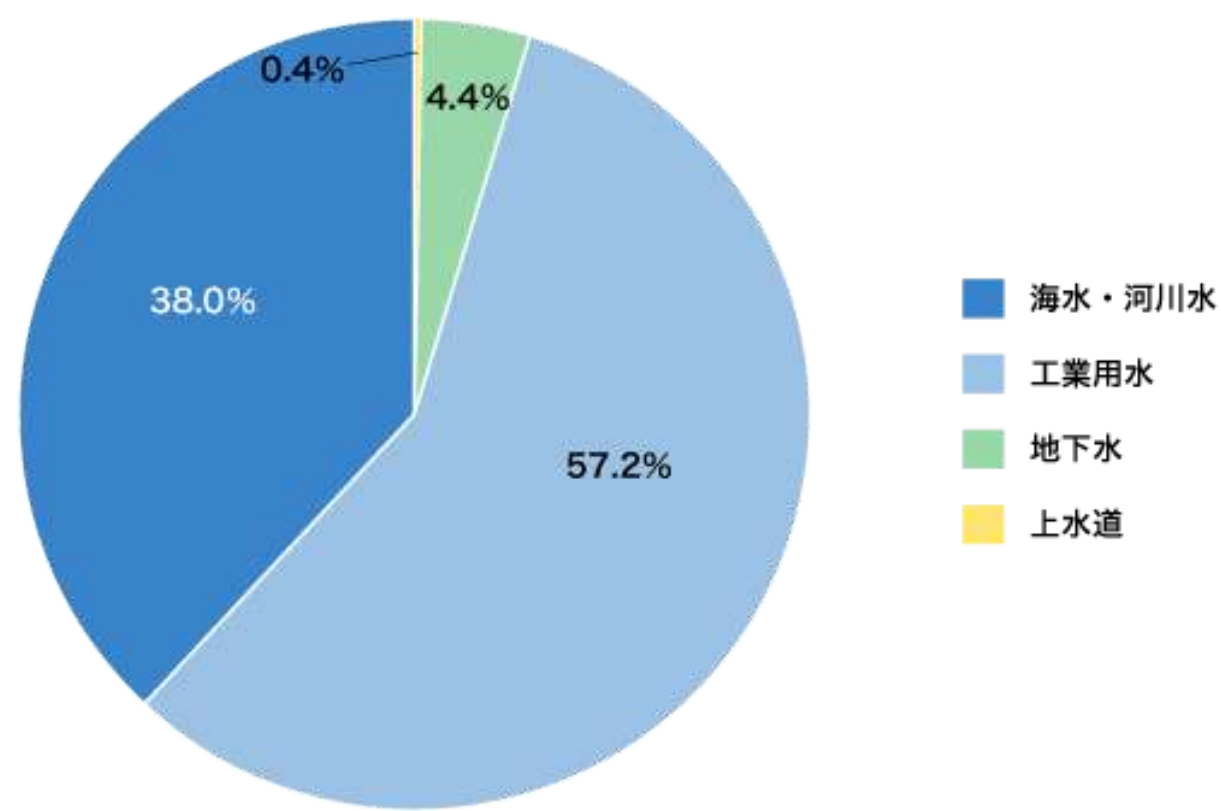
効率的な水使用

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

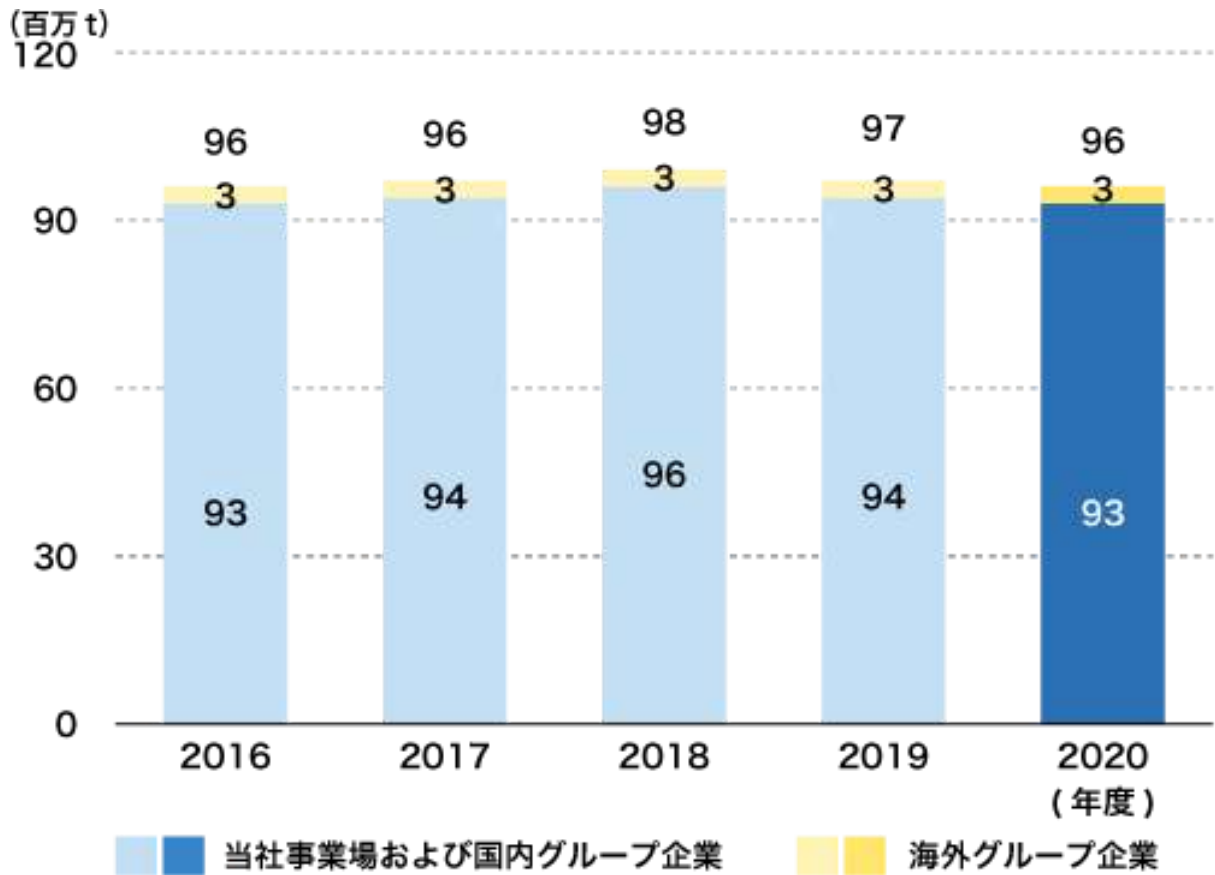
■ 取水量の推移（当社グループ）



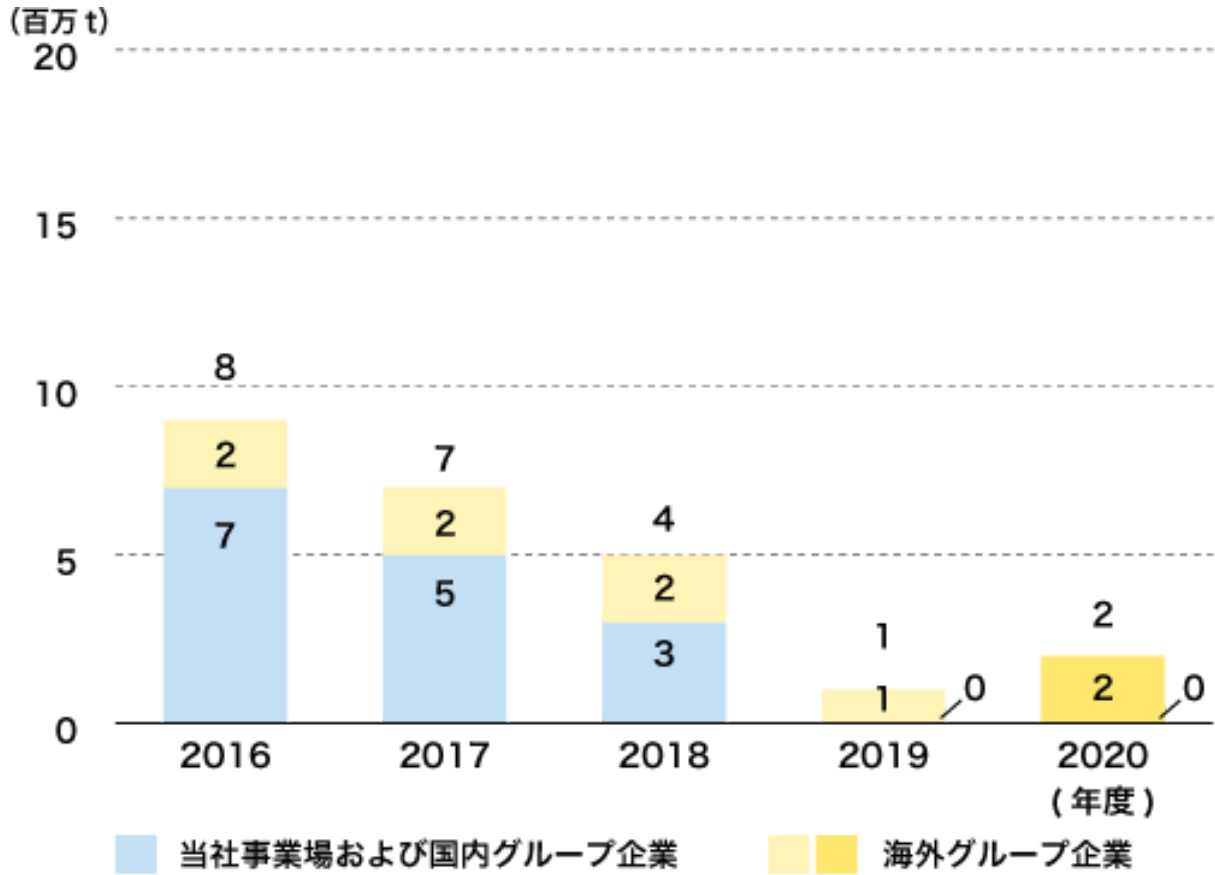
■ 取水量の内訳（2020年度/当社グループ）



■ 排水量の推移（当社グループ）



■ 消費量の推移（当社グループ）



水リスク評価

当社グループでは、リスク管理委員会の下、国内の各工場において使用する水のリスク評価を定期的に行い、リスクの的確な把握と適切な管理を行っています。また、水リスク対策において、予防措置や被害軽減策を講じており、その対策状況を定期的に確認しています。2020年度は、大規模自然災害に対する備えを強化するため、2020年度策定が完了する国土強靱化地域計画を受け、設備総点検、地震・津波・避難のガイドライン見直し、ならびにソフト・ハード対策の検討を進めています。

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）の排出抑制に努めています。各工場などにおける設備改善や定期的なモニタリングを実施し、環境リスクの低減に継続的に取り組んでいます。

推進体制

＜[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

大気汚染防止への取り組み

国内の各事業場では、法令規制値や地方行政および地方自治体との協定値（総量排出規制値および排出濃度基準）を確実に遵守するために、それらの規制・協定値よりも厳しい自主管理値を設定し、大気汚染物質の排出抑制に努めています。2020年度のNOx排出量は前年度を下回る610トンで、SOx排出量348トンおよびばいじん排出量33トンは、前年度より増加しましたが、いずれも自主管理値以下を維持しています。増加の主な要因は、ボイラーの燃料使用量の増加で、今後、プロセスおよび処理条件の最適化により、SOxおよびばいじんの排出量削減を進めていきます。

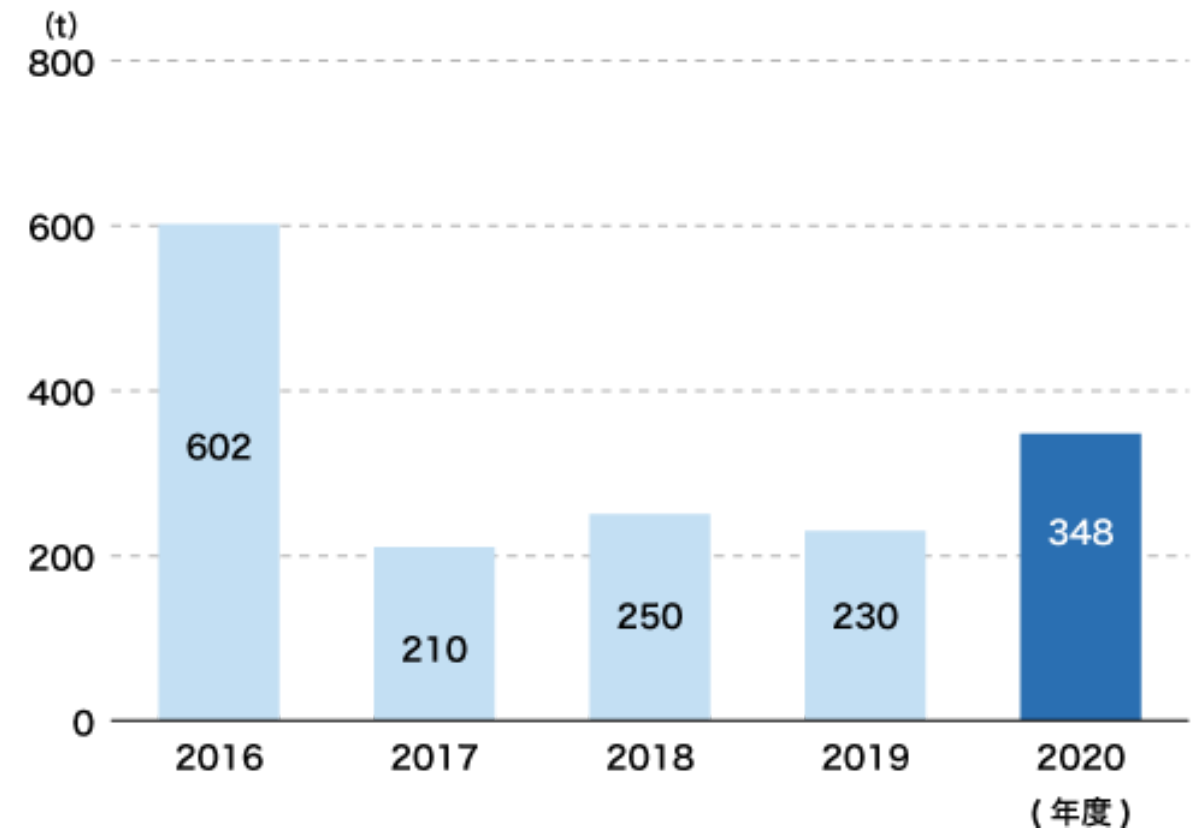
【取り組み内容】

- 排煙脱硫技術を用いたSOx除去
- NOx除去触媒を用いたNOx除去
- 集塵設備設置によるばいじん除去のための設備をボイラーなどの燃焼設備に設置

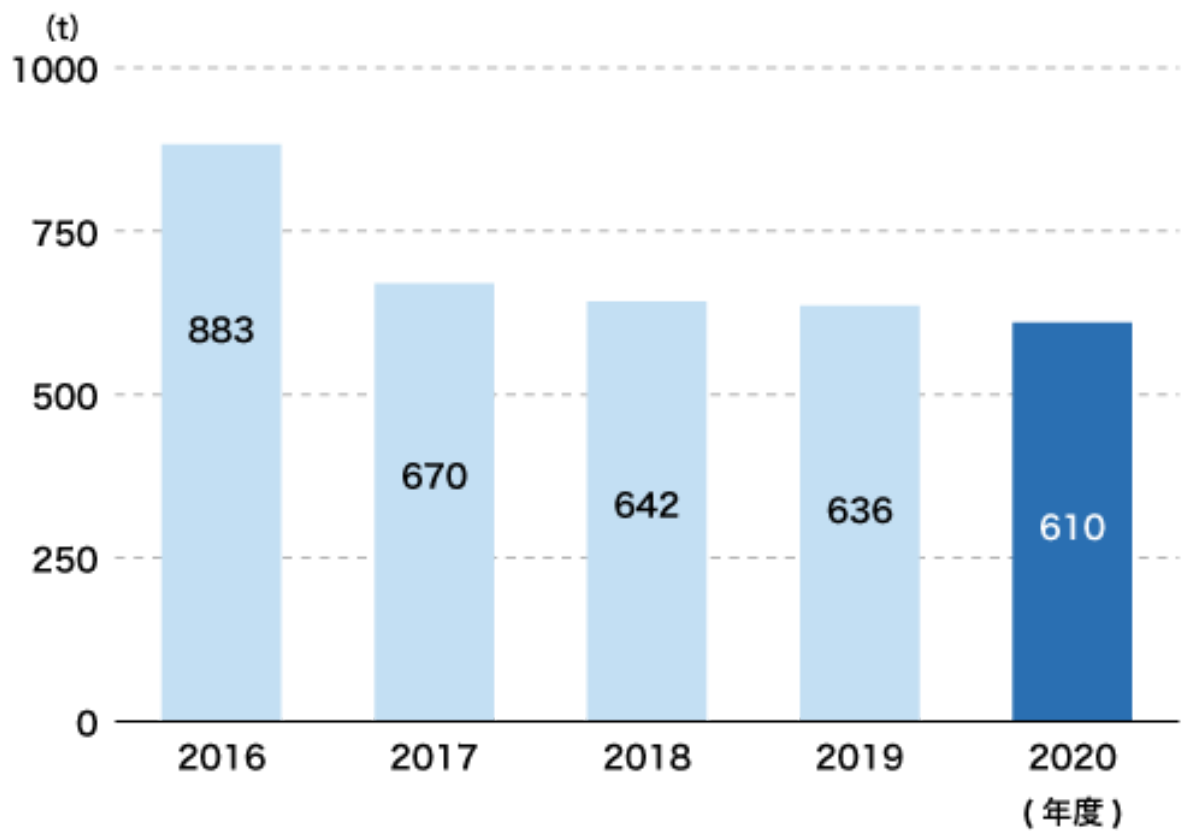
また、新製品の開発、製造方法の工程変更など新規計画を策定する場合は「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」の運用により、大気への影響を事前に評価します。評価の結果、検出された問題点に対して適切な策を講じ、確実に解決した後に計画を実行しています。

＜[総合アセスメント制度](#)

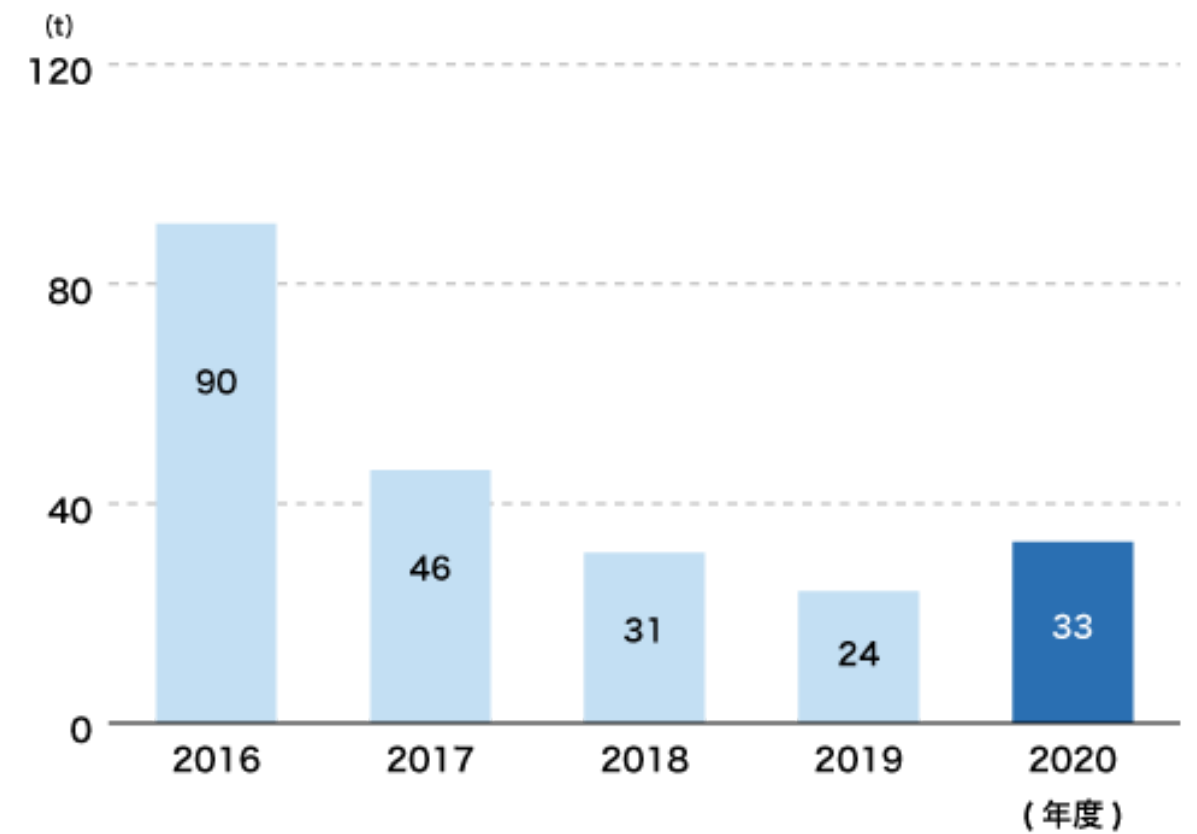
■ SOx排出量の推移（当社事業場および国内グループ企業）



■ 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）



＞揮発性有機化合物（VOC）の排出削減

生物多様性保全

基本的な考え方

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

推進体制

当社は、生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）を契機に一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、公益社団法人経済同友会が共同で設立した生物多様性民間参画パートナーシップに参加しています。また、2011年度には生物多様性保全に関する取り組みをより明確にするため、生物多様性の保全への取り組みに関する内容を当社グループのレスポンシブル・ケア基本方針に織り込みました。

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

＜[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

生物多様性の保全への取り組み

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

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

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

海洋プラスチック問題への取り組み

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問題が深刻化しています。プラスチックごみの内、大きさが5mm以下のサイズは、海洋生物を傷つけるだけでなく、有害物質を吸着した粒子の影響も問題視されています。当社グループは、海洋生分解性の高い、環境にやさしい天然素材である「酢酸セルロース」の開発に取り組んでおり、この素材を洗顔料や化粧品などに含まれる小さなビーズ状のプラスチック原料に代替することにより、海洋プラスチックごみ問題の解決に貢献できると考えています。

また、当社グループは、2019年に経済産業省が立ち上げた「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、業界を越え、官民一体でイノベーションを加速しながら問題解決に向けて活動をしています。



＞高生分解性酢酸セルロース CAFBLO™

＞参画するイニシアティブ・外部からの評価

広島県の海洋プラスチックごみゼロ宣言に伴う新プラットフォームに参画

広島県は2050年に海洋へ流出するプラスチックごみの量をゼロにすることを目指す「2050 輝く GREEN SEA 瀬戸内ひろしま宣言」を発表しました。当社は、宣言実現に向けて新たに発足される「GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム（GSHIP）」に参画します。

2021年6月に行われた記者会見では、プラットフォーム参画企業として「海洋分解性プラスチックの開発・普及促進」というテーマで当社の開発する高生分解性酢酸セルロース「CAFBLO™」の紹介を行いました。



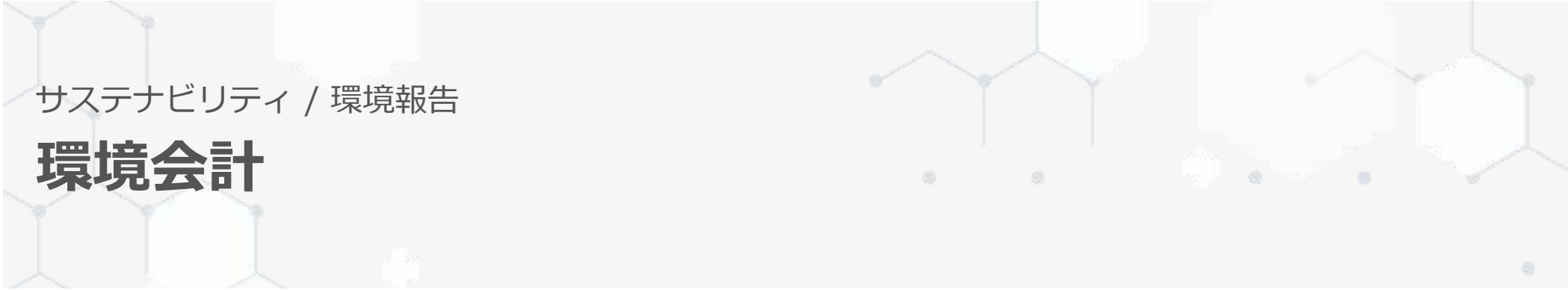
記者会見の様子

いのちの森づくり

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

＜いのちの森づくり

＜バイオマスバリューチェーン構想（中期戦略『Accelerate2025』） 



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

2020年度の環境投資額は約64億円となり、全投資額に対する環境目的投資の割合は、2019年度の16%から26%に増加しました。主な環境投資は、新規プラント設置や排水処理設備の増強などの公害防止の対策費（約52億円）と、冷却用水の再利用を促進する設備改造や事業基盤整備のための設備投資（約7億円）です。また、環境保全対策に伴う経済効果は、省資源や省エネルギーによる費用削減により、2019年度の11億円から18億円に増加しました。今後も、環境会計を適切に把握し、環境保全を推進していきます。

■ 環境会計算定における基本事項

集計期間	2020年4月～2021年3月
集計方法	環境省発行の「環境会計ガイドライン2005年版」、一般社団法人日本化学工業協会の「化学企業のための環境会計ガイドライン」に準拠して算出
投資額	2020年度の環境保全に関する設備の投資実績
費用額	環境保全に関する設備の減価償却費・設備維持管理費・人件費などの実績値
環境保全対策に伴う経済効果	実質的効果のみとし、リスク回避効果やみなし効果は含まない。経済効果のエネルギー費用の削減効果については、実施した省エネルギー対策の12カ月間にわたるエネルギー費用の削減効果を計上した。

2020年度環境保全コスト

項目		2020年度 投資額 (百万円)	2020年度 費用額 (百万円)	分類
(1) 事業エリア内コスト		6,165	4,100	生産・サービス活動により事業エリア内で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト（事業エリア内コスト）
内 訳	①公害防止コスト	5,227	1,782	大気汚染・水質汚濁防止、有害物質の排出抑制に関わる投資および費用 汚染負荷量賦課金
	②地球環境保全コスト	256	579	省エネルギー設備（新規ボイラー、新規冷凍機等）、燃料転換設備投資およびその減価償却費 ピンチ解析などの省エネ推進活動に関わる費用
	③資源循環コスト	682	1,739	省資源、リサイクル、産業廃棄物の適正処理・処分などに関わる費用
(2) 上・下流コスト		0	365	生産・サービス活動に伴って上流または下流で生じる環境負荷を抑制するためのコスト（エアバッグ用インフレータの処理に関わる経費など）
(3) 管理活動コスト		0	699	環境マネジメントシステム運用費用、環境測定費、環境教育費用、環境管理部門経費など
(4) 研究開発活動コスト		0	157	製品・製造工程環境負荷低減テーマでの研究開発など（環境負荷低減製品の開発も含む）
(5) 社会活動コスト		195	54	緑化・美化などの環境改善活動、地域交流イベント、会費など
(6) 環境損傷対応コスト		0	3	環境保全に関わる環境損傷に対応するコスト、自然修復費用など
合 計		6,360	5,379	

項目	2020年度 金額（百万円）	比率（％）	備考
当該期間の投資額総額	24,410	26.1	環境投資額の比率
当該期間の研究開発費総額	14,192	1.1	環境保全研究開発費の比率

> ESGデータ集

環境会計

環境保全対策に伴う経済効果—実質的效果—

2020年度環境保全効果

	項 目	2020年度効果額（百万円）
経済効果	①省エネルギーによる費用削減	432
	②省資源による費用削減	901
	③リサイクルにより得られた収入	386
	④廃棄物処理費用削減	62
	合 計	1,781

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

基本的な考え方

ダイセルグループは、「人は成功の基礎である」という考え方を大切にしており、「ダイセルグループ行動方針」および各社「行動規範」において、法令の遵守、高い倫理観と良識を持った行動、ダイセルグループに関わるすべての人々の多様性・人格・個性の尊重、差別やハラスメントのない健康で健全な社会の実現に向けた貢献を表明しています。

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

適用範囲

本方針は、ダイセルグループのすべての役員と社員に適用されます。また、ダイセルグループは、ビジネスパートナーおよびサプライヤーに対しても、本方針の支持を働きかけ、とも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。

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

ダイセルグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従うと人権方針で明記しており、指導原則の手順を踏まえて、人権デュー・ディリジェンスを継続して実施します。人権デュー・ディリジェンスとは、ダイセルグループが関与する人権への負の影響の特定、潜在的な人権リスクに対する防止または軽減を含む一連のプロセスです。

グループ企業に対する取り組み

2019年度は、人権・労働に関する質問表を国内グループ12社、海外グループ10社に展開し、質問表への回答に基づいたヒアリングを行いました。

2020年度は、上記国内グループ12社に対し、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ました。人権リスク調査用のチェックリストを準備し、リストに沿ったドキュメントチェックとヒアリングを通して、より徹底したリスク評価を実施しました。また、2019年度に人権リスクの調査が未実施であった海外グループ8社に対し質問表の展開と質問表に基づいたヒアリングを行いました。

人権リスク調査の結果、ダイセルグループ各社が人権侵害を行っている事例はなく、是正要求している案件はありません。各国法令の見直しへの対応や法定雇用率の遵守など細かな課題まで洗い出しており、課題への取り組みは継続して実施しています。

今後、人権デュー・ディリジェンスの実施率を国内外の主要なグループ企業を対象に100%とすることを目標に取り組みを進めています。

サプライチェーンに対する取り組み

当社グループは人権方針の他、「ダイセルグループCSR調達ガイドライン」で、人権・労働に関する事項も定め、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。

2020年度は、当社グループの主要サプライヤー797社（総調達額の85%以上）を対象に、CSR調達ガイドラインの内容を理解いただけたことを確認するため、「確認完了書」を配布し、664社から署名をいただきました。また、主要サプライヤーには、CSR調達に関するSAQ（Self-Assessment-Questionnaire）への回答を依頼しており、その中に人権尊重および労働環境に係る評価項目を入れ、サプライチェーン上の人権リスクを確認しています。

＜責任ある調達

人権教育

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

2020年度は、当社と国内グループ企業を対象に、eラーニングで人権教育を他のテーマとともに実施しました。また、当社グループ全体へ月例で配信している企業倫理の教育資料に、SOGI（性的指向および性自認）ハラスメントや文化的に異なる背景を持つ人との働き方など、人権に関する内容を入れています。さらに、当社およびグループ企業役員を対象に、LGBTの当事者が講師となり、LGBTに関する人権研修も開催しました。本研修会の動画は国内グループ全体に展開し、各部門でも研修会を実施しています。

2021年7月には、人権教育に特化したeラーニングを実施しました。人権尊重とは何かの説明から始まり、国際的な重要課題である強制労働、児童労働ならびに人身取引をトピックとして取り上げた上で、当社グループの人権に関する方針やコロナ禍で生じる特有の人権課題についても学べる内容となっています。

今後も継続して、人権教育を実施していきます。

報告・相談窓口

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

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

[> 報告・相談制度](#)

品質の向上

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

【ダイセルグループ品質方針】

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

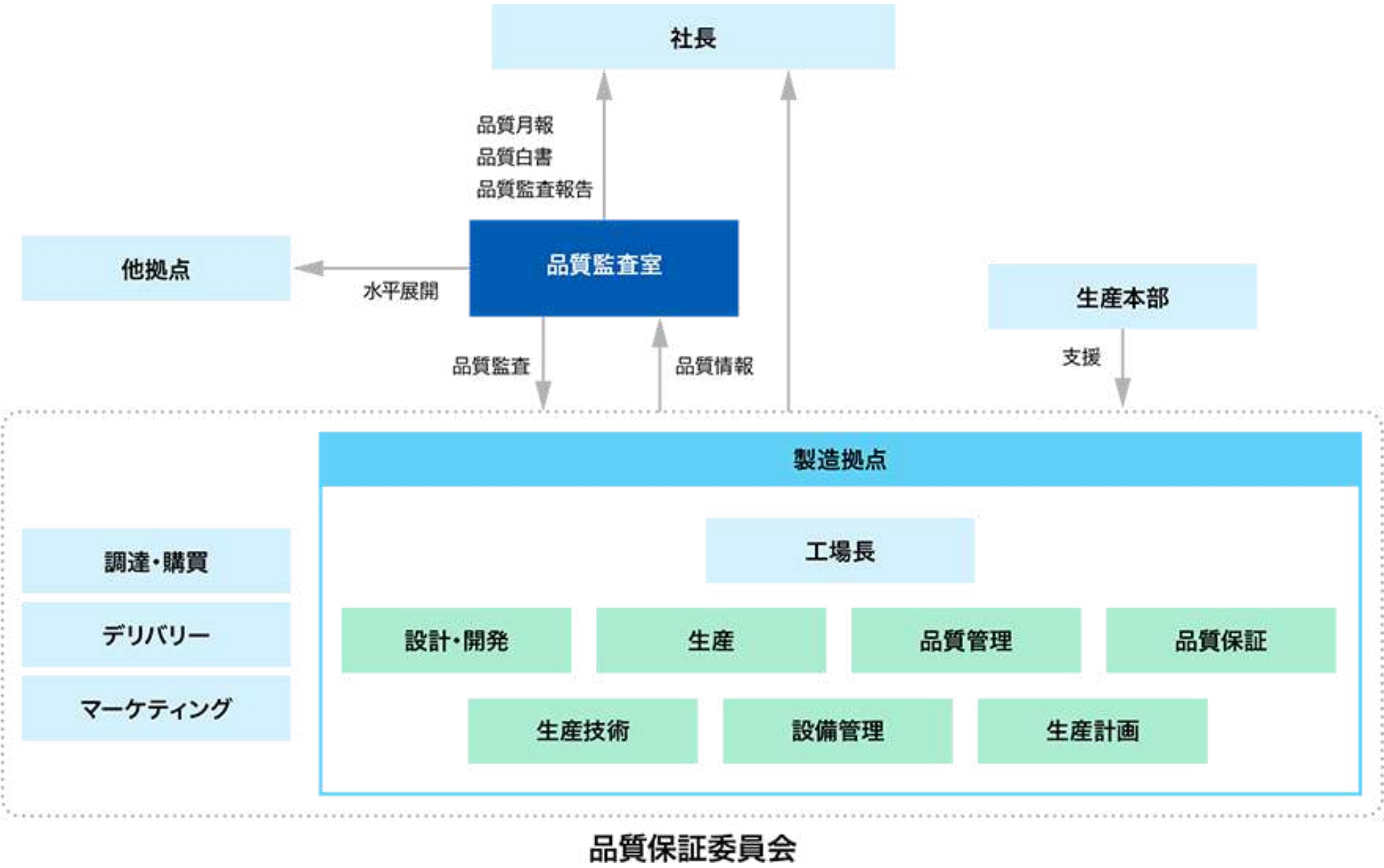
そのために、

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

品質マネジメント体制

当社グループは、製造拠点毎に工場長（経営者）をトップとした品質マネジメント体制を構築しています。拠点内の各部門や関連部門による品質保証委員会を主な会議体として、関連するコーポレート部門も支援を行いながら、継続的改善に取り組んでいます。

品質マネジメント体制図



認証取得状況

お客様や市場の要求に応じて、ISO9001をはじめ、自動車関連分野ではIATF16949、医療機器関連分野ではISO13485、食品関連分野ではISO22000やFSSC22000、防衛関連分野ではJISQ9100の認証を取得しています。製造拠点における品質マネジメントシステム認証カバー率は、国内、海外ともに100%です。

[> 認証一覧](#)

品質確保に向けた主な取り組み

品質確保のための取り組みとして、当社の技術や市場のニーズを基に製品の企画を立案し、設計・開発を進めます。試作、量産初期のステージでは品質に問題がないかの観点でレビューを行い、必要なアセスメントを経て量産のステージに進みます。生産工程において、原料から製品までのトレーサビリティを確保しており、製品に加工した後、試験検査を行い市場へ出荷します。上市後の、製品の仕様変更や原材料・工程の変更の際には、お客様からの品質要求事項、またお客様との取り交わしを踏まえた要因変更のリスクアセスメントを実施することで、変更管理を行っています。

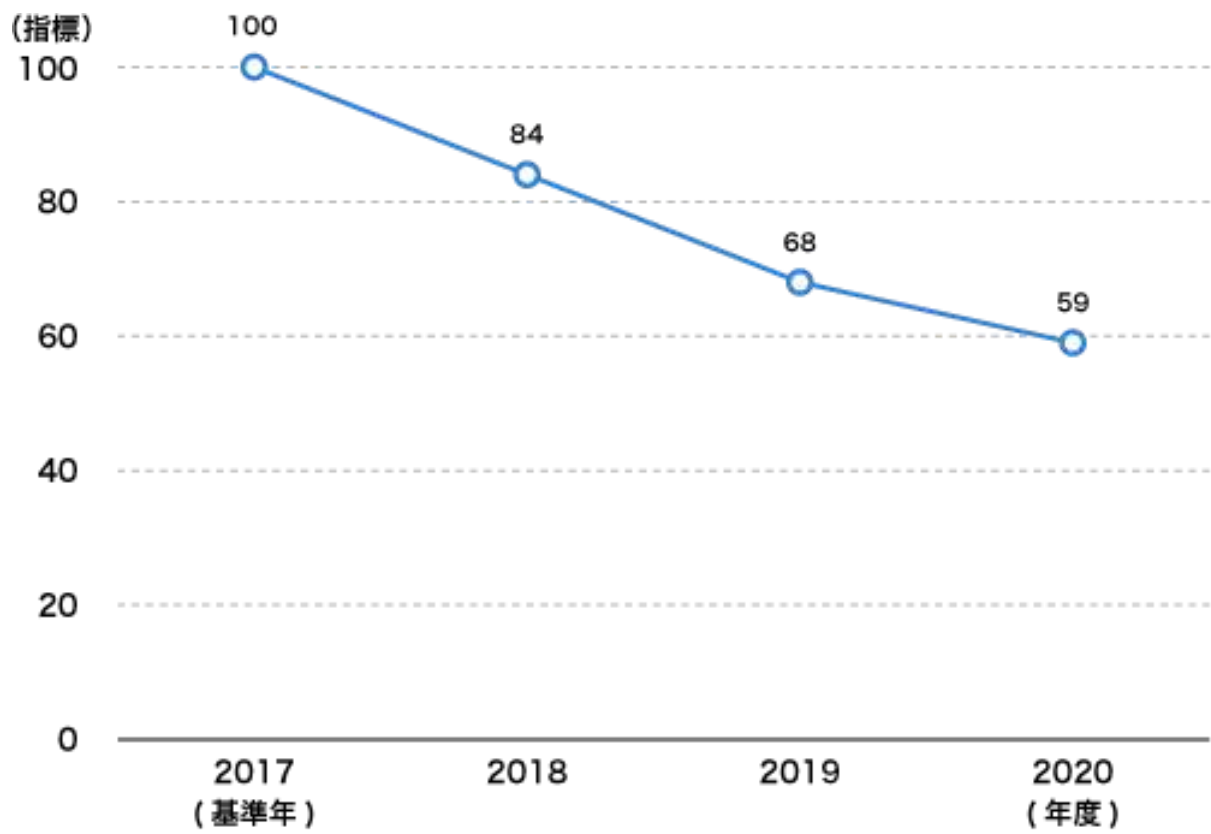
各工場では、内部監査や品質保証委員会を定期的 to開催し、品質マネジメントの運用状況や、適合性、有効性の確認などを行い、改善につなげています。年度はじめには顧客苦情件数や工程不良件数など、様々な指標を基に改善目標を設定し、年度末には工場トップと関係部門で一年間のレビューを行い、次年度のさらなる改善につなげています。さらに、本社に設置された品質監査室は、これらの仕組みがダイセルグループの各工場で適正に運用されていることを確認するとともに、グループ全体の品質マネジメント力の強化を図るために監査を行い、継続的改善に取り組んでいます。

お客様の声への対応

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

このような取り組みの結果、お客様からの苦情の件数は年々減少しています。

■ ダイセルグループの顧客苦情件数の推移※



- ※ 顧客苦情件数について、2017年度を100とした場合の指標の推移
- ※ 対象範囲：株式会社ダイセル、大日ケミカル株式会社、ダイセルパイロテクニクス株式会社、ダイセン・メンブレン・システムズ株式会社、ダイセルミライズ株式会社、ダイセルパックシステムズ株式会社、ダイセル網干産業株式会社、DMノバフォーム株式会社、ポリプラスチック株式会社（海外グループ企業を含む）、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.

社内教育・研修

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

＞人の成長のサポート

IoT、AI（人工知能）を活用した画像解析システム

お客様のいっそうの安心と信頼の確保のために、最新技術を先取りしつつ、お客様の期待に応えるべく、継続的品質強化に努めています。

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

製造現場における作業、設備、材料をカメラ映像により連続点管理することで、これまでの代表サンプルによる管理から画像による全数管理が可能になり、ロット単位での代表点管理から、製品シリアル単位での全点管理へ移行でき、製品の工程内保証率が格段に向上しました。また、蓄積された大量の画像データのAI解析を通して、作業員の具体的な作業改善や設備の最適条件設定など、作業効率化にもつなげています。

2020年度までに、播磨工場の主力全ラインに加え、中国、タイのモデルラインへ導入が完了しました。今後、グローバル全拠点への導入を進め、クラウドを活用した情報の集約と分析を通じて統一仕様設計や標準化を図り、グローバルでの統合管理システムの構築を目指していきます。

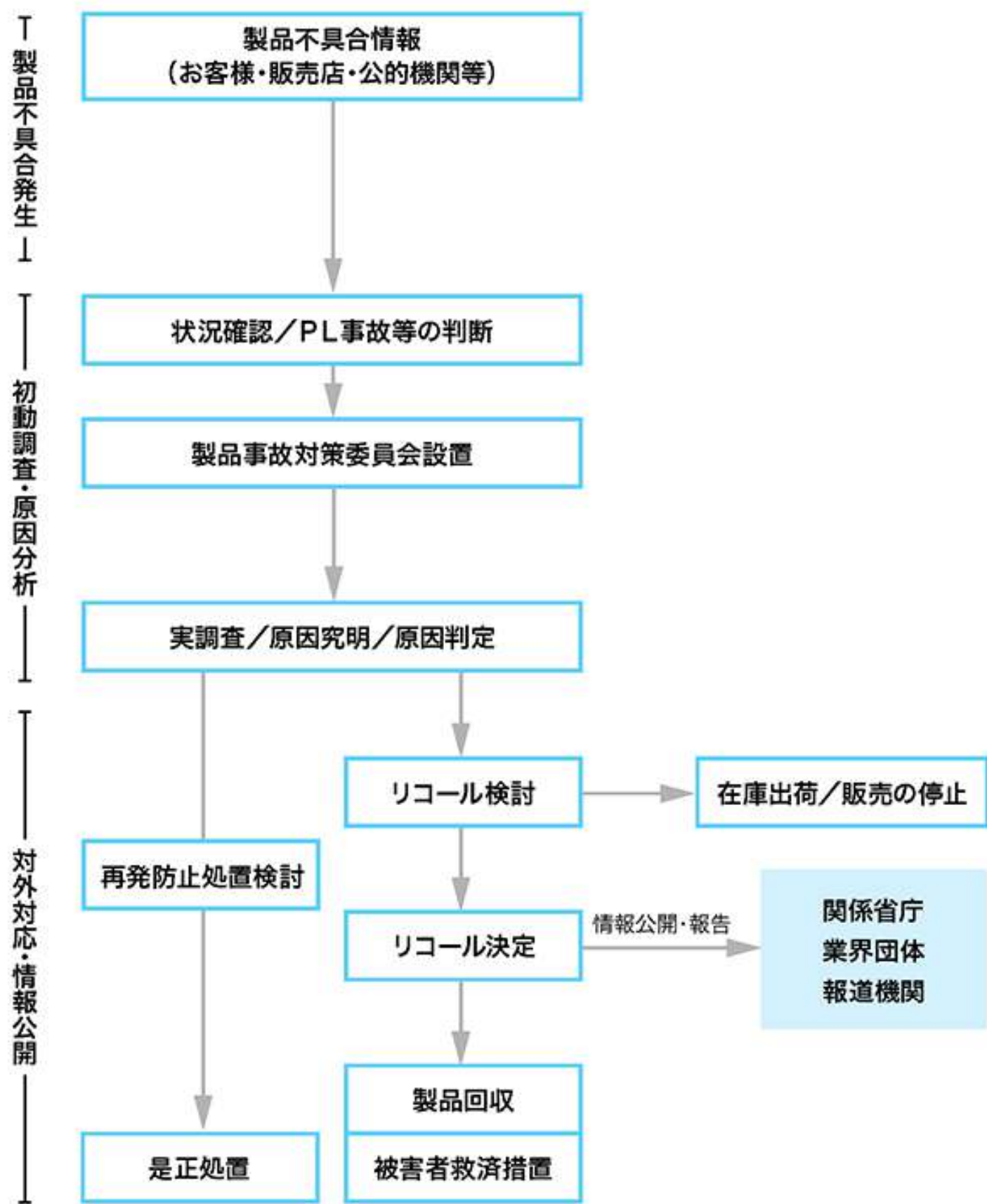
[＞画像解析システムの実用化](#)

製品安全のリスク管理

当社グループは「環境、安全と健康の総合アセスメント制度」で、当社の製品による健康被害が起こるリスクの評価を行っています。製品安全のアセスメントは特に強化を図っており、製品安全対策に係るリスクの特定・監視や対応措置に関するアセスメントである「製品クライシスアセスメント」および外部の有識者によるアセスメントである「製品安全諮問会議」を運用するなど、適正なリスク管理を行っています。また身体・生命・財産に被害を与える重大な事故が発生した場合を想定して、お客様の安心と安全を第一に考え、適正かつ迅速に対応できる体制を整備するとともに、社内規則に基づいた対応を図っています。

2020年度は、お客様の身体・生命・財産に被害を与える重大な事故は発生していません。

■ 重大な製品不具合が発生した場合の対応プロセス図



>総合アセスメント制度

化学品安全

基本的な考え方

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

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

推進体制

当社グループは、RC委員会を軸とするレスポンシブル・ケア推進体制の下、化学品の開発から製造、物流、使用、廃棄・リサイクルに至るまでの過程における「化学品安全」の確保に取り組んでいます。取り扱う全ての化学物質の人の健康、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。

＜[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

＜[総合アセスメント制度](#)

化学物質管理

化学品規制への取り組み

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

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

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

化学物質情報の提供

当社製品を安全かつ安心してご使用いただくために以下の化学物質の情報提供を行っています。

SDS※ ¹ （安全データシート）による情報提供	<ul style="list-style-type: none">● 全ての製品についてGHS※²や労働安全衛生法などに基づいたSDSを作成、お客様に提供● 主要製品についてはSDSをウェブサイトでも公開
GPS/JIPS※ ³ 活動を通じた情報開示	<ul style="list-style-type: none">● 一般社団法人日本化学工業協会（以下、日本化学工業協会）が推進する化学品管理強化のための自主的な取り組みGPS（グローバルプロダクト戦略）／JIPS活動に参加● リスク評価結果を踏まえた12件の安全性要約書を日本化学工業協会が提供する「化学物質リスク評価支援ポータルサイト」で一般公開
chemSHERPA※ ⁴ を通じた情報開示	<ul style="list-style-type: none">● 経済産業省が開発した製品含有化学物質情報の伝達スキーム「chemSHERPA」の普及に賛同を表明

※¹ 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。

※² GHS：Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicalsの略で、化学物質の危険有害性や取り扱い上の注意事項などの情報に関して国際的に調和された化学品の分類および表示方法のルールをいいます。

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

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

＜SDSに関する公開情報

＜化学物質リスク評価支援ポータルサイト 

化学物質情報の一元管理

原料、中間体および製品の有害性／危険性をはじめとする化学物質情報や法規制情報を、当社独自の化学物質情報管理データベース「D-CLik」に登録して一元管理しています。また、このD-CLikのデータについては、新規化学物質の登録はもちろん、安全性の試験報告書などを毎月全社より管理部門のRC室に集めるなどし、随時アップデートしています。これにより、当社製品を安全・安心にお取り扱いいただくためのSDSとラベルの作成や、お客様への迅速な情報提供、製品をはじめとする化学物質のリスクアセスメントなどを可能としています。

社内教育

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

特に国内外の化学品規制に関しては、当社事業部門等およびグループ企業に化学品管理の責任者と担当者を置き、年4回一堂に会する情報交換会を開催しています。情報交換会は2部構成とし、第一部では、国内外の化学品規制や業界団体の最新情報・動向などを、第二部では化学品の情報伝達を中心に規制動向や、社内管理システムについて共有、協議しています。2020年度はコロナ禍のためリモート会議で開催し、各部門の責任者および担当者延べ250名が参加しました。

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

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、リスクの除去や低減策など、予防措置を図っています。また、万が一保安事故が発生した場合は、被害を最小限に抑えるためにBCPガイドラインに基づいた事後措置を講じています。

推進体制

＜[レスポンシブル・ケア推進体制](#)＞

保安防災への取り組み

当社グループは「火災・爆発・漏洩事故ゼロ」を目標に掲げ、日頃よりリスクアセスメントを実施し、危険源の特定とその対策を講じることにより、自主的な保安確保の取り組みを行っています。また、当社グループ内で発生したトラブルについては、毎月開催しているサイト安全環境責任者会議で、原因と対策について討議し、水平展開を図ることで、類似災害防止に取り組んでいます。

【2020年度事故発生状況（当社事業場および国内グループ企業）】

- 小火 2件（2019年度比4件減）
- 漏洩トラブル 6件（2019年度比2件減）
- 上記トラブルは、いずれも事業場内で留まり、操業に影響はありませんでした。全ての案件について原因を調査し、再発防止策をハード、ソフト両面から講じると共に、他事業場に水平展開しました。

リスクアセスメントの実施

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

【2020年度の取り組み】

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、ワーキンググループで最新のデータや情報に基づきシミュレーションを行うなど、反応解析に取り組みました。また、リスクが懸念されるプラントについて監視をより強化するための遠隔監視カメラ導入、万が一事故が発生した場合に被害を極小化するための遠隔消火設備の設置を計画的に進めました。

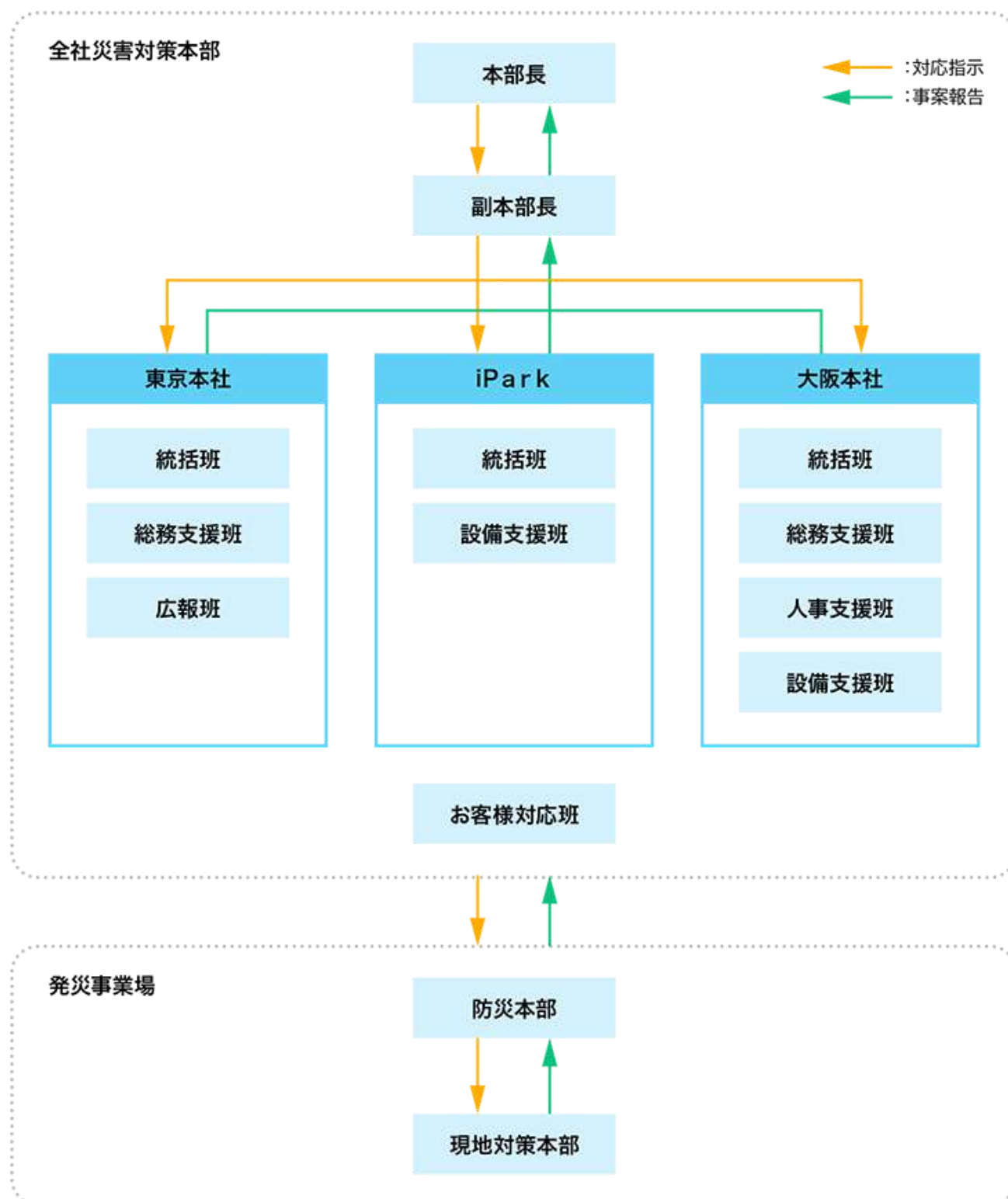
＜総合アセスメント制度

緊急時の対応

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

全社災害対策本部の3拠点には、衛星電話回線用アンテナの設置をはじめ、2019年には映像などの情報共有ツール「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整備しています。大竹工場・網干工場には「災害情報共有システム」、国内全グループに「安否確認／緊急通報システム」を導入し、緊急時対応の強化を図っています。これらのシステムを有効に活用し、各本部が連携して、迅速かつ適切に対応します。

■ 緊急時対応体制



地震・津波・液状化対策

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

防災訓練

当社グループの各事業場では、年間計画に沿って、緊急事態時の人命確保や応急措置・被害拡大防止、関係省庁との連携などを迅速かつ適切に図れるよう、定期的な繰り返し訓練を実施しています。

また、大規模広域災害を想定した全社災害対応訓練は年一回に実施しています。2020年度は、訓練参加者には具体的な発災内容を伏せたシナリオ非提示型で、初動訓練とBCP訓練を実施しました。



兵庫県石油コンビナート等総合防災訓練（2019年度実施）



網干工場：地元消防署、近隣企業との合同防災訓練（2019年度実施）



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



大竹工場：地元消防署との合同防災訓練（2020年度実施）

TOPICS

令和2年度 高圧ガス保安協会会長表彰の受賞



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

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

物流安全

基本的な考え方

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

推進体制

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

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

[ダイセル物流](#) [品質ポリシー](#) 

製品の安全輸送・物流の管理

安全輸送に関する取り組み

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

2020年度は、物流災害ゼロ、交通加害事故ゼロを達成しましたが、労働災害が1件発生しました。発生した災害については、原因を究明の上、作業体制や作業手順を見直し、再発防止を行いました。

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

ダイセル物流	安全目標	物流災害ゼロ・労働災害ゼロ・交通加害事故ゼロ
2020年度実績		物流災害ゼロ・交通加害事故ゼロ達成 労働災害ゼロ未達成（1件）

安全目標達成のための主な取り組み

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

■ 主な取り組み

<div>物流災害防止</div>	<div> <div>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）</div> <div> <div>①事業用自動車を運転する場合の心構え</div> <div>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</div> <div>③事業用自動車の構造上の特性</div> <div>④貨物の正しい積載方法</div> <div>⑤過積載の危険性</div> <div>⑥危険物を運搬する場合に留意すべき事項</div> <div>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</div> <div>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</div> <div>⑨運転者の運転適性に応じた安全運転</div> <div>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</div> <div>⑪健康管理の重要性</div> <div>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</div> </div> </div>
<div>労働災害防止</div>	<div> <div>安全輸送のため健康管理を実施（毎日）</div> <div> <div>①運行前の血圧・体温測定</div> <div>②点呼</div> <div>③ダイセル物流独自のコロナ禍対策</div> </div> </div>
<div>加害事故防止</div>	<div> <div>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）</div> </div>

危険物の輸送・保管の安全対策への取り組み

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

安全対策の主な取り組み

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

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

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

物流災害発生時の対応

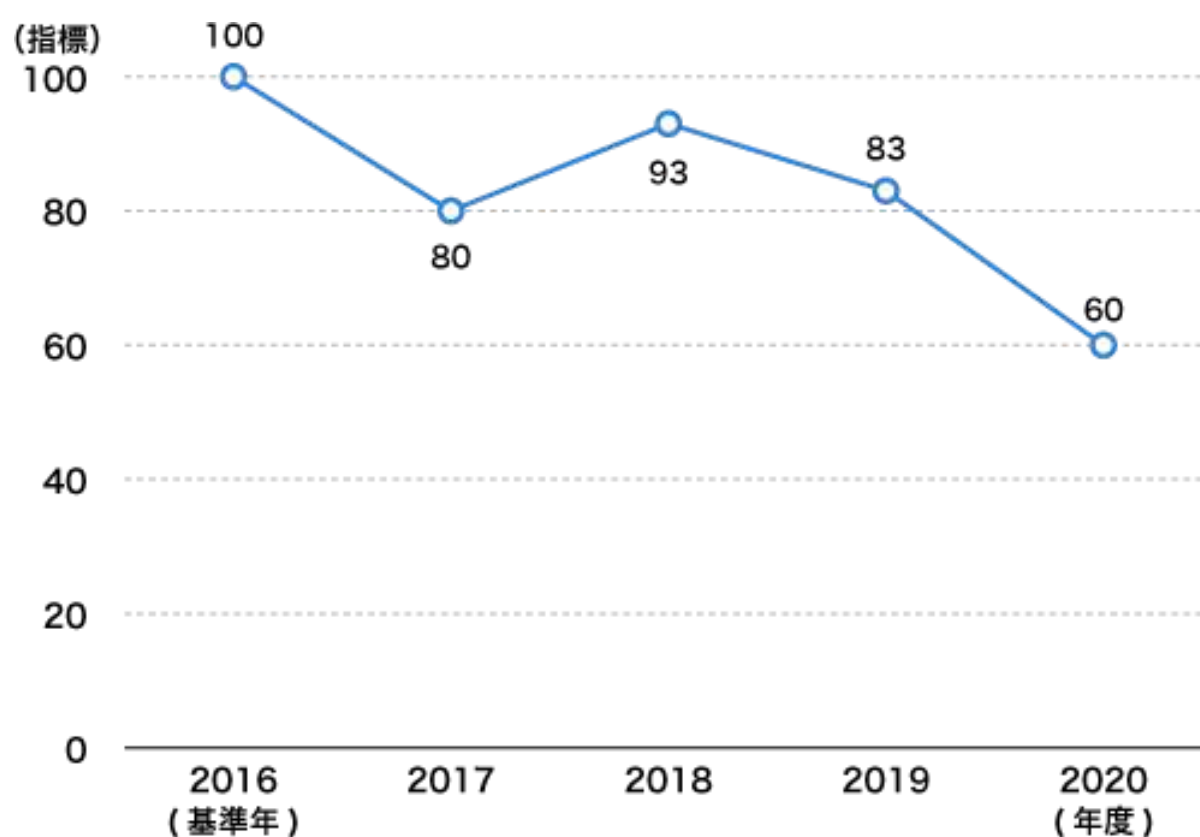
ダイセル物流が主管している「緊急時措置規程」に基づき、緊急時対応・連絡網などを定めています。また、ダイセル物流内で年3回以上、緊急通報訓練を実施し、緊急時の対応に備えています。

物流品質管理に関する取り組み

ダイセル物流では「物流元請け会社として物流クレームや事故に対し速やかに誠実に対応し納入先及び、荷主のCS（顧客満足）を得る」を方針に掲げ、徹底した物流品質の管理を推進しています。毎月、安全品質委員会では物流トラブル※ゼロを目指し、トラブルの発生状況確認および原因分析・対応策の有効性確認を行っています。

2020年度の、誤出荷・誤納入や、物流に関する苦情などのトラブル件数は前年度より27%減少し、2016年度の基準年に対して40%減少しました。発生したトラブルのほとんどは過去事例の再発であったことから、再発防止策の見直しと教育、周知徹底を図ります。

■ 物流トラブル発生件数の推移



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

「ホワイト物流」推進活動

当社は、国土交通省、経済産業省、農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動に賛同し、2019年9月27日に自主行動宣言を「ホワイト物流」推進運動事務局に提出しました。

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

取り組むポイントは、トラック輸送の生産性向上・物流の効率化や、女性・60代以上の運転者なども働きやすい労働環境の実現です。また、ホワイト物流の推進により、生産性の向上やCO₂排出量の削減、物流の安定確保、社会的責任の遂行などが見込めます。当社グループでは、社員の労働環境を整備する目的で運用を行っています。

物流における環境負荷低減

当社グループは、物流安全と物流品質の向上に取り組むとともに、モーダルシフト※¹やコンテナのラウンドユース※²など、製品輸送における省エネルギーに取り組んでいます。

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

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

＜[気候変動への対応](#)

安全品質共育センターにおける技能研修

お客様から信頼される物流安全と品質を目指して、2011年よりダイセル物流の関西物流センター尼崎営業所内に「安全品質共育センター」を開設し、独自のカリキュラムの下、タンクローリー乗務員や構内荷役作業者を対象とした技能研修を実施しています。2020年度は、新型コロナ禍の中、感染防止対策を徹底し、新人ドライバーを対象に「運転職研修」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の講習として、座学をオンラインで実施し、実技を少人数によるグループ研修で実施しました。

技能研修は毎年10回程度実施しています。2020年度末までに延べ1,080名が受講しました。



技能研修

[>ダイセル物流安全品質共育センター](#) 

労働安全衛生

基本的な考え方

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

全ての事業場で協力会社も含め、安全を最優先したモノづくりを大前提に、生産現場の基盤整備の取り組みとして、3S（整理・整頓・清掃）・HH（ヒヤリハット）・KY（危険予知）を推進しています。

推進体制

当社グループは、社長直轄のレスポンシブル・ケア推進体制の下、選任された各事業場の安全管理責任者を中心に、事業場全体の安全衛生の管理レベルの向上を図っています。また、労働災害やトラブルについては「災害・トラブルデータベース」を利用して、経営層をはじめ、事業場間への情報共有と伝達の円滑化を図っています。毎月1回開催される安全環境責任者会議では、労働災害やトラブル事例について、原因の掘り下げや類似案件の有無の確認、対策の水平展開を図っています。さらに、主要課題検討会やレスポンシブル・ケア監査では、事業場ごとに策定しているレスポンシブル・ケア活動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。

国内外における事業場では、総合マネジメントシステムが導入されています。なお、一部のグループ企業では、外部認証（OHSAS18000）を取得しています。

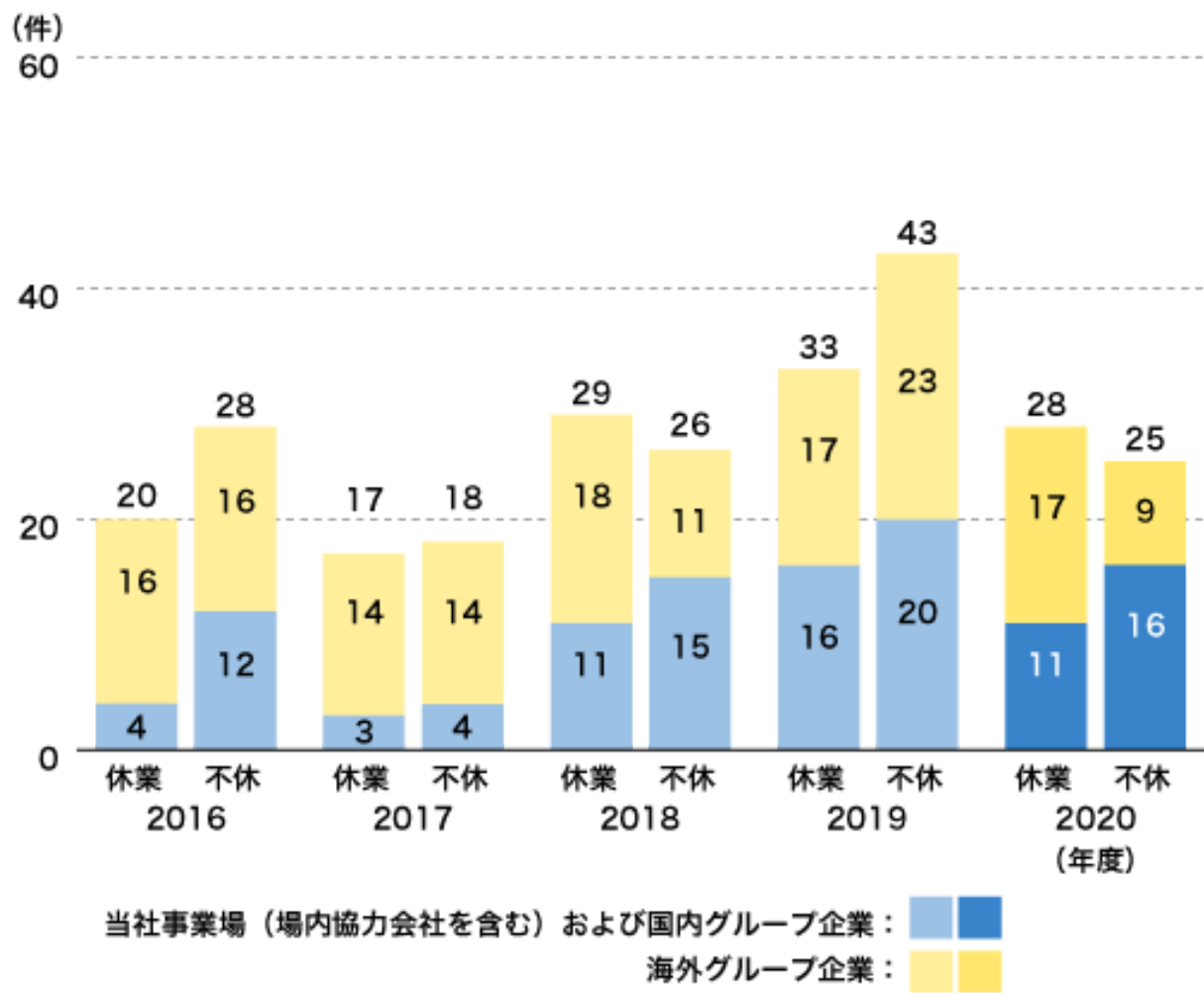
＜[レスポンシブル・ケア推進体制](#)

労働災害防止に向けた取り組み

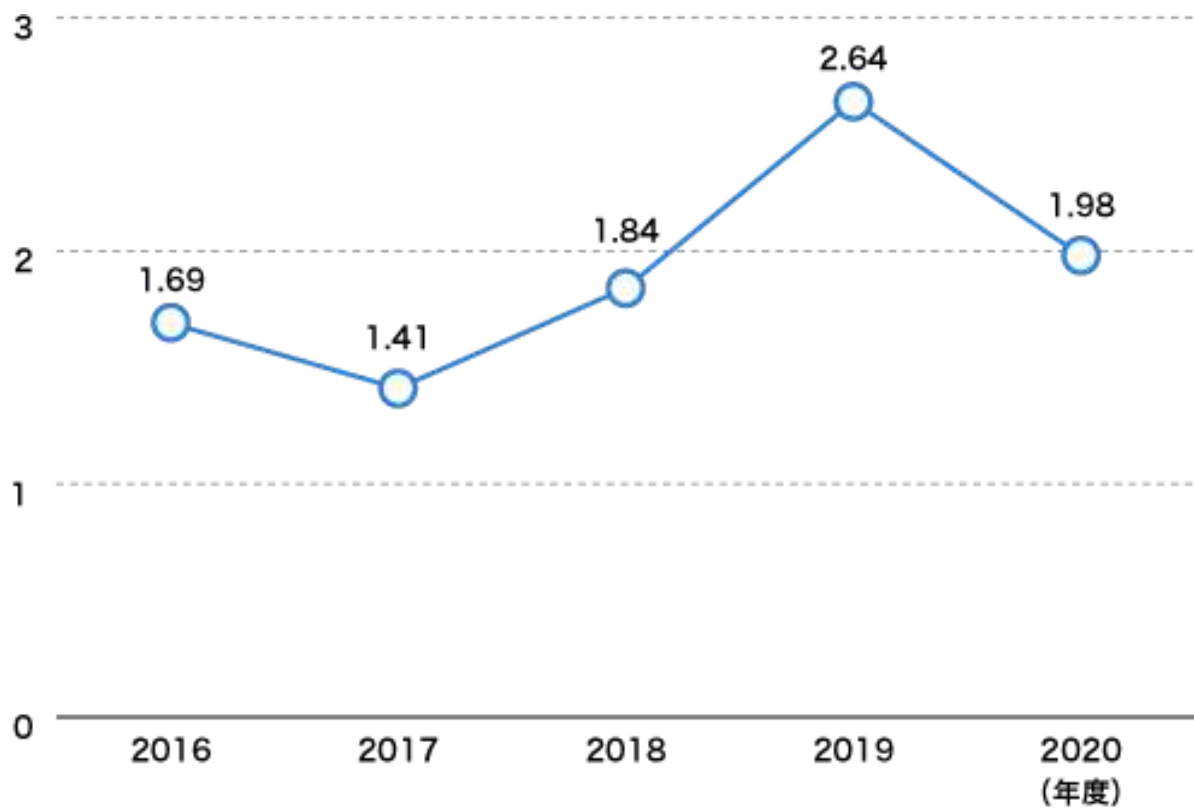
2019年度に引き続き、薬傷および熱中症などの重篤な労働災害の撲滅を目標に取り組みました。薬傷対策については、従来から取り組んでいる作業前安全アセスメントでの保護具着用の再確認などを行うことにより、2020年度の発生件数は1件となりました。熱中症対策においては、塩分・水分補給環境の整備や休憩所の設置なども含めた継続的な取り組みの他、新型コロナウイルス感染予防対策として着用しているマスクの着脱ルールなども取り決めました。その結果、2020年度の発生件数は0件となりました。

2020年度の労働災害件数は、グループ全体では53件（休業災害28件、不休災害25件）、2019年度対して23件減少し、死亡事故は0件でした。国内において、労働災害件数は27件（休業災害11件、不休災害16件）、2019年度に対して9件減少し、強度率は2019年度に対して0.043減少して、0.021となりました。発生した労働災害とその再発防止策については、他事業場へも水平展開し類似災害防止に取り組んでいます。

■ 労働災害件数の推移（当社グループ）



■ 労働災害発生度数率※の推移（当社グループ）



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



熱中症／薬傷予防パトロールの様子

労働安全向上の取り組み

社内および協力会社への安全教育

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

各事業場では、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、化学品管理など、事業場固有の技術教育の場として、教育訓練センター分室（TRC分室）を設けています。たとえば、播磨工場の「共育センター」では、組立加工型生産のモノづくりに必要な知識と技能を、座学だけではなく実践や体験を通じた人財育成に取り組んでいます。

その他、人財育成プログラムの、新任進級者を対象としたキャリア開発研修では、RC倫理の考え方や当社グループの取り組み概要を解説するとともに「安全を最優先としたモノづくり」への理解を深めるため、1982年の堺工場爆発火災事故の発生経緯や、当時の新聞記事、映像などで「災害とリスク管理」の考え方について教育しています。専門能力開発の技術者人財育成プログラムでは、HAZOP※¹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等の教育を実施しています。

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

＞人の成長のサポート

＞共育センター

グループ企業安全交流会

当社グループは、3Sや安全への取り組みに関する気付きや感性を磨くとともに、グループとして一体感を醸成する目的で、2014年度から労働組合の協力の下「グループ企業安全交流会」を開催しています。当社グループの生産現場のリーダークラスが一堂に会し、工場を見学するとともに、3Sを切り口とした改善事例や工夫点について、グループ討議により意見交換をしています。参加者は交流会で得た知見を参考に、自職場の中心的存在としてさらなる安全確保に向けた改善に取り組んでいます。2020年度は、コロナ禍における集合研修は新型コロナウイルス感染拡大のリスクが高いと判断し、開催を見送りました。

■ 安全交流会の実施状況

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



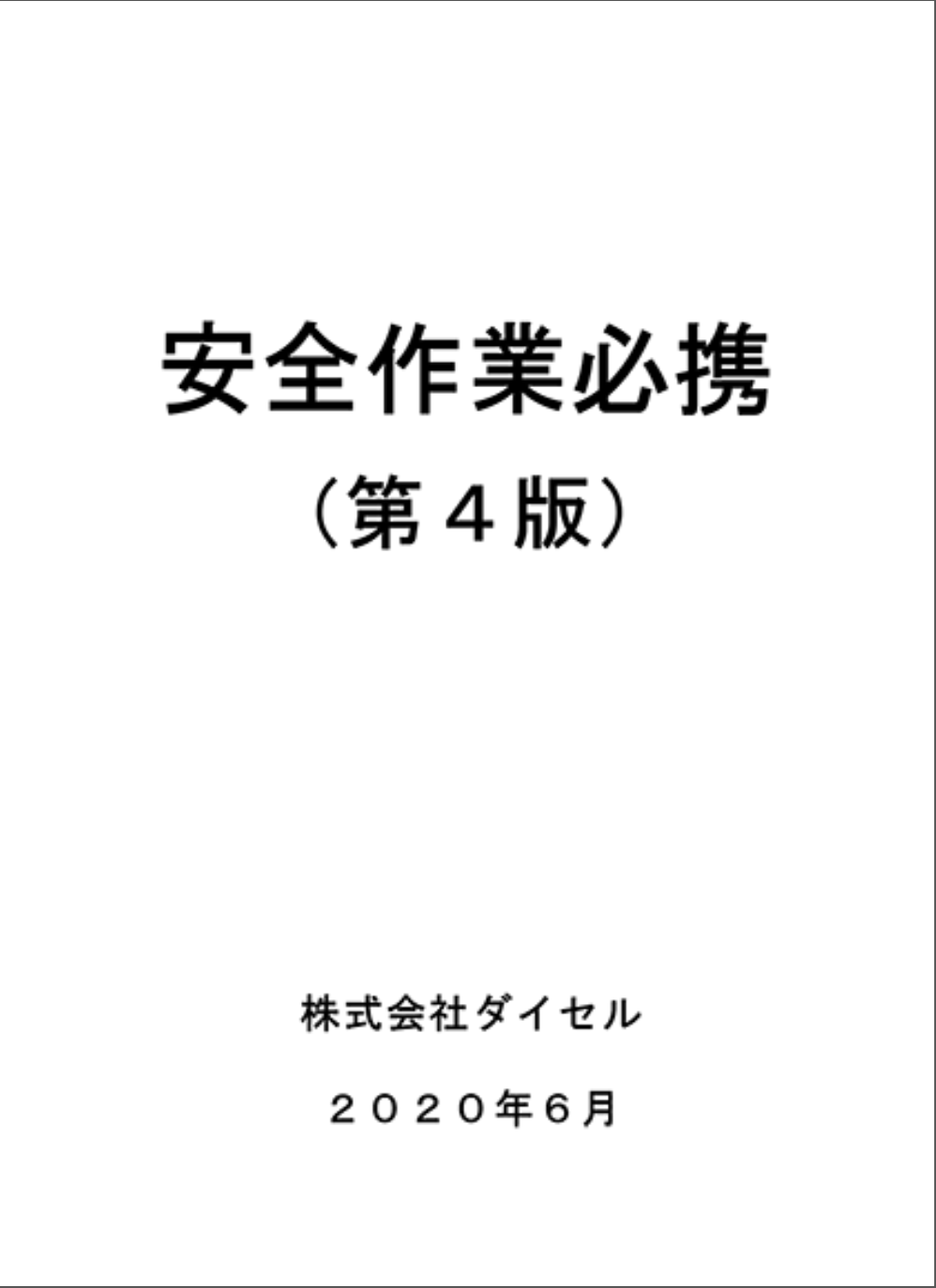
グループ企業安全交流会職場見学

「安全作業必携」「工事に関する社内基本ルール集」の作成・配布

モノづくりに関する安全ルールには多くのものがあります。2013年度、モノづくりに携わる当社グループの全社員が同じ基盤に立って安全確保について気付き、考え、行動できるようになるように「安全作業必携」および「工事に関する社内基本ルール集」を作成、発行しました。

「安全作業必携」は、現場作業における保護具の種類や着用基準、工具の使用方法などの安全ルールの要旨を、いつでも、どこでも確認できるようにポケットサイズに取りまとめ、編集したもので、各年で見直し・更新しています。2018年4月には「より分りやすく・見やすく」を目的に、図や写真を多用した第3版を発行しました。さらに2020年6月には、静電気災害予防や新作業着の着用ルールなどを盛り込んだ第4版を発行しました。

「工事に関する社内基本ルール集（安全版）」は、工事内容でルールが違うなどの声から、工事に関する全社統一版の基本ルール集をまとめたものです。これらの遵守は、個人の安全確保だけではなく、同じ現場で作業している仲間の安全確保のために必須であるという考えの下、本ルール集を作成しました。「工事に関する社内基本ルール集（品質版）」は、過去に工事品質不具合により発生した重大トラブルを再発させないためのルールに特化することで、施工品質ポイントをよく理解して守ってもらうための位置付けで作成されたものです。いずれも、2021年4月に改訂版を発行しました



安全作業必携



工事に関する社内基本ルール集（安全版）

協力会社／取引先への安全プログラムの提供

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

人に関する方針とガイドライン

ダイセルグループ人事方針

グローバル化に応じ、急速に海外展開を進めていく中、多様な価値観を持った社員が共に仕事に取り組んでいくための指針として、2013年に「ダイセルグループ人事方針」を制定しました。人事方針はダイセルが過去から脈々と受け継いできた変わることのない考え方を改めて表現し、そこに込めた3つの思いと共に世界各地の社員へ浸透を図っている方針です。本方針は大多数の社員が理解できるよう、日本語・英語・中国語・タイ語・ポーランド語で発信しています。なお、人に関しては、サステナブル経営方針の一つとして、多様な社員が全員、存在感と達成感を味わいながら成長する「人間中心の経営」を進めることを掲げています。人は成功の基礎とする人事方針は、「人間中心の経営」にも通ずるものです。

—— ダイセルグループ人事方針 ——

人は成功の基礎である。

ダイセルグループ人事方針に込めた3つの思い

Will 一人ひとりの意志と、勇気ある決断を応援する。

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

Integrity 正しき道を、胸を張って歩く。

この人事方針に添い、代表取締役社長から当社グループ全社員に対して以下のメッセージを発信し、人事方針にこめた思いを社員全員で共有しています。

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

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

株式会社ダイセル 代表取締役社長

小河 義美

人事ガイドライン

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

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

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

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

■ 人事ガイドラインの目的、基本的な考え方

項 目	目 的	基本的な考え方
人権・労働	社員の人間性を尊重し、社員一人ひとりが自ら持てる力を発揮できる職場環境を実現することにより、生産性を向上する。	<ul style="list-style-type: none">● 人権を尊重し、自らが人権侵害に加担しない。● 人財育成やキャリアアップなどの機会を、人種・国籍・性別などを理由に公平性が損なわれることなく平等に提供する。● 多様性を認め、互いが歩み寄ってコミュニケーションを図ることにより良好な職場環境を実現する。● それぞれが仕事を通じて人々の生活や社会に貢献し、社会から信頼される会社にする。● 諸問題について、会社と社員が、相手方の立場を理解し、交渉および協議による解決を図る。● 社員とのコミュニケーションを重視し、社員が心身共に健康に働ける職場環境とする。● 良好な職場環境を通じて職場全体の生産性を向上し、適正な人員を維持する。
採用	ダイセルグループの基本理念、人事方針（Will、Diversity & Inclusion、Integrity）に共感する人財を採用する。	<ul style="list-style-type: none">● 強い意志（Will）、誠実さ（Integrity）をもって新たな価値を創造できる人財を採用する。● 人種・国籍・性別などにかかわらず、公平・公正な採用活動を行う（Diversity & Inclusion）。
処遇	「やれば報われる」企業風土を醸成する。	<ul style="list-style-type: none">● 会社の業績と個人の業績がともに反映される人事制度とする。● 各人の人事方針(Will、Diversity & Inclusion、Integrity)への取り組み姿勢と会社への貢献に基づき、フェアに処遇に反映できる制度とする。● 処遇決定における公正性、透明性を確保する。● 自社の報酬水準の妥当性を常に検証する。
人財育成	人は成功の基礎であるという人事方針に照らして、計画的、効果的な育成を実施する。	<ul style="list-style-type: none">● それぞれの国や地域で定められた決まりごとに則し、安全と品質を守りながらきちんと仕事ができる人を育成する。● 自らの強い意志と決断により自発的に物事に取り組む人に、より高い役割、より広い職務に挑戦する場を提供し、成長につなげる。● 様々なバックボーンや価値観の中で議論する場を提供し、刺激を与えあうことで社員の視野を広げる。● 自己研鑽への意欲を高め、社員の能力向上へのサポートを最大限実施し、社員のエンプロイアビリティを高める。● 一人ひとりのキャリアを会社・職場・個人それぞれが考え、育成につなげる文化を醸成する。

評価	<p>人事評価制度を通して、人事方針・価値観の浸透、人財の育成、適正な処遇を実現し、会社の成功の基礎とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 各人の成果を適正に評価する仕組みとする。 ● 人事方針（Will、Diversity & Inclusion、Integrity）に取り組む姿勢や結果に至るプロセスも考慮する制度とする。 ● 評価制度を通して上司と部下のコミュニケーションを促進し、人財育成につなげる。 ● 公正、かつ透明な人事評価とする。 ● 制度の浸透を通し、客観的事実による評価を実現する。
----	--	---

[>サステナブル経営方針](#)

[>ダイセルグループ人権方針](#)

心と身体 の健康

基本的な考え方

当社グループは人事方針、人事ガイドラインに基づき、人事施策を行っています。

当社は、社員が健康でいきいきと働くことが、社員個々の生活の充実と会社の継続的な発展の両立につながると考え、2018年度に「ダイセル健康経営宣言」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。

ダイセル健康経営宣言

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

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

株式会社ダイセル 代表取締役社長 小河 義美

ヘルスケア推進体制

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

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

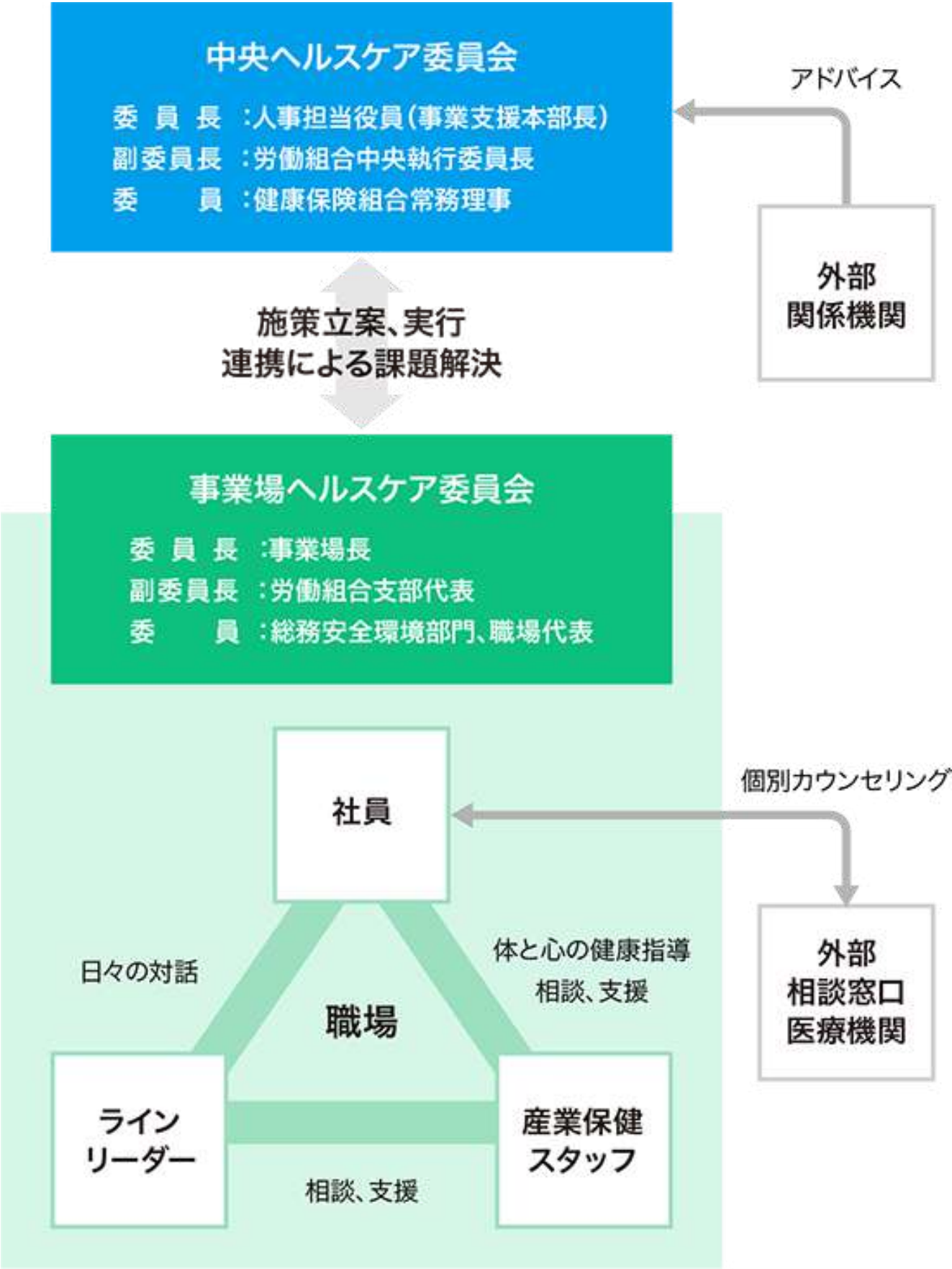
中央ヘルスケア委員会

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

事業場ヘルスケア委員会

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

■ ヘルスケア推進体制図



組織体制強化への取り組み

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

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

保健師チームの協力体制

各事業場に常駐している11名（2021年3月末現在）の保健師は事業場を越えた保健師チームとして協力体制の構築と情報共有化を進めています。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

精神科医の活用

メンタルヘルス不調者へのフォロー体制強化のため、精神科医4名（2021年3月末現在）が地域を分割して担当し、それぞれの地域でよりきめ細かい対応が行える体制を構築しています。

健康維持・増進の取り組み

定期健康診断

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

[> ESGデータ集](#) **健康診断受診率**

特定健康診断

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

■ 特定健診・特定保健指導実施率

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

受動喫煙の防止への取り組み

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

ストレスチェックの実施

当社は従来から「いきいき職場づくり」を目指し、ストレスチェックなどを活用して現場主体で職場運営の改善を図るなど、積極的に取り組みをサポートしています。2020年度のストレスチェックの受検率はグループ全体で99.9%でした。受検後、面談を希望する高ストレス者には医師面談を実施しています。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、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。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、数回の開催に留まりましたが、新入社員・経験者採用社員・新任リーダー職の階層別研修において、保健師によるオンラインメンタルヘルス研修を新たに導入しました。

労働時間の削減に向けた取り組み

社員一人ひとりの心と身体の健康が基盤であるという認識の下、ワーク・ライフ・バランスを推進し、労働時間のいっそうの適正化に取り組んでいます。

＞労働時間の削減に向けた取り組み（働きやすい企業文化の醸成）

ここからだの健康ダイヤル（健康相談窓口）の設置

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

【相談受付内容】

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

海外赴任者への健康指導、相談

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

また、2008年度から保健師による海外拠点訪問と海外赴任者への健康指導・相談・支援を継続して実施していましたが、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を考慮し、オンライン面談に切り替え、海外赴任者全員との面談を行いました。今後も引き続き現地で重要なポジションを担う海外赴任者の健康の維持・向上を図っています。

新型コロナウイルス感染症への対策

新型コロナウイルスの世界的な感染症拡大を受け、2020年2月に代表取締役社長をトップとするダイセルグループ対策本部を設置し、次いで、各事業場に現地対策本部を設置しました。ダイセルグループ対策本部では人事グループが中心となり、国内および海外拠点で発生した感染者に関する情報集約、感染者への対応、社内における感染防止対策の策定などを担っています。

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

▶[新型コロナウイルス感染拡大防止への対策](#)

TOPICS

「健康経営優良法人2021（ホワイト500）」に2年連続で認定

経済産業省および日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2021（ホワイト500）」に2年連続で認定されました。健康経営優良法人認定制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みなど、特に優良な健康経営を実践している企業を認定する制度です。

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



TOPICS

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

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

今回の格付では、以下の点を高く評価されました。

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



人の成長のサポート

基本的な考え方

当社グループは人事方針、人事ガイドラインに基づき、人事施策を行っています。

当社グループは、人財を経営活動の源と位置づけ、すべての多様な社員がいきいきと働き、持てる能力を最大限に発揮できる環境や風土づくりを目指しています。当社は、人財育成にあたって以下の基本的な考え方を定め、社員一人ひとりが相手の立場を理解し、情熱を持って課題をやり抜く人財に成長するようサポートしています。

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

推進体制

人事担当役員のもと、人事グループは各事業場、国内グループ企業各社と連携し、各種の研修プログラムを推進しています。各工場の製造現場を担うオペレータや技術者の人財育成については、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）がオペレータに対して、職務の必須要件である「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。また、メンテナンス技術や工場の管理監督など工事品質を向上させるべく、実践的な実習研修を行う場として「メンテナンス道場」を開設し、当社グループ社員に関わらず、メンテナンス実務に関わる当社協力会社の作業員も対象にした教育・研修を行っています。

育成ローテーションについては、人事グループと経営トップ、各SBU担当役員などで構成する適性配置委員会に諮り、人財に関する情報共有を行いながら、人財ごとの育成計画に基づいて実施しています。

＜社内および協力会社への安全教育

人財育成制度

当社は、様々な方法で社員の能力向上を図っています。社員の職位や能力などに応じ、これらを上手く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。

制度名	内容
OJT	<ul style="list-style-type: none">● 人材育成の基本● 仕事を通して職場で計画的に実施する
OFF-JT (集合研修など)	<ul style="list-style-type: none">● 職場を離れて実施されるもの● OJTで得られない体験の場● 異質の中で侃々諤々を通して個性を磨く
自己啓発	<ul style="list-style-type: none">● 個人の成長を支える原点● 自らの意思で自己革新を積み重ねる
ローテーション (担当や役割の変更)	<ul style="list-style-type: none">● 仕事の枠や経験を広げ、より大きな器に成長する● 持てる力をさらに発揮するために職場や仕事を替える
アセスメント (能力の棚卸し)	<ul style="list-style-type: none">● 会社や部門の基準、客観的な基準で、能力を棚卸しする● 強み／弱みを知って研鑽につなげる
自己申告制度 (人財育成ノート)	<ul style="list-style-type: none">● 社員自身が考える将来のキャリアを会社へ意思表示する自己申告制度を導入。毎年一度、職種や勤務地、自身のキャリアに関する考えを、上司へ申告する● 上司は社員との対話を通じ、希望や適性、能力などを考慮し、社員がより成長・活躍できるよう、配置や育成方法を検討する
人財育成計画	<ul style="list-style-type: none">● 中長期的に個々の成長を促進し、社員の希望を会社のゴールと結び付ける、年間の人財育成計画を作成● 後任候補者の適切な選出と育成を通じて、重要なマネジメントのポジションでリーダーとなれる人財を長期的に確保する後任者計画を作成（国外でも一部展開）
技術者育成制度	<ul style="list-style-type: none">● 個々の成長をサポートするため、若手技術者を対象に技術者育成の仕組みを構築
プロフェッショナル職制度	<ul style="list-style-type: none">● 特定専門領域において秀でた技術力や専門知識を持ち、課題解決への貢献が期待される人財の育成を目的に、プロフェッショナル職制度を運用。自分の意志でキャリアを選択し、強みを磨いていける仕組みを構築している <p>【目指す人財像】</p> <ul style="list-style-type: none">(1) 特定専門領域における権威や第一人者として中心的な役割を担うことができる人財(2) 若いうちから専門技術／知識の習得にチャレンジし続ける人財 <p>※ 2021年3月末現在、14名のプロフェッショナル職がその専門領域の中心的な役割を担っている</p>
 卓越技能職 認定制度	<ul style="list-style-type: none">● モノづくりを支える技能を大切にし、必要な技能を育む風土を醸成するための重要な人財育成の仕組みとして運用 <p>※ 2021年3月末現在、56名を卓越技能職として認定</p> <ul style="list-style-type: none">● 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

また、仕事の成果だけでなく、それぞれの職種や等級に応じた行動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。

企業方針		アセスメント		キャリア開発		専門能力開発			共通実務スキル							
企業倫理・遵法教育 レスポンスブル・ケア・安全教育	経営幹部					技術 技術者 人材育成プログラム 中堅技術者特許 (R&D、エンジニア、生産技術) ・財務、法務、知財セミナー含む	生産 教育訓練センター カリキュラム 基本動作 プラント実践(伝熱・蒸発等) 設備管理の基礎(機械・電計)	営業 マーケティング実践研修	法務契約 法務セミナー	知的財産 知財セミナー	MBO MBO評価者研修	新人育成 シニア研修				
	リーダー職		グループ 企業新任 役員研修													
	P4アセスメント	プロフェッショナル職 認定														
	P3アセスメント		次世代リーダー塾②													
	P2アセスメント		新任管理職研修													
	P1アセスメント															
	上級職	卓越 技能職 認定	次世代リーダー塾①													
	上2試験		新任上2研修													
			新任上1研修													
	上1試験															
中級職		中堅社員基本研修														
中2試験		新任中2研修														
		新任中1研修														
中1試験																
新入社員 (新卒)		導入試験	フォロー研修	モノづくり研修 (基礎)	新運転基礎 コース 基礎動作研修			システムセキュリティセミナー	グローバル 海外研修 海外赴任前研修(語学・他) 海外語学研修(セブ島・英国)		自己啓発 通信教育 英会話 資格取得					
全社員対象 ①指名型 ②推薦型 ③公募型		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)														

新入社員育成

新入社員のいち早い主戦力としての活躍を促すために、社会人としての基本事項から生産現場における実践的な能力まで、その習得を見据えた教育訓練を計画し、運用しています。

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

■ 新入社員研修スケジュール

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

モノづくり研修

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

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

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

キャリア開発

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

キャリア研修

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

進級者だけでなく、期中に経験者採用で入社した社員も対象とし、学んだ知識や技能をいかに職場で実践させるかに主眼を置いた研修を通して、進級・入社後の動機付与や人脈構築、個々の能力向上や行動変容を促しています。2020年度は延べ325名の社員が受講しました。

次世代リーダー塾

若手の優秀な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と成長していくことを期待して課長職手前の社員を対象に「次世代リーダー塾」を導入しています。当研修は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むけたアクションラーニングを経験します。2021年3月末現在では社内から選抜された10名の社員が受講しています。

専門能力開発

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

技術者人財育成プログラム

技術者人財育成委員会を四半期に1回開催し、専門技術に加えて、財務面の知識習得を目指す技術者人財育成プログラムの進捗報告やプログラム内容についての検討を行っています。本プログラムの受講は、技術職の社員が管理職に昇格するための要件の一つで、数年をかけて技術者としての力量を高めます。

グローバル拠点における技術者人財育成

セイフティSBUにおける自動車エアバッグ用インフレーター製造は、日本以外に海外5カ国（米国・中国・韓国・タイ・ポーランド）6拠点で展開しています。それぞれの拠点で人財育成に取り組んでおり、主要拠点である播磨工場の共育センターでは、グローバルで同一の品質と安全を確保するために、重要工程や特殊技能のトレーナーの育成や講師認定も行っています。2021年3月末現在、21名のグローバル講師が誕生しており、彼らの下、各拠点でトレーナー育成や認定を実施しています。

最大拠点である中国のDaicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd. (DSSC) では、2019年に研修センターが完成し、4道場（安全・品質・保全・組立）での教育を実施しています。2020年度はタイのDaicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd. (DSST) に2道場（安全・保全）を立ち上げ教育を開始しました。ダイセルのモノづくりの精神を共有し、「安全と品質の確保」を基本に、それぞれの国の文化や拠点規模に応じた形で、人財育成に取り組んでいます。

＜共育センター＞



研修風景

海外語学研修

新入社員を対象とした海外語学（英語）短期研修への派遣および部門長が推薦する社員を対象とした海外留学、各種大学派遣などの制度も整えています。語学のみならず、異文化への理解を促す機会をつくり、新入社員のグローバルマインド醸成を目指しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、海外での語学研修は実施しませんでした。今後は状況に応じた対策を講じ、実施に向けて計画を進めていきます。

技術者研修

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

教育訓練センター（TRC）

教育訓練センター（TRC）では、製造現場を担うオペレータや技術者を育成しています。

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

対象者：
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）

訓練内容：
挨拶や3S（整理、整頓、清掃）、KYなどの基本動作教育から、階層別分散型制御システム（DCS）による運転操作を含め、小規模プラントや実習装置を使用する化学プラントの運転体験教育まで全25コースの多様な教育訓練を実施しています。安全の意識を高めるため、過去のトラブルを教訓に作成された仕組みやルールの背景・目的を学ぶだけでなく、専用設備を用いた、挟まれ・巻き込まれ体験、静電気、溶剤・粉塵爆発、圧力、被液などの危険体感教育も実施しています。

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

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

圧力体感

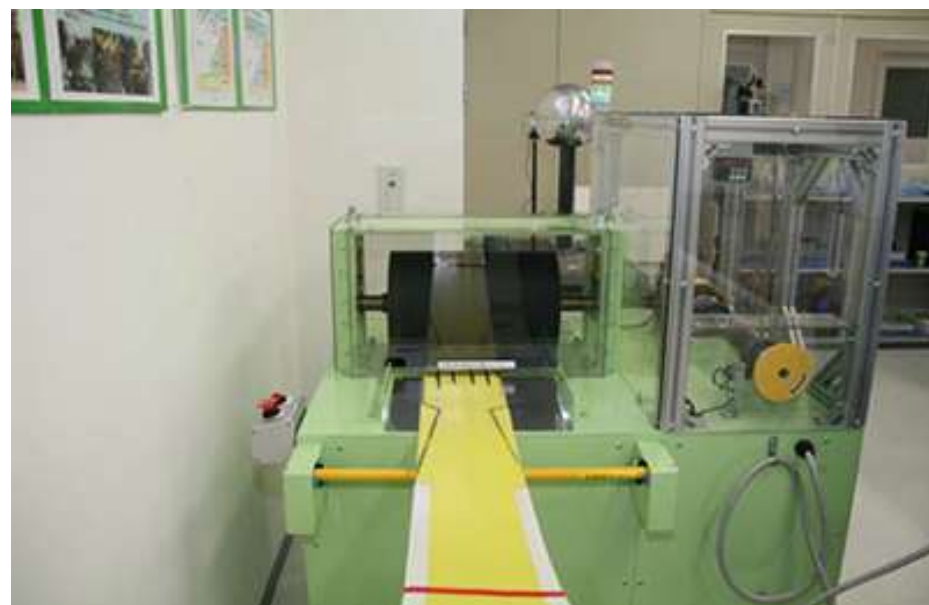
口径の違う配管に一定の水圧をかけ、口径の違いによる圧力の違いを実際に体感する設備です。普段実感できない圧力というものを体感します。



圧力体感装置

巻き込まれ

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



巻き込まれ体感装置

なお、教育訓練センターでは当社の社員だけでなく、大学や高等専門学校を対象にした化学プラントの体験型教育も毎年行っており、2002年の開講から2020年度末までの受講者数は、オペレータ（新人除く）3,066名（2020年度：58名）、技術者1,823名（2020年度：95名）、新人1,820名（2020年度：115名）、職場管理者486名（2020年度：15名）、学生など391名（2020年度：0名）で、合計7,586名（2020年度：283名）に達しています。

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

メンテナンス道場

当社は化学プラントのメンテナンスにおいて、過去から様々な管理強化の取り組みを実施してきました。しかし、2007年頃から世代交代に伴うメンテナンス技術力や工事の管理監督、検収能力、トラブル解析能力の低下と思われる事案も、散見されるようになってきました。その改善策として当社に必要なメンテナンス技術、技能を伝承し、工事品質を向上させることを目的に、より実践的な実習教育を行う「メンテナンス道場」として、機械系を2015年度に、電気・計装系を2017年度に開設しました。

メンテナンス道場の取組み内容

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

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

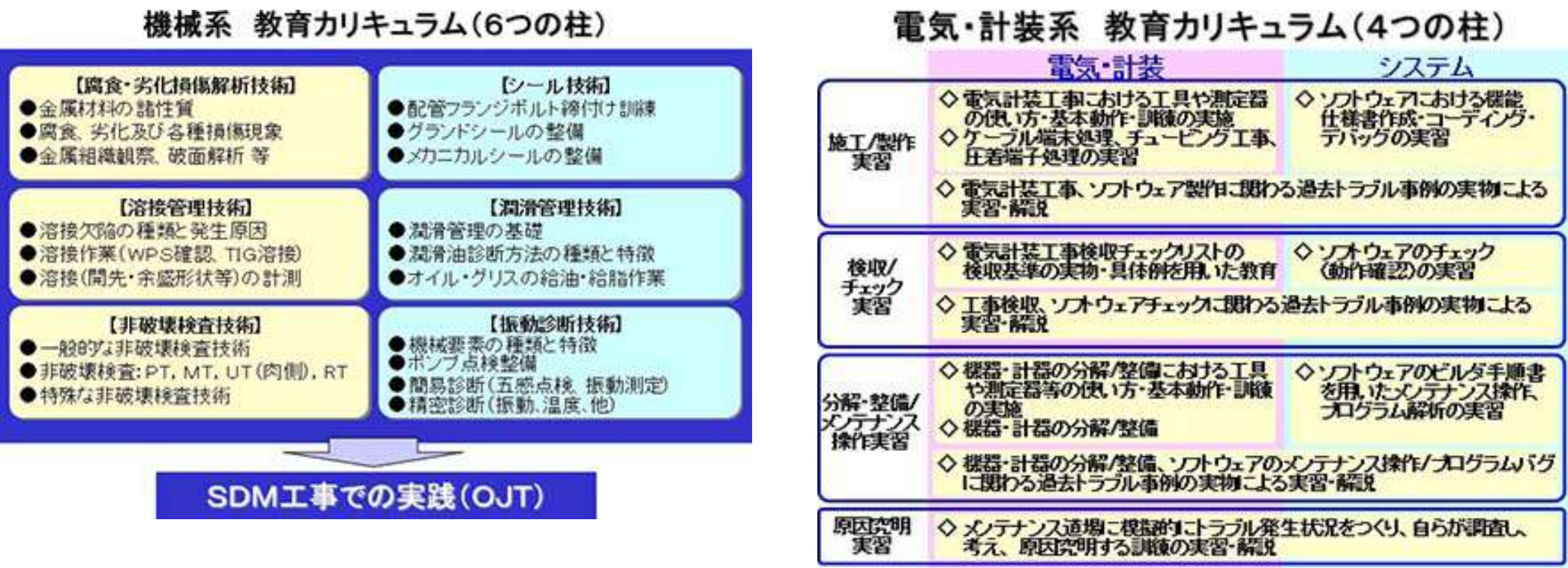
メンテナンス道場では、設備診断技術者のコアメンバーをSV（supervisor：講師）に据えた上で、当社に必要なメンテナンス技術を体系化しながら、

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

を実施しています。

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

教育受講対象者は、当社の社員だけでなくメンテナンス実務に携わる協力会社の作業員も対象としています。



配管のフランジ締付けに対する教育訓練事例

網干工場では2009年から、配管フランジ締付けの教育訓練を開始しました。同訓練では、当社が独自に開発したフランジ締付け技量評価装置を使用しています。これは、フランジを締付けた時のボルトの軸力とガスケットの締付け面圧が、リアルタイムにパソコンの画面上に表示されるといった技能の可視化を実現した評価システムです（写真1）。技量認定制度導入の効果もあり、配管フランジからの漏洩トラブル削減に大きな実績を上げてきたこの訓練は、2015年から、メンテナンス道場として他工場にも本格的に展開しています（写真2）。



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

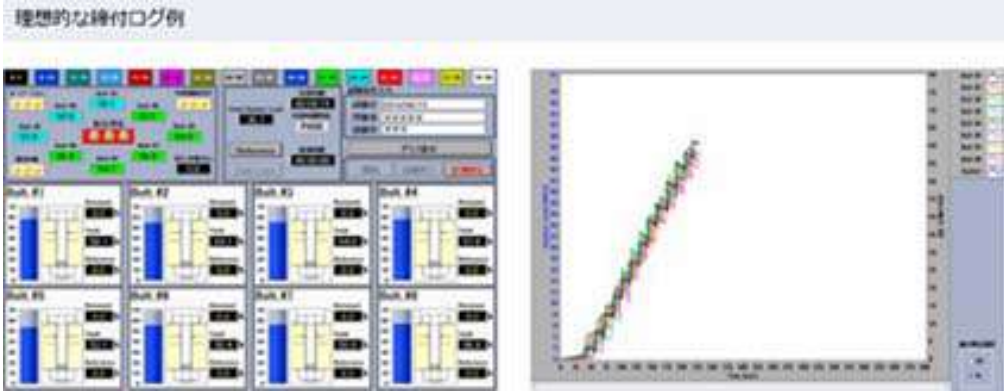


写真2 シミュレーターによる科学的なフランジ締付トレーニング

電気・計装／システムに対する施工／製作、検収／チェック教育訓練事例

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

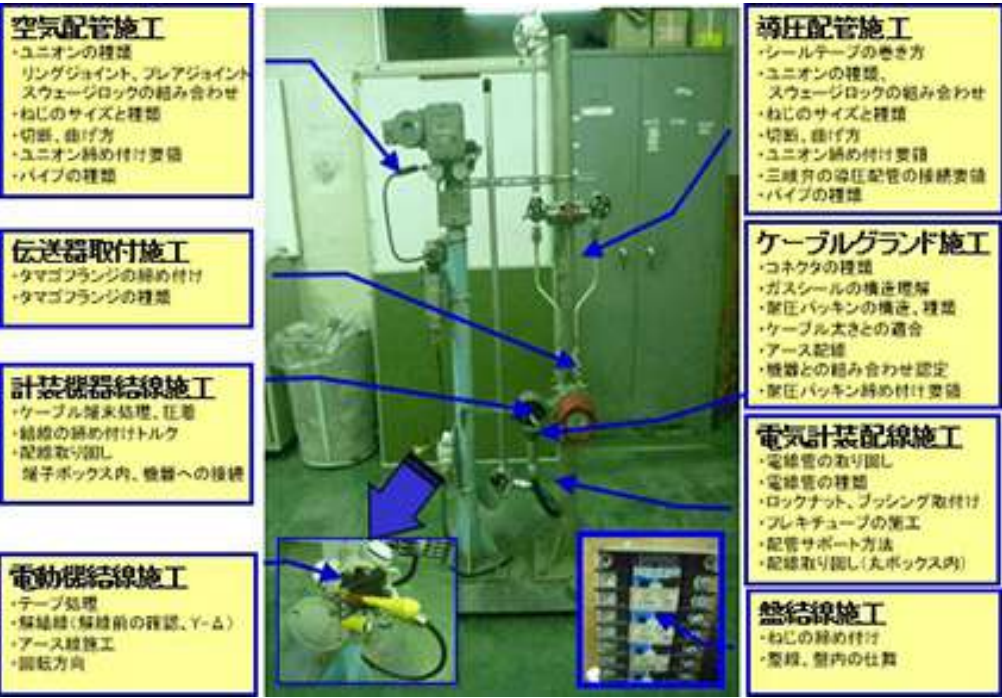


写真3 施工／製作実習用訓練装置



写真4 訓練風景

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

基本的な考え方

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

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

ダイバーシティ推進体制

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

また、当社はサステナブル経営推進室が主体となり、2020年1月にダイバーシティ推進プロジェクトを発足しました（愛称：うえるびー）。うえるびーは各部門からの有志で構成されており、代表取締役社長や担当役員がトップサポーターとして、プロジェクトを支援しています。うえるびーは「働く人の幸せ」の実現を目指し、メンバーが独自の企画立案や研修などの提供により、社員の意識の変革を促し、人事グループと連携して新しい働き方の導入や働きやすさ向上に向けた取り組みなどを進めています。2020年度は新しい働き方を体感することをテーマに、テレワークやオンラインコミュニケーションを主とした10テーマに取り組みました。

互いを認め合う文化の醸成に向けて 「ほめカツのおひたし添えでありがとう」に取り組んでいます

ダイバーシティ推進プロジェクト（うえるびー）は、社員同士のコミュニケーション活性化による心理的安全性を上げる取り組みの一つとして「褒める」「おひたし（おこらない、ひていしない、たすける、しじする）」「ありがとう」の3つの取り組みを推進しています。半期に一度、学びながらアンケートに答えるeラーニングの実施した他、一般社団法人日本ほめる達人協会理事長の西村 貴好氏を講師に招いて開催した、全社員対象のオンライン講演会には約160名が受講しました。今後も、社員の意識変革につながる取り組みを進めていきます。



網干工場内掲示の様子



サンクスカードで感謝の気持ちを贈り合っています

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、女性が働きやすい職場環境への整備を行うことで、テレワークの推進や有給休暇取得率向上の取り組みなど、女性だけでなく当社で働く多様な社員全員が活躍できる職場環境や制度づくりにつなげています。

ダイバーシティ推進の推移

	施策	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	
キャリア支援	女性リーダー育成研修「なでしこ塾」			第1期 > 第2期 > 第3期				
	新卒採用リケジョ交流会							
	ダイバーシティ講演会の実施							
環境整備	フリーアドレス	大阪	東京	iPark				
	有給休暇奨励日		2日間	> 3日間	> 4日間	> 5日間	> 5日間	
	在宅勤務制度			>				
	サテライト勤務				テレワークデイズ			
	育児休業 5 日間有給化							
	男性育休取得推進							
	所定労働時間短縮				常日勤 > 交替勤務			
	スマートフォン内線化				在宅勤務者へのスマートフォン配備			
	勤怠管理システム（勤怠のミエル化）			本社系		播磨・網干・大竹	iPark・新井	
	オフィスカジュアル							
	電子押印・電子契約							

> ESGデータ集 ダイバーシティに関する各種数値データ

>テレワーク推進・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、男女ともにその能力を同等に事業へ生かすべく女性社員の積極採用や女性リーダー育成研修に取り組んできました。

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

このような取り組みの結果、2016年4月に策定し、2018年に一部目標を上方修正した行動計画（2016年度～2021年度）の各目標を2020年度中に全て達成することができました。

女性活躍推進法に基づく行動計画・結果

計画期間：2016年4月1日～2021年3月31日

目標：

- 【目標1】 女性のリーダー職人数を2.5倍に（4％）にする※
（結果）2021年2月に女性リーダー職比率 4 %（32名）を達成
- 【目標2】 女性上級職（リーダー職候補者）人数を1.3倍（8％）にする※
（結果）2021年2月に女性上級職比率10.6％（122名）を達成
- 【目標3】 有給休暇取得率を62％から70％以上にする
（結果）2021年度に73.6％を達成

※ 2016年4月の女性リーダー職人数12名、女性上級職人数84名を基準にしています。また、リーダー職は管理職、上級職は管理職の下
の職位です。

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

女性活躍推進法に基づく行動計画

計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日

目標：

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

女性活躍推進法に基づく行動計画の目標・取り組み

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

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

2021年度	<ul style="list-style-type: none">役員登用候補者育成のためのプログラムを企画立案女性活躍推進に関し、定期的に経営に報告（2025年まで継続）
2022年度以降	<ul style="list-style-type: none">役員登用候補者育成プログラム開始（2025年まで継続）

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

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

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

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

目的：社内全体の男女比率を均等にし、誰もがイキイキと働ける環境にする。

2021年度以降	<ul style="list-style-type: none">女性が健やかにキャリアを継続できるよう健康セミナーを開催（2025年度まで継続）柔軟で働きやすい職場の様子を積極的に社外へ発信する。
----------	---

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

目的：計画的に長期休暇を取得し、心身ともに健康で有意義な生活を送る。

2021年度	● 有給休暇2日以上を連続して取得し、5連続休暇を目指す
2023年度以降	● 有給休暇3日以上を連続して取得し、5連続休暇を目指す

※ ただし、次の場合は除く

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

＜女性活躍推進「行動計画」 （女性活躍推進データベース）

■ 女性社員の状況（単体）

		2017年4月	2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月
女性リーダー職	在籍者数	15名	17名	26名	29名	35名
	（比率）	（2.0%）	（2.0%）	（3.3%）	（3.6%）	（4.1%）
女性上級職	在籍者数	93名	105名	108名	121名	137名
	（比率）	（9.2%）	（9.2%）	（9.2%）	（10.2%）	（11.5%）

＜働きやすい企業文化の醸成

＜ ESGデータ集 女性活躍に関する各種数値データ



「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」 認証を取得



当社は、2019年11月1日付で「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の認証を取得しました。大阪市は、法令の遵守に加え「意欲のある女性が働き続けられる職場づくり」「仕事と生活の両立支援」「男性の育児や家事、地域活動への参画支援」を積極的に推進する企業を、一定の基準に則り認証しており、女性の活躍などを後押ししてきたかねてからの当社の取り組みが評価されました。今後も引き続き、性別・国籍・障害の有無にかかわらず、社員一人ひとりが個性を発揮し、能力を最大限に生かしながら働き続けられる会社を目指していきます。

TOPICS

厚生労働大臣より「えるぼし（3つ星）」認定



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

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

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

TOPICS

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

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

<【経団連】「2030年30%へのチャレンジ」とは>

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

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



経営層を対象とした「ダイバーシティ講演会」を開催

2021年1月に日本生命様を講師に招き、経営層（グループ企業含む）を対象に講演会「ダイバーシティ推進～男性の育児休業で変わる意識と働き方～」をオンラインで開催し、約60人が参加しました。

また、講演内容の動画を社内に配信し、各職場におけるダイバーシティ推進の取り組みに生かしています。

外国籍社員の活躍推進

当社では、外国籍社員の採用時に下記の就労支援を実施しています。

なお、現在15名の外国籍社員が国内で勤務しています。

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

障がい者雇用の推進

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

2021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2.43%（単体）となり、個人が障害の程度に応じ業務を選択し、最大限の能力を発揮できるように配慮しています。

■ 障害者雇用率（単体）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
障害者雇用率	2.19%	2.17%	2.17%	2.43%

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

※ 各年度6月1日時点の実績

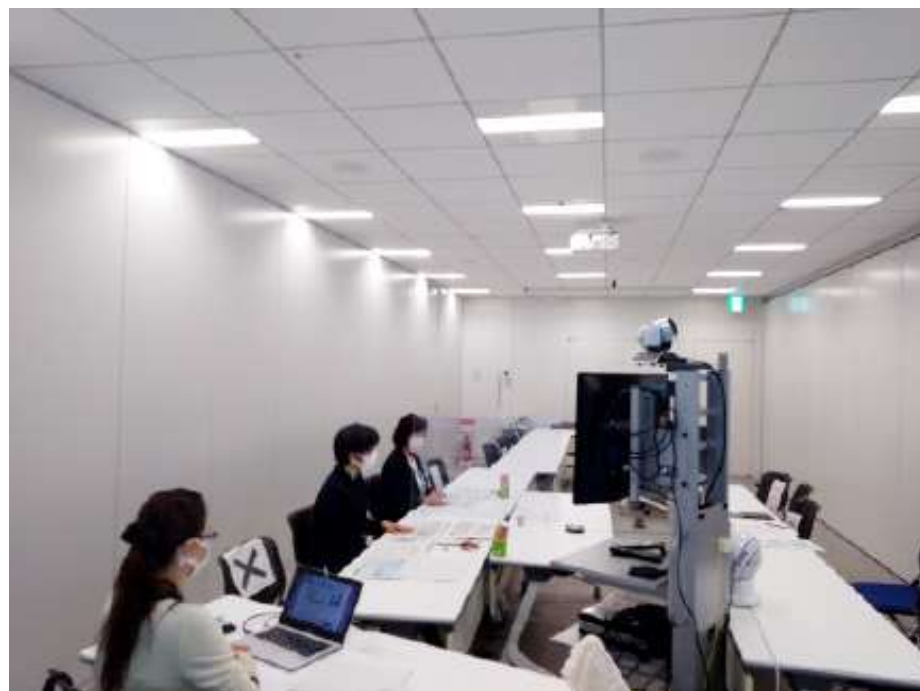
TOPICS

精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座を開催

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

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

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



シニア人財の活躍推進

60歳以上のシニア人財が豊富なキャリアを生かせるよう、継続雇用制度を運用しています。改正高年齢者雇用安定法に基づき65歳までの希望者を対象に、2020年度は定年退職者57名の内54名を継続雇用し、2021年3月末時点で184名のシニア人財が活躍しています。引き続きシニア人財の経験や能力を十分に生かせる職場づくりに努めます。

＞ ESGデータ集 シニア人財人数

LGBTへの配慮

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

経営層を対象とした「LGBT」研修を開催

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

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

＜人権の尊重

働きやすい企業文化の醸成

基本的な考え方

当社グループは人事方針、人事ガイドラインに基づき、人事施策を行っています。

当社は、2021年4月に労使で「My行動宣言」を制定しました。社員一人ひとりが高い意欲を持ち、やりがいと達成感を味わいながら成長できる環境づくり、企業文化の醸成に労使一体となって取り組みます。

My行動宣言

～一人ひとりの"やりたい"を全力で応援します～

＜宣言に込めた労使の想い＞

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

その一人ひとりの"やりたい"という気持ちを全力で応援します。

「自分の人生は自分のもの。だから自分で良くする。」

そのための一歩を踏み出しましょう。

推進体制

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

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

＜ダイバーシティ推進プロジェクト＞

労働時間短縮に向けた取り組み

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

労働時間短縮の取り組みを継続的かつ積極的に進めたことで、当社は2019年11月に大阪労働局より「ベストプラクティス企業」に選定されました。「ベストプラクティス企業」は、厚生労働省が毎年11月に実施している「過重労働解消キャンペーン」に合わせ、大阪労働局が長時間労働削減に積極的に取り組む企業を毎年選定しているもので、このたび、①所定労働時間の短縮②本社のフリーアドレス化③在宅勤務やサテライト勤務などテレワークの推進、が評価されました。

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日化を予定

労働時間のミエル化

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

長時間労働の是正

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

ワーク・ライフ・バランスのための両立支援

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

柔軟な働き方を支援するダイセルの人事制度

人事制度・施策については法定を上回る目標・基準を設定し運用しています。

ダイセルの人事制度

制度・施策名		正社員	契約社員	
			継続雇用社員	常勤嘱託社員
育児や介護への支援	産前休暇 出産予定前6週間 多胎妊娠の場合、14週間	○	○	○
	産後休暇 出産後8週間 産後6週間を経過し、本人の希望と医師の承認がある場合は、就業可	○	○	○
	育児休業制度 子の満1歳の誕生日の前日まで 一定事由に該当の場合、子の満2歳の誕生日の前日まで	○	○	○
	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	○	○	○
	介護休業制度※ 暦歴通算で365日分取得可能	○	○	○
	看護休暇 小学校未就学の子の看護のため、有給休暇とは別に年に5日まで休暇を取得（小学校未就学の子が2人以上の場合は、年10日まで）	○	○	○
	私傷病特別休暇※ 私傷病による休業が連続3営業日以上に及ぶ場合、年20日まで特別休暇取得可能	○	○	○

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

※ 法定水準を超える制度もしくは法定ではないが当社が導入している制度

> ESGデータ集

ワーク・ライフ・バランスに関する各種数値データ

有給休暇取得率の向上

2016年度に「社員の有給取得率70%以上」を目標として掲げ、年間の有給休暇取得奨励日数を段階的に引き上げています。2018年度に年間3日から4日に増やし、さらに2019年度からは年間5日に設定した結果、有給取得率73.4%を達成しました。2020年度は新型コロナウイルス感染拡大による外出自粛が影響し、72.1%と前年度を下回る結果となりました。

> ESGデータ集

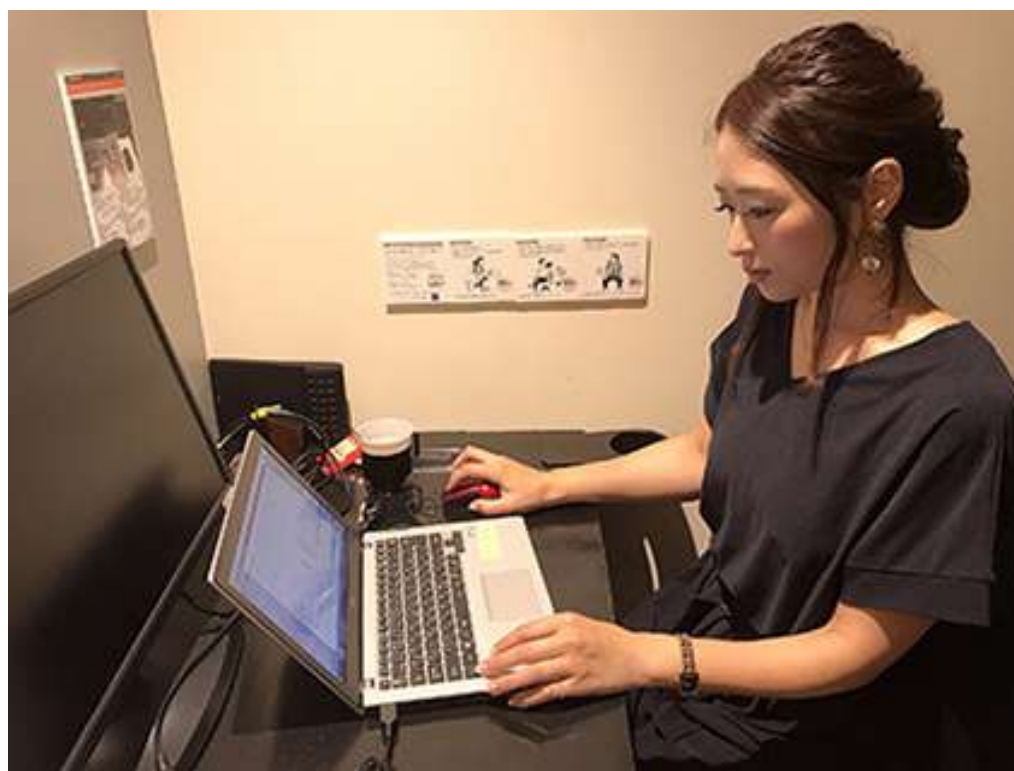
有給休暇取得率

リモートワーク（在宅勤務・サテライト勤務）の推進

当社は、時間や場所に制約されない効率的な働き方の普及に向けて「リモートワーク」を推進しています。2017年4月には、育児・介護などの一定の条件を満たす社員を対象に「在宅勤務制度」を導入し、翌2018年10月からは制度対象者を全社員に拡大するとともに、月ごとの利用回数の制限を撤廃しました。2020年に入り、新型コロナウイルス感染拡大の防止策として、緊急事態宣言下では、オフィス勤務者を中心に原則在宅勤務とし、実績として、大阪本社、東京本社、名古屋支社では約7割が在宅勤務で対応し、出社は約3割まで抑制しました。また、各工場や研究所においてもリモートワークを取り入れました。これまでも、リモートワーク導入の効果として「移動時間や通勤時間の削減」「仕事の生産性の向上」などが確認されています。こうしたテレワークの拡大を一過性のものにせず、働き方を変革する機会と捉え、生産性向上とワーク・ライフ・バランスのさらなる充実に向けて継続的に取り組んでいきます。

なお、当社は首都圏および関西圏を中心にサテライトオフィスを約40カ所設置し、移動中、あるいは出張先からオフィスに戻らずに業務に従事できるよう、機器やネットワークの整備も実施しました。

※ 当社では、在宅勤務制度（2017年4月導入）とサテライト勤務制度（2019年2月導入）を総称してリモートワークとしています。



サテライトオフィスで勤務する当社社員

男性社員の育児休業取得推進

当社は、「ワーク・ライフ・バランスを充実させる」という観点から、2017年度に育児休業期間の一部（5日間）を有給化し、男性社員も育児休業をより取得しやすい環境を整備しました。2020年度の男性育児休業取得率は、57.8%でした。

TOPICS

社員の声：育休は自分の意識を変える良い機会になりました

エンジニアリングセンター
調達グループ
高部 将大
(2021年7月1日時点)



2020年7月に育児休業を取得しました。育児休業中は子どものおむつを替えたり、子どもと近くを散歩したり、子どもと少しでも長い時間を過ごせるように時間の使い方を工夫しました。

育児休業を取得する前は仕事への不安もありましたが、実際に育児休業を取得した後は育児に対する意識が変わったと感じています。

今後、多くの社員に育児休業を取得してもらいたいと思います。

TOPICS

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

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

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

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

働きやすい環境づくりのための制度

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

フリーアドレス導入

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

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

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



オフィスの様子

オフィスカジュアル導入

「働き方改革」の取り組みの一環として、2019年7月1日から、本社・支社で働く社員を対象として「オフィスカジュアル」を導入しました。従来から取り入れていたクールビズやノーネクタイに加え、Tシャツやスニーカーなどの着用も可能とし、自らの職務に応じた服装を選択できるようにしました。社員一人ひとりが多様な個性を発揮し、より快適に仕事ができる環境を通じて、さらなる生産性の向上に努めます。

本社・支社以外の事業場では、安全面を重視したユニフォームの着用を基本としており、2019年10月により機能性の高いユニフォームへ刷新しました。



オフィスカジュアルで業務にあたる社員

報酬水準に対する指針と処遇決定の透明性

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

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

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

福利厚生制度（友愛会）

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

ダイセル労使の総合福祉政策に沿って設立した本会は、会員の相互扶助により、その福祉の向上を図ると共に自己の生きがいと友愛の精神を育むための育成援助を目的としています。また、会員はダイセルに在籍している社員およびダイセルグループで友愛会に加入している企業に在籍している社員で構成されています。

■ 福利厚生制度

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

ライフスタイルに対応した福利厚生制度

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

カフェテリアプラン

当社では、従業員を対象に、キャリアアップ、健康づくり、子育て・介護、旅行など、自身のニーズ合わせてメニューが選べる、選択型福利厚生制度「カフェテリアプラン」を導入しています。2021年度には、子育て支援や介護支援サービスを充実させました。

企業主導型ベビーシッター派遣事業の活用

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

ダイセル持株会

当社グループでは、従業員の財産形成の一助とし、拠出金による株式保有で会社とより一体感を高めるため、ダイセル持株会制度を設けています。2021年3月時点で、ダイセル持株会には2,279名が加入しており、保有株式は504.8万株です。

■ ダイセル持株会（各年度3月31日時点）

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
会員数	1,805名	1,912名	1,986名	2,223名	2,279名
保有株数	385.4万株	397.5万株	408.0万株	464.7万株	504.8万株

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事業の発展に努めます。
- 会社は社員一人ひとりの能力を最大限に引出すことを目的として、公正かつ適正な処遇を行います。

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

■ 主な労使委員会

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

> ESGデータ集 労働組合員数・構成率

組織健康度調査（Organizational Health Index）

当社グループは、組織活性化の現状把握のため、2020年度に組織健康度調査（OHI）を実施しました。当結果を参考に、適宜施策を検討しています。

■ 2019年度「組織健康度調査（OHI）実施概要」

実施時期	2020年1月
対象者	ダイセル、国内グループ企業、海外グループ企業の全社員
対象者人数（回答率）	6,855名（81%）
調査方法	ウェブサイトによるアンケート方式
主な設問項目	<ul style="list-style-type: none">● 企業風土● モチベーション● イノベーション● 外部志向

グループの一体感醸成を目指して

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

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



Palette(6言語)



PC画面

スマートフォン

ウェブグループ社内報「Arcus（日英展開）」

責任ある調達

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

購買基本方針

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

1. 公正で合理的な取引

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

2. 法令の遵守・秘密保持

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

3. 信頼関係の構築

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

4. CSRの見地に立った取り組み

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

ダイセルグループCSR調達ガイドライン

当社グループは、購買基本方針に基づき「ダイセルグループCSR調達ガイドライン」を定めています。

購買取引の基本となる本ガイドラインは、当社グループはもちろん、グローバルベースでサプライヤーの皆様に遵守いただき、サプライチェーン全体でサステナブル社会の実現に向け、積極的な取り組みを進めています。また、2020年度は、ダイセルグループの主要サプライヤー797社（総調達額の85%以上）を対象に、「ダイセルグループCSR調達ガイドライン」の内容を理解いただけたことを確認するため「確認完了書」を配布し、664社から署名をいただきました（回答率83%）。

ダイセルグループCSR調達ガイドライン

1. 法令・社会規範の遵守

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

2. 人権尊重、及び労働環境

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

3. 安全衛生

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

4. 環境

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

5. 健全な事業経営

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

6. 品質・安全性、及び技術の向上

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

7. 安定供給と変化に対する柔軟な対応力

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

8. 情報セキュリティ

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

9. 地域・社会への貢献

- 地域社会との連携を大切にし、社会の発展に貢献できるように努めます。

10. CSRの推進とサプライチェーンへの展開

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

＞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、ダイセルグループとして一体感をもったサステナブル調達の推進を目的に、サステナブル経営委員会の下で調達分科会を立ち上げました。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、分科会では原料センター、サステナブル経営推進室、SBUおよび主要グループ企業の調達責任者をメンバーとして、グループ横断的な議論を定期的に行っています。2020年度は分科会を5回開催しました。

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

サステナビリティの推進

サステナブル調達に向けた取り組み

新規サプライヤーの選定プロセス

主要原燃料の購入において、新たな取引を開始する際には、取引内容に応じて持続可能な社会の実現に向けた取り組み状況を確認しています。具体的には、品質保証・安定供給に関する項目の他、企業統治や公正取引・人権・労働環境・安全衛生・事業経営・地域社会への貢献・情報セキュリティ・CSRの推進とサプライチェーンへの展開など幅広い内容についての確認を実施しています。また、その結果に基づいてサプライヤーを総合的に評価し、取引開始の基準としていく予定です。

既存サプライヤーとのコミュニケーション

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

CSR調達アセスメントシートの実施

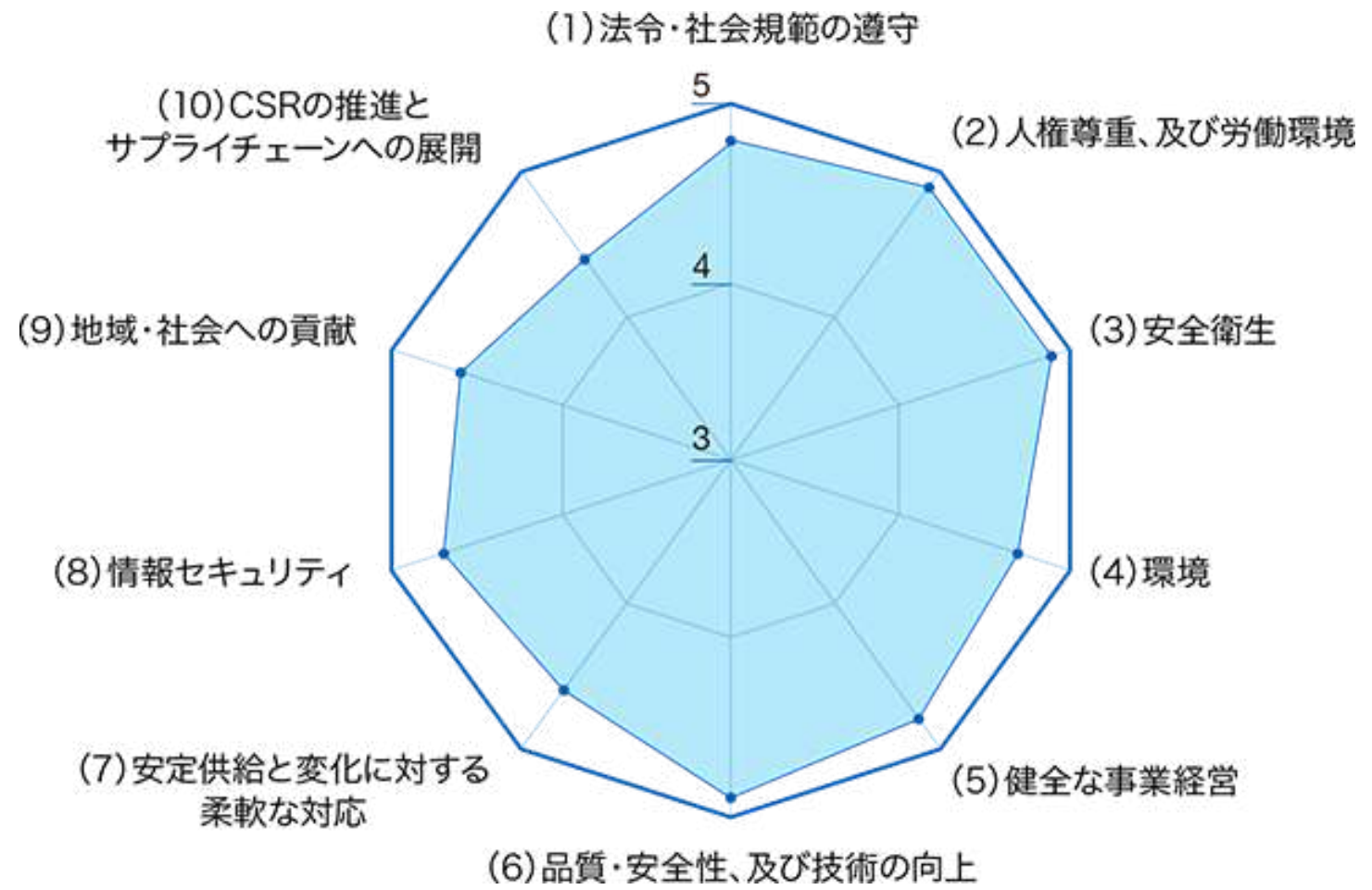
当社グループでは、サプライヤーのサステナビリティへの取り組み状況を把握するため、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）作成のセルフ・アセスメント質問表を参考に作成したSAQ（Self-Assessment-Questionnaire）を活用し、定期的に環境・社会リスク評価および回答に対するフィードバックを通じて、サプライヤーの意識向上を図り、環境・社会リスクの低減に努めています。

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

アンケート結果

2020年度、ダイセルグループの主要サプライヤー（総調達額の85%以上）797社を対象に、SAQへの回答を依頼し、664社から回答をいただきました（回答率83%）。その中で、当社が改善を要すると判断したサプライヤー173社に対しては、今後、各サプライヤーと課題を確認し、改善を支援します。サプライヤーとのコミュニケーションを大切にし、持続可能なサプライチェーン構築に向けた相互のレベルアップに努めます。

■ 主要原燃料サプライヤーの結果状況



責任ある鉱物調達

コンゴ民主共和国（DRC）およびその隣接国で採掘される鉱物から得られる利益が、深刻な人権侵害を行っている武装勢力や反政府組織の活動資金源となっています。特に、スズ・タンタル・タングステン・金（通称：3TG）については、2013年1月に施行された米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）第1502条で、米国の証券取引所に上場している企業に対して、これら鉱物の使用状況に関する調査・報告義務が課せられました。当社グループは、米国に上場しておりませんので、米国当局への報告義務はありませんが、サプライチェーン全体を通じて、人権侵害や環境破壊につながる紛争地域からの鉱物の調達を容認しません。2020年度は、当社が継続購入する原材料や部品の内、スズ・タンタル・タングステン・金を含む原材料サプライヤー（全25社）をCMRT（Conflict Minerals Reporting Template）で調査し、問題視される事例がないことを確認しました（調査率100%）。また、顧客からの要請に応じ、調査対象にコバルトを追加し、CRT（Cobalt Reporting Template）を用いた調査を開始しております。今後も、社会からの高まる期待に応えるべく、順次、調査対象鉱物を拡大する方針です。

サステナブルなパーム油製品の調達

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

BCP調達の実施

主要な原燃料に関して、調達リスクやサプライチェーンへの影響を考慮し、優先順位の高いものから順に複数購買化や安全在庫の積み増しといった対策に取り組んでいます。2020年度までに、382の原料の内、243の原料の対策を完了し、残り139の原料についても対策に取り組んでいます。

調達に関するヘルプラインの活用

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

＜[当社企業活動に関するお問合せ先（調達含む）](#)＞

社内教育の実施

2020年度に、原燃料の購買部員を対象にEcoVadisやサプライヤーに実施したSAQの設問内容などに関する勉強会を実施し、機材の購買部員を対象にサステナブル調達勉強会を実施しました。また、各SBUやグループ企業の原燃料・資材の購買部門などが参加する「調達分科会」において、サステナブル経営やサプライチェーンマネジメント（SAQの運用を含む）、サーキュラーエコノミーと情報開示などに関する勉強会を実施しました。さらに、購買部員全員の人事評価に、持続可能な調達に関する取り組み目標を落とし込むことで、各個人の自覚を持った行動に結び付けています。

地域・社会への貢献

社会とのコミュニケーション

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

地元生産者を支援する、ダイセル版カタログギフトを企画

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、食品生産者が苦しい状況に追い込まれています。大竹工場は、地元・広島県と大竹市に隣接する山口県の生産者を支援すべく、2021年1月に福利厚生事業の一環として地元特産品が掲載された独自のカタログギフトを作成し、希望する社員に贈答品として提供する取り組みを実施しました。カタログには、コロナ禍で打撃を受けた地元の農林水産物生産者・製造事業者を応援すべく、広島県が運用するECサイト「ひろしまモール」から14品目と、大竹市阿多田島の養殖ブリ（ハマチ）、地元酒造メーカーがつくるダイセルラベルの日本酒を加えた全16品目を取り揃え、約500名の社員が利用しました。社員に喜ばれ、なおかつ地元にも貢献できる企画となりました。



ダイセルラベルの日本酒も大好評

食べて地元を応援！弁当の注文で地元飲食店をバックアップ

コロナ禍で開催できる福利厚生イベントに限られる中、大竹工場では労働組合との協議の結果、地元飲食店の応援を兼ねた「従業員向けの弁当のテイクアウト企画」を実施しました。テイクアウトサービスを行う飲食店を紹介する「おおたけテイクアウト」（大竹市の商工会議所が実施）の協力を得て4店舗に依頼したこの企画では、2021年2月24日から3月8日にかけて1日100食、計800食の弁当を注文し、社員に支給しました。

コロナ禍で夏祭りなどのイベントが中止になり、地域との交流を図る機会が減少していましたが、弁当の注文を通じて地域に貢献することができました。



社員に弁当を支給



弁当で地域も社員も元気に

児童養護施設への慰問活動

2020年5月30日、中国のこどもの日にあたる6月1日「国際児童節」に合わせ、Daicel Safety Systems（jiangsu） Co., Ltd.（DSSC）とDaicel Safety Technologies(Jiangsu)Co., Ltd. (DSTC)の社員が丹陽市の児童養護施設を訪問し、紙おむつやシャンプー・歯磨き粉・石鹸・タオルなどの日用品を贈呈しました。このようなボランティア活動を通じて、多くの人に福祉施設の子どもたちへ関心を寄せていただくとともに、子どもたちに社会の温かさを感じていただけるよう願っています。



児童養護施設に日用品を寄付

貧困児童・園児へ支援活動

2020年9月、Daicel Safety Systems（Jiangsu）Co., Ltd.(DSSC)とDaicel Safety Technologies（Jiangsu）Co., Ltd.（DSTC）が、Bei Cheng幼稚園、Hou Xiang小学校、Jian Shan中学校に寄付金の提供と図書の寄付を行いました。11月、Hou Xiang小学校は感謝の気持ちで、秋の運動会を「ダイセル杯運動会」のネーミングで開催しました。



Hou Xiang小学校のバスケットボール大会

SMA患者へのチャリティ活動に参加

2020年6月に、ポーランドにある当社子会社のDaicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.（DSSE）は「Gaszyn Challenge」というチャリティ活動に参加しました。Gaszyn Challengeは、脊髄性筋萎縮症（Spinal Muscular Atrophy、SMA）を患う少女への寄付を集めるために、ポーランドのGaszyn地区から始まったチャリティ活動です。この活動はすぐにポーランド全域に広まり、すでに当初予定した金額の寄付が集まりました。そして現在は、SMAに苦しむ子どもたちを支援するための基金となっています。本活動への参加ルールは、10回の腕立て伏せと5 Polish Zloty（約150円）以上の寄付ですが、腕立て伏せが10回できなかった場合は、10 Polish Zloty（約300円）以上の寄付をする、というものです。DSSEは近隣企業のElectrolux社より指名を受けて参加しました。そして、今後もこの活動が続くように、別の3社へバトンを渡しました。



Gaszyn Challengeに参加するDSSEの社員

コロナ禍におけるタイでのCSR活動

Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd. (DSST)とDaicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.(DSTT) は、「社会の一員として企業の責任を果たす」というCSRの考えに基づいて、これまで政府関連の社員福祉委員会や大学、地域コミュニティと共にCSR活動を行ってきました。

依然としてコロナ禍にあるタイでは、新型コロナウイルス感染症拡大が続いており、人々の生活に影響を与えています。このような状況にあるため、DSSTおよびDSTTは、2021年の春からコロナ対策のためのCSR活動を開始しました。

社員から寄付を募り医薬品などを寄付

2021年4月29日、従業員から募った寄付金（約40万円分※）で、消毒液などの医薬品や医療用品を近隣の病院に寄付しました。

※ 1THB≒3.5 JPY, 1THB≒0.03USD, 1THB≒0.03EUR



近隣病院に寄付

防護用備品を病院や地域に寄付

2020年5月19日に医療従事者、地域で活動に取り組む皆様（コミュニティリーダー）、コミュニティや社会に貢献する公益団体に防護用備品を提供しました。



提供した防護用備品



コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

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

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

コーポレート・ガバナンス強化の変遷

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
2002年4月	経営諮問委員会の設置	重要案件の審議による意思決定機能の強化
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
2010年8月	内部統制審議会の設置	内部統制システム構築および運用の適正性の確保
2015年6月	社外取締役の比率を50%に増加	意思決定機能および監督機能、経営の透明性のさらなる確保
2016年1月	取締役会実効性評価の開始	取締役会の実効性の維持および向上
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

コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査役会設置会社であり、効率的な意思決定と十分な監督・監査機能を果たせる仕組みにより、コーポレート・ガバナンスの向上を図る体制を敷いています。

具体的には、複数の社外取締役を選任し、その見識を踏まえた意見や指摘を受けることで、取締役会における経営判断の適切性の向上と監督機能の強化を図っています。また、執行役員制を導入しており、意思決定・監督機能と業務執行機能を明確に分離し、業務執行体制を強化することで、企業経営のさらなる活性化を図っています。

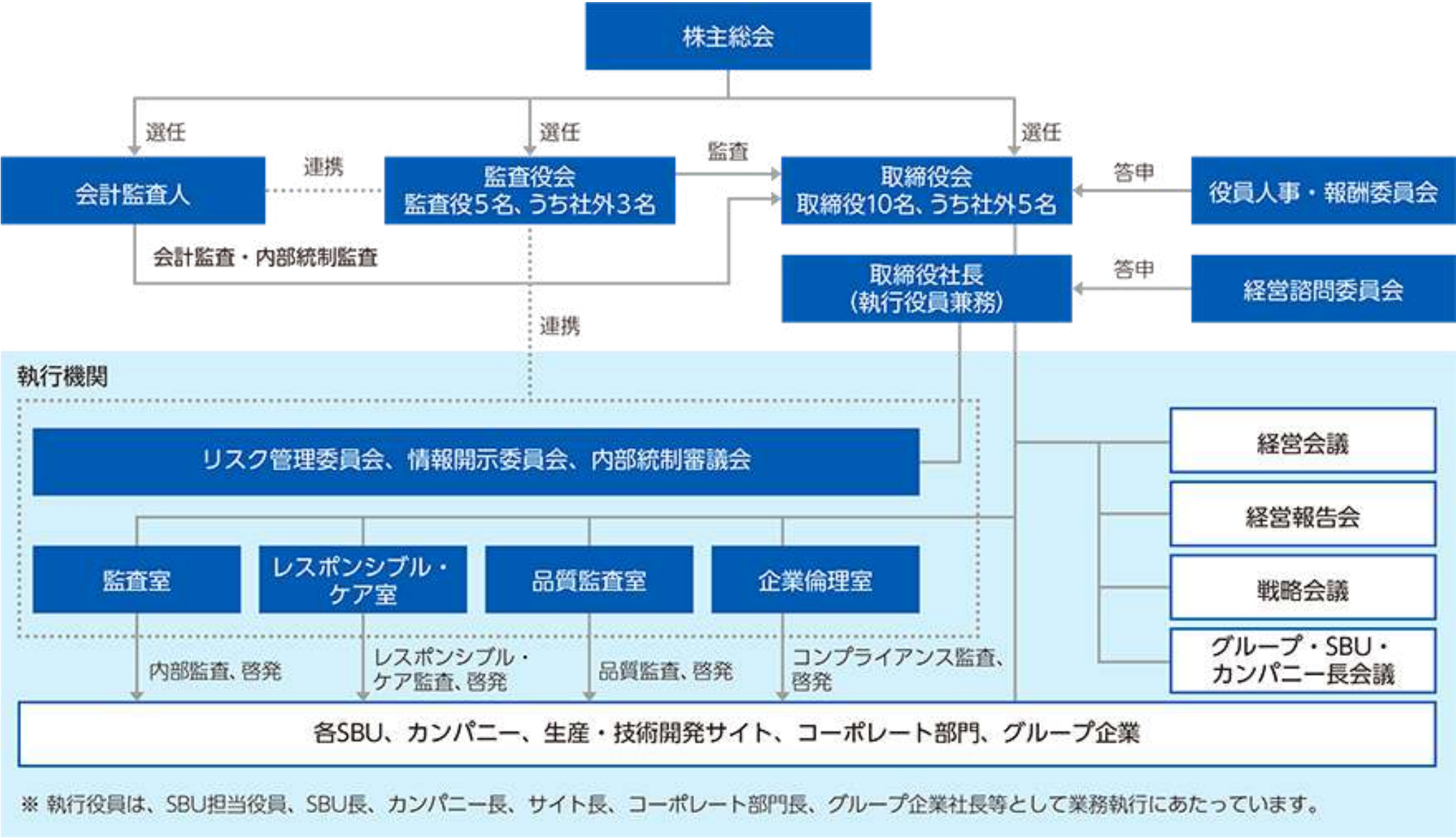
＜コーポレート・ガバナンス報告書（2021年7月20日提出） [PDF : 127KB] 

■ コーポレート・ガバナンス体制概要（2021年6月25日現在）

主な項目	内容
機関設計の形態	監査役会設置会社
取締役会議長	取締役会長
取締役の人数	10名（うち女性1名）
社外取締役人数	5名（うち独立役員5名）
監査役の人数	5名
社外監査役人数	3名（うち独立役員3名）
執行役員の人数	20名（うち取締役と兼務4名）
取締役会の開催回数（2020年度） （社外取締役／社外監査役平均出席率）	16回 （96.3％／100％）
監査役会の開催回数（2020年度） （社外監査役平均出席率）	15回 （100％）
取締役の任期	1年
監査役の任期	4年
取締役の平均在任期間	3.8年
監査役の平均在任期間	2.8年
取締役会の任意諮問機関	役員人事・報酬委員会 取締役8名（うち5名が社外取締役）で構成、委員長は社外取締役
会社の重要案件を審議し、社長執行役員に答申する機関	経営諮問委員会
取締役および監査役の報酬制度※	（1）月額報酬 （2）業績連動賞与（社外取締役および監査役を除く） （3）譲渡制限付株式報酬（社外取締役および監査役を除く）
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65：20：15としています。

■ コーポレート・ガバナンス体制図（2021年6月25日現在）



取締役会

取締役会は、社外取締役5名を含めた10名で構成しており、取締役会規程に基づいて、経営に関する重要事項について意思決定を行うとともに、職務執行および業務執行を監督しています。当社の社外取締役の役割は、各人の見識・経験等に基づく経営に対する助言および監督機能であり、全員が独立役員です。定例で月1回開催する他、必要に応じて臨時の取締役会を開催しており、2020年度は16回の開催、社外取締役の出席率は96.3%でした。

監査役会

監査役会は、社外監査役3名を含めた5名で構成しており、監査に関する重要な事項について報告、協議、決議を行っています。常勤の監査役は経営会議、経営報告会、戦略会議、リスク管理委員会等社内の重要な諸会議に出席し、業務執行等に対する監査を行っています。監査役は、取締役会に出席する他、会計監査人および内部監査部門から定期的に報告を受け、また必要の都度情報交換、意見交換を行うなど、相互に連携して監査を遂行しています。社外監査役の3名は、いずれも独立役員です。2020年度は15回開催し、社外監査役の出席率は100%でした。

役員人事・報酬委員会

役員人事・報酬委員会は、取締役、執行役員等の人事および報酬について、取締役会議長または監査役会議長の諮問を受けて答申する機関として、社外取締役が委員長を務め、社外取締役、取締役会長および代表取締役で構成しています。同委員会は人事および報酬の客観性・透明性を担保するために、社外役員が委員長を務め、委員8名の内過半数である5名が社外取締役の構成です。2020年度は9回開催し、委員の出席率は100%でした。

経営諮問委員会

経営諮問委員会は、グループ戦略の策定やそれに基づく事業の再構築等、会社の重要案件を審議し、社長執行役員に答申する機関です。経営諮問委員会は、社長執行役員および社長執行役員が指名する取締役（社外取締役を除く）、執行役員をもって構成しており、必要の都度、随時開催しています。2020年度は16回開催し、委員の出席率は100%でした。

■ 各機関の構成と役員の活動状況（2021年6月25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）	経営諮問 委員会 （出席 率）	その他
札幌 操	取締役 会長	11 年			● （100%）		● （100%）		取締役 会議長
小河 義美	代表取 締役社 長	10 年		●	● （100%）		● （100%）	● （100%）	経営諮 問委員 会委員 長
杉本 幸太 郎	代表取 締役	2年		●	● （100%）		● （100%）	● （100%）	
榊 康裕	取締役	1年		●	● （91.7%）			● （100%）	
高部 昭久	取締役	2年		●	● （100%）			● （100%）	
野木森 雅 郁	社外取 締役	4年	●		● （100%）		● （100%）		役員人 事・報 酬委員 会委員 長
北山 禎介	社外取 締役	3年	●		● （100%）		● （100%）		
八丁地 園 子	社外取 締役	2年	●		● （93.8%）		● （100%）		
浅野 敏雄	社外取 締役	2年	●		● （100%）		● （100%）		
古市 健	社外取 締役	1年	●		● （91.7%）		● （100%）		

藤田 眞司	常勤監査役	2年			● (100%)	● (100%)			監査役 会議長
今中 久典	常勤監査役	1年			● (100%)	● (100%)			
市田 龍	社外監査役	7年	●		● (100%)	● (100%)			
水尾 順一	社外監査役	3年	●		● (100%)	● (100%)			
幕田 英雄	社外監査役	1年	●		● (100%)	● (100%)			

※ 出席率は2020年度の実績です。

[> 役員紹介](#)

[> 社外役員の独立性に関する基準](#)
 [PDF : 122KB]
 

取締役会の実効性評価

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

2019年度の実効性評価に基づく2020年度の取り組み

2019年度の実効性評価を踏まえ、2020年度においては、取締役会で議論すべき中期戦略策定に伴う議論など、経営戦略の方向性の決定に関する議題に時間をかけるという取り組みを行ってきました。

2020年度の実効性評価

対象者	取締役10名、監査役5名
評価の方法	<ul style="list-style-type: none">● アンケート● 個別インタビュー
主なテーマ	<ul style="list-style-type: none">● 取締役会の構成● 審議・決議・報告等の内容● 取締役会の運営方法
評価結果の概要	<p>社外役員からの積極的な発言等によって充実した議論が行われており、取締役会の実効性に概ね問題はないことを確認した。他方、さらなる実効性の向上のために議論すべき課題もあることを確認した。主に挙げられた課題は以下の通り</p> <p>①取締役会の構成面の課題</p> <ul style="list-style-type: none">● 取締役会の多様性をどう考えるべきか <p>②取締役会の審議面の課題</p> <ul style="list-style-type: none">● 取締役会でこそ議論すべきテーマをどのように設定するべきか● 取締役会に対する適切な情報提供のあり方をどう考えるべきか● 取締役会における経営戦略遂行状況のモニタリングの在り方をどう考えるべきか <p>③取締役会の運営面の課題</p> <ul style="list-style-type: none">● 適切な判断に資する情報提供を、どのように充実させるか（専門用語・社内用語、取締役会資料の提供時期等）● リモートで行う取締役会を有効活用するためにどのようにするべきか

役員・経営陣幹部の選任・指名手続

当社は、取締役・監査役候補者の指名と執行役員等経営陣幹部の選任に際して、「ダイセルグループ基本理念、サステナブル経営方針、ダイセルグループ行動方針、ダイセル行動規範に賛同し、これらを継承すること」、「当社の中長期的な企業価値向上の実現に必要な資質および経験を有していること」を基本に、当社を先導するにふさわしい人格、識見、意欲、倫理観および経営感覚を有している人物を指名・選任しています。指名・選任にあたっては、役員人事・報酬委員会による答申を踏まえ、取締役会で決定しています。なお、当社は一般社団法人 経済団体連合会が掲げる「2030年30%へのチャレンジ～#Here We Go 2030～」への賛同を表明し、2030年までに役員※に占める女性比率を30%以上にすることを目標にしています。当社は「ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）」をマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）の一つとして位置付けており、女性をはじめ多様な人財の力を結集し、企業価値のさらなる向上に取り組んでいます。

※ 役員には、取締役、監査役、執行役員等経営幹部が含まれています。

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り、当社で定めた「社外役員の独立性に関する基準」に則り、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、十分な独立性を有していることを要件としています。また、当社は、独立役員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（2021年6月25日現在）

取締役	役職	選任理由
札幌 操	取締役会長	2010年から2019年まで当社の代表取締役社長を務め、取締役会長となつて以降も取締役会議長として企業価値向上に貢献してきた実績と、当社の経営全般における豊富な経験・実績・見識を踏まえ、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため
小河 義美	代表取締役社長	2019年6月以来当社の代表取締役社長を務めており、企業価値向上を目指し、強いリーダーシップでグループ全体を牽引してきた実績と、当社の経営全般における豊富な経験・実績・見識を踏まえ、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため
杉本 幸太郎	代表取締役	当社の財務経理、コンプライアンスなどの管理部門の責任者や原料センターの責任者を務めるなど、当社の経営に関する豊富な経験・実績・見識を有しており、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため
榊 康裕	取締役	当社の火工品事業の責任者や海外現地法人の社長を務め、また当社の戦略推進に関わる部門の責任者を務めるなど、当社の経営に関する豊富な経験・実績・見識を有しており、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため
高部 昭久	取締役	当社の基盤技術および商品開発を含む様々な分野の研究開発部門および新事業創出に関わる部門の責任者を務めるなど、当社グループの新製品の企画開発についての豊富な経験・実績・見識を有しており、当社のグループ経営およびグローバルな事業経営を推進するにあたり適切な人材と判断したため
野木森 雅郁	社外取締役	医薬品の製造・販売を行う企業の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
北山 禎介	社外取締役	金融機関の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
八丁地 園子	社外取締役	金融機関やホテル経営を行う企業の経営陣として培われた豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
浅野 敏雄	社外取締役	化学品の製造・販売を行う企業の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため
古市 健	社外取締役	金融機関の経営で培われた経営者としての豊富な見識・経験等を有しておられ、これらを当社の経営に生かしていただきたいため

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

※ 取締役は2021年6月25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

役員報酬

1. 基本的な考え方

- （1） 取締役および監査役の報酬等は、株主総会においてご承認いただいた報酬等の総額の範囲内で、取締役については取締役会の決議により、監査役については監査役の協議により決定します。
- （2） 取締役の報酬については、月額報酬、業績連動賞与および株式報酬により構成しています。その支給割合は概ね、月額報酬65％：業績連動賞与20％：株式報酬15％となっています。ただし、社外取締役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等を反映させ、適宜、適正な水準に見直しています。

(2) 業績連動賞与について

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

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

この「業績連動賞与の基礎金額」に対し、「サステナブル経営方針の実践状況」および「中期戦略の達成状況」の観点から個人評価を行い、プラスマイナス20%の範囲で加減算を行って、最終的な業績連動賞与の金額を決定します。

(3) 譲渡制限付株式報酬について

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

※ 当社には役員退職慰労金制度はありません。

■ 2020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	320百万円	123百万円	62百万円	507百万円
（うち社外取締役）	（6名）	（66百万円）	（-）	（-）	（66百万円）
監査役	7名	103百万円	-	-	103百万円
（うち社外監査役）	（4名）	（39百万円）	（-）	（-）	（39百万円）
計	19名	424百万円	123百万円	62百万円	610百万円

※ 上記支給人員および支給額は、2020年6月19日開催の第154回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名および監査役2名を含んでいます。

役員研修

取締役および監査役は、それぞれの職責や業務上必要な知識の習得およびその更新等のために、外部研修やセミナーを受講しており、その費用については当社が負担しています。

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

さらに、社外役員に当社の事業活動をよりよく理解し、知見を取締役会での議論に生かしてもらうために、当社の製造現場の見学、取締役会における当社の事業活動の紹介等の機会を設けています。

内部統制システム構築

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

＜内部統制システム構築の基本方針【PDF：181KB】 

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・強化等の観点から、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、事業環境の変化等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。2021年3月31日時点で保有する政策保有株式は54銘柄（貸借対照表計上額は65,864百万円）です。

取締役会での検証内容

保有する全ての銘柄について、その保有目的の妥当性や、営業取引等から生じる定量的・定性的便益および保有するリスクに関する経済的合理性を定期的に検証した結果について、取締役会への報告を実施し、内容についての精査を受けています。これら検証・精査の結果、2020年度においては非上場株式以外の株式 2 銘柄の内 1 銘柄を全株売却し、 1 銘柄について一部売却しました。また、非上場株式の株式 1 銘柄を全株売却しました。

政策保有株式に係る議決権の行使基準

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

■ 政策保有株式（上位10銘柄）の状況（2021年3月31日現在）

銘柄	株数	期末貸借対照表 計上額 (単位：百万円)	保有目的
富士フイルムホールディングス株式会社	5,809,249	38,172	酢酸セルロース等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています
関西ペイント株式会社	2,656,709	7,850	有機化学品等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有してまいりましたが、協議の結果、株式の保有を縮減する方向で検討しています。
ダイキン工業株式会社	156,000	3,481	共同開発等における同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。
日本たばこ産業株式会社	1,500,000	3,187	アセテート・トウ等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。
長瀬産業株式会社	1,197,000	2,069	有機化学品等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。
東京応化工業株式会社	271,100	1,876	有機化学品等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。
デンカ株式会社	322,600	1,425	有機化学品等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ	1,963,580	1,161	当社グループの金融および決済取引を安定的に遂行する上で、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。
豊田合成株式会社	369,700	1,075	自動車エアバッグ用インフレーター等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しています。
日本プラスト株式会社	1,000,000	619	自動車エアバッグ用インフレーター等の取引関係上、同社との良好な関係の維持、強化に資するため、株式を継続して保有しております。

株主・投資家とのコミュニケーション

適切な情報開示と建設的な対話

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

＜ディスクロージャーポリシー（情報開示の基本方針を含む）＞

株主総会

当社は、株主総会を株主の皆様との重要な対話の機会と位置付けています。

株主総会の招集ご通知を発送前にウェブサイトに掲載することにより、株主の皆様十分に議案をご検討いただけるよう努めています。また、より多くの株主様が議決権を行使できるよう、株主総会にご出席いただけない株主様には、郵送による方法に加え、インターネット（パソコンおよびスマートフォン等）による方法もご案内しています。

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

新型コロナウイルス禍での開催となった2020年6月19日の定時株主総会、2020年8月7日の臨時株主総会では、感染症防止対策として、ご来場の株主様にはマスクの持参・着用をお願いし、会場受付付近にアルコール消毒液を、入口付近には非接触式検温器を配備して、ご利用いただきました。会場内では、株主席の間隔を従来よりも広くとるとともに、ご発言用のマイクについてはご使用の都度スタッフが消毒をするなどの対策を実施しました。また、当社の役員や株主総会運営スタッフも検温を含め体調を確認の上、マスク着用で対応しました。

今後も安全に配慮し、感染症防止対策を徹底した株主総会を実施します。

IR活動

情報開示の基本方針に基づき、積極的なIR活動を行っています。

四半期ごとに決算説明会を開催するとともに、個別取材や証券会社主催のカンファレンスにおける面談などを通じてコミュニケーションを重ね、機関投資家の皆様の当社グループへの理解をより深めていただくよう努めています。2020年度には中期戦略説明会、ポリプラスチックス完全子会社化に伴う戦略説明会を開催し、投資家の皆様に当社グループの目指す方向性や戦略について社長より説明しました。なお、決算説明会を含めこれらIRイベントは、新型コロナウイルス禍でも多くの投資家の皆様にご参加いただけるようにオンライン会議もしくは電話会議でも開催しました。

個人投資家の皆様には、当社ウェブサイトや株主通信などによる情報の発信に加え、証券会社を通じて事業説明動画の配信を行いました。また、当社グループへの理解をより深めていただくこと、当社グループへのご意見をいただくことを目的に、個人投資家2,000名を対象にウェブアンケートを実施しました。

＜IR＞

■ 2020年度の活動

活動	回数	内容
アナリスト・機関投資家向け決算説明会	4回	四半期ごとに説明会を開催（第2四半期決算は社長によるオンライン会議での説明会、第4・1・3四半期決算はIR部門による電話会議での説明会を開催）
アナリスト・機関投資家向け戦略説明会	3回	2020年6月10日に新長期ビジョン「DAICEL VISION4.0」および新中期戦略『Accelerate2025』説明会を開催（社長によるオンライン会議での説明会） 2020年7月20日にポリプラスチックス完全子会社化に関する説明会を開催（社長による電話会議での説明会） 2021年2月24日に中期戦略『Accelerate2025-Ⅱ』説明会を開催（社長による会場＋オンライン会議での説明会）
アナリスト・機関投資家IR取材	約200回 （面談回数）	アナリスト・機関投資家とのオンライン会議、電話会議を実施
国内機関投資家とのスモールミーティング	4回	社長による国内機関投資家との意見交換会をオンラインで開催
海外投資家向けカンファレンスへの参加	2回	国内で開催された海外投資家向けのカンファレンスに参加し、IR担当役員によるオンライン会議を実施
個人投資家向け事業説明動画配信	1回	証券会社を通じて事業説明動画を個人投資家に配信

企業倫理（コンプライアンス）

基本的な考え方

サステナブルな経営を行う上での基盤の一つが企業倫理（コンプライアンス）です。当社グループは、[基本理念](#)「価値共創によって人々を幸せにする会社」に基づく「[ダイセルグループ行動方針](#)」と、その具体化のためにグループ各社で定めている各社の「行動規範」を実践すること自体を「企業倫理活動」と位置付けています。企業倫理を社員一人ひとりに浸透させることが経営上の重要な課題と考え、当社の各部門・各グループ企業で企業倫理活動計画を毎年度策定し、グループ全社を挙げて、計画的に企業倫理活動に取り組んでいます。

行動方針：基本理念を達成するための原則・判断基準（グループ企業共通）

行動規範：行動方針を実現するための具体的な規範

[ダイセル行動規範](#)

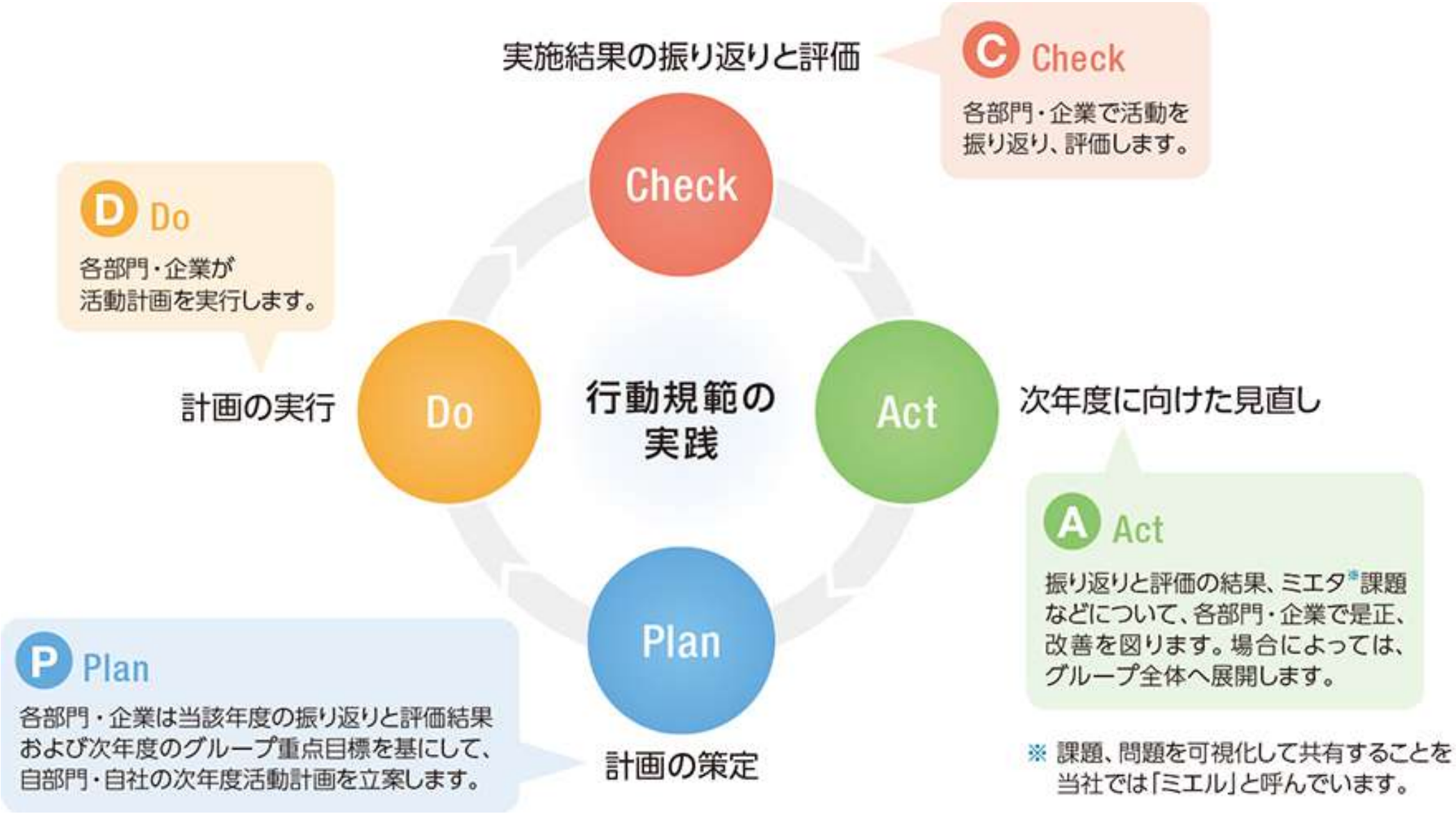
企業倫理マネジメントシステム

当社グループは、企業倫理活動の推進にあたり、「企業倫理マネジメント規程」を制定し、振り返り（CHECK）・見直し（ACT）・計画（PLAN）・実施と運用（DO）の「CAPDサイクル※」による「企業倫理マネジメントシステム」を構築し、活動の継続的改善・向上に努めています。

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

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

■ CAPDサイクルによる企業倫理マネジメントシステム



企業倫理の推進体制

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

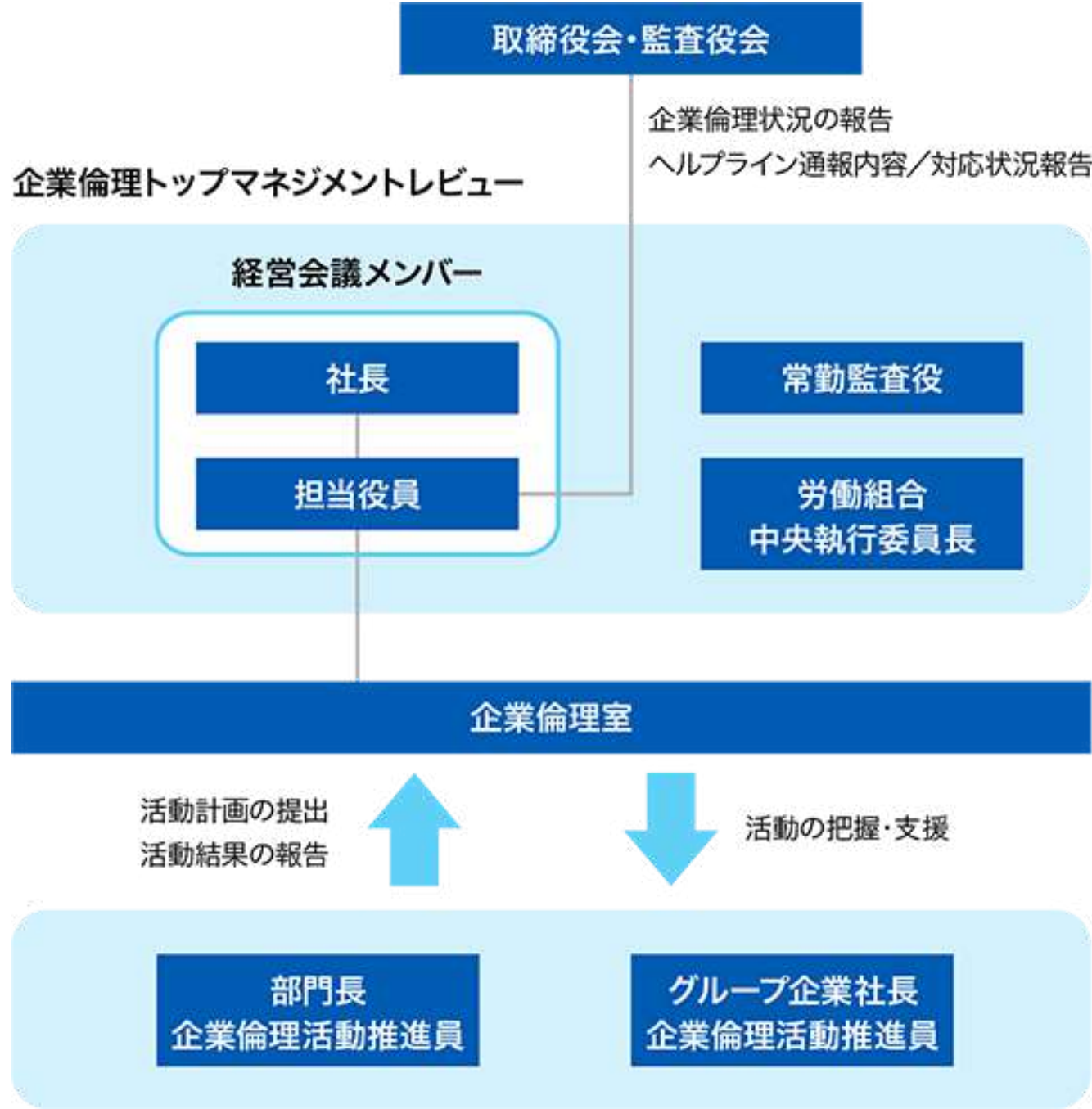
各組織は年度末に企業倫理活動状況および課題を企業倫理室に報告します。企業倫理室はそれらの内容を取りまとめ、社長はじめ経営層および常勤監査役、当社労働組合中央執行委員長が出席する企業倫理トップマネジメントレビューの場で報告し、課題や次年度の目標について議論します。その議論の結果は企業倫理室より取締役会に報告され、次年度の重点目標が審議されます。取締役会で承認された次年度の重点目標は、企業倫理室により各組織に展開され、各組織において重点目標に沿った活動計画の策定が行われます。

企業倫理室は、各組織と意見交換会を開催し、各組織の企業倫理活動状況のヒアリングを行い、企業倫理活動に対するアドバイスを実施しています。当社では、この意見交換会は内部監査の側面に加え、よりよい企業倫理活動推進のための対話の場と位置付け、必要に応じて関係部門も参加しています。なお、企業倫理室は、各組織からの報告や意見交換会などにより会社経営に大きな影響を与える可能性の高い課題などが確認された場合は、事実関係を確認後、速やかに企業倫理室担当役員および常勤監査役に報告し、事後の対応を協議します。

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

✓ 報告・相談制度（内部通報制度）

■ 企業倫理活動推進体制図



法令主管制度

遵守すべき法令ごとに主管部門を定め、最新の法令情報管理を行う「法令主管制度」を設けています。同制度に沿って、法務グループなどの13部門が「法令主管部門」として法令改正やガイドラインなどの法令情報および教育資料を関連部門に提供し、法令遵守の徹底を図っています。なお、新たな法令が制定された場合には、一時的に法務グループが法令主管部門となり、内容などの確認後、適切な法令主管部門を定めています。

各種委員会での取り組み

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

■ 各種委員会（抜粋）

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

公正な事業慣行

私たちは、ダイセルグループ行動方針に「公正かつ自由な競争の原則に従って、誠実な取引を行います」と掲げるとともに、ダイセルの行動規範では「6-1 競争法の遵守」「6-4 政治・行政との透明性の高い関係」「6-5 公平・公正な購買取引の実施」「6-6 接待等」について具体的に定めています。各グループ企業でも同様に行動規範を定め、周知徹底しています。当社グループで働く全ての社員はその精神を遵守し、日々の活動を行っています。なお、2020年度においては、反競争行為、腐敗および贈収賄等に関する重大な法令違反はなく、罰金や課徴金もありませんでした。

競争法の遵守

当社グループは事業活動にあたり、公正かつ自由な競争を維持するために、独占禁止法（私的独占の禁止および公正取引の確保に関する法律）や下請法（下請代金支払遅延等防止法）をはじめ、各国の反競争的行為に関する法令やガイドラインを遵守しています。当社では「独占禁止法遵守マニュアル」「米国独禁法実践ガイド『DOs & DON'Ts』」「EU競争法実践ガイドライン」などを定めるとともに、階層別集合研修やeラーニングを通じた意識浸透に取り組んでいます。また、海外に赴任する社員に対して、現地の法令の留意点などを含めた教育を実施しています。また、国内グループ企業については、上記eラーニングで反競争行為防止に関する教育を実施し、海外グループ企業については、英語の教育資料と確認テストを提供し、各企業に適した方法で教育を実施しています。

✓ 教育・研修プログラム

腐敗および贈収賄の防止

ダイセルグループは国連グローバル・コンパクトに賛同し、贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組んでいます（2021年8月末現在、腐敗防止に関するグループ基本方針を策定中）。国内外を問わず、政治、行政（公務員など）、お取引先に対して、贈賄行為と誤解されるような行為を行わず、透明性の高い関係性を構築しています。お取引先との相互の接待および贈答品の授受を原則として禁止しており、健全な商習慣や社会的常識の範囲内で行う際には、部門長の承認を要する仕組みを整えています。また、当社では、階層別集合研修やeラーニングを通じた腐敗防止に関する教育を実施しており、海外に赴任する社員に対しては、不正競争防止法における外国公務員贈賄防止、現地の法令（米国の海外腐敗行為防止法（FCPA）の域外適応含む）の留意点などを含めた教育を実施しています。なお、国内グループ企業については、上記eラーニングで腐敗防止に関する教育を実施し、海外グループ企業については、英訳した教育資料と確認テストを提供し、各企業に適した方法で教育を実施しています。

また、内部通報制度は腐敗や贈収賄も対象としており、疑いのある事象は適切に調査・対応する仕組みになっています。

＞国連グローバル・コンパクトへの賛同

情報管理

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

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

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

＞個人情報保護方針

＞情報セキュリティ

税務方針

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

企業倫理活動重点目標と実績

2019年度の課題を踏まえ、2020年度グループ重点目標を以下のように定めました。

2020年度ダイセルグループ企業倫理活動重点目標

- ① 職場の問題点を早く表に出し、大きくなる前に手を打つ
そのために
- ② 全員で「ミエル」「イエル」「キケル」職場作り
- ③ ヘルプラインの周知（使い方、秘匿性、不利益の回復など）
を徹底する。

職場の問題や課題を早く解決するための方策として、仕事の内容・進捗・課題を全員で理解・共有し（「ミエル」）、自由にモノを言え（「イエル」）、人の意見に耳を傾ける（「キケル」）ことを重点目標としています。この目標設定の趣旨、背景などを、企業倫理室が社内および各組織に説明し、それを受けて各職場で企業倫理活動計画を作成しました。この計画の進捗状況の確認、各部門各社特有の課題に関する意見交換を目的に、企業倫理室は社内全部門、各組織（海外含む）とオンライン会議などで意見交換会などを行い、活動のCAPDが回るよう支援しました。

2020年度の活動の総括

- 新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受ける特別な環境下であることから、「ミエル」「イエル」「キケル」職場の実現には引き続き努力が必要。
- ヘルプラインの周知については、各種研修等を通じて浸透が図られている。

2021年度の重点目標

2020年度とほぼ同じ目標にしていますが、社内外の大きな環境の変化の中では持つ意味合いは違ってきます。これまで培ってきた当社グループのよき企業文化は継承しながらも、アプローチの方法や手段をいろいろ変化させ組織を強化していくための具体的な取り組みを各々の部門でよく考え、活動計画を策定します。

2021年度ダイセルグループ企業倫理活動重点目標

- 問題点を早く表に出し、大きくなる前に手を打つ

特に新型コロナウイルス感染症の影響でいろいろなことがミエにくくなっており、発見が遅れ対応が後手に回るリスクがある。「早期発見、早期対策」は全ての問題解決の基本と考え、それを具体的に実践する方法を考える。

- 「ミエル」「イエル」「キケル」職場づくり

新型コロナウイルス感染症の影響で確実に社員同士のコミュニケーションの機会は減少しており、この状況は今後も続くと思われる。このような環境下で、「ミエル」「イエル」「キケル」が実践できる活気ある組織文化をどのように維持して行くかは重要な課題。

各々の組織で方法を工夫して実施していく。

コンプライアンス強化期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化期間と定めています。2020年度も、グループ全体でダイセルグループ企業倫理活動重点目標に沿って、以下の活動を行いました。

1.グループ討議

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

① 在宅勤務におけるハラスメントについて

新型コロナウイルスの影響を受けて、在宅勤務率が増加している中、適切な指導のあり方、また、相手の立場になって考えることの重要性について、再度理解することを目的に事例を作成し、討議を行いました。

② データ改ざんについて

他社事例を基にデータ改ざんが発生する原因および環境について話し合いを行い、いかにしてデータ改ざんを防ぐかなどを話し合いました。

2.教育

2020年4月に改訂したダイセルグループ行動方針、ダイセル行動規範（腐敗防止、反競争行為等の内容を含む）、企業倫理ヘルプライン運用規則を中心とするコンプライアンスについて、国内の当社グループで働く全社員を対象にeラーニングで学習を実施しました。受講者数は4,992名（受講率99.6%）でした。

3.コンプライアンス川柳募集

国内の当社グループで働く全従業員を対象として川柳を募集し、715句の応募の中から、優秀作を選出、表彰しました。
この取り組みは、社員がコンプライアンスについて改めて考える良い契機となりました。

教育・研修プログラム

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

下記に加えて、2020年度も前年度に引き続き、コンプライアンス教材としてニュース・グループ討論事例・コンプライアンス違反の4コマまんがやクイズなどを毎月イントラネット上に配信し、国内外の多くの職場で教育に活用しました。

■ 2020年度 集合研修

名称	対象者	内容	受講人数（名）
階層別研修	新入社員	企業倫理一般 （腐敗防止、反競争行為等の内容を含む講義とグループ討論）	68
	新任中級職		102
	新任上級職1級		77
	新任上級職2級		78
	新任管理職		35
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）	44

■ 2020年度 その他の研修

名称	対象者	内容
海外赴任者研修	海外赴任者	競争法、贈収賄、差別、ハラスメント、不正防止
役員研修	ダイセル役員、 国内グループ企業社長	人権と多様性の尊重

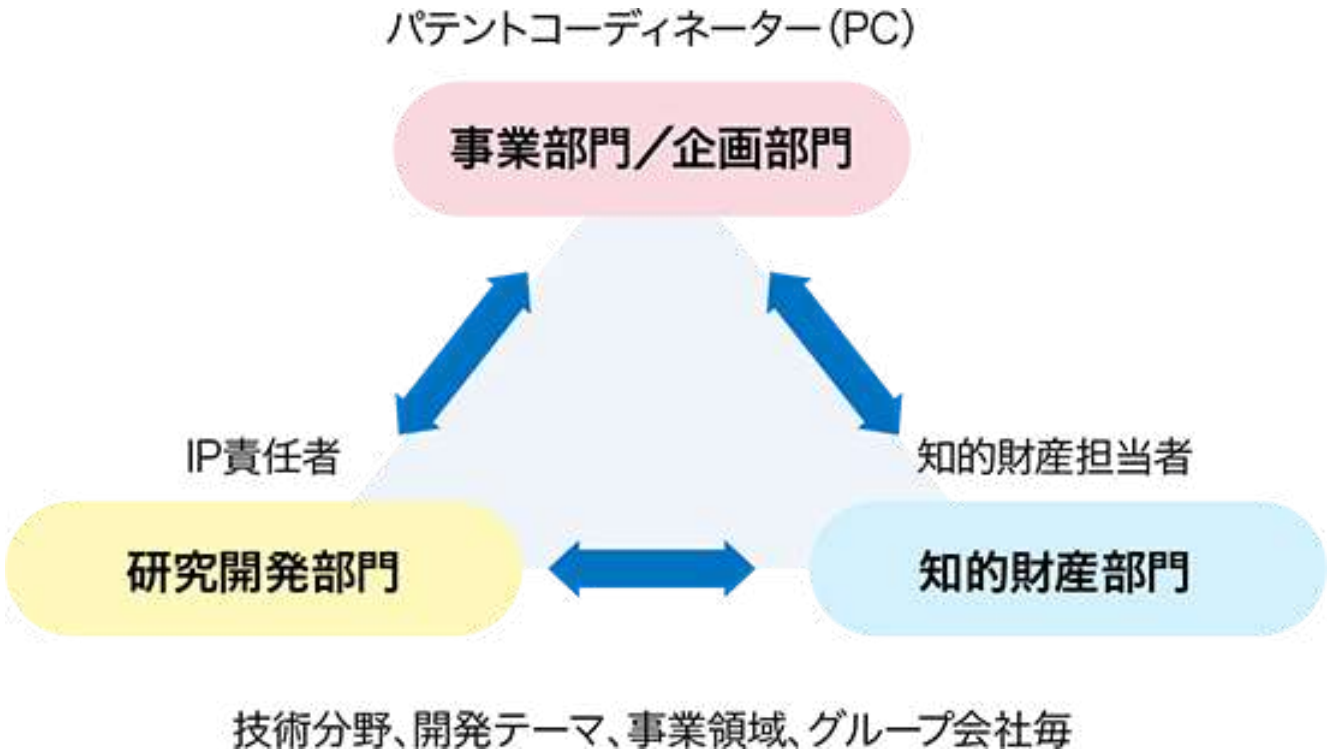
知的財産に関する基本的な考え方

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

知的財産に関わる社内体制

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

知的財産に関わる社内体制図



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

知的財産管理の取り組み

特許検討の業務システムへの落とし込み

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

社内技術者教育システム

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

- ① 新入社員研修
- ② 中堅担当者特許セミナー
- ③ 新任管理職研修
- ④ eラーニング（特許調査、解析ツール、特許講座他）
- ⑤ 技術系管理職昇格要件の一つに「知的財産管理技能士3級」の資格取得導入

WIPO Green パートナーとして参画

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

＜WIPO GREENへの参画（ニュースリリース）

＜知的財産に関する取り組み詳細

報告・相談制度（内部通報制度）

公益通報者保護制度の趣旨に基づき、各職場の上司を通じたルートでは適正な問題解決が図れない場合の報告・相談制度として、「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。社内の窓口に加え、外部機関を通じて報告・相談できる社外窓口も設置しています。これら窓口は国内の全てのグループ企業に設置しており、併せて、国内外のグループ企業の役職員が、親会社（当社）に対して報告・相談できる窓口も設置するなど、社員が報告・相談しやすい仕組みを整備しています。また、当社ウェブサイトには社外からの相談が可能なコンプライアンスに関する相談窓口を設置しています。これらは、不正・不祥事の防止、早期発見を促進することを目的として設置しており、当社グループ行動方針に反する案件について報告・相談することができます。なお、これらは企業の所在する地域の言語が使用可能で、年中24時間受付をしています。

「企業倫理ヘルプライン」の運用にあたり、「企業倫理マネジメント規程」および「企業倫理ヘルプライン運用規則」に、報告・相談者に対する①個人情報やプライバシーの保護、②報告・相談したことによる不利益な取り扱いの禁止、③調査結果などのフィードバックなどを定め、報告・相談者の保護に努めています。

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

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

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

「企業倫理ヘルプライン」は、2020年7月に消費者庁所管の内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）に登録されました。

なお、2020年度の報告・相談内容に関しては、経営に重大な影響を及ぼすものではありませんでした。

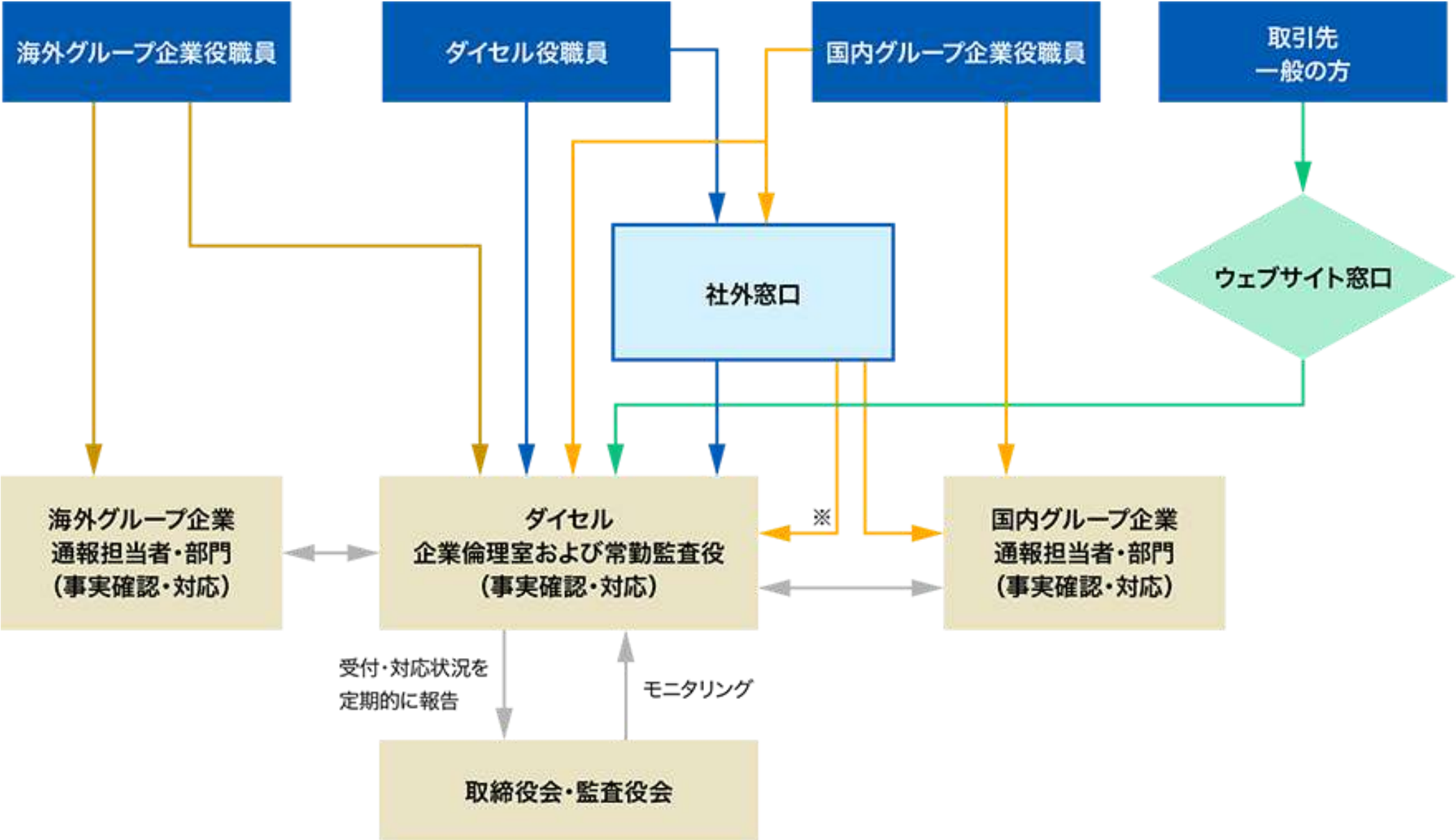
- 対象者

全社員（海外を含む）、社外（顧客、取引先、協力会社、退職者、一般の方など）
- 報告内容

ダイセルグループ行動方針に違反している懸念のある事象
（不正、反競争行為、汚職・贈収賄、人権侵害、ハラスメント、雇用環境、環境汚染、ほかコンプライアンス違反）
- 設置窓口

① ダイセル本体の窓口
② グループ企業の窓口
③ 社外窓口（外部専門機関への委託）
④ ウェブサイトの窓口

■ 報告・相談制度フロー



※ 通報者がグループ企業には告げずダイセルに通報を望むとき

■ 報告・相談件数

（報告ベース：事実と確認できなかった案件も含む）

（件）

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

※ 企業倫理室へ報告されたダイセルグループ全体の報告・相談件数

※ （ ）内は海外グループ企業からの報告・相談件数

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

ダイセルグループ行動方針

ダイセルグループ行動方針

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

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

ダイセル行動規範

はじめに

この行動規範は、ダイセルグループ行動方針をさらに具体化し、私たちダイセルで働く全ての者が企業活動を行う上での規範を明確にしたものです。私たちは、この行動規範をよく理解するだけでなく、活力ある企業文化を構築し、社会から信頼される企業となるために、私たち一人ひとりが自ら、積極的に、この行動規範を日々の活動で実践していかなければなりません。また、この行動規範に記載された事項で全ての規範事例をカバーしたものではありません。一人ひとりが、ダイセルグループ行動方針の趣旨に照らして、日頃の行動をよく考え活動することが重要です。

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

1-1 ステークホルダーへの誠実な対応

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

1-2 法令・倫理遵守

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

1-3 実効ある社内体制の整備・教育研修

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

1-4 反社会的勢力への対応

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

1-5 報告と内部通報

本行動規範から逸脱する行為を発見した場合はすみやかに上司に報告し、またそれが難しい場合には企業倫理ヘルプライン等内部通報の仕組みを活用して報告を行い問題の解決を図ります。

2. 私たちは、良き企業市民としてよりよい社会の発展に貢献します。

2-1 社会貢献活動の実施

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

す。

2-2 社会とのコミュニケーションの実施

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

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

3-1 社会的に有用な製品やサービスの提供

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

3-2 製品やサービスの安全性と品質の確保

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

3-3 品質情報の提供

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

3-4 製品事故への対応

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

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

4-1 国際ルール、各国の法律の遵守

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

4-2 国・地域社会との共存・発展への貢献

事業活動に関わる国・地域の社会と共存していくため、その文化、慣習を尊重し発展に寄与します。また、現地調達や現地の人材活用等、国・地域社会との融合に努めます。

5. 私たちは、信頼性のある企業情報を積極的かつ公正に開示します。

5-1 企業情報の開示

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

5-2 適正な会計処理の実施

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

5-3 インサイダー取引の防止

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

6. 私たちは、公正かつ自由な競争の原則に従って、誠実な取引を行います。

6-1 競争法の遵守

独占禁止法等の競争法に違反する行為は行わず、公正かつ自由な競争を行います。

6-2 輸出入関係法令の遵守

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

6-3 広告宣伝

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

6-4 政治・行政との透明性の高い関係

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

6-5 公平・公正な購買取引の実施

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

6-6 接待等

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

7. 私たちは、環境保全と安全確保に積極的に取り組みます。

7-1 環境負荷の低減

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

7-2 持続可能な社会の実現

国連の定める「SDGs」達成をわれわれにとっても共通の課題と考え、地球環境問題等、環境保全と経済発展を両立させる持続可能な社会の実現をめざします。

7-3 安全な職場環境の構築

研究開発・製造・物流等、全ての活動において、関連法令にのっとり、自らアセスメントを行い、自らの職場の安全確保のための諸施策を推進します。

8. 私たちは、会社の財産や情報を適切に管理します。

8-1 会社財産の効率的な活用

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

8-2 秘密情報の取り扱い

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

8-3 知的財産権の保全・確保

会社が保有する知的財産権(特許権、実用新案権、商標権、意匠権等)が重要な資産であることを認識し、その保全・確保に努めるとともに、第三者が保有する知的財産権についてもその権利を尊重します。

8-4 個人情報の管理

業務上入手した個人情報は厳重に管理し、本来の目的以外に利用しません。また、開示に関しては、事前に本人の同意を得る等、厳密に運用します。

8-5 情報システムの適切な使用

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

8-6 会社に損害を与える行為の禁止

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

9. 私たちは、ダイセルグループに関わる全ての人々の多様性、人格、個性を尊重し、差別やハラスメントのない健康で健全な社会の実現に貢献します。

9-1 人権尊重／差別・ハラスメント行為の禁止

人間性尊重という基本精神に立ち、人種、民族、国籍、信条、思想、宗教、性別、性的指向、性自認、疾病、障がい等による差別やハラスメント行為等人権侵害は一切行いません。また、強制労働や児童労働等、あらゆる国・地域においても国際規範に反する雇用や労働は一切行いません。

9-2 活気のある企業文化

相互に率直なコミュニケーションを図れる、活気のある「ミエル」「イエル」「キケル」企業文化の醸成に努めます。

9-3 個人の能力の尊重

柔軟な働き方の実現や多様な価値観や資質の尊重を通じて、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できるようにします。またそのために必要な、様々な人材育成や公正で適正な制度の構築を行っていきます。

9-4 健康な職場環境

メンタルヘルスクエアも含めた衛生管理のための諸施策を推進し、健康で健全な職場

環境作り、個人の心身の健康増進に努めます。

リスク管理

基本的な考え方

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

リスク管理体制

リスク管理委員会の取り組み

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

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

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

当社の各部門・各グループ企業における取り組み

当社グループのリスク管理の根幹は、各組織で実施しているリスク管理です。

各組織におけるリスク管理は以下の手順で行われています。

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

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

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

- ※1 各組織：一部のグループ企業はデータベースを使用せず、ファイル形式で提出しています。
- ※2 CAPDサイクル：計画を起点とした活動では重要な事実を見落としてしまうおそれがあると考え、当社では一般的なPDCAではなく、CAPDを改善サイクルとしています。

■ 対象とするリスクカテゴリ

1. 事業戦略リスク	8. 協力会社リスク	15. 財務、会計リスク
2. 国際取引リスク	9. 環境問題リスク	16. 事故、災害リスク
3. 知的財産リスク	10. 法務、企業倫理リスク	17. 広報リスク
4. 購買、調達リスク	11. 情報リスク	18. 従業員の不正・犯罪リスク
5. 品質、製品安全リスク	12. 雇用、人材リスク	19. 外部犯罪リスク
6. 製造、技術リスク	13. 役員・従業員の負傷、疾病、死亡リスク	20. 業務処理・管理リスク
7. 営業、販売リスク	14. 金融・投資、与信リスク	21. 監査リスク

年度重点確認ポイント

年度重点確認ポイントは当社グループの置かれている事業環境や社会情勢を考慮してリスク管理委員会が設定するものです。2020年度は「感染症等による事業継続にかかわるリスク」を設定し、グループを挙げてリスクの再確認および対策の見直しや対策実行の強化を行いました。新型コロナウイルス感染症の長期にわたる蔓延に伴い、当社にグループ対策本部を設置し、各グループ企業に対して指示・指導・協力を行い、各グループ企業でも状況に応じた独自の対応を行いました。

＜新型コロナウイルスに対する取り組み

重要案件におけるリスク評価

経営戦略上重要な設備投資や投融資案件などの審議では、経営会議などにおいてリスク棚卸および対策の適切性の検討を徹底して行っています。なお、当社は総合アセスメント制度を設けており、研究開発から生産、消費、廃棄など全ての事業活動における新規計画を対象に、事業活動全体を包括した多種多様なリスクを事前に評価し、環境・安全・健康面などに万全を期しています。

＜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

大規模災害や新型ウイルスによるパンデミックなどの緊急事態が発生した場合に、損害を最小限化しつつ、事業の継続、あるいは早期復旧を目的としたBCP（事業継続計画）を策定・運用し、必要に応じて都度見直しを行っています。

当社グループでは「事前の備え（BCPⅠ）」から「発災後の初動（BCPⅡ）」、「業務復旧対応（BCPⅢ）」まで、全ての段階をBCPの対象範囲とし、災害・被害発生による業務レベルの低下を抑え、早期復旧させる施策を、以下3つに分け計画・整備しています。

BCPⅠ：基盤整備によるハード・ソフト対策

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

BCPⅡ：災害発生後の初動対応

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

BCPⅢ：業務レベル回復のための計画的対応

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

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

2020年度は、以下の取り組みを行いました。なお、災害対応訓練では、「製品毎BCP」に沿った対応ができるかという視点で、一部の製品についてサプライチェーンの確認を実施しました。

■ 2020年度の取り組み

事前の備え（BCPⅠ）	<ul style="list-style-type: none">自己反応性物質の反応解析とリスクアセスメントの実施酸・アルカリのコンタミネーション※起因の混合危険による暴走反応リスク箇所の特定と対策の確認
被害の拡大防止（BCPⅡ）	<ul style="list-style-type: none">漏洩早期検知システムの導入検討市町村の浸水マップの見直しに伴うリスクの再評価（国土強靱化計画により防災マップ、被害想定額を見直し）遠隔監視カメラの計画通りの設置と遠隔消火設備の設置計画策定コロナ禍における全社災害対応体制の強化と全拠点情報共有システムの整備
発災後の対応（BCPⅢ）	<ul style="list-style-type: none">在庫と予備品の確保強化組織改編に伴う製品毎BCPの再編検討シナリオ非開示の災害対応訓練
その他	災害対応訓練において、「製品毎BCP」に沿った対応により安定的な供給が可能かという視点で、一部の製品のサプライチェーン確認を実施

※ コンタミネーション：製造工程で異物・不純物が混入すること

リスク発生時の対応

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

>
 [保安防災](#)

>
 [新型コロナウイルス感染症拡大への対策の詳細](#)

基本方針

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

第1条（理念・目的）

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

第2条（遵守事項）

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

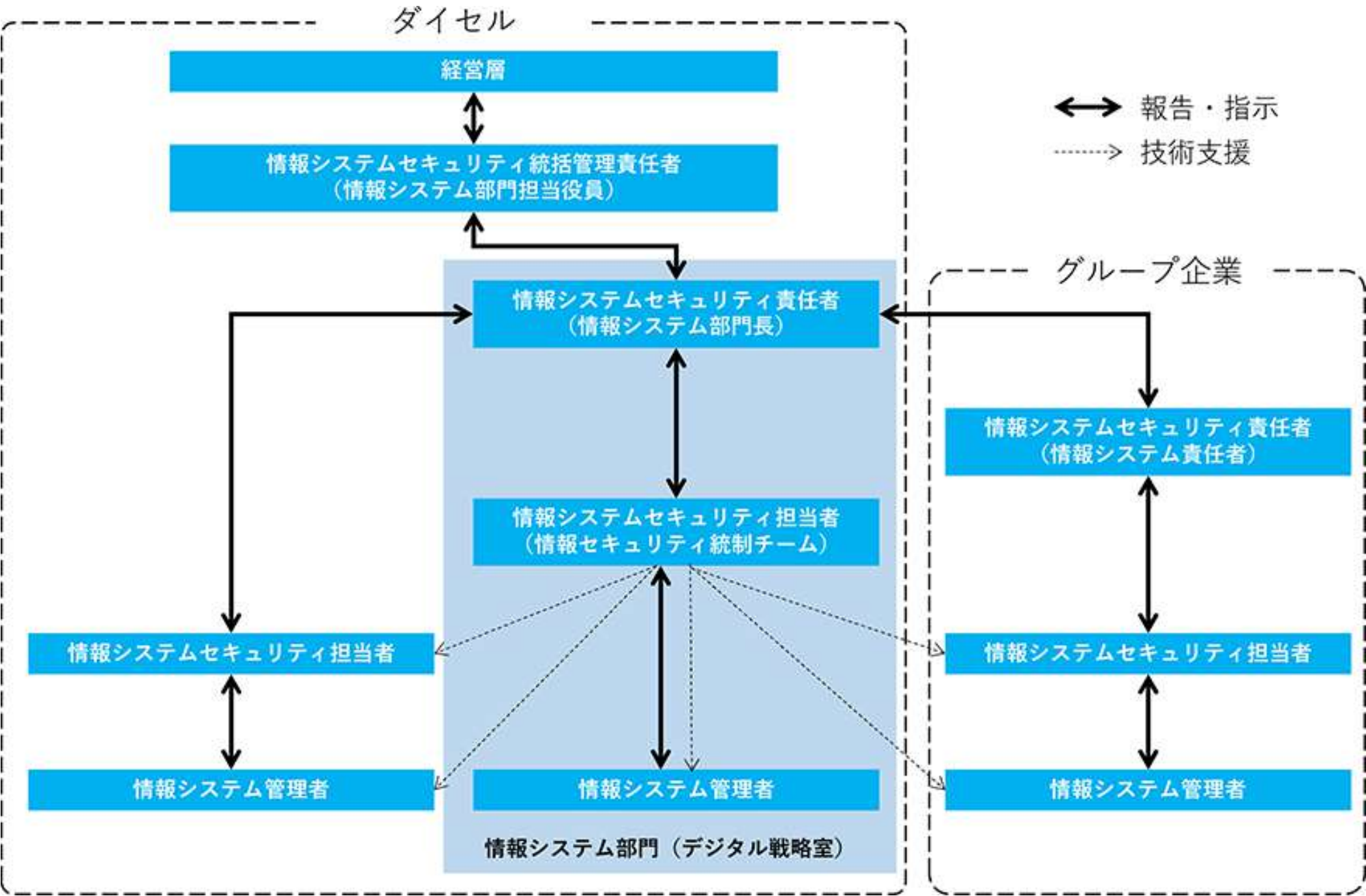
- 情報システム資産を適正に管理し、破損・盗難・情報漏洩や改ざんの防止に努めます
- 情報システム資産を適正に利用し、ダイセルグループの社会的信用維持に努めます
- 情報システム資産を適正に使用し、ダイセルグループ内に於ける業務を円滑に遂行します
- 情報システム資産の不適正な利用や漏洩・改ざんなどにより、ダイセルグループ内外に損害を与えないように努めます

情報セキュリティ維持・問題対応体制

基本方針を実現するため、「情報システムセキュリティ基本規程」に基づき、情報システム部門担当役員を統括責任者とし、社内各部門／グループ企業に責任者・担当者を置く情報セキュリティの維持および問題発生時の対応体制を構築しています。

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

■ 情報セキュリティ維持・問題対応体制



情報システムの利用者に対しては、システム利用時の情報セキュリティ関連ルールを「情報システム利用者規程」に定めています。これら情報セキュリティ関連ルールや異常時の連絡先を携帯冊子にして全社員に配布し周知することで、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。

対策方針

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

- 問題の未然防止・検知・復旧
- CAPDサイクルに基づく見直し

問題の未然防止・検知・復旧

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

■ 未然防止・検知・復旧対策

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

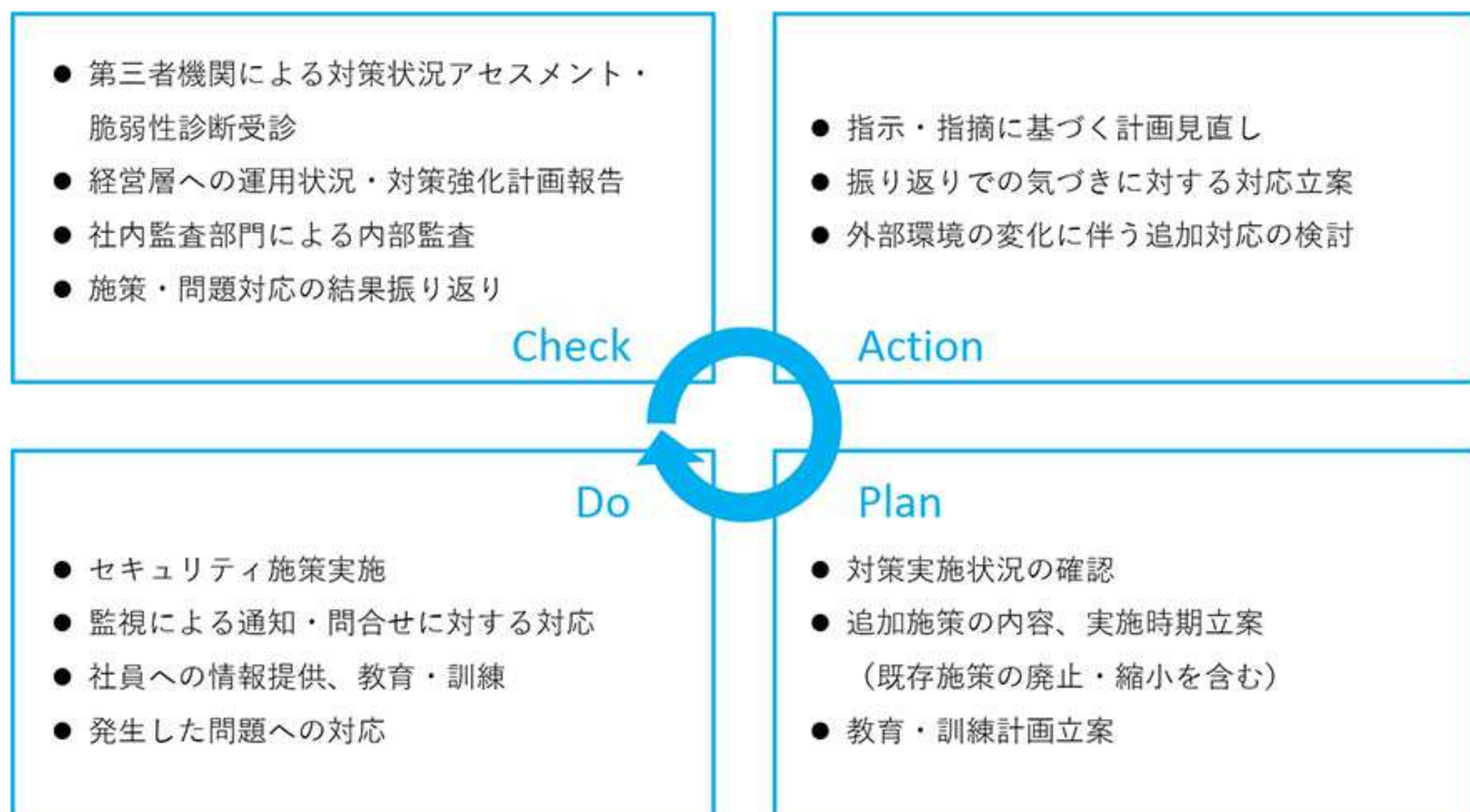
情報セキュリティ問題同様、システム大規模停止の原因となる自然災害に対しては、各システムの重要度に応じた復旧目標を定め、復旧目標を満たすための対策を実施しています。対策としては契約しているデータセンターの立地・設備確認だけでなく、二重化などシステム構成による対策、運用設計による対策を含みます。

＞情報システム以外のBCP強化策

CAPDサイクルに基づく見直し

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

■ CAPDサイクル実行図



基本方針の遵守状況

2020年度に、規程違反など当社グループ社員による情報セキュリティ、サイバーセキュリティに関する違反事項はありません。また第三者機関によるアセスメントなどにおいても重大な指摘事項はなく、その他の指摘事項に対しては対策計画を立案し順次是正しています。

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

ダイセルグループのレスポンシブル・ケア

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

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

ダイセルグループ レスポンシブル・ケア基本方針

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

9.

独自技術や革新的技術、その他のソリューションを開発・提供することにより社会の持続的発展に貢献する。
10.

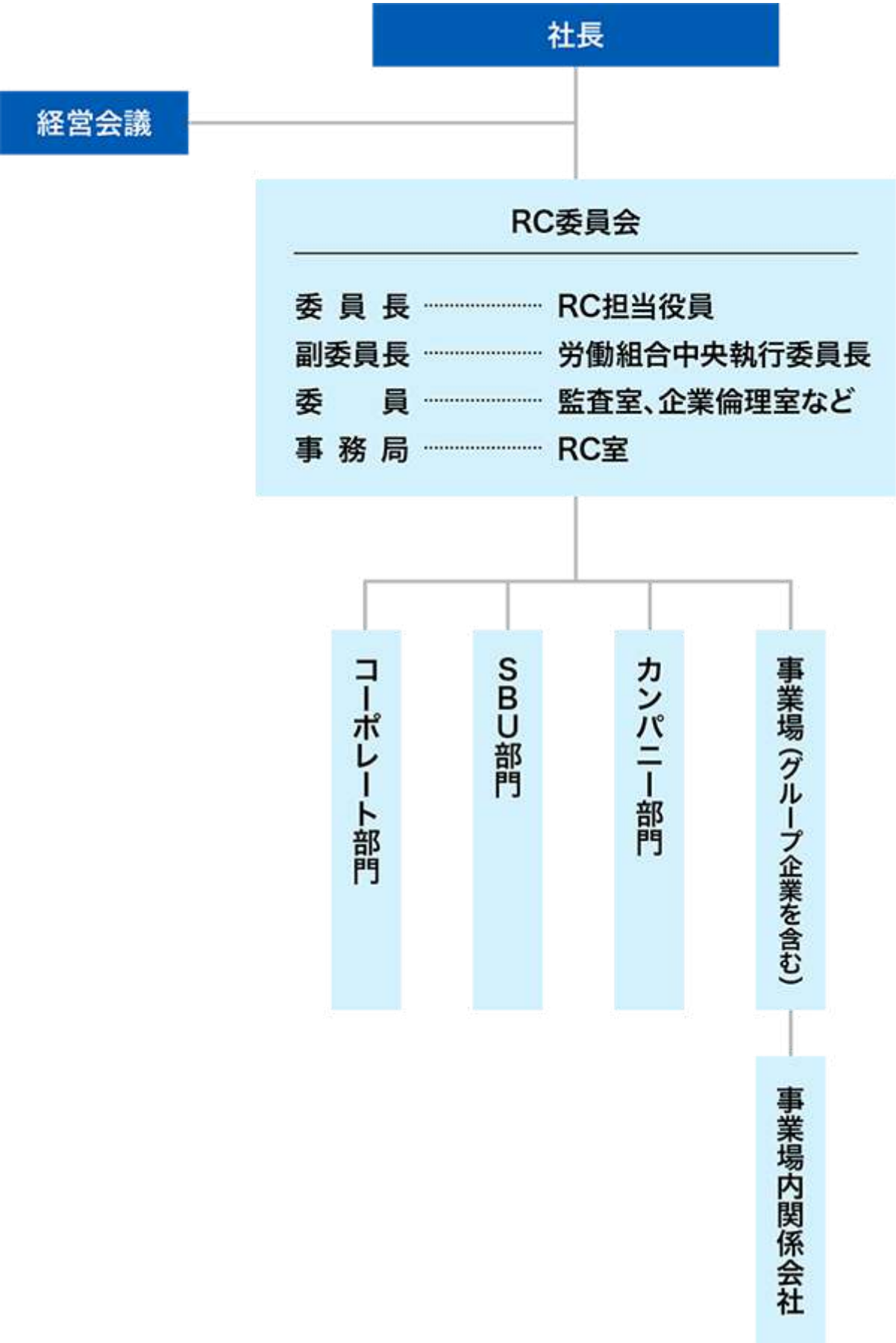
将来の世代にわたり自然の恵みを受け続けるために、生物多様性の保全に配慮した活動を推進する。

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担当役員を委員長に、ダイセル労働組合中央執行委員長や管理部門の部門長（委員長より任命）、事務局であるRC室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、経営会議決裁を得て決定しています。これらの取り組み状況は、RC委員会から経営会議へ報告されます。また「レスポンシブル・ケア監査規則」に基づいたRC監査を実施しています。

■ レスポンシブル・ケア委員会の役割

役割	内容
1. 基本方針および目標等の策定	RC活動を継続的かつ、着実に推進するため、当社グループ横断的なRC基本方針および目標等を作成する
2. 実施体制の整備	目標の設定、実施計画の策定、実施、実施結果の評価のCAPD改善サイクルが的確に行えるよう、必要に応じて実施体制の見直しを検討する
3. 長期計画および中期計画の審議・立案	長期計画におけるRC事項およびRC中期計画の立案において、委員会はRC室から提案を受け、全社に関わる重要事項に関し審議決定する
4. 年度実施計画の企画・立案	委員会は、当社グループに関わる重要事項に関する方針を審議、決定する委員会で承認後、企画会議の審議を経て経営会議の決裁を受ける
5. 実施状況の把握・助言	<div><div>(1)</div>委員会は、RC活動を的確に推進することを目的としてRC室に助言・指導を行う</div> <div><div>(2)</div>委員会はRC事項に関する教育訓練、文書管理および広報活動の業務に対し、必要に応じて適切な指導・助言を行う</div>

レスポンシブル・ケア監査体制

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

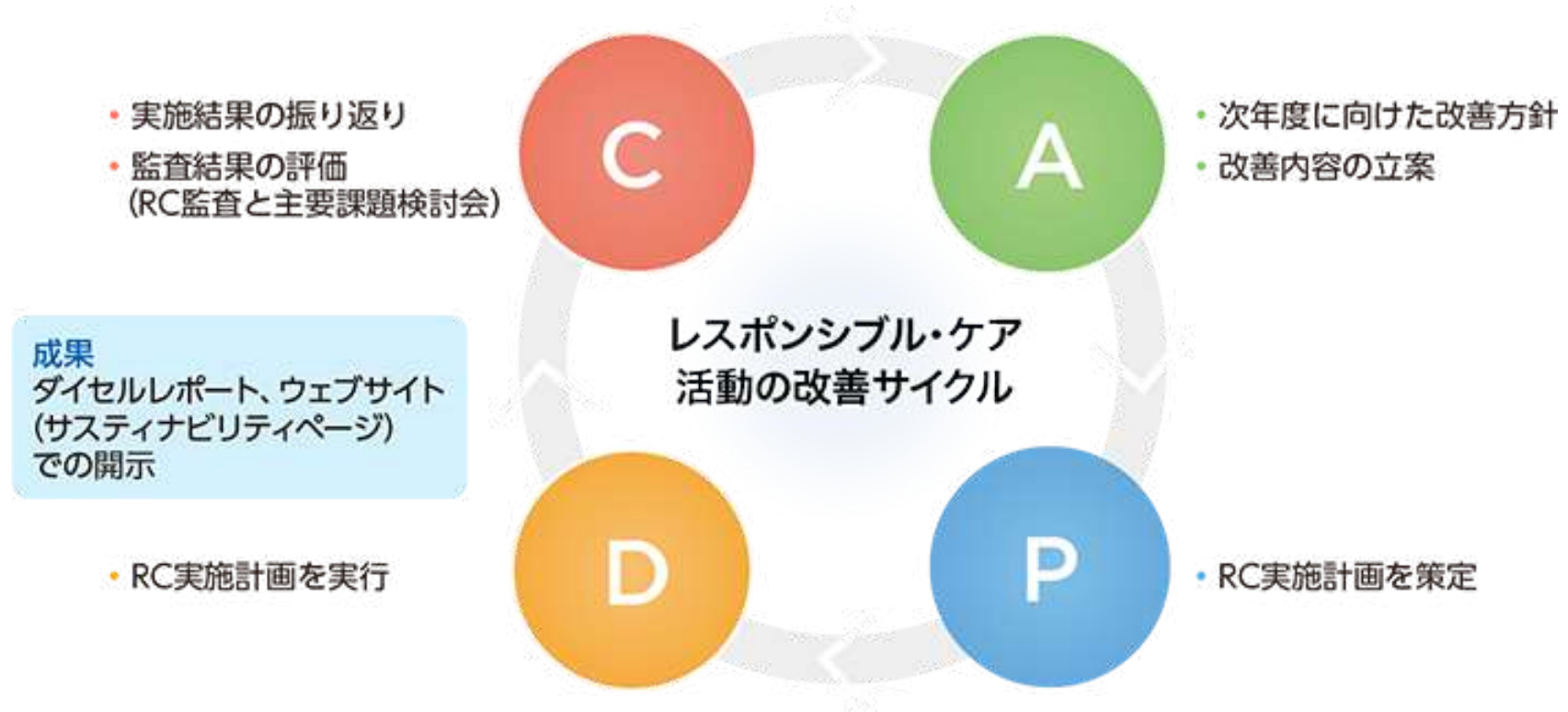
2020年度はコロナ禍のため、国内の当社7事業場およびダイセル物流（株）、ポリプラスチックス（株）富士工場に対してリモートによる監査を実施しました。RC監査は2部構成とし、第1部では、RC主要課題検討会で顕在化した課題について、第2部では各サイトへの権限移譲を見据えたRC課題について審議しました。

主要課題検討会

当社および国内グループ企業の各事業場へ定期的にRC室が往査し「主要課題検討会」を年1回開催しています。主要課題検討会では、各事業場のRC実施計画進捗状況や労働災害および保安防災のトラブル対策実施状況、環境課題推進状況などを討議し、RC活動を推進しています。

2020年度の主要課題検討会は、コロナ禍のため、リモートで実施しました。

■ CAPDサイクル図



レスポンシブル・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）の安全環境部門の責任者、RC室が一堂に会し、月に一度「安全環境責任者会議」を開催しています。同会議では、労働安全衛生や保安防災、環境保全をはじめとするRC関連の課題、規制動向などの情報交換や討議、労災トラブルの情報共有や安全対策の進捗管理を行っています。

安全・環境管理の横断的な対策の強化やコロナ禍でのコミュニケーション不足の解消を目的に、これまで年2～3回開催でしたが、2020年度から月1回開催としました。

レスポンシブル・ケア推進大会

RC活動は、化学会社として自主的に「環境、健康、安全」を確保するCSR活動の重要な柱の一つです。当社グループは、RC活動を常に高い意識レベルで推進するため、年度はじめに「ダイセルグループ レスポンシブル・ケア推進大会」を開催しています。大会には、ダイセルの経営層をはじめ、カンパニー長・グループ企業社長・ダイセル労働組合代表、各部門代表などが出席し、社長・レスポンシブル・ケア委員長ならびにレスポンシブル・ケア副委員長がメッセージを発信するとともに、年間のRC活動方針、RC実施計画を発表し、周知・浸透を図っています。

2020年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため開催を見合わせましたが、社内イントラネット上で経営層から安全と品質の確保についてメッセージを発信しました。2021年度は、東京本社を拠点にリモート開催しました。第2部では、多摩大学大学院教授 ルール形成戦略研究所所長 國分俊史氏より「米中冷戦がもたらす各国の経済安全保障政策を予見した 経営改革の必要性」の演題でご講演いただきました。

TOPICS

RC表彰

RC委員会では、毎年度RC活動における善行や貢献に対して表彰しています。2019年度は13名、2020年度は2名が表彰されました。例年表彰式はレスポンシブル・ケア推進大会で行われますが、コロナ禍であったため、事業場の安全大会にて実施しました。

TOPICS

改善事例発表会

当社グループでは「気づき、考え、行動する」をコンセプトとして、グループ全体の改善マインドの醸成を目的に、毎年改善事例発表会を開催しています。2020年度はコロナ禍のため開催を見合わせましたが、事業場単位で、気がかり／ヒヤリハットや3Sのビフォーアフターの取り組みを推進しました。今後も、安全と品質の確保を最重要課題と位置付け取り組んでいきます。

社内研修

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

[＞人の成長のサポート](#)

総合アセスメント制度

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

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

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

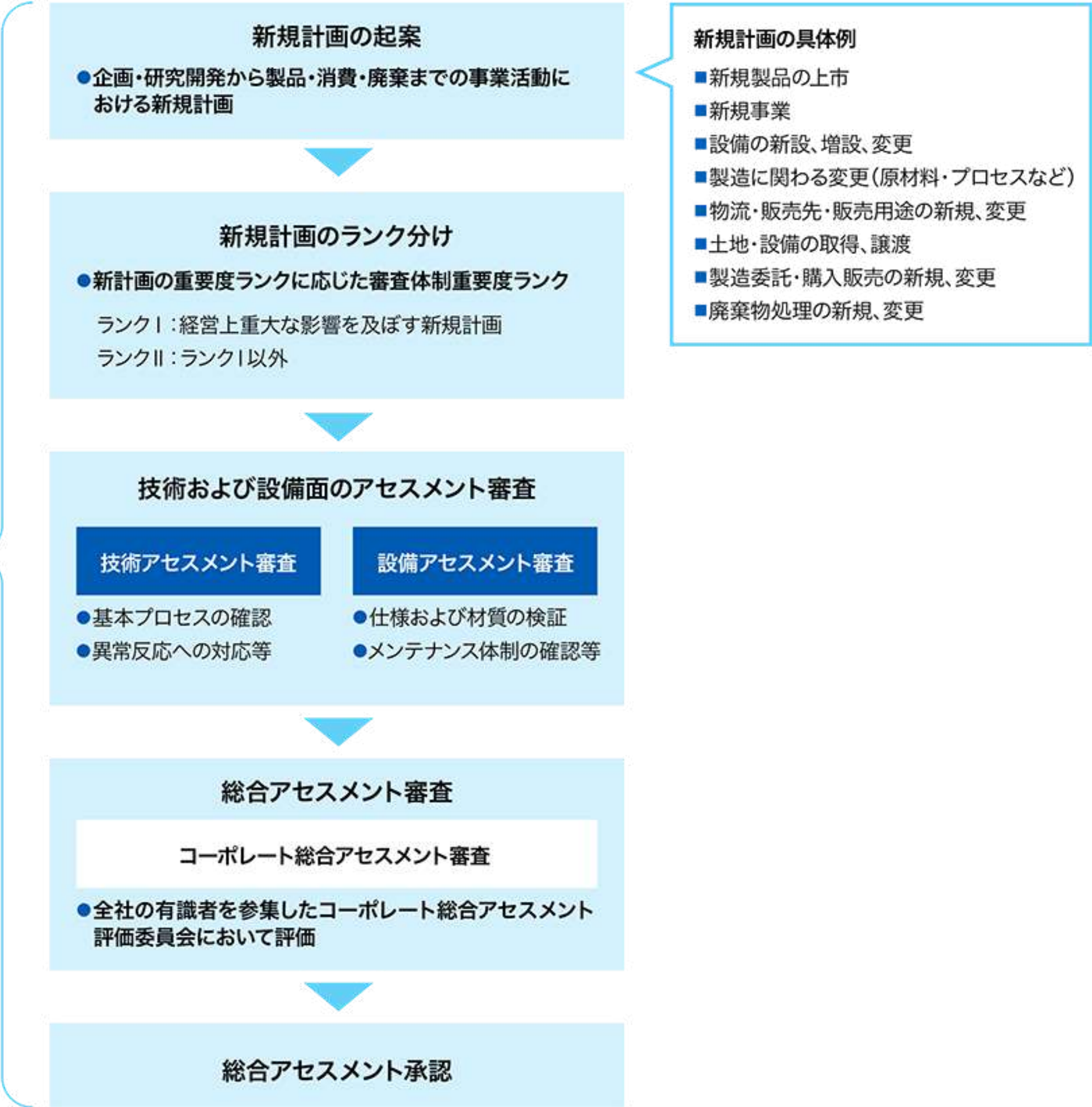
製品安全アセスメントの強化の取り組みとして、2015年度より、製品安全対策に関わるリスクの特定や監視、クライシス時における対応措置に関するアセスメントである「製品クライシスアセスメント」を運用しています。また、2017年度より外部の有識者によるアセスメントである「製品安全諮問会議」を運用しています。

2020年度は、RC室および社内有識者からなる自己反応性物質ワーキンググループを中心に、重合性や自己反応性を有する化学物質を取り扱うプラントの異常・暴走反応リスクの再評価を行いました。

重要度ランクの高い新規計画を審議するコーポレート総合アセスメント評価委員会による審査は、海外生産拠点の新規計画も含め、本制度導入以来累計約1,000件となりました。

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

総合アセスメント項目に基づくリスク評価／ランカー事例



■ 総合アセスメント項目

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

レスポンシブル・ケア世界憲章

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

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

■ 「レスポンシブル・ケア世界憲章」の支持宣言



各RC活動へのリンク

レスポンシブル・ケア マネジメントシステム

＞レスポンシブル・ケア活動

環境保全

- ＞環境マネジメント
- ＞気候変動への対応
- ＞廃棄物削減・リサイクル
- ＞廃棄物処理施設の維持管理計画書・維持管理記録書
- ＞化学物質の排出管理
- ＞水資源の保全
- ＞大気における環境管理
- ＞生物多様性保全
- ＞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](#)

社会との会話

[＞地域・社会への貢献](#)

サステナビリティ

共育センター



マルチプルプロダクションカンパニー 共育センター

共育センターの目的と概要

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

化学プラントにおける「プロセス型生産」とは異なるモノづくりを行うことから、「組立加工型生産」における人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」として設立されました。グローバル生産が拡大していく中で、2018年からは、カンパニーのヘッドクォーター組織として、「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。



株式会社ダイセル
マルチプルプロダクションカンパニー播磨工場副工場長
（兼）マルチプルプロダクションカンパニー播磨工場共育センター所長
三村 隆夫



マルチプルプロダクションカンパニー播磨工場共育センター



人・設備・システムの役割分担により「人は創造的な業務にシフトする」

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



人は成功の基礎である。

ダイセルグループ人事方針に込めた3つの思い

Will 一人ひとりの意志と、勇気ある決断を応援する。

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

Integrity 正しき道を、胸を張って歩く。



組織の名前に用いている「共育」の文字には、

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

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

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

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

共育センターでは、独自の教育体系を構築し、①新人、オペレータ、監督者、リーダといった階層別教育、②それぞれの職種に応じたモノづくりの技術と技能を習得する専門教育、③特殊工程・重要工程における資格認定制度等の推進を行っています。

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

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

組立技能道場

インフレータ組立の作業訓練やトレーナーの育成を行う道場です。

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

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



組立技能道場・模擬訓練機での実習風景

保全技能道場

設備保全技術と技能の習得を図る道場です。

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

研修には、製造部門の保全キーマンを育成する「ラインキーパー養成コース（6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（8日間）」があります。

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

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



保全技能道場・電気保全キットでの演習風景



保全技能道場・訓練設備の組立実習風景

安全道場

安全と向き合い、安全の教育を行う道場です。

道場での訓練については、播磨工場のサイト教育として、当社社員をはじめ、グループ会社の社員も含めた播磨工場に勤務する全社員約1,200名を対象に実施しています。2017年5月から訓練を開始し、毎年、延べ4,000名程が道場での訓練を受講しています。

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

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

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



安全道場・訓練エリア

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

道場での訓練は、20名程度の77のチームに分かれ、それぞれ職場の指導員のリードで実施しています。難しい知識の詰め込みではなく、ゲームのカリキュラムを取り入れたり、実際に身体を使っでの体験や体感機による訓練を行うなど、気づきを中心とした教育を行っています。

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



安全道場・訓練風景（横断歩道での指差呼称）

グローバル人財育成

セイフティSBUの製造は、日本以外に海外5カ国（アメリカ、中国、韓国、タイ、ポーランド）6拠点で展開しています。それぞれの拠点でも人財育成に取り組んでいますが、共育センターでは、グローバル同一の品質と安全を確保するために、重要工程や特殊技能のトレーナーの育成や講師認定も行っています。現在、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。

最大拠点である中国のDSSC（Daicel Safety Systems（Jiangsu））には、2019年2月に4道場（安全、品質、保全、組立）が、2021年1月にはタイのDSST（Daicel Safety Systems（Thailand））に2道場（安全、保全）が完成し、それぞれ教育を行っています。

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



作業トレーナー講師認定研修

「いのちの森づくり」とは

いのちの森づくりとは、その土地本来の自然な森を再生することで、その地域に適した生態系を保全し、地震や洪水などの自然災害にも強く、防災にも役立つ森づくりを推進している取り組みです。森づくりの第一人者である故・宮脇昭先生の植樹方法は、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、多くの企業・団体に取り入れられています。

ダイセルグループの「いのちの森づくり」とは



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

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

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

いのちの森づくりが目指すものとは

①混植による自然植樹

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

②地域との連携強化

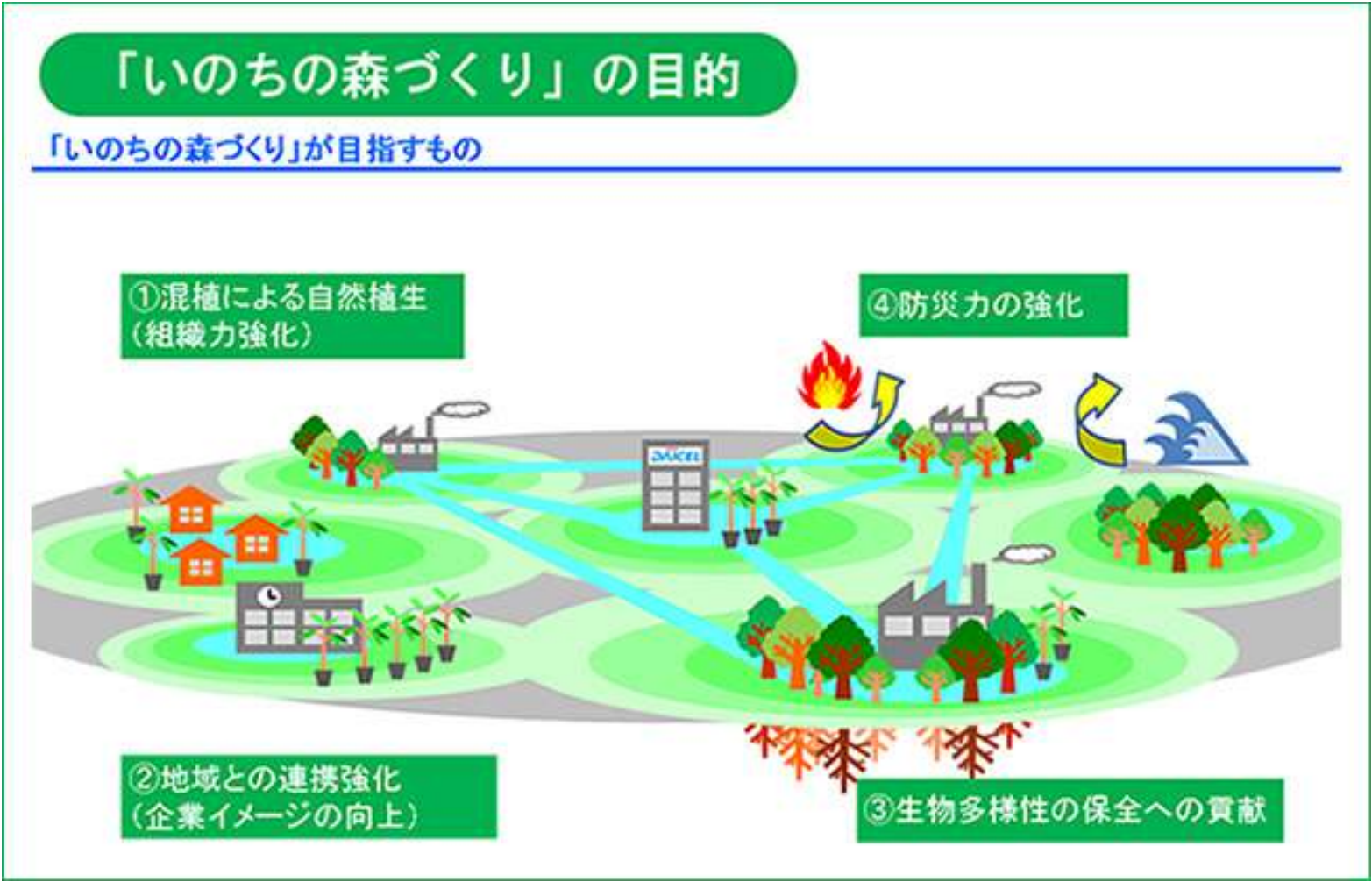
植樹祭を通じた地域の皆様との触れ合いにより、工場・会社への親近感を強めていただくこと

③生物多様性の保全への貢献

低炭素化社会や自然環境の維持に貢献すること

④防災力の強化

火災の延焼防止や自然災害軽減、さらに騒音等の緩和効果への期待



いのちの森づくりの取り組み

2016年3月に社長を委員長とする「いのちの森づくり委員会」を立ち上げ、2016年4月9日、播磨工場において当社グループの「いのちの森づくり」のキックオフとなる植樹祭を開催しました。引き続き、新井工場、大竹工場、播磨工場などで、社員とその家族、協力会社の皆様や地元の皆様とに植樹祭を開催しています。2019年11月には、100周年記念植樹祭として網干工場・広畑工場・イノベーション・パークで開催し、約1,500名の参加者が10,300本の苗を植えました。また、「いのちの森づくり」は新入社員研修にも取り入れています。西播磨研修センターにおいて「いのちの森づくり」の趣旨・目的の教育、KYT（危険予知訓練）とその実習を踏まえた植樹作業を行っています。

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

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



100周年記念植樹祭の様子

独立第三者の保証報告書

2021年8月16日

株式会社ダイセル

代表取締役社長 小河 義美 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所

代表取締役 福島隆史



1. 目的

当社は、株式会社ダイセル（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、会社事業場の2020年度の温室効果ガス排出量（スコープ1）1,469千t-CO₂e、（スコープ2 マーケットベース）38千t-CO₂e、（スコープ3 カテゴリー1,2,3,4,5,6,7 計）1,121千t-CO₂e に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、温室効果ガス排出量が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。温室効果ガス排出量は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2. 保証手続

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

- ・算定方針について担当者への質問
- ・算定方針の検討
- ・算定方針に従って温室効果ガス排出量が算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3. 結論

当社が実施した保証手続の結果、温室効果ガス排出量が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

ダイセルグループは、「価値共創によって人々を幸せにする会社」という基本理念の実現を目指し、持続可能な社会の実現と企業グループの成長の両立に向けて日々の活動に取り組んでいます。2020年度に発表した長期ビジョン・中期戦略にて「循環型社会構築に貢献する」という目標を掲げ、Sustainable Product（製品）・Sustainable Process（製造プロセス）・Sustainable People（働く人）という3つのサステナビリティを軸に企業価値の向上に取り組んでいくことを明文化しました。

本ウェブサイトならびに統合報告書では、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆様に、当社グループの事業活動、サステナビリティの取り組みに関する考えや実績を財務・非財務の両面から報告しています。2021年8月に発行した「ダイセルレポート2021」および本ウェブサイトのサステナビリティページでは、中期戦略の概要と進捗を紹介した特集ページや、新たに社会からのニーズと当社グループ内での重要度をマッピングして策定したマテリアリティを開示するなど、当社グループへの理解をより深めていただくためのコミュニケーションツールとして内容の拡充・改善を継続しています。また、サステナビリティページでは2019年度から環境・社会・ガバナンスに関するより詳細なデータのみをまとめた「ESGデータ集」を開示しています。

これらの報告書の編集にあたっては、「読みやすく」「わかりやすく」「積極的に」取り組みを公開することを心がけています。

報告対象期間

2020年度（2020年4月～2021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、2020年1月～12月を対象期間としています。（ポリプラスチックス（株）の海外グループ企業の環境データを除く）

報告対象組織

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

なお、本報告書では以下の用語を使用しています。

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

環境・労働安全衛生に関する報告においては、以下の用語を使用しています。

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

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

- ＞人財・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

ウェブサイト サステナビリティページ：2021年8月（次回 2022年8月を予定／前回 2020年6月）
※ 必要に応じて適宜更新しています。

ダイセルレポート2021：2021年8月（次回 2022年8月を予定／前回 2020年7月）

参考にしたガイドライン

- ウェブサイト サステナビリティページ：
- GRI「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016／2018／2019／2000」
- ダイセルレポート2020：
- 国際統合報告評議会「国際統合報告フレームワーク」
 - 経済産業省「価値創造のための統合的開示・対話ガイダンス」
 - GRI「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016／2018／2019／2000」

人財・ガバナンス関連データ集計対象

ダイセルグループは、株式会社ダイセル（当社）を含む75社で構成されています。（2021年3月31日現在）
本報告の対象組織はダイセルグループを基本とし、それ以外の場合は報告の本文に記載しています。
なお、報告内容によっては対象としているグループ企業が異なります。
次の①～③の取り組みの報告対象であるグループ企業は、下記の表の通りです。

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

連結子会社

会社名	地域	都市	①	②	③
（株）ダイセル	国内	東京	○	○	○
ポリプラスチックス（株）	国内	東京	○	○	○
ピーティーエム・ホールディングス（株）	国内	東京	-	-	-
ダイセルミライズ（株）	国内	東京	○	○	○
ダイセルパックシステムズ（株）	国内	東京	○	○	○
ダイセルバリューコーティング（株）	国内	東京	○	○	○
ダイセン・メンブレン・システムズ（株）	国内	東京	○	○	○
パイクリスタル（株）	国内	千葉	○	-	-
ダイセルパイロテクニクス（株）	国内	群馬	○	○	-
大日ケミカル（株）	国内	福島	○	○	-
ダイセル新井ケミカル（株）	国内	新潟	○	○	○
DMノバフォーム（株）	国内	長野	○	○	-
ポリプラサービス（株）	国内	静岡	○	○	-
共栄殖産（株）	国内	大阪	○	○	-

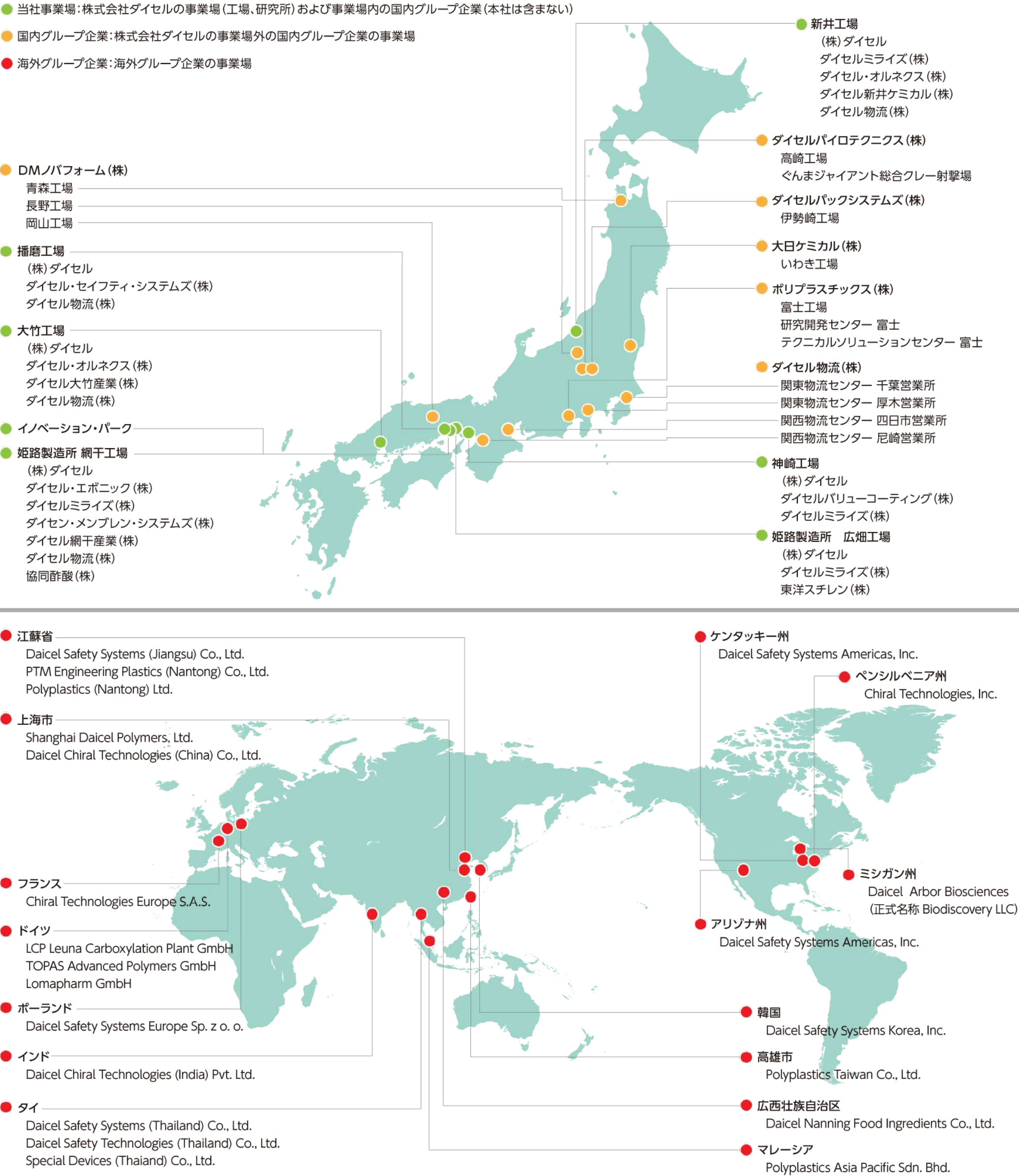
ダイセル物流（株）	国内	大阪	○	○	○
ダイセル・セイフティ・システムズ（株）	国内	兵庫	○	○	○
協同酢酸（株）	国内	兵庫	○	○	-
ダイセル網干産業（株）	国内	兵庫	○	○	○
ダイセル大竹産業（株）	国内	広島	○	○	○
Daicel Safety Systems (Jiangsu) Co., Ltd.	東アジア	江蘇省	○	○	-
Daicel Safety Technologies (Jiangsu) Co., Ltd.	東アジア	江蘇省	○	○	-
PTM Engineering Plastics (Nantong) Co., Ltd.	東アジア	江蘇省	○	○	-
Polyplastics (Nantong) Ltd.	東アジア	江蘇省	○	○	-
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	○	○	-
Polyplastics Trading (Shanghai) Ltd.	東アジア	上海	○	○	-
Polyplastics (Shanghai) Ltd.	東アジア	上海	○	○	-
Shanghai Daicel Polymers, Ltd.	東アジア	上海	○	○	-
Daicel Trading (Shanghai) Ltd.	東アジア	上海	○	○	-
Daicel (China) Investment Co., Ltd.	東アジア	上海	○	○	-
Polyplastics China Ltd.	東アジア	香港	○	○	-
Daicel Polymer (Hong Kong) Ltd.	東アジア	香港	○	○	-
Polyplastics Taiwan Co., Ltd.	東アジア	台北	○	○	-
Daicel Micro Optics Co. Ltd.	東アジア	新竹	○	○	-
Daicel Safety Systems Korea, Inc.	東アジア	永川	○	○	-
Polyplastics Korea Ltd.	東アジア	ソウル特別	○	○	-
Special Devices (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	サラブリ	○	○	-
Polyplastics Marketing (T) Ltd.	南・東南アジア	バンコク	○	○	-

Daicel Polymer (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	バンコク	○	○	-
Daicel Safety Systems (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	プラチンブリ	○	○	-
Daicel Safety Technologies (Thailand) Co., Ltd.	南・東南アジア	プラチンブリ	○	○	-
Polyplastics Asia Pacific Singapore Pte. Ltd.	南・東南アジア	シンガポール	○	○	-
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	○	○	-
Daicel Safety Systems India Pvt. Ltd.	南・東南アジア	グルグラム	○	○	-
Daicel Chiral Technologies (India) Pvt. Ltd.	南・東南アジア	ハイデラバード	○	○	-
Daicel Safety Systems Americas, Inc.	北米・中南米	アリゾナ州	○	○	-
Daicel America Holdings, Inc.	北米・中南米	カルフォルニア州	○	○	-
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	○	○	-
Lomapharm GmbH	ヨーロッパ	エンマータール	○	○	-
Polyplastics Europe GmbH	ヨーロッパ	ラウンハイム	○	○	-
Topas Advanced Polymers GmbH	ヨーロッパ	ラウンハイム	○	○	-
Daicel (Europa) GmbH	ヨーロッパ	ラウンハイム	○	○	-
LCP Leuna Carboxylation Plant GmbH	ヨーロッパ	ロイナ	○	○	-
Daicel Safety Systems Europe Sp. z o. o.	ヨーロッパ	ジャルフ	○	○	-
Chiral Technologies Europe S.A.S.	ヨーロッパ	イルキルシュ＝グラ フェンスタデン	○	○	-

連結子会社以外

会社名	地域	都市	①	②	③
Special Devices Japan（株）	国内	東京	-	-	-
ダイセル・エボニック（株）	国内	東京	○	○	-
ダイセル・オルネクス（株）	国内	東京	○	○	-
協同ポリマー（株）	国内	東京	-	-	-
東洋スチレン（株）	国内	東京	-	-	-
（有）長野ノバフォーム産業	国内	長野	○	○	-
豊科フィルム（株）	国内	長野	-	-	-
富山フィルタートウ（株）	国内	富山	-	-	-
広畑ターミナル（株）	国内	兵庫	-	-	-
林船舶（株）	国内	兵庫	-	-	-
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	-	-	-
Polyplastics Marketing (India) Private Limited	南・東南アジア	ムンバイ	○	○	-
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



参画するイニシアティブ・外部からの評価

参画するイニシアティブ

2030年30%へのチャレンジ～#Here We Go 2030～

一般社団法人経済団体連合会が2020年11月に公表した、2030年に向けた「多様な人々の活躍促進」の取り組みです。「新成長戦略」では、持続可能な成長を実現するためのカギとして「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」をその推進力と位置付け、「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にすることを目指す」との目標を掲げています。



＜ダイバーシティ & インクルージョンの推進

＜一般社団法人日本経済団体連合会「2030年30%へのチャレンジ」 

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）

地球環境の新たな課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、プラスチック製品の持続可能な使用と、廃棄の削減につながる代替品の開発と導入・普及を図るために設立されたプラットフォームです。業界の垣根を越えて経済界全体としての活動を企画・推進し、官民一体となって素材を通じた持続可能な発展を推進します。



国連グローバル・コンパクト

各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。

企業に対し、「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の分野における本質的な価値観を容認・支持し、実行に移すことを求めています。



＜サステナビリティの推進

持続可能な開発目標（SDGs）

2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げる国際社会の共通目標です。2030年までに持続可能でよりよい世界を目指すもので、17のゴール・169のターゲットで構成され、地球上の「誰一人取り残さない」社会の実現を誓っています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



＜サステナビリティの推進

レスポンシブル・ケア

化学工業界では、化学物質を取り扱う各企業が、化学品の開発から製造、物流、使用、最終消費・リサイクルを経て廃棄に至る全ての過程において、環境・安全・健康を確保し、その成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行う活動を展開しています。この活動を「レスポンシブル・ケア（RC）活動」と呼んでいます。



＜レスポンシブル・ケア活動

外部からの評価

健康経営優良法人2021～ホワイト500～認定

「健康経営優良法人2021～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2021～ホワイト500～に2年連続認定

＜経済産業省 健康経営優良法人認定制度 

えるぼし（三つ星）認定

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良であるなどの一定の要件を満たした場合に認定されます。三つ星は、えるぼし認定の3段階目になり、管理職比率、労働時間など5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表している企業です。



＜「えるぼし」（三つ星）の認定を取得

＜厚生労働省 優良企業の認定（「えるぼし」認定）について 

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証

大阪市では、女性にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業などを、市が一定の基準に則り認証し、当該の企業などが社会的に認知されることでその取組みが広く普及するよう、「女性活躍リーディングカンパニー」認証を実施しています。



＞「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証を取得

＞きらめく女性の応援ひろば～未来へレディGo！～ 

内部通報制度認証

内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）とは、事業者が自らの内部通報制度を評価して、認証基準（１）に適合している場合、当該事業者からの申請に基づき指定登録機関がその内容を確認した結果を登録し、所定のWCMS（２）マークの使用を許諾する制度です。



MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に選定

「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」は、MSCIが、MSCI ジャパン IMIトップ500 指数構成銘柄の中から、ESG（環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G））評価が相対的に高い企業を業種ごとに選別して構成される指数です。



MSCI日本株女性活躍指数（WIN）の構成銘柄に選定

「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」は、MSCI ジャパンIMI トップ500 指数構成銘柄の中から、女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、MSCIが多面的に性別多様性スコアを算出し、業種内で性別多様性に優れた企業を選別して構成される指数です。

