



化学物質管理

Environment

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

グローバルな化学物質規制の強化に伴い、化学物質管理はこれまで以上に重要性を増しています。当社グループは、化学物質管理に必要な機能を洗い出し、「新化学物質管理システム」を開発・導入しました。

本システムの稼働により、化学物質に関する規制等の最新情報が一元管理され、グループ製品に含まれる化学物質とそれに紐づく規制等の情報を迅速かつ正確に把握・提供する体制が整いました。

併せて組織の水平統合により、業務効率化を図り、そこで創出したリソースを、増大する含有化学物質調査へ充当しています。

サプライチェーン全般における化学物質管理の強化

製造から廃棄に至るまで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連法令を遵守するための社内体制整備、製品の安全性や適用法令に関するお客様への情報提供など、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。

グループ製品の環境負荷低減に向けて、専門部署を設置し、使用する原材料の含有化学物質について随時および一斉に調査し、正確な把握に努めています。併せて、法令の制定・改正などの最新動向を捉え、適切に対応し、製品の含有化学物質についてお客様へ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の最小化に努めています。2026年3月期は、法令違反などの処罰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いで改正されています。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。

化学物質管理の潮流が個々の化学物質のリスク削減へとシフトするなか、当社グループでは、原材料採用段階で含有化学物質の情報を確実に収集し、健康・環境への影響を含めた危険性・有害性のチェックを強化しています。また、化学物質に関する社内監査体制の見直しに着手し、化学物質管理の体制・運用状況をより実効性高く検証・評価することを目指しています。

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。

2026年3月期は、製品輸出の円滑化を目的として、輸出先国の化学物質法規制概説および輸出先国に化学品を輸出するために必要な準備と対応すべき法規制について、社内セミナーを開催しました。

各国における法令遵守

製品の製造・輸出において各国の法規制を正しく把握し、適切な手続きや対応を行うことが社会的責任であると認識しています。

法規制データベースサービスや外部専門家の知見を活用し、当社グループが事業を展開する全ての国や地域において、化学物質関連の法令や業界基準などを把握・遵守して適正に管理しています。2026年3月期は、国内外とも化学物質の登録・届出に関する法令違反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>



品質保証

Social

当社グループは、製品の機能や性能にとどまらず製品の企画・開発からお客様にお届けするまでの全ての活動を「品質」の構成要素と捉えています。安全・安心を最優先に全社的な品質保証体制を整備し、お客様の満足度向上に取り組んでいます。

品質保証に対する考え方

製品の企画・開発から製造・検査、そしてお客様へのお届けまで、全てのバリューチェーンにおいて、コンプライアンスの徹底はもとより、製品・サービスの安全性と信頼性の継続的な向上を社会的な要請を踏まえたマテリアリティと位置づけています。

グループの技術が生きるフィールドは、包装、輸送機器、情報・電子、産業資材、建材・設備など多岐にわたり、お客様が求める品質も多種多様です。これまで培ってきた独自の技術力を駆使し、お客様のニーズにきめ細かく応える最適な製品を提供し続けます。また、製品に関する情報も適切に提供します。



品質方針については、こちらのウェブサイトをご参照ください。

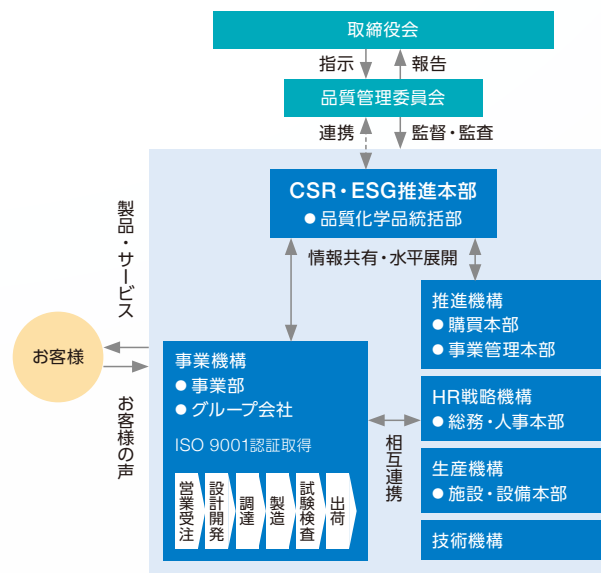
<https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html#no05>



品質保証体制

事業部・グループ会社ごとにお客様に提供する製品の品質を継続的に改善するための仕組みとして、国際規格ISO 9001認証を取得し、「品質マネジメントシステム(QMS)」を運用しています。

2013年には、グループ内の各事業の品質管理関係者で構成される品質管理委員会を発足し、年4回の全体会議を通じて方針展開や情報共有を推進してきました。2019年には、



当社グループ全体のQMS管理運営を担う品質化学品統括部を設置し、システム検討を重ね、2024年3月期からの本格運用を開始しました。これらにより、グループとして品質保証の維持・向上を推進する体制を構築しています。

具体的な活動としては、原材料の調達先や製造委託先の管理体制強化、部門間の相互内部監査や品質化学品統括部による専門的な視点での品質検査監査などを順次・臨時で実施し、適切な品質管理体制の構築を進めています。併せて、従業員の品質に関連する意識・スキル向上を図るため、社内ポータルにおけるコンテンツの公開・各種研修会を定期的に開催しています。

今後も、社会環境の変化に伴う課題を的確に捉え、継続的な改善を通じて品質保証体制をさらに向上させ、お客様からの安心と信頼の向上に努めていきます。

お客様の声を反映する仕組み

お客様のニーズを捉え、きめ細かく対応した機能性製品の提供につなげています。

お客様から品質に関するクレームをいただいた際は、迅速に事実関係を確認し、適切な対応を行う体制を整えており、原因究明と有効な再発防止策を確実に実行しています。その過程で得られた貴重な知見を製品の開発や改善に反映させ、お客様にご満足いただける製品の提供や新たな価値共創へとつなげています。これらの情報は、内部統制における品質管理委員会を通じて当社グループ全体で共有し、類似トラブルの未然防止につなげる取り組みを進めています。

製品の情報開示

当社グループは、製品の性能・安全性に関する正確な情報をお客様に提供しています。

製品の開発段階から法令・製品情報の確認を徹底し、製品検査の信頼性・透明性を確保するために、データ入力ミス・改ざんを防止するシステムの構築、日常管理業務の見直しも積極的に進めています。さらに、安全データシート(SDS)の提供を通じて、製品の有害性・危険性に関する情報を開示しています。

なお、2026年3月期において、製品の性能および安全性に関する法令・規制違反はありませんでした。



物流

Social

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。

物流の取り組み

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ERP(統合基幹業務システム)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拠点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的な改善に取り組んでいます。

物流DXで事故対応を迅速化、品質向上を加速

物流事故の報告から損害金算出までをシームレスにつながるアプリを自社で開発しました。導入にあたっては、社内外への導入支援を行うことで2026年1月より運用を開始することができました。

このアプリにより、物流業者が事故発生直後に報告を入力した段階で、事案を即座に把握することが可能になりました。拠点ごとの事故発生状況の把握が遅滞なく行えることで、ガバナンスの向上と品質改善施策の即時実行を実現する体制を構築しました。



アプリ導入に向けた社内フォローアップ会議

物流効率化に向けた実態調査と運用改善

改正物流効率化法における荷主の努力義務を遵守し、持続可能な物流体制を維持するため、主要拠点でドライバーの荷待ち・荷役時間の計測を実施しました。拠点ごとの特性を踏まえ丁寧に説明を行ったうえで、クラウドツールを活用し仕組みを自作、コストを抑えつつ効率的に時間計測を行いました。その結果、荷待ち・荷役時間の合計は概ね1時間以内におさめられており、適正な運用がなされていることが確認できました。

主要拠点の荷待ち・荷役時間測定結果

拠点名	入力行数	手書き行数 内数(率)	平均 荷待ち時間	平均 荷役時間
佐倉製造	122	内37(30%)	0:16	0:32
加須製造	124	内15(12%)	0:09	0:08
交野製造	106	内27(25%)	0:10	0:12
坂東製造	143	内17(12%)	0:16	0:21
成田製造	183	内29(16%)	0:10	0:15

※入力行数 1行=ドライバー1人が1回納品・荷役を実施

※手書き行数内数(率) クラウドツールによらず、ドライバーの手書きデータを拠点で入力した行数(率)

※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



サプライヤーとの関わり

Social

CSR調達

時代に即した購買方針とCSR調達基準の設置

お客様の求める製品・サービスを提供し、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」の改定および「CSR調達基準」の新設を行い、運用しています。サプライヤーに対し、人権や労働環境、環境保全、コンプライアンスなどのCSRに関する要請事項を明記し、「持続可能な原材料調達」を促進しています。新規サプライヤーにも広く門戸を開き、公平・公正な評価のもと調達先を選定しています。品質・納期・価格などの経済的要件に加え、人権・労働環境・環境保全をはじめとするCSRの取り組みを重視し総合的な評価に基づき取引先を選定しています。

また、2026年3月には社会情勢の変化に伴い、「CSR調達基準」を一部改定しました。具体的には、人権・労働に関連して、「過剰な労働時間の削減」や「最低賃金遵守」に向けた管理方針の策定を要請する内容に加え、環境に関連して、「温室効果ガス(GHG)排出削減」および「生物多様性保全」などへの取り組みを要請する内容としています。

パートナーシップ構築宣言

2023年3月にパートナーシップ構築宣言^{*1}に参画しました。「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」「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・成長を推進していきます。

CSR調達に向けた取り組み

中小受託取引適正化法(取適法)の遵守

2026年1月より施行された取適法(旧:下請法)に対しては、対象となるサプライヤーの漏れが無いよう、関係部門で既存および新規の取引内容の確認作業を実施しました。また、購買・調達担当者は取適法を理解するために、講習を受講しています。

法令を遵守することはCSR調達の根幹であると認識し、引き続き厳格な運用に取り組んでいきます。

CSRアンケート調査の実施

「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2023年3月期から実施。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、必要に応じて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取引先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

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」の中でも、基本的人権を尊重のうえ、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遵守し、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。
過剰な労働時間を削減するための明確な管理方針を定め、長時間労働の是正と適切な労働時間管理に継続的に取り組むこと。

※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。



人財育成・D&I

Social

人的資本の考え方

経営戦略とHR戦略の関係性

経営戦略と連動したHR戦略を推進しています。本中期経営計画「明日への変革 2027」実現のための手段と取り組みは、以下のとおりです。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

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組織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・共感したうえ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。

2025年4月より新たな人事制度の運用を開始しました。新たな人事制度では成功報酬型インセンティブ制度・新人事考課制度によるチャレンジを推奨・評価する仕組みや職階ごとの期待役割を明確にしたジョブディスクリプションを設定し、行動を評価する仕組みなどを取り入れ、よりメリハリある評価と処遇を目指しました。これらの施策により、チャレンジしたいと思える環境づくりから「イノベーションが湧き上がる活力に満ちた組織風土の醸成」を目指します。

加えて、2025年には従業員の異動希望をヒアリングする「人事アンケート」や、未経験の業務にも挑戦できる「社内公募制度」を導入し、キャリアの自己実現を可能にする仕組みの構築を推進しています。

これらの施策や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

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。また、2025年より管理職の人財育成が重要であるとの考えから、管理職向けの研修の拡充を進め

ています。

「人財育成方針」と「社内環境整備方針」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>



人事制度

先述のとおり、2025年4月に新人事制度を運用開始しました。制度改定の軸となるのが人事考課制度です。考課に対する公平感、納得感を高めるために考課項目の見直しを行い、新たに「行動考課」という評価軸を設けました。顕在的部分である「業績」のみではなく、能力（スキル）・知識・価値観のような潜在的な部分の表れである「行動」を評価することで、より公平な評価や育成效果を期待しています。また、それらの結果を処遇につなげることで、「個人の挑戦や成果が公正に評価される制度」を運用します。人事制度改定は2027年3月期も継続して見直しを進め、よりイノベーションが湧き上がる活力に満ちた組織風土の醸成を目指します。

学生の採用・選考戦略

「自ら考え行動できる人」「未来への道を切り拓ける人」を求める人物像として採用活動を行っています。学生の皆さまには、オープンカンパニーや仕事体験、インターンシップ、説明会を通じて、当社の事業内容や働く環境を理解していただく機会を提供しています。選考においては、面接や適性検査を通じて応募者の特性や価値観を丁寧に把握する“人物重視”の姿勢を大切にしています。応募者一人ひとりの考え方や志向をしっかりと理解することで、入社後のミスマッチ防止につながる選考プロセスの実現に努めています。

女性・外国人・中途採用者の積極的活躍推進

2022年7月に「人権方針」を制定し、採用や昇格における人権の尊重と機会の平等の確保に取り組んでいます。直近3か年の新卒採用者に占める女性従業員の割合は39%まで拡大しました。営業部門や生産現場などへの女性従業員の登用機会を広げるとともに、育児休業制度などの見直しを通じてライフイベントに応じた多様な働き方を支援しています。

また、「人財の化学反応」を早期に創出する観点から、性別、国籍、採用時期などにとらわれない採用を推進しています。2026年3月期より、中途採用者向けに新たな入社時オリエンテーションを導入し、オンボーディング支援を強化いたしました。日常業務のスキル習得に直結するOJTおよびOff-JTの適切な活用に加え、納得性の高い人事考課制度と公平な昇格機会の提供により、多様な人財の活躍を促進しています。課長職以上の管理職に占める女性・外国人・中

途採用者の比率については、2026年3月期の13.8%から2031年3月期に17%まで段階的に引き上げていきます。

新卒採用に占める女性従業員割合（国内グループ）

2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
34%	40%	34%	38%	39%

女性従業員割合（国内グループ）

2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
18%	19%	20%	21%	23%

管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率*（国内グループ）

2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	2031年3月期（目標）
12.1%	12.0%	13.3%	13.4%	13.8%	17.0%

※ 当社グループは、真の多様性とは属性に関わらず個々の能力と成果を公平に評価し、登用することであると考えています。そのため、特定の属性別の登用目標は敢えて設定せず、実力主義に基づく評価を徹底したうえで、多様な人財全体（女性・外国人・中途採用者計）の管理職比率の向上をKPIとしてモニタリングしています。

表彰制度

年に一度、優れた成果を上げた事業や、大きな改善を実現した取り組み、従業員の自発的な発意により推進されたプロジェクトなどを対象に、厳正な審査を経て社長表彰を実施しています。本表彰を通じて従業員のモチベーション向上を図るとともに、その成果を社内で広く共有することで、全社的な意識向上とさらなる挑戦の促進につなげていきます。

研修内容

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。

さらに2025年4月からは、任意参加型の「自己研鑽研修」を新たに開始しました。多様な意見をまとめる「合意形成力」や、新たな価値を生み出す「創造力」を磨く対面型の社外研修に加え、時間や場所にとらわれずに学べる「e-ラーニング」を導入しました。従来階層別研修に、従業員自らの発意による学びの機会を組み合わせることで、一人ひとりのキャリア形成を積極的に後押ししています。

2026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
個人研修	352名	3,093時間	8,852,613円
キャリア研修	443名	3,194時間	6,433,052円
品質向上関連研修	114名	971時間	1,576,854円
ハラスメント相談員研修	30名	180時間	484,000円
小計	939名	7,438時間	17,346,519円
従業員1人当たり	—	3.46時間/名	8,072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。従業員のライフスタイルの変化に柔軟に対応できる制度や、個々のスキルアップや自己成長をサポートする研修機会を用意しているほか、後輩や部下を育成する立場の従業員には、心理的安全性を重視した関わり方を研修し、年齢や立場に関係なく誰もが安心して働ける職場環境を整えています。

特に、若手従業員の定着に向けては、本人・配属先部署・人事部の3者によるコミュニケーションシートの活用や、人事部との個人面談によるサポートを、入社後3年間にわたり継続的に行っており、新卒採用者の3年後の定着率は、85%以上をキープしています。

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。

加えて、2025年2月には従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度(RS)を導入し、従業員に当社株式を付与することで、中長期的な企業価値向上への参画意識の醸成と資産形成支援の充実を図っています。

従業員のエンゲージメント調査

当社グループでは、働きやすい職場環境の実現に向けて、エンゲージメント調査を定期的に実施しています。本中期経営計画においては、HR戦略の一環としてエンゲージメントスコアをKPIに設定しました。調査結果を踏まえ、各組織の状況に応じた施策を展開することで、従業員の働きがいおよび満足度の向上を図っていきます。

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（2026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98.8%となっています。

取締役と若手従業員との座談会

当社では、HR戦略の一環として、取締役が各拠点を訪問し、若手従業員との座談会を実施しています。2026年3月期は22回開催しました。

本座談会では、取締役と若手従業員が、当社の将来の方向性や日頃の業務で感じている課題、提案などについて率直に意見交換を行っています。こうした対話を通じて相互の期待や理解を深め、従業員エンゲージメントの向上につなげています。



人財育成・D&I

Social

ダイバーシティ&インクルージョン

VOICE

現地での人脈と経験を 生かし、海外現地生産化と グローバル展開に 貢献する



経営企画本部
海外事業開発部 海外開発課

インドにルーツを持つ私は、2011年に留学生として初めて来日し、日系企業での勤務やインド現地法人の立ち上げなどを経て、2023年から当社で勤務しています。現在は海外事業開発部に所属し、各事業部が持つ製品の海外展開における初期段階の市場調査から顧客訪問、受注に至るまでの立ち上げ業務全般を担当しています。

入社して強く感じたのは、ダイバーシティ&インクルージョンへの障壁が存在しないという点です。私の所属部署は転職者が多く、多様なバックグラウンドを持つメンバーが、お互いの考え方を尊重しながら非常にフラットに意見交換ができる環境にあります。こうした風通しの良い環境だからこそ自身の強みを発揮し、前職から培ったインド現地のローカルネットワークを最大限に生かしながら、営業活動や新規市場の開拓にあたる事ができています。営業において何より大切にしているのは、日々の活動で築き上げてきた「人脈」です。商習慣や文化が異なるインド市場では予期せぬ予定変更が発生することもあります。現地のネットワークと信頼関係を基盤に、確実な交渉に臨めるようリスクマネジメントを行っています。

現在、世界のサプライチェーンはさまざまなリスクに直面しています。当社では、成長著しいインドをはじめ各地における「現地生産化」を進めていますが、より強固な現地生産体制を築いていくことで、持続的成長を支える大きな強みになると確信しています。

引き続き、大切な人脈と営業経験をフルに活用し、現地生産化を推進しながら、さらなるグローバル展開に貢献していきたいと考えています。

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、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するための環境整備を進めています。短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入、育児フレックスの利用対象延長(子どもが小学校4年生になるまで)や短時間勤務とフレックスタイム制度の併用を可能とするなど柔軟な働き方を実現する制度拡充を継続的に行ってきました。

特に、男性従業員の育児休業の分割取得制度の整備や、育児休業取得経験の社内展開により、制度を活用しやすい風土づくりに取り組んでいます。

また、2025年4月には、育児・介護休業法の改正に則り、子の看護休暇の対象を小学校3年生修了までに延長し、取得事由に学級閉鎖や入園式、卒園式を追加しました。

2026年4月には、在宅勤務およびフレックスタイム制度の改定を行い、柔軟な働き方の実現およびワークライフバランスの向上を図るとともに、業務効率や生産性の向上に資することを目的として、運用実態の明確化と働き方の見直しを実施しています。業務特性に応じた最適な勤務パターンの設計を可能とし、労働時間の適正化とアウトプット向上の両立を図っています。

2026年3月期の育児休業取得率は、男性81%、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98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、従業員の定年後のライフプランを支援するために、62歳の定年後、希望する全ての方を対象として65歳までの1年ごとに再雇用契約する制度を導入しています。2026年3月期の定年再雇用制度利用者は98名でした。

障がい者雇用

当社単体での2026年3月期の障がい者雇用率は2.56%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。



労働安全衛生

Social

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、2022年に「安全衛生基本方針」を制定しました。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

社長執行役員ならびに生産機構担当執行役員の指示により、営業、生産拠点に設置した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

当社グループにおける労働災害の傾向を分析した結果、経験の浅い作業者が潜在的リスクを十分に認識できていないことに起因する事例が確認されています。

この課題に対し、当社では化学物質の危険性・有害性情報に基づくリスクアセスメントを工程および作業現場単位で実施し、その立案された対策を現場へ確実に浸透させています。また、VR(仮想現実)技術を用いた体感型安全教育を導入し、若手層を中心に危険作業の疑似体験を通じた安全意識の向上を図っています。

さらに、現場監督者である職長に対しては、管理スキルの向上と職務遂行の徹底を目的とした社内研修を実施するなど、現場の統率力を強化し、全従業員が「一丸となって「危険作業ゼロ」の実現に取り組んでいます。



社内講師による職長研修の様子

労働災害発生状況

2026年3月期は4件の休業災害が発生し、度数率1.15(前期0.85)、強度率0.005(前期0.002)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。

	大日精化グループ(国内)			製造業平均			化学工業平均		
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年
死亡災害件数	0	0	0	—	—	—	—	—	—
休業件数	7	3	4	—	—	—	—	—	—
(内数 正社員)	6	2	0	—	—	—	—	—	—
(内数 契約社員)	1	1	4	—	—	—	—	—	—
度数率	1.96	0.85	1.15	1.29	1.3	1.33	1.04	1.23	1.19
強度率	0.064	0.002	0.005	0.08	0.06	0.07	0.03	0.04	0.07

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(2023年～2025年)

安全衛生委員会

拠点ごとに労働安全衛生法に基づく構成員で運営される安全衛生委員会を毎月開催し、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。

拠点ごとの各種パトロールで見つかった問題点や他拠点で発生した災害、事故についても各職場で原因と対策を自分ごととして議論し、災害、事故の再発防止に向けて継続的な改善活動を行っています。

全社安全衛生委員会

拠点ごとに設置された安全衛生委員会を全社的な位置から俯瞰し、相互連携により機能を高めるために、生産機構担当役員が委員長を務める全社安全衛生委員会を設置しています。

この全社安全衛生委員会では、さまざまな知見を持った

委員で生産現場のパトロールを行い、不安全作業や設備的な問題点を改善し、災害や事故を未然に防止する取り組みを行っています。2026年3月期はこのパトロールを7拠点で行いました。

また国内全拠点の安全衛生委員会による全社的な会議を年2回開催し、他拠点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、安全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の様子



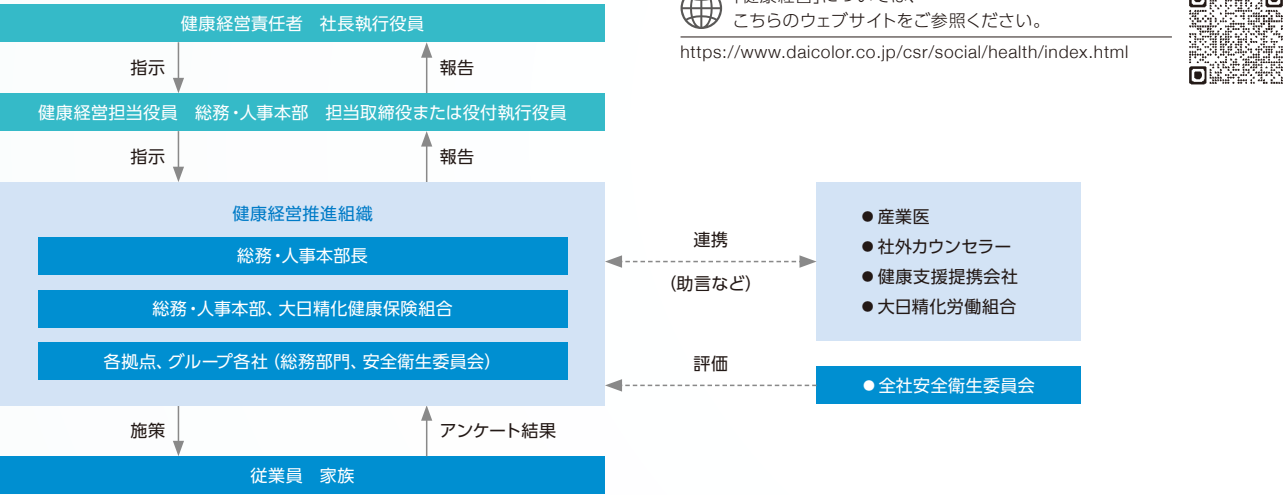
健康経営

Social

健康経営に対する考え方

「持続的な企業価値の向上」には人的資本の充実と生産性向上の双方が不可欠であると認識し、従業員が健康でいきいきと働きイノベーションを創出し続けられる職場づくりに向けて、2023年9月に健康経営方針を制定しました。以来、社長執行役員を推進責任者として、従業員の心身の健康の充実を図る施策を継続的に推進しています。具体的には2024年3月期に健康経営推進体制の整備と健康課題の抽出を行い、課題解決に向けた健康経営戦略を2025年3月期に作成。各拠点の健康経営担当者を中心に従業員の健康意識の向上に向けた活動を展開してきました。実行後のフィードバックを基に、取締役会、健康保険組合、各拠点、および産業医との連携を強化し、2026年3月期にはさらに踏み込んだ健康経営戦略を策定しました。従業員がポテンシャルを最大限に発揮し、事業活動を通して社会貢献を行い、その成果(業績向上)を生活に還元することで、当社グループ・社会・従業員が、WIN+WIN+WINとなる関係を築いていきます。

健康経営推進体制



「健康経営」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/health/index.html>



全国拠点の社員食堂で「健康応援メニュー」を提供中



全国各拠点で職場交流、健康増進を目的としたスポーツイベントを開催。写真は坂東製造事業所の職場対抗卓球大会

KGIと重点KPI

KGI		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	2029年3月度目標
高エンゲージメント者率の向上（偏差値62以上）		8.1	8.9	10.9	13.9 毎年1ポイント向上
重点KPI		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	2029年3月度目標
★ アブセンティーズム（休業による労働損失）※ ¹ 私傷病による長期欠席者率（20日以上）の病欠者）		1.31	1.24	1.39	1.20 0.19ポイント改善
★ プレゼンティーズム※ ¹ WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズムを用いた従業員調査 実績値は損失割合を計算し全従業員の平均を算出 （労働遂行能力低下による生産性損失率） 出勤はできているが心身に不調感がある状態		33.1	33.8	33.0	30.0 3%改善
★ ワークエンゲージメント（偏差値）※ ¹ ストレスチェック時にユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度と相関の高い8項目 を用いたベンダーオリジナル尺度で測定		49.3	49.6	50.3	53.3 3ポイント改善
★ 中長期的な健康保険医療費の削減 一人当たりの医療費（千円）	全医療費（被扶養者含む）	160	165	※2	165 2025年3月期と同額維持
	前期高齢者医療費（被扶養者含む）	310	285	※2	285 2025年3月期と同額維持

※1 国内連結グループ ※2 実績把握は2026年9月

健康経営 戦略マップ

健康投資		健康投資効果			健康経営で解決 したい健康課題	中期経営計画目標
		取り組みに関する指標 (KPI)	従業員の意識・行動に 関する指標(KPI)	最終的な目標指標 (重点KPI)	2029年目標 (KGI)	
フィジカル	健康診断	受診率 100%継続	重症化予防 (精密検査受診率向上)	アブセンティーズム の向上	高エンゲージメント者率 (偏差値62以上) 2027年3月期より 毎年1ポイント向上 13.9%以上	従業員が健康で いきいきと働ける環境を ともに創り上げ イノベーションが 湧き上がる 活力に満ちた 組織風土を実感し 醸成できる人財・組織を 増やす
	運動支援アプリ	参加率向上				
	禁煙支援	喫煙率低減	特定保健指導の 対象者率低減			
	産業医による 健康セミナー	受講率向上	中長期的な 医療費・健康保険料の 削減			
アンケート	回答率向上	健康リテラシーの向上				
メンタル	ストレスチェック	受検率向上	健康リテラシーの向上	プレゼンティーズム の向上		
	ストレスチェック 結果活用勉強会	参加率向上				
	ワークライフバランス	管理職新任教育	長時間残業の削減	高ストレス者率の低減		
年次有給休暇の 取得率向上						
男性の育児休暇 取得率向上						

メンタルヘルスケアの推進

当社グループでは、メンタル疾患を未然に防止する活動、および休職からの円滑な復帰支援など、メンタルヘルスに関連し総合的に対策を講じています。毎年、国内の全役職員に対して実施しているストレスチェックの回答率は、2025年3月期が93%、2026年3月期は95%と高い回答率にあり、広くストレス状況を把握できる環境にあります。ストレスチェックの回答結果を受け、2025年3月期から、高ストレス職場へのアクションプランシート(職場の改善計画書)を使用した管理職支援を開始。2026年3月期は、全職場の管理職を対象に「ストレスチェック結果の活用」をテーマに勉強会を開催しました。今後も働きやすい職場を目指し積極的な活動を継続的に進めていきます。

健康経営優良法人(大規模法人部門)

2026年も引き続き、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2026(大規模法人部門)」に申請し、認定されました。今後も、さらなる従業員の健康維持・増進やモチベーション向上・生産性向上を目指し、健康経営を推し進めていきます。

