

Webサイトのご案内

より詳しい企業情報、
IR情報、CSR・ESG活動に関する情報は、
Webサイトで報告しています。



■ コーポレートサイト
<https://daicolor.co.jp>



■ IR情報
<https://daicolor.co.jp/ir/index.html>



■ CSR・ESG活動
<https://daicolor.co.jp/csr/index.html>



<お問い合わせ先>

大日精化工業株式会社 広報本部 広報部
〒103-8383
東京都中央区日本橋馬喰町一丁目7番6号
Tel.03-3662-1638 Fax.03-3669-3924



レスポンスブル・ケア

UD FONT



Dainichiseika
Color & Chemicals Mfg. Co., Ltd.

2024

彩りの、その先へ。

今日の未知は、未来への道

当社は顔料の国産化を目指して1931年に創業し、
以来、世の中の技術革新にいち早く注目し、新しい技術、製品を生み出すことで、社会に貢献してきました。
ブランドメッセージの「彩りの、その先へ。」が示すとおり、高度化・複雑化するニーズを的確に捉え、
サステナブル社会の実現に向けてさらに飛躍・成長するため、「彩り」の大目精化にとどまらず
「その先」にある、あらゆる可能性に挑戦し、着実に前進していきます。
また、サブメッセージの「今日の未知は、未来への道」は、企業理念に位置づけた「新しいこと」に挑戦し、
「未来」を切り開いていく私たちのロードマップを表したものです。
このブランドメッセージには当社グループの行く先を、
「自分ごと」として捉えようとする強い想いが込められています。

当社の強み

1931年創業
顔料の国産化

徹底した
品質管理と
安定供給

気候変動などに
対応するため
「サステナビリティ貢献製品」
を開発

「3つのコア技術」
有機無機合成・顔料処理技術
分散加工技術
樹脂合成技術

多岐にわたる業界

包装、輸送機器、情報・電子、
産業資材、建材・設備など

社会に貢献し、
人々の暮らしを支える

3つのコア技術
×
生産現場力
×
顧客ニーズへの対応力

身の周りにある大日精化工業

私たちの身の周りにあるものと当社製品を「色」でつなげて示しています。

顔料・加工顔料



- IT機器 (スマートフォンなど)
- 塗料・印刷インキ ■ 液晶パネル
- トナー・IJプリンタ用インキ
- 建材・日用品 ■ 自動車 など

繊維用着色剤・染料剤



- 自動車・産業資材
- インテリアファブリック
- アパレル
- 紙 など

プラスチック用着色剤・機能材 (マスターバッチ・コンパウンド)



- IT機器 (スマートフォンなど)
- 電線・ケーブル ■ トナー
- 自動車
- 家電・日用品・アウトドア用品
- 産業資材・農業資材・建材
- 食品包装材・トイレタリー など

ウレタン樹脂



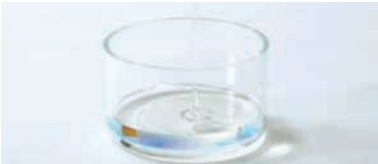
- IT機器 (スマートフォンなど)
- 合成皮革 (家具、衣料)
- 自動車内装材・日用品
- チューブ・ベルト など

天然物由来高分子



- 化粧品
- 排水浄化・水処理 など

コーティング剤



- IT機器 (スマートフォンなど)
- 液晶パネル
- パソコン・事務機器
- 加飾フィルム ■ 建材 など

グラビアインキ・フレキシソインキ



- IT機器 (スマートフォンなど)
- 食品・日用品包装材 ■ 書籍
- 食品用トレー ■ 産業資材・建材
- 飲料ボトルラベル
- ダンボール・包装材
- トイレタリー など

オフセットインキ



- 広告・書籍
- パッケージ など



企業理念

- 人に興味を持とう
- 新しいことに興味を持とう
- 未来に興味を持とう

行動指針

人間は面白い。

その面白い人間が作っているのが企業であり、また顧客です。
全ての経済原則、経営理論は、人の行動原理に基本があります。
人に興味を持とう。

新しいことはワクワクする。

技術革新や商品開発は顧客や市場を開拓すると同時に、人間も活性化します。
新しいことに興味を持とう。

未来を考えることは楽しい。

未来は子供たちのものです。
未来を考えれば、人も企業も自分だけでは生きて行けないことが分かります。
顧客の発展が無ければ、当社は富んでも長続きしません。
更に、社会に生かされなければ、人も企業も存続し得ません。
未来に興味を持とう。

一方、当社には1968年に制定した、社は〈必達〉が存在します。
上記の企業理念と共に、歴史ある社は〈必達〉を、誇りを持って遵守しています。

社 是



私たちはカラーエイジを担う大日精化の社員として
〈必達〉の社是のもとに誇りを持って仕事をすすめよう

- 1、仕事は必ず目標を立てこれを必達しよう
- 1、正しい製品知識を身につけ製品普及のチャンスを積極的に求めよう
- 1、仕事を通じ製品を通じて会社の信用を更に高めよう
- 1、社会人として常に教養を高め反省を深める機会を持とう
- 1、仕事を通じて社会に貢献し大日精化を最高の企業体としよう

編集方針

当社グループでは、2006年3月期から「環境報告書」を発行し、時代のニーズに合わせて「社会・環境報告書」、「コーポレートレポート」、「統合報告書」と開示内容の充実に努めてきました。当社グループの戦略や実績などを財務・非財務の両面から示すとともに、特集ページを設けて当社グループの事業やその成長性などを報告しています。なお、本報告書は、取締役会での審議を経て、冊子や電子データとして開示しており、監査法人による監査は受けておりません。

報告対象範囲

当社グループを対象としています。

報告対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日(2024年3月期)
※ただし、一部事柄については、本対象期間外の活動も含みます。

発行

前回：2023年9月　今回：2024年9月　次回：2025年9月予定

参考ガイドライン

- VRF (Value Reporting Foundation)
「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省
「価値協創ガイダンス2.0」
- GRI (Global Reporting Initiative)
「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
- 国際標準化機構
「ISO 26000」(社会的責任に関する手引き)

■ 外部評価							
健康経営優良法人2024 〔健康経営優良法人2024 (大規模法人部門)〕に認定	FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に継続選定						
S&P/JPXカーボン・エフィシエント 指数の構成銘柄に選定	CDP2023 〔気候変動〕にて 「Bスコア」を取得						
■ 外部イニシアティブへの参画							
「国連グローバル・コンパクト」への署名	「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」への賛同						
「パートナーシップ構築宣言」への参加	「クリーン・オシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)」への参画						
■ 参加団体							
(一社) 日本化学工業協会 化成工業協会 (一社) 日本流行色協会	日本ポリエチレン製品工業連合会 PETトレイ協議会 印刷インキ工業会						
■ 第三者検証							
当社は情報開示の信頼性を高めるために、温室効果ガス排出量の第三者検証を受けています。							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>検証機関</th><th>対象事業所</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>㈱日本スマートエナジー認証機構</td><td>東京製造事業所</td></tr> <tr> <td>日本化学キューエイ㈱</td><td>大日カラー・コンポジット㈱ 加須製造事業所</td></tr> </tbody> </table>	検証機関	対象事業所	㈱日本スマートエナジー認証機構	東京製造事業所	日本化学キューエイ㈱	大日カラー・コンポジット㈱ 加須製造事業所	
検証機関	対象事業所						
㈱日本スマートエナジー認証機構	東京製造事業所						
日本化学キューエイ㈱	大日カラー・コンポジット㈱ 加須製造事業所						

CONTENTS

大日精化工業について

ブランドメッセージ	01
身の周りにある大日精化工業	03
企業理念／行動指針／社は	05
Top Message	07
これまでの歩み	11
価値創造プロセス	13

戦略・技術

長期ビジョンと前中期経営計画の振り返り	15
新3か年中期経営計画「明日への変革 2027」	17
CFO Message	21
製品を支える技術と研究開発	25
セグメント紹介・戦略・KPI	27
特集 製品を支える技術	33

CSR・ESGの取り組み

CSR・ESG推進本部インタビュー	36
CSR・ESGの考え方	39
CSR・ESGのマテリアリティ(重要課題)	40

環境

環境マネジメント	43
TCFD提言への取り組み	45
生物多様性の保全	47
サーキュラーエコノミー推進	48
化学物質管理	49

社会

お客様との関わり	50
従業員との関わり	52
サプライヤーとの関わり	58

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	59
コンプライアンス	71
リスクマネジメント	72
ステークホルダーとの対話	73
株主・投資家との対話	75

DATA

非財務データ	76
10年間の主要な経営指標等の推移	79
会社概要／株式基本情報	81
グループネットワーク	82



Top Message

HR戦略・DX推進により 競争優位性を強化し、 機能性マテリアル分野での 飛躍を目指します

大日精化工業株式会社
代表取締役社長

高橋 弘二

急激な外部環境の変化により
前中期経営計画は目標未達に。
新たな中長期ビジョンを
従業員参加の議論の中から策定

— 2022年3月期にスタートした前中期経営計画（以下、前中計）の振り返りをお願いします。同年に公表した長期ビジョンにどの程度近づことができましたか。

前中計では、2024年3月期に売上高1,250億円、営業利益87億円を目標としていましたが、結果は残念ながら売上高1,198億円、営業利益45億円と未達に終わりました。

実は前中計スタート前の2021年3月期は、コロナ禍による巣ごもり需要と景気回復を見込んだ実需以上の先行発注により、比較的好調な実績でした。しかしその反動で2023年3月期以降は在庫調整期間が長期化し、またウクライナ情勢による原材料の高騰に対する価格転嫁が遅れがちでした。先行きの不透明感に起因した投資の延期や、中国の景気減速の影響なども、目標未達の要因です。長期ビジョン実現に向けた最初の3年間は、多くの課題を残したと総括しています。

前中計で掲げた基本戦略の1つ目である「技術主導による

競争優位性の確保」では、その重点製品だった化粧品の天然素材生分解性パウダーの販売が、西欧諸国の法律施行の遅れにより伸び悩みました。基本戦略2つ目の「サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進」では、売上高やCO₂排出量の削減は目標をクリアし、特に廃プラスチックリサイクル率は計画以上に伸長しました。ただ海外子会社での取り組みには課題が残っていると認識しています。基本戦略3つ目の「事業基盤の強化のための海外事業の拡大」は、売上増加額という数値目標ではクリアしましたが、円安による影響が大きく生産量では想定以下の結果となりました。競合他社の攻勢や需要構造の変化も激しく、特に中国の景気動向は極めて厳しい状況と認識しており、不採算事業の整理などリソースの最適な再配分を実施してきました。

以上の基本戦略を踏まえ、「資本効率を重視した経営」を目指してROE 9%以上、ROA 5%以上という財務目標を掲げていましたが、2024年3月期末の途中結果としてはROE 3.2%、ROA 2.6%と、投資家の皆様のご期待よりも遅延していると認識しています。

こうした厳しい状況のなかでも、技術開発は着実に進捗しています。例えば、先述した化粧品の生分解性パウダーは、西欧諸国以外での新規採用が始まっており、またCO₂を原料としたエコ素材である「機能性コーティング剤・接着剤HPU(ヒ

ドロキシポリウレタン)」もすでに市場開拓のフェーズに入っています。海外事業も新素材の生産能力増強とパートナー企業による現地生産の拡大を進めています。現状は、巻き返しに向けた準備を着実に進めつつあると認識しています。

— 前中計の振り返りを踏まえ、2025年3月期をスタートとする新中期経営計画「明日への変革 2027」（以下、新中計）を策定し、「10年後のありたい姿」についても改めて見直しをされています。そのポイントを教えてください。

新中計では「10年後のありたい姿」として、「機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニーになる」という言葉で明確化しました。これについては社内で深い議論を重ねてきました。

当初案は「ファインケミカル分野のエクセレントカンパニーになる」でした。それを全従業員に説明してアンケートをとったところ、「ファインケミカルという言葉がよく分からない」という指摘を多く得ました。確かに、祖業であり現在の主力事業でもある顔料は、ファインケミカル製品です。ただ一般的には、ファインケミカルは医薬品のイメージが強い。言葉の定義は間違っ

てはいませんが、当社の製品特性を明確化し、今後、機能材分野への事業領域がますます拡大していくことを考え合わせ、「機能性マテリアル」の方が妥当であると判断したのです。前中計の「10年後のありたい姿」はやや曖昧で、策定プロセスも事務局主導でした。そこを反省し、一人でも多くの従業員にベクトルを合わせてもらうために、新中計では策定途中のコンセプトが固まった段階で全従業員に意見を聞く機会を設けました。その意見を基に固めたのが新中計となります。新中計公表後も、従業員から意見を聞く活動を続けており、私と各取締役が国内各事業拠点をまわって新中計や個人々が考える会社の改善点などを題材として従業員と意見交換する活動を継続中です。

また、これと並行して2023年10月に、ブランドメッセージを「彩りの、その先へ。」に変更しました。今や色材だけのメーカーではないことを訴求するとともに、「機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニー」という10年後のありたい姿からバックキャストした企業像をイメージしてほしかったのです。

新中計の基本戦略に、
「HR戦略・DX推進」を追加、
戦略投資として
「R&D イノベーションセンター」建設を計画

— 新中計では、新たな基本戦略として「HR戦略・DX推進」が追加されました。その目的と具体的な内容は何でしょうか。

新中計では、従来から踏襲してきた基本戦略である「技術

主導による競争優位性の確保」「事業基盤の強化のための海外事業の拡大」「サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進」の3つに加え、「HR戦略・DX推進」を新たに追加しました。これは、3つの基本戦略を有機的につなげて加速するための新しい戦略という位置づけです。

その背景には、産業界の大命題であるDX推進は、必ずHR戦略とセットで考えなければならないという問題意識があります。DXは必ず実行すべき必須事項ですが、DXを確実に根付かせるためには人事制度改革などのHR戦略を推進して組織文化を変える必要があると考えたのです。

前中計を進めるなかで、人事制度改革の必要性を痛感しました。HR戦略で目標としている「イノベーションが湧き上がる活力に満ちた企業風土を醸成」をするためには、納得感が得られる評価制度と評価に適切に連動する処遇が不可欠であり、研修制度など従業員が成長できる環境を整えて働きがいを実現することが大前提になります。そして従業員と会社がWIN+WINの関係性となるようなエンゲージメントの向上を目指すことが必要です。新中計で策定したHR戦略では、以前から実施しているメンタルヘルスに関する従業員アンケートを活用し、HR戦略の各施策のKPIを継続的にモニタリングします。こうした活動は「健康経営」や従業員の「ウェルビーイング」を実現する道でもあります。

当社の企業理念は、「人に興味を持つ、新しいことに興味を持つ、未来に興味を持つ」というものです。この理念自体がイノベーションを起こす原動力であり、新中計のHR戦略は人事制度の面からそれを補強するものです。

DX推進については、当社はまだ「従業員の意識向上・アナログのデジタル化」という第1段階にあると認識しています。今後は生成AIなどを活用した「業務プロセスのデジタル化・効率向上」を進め、最終的には「競争力向上」を実現するために、データ駆動型ビジネスへの移行を今後さらに充実させていく予定です。

すでに当社では、研究開発の競争力を向上させるために、DX推進の1つとしてMI（マテリアルズ・インフォマティクス）を2023年4月に導入し各種材料開発の効率化を図っています。



こうした動きを全社に拡大し、DXを推進する考えです。

— 新中計における「技術主導」戦略について伺います。まず新しく打ち出された「R&D イノベーションセンター構想」について教えてください。

この構想は、全社のR&D機能を集約し、技術融合によるイノベーションの創出を目的にしています。もともと当社の技術者は、必ずしも1つの専門分野だけの研究開発を行っているわけではありません。また、現場からは「なぜ一緒に組織にしないのか」という声も出ていました。新中計の施策により、異なる分野の技術者が暗黙知をより一層共有しやすくなるのに加え、大学や他社の技術者との交流も活発になります。そこから息の長いイノベーションが生まれてくることになります。

「R&D イノベーションセンター構想」には、2つの面があります。1つは、お客様のニーズを追求することから、現在保持している技術の応用開発・製品開発につなげるラボです。シナジー効果による新市場・新分野を開拓し、全社技術を連携させることで新製品開発を実現しようというものです。化粧品の生分解性パウダーや「機能性コーティング剤・接着剤HPU」などが、その好例でしょう。

もう1つは、次世代素材というシーズを探索するラボです。新素材の研究開発から新規事業領域を立ち上げ、人財の質向上による革新を図ります。技術提携や資本参加も視野に入れ、オープンイノベーションによる共創で新たな電子材料や波長制御材の開発を展望しています。

こうした両面からのアプローチにより、ターゲット領域・市

場へさらに注力していく計画です。

ただしR&D機能を集約したことで、生産現場との連携が希薄になってしまわないように注意が必要です。また営業部門は社内におけるコンタクト先が一本化することによる効率化を前提に、より一層技術のセンスを持ってほしいと強く願っています。

当社の強みは、創業90年を超えて培ってきた「技術力・顧客対応力・生産力」の循環構造にあります。営業部門が顧客ニーズに確実に対応し、技術部門が顔料・樹脂を中心とした3つのコア技術を深化・融合して新たな価値を創造し、生産部門が高品質な製品をグローバルに安定供給するという、この当社ならではの長は決して忘れず磨いていかなければなりません。

継続する3つの基本戦略で 資本効率重視の経営の実現、 大規模な設備投資、 戦略的な成長投資を計画

— 前中計から継続する「技術主導による競争優位性の確保」「海外事業の拡大」「サステナビリティ経営の推進」について、具体的な内容はどのようなものですか。

3つの基本戦略は、前中計と大きく変えることなく継続・拡大します。2024年3月期実績に対する2027年3月期の売上増額として、技術主導で+26億円、海外事業で+36億円、サステナビリティで+30億円を目標としており、これを「HR

戦略・DX推進」の土台が支えることで、新中計3年目にROEで4.6%、ROAで4.3%を達成し、資本効率を重視した経営に近づこうというものです。

「技術主導による競争優位性の確保」では、従来どおり新規発展市場としてIT・エレクトロニクス 機能性材料、ライフサイエンス・パーソナルケアの分野で事業展開し、継続発展市場としてモビリティ、環境配慮型パッケージングに注力する計画です。トピックスとしては、化粧品に含まれるマイクロプラスチックビーズを天然素材生分解性パウダーに置き換える化粧品材料への展開が注目されており、2024年以降は採用ユーザーの拡大と新製品の投入を予定しています。またCO₂を原料とする「機能性コーティング剤・接着剤HPU」は、ガスバリア性に非常に優れており、さまざまな用途開発を進めています。

「海外事業の拡大」では、主にアジア・欧州・北米をターゲット市場と位置づけています。アジアのGDP高成長市場では、ニーズに合わせて日本で高い評価を獲得した製品を拡販し、特に重点戦略地域であるインドで事業拡大を図ります。欧州・北米の先進国市場では、最先端技術による高付加価値製品を展開します。

「サステナビリティ経営の推進」では、大きく2つの計画を進めます。1つはサステナビリティに貢献できる製品の拡販で、二次電池用部材、ガスバリアコーティング剤、天然素材生分解性パウダーなどにより3年間で売上高を30億円引き上げる計画です。もう1つがサステナビリティ推進体制の強化で、2027年3月期には当社グループ全体のCO₂排出量を2020年3月期比で31%削減することを目標にしています。

— 新中計の基本戦略は、製品セグメント別にはどのように展開していきますか。

前述した基本戦略を、戦略製品のセグメント別中期計画にブレイクダウンしています。カラー&ファンクショナル プロダクト「顔料および顔料の2次加工製品」については、情報・電子業界、輸送機器業界向けを中心に、付加価値の高い製品をグローバルに展開します。ポリマー&コーティング マテリアル「合成樹脂および特殊コーティング剤」では、ウレタン樹脂の幅広い品揃えを生かした拡販戦略を遂行し、特長のある独自性の高い製品を開発・展開します。グラフィック&プリンティング マテリアル「パッケージ用および広告出版用インキ」は、国内の強力な合理化を進めるとともに強みのある製品と成長分野に注力し、海外は積極的な拡販策を講じていきます。

— 投資戦略では、設備投資を今後3か年で155億円、5か年で330億円を見込み、それとは別に150億円の成長投資を計上しています。この内容と回収計画を教えてください。

まず設備投資ですが、3か年では通常投資が過半ですが、

5か年では戦略投資を増やしていきます。主な戦略投資は、HPU生産設備導入、環境対応型ウレタン樹脂設備導入、タイ工場の増能力などで、前述したR&D イノベーションセンター建設もこれに該当します。

150億円の成長投資の内容は、輸送機器・情報電子分野について海外では40～100億円規模のM&Aを、日本では30億円規模のM&Aまたは資本提携を計画します。また、樹脂コンパウンド・着色剤のアジア新工場建設に30～70億円を見込んでいます。さらに、投資額は未定ですが、DX投資・人的資本投資に継続的に資金投入します。いずれも現業とのシナジーなど、リターンを精査しつつ実行していきます。

全てのステークホルダーと 経営のベクトルを合わせ、 投資家との対話の中から ガバナンスの向上を目指す

— 新中計と「10年後のありたい姿」を実現するために、ステークホルダーの皆様とどのように関わっていきますか。

全てのステークホルダーの皆様と、経営のベクトルを合わせていくことが重要だと認識しています。株主、お客様、サプライヤー、地域社会など、ステークホルダーの皆様との接点を増やし、対話の機会を拡大したいと思っています。

投資家の皆様から、当社の取締役会の実効性評価とその開示に関するご質問をいただくことがあります。私は常々、企業理念や経営計画について建設的な議論を行い戦略的な方向づけを行うこと、適切なリスクテイクを支える環境を整備すること、そして独立した客観的な立場から経営陣・取締役に対する実効性の高い監督が行われること、こうした観点を心に留め、代表取締役社長としての任務を遂行してきました。

その観点から、今後は業務執行に関して新たに経営会議を設けて業務執行を担う取締役および執行役員が十分に議論を行い、その議論や決定プロセスを「見える化」することで、取締役会の実効性をより高めることを考えています。そのためには、執行役員の役割をより一層明確化することも必要です。現在の社外取締役はバラエティーに富んだバックグラウンドを持っていますので、投資家の皆様にもご理解いただいていると思いますが、本来の意味で社外取締役の方に望む議論もそこから見えてくると思います。また、役員報酬体系については、譲渡制限付株式報酬に加えて、業績連動報酬の導入についてのご意見もいただいています。このご指摘に対しては、従業員の評価制度と処遇の見直しと足並みを揃える形で、今後、検討したいと思っています。

株主をはじめとするステークホルダーの皆様との対話は極めて重要です。これまで以上に接点を拡大し、当社の「10年後のありたい姿」実現に向け、全力で取り組んでいきます。





これまでの歩み

「美しい色に喜びを感じるのは人類共通の感覚であり、自分の生活が好きな色彩によって包まれないと思うのは私たちの念願である」と創業者 高橋義博は考えました。お客様の「もっと自由に彩りたい」という願いに応え、企業活動を通じて社会に貢献したいとの想いから研究開発を進めてきました。当社の「色」が人々の生活に欠くことのできない要素となり、未来でも人々の生活をより豊かに彩ってほしいと心より願い続けてきました。

顔料の国産化を目指し創業

創業者 高橋義博は戦前、顔料の多くを輸入に頼っていたことを憂い、1931年に顔料の国産化を目指し彩華顔料合資会社を創業しました。顔料はそのままでは使いにくく、顔料を普及させるためには使いやすい形にしなければならないと考え、研究開発を始めました。

1944年に同業2社を吸収合併し大日精化工業株式会社に改称、現在のベースができました。



創業者 高橋義博



Dainichiseika

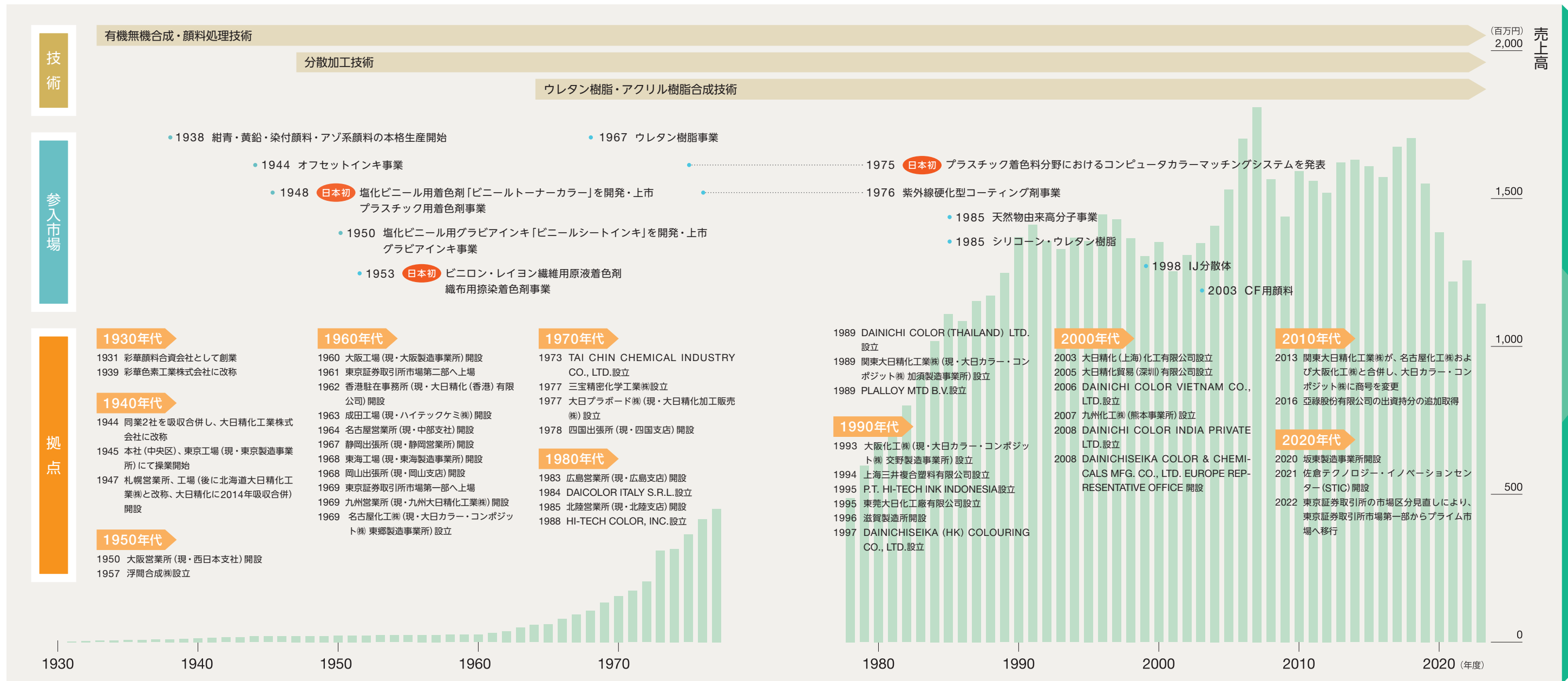
1950年に制定された当社のロゴマークは、水陸両棲の「ペリカン」と「地球」をモチーフとしています。美しい色彩を携え、日本中に歩を進め、世界へと羽ばたく水鳥の王者のようになりたいと願う、創業者と従業員の想いが込められています。

技術開発・生産体制が整備され、国内市場へ浸透

第二次世界大戦後、再スタートを切った当社は「合成樹脂用着色剤」「顔料捺染剤」「合成繊維用原液着色剤」の研究開発を戦後計画の3本柱としました。1953年までにこれら3本柱の技術開発が確立し、1968年に東海工場（現・東海製造事業所）が完成しました。ここから本格的に国内市場へ浸透していきました。

「国産化」の技術を海外市場へ展開

1980年代から、日本企業の海外進出が積極化するなか、そのニーズに応えるため、展開エリアを拡大していきました。現在では海外11カ国・地域に16営業・生産拠点をもち、世界中のお客様の開発ニーズに応える体制を構築しています。



歴史の中で培った強みを生かし、創業100周年に向けてさらなる成長を目指します

価値創造プロセス

ブランドメッセージ

彩りの、その先へ。
今日の未知は、未来への道

INPUT

価値創造の源泉

財務資本

●総資産 194,852百万円

●純資産 119,166百万円

●資本金 10,039百万円

人的資本

●従業員数 3,634名

知的資本

●研究拠点数 国内6拠点

製造資本

●拠点数 国内13拠点

●海外12拠点

自然資本

●総エネルギー (原油換算値) 32,075kℓ

●純揚水量 2,471千m³

社会関係資本

●ステークホルダーとの共生

事業セグメント

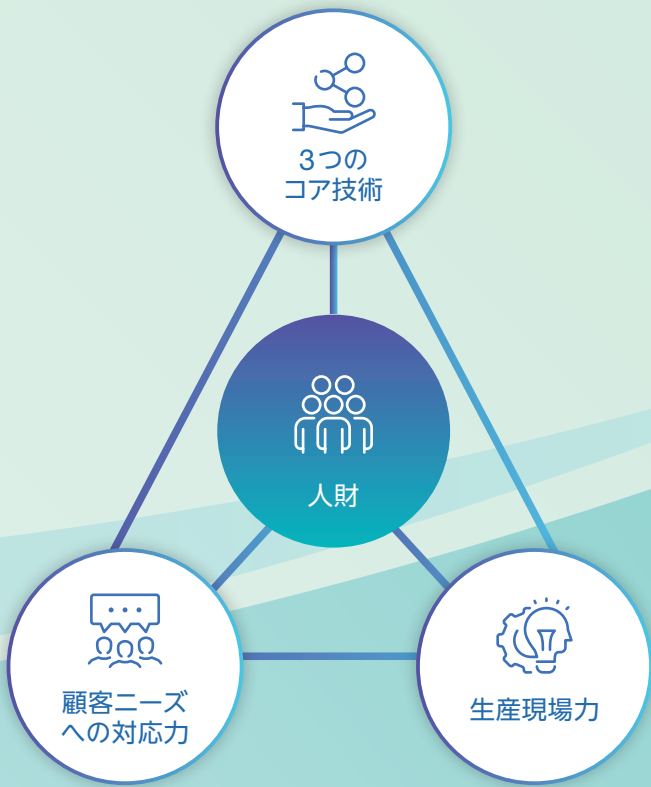
Color & Functional Products

Polymer & Coating Materials

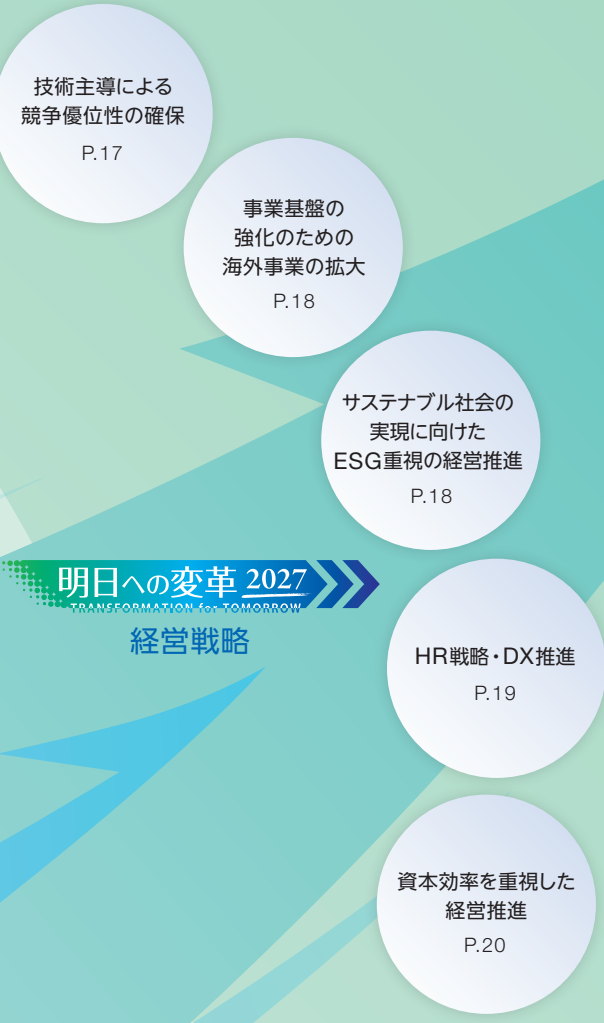
Graphic & Printing Materials

価値創造基盤

顧客との価値共創
当社の強み



基本戦略



OUTPUT

重点事業とターゲット市場
P.26

新規発展市場



IT・エレクトロニクス
機能性材料



ライフサイエンス・
パーソナルケア

継続発展市場



モビリティ



環境配慮型
パッケージング

OUTCOME

機能性マテリアル分野の
エクセレントカンパニー
になる

社会と共に発展

人々の暮らしを豊かに
できる製品を提供します

環境との共生

環境負荷を減らす事業活動
と製品開発に努めます

ステークホルダー・
エンゲージメント向上

ステークホルダーの発展と
QOL向上を目指します

社会課題 (外部環境・事業環境)

●気候変動 ●資源循環 ●国内人口減少 ●人権尊重 ●環境汚染

●世界的食糧危機 ●地政学的調達問題 ●サプライヤーの事業継続問題

中期経営目標
P.17

●売上金額: 1,300億円

●営業利益: 78億円

●ROE: 4.6% ROA: 4.3%

●エンゲージメントスコア: 2024年3月期実績56→59ポイント

●CO2排出量: 2020年3月期比31%削減

※2024年3月末時点 連結ベース

長期ビジョンと前中期経営計画の振り返り

成長戦略と10年後の位置づけ

当社グループは、2025年3月期から始まる新3か年中期経営計画「明日への変革 2027」(以下、新中計)において、「機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニーになる」ことを10年後のありたい姿として公表しました。環境への負荷を減らす事業活動に努め、素材に機能を付与した「機能性マテリアル」を開発・供給し続けることで、当社グループを取り巻くあらゆるステークホルダーとWIN+WINの関係性を構築し、人々の暮らしを豊かにすることを目指します。

この10年後のありたい姿に向けて、前中期経営計画(以下、前中計)のミッションである「技術力を生かしニッチマーケットで社会に貢献し続ける」および「サステナブル社会の実現に向けた課題解決と新たな価値創造に取り組む」ことを継続します。

これらミッションの達成に向けて、前中計から継続する「技術主導による競争優位性の確保」、「事業基盤の強化のための海外事業の拡大」、「サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進」という戦略を下支えするものとして「HR戦略・DX推進」を加え、「資本効率を重視した経営推進」の5つの基本戦略を掲げています。

10年後のありたい姿

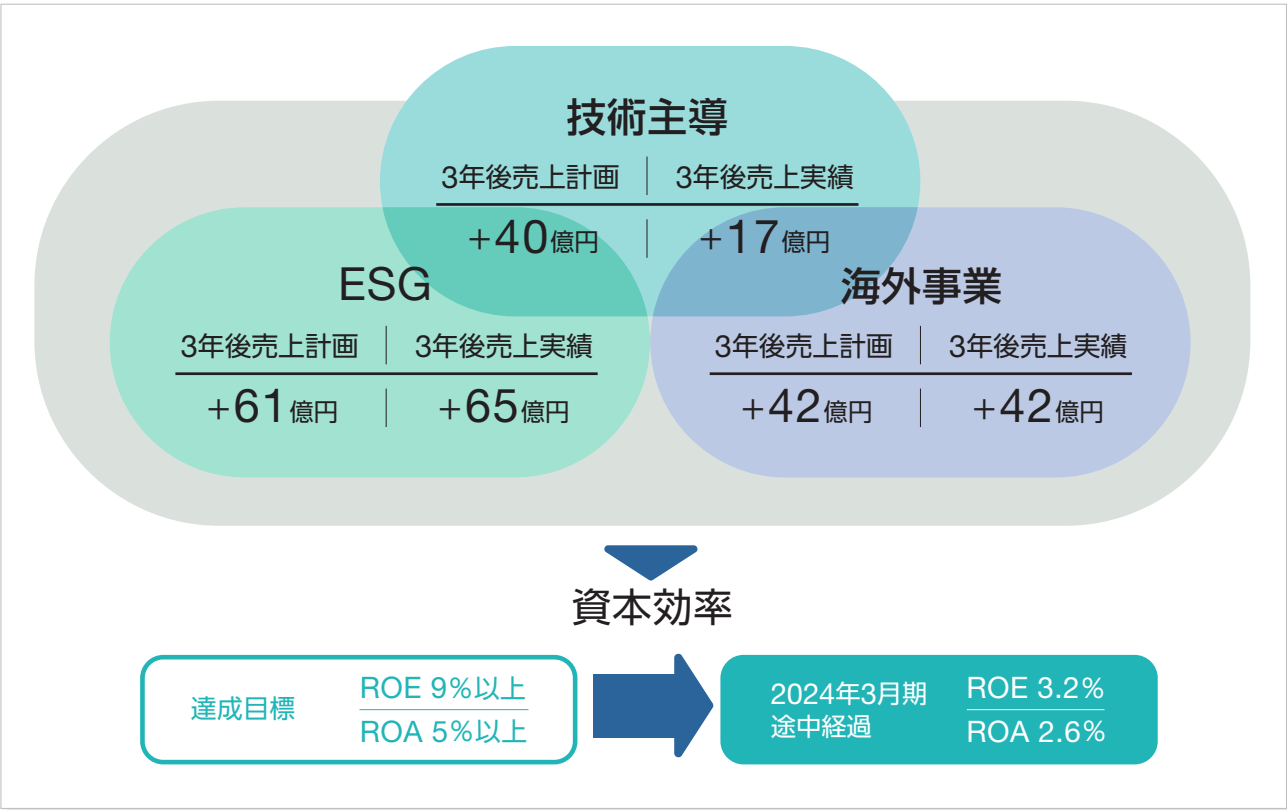
機能性マテリアル分野の
エクセレントカンパニーになる

前中計(2022年3月期～2024年3月期)の振り返り

2021年8月に前中計を公表し、「2つのミッション」と「4つの基本戦略」を策定しました。4つの基本戦略である「資本効率を重視した経営」「技術主導」「ESG重視の経営推進」「海外事業

の拡大」は新中計に引き継がれていますが、これら4つの基本戦略の実現に向けて邁進してきました。

前中計策定時の計画と2024年3月期実績(対2021年3月期実績)



資本効率を重視した経営

長期目標としてROA5%、ROE9%を掲げましたが、2024年3月期時点ではROA2.6%、ROE3.2%となりました。コロナ禍からの回復需要の反動減による在庫調整の長期化とインフレ、中国経済の減速などにより物量が減少したこと、ウクライナ情勢などによる継続的な原材料価格高騰に対し価格改定が遅れたことなどから増収減益となりました。

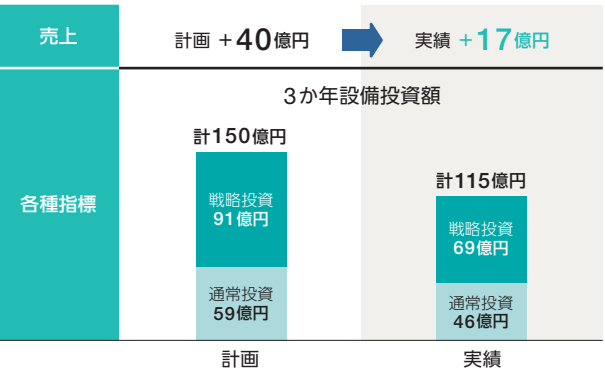
財務戦略としては、政策保有株式の売却、キャッシュマネジメントシステムの導入を行い、資金効率の改善を進めました。

	2021年 3月期 実績	2024年 3月期 計画	2024年 3月期 実績
売上高	1,066億円	1,250億円	1,198億円
営業利益	49億円	87億円	45億円
経常利益	56億円	95億円	50億円
ROE	6.5%	6.0%	3.2%
ROA	2.9%	4.7%	2.6%
EBITDA*	97億円	142億円	97億円

※ EBITDA = 営業利益 + 減価償却費

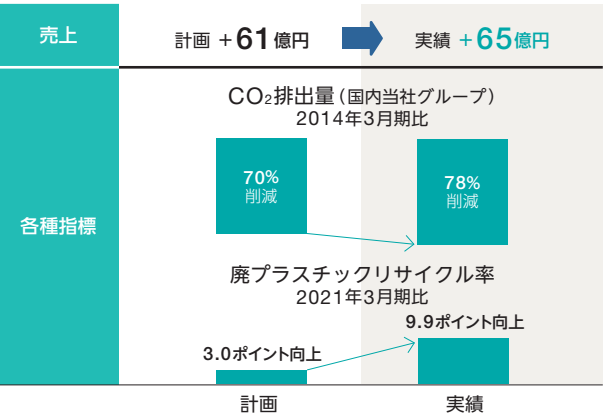
技術主導による競争優位性の確保

新規開発製品の売上増加目標+40億円に対して+17億円に留まりました。コロナ禍での評価試験の遅延などにより戦略投資も遅れ、新製品の上市に遅れが生じました。売上増加目標は未達でしたが、技術面では着実に進捗し、二次電池用部材や生分解性セルロースパウダーが一部で採用されるなど製品化が進んでいます。今後もコロナ禍での遅れを取り戻すべく、取り組みを推進します。



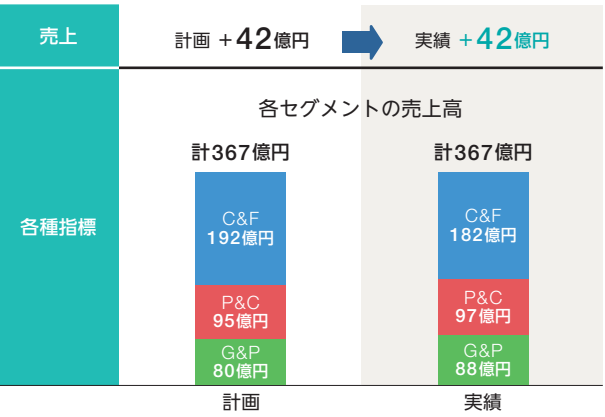
サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進

サステナビリティ貢献製品の売上増加目標+61億円に対し、+65億円の実績でした。数値目標として掲げたCO₂排出量、廃プラスチックリサイクル率については目標を達成しました。気候変動対策、サーキュラーエコノミーでは海外子会社での取り組みが不十分と認識しており、各地域の課題と動向に合わせた対応を進めています。ダイバーシティ&インクルージョンでは、人財の能力を発揮させるためにエンゲージメントの向上が必要だと認識しており、新中計にて取り組んでいきます。



事業基盤の強化のための海外事業の拡大

売上増加目標+42億円に対し、+42億円の実績でしたが、円安および直上げ効果によることが大きく、数量面では減少しました。特に2024年3月期に中国の景気停滞の影響を受けましたが、好調であったその他アジア地区でカバーした結果となりました。自動車用表面処理剤の販売が拡大したことも貢献しました。



当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の創出のため、2024年3月末までの前中計の施策の達成状況などを踏まえ、2025年3月期を初年度とする新中計において、5つの基本戦略の実現に向けて取り組んでいきます。

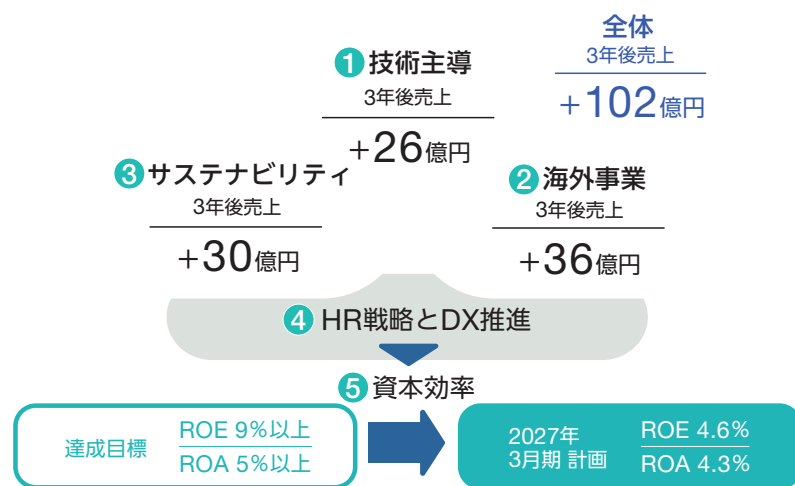
明日への変革 2027

TRANSFORMATION for TOMORROW

新中計（2025年3月期～2027年3月期）の基本戦略

- ① 技術主導による競争優位性の確保
- ② 事業基盤の強化のための海外事業の拡大
- ③ サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進
- ④ HR戦略・DX推進
新中計で新たに追加
- ⑤ 資本効率を重視した経営推進
(ROE9%以上、ROA5%以上)

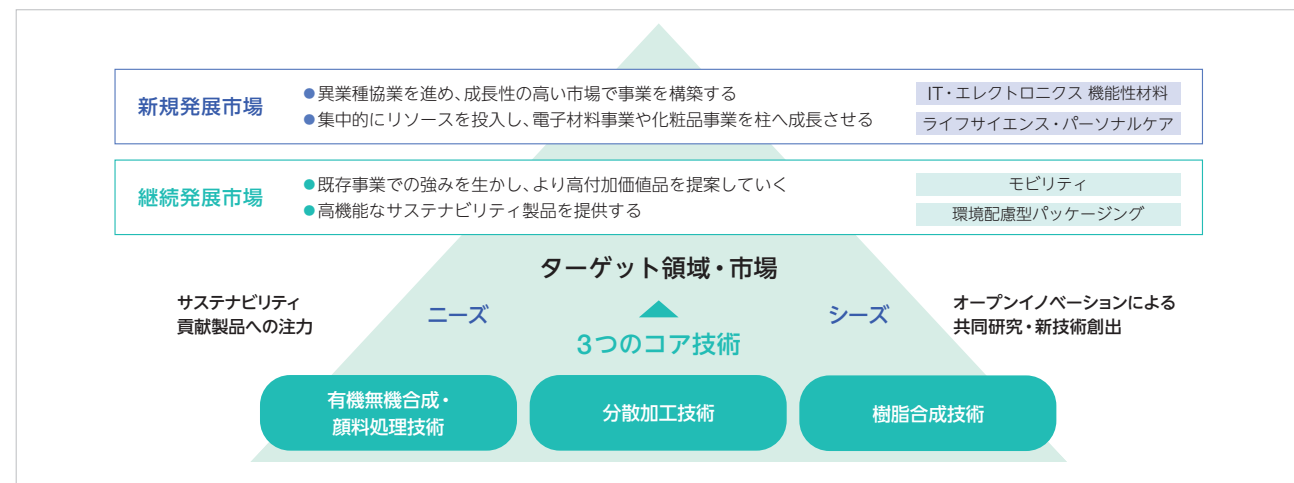
新中計 売上増額 (対 2024年3月期実績)



① 技術主導による競争優位性の確保

当社グループでは、保有する技術を、技術マネジメント手法を用いて再評価し、社会的なニーズ (ESG) への貢献を最優先課題として、オープンイノベーション、セグメント間のシナジー、知財戦略などを組み合わせ、3つのコア技術 (P.25 参照) を深化させた技術開発に取り組んでいます。新中計においても、これらコア技術は重要な基盤として、市場規模・収益性・成長性を評価し、新規発展市場として「IT・エレクトロニクス 機能性材料」

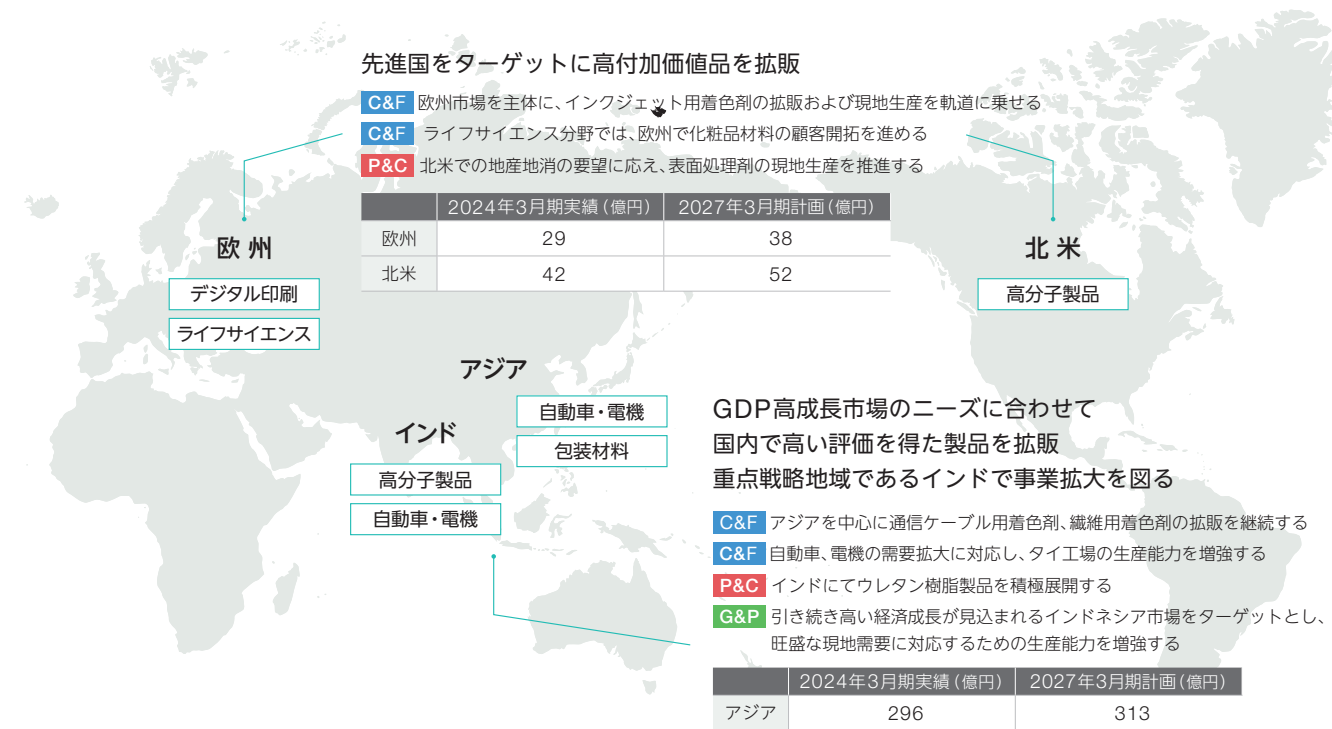
「ライフサイエンス・パーソナルケア」を、継続発展市場として「モビリティ」「環境配慮型パッケージング」を開発の中心に据え、人財と設備および資金を積極的に投入し、技術主導による競争優位の確保を目的とした「技術オリエンテッド」体制の構築を進めています。製品の差別化、品質向上により社会貢献度を高め、同時に収益性の確保を図ります。



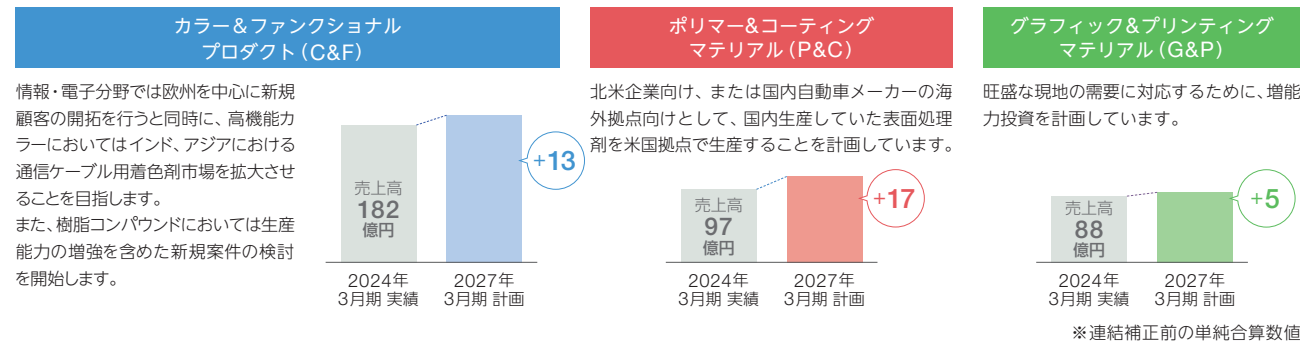
② 事業基盤の強化のための海外事業の拡大

当社グループの収益、成長の源泉は国内・海外双方に存在し、GDP高伸長国での事業展開もバランスよく事業育成をしていく必要があるとの認識の基に事業を展開してきましたが、中国を中心に景気停滞の影響を受け生産数量の低調が続き

ました。新中計においても、「地産地消」の推進と海外拠点の拡充および新規ビジネスの創出を軸に、積極的な業務の展開に注力します。



海外戦略



③ サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進

前中計では、ESG経営を重視し、当社グループを取り巻くサプライチェーン全体の重要な課題として原材料調達段階から当社製品を使用した製品が廃棄されるまでを含めたライフサイクル全体において、次の1～7を実行してきました。新中計においても、ESG経営の重視を継続し、前中計の中で認識した課題に向け、社内改革に注力する必要があると考えています。特に前中計の2年目に追加した「7. 人的資本投資・人財育成」の重要性が日々高まっていると認識しており、新中計では、モノづくりメーカーとしての従業員のエンゲージメント向上を目指した「HR戦略」を重点施策の1つに掲げ、さらなる価値創出に努めています。

1. サステナビリティ貢献製品開発・拡販

- ・製品開発を担う技術部門に経営資源を効率的に投入するとともに、人財の潜在能力を最大限に発揮させるHR戦略を技術部門をはじめ当社グループ全社に積極的に活用
- 2027年3月期数値目標: サステナビリティ貢献製品の売上高を2024年3月期比30億円増

2. 気候変動への取り組み

- ・気候変動に関する国際的な調査報告書を基に行ったリスク分析に沿って、地球の平均気温の上昇を1.5℃未満に抑えるための1.5℃シナリオおよび2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画の策定を推進

- ・国内で培ってきた省エネ対策の海外拠点への展開や、現地のエネルギー事情に合わせた再生可能エネルギーの導入など、グローバルな脱炭素化を促進
 - ・当社製品を通じて世の中のCO₂排出量（Scope3）も削減できるようにTCFDの枠組みに沿って当社グループの気候変動に関するリスクと収益機会を管理し、企業価値向上に貢献
- 2027年3月期数値目標：当社グループ国内・海外のCO₂排出量（Scope1+Scope2）を2020年3月期比31％削減

3. 資源循環促進（サーキュラーエコノミー）
- ・原材料のバイオマス化および廃プラスチックの排出量抑制・リサイクル促進を目指し、生産工程から生じるロスを削減するための工程管理の強化と廃プラスチックの分別強化をグローバルに展開
- 2027年3月期数値目標：廃プラスチックのリサイクル率（国内）を前中計の平均値比3ポイント向上

4. 生物多様性への取り組み
- ・有機溶剤など化学物質の使用時に生じる大気汚染や水質汚染等の環境負荷軽減に向けた自らの管理活動と当社グループの製品使用段階で生じる環境負荷軽減に貢献する製品開発の両輪でTNFDの枠組みに沿って推進
 - ・当社グループが現在加盟しているCLOMAをはじめとするイニシアティブへの参加や、事業所の近隣地域コミュニティとの協働作業にも積極的に参加

4 HR戦略・DX推進

HR戦略の一環として、経営層と従業員との対話を深め、双方の期待感を共有し、具体化させていく機会を増やします。また、従業員が仲間と組織のために自主的に貢献しようという意欲を醸成し、その意欲に基づき従業員自身が高い目標を設定して目標達成に向けて挑戦し続けることができるよう導いていきます。さらに、併走する管理職を養成するプログラムも含めた社内外の研修も充実させていきます。業績評価の仕組みは、職階ごとに評価項目や基準を明確化することで、納得感の得られる評価、成長につながる評価、心理的安全性の高い評価などの考え方を取り入れていき

5. 社会貢献の一層の促進
- ・お客様との関わり：お客様の信頼と期待に応えられるように適切な化学物質管理、品質管理、責任ある原材料調達、サステナブルな物流業務を展開
 - ・従業員との関わり：ワークライフバランスの充実、女性・外国人・中途採用者の一層の活躍などの点から、人事制度の充実を図る
 - ・地域社会との関わり：事業所の近隣に対する安全・安心を最優先に考え、防災活動に加え、生物多様性の保全の一環として近隣の生態系に一層の配慮を行い、環境負荷の低減と自然環境の保全に努める

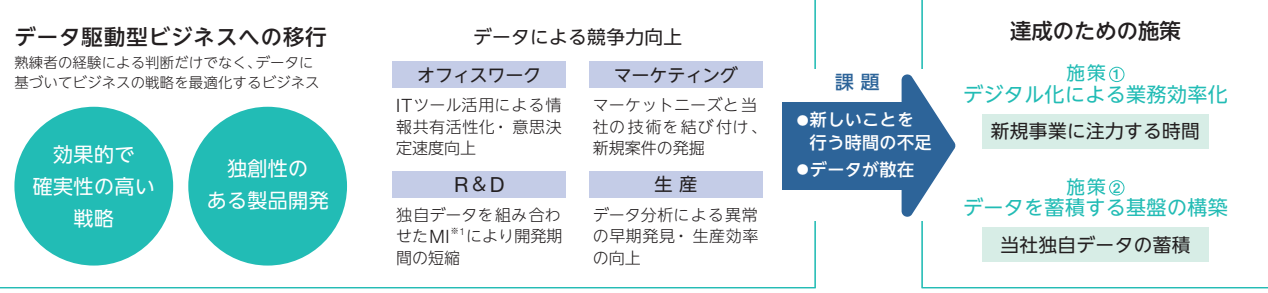
6. コーポレート・ガバナンスへの一層の取り組み
- ・単に法令遵守、ルール遵守に留まるだけでは実質的なガバナンスの向上につながらないとの認識から、コンプライアンスの徹底のために経営層からのメッセージの発信・従業員からのフィードバックを継続的に実施
 - ・経営層からのトップダウンと実行部門からのボトムアップを活性化させた双方向コミュニケーションを充実させ、経営戦略に従業員一人ひとりが「自分ごと」として捉えて行動できるように社内環境を整備
 - ・業務の有効性と効率をさらに向上させるために、内部統制とコーポレート・ガバナンスの連携を強化

7. 人的資本投資・人材育成
- 2023年3月期に追加
- ・モノづくりメーカーの従業員としての“働きがい”、“誇り”、“仲間への貢献意欲”といったエンゲージメント向上を目指した「人事制度改革」を重点戦略の1つに掲げ、さらなる価値創出に努める

ます。

DX推進として、業務のデジタル化による効率化、データ蓄積・共有の基盤構築を進め、生成AIによる業務効率化や当社グループの独自データ活用による戦略策定など、データ駆動型ビジネスへの移行を進め、効率的で確実性の高い戦略、独創性のある製品開発を強力に推進します。デジタルリテラシー向上のための研修や、具体的なプロジェクトを活用したOJTなども効率的に行うことなどにより、一層のデジタル人財の基盤強化を図ります。

目的 競争力の向上



※ 1 MI (Materials Informatics)：情報科学の技術を用いて、材料開発の効率化を図る技術

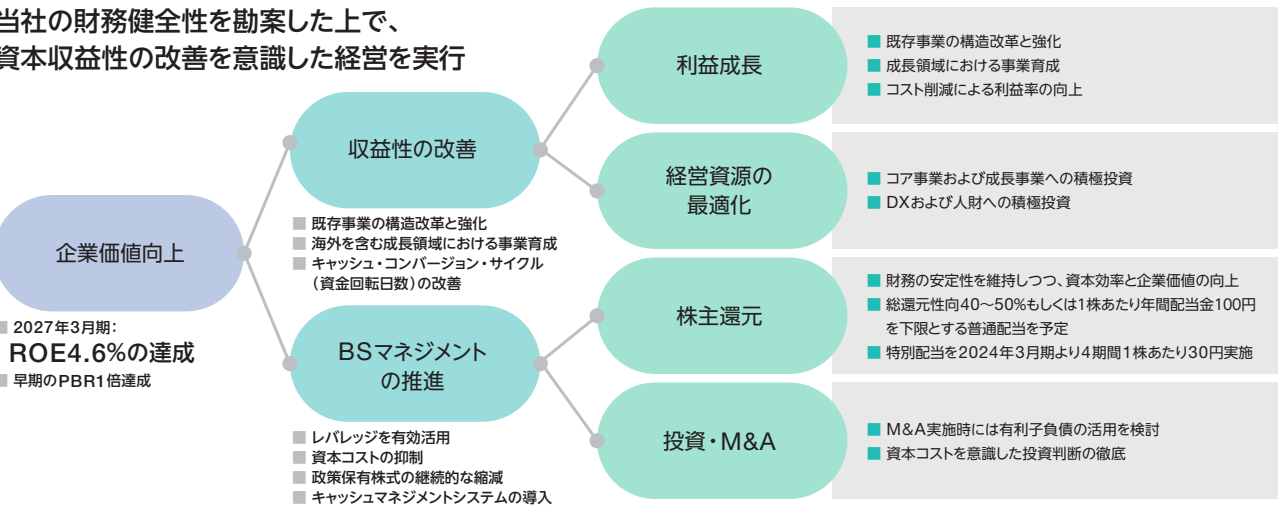
5 資本効率を重視した経営推進

中長期的な企業価値の向上に向けて、前述した4つの基本戦略により既存事業の収益力強化、成長分野への投資により収益性の改善を進めるとともに、財務戦略として、株主還元強化やM&Aなどの成長投資、資本効率化策などのBSマネジメントを進め、早期にROE9%、ROA5%の達成を目指していきます。また、非財務戦略として、機関投資家向け説明会、個人投資家向け説明会を継続して実施するとともに、IR・SR活動にも注力していきます。

株主還元

I. 総還元性向40～50%もしくは1株当たり年間配当金100円を下限

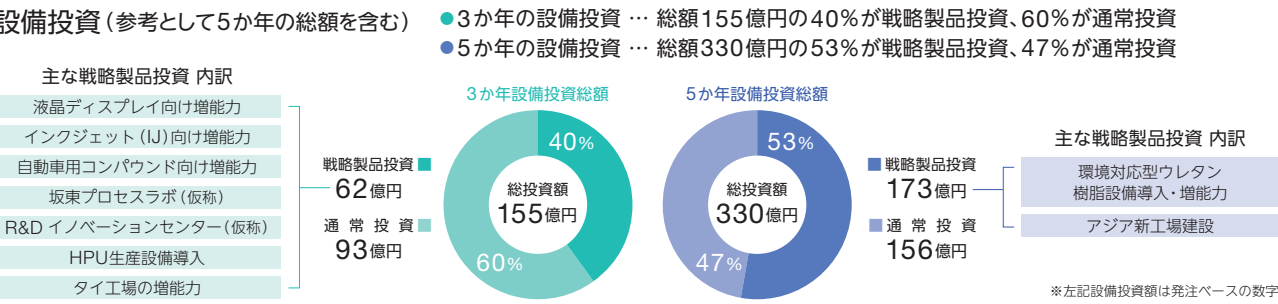
※2025年3月期については、川口製造事業所跡地譲渡に伴う特別利益を配当原資の範囲から除外し、別途、特別配当として実施



中期設備投資計画（2025年3月期～2027年3月期）

設備投資計画では、3か年で155億円を計画、うち事業継続のための投資を通常投資として93億円（60%）、合理化、増能力、新製品上市に関わる投資を戦略投資として62億円（40%）としています。主な戦略投資としては、液晶ディスプレイやインクジェットプリンター用の色材、自動車用コンパウンドなどの増能力投資、新製品上市に向けたものとしては、コーティング事業やCO₂を原料にしたヒドロキシポリウレタン（HPU[®]）樹脂用の生産設備を計画し

ています。また、前中計で見送ったR&D イノベーションセンター（仮称）について、新中計で実現すべく計画しています。R&D イノベーションセンターは、素材開発を含む基礎研究の推進とオープンイノベーションを想定するとともに、各セグメントの技術部門との共創を容易に実現できる場としての機能も持たせることを追加し、当社グループにとって最適なイノベーションが湧き上がる環境構築の場となるよう検討を進めています。





CFO Message

R&D機能の集約による 競争優位性の確保を軸に 積極的な成長投資を 継続して実行します

大日精化工業株式会社
専務執行役員 最高財務責任者（CFO）

駒田 達彦

コロナ禍とウクライナ情勢に 翻弄された3年間、 原材料価格の高騰により 販売価格の改定に注力

— 2024年3月期で終了した前中期経営計画（以下、前中計）は、売上高・営業利益の数値目標が未達という厳しい結果になりました。CFOとしてどう総括していますか。

前中計は2021年4月にスタートしました。策定作業はコロナ禍が始まった2020年後半から行いましたので、経済活動が停滞して需要が急減し、海外渡航ばかりか国内の移動も制限されるという混乱のなかで、まずは3年以内にコロナ禍前の状態に戻すことを目標としました。

初年度の2022年3月期は、営業利益が目標の54億円を大きく上回る74億円となり、前中計3年目の目標として掲げた87億円に近い数値に達しました。主な要因は、自動車向け製品と、巣ごもり需要を代表する液晶ディスプレイ向け製品の受注が急増したことです。

当時の状況を振り返ると、まずコロナ禍初年度の消費減速で、サプライチェーン上の在庫が減少していました。加えて、多くの国や地域で非常事態宣言やロックダウンが実施され、工場の閉鎖や移動制限が相次ぎました。また国際物流の大混乱により、原材料や製品の輸送に遅れが生じて供給が不安定になり、

さらにテキサス州の大寒波により一部の資材ではフォースマジュール宣言（不可抗力による契約責任の免除）も発動されたことを受け、各社とも商権を維持するために、各サプライチェーンのなかで過剰な生産活動につながる発注が行われたのだと想定しています。このような状況下で原材料価格やユーティリティコストの上昇が始まりました。

コロナ禍2年目の2023年3月期は、依然として原材料価格の上昇が続くとともに、ロシアによるウクライナ侵攻を契機としてユーティリティコストがさらに上昇しました。前中計初年度に受注が急増した自動車向け製品や液晶ディスプレイ向け製品は、最終需要の低迷から受注が急速に縮小し、サプライチェーン全体で過剰在庫となり、在庫が適正水準に戻るのに1年から1年半程度を要したと見ています。

前中計最終年度に当たる2024年3月期は、期首から順次受注が回復していきましたが、各メーカーは最終消費の動向を慎重に見極めながら生産活動を行っており、サプライチェーン全体としても調整含みの回復だったと思います。

2024年に入っても、年明けに発生した能登半島地震の影響などにより、最終消費も伸び悩み、小幅な在庫調整を繰り返しています。また2024年3月期を通じて、中国経済の景気停滞により日本からの輸出製品や中国現地子会社の生産・販売が大きな影響を受けている状況でした。

— そうした厳しい環境のなかで、CFOとしてどのような行動をとったのでしょうか。

最優先課題として、各セグメントの営業担当には原材料価格の高騰を製品価格へ転嫁するために、販売価格の改定に継続して取り組んでもらいました。この間の原材料価格の高騰は、その上昇の幅と期間の両面で、バブル期以降では経験したことのない水準のものだったと思います。加えて、ユーティリティコストの上昇などの影響もありインフレが生じたことから、販売価格の改定とともに労務費のベースアップも必要になりました。

今回のような原材料価格の高騰局面の長期化は、誰もがほとんど経験したことがありません。従って、非常に難しく慎重な交渉が続きました。

当社が生産する製品には、複数の原材料が使用されています。原材料価格の改定交渉が、サプライヤーごと、原材料ごとに継続して進行するなかで、ある一定期間を区切って当社製品の原価計算を行い、お客様へ価格改定の申し入れを行います。そのため、原材料価格の上昇を当社製品の価格改定に反映するまでに、通常3～6か月かかります。今回は価格上昇が継続して起こったため、価格に反映できないタイムラグが生じることから、単年度決算への影響も出ました。現在は、行政から価格改定への要請が出されたことも背景として、費用の上昇分を製品に価格転嫁することが常識になってきています。

こうした販売価格の改定状況を全社集計し、各セグメントと事業活動の現状分析を共有し、業績改善に奔走してきました。このように、前中計の期間は外部環境の激変に翻弄された3年間だったと振り返っており、残念ながら目標とする利益水準は実現できませんでした。

長期ビジョン 「10年後のありたい姿」を再定義し、 全社の技術融合による 競争優位性の確保を目指す

— 2024年4月から新中期経営計画「明日への変革 2027」（以下、新中計）がスタートしています。また10年後のありたい姿として「機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニーになる」を掲げました。その趣旨を教えてください。

当社はもともと「顔料」という色材から始まった会社です。創業以来、さまざまな業界のお客様が経済的にも合理的な方法で簡単に望む色彩が得られるよう、お客様の用途や成形方法、樹脂の種類に応じたインキ・着色剤・コンパウンドなどを提供してきました。今後もお客様にご満足いただける性能と品質で製品の提供を続け、新しい成形方法や樹脂にも対応できる製品開発を粛々と行っていくことが基本姿勢です。

一方で、「色を付ける」ことは、材料に彩りという「付加価値を与える」ことでもあり、近年では色以外の付加価値、すなわち機能を付与する要求が増加しています。当社では、ウレタン

樹脂やコーティング剤の開発当初からお客様のニーズに合わせた機能性を追求してきました。

こうした背景から、今回明確化した「10年後のありたい姿」では、色彩に関する言葉を使わず、「機能性マテリアル」という言葉で当社の事業領域を示しました。樹脂・金属・紙など身の回りの全ての材料が対象であり、熱伝導性・電気導電性/絶縁性・粘着性・耐熱/耐候（光）性・紫外線赤外線吸収/反射性・X線遮断性・ガスバリア性など、極めて多岐にわたる機能性を付与する—というビジョンを明確にするために「機能性マテリアル」という表現にしています。

「エクセレントカンパニー」は、ありふれた言葉ではありながらも、再考の上、あえて使用することで、当社が機能性マテリアル分野で製品を開発・供給し続け、当社グループを取り巻く全てのステークホルダーとWIN+WINの関係を構築し、人々の暮らしを豊かにする会社を目指したい、という想いを込めています。

— CFOはもともと技術畑の出身です。前中計から一貫して継続する「技術主導による競争優位性の確保」という基本戦略は、どのように強化していきますか。

当社はB to Bの化学メーカーです。そのミッションは、お客様のニーズを正確に聞き取り、必要な機能と品質でスピーディーに製品設計を行い、生産ラインで製造し、お客様にお届けすることです。創業以来、事業領域ごとに成長戦略を立案・実行して現在の当社グループが存在しています。今後ますます多様化していくお客様のニーズにこれまで以上に的確にお応えするために、全社で保有する技術を使い、総力をあげて製品開発を行っていくことが必要です。

当社の技術者は、大きく3つの職種に区分されます。各事業部に所属し、効率的な生産に寄与する生産技術部、各事業部に所属し、営業担当が捉えたお客様ニーズに応える製品の開発を担う技術統括部、そして合成、分散に関する基礎研究を担う技術本部です。各所属組織で保有する技術を融合するためには、これらの組織同士が連携できる仕組み、交流で





ないことがご理解いただけると
思います。

当社が関わる市場＝業界は
多岐にわたっており、当社製品
の全てについて、市場と当社製
品の伸びを比較することは困難
ですが、今後も分かりやすいご
説明ができるようにしていきたい
と考えています。

— 前中計では、いくつかの設
備投資を延期しています。
それを含めて、新中計での
設備投資はどのように実行
しますか。

前中計で延期した2件の投資

案件には、明確な理由があります。1つは、化粧品に使われる
生分解性パウダーの設備投資について、化粧品の主戦場であ
る西欧の法律制定が遅れたこと。もう1つが、全社のR&D機
能を集約するR&D イノベーションセンターの技術棟建設に関
して、より慎重な議論が必要だと判断したことです。この2件で、
前中計で延期した投資額の約半分を占めています。

一方で、既存事業の維持・合理化のための設備投資や、IT
分野で拡販を見込んだ顔料の増能力設備投資については、
当初計画よりも前倒しして進めてきました。つまり個別の設備
投資計画を事業の進捗に合わせて実行してきたということです。
新中計でも同様に、事業計画に合わせて設備投資計画を作っ
ています。その結果、投資金額としては前中計での計画と同
水準となりました。

こうした設備投資計画とは別に、新中計では150億円規
模の成長投資を行う計画です。具体的には既存事業を進め
ていく上でのシナジーを考慮した資本提携・M&Aを想定し
ており、投資リターンを精査して実行していきます。またアジ
アにおける新工場建設や、DX・人的資本投資も成長投資と
して位置づけています。

エンゲージメント指数を
KPIとするHR戦略、
DX・データ駆動型ビジネスへの
移行を積極推進

— 新中計では、基本戦略として新たに「HR戦略・DX推進」
が追加されました。この成長投資について教えてください。

HR戦略については、人事制度改革による動きがいの実現
を目指して、当社独自のエンゲージメント指数をKPIとして設

定し、その改善を進めていきます。新中計が終了する2027
年3月以降も継続して進める予定です。

— CFOは以前、基幹システムの導入を担当し、基幹システ
ムの安定稼働とデータ活用の推進を統括されました。そ
の経験から、DX推進とデータ駆動型ビジネスへの移行
について、お考えを教えてください。

基幹システムを刷新したのは2018年10月です。また基
幹システムの稼働に合わせて3PL契約に基づくWMS（倉
庫管理システム）を稼働させ、物流コストの「見える化」も
実現しました。

基幹システムには膨大な経営データが蓄積されています。
BIツールを活用して基幹システムから必要なデータを抽
出し、中計策定や日々の事業計画実行に活用してきました。
新中計ではこのBIツールを高度化し、より活用しやすいも
のにしていきます。

さらに今後は、基幹システムには含まれない個人保有の
情報やノウハウの蓄積・共有を進め、AIも活用して、従業
員が日々遂行している生産・研究開発・営業などに関わる
業務をよりデータ駆動型に移行させる取り組みを進めて
いきます。まずは、社内プラットフォームの刷新を予定し
ており、これによって社内のコミュニケーションのあり方
が劇的に変わっていくことを期待しています。

例えば、チャットルームは誰でも自由に立ち上げ、参加
することができます。これまでの組織の壁を超えて、自由
なコミュニケーションが簡単に実現するわけです。これま
で縦割組織の中だけで情報共有されていたものが、組織の
枠を超えてつながることができるようになる—それは非
常に面白いことだと思います。

私は推進役として、まずは刷新されたプラットフォーム
を自由に活用してもらうことを最優先にしたいと考えて
います。当社グループ内に起こるであろう変革を見ていき
たいと思っています。

資本収益性を意識した
スピード感のある経営と、
成長根拠を明快に伝える
投資家との対話を実行

— 新中計のゴールとして、「資本効率を重視した経営推進」
を継続した長期目標として掲げています。達成のため
の道筋を教えてください。

「資本効率を重視した経営推進」は、前中計から引き続き
基本戦略の1つとして掲げています。中長期的目標として
ROE 9%以上、ROA 5%以上を掲げ、そこへ至る2027年

3月期末の計画としてROE 4.6%、ROA 4.3%を設定し
ています。ROE 4.6%というと、低い目標値なのではない
かとのご意見を持たれるかもしれませんが、今後3年間の
当社を取り巻く環境と当社の取りうる方策を冷静に評価し、
十分に検討の上で、地に足の着いた計画として提示しまし
たので、ご理解いただきたいと思います。この目標を実現
するために、まず業績面では策定した目標以上の売上高・
営業利益が達成できるよう取り組んでいきます。特に、成
長投資枠150億円、3か年の設備投資155億円を用いて、
成長につながる活動を強化していきます。

財務面では、資本効率を高めるための施策に継続して取
り組みます。2024年3月に国内で稼働したキャッシュマ
ネジメントシステムの効果が出てきていますので、資金水
準の見直しを継続して進めていきます。キャッシュコンバ
ーションサイクル（仕入債務から売上債権回収までの期間）
の短縮に向けては、売掛債権の流動化などの方策を丁寧に
取り組んでいきたいと思っています。また、政策保有株につ
いては15%以上の削減を目標として進めていきます。

こうした業績面と財務面の施策でROEを向上させるこ
とが、PBR 1倍以上の早期達成につながると認識してい
ます。常に株価を意識した経営を行い、スピード感をもっ
て取り組んでいきます。

— 株主や投資家の皆様と対話をするなかで、大日精化に
どのようなことが期待されていると思いますか。

一言でいえば、当社が成長することによる株価上昇への
期待だと思います。それにお応えするためには、当社が成
長する根拠を投資家の皆様に分かりやすく説明すること
が重要だと考えています。

これまで「化学業界は理解しにくい」というご指摘をよく
受けてきました。特に当社はB to Bメーカーで最終消費財
との関連が見えにくいために、外部環境が当社業績に与え
る影響が分かりにくいということだと思います。そこで投
資家の皆様との対話のなかでは、当社製品が使われている
お客様の最終製品を通じてご理解いただけるよう、工夫を
凝らしてきました。また「今後成長するのはどの事業セグ
メントか」という質問も多くいただきました。新中計では事業
セグメントごとに代表する戦略製品を明示し、その売上利
益計画を提示するようにしました。

日本の株式市場は急速に変化しています。海外投資家か
ら多くの資金が日本市場に流入するようになりました。
それは日本企業が変えることへの期待の大きさを表して
います。それにお応えするためには、戦略に加えてスピー
ドが重要です。当社が経営目標として開示している全ての
項目について、スピード感を強く意識して取り組んでいき
たいと思います。

今後とも、当社の事業活動にぜひご期待ください。

事業セグメント別に主要製品の
成長見通しを明記し、
中期的な継続成長のために
成長投資150億円を計画

— 新中計について伺います。事業セグメント別の数値目標
に関して、今回初めて関連市場と主要製品の成長見通し
を明記されました。その趣旨を教えてください。

当社のようなB to Bの化学メーカーは、最終製品が見えにく
いため、事業ポートフォリオと当社製品の関連性が分かりづら
い面がありました。

そこで新中計では特に重要な市場である「カラーフィルタ用
顔料・コーティング剤」「自動車用ウレタン樹脂」「自動車向け樹
脂コンパウンド・着色剤」の3市場について、公開されている成
長率を示し、当社が新中計で計画している製品の成長率と対
比させることで、販売計画との関連性を分かりやすくしました。

こうした数値計画は、お客様からの情報を積み上げ、当社
が独自に予測した数値も加味して策定していますが、取得可
能な業界別成長率と当社の売上利益計画には大きな乖離は

製品を支える技術と研究開発

VOICE

サステナブル社会の創出への挑戦・変革



取締役・技術機構総括
青柳 太洋

当社グループは、企業の持続的な成長には新しい価値を創出し、社会貢献を行うことが必要だという原点に立ち返り、変化する経済環境にも迅速に対応できる事業基盤を強化し、お客様と新たな価値を共創し、快適でサステナブルな社会を創出する化学メーカーとなるべく、積極的に研究開発を進めています。中期経営計画のミッション「技術力を生かしニッチマーケットで社会に貢献し続ける」「サステナブル社会の実現に向けた課題解決と新たな価値創造に取り組む」を体現するため、前中計から「技術主導による競争優位性の確保」を掲げています。これは「社会課題の解決、すなわちニーズにいち早く対応する技術力を蓄え、ナンバーワン製品を提供すること」「技術シーズを応用し、未来の社会課題を見据えたオンリーワン製品を創出・提案すること」であり、「メーカーとしての総合技術力」を言い換えたものです。また、新中計で改めて掲げた「R&D イノベーションセンター構想」は、研究開発のあり方の議論から、「連携による技術結合」と「次世代テーマ実現のための技術の深化と革新」を再認識し、当社グループの「知が集う空間」をつくり、既存事業と新規事業の両輪に対して、最大限のシナジー効果を生み出す構想です。今期より重責を担うにあたり、改めて原点に立ち返り、既存の重点テーマにとらわれず、新製品・新事業への「挑戦・変革」に取り組んでいきます。

3つのコア技術

当社の技術は、高品質、高機能の顔料を合成する技術から始まり、顔料の発色や機能性を向上させるためにさまざまな素材に安定分散させる技術が発展。さらに、そのベースとなる合成樹脂そのものを合成する技術の獲得へと進化してきました。これからも、3つの技術の連携・融合により、お客様のニーズにお応えしていきます。

有機無機合成・顔料処理技術

化学物質、化学結合の発色理論、物理化学や界面化学の知識を駆使する技術分野が顔料合成です。合成に加え、顔料表面を化学処理して、液晶パネルのカラーフィルタ用顔料のように、新たな機能を付与する技術を持っています。また、熱や波長の制御といった機能性素材の技術もこの分野から生まれています。

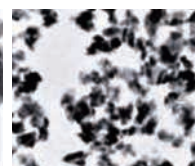


分散加工技術

水や油に溶けない顔料を対象素材に均一かつ安定的に分散させるには、多くのノウハウが必要です。また、さまざまな素材に対応した幅広い分散加工技術で、着色だけでなく導電、難燃、強度などの機能性付与が可能です。均一分散が難しい繊維状フィラーの安定分散技術も確立しています。



分散前



分散後

樹脂合成技術

ウレタン樹脂やイミド系樹脂、アクリル樹脂、天然物由来高分子など、原料を知り尽くし、目標性能に合わせる樹脂設計・樹脂合成技術を持っています。この技術を生かし、最終製品まで一貫生産できることが、お客様のニーズにマッチした高付加価値製品を提供できる強みです。



知財戦略

知的財産（以下、知財）は既存製品の権利を保護するとともに、新規開発製品の競争力向上のために必要なものであり、次の対策を実施することにより、特許出願数を増加させ、戦略的な特許取得を目指しています。

- ①弁理士の雇用による知財教育の充実化
- ②他社出願動向を注視し、他社特許をパテントマップとして可視化することを通して、他社権利の侵害防止対応を実施
- ③AIを活用した特許検索システムの導入等による技術者の特許検索能力の向上

4つの発展市場をターゲットに3つのコア技術を連携・融合、サステナブル社会への貢献を目指します

4つの発展市場が持つ課題の解決提案のため、当社グループが保有する3つのコア技術を生かして、組織の垣根を越えた連携・融合をさらに推進し、新製品の創出と早期事業化を目指します。

技術主導による競争優位性の確保 ― 技術機構の全体戦略：ターゲットドメイン ―

新規発展市場	
IT・エレクトロニクス 機能性材料 ● 素材開発と分散加工技術を融合し、快適なIT・エレクトロニクス社会を実現 ● 次世代通信インフラ（5G/6G）実現製品を通じて、暮らしを豊かに ● エネルギーマネジメント部材でサステナブル社会に貢献 具体例 二次電池用部材、導電性部材、熱マネジメント部材、機能性ポリマー、高付加価値顔料・分散体	 ライフサイエンス・パーソナルケア ● 天然物由来の高付加価値製品の提供 ● 安全安心な製品でサステナブル社会に貢献 具体例 生分解性微粒子、天然物由来化粧品原料
	
継続発展市場	
モビリティ ● 高機能製品により快適な車内空間を創造 ● CASE、変改を見据えた各種素材でサステナブル社会に貢献 具体例 ウレタン・アクリル・シリコンポリマー、軽量・高強度樹脂コンパウンド、加飾フィルム	
	環境配慮型パッケージング ● 完全無溶剤の環境配慮型インキの提供 ● CO₂を原料としたガスバリア性素材の提供 ● 環境配慮型製品でサステナブル社会に貢献 具体例 水性フレキシソインキ、ガスバリアコーティング剤・環境配慮型接着剤、高耐久インキ
	

オープンイノベーションによる共同研究と新技術創出

当社グループは、国内外の大学・研究機関・企業との交流や共同研究を進め、未来の課題を想像し、その解決に向けた新技術の導入ならびに自社技術との融合・発展を図っています。国立大学法人京都大学とのリビングラジカル重

サステナビリティ貢献製品に注力

● 生分解性セルロースパウダー（RUBLALEAF® KCX）

アクリルやウレタン樹脂で培った微粒子設計技術を応用し、天然物由来であるセルロースから滑らかでしっとりとした触感を発現する形状をもつ生分解性パウダーを開発しました。2023年に化粧品用材料として採用され、今後も国内外の化粧品・OEMメーカーへの採用に向けた提案を行っていきます。



● CO₂を原料とするポリウレタン（HPU®）シリーズ

CO₂を原料とする中間材料の環状カーボネート化合物の大量生産手法を確立し、ガスバリア機能や接着性をもつHPUの普及とCO₂削減を通して、サステナブル社会の実現に貢献することを目指しています。



コーポレートサイトの採用情報ページには、研究・開発者のプロジェクトストーリーを掲載しています。

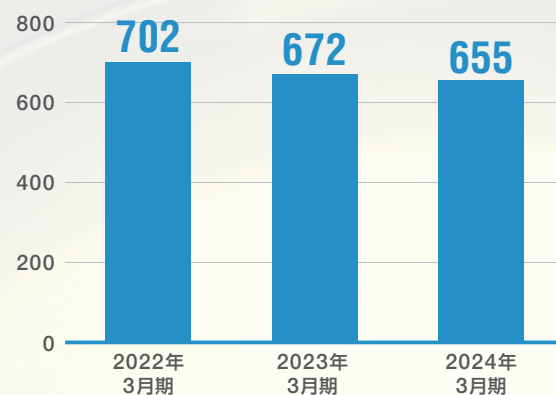


事業説明

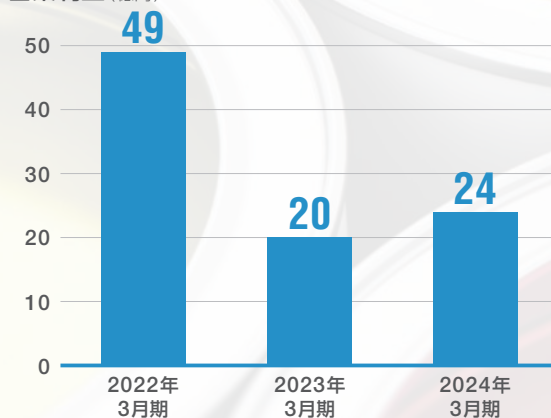
当セグメントでは、顔料および顔料の2次加工品を中心に、顔料・繊維用着色剤^{※1}、プラスチック用着色剤、樹脂コンパウンド^{※2}、顔料分散体、機能性材料の製造・販売を行っています。

カラー&ファンクショナル プロダクトの実績

売上高 (億円)



営業利益 (億円)



顔料

塗料、印刷インキをはじめ情報表示・記録用など、幅広い用途で用いられる他、放熱や赤外線反射などの機能性付与にも使用される無機・有機顔料^{※3}

主な製品

- 汎用顔料
- カラーフィルタ用顔料
- インクジェット用顔料
- トナー用顔料
- セルロースパウダー
- 熱伝導性無機パウダー

主な利用用途



塗料・印刷インキ



トナー・インクジェットプリンター用インキ

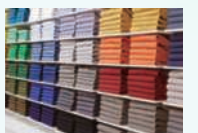
着色剤・樹脂コンパウンド

情報表示・記録材用着色剤、合成繊維用原液着色剤^{※4}、顔料捺染剤^{※5}、製紙用着色剤を含め、塩化ビニル樹脂、汎用樹脂、エンジニアリングプラスチックなど多様な樹脂に用いられる着色剤

- 熱可塑性樹脂用着色剤・機能材マスターバッチ
- 合成繊維用原液着色剤
- 顔料捺染剤
- 製紙用着色剤
- 塩化ビニル樹脂用着色剤
- フッ素樹脂用着色剤
- オレフィン樹脂用着色剤
- 熱硬化樹脂用着色剤
- 機能材コンパウンド



インテリアファブリック



アパレル



自動車・産業資材



ワイヤーハーネス

カラー&ファンクショナル プロダクトにおけるSWOT分析

プラス要因

S
強み

- 顔料・樹脂の合成、表面処理、配合、分散加工に、一貫して蓄積された高度な知見と技術
- 多彩な生産設備と確実な生産現場力
- 高度で安定した品質の提供
- 課題対応力、提案力
- 生産拠点のグローバルネットワーク

マイナス要因

W
弱み

- 高シェアによる国内市場での伸び悩み
- 多品種少量生産による非効率性
- 高稼働率による設備更新の遅れ
- 価格転嫁までのタイムラグ

O
機会

- 自動車の電動化、CASEの進行による軽量化要求と、新規部品、電気系統部品の需要拡大
- 再生可能エネルギー産業の拡大
- 高付加価値（機能・品質・意匠）志向の拡大
- 海外での高品質要求の高まり、高成長国における需要拡大
- 通信速度の高速化
- 化粧品のマикроプラスチック規制
- デジタル印刷方式の増加
- ディスプレイのサイズの大型化

T
脅威

- 出版物の減少、脱プラスチック
- リサイクルに向けた無着色化
- CO₂排出規制
- 原材料価格、物流費の高騰
- 不測の事態（地政学的リスク、事業撤退、銘柄統合、廃番、気候変動、設備事故など）による原材料の調達不安
- 内製化
- 化学物質の環境規制強化

2024年3月期の振り返り

情報・電子業界向けの顔料および着色剤の売上高は、ディスプレイ用途が期初から回復したものの最終需要の減少から後半は調整が入りました。また自動車向けでは長期間の在庫調整をようやく脱し、夏以降緩やかに回復しましたが、年明けは震災影響などにより、低調に推移しました。建材関連は住宅着工件数減の影響で低調に推移しましたが、リフォーム向けが下支えしました。海外のコンパウンド・着色剤は、インド子会社の自動車向けが好調に推移した一方、中国子会社の家電OA機器向けが低調に推移しました。衣料品・服飾品業界向けは、市場低迷により低調に推移しました。

事業戦略

カラーフィルタ用顔料およびインクジェット用顔料・着色剤事業は、顔料の優れた表面処理技術・粒子制御技術により、着色剤においては自社合成した分散剤を活用した分散技術により拡大を見込み、設備の増能力を進めます。サステナビリティ貢献製品の機能性マテリアルとして、熱伝導材料、化粧品用セルロースパウダーを安定的に成長する事業に育成していくとともに、自動車のCASEに対応した高機能・高付加価値製品の開発を進めます。海外では、アジア圏のGDP高伸長国におけるコンパウンド需要を取り込み、海外市場でのさらなる成長を目指すとともに、知名度を生かした通信ケーブル用着色剤のさらなる拡販を進めます。汎用顔料については、需要に合わせた銘柄統合などによる生産合理化に取り組みます。

重点施策

- 機能性マテリアル拡販のための設備投資
- 現地生産能力増強も視野に入れたアジア地域での拡販
- 情報・電子業界向け顔料の設備増設
- 銘柄統合や最新設備への更新による生産合理化

※1 着色剤：顔料は水や油に溶けない、または溶けにくい材料、分散加工するには顔料の特徴を生かした分散技術が必要です。着色剤はこの分散技術から生まれた製品で、分散体、加工顔料、マスターバッチと同義です。

※2 樹脂コンパウンド：プラスチックに顔料や強化剤などの添加剤を練り込んだ成形材料です。

※3 無機・有機顔料：色の素である顔料には、金属などの無機物からなる無機顔料と、有機物からなる有機顔料があります。

※4 原液着色剤：紡糸する前の樹脂に色を付ける着色剤です。

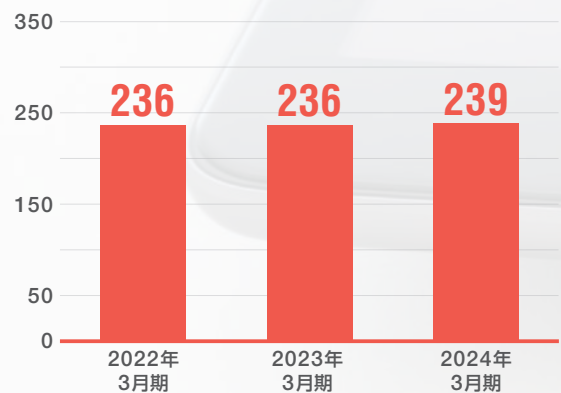
※5 捺染剤：布にプリントする際に使用する材料です。

事業説明

当セグメントでは、合成樹脂および特殊コーティング剤を中心に、ウレタン樹脂、天然物由来高分子、紫外線・電子線硬化型コーティング剤^{※1}の製造・販売を行っています。

ポリマー&コーティング マテリアルの実績

売上高 (億円)



営業利益 (億円)



ポリマー&コーティング マテリアルにおけるSWOT分析

	プラス要因	マイナス要因
内部環境	S 強み - 蓄積された樹脂設計・開発・評価技術による課題解決力、提案力 - 付加価値（機能性、意匠性）を付与する配合技術、分散加工技術 - 多彩な樹脂製品群 - 水系・無溶媒・バイオマス・CO₂由来のサステナビリティ貢献製品の品揃え	W 弱み - 生産設備の高稼働 - 試験研究設備、生産設備の不足
外部環境	O 機会 - 自動車の電動化、CASEの進行 - サステナビリティ貢献製品の要求拡大 - 高機能・高品質化志向の拡大 - プラスチックのリサイクル化の進行によるモノマテリアル化志向 - 通信速度の高速化、電子機器の高性能化 - 意匠性の要求拡大 - 半導体の需要増加 - 塗装工程の合理化、サステナビリティ化 - 粘接着剤需要の拡大	T 脅威 - 脱プラスチック、リサイクルプラスチックの進行 - CO₂排出規制 - 原材料価格、物流費の高騰 - 原材料の調達不安（地政学的リスク、事業撤退、銘柄統合、廃番、気候変動、設備事故など） - 化学物質への環境規制の強化 - 他材料への転換リスク

※1 紫外線・電子線硬化型コーティング剤：紫外線や電子線のエネルギーで化学反応を起こし、瞬時に液体から固体に変化するコーティング剤です。

ウレタン樹脂

合成皮革や成型品に使用されるウレタン樹脂および着色剤、機能性を付与する特殊コーティング剤や接着剤、耐熱樹脂の代表であるイミド系樹脂

主な製品

- 合成皮革・人工皮革（表皮層・接着層／表面処理層／着色剤）
- 軟包装材・産業資材用接着剤
- 感熱記録用コーティング剤、機能性コーティング剤
- 塗料用添加剤
- 各種成形（射出・押出・カレンダー他）用材料

主な利用用途



自動車内装材



感熱記録用材料

機能性天然物由来高分子

カニ殻やきのこ等を原料とするキトサン^{※2}をはじめ、多様な海洋生物や天然物より有効成分を抽出した天然物由来高分子製品

- カニ殻を原料とするキトサン
- きのこを原料とする化粧品用キトサン誘導体



化粧品



排水浄化・水処理

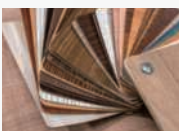
コーティング剤

情報・電子関連分野、自動車分野、内装建材分野などで用いられる紫外線・電子線硬化型コーティング剤および意匠・機能性コーティング剤

- 紫外線・電子線硬化型コーティング剤



パソコン・事務機器



床材

2024年3月期の振り返り

ウレタン樹脂は、輸送機器業界向けが期初より回復しましたが、年明け以降、震災などの影響により弱含みで推移しました。アパレル業界向けは、中国で一部需要低迷がありましたが、総じて堅調に推移しました。情報・電子業界の液晶ディスプレイ向けのコーティング剤は、期初から好調に推移しましたが、第4四半期以降、市況低迷により低調に推移しました。

事業戦略

ウレタン樹脂は、幅広い品揃えを生かし、輸送機器、アパレル業界向けに国内外で拡販を進めます。また、地球環境への意識の高まりを背景に水性、無溶剤、バイオマスなどのサステナビリティ貢献製品の展開、小型化と高機能化が進む電子機器や次世代の自動車に使用される耐熱性高機能樹脂の開発および販売に注力します。コーティング剤は、蓄積された配合技術と分散加工技術を基に、オリジナル製品、カスタマイズ製品の開発を得意としており、UV粘着剤も含めニーズに合わせた製品を提案・提供していきます。

重点施策

- 北米における新規顧客開拓
- 海外法人（台湾／中国／米国）との連携強化
- 生産拠点再構築と増能力化（国内／海外）
- 加飾フィルムの開発、販売に注力
- 新規生産棟（坂東プロセスラボ棟）検討

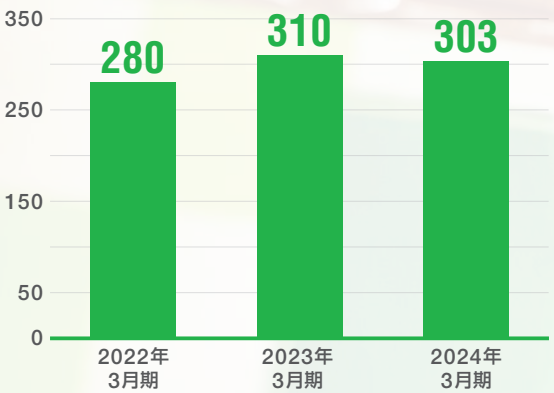
※2 キトサン：カニやエビに代表される節足動物や甲殻類の殻皮などに含まれている天然物由来材料で、化学構造がセルロースに似た多糖類をアルカリ処理して得られる物質です。きのこから単離したアレルゲンフリーのキトサン誘導体製造も行っています。

事業説明

当セグメントでは、パッケージ用および広告出版用インキを中心に、各種用途に対応した幅広い種類のグラビア・フレキソインキ※1、オフセットインキ※2の開発、製造および販売を行っています。

グラフィック&プリンティング マテリアルの実績

売上高 (億円)



営業利益 (億円)



印刷インキ

さまざまな部材への印刷が可能なグラビア印刷用インキ、コーティング剤、水性フレキソ印刷用インキや新聞の折り込みチラシ、書籍、包装材などの紙媒体に使用するオフセット印刷用インキや特殊インキ

主な製品

- グラビアインキ
- フレキソインキ
- コーティング剤
- オフセットインキ
- 接着剤

主な利用用途



食品・日用品包装材



飲料ボトルラベル



広告・書籍



紙包材

2024年3月期の振り返り

包装業界向けグラビアインキは、物価高による買い控えの影響で食料品用軟包装材の需要が大きく減少し、軟包装材の在庫調整も生じたため低調に推移しました。スマートフォンなど情報機器向けの機能性フィルム用インキ・コーティング剤は、2023年3月期より回復したものの中国経済減速の影響を受けました。建材分野は国内住宅着工件数の減少が続き低調に推移しました。海外は、インドネシア子会社で競合との競争により数量低調となりましたが、販売価格の改定と原価低減努力により増益となりました。

事業戦略

新設した坂東製造事業所への拠点統合による合理化施策を確実に実行していくとともに、最新生産設備を生かした生産効率向上を図り、品種統合も進めることで生産合理化に取り組みます。また、原材料価格高騰に対する適切な価格改定の実施についても、お客様のご理解を得ながら進めます。戦略製品として、技術優位性の高い製品の拡販（ラベル・水性フレキソ）を行うとともに、成長が期待できる情報・電子、産業資材分野に注力し、拡販を進めます。海外子会社では、需要に応じた生産能力の確保のため、市場動向を注視しながら投資タイミングを見極めます。

重点施策

- 技術優位性の高い製品への注力（ラベル・水性フレキソ）
- 新規市場の創出
- 展示会等を利用した開発品の販路開拓
- 技術機構・他事業部との協業による新分野への参入
- 産業資材分野へ注力、対象分野での拡販を推進
- 合理化施策の実行
- 海外子会社の増能力化の検討

グラフィック&プリンティング マテリアルにおけるSWOT分析

	プラス要因	マイナス要因
内部環境	S 強み ● 幅広い基材に対応する品揃え ● 多品種で、小口から大ロット品まで対応可能な生産ライン ● 水性化やバイオマス原料化等のサステナビリティ貢献製品開発 ● 産業構造の変化に伴う新規需要への対応力 ● 高度で安定した品質の提供 ● 最新の評価機器、評価技術	W 弱み ● 多品種少量生産による非効率性 ● 価格転嫁までのタイムラグ
外部環境	O 機会 ● サステナビリティ貢献製品の要求拡大 ● 社会環境の変化に伴う新規市場の誕生 ● プラスチックのリサイクル化の進行によるモノマテリアル化志向 ● プラスチックから紙への基材代替の流れ ● 商品/パッケージの高意匠性への関心の高まり	T 脅威 ● 脱プラスチック、フードロス対応に伴う市場縮小 ● CO₂排出規制 ● 原材料価格、物流費の高騰 ● 原材料の調達不安（地政学的リスク、事業撤退、銘柄統合、廃番、気候変動、設備事故など） ● 食品トレイなどの無地化 ● ペーパーレス志向による印刷需要の減少 ● 化学物質への環境規制の強化

※1 グラビア・フレキソインキ：さまざまな部材への印刷が可能なグラビア印刷用インキ、コーティング剤、水性フレキソ印刷用インキです。
※2 オフセットインキ：新聞の折り込みチラシ、書籍、包装材などの紙媒体に使用するオフセット印刷用インキや特殊インキです。

Color & Functional Products

特殊コンパウンド ～熱伝導性コンパウンド～

開発経緯

特殊コンパウンド※1の技術開発は今から30年前まで遡ります。この間、着色剤事業における基幹技術を生かし、お客様の困りごとを解決していく過程において、プラスチックに高機能を付与するノウハウを培ってきました。この技術はさまざまなR&Dテーマに生かされており、各テーマにおいて最適化された配合・分散加工・評価技術が、お客様の要求に応える「道具」となり、当社の「強み」となっています。

製品概要

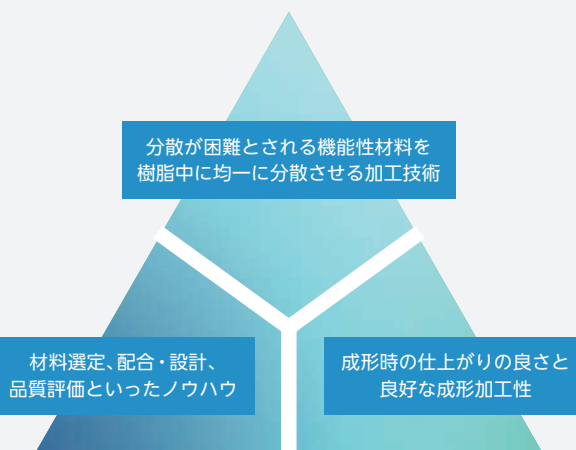
特殊コンパウンドの1つである熱伝導性コンパウンドは、熱の伝えやすさを向上させた機能性素材になります。電子機器の小型化や、金属の代替材料、身近な生活の利便性向上に貢献する素材として注目されています。



熱伝導性コンパウンド (TM series)

当社の強み

お客様の要求性能に合わせたカスタム品の提案を行い、お客様が抱える課題に対して伴走型で解決を図る



スマートフォン、PC

モビリティ

OA機器

想定している最終製品

IT・エレクトロニクス 機能性材料分野やモビリティ分野 (CASE/ADAS) のサーマルマネジメント (熱制御) に関するR&Dテーマに一層注力することで、「高機能」付与を武器としたトータルソリューションを技術提案し、今後もお客様の課題解決に貢献したいと考えています。



合樹・着材第2事業部 技術統括部 応用技術第3部 開発メンバー



開発品の熱伝導性評価の様子

開発者の声

- ▶ お客様を訪問したり、展示会で生の声を聞いたりすることによって、お客様に採用いただける製品を作ることができるのではないかと考えています。
- ▶ 「熱伝導性」というテーマを扱う他事業部などと情報共有を行い、自身がキーマンとなって、世の中にはない新たな性能を付与した製品を作りたいと思っています。
- ▶ 熱伝導に関する知見がないところからスタートしましたが、1つ1つ課題をクリアしていくことで、素材に関する知識や、製品設計における引き出しが増え、着実に前進している実感があります。

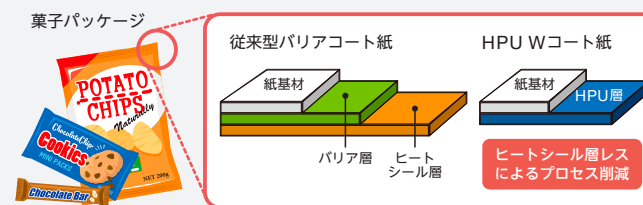
※1 特殊コンパウンド：分散が困難とされる機能性材料を樹脂中に高分散させる分散加工技術に、独自の配合・設計技術を組み合わせ、プラスチックに「高機能」を付与したコンパウンドです。

Polymer & Coating Materials

ヒドロキシポリウレタン (HPU®) を利用したガスバリアコーティング剤

製品概要

ガスバリアコーティング剤は、フィルム、紙に塗布することで酸素の透過を大幅に低減することができる塗料です。塗布されたモノマテリアルフィルムを食品包装材料として使用した場合、食品の賞味期限を延ばすなどの効果を発揮します。



想定している最終製品

特徴を生かして、各種包装材料に採用されることを想定していますが、特にHPUを塗布した紙基材がフィルムの代替素材として、使用されることを期待しています。

当社の強み

- ポリウレタン系素材であり、紙への塗布など、さまざまなものに塗布して使用可能
- 酸素のバリア性は樹脂の中でもトップレベルであり、薄膜でも性能の付与が可能
- バリア性に加えてヒートシール性も持った製品もラインナップ

開発者の声

- ▶ 包装材用バリア材料として求められる酸素バリア性能と接着強度の両立が難しく、お客様の求める物性をクリアするためにトライアンドエラーの毎日です。
- ▶ 開発から製品採用まで関わることのできる貴重な経験だと思います。新たな性能を持ったHPUを開発し、採用製品の幅を広げていきたいです。



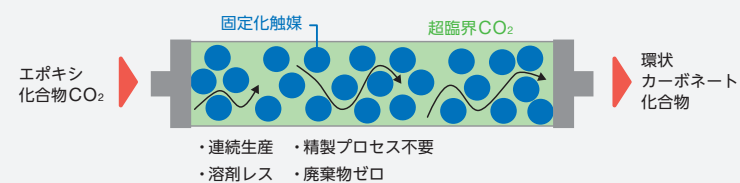
浮間合成㈱ 技術統括部 マテリアル応用開発技術部 開発メンバー

Polymer & Coating Materials

超臨界CO₂を用いた環状カーボネートの製造方法開発プロジェクト

製品概要

本プロジェクトは環状カーボネートの製造方法の開発をメインとしていますが、環状カーボネート化合物を新たな機能性モノマーとして応用することも検討しています。具体的にはイソシアネートを使用しないウレタン系の接着剤、エポキシ化合物の代替となる架橋剤などの用途向けに製品を開発中です。



開発者の声

- ▶ 生産に向けて着実に前に進んでおり、今後環状カーボネートを化学業界における新たな素材として展開していきたいと考えています。
- ▶ 限られた時間で検討を進めていくのは大変ですが、CO₂を原料とした新素材の安定供給、用途拡大に向けて期待も大きく、持続可能な社会の実現のために重要な開発であると感じています。

想定している最終製品

接着剤やインキの成分として各種包装材料、建材や自動車分野を想定しています。

当社の強み

- ウレタンメーカーならではの知見を生かした環状カーボネートの応用製品を開発
- 他社に先行して開発を進めており、知的財産も積極的に取得



浮間合成㈱ 技術統括部 新規開発技術部 開発メンバー

Graphic & Printing Materials

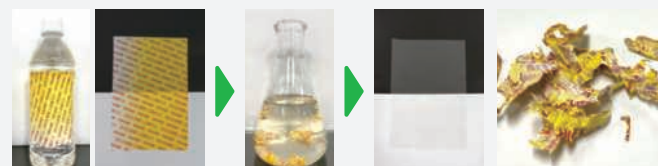
アルカリ脱離インキ ~CycleFine~

開発経緯

気候変動や生物多様性の喪失、環境汚染などを重要な課題と位置づけ、これらを解決するために、サステナビリティ貢献製品の開発・拡販を行っています。ペットボトルを除く容器包装プラスチックの多くは、サーマルリサイクルにより熱利用されており、CO₂の排出削減という観点からも「廃プラスチック」のケミカルリサイクルとマテリアルリサイクル化は急務であると考えています。当社では、ペットボトルだけではなくペットボトルラベルにおいても、サーキュラエコノミーである水平リサイクル※1を実現させるため、ペットボトルラベルや青果袋などのパッケージから脱離可能なインキ「CycleFine（アルカリ脱離インキ）」を開発・改良しました。

製品概要

- 加温アルカリ条件下でフィルムからインキの除去が可能
- 組成中にバイオマス原料を使用した環境配慮型インキ
- インキに脱離性がありながら、従来品と同等性能を保持



80℃、1.5wt%（濃度）の水酸化ナトリウム水溶液（アルカリ性）で10分攪拌後、水洗いしたもの

銘柄	用途	インキ塗膜固形分中のバイオマス割合
CycleFineシリーズ	ペットボトルラベル用印刷インキ※2	10%以上
CycleFine（SP）シリーズ	表刷り用印刷インキ※3	30%以上

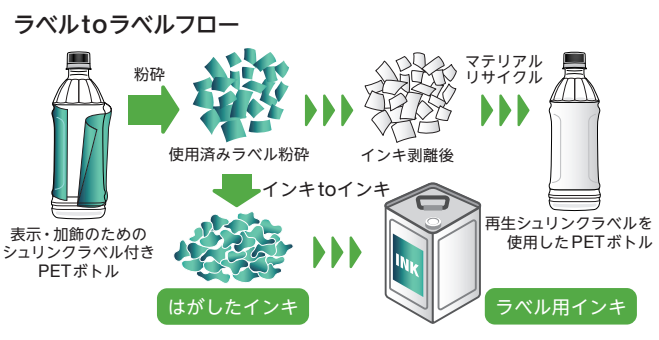
想定している最終製品

- ペットボトルラベル（飲料・調味料・洗剤）
- 野菜袋・米袋
- ベジパック
- 日配食品包装（パン、おにぎり）
- 日用雑貨包装

「ラベルtoラベル」で協業

現在、循環型社会を構築するための「水平リサイクル」の実装に向け、使用済みラベルから印刷インキを脱離し、新しいラベルに再生する「ラベルtoラベル」をブランドオーナー、ボトルメーカー、リサイラーとの協同で取り組んでいます。

その過程で、使用済みラベルから脱離した印刷インキを包材用インキに再生する「インキtoインキ」を株式会社フジシールインターナショナル様とともに開発しました。



開発者の声

▶ CycleFine（SP）は幅広いフィルムへの密着性を生かして、リサイクルしやすい「モノマテリアル（単一素材）化」にも貢献できると期待しています。多くのお客様に使っていただきたいと思っています。

▶ ペットボトルラベル用印刷インキは高速印刷・ボトルへの装着の過程を経るため、高い物性が求められます。それらと脱離性との両立は試行錯誤の連続ですが、ラベルのリサイクルも当たり前の社会になるよう印刷インキの点から製品開発に尽力していきたいです。



グラビアインキ事業部
技術統括部 第1部 開発メンバー

※1 水平リサイクル：リサイクルの前と後で用途を変えずに資源を循環させる方法です。

※2 ペットボトルラベル用印刷インキ：ラベルをボトルに装着するための適性を持たせたインキで、飲料ボトルや洗剤ボトルなどに使用されます。ラベル装着は熱収縮を利用しているため、収縮によって外観変化しないことや、飲料や洗剤で濡れてもインキがはがれ落ちないことが要求されます。

※3 表刷り用印刷インキ：フィルムの表側に印刷するインキで、日配食品や野菜袋、米袋などに使用されます。光沢などの意匠性だけでなく、インキが擦れても簡単に落ちないように、耐摩擦性や幅広いフィルムへの密着性などが要求されます。



CSR・ESG推進本部インタビュー

サステナビリティ貢献製品のさらなる強化と

HR戦略推進により、ESG重視の経営を実現します

大日精化工業株式会社
専務執行役員／CSR・ESG推進本部 本部長

駒田 達彦

大日精化工業株式会社
執行役員／CSR・ESG推進本部 統括部長

中安 智

— まずサステナビリティ経営に対する基本的な考え方を教えてください。

中安 サステナビリティ経営とは、環境活動や社会貢献活動などに限定しているようなイメージを持たれやすいのですが、本来はそれも含めて、環境・社会・経済の全てにおいてバランスよく持続可能な成長を目指す経営のことをいいます。近年は、日本でもサステナビリティ経営に関する積極的な情報開示が求められるようになってきています。日本企業が“持続可能な稼ぐ力”を身につけ、新たな価値創出を実現する道筋を明確にすることが、国際的な競争力を向上させる鍵だからです。

駒田 その“持続可能な稼ぐ力”を身につけるためには、サステナビリティの視点からの事業転換や経営改革などを行うSX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）が欠かせません。SXを推進するためにはERM（エンタープライズ・リスク・マネジメント）などのツールも用いて事業環境をリスクと収益機会の両面から捉え、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、自社の成長を実現する包括的なアプローチが重要だと考えています。

サステナビリティ貢献製品の 売上伸長を通して お客様の脱炭素・CO₂排出量削減の ニーズに応える

— 前中期経営計画（以下、前中計）の3年間で、大日精化のサステナビリティ貢献製品の売上高は順調に伸長しました。お客様の需要の高まりをどのように受け止めていますか。

駒田 当社ではサステナビリティ貢献製品を「製品の原材料調達段階から廃棄されるまでのライフサイクル全般で環境負荷を低減できる製品や、社会インフラの強化やフードロス削減など社会貢献につながる製品群」と定義しています。当社はB to Bメーカーですので、お客様と一緒に製品開発を行い、お客様が作る製品を通じてサステナビリティ社会の実現に貢献しています。近年、お客様と進める開発品のうち何らかの形でサステナビリティに貢献する製品が約9割を占めており、ニーズの高まりを感じています。

中安 同感です。お客様からいただくサステナビリティ関連のアンケートの数も年々増加しており、2024年3月期は250件以上に上りました。特に多いのは、CO₂排出量削減と人権尊重に関するご要望です。特に、最終消費財を製造する大手のお客様は、製品のライフサイクル全般においてCO₂排出量を削減することと責任ある原材料調達を重視されています。当社もサプライチェーンの一員としてお客様とともにサステナビリティ経営の実現に貢献する責任があります。

そのための対応は、大きく3つあります。1つ目は当社自身



のCO₂排出量削減（Scope1+2）、2つ目は当社が人権に配慮した原材料調達を行うこと、3つ目はお客様側で発生するCO₂排出量を削減できる製品開発です。

1つ目については、以前から、当社の製造工程における省エネルギー対策と再生可能エネルギーの導入を進めてきました。2つ目については、当社のサプライヤーに対し、国連グローバル・コンパクトのガイドラインに沿ったサプライヤー調査を実施しています。CO₂排出量削減や人権配慮を要望し、状況を調査して、適切にサプライヤーを評価する取り組みを行っています。原材料調達におけるサステナビリティは、調達コストと同様に、重要な品質の1つとして扱われています。3つ目については、省エネルギーに貢献する製品向け各種素材やバイオマス由来の原料を用いた製品などさまざまなサステナビリティ貢献製品を通じて世の中のCO₂排出量の削減に貢献することです。特に地球温暖化防止に向けたエネルギーマネジメント部材を新規発展市場と捉え、二次電池用部材や導電性部材など機能性材料の技術開発に注力しています。

— 基本戦略である「技術主導による競争優位性の確保」の注力製品として、2つのサステナビリティ貢献製品を具体例にあげています。これらの市場からの反応はいかがですか。

駒田 1つは化粧品材料への展開で、海洋のマイクロプラスチック汚染の解決に向けた化粧品に含まれるマイクロプラスチックビーズを置き換えるべく開発している「天然素材生分解性パウダー」です。これは天然素材ベースでありながら、真球平滑性に起因する化粧品の伸びや、塗布感触の良さ、良好な均一性が高く評価されており、採用が開始されています。

もう1つは、CO₂を原料とする新しいエコ素材「機能性コーティング剤・接着剤HPU（ヒドロキシポリウレタン）」の展開です。物質の構造に由来する特異な性能を持ったウレタン樹脂として、国内外のお客様から大きな反響をいただいています。一部のお客様では実機によるテストも実施しており、性能の評価も良好です。幅広く採用していただけるよう、さらに取り組みを進めていきます。

CO₂排出量削減と

廃プラスチックリサイクル率向上で

大きな成果、環境規制を

事業チャンスとして捉える

— 前中計では、CO₂排出量削減は当初の目標を上回り、2014年3月期比で78%の削減となりました。この要因は何でしょうか。

中安 最大の要因は、前述の再生可能エネルギーの導入です。前中計のスタートに合わせて、2021年からグループ会社を含む国内全拠点*で使用する電力のほぼ全量を再生可能エネ



ルギーによる実質CO₂排出量ゼロの電力に転換したことです。また、製造工程の省エネルギー対策も計画的に実施しており、2024年3月期の目標を超える成果につながっています。2025年3月期は九州地区で太陽光発電設備を設置するなど、省エネルギー対策の継続とCO₂排出量の削減を実行していきます。 ※テナント契約および低圧電力契約の営業所を除く

— 廃プラスチックリサイクル率も当初計画を上回り、2021年3月期比で9.9ポイント向上しています。この要因は何でしょうか。

中安 これは、2022年に施行された「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」(以下、プラ新法)のプラスチックは使い終わっても“資源”であるという考え方を従業員に理解してもらい、その考えに沿って多くの従業員が活動に参画した成果です。プラスチックは利便性が高く至る所で使われており、リサイクルすべき対象が極めて広いため、まずは種類別に分別し、不純物が入らないように掃除するなど、従業員一人ひとりが地道な努力を継続して行うことで結果につながることができました。廃プラスチックのリサイクルはバイオマスプラスチック開発などの製品開発に比べると地味な活動ですが、化石由来資源の循環利用という非常に重要な課題であり、最近では、サーマルリサイクルからケミカルリサイクルへという潮流も踏まえ、ご協力いただいている企業と効率的で先進性のあるリサイクル手法の検討も進めています。

駒田 プラ新法の動きを受け、当社のプラスチック事業を取り巻く環境が変化しています。特に、今後期待されるバイオマスプラスチック関連では、バイオマスを原料として製造したプラスチックであることを第三者機関が認証する制度（ISCC認証）が発足しました。この認証をサプライチェーン全体で取得し、信頼性と透明性を確保する必要があります。

当社はバイオマスを原材料とした各種製品やバイオマスプラスチックの加工を行っています。例えば、樹脂コンパウンド事業はお客様である大手樹脂メーカーから樹脂を預かり、色彩・機能・強度などを付与する加工を行ってお客様に納品していますが、この工程全体でISCC認証を取得するために準備を進めています。さまざまな規制をリスクと捉えるだけではなく、ビジネスチャンスとして、事業拡大につなげていきたいと思っています。

当社の強みをさらに強化する

HR戦略とDXを推進し、

従業員のエンゲージメント向上による

成長を加速する

— 新中期経営計画「明日への変革 2027」(以下、新中計)で、基本戦略に新たに追加されたHR戦略について伺います。今回のHR戦略は、大日精化の強みとどのようにつながるのでしょうか。

中安 先ほど駒田さんから、今後注力する2つのサステナビリティ貢献製品として、「天然素材生分解性パウダー」と「機能性コーティング剤・接着剤HPU」の話が出ました。これらはサプライチェーン全体の環境負荷低減に貢献する製品ですが、いずれもお客様との共創により価値創造を行うという共通点があります。

お客様との価値共創の起点は、営業担当がお客様のニーズを確実に聴き取ることです。そのニーズを当社の3つのコア技術で設計開発、製品化し、高品質・高効率で製造する現場力で供給しています。重要なのは、こうした当社の強みを発揮する基礎となっているのは「人財」であり、人財の能力をいかになく発揮できる社内環境づくりが今回の「HR戦略」なのです。

当社は2023年4月に、人財育成方針と社内環境整備方針を制定しました。そのポイントは、成果に対する適切な評価と対話、達成欲求・貢献意欲を高める人事制度の充実の2点です。この取り組みによるエンゲージメント向上が当社の成長に不可欠であると考え、新中計にHR戦略として追加しました。今後は経営方針や戦略を経営層と従業員が共感・共有し、エンゲージメントを高められるように経営層によるコミュニケーションを充実していきます。

駒田 過去の社内調査では、経営方針が従業員一人ひとりに浸透しきっておらず、会社への貢献度を実感しにくいという意見が出ていました。まさにエンゲージメントが課題であることの表れです。そこで今期から、社長が新中計を説明し、従業員からの意見収集とフィードバックを行う場を設定しました。



この取り組みは非常に好評で、今後、経営層と従業員との直接対話の機会を増やしていく予定です。2023年のブランドメッセージ刷新でも、国内の全従業員約2,400名から案を募集したところ、約700件の応募がありました。こうした従業員参加型の活動を、今後も強化したいと考えています。

さらに、当社が成長していくには経営の改革やイノベーションが必要であり、それを生み出すためのツールの1つとしてDXがあります。情報のデジタル化、MIを活用した業務の効率化に留まらず、その先にある新たな価値を創造するのは知のコラボレーションです。そのために、DX推進とHR戦略を上手く連動させていくことが重要だと考えています。

ダイバーシティ実現のために

3つの数値目標を設定。

サステナビリティを

個人目標へ反映する制度設計も

— 新中計で掲げたサステナビリティ経営について、そのほかの特に重要な数値目標について教えてください。

中安 まずダイバーシティについて、3つの数値目標を設定しています。女性活躍推進法で求められている「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活の両立」という2つの視点について、新卒採用者の女性比率30%以上、有給休暇取得率70%以上という数値目標を掲げています。また、数値目標は設定していませんが、男性の育児休暇取得率も毎年外部開示を行っており、70%以上を維持しています。

中長期的なダイバーシティ目標としては、「女性・外国人・中途採用者の管理職比率向上」を掲げています。今後の事業戦略や組織人財開発を踏まえると、さまざまな視点・文化・経験というダイバーシティを実現する必要があります。また、管理職選任は性別に関係なく、管理職に相応しい能力と実績の観点で検討する考えです。

— 今後サステナビリティ経営を推進するために、特に重要なことは何でしょうか。

中安 サステナビリティ経営に関するマテリアリティ・マトリックス図を示したことで、社内の認識は高まっていると思います。従来はESG重視の経営といっても何をすればよいか分からないという反応が多かったのですが、自分の仕事に関係するマテリアリティは何かを自覚し、個人目標に反映することができる体制に変わりつつあります。これからもサステナビリティ経営に対する社内の意識・認識をさらに高めていきたいと思っています。

駒田 個人目標と経営目標の関連を十分に理解してもらえるように進めており、今後一層、サステナビリティ経営を推進していくことができると思っています。



CSR・ESGの考え方

当社グループが1968年に制定した社は「必達」および行動指針には、お客様と社会に貢献し、社会に生かされることで社会とともに発展していくという現代のサステナビリティの考え方が盛り込まれており、定期的に経営者と従業員がこの考え方を共有してきました。さらに、2022年にはCSR・ESG基本方針を制定し、サステナブルな成長を目指すことを明確に示し、化学メーカーとして取り組むべき社会的な課題解決と事業成長のための価値創出に向けて自律的な取り組みを推進しています。

CSR・ESG基本方針

(2022年7月13日制定)このCSR・ESG基本方針は、当社グループに適用します。

大日精化グループは、「人に興味を持とう」「新しいことに興味を持とう」「未来に興味を持とう」という企業理念のもと、サステナブルな社会の実現に貢献することが新たな価値創造につながるとの認識に立ち、地球環境の保全や社会課題の解決に取り組むことにより、社会とともに持続的な成長を目指します。

事業活動の展開にあたっては、国の内外を問わず、人権の尊重、法令や社会規範の順守はもちろんのこと、高い倫理観と良識を持ち、ステークホルダーとの信頼関係の維持、強化に努めるとともに、適切なガバナンス体制を構築し、従業員一人ひとりの成長、活躍を促進することで企業価値の向上を図ります。

サステナビリティ活動を推進する指針として、以下の方針を定めています。

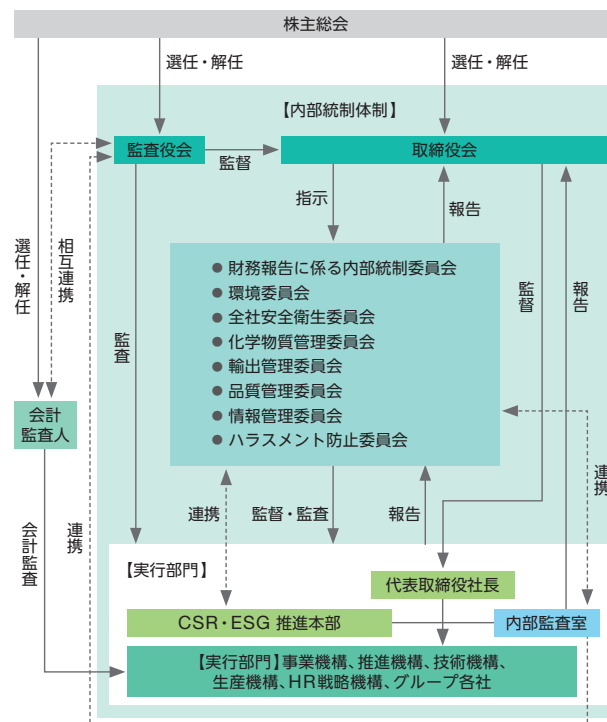
- 環境方針 ■ 品質方針 ■ 購買方針 ■ 情報セキュリティ基本方針 ■ 安全衛生基本方針 ■ 人権方針
■ マルチステークホルダー方針 ■ 人財育成方針 ■ 社内環境整備方針 ■ 健康経営方針

 当社グループの各方針についてはこちらのウェブサイトをご参照ください。 <https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html>



推進体制

当社グループでは、事業活動の健全性と効率性の確保、サステナブル社会の実現に向け、内部統制システムを整えています。サステナビリティに関する取り組みは、代表取締役社長の指示のもと、CSR・ESG推進本部が目標と施策を立案し、展開活動を各実行部門に割り当てています。各実行部門の活動状況は8つの内部統制の各委員会に報告し、さまざまな視点から評価されています。評価結果は各委員会から代表取締役社長並びに取締役会に定期的および必要に応じて随時報告し、監督・指示され、各委員会と実行部門にフィードバックされています。また、内部監査室では、内部統制に関する各委員会の報告に基づき独自に実行部門の活動を監査し、その結果を代表取締役社長並びに取締役会に報告しています。2024年3月期は取締役会を合計13回開催し、うちサステナビリティに関する報告・審議を行った取締役会は11回でした。さらに、サステナビリティ関連業務に対する業績評価を人事考課制度に組み入れ、給与に反映させる仕組みを運用しています。2024年3月期は、サステナビリティ課題の考課ウェイトを10%に設定しました。



CSR・ESGのマテリアリティ(重要課題)

マテリアリティの特定プロセス

- STEP 1**
課題抽出

前年度のマネジメントレビューと社会・環境、SDGsに関連する政策、市場動向などから課題を抽出。
- STEP 2**
優先度評価

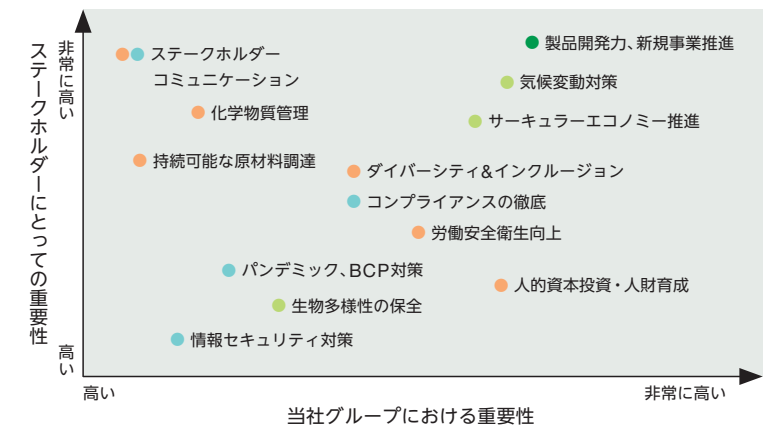
課題のリスクと機会の分析により、その影響度を把握し、ステークホルダーの視点と、当社グループの事業からの視点の両面から優先度を評価。
- STEP 3**
妥当性確認

代表取締役社長の指示のもと、社内会議にて優先的に取り組むべきマテリアリティの妥当性を確認。
- STEP 4**
施策立案

マテリアリティごとに目標とそれを達成するための施策を立案。

マテリアリティ・マトリックス

●製品開発力・新規事業推進 ●環境面での課題解決 ●社会面での課題解決 ●ガバナンス面での課題解決



主なマテリアリティの説明と関連するSDGs

マテリアリティ		選定理由、活動方針	関連するSDGs
製品開発力、新規事業推進 (サステナビリティ貢献製品)		社会と当社グループがサステナブルな発展を遂げるために、サプライチェーンパートナーと価値を共創し、事業を通じて社会に貢献できる製品開発を促進させます。	 
E 環境性	気候変動対策 (地球温暖化対策)	気候変動が地球環境に与える影響は重要な社会的課題と認識し、脱炭素社会の実現に向けた事業活動と製品開発に積極的に取り組んでいます。 ☐ P.45「TCFD提言への取り組み」参照	 
	サーキュラーエコノミー推進	事業活動で使用している化石資源由来の原料・燃料の資源枯渇防止と廃棄段階での環境への負荷を軽減するために資源循環型経済(サーキュラーエコノミー)に取り組んでいます。	 
	生物多様性の保全	我々の生活は自然資本の恩恵により成り立っていることを認識し、事業活動により生態系への影響を最小限に抑えることに取り組むとともに、生態系の保護、回復に努めます。	 
S 社会性	労働安全衛生向上	当社グループが取り扱っている原料による、環境や人の健康へのリスクおよび操業における火災などのリスクに対し、製品ライフサイクルにわたり想定されるリスクを最小限に抑えるよう取り組みます。	 
	化学物質管理		 
	ダイバーシティ＆インクルージョン	人財の多様性や異なる価値観をお互いに尊重し当社グループに関わる全ての人が活躍できる職場を形成することで、持続可能な成長を目指します。	 
	人的資本投資・人財育成	経営戦略を達成させるために必要なスキルと人的資本を把握し、積極的な人的資本投資と人財育成を推進します。また人財の潜在能力を最大限に発揮させるために、従業員エンゲージメントを向上させる社内環境の整備に努めます。	 
	持続可能な原材料調達	人権、労働環境、自然環境、資源保護、コンプライアンスに配慮した原材料を調達し、ステークホルダーの皆様から信頼される会社であり続けられるように努めます。	 
	ステークホルダーコミュニケーション	株主、顧客、従業員、サプライヤー、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーの皆様との価値共創が重要であることを認識し、生み出された収益・成果をステークホルダーの皆様に適切に分配することで経済全体のサステナブルな発展に努めていきます。	
G 企業統治	コンプライアンスの徹底	ステークホルダーの皆様からの信頼を高めるために、法令遵守に留まらず、社会貢献に向けて能動的に行動します。	 
	情報セキュリティ対策	ステークホルダーの皆様からの信頼と事業活動の安定性の確保のために、近年増加しているサイバー攻撃などに対する防御・回復力の強化に取り組んでいます。	 
	パンデミック、BCP対策	感染症や大規模災害を想定し、経済的な影響が大きな中核製品を中心に事業継続計画(BCP)を策定しています。初動対応のルール化、社内の連絡体制の強化を行い、定期的な訓練も実施しています。	

CSR・ESG活動評価と次期目標

当社グループのサステナビリティ活動は、代表取締役社長の指示のもと全社目標を各実行部門に展開し、主要課題ごとに目標を設定して取り組んでいます。活動状況は内部統制の各委員会により四半期ごとに評価され、取締役会に報告、監督されています。

2024年3月期は前中期経営計画の3年目（最終年度）として、中期的な視点で評価を行い、その結果から2024年4月から開

始する新3か年中期経営計画の活動計画を立案しました。環境・社会との共生、ステークホルダー・エンゲージメントの向上を目指してビジネスパートナーと新たな価値を共創していきます。

優：★★★★ 良：★★★ 可：★★☆ 不可：☆☆☆

マテリアリティ	主要課題	2024年3月期活動計画・目標	対応するSDGs		2024年3月期活動実績	評価	中期または2025年3月期活動計画・目標
気候変動対策 (地球温暖化対策)	事業を通じて地球温暖化防止に貢献する。 ●脱炭素社会に貢献する製品の拡販 ●操業に伴い排出する温室効果ガスの削減 ●自然災害に対するリスク対策	●ESG貢献製品の開発・販売の促進(気候変動関連の製品以外含む) 目標：2024年3月期に2021年3月期比 売上高20%増 ●実質再生可能エネルギー100%の電力を調達し、GHG排出量を削減する。 目標：国内グループのGHG排出量(Scope1+Scope2) 2024年3月期に2014年3月期比70%削減 ●省エネ法に基づく継続的なエネルギーの効率的利用の推進 目標：エネルギー原単位 対前期比1%削減 ●社内カーボンプライシングの運用	   		●ESG貢献製品の開発・販売の促進(気候変動関連の製品以外含む) 実績：2024年3月期 2021年3月期比 売上高23%増 ●GHG排出量を削減する。 実績：国内グループのGHG排出量(Scope1+Scope2) 2024年3月期に2014年3月期比78%削減 ●省エネ法に基づく継続的なエネルギーの効率的利用の推進 実績：エネルギー原単位 対前期比3.5%増加 省エネルギー対策は、製造工程の効率化、設備的な対策などが計画通りに実施できたが、生産量の減少によりエネルギー原単位は悪化する結果となった。	★★☆	●サステナビリティ貢献製品の開発・販売の促進(今期から呼称をサステナビリティ貢献製品に変更) 目標：2027年3月期 2024年3月期比 売上高30億円増 ●エネルギー消費に伴うCO ₂ 排出量を削減する。 目標：当社グループ(国内・海外)のCO ₂ 排出量(Scope1+Scope2) 2027年3月期に2020年3月期比31%削減 2031年3月期に2020年3月期比48%削減 ●省エネ法に基づく継続的なエネルギーの効率的利用の推進 目標：エネルギー原単位 対前期比1%以上削減 ●国内で培ってきた省エネ対策を海外拠点に積極的に展開していく。 P.45
サーキュラー エコノミー推進	主に化石資源の枯渇防止と環境負荷軽減のために、資源循環を推進する。 ●資源循環に貢献する製品の拡販 ●操業に伴い発生する廃棄物の削減とリサイクル化を推進 ●プラスチック使用製品産業廃棄物の多量排出事業者として、廃プラスチックの発生量低減とリサイクルに取り組む。	●廃プラスチック・廃溶剤の廃棄量の削減とリサイクル率の維持・向上 目標：廃プラスチック・廃溶剤のリサイクル率の中期目標として ①廃プラスチックのリサイクル率を2024年3月期に2021年3月期比 3ポイント改善 ②廃溶剤のリサイクル率を2024年3月期に99.9%に高める。工程の改善、リサイクル設備の導入検討を進める。	     		●廃プラスチック・廃溶剤の廃棄量の削減とリサイクル率の維持・向上 実績：廃プラスチック・廃溶剤のリサイクル率の中期目標に対し ①廃プラスチックのリサイクル率(国内) 2024年3月期 2021年3月期比 9.9ポイント改善 ②廃溶剤のリサイクル率(国内) 2024年3月期 100% 廃プラスチックの分別や清掃に努め、リサイクル処理量が増加できた。	★★★★	●廃プラスチック・廃溶剤の廃棄量の削減とリサイクル率の維持・向上 目標：廃プラスチック・廃溶剤のリサイクル率の中期目標として ①廃プラスチックのリサイクル率(国内) 2027年3月期 前中期3年間平均値比 3ポイント改善 ②廃溶剤のリサイクル率(国内) 99.9%以上を維持 廃プラスチックの分別や清掃に努めるとともに、ケミカルリサイクル・マテリアルリサイクルの処理比率を高めるよう処理業者の検討を行う。 P.48
生物多様性の 保全	気候変動対策、サーキュラーエコノミー推進の取り組みとあわせ、事業活動を通じてサプライチェーン全体にわたり生態系に及ぼす影響を最小限に抑えることに取り組むとともに、生態系の保護、回復に努める。 ●大気、水域、森林の汚染につながる物質の排出削減と除害設備の運用 ●大気、水域、森林の汚染削減につながる製品の開発と販売の促進	●水資源の効率的な利用の推進 目標：水使用量原単位 対前期比1%削減 ●有害性のある化学物質による生態系への影響を抑える。 排水量の削減と排水処理設備の適切な運用管理を行う。 目標：PRTR法対象物質の排出量 対前期比1%削減	   		●水資源の効率的な利用の推進(国内) 実績：水使用量原単位 対前期比8.4%増加 ●有害性のある化学物質による生態系への影響を抑える。 実績：PRTR法対象物質の排出量 対前期比4.8%削減(国内) 排水処理設備および集塵設備等は適切に稼働しており、有害性化学物質の敷地外への漏えいなどの事故はありませんでした。	★★☆	●水資源の効率的な利用の推進(国内) 目標：水使用量原単位 対前期比1%削減 冷却水の循環利用により水資源の保護に努める。 給排水設備の適切な管理により合理的な水利用に努める。 ●有害性のある化学物質による生態系への影響を抑える。 目標：PRTR法対象物質の排出量 対前期比1%削減(国内) P.47
化学物質管理	環境や人々の健康的な生活を確保するために、化学物質管理体制を管理強化する。 ●化学物質管理システムの整備・維持 ●製品中の有害化学物質の管理強化	●新化学物質管理システム導入の推進 ●製品中の有害化学物質の管理強化に向けて ・化管法施行令の一部改正への対応実施 ・環境管理物質管理に関する内部監査の実施 ●化学物質管理に関する従業員教育実施	  		●新化学物質管理システム導入に向けて作業継続中 ●製品中の有害化学物質の管理強化に向けた対応 ・化管法施行令の改正に対して適時対応済み ・環境管理物質管理に関する内部監査を実施済み ●化学物質管理に関する従業員教育を14回実施	★★☆	●新化学物質管理システム導入の推進 ●製品中の有害化学物質の管理強化に向けて ・安衛法施行令改正への対応実施 ・環境管理物質管理に関する内部監査の実施 ●化学物質管理に関する従業員教育の実施 P.49
品質保証	高品質な製品・サービスの安定的な供給を通じて、人々の健康に貢献する。 ●QMS統一運用の体制整備 ●適切な購買先管理	●QMS全社統一マニュアルの全社展開と運用準備 ●過去のクレームに対する是正処置の有効性確認 ●事業部・関連会社のQMS運用の確認 標準化作業の徹底、品質管理データの解析、外注管理の確認など	 		●全社QMSの運用開始 ・相互内部監査実施 ・適宜QMS改善の機会を抽出し全社へ展開 ●クレーム再発防止策の有効性確認を実施 ●事業部・国内子会社のQMS適合性・有効性の確認	★★☆	●全社QMSの運用 ・相互内部監査実施 ・外部提供者への監査の実施 ●苦情・クレームの低減、再発防止に取り組む。 ●品質関連教育を実施し、製品適合に必要な力量を備えた人材を育成 P.50
労働安全衛生 向上	快適な職場環境の整備や災害防止に向けた安全対策と安全意識の向上に取り組む。 ●労働安全衛生に関する法令の遵守 ●労働災害発生件数の低減	●全社安全衛生パトロールによる改善策の提案と全社水平展開 ●現場管理者、担当者の意識改革 ●法改正対応の実施	  		●全社安全衛生パトロールによる改善策の提案と全社水平展開および現場管理者(職長)による安全意識の徹底の結果、労働災害(公傷)の発生件数は2割減少 ●製造拠点においてリスクアセスメントの実施状況を指導し、その有効性を高めている。	★★☆	●過去の労働災害の原因と対策を全社に展開し、労働災害の発生をさらに低減させる。 ●過去の労働災害の原因分析結果を安全衛生の研修内容に反映させ、研修の有効性を高める。 ●製造拠点におけるリスクアセスメントの有効性を高める指導を行う。 P.57
ダイバーシティ& インクルージョン	知識・スキル・経験・技能・属性などの異なる多様な視点・価値観を持つ従業員が経営の一翼を担うことにより持続的な成長を目指す。 ●女性・外国人・中途採用者の積極的な採用と登用の多様性 ●多様性を生かした経営に向けた女性・外国人・中途採用者の管理職比率の向上	男女ともに長く勤められる職場環境をつくるため、次の行動計画と目標値を策定する。 ●新卒採用者の女性比率30%以上 製造職場へ女性配置を可能にするための環境整備 ●有給休暇取得率70%以上 現状調査と有給取得促進のための働きかけ ●女性・外国人・中途採用者の管理職比率： 2031年3月期までに6ポイント向上(2021年3月期比)	  		●新卒者の女性比率：34.1%(国内) ●有給休暇取得率：75.9%(国内) ●男性の育児休暇取得率：71.8%(単体) ●女性・外国人・中途採用者の管理職比率：1.6ポイント向上 ●従来女性従業員の配置数が少なかった製造現場や営業職への登用機会の促進と環境整備 ●納得性の高い評価制度と公平な昇格機会による人事制度を実施	★★☆	男女ともに長く勤められる職場環境をつくるため、次の行動計画と目標値を策定する。 ●新卒採用者の女性比率30%以上を継続実施 ●有給休暇取得率70%以上 男性の育児休暇取得率：70%以上(単体) 課題のある職場のヒアリング ●女性・外国人・中途採用者の管理職比率： 2031年3月期までに6ポイント向上(2021年3月期比) P.54
人的資本投資・ 人財育成	経営戦略、目標達成に向けて、人材の能力を最大限に引き出すために、エンゲージメント向上を目指す。 ●組織への貢献意欲の向上 ●働きがいの向上 ●納得感の得られる評価制度	2024年3月期の活動計画・目標は未設定でした。	  		●2023年4月に「人財育成方針」と「社内環境整備方針」を制定 「社内環境整備方針」の6つの取り組みを推進	★★☆	●HR戦略機構を設立し、人的資本投資・人財育成を推進する。 従業員エンゲージメント向上を目指した人事制度改革に取り組む。 P.52
持続可能な 原材料調達	人権、労働環境、自然環境、資源保護、コンプライアンスに配慮した原材料を調達し、ステークホルダーの皆様から信頼される会社であり続けられるように努める。	●人権、労働環境、コンプライアンス、環境保全などのCSRに関するサプライヤー選定基準「CSR調達基準」を定め、公平・公正な評価に基づいてサプライヤーや調達品の選定を行う。 ●サプライヤーに「CSRアンケート調査」を実施し、サプライヤーの実態を把握する。	   		●「CSR調達基準」に基づいたサプライヤーや調達品の選定を適時、適切に実施 ●サプライヤーに「CSRアンケート調査」を実施し、約8割のサプライヤーから回答を得た。	★★☆	●「CSR調達基準」に基づいたサプライヤーや調達品の選定を継続実施 ●「CSRアンケート調査」から得られたサプライヤーの強みと弱みを認識し、サプライヤーとの価値の共創に貢献するように調査結果を社内にてフィードバックしていく。 P.58
コンプライアンス の徹底	関係する法令・条例のみならず、社内規程および倫理規範などを遵守し、公正で透明性のある行動に努める。 ●コンプライアンスの意識付けと教育	法令・条例および社内規程、倫理規範などを遵守し、公正で透明性のある行動に努める。 ●コンプライアンス研修の実施 ●コンプライアンス監査の実施			●新入社員、入社3年目、4年目の従業員を対象にコンプライアンス研修を実施し、対象者全員が受講済み 全従業員向けにコンプライアンスミニテストを実施 ●社外のコンプライアンスの実態調査の結果、コンプライアンス意識は良好な状態であることを確認	★★☆	●新入社員、入社3年目、4年目の従業員を対象にコンプライアンス研修を実施予定 ●コンプライアンス遵守状況を確認するための社内コンプライアンス監査を実施予定 ●コンプライアンス監査の結果を基にコンプライアンス研修内容の見直しを行う。 P.71
情報セキュリティ 対策	デジタル社会における被害防止と業務効率の向上に努める。 ●サイバー攻撃に対する防御・回復力を強化	デジタル社会における被害防止と業務効率の向上に努める。 ●情報セキュリティ基盤の整備 ●インシデント対策の整備 ●DX推進に伴うセキュリティ対策の整備	  		デジタル社会における被害防止と業務効率の向上のために以下を実施した。 ●情報セキュリティに関する規程整備による意識強化 ●インシデント対策を効率よく進めるCSIRTを設置 ●情報セキュリティ対策に関する従業員教育を実施 2024年3月期に重大なインシデントはありませんでした。	★★☆	デジタル社会における被害防止と業務効率の向上のために以下を実施する。 ●情報セキュリティに関する規程の整備を継続 ●CSIRTの有効性を確認するための訓練を実施 ●DX推進に伴うセキュリティ対策の整備と従業員教育を推進 P.72
リスク管理 バンドミック、 BCP対策	経営上対応が必要なリスクを洗い出し、リスク回避と影響を低減するための措置を講じる。 ●定期的なリスク評価と重大リスクへの対応 ●事業継続計画(BCP)の策定・リスク分析と事業継続対策	経営上のリスク回避と影響を低減するための措置を講じ、強靱な企業への変革を推進する。 ●グループ全体のリスクマネジメント ●事業継続対策の実対応と更新	  		●優先リスクと継続リスクの2つの区分を設け、各機種の担当役員の指示のもとリスク管理を実施 ●製造拠点と本社・支社における災害を想定した避難訓練を実施	★★☆	全社的に包括的、戦略的にリスクと機会を捉え、企業価値の最大化に向けて実効性の高いリスク管理体制を構築していく。 自然災害だけでなく、サイバー攻撃などさまざまなリスクを想定したBCPを検討していく。 P.72
ステークホルダー コミュニケーション	株主、顧客、従業員、サプライヤー、近隣社会との共生に向けた活動に取り組む。 ●地域貢献活動への積極的な参加 ●IR・SRへの情報開示の充実	引き続き、近隣社会との共生に向けた活動に取り組む。 ●近隣の緑化、美化活動への積極的な参加 ●機関投資家向け説明会(年2回)、個人投資家向け説明会(年1回)			●近隣地域の環境美化活動に積極的に参加(東海製造事業所、東京製造事業所、浮間合成㈱ ほか) ●静岡県磐田市が推進する「カーボンゼロシティ」の実現に賛同を表明 ●機関投資家向け：決算、中期経営計画進捗等2回実施、個人投資家向け：業績・事業内容、経営戦略説明等1回実施	★★☆	引き続き、近隣社会との共生に向けた活動に取り組む。 ●近隣の緑化、美化活動への積極的な参加 ●機関投資家向け説明会(年2回)、個人投資家向け説明会(年1回) P.73



環境マネジメント

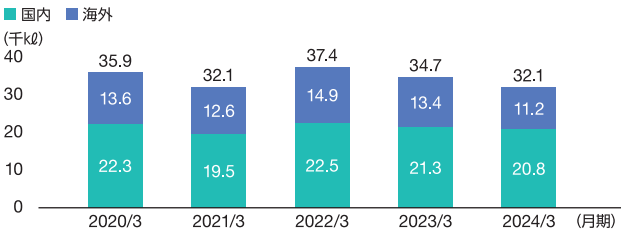
E 環境

推進体制

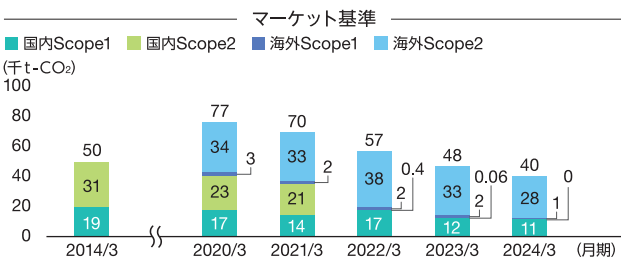
当社グループの環境マネジメントは、「環境方針」に基づき代表取締役社長の指示のもと各実行部門（各製造拠点、各支社・支店）のEMS（環境マネジメント）により実施されています。各実行部門の活動状況は環境委員会にて管理し、定期的に取り締役会に報告し、監査・監督を受け、その結果を継続的な改善活動につなげています。

環境負荷データ

エネルギー使用量（原油換算）の推移

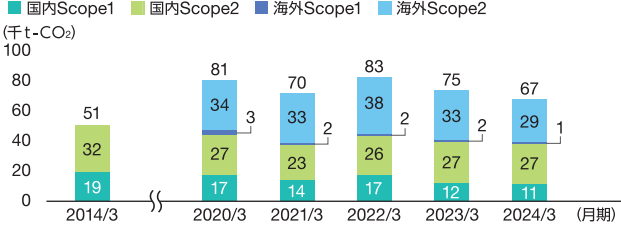


温室効果ガス排出量（千t-CO₂）の推移



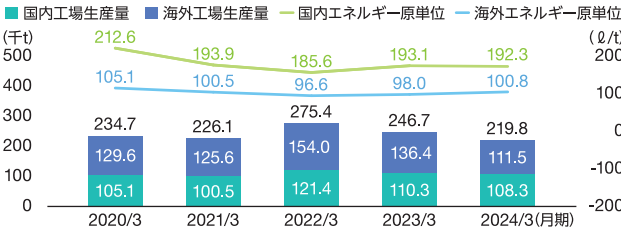
※ Scope2排出係数をGHGプロトコル・マーケット基準にて算出
※ 2014年3月期は一部海外拠点のデータが集計できないことから、国内拠点のみ表示しています。

ロケーション基準



※ Scope2排出係数をGHGプロトコル・ロケーション基準にて算出
※ 2014年3月期は一部海外拠点のデータが集計できないことから、国内拠点のみ表示しています。

エネルギー原単位（ℓ/t）と生産数量（千t）の推移



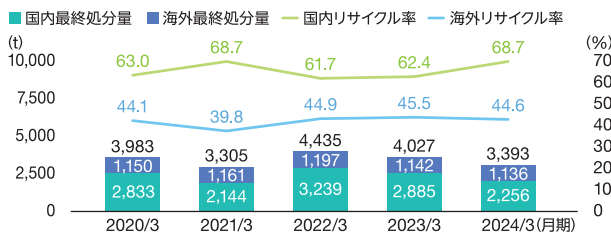
なお、2024年3月期において国内外ともに環境法規制などの処罰を受けた事例はありません。

「環境方針」はこちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/environment/management/index.html>



廃棄物リサイクル率・最終処分量の推移



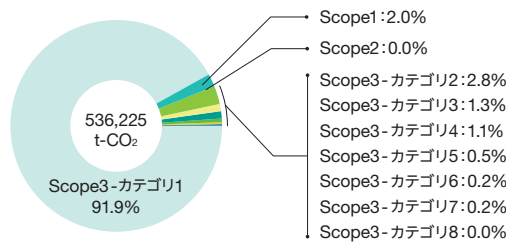
GHGサプライチェーン排出量

Scope 1・2・3 2024年3月期国内の内訳

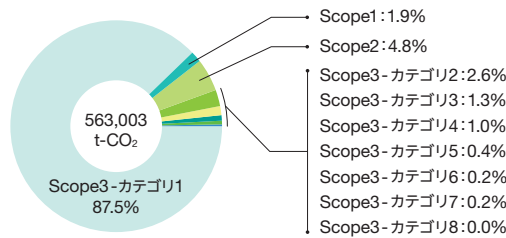
GHGサプライチェーン排出量の算定については、環境省、経産省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（ver.2.6）」および世界資源研究所のGHGプロトコルのガイドラインに準じています。

サプライチェーン排出量 内訳

Scope2算定条件:GHGプロトコル・マーケット基準



Scope2算定条件:GHGプロトコル・ロケーション基準



事業活動のマテリアルバランス

INPUT

総物質投入量（国内）※

	2023年3月期	2024年3月期
総量	144,351 t	141,417 t
樹脂	68,855 t	70,408 t
溶剤	23,385 t	23,105 t
顔料	12,414 t	11,941 t
添加剤	39,697 t	35,963 t

※ 推定値（購入原料の重量上位80%について品目別に調査し、残り20%については上位80%の品目別の構成比率にて算出）

総エネルギー（国内・海外）（原油換算値）

	2023年3月期	2024年3月期
総量	34,674 kℓ	32,075 kℓ（対前期比 93 %）
内訳		
国内	21,310 kℓ	20,835 kℓ
海外	13,364 kℓ	11,240 kℓ

エネルギー・燃料（国内・海外）（原油換算値）

	2023年3月期	2024年3月期
総量	6,839 kℓ	5,858 kℓ（対前期比 86 %）
内訳		
国内		
都市ガス	4,811 千Nm ³	4,503 千Nm ³
LPG	165 t	162 t
A重油	16 kℓ	15 kℓ
灯油	50 kℓ	23 kℓ
軽油	5 kℓ	3 kℓ
ガソリン	112 kℓ	115 kℓ
海外		
都市ガス	329 千Nm ³	278 千Nm ³
LPG	22 t	18 t
A重油	0 kℓ	0 kℓ
灯油	20 kℓ	21 kℓ
軽油	579 kℓ	29 kℓ
ガソリン	57 kℓ	55 kℓ

エネルギー・電力（国内・海外）

	2023年3月期	2024年3月期
総量	111,053 千kWh	104,763 千kWh（対前期比 94 %）
内訳		
国内	61,722 千kWh	61,323 千kWh
海外	49,331 千kWh	43,440 千kWh

用水量（国内・海外）

	2023年3月期	2024年3月期
総量	2,554 千m ³	2,471 千m ³ （対前期比 97 %）
内訳		
国内	2,432 千m ³	2,364 千m ³
海外	122 千m ³	107 千m ³

ESG投資額

（環境対策・公害防止、労働安全衛生、ダイバーシティ、法令対応）

	2023年3月期	2024年3月期
総額	351百万円	482百万円

オフィス活動

	2024年3月期
事務所電気	1,067.1 kWh
コピー用紙	286 t
自動車燃料	
ガソリン	83 kℓ
軽油	0.4 kℓ

OUTPUT

製品（国内・海外 自工場生産量）

	2023年3月期	2024年3月期
総量	246,736 t	219,825 t（対前期比 89 %）
内訳		
国内	110,343 t	108,294 t
海外	136,393 t	111,531 t

エネルギー原単位（国内・海外）（原油換算値）

	2023年3月期	2024年3月期
国内	193.1 ℓ/t	192.3 ℓ/t
海外	98.0 ℓ/t	100.8 ℓ/t

GHG排出量（国内・海外 エネルギー起源のCO₂排出量）

Scope 2 算定条件：GHGプロトコル・マーケット基準

	2023年3月期	2024年3月期
総量	47,527 t-CO ₂	40,107 t-CO ₂ （対前期比 84 %）
内訳		
国内		
Scope 1	11,731 t-CO ₂	10,962 t-CO ₂ （対前期比 93 %）
Scope 2	7 t-CO ₂	0 t-CO ₂ （対前期比 - %）
小計	11,738 t-CO ₂	10,962 t-CO ₂ （対前期比 93 %）
海外		
Scope 1	2,365 t-CO ₂	835 t-CO ₂ （対前期比 35 %）
Scope 2	33,424 t-CO ₂	28,310 t-CO ₂ （対前期比 85 %）
小計	35,789 t-CO ₂	29,145 t-CO ₂ （対前期比 81 %）

Scope 2 算定条件：GHGプロトコル・ロケーション基準

	2023年3月期	2024年3月期
総量	74,662 t-CO ₂	67,155 t-CO ₂ （対前期比 90 %）
内訳		
国内		
Scope 1	11,731 t-CO ₂	10,962 t-CO ₂ （対前期比 93 %）
Scope 2	27,142 t-CO ₂	26,789 t-CO ₂ （対前期比 99 %）
小計	38,873 t-CO ₂	37,751 t-CO ₂ （対前期比 97 %）
海外		
Scope 1	2,365 t-CO ₂	835 t-CO ₂ （対前期比 35 %）
Scope 2	33,424 t-CO ₂	28,569 t-CO ₂ （対前期比 85 %）
小計	35,789 t-CO ₂	29,404 t-CO ₂ （対前期比 82 %）

GHG排出原単位（国内・海外 エネルギー起源CO₂）

Scope 2 算定条件：GHGプロトコル・マーケット基準

	2023年3月期	2024年3月期
生産量1t当たり	0.193 t-CO ₂ /t	0.182 t-CO ₂ /t（対前期比 94 %）
売上金額100万円当たり	0.39 t-CO ₂ /百万円	0.33 t-CO ₂ /百万円
純利益100万円当たり	23.68 t-CO ₂ /百万円	10.96 t-CO ₂ /百万円

廃棄物リサイクル率・最終処分量

	2023年3月期	2024年3月期
総発生量	10,723 t	10,285 t
リサイクル量	6,697 t	6,568 t
リサイクル率	62.5 %	63.9 %

排水量（国内・海外）

	2023年3月期	2024年3月期
総量	2,506 千m ³	2,456 千m ³ （対前期比 98 %）
内訳		
国内	2,397 千m ³	2,359 千m ³ （対前期比 98 %）
海外	109 千m ³	97 千m ³ （対前期比 88 %）



TCFD提言への取り組み

E 環境

当社グループでは、気候変動対応はサステナブル社会の実現にとって避けられない重要な経営課題と位置づけ、2021年にTCFD※1提言に賛同し、2022年からCDP※2気候変動プログラムに参加しました。これを機に、気候変動に関する対応状況、外部からの評価結果を積極的に社内へ情報共有し、全社的な意識向上を図っています。今後もIPCC※3の第6次報告の1.5℃シナリオに沿って2050年カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを強化していきます。

ガバナンス

当社グループでは、気候変動によるリスクと機会に関する全社的な活動を重要な経営課題の1つと捉え、代表取締役社長の指示のもと、P.39に示したCSR・ESGの考え方、推進体制にて取り組んでいます。

リスク・機会の分析と戦略

当社グループでは、CSR・ESG推進本部にて、気候変動により生じるリスクについて、法令改正や業界動向の変化などによる規制強化や需給構造の変化を移行リスク、自然災害へのレジリエンス強化や温暖化の進行による労働環境

の悪化を物理的リスクと捉え、これらリスク内容に応じて実行部門である各機構および関係部署にリスク対応業務を指示しています。また、代表取締役社長の指示のもと、サプライチェーンの一員として気候変動対策に貢献するため、サプライチェーンパートナーの方針および要請と国際的な調査報告書※4および環境省の解説書を基にリスク分析を行っています。地球の平均気温の上昇を1.5℃未満に抑えるための1.5℃シナリオの実現、および2050年カーボンニュートラルに向けた新たな目標設定と移行計画に取り組んでいます。各シナリオによるリスクと機会は、影響度と発生可能性から優先度を考慮し、当社グループの製品開発と事業戦略に取り込むとともに、今後もさまざまな動向を注視し、定期的な評価と見直しを進め、情報開示を行っていきます。

1.5℃シナリオ想定概要	4℃シナリオ想定概要
地球温暖化防止に向けた規制強化や地球温暖化防止に貢献する需要構造の変化が加速。将来的に炭素税の単価が欧米先進国並みに上昇すると考えられる。自然災害の影響も現在よりも重視する必要があると想定。	地球温暖化が深刻化し、平均気温上昇による需要構造の変化と労働環境への影響が発生。大規模な自然災害による事業活動への影響が頻発すると想定。

リスク分析と対応策

リスク分類		想定リスクおよび財務影響	対応策
1.5℃シナリオ	移行リスク	●炭素税導入による財務負担増*	●適切な価格で再生可能エネルギーを調達することで、GHG排出量の削減と財務面への影響を軽減させる ●継続的な省エネ対策の実施 想定削減炭素税：約388百万円（国内グループ）
		●GHG排出量削減規制の強化	
		●顧客からのGHG削減要請の強化	
		●化石資源由来の原料調達が困難になる	
	物理的リスク	●需給構造の変化により商機を損失する	●原材料の脱炭素化の開発を進める
		●自然災害によるサプライチェーン寸断による事業活動停滞の影響	●業界動向を迅速に社内展開し、事業活動を強化する
		●製造現場の作業環境の悪化およびそれによる設備投資額の増加	●原材料調達地域、購入会社の分散化 ●物流への影響軽減に備えた在庫管理
4℃シナリオ	移行リスク	●作業環境改善と生産効率向上に寄与する効率的な設備投資を行う	●業界動向、市場動向を迅速に社内に展開し、製品開発と事業計画に反映させる
	物理的リスク	●大規模な自然災害による当社設備の損傷による事業活動停滞の影響 ●豪雨時の浸水による製品と原材料在庫の損失（想定額算出済み、非公開）	●ハザードマップに応じた設備改修促進 ●生産拠点の分散化 ●豪雨災害時の有害物質の流出防止策
		●製造現場の作業環境の悪化を改善するための、設備投資増加	●製造現場の暑さ対策、人的負荷軽減の設備投資を行い、生産効率の低下を防止

※ 社内カーボンプライシングの実施（国内グループ）
設定単価：14,500円/t-CO₂
影響額：当社が排出するCO₂に対して、9.7億円
※ 活用例：事業の収益性分析
省エネ設備導入時の改善効果金額に算入し、投資を促進。
※ サプライチェーンにおけるCO₂に対して、最大想定 81.6億円

機会分析と戦略

収益機会分類	想定機会	戦略（以下の製品の開発と販売の促進）
1.5℃シナリオ	脱炭素化に貢献する製品の需要拡大 ●自動車のEV化、自動運転化の促進 ●自動車の軽量化促進 ●電力インフラの需要拡大	サステナビリティ貢献製品の拡販：2027年3月期に30億円増（2024年3月期比） ●二次電池向け製品 ●自動車向けワイヤーハーネス関連製品 ●自動車の軽量に寄与する製品 ●CO ₂ を原料とするポリウレタン ●太陽電池向け製品
	サーキュラーエコノミーに向けた需要変化 ●プラスチック資源リサイクルが加速 ●バイオマス由来の製品需要が拡大	
4℃シナリオ	気温上昇による生活様式、需給構造の変化 ●暑さ対策のための建築物の仕様変更 ●飲料容器需要の拡大	●建築物の空調の省エネ向け遮熱塗料 ●飲料用軟包装向けインキ関連製品 ●軟包装材向け脱墨型インキ ●バイオマス由来原料の樹脂パウダー ●バイオマス由来原材料のインキ、接着剤
	激甚自然災害に備えたインフラ強化事業の拡大に向けた製品の需要拡大 ●電力、通信インフラの更新需要が拡大 ●建築物の改修工事需要の拡大	

指標と目標と進捗実績

■ 指標 (KPI)：国内拠点のエネルギー消費に伴い排出される温室効果ガス (Scope1 + Scope2)
目標値：2024年3月期に2014年3月期比70%削減※5
進捗：2024年3月期実績 2014年3月期比78%削減

■ 気候変動対策を含むサステナビリティ貢献製品の売上高を、2024年3月期に2021年3月期比20%増を目指す。
進捗：サステナビリティ貢献製品の売上高
2024年3月期実績 2021年3月期比23%増

■ 2024年3月期 製造拠点における主な省エネルギー対策の実績
・ボイラーの排熱利用と放熱ロス削減：年間効果92KL (原油換算) 相当
・生産工程の合理化によるエネルギー削減：年間効果37KL (原油換算) 相当
・太陽光発電設備による年間発電量：年間800MWh 強



日本、中国、タイの製造拠点で太陽光発電設備が稼働中

対応するサステナビリティ貢献製品

気候変動（地球温暖化）対応

- ▶ 二次電池、太陽電池用部材
- ▶ 自動車の軽量化に寄与する樹脂製品
- ▶ UV・EB インキ、コーティング剤
- ▶ CO₂を原料とした素材
- ▶ 建築物の省エネ用遮熱コーティング剤・高断熱窓向け樹脂製品

サーキュラーエコノミー対応

- ▶ バイオマス由来の製品（インキ、ウレタン樹脂、樹脂パウダー）
- ▶ 軟包装材リサイクル用脱墨型インキ
- ▶ 天然物由来高分子（キッチン・キトサン）

その他社会貢献に向けたアイテム

- ▶ 軟包装材向けガスバリア性コーティング剤・接着剤（フードロスの削減）「緩和」
- ▶ 高圧送電線の被覆材向け素材（電力インフラの強化）「緩和」
- ▶ 高速大容量通信線向け被覆材用着色剤（通信インフラの強化）「緩和」

水リスク対応と水資源の有効活用

国内外における気候変動の影響により、渇水や洪水などの問題が深刻化しているなか、当社グループでは、水リスクの把握と対応、水資源の有効活用を重要な課題と捉えています。水害や水質規制などの水リスクは製造拠点の活動に大きな影響を及ぼすため、拠点ごとに適切な水リスクの把握と管理に努めています。国内拠点では自治体のハザードマップなどに基き、地域別のリスク調査を実施しています。海外拠点では、流域の水リスク把握とその対応・対策に関するヒアリングを検討しています。水害リスクが大きいと想定される拠点については、化学物質の近隣への流出防止対策、浸水被害を最小限に抑える設備的な対策、初動対応マニュアルの整備などのBCP対策を行っています。評価ツールとしてAqueduct Water Risk Atlas※6を使用し、水ストレス、

干ばつリスクが「高」を含むと判断された地域（中国・上海、ベトナム、インド）にある製造拠点を特定しています。これらの拠点においても、水の循環利用を徹底し、水使用量、COD排出量、製品の水原単位を報告し、評価を行っています。また、水資源の保護、水質汚染のリスク防止のため、製造拠点では生産向け用水の循環利用と適切な排水管理を行っています。水使用量が特に多い拠点の1つである東海製造事業所では井戸水の用水量を2023年3月期比で約7%削減しました。製造拠点の排水は、活性汚泥法を用いた排水処理設備などの処理設備を適切に運用することで、排水基準以上に浄化して放出しています。物理的リスク評価に加え、今後は製造拠点でのインパクト評価を実施し、その結果を基に必要な対策と対応を事業戦略に反映させていく計画です。

※ 1 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)：気候関連財務情報開示タスクフォース
※ 2 CDP (Carbon Disclosure Project)：企業や自治体の環境情報開示のための世界的なシステムを運営する非営利団体
※ 3 IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change)：気候変動に関する政府間パネル

※ 4 IPCC:SSP1-1.9、IEA (International Energy Agency) World Energy Outlook:Net Zero Emission by 2050 Scenario
※ 5 実質再生可能エネルギー100%の電力を調達する電力会社の調整後CO₂排出係数にて算定
※ 6 Aqueduct Water Risk Atlas：国際環境NGOの世界資源研究所 (WRI) が発表している、世界各地域の流域別水リスク評価ツール



生物多様性の保全

E環境

当社グループでは、製品のライフサイクル全般において、自然から受ける恩恵と自然に及ぼす影響の双方から評価し、サステナブルな成長を遂げられるように事業を計画する必要があると考えています。こうした考えのもと、TNFD※1の枠組みに基づき事業活動が生態系に与える影響を製品のライフサイクル全般においてリスクと機会の両面から把握し、TCFDの取り組みと相互に連携させ、当社の技術を生かして生物多様性の保全とサステナブル社会実現に貢献する価値の創出に努めています。

ガバナンス

生物多様性の保全に関する取り組みは、サステナビリティ活動の一環として、ガバナンス体制を整備しています。

☐ P.39「CSR・ESGの考え方」の「推進体制」参照

戦略

当社グループでは、生物多様性の保全に関する法令改正や、業界動向の変化などによる規制強化や需給構造の変化を把握し、リスクと機会を特定して事業計画に反映させています。

ライフサイクル		リスクと機会	当社グループの取り組み
原材料調達	リスク	生態系の破壊や貴重な種の絶滅を防止、保全するために植物や鉱物の採取の制限が生じる。	●購買方針およびCSR調達基準に基づき、生態系に悪影響を与えることが確認されたサプライヤーからの原材料調達を停止する。
		水リスク地域における揚水量の制限が生じる。	●水の循環利用に努め、揚水量・排水量を削減する。
製品開発 製造・物流	機会	貴重な資源の枯渇防止につながる製品の市場価値が高まる。	●汎用原料を使用してレアメタルの代替品となる製品の開発を検討する。
	リスク	水系の生態系の保全のために、工場からの排水管理の規制が強化される。	●工場の排水処理設備の管理を徹底し、水系の生態系への負荷を低減させるとともに保全に努める。 ●水系、特に廃プラスチックによる海洋汚染防止のために廃プラスチックのリサイクルを促進する。
		大気汚染につながる有害物質を含む原材料、資材の使用に関する規制が強化される。	●当社製品の製造工程で発生する有害物質(主に揮発性有機化合物)や温室効果ガスを低減させるとともに保全に努める。
	機会	有害物質の使用量を減らした環境配慮型製品の市場価値が高まる。	●お客様から大気中に排出される有害物質(主に揮発性有機化合物)や温室効果ガスを減らせる製品の開発と販売を促進する。 ●お客様の工場から水系に排出される有害物質を低減できる製品の開発と販売を促進する。
その他		廃プラスチックによる水系の汚染防止の意識と法規制が高まる。	●水系での生分解性プラスチックの開発を促進する。
	リスク	過去に発生した当社グループ敷地内の土壌汚染物質が拡散するリスク	●土壌汚染が確認された事業所では、直ちに行政と協議の上、汚染の拡散防止対策と浄化作業に着手している。
	機会	拠点外の近隣地域の生態系の保全活動を行い、社会的な価値を高める。	●近隣のコミュニティと協働し、事業所周辺の美化活動、緑化の支援、水系の保全活動を推進する。

想定機会	注力事業（以下の製品開発と販売促進）
大気への有害物質の使用量を減らした環境配慮型製品の市場価値が高まる。	●揮発性有機化合物の使用量を減らした水性塗料・インキ、ノントルエンインキ ●塗工工程の乾燥段階で揮発性有機化合物の排出と乾燥エネルギー消費に伴うCO ₂ 排出量を削減できるUVコーティング剤、EBコーティング剤
水系への有害物質の使用量を減らした環境配慮型製品の市場価値が高まる。	●化学染料を使用した繊維着色工程の排水による水系への環境負荷を避けるために化学繊維の紡糸段階で着色する原液着色剤
廃プラスチックによる水系の汚染防止の意識と法規制が高まる。	●マイクロプラスチックによる海洋汚染防止に寄与できる、化粧品材料向け生分解性を有する天然素材による樹脂パウダー

リスク管理

当社グループでは、リスク内容に応じてCSR・ESG推進本部から実行部門である各機構および関係部署にリスク対応業務を指示しています。リスクの特定結果と対応業務、実施状況は、内部統制の環境委員会に四半期ごとに報告されるほか、取締役会に年1回以上報告され、監督されています。



サーキュラーエコノミー推進

E環境

サーキュラーエコノミーへの移行は、当社グループだけでは成り立たず、サプライチェーン全体で取り組みを進めていく必要がある課題だと考えています。長期ビジョンに掲げる「サステナブル社会の実現に向けた課題解決と新たな価値創造」を目指し、サーキュラーエコノミーの推進に取り組みます。

資源循環に貢献する製品の拡販

近年、欧州を起点としプラスチック製品の再生材使用促進の動きが高まり、国内でも再生材の規格化や市場形成などの議論が進みつつあります。当社グループでは、従来から取り組んでいるサステナビリティ貢献製品に加えて、リサイクル素材を利用した製品の開発・実績化を進め、資源循環に貢

指標と目標

生物多様性の保全に関する取り組みの2025年3月期の指標と目標は、「サステナビリティ貢献製品の売上高 2027年3月期に2024年3月期比 30億円増」、「水使用量原単位 対前期比1%削減」、「PRTR法対象物質の排出量 対前期比1%削減(国内)」と定めています。

廃棄物の削減とリサイクル化

各拠点にて製造時のロスを削減する収率向上、不良品発生抑制など、生産工程における廃棄物削減の取り組みが重要だと考え、事業活動に伴う廃棄物の削減とリサイクル化を推進しています。2024年3月期は、廃油、汚泥、廃プラスチック類などを削減し、以下の活動目標と中期目標を達成しました。廃棄物の発生量を抑えることで、最終処分量の削減にもつながっており、今後も引き続き廃棄物削減とリサイクルを推進していきます。

- 活動目標①
目標：リサイクル率 2023年3月期実績から1ポイント改善
実績：2023年3月期 62.4%→2024年3月期 68.7%(+6.3ポイント改善)
- 活動目標②
目標：廃棄物最終処分量 2023年3月期実績に対し1%削減
実績：2023年3月期 2,885t→2024年3月期 2,256t(22%削減)
- 中期目標
目標：廃溶剤リサイクル率 2024年3月期リサイクル率 99.9%以上
実績：2024年3月期 100%

廃プラスチックの発生量低減とリサイクル

2022年4月より、国内で「プラスチック資源循環促進法」が施行され、排出事業者は排出の抑制と再資源化への取り組みが求められています。当社グループはプラスチック使用製品産業廃棄物の多量排出事業者として、廃プラスチックの発生量低減とリサイクルに取り組んでいます。2024年3月期は、ワンウェイプラスチックの削減に向けて、製品、原材料の輸送時に荷崩れ防止のために使用されるストレッチフィルムを廃棄する際に分別・清掃を行うなど社内での取り組みを積み重ね、中期目標である廃プラスチックリサイクル率を達成しました。

- 中期目標
目標：廃プラスチックリサイクル率 2021年3月期実績(82.0%)に対し+3ポイント改善
実績：2024年3月期 91.9%(+9.9ポイント改善)
廃プラスチック発生量：1,972t
リサイクル量：1,812t(国内グループ)

※ 1 TNFD(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures):自然関連財務情報開示タスクフォース



化学物質管理

E 環境

当社グループで取り扱っている化学物質を適正に管理するとともに、適切で安全な使用につなげるため内部統制の各委員会と連携した取り組みを行っています。また、化学物質の安全性データを迅速に提供できる体制の整備を進めています。

新化学物質管理システムの導入

より効率的な化学物質管理に向けて

化学物質規制の強化に伴い、化学物質管理はますます重要性を増しています。当社グループでは、化学物質管理をより効率的に実施するため、必要な機能の洗い出しを行い、システム開発を進めています。

この新化学物質管理システムの導入により当社グループとしての一元管理が実現でき、かつ各製品が含有する化学物質と化学物質に紐付く情報を、製品単位や化学物質単位などで迅速に各種規制に対応した情報提供を行うことができますようになります。さらに、新化学物質管理システム導入に合わせて、業務効率の向上を目指し、業務見直しなどを進めています。

サプライチェーン全般における化学物質管理の強化

当社グループは、製造から使用後の廃棄に至るまでの製品のライフサイクルにおける法的・社会的な化学物質問題への対応として、国内外の化学物質関係法令を遵守するための社内体制整備、お客様への製品安全や適用法令に関する情報提供など、さまざまな取り組みにより化学物質管理を推進しています。

製品による環境影響の低減については、使用する原材料の含有化学物質情報の正確な把握のため専門部署を設置し、情報収集を行っています。併せて、法令の制定・改正に関する情報収集を行い、適切な対応をするとともにお客様への製品含有化学物質の情報提供を進めています。これらの活動により、サプライチェーン全体における化学物質管理の強化とリスクを最小限に留めることに努めています。

2024年3月期は法令違反などで処罰を受けた事例はありませんでした。

有害物質の管理強化に向けて

化学物質リスクアセスメント体制の強化

昨今、国内においても化学物質関連法令などが相次ぎ改正されています。当社グループでも改正労働安全衛生法への対応を逐次進めています。

化学物質管理の基本的な考え方は、個々の化学物質のリスクを削減する方向へと変化しています。この変化に対応するため、原材料採用段階で確実に含有化学物質の情報を収集し、健康や環境への影響を含めた危険有害性のチェックを強化するよう努めています。また、定期的に化学物質に関する社内監査を実施することで、化学物質管理に関わる管理体制や運用状況を確認し、必要に応じて改善措置を要請するなど、化学物質管理の維持・管理強化を図っています。

化学物質管理教育を通じた知識向上

化学物質の法規制に的確に対応するため、関連部門、グループ会社に対して化学物質管理に関する教育を行っています。

2024年3月期は、知識レベルの向上と、化学物質管理の重要性の再認識を目的とした製品含有化学物質管理およびGHS概説を中心とした社内セミナーを開催し、化学物質管理を担う部署を中心に延べ350名ほどが参加しました。

各国における法令遵守

製品を製造し輸出するためには、各国の法規制を正しく理解し、適切な手続きや対応を行うことが必要です。当社グループでは、事業を展開する全ての国や地域において、法や業界基準などを把握、遵守し、国や地域ごとに化学物質の適正な管理を行うことで、企業としての社会的責任を果たしています。

この結果、2024年3月期は化学物質の登録、届出に関する法令違反は、国内外ともにありませんでした。

化学物質管理については、こちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/social/management/index.html>



お客様との関わり

S 社会

品質保証

当社グループの製品を安心してお使いいただくとともに、製品の性能だけでなく、お客様に製品やサービスをお届けするまでの企業活動の全てを「品質」として捉え、全社的な品質保証体制の整備に取り組んでいます。

品質保証に対する考え方

当社グループは、製品の設計段階から製造・検査を通して製品をお客様にお届けする全ての段階において、法令や各種規制事項を遵守するとともに、製品・サービスの信頼性、安全性の維持・向上が社会的要求事項であることを認識し、常にお客様の求める品質を提供することを最優先としています。

当社グループの製品は、情報・電子、自動車、書籍、産業資材、文具、包装など幅広い分野で使用されており、お客様の求める品質もさまざまです。当社グループでは、お客様にいつでもご満足いただける製品・サービスを提供するとともに、適切な製品情報を開示できる体制を目指しています。

「品質方針」はこちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/social/quality/index.html>

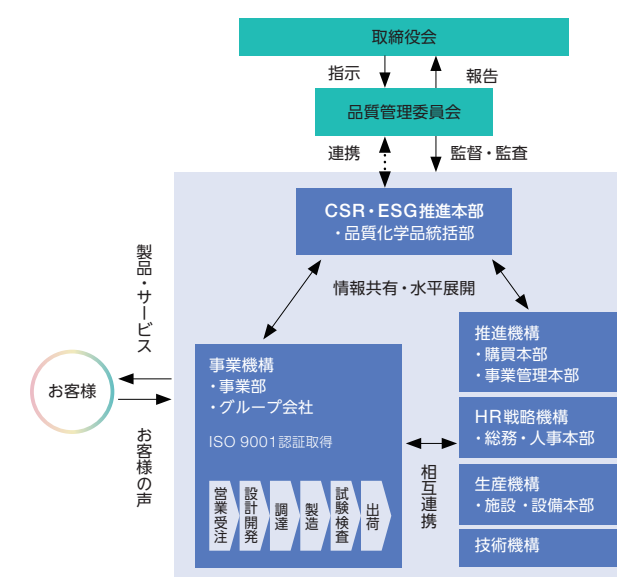


品質保証体制

当社グループでは、事業部・グループ会社単位でお客様に提供する製品やサービスの品質に関して、継続的に改善する仕組みを定めた国際規格ISO 9001認証を取得し、「品質マネジメントシステム(以下、QMS)」を運用しています。

2013年に全社の品質管理関係者によって構成される品質管理委員会を発足し、年4回の全体会議を開催して方針の展開、情報の共有を行っています。2019年にはグループQMSの管理運営を担う品質化学品統括部を設置しました。システム検討を経て、2024年3月期からグループQMSの運用を開始し、全社的な品質管理体制の維持・向上に取り組んでいます。

グループ全体の取り組みとして、品質保証レベル向上のための各種研修の実施、原材料購入先・製造委託先の管理体制の見直し、組織間の連携・コミュニケーションの活性化促進、部門間の相互内部監査、品質化学品統括部による品質検査の監査を実施し、当社製品の品質の維持・向上を通じてお客様からの信頼と満足度の向上に努めています。



お客様の声を反映する仕組み

当社グループでは、お客様からのクレームに対して速やかに事実関係を確認し、適切な対応を行うよう努めています。品質上のクレームやトラブルについては、各事業部・グループ会社で原因を究明し、再発防止策の徹底を進めるとともに、その過程で得られた情報などを製品・サービスの開発や改善に継続して生かすことで、顧客満足度向上につなげています。品質・製品安全に関わる情報や再発防止策は、内部統制の品質管理委員会を通じて当社グループ全体に共有し、類似の品質トラブルの未然防止に努めています。

製品の情報開示

当社グループでは、製品の開発段階から法令および製品情報の確認を行い、製品の性能と安全性に関する情報をお客様に提供しています。また、製品検査の信頼性および透明性の確保に向け、データ入力ミスや改ざんを防ぐシステムの構築や、日常管理業務の見直しを進めています。さらに、安全データシート(SDS)の提供により、製品の有害性や危険性の情報開示に努めています。2024年3月期は、製品の性能と安全性に関する違反事例はありませんでした。



お客様との関わり S 社会

物流

1995年の日本レスポンシブル・ケア協議会（JRCC）設立時より、当社グループも加盟し、物流における事故や災害の防止に努めるとともに、環境対応に向けた取り組みを進めています。

安全と品質に対する考え方

当社グループでは、安全と品質に係る基準に照らし合わせて物流パートナーを選定しています。さらに、物流パートナーと適時必要な情報を共有し、「現場」のリスクアセスメント、安全管理へと確実につなげています。

安全と品質に対する推進体制

3PL^{*1}契約した物流パートナーと協働し、2018年10月に導入した基幹システムSAPとWMS^{*2}を活用して一元化した管理を推進しています。受注・出荷などを担う業務部門と連携し、安全と品質に関する適切な運用を行っています。

また、輸送安全の面においては、物流パートナーと定期的に品質分科会を開催し、輸送事故の要因分析・年度目標を設定することで輸送品質の改善を図っています。輸送事故件数の多い事業所や委託先については、現地での品質パトロールを行うことにより継続した改善を実施しています。

持続可能な物流体制の構築

安全第一が全てに優先する原則のもと、持続可能な物流体

制の構築に努めています。国内輸送においてはモーダルシフトの推進や積載効率の改善を図り、エネルギー使用量、CO₂排出量の削減による環境負荷低減に取り組んでいます。



長距離輸送におけるモーダルシフトの推進活動

物流2024年問題への取り組み

2024年問題に対しては、物流パートナーと協業し、さまざまな改善施策を企画実行することで、ドライバーの時間外労働削減の取り組みを推進しています。

例えば、自社倉庫からの出荷業務を「宵積み」から「翌朝積み」へ切り替えることで、ドライバーの待機時間を含めた拘束時間の短縮を図るなど、取り組みを進めています。

分類	取り組み項目	内容
環境対応	改正省エネ法対応	● CO ₂ 排出抑制に向けた物流戦略の策定
	モーダルシフトの推進	● 環境負荷の少ない輸送方法への転換
	積載効率の改善	● 幹線輸送のロットアップ ● 納入条件緩和による低積載便の削減
物流2024年問題	商慣行の見直し	● 付帯作業の見直し ● 荷待ち荷役時間の削減 ● 適正運賃の収受
	物流の効率化	● 納品リードタイムの確保 ● 繁閑差の平準化
	荷主の行動変容	● 経営層の意識改革 ● 物流に関する啓蒙活動
物流価値向上	物流コストの最適化に向けた取り組み	● 物流施策の計画、実施
	物流品質向上に向けた取り組み	● 物流パートナーとの品質分科会の実施
コンプライアンス	法令遵守の取り組み	● 消防法、貨物自動車運送事業法等への法令対応
	イエローカード携行の徹底	● 事故発生時の応急措置



従業員との関わり S 社会

人的資本の考え方

経営戦略とHR戦略の関係性

当社グループでは、経営戦略と連動したHR戦略を推進しています。新中期経営計画「明日への変革 2027」（以下、新中計）の実現のための手段と取り組みは、以下の通りです。なお、各テーマの指標と目標は事業の状況を鑑み、適宜見直しを行います。

HR戦略の実現に向けて

当社グループは、経営戦略の推進にはイノベーションが湧き上がる活力に満ちた企業風土の醸成が不可欠だと認識しています。そのため、経営層と従業員との対話を深めお互いの期待感を共有し、具体化させていく機会を増やし、従業員一人ひとりが経営方針や戦略を自分ごととして理解・共感した上で日々の業務目標に落とし込むことが必要だと認識しています。

その結果、「会社の目標達成＝個々の従業員の理想の実現」となり、モノづくり企業の従業員としてのエンゲージメント向上が期待できるHR戦略を推し進めていきます。

また、従業員一人ひとりの強みの特定に向け、業務遂行を通して従業員自身が自己理解を深めることに加え、指導員や同僚間での相互観察を実施します。さらに、強みを最大限生かせる業務を割り当てることで、従業員一人ひとりの自己効力感向上につなげ、従業員の集合体である組織全体の効力感向上も目指します。加えて、管理職を養成する社内外の研修を充実させていきます。

評価の仕組みについては、職階ごとに求める役割の定義を明確にした上で、評価項目や基準を設定し、納得感が得られ、成長につながり、心理的安全性が高い評価などの考え方を取り入れます。

これらの施策の趣旨を社内に十分浸透させ、確実に運用し続けていくことで、エンゲージメントの向上と人財の育成を促進し、その成果として、イノベーションの創出を達成できると確信しています。

「人的資本の考え方」については、
こちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/social/human/index.html>



人財育成・活用

人財育成の考え方

当社グループでは、人的資本および知的財産への投資と人財育成の重要性を認識し、2023年4月に「人財育成方針」「社内環境整備方針」を制定しました。

「人財育成方針」と「社内環境整備方針」は
こちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html>



人事制度

当社グループは、新中計におけるHR戦略として、「イノベーションが湧き上がる活力に満ちた企業風土の醸成」を目指します。従業員一人ひとりが「働きがい」を感じながら目標に向かい自走できる力を養うため、制度改革を進めています。その実現に向け、多様な働き方を尊重しながら自己実現を可能にするキャリアパス制度、目標管理をベースとして人財育成のツールとして活用可能な人事考課制度、役割と貢献度を適切に反映する賃金制度などを軸とした人事制度を運用しています。

学生の採用・選考戦略

当社グループでは、「自ら考え行動できる人」「何事にも興味を持って取り組める人」を求める人物像として採用活動を行っています。採用活動時には適性テストを活用し、学生の特性や理想像を理解し、入社後のミスマッチ防止に取り組んでいます。さらに、選考の前後に従業員とのコミュニケーションの機会を設けることで、社風や風土をしっかりと伝え、具体的な活躍イメージを持って入社できるよう注力しています。

女性・外国人・中途採用者の積極的活躍推進

当社グループでは、2022年7月に「人権方針」を制定しました。採用や昇格においても人権の侵害を排除し、平等に活躍の場を提供しています。直近3か年の新卒採用者のうち女性従業員の割合は36%に拡大しました。女性従業員の配属数が少なかった営業部署や生産現場などへの登用の機会を広げるとともに、人事制度を見直し、働き方の多様性を確保することで、長期にわたり活躍する女性従業員が年々増えています。

また、「人財の化学反応」を早期に起こすことを優先するという観点から、性別、国籍、採用時期などの区別なく積極的に採用の機会を設けています。日常業務のスキル習得に直結したOJTやOff-JTの適切な活用、納得性の高い的確な人事

※1 3PL (Third-Party Logistics): 物流業務の包括委託
※2 WMS (Warehouse Management System): 倉庫管理システム



従業員との関わり

S 社会

考課制度と公平な昇格機会により、課長職以上の管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率を、2024年3月期の13.3%から2031年3月期には17%へと順次高めています。

新卒採用に占める女性従業員割合（国内グループ）

2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
33%	26%	34%	40%	34%

女性従業員割合（国内グループ）

2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
17%	17%	18%	19%	20%

管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率※1（国内グループ）

2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2031年 3月期（目標）
12.0%	11.0%	12.1%	12.0%	13.3%	17.0%

表彰制度

当社グループでは、年に一度、大きな成果を出した事業や、大きな改善を行った取り組み、従業員の自発性から動き出したプロジェクトなどを、十分に審査の上、社長表彰を実施することにより、従業員のモチベーションアップを図っています。また、その成果を社内に紹介することで、全社的なモチベーション向上につなげています。

研修内容

当社グループでは、従業員一人ひとりの階層に応じた研修カリキュラムを実施しています。階層ごとの研修を積み重ねることにより、企業理念やコンプライアンスの浸透、従業員のスキルアップ、ステークホルダーとの信頼と責任感の向上につなげています。

また、早期にHR戦略の目標を達成できるよう管理職向けの研修を強化します。キャリアパス制度と組み合わせ、職階定義を理解し行動に落とし込むことにより、研修の効果の最大化を図っています。

2024年3月期の主な研修実績（国内グループ）

	延べ受講人数	延べ研修時間	研修費用（税抜き）
個人研修	395名	3,718時間	5,337,664円
集団ハラスメント研修	533名	1,927時間	7,140,526円
小計	928名	5,645時間	12,478,190円
従業員1人当たり		2.53時間/名	5,593円/名

働きやすい職場環境

当社グループでは、「働きがい」「働きやすさ」双方の観点から職場づくりを推進することが、従業員の定着・活躍、生産性および業績の向上につながると認識しています。具体的には、定期的な上司との面談を通じて仕事の意義や重要性の再認識を図り、初期配属のミスマッチ防止のためのヒアリングや、異動希望の実現などに取り組んでいます。また、相談しやすい環境づくりや、メンタルヘルス診断の実施、休暇取得管理などを継続し、従業員が心身ともに健康的に働ける職場環境を整えています。

福利厚生

当社グループでは、退職慰労金として、基金型の確定給付企業年金と、会社から支給する退職一時金を導入しています。さらに、従業員選択制の企業型確定拠出年金制度や、財形貯蓄制度、従業員持株会などの施策を組み合わせ、従業員の資産形成に係る自主的な努力を支援しています。

従業員のエンゲージメント調査

当社グループでは、ストレスチェックの一環としてエンゲージメント調査を定期的に実施しています。新中計ではHR戦略としてエンゲージメントスコアをKPIとして設定しました。調査結果を基に、各組織に適合したアプローチ方法を実施していくことで、従業員の働きがいや満足度の向上を目指します。

労働組合

当社グループでは健全な労使関係の維持・向上に向けて、定期的に労使協議会を開催し、対話に基づく信頼関係の醸成に努めています（2024年3月期は8回）。労使協議会では、経営情報や職場課題の共有を図り、活発な意見交換を通して労働条件の改善を図っています。

当社グループの労働組合加入率（労働組合への加入権がある従業員の加入率）は99.8%となっています。

ダイバーシティ＆インクルージョン

VOICE

定年を迎えた今でも、 責任感とやりがいを持って 仕事に取り組んでいます



化成品事業部 技術統括部
加須応用技術部 所属

入社後、化成品事業部に配属され、繊維用原液着色剤の調色を約7年間担当しました。その後、ジョブローテーションとして生産技術、品質保証、製造管理といったさまざまな部署で経験を積み、QMS (ISO 9001) やEMS (ISO 14001)

の認証取得にも取り組んできました。

現在は、その経験から配合、製造工程条件、品質管理条件・規格値、化学物質管理などを標準化した文書である製造指示書の作成や部門のEMS活動などにも携わっており、そこに関わる人材へのノウハウ継承と後進育成に努めています。

2020年より技術KI※2活動が始まり、中堅や若手メンバーと気軽に議論ができる環境が今まで以上に整いました。議論を交わすなかで、今まで蓄積されてきた暗黙知をどのように継承していくのが課題であると感じました。自分の頭の中にある蓄積された知識の棚卸、データ化を行うとともに、仕事を本質的なところから理解してほしいという思いから、導き出した答えの「過程」もあわせて伝えていくことを心掛けています。

若手・中堅メンバーとは、同じ目線に立って会話するように意識しています。対等な立場で意見を出し合いながら、良い製品・サービスを生み出してほしいと思っています。お客様に評価され、長く愛される製品を設計する経験を皆さんにしてほしいと思っています。

これまでの経験を生かし、同じ方向を向いて一緒に頑張れる仲間がいることは励みになりますし、自身のモチベーションにもつながっています。これからも一年一年を大切にして、組織に貢献できるよう努めています。

多様な働き方への支援

従業員一人ひとりの理想とする働き方は、ライフスタイルやライフステージによって、変化するものと考えています。

従業員が思い描く多様な働き方を尊重し、その働き方が実現できるように、以下のような各種制度を充実させています。

育児・介護制度

従業員が安心して育児や介護と仕事の両立が図れるように、育児および介護休業制度の取得を容易にし、短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入および、雇用環境の整備に取り組んでいます。

2021年3月期には、育児フレックスの利用対象を子どもが小学4年生になるまで延長し、短時間勤務とフレックスタイム制度の併用を可能にするなど、より働きやすい環境になるよう制度を更新しています。

また、2024年3月期には男性従業員の育児休業の分割取得制度を整備しました。さらに、男性の育児休業取得経験を社内展開することで、より取得しやすい風土づくりに取り組んでいます。

2024年3月期の育児休業取得率は、男性71.8%（単体）、女性100%でした。短時間勤務およびフレックスタイム制度の利用者は延べ77名で、女性だけではなく男性の制度利用者も確実に増えています。

定年再雇用制度

長年の業務経験で得た技術や知恵の伝承（継承）、人材活用とともに、定年が近づいた従業員のライフプランを支援するために、62歳の定年後65歳までの1年ごとに嘱託契約する制度を導入しています。2024年3月期の定年再雇用制度利用者は93名でした。

従業員本人の希望と職場の状況を勘案し、65歳を超えても雇用を継続するケースもあります。

障がい者雇用

当社単体での2024年3月期の障がい者雇用率は2.07%でした。障がい者の適性を考慮し、今後も長期的就労の実現に努めます。

※1 「女性・外国人・中途採用者に固執することなく優れた従業員を管理職に登用するべきであり、属性別に数値目標を掲げることはむしろ機会平等に反する結果になりかねない」との方針により、現状では、あえて、女性・外国人・中途採用者ごとの目標は設定していません。このため、女性・外国人・中途採用者を合計した数値で管理職登用の中期目標を定め状況をモニタリングしています。

※2 「ナレッジワーカー」の日常業務を「チームワーク」を生かした「オープンマインド」で「互いの仕事の中身や思考が見える」仕事のスタイルに変えることにより「生産性」と「創造性」を高め、「組織風土の活性化」を実現するプログラム。



従業員との関わり **S** 社会

健康経営

健康経営に対する考え方

当社グループでは、持続的な企業価値の向上のためには人的資本の充実が重要課題と認識し、2023年9月に健康経営方針を制定しました。本方針のもと代表取締役社長を推進責任者として継続的かつ具体的な活動を推進し、従業員がポテンシャルを最大限発揮することで事業活動を通じて社会に貢献し、業績向上によって従業員の生活に還元することにより、当社グループ、社会、従業員が、WIN+WIN+WINとなる関係を構築していきます。2024年3月期に把握した効果と健康課題に対し、2025年3月期はさらに踏み込んだ健康経営戦略を策定し、健康保険組合、各拠点との連携を強化してフィジカルヘルス、メンタルヘルス、ワークライフバランスを中心に、具体的なKPIを定めて目標達成に取り組みます。



社員食堂と連携し、健康メニューを提供



禁煙デーの様子



「健康経営」はこちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/social/health/index.html>



健康経営への対策とロードマップ



健康経営推進体制



健康推進に関する取り組み

取り組み	項目	目的（期待する効果）	2024年3月期	2025年3月期	
			結果	目標	活動（施策）
フィジカルヘルス	定期健康診断の受診率	アブセンティーズムの改善（健康で出勤できている状態）	100%	100%（持続）	健康情報発信による健康への意識改善 ・健康経営理解度アンケート結果 ・健康経営だより
	定期健診二次健診の受診率		64.0%	100%	
	特定健診の受診率 ^{※1}		81.1%	85%（5%改善）	
	特定保健指導の実施率 ^{※1}		64.8%	68%（5%改善）	
	適切な運動習慣を有する者の割合 ^{※2}	健康意識の向上 生活習慣病の予防/重症化の予防 個人・健保医療費の削減	35.6%	37.3%（5%改善）	運動の習慣化支援 ・アプリ活用によるウォーキングイベント開催など
	適切な食事習慣を有する者の割合 ^{※2}		57.3%	60.1%（5%改善）	
	適切な飲酒習慣を有する者の割合 ^{※2}		83.0%	86.8%（健保全国平均）	
	適切な睡眠習慣を有する者の割合 ^{※2}		62.6%	65.7%（5%改善）	
メンタルヘルス	喫煙率 ^{※2}	プレゼンティーズムの改善（心身に不調感がなく、いきいきと働いている状態）	29.7%	26.2%（健保全国平均）	禁煙活動の促進 ・一斉禁煙Dayの設定、禁煙支援
	ストレスチェック回答率		93.6%	100%	
	高ストレス者率		7.5%	7.1%（5%改善）	
	ワークエンゲージメント		49.3	50（偏差値50）	
	高エンゲージメント率	ワークエンゲージメントの向上（インベーションが湧き上がり活力に満ちた状態）	8.1%	8.5%（5%改善）	職場環境改善支援 ・高ストレス部署への指導、教育 ・ハラスメント教育の継続 ・保健士相談の継続・拡大 ・産業医相談の継続・拡大
	ワークライフバランス				
	年次有給休暇取得日数		14.7日	15.4日（5%改善）	
	男性の育児休業取得率		75.0%	78.7%（5%改善）	
ワークライフバランス	80時間以上残業者率	健康で豊かな生活のための時間が確保できる多様な働き方・生き方が選択できる	0.6%	0名（撲滅）	

※1 健康スコアリングレポート2022数値 健康保険加入員対象

※2 健康スコアリングレポート2022数値 健康保険組合被保険者対象

メンタルヘルスケアの推進

当社グループでは、メンタル疾患の未然防止活動、休職からの円滑な回復支援など、総合的なメンタルヘルス対策を講じています。労働安全衛生法改正前となる2014年よりストレスチェックの取り組みを自主的に開始し、2023年3月期の回答率は82%、2024年3月期は93%へと上昇しました。また、継続的なハラスメント教育、習慣化する時間外労働への継続的な注意喚起の効果もあり、高ストレス者率は2023年3月期の7.9%から2024年3月期には7.5%と改善しました。今後は高ストレス職場の原因分析とその支援を新たな施策として積極的な活動を進めていきます。

健康経営優良法人（大規模法人部門）

当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に認定されました。さらなる従業員の健康保持・増進や、モチベーションおよび生産性の向上を目指し、健康経営を推進していきます。





従業員との関わり S 社会

労働安全衛生

当社グループでは、全ての従業員が安全で快適な作業環境で働くことで、生産性の向上、品質の維持・向上、従業員の働きがいの向上につながると考えています。関係法令の遵守、安全性の確保に加え、健康を増進し長く働けるように、自律的な管理による労働安全衛生活動を推進しています。

推進体制

代表取締役社長並びに生産機構担当取締役の指示により、本社と各製造拠点の安全衛生委員会がリスクとその対応策を共有して労働安全衛生と保安防災の改善に取り組んでいます。また、内部監査室と全社安全衛生委員会が取り組み内容の監査を行っています。

無事故・無災害を目指して

当社グループの生産現場では、化学物質のリスクアセスメントを確実にを行い、化学物質の取り扱い工程ごとに危険性と有害性を評価し、リスク対処方法を現場作業者に周知徹底して労働災害、事故の未然防止に努めています。発生した災害や

事故については、各職場で自分たちの職場に置き換えて原因と対策を議論することで当事者意識を高めるとともに、議論された内容を全社的に水平展開しています。また、近年の労働災害の傾向を捉え、予防対策を全社的に展開しています。バーチャル・リアリティ(VR)を用いた危険疑似体験教育や重量物を取り扱う際の体勢の指導なども行っています。

労働災害発生状況

2024年3月期は7件の休業災害が発生し、度数率1.96(前期4.15)、強度率0.064(前期0.031)となりました。業務上の疾病、死亡災害はありませんでした。

	当社グループ(国内)			製造業平均			化学工業平均		
	2022年3月	2023年3月	2024年3月	2021年	2022年	2023年	2021年	2022年	2023年
休業件数	4	15	7	—	—	—	—	—	—
度数率	1.01	4.15	1.96	1.31	1.25	1.29	1.07	1.16	1.04
強度率	0.038	0.031	0.064	0.06	0.08	0.08	0.02	0.06	0.03

休業件数:災害発生の翌日から休業せざるを得ない労働災害。度数率:100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。強度率:1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。製造業:従業員100人以上の企業の平均値。化学工業:従業員100人以上の企業の平均値。データ出典元:厚生労働省の労働災害動向調査(2021年~2023年)

安全衛生委員会

事業所ごとに労働安全衛生法で定められた構成員で運営される安全衛生委員会を月1回開催し、安全衛生上の課題を解決するための協議を行っています。また、生産機構担当役員が委員長を務める内部統制の全社安全衛生委員会を年2回開催し、他事業所との意見交換や全社的に取り組む課題に対して議論を行うことで、快適な職場環境の整備に努めています。

安全衛生パトロール

各事業所では安全、衛生、防災などに関する各種パトロールを行い、指摘事項の対策を図ることで事故や災害発生を防いでいます。2024年3月期は、全社安全衛生パトロールを12回実施しました。社外取締役が参加するなど、多様な視点から指摘事項や改善に関する意見交換を行い、その内容を全社に水平展開することで、安全衛生活動の標準化と向上につなげています。



社外取締役も参加した全社安全衛生パトロール

VOICE

誰もが働きやすい職場づくりを推進

浮間合成(株)では「安全衛生と防災は全てに優先する」の理念のもと、重点目標4項目(1.安全対策の徹底、2.快適な職場づくり、3.健康保持増進、4.ワークライフバランス推進)を掲げて活動を推進しています。パトロールによる5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)強化と不安全改善に取り組み、熱中症対策や有機溶剤による健康被害の防止などの作業環境改善に取り組んでいます。また、産業医と協力し、健康のバランスを重視しながら対策を講じるとともに、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。



浮間合成(株) 総務部 所属



サプライヤーとの関わり S 社会

CSR調達

時代に即した購買方針

当社グループはお客様の求める製品・サービスを提供し、ステークホルダーの皆様から信頼され続けるため、サプライチェーン全体でCSRの取り組みを推進すべく、2019年4月に「購買方針」を改定し、運用しています。人権や労働環境、環境保全、コンプライアンスなどのCSRに関する取り組みをサプライヤーの選定基準に加えることで、公平・公正な評価に基づいてサプライヤーや調達品の選定を行っています。

CSR調達基準の設置

当社グループでは、「購買方針」の改定と同時に2019年4月に「CSR調達基準」を新設しました。サプライヤーのCSRに関する要請事項を明記し、ともに「持続可能な調達」を推進しています。新たに取引を希望するサプライヤーには門戸を広く開放し、製品の品質、安全性、性能、価格、納期、安定供給や人権、労働環境、コンプライアンス、環境保全などのCSRの取り組みなどをサプライヤー選定基準とし、公平・公正な評価に基づいてサプライヤーや調達品の選定を行っています。また、当社グループは、2023年3月にパートナーシップ構築宣言^{※1}に参加しました。「サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列を超えた新たな連携」と「振興基準の遵守」に重点的に取り組み、各サプライヤーや価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めていきます。

CSRアンケート調査の実施

当社グループは、「持続可能な調達」を実現するため、「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」(SAQ)を用いて、サプライヤーへの調査を実施し、約8割のサプライヤーから回答を受領しました。アンケートの分析・評価結果をフィードバックしてサプライヤーに継続的な向上に努めていただくよう、是正の取り組みを要請しています。今後もCSRに関する取り組みをサプライチェーン全体へ展開するため、モニタリング活動や監査などを継続的に実施し、当社グループの全てのお客様における満足度の向上に努めていきます。

児童労働・強制労働の防止

当社グループは、基本的人権尊重の原則を定めた「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の定めた「労働における基本

的原則および権利に関するILO宣言」、国連の定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」および「国連グローバル・コンパクト10原則」などの国際的な規範を支持、尊重し、CSR・ESG基本方針を基に「人権方針」を制定しました。「CSR調達基準」のなかでも、基本的人権を尊重の上、差別や強制労働、児童労働を排除し、労働環境の改善に努めることを掲げています。

- (CSR調達基準より以下抜粋)
1. 基本的人権を尊重し、差別や強制労働、児童労働を排除し、労働環境の改善に努める。
 - 3) 強制労働・児童労働の禁止
脅迫や拘束などによる強制労働を行わないこと。また、いかなる製造段階においても児童^{※2}労働を使用しないこと。
 - 4) 労働環境(安全衛生)の確保
労働や安全衛生に関する法令を順守し、事業活動に関係する全ての人にとって、安全かつ衛生的で働きやすい労働環境を実現し、その維持・向上に努めること。

責任ある鉱物調達

2020年12月に「CSR調達基準」を改定し、「責任ある鉱物調達」を追加しました。

- (CSR調達基準より以下抜粋)
8. 責任ある鉱物調達を実施する。
 - 1) 人権侵害、環境破壊等を引き起こし武装勢力の資金源となっている紛争鉱物を使用しないこと。
 - 2) RMIなどが選定した紛争フリー精錬業者から調達するよう取り組むこと。
 - 3) 万一、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用が判明した場合は、是正に向けた取り組みを迅速に進めること。

調査は、責任ある鉱物イニシアチブ(RMI)のテンプレートで、錫・タンタル・タングステン・金については紛争鉱物報告テンプレート(CMRT)、コバルト・マイカについては、拡張鉱物報告テンプレート(EMRT)を使用しています。現在の責任ある鉱物等の調達を取り巻く国際動向(ESGリスク、対象鉱物の拡大等)を考慮し、2024年3月期から調査対象物質にアルミニウムや銅なども追加して、計15物質の調査を実施しています。当社グループは、世界的な人権問題、環境デュー・ディリジェンス、気候変動対策などの面から重要性が増している責任ある鉱物調達を引き続き実施しています。

※1 パートナーシップ構築宣言: サプライチェーンのサプライヤーや価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、「発注者」側の立場から企業の代表者の名前で宣言する取り組み。
※2 ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、または、現地の法令における最低就労年齢のうち、最も高い年齢に満たない者を指します。



コーポレート・ガバナンス体制

その結果は、代表取締役社長および取締役会に対して定期的に、かつ事案の内容に応じて随時、報告されると同時に、対応策の指示を受けることとしています。また、内部監査室が業務に係る監査を行い、その結果は代表取締役社長および取締役会に報告しています。

[illegible]

※7 幹部連絡会は、各々の機構組織部門の長に対し、意思決定の周知徹底と、意思決定に対する各組織単位の執行方針の確認を行うほか、各組織単位から業務執行の状況の報告を受け、適正性の検証を行っています。

代表取締役社長後継者計画（サクセッションプラン）

取締役および役付執行役員の選任にあたっては、代表取締役社長または取締役の諮問を受けて、指名・報酬等委員会で審議の上、答申を行っています。諮問を行う代表取締役社長または取締役が審議の対象となる場合は、審議に加わらないよう公平性、透明性に配慮した対応を行っています。取締役および役付執行役員の報酬の決定も、同様に諮問を受けて指名・報酬等委員会で審議の上、答申を行っていますが、諮問を行う代表取締役社長または取締役が審議の対象となる場合は、審議に加わらないよう公平性、透明性に配慮した対応を行っています。

現代表取締役社長の高橋弘二については、主としてマネジメントの立場から社業全般に係る業務に携わることにより、豊富な実務経験を積み業務全般について熟知していることと同時に、企業経営や事業戦略に関し強いリーダーシップを発揮できる人物と評価しており、その経験や知見を取締役会に十分に生かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性を強化することが十分に期待できるものと判断しています。さらに、2024年6月に公表した新中期経営計画を着実に遂行し達成するための中心的存在であると同時に、当社グループの企業価値向上に着実に寄与できると判断しています。



取締役会の実効性に関する評価

取締役会の実効性の向上を図るために、年に1度、取締役会全体としての実効性に関する分析、評価を行っています。

評価概要

評価対象	2023年7月～11月に開催された当社取締役会（全5回）
評価者	当社取締役、監査役、役付執行役員（計16名） ※当社では、業務執行の責任者として、役付執行役員も取締役会に陪席しています。
評価方法	アンケート（外部機関からの助言を得て作成）
評価項目	①取締役会の構成（構成人員・キャリア等の妥当性など） ②取締役会の役割（経営戦略・中期経営計画に関する議論内容、結果分析、業績評価等の適切性など） ③取締役会の運営（資料内容の妥当性、審議項目・報告項目の適切性、審議項目・報告項目の時間配分など） ④自由記述（総評）
実施時期	毎年11月に実施し、12月に取締役会へ結果報告 ※選任後概ね6か月経過時点を考察の機会とし、全体の検証を行うことにより、以降後半の業務遂行にあたっての課題認識・課題への取り組みを行うこととしています。

2024年3月期の取締役会の実効性の分析・評価の結果

当社の取締役会はその役割・責務に照らし、実効性をもって機能していると評価しました。

- 取締役会の員数、構成、多様性は適切である
- 取締役会に付議される審議項目、審議数、審議時間、報告項目、報告数、報告時間、時間配分等は概ね適切であり、重要な案件には時間をかけるなど、メリハリの利いた運営が行われている
- 会議運営システムの活用と合わせ、取締役会事務局と議案担当部署との協力により、付議される資料（開催日1週間前に資料配布を原則）等は概ね適切であり、議論の充実につながっている
- 社外取締役、社外監査役は、各自の専門的な見地から忌憚のない質問、助言を行っており、活発な審議につながっている

2025年3月期への課題認識

- 戦略的・大局的な議論の一層の充実化（特に、社外役員との議論の深化・充実化）
- 中期経営計画の結果分析、業績評価の充実化

2025年3月期の取り組み

- 社内諸会議体と取締役会との連携強化による取締役会での審議の深化
- 社外役員に対する情報提供の頻度・内容の引き上げ

役員報酬

取締役の報酬に関する基本方針は、経営方針および経営戦略に係る重要事項であるとの認識に基づき、以下の方法で決定しています。代表取締役社長および常務以上の取締役により構成される常務会において、報酬制度の設計内容を検討の上、過半数を独立社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会に諮問し、その答申を得た上で、取締役会で決議しています。取締役の報酬は、業績、職能、職

務、経験、見識を勘案し、従業員に対する処遇との整合性も考慮した適切な水準に基づき支給することを基本方針として、社外取締役を除く取締役の報酬は、①毎月定額で支給する基本報酬（金銭報酬）および②譲渡制限付株式報酬制度に基づく株式報酬の2つにより構成することとし、社外取締役の報酬は①基本報酬のみとしています。個人別の金銭報酬、株式報酬の内容の決定にあたっては、代表取締役社長が役員報酬

規程に基づき提案し、指名・報酬等委員会への諮問・答申を得た内容で、取締役会決議によって一任された代表取締役社長が決定しています。なお、取締役会は、取締役の個人別の報酬等について、指名・報酬等委員会における諮問・答申が十分に尊重されていることおよび取締役会で決議した役員報酬規程に沿っていることを確認しています。また、これらに加えて、業績連動報酬としての位置づけとして、年度業績が向上し、計画を著しく上回る利益を計上した場合には役員賞与を支給することができることとしており、役員賞与を支給する場合は、代表取締役社長が提案し、指名・報酬等委員会への

諮問・答申を得て、株主総会に諮ることとしています。

監査役の報酬に関する基本方針は、業績、職能、職務、経験、見識を勘案し、従業員に対する処遇との整合性および取締役の報酬も考慮した適切な水準に基づき支給することとしています。具体的には、役員報酬規程に基づき監査役の協議により定められた基本報酬を支給することとし、個人別の報酬額については、監査役の協議により定めることとしています。また、取締役と同様に、役員賞与を支給することができることとしています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2024年3月期）

役員区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数（名）
		基本報酬	賞与	譲渡制限付 株式報酬	
取締役 （社外取締役を除く）	192	178	—	14	7
監査役 （社外監査役を除く）	32	32	—	—	3
社外役員	36	36	—	—	6

政策保有株式と議決権行使について

当社は、「政策保有株式に関する基本方針」に則り、持続的な成長および長期的な企業価値の向上を図ることができる取引先以外の株式は縮減することとし、保有の目的、保有に伴う便益・リスク、資本コストなどの観点から、毎事業年度、取締役会で個別の銘柄ごとに検証し、保有の適否を判断しています。

2024年3月期では、保有先企業との取引状況や当社の経営戦略等の観点を考慮し、かつ保有する株式の配当利回りや取引上の収益等と当社の資本コストを比較・検証した結果、7銘柄の全量売却と6銘柄の一部売却を実施しました。

なお、新中期経営計画において、2025年3月期から2027年3月期までの3年間で政策保有株式を15％以上縮減することを目標としています。

保有株式の議決権については、「議決権の行使に関する基準」に従い、長期的な企業価値向上および当社との関係強化の観点から適切に判断し、行使しています。

<政策保有株式に関する基本方針>

1. 保有の目的
大日精化グループは、持続的な成長および長期的な企業価値の向上を図るため、純投資目的以外の目的で取引先の株式を政策的に取得、保有する（いわゆる、政策保有株式）。
2. 保有の適否の検証
大日精化グループは少なくとも年に1度、保有先企業の配当収益や取引上の収益等が大日精化グループの資本コストに見合っているかなどの定量的な評価を行うとともに、保有先企業との取引状況や大日精化グループの経営戦略等、定性的な評価を加え、保有の妥当性について、大日精化の取締役会で検証する。
3. 保有・縮減
政策保有株式の保有の適否の検証により、大日精化グループに保有の妥当性が認められない場合には、縮減することとする。

<議決権の行使に関する基準>

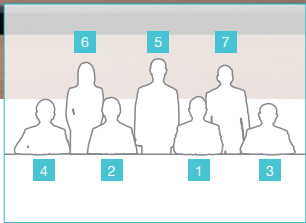
1. 行使の方針
当社が保有する上場株式の議決権については、当社の中長期的な企業価値の向上及び当社と取引先との良好な関係の維持・発展の観点から適切に判断し行使する。
2. 行使の基準
各議案の賛否については、各議案の精査に加え、株主利益向上への取組み、コーポレート・ガバナンスの状況等を踏まえ、総合的に判断する。



取締役・役付執行役員一覧（2024年6月27日現在）

当社グループの企業理念、ビジョン、価値観および行動規範に則り、公正な事業活動を通じた会社の持続的発展と企業価値の最大化に努めます。

	1	2	3	4	5	6	7
氏名	高橋 弘二	青葉 匡彦	竹田 治	青柳 太洋	中川 義章	長濱 晶子	川瀬 進
役職名	代表取締役社長 最高情報セキュリティ責任者 指名・報酬等委員会委員	代表取締役常務 生産機構総括 HR戦略機構総括	専務取締役 事業機構総括	取締役 技術機構総括	社外取締役 指名・報酬等委員会委員長	社外取締役 指名・報酬等委員会委員	社外取締役 指名・報酬等委員会委員



取締役および役付執行役員のスキルマトリックス（2024年6月27日現在）

氏名	駒田 達彦	谷 俊夫	正田 孝弘
役位 および 担当	専務執行役員 推進機構総括 最高財務責任者 IR担当	常務執行役員 生産機構担当	常務執行役員 事業機構担当

	取締役							役付執行役員		
知識・経験・スキル、期待する分野	高橋 弘二	青葉 匡彦	竹田 治	青柳 太洋	中川 義章	長濱 晶子	川瀬 進	駒田 達彦	谷 俊夫	正田 孝弘
企画経営／事業戦略／リーダーシップ	●	●	●		●		●			●
CSR・ESG・コンプライアンス	●				●	●	●	●		
財務・会計・税務	●							●		
IT・情報システム	●			●				●		
人事・労務、人財開発		●			●	●			●	
技術開発・技術開発管理		●		●	●		●		●	
SCM／物流		●	●					●	●	
業界・業界動向／マーケティング新規事業			●	●			●			●
供給、製造		●					●	●	●	●
国際性、多様性	●	●	●	●	●	●				●

※特に重要であると認識しているスキルに関しては赤字にて記載しています。

各スキルの内容と選定理由

当社グループは、社会的課題および経営課題を鑑み、取締役会がステークホルダーから期待されるスキルは、取締役会の構成、バランスなどの観点も踏まえ、以下のとおりと認識しています。また、2024年6月公表の新3か年中期経営計画において、「技術主導による競争優位性の確保」、「事業基盤の強化のための海外事業の拡大」、「サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進」、「HR戦略・DX推進」、「資本効率を重視した経営」を掲げています。これらの施策を確実に実

行するために特に必要なスキルとして、「企業経営／事業戦略／リーダーシップ」、「CSR・ESG・コンプライアンス」、「IT・情報システム」、「人事・労務、人財開発」、「技術開発・技術開発管理」、「業界・業界動向／マーケティング新規事業」、「国際性、多様性」と定め、取締役および役付執行役員の保有状況、保有スキルのバランスなどに配慮することにより、中期経営計画の実効性を確保しています。

スキル	選定理由
企業経営／事業戦略／リーダーシップ	中長期的な企業価値の向上のためには、企業経営におけるリスクと機会を適時に判断し実行に移すことが重要であり、適切な意思決定のための豊富な経験および知識に基づく課題解決力と、意思を確実に力に変える統率力を必要な項目として選定しています。
CSR・ESG・コンプライアンス	持続可能な社会の実現のため、その一員としてステークホルダーから信頼を得られることが当社グループの企業価値を向上させるものと認識し、CSR・ESG・コンプライアンスに関するスキルを必要な項目として選定しています。
財務・会計・税務	適時かつ適切な財務情報の提供および資本の効率的な運用を重要な経営課題とし、財務情報の信憑性の確保、正確かつ適切な分析に基づく財務戦略の構築、リスクとしての税務コンプライアンスに関するスキルを必要な項目として選定しています。
IT・情報システム	高度な情報化社会において、情報の正確性、鮮度に基づくデータ分析と、情報資産の安全と適切な共有が業務効率化や戦略策定の基盤であるとの認識に立ち、重要なスキルとして選定しています。
人事・労務、人財開発	当社グループは「人財」を最も重要な経営資源と考え、従業員一人ひとりのスキル向上と、イノベーションが湧き上がる活力に満ちた企業風土の醸成が必要不可欠であるとの認識に立ち、人事戦略・労務対策、人財開発に関するスキルを必要な項目として選定しています。
技術開発・技術開発管理	当社グループが培ってきたコア技術をさらに深化・発展させて、継続発展市場、新規発展市場に定めた領域でイノベーションを起こすために必要な、技術開発・技術開発管理、市場開発に関するスキルを必要な項目として選定しています。
SCM／物流	原材料の調達から製造・販売、納品までのサプライチェーンを安全かつ適切に運営しつつ、時間、コストの合理化が重要な課題と認識し、必要な項目として選定しています。
業界・業界動向／マーケティング新規事業	市場における当社グループの立ち位置（ポジション）を的確に把握し、当社グループの強みを集中して投入すべき領域を選定することは、収益に直結する重要な課題と認識し、必要な項目として選定しています。
供給、製造	モノづくり企業として、製品の安全性、安定性、継続性等の供給責任を果たしながら、環境への配慮、製造現場の安全性、効率性、収益力の維持・管理が、継続的に企業価値を引き上げていくための必要不可欠な条件であるとの認識から、必要な項目として選定しています。
国際性、多様性	海外における事業展開をバランスよく進展させる必要があるとの認識の基に、地域戦略のための情報収集能力に加え、異文化に対する十分な知識・経験・理解を基にしたマネジメント対応やコンプライアンス対応が求められることから、国際性、多様性に関するスキルを必要な項目として選定しています。



社外取締役メッセージ ①

技術主導による新製品開発のスピードを
上げ、持続的成長と中長期的な
企業価値向上を目指します



社外取締役 中川 義章

戦略的視点からHR戦略・DX推進を集中議論

2021年6月から社外取締役を務めています。当初の取締役会では新型コロナウイルス感染症から生じる経営課題に関する議題が比較的多かったのですが、ここ1年間は中長期の成長戦略について議論する機会が増えてきました。社外取締役としての一番の関心は、持続的な成長と長期的な企業価値向上にあります。今後も戦略的な視点から、組織を横断した議論がさらに広がることを期待しています。

2024年3月期の取締役会では、2025年3月期から始まる新中期経営計画「明日への変革 2027」の策定に向けて、前中期経営計画から引き継いだ3本柱の基本戦略に加え、HR戦略とDX推進を特に重要なテーマとして議論してきました。労働人口が減少するという新たな経営環境の中では、省人化を前提とした人事制度改革が不可欠であり、評価制度刷新やリスクリングを含めた新しいHR戦略を再構築しなければなりません。またDX推進も、デジタル化による業務効率化とデータを蓄積する基盤構築を実現し、全社的な知的資産と人的資産の共有を推進するシステムを展望する必要があると思います。

取締役会ではフレンドリーで温かな雰囲気の中で進められており、提出される議題設定や事前資料も素晴らしいものです。より活発で充実した議論を、今後も継続したいと考えています。

「技術主導による競争力確保」のスピードを上げる

株主からの負託を受けた立場として、これまで私はさまざまな経営課題に問題提起をしてきました。人財不足時代への対

応策、中期経営計画に従業員が“自分ごと化”するための情報共有施策、課長級の教育研修機会の強化など、HR戦略に関するテーマは多岐にわたります。それに加えて「技術主導による競争優位性の確保」という基本戦略を推進するための施策には、特に力を入れました。大日精化の強みは、顔料・樹脂を中心とした「有機無機合成・顔料処理」「分散加工」「樹脂合成」という3つのコア技術を融合し、新たな価値を創造できることです。顧客ニーズに対応できる技術は十分に揃っています。これを踏まえて、営業部門と研究開発部門による顧客ニーズ共有を強化し、研究開発から生まれたシーズを新製品として上市するプロセスに技術者が伴走する仕組みの構築を提起しました。

私はもともと陸上自衛隊の自衛官です。現役生活の約10年間は自衛隊の研究開発部門に所属し、最後は約800名の研究開発組織のマネジメントを担当していました。その経験を生かし、大日精化の研究開発のスピードを上げるための組織戦略について、問題提起を続けてきたわけです。

また、「ESG重視の経営推進」という戦略課題でも、最も重要なのはサステナブル社会の実現に貢献する製品開発です。CO₂排出量を削減できる樹脂製品や、排水処理が必要な染料を使用せず、化学繊維の紡糸時に顔料で着色する原液着色剤、化粧品に使われる天然物由来の生分解性パウダーなどは、その最たる例です。こうしたサステナビリティ貢献製品を積極的に開発することが極めて重要だと思います。

小回り性という強みを生かし、時代を主導する企業に

大日精化の組織文化の特長・強みを、私は小回りが利く「対応力」だと考えています。顧客ニーズをしっかりと受け止め、確実に製品化につなげる。その機敏な事業活動を通して、B to B型の化学メーカーとして供給責任を果たしてきました。小回り性という特長が生まれた理由は、大日精化が「顔料」の国産化を目指して創業したという歴史にあります。顔料を普及させるために、有機無機合成・顔料処理技術や分散加工技術を独自開発し、多様な色彩の製品を社会に送り出しました。もともと顔料が、顧客メーカー製品の付加価値に占める割合はごく小さなものです。その極めてニッチな事業領域で顧客ニーズに細やかに対応し、色彩や機能が微妙に異なる製品を開発してきました。多品種少量生産という事業特性ゆえの、さまざまな工夫があったのです。そして、小回り性という特長を競争力として維持するために、人財を大切にしてきたという歴史的事実があります。日本の化学業界は、大きな変革の時期に差しかかっています。機能性マテリアル分野では、いつM&Aや業界再編が起きても不思議ではありません。そうしたなかで、大日精化は自ら風を起こして、この時代に主導的に立ち向かえる企業になっていけると確信しています。

社外取締役メッセージ ②

スピード感のある事業推進とともに、
足元のリスク管理を徹底する
問題提起をしています



社外取締役(弁護士) 長濱 晶子

多様性の確保は日本の伝統的製造業に共通の課題

大日精化の取締役会では、開催の1週間前には非常に詳細な資料が送られてきます。取締役会当日には不明点を質問し、出席者や担当役員から詳細な説明を受けています。またテーマによっては別途時間を割いていただくこともあり、質問や意見表明がしやすく、非常に良い雰囲気を取締役会が運営されていると感じます。最近では中長期的な議論を行う時間も増えてきました。就任してから特に印象に残っているのは、決裁権限の見直しの議論です。事業組織の機動力を高め、業務生産性を向上させるため、権限を適切に配分するとともに、取締役会への重要案件の上程基準を明確化しました。これにより、現場の意思決定スピードが向上し、重要事項の監督機能も強化されたと思います。2024年3月期に実施した新中期経営計画「明日への変革 2027」(以下、新中計)の策定では、特にHR戦略について頻繁に議論を行いました。各部門の専門性の枠を超えた人事交流について、思い切った人事制度改革が提起されており、今後も注目すべき点です。

大日精化の取締役会の構成は、現状では女性が私1人です。これは日本の伝統的な製造業に共通する課題ですが、社内・社外問わず、また女性に限らず、多様な人財が登用されるよう取り組みを強化すべきです。過去には女性が結婚・出産といったライフステージの変化をきっかけに退職することが多かったと思います。しかし時代は変わり、働き方も多様になっています。DX推進によって製造現場でも性別に関係なく活躍できる環境を整えることも可能です。一歩踏み込んだ施策を打つこと

で課題も見えてきます。一定の時間はかかるかもしれませんが、多様性の確保を推進すべきだと考えます。

コンプライアンスとリーガルリスクを常に意識する

社外取締役として企業価値向上に貢献するよう心がけていますが、私は弁護士という立場から、特にコンプライアンス上の課題やリーガルリスクについて積極的に問題提起をしてきました。その際に常に心がけたのは、何か問題が発生した時、責任追及に終始するのではなく、原因究明と再発防止という組織全体の改善につながる建設的な議論を行うことです。その問題の原因は何だったのか、それを防止するためにはどんな仕組みが必要なのか。こうした報告が迅速かつ合理的に行われる風土と仕組みが、組織に確実に根付いているかが重要です。小さな問題でも、迅速に報告がなされ、適切に対処されることが、重大なリスクを回避する鍵となります。また、リーガルリスクは時代とともに変化します。現場を統括する管理者の意識を高め、従業員の報告義務についての判断力を高めていく機会を設けることも必要です。例えば、製造現場で設備に不具合が発生した場合、製品出荷などへの影響のほかに、化学メーカーである大日精化では、環境に関する法規制において必要な対応はないか、対応が必要な場合、その対応プロセスを確実にモニタリングし報告がなされているか、こうした対応が重要になるのです。また、常に地域社会との信頼感のあるコミュニケーションも必要です。事業活動と並行して、こうしたコンプライアンスに関わるリスクを常に意識することが必要だと思います。

新中計では、事業基盤強化のための海外事業の拡大が謳われています。海外事業は日本と異なる法制度の中で運営されますので、現地の状況をリーガルパートナーの協力を得て確実にリサーチすることが不可欠です。

事業推進のスピード感とリスク管理の最適バランスを

大日精化の機能性マテリアルは、非常に発展性のある分野です。例えば、化粧品の生分解性パウダーなど、まったく新しい革新的な素材への挑戦も可能であり、それがESG重視の経営推進にも貢献していきます。また、新中計では、大規模な設備投資や成長投資も掲げています。これまで顧客ニーズと丁寧に向き合い、きめ細やかな対応で製品化につなげてきましたが、今後はよりダイナミックな変革の中でスピード感を持って変化に対応する必要性を感じています。

社外取締役の使命は、企業価値向上に貢献することです。経営のスピードを落とすことなく、しかし足をすくわれないようコンプライアンスやリスク管理を徹底し、最適なバランスで新中計を推進してほしいと考えています。



社外取締役メッセージ ③

お客様のために頑張ろうとする視点を
将来の方向性の議論にシフトすることも
必要だと思います



社外取締役 川瀬 進

研究開発の現場を訪問し、ざっくばらんに意見交換

2022年6月に社外取締役に就任して、ちょうど2年になります。就任して最初に感じたのは、従業員の皆さんが元氣よく挨拶することです。相手が誰であっても人を敬う気持ちの表れであり、そのように人を育てる大日精化は絶対に良い会社なのだなというのが第一印象でした。

以前の勤務先が、大日精化と同じ化学メーカーで、主に研究開発や経営全般を見る仕事をしてきました。また、社外活動として、大学での非常勤勤務や、化学関係の社団法人などでの役職の仕事もしてきましたので、どうしても技術開発に目がいきがちです。大日精化グループでは、長期ビジョンや中期経営計画の柱として、「技術主導による競争優位性の確保」を掲げていることもあり、具体的にどのような研究開発を行っているのか気になったため、社外取締役就任後、2022年10月から、月に1回程度、技術機構の開発の現場を訪問し、若手から中堅、ベテランの研究者が具体的にどのような研究を行い、事業化に向けてどの程度進めているのかという点や、研究者としての開発上の悩みなども聞いて、私の知識、経験からアドバイスしたりもしました。本社で企画・開催していた技術ポスター展にも参加しました。若い研究者の中にはなかなかユニークな研究を進めている人もいて、今後が楽しみだと感じています。懇親会にも何度か出席し、食事をしながら、ざっくばらんに意見交換もしました。私のアドバイスが少しでも彼らの研究の一助になればと期待しています。

競争優位性の視点から、
具体的な「選択と集中」が大切

将来の事業展開のための「シーズ」として、幅広く研究を進めていくやり方を否定するわけではありませんが、「競争優位性」という観点で言うと、どの分野に注力して、投資をしていくかという「選択と集中」について、経営サイドの点から、もう少し検討を進めてもいいのではないかと思います。収益の源泉は「現場」にあることは間違いなく、「現場」の視点で見ると、もう少し具体性を付与していくべきではないかと思います。的確なマーケティング調査を実施した上で、「現場」につながる、つまり、事業として展開し、売上高につなげるような具体性を伴う議論を継続的に行わないと、「ただの研究」に終わりがかねません。また、全社安全衛生委員会の現場パトロールへの参加機会をいただきました。製造現場を見て感じたことは、作業効率を考えて各自が創意工夫をしている点やイラストや写真を使った分かりやすいマニュアルが整っている点です。一方で、私の以前の勤務先での経験から、現場作業者の安全意識の向上、仲間に対する責任感をいかに高めていくかについて率直なアドバイスをしました。「現場」の安全性に少しでも寄与できていればと期待しています。

今後は中長期視点での議論や
人事面での工夫が必要に

コロナ禍やウクライナ情勢、インフレなど、大日精化を取り巻く環境は日々変化しています。昨日の「是」が今日の「非」になりかねない状況にあると思います。このような流動的な環境下にありながら、取締役会や指名・報酬等委員会、社外役員連絡会などで意見を聞いていると、直面する業務執行に関する話題が多く、どこの会社でも同様だと思いますが、中長期的な視点からの議論が比較的少ない印象があります。真摯に、誠実に業務に向かい、お客様のために何とか頑張ろうとする役職員の姿勢は非常に良いと思うので、その視点を将来の方向性の議論にシフトすることも必要だと思います。また、事業部制のため、どうしても縦割りの発想が見え隠れするところがあります。事業部を跨いだ人事ローテーションなど、人事面での工夫を一層進める必要があると思います。従業員のモチベーションを高めるためにも、金額面では僅少でも構わないので、褒賞制度を採り入れるなどの「仕掛け」も必要だと思っています。

私の役割は、これまで築いてきた知識や経験を基に、大日精化に対して、いかに多くの「気付き」を与えられるかという点にあると思っています。それは研究開発に限らず、会社経営に関することも含めて全てだと思っています。私の助言が大日精化の活性化に少しでもつながるようにしていきたいです。

社外取締役の保有するスキルが経営に資する点 (2024年3月期)

社外取締役	選任理由
中川 義章	陸上自衛隊の将官として数年にわたり組織運営・管理に従事したことに加えて、その経験を生かして事業会社の顧問を務めたことによる豊富な経験と幅広い見識は、広範かつ高度な視点から、組織運営やコーポレート・ガバナンスなど当社グループの企業活動に有益なアドバイスが期待できる人財と判断し、引き続き社外取締役として選任しています。なお、同氏は(株)小松製作所の顧問を経験し、現在、(株)電巧社の顧問に就任していますが、これらの会社と当社グループとの間には、特段の取引はありません。
長濱 晶子	弁護士としての専門的な知識・経験を有し、特にコンプライアンス・企業法務全般に精通していることから、当社グループのリーガル・リスク・マネジメントやコーポレート・ガバナンスの強化に資することが期待できると判断し、引き続き社外取締役として選任しています。
川瀬 進	企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識を生かし、取締役会の監督機能強化など、当社経営体制の一層の強化・充実を図ることが期待できる人財であると同時に、綜研化学株式会社常務取締役研究開発センター長、取締役副社長兼狭山事業所長を歴任していることから、技術開発、生産活動などに関する知識や知見に基づき当社グループの企業活動に有益なアドバイスが期待できる人財と判断し、引き続き社外取締役として選任しています。

これらを踏まえ、社外取締役の有する「知識・経験・スキル、期待する分野」は、取締役および役付執行役員のスキルマトリックスP.63のとおりです。社内取締役の有する「知識・

経験・スキル、期待する分野」の構成、バランスなどの観点から、当社グループに期待される社会的課題および経営課題を達成するために十分な人財だと判断しました。



監査役会報告

企業の健全で持続的な成長と取締役職務執行の適正性を確保するため、当社グループのCSR遵守およびESG重視の方針に照らし、社会的信頼に応える良質なガバナンス体制および内部統制システムを確立するための監査活動を基本としています。また、取締役会決議に基づき整備される内部統制システムの各体制について、日常的な監査活動を通じ、会社に着しい損害を及ぼす恐れのあるリスクに適切に対応しているか否かに重点を置いて、監視し検証を行うこととしています。

上記基本方針のもと、監査役会では2024年3月期の継続・新規重点課題として、以下の事項を選定しています。

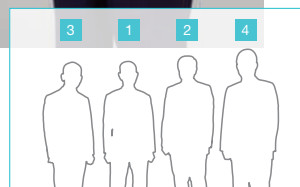
- 内部統制システムの整備・運用状況の監視・検証
- 会計監査人との情報共有強化と会計監査人の評価および再任の相当性判断
- 内部監査室との定期会合等による連携推進
- 当社グループの主要な実施テーマの進捗状況と結果確認
前中期経営計画の総括と新中期経営計画の策定プロセスの検証
海外子会社の事業環境の監視・検証
製造事業所の安全管理、労務管理の検証
監査上の主要な検討事項(KAM)への対応等

監査役会の概要と1年間の主な活動(2024年3月期)

議長	蒲生 善郎
構成	常勤監査役2名 社外監査役2名 スタッフ(兼務)2名
開催回数	17回
主要議題	● 決議事項： 監査方針・方法および監査計画、監査役会の監査報告書、補欠監査役選任議案の同意、会計監査人の再任、会計監査人の監査計画および監査報酬の同意等 ● 協議事項： 取締役職務執行確認書の提出依頼内容、代表取締役定期会合議題案、監査上の主要な検討事項(KAM)についての監査役会協議等 ● 報告事項： 月次業務監査報告(稟議書等重要書類の報告、出席会議の内容報告、事業所・子会社往査結果報告等)、経理部門からの子会社関連事項の説明聴取、内部監査室監査計画および監査結果報告、各製造事業所における労働安全衛生に関する現状把握と取り組みの状況確認等
その他活動	● 事業所等往査：27件 ● 代表取締役社長との定期会合：2回 ・「監査役監査実施計画」と「重点課題」の概要報告 ・会社が対処すべき課題、現状と今後の取り組みについて ・当社グループのあるべき姿、企業価値向上へ向けた取り組み ・新中期経営計画について -進捗状況とスケジュール確認 -全従業員への周知 -人的資本・人材活用



	1	2	3	4
氏名	蒲生 善郎	村田 修一	山口 秀巳	若林 市郎
役職名	常勤監査役	常勤監査役	社外監査役	社外監査役



社外監査役メッセージ

各会議や代表取締役との定期会合などを通じて自由闊達な意見交換ができています

税理士および元国税職員としての立場から、大日精化グループの会計、税務に関する事項については、私の社外監査役としての職務における最も重要な部分の1つとして、株主、投資家をはじめとして、大日精化グループの関係する方々に財務の情報を正確にお伝えできるようにしたいと考えています。また、兼職として他社の社外監査役や監査等委員を務めており、さまざまな事業所や生産現場を視察する機会に恵まれ、経営者や従業員との意見交換も多く経験していることから、大日精化グループの意思決定や業務の進め方を客観的に見ることもできていると思っています。そのため、時にはかなり手厳しい意見を申し上げることもあります。製造会社として生産現場

をもっと合理化できないか、事業部や事業所の枠にとらわれず、従業員の一層の人事の流動化により能力発揮の機会を与えられないか、現場に即した経営は、従業員エンゲージメントに重要な要素と考えます。社内役員にとっては、耳の痛い話かもしれませんが、会計、税務分野はもとより、経営全般についても取締役会、監査役会、会計監査人との会議や代表取締役との定期会合などを通じて意見具申を行っており、自由闊達な意見交換ができていていると思っています。これらを地道に繰り返すことで大日精化グループの中長期的な成長に貢献できればよいと考えています。

社外監査役 山口 秀巳
(写真左)



社外の視点から忌憚のない意見を申し上げることでガバナンスや中長期的な成長にも貢献していきたい

化学系専門商社で長らく、国内外の企業集団の経営に携わってきた経験があるので、幅広い化学製品を製造・販売する大日精化グループの企業活動は理解しやすいと考えています。また、兼職として、化学メーカーで社外取締役を務めていることもあり、化学メーカーの抱えている事業内容や問題点なども十分に理解できるため、社外監査役としての意見も非常に述べやすいと思っています。併せて、取締役会、監査役会、会計監査人との会議などで情報共有するだけでなく、社外役員連絡会に出席し、多様な経験、知識、スキル、ノウハウをお持ちの社外役員同士で意見交換するなかで、遠慮ない意見を言わせていただいています。実のある経営計画とするためには、例えば、

終了した中期経営計画の計画と実績のギャップ分析を十分に行い、そのギャップをどのように埋めていくかを十分に検討した上で、新中期経営計画をいかにして策定していくべきだとか、経営計画の遂行にあたっては、上意下達ではなく、現場の人たちをアサインし、計画達成に向けてこだわりを持って進めていくべきだと考えます。当たり前のことばかりだと思いますが、社外の視点から忌憚のない意見を申し上げることにより、大日精化グループのガバナンスや中長期的な成長にも十分に貢献できればと考えています。

社外監査役 若林 市郎
(写真右)



コンプライアンス G ガバナンス

当社グループは、法令・諸規則や社内規程の遵守だけでなく、社会規範や倫理観に則した誠実で公正な企業活動を通じて、社会およびステークホルダーの要請に適合、貢献することがコンプライアンスの重要事項だと考えています。代表取締役社長の指示のもと、CSR・ESG推進本部の担当役員を委員長とする委員会と連携し、コンプライアンス遵守体制の整備・維持のための推進活動を行っています。

推進活動

CSR・ESG推進本部が主体となり、意識付けと教育研修を中心に全社的な推進活動を行っています。

- 主な実施内容は以下の通りです。
- 毎月、トップからコンプライアンスメッセージを発信
- 全従業員に対する意識付けとして、身近なコンプライアンス問題を取り上げた「コンプライアンス便り」、「コンプライアンスミニテスト」を毎月、定期的に配信
- 新入社員を対象としたコンプライアンス研修
- 定期的なコンプライアンス遵守状況調査
- 管理職層を対象としたハラスメント研修
- 良好な職場環境を保つための相談しやすい仕組みとして、全ての拠点に男女各1名の「ハラスメント相談員」を設置
- 海外グループ子会社の現地従業員に対するコンプライアンス意識向上のための研修

研修については、効果と効率性を考慮し、対面による集合型研修のほか、e-ラーニングによるビデオ研修などを活用しています。また、これらの意識付けや教育に加え、全ての部署を対象としたアンケート形式のコンプライアンス監査を定期的



TAI CHIN CHEMICAL INDUSTRY CO., LTD.コンプライアンス研修の様子

独占禁止法や下請法の遵守

当社グループは、「役職員行動規範」において独占禁止法遵守を規定し、「独占禁止法遵守のための行動指針」に基づき研修を行うなど、公正な取引確保に努めています。また、パートナーシップ構築宣言に参加しており、統括部門による生産、購買部門などの従業員に対する下請法説明会、e-ラーニングによる教育を定期的

汚職・贈収賄の防止

事業のグローバル展開および世界における贈収賄の規制強化に鑑み、贈収賄防止規制を遵守するため、「贈収賄防止基本方針」「贈収賄防止規程」の制定と「贈収賄防止ハンドブック」の配布を通じて、従業員への啓発活動を進めています。また、入社後の節目の年度の従業員を対象としたe-ラーニングによるコンプライアンス研修のなかで、腐敗防止に関する教育を実施しています。こうした取り組みの結果、2024年3月期も汚職・贈収賄、懲罰は発生しませんでした。

内部通報制度

当社グループが企業活動を行うなかで、法令および社内の基本方針や諸規則などに違反する行為、違反する恐れのある事項を早期発見・是正するために、CSR・ESG推進本部と監査役および、第三者窓口として法律事務所を加えた企業倫理ホットラインを設置しています。専用電話番号とメールアドレスにて役職員からの相談・意見を受け付け、相談者に不利益となる扱いがないように配慮し、相談者の個人情報・相談内容は厳格に管理しています。2024年3月期の内部通報は6件（労務関連5件、業務改善関連1件）で、法令、社内規程に違反する重大な案件はありませんでした。

税務コンプライアンス

当社グループは、各国・地域の税務関連法令などを遵守し、適正な額の納税に努めています。キャッシュ・フローのメリットがある税務プランニングを実施しますが、軽課税国への利益移転などの租税回避を目的とするような行為は行いません。国際間取引については、OECD移転価格ガイドラインに従った独立企業間価格に基づき適正な利益配分を行い、各国の法令に従い移転価格文書を作成しています。税務リスクに対しては事前に十分な検討を行うとともに、必要に応じて専門家による助言・指導を受け、リスク低減を図ります。2024年3月期の税務に関する法定違反はありませんでした。



リスクマネジメント G ガバナンス

当社グループは、さまざまなリスクを包括的・戦略的に把握・評価し、優先度をつけて効率的に対処することで、経営目標の達成と企業価値の向上に貢献することを目指しています。代表取締役社長の指示のもと、各機構担当取締役と内部統制の各委員会によるリスクの抽出と対応策を実行する体制を構築しています。

リスクマネジメント体制

当社グループは、「リスク管理規程」を定め、管理する機構組織部門において各種リスクに対応しています。事業活動のなかで想定されるリスクは、定期的な社内調査、経営層によるリスクマネジメント会議を開催し、優先的に取り組むべきリスクを特定しています。対処すべき事項は、各機構の取締役および執行役員が業務執行部門に指示し、進捗状況を管理しています。リスク対応状況は、定期的にCSR・ESG推進本部に報告され、取締役会、監査役会により監督されています。また、安全衛生・保安防災、環境保護、化学物質管理などのリスク管理については、全社横断的に対応するための委員会を設置し、リスク低減のための活動方針の策定、業務執行の監督を行っています。

事業活動のなかで想定されるリスク	
事業運営・経営戦略系	・事業計画・運営に関わるリスク ・事業戦略・開拓に関わるリスク ・海外事業活動に関わるリスク
オペレーション系	・営業・販売に関わるリスク ・技術・製品開発に関わるリスク ・生産・製品供給に関わるリスク ・購買・調達に関わるリスク ・人事・労務に関わるリスク ・金融・資金調達に関わるリスク ・情報システムに関わるリスク ・施設・設備に関わるリスク
コンプライアンス系	・財務報告に関わるリスク ・輸出業務に関わるリスク ・環境汚染に関わるリスク ・化学物質管理に関わるリスク ・安全衛生に関わるリスク ・情報セキュリティに関するリスク ・各種法令違反のリスク
危機管理系	・自然災害に関わるリスク ・大規模事故・犯罪に関わるリスク

BCP対策

当社グループは、大規模災害などの経営危機に迅速に対応できるように、本社にて危機管理体制を整備し、各事業所にも災害対応の初動体制を設けています。これまでの自然災害や火災に加え、サイバー攻撃や原材料・燃料の調達リスクなども

想定し、事業を継続するために必要な対策をBCP（事業継続計画）として検討し、収益性とのバランスを考慮して主要な事業や製品供給の代替体制の整備を推進しています。

情報セキュリティ

当社グループが取り扱っている機密情報の多くは情報システムで管理しています。サイバー攻撃、不正アクセスなどによるデータの改ざん、逸失、情報の漏えい、また災害や障害によるシステムの停止が発生した場合、事業活動の停止などの悪影響を及ぼす可能性があります。これらのリスクを低減するため、ネットワーク監視、ウイルス対策、アカウント管理などの情報セキュリティ対策、バックアップなどの適切なデータ保全、従業員への情報セキュリティ教育、セキュリティ事故などに対応する体制の整備などに取り組んでいます。2024年3月期は、企業情報や個人情報などの漏えいに関する事案は0件でした。

管理体制

当社グループは、「情報セキュリティ基本方針」に基づき「情報セキュリティ管理規程」を定めています。実務を行う各部門・事業所に「情報セキュリティ実施責任者」を置き、これを統括する「情報セキュリティ管理者」、グループ全体を統括する「最高情報セキュリティ責任者」を設置することで責任と役割を明確にしています。2024年3月期には、社内にCSIRT（セキュリティ事故対応チーム）を構成する仕組みを整えました。

取り組み

当社グループは、DXを推進する専門部署を設けています。また、情報セキュリティ管理体制を強化するとともに、情報システムへの適切なアクセス権管理、情報機器に対するマルウェア対策など、情報セキュリティ対策に取り組んでいます。セキュリティ診断で認識したさまざまな改善点について、ITの活用と情報セキュリティ対策をバランスよく考慮し、役職員が適切に情報を取り扱えるよう教育や環境整備を進めるとともに、生産性向上と情報漏えいリスクの低減に努めています。



ステークホルダーとの対話 G ガバナンス

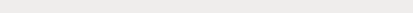
当社グループのステークホルダー

当社グループでは「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」を定め、「株主のみならず、当社の従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会その他のさまざまなステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する」こととしています。ステークホルダーとのさまざまな対話を通し、皆様のご意見を伺うとともに、それらを事業活動に適切に反映し、当社グループに関わる多くの皆様から信頼を得られるよう努めています。

ステークホルダー	対話機会	コミュニケーションツール
お客様	・営業活動　・各種展示会 ・ウェブサイトなどの相談窓口 ・品質保証サポート	・各製品パンフレット　・会社紹介動画 ・広報誌　・統合報告書 ・ニュースリリース ・適切なパブリシティの マスコミへの発表 ・ウェブサイト
従業員	・グループイントラネット ・年始、創立記念日の代表取締役社長メッセージ ・労使協議会　・懇親会 ・階層別研修　・定期的な個人面談（年に2回） ・内部通報　・ハラスメント相談窓口	・会社紹介動画　・広報誌 ・統合報告書　・ニュースリリース ・従業員アンケート　・ウェブサイト
サプライヤー	・個別取引によるコミュニケーション ・各種展示会 ・オープンイノベーションによる共同研究	・CSR推進状況のアンケート調査　・紛争鉱物報告書テンプレート ・フィードバックシート　・広報誌 ・拡張鉱物報告書テンプレート　・ウェブサイト ・統合報告書
株主・投資家	・株主総会　・決算説明会（第2四半期、決算期） ・個別面談　・機関投資家訪問 ・電話会議	・決算短信　・四半期報告書 ・有価証券報告書　・適時開示 ・株主総会招集通知　・株主通信（中間報告書） ・コーポレートガバナンス報告書　・ニュースリリース ・会社紹介動画　・広報誌 ・統合報告書　・ウェブサイト
社会 （地域・行政・学校）	・産学協同プロジェクト　・地域イベントでの交流 ・周辺地域での奉仕活動 ・講演、教育の場への講師派遣 ・出張授業 ・職場体験の受け入れ ※当社グループでは、政治活動への支援を行う場合は各国の法令などを遵守するとともに、企業理念に照らし、社会的立場を十分考慮して支援を行うこととしています。国内において政治寄付を行う際は、政治資金規正法に則り、社内の職務権限規程に基づき、事前に内容を審査するなど、社内手続きを厳守することとしています。	・会社紹介動画　・広報誌 ・統合報告書　・ニュースリリース ・新聞　・雑誌 ・ウェブサイト



静岡県磐田市と太陽光パネル用コート材塗布に係る実証実験に関する協定を結びました。



磐田市 草地博昭市長（左）と当社代表取締役社長 高橋弘二





広報誌「人、新しいこと、未来」はこちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/newsletter/newsletter/index.html>



TOPICS 人権尊重に関する取り組み

人権の尊重

当社グループは、基本的人権尊重の原則を定めた「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の定めた「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国連の定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」および「国連グローバル・コンパクト10原則」などの人権に関する国際的な規範を支持・尊重し、「CSR・ESG基本方針」に基づき「人権方針」を定め、人権尊重に関する取り組みを推進します。

当社グループでは、人権は最優先に遵守すべきコンプライアンスであり、社会が持続可能な発展を遂げるためには、当社グループの従業員や近隣住民の人権に加え、当社グループが調達する原材料から製品の廃棄段階に至るまでのサプライチェーン全体の事業活動に携わる人々の人権の尊重に取り組む必要があると認識しています。

人権に関するリスクと負の影響を発生させないように、従業員に向けた人権尊重に関するコンプライアンス教育に取り組むとともに、当社グループのサプライヤーに

向けては、取り組んでいただきたい人権尊重に関する指針を示した「CSR調達基準」を提示し、人権尊重に向けた取り組みを求めています。

当社グループでは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しています。CSR・ESG推進本部が主体となり、当社グループの事業活動に関わる人権リスクの負の影響の特定、その防止と軽減に努めています。人権に関する負の影響が確認された場合は、その救済に取り組み、その有効性を確認した後に再発防止策を展開していきます。

人権尊重に関する取り組みの状況は、コンプライアンス遵守の取り組みの一環として適宜取締役会と監査役会に報告し、必要に応じて情報開示を行っています。



「人権方針」はこちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html>

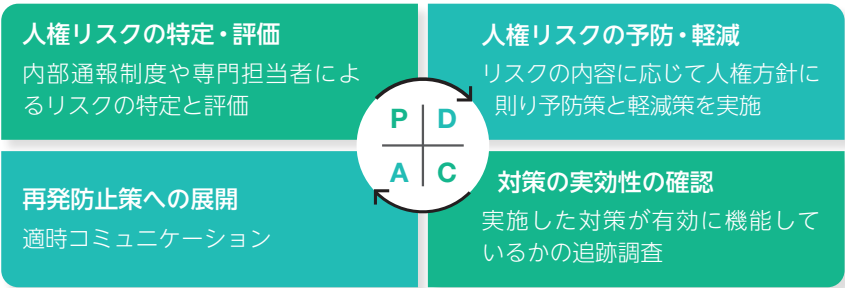


プロセス



人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、自らの事業活動に関連した人権に対する負の影響を特定し、その予防と軽減に努めています。





株主・投資家との対話 G ガバナンス

推進体制

当社グループは、株主や投資家との建設的な対話は、株主価値の向上と企業価値向上の両方に資するものと考え、そのフィードバックを経営に生かしています。社内体制として、IR担当の取締役を中心に、各関係部門の連携により情報共有を行い、広報本部が窓口となって対話の促進を図っています。

IRカレンダー



2024年3月期の対話実績

当社グループの事業内容やESG経営の取り組みについて、より深くご理解いただくため、2024年3月期は、機関投資家やセルサイド・アナリストの方々に対して6月と12月に決算説明会を開催し、中期経営計画の進捗状況や技術開発戦略、サステナビリティ貢献製品の拡販戦略、海外戦略など、それぞれの進捗状況について説明を行いました。個人投資家の方々

す。また、会社説明会や個別面談などのIR活動を積極的に推進しています。株主、投資家の皆様との直接的対話を通して、当社グループ事業への理解を促進し、皆様に信頼され、長くお付き合いいただける企業グループとなるべく努めます。

に対しては1月に会社説明会を初めて開催しました。引き続き、対話機会の充実、適時・適切・公平な情報開示に努めます。

対話の内容やいただいたご意見はこちらのウェブサイトをご参照ください。
<https://www.daicolor.co.jp/ir/stock/conversation/index.html>



会社説明会・決算説明会

開催日	種類	当社対応者	参加機関投資家数等
2023年6月	決算説明会	代表取締役社長、 経理財務担当役付執行役員 ほか	国内投資家 3社 証券会社 6社 その他 13社
2023年12月	決算説明会	経理財務担当役付執行役員、 経理財務部門責任者 ほか	国内投資家 3社 証券会社 6社 その他 12社
2024年1月	個人投資家説明会	経理財務担当役付執行役員、 経理財務部門責任者 ほか	個人投資家 51名

個別機関投資家との面談状況

開催日	開催回数(延べ)	当社対応者	参加機関投資家数(延べ)
2023年4月～2024年3月まで	27回	代表取締役社長、 経理財務部門担当役付執行役員、 経理財務部門責任者 ほか	海外投資家 4社 国内投資家 21社 証券会社 2社

非財務データ

環境

サステナビリティ貢献製品の売上高(億円)(国内グループ)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3
	280.5	341.0	332.8	345.8

廃溶剤のリサイクル率(%) (国内グループ)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3
	99.78	99.99	99.95	100.00

廃プラスチックのリサイクル率(%) (国内グループ)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3
	82.0	85.0	85.2	91.9

PRTR (VOCを含む) 排出量(大気・水・土壌)(t) (国内グループ)

	第117期 2020/3	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3
	206.7	168.4	178.8	152.3	142.5

水使用量(国内グループ)

	第117期 2020/3	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3
地下水(千㎡)	2,127.1	2,065.0	2,264.7	2,057.9	2,013.5
上水道(千㎡)	140.2	137.3	136.4	135.3	141.1
工業用水(千㎡)	285.2	305.0	277.7	239.2	209.1

COD(水質汚濁負荷)(t) (国内グループ)

	第117期 2020/3	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3
	8.7	6.6	5.4	6.4	5.6

漏えいフロン量(CO₂換算値)(国内グループ)

	第117期 2020/3	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3
t-CO ₂	143	595	247	308	509
%	14.3	416.1	41.5	124.7	165.2

※代替フロン含む

窒素酸化物(NOx)／硫黄酸化物(SOx)排出量(大気汚染物質)(国内グループ)

	第117期 2020/3	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3
NOx(t)	15.9	9.5	13.0	6.1	6.6
SOx(t)	0.9	0.7	0.8	0.2	0.2

非財務データ

廃棄物管理に関する主な取り組みの目標と実績

取り組み	製造工程での収率の改善や不適合品の発生抑制、排水処理での汚泥生成の抑制
目標	リサイクル率対前期比1ポイントアップ、最終処分量対前期比1％削減
実績	リサイクル率対前期比6ポイントアップ、最終処分量対前期比22％削減

環境マネジメントシステム（EMS）の取り組みについて

- 製造工程改善による収率アップにより廃棄物発生量を削減
- 不良品発生抑制による廃棄物発生量を削減
- 廃棄物分別収集によるリサイクル処理の推進

廃棄物合計（有害+非有害）（国内グループ）

	第117期 2020/3	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3
発生量（t）	10,001	8,417	10,169	8,626	8,235
工場排出量（t）	10,001	8,417	10,169	8,626	8,235
再資源化量（t）	6,299	5,785	6,279	5,379	5,654
最終処分量（t）	2,883	2,144	3,239	2,885	2,256
資源有効利用率（％）	63.0	68.7	61.7	62.4	68.7

社会

労働災害による死傷者数（国内グループ）

	第117期 2020/3	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3
死亡災害死者数（名）	0	0	0	0	0
不休業災害負傷者数（名）	28	16	27	18	19
休業災害負傷者数（名）	5	2	4	15	7
計（名）	33	18	31	33	26
総労働災害度数率<TRIR>（名/100万時間）	9.55	4.87	7.82	9.13	7.3

プロセス事故件数／プロセス事故率（国内グループ）

	第117期 2020/3	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3
事故件数（件）	3	1	5	5	2
事故率（件/20万時間）	0.17	0.06	0.37	0.28	0.11

休業件数／強度率／休業災害度数率（国内グループ）

	第117期 2020/3	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3
休業件数（件）	5	2	4	15	7
強度率（％）	0.003	0.001	0.038	0.031	0.064
休業災害度数率（名/100万時間）	1.45	0.61	1.01	4.15	1.96

人事データ

		117期 2020/3	118期 2021/3	119期 2022/3	120期 2023/3	121期 2024/3
総従業員数（名）※1	男性	1,225	1,230	1,180	1,178	1,145
	女性	238	253	263	273	292
	全体	1,463	1,483	1,443	1,451	1,437
平均年齢（歳）※1	男性	43.5	43.0	42.4	42.9	42.6
	女性	35.9	35.6	35.8	36.1	36.3
	全体	42.3	41.8	41.2	41.6	41.3
平均勤続年数（年）※1	男性	19.8	19.2	18.6	19.0	18.6
	女性	12.4	12.2	12.2	12.6	12.5
	全体	18.6	18.0	17.4	17.8	17.4
新卒採用者（名）※1	男性	54	63	42	40※3	56
	女性	27	22	22	27※3	29
	全体	81	85	64	67※3	85
新卒採用に占める女性従業員の割合（％）※2		33	26	34	40※3	34
女性従業員の割合（％）※2 ※4		17	17	18	19	20
新卒採用者の3年後の定着率（％）※2	男性	96	93	91	84※3	95
	女性	94	92	100	100※3	96
	全体	95	93	94	88※3	95
中途採用比率（％）	男性	36	34	34	39	37
	女性	41	21	12	10	27
	全体	38	31	28	30	34
退職者人数（定年退職者のぞく自己都合）（名）※2 ※5	男性	44	37	32	41	48
	女性	9	10	7	12	13
	全体	53	47	39	53	61
自己都合退職による離職率（％）※2 ※5	男性	2	2	2	2	3
	女性	3	3	2	3	3
	全体	2	2	2	2	3
育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（名）※2 ※4 ※6	男性	37	49	56	52	48
	女性	18	12	11	10	14
	全体	55	61	67	62	62
育児休暇を取得した従業員の総数（名）※2 ※4 ※7	男性	1	6	17	33	36
	女性	18	12	11	10	14
	全体	19	18	28	43	50
報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（名）※2 ※4 ※8	男性	—	6	15	30	34
	女性	14	17	14	9	13
	全体	14	23	29	39	47
育児休暇から復職した後、12か月経過時点で在籍している従業員の総数（名）※2 ※4 ※9	男性	—	—	6	16	28
	女性	13	12	16	14	9
	全体	13	12	22	30	37
育児休暇後の従業員の復職率（％）※2 ※4 ※10	男性	—	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
育児休暇後の従業員の定着率（％）※2 ※4 ※11	男性	—	—	100.0	93.8	93.3
	女性	100.0	85.7	94.1	100.0	100.0
	全体	100.0	85.7	95.7	96.7	94.9
育児短時間勤務制度利用者（名）※2 ※4 ※12	男性	8	10	15	21	23
	女性	34	49	47	40	54
	全体	42	59	62	61	77
女性・外国人・中途採用者の管理職比率（％）※2		12.0	11.0	12.1	12.0	13.3
平均年間給与（円）※1		7,533,598	7,123,158	7,073,496	7,363,199	7,056,324
労働者の男女の賃金の差異（％）※1 ※13	全労働者	66.6	68.1	69.0	69.8	71.8
	うち正社員	68.7	69.9	70.5	70.9	71.8
	うちパート・有期社員	60.1	60.8	60.1	63.7	66.1
団体交渉協定の対象となる全従業員の割合（組合加入率）（％）※14		99.6	98.5	99.4	99.6	99.8
地域最低賃金に対する標準新人給与と比較（最低賃金との比較）（％）※2 ※15	東京都	151.7				146.2
	大阪府	159.0				152.9
	愛知県	165.0				158.4
	滋賀県	175.5				168.2
	茨城県	178.6				170.7
	静岡県	172.3				165.3
	埼玉県	164.8				158.2
	千葉県	165.3				158.5
	熊本県	—				—※16
	福岡県	164.4				157.3

※1 単体 ※2 国内グループ ※3 2024年4月1日時点 ※4 全雇用形態 ※5 正社員のみ ※6 男性は子の誕生日が当該年度内にある従業員数、女性は産休終了が当該年度内にある従業員数 ※7 男性は1回目の取得のみ算入、女性は産休終了後に育休取得開始日が当該年度内にある従業員数 ※8 育休終了翌日が当該年度内にある従業員数 ※9 前年度「報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数」から12か月後に在籍している従業員数 ※10 復職率=育休完了日が当該年度内にあり、その翌日から復職している従業員の総数 ※11 定着率=報告年度の前年度に育児休暇から復職した後、報告年度末時点で在籍している従業員の割合。育休完了日は前年度内に該当し、12か月後に在籍している従業員の総数 ※12 当該年度内に育児利用目的の短時間勤務者および育児フレックス制度を利用した期間がある者 ※13 男性の平均賃金月額に対する女性の平均賃金月額の割合を算出。基本給をはじめとする固定的な賃金、時間外や休日労働に対する割増賃金、賞与を算入し、退職手当、通勤手当を除く ※14 労働組合への加入権がある従業員のうち加入している従業員の割合 ※15 大学卒。各都道府県の最低賃金、1か月20日、7.5時間労働として算出。法定最低賃金を遵守し、同一資格、同一職務レベルにおいてジェンダー間で統一された報酬体系を適用。ライフプラン手当25,000円を含む ※16 新卒採用実績なしのため初任給未設定

10年間の主要な経営指標等の推移 (連結)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期		2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
損益状況											
売上高*1 (百万円)	162,999	160,770	157,185		167,446	170,394	155,108	138,491	121,933	122,005	119,824
営業利益 (百万円)	9,265	9,954	11,982		13,079	8,718	4,850	4,920	7,446	2,635	4,550
経常利益 (百万円)	10,017	10,379	12,204		13,774	9,264	5,582	5,613	8,315	3,373	5,003
親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円)	5,662	3,946	9,950		8,361	3,876	3,977	6,343	6,166	2,007	3,660
包括利益 (百万円)	12,166	△376	13,519		10,177	658	1,267	9,165	8,210	5,343	9,239
財政状況											
総資産額 (百万円)	177,458	173,744	188,248		200,948	190,701	187,296	197,717	196,709	192,765	194,852
純資産額 (百万円)	77,184	76,093	88,439		97,026	96,055	95,675	103,660	110,487	114,301	119,166
自己資本比率 (%)	42.2	42.3	45.9		47.3	49.3	50.1	51.5	55.1	58.1	59.9
キャッシュ・フロー											
営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	5,673	6,246	12,981		11,953	266	12,829	11,522	7,579	3,002	9,020
投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△2,555	△2,720	△2,732		△8,624	△6,925	△3,552	△3,769	△6,643	△2,195	△ 1,445
財務活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△3,937	△6,180	△3,520		△4,810	△1,183	△3,026	△358	△11,424	△3,836	△ 10,209
現金および現金同等物の期末残高 (百万円)	26,181	24,380	31,117		29,683	21,419	27,636	34,438	24,879	23,103	21,425
1株当たり情報*2											
1株当たり純資産額 (円)	807.57	791.43	4,650.77		5,114.07	5,068.65	5,052.36	5,516.08	5,868.51	6,060.11	6,804.81
1株当たり当期純利益 (円)	60.99	42.51	535.98		450.33	208.81	214.24	341.95	333.70	108.58	207.95
1株当たり配当額 (円)	65.00	70.00	77.50		85.00	85.00	77.50	45.00	80.00	80.00	110
株価収益率(PER) (倍)	10.1	10.6	7.0		9.7	14.5	11.0	7.2	6.2	16.4	14.4
株価純資産倍率 (PBR) (倍)	0.76	0.56	0.80		0.85	0.59	0.46	0.44	0.35	0.29	0.44
配当性向 (%)	21.3	32.9	14.5		18.9	40.7	36.2	13.2	24.0	73.7	52.9
その他指標											
自己資本利益率 (ROE) (%)	8.1	5.3	12.5		9.2	4.1	4.2	6.5	5.9	1.8	3.2
純資産経常利益率 (ROA) (%)	5.8	5.9	6.7		7.1	4.7	3.0	2.9	4.2	1.7	2.6
従業員数 (名)	3,722	3,698	3,888		3,943	3,904	3,871	3,809	3,750	3,666	3,634

※1 2022年3月期より「収益認識に関する会計基準」を適用しています。
※2 株式併合による影響を調整しています。

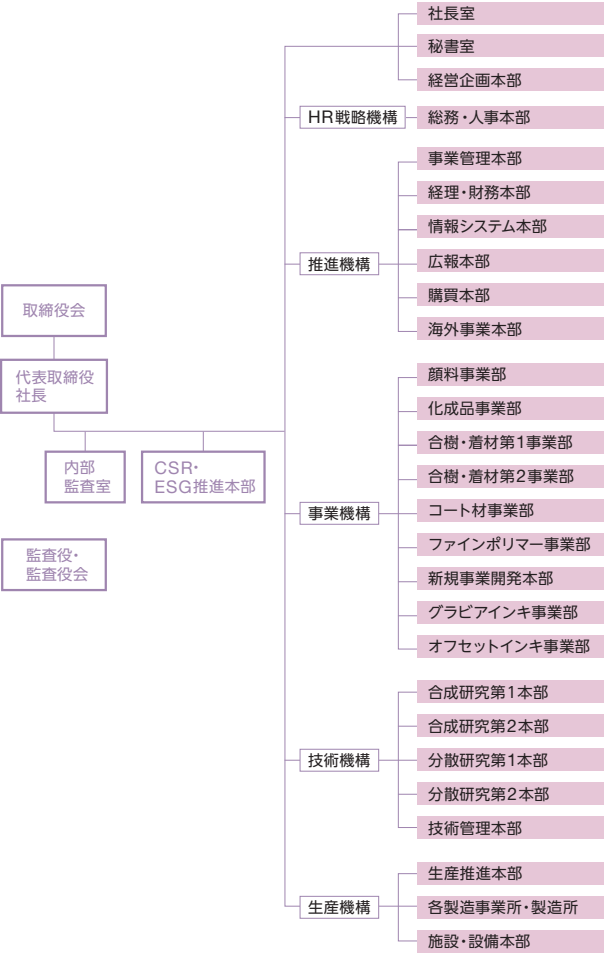
会社概要

会社名	大日精化工業株式会社 Dainichiseika Color & Chemicals Mfg. Co., Ltd.
本社所在地	〒103-8383 東京都中央区日本橋馬喰町一丁目7番6号
事業内容	無機・有機顔料および加工顔料、プラスチック用着色剤、繊維用着色剤、印刷インキ・コーティング剤および関連機材、合成皮革材料などウレタン樹脂、天然物由来高分子、機能性付与材料、CCMシステムの製造および販売
創業	1931年10月16日
代表者	代表取締役社長 高橋 弘二
資本金	100億39百万円 (東京証券取引所 プライム市場上場)
従業員数	単体 1,437名 連結 3,634名 (2024年3月31日現在)

株式基本情報

上場市場	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	4116
業界分類	化学
株式の 売買単位	100株
発行可能 株式総数	50,000,000株
発行済み 株式総数	18,613,110株 (うち自己株式 1456,394株)
株主数	4,577名 (2024年3月31日現在)

組織概略図



グループネットワーク

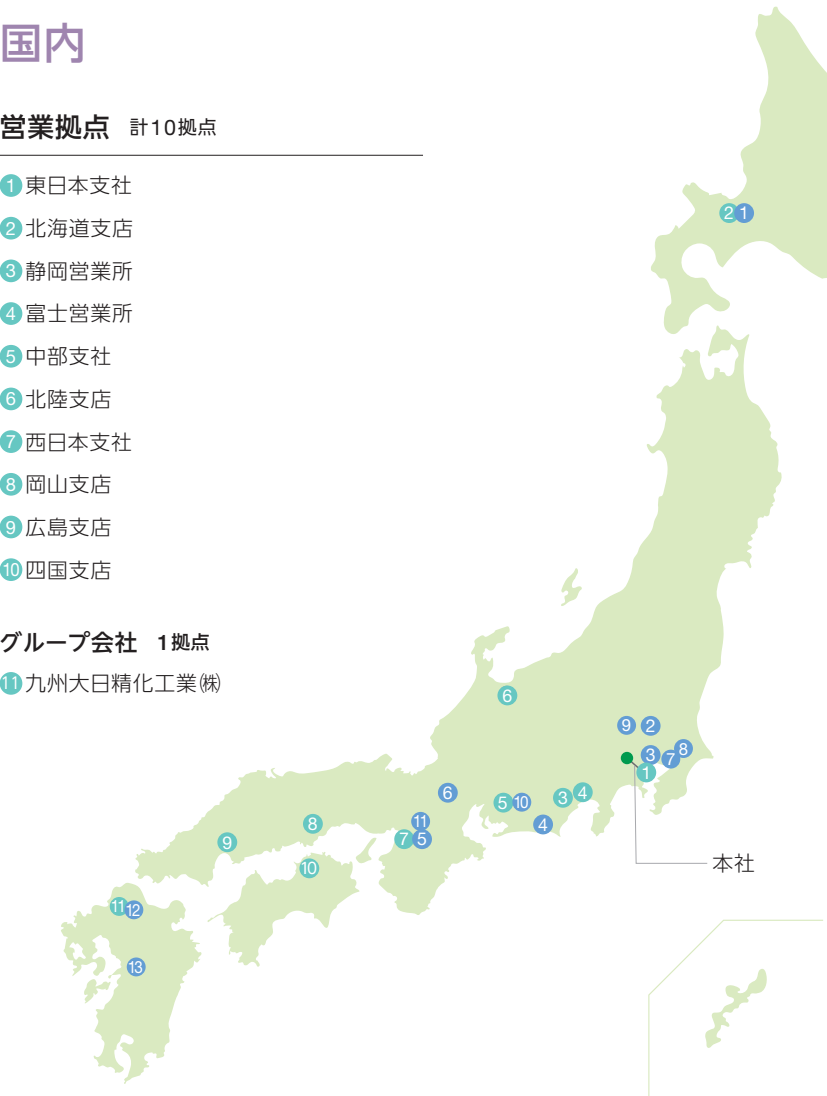
国内

営業拠点 計10拠点

- ① 東日本支社
- ② 北海道支店
- ③ 静岡営業所
- ④ 富士営業所
- ⑤ 中部支社
- ⑥ 北陸支店
- ⑦ 西日本支社
- ⑧ 岡山支店
- ⑨ 広島支店
- ⑩ 四国支店

グループ会社 1拠点

- ⑪ 九州大日精化工業(株)



生産拠点 計6拠点

- ① 北海道支店
- ② 坂東製造事業所
- ③ 東京製造事業所
- ④ 東海製造事業所
- ⑤ 大阪製造事業所
- ⑥ 滋賀製造所

グループ会社 計5社(7拠点)

- ⑦ 浮間合成(株) 佐倉製造事業所
- ⑧ ハイテックケミ(株)
- ⑨ 大日カラー・コンポジット(株) 加須製造事業所
- ⑩ 大日カラー・コンポジット(株) 東郷製造事業所
- ⑪ 大日カラー・コンポジット(株) 交野製造事業所
- ⑫ 九州大日精化工業(株)
- ⑬ 九州化工(株)

海外 グループ会社

アジア 計13拠点

大日精化(香港)有限公司 DAINICHISEIKA (HK) COLOURING CO.,LTD.	TAI CHIN CHEMICAL INDUSTRY CO.,LTD. 亞祿股份有限公司
大日精化貿易(深圳)有限公司	三宝精密化学工業(株)
東莞大日化工廠有限公司	P.T. HI-TECH INK INDONESIA
大日精化(上海)化工有限公司	DAINICHI COLOR(VIETNAM) CO.,LTD.
上海三井複合塑料有限公司	DAINICHI COLOR(THAILAND) LTD.
	DAINICHI COLOR INDIA PRIVATE LTD.

アメリカ 1拠点

HI-TECH COLOR, INC.

ヨーロッパ 計2拠点

DAICOLOR ITALY S.R.L.
PLALLOY MTD B.V.