

DIC レポート 2023

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。*

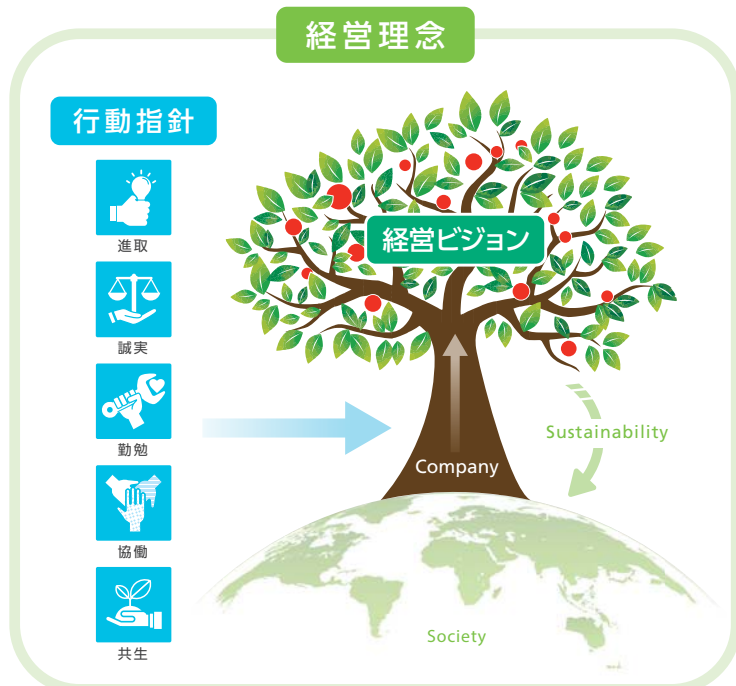
誠実：倫理的で正直な態度を貫き、良識と責任感を持って課題に真摯に向き合い、末永くお客様、同僚など、会社と関わりを持つ全ての関係者からの信頼を得る。*

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

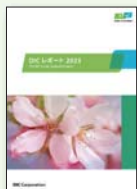
DICグループでは、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを促進し、企業活動への理解をより深めていただくために、様々なコミュニケーションツールによる情報発信に努めています。

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
(PDF)

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」として取締役会の承認を経て発行しています。2023年度も、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区」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」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_2023.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：

2022年1月1日～2022年12月31日（2022年度）

発行（年1回発行）

2023年7月（次回発行は2024年6月の予定です）

参考ガイドライン

ISO26000：2010、レスポンスフル・ケア コード
GRIスタンダード

Contents

目次

DIC HISTORY ～価値創造のあゆみ	3
トップメッセージ	5
長期経営計画「DIC Vision 2030」	11
DICグループの価値創造アプローチ	13
DICグループのマテリアリティ	15
世界に広がるDICグループ	17
地域統括拠点活動報告（サンケイカル社・DICアジアパシフィック・DICチャイナ）	18
事業紹介	
パッケージング&グラフィック	21
カラー & ディスプレイ	23
ファンクショナルプロダクツ	25
新事業統括本部	27
財務・非財務ハイライト	28
CFOメッセージ	30
主要財務指標の推移	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	35
サステナビリティ指標	36
新しい価値の創造	37
サステナビリティ関連技術と製品の開発	39
DX推進への取り組み	42
社会との共生・社会貢献	44
ステークホルダーとのコミュニケーション	47
安全・環境・健康	52
気候変動	86
品質	96
人材マネジメント	98
持続可能な調達	119
コンプライアンス	122
BCM・危機管理	124
情報セキュリティ	127
コーポレートガバナンス	128
リスクマネジメント	133
役員紹介	134
社外取締役メッセージ	136
2022年度経営の概況	137
連結財務諸表～連結貸借対照表	139
連結損益計算書／連結包括利益計算書	141
連結株主資本等変動計算書	142
連結キャッシュ・フロー計算書	143
第三者検証	144
GRI内容索引	147
会社概要	151

価値創造ストーリーと戦略

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の新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



レスポンシブル・ケア®

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

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

パッケージング&グラフィック



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

カラー&ディスプレイ



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
工業用テープ
中空糸膜モジュール

ファンクショナルプロダクツ



トップメッセージ



“Beyond Color & Comfort”を軸に
ユニークな化学会社として
社会の信頼にお応えします

2022年度の業績を振り返って

**高付加価値製品の出荷減少により減益となりましたが、
売上高は15年ぶりに1兆円を超えました**

2022年はウクライナ危機に伴い、世界はブロック経済化的な様相を呈しました。一方で、生産・消費に影響力が大きな中国では、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) を抑えこむための行動制限を実施し、さらに複合的な要因が絡み合っただけで世界的なインフレ圧力が高まるなど波乱に満ちた1年となりました。このような中で、DICグループは新たに策定した長期経営計画「DIC Vision 2030」(2022年～2030年)をスタートさせました。

その初年度の業績は、売上高1兆542億円(前期比23.2%増)と15年ぶりに1兆円を超えました。主な要因は、2021年にドイツBASF社の顔料事業であるColors & Effects (以下、C&E顔料事業)を買収した効果が現れたこと、年間を通じてエネルギー・物流・原料コストの増加分を製品価格に適正に反映できたことなどにより大幅な増収となりました。売上高1兆円突破は通過点とはいえ、厳しい経済環境の中でグループ社員が一丸となって奮闘した成果です。

一方で、出荷状況に目を向けると、巣ごもり需要の反動から7月以降、特にディスプレイに関連するカラーフィルタ用顔料、デジタル関連や半導体まわりのエポキシ樹脂などの高付加価値製品の出荷が各地域で減少しました。

ウクライナ危機に端を発したエネルギー危機・インフレの加速で、ドイツを中心に欧州経済が落ち込み、特に10月以降は欧州のインキ・顔料事業で出荷が減少し、中国では経済減速の影響から製品全般の需要が低下しました。この結果、営業利益は397億円(前期比7.5%減)にとどまり、収益性と投資効率指標として重視するROIC(投下資本利益率)は3.6%となりました。

地政学的リスクが高まる中で2023年の世界経済の見通しは不透明感が増しており、今のところ本格的な市場回復は下期以降になると予想しています。

経営ビジョンを刷新し、気候変動にも対応

**一人は地球を必要とするが、地球は人を必要としない—
その意味をかみしめて新経営ビジョン・長期経営計画を策定しました**

私は企業として持つべき視点は、“財務的利益の極大化”だけにとらわれない“社会的意義(サステナビリティへの貢献)の極大化”と考えています。これを実現するアプローチ

として、持続可能な社会に必要とされる高付加価値製品を幅広い産業に提供するビジネスモデルによって収益性を高め、そこで得た利益を新事業や革新的な技術の開発、あるいはM&Aなどに投資し、同時に社員や株主などのステークホルダーに還元しながらDICグループが持続的に成長する構想を描いています。そのために事業ポートフォリオの最適化を図るとともに、社会的利益の追求が企業価値の向上に直結する取り組みを重視し、これを推進することを常に考えてきました。

近年、地球温暖化は想定を上回るスピードで進んでいます。そこで、私の脳裏に浮かんだのが『人は地球を必要とするが、地球は人を必要としない』という言葉でした。気候変動による悪影響は、近未来に向かって目指すべき社会の姿を鮮明にしました。温室効果ガスの排出量と吸収量を均衡させるカーボンニュートラルやリサイクルなど、サステナビリティへの貢献が当然のように求められ、それを実行できない企業は淘汰されていくでしょう。

そうした中で、グローバルな化学会社であるDICグループが、社会の持続可能性に貢献できることを強く発信すべきではないか。これまでは素材や製品を供給して世の中を豊かにする「To Be(～になる)企業」だったが、これからは世の中の課題を積極的に解決していく「To Do(～する)企業」へ、「ソリューション・プロバイダー(課題解決型の企業)」へと脱皮する必要がある。さらに、社会的利益の拡大に貢献したことに対して企業活動が評価され、その結果として財務的利益の拡大につながる。これこそが、私たちのパーパス(大義、使命、存在意義)ではないか、と考えたのです。

こうして従来の経営ビジョン「化学で彩りと快適を提案する- Color & Comfort by Chemistry -」から、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 -」に変更しました。



企業ブランドイメージ
ポスター

化学会社であるのに、あえて“化学”を外したのは、従来の化学分野を超えて課題解決に挑戦する姿勢を示すためです。当社の広告で「化学を超えろ」というメッセージを発信していますが、「Beyond Color & Comfort (彩りと快適の領域を超えていけ)」という思いを込めています。

そして、ビジョンを実現するための長期経営計画「DIC Vision 2030」の中で、2030年までに製品分野ではサステナブル社会に貢献する製品の比率を60% (2020年度：40%) に引き上げ、CO₂排出量を50%削減 (2013年比) するという数値目標を掲げました。

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

- 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

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 Vision 2030」目指す姿

事業ポートフォリオの変革

既存事業の「質的転換」と社会課題に対応する新規事業の創出によりソリューション・プロバイダーとしての実績を重ねています

DICグループは、2019年から社会の変容に適応して持続的な成長を図るための戦略として、既存事業の「質的転換」を図る『Value Transformation』と、社会課題・変革に対応した新事業を創出する『New Pillar Creation』による事業ポートフォリオの転換を進めてきました。前者では、当

社の祖業であるインキ事業が象徴的です。DICは世界首位のインキメーカーですが、近年のデジタル化に伴う新聞・出版用インキ市場の縮小に伴い、成長が見込まれるパッケージ用インキに投資ウェイトをシフトすることで着実に伸長しています。

さらに、インキと既存事業のフィルムや接着剤テクノロジーが三位一体となり、中身の品質保持に高い性能を発揮する食品パッケージを開発し、賞味期限延長に寄与することで食品ロスの課題解決に貢献するなど「パッケージ・ソリューション・プロバイダー」としての存在感を高めています。



また、昨今「海洋プラスチックごみ」問題が社会課題になっていますが、私はプラスチックの利便性自体は評価しています。しかし、ワンウェイプラスチックについては使用後の使い捨てによって起こるダメージから、淘汰されるべきものとしてとらえています。私たちDICのアプローチとしてはこれに対して、お客様である食品容器メーカーが運用する回収システムと、当社のケミカルリサイクル技術を組み合わせ、使用済み容器を無垢材料と遜色のない再生原料に戻す『ポリスチレン完全循環型モデル』を構築し、実用化を急いでいます。この事業は循環型経済（サーキュラーエコノミー）の推進に不可欠な取り組みであり、「社会的利益の拡大による財務的利益の拡大」にも合致するビジネスモデルと言えます。

一方、後者の新規事業の創出では、欧州で幅広く事業展開をしていたC&E顔料事業を担う部門が開発した「自動車の自動運転」に不可欠な優れたLiDAR*信号の応答性とカラーの意匠性を併せ持つ革新的な機能性顔料とコーティングシステムが脚光を浴びています。これは従来のカーボンブラック顔料が信号を吸収してしまう欠点を克服したもので、世界中の自動車メーカーや塗料メーカーが注目しています。この

顔料は遮熱性能も併せ持つため、自動車・建築・機械をはじめ様々な製品の省エネ対策に貢献できることから今後の普及が期待できます。この他にも、DICグループでは米子会社サンケミカル社とともに口紅やアイシャドーなどの原料となる化粧品顔料事業を積極的に展開しています。

また、ヘルスケアの分野では、私たちのユニークな取り組みとしてスキンケア分野にチャレンジを始めています。一例として、淡水藍藻類の「スイゼンジノリ」が分泌する「サクラン®」という非常に高い保水力を持つ素材に着目し、スキンケア化粧品を開発、商品化しました。さらに、スイゼンジノリは福岡県の清流・黄金川に生息する希少生物で現在絶滅危惧種になっていますが、私たちが長年培ってきた藻類培養技術により屋内での大量培養が可能になり、スイゼンジノリの保全にも貢献できると考えています。

私たちは、今後もこのような高い付加価値を備えたサステナブル製品の開発を推し進め、「グリーン社会」、「デジタル社会」、「QOL (Quality of Life) 社会」に貢献していきます。

※ 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。



通常のカーボンブラックを使った外装塗料ではLiDAR信号の近赤外線が吸収されてしまうため応答性が著しく低下する

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



カラーサイエンス領域



ヘルスケア領域



サステナブル
パッケージ領域



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）

“One Company”への取り組み

地域の経営責任者が車座になって課題を共有し
グローバルな視点で考え、地域最適な手法で実行します

DICグループは、現在63ヶ国で多彩な事業を展開する中で、人種・言語・習慣も異なる約2万3,000人が従事し、グループ会社も190社（国内30社、海外160社）を数えます。このようなグローバル企業が理念や価値観を共有しながら、一元的な戦略のもとでビジョンの実現に向けて協働していくのは容易ではありません。

実際、これまではアジアパシフィック地域はDICアジアパシフィック社が、中国地域はDICチャイナ社が、欧米地域は1986年にグループの一員となったサンケミカル社が統括し、グローバル本社であるDICは緩やかな統制・運営を行ってきました。

しかし、私はかねてから、世界共通の課題である気候変動・人権・健康・環境などに真正面から取り組み、持てる人材・技術・製造・財務などの資本効率の最適化を図るには、「世界中のグループ・メンバーが一元化された経営戦略のもとで“One Company”として機能することが不可欠」と考えていました。

そこで、C&E顔料事業の買収を機に具体化に着手し、2ヶ月に一度、各地域のCEO（最高経営責任者）が意見を交わし合う「グローバル経営会議」を立ち上げました。また、アジアパシフィック社の役員1名とサンケミカル社の役員2名をグローバル本社の執行役員とすることで、地域統括だけでなくグループ全体の改革にも責任の一翼を担ってもらう体制を作りました。さらに、各地域のトップがグループ全体を視野に的確な経営判断を行えるよう計数管理の一元化に向けたグローバル基幹システムの整備も進めています。

サンケミカル社のCEOは折に触れて「Think Globally, Act Locally」（視点や考え方はグローバル目線で、実行は地域最適に）と呼びかけます。今後はグループ間の人材交流をさらに加速し、One Companyとしてグループ全体で社会的意義と財務的利益の極大化を目指します。



グローバル会議の一例

社員への浸透に向けて

ビジョンや戦略を社員に「自分事」化してもらうため
経営幹部が事業所を直接訪問し突っ込んだ対話を行いました

これから2030年までに「DIC Vision 2030」に掲げた目標を達成できるか否かは、社員一人ひとりがビジョンや戦略に納得感を得た上で、当事者意識を持って、つまり「自分事」化して取り組むことが不可欠です。それには単なる上意下達方式ではなく、同じ目線に立って直接対話することが重要と考えました。

そこで、2021年～2022年にかけて、私をはじめ主要な経営幹部が各事業所を直接訪問するタウンミーティングを開催しました。私自身も多くの事業所を訪れ、想いやメッセージの意味を説明し、質疑応答では率直に意見を交わし合いました。海外の事業所も訪問する計画でしたが、コロナ禍のため渡航が叶わず、私を含め経営メンバーがリモートによるミーティングを中国、アジアパシフィック、欧米の全地域を対象に実施しました。



「DIC Vision 2030」について若手社員の質問に答え意見を交わす

ここまで徹底した取り組みは私自身初めてでしたが、ある工場の製造現場において「エレクトロニクス関連の樹脂の製造排水は環境負荷が高いのですが、そうしたことに課題感を持って立ち向かうということですか?」といった質問を受け、「彼は自分事化できている」と手応えを感じました。

また、欧米の参加者からは、「全体として良い経営計画だと思う。とりわけサステナブルなパッケージのリーディングカンパニーになって行くという点に共感し、自らも取り組みたいと思う」。アジアパシフィックの参加者からは、「アジアは成長する領域であり、長期経営計画は必ず成功すると考えている。欧米と比較してサステナビリティ面は遅れている印象だが、最善の努力をしていきたい」中国の参加者からは、「長期的な視点に立って戦略を進めるのは良いことだと思う。中国においては変化が速く、前倒しにできるものはどんどん先に進めるべき、積極的な支援をお願いしたい」と意欲的な意見が多数出ました。

人的資本経営の強化

“働き甲斐の向上と生産性の向上”が掛け算となり「DICグループの一員で良かった」と心から思える制度・運営に注力しています

人的資本というと無機質な印象を受けますが、シンプルに言えば「ともに働く仲間が誇りと幸せを感じながら、DICにいて良かったと心から思える会社にしていく」ということです。

この取り組みは「DIC Vision 2030」の中でもっとも重要な戦略の一つであり、グループでのタレントマネジメントを目指し、働き甲斐の向上と生産性の向上が掛け算となって、自ら進んで社会的利益を追求する集団へと成長していくことを目指します。そのために、人材育成・環境整備・制度改革に最大限の投資を行っています。

その象徴的な取り組みが、日本で2020年の新型コロナウイルス感染症拡大を機に立ち上げた、新たなワークスタイルを形成するための「WSR2020 (Work Style Revolution2020)」です。ここでは「働き甲斐向上改革」、

「ワークプレイス (職場) 改革」、「プロセス (仕事の進め方) 改革」をテーマに委員会を設置し、私も含めて全執行役員が各ワーキンググループをリードしながら、デジタル化社会にふさわしい働き方の改革にチャレンジしています。

2023年2月には、その成果の一つとして、本社ビルの一画に、近年注目を集めている社員各人の自律的な働き方に対応した先進的なオフィス (アクティブフロア) を設置しました。これはリモートワークが日常的になった一方で、対面する機会が激減したことによる不安が顕在化し、「集まりたいようなオフィス空間が必要」という社員の声に応えたものです。

私自身、異なる部署の先輩・同僚との雑談から思わぬヒントを得たり、アイデアを練るため一室に大量の資料を持ち込んで没頭した経験がありますが、このオフィスはそうした多様なニーズに適応できる自由空間です。まだ実験的な試みですが、社員がライフスタイルに合わせてリモートワークとオフィスでのワークを適切に組み合わせ、新オフィスの機能も十分に活用してもらうことで、社員の働き甲斐と生産性をともに高めた働き方を実現することを目指しており、今後さらに、新たなイノベーションを創出する原動力となる働き方や環境整備を推し進めていきます。



本社に誕生した「アクティブフロア」では様々なアイデアが飛び交う

ステークホルダーの皆様へ

“ユニークで社会から信頼されるグローバル企業”を目指しグループ一丸となって社会価値の拡大を追求していきます

私が2018年から社長を務めると決まった時、DICをどのような会社にしていくべきかじっくりと考えました。短い言葉で言うと、DICならではの特長と進むべき方向性を示したい。これがDICグループの“水先案内人”としての初仕事でした。そして、紡ぎ出したのが『ユニークで社会から信頼されるグローバル企業へ』というフレーズです。

DICはインキ製造で創業し、100年を超える歴史の中で、インキで培った開発・製造から生まれた派生技術を発展させ、自動車・電子機器・食品・建築など幅広い産業分野に化学素材や製品を提供しながらグローバル企業へと成長してきました。しかも、色彩の領域で強みを持ち、世の中に

対し“豊かな彩り”という社会価値を提供し続けてきたのです。このような特徴を持つ化学会社は世界を見渡しても他にありません。

そんな会社が何を指し、どのような存在価値を発揮すべきか。やはり、すべてのステークホルダーを包含する“社会”から「DICだから、できるんだ」、「社会になくてはならない会社なんだ」と信頼されるDICでありたい。そうした想いを込めて『ユニークで社会から信頼されるグローバル企業へ』というフレーズを旗印に、経営ビジョンや長期経営計画にも反映させています。

昨今の世界情勢は不透明感が高まり、人々が目指す平和で豊かな持続可能な社会の尊さ、正しいことを正しい方法で行うことの大切さを改めて考えさせられます。どのような時代であろうとも、DICグループは、社会的な価値を高めることを推進力に、自らの成長へと結びつけてまいります。

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。

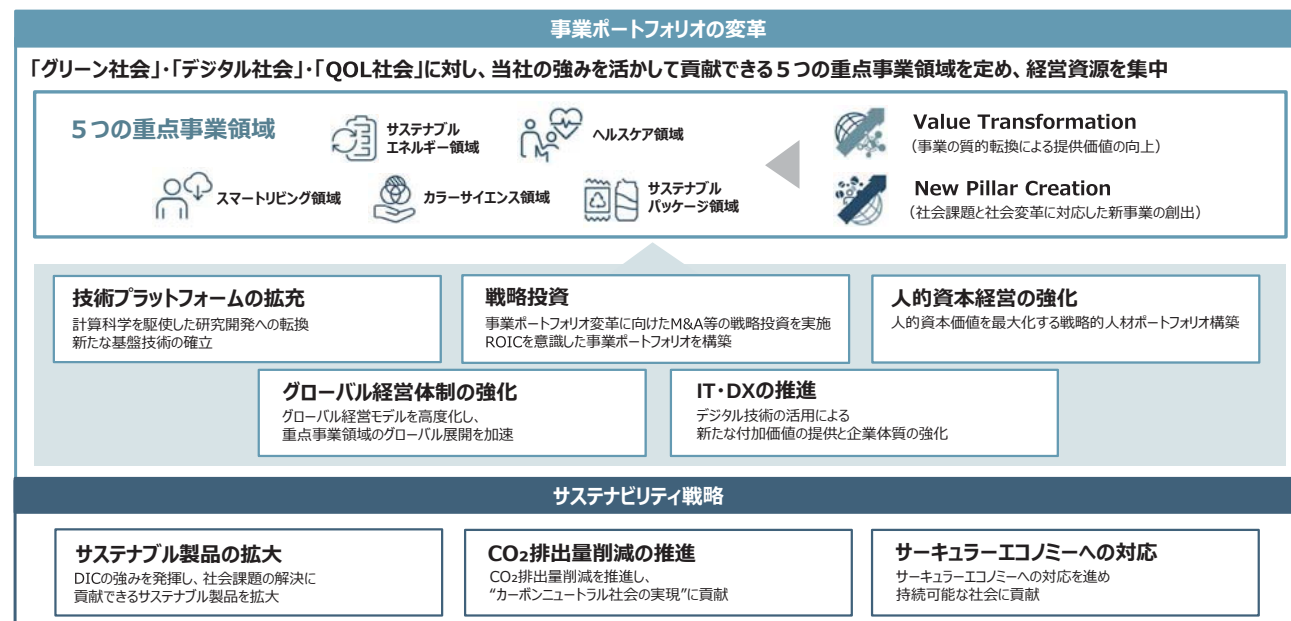
「DIC Vision 2030」基本方針

「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」
ー “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”ー

「DIC Vision 2030」の目指す姿



「DIC Vision 2030」基本戦略



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
CO₂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

- 「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
- 市場成長性・社会に対する影響度を基準に、社会課題・社会要請とDICの強みが重なり合う5つの重点的領域を設定
 - ▶ 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
- サステナブルエネルギー領域、ヘルスケア領域を新たな事業の柱として育てる
- 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については、Value Transformationを推進し、よりサステナブルな事業への転換を進める

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 ● スペシャリ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 	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) 

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	● 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

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

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

知的資本

有効特許件数
16,000件

社会資本

63ヶ国
190社

自然資本

取水量 54,608千m³
エネルギー消費量 14,569千GJ

人的資本

全従業員
22,743名

製造資本

設備投資額
495億円

社会関係資本

ステークホルダーや
地域社会との連携

The DIC Way

進取・誠実・勤勉・協働・共生

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。所有する人的資本・社会資本等から、DICの強みを活かしながらDIC Vision 2030でのサステナビリティ戦略を通じて重点事業領域に展開していきます。日本をはじめとしたアジア、欧米を含めたグローバルな広がりを持ちつつもOne Companyとして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ています。

目指す姿に向けて

ポートフォリオ変革

社会課題の解決
(アウトプット)

Value Transformation

事業の質的転換による提供価値の向上

DIC Vision 2030を通じて

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
- サークュラーエコノミーへの対応

ポートフォリオの変革
を支える5つの重点施策

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

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



グリーン社会

- カーボンニュートラルの実現
- サーク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

New Pillar Creation

社会課題と社会変革に対応した新事業の創出

DICグループのマテリアリティ

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⇒P3-4、P7-8、P11-12、P36-38)	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⇒P86-95、P119-121)
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⇒P27、P37-38)	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⇒P10、P98-118)
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⇒P17-27)	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⇒P31、P41-43)
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⇒P22、P39-41、P68-72)	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⇒P43、P93-94、P111、P119-121)

マテリアリティ(重要課題)の抽出

Step 1 課題抽出	GRIガイドライン、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
Step 6 最終化	取締役会の承認を受けて最終化

■ グローバル経営のもと、 サステナビリティに貢献する事業を積極展開

DICグループは、2021年にC&E顔料事業の仲間を迎え入れ、これまで以上に多様な人材とグローバルネットワークを強化しました。この強みを活かした揺るぎないグローバル経営体制のもと、世界中のグループ社員が気候変動や海洋プラスチック問題といった世界共通の社会課題解決に取り組み、サステナブル製品を社会に提供するソリューション・プロバイダー（課題解決型企業）として、「ユニークで社会から信頼されるグローバル企業」を目指していきます。

■ 再生可能エネルギー由来電力の導入開始

DICグループの国内32拠点（本社、支店、工場、研究所など）において、小売電気事業者が提供する「グリーン電力」およびCO₂フリーとなる環境価値を持つ「非化石証書」の導入を決定しました。既にDIC本社ビルでは、2022年11月より実質再生可能エネルギー由来電力への切り替えが完了しており、それ以外の拠点は2023年4月から順次導入を開始しました。これにより、年間約7.7万トンのCO₂排出量（DICグループの国内事業所で排出するCO₂（Scope1+Scope2）の約38%に相当）を削減する見通しです。

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、今後も引き続き省エネ性の高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。

■ リチウムイオン電池 負極用水系バインダーの開発

リチウムイオン電池（以下「LIB」）の負極用水系バインダー『WATERSOL（ウォーターゾール）®-LB』を開発しました。同製品は、環境負荷が低い水系の製品であり、優れた膨張

抑制効果や低い内部抵抗率などの特長を持ち、LIBの長寿化に貢献します。

社会変革に対応した省エネルギーや環境への負荷低減に寄与するサステナブル製品を開発・提供することで、社会の持続的繁栄に貢献します。

■ グローバル全体最適のための 「デジタルSCMプラットフォーム」を構築

グローバルに展開している主力事業のサプライチェーン全体を最適化するために、先進のデジタルテクノロジーを活用した「デジタルSCM（サプライチェーン・マネジメント）プラットフォーム」の運用を開始しました。まずはカラーマテリアルやパフォーマンスマテリアルの一部の地域・事業から運用を開始し、2025年までにグローバル展開する予定です。

サプライチェーン業務に関わる組織や地域の境界を取り除き、グローバル規模で事業成長に必要な組織能力を獲得することができます。また、将来の需要変動を多角的に分析することにより、顧客サービスを向上させ、新たな顧客ニーズにも対応できるよう、さらなる顧客価値の向上につなげていきます。

■ バイオマスポリスチレンの製造に向けた 検討開始

当社と出光興産株式会社は、新たなバイオマスプラスチックのサプライチェーンを構築し、バイオマスポリスチレン（以下「バイオマスPS」）の製造に向けた検討開始に合意しました。両社はともに気候変動対策を加速し、持続可能な循環型の資源利用を推進することを経営課題と認識しており、このたび環境負荷の低いバイオマスPSの製造に向けた検討を開始します。

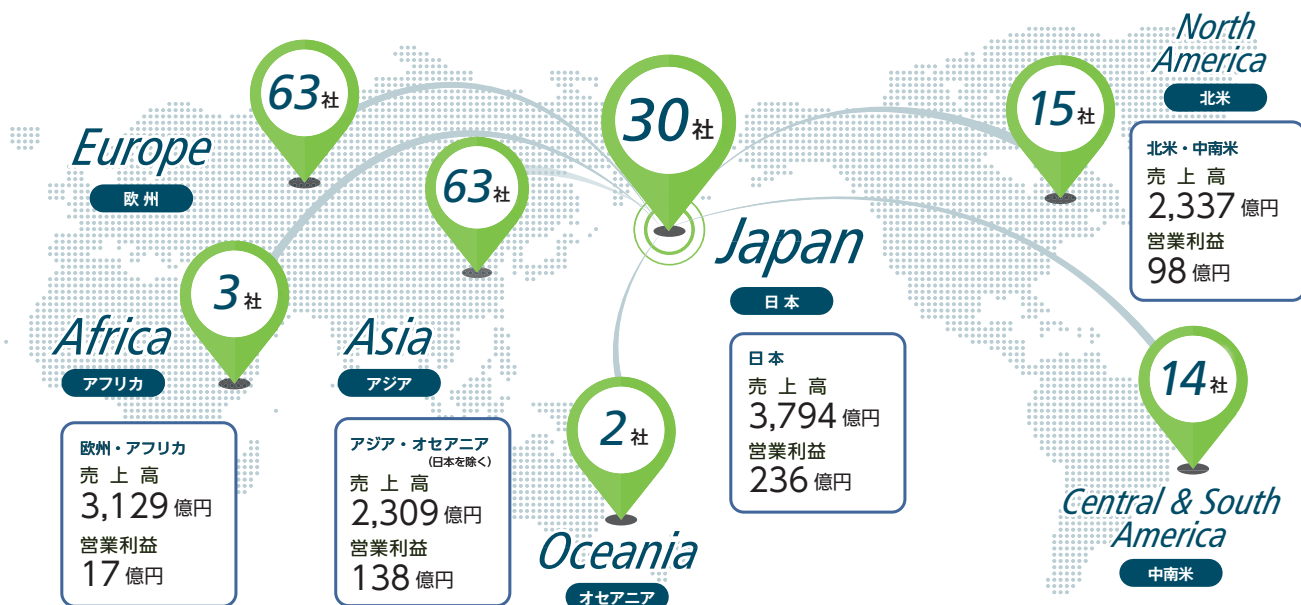
今回新たに構築するサプライチェーンを通して、プラスチック産業のCO₂排出量の削減目標に貢献する基本方針に合意しています。本連携により、今後も顧客やサプライヤーとの連携を強化し、サプライチェーン全体でカーボンニュートラルと循環型社会の実現を目指します。

その他の重要項目

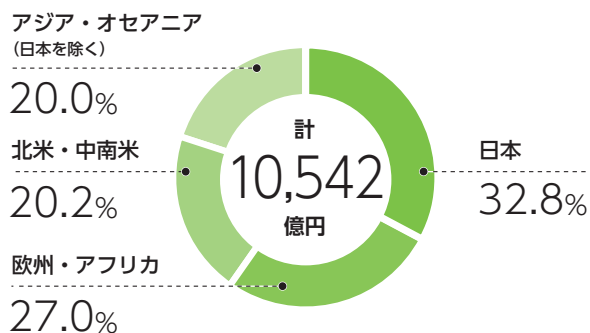
マテリアリティの抽出を通じて、DICグループでは次の各項目が経営に大きな影響を与える課題と認識しています。事業活動を通じた強化・対応を図ってまいります。

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

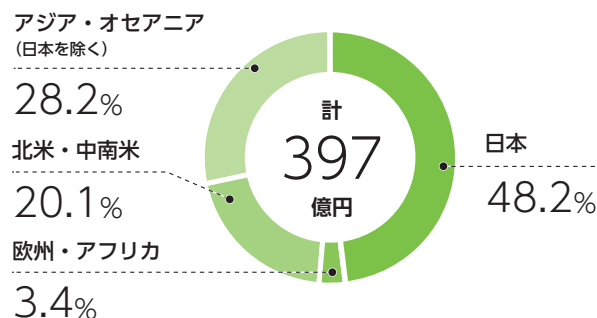
世界に広がるDICグループ



地域別売上高構成

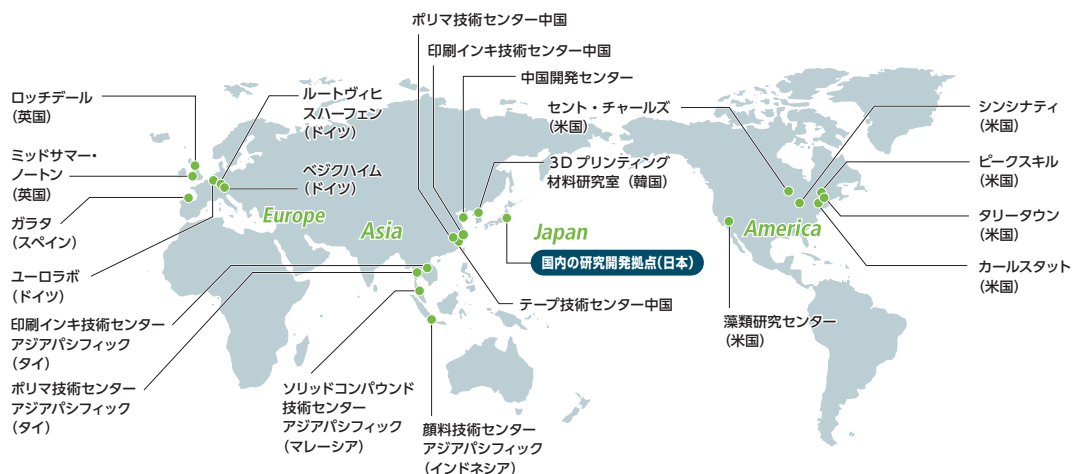


地域別営業利益構成



※売上高および営業利益の数値は2022年度の連結業績。連結営業利益は消去分(92億円)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



DIC Vision 2030 推進に向けて・サンケミカル社



気候変動や社会課題の解決に向け、
DICの仲間たちと連携・協力して前進します

President & Chief Executive Officer,
Sun Chemical Corporation

Myron Petruch

■ 持続可能な社会の実現に向けて 温室効果ガスの大幅削減へ

欧米地域を統括するサンケミカル社は、DICグループの掲げる温室効果ガス削減目標が、Science Based Targetsイニシアティブ※1の承認を得たことに基づき、(1) 温室効果ガスの排出量を2030年までに2019年基準で27.5%削減することを約束します。また、(2) 資本財、燃料およびエネルギー関連活動、上流の輸送・流通、事業運営によって発生する廃棄物、販売した製品の回収処理による温室効果ガス排出量を2030年までに2019年基準から13.5%削減します。さらに(3) 2027年までに、購入された商品やサービスにかかる支出において、科学的根拠に基づく目標を設定しているサプライヤーが80%となるよう取り組みます。

また、DICグループでは事業所で排出するCO₂排出量(Scope 1, 2)を2030年までに50%削減(2013年度比)し、2050年までにカーボンニュートラルを実現するという目標を掲げています。この目標は、購入電力とオンサイト電力を含めたグリーン電力への移行と、主にエネルギー効率の改善による化石燃料の削減の両方を組み合わせることによって達成します。

※1 パリ協定の目標達成に向け、企業に対して科学的根拠に基づいた温室効果ガスの排出削減目標の設定を推進する国際的なイニシアティブ。

■ DIC Vision 2030に基づき サステナブル製品の開発を強化

サンケミカル社におけるサステナブル製品の開発とは、従来の製品や製造プロセスに代わって、気候変動に関連する温室効果ガスの排出を削減し、原材料の消費を抑え、廃棄物の蓄積を削減する製品やプロセスを設計することです。

私たちは「DIC Vision 2030」に基づき、リユース、リデュース、リニュー、リサイクル、リデザインの「5R」を活用し、製品開発とサプライヤーとの連携を通じて、サステナビリティへの取り組みを進めています。それは、インキ・塗料・接着剤・カラーマテリアル・先端材料などすべてのビジネスユニットで展開され、製品の開発・製造・流通に波及しています。

さらに、サンケミカル社では、サステナブル製品の開発を

一層強化するため、サステナビリティに関する評価を行う第三者機関EcoVadis※2を活用し、サプライヤーの評価を行っています。現在、EcoVadisプラットフォームには、71%以上のサプライヤーが登録され、私たちはEcoVadisによって特定された改善すべき点に対処するようサプライヤーに要求しています。

※2 世界160ヶ国の企業にサステナビリティ・サプライチェーンの評価を行っているフランスの企業。



■ 市場のリーダーとして 社会課題を解決する領域をさらに拡大

サステナビリティは私たちにとって目新しいものではありません。10年以上にわたり、サンケミカル社は、サステナビリティに関するコミットメントと市場でのリーダーシップを示してきました。オペレーション、製品およびサービス、協業に重点を置いた一貫性のある戦略、さらに5Rによる組織的な資源循環の枠組みの構築などいずれも先進的な取り組みです。私たちは今後も市場において明確なサステナビリティ・パートナーとして認知されるために、メッセージを強化し、提供する課題解決の領域を拡大し続けていきます。

■ “One Company”の一員として アイデアを共有し密接に連携

サンケミカル社のサステナビリティへの取り組みは、DICグループの“One Company”構想の推進にもつながります。各地域が相互にアイデアを共有し、プロジェクトで協力することは、グローバルなサステナビリティと地域のダイバーシティ実現を加速させます。このようなアプローチにより、サンケミカル社もDICグループ全体もさらに強みを発揮していくと確信しています。

DIC Vision 2030推進に向けて・DICアジアパシフィック



“サステナビリティ”を基盤に、製品・サービスまでの
「ワンストッププロバイダー」となり、市場をリードします

Managing Director,
DIC Asia Pacific Pte Ltd

Paul Koek

■ 激動の中で事業の効率化とデジタル化に注力

2022年、アジア太平洋地域は「パーフェクト・ストーム」ともいえるような多くの課題に直面しました。これには、世界的なサプライチェーンの混乱、高騰する原材料価格、武力紛争、高騰するエネルギーコストと高い金利コスト、アジア通貨の下落とインフレなどがあり、これらが組み合わさって、消費者の購買力に大きな影響を与えました。

これらの課題に対処するため、製造プロセスの効率化、ビジネスシナジーの促進、製品ポートフォリオの改善など事業全般の効率化に注力しました。さらに、デジタル化によるビジネスプロセスの標準化と統合を推進し、各事業所にCRMシステムを導入しました。

今後もITやデジタル化/自動化によるビジネスの可視化を推し進め、次の成長に向けて、地域間での情報共有を促進していきます。

■ サステナビリティ文化を醸成し 事業ポートフォリオを変革

当社の事業ポートフォリオは、持続可能性に向けて大きく変革してきました。例えば、機能的コーティング、バリア接着剤など、サステナブル製品の販売拡大などはその代表例です。そのために市場動向やお客様のニーズを先取りし、フランス政府が打ち出した環境規制に即応し、無鉛物油オフセットインキもいち早く提供しています。

このようにサステナブルな取り組みを事業運営に組み入れることで社会の持続可能性が高まります。

私たちの最優先事項の一つは、スタッフと緊密な連携を図り、持続可能な製品に関するより良い教育を提供することです。これによって組織内にサステナビリティの文化が醸成され、環境負荷を低減し、市場での競争力を高めることができます。



■ 地球・社会のより良い未来に向けて 製造の脱炭素化を

DICアジアパシフィックは、地域における温室効果ガスの削減に向けて大きな一歩を踏み出しました。具体的には、CO₂排出量の管理強化による地域全体で包括的な計画の実施です。

当社の工場では、設備・機械の動力源の電化、電気使用量をより効率的に管理する新技術の導入、廃棄物処理方法の改善など、燃料・軽油の使用量削減に向けて一丸となって取り組んでいます。また、CO₂排出量をさらに削減するために生産の自動化の検討や一部の工場にソーラーパネルを導入しています。

当社と環境のより良い未来に向けて、今後も脱炭素に向けたチャレンジを加速していきます。

■ “One Company”としてDICグループの シナジー効果を最大限に

アジア太平洋地域は競争が激しく、お客様の重要な関心は主に価格やコストに向いています。そのため多くの国々では依然として持続可能性の目標は後回しにされています。しかし、DICアジアパシフィックは、これをビジネス拡大の好機ととらえ、サステナブル製品やサービスの幅を広げ、コンサルティング活動、技術サービス、ソリューションを深化させることで競争力を高め、製品の付加価値化を図れると考えています。

その実現に向け、私たちはサステナブルな製品開発を重視し、温室効果ガスの排出削減、廃棄物の最小化、エネルギーや水の節減、さらには資源循環を促進するプロセスにも積極的に取り組んでいます。

今後もこうした取り組みを加速させ、アジアパシフィック地域だけでなく、欧米や中国地域、そして本社との協力を深化させ、“One Company”としてDICグループのシナジー効果を最大限に活用しながら、持続的な成長に貢献してまいります。

DIC Vision 2030 推進に向けて・DIC チャイナ



“研究開発力”と“サステナビリティ戦略”を両輪として、
さらなる飛躍を目指します

DIC チャイナ 総経理
毛堅偉

■ 事業ポートフォリオの変革に向けて 研究開発を強化

外資系企業の参入や民営企業の急速な発展により、市場競争は一層激しくなり、中国市場における先進的な製品開発と技術革新は、業界のリーダーとして不可欠なものとなっています。グローバル化学企業は次々と中国でR&Dセンターを設置し、現地での技術開発への投資を拡大しています。

そうした中で、DICは先人たちの先見の明によって、1996年に青島で中国で初の外資系化学研究開発機関「DIC 中国開発センター」を設立。また、近年では樹脂・インキ技術センター、PPS技術サービスセンター、およびテープ技術部門でも相次いで技術開発拠点を設立し、2022年時点で技術開発に従事する従業員数は200名を超え、業務内容も海外製品の内製品化から、中国国内市場向けオリジナル製品の開発に変貌しつつあります。



■ 戦略投資とともにデジタル革新を推進し 企業基盤を拡充

2022年7月、DICグループは中国国内の水性コーティング樹脂の生産能力拡大と製品開発力の強化、および合成樹脂事業拡大のため、広東迪愛生彤德樹脂有限公司 (TOD) を買収。これによりDICグループの既存技術を補完し、環境負荷低減と機能性付与に供する樹脂製品を広く供給できるようになりました。また、現地での研究開発・生産・販売が強化され、中国におけるコーティング用樹脂市場で優位性を確立しました。

さらに、DICチャイナでは中国市場向けの製品開発を加速させるため、インセンティブ制度や顧客ニーズ収集など

のCRMシステム、SFAシステム、開発プロジェクト管理システムなどの導入を順次進めています。現在、デジタルマーケティングツールの導入を開始し、今後もより迅速に顧客ニーズをキャッチするためにマーケティング部門と研究開発部門の連携を強化しつつ中国国内市場の特徴にマッチしたオリジナル製品を幅広く開発していきます。



広東迪愛生彤德樹脂有限公司 (TOD)

■ DIC Vision 2030に基づき 地球・社会の持続的な繁栄に貢献

DICチャイナでは、中国地域のサステナビリティ戦略の一環として、「カーボンニュートラル社会の実現」に向けて様々な取り組みに注力しています。例えば、南通DICは設備の増設や工程の改善によって、生産の無臭化を実現しました。また、海南DICは防雨カバー（養殖池面積の20%カバー）の建設によって、2022年10月までに排水量を合計40,901m³削減し、コスト削減だけでなく、地域の環境保全を同時に実現しました。

これからも、DIC中国グループは「DIC Vision 2030」に掲げた基本方針のもと、中国国内のニーズに基づいた研究開発活動を強化し、最大限に顧客ニーズに対応し、より豊かな価値を提供するとともに顧客と社会のサステナビリティに貢献できるよう努力してまいります。

さらには、アジアパシフィック、欧米地域、本社とも連携を図り、“One Company”としてDICグループの安定的な経営と持続的な発展に貢献していきます。

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

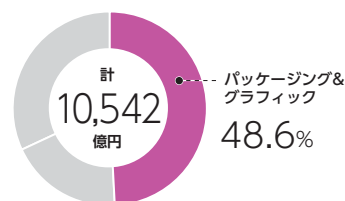
事業部門長からのコメント

DICは印刷インキ、コーティング、接着剤、フィルムなどパッケージのあらゆる素材を活用しソリューション提供できる唯一の会社です。2022年はDUALAM™システムで各方面から高い評価をいただきました。今後も様々な環境対応製品に取り組み、サステナブルパッケージを通して社会に貢献するソリューションプロバイダーを目指してまいります。

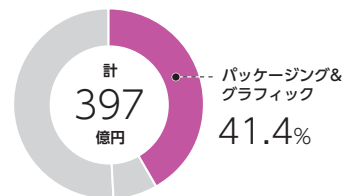


印刷インキにとどまらず、
接着剤・フィルムなどの包
装材料やソリューションを、
アジアなどの新興国で大き
な成長を続けるパッケージ
用途に向け提供しています

売上高



営業利益



※売上高および営業利益の数値は2022年度の連結業績。連結売上高および連結営業利益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および営業利益の合計値とは一致しません。

主要製商品

【プリンティングマテリアル】

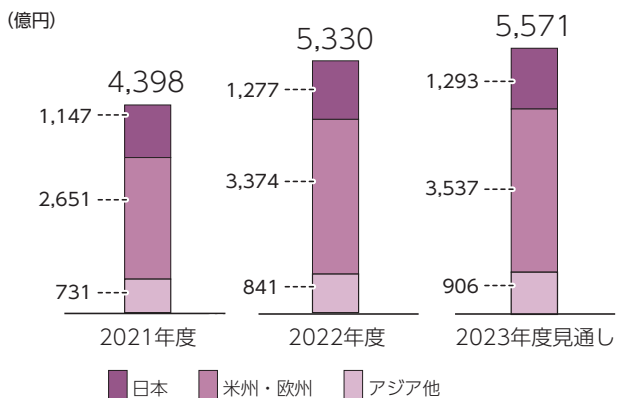
グラビアインキ、フレキソインキ、オフセットインキ、新聞インキ、
ジェットインキ、金属インキ、印刷用プレート、セキュリティインキ

【パッケージングマテリアル】

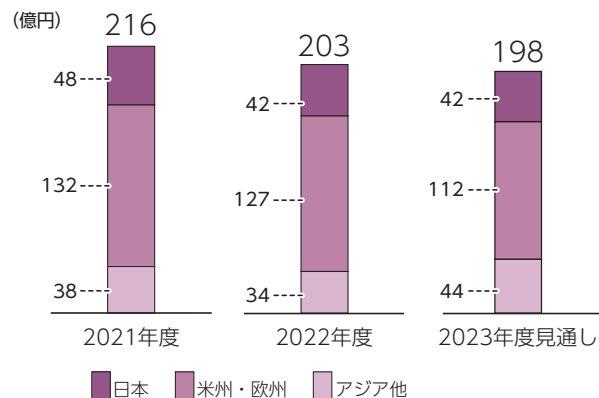
ポリスチレン、包装用接着剤、多層フィルム

業績推移

売上高



営業利益



※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。

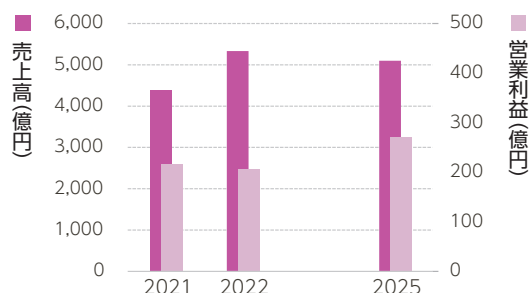
■ 長期経営計画DIC Vision 2030での事業戦略

基本戦略

- 循環社会を見据え、サステナブルな“Next Package”を探索し、新規需要、事業を拡大
- 5R*を切り口にした製品開発・ソリューション提案により、パッケージ分野における次世代サステナブル市場をリード
- スペシャリティ製品の拡大、デジタル化やスマートパッケージへの対応等、高性能・高付加価値製品へのシフトを加速
- アジア地域におけるオーガニック成長の取り込みや事業運営の効率化により、既存事業を安定的な収益源へ

※Reuse, Reduce, Renew, Recycle, Redesign

売上高・営業利益計画



主要施策

5Rを切り口にしたパッケージの開発、ソリューションの提案

- 速硬化型無溶剤接着剤のDUALAM™グローバル展開
- パッケージの紙化、モノマテリアル化、バイオマス化、脱墨などのサステナブル技術の深耕
- ケミカルリサイクルによるポリスチレンの完全循環型エコシステムの構築

総合力を活かした安全・安心・便利なパッケージソリューションの提案

- リシール性フィルム、ピーラブルリッドフィルムなどの機能性フィルムの開発
- 不純物低減技術によるパッケージの安全・安心レベルの向上

デジタル化への対応

- 産業用印刷のデジタル化に対応した水性インクジェットインキの用途拡大
- パッケージ用(紙器、段ボール、ラベル等)・テキスタイル用インキのインクジェット化への対応

パッケージング&グラフィック事業部門は、循環社会に適したパッケージを通じて、安心、安全、便利な生活を実現します。社会の要請に即した5R（リユース、リデュース、リニュー、リサイクル、リデザイン）を切り口に、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の深耕を進め、次世代のサステナブル市場をリードする製品を提供していきます。また、ケミカルリサイクルによるポリスチレンの完全循環型エコシステムの構築や、インクジェット技術を活用したデジタル化、スマートパッケージへの対応も進めていきます。

アジア地域など成長市場の取り込みや事業効率化により、既存事業を安定的な収益源として確立してまいります。

■ 2022年のトピックス

新規無溶剤型接着剤『DUALAM™』が日本包装技術協会の「木下賞」を受賞

-革新的な「分別塗工方式」によりラミネートプロセスでの課題を解消した点が評価-

DICは、公益社団法人日本包装技術協会が主催する「第46回木下賞*」において、分別塗工方式による新規無溶剤型ラミネート用接着剤『DUALAM™(デュアラム)』が「包装技術賞」を受賞しました。

ラミネート用接着剤は、食品や日用品などの軟包装パッケージを成形する際に、異なる特長を持つフィルムを貼り合わせるラミネート加工時に用いられます。日本では従来のラミネート用接着剤は溶剤型が7割以上を占めますが、VOC（揮発性有機化合物）の発生や、CO₂排出などの環境負荷の課題があります。一方、溶剤を使わない無溶剤接着剤も普及していますが、ラミネート加工後の意匠性に問題が生じたり、硬化速度が遅く高い生産性を求められる連続ラミネーションに適さないなどの課題があり、使用できるパッケージ用途が限られていました。

これらの課題に対応するため、当社は「混合塗工方式」から「分別塗工方式」に対応した『DUALAM™』を開発し、従来の無溶剤接着剤が抱える各ラミネートプロセスでの課題を解消しました。同方式を採用したことで、無溶剤型ラミネートの適用範囲の拡大や高速加工適性による生産性の大幅向上、エージング工程のエネルギーの削減、接着剤の廃棄ロスの削減を実現しました。

※木下賞について

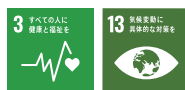
木下賞は、公益社団法人日本包装技術協会第二代会長 故 木下又三郎氏の包装界に対する多年の功績を記念して創設された表彰事業です。本賞は、毎年包装関連業界において、①包装の研究・開発 ②包装の改善・合理化 ③包装の新規分野創出について、顕著な業績をあげたものに対して授与される賞です。



「DUALAM™」を使用した軟包装パッケージ

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

事業部門長からのコメント

顔料事業では、買収した旧Colors & Effects社とのシナジー最大化を図り、ディスプレイ・化粧品・自動車用途等のスペシャリティ分野におけるリーディングカンパニーとして、ヘルスケア事業（本セグメントの売上げ約2%）では、ウェルビーイングの提供とQOL社会への貢献を通じて、新『経営ビジョン』“Color & Comfort”の一翼を担います。

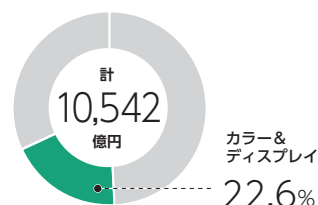
色材がもたらす彩りと機能を追求し、多彩でサステナブルな社会に素材で貢献。グローバルで多様な人材を源泉に新しい未来をつくり上げます。

- Beyond Color Materials -

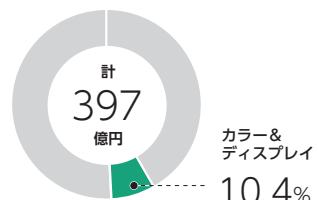


カラーフィルタ用有機顔料や液晶材料などディスプレイに欠かせない素材製品、化粧品用顔料や天然系着色料など安全で人にやさしい素材を扱っています

売上高



営業利益



※売上高および営業利益の数値は2022年度の連結業績。連結売上高および連結営業利益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および営業利益の合計値とは一致しません。

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

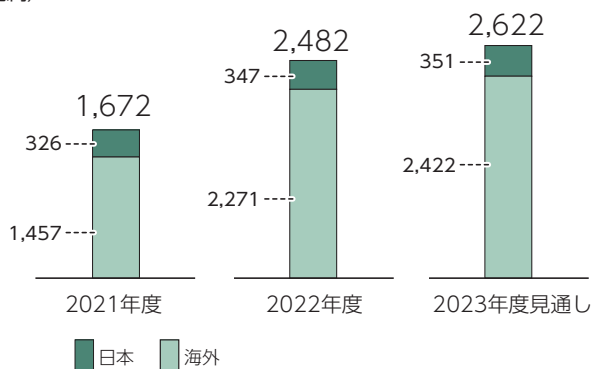
【ディスプレイマテリアル】

TFT液晶、STN液晶

業績推移

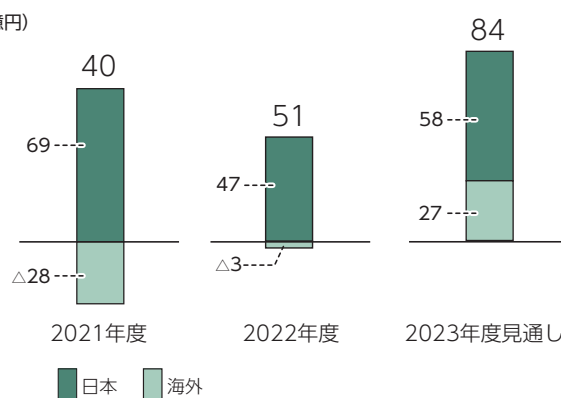
売上高

(億円)



営業利益

(億円)



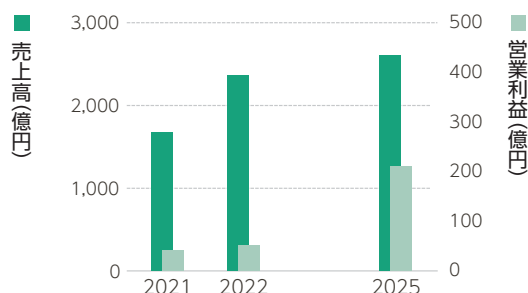
※グラフの数値にはセグメント内の地域間取引が含まれており、合計金額は上記の業績数値と一致しません。

長期経営計画DIC Vision 2030での事業戦略

基本戦略

- 旧Colors & Effects社とのシナジー効果の早期具現化により他社の追従を許さない存在へ
- 「高意匠性・機能性」を備えた素材へのシフトを進め、社会的価値と経済的価値が両立した戦略製品の比率を高める
- 「スピルリナ事業」から「ヘルスケア事業」への転換
- 「液晶事業」から「エレクトロニクス事業」への転換

売上高・営業利益計画



主要施策

高意匠性・機能性・サステナブル素材の拡充

- 高意匠性エフェクト顔料の展開や安全・環境に配慮したサステナブル色材へ注力
- 自動運転に対応したLiDAR塗料用顔料など機能性領域へ注力
- ディスプレイ用Red/Yellow顔料への新規参入

化粧品顔料事業の拡充

- 化粧品用エフェクト顔料の展開
- 天然由来製品ポートフォリオの拡大

各種ヘルスケア素材を取り込み事業を強化

- スピルリナ・リナブルー®に加えてニュートリジョン・天然色素・化粧品素材を拡充

TFT 液晶に続く次世代の事業を創出

- スマートウィンドウ、5G/6G向け材料のポートフォリオ拡充によるエレクトロニクス市場への展開

カラー&ディスプレイ事業部門は、2021年にBASF社からColors & Effects (C&E) 事業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。

C&Eが持つ技術、知的財産を融合させ、比類なき開発力で高意匠性エフェクト顔料や、自動運転に対応したLiDAR塗料用顔料など機能性を備えた素材へのシフトを進め、シナジー効果の早期具現化により他社の追従を許さない存在になろうとしています。

スピルリナ事業については、天然由来材料をニュートリジョン、天然色素、化粧品素材へ展開し、ヘルスケア事業へ転換していきます。液晶事業については、スマートウィンドウや5G、6G向け材料へポートフォリオを拡充し、エレクトロニクス事業へ転換していきます。

2022年のトピックス

米国および中国グループ会社の屋外藻類培養工場への環境投資を増強

-工場から外部への排水ゼロを実現し、地球環境と社会のサステナビリティに貢献-

食用藍藻類「スピルリナ」や食品用天然系青色素「リナブルー®」を製造する米国グループ会社アースライズ・ニュートリショナルズ社および中国グループ会社海南DIC微藻有限公司の屋外藻類培養工場において、外部への排水ゼロの実現を目的に約12億円の環境投資を実施することを発表しました。

当社グループは、1978年に「スピルリナ」の屋外大量培養に世界で初めて成功して以来、最適な培養条件や有用な藻株の探求に加え、生産効率向上による水や肥料の使用量削減など、藻類屋外大量培養技術全般の革新に取り組んできました。

その一方で、環境問題をはじめとするサステナビリティを重要な経営課題と位置づけており、脱炭素に貢献する製品・サービスの拡大によって、市場および社会におけるCO₂排出削減への寄与に向け積極的に取り組んでいます。

こうした中、当社グループのスピルリナの二大生産拠点であるアースライズ社と海南DIC社においては、脱炭素の取り組みとして、アースライズ社は再生可能エネルギーの使用率を50%超に高めており、海南DIC社ではバイオマス資源を活用したエネルギーを使用しています。当社グループではさらにこうした取り組みを加速すべく、このたびの環境投資を決定しました。同投資は、工場排水ゼロを実現するための設備更新や機器導入費などに充てます。

また、今回の環境投資に加え、当社が出資する複数の先進的なバイオベンチャーとの協業を通じ、藻類や菌類の多様な培養法を取り込み、幅広い分野に応用するバイオ製品の拡充を目指します。



アースライズ社（米国・カリフォルニア州）の屋外藻類培養工場

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

池田 尚志

機能材料を通じて、 社会や暮らしに「快適」を提供する

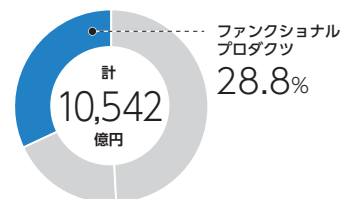
事業部門長からのコメント

合成樹脂は工業塗料用を中心にアジアでのプレゼンスを高め、水性化やバイオマス原料への置換等により、サステナブル対応を進めます。デジタル分野では、半導体、高速通信関連の材料や加工品の製品拡充を進め、収益力を強化します。ロボット、ドローン、ウェアラブルなどのAIデバイス向けには、PPSをはじめとする特殊コンパウンドや、精密加工部材を通して新しい機能や価値を提供していきます。消費者や社会に直接はたらきかけることで、より良い未来の実現に貢献してまいります。

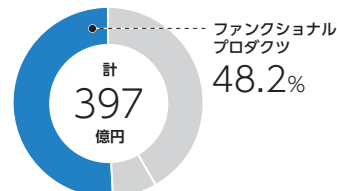


社会的課題となっている環境問題の解決や、最先端のエレクトロニクス製品などを支えるコーティング材料やコンポジットといった様々な機能を持った製品を提供しています

売上高



営業利益



※売上高および営業利益の数値は2022年度の連結業績。連結売上高および連結営業利益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および営業利益の合計値とは一致しません。

主要製商品

【パフォーマンスマテリアル】

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）、製紙用薬品、硫化油、繊維着色剤、金属石鹸、電子材料用界面活性剤

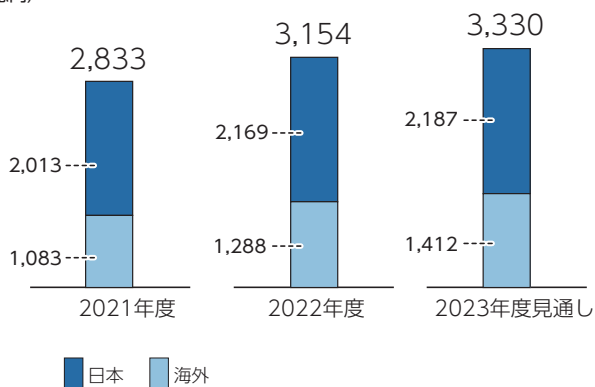
【コンポジットマテリアル】

PPS コンパウンド、樹脂着色剤、住宅内装建材、工業用テープ、中空糸膜、中空糸膜モジュール、理化学・診断薬資材、機能性光学材料

業績推移

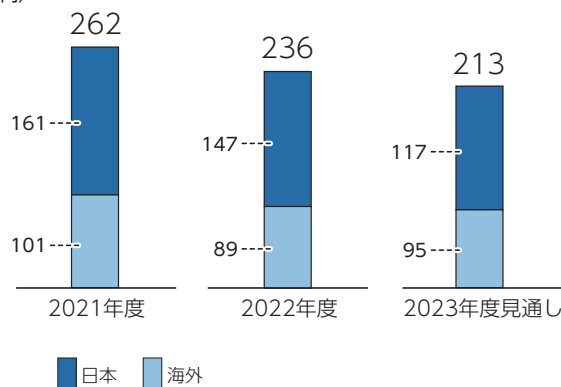
売上高

(億円)



営業利益

(億円)



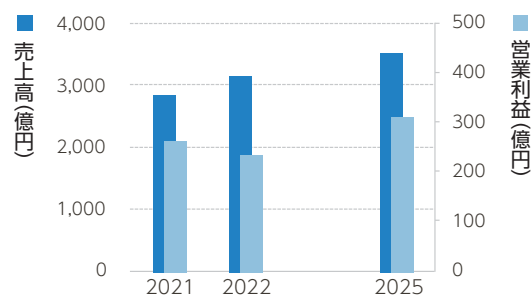
※グラフの数値にはセグメント内の地域間取引が含まれており、合計金額は上記の業績数値と一致しません。

■ 長期経営計画DIC Vision 2030での事業戦略

基本戦略

- デジタルイノベーションを支える機能性材料をタイムリーに提供
- バイオマテリアルへの転換を進めカーボンニュートラル社会の実現に寄与
- 材料・デバイス・サービスを消費者や社会に直接訴求することで需要を創造
- 環境負荷低減と機能性付与に供するポリマをアジア地域に広く供給

売上高・営業利益計画



主要施策

半導体・モビリティ分野 向け高機能製品の拡充

- デジタル分野でニーズを先取りした機能性材料(低誘電樹脂、有機・無機ハイブリッド樹脂、光学材料向け樹脂)を展開
- 電子デバイス・CASE分野への工業用テープ・PPSの事業拡大、接合・易解体ソリューションを提案

サステナブル対応製品の 展開

- 新規環境対応水性樹脂を市場に投入、拡販
- バイオベースのポリマ製品の開発・展開

QOLに貢献する製品の 展開

- 医療用途向け成形材料の拡充

高成長地域への事業拡大

- コーティング用樹脂をM&Aを柱に中国・アジア地域において拡大

ファンクショナルプロダクツ事業部門は、デジタル社会の到来に向けたニーズを先取りした低誘電樹脂などの高機能材料を展開し、またカーボンニュートラル社会（グリーン社会）の実現に貢献するバイオマテリアルへの転換を進めることで、消費者や社会に材料を提供するだけでなく、デバイスやサービスを直接訴求することで需要を創造していきます。

市場成長が著しい中国・アジア地域では、コーティング用樹脂を中心にM&Aによる拠点の確保を含めた事業拡大を進めています。

成形加工品分野では、医療用途向けなどQOL社会の実現に貢献する高機能製品を拡充し、素材の配合や分散、混練など多彩な技術が強みに、ニューノーマルにおけるソリューション提供を目指していきます。

■ 2022年のトピックス

バイオマス度100%の可塑剤「GLOBINEX® W-1810-BIO」が米国農務省（USDA）のバイオベース製品認証を取得

DICのバイオマス度100%のポリエステル系可塑剤「GLOBINEX®（グロビネックス®）W-1810-BIO」が、米国農務省（以下、「USDA」）のバイオプリファードプログラムに基づくバイオベース製品認証を取得しました。

バイオプリファードプログラムは、USDAが植物由来原料であるバイオマス製品の市場拡大の支援を目的に運用する認証制度です。同認証は、USDA認定機関がバイオマス度の試験を実施し規定値を超える製品に対して、バイオベース製品認証の証明となるラベルの使用を許可します。

可塑剤は、塩化ビニル樹脂をはじめとする各種樹脂に柔軟性など優れた特性を付与する添加剤です。自動車内装材や電線被覆材、服飾雑貨類、食品接触材料など日常的に使用される各種製品から工業製品など幅広く使用されています。

「GLOBINEX® W-1810-BIO」は、100%植物由来原料から製造されたポリエステル系可塑剤です。同製品は、ポリエステル系可塑剤の特長である耐油性や非移行性などの基本性能を完全に充足し、従来の石油由来原料の可塑剤とのスムーズな代替が可能です。また、従来品から置き換えることで、最終製品のCO₂排出量削減に貢献するとともに「安全・安心」を担保します。同製品はUSDAのバイオベース認証の他、一般社団法人日本有機資源協会が認定する「バイオスマーク（バイオマス度100%）」の認証も取得しています。

今回の認証取得により、米国や欧州、中国などの地域で環境配慮型製品としての評価が高まることで、自動車、電子・電気、アパレル、玩具、コンシューマー分野など幅広い業界での採用拡大を目指します。



USDAのバイオベース製品認証ラベル（バイオマス度100%）

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

気候変動や格差社会など地球規模での課題が顕在化する中で、社会システムのあり方が問われています。顧客と1対1の関係で経済価値だけを追求するのではなく、広くステークホルダーとのパートナーシップによるエコシステムに貢献することを重視しています。一方、デジタル、バイオ等の破壊的技術も台頭しており、自前主義に拘らず、タイムリーに優れた解決策を採り入れて事業化を目指します。

2019年に発足した新事業統括本部は、社会課題と社会変革を起点に、DICグループのコンピタンスとの交点となる4つの領域で、積極的に外部リソースを活用し、新たなテクノロジーを取り込みながら新たな柱となる事業の創出に取り組んでいます。

■ 長期経営計画DIC Vision 2030での事業戦略

基本戦略

- 分散型エネルギーシステム、パッケージ循環システムなどの社会システムの力学に基づく事業創出
- 新たな基盤技術「無機材料設計」と「バイオ材料設計」を活用した複数分野での戦略的な事業創出

2025年売上高 営業利益目標

売上高
330億円

営業利益
100億円

重点事業領域

サステナブルエネルギー領域

- 自動車のクリーンエネルギー化に貢献する次世代二次電池用材料、燃料電池用材料の事業化
- 機能性無機フィラーの開発、拡販

スマートリビング領域

- 軽量化CFRP部材の開発、拡販
- 高速大容量通信における伝送ロス低減と微細配線を実現する銀シードフィルムの拡販

サステナブルパッケージ領域

- 軟包装フィルムにおけるマテリアルリサイクルの社会実装と再生プラスチックの事業化
- 高機能バリアフィルムの開発・展開

ヘルスケア領域

- 天然由来ニュートリションの開発、拡販
- 天然色素やスキンケア素材等のバイオ材料の拡充

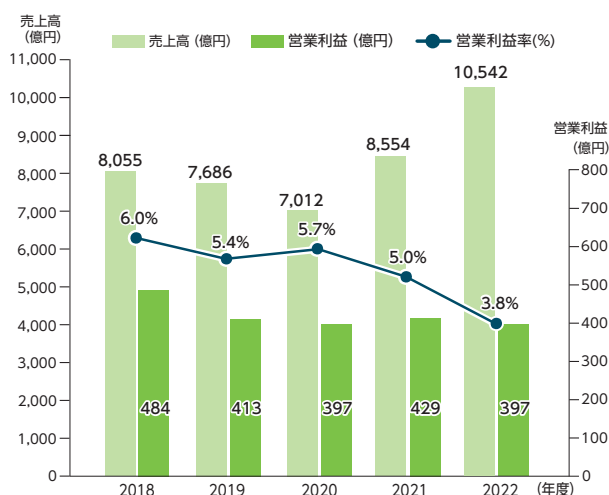
■ 2022年のトピックス

新事業統括本部では重点事業領域(サステナブルエネルギー、スマートリビング、サステナブルパッケージ、ヘルスケア)での事業構築に向けて取り組んでいます。2022年度はヘルスケア分野でのスタートアップ企業との取り組みに関するトピックが多くなりました。一例をあげると、

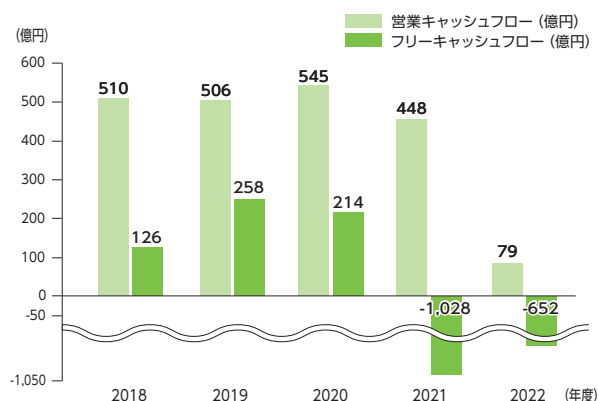
- ・ 藻類や菌類などから有効成分を高効率で抽出する独自技術を有するBYAS社(米国)への出資
 - ・ 世界初となるスイゼンジノリの屋内での大量培養技術確立し、グリーンサイエンス・マテリアル社(日本)を連結子会社化
 - ・ Checkerspot社(米国)と持続可能な微細藻類由来のスキンケア・パーソナルケア用途向けの新たな成分システムの共同開発を開始
- ヘルスケア以外では、無線センサーのハットトッテ®の新製品/CO₂・温湿度センサーの販売を開始、SAPと連携しブロックチェーン技術を使用した廃プラスチックのトレーサビリティ(生産流通履歴の追跡)システム構築の実証実験を開始、DATAFLUCT社(日本)とプラスチック包装容器の完全循環型リサイクルを目指し、生活者の行動変容の実証実験に向け協業を開始しました。

財務・株主価値

売上高・営業利益・営業利益率

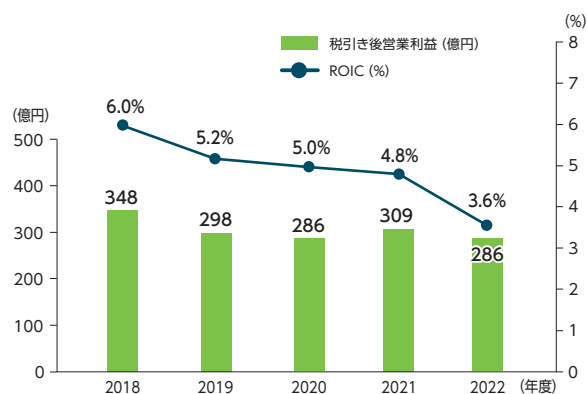


営業キャッシュフロー・フリーキャッシュフロー



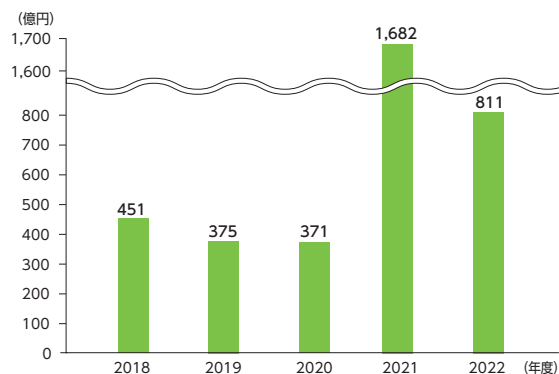
※ 2021年度はC&E(BASF社 Colors & Effects 顔料事業)買収1,289億円により、投資キャッシュフローが増加しました。

税引き後営業利益・ROIC ※



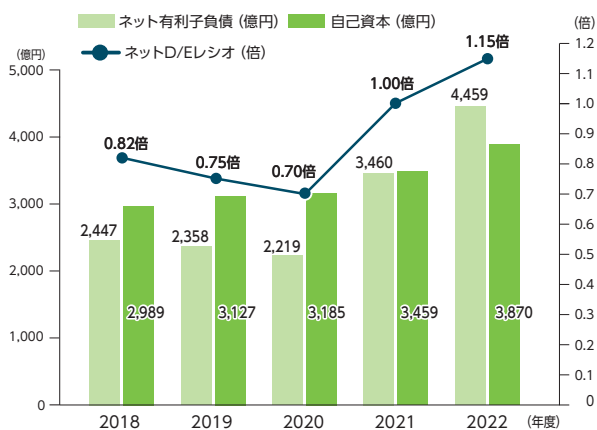
※ ROIC：営業利益×(1-実効税率28%) / (ネット有利子負債+純資産)

設備投資・投融資



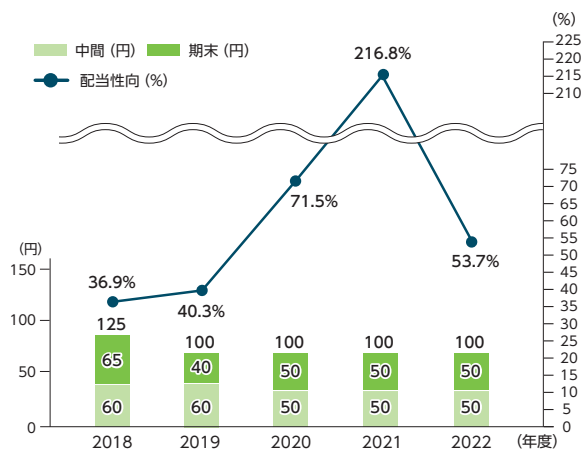
※ 2021年度はC&Eの買収1,289億円により、設備投資・投融資が増加しました。

自己資本・ネット有利子負債・ネットD/Eレシオ※



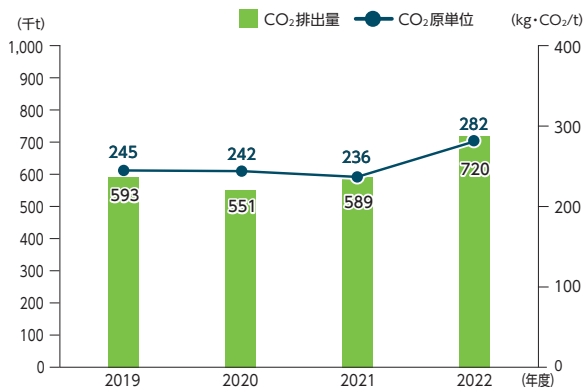
※ ネットD/Eレシオ：ネット有利子負債 / 自己資本

株主還元 (1株当たり配当金と配当性向)



非財務情報

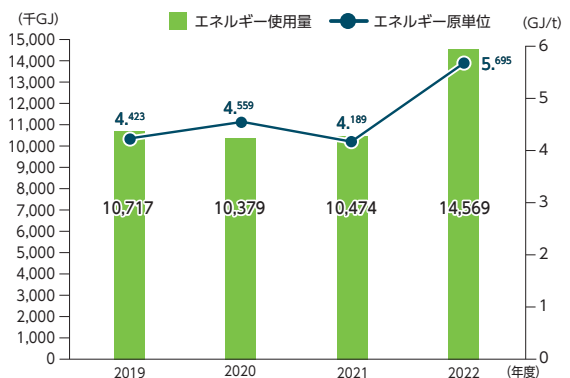
CO₂排出量・原単位(DICグループ)



※ 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92ページをご参照ください)

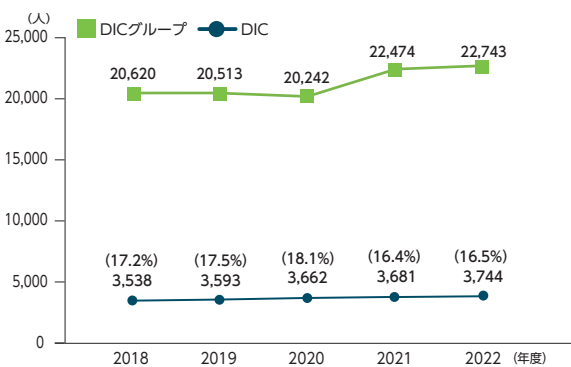
エネルギー使用量・原単位(DICグループ)



※ 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

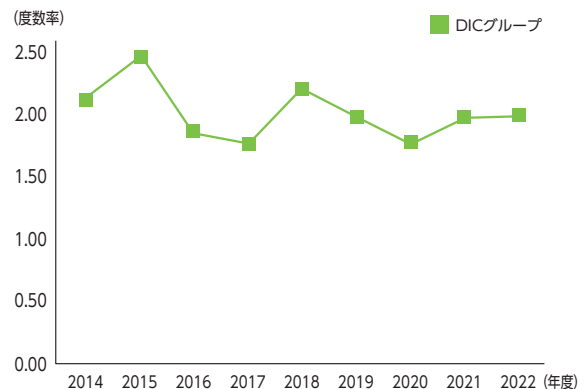
従業員数(DICグループ・DIC)



※ () 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63の国と地域で22,743人の従業員が働いています。多様性を活かしビジネスのイノベーションにつなげていきます

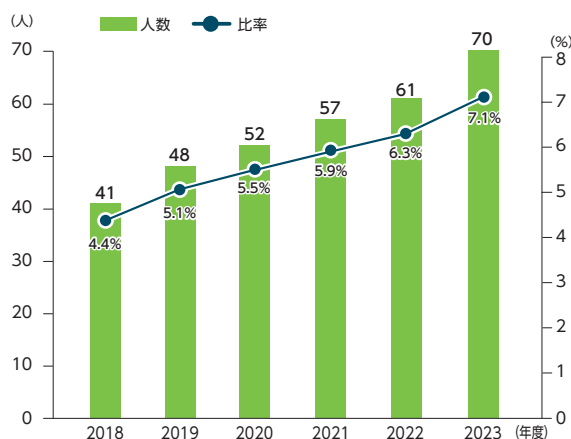
労働災害の発生状況(DICグループ)



※ 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。

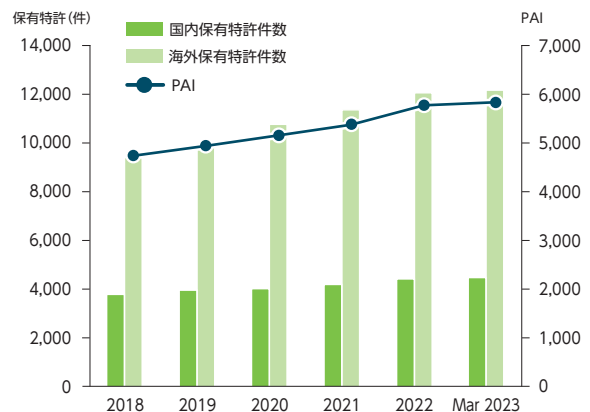
日本、中国、アジアパシフィック、欧米の各地域で目標を設定し、災害ゼロに向けた取り組みを推進しています

女性管理職人数・比率(DIC)



女性管理職比率は、前年度比0.8ポイント上昇の7.1%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105ページをご参照ください)

有効保有特許件数(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

特許の保有件数およびPAIは、継続的に増加しています。特に海外での保有特許件数が増加しており、DICグループのグローバル競争優位性を知財面から支えています

CFOメッセージ

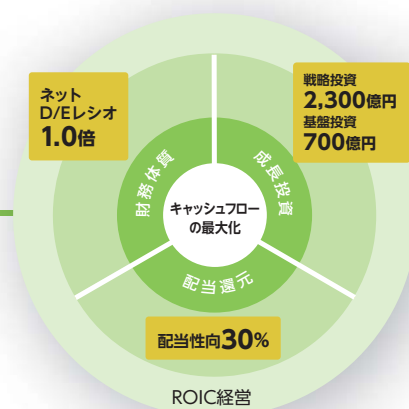


長期的な株主価値向上に向け
成長事業への投資を加速し
ポートフォリオ変革を推進します。

最高財務責任者
取締役 常務執行役員 財務経理部門長

ふるた しゅうじ

古田 修司



■ 基本方針

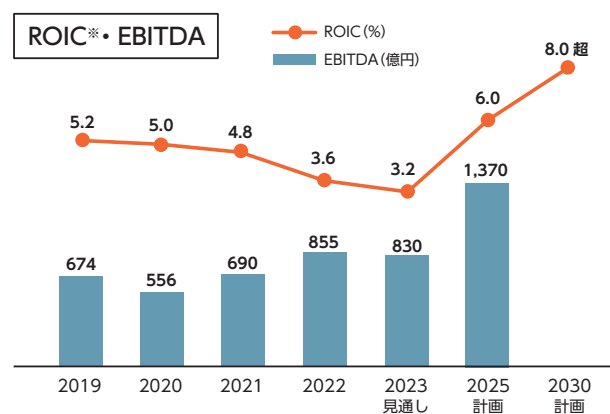
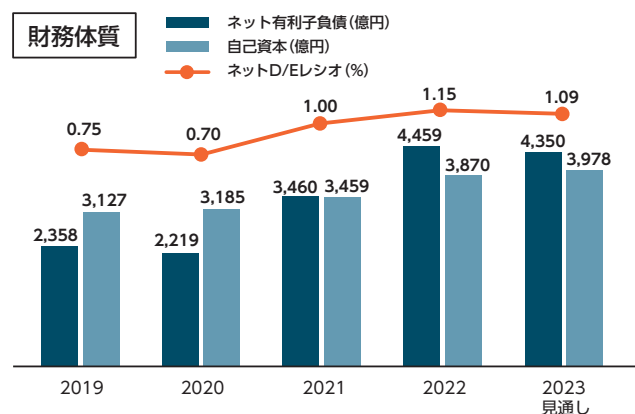
当社は、2022年よりスタートした長期経営計画「DIC Vision 2030」の目指す姿を実現するため、投資効率や稼ぐ力を重視したROICを重要経営指標と定め、事業ポートフォリオの変革を推進しております。財務方針としては、「健全な財務体質」、「成長投資」、「利益成長に応じた株主還元」のバランスの取れた運用を目指すとともに、サステナブルファイナンスへの積極的な取り組みを通じて、サステナブル戦略の推進を加速してまいります。

「DIC Vision 2030」では、ROIC以外に経営指標として、ネットD/Eレシオ※¹（財務健全性）、配当性向（株主還元）、EBITDA※²（キャッシュフロー創出力）を設定しました。これらを財務活動の経営指標と位置づけ、株主価値の最大化を図ってまいります。

■ 運転資本の適正化による健全な財務体質の維持

2022年度は、中国および欧州での企業買収に加えて、原料やユーティリティコスト上昇による在庫の積み上がりとそれに伴う運転資本増加の影響により、有利子負債が大幅に増加しました。その結果、ネットD/Eレシオは1.15倍と目標を大きく超過しました。当期においては、地域ごとに定めるキャッシュ・コンバージョン・サイクル※³の目標管理を徹底し運転資本の適正化を図るとともにEBITDAの改善によりネットD/Eレシオ有利子負債を削減し、ネットD/Eレシオを1.1倍以下とする予定です。

ROICについては、高付加価値製品の売上比率を高めるとともに低収益低成長事業からの撤退を図り事業ポートフォリオ変革を推進、同時に保有資産の見直しにより資産効率を改善し2030年度ROIC8%超の達成を目指します。なお、社内業績評価指標の一部としてROICを採用しております。



※ROIC: 営業利益×(1-実効税率)/(ネット有利子負債+純資産)

■ 事業ポートフォリオ変革に向けた成長投資

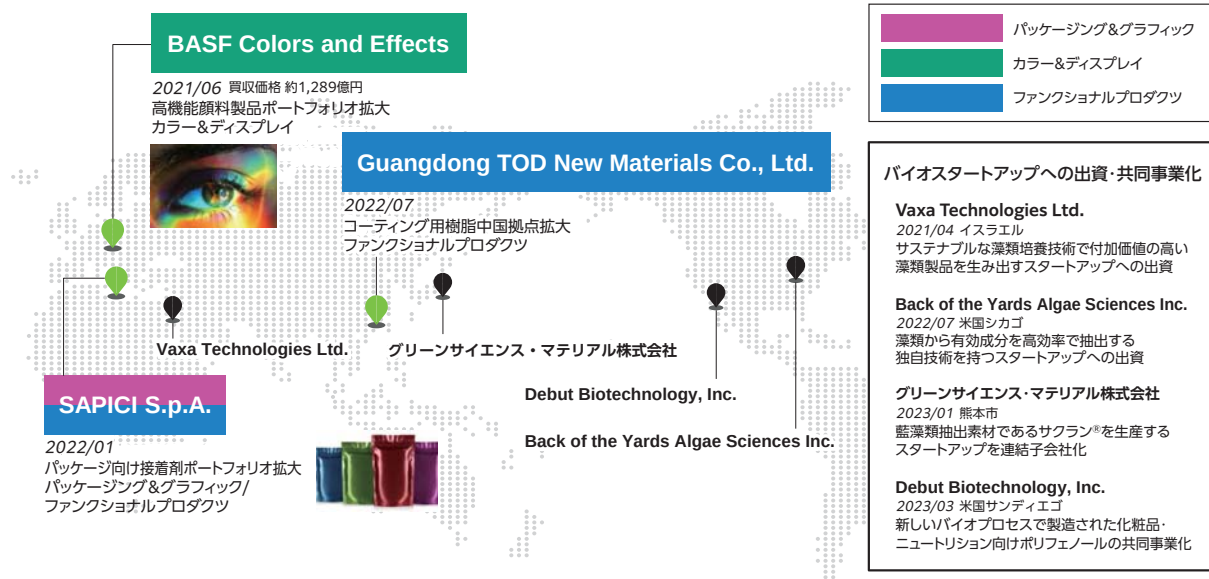
当社は、「DIC Vision 2030」の実現に向け、2022年から2025年までの4年間に、「戦略投資」2,300億円と「基盤投資」700億円の総額3,000億円の投資枠を設定しております。

「戦略投資」については、2022年にはイタリアの接着剤・ポリマーマーカー「Sapici S.p.A.」、中国のコーティング用

樹脂メーカー「Guangdong TOD New Materials Co., Ltd.」を買収。事業基盤を強化し、環境負荷低減と機能性付与に供する製品を広く供給開始しております。

「基盤投資」については、CO₂削減等のサステナビリティ投資として、バイオマスボイラの導入や設備更新、IT・DXの推進として基幹システム構築、サプライチェーン管理システム、品質管理システムの導入等、持続的な成長を支えるためのインフラ整備として投資を実施しました。

■ 最近の主な戦略投資の実績



■ サステナブルな事業推進に向けて

当社は、カーボンニュートラル社会の実現に向けて、2030年度までにCO₂排出量50%削減(2013年度比)を掲げております。2022年、CO₂排出量削減目標に連動して借入条件が変わる「サステナビリティ・リンク・ローン」※(以下「SLL」)を実施しました。環境問題をはじめとするサステナビリティを重要な経営課題と位置づけ、脱炭素に貢献する製品・サービスの拡大によって、市場および社会におけるCO₂排出量削減への寄与に向け積極的に取り組んでまいります。

※日本格付研究所からSLL原則への適合性について第三者意見を取得

■ 安定的な株主還元

「DIC Vision 2030」では、引き続き安定配当をベースとして連結配当性向30%を中期的な配当水準の目安としております。2022年度の配当については、中間配当50円、期末配当50円、通期100円(対前年同額)となりました。2023年度については、通年100円を見込んでいます。

※1 ネットD/Eレシオ=ネット有利子負債/自己資本

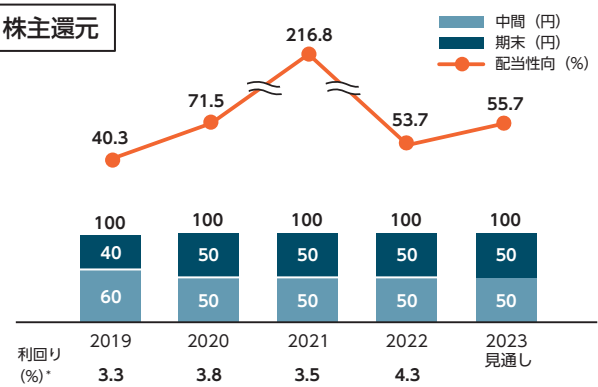
※2 EBITDA=親会社株主に帰属する当期純利益+法人税等合計+支払利息-受取利息+減価償却費+のれん償却額

※3 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利益に変換するまでの日数を計算した経営指標

主なサステナブルファイナンス実績

年月	内容
2022年 6月・8月	農林中央金庫との間で、「サステナビリティ・リンク・ローン」の融資契約を締結
2022年 7月	日本政策投資銀行(以下「DBJ」)が実施する「DBJ環境格付」取得による資金調達を実施
2023年 3月	三井住友信託銀行との間で、「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の融資契約を締結

株主還元



* 配当利回り:年間配当金/期末の株価終値

主要財務指標の推移

主要財務指標の推移

期	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125
会計年度	2011	2012	2013 ^(※3)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
損益状況												
売上高(億円)	7,343	7,038	7,840	8,301	8,200	7,514	7,894	8,055	7,686	7,012	8,554	10,542
営業利益(億円)	350	385	441	411	511	542	565	484	413	397	429	397
営業利益率(%)	4.8	5.5	5.6	4.9	6.2	7.2	7.2	6.0	5.4	5.7	5.0	3.8
研究開発・技術関連費用 ^(※1) (億円)	237	230	198	253	268	262	274	284	279	262	280	299
内、研究開発費(億円)	91	88	88	109	122	112	124	129	125	120	135	151
経常利益(億円)	308	351	409	399	490	558	570	487	413	365	438	399
親会社株主に帰属する当期純利益(億円)	182	191	288	252	374	348	386	320	235	132	44	176
EBITDA(億円)	615	652	691	770	940	826	861	814	674	556	690	855
EBITDAマージン(%)	8.4	9.3	9.8	9.3	11.5	11.0	10.9	10.1	8.8	7.9	8.1	8.1
財政状況												
総資産(億円)	6,751	6,930	7,617	8,037	7,789	7,648	8,318	8,013	8,031	8,180	10,715	12,616
純資産(億円)	1,245	1,607	2,189	2,767	2,899	3,070	3,440	3,273	3,435	3,514	3,810	4,211
自己資本比率(%)	15.1	19.8	25.6	31.1	33.7	36.4	37.9	37.3	38.9	38.9	32.3	30.7
ネット有利子負債(億円)	2,988	2,930	2,836	2,574	2,441	2,240	2,478	2,447	2,358	2,219	3,460	4,459
ネットD/Eレシオ(倍)	2.93	2.14	1.45	1.03	0.93	0.80	0.79	0.82	0.75	0.70	1.00	1.15
キャッシュフロー												
営業CF(億円)	312	414	339	464	291	625	542	510	506	545	448	79
投資CF(億円)	△ 176	△ 237	△ 98	△ 274	△ 100	△ 322	△ 589	△ 384	△ 249	△ 330	△ 1,476	△ 732
フリーCF(億円)	137	177	240	190	191	303	△ 47	126	258	214	△ 1,028	△ 652
財務CF(億円)	△ 71	△ 266	△ 328	△ 261	△ 248	△ 269	114	△ 118	△ 268	63	995	839
現金及び現金同等物(億円)	296	225	150	164	151	167	177	186	167	414	376	626
1株当たり情報 ^(※2)												
1株当たり当期純利益(円)	197.90	207.98	292.26	267.81	389.40	366.72	407.56	338.40	248.29	139.81	46.12	186.05
PER(倍)	8.4	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)	40	60	60	60	80	100	120	125	100	100	100	100
配当性向(%)	20.2	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(%)	5.8	6.3	6.1	5.7	6.9	7.3	7.2	6.0	5.2	5.0	4.8	3.6
ROE(%)	17.3	16.0	16.1	11.3	14.6	12.9	13.0	10.4	7.7	4.2	1.3	4.8
設備投資額(億円)	270	266	271	336	321	313	336	321	350	340	386	495
減価償却費(億円)	297	274	259	338	329	324	315	328	331	326	374	471
海外売上高比率(%)	58.2	56.7	66.6	63.4	65.1	62.4	63.4	63.6	63.5	64.8	67.3	70.8
為替(ドル円)	79.77	79.93	97.06	106.32	120.85	109.96	112.33	110.46	109.11	106.37	109.75	130.59
為替(ユーロ円)	110.88	103.11	129.25	141.41	134.14	122.06	127.03	130.46	122.13	121.43	129.73	137.71
従業員数(人)	20,455	20,273	20,034	20,411	20,264	20,481	20,628	20,620	20,513	20,242	22,474	22,743

(※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。

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グローバルに活動を推進しています。

サステナビリティ

気候変動や深刻化する社会・環境問題など、企業を取り巻く課題がますます多様化する中で、“地球環境・生態系・社会経済システムに配慮し、持続的に発展すべき(サステナビリティ)”との認識が重要になっています。2018年度よりDICはESG部門を設置し、専門部署を設けてDICグループのサステナビリティ活動のさらなるグローバルな展開に取り組んでいます。法定開示である有価証券報告書ではサステナビリ

ティなどの非財務情報開示の記載が2023年以降始まるなど、情報開示の枠組みが変わりつつあります。それに呼応してサステナビリティに関する法規制とビジネスの仕組みが変わるなど、サステナビリティを巡る大きな動きが見られます。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。

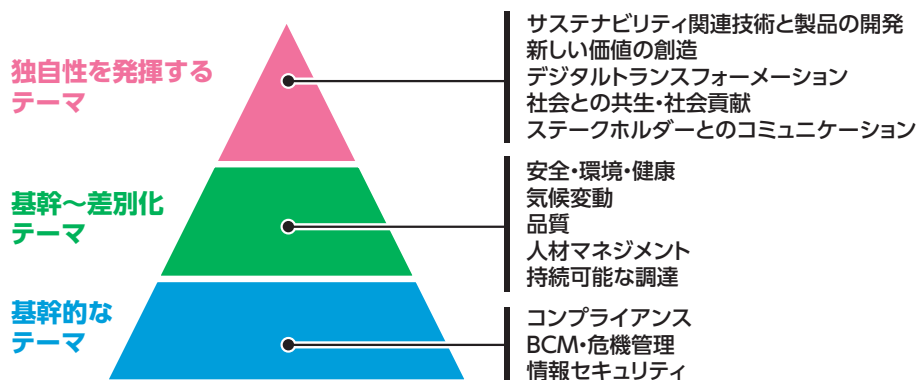
※2：国際社会では、持続的な経済成長と社会的課題の解決が両立したESG経営の推進が強く求められ、「(地球温暖化対策に関する)パリ協定」(2015年)、「SDGs=持続可能な開発目標」(2015年)が採択されています。

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、化

学企業としての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、外部状況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、テーマごとにPDCAを回しながら取り組みを進めています。その進捗と成果はレポート上に開示しています。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

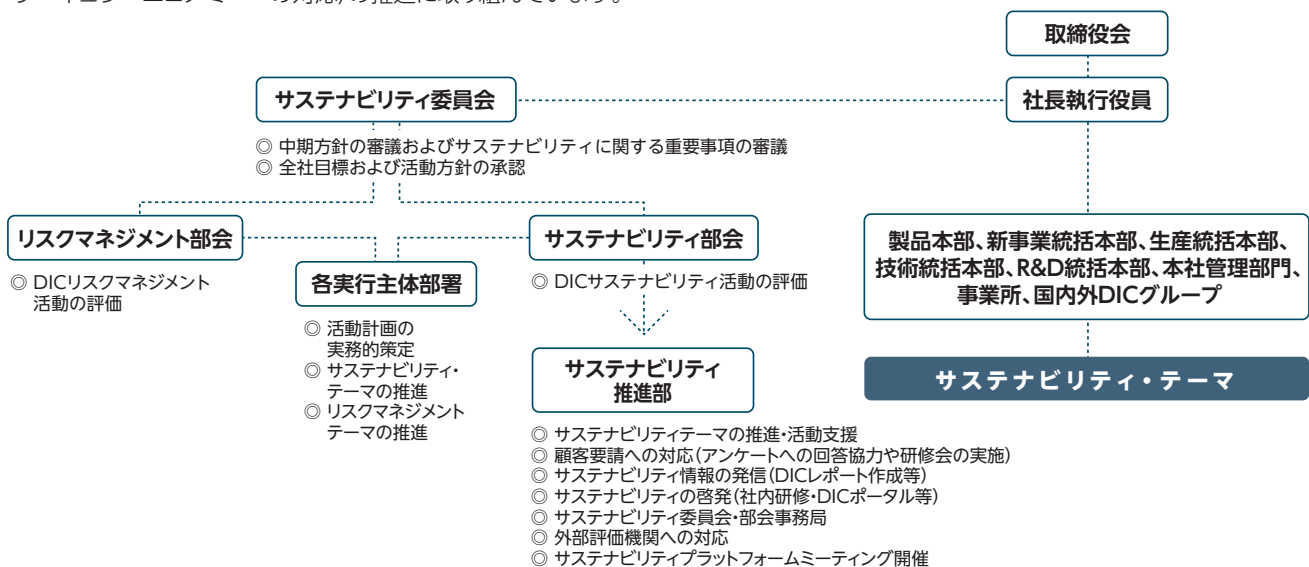
DICグループでは、社長執行役員直轄のサステナビリティ委員会を設置しており、2022年度は4回開催しました。同委員会は、サステナビリティ経営の諮問機関として位置づけられ、社会的要請に基づく重要課題への対応を担っています。また、サステナビリティ活動の強化を中心とする重要事項の審議を行っています。なお、2020年1月より社長がサステナビリティ委員会の委員長を務めています。

また、2022年からは「DIC Vision 2030」のサステナビリティ戦略（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）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、副社長、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

2023年5月現在



■ 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、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・コンパクトは、世界の持続的な発展を実現するために提唱された企業の自主行動原則で、2000年に正式発足しました。事業活動を行う上で人権・労働・環境・腐敗防止に関する国際的な規範を遵守し、社会的責任を果たすことが世界の持続的な発展につながるとの考えに基づき、グローバルに企業・団体が支持を表明しています。

○ 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原則と一致しており、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みます。

○ 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組み

ESG 部門長メッセージ



全社員の強みを最大限に活かしつつ 「DICのサステナビリティ」をさらにレベルアップ

執行役員
ESG 部門長
とらやま くにこ
虎山 邦子

DIC Vision 2030の2年目がスタートしました。この長期経営計画でサステナビリティは一段と重要な位置づけとなり、DICグループの事業活動を通じた“社会の持続的繁栄に貢献する事業ポートフォリオの構築”と“地域環境と社会のサステナビリティ実現に貢献する”ことを至上命題としています。特にサステナビリティについては、以下の3つの柱が重要です。

■ サステナブル製品・気候変動・循環型経済の3テーマ

1つ目は、DICとして定めた社会課題の解決に貢献できる「サステナブル製品」を2030年に売上高の60%にすることです。そもそもサステナブルな製品とは何なのか、私たちは事業を通じて何が提供できるのかというテーマに対して常に向き合い、急速に変容する時代とともにサステナブル製品も進化させていくことを念頭に、グループ社員と協働で目標に向かって邁進したいと思っています。

2つ目は気候変動への対応です。中でも「2030年までにCO₂排出量を50%削減する(2013年度比、Scope1, 2)」という目標については、グリーン電力へのシフトなどの取り組みを積極的に進めています。製造工程の見直しや電化の推進、そして長期的にはクリーンエネルギーを自ら作るなども念頭に活動を加速しています。もちろん生産に携わる各事業所やオフィスなどの非製造部門における日々の省エネ活動も不可欠な取り組みであり、知恵を出し合いながら国内外のグループ会社と一体感を持って進めていきます。

3つ目のサーキュラーエコノミー(循環型経済)に関しては、ヨーロッパで資源効率化へのロードマップの作成が進むなど地域による温度差が拡大しています。そのため、それぞれの地域で目指す目標が変わっていくのか、それとも単にスピードが異なるだけなのか、その推移を注視しつつもDICが取り組んでいる「ポリスチレンの完全循環型リサイクル」などは早期の社会実装に注力していきます。

■ 社員の強みを可視化して働き甲斐と生産性の向上へ

ダイバーシティについては、働き甲斐と生産性を向上させる目的から始まった「WSR2020」活動の一環として、女性活躍推進、外国人社員の定着・活躍の推進とともに、2022年度はグループ会社も含む日本の全社員を対象に『強みの資質』を見える化するプロジェクトを推進しました。

その成果を各自が仕事に反映できるように研修やeラーニングを通じて自らの強みを深掘りし、上長との1on1ミーティングなどを通じてより効果的に仕事につなげる活動も行っています。これらが社員の働き甲斐をより高め、さらには心身ともに健康で充実した日々を実感できる「ウェルビーイング」につながることと信じています。

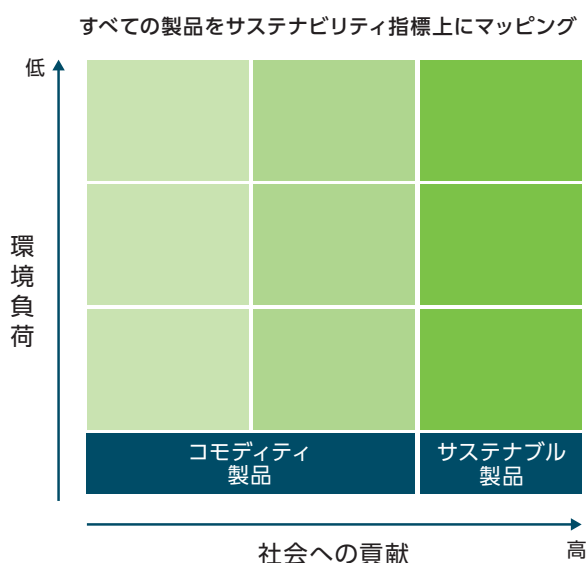
このように日々の活動は地道で、すぐに成果が現れない取り組みも少なくありません。しかし、そうした活動の積み重ねこそが会社の形を少しずつ変え、社会の姿をも変えていくことを感じながら、DICグループの仲間とともに日々の業務を推進してまいります。

サステナビリティ指標

■ ポートフォリオ転換を着実に進めるために

サステナビリティ指標は、DICグループの製品構成をより強靱（レジリエント）なものにするためのツールです。インキや顔料、その他多岐に渡る製品すべてについて、持続可能な社会の構築という観点の中で、社会への貢献（横軸）と環境負荷（縦軸）という切り口により、立ち位置を明確にします。全製品の立ち位置をマッピングすることで、ポートフォリオ転換に向けた適切な施策の計画を可能にします。ある段階での結果の良否が明確になります。このツールでDIC Vision 2030の目標、サステナブル製品の比率60%を達成し、それにより様々な外部環境の変化に対する強靱性を高めることで、DICグループはサステナブルな社会の実現に一層貢献していきます。

サステナビリティ指標



■ 気候変動という大きな課題に網羅的に取り組むために

様々なモノが私たちの生活を便利に豊かにしてきました。一方それらを生み出すモノ作りの場面では、地球環境に様々な負荷をかけていることも事実です。中でも気候変動は、目標の達成（Scope1&2を2030年度50%削減、2050年度ネットゼロ）に向け、様々な施策を講じる必要があります。

このサステナビリティ指標では、そのモノ作りの過程で生じる温室効果ガスを、各製品の単位排出量（kg-CO₂e/kg製品）で表現します。地域ごとの使用可能性など様々な現状を加味し、製造拠点の移転や集約なども視野に入れ、目標達成のための施策に取り組みます。

■ 自社の強みを発揮し、社会貢献を果たしている製品かを検証するために

製品が、どれほど社会に貢献しているか。サステナビリティ指標ではその横軸で、DICグループだからこそ成し得る貢献か、自社の強みを発揮している製品か、でそれを判断します。世の中に提供している当社製品は、いずれもなんらかの社会への貢献を果たしていると考えています。そんな中、当社製品の提供場面において、同様の他の製品が提供されている場合であっても、社会貢献している製品として継続的に使用され、当社製品の提供価値が認められるためには、メーカーとして、持続可能な社会への貢献につながる自社の強みを発揮している製品にフォーカスし、その強みを高めていくことが重要であると考えます。そのため、長期経営計画「DIC Vision 2030」でその目標を設定しました。

当社だからこそ成し得るサステナブル製品で、持続可能な社会の構築に貢献していきます。

貢献する社会	当社製品の提供価値	サステナブル製品例
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	● 再生可能原料 ● 省エネ、断熱・軽量化 ● 海洋プラスチック対応 ● リサイクル製品 ● 廃棄物削減 ● 長寿命	サステナブルエネルギー領域 ・ 二次電池/燃料電池用材料 ・ 機能性無機フィラー サステナブルパッケージ領域 ・ ハイバリア性材料 ・ バイオマスパッケージ カラーサイエンス領域 ・ バイオマス顔料 ・ 機能性顔料（遮熱）
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	● 大容量高速通信 ● IoT（モノのインターネット）	スマートリビング領域 ・ 5G/6G通信対応材料 ・ 次世代半導体用樹脂 カラーサイエンス領域 ・ 機能性顔料（LiDAR）
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	● 健康、快適 ● フードロス対応 ● 低VOC、安全	ヘルスケア領域 ・ 高機能ニュートリション ・ 天然由来スキンケア素材 カラーサイエンス領域 ・ 化粧品向け天然色素

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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023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、社会課題解決に貢献する次世代事業の構築に取り組む	重点領域である次世代二次電池材料や機能性無機フィラーでは量産化と製品上市に向けた取り組みを加速し、ヘルスケア領域ではサクラン®の量産技術を確立し、化粧品事業立ち上げに取り組んだ	★★★	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
	オープンイノベーション(CVC、アカデミア、企業連携等)の活用や戦略投資を実施することで、技術プラットフォームを拡充し、新事業・新製品の創出につなげる	米国のバイオスタートアップ BYAS社への戦略投資や、産業総合研究所の産学連携冠ラボを活用することで、既存アセットで不足する組織能力を強化し、新事業創出を推進した	★★★	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

■ 新しい価値の創造

DICグループは、新『経営ビジョン』で、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おり、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。

この使命を具現化すべく、「DIC Vision 2030」では、貢献する社会を、“グリーン”、“デジタル”、“Quality of Life (QOL)”として、企業価値を向上すべく、2030年にサステナブル製品の売上高比率60%を目標に、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ゆきます。

■ 事業ポートフォリオの変革

コロナ禍による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ころっています。DIC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の5領域を設定しています。

新事業統括本部は、次世代・成長事業の領域における事

業化を担当し、R&D統括本部は、新規事業の創出で不可欠である無機材料設計、バイオ材料設計の基盤技術の確立を担い、両統括本部がシームレスな連携体制をとって新事業の早期樹立を推進し、ポートフォリオ変革を先導してゆきます。

次世代・成長事業の領域は競争領域で変化の速い分野です。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することで、イノベーションの連続を実現してゆきます。

① 赤色天然由来色素の新合成法に関する共同研究開発の進展

食品や化粧品などの分野では、石油由来の合成色素から安全な天然由来の色素への代替ニーズが急増しています。しかし植物などの天然物に含まれる色素成分は含有率が少なく抽出後に大量の廃棄物がでることや、栽培に多くの土地や水を必要とすることといった環境面での課題があります。

当社は米国Debut Biotechnology社(以下「Debut社」)と、天然由来色素の新合成法に関する共同研究開発を実施しています。Debut社は、卓越した酵素探索・デザイン技術と、その酵素を用いたバイオ製造プラットフォーム(精密発酵、セルフリー合成)を有しております。本共同研究開発は、植物原料を出発物質とし、高純度、無臭といった特徴を持ち、環境面・品質面・供給面での課題を解消した天然由来色素の早期製品化を目的としております。公知の方法

と比べ1,000倍高い生産効率を達成した共同研究開発の第一フェーズに続き、2022年7月より開始した第二フェーズでは色素製造プロセス全体の開発・スケールアップを目指します。

当社は色材を通じて、社会や暮らしに「彩り」を提供することを目指して掲げています。今回、Debut社との共同研究開発の進展により、地球環境にやさしく、より安全な製品を社会に提供することで、ブランドスローガン“Color & Comfort”につながる世界の実現を目指します。



② 感性に基づいた製品・サービスの社会実装拠点「DIC五感と感性の研究所」を新設

経済が進展した現代社会において、人々の意識は、これまでの物質的な豊かさから、心の豊かさを重視する方向に変化しています。当社は株式会社リバネスとの共同運営のもと、ヒトの感性を理論的に数値化し、感性に基づいた製品・サービスの社会実装とビジネス創出を目指す「DIC五感と感性の研究所」を立ち上げました。本研究所では、刺激を感知するための感覚機能である「五感」と、習慣や経験、環境要因などのバックグラウンドに裏打ちされる「感性」について科学的に解き明かし、理論的に数値化することで、製品やサービス開発に活用できる「感性テクノロジープラットフォーム」を構築することを目指します。また、具体的な開発テーマの一つとして、電気通信大学発ベンチャーである感性AI株式会社と共同で、素材の触感や質感がもたらす感性価値を数値化して客観的に提示する定量化技術を用いた、新素材開発システムの構築を目指します。

当社は1968年に日本で初めて印刷の指標となる色見本帳「DICカラーガイド」を完成し、主観や感覚と強く連動する「色」に対して共通の基準を作り、イメージを共有するための数値化を実現しました。これからも、未来の社会の“彩りと快適”を体現する「感性材料」に着目し、感性ニーズを発現させる素材の研究開発と事業開発を継続的に進めていくことで、人と地球の調和のとれたサステナブルな社会の実現に貢献します。

③ 藍藻類スイゼンジノリの屋内での大量培養技術の確立に成功

二酸化炭素を吸収して光合成により有用物を産生することができる藍藻類の活用は、サステナブルな観点だけでなく、健康、医療、食品など多くの産業分野においてますます注目が高まっています。江戸時代から高級食材として知られる日本固有の淡水藍藻類であるスイゼンジノリは、超高分子量多糖体「サ克蘭®」を分泌する特徴を有しており、サ克蘭®*は高い保湿性に加え、バリア性、抗炎症効果にも優ることから、化粧品用途で広く利用されています。一方、環境変化の影響により、天然に自生するスイゼンジノリは減少し、現在では、福岡県黄金川でのみ生息する希少な生物となっています。

当社とグリーンサイエンス・マテリアル株式会社（以下「GSM社」）は、2021年3月より資本業務提携を開始し、40年以上続く食用藍藻類スピルリナ事業で培った当社の藻類培養技術とGSM社でのスイゼンジノリ培養の基礎研究成果を融合することで、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しました。量産が可能となり供給不安が払拭されたことから熊本発のスキンケア素材としてグローバルに展開していきます。また、スイゼンジノリやサ克蘭®の機能性探索を進めていき、メディカル、サプリメント、パーソナルケア、衣料品など様々な分野へ用途拡大を目指します。

当社は藻類から得られる機能性素材サ克蘭®を活用することで、ヘルスケア領域におけるビジネス拡大を推進し、長期経営計画「DIC Vision 2030」で掲げた“Quality of Life (QOL) 社会”の実現を目指していきます。

※サ克蘭®は、グリーンサイエンス・マテリアル社の登録商標です。

TOPICS | 肌と気持ちに寄り添う“感性スキンケア”ブランド『fillwith (フィルウィズ)』が新登場！

当社は、新しくスキンケアブランド『fillwith』を立ち上げました。『fillwith』は、“心地よさ”の本質を追求する“感性スキンケア”ブランドです。肌をうるおすと同時に、見て、触れて、香りを感じる。肌が包み込まれる心地よさとともに、あらゆる感覚に響くことで、感性が研ぎ澄まされる。『fillwith』が肌と気持ちに寄り添い、満たされるスキンケアのひとつを彩ります。自然の移ろいや時の流れとともに、抗わず変化を楽しむあなたに寄り添うスキンケアブランドです。

『fillwith』の主要成分には、植物や藻類の生命力と恵みを活かし、香りを含めアイテムごとにこだわりの自然由来成分を配合しました。中でも、「スイゼンジノリ細胞外多糖体」は、ヒアルロン酸の約10倍*の保湿力を持つ天然由来の保湿成分で、新ブランドを象徴する成分です。2023年2月より公式オンラインショップにて発売を開始しております。

発売中の4アイテムには各々のカラーストーリーが込められ、スキンケア機能とともにそのデザイン性はお客様に親しまれています。

公式ブランドサイト <https://fillwith-style.com/shop>

※：北陸先端科学技術大学院大学 改良ティールバック法による試験



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

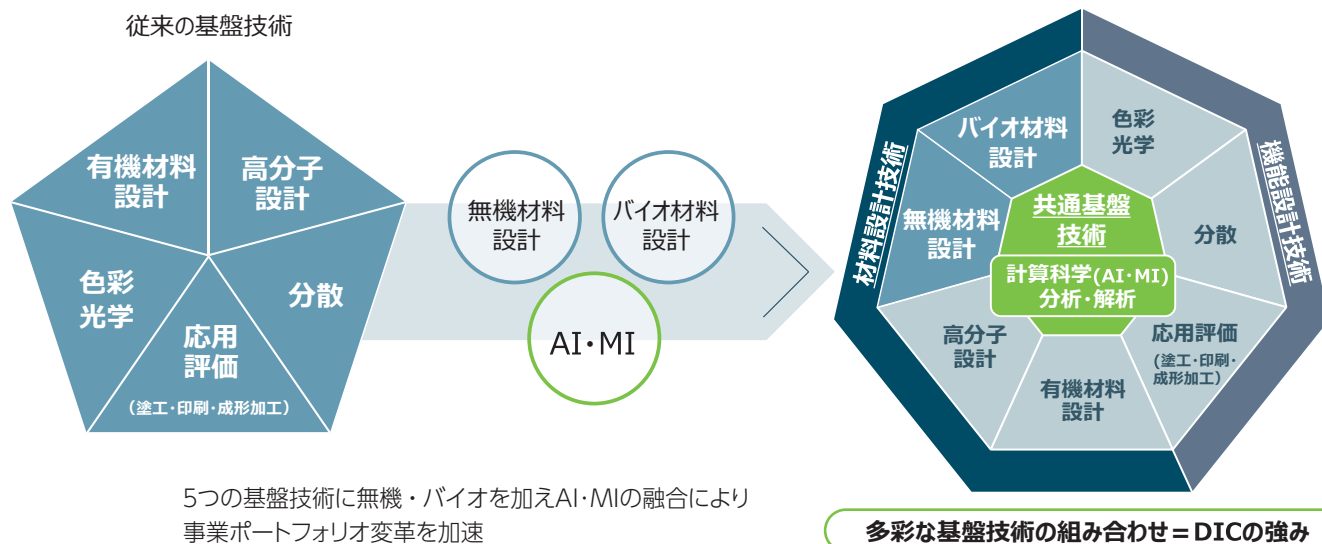
取り組みの視点・課題など	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023年度 目標
持続的社会に貢献する新製品・新技術の開発力の向上	・グローバル技術拠点が一体となった戦略製品・新技術の開発促進 ・複合化、OI、AI活用による高付加価値創出技術の開発加速	・各拠点と連携し研究開発を推進した ・AI/MIの積極的活用により実験数を削減、検討時間を短縮し、またAIやバイオ分野で外部との協業を推進し、製品開発を加速した	★★★★	・グローバル技術拠点が一体となった戦略製品・新技術の開発促進 ・複合化、OI、AI活用による高付加価値創出技術の開発加速
サステナブル製品・サービスの開発推進	サステナビリティに貢献する製品の開発促進	ポリエステル系可塑剤やUVクリヤーニスなどのバイオマス製品、リサイクルに適した包装材料などを開発した	★★★★	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、光学・色彩、有機分子設計、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。



■ 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54%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

印刷インキ分野では、乾燥時のガス消費量を抑えCO₂排出量を低減させた低温乾燥オフ輪インキの新シリーズや、日本有機資源協会のバイオマスマークを取得したUVクリアニス、抗菌・抗ウイルス剤を含んだUV OP (Over Print) ニスを開発し市場に投入しました。包装材料ではリサイクルに適したモノマテリアル (単一素材) 材料に対応したバリア接着剤、コーティング剤、耐熱コーティング剤などの製品ラインアップを拡充しました。また、フードロス削減に対応したコンビニエンスストア向け総菜容器用や冷凍宅配弁当向けパルプモールド容器用の蓋材としてイージーピールフィルムが実績を拡大しました。

海外ではサンケミカルグループが、サステナビリティ戦略のもと、プラスチックから紙パッケージへの転換に対応したコーティング剤、接着剤、シール剤、リサイクル可能なモノウェブラベル用インキなど、リサイクル性を高めたパッケージを作るための新しいバリア・保護コーティングソリューションの展開に注力しました。

■ カラーサイエンス領域

カラーマテリアルでは、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、有害アミンを低減して安全性を高めた水性フレキソ印刷インキ用顔料を製品化しました。また、藍藻類スイゼンジノリ由来多糖類「サクラン®」を化粧品用活性成分としたサンスクリーン用UV分散体の開発に成功し、サンプル活動を開始しました。

海外ではサンケミカルグループにおいて、2種のオレンジと8種の新しいナチュラルベースの化粧品用エフェクト顔料や、より幅広いエフェクトと色の選択肢を提供する8種の自動車塗装向けエフェクト顔料などの販売を開始しました。

■ 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や、バイオ&リサイクル由来モノマーとバイオ由来溶剤からなるオールサステナブルアルキド樹脂など各種バイオマス樹脂の開発に注力しました。金属石鹸では塗料用の非コバルトドライヤを環境先進地域である欧州市場に投入しました。100%植物由来原料から製造されたポリエステル系可塑剤は、米国農務省 (USDA) のバイオベース製品認証を取得し、米国や欧州、中国などの幅広い業界での採用拡大を目指しています。工業用テープはスマートフォン向け部品固定用途やPC向けパネル固定用途向けに、易解体性・リワーク性に優れる粘着テープの製品ラインアップを拡充しました。

■ グローバルな研究開発体制で新製品開発を推進

日本国内では、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グラフィックス株式会社の技術本部、従来の基盤技術の深耕と新規の基盤技術の創生を担う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が、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、ファインケミカル技術センター、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、さらに2023年に開設したテープ技術センターが一体となり、グローバルに製品・技術の開発を行っています。

■ サステナブル製品の拡大促進

DICグループでは、独自にDICサステナビリティ指標 (36ページ参照) を設定しています。DICグループのすべての製品を環境負荷と社会への貢献の視点で評価し、社会課題の解決に貢献する製品をサステナブル製品と位置づけています。研究開発においても、より環境負荷の少ない製品への改良等、研究開発テーマの方向性についての指標として活用しています。

■ 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。

■ コンパウンディング力による革新

DICは、インキ製造で培われた顔料と樹脂を分散、配合する技術を基盤として、様々な異なる特性や機能を持つ素材を組み合わせるコンパウンディング力により、今までにない新しい製品や付加価値を創り出してきました。3Dプリンタ向けのコンパウンド材料では、抗ウイルス・抗菌性TPU樹脂フィラメントが積層造形法用の材料としては国内で初めてSIAA認証を取得し、またPPSコンパウンドでは絶縁性高熱伝導タイプを電気自動車や電動二輪車のモーター部品用途に展開を進めています。

これからも、DICグループが持つ幅広い技術領域を独自のコンパウンディング力によりさらなる強みに変え、イノベーションを加速させていきます。

■ サーキュラーエコノミーへの対応

資源循環を促進する5R (Reuse、Reduce、Renew、Recycle、and Redesign) の観点から、カーボンニュートラルを目的としたバイオマス化、リサイクル可能材料への転換、生分解・コンポスト材料開発などに取り組んでおり、藻類、細菌類を用いた化学物質産出プロセスとバイオマスポリマーの開発、ケミカルリサイクルによるポリスチレンの完全循環技術の開発、脱墨インキの開発などに注力しています。化学メーカーとして、廃プラスチック、海洋プラスチック問題についても、DICグループが対応すべき領域を定め、取り組みを強力に推進していきます。

■ 知的財産戦略

○ 基本方針

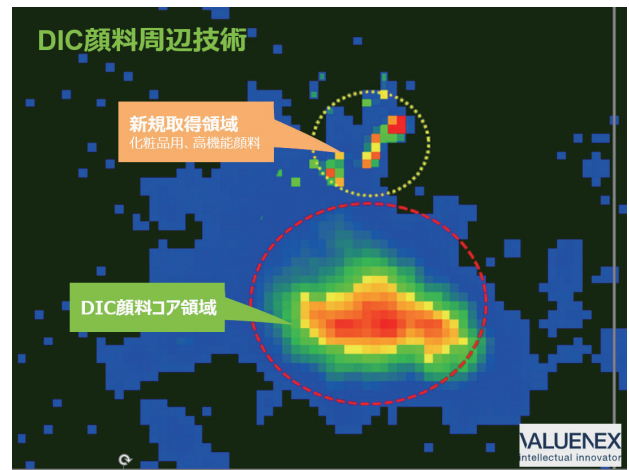
DICグループでは、知的財産を重要な経営資源の一つと位置づけて、事業戦略や技術戦略と一体化した知財活動により、新技術やブランディングを含む、価値ある無形資産の創造を推進しています。

○ DIC Vision 2030実現に向けた重点事業領域での知財戦略の積極活用

事業戦略に有効なビッグデータの宝庫である特許情報を、DX活用により短時間で解析し事業に貢献することが知財戦略における柱となりつつあります。

新しい基盤技術の確立、サステナビリティ関連など新規事業の創成に向け、知財情報から得た解析結果を事業情報と融合させ事業推進に貢献するIPランドスケープ(以下IPL)を、事業部門、技術部門におけるマーケティング活動と連携してより進んだ活用を進めていきます。

コア事業においてもサステナビリティ関連事業への転換が進む中、コアコンピタンス活用領域の探索、M&Aなど事業拡大の実効性の検証、コンペクターの戦略分析など広い範囲においてIPLを活用しコア事業の深耕に貢献しています。また、C&E買収では、コア事業である顔料分野における事業拡大に向けて、既存分野の強化だけでなく化粧品用等の新たな事業領域への進出などにもIPLの活用を行ってまいりました。当該領域における知財ポートフォリオ拡大範囲を見極めることで、買収の実効性を高めるなど実績を上げております(右上図参照)。



領域内の分布：特許に記載されている技術領域の近さを示している
色：特許件数の密度を表しており、赤い色ほど密度が高い(その領域の件数が多い)ことを示している

AI/MI関連においては、知財戦略への積極的な活用と、関連の早期特許出願展開による知財優位領域確保によって知財ポートフォリオの転換を目指しています。そのためにデータサイエンスセンターとの連携を進めています。

○ 知財リスクマネジメントによる企業価値保全

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патентクリアランスの徹底、契約マネジメント、秘密情報管理の徹底、模倣品・侵害品・類似商標の排除活動促進により、事業領域における利益保全と知財リスクの最小化を進めてまいります。これらを実現するために、事業・開発活動への即応性の高い知財組織体制の構築や、国内外拠点へのe-ラーニングプログラムの発信といった知財教育強化による知財マインド醸成などを進めております。

○ 知財ガバナンス対応を通じた企業価値の向上

DICグループ保有の無形資産の可視化や、競争力評価、改訂コーポレートガバナンスコードへの準拠などにより企業価値の向上に努めてまいります。既に、当社の知的財産活動は、社外的にも注目を集めており、外部機関*が公表している化学業界の「特許資産規模ランキング」において、例年上位に位置づけられており、当社が保有する特許の質や注目度が高いことが社外的にも認められた成果と考えます。

※ 外部機関: 株式会社パテント・リザルト。(2022年版は8位)

VOICE from DICグループ | QOL 社会に貢献する抗菌・抗ウイルスOPニスを開発

当グループではDIC Vision 2030を目指し、主にグリーン社会やQOL社会に貢献するサステナブルなインキ製品の開発をしております。その一環として抗菌・抗ウイルス性を持ち、LED等の省エネルギー紫外線硬化システムでも硬化可能なオーバープリントを開発いたしました。この製品は、意匠性の付与や塗膜の保護等の従来品の機能に加え、SIAA(一般社団法人抗菌製品技術協議会)に認証された菌の増殖を抑制し、ウイルスを不活性化させる機能を有しています。今後も今回培った技術をもとに、消費者のQOLを向上させるような製品の開発に努めてまいります。

DIC グラフィックス株式会社 ペーストインキ技術グループ 山田 智和



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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023年度 目標
デジタルトランス フォーメーションの推進	スピードとリスクマネジメントを 両立した推進支援体制の確立	会社としての重要なDX案件(デジタルマーケティングとSCM標準モデル構築など)については、専任体制を構築し、事業部門・管理部門・工場と強固に連携しながらプロジェクトをリードする体制を確立した	★★★	増加する複数の事業/機能部門を跨ぐDX施策の確実な実現
	複数の事業/機能部門を跨ぐDX 施策の実現	推進している重要なDX案件プロジェクトについて、複数部門が関係してくるため、部門横断的な活動のスムーズな推進のための横ぐしを通じた調整を行った	★★	ビジネスモデル変革の検討に合わせたデジタル施策の検討
	ビジネスモデル変革の検討開始	事業部門が着手しているビジネスモデル変革に向けた取り組みについて、デジタル技術の有効活用の検討を開始している	★★★	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

■ 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。

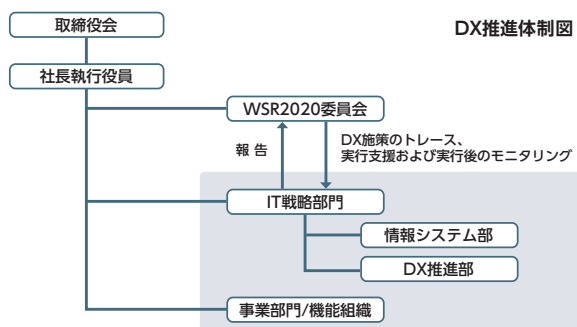
マーケット※、生産・技術、SCMの3領域において、長期経営計画「DIC Vision 2030」で描く成長戦略を加速するための施策を遂行していきます。

また、DXの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

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。

また、今後は各事業部門/機能組織が自ら進めるDX施策の増加が見込まれることから、全社最適視点で推進できるよう、WSR2020委員会にてDX施策のトレース、実行支援および実行後のモニタリングを実施しています。



■ マーケット

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。

業務のデジタル化が加速しテレワークが日常化する中、デジタル手段を活用した顧客接点がますます拡大しています。顧客視点の提案から新たな商談を生み出すとともに、継続的にご愛顧いただけるよう、顧客体験の向上を図っています。2023年度も引き続き提案活動を拡充し、デジタルマーケティングによる新たな顧客体験を提供していきます。

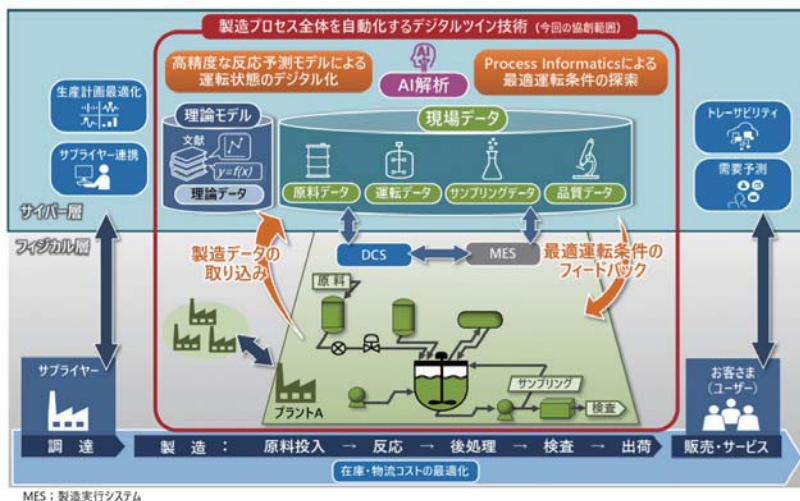
また、DXによってDICグループ内連携の活性化を実現し、そこからビジネスモデル変革につながる活動を推進していきます。

■ 生産・技術

生産では、様々なデジタル技術を生産現場に広く展開することで、業務負荷を軽減しつつ安全・安定操業を行うスマートな工場の実現を目指しています。2022年度はデジタルツイン技術による樹脂製品の少量多品種生産の最適化に向けて反応シミュレーション技術(AI)を活用した試験機を開発し、その効果検証に取り組みました。また、データ駆動型の現場運営を実現させるため、データ基盤インフラ整備を加速化させるとともに、スマートファクトリーの脅威となるサイバーセキュリティ管理の強化を推進します。

技術では、AI・MI※を駆使した計算科学・データ科学へのウェイトシフトを進めることで、「DIC Vision 2030」で掲げる事業ポートフォリオ変革に資する新技術・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。

※ 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。



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/組織を俯瞰して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。

日本、中国、アジアパシフィック地域で2022年度より段階的に導入しているデジタル技術を活用した販売・生産間のリアルタイムの計画情報連携や統計的需要予測の提供などで、その実現に貢献します。

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年に基幹業務システムの刷新を予定しています。ここでは、外部環境変化／事業構造変革／デジタル技術の進展に対応し、10年後も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います。デジタル技術とデータの活用、およびグループ内外との

柔軟かつ迅速な連携を実現する次世代デジタル統合プラットフォームを確立していきます。

デジタル人材確保・育成

デジタル技術とデータを駆使して業務改革や課題解決および意思決定を行うため経営層から社員に至る土壌づくりに注力しています。

2020年度には社内研修制度を整備しデータサイエンティスト等データ利活用人材の育成を行ってきました。

これらに加えて、2022年度よりビジネス部門におけるデジタル化推進を担う体制およびコミュニティづくりとその人材の層を厚くするための実践的な教育・研修を実施しております。

さらに、アジャイル手法などでの現場での開発やデータ活用を拡大定着させるための社内人材の育成や新卒・キャリア採用を積極的に進めております。

TOPICS | デジタルマーケティング活動

Salesforceの国内導入から4年が経ち、各部署でのデジタルマーケティング活動が定着し始めました。営業起点でのデジタルマーケティング活動にとりかかる段階から、各部署が主体的にその活動を定量的に分析し次のアクションを決定する段階に進んでいます。そして活動の定着化に伴い、各部署での組織体制づくりも進んでいます。

また、昨年と比較してオフラインでの活動が増えたことで、展示会にデジタルマーケティングを取り入れた「ハイブリッド型」の活動も新たに実施されました。例えば、リードの獲得を目的とした展示会出展では、メールマーケティングを展示会のオペレーションに組み込むことで、名刺獲得数の増加・ターゲットとしていた顧客との接点創出に成功しています。

デジタルマーケティングはパソコンの中で完結する活動ではありません。これまで営業や技術が培ってきた知識や経験がさらなる顧客価値創出につながるよう、全社視点での価値訴求の最大化を行っていきます。



デジタルマーケティングを取り入れた展示会

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づくりを重視し、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、彩りと快適を提供するという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。

●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。検証と調整を重ね、塗装・印刷・画面表示で再現可能な色から、多様な色覚の人々にとって比較的分けやすい色の組み合わせを選定し、普及・啓発活動を始めました。

●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が進んでいます。

●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しました。

●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ました。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図りました。

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が改正されました。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、普及活動にも協力しています。

●2019年～

防災情報の配色の策定にも協力しています。2020年に内閣府から発表された「大雨の警戒レベルを分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を印刷する形でも協力しました。

●2022年3～4月

2022年3～4月には、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。DICグループが暮らしやすい社会を実現するためにこれまで取り

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、ステークホルダーの方々に向けて発信しています。

●2023年3月

DICカラーデザイン主催ウェビナー「カラーユニバーサルデザインの価値と活用～色彩がSDGsのためにできること～」を開催。多様性社会におけるカラーデザインの課題を踏まえ、色彩がSDGsの実現に向けて貢献できるよう、モノづくりに携わる方々へ向けてDICが培ってきた経験とCUDの技術を提供しました。



○ 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おり、とりわけロスコ、トゥオンブリー、ステラなど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が目を楽しませ、人々の憩いの場となっています。

開館34年目を迎える2023年は、2つの企画展を開催します。「芸術家たちの南仏」展は、20世紀の芸術が展開した場として南仏に着目し、その地で広がりをもせた交流や、表現あるいは技法について、国内の美術館などが収蔵する約30作家の作品と関連資料150点を通して紹介します。「ジョセフ・アルバースの授業 色と素材の実験室」展は、画家、デザイナー、そして美術教師としてドイツとアメリカで活動したアルバースに迫る、日本初の回顧展です。

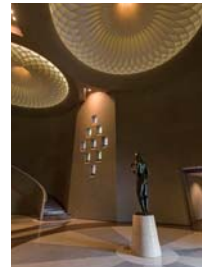
定時ガイドツアー、対話型鑑賞「mite!」、教育サポートなど館内での鑑賞ガイドや、グループ単位での来館受け入れについては、コロナ禍で多くの制約がありましたが、今後は感染症対策を講じつつ、以前の実施水準に戻すべく順

次調整・再開してゆく予定です。

今後も企画展開催と地域連携を軸とした社会貢献、デジタル環境に対応し、より広域へのコミュニケーション機会を視野に入れた運営を目指してまいります。



DIC川村記念美術館



エントランスホール



緑豊かな庭園とテラス

○ 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。授業は、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”に触れる内容となっています。DIC理科実験授業の歴史は長く、2010年より延べ46施設(小学校や大学イベント)3,300人に色彩を生み出す実験を提供してきました。10年目を迎える年にコロナ禍となり、理科実験授業の在り方を考える局面となりましたが、実施できない期間を好機ととらえ、熟考を重ね、2022年12月には刷新した内容にて東北大学大学院工学研究科のプロジェクト「サイエンスキャンパス」での提供を果たしました。発見する喜びや実験の楽しさが体感できるとともに、不思議を紐解く原理に加え、企業が時に沿った新製品の開発に至る経緯に触れられる貴重な機会になったと、受講生のみならず保護者や主催者の方々からも好評いただきました。DICグループは、子どもたちに「化学のワクワク」を感じてもらう活動を継続していく考えです。



○ 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おり、研究所の研究員5名が参加し、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学研究活動を応援する活動を行いました(総数493件の発表)。

また、SSH指定校*である茨城県の清真学園高等学校や千葉県立佐倉高等学校、千葉県立船橋高等学校のSSH講座、千葉県立佐倉東高等学校向けのファッションデザイン講習会など地元

の学校向けにDICの強みを活かした講座の提供を行っています。

*スーパーサイエンスハイスクール(SSH) 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。

2022 年度の活動

- ・教育支援講座として千葉県立佐倉東高等学校、SSH化学講座として清真学園高等学校などで開催しています。SSH運営の面では上記の千葉県立佐倉高等学校、千葉県立船橋高等学校の企業側運営委員として研究所の幹部クラスが学校主催の会議に参加するなど、運営に協力しています。
- ・千葉県教育庁主催で小学生対象の「千葉県夢チャレンジ体験スクール」を開催したり、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」にも出展し、夏休み期間の子どもたちに科学技術への関心とモノづくりを志す次世代を育てる取り組みにも協賛しています。

○ 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年度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。2022年も工業化学・情報科の生徒3名が3ヶ月間、製品知識や安全、コンプライアンスに関する講義を受講し、製造現場での実習を行いました。

○ 海外グループ会社の社会貢献活動について

・Sun Chemical Colombia社にてボトムアップ型の環境対策プロジェクト立ち上げ

Sun Chemical Colombia社では、環境負荷低減を目的として、生産活動で生じる廃棄物を抜本的に削減する「廃棄物ゼロプロジェクト」を立ち上げました。同プロジェクトは、製造過程で使用する容器や物流資材などのリユースや廃棄物の徹底した分別とリサイクル、揮発性溶剤の保管に密閉蓋を採用した有害物質流出防止策など、現場社員のアイデアを積み重ねて実行するボトムアップ型の活動です。DICグループは社員一人ひとりが挑戦することを良しとする社風のもと、人と地球の未来をより良いものにしてまいります。

・ウクライナ人道支援

DICではウクライナ避難民全般に対する人道支援を目的として、総額30万米ドル相当の支援を実施しました。国連UNHCR協会への拠出に加え、グループ会社であるSun Chemical社と共同で救済ファンドを設立し、DICとSun

Chemicalでそれぞれ10万€を拠出いたしました。救済ファンドでは、ウクライナのDICグループ従業員、取引先従業員、難民を支援するため、複数のNGO団体への寄付をはじめ、ポーランドに避難した従業員への宿泊施設の提供や子どもへのギフト購入などを行っています。

○ マッチングギフト

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。2022年は、各事業所の近隣にある19の社会福祉施設、障がい者支援施設などに寄付を行いました。



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、顧客の要望を取り入れ、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つくる。長期的には、ダイバーシティを実現する	パ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理解を深める
コミュニケーション・ツール	- 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	- 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	- 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	- 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	- 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 - イントラネット - 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 - 社員意識調査 - 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	- 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	- 営業活動 - 各種展示会 - SDGsお客様向け講習会	- 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	訪問調査	- 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	- 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	- 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、取引先向けの後援、ワークショップ、ウェブサイトやソーシャルメディアなどの運営を行っています。

○ 展示会

2022年度は、引き続き新型コロナウイルス感染症の流行下にある状況を踏まえ、一部の展示会、説明会などでオンライン化、ハイブリッド化を進めました。

国内

- 国際的な展示会である東京国際包装展TOKYO PACK 2022 (10月) の開催に合わせ、DICグループオンライン展示会を実施し、リアルとネットの融合展を開催
- 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 (4月、12月) では本展示会の出展に合わせ、当社ウェブサイトにて特設ページを設置し、オンラインでも展示内容を公開
- 次世代化学素材展ファインケミカルジャパン 2022 (4月) では、省エネルギーや軽量化につながる新機能素材を出展し、国内外の化学メーカーに新事業の創出をアピール

海外

- 欧州・米州地域の事業を統括する米国Sun Chemical社がフランス・パリで開催されたIn-Cosmetics 2022 (3月) に化粧品用顔料を出展し、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
- アジアにおいてはDIC Asia Pacific社とDIC South Asia社がインド最大級の塗料関連材料展示会PAINT INDIA 2022 (5月) に共同出展し、様々な用途に対応した高品質な塗料用樹脂製品を紹介

○ 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が配信すべき情報が適切に伝わるように改善を図りました。また、DICグループのメンバーであるSun Chemical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、Twitter、LinkedIn、Instagram等のソーシャルメディアも活用しました。

○ デジタルマーケティング

DICグループではデジタルマーケティングの活用を拡大しています。2022年度はウェブサイト上の製品情報拡充の他、

サステナブルソリューション・要素技術・パッケージ領域など、多様な切り口での情報発信を図りました。また、私設オンラインサイトや外部メディアの活用など、発信手段の多様化も図り、国内外の顧客とのコミュニケーションが活発化しています。

2023年度は、引き続き顧客価値を基点としたデジタルコンテンツの拡充を図り、多様な手段での情報発信により顧客アプローチを強化していきます。併せて、デジタルツールの活用でDICグループ内営業連携の活性化を図ってまいります。

■ 株主・投資家の皆様とのつながり

DICグループは、株主・投資家の皆様との建設的な対話に関する方針を定め、適時・適切・公平な情報開示に努めるとともに、コミュニケーションを図り、同時にDICグループのサステナビリティへの取り組みにもご理解を深めていただけるよう努めています。いただいたご意見・ご懸念やご要望は、経営陣と共有し、適切に会社の運営に活かすよう努めています。

2022年は、2月に発表した長期経営計画“DIC Vision 2030”に関して投資家の皆様にご理解を深めていただくための活動に注力しました。機関投資家、証券アナリストの皆様に向けては、長期経営計画の説明のためのスモールミーティングを2回開催しました。

北米、欧州、中国、アジアパシフィックの機関投資家の皆様とのオンライン会議によりDICグループの経営戦略に関する理解を深めていただけるよう努めました。

この他、105件の個別面談やオンライン会議を通じて国内外の機関投資家の皆様と積極的にコミュニケーションを図りました。

オンラインセミナーの開催や投資家向け情報番組への出演、投資家向け情報誌への出稿など多様なチャンネルを通じて当社の長期経営計画を説明しました。

直接的にコミュニケーションを取れない投資家の皆様に向けては、DICウェブサイト上で決算説明会や個人投資家向けオンラインセミナーの動画配信を行うなど、ウェブサイトの情報拡充に努めました。こうした取り組みが外部からも評価され、「大和インベスター・リレーションズ インターネットIR・優良賞」を3年連続で受賞しました。



■ 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の業務内容に相応しい事業として企画され、3月から9月のロングラン開催となった「カラーフィールド色の海を泳ぐ」は、当初2020年に開館30周年記念展として開催が予定されていたものです。本展は国内初のカラーフィールド展として話題を呼び、多くの来館者でにぎわいました。秋には当館コレクション作家を取り上げた「マン・レイのオブジェ日々是好物 | いとしきものたち」展を開催しマン・レイをより深く知る機会となりました。

2022年も引き続き感染症対策を講じながら、定時ガイドツアーを実施し、対話型鑑賞「mitel!」はオンラインでの開催を継続しました。

地域にひらかれた美術館として今後も前向きに運営をしてまいります。

○ カレンダー

当社オリジナルカレンダー「Calendar 2023 The Museum and Light」では、DIC川村記念美術館の建築と光の関係性に着目して写真を撮りおろしました。収蔵作品の精神性や大きさに見合う展示室、快適に鑑賞できるよう配慮した採光など、内部空間の繊細なバランスを最優先して設計された建築と、自然の光、反射する光、ガラス越しの光、照明の光などの光と調和する表情をとらえています。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。

○ 企業広告

DICグループはブランドスローガン「Color & Comfort」を掲げ、積極的なブランディング活動を行っています。「DIC岡里帆シリーズ」では社会課題の解決に貢献する製品を取り上げ、人のため地球のために、持続的な豊かさを追求める企業姿勢を伝えるコミュニケーションを行いました。メディアの変化をとらえデジタル広告にも力を入れています。

○ 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。外部からの声として、「株主・投資家の皆様とのつながり」で触れたように外部評価機関より良好な評価を得ました。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情報の拡充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おります。



○ 地域とのコミュニケーション

“Color & Comfort”を通じて、子どもたちに科学の楽しさや新たな発見を体感する活動を、技術本部・各事業所のメンバーを中心に行っています。

「東北大学サイエンスキャンパス」では、地域の小学生を対象に“Color & Comfort”をテーマにカラー印刷の仕組み、スピルリナの色素抽出、ハイドレフトの撥水・耐油実験を実施しました。

千葉県教育庁主催「千葉県夢チャレンジ体験スクール」では、総合研究所で理科実験を行い、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るなどの感想をいただきました。感染防止対策を講じて実施しました。

■ 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

2022年度のDICグループの寄付金支出は約101百万円です。ウクライナへの人道支援を実施したため、前年度と比べ大幅に支出が増えました。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12百万円、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49百万円を支出しています。

なお、2022年度において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2022年度の様々な社外活動の参加に係る支出(組合会費)は約161百万円です。

■ 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DIC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導入し、初年度は2回開催しました。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、グループの一体感醸成を図りました。

一方、ステークホルダーとの接点の一つである資料テンプレート 글로벌で統一の上、運用を開始し、ステークホルダーに対する当社グループの印象の統一を図りました。

○ 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。社員が、経営目標である経営ビジョン、DIC Vision 2030に向って活動しやすくするための情報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ています。

○ 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を期待しています。

2022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。

記者発表	記者取材対応
75件	57件

■ 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8年連続で採用されています。

2017年には、ESG (環境・社会・ガバナンス)投資のためにMSCI 社(米国)が日本株を対象とし新たに開発した「MSCI ジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」および「MSCI日本株女性活躍指数 (略称:WIN)」の構成銘柄に選出され、2022年度も継続選定されました。「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年には、「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に新たに選定されました。併せて「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」にも選定されており、当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いますが、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。

なお、「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」、「MSCI日本株女性活躍指数 (略称:WIN)」、「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」は、ESG投資を積極的に推進するため、ESGに優れた企業を組み込んだ株式指数の公募を進めていた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 (環境・社会・ガバナンス)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に運用する「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Water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2023年まで6年連続で認定されました。

その他の活動としてDICグループは、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、グローバル・コンパクトの社内浸透研究分科会、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

2022 CONSTITUENT MSCI **ジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数**

2022 CONSTITUENT MSCI **日本株
女性活躍指数 (WIN)**



FTSE4Good



FTSE Blossom
Japan



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

2022



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・ケア認定書

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

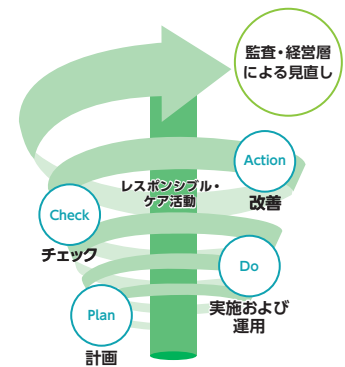
レスポンシブル・ケアコード※は、①働く人々の安全と健康を確保する「労働安全衛生」、②火災、爆発、化学物質の流出事故の防止を目的とする「保安防災」、③化学物質の排出および廃棄物の発生量の継続的低減を図る「環境保全」、④流通時における化学品のリスク軽減を目的とする「物流安全」、⑤化学製品のリスク管理を図る「化学品・製品安全」、⑥環境・安全・健康に関する地域社会とのコミュニケーションを図る「社

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) P56
- ② 保安防災(火災、爆発、化学物質流出事故の防止) P62
- ③ 環境保全(化学物質の排出／発生量の継続的低減) P63
- ④ 物流安全(流通時における化学品のリスク軽減) P75
- ⑤ 化学品・製品安全(化学製品のリスク管理) P77
- 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) P81
- 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) P82



■ 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より安全・環境に関するメッセージを発信しています。

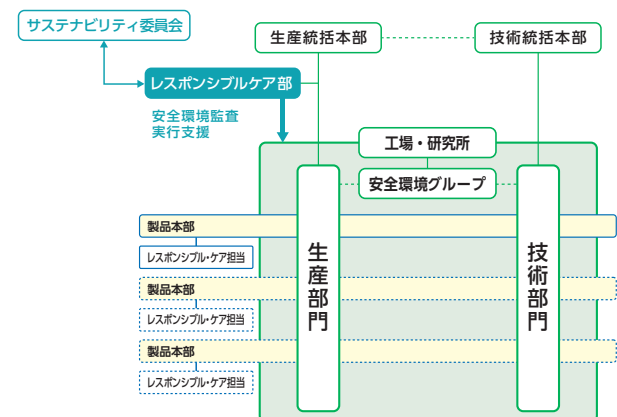
■ レスポンシブル・ケア教育

化学物質を取り扱う企業として、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

■ レスポンシブル・ケア推進体制

DICのレスポンシブル・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(代表：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シブル・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、本社のレスポンシブルケア部(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シブル・ケア活動の展開

RC部は、DICグループ全体のレスポンシブル・ケア活動のレベルアップを図るため、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を統括管理している地域統括会社には、RC部から現地駐在員を派遣し、各地域の活動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

国内では、生産拠点・研究拠点として12のグループ会社、36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、本社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に対しては、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に対しては、年2回の「レスポンシブル・ケア会議」を実施しています。それぞれの会議において、事故災害の防止に対する話し合い、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 | DICおよびDICグラフィックスの横串組織を展開

私たち安全環境担当は、2021年に経営との対話にて事業所間のコミュニケーション強化を提案し、国内DICグループ36事業所の安全環境業務担当者からなる「横串組織」を発足しました。

安全環境業務担当者間の情報共有は、世代交代や異動によりつながりが薄れる傾向にあるという課題がありました。さらに2020年以降のコロナ禍により一層、事業所間交流の機会が減り、特に新任者は人脈が築けない状況がありました。

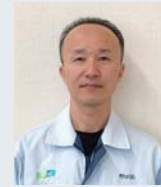
そこでオンライン活動を中心に各事業所間交流を促す「横串組織」を立ち上げました。これまでの事業所間の縦割組織に横串を刺すことで、相互に情報の共有を行い各事業所の安全活動や環境対策がブラッシュアップされることを期待し活動を開始しました。事業所の安全環境活動に関する悩みごとに関してチャット機能を用いて共有したり、オンライン・ミーティングによる顔を合わせた定期交流会の場を設けることによ

り、コミュニケーションの推進を図っています。

今後は、これまでの活動を継続するとともに、対面によるコミュニケーションの場を計画するなどして、風通しの良い組織となるよう活動していきたいと考えています。



小牧工場
安全環境グループ
石田和人 マネジャー
(DIC)



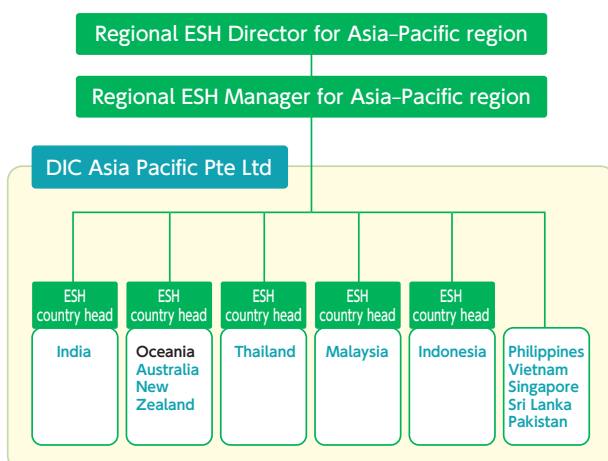
群馬工場
安全環境グループ
野口洋
(DIC グラフィックス)

② アジアパシフィック(AP)地区のグループ会社

AP地区では、生産拠点として17のグループ会社、23事業所が存在します。シンガポールの地域統括会社(DIC AP)にESH(安全環境健康)責任者を配置し、その下に10ヶ国の担当管理者(カントリーヘッド)を配置しています。そして、DIC本社のRC部とは、年1回の全体会議や、四半期ごとの定例会議を開催し、円滑なコミュニケーションを行っています。さらに、RC部のESH実務者を地区統括会社に派遣して、現地での指導を実施しています。各カントリーヘッドは、国ごとの会議を定期的に開催し、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。

2022年度は、11月にDIC AP ESH会議(全体会議)を開催しました。2020~2021年はCOVID-19のため、オンライン開催でしたが、2022年は対面会議をインドネシアで開催しました。各国のカントリーヘッド、各事業所のESH担当者、DIC APのESH担当者、AP地区担当役員およびDICのRC部員が参加し、次年度のESH活動方針、目標・課題などを話し合いました。

アジアパシフィック地区の推進体制



③ 中国地区のグループ会社

中国地区では、生産拠点として16のグループ会社、17の事業所が存在します。上海の現地統括会社(DIC 中国)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、DIC本社のRC部とは、年1回の全体会議や、定期的なリモート会議を行うなど、円滑なコミュニケーションを行っています。さらに、RC部のESH実務者を地区統括会社に派遣して、現地での指導を実施しています。

2022年度は、11月に「中国安全環境省エネ会議」(全体会議)を開催しました。2020~2021年に引き続き、2022年度もCOVID-19のため、オンラインにて実施しました。各事業所のESH担当者、DIC中国のESH担当者、中国地区担当役員およびDICのRC部員が参加し、次年度のESH活動方針、目標・課題などを話し合いました。

④ 欧米・アフリカ地区のグループ会社

欧米・アフリカ地区では、グループ会社であるサンケミカル社が、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。DIC本社の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。また、2021年7月から、BASF Colors & Effects (C&E)の買収完了に伴い、C&EはDICグループに加わりました。C&Eは、サンケミカル社により統括管理されています。

VOICE from DICグループ | 日常安全活動に対する想い

安全とは何でしょうか？ 以前所属していた会社では、安全とは、終わりのない教育であり、作業前に着用する安全保護具であり、現場で理解しなければならないリスクであり、壁に貼られた安全標識であり、書類に書かれたルールでした。DIC入社後、安全とは、私が教育訓練に参加することであり、私が着用する安全保護具であり、私が自発的に確認するリスクであり、私が常に意識する安全標識であり、私が常に守っているルールでした。文章で書くと変わらないように思えますが、安全文化が大きく異なります。

会社全体の防災訓練から、項目に分かれた応急対策案と現場処置案および毎月の安全事例の共有、現場作業での細々としたところまで、すべてに会社の「人を大切にする」安全文化の理念が込められています。私たちの周りでは、角ばった制御盤には衝突防止ガードがあり、階段の目立つ箇所に転倒防止用蛍光ラベルがあり、毎日の朝礼では安全基本動作の全員での読み上げがあり、安全文化とは毎日の積み重ねであることを全員が知っています。このような文化のもとで、会社の安全スローガンである「安全は自分の責任」のように、「安全をやらされる」という意識から次第に「安全をやる」という意識に変化しました。安全を「私」ごとにして、一人ひとりの力でDICの安全文化を築きます。



青島迪愛生精细化学有限公司 于和智

■ 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。DIC本社のRC部がグローバル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。

■ 2022年度 グローバル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2022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維持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評価を継続する。水使用量の削減を含めた目標管理方法を検討する。
- ・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。
- ・中国地区・AP地区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。
- ・安全環境に係るマネジメント管理体制を再構築する。
- ・安全環境教育を推進する。

※1 TRIR (Total Recordable Injury Rate) : 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)

※2 ICCA (International Council of Chemical Associations) : 国際化学工業協会協議会

※3 有効利用率 : 廃棄物における再資源化等の割合。有効利用率 = (リサイクル量 + 熱回収量) / 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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023年度 目標
労働安全衛生の確保	グローバル	総労働災害率の削減 国内グループ：2.40 中国地域：1.00 AP地域：1.10 欧米地域：8.00 (DICグローバル：4.36)	国内グループ：2.23 中国地域：0.79 AP地域：1.21 欧米地域：6.33 (DICグローバル：4.00)	★★★	国内グループ：2.10 中国地域：1.00 AP地域：1.00 欧米地域：8.00 (DICグローバル：4.65)
保安防災の確保	グローバル	・重大事故の防止 ・プロセス事故の把握継続	重大事故ゼロ プロセス事故発生率 0.055	★★★	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)

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、レスポンス・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、安全感受度の高い人材育成」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。



安全操業の啓発ポスター（3言語）。社長自らモデルとなり国内外の事業所に掲示

■ 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、事業会社および工場・研究所の安全環境グループと本社レスポンシブルケア部(RC部)が連携を取りながら、安全衛生活動を推進しています。国内DICグループでは、RC部と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目標を設定し、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、P52 方針・目標・体制を参照)

TOPICS | 経営層が率先して安全活動を推進

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、毎月1回、生産統括本部長自らが「過去事例から学び、実践しよう運動」を国内関係会社を含めた全事業所長等に配信しています。内容は、直近に起きた事故災害の事例や、時期的に起きやすい事故災害(熱中症、冬の静電気)を話題にするなど、過去の事例をもとに分析し、対策を喚起したものです。月1回、各事業所の朝礼において読み上げるなどして、従業員に対して共通認識化を図っています。



■ 2022年度の主な活動と実績

① グローバルDICグループの実績

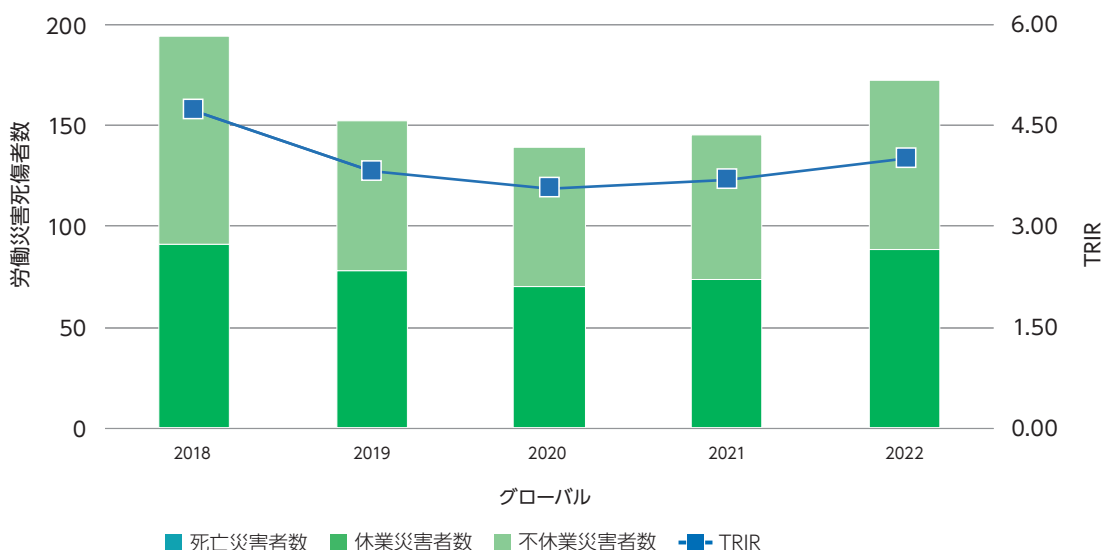
DICグループでは、労働災害について各地域で目標を設定し、ゼロ災害に向けた取り組みを推進しています。具体的には、100万労働時間当たりの労働災害死傷者数(死亡災害+休業災害+不休業災害)を「総労働災害度数率」(TRIR, Total Recordable Injury Rate)と定義し、日本、中国、AP、欧米の各地域で目標を設定しています。

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。

グローバルにおけるDICグループの実績は、TRIRの目標値が4.36に対し、実績は4.00と、目標を達成しました。グローバルにおける死亡災害者数はゼロ、休業災害者数は89人、不休業災害者数は83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)。

2018～2022年度の総労働災害度数率(TRIR)と労働災害死傷者数



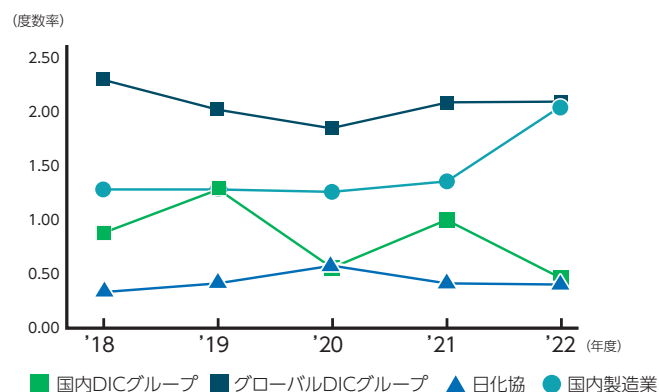
② 国内DICグループの実績

2022年の実績は、国内DICグループのTRIR目標値2.40に対し、実績は2.23であり、目標を達成しました。前年のTRIRは3.60であり、前年比で大幅に改善しました。死亡災害者数はゼロ、休業災害者数は4人、不休業災害者数は16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。度数率は0.45であり、国内製造業の平均や日化協の所属企業より低い値でした。また、強度率に関しても0.015と国内製造業平均より低く、日化協の所属企業と同等でした。

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	3	1	4
不休業災害者数	15	1	16
合 計	18	2	20

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。

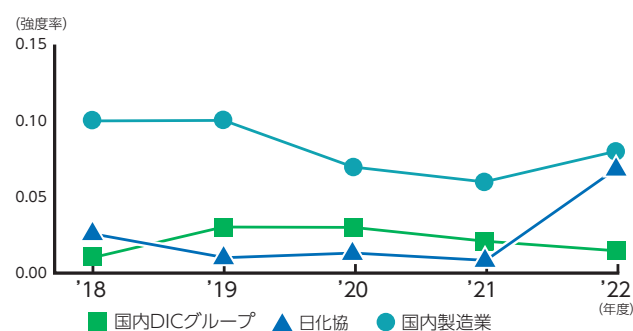
$$\text{度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000,000$$

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、国内製造業のデータは取得中です。

③ 海外DICグループの実績

2022年度の実績は、TRIRでは、DIC中国が0.79、サンケミカルグループが6.33となり、目標を達成しました。一方、DIC APでは、1.21であり僅かに目標は未達でした。海外グ

ループ合計で、死亡災害者数はゼロ、休業災害者数は81人、不休業災害者数は65人でした。(具体的な数値は、P83データを参照)

TOPICS | DIC Fine Chemicals Private Limitedが4,500日間の安全操業を継続

インドDIC Fine Chemicalsのダヘジ工場は、3月24日、4,500日間の休業災害なしで、安全操業を祝いました。同工場の安全環境担当者は「安全はDICグループの礎であり、ダヘジ工場では、重要な安全手順を実施するための基準を設定しています。また、従業員の幸福をもっとも重視しています。安全を守るために日々尽力してくれているチームには感謝してもしきれません」と語りました。同工場は2010年にシートフィードインクの製造所としてオープンしています。



4500日間の安全操業を社員でお祝いました

■ 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、その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(下記)、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中国、AP地域はDIC AP、欧米地域はサンケミカル社によりデータを集計し、DIC本社のRC部が集計・分析しています。これにより、各DICグループ会社では、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てています。2019年度からは、各データを統合する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、P82を参照)。

労働安全に関する統計データ

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

② DIC安全基本動作

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版を改訂しました。

国内DICグループはもとより、中国・APのDICグループにも、英語・中国語翻訳し、展開しています。

③ リスクアセスメントの実施

DICグループでは、生産プロセスや設備・装置に加え、化学物質に潜む危険性を特定し、事故や労働災害の未然防止活動を計画的に進めています。国内DICグループでは、新規設備の導入や改造、工程変更の際に、設計から操業の範囲で、従業員および地域社会に及ぼす影響を特定・評価するリスクアセスメントのガイドラインを制定し、リスクの低減活動を継続しています。2015年からは、化学物質に関するリスク低減に向け、厚生労働省の指針に沿ってリスクアセスメントを計画的に推進しました。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2016年に策定し、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。

④ 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

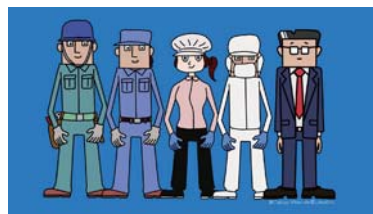
して、発生事業所と本社安全担当部署が速やかに連携を取り、原因を分析し、対策を実施しています。

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「事件事例集」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。

⑤ 工場の安全と環境を守るe-ラーニング講座

DICグループでは、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と考えています。その仕組みの一つとして、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、ラキール社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

過去に発生したDICグループの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・薬傷等)、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



TOPICS | DICグラフィックス群馬工場および東京工場が「転倒予防」のイベントを開催

群馬工場は、関係会社や協力会社も巻き込み、「転倒予防プロジェクト」を立ち上げ、2022年に4つのイベントを開催しました。

第一弾では、転倒予防セミナーで理学療法士の先生が「寝てできる腰痛体操」や「座ってできる腰痛体操」などを紹介しました。第二弾は、転びの予防体力チェックとして、リスク評価セルフチェック(体力チェック)と自身の意識レベルを測定。体力チェックと意識チェックの差が大きい方は転倒リスクが高いため、注意するよう促しました。第三弾では、栄養士の先生より食事でロコモティブシンドローム(移動機能低下)予防のセミナーを開催。第四弾では、ファンクショナルトレーニングとして、株式会社日立物流(現ロジスティック株式会社)陸上部の方々をお招きし、正しい歩き方の姿勢、重心、意識、肩甲骨、ハムストリングなどの使い方や重要性について講義いただき、加えて同社で展開されている「つまづき防止体操」を伝授していただきました。

そして、東京工場も「転倒防止トレーニング」を開催しました。講師には、群馬工場と同じくニューイヤー駅伝をはじめ様々な競技会で活躍されている

(株)日立物流(現ロジスティック(株))陸上部の皆さんをお招きしました。

別府健至監督より、正しい歩き方について、姿勢、肩甲骨の使い方、脚の上げ方など実際に体を動かしながらご教授いただきました。また、当時現役でご活躍されていた上田健太選手のデモンストレーションでは、その美しい姿勢と軽やかな動きに参加者からは歓声が上がりました。

今後も、DICグループでは従業員の健康に効果的なプログラムを企画していきたいと考えています。



転倒防止トレーニングでの様子

■ 安全体感教育

DICグループでは、2012年に10トントラックで国内を巡回する移動式安全体感機材を導入し、安全体感教育を開始しました。2013年からは、常設設備を国内6ヶ所に加え、中国4ヶ所、APに4ヶ所設置するなど、幅広く展開を進めてきました。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(危険の受け入れやすさ)を低下させ、危険感受性(危険に対する敏感さ)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。2020～2021年度に関しては、COVID-19感染拡大により、研修自体は中止していましたが、この間に設備や実施方法を見直し、コロナ禍においても実施可能なようにリニューアルしました。2022年度から研修を再開し、通常通り実施しています。

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、新人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)

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。中国地区では、南通迪愛生色料、迪愛生広州油墨、常州華日新材(中国)社、迪愛禧佳龍油墨(台湾)社に設置しています。また、AP(アジアパシフィック)地区ではDIC Compounds Malaysia社(マレーシア)、DIC ASTRA Chemicals社(インドネシア)、Siam Chemical Industry社(タイ)、DIC India, 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。

TOPICS | DIC APのグループ各社で初の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 Asia Pacific (AP)では、2022年5月26日に初のSafety Dayを開催し、AP地域の各社が一同に参加しました。

2022年のテーマ「CARE for Safety」

- ・Communication between our colleagues and learning from each other (同僚間のコミュニケーションと相互による学習)
- ・Awareness of the environment and safety issues (環境と安全の課題の認識)
- ・Responsibility of our actions and or in actions (私たちの行動および行動における責任)

APでは、「DIC 環境、安全、健康ーゴールゼロ」の目標を設定し、全社員が協力して取り組みます。Safety Day 2022 では、APのDICグループ各社各拠点で次のような行事を開催しました。

1. Safety Dayータウンホールミーティング(対話集会)
生産統括本部長、DIC AP社長によるSafety Dayメッセージビデオの上映など
2. Safety Dayーイベント・アクティビティ
ゲーム、クイズ、コンペティション、表彰式、パフォーマンスなど、各社各拠点が企画



Safety Day 2022を開催

■ 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

「安全第一」をDICグループの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)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。

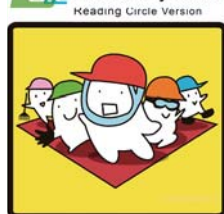
年度	取り組み内容
2012	安全の方針に関する提言を行い、職場に潜む危険源を可視化した注意喚起ステッカーを作成。
2013	社長安全ポスター製作と「安全基本動作」の習慣化に向けた各職場での輪読を開始。
2014	「安全基本動作」をイラスト化した輪読用の冊子を作成。
2015	日めくり式の輪読用冊子を編集し、各職場に配布して安全風土の醸成を強化。これらの資料を英語・中国語に翻訳。
2016	中国地区での輪読を実施し、安全文化の醸成を強化。
2017	「安全基本動作」の改訂作業に取り組む。
2018	「安全基本動作」改訂版(第5版)を発行。
2019	「安全基本動作」第5版の輪読用冊子の作成に取り組む。
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、COVID-19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	保護具マニュアルの改訂

DIC 安全基本動作



「安全基本動作」輪読用冊子(日めくりカレンダー、3ヶ国語)

DIC Basic Safety Action Reading Circle Version



DIC 安全基本動作 图文宣传版



「安全基本動作」輪読している様子(小牧工場)

② DIC安全誓いの日

DICでは、過去の重大災害や事故を繰り返さず、将来に向けDIC全社で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」として設定しています。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。



2022年 安全宣言カード

TOPICS | 全国安全衛生大会において講演

2022年11月福岡で開催された全国産業労働安全衛生大会に当社レスポンスケア部長がパネリストとして登壇しました。2022年改正された労働安全衛生規則等について、産官学の関係者(厚生労働省、産業医科大学、中央労働災害防止協会、DIC)がパネリストとして登壇し、法改正に対応するための企業の課題等について、ディスカッションを行いました。

広範囲な法改正への取り組み紹介ということもあり大勢の方が会場を訪れ、また外部サテライトでの視聴も行われました。

このうち、当社は多品種の化学物質を取り扱う化学メーカーとして、化学物質管理に対するこれまでの取り組みや、法改正への対応方針等を紹介しました。



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、事業会社および工場・研究所の安全環境グループとレスポンスシブルケア(RC)部が連携し、保安防災活動を推進しています。定期的に各事業所等における安全環境グループとの会合や情報交換を実施し、重点課題および目標の達成状況を確認するなど、進捗を管理しています。(詳細は、P52方針・目標・体制を参照)

■ 2022年度の主な活動と実績

① 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、DICグループでは、まず国内DICグループを対象に、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年度は3件発生し、20万労働時間当たりの発生件数は0.055件でした。2023年度からは、直近3年間の実績を基に目標を設定し、達成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。主に製造プロセスに関わる火災・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、クーデリティー、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。

	2018	2019	2020	2021	2022
ICCA プロセス事故件数	10	6	4	7	3
事故発生率 (20万労働時間当たり)	0.175	0.110	0.073	0.128	0.055

② 化学設備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、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、これまでに四日市工場や千葉工場、鹿島工場、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

DIC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。DICでは、2014年～2020年で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対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 緊急対応の訓練

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。



堺工場 特別防災区域協議会防災訓練



東京工場 防災訓練

環境保全

方針

基本的な考え方

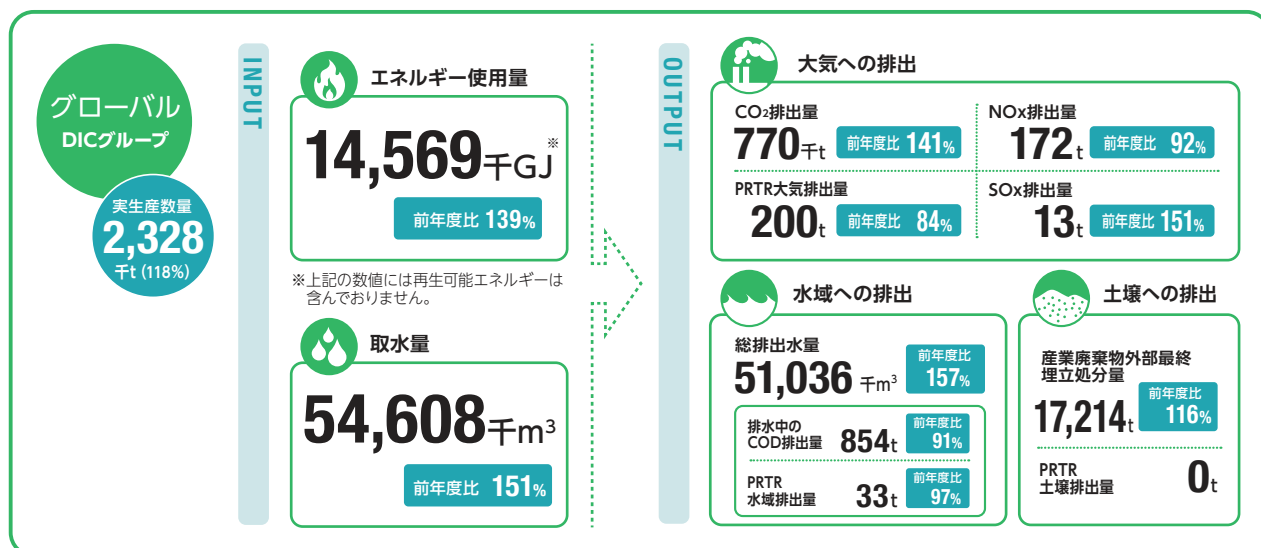
DICグループは、環境関連の法令遵守を基本としつつ、環境パフォーマンスの向上により、地球環境の保全に貢献します。

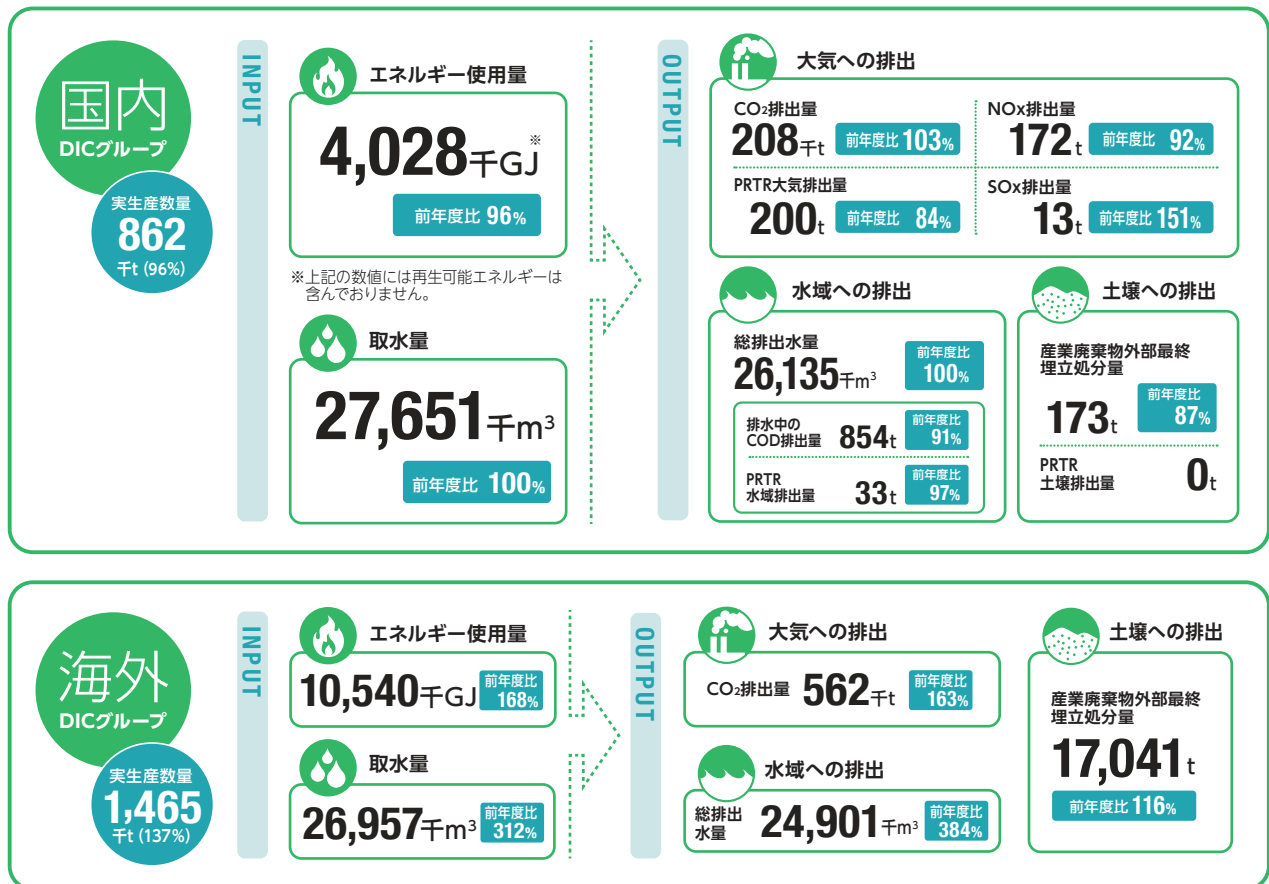
環境保全は、企業のサステナビリティ活動の中でも、特に重要な活動の一つです。具体的には、「気候変動への対応」、「環境汚染の防止」、「廃棄物管理（サーキュラーエコノミーへの対応）」、「水資源の管理」、「生物多様性」があげられます。DICグループはグローバルに事業活動を行う化学企業として、環境保全に取り組んでいます。

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。下に2022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。インプットとしては、「エネルギー使用量」、「取水量」の2項目を記載しています。アウトプットとしては、排出先を「大気」、「水域」、「土壌」の3つに分類し、具体的な調査項目としては、「CO₂排出量」、「排水量」、「産業廃棄物外部最終埋処分量」（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。また、2021年7月にColors & Effects (C&E) グループを買収してDICグループに加わっているため、C&Eの実績は、2022年度より、海外DICグループの年間集計値に合算しています。





※ 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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023年度 目標
VOC大気排出量削減	日本	国内DICグループ：325トン (直近の平均実績を維持) (2000年度比70%レベルを維持)	国内DICグループ：200トン	★★★	国内DICグループ：280トン (2000年度比50%レベルを維持)

方針および体制

基本的な考え方

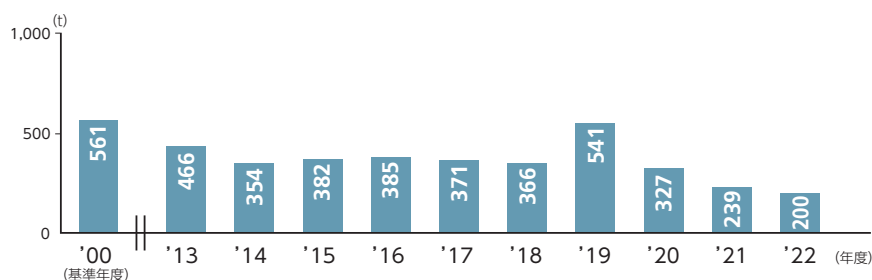
DICグループは、事業活動に伴う環境負荷を把握し、計画的に削減するとともに環境汚染の予防に努めます。

化学企業は、多種多様な化学物質を大量に取り扱うため、化学物質の排出抑制が求められます。DICグループでは事業活動に伴う環境負荷を把握し、計画的な削減とともに環境汚染の予防に努めています。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制度)、および土壌汚染対策法、PRTR法、オゾン層保護法、フロン排出抑制法、PCB特別措置法などの法規制、さらには一般社団法人日本化学工業協会(日化協※)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。

※日化協：日本有数の業界団体としてICCAI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。

調査対象物質

(PRTR※¹ 対象物質※² を含む 551 物質 (+ 1 物質群) ※³) の大気排出量の推移



■ 国内DICグループ(2000年のみDICの数値)

なお、2022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89物質)+1物質群(炭素数が4～8までの鎖状炭化水素類)でした。

2022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126物質でした。

2022 年度の主な活動と実績

① 化学物質汚染(VOC※⁴ 大気排出量)の削減

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。

2022年度は、VOC 排出量が200トン(前年度比84%)と減少しましたが、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)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、規制強化の対応に向けた、設備更新や排出管理を実施しています。

※1 PRTR: Pollutant Release and Transfer Registerの略。

※2 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。

※3 551 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。

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

2022年度に1トン以上使用
または生産した物質数国内DICグループ
126物質調査対象物質
(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	200t
水域への排出量	33t
土壌への排出量	0t
合計	234t

環境排出量 10 トン以上の物質

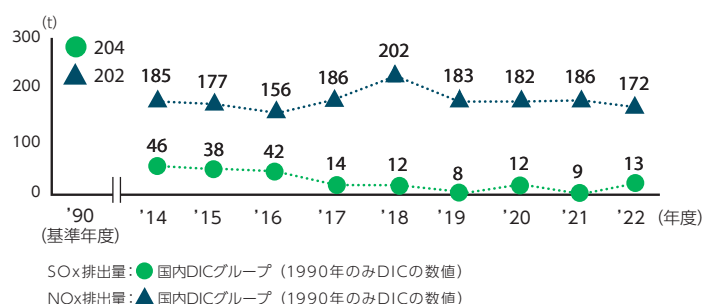
物質名称	国内DICグループ
	環境排出量合計
酢酸エチル	80t
トルエン	30t
メチルエチルケトン	22t
Nメチルピロリドン	16t
プロピルアルコール	13t

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。

2022年度において、国内DICグループのSOx 排出量は13トンであり、1990年度比10%以下の低レベルを維持しました。また、NOxの排出量は172トンであり、1990年度比で85%でした。

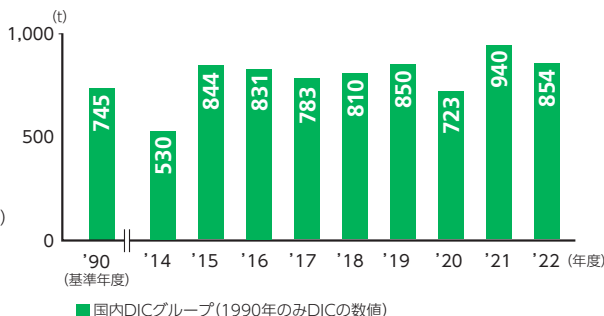
SOx、NOx 排出量の推移



一方、排水負荷に関して、国内DICグループのCODは854トンであり、1990年度比で115%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。

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。

*2022年にDICインテリアが閉鎖し、それまでの6事業所から現在5事業所。

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年上期において高濃度PCB廃棄物の処理を完了予定です。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。

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	0.07	10	0.030
			10	2.4
DIC北陸工場	5	0.00000	10	0.0047
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	0.028	非該当	—
星光PMC播磨工場	10	0.011	非該当	—

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。

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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023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 (直近の平均実績を維持) (2000年度比5%レベルを維持)	・外部埋立量 173トン	★★★	・外部埋立量 200トン (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 41,422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※：90%	有効利用率※：91%	★★★	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

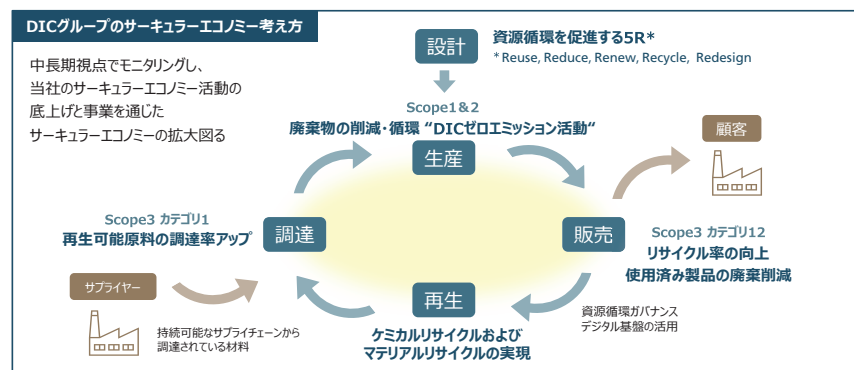
基本的な考え方

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。

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※が重要と考えます。具体的には、製造ロスの最小化により産業廃棄物の発生抑制に努めています。そして産業廃棄物の発生から、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。同時に、法令遵守を徹底するため、電子マニフェストの管理システムを導入、トレーサビリティを確保しています。また、廃棄物処理事業者の現地確認も実施しています。

※3R：Reuse, Reduce, Recycleのこと



2022年度の主な活動と実績

① 国内DICグループの取り組み

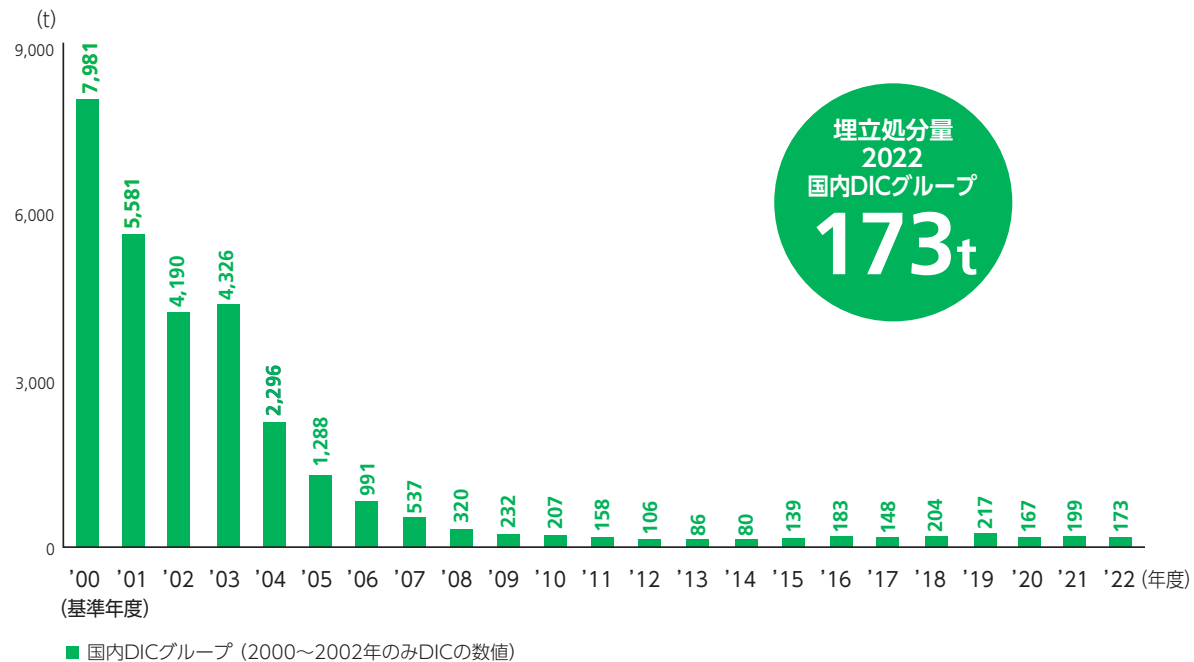
国内DICグループでは、「産業廃棄物の外部最終埋立処分量を2000年度比で95%削減」の目標を設定し(DICゼロエミッション活動)、2010年度に達成しました。現在は、この2000年度比5%(95%削減)である200トンを維持していく目標としています。また、昨今のサーキュラーエコノミーへの要請が強まる中、外部埋立処分量に加え、発生量の維持抑制にも取り組んでおり、直近の実績値を基に発生量の目標を

45,000トンと設定しています。

2022年度は、国内DICグループの発生量は41,422トン(前年度比97%)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173トン(前年度比87%)であり、目標を達成しました。これは発生量の削減に伴い、埋立量も抑制できたと考えています。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	763
汚泥	11,246
廃油	10,254
廃酸	469
廃アルカリ	1,677
廃プラスチック類	5,220
ゴムくず	1
金属くず	1,996
ガラスくず、コンクリートくずおよび陶磁器くず	48
鉱さい	0
がれき類	7
ばいじん	21
紙くず	736
木くず	708
繊維くず	0
動植物性残さ	7
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	1
非有害廃棄物(通常産廃等)合計	33,153
有害廃棄物(特官産廃)合計	8,268
産廃合計	41,422

② 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っています。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むことになっています。

国内DICグループでは、DICおよびDICグラフィックスがプラスチック廃棄物の発生量が年間250トン以上であることから多量排出事業者該当すると推測しています。現在、2022年度のデータを集計中であり、2023年度からDICレポートにて開示予定です。

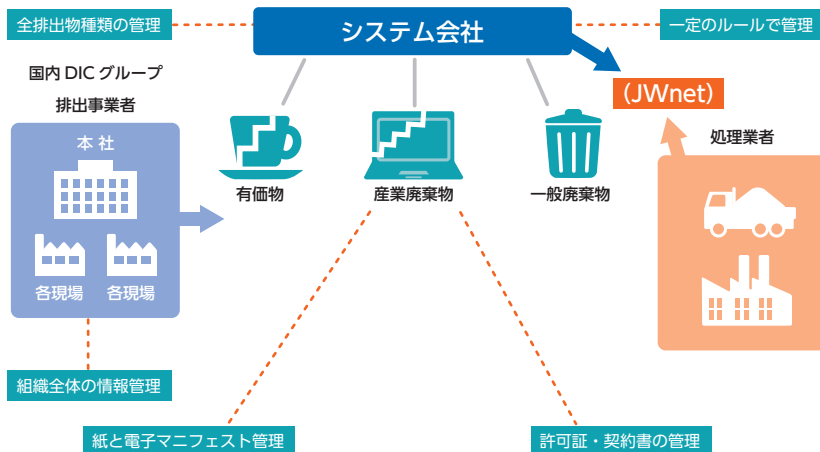
DICグループは、今後もプラスチック廃棄物の発生抑制・再資源化に取り組んでいきます。

③ 総合産業廃棄物管理システムの展開

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。

総合産業廃棄物管理システム



④ 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地区の各生産拠点では、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。

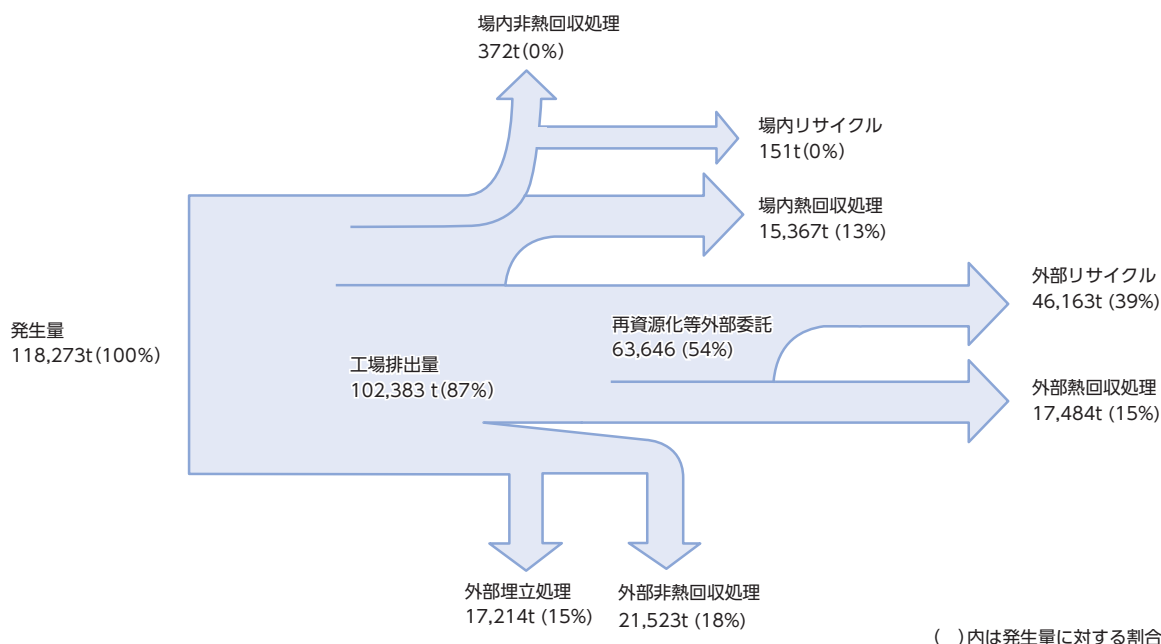
2022年度からC&Eのデータを欧米地区として集計に加えたため、海外DICグループの発生量および埋立量は、前年比で大幅に増加しました。2022年度の発生量は76,851トン(前年度比120%)であり、埋立量も17,041トン(前年度比116%)となりました。今後も地域統括会社は各国の法令を遵守し、産業廃棄物の発生抑制および最終埋立処分量の削減に注力します。

⑤ DICグループにおける廃棄物の発生・処理フロー

産業廃棄物の定義(有害・非有害、危険物・非危険物など)や処分方法は、国・地域によって異なります。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。さらにDICグループは、産業廃棄物の発生から、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国内DICグループおよび海外DICグループにおける、2022年度の産業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。

2022 年度 廃棄物の発生・処理状況 (グローバル)



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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023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 2022年度までに実施率50%	水リスク4拠点を対策 2022年度までの実施率50%	★★★	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%

方針および体制

基本的な考え方

DICグループは、事業活動に関する水リスクを把握し、水資源を有効活用します。

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。そして、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、グローバルに各生産拠点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。

2022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。

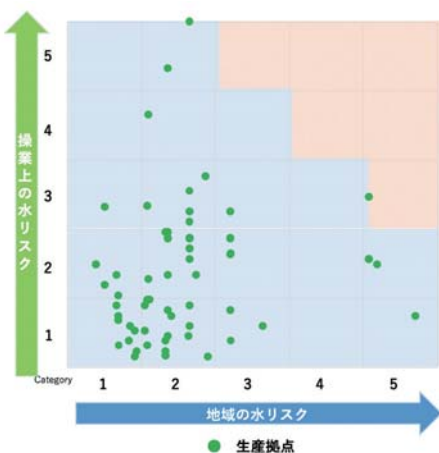
そこで、DICグループでは、第三者機関の指導のもと、上

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、日本・中国・アジアパシフィックの各生産拠点をスクリーニング評価しました。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、各拠点の「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拠点をリスク拠点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し、「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拠点をリスク拠点として抽出しました。

2021年から2024年まで高リスク16拠点の対策を確認し、その実施率を目標に設定しました。この後、2025年度に水リスク評価の基準を見直し、よりリスクレベルが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関しても対策を順次実施する計画です(下図)。

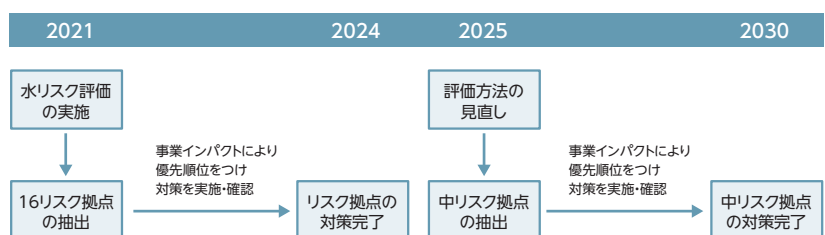
既に高リスク拠点に関しては、2021年度4拠点、2022年度に4拠点、対策を確認しており、順次、対策確認を進めていきます。

^{*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

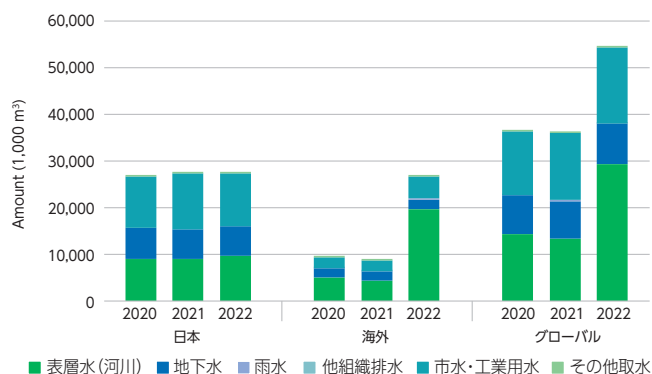
② 取水量・排水量の管理

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。2022年度は、国内DICグループの取水量27,651千m³（前年度比100%）、排水量26,135千m³（前年度比100%）となり、前年比で同じでした。

2022年度からC&Eを欧米地区として集計に加えたため、海外DICグループの取水量および排水量は、前年比で大幅に増加しました。2022年度の海外グループの取水量は26,957千m³（前年度比312%）、排水量は24,901千m³（前年度比384%）と、大幅に増加しました。それに伴い、DICグローバルで総取水量54,608千m³（前年度比151%）、総排水量51,036千m³（前年度比157%）と大幅に増加しました。今後も地域統括会社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

2020～2022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サイクルし、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す。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60m³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とした完全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、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。



④ CDP水セキュリティ2022

DICグループは、2022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

基本的な考え方

DICグループは、事業活動が生物多様性へ及ぼす影響を把握し、土地と自然資本を持続可能な方法で利用するよう努めます。

①グループ全体で2011年から取り組み

DICグループは「生物多様性の保全」を早くから課題として認識しています。2011年DICグループの経営トップ層を対象とした「DIC経営塾」に生物多様性をテーマに外部講師を招いた講演を実施して以降、様々な活動がスタートしました。

【活動事例①】

研究開発・原料調達から廃棄・リサイクルに至る事業活動で、生物多様性との関わりを把握

【活動事例②】

千葉県佐倉市「総合研究所」と「DIC川村記念美術館」の自然林・庭園管理に対する評価と今後の取り組みについて、外部の専門家に助言をもらう

②FSC認証紙の利用による保全

DICは、印刷物として発行する、「DICレポート」、「株主招集通知」など種々のパンフレットでFSC認証紙を使用しています。

③「企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)」への参加

2022年4月より「企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)」へ参加しています。JBIBは、生物多様性に関する取り組みへの意欲の高い企業のイニシアティブであり、最新情報の収集、企業間のネットワーキングを積極的に行っています。生物多様性の本格的な取り組みを推進するために、外部の有識者や業界との勉強会を介し、DICグループの生物多様性への取り組みの高度化を図っています。

TOPICS | DIC川村記念美術館の生物多様性への取り組み

総合研究所に隣接するDIC川村記念美術館の里山の地形を活かした敷地内には、多種多様な樹木、草花、野鳥や昆虫が生息し、1990年の美術館開館以来、地域に親しまれ年間約20万人が訪れています。

もともと杉林であった敷地の一部に広葉樹300本を2023年までの3ヶ年計画で植栽を進め、野鳥や小動物と共存できる生態系に配慮した雑木林を整備しています。



四季折々に多種多様な動植物が豊かな表情を見せる
DIC川村記念美術館の庭園



美術館職員による植林体験

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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023年度 目標
製品輸送時におけるCO ₂ 排出量の削減	日本	モーダルシフトの推進と輸送効率の改善によりエネルギー原単位を前年度比1%削減する	- エネルギー原単位：前年度比3%減少 - CO₂排出量：前年度比5%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・配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、DIC本社の統轄下で業務を行ってききましたが、2011年に合理化・効率化を目的にグループ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、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。2016年には、

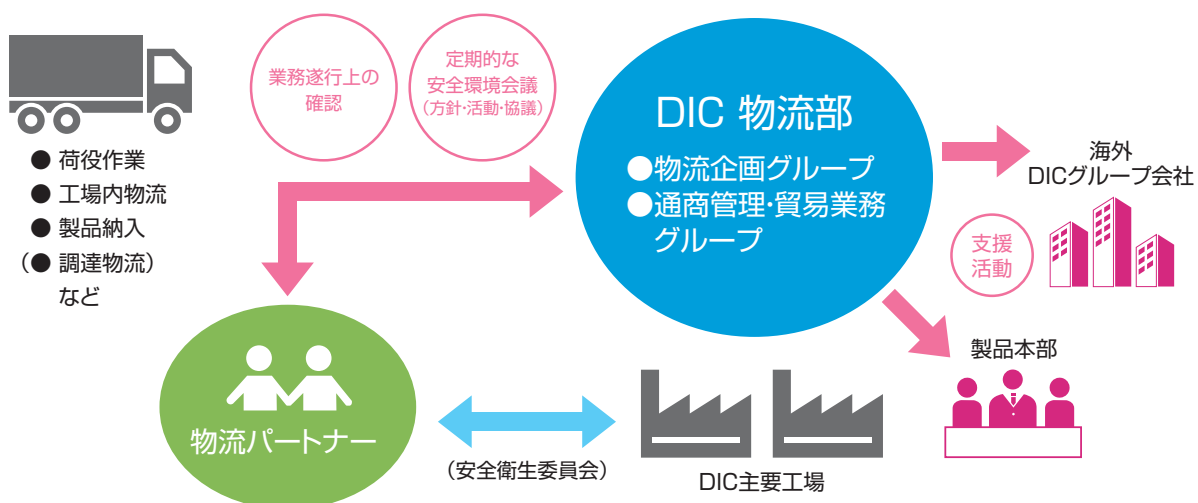
分散していた物流管理機能を強化するため「物流部」に統合しました。

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、貿易業務に関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



■ 環境負荷低減とホワイト物流

日本における物流環境は、コロナ禍による一時期の物流減少から回復しつつありますが、Eコマースの増加や労働時間上限規制(2024年問題)の影響によるドライバー不足の問題は依然残っています。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。

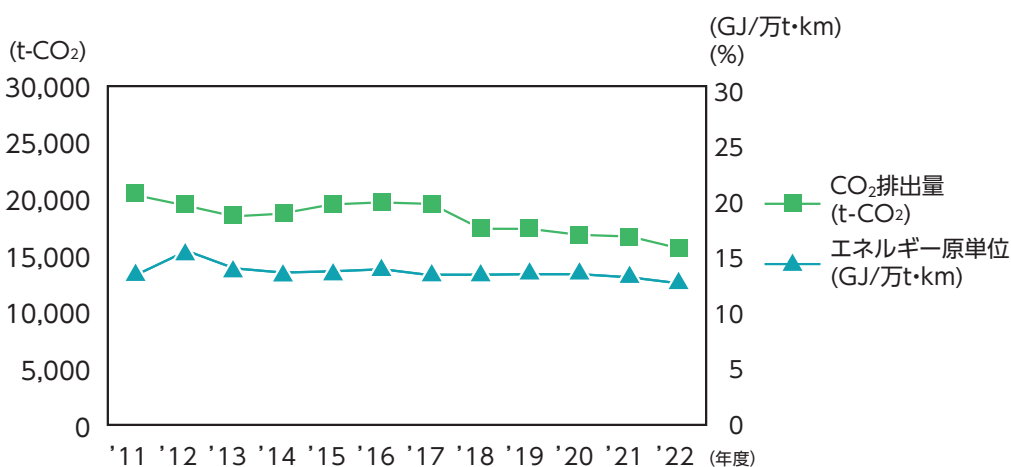
このような環境下、DICは日本国内の輸送においてモーダルシフトの推進を図り、物流面での環境負荷低減を進めます。

2022年度は引き続きトラックの大型化や積載率の向上を図り、エネルギー使用量は約6%、CO₂排出量は約5%減少しました。

さらには国土交通省等が推進する「ホワイト物流推進運動」を支持し、物流パートナーおよび運送会社と連携して、事業継続性を確保します。2022年度は、リターナブルパレットを活用した工場内でのパレット積替え作業の軽減を新たな工場で実現しました。

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。

製品輸送時のCO₂排出量とエネルギー原単位の推移



■ 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ています。特に輸送品質(漏えい・未着・取り違いなど)については「重点管理事故」に指定し、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キャンペーンなども継続実施し、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に参

加しています。

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、2022年度は4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、輸送事業者にてイエローカード※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。輸送事業者は携行が義務づけられている。



物流パートナーとの定期的な会議

TOPICS | リモート会議の定着

物流部と3PLパートナー会社間は、リモート会議が定着しました。Face to Faceでの安全教育ができない環境下においても、写真や動画を使って、安全意識の徹底と過去の事故の風化防止を強く訴え、その結果が事故発生率を前年対比9%低減する等の改善につながったと考えます。



リモートを活用した環境安全品質会議

VOICE from DICグループ | 物流を通してサステナブルな社会に

世界的インフレ、消費の減退などから、COVID-19の影響によるスペース不足や船舶輸送費の高騰が落ち着いてきた一方で、ウクライナ情勢による燃料費の高騰、自然災害の多発や台湾有事問題など、物流を取り巻く環境はより一層厳しさを増しています。

こういった有事下でも、環境や安全に配慮し、サステナブルな社会を実現していくために、我々物流部は物流会社や船会社と連携を密にし、環境負荷や物流事故の低減に努めていかなければなりません。今後もパートナー会社と協力し、モーダルシフトやホワイト物流等の推進に取り組んでいきます。



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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023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	- 新システムの中国地区での稼働 - グローバルでの化学物質情報マネジメントシステムの整備を推進	- 中国地区での新システム稼働が2023年度に延期 - 中国地区、AP地区で化学物質情報マネジメントシステムの整備進行中	★ ★★	- 新システムの中国地区での稼働と、2024年AP地区での稼働に向けた準備遂行 - 中国地区、AP地区で化学物質情報マネジメントシステムの整備継続
- 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	- 新業務フローの中国地区への展開 - 韓国化評法既存化学物質再登録への対応 - 中国ラベル関連法規制・通達への対応	- 新業務フローの中国地区への展開を実行中 - 韓国化評法既存化学物質再登録への対応を2024年期限の物質を中心に対応 - 中国ラベル関連法規制の動向を注視、中国各社に通達し準備進行	★★★★ ★★★★ ★★★★	- 新業務フローの中国地区への展開継続と、AP地区への展開 - 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

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、AP地区にも活動拠点を設置し、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)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年に日本で先行稼働させ、CIRIUSとWERCSを置換しました。2023年には中国地区での稼働を予定し、さらにAP地区のDICグループ各社へ展開し、2024年末までに順次稼働させ、WERCSを置換する計画です。一方、欧米のサンケミカルグループでは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おいては、2000年から取り組み始め、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

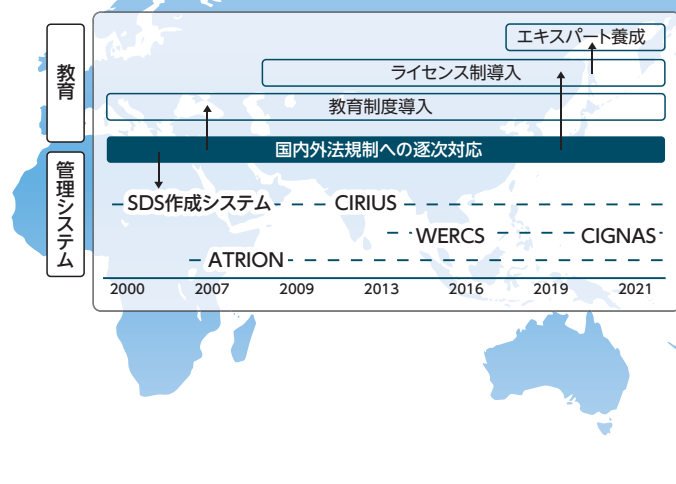
に努めています。

※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



事業地域	管轄会社	情報管理システム
日本	DIC	CIGNAS
アジアパシフィック、中国	DIC	WERCS
北米、中南米、欧州、アフリカ	サンケミカル社	ATRION
オーストラリア	DIC	

■ 新グローバル化学物質情報管理システム「CIGNAS」と化学物質情報管理体制の構築

CIGNAS構築のためのプロジェクト(GCIP※4)では、新システムの設計・開発にとどまらず、システム稼働後の円滑な運用のため、システムを活用して行う化学物質情報管理業務の見直しとグローバル標準化、化学物質情報マネジメントシステムの構築も併せて進めています。

- ・2019年：3ヶ国・11の海外DICグループを訪問し、化学物質管理業務についてヒアリング実施。各社の業務理解を深め、プロジェクトの検討内容に反映
- ・2021年：5ヶ国・12の海外DICグループに対してオンラインでヒアリング実施。各社とも化学物質情報管理システムを望んでいることを明確化

これらの結果をシステム要件や標準業務フローに反映させました。また、化学物質情報マネジメントシステムを日本の各サイトで運用を開始し、中国、AP地区の各社でも構築を進めています。

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

○新システムCIGNASの設計・開発について

CIGNASの設計・開発に当たっては、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はなく、容易に必要な情報を抽出・活用できるインターフェースの設計に配慮し、全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。

○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年には中国上海でも活動を開始しました。AP地区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、毒物及び劇物取締法（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ーや、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、2022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。

2023年の主な取り組み

2023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、安衛法施行令別表第9に化学物質が大幅に追加されます。また、事前に相手の了承を得なくても、「容器に印字した二次元コード」や「商品販売ホームページ等」でのSDSの確認・閲覧による交付が可能となりました。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・配布を進めていきます。COVID-19の影響で延期されたICCM※5において議論されるであろうWSSDの「2020年目標」に代わる次の目標に対しても、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。

※5 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及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（新化管弁法）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、ロシア、ユーラシア共同体など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。また、DICグループ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、2022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。

2023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、登録期限が近い数量域の大き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

プロダクト・スチュワードシップに則った化学品・製品安全を継続的に支えていくためには、社員一人ひとりの意識づけと知識の向上が不可欠です。DICグループでは、化学物質を適法に製造・輸入し取り扱うための教育を重要視し、「エキスパート養成」と「ライセンス制」の仕組みを講じています。これにより国内外の化学物質規制に対する社員の意識・知識レベルの維持・向上を図っています。

① エキスパート養成に向けた取り組み

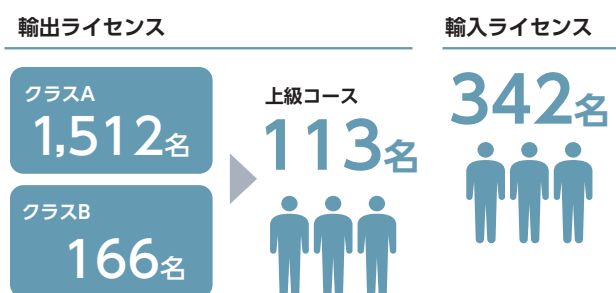
グローバルな総合化学メーカーである当社は、法令遵守をリスク管理における生命線と位置づけ、教育によるエキスパート養成を進めています。化学物質法規制に関しては、2014年から「化学物質法規制入門コース」を開始しました。2021年度以降は対象範囲（主に技術部門のある事業所全体）が受講しやすいよう、オンライン教育へと切り替えて実施しました。2022年度以降は、受講対象範囲をDICグループ社員に拡充し、化学物質を適法に取り扱うための教育を実施しています。また、2023年度は化学物質法規実務に即した実務者コースの新設に向けて、現在コース設計とテキスト作成に取り組んでいます。

② 国内DICグループにおける教育（ライセンス）

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。2022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342名、輸出ライセンスでは基礎的な内容となるクラスBが166名、より実践的な内容であるクラスAが1,512名います。また輸出においてさらに高度な上級コースも113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年度はこれらをさらに発展させていきます。またRCEP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105名が保有しています。2023年度もこれを拡大していきます。

2022年度現在の輸出入ライセンス保有者



④海外現地法人における教育

2022年7月にDICグループの一員となった広東迪愛生彤徳樹脂有限公司(TOD)は、DICグループにおける化学品コンプライアンスの管理要請に応えるべく、積極的に法令遵守活動に取り組み、化学品コンプライアンス管理体制の構築を目指しています。DCN/ESH部では、化学品コンプライアンス管理についての理解をTODに深めてもらうため、該社営業担当者全員を対象に、2回にわたり新規化学物質管理に関する説明会を開催しました。ここで新規化学物質の定義、法規制の要求事項、DICグループのコンプライアンス対応措置について説明しました。

今後も各現地法人の要望に応じて、説明会やトレーニング形式での教育や法規制動向・要求の情報共有を展開し、DICグループの化学品コンプライアンス管理向上に努めます。



新規化学物質管理について説明するDCN/ESH部 趙担当

VOICE from DICグループ | CIGNAS 構築およびCIGNASを利用する中で心がけていること

CIGNAS運用・管理WGメンバーとしてCIGNASの効率化や安定運用に向けた活動を行っています。

2021年11月に旧システムCIRIUSに代わり日本で稼働を開始したCIGNASは、海外向けのSDS発行に対応する等、当社のグローバル化学物質管理システムとして既に重要な役割を果たしています。

一方、化学品情報管理業務が増大・複雑化する中で「製品・原材料・化学物質情報のインプット」に加え、「社内外のステークホルダーが必要とする情報のアウトプット」を一層効率的に行える仕組みがCIGNASに求められています。技術担当者やレスポンシブルケア部の皆さんと協力して日々追加・更新される情報を元に、社内の化学物質管理業務や顧客への含有物質情報提供等、様々な業務シーンで必要とされる情報のアウトプットを効率的に行える姿を目指します。

皆さんと力を合わせて、引き続きCIGNASの最適化に向けて努力していきます。



化学品情報技術グループ マネジャー 石塚 仁

■ 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、物流安全P74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。

2022年度は、グローバルDICグループの安全環境活動に関して、統合報告書(DICレポート)において公開しました。特に、今回は外部のステークホルダーが理解しやすいように、データ集を追加しました。DICレポートは、冊子版に加え、DICのホームページにて電子版を公開しています。

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、地域住民をはじめとするステークホルダーへの情報公開に努めました。

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。2022年度は、コンビナート地区の工場に関してはレスポンシブ・ケア地域対話集会を開催しました。また、住宅地付近に位置する工場では、環境説明会を開催しました。

他にも、サイトレポートの発行、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。

海外事業所においても、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。なお、2022年度は、COVID-19の感染状況により、多くの活動が実施できませんでしたが、適宜、再開していく予定です。



DICグラフィックス株式会社東京工場の盆踊り(2018年)



サイトレポートの発行



堺・泉北臨海特別防災地区総合防災訓練をDIC堺工場で実施(2019年)

■ 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。2022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78%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地区には10ヶ国に17グループ会社が存在し、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。2022年12月末時点で、AP地区の19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98%です。

■ 情報管理システム(DECS)

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」(DECS: 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地区に存在する70以上の事業所です。

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。

■ 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に実施しています。多様な観点から評価するため、構成メンバーとして、本社RC部員と、製造を統括する執行役員、事業所の現場管理者、

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。監査には社長も参加し、経営トップによる安全・環境・健康の確保に向けた現場への積極的な関与を行っています。

2022年度に関しては、COVID-19のため、監査メンバーをRC部員と現場管理者に絞り、実施しています。

海外生産拠点では、各地域統括会社のESH担当者が、RC部員や現場管理者とともに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。

②2022年度の安全環境監査の活動と実績

国内においては、DICだけでなく関連会社を含む全グループに対して、本社RC部員が監査を実施し、検証や改善活動のサポートを行っています。

2022年度は、大規模事業所である、DICの10事業所とDICグラフィックス社の4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。

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(8社11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グループにおいても、各統括会社のESH担当により安全環境監査を実施しています。AP地区では、12社(17事業所)を対象に監査を実施しました。COVID-19のため、重要な事業所を中心に実施しました。

中国地区では、通常どおり中国地区13社(14事業所)の監査を実施しました。その内、台湾の3事業所に関しては、COVID-19のため、例年とは異なり自主監査を実施しました。

欧米・アフリカ地区を統括するサンケミカルグループでは66事業所を実施しました。また、製紙用薬品や印刷インキ・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13事業所に関して、COVID-19のため、例年とは異なりオンラインで監査を実施しました。

2022年度 安全環境監査実施概要



2022年度 子会社監査



■ 行政処罰関連

2022年度は、グローバルDICグループにおいて、レスポ
ンシブル・ケア関連の多額の罰金※は発生しませんでした。

※罰金\$10,000 以上を伴う違反。

データ集

※グローバル：日本、中国、AP、欧米にその他地域含む

テーマ	項目	単位	バウンダリー	第三者検証	2020 年度実績	2021 年度実績	2022 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	○	2.51	3.60	2.23
			中国	○	2.29	1.94	0.79
			AP	○	1.13	0.90	1.21
			欧米	—	5.63	5.33	6.33
			グローバル※	—	3.56	3.69	4.00
	休業災害度数率	人 / 100 万時間	日本	○	0.55	1.31	0.45
			中国	○	1.27	1.45	0.53
			AP	○	0.91	0.79	0.99
			欧米	—	2.96	2.70	3.36
			グローバル※	—	1.79	1.89	2.07
	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※	—	0	0	0
	休業災害負傷者数	人	日本	○	5	12	4
			中国	○	5	6	2
			AP	○	8	7	9
			欧米	—	50	45	70
			グローバル※	—	70	74	89
	不休業災害負傷者数	人	日本	○	18	21	16
			中国	○	4	2	1
			AP	○	2	1	2
			欧米	—	45	44	62
			グローバル※	—	69	71	83
保安防災	プロセス事故件数	件	日本	○	4	7	3
	プロセス事故率	件 / 20 万時間	日本	○	0.073	0.128	0.050
環境汚染	VOC	ton	日本	—	327	239	200
	PRTR 排出量（大気・水・土壌）	ton	日本	—	354	273	234
	NO _x	ton	日本	—	182	186	172
	SO _x	ton	日本	—	12.1	8.8	13.3
	COD	ton	日本	—	723	940	854

テーマ	項目	単位	バウンダリー	第三者検証	2020 年度実績	2021 年度実績	2022 年度実績
廃棄物合計 (有害 + 非有害)	発生量	ton	日本	○	43,900	42,914	41,422
			海外	—	64,846	64,101	76,851
			グローバル	—	108,745	107,015	118,273
	工場排出量	ton	日本	○	32,564	30,541	31,627
			海外	—	59,792	57,186	70,756
			グローバル	—	92,355	87,727	102,383
	リサイクル処理量	ton	日本	○	19,034	17,733	16,725
			海外	—	24,595	26,856	29,589
			グローバル	—	43,630	44,589	46,314
	熱回収処理量	ton	日本	○	20,598	20,434	20,849
			海外	—	13,458	15,832	12,001
			グローバル	—	34,057	36,266	32,850
	非熱回収処理量 (単純焼却等)	ton	日本	○	4,100	4,548	3,675
			海外	—	7,735	7,847	18,221
			グローバル	—	11,835	12,394	21,895
有害廃棄物 (特別管理廃棄物)	発生量	ton	日本	○	7,170	7,660	8,268
			海外	—	33,832	37,938	47,546
			グローバル	—	41,002	45,597	55,815
	工場排出量	ton	日本	○	5,583	6,136	7,069
			海外	—	28,820	31,068	41,495
			グローバル	—	34,402	37,203	48,564
	リサイクル処理量	ton	日本	○	2,623	2,522	2,945
			海外	—	14,415	16,214	18,952
			グローバル	—	17,038	18,736	21,897
	熱回収処理量	ton	日本	○	4,291	4,212	4,597
			海外	—	11,515	15,671	9,935
			グローバル	—	15,806	19,883	14,532
	非熱回収処理量 (単純焼却等)	ton	日本	○	234	898	707
			海外	—	5,856	3,623	15,375
			グローバル	—	6,090	4,521	16,083
取水水量	表層水	1,000m ³	日本	○	9,168	8,922	9,789
			海外	—	5,195	4,372	19,699
			グローバル	—	14,364	13,293	29,487
	地下水	1,000m ³	日本	○	6,585	6,505	6,403
			海外	—	1,799	1,840	2,278
			グローバル	—	8,383	8,345	8,681
	雨水	1,000m ³	日本	○	0	0	0
			海外	—	129	191	163
			グローバル	—	129	191	163

テーマ	項目	単位	バウンダリー	第三者検証	2020 年度実績	2021 年度実績	2022 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	○	11,134	12,178	11,441
			海外	—	2,427	2,153	4,771
			グローバル	—	13,562	14,331	16,212
	その他	1,000m ³	日本	○	15	20	19
			海外	—	70	77	47
			グローバル	—	85	96	66
	取水量合計	1,000m ³	日本	○	26,902	27,625	27,651
			海外	—	9,621	8,632	26,957
			グローバル	—	36,524	36,257	54,608
排水量	河川	1,000m ³	日本	—	15,371	15,126	15,879
			海外	—	2,013	2,204	2,067
			グローバル	—	17,384	17,330	17,946
	湖	1,000m ³	日本	—	6,763	7,341	6,888
			海外	—	0	1	0
			グローバル	—	6,763	7,342	6,888
	外部処理施設 (下水処理施設)	1,000m ³	日本	—	3,084	3,627	3,367
			海外	—	832	888	750
			グローバル	—	3,915	4,515	4,117
	地下	1,000m ³	日本	—	2	1	1
			海外	—	6	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	—	4,867	3,380	22,077
			グローバル	—	4,867	3,380	22,077
	排水量合計	1,000m ³	日本	—	25,220	26,094	26,135
			海外	—	7,717	6,481	24,901
			グローバル	—	32,937	32,574	51,036
水消費量	水消費量合計	1,000m ³	日本	—	1,683	1,531	1,516
			海外	—	1,904	2,151	2,056
			グローバル	—	3,587	3,682	3,572
ISO14001	取得率	%	グローバル	—	79%	79%	78%

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DICNET 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^{*1}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63の国と地域でグローバルに展開する190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。

またDICグループでは2019年5月にTCFD提言書^{*2}の趣旨に賛同を表明し、同提言に沿った情報開示を推進しています。

^{*1} SBTi: Science Based Target Initiative (SBT機関)。Science Based Target=科学的合理的目標は、国際的な枠組みである「パリ協定」が求める水準を整合した目標を指す。5~15年先を目標として企業が設定する温室効果ガス排出削減目標が、科学的合理的目標に合う水準 (現在はwell-below 2.0℃目標もしくは1.5℃目標) である場合、SBT機関が認定を行う。

^{*2} TCFD 提言書:TCFDはTask Force on Climate-related Financial Disclosures (気候関連財務情報開示タスクフォース) のことで、同組織は金融安定理事会 (FSB) の要請により設立され、中長期的に企業の財務に影響を与える気候関連のリスクと機会の適切な開示を企業に求める提言を2017年6月に公表している。

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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023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3.5%削減)	CO ₂ 排出量の削減 (DICグループ) ・2013年度比 21.8%削減 (921,386 ⇒ 720,444t-CO ₂) *2013年の値はC&E推定値を入れて算出しています	★★	(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)
	(日本国内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年度時点に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 (日本国内DICグループ) ・前年度比 0.9%増加 (3.656 ⇒ 3.687 GJ/t) ・2013年度比 11.6%削減 (4.170 ⇒ 3.687 GJ/t)	★	(日本国内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年度時点に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

・日本国内DICグループ：前年度比 3.0%削減 (196.6 ⇒ 190.6kg-CO₂/t)。2013 年度比 20.1%削減 (238.7 ⇒ 190.6kg-CO₂/t)

■ 推進体制

DICグループでは、日本、欧米地域 (Sun Chemical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っとも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

実務については、DICおよび国内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、C&Eの顔料事業の統合などで事業規模が拡大する中で、Sun Chemical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、風力発電、太陽光発電）
- ⑤ 世界全体の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（環境価値投資、ICPの導入と活用）

TCFD提言に沿った情報開示

TCFDでは投資機関等が気候関連のリスクと機会を的確に把握し財務上の意思決定を行うに当たり、組織運営の中核的要素として「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」に関する情報の開示を推奨しています。

DICグループは、気候変動対応に関する情報開示は時代の要請とらえてTCFD提言に沿った開示を進め、「気候変動リスクへの適切な対応」と「気候変動に伴う機会の創出に向けた取り組み」を進化させ、自社のレジリエンスの向上と積極的な情報発信による社会とステークホルダーの皆様からの信頼の獲得を目指します。

TCFD提言で求められる情報開示

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標と目標
気候関連のリスクと機会にかかる当該組織のガバナンスを開示する	気候関連のリスクと機会がもたらす当該組織の事業、戦略、財務計画への現在および潜在的な影響を開示する	気候関連リスクについて、当該組織がどのように識別、評価、および管理しているかについて開示する	気候関連のリスクと機会を評価および管理する際に用いる指標と目標について開示する

① ガバナンス

DICでは気候変動を重要な経営課題の一つとして認識しています。CO₂排出削減の中長期目標などの重要な審議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」（年4回開催）において審議・決定するとともに、取締役会規則に基づき取締役会に報告し（原則として、すべてのサステナビリティ委員会議案は取締役会に報告）、取締役会の監督が適切に図られる体制を整えています。

事業活動における気候変動関連のリスクと機会を適切に評価・管理し経営を推進していくために、サステナビリティ委員会には、社長執行役員・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、各事業部門長・製品本部長が構成メンバーとして参加しています。

2022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
2022年度 サステナビリティ 委員会	2021年度活動評価報告
	SBTの申請
	グリーン電力導入検討

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、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（移行リスク・物理的リスク）と気候関連機会（移行機会・物理的機会）の項目への認識も深めています。

2020年に実施したシナリオ分析に基づき、中長期的な視点で予測される機会とリスク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。また、2050年カーボンネットゼロに向けて、2021年に「気候変動対応分科会」を新設し、サステナビリティ委員会に活動報告と審議を行っています。

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。

主な気候関連リスク

リスクの内容	説明
移行リスク 新たな規制 Emerging regulation	新たな規制(カーボンプライシング等)による直接コスト増や事業環境／収益性への影響リスク(設備コストや原料価格等)
移行リスク 技術 Technology	技術イノベーションの進展に伴う、製品・サービスが陳腐化・需要縮小するリスク
移行リスク 市場 Market	顧客／消費者の選好変化の情報把握が不十分な場合の商機逸失リスク 急速なサーキュラーエコノミーへの需要の変化に対応できない場合の事業縮小のリスク
移行リスク 市場 Market	顧客／市場より製品カーボンフットプリントの要請が急速に拡大しており、それに対応できない場合に商権逸失を含む事業影響のリスク
移行リスク 評判 Reputation	外部より気候変動に対応する企業姿勢や対応能力が不十分と評価された場合の評判リスク
物理的リスク(短期的) Acute Physical	異常気象の増大による、生産事業所操業に影響するリスク
物理的リスク(長期的) Chronic Physical	慢性的な高温状態継続による生産事業所の操業維持／操業コストの増加、および健康ダメージリスク
移行リスク 原料調達 Upstream	モノポリー原料(独占的供給原料)の供給不安と、BCPリスク、原燃料価格や電力価格の上昇、輸出品目の課税措置等によるコスト上昇リスク

主な気候関連機会

機会の内容	説明
移行機会 新たな規制 Emerging regulation	気候変動に関連して新たに導入される規制を機に、自社ビジネスの優位性を発揮した新たなビジネスモデル確立の機会が生じる
移行機会・物理的機会 技術 Technology	技術イノベーションにより、気候変動に対応した低炭素化／脱炭素化新事業の創出の機会、また技術革新によるプロセス改善による製品のコスト競争力強化の機会が生じる
移行機会・物理的機会 市場 Market	顧客／消費者選好の変化(低炭素化製品への事業切り替え、既存事業が回避される可能性)を的確にとらえ、ライフスタイルの変化を先取りした新製品／新サービスを開発する機会が生じる
移行機会・物理的機会 バリューチェーン Upstream / Downstream	顧客～サプライヤーと有機的に連携して、製品のライフサイクル全体で気候変動に対応(適応・緩和)すると、新たなビジネス・システムを創出する機会が生じる

CO₂排出削減の移行計画

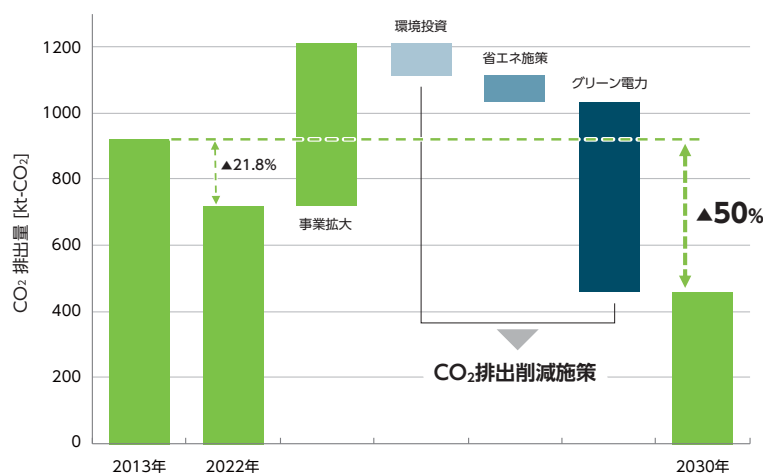
DICグループはCO₂ 排出削減目標を持つ企業として、下記のように移行計画を持って活動を進めます。

この進行に当たり、DICグループでは現在2030年までに約150億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排出量の算定に当たっては、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排出量の算定に当たっては、日本は契約先の排出係数を使用。入手できない場合は、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(2022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)



シナリオ分析

設定シナリオ	2℃シナリオ	4℃シナリオ
参照シナリオ	国際エネルギー機関(IEA)による ① WEO2018 のSDS (持続可能な発展シナリオ) ② ETP2017 の2DS (2℃シナリオ)	国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)による ①気候変動予測シナリオRCP8.5
分析対象期間	2030 年まで	2030 年まで
カーボンプライシング	¥8,000 / t-CO ₂	-

シナリオ分析結果

機会  リスク 

	主な事象や社会の変化	リスクと機会の評価		DICグループの対応
2℃シナリオ 政策・規制の強化	カーボンプライシングの導入 (直接製造／原料購入)	直接製造で見ると最大50.3億円の製造コストに影響 (2018年CO ₂ 排出量は617,964t-CO ₂ /年)* 備考：原料購入分の想定調達コストの影響可能性としては118億円(2018年 Scope3 カテゴリー1の実績推定 1,480,561t-CO ₂ /年)		- カーボンプライシングは世界共通で導入されると想定し、コスト競争力自体は維持 - 高機能化のため、カーボンプライシング影響の軽減を図る(自動車・エレクトロニクス/ディスプレイ関連・ヘルスケア・化粧品顔料等多分野で推進)
				- 低炭素貢献製品(サステナブル製品)を推進 - 自動車販売台数の増加とEV化の進行で、PPSコンパウンド等の主力事業の需要拡大
2℃シナリオ サーキュラーエコノミーによる 需要の変化	One Wayプラスチックの世界的な排出抑制 ブランド・オーナーの容器包装の削減	プラスチックの一部(One Wayプラスチック)の需要減少 一方、プラスチック代替の需要拡大、プラスチック以外の用途の影響は軽微		- 主力製品は、プラスチック/プラスチック代替いずれにも対応可能。バリア機能等様々な機能で差別化を図り事業展開 - 生分解性、バイオ原料等の新たな要(需要)に向けた事業開発・推進
	再生プラスチックの生産、流通量の増加	将来需要の変化は現時点では不明だが、商流に参入していないと将来市場の機会を失うリスクあり	 	- 顧客とのタイアップ等を志向し、ケミカルリサイクルやマテリアルリサイクルへの検討を加速 - 製品のリサイクルを容易にする素材配合の革新等高付加価値化に注力
2℃シナリオ 直接生産/サプライチェーンにおける CO ₂ 排出削減要請への対応	省エネ・再生可能エネルギー設備の導入	各年省エネ・再エネ設備投資(計20億円/年)を実施(直接生産) CO ₂ 削減活動は、市場の評価・信頼維持のためにも重要		2013年～2030年にCO₂排出量30%削減(Scope 1&2)達成に向け省エネ・再エネ設備投資は継続 2013年～2030年で抑制するCO₂排出量分のコスト削減効果は23.1億円(排出削減量は289,000t-CO₂/年)
	長期視点では、2050年ネットゼロへの要請スタート	1.5℃目標を目指したCO ₂ 排出削減が始まり、この流れはサプライチェーンを通じて要請されるリスクが高まる		1.5℃目標も視野の新SBTへの対応の検討、実行力の向上 - 社内カーボンプライシング適用により省エネ投資の増加とCO₂削減パフォーマンスの向上
4℃シナリオ 気象災害の増加による原料調達への影響	気象災害の頻発化により、サプライヤーの工場生産停止 植物由来原料の供給が停止	- 一部海外原料、モノポリ原料依存事業では安定調達リスクに直面 - 一方、大部分の製品は技術/購買部門で連携し、代替原料等の対応が可能となっている		- 重要製品原料については、複数地域での2社購買やBCP対策の充実・強化 - 重要製品については、原料・製品の在庫対策も含め対応
4℃シナリオ 気象災害の増加による工場操業への影響	気象災害の頻発化により、自社工場の生産停止 地下水資源の枯渇	- 生産拠点が世界各地に分散しており、多くの製品で生産補完性があり供給停止リスクは小さい(一部の主要製品は一極生産のため、影響あり) - 水リスクの高くなる懸念のある地域では対策が必要		- 印刷インキ等、世界各地に生産拠点を配置、高潮・洪水等の際の港湾設備利用については、他社連携による影響の軽微化を推進 - BCP訓練強化とさらなる沿岸地域立地事業所の対策の強化 - 水リスク対策の実施
	損害保険料金の高額化	支払い保険料の増加		サステナブル製品の強化・拡充により収益性向上
4℃シナリオ 気温上昇によるライフスタイルの変化への対応	気温上昇によるライフスタイルの変化(消費行動の変化→製品需要への変化)	- 既存製品には、消費行動変化により、需要減の可能性があるが、幅広い需要業界に展開しているので、リスクは小さい - 高気温下の新たなライフスタイルに対応した新たな需要増の機会は大きい	 	- 気温上昇により、遮熱関連事業の需要拡大 - 食生活の変化により、飲料業界向け需要拡大、冷凍食品など需要拡大 - 健康志向により、ヘルスケア・ライフサイエンス分野の需要拡大

※数値はシナリオ分析実施時の2018年実績に基づく。2022年実績では、CO₂排出量が720,444t-CO₂のため、同条件でのカーボンプライシングの影響額は最大57.6億円となります。

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年度の新規投資案件からICPを導入し、設備投資で得られる効果にCO₂削減コストを付加できる仕組みを構築。さらに、ICPの適用範囲の拡大を計画
- 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
- 気候変動対応分科会を新設し、各種施策の実施、新たなCO₂削減目標(2050年度カーボンネットゼロ目標)の発表
- サステナブルファイナンスによる資金調達
- ZEB(Net Zero Energy Building)対応の事務所建設。グループ会社のDIC九州ポリマでZEB工法を取り入れた事務所棟を竣工。4段階のZEBシリーズのうち最高ランクとなるZEB認証を取得
- 製品カーボンフットプリントへの取り組みに着手

地域ごとの活動報告

日本国内の活動

日本国内DICグループにおける再生可能エネルギーの大半は、鹿島工場の再生可能エネルギー設備（バイオマスボイラー、風力発電、太陽光発電）によるものです。日本国内DICグループで消費するエネルギー（熱・電気）のうち、15.5%は再生可能エネルギーで賄っています。

2022年度は742千GJ（原油換算量19,136kℓ）と前年度比で5.5%増加しました。

日本国内DICグループで導入している再生可能エネルギーのCO₂排出量削減効果は、2022年度で47,173t-CO₂となり、日本国内DICグループのCO₂総排出量の18.5%を再生可能エネルギーで削減した計算になります。2022年には関係会社の星光PMC水島工場で新規の太陽光発電設備（発電能力205kW）を導入いたしました。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、再生可能エネルギーを積極的に導入していきます。

北米・中南米と欧州地域の活動

Sun Chemicalは、温室効果ガスの排出量を削減しDIC Vision 2030の目標を達成するために、省エネ・化石燃料を削減するとともにグリーン電力の購入を大幅に増やす計画を持ち、取り組みを進めています。

化石燃料削減のプロジェクトが成功事例の一つとして、ミラノのSun Chemical社カレッピオ工場の敷地に熱酸化装置を設置した例を紹介します。この装置は廃溶媒蒸気が大気中

に放出されないようにコントロールしています。この熱酸化装置は、廃溶剤の排出をゼオライトベッドで濃縮し、装置の運転に必要な天然ガスの量を大幅に削減することで、年間3,100トンのCO₂排出量を削減します。

ドイツにあるSun Chemical社のOsterodeサイトでは、Sun Chemicalは生産のオペレーションに用いる購入電力を大幅に削減する大規模な太陽光発電アレイを設置しました。これにより年間166トンのCO₂排出量を削減しています。

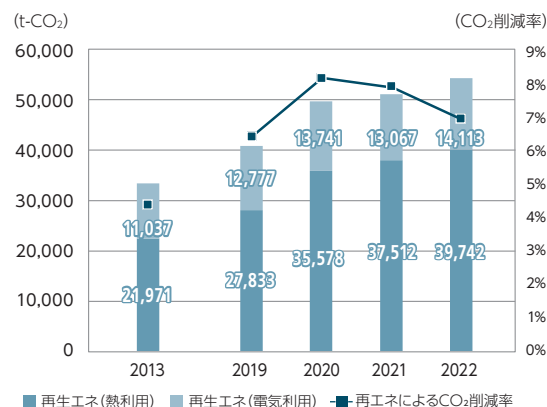
今後さらに、Sun Chemical社ではグリーン電力調達計画を推進し、グリーン電力の購入とオンサイトで発電するグリーン電力使用の両面の取り組みを組み合わせ、CO₂排出量削減に取り組んでいきます。



中国地域の活動

张家港迪爱生化工（DZC）はDICグループで初めてオンサイトPPA（＝電力販売契約）を導入しました。建屋屋上などの敷地を提供することで、初期投資費用をかけずに700kWの太陽光発電設備を設置することができ、CO₂排出量の削減に大きく貢献しています。

再生可能エネルギーによるCO₂削減量推移

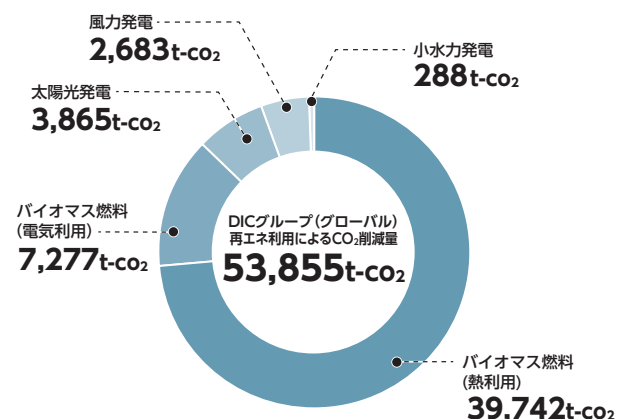


* 上記内訳は、下記の「DICグループの再生可能エネルギーによるCO₂排出量削減推移（グローバル）」を参照ください。

DICグループの再生可能エネルギーによるCO₂排出量削減推移（グローバル）

	2013	2019	2020	2021	2022
再生エネルギー（熱利用）	21,971	27,833	35,578	37,512	39,742
再生エネルギー（電気利用）	11,037	12,777	13,741	13,067	14,113
再生エネルギー（合計）	33,008	40,611	49,319	50,579	53,855
再生エネルギーによるCO ₂ 削減率	4.5%	6.4%	8.2%	7.9%	7.0%
DICグループCO ₂ 排出量	703,443	593,093	551,049	588,985	720,444

2022年度 再エネ実績内訳（グローバル効果 53,855t-CO₂）

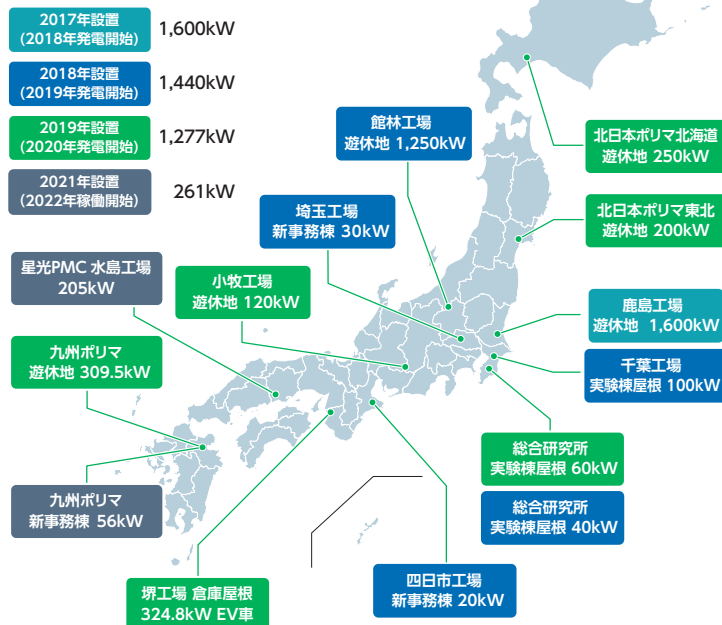


DICグループの再生可能エネルギーによるCO₂排出量削減推移(グローバル)

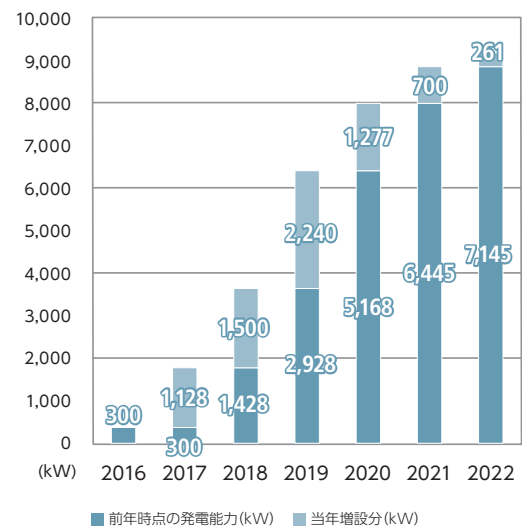
	2019	2020	2021	2022	増減率
バイオマス燃料(熱利用)	27,833	35,578	37,512	39,742	5.9%
バイオマス燃料(電気利用)	7,847	7,739	6,542	7,277	11.2%
太陽光発電	2,956	3,574	3,703	3,865	4.4%
風力発電	1,765	2,025	2,451	2,683	9.5%
小水力発電	209	403	371	288	-22.4%
再生エネルギー(合計)	40,611	49,319	50,579	53,855	6.5%

DICグループはグローバルで再生可能エネルギーにより、7.0%のCO₂を削減しています。
 $53,855\text{t-CO}_2 \div (720,444\text{t-CO}_2 + 53,855\text{t-CO}_2)$
 (再生エネルギーによるCO₂削減量合計/(DICグループCO₂排出量+再生エネルギーによるCO₂削減量合計))

太陽光発電の導入実績について (国内、2018～2022年度稼働)

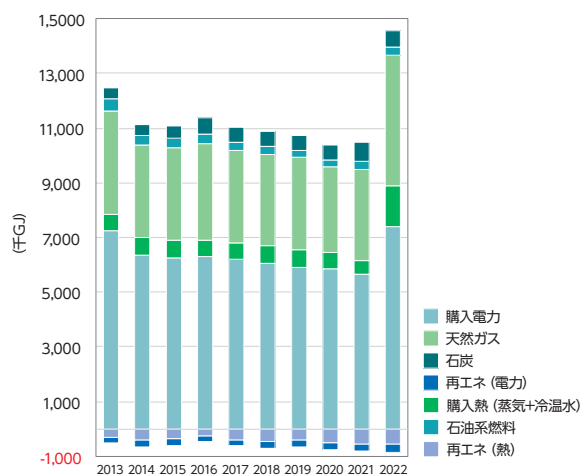


DICグループの太陽光発電能力(自家消費分)

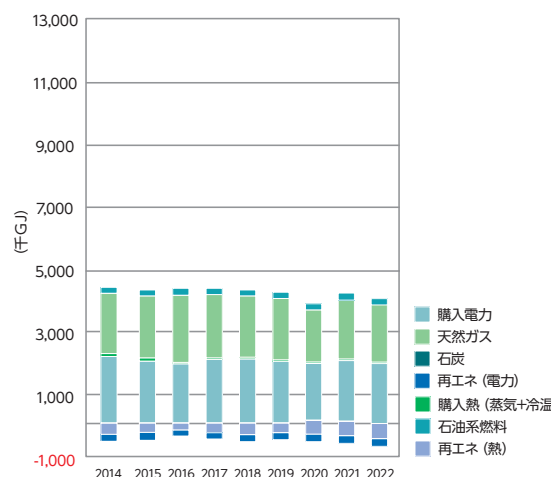


エネルギーミックスの状況

海外DICグループ



国内DICグループ



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。2021年度までは「安全・環境・健康」のテーマの中に位置づけて気候変動リスクを認識、2022年度からは

独立した「気候変動」テーマとしてこの取り組みを行っています。

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

世界的な脱炭素社会実現の動きが加速する中、さらに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、新たな

な削減目標を設定しました。

DICグループはサステナビリティの観点から定めたCO₂排出量の長期削減目標を更新し、新たな目標として「2030年度50%削減※1」および「2050年度カーボンネットゼロ」の実現を目指します。

※1 Scope1&2、2013年度の排出量を基準とする。

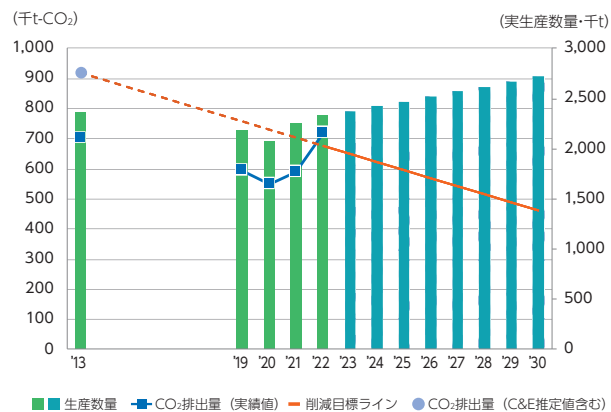
2050年目標	カーボンネットゼロの実現 (Scope 1, 2)
2030年目標	2013年度比でCO ₂ 排出量 50%削減 (Scope 1,2)

2022年度の主な活動と実績

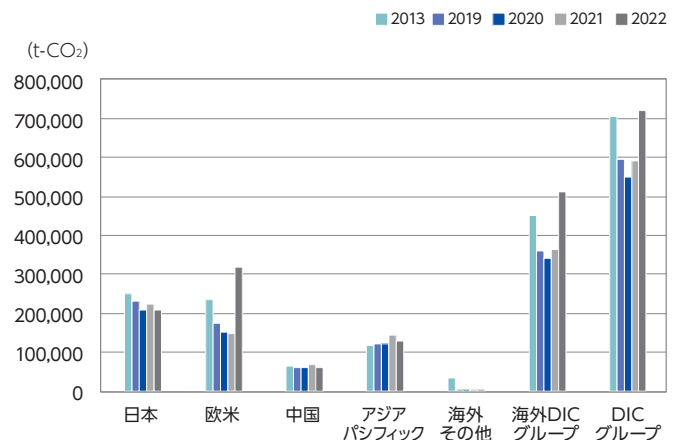
① DICグループのエネルギー使用量と温室効果ガス排出量 (Scope1&2) の実績

2022年度のエネルギー使用量は、14,569,201GJでした。CO₂排出量は720,444トンでした。生産数量1トンあたりのCO₂排出量を指標化したCO₂排出原単位は281.6kg-CO₂/tでした。2022年はC&E買収により大幅な組織境界の変更を伴った影響もあり、エネルギー使用量およびCO₂排出量が増加しています。本変更の影響も含めたエネルギー使用量およびCO₂排出量 (Scope1&2) は、第三者機関による検証を受け認証を得る予定です。

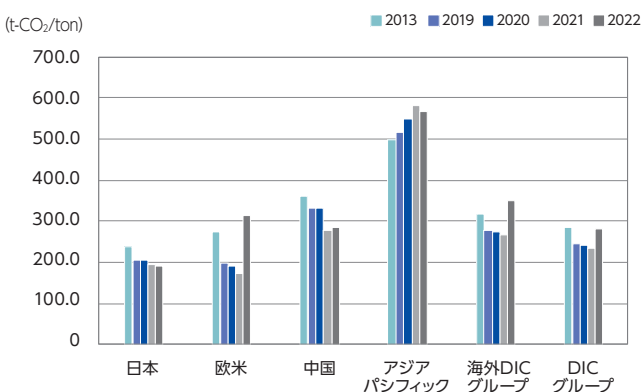
2030年までのCO₂排出量予測



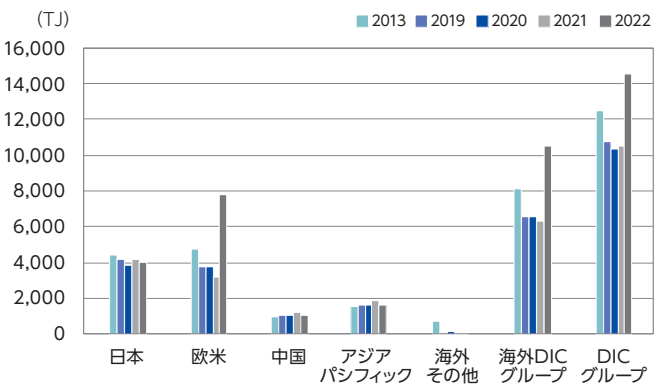
CO₂排出量推移



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:生産数量減少(前年比 -4.2%)	-5,685	-16,684	2.8	
	日本:事業所における省エネ施策実施(473テーマ)	-7,469			
	日本:電力排出係数低下による効果	-3,396			
	日本:その他要因(バイオマスボイラー稼働増加等)	-135			
海外	A P:生産数量減少(前年比 -9.4%)	-5,754	-16,225	6.5	
	A P:事業所における省エネ施策実施(60テーマ)	-6,265			
	A P:その他要因(バイオマスボイラー稼働増加等)	-4,236			
	中国:生産数量減少(前年比 -13.4%)	-5,643	-7,885		
	中国:事業所における省エネ施策実施(28テーマ)	-2,073			
	中国:その他要因(再エネ設備導入等)	-169			
	Sun:生産数量減少(前年比 -0.5%)	-509	-14,147		
	Sun:その他要因(工場閉鎖等)	-13,638			
	その他海外:生産数量減少(前年比 -9.1%)	-109	-109		
	C&E:買収	186,539	186,539		-31.6
	CO ₂ 増減量 合計		131,459		-22.3
	2021年度 CO ₂ 排出量(グローバル)		588,985		
2022年度 CO ₂ 排出量(グローバル)		720,444			

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削減の重要性を認識し、関連するすべてのカテゴリーについて、その把握と削減に取り組んでいます。また、カテゴリー1(購入した原材料・サービス)については、算出方法の見直しによる精緻化を進めています。

2022年度 サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量 (DICグループ)

カテゴリー No	カテゴリー名称	排出量(トン)
1	購入した原材料・サービス	5,152,536
2	資本財	183,875
3	Scope1, 2に含まないエネルギー	125,217
4	上流での輸送・配送	257,016
5	事業活動で排出された廃棄物	64,029
6	出張	2,957
7	雇用者の通勤	6,597
9	下流での輸送・配送	256
10	販売した製品の加工	144,770
12	販売した製品の廃棄	1,500,725
15	投資	12,987

■ 生産活動以外(オフィス・研究所)の取り組み

日本国内DICグループのオフィス・研究所は21事業所(総合研究所除く)ありますが、2022年度のエネルギー使用量は前年比で17.6%増加しました。増加要因は拠点数の増加および、これまで算定していなかった社用車の燃料の集計を開始したことです。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および国の節電プログラム促進事業へ参加し、「こまめな」省エネ活動に取

り組みました。さらに、④2021年11月より、WSR2020プロジェクトの一環で、ノーネクタイ・ノージャケットの服装を同年で可としました。

また、2022年度の新しい取り組みとして、グループ会社であるDIC九州ポリマ株式会社でエネルギー消費量の実質ゼロを目指すZEB^{※1}(ネット・ゼロ・エネルギー・ビルディング)工法を取り入れた事務棟が竣工いたしました。新事務棟は、太陽光発電や断熱材、LED照明器具などを装備することで、一次エネルギー削減率111%(省エネ+創エネ)を実現しました。なお、事務棟は4段階のZEBシリーズ^{※2}のうち最高ランクとなる『ZEB』認証の取得いたしました。また、当社は経済産業省資源エネルギー庁が公募した2021年度のZEB実証事業に申請し、「ZEBリーディング・オーナー^{※3}」に認定されました。DICグループでは初めての取り組み事例となり、今後もZEB対応の事務所建設に積極的に取り組む予定です。

- ※1 「ZEB」とは、快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物のこと。
 ※2 「ZEBシリーズ」とは、ゼロエネルギーの達成状況を省エネ・創エネの割合に応じて以下の4段階に定義したもの。
 1) 『ZEB』(省エネ+創エネで100%以上削減)、2) Nearly ZEB (同75%以上削減)、3) ZEB Ready (省エネで50%以上削減)、4) ZEB Oriented (延床面積10,000 m²以上の建物で事務所等は省エネで40%以上削減)。
 ※3 「ZEBリーディング・オーナー」とは、自社事業拠点におけるZEB普及目標やZEB導入計画、ZEB導入実績を一般に公表する先導的建築物のオーナーのこと。



購買における取り組み

DICは「DICグループCSR調達ガイドライン」に基づき「DICグループサステナビリティ調達ガイドブック(2020年2月改訂Ver.3)」を作成し、これを用いたヒアリング活動を行うなど、サプライヤーへの温室効果ガスの排出削減を働きかけています。

また、DIC製品のカーボンフットプリントの把握と低減を目的に原料のカーボンフットプリントの試算やバイオ由来、リサイクル原料等の探索を推進しています。

さらに、EcoVadisなどの共通の枠組みを通じた、サプライヤーとの対話を重ねることにより、温室効果ガスの削減を推進します。

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台数制限、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、次世代自動車やLNG船等の利用による温室効果ガス排出削減を見据え、それら輸送手段の導入を積極的に検討します。

ICP(社内カーボンプライシング制度)を通じた取り組み

2021年度より導入したICP(社内カーボンプライシング制度)により、排出する温室効果ガス(Scope1&2)に価格づけを行い、それを加味した費用対効果を図るプロセスを進めています。各種設備投資においてCO₂排出の観点からの認識を高めて対応を進め、さらに環境投資を進める上で、削減効果を定量化することで、より正確な判断に基づく投資促進に取り組んでいきます。加えて、ICPの適用範囲拡大を目指し、エネルギー調達や合理化効果算定の中にも反映することを検討していきます。

サステナビリティ指標を通じた取り組み

製品の社会的価値を測るモノサシとして導入したサステナビリティ指標の縦軸では、各製品の環境負荷を定量化し、その削減を進めます。様々な環境負荷の中でも、特に温室効果ガス排出量(Scope1&2)にフォーカスをあて、2030年および2050年の目標達成に向けた進捗を確実にしていきます。

製品カーボンフットプリント算出に向けた取り組み

サプライチェーンを通じたCO₂排出量の削減を進めるためには、当社の製品が、サプライチェーンの上流から提供するまでにどれだけ排出してきたのかを算出し、そこから課題を抽出し、対策を講じなければなりません。顧客・社会の要請に応えサプライチェーンを通じた対話に役立てるべく、この製品カーボンフットプリントを算出するスキーム作りを現在進めています。グローバル顧客の製品CFPの算出要請に応えるべく、Sun Chemicalと統一した製品CFP算出のガイドライン作り、および情報共有のための仕組み作りを進めています。

日本顧客に対しては、サステナビリティ推進部を責任部署とした製品CFP関連の問い合わせに対応する体制を整え、技術、営業に対して説明会を実施しました。

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。サプライチェーンを通じた削減に結びつくとともに、製品の提供価値の中でも重要なこの項目について、適切に表現することを進めていきます。

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し進めることで、化石燃料に依存しないモノづくりを実現し、DIC Vision 2030に掲げる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による影響で今世紀末までの平均気温上昇は、摂氏約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138ヶ国が締結(2022年9月26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。

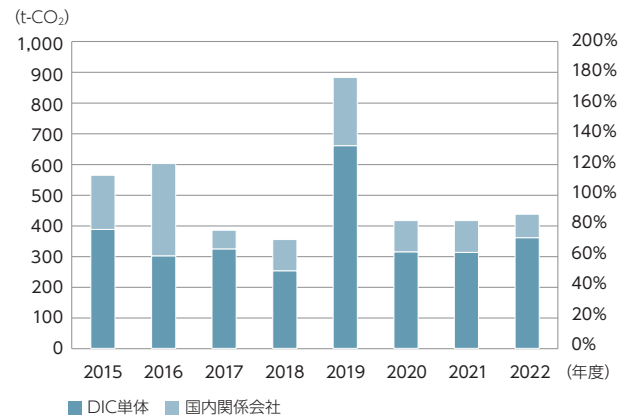
日本国内においては、2015年4月にフロン回収・破壊法が改正され、フロン排出抑制法が施行され、漏えい量把握と報告が義務化されています。

国内DICグループの2022年度の漏えいフロン量はCO₂排出量換算値で439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維持しています。

2022年度には、これらのフロン排出抑制法への法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2回JRECOフロン対策格付け」において、調査対象1,840社中、Aランク企業49社の1社に選ばれました。

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
GJ 換算エネルギー使用量	1,000GJ	日本	4,184	3,827	4,183	4,028
		中国	1,056	1,036	1,197	1,066
		AP	1,623	1,606	1,835	1,650
		Sun Chemical	3,784	3,791	3,196	7,767
		その他	69	118	63	58
		グローバル	10,717	10,379	10,474	14,569
エネルギー原単位	GJ/t	日本	3.706	3.733	3.656	3.687
		中国	5.574	5.698	4.749	4.881
		AP	6.810	7.151	7.389	7.331
		Sun Chemical	4.371	4.705	3.739	7.603
		その他	133.440	3.030	108.223	110.776
		グローバル	4.423	4.559	4.189	5.695
CO ₂ 排出量	t	日本	232,028	209,018	224,916	208,231
		中国	63,000	60,163	70,342	62,457
		AP	122,812	123,227	144,107	127,851
		Sun Chemical	173,146	153,374	147,553	319,946
		その他	2,107	5,267	2,068	1,958
		グローバル	593,093	551,049	588,985	720,444
Scope1	t	日本	135,428	118,786	135,612	128,458
		中国	14,004	13,098	15,287	14,635
		AP	66,199	69,597	88,575	76,127
		Sun Chemical	53,780	50,283	51,503	121,361
		その他	1,236	1,299	1,085	1,029
		グローバル	270,647	253,064	292,063	341,610
Scope2	t	日本	96,600	90,231	89,304	79,773
		中国	48,996	47,065	55,054	47,822
		AP	56,613	53,630	55,531	51,725
		Sun Chemical	119,366	103,091	96,050	198,585
		その他	871	3,967	982	929
		グローバル	322,446	297,986	296,922	378,834
CO ₂ 原単位	kg/t	日本	206	204	197	191
		中国	332	331	279	286
		AP	515	549	580	568
		Sun Chemical	200	190	173	313
		その他	4,053	135	3,579	3,731
		グローバル	245	242	236	282

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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023年度 目標
品質の確保	不適切および不適合案件の真因を究明し、類似事例の再発防止を徹底	・法規制リストを作成し、運用を開始した ・苦情・クレームをいち早く収集するためのシステムを国内会社に展開を完了した	★★	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
	顧客および社会の視点を持ち、品質の要件を確実に達成	「品質なんでも講座」の定期配信により、顧客重視について動機づけを継続実施中。DR監査は遅延。方法含め、今後の課題とした	★★	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

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

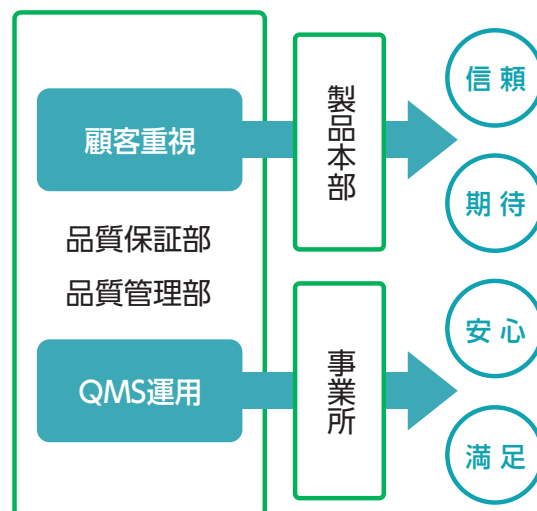
常に信頼される製品を提供して顧客と社会の繁栄に貢献する。(2015年5月改定)

■ 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」としています。品質組織は生産統括本部に組み込まれ、2021年に組織体制を改編して再始動しました。

品質組織のトップとして、副統括本部長(品質統括)を配置し、事業所の品質保証グループを統括する一本化組織となりました。これらは、①独立した組織としてお客様の品質要求を担保すること、②品質保証と品質管理の役割を明確にすること、③品質保証部と品質管理部は、事業所および製品本部が抱える課題を吸い上げ、最善策を講ずることを目的としています。

また、社長は品質委員会を主催し、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。品質委員会は原則として四半期に一度開催され、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実施状況を報告します。



■ 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めます。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) の適正な運用管理と監査
- ③ 苦情・クレーム、不適切案件に係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

国内DICグループはプロダクト・スチュワードシップに配慮しつつ、お客様に安心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。

また、定期的に品質監査を実施し、事業所と連携して改善に取り組んでいます。事業所の内部監査と併せ、QMSが適切に運用されるよう監視と点検を繰り返し、お客様からさらなる信頼を得るための仕組みや手順を定着させる活動を継続しています。

2022年度は、品質に関する事業所の方針展開、品質検査に関する教育訓練等を主な監査テーマとし、事業所との密な対話をしました。2023年度は、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進化します。

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 製品本部、統括本部、並びに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企画推進

生産拡大に伴う設備増設や老朽化設備の更新、コスト競争力を高める製品移管や合理化等の様々な場面で、要求事項に対する適合性を維持するための変更管理と、それに伴い懸念される不適合製品の流出を未然に防止し、苦情・クレーム削減活動をさらに強化していきます。

また、各事業所のベストプラクティスを共有に加え、DX化により、業務の効率化、ヒューマンエラー防止等を通じて、

主に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」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国内DICグループの優先的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、「ISO 9001トップマネジメント研修」を工場長を皮切りに、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実施しております。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ております。

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」e-ラーニング(受講率100%)を実施しております。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」を国内全社員に発信しております。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。

2023年は、「アジア」・「中国」との連携強化を企図した仕組みの検討並びに、Sun Chemical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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023年度 目標
グローバル経営のための人材育成と人事インフラ整備	(人材育成) ・グローバル経営体制への移行を見据えたタレントマネジメントの枠組みの構築検討 ・選抜人材を対象とした人材開発の継続	・各地域でもつ人材情報、育成のノウハウを共有・統合すべく各地域統括会社との協働を開始 ・日本において従前の育成研修に加え、若手人材を対象としたリーダー育成研修を開始	★★★★	(人材育成) ・部門別人材ポートフォリオプランニングの推進 ・グループの経営者候補・グローバルリーダー人材の計画的育成
	(人事インフラ) ・グローバル人事システムのあるべき姿およびロードマップの策定	・Sun Chemicalとの連携のもと人事情報システムのスタディ、フィット&ギャップ分析も含めた導入スケジュール案を策定	★★★★	(人事インフラ) ・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 ・ISO30414をベースとした人事KPIの管理体制の構築
多様性のある人材確保と活躍支援	(女性活躍推進) ・ダイバーシティ&インクルージョンの促進に向け、特にインクルージョンに注目した活動を推進	・女性中堅社員向けマインドセット研修を4年ぶりに実施、13名受講。外国人社員ネットワーク会議の開催(2回/年)	★★★★	(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) ・DIC本体と特例子会社の連携 ・本社、各事業所、関係会社の障がい者雇用率の底上げ
	(障がい者雇用推進) ・引き続き特別支援学校を中心とする各校との関係強化 ・障がい者の方の定着支援 ・障がい者雇用率2.60%維持	・障がい者雇用率 2.48% (2022年12月末現在) ・特別支援学校からの採用継続(2023年4月採用予定) ・総務人事部に障がい者雇用推進担当の新設 ・国内グループ会社への障がい者採用支援開始 ・特例子会社の申請(11月申請・2023年1月認定)	★★★★	(働き甲斐向上) ・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 ・クリフトンストレングス [®] によるチーム力向上推進 ・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 ・ジョブチャレンジの拡充 ・新しいワークスタイルに対応したオフィス環境整備
社員の人権、安全、健康施策の推進	(人権保証) ・世界的な人権問題への関心の高まりの中、国連や世界各国の取り組みを踏まえ、継続的にグループ内の各社への人権方針の周知 ・インド、中国のグループ会社について人権デューデリジェンスを実施	コンプライアンスや購買担当部門、海外地域統括会社と情報共有・意見交換を通じ、今後のDIC人権デューデリジェンスのあるべき姿と関係者との連携を含めた全体設計を再策定開始。また中国とインドのDICグループ会社に対して人権デューデリジェンスを実施(中国19社、インド4社)し、結果は問題なし	★★★★	(人権) ・人権に関するリスクの再特定および全社的啓蒙研修の実施 (健康経営) ・健康経営に資する施策の継続
	(健康施策) ・メンタルヘルス不調の未然防止と早期発見のための諸施策実施 ・ヘルスリテラシーを向上させる諸施策の実施	健康経営戦略マップを作成し、各種施策の取り組み目的を明確化し、これを社内外に公表した。また、継続取り組みとして健康づくりオンラインセミナー開催、長時間労働医師面接実施の他、ストレスチェックの職場分析結果を活用したメンタルヘルス統括産業医による職場改善面談も新たな取り組みとして実施	★★★★	

※クリフトンストレングスは、Gallup, Inc. の商標です

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、多彩な人材が働き甲斐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

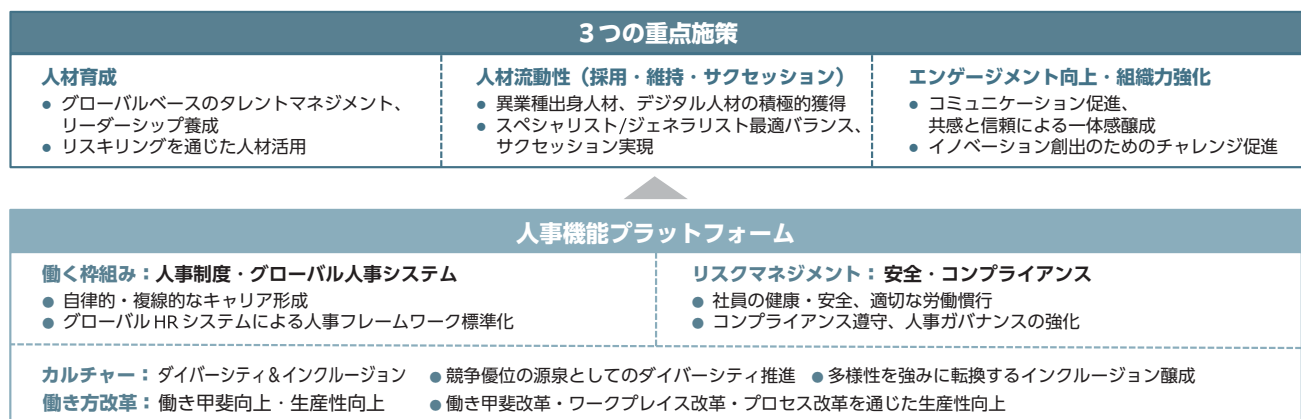
DICグループは、「The DIC Way」の理念のもと、DIC本社が欧米、中国、アジアパシフィックに各々所在する地域統括会社と連携し、各人材マネジメント施策を推進しています。

2022年2月に発表した長期経営計画「DIC Vision 2030」では、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打ち出しました。

「DIC Vision 2030」の実現に当たって求められるあるべき人材のポートフォリオを設定し、そのポートフォリオ構築に向けて、「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」の観点で施策をスピーディーに実施するとともに、「働く仕組み」、「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



②WSR2020(Work Style Revolution 2020)について

社員の「働き甲斐向上」と「生産性向上」の実現を目指したDIC独自の働き方改革「WSR2020」は2020年に期間限定のプロジェクトとしてスタートし、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。従来から抱える諸問題の解決の他、新型コロナウイルスの感染拡大に伴うニューノーマル等、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「働き甲斐向上」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。

委員会で取り組む改革と目指すゴール

●働き甲斐向上改革

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

- ・社員一人ひとりがその能力を最大限発揮できる基盤を整備する
- ・社員のチャレンジと成果を適切に評価し、最大限報いる仕組みを導入する
- ・成果主義のもと、一人ひとりのキャリア形成を支援する

●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。そのために、リモートワーク環境を整備するとともに、ITテクノロジーをフル活用できるインフラ体制の構築や社員のITリテラシー向上を達成する

●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

③基本的な人事データ(DIC)

		2020 年度	2021 年度	2022 年度			2020 年度	2021 年度	2022 年度
従業員数	男性	2,669人	2,659人	2,646人	新卒採用者 3年後の 定着率	男性	(2017年採用) 92.3%	(2018年採用) 93.0%	(2019年採用) 84.4%
	女性	691人	686人	709人		女性	100%	90.0%	81.8%
	全体	3,360人	3,345人	3,355人		全体	94.0%	92.1%	83.6%
平均年齢	男性	42.7歳	42.9歳	42.7歳	中途採用 比率	男性	52人	63人	109人
	女性	42.5歳	42.8歳	42.6歳		女性	3人	7人	30人
	全体	42.7歳	42.9歳	42.7歳		全体	40.4%	53.8%	67.8%
平均勤続年数	男性	18.3年	18.2年	17.7年	退職者人数 (自己都合)	男性	33人	54人	43人
	女性	20.1年	20.2年	19.5年		女性	16人	12人	16人
	全体	18.6年	18.6年	18.1年		全体	49人	66人	59人
新卒採用者	男性	59人	42人	44人	自己都合 退職による 離職率	男性	1.2%	2.0%	1.6%
	女性	22人	18人	22人		女性	2.3%	1.8%	2.3%
	全体	81人	60人	66人		全体	1.5%	2.0%	1.8%

※ 従業員数はDIC (株)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。

2. 3つの重点施策

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「DIC Vision 2030」では基本戦略の一つに「グローバル経営体制の強化」を掲げています。この戦略に合わせ、世界各地の多様な人材を見出し、経営人材として養成すべく、DIC本社、欧米、中国、アジアパシフィックの各地域が連携し、グローバルベースのタレントマネジ

メントの取り組みを始めています。2022年からは、各地域で持つ人材情報、育成のノウハウ等を共有・統合すべく各地域を管掌する統括会社の人事部門が協働し、活動しています。

②人材育成体系

DICでは社員一人ひとりが高い能力を持ち続け、絶えず変化するビジネス環境に柔軟に対応しながら、持続的に新たな価値を生み出していくためのプラットフォームとして、人材育成に関する4つの基本方針およびそれに紐づく育成体系を設定しています。

人材育成に関する基本方針

方 針	概 要
方針 1	「体系的なリーダーシップパイプラインの構築」では将来のリーダー候補者や若手のプロスペクト人材を選抜し、集中的な教育投資を行います。
方針 2	「ジョブスキルのグローバル水準化」では多様な職務に求められる個別の専門スキル・知識を高度な水準まで向上させることを目的に、オンライン型の学習プラットフォームを使用し、必要なプログラムを必要なだけ受講できる個別最適化された学習環境を整えていきます。
方針 3	「一人ひとりのキャリア実現の支援」では社員一人ひとりが自らのキャリア像を描くとともに、適所適材の観点から、キャリア実現に向けた支援を行います。
方針 4	「自ら行動を起こし、変革を担える自律的な社員の育成」では各職種・各階層において求められる役割および行動を理解・習慣化し、自律的に変革を起こしていく人材を育てていきます。

DIC人材育成体系

プログラム名	概 要
1. DICリーダーシッププログラム	目的：体系的なリーダー育成体系の整備 優秀人材への教育投資を拡充し、将来のリーダー候補者を計画的に育成するためのプログラム。中長期にわたるDICの成長を牽引するリーダー候補および、将来のリーダー候補者を選抜し、高度なマネジメントスキルやグローバルビジネススキル獲得を支援
2. DICスキルアッププログラム	目的：多様な職務に求められるグローバル水準のジョブスキル獲得 画一的な人材育成体系からジョブ志向の個別最適化された体系への変更を通じ、個々人の働き方、専門能力をグローバル水準へレベルアップ
3. DICキャリアデベロップメントプログラム	目的：多様な職務に応じた一人ひとりのキャリアパス実現を支援 社員がDICにおける自身のキャリア像を描くとともに、社内外のメンターのサポートを受けながら、〈2.DICスキルアッププログラム〉と併せてキャリア目標の実現を支援
4. DICアクションセットプログラム	目的：自ら行動を起こし、変革を担える自律的な社員を育成 DIC社員として、また一人ひとりの職種、職務、責任に求められる〈行動〉を理解し、それを習得することで、自律的に業務を改善し、変革を起こす人材を育成(階層別研修)

○リーダーシップ養成

DICでは将来、経営を担うリーダー人材の計画的な育成を目的に、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。2022年には、従来のプログラムに加え、対象を30代後半の社員に広げた「プロスペクティブリーダー育成プログラム」を開始し、その一環として経営の基礎的な知識を学ぶ「グローバルリーダースキル研修」を実施しました。

○キャリア教育

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、キャリア形成支援活動を展開しています。この一環として、2021年に導入済みの50歳時研修「キャリア研修シニアコース」に加え、2022年には28歳時研修「キャリア研修ジュニアコース」、38～42歳時研修「キャリア研修ミドルコース」を新たに開始し、自分のキャリアを振り返るセルフ・キャリアドックの定期的な実施体制を構築しました。

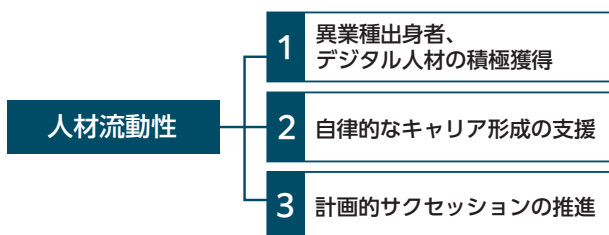
○リスクリリングを通じた人材活用

「人的資本経営の強化」の基本戦略に則り、DICは社員のリスキリングに重点的に取り組んでいます。広範な分野でのリスキリング促進の一環として、「GLOBIS 学び放題」や「Udemy Business」など、従来の提供形式とは異なり、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、いわゆるサブスクリプション型のオンライン研修プログラムを2021年から提供しています。さらに、2022年からはリテラシー教育としてデータドリブンや価値創造・創出など、幅広いIT、デジタルに関わる知識を社員が気軽に身に付けられるオンライン研修「Schoo for Business」の提供を開始しました。

②人材流動性

「DIC Vision 2030」で掲げる事業ポートフォリオの変革を人材の観点において実現するためには、ビジネスニーズに合わせグループの人材ポートフォリオを多様化し、社員が国・地域や部門の枠組みを超えて活躍できる仕組みを整備し、またグループ内の人材流動性を高めていく必要があります。

DICではそのための重点施策として①異業種出身者、デジタル人材の積極獲得、②自律的なキャリア形成の支援、③計画的サクセッションの推進に取り組んでいます。



①異業種出身者、デジタル人材の積極獲得

DICでは人材ポートフォリオの多様化を加速するため、異

業種出身者を中心に経験者採用に力を入れて取り組んでおり、2022年の経験者採用の新規採用全体に占める割合(経験者採用/(新卒採用+経験者採用))は6割を超える水準で推移しています。また、グループのデジタルトランスフォーメーションの推進が期待されるデジタル人材の獲得については、即戦力が期待される経験者採用に加え、2024年度入社予定の新卒学生の職種別採用を実施し、中長期的な視点で人材の育成・底上げを進めていきます。

②自律的なキャリア形成の支援

DICでは2019年より、社内公募制度「ジョブチャレンジ」を導入しています。本制度は労働市場における人材流動性が高まる中、社員が社内に適職を見出す機会を設けることで、個人が希望するキャリアへの転換を後押しし、全社レベルで最適な人材配置を実現することを目的としています。制度導入から4年間で約50名の社員が本制度による異動を実現しています。2023年には、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)」の導入も予定しています。

③計画的サクセッションの推進

DICは事業の継続性、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。2022年より、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始し、この中で主要ポジションのサクセッションを取り上げています。今後、こうした情報を人材育成の観点でも反映させていきます。

⑤エンゲージメント向上・組織力強化

①エンゲージメント調査

全社活動であるWSR2020における働き甲斐向上改革の一環として、2021年より国内グループ会社を対象とした従業員意識調査を定期的実施しています。この調査結果は社員のエンゲージメントの把握に留まらず、WSR2020や人事部門での課題設定に加え、諸施策の成果評価の一部として活用しています。2022年の結果は調査を開始した2021年に比べ、わずかながらポジティブな結果が得られました。今後もWSR2020等の活動を通じて、エンゲージメントの向上に努めます。

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

社員エンゲージメントを高めるには、活発な職場内コミュニケーションが不可欠です。2021年の従業員意識調査で課題が浮き彫りになった上司・部下間のコミュニケーションを促進する施策の一環として2022年に1on1ミーティングを制度導入しました。導入に当たっては、役付資格社員を対象としたマネジャーコミュニケーション教育、全社員を対象とした部下向け1on1ミーティング教育等を展開しました。12月に実施した実態把握のアンケート調査では2ヶ月に1回以上の頻度での実施率は67%、部下から見たミーティングの満足度は76%という結果でした。

3. 働く仕組み：人事制度・ グローバル人事システム・働き方改革

①自律的・複線的なキャリア形成を促す人事制度

DICでは2022年1月から、事業の質的転換・新事業の実績化を支える組織能力(ケイパビリティ)の向上を目的に役付資格社員、一般社員ともに人事制度を改定しました。DICの人事制度では、付加価値・生産性向上、成果志向・チャレンジ志向、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、方針に則る形で資格賃金制度、評価制度を設定しています。この新たな人事制度が「DIC Vision 2030」実現に向けた社員一人ひとりの働く仕組みとして有効に機能できるよう努めてまいります。

①資格賃金制度：

一人ひとりの自律的なキャリア形成を促進し、
成果の最大化を実現する資格賃金制度

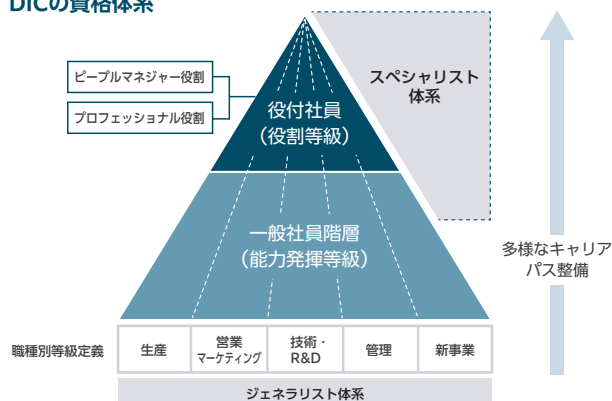
● ジョブ/成果志向の資格賃金制度

社員一人ひとりが会社におけるミッションを明確に認識し、能力の発揮を最大化できるよう、役付資格社員、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>ごとに詳細に定義しています。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ける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

複線的キャリア形成の促進策として資格賃金制度改定の中で、幅広い業務を担当するジェネラリストに対し、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を2022年度の改定において新設しました。また、役付資格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



②評価制度：

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

成果志向をさらに進め、社員のチャレンジを評価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仕組みになっており、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おります。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。

● チャレンジ促進ツールとしての人事評価制度

評価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」を加点する仕組みを導入することで、社員のチャレンジを一層促進し、イノベーション創出につなげてまいります。

● キャリア形成促進ツールとしての評価制度

一般社員が現在のキャリアの棚卸しや、1年後、3年後のありたいキャリア像を自ら考え、自身のキャリア開発に活用する「キャリア目標シート」を導入しています。目標設定時に本人が自身の希望するキャリアを設定し、上司がコメントを行う他、1on1ミーティングなどで活用しており、社員一人ひとりに最適化したキャリア形成を会社として支援する仕組みとして、今後は部署間の人材交流などに活用していく予定です。

● 適正な評価の実施

評価の納得性、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。

②グローバル人事システムによる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、グループ全体で適所適材を実現する統合的な人材マネジメントが必要となります。

DICグループではグループ・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の役付資格社員(マネジャー級)約1,300名を対象に、従来の能力ベースから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の大半のマネジャー以上の等級が職務・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一部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際に、多大な労力を要していることが喫緊の課題と

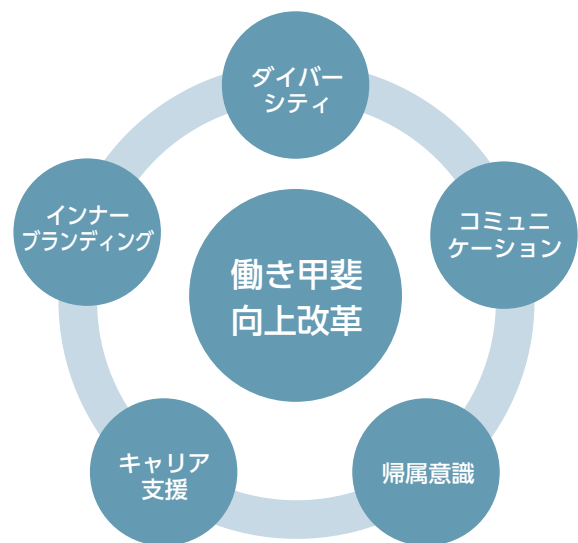
なっています。また、ESG投資の高まりから、非財務情報である人的資本に関する情報開示が求められる中、グループ内の人材情報を一元的に管理していく必要性も高まっています。

これらの問題に対応するため、DICはグローバルHRシステムの導入および、人事フレームワークのさらなる標準化に取り組んでいきます。

③働き方改革：働き甲斐向上・生産性向上

①働き甲斐向上改革

「働き甲斐の向上」と「生産性の向上」を目指し、全役員がリードし全社員参加型のWSR2020委員会では、働き甲斐を感じられるDICの職場像を「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」と定義しました。そして、その実現に向け、同委員会の働き甲斐向上改革ワーキンググループが中心となり、「ダイバーシティ」、「インナーブランディング」、「コミュニケーション」、「キャリア支援」、「帰属意識」の5つの視点から様々な施策を展開しています。



クリフトンストレングス®の展開：

働き甲斐向上・生産性向上施策の一つとして、社員一人ひとりの強みを診断するアセスメントツールである「クリフトンストレングス®」を約8ヶ月間にわたって、事業所・部門ごとに全社展開しました。自身の資質(強み)を言語で知ることによって、まずは自己理解を深めてもらうということを目的に、2022年度は毎月説明会を実施しましたが、2023年度は部署でのチームビルディングにクリフトンストレングス®を活用し、互いの資質・やり方の違いを認め合える職場、さらには、自分にない強みを相手から借りることができる職場、すなわち一人ひとりが気持ちよく働けるwell-beingの高い職場づくりを目指していきます。

②ワークプレイス改革を通じた生産性向上

2018年1月にスタートした「DICテレワーク勤務制度」は、全社員・全職場を適用対象としており、新型コロナウイルス感染拡大を機に普及・浸透が一段と進み、withコロナの環境下での働き方として多くの社員に活用されるようになりました。さらに、DICでは、テレワークの普及を働き方改革の好機としてとらえ、WSR2020活動の一環として、生産性と社員の働き甲斐の向上を目指し、まず本社を対象とするオフィス改革活動に2020年秋より着手しました。約2年にわたる企画検討の末、その第一次計画である事業部門系部署を対象とした新オフィスの運用を2023年2月より開始しました。ワークプレイス運営方針には、テレワークとオフィス勤務を適度に組み合わせ、双方の利点を活かす柔軟な働き方である「ハイブリッド・ワーク」を置き、新しい働き方のコンセプトには、近年注目されている自律性を重視する働き方「ABW」(Activity Based Working)を据

えました。ABWとは「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」であり、これに合わせて、社員各人の業務活動に適した様々なオフィス設備を、機能別にゾーンを分けてレイアウトする設計によるオフィスを構築しました。特にオフィスの役割として、コミュニケーション面などのリモートワークの弱点を補う機能の強化や、フリーアドレス制導入により、全員が常時出社しない働き方を前提としたオフィス面積の効率的な活用を同時に実現しています。現在、第二次計画として、管理部門のオフィス改革に取り組んでおり、2023年中の完成を目指しています。

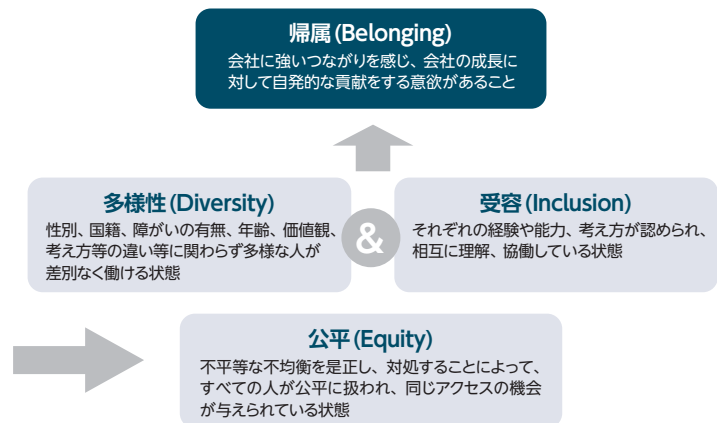
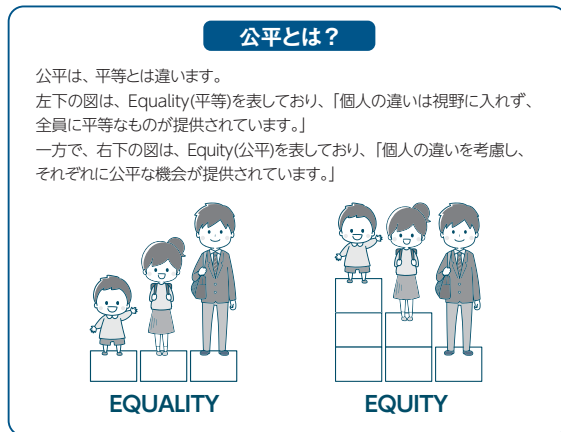
4. DICグループが目指すダイバーシティ

DICグループでは、DEI&Bが実現できる組織を推進

DIC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発揮し、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)。



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・能力を発揮させ、「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まいります。

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児取得率、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してまいります。具体的には下記表のKPIを設定しダイバーシティ浸透を進めています。女性管理職比率は、前年より約1%増加し、徐々にではありますが、目標値に近づいています。

数値目標の達成に当たっては、多様性を取り入れること(インクルージョン)の重要性、必要性を意識してもらうことを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』や、社員一人ひとりが働き甲斐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、前進してまいります。

ダイバーシティKPI

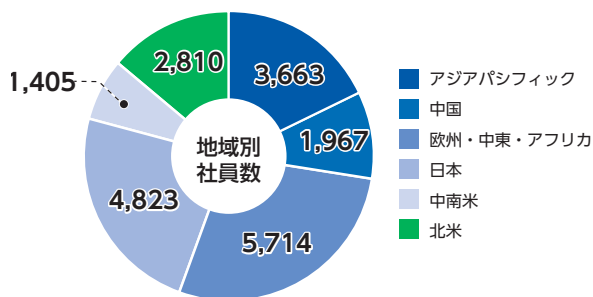
	DIC	実績			目標	
1	取締役・監査役に占める外国人・女性比率	2023年 1月	15.4%	➡	2026年 1月	20.0%
2	執行役員に占める外国人・女性比率		16.7%	➡		20.0%
3	女性管理職比率		7.1%	➡		8.0%
4	採用に占める外国人の比率	2022 年度	2.9%	➡	2025 年度	5.0%
5	新卒採用に占める女性の比率		33.3%	➡		30%維持
6	中途採用に占める女性の比率		21.6%	➡		30.0%
7	男性社員育児休業取得率		25.9%	➡		30.0%
8	子育てパートナー休暇取得率		80.6%	➡		90.0%
9	障がい者雇用率		2.5%	➡		法定以上+α
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)				2023年度は実績値のみ、 今後KPIを設定予定	
	正社員(無期雇用・フルタイム)		75.3%	➡		
	非正規社員(パート・有期雇用)		52.2%			
	全労働者		65.6%			

DICグループダイバーシティ

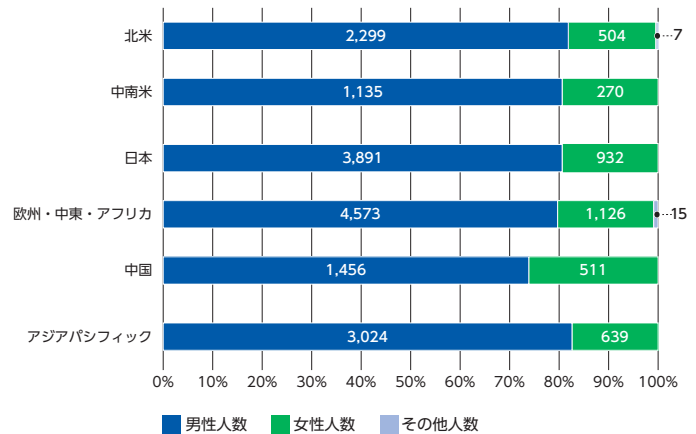
DICは、世界63の国と地域に190のグループ会社を通じて事業を展開しています(2022年12月31日現在)。急速な世界、市場、事業情勢の変化に伴い、DICの事業と人材はこれまで以上にクロスボーダー&クロスカルチャーな環境で協働していくことが求められています。2022年に日本、欧米、中国、アジアパシフィックの人事責任者およびダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン担当者が集まり、グローバルダイバーシティチームミーティングを実施しました。①グループ全体、②各地最適の2領域での活動によって、2030年に向けたグローバル連携を強化していきます。

1領域目のグループ全体活動として、異文化コミュニケーションの知識&意識向上を掲げ、変化し続ける環境で異なるダイバーシティ&インクルージョン課題に対応するために、

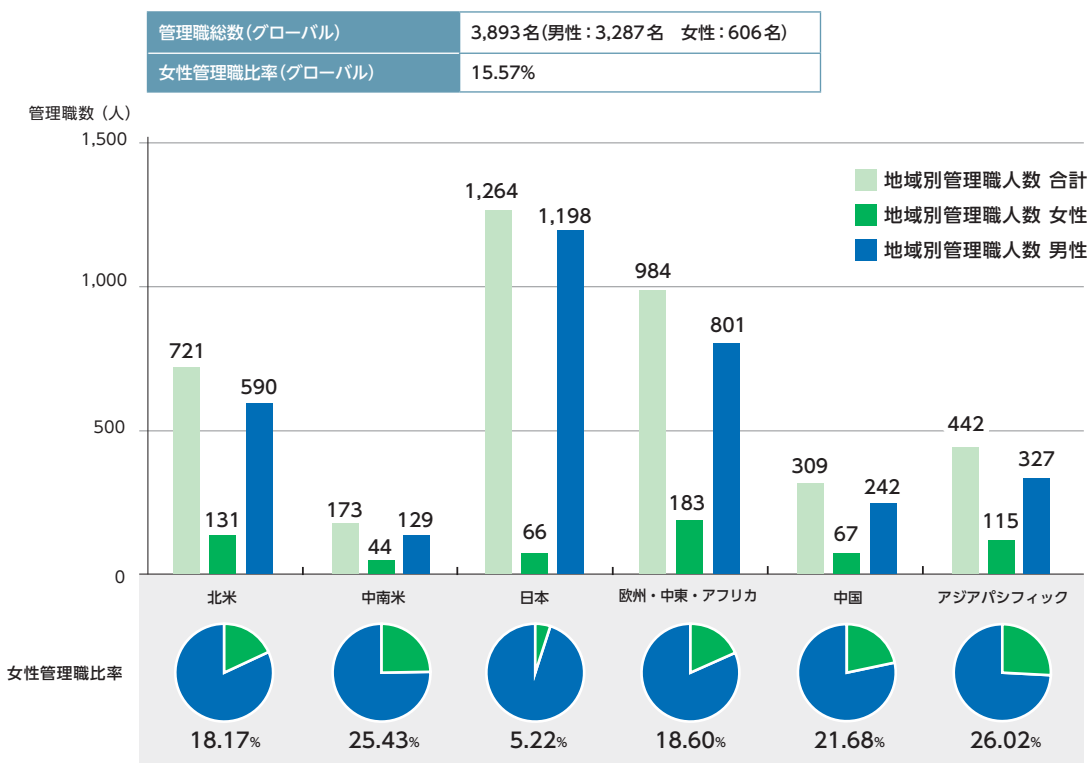
地域別社員数



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



※性別その他の管理職人数は2022年12月末日時点で0(ゼロ)です。
 ※2022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。

DICグループは63ヶ国に22,743名の社員(22年12月31日現在)が働いています。DICグループが持つ多様性は、男女の違いのみならず、国ごとの文化の違いや人種、宗教、考え方など、多岐にわたっています。このような多様性を活かし、ビジネスのイノベーションやシナジー効果発現につなげるべく、DICはグループ内での社員の交流をより一層促進します。日本は女性の管理職が他の地域に比べて少ない状況です。女性が働き甲斐を持ちながらいきいきと働き続けられるように、女性管理職比率の向上も含め、様々な施策に全力で取り組んでまいります。

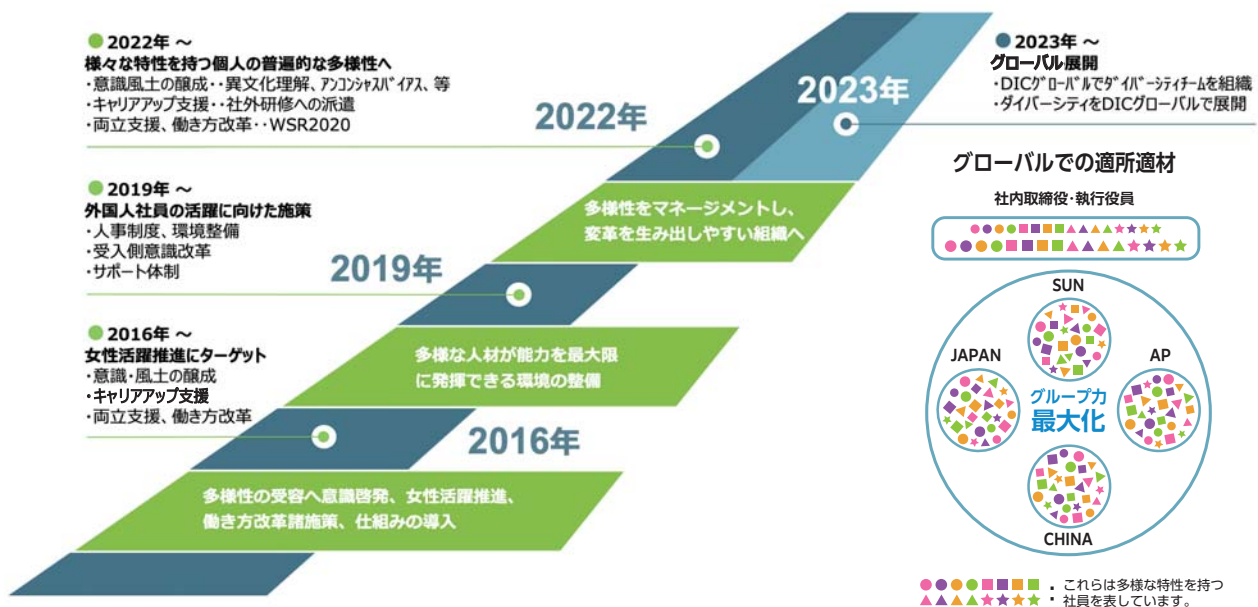


ESG 部門長・ダイバーシティ担当 執行役員 虎山 邦子

①ダイバーシティロードマップ

ダイバーシティ推進活動のロードマップ

ダイバーシティ活動の取り組み

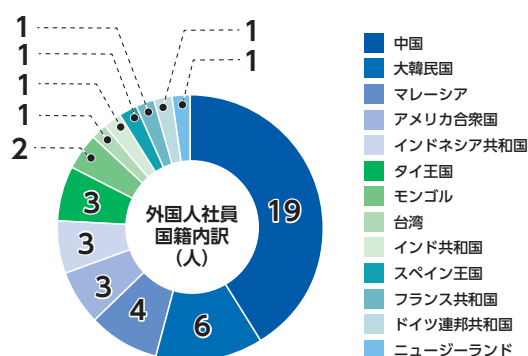


②外国人社員の採用

DICは、グローバルなマインドや高い専門能力・語学力などを持つ人材として、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、46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、外国人社員の活躍推進を進めています。相談窓口の設置や外国人社員向けのウェブサイト新設、社内文書の英語化等、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）



職種別外国籍社員数

(v)

營 業	技 術	生 産	本社管理 部門	海外勤務	総 計
2	29	3	7	5	46



新たな挑戦に立ち向かい、社会にインパクトを与えるために、
新しいトピックを見つけたいと思います

私は、前職で顔料や液晶に関連するDICの技術によく触れる機会があり、それがきっかけでDICを知りました。日本のグローバルな化学メーカーのR&D部門で働いていたため、製品開発に興味がありました。DICの千葉工場に入社してからは、新しいトピックや異なる市場、例えば産業用塗料向けの新しい樹脂製品などについて取り組んでいます。新製品の開発に携わる私の仕事は、常に持続可能性（CO₂の削減、リサイクルやバイオマス製品の使用）が主要なキーワードとして重要視され、未来社会に関わっていることを実感しています。DICには、海外グループ会社が複数あり、業務上、海外の技術拠点やDICの新規グループ会社と関わる機会があるため、今後は、海外の技術グループとの交流や議論をより活発にしていきたいと思っています。



千葉工場 機能性材料技術本部 機能性材料技術4グループ ネケルソン ファビアン

TOPICS | DIC本社で外国人社員ネットワーク会議を開催

第5回目となる外国人社員ネットワーク会議を2023年1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。これまで、新型コロナウイルスの影響により、すべてオンラインで開催となりましたが、今回は、各事業所の外国人社員が本社に集まり、初めて対面で執り行いました。当日は、本会議をさらに有意義なものとするために「今後の会議の運営方法」について、グループに分かれ、意見交換を行いました。同じ空間に集まることで参加者同士もよりフランクにコミュニケーションを取ることができ、この会議にどのようなことを求めているのか、理想の開催時間、頻度、時期は何なのかについて、議論を深めることができました。職場環境やキャリアに対する不安を軽減し、外国人社員のモチベーション向

上につなげられるよう、これからも外国人社員の生の意見を取り入れながら本会議を継続してまいります。



⑨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年からは女性がさらに活躍できる会社を目指し、社員の意識改革や企業風土の変革、女性のチャレンジ意欲向上を目的とした教育、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メンター制度を開始しました。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年に全社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、着実に製造や原動の現場で活躍する女性社員の数が増えており、係長や班長を担う女性社員も増加しています。今では、7工場で交替勤務者11名を含む30名が勤務しています。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、引き続き職場環境整備に努めてまいります。

2008年 1工場4名 ▶ 2015年 2工場12名 ▶ 2018年 2工場8名 ▶ 2020年 6工場24名 ▶ 2023年 7工場30名

工場	製造現場	原動現場
千葉工場	11	2
北陸工場	0	2
堺工場	3	0
埼玉工場	7	0
鹿島工場	2	0
小牧工場	1	0
四日市工場	2	0
計	26	4

②これまでの女性活躍推進活動の経過

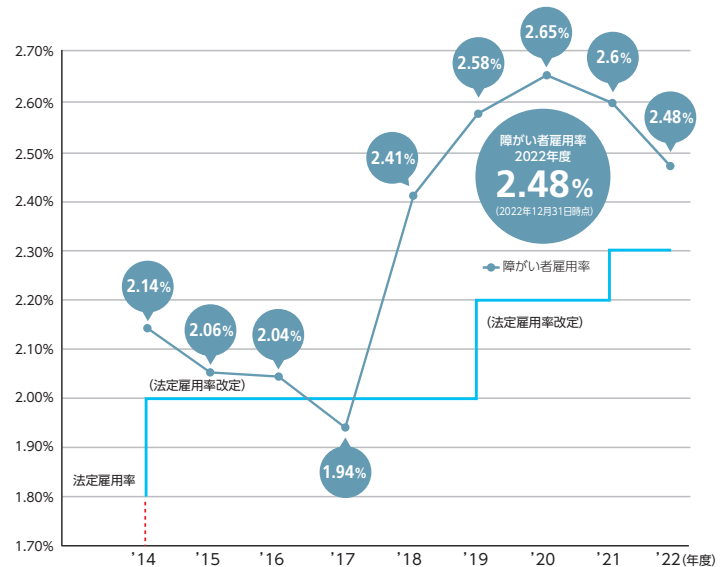
2016年～	職場の風土醸成 役付社員の意識改革	● 社長メッセージ
		● 啓発講演会
		● 男女統一ユニフォーム
		● 女性社員対象のキャリア形成支援セミナーの開催
	女性社員の意欲向上	● 女性社員対象意識啓発研修
		● ロールモデル紹介
		● 女性社員を対象とする意識啓発セミナーの開催
		● 女性活躍推進フォーラムの開催
		● 女性リーダー育成プログラム実施
		● 異業種合同リーダー育成プログラム
	女性社員の職域拡大	● 製造職・営業外勤業務への女性社員配属
		● 転勤・異動・職務ローテーションの促進
		● 女性の採用人数増
	両立支援制度の整備・ 利用促進のための環境整備	● 両立支援制度の整備
		● 両立支援制度ガイドLibraの開設、育児休業中社員のためのe-ラーニング導入
		● 役付社員勤務地域限定制度の導入
		● テレワーク開始
		● フレックスタイム制度適用拡大
	役員によるサポート体制	● 役員・ライン長を対象としたダイバーシティ講演の開催
		● 役員を講師とした女性社員対象ランチセミナーの開催
		● 役員ラウンドテーブルの実施

③障がい者の雇用推進

DICグループでは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。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を整備するため、特例子会社※としてDICエステート株式会社の認可申請を行い、2023年1月1日に認可されました。また総務人事部内に障がい者雇用推進担当を新設し、国内DICグループ全体の障がい者雇用と定着支援のサポートを開始しています。今後はDICと特例子会社が協働で、障がいのある社員がさらに働きやすく活躍できる環境の整備を加速してまいります。

※特例子会社とは親会社为主导し、障がい者雇用を推進する目的を持つ会社。所管のハローワーク経由で厚生労働省の認可が必要

障がい者雇用率の推移 (DIC)



VOICE from DICグループ | ダイバーシティ&インクルージョンを目指した職場作り

2018年に千葉工場よりDICエステート株式会社業務サポート部に異動しました。障がい者の雇用は未経験の業務でしたが、外部企業への見学会や講習会等に参加し、必要な知識・技術を学びました。業務においても外部インタビューや他社からの見学会、特別支援学校からの実習生受け入れなど、貴重な経験もしています。

DICエステート株式会社は、2023年1月より特例子会社として新たなスタートを切りました。

現在は業務サポート部の方針でもある「ダイバーシティ&インクルージョン推進」を基に人材育成を進め、当事者として頑張れば障がい者でも評価していただける環境に感謝し、今までの経験を次の世代に引き継ぐことが使命と考え、日々努力をしています。



DIC エステート 業務サポート部 黒田 毅

TOPICS | 特別支援学校の生徒との交流

DIC エステート株式会社では、特別支援学校から障がいのある高校生をインターンシップにて広く受け入れ、社員として採用しています。その社員の母校と連携し、社内カフェの一周年記念の際に、在校生が授業で製造した焼き菓子をDIC エステート株式会社に購入し、社員へ送りました。これにより、特別支援学校との関係強化だけではなく、在校生の方々が、先輩の姿を実際に見ることで授業へのモチベーションの向上が見られたとのことでした。今後は、東京の特別支援学校への協力だけではなく、東京近郊の特別支援学校への協力も視野に入れ活動を継続して行きます。



④ 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、短時間勤務、ワークシェアリングなど、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
定年退職者(A)	69名	89名	96名	92名	103名	150名
再雇用希望者	55名	74名	81名	80名	87名	132名
再雇用者(B)	55名	70名	77名	79名	84名	128名
再雇用率(B)／(A)	79.7%	78.7%	80.2%	85.9%	81.6%	85.3%

5. 人事ガバナンスと人権の尊重

① 人事ガバナンスの強化

DICグループでは、グループの人事ガバナンス強化の取り組みとして、グループの主要ポジションを定義し、その任免権、評価権および報酬決定権の所在を明確にし、DIC本社がその

決定に関与しています。また、グループを日本、欧米、中国、アジアパシフィックの4地域に分け、DIC本社は日本地域を直接統括するとともに、他3地域については各地域を管掌する統括会社と連携してグループ全体の人事ガバナンスの強化に取り組んでいます。

グループの主要ポジションに対する人事ガバナンス		
任免権	評価権	報酬決定権
持続的な事業運営の観点から、任免および、サクセッションプランに関して本社が決定に関与	DICグループの経営計画達成の観点から、目標・評価の決定について本社が決定に関与	報酬の妥当性、公平性、決定プロセスの透明性を担保するために、本社が決定に関与
権限規定・サクセッション会議	評価レビュー会議	地域報酬委員会
・権限規程上、DIC本社の任免権を規定 ・サクセッション会議による登用プロセスのモニタリング	・人事評価制度の標準化、および評価レビュー会議の設置、運営による目標設定、評価の妥当性、公平性をモニタリング	・地域報酬委員会の設置、運営による報酬の妥当性、公平性をモニタリング

②人権の尊重

DICグループは、人権に関する国際規範^{※1}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、人権尊重の取り組みを推進しています。また、社員の統一的規範である「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ています。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っています。また、2010年から国連グローバル・コンパクトに賛同し、「人権」、「労働基準」など10原則を支持するとともに、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への未然防止に努めています。

※1 人権に関する国際規範：国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約(社会権規約・自由権規約))、国際労働機関(ILO)「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国連グローバル・コンパクトの10原則等を指します。

①DICグループ人権方針

DICグループ(以下「DIC」)は、社会の一員として、人権尊重の重要性を認識し、顧客、取引先、従業員を含むあらゆるステークホルダーの基本的な人権を尊重し、本方針に基づき、DICの役員および従業員一人ひとりが人権意識を高め、人権を尊重した事業活動を行います。

1. 位置づけ

本方針は、国際規範に則った人権尊重に関するDICの取り組み姿勢を示します。

2. 適用範囲

本方針は、DICのすべての役員および従業員に適用されます。

DICは、本方針をDICのビジネスパートナーやサプライヤーに対しても働きかけ、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。また、DIC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^{※2}

DICは、人権尊重の責任を果たすため、リスクの抽出・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。

5. 是正・救済

DIC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するとともに、国際的な人権の原則を尊重し、積極的に取り組みます。

7. 情報開示および教育・訓練

DIC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、DICは、本方針の実効性を確保するため、役員および従業員に対し、適切な教育・訓練を行います。

8. ステークホルダーとの対話・協議

DIC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。

9. 人権に関する重点課題の設定

DICは、人権に関する重点課題を別に設定し、これらについて、本方針に基づき人権デューデリジェンスを適切に実施します。なお、重点課題については、社会の変化や事業の動向などを踏まえ、適宜見直しを行います。

DIC 株式会社

※2 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

③DICグループの人権に関する重点課題

DICグループは、人権に関する国際規範に則り、重点課題を以下のとおり設定し、これらについてDICグループ人権方針に基づき、人権デューデリジェンスを適切に実施します。本

重点課題については、社会の変化や事業の動向などを踏まえ、適宜見直しを行い、急速に変化していく世界情勢に伴う人権関連の法令にも対応するべく、グループでの人権への取り組みをより組織的に強化していきます。

(1)差別の排除

DICグループにおいて、あらゆる差別やハラスメント等個人の尊厳を傷つける行為を行っていません。この対象としては、グループ社員、女性、子ども、先住民、移住労働者、取引先、地域社会などを想定しています。

(2)児童労働、強制労働の禁止

DICグループにおいて、児童労働、強制労働・奴隷労働、および人身売買による労働を認めません。

(3)労働基本権の尊重

DICグループにおいて、結社の自由、並びに労働者の団結権および団体交渉をする権利をはじめとする労働基本権を尊重します。

(4)紛争鉱物への対応

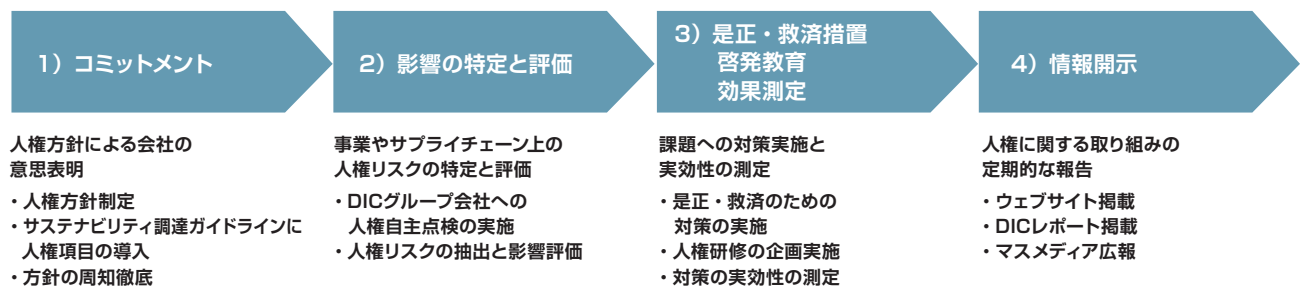
DICグループは、紛争鉱物を使用しません。原材料調達において紛争鉱物の使用が判明した場合、それらを含有する原材料の調達を速やかに停止するなどの措置を取ります。

(5)同一報酬の尊重

DICグループにおいては、男女労働者の同一価値労働に対する同一報酬を原則としています。

④DICグループの人権デューデリジェンスの仕組み

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組織的にレベルアップしながら、継続的に実施していきます。



⑤重点課題についてのデューデリジェンスの取り組み

①原料調達における人権対応の推進

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「取引先のサステナビリティ活動状況の把握および推進」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」の項目をご参照ください。

③グループ会社への人権デューデリジェンスの実施

2022年度はインドのグループ会社4社および中国のグルー

プ会社19社に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蒙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レベルアップしていきます。

④コンプライアンス部門による社内通報窓口設置と是正措置

DICグループでは、グループ社員向けに社内通報窓口を設置しており、2022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。社内調査の結果、深刻な事案はありませんでした。なお、社内調査の後、適切に業務改善などの是正措置を行いました。

⑤お問い合わせ・苦情窓口設置と対応

社外のサプライヤー、顧客、地域社会など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、迅速な対応を心がけています。なお、2022年度に人権に関する苦情はありませんでした。

⑥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72.3%となっています(対象となる一般社員の99.3%)。

6. ワークライフバランス・安全・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「人材は会社の財産」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育児と仕事の両立支援

DICは、育児休業制度を法制化前の1986年に導入、2007年より「仕事と育児の両立支援」に取り組み、法定を上回る様々な制度を導入し、利用促進を図っています。2022年10月法改正に伴い、出生時育児休業(産後パパ育休)を導入し、男性育児休業の取得促進にも積極的に取り組んでいます。2008年には、次世代育成支援対策を積極的に推進する企業として、次世代認定マーク「くるみん」を取得しています。

また、一般社員が転居を伴う転勤の有無を選択できる制度に加え、2012年には、管理職が出産・育児、介護などの理由で転居を伴う転勤が困難な場合に対処可能な「勤

務地域限定制度」を導入しています。

②介護離職の防止に注力

国は2016年に育児・介護休業法を改正し、休業・休暇を取得しやすくし休業給付金も引き上げるなどの対策を講じました。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フレックスタイムを大幅拡大

DICは柔軟で多様な働き方の推進に向け、2017年にフレックスタイム制度の大幅な拡大を決め、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。業務効率に支障をきたさない範囲で、私用による個別始業・終業時刻の設定を可とし、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を新設

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を新設

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～育児に係る有給休暇制度	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(有給)
	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(2018年1月～)
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年間を限度として、在職中1回限り取得可能
勤務地域限定制度	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、勤務地域を限定することができる
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、

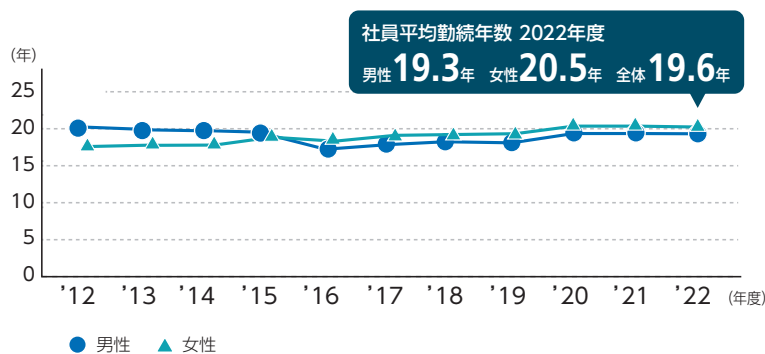
利用者の増加が進んでいます。

これらの制度の充実により、女性社員の勤続年数が伸び、男性社員のそれを上回る傾向が続いています。2022年度からは出生時育児休業（産後パパ育休）の積極的な取得を推進してまいります。

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 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)
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

()は育児休業制度を利用した男性の人数です

⑧社員平均勤続年数の推移(DICグループ会社出向者含む)



⑨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導入し、ICカードによる入退場の記録をもとに労働時間の適切な管理を行っています。また、長時間労働を防止するために、労使が目安とする一定の残業時間（休日労働含む）に接近した場合、または残業時間が月間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。業務内容の確認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、全社的に取得の促進を実施しています。

⑩月平均残業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
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
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
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
有給休暇年間取得率	63.8%	67.2%	70.9%	63.1%	64.0%	71.3%

⑫社員の安全

コロナ禍における感染予防対策の取り組みについて

2020年2月の新型コロナウイルス感染拡大が発生して以降「新型コロナウイルス (COVID-19) 感染拡大防止の対応につ

いて」として、2022年12月末までの間に延べ40報にのぼる社内向けの通達を発信し、社内における感染予防対策の推進から社員一人ひとりの行動に至るまできめ細かな注意喚起を随時行い、新型コロナウイルス感染防止に努めています。

③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

日本国内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、代表取締役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。

健康経営宣言

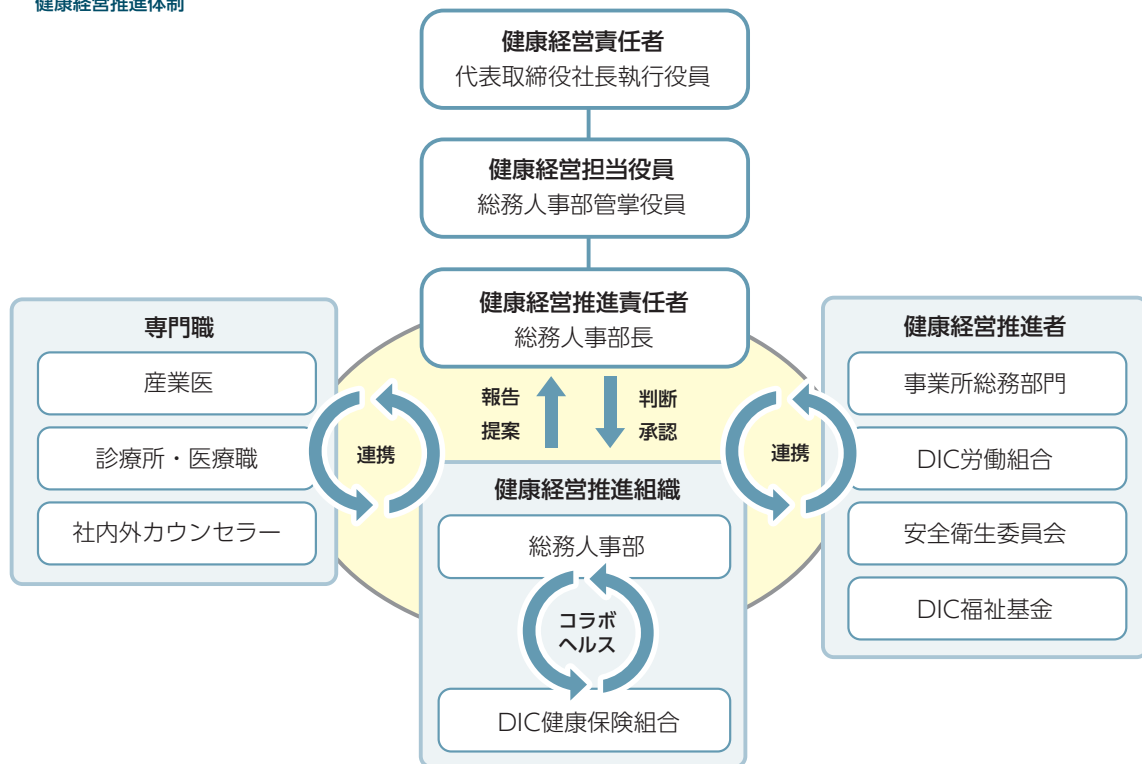
DICグループの経営理念である「絶えざるイノベーションにより豊かな価値を創造し、顧客と社会の持続可能な発展に貢献する」を実現するためには、その活動を支える社員が心身ともに健康でいきいきと働くことのできる環境を整備することが重要であると考えます。

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。

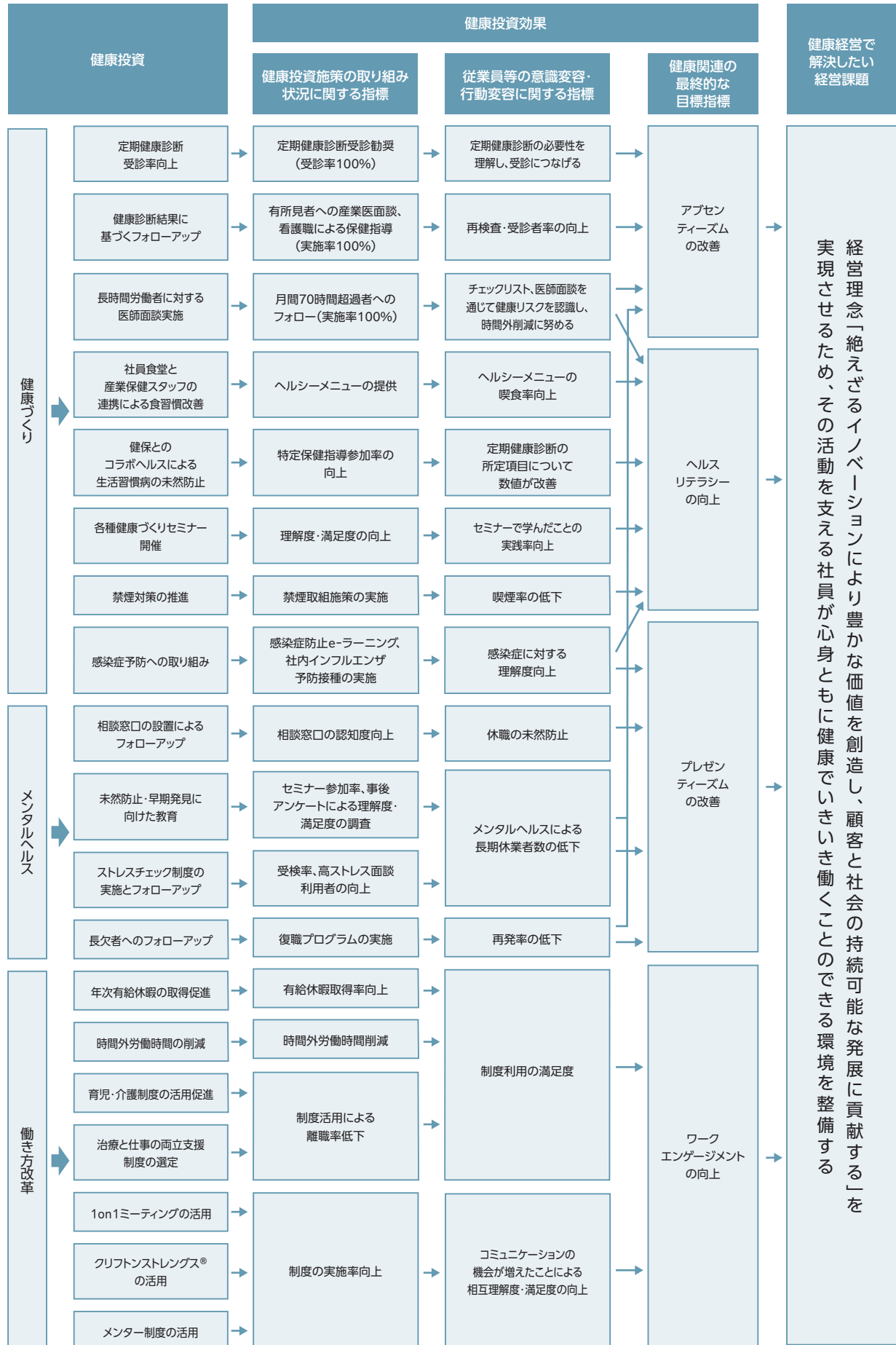
DIC株式会社

代表取締役社長執行役員 猪野 薫

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% 21年度：100% 20年度：99.8%
	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)21年度：82.7% 20年度：89.2%
	3	疾病による休職者の復職支援	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、休職者の円滑な復職を支援しています。 (再休職率)目標：0% 21年度：5.1% 20年度：7.3%
	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	安衛法の長時間労働基準よりも管理レベルを厳格化し、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。
	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 21年度：26.1% 20年度：28.4%
	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オンラインで開催、見逃し配信も行うことで家族も含めて健康意識の向上を推進しています。女性の健康管理についても積極的に推進しています。
	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、血圧年齢測定、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始業前・始業中に実施しています。(参加率)21年度：70.2% 20年度：72.4%
	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% 21年度：21.9% 20年度：23.4%
メンタルヘルス	11	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。
	12	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 21年度：95.8% 20年度：96.2% (高ストレス者率)目標：10%以下 21年度：12.3% 20年度：11.4%
制度設計	13	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。
	14	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。
	15	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	次世代認定マーク「くるみん」の取得や、仕事と介護の両立支援を目的として冊子を発行・配布するなど積極的に取り組んでいます。
	16	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。
その他	17	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。
	18	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。
	19	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。

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

※ 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。



『こころの健康ハンドブック』

TOPICS | 健康経営優良法人(ホワイト 500)に6年連続認定

DICおよび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※1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、6年連続で認定されました。

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)が業種平均を大きく上回りました。具体的に重点課題を設定し、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。

DICグループは、長期経営計画「DIC Vision 2030」において“人的資本経営の強化”を基本戦略として掲げるなか、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。

※1 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。

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、選ばれるメニュー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、メニュー名においても肥満予防やコレステロール対策など、テーマが分かるネーミングを行うなど、工夫を凝らして提供しています。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。



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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023年度 目標
持続可能な調達の推進	中長期的な視点で持続可能な原料への取り組み（原料のカーボンフットプリントの試算やバイオ原料・リサイクル原料の探索）を推進する	・主要原料のCO₂排出量データ（カーボンフットプリント）把握の仕組みを構築し、順次調査を開始した ・バイオ原料についての調査を実施し製品設計の見直しにつなげた	★★	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、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
	DICおよびサンケミカル社ともに取引先のサステナビリティ調査を継続し、取引先のESG活動状況の把握を強化する	両社ともにサステナビリティ調査を継続し、DIC（日本）では累計で購買金額の80%以上、サンケミカル社では累計で購買金額の71%の調査を完了した	★★	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区へ本格的に展開し、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

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、環境への配慮、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>

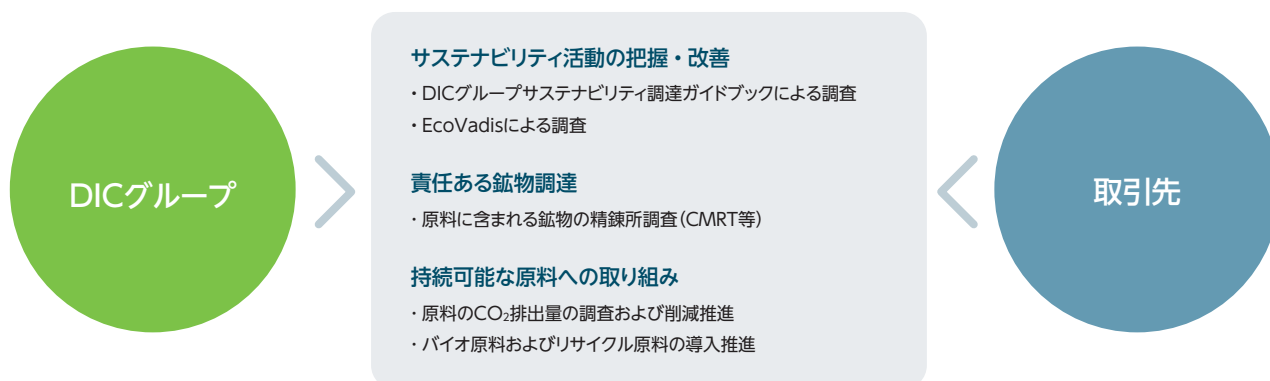
DICグループ購買に関する方針

DICグループの基本理念を実現するための行動方針に則って、購買部門は、取引先との購買活動において以下の購買に関する方針を実践いたします。

- 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「DICグループサステナビリティ調達ガイドブック」および「EcoVadis※1」を用い、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。

※1 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あり、10万社以上の評価実績を有する。

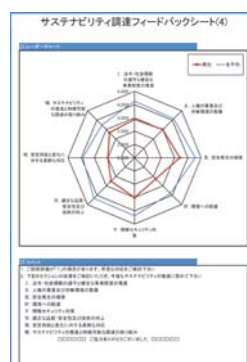
DICグループサステナビリティ調達ガイドブック
(2020年2月改訂 Ver.3)：

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

の実施を見送りましたが、今後はオンラインでの実施も含め、順次個別調査を再開する計画です。

今後は本ガイドブックによる調査を日本のみならず中国・アジアパシフィック地区へも本格展開するなど、調査対象を拡充する計画です。



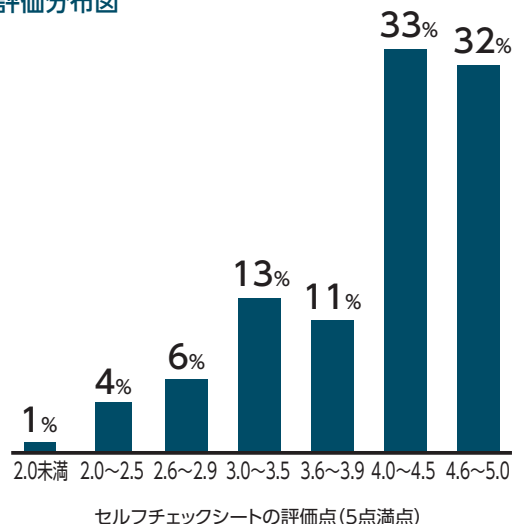
フィードバックシート

○ 各地域の取り組み状況

日本では「DICグループサステナビリティ調達ガイドブック」による調査・推進活動を実施しています。本ガイドブックに含まれる「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「DICグループサステナビリティ調達ガイドライン」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。

最新版 (Ver.3) のアンケートを使用した調査では、2022年12月までに日本の原料購買金額の80%以上を占める取引先から回答を受領しました。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、取り組みが不十分な取引先等については、訪問調査や書面によるフォローを実施しています。2020～2022年度はコロナ禍の影響で訪問調査

評価分布図



また、日本では本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」により、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。また適宜調査票による確認を行い、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。

一方、欧米地区のサンケミカル社では前記ガイドブックに代えて、EcoVadisを活用したサステナビリティ活動の調査・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60%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。

DICグループは、「DICグループサステナビリティ調達ガイドブック」および「EcoVadis」それぞれの特徴を活かし、またグローバルミーティングによる情報共有や議論を行う等、各地域の連携を取りながら、取引先のサステナビリティ活動の把握・改善を今後も強力に推進してまいります。

※ DICレポート2022で、サンケミカル社のEcoVadisの実施状況を「9割近く」と記載していましたが、これは誤りでした。



グローバルミーティングの様子

■ 責任ある鉱物調達

DICグループは鉱物調達を重要な課題ととらえ、「責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方」を示すとともに、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。

「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、日本では前述の「DICグループサステナビリティ調達ガイドブック」による調査の中で、取

引先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※2を使用した精錬所調査を実施しています。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まいります。

※ 2 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通り。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。

■ 新規取引原料に関する事前評価

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」※3、「SDS(Safety Data Sheet)」、「chemSHERPA」※4、およびCMRTの提出を義務づけ、多角的に導入予定原料の確認をしています。

※ 3 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

※ 4 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

DICグループは、社会・顧客の要請に対応し製品の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、2022年より購買原料のCO₂排出量調査を開始しました。今後も調査を継続してデータを蓄積し、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まいります。

○ 原料のCO₂排出量削減の推進 (サプライヤーエンゲージメント)

DICグループは気候変動リスクを低減するため、またSBTに認定された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ます。その第一段階として、2023年には取引先のCO₂排出量低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・啓発を実施する計画です。

※ SBTの詳細はP86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。

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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023年度 目標
コンプライアンス意識の浸透と定着	・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、ガバナンスに関する法務研修の開催（方法は検討）	・M&Aで新たにグループに加わったため、e-ラーニングシステムの環境が整っていない一部地域を除き、受講率99%を達成 ・役員を対象としたリスクマネジメント研修、海外現地法人代表者を対象とした研修等を実施	★★	・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
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実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)、サンケミカル社 (欧米)、DIC China (中国) およびDIC Asia Pacific (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、迷わず行動規範に従うとともに、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、2022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

2018年	* 国際競争法	2021年	* コンプライアンス遵守 [品質編]
2019年	* 利害関係の回避		* 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	2022年	* 差別およびハラスメント防止
	* インサイダー取引規制		* コンプライアンス遵守 [品質編]
	* 商標・著作権		* 情報セキュリティ教育・個人情報保護法
	* 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		

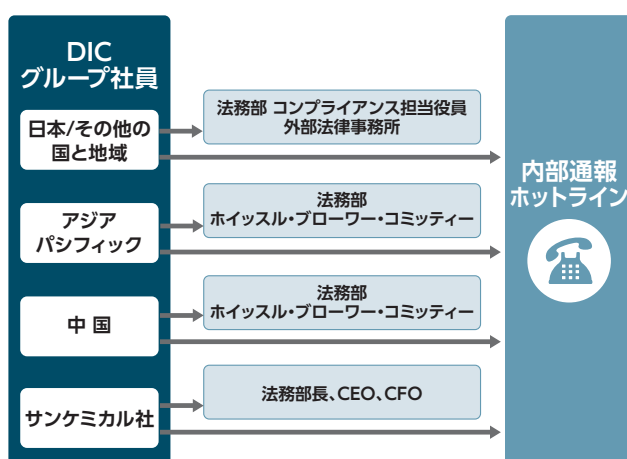
○ 内部通報制度の整備と運用

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。2022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41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、公益通報者保護法の改正に伴い、内部通報への対応方法や通報者の保護等の適正処理を定めた「内部通報に関する処理規則」の改定を実施しました。



○ 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、これらの遵守に関する説明会を各国と地域で2014年度以降計160回以上実施しています。

○ 下請法の理解促進に向けて

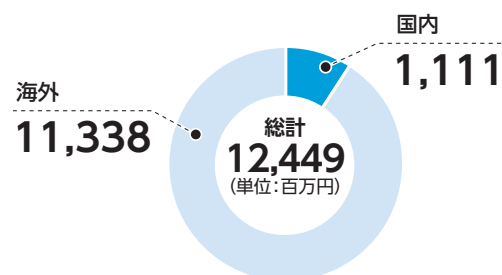
下請取引の適正化・公正化を図り、社内での理解を促進し法令の遵守を推進するため、法務部がDICグループの購買部門に対し、事例によるケーススタディを取り入れた「下請法説明会」を開催するとともに、主に下請取引を担当する社員を対象に下請法e-ラーニングを実施しています。また、下請法内部監査の手順を標準化した「DICグループ下請法内部監査マニュアル」を制定し、より実効的な内部監査を行うよう体制を整備しています。併せて、公正取引委員会および中小企業庁主催の「下請取引適正化推進講習会」などの外部講習会への関連業務担当者の受講推進を図っています。

○ 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2022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)

2022 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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023年度 目標
DICグループの事業継続性の確保	1. 事業継続計画(BCP)の定期更新、製品本部・事業所連携の強化	・2021年の、新たな新型コロナウイルス用BCP雛形策定に伴い、すべての製品本部の新型コロナウイルス用BCPを一新 ・事業継続計画(BCP)の年次定期更新を実施 ・本社対策本部、製品本部、工場が連携した本社対策本部演習を「工場での火災」という被害想定にて実施 ・災害情報共有システム(DIC BCPortal)の発動基準、第一報ルールの見直し、宿直者マニュアル、事業所用訓練環境の整備を行い安定的なシステムの運用を図った ・多数の事業所においてもDIC BCPortalを利用した訓練を実施	★★★	1. 事業継続計画(BCP)の定期更新、製品本部・事業所連携の強化
	2. グローバル危機管理体制の整備強化	・海外出張者安全ハンドブック(日本からの出張者向け)の改訂・更新を実施 ・地政学的リスク発生時の駐在員退避マニュアルの整備を実施	★	2. グローバル危機管理体制の整備強化

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・水害等の自然災害、感染症によるパンデミック、工場における爆発・火災・漏えい等の事故等、事業継続に支障を来すおそれのある、あらゆるリスクをBCMの想定対象としています。これらが発生する可能性、経営に与える影響度などから総合的に評価し、重要度の高いものからリスク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設定、主要製品のBCP(事業継続計画)策定など、BCM・危機管理対応策の策定や改善、情報の更新等にも、継続的に取り組んでいます。

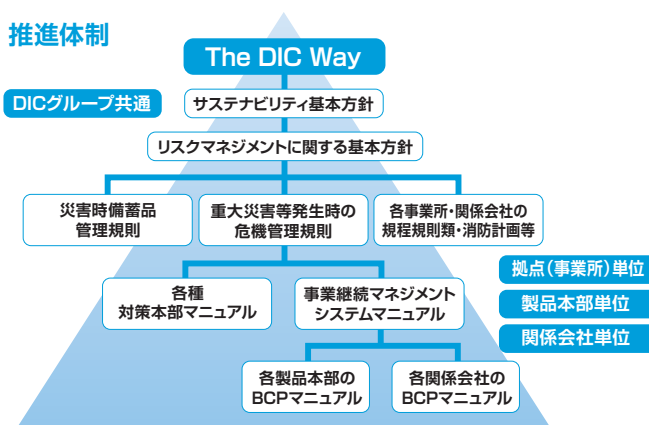
■ BCPの推進体制

DICグループでは、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た上で、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果たすという観点を重視しながらBCPの策定に取り組んでいます。具体的な取り組みとして、社会的責任、顧客要請の2つの視点から重要性の高い製品を検討し、BCPに反映しています。

さらに、策定されたBCPの運用を想定した製品本部と生産工場によるBCP連携訓練を行い、マニュアルとしての有効性を確認するとともに、課題抽出を通じ、継続的な改善につなげています。

推進体制



■ 2022年度のBCM活動

2022年度も2021年に続いて新型コロナウイルスの感染拡大への対応が必要となり、状況の変化に応じた、有効な感染防止対策の実施に努めました。

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、例年、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・図上訓練や、製品本部と工場によるBCP連携訓練を実施しています。2022年度の演習では、従来の自然災害対応ではなく、工場敷地内での火災発生ケースを取り上げ、生産現場にも一部影響が出ているという被害想定のもと、本社対策本部・製品本部・工場間のオンライン会議と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、行政との連携や近隣対応課題に対応したBCP連携訓練を行いました。

また、前掲の災害等情報管理ポータルシステム「DIC BCPortal」については、2022年度は2021年の導入以来一年が経過する間に把握された様々な運営上の課題に取り組み、本システムの実効性の維持・向上を目指し、より安定した運用の整備を図りました。具体的には、システム発動基準や第一報ルールの見直しを行うとともに、宿直者マニュアルや事業所用の訓練環境の整備を行いました。さらに、その実効性を高めるために、事業所向け説明会を実施し、その理解と活用を促進を図りました。

■ BCPの形骸化防止と実効性の向上への取り組み

DICグループでは、BCPが形骸化しないように、BCPのひな型のブラッシュアップに取り組んでいます。2022年は2021年に引き続き、事業継続に関する国際規格「ISO22301」に基づく要求事項とのすり合わせを通じ、よりISOの規格に準拠した形式に近づける観点より、ボトルネックへの対応策検討に関するひな型の追加整備を行いました。

一方、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ることを確認するため、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、BCPの形骸化を防止しています。2022年度のヒアリングにおいては、前掲の災害用BCPひな型改編に伴うボトルネックへの対応策と、新たにひな型を策定した新型コロナウイルス対応BCPIについてヒアリングを実施し、更新状況を確認しました。

■ 緊急対応訓練の実施

DICグループでは、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。当社では、前述の通り、DIC BCPortalの事業所用の訓練環境が整ったことに伴い、事業所が実施する防災訓練等での情報共有訓練にも大いに活用されています。

■ 危機管理

○ 海外安全対策の強化

グローバルな事業展開による海外出張機会は、コロナ以前の状況に回復しつつあります。海外では感染症だけでなく、テロ、暴動発生などのリスクも高まっていることから、従来より「海外出張者安全ハンドブック」を配布し、海外出張中の危機管理に対する意識向上に努めています。2022年度は感染症、テロ、デモ・暴動、自動車運転に関する部分を中心に当該ハンドブック内容の改訂を実施し、その活用を開始しました。また、地政学的なリスク発生に備え、駐在員退避マニュアルを整備しました。



海外出張者安全ハンドブック



海外駐在員安全ハンドブック

■ 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、例年はディーアイシービル周辺の空地において、地域ぐるみで防災訓練を実施しています。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大状況が著しい状況においては総合防災訓練に代えて、管轄する消防署が提供する災害時対応の知識習得型の啓発教育の実施により、知識や技能の維持に努めています。

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、避難情報等について、地域と相互に情報共有を行えるよう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。

■ 新型コロナウイルスへの備え

新型コロナウイルス対応用のBCPひな型については、未知の新規感染症への対応を可能なものとするを目的に、2021年に新たなBCPひな型を策定したことに伴い、2022年は、各製品本部に当該ひな型を展開してその作成を推進し、全製品本部において作成が完了しました。また、2022年度の新型コロナウイルスの対応においては社員の感染予防対策として、本来はテレワークの対象ではない派遣社員を含めたテレワークと時差出勤の実施、本人や同居家族に体調不良者が発生した場合の自宅待機の徹底、会議やイベントの自粛等を2021年に引き続き実施しています。

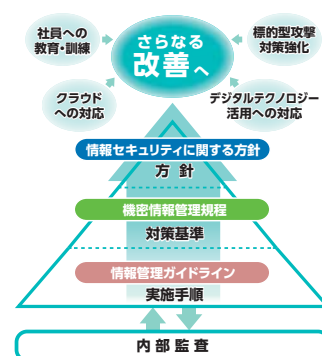
情報セキュリティの確保に向けた取り組み

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	2022年度 目標	2022年度 実績	評価	2023年度 目標
グローバルな 情報セキュリティ体制の確立	・情報セキュリティリスクアセスメントの結果を踏まえ、グローバルITインフラの中核となるクラウド基盤を前提としたセキュリティ対策・BCP計画・対応訓練を策定および実施していく	・情報セキュリティリスクアセスメントの結果に基づき、情報セキュリティ対策ロードマップを策定した ・セキュリティ基盤のグローバル展開計画策定、次期ITプロジェクトにおけるクラウド環境移行、インシデント発生時対応体制の強化施策等の取り組みを推進した	★★	・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

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」と、この方針のもと「機密情報管理規程」、「情報管理ガイドライン」を定め、運用しています。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。

多様化するサイバー攻撃の脅威に迅速に対応するため、日本地域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）の海外展開計画を実行中です。

○ 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、その範囲・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」、およびICT環境の利用および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」について、新たな情報セキュリティリスクヘタイムリーに対応し定期または随時の更新を継続的に実施しています。

また、デジタルテクノロジーやクラウドサービスの進展に対応するためルール類の新設・改訂を継続的に実施しています。

○ 管理体制

DICグループではIT戦略部門長を責任者とした「情報セキュリティ部会」を定時（年2回）・随時開催し、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、全社の「サステナビリティ委員会」での承認のもとで実施され進捗を管

理しています。

Sun Chemicalを含むグローバルでのセキュリティ維持・確保の体制発足に向け、検討を進めています。

○ 情報セキュリティインフラ

ランサムウェア・標的型攻撃等のサイバー攻撃の脅威が高度化・巧妙化していることに加え、昨今のリモートワーク普及に代表される働き方改革やクラウドサービス活用の増大等、急速な環境変化に対応すべく、第三者機関による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を策定しました。このロードマップに基づき、新たなサイバーリスクへ迅速かつ的確に対応して経営・事業のリスクを永続的に低減する取り組みを実行していきます。

○ 社員への教育・訓練

毎年、日本、アジアパシフィック、欧米地域におけるDICグループでは、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プログラムをグローバル展開しています。

○ 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。

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

当社グループは、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：

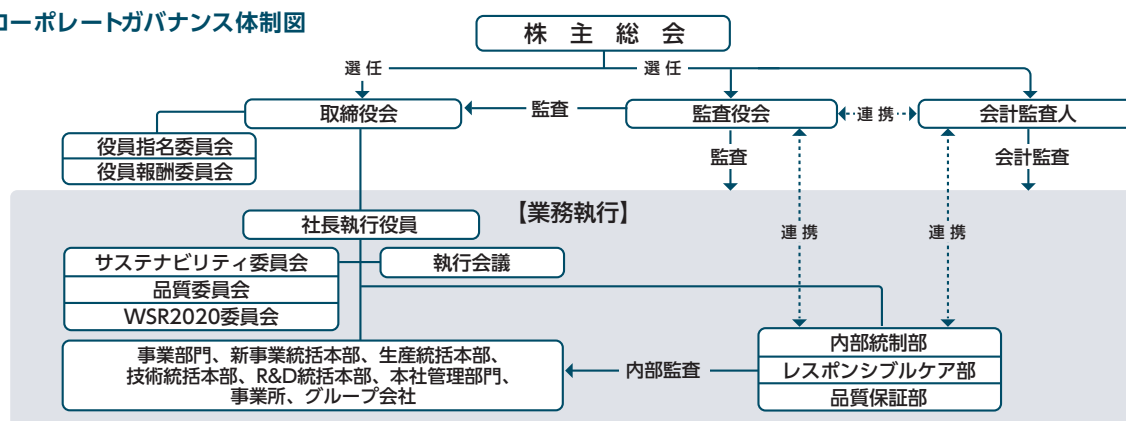
 <https://www.dic-global.com/pdf/ir/management/governance/governance.pdf>

■ 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、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3名（うち1名は女性）を含む9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3名を含む5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3名を含む5名の取締役により構成され、独立社外取締役が委員長を務めています。

④ 執行会議

執行会議は、当社グループの業務執行に係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。

⑤ サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、当社グループのサステナビリティ経営の諮問機関として、サステナビリティに係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、持続可能な発展に関する知見やスキルの向上を目的として、2022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。

⑥ 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。

⑦ WSR2020委員会

WSR2020委員会は、当社グループ社員の働き甲斐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。

⑧ 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おり、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おり、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おり、3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。

⑨ 内部監査部門

当社グループの内部監査部門（日本、アジア・オセアニア地区、中国地区、米州・欧州・中東・アフリカの各地域）が、リスク評価に基づき監査先を選定し、年度監査計画に基づき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。

⑩ 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

*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	: 3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、意思決定と執行を分離し、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3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3名をメンバーに含む「役員指名委員会」と「役員報酬委員会」を設置し、役員候補者の選任および役員報酬の決定に際して、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当たり、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係る情報を記録し、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3名、社外監査役は2名です。

社外取締役3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、役員指名委員会および役員報酬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名しています。

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布が行われています。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。

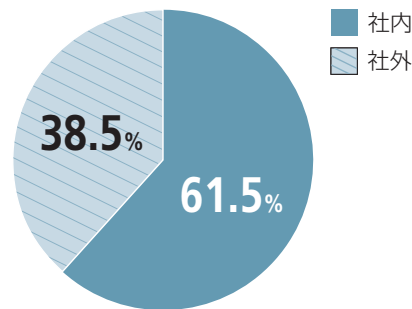
■ コーポレートガバナンス体制に関するその他の取り組み

① 取締役会の構成

取締役会は、重要な業務執行を決議し、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、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。なお、取締役会構成員のうち2名(社外取締役、社外監査役各1名)は女性です。

取締役会の役員構成



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	3 名	9 名	33.3%
監 査 役	2 名	2 名	4 名	50.0%
合 計	8 名	5 名	13 名	38.5%

取締役・監査役の構成 各役員のスキル・マトリックス

取締役会は、重要な業務遂行を決議し、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て構成されています。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	法務・リスク管理	グローバル経験	サステナビリティ	IT・DX	人事・労務	マーケティング・営業・購買	技術・R&D	生産・品質
齊 藤 雅 之	取締役会長	●	●		●		●	●			
猪 野 薫	代表取締役 社長執行役員	●	●	●	●				●		
玉 木 淑 文	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 常務執行役員	●	●		●	●					
古 田 修 司	取締役 常務執行役員	●	●	●	●						
田 村 良 明	社外取締役	●			●	●			●	●	
昌子久仁子	社外取締役	●			●	●			●	●	
藤 田 正 美	社外取締役	●		●		●		●	●		
二 宮 啓 之	常勤監査役		●	●	●		●				
生 嶋 章 宏	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

当社の取締役の報酬は、役員報酬委員会において、市場性等を参考に決定しており、「基本報酬」、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に連動する「株式報酬」で構成されています。なお、賞与および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。

2022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)	342	230	54	58	6名
監査役 (社外監査役を除く)	60	60	—	—	2名
社外役員	72	72	—	—	5名

(注) 株式報酬の総額は、業績連動型株式報酬制度に基づく当事業年度分の付与ポイントに相当する株式数の当社株式の価額を記載しています。

③ 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。

2022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、2021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、グローバルな内部統制およびリスク管理体制の整備等を行ったことから、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。

2023年度は、取締役会の一層の実効性向上を図るために、長期経営計画「DIC Vision 2030」に掲げる主要施策の進捗確認を引き続き行うとともに、リスク管理体制を通じた具体的な効果創出等に取り組むこととし、今後も改善に努めていきます。

■ 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

当社は社員が互いに多様性を尊重することにより創造的な思考が生まれる企業文化を醸成し、すべての社員にとって働き甲斐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、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、「多様な人材を適所適材に配置し、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重点施策の一つとして「人的流動性(採用・維持・サクセッション)」を掲げており、事業戦略および多様性確保の両面から異業種出身者、デジタル人材の経験者のキャリア採用に力を入れています。

さらに、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、「取締役・監査役に占める外国人・女性比率」、「執行役員に占める外国人・女性比率」、「国内女性管理職比率」

および「中途採用に占める女性の比率」の目標を設定し、統合報告書に具体的な数値を示すとともに、中途採用比率等も含め毎年の実績値を掲載しています。

② サステナビリティの取り組み等

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。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)への参加を表明しています。2021年6月には「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月には当社の掲げる温室効果ガス排出削減目標が、世界の平均気温上昇を産業革命前と比べて「2℃を十分に下回る水準(Well Below 2℃)」に抑えるための科学的根拠に基づいた目標であるとしてSBTイニシアチブより認定を取得しました。

これらの活動が認められ、DJSIのAsia Pacificには2015年以来8年連続で選定されています。

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

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

当社グループが2022年スタートの長期経営計画「DIC Vision 2030」における成長シナリオをイメージしながら事業の推進をする一方で、技術革新、価値観の多様化、戦争、感染症などかつてなく不確実性の高い現代においては、リスクをどのようにマネージできるのかが企業価値増大に重要となります。

このような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最小限に抑えるため、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」を制定しております。

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あらゆる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

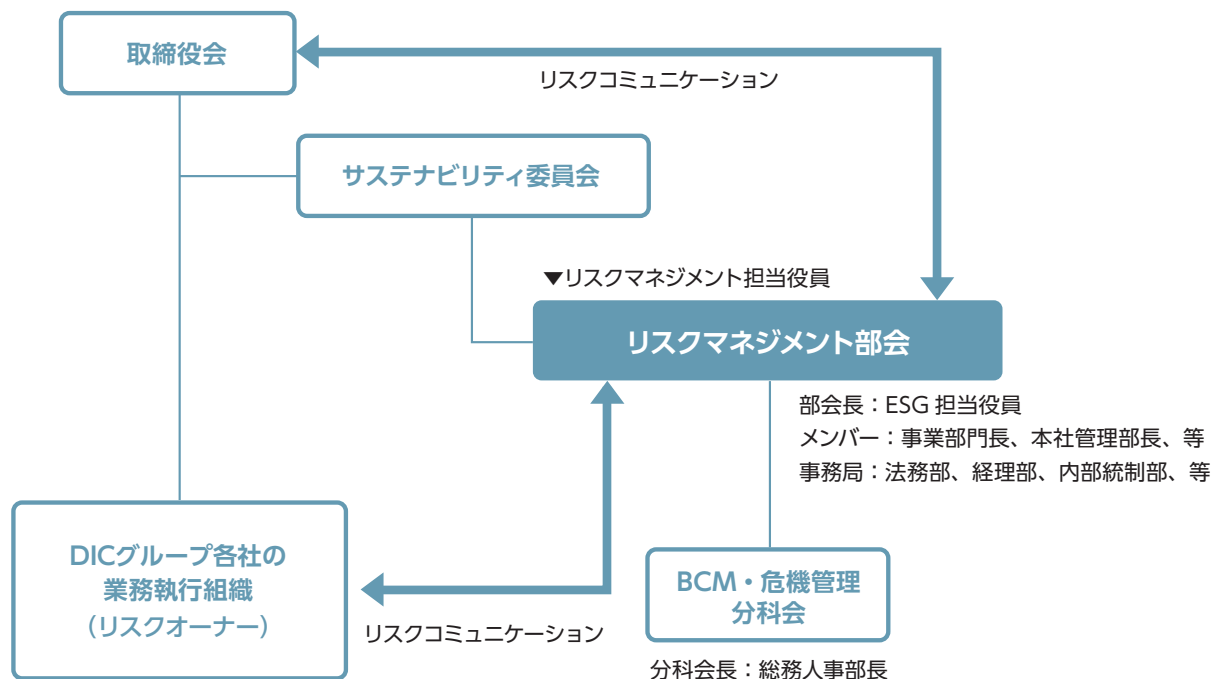
リスクマネジメント担当役員を新たに任命するとともに、当社グループのサステナビリティ経営の諮問機関であるサステナビリティ委員会の下部組織としてリスクマネジメント

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おります。

■ リスクマネジメントに関する取り組み

各部署における自主的なリスク管理を基本とし、広範なリスクのうち「外部環境リスク」、「コーポレートリスク」はサステナビリティ委員会およびリスクマネジメント部会で、「ビジネスリスク」については業務執行に係る重要な事項の審議機関である執行会議など重要会議を通じて適切にモニターしております。

また、長期経営計画の達成を阻害するリスクを重大リスクとして事業年度毎に定め、リスクが顕在化した場合の影響を低減するように各リスクに主管部署を定めてリスク対策を実施し、PDCAの管理を徹底、取締役会が定期的に監督しております。



役員紹介

(2023 年 5 月現在)

取締役



1 取締役会長
齊藤 雅之
(さいとう まさゆき)

3 代表取締役
玉木 淑文
(たまき としふみ)

5 取締役
浅井 健
(あさい たけし)

7 取締役*
田村 良明
(たむら よしあき)

9 取締役*
藤田 正美
(ふじた まさみ)

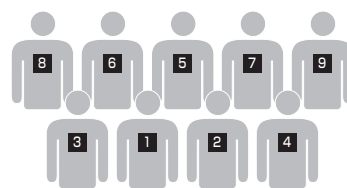
2 代表取締役
猪野 薫
(いの かおる)

4 取締役
川村 喜久
(かわむら よしひさ)

6 取締役
古田 修司
(ふるた しゅうじ)

8 取締役*
昌子 久仁子
(しょうじ くにこ)

※社外取締役



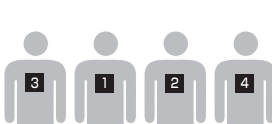
監査役



1 常勤監査役
二宮 啓之
(にのみや ひろゆき)

2 常勤監査役
生嶋 章宏
(いくしま あきひろ)

※社外監査役



社外取締役の略歴

藤田 正美
2019年4月 新光電気工業株式会社 執行役員副社長
2019年6月 同社 代表取締役社長
2021年6月 同社 代表取締役会長

田村 良明
2007年1月 旭硝子株式会社(現AGC株式会社) 執行役員
2013年3月 同社 代表取締役 兼 専務執行役員
2017年3月 同社 エグゼクティブ・フェロー

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

社外監査役の略歴

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

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

執行役員



社長執行役員
猪野 薫
(いの かおる)



副社長執行役員
玉木 淑文
(たまき としふみ)
社長補佐



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



常務執行役員
畠中 一男
(はたけなか かずお)
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



常務執行役員
川島 清隆
(かわしま きよたか)
技術統括本部長委嘱



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 Petruch
(マイロン ペトルーチ)
President and CEO,
Sun Chemical Corporation



常務執行役員
浅井 健
(あさい たけし)
経営戦略部門長委嘱
DIC川村記念美術館担当
Vice Chairman of the Board,
Sun Chemical Corporation



常務執行役員
古田 修司
(ふるた しゅうじ)
最高財務責任者
財務経理部門長委嘱



常務執行役員
池田 尚志
(いけだ たかし)
ファンクショナルプロダクツ
事業部門長、
コンポジットマテリアル
製品本部長委嘱



常務執行役員
浅田 浩司
(あさだ こうじ)
IT戦略部門長委嘱



執行役員
Paul Koek
(ポール クック)
Managing Director,
DIC Asia Pacific Pte Ltd



執行役員
菊池 雅博
(きくち まさひろ)
Deputy Managing Director,
DIC Asia Pacific Pte Ltd
(AP域内Non Graphic Business、
南アジア地域担当)



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



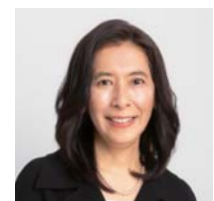
執行役員
有賀 利郎
(ありが としろう)
R&D統括本部長、
総合研究所長委嘱



執行役員
菊地 祐二
(きくち ゆうじ)
パフォーマンスマテリアル
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
サプライチェーン企画部長委嘱



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 Corp.

社外取締役メッセージ



スピード感のあるイノベーションで 社会課題の解決を

社外取締役

しょうじ くにこ

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

■ ガバナンスの実効性は非常に高い

2019年に社外取締役に就任し、4年目に入りました。100年以上の歴史を持つ会社ですが、当初私が予想していたよりもずっと明るくてオープンな雰囲気だったのが印象的でした。皆さんがとても誠実に業務に励み、会社をしっかり支えていることを日々実感しています。その姿勢がお客様に伝わり、お客様の信頼を得て、100年以上の歴史につながっているのだと思います。また、取締役会の中では、議題について自由闊達に意見が交わされ、議論の質も高いと思います。DICのガバナンスの実効性は非常に高いと評価しています。

■ スピード感を持って社会課題の解決を

物事に対して真摯に取り組む風土があることは紛れもない事実で、私はこの点を高く評価しています。その一方で、計画や目標に対して、スピード感を持ってやり遂げようとする執着心という点はやや希薄に感じられます。やり遂げてみせるという情熱があれば、そのエネルギーが社内に伝播し、ゆくゆくは大きな強みになるでしょう。また、やり遂げるためにはイノベーションが必要です。イノベーションというと、ゼロから生み出すハードルが高いものと思われるがちですが、今あるもの同士を組み合わせるといった発想の転換もまたイノベーションです。

課題への情熱を醸成するには、社員一人ひとりが、DICで働くことで成長できると実感し、また、会社貢献した

いという気持ちを抱けるかどうかが鍵だと思います。「DIC Vision 2030」では“人的資本経営の強化”を謳っています。エンゲージメント向上や人材育成が重点施策になっており、これらの各種施策に賛同します。しかしながら、エンゲージメント向上や人材育成の取り組みは、一朝一夕に結果が出るものではありません。社員に対して、惜しみない教育を継続的に提供していくことが、次の世代の担い手を育成する意味でも重要です。

■ 次の100年を視野に果敢なチャレンジを

私たちは2020年、新型コロナウイルス感染症の脅威に翻弄されました。どんな時代においても困難な状況は発生し、難しい選択を迫られます。失敗を恐れず困難を楽しむことがリーダーに求められる資質だと思います。これまでのDICの100年も、発展のために事業を拡大、あるいは、集中させるなど変化の連続でした。この先の100年を考えた時、DICが社会に対してどのような貢献ができるかという視点を持って、DICの存在理由や存在意義を社員が積極的にディスカッションして理解を深め、納得して業務に当たってほしいと思います。そして、変化を恐れずチャレンジしていくことです。

サステナビリティがますます企業価値として求められる時代です。社員が働き甲斐を持ちながら、グループ一体となって社会課題を解決していくことが肝要です。困難に直面した時こそがチャンスです。皆さんの奮闘を期待するとともに、今後も全力でサポートしていきます。

2022年度 経営の概況

■ 経営成績

2022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	8,554	10,542	+ 23.2%	+ 16.2%
営業利益	429	397	△ 7.5%	△ 5.1%
経常利益	438	399	△ 8.7%	—
親会社株主に帰属する当期純利益	44	176	+ 303.4%	—
EBITDA	690	855	+ 23.8%	—
US\$/円 (平均)	109.75	130.59	+ 19.0%	—
EUR/円 (平均)	129.73	137.71	+ 6.2%	—

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(2022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23.2%増の1兆542億円でした。世界的なインフレ圧力の高まり、ウクライナ情勢の長期化や中国でのゼロコロナ政策による行動制限など複合的な要因が地政学リスクを高め、世界経済に影響を及ぼし続けたなか、当社グループにおいては、年間を通じてエネルギー、物流及び原料コストの増加に対する価格対応を進めたことに加え、円安による為替換算影響を受けた結果、大幅な増収となりました。また、カラー&ディスプレイセグメントにおいて、前第2四半期までは連結対象外であったC&E顔料事業の売上が通年で加わったことが増収幅を押し上げました。一方で、出荷状況に目を向けると、巣ごもり需要の反動から電気・電子やディスプレイを中心としたデジタル分野での需要減が続いたことや半導体不足による制約などにより自動車市場の生産が回復途上であったことを背景に、第3四半期以降(7月～12月)に高付加価値製品の出荷が各地域で減少しました。また、顔料事業も主要市場である欧州における景気減速に伴い、第3四半期以降に出荷が落ち込み

ました。

営業利益は、前年同期比7.5%減の397億円でした。多くの製品で価格対応に取り組み、原料コストを中心に価格転嫁が進みましたが、デジタルやモビリティ関連を中心に高付加価値製品の出荷数量が減少した影響により、カラー&ディスプレイとファンクショナルプロダクツセグメントの利益が落ち込みました。一方で、前連結会計年度においては、C&E顔料事業の統合に伴う一時費用を40億円計上しましたが、当連結会計年度は同様の費用計上がなかったことが、減益幅を抑える要因となりました。

経常利益は、前年同期比8.7%減の399億円でした。

親会社株主に帰属する当期純利益は、前年同期比303.4%増の176億円でした。前連結会計年度においては、C&E顔料事業に伴う買収関連費用や米国で繰延税金資産を取崩したことによる法人税等調整額を計上しましたが、当連結会計年度は同様の費用計上がなかったことにより、大幅な増益となりました。

EBITDAは、前年同期比23.8%増の855億円でした。

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	4,398	5,330	+ 21.2%	+ 14.9%	216	203	△ 6.0%	+ 0.3%
カラー&ディスプレイ	1,672	2,482	+ 48.5%	+ 34.4%	40	51	+ 29.1%	+ 37.7%
ファンクショナルプロダクツ	2,833	3,154	+ 11.3%	+ 6.5%	262	236	△ 9.9%	△ 13.6%
その他、全社・消去	△ 349	△ 424	—	—	△ 89	△ 94	—	—
計	8,554	10,542	+ 23.2%	+ 16.2%	429	397	△ 7.5%	△ 5.1%

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	4,398 億円	5,330 億円	+ 21.2%	+ 14.9%
営 業 利 益	216 億円	203 億円	△ 6.0%	+ 0.3%

売上高は、前年同期比21.2%増の5,330億円でした。食品包装を主用途とするパッケージ用インキは各地域ともに価格対応を進めた結果、増収となりました。しかしながら、出荷数量ベースで見ると、アジアではゼロコロナ政策が続いた中国での出荷停滞の影響もあり、前年を下回りました。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、国内でチラシやイベント関連印刷物の需要が回復しなかったことや、欧州で景気減速を背景に需要が落ち込んだことから、それぞれの地域で出荷が落ち込みましたが、全地域で価格対応を積極的に進めたことにより、増収となりました。デジタル印刷で使用されるジェットインキは屋外広告（看板・ポスター）やバナーなどの産業用や商業

印刷用の需要が落ち込みましたが、円安による為替換算影響により、増収となりました。2022年1月に買収を完了したイタリアの接着剤メーカーSapici S.p.A.の売上が加わったことも増収要因となりました。

営業利益は、前年同期比6.0%減の203億円でした。現地通貨ベースでは0.3%の増益となりました。各地域で年間を通じてエネルギー、物流及び原料コストの増加分に対する価格対応に取り組み、米州や欧州を中心に転嫁が進みましたが、出荷数量の減少と新興国通貨安による換算目減りが響き、減益となりました。この状況下、Sapici S.p.A.につきましては、欧州での接着剤製品の拡販を進めたことで、利益を着実に上げました。

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	1,672 億円	2,482 億円	+ 48.5%	+ 34.4%
営 業 利 益	40 億円	51 億円	+ 29.1%	+ 37.7%

売上高は、前年同期比48.5%増の2,482億円でした。C&E顔料事業が加わったことにより、塗料用、プラスチック用及び化粧品用顔料が特に大幅な増収となりました。こうしたなか、化粧品用顔料につきましては、脱マスクの動きで先行する米州や欧州で需要が回復し、アジアでも回復傾向が見られました。一方で、ディスプレイ用途であるカラーフィルタ用顔料は、パネルメーカーの減産とそれに伴う在庫調整が続き、出荷が落ち込んだ結果、大幅な減収となりました。スペシャリティ用顔料は、農業用については引き続き堅調に推移しましたが、建材用発泡コンクリートで使用される建築用は、主

な需要地である欧州で引き続き出荷が落ち込みました。

営業利益は、前年同期比29.1%増の51億円でした。前連結会計年度においては、C&E顔料事業の統合に伴う一時費用を40億円計上しましたが、当連結会計年度は同様の費用計上がなかったことにより、増益となりました。この一時要因の影響を除くと、カラーフィルタ用、スペシャリティ用などの高付加価値製品の出荷の落ち込み、欧州の景気減速とエネルギーコスト上昇を背景としたC&E顔料事業の利益減少、第3四半期以降におけるTFT液晶の出荷減の影響などにより、全体的に利益が押し下げられました。

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	2,833 億円	3,154 億円	+ 11.3%	+ 6.5%
営 業 利 益	262 億円	236 億円	△ 9.9%	△ 13.6%

売上高は、前年同期比11.3%増の3,154億円でした。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、中国でのゼロコロナ政策や電子デバイス市場減速の影響により、国内外で出荷が大きく落ち込みましたが、価格対応を進めたことで増収となりました。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は、需要の着実な取り込みにより、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、国内外で需要が落ち込みましたが、それぞれ価格対応を進めた結果、主要製品はいずれも増収となりました。

PPSコンパウンドは、モビリティ（自動車）向けの出荷数量が落ち込むなか、価格対応を進めたことや、住設機器向けなど自動車以外の用途で出荷を伸ばした結果、増収となりました。

営業利益は、前年同期比9.9%減の236億円でした。各製品において、エネルギー、物流及び原料コストの増加に対する価格対応が進みましたが、デジタル分野を中心にエポキシ樹脂など高付加価値製品の出荷が落ち込んだことにより、減益となりました。

*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。

■ 連結財務諸表

連結貸借対照表 2021年及び2022年12月31日現在

(百万円)

	2021	2022
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	38,253	63,380
受取手形及び売掛金	237,916	247,520
商品及び製品	132,773	182,572
仕掛品	9,651	11,656
原材料及び貯蔵品	91,199	116,522
その他	36,282	42,432
貸倒引当金	△ 3,959	△ 4,116
流動資産合計	542,114	659,967
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	288,987	330,046
減価償却累計額	△ 185,949	△ 201,304
建物及び構築物（純額）	103,039	128,742
機械装置及び運搬具	461,394	497,171
減価償却累計額	△ 351,875	△ 378,061
機械装置及び運搬具（純額）	109,519	119,110
工具、器具及び備品	74,041	80,714
減価償却累計額	△ 59,111	△ 63,626
工具、器具及び備品（純額）	14,930	17,089
土地	64,219	66,353
建設仮勘定	15,978	22,242
有形固定資産合計	307,684	353,536
無形固定資産		
のれん	20,182	33,641
ソフトウェア	4,002	10,277
顧客関連資産	3,107	9,609
その他	25,022	25,238
無形固定資産合計	52,313	78,764
投資その他の資産		
投資有価証券	59,289	63,819
繰延税金資産	17,320	16,419
退職給付に係る資産	69,715	64,383
その他	23,201	24,849
貸倒引当金	△ 156	△ 98
投資その他の資産合計	169,370	169,371
固定資産合計	529,367	601,671
資産合計	1,071,481	1,261,637

連結貸借対照表

(百万円)

	2021	2022
負債の部		
流動負債		
支払手形及び買掛金	145,816	154,964
短期借入金	10,437	26,056
コマーシャル・ペーパー	—	30,000
1年内償還予定の社債	20,000	30,000
1年内返済予定の長期借入金	37,131	35,928
リース債務	1,092	4,607
未払法人税等	5,640	5,650
賞与引当金	6,125	5,555
その他	79,334	97,133
流動負債合計	305,575	389,892
固定負債		
社債	140,000	110,000
長期借入金	171,443	260,259
リース債務	4,112	12,479
繰延税金負債	10,725	14,443
退職給付に係る負債	35,989	28,742
資産除去債務	7,689	8,449
その他	14,940	16,286
固定負債合計	384,897	450,657
負債合計	690,473	840,549
純資産の部		
株主資本		
資本金	96,557	96,557
資本剰余金	94,468	94,234
利益剰余金	214,665	222,796
自己株式	△ 1,780	△ 1,785
株主資本合計	403,910	411,802
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	5,449	5,360
繰延ヘッジ損益	92	694
為替換算調整勘定	△ 55,456	△ 17,286
退職給付に係る調整累計額	△ 8,067	△ 13,573
その他の包括利益累計額合計	△ 57,983	△ 24,805
非支配株主持分	35,081	34,091
純資産合計	381,008	421,088
負債純資産合計	1,071,481	1,261,637

連結損益計算書 2021年及び2022年12月期

(百万円)

	2021	2022
売上高	855,379	1,054,201
売上原価	678,061	854,979
売上総利益	177,318	199,221
販売費及び一般管理費		
運賃及び荷造費	15,870	16,701
従業員給料及び手当	48,950	61,005
貸倒引当金繰入額	287	769
賞与引当金繰入額	2,431	2,356
退職給付費用	△ 552	△ 2,908
研究開発費	13,503	15,144
その他	53,935	66,472
販売費及び一般管理費合計	134,425	159,539
営業利益	42,893	39,682
営業外収益		
受取利息	1,223	1,968
受取配当金	401	465
為替差益	250	750
持分法による投資利益	2,943	2,368
その他	2,017	2,223
営業外収益合計	6,835	7,774
営業外費用		
支払利息	2,176	4,512
その他	3,794	2,998
営業外費用合計	5,970	7,510
経常利益	43,758	39,946
特別利益		
受取和解金	—	1,077
固定資産売却益	482	957
投資有価証券売却益	—	445
受取保険金	—	340
関係会社株式及び出資金売却益	769	—
特別利益合計	1,251	2,819
特別損失		
リストラ関連退職損失	522	3,514
固定資産処分損	3,139	2,407
減損損失	1,563	1,107
事業撤退損	—	559
買収関連費用	6,911	—
災害による損失	463	—
環境対策引当金繰入額	300	—
特別損失合計	12,897	7,586
税金等調整前当期純利益	32,112	35,179
法人税、住民税及び事業税	13,609	12,449
法人税等調整額	12,041	4,081
法人税等合計	25,650	16,531
当期純利益	6,462	18,649
非支配株主に帰属する当期純利益	2,097	1,039
親会社株主に帰属する当期純利益	4,365	17,610

連結包括利益計算書 2021年及び2022年12月期

(百万円)

	2021	2022
当期純利益	6,462	18,649
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	2,549	△ 94
繰延ヘッジ損益	△ 2,376	598
為替換算調整勘定	27,010	38,266
退職給付に係る調整額	5,616	△ 5,545
持分法適用会社に対する持分相当額	1,334	358
その他の包括利益合計	34,134	33,584
包括利益	40,596	52,233
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	36,894	50,788
非支配株主に係る包括利益	3,702	1,445

連結株主資本等変動計算書

前連結会計年度(自 2021年1月1日 至 2021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	219,778	△ 1,800	409,003
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			4,365		4,365
自己株式の取得				△ 9	△ 9
自己株式の処分				29	29
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	－	－	△ 5,114	20	△ 5,094
当期末残高	96,557	94,468	214,665	△ 1,780	403,910

(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	2,903	2,468	△ 82,321	△ 13,562	△ 90,511	32,873	351,364
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							4,365
自己株式の取得							△ 9
自己株式の処分							29
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	2,546	△ 2,377	26,865	5,494	32,528	2,208	34,736
当期変動額合計	2,546	△ 2,377	26,865	5,494	32,528	2,208	29,643
当期末残高	5,449	92	△ 55,456	△ 8,067	△ 57,983	35,081	381,008

当連結会計年度(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			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							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

連結キャッシュ・フロー計算書 2021年及び2022年12月期

(百万円)

	2021	2022
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	32,112	35,179
減価償却費	37,394	47,126
のれん償却額	656	1,666
貸倒引当金の増減額 (△は減少)	△ 1,386	△ 60
賞与引当金の増減額 (△は減少)	632	△ 660
受取利息及び受取配当金	△ 1,624	△ 2,433
持分法による投資損益 (△は益)	△ 2,943	△ 2,368
支払利息	2,176	4,512
固定資産除売却損益 (△は益)	2,657	1,450
減損損失	1,563	1,107
関係会社株式及び出資金売却損益 (△は益)	△ 769	—
投資有価証券売却損益 (△は益)	—	△ 445
売上債権の増減額 (△は増加)	△ 15,963	4,318
棚卸資産の増減額 (△は増加)	△ 34,348	△ 55,521
仕入債務の増減額 (△は減少)	34,261	△ 764
その他	2,676	△ 9,641
小計	57,093	23,465
利息及び配当金の受取額	3,358	3,772
利息の支払額	△ 1,963	△ 4,444
法人税等の支払額	△ 13,676	△ 14,857
営業活動によるキャッシュ・フロー	44,812	7,935
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	△ 402	△ 2,173
定期預金の払戻による収入	3,433	2,065
有形固定資産の取得による支出	△ 35,935	△ 40,817
有形固定資産の売却による収入	909	1,383
無形固定資産の取得による支出	△ 2,706	△ 4,580
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	△ 124,095	△ 30,732
関係会社株式及び出資金の売却による収入	11,618	2
投資有価証券の取得による支出	△ 142	△ 325
投資有価証券の売却及び償還による収入	1,589	749
事業譲渡による収入	95	—
事業譲受による支出	—	△ 16
その他	△ 1,975	1,285
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 147,612	△ 73,160
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)	△ 650	13,715
コマーシャル・ペーパーの増減額 (△は減少)	—	30,000
長期借入れによる収入	89,070	127,913
長期借入金の返済による支出	△ 36,277	△ 49,623
社債の発行による収入	60,000	—
社債の償還による支出	—	△ 20,000
配当金の支払額	△ 9,479	△ 9,479
非支配株主への配当金の支払額	△ 1,475	△ 681
自己株式の純増減額 (△は増加)	20	△ 6
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	△ 1,223	△ 5,807
その他	△ 438	△ 85
財務活動によるキャッシュ・フロー	99,549	83,948
現金及び現金同等物に係る換算差額	△ 531	6,265
現金及び現金同等物の増減額 (△は減少)	△ 3,782	24,989
現金及び現金同等物の期首残高	41,354	37,572
現金及び現金同等物の期末残高	37,572	62,560

第三者検証

検証意見書

2023年9月25日
意見書番号: SGS23/007

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
猪野 薫 様

SGS

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、エネルギー消費量、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2022年1月1日～2022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：DICEP株式会社袖ヶ浦工場及びDIC北日本ポリマ株式会社東北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. 4.8）、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. 2.3）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 I
認証・ビジネスソリューションサービス
経営委員会メンバー
認証・認定統括責任者

竹内 裕二

1 / 3

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準拠します。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

SGS

別紙

2023年9月25日
意見書番号：SGS23/007

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 Scope1, 2(CO2) ※非エネルギー起源は下記に限る	DICグループ ※有価証券報告書の連結対象会社	Scope1 : 341,610 t-CO ₂ Scope2 : 378,834 t-CO ₂
Scope 1(非エネルギー起源CO2) ※上記Scope1に含まれる	DIC単体及び国内G連結対象会社。12社 36サイト(生産及び研究拠点)	Scope1 : 22,578 t-CO ₂
Scope 3 (Category5) ※産業廃棄物のみ含む	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	64,393 t-CO ₂
2 有害廃棄物量 ※有価物を含む	DIC単体及び国内G連結対象会社。12社 36サイト(生産及び研究拠点)	発生量：8,268 t 工場排出量：7,069 t リサイクル量：2,945 t 熱回収量：4,597 t 非熱回収量：707 t 埋立量：19 t
非有害廃棄物量 ※一般廃棄物及び有価物を含む	DIC単体及び国内G連結対象会社。12社 36サイト(生産及び研究拠点)	発生量：33,153 t 工場排出量：24,558 t リサイクル量：13,780 t 熱回収量：16,252 t 非熱回収量：2,967 t 埋立量：154 t
3 取水量	DIC単体及び国内G連結対象会社。12社 36サイト(生産及び研究拠点)	表層水：9,789千m ³ 地下水：6,403千m ³ 地方自治体の水道水：271千m ³ 工業用水：11,169千m ³ その他：19千m ³ 合計：27,651千m ³
4 労働災害データ	DIC単体及び国内外G連結対象会社。46社 78サイト(生産及び研究拠点)	国内グループ(DIC含む) 総労働災害度数率(TRIR)：2.23 休業災害度数率：0.45 死亡災害死者数：0 休業災害負傷者数：4 不休業災害負傷者数：16 中国グループ 総労働災害度数率(TRIR)：0.79 休業災害度数率：0.53 死亡災害死者数：0 休業災害負傷者数：2

2 / 3

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

			不休業災害負傷者数：1 APグループ 総労働災害度数率(TRIR)：1.21 休業災害度数率：0.99 死亡災害死者数：0 休業災害負傷者数：9 不休業災害負傷者数：2
5	プロセス事故データ	DIC係単体及び国内G連結対象会社。12社 36サイト(生産及び研究拠点)	プロセス事故件数：3件 プロセス事故率：0.055
6	女性管理職	DIC係単体 2023年1月1日時点	女性管理職数：70名 女性管理職比率：7.1%

3 / 3

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、免除させ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。

GRI 内容索引

利用に関する声明	当社は、2022 年 1 月～ 2022 年 12 月について、GRI スタンダードに準拠して報告します。 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、準拠します。

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P17、会社概要P152	
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	該当なし	
2-5	外部保証	第三者検証P144-145	
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P17、持続可能な調達P119-121	
2-7	従業員	基本的な人事データP100、DICグループダイバーシティP105、会社概要P152	
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役員の状況P128-132、有価証券報告書P46-50	
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレートレポートガバナンス体制P128、役員紹介P134-135、有価証券報告書P46-49	
2-11	最高ガバナンス機関の議長	有価証券報告書P46	
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	DIC グループのマテリアリティP15	
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	—	
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 P123	
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	生物多様性の保全 P73、②これまでの女性活躍推進活動の経過 P108	
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 P131-132、有価証券報告書 P58	
2-20	報酬の決定プロセス	3 役員報酬委員会 P128、2 役員報酬について P131-132	
2-21	年間報酬総額の比率	—	
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	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P34、内部通報制度の整備と運用P123	
2-24	方針声明の実践	人権の尊重P110、公正で透明な企業活動に向けてP122-123、内部統制システムP129-130	
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 P123	
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 P123	
2-27	法規制遵守	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 P49	
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P47-51	
2-30	労働協約	●労働組合との信頼関係P112	
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P15-16	
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P15-16(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P15-16、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P17、CFOメッセージP30、2022年度経営概況P137-143	
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	TCFDに沿った情報開示P87-92	
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P110	
201-4	政府から受けた資金援助	有価証券報告書P117	
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 P42-44
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 P42-44
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 P120-121
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P122-123	持続可能な調達P117-119
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	報告対象期間中に確定した腐敗事例はありません	コンプライアンス P120-121
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	報告対象期間中に該当事例はありません	コンプライアンス P120-121
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	—	
GRI 302： エネルギー 2016			
302-1	組織内のエネルギー消費量	DICグループの環境パフォーマンスの全体像P63-64	サーキュラーエコノミーへの対応 P41
302-2	組織外のエネルギー消費量	—	
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)P29、データ集P95	
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)P29、データ集P95	
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P71-72	
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P72	
303-3	取水	データ集P84-85	
303-4	排水	データ集P85	
303-5	水消費	データ集P85	
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	—	生物多様性 P73
304-3	生息地の保護・復元	—	生物多様性 P73
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 P73
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P95	
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P95	
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)	●サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量(Scope3)P93	
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	データ集P95	

305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	一気候変動 P86、P92-93	
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	オゾン層対策 P94	
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	大気負荷（SOx、NOx）および排水負荷（COD）の削減 P 66、データ集 P83	
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	2022 年度 廃棄物の発生・処理状況（グローバル） P69-70、データ集 P84	
306-4	処分されなかった廃棄物	2022 年度 廃棄物の発生・処理状況（グローバル） P70、データ集 P84	
306-5	処分された廃棄物	2022 年度 廃棄物の発生・処理状況（グローバル） P70、データ集 P84	
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評価 P121	
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 P120-121	
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）P100	
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 P113	人材マネジメント P98-118
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 P114、人材マネジメント P98-118	
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 P52-54、労働安全衛生 P56	
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	2022 年度の主な活動と実績 P57-58、保安防災 P62	
403-3	労働衛生サービス	④健康経営 P117	
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	労働安全衛生 P53-54	
403-5	労働安全衛生に関する労働者訓練	労働安全衛生 P59-61、保安防災 P62	
403-6	労働者の健康増進	④健康経営 P115-118	
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 P56、データ集 P83	
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	—	人材マネジメント P98-103
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	人材マネジメント P100-101、4 定年退職者の再雇用とライフプランの支援 P109	
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. 働く枠組み：人事制度・グローバル人事システム・働き方改革 P102-103	
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	3 基本的な人事データ P100、(2)【役員の状況】 P104-105、有価証券報告書 P50-52	
405-2	基本給と報酬総額の男女比	該当なし	
GRI 406： 非差別 2016			
406-1	差別事例と実施した救済措置	—	コンプライアンス（内部通報制度の整備と運用） P122-123
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 P112
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 P120-121
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 P120-121
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 P47-51
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 P119-121
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 P119-121	
GRI 415: 公共政策 2016			
415-1	政治献金	寄付金について P49	
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ーに対する安全衛生インパクトの評価	品質 P96-97	
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 P75、化学品・製品安全 P77-78、製品の安全輸送 P80	
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	法規制への対応 P79
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	【関連】 P48 デジタルマーケティング
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	情報セキュリティ P127

会社概要

会社情報

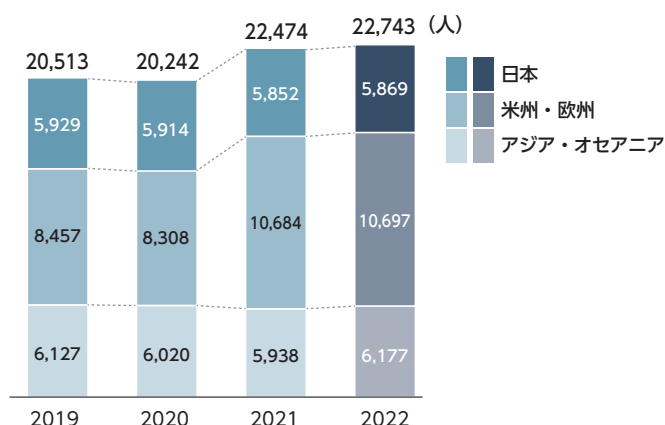
商号	DIC 株式会社 DIC Corporation
本社所在地	〒103-8233 東京都中央区日本橋三丁目7番20号 ディーアイシービル
創業	1908年2月15日（明治41年）
設立	1937年3月15日（昭和12年）
資本金	966億円
従業員数	連結 22,743名 単体 3,744名（2022年12月31日現在）
グループ会社数	190社（国内30社、海外160社）（2022年12月31日現在）



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	10,688
カラー&ディスプレイ	4,630
ファンクショナルプロダクツ	5,485
その他	546
全社（共通）	1,394
合計	22,743

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>

<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

サステナビリティ推進部

〒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 03-6733-3034 FAX 03-6733-3038

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

Member of

**Dow Jones
Sustainability Indices**

Powered by the S&P Global CSA

 **JPX-NIKKEI 400**

TCFD | TASK FORCE ON
CLIMATE-RELATED
FINANCIAL
DISCLOSURES



Color & Comfort