

DIC レポート 2024

The DIC Group Integrated Report



詳細版

DIC Corporation

DIC グループは経営の基本的な考え方を「The DIC Way」として定めています。「The DIC Way」の下、企業価値の向上と持続的な成長を目指します。



The DIC Way

経営理念

絶えざるイノベーションにより豊かな価値を創造し、顧客と社会の持続可能な発展に貢献する

経営ビジョン

彩りと快適を提供し、人と地球の未来をより良いものに
- Color & Comfort -

行動指針

進取：イノベーションを通して価値を創造するために、変化を恐れず受け入れ、自らも変化する心を持つ。固定観念にとらわれず、自由な発想や新しい視点で考え実行する。*

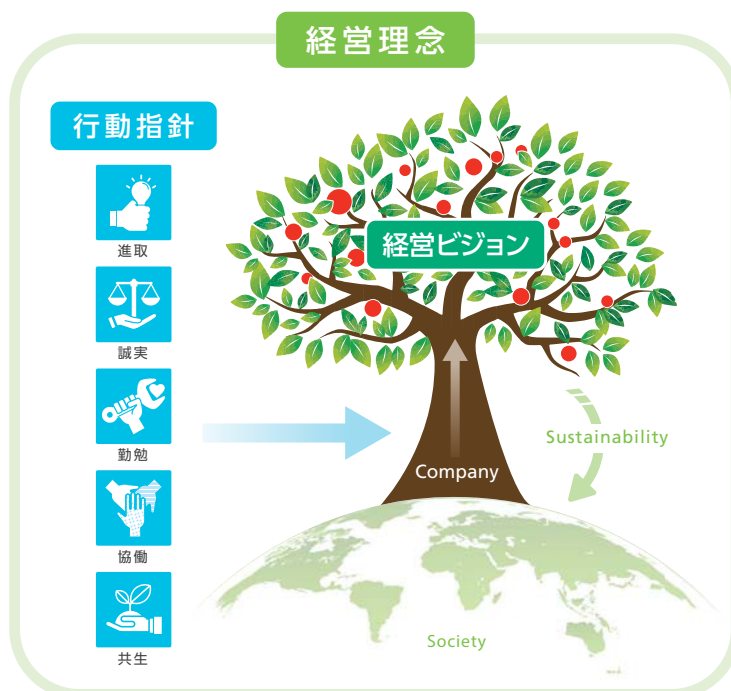
誠実：倫理的で正直な態度を貫き、良識と責任感を持って課題に真摯に向き合い、末永くお客様、同僚など、会社と関わりを持つ全ての関係者からの信頼を得る。*

勤勉：当事者意識と向上心を持ち、なすべきことに自ら進んでひたむきに努力を重ね、その責任を果たす。*

協働：社員一人ひとりの個性や多様性を尊重し、グループ総力を結集し、社外関係者とも協力し、知恵を出し合いながらより良いものを生み出していく。*

共生：コンプライアンスの意識を超えて「良き企業市民」としての社会的責任を果たし、持続可能な価値を持った製品・サービスの提供、ならびに社会貢献を推進する。*

*=注釈



DICグループとステークホルダーの皆様とをつなげる

コミュニケーションツールのご紹介

DICグループでは、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを促進し、企業活動への理解をより深めていただくために、様々なコミュニケーションツールによる情報発信に努めています。

サステナビリティ情報についても、より詳細な情報およびデータをウェブサイトでご紹介しています。

冊子 / PDF

各活動についての報告

DICレポート 冊子版



統合報告書
年1回発行
ハイライト版レポート

DICレポート PDF版



統合報告書
年1回発行
詳細版レポート

Annual Securities Report



財務情報 (英文)
年1回発行
(PDF)

ウェブサイト

総合的な企業情報を リアルタイムで発信

WEB <https://www.dic-global.com/ja/>

企業情報のグローバル発信、
各活動についての報告
随時更新



DIC ウェブサイト

本レポートについて

DICグループは、グローバルに展開する事業内容とサステナビリティ活動を効率的にご報告するために、2017年度より経営実績・戦略などの財務情報と非財務情報を記載した「DICレポート」を「統合報告書」としてサステナビリティ委員会にて承認を受け、取締役会にて報告の上で発行しています。2024年も、要点を分かりやすくお伝えする冊子版とサステナブルな取り組みの詳細なデータを盛り込んだPDF版を発行しました。

DIC レポートPDF版 WEB <https://www.dic-global.com/ja/csr/annual/>

※本レポートにおける「アジアパシフィック地域」は、欧米・中国とともに地域統括会社が管轄する範囲であり、日本・中国・韓国を除いたアジア・オセアニア地域を表しています。また、統計上の「アジア・オセアニア」は日本を除いたアジア・オセアニア地域を表しています。

ウェブサイトとの連動について

詳細な情報やデータをウェブサイトでご覧いただける箇所にはWEBマーク (WEB) を記載し、DICウェブサイト上の関連ページをご案内しています。

DIC ウェブサイト WEB <https://www.dic-global.com/ja/>

報告対象範囲

DICおよび国内・海外の連結対象のグループ会社を本レポートの報告対象とします。

ただし「安全・環境・健康」および「気候変動」に関する報告の対象範囲は

WEB https://www.dic-global.com/pdf/csr/environment/dic_report_scope_ja_2024.pdf

をご覧ください。

報告期間

サステナビリティ報告・財務報告:

2023年1月1日～2023年12月31日 (2023年度)

発行 (年1回発行)

2024年6月 (次回発行は2025年6月の予定です)

参考ガイドライン

ISO26000: 2010、レスポンシブル・ケア コード
GRIスタンダード

Contents

目次

価値創造ストーリーと戦略

| | |
|------------------------------------|-----|
| DIC HISTORY ~価値創造のあゆみ | 3 |
| トップメッセージ | 5 |
| CFOメッセージ | 11 |
| 長期経営計画「DIC Vision 2030」 | 13 |
| DICグループの価値創造アプローチ | 15 |
| DICグループのマテリアリティ | 17 |
| 事業紹介 | |
| パッケージング&グラフィック | 19 |
| カラー & ディスプレイ | 21 |
| ファンクショナルプロダクツ | 23 |
| 新事業統括本部 | 25 |
| 主要財務指標の推移 | 26 |
| 財務・株主価値 | 27 |
| 非財務情報 | 28 |
| 世界に広がるDICグループ | 29 |
| 価値提供を通じた企業価値の向上への取り組み | |
| サンケミカル社 (欧米) | 30 |
| DICアジアパシフィック社 | 31 |
| DICチャイナ社 | 32 |
| DICグループのサステナビリティの取り組み | 33 |
| ESG部門長メッセージ | 36 |
| 新しい価値の創造 ~ NEWS from Sun Chemical社 | 37 |
| サステナビリティ関連技術と製品の開発 | 41 |
| デジタルトランスフォーメーション (DX) | 44 |
| 社会との共生・社会貢献 | 46 |
| ステークホルダーとのコミュニケーション | 49 |
| 安全・環境・健康 | 54 |
| 気候変動 | 88 |
| 品質 | 99 |
| 人材マネジメント | 101 |
| 持続可能な調達 | 121 |
| コンプライアンス | 124 |
| BCM・危機管理 | 126 |
| 情報セキュリティ | 128 |
| コーポレートガバナンス | 130 |
| リスクマネジメント | 136 |
| 役員紹介 | 137 |
| 社外取締役メッセージ | 139 |
| 2023年度 経営の概況 | 140 |
| 連結財務諸表～連結貸借対照表 | 142 |
| 連結損益計算書/連結包括利益計算書 | 144 |
| 連結株主資本等変動計算書 | 145 |
| 連結キャッシュ・フロー計算書 | 146 |
| 第三者検証 | 147 |
| GRI内容索引 | 149 |
| 会社概要 | 153 |

価値創造を支える基盤

情報



表紙デザインについて

イメージとして自然界の花を用いることで、DICの経営ビジョンを表現しました。

私たちDICグループは化学の領域にとどまらない幅広い価値を提供し、人々の暮らしや地球環境も含めた私たちの未来をより良いものにします。

DIC HISTORY ~価値創造のあゆみ

1908 (明治41年)

川村インキ製造所
として創業



創業者 川村喜十郎



龍刻

1952 (昭和27年)
合成樹脂事業に本格参入



ライヒホールド・ケミカルズ社のサンフランシスコ工場

1968 (昭和43年)
DICカラーガイド®を販売開始



DICカラーガイド®

1957 (昭和32年)
ヘルメットなどプラスチック
成形分野へ参入

1970 (昭和45年)
包装用多層フィルム市場に参入

1915 (大正4年)
オフセットインキの製造を開始

1962 (昭和37年)
大日本インキ化学工業
の発足



旧シンボルマーク

1973 (昭和48年)
液晶事業へ参入

1925 (大正14年)
有機顔料の自給生産を開始

1973 (昭和48年)
環境保安対策本部を設置

1940 (昭和15年)
水性グラビアインキを開発

1986 (昭和61年)
Sun Chemical (サンケミカル) 社の
グラフィックアーツ材料部門を買収

印刷インキ事業の拡大

印刷インキ、有機顔料、合成樹脂を
ベースとした多角化

事業の広がり



印刷インキ

オフセットインキ
グラビアインキ
新聞インキ

フレキシインキ
包装用接着剤

色の表現

有機顔料

インキ用顔料
塗料用顔料
プラスチック用顔料

インキ性能のUP

合成樹脂

1990 (平成2年)
DIC川村記念美術館を開館

1995 (平成7年)
「レスポンシブル・ケア」実施を宣言



1999 (平成11年)
Totalfina社の印刷インキ事業部門 (Coates)を買収

1999 (平成11年)
100%大豆油インキの開発に成功

2007 (平成19年)
CSRへの取り組み開始
(その後、活動名称をサステナビリティに変更)

2008 (平成20年)
DIC株式会社に社名変更



DICのシンボルマーク

2008 (平成20年)
画期的な液晶カラーフィルタ用
グリーン顔料を開発

2009 (平成21年)
DICグラフィックスを設立

2010 (平成22年)
国連グローバル・
コンパクトに参加



2015 (平成27年)
日本橋に
本社新社屋が完成



2015 (平成27年)
「ダウジョーンズサステナビリティ
インデックス アジアパシフィック」
(DJSI AP)の構成銘柄に採用

2016 (平成28年)
ブランディング活動をスタート
ブランドスローガン
Color & Comfort

2017 (平成29年)
太陽ホールディングスと
資本業務提携

2021 (令和3年)
ドイツBASF社から
Colors & Effects顔料事業を買収

2022 (令和4年)
長期経営計画
「DIC Vision 2030」を作成

2023 (令和5年)
カナダPCAS Canada Inc.買収
(半導体フォトレジストポリマ)

M&Aによるグローバル進出と
地球環境保護への対応

新たな飛躍に向けて

包装用フィルム
ポリスチレン

ジェットインキ
セキュリティインキ



TFT液晶
ヘルスケア食品

カラーフィルタ用顔料
化粧品用顔料・スペシャリティ用顔料
天然系色素



アクリル樹脂
ウレタン樹脂
エポキシ樹脂

ポリエステル樹脂
水性樹脂
UV硬化型樹脂

PPSコンパウンド
接着・接合材料
中空糸膜モジュール





トップメッセージ

DIC 株式会社 社長執行役員

池田 尚志

Takashi Ikeda

略歴

大阪府出身。1990年、慶應義塾大学大学院理工学研究科修士課程を修了。大日本インキ化学工業（現DIC）に入社し、千葉工場でポリマの研究開発に従事。社内の第1回MBA（経営学修士号）公募制度に応募し、米国ノースウエスタン大学に留学。2001年にMBA取得。その後DICファンクショナルプロダクツ事業企画部長、コンポジットマテリアル製品本部長、ファンクショナルプロダクツ事業部門長などを歴任し、22年に常務執行役員。24年1月より現職。

経営資源の最適配分と大胆な構造改革で、 進化した"Color&Comfort"の価値提供を追求します。

リソースや方法論を大胆に見直し、 成長ドライブに満ちたDICグループへ

2024年1月から社長執行役員を務めている池田です。私は、ポリマの研究を皮切りに、製品開発から経営企画、新事業の立ち上げ、カラーコンサルティングなど、特定の部門や組織の色に染まらないキャリアを積んできました。その経歴から「異色、個性的、順応性が高い」といった人物評をいただいています。

そして、30年以上にわたって多様な業務を経験する中で、DICの良さや発展の可能性を誰よりも理解していると自負しています。そんな私から見て、現在のDICグループはかつてないほどの変革期にあり、今後もグローバルな化学メーカーとして飛躍していくには、日本の企業社会では常道的ではない思考・発想が必要と考えています。

私たちは長期経営計画「DIC Vision 2030」（2022年度～2030年度）で高い志と目標を掲げ、この数年間で着々と事業ポートフォリオの変革を進めてきました。私の使命は、この取り組みを早期に収益力に結びつけ、外部環境に影響されにくい強靱な事業体を作り上げることと認識しています。

そのために明確な目標を示し、もっとも効率的な環境や仕組みを整え、リソースや方法論を大胆に見直すことで、成長ドライブに満ちたDICグループへ変貌させていきます。

大きな試練に直面した2023年度を振り返って

2023年は化学業界およびDICグループにとってきわめて厳しい試練の年となりました。

特にヨーロッパ市況が悪化したことと、半導体を中心とするエレクトロニクス需要の落ち込みで、DICの主力製品が大幅な減益に見舞われました。その結果、売上高は前年同期比1.5%減の1兆387億円で着地したものの、営業利益は54.8%減の179億円、当期純利益は399億円の赤字を計上しました。これまでM&Aによる事業拡大や新事業の創出など、次の成長に向けた取り組みに注力してきたのですが、その計画を大幅に見直さざるを得ない状況になりました。さらに買収した顔料事業の減損損失に伴う大きな当期損失を計上することになり、一連の結果に対して経営責任を痛感しているところです。

3つの事業部門を概観すると、印刷インキ、ポリスチレン、包装用接着剤、多層フィルム等で構成される「パッケージング&グラフィック事業部門」は、2023年の業績が全体として厳しい中で、果敢な価格改定や合理化によるコスト削減によって増益を果たしました。この部門は祖業であるインキやパッケージ関連製品を扱う当社の基幹事業ですから、この点は大変心強く思っています。

次にカラーフィルタ用や化粧品用等の機能性顔料を含む顔料製品やヘルスケア製品などで構成される「カラー&ディスプレイ事業部門」は、ヨーロッパの景気低迷が長引き、大変苦戦しました。ドイツの主力生産拠点において、ウクライナ情勢の長期化による影響を含めて、市況の悪化とともに製造コストが急騰し、収益構造が急速に悪化したのが要因です。ただ、解決すべき課題は明確ですから、順次、改善に向けた手を打っているところです。

3つ目のエレクトロニクス製品を支える各種合成樹脂、自動車向けを中心としたPPSコンパウンドなどで構成される「ファンクショナルプロダクツ事業部門」ですが、こちらも非常に大きな収益源であるエレクトロニクス向け製品群の不調が響きました。DICの製品は、高機能グレードから汎用グレードまで幅広くご利用いただいているため、市況の影響を受けやすいところがあります。ただ、自動車向けについてはサプライチェーンでの在庫調整が進み、2023年下期から復調が見られ、2024年度には、本格的に回復していくと予測しています。

経営資源の最適配分と事業の構造改革で 早期に収益力の回復へ

過去数年間、当社は長期的な目線に立って多くの研究開発投資や事業買収を行い、可能性の探索を進めてきました。これによって事業拡大や成長領域へのシフト、画期的な新製品の開発や上市、新事業の共同研究や製品化など、多くの成果や進展を得られました。その一方で、経営資源の分散と拡散したテーマの取捨選択の遅れが生じて、買収した事業の収益化が計画どおりに進みませんでした。

こうした反省を踏まえ要因の分析と対策に着手し、「DIC Vision 2030」の第1段階であるPhase1の計画を見直すとともに、早期の収益力の回復に向けたメリハリのある経営資源の最適配分、次世代・成長事業の早期創出への取り組み、欧米顔料事業の構造改革などを開始しています。

これまでの成果

- ・多くの開発投資と事業買収により幅広い事業の可能性を探索
- ・事業ポートフォリオ変革の種を多数創出

顕在化した課題

- ・新規成長分野への経営資源の分散
- ・拡散したテーマの取捨選択の遅れ
- ・外部環境の変化へのリスク対応

| テーマ | 実績 |
|--------------------------------|---|
| M&Aによる事業拡大、成長領域ヘシフト | <ul style="list-style-type: none"> ● 半導体フォトレジストポリマの製造技術を獲得 ● 中国での塗料用樹脂の拡販と水性樹脂生産拠点の確保 ● 有害物質を極限まで抑えた樹脂原料の技術獲得により欧州での優位性を確保 |
| Value Transformationの推進 | <ul style="list-style-type: none"> ● 環境配慮型水性ウレタンの生産開始 ● 有機フッ素化合物フリーの界面活性剤を開発・上市 ● ポリスチレン食品容器のマテリアルリサイクルの社会実装への準備 ● 車の自動運転に関わる近赤外線コントロール黒顔料の上市 |
| 新事業の共同研究、製品化 | <ul style="list-style-type: none"> ● リチウム用電極バインダーの上市、その他電池用素材の開発進展 ● ベンチャーと協働でバイオ技術を進化・製品化（藻類事業の拡大、スキンケア化粧品など） |
| 不採算・低成長・ノンコア事業からの撤退と構造改革事業の合理化 | <ul style="list-style-type: none"> ● 出版インキ事業の生産拠点の集約と合理化 ● 製紙用化学薬品・樹脂の製造販売会社を売却 ● 住設材料、建材塗料、アルキルフェノール、ガラスフォトマスク事業からの撤退 |

- 新規成長分野における収益化の遅れ
- 開発コスト・投資コストの増大
- 買収事業の期待効果の未実現
- 既存事業の低迷

可能性の探索から
早期の実績化へ

DICの強みを発揮しやすい事業領域に
経営資源を集中し収益性の高い事業を創出

「DIC Vision 2030」の基本戦略として、事業ポートフォリオの変革を掲げ、世界の潮流である「グリーン社会」、「デジタル社会」、「QOL (Quality of Life) 社会」に貢献できる5つの重点事業領域を設定し、経験値の少ない新分野にも果敢に取り組んできました。

しかし、最初のステップとして、チャレンジした領域が多岐であったこと、かつ飛び地的であったことから、必ずしもすべての領域で均等に成果をあげることができませんでした。そこで、まずDICが蓄積した基盤技術・製品開発・製造技術などの強みを発揮しやすい「スマートリビング領域」を最優先し、早期かつ確実に収益化が見込めるテーマに経営資源を集中することにしました。

5つの重点事業領域

スマートリビング領域

- 高機能な素材・ソリューションを提供し、地球環境と共存するサステナブル社会の実現に貢献
- デジタル化により進化・発展する暮らしにおいて、化学的ソリューションを通じた新しい生活体験を提供

- 具
体
例
- ・5G/6G通信対応材料
 - ・次世代半導体用樹脂
 - ・異種接合ソリューション



スマートリビング以外の事業領域の中でもターゲットを選別

- ・ Phase1では各領域の中で優先すべきターゲットを見極め、収益化のステップへ進める
- ・ 新たな戦略投資は収益が拡大基調となるPhase2以降に実施

サステナブルエネルギー領域

ターゲットを大胆に選別
強みを発揮しづらい
テーマからの撤退

ヘルスケア領域

拡散したテーマの取捨選択
収益性と早期実現性が見込まれる分野を選択し、注力

サステナブルパッケージ領域

カラーサイエンス領域

合理化策による
Colors & Effects
顔料事業の収益改善

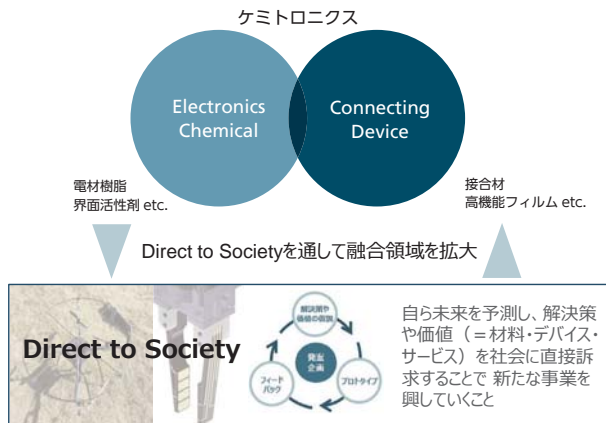
具体的には、エレクトロニクス仕様の化学・素材を軸にした事業を「ケミトロニクス」と定義し、早期かつ確実に収益化が見込まれる半導体の実装分野や先端電子部品を中心に、DICならではのソリューションを提供していきます。

そのため、2024年1月にファンクショナルプロダクツ事業部門に「ケミトロニクス事業本部」を新設し、マーケティング・技術・生産の機能や製品の一部を移管して、“製・販・技”

一体の体制を整えました。

今後は、電材樹脂・界面活性剤・接合材・高機能フィルムなどで培った技術を融合し、比較的短期間での製品化・事業化を目指します。そして、開発から製造・販売まですべての領域で、自ら未来を予測して解決策や価値(材料・デバイス・サービス)を社会に直接提供する「Direct to Society」によって新たなビジネスモデルを構築したいと考えています。

ケミトロニクス事業本部の新設



| サステナビリティへ貢献する製品展開 | |
|-------------------|--|
| 環境負荷低減 | PFAS フリー界面活性剤 |
| デジタル社会への貢献 | 低誘電樹脂 次世代半導体用樹脂 蓄電池用バインダー 次世代電池用接合材 |
| リサイクル / リユース促進 | 易解体接合材 |

エレクトロニクス市場は、当社素材を軸にした価値提供が可能

- 現有製品や開発アイテム、ビジネスチャネル
- ポリマを中心とした化学素材の設計・製造技術
- エレクトロニクス向け素材での超低不純物で安定した品質の実績 -

ケイバリティ強化の取り組み

- “ケミトロニクス事業本部”の新設
- 情報の集約による戦略深化 / “製・販・技”一体の統合体制 -
- PCAS Canada社の買収

欧米顔料事業と出版インキ事業の構造改革をスピーディーに着実に

Colors&Effects (カラー&ディスプレイ事業部門) を中心とする欧米の顔料事業については、外部環境の激変があったとはいえ、それに対してリスクを極小化するバックアッププラン、私は「戦略の複線化」と言っていますが、それが不十分でした。そうした中で、その改善策として、最優先で進めるべきは「生産体制の最適化」と定めました。既に具体策として「大規模な生産拠点の統廃合、人員の合理化、製品ポートフォリオの転換」を柱にコストの圧縮に向けた構造改革を押し進め、シナジーを最大限に発揮できる体制の構築に取り組んでいます。

これにより2023~26年度の4年間で約160億円の対策コストを要しますが、合理化による営業利益の改善効果は年間100億円超が見込まれ、継続的な資産と人員のスリム化によって「収益性」向上を目指します。

一方、パッケージング&グラフィック事業部門の出版インキ事業については、デジタル化による需要の縮小や競合環境の変化などに先行して、生産体制の最適化や効率化をグローバルレベルで進めてきたことにより、収益性を維持できているものの、さらなる追求が不可欠です。そのため国内では、生産設備の効率化や物流施設の有効活用を進めています。

また、アジア・オセアニア地域では、需要地に近い拠点への集約やマザープラントへの移管などによって域内の生産体制の効率化を図っています。さらに欧米でも、工場の集約や一部拠点の閉鎖を通じて地域全体の最適化を進めていきます。この他合理化施策で生じる工場跡地の有効活用による収益改善も視野に入れています。

パッケージング分野については、今後ますます消費者のサステナブル志向や健康志向が高まっていくため、製品の設計から最終処分までライフサイクル全体を視野に、素材メーカーとして最適のソリューションを提供することが重要と考えています。

対処方針と今後の計画

- 早期かつ確実に成果を得られる施策を絞り込みメリハリのある経営資源の配分を徹底
- 買収事業の合理化とシナジーの追求を促進

| 対処方針 | 今後の計画 |
|-------------------|---|
| 経営資源の最適配分 | ● 早期実現性と収益性が高い成長事業に経営資源を集中投入 |
| 次世代・成長事業の早期創出 | ● 短期的に優先すべき事業領域を選別し経営資源を集中：スマートリビング領域 |
| 買収事業の成果の具現とシナジー追求 | ● 欧米顔料事業の生産拠点の統廃合、大規模な人員合理化、および外部環境の変化に合わせたシナジー施策の見直しと実行 |
| 構造改革事業の合理化促進 | ● 出版用インキ事業の製造・販売体制の効率化および同業他社とのアライアンス推進 ● 液晶材料事業からの撤退（2024年度中） |
| サステナビリティ戦略の効率的な推進 | ● 施策の優先順位をつけて取り組みを推進 |

これらの施策により、「DIC Vision 2030」で2025年度を最終年度とするPhase1の営業利益計画を見直し、当初計画800億円を400億円に引き下げますが、着実な改革の遂行により2026年度の営業利益については過去最高

(2017年度565億円)の更新を目指します。また、配当方針については、2024年度から年間配当100円を下限とする方針を導入します。

CO₂排出量の削減は着実に進展し 2030年度50%削減の達成へ

サステナビリティの取り組みについては、まず気候変動に対応するCO₂排出量の削減が最重要課題です。DICグループでは2023年度も石炭ボイラーのLNG（液化天然ガス）化、国内全拠点で再生可能エネルギー由来の「グリーン電力」への転換を進めるなど着実に進捗し、前年比で26%減となりました。

また、DICグループではカーボンニュートラルを目指す2050年までを長期的にとらえ、それまでの期間を10年ごとの3つのステージに分けた長期ロードマップを構想中です。各ステージでは、機能や価値はそのままに、CO₂排出量のさらなる低減に寄与できる製品をお客様に提供することを目指しています。長期的にはカーボンオフセット化に寄与し、経済価値と社会価値が真に両立している状態までを展望しています。

さらに、パッケージ素材メーカーの重要課題である廃棄物の発生を最小化する循環経済システム「サーキュラーエコノミー」の実現を目指し、DICグループ独自の5R（リユース、リデュース、リニュー、リサイクル、リデザイン）をもとに様々な取り組みを進めています。

2023年度は、お客様と協働で構築した「ポリスチレンの完全循環型モデル」の実証試験を行い、社会実装へ前進しています。

今後は、2030年度CO₂排出量50%削減（2013年度比、Scope1, 2）に向けたロードマップを策定し、「目標の確実な達成」と「コスト優位性の実現」の両立を目指します。また、サーキュラーエコノミーについてもDICグループの強みや独自性を活かし、「循環型社会の実現」と「製品・ソリューションの競争力向上」を追求していきます。（詳細は、P68-71 廃棄物管理を参照）

受容を出発点に多様な人材が活躍する 人的資本経営の拡充

「DIC Vision 2030」では、人的資本価値を最大化するため「人材育成、人材の流動性、エンゲージメント向上・組織力の強化」を3つの重点施策に掲げ、多様な人材が世界各国・地域で活躍できるよう制度改革や環境整備に力を注いでいます。

その基盤を成すものは、やはりダイバーシティだと思えます。DICは早くからグローバル展開を進めた歴史もあり、人種や国籍面から見れば多様性は豊かだといえるでしょう。しかし、女性の役員数や管理職の数などの指標で評価するならまだまだ改善の余地があり、意識して取り組んでいく必要

があります。

私自身が帰国子女であり、幼少から少年期にかけて2年に一度は引越すような環境で育ったせいか肌感覚で理解しているつもりですが、ダイバーシティを考える上でもっとも重要なのは「受容と尊重」です。まずお互いの違いを肩肘を張らず受け入れ、その違いを尊重することが出発点です。

そして、多様性のポイントは3つあります。一つは性別や人種などの表層的多様性が確保されていること、もう一つは個人の経験やキャリアなどの深層的多様性がうまく機能していることです。これも様々な領域や職種を歩んできた経験から実感したことで、専門性と汎用性の好バランスを獲得することが企業人として重要で、DICでは自律的・複線的なキャリア形成に力を注いでいます。これは深層的多様性を確保することにつながると考えています。これらの2つが進めば、3つ目として、イノベーションが生まれます。例えば、業務プロセスの多様化はその一つだと思っています。営業はこうすべき、研究開発はこうあるべきなど、とすると類型的な思考に陥りがちですが、プロセスとはもっと多様なもので、ひょんなところから新しいモノ・コトが生まれたりします。

このように人的リソース、キャリア・経験、業務プロセス等の様々な多様性に配慮することが、働きやすい環境や労働生産性の向上につながっていくと考えます。

外部の高次かつ広範な見地を経営に活かす 「価値共創委員会」を設立

当社を取り巻く経営環境や社会の価値観は複雑化し、変化の幅は大きくスピードも増えています。そのような中で、事業の構造改革を継続的に行い、企業価値の向上を追求していくには、従来のようにすべての意思決定や戦略立案を社内だけで完結させるのは難しくなっています。

特に長期的かつ客観的な視点で、DICグループの存在意義や進むべき方向性を見極めるには、企業から完全に独立した立場で考え、ものが言える機関が必要ではないか。そういう時代に来ているのではないかと考えます。

そうした思いから2024年4月、社外取締役および適宜招聘する社外有識者を母体とする「価値共創委員会」を設立しました。ここでは様々なテーマを高次かつ広範な見地から議論し、最高意思決定機関である取締役会に助言していただきます。

具体的なテーマとしてはROIC（投下資本利益率）の改善、保有資産の有効活用、DIC川村記念美術館（千葉県佐倉市）の運営といった、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた関連事項全般です。

本委員会はスタートしたばかりですが、各界で指折りの見

識をお持ちのメンバーによる自由闊達な議論から新たな気づきや斬新な視点が提供され、私どもの意思決定や経営判断に、ひいてはガバナンスの強化や企業価値の向上に役立てていけると期待しています。

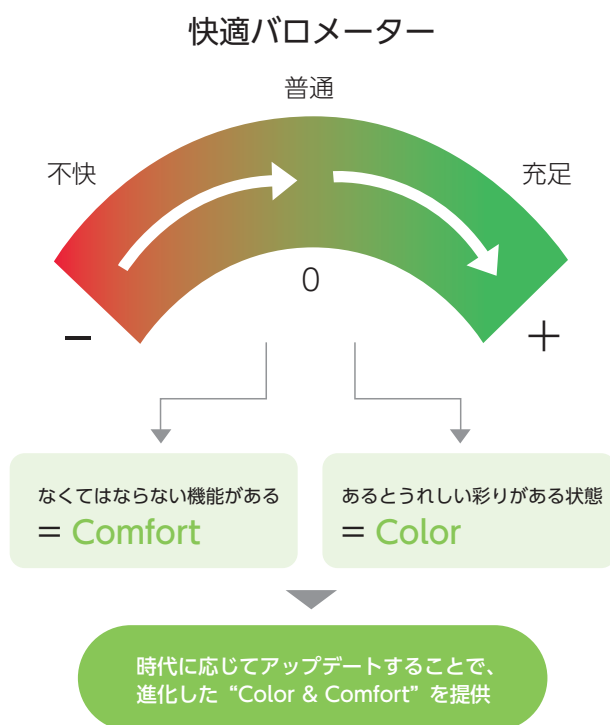
(詳細は、P130-135 コーポレートガバナンスを参照)

進化した“Color & Comfort”の提供により 長期的な企業価値の向上へ

“Color & Comfort”は、2005年に私が主導していたプロジェクトで立案したコンセプトです。それまでのDICは「インキ・顔料・樹脂の会社」といわれていましたが、一方で、事業の基盤であるインキ・顔料・樹脂のあり方を社会の変化に合わせてアップデートし、事業や製品をアップグレードさせる時期ではないか?という問題意識がありました。

そこで“製品(モノ)を提供する”という考え方から“Color & Comfort(彩りと快適)を提供する”という考え方へ転換を図ることを提唱したのです。

さらに、2023年には“Beyond Color & Comfort”というColor & Comfortの先にある進化した価値を提供するというメッセージを打ち出しました。その根底にあったのが「快適バロメーター」という考え方です。これは物事を不快な状態から出発し、普通の状態(なくてはならない機能がある=Comfort)にして、さらにその先の快適さ(あるとうれしい彩りがある状態=Color)へ進むことです。



これを空間に例えると、部屋が「寒すぎる、暑すぎる」では不快ですから、空調を入れたり断熱材入りの壁や床などで居住性能を高めます。これがComfortです。では、それらを整えれば居心地の良い空間かといえば、それだけではなく、色彩があったり絵や花があたりすれば彩り豊かになります。これがColorの価値です。それも単なる彩りではなく、これからの時代に求められる愉しさと美しさです。Comfortも同様に、時代が求める機能性を備えていることが重要です。これが進化した“Color & Comfort”です。

DICグループは、こうした考え方にに基づき、お客様・エンドユーザー・社会に直接働きかけて見えないニーズを掘り起こし、日々アップデートしながら新たな価値を提供していく「Direct to Society」の考え方を具現化しようと各部門で取り組みを続けています。

ステークホルダーの皆様へ

今後も私たちは資本コストや株価を意識した経営を心がけ、広くステークホルダーの皆様から期待される企業を目指していきます。経営リソースの有効化という点では、ガバナンスの強化によって早期に強固な収益基盤を構築し、成長軌道に乗せていきます。引き続き、DICグループへのご支援をお願いいたします。

CFOメッセージ



DIC Vision 2030の改定に基づき、 キャッシュ創出と最適配分で株主価値向上に努めます

最高財務責任者
取締役 専務執行役員 財務経理部門長

あさい たけし
浅井 健

■ 業績および財務体質の振り返り

2023年は対前年で減収減益、特別損失により赤字化、と当社にとって厳しい結果となりました。

デジタルやモビリティに関連した高付加価値製品の出荷数量が減少したことに加え、顔料製品の在庫削減のため、米国と欧州の一部の生産拠点を一時的に稼働停止したことにより、大幅な減益となりました。財務体質としては、在庫の削減による運転資本圧縮が有利子負債削減につながったものの、減益による自己資本減少によりネットD/Eレシオ^{※1}は1.21倍に悪化しました。

■ キャッシュ・アロケーション方針の導入

長期経営計画DIC Vision 2030の見直しに伴い、創出したキャッシュの最適配分を目的に「キャッシュ・アロケーション方針」を定めました。2024年～26年の3年間をかけて事業ポートフォリオ変革と構造改革推進とともに、運転資本改善、資産圧縮によりキャッシュを創出し、それを最適配分することで、財務体質の健全化を進めるとともに株主還元も充実させてまいります。企業価値を向上し、PBR改善、1倍超を目指します。

① 営業キャッシュフローの拡大と安定化

DIC Vision 2030において戦略投資枠を設け、積極的な投資を実施してきましたが、買収事業の収益化に想定より時間を要してしまい投資効率(ROICおよびROE)が低下しているのが現状です。今期は業績改善を最重要と考え、早期かつ確実に成果を得られる施策を絞り込み、メリハリのある経営資源の配分を徹底、買収事業の合理化とシナジー追求を促進します。

② 運転資本改善と資産効率化

2023年は米国および欧州における顔料製品を中心に在庫圧縮に取り組み、前年対比で運転資本改善とキャッシュ・コンバージョン・サイクル^{※2}の短縮を実現しました。引き続き、地域ごとに定めるキャッシュ・コンバージョン・サイクルの目標管理を徹底し運転資本の適正化を図ります。特に在庫管理においては、事業ごとに目標を設定し、モニタリングを定期的実施することで、全社一体となって取り組んでまいります。また政策保有株式の縮減やノンコア事業の資産圧縮等を実行していきます。

③ 資本コストを意識した厳選投資

財務体質を表すネットD/Eレシオが昨年1.21倍に悪化しましたが、1.0～1.1倍への早期改善を目指します。設備投資、戦略投資においては収益性を重視して厳選して実施し、追加投資については収益確保の可能性を見極めて判断いたします。事業構造改革進展による若干のレバレッジは許容しながらも格付A格を維持できるように事業運営してまいります。

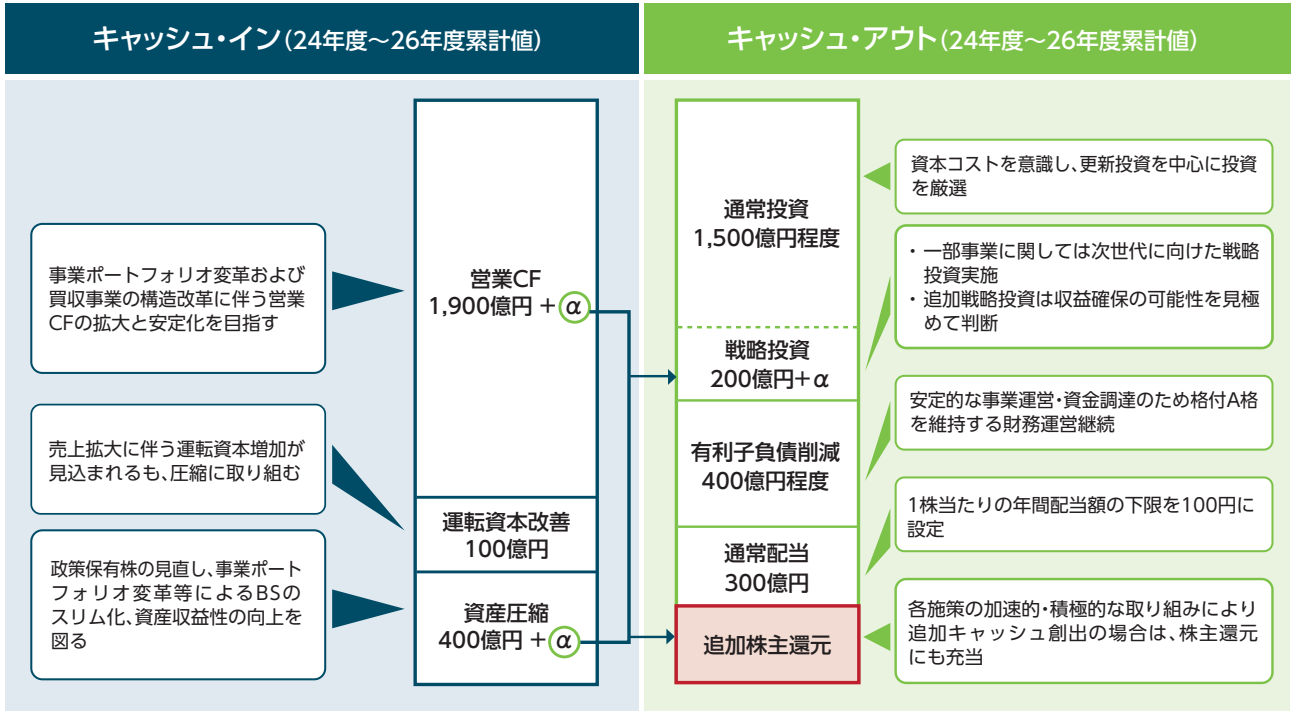
④ 株主還元の強化

2023年の収益悪化を受け、2023年度の配当については、中間配当50円、期末配当30円、通期80円(対前年△20円)となりました。2024年度より年間配当100円を下限とする配当方針を導入し、安定的な株主還元を実施していきます。また各施策の加速的・積極的な取り組みにより追加キャッシュが創出される場合は株主還元に応じたいと思います。

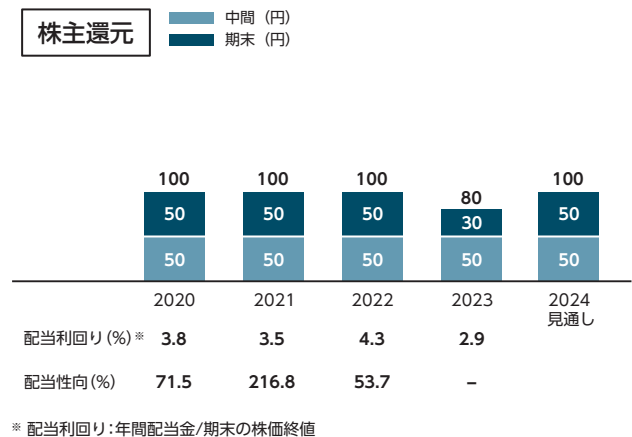
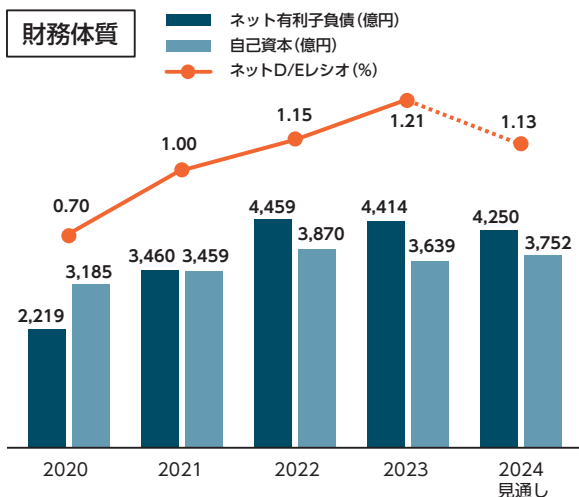
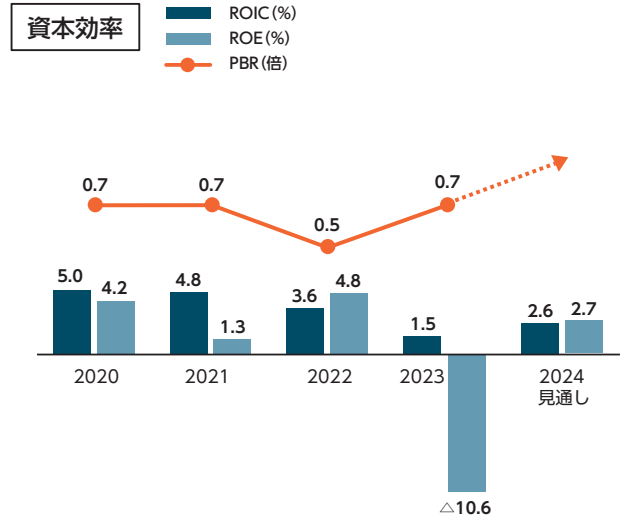
※1 ネットD/Eレシオ：ネット有利子負債/自己資本

※2 キャッシュ・コンバージョン・サイクル：企業が原材料や商品を仕入れて資金回収するまでの日数を計算した経営指標

キャッシュ・アロケーション方針



| | 23年度実績 | 26年度目標 |
|-----------|------------------------|---------------------------|
| ROIC | 1.5% | 4.0 ~ 5.0% \geq WACC |
| ROE | \blacktriangle 10.6% | 7.0 ~ 8.0% \geq 株主資本コスト |
| ネットD/Eレシオ | 1.21倍 | 1.00 ~ 1.10倍 |



長期経営計画「DIC Vision 2030」

当社は、新経営ビジョン「彩りと快適を提供し、人と地球の未来をより良いものに - Color & Comfort -」を実現していくために、2030年に向けた長期経営計画「DIC Vision 2030」を2022年に策定しました。

「DIC Vision 2030」基本方針

「進化した“Color & Comfort”の価値提供を通じて、株主利益を包摂する社会的利益を追求し、長期的な企業価値の向上を目指す」
- “インキ製品に依存しない事業ポートフォリオの確立”と“カーボンニュートラル社会の実現に向けて” -

「DIC Vision 2030」の目指す姿

1 社会の持続的繁栄に貢献する事業ポートフォリオを構築

- 成長市場における事業拡大と新事業創出により、“インキ製品に依存しない事業ポートフォリオを確立”
- 「サステナブル製品」の拡大を通じて、「グリーン社会」・「デジタル社会」・「QOL社会」に貢献し企業価値を向上

目標 2030年 サステナブル製品 売上高比率 **60%**
(2020年 40%)

貢献する社会

| | | |
|--|--|---|
| グリーン社会 <ul style="list-style-type: none">カーボンニュートラルの実現サーキュラーエコノミーの実現 | デジタル社会 <ul style="list-style-type: none">情報通信の進化CASE・MaaSの発展AI技術・IoT技術の発達 | QOL社会 <ul style="list-style-type: none">安全・安心・便利な生活の実現食料問題の解決多様な価値観の実現 |
|--|--|---|

2 地球環境と社会のサステナビリティ実現に貢献

- サステナビリティ戦略を推進し、“**カーボンニュートラル社会の実現**”を目指す

目標 2030年 CO₂排出量 **50%削減**

DICグループは、「2030年度50%削減(2013年度比)」 「2050年度カーボンネットゼロ」の実現を目指します

「DIC Vision 2030」基本戦略

事業ポートフォリオの変革

「グリーン社会」・「デジタル社会」・「QOL社会」に対し、当社の強みを活かして貢献できる5つの重点事業領域を定め、経営資源を集中

5つの重点事業領域

| | | | |
|------------|--|---------|--|
| スマートリビング領域 | サステナブルエネルギー領域 | ヘルスケア領域 | サステナブルパッケージ領域 |
| カラーサイエンス領域 | Value Transformation (事業の質的転換による提供価値の向上) | | New Pillar Creation (社会課題と社会変革に対応した新事業の創出) |

| | | |
|--|---|--|
| 技術プラットフォームの拡充 計算科学を駆使した研究開発への転換 新たな基盤技術の確立 | 戦略投資 事業ポートフォリオ変革に向けたM&A等の戦略投資を実施 ROICを意識した事業ポートフォリオを構築 | 人的資本経営の強化 人的資本価値を最大化する戦略的人材ポートフォリオ構築 |
| グローバル経営体制の強化 グローバル経営モデルを高度化し、 重点事業領域のグローバル展開を加速 | IT・DXの推進 デジタル技術の活用による 新たな付加価値の提供と企業体質の強化 | |

サステナビリティ戦略

| | | |
|---|---|--|
| サステナブル製品の拡大 DICの強みを発揮し、社会課題の解決に 貢献できるサステナブル製品を拡大 | CO₂排出量削減の推進 CO ₂ 排出量削減を推進し、 “カーボンニュートラル社会の実現”に貢献 | サーキュラーエコノミーへの対応 サーキュラーエコノミーへの対応を進め 持続可能な社会に貢献 |
|---|---|--|


事業ポートフォリオの変革に関する5つの重点事業領域

サステナブルエネルギー領域

- スペシャルティな素材を通じて、電化社会や水素化社会を支える基盤となる高性能な二次電池・燃料電池の実現に貢献

具
体
例

- ・二次電池用材料、燃料電池用材料
- ・機能性無機フィラー




ヘルスケア領域

- 高機能ニュートリション材料を通じて、幅広い世代の健康を実現
- ヘルスケア素材やサービスを通じて安全・安心・彩り・快適を提供し、QOLの向上を実感できる未来を実現

具
体
例

- ・高機能ニュートリション
- ・天然由来スキンケア素材




スマートリビング領域

- 高性能な素材・ソリューションを提供し、地球環境と共存するサステナブル社会の実現に貢献
- デジタル化により進化・発展する暮らしにおいて、化学的ソリューションを通じた新しい生活体験を提供

具
体
例

- ・5G/6G通信対応材料
- ・次世代半導体用樹脂
- ・異種接合ソリューション



カラーサイエンス領域

- サステナブルでエコロジカルな彩りを提供
- 高い意匠性を活かし、快適空間を提供
- 色素技術を駆使した機能性素材を通じ、利便性・充足感・安全・安心を提供

具
体
例

- ・機能性顔料 (LiDAR、遮熱)
- ・バイオマス顔料
- ・化粧品向け天然色素



サステナブルパッケージ領域

- よりおいしく、より楽しく、より安全なものが消費者に届くよう素材でサポート
- 安全・安心と便利を両立し、フードロスの削減にも貢献
- 易リサイクル設計、植物由来・再生原料の活用などにより、循環社会を実現

具
体
例

- ・ハイバリア性材料
- ・バイオマスパッケージ
- ・リサイクルシステム (ケミカルリサイクル・マテリアルリサイクル)



「DIC Vision 2030 Phase1 (2024～2025年度)」における方針のアップデート

～早期かつ確実に収益化が見込まれるテーマに経営資源を集中投入～

Phase1 最重要領域

スマート
リビング領域

早期実現性と収益性の観点から、Phase1ではスマートリビング領域に経営資源を集中

- エレクトロニクス分野を集中強化
 - ・ケミロニクス事業本部の設置
 - ・コア領域の深化+周辺領域の強化
- 買収事業とのシナジー発揮
 - ・PCAS Canadaとのシナジー追求

スマートリビング以外の事業領域の中でもターゲットを選別

- ・ Phase1では各領域の中で優先すべきターゲットを見極め、収益化のステップへ進める
- ・ 新たな戦略投資は収益が拡大基調となるPhase2以降に実施

サステナブル
エネルギー
領域

ターゲットを大胆に選別
強みを発揮しづらい
テーマからの撤退

ヘルスケア
領域

拡散したテーマの取捨選択
収益性と早期実現性が見込
まれる分野を選択し、注力

サステナブル
パッケージ
領域

カラー
サイエンス
領域

合理化策による
Colors & Effects
顔料事業の収益改善

※ Phase2: DIC Vision 2030における2026～2030年度の期間。

事業ポートフォリオ変革のための重要施策

| | |
|---------------|---|
| 技術プラットフォームの拡充 | <ul style="list-style-type: none"> ● 計算科学を駆使した研究開発への転換 ● 新たな基盤技術の確立 |
| 戦略投資 | <ul style="list-style-type: none"> ● 事業ポートフォリオ変革に向けた M&A 等の戦略投資を実施 ● ROIC を意識した事業ポートフォリオを構築 |
| 人的資本経営の強化 | <ul style="list-style-type: none"> ● 人的資本価値を最大化する戦略的人材ポートフォリオ構築 |
| グローバル経営体制の強化 | <ul style="list-style-type: none"> ● グローバル経営モデルを高度化し、重点事業領域のグローバル展開を加速 |
| IT・DX の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ● デジタル技術の活用による新たな付加価値の提供と企業体質の強化 |

DICグループの価値創造アプローチ

Color & Comfort の実現

経営資本(インプット)

企業活動の基盤

財務資本

連結総資産 1兆2,449億円
投下資本 8,039億円

製造資本

グローバルで100ヶ所以上の
生産拠点
設備投資額 563 億円

知的資本

研究開発拠点 28 拠点
保有特許ファミリー数
5,730件

人的資本

全従業員 22,255名
内海外 18,282名 (82%)

社会資本

グローバルネットワーク
62の国と地域
連結対象会社数 185社

自然資本

エネルギー使用量 12,977 千GJ
取水量 47,215 千m³

One Company

Think Globally, Act Locally

DICの強み(価値の源泉)

製品化力

コンパウンド技術を活かした製品開発力
(インキ、顔料、PPSで世界 NO.1)

提案力

課題解決に向けたソリューション提案力
(専門的な技術ノウハウを駆使した顧客への対応)

基盤技術

(既存技術) 色彩光学・有機分子設計・高分子設計・分散・応用評価
(新技術) バイオ材料設計・無機材料設計

グローバル基盤

グローバルリソース、グローバルネットワーク
地域および民族・人材の多様性

The DIC Way

進取・誠実・勤勉・協働・共生

※2023年12月期末実績

DICグループが新たな価値を創造し、持続的に成長する構想を示しています。6つの経営資本やDICの強みを活かし、長期経営計画DIC Vision 2030に掲げる「事業ポートフォリオの変革」、「サステナビリティ戦略」を実行していきます。これを通じて社会が抱える重要課題を解決し、DICグループは「グリーン社会」、「デジタル社会」、「QOL社会」への貢献を目指します。

目指す姿に向けて

社会課題の解決
(アウトプット)

DIC Vision 2030を通じて

事業ポートフォリオの変革

Value Transformation New Pillar Creation

事業の質的転換による
提供価値の向上

社会課題と社会変革に
対応した新事業の創出

5つの重点事業領域

サステナブル
エネルギー
領域



ヘルスケア
領域



スマート
リビング
領域



カラー
サイエンス
領域



サステナブル
パッケージ
領域



変革を支える5つの重要施策

- 技術プラットフォームの拡充
- 戦略投資
- 人的資本経営の強化
- グローバル経営体制の強化
- IT・DXの推進

サステナビリティ戦略

- サステナブル製品の拡大
- CO₂排出量削減の推進
- サーキュラーエコノミーへの対応



グリーン社会

- カーボンニュートラルの実現
- サーキュラーエコノミーの実現

デジタル社会

- 情報通信の進化
- CASE・MaaSの発展
- AI技術・IoT技術の発達

QOL社会

- 安全・安心・便利な生活の実現
- 食料問題の解決
- 多様な価値観の実現

DICグループのマテリアリティ

DICグループはグループが取り組むべき重要課題(マテリアリティ)を下記のとおり抽出・特定し、その進捗に取り組んでいます。

事業活動におけるマテリアリティ

| | |
|---|--|
| 1 社会の持続的繁栄に貢献する事業ポートフォリオへの変革 | 2 カーボンニュートラル社会の実現 |
| 社会的価値並びにサステナビリティに配慮した事業への質的な転換 (DIC Vision 2030で掲げる5つの重点事業領域に取り組み、社会的価値に配慮した事業へ転換⇒詳細版P3-4、P7-8、P13-14、P37-39) | 市場でのCO₂排出量削減の推進、製品やサービスを通じた脱炭素社会への貢献 (2050年カーボンネットゼロ宣言、Scope1,2の削減と、製品カーボンフットプリント(CFP)の提供⇒詳細版P88-98、P121-123) |
| 3 新たな事業の柱の創出 | 4 人的資本価値の最大化 |
| 人々の暮らしや地球環境を含めたより良い未来の実現と、株主利益を包摂する社会的利益の実現 (社会課題・社会変革と当社のコンピタンスとの交点の領域で、新たな事業を構築⇒詳細版P25、P37-39) | 中長期的観点で人的資本価値を最大化するための、戦略的人材ポートフォリオ構築の実現 (人材流動性対応、エンゲージメント・組織力強化を推進し、ダイバーシティ&インクルージョン、働き方改革を継続⇒詳細版P9、P101-120) |
| 5 グローバルな経営体制の強化 | 6 DXの推進 |
| 重点事業領域のグローバル展開の加速 (グローバルな経営ガバナンス、経営人材の育成・強化、基幹システムの確保と向上を推進⇒詳細版P19-25、P29-32) | デジタル技術とデータの活用により、新たな付加価値の提供と企業体質の強化 (業務プロセス・働き方・ビジネスモデルの革新、企業文化・体質を転換⇒詳細版P43-45、P61) |
| 7 資源循環型社会の創出 | 8 持続可能なサプライチェーンの構築 |
| 世界の求める気候変動への取り組みの一環として、資源消費に依存せず、廃棄物のない社会の実現 (Scope3 カテゴリー1&12の削減、ケミカルリサイクル&マテリアルリサイクルの推進⇒詳細版P28、P41-43、P68-71) | グローバルな人権の課題、気候変動や水リスクなどの環境課題に配慮した、責任ある調達活動の実施 (カントリーリスクや各種供給障害リスク、環境対応等の現状把握と適切な対応を推進⇒詳細版P45、P96-97、P113-114、P121-123) |

マテリアリティ(重要課題)の抽出

| | |
|--------------------------|---|
| Step 1 課題抽出 | GRIスタンダード、ESG評価機関の評価項目を参照の上、長期経営計画DIC Vision 2030とThe DIC Way、さらに社会からの要請に照らし課題を抽出 |
| Step 2 マテリアリティ案検討 | 社内関係部門にてマテリアリティ案を検討 |
| Step 3 外部機関視点の反映 | 外部有識者との対話を通じて客観的な意見を反映 |
| Step 4 マテリアリティ特定 | 事務局にてマテリアリティ案を作成し、実務責任者からなるサステナビリティ部会にてマテリアリティ案を協議 |
| Step 5 経営層への説明・審議 | 特定したマテリアリティを経営層からなるサステナビリティ委員会に上程し、審議・承認 |
| Step 6 最終化 | 取締役会にて報告し、最終化 |

■ M&Aによる事業拡大、成長領域へのシフト

DICグループでは、半導体の製造工程に欠かせないフォトレジスト材料の事業拡大を重要戦略の一つに位置づけ、最先端の半導体フォトレジストポリマの開発に取り組んできました。2023年には低金属化・高純度化を実現する優れた製造技術を保有するPCAS Canada社が新たに仲間となりました。PCAS社の製造技術と、当社の強みである合成技術を融合することで、技術革新が継続する半導体市場のニーズに応え、社会のデジタルイノベーションに貢献することを目指します。

DICグループでは、オーガニック成長のみならずM&Aを通じ、社会的価値に配慮した事業ポートフォリオの変革を進めていきます。

■ 新たなバイオマスボイラーの稼働開始

当社主力工場の一つである鹿島工場では有機顔料やベースインキ、金属石鹸、自動車の車体軽量化に欠かせないPPS（ポリフェニレンサルファイド）樹脂を生産しており、これに要するエネルギー使用量は国内事業所（工場・総合研究所）の中で最大となっています。このため、鹿島工場では早くから省エネや再エネ設備導入などの地球環境保全活動に注力してきました。2023年には新たなバイオマスボイラーの稼働が開始し、太陽光発電、風力発電などを含め、年間約3.6万トンのCO₂排出量を削減する見込みです。

DICグループは、「2050年度カーボンネットゼロ」の実現を目指し、今後も引き続き環境負荷の低い設備の積極的な導入、省エネ活動の推進、条件の適した拠点への再生可能エネルギーの導入などCO₂排出量削減に向けた取り組みを加速していきます。

■ 食品トレーの完全循環型リサイクルに向けた検討開始

DICグループでは、ポリスチレン(以下PS)製食品トレーの完全循環型リサイクルの実現に向け、2020年より株式会社

エフピコと協業してきました。

DIC独自の溶解分離プロセス(Dic法:Deinking chemical process)の開発に成功し、これまで再生利用が限定的となる色付キトラーについても、「トラーtoトラー」のリサイクルが可能になりました。完全循環型リサイクルの実現にはエコシステムの構築は必須です。このため、2023年には環境に配慮したまち作りを推進している四日市市と包括連携協定を締結し、試験的な社会実装を開始いたしました。

DICグループでは化学領域を超え、社会との対話を通じて、循環型社会の創出に貢献します。



包括連携協定締結の様子（2023年7月）
左：四日市市長 森智広氏
右：当社代表取締役社長執行役員（当時）猪野薫

■ グローバル基幹システムの再構築プロジェクト実施

DICグループは、日本をはじめとしたアジア、欧米を中心にグローバル展開しています。その広がりには世界62の国・地域に及び、顧客、仕入先、物流といった膨大な情報を取り扱っています。市場環境の変化が著しい状況下において、これまで以上に迅速・的確にグローバルでの経営・事業運営を行うためには、データやテクノロジーの活用は必要不可欠です。2022年よりグローバル基幹システムの再構築に着手しており、2024年には実運用を開始する予定です。これにより、多面的な市場分析による経営管理や事業運営における迅速な意思決定、業務プロセスの最適化を実現します。

DICグループは、デジタル技術の活用によりグローバルでの企業体質の強化を進めていきます。

その他の重要項目

マテリアリティの抽出を通じて、DICグループでは次の各項目が経営に大きな影響を与える課題と認識しています。事業活動を通じた強化・対応を図っていきます。

| | |
|-------|---|
| 環境 | プロダクト・スチュワードシップ、環境負荷の低減、知的財産戦略 |
| 環境と社会 | パートナーシップの強化 |
| 社会 | 顧客・市場とのコミュニケーション、地域コミュニティへの貢献、パンデミックへの対応 |
| ガバナンス | 資本効率の最適化、事業継続の確保、政治・地政学変動、情報セキュリティ、税務リスクへの対応、為替変動への対応 |
| 他 | 彩りある快適な社会の実現 |

Packaging & Graphic

パッケージング&グラフィック



SDGs 目標 12,13,14



常務執行役員
パッケージング & グラフィック
事業部門長
曾田 正道

包装材料を通じて、 社会や暮らしに「安全・安心」を提供する



印刷インキにとどまらず、
接着剤・フィルムなどの包
装材料やソリューションを、
アジアなどの新興国で大き
な成長を続けるパッケージ
用途に向け提供しています

事業部門長からのコメント

パッケージング&グラフィック事業部門は、祖業である印刷インキをはじめ、包装用接着剤、多層フィルム、ポリスチレンなどの印刷包装材料を通して、サステナブルな社会の暮らしに「安全・安心」を提供することを目指しています。

当社グループは、パッケージ用インキ、コーティング、接着剤、フィルムを総合的に供給できる世界唯一のメーカーとして、サステナブルなパッケージソリューションを市場に提案し、成長地域であるアジアを中心に需要の取り込みに努めています。一方で、出版用インキについては需要の縮小に合わせいち早く生産体制

の最適化や合理化施策をグローバルレベルで実行していることに加え、受け皿の一つであるデジタル印刷においてもジェットインキ・プリンターメーカーとともに市場にソリューションを提案し続けています。

今後、サステナブルな包材需要の拡大が見込まれる中、当社グループは包装材料のサステナブル化を重要テーマとし、パッケージ製品の紙化、モノマテリアル化、バイオマス化、脱墨、リシール、ピーラブルなどサステナブル技術を深耕し、次世代のサステナブル市場に対応した素材の拡充とデジタル社会に適した素材の提供に注力していきます。

主要製商品

【プリンティングマテリアル】

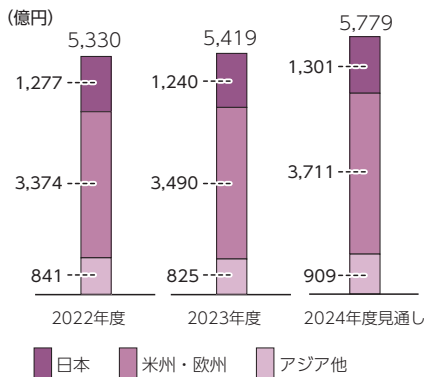
グラビアインキ、フレキシソインキ、オフセットインキ、新聞インキ、
ジェットインキ、金属インキ、印刷用プレート、セキュリティインキ

【パッケージングマテリアル】

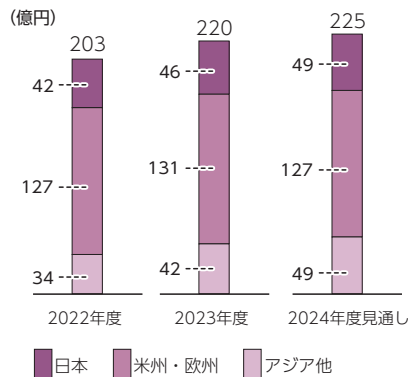
ポリスチレン、包装用接着剤、多層フィルム

業績推移

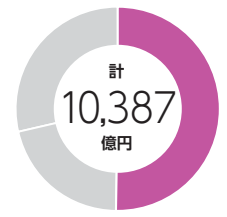
売上高



営業利益



売上高



パッケージング&グラフィック 50.4%

※売上高の数値は2023年度の連結業績。連結売上高はその他および消去分を含むため、各事業セグメント別売上高の合計値とは一致しません。

※グラフの数値にはセグメント内の地域間取引が含まれており、合計金額は上記の業績数値と一致しません。

出版インキ事業の構造改革

出版インキ事業については、需要の縮小・顧客の移動・競合環境の変化等に先んじた生産体制の最適化や合理化施策の実行により、事業全体の収益性維持を実現

国内では業務提携を開始、海外でも生産体制の効率化を実行

- 国内では、同業他社との業務提携により、生産設備の効率改善や物流施設の有効活用を実現
- アジア・オセアニア地域では、需要地へ近い拠点への集約やマザープラントへの移管等により、域内の生産体制を効率化
- 欧州でも生産工場の集約や一部拠点の閉鎖を通じて地域全体の生産最適化を実行

需要動向に応じてさらなる合理化施策の実行を計画

- 国内では、生産能力の縮小、効率的な販売体制への再編、生産・物流面におけるアライアンス業務の拡大等を計画
- 欧米では市場の成熟スピードに応じた最適な合理化施策を実行。一方、工場跡地の有効活用による収益改善も視野に入れる

2023年のトピックス

| | |
|------|--|
| 製品 | 色見本帳アプリ「DICデジタルカラーガイド」の大幅リニューアル、塗料用標準色の色見本帳追加搭載 WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/products/20231109120851.html |
| 事業 | 出光興産(株)とバイオマスポリスチレン(PS)の製造開始、四日市工場で「ISCC PLUS認証」を取得 WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/products/20230308105146.html |
| 経営 | サカティンクス(株)と業務提携開始(生産設備・物流施設の相互活用) WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/ir/20230130145839.html |
| 経営 | 中国・南通市において新インキ工場の建設を開始 WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/ir/20231128093533.html |
| SDGs | 視覚障がい者用点字誘導ブロック「ルシダ®」のブランドロゴの無償提供開始 WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/csr/20231222140210.html |
| SDGs | 三重県四日市市と「脱炭素社会の実現及び継続的な産業振興の両立に関する包括連携協定」を締結、ポリスチレンの完全循環型リサイクルを加速 WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/products/20230706093754.html |

事業部門の知的財産戦略

循環型エコシステムでの当社プレゼンス向上に向けて、フィルム、インキおよび接着剤等の川上領域にとどまらず、リサイクル方法といった川下領域にも及ぶ特許ポートフォリオの構築に取り組んでいます。

Color & Display

カラー&ディスプレイ



SDGs 目標 3,13



常務執行役員
カラー & ディスプレイ
事業部門長

秋山 義成

表示材料を通じて、 社会や暮らしに「彩り」を提供する



カラーフィルタ用有機顔料や液晶材料などディスプレイに欠かせない素材製品、化粧品用顔料や天然系着色料など安全で人にやさしい素材を扱っています

事業部門長からのコメント

カラー&ディスプレイ事業部門は、世の中のあらゆるものの着色に用いる顔料と当社独自の藻類技術に基づくスピルリナに代表されるヘルスケア製品を中心としたカラーマテリアル事業を通じて、社会や暮らしに「彩り」を提供することを目指しています。

当部門では、2021年にBASF社の顔料事業であるColors & Effects (C&E) 社を買収したことにより、事業規模を大きく拡大し、有機合成から無機材料設計までの幅広い技術を持つ世界有数の顔料メーカーとなりました。

顔料は、当社の経営スローガンである「Color & Comfort」のうちの「Color」を代表する製品ですが、素材がもたらす彩りだけでなく、機能を追求した素材へのシフトを進めることを明確なビジョンとして打ち出しており、既に高いシェアを持つディスプレイ用顔料や化粧品用顔料

に加え、将来の自動運転に対応したLiDAR顔料や遮熱対応顔料といった次世代に必要な機能性を持つ素材へのシフトも進めています。

一方で、C&Eとの技術面や生産面でのシナジーがまだ十分発揮されておらず、2023年は主要市場である欧州の景気停滞もあり、業績面で大きく苦戦しました。こうした中、グローバルレベルでの大規模な生産拠点の統廃合をはじめとする構造改革と効率化が、事業の収支構造を改善するために不可欠であると判断し、体制再構築による成長軌道への回帰を最優先で取り組んでまいります。

ヘルスケア製品については、部門全体に占める売上げの割合が1.3%(2023年度実績)と僅少ですが、スピルリナを中心とした天然由来材料をニュートリション、天然色素、化粧品素材へとグローバルに展開することで、拡大していきます。

主要製商品

[カラーマテリアル]

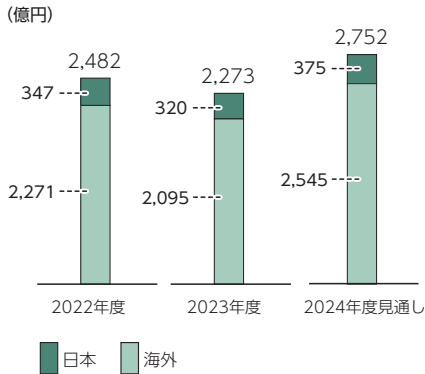
塗料用顔料、プラスチック用顔料、インキ用顔料、スペシャリティ用顔料、カラーフィルタ用顔料、化粧品用顔料、ヘルスケア食品、天然系着色料

[ディスプレイマテリアル]

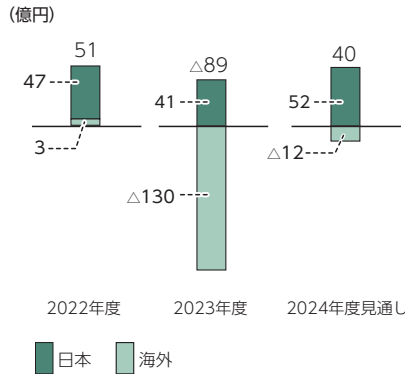
TFT液晶、STN液晶

業績推移

売上高



営業利益



売上高



※売上高の数値は2023年度の連結業績。連結売上高はその他および消去分を含むため、各事業セグメント別売上高の合計値とは一致しません。

※グラフの数値にはセグメント内の地域間取引が含まれており、合計金額は上記の業績数値と一致しません。

欧米顔料事業の構造改革

大規模な生産拠点の統廃合、人員合理化をはじめとする構造改革・効率化を推進し、特に買収した Colors & Effects を中心とする、欧米における事業の収支構造を改善することでシナジーを最大限発揮できる体制を構築

生産拠点の統廃合

- 将来需要を加味しつつ、欧米顔料拠点を最適化
※4拠点の縮小、12拠点の最適化

人員の合理化

- 買収当初より規定路線であった合理化に加えて事業環境の悪化に対する追加の人員合理化を実施
※22年度より段階的に実施し、23年度以降は過去最大規模の人員合理化に着手

製品ポートフォリオの転換

- 汎用化製品(アゾ、フタロシアニン、DPP)の生産合理化
- 高付加価値製品の拡充
(ペリレン、光輝材、ディスプレイ用顔料)

体制再構築により成長軌道へ回帰

生産効率化とコスト削減

- 23~26年度までの構造改革費用の総額は約160億円
- 合理化策による営業利益改善は、26年度時点で年間100億円超(22年度比)
- 顔料事業総人員の12%超を削減
- 27年度以降も追加の構造改革を継続し、さらなる営業利益の改善の積み増しを進める
- 資産と人員のスリム化により、「収益柱」への回帰を目指す

成長戦略製品への投資

- 特殊用途で拡大が進むペリレン、光輝材、ディスプレイ用顔料の生産拡大により成長を図り、収益向上へ

サステナビリティの追求

- 拠点やプロセスの最適化によりCO₂排出を削減し、より競争力のある生産体制を構築

2023年のトピックス

| | |
|------|---|
| 製品 | 新たに2種類のコーティング向け高微粒化顔料分散体eXpand [®] を発表(米国Sun Chemical社、以下「サンケミカル社」) WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/products/20230919090254.html |
| 製品 | 水系塗料用途向け粉体易分散加工顔料Xfast [®] のバイオサイドフリー製品ポートフォリオを発表(サンケミカル社) WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/products/20231006104417.html |
| 製品 | 化粧品・パーソナルケア用途に天然色素SunPURO [®] Natura Isの新製品を2つ発表(サンケミカル社) WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/products/20231225092641.html |
| 研究 | 高知大学と「藍藻スピルリナ由来多糖のアンチエイジング作用」に関する共同論文を発表 WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/products/20230821164856.html |
| SDGs | チロルチョコ(株)協力のもと食用藍藻類「スピルリナ」を題材とした食育授業を実施 WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/event/20230726155619.html |

事業部門の知的財産戦略

ディスプレイ・化粧品などスペシャリティ事業領域での圧倒的な競争優位性の確保に向けて、基幹材料となり得るエフェクト顔料や天然由来色素領域での特許ポートフォリオ構築に取り組んでいます。

Functional Products

ファンクショナルプロダクツ



SDGs 目標 6,12,13



常務執行役員
ファンクショナルプロダクツ
事業部門長

菊地 祐二

機能材料を通じて、 社会や暮らしに「快適」を提供する



社会的課題となっている環境問題の解決や、最先端のエレクトロニクス製品などを支えるコーティング材料やコンポジットといった様々な機能を持った製品を提供しています

事業部門長からのコメント

ファンクショナルプロダクツ事業部門は、パフォーマンス材料事業、コンポジット材料事業、そして2024年より新設したケミトロニクス事業のもと、合成樹脂等の多彩な製品群を、モビリティを中心としたインダストリアル分野やエレクトロニクス市場を中心としたデジタル分野など、幅広い分野に向けて展開しており、機能材料を通じて、社会や暮らしに「快適」を提供することを目指しています。

こうした「スマートリビング領域」での取り組みをより具現化するために、2024年度より、エレクトロニクス向けの材料を「ケミトロニクス事業」として再編し、立ち上げました。半導体の製造工程に使用されるエポキシ

樹脂、フォトレジストポリマ、スマートフォンに用いられる工業用粘着テープ等を通じて、「デジタル社会に貢献できるソリューションプロバイダー」を目指してまいります。加えて、この領域では、当社の保有する様々な特徴を持つ材料にセンサーや加工技術を複合することにより、ロボットやドローンに新たな機能を付与して快適を実現する新たなビジネスへの取り組みも始めています。

また、2023年に上市したPFASフリー界面活性剤、自動車の軽量化に資するPPSコンパウンド等の環境対応製品の拡充に加えて、原料のバイオマテリアルへの転換を進めることで、カーボンニュートラル社会の実現に貢献してまいります。

主要製商品

【パフォーマンス材料】

インキ・塗料用、成形用、接着用、繊維加工用の各種合成樹脂（ポリエステル、エポキシ、ウレタン、アクリル、改質剤、フェノール）、硫化油、繊維着色剤、金属石鹸

【コンポジット材料】

PPSコンパウンド、樹脂着色剤、中空糸膜、中空糸膜モジュール、理化学・診断薬資材

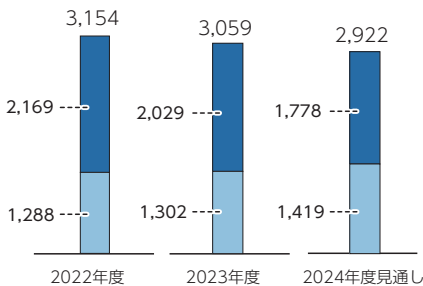
【ケミトロニクス】

半導体/基板用絶縁材料・レジスト材料、光学材料用樹脂、界面活性剤、接着・接合材料

業績推移

売上高

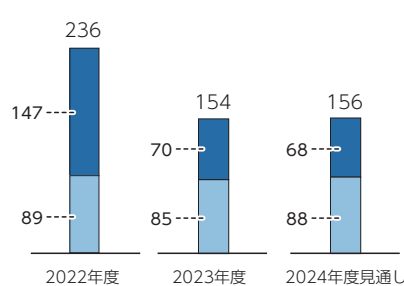
(億円)



■ 日本 ■ 海外

営業利益

(億円)



■ 日本 ■ 海外

売上高



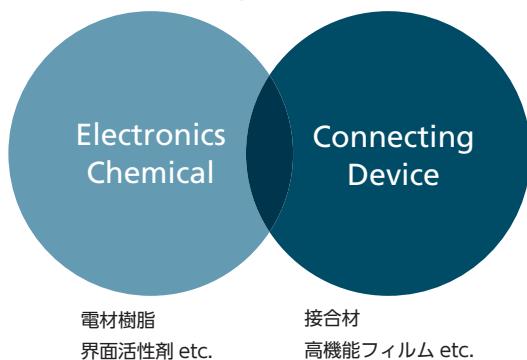
※売上高の数値は2023年度の連結業績。連結売上高はその他および消去分を含むため、各事業セグメント別売上高の合計値とは一致しません。

※グラフの数値にはセグメント内の地域間取引が含まれており、合計金額は上記の業績数値と一致しません。

次世代・成長事業の早期創出に向けた取り組み

- エレクトロニクス仕様の化学・素材を軸にした事業を『ケミトロニクス』と定義し、経営リソースを集中
- 今後さらなる成長が見込まれる半導体実装分野や先端電子部品分野を中心に、DICならではのソリューションを提供する
- 26年度には、ケミトロニクス分野を中心に23年度比で営業利益50～70億円の増加を目指す

ケミトロニクス



サステナビリティへ貢献する製品展開

| | | |
|--------------|------------------------|--|
| 環境負荷低減 | PFAS フリー界面活性剤 | |
| デジタル社会への貢献 | 低誘電樹脂 次世代半導体用樹脂 | |
| | 蓄電池用バインダー 次世代電池用接合材 | |
| リサイクル/リユース促進 | 易解体接合材 | |

2023年のトピックス

| | |
|------|---|
| 製品 | 環境配慮型の高性能PFASフリー界面活性剤「MEGAFACE® EFSシリーズ」を開発 WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/products/20230731155812.html |
| 製品 | 環境配慮型水系ウレタン樹脂の新製品「HYDRAN™ GPシリーズ」販売開始 WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/products/20230627133033.html |
| 研究 | マサチューセッツ工科大学 (MIT) 開発技術「BrightMarker」にDICの近赤外蛍光色素が採用 WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/r_and_d/20230911092923.html |
| 経営 | カナダの半導体フォトレジストポリマーカーPCAS Canada Inc.社を買収 WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/ir/20230531133124.html |
| 経営 | 連結子会社の星光PMC (株)の全保有株式を第三者に譲渡、非子会社化 WEB https://pdf.irpocket.com/C4631/cEro/Z8dG/xv0b.pdf |
| SDGs | (株)明治と協業し、カカオ豆の種皮をアップサイクルした合成皮革「CACAO STYLE LEATHER」を開発 WEB https://www.dic-global.com/ja/news/2023/csr/20231220090323.html |

事業部門の知的財産戦略

環境配慮型PFASフリー界面活性剤をはじめとする革新的製品のシェア拡大に向けて、国内のみならず海外においても特許保護の強化に取り組んでいます。

New Business Development

新事業統括本部



SDGs 目標 8,9,11



常務執行役員
新事業統括本部長
高野 聖史

社会課題と社会変革を 起点として新たな事業を創出する

統括本部長からのコメント

気候変動、格差社会などの地球規模での課題に加え、米中貿易摩擦、ロシアによるウクライナ侵攻、イスラエルによるパレスチナ自治区侵攻などの政治的な課題がビジネスに大きな影響を及ぼす時代になっています。国や地域での法規制、助成金、業界での規格、ルールなどが競争力を左右し、一方では最先端のスタートアップに資金が集まり、競争環境は多様化し厳しくなっています。このような事業環境の中で、テクノロジー、ルール、生活者と企業の価値観を、事業を方向

づける3要素ととらえて事業開発を推進しています。また、技術、調達、生産、販売などあらゆる場面で連携できるパートナーを模索しながら、複数のビジネスモデルを検討しています。DIC Vision 2030で当初掲げた目標が困難なテーマについては見直しを行い、短期テーマは事業部門への移管、連携を強化し、中長期テーマはターゲットとマイルストーンを明確にしたタイムマネジメントを心がけています。

■ 各事業領域でのトピックス

スマートリビング領域

- 銀シードフィルムなどのエレクトロニクス関連テーマをシナジーが期待される新設されたケミエレクトロニクス事業部門に移管
- デンタル用途の3Dプリンター材料の製品を拡充し、欧米および中国にマーケティング
- 液晶材料の応用展開として、産業用LiDAR*のアンテナ用途で量産試作

※Laser Imaging Detection and Rangingの略。物体の形状・距離などを検知・測定するセンシング技術の一種

サステナブルエネルギー領域

- 電池材料を成長市場ととらえた上で、エントリーターゲットを、当初事業化を想定していた次世代二次電池用の電極材料から、高分子設計など当社の強みを発揮できるリチウムイオン電池用バインダーなどにシフト

WEB <https://www.dic-global.com/ja/news/2023/products/20230410162438.html>

ヘルスケア領域

- Debut Biotechnology社(米国)に対して新たに出資を行う一方、共同開発中のポリフェノール製品をスキンケア用途向けにマーケティング開始
- 阿蘇山系の絶滅危惧種スイゼンジノリの保全活動を行う一方で、人工培養したスイゼンジノリから抽出したサクラン®のマーケティングを本格化、サクラン®を使用した化粧品ブランドfillwithも立ち上げ ※サクラン®は、グリーンサイエンス・マテリアル株式会社の登録商標です。

WEB <https://www.dic-global.com/ja/news/2023/products/20230125095828.html>

WEB <https://www.dic-global.com/ja/news/2023/csr/20230828105631.html>

サステナブルパッケージ領域

- ガスバリアフィルムテーマをフィルム製品ポートフォリオとしてシナジーが期待できるパッケージングマテリアル製品本部に移管
- ロール形状のフィルムから脱インキした再生プラスチックを有彩色に着色した梱包用バンドや仮設資材に採用
- 軟包装由来の廃棄プラスチックを湿式粉碎により再生するプロセスを確立し、サステナブルな材料(脱墨性インキ、モノマテリアル構成材料など)とともにマーケティング

WEB <https://www.dic-global.com/ja/news/2023/products/20230605133213.html>

主要財務指標の推移

主要財務指標の推移

| 期 | 115 | 116 | 117 | 118 | 119 | 120 | 121 | 122 | 123 | 124 | 125 | 126 |
|----------------------------------|--------|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|----------|
| 会計年度 | 2012 | 2013 ^(※3) | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 損益状況 | | | | | | | | | | | | |
| 売上高(億円) | 7,038 | 7,840 | 8,301 | 8,200 | 7,514 | 7,894 | 8,055 | 7,686 | 7,012 | 8,554 | 10,542 | 10,387 |
| 営業利益(億円) | 385 | 441 | 411 | 511 | 542 | 565 | 484 | 413 | 397 | 429 | 397 | 179 |
| 営業利益率(%) | 5.5 | 5.6 | 4.9 | 6.2 | 7.2 | 7.2 | 6.0 | 5.4 | 5.7 | 5.0 | 3.8 | 1.7 |
| 研究開発・技術関連費用 ^(※1) (億円) | 230 | 198 | 253 | 268 | 262 | 274 | 284 | 279 | 262 | 280 | 299 | 322 |
| 内、研究開発費(億円) | 88 | 88 | 109 | 122 | 112 | 124 | 129 | 125 | 120 | 135 | 151 | 172 |
| 経常利益(億円) | 351 | 409 | 399 | 490 | 558 | 570 | 487 | 413 | 365 | 438 | 399 | 92 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益(億円) | 191 | 288 | 252 | 374 | 348 | 386 | 320 | 235 | 132 | 44 | 176 | △ 399 |
| EBITDA(億円) | 652 | 691 | 770 | 940 | 826 | 861 | 814 | 674 | 556 | 690 | 855 | 308 |
| EBITDAマージン(%) | 9.3 | 9.8 | 9.3 | 11.5 | 11.0 | 10.9 | 10.1 | 8.8 | 7.9 | 8.1 | 8.1 | 3.0 |
| 財政状況 | | | | | | | | | | | | |
| 総資産(億円) | 6,930 | 7,617 | 8,037 | 7,789 | 7,648 | 8,318 | 8,013 | 8,031 | 8,180 | 10,715 | 12,616 | 12,449 |
| 純資産(億円) | 1,607 | 2,189 | 2,767 | 2,899 | 3,070 | 3,440 | 3,273 | 3,435 | 3,514 | 3,810 | 4,211 | 3,993 |
| 自己資本比率(%) | 19.8 | 25.6 | 31.1 | 33.7 | 36.4 | 37.9 | 37.3 | 38.9 | 38.9 | 32.3 | 30.7 | 29.2 |
| ネット有利子負債(億円) | 2,930 | 2,836 | 2,574 | 2,441 | 2,240 | 2,478 | 2,447 | 2,358 | 2,219 | 3,460 | 4,459 | 4,414 |
| ネットD/Eレシオ(倍) | 2.14 | 1.45 | 1.03 | 0.93 | 0.80 | 0.79 | 0.82 | 0.75 | 0.70 | 1.00 | 1.15 | 1.21 |
| キャッシュフロー | | | | | | | | | | | | |
| 営業CF(億円) | 414 | 339 | 464 | 291 | 625 | 542 | 510 | 506 | 545 | 448 | 79 | 891 |
| 投資CF(億円) | △ 237 | △ 98 | △ 274 | △ 100 | △ 322 | △ 589 | △ 384 | △ 249 | △ 330 | △ 1,476 | △ 732 | △ 665 |
| フリーCF(億円) | 177 | 240 | 190 | 191 | 303 | △ 47 | 126 | 258 | 214 | △ 1,028 | △ 652 | 226 |
| 財務CF(億円) | △ 266 | △ 328 | △ 261 | △ 248 | △ 269 | 114 | △ 118 | △ 268 | 63 | 995 | 839 | △ 29 |
| 現金及び現金同等物(億円) | 225 | 150 | 164 | 151 | 167 | 177 | 186 | 167 | 414 | 376 | 626 | 846 |
| 1株当たり情報^(※2) | | | | | | | | | | | | |
| 1株当たり当期純利益(円) | 207.98 | 292.26 | 267.81 | 389.40 | 366.72 | 407.56 | 338.40 | 248.29 | 139.81 | 46.12 | 186.05 | △ 421.06 |
| PER(倍) | 9.5 | 10.9 | 10.9 | 8.5 | 9.7 | 10.5 | 10.0 | 12.2 | 18.6 | 62.8 | 12.5 | - |
| 1株当たり配当額(円) | 60 | 60 | 60 | 80 | 100 | 120 | 125 | 100 | 100 | 100 | 100 | 80 |
| 配当性向(%) | 28.8 | 20.5 | 22.4 | 20.5 | 27.3 | 29.4 | 36.9 | 40.3 | 71.5 | 216.8 | 53.7 | - |
| その他指標 | | | | | | | | | | | | |
| ROIC(%) | 6.3 | 6.1 | 5.7 | 6.9 | 7.3 | 7.2 | 6.0 | 5.2 | 5.0 | 4.8 | 3.6 | 1.5 |
| ROE(%) | 16.0 | 16.1 | 11.3 | 14.6 | 12.9 | 13.0 | 10.4 | 7.7 | 4.2 | 1.3 | 4.8 | △ 10.6 |
| 設備投資額(億円) | 266 | 271 | 336 | 321 | 313 | 336 | 321 | 350 | 340 | 386 | 495 | 563 |
| 減価償却費(億円) | 274 | 259 | 338 | 329 | 324 | 315 | 328 | 331 | 326 | 374 | 471 | 508 |
| 海外売上高比率(%) | 56.7 | 66.6 | 63.4 | 65.1 | 62.4 | 63.4 | 63.6 | 63.5 | 64.8 | 67.3 | 70.8 | 71.3 |
| 為替(ドル円) | 79.93 | 97.06 | 106.32 | 120.85 | 109.96 | 112.33 | 110.46 | 109.11 | 106.37 | 109.75 | 130.59 | 140.51 |
| 為替(ユーロ円) | 103.11 | 129.25 | 141.41 | 134.14 | 122.06 | 127.03 | 130.46 | 122.13 | 121.43 | 129.73 | 137.71 | 151.98 |
| 従業員数(人) | 20,273 | 20,034 | 20,411 | 20,264 | 20,481 | 20,628 | 20,620 | 20,513 | 20,242 | 22,474 | 22,743 | 22,255 |

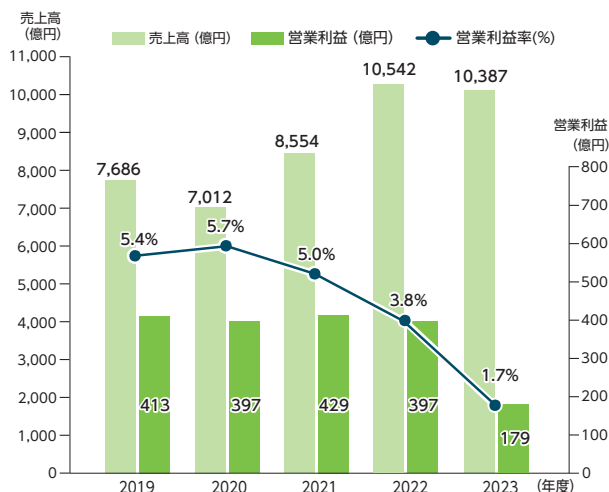
(※1) 技術関連費用については、DICおよびDICグラフィックス株式会社を集計対象としております。

(※2) 株式併合による影響を調整しております。

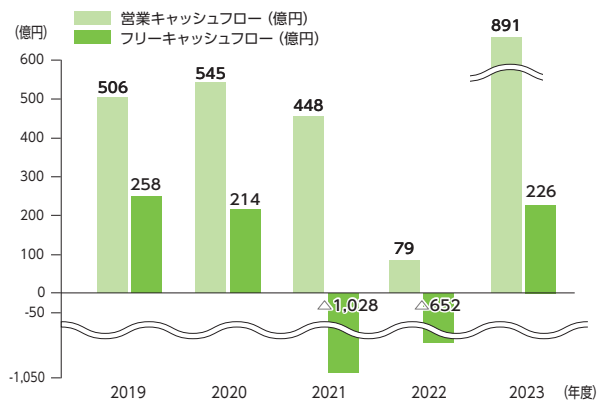
(※3) 2013年度より決算期を3月31日から12月31日に変更しており、2013年の数値については決算期変更の影響を調整しております。

財務・株主価値

売上高・営業利益・営業利益率

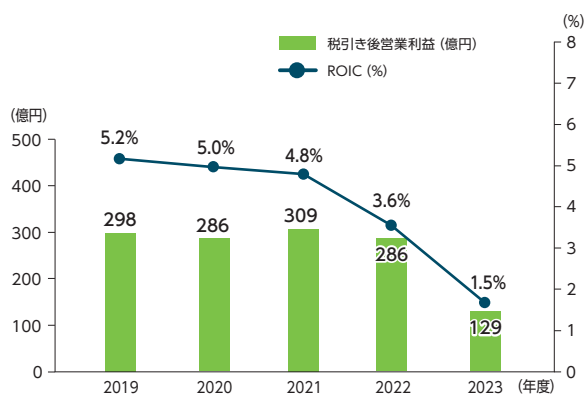


営業キャッシュフロー・フリーキャッシュフロー



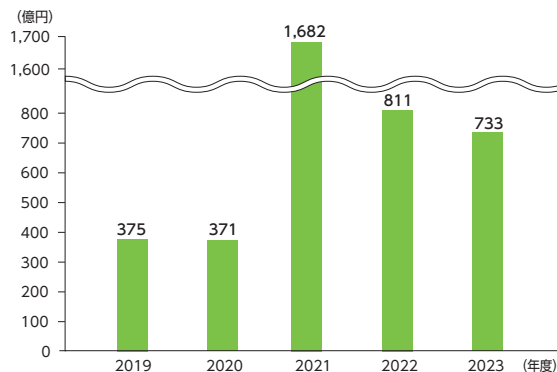
※ 2021年度はC&E(BASF社 Colors & Effects 顔料事業)買収1,289億円により、投資キャッシュフローが増加しました。

税引き後営業利益・ROIC※



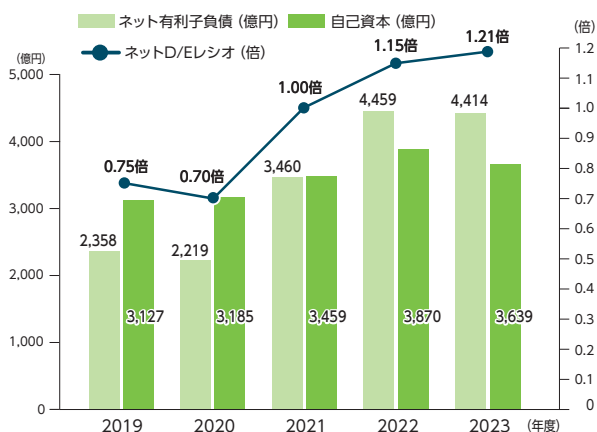
※ ROIC：営業利益 × (1 - 実効税率 28%) / (ネット有利子負債 + 純資産)

設備投資・投融資



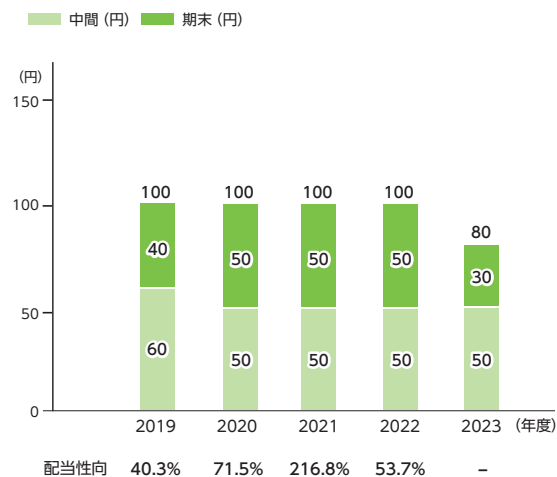
※ 2021年度はC&Eの買収1,289億円により、設備投資・投融資が増加しました。

自己資本・ネット有利子負債・ネット D/E レシオ※



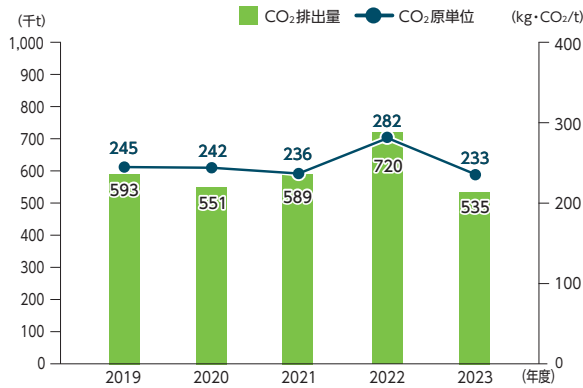
※ ネットD/Eレシオ：ネット有利子負債 / 自己資本

株主還元 (1株当たり配当金と配当性向)



非財務情報

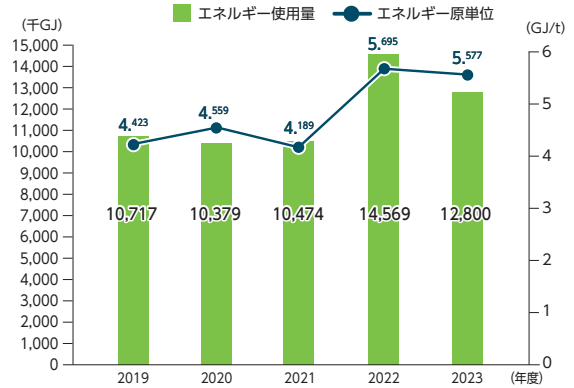
CO₂排出量・原単位(DICグループ)



※原単位算出に際しては、省エネ法に基づく分母の生産数量を補正(DICのみ)して算出する方法を採用しました。
 ※2022年度以降は買収したC&E分を入れた数値です。

2030年度50%削減(2013年度比)、2050年度カーボンネットゼロを目指します
 (詳細は、気候変動P94-95をご参照ください)

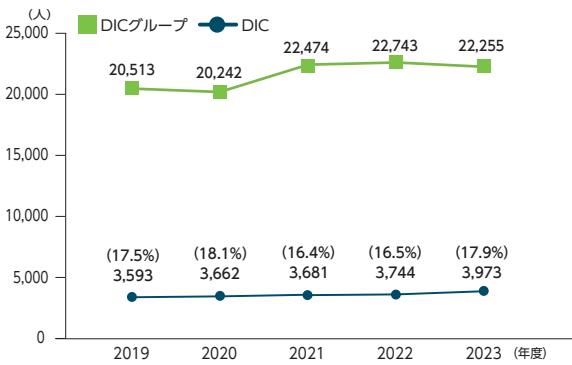
エネルギー使用量・原単位(DICグループ)



※原単位算出に際しては、省エネ法に基づく分母の生産数量を補正(DICのみ)して算出する方法を採用しました。
 ※2022年度以降は買収したC&E分を入れた数値です。

高効率設備の導入や工程改善など積極的な省エネ・低炭素化施策に取り組んでいます。バイオマスなどのクリーンな燃料への転換や太陽光発電の導入といった再生可能エネルギーの採用を増やしていく予定です

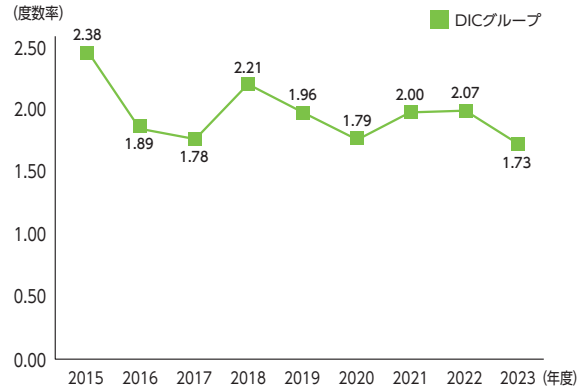
従業員数(DICグループ・DIC)



※()内は、グローバルに占めるDIC従業員数比率。
 ※DIC従業員数は、「有価証券報告書」の数値に基づいており出向者を含むため「人材マネジメント」に記載する人数とは異なります。

世界62の国と地域で22,255人の従業員が働いています。多様性を活かしてビジネスのイノベーションにつなげていきます

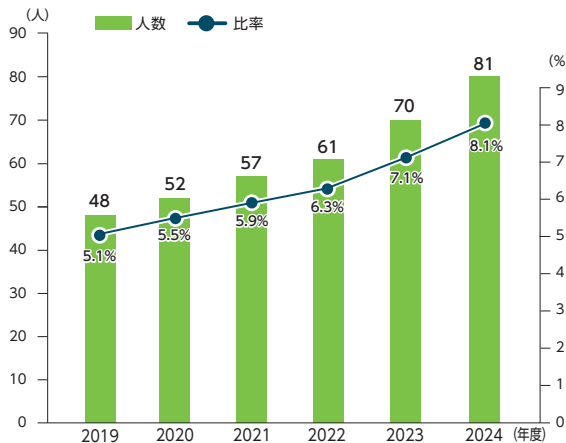
労働災害の発生状況(DICグループ)



※度数率:その年度における休業災害の発生頻度を表し、延べ労働時間100万時間当たりの死傷者数(けがの場合は休業災害となった人数)をいう。

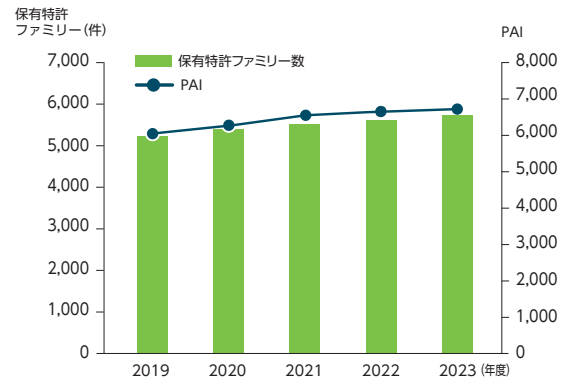
日本、中国、アジアパシフィック、欧米の各地域で目標を設定し、災害ゼロに向けた取り組みを推進しています

女性管理職人数・比率(DIC)



女性管理職比率は、前年度比1.0ポイント上昇の8.1%になりました。女性を含む多様な人材が能力を十分に発揮できる環境を整えていきます
 (地域別のデータ等詳細は、人材マネジメントP108をご参照ください)

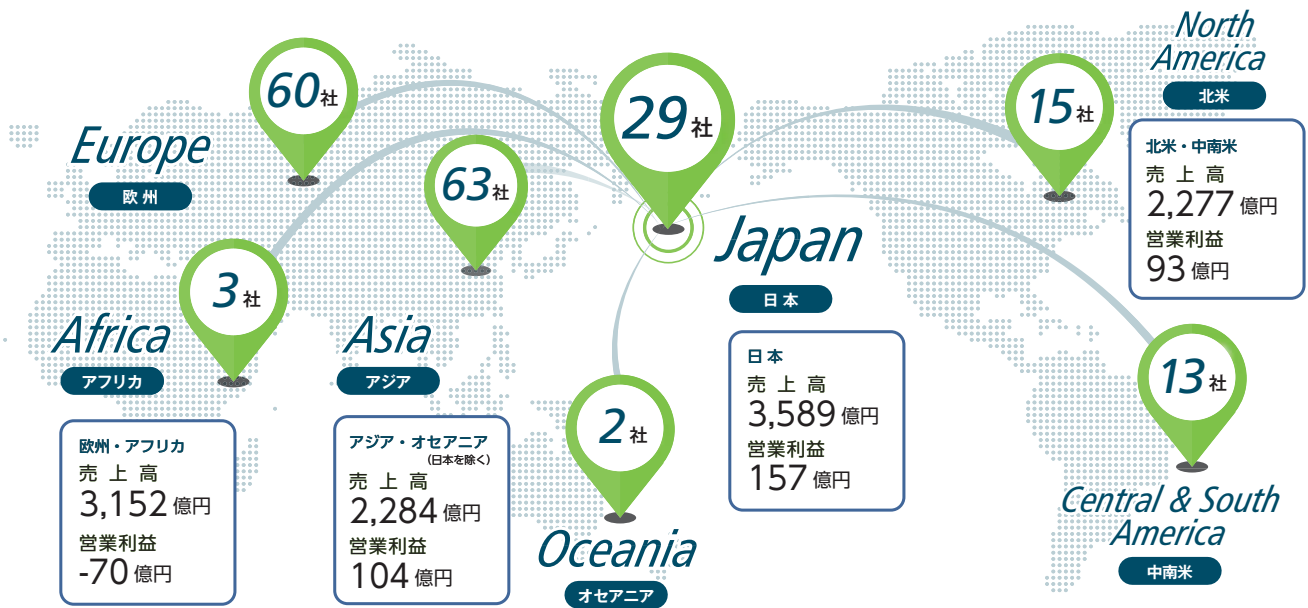
保有特許ファミリー数(DICグループ)



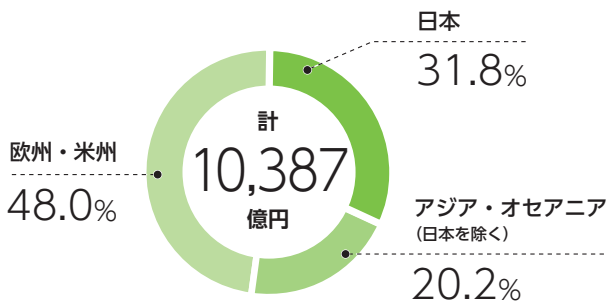
Patent Asset Index(PAI): 特許ファミリー単位の相対的価値の総和。
 LexisNexis[®]社のPatentSight[™]を使用
 保有特許ファミリー数: 公開済の特許出願および登録済の保有特許を含むファミリー数

保有特許ファミリー数およびPAIは増加傾向。発明の創出推進と権利化によりDICグループの競争優位性を知財面で支えています。

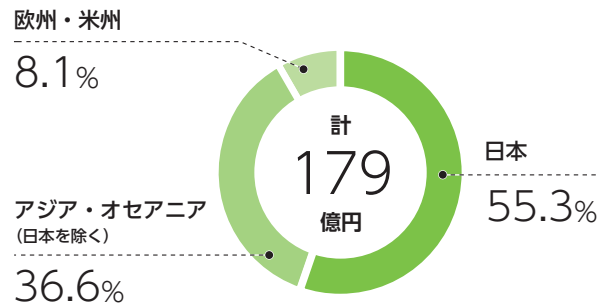
世界に広がるDICグループ



地域別売上高構成

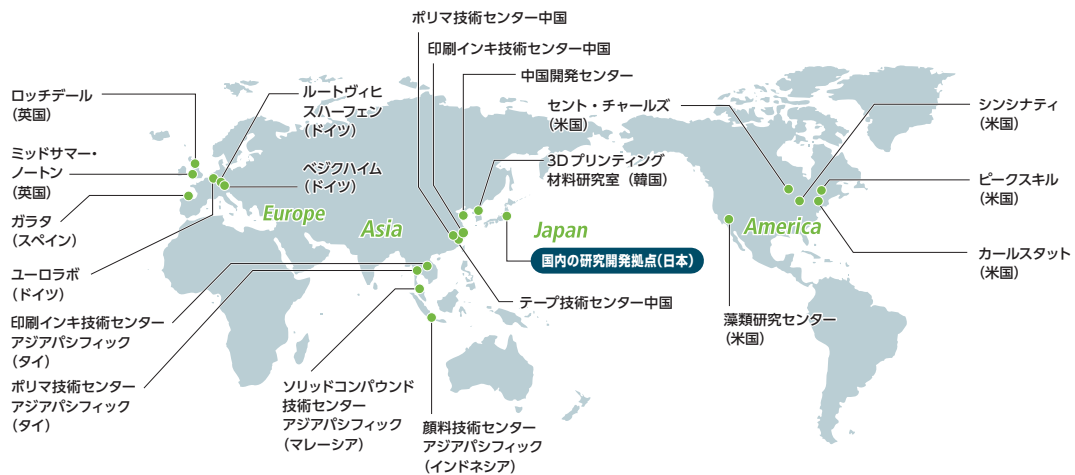


地域別営業利益構成



※売上高および営業利益の数値は2023年度の連結業績。連結営業利益は消去分(106億円)を含むため、上記の各地域別営業利益の合計値とは一致しません。

グローバル主要研究開発拠点



価値提供を通じた企業価値の向上への取り組み サンケミカル社（欧米）



顧客や従業員のExperience.Transformation.(変革体験)に
注力し、市場評価と業績の向上に努めていきます

President & Chief Executive Officer,
Sun Chemical Corporation
Myron Petrush

■ ソリューションプロバイダーへの転換に 向けた取り組み・事業展開

サンケミカル社が統括する欧米地域では、パッケージングソリューションの開発分野でグローバル水準の評価を得るための変革を進めています。具体的にはブランドの進化、効率性、リスク軽減、サステナビリティの4つの要素を重視して顧客対応に取り組むことで、パッケージング&グラフィックの事業ポートフォリオ全体において、バランスの取れたソリューションを提供しています。また、高い生産性のもと、ブランドを定義し、差別化された価値を生み出すことで、サービス提供において競争優位性を確保します。当地域のパッケージングソリューションの方針として、廃棄物の削減、資源の節約、循環型経済の促進といったサステナビリティを重視したソリューションを提供することで、顧客とその取引先を守ることによるリスクの軽減にも努めています。

■ 生産性のさらなる向上に向けた取り組み

当地域では、生産グループ主導のもと、顔料事業における生産の最適化に向けて、品質管理、オペレーション、サプライチェーン、研究開発、IT、調達を含む部門横断的な改善プロジェクトを推進しています。同プロジェクトはドイツの生産拠点を重視しつつ、顔料事業のすべての生産拠点とプロセスを網羅することで、生産チェーン全体の効率化とコスト削減を推進するための改善に取り組むことを目指しています。製品群ごとにターゲットを設定しながら、生産全体を視野に入れることで、顔料事業全体の業務効率と収益性を向上させます。また、革新的で持続可能なソリューションを顧客に提供することで、当地域の顔料市場における競争力強化につなげます。

■ 域内における先端材料分野での 事業拡大に向けた戦略的取り組み

当地域では、先端材料分野における新たな成長分野とし

て、電子材料ソリューションを重視しています。その一例として、2024年3月にミュンヘンで開催された印刷エレクトロニクスの展示会“LOPEC”で、印刷電気化学センサー向けに特別に設計されたカスタムメイドの機能性材料を含むSunSensソリューションのラインアップを展示しました。これらの材料は、健康診断、環境モニタリング、農業センシングなどの用途に使用され、重要な分野の進歩に貢献しています。

■ サステナビリティ関連の取り組み

温室効果ガスの排出などの環境への影響は、サプライチェーンのあらゆるところで潜在的に存在しています。このため、太陽光発電パネルの設置などのサステナブルなプログラムは、製造現場や研究施設などのCO₂を排出する発電設備で生成されるエネルギーを削減する上で重要です。これらのプログラムにより、製造オペレーションによる環境への影響と温室効果ガスの排出を削減し、2030年度に向けて設定した削減目標を達成することにつながります。その一例はドイツの施設であり、太陽光発電アレイによってこの施設で使用されるエネルギーの大部分を供給しています。もう一つは、ニュージャージー州カールスタッドの施設です。同様のプロジェクトは、施設のエネルギー消費量や土地の利用状況に基づき、必要に応じて実施しています。



価値提供を通じた企業価値の向上への取り組み

DICアジアパシフィック社



ソリューションベースのマーケティング推進やマザープラントによる生産効率向上などを通じて、顧客への付加価値を一層高めます

Managing Director,
DIC Asia Pacific Pte Ltd
Paul Koek

■ ソリューションプロバイダーへの転換に向けた取り組み・事業展開

アジアパシフィック地域では、より体系化されたプロセス指向の組織モデルの確立に積極的に取り組んでおり、その移行の途上にあります。同組織モデルへの移行においては、既存プロセス内の非効率性を改善することを目的とした、cost-to-serve*モデルの展開が重要となります。これに合わせる形で、当地域では、従来の販売・マーケティングからソリューションベースのマーケティング手法に基づく「ソリューションプロバイダーへの転換」を進めています。

*cost-to-serveとは、調達までを含めたサプライチェーン全体のコストを、ビジネスや製品、顧客に区切って把握し、顧客別、製品別のコストを正確に把握することで、コスト上昇要因の特定、改善につなげる考え方。

■ 生産性のさらなる向上に向けた取り組み

当地域では、戦略的にコスト効率を高める一環として、マザープラント化への移行を進めています。これによって大量生産や品目ごとの集中購買が可能になることで、cost-to-serveモデルの発展につながります。マザープラントを通じた「ハブ戦略」を進める上では、地域の目的に合った標準製品を製造するために、インド、インドネシア、タイなどにマザープラントを戦略的に配置することが前提となります。同戦略の推進によって、生産性と効率性が向上し、地域全体で相乗効果を生み出すことができます。

一方、バックオフィス業務では、財務・会計管理の分野において「シェアドサービス」の機能を実装し、開始しました。この取り組みによって、バックオフィスにおいても関連プロセスが合理化されることで、一層の効率化に寄与していきます。

■ 域内における樹脂製品の拡販に向けた戦略的取り組み

インドを中心とした南アジアのコーティング用樹脂の市場は、大手樹脂メーカーの寡占状態ではなく、多数の中小規模の地場企業で構成されています。このような市場環境下、

インドグループ会社のIdeal Chemi Plast社（インド、以下「Ideal社」）は2024年2月にインド中西部のマハラシュトラ州に新たな樹脂生産工場を開設しました。これは生産能力の増強を活用して、アジアにおいてDIC樹脂製品のプレゼンスを高めることを目指す「インダストリアルアジアドミナント戦略」に沿ったものであり、当地域ではIdeal社がその中心的な役割を担います。

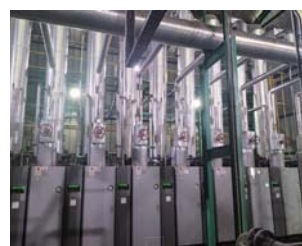
Ideal社のインドにおける主な注力市場は自動車関連および一般工業分野ですが、生産能力が3倍に増強されたことにより、インドでは通常輸入品に依存している中級から高級市場セグメントのシェア獲得を目指します。このたび稼働を開始した新工場では、タイのポリマ技術センターで開発された技術をベースに、環境調和型でありながら地域ニーズに沿った製品の生産が可能になります。

■ サステナビリティ関連の取り組み

DICグループが定めた2030年度CO₂排出量削減目標50%（2013年度比）を達成すべく、当地域においても排出量削減を目指して以下の対策を立案し、実行しました。

- ・インドネシア・カラワンの顔料工場で石炭ボイラーに代わってガスボイラーを導入
- ・マレーシア、タイ、インドなど、様々な拠点において、太陽光パネルを設置
- ・インド・ノイダ工場においてCO₂フリーの電力を購入

今後もグループ全体の目標達成に寄与すべく、各国の状況に合わせて様々な対策を実行してまいります。



インドネシアにおける最新のガスボイラー



マレーシアで設置した太陽光パネル

価値提供を通じた企業価値の向上への取り組み

DICチャイナ社



“成長”と“効率化”にバランスよく取り組むことで、
存在価値を一層高めていきます

迪愛生投資有限公司 總經理
毛堅偉

■ ソリューションプロバイダーへの転換に向けた取り組み・事業展開

中国地域における“モノからコトへ”を重視した「ソリューションプロバイダーへの転換」に向けては、社会課題にダイレクトに訴求できるエンドユーザーに近いポジションを得ることで、より川下で課題解決のソリューションを提供することが重要と考えており、各事業部門でそのための取り組みを進めています。パッケージング&グラフィック事業部門では顧客のコストダウンや材料単一化のニーズに応じ、サプライチェーンを含めたソリューションを提供しています。ファンクショナルプロダクツ事業部門では、PPS製品において、世界へ拡張する中国EV市場に向けて、日欧で培った用途技術に基づきつつ、中国国内の原料・製造リソースを活用しながら、市場要求に見合った高機能製品を開発・提供しています。カラー&ディスプレイ事業部門では、関連業界のカラートレンドの変化や安全・健康に関わる国際・国内規制の状況を研究し、顧客のニーズに応じた新たな色材・カラーソリューションを提案することで、よりサステナビリティに適合した製品開発を進めています。

■ 生産性のさらなる向上への取り組み

中国地域では、近年人件費が急速に上昇する中、市場競争力を維持または高めるために、労働生産性を向上させることが重要であると認識しています。

迪愛生投資有限公司（中国、以下「DICチャイナ社」）は地域統括会社として、域内の各現地法人、各事業部門の労働時間と生産数量の関係性を示す指標を定期的に集計し経営陣に提供することで、労働生産性への意識を高めています。

また、技能研修やコンペ等を企画・実行し、従業員の作業スキルを高めると同時に、“エンゲージメント”調査および各種“成果主義”に基づくインセンティブ制度を導入し、調和的な労働環境を整備することで、従業員の潜在能力を高める取り組みを進めています。

労働生産性を向上させることは、ここ数年の工場の統廃合や業務フローの見直し等の取り組みを通じ、マネジメントのみならず、地域全体の重点課題として浸透しています。

■ 域内における樹脂製品の拡販に向けた戦略的取り組み

2022年7月に買収した広東迪愛生彤德樹脂有限公司（中国、以下「広東TOD社」）により、アジアにおいてDIC樹脂製品のプレゼンスを高めることを目指す「インダストリアルアジアドミナント戦略」は、中国地域でも大きく進捗しました。具体的には、広東TOD社の韶関翁源工場の既存の溶剤型樹脂生産設備に加え、2024年度中に水性型樹脂生産のための新たな生産設備を完工することで、工業用塗料樹脂サプライヤーとしての地位向上に向けた準備が整う予定です。今後、重点拡大地域と定める華東および華北エリアへの様々な拡販施策を次々と展開していく計画です。

■ サステナビリティ関連の取り組み

中国地域各社では、2030年度グループ目標に向けたCO₂排出量削減のための様々な施策を進めています。例えば、DICチャイナ社では、エネルギー消費データを毎月集計し、CO₂排出状況を継続的にモニターすることで、“グリーンオフィス”推進に向けた省エネ・排出量削減状況を周知するための資料を定期的に発行しています。

また、各社においては、石炭焼きボイラーから天然ガス焼きボイラーに置き換えることによる、蒸気生産を自家生産から外部調達に変更する計画、バイオマスボイラーに代わる電気式熱風ストーブの使用によるCO₂排出削減、冷水機、電動機などのエネルギー消費設備の省エネ改造実施など、ボイラーに関連した省エネ改修プロジェクトなどを推進しています。また、既存の太陽光発電施設の運営に注力し、太陽光発電などのグリーン電力の利用拡大を推進しています。

DICグループのサステナビリティの取り組み

DICグループはサステナビリティ活動を「事業活動を通じて社会の持続的な発展と地球環境の維持・向上に貢献し、同時にDICグループも持続的に成長するための活動」と定義しています。下記の「サステナビリティ基本方針」に基づき、環境・社会・ガバナンス(ESG)に関する社会の要請を的確に把握しながら一つひとつの活動に取り組んでいます。2018年度よりDICではESG部門を設置し、DICグループのサステナ

ビリティ活動をグローバルに展開しています。また、DICでは2024年より法定開示である有価証券報告書でのサステナビリティ情報開示を始めました。さらに、欧州地域での非財務情報開示指令(CSRD)をはじめとする、海外の情報開示義務に向け、各サイトと協力して取り組みます。DIC Vision 2030においてもサステナビリティ戦略を掲げ、なお一層グループ全体でのサステナビリティを推進します。

サステナビリティ基本方針 (2019年3月改定)

DICグループは、地球環境への配慮と、グローバルなビジネス・ルール^{*1、2}に基づき、1)安全と健康の確保、2)リスクマネジメント、3)公正な事業慣行・人権と多様性の尊重、4)環境との調和・環境保全、5)イノベーションによる社会的価値の創出と持続的な成長の実現、を強く意識した事業活動を推進します。

社員一人ひとりは、自主性と責任感を持って自らの業務に取り組み、ステークホルダー（顧客、取引先、地域社会、株主・投資家、社員など）から期待される価値の提供に努めます。企業体としてのDICグループは、社会の持続的な発展と地球環境の維持・向上に貢献する企業であり続けるために、事業活動を通じてたゆまず成長し、自身のサステナビリティを高めていきます。

※1 DICグループは、「グローバルに信頼され誇りある企業市民」であり続けることを目指して、2010年12月に国連グローバル・コンパクト(UNGC)に参加し、「社会的責任」に関する国際規格・ISO26000のガイドラインを勘案しながら、企業活動を進めています。

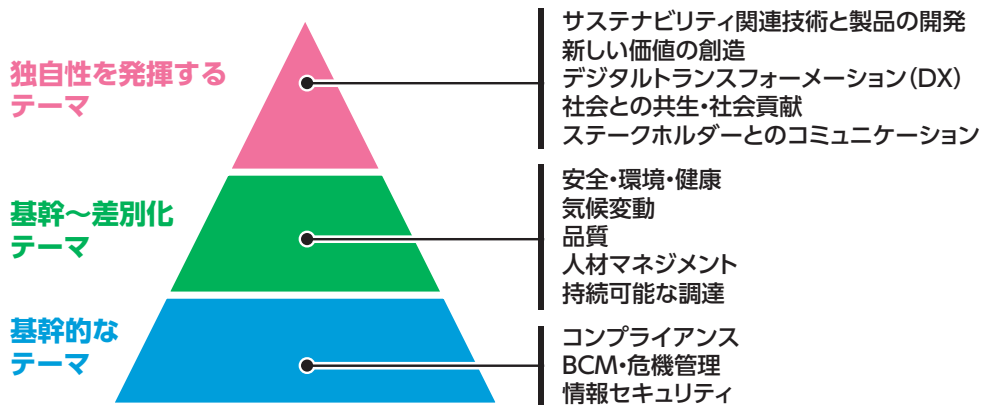
※2 国際社会では、持続的な経済成長と社会的課題の解決が両立したESG経営の推進が強く求められ、「(地球温暖化対策に関する)パリ協定」(2015年)、「SDGs=持続可能な開発目標」(2015年)が採択されています。

サステナビリティ活動の推進

サステナビリティ・テーマ活動

DICグループでは、「基幹的なテーマ」から「独自性を発揮するテーマ」まで13のサステナビリティ・テーマを設け、プロダクト・スチュワードシップにも配慮しながらグロー

バルな取り組みを進めています。なお、このサステナビリティ・テーマは、外部環境の変化やテーマの進行状況に応じて、適宜見直しを行っています。



サステナビリティ活動の方針展開

DICグループは「サステナビリティ基本方針」のもとに、各サステナビリティ・テーマの「中期方針」(2022～2025年度)と、年度ごとの「DICグループサステナビリティ活動計画」を作成しています。サステナビリティ活動の実施主体は各部署とし、製品本部長・事業所長・グループ各社社長が、それぞれのサステナビリティ責任者となります。その進捗と成果はDICレポートにて開示しています。また、

「DICグループサステナビリティ活動計画」に基づき、各事業部門と、各事業所、各国内外DICグループ会社が、それぞれの年度で優先的に取り組む「サステナビリティ活動計画」を個別に定めています。組織および社員への方針の浸透と、業務目標と連動したサステナビリティ活動の推進に取り組んでいます。

■ サステナビリティ推進体制

DICグループでは、社長執行役員がサステナビリティ活動を統括しており、2020年からサステナビリティ委員会の委員長を務めています。同委員会はサステナビリティ活動をグループ全体の観点から横断的に推進・改善・調整するための社長執行役員直轄の組織であり、2023年度は4回開催しました。同委員会では、中長期方針案の策定、基本方針および中長期方針に基づいたグループ年度活動計画案の策定・承認、その他同委員会が必要と認めた事項の審議・決定をしています。サステナビリティ基本方針・中長期方針は、取締役会の決議事項としています。

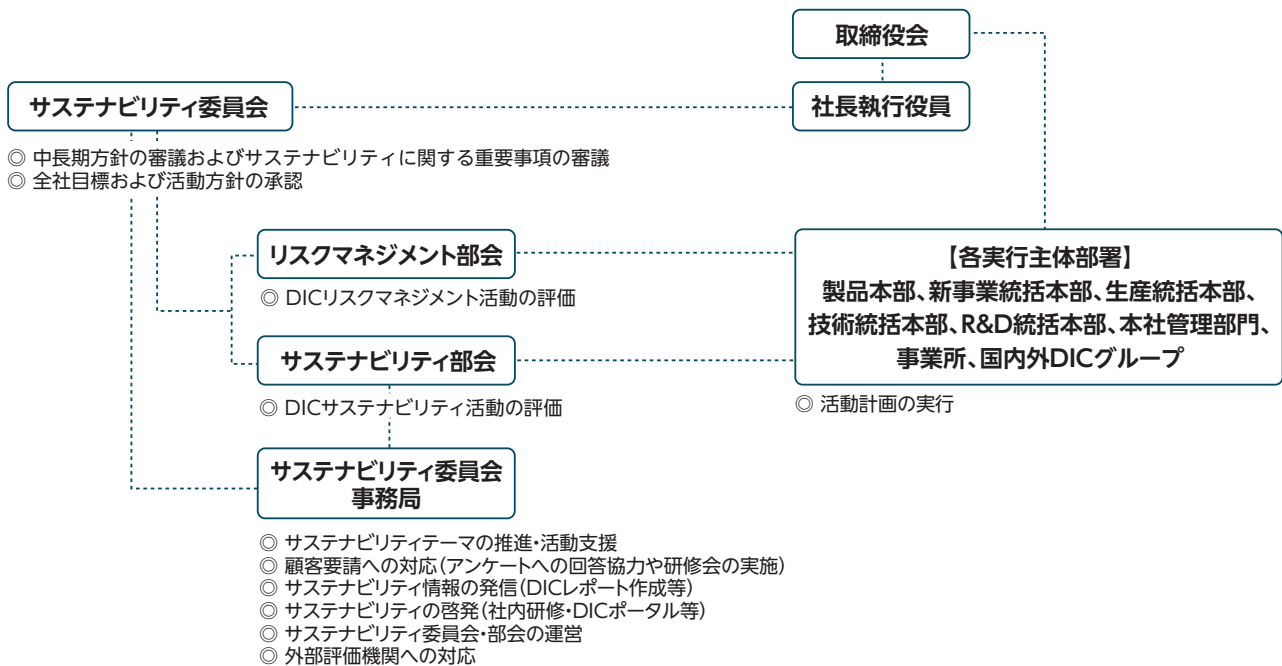
同委員会事務局は具体的なグループ年度活動計画案、KPI案およびスケジュール化案の策定並びに調整、各部署における実施の支援を行っています。サステナビリティ基本

方針については、日本語・英語・中国語にて作成、当社グループに配布し周知を図っています。

また、2022年からは「DIC Vision 2030」のサステナビリティ戦略の推進に取り組んでいます。

サステナビリティ委員会メンバー構成

社長執行役員、副社長執行役員、財務経理部門長、経営戦略部門長、総務法務部門長、ESG部門長、SCM部門長、IT戦略部門長、各事業部門長、各製品本部長、生産統括本部長、技術統括本部長、R&D統括本部長、新事業統括本部長、経営企画部長、海外地域統括会社社長、国内主要グループ会社社長、監査役



■ サステナビリティ指標について

DICグループは、独自のサステナビリティ指標を設定し、ポートフォリオ転換に向けたサステナブル製品拡大の活動の一助として取り組んできましたが、経営戦略の見直しに合わせて、対応方針や社内運用の変更について検討していきます。

■ サーキュラーエコノミーについて

DICグループは、サステナビリティ戦略の大きな柱の一つに、「サーキュラーエコノミーへの対応」を掲げています。サーキュラーエコノミー(循環経済システム)の実現を目指し、独自の5R(リユース、リデュース、リニュー、リサイクル、リデザイン)をもとに、様々な取り組みを進めています。

DICグループは、「サーキュラーエコノミーメッセージ」を策定することで、強みや独自性を活かし、「循環型社会の実現」と「製品・ソリューションの競争力向上」を追求していきます。

DICグループの5Rコンセプト

- Reuse = 使い捨て製品の削減
- Reduce = 少ない素材で、より高い機能・より多くの機能
- Renew = バイオ再生可能な価値創造
- Recycle = 循環経済の促進
- Redesign = 好循環のための再設計



DICグループのサーキュラーエコノミーメッセージ

DICグループは、従来と比較して、温室効果ガス排出量を削減し、バージン材料を抑制し、廃棄物を削減する製品やプロセスを開発することで、サーキュラーエコノミーに貢献しています。

DICグループは、自社の5R フレームワークを使い、サステナビリティの取り組みを組織全体に展開し、また、お客様、サプライヤー、業界団体との協力により、イノベーションの最前線でサステナビリティを推進しています。

■ グローバルに信頼され誇りある企業市民であり続けるために

○ グローバルな化学メーカーとして、国連グローバル・コンパクトを支持

DICグループは2010年12月から、国際社会でより積極的に社会的責任を果たしていくため、国連グローバル・コンパクトが提唱する10原則に賛同し、国連グローバル・コンパクトに署名しました。

○ 国連グローバル・コンパクト10原則の実践

DICグループの行動規範は、国連グローバル・コンパクトが掲げる10原則と整合しています。DICグループは、地球環境や人権等に配慮した事業運営を進め、国際社会の持続的な発展に取り組めます。

○ ISO26000の尊重

DICグループは、「社会的責任」に関する国際規格であるISO26000（2010年11月発行）のガイドラインを尊重しながら、企業活動を進めています。

WE SUPPORT



国連グローバル・コンパクトの10原則

| | | |
|------|-------|---------------------------|
| 人権 | 原則 1 | 人権擁護の支持と尊重 |
| | 原則 2 | 人権侵害への非加担 |
| 労働 | 原則 3 | 結社の自由と団体交渉権の承認 |
| | 原則 4 | 強制労働の排除 |
| | 原則 5 | 児童労働の実効的な廃止 |
| | 原則 6 | 雇用と職業の差別撤廃 |
| 環境 | 原則 7 | 環境問題の予防的アプローチ |
| | 原則 8 | 環境に対する責任のイニシアティブ |
| | 原則 9 | 環境にやさしい技術の開発と普及 |
| 腐敗防止 | 原則 10 | 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み |

ESG 部門長メッセージ



受け継がれてきた経営ビジョンのもと、
地道な活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献します

執行役員
ESG 部門長

とらやま くにこ
虎山 邦子

長期経営計画「DIC Vision 2030」は3年目を迎えます。その重要な要素であるサステナビリティ戦略も、猪野前社長から池田新社長への交代に伴い更新される部分がございます。まだ検討中の施策もございますが、活動をスタートさせている施策のいくつかについて説明いたします。

■ サステナビリティ活動の原点に立ち返り、 長期目標の確実な達成へ

その前に、DICグループのサステナビリティ活動の原点について触れます。それは決して最近始まったESG・サステナビリティ経営の流行りに乗っているものではなく、The DIC Wayの経営ビジョンである「彩りと快適を提供し、人と地球の未来をより良いものに- Color & Comfort -」に表現されています。The DIC Wayは2008年に発表され、その後細部に修正が加えられて現在に至っておりますが、その根幹の考え方は変わることなく受け継がれています。会社が永続していくためには社会の発展を支えていく必要があることを再認識します。

「DIC Vision 2030」の2024年の見直しで、池田社長は厳しい事業環境下でも2050年カーボンネットゼロをはじめ、サステナビリティ活動によって長期的に目指す姿は変わらない旨を述べています。また、ロードマップを描き、施策の選択と集中により活動を推進していくことを約束しています。それを受け、ESG部門としても「2030年までにCO₂排出量を50%削減する(2013年度比、Scope1, 2)」という目標に対しグリーン電力への転換を含む様々な可能性を通じて進捗させたいと思っています。既に国内はすべてグリーン電力化ができましたので、次の領域を検討しているところです。DICグループは60ヶ国以上で事業活動を行っていることから、地域性・規模・時期等に応じた様々な最適化・効

率化の手法を検討している最中です。もちろん、ロードマップを作成し、目標の確実な達成を目指すとともに費用対効果も意識して進めてまいります。

■ サーキュラーエコノミーに向けた取り組み

サステナビリティ戦略の大きな柱の一つであるサーキュラーエコノミーについては、関連する製品ラインアップの拡大を積極的に行いたいと思っています。サステナビリティ活動は長期成長のために不可欠ですので、地道に活動を進めていく所存です。

■ 60ヶ国以上の仲間の多様性が活かされた グループを目指して

最後にダイバーシティに関してですが、DICグループは女性活躍が遅れているとされる日本に本社を置いておりますので、ダイバーシティ推進には特に力を入れてまいりました。具体的には「2026年に女性管理職比率8%」の目標に向け、女性社員のマインドセット研修や、女性執行役員による面談等を精力的に実施した結果、2024年に前倒しで達成しました。また、子育てに関しても男女問わない支援が進んでいます。このような活動が評価され、2024年は経済産業省より「Nextなでしこ共働き・子育て支援企業」に選定いただきました。これに慢心せず、真に従業員が働き続けやすい環境を整えていきます。次なる挑戦として、DICグループの大きな特徴である60ヶ国以上の仲間の多様性をさらに活かしてまいります。

グループとして対応していくべきESG関連事項はまだいくつもございます。DICグループが長期的に成長し、様々なステークホルダーの方々に価値を感じていただけるよう、サステナビリティ活動を推進してまいります。



次世代事業の構築に向けて

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。[評価マークについて] ★★★…非常に良好 ★★…順調 ★…要努力

| 取り組みの視点・課題など | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|--------------|---|---|-----|---|
| 新たな事業の柱の創出 | 社会課題、社会変革と当社のコンピタンスとの交点を重点領域と定め、社会的利益と経済的利益を両立可能な次世代事業の構築に取り組む | 重点領域であるサステナブルエネルギー領域では、上市した次世代二次電池用電極バインダー樹脂の販売チャネルを強化、ヘルスケア領域では種々のベンチャーとの協業でバイオ技術を深化、パッケージング領域では脱インク再生プラスチックを上市し実績化を達成した | ★★ | 社会課題、社会変革と当社のコンピタンスとの交点を重点領域と定めた上で、収益性と実現性が見込まれる分野を選択し注力することで、次世代事業の早期立ち上げに取り組む |
| | グリーン、デジタル、QOLの領域にて、オープンイノベーションの活用や戦略投資を実施することで、新製品・サービスの早期開発へつなげる | グリーンの領域において、カーボンリサイクル関連でNEDOグリーンイノベーション基金事業に採択されるなど、オープンイノベーションを推進することで、サステナブルなバイオ化学品の検討が進展した | ★★★ | グリーン・デジタル・QOLの領域にて、CVCやアカデミアの先端研究などの外部リソースを積極活用し、企業間連携を推進することで、新事業・新製品の創出につなげる |

■ 新しい価値の創造

DICグループは、「経営ビジョン」において人々の暮らしや地球環境を含めた私たちの未来をより良いものにすることを宣言しています。カーボンニュートラル社会の実現に向けて、株主利益を包摂する社会的利益の追求を基本方針とし、社会とDICグループ双方の持続的発展を追い求めることが使命であると考えています。

この使命を果たすべく、「DIC Vision 2030」では貢献する社会を“グリーン”、“デジタル”、“Quality of Life(QOL)”の3つに設定し、成長市場における事業拡大と新事業創出により、事業ポートフォリオの構築を推進しています。

直近の事業環境を踏まえ、当初掲げた目標達成が困難なテーマについては見直しを行い、短中期テーマは事業部門との連携を強化、中長期テーマはターゲットとマイルストーンを明確にしたタイムマネジメントを心がけています。これからの成長の原動力となる新しい価値の創造に取り組んでいきます。

■ 事業ポートフォリオの変革

コロナ禍を経たデジタル化の加速や消費者行動の変化、2050年のカーボンネットゼロに向けた世界的な企業行動の変容など、大きなパラダイムシフトが起っています。DIC

グループは、これまで培ってきた強みと社会課題・社会要請とが重なり合う、サステナブルエネルギー領域、ヘルスケア領域、スマートリビング領域、カラーサイエンス領域、サステナブルパッケージ領域を5つの重点事業領域と設定しています。

5つの重点事業領域の中でも短期的にはケミトロニクスを中核としたスマートリビング領域にリソースを集中し、早期の新事業の立ち上げを目指します。R&D統括本部では高分子、有機材料に加えて無機、バイオ材料などの材料設計技術を活用し、これまで以上にスマートリビング領域への取り組みを強化します。また新事業統括本部はこれまでに創出した事業のタネの中から、シナジーが期待されるものは事業部門への移管、連携を強化し、収益性と実現性が見込まれる分野での早期実績化を推進していきます。

次世代・成長事業の領域は競争領域で変化の早い分野です。このような領域での事業化に際しては、社内連携も強化し自社の強みを徹底的に活用するとともに、CVCや各種業界でのネットワークをハブにして、スタートアップ、アカデミアの活用、企業連携など外部リソースを有効に活用し、イノベーションの連続を実現していきます。

① 「水素細菌によるCO₂とH₂を原料とする革新的なものづくり技術の開発」を開始

当社はカーボンニュートラルに向けた取り組みの一つとし

て、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構 (NEDO) が公募した「グリーンイノベーション基金事業／バイオものづくり技術による CO₂を直接原料としたカーボンリサイクルの推進」に、5つのパートナー事業者と共同で「水素細菌によるCO₂とH₂を原料とする革新的なものづくり技術の開発」のテーマを提案し、採択されました。開発対象とする水素細菌は、CO₂の固定化速度がもっとも速い微生物の一種とされています。この高いCO₂固定化能を活かしつつ、目的とする化成品を最大効率で産生するよう遺伝子改変された菌体に対して、当社は、最適な生産プロセスの開発と実証試験を実施していきます。

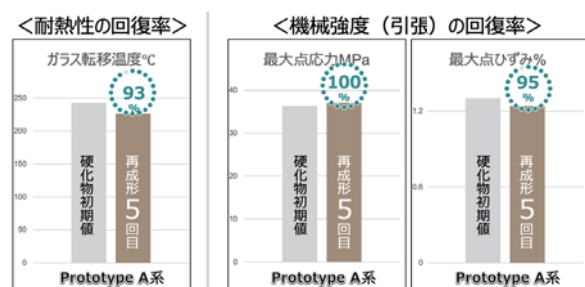
生産されるバイオ化学品は、プラスチック、インクや塗料、繊維、化粧品など、身の回りの様々な用途に使われる原料となります。さらに、本生産プロセスで副生する菌体の残渣を、近年需要が高まりつつある、飼料の代替たんぱく源等へ利用することで、事業の脱炭素価値を一層高めるとともに、食料問題の解決にも貢献していくことを目指しています。このように、水素細菌から得られたサステナブルなバイオ化学品の事業化を通じて、カーボンニュートラル社会の実現に貢献したいと考えています。

② 耐熱性とリサイクル性を備える革新的なエポキシ樹脂硬化剤の基本技術を開発

昨今の廃プラスチックの社会課題に対し、ペットボトルなどの熱可塑性プラスチックは、加熱変形する再生可能な特性を活かして世界的にリサイクルが進んでいます。一方、自動車や電化製品など耐久性や耐熱性が必要な製品に使用されるエポキシ樹脂などの熱硬化性プラスチックは、加熱硬化する特性のためにリサイクルが困難とされています。

当社はエポキシ樹脂の卓越した特性である耐熱性や耐久性、接着性、機械強度、電気絶縁性を保持しつつ、再成形機能を付与した革新的なエポキシ樹脂硬化剤の基本技術を開発しました。本技術の導入により、例えば熱硬化させた成形物を5回リサイクル (粉碎→再成形) した後でも、耐熱性および機械物性の回復率が90%以上という高水準を維持することが確認されています。

今後2027年には実証実験フェーズへの移行を目指しています。社会課題に貢献する革新的な技術開発を進め、「サステナブル製品」の拡大を加速していきます。



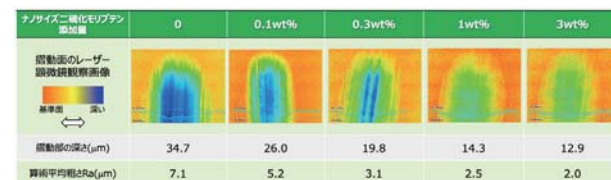
本技術を用いたエポキシ樹脂成形物について再成形を5回繰り返した後の物性の变化

③ シート形状を持つナノサイズ二硫化モリブデンを開発、優れた潤滑性能を発現

自動車やトラックその他多くの機械では、部品が互いに擦れる摺動部において摩擦によってエネルギーが失われ、また同時に摩擦により機械の寿命が縮まります。このエネルギーの損失とムダを減らすのが潤滑剤です。二硫化モリブデンはその結晶構造によるへき開しやすい性質を利用し固体潤滑剤として広く用いられていますが、市販品のほとんどはマイクロメートルサイズの大きな粒子であり、潤滑油の中で沈殿したり、狭い隙間の用途には使い難いなどのデメリットも指摘されています。

当社は独自の製法により、粒子径 (中心値) が約250nm、粒子厚が約10nmのシート形状となるナノサイズ二硫化モリブデンを開発しました。本開発品を市販のエンジンオイルまたはグリースに添加することで、①分散状態を保持、②動摩擦係数のさらなる低減、③試験片上の摺動痕の軽減、などの顕著な効果が確認されています。またナノサイズ二硫化モリブデンの特徴的な形や性能を利用し、エネルギーやエレクトロニクスなど様々な分野への用途拡大を目指します。

2030年に向けて、当社は無機材料設計を新しい基盤技術として構築しようと取り組んでいます。ナノサイズ二硫化モリブデンもその取り組みからのアウトプットの一つです。エネルギーの節減や機械の長寿命化への寄与など、サステナブルな社会の実現を目指していきます。



ナノサイズ二硫化モリブデンのグリースへの添加の効果 (摩擦摩耗試験後の試験片の摺動痕を観察)

④ 歯科用3Dプリンタ材料「TrinDy®」のラインアップ拡充

3Dプリンタ市場は造形方法における技術革新や材料の多様化・高機能化の進展により大きく伸長し、適用用途も従来の試作品・モックアップから、自動車・航空宇宙・医療・アパレル領域の実用品・最終製品へと拡大しています。またサステナビリティの観点からも、廃棄物を大幅に削減し、現地生産へのシフトで輸送時のCO₂排出を削減できる方式として注目されています。

当社は、独自のポリマ設計技術と複合材料の設計配合技術を組み合わせることで、3Dプリンタ材料「TrinDy®」の開発に取り組んでいます。中でもTrinDy DTシリーズは、歯科用途で、歯科技工士の作成する技工物の精度により近くより早く提供できる光造形方式の3Dプリンタ用材料です。2019年にISO-13485 (医療機器品質マネジメントシステム) 認証取得以来、歯列矯正・義歯床向けのラインアップを拡充させており、歯科医院・クリニック・技工所で高い評価をいただいています。

このたびは義歯床向け各種用途への適用が期待される材料の提供を開始しました。この材料は低吸水で口腔内での経時安定性を有しており、強度と靱性のバランスに優れ、かつ歯科修復に用いられる即時重合レジンやWAXといった既知材料との相性の良い、生体安全性のある3Dプリンタ用材料です。

これからも歯科用3Dプリンタ材料の提供を通して、デジタル歯科治療の発展に貢献するとともに、長期経営計画「DIC Vision 2030」のPhase1で掲げたスマートリビング領域に注力した次世代・成長事業の育成に取り組んでいきます。

TOPICS | UMI が運営する「UMI3号ファンド」への出資

当社は、このたびユニバーサル マテリアルズ インキュベーター株式会社(以下「UMI」)が運営する UMI3号投資事業有限責任組合(以下「UMI3号ファンド」)に出資いたしました。UMIには2016年に出資した UMI1号投資事業有限責任組合に続き2回目の出資になります。

UMIは素材・化学分野に特化したベンチャーキャピタルで、「優れた素材・化学企業の育成を通して、日本の技術力を強化し、世界に通用する産業構造を醸成する」というビジョンのもと、日本企業やアカデミアが保有する、将来の産業の礎となるような優れた素材・化学分野における新技術・事業への投資活動を行っています。今回のUMI3号ファンドでは、同時設立されたUMI3号脱炭素ファンドと協調して、素材・化学の技術がキーソリューションとなること多い脱炭素領域への投資も行い、産業を超えたオープンイノベーションの創出も期待できるスト

ラクチャーとなっています。

DICグループは長期経営計画「DIC Vision 2030」のもと、「グリーン」、「デジタル」、「QOL (Quality of Life)」を当社グループが貢献する社会と定め、無機・バイオ材料設計を加えた多彩な基盤技術の組み合わせにより、化学の領域を超えた事業の創出、あるいは新製品の開発に注力しています。これからもオープンイノベーションを活用することで、技術プラットフォームを拡充するとともに、早期の次世代・成長事業の創出に向けた取り組みを推進します。

UMI ウェブサイト：[WEB https://www.umi.co.jp/](https://www.umi.co.jp/)



NEWS from Sun Chemical社

PigmentViewer を使った最先端のデジタルカラー化による Experience.Transformation.

Sun Chemical社(米国、以下「サンケミカル社」)のデジタル視覚化技術を用いた PigmentViewer アプリを使えば、ユーザは光源に照らされた実際の塗装板を見る

ように、様々な角度から光輝材や顔料の色と色彩効果を、リアルな映像で確認することができます。

概要と特徴

PigmentViewer アプリによって、スマートフォンが仮想塗装板となり、顔料の色や外観を確認、比較できます。

PigmentViewer アプリは、最先端のデジタル化技術と最新モバイルの回転センサーによる傾き検知機能によって、光輝材が持つ角度によって異なる色変化も体験することができます。



開発プロセス

デジタルツールで色彩を伝えるというビジョンを実現するための一つの要素として、光輝材や顔料を仮想的にデジタルで表現することがPigmentViewerの開発目標でした。私たちのチームは、光源のもとで実際の色見本と同じように様々な角度から評価できる、フォトリアリスティックなフォーマットの作成に着手しました。

この仮想的な色評価方法の目的の一つは、色見本資料を塗装したり印刷したりすることを避け、また不要な色見本や古くなった資料の廃棄を減らすことでもあります。オンライン顔料カタログのコンテンツは、容易かつ継続的に最新のものに更新することができます。

開発プロセスにおけるもう一つの目的は、サンケミカ

ル社のデジタル顔料カタログである Pigment Finder との連携を持たせることでした。このアプリのおかげで、ユーザは製品関連ドキュメントだけでなく、色彩データや技術データにもアクセスできます。

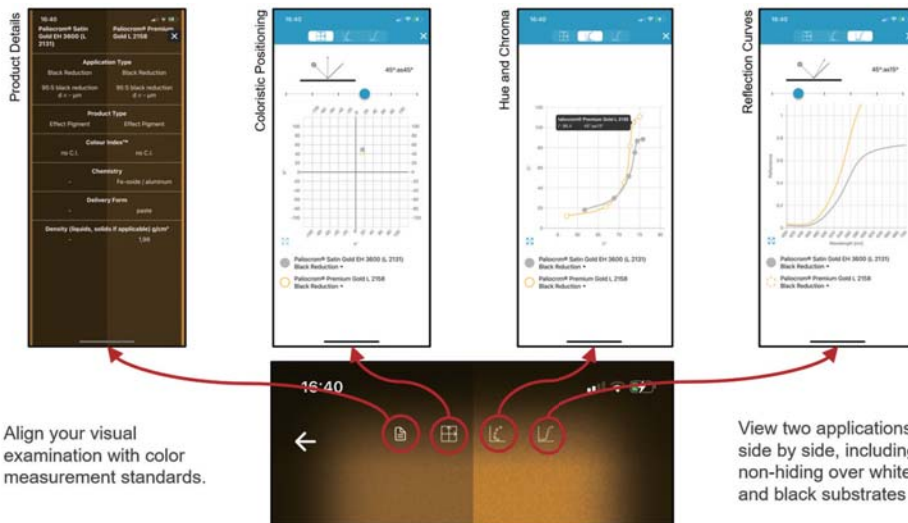


ユーザからのご意見

このアプリを使うことの大きな利点は、ユーザが外出先でも簡単に顔料の色見本を参照できることです。色彩評価だけでなく、オンライン総合製品カタログや各種資料にスマートフォンで簡単にアクセスできる点も好評です。

ユーザはまた、アプリの扱いやすさも高く評価しています。顔料の色や化学組成などのフィルターオプ

ションにより、目的の製品を簡単に見つけることができ、さらに選択した顔料を並べて様々な色特性を比較し、技術的特性を参照できます。このような簡単な操作性によって、色彩学の初心者を含む私たちのターゲットユーザは、製品の詳細な色彩位置、色相、彩度、反射曲線など専門的なデータの閲覧も可能です。



今後の展望

PigmentViewer アプリは今後、オンラインカタログ Pigment Finderとさらに密接に連携するようになります。これらの技術的な利点を活かし、PigmentViewer アプリの改良により、製品ポートフォリオ全体または選択された製品群のカラーファンビュー（扇状色見本ビュー）を可能にすることを目指しています。これには、トレンドカラーなどの顔料配合ライブラリの情報も取り込んで、閲覧できるように改良していきます。

さらに、開発チームは現在、PigmentViewer デスクトッ

プ版の開発に取り組んでいます。様々なデバイスから簡単にアクセスできるというサービスに進化させるべく、スマートフォンでの使用という制約を、コンテンツのオフライン資料を含め、コンピュータ経由でも使用できるように拡張する予定です。



Google Play



App Store

要素技術を活かしたソリューションの提案

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。[評価マークについて] ★★★…非常に良好 ★★…順調 ★…要努力

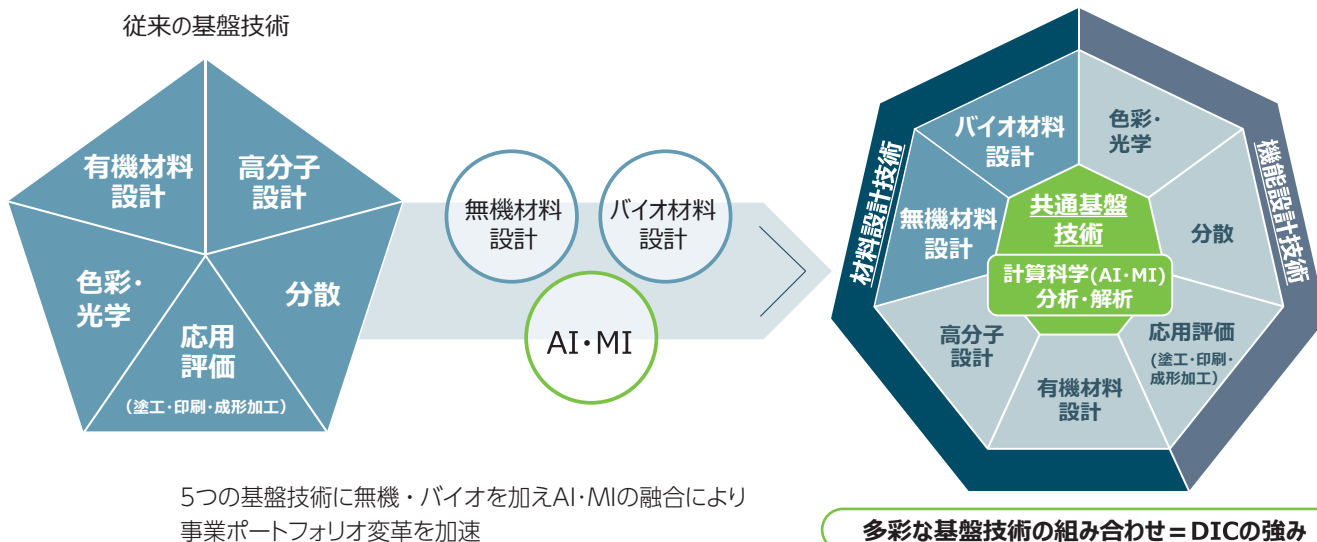
| 取り組みの視点・課題など | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|--------------------------|---|--|----|---|
| 持続的社會に貢献する新製品・新技術の開発力の向上 | <ul style="list-style-type: none"> グローバル技術拠点が一体となった戦略製品・新技術の開発促進 複合化、OI、AI活用による高付加価値創出技術の開発加速 | <ul style="list-style-type: none"> 各拠点と連携し研究開発を促進、中国には新たにテープ技術センターを開設 製品開発へのデータサイエンス積極活用により開発時間を短縮、また各種分野で産官学連携等により開発を加速した | ★★ | <ul style="list-style-type: none"> グローバル技術拠点が一体となった戦略製品・新技術の開発促進 複合化、OI、AI活用による高付加価値創出技術の開発加速 |
| サステナブル製品・サービスの開発推進 | サステナビリティに貢献する製品の開発促進 | 溶剤系と同等の性能を発揮する合成皮革用水系ウレタン樹脂、PFASフリー界面活性剤、天然由来原料をベースにしたバリアコート剤等の新製品を開発した | ★★ | サステナビリティに貢献する製品の開発促進 |

■ 持続的成長に向けて

DICグループは、経営ビジョン「彩りと快適を提供し、人と地球の未来をより良いものに - Color & Comfort -」の実現に向けて、色彩・光学、有機材料設計、高分子設計、分散など既存基盤技術の深耕に加え、新たな基盤技術として無機材料およびバイオ材料設計の確立、MI (Materials

Informatics)などAI技術の活用とAI分野のスペシャリスト育成に取り組んでいます。

グループ全体の技術リソースの融合により、また産官学連携やCVC活用などオープンイノベーションも積極的に活用し、持続的成長につながる次世代製品・新技術の開発を目指しています。



5つの基盤技術に無機・バイオを加えAI・MIの融合により事業ポートフォリオ変革を加速

■ 具体的な取り組み

DICグループでは、クリーンテクノロジーの開発、利用を推進しています。サステナブルパッケージや、カラーサイエンス、スマートリビングなどDIC製品をご使用いただく各種領

域において、より環境に配慮した製品を具現化するための様々な素材、部材の開発に取り組んでおり、私たちの製品が用いられることで地球環境問題の解決に貢献していくことを目指しています。なお、国内については、技術リソースの約52%を環境負荷の低減に関わる研究テーマへ投入しています。

■ サステナブルパッケージ領域

印刷インキでは、印刷適性を向上させたLED対応高感度UVインキ新製品の販売を開始、ヒートシール剤では医薬品用PTP (Press Through Package) 向け水性タイプやPVC容器フィルムを含む各種容器向けに低温領域から性能を発揮する新製品を開発しました。また、硝化綿やホルムアルデヒド未使用で従来型と同レベルの耐熱性を有するOP (Over Print) ニスの展開を開始しました。

イージーピールフィルムでは、フードロス削減に対応したコンビニ向け総菜容器用や冷凍宅配弁当容器用の蓋材が実績を拡大しており、オープン等高温加熱調理の場面で使われる耐熱C-PET容器にシールできるタイプも開発しました。

海外ではSun Chemical社(米国、以下「サンケミカル社」)がサステナビリティ戦略のもと、インキ、コーティング剤、接着剤の開発に取り組んでおり、様々な包装のリサイクル化を進め、欧州の新しい「使い捨てプラスチック指令」に準拠する天然由来の原料をベースにしたバリアコート剤、剥離剤、ヒートシール剤を開発しました。新製品のレトルトフィルム用水性インキは印刷適性が大幅に向上し、シュリンクラベル用の水性インキは高速フレキソ印刷を可能にしました。

■ カラーサイエンス領域

有機顔料では、ディスプレイのカラーフィルタ用顔料の新製品開発に注力している他、新たにインクジェットインキ用顔料を製品化しました。サンケミカル社においては、小粒径タイプの新しいエフェクト顔料の販売を開始、高い鮮映性、輝度感を有することから自動車等の塗料用途で色空間の幅を広げています。また、防腐剤や防カビ剤等のバイオサイドを含まない水系塗料向け易分散顔料の製品ポートフォリオや、抗酸化作用を有しメイクアップ化粧品・スキンケア製品に使用できる天然色素製品を発表しました。

■ スマートリビング領域

合成樹脂では、次世代通信規格5G、6G用の電子回路基板用低誘電樹脂の開発を進めている他、合成皮革用の環境配慮型水系ウレタン樹脂の新製品を市場に投入しました。本製品は最終製品の臭気、GHG、VOCの低減に貢献し、かつ溶剤系同等の性能を発揮します。界面活性剤では有機フッ素化合物「PFAS」フリーの環境対応型新製品を開発、ディスプレイ、半導体、自動車、塗料等の用途で従来品を代替していきます。

硫黄系添加剤では既存の天然油脂よりも環境にやさしい藻類油が原料の新製品を開発、潤滑油の摩擦低減と酸化安定性改善等に貢献し、自動車(特にEV)や金属加工用潤滑油等への採用が見込まれます。工業用テープでは、スマートデバイス向けに易解体性・貼り直し性に優れるノントルエン型粘着製品

のラインアップを拡充し、またUV照射により剥離可能な光学部品製造工程用の粘着テープを量産化しました。

■ グローバルな研究開発体制で新製品開発を推進

日本国内の研究開発組織は、事業に直結した製品の開発・改良を担う技術統括本部とDICグラフィックス社の技術本部、基盤技術の深耕と創生を担うR&D統括本部、戦略的な新事業創出と事業部門の次世代製品群の事業化を担う新事業統括本部よりなり、これに加えて海外では、サンケミカルグループの研究所(米国、英国およびドイツ)、青島迪愛生精細化学有限公司(中国)、主に中国、アジアパシフィック地域における技術開発活動の拠点となる印刷インキ技術センター、ポリマ技術センター、藻類研究センター、ソリッドコンパウンド技術センター、顔料技術センター、テープ技術センター、3Dプリンティング材料研究室などが一体となってグローバルに製品・技術の開発を行っています。

■ プロダクト・スチュワードシップ

DICグループは、プロダクト・スチュワードシップに配慮した事業活動を推進しています。印刷インキや接着剤などグローバルに展開する食品包材向け製品では、プロダクト・スチュワードシップの活動チームを編成しています。各地域の規制に関する情報やトピックの共有・周知、教育を実施し、自社製品の製品設計への活用、グローバル顧客の求めるサプライチェーンでの証明書の発行に反映しています。

また、世界各国の法規制や環境対策の動向を把握して各国の化学物質の規制に適合する製品の設計と、環境アセスメントの実施を継続していきます。

■ 知的財産戦略

○ 基本方針

DICグループではDIC Vision 2030の実現に向けて経営資源の一つである知的財産を事業戦略と一体的に活用することで、Value Transformationの推進、成長領域へのシフトを推進していきます。

経営戦略の実現、企業価値の向上には“競争優位な知財ポートフォリオ構築戦略”、“知財リスクマネジメント体制”および“Technology Intelligence機能”を活動の基盤としてステークホルダーから信頼される無形資産活用体制を構築していきます。

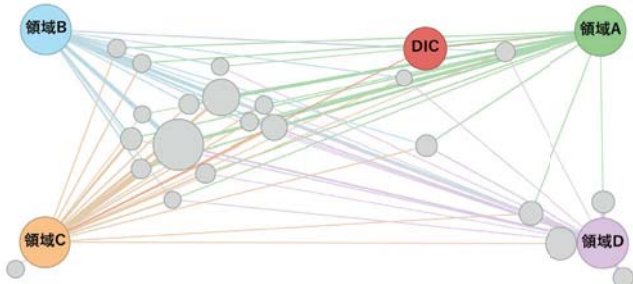
○ 競争優位な知財ポートフォリオ構築戦略

Value Transformation推進に向け、ケミトロニクスなどスマートリビング領域で早期かつ確実に成果を得られる分野へ経営資源を集中させる中で、当分野での競争優位な知財ポートフォリオの構築を実現します。

具体的手法としては図1に示すような知財の外部環境を解

析する手法を用いて、特定分野の上位特許出願人のネットワークを可視化することで当社の当該分野でのポジションを把握し、競合にないユニークな技術領域における競争優位性の確保を念頭に置いたポートフォリオ構築戦略を進めることが可能です。

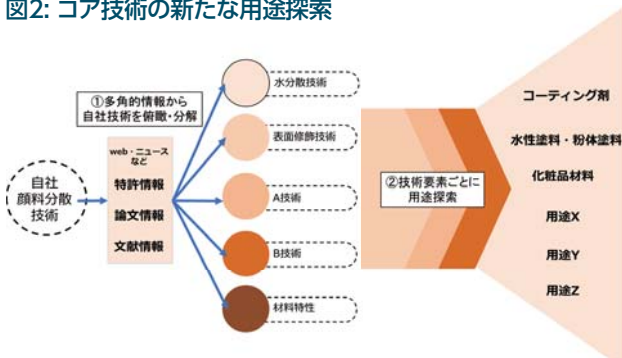
図1: 特定分野における特許出願人ネットワークの可視化



さらに、内部環境の解析として当社のコア技術の新たな用途展開について、図2のように技術を細分化し、技術要素ごとに知財情報をはじめとする様々な情報から用途探索を行うことを可能としています。

当社のポートフォリオ戦略は、パテント・リザルト社が公表する化学業界特許資産規模ランキング、LexisNexis社によるグローバルでの特許価値成長ランキングにおいても高く評価されています。

図2: コア技術の新たな用途探索

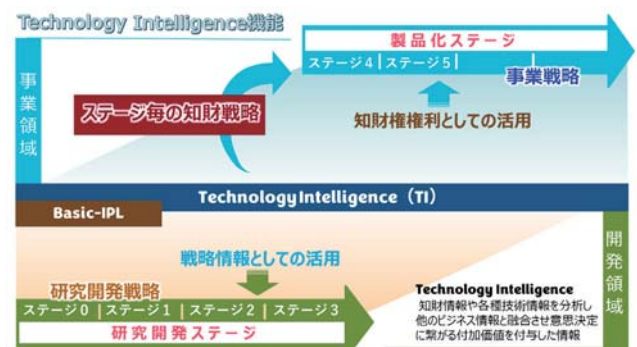


○ Technology Intelligence機能

Technology Intelligenceとは知財情報や各種技術情報を分析し、必要に応じて他のビジネス情報を組み合わせ、

最良の意思決定につながる付加価値をつけた情報です。これを各部門に提供し、事業を推進する機能を知財センターに設置することで成功確率の高い施策への絞り込みを円滑に進めメリハリのある経営資源配分に寄与します。具体的には、新規事業や技術開発テーマの初期段階において、Basic-IPLと定義した競合、顧客、リスクなどのコンパクトなコア情報を提供することで成功確率の高いテーマ選定に貢献します。その後、技術開発、上市、量産化の各ステージにおいて、得られた情報に基づき、事業が適切に推進されているか確認するプロセスを設置し、Technology Intelligenceを事業に活用できる体制を構築しています。

図3: 知財センターのTechnology Intelligence機能



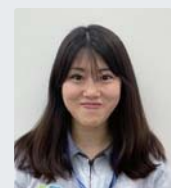
○ 知財リスクマネジメント体制

DICグループは、コンプライアンス遵守の基本方針に基づき、新市場・新技術領域の特許調査の徹底、契約マネジメント・機密情報管理の徹底、模倣品・侵害品・類似商標の排除活動を行っています。当社は、サステナビリティ委員会にリスクマネジメント部会を設置し、全社的なリスク管理体制の整備を進める中で、知財リスクについても最小化を図っていきます。

さらに、当社では知財ポートフォリオと事業の整合を図る知財判定会議や、技術開発のインセンティブ向上に向けた特許報奨を審議する特許審議会を重要会議と位置づけ、経営層による実効的な監督により、変化の早い事業環境に柔軟に対応した知財活動を推進するとともに、知的財産への投資等に関する適切な開示を行うことでステークホルダーから信頼される無形資産活用体制を構築していきます。

VOICE from DICグループ | 環境負荷を抑えた精密コーティング用高性能PFASフリー界面活性剤を開発

近年、PFAS(広範囲の有機フッ素化合物)の環境蓄積への懸念から、PFASフリー品が注目を集めています。DICグループではこの動きに先駆けて開発に着手し、これまでに多数の製品化に成功、顧客評価合格も続いています。特にDIC独自構造を導入して、一般的に両立が難しい平滑性と重ね塗り性を高水準で両立可能なこれまでにない製品を開発しました。PFASフリーに加えて、重ね塗りの前処理を必要としないサステナブルな界面活性剤として期待しています。今後も、社会に新しい価値を提案できる製品の開発を続けていきます。



DIC 株式会社 ケミトロニクス事業本部 ケミトロニクス技術本部 ケミトロニクス技術2グループ 土肥 佐和子

ビジネスモデルと業務プロセスの変革ドライバー

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。[評価マークについて] ★★★…非常に良好 ★★…順調 ★…要努力

| 取り組みの視点・課題など | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|--------------------|--------------------------------|--|-----|--|
| 業務プロセス革新・ビジネスモデル変革 | 増加する複数の事業/機能部門をまたぐDX施策の確実な実現 | 以下の事業部門をまたいだDX施策の実行と定着を進めた ・顧客ニーズなどの情報を部門の垣根を超えて共有し、顧客課題の解決に活用するデジタルツールの構築を開始した ・複数の生産工場の課題を解決するためのスマートファクトリー構想の検証を完了した ・営業・生産間の連携によるサプライチェーンプロセス最適化に向けた取り組みを開始した | ★★ | 効果の確認・検証を行うプロセスやガイドラインの構築と、事業部門と連携した取り組みの優先順位づけと遂行 |
| | ビジネスモデル変革に合わせたデジタル施策の検討 | デジタルマーケティング、スマートファクトリー、製品開発でのMI [※] ・AIの活用、プラスチックのリサイクルプロセスの実現など、幅広く取り組みを進めた | ★★★ | 「DIC Vision 2030」の実現に向けたビジネスモデルの変革に必要なデジタル施策の継続検討と実施 |
| 人材の育成 | 人的リソース・スキル・知見の面でのDX推進体制のさらなる強化 | 各部門でのデータ活用人材育成の他、2022年度に引き続きミドル～若手層がデジタル活用施策をリードしていくことを目指す実践的な研修を実施した。全社員向けのデジタルリテラシー向上施策との相乗効果発揮を見込む | ★★★ | データドリブン経営・データドリブンオペレーションの必要性・重要性のさらなる浸透(企業文化の醸成と定着)とデジタル人材育成の継続・強化 |

※ MI：“Materials Informatics (マテリアルズ・インフォマティクス)”の略で、統計分析などを活用したインフォマティクス(情報科学)の手法により大量のデータから新素材を探索する取り組み。

■ 基本方針

DICグループは、デジタル技術とデータの活用による、顧客や取引先などのステークホルダーへの新たな付加価値の提供と、企業体質・競争力の強化を目指してDXを推進していきます。マーケット^{*}、生産、技術、SCM(サプライチェーン・マネジメント)の4領域をはじめ全社の業務領域において、長期経営計画「DIC Vision 2030」で描く成長戦略を加速するための施策を遂行していきます。

また、DX推進のために必要なインフラとして、次世代デジタル統合プラットフォームの実現や人材の確保・育成にも取り組みます。

^{*}マーケット：営業およびマーケティング機能を指す。

■ 推進体制

DICのIT戦略部門の情報システム部とDX推進部が、IT・DXの垣根なく、短期・中長期におけるデジタル技術とデータを活用したプロセス最適化・働き方改革・ビジネスモデル革新の実現を推進・支援しています。

各事業部門・機能組織が主導して進めるDX施策の増加が見込まれていることから、IT戦略部門では、全社最適視点で推進できるよう、各施策の実行支援および実行後の運用モ

ニタリングを実施しています。また、推進にあたってのガイドライン策定やマネジメント体制構築など、全社ITガバナンスの枠組み整備に取り組んでいます。

■ マーケット

DICはDXにより、高度な顧客体験の創出を通じたDICブランド力の向上と、ビジネスモデル変革の実現を目指しています。

これまで各製品部門が独自に抱えていた顧客ニーズなどの情報を、デジタル化により部門の垣根を超えて共有し、顧客視点での多彩な製品やソリューションの提案を実現することで、顧客体験の向上を図っています。

また、デジタルマーケティングを用いたチャネル拡大により、これまでDICグループの製品に馴染みのなかった顧客に対しても、様々な提案を届け、新たな商談を生み出しています。

2024年度はデジタルマーケティングのより効果的な活用を推進し、新たな顧客体験を提供していきます。

■ 生産

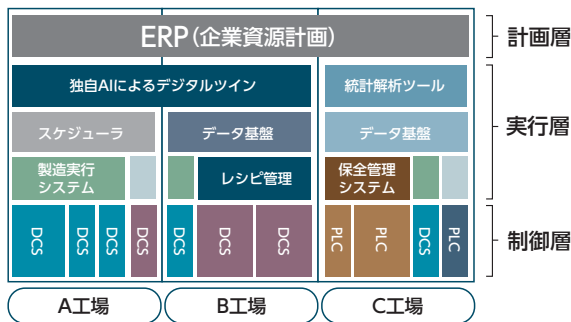
生産部門では、これまでに培った知見を基に、DICグループ独自のバッチ反応^{*1}を中心とした方式に適應したAI技術の開発を進めています。その一端として、2023年度、化学反

応特有の複雑な動きに対しても高精度なモデルが作れるAIエンジンの特許を国内で2件取得しており、今後もこれらの中核技術を応用しPI※2分野への適用を進めることで、安全・品質・環境のすべてにおいて高い信頼性と生産性を実現します。併せて、これら独自のAI技術と各製品の要求レベルに適合した各種デジタルツールを適切に導入することで、DICグループ独自のスマートファクトリーを低コストで実現すべく取り組みを進めます。

※1 バッチ反応：すべての原料などを反応釜に投入し、物質の反応がすべて終了した後に生成物を取り出す手法。

※2 PI (プロセス・インフォマティクス)：従来からの実験科学、理論科学、計算科学と、近年進展の著しいデータ科学を統合的・融合的に活用することにより、目的材料の合成プロセスを効率的かつ統合的に探索する方法と定義。

整然とシステムが連携



■ 技術

技術部門では、AI・MIを駆使した計算科学・データ科学へのウエイトシフトを進めることで新しい価値・新製品の創出を加速していきます。2021年に設立したAI専門組織データサイエンスセンター (DSC) を通じて、新製品の開発期間の半減と重要開発テーマ数の倍増を目指しています。2023年度は技術テーマの約6割がDSCとの連携テーマとなりました。AI・MIによる性能予測のみならず、実験条件設定にAIを活用することで実験工数の削減に成功しました。2024年度はAI・MI活用をより推進するためにデータの創出・蓄積の仕組み作りとAIの適用領域拡大を推進していきます。

■ SCM

サプライチェーン上のモノと情報の流れを可視化し、地域・事業・組織をまたいだサプライチェーン全体を最適化するサプライチェーン改革を進めています。

DICグループ全体で自動連携可能なデジタル技術を活用し、最新の需要情報に基づく計画業務をオンラインでリアルタイムに行う「デジタルSCMプラットフォーム」を構築し、2023年度はカラーマテリアルおよびパフォーマンスマテリアル事業で本格運用を開始しました。

今後も、運用地域・事業の拡大並びに定着化を進め、サプライチェーン改革の実現を目指します。

■ 基幹業務システム刷新とデジタル統合基盤整備

DICグループでは2024年度に基幹業務システムの刷新を予定しています。本取り組みでは10年後も柔軟・迅速に進化を続けられるグローバルでのデジタル基盤とその運営体制の構築を行ってきました。デジタル技術とデータを駆使した次世代デジタル統合プラットフォームを確立し、ビジネスと業務のあらゆる環境変化・テクノロジーの進化へ適応していきます。

■ デジタル人材確保・育成

ビジネスにおける課題解決や業務改革実現のために、デジタル技術やデータを駆使して分析・判断・実行を行うための土壌作りに注力しています。

社内全般にわたるデータ利活用人材育成の他、事業戦略と現場課題の双方を理解しデジタル活用施策をリードできるミドル〜若手層の育成を目指す実践的な研修も実施し、全社のデジタルリテラシー向上を目指しています。

また、デジタルを駆使したビジネス施策を迅速に実行するための体制強化の一環として、IT・DX人材の新卒・キャリア採用を積極的に進めています。

TOPICS | デジタルマーケティング活動

デジタル技術を活用した複数の切り口でのマーケティングが、これまで直接的な接点なかった多数の新規顧客との商談につながっています。その過程で、どの製品特性が顧客ニーズに訴求できたかを定量的に分析できるというデジタルならではの成果も得ています。また、既存顧客に対しても、デジタルマーケティングによるタイムリーな情報提供を行うことで、顧客関係の維持・向上に貢献しています。

2023年度は部署の垣根を超えて顧客との接点を強化する、「スマートリビングonline展示会」をデジタル空間のみで開催しました。この展示会は、「イノベーション」と「サステナブル」の2つのカテゴリーに分類した顧客ニーズを起点にDICの製品を紹介するもので、5,000人以上の方が来場され、トータルで1,000件以上の資料閲覧があり

ました。複数部署の製品資料をダウンロードした来場者も多く、「スマートリビング」というテーマでの開催が、単独の製品を超えたDICの多彩な製品ラインアップの魅力を伝えることにつながりました。

今後もデジタルマーケティング活動をさらに進化させ、顧客との関係を深めていきます。

デジタルで進化する
くらしに彩りと快適を。

スマートリビングonline 展示会

2023.11.01 START - 2024.01.31 CLOSE



スマートリビングOnline展示会



彩りのある快適な暮らしのために

社会貢献の基本的な考え方

DICグループは、地域や社会の皆様と共生を図り、社会との良好な関係作りを重視し、2009年度に定めた「社会貢献活動ガイドライン」に基づいて、事業所のある各地で社会貢献活動を進めています。

社会貢献活動ガイドライン

DICグループは、経営ビジョン「彩りと快適を提供し、人と地球の未来をより良いものに - Color & Comfort -」により、色彩の文化と快適な暮らしの向上に貢献するために、事業活動、文化・教育、地域・社会の3つの領域において社会貢献活動に取り組んでいきます。

事業活動 DICグループは、「事業活動を通じてのサステナビリティ」という観点から、持続可能な社会の発展と地球環境の保護に貢献する製品やサービスを提供していきます。

文化・教育 DICグループは、色彩の文化および化学の分野において、次世代を担う人材育成など、文化・芸術、学術・教育の振興・発展に寄与する活動を行います。

地域・社会 DICグループは、地域社会との共生を図り、相互の信頼関係の構築に努めます。また、社員が地域社会への自発的貢献活動を積極的に行える環境を整備します。

■ 主な社会貢献の取り組み

○ 「カラーユニバーサルデザイン」による彩りと快適の提案

DICグループは、上記の経営ビジョンのもとカラーユニバーサルデザインの研究・開発に取り組み、様々な分野で彩りある暮らしに貢献しています。

● 2023年の取り組み

視認性と景観調和を両立した視覚障がい者用点字誘導ブロック「ルシダ®」のブランドロゴタイプと使用マニュアルの、誘導ブロックメーカーへの無償提供を開始しました。各メーカーが販売するセラミック・タイル、樹脂、コンクリートなど材質が異なる誘導ブロックであっても同じ色調の製品として扱えるため、誘導ブロックとしての視認性・記号性を確保しつつ、色彩的にも整った景観づくりを後押しします。ロゴタイプは、DICカラーデザインが制作。ロゴの「U」から出るラインは、誘導ブロックをイメージした「歩行のしやすさ」を表現しています。今後もカラーユニバーサルデザインを取り入れた社会インフラのさらなる普及に貢献します。

lucida
ルシダ



セラミック・タイル製品 (株式会社LIXIL)

- 2007年～
東京大学監修のもと一般社団法人日本塗料工業会、石川県工業試験場、NPO法人カラーユニバーサルデザイン機構と「カラーユニバーサルデザイン推奨配色セット」を開発。
- 2011年～
東京大学や建築家の隈研吾氏らと、景観調和とロービジョンの方の視認性の両立を目指した「視覚障がい者用誘導ブロック」を開発。2018年春に各社から製品化されたウォームイエローとクールイエローは、「ルシダ®」という名称で商標登録され、様々な建築物や駅などで設置。
- 2015～2017年
産学連携の共同研究を実施。千葉大学、DIC総合研究所、DICカラーデザインの3者で包装印刷の注意表記等に用いられる特色赤色インキの見分けに関する研究や、高齢者の可読性を対象とした印刷物の配色に関する研究に取り組み、国内外の学会で発表。
- 2018年～
「カラーユニバーサルデザイン推奨配色セット」は、約10年の使用実績を踏まえて色彩値を見直し、使用法をまとめたガイドブックは第2版に改定し、ユーザビリティの向上を企画。
2018年に公示された「JIS安全色(JIS Z 9103)」は、ユニバーサルデザインの観点から世界に先駆けて多様な色覚の人々が識別しやすいよう色合いを改正。DICグループは原案作成委員会に参画し、印刷用のCMYK推奨値の策定を中心となって行うとともに、普及活動にも協力。
- 2019年～
防災情報の配色の策定に協力。2020年に内閣府から発表された「大雨の警戒レベルをわかりやすく伝えるための5色配色」では、画面表示用RGB値を策定する検証に参加。2021年発表の同配色のCMYK値策定では、候補色の検証だけでなく、DICグラフィックスが検証用カラーチャートの印刷にも協力。
- 2022年
DICグループウェブサイトのコラム記事として、「色彩を通じたDICの社会貢献」を公開。暮らしやすい社会を実現するためにDICグループがこれまで取り組んできた色覚の多様性への対応について、社内・社外の関係者の皆様の声とともに、ステークホルダーに向けて発信。

○ DIC川村記念美術館

DICは「色」に関わる企業にふさわしい社会貢献活動として、DIC川村記念美術館を運営しています。1990年に千葉県佐倉市の総合研究所敷地内に開館した同館は、国内では希少なレンブラントの油彩画をはじめ、モネ、ルノワール、ピカソ、シャガールなどのヨーロッパ近代美術、日本の現代美術など幅広いジャンルの作品を所蔵しています。特にロスコ、ステラ、コーネルなど20世紀アメリカ美術のコレクションには定評があります。常設展で選りすぐりの作品を紹介するとともに、コレクションへの理解を深めるための企画展を年に数回開催しています。

美術鑑賞の前後に散策を楽しめる庭園の自然環境は、作品・建物と並んで当館が大切にしている要素です。緑豊かな3万坪の敷地では、10種250本の桜をはじめとした四季折々の草花を楽しむことができ、人々の憩いの場となっています。

開館35年目を迎える2024年は2つの企画展を開催します。「カール・アンドレ 彫刻と詩、その間」(3/9-6/30)は、1960年代後半にアメリカで興った「ミニマル・アート」の代表作家を日本の美術館として初めて本格的に紹介する個展です。「西川勝人 静寂の響き」(9/14-2025年1/26)では、1980年代から現在までドイツを拠点に活動する作家の彫刻、写真、絵画、ドローイング、インスタレーションなど約60点を展示します。

定時ガイドツアー、教育サポートなど館内での鑑賞ガイドやグループ単位での来館受け入れは、コロナ禍での制約を段階的に解除し、2019年以前の実施水準に近い状態に戻

りました。コロナ禍でオンライン開催に移行していた対話型鑑賞「mite!」は、展示室での実施も再開し、オンラインと美術館双方の環境でご参加いただけるようになりました。

今後も環境整備、企画展開催および地域連携を軸とした社会貢献を通じて、より広域へのコミュニケーション機会を積極的に拡大し運営を目標としています。



DIC川村記念美術館



定時ガイド風景



エントランスホール

○ 理科実験授業

DICは、文部科学省が振興を図る理科教育の一環として、社会貢献活動「理科実験授業」を、小学生を対象に実施しています。DIC理科実験授業の歴史は長く、2010年より延べ47施設(小学校や大学イベント)約3,350人にDICならではの実験を提供してきました。

2023年は、「東北大学サイエンスキャンパス 体験型科学教室」において、小学5、6年生を中心に総勢38名を対象に授業を実施しました。授業内容は、経営ビジョン「Color & Comfort」をテーマに、カラー印刷の仕組みや藻類からの天然色素抽出、リサイクルできる接着剤の溶解実験といった、人と地球の未来をより良いものにする“化学”に触れるものです。子どもたちからは、実験の楽しさや発見する喜びの声が多く聞かれ、熱心にメモを取る様子もうかがえました。DICグループは、「Color & Comfort」を通じて、子どもたちが「化



○ 総合研究所での取り組み

総合研究所では教育支援の取り組みとして、千葉大学の高大連携企画である高校生理科研究発表会を後援しています。また、SSH指定校*である茨城県の清真学園高等学校、千葉県立佐倉高等学校、千葉県立船橋高等学校への活動支援を行っています。その他にも、千葉県立佐倉東高等学校でのファッションデザイン講習会など、地域の学校向けにDICの強みを活かした講座を提供しています。

また、地域活性化の目的のため、2022年からは佐倉市からの要請を受け、佐倉フィルムコミッションに協力しています。ドラマや映画など、映像作品のロケーション撮影場所の提供

と撮影支援を行っています。(注) 指定校：将来有為な科学技術系人材の育成を目的に、学習指導要領によらない教育課程を編成・実施し、理科・数学教育に重点を置いたカリキュラムを行う高校として、文部科学省から指定された学校を指す。

2023年度の活動

- ・高校生理科研究発表会にて、総合研究所の研究員5名が全国から参加している高校生の研究発表を聴取し、質疑応答など、技術系志望の高校生の理科研究活動を応援する活動を行いました(総数305件の発表)。
- ・教育支援の活動として、佐倉東高等学校へはカラーデザイン講座、清真学園高等学校へはSSH化学講座を開催しまし

た。佐倉高等学校、県立船橋高等学校においては、研究所の幹部クラスが運営指導協議員として各学校主催の運営指導協議会に参加し、企業の立場から助言を行うなど、SSH運営に協力しました。

- ・夏休み期間の子どもたちに科学技術への関心を持ってもらい、モノづくりを志す次世代を育てるための取り組みに協賛し、千葉県教育庁主催の小学生を対象とした「千葉県夢チャレンジ体験スクール」の開催や、千葉県立現代産業科学館の展示会「これでわかった! 未来の技術」への出展を実施しました。

○ 鹿島工場での取り組み

鹿島工場では、茨城県立波崎高等学校が2008年から行っている、企業へのインターンシップ事業「波高デュアルシステム」に協力し、毎年実習生を受け入れています。2023年も工業化学・情報科生徒2名が10~11月にかけて製品知識や安全などに関する講義受講と製造現場での実習を行いました。

また、神栖市地域医療推進課との連携として、2023年度産業医学基礎研修会の実地研修を受け入れ、製造工場に関する知見を深めていただくことで、産業医としてのスキル向上に寄与する取り組みに協力しました。

○ 海外グループ会社での取り組み

- ・PT Pardic Jaya Chemicalsにて大学生の企業訪問を受け入れ

PT Pardic Jaya Chemicals(インドネシア)では、大学生による企業訪問を受け入れています。訪れた約30名の学生は、生産工場を見学し、事業内容やモノづくりを学びました。

- ・トルコ・シリア地震に対する義援金の寄付

DICでは、2023年2月に発生したトルコ・シリア地震により被災された方への支援と、被災地の復興にお役に立ていただくため、日本赤十字社を通じて、1,000万円の義援金の寄付を行いました。また、グループ会社であるSun Chemical社においても、被災地への支援を行いました。

○ マッチングギフト

国内DICグループでは、毎年末に労働組合が主体となって実施している社会福祉を目的とした募金活動に協力し、集められた募金額と同額を会社が上乗せする「マッチングギフト」を行っています。2023年は、各事業所の近隣にある20の社会福祉施設に、計100万円の寄付を行いました。



情報開示とコミュニケーションの促進

コミュニケーションの促進への基本的な考え方

DICグループはステークホルダーに対する情報開示に関して、「コーポレートガバナンスに関する方針」の第8条において、以下のように定めています。

第8条 (適切な情報開示と透明性の確保)

当社は、経営の透明性や公平性を確保し、ステークホルダーからの正しい理解と信頼を得るために、当社グループの経営理念、経営方針、経営計画、財務状況、サステナビリティ活動等の情報を適時、適切に開示する。

DICグループは、上記の考え方に基づきステークホルダーとのコミュニケーションを重視し、テレビCM、展示会、ウェブサイト、イベントなどの様々な対話の機会を通じて、コミュニケーションの促進に向けた取り組みをグローバルに進めています。こうしたコミュニケーションにより、ステークホルダーの期待を十分に理解し、事業活動につなげていくことを心がけています。また、ISO26000で求められるステークホルダー・エンゲージメントの考え方についても、意識を高めながら事業活動に取り組んでいます。

| | お客様とのつながり | 株主・投資家の皆様とのつながり | お取引先とのつながり | 社会とのつながり | 社員とのつながり | マスメディアとのつながり |
|----------------------|--|---|---|---|--|---|
| 基本スタンス | お客様との信頼関係を構築し、要望を取り入れ、製品開発につなげ、顧客満足度の向上を図る | 経営情報の的確な発信を行い、株主・投資家との信頼関係を構築し、魅力ある投資対象として当社の評価を高める | サプライチェーンにおける社会的責任を果たし、持続可能な調達に向け取引先との良好な関係を築く | 地域や社会との共生を図り、持続的な事業運営のために社会との良好な関係を築く | 働きやすい職場を提供し、社員の一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる環境を作る。長期的には、ダイバーシティを実現する | バブリシティ活動や広告等により、ステークホルダーの当社グループへの理解を深める |
| コミュニケーション・ツール | <ul style="list-style-type: none"> ● DICレポート ● ニュースリリース ● テレビCM ● ブランドムービー ● ウェブサイト ● 各製品パンフレット ● デジタルマーケティング ● 会社紹介DVD ● コラム記事 | <ul style="list-style-type: none"> ● DICレポート ● ニュースリリース ● テレビCM ● ブランドムービー ● ウェブサイト ● 記者発表 ● 決算短信 ● 有価証券報告書 ● 適時開示 ● 株主総会招集通知 ● 株主通信 | <ul style="list-style-type: none"> ● DICレポート ● DICグループサステナビリティ調達ガイドライン ● グリーン調達ガイドライン ● サステナビリティ調達アンケート ● フィードバックシート ● 紛争鉱物報告テンプレート | <ul style="list-style-type: none"> ● DICレポート ● ニュースリリース ● テレビCM ● ブランドムービー ● ウェブサイト ● サイトレポート | <ul style="list-style-type: none"> ● DICレポート ● ニュースリリース ● テレビCM ● ブランドムービー ● 社内報 Better Tomorrows ● イン트라ネット ● ポケットブック ● Global Linkage ● The DIC Way ハンドブック ● DIC Vision 2030 解説書・説明会 ● グローバル社員意識調査 ● グローバル感謝状制度 ● The DIC Way 行動指針アワード ● 社員コミュニケーションサイト Teams Plaza ● Work Style Revolution 2020 | <ul style="list-style-type: none"> ● DICレポート ● ニュースリリース ● テレビCM ● ウェブサイト ● 記者発表 ● ウェブニュース配信 ● 記者取材対応 |
| コミュニケーションの機会 | <ul style="list-style-type: none"> ● 営業活動 ● 各種展示会 ● SDGsお客様向け講習会 | <ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 決算説明会 ● IRカンファレンス ● IRミーティング ● 個人投資家説明会 | <ul style="list-style-type: none"> ● 訪問調査 | <ul style="list-style-type: none"> ● 工場見学 ● 産学協同プロジェクト ● 地域イベントでの交流 ● 環境モニタリング ● DIC川村記念美術館 ● 工場盆踊り | <ul style="list-style-type: none"> ● 労使協議会 ● 社員向け決算説明会 ● DICグループ行動規範説明会 ● サステナビリティ説明会 ● ファミリーデー ● 社員家族工場見学会 ● The DIC Way デジタル説明会 ● 長期経営計画 DIC Vision 2030 説明会 ● The DIC Way 行動指針アワード表彰式、発表会 | <ul style="list-style-type: none"> ● 新聞 ● 経済誌 ● 専門誌 ● ウェブメディア ● SNS |

■ お客様とのつながり

DICグループは、長期経営計画“DIC Vision 2030”の基本方針に沿った取り組みと活動についてご理解いただくことを第一に、お客様とのコミュニケーションを重視・強化しています。主なコミュニケーションの場として、展示会やイベント、取引先向けの講演、ウェブサイトやSNSなどの運営を行っています。

○ 展示会

2023年度は、新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた状況を踏まえ、対面形式での展示会出展を積極的に進めるとともに、引き続きオンラインでの出展も行いました。

日本

- 化粧品産業において有用かつ最新の素材・技術・サービスに関連する展示と技術発表を通じて、化粧品産業の発展に寄与することを目的に開催される展示会「CITE JAPAN2023 第11回化粧品産業技術展」(5月)に出展
- 海洋プラスチック問題の解決、カーボンニュートラル・脱炭素社会の実現を目的に開催された「サステナブルマテリアル展」(10月)では本展示会の出展に合わせ、当社ウェブサイトで特設ページを設置し、オンラインでも展示内容を公開
- イノベーションやサステナビリティに関する課題やお悩みに対する解決策を提供する目的として「スマートリビング online展示会」(10月)を開催

海外

- 欧州・米州地域の事業を統括する米国Sun Chemical社(米国、以下「サンケミカル社」)がスペイン・バルセロナで開催された「In-Cosmetics 2023」(3月)に新しいエフェクト顔料や天然着色料を出展し、天然素材を用いたサステナブルなソリューションを披露
- アジアではDICとサンケミカル社が、中国・深圳で開催された「ChinaPlas 2023」(3月)において、持続可能性と高水準の色を実現するプラスチック用顔料の広範なポートフォリオを展示

○ ウェブサイト

お客様との大事な接点であるウェブサイトに関しては、①グローバル、②中国、③アジアパシフィック地域のサイトの拡充を実施しました。世界中のお客様に、DICが配信すべき情報を適切に伝えるために、それらのサイトを運営しました。また、サンケミカル社のウェブサイトとも、グローバルで販売する製品に関する情報リンクの強化、問い合わせ対応の連携を図り、グローバルでのお客様満足度の向上を図りました。

さらにウェブサイトへのお客様の誘導を目的に、X(旧Twitter)、LinkedIn、Instagram等のSNSも活用しました。

■ 株主・投資家の皆様とのつながり

○ 株主との建設的な対話に関する方針

DICグループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するよう、株主との建設的な対話を推進します。また、株主の意見・懸念や要望は経営陣と共有し、適切に会社の運営に活かします。

○ IR活動の主な対応者

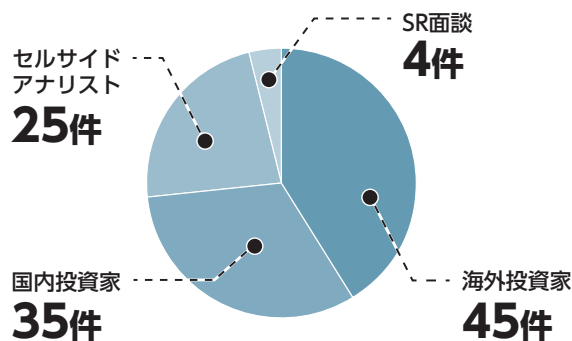
対応者：社長執行役員、副社長執行役員、CFO、経営戦略部門長、IR担当部門



○ 実施状況

| | | |
|------------|------------------------|-------------------|
| 決算説明会 | 4回 | 2Q、4Qは社長が登場 |
| スモールミーティング | 3回 | うち、社長スモールミーティング2件 |
| 個別面談 | 109件 | うち、経営層による対応12件 |
| 個人投資家向け説明 | IR情報番組への社長出演、会社説明動画の掲載 | |

○ 対話を行った株主・投資家の概要



○ 経営陣や取締役会に対するフィードバック状況

- 株主・投資家との対話内容を取締役会へ報告(年2回)
- 経営層に対し、株主・投資家との対話内容を報告(毎月)

○ 対話の主なテーマと対話を踏まえて取り入れた事項の例

| 対話の主なテーマや関心事項 | 対話を踏まえて取り入れた事項の例 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・海外顔料事業の収益悪化の要因と対応策 ・構造改革事業の合理化の進捗 ・ノンコア事業からの撤退を含む事業ポートフォリオ変革の進捗 ・PBR1 倍割れへの対応 ・財務健全性維持のための財務規律 ・株主還元方針 | <ul style="list-style-type: none"> ・海外顔料事業の合理化計画について費用と効果を開示 ・構造改革事業の合理化について進捗を開示 ・資本効率改善に向けた取り組みの強化 ・キャッシュ・アロケーション方針を策定 ・政策保有株式の縮減目標を設定 ・配当下限を設定し、株主還元方針を明確化 ・価値共創委員会を設置 |

■ 社会とのつながり

DICグループでは、ビジネス層だけでなく、学生を含む一般生活者とのコミュニケーションを推進することに努めています。

○ 美術館

DIC川村記念美術館は2023年、3月8日の国際女性デーを前にSNSキャンペーン「#5WomenArtists」に参加し、収蔵作家のブリジット・ライリー、ルイズ・ニーヴェルスン、野口里佳、福田尚代、渡辺信子を取り上げました。これに続く春の企画展「芸術家たちの南仏」(3/11-6/18)では、20世紀の戦争の影響を含めた南仏近代美術史を概観しました。「ジョセフ・アルバースの授業 色と素材の実験室」(7/29-11/5)では、先進的な美術教育者としても後世に影響を与えた芸術家の仕事を紹介しました。会期中、アルバースが伝説的な芸術学校「ブラックマウンテン・カレッジ」や名門イェール大学で行った授業をいつでも疑似体験できるワークショップ・スペースを設けたことで、親子連れから美術・デザイン・教育分野まで幅広い層の熱い支持を得ました。今後も芸術と自然が調和した憩いの場を社会に提供していきます。

○ カレンダー

当社オリジナルカレンダー「Calendar 2024"Paris"」では、同年の夏季オリンピック・パラリンピック開催にちなみ、異なる文化や民族のルーツを持つ芸術家が多く集うパリの情緒と洗練、国際色豊かな多様性をテーマに、DIC川村記念美術館の所蔵作品からカレンダーにまとめました。同館学芸員によるテキストで、作家や作品のパリにまつわるエピソードも紹介しています。今後もステークホルダーの皆様から高い評価を得られるオリジナルカレンダーの企画および製作に努めます。

○ ウェブサイト

ステークホルダーとのコミュニケーションを促すため、中国とアジアパシフィック地域のウェブサイトのリニューアル、ステークホルダーに伝えるべきコンテンツの拡充を図りました。海外のステークホルダーからのアクセス性の一層の向上を図っていきます。

また、ウェブサイト上でのESG情報の発信にも取り組んでいます。サステナビリティに関する方針を分かりやすく説明す

るとともに、ESGに関する定量データについても掲載し、多様なステークホルダーのESG情報に関する要請に応えられるよう努めています。

○ 企業広告

「DIC岡里帆シリーズ」では社会課題の解決に貢献する事業を取り上げ、人と地球の未来をより良いものにするため、持続的な豊かさを追い求める企業姿勢を伝えるよう心がけています。DICが目指す新しい未来の「ありよう」に対する共感・理解を深め、会社の成長可能性と将来性を感じていただくよう、テレビCMの他、ウェブやSNSなどを活用したデジタル広告を展開しています。



○ 地域とのコミュニケーション

“Color & Comfort”の価値提供のため、色の新たな発見を体感する地域コミュニケーション活動を、各事業所のメンバーを中心に感染防止対策を講じて実施しました。

千葉県木更津市の公民館にて開催された「地域文化祭」では、DICカラーガイドの中から好きな色を選びクラフトパンチで切り抜く簡単な作業で、様々な形や色を使ってオリジナルのカードが作れるDICカラーワークショップを開催しました。

また、総合研究所のコンベンションホールにて、「千葉県夢チャレンジ体験スクール」を開催しました。この体験スクールは、千葉県教育庁主催の小学生を対象としたもので毎夏好評を博しています。参加者は色の変化を観察し、夏休みの自由研究に取り入れたいなどの感想をいただきました。

■ 寄付金などの状況

DICグループは外部の様々な機関との多様なつながりを持ちながら、事業活動を進めています。

○ 寄付金について

2023年度のDICグループの寄付金支出は約78百万円です。このうち、日本国内での実績としては、教育研究支援などを含む指定寄付金が約9百万円、特定公益増進法人向けおよびその他寄付金としての社会貢献目的などの用途では約18百万円を支出しています。

なお、2023年度においてDICグループによる政治団体向けの寄付金はありませんでした。

○ 業界団体等への参画

化学企業の立場から、DICグループでは様々な業界団体などの活動に参加して専門的な情報の提供、調査活動や資料の収集などの活動に取り組んでいます。

日本国内における主な参加団体は、一般社団法人日本化学工業協会や一般社団法人日本経済団体連合会、化成品工業協会、合成樹脂工業協会、印刷インキ工業会などから、一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン等と多岐にわたります。

海外も含めたDICグループ全体としての2023年度の様々な社外活動の参加にかかる支出(組合会費)は約159百万円です。

■ 社員とのつながり

DICグループでは、デジタルインフラ上でのコミュニケーションチャンネル(グループ内チャット、イントラネット等)を活用して、グループ社員とのコミュニケーションの活性化に努めました。

○ グローバルコミュニケーション

世界中のDICグループ社員へグループのフィロソフィーである「The DIC Way」の浸透を図るため、The DIC Way 行動指針アワードを立ち上げ、2023年度も開催しました。行動指針に合致した優れた行動に対しての推薦がグループ社員から数多く寄せられ、金、銀、銅の受賞者が選ばれました。2024年度には創業記念式典での対面での表彰およびその優れた行動の発表会を行うことで、グループのさらなる一体感の醸成を図ります。

○ 社内報

DICグループにおける一体感の醸成を目指して、デジタル社内報「Better Tomorrows」を、本社、3地域統括と協働で運営・発行しています。経営目標である経営ビジョンDIC Vision 2030に向かって活動する社員の姿や、グローバルに広がるDICグループの技術・製品・ビジネス、人・企業文化を共有してグループ社員のコミュニケーションの促進に役立てました。

■ マスメディアとのつながり

DICグループでは、お客様、株主・投資家、地域・社会などのステークホルダーに対する情報の伝達手段として、パブリシティ活動を強化しています。自社からの積極的な情報開示を客観的視点である報道につなげることにより、ステークホルダーの理解深化に加えて、社員の一体感醸成につながること期待しています。

2023年度は事業買収、新製品、設備投資、業績、サステナビリティなどのニュースリリースを配信するとともに、DIC Vision 2030で思い描く長期ビジョンを、取材等を通じて積極的に発信することで、化学の領域を超えた価値の提供により、豊かさを持続可能性の両立を目指す当社の姿をご理解いただくことに努めました。



■ 外部評価について

DICは、グローバルなサステナビリティのベンチマークであり、世界の投資家がSRI (Socially Responsible Investment、社会的責任投資)の指標とする「ダウ ジョーンズ サステナビリティ インデックス アジアパシフィック」の構成銘柄に、2015年より9年連続で採用されています。

MSCI社(米国)が日本株を対象として開発した「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に2017年に選出され、以降2023年度まで継続選定されています。「FTSE4Good」、「FTSE Blossom Japan Index」には、2018年度に初選定され、現在も継続して構成銘柄となっています。また、2022年に新たに選定された「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は2023年も継続して構成銘柄となっています。併せて「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」にも選定されています。同インデックスは環境情報開示や同業種内の炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の高さを基準に投資ウエイトを決定しており、当社は、炭素効率性に関して上位から2番目にあたる「2」の評価を受けています。2023年から新規に設定された「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index」では、当社はジェンダー・ダイバーシティに関する取り組みに関し5段階の中で最高位の「Group 1」に格付けされました。

なお、「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ」、「FTSE Blossom Japan Index」、「FTSE Blossom Japan

Sector Relative Index]、[S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数]、[Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index] は、世界最大規模の年金運用機関である、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF) に採用されています。

また、ESGに関する調査に基づき毎年見直しが行われ300銘柄が選定される、年金基金や機関投資家向けの「SOMPOサステナビリティ・インデックス」にも継続選定されています。

気候変動など環境分野に取り組み、機関投資家からの支持を得ている国際NGOであるCDPプログラムにおいては、

気候変動および水セキュリティにおいて「B :マネジメントレベル」の評価を受けました。

また、DICとDICグラフィックス株式会社は、経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰する「健康経営優良法人の大規模法人部門(ホワイト500)」に、2018年から2024年まで7年連続で認定されています。

その他の活動としてDICは、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが運営する分科会(ESG分科会、レポート研究分科会等)に参加し、持続可能な発展に向けた取り組みを推進しています。

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**

Powered by the S&P Global CSA

**2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数**

[TERMS AND CONDITIONS](#)



FTSE4Good



FTSE Blossom
Japan



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**



Sompo Sustainability Index



サステナブルな社会の実現のために

方針・目標・体制



目標 3,6,7,12,13,14,15

基本的な考え方

DICグループは、レスポンシブル・ケア活動を通じて、安全・環境・健康への取り組みを推進します。

これまでの取り組み

DICグループでは、化学物質を製造・販売するグローバルな企業として、レスポンシブル・ケア活動*を通じた「安全・環境・健康」への取り組みを推進しています。1992年に「環境・安全・健康の理念と方針」を制定し、1995年には「レスポンシブル・ケア」実施を宣言、2006年1月には「レスポンシブル・ケア世界憲章支持宣言書」に署名するなど、レスポンシブル・ケア活動をDICグループの経営実態に合わせながら、その取り組みを強化してきました。現在は、「安全・環境・健康に関する方針」のもと、統一規約(レスポンシブル・ケアコード)を設け、年度ごとの活動計画に則り法規制以上のレスポンシブル・ケア活動に取り組み、毎年成果を公表しています。

※レスポンシブル・ケア活動は、「化学物質を製造し、または取り扱う事業者が、自己決定・自己責任の原則に基づき、化学物質の開発から製造、流通、使用、最終消費を経て廃棄に至る全ライフサイクルにわたって、環境・安全・健康を確保することを経営方針において公約し、環境・安全・健康面の対策を実施し、改善を図っていく自主管理活動」です。



ICCA (国際化学工業協会協議会) によるレスポンシブル・ケア支持宣言書

安全・環境・健康に関する方針

DICグループは、社会の一員として、また化学物質を製造・販売する企業として、安全・環境・健康の確保が経営の基盤であることを認識し、このことを事業活動のすべてに徹底し「持続可能な開発」の原則のもとに、生物多様性を含め地球環境等に調和した技術・製品を提供し、もって社会の発展に貢献する。

- ① 製品のライフサイクルにわたり、安全・環境・健康に責任を持って行動する。
- ② 安全・環境・健康の目的・目標を定めて、継続的な改善を図る。
- ③ 安全・環境・健康に係わる法律、規則、協定などを遵守する。関係法律が整備されていない国においては、安全操業最優先・地球環境保護の観点に立ち行動する。
- ④ 安全・環境・健康の教育と訓練を計画的に実施する。
- ⑤ 安全・環境・健康を確保するために、体制を整備し、内部監査を実施する。

この基本方針は、社内外に公表する。DICグループ各社に対し、この基本方針に対応することを求める。上記に述べた「安全」には、保安防災を含む。

レスポンシブル・ケアコード

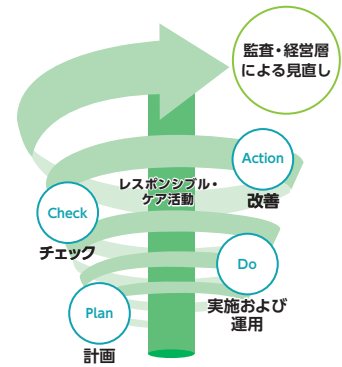
レスポンシブル・ケアコード*は、①働く人々の安全と健康を確保する「労働安全衛生」、②火災、爆発、化学物質の流出事故の防止を目的とする「保安防災」、③化学物質の排出および廃棄物の発生量の継続的低減を図る「環境保全」、④流通時における化学品のリスク軽減を目的とする「物流安全」、⑤化学製品のリスク管理を図る「化学品・製品安全」、⑥環境・安全・健康に関する地域社会とのコミュニケーションを図る「社

会との対話」、⑦6つのコードをシステムとして統一的に運用する「マネジメントシステム」、の7つのコードで構成されています。

DICグループでは、このレスポンシブル・ケアコードに基づき、P (計画)・D (実施および運用)・C (チェック)・A (改善)、および年度ごとの「安全環境監査」、「経営層による見直し」を実施しています。

※レスポンシブル・ケアコードは、一般社団法人 日本化学工業協会 レスポンシブル・ケア委員会が定めた、レスポンシブル・ケア活動を通じて人の安全・健康、環境の保護がより一層確保される社会の実現を目的とする基本的実施事項です。

- ① 労働安全衛生(働く人々の安全と健康を確保) P58
- ② 保安防災(火災、爆発、化学物質流出事故の防止) P63
- ③ 環境保全(化学物質の排出/発生量の継続的低減) P64
- ④ 物流安全(流通時における化学品のリスク軽減) P76
- ⑤ 化学品・製品安全(化学製品のリスク管理) P79
- ⑥ 社会との対話(環境・安全・健康に関する地域社会とのコミュニケーション) P83
- ⑦ マネジメントシステム(上記のコードをシステムとして統一的に運用) P84



■ トップメッセージ

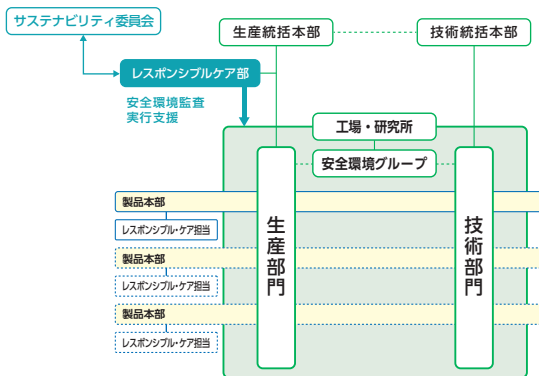
環境月間および安全週間のタイミングで社長執行役員より安全・環境に関するメッセージを発信しています。

TOPICS | 経営層が率先して安全メッセージを推進

経営層自らが率先して「安全第一」を推進することが重要と考え、定期的に生産統括本部長自らが安全に関するメッセージを、国内DICグループの全事業所に配信しています。



■ レスポンスブル・ケア推進体制



DICのレスポンスブル・ケア活動の審議・承認機関である「サステナビリティ委員会」は、社長執行役員直轄の会議体としてサステナビリティ委員長(社長執行役員)のもと、事業部門および管理部門の部門長、地域統括会社社長、監査役等で構成されています。サステナビリティに関する全社目標および活動方針の承認、中期方針や年度計画の策定や評価などを行っています。その方針・計画のもと、自律的に事業会社および工場・研究所が安全環境グループと一体となってレスポンスブル・ケア活動のPDCAサイクルを回しています。各組織の円滑な活動の支援および監査の役割は、本

社のレスポンスブルケア部(RC部)が担い、コンプライアンスの確保、安全・環境の改善やレベルアップを図っています。

■ グループ会社へのレスポンスブル・ケア活動の展開

RC部は、DICグループ全体のレスポンスブル・ケア活動のグローバル展開を図るため、事業規模の大小に関わらず、すべてのDICグループ会社に対し幅広いサポートを展開しています。とりわけ、中国およびアジアパシフィック(以下AP)の地域統括会社における、各地域での活動のサポートと人材育成に力を注いでいます。

① DICおよび国内グループ会社

国内DICグループでは、生産拠点・研究拠点として16のグループ会社、39事業所が存在します。各グループ会社および事業所に安全環境グループを配置しており、RC部が統括しています。DICおよびDICグラフィックス株式会社の主要工場では、各事業所の安全環境グループマネージャー(GM)による「安全環境GM会議」を年4回実施し、その他の国内グループ会社では、年2回の「レスポンスブル・ケア会議」を実施しています。それぞれの会議において、事故災害の防止に関する話し合い、環境課題の共有化、全社ルールの認識共有化を図っています。

TOPICS | RC部50周年記念全社安全大会の開催

2023年はRC部設立50周年の節目にあたるため、DICグループの安全意識を高揚すべく2023年11月にRC部50周年記念全社安全大会を開催しました。

式典には本社から社長、生産統括本部長以下17名、各事業所から8名が出席。社長からの挨拶をはじめとして安全衛生や保安防災関連で特に優れた実績を示した対象者を表彰し、外部講師による安全に関する講演を行いました。

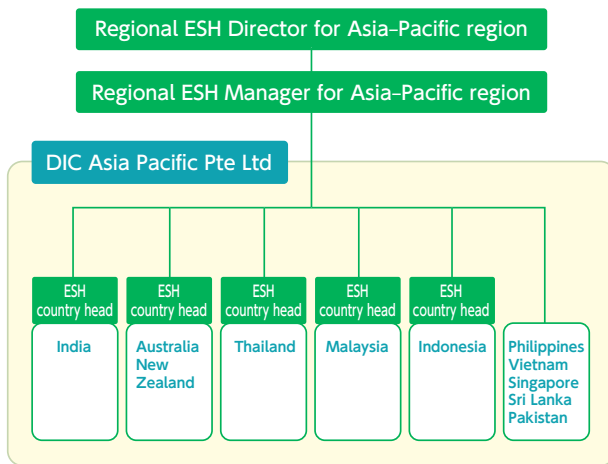
また、DICグループの歩みや実績をまとめた記念誌を作成して配信することでRC部発足後からこれまでの歴史の振り返りを行いました。



② アジアパシフィック(AP)地域のグループ会社

AP地域では、生産拠点として21のグループ会社、22の事業所が存在します。DIC Asia Pacific社(シンガポール、以下「DICアジアパシフィック社」)にESH(安全環境健康)責任者を配置し、その下に主要な国に関しては担当管理者(カントリーヘッド)を配置しています。そして、RC部とは、年1回の全体会議に加えて2023年からRC部内に設置されたグローバル連携グループと毎月の定例会議を開催し、コミュニケーションの強化を図っています。各カントリーヘッドは、国ごとの会議を定期的に行い、現地法人や事業所の各担当者などを招集し、取り組み方針や、目標、課題などについて検討しています。

アジアパシフィック地域の推進体制



③ 中国地域のグループ会社

中国地域では、生産拠点として16のグループ会社、20の事業所が存在します。中国の現地統括会社(迪愛生投資有限公司(中国、以下「DICチャイナ社」))にESH責任者を配置するとともに、華南・華東の各地区にコーディネーターを配置し、ESH体制強化を図っています。そして、RC部とは、年1回の全体会議に加えて2023年からRC部内に設置されたグローバル連携グループと毎月の定例会議を開催し、コミュニケーションの強化を図っています。

④ 欧米・アフリカ地域のグループ会社

欧米・アフリカ地域では、グループ会社であるSun Chemical社(米国、以下「サンケミカル社」)が、すべてのレスポンシブル・ケア活動を統括管理しています。RC部とは、定期的な全体会議や実務者のオンライン会議を行うことにより、DICグループ全体の基本方針や価値観を共有しています。

■ 年度計画の策定と活動

DICグループでは、年度ごとにレスポンシブル・ケア活動計画を定め、グループ全体に活動を展開しています。RC部がDICグループの活動計画を策定し、それに基づいて、地域の統括会社が地域ごとの活動計画を策定します。これをさらにブレイクダウンし、各グループ会社で目標管理を意識して、活動計画の具体化を図り、レスポンシブル・ケア活動を推進していきます。

TOPICS | DICアジアパシフィック社が2023年度のSafety Dayを開催

国連・国際労働機関(ILO)が主導する世界労働安全衛生デー(4月28日)は、建設的な安全衛生文化を創造するために毎年世界中で広く啓蒙キャンペーンが行われています。この全世界的な取り組みへの参画としてDICアジアパシフィック社のグループ各社ではSafety Dayを開催しています。

この一連の活動として、DIC Lankaにおいても2023年5月にSafety Dayを開催し、従業員が主要な安全原則やベストプラクティスなどの重要な安全メッセージを含めたポスターデザインを審査するコンテストや安全に関するクイズなどのイベントを行いました。

また、職場の安全文化醸成に関して宣誓やプラットフォームを活用した没入型トレーニングビデオの視聴、ロールプレイを行うことなどを通して、安全意識の高揚を図りました。



VOICE from DICグループ | DICチャイナ社 安全知識クイズ大会優勝者の安全メッセージ

迪愛生投資有限公司(中国、以下「DICチャイナ社」)では、安全知識のクイズ大会を毎年開催して従業員の知識を向上させるとともに安全な職場環境の維持に積極的な参加を促しています。以下は2023年度のクイズ大会優勝者である張家港迪愛生化工(以下「DZC」)の陳飛さんの安全に関するメッセージです。



～安全活動に対する想い～

安全に関する仕事を始めたばかりの頃は、安全を一つの「状態」ととらえ、人と設備が安全な状態とるように管理して、人が安全な状態であれば安全であると思っていました。しかし、DICグループ、DZC経営層の安全管理の理念を学び、普段の安全管理経験を蓄積していくことで安全技能を向上し、安全知識体系全般を把握した今では、私は安全というのは人が安全な選択をすることで実現できると考えるようになりました。リスクのない環境とより安全な行動と安全な設備を自らが選ぶことが安全の本質です。

このため、従業員が安全な選択をするよう促すことが肝要ですが、DZCではこれを実現するために5つの項目を主に実施しています。1つ目は総経理などの経営層が安全業務を重視し、従業員全員の安全意識の向上を促進することです。2つ目はリスク管理や外部事故の教育を通じて、従業員に不安全な選択をした場合のリスクを教育することです。3つ目は制度、SOP、プロセスを通じて、どのような行動が安全なのかを指導することです。4つ目は訓練、研修などの活動を通じて、従業員に無意識でも安全な選択ができるように教育することです。5つ目は、安全検査、行動観察などを通じて、不安全な選択を是正することです。

最後になりますが、従業員の皆さんには作業前に今の行動は安全かどうかをチェックしていただきたいと思います。職場全体で安全かつ合理的な作業方法がないか考えて、より一層安全な職場を実現していきたいと思います。

張家港迪愛生化工 陳飛

■ 2023年度 DICグループ レスポンシブル・ケア活動計画

① 労働安全衛生

- ・ DICグループの最終目標は「ゼロ災害」の継続である。この目標に向け、地域ごとに2023年における総労働災害度数率(TRIR※1)の目標を掲げ活動する。
- ・ 全従業員の安全・健康意識を向上させる。

② 保安防災

- ・ 重大事故災害の教訓を水平展開し、同様の災害を未然に防止するための取り組みを行う。
- ・ プロセスリスク低減のためのリスクアセスメントを推進する。
- ・ プロセス事故削減のため、グローバルでICCA※2基準に基づく事故件数を把握する。

③ 環境保全

- ・ 生産に伴う大気負荷/排水負荷を維持/低減する。
- ・ 産業廃棄物の発生量低減および有効利用率※3の維持向上に努める。
- ・ 生産における水リスク管理を継続する。水使用量の把握を継続する。
- ・ 環境コンプライアンス強化のための取り組みを行う。

④ 物流安全

- ・ 化学品を安全に輸送するための情報提供を継続する。

⑤ 化学品・製品安全

- ・ 新グローバル化学物質情報管理システム構築を推進する。
- ・ 化学物質情報マネジメントシステムの整備を推進する。
- ・ 海外グループ会社も含め、国内・海外の化学物質規制法規に関する社内教育をより充実させることで、法規制に関する理解度を高めるとともに、法令違反を未然に防止する。

⑥ 社会との対話

- ・ レスポンシブル・ケア活動の結果を公表する。

⑦ マネジメントシステム

- ・ ESHデータ収集システムを活用する。
- ・ 中国地域・AP地域の事故災害の未然防止を図るべく地域統括会社と本社の関係を強化する。
- ・ 安全環境教育を推進する。

※1 TRIR: Total Recordable Injury Rate

※2 ICCA: The International Council of Chemical Associations

※3 有効利用率: (マテリアルリサイクル量+サーマルリサイクル量)/廃棄物発生量

労働安全衛生・保安防災

労働安全衛生

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。[評価マークについて] ★★★★★…非常に良好 ★★★★★…順調 ★…要努力

| 取り組みの視点・課題など | 目標の範囲 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|--------------|-------|---|---|----|---|
| 労働安全衛生の確保 | グローバル | 国内DICグループ：2.10 中国地域：1.00 AP地域：1.00 サンケミカルグループ：8.00 (グローバル：4.65) | 国内DICグループ：2.09 中国地域：2.06 AP地域：1.11 サンケミカルグループ：4.53 (グローバル：3.00) | ★★ | 国内DICグループ：1.90 中国地域：1.00 AP地域：1.00 サンケミカルグループ：8.00 (グローバル：4.47) |
| 保安防災の確保 | グローバル | 重大事故ゼロ プロセス事故発生率：0.110 (直近の平均実績を維持) | プロセス事故発生率：0.124 | ★ | 重大事故ゼロ プロセス事故発生率：0.110 (直近の平均実績を維持) |

※上表での数値は、総労働災害度数率を示す。100万労働時間当たりの労働災害死傷者数(死亡災害+休業災害+不休業災害)。TRIRともいう。

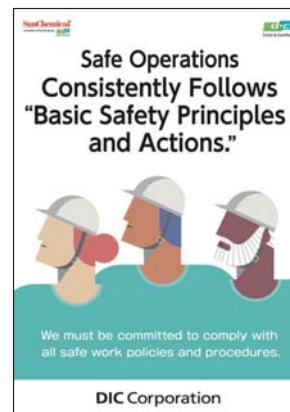
方針

基本的な考え方

DICグループは、安全操業最優先を経営の基本とし、無事故無災害の達成および労働安全衛生水準の向上を追求します。

安全操業は、DICグループの持続可能な成長を支える事業の根幹であり、レスポンシブル・ケア活動における重要な基盤の一つです。その実現に向けて、DICグループ全体・従業員一人ひとりが「安全第一」を共通認識として、労働安全衛生・保安防災に取り組んでいます。DICグループの生産領域は多岐にわたり、化学反応を伴う工程以外にも危険物・有害物を扱う工程や回転体機器を扱う工程があります。ひとたび重大事故を起こせば、近隣住民の方々をはじめ社会

に多大な影響を及ぼし、協力会社を含む従業員に健康被害をもたらす危険性があります。こうした事態を起こさないようDICグループでは、労働安全衛生マネジメントシステムの認証取得を推奨し、リスクアセスメントに基づき「職場のリスク低減、安全基本動作の徹底、安全度の高い人材育成」を重点課題に位置づけ、安全基盤の強化や安全文化の醸成に向けたグループ全体の保安力向上に努めています。



日本、中国、AP、欧米版の安全操業の啓発ポスター

■ 推進体制

サステナビリティ委員長(社長執行役員)を最高責任者とし、RC部が、基本的に各地域の統括会社を經由して各事業所とともに安全衛生活動を推進しています。

国内DICグループの場合、RC部が各事業所の安全環境担当者と定期的に会議を開催し、重点課題および目標の達成状況を確認し進捗を管理しています。

また、海外DICグループにおいては、RC部と地域統括会社が連携して地域ごとに目標を設定しています。地域統括会社の指導のもと、各事業所の安全環境担当者がリスクアセスメント、事故災害の分析と改善策の推進に取り組み、労働安全衛生の持続的なレベルアップを図っています。(詳細は、P54 方針・目標・体制を参照)

■ 2023年度の主な活動と実績

① DICグループの実績

DICグループでは、労働災害について各地域で目標を設定し、ゼロ災害に向けた取り組みを推進しています。一般的に災害の指標としては「度数率(休業災害度数率)」が

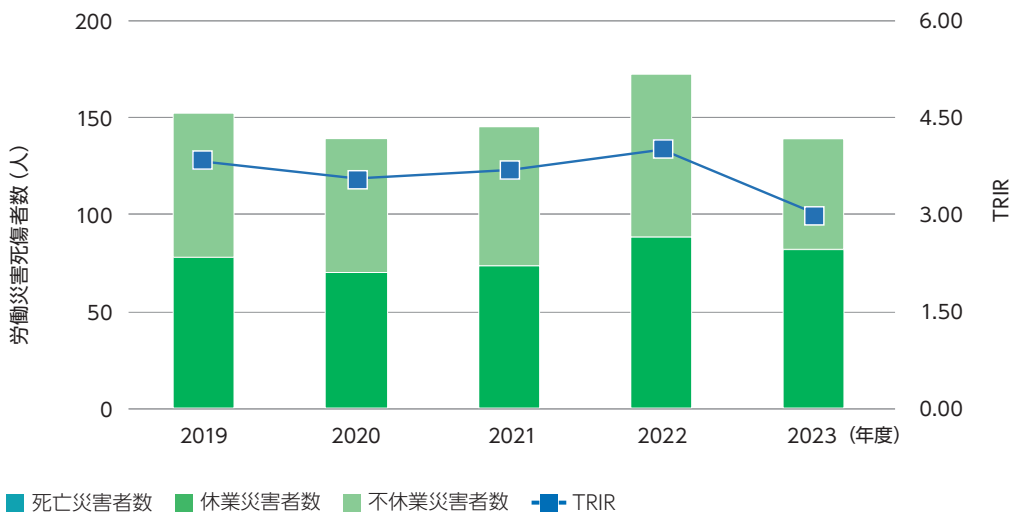
げられます。これは100万労働時間当たりの死亡災害者数と休業災害者数の和です。

さらに厳しい指標として、DICグループでは「総労働災害度数率 (TRIR: Total Recordable Injury Rate)」を用いています。これは100万労働時間当たりの労働災害死傷者数(死亡災害+休業災害+不休業災害)であり、日本、中国、AP、Sun Chemical社(米国、以下「サンケミカル社」)の各地域で目標を設定しています。

統計の対象となる従業員の範囲は、工場および研究所における直接雇用の社員(正社員、嘱託社員、パート社員)および派遣社員です。場内の請負業者や外部の請負業者や工事業者は除いています。

DICグループの実績は、TRIRの目標値が4.65に対し、実績は3.00と、目標を達成しました。死亡災害者数はゼロ、休業災害者数は76人、不休業災害者数は56人でした。今後も引き続き、事故災害情報の共有化や安全基本動作の徹底、リスクアセスメント、事故災害の分析と対策、安全衛生に関する教育により、災害者数の低減を図っていきます(詳細は後述)。

DICグループの2019～2023年度の総労働災害度数率(TRIR)と労働災害死傷者数



※ TRIR(総労働災害度数率) = (死亡災害者数+休業災害者数+不休業災害者数) / 労働時間数 × 1,000,000

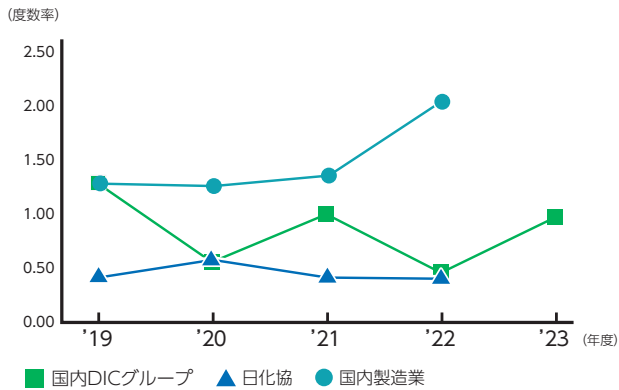
② 国内DICグループの実績

2023年の実績は、国内DICグループのTRIR目標値2.10に対し、実績は2.09であり、目標を達成しました。前年のTRIRは2.23であり、前年比で改善しました。死亡災害者数はゼロ、休業災害者数は9人、不休業災害者数は10人でした。災害者数における「傷害」と「疾病・体調不良」の内訳を右記の表に示しました。

国内DICグループ

| | 傷害 | 疾病・体調不良 | 合計 |
|---------|----|---------|----|
| 死亡災害者数 | 0 | 0 | 0 |
| 休業災害者数 | 9 | 0 | 9 |
| 不休業災害者数 | 9 | 1 | 10 |
| 合計 | 18 | 1 | 19 |

度数率※の推移



※度数率:その年度における休業災害の発生頻度を表し、延べ労働時間100万時間当たりの死傷者数(けがの場合は休業災害となった人数)をいう。

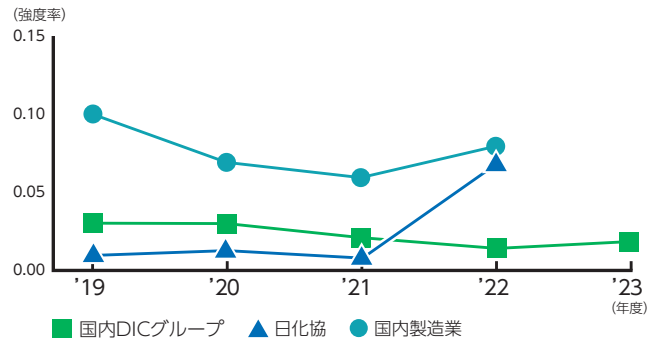
$$\text{度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000,000$$

度数率1.0は、500人規模の事業所で1年間に1件の休業災害が発生する頻度に相当する。

※従業員とパートタイム・契約社員までを対象とし、報告しています。

※日化協、国内製造業の2023年度のデータは取得中です。

強度率※の推移 (日本固有の指標)



※強度率:労働時間1,000時間当たりの労働災害によって失われた労働損失日数をいう。

$$\text{強度率} = \frac{\text{延べ労働損失日数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000$$

強度率0.1は、500人規模の事業所で1人が1年間に100日間に休業した日数に相当する。

※日化協、国内製造業の2023年度のデータは取得中です。

③ 海外DICグループの実績

2023年度の実績は、TRIRでは、サンケミカルグループが目標8.00に対して4.53となり目標を達成。一方、中国地域、AP地域ではともに目標1.00に対して前者で2.06、後方で1.11と未達でした。

海外DICグループ合計で、死亡災害者数はゼロ、休業災害者数は66人、不休業災害者数は46人でした(具体的な数値は、P85 データ集を参照)。

TOPICS | DICプラスチック埼玉工場が日化協安全表彰にかかる「安全優秀賞」を受賞

2023年5月31日、パレスホテル東京で開催された一般社団法人日本化学工業協会(日化協)の理事会においてDICプラスチック埼玉工場が2023年度日化協安全表彰にかかる「安全優秀賞」を受賞しました。

本賞は、化学業界における自主的な保安・安全衛生の推進の一環として安全の模範となる事業所を表彰する制度です。2023年度は第47回を迎え、2022年12月までの実績に基づく募集を行い、全国の優れた成績を収める事業所の中から4事業所が表彰されました。

DICプラスチック埼玉工場が安全活動に真摯に取り組み、安全文化を醸成することで無災害16年9ヶ月を成し遂げたことが高く評価され、今回の受賞に至りました。

今後もDICグループでは、安全操業を最優先に取り組んでいきます。

■ 労働災害防止に向けた安全基盤の整備

① 労働安全衛生データ「安全月報」

DICグループは様々な国で事業を展開しており、国や地域ごとに異なる労働安全法規制を遵守しています。一方で、DICグループ全体の活動をレベルアップするには、DICグループ共通の「基準や指標(モノサシ)」を設定し、グローバルにおける安全活動のベクトルを合わせることが必要です。そこで、DICグループでは、グローバルで共通の指標を定め(右記)、各地域のデータを毎月集計することにより、DICグループ内で情報共有を図っています。具体的には、中国地域はDICチャイナ社、AP地域はDICアジアパシフィック社、欧米地域はサンケミカル社によりデータを集計し、RC部が

集計・分析しています。これにより、DICグループ各社では、安全操業の度合いを客観的に比較・評価でき、国・地域ごとに精度の高い目標設定や改善プログラムの策定に役立っています。日本、中国地域、AP地域に関しては、2019年度より各事業所のデータを統合するITシステム「DIC ESHデータ収集システム(DECS)」で運用し、データ集計の効率化を図っています(詳細は、P85 データ集を参照)。

労働安全に関する統計データ

- ・従業員数
- ・労働災害死傷者数
- ・休業日数
- ・総労働災害度数率 (TRIR)
- ・労働時間数
- ・火災爆発件数
- ・度数率

② 事故災害分析とタイムリーな情報提供

DICグループでは、社内で発生した様々な事故や災害に対して、発生事業所と本社安全担当部署が速やかに連携を取り、原因を分析し、対策を実施しています。また、定期的に、本社安全担当部署と工場安全環境グループが原因の深掘りや有効な対策について議論し、そこで出た対策等を各事業所や各会社に水平展開することで、DICグループ全体の再発防止に努めています。同時に、これらの情報は、国内外のDICグループ各社に配信し、情報共有を図っています。国内DICグループでは、災害事例を「事故事例集」や「労働災害事例集」としてデータベース化し、安全教育の場で広く活用しています。

③ DIC安全基本動作

日本、中国、AP地域のDICグループでは、過去の様々な事故や災害をもとに、「安全確保のためのルールや行動規範」を定め、『安全基本動作』として発行しています。2019年に第5版を改訂し英語・中国語版も公開しています。

④ 安全衛生に関するリスクアセスメントの実施

DICグループでは、安全衛生に関する危険性や有害性を特定し、事故や労働災害の未然防止活動を行っています。

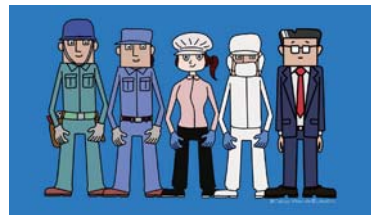
特に、国内DICグループでは、化学物質に起因するリスクをさらに低減させるため、リスクアセスメント手法を刷新し、従業員の化学物質による健康障害防止に取り組んでいます。

具体的には、評価手法も含めたDIC独自のリスクアセスメントガイドラインを2023年に刷新し、運用に関する教育を国内DICグループの生産工場の管理者に実施した後、労働安全衛生法で定める対象物質について危険性・有害性を評価し、リスク低減策の検討（取り扱い方法や設備の改善など）を実施しています。

⑤ 工場の安全と環境を守るe-ラーニング講座

労働安全衛生・保安防災のレベル向上を継続して図っていくには、社員一人ひとりが化学物質や製造プロセス、法規制などに関する幅広い知識を習得していく仕組みを構築することが重要です。その仕組みの一つとして、国内DICグループ

では2016年度にインターネットを活用したe-ラーニング講座を導入しました。工場の操業に関わる重要な法令として「消防法」、「大気汚染防止法」、「高圧ガス保安法」などを受講科目に選定し、その後、法令だけでなく「静電気」も科目に追加しました。RC部員や各事業所の安全環境担当者、製造部門担当者の視点から、教材の有効性も確認しています。最大16講座あり、テストで力量を確認しています。2022年度からは、株式会社ラキールより安全衛生教育サービスを導入し、安全教育用の動画を配信しています。



ラキール社の
安全教育動画キャラクター

⑥ 災害カレンダー

国内DICグループにおいては、過去に発生した事故災害を月次カレンダー形式でまとめ、社員全員が閲覧できる「災害カレンダー」を2022年から社内ポータルトップ画面に設置しています。事故災害が発生した日に①発生工場名、②事故災害の種別（熱中症・葉傷等）、③被害程度（休業・不休業等）の情報が掲載され、利用者が気になる災害をクリックすると発生状況や対策をまとめた詳細なデータを閲覧することができます。月間の災害がまとめて表示されているため、各月の災害傾向を視覚的に把握することもできます。社員一人ひとりが、過去その日に起きた災害を確認することで、グループ全体の安全・防災の意識を高めています。



色表示箇所をクリックすると
災害データが表示される



災害報告書の一例

TOPICS | 従業員の「健康と安全」のための「健康安全プロジェクト」を企画

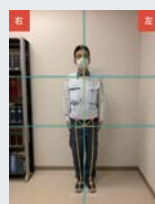
群馬工場では、2022年より継続して工場で働く仲間の「健康」を促す活動を展開しています。2023年度はキーワードを「転倒」から「健康」へとシフトして活動し、「健康安全プロジェクト」を立ち上げました。プロジェクトリーダーを筆頭に各グループが連携し、3つの活動を実施しました。

まず一つ目の活動として、「シセイカルテ」での診断です。6つのポージングをiPhoneで撮影。AIが判定し姿勢の歪みなどを点数づけ、自身の姿勢の将来像を3Dアバターにて紹介。その歪みを克服するための効果的な運動をYouTube動画にて紹介するなど、診断からケアまでの活動を展開しました。

二つ目は、食堂の業者（株式会社若菜）さんと、電子レンジで温める、簡単に体に良い料理作りのための「レンチンクッキング」を企画しました。2023年は、計6つの料理のレシピや料理風景などをデジタルサイネージ、群馬工場の専用ウェブサイト内で紹介しました。

最後は、「古武術介護」の提唱者、介護福祉士・理学療法士の岡田慎一郎先生をお招きし、「腰に負担をかけない身体の使い方」について、講演や実際の現場作業での一斗缶の持ち方などの実演をしていただきました。

今後もDICグループでは従業員の健康と安全を促す企画を考えていきます。



立位正面



シセイカルテの
診断方法と結果

■ 安全体感教育

日本、中国、AP地域のDICグループにおいて、安全体感教育を行っています。安全体感教育とは、危険を疑似体験することにより、危険に対する感受性を高めたり、危険取行性(危険の受け入れやすさ)を低下させる教育プログラムです。2012年に国内DICグループで安全体感教育を開始したことを皮切りに中国、AP地域にも幅広く安全活動を展開してきました。こうした取り組みの結果、国内DICグループの度数率が以前のレベルから半減するなど、大きな効果として現れてきました。

DICグループの安全体感教育研修では、通常の生産活動において一般的に発生しやすいとされている動力機器への“はさまれ”や“巻き込まれ”、高所からの墜落・転落、カッターでの切創などの災害事例を、社員が疑似体験します。この体験を通じて、危険取行性を低下させ、危険感受性を高めることで、潜在的な危険に対して「自ら考え、行動し、自分と仲間を守る」という意識変革を目指しています。

① 国内DICグループ会社の取り組み

2014年に国内DICグループの教育施設として「埼玉安全体感研修センター」を開設し、新入社員教育や階層別教育プログラムで活用しています。そしてDICおよびDICグラフィックス株式会社では、新入社員教育カリキュラムに「安全体感教育」と「危険予知トレーニング(KYT)」を必須項目とし、経験の浅い従業員の被災率ゼロを目指しています。また、千葉・堺・北陸・東京・鹿島などの各工場では、独自の安全体感機器やカリキュラムを整え、安全文化の醸成を図っています。2015年には、移動巡回用として小型化した6種類の安全体感機器を、国内DICグループの各事業所に貸し出すようにしました。また、教育指導の担当講師を各事業所の複数の社員が担えるよう、RC部では「講師ライセンス制度」を設け、講師養成にも注力しています。



新入社員研修(埼玉工場)



転倒災害の体感教育
(埼玉安全体感研修センター)



「安全基本動作」を輪読している様子
(小牧工場)

| 年度 | 取り組み内容 |
|------|--|
| 2012 | 安全の方針に関する提言を行い、職場に潜む危険源を可視化した注意喚起ステッカーを作成 |
| 2013 | 社長安全ポスター製作と「安全基本動作」の習慣化に向けた各職場での輪読を開始 |
| 2014 | 「安全基本動作」をイラスト化した輪読用の冊子を作成 |
| 2015 | 日めくり式の輪読用冊子を編集し、各職場に配布して安全風土の醸成を強化。これらの資料を英語・中国語に翻訳 |
| 2016 | 中国地域での輪読を実施し、安全文化の醸成を強化 |
| 2017 | 「安全基本動作」の改訂作業に取り組む |
| 2018 | 「安全基本動作」改訂版(第5版)を発行 |
| 2019 | 「安全基本動作」第5版の輪読用冊子の作成に取り組む |
| 2020 | 「安全基本動作」第5版の輪読用冊子の発行を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の影響で2021年に延期 |
| 2021 | 社長執行役員や生産統括本部長が各工場を訪問し、現場作業員の声を聞くタウンミーティングを開催。「安全基本動作」第5版の輪読用冊子を発行 |
| 2022 | 保護員マニュアルの改訂 |
| 2023 | 発生した事故災害の効果的な水平展開と再発防止を目的に、事故災害調書の改訂に取り組む |

② 海外DICグループ会社の取り組み

海外のDICグループでも、「安全体感機器」の導入を推進しています。中国地域では、南通迪爰生色料有限公司、迪爰生(广州)油墨有限公司、常州华日新材有限公司、迪爰禧佳龍油墨股份有限公司(台湾)に設置しています。また、AP地域ではDIC Compounds (Malaysia) Sdn. Bhd. (マレーシア)、PT. DIC Astra Chemicals (インドネシア)、Siam Chemical Industry Co., Ltd.(タイ)、DIC India Limited, Noida工場(インド)に設置しています。これらの生産拠点では、周辺の関係会社の従業員向けにも安全体感講習の開催や講師の養成に取り組んでいます。

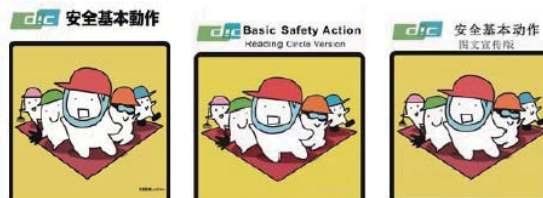
■ 安全文化の醸成に向けた取り組み

① 安全風土醸成分科会

国内DICグループでは「安全第一」を共通認識とするために、安全文化の醸成に取り組んできました。2011年度からは、DICとDICグラフィックス株式会社の工場安全担当者が参加する分科会を発足させ、方針・施策を議論し、当社のレスポンス・ケア活動に反映させています。

② DIC安全誓いの日

国内DICグループでは、過去の重大災害や事故を繰り返さず、将来に向け各人が安全を誓う日として、毎年9月6日を「DIC安全誓いの日」と設定しています。当日は、各社員が自身の安全に対する決意をカードに記し、宣言します。



「安全基本動作」輪読用冊子(日めくりカレンダー・3ヶ国語)

TOPICS | 第5回中国国際化学プロセス安全シンポジウムにおいて講演

2023年5月、中国で開催された「第5回中国国際化学プロセス安全シンポジウム」において、RC部の山口部長が「DICグループの安全への取り組み」と「化学物質情報管理」について講演しました。国際化学プロセス安全シンポジウムは化学プロセス安全管理分野での最新技術や参加企業の取り組み成果の情報を共有する業界プラットフォームとなっています。2023年はシンポジウムの主催委員である中国化学品安全協会からDICが特別招待を受け、本講演を実施しました。



保安防災

■ 方針

基本的な考え方

DICグループは、重大事故を未然に防ぐために、保安管理体制を構築するとともに、万一の事態に備えた対策を実施します。

化学プラントが火災・爆発・有害物質の漏えいなどの事故を起こせば、近隣住民の方々をはじめ地域社会に多大な影響を及ぼし、協力会社を含む従業員には健康被害をもたらす可能性があります。DICグループでは、こうした事態を未然に防止するために、設備や作業に関する安全法令を遵守するとともに、さらなる保安管理のレベルアップや、万一の事態に備えた防災訓練や地震対策などを計画的に実施しています。

■ 推進体制

サステナビリティ委員長(社長執行役員)を最高責任者とし、RC部が基本的に各地域の統括会社を経由して各事業所とともに保安防災活動を推進しています。

国内DICグループの場合、RC部が各事業所の安全環境担当者が定期的に会議を開催し、重点課題および目標の達成状況を確認し進捗を管理しています。

また、海外DICグループにおいては、DIC本社のRC部と地域統括会社が連携して地域ごとに地域統括会社の指導のもと、各事業所の安全環境担当者がリスクアセスメント、事故災害の分析と改善策の推進に取り組み、保安防災の持続的なレベルアップを図っています(詳細は、P54 方針・目標・体制を参照)。

■ 2023年度の主な活動と実績

① 化学プロセス事故の件数

2017年に、ICCA(International Council of Chemical Associations: 国際化学工業協会協議会)において、報告

すべき化学プロセス事故の基準が策定されました。それに伴い、国内DICグループでは2018年度からプロセス事故の発生件数を報告しています。2022年度からは、直近3年間の実績を基に目標を設定しています。

2023年度は7件発生し、20万労働時間当たりの発生件数は0.124件のため未達でした(目標値 0.110)。未達となった主な理由は漏えいが多く発生したためです。今後は製造プロセスのリスクアセスメント等を実施して改善を目指していきます。

※報告すべきプロセス事故の基準は、以下の①～④のすべてが該当した場合。主に製造プロセスが関わる火災・爆発・漏えいが該当する。①化学物質が化学プロセスが直接関係している、②製造、物流、貯蔵、ユーティリティ、パイロットプラントで起きた事故、③プロセスユニットからの物質またはエネルギー(火災、爆発、爆縮)の放出、④以下のいずれかの事象が発生した場合: 労働災害、設備損傷、避難、GHS 該当物質の放出。

プロセス事故発生率 = プロセス事故件数 / 労働時間 × 200,000

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ICCA プロセス事故件数 | 6 | 4 | 7 | 3 | 7 |
| 事故発生率 (20万労働時間当たり) | 0.110 | 0.073 | 0.128 | 0.055 | 0.124 |

② 化学プロセスのリスクアセスメント

DICグループの工場では、化学反応を行うプラントからプレス機などの加工系設備まで、用途に応じた様々な装置が稼働しています。そこで、国内DICグループでは2013年に「DICプロセスリスクマネジメントガイドライン (PRM)」を制定し、各事業所で計画的にリスクアセスメントを進めています。PRMは、生産および研究開発業務におけるリスクの包括的把握と継続的な低減を目的に、取り扱う化学物質や生産工

程・生産フォーミュラ、機械設備、作業行動に関わるリスクアセスメントの実施時期や実施体制を示したものです。さらに、2020年度からは、化学プラントの事故(漏えい、火災、爆発)に特化したリスクアセスメントであるHAZOP (Hazard and Operability Studies)を開始しました。DICでは、これまでに四日市・千葉・鹿島・堺・北陸工場など、化学反応系プラントが存在する工場で評価を行っています。

③ 保安力向上センターによる外部評価

国内DICグループでは、自らの保安力を客観的に評価し改善・強化へと結びつけるツールとして、2013年度から「保安力評価システム^{*}」の運用を開始しています。この評価システムは安全工学会と化学産業に携わる技術者が、業界共通のモノサシとして活用するために開発したもので、「保安力向上センター」の会員会社で運用しています。国内DICグループでは、2014年～2020年にすべての工場が審査を受けました。各工場では評価結果を受け、改善の取り組みへとつなげています。例えば、四日市工場ではHAZOPによるリスクアセスメントを開始しました。また、2019年12月には、それまで実施した6工場分の総括が「保安力向上センター」から社長へ報告され、経営陣と保安防災に関する課題を共有化しています。

*保安力評価システムは、「安全基盤」(技術的項目)、「安全文化」(組織文化運営管理)に関する質問で構成されているもの。

④ DIC BCPortalの運用

日本は、位置、地形、地質、気象などの自然条件から、台風、豪雨、洪水、地震、津波などによる災害が発生しやすい

といわれています。また、化学プラントが火災・爆発・有害物質の漏えいなどの事故を起こせば、地域社会に多大な影響を及ぼします。このような緊急事態の際、的確に判断を行い、迅速な行動につなげるためには、正確な情報収集・把握・共有が必要となります。非常事態においても、安定的な対応を可能とするために災害等情報管理ポータルシステム「DIC BCPortal」を導入しました。

直近でその導入効果が表れた災害の例としては、2024年1月1日16時10分頃石川県能登地方で発生したマグニチュード7.6の地震があります。石川県志賀町、輪島市では震度7を記録し、北陸工場がある石川県白山市では震度5弱を記録しました。幸いにも工場は停止中であり、重大な被害はありませんでしたが、職員の安否確認、工場の被害報告がDIC BCPortalで行われました。

DIC BCPortal導入前は、緊急連絡網に基づいて電話、メール等にて事故・災害の発生や被害状況報告等を行っていましたが、迅速性や正確さ、情報共有範囲に課題がありました。DIC BCPortal導入に伴い、迅速・正確な情報共有体制を早期に整備し、DICグループとしての的確な意思決定をすることが可能となりました。

⑤ 緊急対応の訓練

国内DICグループの生産拠点では、日常の保安パトロールや設備の定期点検、BCP(事業継続計画)の観点から、万一の事態を想定した様々な緊急対応訓練を計画的に実施しています。

環境保全

■ 方針

基本的な考え方

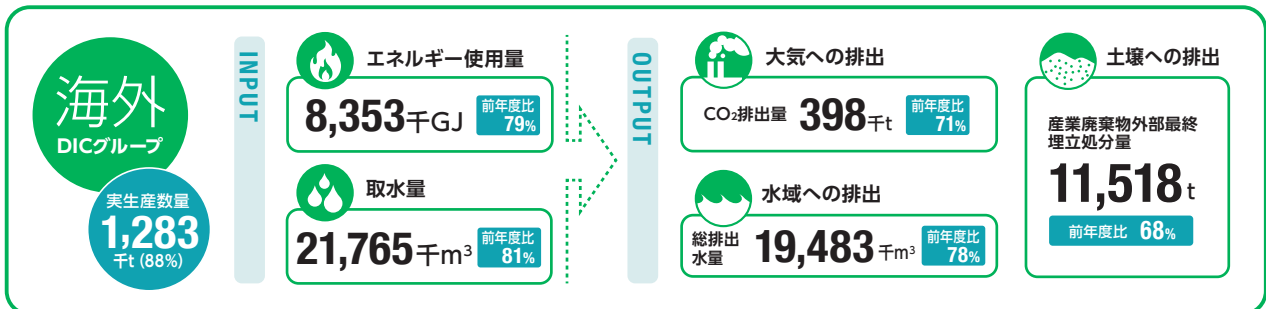
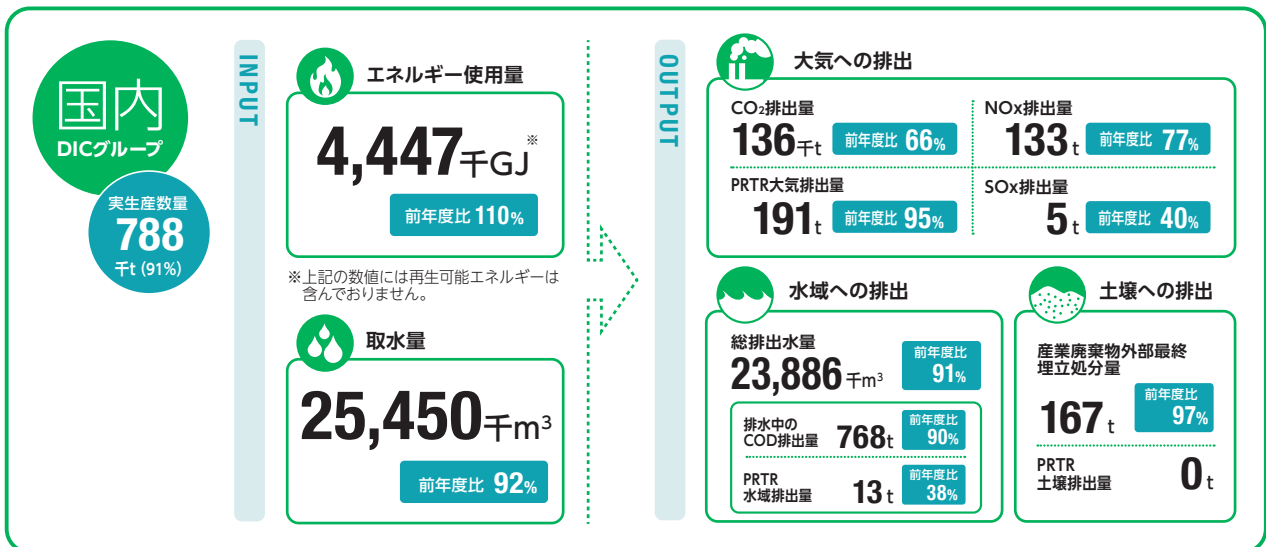
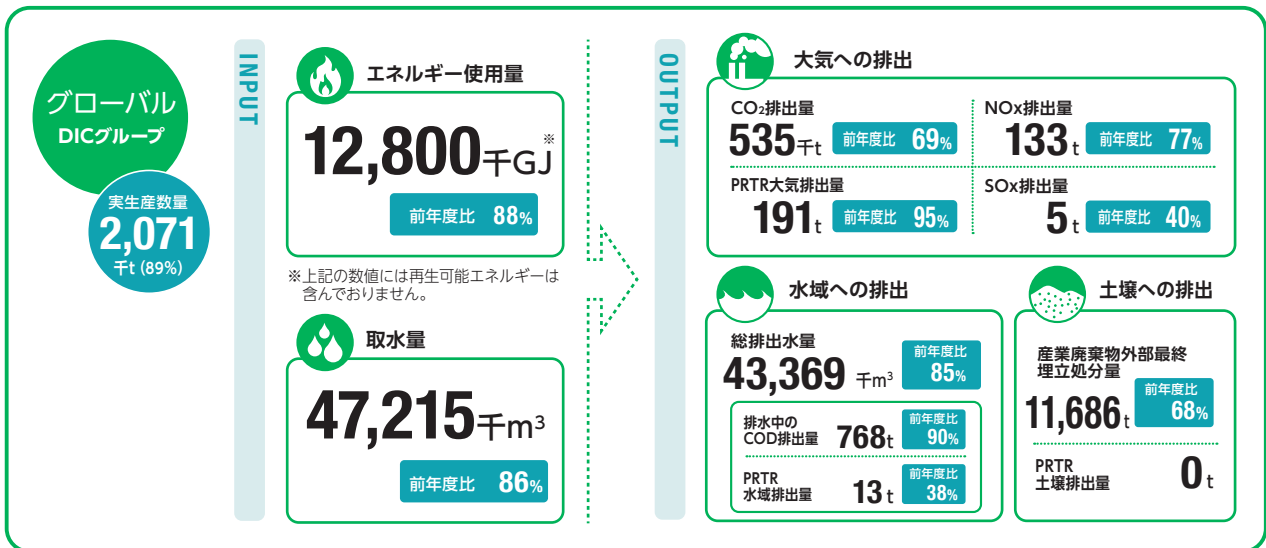
DICグループは、環境関連の法令遵守を基本としつつ、環境パフォーマンスの向上により、地球環境の保全に貢献します。

環境保全は、企業のサステナビリティ活動の中でも、特に重要な活動の一つです。具体的には、「気候変動への対応」、「環境汚染の防止」、「廃棄物管理(サーキュラーエコノミーへの対応)」、「水資源の管理」、「生物多様性」があげられます。DICグループはグローバルに事業活動を行う化学企業として、環境保全に取り組んでいます。

■ DICグループの環境パフォーマンスの全体像

DICグループは、グローバルでの事業活動に伴う資源の投入量(インプット)およびエネルギー使用量、環境への負荷(アウトプット)を定量的に把握し、総合的・効率的な環境

負荷削減の取り組みに活用しています。以下に2023年度のDICグループの環境パフォーマンスの全体像を示します。インプットは、「エネルギー使用量」、「取水量」の2項目を記載しています。アウトプットは、排出先を「大気」、「水域」、「土壌」の3つに分類し、具体的な調査項目は、「CO₂排出量」、「排出水量」、「産業廃棄物外部最終埋立処分量」(国内の場合、さらに、「PRTR^{*}対象物質を含む551物質(+1物質群)の環境排出量(大気・水域・土壌)」、「NO_x排出量」、「SO_x排出量」、「排水中のCOD排出量」)を記載しています。



※ PRTR : Pollutant Release and Transfer Register の略。環境汚染物質排出・移動登録。化学物質が、どのような発生源から、どれほど環境中に排出されたか、または廃棄物として事業所外に運び出されたかを把握・集計・公表する仕組み。DICグループでは、PRTR 第一種指定化学物質462物質+日化協の調査対象物質89物質(第一種指定化学物質以外のもの)+1物質群(炭素数が4~8までの鎖状炭化水素類)を調査対象としている。

環境汚染の予防

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。[評価マークについて] ★★★…非常に良好 ★★…順調 ★…要努力

| 取り組みの視点・課題など | 目標の範囲 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|--------------|-------|---------------------------------------|------------------|-----|---------------------------------------|
| VOC大気排出量削減 | 日本 | 国内DICグループ：280トン (2000年度比50%レベルを維持) | 国内DICグループ：191トン* | ★★★ | 国内DICグループ：280トン (2000年度比50%レベルを維持) |

*集計期間は2022年4月から2023年3月まで

方針および体制

基本的な考え方

DICグループは、事業活動に伴う環境負荷を把握し、計画的に削減するとともに環境汚染の予防に努めます。

DICグループは世界中の各地域において化学物質を取り扱う事業活動を行っています。そのため、各地域において関連する環境法令を遵守し、環境汚染の予防に努めています。

具体的には有害大気汚染物質の排出量削減や、公共水域への汚染物質の排出量削減に、継続的に取り組んでいます。例えば、大気、水域への環境負荷物質(NOx、SOx、ばいじん、COD)の排出量の低減に加え、PRTR制度対象物質やVOC※1についても排出削減に取り組んでいます。

国内DICグループでは、VOC大気排出量に関して、2000年度を基準年とし2010年度までに30%削減の目標を設定、2007年度に達成済みです。現在は、削減値を2000年度比50%削減に引き上げ、この値を維持することを目標にしています。

なお、従来の集計期間は1月-12月でしたが、今回より集計期間を化管法の国への届出期間である4月-3月に統一しています。

2023年度は、VOC大気排出量が191トン(前年度比95%)と減少しました。主な理由は、VOC排出量が多い生産品目が減少したことによるものです。一方、海外DICグループ(中国、AP地域)においても、継続的なVOC排出量のモニタリングを実施しています。特に中国のグループ会社では、規制強化への対応に向けた、設備更新や排出管理を実施しています。

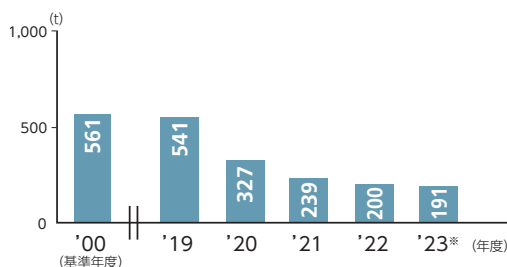
2023年度の主な活動と実績

① 化学物質汚染(VOC大気排出量)の削減

国内DICグループでは、2005年度から化学物質排出把握管理促進法(化管法)で指定された物質(PRTR※2対象物質※3)に加えて一般社団法人日本化学工業協会(日化協※4)が自主調査対象として定めた物質を調査対象に、大気・水域・土壌など環境への排出削減を進めています。

調査対象物質

(PRTR制度対象物質を含む551物質(+1物質群)※5)の大気排出量の推移



■ 国内DICグループ(2000年度のみDICの数値)

*2023年度の集計期間:2022年4月から2023年3月まで

なお、2023年度も調査対象物質は、PRTR第一種指定化学物質(462物質)+日化協調査対象物質89物質(第一種指定化学物質以外のもの)+1物質群(炭素数が4~8までの鎖状炭化水素類)でした。2023年度に1トン以上使用または生産した物質数は、国内DICグループで116物質でした。

2023年度に1トン以上使用または生産した物質数



調査対象物質

(PRTR対象物質を含む551物質(+1物質群)の環境排出量

| | 国内DICグループ |
|---------|-----------|
| 大気への排出量 | 191t |
| 水域への排出量 | 13t |
| 土壌への排出量 | 0t |
| 合計 | 204t |

※1 VOC: Volatile Organic Compounds 揮発性有機化合物。

※2 PRTR: Pollutant Release and Transfer Register の略。

※3 PRTR 対象物質: 化学物質排出把握管理促進法(化管法)で指定された462物質で、PRTR 制度とは日本国内の届出制度。

※4 日化協: 日本有数の業界団体としてICCAに加盟し、世界各国の化学工業団体とともに化学工業の健全な発展に努めている。

※5 551物質(+1物質群): DICグループでは、PRTR第一種指定化学物質462物質+日化協の調査対象物質89物質(第一種指定化学物質以外のもの)+1物質群(炭素数が4~8までの鎖状炭化水素類)を調査対象としている。

環境排出量 10トン以上の物質

| 物質名称 | 国内DICグループ |
|-----------|-----------|
| | 環境排出量合計 |
| 酢酸エチル | 78t |
| トルエン | 25t |
| メチルエチルケトン | 19t |

② 大気負荷(SOx、NOx)および排水負荷(COD)の削減

国内DICグループでは、1990年度を基準年として、ボイラー設備においてSOx、NOxの低減に努めてきました。同様に、排水設備において排水負荷の指標となるCOD(化学的酸素要求量)の低減に努めています。具体的な施策としては、バイオマスボイラーの設置や生産工程の改善があげられます。

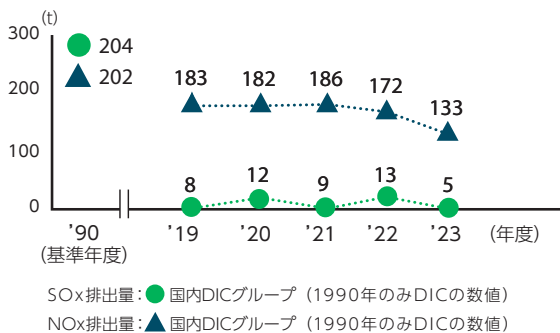
2023年度において、国内DICグループのSOx排出量は5トンであり、1990年度比3%以下の低レベルを維持しました。また、NOx排出量は133トンであり、1990年度比66%でした。

一方、排水負荷に関して、国内DICグループのCODは

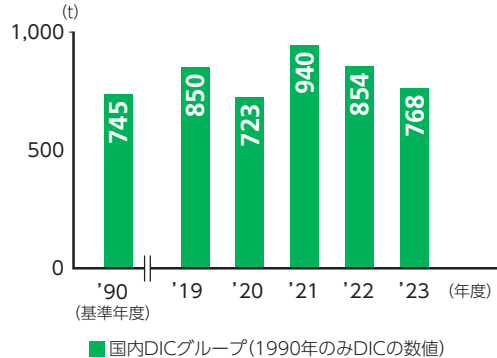
768トンで、1990年度比で103%であり、前年より減少したものの高いレベルでした。この理由は、生産数量の増加と品目構成の変化によるものです。引き続き、排水負荷の適切な管理と抑制に取り組みます。

海外DICグループでも、燃料を軽油から天然ガスに転換し、軽油・重油ボイラーからバイオマスボイラーへ切り替えています。COD削減においても、水を再利用して敷地外への排出を抑制するクローズドループ方式、排水処理施設を採用し法規制以上の浄化に努めています。

SOx、NOx 排出量の推移



COD 排出量の推移



③ ダイオキシン類排出規制の遵守

国内DICグループでは、ダイオキシン類特措法に基づき、特定施設からのダイオキシン類の排出量をモニタリングしています。現在、国内DICグループでは5事業所に特定施設がありますが、各施設とも法令が定める排出基準値を下回っています。

④ PCB 機器および廃棄物の処理

PCBを使用した旧型の変圧器、コンデンサー等の機器については、PCB特措法に基づき、適切に回収・保管・管理しています。また、PCBの処理を進めるJESCO(中間貯蔵・環境安全事業株式会社)の事業進展に合わせて使用機器の処理を推進しており、2023年度をもって高濃度PCB廃棄物の処理を完了しました。

低濃度PCB廃棄物に関しても適正な管理・処理を進めています。

⑤ アスベスト(石綿)対策

国内DICグループでは、解体工事や機器更新時の石綿によるリスクを事前に把握し、労働安全衛生法に基づく石綿障害予防規則および改正大気汚染防止法に基づき、適切な対応を継続しています。

⑥ 土壌・地下水汚染調査

国内DICグループでは、土壌汚染対策法を厳守するとともに、必要に応じて土壌・地下水の調査や対策を実施して環境・健康面での事前リスク評価を行っています。2021年に北陸工場の第三用地において、自主的な調査により土壌汚染が発見され、要措置区域に指定されました。現在も法令に基づき浄化対策を継続中です。

国内DICグループ焼却施設の排ガス・排水中のダイオキシン類濃度

| 事業所名 | 排ガス | | 排水 | |
|----------------|---------------------------------|---------------------------------------|-------------------|-------------------------|
| | 基準値 (ng-TEQ/m ³) | 2022年度測定値 (ng-TEQ/m ³) | 基準値 (pg-TEQ/l) | 2022年度測定値 (pg-TEQ/l) |
| DIC千葉工場 | 5 | 0.1900 | 10 | 0.0360 |
| | | | 10 | 2.7000 |
| DIC北陸工場 | 5 | 0.0000 | 10 | 0.0027 |
| DIC北日本ポリマ北海道工場 | 10 | 休止中 | 非該当 | - |
| DIC北日本ポリマ東北工場 | 10 | 0.0030 | 非該当 | - |
| 星光PMC播磨工場 | 10 | 0.0100 | 非該当 | - |

廃棄物管理

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。[評価マークについて] ★★★…非常に良好 ★★…順調 ★…要努力

| 取り組みの視点・課題など | 目標の範囲 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|--------------------------|-------|-----------------------------------|---------------|-----|---|
| 外部埋立処分量の削減 (ゼロエミッション) | 日本 | ・外部埋立量：200トン (2000年度比5%レベルを維持) | ・外部埋立量：167トン | ★★★ | ・外部埋立量：200トン (直近の平均実績を維持) (2000年度比5%レベルを維持) |
| 工場排出量の削減 | | ・発生量：45,000トン (直近の平均実績を維持) | ・発生量：39,790トン | ★★★ | ・発生量：45,000トン (直近の平均実績を維持) |
| 再資源化等の推進 | 日本 | 有効利用率*：80% | 有効利用率*：90% | ★★★ | 有効利用率*：80% |

* 有効利用率=(リサイクル量+熱回収処理量)/発生量

方針および体制

基本的な考え方

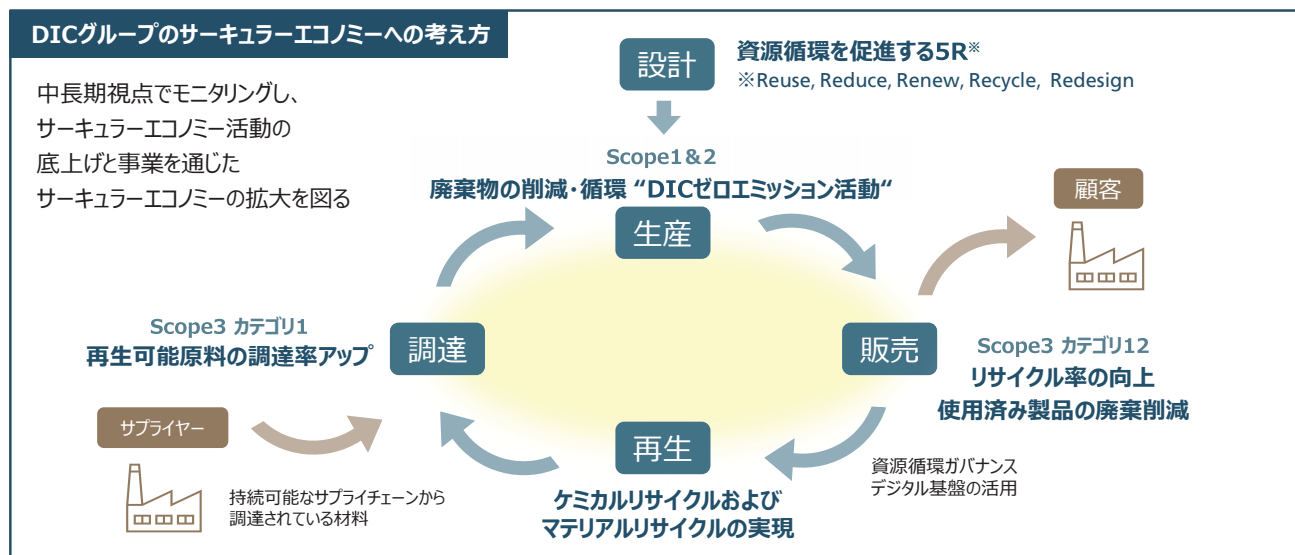
DICグループは、サーキュラーエコノミーを推進するために、資源の有効利用とともに、廃棄物処理における環境負荷の低減に努めます。

廃棄物は、不法投棄などにより環境汚染の原因となるため、排出から最終処分まで適切に管理することが必要です。DICグループでは、事業所が立地する国・地域の法律に基づき、危険性の度合いに応じて適切に管理・処理しています。

特に、サーキュラーエコノミー推進のためには、以前にも増して生産工程における廃棄物の3R*が重要です。具体的に

は、製造ロスの最小化により廃棄物の発生抑制に努めています。そして廃棄物の発生から、工場排出、中間処理、最終埋立に至るプロセスを把握し、埋立処分量の削減や、再資源化(マテリアルおよびケミカルリサイクル)と焼却時の熱回収処理を推進することで、有効利用率を向上しています。

*3R：Reuse, Reduce, Recycleのこと。



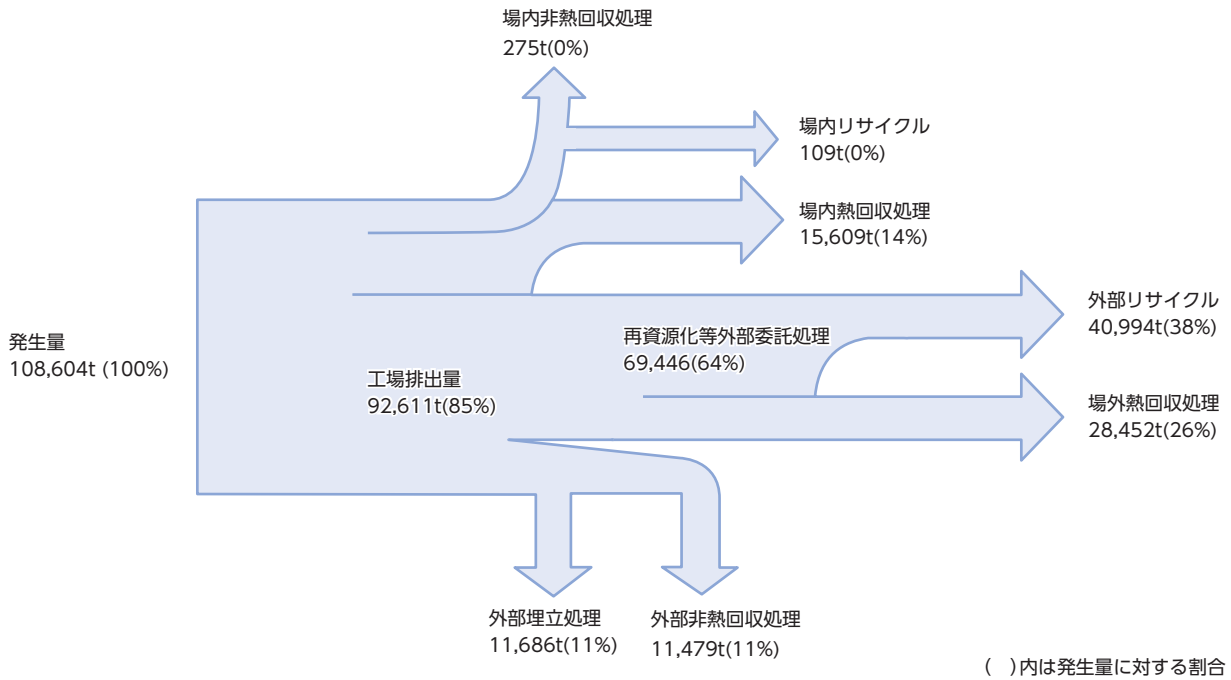
2023年度の主な活動と実績

① グローバルDICグループにおける廃棄物の実績

DICグループは、廃棄物の発生から、工場排出、中間処理、

最終埋立に至るプロセスを把握・管理しています。以下に示したフロー図はDICグループにおける、2023年度の廃棄物の発生から処理の状況です。廃棄物の処理プロセスを細かく分類し把握しています。

2023年度 廃棄物の発生・処理状況 (グローバル)



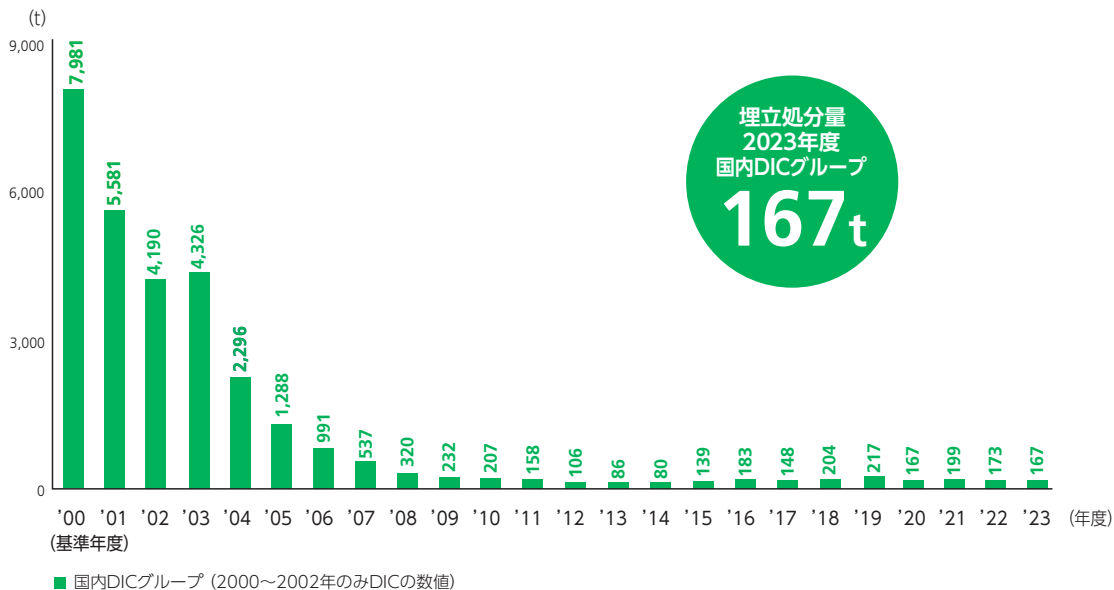
② 国内DICグループの取り組み

国内DICグループでは、「廃棄物の外部最終埋立処分量を2000年度比で95%削減」の目標を設定し(DICゼロエミッション活動)、2010年度に達成しました。現在は、この2000年度比5% (95%削減) である200トンの維持を目標としています。また、昨今のサーキュラーエコノミーへの要請が強まる中、外部埋立処分量に加え、発生量の維持抑制にも取り組んでおり、直近の実績値を基に発生量の目標を45,000トンと設定しています。2023年度は、国内DICグループ

の発生量は39,790トン(前年比96%)であり、目標を達成しました。これは各工場における廃棄物の発生抑制の取り組みの強化によるものです。また、埋立量は167トン(前年比97%)であり、目標を達成しました。これは発生量を削減できた結果として、埋め立て量も削減できたためと考えています。

今後も引き続き、「DICゼロエミッション活動」の強化を継続していきます。なお、PCB機器や廃棄物については適切な処理を継続しており、2023年上期に、廃棄処理をほぼ完了しています。

産業廃棄物 外部埋立処分量の推移



国内廃棄物発生量の品目別内訳の表

| 項目 | 発生量 (トン) |
|------------------------|----------|
| 燃え殻 | 857 |
| 汚泥 | 10,023 |
| 廃油 | 9,917 |
| 廃酸 | 554 |
| 廃アルカリ | 1,624 |
| 廃プラスチック類 | 4,720 |
| ゴムくず | 0 |
| 金属くず | 2,112 |
| ガラスくず、コンクリートくずおよび陶磁器くず | 71 |
| 鉱さい | 0 |
| がれき類 | 0 |
| ばいじん | 20 |
| 紙くず | 0 |
| 木くず | 0 |
| 繊維くず | 0 |
| 動植物性残さ | 15 |
| 動物系固形不要物 | 0 |
| 動物のふん尿 | 0 |
| 動物の死体 | 0 |
| 水銀使用製品産業廃棄物 | 2 |
| 非有害廃棄物 (通常産廃等) 合計 | 31,204 |
| 有害廃棄物 (特管産廃) 合計 | 8,585 |
| 産廃合計 | 39,790 |

TOPICS | 千葉工場における廃棄パレット有価処理の取り組み

DICでは、廃棄物費用合理化やCO₂排出削減を図るために継続して廃棄物削減に取り組んでいます。

この取り組みの一環として千葉工場では、産廃削減として廃棄パレットの有価処理を大規模に行っており、2022年は、130トンを超える木製パレット・プラスチックパレットの有価処理を行いました。

有価処理は、利用済パレットを廃棄物として出す代わりにプラスチックパレットであれば原料ヘリサイクル、木製パレットであればリユース(中古利用)で販売することを指します。有価処理により産業廃棄物を削減できるため、廃棄費用の合理化および廃棄に伴い発生するCO₂削減が実現できます。

2023年現在廃棄パレットの有価率は70%を超えており140トンを超える廃棄パレットを有価処理する見込みです。今では、有価処理の有効性が千葉工場に広まることで水平展開が始まり、フレコンの有価処理も開始されており、今後もさらなる廃棄物削減を目指していきます。



プラスチックパレット



木製パレット

③ 国内におけるプラスチック廃棄物に関する取り組み

2022年4月より、国内においてプラスチック資源循環促進法が施行され、製品の設計から廃棄処理に至るまで、ライフサイクル全体でプラスチックの資源循環への取り組みが必要になります。この中で、排出事業者は、法に該当するプラス

チック廃棄物の発生抑制や再資源化に取り組みます。

2023年度から法令に基づき、国内DICグループにおけるプラスチック廃棄物の発生量とリサイクル率および再資源化率を開示しています。

プラスチックのリサイクル率と有効利用率(廃棄物、有価物+廃棄物)

| 国内事業所 | 廃棄物 | | | 有価物 + 廃棄物 | | |
|---------------|---------|--------|--------|-----------|--------|--------|
| | 排出量 (t) | リサイクル率 | 有効利用率 | 排出量 (t) | リサイクル率 | 有効利用率 |
| DIC | 2,717 | 29.9% | 98.6% | 3,644 | 47.7% | 99.0% |
| DIC グラフィックス | 256 | 61.8% | 91.7% | 260 | 62.4% | 91.9% |
| DIC-EP | 30 | 17.7% | 93.7% | 30 | 17.7% | 93.7% |
| DIC カラーコーティング | 28 | 5.0% | 100.0% | 28 | 5.0% | 100.0% |
| DIC 北日本ポリマ | 29 | 27.0% | 27.0% | 29 | 27.0% | 27.0% |
| DIC 九州ポリマ | 14 | 5.0% | 100.0% | 14 | 5.0% | 100.0% |
| DIC デコール | 163 | 43.2% | 44.2% | 188 | 50.6% | 44.2% |
| DIC プラスチック | 30 | 45.0% | 96.1% | 82 | 80.1% | 96.1% |
| 星光 PMC | 65 | 56.1% | 97.0% | 84 | 66.0% | 97.0% |
| KJ ケミカルズ | 21 | 45.6% | 97.3% | 44 | 73.6% | 97.3% |

目標：有価物 + 廃棄物

DIC リサイクル率 48.2%(2025年)

DIC グラフィックス リサイクル率 63.0%(2025年)

④ 国内における電子マニフェストシステムの展開

電子マニフェストは、産業廃棄物の排出・運搬・中間処理・最終処分の流れを記録したマニフェスト情報を、電子データによりネットワーク上でやり取りするシステムです。国内DICグループでは、電子マニフェストに対応するため、2016年度から総合産業廃棄物管理システム (Genesys Eco) を導入。2019年度に国内すべての製造拠点への導入が完了し、業務の省力化と法令遵守に寄与しています。

⑤ 海外DICグループの取り組み

海外DICグループの生産拠点では、各国・地域の法規制に則した産業廃棄物の適正な処理を行うことに加え、自主的な再資源化(再使用・再利用)による産業廃棄物の発生抑制にも取り組んでいます。欧米・中国・AP地域の各生産拠点では、新型処理設備の導入や国・地域を超えて工程改善などの好事例の水平展開を図っています。

2023年度の発生量は68,815トン(前年度比90%)であり、埋立量も11,518トン(前年度比68%)となりました。今後も地域統括会社は各国の法令を遵守し、産業廃棄物の発生抑制および有効利用率の向上に注力します。

水資源の管理

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。【評価マークについて】★★★★非常に良好 ★★★順調 ★要努力

| 取り組みの視点・課題など | 目標の範囲 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|---------------------|-------|--|-----------------------------------|------|-----------------------------|
| 生産拠点の水リスクを評価し、対策を管理 | グローバル | 水リスク拠点の対策 2024年度までにすべて実施 2023年度までに実施率75% | 水リスク3拠点を対策 2023年度までの実施率 75% | ★★★★ | 水リスク拠点の対策 2024年度までにすべて実施 |

方針および体制

基本的な考え方

DICグループでは、事業活動に関する水リスクを把握し、水資源の有効活用に取り組んでいます。

水資源の節減・管理は世界共通の重要課題です。DICグループは、生産における設備の冷却や製品への使用、そして従業員の飲用として、複数の水源から取水しています。その後、排水する際は、国・地域の規制と同等以上の自主基準を設けて浄化処理し、河川等に排出しています。DICグループでは、各事業所における水リスクを評価し、対策を実施するとともに水資源の有効活用に取り組んでいます。

評価方法を構築し、各事業所における水リスクを評価しました。具体的には、水リスクの種類を「渇水」、「洪水」、「水質」等の項目に分類しました。そして、それぞれの項目に対して、各事業所の「地域の水リスク」と「操業上の水リスク」のスコアを2軸でマッピングし、右上のゾーンに位置する事業所を高リスク事業所として判定しました(下図)。「地域の水リスク」はアキダクトで評価、「操業上の水リスク」は当社の調査票により評価し、それぞれスコア化した結果、16事業所を高リスク事業所として抽出しました。

2023年度の主な活動と実績

① 水リスクの管理

水リスクは渇水、洪水、水質など広範なリスクを含み、また地域により発生するリスクが異なることから、近年WWFが提唱する地域の課題を踏まえた目標設定^{※1}が求められています。DICグループでは、一般的な水リスクの評価方法アキダクト^{※2}を2018年度より用いて世界中の各事業所の評価を実施してきました。しかし、アキダクトの評価結果は、その事業所が位置する地域の水リスク(外部要因)だけであり、事業所における「操業上の水リスク(内部要因)」が加味されていませんでした。

そこで、日本、中国、APのDICグループでは、第三者機関の指導のもと、上記2つのリスクをもとにした共通の水リスク

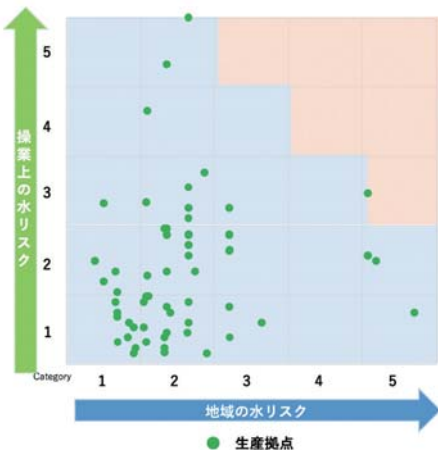
評価方法を構築し、各事業所における水リスクを評価しました。この後、2025年度に水リスク評価の基準を見直し、リスクレベルがより低い中リスク事業所を抽出します。そして、2030年に向けて中リスク事業所についても対策を順次実施する計画です(下図)。

既に高リスク事業所に関しては、2021年度に4事業所、2022年度に4事業所、2023年度に3事業所の対策を確認しており、順次対策・確認を進めていきます。

なお、高リスク事業所と特定した16事業所のうち、1事業所が2023年末に閉鎖したため、現在、高リスク事業所は15事業所となっています。

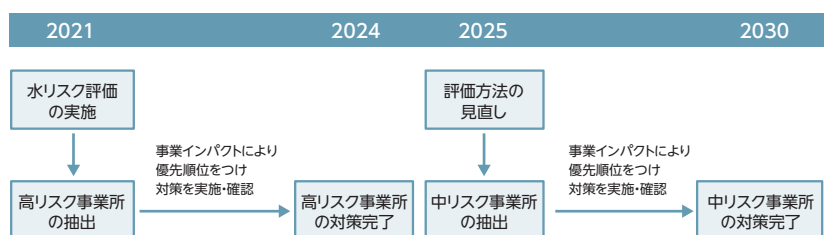
※1 WWF (World Wide Fund for Nature: 世界自然保護基金)の目標設定「Setting Site Water Targets Informed By Catchment Context: A Guide For Companies」。

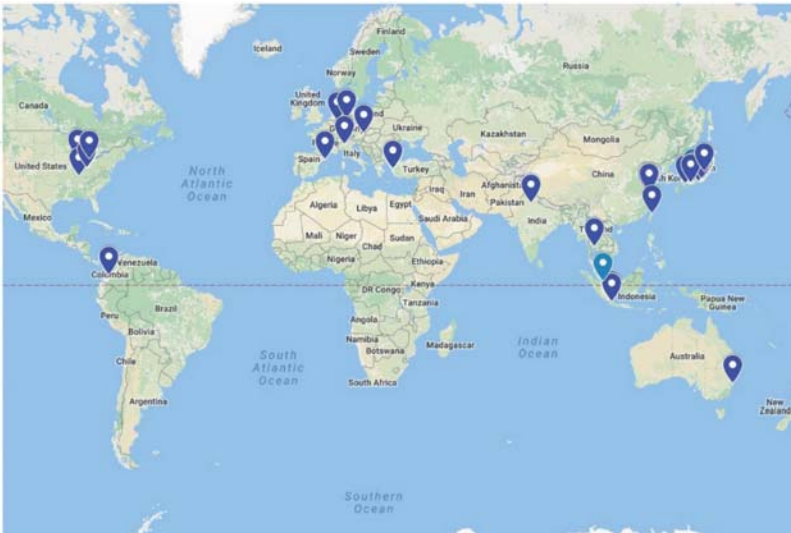
※2 世界資源研究所(WRI)が提供する水リスクの評価ツール。世界186ヶ所の水ストレス、干ばつリスク、洪水リスクを地図上で表示している。正式名は「Aqueduct Water Risk Atlas」。



「地域の水リスク」、「操業上の水リスク」マッピングの例による評価例

水リスクアセスメントのロードマップ(2021~2030年度)





「Aqueduct」評価例

② 取水量・排水量の管理

DICグループでは2017年度より水資源管理に関するデータ集計項目をGRIスタンダード^{※3}に基づいて変更し、取水源および排水先ごとの水量を把握しています。

2023年度は、DICグローバルの総取水量は47,215千 m^3 （前年度比86%）、総排水量は43,369千 m^3 （前年度比85%）となり、いずれも減少しました。

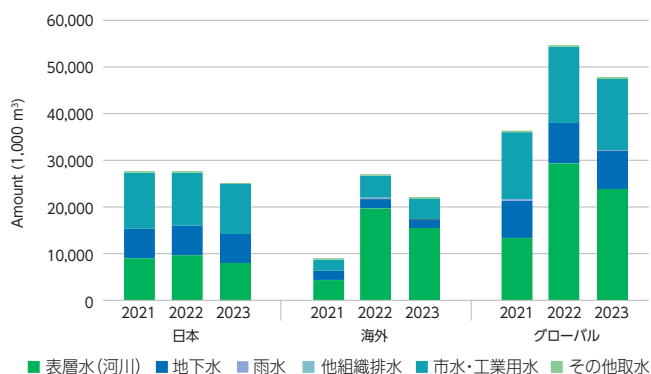
国内DICグループでは、取水量25,450千 m^3 （前年度比92%）、排水量23,886千 m^3 （前年度比91%）となり、前年度比減となりました。

海外グループの取水量は21,765千 m^3 （前年度比81%）、排水量は19,483千 m^3 （前年度比78%）と同様に前年度に比べて減少となりました。

今後もDICグループは水資源の適正管理に注力していきます。

^{※3} 国際NGOのGRI (Global Reporting Initiative) が発行する持続可能性報告のための国際的ガイドライン。

2021～2023年度の取水量



③ 水使用量削減や排水リスク低減への取り組み

DICグループでは、水の用途の多くは設備の冷却であるため、クーリングタワーなどにより水をリユースし、水使用量の削減に努めています。一方、排水リスク低減のため、工

場からの排水は法規制以上の浄化に努めるなど環境保護に取り組んでいます。例えば、工場内から排出される生活排水は、油水分離等の1次処理を実施し、工場外に排出していません。製造系排水は、活性汚泥等の2次処理を実施し、常温に冷却してから、油水分離等を行い、排水しています。排水によっては有害物質を除去するため、活性炭処理等の3次処理を実施するケースもあります。また、DIC総合研究所(千葉県)やSiam Chemical Industry社(タイ)においては、排水においてゼロエミッションを達成し、水資源への負荷低減に努めています。DIC総合研究所では、日量約40 m^3 の事業所用水を地下水で賄いますが、敷地内での完結処理(クローズドシステム)を確立しています。また今後、取水量低減を目的とした再利用水の水質向上のため、純水化設備の導入計画を進め、水資源の確保に努めていきます。



DIC総合研究所における研究用廃水再利用施設

④ CDP水セキュリティ2023

DICグループは、2023年度のCDP^{※4}水セキュリティにおいて「B」評価でした。今後も、水セキュリティ対応を強化し、評価向上を図っていきます。

^{※4} CDP (Carbon Disclosure Project) は、温室効果ガス排出削減や水資源管理、森林保全を促進している国際NGO。

生物多様性

DICグループは、「DICグループの生物多様性に関する方針」を策定しています。環境への影響を最小限に抑えながら、生物多様性の保全・保護に積極的に貢献するため、生物多様性保全に関する責任と目標、取り組みに関する方針を公開しています。

当社グループは、生物多様性の責任ある管理が環境のた

めだけでなく、事業の長期的な成功のためにも必要不可欠であることを認識しています。本方針は、当社グループが持続可能な未来を作り上げるためのたしかな取り組みを示すものです。将来の世代のために目標を達成し、より健全な地球に貢献するため、これからもたゆまぬ努力を継続していきます。

2023年11月15日から施行

DICグループの生物多様性に関する方針

第1条(目的)

DICグループは、環境への責任を持ち、持続可能性の実現に取り組むものとする。DICグループは、健全でバランスのとれた生態系を維持するために生物多様性*が重要であることを認識し、環境への影響を最小限に抑え、生物多様性の保全・保護に積極的に貢献する。本方針は、生物多様性保全への責任と目標、そのための取り組みを示すものとする。DICグループは、生物多様性の責任ある管理が環境のためだけでなく、事業の長期的な成功のためにも不可欠であることを認識している。本方針は、持続可能性へのDICグループの献身の証であり、DICグループは、将来の世代のために目標を達成し、より健全な地球に貢献するため、たゆまぬ努力を続けるものとする。

* 「生物多様性」とは、すべての生物（陸上生態系、海洋その他の水生生態系、これらが複合した生態系その他生息または生育の場のいかんを問わない）の間の多様性をいうものとし、種内の多様性、種間の多様性および生態系の多様性を含むものとする

第2条(法令遵守)

DICグループは、生物多様性の保全、環境保全および天然資源管理に関連する国内外の全ての法令を遵守する。DICグループは、国内法および国際法との間に矛盾がある場合、可能な限り国際的に認められた法令を尊重する方法を追求する。

第3条(生物多様性の評価)

DICグループは、事業活動が生物多様性に与える影響を評価し、その結果に基づいて悪影響の軽減に努めるものとする。

第4条(地域対応)

DICグループは、地域の生息地および生態系への被害を最小限に抑えながら事業活動を遂行する。

第5条(持続可能な調達)

DICグループは、生物多様性への悪影響を最小限に抑えた原材料・製品・サービスの調達を推進する。DICグループは、サプライヤー管理プラットフォーム（例：EcoVadis）およびアンケートを活用して、サプライヤーを評価した上で、企業の社会的責任の取り組みを促進する。

第6条(公害防止)

DICグループは、環境への汚染物質・化学物質・廃棄物の排出を最小限に抑える技術・手法を取り入れ、地域の生態系に悪影響を与えない事業活動を遂行する。5R* およびサーキュラーエコノミーの原則により、下流のリサイクル性を向上させるものとする。

* 5Rとは、「Reuse」[Reduce] [Renew] [Recycle] および「Redesign」という5つのキーワードを指し、サーキュラーエコノミーの向上およびカーボンフットプリントの削減を推進し、DICグループにおける事業活動および製品創造活動に取り入れている。

第7条(研究および技術革新)

DICグループは、持続可能な原料調達を含め、生物多様性に配慮した製品・サービスを通じて、自然資本の保全に貢献する。また、DICグループは、持続可能な利益を目指して産業界の連携に貢献する。

第8条(教育および研修)

DICグループは、生物多様性保全の重要性を認識させるため、DICグループにおける社員および協力会社に対して教育および研修を実施する。DICグループは、DICグループにおける環境文化の醸成を目指すものとする。

第9条(報告および透明性)

DICグループは、生物多様性への取組および成果について、透明性のあるコミュニケーションを継続する。DICグループは、定期的に進捗状況を報告し、ステークホルダーと取り組むものとする。

第10条(継続的改善)

DICグループは、本方針を定期的に見直し、新たなる最善策および進化する環境基準を反映させるものとする。DICグループは、生物多様性の保全・向上に向けた取り組みを継続的に改善する。

第11条(地域への参加)

DICグループは、地域社会と連携して生物多様性保全に取り組むものとする。DICグループは、地域社会との間に強固な関係を築くとともに、地域社会の視点を理解することにより、共有環境を守るという共通の目標に向かって取り組むものとする。

TOPICS | 絶滅危惧種スイゼンジノリの保護に貢献

当社は、スイゼンジノリ由来多糖体「サクラン®」の製造販売を行うグループ会社であるグリーンサイエンス・マテリアル株式会社とともに、絶滅危惧種であるスイゼンジノリの保護に取り組んでいます。スイゼンジノリは日本固有種の藍藻で、水環境の変化に伴い生息地が減少し、現在は福岡県の黄金川にのみ生息、絶滅危惧I類に指定されています。

DICグループは世界で初めてスイゼンジノリの屋内での大量培養技術の確立に成功、スイゼンジノリの種の保存とその利用の拡大を目指しています。また、スイゼンジノリの培養方法の研究にとどまらず、スイゼンジノリを取り巻く自然環境の保護にも取り組んでいます。2023年度は7月の豪雨の影響を受けた黄金川のスイゼンジノリ生育域で地元業者と連携して清掃活動を行いました。

今後も「スイゼンジノリの屋内大量培養技術による種の保存」と、「スイゼンジノリの生息環境保護」を両立して取り組み、生物多様性に貢献していきます。



スイゼンジノリ



清掃活動の様子

物流安全

物流の取り組み

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。【評価マークについて】★★★★…非常に良好 ★★★…順調 ★…要努力

| 取り組みの視点・課題など | 目標の範囲 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|---------------------------------|-------|-----------------------------------|---|-------------|-----------------------------------|
| 製品輸送時におけるCO ₂ 排出量の削減 | 日本 | CO ₂ 排出量を前年度比1.23%削減する | <ul style="list-style-type: none"> エネルギー原単位：前年度比2%削減 CO₂排出量：前年度比8%削減 | ★★★★ ★★★ | CO ₂ 排出量を前年度比1.23%削減する |

基本的な考え方

化学品を安全に輸送するための情報提供をはじめ、輸送事業者と協働してリスクの軽減に努めます。

方針および体制

DICグループは、レスポンス・ケアを推進する上で「製品輸送時におけるCO₂排出量の削減」を重要テーマと位置づけ、年次目標を設定して継続的に取り組んでいます。

DICグループの物流体制（工場内・製品輸送・国際物流など）は、1999年に専門子会社を設立してDIC本社の統轄下で業務を行ってまいりましたが、2011年に合理化・効率化を目的に子会社を物流パートナー（3PL^{※1}会社）に譲渡し、アウトソーシングしました。以後、DICグループと物流パートナーは連携して、物流安全の向上と温室効果ガスの排出削減を推進してきました。そして2016年1月、DICグループは化学

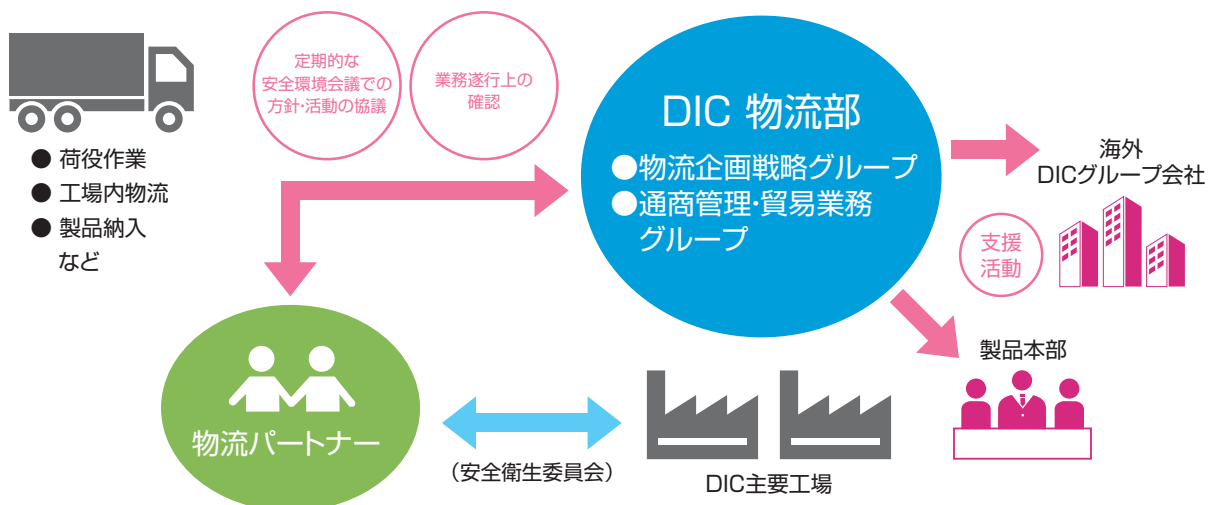
品の物流を取り巻く社会的な課題に中長期的な視点から対応していくため、各部署に分散していた物流管理機能を強化する目的で「物流部」に統合しました。

物流部は、①日本とアジア地域の物流最適化戦略の企画・立案を行う「物流企画戦略グループ」と②通商管理を主体とした外為法に基づく安全保障貿易管理およびFTA^{※2}の全社的な活用推進、貿易業務にかかわるコスト削減策の提案等を実施する「通商管理・貿易業務」の2グループで構成され、安全の向上と環境負荷低減も含めた活動を行っています。

※1 3PL (Third Party Logistics): 物流機能の全体または一部を専門会社に委託して最適化・効率化を図る形態の一つ。

※2 2ヶ国以上の国・地域が、関税、輸入割当など貿易制限的な措置を一定の期間内に撤廃・削減する協定。

DICの物流体制



■ 環境負荷低減と物流2024年問題

日本における物流環境は、Eコマースの増加や労働時間上限規制の影響によるドライバー不足の問題に直面しています(物流2024年問題)。また2021年4月に発表された日本政府の目標「2030年度に温室効果ガス排出46%削減」を受け、物流場面においても、さらなる環境負荷低減の取り組みを進める必要があります。

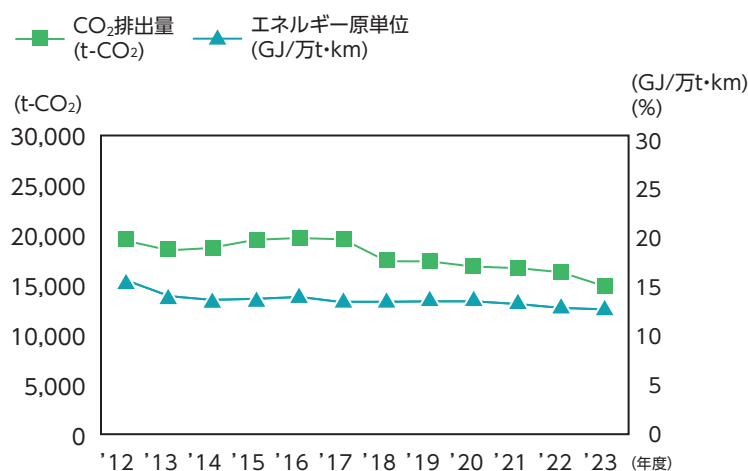
このような環境下、DICは日本国内の輸送においてモーダルシフトの推進を図り、トラックドライバーの労働時間を削減

するとともに、物流面での環境負荷低減を進めます。2023年度はトラックと鉄道、船舶との組み合わせ輸送の増加、トラックの大型化や積載率向上等の施策を図り、エネルギー使用量は約8%、CO₂排出量も約8%削減しました。さらには国土交通省・経済産業省・農林水産省が策定した物流ガイドライン*に沿った施策を進めます。

海外DICグループにおいても、リターナブルパレットの積極採用等、環境負荷低減の取り組みを継続しています。

*物流ガイドライン：「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン」。2023年6月策定、公表された政府の政策で、荷待ち・荷役時間の短縮や商慣行の是正等が示されている。

製品輸送時のCO₂排出量とエネルギー原単位の推移



物流パートナーと連携して積載効率も向上へ

■ 製品の安全輸送

○ 安全管理の取り組み

DICグループの化学品輸送については、消防法やUN規格などの輸送関連法規に適合した運搬容器を採用するとともに、GHS対応ラベルの表示、SDSの提供など、国内・海外を問わず荷主として安全輸送のための適切な情報提供を励行しています。また国連番号該当品(危険物)の船舶・航空輸送についても注意喚起も含めた情報の共有を図っています。

国内物流については、物流部・物流パートナーが連携し、荷役作業や輸送安全の向上に向け、2社合同で定期的に会議を開催し、特にお客様にご迷惑がかかる輸送品質(漏えい・未着・取り違えなど)については「重点管理事故」に指定し、目標・発生件数・原因・防止対策を確認することで着実な改善を図っています。また過去に発生した事故の風化防止活動や定期的なキャンペーンなど、地道な取り組みを継続して行っています。さらには、各工場の安全衛生委員会や物流パートナーの全国所長会議などに相互の担当者が参加し、場内における安全操業に向けた活動を行っています。

また物流部では、DICの国内主要拠点に駐在する物流パートナー(各営業所)の構内作業について、業務遂行状況の確

認を実施し、2023年度は3営業所において、課題を指摘し改善を確認しました。また、輸送時の緊急事態に対処するため、DICでは輸送事業者にはイエローカード*の携行を義務づけ、万一の事故発生時の被害拡散を防ぐ活動を継続しています。

*イエローカード：一般社団法人日本化学工業協会が推奨している自主活動で、輸送事業者や消防・警察などが化学物質の輸送事故に際して適切な対応ができるように、事故時の措置や連絡先について記載したカード。



物流パートナーとの定期的な会議



輸送事業者にも携行させているイエローカード

TOPICS | ハイブリッド会議の定着を実現

物流部と物流パートナー（3PL会社）間は、対面とリモート両方の参加が可能なハイブリッド会議が定着しました。

また安全教育においても、直感的に理解が進むよう写真や動画の使用や、事故事例の水平展開を迅速に進めるためのツール導入を行っています。そのような活動の結果、2023年度は事故発生率を前年対比3%低減することができました。



リモートを活用した環境安全品質会議

VOICE from DICグループ | サステナブル社会とBCP*を意識した物流業務を推進

地政学リスクによる紅海のクライシス、温暖化に伴うパナマ運河の水位低下、国内における物流2024年問題とホワイト物流推進など、物流を取り巻く問題は刻一刻と変化しています。様々な課題に真摯に対応し、またBCPを意識した物流業務を推進することが、安定した輸送を実現する唯一の手段であると考えます。

従来とは異なった手法やアプローチで、困難な環境を乗り越え、サステナブルな社会に貢献すべく日々の業務に取り組んでまいります。

※BCP：事業継続計画(Business Continuity Plan)



物流部 部長 鶴田 顕一

化学品・製品安全

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。【評価マークについて】★★★★非常に良好 ★★★順調 ★要努力

| 取り組みの視点・課題など | 目標の範囲 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|--|-------------------|--|--|------------------------|--|
| 化学物質情報総合管理システムの機能向上 化学物質情報マネジメントシステムの整備 | ・日本 ・中国 ・AP | <ul style="list-style-type: none"> 新システムの中国地域での稼働と、2024年AP地域での稼働に向けた準備遂行 中国地域、AP地域で化学物質情報マネジメントシステムの整備継続 | <ul style="list-style-type: none"> 中国で新システム稼働、2024年AP地域での稼働に向けた準備も計画どおり遂行 中国地域は新システム稼働を優先したことにより、遅延発生。AP地域は計画どおりに整備を進行 | ★★★★★ 中国：★ AP：★★ | <ul style="list-style-type: none"> AP地域での新システム稼働と、新たなグループ会社へのシステム導入準備遂行 中国地域は継続。AP地域は整備を完了し、プレ運用開始 |
| 国内外法規制対応業務フロー見直し 海外法規制改正への対応 | ・日本 ・中国 ・AP | <ul style="list-style-type: none"> 新業務フローの中国地域への展開継続と、AP地域への展開 韓国化評法既存化学物質再登録への対応継続と、台湾毒化物法標準登録への対応 中国ラベル関連法規制・通達の対応・全国版法施行の情報収集並びに準備 | <ul style="list-style-type: none"> 中国での新業務フロー運用開始。AP地域での新業務フロー展開準備遂行 韓国化評法既存化学物質再登録への対応継続と、台湾毒化物法標準登録への対応 中国ラベル関連法規制・通達の対応・全国版法施行の情報収集並びに準備 | ★★ ★★★★★ ★★★★★ | <ul style="list-style-type: none"> AP地域での新業務フロー運用開始 韓国化評法既存化学物質再登録への対応継続と、台湾毒化物法標準登録への対応 中国ラベル関連法規制・通達の対応・上海版法施行および全国版法施行の情報収集並びに準備 |

基本的な考え方

DICグループは、製品のライフサイクル全体でリスクを評価し、ステークホルダーが適切に製品を取り扱うための情報提供を推進します。

方針および体制

EU・米国・日本などの地域・各国では、2002年開催の「持続可能な開発に関する世界首脳会議」(WSSD [ヨハネスブルグサミット])で提唱された「2020年目標」の達成に向け、化学物質管理に関する法規制の強化を通じて、人の健康や環境に対する悪影響の最小化を目指しています。さらに、2015年には国際社会共通目標としてSDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標) が国連サミットで採択されました。DICグループにおいても、化学物質を取り扱うグローバルな総合化学メーカーとして、WSSD以前より法規制以上の統一規約を定め、「安全・環境・健康に関する方針」(1992年制定)のもと、プロダクト・スチュワードシップ*1をレスポンシブル・ケア活動の基盤に位置づけ、ステークホルダーに製品のライフサイクルにわたる適切な取り扱いをするための情報提供を推進しています。また、環境負荷低減製品の開発に資するため、化学物質情報の管理を推進し持続可能な開発に貢献しています。この目標の推進に向け、近年は中国地域に活動拠点を設置するとともに、AP地域に対するコミュニケーションを担当する部署を日本に新設し、アジア地域グループ各社への情報発信の強化を図っています。

*1 プロダクト・スチュワードシップ: 製品のライフサイクル全体(化学物質の開発から調達、製造、輸送、販売、使用、廃棄・リサイクル)でリスクを評価し、適正な管理と安全性およびリスクに関する情報の開示を通じて、ステークホルダーの安全・環境・健康を守る考え方。

化学物質管理への取り組み

2003年に国連より勧告されたGHS*2は、日本では2006年に労働安全衛生法(安衛法)で対応が義務化され、今では多くの国に導入されています。DICではレスポンシブル・ケアの基盤であるプロダクト・スチュワードシップの一環として、GHSにいち早く対応。顧客へ知り得る限りのハザード情報を提供しリスク低減に活用してもらうため、2006年の法施行と同時にGHSに対応した安全データシート(SDS*3)の提供とラベル表示を開始しました。その後、2009年には原材料から製品まで多くの化学物質情報を一元管理し、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(化審法)をはじめとする多くの法規制を自動でチェックすることや顧客からの情報提供依頼に対応可能な「CIRIUS」(シリウス: 国内向け化学物質情報総合管理システム)を自社開発しました。

一方、高まる海外向け製品への対応要望に応えるため、2013年には最大46ヶ国の言語に対応可能な「WERCS」(ワークス: グローバル対応SDS発行システム)を稼働させ、2015年より海外の関係会社でも順次利用を開始しました。現在11ヶ国23社で利用しています。さらにグローバルで複雑化する化学物質管理業務に対応するため、CIRIUSとWERCSの機能を統合して新たに「CIGNAS」(シグナス: グ

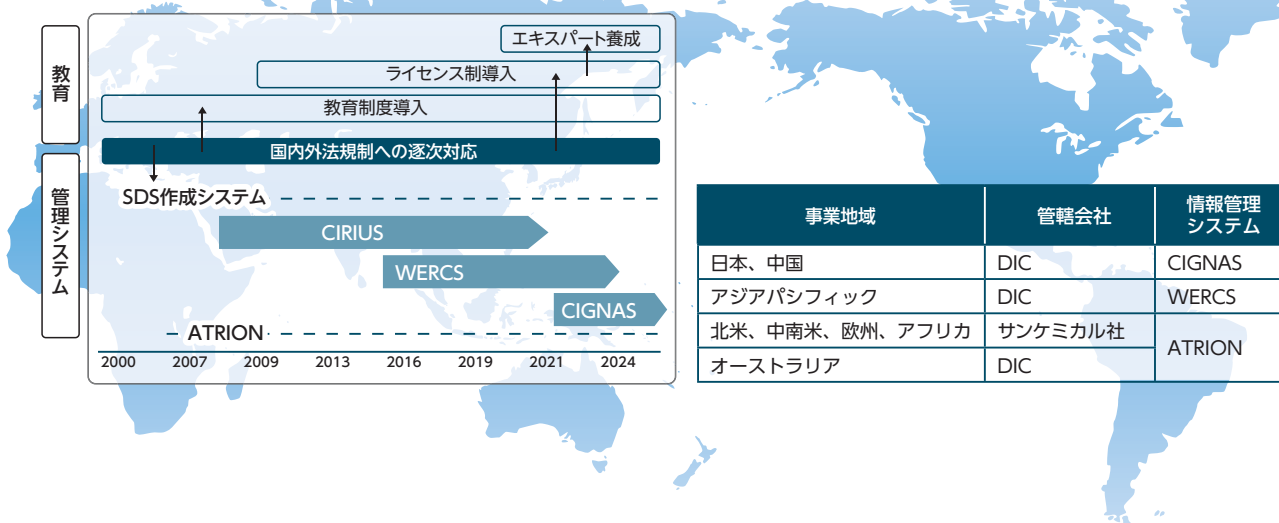
ローバル化学物質情報管理システム)を構築、2021年に日本、2023年に中国地域のDICグループ各社で稼働させ、CIRIUS/WERCSからの置換を行いました。さらに2024年末までにAP地域のDICグループ各社へ展開し、WERCSから置換する計画です。一方、欧米地域を統括・管理しているSun Chemical社(米国、以下「サンケミカル社」)グループでは2006年から「ATRION」(エイトリオン)の運用を開始し、品質の高い情報を顧客に発信しています。

化学物質を適法に製造・輸入および取り扱うための人材教育に関しては、2000年から国内DICグループにおいて取り組み始めました。2007年からは独自のライセンス制度を開始するなど、社員の能力向上・維持に努めています。

※2 Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals の略。2003年に国連が勧告した化学品の分類および表示に関する世界調和システム。

※3 Safety Data Sheet の略。化学品の安全な取り扱いを確保するために、化学品の危険有害性等に関する情報を記載した文書。

世界をカバーするDICグループの化学物質情報総合管理システム



■ 新システム的设计・開発・運用について

CIGNASの設計・開発にあたっては、これまでCIRIUSやWERCSの設計・開発・運用で培ってきた知識・経験・ノウハウを反映し、業務の効率化を意識しました。この効率化を実現するため、基幹システムなど社内の各種システムとのデータ連携の仕組みも構築しました。

社内の各部門では、化学物質に関する情報を各自の業務に活用したいという要望がある中、CIGNASは一部の化学物質管理のエキスパートだけでなく、必要な情報を容易に抽出・活用できるインターフェースの設計に配慮し、アジア地域のDICグループ各社社員が広く活用しています。

一方でCIGNASには、製品や原材料の組成情報などの機密情報が保存されています。幅広い社員がCIGNASを活用することから、セキュリティにも細心の注意を払って設計・開発・運用を行っています。

また、CIGNASの運用を進める中でさらにブラッシュアップを図るためのワーキンググループを発足させ、CIGNAS改修の検討を継続的に行っています。

○グローバル対応体制

各国・各拠点における化学物質情報管理はその手法・品質にバラつきがあり、今後の法規制強化および取り扱い製品の増加・変移に対応するためには組織的な対応が不可欠です。システム導入にとどまらず、新システムの構築支援と展開後の管理を担う、化学物質情報管理に関する運用体制の整備が必要になります。このため、2019年にはDIC本社においてその業務を担う化学物質情報管理グループを発足させ、2020年には中国地域でも活動を開始しました。AP地域に対しては日本から適切な支援を実施すべく、2023年1月にグローバル連携グループを発足させました。これらの体制で、日本で築き上げたノウハウの展開、情報の一元管理による品質の均一化、拠点発信型のコンプライアンスの確保、ガバナンスの強化を目指して活動しています。

■ 法規制への対応

① 国内法規制への対応

DICグループでは、法令遵守をリスク管理における生命線と位置づけています。国内法規制の対応に向けては、化審法、安衛法における新規化学物質届出や、毒物および劇物取締法（毒劇法）における製造・輸入・販売業登録管理や記録保管義務など、多岐にわたる法令を遵守し、漏れなく対応しています。より確実な対応を目指し、情報収集・分析からガイドライン等の制定、グループ会社および顧客への周知徹底、CIGNASによる一元管理を推進しています。2018年に公布された改正食品衛生法では、食品用器具・容器包装について、安全性を評価した物質のみ使用可能とするポジティブリスト制度の導入等を行うこととされました。当社においても、ポリスチレン等のポリマや、インキ等の食品包装容器用原材料を多数取り扱っていますので、各種業界団体等と連携しながら情報収集とリスト収載に向けた対応を進めています。

なお、2023年度の化学物質の登録、届出に関する法令違反の発生はありませんでした。

2024年の主な取り組み

2024年は改正安衛法が施行されます。自律的な管理を基軸とした化学物質規制体系への移行に重点が置かれ、化学物質の自律的な管理のための実施体制確立と、化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達強化を目的とした取り組みに重点が置かれています。また、2024年4月よりラベル表示・通知をしなければならない化学物質の追加、SDS等による通知事項の追加および含有量表示の適正化が施行されます。DICグループは改正された安衛法に準じた化学物質管理に取り組むとともに、改正安衛法に準拠したSDSの作成・配付、ラベル対応を進めていきます。

新型コロナウイルス感染症のため延期されていたICCM^{*4}が2023年9月に開催されました。そこで議論された新たな枠組みであるGlobal Framework on Chemicalsに対しても、どのように政策や法規制に反映されるかを注視しながら取り組んでいきます。

※4 International Conference on Chemicals Management：国際化学物質管理会議

② 海外法規制への対応

ここ数年の主な動きとして、東アジアにおいては主要な化学物質関連規制の制定や改正が相次いでおり、2019年韓国の化学物質登録および評価等に関する法律（化評法）の大幅改正、2020年中国の新化学物質環境管理弁法¹の大幅改正、などがあげられます。また、これまで新規化学物質登録制度のなかったタイ、ベトナム、トルコ、中南米等で当該制度導入の動きがありますが、予定どおりに進行していない国も多く見受けられます。GHS制度はほとんどの国で導入、義務化されましたが、未導入であるインドにおいても義務化の動きが出てきました。DICグループでは現地コンサルタントや

サンケミカル社をはじめとするグループ会社の専門家といったグローバルネットワークと連携して、最新情報の収集と必要な対応を進めるとともに、グループ会社や顧客への情報提供に努めています。

EUのREACH規則対応に関して、日本では36物質の登録を行っており、各部署で連携を取り違反となる出荷が起きないよう対策を講じています。また、登録後も法的に要求されている対応を随時進めています。

また、DICは日化協のワーキンググループのリーダー企業として、制定・改正に対する日本企業の意見・提言の取りまとめ、規制当局との意見交換を行っており、日本企業の法規制対応の重要な役割も担っています。各国の化学品規制動向の監視と法改正への迅速な対応の徹底により、2023年度の化学物質の登録、届出に関する法令違反の発生はありませんでした。

2024年の主な取り組み

韓国化評法による既存化学物質再登録については、登録期限が近い物質を中心に、登録期限に向け引き続き滞りなく準備を進めていきます。また、台湾毒化物法標準登録においても、同様に登録期限に向け、準備を進めていきます。新規化学物質登録制度導入の動きがある各国に対して、必要情報の収集と、登録が必要な物質の対応を進めていきます。インドのGHS制度義務化の動向を注視するとともに、日化協を通じて意見・提言の提出、必要な措置を講じていきます。

■ 教育・制度

① エキスパート養成に向けた取り組み

グローバルな総合化学メーカーである当社は、法令遵守をリスク管理における生命線と位置づけ、教育によるエキスパート養成を進めています。化学物質法規制に関しては、2014年から「化学物質法規制入門コース」を開始しました。2021年度以降は対象者（主に技術部門のある事業所全体）が受講しやすいよう、オンライン教育へと切り替えて実施しました。2022年度以降は、受講対象範囲を国内DICグループ社員に拡大し、化学物質を適法に取り扱うための教育を実施しています。また、2023年度より化学物質法規実務に即した実務者コースを新設し、教育内容のさらなる充実に取り組んでいます。

② 国内DICグループにおける教育（ライセンス制度）

国内DICグループのライセンス制度は、化学品の輸出入に関する業務に従事する社員に対し、必要な法規制教育の受講と試験を義務化し、合格者のみにライセンスを与える制度です。ライセンスの有効期間は輸出の場合2年、輸入の場合3年です。輸出・輸入担当者には外為法、輸入担当者には化審法、安衛法、毒劇法などに関する専門的な教育を実施しています。ライセンス更新に際しては、再度の教育および試験の合格が必要です。2023年度は教育・試験をすべてオンラインで実施しました。ライセンス保有者は、輸入

ライセンスが334名、輸出ライセンスでは基礎的な内容となるクラスBが216名、より実践的な内容であるクラスAが1,553名います。また輸出においてさらに高度な上級コースも103名が保有しています。安全保障貿易管理の環境は厳しくなっているため、2023年度はロシア制裁関係(クラスAで対応)および米国法関係(上級コースで対応)を大幅に強化しました。2024年度はこれらをさらに発展させていきます。また地域的な包括的経済連携(RCEP)協定の発効により、経済連携協定の重要性も飛躍的に高まりました。これを受けて特定原産地証明制度に関するライセンス制度を2022年度から開始、現時点で164名が保有しています。2024年度もこれを拡大していきます。

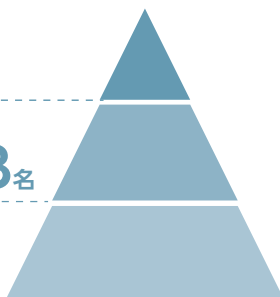
2023年度現在の輸出入ライセンス保有者

輸出ライセンス

上級コース
103名

クラスA
1,553名

クラスB
216名



特定原産地証明 業務ライセンス

164名

輸入ライセンス

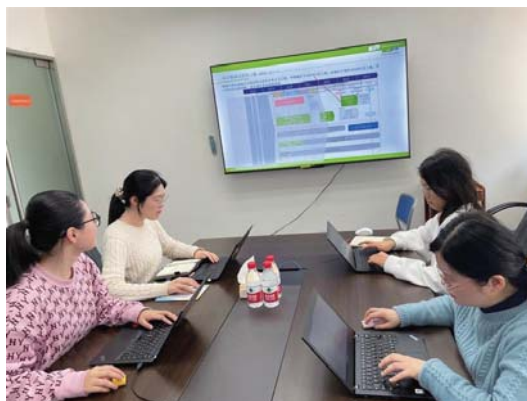
334名



④海外現地法人における教育

迪愛生投資有限公司(中国、以下「DICチャイナ社」)のESH部では、中国地域各社におけるレスポンシブル・ケア活動を円滑に進めるべく、健康・安全・環境活動の継続的改善に努めています。2023年に中国地域のDICグループ会社各社でCIGNASが稼働しました。この稼働に際し、DICチャイナ社ESH部GCIP^{*5}チームは、CIGNASを導入する12社に対し、CIGNASおよび関連システムの操作教育説明会をオンラインで計11回実施しました。この操作教育説明会では、「CIGNASでのSDS作成」、「化学物質情報確認」、「CIGNASワークフローシステム運用」、「ラベル印刷システム運用」等を中心にシステム機能の詳細説明を交えて実施しました。また、導入前の操作自習期間中には、各社の習熟進捗状況に合わせて必要に応じて現地へ赴き、システム操作実演・トレーニング等を実施してCIGNASを円滑に稼働させました。

*5 Global Chemical Information management Project : グローバル化学物質情報管理プロジェクト



システムについて説明する DICチャイナ社ESH部GCIPチーム

VOICE from DICグループ | GCIP化学物質情報管理

DICチャイナ社ESH部GCIPチームの蔣皎潔です。アジア地域のDICグループはGCIPを推進しており、中国では2023年2月からCIGNASが導入されています。私は中国におけるCIGNASの導入支援を担当しています。2023年は、システムの操作方法・ロジックを身に付け、関連法規制に対する理解を深めるとともに、システム活用の指導活動に取り組み、各社からのフィードバックに対応してきました。各現地法人のニーズに応えることで、自身の成長にもつながりました。

今後も化学物質管理の関連法規制に対する理解を深め、中国各現地法人がスムーズにCIGNASおよび関連システムの運用ができるようにフォローアップを継続することで、DICグループの化学物質情報管理力の向上に努めてまいります。



DICチャイナ社ESH部 蔣皎潔 (Jiang Jiaojie)

■ 動物実験に対する考え方

DICグループは、3R (Replacement : 動物を使用しない実験方法への代替、Reduction : 実験に使用する動物数の削減、Refinement : 実験方法の改良による実験動物の苦痛の軽減) の原則を基本とし、動物を使用しない代替法および構造活性相関 (QSAR : Quantitative Structure-Activity Relationship) による安全性評価を進めています。

■ 製品の安全輸送

物流活動においては、万が一事故が起きた場合にも、環境面、安全面で適切に対処できるようにSDSを簡略化したイエローカードを作成し、物流関係者に必要な情報を提供しています(詳細は、P76 物流安全を参照)。

社会との対話

基本的な考え方

DICグループは、レスポンシブル・ケア活動に関わる情報・活動を社会に公表し、ステークホルダーとの相互理解を深めるとともに社会的な関心事へ対応します。

①情報公開

DICグループは、積極的な情報公開によって活動の透明性を高めると同時に、ステークホルダーとの対話を通じて活動のレベル向上を図っています。

グローバルな安全環境活動に関しては統合報告書(DICレポート)において公開しています。本レポートは、DICのウェブサイト上でPDF版を公開している他に、冊子版も発行しています。

②地域住民対応

工場周辺住民の方々へ向けて、定期的に安全環境に関する説明会を実施しています。コンビナート地区の工場(千葉、鹿島、堺、四日市)に関しては、2年に1度レスポンシブル・

ケア地域対話集会を開催しています。また、住宅地付近に位置する工場では、毎年環境説明会を開催しています。2023年度は埼玉工場で実施しました。

他にも、中学・高校生の体験学習の受け入れ、地域防災訓練への参画、祭りなど地域イベントへの協力など、工場の地域特性に応じた取り組みを通じ、社会とのコミュニケーションを深めています。また、国内のDICの各工場では、工場の安全環境活動に関する報告書(サイトレポート)を発行し、地域住民の皆様への情報公開に努めています。

海外事業所においても、地球温暖化防止や生物多様性の保全に寄与する植樹活動などを通じて、地域社会との対話・交流に努めています。



サイトレポートの発行



近畿地方整備局・堺市合同総合防災訓練をDIC堺工場で実施(2023年)

TOPICS | 東京工場が4年ぶりにDIC地域交流「子ども祭り～遊びから学びを～」を開催!

東京工場は、DIC地域交流「子ども祭り～遊びから学びを～」を開催しました。4年ぶりの地域交流として、事務局メンバーは1年前から準備を進め、コロナ禍において外で遊べなかった近隣の子どもたちを対象に10種類のイベントを企画しました。

当日は、あいにくの雨となり、共同開催を予定していた警察・消防の屋外イベントを取りやめ、自前イベント「理科実験授業」、「ポストカード作り」、「ガチャガチャ」、「輪投げ」、「DIC製品(スピルリナ製品・ヘルメット)の紹介」、「お菓子・飲み物販売」の会場を室内に移して実施。地域の子どもたちや自治会の方々、社員の家族が各ブースを訪れ、思い思いに楽しんでいました。「理科実験授業」には、近隣中学校のネイチャー部の生徒が参加し、東京工場で開発された環境にやさしい製品「ハイドレト*」のエマルジョン溶液を使って、クラフト紙の上で乾燥・造膜させたものを、アルカリ水溶液中で溶解し、紙のリサイクルの実験を行いました。

参加した生徒からは「身近な食品/パッケージのリサイクルに関心が高まった」、「とても楽しく、来年も是非参加したい」などの感想が寄せられ、顧問の先生は「社会課題を解決する製品で実験できる非常に質の高い授業でした」と話されました。

東京工場の近隣の方々にはDICグループの活動を知ってもらい、地域交流をさせていただく貴重な機会でもあり、多くの方に喜んでいただけるよう2024年以降も継続して同イベントを開催していきます。

*ハイドレトは、耐水性に優れ、リサイクル性が高い、パッケージ用外面コーティング剤です。



子ども祭りポスター

■ マネジメントシステム

基本的な考え方

DICグループは、労働安全衛生、保安防災、環境保全、化学品・製品安全、社会との対話、物流安全の各活動に関して、システムとして統一的に運用します。

■ ISO マネジメントシステム

①環境マネジメントシステムISO14001の導入状況

環境マネジメントシステムに関しては、国際規格としてISO14001を導入しています。2023年12月末時点で、DICグループのISO14001の生産数量に対する取得率は68%となっています。

②安全衛生マネジメントシステム

OHSAS18001/ISO45001の導入状況

安全衛生マネジメントシステムとしては、世界共通基準として認知されているOHSAS18001もしくはISO45001を導入しています。特に、AP地域は多くの国にわたって操業しており、それぞれの文化や言語などの多様性に加え、労働安全衛生に関する認識レベルにも違いがあるため、安全衛生マネジメントシステムの導入を積極的に支援しています。2023年12月末時点で、AP地域の20事業所が安全管理システム(ISO45001/OHSAS18001等)を取得済みであり、生産数量に対する取得率は97%です。

■ 情報管理システム(DECIS)

日本・中国・AP地域のDICグループでは2019年度から、情報管理を強化するために、クラウドサービスを利用したデータ収集システム「DIC ESHデータ収集システム」(DECIS: DIC ESH Data Collection System)を導入しました。本システムにより情報管理を一元化しています。データ集計項目としては「労働安全衛生」、「気候変動」、「水資源」、「廃棄物」などです。適応範囲は日本・中国・AP地域で、これによりデータ集計の迅速化、省力化を実現するとともに、第三者検証においてデータの信頼性を向上することにも貢献しています。

一方、欧米地域においてはSun Chemical社(米国、以下「サンケミカル社」)が別のシステムで情報管理を行っています。互いの情報を相互運用することにより、グローバルで情報管理を行っています。

■ レスポンシブル・ケア教育

国内DICグループは、化学物質を取り扱う企業として、安全環境活動を含むレスポンシブル・ケア活動に関し、新入社員研修やキャリア採用研修でその重要性を説き、さらに昇格時における階層別研修にて継続的に教育しています。

| 対象 | 内容 |
|-------------|-------------|
| 新入社員 | 講義 + 安全体感教育 |
| キャリア入社社員 | 講義 |
| 一般社員 各階層昇格者 | 講義 |
| 管理職 昇格者 | 講義 |
| 新任グループ会社社長 | 講義 |
| 海外赴任者 | 講義 |
| 高専インターンシップ | 講義 |

■ 安全環境監査

①安全環境監査の推進体制

DICグループでは、それぞれの事業会社と工場・研究所のレスポンシブル・ケア活動が正しく機能していることを評価するため、安全環境監査を定期的を実施しています。

国内DICグループでは構成メンバーとして、RC部員を中心に、製造を統括する執行役員、労働組合推薦の組合員が参加します。そして、安全施策の実施状況や前回監査からの改善状況等を監査しています。

海外DICグループでは、各地域統括会社のESH担当者が活動の進捗状況を現場で確認し、各事業所のレスポンシブル・ケア活動のレベルアップを図っています。

②2023年度安全環境監査の活動と実績

国内DICグループにおいては、2023年度は大規模事業所である、DICの9事業所とDICグラフィックス社の2事業所に対して監査を実施しました。監査の方法としては、工場の管理レベルを確認するシステム監査や、現場を中心に確認する現場監査、また外部コンサルティング会社によるコンプライアンス監査があります。これらの監査により、事業所における安全環境管理レベルの改善、製造現場での危険源発掘、そして法令遵守レベルの改善を行いました。

また、DICグラフィックス社と星光PMCグループを除く国内DICグループ9事業所に関しても、システム監査と現場監査を実施し、安全環境管理のレベルアップを図りました。

海外DICグループでは、各地域統括会社のESH担当により安全環境監査を実施しています。AP地域では、9事業所を対象に監査を実施しました。

中国地域では、通常どおり12事業所の監査を実施しました。
欧米・アフリカ地域を統括するサンケミカルグループでは
13事業所の監査を実施しました。また、製紙用薬品や印刷

2023年度 安全環境監査実施概要



インキ・記録材料用樹脂を製造する星光PMCグループでは、
国内・海外の14事業所に関して監査を実施しました。

2023年度 子会社監査



■ 行政処罰関連

2023年度はDICグループにおいてレスポンシブル・ケア
関連の罰金が中国地域で1件発生しました。

行政処罰を受けた内容については対応を行いました。併
せて再発防止に向けた取り組みも対応済です。

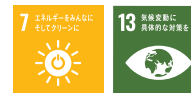
データ集

| テーマ | 項目 | 単位 | バウンダリー | 第三者検証 | 2021年度実績 | 2022年度実績 | 2023年度実績 |
|---------------------|---------------------|----------|---------------------|----------|----------|----------|-------------------|
| 労働安全衛生 | 総労働災害度数率 TRIR | 人/100万時間 | 日本 | ○ | 3.60 | 2.23 | 2.09 |
| | | | 中国 | ○ | 1.94 | 0.79 | 2.06 |
| | | | AP | ○ | 0.90 | 1.21 | 1.11 |
| | | | 欧米 | — | 5.33 | 6.33 | 4.53 |
| | | | グローバル ^{※1} | — | 3.69 | 4.00 | 3.00 |
| | | | 休業災害度数率 | 人/100万時間 | 日本 | ○ | 1.31 |
| | 中国 | ○ | 1.45 | 0.53 | 1.31 | | |
| | AP | ○ | 0.79 | 0.99 | 0.99 | | |
| | 欧米 | — | 2.70 | 3.36 | 2.49 | | |
| | グローバル ^{※1} | — | 1.89 | 2.07 | 1.73 | | |
| | 死亡災害死者数 | 人 | 日本 | ○ | 0 | 0 | 0 |
| | 中国 | ○ | 0 | 0 | 0 | | |
| | AP | ○ | 0 | 0 | 0 | | |
| | 欧米 | — | 0 | 0 | 0 | | |
| | グローバル ^{※1} | — | 0 | 0 | 0 | | |
| | 休業災害負傷者数 | 人 | 日本 | ○ | 12 | 4 | 9 |
| | 中国 | ○ | 6 | 2 | 7 | | |
| | AP | ○ | 7 | 9 | 9 | | |
| | 欧米 | — | 45 | 70 | 50 | | |
| | グローバル ^{※1} | — | 74 | 89 | 76 | | |
| | 不休業災害負傷者数 | 人 | 日本 | ○ | 21 | 16 | 10 |
| 中国 | ○ | 2 | 1 | 4 | | | |
| AP | ○ | 1 | 2 | 1 | | | |
| 欧米 | — | 44 | 62 | 41 | | | |
| グローバル ^{※1} | — | 71 | 83 | 56 | | | |
| 保安防災 | プロセス事故件数 | 件 | 日本 | ○ | 7 | 3 | 7 |
| | プロセス事故率 | 件/20万時間 | 日本 | ○ | 0.128 | 0.050 | 0.124 |
| 環境汚染 | VOC | ton | 日本 | — | 239 | 200 | 191 ^{※2} |
| | PRTR 排出量 (大気・水・土壌) | ton | 日本 | — | 273 | 234 | 204 ^{※2} |
| | NO _x | ton | 日本 | — | 186 | 172 | 133 |
| | SO _x | ton | 日本 | — | 8.8 | 13.3 | 5 |
| | COD | ton | 日本 | — | 940 | 854 | 768 |

※1 グローバル：日本、中国、AP、欧米にその他地域含む
※2 集計期間：2022年4月から2023年3月まで

| テーマ | 項目 | 単位 | バウンダリー | 第三者検証 | 2021 年度実績 | 2022 年度実績 | 2023 年度実績 |
|---------------------|---------------------|---------------------|--------|--------|-----------|-----------|-----------|
| 廃棄物合計 (有害 + 非有害) | 発生量 | ton | 日本 | ○ | 42,914 | 41,422 | 39,790 |
| | | | 海外 | — | 64,101 | 76,851 | 68,815 |
| | | | グローバル | — | 107,015 | 118,273 | 108,604 |
| | 工場排出量 | ton | 日本 | ○ | 30,541 | 31,627 | 30,238 |
| | | | 海外 | — | 57,186 | 70,756 | 62,373 |
| | | | グローバル | — | 87,727 | 102,383 | 92,611 |
| | リサイクル処理量 | ton | 日本 | ○ | 17,733 | 16,725 | 15,506 |
| 海外 | | | — | 26,856 | 29,589 | 25,596 | |
| グローバル | | | — | 44,589 | 46,314 | 41,103 | |
| 熱回収処理量 | ton | 日本 | ○ | 20,434 | 20,849 | 20,371 | |
| | | 海外 | — | 15,832 | 12,001 | 23,691 | |
| | | グローバル | — | 36,266 | 32,850 | 44,062 | |
| 非熱回収処理量 (単純焼却等) | ton | 日本 | ○ | 4,548 | 3,675 | 3,745 | |
| | | 海外 | — | 7,847 | 18,221 | 8,009 | |
| | | グローバル | — | 12,394 | 21,895 | 11,754 | |
| 埋立量 | ton | 日本 | ○ | 199 | 173 | 167 | |
| | | 海外 | — | 14,702 | 17,041 | 11,518 | |
| | | グローバル | — | 14,902 | 17,214 | 11,686 | |
| 有効利用率 | % | 日本 | ○ | 89% | 91% | 90.2% | |
| | | 海外 | — | 67% | 54% | 71.6% | |
| | | グローバル | — | 76% | 67% | 78.4% | |
| 有害廃棄物 (特別管理廃棄物) | 発生量 | ton | 日本 | ○ | 7,660 | 8,268 | 8,585 |
| | | | 海外 | — | 37,938 | 47,546 | 40,375 |
| | | | グローバル | — | 45,597 | 55,815 | 48,960 |
| | 工場排出量 | ton | 日本 | ○ | 6,136 | 7,069 | 7,417 |
| | | | 海外 | — | 31,068 | 41,495 | 33,975 |
| | | | グローバル | — | 37,203 | 48,564 | 41,392 |
| | リサイクル処理量 | ton | 日本 | ○ | 2,522 | 2,945 | 3,084 |
| 海外 | | | — | 16,214 | 18,952 | 14,372 | |
| グローバル | | | — | 18,736 | 21,897 | 17,456 | |
| 熱回収処理量 | ton | 日本 | ○ | 4,212 | 4,597 | 4,077 | |
| | | 海外 | — | 15,671 | 9,935 | 21,053 | |
| | | グローバル | — | 19,883 | 14,532 | 25,130 | |
| 非熱回収処理量 (単純焼却等) | ton | 日本 | ○ | 898 | 707 | 1,402 | |
| | | 海外 | — | 3,623 | 15,375 | 2,980 | |
| | | グローバル | — | 4,521 | 16,083 | 4,382 | |
| 埋立量 | ton | 日本 | ○ | 28 | 19 | 23 | |
| | | 海外 | — | 2,430 | 3,283 | 1,970 | |
| | | グローバル | — | 2,458 | 3,303 | 1,993 | |
| 取水量 | 表層水 | 1,000m ³ | 日本 | ○ | 8,922 | 9,789 | 8,225 |
| | | | 海外 | — | 4,372 | 19,699 | 15,372 |
| | | | グローバル | — | 13,293 | 29,487 | 23,597 |
| | 地下水 | 1,000m ³ | 日本 | ○ | 6,505 | 6,403 | 6,210 |
| | | | 海外 | — | 1,840 | 2,278 | 1,820 |
| | | | グローバル | — | 8,345 | 8,681 | 8,030 |
| 雨水 | 1,000m ³ | 日本 | ○ | 0 | 0 | 0 | |
| | | 海外 | — | 191 | 163 | 117 | |
| | | グローバル | — | 191 | 163 | 117 | |

| テーマ | 項目 | 単位 | バウンダリー | 第三者検証 | 2021 年度実績 | 2022 年度実績 | 2023 年度実績 |
|----------|---------------------|---------------------|--------|--------|-----------|-----------|-----------|
| 取水量 | 他組織の廃水 | 1,000m ³ | 日本 | ○ | 0 | 0 | 0 |
| | | | 海外 | — | 0 | 0 | 0 |
| | | | グローバル | — | 0 | 0 | 0 |
| | 市水・工業用水 | 1,000m ³ | 日本 | ○ | 12,178 | 11,441 | 10,997 |
| | | | 海外 | — | 2,153 | 4,771 | 4,404 |
| | | | グローバル | — | 14,331 | 16,212 | 15,401 |
| | その他 | 1,000m ³ | 日本 | ○ | 20 | 19 | 18 |
| | | | 海外 | — | 77 | 47 | 52 |
| | | | グローバル | — | 96 | 66 | 70 |
| | 取水量合計 | 1,000m ³ | 日本 | ○ | 27,625 | 27,651 | 25,450 |
| | | | 海外 | — | 8,632 | 26,957 | 21,765 |
| | | | グローバル | — | 36,257 | 54,608 | 47,215 |
| 排水量 | 河川 | 1,000m ³ | 日本 | — | 15,126 | 15,879 | 14,164 |
| | | | 海外 | — | 2,204 | 2,067 | 1,418 |
| | | | グローバル | — | 17,330 | 17,946 | 15,581 |
| | 湖 | 1,000m ³ | 日本 | — | 7,341 | 6,888 | 6,565 |
| | | | 海外 | — | 1 | 0 | 0 |
| | | | グローバル | — | 7,342 | 6,888 | 6,565 |
| | 外部処理施設 (下水処理施設) | 1,000m ³ | 日本 | — | 3,627 | 3,367 | 3,156 |
| | | | 海外 | — | 888 | 750 | 753 |
| | | | グローバル | — | 4,515 | 4,117 | 3,910 |
| | 地下水 | 1,000m ³ | 日本 | — | 1 | 1 | 1 |
| | | | 海外 | — | 7 | 7 | 7 |
| | | | グローバル | — | 8 | 8 | 8 |
| | 第三者利用 | 1,000m ³ | 日本 | — | 0 | 0 | 0 |
| | | | 海外 | — | 0 | 0 | 0 |
| | | | グローバル | — | 0 | 0 | 0 |
| その他 | 1,000m ³ | 日本 | — | 0 | 0 | 0 | |
| | | 海外 | — | 3,380 | 22,077 | 17,305 | |
| | | グローバル | — | 3,380 | 22,077 | 17,305 | |
| 排水量合計 | 1,000m ³ | 日本 | — | 26,094 | 26,135 | 23,886 | |
| | | 海外 | — | 6,481 | 24,901 | 19,483 | |
| | | グローバル | — | 32,574 | 51,036 | 43,369 | |
| 水消費量 | 水消費量合計 | 1,000m ³ | 日本 | — | 1,531 | 1,516 | 1,564 |
| | | | 海外 | — | 2,151 | 2,056 | 2,282 |
| | | | グローバル | — | 3,682 | 3,572 | 3,846 |
| ISO14001 | 取得率 | % | グローバル | — | 79% | 78% | 68% |



地球温暖化防止に向けて

基本的な考え方

DICグループは、製品のライフサイクル全般を通じたCO₂排出量の削減に取り組むとともに、事業活動を通じて気候変動リスクの低減に努めます。

■ 地球温暖化防止への取り組み

DICグループは地球環境と社会のサステナビリティを実現するために、2021年6月にDIC NET ZERO 2050を発表し、その中で2050年度カーボンネットゼロ宣言 (Scope1, 2) を行いました。また、2023年1月には、CO₂排出削減に関する世界的なイニシアチブであるSBTi*の認証を受けました (C&E統

合の影響に関しSBT事務局に連絡し対応していきます)。DICグループでは62の国と地域でグローバルに展開する185のグループ会社と一体となって、カーボンネットゼロの実現を目指してCO₂排出削減の活動に取り組めます。

* SBTi (Science Based Target Initiative)は、企業等の設定する温室効果ガス排出削減目標が、「パリ協定」の求める水準に整合した目標であることを認定する国際イニシアチブ。CDP、国連グローバルコンパクト、世界資源研究所、世界自然保護基金の4つの機関が共同で運営している。

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。[評価マークについて] ★★★…非常に良好 ★★…順調 ★…要努力

| 取り組みの視点・課題など | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|--|---|--|----|---|
| 事業所におけるCO ₂ 排出量の削減 (Scope1,2) | (DICグループ) DICグループは事業所で排出するCO ₂ 排出量 (Scope1,2) を、2013年度を基準年として2030年度までに50%削減する (年平均2.9%削減) | CO ₂ 排出量の削減 (DICグループ) ・2013年度比 41.9%削減 (921,386 ⇒ 534,889t-CO ₂) <small>*2013年度の値はC&E推定値を入れて算出しています</small> | ★★ | (DICグループ) DICグループは事業所で排出するCO ₂ 排出量 (Scope1,2) を、2013年度を基準年として2030年度までに50%削減する (年平均2.9%削減) |
| | (国内DICグループ) エネルギー消費原単位の削減 (国内省エネ法遵守) 2013年度を基準年として2030年度時点でエネルギー消費原単位を17.0%削減する (年平均1.0%削減) | エネルギー消費原単位の削減 (国内DICグループ) 2013年度比 8.6%削減 (4.170 ⇒ 3.811 GJ/t) <small>*2013年度と同じ計算方法で比較しています。</small> | ★ | (国内DICグループ) エネルギー消費原単位の削減 (国内省エネ法遵守) 2013年度を基準年として2030年度時点でエネルギー消費原単位を17.0%削減する (年平均1.0%削減) |

[参考]

CO₂ 排出原単位の削減

・国内DICグループ：前年度比 29.3%削減 (190.6 ⇒ 134.7kg-CO₂/t)。2013年度比 43.6%削減 (238.7 ⇒ 134.7kg-CO₂/t)

■ 推進体制

DICグループでは、日本、欧米地域 (Sun Chemical社 (米国、以下「サンケミカル社」) が担当)、アジアパシフィック地域、中国地域の4拠点で事業活動を通じたCO₂排出削減の取り組みを進めています。地域・拠点によってエネルギー事情や再生可能エネルギーへのアクセス等の条件が異なる中、当面の目標である2030年度の50%CO₂排出量削減 (2013年度比、Scope1,2)への取り組みを進めています。

DICグループとして気候変動課題はもともと重要な社会課題の一つと位置づけており、重要な施策は社長執行役員直轄で運営するサステナビリティ委員会に提案して、同委員会で審議および決定を行い、それに基づいて各拠点で取り組みを推進しています。日本においては、具体的なCO₂排出削減

の実務について、国内DICグループ各社の各事業所に省エネルギー推進委員会を設置し、活動の進捗確認・討議・省エネパトロールなどを実施しています。また、各事業所の選抜メンバーで構成する省エネ脱炭素推進分科会を設けて、情報交換・新規省エネアイテムの調査と効果検証、さらには他事業所への水平展開などに取り組んでいます。この事業所単位の活動と全社横断的な活動の連携によってCO₂排出量の削減を進めています。

欧米地域においては、サンケミカル社が欧州、北米および中南米におけるCO₂排出削減の取り組みを進めています。

アジアパシフィック地域・中国地域においては、各地域でDICグループ全体の方針に基づく取り組みを行い、DIC本社生産企画部が、全体の進捗を管理する体制で進めています。

主な活動

- ① DICグループ一丸となった活発でたゆまぬ省エネ活動の推進
- ② DX推進による生産・ユーティリティ設備のエネルギーマネジメントの最適化
- ③ 省エネ性の高い設備の積極導入(高効率設備、ZEB対応建築物)
- ④ 条件の適した事業所への再生可能エネルギー設備の積極的導入(バイオマスボイラー、太陽光発電)
- ⑤ DICグループ各社への省エネ診断実施と省エネ施策の展開支援
- ⑥ 設備新增設時における省エネ性の高い設備の導入とルール化(環境投資、ICPの導入と活用)

■ サステナビリティ情報の開示

2023年1月の企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正により、有価証券報告書において、「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄を新設し、サステナビリティ情報を開示することが求められることとなりました。気候変動

はDICグループにとって重要な課題であるため、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の枠で開示していきます。

サステナビリティ開示は、その充実に向けて各国で取り組みが進められています。それらの状況変化に応じて、随時見直ししながら、DICグループは適切な情報開示に努めていきます。

サステナビリティに関する考え方及び取組

| ガバナンス | 戦略 | リスク管理 | 指標と目標 |
|-------------------------------|-----------------------------|---|---------------------------------------|
| サステナビリティ関連のリスク及び機会に対するガバナンス体制 | サステナビリティ関連のリスク及び機会の項目とその対応策 | サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別・評価・管理するために用いるプロセス | サステナビリティ関連のリスク及び機会の実績を評価・管理するために用いる情報 |

金融審議会ディスクロージャーWG報告(2022年6月)を踏まえた内閣府令改正の概要より記載

① ガバナンス

DICグループでは社長執行役員直轄のサステナビリティ委員会を設置し、社会的要請に基づく重要課題への対応を担っています。また、サステナビリティ活動の強化を中心とする重要事項の審議を行っています。気候変動も重要な経営課題の一つとして認識しており、CO₂排出削減の中長期目標などは重要事項としてサステナビリティ委員会で審議しています。

サステナビリティ委員会は、社長執行役員が委員長を務め、副社長執行役員と生産統括本部長、技術統括本部長、経営戦略部門長、総務法務部門長、財務経理部門長、ESG部門長等の管理部門の長とともに、地域統括会社社長、各事業部門長・製品本部長が構成メンバーとして参加し、監査の一環として監査役1名が出席しています。年に4回開催されるサステナビリティ委員会の結果は、原則としてすべての議題について、取締役会に報告され、適切に監督されています。

2023年度サステナビリティ委員会での気候変動に関する主な議案

| 年度 | 主な内容 |
|---------------------------|---|
| 2023年度 サステナビリティ 委員会 | 製品カーボンフットプリントの状況報告 |
| | SBT認定取得の報告 |
| | CO ₂ 排出量削減計画 |
| | 2022年度CO ₂ 排出量に関するプログレス・レポート |
| | GX-ETS登録データの報告 |

② 戦略

国際社会では、急速に2050年カーボンニュートラルへの要

請が高まり、今後競争ルールの変更を伴う社会システムの変化が予測されます。DICでは気候変動に伴うリスクや機会の重要性も意識して、サステナブルな事業戦略を推進しています。気候変動による影響は中長期的に顕在化する可能性が大きいため、2024年に実施したシナリオ分析に基づき、中長期的に事業に財務的な影響を及ぼすと考えられる主な気候関連リスクと気候関連機会の項目への認識も深めています。それら中長期的な視点で予測されるリスクと機会への認識を高めながら、時間軸を踏まえた戦略の立案と実行に結びつけていきます。

DICグループはカーボンニュートラル社会の実現をマテリアリティに掲げており、自社使用エネルギーの削減はもとより、製品カーボンフットプリントの提供を通じて、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

主なリスク管理の視点

- ① 今後カーボンプライシングが導入された場合、原燃料価格や電力価格の上昇、輸出品目の課税措置等が課され、CO₂排出量が直接的なコスト圧迫要因となります。
- ② 気候変動に伴う脱炭素社会への移行リスクとして、サーキュラーエコノミー等による急激な需要の変化が起きた場合、これへの対応ができなければ大幅な事業収益の低下をもたらす要因となります。
- ③ 極端な物理的リスクとして、異常気象による気象災害が深刻化・頻発化すると、事業所の稼働停止、原料調達不安定化等により製品供給不能や供給の遅延を生じる可能性があり、事業収益の低下と事業継続の可否に関わるリスクとなる可能性があります。

CO₂排出削減の移行計画

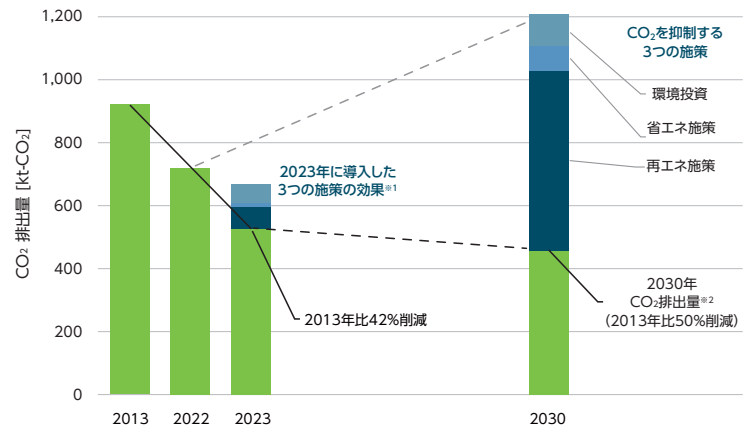
DICグループはCO₂排出削減目標を持つ企業として、次のような移行計画を持って活動を進めます。

この進行にあたり、DICグループでは現在、2030年までに約130億円の環境投資の実施(日本国内を対象)を計画しています。

* Scope1:CO₂排出量の算定にあたっては、日本は環境省の排出係数を使用。その他の地域は、US EPA(U.S. Environmental Protection Agency)の排出係数を使用。

* Scope2:電力のCO₂排出量の算定にあたっては、日本は環境省の排出係数を使用。北米はeGRIDの排出係数を使用。それ以外の地域は、IEA(2023年度版)の排出係数を使用。

DICグループCO₂排出量削減計画(Scope1,2)



※1: 3つの施策の効果の算定は、2022年のCO₂排出量と生産数量、および2023年の生産数量を用いて、2023年のCO₂排出量を推定する手法で算出しています。また購入グリーン電力のCO₂排出量は、グリーン電力使用量にグリーン電力切り替え前などの排出係数を乗じて推定しています。
 ※2: 2030年のCO₂排出量推計は、2022年排出量に無施策のまま、事業拡大した場合の推計値。

TCFDシナリオ分析

・シナリオ分析の条件

2024年にDICは、国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が2023年3月に発表した第6次評価報告書に基づく気候シナリオSSP1-1.9、SSP2-4.5、SSP5-8.5と、2023年10月に国際エネルギー機関(IEA)が発表したWorld Energy Outlook 2023に基づく外部環境シナリオを参考に、2020年に公表したシナリオ分析結果を見直しました。前回の分析では2030年までを対象としていましたが、今回は2050年まで対象期間を延長しました。これらのシナリオが示唆する将来の気候変動とエネルギーの状況を踏まえ、次の3つの世界観(移行、適応、適応の限界)^{※1}を設定し(下図)、それぞれの世界観のもとで当社にとってのリスクと機会、およびその対応策について分析をしました(P91-92を参照ください)。

・3つの世界観

移行: 地球温暖化を産業革命前より1.5℃上昇を抑えることを目標に、各国がCO₂排出量削減のための対策を劇的か

つ即座に実施する。省エネや共同輸送など、効率的なエネルギー利用が求められる。カーボンプライシング^{※2}は、多くの国で新たに始まり、拡大し、価格は上昇していくだろう。

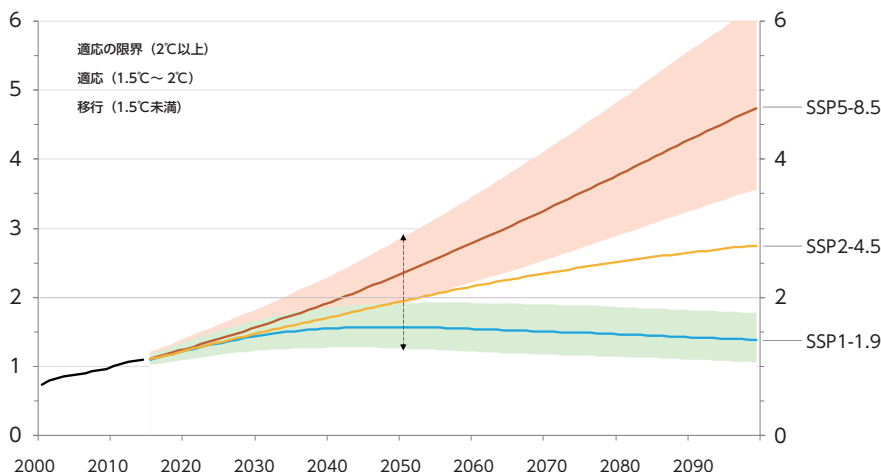
適応: 地球温暖化は2040年代半ばまで拡大し、1.5℃を超えるが2℃は超えない。地球の気温上昇へ適応するためには、レジリエントな対策と行動が必要である。遮熱や放熱といった対策は、適応の世界に有効だろう。現在100年に1度といわれる極端な気候現象は、10年に1度、あるいは1年に1度の確率になると予想される。

適応の限界: 地球温暖化は2050年に2℃を超えてゆき、2100年には5℃に迫る。予期せぬ天候や気候の極端さが増大し、食糧不安や供給不安を引き起こし、何世紀にもわたって人々が暮らしてきた場所からの移住が余儀なくされる。こうした変化は、複合的、連鎖的で、国境を超えて生活の質に悪影響をもたらす。こうした悪影響から、パンデミックや紛争といった非気候リスクが増大されると予測される。

※1 適応と適応の限界の関係: 気温の上昇に伴って、「適応」に続いて「適応の限界」が訪れ、適応の世界観から適応の限界の世界観へと連続的にシフトしていくことを想定している。

※2 カーボンプライシング: 2030年135USD/トン、2050年200USD/トン

外部環境シナリオと、今回設定した世界観との関係



各世界観におけるシナリオ分析結果

移行の世界観

R: リスクへの対策 O: 機会への対策

| | リスク | 機会 | 対策 |
|---|---|--|---|
| 政策と法律 | | | |
| カーボンプライシングの導入は世界中で実施されるだろう | <ul style="list-style-type: none"> 排出権取引、炭素税、炭素国境調整メカニズムなどの政策実施によりコストが増加する DICグループのScope1,2のCO₂排出量は、2030年には、非対策シナリオでは1,221kt-CO₂で1億4,900万ドル、対策シナリオでは461kt-CO₂で6,300万ドルに達すると予想される | エネルギー効率の改善とグリーン電力への移行と（購入と自家発電の両方を含む）、化石燃料削減を推進する | <p>R: 適切な地域に適正な価格で炭素価格を適用し、CO₂排出削減を促進する</p> <p>R: CO₂排出への支出を避けるため、Scope1,2からの排出は、電化と再生可能エネルギーの導入によって削減する</p> <p>O: 機能性の向上と、低炭素に貢献する製品を促進することにより、炭素価格の影響を軽減する製品を提供する</p> |
| 非財務情報の開示に対する需要は世界的に高まるだろう | 世界各国からの開示要請に対応するためのシステム構築・運用に伴う費用が発生する | | R: 欧州のCSRDへの対応が求められる、2026年に報告する予定 |
| 技術革新 | | | |
| 需要の変化が起こり、サーキュラーエコノミーが支配的な考え方になる | <ul style="list-style-type: none"> 世界的なプラスチック規制の導入により、使い捨てプラスチックの需要が減少する リサイクルが困難な素材の需要が減少する | <ul style="list-style-type: none"> リサイクル可能なプラスチックや堆肥化可能なプラスチックの需要が増加する 法的拘束力のある規制、課税、賦課金の導入を通じて、バイオ素材やリサイクル素材の利用が促進される | <p>O: 顧客や消費者と共同で、ケミカルリサイクルやマテリアルリサイクルの検討を加速させる</p> <p>O: バイオ素材や、製品のリサイクルを容易にする持続可能な素材開発に注力する</p> |
| 低炭素またはカーボンネガティブに貢献する製品を開発する | | 低炭素またはカーボンネガティブ製品や、顧客プロセスにおける低炭素化を支援する製品に対する需要が高まる | O: 低VOC、低エネルギー消費といった低炭素に貢献する製品を推進する |
| 行動変容 | | | |
| 直接生産やサプライチェーンにおけるCO ₂ 排出削減の要請に応える必要がある | 1.5°C目標に向けたCO ₂ 排出削減が始まり、その流れはサプライチェーンを通じても求められる | | <p>R: Scope1,2の排出量50%削減、Scope3のカテゴリー2、3、4、5、12の排出量13.5%削減、Scope3のカテゴリー1のサプライヤーエンゲージメント率80%という目標を実行している</p> <p>R: 私たちは1.5°C目標に対応したSBTへの移行を検討している</p> <p>R: 目標達成に向けて、省エネや再生可能エネルギー設備への投資を継続する</p> |
| 直接生産とサプライチェーンにおける生物多様性への取り組みが必要となる | 生物多様性に配慮していない製品は市場から排除される | | R: 原材料や生産現場における生物多様性に配慮する |

適応の世界観

| | リスク | 機会 | 対策 |
|--|--|--|--|
| 急性的状況 | | | |
| 現在の100年に1度の極端な気候現象は、10年に1度、あるいは1年に1度の確率に変化すると予想される | <ul style="list-style-type: none"> 頻発する気候関連災害によりサプライヤー施設の生産が停止する 頻発する気候関連の災害や、それによる安全操業への懸念により自社工場の生産を停止する 損害保険料が上昇する | | <p>R: 主要原材料について、複数地域での2社共同調達を推進し、BCP対応を強化する</p> <p>R: 主要製品について、原材料と製品の十分な在庫を確保する</p> <p>R: 印刷インキやその他の生産施設を世界中に配置し、補完的な能力を確保する</p> <p>R: 高潮や洪水によって港湾施設が被害を受けた場合、その影響を最小限にとどめるために他社と協力する</p> <p>R: 沿岸地域に立地するサイトへの対策を強化する</p> |
| 慢性的状況 | | | |
| 地下水資源が枯渇する | 水に関するリスクの増大が懸念される地域では対策が必要になる | | R: 水に関するリスクに対処するための対策を実施する。関連するトレーニングを提供することにより、BCPの有効性を強化する |
| 気候変動はライフスタイルと消費パターンを一変させる | 高温に適応した新しいライフスタイルが求められ、既存製品の需要が減少する可能性がある | 高温に適応する新しいライフスタイルは、コーティング材や包装材、ヘルスケアにチャンスをもたらす | <p>O: 気温上昇に伴う断熱、遮熱用製品の需要に応える製品を開発する</p> <p>O: 食生活の変化は、飲料産業と食品(冷凍)用長寿命包装材料のビジネスの拡大・発展を促進する</p> <p>O: ヘルスケアおよびライフサイエンス分野でのビジネスを拡大し、健康を促進する</p> |
| 生物多様性の喪失は、植物の不作を常態化させる | 植物の不作による植物由来原料の供給が停止する | | R: レジリエンスを強化する |

適応の限界の世界観

| | リスク | 機会 | 対策 |
|---|---|----|---|
| 急性的状況 | | | |
| 突発的な天候や気候の極端な変化は、公衆衛生や環境に問題を引き起こす | <ul style="list-style-type: none"> 熱中症による人材不足で工場操業に支障が出る 極端な高温による火災やオーバーヒートなどにより、プラントが機能不全に陥る | | R: 関連するトレーニングを提供することにより、BCPの有効性を強化する |
| 慢性的状況 | | | |
| 食料安全保障の観点から、食用植物を化学原料や燃料として利用することは難しくなる | 食用の植物に由来する原料の使用が難しくなる | | R: バイオマスの原料を、食用から非食用に切り替える |
| 気候変動が引き起こす不安定性は、気候以外のリスクを増大させる | <ul style="list-style-type: none"> 気温の上昇に伴う新たなパンデミックの出現が、通常の事業運営に支障を来す 食料供給や住居が不安定になると、紛争や暴動が起こり、通常の業務が停止する | | <p>R: 関連するトレーニングを提供することにより、BCPの有効性を強化する</p> <p>R: 事業の戦略的縮小、中核資産、データ、危険化学物質の保護、避難手順、従業員の家族への支援などを含む緊急時計画の準備をする</p> <p>R: 競争相手よりも、入念に緊急時計画を準備する</p> |

シナリオ分析後の2020～2023年における取り組み

- ICP (社内カーボンプライシング)の導入
排出するCO₂に価格づけを行い、気候変動リスクを定量的に把握し、またCO₂排出削減に対してインセンティブとなるように、インターナルカーボンプライシング制度(ICP)の導入を決定。2021年度より、日本国内並びにAP、中国地域における投資額が5,000万円以上のCO₂排出量増減を伴う設備投資案件からICPを導入し、設備投資で得られる効果にCO₂排出削減コストを付加できる仕組みを構築
- 株式会社エフピコと、プラスチック食品包装容器などの素材であるポリスチレンの完全循環型リサイクルの社会実装に向けた検討を本格化
- サステナブルファイナンスによる資金調達
- 国内34事業所でグリーン電力導入開始、インドネシアのカラワン工場にて、低炭素燃料ボイラー(石炭→LNG)の稼働開始などエネルギーの低炭素化を実施
- 製品カーボンフットプリントの提供を開始し、提供エリアを拡大中
- 省エネ・再エネ設備投資の一環として、新たに堺工場にバイオマスボイラーの導入を決定

③ リスク管理

リスクを識別・評価しリスク管理を行うプロセス

DICでは、サステナビリティ活動の根幹に位置づける「サステナビリティ・テーマ活動」の中で、気候変動対応に関連するリスクについて認識し、その対応と評価、リスクの管理を行っています。

サステナビリティ委員会の直下の「サステナビリティ部会」にて重要なリスクと重要な機会の抽出と議論を行い、重要と認識された案件はサステナビリティ委員会に上程する仕組みとなっています。

④ 指標と目標

気候関連リスクおよび機会のうち、移行リスクを評価する重要なKPIとしては、Scope1, 2を利用しています。世界的な脱炭素社会実現の動きが加速する中、積極的に脱炭素社会の実現に取り組んでいく決意のもと、DICグループは、Scope1, 2のCO₂排出量の長期削減目標として「2030年度50%削減※」および「2050年度カーボンネットゼロ」の実現を目指しています。 ※ Scope1,2、2013年度の排出量を基準とする。

■ 2023年度の主な活動と実績

① DICグループのエネルギー使用量と温室効果ガス排出量 (Scope1,2)の実績

2023年度のエネルギー使用量は、12,799,823GJ、CO₂排出量は534,889トンでした。生産数量1トン当たりのCO₂排

出量を指標化したCO₂排出原単位は233.0kg-CO₂/tでした。

2023年度のCO₂排出量削減目標を達成できた理由としては、日本でグリーン電力の導入が拡大したことや、インドネシアのカラワン工場で石炭ボイラーからLNGボイラーへ低炭素化したことがあげられます。

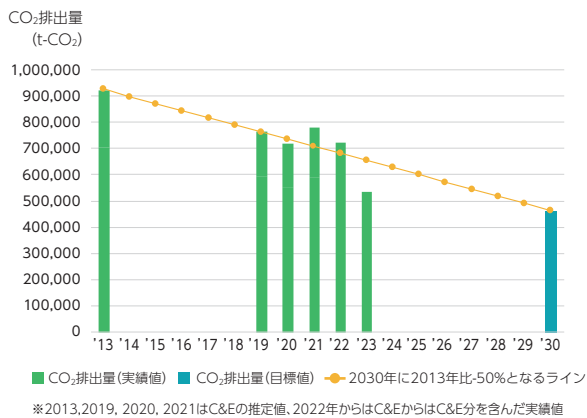
これは、ICP (社内カーボンプライシング) 制度を設備投資案件へ取り入れるなど、今まで以上に積極的な省エネ・低炭素化施策に取り組んだ成果の現れといえます。

今後も引き続き高効率設備の導入や工程改善、設備稼働率の向上といった省エネ施策を実施するとともに、バイオマスなどのクリーンな燃料への転換や太陽光発電の導入といった再生可能エネルギーの採用を増やしていく計画です。取り組みの概要については次項以降で後述します。

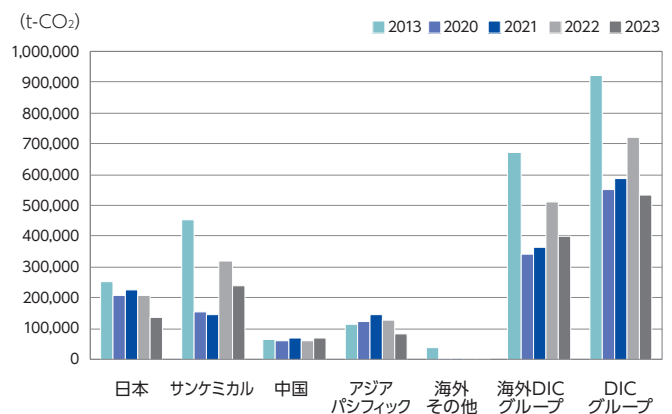
また、サステナビリティ委員会にて国内DICグループの全事業所にグリーン電力の導入を決定いたしました。これに伴い、2022年11月より、DIC本社ビル(ディーアイシービル)および第2ディーアイシービルの購入電力をグリーン電力に切り替えました。さらに、2023年4月から国内DICグループの他事業所でも順次グリーン電力への切り替えを進め、合計34事業所へと拡大しました。今後は、海外でもグリーン電力の導入の検討を進めていきます。

なおCO₂排出量 (Scope1&2)は、第三者機関による検証を受けています。

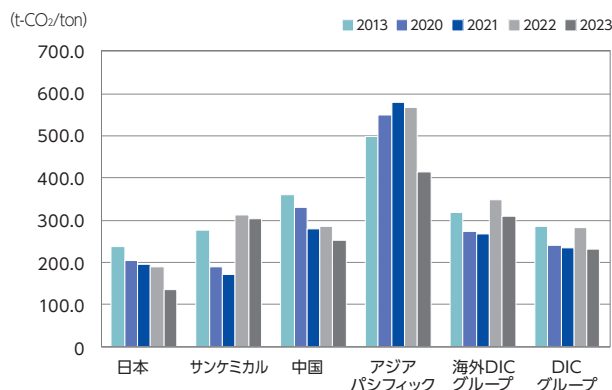
2030年までのCO₂排出量予測



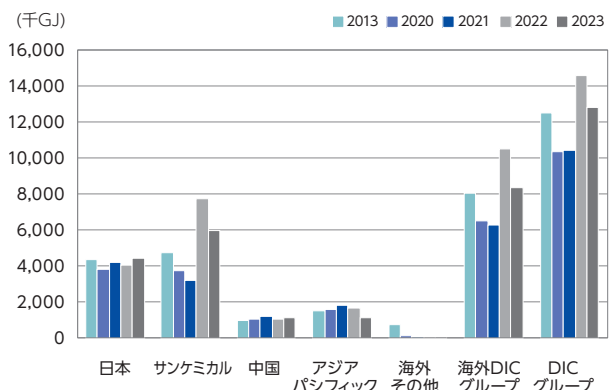
CO₂排出量推移



CO₂排出原単位推移



エネルギー使用量推移



CO₂排出量の増減要因について

| | CO ₂ 増減要因 | CO ₂ 増減量(トン) | | 削減率(%) | |
|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------------|----------|--------|------|
| 国内 | 日本:グリーン電力化 | -62,533 | -71,820 | 10.0 | |
| | 日本:事業所における省エネ | -6,373 | | | |
| | 日本:生産数量減少 | -2,914 | | | |
| 海外 | AP:インドネシアでの石炭ボイラーからLNGボイラーへ更新 | -22,695 | -44,269 | 15.8 | |
| | AP:インドでのPPA導入 | -1,407 | | | |
| | AP:グリーン電力化 | -2,021 | | | |
| | AP:事業所における省エネ | -1,872 | | | |
| | AP:生産数量減少 | -13,549 | | | |
| | AP:その他要因(事業所の再構築) | -2,725 | | | |
| | 中国:事業所における省エネ | -2,708 | 9,541 | | |
| | 中国:事業買収 | 7,770 | | | |
| | 中国:生産数量増加 | 2,693 | | | |
| | 中国:その他要因(新規設備投資等) | 1,786 | | | |
| | Sun:生産数量減少 | -78,764 | -78,764 | | 25.8 |
| | その他海外:生産数量減少 | -244 | -244 | | |
| | CO ₂ 増減量 合計 | | -185,555 | | |
| 2022年度 CO ₂ 排出量(グローバル) | | 720,444 | | | |
| 2023年度 CO ₂ 排出量(グローバル) | | 534,889 | | | |

地域ごとの活動報告

日本国内の活動

国内DICグループにおける再生可能エネルギーの大半は、バイオマスボイラー、風力発電、太陽光発電(PPA含む)によるものです。2023年度は、これらの再生可能エネルギー設備由来のエネルギーは549千GJ(原油換算量14,171kℓ)となり、国内DICグループで消費するエネルギー(熱・電気)のうち、12.4%を賅っています。また、CO₂排出量削減効果は、38,069t-CO₂となり、これは国内DICグループのCO₂総排出量の21.8%を再生可能エネルギーで削減した計算になります。

国内DICグループのオフィス・研究所は20事業所(総合研究所除く)ありますが、2023年度のエネルギー使用量は前年比で1.6%減少しました。減少した要因としてオフィス・研究所でも省エネに取り組んだことがあげられます。全般的に取り組んだ省エネ施策は、①古くなった照明器具や空調機器をトップランナー基準に準拠した高効率タイプにリプレイス、②照明の不要時消灯やエアコンの温度設定を徹底、③ビル管理会社と協働で、「こまめな」省エネ活動に取り組んだことです。さらに、④2021年11月よりWSR2020プロジェクトの一環で開始した、通年でノーネクタイ・ノージャケットの服装を可とした活動も継続して行いました。

また、2023年度は国内33事業所で新たに再生可能エネルギー由来電力を導入し、大幅なCO₂排出量を削減しました。本取り組みを加えたCO₂排出量削減効果は100,601t-CO₂

となり、国内DICグループのCO₂排出量は、前年比34.5%減少となりました。今後も、DIC NET ZERO 2050で公約いたしましたCO₂排出量削減の新しい中長期目標の達成に向けて、積極的に活動していきます。

欧州地域の活動

温室効果ガス排出量を削減するためにサンケミカル社が行った持続可能性に関連する投資の一例として、サンケミカル社ウィーン工場では、古い2台の蒸気発生ボイラーを、よりエネルギー効率の高い小型のモデルに交換しました。この新しいボイラーは、既存の熱回収インフラストラクチャーに統合され、CO₂換算で年間300トンの削減につながっています。

環境影響削減の他の例としては、エネルギー効率化プロジェクトがあり、これによりサンケミカル社は環境影響とコストの両方を削減することができています。廃熱の回収と再利用は、多くの施設で特に重視されている手法です。



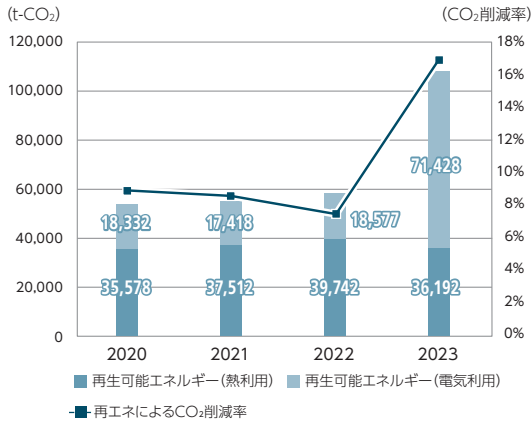
AP地域の活動

インドネシアのPT. DIC Graphics カラワン工場で石炭ボイラーをLNGボイラーに更新しました。燃料の低炭素化によ

り排出するCO₂量の削減に大きく貢献しています。また、同工場ではヤシ殻を利用したバイオマスボイラーを保有しており、環境に配慮した生産活動を行っています。

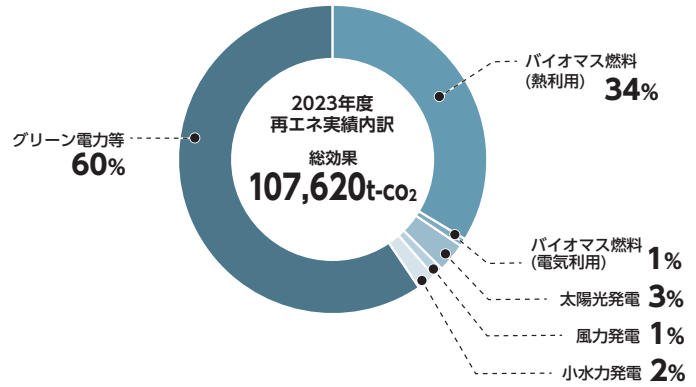
DICグループの再生可能エネルギーへの取り組み

再生可能エネルギーによるCO₂削減量推移



* 上記内訳は、下記表を参照ください。

2023年度 再エネ実績内訳

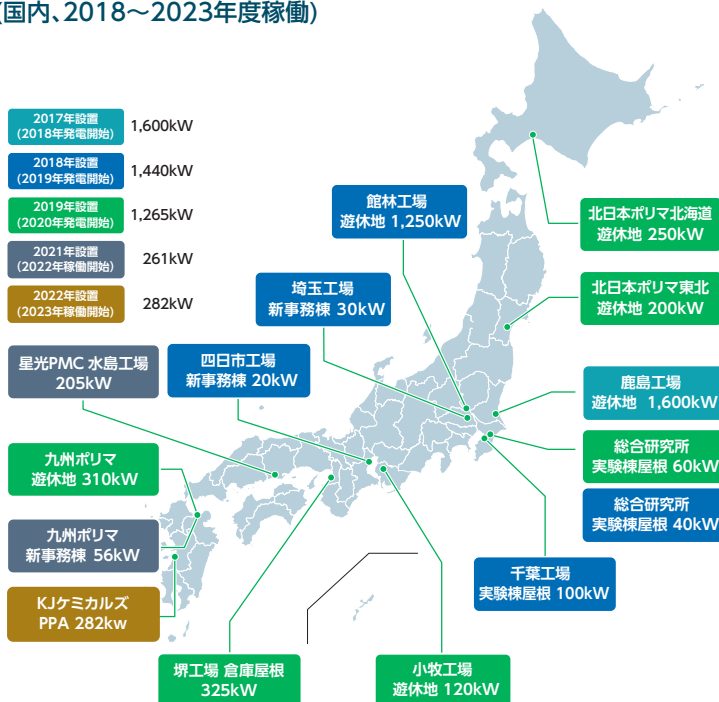


再生可能エネルギーによるCO₂排出量削減推移

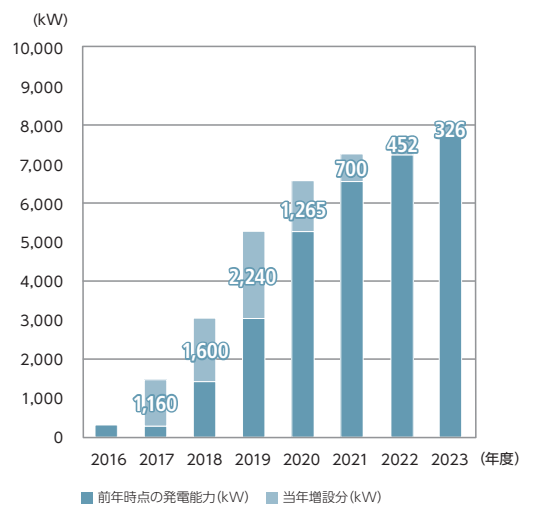
| | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------------------|-------------------|---------|---------|---------|---------|
| 再生可能エネルギー(熱利用) (バイオマス燃料(熱利用)) | t-CO ₂ | 35,578 | 37,512 | 39,742 | 36,192 |
| 再生可能エネルギー(自家発電) | t-CO ₂ | 18,332 | 17,418 | 12,568 | 6,874 |
| 再生可能エネルギー(グリーン電力等) | t-CO ₂ | 0 | 0 | 6,009 | 64,554 |
| 再生可能エネルギー(合計) | t-CO ₂ | 53,909 | 54,929 | 58,319 | 107,620 |
| DICグループCO ₂ 排出量 | t-CO ₂ | 551,049 | 588,985 | 720,444 | 534,889 |
| 再生可能エネルギー+DICグループCO ₂ 排出量 | t-CO ₂ | 604,959 | 643,914 | 778,763 | 642,509 |
| 再生可能エネルギーによるCO ₂ 削減率 | % | 8.9% | 8.5% | 7.5% | 16.7% |

| | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------|-------------------|--------|--------|--------|-------|
| バイオマス燃料(電気利用) | t-CO ₂ | 7,739 | 6,542 | 7,277 | 1,100 |
| 太陽光発電 | t-CO ₂ | 8,165 | 8,054 | 2,320 | 3,072 |
| 風力発電 | t-CO ₂ | 2,025 | 2,451 | 2,683 | 928 |
| 小水力発電 | t-CO ₂ | 403 | 371 | 288 | 1,774 |
| 再生可能エネルギー(自家発電) | t-CO ₂ | 18,332 | 17,418 | 12,568 | 6,874 |

太陽光発電の導入実績について (国内、2018~2023年度稼働)

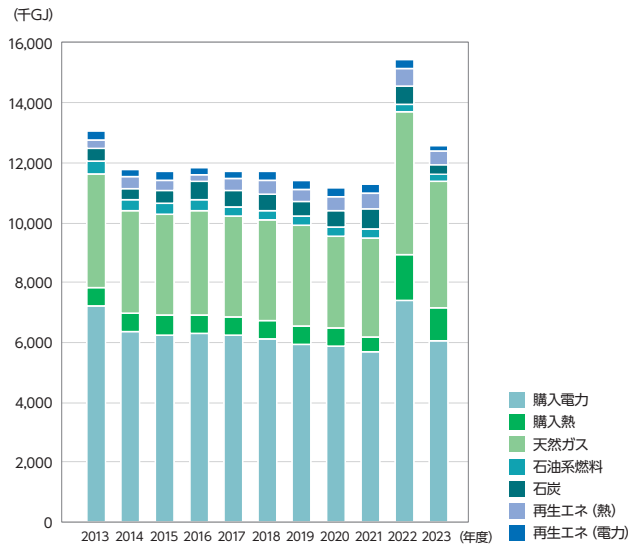


DICグループの太陽光発電能力

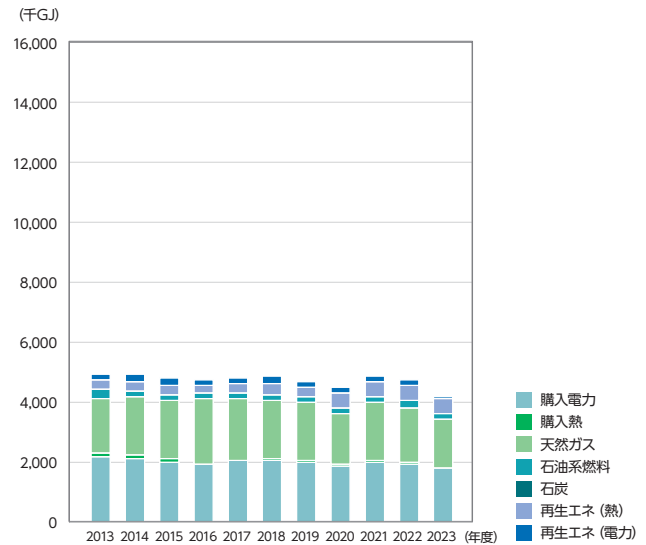


エネルギーミックスの状況

DICグループ



国内DICグループ



② サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量 (Scope3)

DICグループではサプライチェーンを通じたCO₂排出量削減の重要性を認識し、関連するすべてのカテゴリについて、その把握と削減に取り組んでいます。また、すべてのカテゴリについて、その算出方法の見直しによる精緻化を進めています。

2023年度 サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量 (Scope3) (DICグループ)

| カテゴリ No | カテゴリ名称 | 排出量 (t-CO ₂) |
|---------|---------------------|--------------------------|
| 1 | 購入した原材料・サービス | 4,658,043 |
| 2 | 資本財 | 164,043 |
| 3 | Scope1, 2に含まないエネルギー | 136,579 |
| 4 | 上流での輸送・配送 | 259,542 |
| 5 | 事業活動で排出された廃棄物 | 69,692 |
| 6 | 出張 | 2,893 |
| 7 | 雇用者の通勤 | 6,825 |
| 9 | 下流での輸送・配送 | 308 |
| 10 | 販売した製品の加工 | 144,565 |
| 12 | 販売した製品の廃棄 | 1,268,613 |
| 15 | 投資 | 17,626 |

購買における取り組み

DICグループは「DICグループサステナビリティ調達ガイドライン」を策定・周知し、取引先へ温室効果ガスの排出量削減を働きかけています。また各種調査を通じて、その活

動状況や削減目標を確認するとともに、活動の啓発を進めています。

原料単位での取り組みとしては、調達原料のカーボンフットプリントの調査やバイオ原料・リサイクル原料の探索を推進しています。

詳細は「持続可能な調達」の「持続可能な原料への取り組み(P123)」の項目をご参照ください。

物流における取り組み

日本国内においては、使用トラックの大型化や積載効率向上を進めるとともに、モーダルシフトを積極的に推進し、トラック、鉄道、船の組み合わせによる効率輸送を継続して実施しました。また海外においては各国の実情に沿った効果的な取り組みを進めています。

長期的には、次世代モビリティの利用による温室効果ガス排出削減も見据え、輸送手段の多様化を積極的に検討します。

製品カーボンフットプリント算出に向けた取り組み

カーボンニュートラルを実現するためには、サプライチェーン全体でのCO₂排出量の削減が重要であり、個々の企業、個々の製品がどれだけCO₂を排出しているのかを算出し、削減していく必要があります。製品カーボンフットプリント(PCF)の算定には、ISO14067:2018やGHG Protocol等の国際ルールはあるものの、解釈の余地のある箇所や明記されていない箇所があり、算定を行う企業が自ら解釈し、独自に具体的な算定方法を設定する必要があります。DICグループでは、サンケミカル社と欧州の非営利団体Together for Sustainability (Tfs)や経済産業省・環境省のガイドラインなどの情報を共有した上で、DICグループ

としての統一したPCF算出のガイドラインを策定し、PCF算定を実施しています。2023年度はDICグループで1,809製品(DICは179製品、サンケミカル社は1,630製品)のPCFを算出し顧客に提供しています。

製品の削減貢献(Avoided Emission)

削減貢献(Avoided Emission)とは、製品が使用される場面などでCO₂の排出削減に貢献することです。例をあげると、車体の軽量化による燃費向上に貢献する製品や、断熱作用による冷暖房エネルギーの削減に貢献する製品などがあります。企業の活動を通じた気候変動の緩和を可視化する評価項目として、近年注目されています。まだまだ算定方法の精緻化や信頼性向上などの点で改善の余地はありますが、サプライチェーンを通じた脱炭素社会への寄与度を明らかにすることのできるこの項目について、適切に表現を進めていきます。

イノベーション

オープンイノベーションを活用し、当社製品のマテリアルおよびケミカルリサイクルと、CO₂カーボンリサイクルによる原料化を推進して、DIC Vision 2030に掲げるカーボンネットゼロを実現し、地球環境と社会のサステナビリティに貢献していきます。

■ オゾン層対策

代替フロン「HFC(ハイドロフルオロカーボン)」は、機器・設備の冷媒として広く普及しています。しかし、HFCはオゾン層破壊物質ではないとはいえ、CO₂の100倍~10,000倍以上の温室効果があり、HFCの影響による今世紀末までの平均気温上昇は、約0.5℃分と推計されています。

このような中で、2016年10月、ルワンダのキガリで開催された「モントリオール議定書」の第28回締約国会議においてHFCの生産および消費量の段階的削減義務を定める改正(キガリ改正)が行われました。これに伴い、日本でもオゾン層保護法が改正されました。キガリ改正は日本を含む156ヶ国が批准(2024年1月11日現在)。20ヶ国以上の締結という発効条件を満たしているため、2019年1月1日に発効されました。

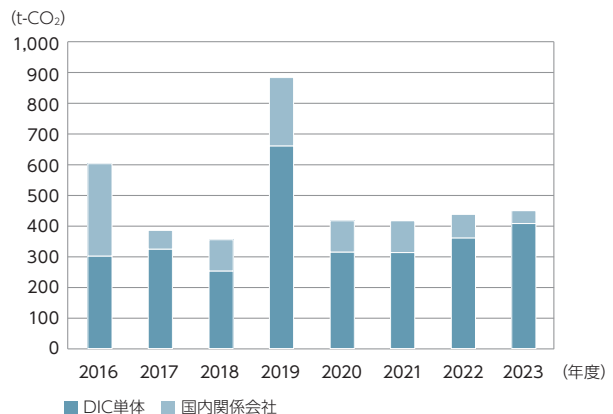
日本国内においては、フロン回収・破壊法の法改正を経てフロン排出抑制法が2015年4月に施行されており、フロン類の漏えい量把握と一定量以上フロン類を漏えいさせた者からの報告が義務化されました。さらに2020年4月より改正フロン抑制法が施行され、ユーザーがフロン回収を行わない違反に対する直接罰が導入されています。

国内DICグループの2023年度の漏えいフロン量はCO₂排出量換算値で452トン(1事業所または1企業の漏えい量が1,000トン以上で国に報告義務あり)でした。漏えいフロン量はフロン排出抑制法が施行された2015年度から管理を行っていますが、これまでは国への報告義務が必要な水準以内を下回って推移しています。

2023年度には、これらのフロン排出抑制法の遵守活動が認められ、一般財団法人 日本冷媒・環境保全機構により実施された「第3回JRECOフロン対策格付け」でもっとも優秀なAランク企業に3年連続で選定されています。

今後もDICグループは、継続した法遵守活動とともに、空調機器選定時においてノンフロンなど環境負荷の低い冷媒を選定することに努めるなど、漏えいフロン量の削減に取り組んでまいります。

漏えいフロン量(CO₂換算値)



データ集

| 項目 | 単位 | バウンダリー | 2019年度 実績 | 2020年度 実績 | 2021年度 実績 | 2022年度 実績 | 2023年度 実績 |
|---------------------|---------|--------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| GJ換算エネルギー使用量 | 1,000GJ | 日本 | 4,184 | 3,827 | 4,183 | 4,028 | 4,447 |
| | | 中国 | 1,056 | 1,036 | 1,197 | 1,066 | 1,110 |
| | | AP | 1,623 | 1,606 | 1,835 | 1,650 | 1,178 |
| | | サンケミカル | 3,784 | 3,791 | 3,196 | 7,767 | 6,017 |
| | | その他 | 69 | 118 | 63 | 58 | 48 |
| | | グローバル | 10,717 | 10,379 | 10,474 | 14,569 | 12,800 |
| エネルギー原単位 | GJ/t | 日本 | 3.706 | 3.733 | 3.656 | 3.687 | 4.391 |
| | | 中国 | 5.574 | 5.698 | 4.749 | 4.881 | 3.914 |
| | | AP | 6.810 | 7.151 | 7.389 | 7.331 | 5.825 |
| | | サンケミカル | 4.371 | 4.705 | 3.739 | 7.603 | 7.557 |
| | | その他 | 133.440 | 3.030 | 108.223 | 110.776 | 102.070 |
| | | グローバル | 4.423 | 4.559 | 4.189 | 5.695 | 5.577 |
| CO ₂ 排出量 | t | 日本 | 232,028 | 209,018 | 224,916 | 208,231 | 136,412 |
| | | 中国 | 63,000 | 60,163 | 70,342 | 62,457 | 71,998 |
| | | AP | 122,812 | 123,227 | 144,107 | 127,851 | 83,583 |
| | | サンケミカル | 173,146 | 153,374 | 147,553 | 319,946 | 241,182 |
| | | その他 | 2,107 | 5,267 | 2,068 | 1,958 | 1,715 |
| | | グローバル | 593,093 | 551,049 | 588,985 | 720,444 | 534,889 |
| Scope1 | t | 日本 | 135,428 | 118,786 | 135,612 | 128,458 | 112,591 |
| | | 中国 | 14,004 | 13,098 | 15,287 | 14,635 | 22,896 |
| | | AP | 66,199 | 69,597 | 88,575 | 76,127 | 44,028 |
| | | サンケミカル | 53,780 | 50,283 | 51,503 | 121,361 | 97,600 |
| | | その他 | 1,236 | 1,299 | 1,085 | 1,029 | 944 |
| | | グローバル | 270,647 | 253,064 | 292,063 | 341,610 | 278,059 |
| Scope2 | t | 日本 | 96,600 | 90,231 | 89,304 | 79,773 | 23,821 |
| | | 中国 | 48,996 | 47,065 | 55,054 | 47,822 | 49,102 |
| | | AP | 56,613 | 53,630 | 55,531 | 51,725 | 39,555 |
| | | サンケミカル | 119,366 | 103,091 | 96,050 | 198,585 | 143,582 |
| | | その他 | 871 | 3,967 | 982 | 929 | 771 |
| | | グローバル | 322,446 | 297,986 | 296,922 | 378,834 | 256,830 |
| CO ₂ 原単位 | kg/t | 日本 | 206 | 204 | 197 | 191 | 135 |
| | | 中国 | 332 | 331 | 279 | 286 | 254 |
| | | AP | 515 | 549 | 580 | 568 | 413 |
| | | サンケミカル | 200 | 190 | 173 | 313 | 303 |
| | | その他 | 4,053 | 135 | 3,579 | 3,731 | 3,616 |
| | | グローバル | 245 | 242 | 236 | 282 | 233 |

※ 2022年度から C&E 含む
 ※ 2023年度からエネルギーに非化石、再エネ含む
 ※ 数値は四捨五入しているため、総数と内訳の合計が一致しない場合があります

品質の向上と顧客満足への追求

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。[評価マークについて] ★★★…非常に良好 ★★…順調 ★…要努力

| 取り組みの視点・課題など | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|--------------|---|--|----|---|
| 品質の確保 | 顧客および社会から信頼される製品を提供するために、品質保証部門の役割を踏まえ、品質と顧客に対する理解を深耕する | <ul style="list-style-type: none"> 品質組織体制の改編(2024年1月) 個別業務を通じて、品質と顧客に対する理解促進 | ★★ | 新体制下での役割の浸透 |
| | 当事者意識の醸成を企図し、マネジメントによる担当業務の落とし込みを実践する | <ul style="list-style-type: none"> 本来業務以外の一部業務移管実施 フレキシブルな担当業務とそれに伴う動機づけを実施 | ★★ | <ul style="list-style-type: none"> 品質マネジメントシステムに適合した運用を遵守し、不適合品を削減し、かつ抑止する 手順にしたがった検査が実施されていることについて検証し、要すれば改善を進める |

基本的な考え方

DICグループは「The DIC Way」および「サステナビリティ基本方針」に基づき、「安全・環境・健康に関する方針」と「品質に関する方針」を事業活動の両輪と位置づけ、顧客および社会の要求に合った製品・サービスを提供することを追求しています。

品質に関する方針

常に信頼される製品を提供して顧客と社会の繁栄に貢献する。(2015年5月改定)

■ 推進体制

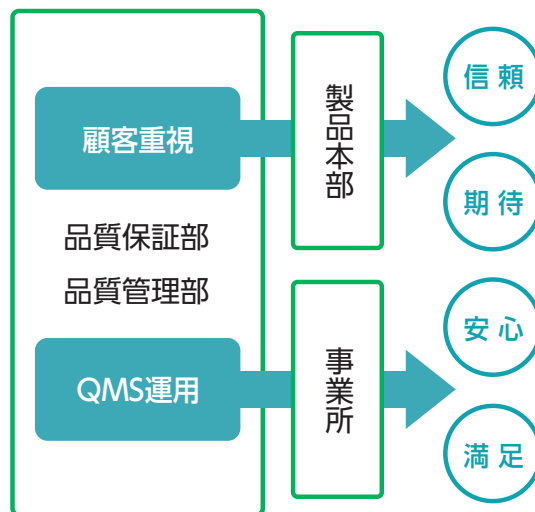
国内DICグループは、高い機動力と総合力を発揮するため、事業を推進する製品本部を縦軸に、技術統括本部や生産統括本部を横軸に置いた「マトリックス型組織」としており、品質組織は生産統括本部に所属しています。

また、品質に関する方針のもと、毎年社長が社員に向けて品質保証の重要性を喚起しています。加えて、「すべての基本は安全操業と品質保証である」との生産部門担当役員メッセージを強く発信しながら啓発や教育を繰り返すとともに、全社員が品質に関わる当事者意識を持ってQMS(品質管理システム)の正しい運用を徹底し、品質の改善に取り組んでいます。

副統括本部長(品質統括)を品質トップとしつつ、2024年は体制を変更し、事業所の品質保証グループは事業所長の直下で、製品品質を守ることに主眼を置いた活動に専念し、一方で、本社品質保証部・品質管理部は事業所および製品本部が抱える課題を吸い上げ、最善策を講ずるとともに、ガバナンスの強化に努めています。

実務面においては、社長は品質委員会を四半期ごとに主催し、DICグループ全体を視野に入れ、国内DICグループ

の品質マネジメントに直接関与しています。同委員会では、品質にかかる方針や重点施策を策定し、製品本部長および各部門長はこれらの実施状況を報告します。品質委員会の結果は、取締役会に報告され、適切に監督されています。



■ 品質保証と品質向上に向けた活動

品質委員会で決定された方針や重要施策を品質保証部と品質管理部が推進し、品質マネジメント水準の向上に取り組みます。品質の不適合*に対しては是正処置と再発防止を徹底し、お客様の満足度向上に取り組んでいます。

① お客様を重視した品質保証活動

品質保証部は主に次の役割を担います。

- ① 主として、国内DICグループの品質にかかる方針および重要施策の立案と展開
- ② QMS(品質マネジメントシステム)に適合した運用遵守の推進と品質監査
- ③ 苦情・クレーム、不適切事案*にかかる重大性の判定と社外対応
- ④ 顧客を重視し、コンプライアンスを遵守するマインドの醸成

*不適合と不適切

- ・不適合とは、規格・条件などに完全に一致していないこと。
- ・不適切事案とは、法令・規制もしくは顧客との取り決めに合致していない製品が出荷される事案。

DICグループはお客様が安心して、かつ満足してお使いいただける高品質な製品を提供し続けるために、製品企画から設計開発、原材料調達、製造、製品保管、販売に至るすべてのプロセスにおいて、お客様から要求された品質の実現および維持改善に取り組んでいます。

国内DICグループは定期的な品質監査および事業所の内部監査を実施し、QMSに適合した運用の遵守に向け、適切に監視と点検を行い、お客様からさらなる信頼を得るための仕組みや手順を改善・定着させる活動を継続しています。

2023年度からは、品質監査において、設計品質の具現化、製造時のトラブル対応、工程管理手法等に着目し、さらに安定したモノづくりができるよう活動しています。

② 品質を維持向上するための活動

品質管理部は主に次の役割を担います。

- ① 品質にかかる教育の立案と実施および評価
- ② 国内グループ会社含む各事業所の品質関連業務の適正な運用の管理・監督
- ③ 品質管理業務プロセスと品質検査業務プロセスのDX推進

また、各事業所のベストプラクティスの表彰や共有を通じて、業務の効率化、業務の質の向上、ヒューマンエラー防止等により、品質管理および検査業務プロセスの進化を推進します。

品質保証部/品質管理部/事業所品質保証グループでは、我々こそがお客様に安全と安心を安定的に提供する「品質の番人」とであるという自負とプライドを持って、日々仕事に取り組んでいます。

③ コンプライアンスを重視した活動

コンプライアンスは何にも勝るDICグループの優先価値という認識のもと、DICは、「お客様にご満足いただける製品」を提供し、「社会に貢献」するために、社員一人ひとりが品質を守る当事者として業務に取り組む企業風土が欠かせないと考えています。

2020年度以降、工場長を皮切りに、お客様と直接対話する機会の多い技術および営業部門のリーダーに対して「ISO 9001トップマネジメント研修」を実施しています。概念的な研修ではなく、具体的な事例を教材として用い、生産活動には直接関与しなくとも、品質を守る当事者として考え、行動することの重要性を繰り返し共有します。

さらに、2020年度以降、品質不適切事案の再発防止の取り組みとして、国内DICグループを対象に自社不適切事例を教材とした「品質コンプライアンス」のe-ラーニングを実施しています(受講率100%)。加えて、品質意識向上に向けた新たな取り組みとして、2022年から品質に関するトピックスや社外事例を紹介する「品質なんでも講座」を発信しています。今後も、全社員が品質に関する役割を再認識し、当事者意識を確実に高めることのできる取り組みを充実させていきます。

④ 課題に対して適切に対処する仕組み

社長が主催する「品質委員会」に対し、副統括本部長(品質統括)が主催する全社品質会議は、国内DICグループの方針および重要施策をより具体的な方策に転換して伝達し、その実施状況を監督するとともに、事業所および製品本部が抱える課題に対して、最善策を講じます。

製品本部長が主催する製品本部品質会議は、お客様の満足度を追求します。お客様に対して新たな価値を提案するとともに、お客様の要望されるBCM(Business Continuity Management)や変更管理にも対応しています。

一方、事業所長が主催する事業所品質会議は、QMSを適切に運用し、品質の改善を推進します。不適合品に対して原因を追究し、是正および再発防止、さらには未然防止等のための取り組みについて計画を策定し、その実行管理をします。

これらの会議体に品質保証部と品質管理部は積極的に参画し、課題に対しては適切かつ迅速に対処します。

⑤ グローバルDICグループの連携

現状は、取得済のISO9001等に基づいて、各現地法人が品質に関するオペレーションを実施しています。

2024年は、「アジアパシフィック地域」・「中国地域」との連携強化を企図した仕組みの検討並びに、Sun Chemical社との将来の連携を見据えた情報収集を進めます。



人的資本経営の強化

～人的資本価値を最大化する戦略的人材ポートフォリオ構築～

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。[評価マークについて] ★★★★★非常に良好 ★★★★★順調 ★★★★★要努力

| 取り組みの視点・課題など | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|----------------------|--|---|----|---|
| 人材育成 | グループの経営者候補・グローバルリーダー人材の計画的育成 | <ul style="list-style-type: none"> 外部教育機関への派遣研修、次世代リーダー候補の人材育成を計画どおり実施(DIC) 経営人材の発掘育成については地域統括会社との協働によりグループワイドで検討を開始(DICグループ) | ★ | <ul style="list-style-type: none"> グループ経営リーダー人材の計画的育成(DICグループ) リスキリング・マネジメント力向上の推進(DX教育、業務基礎スキル刷新、ピープルマネジメント力向上)(DIC・DICグラフィックス社) |
| 人材流動性(採用・維持・サクセッション) | ジョブチャレンジの拡充 | ジョブチャレンジ+(社内副業制度)を新設し、2023年7月より12名が副業を開始(DIC) | ★★ | ジョブチャレンジ、ジョブチャレンジ+の拡充(DIC) |
| | 部門別人材ポートフォリオプランニングの推進 | グループマネジャー以上のキーポジションについてポートフォリオ策定を推進したが、中長期的に求められる人材の質・量の可視化には至らず(DIC) | ★ | <ul style="list-style-type: none"> 部門別人材ポートフォリオプランニングの推進(DICグループ) 戦略的な経験者採用実施(DIC) |
| エンゲージメント向上・組織力向上 | 1on1ミーティングの推進による組織内コミュニケーション活性化 | 1on1ミーティングの定着に向け、実施状況モニタリング、ベストプラクティスの展開、1on1専用ポータルサイト開設を実施(DIC・DICグラフィックス社) | ★★ | 1on1ミーティングの推進による組織内コミュニケーション活性化、チーム力向上、ピープルマネジメント力向上推進(DIC・DICグラフィックス社) |
| | クリフトンストレングス®によるチーム力向上推進 | 一人ひとりが持つ強みの資質を部署やチームで共有するチームビルディング活動を展開(DIC・DICグラフィックス社) | ★★ | |
| | 社員一人ひとりが自主的にキャリアデザインを行うキャリア支援施策 | 社内キャリアコンサルタントによるキャリア面談制度を開設、102名の面談実施。年代別キャリア研修受講者とのフォロー面談実施(335名)(国内DICグループ) | ★★ | 社員一人ひとりが自主的にキャリアデザインを行うキャリア支援施策(国内DICグループ) |
| 人事制度・ガバナンス | グローバル人事情報システムの日本・アジアへの導入検討 | グローバル組織運営の観点で中長期的には必須との認識も、コスト面等に鑑み2023年度のグローバル人事情報システム導入は見送りとした(国内DICグループ) | ★ | グローバル人事情報システムの将来的な導入に向けた検討の継続(国内DICグループ) |
| | ISO30414をベースとした人事KPIの管理体制の構築 | 人的資本経営における重要KPIを定義、一覧を作成し、取得可能なデータと将来的に取得予定のデータの識別を完了。一部外部開示に活用(DICグループ) | ★★ | 人事KPIの管理体制の構築(DICグループ) |
| ダイバーシティ | ダイバーシティ推進施策の継続(女性リーダーシップ研修、外国人支援施策) | 女性社員の管理職昇格へのロールモデルとして、女性管理職をメンターとした女性一般社員向けメンタリング制度を開始。外国人社員とダイバーシティ事務局との2on2面談により課題発掘を実施(DIC) | ★★ | ダイバーシティ推進施策の継続(女性リーダーシップ研修、外国人支援施策、障がい者活用)(国内DICグループ) |
| | DICと特例子会社の連携。DIC本社、各事業所、関係会社の障がい者雇用率の底上げ | 障がい者雇用率は2.36%で目標値(2.4%以上)に届かず(国内DICグループ) | ★ | |

※クリフトンストレングスは、Gallup, Inc. の商標です。

| | | | | |
|------------|----------------------------|--|----|--------------------------------------|
| 人権 | 人権に関するリスクの再特定および全社的啓発研修の実施 | 国内DICグループ、13社65事業所にて人権に関する啓発を実施。労務監査と並行して、日本国内において人権侵害リスクの高い外国人労働者に関する項目を追加した上で人権デューデリジェンスを実施し、問題のないことを確認した(国内DICグループ) | ★★ | 人権ポリシーの更新に伴う人権デューデリジェンス実施(国内DICグループ) |
| ワークライフバランス | 新しいワークスタイルに対応したオフィス環境整備 | DIC本社オフィス改革：アクティブフロア構築工事を1月末に完工し、2月より新しい働き方であるABW(業務内容に適した場所・機能・環境を各人が自ら選択する働き方)を前提とした運用を開始。3ヶ月経過時点でレビューを実施し、不具合等の意見をもとに設備や運用の改善を実施した(DIC) | ★★ | |
| | 健康経営に資する施策の継続 | 健康診断事後措置として要精査、要治療判定者に対する看護職や人事からのフォロー体制を強化し重症化の未然予防に取り組んだ。ストレスチェック結果の分析・活用により職場改善に取り組んだ。また健康経営に関する施策の取り組み状況を積極的に対外発信した(DIC) | ★★ | 健康経営に資する施策の継続(DIC) |

人材マネジメントの基本的な考え方

DICグループは、経営ビジョン〈彩りと快適を提供し、人と地球の未来をより良いものに - Color & Comfort -〉を社員一人ひとりの業務を貫く大義として位置づけ、「社会的利益追求という共通課題解決に向けて、多様な社員が一体感を持ちながら協働していくエンゲージメントの高い組織」を目指します。そのために、人材を経営戦略実行における重要な「資本」としてとらえ、社員一人ひとりの人権・安全を保障し、多彩な人材が働きがいを感じられる職場環境や、自律的成長を促す制度、インフラ作りを行います。

また、会社の持続的成長のためにグループワイドに活躍できる人材の育成および、グループの組織力向上に取り組んでいます。

1. 人的資本経営の強化

① 人的資本価値を最大化する戦略的人材ポートフォリオ構築

DICグループでは、「The DIC Way」のもと、DICと欧米、中国、アジアパシフィックに各々所在する地域統括会社とが連携し、人材マネジメント各施策を推進しています。

2022年2月に発表した長期経営計画「DIC Vision 2030」において、人的資本・多様性における基本戦略として「人的資本経営の強化」を掲げています。人材を経営戦略実行における重要な「資本」としてとらえ、「人的資本価値を最

大化する戦略的人材ポートフォリオ構築」実現のために、3つの重点施策と、それを支える人事機能プラットフォームの整備を重点的に推進しています。

「DIC Vision 2030」の実現に求められる人的資本のあるべき姿を設定し、人的資本の構築に向け、「人材育成」、「人材流動性(採用・維持・サクセッション)」、「エンゲージメント向上・組織力強化」の観点で施策を効果的に実施するとともに、「働く枠組み」、「リスクマネジメント」、「カルチャー/働き方改革」の観点から人事機能プラットフォームの整備を行い、人的資本経営の強化に取り組んでいます。

「DIC Vision 2030」の3つの重点人事施策と人事機能プラットフォーム

| 3つの重点施策 | | |
|--|---|---|
| 人材育成 <ul style="list-style-type: none"> グローバルベースのタレントマネジメント、リーダーシップ養成 リスクリングを通じた人材活用 | 人材流動性(採用・維持・サクセッション) <ul style="list-style-type: none"> 異業種出身人材、デジタル人材の積極的獲得 スペシャリスト/ジェネラリスト最適バランス、サクセッション実現 | エンゲージメント向上・組織力強化 <ul style="list-style-type: none"> コミュニケーション促進、共感と信頼による一体感醸成 イノベーション創出のためのチャレンジ促進 |
| 人事機能プラットフォーム | | |
| 働く枠組み：人事制度・グローバル人事システム <ul style="list-style-type: none"> 自律的・複線的なキャリア形成 グローバルHRシステムによる人事フレームワーク標準化 | リスクマネジメント：安全・コンプライアンス <ul style="list-style-type: none"> 社員の健康・安全、適切な労働慣行 コンプライアンス遵守、人事ガバナンスの強化 | |
| カルチャー：ダイバーシティ&インクルージョン <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革：働きがい向上・生産性向上 | <ul style="list-style-type: none"> 競争優位の源泉としてのダイバーシティ推進 働きがい改革・ワークプレイス改革・プロセス改革を通じた生産性向上 | <ul style="list-style-type: none"> 多様性を強みに転換するインクルージョン醸成 |

②WSR2020(Work Style Revolution 2020)について

DICの働き方改革「WSR2020」は2020年にスタートし、2022年からは全役員がリードする全社員参加型の委員会として活動しています。絶え間なく変化し続ける外部環境に対応するため、既存のワークスタイルの抜本的見直しに全役員がコミットし、社員の「働きがい向上」と「生産性向上」を実現することを目指しています。2023年からは「DIC Vision 2030」でも掲げている「人的資本経営の強化」に関わる施策や企業カルチャーの変革等のテーマ・課題についても取り上げ、会社および社員のWin-Winの関係強化に取り組んでいます。

③基本的な人事データ(DIC)

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------|----|--------|--------|--------|
| 従業員数 | 男性 | 2,659人 | 2,646人 | 2,798人 |
| | 女性 | 686人 | 709人 | 759人 |
| | 全体 | 3,345人 | 3,355人 | 3,557人 |
| 平均年齢 | 男性 | 42.9歳 | 42.7歳 | 42.4歳 |
| | 女性 | 42.8歳 | 42.6歳 | 42.2歳 |
| | 全体 | 42.9歳 | 42.7歳 | 42.3歳 |
| 平均勤続年数 | 男性 | 19.8年 | 19.3年 | 18.3年 |
| | 女性 | 21.1年 | 20.5年 | 19.2年 |
| | 全体 | 20.1年 | 19.6年 | 18.5年 |
| 新卒採用者 | 男性 | 42人 | 44人 | 59人 |
| | 女性 | 18人 | 22人 | 28人 |
| | 全体 | 60人 | 66人 | 87人 |

※従業員数はDICを原籍とする従業員に基づき算定しており、「有価証券報告書」の人数とは一致しません。

委員会で取り組む改革と目指すゴール

●働きがい改革

The DIC Wayを体現すべく意欲的に様々なことに挑戦し、それが公正に評価され、互いの存在価値が認められる職場を実現する

●ワークプレイス改革

チーム・同僚・関係者と協働しながら、会社・組織・個人の目標を実現するという高いモチベーションを持ち、いつでも、どこでも、快適に、かつ生産性高く仕事ができる環境を実現する

●プロセス改革

これまでの仕事のやり方、業務プロセスをデジタルトランスフォーメーション(DX)により刷新し、さらには新しいビジネスモデルの構築を通じて、個人と組織、会社全体の生産性を飛躍的に向上させ、競争基盤を強化する

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------------------|----|-----------|-----------|-----------|
| 新卒採用者 3年後の 定着率 | | (2018年採用) | (2019年採用) | (2020年採用) |
| | 男性 | 93.0% | 84.4% | 91.5% |
| | 女性 | 90.0% | 81.8% | 72.7% |
| | 全体 | 92.1% | 83.6% | 86.4% |
| 中途採用 比率 | 男性 | 63人 | 109人 | 218人 |
| | 女性 | 7人 | 30人 | 53人 |
| | 全体 | 53.8% | 67.8% | 75.7% |
| 退職者人数 (自己都合) | 男性 | 54人 | 43人 | 57人 |
| | 女性 | 12人 | 16人 | 13人 |
| | 全体 | 66人 | 59人 | 70人 |
| 自己都合 退職による 離職率 | 男性 | 2.0% | 1.6% | 2.0% |
| | 女性 | 1.8% | 2.3% | 1.7% |
| | 全体 | 2.0% | 1.8% | 2.0% |

2. 3つの重点施策

人的資本・多様性における基本戦略「人的資本経営の強化」では、人的資本価値の最大化を通じて人材面から長期経営計画に掲げる「事業ポートフォリオ変革」や「グローバル経営体制強化」を支援します。その実現に向け、①人材育成、②人材流動性(採用・維持・サクセッション)、③エンゲージメント向上・組織力強化の3つの重点施策に取り組んでいます。

①人材育成

①グローバルベースのタレントマネジメント

長期経営計画に掲げるグローバル経営体制強化を人材面で支えるべく、DICと欧米、中国、アジアパシフィックに各々所在する地域統括会社が連携しながら、グローバルベースの人材マネジメントに取り組んでいます。その一環として2023年は「経営人材のコンピテンシーモデルの策定」、「グローバルベースでのタレントプーリング」などに着手しました。

②リーダーシップ養成

将来の経営を担い得るリーダー人材の計画的な育成を目的に、DICでは社員を選抜し、随時、リベラルアーツ教育などの外部研修機関への派遣や集合研修等を行っています。また、DICグループ全体に範囲を広げリーダー育成を図るべ

く、地域統括会社と協働し、タレントプーリングと連携した形でリーダー育成プログラムの開発を検討しています。

③リスキリングを通じた人材活用

DICでは社員一人ひとりが自らのキャリア像を描き、自律的にスキルを研鑽する土壌を醸成するべく、社員教育に力を入れています。

この一環として、スキル習得を目的とした従来の自己啓発プログラムに加え、リスキリングに重点を置き、豊富な講座群から必要な講座を必要なだけ自由に選択できるサブスク립ション型のオンライン研修プログラムを提供しています。2023年度の一人当たり教育研修費は89,436円でした。

一人当たり教育研修費(DIC)

| 年度 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------|--------|--------|--------|
| 金額(円) | 69,346 | 96,578 | 89,436 |

②人材流動性(採用・維持・サクセッション)

「事業ポートフォリオ変革」に資する施策として、人材育成と合わせ、人材流動性の確保・向上に努めています。

①異業種出身者、デジタル人材の積極獲得

DICにおいては人材ポートフォリオの多様化促進策として、異業種出身者を中心とした経験者採用に力を入れています。2023年の経験者採用の新規採用者全体に占める割合(経験者採用/(新卒採用+経験者採用))は7割を超える水準でした。また、デジタル人材の獲得にも取り組んでおり、即戦力が期待される経験者採用に加え、新卒学生の職種別採用を実施し、能力・スキルの底上げを進めています。

②自律的なキャリア形成の支援

キャリア形成支援活動においてDICでは従来、キャリア自律を目的とした年代別研修(セルフ・キャリアドック研修)を実施してきました。2023年には新たに人事部門内にキャリア支援担当を設置し、国家資格を有した社内キャリアコンサルタントによる、希望社員を対象としたキャリア面談を行っています。また、年代別キャリア研修の受講者全員と、研修後のフォローとしてセルフ・キャリアドック面談を実施しています。2023年の面談実績としては、希望者とのキャリア面談:102名、セルフ・キャリアドック面談:335名でした。

また、2019年より個人が希望するキャリアへの転換を後押しする制度として、社内公募制度「ジョブチャレンジ」を導入しています。さらに2023年には新たに、本務を継続したまま副業として他部署の業務に挑戦できる社内副業制度「ジョブチャレンジ+(プラス)」を導入しました。全社で12名が社内での副業を開始し、キャリアを広げています。

③計画的サクセッションの推進

事業の継続性、人材育成の観点から、計画的サクセッションの推進に取り組んでいます。DICでは人事部門と社内各部門間の人事情報、人事課題の共有の場として人材マネジメント会議を開催し、主要ポジションのサクセッションについて協議しています。また、中国、アジアパシフィックにおいては各地域における重要ポジションを定義し、サクセッションプランの作成と確実な遂行が行われる仕組みを構築しています。

③エンゲージメント向上・組織力強化

国内DICグループでは社員の「働きがい向上」と「生産性向上」の実現を目指し全役員が参加する委員会「WSR2020」を軸に、エンゲージメント向上・組織力強化など、会社および社員のWin-Winの関係の強化に取り組んでいます。

①エンゲージメント調査

WSR2020でのエンゲージメント向上の取り組みの一環として、2021年より定期的に13社の国内DICグループ会社を対象とした「エンゲージメント調査」を実施しています。社

員のエンゲージメントの実態把握にとどまらず、分析結果を課題把握やその改善のための施策展開に活用しています。

②コミュニケーション促進、共感と信頼による一体感醸成

これまでに実施した調査結果から、上司-部下間のコミュニケーション促進がエンゲージメント向上の課題の一つに浮かび上がりました。そこで、DICでは、2022年に1on1ミーティングを制度導入し、2023年からは、役付資格社員を参加対象に、マネジメント力向上に目を向けたワークショップ「ピープルマネジメントを皆で考える会」の全社展開を開始しました。また、2022年より展開し、約8割の社員が受診している「クリフトンストレングス」アセスメントを職場内の人間関係構築に活用すべく、2023年よりチームビルディング活動を全社展開しています。

3. タレントマネジメントの基盤：人事制度・グローバル人事フレームワーク・ガバナンス

①自律的・複線的なキャリア形成を促す人事制度

「DIC Vision 2030」策定とともに、2022年1月に改定したDICの人事制度では、事業の質的転換・新事業の創出を支える組織能力(ケイパビリティ)向上を目指しています。社員一人ひとりの付加価値・生産性向上、成果志向・チャレンジ志向の一層の醸成、キャリア形成支援など、組織能力向上に向けて注力すべき重点方針を定め、資格賃金制度、評価制度を設定しています。2022年からは社員一人ひとりのタレントマネジメントの基盤として人事制度が有効に機能するよう、人事部門と社内各部門が人材マネジメントについて協議する定例会議を開催し、人事と各部門の人事課題に関するコミュニケーションを強化しています。

②自律的なキャリア形成と成果の最大化を実現する資格賃金制度

●ジョブ/成果志向の資格賃金制度

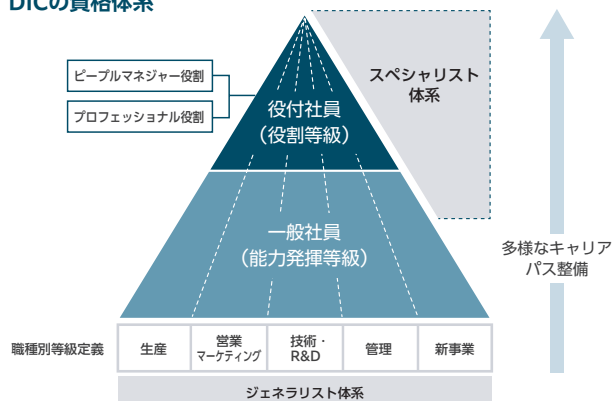
DICでは社員一人ひとりが自身のミッションを明確に認識し、持てる能力の発揮を最大化するための基盤として、役付社員、一般社員に求められる役割/発揮能力と期待される成果を<等級/職種>ごとに定義した資格賃金制度を設けています。同時に、上位等級に求められる役割、能力を開示することで一人ひとりが具体的なキャリア展望を描くジョブ志向の資格制度です。また、職種・学歴を問わず成果を創出した人材は早期に昇格することが可能であり、賃金制度でもより成果志向に重きを置いた制度になっています。

●複線的キャリア形成の促進

DICでは広い業務を担当するジェネラリスト体系、専

門性・希少性の高い社員を適正に処遇するスペシャリスト体系の2つの資格賃金体系を設置し、複線的なキャリア形成の基盤を整備しています。また、役付社員においては役割の種別に応じ、「ピープルマネジャー」、「プロフェッショナル」の区分を設け、マネジメント役割、プロフェッショナル役割のそれぞれに即した登用が可能な仕組みとしています。

DICの資格体系



③一人ひとりの成果創出とチャレンジを促進する評価制度

● 成果志向型評価制度

DICでは成果志向をさらに進め、社員のチャレンジを一層促進することをねらいとして、業務目標設定・評価シートでは成果を定量的に測定する評価制度を設計しており、行動評価・プロセス評価では、社員の自律的な行動に重点を置き、評価する仕組みとなっています。成果と自律的な行動を複合的かつ中長期的に積み重ねることで、長期経営計画の実現を目指します。

● チャレンジを促進するツールとしての人事評価制度

この制度では短期的な成果のみならず、中長期的な成果につながる「チャレンジングな行動」を加点する仕組みになっており、通常の業務に加え、意欲を持って社員がチャレンジすることを促進し、イノベーション創出につなげています。

● キャリア形成促進ツールとしての人事評価制度

社員自らが現在のキャリアの棚卸しや、1年後、3年後のありたい姿を考え、自身の能力開発に活用する「キャリア目標シート」を一般社員向けに導入しています。目標設定時に本人の希望するキャリアを記入し、上司がコメントを行う他、1on1ミーティングでも活用しています。社員一人ひとりに最適化したキャリア形成を会社、職場全体で支援するツールとして、今後は部署間の人材交流などに活用していく予定です。

1on1ミーティングを実施している割合(2023年9月時点): 60%

1on1ミーティングに満足している割合: 73%

● 適正な評価の実施

評価の納得性の担保、優秀人材の可視化を目的に、一般社員を対象に、評価者による評価者会議を実施しています。この会議は、各部門における評価制度の公平、公正な運用を促進し、また、社員のジョブローテーションや人材開発等のキャリア形成支援に活用していく予定です。

④グローバルな人事フレームワーク標準化

事業のグローバル展開が加速する中、グループ全体の人的資本価値を高め、経営戦略を遂行していくためには、国や地域を超えた人材の育成・登用を行い、グループ全体で適材適所を実現する統合的な人材マネジメントが必要と考えています。

DICグループではグローバル共通の人事制度・施策の導入を進めています。国内では2018年1月、DICおよびDICグラフィックス株式会社(以下、DICグラフィックス社)の役付社員約1,300名を対象に、従来の能力ベースからグローバルスタンダードである役割ベースに等級基準を改めました。これにより日本・欧米・中国・アジアパシフィック地域の大半の管理職以上の等級が職務・役割ベースの基準に統一されました。

一方、グループ人材を管理するHRシステムについては欧米地域を除き統一されておらず、グループワイドで人材マネジメントを進める上での課題となっています。また、ESG投資の高まりから、非財務情報である人的資本に関する情報開示が求められる中、グループ内の人材情報を一元的に管理していく必要性も高まっており、グループKPIの策定、浸透に加え、設定した目標値の達成に向けて取り組んでいます。

⑤グループ人事ガバナンスの強化

DICグループの中長期的な経営基盤の一層の強化、経営の透明性向上を目的として、地域統括会社社長、グループ会社社長、地域の機能部門長などの主要ポジションに対する人事ガバナンス強化を推進しています。

具体的には欧米・中国・アジアパシフィック各地域の主要ポジションの評価・報酬を決定する委員会を毎年開催し、各人の目標設定とグループ戦略とのアラインメントを担保するとともに、事業、機能ごとのマネジメントメンバーが評価に関与しています。報酬については各ポジションの市場報酬水準を検証した上で、毎年見直しを行っています。

加えて、2022年からは中国・アジアパシフィック地域においてグループとしてのサクセッションガイドラインを導入しています。これら主要ポジションの後継者計画はDICが各地域統括会社、グループ会社と協働して策定し、遂行することで組織の適切な新陳代謝を促進しています。

4. DICグループが目指すダイバーシティ

①DICグループでは、DEI&Bが実現できる組織を推進

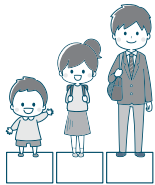
DICグループが目指すDEI&Bは、社員一人ひとりの個性や多様性が尊重されながら(Diversity:多様性)、挑戦する一人ひとりに対し、機会や可能性が平等に提供されるような制度の

もとで(Equity:公平)、個人が最大限能力を發揮し、活躍できる状態です(Inclusion:受容)。

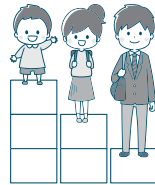
そして、これら3つが満たされることで、社員の帰属意識が高まると考えています(Belonging:帰属)。

公平とは？

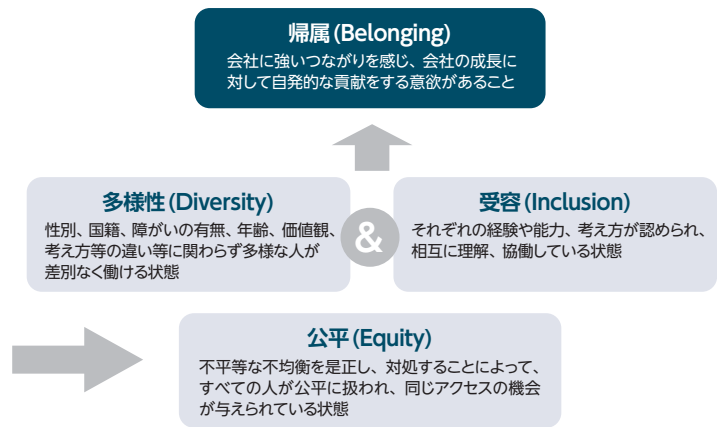
公平は、平等とは違います。
左下の図は、Equality(平等)を表しており、「個人の違いは視野に入れず、全員に平等なものが提供されています」。
一方で、右下の図は、Equity(公平)を表しており、「個人の違いを考慮し、それぞれに公平な機会が提供されています」。



EQUALITY



EQUITY



多様な人材が生み出す付加価値が社会的利益を生み出し、長期的な企業価値の向上につながっていきます。DICグループに集う、様々なバックグラウンドを持つ「多様な個」が、一人ひとりの個性・能力を發揮し、「違い」を活かすことでイノベーションを創出し、「彩りと快適を提供し、人と地球の未来をより良いものに - Color & Comfort - 」という、DICグループ共通の大義の実現に取り組む活動を推進していきます。

国内DICグループの数値目標としては、役員や社員のダイバーシティ数値目標に加え、ワークライフバランスに関する数値目標である男性育休取得率等を設定しています。さらに女性の活躍に関する情報として男女の賃金差異の数値目標についても今後公表することを検討しています。具体的には下記

表のKPIを掲げダイバーシティ浸透を進めています。中には既に目標を達成した項目もあり、ダイバーシティ活動が着々と進んでいる状況です。さらにはこれらの活動を社外に発信するため、2024年にダイバーシティの社外ウェブサイトを開設し、社長トップメッセージをはじめとしたダイバーシティの取り組みを掲載しました。多様性を取り入れること(Inclusion)の重要性、必要性を意識して貰うよう発信し続けるとともに、多様性を受け入れる土台となる「心理的安全性」および「アンコンシャスバイアス」への理解促進や、社員一人ひとりが働きがいを持っていきいきと働く「Well-being」な状態を維持できる風土作りに向け、前進していきます。

ダイバーシティKPI

| DIC | | 実績 | | | 目標 | |
|-----|-----------------------------|-------------|-------|---|-------------|-------|
| 1 | 取締役・監査役に占める外国人・女性比率 | 2024年 1月 | 15.4% | → | 2026年 1月 | 20.0% |
| 2 | 執行役員に占める外国人・女性比率 | | 19.0% | → | | 20.0% |
| 3 | 女性管理職比率 | | 8.1% | → | | 8.0% |
| 4 | 採用に占める外国人の比率 | 2023 年度 | 5.0% | → | 2025 年度 | 5.0% |
| 5 | 新卒採用に占める女性の比率 | | 32.2% | → | | 30%維持 |
| 6 | 中途採用に占める女性の比率 | | 19.6% | → | | 30.0% |
| 7 | 男性社員育児休業取得率 | | 33.6% | → | | 30.0% |
| 8 | 子育てパートナー休暇取得率 | | 79.0% | → | | 90.0% |
| 9 | 障がい者雇用率 | | 2.4% | → | | 法定以上 |
| 10 | 男女の賃金の差異(男性の賃金に対する女性の賃金の割合) | | | | | |
| | 正社員(無期雇用・フルタイム) | 76.4% | → | | | |
| | 非正規社員(パート・有期雇用) | 52.4% | | | | |
| | 全労働者 | 67.1% | | | | |



ESG 部門長・
ダイバーシティ担当
執行役員
虎山 邦子

DICグループのダイバーシティ

DICは、世界62の国と地域に185のグループ会社を通じて事業を展開しています(2023年12月31日現在)。連結従業員数は22,255名で、このうち約73%の16,198名が海外の拠点で活躍しています。グローバルに事業を展開していることから、性別の違いのみならず、国ごとの文化、人種、宗教、思想の違い等の様々な多様性があります。これらの違いは、違いとして放置すれば課題となり得ます。しかし、グループ全体で始めたダイバーシティ活動を通じて、私たちはその違い、すなわち多様性を強みに変え、一緒に働くすべての社員が自分の能力を十分に発揮できる会社にしていきたいと考えています。直面する課題は国ごとや地域ごとに異なるため、各地域でもっとも課題と感じているところから優先して取り組みを進めています。また、各地域のDEI&B人事責任者および担当者が定期的に集まり、互いのアイデアや成功・失敗事例について共有し、One DICの構築に向けて、グループ全体で改良しながらダイバーシティを推進しています。私はDICグループが確実に前進していると感じており、私たちの努力がグループをより多様化(Diversity)し、インクルージョン(Inclusion)で公正(Equity)な環境のもとで、社員が帰属意識(Belonging)を持ちながら働ける、そんなDEI&Bが浸透した職場環境作りに寄与していると信じています。



Clifton Tang
Regional Human Resource
Director
DIC Asia Pacific Pte. Ltd.

アジアパシフィック

アジアパシフィック地域では、12ヶ国にまたがり21のグループ会社を展開しています。また、25の異なる国籍を持つ社員が働いており、多様な文化的環境で活動しています。この多様性から生じる課題は複雑ですが、私たちはOne DICの構築に向けてダイバーシティ活動を拡大しており、例えば、女性社員を対象にしたキャリア開発の結果、管理職の約25%が女性で占められるなど、成果としてもしっかり現れてきています。さらに、健康面においても、地域全体で160人以上の管理職を対象としたメンタルウェルビーイングプログラムや4度にわたるデザインシンキングのワークショップを開催しており、引き続き、範囲を広げて展開していく予定です。また、人事関連システムを導入し、DIC本社と戦略的に連携することで、社内コミュニケーションの拡大を可能にし、評価システム整備により、上司・部下間のコミュニケーションを強化しました。さらには、変化する社会規範や働き方の多様性に対応するため、柔軟な勤務制度やモバイルデスクを導入するなど、様々な活動を積極的に進めています。DICグループでは、チームワークを高め結束することで、生産性の向上、イノベーションにつなげられるよう、多様な社員と一緒にDEI&Bを推進しています。アジアパシフィック地域においても、今後はこれらの活動に加え、アンコンシャスバイアス排除のための取り組みも実施し、社員一人ひとりが受容され、そして多様な社員にとって働きやすい環境となることを目指し、多角的な視点からDEI&Bを推進していきます。



Genni Zhou
Corporate HR Director
DIC (CHINA) CO.,LTD

中国

中国地域では、24のグループ会社を展開しています。中国では、夫婦共働きが一般的であり、女性の管理職も多く見られるため、性別による違いはほとんど見受けられません。現在の課題は、少子高齢化による若年層の不足であり、その解決のために、若手人材の採用と定着率の向上に注力しています。具体的には、優秀な人材を獲得するために、若手人材向けの採用ページを設けるとともに、大学と連携し、大学1年生から選抜された約20名の学生を対象にした「DICクラス」を開設しました。こちらでは、実際にDIC社員がトレーナーとして授業を行い、DICの製品や文化、色彩の知識に関する教育を提供しています。2023年には、DIC Graphics (Dongguan) Ltd. に11名、DIC Synthetic Resins (Zhongshan) Co., Ltd.に8名の卒業生が入社し、現在では重要なポジションで活躍しています。今後も、様々な世代の社員が活躍できるよう、取り組みを継続していきます。



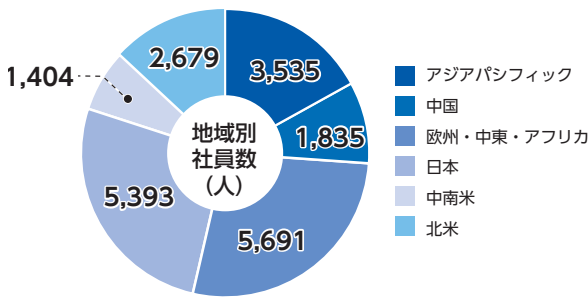
Jennifer Dewey
Director, Global Talent Management
Sun Chemical Corporation

米州・EMEA*

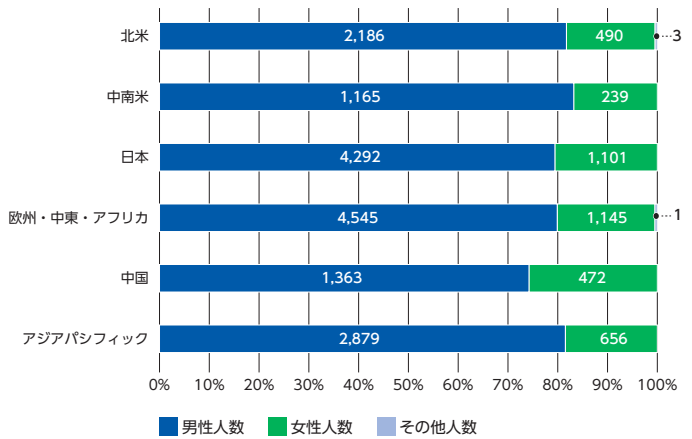
アメリカとEMEAを中心に世界45ヶ国に10,000人を超える社員を抱えるサンケミカルは、顧客価値の向上と社員の満足度・エンゲージメントを最優先にするインクルーシブな企業文化を築くことに専念しています。このコミットメントをより強化するため、採用からキャリア開発、パフォーマンス評価まで、あらゆる従業員エクスペリエンスや人事業務プロセスにDEI&Bの概念を組み込んでいます。特に、リーダーの育成と社員の円滑なオンボーディングは、サンケミカルのダイバーシティ戦略の基盤となる取り組みです。リーダーの成長を促進すべく、リーダーシップ開発プログラムに力を入れており、意識、共感力、そして高いコミュニケーション能力を身に付けるために必要なツールやスキルを提供しています。これにより、多様な視点が尊重され、賞賛される環境を築き、すべての社員が尊重され、聞き入れられていると感じられる環境を目指しています。また、労働力の変化や新たな人材の採用への対応として、私たちは彼らがシームレスに企業文化に溶け込めるようになることを重視しています。新たに加わる社員の帰属意識の醸成や、円滑なオンボーディング体制の構築は必要不可欠という認識のもと、心を込めて新たな社員を歓迎し、ていねいに受け入れることを特に大切にしています。こうした取り組みにより、ビジネス価値を最大限に引き出し、持続的な成功の基盤を築いていきます。

*EMEA：欧州・中東・アフリカ

地域別社員数

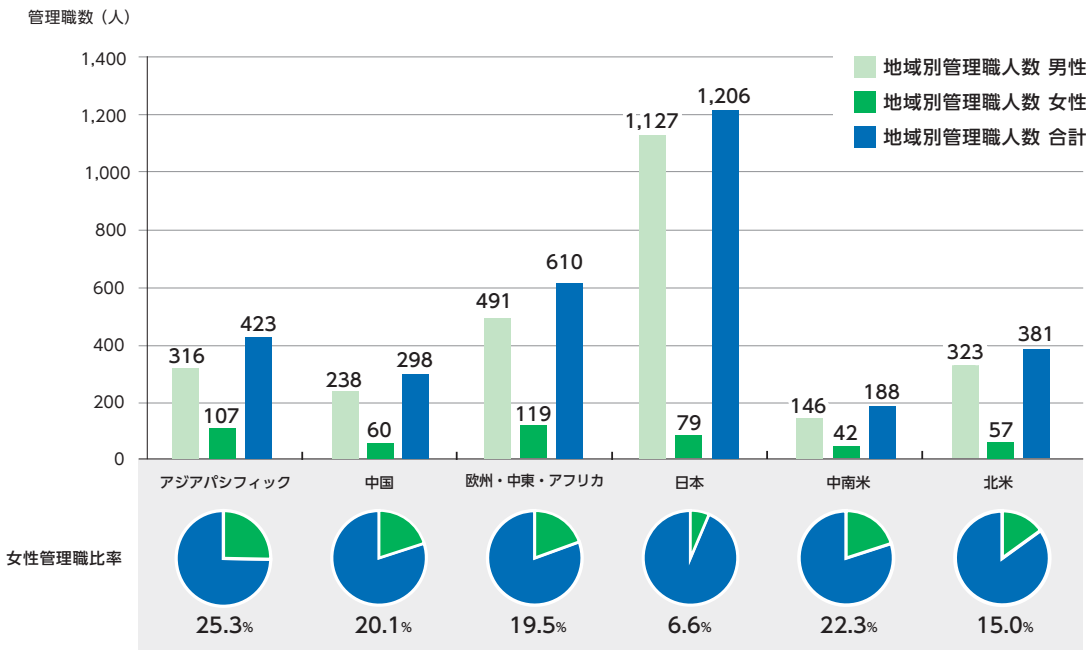


地域別ジェンダー



地域別管理職数および地域別女性管理職比率

| | |
|----------------|---------------------------|
| 管理職総数(グローバル) | 3,106人(男性:2,641人 女性:464人) |
| 女性管理職比率(グローバル) | 14.9% |



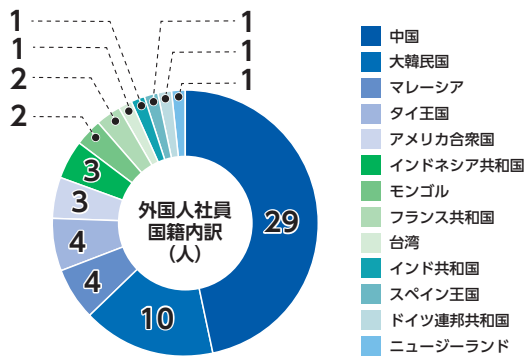
※性別「その他」の管理職人数は2023年12月末日時点で1です。
※2023年12月末日時点。本データは有価証券報告書の一部グループ会社を含まないため有価証券報告書の人数とは一致しません。

②外国人社員の採用

DICは、グローバルなマインドや高い専門能力・語学力などを有する人材の獲得を目的として、日本の大学・大学院を卒業した外国人留学生、海外の大学を卒業した日本人留学生、外国人学生および外国人キャリア人材を積極的に採用しています。DICでは現在、62名の外国人社員が様々な職種で活躍しています。また、一人ひとりが個の力を発揮し活躍できる

職場環境とするため、2019年度より、外国人社員の活躍を推進しています。外国人向けの相談窓口やウェブサイトの新設、社内文書の英語化など、インフラ面や制度面の整備も進めつつ、2020年12月からは外国人社員を対象としたネットワーク会議を半期ごとに開催、そして、2022年度からは新入外国人社員と配属部署向けの異文化研修も開催しています。

外国人社員数(嘱託含む)



職種別外国人社員数

| 営業 | 技術 | 生産 | 本社管理部門 | 海外勤務 | 総計 |
|----|----|----|--------|------|----|
| 4 | 37 | 6 | 11 | 4 | 62 |

VOICE from DICグループ | DICのダイバーシティ&インクルージョンを通じてイノベーション創出に貢献したいと思います

私は、2023年に入社後、DICが積極的にダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に取り組んでいることを知りました。それを通じて、多様なバックグラウンドを持つ人材の個性・能力を活かしてともに成長していくグローバル企業であることを実感しました。様々な考え方・意見・価値観を認め、互いに理解・協働しながら、目標に向かっていく企業文化がDICの強みだと思っています。私が所属している総合研究所にも、専門分野・職歴・年齢・国籍など多彩なバックグラウンドを持つ多くの研究員たちが多岐にわたる分野で研究開発を行っています。異なる考えや意見を否定せずに受け止めるD&Iを通じて、研究開発においても多くの新しいアイデアやイノベーションが生み出されていると思います。私もDICのD&Iを通じて、より多くの人々とオープンなコミュニケーションを取りながらイノベーション創出に貢献したいと思います。



総合研究所 R&D 統括本部 アドバンスドマテリアル開発センター FEMプロジェクト 李建燦

TOPICS | DIC本社で外国人社員ネットワーク会議を開催

第6回外国人ネットワーク会議を2023年7月に本社で開催しました。本会議は、外国人社員同士のネットワーク強化のために、2020年度より、年に2回実施しています。今回からは、外国人社員の数名が事務局に加わり、会議テーマの設定等、企画段階から一緒に進めました。いろいろなアイデアが出ましたがまずは一人ひとりの悩みをより深く把握すべく、事務局2名と外国人社員2名で意見を交換する機会の開催を会議テーマにあげ、第6回会議の中で、開催の是非についての意見を外国人社員からヒアリングしました。その上で、2023年度下期には、実際に外国人

社員ボランティアと事務局メンバーでペアを組み、希望者向けに「2on2ミーティング」を実施しました。2on2で多くあげられた悩みについては、次回以降の会議テーマとして取り上げ、議論を深めることで解決につなげていきたいと思っています。2023年度から新たに約20名の外国人社員が加わっていますので、自身の強みや能力を最大限に活かしながら働くことができる環境となるよう、今後はより一層外国人社員とコミュニケーションを取りながら活動していきます。

③女性の活躍推進

DICでは、ダイバーシティ推進の施策の一つとして「女性活躍推進」に取り組んでいます。2007年より仕事と育児の両立支援を推進する活動を開始し、2016年からは女性がより活躍できる会社とするため、社員の意識改革や企業風土の変革、職務領域の拡大などの施策を進めています。2022年には、女性社員の視野・視座向上を目的とした社外研修へ

の派遣、および社内役員による女性管理職へのメンター制度を開始し、上位役職層へのパイプライン作りに着手しています。また、メンター制度をさらに発展させ、役員からのメンタリングを受けた女性管理職が、管理職一歩手前の女性一般社員をメンタリングする制度を開始しています。メンタリングを受けた社員自身がメンターとなることで、さらに視野・視座の向上や、課題解決へアプローチする力の向上が図れると

ともに、所属部署を超えた女性社員のネットワーク作りのきっかけともなっています。

自身の働き方やキャリアを自身で考えられるよう様々な施策を提供し、女性がいきいきと働けるよう引き続き推進活動を行ってまいります。

①女性の職域拡大

DICでは、2008年に国内事業所で初めて千葉工場の交替勤務現場に女性社員4名を配属して以降、着実に製造や設備原動の現場で活躍する女性社員の数が増えており、今では、5工場で24名が勤務しています。また、係長や班長を担う女性社員も増加しています。女性用休憩室やロッカールームの新設など職場環境の改善に向けた取り組みを既に進めていますが、事業所にいる女性社員のさらなる職域拡大を推進するためにも、引き続き職場環境の整備に努めてまいります。

②2016年から現在までの主な女性活躍推進活動

DICでは、女性が積極的に活躍できる会社になるために、2016年から女性活躍推進活動に力を入れています。2020年には社長執行役員をトップとした全社プロジェクト<WSR (Work Style Revolution) 2020>の発足に伴い、企業価値向上につながるダイバーシティ推進活動として取り組んでいます。

現場勤務の女性社員数(DIC)



| 工場 | 製造現場 | 原動現場 |
|-------|------|------|
| 千葉工場 | 8 | 2 |
| 北陸工場 | 0 | 2 |
| 堺工場 | 4 | 0 |
| 埼玉工場 | 6 | 0 |
| 四日市工場 | 2 | 0 |
| 計 | 20 | 4 |

| | |
|-------------|--------------------------|
| 職場の風土醸成 | ● 社長メッセージ |
| | ● 男女統一ユニフォーム |
| | ● アンコンシャスバイアスに関する研修の実施 |
| 女性社員の意欲向上 | ● 外部講師によるリーダー育成研修の実施 |
| | ● 異業種合同リーダー育成プログラムへの派遣 |
| | ● 役員をメンターとしたメンター制度 |
| | ● 女性管理職をメンターとしたメンター制度 |
| 女性社員の職域拡大 | ● 製造職・営業外勤業務への女性社員配属 |
| | ● 転勤・異動・職務ローテーションの促進 |
| 子育てと仕事の両立支援 | ● 子育てと仕事の両立に関する各種制度の充実 |
| | ● 育休復帰社員を対象とした復職者研修 |
| | ● 男性育休取得に関する研修(e-ラーニング) |
| | ● 男性育休取得者と取得希望者との懇談会 |
| 働きやすい環境整備 | ● 役付社員勤務地限定制度の導入 |
| | ● フレックスタイム制度運用拡大 |
| | ● テレワークと出社のハイブリッド勤務形態の導入 |

③ 「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」への選定

共働き・子育てを可能にする男女問わない両立支援に関する取り組みが特に優れた企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で主催する「令和5年度 Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」に選定されました。同選定は、令和5年度に新設されたもので、全業種から16社(うち素材・化学業種は2社)が選定されました。

当社の女性社員平均勤続年数は、近年では男性社員を上回り、また産休からの復職率は、ほぼ100%となっています。働き続けることがあたり前となってきている現状において、出産・育児等のライフイベントによるキャリアの中断を課題ととらえています。キャリアを継続できる施策の整備とともに、男性がともに子育てに参加できる環境整備に取り組んでいます。ともに育て、ともに働ける企業風土の醸成を進めています。



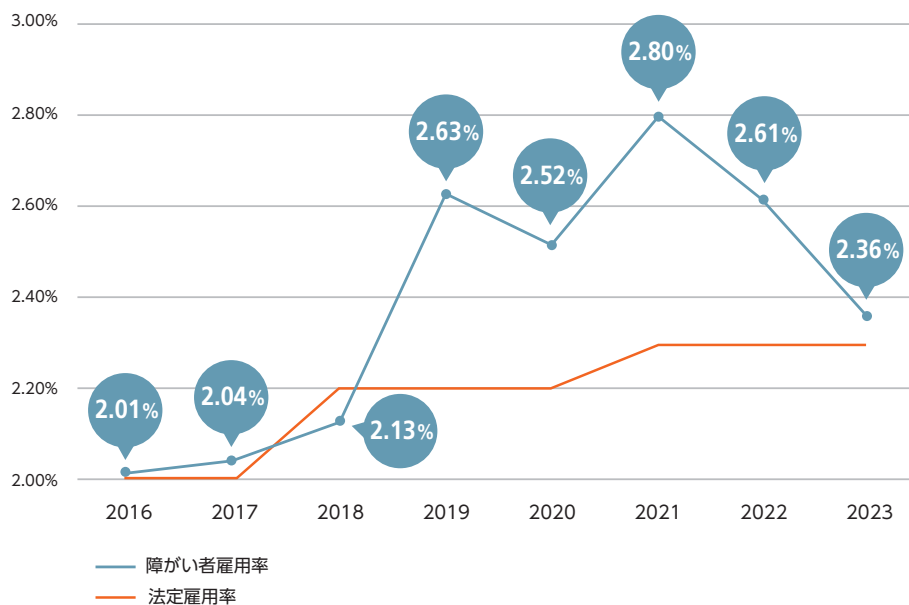
④ 障がい者の雇用推進

国内DICグループでは、DIC総務人事部と特例子会社*であるDICエステート株式会社が中心となって、多様な人材の個性や特性を活かした職場作りを目指しています。

DICエステート株式会社では、障がい者の積極的な採用だけでなく人材育成の観点で職域拡大や成長を促す仕組みの整備、障がいのある社員が働きやすく活躍できる環境の整備を進めています。また、採用力の強化と定着に向けた体制整備をDICの各事業所や国内グループ会社と協働して行うことで、グループ全体で障がいのある社員の雇用の質を拡充していきます。

*特例子会社とは、厚生労働省の認可を受けた「障がい者雇用を推進する目的を持つ子会社」。DICエステートは2023年1月に認可を受けました。

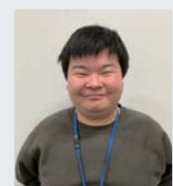
障がい者雇用率の推移 (DIC)



VOICE from DICグループ

2022年に東京都立葛飾ろう学校からDICエステート株式会社業務サポート部に入社しました。最初は担当する集配と郵便については全く分からず、戸惑いも多かったです。また私は耳が聞こえないので、コミュニケーションを取るのも大変でした。しかし、先輩や同期の社員と身振りや筆談でコミュニケーションを続け、現在は集配の指導ができるようになりました。今後も同じ障がいを持った後輩がたくさん入って来られるように精いっぱい仕事を頑張りたいと思います。

DIC エステート 丸尾 真司



TOPICS | 障がい者雇用についての勉強会を開催

2023年11月2日、DICエステートは、神奈川県ハートフルリーダー会*の依頼を受け、障がい者雇用についての勉強会を開催しました。

当日は障がい者雇用に取り組んでいる各企業や、就労支援機関、特別支援学校の担当者を含む約30名とDICグループから11名が参加し、DICおよびDICエステートの障がい者雇用の取り組み状況や実態について説明、会社見学、グループディスカッションを行いました。今後も障がい者雇用を推進していくために、DICグループでは同じく障がい者雇用を担当している他の企業や、就労支援機関、特別支援学校などの団体と定期的に会社見学会やセミナー、勉強会を実施・参加していく予定です。

*神奈川県・東京を中心とする、障がい者雇用に興味関心のある企業や就労支援機関の有志の会。



⑤ 定年再雇用者の再雇用とライフプランの支援

DICでは、定年(60歳)を迎えた社員が継続して活躍できるよう、再雇用を希望する社員全員に業務を提示し、最長65歳まで雇用する、再雇用制度を導入しています。

フルタイム、短時間・短日勤務など、多彩な勤務形態のもと、再雇用者は、それまでの経験や培ってきた高い技術・

専門性を発揮して、企業の持続的成長、後進の育成の一端を担っています。

また、定年を1年後に控えた社員を対象に、定年後の生活設計支援を目的とした「年金教室」を開催し、年金制度の解説や年金生活のシミュレーションなどを行っています。

定年再雇用者の経年推移 (DICグループ出向者含む)

| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 定年退職者(A) | 69名 | 89名 | 96名 | 92名 | 103名 | 150名 | 122名 |
| 再雇用希望者 | 55名 | 74名 | 81名 | 80名 | 87名 | 132名 | 105名 |
| 再雇用者(B) | 55名 | 70名 | 77名 | 79名 | 84名 | 128名 | 102名 |
| 再雇用率(B)／(A) | 79.7% | 78.7% | 80.2% | 85.9% | 81.6% | 85.3% | 83.6% |

5. 人権の尊重

①DICグループと人権

DICグループは、国際的な人権規範を支持し、その内容に則り、2018年に「DICグループ人権方針」を定めました。その後、グローバルにおける人権尊重の重要性がさらに増したことから2023年に本方針を改訂し、人権尊重の取り組みを推進しています。

DICグループの人権に関する方針

人権の尊重

私たちDICグループは、事業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重します。DICグループでは、2018年に人権に関する国際規範に基づき人権方針を制定しました。私たちは、事業活動を通じて人権の保護・推進に努めます。

人権に関する基本的な考え方

DICグループは、国連「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)「労働における基本的原則、権利に関する宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に加え、国連グローバル・コンパクトの10原則を支持します。DICグループは、社員の行動原則である「DICグループ行動規範」にも、企業活動におけるあらゆる人権侵害を排除し、多様性を尊重することを明示しながら、その理念に基づき事業活動を推進します。DICグループ社員は、この行動規範の内容を理解した上で確認書を提出し、本規範遵守を念頭に業務を行います。企業活動全般に反映するべく、DICグループ会社経営幹部や従業員への啓発や点検・監視体制の拡充を図り、継続的に人材マネジメントにおける人権尊重の認識の強化と問題発生の未然防止に努めます。

1. グローバル労働基準

本方針は、国際的な人権規範に則り、DICグループの人権尊重の基本姿勢を明確にしたものです。

児童労働と強制労働：

DICグループの事業およびサプライチェーンにおける児童労働と強制労働を固く禁じます。DICグループは、最低就労年齢および公正な報酬に関して適用される法令を遵守し、いかなる形態であっても現代の奴隷制度には関与しません。

結社の自由および団体交渉：

従業員の結社の自由、労働組合への加入、および団体交渉への参加の権利を尊重し、現地の法律とグローバルスタンダードの両方を遵守します。

労働条件：

従業員一人ひとりがかげがえのないものであることを認識し、各従業員の幸福と安全を確保します。

会社の業績のみを追い続けるものでなく、DICグループ従業員とその家族を大切にします。

DICグループは、安全な労働環境を維持し、総合的な教育・研修を提供し、すべての従業員が出勤した時と同じように安全に帰宅することができるように安全に関する文化を根付かせることを誓います。

公正な報酬と福利厚生：

DICグループは、すべての従業員に公正な報酬、福利厚生、専門領域における成長の機会の提供に努めます。DICグループの報酬および福利厚生は、関連する法律および業界基準に準拠します。

ハラスメント防止：

DICグループの方針、および多くの国の法的枠組みに沿って、職場内またはビジネス関連の行事、イベント、会議において、あらゆる形態の差別、ハラスメント、脅迫、報復を禁止します。人権に対するDICグループのコミットメントは揺るぎないものであり、すべての人を包摂し、お互いを尊重する環境の整備に努めます。

機会均等：

DICグループは、採用、育成、昇進、報酬、その他すべての雇用条件を含む雇用プロセス全体を通じて、すべての個人に平等な機会を提供することを約束します。この責任は、人種、宗教、性別、肌の色、年齢、婚姻状況、性的指向、身体的または精神的障害、退役軍人の地位、国籍、その他適用される法律で保護されるその他の特性に関係なく適用されます。

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン、ビロンギング(DEI&B) ポリシー：

DICグループは、一人ひとりが尊厳をもって扱われ(インクルージョン)、すべての意思決定が公平に行われる(エクイティ)インクルーシブな文化の醸成に取り組みます。これらの原則へのコミットメントは、多様な労働力(ダイバーシティ)につながり、それは従業員の満足とエンゲージメント(帰属)を通じて、本質的なビジネスに価値を提供します。私たちは、これらの価値観を企業精神と使命の基本であると確信しています。

2. 適用範囲

本方針は、DICグループの全役員および従業員に適用されます。DICグループは、本方針をビジネスパートナーやサプライヤーに対しても本方針の遵守を働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

3. 人権尊重の責任

DICグループでは、人種、宗教、性別、肌の色、年齢、婚姻状況、性的指向、身体的または精神的障害、退役軍人の地位、国籍、その他適用される法律で保護されるその他の特性に基づく、差別防止に取り組みます。DICグループは、これらの社会的責任を果たすとともに、DICグループの一人ひとりがその能力を最大限に発揮できるよう努めます。

また、DICグループは、ステークホルダーすべての人権を侵害しないとともに、自らの事業活動上生じる人権への負の影響を未然に防ぐことにより、人権尊重の責任を果たせるよう取り組みます。DICグループが直接人権への負の影響を助長していない場合でも、事業、製品またはサービスを通じて、ビジネスパートナーやサプライヤーが人権への負の影響を及ぼしている場合、DICグループは、当該関係者に対し人権を侵害しないよう働きかけます。

4. 人権デューデリジェンス*

DICグループは、人権尊重の責任を果たすため、人権への負の影響の抽出・対策に関する人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。

また、人権への負の影響を特定・評価し、サプライヤーマネジメントに活かします。

5. 是正・救済措置

DICグループが人権に対する負の影響を引き起こした場合、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じて、その是正・救済に取り組みます。

6. 適用法令の遵守

DICグループは、事業活動を行う各国・地域で適用される法令と規則を遵守します。国際的な人権の原則と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

7. 情報開示および教育

DICグループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みの推進状況について、対外的に開示します。また本方針の実効性を確保するため、DICグループの役員および従業員に対し、適切な教育を行います。

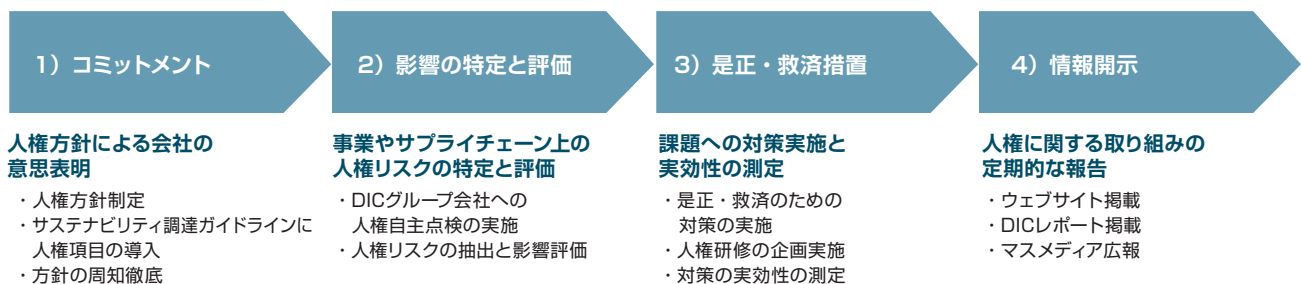
8. ステークホルダーとの対話・協議

DICグループは、本方針に関する一連の取り組みにおいて、関連するステークホルダーとの対話の機会を確保し、誠意をもって協議を行います。

*人権デューデリジェンス：企業が社会に与え得る人権への負の影響を防止または軽減するために、予防的に調査・把握を行い、適正な手段を通じて是正し、その進捗並びに結果について外部に開示する取り組み

②DICグループの人権デューデリジェンスの取り組み

DICは、人権尊重の責任を果たすため、人権デューデリジェンスの仕組みをグループ全体で継続的に実施していきます。



①原料調達における人権デューデリジェンスの推進

DICグループは、「DICグループサステナビリティ調達ガイドライン」を策定・周知し、取引先に対して人権の尊重および労働環境の整備等への適切な対応を要請しています。また、活動状況の調査やその後のフォローを通じ、同活動を

推進しています。詳細は「持続可能な調達」の「サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの推進」(P122)の項目をご参照ください。

②責任ある鉱物調達への取り組み

DICグループは、人権侵害等のおそれ強いとされる鉱

物調達について「責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方」を示し、上記①の調査に加えて購買原料についての精錬所調査を実施しています。詳細は「持続可能な調達」の「責任ある鉱物調達」(P123)の項目をご参照ください。

③従業員に対する人権デューデリジェンスの実施

従業員の人権に関して、2023年度は国内DICグループのうちDICを含むグループ会社13社65事業所にて、人権に関する啓発を実施しました。特に労務監査と並行して、日本において一般的に人権侵害リスクが高い外国人労働者についてもチェック項目を追加した上で人権デューデリジェンスを実施し、問題のないことを確認しました。今後も人権に関する意識向上の啓発活動を行うとともに、人権リスクのある領域を再特定しながら人権デューデリジェンスを継続していきます。

④コンプライアンスに関する通報窓口設置と是正措置

DICグループではコンプライアンスに関する通報窓口を設置しており、2023年度はパワハラ、差別等の人権関係の通報が20件寄せられました。また、社員以外の外部ステークホルダーも倫理ホットラインを通じた通報が可能であり、2023年度はパワハラの通報が1件寄せられました。いずれも社内調査の結果、対応が必要な事案については、規定に準じて適切に是正・救済措置を行いました。詳細は「コンプライアンス」の「コンプライアンスを推進する取り組み」(P124)の項目をご参照ください。

⑤お問い合わせ・苦情窓口設置と対応

社外の取引先、顧客、地域社会などのステークホルダーに対しては、電話やウェブサイトにお問い合わせ先を設置し、問い合わせや苦情に対して、コンプライアンスを担当する部門と連携し、迅速に対応しています。なお、2023年度に人権に関する苦情はありませんでした。

③労働組合との信頼関係

労働組合との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。さらに、労使経営協議会や経営懇談会では、経営情報やビジョンの共有を図り、労働組合から経営への提言を受けるなど率直な意見交換を行っています。DIC労働組合加入率は72.6%となっています(対象となる一般社員の99.1%)。

6. ワークライフバランス・健康

①ワークライフバランス

DICでは良好なワークライフバランスを「個人の自己実現」と「企業の持続的成長」を同時に実現するための必須要素ととらえ、健康経営*の観点からも制度の拡充に努めています。

「人的資本経営」が世界的に注目される中、DICでは人材を「会社の財産」としてとらえ、社員の多様性を尊重し、一

人ひとりの強みを最大限に引き出すことで、会社と社員双方の発展を追求します。誰もが働きやすい職場は生産性を向上させるという考えのもと、すべての社員が多様なライフスタイルを選択し、いきいきと働くことができるための取り組みを進めています。

※従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。

①仕事と育児の両立支援

DICは育児休業制度を法制化前の1986年に導入、2007年からは、「仕事と育児の両立支援」に取り組んでおり、小学校3年生までの子に対し看護休暇が取得できる制度や、出産・育児、介護などの理由で転居を伴う転勤が困難な場合に勤務地域を限定できる制度など、様々な制度を一般社員はもとより、管理職も対象として、導入してきました。このような取り組みが評価され、2024年には「共働き・子育てを可能にする男女問わない両立支援」に関する取り組みが特に優れた企業として「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」に選定されました。

②介護離職の防止に注力

2016年に育児・介護休業法が改正され、休業給付金の引き上げや休業・休暇を取得しやすくするなどの対策が講じられました。これに対し、DICは制度利用を促進するにはその周知が重要だと考え、『仕事と介護の両立支援 Handbook』を全社員に配布、また運用ルールも見直し、介護休業の分割取得や介護休暇の時間単位での取得、勤務時間短縮の期間延長(1年⇒3年)など、より利用しやすい制度に改めました。

③柔軟で効率的な勤務環境の整備

DICは柔軟で効率的な働き方の推進に向け、従来のフレックスタイム制度の大幅な拡大を図るべく、2018年4月から製造現場など一部を除く全職場への適用を開始しました。2024年4月からは、より柔軟な働き方を可能とするため、コアタイムの見直しや1日当たりの最低労働時間の短縮を行いました。テレワークとの併用による自主的・自律的な業務の遂行と社員のセルフマネジメント能力向上を図ります。

④配偶者同行休業制度

多様な人材の確保および社員のワークライフバランスの拡充をねらいとして、2019年1月から社員が配偶者の海外赴任に同行することができる「配偶者同行休業制度」を導入しました。本制度により、離職することなくライフプランと仕事の両立を実現することができるようになりました。

⑤治療と仕事の両立支援制度

治療を受けながら働く意欲のある社員に対する支援を目的とした「治療と仕事の両立支援制度」を2020年1月に導入しました。本制度の適切な運用のため、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」を策定し、治療と仕事の両立のために継続的に必要となる就業上の措置および治療への配慮を受けることができるようになりました。

⑥仕事と家庭の両立支援制度の一覧

| | |
|------------------------|---|
| 育児休業制度 (出生時育児休業制度含) | 一定の要件のもと、最長で法定を6ヶ月上回る、子が2歳6ヶ月になるまでの期間休業することができる また、育児休業とは別に、出生時育児休業(産後パパ育休)を、子の生後8週間のうち子育てパートナー休暇 (有給)と合わせて4週間(28日)まで取得することができる |
| 妊娠～育児にかかる有給休暇制度 | 通院休暇：定期検診や保健指導を受けるために通院休暇を取得することができる(産前取得分は有給) |
| | 母性保護特別休暇：妊娠中および産後1年以内の女性社員は、10日間を限度とする母性保護特別休暇を 取得することができる(有給) |
| | 子育てパートナー休暇：育児への参画を目的に、子が生後8週間の期間にある男性社員は連続5日間の休暇 を取得することができる(有休) |
| | 小児看護休暇：法定の日数とは別に、小学校1年生から小学校3年生までの子について、人数にかかわらず 5日取得可能(法定日数含め1休暇年度5日まで有給) |
| 育児勤務制度 | 子が小学校3年の年度末に至るまでの期間、勤務時間の短縮、時差出勤、時間外勤務免除の措置を受ける ことができる |
| 経済的支援制度の整備 | 不妊治療による高額な費用負担や、育児休業中から復職期にかけての経済的不安の緩和を目的として融資 を受けることができる。また、育児休業中の無給期間、賞与の一部の貸与を受けることができる |
| 原職復帰制度 | 育児休業者が復帰する際、職場を原職またはその相当職とする |
| 利用促進のための情報提供 | イントラネット上に、DICの両立支援への考え方、諸制度の概要、利用方法などを分かりやすく解説した ウェブサイトを開設 |
| 介護休業制度 | 介護のための休業期間を最長で法定の93日を上回る「1年間」に設定 また6回までの分割取得も可能 |
| 介護勤務制度 | 休業せずに介護する社員は、3年間まで1日最大3時間勤務を短縮でき、時間外勤務免除は介護を要する 期間無制限に適用可能 |
| 配偶者同行休業制度 | 1年以上海外に滞在する予定のある配偶者に同行するために、休業することができる 休業期間は1年以上3年間で限度とし、在職中1回限り取得可能 |
| 勤務地域限定制 | 一般社員・管理職ともに、出産・育児、介護などの理由から、転居を伴う転勤に対応不可である場合、 勤務地域限定の取り扱いを受けることができる |
| 治療と仕事の両立支援制度 | 治療と仕事の両立のために継続的に必要な、就業上の措置や治療への配慮を受けることができる |
| 半日・時間単位の年次有給休暇制度 | 年次有給休暇を半日単位で取得することができる。また、5日分を限度として時間単位で取得することができる |
| 保存有給休暇制度 | 時効消滅する年次有給休暇を上限30日まで保存し、本人の傷病および家族の介護や子の看護、不妊治療等 に使用することができる |

⑦育児休業制度・子育てパートナー休暇制度利用実績

DICでは両立支援制度の整備とその活用のための環境整備を推進した結果、育児休業制度を利用する社員の復職率

はここ数年100%となっています。また、配偶者が出産した社員が取得する「子育てパートナー休暇」についても利用者の増加が進んでいます。

| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 育児休業制度利用者 | 35人 (0人) | 21人 (4人) | 28人 (4人) | 22人 (3人) | 25人 (4人) | 55人 (28人) | 62人 (40人) |
| 子育てパートナー休暇制度利用者 | 77人 | 81人 | 86人 | 84人 | 77人 | 87人 | 94人 |

※()は育児休業制度を利用した男性の人数です。

⑧長時間労働の防止と年次有給休暇の取得促進

DICでは勤務管理システムを活用し、ICカードによる入退場の記録をもとに労働時間の適正な管理を行っています。長時間労働の防止策として、労使で目安とする一定の時間外労働時間(休日労働含む)に接近した場合、または時間外労働時間が月間70時間を超過した場合、上司である管理

職および担当役員にアラートを発信しています。業務内容や長時間労働の原因、具体的な改善策などの報告を受け、労働組合と情報共有する体制を構築して長時間労働の抑制・削減につなげています。また、年次有給休暇については、各事業所で取得奨励日や計画取得日を設けるなど、全社的に取得を促進しています。

⑨月平均時間外労働時間と有給休暇取得状況

| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 時間外労働月平均時間(一人当たり) | 12.2時間 | 12.0時間 | 10.8時間 | 10.1時間 | 12.3時間 | 12.4時間 | 11.9時間 |
| 有給休暇年間平均付与日数 | 18.8日 | 18.6日 | 18.7日 | 18.7日 | 18.9日 | 18.8日 | 18.4日 |
| 有給休暇年間平均取得日数 | 12.0日 | 12.5日 | 13.3日 | 11.8日 | 12.1日 | 13.4日 | 13.8日 |
| 有給休暇年間取得率 | 63.8% | 67.2% | 70.9% | 63.1% | 64.0% | 71.3% | 75.1% |

②健康経営

①健康経営の取り組みについて

DICグループでは健康経営宣言のもと、社員が心身ともに健康でいきいきと働くことのできる環境の整備を積極的に推進しています。社員の健康はDICグループの持続的な成長を力強く実現していくための重要なテーマであると考えており、今後も創意工夫による施策を展開していきます。

②健康経営推進体制

国内DICグループではDIC健康保険組合とのコラボヘルス[※]を基盤に、社長執行役員を健康経営の責任者とする組織体制により健康経営を推進しています。今後もより一層、関係組織との連携を図り、グループ一体となって実効性のある取り組みを進めていきます。

※コラボヘルス：事業主と健康保険組合などが連携して、加入者の健康増進に向けた取り組みを効果的に行うこと。

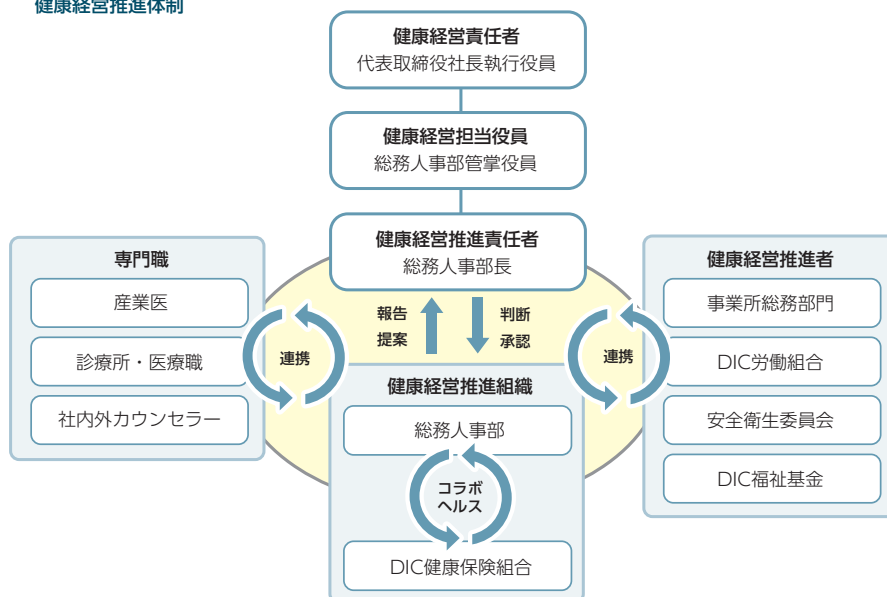
健康経営宣言

DICグループの経営理念である「絶えざるイノベーションにより豊かな価値を創造し、顧客と社会の持続可能な発展に貢献する」を実現するためには、その活動を支える社員が心身ともに健康でいきいきと働くことのできる環境を整備することが重要であると考えます。

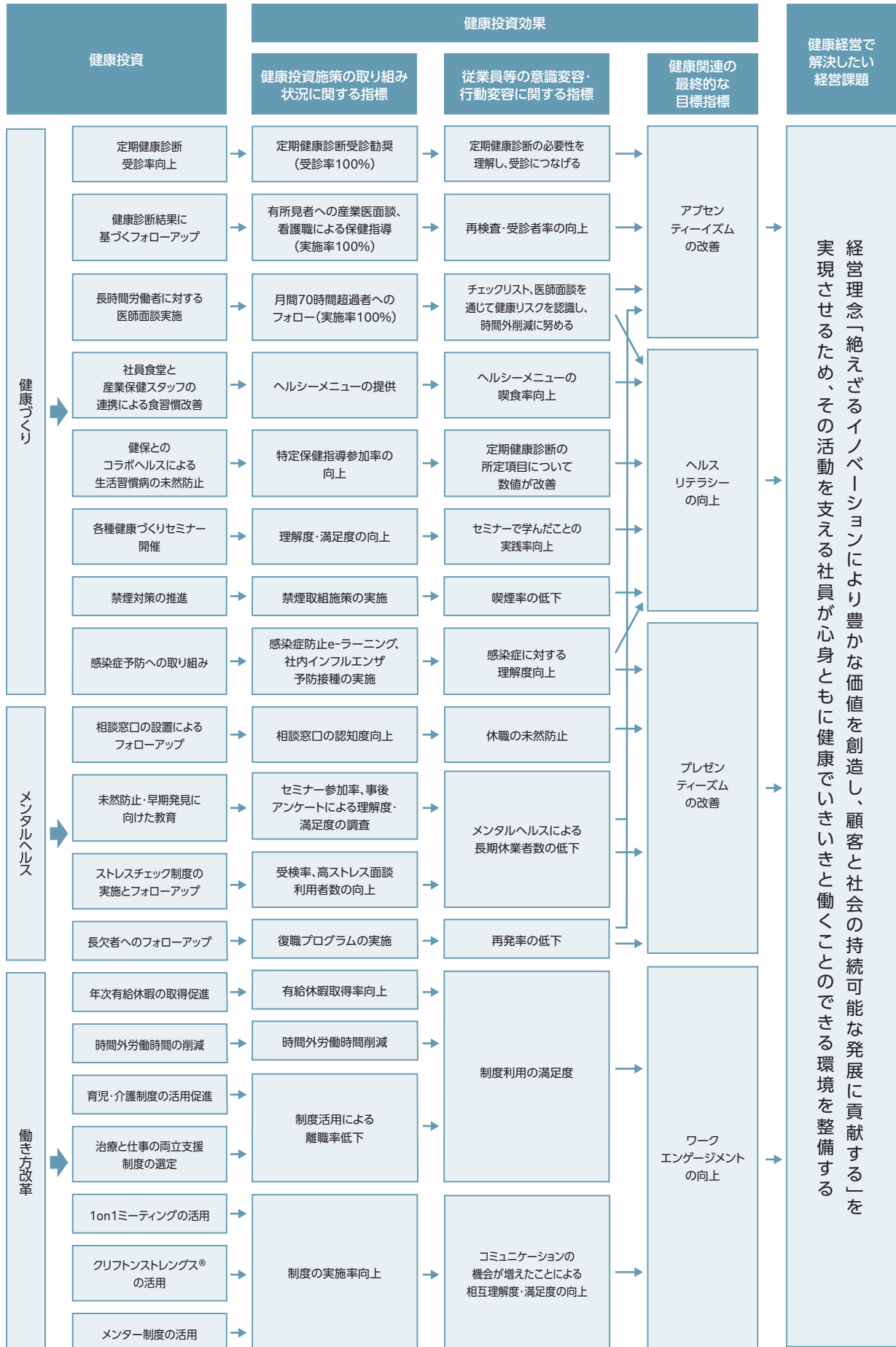
DICグループは、社員の健康の維持・増進、並びに働きがいのある職場づくりを目指し、グループ一体となって積極的に取り組むことを宣言します。

DIC株式会社
代表取締役社長執行役員 池田 尚志

健康経営推進体制



③健康経営戦略マップ



④健康推進に関する具体的取り組み項目

| 分類 | No. | 取り組み項目 | 目的 | 内容 |
|---------|-----|---------------------------|---------------------------------------|--|
| 健康づくり | 1 | 定期健康診断受診率の向上 | 早期発見による重症化予防 | 定期健康診断受診により体調変化を把握し、医療スタッフによる適切な指導につなげています。 (受診率)目標:100% 2022年度:99.9% 2021年度:100.0% |
| | 2 | 健康診断結果に基づくフォローアップ | 早期受診による重症化・離職予防 | 健康診断結果に基づき、産業医・看護職による保健指導、有所見者への受診勧奨、生活習慣病予防指導などを積極的に推進しています。 (精密検査受診率)2022年度:68.7% 2021年度:82.7% ※2022年度よりカウント方法一部変更あり |
| | 3 | 疾病による退職者の復職支援 | 長期化・再発・離職予防 | 主治医・産業医・看護職・職場・人事が連携し、退職者の円滑な復職を支援しています。 (再休職率)目標:0% 2022年度:4.8% 2021年度:5.1% |
| | 4 | 長時間労働者に対する医師面談実施 | 長時間労働削減・健康リスク管理 | 労安法の長時間労働基準よりも厳格な70時間超とし、医師面談の早期実施により脳・心臓疾患発症の予防に努めています。 (月間80時間超残業実施率)2022年度:0% 2021年度:0% |
| | 5 | 社員食堂の委託運営業者との連携による食習慣改善 | 生活習慣病予防(家族を含む) | ヘルシーメニューの提供、食習慣改善の情報提供など食育を通じた健康支援を積極的に推進しています。 (HbA1c値5.6以上)目標:20%未満 2022年度:21.5% 2021年度:26.1% |
| | 6 | 健康保険組合との連携による生活習慣病の未然防止 | 健康リスク認識・重症化予防 | 健康診断結果に基づき、健康保険組合と事業主が連携して要指導対象者への勧奨を実施しています。 |
| | 7 | 健康づくりセミナーの開催 | 健康維持・増進による生産性向上 | 身近な健康に関するセミナーを毎月開催(見逃し配信も実施)し、家族も含めた健康意識の向上を推進しています。 (参加率)2022年度:前年比128% (平均満足度)2022年度:88% |
| | 8 | 各種イベントの開催 | コミュニケーション活性化 健康維持・増進による生産性向上 | スポーツ大会、血管年齢測定、ウォーキング大会、家族見学会などのイベントを開催し、健康の維持向上を推進しています。 |
| | 9 | 運動習慣の醸成 | 健康維持・増進・けが防止による生産性の向上 | ラジオ体操・腰痛体操・リフレッシュ体操などを始業前・就業中に実施しています。 (参加率)2022年度:70.8% 2021年度:70.2% |
| | 10 | 禁煙対策の推進 | 喫煙による健康被害予防 喫煙による生産性低下防止 | 受動喫煙防止対策の推進、喫煙によるリスク周知、禁煙取り組みへの支援を通じて喫煙率の低減に努めています。(喫煙率)目標:15% 2022年度:21.5% 2021年度:21.9% |
| | 11 | 感染症予防への取り組み | 健康維持・増進による生産性向上 | インフルエンザ予防接種の集団実施、感染症防止e-ラーニングなどを推進しています。 |
| | 12 | 健康だよりによる健康情報の発信 | 健康維持・増進による生産性向上 | 健康管理室・診療所の看護職が健康だよりを発行し、各事業所の特性なども踏まえた健康管理情報を発信し、周知に努めています。 |
| メンタルヘルス | 13 | メンタルヘルス不調の未然防止・早期発見に向けた教育 | 従業員とその家族の幸せ実現 健康維持・増進による生産性向上 | メンタルヘルス産業医による階層別研修やセルフケア研修を積極的に開催し、未然防止と早期発見に努めています。 (休職者率)目標:0.5%以下 2022年度1.0% 2021年度0.8% |
| | 14 | ストレスチェック制度の実施とフォローアップ | 働きやすい職場環境実現による生産性向上 メンタルヘルス不調の未然防止 | 実施義務のないグループ会社でも実施しています。実施後は高ストレス者の医師面談の他、メンタルヘルス産業医によるフォローアップ研修なども適宜実施しています。 (受検率)目標:95%以上 2022年度:95.8% 2021年度:95.7% (高ストレス者率)目標:10%以下 2022年度:12.3% 2021年度:12.9% |
| 働き方改革 | 15 | 年次有給休暇の取得促進 | 健康維持・増進による生産性向上 | 有休取得奨励日や計画取得日を設定し、有給休暇を取得しやすい環境の整備に努めています。 (有給休暇平均取得日数)2022年度:13.4日 2021年度:12.1日 |
| | 16 | 定時退社デーの設定による時間外労働時間の削減 | 健康維持・増進による生産性向上 | 毎週水曜日と給与支給日を全社一斉の定時退社デーに設定し、時間外労働の抑制と心身のリフレッシュを推進しています。 (時間外労働月平均時間)2022年度:12.4h 2021年度:12.3h |
| | 17 | 育児・介護制度の活用促進 | 育児・介護を理由とする離職防止 | 全社的プロジェクト「Work Style Revolution 2020」働きがい向上ワーキンググループの活動として制度活用推進のための取り組みを実践しています。 |
| | 18 | 治療と仕事の両立支援制度の制定 | 病氣治療を理由とする離職防止 | 治療と仕事の両立支援を目的として制度を制定し、ガイドラインを策定した上で制度の利用を促しています。事業所に専門の相談窓口を設置し、個別相談に対応しています。 |
| | 19 | 各種サーベイ実施による指標管理 | コミュニケーション機会・働きがい向上による従業員満足度・生産性向上 | 定期的な国内グループ会社を対象にサーベイを実施し、エンゲージメント他の指標管理に努め、諸施策の検討につなげています。 (エンゲージメント)2022年度結果は前年比で僅かに改善(プレゼンティーズム)2022年度結果は前年比で3.9ポイント改善 ※東大1項目方式による。 |
| その他 | 20 | 相談窓口の設置によるフォローアップ | 働きやすい職場環境実現による生産性向上 | 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常設し、悩みを抱える社員を積極的にフォローアップしています。 |

※アブセンティーズムの測定は休職率を指標として管理しています。

⑤メンタルヘルスケアの推進

DICでは社員が心身ともに健康で、安心して働ける環境づくりの取り組みに努めています。特に“心の健康づくり”を重視し、精神科専門医との産業医契約、メンタル疾病の未然防止活動、早期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。中でも精神科専門医による的確なカウンセリングは、重症化の予防や早期の職場復帰に大きく寄与しています。

また、ストレスチェックについては2016年の法制化前とな

る2013年より自主的に取り組みを開始し、メンタルヘルス不調の未然防止に活用しています。例年高い受検率を維持していますが、それだけでなくフォローアップにも力を入れています。メンタルヘルス専門産業医によるセルフケア研修・ラインケア研修*をオンラインで実施、また職場環境改善に向けた部門長と産業医の個別面接を積極的に推進し、具体的な改善活動につなげています。

今後もこれらの取り組みを継続的・計画的に進めていきます。

メンタルヘルスへの取り組み

- ・精神科専門医による指導
- ・社内相談窓口、外部相談窓口の設置
- ・管理職昇格者を対象にラインケア研修を実施
- ・メンタルセルフケアを新入社員研修の中で実施
- ・セルフケアの啓発冊子『こころの健康ハンドブック』を電子版で刷新
- ・円滑な職場復帰をサポートする勤務制度の整備



『こころの健康ハンドブック』

* ラインケア研修：管理監督者(ライン)への研修。部下の不調への速やかな気づきと適切な対応(指導や相談、職場環境の改善など)を習得することを目的とする。

TOPICS | 健康経営優良法人(ホワイト 500)に7年連続認定

DICおよびDICグラフィックス社は、経済産業省と日本健康会議*が共同で顕彰する「健康経営優良法人の大規模法人部門(ホワイト500)」に2018年以降、7年連続で認定されています。

この認定制度は健康経営に取り組む優良法人を「見える化」することで従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として評価を受ける環境の整備を目的としています。

今回の認定では健康経営の全4側面(経営理念・方針、組織体制、制度・施策実行、評価・改善)において業種平均を大きく上回り、重点課題を具体的に設定し、効果検証・改善まで取り組んだことなどが評価されました。

* 国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面支援のもと、実効的な活動を行うために組織された活動体。

⑥社員の健康づくり

DICは従来から定期健康診断の結果を分析し、改善が必要な社員に医療機関の紹介や生活習慣の改善に向けた個別指導を行っています。また、食を通じた健康づくりとして本社の社員食堂では、本社健康管理室と食堂運営会社が共同開発した健康サポートメニュー「DIC Irodori Care+ (イロドリケアプラス)」を提供しています。

また、その献立作成やメニュー提供場面においても本社総務人事部と健康管理室、食堂運営会社の三者が連携し、社員のニーズも踏まえた料理の提供に努めています。具体的には識別しやすいオリジナルサインの設置や、肥満予防やコレステロール対策といったテーマが分かるメニューのネーミングなど、工夫を凝らしています。さらに、健康課題と関連性のある栄養素に着目した「サプリメント小鉢」では、小鉢という気軽さを活かし、健康意識のレベルアップにつながるような取り組みも行っています。

DICは今後も様々な施策を講じて従業員の心身の健康増進を図ることを通じ、一人ひとりが能力を発揮できる環境の整備に努めていきます。



2024
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500



DIC Irodori Care+



健康サポートメニューの一例

サプライチェーンにおける社会的責任を果たす調達の推進

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。【評価マークについて】 ★★★★★…非常に良好 ★★★★★…順調 ★★★★★…要努力

| 取り組みの視点・課題など | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|--------------|--|--|----|---|
| 持続可能な調達の推進 | 中長期的な視点での持続可能な調達への取り組みとして、原料のCO ₂ 排出量の調査およびその低減、バイオ原料・リサイクル原料の探索等を推進する | <ul style="list-style-type: none"> 主要取引先のCO₂排出量削減目標を調査するとともに、削減活動の啓発を実施した(日本) 原料のCO₂排出量の調査を行い、取引先からデータを収集するとともに今後の調査に向けた課題を把握した バイオベース原料に加え、バイオナフサを活用したマスバランス方式原料についても対象原料・市場調査を実施し、導入に向け社内の情報共有を推進した | ★★ | 中長期的な視点での持続可能な調達への取り組みとして、取引先のCO ₂ 排出量削減目標の調査および削減の啓発、原料のCO ₂ 排出量の調査、バイオ原料・リサイクル原料の探索等を推進する |
| | 日本およびサンケミカル社における取引先のサステナビリティ調査を継続するとともに、本取り組みを中国・アジアパシフィック地域へ本格的に展開し、取引先のサステナビリティ活動状況の把握・改善を推進する | 日本およびサンケミカル社における取引先のサステナビリティ調査を継続するとともに、従来からサンケミカル社で活用しているサステナビリティ調査プラットフォーム(EcoVadis)を活動強化のためDICグループ全体へ導入し、日本でも調査を開始した | ★★ | EcoVadis等を活用した日本およびサンケミカル社における取引先のサステナビリティ調査を継続するとともに、本取り組みを中国・アジアパシフィック地域へ本格的に展開し、DICグループ全体での活動を推進する |

持続可能な調達の基本的な考え方

DICグループは、法令・社会規範の遵守、環境配慮、人権の尊重をはじめとした、「持続可能な調達」を実現するための多様な課題についての取り組みが社会の要請として高まっていることを踏まえ、「DICグループ購買に関する方針」を制定し、グローバルに取り組みを推進しています。また、この方針に基づき「DICグループサステナビリティ調達ガイドライン」を定め、取引先に対しても持続可能な調達のための各活動を要請するとともに活動状況の調査や啓発活動を行い、サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動を推進しています。

WEB <https://www.dic-global.com/ja/csr/stakeholder/partner.html>

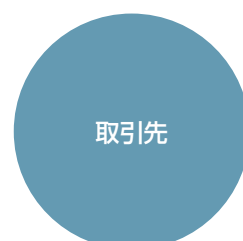
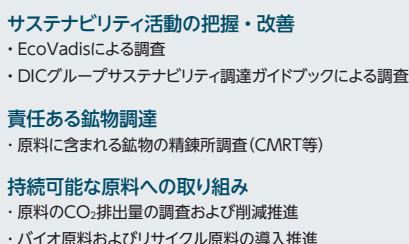
DICグループ購買に関する方針

- 1 公正・透明な取引**
DICグループは、従来の商習慣にとらわれることなく、グローバルな見地から国内外の取引先に対して、公正で開かれた購買を行います。
- 2 適正な購買と信頼関係の構築**
DICグループは、国内外の関連法規・社会規範を遵守し、適正な品質・価格を追求して取引先と良きパートナーとしての安定的な相互信頼関係を構築し、共存共栄を図ります。
- 3 環境・安全への適合**
DICグループは、模範的な企業市民として、環境・安全・健康・品質に責任を持ち、社会の変化を常に意識し、地球環境に配慮した購買を実践します。
- 4 新たな価値創造への挑戦**
DICグループは、社会が求める新たな価値に高いレベルで応えるために、価値の創造を共有できる取引先と積極的に挑戦し、共に持続的な発展を目指します。

DICグループ

サステナビリティ調達ガイドライン

- 1 法令・社会規範の遵守と健全な事業経営の推進
- 2 人権の尊重及び労働環境の整備
- 3 安全衛生の確保
- 4 環境への配慮
- 5 情報セキュリティ対策
- 6 適正な品質・安全性及び技術の向上
- 7 安定供給と変化に対する柔軟な対応
- 8 サステナビリティの推進と持続可能な調達の取り組み



取引先のサステナビリティ活動状況の把握および推進

DICグループは「EcoVadis」および「DICグループサステナビリティ調達ガイドブック」を用い、それぞれの特徴を活かしながら、取引先のサステナビリティ活動の状況を把握するとともに取り組みを推進しています。

○ EcoVadis

サステナビリティ活動推進のためのスコアカード・ベンチマーク等を提供する世界的な評価プラットフォームです。専門のアナリストがエビデンスに基づいて評価を行うため、取引先のサステナビリティ活動について客観性・信頼性の高い評価結果を得ることができます。2020年にSun Chemical社(米国、以下「サンケミカル社」)で導入しました。2023年にはDICグループ全体の統合契約へ移行し、各地域で活用を進めています。

○ DICグループサステナビリティ調達ガイドブック (以下「ガイドブック」)

取引先のサステナビリティ全般に関する活動の把握および改善を目的とし、2010年に運用を開始しました。その後社会要請の変化に対応するため更新を重ね、現在は2020年2月改訂の Ver.3 を適用しています。

DICグループサステナビリティ調達ガイドブック
(Ver.3):

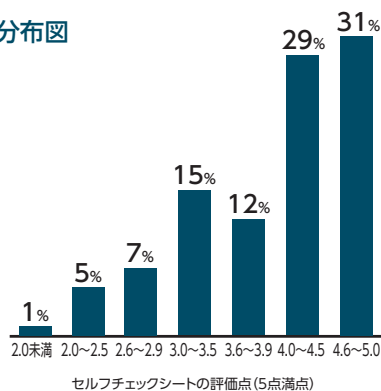
WEB https://www.dic-global.com/pdf/about/purchase/dic_sc_csr.pdf

- ・DICグループ購買に関する方針
- ・DICグループサステナビリティ調達ガイドライン
- ・DICグループグリーン調達ガイドライン
- ・DICグループサステナビリティ調達セルフチェックシート

ガイドブックでは、「DICグループサステナビリティ調達ガイドライン」により取引先へ要請事項を周知するとともに、セルフチェックシートによるアンケート調査を行い、サステナビリティ活動の状況を確認しています。このアンケートは同ガイドラインの8項目をさらに細分化した45の設問から構成されています。アンケートの分析・評価結果を各社にフィードバックするとともに、必要に応じて訪問調査や書面によるフォローを実施することで、取引先のサステナビリティ活動を推進しています。

ガイドブックに含まれる「DICグループグリーン調達ガイドライン」では、化学物質管理の徹底・関連法規制の遵守・環境負荷低減の推進を各製造業者に求めています。また調査票による確認を適宜行い、製造業者の対応状況の把握および必要なフォローを実施しています。

評価分布図



○ 各地域の取り組み状況

・日本

2010年よりガイドブックによる活動を継続しており、最新版(Ver.3)のアンケートを使用した調査では、日本の原料購買金額の85%以上を占める取引先から回答を受領しました。また取引先が商社の場合には、製造業者に対しても追加で調査を実施しています(総回答社数691社)。回答いただいたすべての取引先・製造業者に対して評価結果をフィードバックするとともに、追加の訪問調査をこれまでに102社に対して実施しました。

EcoVadisによる取引先調査も2023年より開始しています。今後順次対象を拡大し、取引先のサステナビリティ活動の評価・推進を強化する計画です。

・中国・アジアパシフィック地域

EcoVadisおよびガイドブックを使用した取引先調査を2024年から本格的に開始する計画です。

・欧米地域

サンケミカル社では2020年よりEcoVadisを使用したサステナビリティ活動の評価・推進活動を実施しています。これまでに原料購買金額の約80%を占める取引先の評価を完了し、現在も調査を継続しています。

■ サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの推進

DICグループはサプライチェーンにおける人権の尊重を重要な課題ととらえ、取引先と連携してサプライチェーンを通じた取り組みを進めています。

○ 取引先に対する活動

DICグループは、「DICグループサステナビリティ調達ガイドライン」により、取引先に対して従業員の機会均等、強制労働等の禁止、ハラスメントの防止、適切な賃金の提供、適正な労働時間の管理、従業員の結社の自由、団体交渉の権利の尊重などを要請しています。また、EcoVadisおよびガイドブックを使用して取引先の活動状況を確認するとともに、フィードバックや訪問調査等を通じて改善を啓発しています。

○ 責任ある鉱物調達

DICグループは「責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方」を示し、適切な鉱物調達のための各種調査等を実施しています。

責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方

DICグループは、コンゴ民主共和国およびその周辺国の紛争地域並びに高リスク地域*において武装グループへの資金提供や児童労働などの人権侵害に加担しないよう、錫(Tin)、タンタル(Tantalum)、タングステン(Tungsten)、金(Gold)などについて調査を行い、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達を推進します。さらに、このような紛争や人権侵害に関わる鉱物資源の使用が判明した場合は迅速に是正策を講じます。

※高リスク地域：EU紛争鉱物規則の定義に基づく、武力紛争の状態にある、または紛争終結後の脆弱な状態にある地域の他、破綻国家のように統治および治安が弱体化し、または皆無で、人権侵害を含めた国際法の違反が広範囲にわたって組織的に横行している地域。

上記の考え方に基づき、前述のEcoVadisおよびガイドブックによる調査の中で、取引先での責任ある鉱物調達の取り組み状況を確認するとともに、購買原料に含まれる鉱物についてCMRT・EMRT*1を使用した精錬所調査を実施しています。例えば日本では、これまでにCMRTによる調査を全購買原料の90%以上で、またEMRTによる調査も主要な対象鉱物含有原料で実施済みであり、今後も継続的に調査の拡充およびアップデートをしていきます。

※1 RMI(Responsible Minerals Initiative)による精錬所情報等の報告テンプレートであり、対象とする鉱物は以下のとおり。CMRT(Conflict Minerals Reporting Template)：錫・タンタル・タングステン・金(3TG)、EMRT(Extended Minerals Reporting Template)：コバルト・天然雲母。

またサンケミカル社は、インドでの雲母採掘に関わる児童労働問題の解決を目指す「責任ある雲母イニシアチブ(Responsible Mica Initiative)」に創設メンバーとして参画し、インドの雲母採掘産業の健全化に取り組んでいます。

■ 新規取引原料に関する事前調査

DICグループでは新規取引原料について、各種法規制への適合や安全性、その他持続可能な調達に関する事項に問題がないことを事前に確認しています。例えば日本では原料登録時に「DIC原材料調査票」*2、「SDS(Safety Data Sheet)」、「chemSHERPA」*3、およびCMRTの提出を要請し、多角的に導入予定原料の調査をしています。

※2 DIC原材料調査票：原料の各成分の基本情報や法規制適合状況を確認するための調査票。

※3 chemSHERPA：化学物質の情報をサプライチェーン全体で適正に管理し伝達するための情報伝達スキーム。

■ 持続可能な原料への取り組み

DICグループは、中長期的な視点でも持続可能な原料への取り組みを推進しています。

○ 原料のCO₂排出量調査

社会・顧客の要請に対応し製品カーボンフットプリント(製品のライフサイクルを通じたCO₂の排出量)を算出するため、購買原料のCO₂排出量調査に取り組んでいます。取引先への調査を実施し、一定の品目についてデータを取得するとともに、取得品目数の向上を課題として把握しました。今後も業界動向等を踏まえながら調査を継続し、製品カーボンフットプリントの算出およびその削減に努めていきます。

○ 原料のCO₂排出量削減の推進

DICグループは、SBTに認定された気候変動リスク低減のためのScope3関連目標を達成するため、取引先と連携し購買原料のCO₂排出量削減を推進しています。その一環として、2023年に日本では、購買金額の約90%を占める取引先に対し、CO₂排出量削減についての中長期目標の設定状況を確認するとともに、本取り組みの周知・啓発を実施しました。

※SBTの詳細はP88をご参照ください。

○ バイオ原料およびリサイクル原料の導入推進

DICグループはバイオ原料およびリサイクル原料の導入を推進しています。グローバルなサプライチェーンを活かした原料調査を行い、その結果を技術部門のメンバーと共有し、製品設計の見直しにつなげています。

■ 社内体制および社内教育

○ 社内体制

本社購買部にはサプライチェーンにおけるサステナビリティ活動専門のチームが組織されており、DICグループの持続可能な調達の実現に向け、前述の各活動についてKPIを定めて活動しています。またグローバルミーティング等を通じ、それぞれの活動について各地域間の情報共有および連携を取っており、DICグループ全体として持続可能な調達に向けた取り組みを強力に推進しています。

これらの活動の結果、DICグループが受審したEcoVadisの「持続可能な資材調達」分野では70点(2023年)の高評価を受けています。

○ 社内教育

持続可能な調達に関する社内購買担当者向けの教育(転入時・入社時・その他適時)を実施し、社内の理解促進に努めています。

公正で透明な企業活動に向けて

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。[評価マークについて] ★★★…非常に良好 ★★…順調 ★…要努力

| 取り組みの視点・課題など | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|------------------|---|---|----|--|
| コンプライアンス意識の浸透と定着 | <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスe-ラーニング受講率：100%目標 コンプライアンスに関するグローバルな自己点検、報告体制の整備 | <ul style="list-style-type: none"> 受講率99%を達成 自己点検の仕組み案を検討するものの、体制構築に至らず | ★★ | <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスe-ラーニング受講率：100%目標 コンプライアンスに関するグローバルな自己点検、報告体制の現実的な仕組みについて継続検討 |
| 公正な取引の確保 | 独占禁止法、贈収賄・腐敗防止法等の重大な法令違反件数：ゼロ | 独占禁止法、贈収賄・腐敗防止法等の重大な法令違反件数ゼロを達成 | ★★ | 独占禁止法、贈収賄・腐敗防止法等の重大な法令違反件数：ゼロ |

コンプライアンスの基本的な考え方

DICグループのコンプライアンスは、「法令遵守」に加え、「社会規範」や、顧客、地域、社会といったステークホルダーの要請にも対応・適合することを意味します。公正で透明な事業の持続的な発展のため、全世界共通の規範「DICグループ行動規範」を制定し、本規範の遵守、徹底がコンプライアンスの基本と考え、事業活動において本規範を遵守した行動をDICグループ社員に求めています。

■ DICグループ行動規範

2014年7月に取締役会で承認の上、制定した「DICグループ行動規範」では、すべての国の法律、国際ルールの遵守にとどまらず、DICグループ社員がビジネスを实践する上で遵守すべき10項目の行動原則を具体的に示しています。制定時にはすべてのグループ社員を対象に説明会を実施し、新入社員には入社時に研修を行っています。DICグループとして大切にしたい価値観を全世界のグループ社員が共有し、「正しいことをする」という良識と責任感を持って業務に取り組みます。

遵守すべき10項目の行動原則

- ① 社員としての権利：尊重、尊厳、プライバシー
- ② 安全・環境・健康
- ③ 利害衝突の回避とDICグループ資産の保全に関する責任
- ④ 汚職・贈収賄防止に関わるポリシー
- ⑤ 政府機関および国家公務員との関係
- ⑥ 顧客、サプライヤー、第三者との関係
- ⑦ マネーロンダリングと反テロリズム
- ⑧ 強制労働、児童労働、紛争鉱物
- ⑨ インサイダー取引
- ⑩ 適正な会計と財務報告に係る内部統制

■ コンプライアンスを推進する取り組み

DICグループは以下の取り組みを行い、コンプライアンスの推進を図っています。

①コンプライアンス意識の向上を目的とした法務研修を社員の入社時、昇格時、および海外赴任時に実施しています。また、行動規範の周知を目的に、日本、AP(アジアパシフィック)、中国および欧米において、行動規範・コンプライアンスに関するe-ラーニングや個別テーマに関する説明会を実施しています。

②DIC(日本)、Sun Chemical社(欧米)、迪愛生投資有限公司(中国)およびDIC Asia Pacific社(アジアパシフィック)の各地域統括会社にコンプライアンスオフィサーを設置し、グローバルなコンプライアンス推進の中核に位置づけています。

今後ともDICグループは、利益とDICグループ行動規範が相反する場合は、迷わず行動規範にしたがうとともに、企業市民の一員として社会規範を尊重し、社会的良識を持って行動します。

なお、2023年度は重大な法令違反件数は0件でした。

主なe-ラーニング実績

| | | | |
|-------|--|-------|--|
| 2019年 | * 利害関係の回避 | 2021年 | * コンプライアンス遵守 [品質編] * 情報セキュリティ教育・個人情報保護法 |
| 2020年 | * ハラスメント防止 * インサイダー取引規制 * 商標・著作権 * 情報セキュリティ教育・個人情報保護法 * コンプライアンス遵守 [DICグループ行動規範全般] * DICグループの内部通報制度 | 2022年 | * 差別およびハラスメント防止 * コンプライアンス遵守 [品質編] * 情報セキュリティ教育・個人情報保護法 |
| | | 2023年 | * コンプライアンス遵守 [DICグループ行動規範全般] * コンプライアンス遵守 [品質編] * 情報セキュリティ教育・個人情報保護法 |

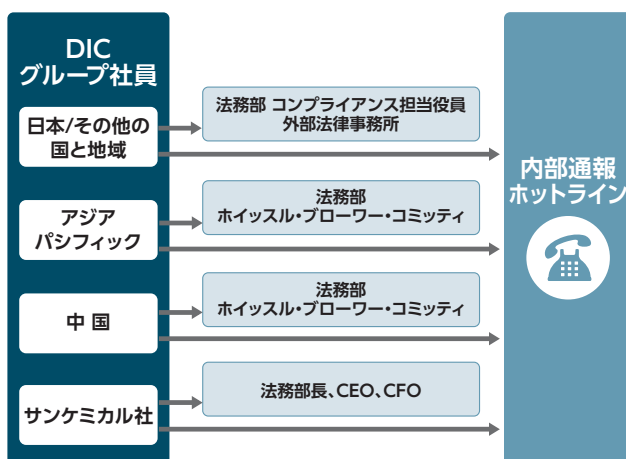
○ 内部通報制度の整備と運用

業務上の情報伝達経路とは独立した複数のルートからなるコンプライアンスに関する通報窓口(160以上の言語に対応できる外部の通報窓口を含む)を設け、コンプライアンス上の問題やその疑義が生じた場合の通報に、速やかに対応できる体制を整備しています。

内部通報制度の運用にあたり、通報者に不利益が生じないよう報復の禁止を厳格に規定、運用しています。

通報がなされた場合、社内外の意見を取り入れながら、迅速に適法・適正に処理しており、場合によっては懲戒処分の対象になることもあります。通報の内容およびその対応結果については、取締役会に報告しています。今後とも内部通報制度を活用して、不正行為等の早期発見と早期是正に努めていきます。2023年度は、コンプライアンス関連とパワハラ、差別等の労務問題関連で、DICグループ全体で年間50件の通報が寄せられましたが、重大な事案はありませんでした。

なお、当該通報の内容については取締役会に報告しています。



○ 独占禁止法および贈収賄防止

DICグループは、従来から独占禁止法遵守の基本方針を制定して、DICグループ全体として公正な取引確保に努めてきました。「DICグループ行動規範」においても独占禁止法遵守と贈収賄の禁止を厳しく規定するとともに、毎年実

施しているe-ラーニングにおいても対象テーマとして取り上げ、DICグループ社員の理解向上、周知徹底を図っています。

○ 下請法の理解促進に向けて

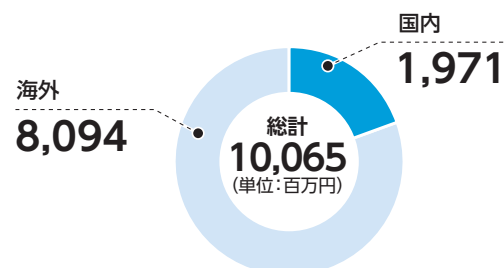
下請取引の適正化・公正化を図り、社内での理解を促進し法令の遵守を推進するため、法務部がDICグループの購買部門に対し、事例によるケーススタディを取り入れた「下請法説明会」を開催するとともに、主に下請取引を担当する社員を対象に下請法e-ラーニングを実施しています。また、下請法内部監査の手順を標準化した「DICグループ下請法内部監査マニュアル」を制定し、より実効的な内部監査を行うよう体制を整備しています。併せて、公正取引委員会および中小企業庁主催の「下請取引適正化推進講習会」などの外部講習会への関連業務担当者の受講推進を図っています。

○ 税務に対する取り組み

DICグループは、2017年11月に「税務に関する方針」を制定し、グローバルに事業を展開する中で、事業活動を反映した公正、適正なタックスプランニングを行うとともに、移転価格およびタックスヘイブンに関する税務上のリスクについても正しく認識し、事業活動に基づく適正な納税地での適正な納税を実行しています。下の図は2023年度におけるDICグループの国内外の発生税額を示しています。

税務に関する方針: [WEB https://www.dic-global.com/ja/csr/philosophy/tax.html](https://www.dic-global.com/ja/csr/philosophy/tax.html)

2023 年度法人税等



事業を取り巻くリスクの低減、発生防止に向けて

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。[評価マークについて] ★★★…非常に良好 ★★…順調 ★…要努力

| 取り組みの視点・課題など | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|------------------|---------------------------------|---|-----|-----------------------|
| DICグループの事業継続性の確保 | 事業継続計画書(BCP)の定期更新、製品本部・事業所連携の強化 | <ul style="list-style-type: none"> 事業継続計画書(BCP)の年次定期更新を実施 本社対策本部・製品本部・事業所の連携強化のための事故・災害情報共有システム(DIC BCPortal)の安定的な運用のため、発動基準および情報セキュリティの観点による事象別利用者設定の見直しを実施 多数の事業所においてもDIC BCPortalを利用した訓練を実施 | ★★★ | BCMS [※] の推進 |
| | グローバル危機管理体制の整備強化 | <ul style="list-style-type: none"> DIC Asia Pacific社、迪愛生投資有限公司が統括するグループ会社におけるBCPの策定状況調査を実施 | ★ | グローバル危機管理体制の整備強化 |

※事業継続計画書(BCP: Business Continuity Plan)
事業継続マネジメント(BCM: Business Continuity Management)
事業継続マネジメントシステム(BCMS: Business Continuity Management System)

BCM・危機管理の基本的な考え方

DICグループでは、大規模地震・台風・水害などの自然災害、感染症によるパンデミック、工場における爆発・火災・漏えいの事故など、事業継続に支障を来すおそれのあるリスクをBCMの想定対象としています。これらにより発生する危機的な事象の可能性と経営に与える影響度などを総合的に評価し、重要度の高いものから対策に取り組んでいます。

また、本社対策本部・事業対策本部・現地対策本部の3つの対策本部構成による体制の整備や、リスク別の全社マニュアルの見直し、主要製品のBCP策定など、BCM・危機管理対応策の策定や改善、情報の更新などにも継続的に取り組んでいます。

■ BCPの推進体制

DICでは、重大災害等発生時の危機管理規則や個別のリスク別対策マニュアルを全社マニュアルとして整備し、製品本部ごとにBCPを策定しています。

また、大規模な自然災害に遭遇した場合でもメーカーの供給責任を重視しながらBCPの策定に取り組んでいます。具体的な取り組みとして、重要度の高い製品を選定し、BCPに反映しています。

また、2023年度には、生産拠点を持つ国内すべての非上場連結子会社におけるBCP策定活動を展開し、DIC本体と同様に、優先度の高いリスクを対象としたBCPの策定を完了しました。さらに、DIC Asia Pacific社(シンガポール)、迪愛生投資有限公司(中国)が統括するグループ会社でのBCP策定活動の展開を視野に入れ、BCPあるいは危機管理規定などを含めた策定状況の現況把握を目的とした実態調査を実施しました。

■ 2023年度のBCM 活動

事故・災害に適切に対応するためには、BCMを理解し、策定したBCPを適切に運用することが必要です。それには

教育・訓練が欠かせないことから、DICではグループ内のBCPの運用に関わる関係者への教育・啓発に注力しています。具体的には、事業部門で新たにBCP担当に配置された社員や、グループ会社への活動展開に先駆けた各社担当者向けのBCP説明会をそれぞれ開催し、当社のBCPに関する理解や策定に向けたガイダンスを実施しました。また、毎年、専門家の監修・指導による、経営層を対象とした本社対策本部メンバーへの演習・図上訓練を実施しています。2023年度の演習では、地震に起因した場外への漏えい事故ケースを取り上げ、工場外への漏えい発生も含めた被害想定のもと、本社対策本部・製品本部・工場間でオンラインにて災害等情報管理ポータルシステム「DIC BCPortal」の併用による報告や対応協議を行い、迅速な行政との連携や近隣住民への適切な対処を目指し、各種課題に対応したBCP連携訓練を行いました。

■ BCPの形骸化防止と実効性の向上への取り組み

DICでは、BCPが形骸化しないようBCPの実効性の維持に努めています。具体的には、各製品本部が定める個別のBCP計画内容が最新の状態であり、機能するものであるかを確認するため、毎年、役員をはじめとするメンバーによ

るBCP更新ヒアリングを開催し、策定されたBCPの形骸化を防止しています。2023年度のヒアリングにおいても、製品本部ごとにBCPの内容を精査し、更新状況を確認するとともに、改善点や今後の課題の抽出などを通じ、次年度以降の改善に向けた整理を行いました。

■ 危機管理

○緊急対応訓練の実施

DICでは、毎年、前出の本社対策本部訓練、従業員の安否確認通報訓練、事業所間の緊急無線通報訓練、事業所別の総合防災訓練などを実施し、いつ災害が発生しても被害を最小限にとどめ、速やかな復旧により事業を円滑に継続できる体制の整備と維持に努めています。前出のDIC BCPortalは、事業所が実施する防災訓練などでの情報共有訓練にも大いに活用されています。

○災害等情報管理ポータルシステム「DIC BCPortal」の運営

「DIC BCPortal」は、導入以来2年が経過しました。2023年度以降把握された様々な運営上の課題に対する改善に取り組み、本システムの実効性や有用性の維持・向上を目指し、より安定した運用への整備を図りました。具体的には、システム発動基準をより明確化するための整理や、当社におけるより適切な情報管理の観点より、自然災害、事故・火災・爆発、漏えい、重篤な人身事故、などのカテゴリー別の情報共有範囲の設定見直しを行いました。さらに、その確実な展開のため、事業所向け説明会を実施し、本システムの的確な運用に基づく活用環境の確保に努めました。

○大規模災害時における地域対応

日本は世界有数の地震大国であり、地震発生時の防災・減災への取り組みが社会の重要課題となっています。

DIC本社ビルが立地する東京都中央区日本橋は、大型の商業施設やオフィスビルが密集するエリアのため、例年、DIC本社ビル周辺の空地において地域ぐるみで総合防災訓練を実施しています。

また、最新の免震設計が施されたDIC本社ビルは、東京都中央区の帰宅困難者一時滞在施設に指定されており、大震災が発生した際には、地域と連携した帰宅困難者対応を行うべく、中央区帰宅困難者支援施設運営協議会会員として日頃より活動しています。災害発生時の混乱した中においても、避難情報などについて、地域と相互に情報共有を行えるように実施される情報連携訓練にも参加しています。DICでは、今後も地域ぐるみの共助体制の強化に努め、災害に強い街づくりに貢献していきます。

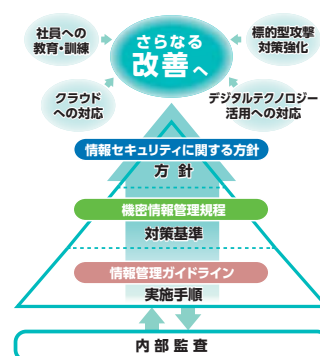
情報セキュリティの確保に向けた取り組み

主な取り組みの目標と実績 下記の「評価」は、進捗度に関する自己評価によるものです。[評価マークについて] ★★★…非常に良好 ★★…順調 ★…要努力

| 取り組みの視点・課題など | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 | 評価 | 2024年度 目標 |
|---------------------|--|--|----|--|
| グローバルな情報セキュリティ体制の確立 | 2022年度策定の情報セキュリティ対策ロードマップに基づき、優先度の高いセキュリティ施策を着実に実行。クラウド中心のグローバルかつオープンなデジタル環境でのセキュリティリスクとその影響の最小化に努める | <ul style="list-style-type: none"> セキュリティ基盤のグローバル展開、次期ITプロジェクトにおけるクラウド環境移行、インシデント対応訓練等の取り組みを計画どおり実施 直近のサイバーセキュリティリスクの動向を踏まえ、情報セキュリティ対策ロードマップの内容を更新 | ★★ | 情報セキュリティ対策ロードマップに基づき、優先度の高いセキュリティ施策を引き続き着実に実行。クラウド中心のグローバルかつオープンなデジタル環境でのセキュリティリスクの低減に加え、インシデント発生時の対応力強化と影響最小化に努める |

情報セキュリティの基本的な考え方

DICグループでは、事業活動を行う上で、保有または管理する情報資産の保護の重要性を強く認識しています。情報セキュリティを経営上の重要項目の一つに位置づけ、「情報セキュリティに関する方針」を定めています。会社が保有する情報資産を、役員・社員各々が責任を持って日常的に適切に管理し、機密情報の適正な活用と情報資産の効果的利用を図ります。また、内部監査の実施を通じて、現状の問題点を確認し、想定されるリスクに備え、継続的な改善に努めています。



■ グローバルに進める情報セキュリティの推進・強化

DICグループにおける情報セキュリティの管理は、「規程・ガイドライン」、「管理体制」、「情報セキュリティインフラ」、「社員への教育・訓練」の4つの柱にて実施しています。

○ 規程・ガイドライン

DICグループ統一の「情報セキュリティに関する方針」のもと、日本・中国を含むアジアパシフィック地域では、方針の範囲・基準・ルール・責任等を定めた「機密情報管理規程」とその実施手順である「情報管理ガイドライン」、ICT環境の利用・管理に関するルールである「DICグループICT利用・管理ガイドライン」を定めています。新たな情報セキュリティリスクにタイムリーに対応するために、定期または随時の更新を継続的に実施しています。

また、新たなデジタルテクノロジーの急速な進展に対応するため、AIやクラウドコンピューティング、制御系システムにかかるガイドライン・ルール類の新設・改訂をグローバルに推進しています。

○ 管理体制

DICではIT戦略部門長を責任者とした情報セキュリティ部会を定期(年2回)・随時開催することで、新たなテクノロジーやリスクに適応した規程・ガイドラインの更新を適時に実施し、グループへ周知する体制を構築しています。情報セキュ

リティ強化に関する年次目標と施策は、DICグループのサステナビリティ委員会の承認のもとで実施され、進捗が管理されています。

○ 情報セキュリティインフラ

第三者機関による情報セキュリティインフラのリスクアセスメントで認識された潜在的なリスクに焦点を当て、情報セキュリティ対策ロードマップが策定されています。それに基づき、ますます高度化・巧妙化するサイバーセキュリティの脅威へ迅速かつ確に対応して経営・事業のリスクを継続的に低減する取り組みを実行していきます。

各事業所の制御系システムセキュリティについても、リスク分析と監査で洗い出した課題に基づき、ガイドラインの効果的な活用と管理サイクルの定着を通じた管理強化を図っていきます。

また、日本で導入済みのセキュリティ施策(インターネットセキュリティ、エンドポイントセキュリティ)のアジア地域への展開を継続し、欧米地域においてもサイバー攻撃検知・分析能力の強化や、関連業務の効率化・自動化を実現するためのIT施策を企画・実行しています。

○ 社員への教育・訓練

DICグループでは毎年、オンライン・オフラインに関わらず情報にアクセスする全社員を対象に情報セキュリティに関するe-ラーニングを実施しています。

さらにサイバー攻撃や犯罪がより高度化する環境下で、社員のセキュリティ意識と対処能力の継続的向上を促進するため、フィッシングメール訓練を含む教育プログラムをグローバルに展開しています。

○ 顧客プライバシー・顧客データ

顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の事例および顧客データの漏えいや紛失などの事例はありませんでした。

ステークホルダーのご意見 **パートナーから見た DIC の情報セキュリティの取り組み**

DIC 様には弊社よりフォレンジックサービス^{*1}とともに定期的なセキュリティアドバイザリーサービスを提供させていただいております。

具体的には、ご要望いただいたトピックに対する回答に加え、他社の取り組み事例、新技術のリスク、セキュリティ体制の強化に有用な資料をご紹介しますとともに、セキュリティ機器の重要な設定項目、エビデンス保全のための基本とツール使用方法、インシデント発生をシミュレートした初動対応訓練など、DIC 様のセキュリティ体制・ナレッジを強化するべく各種サービスをご提供しています。

DIC 様はセキュリティポリシーやガバナンスを施策・検討するグループと、それらをファイアウォールやEDR^{*2}などに実装する技術に関連するグループが分かれておりますが、決して分断されず相互に協力・連携し、良好な関係性のもとで様々な取り組みが行われています。この状況は関係者の方々が皆、共通のゴールを目指していることから実現できていると存じます。

今後もインタラクティブなやり取りを通じ、DIC 様のより良いセキュリティ体制の構築と維持の一助になれば幸いです。

^{*1} 不正アクセスや情報流出などのセキュリティインシデントの解決を支援するサービス。

^{*2} Endpoint Detection and Response：パソコンやサーバー、スマートフォンなどのエンドポイントに侵入したサイバー攻撃を検出し、通知するシステム。



ベライゾンジャパン合同会社 シニアコンサルタント 河野 泰貴 様

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

DICグループは、コーポレートガバナンスを「企業の持続的な成長・発展を目指して、より健全かつ効率的な経営が行われるよう、経営方針について意思決定するとともに、経営者の業務執行を適切に監督、評価し、動機づけを行っていく仕組み」ととらえています。また、株主、顧客をはじめとするステークホルダーの信頼を一層高め、企業価値の向上を追求することを目的として、経営体制を強化し、その監視機能を充実させるための諸施策を推進しています。

■ コーポレートガバナンスに関する方針

当社は、上記の基本的な考え方に基づき「コーポレートガバナンスに関する方針」を制定し、その内容を開示しています。

コーポレートガバナンスに関する方針：

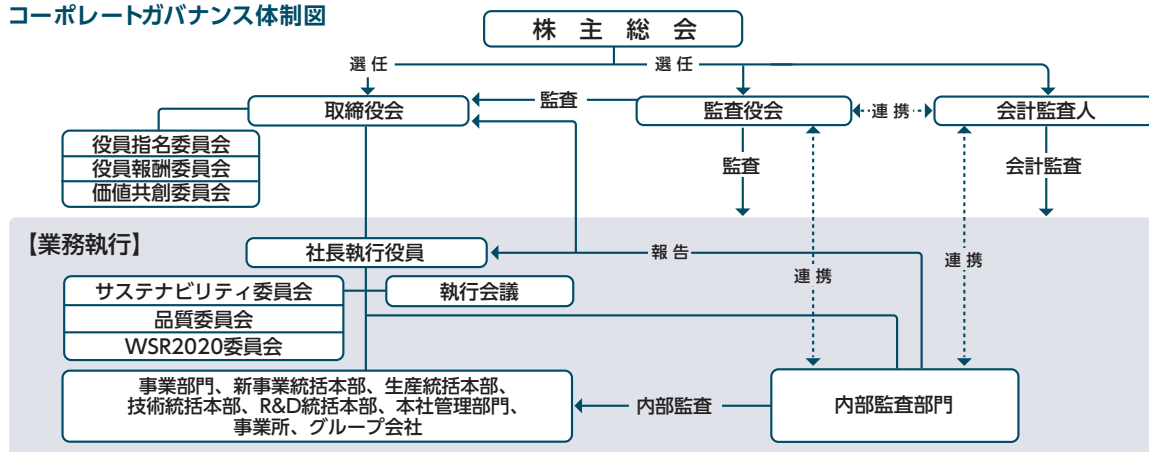
 <https://www.dic-global.com/pdf/ir/management/governance/governance.pdf>

■ コーポレートガバナンス体制

当社は、監査役設置会社であり、取締役会および監査役会を置いています。

この他に、執行役員制度を導入するとともに、役員指名委員会、役員報酬委員会、価値共創委員会、執行会議、サステナビリティ委員会、品質委員会およびWSR2020委員会を設置しています。

コーポレートガバナンス体制図



① 取締役会

DIC取締役会は、経営方針決定の迅速化および企業統治の強化の観点から、社外取締役4名（うち2名は女性、1名は外国人）を含む10名の取締役で構成されます。原則として月1回開催しており、会社法で定められた事項および取締役会規程で定められた重要事項の決定を行うとともに、業務執行状況の報告がなされ、業務執行を監督しています。

② 役員指名委員会

役員指名委員会は、役員候補者の選任等の決定手続の客観性を高めるため、取締役、監査役、執行役員等の選任および解任案を決定します。取締役会に提出する機関として設置され、必要に応じて開催しています。委員は、独立社外取締役4名を含む6名の取締役で構成され、委員長は独立社外取締役が務めています。

③ 役員報酬委員会

役員報酬委員会は、役員報酬の決定手続の客観性を高めるため、取締役会の一任を受け、取締役および執行役員等の報酬等の額を決定する機関として設置され、必要に応じて開催しています。委員は、独立社外取締役4名を含む6名の取締役

で構成され、独立社外取締役が委員長を務めています。

④ 価値共創委員会

価値共創委員会は、高次かつ広範な見地から企業の社会に対する役割を議論するとともに、長期的な企業価値の向上に資する外部の視点から取締役会に助言することを目的に、2024年4月に新設しました。委員は、独立社外取締役4名で構成され、審議テーマに応じて外部有識者を招聘します。

⑤ 執行会議

執行会議は、当社グループの業務執行にかかる重要な事項の審議機関として原則として月2回開催しています。構成メンバーは、社長執行役員、副社長執行役員、部門長、統括本部長、製品本部長等の取締役会が選任した執行役員等からなり、監査の一環として監査役1名が出席しています。当会議の審議内容および結果については、取締役会に報告しています。

⑥ サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、サステナビリティにかかる方針および活動計画の策定並びに活動の評価・推進に加えて、サステナビリティ方針の内容を承認する他、当委員会が必

要と認められた重要事項を審議し決定します。2023年はサステナビリティ委員会を4回開催しました。構成メンバーは、社長執行役員、副社長執行役員、部門長、統括本部長、製品本部長、地域統括会社社長等の取締役会が選任した執行役員等からなり、監査の一環として監査役1名が出席しています。当委員会の審議内容および結果については、取締役会に報告しています。

⑦ 品質委員会

品質委員会は、国内DICグループの品質マネジメント状況の報告および進捗管理を行うとともに、国内DICグループの品質方針、重要施策、重要課題の審議機関として、原則として四半期に1回開催しています。構成メンバーは、社長執行役員、副社長執行役員、部門長、統括本部長、製品本部長等の取締役会が選任した執行役員等からなり、監査の一環として監査役1名が出席しています。当委員会の審議内容および結果については、取締役会に報告しています。

⑧ WSR2020委員会

WSR2020委員会は、当社グループ社員の働きがいと生産性向上を目的として、働き方改革に関わる施策、投資計画等の審議機関として、原則として四半期に1回開催しています。

構成メンバーは、社長執行役員、副社長執行役員、部門長、統括本部長、製品本部長等の取締役会が選任した執行役員等からなり、当委員会の審議内容および結果のうち重要性の高い事項については、取締役会に報告しています。

⑨ 監査役会・監査役

監査役会は、社外監査役2名（うち1名は女性）を含む4名の監査役で構成され、原則として月1回開催しています。監査役会においては、監査方針、監査計画等について審議、決議する他、各監査役が監査実施結果を報告しています。

監査役は、取締役会、執行会議、サステナビリティ委員会その他重要な会議へ出席する他、代表取締役と定期的に情報・意見の交換を行い、取締役、執行役員および従業員から業務遂行状況を聴取しています。また、監査役直轄組織として監査役室を設置し、監査役職務の補助のための専属のスタッフを置いています。

常勤監査役の二宮啓之氏は、長年当社およびグループ会社の財務・経理業務を担当し、経理部長、財務経理部門長を歴任しています。常勤監査役の北村俊伸氏は、当社の経理・財務部門を担当し、中国地域統括会社副総経理・CFO等を歴任しています。社外監査役の名倉啓太氏は、弁護士としての企業法務における知見に加え、税理士法第51条に基づく通知税理士として税理士業務に従事しています。社外監査役の岸上恵子氏は、公認会計士の資格を有し、監査法人で長年会社の会計監査に携わっています。4名とも財務および会計に関する十分な知見を有しています。

⑩ 内部監査部門

当社グループの内部監査部門(日本、アジア・オセアニア地域、中国地域、米州・欧州・中東・アフリカ)は、定量的および定性的なリスク評価に基づき年度監査計画を策定し、執行会議での承認をもってこれを確定するとともに、その計画を監査役会に報告して重点確認項目等の指示を受け、内部統制状況のモニタリングを含む内部監査を実施しています。

⑪ 会計監査人

会計監査人には、有限責任監査法人トーマツが選任されています。当社は、当該会計監査人に正確な経営情報を提供し、公正な会計監査が実施される環境を整備しています。

監査役、会計監査人および内部監査部門は、それぞれ独立した監査を実施していますが、相互に定期的に連絡会議を開催するなどにより緊密な連携を図っており、合同での監査など効率的で実効性のある監査の実施に努めています。

取締役会、役員指名委員会、役員報酬委員会の状況(2023年度)

*各委員会の開催回数、および出席率

| | |
|---------|---------------|
| 取締役会 | :15回、出席率 100% |
| 役員指名委員会 | : 4回、出席率 100% |
| 役員報酬委員会 | : 3回、出席率 100% |

■ 現状のコーポレートガバナンス体制を採用する理由

当社は、執行役員制度を導入することにより、経営と執行を分離し、業務執行の迅速化と責任の明確化を図っています。また、独立性の高い社外取締役4名を取締役会に加え、経営者の業務執行に対する監督機能を強化しています。さらに、社外取締役4名をメンバーに含む「役員指名委員会」、「役員報酬委員会」および「価値共創委員会」を設置し、役員候補者の選任、役員報酬の決定および企業価値の向上にあたり、外部の客観的な意見が反映されるようにしています。

また、弁護士および公認会計士である社外監査役2名を含めた4名の監査役が会計監査人および内部監査部門と連携しながら監査を行っています。

以上のように、コーポレートガバナンスが有効に機能する体制を構築しています。

■ 内部統制システム

① 内部統制システムおよびリスク管理体制の整備・運用の状況

当社は、当社グループが「The DIC Way」に則った経営を行うにあたり、会社法に基づき、内部統制システムを以下のとおり整備・運用しています。

①当社グループの取締役および使用人が遵守すべきコンプライアンスに関する基準として、「DICグループ行動規範」

を定め、その周知徹底を図っています。

②当社グループ共通の内部通報制度を制定し、業務上の情報伝達経路とは独立した複数のルートからなるコンプライアンスに関する通報窓口を設け、国内外からの通報に速やかに対応できる仕組みを整備しています。

③当社グループにおいて、取締役の職務が適正かつ効率的に執行される体制を確保するため、組織および権限に関する規程を制定しています。

④当社グループの経営方針および経営戦略に基づき、長期経営計画・年度予算を策定、周知することで当社グループの目標を共有しています。これらの進捗状況については取締役会に報告しています。

⑤取締役の職務の執行にかかる情報を記録し、文書管理に関する規程に基づき適切に保存および管理しています。また、情報管理体制に関する規程を制定し、当社グループにおける秘密漏えいの防止体制を整備しています。

⑥「リスクマネジメントに関する方針」を定め、当社グループの経営に重大な影響を及ぼすリスクを認識、評価し、優先順位を決めて適切に対応しています。

⑦子会社ごとに事業遂行および経営管理の観点から所管部門を定め、また、各子会社に取締役を派遣することによって各社の業務執行を監督しています。

⑧子会社における重要案件等、当社の承認、当社への報告が必要な事項を明確にしています。

② 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

当社グループは、「DICグループ行動規範」において、反社会的勢力には断固とした姿勢で臨み、その要求には決して

屈しないことを基本方針としています。

反社会的勢力による不当要求等に対しては、当社総務人事部を統括部署とし、当社の各事業所および国内の当社グループ会社に防止責任者を設置し、弁護士や警察等と連携して毅然とした対応をとります。また、「反社会的勢力対応マニュアル」を配布し、社内への周知徹底を図ります。

■ 社外取締役および社外監査役

① 社外取締役および社外監査役の員数および役割

当社の社外取締役は4名、社外監査役は2名です。

社外取締役4名は、長年にわたり会社経営に携わっており、経営者としての豊富な経験や見識を当社の経営に反映させることができ、取締役会に出席する他、役員指名委員会、役員報酬委員会および価値共創委員会のメンバーとして、当社から独立した立場から当社の経営の監視にあたり、コーポレートガバナンスの強化の役割を果たすことができると考えています。

社外監査役2名は、企業の会計・法務分野において活躍する弁護士および公認会計士として、当社グループの経営に対する専門的、多角的、独立的な視点からの監査機能の強化に資することができると考えています。

② 社外取締役および社外監査役の独立性に関する基準

当社は、社外取締役または社外監査役を選任するための当社からの独立性に関する基準を、以下のとおり定めています。当社の社外取締役および社外監査役は、同基準に基づき、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しており、いずれも株式会社東京証券取引所が定める独立役員に指定しています。

独立社外役員の独立性判断基準

当社は、独立社外役員を選任するに当たり、以下のような関係にある者については独立性が認められないと判断する。

1. 現在または過去10年間に於いて、当社および当社の連結子会社(以下当社グループという)の業務執行者であった者
2. 過去3年間に於いて、以下の①～⑧のいずれかに該当していた者
 - ① 当社グループの主要な取引先(一事業年度の取引額が、当社グループの売上高の3%を超える取引先)またはその業務執行者
 - ② 当社グループを主要な取引先(一事業年度の取引額が、当該取引先の連結売上高の3%を超える取引先)とする者またはその業務執行者
 - ③ 当社の議決権の5%以上を有する株主またはその業務執行者
 - ④ 当社グループの主要な借入先(一事業年度の借入額が、当社グループの総資産の3%を超える借入先)またはその業務執行者
 - ⑤ 当社グループから年間1,000万円を超える寄付を受けた者または受けた団体に所属する者
 - ⑥ 当社グループの会計監査人もしくは会計参与である会計士等または監査法人等の社員、パートナーもしくは従業員である者
 - ⑦ 上記⑥に該当しない者であって、当社グループから役員報酬以外にコンサルタント、会計士、弁護士等専門的サービスを提供する者として年間1,000万円を超える報酬を受けた者またはコンサルタント、会計士、弁護士等専門的サービスの対価としてその連結売上高の3%を超える報酬を受けた団体に所属する者
 - ⑧ 当社の業務執行者が他の会社の社外役員に就任している場合における当該他の会社の業務執行者
3. 上記1および2に掲げる者の配偶者または二親等以内の親族
4. 当社の社外役員としての在任期間が8年を超えた者

③ 社外取締役および社外監査役に対するサポート体制

取締役会の開催にあたっては、取締役、常勤監査役と同様、社外取締役と社外監査役に資料の事前配付が行われています。また、社外取締役に対しては、担当役員が事前に付議事項について説明を行い、社外監査役に対しては、常勤監査役が必要に応じて事前説明を行っています。

■ コーポレートガバナンス体制に関するその他の取り組み

① 取締役会の構成

取締役会は、代表取締役会長が議長を務め、重要な業務執行を決議します。経営の監督の実効性を確保するために必要な知識・経験・能力のバランスを勘案し、独立性を有する社外取締役と、当社グループの事業に精通する者から構成しています。役員指名委員会においてスキル・マトリックスに示す専門性・経験を勘案の上、取締役候補者を選任しており、経営陣への権限委任を前提として適切な規模とします。

さらに、当社グループのグローバルな事業活動に対応するため、取締役会構成員の多様化を図ります。取締役会構成員のうち3名(社外取締役2名、社外監査役1名)は女性、1名(社外取締役1名)は外国人です。

取締役・監査役の構成 各役員のスキル・マトリックス

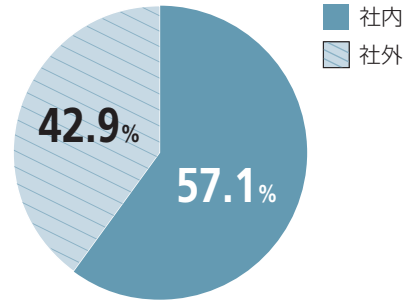
現在の取締役・監査役のスキル・マトリックスは右記のとおりです。

| 氏名 | 地位 | 専門性・経験 | | | | | | | | | |
|-------------|--------------|--------|--------------|----------------|---------|------------------|---------------|-------|----------|---------------|--------------|
| | | 企業経営 | 財務・会計・投資・M&A | 法務・リスク管理・ガバナンス | グローバル経験 | サステナビリティ・ESG・CSR | 技術・研究開発・生産・品質 | IT・DX | 人事・労務・組織 | マーケティング・営業・購買 | 新規事業・イノベーション |
| 猪野 薫 | 代表取締役会長 | ● | ● | | ● | | | | | ● | |
| 池田 尚志 | 代表取締役社長執行役員 | ● | ● | | ● | | ● | | | | ● |
| 古田 修司 | 代表取締役副社長執行役員 | ● | ● | ● | ● | | | ● | | | |
| 川村 喜久 | 取締役 | ● | | | ● | ● | | | | ● | |
| 浅井 健 | 取締役専務執行役員 | ● | ● | | ● | | | | ● | | |
| 中藤 正哉 | 取締役専務執行役員 | | ● | ● | | | | ● | ● | | |
| 昌子久仁子 | 社外取締役 | | | | | ● | ● | | | ● | ● |
| 藤田 正美 | 社外取締役 | ● | | ● | | | | | ● | ● | |
| 斉藤 史郎 | 社外取締役 | ● | | | ● | | ● | ● | | | |
| Donna Costa | 社外取締役 | | | ● | ● | ● | | | ● | | |
| 二宮 啓之 | 常勤監査役 | | ● | ● | ● | | | ● | | | |
| 北村 俊伸 | 常勤監査役 | | ● | | ● | ● | | ● | | | |
| 名倉 啓太 | 社外監査役 | | ● | ● | | ● | | | ● | | |
| 岸上 恵子 | 社外監査役 | | ● | ● | ● | ● | | | | | |

② 役員報酬について

当社の取締役報酬は、取締役会で決議された役員規程に定める、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針に基づき、役員報酬委員会において、市場性や会社の業績、個人の資質や職務遂行能力、職務遂行実績や社員給与との

取締役会の役員構成 (2024年4月1日現在)



取締役会の構成

| | 社内 | 社外 | 合計 | 社外役員の比率 |
|-----|----|----|-----|---------|
| 取締役 | 6名 | 4名 | 10名 | 40.0% |
| 監査役 | 2名 | 2名 | 4名 | 50.0% |
| 合計 | 8名 | 6名 | 14名 | 42.9% |

バランス等を考慮して決議されます。

取締役の報酬の構成は、「基本報酬」と連結業績および個人の目標達成度に応じた「賞与」、並びに中長期的な業績向上と企業価値の増大に貢献すべく、取締役の意識を高めること、株主と同じ目線を持たせることを目的とした「株式

報酬」で構成されています。なお、賞与と株式報酬については、執行役員を兼務する取締役を支給対象とし、それ以外の取締役および社外取締役については、基本報酬のみを支給しています。

監査役の報酬は、基本報酬のみで構成され、監査役会で定めた内規に基づき、当社取締役報酬とのバランス、監査役報酬の市場性を考慮して、監査役全員の協議により決定しています。

2023年度に支払った報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

| 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 |
|----------------|-----------------|------------------|--------------|-----------------|------------|
| | | 基本報酬 (固定報酬) | 賞与 (金銭報酬) | 株式報酬 (非金銭報酬) | |
| 取締役 (社外取締役を除く) | 290 | 265 | 4 | 21 | 6名 |
| 監査役 (社外監査役を除く) | 60 | 60 | — | — | 2名 |
| 社外役員 | 77 | 77 | — | — | 7名 |

① 取締役会の実効性評価

取締役会は、毎年、取締役会の実効性について全取締役および監査役が実施した自己評価の結果を分析・評価します。

2023年度においては、取締役会で決定した自己評価や取締役会の運営等に関する質問事項について、取締役・監査役全員に回答を求めるとともに、回答内容等について個別にインタビューを実施し、その結果に基づき取締役会で分析・評価を行いました。

その結果、社外役員を中心として自由かつ活発な議論が行われ、取締役会において適切に審議がなされていることを確認しました。

また、2022年度の評価で指摘された課題についても、長期経営計画や大型投資案件の進捗状況に関する定期的な説明・審議の場を設けて議論の充実を図るとともに、外国人執行役員の説明機会増加やリスク管理体制の再構築等を図ったことから、当社の取締役会の実効性は確保されていると判断しています。

2024年度は、取締役会の一層の実効性向上を図るため、長期経営計画「DIC Vision 2030」を見直し、主要施策の進捗確認を引き続き行うとともに、社外取締役を対象とした事業概要等に関する説明機会を計画的に設定することにより、当社実情に関する理解促進を通じた討議のさらなる充実化に取り組みます。

また、当社ならではのガバナンスのあり方に関する議論も重ねながら、具体的な効果創出等に取り組むこととし、今後とも改善に努めます。

■ その他の取り組み

① 中核人材の登用等における多様性の確保

当社はダイバーシティを通じて多様性を互いに理解・尊重することにより、創造的な思考を生む企業文化を醸成し、すべての社員にとって働きがいのある職場づくりを通じて新しい価値観を経営に反映させる「ダイバーシティ経営」を推進しています。「サステナビリティ基本方針」においても多様

性の尊重を規定しています。

また、中核人材の登用における多様性の確保に関する測定可能な目標として、「国内女性管理職比率」および「国内外国人社員比率」の目標を設定し、統合報告書に具体的な実績値を掲載しています。

さらに、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針に関しては、「多様な人材を適材適所に配置し、発揮される能力を最大化するための環境を整備する」との方針を示し、ダイバーシティ担当役員を配置して体制整備に努めています。

長期経営計画では、人的資本経営強化のための3つの重点施策として「人材育成」、「人材流動性(採用・維持・サクセッション)」、「エンゲージメント向上・組織力強化」を掲げるとともに、重要会議であるWSR2020委員会において「生産性の向上」と「働きがいの向上」の実現を目指した、新しいワークスタイルへの刷新を進めています。これらの実施状況も統合報告書等に掲載しています。

② サステナビリティの取り組みなど

当社は、自社のサステナビリティについては、環境・社会性・ガバナンスの観点から、化学企業として取り組むべき3種類・13の活動テーマを定め、その活動計画推進状況を統合報告書の「DICグループのサステナビリティの取り組み」に開示しています。

さらに当社は、2006年1月にレスポンシブル・ケア世界憲章支持宣言書、2010年12月に国連グローバル・コンパクトに署名しています。また、2019年5月にTCFD提言の趣旨に賛同し、2022年4月には企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)への参加を表明し、翌2023年11月には生物多様性に関する方針を策定しました。気候変動に関しては、2021年6月に「2050年度カーボンネットゼロ」というスローガンを掲げ、2023年2月にはWell Below 2°C水準でSBTイニシアチブより認定を取得しました。

コーポレートガバナンスの強化の変遷

| 項目 | 策定・導入年度 |
|--|---------|
| 取締役の任期の変更(2年→1年) | 2002年 |
| 執行役員制度の導入 | 2004年 |
| 退職慰労金制度廃止 | 2005年 |
| 役員報酬委員会の設置 | 2006年 |
| 社外取締役の選任(2名) | 2008年 |
| 役員報酬委員会・役員指名委員会の設置 | 2009年 |
| サステナビリティ委員会の設置 | 2014年 |
| 「コーポレートガバナンスに関する方針策定 (社外役員の独立性に関する基準を含む)」 | 2016年 |
| 社外取締役増員(2名→3名) | 2017年 |
| 業績連動型株式報酬制度導入 | 2017年 |
| 品質委員会の設置 | 2020年 |
| WSR2020委員会の設置 | 2021年 |
| 価値共創委員会の設置 | 2024年 |
| 社外取締役増員(3名→4名) | 2024年 |

リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する基本的な考え方

DICグループは、長期経営計画「DIC Vision 2030」における成長シナリオの実現に向けて取り組んでいます。かつてなく不確実性の高い現代において企業価値を向上させるためには、リスクを体系的にマネージしながら事業を推進し、経営を行っていくことが重要です。経営環境の変化やリスクの多様化に適切かつ柔軟に対応するとともに、潜在的なリスクが顕在化することによる事業への影響を速やかに把握、認識し、顕在化の未然防止、および顕在化した際に生じる影響の最小化を図るため、当社グループはリスクマネジメント活動を進めています。

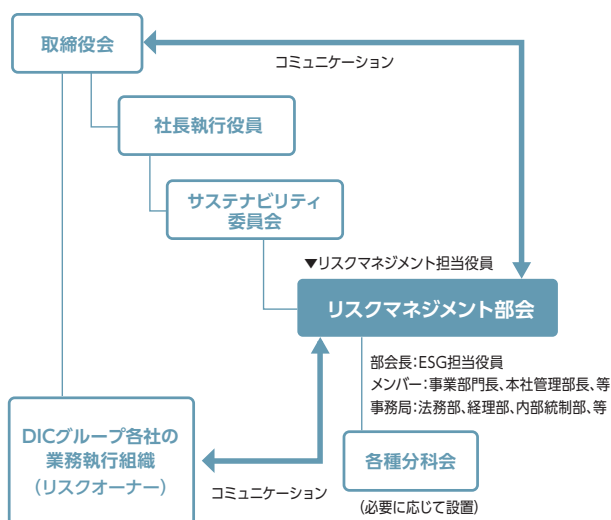
リスクマネジメントに関する方針

当社グループは、上記の基本的な考え方に基づき「リスクマネジメントに関する方針」を制定しています。

- ① 当社グループは、経営に与える影響や発生する可能性等に基づいて、グループを取り巻くリスクを総合的に評価して優先順位を決め、計画的、組織的、効率的に対応します。
- ② 当社グループは、リスクマネジメントシステムを構築し、PDCAのサイクルを適切に回すことにより、その有効性を確保します。

■ リスクマネジメント体制

リスクマネジメント担当役員のもと、サステナビリティ委員会の下部組織としてリスクマネジメント部会を設置し、当社グループ全体における統合的リスクマネジメント体制を強化しています。



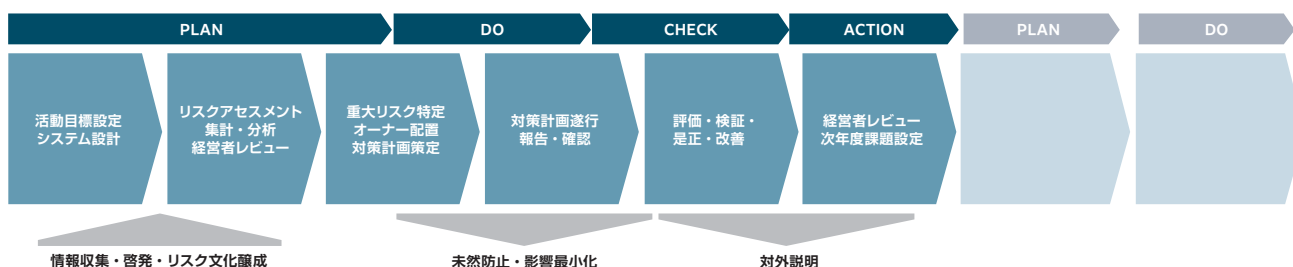
■ リスクマネジメントに関する取り組み

役員、部門長等によるリスクアセスメントを年度末に実施し、リスクマネジメント部会が集計、分析しています。その結果を年度当初にサステナビリティ委員会や取締役会へ報告の上、当年度の当社グループの重大リスクを特定します。各重大リスクには主管部署等をリスクオーナーとして配置し、対策計画を遂行します。その進捗や結果、リスクの変化等を各リスクオーナーはリスクマネジメント部会に適宜報告します。報告を受けたリスクマネジメント部会は、リスクオーナーに必要な支援を行うとともに、対策結果を評価、検証し、是正、改善を図ります。これらの一連の活動やその成果を年度末にサステナビリティ委員会や取締役会へ報告して共有した後、次年度活動に向けた課題や目標を設定します。また、必要に応じてマネジメントシステムを修正した上で、次年度のリスクアセスメントにつなげます。

これらの活動成果や環境変化等を反映したリスクの状況については、有価証券報告書等を通じて適切に社外に公表しています。

リスクマネジメント活動の全体像

リスクマネジメント部会が主導し、1年間でPDCAを効果的に回しながら実効性向上を図る



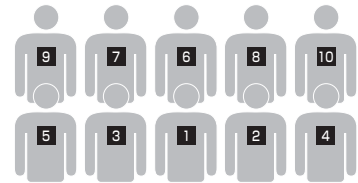
役員紹介

(2024年5月現在)

取締役



- | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|---|
| 1 代表取締役会長 猪野 薫 (いの かおる) | 3 代表取締役 古田 修司 (ふるた しゅうじ) | 5 取締役 浅井 健 (あさい たけし) | 7 取締役* 昌子 久仁子 (しょうじく にこ) | 9 取締役* 斉藤 史郎 (さいとう しろう) |
| 2 代表取締役 池田 尚志 (いけだ たかし) | 4 取締役 川村 喜久 (かわむら よしひさ) | 6 取締役 中藤 正哉 (なかふじ まさや) | 8 取締役* 藤田 正美 (ふじた まさみ) | 10 取締役* Donna Costa (ドナ コスタ) |



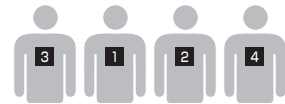
※社外取締役

監査役



- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1 常勤監査役 二宮 啓之 (にのみや ひろゆき) | 3 監査役* 名倉 啓太 (なくら けいた) |
| 2 常勤監査役 北村 俊伸 (きたむら としのぶ) | 4 監査役* 岸上 恵子 (きしがみ けいこ) |

※社外監査役



社外取締役の略歴

藤田 正美
2012年6月 富士通株式会社 代表取締役副社長
2019年6月 新光電気工業株式会社 代表取締役社長
2021年6月 同社 代表取締役会長

昌子 久仁子
2004年6月 テルモ株式会社 執行役員
2010年6月 同社 取締役 上席執行役員
2017年6月 同社 顧問

斉藤 史郎
2015年9月 株式会社東芝 執行役上常務
2018年6月 同社 執行役専務
2020年4月 同社 特別嘱託

Donna Costa
2017年4月 Mitsubishi Chemical Holdings Europe GmbH
(現 Mitsubishi Chemical Europe GmbH) プレジデント
同年4月 株式会社三菱ケミカルホールディングス
(現 三菱ケミカルグループ株式会社) 執行役員
2020年10月 Gelest, Inc. 取締役

社外監査役の略歴

名倉 啓太
1998年4月 弁護士登録(大阪弁護士会) 淀屋橋合同法律事務所(現 弁護士法人淀屋橋・山上合同)入所
2002年2月 第一東京弁護士会に登録変更

岸上 恵子
1997年12月 センチュリー監査法人(現 EY新日本有限責任監査法人)社員
2004年 5月 新日本監査法人(現 EY新日本有限責任監査法人)代表社員(現 シニアパートナー)
2018年 9月 公益財団法人世界自然保護基金ジャパン 理事

執行役員



社長執行役員
池田 尚志
(いけだ たかし)



副社長執行役員
古田 修司
(ふるた しゅうじ)
社長補佐
経営戦略部門長委嘱
DIC川村記念美術館担当



専務執行役員
中藤 正哉
(なかふじ まさや)
総務法務部門長委嘱
リスクマネジメント、大阪支店、
名古屋支店担当



専務執行役員
浅井 健
(あさい たけし)
財務総理部門長委嘱
最高財務責任者
Chairman of the Board,
Sun Chemical Corporation



常務執行役員
曾田 正道
(そた まさみち)
パッケージング&グラフィック
事業部門長、
プリンティングマテリアル
製品本部長委嘱



常務執行役員
高野 聖史
(たかの きよふみ)
新事業統括本部長委嘱



常務執行役員
秋山 義成
(あきやま よしなり)
カラー&ディスプレイ
事業部門長、
カラーマテリアル
製品本部長委嘱



常務執行役員
Myron Petrich
(マイロン ペトルーチ)
President & Chief Executive
Officer, Sun Chemical Corporation



常務執行役員
浅田 浩司
(あさだ こうじ)
IT戦略部門長委嘱



常務執行役員
有賀 利郎
(ありが としろう)
技術・R&D [技術統括本部、
R&D統括本部] 担当
技術統括本部長委嘱



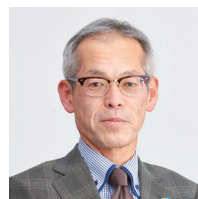
常務執行役員
菊地 祐二
(きくち ゆうじ)
ファンクショナルプロダクツ
事業部門長、
パフォーマンスマテリアル
製品本部長委嘱



執行役員
Paul Koek
(ポール コック)
Managing Director,
DIC Asia Pacific Pte Ltd



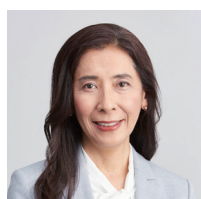
執行役員
菊池 雅博
(きくち まさひろ)
迪愛生投資有限公司董事長、
上海迪愛生貿易有限公司董事長



執行役員
森長 祐二
(もりなが ゆうじ)
パッケージングマテリアル
製品本部長委嘱



執行役員
田中 智之
(たなか ともゆき)
経営企画部長委嘱



執行役員
虎山 邦子
(とらやま くにこ)
ESG部門長委嘱
ダイバーシティ担当



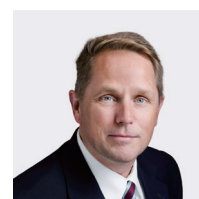
執行役員
日下 雅章
(くさか まさあき)
法務部長委嘱



執行役員
入部 貴雄
(いりべ たかお)
SCM部門長、
コーポレートサプライチェーン
部長委嘱



執行役員
大歳 佳晴
(おおとし よしはる)
生産統括本部長委嘱



執行役員
Kevin Michaelson
(ケヴィン マイケルソン)
Vice President & Chief Financial
Officer, Sun Chemical Corporation



執行役員
古本 尚
(こもと ひさし)
コンポジットマテリアル
製品本部長委嘱

社外取締役メッセージ



変革を目指した社長交代 社会的価値と経済的価値の両立を

社外取締役

ふじた まさみ

藤田 正美

2012年6月 富士通株式会社代表取締役副社長

2019年6月 新光電気工業株式会社代表取締役社長

2021年6月 同社代表取締役会長

■ 新社長選任、 チームで変革をもたらすことを期待

2024年1月、これからの経営を担う新しいリーダーに池田社長が就任しました。社長を選任する役員指名委員会での議論は、社内と社外の視点をバランスよく織り込み、客観的に説明できるプロセスだったと考えています。DICの役員指名委員会は、独立社外取締役4名を含む6名の取締役で構成されており、独立社外取締役が委員長を務めます。今回の社長選任は、私が社外取締役に就任した2023年より以前から、長い時間をかけて議論が重ねられてきました。

社長選任を巡る議論の根底にあったのは、新しい事業ポートフォリオの確立を目指す中、新型コロナウイルス感染症拡大以降の厳しい経営環境で変革をもたらすことができるリーダーを選び、リーダーを支えていく経営チームのサクセッションを実現することでした。

検討を重ねる中で、豊富なグローバル経験や技術畑出身ながら米国でMBA（経営学修士号）を取得したバックグラウンド、一部門にとどまらない多様な業務経験も含めて、「変化していくことに躊躇がない」池田さんがふさわしいとの結論に至りました。池田社長には、短期目標のみにとらわれず、DICの強みを掘り下げながら、長期的な視点で経営手腕を発揮してほしいと期待しています。

■ 風通しの良い社風と製品へのこだわりは強み

DICの取締役会では、自由闊達で質の高い議論が交わされていると思います。DICのガバナンスの実効性は高いと評価しています。DICは取締役会にとどまらず、風通しの良い社風があり、働く皆さんがとて真面目に仕事へ向

き合っていると感じます。

就任して間もなく、各執行役員が会長や社長をはじめとした取締役に対して、忌憚のない意見を述べ、活発な議論を交わす姿が印象的でした。言い換えれば、高い経営の視点を持った人材が登用されているとも感じています。また、DICは他社との差別化をできる技術を持っています。そうした技術は、働く皆さんの製品へのこだわりや、自由な発想が生まれる会社の風土によって支えられていて、会社の強みになっていると思います。

DICは、経営ビジョン「彩りと快適を提供し、人と地球の未来をより良いものに - Color & Comfort -」を掲げています。私はDICの製品が人々の暮らしに色彩や豊かさを加えていると感じており、経営ビジョンに共感します。

■ 社会的価値と経済的価値を両立する企業へ

一方、DICはサステナビリティの推進や人的資本経営の取り組みを強化していく必要があります。

DICには、サステナビリティに貢献することができるユニークな技術や様々な可能性があります。例えば、プラスチック製食品トレーの完全循環型リサイクルを目指した株式会社エフピコ（広島県福山市）との協業があげられます。このような技術を活かして、社会的価値と経済的価値を両立していくビジネスモデルを構築していかなければなりません。

また、人的資本経営を進めていくためにも、ダイバーシティの取り組みを強化し、グローバルでの人材ポートフォリオを確立していくなどの必要があると考えています。

DICが企業価値を高め、持続的な発展を遂げていくために、これまでの経営経験や人材マネジメントへの知見を活かして、全力でサポートしていきます。

2023年度 経営の概況

■ 経営成績

2023年度の業績全般の概況

(単位：億円)

| | 前連結会計年度 | 当連結会計年度 | 前年同期比 | 現地通貨ベース 前年同期比 |
|-----------------|---------|---------|---------|------------------|
| 売上高 | 10,542 | 10,387 | △ 1.5% | △ 5.1% |
| 営業利益 | 397 | 179 | △ 54.8% | △ 51.0% |
| 経常利益 | 399 | 92 | △ 76.9% | — |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 176 | △ 399 | 赤字化 | — |
| EBITDA | 855 | 308 | △ 63.9% | — |
| US\$/円 (平均) | 130.59 | 140.51 | + 7.6% | — |
| EUR/円 (平均) | 137.71 | 151.98 | + 10.4% | — |

EBITDA：親会社株主に帰属する当期純利益＋法人税等合計＋支払利息－受取利息＋減価償却費＋のれん償却額

当連結会計年度(2023年1月～12月)における当社グループの業績は、売上高は前年同期比1.5%減の1兆387億円でした。米国や欧州でのインフレ抑制を目的とした金融政策の継続、ウクライナ情勢の長期化による地政学リスクへの影響、中国での不動産市況の低迷などに起因した景気回復の鈍化など不透明な状況が世界レベルで続いたことにより、財需要は各地域で停滞し、様々な業界分野において需要の伸び悩みや在庫調整の動きが見られた一年となりました。この状況下、当社グループが注力する主な顧客業界の需要動向としては、電気・電子やディスプレイを中心とするデジタル分野では、ディスプレイ市場はパネルメーカーの在庫調整が一巡した後に製品需要が回復した一方で、半導体市場は長引く市況低迷に底打ちの兆しが見られたものの、本格的な需要回復には至りませんでした。また、モビリティを中心とするインダストリアル分野*では、自動車市場の世界的な販売台数の回復に伴い、自動車向け材料はサプライチェーン上の余剰在庫の解消が進んだものの、需要の回復は緩やかなペースに留まりました。このようななか、当社グループにおいては、各セグメントでコスト増加分に対する価格対応に努めましたが、カラー&ディスプレイの顔料製品において、主要市場である欧州での長引く景気停滞と米国での物価上昇による消費財の需要減の影響

により、塗料用顔料やプラスチック用顔料などの出荷が落ち込んだほか、ファンクショナルプロダクツにおいて、デジタル分野やインダストリアル分野に向けた高付加価値製品の出荷数量が一般的に減少するなど、数量面で厳しい状況が続きました。

営業利益は、前年同期比54.8%減の179億円でした。各セグメントにおいて価格対応に努め、パッケージング&グラフィックでは増益となりましたが、カラー&ディスプレイにおける塗料用顔料やプラスチック用顔料などの製品やファンクショナルプロダクツを中心とした高付加価値製品の出荷数量が減少したことに加え、塗料用顔料やプラスチック用顔料などの在庫削減を目的に、米国と欧州の一部生産拠点を一時的に稼働停止したことが損益に影響を及ぼした結果、全体として大幅な減益となりました。

経常利益は、前年同期比76.9%減の92億円でした。

親会社株主に帰属する当期純利益は、399億円の赤字となりました。カラー&ディスプレイにおいて2021年6月に買収したC&E顔料事業ののれんに係る減損損失を197億円計上するなど、特別損失が大幅に増加しました。

EBITDAは、前年同期比63.9%減の308億円でした。

*インダストリアル分野とは、自動車、鉄道、船舶などのモビリティ用途と建設機械、産業機械などの一般工業用途に係る製品分野の総称です。

セグメント別業績

(単位：億円)

| セグメント | 売上高 | | | | 営業利益 | | | |
|----------------|-------------|-------------|-----------|----------------------|-------------|-------------|-----------|----------------------|
| | 前連結 会計年度 | 当連結 会計年度 | 前年 同期比 | 現地通貨 ベース 前年同期比 | 前連結 会計年度 | 当連結 会計年度 | 前年 同期比 | 現地通貨 ベース 前年同期比 |
| パッケージング&グラフィック | 5,330 | 5,419 | + 1.7% | △ 1.9% | 203 | 220 | + 8.1% | + 11.4% |
| カラー&ディスプレイ | 2,482 | 2,273 | △ 8.4% | △ 14.1% | 51 | △ 89 | 赤字化 | 赤字化 |
| ファンクショナルプロダクツ | 3,154 | 3,059 | △ 3.0% | △ 5.0% | 236 | 154 | △ 34.6% | △ 36.4% |
| その他、全社・消去 | △ 424 | △ 364 | — | — | △ 94 | △ 106 | — | — |
| 計 | 10,542 | 10,387 | △ 1.5% | △ 5.1% | 397 | 179 | △ 54.8% | △ 51.0% |

パッケージング&グラフィック

| | 前連結会計年度 | 当連結会計年度 | 前年同期比 | 現地通貨ベース前年同期比 |
|------|----------|----------|--------|--------------|
| 売上高 | 5,330 億円 | 5,419 億円 | + 1.7% | △ 1.9% |
| 営業利益 | 203 億円 | 220 億円 | + 8.1% | + 11.4% |

売上高は、前年同期比1.7%増の5,419億円でした。食品包装を主用途とするパッケージ用インキは、中国では新規の顧客開拓が進み出荷数量が増加しましたが、それ以外の地域では物価上昇の影響により消費財の需要が低調となり、出荷が減少しました。こうしたなか、各地域で価格対応に努めた結果、売上高はほぼ前年並となりました。商業印刷や新聞を主用途とする出版用インキについては、各地域で価格対応に努めたことで、国内では増収となりましたが、米州や欧州とアジアでの需要減などを原因とした出荷数量の減少により、全体として減収となりました。デジタル印刷で使用されるジェットインキは、米国や欧州での物価上昇や金利情勢に伴う在庫調整の動きなどを背

景に、海外顧客向けを中心に需要が回復せず、全般的に出荷数量が減少しましたが、円安による為替換算影響を受けて増収となりました。

営業利益は、前年同期比8.1%増の220億円でした。国内では高付加価値製品であるジェットインキの出荷数量が減少するなか、パッケージ用インキと出版用インキのコスト増加分に対する価格対応を進めました。また、海外では、アジアにおける中国でのパッケージ用並びに出版用インキの出荷増に加え、米州や欧州でパッケージ用インキと出版用インキの価格維持に努めた結果、全ての地域で増益となりました。

カラー&ディスプレイ

| | 前連結会計年度 | 当連結会計年度 | 前年同期比 | 現地通貨ベース前年同期比 |
|------|----------|----------|--------|--------------|
| 売上高 | 2,482 億円 | 2,273 億円 | △ 8.4% | △ 14.1% |
| 営業利益 | 51 億円 | △ 89 億円 | 赤字化 | 赤字化 |

売上高は、前年同期比8.4%減の2,273億円でした。売上の割合が大きい塗料用顔料とプラスチック用顔料は、主要市場である欧州での景気停滞と米国での物価上昇の影響などにより、それぞれの地域で需要の落ち込みと顧客による在庫調整の動きが続いたことから、全般的に出荷数量が減少しました。高付加価値製品については、ディスプレイ用途であるカラーフィルタ用顔料は、パネルメーカーの在庫調整が一巡した後に出荷が回復しました。化粧品用顔料は、米国や欧州で物価上昇などを背景に出荷が伸び悩んだものの、遅れて新型コロナ前の生活様式に戻ったアジアでの需要回復が見られたことにより、堅調な結果となりました。スペシャリティ用顔料は、農業向けの出荷が顧

客の在庫調整の影響により伸び悩んだほか、建築向けもウクライナ情勢の長期化を背景に主な需要地である欧州での出荷が減少しました。

営業利益は89億円の赤字となりました。カラーフィルタ用顔料や化粧品用顔料の出荷が堅調であったものの、塗料用顔料、プラスチック用顔料の出荷が欧州を中心に落ち込んだことに加え、高付加価値製品であるスペシャリティ用顔料の出荷が減少した影響を受けました。また、塗料用顔料やプラスチック用顔料などの在庫削減を目的に、米国と欧州の一部生産拠点を一時的に稼働停止したことが損益に影響を及ぼしました。

ファンクショナルプロダクツ

| | 前連結会計年度 | 当連結会計年度 | 前年同期比 | 現地通貨ベース前年同期比 |
|------|----------|----------|---------|--------------|
| 売上高 | 3,154 億円 | 3,059 億円 | △ 3.0% | △ 5.0% |
| 営業利益 | 236 億円 | 154 億円 | △ 34.6% | △ 36.4% |

売上高は、前年同期比3.0%減の3,059億円でした。電気・電子やディスプレイを中心とするデジタル分野については、半導体を主用途とするエポキシ樹脂は市況低迷に底打ちの兆しが見られましたが、出荷が本格的に回復するには至らず、減収となりました。スマートフォンなどのモバイル機器を主用途とする工業用テープについては、着実に需要を取り込んだことで、増収となりました。モビリティを中心とするインダストリアル分野については、自動車サプライチェーン上の在庫解消が進んだなか、自動車向け材料の出荷は緩やかな回復に留まりましたが、

2022年7月から連結対象となった中国のコーティング用樹脂メーカーGuangdong DIC TOD Resins Co., Ltd.の売上が加わったことにより、増収となりました。PPSコンパウンドは、自動車向けの出荷が回復途上であったなか、価格対応などにより、増収となりました。

営業利益は、前年同期比34.6%減の154億円でした。各製品において、コスト増加分に対する価格対応に努めましたが、電気・電子やモビリティに関連した高付加価値製品の出荷が減少したことにより、大幅な減益となりました。

■ 連結財務諸表

連結貸借対照表 2022年及び2023年12月31日現在

(百万円)

| | 2022 | 2023 |
|---------------|-----------|-----------|
| 資産の部 | | |
| 流動資産 | | |
| 現金及び預金 | 63,380 | 87,533 |
| 受取手形及び売掛金 | 247,520 | 225,148 |
| 商品及び製品 | 182,572 | 167,427 |
| 仕掛品 | 11,656 | 11,250 |
| 原材料及び貯蔵品 | 116,522 | 94,157 |
| その他 | 42,432 | 38,623 |
| 貸倒引当金 | △ 4,116 | △ 3,951 |
| 流動資産合計 | 659,967 | 620,188 |
| 固定資産 | | |
| 有形固定資産 | | |
| 建物及び構築物 | 330,046 | 350,676 |
| 減価償却累計額 | △ 201,304 | △ 217,614 |
| 建物及び構築物（純額） | 128,742 | 133,062 |
| 機械装置及び運搬具 | 497,171 | 533,849 |
| 減価償却累計額 | △ 378,061 | △ 405,236 |
| 機械装置及び運搬具（純額） | 119,110 | 128,613 |
| 工具、器具及び備品 | 80,714 | 86,607 |
| 減価償却累計額 | △ 63,626 | △ 68,784 |
| 工具、器具及び備品（純額） | 17,089 | 17,822 |
| 土地 | 66,353 | 66,488 |
| 建設仮勘定 | 22,242 | 27,907 |
| 有形固定資産合計 | 353,536 | 373,892 |
| 無形固定資産 | | |
| のれん | 33,641 | 17,782 |
| ソフトウェア | 10,277 | 14,298 |
| 顧客関連資産 | 9,609 | 11,639 |
| その他 | 25,238 | 25,198 |
| 無形固定資産合計 | 78,764 | 68,916 |
| 投資その他の資産 | | |
| 投資有価証券 | 63,819 | 63,071 |
| 繰延税金資産 | 16,419 | 16,593 |
| 退職給付に係る資産 | 64,383 | 78,961 |
| その他 | 24,849 | 23,366 |
| 貸倒引当金 | △ 98 | △ 98 |
| 投資その他の資産合計 | 169,371 | 181,893 |
| 固定資産合計 | 601,671 | 624,701 |
| 資産合計 | 1,261,637 | 1,244,889 |

連結貸借対照表

(百万円)

| | 2022 | 2023 |
|---------------|-----------|-----------|
| 負債の部 | | |
| 流動負債 | | |
| 支払手形及び買掛金 | 154,964 | 140,089 |
| 短期借入金 | 26,056 | 12,405 |
| コマーシャル・ペーパー | 30,000 | 33,000 |
| 1年内償還予定の社債 | 30,000 | 30,000 |
| 1年内返済予定の長期借入金 | 35,928 | 33,897 |
| リース債務 | 4,607 | 4,656 |
| 未払法人税等 | 5,650 | 2,870 |
| 賞与引当金 | 5,555 | 5,037 |
| その他 | 97,133 | 86,794 |
| 流動負債合計 | 389,892 | 348,749 |
| 固定負債 | | |
| 社債 | 110,000 | 95,000 |
| 長期借入金 | 260,259 | 308,231 |
| リース債務 | 12,479 | 11,769 |
| 繰延税金負債 | 14,443 | 19,351 |
| 退職給付に係る負債 | 28,742 | 36,056 |
| 資産除去債務 | 8,449 | 9,480 |
| その他 | 16,286 | 16,986 |
| 固定負債合計 | 450,657 | 496,873 |
| 負債合計 | 840,549 | 845,622 |
| 純資産の部 | | |
| 株主資本 | | |
| 資本金 | 96,557 | 96,557 |
| 資本剰余金 | 94,234 | 94,234 |
| 利益剰余金 | 222,796 | 173,292 |
| 自己株式 | △ 1,785 | △ 1,586 |
| 株主資本合計 | 411,802 | 362,497 |
| その他の包括利益累計額 | | |
| その他有価証券評価差額金 | 5,360 | 5,542 |
| 繰延ヘッジ損益 | 694 | 248 |
| 為替換算調整勘定 | △ 17,286 | 12,559 |
| 退職給付に係る調整累計額 | △ 13,573 | △ 16,910 |
| その他の包括利益累計額合計 | △ 24,805 | 1,440 |
| 非支配株主持分 | 34,091 | 35,330 |
| 純資産合計 | 421,088 | 399,267 |
| 負債純資産合計 | 1,261,637 | 1,244,889 |

連結損益計算書 2022年及び2023年12月期

(百万円)

| | 2022 | 2023 |
|--------------------------------------|-----------|-----------|
| 売上高 | 1,054,201 | 1,038,736 |
| 売上原価 | 854,979 | 852,360 |
| 売上総利益 | 199,221 | 186,376 |
| 販売費及び一般管理費 | | |
| 運賃及び荷造費 | 16,701 | 14,206 |
| 従業員給料及び手当 | 61,005 | 65,355 |
| 貸倒引当金繰入額 | 769 | △ 232 |
| 賞与引当金繰入額 | 2,356 | 2,233 |
| 退職給付費用 | △ 2,908 | △ 451 |
| 研究開発費 | 15,144 | 17,189 |
| その他 | 66,472 | 70,132 |
| 販売費及び一般管理費合計 | 159,539 | 168,433 |
| 営業利益 | 39,682 | 17,943 |
| 営業外収益 | | |
| 受取利息 | 1,968 | 6,078 |
| 受取配当金 | 465 | 503 |
| 為替差益 | 750 | - |
| 持分法による投資利益 | 2,368 | 2,734 |
| その他 | 2,223 | 1,680 |
| 営業外収益合計 | 7,774 | 10,996 |
| 営業外費用 | | |
| 支払利息 | 4,512 | 11,274 |
| 為替差損 | - | 4,188 |
| その他 | 2,998 | 4,261 |
| 営業外費用合計 | 7,510 | 19,723 |
| 経常利益 | 39,946 | 9,216 |
| 特別利益 | | |
| 投資有価証券売却益 | 445 | 2,688 |
| 固定資産売却益 | 957 | 1,858 |
| 受取保険金 | 340 | 340 |
| 受取和解金 | 1,077 | - |
| 特別利益合計 | 2,819 | 4,886 |
| 特別損失 | | |
| 減損損失 | 1,107 | 33,537 |
| リストラ関連退職損失 | 3,514 | 4,268 |
| 固定資産処分損 | 2,407 | 2,571 |
| 事業撤退損失引当金繰入額 | - | 194 |
| 事業撤退損 | 559 | - |
| 特別損失合計 | 7,586 | 40,570 |
| 税金等調整前当期純利益又は税金等調整前当期純損失 (△) | 35,179 | △ 26,468 |
| 法人税、住民税及び事業税 | 12,449 | 10,065 |
| 法人税等調整額 | 4,081 | 2,328 |
| 法人税等合計 | 16,531 | 12,393 |
| 当期純利益又は当期純損失 (△) | 18,649 | △ 38,861 |
| 非支配株主に帰属する当期純利益 | 1,039 | 996 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益又は親会社株主に帰属する当期純損失 (△) | 17,610 | △ 39,857 |

連結包括利益計算書 2022年及び2023年12月期

(百万円)

| | 2022 | 2023 |
|------------------|---------|----------|
| 当期純利益又は当期純損失 (△) | 18,649 | △ 38,861 |
| その他の包括利益 | | |
| その他有価証券評価差額金 | △ 94 | 371 |
| 繰延ヘッジ損益 | 598 | △ 444 |
| 為替換算調整勘定 | 38,266 | 31,066 |
| 退職給付に係る調整額 | △ 5,545 | △ 3,162 |
| 持分法適用会社に対する持分相当額 | 358 | △ 580 |
| その他の包括利益合計 | 33,584 | 27,251 |
| 包括利益 | 52,233 | △ 11,609 |
| (内訳) | | |
| 親会社株主に係る包括利益 | 50,788 | △ 13,612 |
| 非支配株主に係る包括利益 | 1,445 | 2,002 |

連結株主資本等変動計算書

前連結会計年度(自 2022年1月1日 至 2022年12月31日)

(百万円)

| | 株主資本 | | | | |
|-------------------------------------|--------|--------|---------|---------|---------|
| | 資本金 | 資本剰余金 | 利益剰余金 | 自己株式 | 株主資本合計 |
| 当期首残高 | 96,557 | 94,468 | 214,665 | △ 1,780 | 403,910 |
| 当期変動額 | | | | | |
| 剰余金の配当 | | | △ 9,479 | | △ 9,479 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益又は親会社株主に帰属する当期純損失(△) | | | 17,610 | | 17,610 |
| 自己株式の取得 | | | | △ 6 | △ 6 |
| 非支配株主との取引に係る親会社の持分変動 | | △ 234 | | | △ 234 |
| 株主資本以外の項目の当期変動額(純額) | | | | | |
| 当期変動額合計 | - | △ 234 | 8,131 | △ 6 | 7,892 |
| 当期末残高 | 96,557 | 94,234 | 222,796 | △ 1,785 | 411,802 |

(百万円)

| | その他の包括利益累計額 | | | | | 非支配株主持分 | 純資産合計 |
|-------------------------------------|------------------|---------|----------|------------------|-------------------|---------|---------|
| | その他有価証券 評価差額金 | 繰延ヘッジ損益 | 為替換算調整勘定 | 退職給付に係る 調整累計額 | その他の包括利益 累計額合計 | | |
| 当期首残高 | 5,449 | 92 | △ 55,456 | △ 8,067 | △ 57,983 | 35,081 | 381,008 |
| 当期変動額 | | | | | | | |
| 剰余金の配当 | | | | | | | △ 9,479 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益又は親会社株主に帰属する当期純損失(△) | | | | | | | 17,610 |
| 自己株式の取得 | | | | | | | △ 6 |
| 非支配株主との取引に係る親会社の持分変動 | | | | | | | △ 234 |
| 株主資本以外の項目の当期変動額(純額) | △ 88 | 602 | 38,170 | △ 5,506 | 33,178 | △ 989 | 32,188 |
| 当期変動額合計 | △ 88 | 602 | 38,170 | △ 5,506 | 33,178 | △ 989 | 40,080 |
| 当期末残高 | 5,360 | 694 | △ 17,286 | △ 13,573 | △ 24,805 | 34,091 | 421,088 |

当連結会計年度(自 2023年1月1日 至 2023年12月31日)

(百万円)

| | 株主資本 | | | | |
|-------------------------------------|--------|--------|----------|---------|----------|
| | 資本金 | 資本剰余金 | 利益剰余金 | 自己株式 | 株主資本合計 |
| 当期首残高 | 96,557 | 94,234 | 222,796 | △ 1,785 | 411,802 |
| 当期変動額 | | | | | |
| 剰余金の配当 | | | △ 9,478 | | △ 9,478 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益又は親会社株主に帰属する当期純損失(△) | | | △ 39,857 | | △ 39,857 |
| 自己株式の取得 | | | | △ 447 | △ 447 |
| 自己株式の処分 | | △ 170 | | 646 | 476 |
| 利益剰余金から資本剰余金への振替 | | 170 | △ 170 | | - |
| 株主資本以外の項目の当期変動額(純額) | | | | | |
| 当期変動額合計 | - | - | △ 49,505 | 199 | △ 49,306 |
| 当期末残高 | 96,557 | 94,234 | 173,292 | △ 1,586 | 362,497 |

(百万円)

| | その他の包括利益累計額 | | | | | 非支配株主持分 | 純資産合計 |
|-------------------------------------|------------------|---------|----------|------------------|-------------------|---------|----------|
| | その他有価証券 評価差額金 | 繰延ヘッジ損益 | 為替換算調整勘定 | 退職給付に係る 調整累計額 | その他の包括利益 累計額合計 | | |
| 当期首残高 | 5,360 | 694 | △ 17,286 | △ 13,573 | △ 24,805 | 34,091 | 421,088 |
| 当期変動額 | | | | | | | |
| 剰余金の配当 | | | | | | | △ 9,478 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益又は親会社株主に帰属する当期純損失(△) | | | | | | | △ 39,857 |
| 自己株式の取得 | | | | | | | △ 447 |
| 自己株式の処分 | | | | | | | 476 |
| 利益剰余金から資本剰余金への振替 | | | | | | | - |
| 株主資本以外の項目の当期変動額(純額) | 182 | △ 446 | 29,845 | △ 3,336 | 26,245 | 1,239 | 27,484 |
| 当期変動額合計 | 182 | △ 446 | 29,845 | △ 3,336 | 26,245 | 1,239 | △ 21,821 |
| 当期末残高 | 5,542 | 248 | 12,559 | △ 16,910 | 1,440 | 35,330 | 399,267 |

連結キャッシュ・フロー計算書 2022年及び2023年12月期

(百万円)

| | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|----------|----------|
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | | |
| 税金等調整前当期純利益又は税金等調整前当期純損失 (△) | 35,179 | △ 26,468 |
| 減価償却費 | 47,126 | 50,846 |
| のれん償却額 | 1,666 | 2,251 |
| 貸倒引当金の増減額 (△は減少) | △ 60 | △ 539 |
| 賞与引当金の増減額 (△は減少) | △ 660 | △ 519 |
| 受取利息及び受取配当金 | △ 2,433 | △ 6,581 |
| 持分法による投資損益 (△は益) | △ 2,368 | △ 2,734 |
| 支払利息 | 4,512 | 11,274 |
| 固定資産除売却損益 (△は益) | 1,450 | 713 |
| 減損損失 | 1,107 | 33,537 |
| 投資有価証券売却損益 (△は益) | △ 445 | △ 2,688 |
| 売上債権の増減額 (△は増加) | 4,318 | 26,415 |
| 棚卸資産の増減額 (△は増加) | △ 55,521 | 59,101 |
| 仕入債務の増減額 (△は減少) | △ 764 | △ 18,430 |
| その他 | △ 9,641 | △ 21,830 |
| 小計 | 23,465 | 104,348 |
| 利息及び配当金の受取額 | 3,772 | 8,191 |
| 利息の支払額 | △ 4,444 | △ 11,410 |
| 法人税等の支払額 | △ 14,857 | △ 12,033 |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | 7,935 | 89,095 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | | |
| 定期預金の預入による支出 | △ 2,173 | △ 3,596 |
| 定期預金の払戻による収入 | 2,065 | 1,535 |
| 有形固定資産の取得による支出 | △ 40,817 | △ 52,057 |
| 有形固定資産の売却による収入 | 1,383 | 1,894 |
| 無形固定資産の取得による支出 | △ 4,580 | △ 6,016 |
| 連結の範囲の変更を伴う子会社株式及び出資金の取得による支出 | △ 30,732 | △ 14,078 |
| 連結の範囲の変更を伴う子会社株式及び出資金の取得による収入 | - | 9 |
| 関係会社株式及び出資金の売却による収入 | 2 | 395 |
| 投資有価証券の取得による支出 | △ 325 | △ 325 |
| 投資有価証券の売却及び償還による収入 | 749 | 5,591 |
| 事業譲渡による収入 | - | 631 |
| 事業譲受による支出 | △ 16 | △ 185 |
| その他 | 1,285 | △ 254 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | △ 73,160 | △ 66,457 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | | |
| 短期借入金の純増減額 (△は減少) | 13,715 | △ 15,417 |
| コマーシャル・ペーパーの増減額 (△は減少) | 30,000 | 3,000 |
| 長期借入れによる収入 | 127,913 | 88,747 |
| 長期借入金の返済による支出 | △ 49,623 | △ 48,299 |
| 社債の発行による収入 | - | 15,000 |
| 社債の償還による支出 | △ 20,000 | △ 30,000 |
| 配当金の支払額 | △ 9,479 | △ 9,478 |
| 非支配株主への配当金の支払額 | △ 681 | △ 407 |
| 自己株式の純増減額 (△は増加) | △ 6 | 29 |
| 連結の範囲の変更を伴わない子会社株式及び出資金の取得による支出 | △ 1,999 | - |
| リース債務の返済による支出 | △ 5,807 | △ 5,882 |
| その他 | △ 85 | △ 212 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | 83,948 | △ 2,920 |
| 現金及び現金同等物に係る換算差額 | 6,265 | 2,363 |
| 現金及び現金同等物の増減額 (△は減少) | 24,989 | 22,082 |
| 現金及び現金同等物の期首残高 | 37,572 | 62,560 |
| 現金及び現金同等物の期末残高 | 62,560 | 84,642 |

第三者検証

検証意見書

2024年6月11日
意見書番号：SGS24/007

DIC株式会社
東京都中央区日本橋三丁目7番20号 ディーアイシービル
代表取締役 社長執行役員
池田 尚志 様



検証目的

SGSジャパン株式会社（以下、当社）は、DIC株式会社（以下、組織）からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象（以下、GHG等に関するステートメント）について、検証基準（ISO14064-3:2019及び当社の検証手順）に基づいて検証を実施した。本検証業務の目的は、組織の対象範囲にかかるGHG等に関するステートメントについて、判断基準に照らし適正に算定・報告されているかを独立の立場から確認し、第三者としての意見を表明することである。GHG等に関するステートメントの作成及び公正な報告の責任は組織にある。

検証範囲

検証対象は、Scope1及びScope2、Scope3、取水量、廃棄物量、労災データ、プロセス事故データ、女性管理職データである。
対象期間は2023年1月1日～2023年12月31日である。
詳細な検証対象範囲は別紙参照。

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証：検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
- 定量的データの検証：四日市工場及びDIC北日本ポリマ株式会社北海道工場の現地検証及び証憑突合、本社でのその他検証対象範囲に対する分析的手続及び質問

判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver. 5.0）、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. 2.5及び組織が定めた手順を用いた。

結論

前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHG等に関するステートメントが、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

なお、当社は、組織から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

SGSジャパン株式会社
神奈川県横浜市保土ヶ谷区神戸町134
横浜ビジネスパーク ノーススクエア1
ビジネス アシュアランス
認証・認定統括責任者

竹内 裕二



1 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に關するSGSジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除させるものではありません。本書面の内容または件数について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づくあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

DICグループは、温室効果ガス排出量、廃棄物発生量、災害件数（休業件数等）および女性管理職の社員比率に関して、上記の第三者検証を受けています。

第三者検証



別紙

2024年6月11日
意見書番号：SGS24/007

検証対象範囲の詳細

| 検証対象 | 検証範囲 | GHG等に関するステートメント | |
|------|---|---|---|
| 1 | <p>Scope 1, 2(CO₂) ※非エネルギー起源、廃棄物由来のエネルギー起源は下記に限る</p> <p>Scope 1(非エネルギー起源CO₂、廃棄物由来のエネルギー起源CO₂) ※上記Scope1に含まれる</p> <p>Scope 3 (Category5) ※産業廃棄物のみ含む</p> | <p>DICグループ ※有価証券報告書の連結対象会社</p> <p>DIC㈱単体及び国内G連結対象会社。 10社39サイト(生産及び研究拠点)</p> <p>DICグループ ※有価証券報告書の連結対象会社 但し、生産及び研究拠点のみ</p> <p>DIC㈱単体及び国内G連結対象会社。 10社39サイト(生産及び研究拠点)</p> | <p>GHG等に関するステートメント Scope1：278,059 t-CO₂ Scope2：256,830 t-CO₂</p> <p>Scope1 非エネルギー起源CO₂：10,347 t-CO₂ 廃棄物由来のエネルギー起源CO₂：8,184 t-CO₂</p> <p>69,692 t-CO₂</p> |
| 2 | <p>有害廃棄物量 ※有価物を含む</p> <p>非有害廃棄物量 ※一般廃棄物及び有価物を含む</p> | <p>DIC㈱単体及び国内G連結対象会社。 10社39サイト(生産及び研究拠点)</p> <p>DIC㈱単体及び国内G連結対象会社。 10社39サイト(生産及び研究拠点)</p> | <p>発生量：8,585 t 工場排出量：7,417 t リサイクル量：3,084 t 熱回収量：4,077 t 単純焼却量(中和等含む)：1,402 t 埋立量：23 t</p> <p>発生量：31,204 t 工場排出量：22,822 t リサイクル量：12,423 t 熱回収量：16,294 t 単純焼却量(中和等含む)：2,343 t 埋立量：145 t</p> |
| 3 | 取水 | DIC㈱単体及び国内G連結対象会社。 10社39サイト(生産及び研究拠点) | <p>表層水：8,225千m³ 地下水：6,210千m³ 地方自治体の水道水：265千m³ 工業用水：10,731千m³ その他：18千m³ 合計：25,450千m³</p> |
| 4 | 労働災害データ | DICグループ ※有価証券報告書の連結対象会社 但し、生産及び研究拠点のみ | <p>総労働災害度数率(TRIR)：3.00 休業災害度数率：1.73 死亡災害死者数：0 休業災害負傷者数：76 不休業災害負傷者数：56</p> |
| 5 | プロセス事故データ | DIC㈱単体及び国内G連結対象会社。 10社39サイト(生産及び研究拠点) | <p>プロセス事故件数：7件 プロセス事故率：0.124</p> |
| 6 | 女性管理職 | DIC㈱単体 2024年1月1日時点 | <p>女性管理職数：81名 女性管理職比率：8.1%</p> |

2 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に関するSGSジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除されるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づきあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

DICグループは、温室効果ガス排出量、廃棄物発生量、災害件数（休業件数等）および女性管理職の社員比率に関して、上記の第三者検証を受けています。

GRI 内容索引

| | |
|----------------------|---|
| 利用に関する声明 | 当社は、2023年1月～2023年12月について、GRIスタンダードを参照しています。 なお一部内容に当該期間以前・以後の情報も記載しています。 |
| 利用した GRI 1 | GRI 1：基礎 2021 |
| 該当する GRI セクター別スタンダード | 今後該当するセクター別スタンダードが公表され次第、参照します。 |

| スタンダード | 開示事項 | 該当ページ | 参考情報 / 省略の理由 |
|-----------------------------|---------------------------------|---|-------------------|
| 一般開示事項 | | | |
| GRI 1： 基礎 2021 | | | |
| GRI 2： 一般開示事項 2021 | | | |
| 1 組織と報告実務 | | | |
| 2-1 | 組織の詳細 | 世界に広がるDICグループP29、会社概要P153 | |
| 2-2 | 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 | 本レポートについてP2、有価証券報告書・関連会社の状況P7-9 | |
| 2-3 | 報告期間、報告頻度、連絡先 | 本レポートについてP2、裏表紙 | |
| 2-4 | 情報の修正・訂正記述 | — | |
| 2-5 | 外部保証 | 第三者検証P147-149 | |
| 2 活動と労働者 | | | |
| 2-6 | 活動、バリューチェーン、その他の取引関係 | 世界に広がるDICグループP29、持続可能な調達P121-123 | |
| 2-7 | 従業員 | DICグループが目指すダイバーシティP106、会社概要P153 | |
| 2-8 | 従業員以外の労働者 | — | |
| 3 ガバナンス | | | |
| 2-9 | ガバナンスの構造と構成 | サステナビリティ推進体制P34、コーポレートガバナンスP130-135、有価証券報告書P54-63 | |
| 2-10 | 最高ガバナンス機関における指名と選出 | コーポレートガバナンス体制P130、有価証券報告書P55 | |
| 2-11 | 最高ガバナンス機関の議長 | 有価証券報告書P54 | |
| 2-12 | インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | これまでの成果P7、DICグループのマテリアリティP17 | |
| 2-13 | インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 | サステナビリティ推進体制P34 | |
| 2-14 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | 本レポートについてP2 | |
| 2-15 | 利益相反 | 有価証券報告書P53 | |
| 2-16 | 重大な懸念事項の伝達 | 内部通報制度の整備と運用P125 | |
| 2-17 | 最高ガバナンス機関の集会的知見 | — | |
| 2-18 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価 | — | |
| 2-19 | 報酬方針 | 2 役員報酬についてP133-134、有価証券報告書P70-71 | |
| 2-20 | 報酬の決定プロセス | 3 役員報酬委員会P130、2 役員報酬についてP133-134、有価証券報告書P70-71 | |
| 2-21 | 年間報酬総額の比率 | — | 有価証券報告書：従業員の状況P10 |
| 4 戦略、方針、実務慣行 | | | |
| 2-22 | 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 | トップメッセージP5-10 | |
| 2-23 | 方針声明 | DICグループの人権に関する方針P113-114、DICグループ行動規範P124 | |
| 2-24 | 方針声明の実践 | 公正で透明な企業活動に向けてP124-125、内部統制システムP131-132 | |
| 2-25 | マイナスのインパクトの是正プロセス | 内部通報制度の整備と運用P125 | |
| 2-26 | 助言を求める制度および懸念を提起する制度 | 内部通報制度の整備と運用P125 | |
| 2-27 | 法規制遵守 | 法規制への対応P81、安全環境監査P84-85、コンプライアンスP124-125、法規制違反なし | |
| 2-28 | 会員資格を持つ団体 | 業界団体等への参画P52 | |
| 5 ステークホルダー・エンゲージメント | | | |
| 2-29 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ | ステークホルダーとのコミュニケーションP49-53 | |
| 2-30 | 労働協約 | ①労働組合との信頼関係P115 | |
| GRI 3： マテリアルな項目 2021 | | | |
| 3-1 | マテリアルな項目の決定プロセス | DICグループのマテリアリティP17-18 | |
| 3-2 | マテリアルな項目のリスト | DICグループのマテリアリティP17-18(前年度から変更なし) | |
| 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | DICグループのマテリアリティP17-18、サステナビリティ推進体制P34各関連ページ | |

| 経済 | | | |
|-----------------------------------|---|---|--------------------|
| GRI 201: 経済パフォーマンス 2016 | | | |
| 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | 有価証券報告書P72-133、CFOメッセージP11-12、世界に広がるDICグループP29、2023年度 経営の概況P140-146 | |
| 201-2 | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | サステナビリティ情報の開示P89-92 | |
| 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | 有価証券報告書P124-126 | |
| 201-4 | 政府から受けた資金援助 | 有価証券報告書P131 | |
| GRI 202: 地域経済での存在感 2016 | | | |
| 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別) | — | |
| 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | — | |
| GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016 | | | |
| 203-1 | インフラ投資および支援サービス | — | 社会との共生・社会貢献 P46-48 |
| 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | — | 社会との共生・社会貢献 P46-48 |
| GRI 204: 調達慣行 2016 | | | |
| 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | — | |
| GRI 205: 腐敗防止 2016 | | | |
| 205-1 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | — | コンプライアンス P124-125 |
| 205-2 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | コンプライアンスP124-125 | 持続可能な調達P121-123 |
| 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | 該当なし | コンプライアンス P124-125 |
| GRI 206: 反競争的行為 2016 | | | |
| 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | 該当なし | コンプライアンス P124-125 |
| GRI 207: 税金 2019 | | | |
| 207-1 | 税務へのアプローチ | DICグループの税務に関する方針 https://www.dic-global.com/ja/csr/philosophy/tax.html | |
| 207-2 | 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント | DICグループの税務に関する方針 https://www.dic-global.com/ja/csr/philosophy/tax.html | |
| 207-3 | 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 | DICグループの税務に関する方針 https://www.dic-global.com/ja/csr/philosophy/tax.html | |
| 207-4 | 国別の報告 | — | |
| 環境 | | | |
| GRI 301: 原材料 2016 | | | |
| 301-1 | 使用原材料の重量または体積 | — | |
| 301-2 | 使用したリサイクル材料 | — | |
| 301-3 | 再生利用された製品と梱包材 | — | サステナブルパッケージ領域 P42 |
| GRI 302: エネルギー 2016 | | | |
| 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | 非財務情報P28、DICグループの環境パフォーマンスの全体像P64-65、データ集P98 | |
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | ② サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量(Scope3)P96 | |
| 302-3 | エネルギー原単位 | エネルギー使用量・原単位(DICグループ)P28、データ集P98 | |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | エネルギー使用量・原単位(DICグループ)P28、データ集P98 | |
| 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | 該当なし | |
| GRI 303: 水と廃水 2018 | | | |
| 303-1 | 共有資源としての水との相互作用 | 水資源の管理P72-73 | |
| 303-2 | 排水に関連するインパクトのマネジメント | 水資源の管理P73 | |
| 303-3 | 取水 | データ集P86-87 | |
| 303-4 | 排水 | データ集P87 | |
| 303-5 | 水消費 | データ集P87 | |
| GRI 304: 生物多様性 2016 | | | |
| 304-1 | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | — | |
| 304-2 | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | — | |
| 304-3 | 生息地の保護・復元 | — | |
| 304-4 | 事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | — | 生物多様性 P75 |
| GRI 305: 大気への排出 2016 | | | |
| 305-1 | 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1) | データ集P98 | |
| 305-2 | 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2) | データ集P98 | |
| 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3) | ② サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量(Scope3)P96 | |
| 305-4 | 温室効果ガス(GHG)排出原単位 | データ集P98 | |

| | | | |
|--|--|--|------------------------------|
| 305-5 | 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減 | — | |
| 305-6 | オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量 | オゾン層対策 P97-98 | |
| 305-7 | 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物 | ②大気負荷 (SOx、NOx) および排水負荷 (COD) の削減 P67、データ集 P85 | |
| GRI 306: 廃棄物 2020 | | | |
| 306-1 | 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト | — | |
| 306-2 | 廃棄物関連の著しいインパクトの管理 | — | |
| 306-3 | 発生した廃棄物 | 2023年度 廃棄物の発生・処理状況 (グローバル) P69-71、データ集 P86 | |
| 306-4 | 処分されなかった廃棄物 | 2023年度 廃棄物の発生・処理状況 (グローバル) P69-71、データ集 P86 | |
| 306-5 | 処分された廃棄物 | 2023年度 廃棄物の発生・処理状況 (グローバル) P69-71、データ集 P86 | |
| GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016 | | | |
| 308-1 | 環境基準により選定した新規サプライヤー | 新規取引原料に関する事前調査 P123 | |
| 308-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | 各地域の取り組み状況 P122 | |
| 社会 | | | |
| GRI 401: 雇用 2016 | | | |
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | 基本的な人事データ (DIC) P103 | |
| 401-2 | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 | ⑥仕事と家庭の両立支援制度の一覧 P116 | 人材マネジメント P101-120 |
| 401-3 | 育児休暇 | ⑦育児休業制度・子育てパートナー休暇制度利用実績 P116、人材マネジメント P110-111 | |
| GRI 402: 労使関係 2016 | | | |
| 402-1 | 事業上の変更に関する最低通知期間 | — | |
| GRI 403: 労働安全衛生 2018 | | | |
| 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | 安全・環境・健康 P54-56、労働安全衛生 P58-59 | |
| 403-2 | 危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査 | 2023年度の主な活動と実績 P59-60、保安防災 P63 | |
| 403-3 | 労働衛生サービス | ②健康経営 P117-120 | |
| 403-4 | 労働安全衛生に関する労働者の参加、相談、およびコミュニケーション | レスポンス・ケア推進体制 P55-56 | |
| 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者訓練 | 労働安全衛生 P60-62、保安防災 P63-64 | |
| 403-6 | 労働者の健康増進 | ②健康経営 P117-120 | |
| 403-7 | ビジネス関係によって直接関連する労働安全衛生への影響の防止と軽減 | — | |
| 403-8 | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | — | |
| 403-9 | 労働関連の傷害 | 労働安全衛生 P58、データ集 P85 | |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | — | |
| GRI 404: 研修と教育 2016 | | | |
| 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | — | ③リスクリングを通じた人材活用 P103 |
| 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | 2. 3つの重点施策 P103-105、④定年退職者の再雇用とライフプランの支援 P112 | |
| 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | 3. タレントマネジメントの基盤: 人事制度・グローバル人事フレームワーク・ガバナンス P104-105 | |
| GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016 | | | |
| 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | ④基本的な人事データ (DIC) P103、ダイバーシティ KPI P106、地域別管理職数 P108、有価証券報告書 P59-63 | |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | — | |
| GRI 406: 非差別 2016 | | | |
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | 該当なし | コンプライアンス (内部通報制度の整備と運用) P125 |
| GRI 407: 結社の自由と団体交渉 | | | |
| 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | — | 労働組合との信頼関係 P115 |
| GRI 408: 児童労働 2016 | | | |
| 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | リスクは確認できませんでした | 持続可能な調達 P122-123 |
| GRI 409: 強制労働 2016 | | | |
| 409-1 | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | リスクは確認できませんでした | 持続可能な調達 P122-123 |
| GRI 410: 保安慣行 2016 | | | |
| 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | — | |
| GRI 411: 先住民族の権利 2016 | | | |
| 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | 該当なし | |
| GRI 413: 地域コミュニティ 2016 | | | |
| 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | — | ステークホルダーとのコミュニケーション P49-53 |
| 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト (顕在的、潜在的) を及ぼす事業所 | — | |

| | | | |
|--|-------------------------------------|---|---------------------|
| GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016 | | | |
| 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | — | 持続可能な調達 P121-123 |
| 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | 持続可能な調達 P121-123 | |
| GRI 415: 公共政策 2016 | | | |
| 415-1 | 政治献金 | 寄付金について P52 | |
| GRI 416: 顧客の安全衛生 2016 | | | |
| 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価 | 品質 P99-100 | |
| 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | 該当なし | |
| GRI 417: マーケティングとラベリング 2016 | | | |
| 417-1 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 | 製品の安全輸送 P77、化学品・製品安全 P79-80、製品の安全輸送 P82 | |
| 417-2 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 | 該当なし | |
| 417-3 | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | 該当なし | |
| GRI 418: 顧客プライバシー 2016 | | | |
| 418-1 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | 該当なし | 顧客プライバシー・顧客データ P129 |

会社概要

会社情報

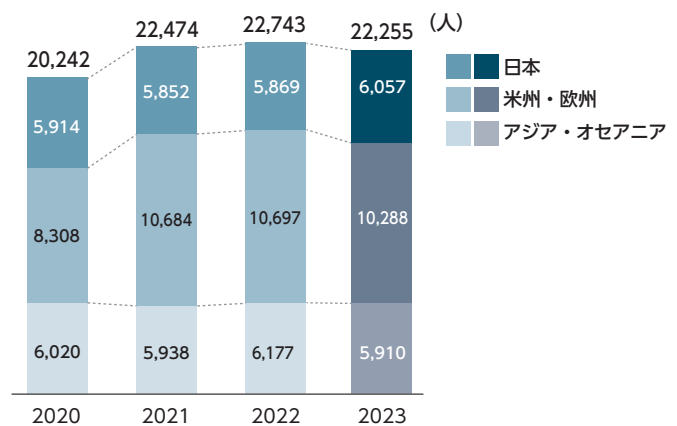
| | |
|---------|--|
| 商号 | DIC 株式会社 DIC Corporation |
| 本社所在地 | 〒103-8233 東京都中央区日本橋三丁目7番20号 ディーアイシービル |
| 創業 | 1908年2月15日(明治41年) |
| 設立 | 1937年3月15日(昭和12年) |
| 資本金 | 966億円 |
| 従業員数 | 連結 22,255名 単体 3,973名(2023年12月31日現在) |
| グループ会社数 | 185社(国内29社、海外156社)(2023年12月31日現在) |



従業員構成

| セグメント | 従業員数(人) |
|----------------|---------|
| パッケージング&グラフィック | 10,320 |
| カラー&ディスプレイ | 4,309 |
| ファンクショナルプロダクツ | 5,623 |
| その他 | 485 |
| 全社(共通) | 1,518 |
| 合計 | 22,255 |

従業員数の推移



「持続可能な開発のための2030アジェンダ」への取り組み

2015年9月、国連本部において「国連持続可能な開発サミット」が開催され、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。このアジェンダが掲げる「持続可能な開発目標(SDGs)」は、ミレニアム開発目標(MDGs)の後継であり、17の目標と169のターゲットで構成されています。国連に加盟するすべての国には、サステナブルな社会を実現させるため、2030年までに諸目標を達成するための活動が求められます。DICグループも本業を通じて、SDGsのゴールに向けた取り組みを進めていきます。



持続可能な開発目標(SDGs)について：[WEB https://www.ungcn.org/sdgs/index.html](https://www.ungcn.org/sdgs/index.html)

<お問い合わせ先>

DIC 株式会社

コーポレートコミュニケーション部

経営企画部

サステナビリティ業務部

〒103-8233 東京都中央区日本橋三丁目7番20号 ディーアイシービル

TEL 03-6733-3033

<https://www.dic-global.com/>



Color & Comfort