

# E 化学物質管理

大日精化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、適正で安全な使用につなげるため、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。大日精化グループでは、これらの業務をより効率的に進めるため、新たな化学物質管理システムの構築を進めています。

この新システムの導入により、各製品が含有する化学物質と化学物質に紐づく情報を、製品単位や化学物質単位などで迅速に検索することが可能になり、今まで以上に正確に、そしてタイムリーに各種規制に対応した情報提供を行うことができるようになります。また、大日精化グループで統一したシステムによる一元管理が行え、関係者が必要な情報を素早く収集し、対応できるようになります。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きます。

### サプライチェーン全般における化学物質管理の強化

大日精化グループは、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順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る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・リスクの最小限化に努めています。

2023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。

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>



## 有害物質の管理強化に向けて

### 原材料の含有化学物質情報管理の強化

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。大日精化グループでも化学物質排出把握管理促進法の改正に基づく対応などを実施しました。また、労働安全衛生法の改正に向けた対応も進めています。

化学物質総合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

化学品管理教育に関しては、化学物質の法規制に的確に対応するため、関連部門、グループ会社への教育を行っています。

2023年3月期は、化学物質管理の国内法規及び食品接触材料に関する規制を中心に社内セミナーを開催することで、知識レベルの向上を図るとともに、最新の法規制動向などを把握できる環境も整備しました。

### 業務の効率化と化学物質のさらなる適正管理

各国法規制を考慮した化学物質の適正管理化学物質を製造・輸出するためには、各国の制度をよく理解して対処することが必要となります。そのため、事業を展開する全ての国・地域の法や業界基準などを順守し、企業としての社会的責任を果たすべく、化学物質の適正な管理を行っています。

この結果、2023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。

# S ステークホルダー

大日精化グループでは「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」としてしています。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、大日精化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。

対象期間：2022年4月1日～2023年3月31日

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・営業活動</li> <li>・各種展示会</li> <li>・ウェブサイトなどの相談窓口</li> <li>・品質保証サポート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各製品パンフレット</li> <li>・会社紹介動画</li> <li>・広報誌</li> <li>・コーポレートレポート</li> <li>・ニュースリリース</li> <li>・適切なパブリシティのマスコミへの発表</li> <li>・ウェブサイト</li> </ul>
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループイントラネット</li> <li>・年始、創立記念日の社長メッセージ</li> <li>・労使協議会</li> <li>・懇親会</li> <li>・階層別研修</li> <li>・定期的な個人面談（年に2回）</li> <li>・内部通報</li> <li>・ハラスメント相談窓口</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社紹介動画</li> <li>・広報誌</li> <li>・コーポレートレポート</li> <li>・ニュースリリース</li> <li>・従業員アンケート</li> <li>・ウェブサイト</li> </ul>
お取引先様	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別取引によるコミュニケーション</li> <li>・各種展示会</li> <li>・オープンイノベーションによる共同研究</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CSR推進状況のアンケート調査</li> <li>・フィードバックシート</li> <li>・紛争鉱物報告書テンプレート</li> <li>・拡張鉱物報告書テンプレート</li> <li>・広報誌</li> <li>・コーポレートレポート</li> <li>・ウェブサイト</li> </ul>
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>・株主総会</li> <li>・決算説明会（第2四半期、決算期）</li> <li>・個別面談</li> <li>・機関投資家訪問</li> <li>・電話会議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・決算短信</li> <li>・四半期報告書</li> <li>・有価証券報告書</li> <li>・適時開示</li> <li>・株主総会招集通知</li> <li>・株主通信（中間報告書）</li> <li>・コーポレートガバナンス報告書</li> <li>・ニュースリリース</li> <li>・会社紹介動画</li> <li>・広報誌</li> <li>・コーポレートレポート</li> <li>・ウェブサイト</li> </ul>
社会 (地域・行政・学校)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産学協同プロジェクト</li> <li>・地域イベントでの交流</li> <li>・周辺地域での奉仕活動</li> <li>・講演、教育の場への講師派遣</li> <li>・出張授業</li> <li>・職場体験の受け入れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社紹介動画</li> <li>・広報誌</li> <li>・コーポレートレポート</li> <li>・ニュースリリース</li> <li>・新聞</li> <li>・雑誌</li> <li>・ウェブサイト</li> </ul>

## TOPICS

大日精化グループでは、2022年7月に「CSR・ESG基本方針」に基づき、「人権方針」を制定し、人権尊重の実効性を認識、改善していくために、ステークホルダーとの対話と協議に努めています。また、多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、2023年3月に制定した「マルチステークホルダー方針」において、「パートナーシップ構築宣言」を行いました。



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\\_Vol2.pdf](https://www.daicolor.co.jp/csr/newsletter/newsletter_Vol2.pdf)



## S お客様との関わり

### 品質保証

大日精化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

大日精化グループは、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順守するとともに、製品・サービスの信頼性、安全性の維持・向上が社会的な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。

大日精化グループの製品は、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。大日精化グループでは、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

大日精化グループはお客様の求める製品・サービスを提供するため、この方針を定め、これに基づく事業展開をもって社会に貢献します。

1. お客様に満足して頂ける製品・サービスを提供します。
2. 法令・規制要求事項を順守します。
3. 経営者、全社員で品質向上を目指します。
4. 社会の変化に対応した品質改善活動を継続的に進めます。

#### 品質保証体制

大日精化グループでは、製品の製造・販売の実行部門である事業部・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。

近年、グループ全体の品質保証体制を整備する組織が必要との意識が高まり、2013年に全社組織である品質管理委員会を、2019年にはグループQMSの管理運営を担う全社品質保証部を設置し、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を目指した各種研修の実施、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、全社品質保証部による品質検査の監査を実施し、お客様からの信頼と満足度の向上に努めています。

#### 安全性の確保

大日精化グループでは、製品の品質や安全性に関する情報表示について、関連する法令及び社内規程の順守を徹底しています。QMSに則り、開発段階から法令、製品情報の確認を行っています。

2023年3月期は、品質及び製品安全性に関する違反事例はありませんでした。

#### お客様の声を反映する仕組み

大日精化グループでは、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。加えて品質のクレームやトラブルについては、各事業部・グループ会社にて原因を究明し、再発防止対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活かすことで、お客様満足度の向上につなげています。

また、これらの品質・製品安全に関わる情報や再発防止対策は、品質管理委員会を通じてグループ全体に展開し、類似の品質トラブルの未然防止につなげる活動を進めています。



## S 従業員との関わり

### 人的資本の考え方

#### 経営戦略と人材戦略の関係性

大日精化グループでは、経営戦略と連動した人材戦略を推進しています。中期経営計画(2021年8月開示)の実現のための手段と取り組みは、以下の通りです。

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。

#### 経営戦略：技術主導による競争優位性確保

実現のための手段	取り組み
<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術者の採用強化</li> <li>・技術者の育成</li> <li>・知財の獲得及び知財の市場二重への展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・魅力ある研究テーマの創出</li> <li>・処遇水準、処遇制度の柔軟な運用</li> <li>・研究開発費の強化</li> <li>・研究施設(産学連携)、職場環境の充実</li> <li>・スキル発揮を主軸とした人事評価制度の運用</li> <li>・技術者をハブとした社内・外との情報交換促進</li> <li>・知財戦略の積極的展開</li> </ul>

#### 経営戦略：海外事業拡大に向けた事業基盤の強化

実現のための手段	取り組み
<ul style="list-style-type: none"> <li>・海外営業力の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人や海外駐在経験者の中途採用強化</li> <li>・海外ビジネススキル向上の機会の提供</li> <li>・多様性を認め合う企業風土づくり</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・海外法人の経営能力の強化(育成)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・海外ビジネススキル・ノウハウの蓄積・継承</li> </ul>

#### 経営戦略：国内の労働人口減少に対する生産性確保

実現のための手段	取り組み
<ul style="list-style-type: none"> <li>・成長する人材の確保</li> <li>・熟練者による知識や技能の継承</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢・性別・国籍・宗教に対する偏見を排除する社風の維持向上</li> <li>・即戦力となる中途採用の推進</li> <li>・技能継承のためのベテラン社員の活用</li> <li>・IoT・DXを活用した労働生産性向上、属人化からの脱却を推進</li> <li>・新しい働き方に必要なスキルの獲得：リスクリング</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・製造現場の労災防止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場リーダーの育成</li> <li>・労働安全衛生の管理強化</li> </ul>

### 人財育成・活用

大日精化グループでは、時代の変化とともに社会から求められる企業価値も変化していることを認識し、企業価値の向上と新たな価値の創出に向け、サステナビリティを意識したESG経営に取り組んでいます。

新たな価値の創出には、新たな発想が必要であり、それには“人の力”が不可欠です。人は価値を生み出す企業の財産であるとの認識から、大日精化グループでは「人材」ではなく「人財」と表現し、“人の力”を引き出し、“人を育成する”

ことに尽力しています。全従業員が目標を共有することで、大日精化グループの成長と人財の成長との間に好循環を生み出し、エンゲージメントを高めていきます。

#### 人財育成の考え方

大日精化グループでは、中期経営計画の目標達成に向けて、人的資本及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

大日精化グループは、企業の成長は人に拠って立ち、人の成長も企業に拠って立つという互いに切磋琢磨していく関係にあると理解しています。このため、財産である「人財」の育成は、企業価値の向上に必要な不可欠であり、重要な経営課題のひとつと考えております。

大日精化グループでは、「人に興味を持つ、新しいことに興味を持つ、未来に興味をもつ」という企業理念を礎として、社員の多様性や仕事に対する考え方を十分に尊重しつつ、企業と社員が互いに高め合っていくビジョンを共有し、自らがやりたい姿の実現に向けて、地道にかつ着実に、相互に磨き上げてまいります。

#### 社内環境整備方針

大日精化グループは、人財育成方針を実現し、魅力ある会社となることを目指し、全社目標の達成に向けて社員ひとりひとりの能力を十分に発揮できるように、以下の社内環境整備に取り組んでまいります。

- 世代を問わず自ら学ぶ姿勢を支援します。
- 成果に対する適切な評価と対話を行います。
- 社内・外との知識交流・文化交流の機会を創出します。
- 達成欲求・貢献意欲を高める人事制度を推進します。
- 多様性と価値観を尊重し、人財を活かせる人事制度を推進します。
- 長く働ける職場環境整備と人事制度を推進します。



## S 従業員との関わり

### 人事制度について

大日精化グループは、従業員一人ひとりが持てる能力を最大限発揮するとともに成長を実感できる職場づくりを推進しています。

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。

### 女性・外国人・中途採用者の積極的活躍推進

大日精化グループでは、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カ年の新卒採用者のうち女性社員の割合は32%に拡大しました。女性社員の配属数が少なかった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社員が年々増えています。

#### 新卒採用に占める女性社員割合（国内グループ）

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
23%	33%	26%	34%	40%

#### 女性社員割合（国内グループ）

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
16%	17%	17%	18%	19%

また、異なる経験・経歴、技能、属性を持つ者を幅広く採用し、「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、人財育成や社内環境整備方針を含む人事制度を見直すとともに、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、2023年3月期の12.0%から2031年3月期には17%（いずれも日本国内グループ各社計）へと順次高めていきます。

#### 管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率<sup>\*1</sup>（国内グループ）

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	2031年3月期(目標)
12.5%	12.0%	11.0%	12.1%	12.0%	17%

### 研修内容

大日精化グループでは、各従業員の階層に応じた研修カリキュラムを用意し、各職場における効果の最大化を図っています。階層ごとの研修及び現場での実践を積み重ねることにより、職場内でリーダーシップを発揮できる人財を育成し、組織力向上につなげています。

また、キャリアパス制度と組み合わせることにより、十分な引き継ぎ期間を確保し、後継者を育成できる環境を整備しています。

#### 2023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	195名	1,765時間	2,311,303円
集団ハラスメント研修	486名	1,560時間	6,923,340円
小計	681名	3,325時間	9,234,643円
従業員1人当たり		1.48時間/名	4,119円/名

### 働きやすい職場環境

大日精化グループでは、「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、生産性及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実施や、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、今後も引き続き、従業員のウェルビーイング実現に向け環境整備を進めていきます。

## ダイバーシティ&インクルージョン

### Voice 双方向のコミュニケーションで、より働きやすい職場づくりを目指して

工業高等専門学校の情報工学科を卒業後、事業会社でIT分野に携わりたいとの想いから、母国の中国で事業展開している大日精化に入社しました。

現在は従業員が使用するPCの調達、導入時などの立会い、PC周辺機器を含むサポート業務を担当しています。来日して長い間日本語の心配はありませんでしたが、入社当時は、ビジネスマナーをはじめ企業文化、ルールなど知らないことも多く、どのように振るまえば良いかわからないこともありましたが、上司や先輩が初歩的なことから、きめ細やかな気配りまで丁寧に教えてくれたこともあり、入社2年目の現在では社内外において良好な人間関係を築くことができるようになりました。

わからないことや判断に迷ったときは、上司や先輩にアドバイスを求めるようにしています。このように気軽に相談できる関係性があるのも、日頃から双方向に積極的なコミュニケーションを図っていることにより、風通しの良い職場環境が形成されているからだ実感しています。

今後は、中国など海外拠点のインフラ関係のセキュリティ管理に携わり、将来的にはシステム開発などにも挑戦したいと思っています。



情報システム本部  
銭 治任  
2021年入社

### 多様な働き方への支援

各従業員が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各種制度も導入しています。

### 障がい者雇用

大日精化単体での2023年3月期の障がい者雇用率は2.54%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力します。

### 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、育児及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及び、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が小学4年生までに延長し、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、2023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。

2023年3月期の育児休業取得率は、男性70%（単体）、女性100%、短時間勤務及びフレックスタイム制度の利用者は延べ61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）、人財活用とともに、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。2023年3月期の定年再雇用制度利用者は82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。

\*1 女性・外国人・中途採用者に固執することなく優れた社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が、今後の進捗状況等も勘案し、個別数値目標を設定することも課題として認識しています。



## S 従業員との関わり

### 安全・快適で長く働ける生産性の高い職場づくり

大日精化グループでは、法令を順守し、レスポンシブル・ケア コードに基づき、労働災害の撲滅と災害の未然防止、健康増進を目指して、安全で快適な生産性の高い職場づくりに向けて継続的な改善活動に取り組んでいます。また、安全衛生基本方針を制定し、全ての従業員にとって働き甲斐のある労働環境の整備に努めています。

#### 推進体制

社長並びに生産機構担当取締役がリーダーシップを発揮し、各製造拠点の安全衛生委員会と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、取り組みの状況は内部監査室と全社安全衛生委員会により監査を行っています。

#### 無事故・無災害を目指して

大日精化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し、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、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、静電気が着火源となる火災防止に向けた勉強会の実施や、一部の事業所ではバーチャル・リアリティ (VR) を用いた危険疑似体験教育を行い、無事故・無災害に尽力しています。

#### 労働災害発生状況

2023年3月期は15件の休業災害が発生し、度数率4.15、強度率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。

	国内大日精化グループ			製造業			化学工業		
	2021/3	2022/3	2023/3	2020年	2021年	2022年	2020年	2021年	2022年
休業件数	2	4	15	—	—	—	—	—	—
度数率	0.61	1.01	4.15	1.21	1.31	1.25	0.93	1.07	1.16
強度率	0.001	0.038	0.031	0.07	0.06	0.08	0.03	0.02	0.06

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 (2020年～2022年)

#### 安全衛生委員会

事業所ごとの有識者で構成される安全衛生委員会を月1回開催し、職場環境の改善に向けた課題や安全衛生パトロールであげられた問題を解決するための協議を行っています。また、生産機構を管掌する取締役及び役付き執行役員が委員長を務める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。また、社外取締役や他事業所メンバーも参加した全社安全衛生パトロールを年1回実施し、指摘事項や改善



社外取締役による安全衛生パトロール

意見を水平展開することで、安全衛生活動の平準化と向上につなげています。

#### 健康推進に関する取り組み

毎年実施する従業員の定期健康診断では、法定で定められた項目よりも充実した検査を実施しています。また、全拠点の健康診断を一元管理する仕組みを導入することで、従業員の健康管理に努めています。

さらに、メンタルヘルス不調の低減を目指して、従業員の心の健康を図るストレスチェックを実施しているほか、定期的に臨床心理士によるカウンセリングを行うなど、従業員へのサポートを強化しています。また、個人の結果を一定規模の集団ごとに集計・分析し、個人情報に配慮した情報を職場にフィードバックするなど、組織全体の心の健康レベルを引き上げることで、職場の活性化や生産性の向上につなげることに取り組んでいます。

分類	取り組み項目	内容
健康づくり	健康診断結果に基づいたフォローアップ	早期受診による重症化予防を目的として、健康診断結果に基づき、二次健診の受診勧奨を積極的に行っています。
メンタルヘルス	ストレスチェックの実施とフォローアップ	メンタルヘルス不調の未然防止を目的として、実施義務に関わらず各拠点でストレスチェックを行っています。実施後は高ストレス者の医師面談の勧奨のほか、臨床心理士によるフォローアップ面談も行っています。働きやすい職場環境実現による生産性向上を目的に、個人の結果を一定規模の集団ごとに集計・分析し、個人情報に配慮した情報を職場にフィードバックしています。
その他	感染症予防への取り組み	インフルエンザ予防接種を集団実施するなど、感染症防止を推進しています。
	相談窓口の設置によるフォローアップ	メンタルヘルス、ハラスメントに関する相談窓口を社内外に設置しています。

## 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、大日精化グループも加盟し、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

大日精化グループでは、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、物流パートナーへ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。事業部あるいは事業所と十分な連携を持ち、安全と品質に関する適切な運用を行っています。

#### 持続可能な物流体制の構築

安全第一のもと、持続可能な物流体制の構築に努めています。

分類	取り組み項目	内容
環境対応	改正省エネ法対応	● CO <sub>2</sub> 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
物流2024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	法令順守の取り組み	● 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

## 労使関係

#### 労働組合

大日精化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 (2023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。

大日精化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99.6%となっています。

#### 資産形成補助

大日精化グループでは、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。

\*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

# S お取引先様との関わり

## CSR調達に対する考え方

大日精化グループは、人権・労働環境、環境保全などについて、サプライチェーン全体で社会的課題の解決に努めています。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る企業であり続けるため、2019年4月に「購買方針」を改定し、運用しています。これに基づき定めた「CSR調達基準」は各取引先の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に関する取り組みなどを取引先選定基準とし、公平・公正な評価に基づいて取引先や調達品の選定を行っています。

また、2023年3月には内閣府及び中小企業庁などによる「パートナーシップ構築宣言」に賛同しました。「サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携」と「振興基準の遵守」に重点的に取り組み、各取引先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

大日精化グループは「持続可能な調達」を実現するため、2023年3月期に、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) のサプライチェーン分科会が作成した「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」(SAQ) を用いて、取引先への調査を実施し、約8割の取引先から回答を受領しました。この取り組みを通じて、各取引先のCSR活動における強み・弱みを再確認するとともに、調査結果をフィードバックして取引先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、大日精化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。

「購買方針」と「CSR調達基準」はこちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/company/purchase/index.html>



## 児童労働・強制労働の防止

大日精化グループは、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」及び「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\*1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、安全かつ衛生的で動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) を使用して行っています。

2022年3月期からは、調査対象物質に天然マイカなど8物質を追加して計13物質の調査を実施しています。

# G コーポレート・ガバナンス

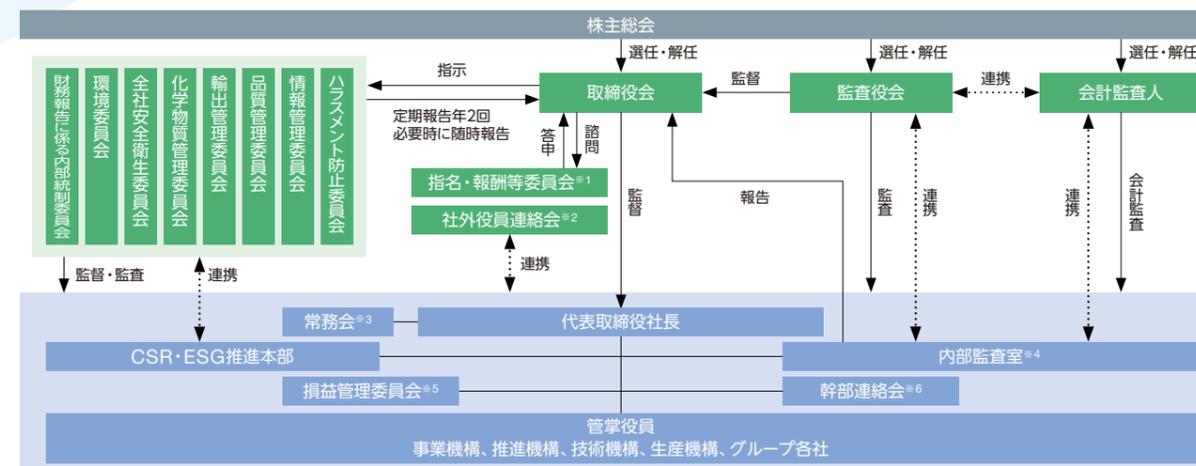
ステークホルダーの信頼を勝ち得ていくためには、法令順守に留まることなく、より一層高次の牽制と「風通し」を両立できるコーポレート・ガバナンスを確立し、引上げ続けることが必要です。ESG活動を、CSR活動を能動的に捉えた活動と認識し、ESG推進体制を的確に運用することで、迅速かつ牽制の効いた意思決定・業務執行につなげています。

## コーポレート・ガバナンス体制

大日精化グループでは、業務執行の中心を担う代表取締役社長を取締役会が監督し、同時に取締役・取締役会を監査役・監査役会が監督するのみならず、8つの独立した委員会がCSR・ESG推進本部と連携しながら、代表取締役社長以下、業務遂行の諸部門を監督・監査しています。

その結果は、代表取締役社長及び取締役会に対して年2回定期的に、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及び取締役会に報告しています。

### コーポレート・ガバナンス体制図



\*1 指名・報酬等委員会は、手続きの公正性、透明性、客観性の強化を図ることを目的として、主に大日精化の取締役及び役員執行役員の指名や報酬などの決定に関して、代表取締役社長または取締役の諮問を受けて、審議の上、答申しています。指名・報酬等委員会は、取締役会の決議により3名以上の取締役で構成し、その過半数を社外取締役とし、委員長は、委員の互選により社外取締役の中から選んでいます。  
\*2 社外役員連絡会は、社外取締役、社外監査役全員から構成され、取締役会にて審議あるいは報告される事項を中心に、大日精化グループの経営、監督に関する情報について共有する場として、社外役員が独立した立場で情報交換を行っています。  
\*3 常務会は、グループ全体の基本戦略の検討、考案の場として、代表取締役社長が召集し、かつ議長を務め、代表取締役社長、常務以上の取締役及び必要に応じて審議

に關係する当事者等の関係者の参加により、適宜開催しています。  
\*4 内部監査室は、内部監査の独立部門として、業務に精通し高度な専門知識を持ったスタッフにより構成され、業務を合法性と合理性の観点から客観的に検証・評価を行っています。  
\*5 損益管理委員会は、大日精化グループの中期経営計画、予算及び設備投資に関する審議と事業計画の損益管理を行う組織で、案件により関係する担当取締役、事業部・事業所代表者を招集するなど、機動的に審議を行っています。  
\*6 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。

## 意思決定・業務執行体制

大日精化の取締役会は、経営から独立した視点から意思決定の監視・監督機能強化の目的で任期1年の取締役8名のうち3名を社外から選任 (うち1名を女性) しています。ステークホルダーとの対話・情報交換などによって認識した重要事項や中期経営計画の策定・経過報告・結果評価など、大日精化グループの基本戦略に係る事項に関する取締役会の審議にあたっては、必要に応じて事前に常務会で十分審議し、個別の投資案件などに関しては、損益管理委員会によって事前に検証しています。業務執行については、社内規程を定め、職階に応じた責任範囲を明確にし、適切に権限委譲することで迅速な意思決定ができる体制となっています。

## 監査体制

大日精化は、監査役会設置会社の形態を採用し、監査役会は会計監査人や内部監査室と定期的に情報交換を行い、組織的かつ効率的な監査・監督機能を実施しています。

また、監査役は取締役会や社内の重要会議に出席し、必要に応じて説明を求め、かつ意見を述べています。加えて、議事録や稟議書などの重要な決裁書類を閲覧するなどして、取締役の職務の執行状況を監査し、大日精化グループの業務が適法かつ適正に行われていることを確認しています。

\*1 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内、最も高い年齢に満たない者を指します。