



Dainichiseika

Webサイトのご案内

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



●コーポレートサイト

<https://daicolor.co.jp>



●IR情報

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



●CSR・ESG活動

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



お問い合わせ先

大日精化工業株式会社 広報本部 広報部

〒103-8383
東京都中央区日本橋馬喰町一丁目7番6号
Tel.03-3662-1638 Fax.03-3669-3924



大日精化工業株式会社 統合報告書 2025

Dainichiseika
Color & Chemicals Mfg. Co., Ltd.
Integrated Report 2025



彩りの、その先へ。

今日の未知は、未来への道

1931年、当社は顔料の国産化を目指して創業しました。

以来、90余年の長きにわたり、社会を、そして人々の暮らしを
さまざまな「彩り」によって豊かにするために、
顔料の「有機無機合成技術・顔料処理技術」から始まり、
顔料粒子を微分散させて着色したいものに彩を与える「分散加工技術」により
各種着色剤やインキへ事業を展開してきました。
また、素材を取り扱うなかで、“素材=樹脂”的合成技術も獲得し、
今日まで発展してきました。

そして当社技術は「彩り」にとどまらず、
素材そのものに、熱伝導性や電気導電性などの機能を付加する技術も
包含するように進化してきました。

こうした当社のコア技術とともに、
生産現場力、そして顧客ニーズへの対応力を進化させることにより、
当社の製品は、多くの工業製品に使用されてきています。
それらは、直接的に消費者の目にふれるものばかりではありませんが、
皆さまの生活を豊かにする素材として、社会を支えています。

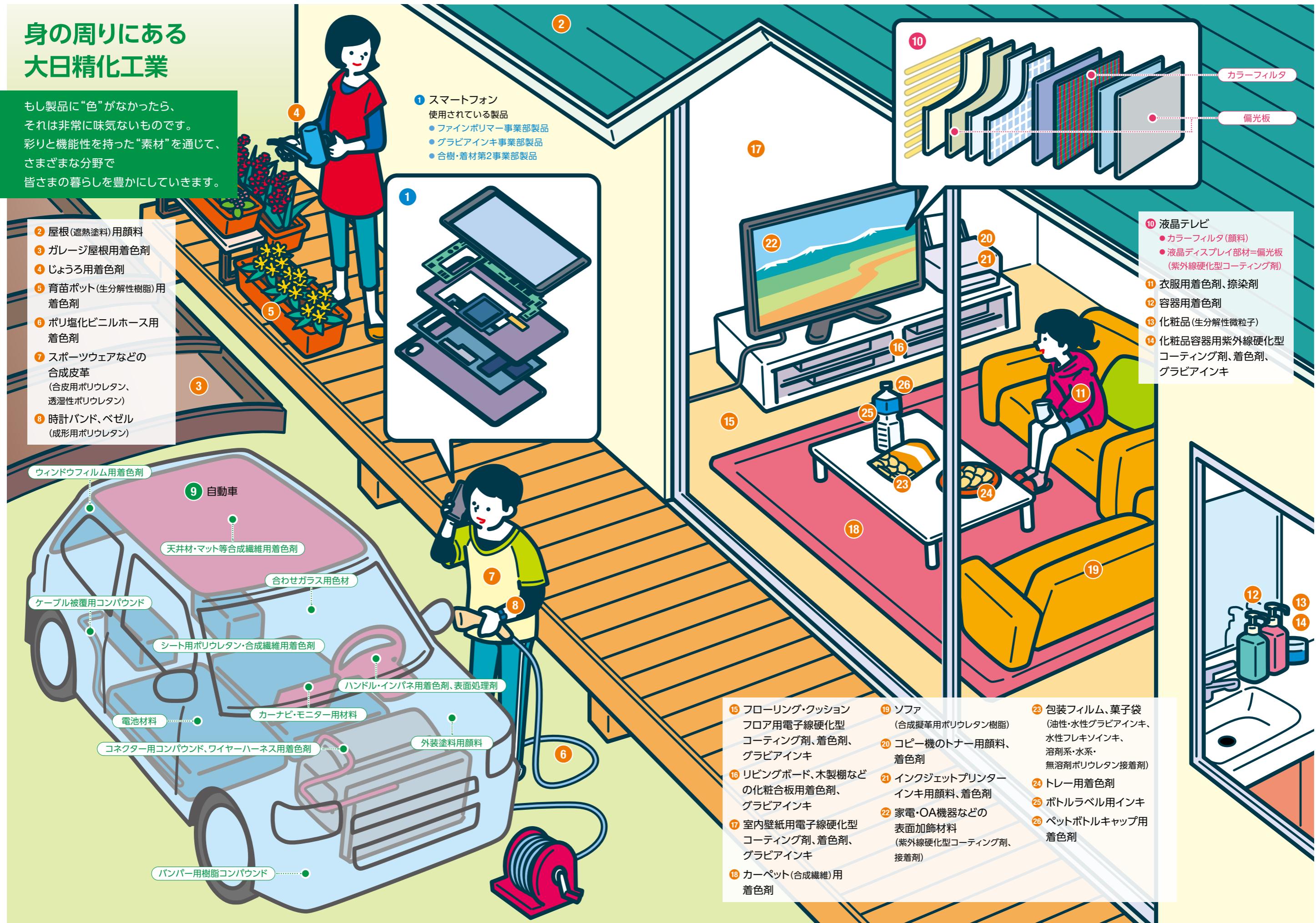
このように、私たちは「彩り」にとどまらず、
より幅広い「機能性マテリアル」分野を開拓し、
素材でエクセレントカンパニーとなるべく、新たな価値の創出に取り組んでいます。

私たちは、人、新しいこと、そして未来に対する好奇心を常にもち
今日までになかつた製品や技術、ニーズなどさまざまな「未知」と向き合い、
「その先」にある新しい可能性に、挑戦し続けます。

—— 今日の未知は、未来への道

身の周りにある 大日精化工業

もし製品に“色”がなかったら、それは非常に味気ないものです。彩りと機能性を持った“素材”を通じて、さまざまな分野で皆さまの暮らしを豊かにていきます。



企業理念

- 人に興味を持とう
- 新しいことに興味を持とう
- 未来に興味を持とう

行動指針

人間は面白い。
その面白い人間が作っているのが企業であり、また顧客です。
全ての経済原則、経営理論は、人の行動原理に基づいています。
人に興味を持とう。
新しいことはワクワクする。

技術革新や商品開発は顧客や市場を開拓すると同時に、人間も活性化します。
新しいことに興味を持とう。
未来を考えることは楽しい。
未来は子供たちのものです。
未来を考えれば、人も企業も自分だけでは生きていけないことが分かります。
顧客の発展が無ければ、当社は富んでも長続きしません。
更に、社会に生かされなければ、人も企業も存続し得ません。
未来に興味を持とう。

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

社是

又 達

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

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

CONTENTS

大日精化工業について

ブランドメッセージ	01
身の周りにある大日精化工業	03
企業理念・行動指針・社是	05
目次・編集方針	06
Top Message	07
これまでの歩み	13
価値創造プロセス	15

戦略

長期ビジョンと本中期経営計画	17
CFO Message	21
特集1 新たな事業領域の開拓「第4の柱」確立に向けて	25
特集2 技術機構の構造改革～事業創造本部	27
特集3 HR戦略～人事制度改革	29
製品を支える技術と研究開発	31
セグメント紹介・戦略	33

CSR・ESGの取り組み

CSR・ESGの考え方	39
CSR・ESGのマテリアリティ	40
CSR・ESG活動評価と次期目標	41

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

品質保証	50
サプライヤーとの関わり	51
物流	52
人権の尊重	53
人財育成・D&I	55
労働安全衛生	58
健康経営	59

コーポレート・ガバナンス	61
取締役・役付執行役員一覧	65
社外取締役対談	69
新任社外取締役 所信表明	71
監査等委員会委員長 所信表明／監査役会報告	72
コンプライアンス	73
リスクマネジメント	74
ステークホルダーとの対話	75
株主・投資家との対話	76

DATA

10年間の主要な経営指標等の推移(連結)	77
非財務データ(サステナビリティ)	79
非財務データ(人事データ)	81
会社概要・グループネットワーク	82
外部評価・株式基本情報	83
第三者保証	84

Top Message



技術主導の基本戦略を推し進め、 圧倒的な競争優位性を確立する 機能性マテリアル分野の エクセレントカンパニーへ

大日精化工業株式会社
代表取締役社長
高橋 弘二

の成長に向けて考えられるかぎりの手は尽くした1年だったと感じています。その手をゆるめず、正しい方向に変革を実行していくことで、新規事業や販路拡大、海外進出など多方面で成果が形となり、数字として現れてくるものと考えておりご期待いただければと思います。

長期ビジョンでは“10年後のありたい姿”として「機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニーになる」という力強いスローガンを掲げられました。高橋社長が考えるエクセレントカンパニーとはどんな姿でしょうか？

エクセレントの意味するところは、ステークホルダーの皆さまがそれぞれのイメージで捉えていただいても結構ですし、時代によっても異なる捉え方ができるとも言えますが、私が考える「エクセレントカンパニー」の第一条件とは〈変わり続ける企業〉であることです。

当社グループは顔料の国産化を掲げて、1931年に創業しましたが、当時、顔料は多様な色彩表現にとどまらず、識別を明確にすることで安全に資することができる優れた機

能材でした。その後、素材に合わせた着色剤や、熱や波長を制御する機能性素材、情報分野や自動車分野で用いられるコーティング剤など次々と開発の手を広げ、機能性を拡張してきました。その原点と変化の歴史に立ち返り、2023年10月に社内公募から「彩りの、その先へ—今日の未知は未来への道」とブランドメッセージを掲げました。時代の要請や技術革新に応じて「機能性マテリアル」を絶えず進化させてきたからこそ、当社グループの製品は、産業や生活のあらゆるところに浸透し、活用されています。

企業として利益を追求し、従業員満足度を高め、社会に貢献していく—それは当社グループが当然果たすべき役割ですが、その前提として、時代に応じた「機能性マテリアル」を追求しつづけることが当社グループの持続可能性の源泉であり、最大のミッションです。つねに新たな「機能性マテリアル」を開発・供給しつづけることで、当社グループを取り巻くあらゆるステークホルダーとWIN+WINの関係を構築する—それこそが私が考える「機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニー」のあるべき姿です。

基本戦略①
技術主導

**異なる分野が融合するオープンイノベーションで
新たな技術を生み出し、新規・継続の分野で進化する**

本中期経営計画では「技術主導による競争優位性の確保」が基本戦略に掲げられています。具体的な施策とその進捗はいかがでしょうか。

現在進めているのは、全社のR&D機能を集約することによる技術融合でのイノベーションの創出です。当社グループの技術部門は、基礎研究部門と、事業部に紐づいた製品寄りの研究開発部門に分散しており、現場からはかねてより

本中期経営計画・
長期ビジョン

**多方面に種まきを進め、順調に滑り出した中期経営計画初年度
基本戦略に掲げた目標達成はこれから数字に着実に現れる**

**3か年中期経営計画「明日への変革 2027」がスタートして
1年がたちました。その成果や進捗はどう捉えていますか？**

本中期経営計画の初年度となる2025年3月期は、売上高1,247億円(前年比+49億円)と増収し、海外法人の好調な推移に加えて、新工場移転完了による拠点統合効果などが功を奏し、営業利益70億円(前年比+24億円)、経常利益77億円(前年比+27億円)となりました。

初年度はおおむね順調な滑り出しをしたと捉えていますが、その要因は上記に加え、主に原材料高騰や流通・人的コスト増加を見込んだ製品の価格改定が順調に進んだ効果が大きいと見えています。日本経済は長期にわたるデフレが影響し、物価も給料も伸び悩む状況が続きました。ようやく日本経済が健全性を取り戻してきて、当社グループもその流れに乗ったものと捉えています。

その意味では、当社グループが求める本質的な成長に伴う増収とは言えません。今までの延長線上で事業を継続す

るだけでなく、新たな成長に向けてリスクテイクしていく経営姿勢をとっていきたいと考えています。本中期経営計画の基本戦略では、技術主導による競争優位性の確保や海外事業のさらなる拡大を掲げています。また、短期間で大きな効果が期待できる成長投資として、M&Aによる新規技術の獲得や海外市場の拡大は非常に重要です。本中期経営計画ではM&Aを積極的に進めていくべく、具体的に動き出しています。また、各事業領域における資本配分についても、より戦略的に成長分野への比重を増やします。

この挑戦を支えるのは人的資本の充実です。挑戦に失敗はつきものですが、失敗を受容しつつさらなる挑戦を続ける強靭な組織風土を醸成していかねばなりません。そのために本年4月、チャレンジを推奨・評価できる人事制度改革を実行しました。まだ走りだした段階ですが、継続的なフォローアップと効果検証を図り、浸透させていきたいと考えています。

本中期経営計画の初年度を終えた手応えとしては、将来

携、あるいはお客様と共同開発を進めるオープンイノベーションの場を広げていきたいと考えています。

私が当社グループの技術人財に期待するのは、それこそ三度の飯より研究が好きというような技術者であり、あくなき探究心を持ち続けることです。そうした技術者たちが合流することで思わぬ化学変化が起こり、次の時代を拓くイノベーションは生まれるものだと考えています。それからもう一つ、忘れてはならないのは、お客様のニーズに高くアンテナを張ることです。お客様のニーズとはすなわち、時代のニーズであり、製品の差別化、品質向上に絶対欠かせないものです。

ただし、ひたすら研究開発や発明に邁進したからといって、自然に事業化につながるイノベーションが生まれるわけではなく、そこには経営で選択と集中をかけて、当社グループが勝てる領域、伸びる分野に狙いを定めて、戦略的に伸ばしていく舵取りの必要があります。時間も資金も限りある貴重な資源ですから、本中期経営計画では、当社グループの顔料・樹脂を中心とした〈3つのコア技術〉を基盤に、市場規模・収益性・成長性の高い領域に重点を置いています。具体的には新規開発分野として「IT・エレクトロニクス機能性

基本戦略②
海外事業

拡販を順調に伸ばす製品需要が高い アジアのGDP高成長市場を重点戦略地域に据える

「事業基盤強化のための海外事業拡大」として、欧州、アジア・インド、北米をターゲット市場に掲げていますが、それぞれの状況と今後の課題をお聞かせください。

海外事業では、人口増加率が高く、インフラ整備・技術導入が旺盛なアジアのGDP高成長市場に注力していきます。中国の景気減退が続く一方で、2024年のGDP成長率6.5%で、新興国第2位の経済規模を有するインドは重点戦



材料」「ライフサイエンス・パーソナルケア」、そして継続発展分野として「モビリティ」「環境配慮型パッケージング」を開発の中心に据えて、人財・設備・資金を集中投資します。

その一環として、「R&Dイノベーションセンター構想」をかねてから進めてきましたが、外部に向けて開かれたオープンイノベーションの場として有効に機能させるために、また生産現場との連携が希薄にならないようにするために、議論を重ねている最中です。

本中期経営計画では、技術主導による新規開発製品の売上高を2027年3月期までに26億円増加させることを目標に掲げています。初年度では、個々の研究テーマの進捗はおおむね順調で、7億円の売上高増となりました。

当社グループの強みは、創業から培ってきた「技術力・顧客対応力・生産現場力」の循環構造にあります。「技術主導」のもと、営業部門と生産部門との連携はこれまで以上に強化していく必要があります。営業部門は顧客ニーズに確実に対応し、技術部門が〈3つのコア技術〉を深化・融合した新たな価値を創造し、生産部門が高品質な製品をグローバルに安定供給するという三位一体の体制はさらに磨き抜いていきたいと考えています。

基本戦略③
サステナブル

当社グループの社会的責任として真に実効性のある サステナビリティ実現に向けコーポレート・ガバナンスを強化する

「サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進」はいかがでしょうか。まずは、サステナビリティ貢献製品の開発・拡販、気候変動と生物多様性への取り組みをお聞かせください。

ESGを中心としたサステナビリティ経営の推進は、継続的に力を入れて取り組んでいる重要な課題ですが、ただ旗印を揚げるだけでなく、その製品やサービスが本当に環境に貢献するか、継続できる事業性があるのかを、厳しい目でジャッジし、より実効性の高い本質的な取り組みにしていくことが不可欠だと考えています。率直に申し上げれば、当社グループは「基準だけをクリアするのではなく、実質を伴うエコを心掛けたい」ということです。

当社グループは化学メーカーですので、原材料のほとんどが化石資源由来です。それゆえにサステナビリティ実現への取り組みは、避けては通れない課題です。研究開発を通じて環境貢献効果の高い製品づくりを進めていくことは、当社グループが果たすべき社会的責任と考えています。

当社グループの環境技術として特に力を入れているのが、油性から水性への転換や生分解性プラスチックの分野です。具体例を挙げれば、油性インキと比較して発揮性有機化合物(VOC)の排出が少ない水性インキの開発です。また、化粧品に含まれるマイクロプラスチックビーズの代替品となる生分解性セルロースパウダー(RUBLALEAF®KCX)や、CO₂を原料とするヒドロキシポリウレタン(HPU)の開発を進め、製品化しています。サステナビリティ貢献製品の売上高は、本中期経営計画で30億円増加させることを目標としています。

CO₂削減に関しては、当社グループでは日本政府が掲げる2050年カーボンニュートラルに貢献するために、気候変動に関する国際的な報告結果に沿って2020年3月期を基準に、2027年3月期までに31%削減、2031年3月期までに48%削減する目標を立て、省エネルギー対策と再生可能

エネルギー導入を進めてきました。2025年3月期のCO₂削減量(Scope1&2)は、53%削減を早期達成しました。さらに当社グループの製品を通じて世の中のCO₂削減(Scope3)に貢献できるように取り組んでいます。また、資源循環型社会の実現に向けて、原材料のバイオマス化および廃プラスチックの排出量抑制・リサイクル促進も進めています。

社会全体におけるサステナビリティやカーボンニュートラルの実現には乗り越えるべき数々の課題があります。今後、官民や業界が連携した規制、環境対応製品の商流拡大施策など、さらなる飛躍の一手、二手が必要だと考えています。それがどのような形で実現可能なのかは未知数ですが、当社グループは、長期的視点に立って、環境貢献に向けた技術開発や活動を継続的に取り組みます。

コーポレート・ガバナンスへの取り組み、特に新たに移行した「監査等委員会設置会社」についてお聞かせください。

当社グループは2025年6月に開催した第122期定時株主総会において、株主の皆さまのご承諾を得て、「監査役会設置会社」から「監査等委員会設置会社」へ移行しました。委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が設置されます。社外取締役は、取締役会をはじめ指名・報酬等委員会、社外役員連絡会において、取締役の業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことになります。

これにより、当社グループにおいて、より透明性の高い経営を実現し、社会情勢の変化やステークホルダーの皆さまからの要望に、より的確かつスピーディーに応えるコーポレート・ガバナンス体制が整いました。この先、この体制を形骸化させず、実効性を発揮していくには、さらなる取り組みが必要です。監査等委員会の権限強化や内部監査室との連携強化、さらに継続的な見直しと改善を行い、実効性の高いガバナンスを実現します。

基本戦略④
HR戦略・DX推進

人事制度改革とDXで従業員の活躍を最大化する エンゲージメント向上に多角的に取り組みを進める

従業員エンゲージメント向上、社内の風土改革に向けた人事制度改革はどう進められていますか?

HR戦略の目標に据えるのは「イノベーションが湧き上がる活力に満ちた組織風土の醸成」です。新たな価値の創出には、既成概念に縛られない自由で進歩的な発想力が必

要であり、それを生み出すのは人の力です。本中期経営計画では、最優先で取り組むべき重点施策として、モノづくりメーカーの従業員としての「働きがい」「誇り」「仲間への貢献意欲」といったエンゲージメント向上を目指した人事制度改革を進めており、2025年4月には新人事制度を導入し、

評価の仕組みを刷新しました。チャレンジを推奨・評価する仕組みや、職階ごとに期待される役割を明確にしたジョブディスクリプション(職務記述書)を作成し、人事考課に活用します。従業員の実績のみならず、能力・知識・価値観を含めた行動面を評価することで「頑張れば評価される」働きがないある職場づくりにつなげていければと考えています。

また、働き方が多様化する昨今、当社グループでは職種や子育て・介護などライフステージに合わせたフレキシブルな働きができるようにしています。給与・待遇面については、今後も賃金情勢の変化に応じて適切に対応していくと考えています。

人財の流動性が高まる昨今、当社グループは若手従業員の3年後離職率は過去3年で5~15%程度であり、30%を超える国内平均と比べて低いほうです。しかし、自分の市場価値をつねに把握し、よりよいキャリア形成を求める働き手は若手を中心に増えています。会社としても、従業員の活躍に適う対応や待遇で応え、優秀な人財の確保と育成につなげていきます。

具体的に、従業員の働く意欲の醸成や生活の質向上に向けた取り組みはいかがでしょうか？

新たな福利厚生施策として、従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度を導入しました。当社の旧川口製造事務所跡地の売却で得た固定資産売却益約77億円を原資として、まずは株主の皆さんに還元し、次に福利厚生の一環として従業員に振り分ける形としました。これは従業員の財産形成を支援するとともに、自社の業績や株価に関心を持ち、より一層の企業価値向上へ、ともに取り組んでくれるようにと意図したもので

また、従業員エンゲージメント改善に向けては、グループ全体の経営方針や目標について理解を深めてもらうことが不可欠と考えています。そのために、取締役が工場を中心に各拠点をめぐって自らの言葉でメッセージを伝え、現場の課題や困りごとを率直に話し合う対話の場をつくりています。生産を担う工場では、安全や品質の確保のために厳格な服装に関するルールやさまざまな標準化された手順があ

基本戦略⑤
資本効率

将来に向けた積極的投資を進める資本効率を重視した経営から世の中に役立つ技術を生み出し持続的な成長につなげる

資本効率を重視した経営における方針、その取り組みをお聞かせください。

資本効率を重視した経営については、本中期経営計画最終年の2027年3月期の目標としてROE4.6%、ROA4.3%

り、そのぶん身体的に負担もかかります。従業員の安全と健康のために、できるかぎり万全の環境改善策を講じていくことはもちろん、従業員が誇りやプライドをもって働くような意識醸成も大切だと考えています。

私たちの製品は、表に商品名や社名が出てくることは少ないものの、自動車から建材、飲食品容器、書籍、化粧品、アパレルと幅広い産業で、暮らしのあらゆるところで活用されています。そうしたアウトカムと社会貢献を社内外に周知させていく取り組みは、積極的に進めていきたいと考えています。

データ駆動型ビジネスへの移行とその進捗状況についてお聞かせください。

効率的で確実性の高い戦略策定、独創性のある製品開発につなげるために、業務DXの推進とともに、業務に関わるデータ蓄積・共有の基盤整備を進め、データ駆動型ビジネスへの転換を進めています。

本中期経営計画の初年度を終えた進捗状況としては、オフィスワークにおけるITツールの強化や生成AIの活用が大きく進みました。今後の施策としては、大きく〈マーケティング〉〈技術開発〉〈生産部門〉の3つの領域でデータ駆動型ビジネスへの移行を進めます。〈マーケティング〉では、担当する部門に関わりなく市場ニーズをデータベースとして蓄積し、市場ニーズと当社グループの技術を結びつけて新規案件を開拓する流れを作ります。次に〈技術開発〉では、使用する原材料や開発情報を横断的にデータベースに蓄積し、これらを組み合わせたマテリアルズ・インフォマティクス(MI)解析を用いて、材料開発の高速化・効率化を進めます。〈生産部門〉では、生産現場の負荷を軽減しながら、データの蓄積・見える化を進め、早期異常発見率の精度を高め、生産効率向上につなげます。

こうした施策の実行には、同時並行して従業員のデジタルリテラシー向上が欠かせません。AI活用の研修、データ分析のOJTなど職務に応じた学び環境を提供しながら、デジタル人財を育成する基盤強化を図ります。

を掲げてきましたが、中計1年目を終えて営業利益水準が回復してきており、業績が堅調に推移する見通しが立ったことから2025年5月に、2027年3月期のROE目標を5%以上に上方修正しました。コロナ禍からの景気回復期に過剰

な発注により生じたサプライチェーン上の在庫調整がようやく終了し、当社グループを取り巻く事業環境が好転していることも要因に挙げられます。

少々逆説的になりますが、当社グループの経営戦略では、目前の配当を出すことだけに終始せず、中長期的な視点で着実に成長を引き出す資本政策をとっていくことが、最終的には株主・投資家の皆さまの期待に応える経営になっていくと考えています。そのために、「技術主導」による研究開発が果たす役割が特に重要だと考え、そこに向けて人財と設備、資金を投入していく必要があると認識しています。また、新規技術や市場獲得に向けたM&Aも同様です。

あわせて、経営環境の変化に即時に対応する財政基盤の安定化と成長性を両立させることも、重要な課題と認識しています。投資に必要な資金の安定調達は、主として営業活動によるキャッシュ・フロー、金融機関からの借入金などにより確保しています。また、当社および国内主要子会社5社におけるキャッシュマネジメントシステム(CMS)導入で、グループ内資金を一元管理し、現預金の水準を引き下げることで資本の効率化を図っています。設備投資、成長投資への資金には、有利子負債の活用も行っていく方針です。

今後に向けて

技術主導により、「機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニーになる」ためのイノベーションを創出する

大日精化工業の成長の源泉とは？また、今後の目標をお聞かせください。

圧倒的に技術力で成り立つ会社であることです。そして、技術とは、人に役立ち、未来につながり、未来にイノベーションを起こすものでなければならない——そうした幅広い視野をもつ人財が当社グループには多いと自負しています。さらに技術を売り込んでいく営業の力、誠実なモノづくりで支える生産の力も当社グループの重要なエンジンです。

2016年に策定した当社グループの企業理念では「人に興味を持とう」「新しいことに興味を持とう」「未来に興味を持とう」という三つを掲げました。この企業理念は、それぞれの文言が〈人間学に立脚する経営推進〉〈イノベーションの追求〉〈ESGの実現〉にも該当します。最近は、この企業理念に共感して、志望してくれる学生も増えています。志を同じくする人財が集まることで、技術力で成り立つ会社として、ますます、我々の企業価値や提供価値は高まっていくものと確信しています。また、当社グループの成長を実現するうえで、今後も、株主様をはじめとするステークホルダーの皆さまとの対話は、きわめて重要であると考えています。

本中期経営計画の中間にあたる2026年3月期以降で

規律ある財務戦略のもと、キャッシュ・フローの創出能力を最大化して、成長に向けて進めてまいります。

株主還元と株主・投資家との対話機会のさらなる充実についてお考えをお聞かせください。

持続的な成長と中長期的な企業価値向上の観点から、将来の事業展開、経営基盤の強化、内部留保の充実などを図ったうえで、株主様への利益還元を重視した配当政策を継続的に行っていくことを基本方針としています。

2025年3月期では、普通配当として1株あたり126円の配当を実施しました。特別配当として、旧川口製造事業所の譲渡益に係る株主還元として、2024年3月期から2027年3月期の4期間にわたり、毎期1株当たり30円の特別配当(総額20億円)を予定しています。これらを合わせて、2025年3月期の配当は、1株あたり年間配当金156円で配当を実施しました。

当社グループについて丁寧に説明を重ねていくことで、当社グループのモノづくりに共感し、期待していただけるファンを増やしていくために、対話の場や情報発信の機会をよりいっそう増やしていくと考えています。

は、初年度やそれ以前に仕込んだ取り組みがいよいよ芽を吹き、成果となって、徐々に数字として現れてくるものと考えます。皆さまのご期待に添える〈機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニー〉を目指して、引き続き全力で邁進していきます。





これまでの歩み

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

顔料の国産化を目指し創業

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

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



創業者 高橋義博



Dainichiseika

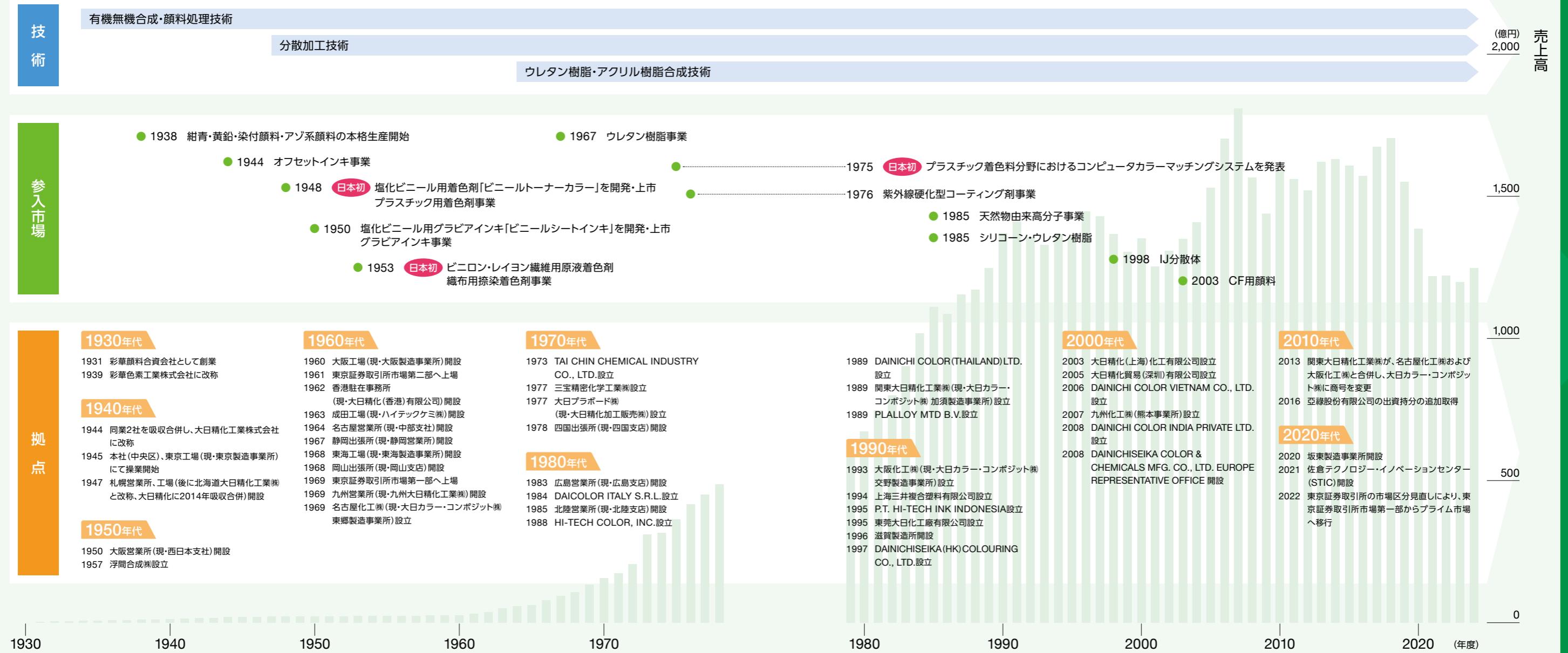
1950年に制定された当社のロゴマークは、水陸両棲の「ペリカン」と「地球」をモチーフとしています。美しい色彩を携え、日本中に歩を進め、世界へと羽ばたく水鳥の王者のようになりたいと願う、創業者と従業員の想いが込められています。

技術開発・生産体制が整備され、国内市場へ浸透

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

「国産化」の技術を海外市場へ展開

1980年代から、日本企業の海外進出が積極化するなか、そのニーズに応えるため、展開エリアを拡大してきました。現在では海外10か国・地域に15営業・生産拠点を持ち、世界中のお客様の開発ニーズに応える体制を構築しています。



価値創造プロセス

ブランドメッセージ

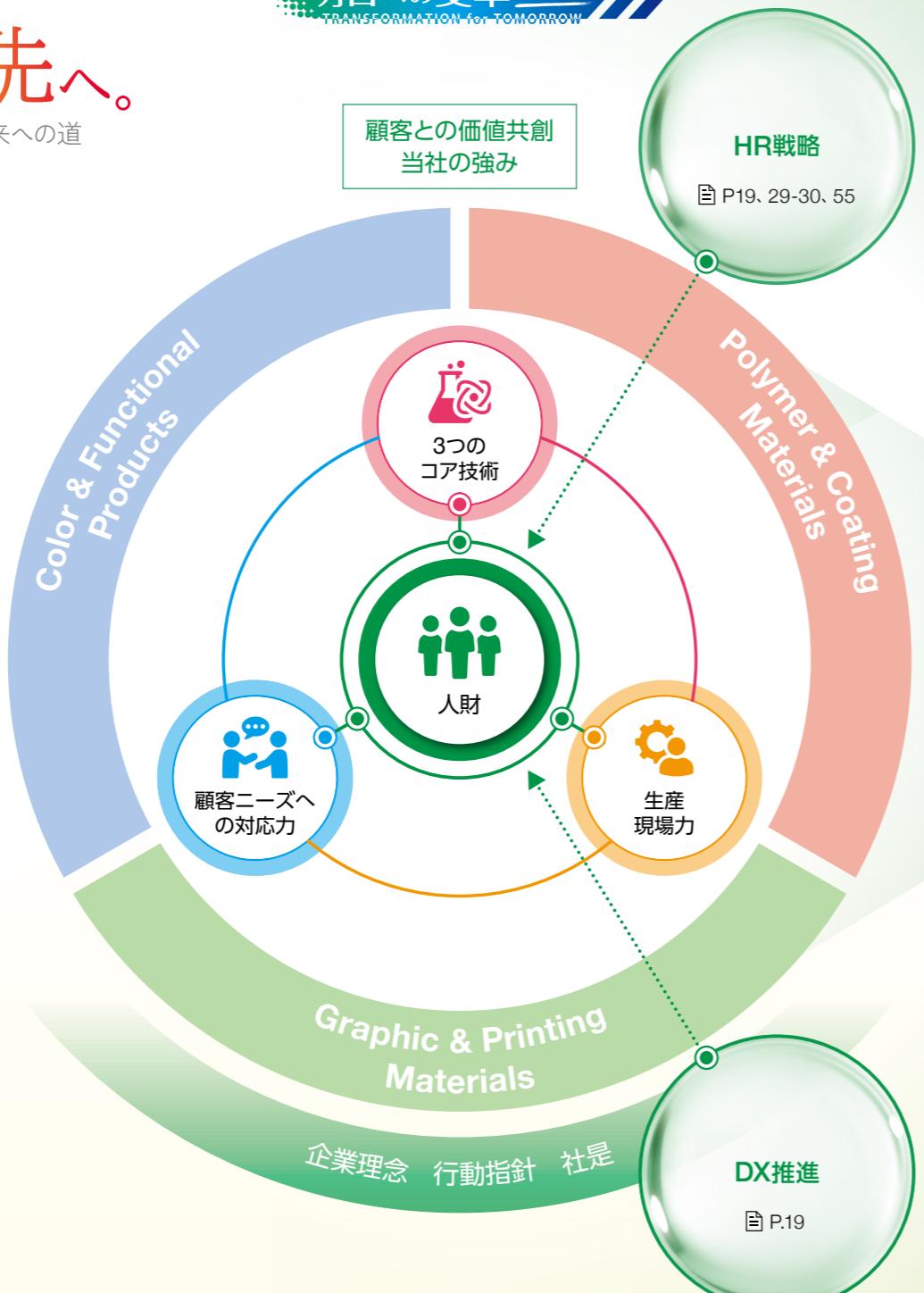
彩りの、その先へ。
今日の未知は、未来への道

価値創造基盤

明日への変革 2027
TRANSFORMATION for TOMORROW

INPUT

価値創造の源泉	
財務資本	
総資産	196,784 百万円
純資産	130,497 百万円
資本金	10,039 百万円
人的資本	
従業員数	3,594 人
知的資本	
研究拠点数	国内 6 拠点
製造資本	
拠点数	国内 13 拠点 海外 11 拠点
自然資本	
総エネルギー	32,135 KL (原油換算値)
純揚水量	2,725 千m ³
社会関係資本	
ステークホルダーとの共生	
※2025年3月末時点 連結ベース	



社会課題(外部環境・事業環境)

- 気候変動
- 資源循環
- 国内人口減少
- 人権尊重
- 環境汚染
- 世界的食料危機
- 地政学的調達問題
- サプライヤーの事業継続問題

OUTPUT

重点事業とターゲット市場

新規発展市場



IT・エレクトロニクス
機能性材料



ライフサイエンス
パーソナルケア



モビリティ



環境配慮型
パッケージング

継続発展市場



IT・エレクトロニクス
機能性材料



ライフサイエンス
パーソナルケア



モビリティ



環境配慮型
パッケージング

OUTCOME

機能性マテリアル分野の エクセレントカンパニーになる

- 革新的な独自技術
- サステナブルな成長に貢献
- ステークホルダーの期待に応える

□ P17



社会と共に発展

- 次世代に豊かな未来を
- 機能性マテリアルを
核とした技術
- 社会に必要な価値を創出



環境との共生

- 脱炭素と資源循環に貢献
- 環境に配慮した製品開発
- 環境に配慮した資源利用



ステークホルダー・ エンゲージメント向上

- ステークホルダーの
信頼、期待、共感
- 働きがいと成長を支援
- ステークホルダーに
成果を公平に還元

長期ビジョンと本中期経営計画

成長戦略と10年後の位置づけ

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

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

これらミッションの達成に向けて、前中期経営計画から継続する「技術主導による競争優位性の確保」「事業基盤の強化のための海外事業の拡大」「サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進」という基本戦略を下支えるものとして、本中期経営計画では、「HR戦略・DX推進」を基本戦略に追加し、「資本効率を重視した経営推進」に取り組んでいます。

10年後のありたい姿

機能性マテリアル分野の
エクセレントカンパニーになる

本中期経営計画「明日への変革 2027」

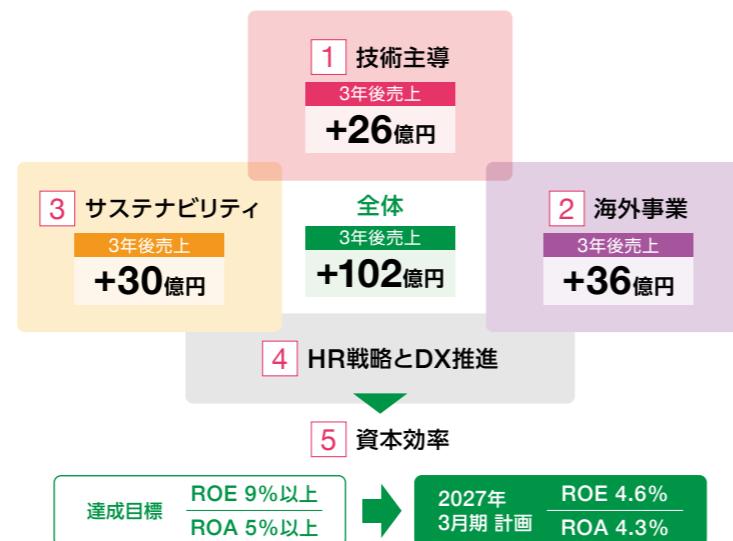
当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の創出のため、2025年3月期を初年度とする本中期経営計画において、5つの基本戦略の実現に向けて取り組んでいます。



本中期経営計画の基本戦略

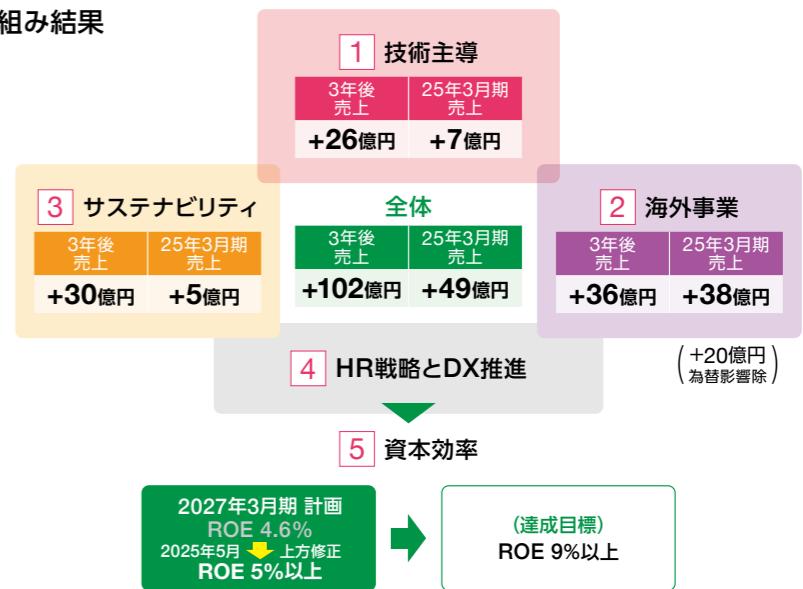
- 1 技術主導による競争優位性の確保
- 2 事業基盤の強化のための海外事業の拡大
- 3 サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進
- 4 HR戦略・DX推進
本中期経営計画で新たに追加
- 5 資本効率を重視した経営推進
(ROE 9%以上、ROA 5%以上)

本中期経営計画 売上増額(対 2024年3月期実績)



本中期経営計画における各基本戦略と1年目(2025年3月期)の取り組み結果

基本戦略の1年目(2025年3月期)の取り組み結果



2025年3月期における売上増額は右図の通りとなりました。

また、資本効率として、2027年3月期のROE目標を4.6%と掲げていましたが、2025年5月には、目標ROEを5%以上とすることを公表しており、引き続き本中期経営計画の各施策を進めています。

これら各基本戦略の概要と、1年目の取り組み結果は以下となります。

1 技術主導による競争優位性の確保

当社グループでは、保有する技術を、技術マネジメント手法を用いて再評価し、社会的なニーズ(ESG)への貢献を最優先課題として、オープンイノベーション、セグメント間のシナジー、知財戦略などを組み合わせ、3つのコア技術(1.有機無機合成・顔料処理技術、2.分散加工技術、3.樹脂合成技術)を深化させた技術開発に取り組んでいます。

本中期経営計画においても、これらコア技術は重要な基盤として、市場規模・収益性・成長性を評価し、新規発展分野として①IT・エレクトロニクス 機能性材料、②ライフサイエンス・パーソナルケアの2つを、継続発展分野において環境配慮型製品へのより一層のシフトをテーマとする③モビリティ、

④環境配慮型パッケージングを開発の中心に据え、人財と設備と資金とを積極的に投入することを行い、技術主導による競争優位の確保を目的とした体制の構築を進めています。

本中期経営計画では、技術主導による新規開発製品の売上高を2027年3月期までに2024年3月期比26億円増加させることを目標に掲げて取り組んでいます。初年度を終了した2025年3月末時点では、個々の開発テーマの進捗は概ね順調に進み、売上高は7億円の増加となりました。新規開発製品が売上に寄与するまでには一定程度の時間が必要となります、引き続き、新規開発製品の早期売上寄与を目指します。

2 事業基盤の強化のための海外事業の拡大

当社グループの収益、成長の源泉は、国内・海外双方に存在し、GDP高伸長国での事業展開もバランスよく事業育成していく必要があるとの認識のもとに事業を展開してきました。

本中期経営計画では、海外事業の売上高を2027年3月期までに2024年3月期比36億円増加させることを目標に掲げて取り組んでいます。初年度を終了した2025年3月末

時点では、売上高は20億円の増加(為替影響除く)となりました。中国では家電やOA機器、輸送業界向けを中心に生産数量の低調が続きましたが、中国以外では、市況の回復や価格修正の効果により好調に推移しました。引き続き、「地産地消」の推進と海外拠点の拡充および新規ビジネスの創出を軸に、積極的な業務の展開に注力していきます。

3 サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進

当社グループでは、サステナブルな社会を実現するため、ESG経営を本中期経営計画の戦略の1つに掲げ、お客様との新たな価値の共創を目指して原材料調達段階から当社製品を使用した製品が廃棄されるまでを含めたライフサイク

ル全体において、さまざまな取り組みを推進しています。

同時にこれら重要な経営課題におけるさまざまな外部要因、内部要因の変化に対して、リスクと機会に効率よく対処できるように統合型リスクマネジメント(ERM)を活用しています。

〈サステナビリティ貢献製品開発・拡販〉

当社グループでは、環境負荷低減に貢献できる環境配慮型製品に加え、人々の暮らしを豊かにする製品を含めたサステナビリティ貢献製品の拡販により、サステナブル社会の実現を推進しています。

本中期経営計画では、サステナビリティ貢献製品の売上高を2027年3月期までに2024年3月期比30億円増加させることを目標に掲げて取り組んでいます。初年度を終了した2025年3月末時点では、この目標を達成するために、顧客

4 HR戦略・DX推進

1. HR戦略

従業員の将来のありたい姿の実現に向けて「イノベーションが湧き上がる活力に満ちた組織風土」を醸成させていくことが不可欠であるとの認識を前提に、モノづくり企業の従業員としてのエンゲージメント向上を目指したHR戦略を推し進めています。

具体的には、当社内のエンゲージメント調査結果から、経営方針や戦略を最前線の従業員の目標まで落とし込むことが必要と認識し、2025年3月期には、取締役が全国の拠点を訪れて従業員と直接対話する場(座談会)をスケジュール化し、実行することにより、経営層と従業員がお互いの期待感の共有を行いました。この座談会は、今後も継続して実施することで、より多くの従業員が取締役と直接対話できる場を増やしていきます。

2025年4月より、新人事制度を導入いたしました。業績評価の仕組みにおいては、ジョブディスクリプション(JD)を策定し、明確性や公平性の確保、納得感の得られる評価、成長につながる評価、心理的安全性の高い評価などにつなげ、魅力ある会社になることで、エンゲージメントの向上と人財の育成を図ることができ、イノベーションの創出が達成できるものと期待しています。

エンゲージメント向上に関する指標としては、2027年3月期のエンゲージメントスコアの計画として59%を掲げておりますが、2025年3月期の実績は56.2%となりました。

5 資本効率を重視した経営推進

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

本中期経営計画の最終年度である2027年3月期の目標として、ROE5%(2025年5月に上方修正)、ROA4.3%を

ニーズ、市場ニーズを的確に技術開発テーマにつなげスピーディに事業化していくことを目指した社内体制の整備を行いましたが、サステナビリティ貢献製品の多くを占める情報電子材関連、自動車関連向けの製品群が、中国をはじめとする主力市場の景気後退の影響を受け、サステナビリティ貢献製品の売上高は、2024年3月期比で5億円増に留まりました。

サステナブル社会の実現に向けた「気候変動への取り組み」「資源循環促進」などESG重視の経営推進に関する他の活動は、P.39以降の「CSR・ESGの考え方」をご覧ください。

2. DX推進

業務のデジタル化による効率化、データ蓄積・共有の基盤構築を進め、データ駆動型ビジネスへの転換を目指し、効率的で確実性の高い戦略、独創性のある製品開発を重点的に推進します。

本中期経営計画の初年度を終えた現在の状況としては、オフィスワークにおけるITツールの強化や生成AIの活用を開始しており、業務の効率化を図りました。

具体的な今後の施策として、①マーケティングにおいては、担当する部門に関わりなく市場ニーズをデータベースとして蓄積し、市場ニーズと当社技術を結び付け新規案件を開拓する、②技術開発においては、使用する原材料や開発情報を横断的にデータベースとして蓄積し、これらを組み合わせ、マテリアルズ・インフォマティクス(MI)により開発期間を短縮する、③生産部門においては、生産現場の負荷を軽減しながらデータの蓄積・見える化を進め、早期異常発見率を高めることにより生産効率を上げる、などを実施しています。加えて、デジタルリテラシー向上やAI活用の研修、データ分析のOJTなども効率的に行うことにより、一層のデジタル人財の基盤強化を図ります。

掲げていますが、初年度が経過した2025年3月期では、ROE8.4%、ROA4.0%の結果となりました。

これは、埼玉県川口市に所有していた当社旧川口製造事業所跡地の売却に伴う固定資産売却益として約77億円を特別利益に計上したことが主要因ですが、業績面において、継続的な原材料価格の上昇はあるものの、コロナ禍における巣ごもり需要後の長期にわたるサプライチェーン上の在庫調整がようやく終了したことにより、当社を取り巻く事業環境が好転してきていることも要因の1つです。



中期設備投資計画(2025年3月期～2027年3月期)の1年目(2025年3月期)の総括、並びに成長投資の進捗について

〈設備投資〉

2025年3月期は、戦略製品投資として、カラーフィルター向け顔料、自動車向けコンパウンド、HPU生産設備、タイ工場の増能力を実施し、老朽化対策等の通常投資と合わせて41億円の投資を行いました。

3か年計画については、概ね計画通り進行する見通しとなります。

	2025年3月期実績	3か年計画	3か年見込
戦略製品投資	12億円	62億円	59億円
通常投資	29億円	93億円	95億円
合計	41億円	155億円	154億円

Column 経営企画本部の設立

当社グループの事業成長の加速と、経営体制を強化することを目的に社長直下組織として「経営企画本部」を2024年10月に新設しました。

〈事業成長の加速〉

これまで個別に行っていった予算策定・中期経営計画策定機能、海外事業開発機能を経営企画本部に統合し、加えてM&Aを専門的に推進する部門を新設しました。これにより、戦略立案から実行までの一貫性を高め、より迅速な事業成長を目指します。

統合/新設された各部の主な役割

- 1.事業企画部：予算管理、中期経営計画の策定、事業ポートフォリオ戦略の策定など、全社的な経営戦略を立案し、その実行を推進します。
- 2.海外事業開発部：各事業部門との緊密な連携、および海外事業開発部独自の取り組みにより、グローバル市場における新たな事業機会を探索し、海外戦略の策定・実行を推進します。
- 3.経営戦略部：事業規模の拡大や事業ポートフォリオの変革を目的にM&A戦略の策定から実行までを専門的に推進します。

〈成長投資〉

最終年度である2027年3月期までに、M&Aや資本提携などを目的として、合計150億円規模の成長投資を見込んでいます。

M&A投資については、将来当社にとって大きな価値をもたらすと想定される分野を特定し、それぞれの分野で買収候補となりうる企業のリストアップや、リストアップされた企業について統合後の価値創造ストーリーを描くとともに、買収やアライアンスのアプローチを進めています。

〈経営体制の強化〉

これまで、当社では代表取締役社長および経営陣が各々の専門性と知見に基づき、都度、重要な経営課題について議論を重ね、迅速な意思決定を行ってきました。この度、新たに恒常的な会議体として「経営会議」を設置することで、経営陣が一層緊密に連携し、より戦略的かつ多角的な視点での議論を深化させることにより、各種戦略の策定・実行を加速していきます。経営会議は経営企画本部が事務局機能を担い、本部長が議長を務めます。

新設される経営会議の主な3つの役割

- 1.取締役会への円滑な移行に向けた事前準備：取締役会で審議される議案に対し、事前に経営陣が詳細な検討と意見交換を行うことで、より質の高い意思決定を支援します。
 - 2.全社業績の一元的な把握と議論：これまで別の会議体で行っていた業績報告の場を「経営会議」に統合し、経営陣が一堂に会して全社の状況を共有し、迅速な課題発見と対策立案を推進します。
 - 3.戦略的な議論と新たな視点の創出：定例的な議題に加え、中長期的な経営戦略や新規事業の探索など、取締役会への付議に捉われず、自由闊達な議論と多角的な検討を行います。
- 新体制のもと、当社グループは新たな成長のステージへと邁進していきます。



CFO Message

資本効率を重視した
経営のもと、収益性の改善と
BSマネジメントを
推進します

大日精化工業株式会社
専務執行役員 最高財務責任者(CFO)

駒田 達彦

資本コストを重視した経営へ、「財務」「非財務」「収益性の向上」をセットで推進

大日精化工業の財務戦略の基本方針と、そのなかで最高財務責任者が担っている役割について教えてください。

当社の財務戦略は「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」の開示の中で触れており、「資産・資本の効率化により株主還元、成長・設備投資へのキャッシュ創出」と、「ROE/ROAの向上、PBR向上を図っていくこと、レバレッジの活用等により資本コストを抑制すること」としています。具体的には、資本効率化策としてBSマネジメントの推進を掲げており、政策保有株式の売却、キャッシュマネジメントシステムによるグループ資金の効率化、キャッシュコンバージョンサイクルの検討、資産効率化、

き上げのための資産売却をあげています。最高財務責任者としては、財務戦略を担う立場で関わることはもちろんですが、財務戦略と経営戦略を切り離すことはできないので、経営戦略全般について関わり、「財務」「非財務」「収益性の向上」の3つをセットで、偏ることなく考え計画するようにしています。特に事業を担っている事業部との関わりは重要であると考えており、投資計画の審議については可能な限り、計画立案拠点に出向き、直接計画の説明を受け、質疑を行うようにしています。また、その際には投資計画以外の課題についても聞くようにしています。

中期経営計画初年度となる2025年3月期は増収増益、目標を達成

2025年3月期より中期経営計画「明日への変革 2027」(以下、本中期経営計画)をスタートしましたが、初年度の業績、本中期経営計画の進捗について教えてください。

これまでの事業環境を振り返ると、コロナ禍が始まった2021年3月期に急激に需要が落ち込みましたが、2022年3月期には、景気回復を見込んだ実需以上の先行発注がありました。結果としてその後、サプライチェーン上に在庫が積み上がり、その解消には2024年3月期上期までの約1年半を要したと分析しています。そして2024年3月期下期以降、やっと通常の在庫調整プロセスへ移行していると認識しています。

このようななかで、当社の2025年3月期の業績は、売上高、利益ともに前期を上回りました。営業利益は70億円となり、期初予想52億円を大きく上回りました。国内は事業全

体が緩やかに回復、販売価格の改定が進み、海外では東南アジア現地法人のコンパウンド・着色剤・グラビアインキ及び中国現地法人のウレタン樹脂が好調に推移しました。また、親会社株主に帰属する当期純利益は、旧川口製造事業所跡地の売却に伴う77億円の特別利益を計上したことにより、大幅に増加しました。

本中期経営計画は概ね順調に推移しており、2026年3月期は売上高1,273億円、営業利益72億円、経常利益82億円、当期純利益61億円、そして本中期経営計画最終年度となる2027年3月期は売上高1,300億円、営業利益78億円、経常利益84億円、当期純利益58億円を計画しています。最終年度目標については上方修正することも検討しましたが、米国の関税問題などを踏まえ、当初計画に据え置きました。

当社固有のリスク・プレミアムを認識、PBR1倍の達成に向けて、ROEの向上を図る

企業価値向上に向けた考え方、取り組みについて教えてください。

現在、当社のPBR(株価純資産倍率)は1倍を下回って推移しており、当社の企業価値について改めて分析を行いました。資本の収益性を表すROE(自己資本利益率)と市場の評価であるPBRのマトリックス分析では、2025年3月末において、当社が所属する「プライム市場における化学業種平均」のROE・PBRは、プライム市場総合平均に比べて低くなっています。2025年3月期においては、旧川口製造事業所跡地の売却益を特別利益に計上したこともあり、当社のROEは化学業種平均を上回ったものの、PBRは低い水準にあります。また、当社が株主資本コストを上回るROEを確保していた2017年3月期(ROE:12.5%)、2018年3月期(ROE:9.2%)においてもPBRは1倍を下回っていたことから、当社固有のリスク・プレミアムが存在すると認識しています。

このような状況を踏まえ、機関投資家の皆さまとの面談などの機会に、当社がどのように見えているかヒアリングしたところ、当社認識の株主資本コストは6~7%(CAPM)である一方、期待収益率は8~10%であり、ギャップがあることを認識しました。また、投資家の視点から見た当社固有のリスク・プレミアムとして、「当社の事業範囲が広く、最終需要も多岐にわたるため、中長期的な市場拡大が見込まれるか不透明である」「金融機関・事業法人の持株比率が高く、流通株式数が少ないため株価のボラティリティが大きくなる」などのご意見をいただきました。

当社はPBR1倍の達成に向けて、2024年6月に発表した本中期経営計画の中で中長期的な目標として「ROE9%以上」を掲げ、本中期経営計画の最終年度目標としては2027

研究開発体制を刷新、研究部門と事業部門が一体となり開発を強化

「技術主導による競争優位性の確保」を基本戦略に掲げていますが、研究開発の推進体制について教えてください。

これまで当社は、基礎研究部門で生み出したものを事業部に展開し、新たな製品を開発してきた事例はありました。が、基礎研究部門すなわち技術機構が、9つあるすべての事業部技術部門と常時連携できていないことが課題でした。このようななか、2025年4月1日に技術機構の組織改革を行い、保有技術ごとの縦割りの体制から、開発ステージごとの組織体制に刷新、「研究開発」「未来共創」「事業創造」の各本部に再編しました。

この変更に伴い、研究開発本部ではテーマを整理して人員を減らした一方、伸びしろのあるテーマについては、お客

年3月期に「ROE4.6%」を目指していました。しかし、市場からの要請を踏まえるとさらに目標水準を高める必要があり、また、事業環境が通常の状態に戻り、業績が堅調に成長する見通しが立ったことから、ROE目標を「5%以上」に引き上げました。目標の実現に向けて、「財務」「非財務」「収益性の向上」のそれぞれに取り組み、目標達成に向けて邁進したいと考えています。

資本収益性の改善に向けて、注力する取り組みについて教えてください。

2025年3月期の決算説明会では、ポートフォリオを改めて整理し、戦略製品と既存の製品群を、資本収益性と市場成長性のマトリックスで分析した資料を初めて開示しました。資本収益性・市場成長性がともに高い「成長事業」、収益性は低いが成長が見込める「新規・育成事業」、資本収益性・市場成長性がともに低い「再構築事業」の3つに区分し、それぞれについて今後の方向性を示しました。具体的な取り組みについては社内で議論を進めています。

資本収益性を高めるため、「成長事業」「新規・育成事業」に対しては、ヒト・モノ・カネを集中投資していきます。また、これまでどおりお客様のご要望をお聞きし、対話を重ねながら製品をつくることに注力します。「再構築事業」については、既存事業を単純に切り捨てるのではなく、工程合理化、品種統合や価格改定によって収益性を高めていくという考え方も必要です。このような考え方で既存品の収益性を伸ばすとともに、新規事業についてもしっかりと取り組むことで、既存製品と開発製品の両方で収益性の向上を図っていきたいと考えています。

様と対面で開発を進めている事業機構の技術部門とを融合させた未来共創本部、事業創造本部で扱うこととし、これらの組織再編で技術開発・製品開発力を強化することにより、技術主導で事業を創出できる体制としました。

事業部技術部門の統括経験者を、未来共創本部、事業創造本部の統括者とすることで、研究部門と事業部門の距離が縮まり、コミュニケーションの頻度と質が改善し、さらに、技術機構と事業部技術部門の連携強化により、全社技術を用いた製品開発を担う体制が取れることで、各事業領域の専門知識を持つ技術者が、お客様に対し付加価値の高い提案ができるようになることを期待しています。

設備投資、DX推進、M&Aなど、成長に向けた投資を着実に実行

本中期経営計画では積極的な設備投資を計画していますが、進捗はいかがでしょうか。

本中期経営計画における設備投資計画は順調に進んでおり、2025年3月期からの3か年累計の発注金額ベースで154億円の投資を計画しています。2025年3月期は、戦略製品投資として、カラーフィルター向け顔料、自動車向けコンパウンド、インクジェット向けの生産増能力、HPU(ヒドロキシポリウレタン)の生産設備、タイ工場の増能力投資を実施しました。

全社のR&D機能を集約して全社技術融合によるイノベーションの創出を図る「R&Dイノベーションセンター構想」については、社内議論の進捗状況と最近の建設費の高騰などを踏まえ、この本中期経営計画の期間内に入らない可能性もありますが、その場合はほかの投資案件を優先して実施することを想定しており、設備投資額に大きな変更は生じない見込みです。

大きめの設備投資の実行にあたっては、損益管理委員会にて投資内容に応じた取締役、役付執行役員を交え審議し、委員会としての承認を経て決裁基準に従い決裁を受ける仕組みとなっています。成長につながる基礎研究に関する投資や開発製品の事業化などを積極的に推進していますが、実行にあたっては、投資が必要となる背景や市場の動向、お客様との対話状況など確認し、最終的には投資回収の視点で審議しています。

DX推進に向けてデータ駆動型ビジネスへの移行を掲げていますが、具体的な取り組みについて教えてください。

2018年に基幹システムを刷新してSAPを導入し、これにあわせて物流会社との3PL契約に基づくWMS(倉庫管理システム)を稼働させ、SAPとつないで物流コストの見える化を進めるとともに、BI(Business Intelligence)ツールを活用して必要なデータの抽出により、本中期経営計画の策定、予算立案や日々の事業計画の実行に活用してきました。技術部門では、2023年4月に、技術開発の標準化・高速化に向けて、マテリアルズ・インフォマティクス(MI)ツールを導入しています。

そして2024年には、データドリブン経営の推進に向けて、情報システム本部内にDX推進部を新設しました。

2025年、年明けには情報の共有・効率化に向けて、「Google Workspace(GWS)」を導入しました。従業員には、付随しているAI機能を全員が利用できるようにしており、現在、全従業員の8割以上の方が生成AIを利用し、またノーコードツールの活用も徐々に増えてきています。チャッ

トグループの参加・利用に制限は設けず、上長の承認も必要ないようにしておらず、多くのコミュニティができることが期待しています。部門や場所に関係なく、情報入手や意見交換ができるようになり、特に若手従業員からは非常に喜ばれています。これにより、従来、縦割りの組織の中でのみ共有されていた情報や知見が全社でつながるようになり、組織の壁を越えて自由にコミュニケーションが取れる環境が整いました。これは当社の歴史が始まって以来の大きな変革であると捉えています。

2026年3月期は、DXのさらなる推進に向けて、従業員に対してITスキルやDXマインド醸成の教育を進めていきます。

また、現在、人事系システムの刷新計画を進めており、人財情報を一元的に管理できる、タレントマネジメントシステムの導入も同時に進めています。

加えて、化学物質の各種規制への迅速かつ的確な対応のため、新たなシステムを2025年10月に運用開始することを目指しています。これにより、化学物質の一元管理、そして、各製品に含有される化学物質とそれにひもづく情報を、製品単位や化学物質単位などで迅速に正確な情報提供を行える環境が構築できます。

M&Aの考え方、取り組みについて教えてください。

本中期経営計画では、設備投資計画とは別枠で、3か年で150億円の成長投資を計画しています。具体的には、海外を中心に、輸送機器・情報電子分野への投資を想定しています。M&A・資本提携にあたっては、既存事業とのシナジー効果が見込めることや、ROE目標の達成に寄与することを重視し、高収益で高い投資リターンを得られる企業を中心投資することを基本方針としています。

2025年3月期には、将来、当社に大きな価値をもたらすと想定される分野を特定し、それぞれの分野で買収候補となりうる企業をリストアップしました。2026年3月期は、各候補企業について統合後の価値創造ストーリーを描くとともに、買収・アライアンスへのアプローチを進めています。

資本の効率化へ、BSマネジメントを推進

BSマネジメントの推進に向けた施策について教えてください。

2024年3月より導入したキャッシュマネジメントシステムにより、国内グループ会社内資金のやり取りの効率化、資金水準の引き下げに向けた取り組みを進め、一定の成果を収めました。今後も引き続き、資金水準の見直しに取り組みます。キャッシュ・コンバージョン・サイクルの改善に向けては、

総還元性向を引き上げ、株主還元を強化

株主還元強化の背景と内容について教えてください。

株主還元は、前中期経営計画では配当性向20~30%以上としたうえで、前中期経営計画2年目以降はそれを上回る配当を実施してきました。本中期経営計画におけるキャッシュ・アロケーションの検討にあたっては、成長投資に重点的に資金を配分しつつ、株主の皆様への還元強化として配当金と自社株買いを合わせた総還元性向を引き上げる方針としました。

本中期経営計画のスタート時は、「総還元性向40~50%もしくは1株当たり年間配当金の下限を100円とする普通配当」および「当社旧川口製造事業所跡地の譲渡益の計上に伴い、2024年3月期~2027年3月期の4期間にわたり、毎期1株当

売上債権の流動化を含む各種施策の検討を進めています。また、政策保有株式は、2024年3月末時点の残高から15%以上の削減を目標として設定しています。

事業部門での設備投資については、投資リターンの目標基準を定めていますが、過度に基準に縛られることで挑戦の機会を失うことがないように、案件ごとに議論を重ねたうえで、投資判断を行っています。

たり30円の特別配当を実施」することを方針に掲げました。

そして、本中期経営計画初年度の業績が計画を上回る結果となったことを踏まえ、持続的な成長と株主価値のさらなる向上を目指す観点から総還元性向を見直し、「2025年3月期~2027年3月期の3か年平均の総還元性向50%以上、ただし1株当たり年間配当金の下限を100円とする普通配当」に目標を変更しました。内訳としては、配当は特別配当を除く配当性向を40%以上とし、自己株式の取得は、状況を勘案しながら機動的に実施することとしています。この方針に基づき、1株当たり年間配当金は、2025年3月期は前期より46円増となる156円をお支払いし、2026年3月期は174円を予想しています。

機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニーへ、当社が生み出す価値をわかりやすく提示

株主・投資家の皆さまへのメッセージをお願いします。

当社はBtoBの化学メーカーであるため、最終製品が見えづらく、製品そのもので説明しても理解が得られにくいことから、投資家の皆さまからご意見もいただき前中期経営計画より最終製品で説明するように変更し、当社製品が、どこで使用され、どのように社会に役立っているのかがよくわかるように説明するようにしてきました。たとえば、液晶ディスプレイでは、カラーフィルタに使用される色材(顔料)を手掛け、液晶ディスプレイの表面には反射防止などの機能を付与するUV(紫外線)コーティング剤が使われていること、化粧品の容器では、内容物の紫外線による劣化を防ぐための紫外線吸収剤材料の提供、車用途では、進化するCASEに対応した電線被覆材料やコネクター部材などを開発、販売していることなど、わかりやすく説明できるようにしてきました。今後も引き続き、わかりやすい情報発信を行っていきたいと考えています。

10年後のありたい姿「機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニーになる」に向けて変革を進める当社にぜひご期待ください。



新たな事業領域の開拓 「第4の柱」確立に向けて

ファインポリマー事業部 R&D営業統括部

R&D営業統括部の役割

当社グループが掲げているOUTCOME「環境との共生」「社会と共に発展」の実現に向けて、ファインポリマー事業部 R&D営業統括部では、これまで得意としてきた自動車分野、アパレル分野、産業資材分野に加え、「第4の柱」として情報電子分野をはじめとした新たな事業開拓に取り組んでいます。

- ファインポリマー事業部「第4の柱」
- 次世代電気自動車 関連製品
 - エレクトロニクス製品の軽量化、多機能化に向けた製品
 - ガスバリア性素材

OUTCOME	
環境との共生	社会と共に発展
● 脱炭素化 ● サーキュラーエコノミー	
	● フードロス解決 ● 快適な IT 社会の実現

新たな事業開拓を進めるうえで、我々R&D営業統括部の役割は、お客様、営業、技術との協創を推進することです。営業と技術が一体となってお客様から要望を引き出し、それを技術部門が開発するといった流れにより、お客様と長期的なパートナーシップを築いてきました。

ファインポリマー事業部の強みは、樹脂合成技術を基礎とした長年の実績と応用力、顧客対応力だと考えています。

樹脂合成技術では、「イチからモノを創り出すことができる」という特徴があります。ウレタン系、アクリル系、イミド系の樹脂合成が可能であり、市場開拓の範囲は無限大だと考えています。他社、特に大手企業が対応しないような非常に細かなお客様の要求スペックにも営業、技術、製造部門が一体となって対応し、お客様にとって最適な製品に造り込むことで、採用していただいている。



R&D営業統括部 総括部長 Kさん

社内・外との「協創」の場 STIC (Sakura Technology Innovation Center)

ファインポリマー事業部の技術開発と生産の拠点である大日精化グループ 浮間合成株式会社 佐倉製造事業所は、STICと呼ばれる技術開発施設を有しています。このSTICは、社内・外の人達とのコミュニケーションによりイノベーションを協創する場であり、R&D営業活動の“要”となっています。



STICのオープンなコミュニケーションスペースでは、日々、営業と技術者との意見交換が行われています。

注力している製品

● 高耐熱性ポリウレタン接着剤

スマートフォンなどの多機能化に対応するために、耐熱性と屈曲性に優れたウレタン樹脂を開発しています。従来のウレタン樹脂は接着力が強く、柔軟性も有している点が強みである一方で、耐熱性の低さが弱みでした。この耐熱性を向上させるために、従来のウレタン樹脂とは異なる反応性を持つ官能基^{※1}を導入し、当社が保有するウレタン樹脂の設計ノウハウを活用して高耐熱性、柔軟性、耐久性を兼ね備えたポリウレタン接着剤の商品化に成功しました。

※1: 有機化合物特有の性質や反応を特長づける原子団や結合様式のことを官能基といいます。エポキシと硬化反応する官能基を持つウレタン樹脂を合成し、エポキシ樹脂と併用することで、耐熱性などエポキシ本来の特性を維持しつつ柔軟性が実現します。

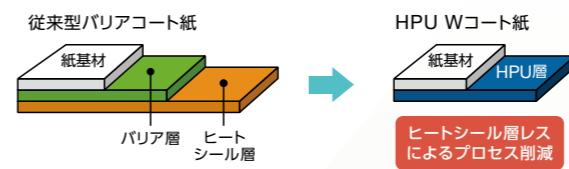
屈曲性が必要なプリント基板での使用例



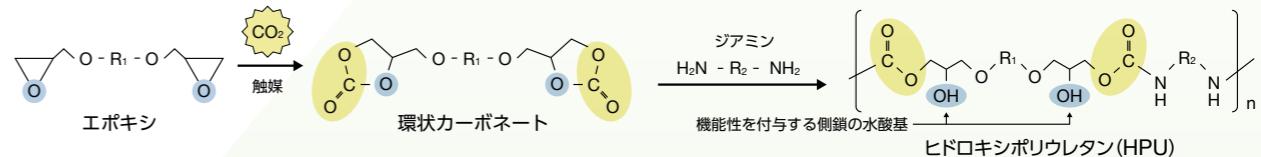
● ガスバリア性コーティング剤

世界的に包装材のリサイクルなどサーキュラーエコノミーに関する意識が高まっており、サプライチェーンの一員としてお客様との価値の協創が非常に重要となっています。

この動きに対して、当社グループでは包装材のモノマテリアル化とフードロス対策の解決に貢献できる製品として、ヒドロキシポリウレタン(HPU)を用いたガスバリア性と接着性を有するコーティング剤を開発・提供しています。



当社では、ヒドロキシポリウレタン(HPU)の原料となる環状カーボネートをエポキシにCO₂を加えて生成しています。

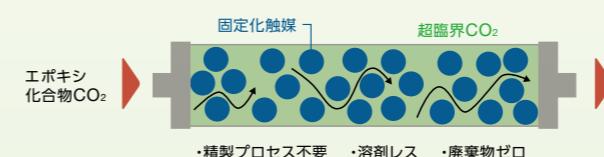


独自の製造技術で環境、人体への負荷減少、合理化も実現

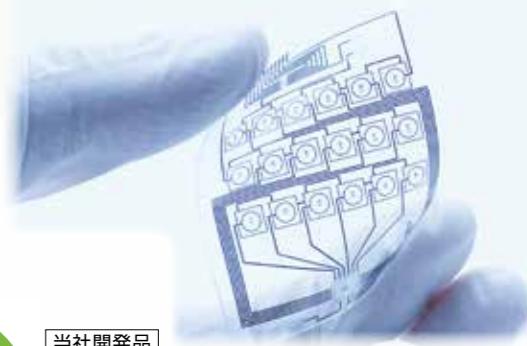
エポキシにCO₂を加えて環状カーボネートを合成するには、猛毒のホスゲンを使用する方法がありました。環境と人体への影響を避けるために、当社グループでは独自開発の触媒と超臨界状態のCO₂を用いた製造方法により、従来の合成方法に比べ環境、人体への負荷を減少させ、同時に合成工程の大幅な短縮を実現できました。

この合成技術は国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の助成事業に採択された世界初の技術であり、環状カーボネートの事業化段階での高いコスト競争力につながると期待されます。

世界初の“超臨界CO₂技術”で困難を克服



ファインポリマー
技術統括部
統括部長
Hさん



技術機構の構造改革～事業創造本部



執行役員 技術機構 事業創造本部本部長
荒島勇治

さまざまな機能を持つ素材

新結合

培ってきた
技術と知見

新たな価値を提案、お客様と新たな市場を創る

—具体的に進んでいる開発テーマ、事業をご紹介ください

Dさん : Carbon Nano Tube(以下、CNT)が現在注力している事業になります。CNTは熱伝導性、電気伝導性、誘電性、繊維強化など、さまざまな社会に貢献できる機能を有する素材の1つです。このCNTの機能と我々の特殊分散加工技術を融合させて社会実装につなげていくことに取り組んでいます。

具体的には、樹脂の中にCNTを分散させ、それを成型加工することで、さまざまな部材に熱伝導性、電気伝導性などの機能を持たせることができます。また、塗料の液体にCNTを分散させることで、熱伝導性、電気伝導性などの機能を塗料に付与することができます。これらのCNT樹脂分散体、CNT分散液は、半導体や電子部材の高効率化、省エネルギー化はじめとした幅広い産業で社会と環境の課題解決に貢献できます。

特殊分散加工技術でお客様とともに新たな事業を創造し、豊かで安心な未来づくりに貢献

—新たに発足した技術機構・事業創造本部の戦略についてお聞かせください

荒島 : 当社グループでは、これまでの着色剤中心の事業から転換し、機能性マテリアルの分野に注力しており、そのターゲット市場は多岐にわたります。

お客様の実現したいことに、大日精化の技術を結び付けてもらうことで、新たな価値が生まれる可能性があります。

さまざまな機能を持った素材に当社グループがこれまで培ってきた多才な分散加工技術を融合させ、新たな価値を提

案、それを社会実装までつなげて、お客様と一緒に新たな市場を創っていく。

私が考える“創造”、“イノベーション”とは、ゼロからイチを生み出すというより、

当社とお客様、それぞれの強みを結び付ける“新結合”です。新しいモノ同士に限らず、すでに世の中に存在するモノ同士でも、これまでにない新結合をさせることによって、世の中に広く使っていただける新たな価値を生み出すことができると

いったイメージです。

当社のみならず素材メーカーもお客様も、より付加価値が高く、そして未来に貢献できる「モノづくり」を指向しています。そういうメーカーとテクニカルワークショップなどを通じて「モノづくりの“技術”」を提供続けていきたいと考えています。



技術機構 事業創造本部
機能性分散体開発第1部

Dさん



技術機構 事業創造本部
機能性分散体開発第2部
Sさん

—当社グループの強み、お客様の評価をご紹介ください

Sさん : 当社グループには、特殊分散加工技術において優位性があります。

CNTは繊維状であり、カーボンブラックのような粒状に比べて分散が難しい特性を持っています。一般的な分散方法ですと、CNTの繊維が折れたり、絡まった塊が発生したり、CNT本来の機能性が失われる可能性があります。

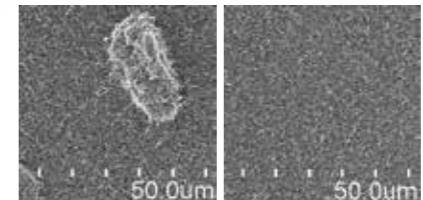
当社グループでは、特殊な加工方法(樹脂分散)や独自の分散剤(液体分散)を用いることで、CNTの繊維構造を保ったまま均一に分散できます。この技術を当社グループでは特許化しています。この均一に分散させる技術により、CNTの添加量が少なくて十分な機能が得ら

れ、製品の流動性が高くなり、お客様の加工が容易になります。

Dさん : CNTは、人体への有害性リスクが懸念されていますが、当社グループでは労働安全衛生に配慮してさまざまな粉体を扱ってきた知見があるため、作業者と環境への有害性リスクを評価し、十分な安全性を確保した取り扱い体制を構築しています。

これらの特殊分散加工技術と労働安全衛生に関する強みはお客様から高い評価をいただいている、当社製品を積極的に選んでいただける要因になっていると考えています。

媒体中でのCNT分散状態



[一般的な分散加工] [特殊分散加工]



CNT分散体を用いた実験の様子

—今後の展開をご説明ください

Dさん : 現在はCNTを樹脂へ分散させることによって、電子機器、半導体関連の部材として、また自動車の自動運転に必要な部材として採用され、省エネルギー化や生活を豊かにすることに貢献しています。CNTを使った本格的な量産事業はこれらの樹脂への分散事業から始まっていますが、液体への分散を含めさまざまな事業に展開していく可能性を持っていると考えています。

我々、事業創造本部は、CNTを使った事業を当社グループ内の全ての部門で扱えるように、さらに技術展開を進めています。

液体への分散については既存の生産設備を活用して、サンプルを供給できる段階にきています。今後は、社外に向けて

展示会やカタログ、Webサイトなどを通じて当社グループの技術を伝える、魅せるという取り組みに注力して、お客様が新しいテーマを立ち上げる際に「大日精化工業と組んでこの仕事をやりたい」と言つていただける体制を目指していきます。

機能性分散体開発グループ



HR戦略～人事制度改革

サステナブルな成長に向けて
イノベーションが湧き上がる新たな人事制度へ

—なぜHR戦略が必要とお考えですか

青葉：いまの日本経済の状況を、OECDのデータなどを参考に見てみると、他の国に比べて日本人の“やる気のなさ”が際立っていることが挙げられます。

激しく変化する市場環境のなかで、当社グループがサステナブルな成長を遂げるためには、人は最も重要な経営資本であると考えています。

人のやる気を引き出すには、その動機づけが重要で、特に若い人たちに“この会社で働きたい”と思ってもらう雰囲気、職場環境を作っていくことがHR戦略機構の使命であり、その達成に向けてさまざまな施策に取り組んでいきたいと考えています。

いまは、従業員が“働きたい会社を選ぶ時代”になっていると認識しています。従業員や求職者から積極的に選ばれる会社にならなくてはならない。ただし、単に働きやすいホワイト企業になるのではなく、“働きやすさ”と“働きがい”を両立したプラチナ企業を目指していきたいと考えています。

—働きがいを高めてもらうために何が必要でしょう

青葉：まずは、自分の仕事、自分たちの組織の役割が、面白い、やりがいがあると感じてもらうことだと考えています。それには、前中期経営計画の反省点とし

代表取締役常務
HR戦略機構総括
青葉匡彦



総務・人事本部所属
Yさん



て、経営方針の従業員への説明不足が挙げられます。目標は設定したが“魂が入っていない”状況だったと感じています。故に、当社グループの経営目標や経営層の考え方を最前線の従業員まで理解してもらい、会社の目標を組織の目標、さらに個人の目標までブレイクダウンして、最終的に“自分ゴト”として落とし込んでもらうことが必要です。

そしてその仕事の成果を適切に評価することが、やりがいを感じてもらうために重要となります。この考え方を実現するために新たに人事制度を改革し、今年4月からスタートしています。

—具体的にどのような取り組みをお考えですか

青葉：経営方針を全社員に浸透させるために、取締役との座談会を各拠点で行っています。目標や方針を一方的に伝達するのではなく、経営層と最前線の従業員との対話により、お互いの期待感を共有し、目標や方針を理解してもらっています。

Yさん：これから会社を成長させていくには、やはり人が重要だと考えています。その人が、“活躍したい”、“チャレンジしたい”と思える仕組みを作ること、そしてその結果を評価できる仕組みを作ることがHR戦略の重要な柱である新たな人事制度となります。

新たな人事制度ではチャレンジを奨励・評価する仕組みや職階ごとに期待される役割を明確にしたジョブディスクリプションを設定し、行動を評価するうえで目線を合わせる仕組みを取り入れました。

この新たな人事制度の軸となるのが、新人事考課制度です。職種によっては、チャレンジという部分がピンとこない場合がありますが、そういった職種においても、頑張った人たちの人事考課に対する公平感、納得感を高めるために考課項目の見直しを行い、新たに「行動考課」という評価軸を設けました。仕事の結果として現れる「業績」のみではなく、能力・知識・価値観のような潜在的な部分である「行

動」を評価することで、より公平で納得感の得られる人事考課になると期待しています。

また、この考課結果を処遇につなげることで、「頑張れば評価される制度」になると考えています。

これらの取り組みの結果、魅力ある会社になることで、エンゲージメントの向上と人財の育成を図ることができ、イノベーションの湧き上がる組織風土づくりが達成できるものと期待しています。

—HR戦略を進めるうえでの課題はなんでしょうか

青葉：HR戦略が浸透し、最終的な目標である「イノベーションが湧き上がる活力に満ちた組織風土の醸成」に至るには時間がかかると思われます。

この制度が“仏作って、魂入れず”的にならないように、継続的なフォローアップとPDCAサイクルでの効果検証が必要だと考えています。

この効果検証の1つがエンゲージメン

トしていただき、その人が思う存分能力を発揮してもらう環境を整えるのが我々の役割だと考えています。

Yさん：採用活動で求める人物像として、“未来への道を切り拓ける人、自分で考えて行動できる人”を掲げています。

会社として、本中期経営計画の達成、その先の機能性マテリアル分野のエクセル・レンタカンパニーになるという目標達成のためには、主体的に取り組み行動していく推進力が必要だと考えます。これから当社の一員になっていただける方には既存の概念にとらわれず、失敗を恐れずチャレンジをし、それを成長に変えて行つていただきたいと思っています。

—現在の従業員をどのように育成していきたいですか

Yさん：当社グループの従業員の方々は専門性が高いプロフェッショナル集団だと感じています。現在の専門性を生かして、それをさらに発展させていくためにノウハウの融合や多角的な視点や経験が必要になってくると思います。それを得るために他の部署を経験することが必要と考えます。異動や社内留学などで新たな視点や価値観が加わり、イノベーションの創出につながっていくのではないかと考えています。このため、新人事制度のなかでは、キャリアパス制度の構築も重要課題と考え、継続して検討を進めています。

特に若い世代の方々には、自主的にチャレンジして課題をクリアし、その成功体験を通じて自分自身が成長していくことを実感してもらう仕組みを構築したいと考えています。



製品を支える技術と研究開発

VOICE

サステナブル社会の実現への挑戦・変革



取締役 技術機構総括
青柳 太洋

当社グループは、社会と企業の持続的な成長には新しい価値を創出し、社会的責任を果たすことが必要だという原点に立ち返り、変化する経済環境にも迅速に対応できるよう事業基盤を強化し、お客様と新たな価値を共創し、快適でサステナブルな社会を創出する化学メーカーとなるべく、積極的に研究開発を進めています。本中期経営計画のミッション「技術力を生かしニッチマーケットで社会に貢献し続ける」「サステナブル社会の実現に向けた課題解決と新たな価値創造に取り組む」を体現するため、前中期経営計画から「技術主導による競争優位性の確保」を掲げています。

この実現のため、2025年4月に技術機構は組織改編を実施しました。ミッションは明確で、オープンイノベーションなどから次世代素材と製品の開発力を強化し、早期に事業創出することです。この組織改編では従来の研究開発テーマの改廃も行い、保有技術ごとの体制から開発ステージごとの組織に改め、製品開発においては、事業機構の技術部門と融合した組織としました。

本中期経営計画では、技術主導による新規開発製品の売上高を2027年3月期までに2024年3月期比26億円増加させることを目標に掲げて取り組んでおり、2025年3月期では概ね順調に進んでいますが、経済環境の変化などから予断は許さないものと考えています。

今回の改編のミッションは新製品・新事業への「挑戦・変革」です。技術機構が一丸となって、技術機構発信による素材・製品を早期事業化することで、本中期経営計画の目標達成を目指します。

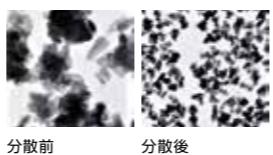
3つのコア技術

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



有機無機合成・顔料処理技術

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



分散加工技術

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



樹脂合成技術

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

知財戦略

知的財産(以下、知財)は既存製品の権利を保護するとともに、新規開発製品の競争力確保のために必要なものであり、出願数の増加を全技術部門の共通目標として推進しています。具体的に次の対策を実施することにより、効率的な特許取得を目指しています。

- ① 技術部門への知財部員常駐など積極的な出願を促す体制整備
- ② 各技術分野に特化した専門性をもった知財部員の育成と配置
- ③ 海外事業戦略に必要な海外出願に対する予算の充実化
- ④ 弁理士の雇用による知財教育の充実化
- ⑤ AIを活用した特許検索システムの導入などによる情報収集能力の向上

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

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

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

新規発展市場

IT・エレクトロニクス 機能性材料

- 素材開発と分散加工技術を融合し、快適なIT・エレクトロニクス社会を実現
- 次世代通信インフラ(Beyond 5G/6G)実現に向け、当社技術を通じて、暮らしを豊かに
- 小型化・高機能化に伴うエネルギー管理など、素材が持つ課題を解決し、サステナブル社会に貢献



具体例

- 二次電池用部材、導電性部材、
熱マネジメント部材、機能性ポリマー、
高付加価値顔料・分散体

ライフサイエンス・パーソナルケア

- 天然物由来の高付加価値製品の提供
- 安心・安全な製品でサステナブル社会に貢献



- 生分解性微粒子、天然物由来化粧品原料

継続発展市場

モビリティ

- 高機能製品により快適な車内空間を創造
- CASEなどの変革とトレンドを捉えた素材でサステナブル社会に貢献



具体例

- ウレタン・アクリル・シリコーンポリマー、
軽量・高強度樹脂コンパウンド、加飾フィルム

環境配慮型パッケージング

- 完全無溶剤の環境配慮型インキの提供
- CO₂を原料としたガスバリア性素材の提供
- 新たな顧客価値でサステナブル社会に貢献



具体例

- 水性フレキソインキ、
ガスバリアコーティング剤・環境配慮型接着剤、
高耐久インキ

オープンイノベーションによる共同研究と新技術創出

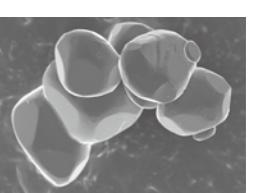
当社グループは、国内外の大学・研究機関・企業との交流や共同研究を進め、電子材料やバイオマス素材を中心に、未来の課題を想像し、その解決に向けた新技術の導入ならびに自社技術との融合・発展を図っています。また、各コンソーシアムへの参画など、新規発展市場に向けて評価手法などの情報収集も含めた社外連携の取り組みも行っています。

近年では展示会を活用して、異分野・新市場の来訪者の声を基に、製品開発を進めています。

IT・エレクトロニクス 機能性材料での製品事例

● 热伝導性無機パウダー(ダイピロキサイド#7300シリーズ)

電子機器の高性能化により、部材の熱マネジメントの要望が増えています。樹脂成形時に発生するフィラー類の成形機器との摩耗性を軽減するとともに、絶縁性や耐水性など性能バランスに優れた熱伝導性材料の顧客提案を進めています。



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



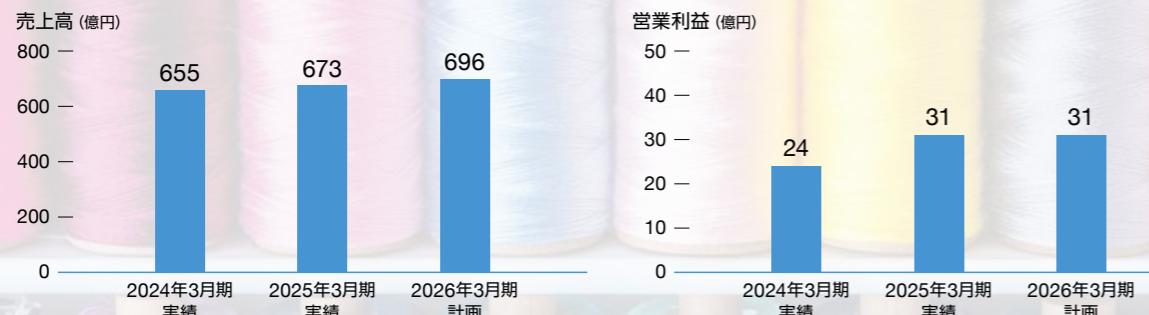
Color & Functional Products

— 顔料および顔料の2次加工製品 —

事業説明

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

カラー&ファンクショナル プロダクトの実績



カラー&ファンクショナル プロダクトにおけるSWOT分析

プラス要因

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

マイナス要因

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

内部環境

外部環境

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

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



2025年3月期の振り返り

輸送機器業界向けは、自動車メーカーの生産停止などに伴う生産台数減、中国における日本車の販売不振があり、低調に推移しましたが、下期以降、緩やかに回復しました。海外では、タイにおける新規テーマの立ち上げが寄与しました。

情報電子業界向けのディスプレイ用途は、新規採用もありました。モデルチェンジを契機とする商圈移動の影響を受け

け、低調に推移しました。海外では、家電OA向けが中国で低調に推移するも、チャイナリスクに伴う東南アジアシフトを獲得して実績につなげました。

産業資材業界向けは、繊維用途、電力ケーブル用途の着色剤が堅調に推移しました。

事業戦略

カラー・フィルタ用顔料およびインクジェット用顔料・着色剤事業は、顔料の優れた表面処理技術・粒子制御技術により、着色剤においては自社合成した分散剤を活用した分散技術により拡大を見込み、設備の増能力を進めています。コンパウンド・着色剤事業では、自動車のCASEに対応して、アジア圏のGDP高伸長国を中心に拡販および増能力を進めています。

また海外を中心に通信ケーブル用着色剤の拡販を図ります。サステナビリティ貢献製品の機能性マテリアルでは、熱マネジメント部材、化粧品用セルロースパウダーを安定的に成長する事業に育成していきます。汎用顔料、汎用着色剤については、需要に合わせた銘柄統合、不採算品の値上げなど収益力強化に取り組んでいます。

重点施策

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

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

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

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

※4 原液着色剤：紡糸する前の樹脂に色を付ける着色剤です。

※5 捺染剤：布にプリントする際に使用する材料です。

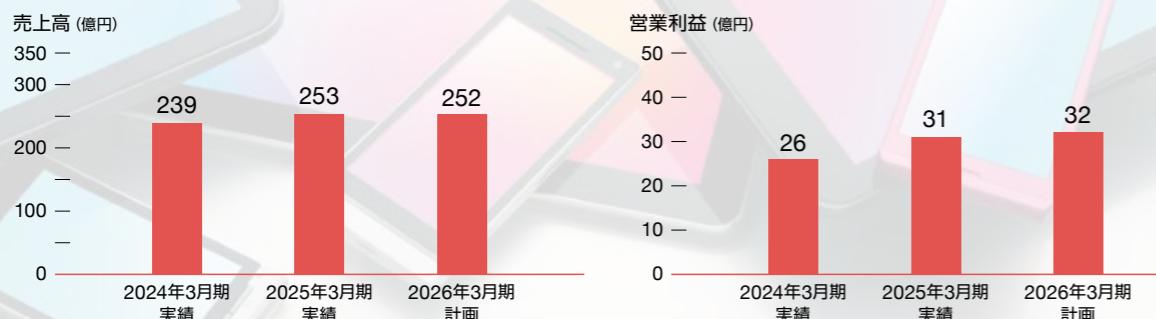
Polymer & Coating Materials

— 合成樹脂および特殊コーティング剤 —

事業説明

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

ポリマー&コーティング マテリアルの実績



ポリマー&コーティング マテリアルにおけるSWOT分析

プラス要因

- S 強み**
- 蓄積された樹脂設計・開発・評価技術による課題解決力、提案力
 - 付加価値(機能性、意匠性)を付与する配合技術、分散加工技術
 - 多彩な樹脂製品群
 - 水系・無溶媒・バイオマス・CO₂由来のサステナビリティ貢献製品の品揃え

マイナス要因

- W 弱み**
- 生産設備の高稼働
 - 試験研究設備、生産設備の不足

内部環境

外部環境

- O 機会**
- 自動車の電動化、CASEの進行
 - サステナビリティ貢献製品の要求拡大
 - 高機能・高品質化志向の拡大
 - プラスチックのリサイクル化の進行によるモノマテリアル化志向
 - 通信速度の高速化、電子機器の高性能化
 - 意匠性の要求拡大
 - 半導体の需要増加
 - 塗装工程の合理化、サステナビリティ化
 - 粘接着剤需要の拡大

- T 脅威**
- 脱プラスチック、リサイクルプラスチックの進行
 - CO₂排出規制
 - 原材料価格、物流費の高騰
 - 原材料の調達不安(地政学的リスク、事業撤退、銘柄統合、廃番、気候変動、設備事故など)
 - 化学物質への環境規制の強化
 - 他材料への転換リスク

ウレタン樹脂

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

主な製品

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

主な利用用途



機能性天然物由来高分子

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

主な製品

- カニ殻を原料とするキトサン誘導体
- 多糖類・タンパク質などの材料を基材とした固形化粧品

主な利用用途



コーティング剤

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

主な製品

- 紫外線・電子線硬化型コーティング剤

主な利用用途



2025年3月期の振り返り

ウレタン樹脂は、輸送機器業界向けでは北米向けは好調でしたが、自動車メーカーの生産台数減や販売不振により、全体では低調でした。アパレル業界向けは、世界的な在庫過剰が解消し、アウトドアウェア用途を中心に国内と中国で好調に推進しました。

事業戦略

ウレタン樹脂は、幅広い品揃えを生かし、輸送機器、アパレル業界向けに国内外で拡販を進めます。また、地球環境への意識の高まりを背景に水性、無溶剤、バイオマスなどのサステナビリティ貢献製品の展開、小型化と高機能化が進む電子機器や次世代の自動車に使用される耐熱性高機能樹脂の開発および販売に注力します。

コーティング剤は、蓄積された配合技術と分散加工技術を基に、オリジナル製品、カスタマイズ製品の開発を得意としており、UV粘着剤も含めニーズに合わせた製品を提案・提供していきます。

重点施策

- 北米における新規顧客開拓
- 海外法人(台湾/中国/米国)との連携強化
- 生産拠点再構築と増能力化(国内/海外)

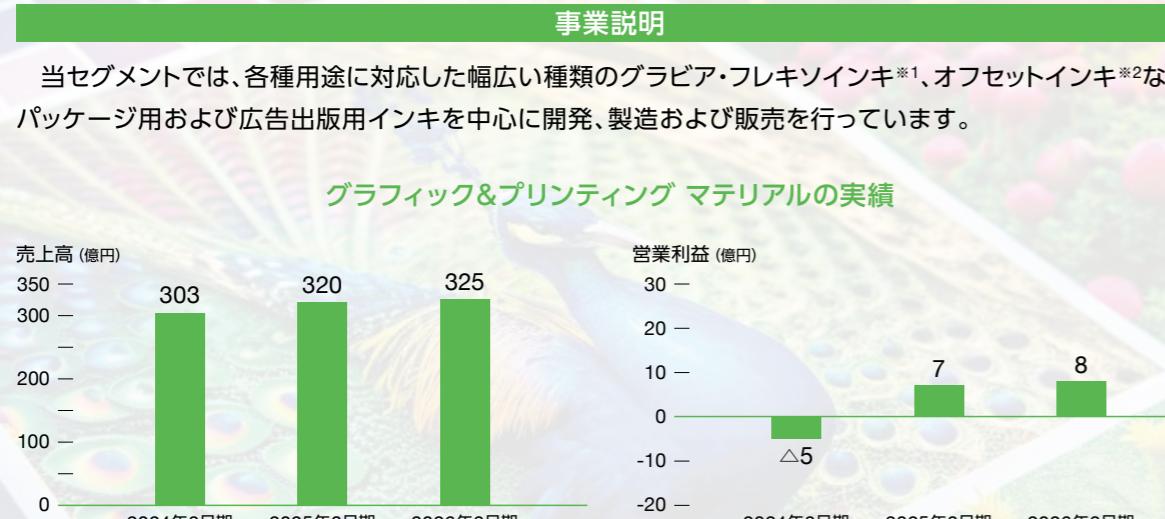
- 加飾フィルムの開発、販売に注力
- 新規生産棟(坂東プロセスラボ棟)検討

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

※2 キトサン：カニやエビに代表される節足動物や甲殻類の殻皮などに含まれている天然物由来材料で、化学構造がセルロースに似た多糖類をアルカリ処理して得られる物質です。

Graphic & Printing Materials

— パッケージ用および広告出版用インキ —



グラフィック&プリントインキにおけるSWOT分析

プラス要因

- 幅広い基材に対応する品揃え
- 多品種で、小口から大ロット品まで対応可能な生産ライン
- 水性化やバイオマス原料化等のサステナビリティ貢献製品開発力
- 産業構造の変化に伴う新規需要への対応力
- 高度で安定した品質の提供
- 最新の評価機器、評価技術

内部環境

- サステナビリティ貢献製品の要求拡大
- 社会環境の変化に伴う新規市場の誕生
- プラスチックのリサイクル化の進行によるモノマテリアル化志向
- プラスチックから紙への基材代替の流れ
- 商品パッケージの高意匠性への関心の高まり

外部環境

- 多品種少量生産による非効率性
- 価格転嫁までのタイムラグ

- 脱プラスチック、フードロス対応に伴う市場縮小
- CO₂排出規制
- 原材料価格、物流費の高騰
- 原材料の調達不安(地政学的リスク、事業撤退、銘柄統合、廃番、気候変動、設備事故など)
- 食品トレイなどの無地化
- ペーパーレス志向による印刷需要の減少
- 化学物質への環境規制の強化



2025年3月期の振り返り

包装業界向けのグラビアインキは、物価高による買い控えがあったものの、軟包装用途の流通在庫の調整が完了し堅調に推移しました。また、飲料向けも、猛暑などの天候要因やインバウンドの増加により堅調に推移しました。スマートフォンなど情報機器向けの機能性フィルム用インキ・コーティング

剤は、堅調に推移しました。建材分野は輸出が伸長し、好調に推移しました。海外は、インドネシア子会社で競合との競争が厳しく数量は低調となりましたが、値上げと合理化施策などの原価低減活動により大幅な増益となりました。

事業戦略

旧川口製造事業所から、新設した坂東製造事業所への移転が完了したことでのコスト削減が進みました。今後も、最新生産設備を生かした生産合理化に取り組み、既存事業の体質強化を図ります。原材料価格の高騰などに対する適切な価格改定の実施についても、お客様のご理解を得ながら進めます。戦略製品として、技術優位性の高い製品の拡販

(ラベル用水性フレキソインキ)を行うとともに、収益性のアップが期待できる情報・電子、産業資材分野に注力し、新規開拓を進めます。

海外子会社では、需要に応じた生産能力の確保のため、市場動向を注視しながら設備投資タイミングを見極めます。

重点施策

- 技術優位性の高い製品への注力(ラベル・水性フレキソ)
- 新規市場の創出
 - 展示会等を利用した開発品の販路開拓
 - 技術機構・他事業部との協業による新分野への参入
 - 産業資材分野への注力、対象分野での拡販を推進

- 合理化施策の実行
- 海外子会社の増能力化の検討

※1 グラビア・フレキソインキ：さまざまな部材への印刷が可能なグラビア印刷用インキ、コーティング剤、水性フレキソ印刷用インキです。

※2 オフセットインキ：新聞の折り込みチラシ、書籍、包装材などの紙媒体に使用するオフセット印刷用インキや特殊インキです。



CSR・ESGの考え方

当社グループでは、お客様と社会に貢献し、社会に生かされることで当社も社会とともに発展していくという考え方を1968年に制定した社是に盛り込んでおり、今日までのサステナブル経営の基礎として経営者と全従業員が誇りを持って社是を遵守しています。この社是に加え、サステナブルな成長を加速させるために2022年に「CSR・ESG基本方針」を制定し、化学メーカーとして製品のライフサイクル全体において取り組むべき社会的な課題解決と事業成長のための価値創出に向けた推進体制を整えています。

CSR・ESG基本方針

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

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

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

サステナビリティ活動を推進する指針として、以下の方針を定めています。

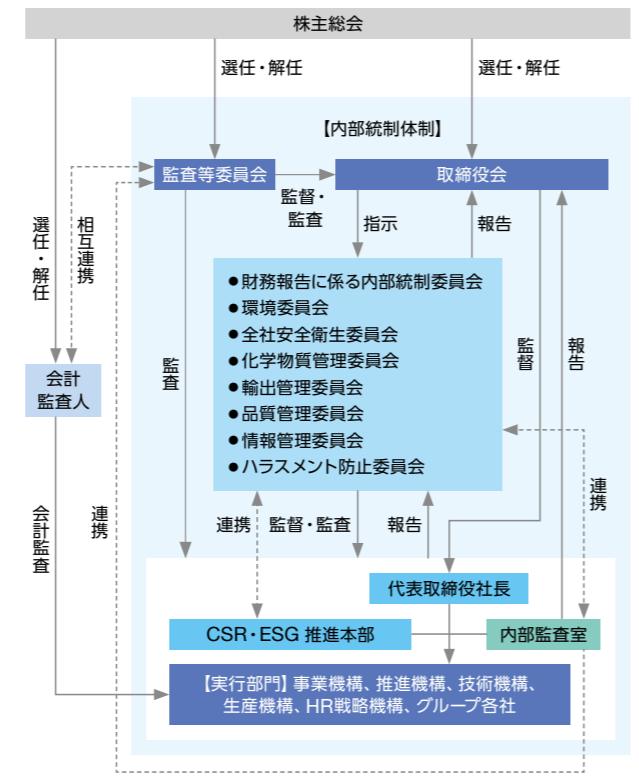
- 環境方針
 - 品質方針
 - 購買方針
 - 情報セキュリティ基本方針
 - 安全衛生基本方針
 - 人権方針
 - マルチステークホルダー方針
 - 人財育成方針
 - 社内環境整備方針
 - 健康経営方針

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



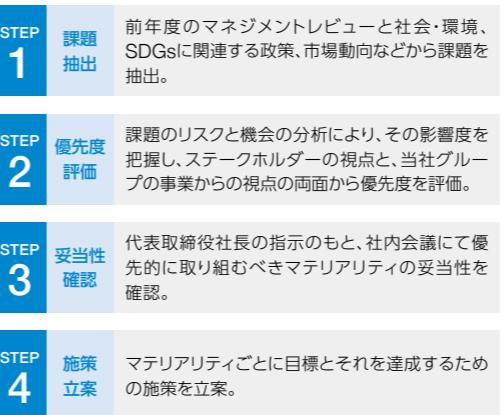
推進体制

当社グループでは、事業活動の健全性と効率性の確保、サステナブル社会の実現に向け、内部統制システムを整備しています。サステナビリティに関する取り組みは、代表取締役社長の指示のもと、CSR・ESG推進本部が目標と施策を立案し、展開活動を各実行部門に割り当てています。各実行部門の活動状況は8つの内部統制の各委員会に報告し、さまざまな視点から評価されています。評価結果は各委員会から代表取締役社長並びに取締役会に定期的および必要に応じて隨時報告し、監督・指示され、各委員会と実行部門にフィードバックされています。また、内部監査室では、内部統制に関する各委員会の報告に基づき独自に実行部門の活動を監査し、その結果を代表取締役社長並びに取締役会に報告しています。2025年3月期は取締役会を合計13回開催し、うちサステナビリティに関する報告・審議を行った取締役会は10回でした。さらに、サステナビリティ関連業務に対する業績評価を人事考課制度に組み入れ、給与に反映させる仕組みを運用しています。2025年3月期は、サステナビリティ課題の考課ウェイトを7.5%に設定しました。

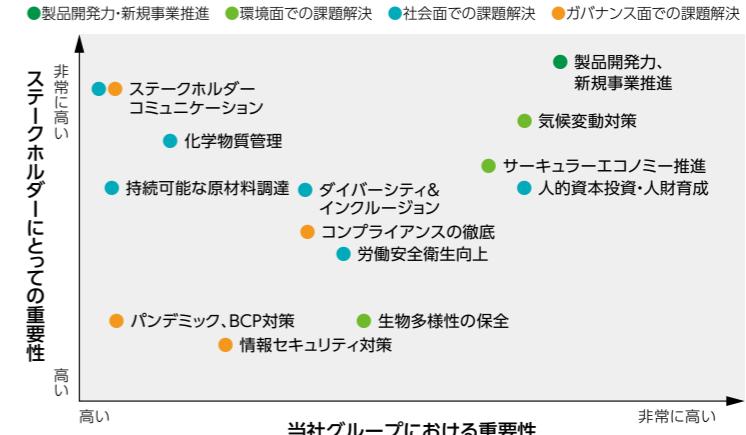


CSR・ESGのマテリアリティ (重要課題)

マテリアリティの特定プロセス



マテリアリティ・マトリックス



主なマテリアリティの説明と関連するSDGs

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

CSR・ESG活動評価と次期目標

優：★★★ 良：★★★☆ 可：★★☆☆ 不可：★★☆

マテリアリティ	主要課題	2025年3月期 主な活動計画・目標	対応するSDGs	2025年3月期 主な活動実績	評価	中期または2026年3月期活動計画・目標
気候変動対策 (地球温暖化対策)	事業を通じて地球温暖化防止に貢献する。 ●CO ₂ 排出量の削減 ●自然災害に対するリスク対策	●ステナビリティ貢献製品の開発・販売の促進 ●エネルギー消費に伴うCO ₂ 排出量を削減する。 目標：CO ₂ 排出量(Scope1+Scope2) 2027年3月期に2020年3月期比31%削減 ●継続的・計画的な省エネルギー対策の実施		●ステナビリティ貢献製品の開発・販売の促進 実績：売上高5億円増加 ●エネルギー消費に伴うCO ₂ 排出量 実績：2020年3月期比53%削減 ●省エネルギー対策の実施率184%	★★★	●ステナビリティ貢献製品の開発・販売の促進 ●エネルギー消費に伴うCO ₂ 排出量を削減する。 目標：CO ₂ 排出量(Scope1+Scope2) 2027年3月期に2020年3月期比31%削減 ●継続的・計画的な省エネルギー対策の実施
サーキュラー エコノミー推進	主に化石資源の枯渇防止と環境負荷軽減のために、資源循環を推進する。 ●操業に伴い発生する廃棄物の削減とリサイクル化を推進 ●資源循環に貢献する製品の拡販	●廃プラスチック・廃溶剤のリサイクル推進 目標：廃プラスチックのリサイクル率(国内)の中期目標 2027年3月期に前中期3年間平均値比3ポイント改善 ●プラスチック資源循環に貢献する製品開発推進		●廃プラスチック・廃溶剤のリサイクル推進 実績：廃プラスチックのリサイクル率(国内) 2021年3月期比7ポイント改善 ●プラスチック資源循環に貢献できる製品として 紙用コーティング剤、フィルム用接着剤	★★★	●廃プラスチック・廃溶剤のリサイクル推進 目標：廃プラスチックのリサイクル率(国内)の中期目標 2027年3月期に前中期3年間平均値比3ポイント以上改善 ●プラスチック資源循環に貢献する製品開発推進
生物多様性の保全	サプライチェーン全体で生態系に及ぼす影響を最小に抑え、生態系の保護と回復に努める。 ●生態系の汚染につながる物質の排出削減と除害設備の適切な運用 ●生態系の汚染防止につながる製品の開発と販売の促進	●水資源の効率的な利用の推進(国内) ●有害性化学物質による生態系への影響を抑える。 ●近隣の生態系の保護活動に積極的に参加する。		●生産工程で使用する水の循環利用量の増加 ●有害性化学物質の排出を抑制する除外設備を適切に運用 ●近隣の清掃活動、生態系の保護活動への参加実績：13件	★★★	●水資源の効率的な利用の推進(国内) ●有害性化学物質による生態系への影響を抑える。 ●近隣の生態系の保護活動に積極的に参加する。
化学物質管理	環境や人々の健康的な生活を確保するために、化学物質管理体制を管理強化する。 ●化学物質管理システムの整備、維持 ●製品中の有害化学物質の管理強化	●新化学物質管理システム導入推進 ●製品中の有害化学物質の管理強化に向けて ・安衛法施行令改正への対応実施 ・環境管理物質管理に関する内部監査の実施 ●化学物質管理に関する従業員教育実施		●新化学物質管理システム導入に向けて作業継続中 ●製品中の有害化学物質の管理強化に向けての対応 ・安衛法施行令改正への対応済み ・SDSサンプリング調査実施 ●化学物質管理に関する従業員教育を8回実施	★★★	●新化学物質管理システム導入推進 ●製品中の有害化学物質の管理強化 ・安衛法施行令改正への対応 ・環境管理物質管理に関する内部監査の実施 ●化学物質管理に関する従業員教育実施
品質保証	高品質な製品を製造し、安定的な供給を通じて、人々の健康に貢献する。 ●QMS統一運用の体制整備 ●適切な購買先管理	●全社QMSの運用 ・相互内部監査実施 ・外部提供者への監査実施 ●苦情・クレームについて低減、再発防止に取り組む。 ●品質関連教育を実施し、製品適合に必要な力量を備えた人財を育成		●全社QMSの運用開始 ・相互内部監査実施 ・購買先への監査実施 ●苦情・クレームについて低減、再発防止の有効性確認を実施 ●品質関連の社内教育を実施	★★★	●全社QMSの運用 ・相互内部監査実施 ・外部提供者への監査実施 ●苦情・クレームについて低減、再発防止に取り組む。 ●品質関連教育を実施し、製品適合に必要な力量を備えた人財を育成
労働安全衛生向上	快適な職場環境の整備や災害防止に向けた安全対策と安全意識の向上に取り組む。 ●労働安全衛生に関する法令の遵守 ●労働災害発生件数の低減	●過去の労働災害の原因と対策を全社に展開し、労働災害の発生を更に低減させる。 ●過去の労働災害の原因分析結果を安全衛生の研修内容に反映させ、研修の有効性を高める。 ●製造拠点におけるリスクアセスメントの有効性を高める指導を行う。		●全社安全衛生パトロールによる改善策の提案と全社水平展開および現場管理者(職長)による安全意識の徹底を行ったが、労働災害(公傷)の発生件数は横ばい ●製造拠点においてリスクアセスメントの実施状況を指導し、その有効性を高めている。	★★★	●過去の労働災害の原因と対策を全社に展開し、労働災害の発生をさらに低減させる。 ●過去の労働災害の原因分析結果を安全衛生の研修内容に反映させ、研修の有効性を高める。 ●製造拠点におけるリスクアセスメントの有効性を高める指導を行う。 ●危険な行為を防止するためのVR体感教育を充実させる。
ダイバーシティ&インクルージョン	知識・スキル・経験・技能・属性などの異なる多様な視点・価値観を持つ従業員が経営の一翼を担うことにより持続的な成長を目指す。 ●女性・外国人・中途採用者の積極的な採用と多様性を生かせる登用 ●多様性を生かした経営に向けた女性・外国人・中途採用者の管理職比率の向上	男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画と目標値を策定する。 ●新卒採用者の女性比率30%以上 製造職場へ女性配置を可能にするための環境整備 ●有給休暇取得率70%以上 現状調査と有給取得促進のための働きかけ ●女性・外国人・中途採用者の管理職比率：2031年3月期までに6ポイント向上(2021年3月期比)		●新卒者の女性比率：38%(国内) ●有給休暇取得率：76%(国内) ●男性の育児休暇取得率：73%(単体) ●従業女性従業員の配属数が少なかった製造現場や営業職への登用機会の促進と環境整備 ●納得性の高い評価制度と公平な昇格機会による人事制度を実施	★★★	男女ともに長く勤められる職場環境の形成。以下、指標と目標値 ●正社員に占める女性比率 23%以上 ●正社員の時間外労働時間 一月平均7時間以下 ●男女別に設けた下記育休取得率及び平均取得日数の達成を目指す 女性：育休取得率 100%、平均取得日数 300日以上 男性：育休取得率 80%、平均取得日数 60日以上 ●女性・外国人・中途採用者の管理職比率：2031年3月期までに6ポイント向上(2021年3月期比)
人的資本投資・人財育成	経営戦略、目標達成に向けて、人財の能力を最大限に引き出すために、エンゲージメント向上を目指す。 ●組織への貢献意欲の向上 ●働き甲斐の向上 ●納得感の得られる評価制度	●HR戦略機構を設立し、人的資本投資・人財育成を推進する。 従業員エンゲージメント向上を目指した人事制度改革に取り組む		●イノベーションが湧き上がる活力に満ちた組織風土の醸成を目指し、新たな人事制度を検討。 ●成功報酬型インセンティブ制度・新人事考課制度によるチャレンジを推奨・評価する仕組みや職階ごとの期待役割を明確にしたジョブディスクリプションを設定し、行動を評価する仕組みなどを導入。	★★★	●新人事制度の運用開始 ●新研修体系のグランドデザイン設計 ●新キャリアパス制度の構築 ●エンゲージメントスコア 2024年3月期56.0→2027年3月期59.0
持続可能な原材料調達	人権、労働環境、自然環境、資源保護、コンプライアンスに配慮した原材料を調達し、ステークホルダーの皆さまから信頼される会社であり続けられるように努める。	●人権、労働環境、コンプライアンス、環境保全などのCSRに関するサプライヤー選定基準「CSR調達基準」を定め、公平・公正な評価に基づいてサプライヤーや調達品の選定を行う。 ●サプライヤーに「CSRアンケート調査」を実施し、サプライヤーの実態を把握する。		●「CSR調達基準」に基づいたサプライヤーや調達品の選定を適時、適切に実施 ●サプライヤーに「CSRアンケート調査」を実施し、約8割のサプライヤーから回答を得た。	★★★	●「CSR調達基準」に基づいたサプライヤーや調達品の選定を継続実施 ●「CSRアンケート調査」から得られたサプライヤーの強みと弱みを認識しサプライヤーとの価値の協創に貢献するように調査結果を社内にフィードバックしていく。
コンプライアンスの徹底	関係する法令・条例のみならず、社内規程および倫理規範などを遵守し、公正で透明性のある行動に努める。 ●コンプライアンスの意識づけと教育	法令・条例および社内規程、倫理規範などを遵守し、公正で透明性のある行動に努める。 ●コンプライアンス研修の実施 ●コンプライアンス監査の実施 ●コンプライアンスの意識づけと教育		●新入社員、入社3年目、4年目の従業員を対象にコンプライアンス研修を実施、対象者全員が受講済み 全従業員向けにコンプライアンスミニテストを実施 ●社外のコンプライアンスの実態調査の結果、コンプライアンス意識は良好な状態であることを確認	★★★	●新入社員、入社3年目、4年目の従業員を対象にコンプライアンス研修を実施予定 ●コンプライアンス遵守状況を確認するための社内コンプライアンス監査を実施予定 ●コンプライアンス監査の結果からコンプライアンス研修内容の見直しを行う。
情報セキュリティ対策	デジタル社会における被害防止と業務効率の向上 ●サイバー攻撃に対する防御・回復力を強化 ●業務効率を向上させるためのデジタル化を推進	デジタル社会における被害防止と業務効率の向上のため ●情報セキュリティ基盤の整備 ●インシデント対策の整備 ●DX推進に伴うセキュリティ対策の整備		デジタル社会における被害防止と業務効率の向上のために ●情報セキュリティに関する規程の作成を開始 ●インシデント対策を効率よく進めるCSIRTを設置 ●情報セキュリティ対策に関する従業員教育を実施 2026年3月期に重大なインシデントはありませんでした。	★★★	デジタル社会における被害防止と業務効率の向上のために ●情報セキュリティに関する社内ルールの励行と適時更新 ●CSIRTの有効性を確認するための訓練を実施 ●DX推進に伴うセキュリティ対策の整備と従業員教育を推進
リスク管理 パンデミック・BCP	経営上対応が必要なリスクを洗い出し、リスク回避と影響を低減するための措置を講じる。 ●定期的なリスク評価と重大リスクへの対応 ●BCP(事業継続計画)の策定	経営上のリスク回避と影響を低減するための措置を講じ、強靭な企業への変革を推進する。 ●グループ全体のリスクマネジメント ●事業継続対策の更新と実対応		●優先リスクと継続リスクの2つの区分を設け、各機構の担当取締役の指示のもとリスク管理を実施 ●製造拠点と本社・支社における災害を想定した避難訓練を実施	★★★	全社的に包括的、戦略的にリスクと機会を捉え、企業価値の最大化に向けて実効性の高いリスク管理体制を構築していく。 自然災害だけでなく、サイバー攻撃などさまざまなリスクを想定したBCPを検討していく。
ステークホルダー コミュニケーション	株主、顧客、従業員、サプライヤー、近隣社会との共生に向けた活動 ●地域貢献活動への積極的な参加	引き続き、近隣社会との共生に向けた活動に取り組む。 ●近隣の緑化、美化活動への積極的な参加		●近隣地域の環境美化活動に積極的に参加 東海製造事業所、東京製造事業所、佐倉製造事業所、ほか ●静岡県磐田市が推進する「カーボンゼロシティ」の実現に賛同を表明	★★★	引き続き、近隣社会との共生に向けた活動に取り組む。 ●近隣の緑化、美化活動への積極的な参加



環境マネジメント

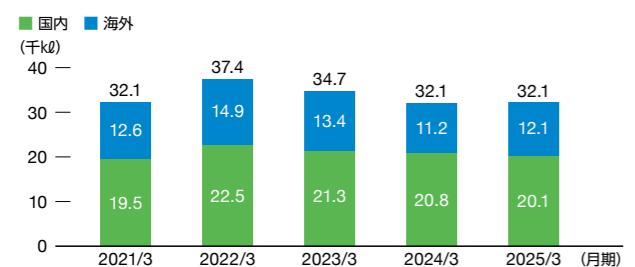
推進体制

当社グループの環境マネジメントは、「環境方針」に基づき代表取締役社長の指示のもと各実行部門(各製造拠点、各支社・支店)のEMS(環境マネジメント)により実施されています。

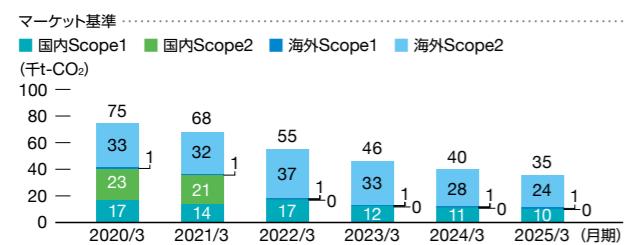
各実行部門の活動状況は環境委員会にて管理し、定期的に取締役会に報告し、監査・監督を受け、その結果を継続的な改善活動につなげています。

環境負荷データ

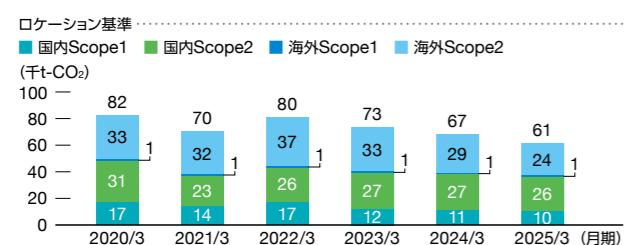
エネルギー使用量(原油換算)の推移



温室効果ガス排出量(千t-CO₂)の推移

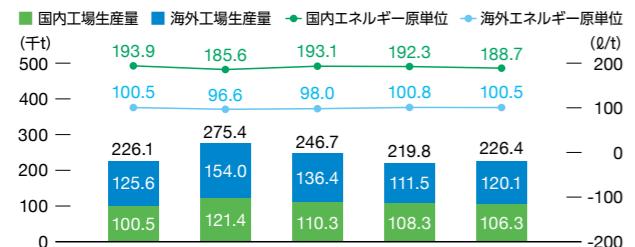


※Scope2排出係数をGHGプロトコル・マーケット基準にて算出



※Scope2排出係数をGHGプロトコル・ロケーション基準にて算出

エネルギー原単位(ℓ/t)と生産数量(千t)の推移



なお、2025年3月期において国内外ともに環境法規制などの処罰を受けた事例はありません。

「環境方針」はこちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html#no06>

Environment

事業活動のマテリアルバランス

INPUT

総物質投入量(国内)^{※1}

	2024年3月期	2025年3月期
総量	141,417 t	145,916 t
樹脂	70,408 t	67,650 t
溶剤	23,105 t	23,996 t
顔料	11,941 t	11,616 t
添加剤	35,963 t	42,654 t

総エネルギー使用量(国内・海外)(原油換算値)^{※2}

	2024年3月期	2025年3月期
	32,075 kJ	32,131 kJ (対前期比 100%)
内訳	20,835 kJ	20,071 kJ
海外	11,240 kJ	12,060 kJ

エネルギー・燃料使用量(国内・海外)(原油換算値)^{※2}

	2024年3月期	2025年3月期
	5,858 kJ	5,129 kJ (対前期比 88%)
内訳	5,414 kJ	4,773 kJ
海外	444 kJ	355 kJ
都市ガス	4,503 kWh	4,301 kWh
LPG	162 t	157 t
A重油	15 kJ	14 kJ
灯油	23 kJ	22 kJ
軽油	3 kJ	3 kJ
ガソリン	115 kJ	111 kJ
天然ガス	278 kWh	269 kWh
LPG	18 t	12 t
A重油	0 kJ	0 kJ
灯油	21 kJ	20 kJ
軽油	29 kJ	6 kJ
ガソリン	55 kJ	61 kJ

エネルギー・電力使用量(国内・海外)

	2024年3月期	2025年3月期
	104,763 kWh	106,778 kWh (対前期比 102%)
内訳	61,323 kWh	60,827 kWh
海外	43,440 kWh	45,951 kWh

用水量(国内・海外)

	2024年3月期	2025年3月期
	2,471 m ³	2,725 m ³ (対前期比 110%)
内訳	2,364 m ³	2,616 m ³
海外	107 m ³	108 m ³

ESG投資額

	2024年3月期	2025年3月期
	482百万円	605百万円

オフィス活動

	2025年3月期
事務所電気	1,074 kWh
コピー用紙／グリーン調達率(単体のみ)	66 %
車両燃料	ガソリン 81 kJ 軽油 0.8 kJ

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

※2 2025年3月期の算定から「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令」改正後の単位発熱量および排出係数を使用しています。

※3 Scope1,2算定の範囲・主な基準、排出係数

【範囲】当社グループで使用する燃料、電力使用に伴うCO₂排出量を集計。

【算定対象】なる事業範囲は、大日精化工業株式会社および連結子会社です。

ただし賃貸拠点における電力使用量は、Scope2から除外しています。

また所有する社宅、寮は算定対象から除外しています。

OUTPUT

製品(国内・海外 自工場生産量)

	2024年3月期	2025年3月期
内訳	219,825 t	226,401 t (対昨年度比 103%)
海外	108,294 t	106,345 t

エネルギー原単位(国内・海外)(原油換算値)^{※2}

	2024年3月期	2025年3月期
内訳	192.3 ℓ/t	188.0 ℓ/t
海外	100.8 ℓ/t	100.5 ℓ/t

GHG排出量(国内・海外 エネルギー起源のCO₂排出量)^{※2 3}

Scope2算定条件: GHGプロトコル・マーケット基準

	2024年3月期	2025年3月期
グループ合計	11,797 t-CO ₂	11,193 t-CO ₂ (対前期比 95%)
Scope1	28,310 t-CO ₂	23,812 t-CO ₂ (対前期比 84%)
グループ合計 Scope1+		



TCFD提言への取り組み

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

ガバナンス

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

リスク・機会の分析と戦略

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

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

1.5°Cシナリオ想定概要	
地球温暖化防止に向けた規制強化や地球温暖化防止に貢献する需要構造の変化が加速。将来的に炭素税の単価が欧米先進国並みに上昇すると考えられる。自然災害の影響も現在よりも重視する必要があると想定。	

4°Cシナリオ想定概要	
地球温暖化が深刻化し、平均気温上昇による需要構造の変化と労働環境への影響が発生。大規模な自然災害による事業活動への影響が頻発すると想定。	

リスク分析と対応策

リスク分類	想定リスクおよび財務影響	対応策
1.5°Cシナリオ	●炭素税導入による財務負担増*	●適切な価格で再生可能エネルギーを調達することで、GHG排出量の削減と財務面への影響を軽減させる
	●GHG排出量削減規制の強化	●継続的な省エネ対策の実施
	●顧客からのGHG削減要請の強化	想定削減炭素税：約371百万円(国内グループ)
	●化石資源由来の原料調達が困難になる	●原材料の脱炭素化の開発を進める
	●需給構造の変化により商機を損失する	●業界動向を迅速に社内展開し、事業活動を強化する
物理的リスク	●自然災害によるサプライチェーン寸断による事業活動停滞の影響	●原材料調達地域、購入会社の分散化 ●物流への影響軽減に備えた在庫管理
	●製造現場の作業環境の悪化およびそれによる設備投資額の増加	●作業環境改善と生産効率向上に寄与する効率的な設備投資を行う
4°Cシナリオ	●需給構造の変化に対応する製品開発力の強化	●業界動向、市場動向を迅速に社内に展開し、製品開発と事業計画に反映させる
	●大規模な自然災害による当社設備の損傷による事業活動停滞の影響	●ハザードマップに応じた設備改修促進 ●生産拠点の分散化 ●豪雨災害時の有害物質の流出防止策
	●豪雨時の浸水による製品と原材料在庫の損失(想定額算出済み、非公開)	
	●製造現場の作業環境の悪化を改善するための、設備投資増加	●製造現場の暑さ対策、人的負荷軽減の設備投資を行い、生産効率の低下を防止

* 社内カーボンプライシングの実施(国内グループ)

設定単価：14,500円/t-CO₂

影響額：当社が排出するCO₂に対して、9.3億円

サプライチェーンにおけるCO₂に対して、最大想定92.2億円
(国内グループのみ)

*1 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)：気候関連財務情報開示タスクフォース

*2 CDP(Carbon Disclosure Project)：企業や自治体の環境情報開示のための世界的なシステムを運営する非営利団体

*3 IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change)：気候変動に関する政府間パネル

*4 IPCC:SSP1-1.9、IEA(International Energy Agency) World Energy Outlook:Net Zero Emission by 2050 Scenario

収益機会分類	想定機会	戦略(以下の製品の開発と販売の促進)	
1.5°Cシナリオ	脱炭素化に貢献する製品の需要拡大 ●自動車のEV化、自動運転化の促進 ●自動車の軽量化促進 ●電力インフラの需要拡大	サステナビリティ貢献製品の拡販： 2027年3月期に30億円増 (2024年3月期比)	<ul style="list-style-type: none"> ●二次電池向け製品 ●自動車向けワイヤーハーネス関連製品 ●自動車の軽量化に寄与する製品 ●太陽電池向け製品 ●CO₂を原料とするポリウレタン
	サーキュラーエコノミーに向けた需要変化 ●プラスチック資源リサイクルが加速 ●バイオマス由来の製品需要が拡大		
4°Cシナリオ	気温上昇による生活様式、需給構造の変化 ●暑さ対策のための建築物の仕様変更 ●飲料容器需要の拡大	激甚自然災害に備えたインフラ強化事業の拡大に向けた製品の需要拡大 ●電力、通信インフラの更新需要が拡大 ●建築物の改修工事需要の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ●建築物の空調の省エネ向け遮熱塗料 ●飲料用軟包装向けインキ関連製品 ●高速大容量通信線向け被覆材用着色剤 ●建築外装材向け高耐候性塗料用色材 ●高強度、高耐久繊維向け着色剤

機会分析と戦略

指標と目標と進捗実績

■ 指標(KPI)：国内・海外拠点のエネルギー消費に伴い排出される温室効果ガス(Scope1+Scope2) (マーケット基準)

目標値：2027年3月期に2020年3月期比31%削減^{*5}
進捗：2025年3月期実績 2020年3月期比53%削減

■ 気候変動対策を含むサステナビリティ貢献製品の売上高を、2027年3月期に2024年3月期比30億円増を目指す。

進捗：サステナビリティ貢献製品の売上高
2025年3月期実績 2024年3月期比4.8億円増加

■ 2025年3月期 製造拠点における主な省エネルギー対策の実績

●省エネルギー対策の実施件数：76件

年間効果：378KL(原油換算)相当(総エネルギー使用量の1.2%)

主な項目

●ボイラー、蒸気配管での熱利用の効率化：

年間効果211KL(原油換算)

●太陽光発電設備の設置：

年間効果約120MWh (31KL(原油換算))



日本、中国、タイの製造拠点で
太陽光発電設備が稼働中
写真は当社関連子会社・九州化工(株)

対応するサステナビリティ貢献製品

気候変動(地球温暖化)対応

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

サーキュラーエコノミー対応

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

その他社会貢献に向けたアイテム

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

水リスク対応と水資源の有効活用

国内外における気候変動の影響により、渇水や洪水などの問題が深刻化しているなか、当社グループでは、水リスクの把握と対応、水資源の有効活用を重要な課題と捉えています。水害や水質規制などの水リスクは製造拠点の活動に大きな影響を及ぼすため、拠点ごとに適切な水リスクの把握と管理に努めています。国内拠点では自治体のハザードマップなどに基づき、地域別のリスク調査を実施しています。海外拠点では、流域の水リスク把握とその対応・対策に関するヒアリングを検討しています。水害リスクが大きいと想定される拠点については、製造拠点別に水害のリスクを想定し、P74で記したリスクマネジメントの自然災害に関わるリスクと捉えて、将来の事業計画と連携させて中長期的な事業計画に反映させています。評価ツールとしてAqueduct Water Risk

*5 実質再生可能エネルギー100%の電力を調達する電力会社の調整後CO₂排出係数にて算定

*6 Aqueduct Water Risk Atlas：国際環境NGOの世界資源研究所(WRI)が発表している、世界各地域の流域別水リスク評価ツール

Atlas^{*6}を使用し、水ストレス、干ばつリスクが「高」を含むと判断された地域(中国・上海、ベトナム、インド)にある製造拠点を特定しています。これらの拠点においても、水の循環利用を徹底し、用水使用量、COD排出量、製品の水原単位を報告し、評価を行っています。また、水資源の保護、水質汚染のリスク防止のため、製造拠点では生産向け用水の循環利用と適切な排水管理を行っています。当社グループでは、水は貴重な自然資源と認識し、水の循環利用に努め、製造拠点の排水は、活性汚泥法を用いた排水処理設備などの処理設備を適切に運用することで、排水基準以上に浄化して放して出しています。物理的リスク評価に加え、今後は製造拠点でのインパクト評価を実施し、その結果を基に必要な対策と対応を事業戦略に反映させていく計画です。



生物多様性の保全

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

ガバナンス

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

〔〕P.39「CSR・ESGの考え方」の「推進体制」参照

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

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

リスク管理

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

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

Environment



サーキュラーエコノミー推進

Environment

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

資源循環に貢献する製品の拡販

近年、欧州を起点としプラスチック製品の再生材使用促進の動きが高まり、国内でも再生材の規格化や市場形成などの議論が進みつつあります。当社グループでは、従来から取り組んでいるサステナビリティ貢献製品に加えて、リサイクル素材を利用した製品の開発・実績化を進め、資源循環に貢献する製品の拡販に注力しています。具体的には、脱墨しやすくリサイクル可能なラベル用インキや、リサイクル炭素纖維を使用した製品、残渣や天然物由来の原料を使用した製品などを検討しています。またサプライチェーン上での循環型経済システム構築を目的として、主要なサプライヤーとの意見・情報交換会を実施しています。

廃棄物の削減とリサイクル化

各生産拠点にて製造時のロスを削減する収率向上、不良品発生抑制など、生産工程における廃棄物削減の取り組みが重要だと考え、事業活動に伴う廃棄物の削減とリサイクル化を推進しています。2025年3月期は、汚泥、廃プラスチック類などを削減し、以下の活動目標を達成しました。

廃棄物の発生量を抑えることで、最終処分量の削減にもつながっており、今後も引き続き廃棄物削減とリサイクルを推進していきます。

■ 活動目標①

目標：リサイクル率 2024年3月期実績から1ポイント改善
実績：2024年3月期 68.7% → 79.1% (+10.4ポイント改善)

■ 活動目標②

目標：廃棄物最終処分量 2024年3月期実績に対し1%削減
実績：2024年3月期 2,256t → 2025年3月期 1,664t (26%削減)

■ 中期目標

目標：廃溶剤リサイクル率 リサイクル率99.9%以上の維持
実績：2025年3月期 99.9%以上を維持

（以上の3項目の対象は国内グループ）

〔〕より詳細な情報は79~80ページへ

廃プラスチックの発生量低減とリサイクル

2022年4月より、国内で「プラスチック資源循環促進法」が施行され、排出事業者は排出の抑制と再資源化への取り組みが求められています。当社グループはプラスチック使用製品産業廃棄物の多量排出事業者として、廃プラスチックの発生量低減とリサイクルに取り組んでいます。2025年3月期では、廃プラスチックリサイクルが限定的であった生産拠点において、リサイクルへの移行が進み、リサイクル率の向上と最終処分量の大幅な削減となりました。しかしながら、現状ではサーマルリサイクルが主流であるため、今後はマテリアルリサイクルおよびケミカルリサイクルへの移行に注力し、より高度な再資源化を推進していきます。

■ 目標

短期目標：廃プラスチックリサイクル率 2024年3月期実績 (91.9%) を維持し+1ポイントの改善を目標とする。
中期目標：廃プラスチックリサイクル率 2027年3月期に前中期経営計画の平均値 (87.4%) 比+3ポイント改善
実績：2025年3月期 94.4% 前期比+2.5ポイント改善
廃プラスチック発生量：1,907t (2月末時点)
リサイクル量：1,799t
(以上の対象は国内グループ)

〔〕より詳細な情報は79~80ページへ

サプライチェーンとの連携・協働

2025年3月、当社は廃棄物を有効活用し、プラスチック使用量の削減を目指すコンソーシアム『Do What We Can』に参画しました。

名称にある通り、1社では解決困難な課題に対し「できることは、みんなでやろう」という考え方のもとに、廃棄物・残渣ゼロ社会の実現を目指します。コンソーシアムは丸紅ケミックス株式会社様が窓口となり、設立時点では29社が参画し、各社が持つ技術や設備を生かし、業種・業界を越えた連携によりサプライチェーンにおけるサーキュラーエコノミーの実現に取り組みます。

当社グループは、残渣、廃棄物、間伐材などを乾燥・粉碎加工した原材料に、樹脂や紙などを混練（コンパウンド）するプロセスを担当します。

Do What We Can



指標と目標

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



化学物質管理

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

新化学物質管理システムの導入

より効率的な化学物質管理に向けて

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

この新化学物質管理システムの導入により、化学物質に関する規制等の最新情報を一元管理することで、当社グループの製品に含まれる化学物質と化学物質に紐づく規制等の情報を迅速かつ正確に提供することが可能になります。

また、新化学物質管理システム導入に合わせて組織再編も進めており、業務効率のさらなる向上を目指します。

サプライチェーン全般における化学物質管理の強化

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

製品による環境への影響の低減については、専門部署を設置し、使用する原材料の含有化学物質について隨時および一斉に調査し正確な把握に努めています。併せて、法令の制定・改正に関する情報収集を行い、適切な対応をするとともに製品に含まれる化学物質に関するお客様への情報提供を進めています。これらの活動により、サプライチェーン全体における化学物質管理の強化とリスクを最小限に留めることに努めています。

2025年3月期は法令違反などで処罰を受けた事例はありませんでした。

有害物質の管理強化に向けて

化学物質リスクアセスメント体制の強化

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

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

化学物質管理教育を通じた知識向上

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

2025年3月期は、原材料の輸入・製品の輸出の円滑化およびマネジメントシステムへの適切な組み込みを目的とし、化学物質管理を輸出入貿易管理およびマネジメントシステムと関連づけた内容で社内セミナーを開催しました。

各国における法令遵守

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

この結果、2025年3月期は化学物質の登録、届出に関する法令違反は、国内外ともにありませんでした。

化学物質管理については、
こちらのウェブサイトをご参照ください。

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

Environment

Environment



品質保証

当社グループは、製品を安心してお使いいただくために、製品の性能はもとより、お客様に製品やサービスをお届けするまでの全ての企業活動を「品質」と捉え、全社的な品質保証体制の整備をし、お客様の満足向上に取り組んでいます。

品質保証

品質保証に対する考え方

当社グループは、製品の設計段階から製造・検査、そしてお客様にお届けする全ての段階において、関連法令や各種規制事項を遵守することはもちろん、製品・サービスの信頼性、安全性を維持・向上させることは社会からの重要な要求事項であると認識し、常にお客様が求める品質を提供することを最優先としています。

情報・電子、自動車、書籍、産業資材、文具、包装など、当社グループの製品が使用される分野は多岐にわたり、お客様が求める品質も実に多様です。当社グループでは、培ってきた技術力を生かし、お客様のニーズにきめ細かく対応した製品・サービスを提供し続けられるよう、日々、品質の維持・向上に努めています。また、製品に関する情報も適切に提供します。

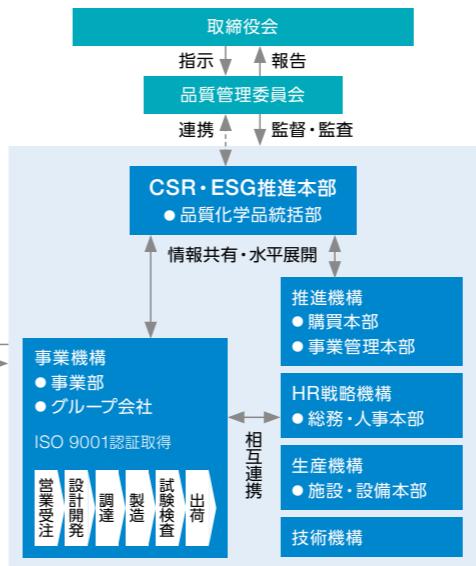
品質方針については、
こちらのウェブサイトをご参照ください。

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



品質保証体制

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



2013年には、グループ内にあるそれぞれの事業の品質管理関係者で構成される品質管理委員会を発足し、年4回の全体会議を通じて方針展開や情報共有を推進してきました。2019年には、グループ全体のQMS管理運営を担う品質化学品統括部を設置し、システム検討を重ね、2024年3月期からグループQMSの本格運用を開始し、大日精化グループとしての品質保証の維持・向上を推し進める体制を構築しています。

グループ全体の活動としては、原材料の調達先および製造委託先の管理体制強化、部門間の相互内部監査や品質化学品統括部による専門的な視点での品質検査監査などを実施し、適切な品質管理体制の構築を進めています。また、従業員の品質に関連する意識とスキル向上を目的とした各種研修会を定期的に開催しています。今後も、社会環境の変化に対応するために課題を特定し、継続的な改善を通じて品質保証体制を向上させ、お客様からの安心と信頼の向上に努めてまいります。

お客様の声を反映する仕組み

当社グループでは、お客様のニーズを捉え、きめ細かく対応した機能性製品の提供につなげています。

また、お客様からいただいた品質に関するクレームやトラブルに対しては、迅速に事実関係を確認し、適切な対応を行う体制を整えています。いただいたクレームやトラブルの原因を究明し、有効な再発防止策を確実に実行するとともに、その過程で得られた貴重な知見を製品・サービスの開発や改善に活用することで、お客様にご満足いただける製品やサービスの提供、新たな価値の共創につなげています。さらに、これらの情報は、内部統制の品質管理委員会を通じてグループ全体で共有し、類似の品質トラブルの未然防止につなげる取り組みを進めています。

製品の情報開示

当社グループは、製品の開発段階から法令および製品情報の確認を徹底し、製品の性能と安全性に関する正確な情報をお客様に提供しています。製品検査の信頼性と透明性を確保するため、データ入力ミスや改ざんを防止するシステムの構築や、日常管理業務の見直しも積極的に進めています。さらに、安全データシート(SDS)の提供を通じて、製品の有害性や危険性に関する情報開示にも努めています。2025年3月期において、製品の性能と安全性に関する違反事例はありませんでした。



サプライヤーとの関わり

CSR調達

時代に即した購買方針

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

CSR調達基準の設置

2019年4月に当社グループでは、「購買方針」の改定とともに「CSR調達基準」を新設しました。サプライヤーに対しCSRに関する要請事項を明記し、「持続可能な調達」を推進しています。新たに取引を希望するサプライヤーには門戸を広く開放し、製品の品質、安全性、性能、価格、納期、安定供給や人権、労働環境、コンプライアンス、環境保全などのCSRの取り組みなどをサプライヤー選定基準とし、公平・公正な評価に基づいてサプライヤーや調達品の選定を行っています。

また、当社グループは、2023年3月にパートナーシップ構築宣言^{*1}に参加しました。「サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列を超えた新たな連携」と「振興基準の遵守」に重点的に取り組み、各サプライヤーや価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めています。

CSRアンケート調査の実施

当社グループは、「持続可能な調達」を実現するため、「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」(SAQ)を用いて、サプライヤーへの調査を2023年3月期から実施し、約8割のサプライヤーから回答を受領しました。アンケートの分析・評価結果をフィードバックしてサプライヤーに継続的な向上に努めていただくよう、是正の取り組みを要請しています。今後もCSRに関する取り組みをサプライチェーン全体へ展開するため、モニタリング活動や監査などを継続的に実施し、当社グループの全てのお客様における満足度の向上に努めています。

*1 パートナーシップ構築宣言：サプライチェーンのサプライヤーや価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、「発注者」側の立場から企業の代表者の名前で宣言する取り組み。

*2 ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、または、現地の法令における最低就労年齢のうち、最も高い年齢に満たない者を指します。

Social



児童労働・強制労働の防止

当社グループは、基本的人権尊重の原則を定めた「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の定めた「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、国連の定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」および「国連グローバル・コンパクト10原則」などの国際的な規範を支持、尊重し、CSR・ESG基本方針を基に「人権方針」を制定しました。

「CSR調達基準」のなかでも、基本的人権を尊重のうえ、差別や強制労働、児童労働を排除し、労働環境の改善に努めることを掲げています。

(CSR調達基準より以下抜粋)

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

VOICE

オープンイノベーションへの取り組み

基礎資材プレゼンの企画活動

購買本部は、日々さまざまなサプライヤーと接し、多くの原材料情報を集まっています。そこで、こうした原材料情報を社内に広めるための提案活動として、サプライヤーに当社向けの「基礎資材プレゼン」を依頼し、実行していただいている。社内において基礎資材に関する知識を深めることで経験の浅い従業員のスキル向上を支援するとともに、新製品開発や市場探索がさらに進むことを目指し企画・運営しています。ここで紹介したサプライヤーとの間でオープンイノベーションにつながり、新たな連携・共存共栄が生まれることを期待しています。

基礎資材プレゼンを聽講した当社社員の声

資材に関する知識が深まりました。当社製品の用途拡大、製品開発につなげていきたいと思います。

原料や製品の特性をより理解できました。お客様との会話に非常に役に立つと思います。



物流

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

物流の取り組み

安全と品質に対する考え方

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

安全と品質に対する推進体制

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

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



持続可能な物流体制の構築

安全第一が全てに優先する原則のもと、持続可能な物流体制の構築に努めています。国内輸送においてはモーダルシフトの推進や積載効率の改善を図り、エネルギー使用量、CO₂排出量の削減による環境負荷低減に取り組んでいます。



長距離輸送におけるモーダルシフトの推進活動

改正物流法への取り組み

「物流2024年問題」をはじめとするさまざまな課題に対応し、持続可能な物流の実現を目指すため、2025年4月に改正物流法(物流総合効率化法・貨物自動車運送事業法)が成立しました。

改正物流法は、物流事業者だけでなく、荷主に対しても物流効率化への取り組みを求めており、当社グループとしても主体的に課題と向き合い、物流事業者と連携して効率的なサプライチェーンを構築していくために以下の取り組みを推進しています。

分類	取り組み項目	内容
環境対応	改正省エネ法対応	● CO ₂ 排出抑制に向けた物流戦略の策定
	モーダルシフトの推進	● 環境負荷の少ない輸送方法への転換
	積載効率の改善	● 幹線輸送のロットアップ ● 納入条件緩和による低積載便の削減
改正物流法	2024年問題の対応	● 付帯作業の見直し ● 納品リードタイムの確保 ● 適正運賃の収受
	物流における課題解決	● 物流情報の可視化やデータ分析による課題解決
	荷主の判断基準	● 荷待ち時間、荷役時間の短縮 ● 積載効率の向上
	荷主に対する規制的措置	● 中長期計画の作成、定期報告の準備
物流価値向上	荷主の行動変容	● 経営層の意識改革 ● 物流統括管理者の役割、権限の明確化
	物流コストの最適化に向けた取り組み	● 物流施策の計画、実施
	物流品質向上に向けた取り組み	● 物流パートナーとの品質分科会の実施
コンプライアンス	法令遵守の取り組み	● 消防法、貨物自動車運送事業法等への法令対応
	イエローカード携行の徹底	● 事故発生時の応急措置

*1 3PL(Third-Party Logistics)：物流業務の包括委託

*2 WMS(Warehouse Management System)：倉庫管理システム



人権の尊重

人権尊重に対する考え方

当社グループは、人権の尊重は事業活動において最優先に遵守すべきコンプライアンス課題であり、当社グループが社会とともに持続可能な発展を遂げるためには、当社グループの従業員や近隣住民の人権のみならず、当社グループが調達する原材料から製品の廃棄段階に至るまでのサプライチェーン全体に關係するあらゆる人々の人権尊重に取り組む必要があると考えます。

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

当社グループでは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しています。CSR・ESG推進本部が主体となり、当社グループの事業活動に関わる人権リスクの特定、その防止および軽減に努めています。萬一人権侵害が確認された場合は、速やかに救済に取り組み、その有効性を確認したうえで再発防止策を講じます。

人権リスクを予防・軽減するために、従業員に向けた人権尊重に関するコンプライアンス教育に取り組むとともに、当

人権尊重の取り組み

当社グループにおける人権尊重の取り組みのプロセスは次のとおりです。



コミットメント

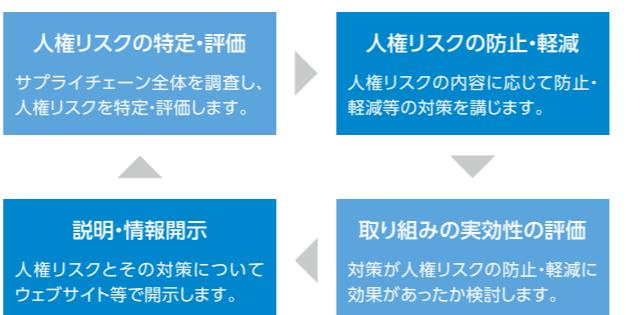
当社グループは、人権尊重の取り組みを推進するため、2022年7月開催の取締役会において「人権方針」の制定を決議し、公表しています(2025年4月改定)。

「人権方針」は以下のウェブサイトをご参照ください。
<https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html#no01>



人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、事業活動に関連した人権リスクを特定し、その予防と軽減に努めています。



「人権方針」は以下のウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html#no01>

Social

当社グループのサプライヤーに向けては、人権尊重に関する行動指針を明記した「CSR調達基準」を提示し、取り組みへの賛同を求めています。

人権尊重に関する取り組みの状況は、コンプライアンス推進活動の一環として定期的に取締役会に報告し、必要に応じて情報開示を行っています。

推進体制

当社グループでは、CSR・ESG推進本部が主体となり総務・人事本部や購買本部などの関連組織と連携して人権リスクの特定・評価および予防・軽減にあたっています。

主要な人権リスクについては、内部統制の各委員会が対策の実効性の評価を行い、その結果を定期的および必要に応じて随時取締役会に報告しています。

なお、CSR・ESG推進本部および内部統制の各委員会は、いずれも取締役または役付執行役員を責任者としています。



主な人権リスク

当社グループにおいて配慮すべきと認識する主な人権リスクは次のとおりです。

人権リスク	主な取り組み
ハラスメント	●ハラスメント防止教育(P.73参照)
過剰・不当な労働時間	●36協定の遵守
安全で健康な作業環境	●労働安全衛生の推進(P.58参照)
児童労働・強制労働	●採用時の年齢確認の実施 ●パスポート等の会社による保管の禁止
サプライチェーン上の人権問題	●CSRアンケート調査の実施(P.51参照)
紛争等の影響を受ける地域における人権問題	●責任ある鉱物調達の実施(P.51参照) ●安全保障貿易管理の徹底
救済へアクセスする権利	(「救済」参照)

ハラスメントの防止

当社グループは、職場におけるハラスメントの防止を人権尊重における最も重要な取り組みの1つと考えます。

当社グループでは、「ハラスメント等防止規程」を定め、ハラスメント防止委員会が各拠点に配置されたハラスメント相談員と連携してハラスメントの防止に関する取り組みを行っています。

2025年3月期における取り組みの実績は次のとおりです。

- ハラスメント相談対応
(ハラスメント相談員との連携による)
- 「ハラスメント等防止規程」の改定
(他の従業員のみならず当社グループの全てのステークホルダーに対するハラスメントの禁止について明確化)
- 「ハラスメント防止委員会全会議」の開催
(ハラスメント防止委員会の委員長、事務局、ハラスメント相談員および各拠点の責任者が出席)
- 「ハラスメント防止便り」の定期配信
- 全従業員向けe-ラーニング研修の実施
- ハラスメント相談員向け研修の実施

教育

当社グループでは、「人権方針」のほか、「ハラスメント等防止規程」をはじめとする人権に関する諸規程をグループウェア等に掲示して役職員に周知徹底しています。

また、コンプライアンス推進活動(P.73参照)において、人権尊重に関するテーマを定期的に取り上げることで役職員の人権意識の向上を図っています。

評価

内部統制の各委員会が実効性の評価を行う人権尊重の取り組みは次のとおりです。

委員会	評価事項	主要関連組織
環境委員会	環境汚染に由来する健康被害の防止	CSR・ESG推進本部
全社安全衛生委員会	労働者の安全と健康の確保	総務・人事本部 CSR・ESG推進本部
化学物質管理委員会	有害化学物質による被害の防止	CSR・ESG推進本部
輸出管理委員会	人権侵害につながる貨物等の拡散防止	海外事業本部
品質管理委員会	製品の安全性の確保	CSR・ESG推進本部
情報管理委員会	知る権利およびプライバシーの確保	総務・人事本部 情報システム本部
ハラスメント防止委員会	職場におけるハラスメントの防止	総務・人事本部

このほか、CSR・ESG推進本部が社内コンプライアンス監査の実施や内部統制の各委員会および関連組織との連携を通じて取り組みの実効性を評価しています。

当社グループのサプライヤーに対しては、「人権方針」に加え、基本的人権の尊重、差別や強制労働、児童労働の排除、労働環境の改善について明記した「CSR調達基準」を提示のうえ、「CSRアンケート調査」の実施(P.51参照)を通じてサプライチェーン全体での取り組みの実効性を評価しています。

説明・情報開示

当社グループにおける人権尊重の取り組みの状況は、取締役会に報告のうえウェブサイト等に掲載しています。

また、人権尊重に関するお客様からのアンケートへの回答や外部評価機関への届出を行なうほか、ステークホルダーとの対話(P.75参照)においても必要に応じて人権尊重の取り組みについて取り上げます。

救済

当社グループでは、企業倫理ホットラインおよびハラスメント相談員(P.73参照)を設置し、人権リスクに関する役職員からの通報・相談に対応しています。

このほか、当社ウェブサイトに「お問い合わせ」ページ(日本語・英語)を設けてステークホルダーからの通報・相談にも対応しています。

いずれの窓口に寄せられた通報・相談についても、事実関係を調査のうえ、必要に応じて速やかに是正措置を講じるとともに、個人情報等の保護と通報者の不利益な取扱いの防止を徹底しています。

人的資本の考え方

経営戦略とHR戦略の関係性

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

HR戦略の実現に向けて

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

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

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

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

「人的資本の考え方」については、こちらのウェブサイトをご参照ください。

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



人財育成・活用

人財育成の考え方

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

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

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



Social

人事制度

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

学生の採用・選考戦略

当社グループでは、「自ら考え行動できる人」「未来への道を切り拓ける人」を求める人物像として採用活動を行っています。応募者全員と必ず面接を実施する“人物重視”的選考により、一人ひとりの応募者の特性や価値観を理解し、入社後のミスマッチ防止に取り組んでいます。さらに、選考過程や内々定提示後に、既存社員や人事部と面談の機会を設けることで、社風やキャリアパス等を伝え、具体的な活躍イメージを持って入社できるよう注力しています。

女性・外国人・中途採用者の積極的活躍推進

当社グループでは、2022年7月に「人権方針」を制定しました。採用や昇格においても人権の侵害を排除し、平等に活躍の場を提供しています。直近3か年の新卒採用者のうち女性従業員の割合は37%に拡大しました。女性従業員の配属数が少なかった営業部署や生産現場などへの登用の機会を広げるとともに、育児休業制度などを見直し、ライフイベントに合わせた働き方の多様性を確保することで、長期にわたり活躍する女性従業員が年々増えています。

また、「人財の化学反応」を早期に起こすことを優先するという観点から、性別、国籍、採用時期などの区別なく積極的に採用の機会を設けています。日常業務のスキル習得に直結したOJTやOff-JTの適切な活用、納得性の高い的確な人事考課制度と公平な昇格機会により、課長職以上の管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率を、2025年3月期の13.4%から2031年3月期には17%へと順次高めていきます。

新卒採用に占める女性従業員割合(国内グループ)

2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
26%	34%	40%	34%	38%

女性従業員割合(国内グループ)

2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
17%	18%	19%	20%	21%

管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率*(国内グループ)

2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2031年3月期(目標)
11.0%	12.1%	12.0%	13.3%	13.4%	17.0%

表彰制度

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

研修内容

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

「キャリア研修」では、キャリアパス制度と組み合わせ、上位の職階で必要となるスキルを身に付け、アウトプットにつなげる研修を行っています。「品質向上関連研修」は、お客様に安心して製品をご利用いただくため、品質保証の実践と品質管理力の向上に必要な知識・スキルを習得する研修です。今後、人事制度変更に伴い、継続的に研修内容の見直しを行っていくため、今期より2項目に関して情報を追記しました。

2025年3月期の主な研修実績(国内グループ)

延べ受講人数	延べ研修時間	研修費用
個人研修	431名	4,019時間
キャリア研修	196名	1,916時間
品質向上関連研修	141名	914時間
ハラスメント研修	28名	168時間
小計	796名	7,017時間
		21,809,158円

働きやすい職場環境

当社グループでは、「働きがい」「働きやすさ」双方の観点から職場づくりを推進することが、従業員の定着・活躍、生産性および業績の向上につながると認識しています。例えば、若手社員の定着に向けては、若手社員-配属先部署-人事部の3者によるコミュニケーションシートを通して、初期配属以降3年間にわたり、若手社員へのサポートを継続的に行ってています。また、指導員制度を導入し新入社員がス

ムーズに仕事・職場に馴染めるよう、心理的安全性を重視した関わり方を研修し、相談しやすい環境づくりや、従業員が心身ともに健康的に働く職場環境を整えています。

福利厚生

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

従業員のエンゲージメント調査

当社グループでは、働きやすい職場環境づくりのため、エンゲージメント調査を定期的に実施しています。本中期経営計画ではHR戦略としてエンゲージメントスコアをKPIとして設定しました。調査結果を基に、各組織に適合したアプローチ方法を実施していくことで、従業員の働きがいや満足度の向上を目指します。

労働組合

当社グループでは健全な労使関係の維持・向上に向けて、定期的に労使協議会を開催し、対話に基づく信頼関係の醸成に努めています(2025年3月期は8回)。労使協議会では、経営情報や職場課題の共有を図り、活発な意見交換を通して労働条件の改善を図っています。

当社グループの労働組合加入率(労働組合への加入権がある従業員の加入率)は98.9%となっています。

取締役と若手従業員との座談会

HR戦略のひとつとして、取締役が各拠点に赴いて、若手従業員と座談会を行っています。

2025年3月期は22回開催しました。

取締役と若手従業員が、将来の当社の方向性や日頃考えている課題、提案などについて率直な意見交換を行うことでお互いの期待感を共有し、エンゲージメント向上につなげています。





人財育成・D&I

ダイバーシティ&インクルージョン

VOICE



**異業種で培った
スキルと多様性を生かして
サステナブルな成長に
貢献しています**

購買本部 購買部
坂東購買課 課長

前職では異なる業界で約10年間、主にサプライチェーンマネジメントとコスト最適化に携わってきました。中途社員として入社後、川口製造事業所での勤務を経て、現在は坂東購買課の一員として働いています。

現在主な業務として、製造部門の安定的な生産活動を支援するために、原材料安定調達を目的とした仕入先や社内関係者との折衝を行っています。また、管理職としてチーム全体のパフォーマンス向上とメンバー一人ひとりの成長をサポートすることも重要な役割だと考えています。

当社は、性別や経験に関わらず、個々の能力と意欲を正に評価し、活躍の機会を与えてくれるフラットな組織だと感じています。特に女性であること、中途入社であること、それぞれのバックグラウンドが強みとして生かされていると実感しています。これまで培った経験を生かすことで組織に新たな視点や価値をもたらし、多角的視点を持った人材育成の一翼を担っていきたいと考えています。

今後も、これまでのキャリアで培った経験を生かしつつ、購買戦略の強化を通じて会社の持続的な成長に貢献していきたいと考えています。また、女性社員や中途入社の後輩たちにとって、「この会社でなら自分も活躍できる」と感じてもらえるようなロールモデルとなるよう、自身の成長はもちろん、積極的に多様な働き方やキャリアパスについても発信していきたいです。また、楽しく働ける活気あるチーム作りを目標に、お互いに思いやりを持ち、新しいことに挑戦し成長していきたいと思います。

多様な働き方への支援

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

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

育児・介護制度

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

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

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

さらに、2026年3月期には育児・介護休業法の改正に則り、子の看護等休暇の対象となる子を小学校3年生修了までに延長し、取得可能事由に学級閉鎖や入園式、卒園式を追加しました。

2025年3月期の育児休業取得率は、男性73.2%(単体)、女性100%でした。短時間勤務およびフレックスタイム制度の利用者は延べ91名で、女性だけではなく男性の制度利用者も確実に増えています。

定年再雇用制度

長年の業務経験で得た技術や知恵の伝承(継承)、人財活用とともに、従業員の定年後のライフプランを支援するために、62歳の定年後、希望する全ての方を対象として65歳までの1年ごとに再雇用契約する制度を導入しています。2025年3月期の定年再雇用制度利用者は113名でした。

障がい者雇用

当社単体での2025年3月期の障がい者雇用率は2.56%でした。障がい者の適性を考慮し、今後も長期的就労の実現に努めます。

Social



労働安全衛生

当社グループでは、全ての従業員が安全で快適な作業環境で働くことで、生産性の向上、品質の維持・向上、従業員の働きがいの向上につながると考え、2022年に「安全衛生基本方針」を制定し、関係法令の遵守、安全性の確保に加え、健康を増進し長く働けるように、自律的な管理による労働安全衛生活動を推進しています。

推進体制

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

無事故・無災害を目指して

当社グループの生産現場では、化学物質のリスクアセスメントを確実に行い、化学物質の取り扱い工程ごとに危険性と有害性を評価し、リスク対処方法を現場作業者に周知徹底して労働災害、事故の未然防止に努めています。発生した災害や事故については、各職場で自分たちの職場に置き換えて原因と対策を議論することで当事者意識を高めるとともに、議論された内容を全社的に水平展開しています。また、近年の労働災害の傾向を捉え、予防対策を全社的に展開しています。

バーチャル・リアリティ(VR)を用いた危険疑似体験教育や作業現場の安全管理の要である職長の教育を強化しています。



社内講師による職長研修の様子

労働災害発生状況

2025年3月期は3件の休業災害が発生し、度数率0.85(前期1.96)、強度率0.002(前期0.064)となりました。業務上の疾病、死亡災害はありませんでした。

当社グループ			製造業平均			化学工業平均		
2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
休業件数	15	7	3	—	—	—	—	—
度数率	4.15	1.96	0.85	1.25	1.29	1.3	1.16	1.04
強度率	0.031	0.064	0.002	0.08	0.08	0.06	0.06	0.03

休業件数：災害発生の翌日から休業せざるを得ない労働災害。度数率：100万延労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。強度率：1,000延労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。製造業：従業員100人以上の企業の平均値。化学工業：従業員100人以上の企業の平均値。データ出典元：厚生労働省の労働災害動向調査(2022年～2024年)

安全衛生委員会

拠点ごとに労働安全衛生法で定められた構成員で運営される安全衛生委員会を月1回開催し、安全衛生上の課題を解決するための協議を行っています。

KY(危険予知)パトロールで見つかった問題点や他の拠点で発生した公傷原因などについて、話し合いが行われ、公傷発生の防止に向けて継続的な改善活動を行っています。

全社安全衛生委員会

当社グループでは、拠点ごとに設置されている安全衛生委員会を全社的な位置から俯瞰し、相互連携して機能を高めるために、生産機構担当役員が委員長を務める全社安全衛生委員会を設置しています。

この全社安全衛生委員会では、さまざまな知見を持った委員で生産現場のパトロールを行い、不安全作業や設備的

な問題点を指摘し、未然に災害を防止する取り組みを行っています。2025年3月期はこのパトロールを10事業所で行いました。

また国内全拠点の安全衛生委員会による全社的な委員会を年2回開催し、他事業所との意見交換や全社的に取り組む課題に対して議論を行うことで、安全で快適な職場環境の整備に努めています。



安全衛生パトロールの様子

健康経営

健康経営に対する考え方

当社グループでは、「持続的な企業価値の向上」には人的資本の充実と生産性向上の両輪が重要課題と認識し、従業員が健康でいきいと働き続けられる職場づくりに向けて、2023年9月に健康経営方針を制定しました。本方針のもと代表取締役社長を推進責任者として、従業員の健康面と精神面の充実を図る施策を継続的に推進しています。具体的には2024年3月期から健康経営推進体制の整備と健康課題の把握を行い、2025年3月期は健康経営戦略を作成し従業員の健康意識向上に向けた活動、全国各拠点担当者を軸にした施策の展開を行ってきました。2026年3月期はさらに踏み込んだ健康経営戦略を策定し、健康保険組合、各拠点、産業医との連携をさらに強化していきます。従業員のポテンシャルを最大限発揮することで事業活動を通じて社会に貢献し、業績向上によって従業員の生活に還元すること

により、当社グループ、社会、従業員が、WIN+WIN+WINとなる関係を築いていきます。



写真1: 2025年3月期から実施している施策「産業医健康セミナー」の全国Web発信。
直近のテーマ: 睡眠、飲酒、眼精疲労、肩こり、ストレス、花粉症など
写真2: 2026年3月期実施の施策「血圧計設置による測定習慣向上」
生活習慣病の重症化予防を目的に、これからシニア世代を迎える40歳後半～50歳台の従業員の健康意識向上。

健康経営への対策とロードマップ

2025年3月期(実績)

HR戦略・健康経営戦略

- 戦略マップと健康に関するKPIの開示
- 重点KPIの実績確認
 - アブセンティームの改善⇒0.1P改善
 - プレゼンティームの改善⇒0.7P悪化
 - ワークエンゲージメント向上⇒0.3P向上
- 各拠点を巻き込んだ施策
 - 健康食、禁煙Day、運動アプリ
 - 産業医セミナーのWeb配信(睡眠、飲酒、眼精疲労、肩こりストレス、花粉症など)
- 健康課題の継続と新たな課題を把握
 - 戦略マップの改定

2026年3月期(実行)

HR戦略・健康経営戦略

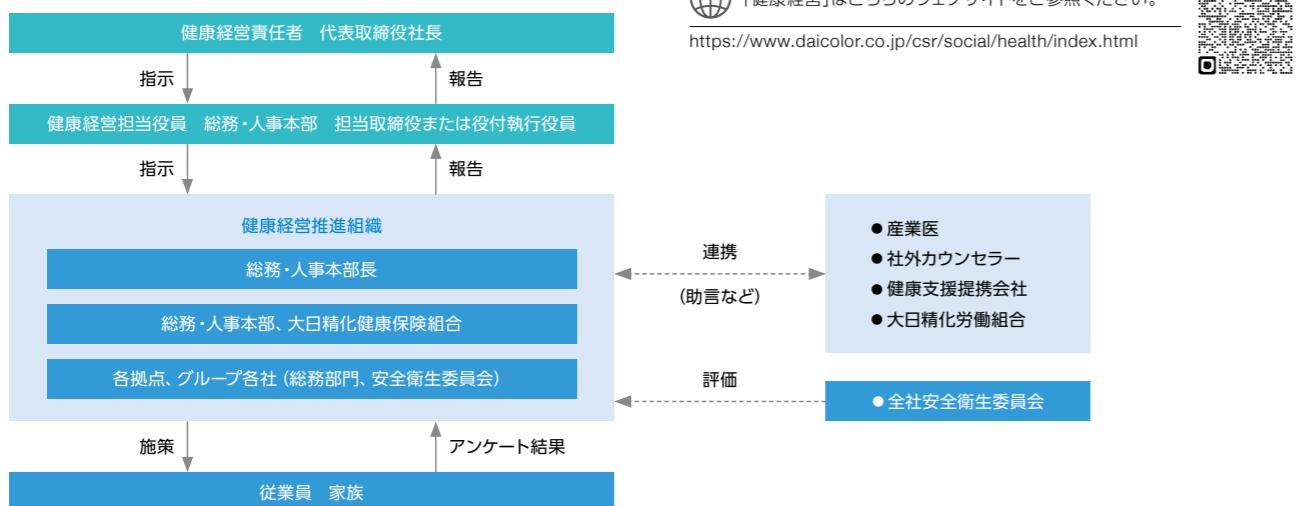
- 重点KPIの実績を基に健康課題の継続と新たな課題を把握
 - 新たな戦略マップの開示
- 健康意識の向上と中長期的な健康保険医療費の削減
 - 施策効果(KPIの確認)
- 健康課題の把握・改善
 - 戦略マップの改定

2027年3月期以降(計画)

HR戦略・健康経営戦略

- 重点KPI(3か年)実績確認と評価
- 新たな戦略マップ作製と開示
- 健康意識の向上と中長期的な健康保険医療費の削減
 - 施策効果(KPIの確認)
- 健康課題の把握・改善
 - 戦略マップの改定

健康経営推進体制



「健康経営」はこちらのウェブサイトをご参照ください。
<https://www.daicolor.co.jp/csr/social/health/index.html>



2025年3月期より実施中の施策 2026年3月期に新たに実施する施策

※1 健康保険被保険者のうち40歳以上

メンタルヘルスケアの推進

当社グループでは、メンタル疾患を未然に防止する活動、休職からの円滑な回復支援など、総合的なメンタルヘルス対策を講じています。労働安全衛生法改正前となる2014年よりストレスチェックの取り組みを自主的に開始し、2024年3月期の回答率は93%、2025年3月期の回答率も93%でした。2025年3月期には新たな施策として、高ストレス職場へアクションプランシート(職場の改善計画書)を使用した支援を開始しました。今後も働きやすい職場を目指し、積極的な活動を継続的に進めていきます。

健康経営優良法人(大規模法人部門)

2025年も引き続き、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に申請し、認定されました。今後も、さらなる従業員の健康維持・増進やモチベーション向上・生産性向上を目指し、健康経営を推し進めています。



健康経営 戦略マップ

健康課題	健康投資効果			
	具体的取組	従業員の意識改善	期待できる効果	目標とする効果
健康診断・ストレスチェック・労務数値の分析結果を産業医、健康保険組合、各拠点総務と協議した課題	周知・教育 <ul style="list-style-type: none"> ●事務局による全国拠点の担当者への説明と協議 ●各拠点安全衛生委員会にて説明 ●理解度アンケート実施 ●「健康経営だより」を全従業員へ発信 	従業員の意識改善		
内臓脂肪型肥満のリスク	健康診断受診率の向上 <ul style="list-style-type: none"> ●定期健康受診率 2027年3月期 目標: 100% ●特定健診受診率 2027年3月期 目標: 100% ●特定保険指導対象者率 2027年3月期 目標: 20.0% 	中長期的な健康保険医療費の削減		
高血圧リスク				
肝機能異常症のリスク	運動支援 <ul style="list-style-type: none"> ●運動支援アプリによるウォーキングイベントなど 	健康改善意識の向上 <ul style="list-style-type: none"> ●精密検査受診率 2027年3月期 目標: 100% ●適切な運動習慣を有する者の割合^{※1} 2027年3月期 目標: 37.3% ⇒ 2025年3月期達成(39.8%) ●適切な食事習慣を有する者の割合^{※1} 2027年3月期 目標: 62.3% ●適切な飲酒習慣を有する者の割合^{※1} 2027年3月期 目標: 86.8% ●適切な睡眠習慣を有する者の割合^{※1} 2027年3月期 目標: 67.6% 	特定保健指導対象者率の低下(生活習慣病発生リスク)	
糖尿病のリスク				
飲酒によるリスク				
適切な睡眠を有しないリスク				
健康保険医療費上位	健康改善意識の向上 <ul style="list-style-type: none"> ●精密検査受診率 2027年3月期 目標: 100% ●適切な運動習慣を有する者の割合^{※1} 2027年3月期 目標: 37.3% ⇒ 2025年3月期達成(39.8%) ●適切な食事習慣を有する者の割合^{※1} 2027年3月期 目標: 62.3% ●適切な飲酒習慣を有する者の割合^{※1} 2027年3月期 目標: 86.8% ●適切な睡眠習慣を有する者の割合^{※1} 2027年3月期 目標: 67.6% 	特定保健指導対象者率の低下(生活習慣病発生リスク)		
新成物(がん)				
喫煙者のリスク	全社一斉禁煙日設定 <ul style="list-style-type: none"> ●禁煙希望者率向上への資料掲示 	禁煙率 ^{※1} <ul style="list-style-type: none"> ●2027年3月期 目標: 26.2% 		
ストレス反応の改善	ストレスチェックのセルフケア教育実施 <ul style="list-style-type: none"> ●自己分析教育 	ストレスチェックの受験率向上 <ul style="list-style-type: none"> ●2027年3月期 目標: 95.4% 	高ストレス者率の低下	プレゼンティームの改善(心身に不調感がないいきいと働けている状態)
メンタルヘルス	ラインケア <ul style="list-style-type: none"> ●職場環境の把握と改善 ●休業者への職場復帰支援 	高ストレス者面談の利用率向上		
高ストレス職場支援	高ストレス職場支援 <ul style="list-style-type: none"> ●対象職場の管理職教育 			
心理的安全性の向上	ハラスメント教育 <ul style="list-style-type: none"> ●相談員への教育 ●従業員へのeラーニング 	職場ストレスに関する管理職意識の向上 <ul style="list-style-type: none"> ●ハラスメントの撲滅 	ストレス疾患の再発低下(心理的安全性の向上)	
ワークライフバランス	年次有給休暇取得推進 <ul style="list-style-type: none"> ●第3四半期時点にて組織長経由にて報告 	年次有給休暇取得率向上 <ul style="list-style-type: none"> ●2027年3月期 目標: 15.6日/年 		
	年次有給休暇取得率向上 <ul style="list-style-type: none"> ●時間外労働時間の改善 <ul style="list-style-type: none"> ●2027年3月期 目標: 80時間残業/月 撲滅 			
	育児休暇の推進 <ul style="list-style-type: none"> ●管理職、従業員へ周知(男性社員、女性社員) 	制度活用により離職率低下 <ul style="list-style-type: none"> ●2027年3月期 目標: 1.7% 	仕事・家庭満足度の向上	ワークエンゲージメントの向上(イノベーションが湧き上がり活力に満ちた状態)

健康経営で解決したい経営課題

機能性マテリアル分野のエクセルトカンパニー

従業員が健康でいきいと働ける環境をともに創り上げ、イノベーションが湧き上がる活力に満ちた組織風土を実感できる人財・組織を増やす



コーポレート・ガバナンス

governance

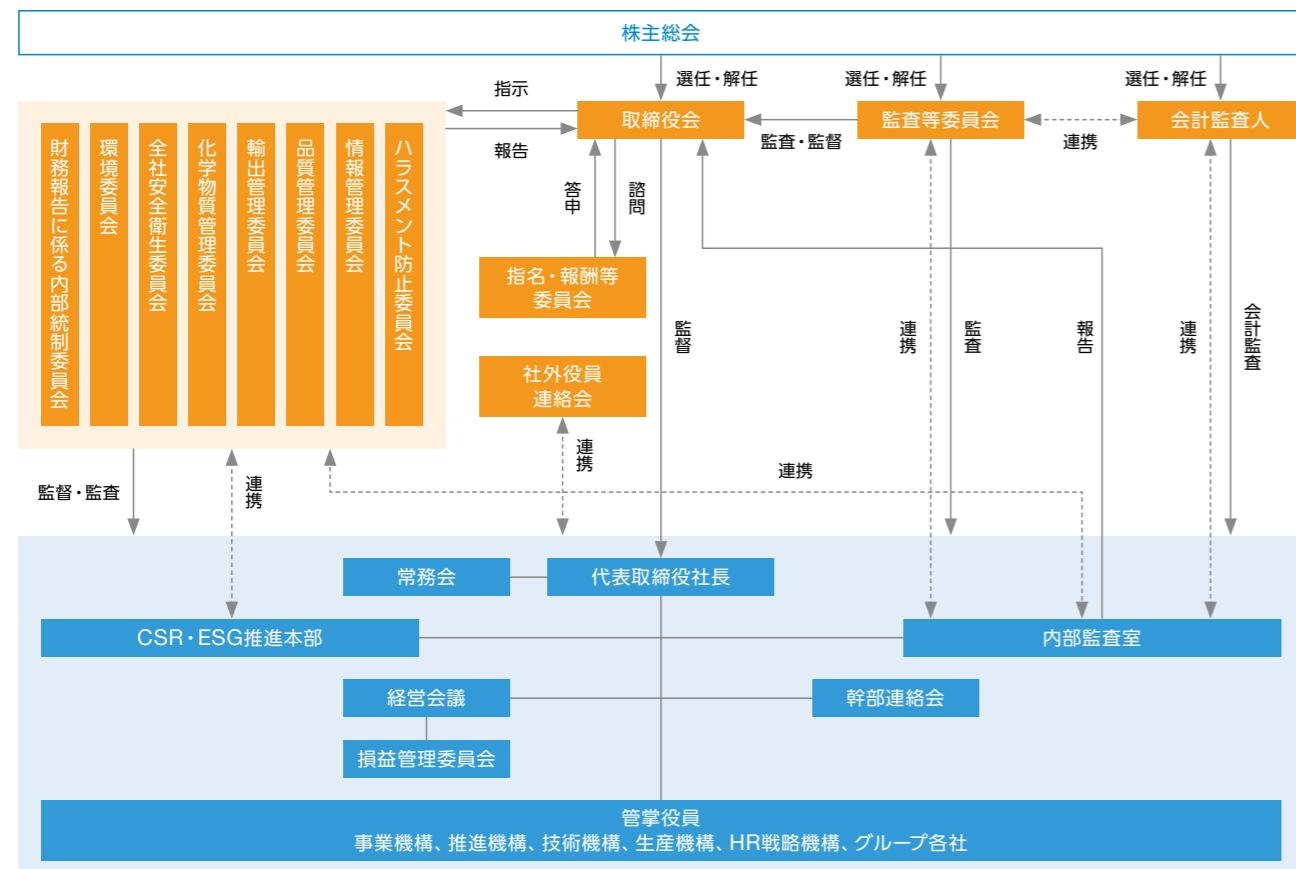
当社グループは企業理念、行動指針および社是「必達」のもと、内部統制システムを整備して経営の健全性、透明性、効率性を確保するとともに、ESG重視の経営の中心として、コーポレート・ガバナンスの充実を図り、持続可能な社会への貢献、持続的かつ長期的な企業価値の向上に挑戦し続け、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまの信頼とご期待に応えながら、成長していきます。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役会設置会社として、取締役の職務執行状況を適切に監督・監査しています。また、適切な員数の社外役員を選任し、社外役員が中立的な立場から積極的に意見を述べることで、取締役会における透明で合理的な意思決定を可能としています。

2025年6月開催の第122期定時株主総会の決議により、当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。取締役会の意思決定に監査等委員である取締役の意思が加わることで、コーポレート・ガバナンスのさらなる強化に努めていきます。

コーポレート・ガバナンス体制図



意思決定・業務執行体制

当社では、重要な業務執行に対し、相当する意思決定の権限と責任の範囲を職務権限規程に定め明確にしています。特に重要な事項は、その内容に応じて、常務会、経営会議、損益管理委員会など適切な会議体で十分に審議を行ったうえで取締役会に諮り、意思決定を行っています。取締役会で意思決定された事項は、業務執行担当取締役または担

当役付執行役員の責任のもとで執行し、執行の経過および結果は必要に応じて取締役会に報告されています。取締役会で審議されないその他の事項は、職務権限規程に定められた決裁権者が意思決定し、担当する組織で執行するなど、適切な権限委譲により合理的かつ迅速な意思決定、業務執行ができる体制となっています。

監查体制

当社の監査役会は、会計監査人や内部監査室と定期的に情報交換を行い密に連携することで、会計監査、業務監査の実効性を高めています。また監査役は、取締役会やその他の重要会議に出席し、必要に応じて説明を求め、かつ意見を述べる権利を有しているほか、議事録や稟議書などの重要な文書を閲覧する権利を有しており、取締役の職務の執行状況や、業務執行における意思決定の合理性や内部統制の有効性など、当社グループの意思決定および業務執行が適法かつ適正に行われていることを確認しています。

指名・報酬等委員会

当社は任意の機関として、過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成する指名・報酬等委員会を設置し、指名・報酬等委員会規程を定め、重要な意思決定について代表取締役社長またはその他の取締役が諮問し答申を得ることとしており、取締役会並びに取締役による意思決定の公正さと透明性を担保しています。

指名・報酬等委員会の委員は取締役会の決議で選任し、委員長は委員の互選により社外取締役の中から選定しています。また、諮問の内容の重要性を鑑み、審議が適切に実施されたか否かを確認するために社外監査役などもオブザーバーとして出席することとしているほか、議案に関する関係者を出席させ、説明を求める能够性を有することとしています。

詰問の内容は主に、取締役および役付執行役員の人事に関する事項、報酬の額またはその算定方法の決定に関する方針、個人別の報酬額、後継者育成計画、取締役会の機能性評価等であり、詰問を行う代表取締役社長または他の取締役が詰問事項の当事者である場合は、詰問に加わることはできないこととしています。

指名・報酬等委員会における諮問および答申の経緯等の内容は議事録を作成し、出席した委員全員が確認し、10年間保管しています。

2025年3月末現在の指名・報酬等委員会の構成は、社外取締役2名、社内取締役1名で、委員長は社外取締役の中川義章です。

社外役員連絡会

当社は独自に、社外役員全員で構成する社外役員連絡会を定期的に開催するほか、必要に応じて隨時開催し、社外役員に対し、業務執行に関わる重要事項や法令および制度改革への対応状況、経営課題等に関する要点をまとめ、適時、適切な情報を提供し、社外役員が意見交換を行うことで理解を深める機会としています。社内役員と社外役員の間の情報格差を縮減することにより、社外役員が、取締役会において、公正で公平な客観的な立場から自由闊達に意見を述べることができ、取締役会が有効な議論の場となっています。

2025年3月末現在の社外役員連絡会の構成は、社外取

締役2名、社外監査役2名で、議長は定めていません。

代表取締役社長後継者計画 (サクセッションプラン)

当社は、代表取締役社長の選任にあたり、当社の取締役選任基準に照らして候補者を選定し、指名・報酬等委員会に諮問の上で、その答申に基づき取締役会で決定することとしています。

代表取締役社長の選任にあたっては、代表取締役社長候補者の年齢、性別、意欲、功績に留まらず、企業経営、事業戦略に係る統率力、リーダーシップ、CSR・ESG・コンプライアンスに係る知識・スキルなど、当社が取締役の業務執行にあたり重要と考えスキル・マトリックスに掲載している項目に係る知識・経験・スキルの有無、他の取締役候補者の保有する知識・経験・スキルとのバランスなどを考慮しています。同時に、取締役会および重要な社内会議などにおける対応や説明の様子なども総合的に勘案して決定することとしています。現状では、取締役選任基準以外の代表取締役社長選任基準や候補者名簿を用意していませんが、これらのプロセスを的確に行うことにより、代表取締役社長としてふさわしい資質の持ち主かどうか、十分に判断できるものと考えています。

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

取締役会の実効性に関する評価

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

評価概要

評価対象	2024年7月～11月に開催された当社取締役会(全5回)
評価者	当社取締役、監査役、役付執行役員(計16名) ※当社では、業務執行の責任者として、役付執行役員も取締役会に陪席しています。
評価方法	アンケート(外部機関からの助言を得て作成)
評価項目	① 取締役会の構成(構成人員・キャリア等の妥当性など) ② 取締役会の役割(経営戦略・中期経営計画に関する議論内容、結果分析、業績評価等の適切性など) ③ 取締役会の運営(資料内容の妥当性、審議項目・報告項目の適切性、審議項目・報告項目の時間配分など) ④ 自由記述(総評)
実施時期	每年11月に実施し、12月に取締役会へ結果報告 ※選任後概ね6か月経過時点を考察の機会とし、全体の検証を行うことにより、以降後半の業務遂行にあたっての課題認識、課題への取り組みを行うこととしています。



コーポレート・ガバナンス

2025年3月期の取締役会の実効性の分析・評価の結果

取締役会の実効性の分析・評価とその結果の概要は以下のとおりです。

当社取締役会は、精通する分野を有する取締役をバランスよく選任し、また他社、他組織での業務執行経験や監査・監督経験を有する3名の社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）および2名の監査等委員である社外取締役をメンバーに加えることで、取締役会として備えるべき知識、経験、スキルを網羅しており、取締役会としての判断や会議の運営など取締役会の実効性を十分に確保できる体制にあると判断しています。

取締役会全体の実効性について、具体的には、以下の方法により確保しています。

- 1.月1回の開催を原則とし、重要案件の審議に時間を多く割く等、メリハリを利かせつつ、タイムリーな運営をしている。
- 2.取締役会において、事業計画等の結果分析を十分に行っている。
- 3.必要に応じて、取締役会の審議に必要な資料を、適切な内容および分量にまとめ、事前に取締役会事務局から議案の内容および背景となる事業状況に関する説明を実施することで理解を深めており、取締役会では活発な議論や十分な審議が行われている。
- 4.取締役会では、決議した案件の経過・結果の報告が適宜行われ、職務執行状況の監視・監督が適切に行われている。

取締役会では毎年11月に、取締役会の構成、運営、実効性、適正性等に関して、取締役、陪席している役付執行役員に対してアンケートを行い、その結果を翌月12月の取締役会に報告することにより情報共有しています。

2025年3月期においては、取締役会の構成（取締役の員数、キャリア等からみた多様性、業務に関する知識・理解等）と運営（開催頻度、審議・報告事項の数と内容、審議時間等）の両面において、概ね高い評価が昨年に引き続いて得られました。一方で、個別案件に関しては、経営戦略や本中期経営計画および投資計画等の重要事項について、取締役会が建設的な議論の場としての機能は果たされているものの、取締役会資料における要因・結果分析の深耕不足が現状の課題として認識され、将来を見据えた幅広い戦略議論のさらなる議題化が今後の期待として示唆されました。取締役会における活発な意見交換を目的に、月に一度の社外役員連絡会では、取締役会に附議される議題の内容・論点について概説しています。さらに、2024年10月より業務執行における会議体として「経営会議」を新設し、経営課題・経営戦略などの幅広い事項について社内取締役間の議論を深め、課題解決に向けた各種論点についての理解を一層深めると同時に、その内容を遅滞なく社外取締役へ共有することで、重要案件の内容・論点が予め整理されることになり、取締役会が尚一層活発な議論の場に移行しています。加えて、テーマに応じて、社内役員や担当者等と

の会議を別途設定することで、取締役会以外にも弾力的に協議する場を設定し意見交換の機会を増やしています。

監査等委員会設置会社への移行

当社は、取締役の職務執行の監査・監督機能を強化し、意思決定の公平性・客観性・透明性をさらに高めるとともに、迅速で効率的な業務執行を図ることを目的とし、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行することを2025年6月27日開催の第122期定時株主総会に諮り、決議されました。2025年6月末時点における監査等委員会は、監査等委員である取締役3名で構成されており、うち監査等委員である社外取締役を2名としています。これにより取締役の員数に占める社外取締役の比率は50%となり、社外取締役による多様な角度からの自由闊達な意見が一層反映され、取締役会における議論の客観性および有効性を高めています。

また、監査等委員会は、会計監査人および業務執行から独立した内部監査室との強固な連携による三様監査を実施するとともに、監査等委員である取締役が各監査結果を確認することで、監査の実効性および品質を高めています。

役員報酬

取締役および監査役の報酬に関する基本方針として定める「役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針」は、経営方針および経営戦略に係る重要事項であるとの認識に基づき、常務会において内容を検討のうえ、代表取締役社長が指名・報酬等委員会に諮問し、その答申を得て取締役会で決定しています。

取締役の報酬を年額500百万円以内（うち社外取締役分50百万円以内。ただし使用人分給与は含まない。）とする旨、および各取締役に対する具体的な金額、支給の時期等の決定は取締役会に一任いただく旨は2014年6月27日開催の第111期定時株主総会において決議されており、また、2021年6月29日開催の第118期定時株主総会において、社内取締役に対する業績連動報酬として譲渡制限付株式報酬制度を導入する旨、譲渡制限付株式付与のために支給する金銭報酬債権は、前述の報酬の範囲内で、年額50百万円以内（ただし、使用人給与は含まない。）としたうえで、各対象取締役への具体的な支給時期および配分について、取締役会に一任いただく旨を決議いただいており、この範囲内で、業績、職能、職務、経験、見識を勘案し、従業員に対する処遇との整合性も考慮した適切な水準に基づき支給することを基本方針として、社内取締役の報酬は、①毎月定額で支給する基本報酬、および②年に1度支給する譲渡制限付株式報酬制度に基づく株式報酬の2つとし、社外取締

役の報酬は①基本報酬のみとしています。

個人別の基本報酬、株式報酬の額は、「役員報酬規程」に従い、取締役の役位および職階に応じて算出した金額に、個人の業績考課を反映させた年額を決定し、支給します。取締役の役位は、代表取締役社長が各取締役の見識、経歴、業績に対する貢献度等を勘案して提案し、指名・報酬等委員会への諮問・答申を得た内容で、取締役会決議によって決定し、職階は、代表取締役社長が指名・報酬等委員会への諮問・答申を得たうえで、代表取締役社長が決定しています。なお、取締役の個人別の報酬等の決定について取締役会は、指名・報酬等委員会における諮問・答申が十分に尊重されていることを確認したうえで、代表取締役社長にその決定を一任しています。

また、これらに加えて、業績連動報酬としての位置づけとして、年度業績が向上し、計画を著しく上回る利益を計上した場合には役員賞与を支給することができることとしており、役員賞与を支給する場合は、代表取締役社長が提案し、指名・報酬等委員会への諮問・答申を得たうえで、株主総会に諮ることとしています。

監査役の報酬に関する基本方針は、業績、職能、職務、経験、見

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2025年3月期）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		基本報酬	賞与	譲渡制限付株式報酬	
取締役（社外取締役を除く）	174	161	—	13	6
監査役（社外監査役を除く）	32	32	—	—	2
社外役員	34	34	—	—	5

大日精化グループは、持続的な成長および長期的な企業価値の向上を図るため、純投資目的以外の目的で取引先の株式を政策的に取得、保有する（いわゆる、政策保有株式）。

2.保有の適否の検証

大日精化グループは少なくとも年に1度、保有先企業の配当収益や取引上の収益等が大日精化グループの資本コストに見合っているかなどの定量的な評価を行うとともに、保有先企業との取引状況や大日精化グループの経営戦略等、定性的な評価を加え、保有の妥当性について、大日精化の取締役会で検証する。

3.保有・縮減

政策保有株式の保有の適否の検証により、大日精化グループに保有の妥当性が認められない場合には、縮減することとする。

＜議決権の行使に関する基準＞

1.行使の方針

当社が保有する上場株式の議決権については、当社の中長期的な企業価値の向上および当社と取引先との良好な関係の維持・発展の観点から適切に判断し行使する。

2.行使の基準

各議案の賛否については、各議案の精査に加え、株主利益向上への取り組み、コーポレート・ガバナンスの状況等を踏まえ、総合的に判断する。



コーポレート・ガバナンス

Governance

取締役・役付執行役員一覧 (2025年6月27日現在)



取締役(監査等委員である取締役を除く)							
	1	2	3	4	5	6	7
氏名	高橋 弘二	青葉 匡彦	竹田 治	青柳 太洋	中川 義章	長濱 晶子	中野 淳文

役職名

代表取締役社長
最高情報セキュリティ
責任者
指名・報酬等委員会
委員

代表取締役常務
生産機構総括
HR戦略機構総括

専務取締役
事業機構総括

取締役
技術機構総括

社外取締役
指名・報酬等委員会
委員長

社外取締役
指名・報酬等委員会
委員

社外取締役
指名・報酬等委員会
委員

監査等委員である取締役			役付執行役員			
	8	9	10			
氏名	村田 修一	若林 市廊	五十里 秀一郎	駒田 達彦	谷 俊夫	正田 孝弘

役職名

取締役
常勤監査等委員
選定監査等委員

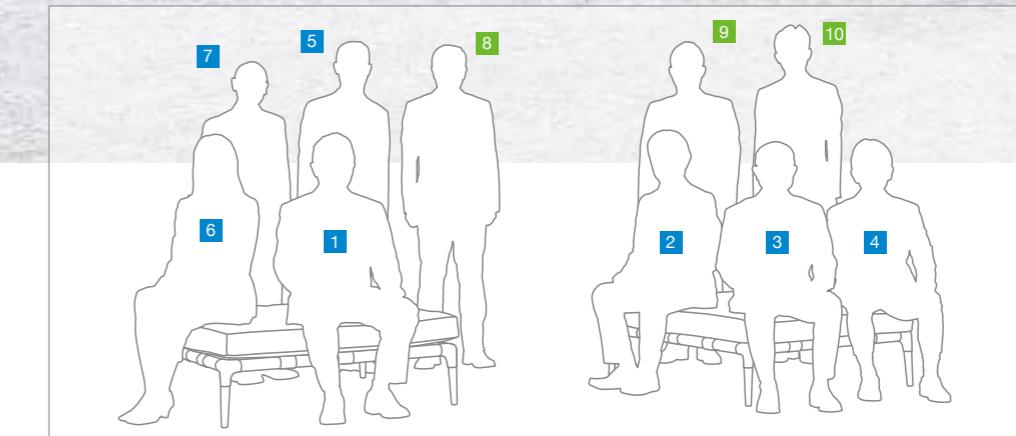
社外取締役
監査等委員
独立委員会委員

社外取締役
監査等委員
独立委員会委員

専務執行役員
推進機構総括
最高財務責任者
IR担当

常務執行役員
生産機構担当

常務執行役員
事業機構担当





コーポレート・ガバナンス

取締役および役付執行役員のスキルマトリックス (2025年6月27日現在)

知識・経験・スキル等から、能力発揮を期待したい分野	取締役(監査等委員である取締役を除く。)							監査等委員である取締役		役付執行役員			
	高橋	青葉	竹田	青柳	中川	長濱	中野	村田	若林	五十里	駒田	谷	正田
① 企業経営／事業戦略／リーダーシップ	●	●	●		●		●		●				●
② CSR・ESG・コンプライアンス	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
③ 財務・会計・税務	●						●	●	●	●	●		
④ IT・情報システム	●			●							●		
⑤ 人事・労務、人財開発		●			●	●	●		●	●		●	
⑥ 技術開発・技術開発管理		●		●	●							●	
⑦ SCM／物流		●	●								●	●	
⑧ 業界・業界動向／マーケティング新規事業			●	●			●		●				●
⑨ 供給、製造		●	●				●		●		●	●	●
⑩ 國際性・多様性	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

Governance

スキル	選定理由
企業経営／事業戦略／リーダーシップ	持続的な企業価値の向上のためには、企業経営におけるリスクと機会を適時に判断し実行に移すことが重要であり、適切な意思決定のための豊富な経験および知識に基づく課題解決力と、意思を確実に組織の行動に変える統率力を必要な項目として選定しています。
CSR・ESG・コンプライアンス	非財務情報が企業価値の向上を構成する重要な要素と認識し、持続可能な社会の実現に向けた行動計画の立案、およびその結果の信憑性の確保は、強固な内部統制システムに立脚するものと考え、取締役および役付執行役員に必要な項目として選定しています。
財務・会計・税務	適時かつ適切な財務情報の提供および財務情報の信憑性の確保を基盤とし、正確かつ適切な財務情報の分析は事業戦略および財務戦略の構築に重要な役割を担います。また、税務に関するスキルは税務コンプライアンスのリスク対応として、必要な項目として選定しています。
IT・情報システム	事業戦略の策定には高度なデータ分析が求められ、情報の正確性と鮮度が要求されます。併せて、情報処理の正確性と情報資産の安全性が重要と考えています。今後、業務効率の改善にDXを推進するうえで、重要な項目として選定しています。
人事・労務、人財開発	当社グループは「人財」を最も重要な経営資源と考え、従業員一人ひとりのスキル向上と、イノベーションが湧き上がる活力に満ちた組織風土の醸成が必要不可欠であるとの認識に立ち、中期経営計画「明日への変革2027」の基本戦略の1つとして「HR戦略」を掲げ、人事戦略・労務対策・人財開発に関するスキルを必要な項目として選定しています。
技術開発・技術開発管理	当社グループのコア技術および新たな技術をマッチングし、継続発展市場、新規発展市場に定めた領域でイノベーションを起こすために必要な、情報収集力、技術的センス、常識にとらわれない現状打破力、顧客ニーズの変化を捉える市場予測力を必要な項目として選定しています。
SCM／物流	原材料の選定・調達から製造・販売、納品までのサプライチェーンにおける化学物質の安全管理、および原材料の最適調達、輸送の合理化は重要な課題と認識し、必要な項目として選定しています。
業界・業界動向／マーケティング新規事業	新たな事業領域の開拓を含めてターゲット市場における当社グループの立ち位置(ポジション)を的確に把握し、当社グループの強みを集中して投入すべき領域を選定することは、収益に直結する重要な課題と認識し、必要な項目として選定しています。
供給、製造	モノづくり企業の供給責任として、製品の安全性、品質の安定性、継続性等を果たしながら、環境への配慮、製造工程の安全性、作業の効率性、収益力の維持・管理をすることが、継続的な企業価値向上のための必要不可欠な条件であるとの認識から、必要な項目として選定しています。
国際性・多様性	海外市場への事業展開をバランスよく進展させるための情報収集能力に加え、マネジメントやコンプライアンス対応等のためには現地の文化、法律、商習慣、生活習慣、流行に関する十分な知識・経験・理解が求められることから、国際性・多様性に関するスキルを必要な項目として選定しています。

※特に重要であると認識しているスキルに関しては赤字にて記載しています。

各スキルの内容と選定理由

当社グループは、10年後のありたい姿を「機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニーになる」として2024年6月公表の3か年中期経営計画「明日への変革2027」において、「技術主導による競争優位性の確保」、「事業基盤の強化のための海外事業の拡大」「サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進」「HR戦略・DX推進」「資本効率を重視した経営」を基本戦略として掲げています。これらの施策を確実に実行するために取締役会に特に重要なスキルとして、「企業経営／事業戦略／リーダーシップ」「CSR・ESG・コン

プライアンス」「IT・情報システム」「人事・労務、人財開発」「技術開発・技術開発管理」「業界・業界動向／マーケティング新規事業」「国際性・多様性」と定め、個別の取締役および役付執行役員に期待するスキルと取締役会の構成のバランスなどに配慮し、取締役および役付執行役員を選任しています。

なお、当社は2025年6月27日開催の第122期定時株主総会の決議により、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。上記は監査等委員を含む取締役全員と役付執行役員のスキルマトリックスとなります。

社外取締役の保有するスキルが経営に資する点 (2025年3月期)

社外取締役	選任理由
中川 義章	陸上自衛隊の将官として数年にわたり組織運営・管理に従事したことに加えて、事業会社の顧問を務めることによる豊富な経験と幅広い見識は、広範かつ高度な視点から、組織運営やコーポレート・ガバナンスなど当社グループの企業活動に有益なアドバイスが期待できる人財と判断し、引き続き社外取締役として選任しています。
長濱 晶子	弁護士としての専門的な知識・経験を有し、特にコンプライアンス・企業法務全般に精通していることから、当社グループのリーガル・リスク・マネジメントやコーポレート・ガバナンスの強化に資することができる人財と判断し、引き続き社外取締役として選任しています。
中野 淳文	金融機関、投資会社、事業会社等、複数の企業の経営者としての豊富な経験と幅広い見識を生かし、監査等委員会設置会社へ移行後の取締役会の監督機能強化等、当社経営体制の一層の強化・充実を図ることを期待できる人財と判断し、新たに社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)として選任しています。

社会の課題解決に貢献する 「機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニー」として イノベーションを加速することを期待します



社外取締役
中川 義章

社外取締役
長濱 晶子

長期的な企業価値向上に向けた体制づくり、 取り組みのさらなる進化に向けて

中川：当社の取締役会は、自由に意見を発言できる雰囲気があり、さまざまな経験をもつ社外取締役が多様な視点から見解を表明しています。

企業は社会的価値を創造して経済的価値につなげ、持続的に発展していくために、強固なガバナンスを確立する必要があります。そのガバナンスがより良く機能していくために、私は、株主からの負託を受けた独立社外取締役として、当社の持続的な成長と長期的な企業価値の向上を目指し、社内役員が取り組んでいる課題解決につながるように積極的な提言に努めています。

私は、もともと陸上自衛隊の自衛官として、約10年間にわたり防衛省の研究開発部門に所属し、開発組織の立ち上げからプロジェクトマネジメント、成果物の評価まで一連の業務に携わりました。この経験を生かし、特に研究開発の取り組みに貢献したいと考えています。当社がサステナビリティ貢献製品の開発に一層注力することを期待しています。

長濱：私は弁護士ですが、近年は、第三者的な立場から監督する役割を求められることが増えており、例えば、行政機関や教育機関におけるさまざまな問題において、第三者的な立場で参加し、調査や提言を行うケースが増えています。第三者的な立場から監督するという点で、社外取締役も同様のスタンスであると感じています。

当社の取締役会は、幅広い観点から、会社全体を考えた

踏み込んだ意見が交わされ、時には白熱した議論が展開されます。また、社外取締役が取締役会に臨むまでの情報共有、説明も充実しています。2024年10月に経営企画本部が新設されて経営会議が運営されるようになりましたが、その議事録はタイムリーに社外取締役に共有され、社内で何が課題となっているのか、どのような議論があったのかを把握できます。取締役会開催の1週間前には詳細な資料が提供され、取締役会開催前に社外役員連絡会が開催されており、多角的な視点から率直な意見交換を行っています。そのため、取締役会では不明点を質問し、詳細な説明を受けることができ、より充実した議論につながっています。

毎年、取締役会の実効性評価が実施されていますが、直近では2024年11月に全取締役に対してアンケートが行われ、その結果についても検討する機会がありました。取締役会機能の実効性が上がっていることを確認できましたが、社内役員からより活発な意見が出来ることや、長期的な経営に関する議論を深めることができ、今後の課題として挙がりました。

中川：長期的な成長に向けては、当社の創業時からの事業である色材がコモディティ化するなか、10年後のありたい姿として「機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニーになる」を掲げ、機能材分野の事業拡大を目指しています。今後、日本の人口がますます減少し、市場が縮小していくなかで、当社がどのような社会的価値を生み出して生き残っていくのか、明確な使命感と危機感を持たなければいけないと、経営陣に繰り返し伝えています。

長濱：社会における企業の存在と影響力は大きくなっています。事業会社として利益さえ上げられれば良いという以前の感覚では、時代の変化についていけなくなります。長期的な企業価値向上を図るために、企業には公共的な役割があることを認識し、社会に貢献できる製品の創出、環境や人権への取り組みに注力するとともに、不祥事など企業価値を損なうリスクを未然に防ぐ体制や風土を築くことが求められます。

HR戦略・DX推進を一体となって 推し進めることが重要



長濱：本中期経営計画「明日への変革 2027」では、HR戦略・DX推進を掲げていますが、従業員の働きがい、エンゲージメント向上に向けて、2025年4月に新人事評価制度が導入されました。取り組んだ成果が適切に評価され、かつ異動もしやすい仕組みへと大きく変わっています。従業員が失敗を恐れずに、新しいことに思い切って取り組める風土が醸成され、また、人員の

ローテーションが進むことにより部門を越えた交流が増え、アイディアが循環していくことを期待します。

中川：当社は営業活動において、多種多様なお客様に対するきめ細やかな対応が強みの一つですが、日本の労働人口が減少し、採用活動が厳しくなることが予想されるなか、省人化への取り組みを進めなければなりません。

HR戦略・DX推進は動き始めたところですが、この二つは密接につながっており、並行して進めていくことが重要です。社内に点在している技術やノウハウを収集しデータ化することで、新しく仕事に就いた従業員もそれら技術やノウハウを活用できるようになり、優れた知見を持つ人財がどこにいるかも把握できるようになります。従業員の能力やスキルを一元データ化し、組織の垣根を越えた人財配置を進めることで、イノベーションが湧き上がる活力に満ちた組織風土が醸成されることを期待しています。

企業価値を生みだすには、会社全体のビジョンを、従業員一人ひとりが「自分ごと」として取り組んでいくようにならなければなりません。それには、現場で最前線の従業員とともにお客様に対峙する課長が要になってきます。課長が企業のビジョンと自分の意思を部下に明確に伝えることができるようになるためには、課長に権限、目標、手段を与えることが必要です。同時に、そういったしっかりとしたマネジメントができる、経営陣と現場をつなぐことができる人財を育成することも大切です。

長濱：技術部門の組織再編について2025年4月の取締役会で説明がありました。今後、R&Dイノベーションセンター構想のもと、全社のR&D機能が集約されてイノベーションが加速することで、お客様のニーズに一層応えるとともに、長期的な視点をもって新たな技術の研究開発が進むことを期待しています。

中川：2025年3月期までは技術部門は縦割りでしたが、ある技術に特化したテーマに取り組む部隊が開発ステージごとの組織に変わり、事業部との人財交流が増え、異動もできるようになりました。実際に事業部から異動した従業員もあり、意識改革が進んでいると感じます。

大きなビジョンを持ち、 全社でのスピード感ある取り組みに期待



中川：損益管理委員会と幹部連絡会に加えて、2024年10月より、経営会議が行われるようになりました。「機能性マテリアル分野のエクセレントカンパニー」の実現に向けて、その具体的な姿を描き、どのように新たな領域を開拓するのか、そのためにはM&Aや投資をどのように進めていくのか、長期的な視点で議論を深めるとともにスピード感をもって取り組んでほしいです。

長濱：経営会議は、部門・役職にかかわらず多くの従業員から出た意見を吸い上げるように運営されており、議論された内容は経営陣に共有されています。本中期経営計画では、国内外での輸送機器・情報電子分野におけるM&Aを掲げていますが、その検討もスピード感をもって進められていると感じます。10年後のありたい姿に向けた新たな基盤ができて、本格的に動き出していく段階であり、これからさまざまな課題も出てくると思いますが、迅速に対処することが重要です。

中川：新卒採用した従業員は、これから約40年にわたり当社に勤めることになります。そのことを考えると、経営陣には大きな責任があります。彼ら彼女らが将来、入社時を振り返ったときに、「あの時の経営者は優秀だった」と評価されるように、誇りを持って取り組んでほしいと思います。そのためには、執行役員を含め経営陣は、100年後に当社がどのような姿を目指すのか、どのように道を切り拓いていくのか、といったさらに大きなビジョンを考えて、取り組むことが求められます。

長濱：経営層でビジョンについて共通認識を持ち、従業員にも伝わるように発信することで、現場からもさまざまなアイディアが生まれてくると思います。そして、経営陣と従業員の対話の場を増やし、意見を吸い上げる循環した仕組みができると、さらに成長していく信じています。



コーポレート・ガバナンス

新任社外取締役 所信表明



社外取締役
中野 淳文

社外取締役としての役割

私はこれまで、外資系銀行並びに投資銀行のファイナンスの世界で、企業の経営戦略に深く関わり、資本市場と向き合ってきました。また、プライベート・エクイティ投資会社では、小規模ながら特徴のある製品やマーケットシェアを持つ会社を「スペシャル・リトル・リーダー」と称して、株式投資による成長支援を行ってきました。

その後、当社と取引のあるウレタン・レザーの製造・販売を主事業とするウルトラファブリックス・ホールディングス株式会社において上場会社の企業経営者としてのキャリアを積んできました。私が社外監査役から取締役に就任した当時、同社はスペシャル・リトル・リーダーとなりえる、素晴らしい品質の製品と安定した財務体质を持った会社でした。しかしその一方で、製造設備の老朽化、生産能力の飽和、顧客集中による新規設備投資への不安、経営人財の育成の遅れといった課題を抱え閉塞感に満ちた状況でもありました。また、株価も経営者の立場から見ると著しく低く評価されている状態でした。

そのような状況のなか、今後の成長への方向を明確にするために、売上の8割を超えていた海外販売代理店を買収し、顧客ベースの分散を図るとともに、生産数量を倍増するための新工場建設と新たな設備投資を行う決断をいたしました。その結果、海外販売会社の買収による組織体制の激変や、設備投資と買収資金調達のための借入金増加など、多くの変化を経営陣・社員一同で受け入れる必要がありました。

おかげさまで、これらの投資と経営陣・従業員一同の努力により、その会社は販売金額を増加させ、新しい社員の採用や生産設備の増強と更新を実現できました。また、株価もその結果を反映した水準となったのではないかと思っています。このようなバックグラウンドを生かし、私は当社の社外取締役として、当社と資本市場並びに投資家との懸け橋となり、その役割をしっかりと果たしていきたいと考えています。

Governance

監査等委員会委員長 所信表明

常勤監査等委員 村田修一

監査等委員会は、取締役会のなかに置かれ、3名以上の「監査等委員である取締役」によって構成され、その過半数は、社外取締役である必要があります。

取締役会の内部で業務執行と監督の分離を図るとともに、社外取締役を中心とする監査等委員会が、組織として監査を行います。また、各委員は取締役会で議決権を持ち、取

監査役会報告

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

上記基本方針のもと、監査役会では2025年3月期の継続・新規重点課題として、以下の事項を選定しています。

- 内部統制システムの整備・運用状況の監視・検証
- 会計監査人との情報共有強化と会計監査人の評価および再任の相当性判断
- 内部監査室との定期会合等による連携推進
- 当社グループの主要な実施テーマの進捗状況と結果確認
経営方針の浸透状況・経営計画等の進捗状況の把握
海外子会社の事業環境の監視・検証
生産拠点の安全管理、労務管理の検証
監査上の主要な検討事項(KAM)への対応等

締役会の議論に参加します。業務執行の適法性の監査に加えて、各委員が取締役として関与し業務執行の妥当性を監査していくことでガバナンスの強化に結び付きます。

引き続き会計監査人や内部監査部門との連携を強化しながら、当社の発展の一翼を担っていきたいと思います。

監査役会の概要と1年間の主な活動 (2025年3月期)

議長	村田 修一
構成	常勤監査役2名 社外監査役2名 スタッフ(兼務)2名
開催回数	17回
主要課題	<ul style="list-style-type: none">● 決議事項： 監査方針・方法および監査計画、監査役会の監査報告書、監査等委員会設置会社へ移行予定に伴う、監査等委員である取締役、補欠の監査等委員である取締役選任議案の同意および定款の一部変更についての同意、会計監査人の再任、会計監査人の監査計画および監査報酬の同意等● 協議事項： 取締役職務執行確認書の提出依頼内容、代表取締役定期会議題案、監査上の主要な検討事項(KAM)についての監査役会協議、監査等委員会設置会社へ移行予定に伴う、規程類の改定(制定)内容についての協議等● 報告事項： 月次業務監査報告(稟議書等重要書類の報告、出席会議の内容報告、拠点・子会社往査結果報告等)、経理部門からの子会社関連事項の説明聴取、内部監査室監査計画および監査結果報告、各生産拠点における労働安全衛生に関する現状把握と取り組みの状況確認等● 拠点等往査：20件● 代表取締役社長との定期会合：2回 ・「監査役監査実施計画」と「重点課題」の概要報告 ・会社が対処すべき課題、現状と今後の取り組みについて -中期経営計画について -経営企画本部の運営について -海外事業の展開について -人財の確保について ・その他、会社が対処すべき課題、会社を取り巻くリスク
その他活動	



1	2	3	4
氏名 山口秀巳	蒲生善郎	村田修一	若林市郎
役職名 社外監査役	常勤監査役 監査等委員		

コンプライアンス

当社グループのコンプライアンスは、法令・諸規則の遵守に留まらずグローバルな倫理観、道徳観に則した誠実で公正な企業活動を通じて、社会およびステークホルダーの皆さまの信頼を獲得し、期待に応えることが重要であると考えています。代表取締役社長の指示のもと、CSR・ESG推進本部が8つの独立した内部統制システムの委員会と連携し、コンプライアンス遵守に努めています。

推進活動

CSR・ESG推進本部が主体となり、全社的なコンプライアンス研修とコンプライアンス遵守状況の監査を行っています。

主な実施内容は以下の通りです。

- 毎月、トップからコンプライアンスマッセージを発信し、各職場の管理職から最前線の従業員に周知
- 全従業員に対する意識づけとして、身近なコンプライアンス問題を取り上げた「コンプライアンス便り」「コンプライアンスミニテスト」を毎月、定期的に配信
- 若手社員を対象としたコンプライアンス研修
- 定期的なコンプライアンス遵守状況調査
- 定期的な管理職層を対象としたハラスメント研修
- 良好な職場環境を保つための相談しやすい仕組みとして、全ての拠点に「ハラスメント相談員」を設置
- 海外グループ子会社の現地従業員に対するコンプライアンス意識向上のための研修

研修については、効果と効率性を考慮し、対面による集合型研修のほか、e-ラーニングによるビデオ研修などを活用しています。また全ての部署を対象としたアンケート形式のコンプライアンス監査を定期的に実施し、その結果を社内制度の改善と次回の研修内容に反映させています。



大日精化(上海)化工有限公司のコンプライアンス研修の様子

独占禁止法や下請法の遵守

当社グループは、「役職員行動規範」において独占禁止法遵守を規定し、「独占禁止法遵守のための行動指針」に基づき研修を行うなど、公正な取引確保に努めています。また、パートナーシップ構築宣言に参加しており、統括部門による生産、購買部門などの従業員に対する下請法説明会、e-ラーニングによる教育、法務部門からの定期的な注意喚起文書の配信を行っています。2025年3月期における独占禁止法の違反および下請法の違反はありませんでした。

Governance

汚職・贈収賄の防止

当社グループでは、事業のグローバル展開およびグローバルな贈収賄の規制強化に鑑み、「贈収賄防止基本方針」「贈収賄防止規程」の制定と「贈収賄防止ハンドブック」を基礎とした、従業員への啓発活動を進めています。また若手従業員を対象としたe-ラーニングによるコンプライアンス研修のなかで、腐敗防止に関する教育を実施しています。こうした取り組みの結果、2025年3月期も汚職・贈収賄、懲罰は発生しませんでした。

内部通報制度

当社グループが企業活動を行うなかで、法令、社内規程および社会倫理などに違反する行為、違反する恐れのある事項を早期発見・是正するために、CSR・ESG推進本部と監査等委員および、第三者窓口として法律事務所を加えた企業倫理ホットラインを設置しています。専用電話番号とメールアドレスにて役職員からの相談・意見を受け付け、相談者に不利益となる扱いがないように配慮し、相談者の個人情報・相談内容は厳格に管理しています。2025年3月期の内部通報は8件で、社内規程に違反する事案が1件通報されました。違反者には適切な処分を行い、同様の違反の再発防止に向けて、コンプライアンス研修の見直しと社内規程の見直し検討を行っています。

税務コンプライアンス

当社グループは、各国・地域の税務関連法令などを遵守し、適正な額の納税に努めています。キャッシュ・フローのメリットがある税務プランニングを実施しますが、軽課税国への利益移転などの租税回避を目的とするような行為は行いません。国際間取引については、OECD移転価格ガイドラインに従った独立企業間価格に基づき適正な利益配分を行い、各国の法令に従い移転価格文書を作成しています。税務リスクに対しては事前に十分な検討を行うとともに、必要に応じて専門家による助言・指導などを受け、リスク低減を図ります。2025年3月期の税務に関する法定違反はありませんでした。



リスクマネジメント

Governance

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

リスクマネジメント体制

当社グループは、「リスク管理規程」を定め、管理する機構組織部門において各種リスクに対応しています。事業活動のなかで想定されるリスクは、定期的な社内調査、経営層によるリスクマネジメント会議を開催し、優先的に取り組むべきリスクを特定しています。対処すべき事項は、各機構の取締役および執行役員が業務執行部門に指示し、リスク対応の進捗状況を管理しています。この内容は経営企画本部と情報共有し、経営戦略と密接に連携してリスク対応を検討しています。このリスク対応状況は、定期的にCSR・ESG推進本部に報告され、取締役会、監査等委員会により監督されています。2025年3月期は、事業戦略・開拓のリスク対応を推進するために経営企画本部の創設、人事・労務にわたるリスク対応に寄与する人事制度改革の検討が進みました。

また、安全衛生・保安防災、環境保護、化学物質管理などのリスク管理については、全社横断的に対応するための委員会を設置し、リスク低減のための活動方針の策定、業務執行の監督を行っています。

事業活動のなかで想定されるリスク

事業運営・経営戦略系	<ul style="list-style-type: none">●事業計画・運営に関わるリスク●事業戦略・開拓に関わるリスク●海外事業活動に関わるリスク
オペレーション系	<ul style="list-style-type: none">●営業・販売に関わるリスク●技術・製品開発に関わるリスク●生産・製品供給に関わるリスク●購買・調達に関わるリスク●人事・労務に関わるリスク●金融・資金調達に関わるリスク●情報システムに関わるリスク●施設・設備に関わるリスク
コンプライアンス系	<ul style="list-style-type: none">●財務報告に関わるリスク●輸出業務に関わるリスク●環境汚染に関わるリスク●化学物質管理に関わるリスク●品質管理に関わるリスク●安全衛生に関わるリスク●情報セキュリティに関するリスク●各種法令違反のリスク
危機管理系	<ul style="list-style-type: none">●自然災害に関わるリスク●大規模事故・犯罪に関わるリスク

BCP対策

当社グループは、大規模災害などの経営危機に迅速に対応できるように、本社にて危機管理体制を整備し、各拠点にも災害対応の初動体制を設けています。これまでの自然災害や火災に加え、サイバー攻撃や原材料・燃料の調達リスクなども想定し、事業を継続するために必要な対策をBCP(事業継続計画)として検討し、収益性とのバランスを考慮して主要な事業や製品供給の代替体制の整備を推進しています。

情報セキュリティ

当社グループが取り扱っている機密情報の多くは情報システムで管理しています。サイバー攻撃、不正アクセスなどによるデータの改ざん、逸失、情報の漏えい、また災害や障害によるシステムの停止が発生した場合、サプライチェーン全体にわたり事業活動の停止などの悪影響を及ぼす可能性があります。これらのリスクを低減するため、ネットワーク監視、ウイルス対策、アカウント管理などの情報セキュリティ対策、バックアップなどの適切なデータ保全、従業員への情報セキュリティ教育、セキュリティ事故などに対応する体制の整備などに取り組んでいます。2025年3月期は、企業情報や個人情報などの漏えいに関する事案は0件でした。

管理体制

当社グループは、「情報セキュリティ基本方針」に基づき「情報セキュリティ管理規程」を定めています。実務を行う各部門・拠点に「情報セキュリティ実施責任者」を置き、これを統括する「情報セキュリティ管理者」、グループ全体を統括する「最高情報セキュリティ責任者」、さらにこれらの活動の有効性を評価する「情報管理委員会」を設置することで責任と役割を明確にしています。また万が一セキュリティインシデントが発生した場合に備えて、社内にCSIRT(セキュリティ事故対応チーム)を設置しています。

取り組み

当社グループでは、DXを推進する専門部署と情報セキュリティ管理体制により、情報資産の適切な取扱い、情報システムにおけるアクセス権管理、エンドポイントセキュリティを高めるシステムの導入などの情報セキュリティ対策を取り組んでいます。変化の激しいサイバー攻撃に関する社外の情報を広く取り入れ、役職員が適切に情報を取り扱えるよう教育や環境整備を進めるとともに、生産性向上と情報漏えいリスクの低減に努めています。

今後も、ITの活用と情報セキュリティ対策をバランスよく実施していきます。



ステークホルダーとの対話

Governance

当社グループのステークホルダー

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

ステークホルダー	対話機会	コミュニケーションツール
お客様	<ul style="list-style-type: none"> ● 営業活動 ● ウェブサイトなどの相談窓口 ● 品質保証サポート ● 各種展示会(実績 8回/年) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各製品パンフレット ● 広報誌(実績 1回/年) ● 統合報告書 ● ニュースリリース(HP掲載実績 18回/年) ● 適切なパブリシティのマスコミへの発表 ● ウェブサイト ● 会社紹介動画
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ● グループイントラネット ● 年始、創立記念日の代表取締役社長メッセージ ● 労使協議会 ● 階層別研修 ● 懇親会 ● 定期的な個人面談 ● ハラスマント相談窓口 ● 内部通報 	<ul style="list-style-type: none"> ● 会社紹介動画 ● 統合報告書 ● 従業員アンケート ● 広報誌(実績 1回/年) ● ニュースリリース(HP掲載実績 18回/年) ● ウェブサイト
サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> ● 個別取引によるコミュニケーション ● 各種展示会 ● オープンイノベーションによる共同研究 	<ul style="list-style-type: none"> ● CSR推進状況のアンケート調査 ● フィードバックシート ● 拡張鉱物報告テンプレート ● 統合報告書 ● 紛争鉱物報告テンプレート ● 広報誌 ● ウェブサイト
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 個別面談(電話会議・Web会議含む)(実績 28回/年) ● 決算説明会(第2四半期、決算期) ● 個人投資家説明会(実績 1回/年) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 決算短信 ● 有価証券報告書 ● 株主総会招集通知 ● コーポレートガバナンス報告書 ● 会社紹介動画 ● 統合報告書 ● 半期報告書 ● 適時開示 ● 株主通信(中間報告書) ● ニュースリリース(HP掲載実績 18回/年) ● 広報誌(実績 1回/年) ● ウェブサイト
社会 (地域・行政・学校)	<ul style="list-style-type: none"> ● 産学協同プロジェクト ● 周辺地域での奉仕活動 ● 講演、教育の場への講師派遣 ● 出張授業 ● 職場体験の受け入れ ● 地域イベントでの交流 <p>※当社グループでは、政治活動への支援を行う場合は各国の法令などを遵守するとともに、企業理念に照らし、社会的立場を十分考慮して支援を行うこととしています。国内において政治寄付を行う際は、政治資金規正法に則り、社内の職務権限規程に基づき、事前に内容を審査するなど、社内手続きを厳守することとしています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 会社紹介動画 ● 統合報告書 ● 新聞 ● ウェブサイト ● 広報誌(実績 1回/年) ● ニュースリリース(HP掲載実績 18回/年) ● 雑誌



広報誌「人、新しいこと、未来」は
こちらのウェブサイトをご参照ください。

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



株主・投資家との対話

Governance

推進体制

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

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

IRカレンダー

第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期
4月	5月	6月	7月
● 決算発表			● 定時株主総会 ● 決算説明会
			● 第1四半期 ● 決算短信発表
			● 第2四半期 ● 決算短信発表 ● 決算説明会
			● 第3四半期 ● 決算短信発表 ● 個人投資家説明会
			● 第4四半期

2025年3月期の対話実績

当社グループの事業内容やESG経営の取り組みについて、より深くご理解いただくため、2025年3月期は、機関投資家やセルサイド・アナリストの方々に対して6月に前中期経営計画の総括と決算、併せて本中期経営計画「明日への変革 2027」の説明会、12月には第2四半期決算説明会を開催し、中期経営計画の戦略である、技術開発戦略、サステナビリティ貢献製品の拡販戦略、海外戦略などについて説

明を行いました。個人投資家の方々に対しては1月に会社説明会を開催しました。引き続き、対話機会の充実、適時・適切・公平な情報開示に努めています。

対話の内容やいただいたご意見は
こちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/ir/stock/conversation/index.html>



会社説明会・決算説明会

開催日	種類	参加社数
2024年6月	決算説明会 中期経営計画説明会	国内投資家 7社 証券会社 4社 その他 9社
2024年12月	決算説明会	国内投資家 10社 証券会社 4社 その他 8社
2025年1月	個人投資家説明会	個人投資家 58名

個別機関投資家等との面談状況

開催日	開催回数(延べ)	参加社数(延べ)
2024年4月～2025年3月まで	28回	海外投資家 7社 国内投資家 17社 証券会社 4社

10年間の主要な経営指標等の推移(連結)

	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
損益状況											
売上高 ^{※1} (百万円)	160,770	157,185	167,446		170,394	155,108	138,491	121,933	122,005	119,824	124,760
営業利益(百万円)	9,954	11,982	13,079		8,718	4,850	4,920	7,446	2,635	4,550	7,004
経常利益(百万円)	10,379	12,204	13,774		9,264	5,582	5,613	8,315	3,373	5,003	7,764
親会社株主に帰属する当期純利益(百万円)	3,946	9,950	8,361		3,876	3,977	6,343	6,166	2,007	3,660	10,289
包括利益(百万円)	△376	13,519	10,177		658	1,267	9,165	8,210	5,343	9,239	14,007
財政状況											
総資産額(百万円)	173,744	188,248	200,948		190,701	187,296	197,717	196,709	192,765	194,852	196,784
純資産額(百万円)	76,093	88,439	97,026		96,055	95,675	103,660	110,487	114,301	119,166	130,497
自己資本比率(%)	42.3	45.9	47.3		49.3	50.1	51.5	55.1	58.1	59.9	65.0
キャッシュ・フロー											
営業活動によるキャッシュ・フロー(百万円)	6,246	12,981	11,953		266	12,829	11,522	7,579	3,002	9,020	4,165
投資活動によるキャッシュ・フロー(百万円)	△2,720	△2,732	△8,624		△6,925	△3,552	△3,769	△6,643	△2,195	△1,445	1,415
財務活動によるキャッシュ・フロー(百万円)	△6,180	△3,520	△4,810		△1,183	△3,026	△358	△11,424	△3,836	△10,209	△ 7,000
現金及び現金同等物の期末残高(百万円)	24,380	31,117	29,683		21,419	27,636	34,438	24,879	23,103	21,425	21,696
1株当たり情報^{※2}											
1株当たり純資産額(円)	791.43	4,650.77	5,114.07		5,068.65	5,052.36	5,516.08	5,868.51	6,060.11	6,804.81	7,459.16
1株当たり当期純利益(円)	42.51	535.98	450.33		208.81	214.24	341.95	333.70	108.58	207.95	599.63
1株当たり配当額(円)	70.00	77.50	85.00		85.00	77.50	45.00	80.00	80.00	110.00	156.00
株価収益率(PER)(倍)	10.6	7.0	9.7		14.5	11.0	7.2	6.2	16.4	14.4	5.0
株価純資産倍率(PBR)(倍)	0.56	0.80	0.85		0.59	0.46	0.44	0.35	0.29	0.44	0.40
配当性向(%)	32.9	14.5	18.9		40.7	36.2	13.2	24	73.7	52.9	26.0
その他指標											
自己資本利益率(ROE)(%)	5.3	12.5	9.2		4.1	4.2	6.5	5.9	1.8	3.2	8.4
純資産経常利益率(ROA)(%)	5.9	6.7	7.1		4.7	3.0	2.9	4.2	1.7	2.6	4.0
従業員数(名)	3,698	3,888	3,943		3,904	3,871	3,809	3,750	3,666	3,634	3,594
設備投資額 ^{※3} (百万円)	5,117	5,002	8,189		7,308	7,986	9,107	4,965	4,249	4,779	5,907

※1 2022年3月期より「収益認識に関する会計基準」を適用しています。

※2 株式併合による影響を調整しています。

※3 設備投資額には、有形固定資産(土地・建設仮勘定含む)及び無形固定資産を含めています。

非財務データ

環境

サステナビリティ貢献製品の売上高 (億円)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
	280.5	341.0	332.8	345.8	350.7

廃溶剤のリサイクル率 (%) (国内グループ)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
	99.78	99.99	99.95	100.00	100.00

廃プラスチックのリサイクル率 (%) (国内グループ)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
	82.0	85.0	85.2	91.9	94.4

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

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
	168.4	178.8	152.3	142.5	137.0

水使用量 (国内グループ)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
地下水(千m ³)	2,065.0	2,264.7	2,057.9	2,013.5	2,281.7
上水道(千m ³)	137.3	136.4	135.3	141.1	137.8
工業用水(千m ³)	305.0	277.7	239.2	209.1	197.0

COD (水質汚濁負荷) (国内グループ)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
COD(t)	6.6	5.4	6.4	5.6	4.5

漏えいフロン量 (CO₂換算値) (国内グループ)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
t-CO ₂	595	247	308	509	19
%	416.1	41.5	124.7	165.2	3.7

※代替フロン含む

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

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
NOx(t)	9.5	13.0	6.1	6.6	6.6
SOx(t)	0.7	0.8	0.2	0.2	0.1

廃棄物管理に関する主な取り組みの目標と実績 (国内グループ)

取り組み	製造工程での収率の改善や不適合品の発生抑制、排水処理での汚泥生成の抑制
目標	リサイクル率対前年度比1ポイントアップ、最終処分量対前年度比1%削減
実績	リサイクル率対前年度比10.4ポイントアップ、最終処分量対前年度比26%減

環境マネジメントシステム(EMS)の取り組みについて

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

廃棄物合計 (有害+非有害) (国内グループ)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
発生量(t)	8,417	10,169	8,626	8,235	8,451
工場排出量(t)	8,417	10,169	8,626	8,235	8,451
リサイクル処理量(t)	5,785	6,279	5,379	5,654	6,687
埋立量(t)	2,144	3,239	2,885	2,256	1,664
有効利用率(%)	68.7	61.7	62.4	68.7	79.1

社会

労働災害による死傷者数 (国内グループ)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
死亡災害死者数(名)	0	0	0	0	0
不休業災害負傷者数(名)	16	27	18	19	24
休業災害負傷者数(名)	2	4	15	7	3
計(名)	18	31	33	26	27
総労働災害度数率<TRIR>(名/100万時間)	4.87	7.82	9.13	7.3	7.65

プロセス事故件数／プロセス事故率 (国内グループ)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
事故件数(件)	1	5	5	2	2
事故率(件/20万時間)	0.06	0.37	0.28	0.11	0.11

休業件数／強度率／休業災害度数率 (国内グループ)

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
休業件数(件)	2	4	15	7	3
強度率(%)	0.001	0.038	0.031	0.064	0.002
休業災害度数率(名/100万時間)	0.61	1.01	4.15	1.96	0.85

非財務データ

人事データ

	第118期 2021/3	第119期 2022/3	第120期 2023/3	第121期 2024/3	第122期 2025/3
総従業員数(名) ^{※1}	男性 253 女性 1,230 全員 1,483	1,180 263 273 1,443	1,178 292 1,451	1,145 301 1,437	1,104 1,405 1,405
平均年齢(歳) ^{※1}	男性 43.0 女性 35.6 全員 41.8	42.4 35.8 41.2	42.9 36.1 41.6	42.6 36.3 41.3	42.5 36.5 41.2
平均勤続年数(年) ^{※1}	男性 18.0 女性 12.2 全員 19.2	17.4 12.2 18.6	17.8 12.6 19.0	17.4 12.5 18.6	17.1 12.6 18.4
新卒採用者(名) ^{※1}	男性 85 女性 63 全員 22	64 42 27	67 40 29 ^{※3}	66 41 25	66 41 25
新卒採用に占める女性社員の割合(%) ^{※2}	26	34	40	34	38
女性社員の割合(%) ^{※2※4}	17	18	19	20	21
新卒採用者の3年後の定着率(%) ^{※2}	男性 93 女性 92 全員 93	91 100 94	84 100 88	95 ^{※3} 96 ^{※3} 95 ^{※3}	85 85 85
中途採用比率(%) ^{※2}	男性 34 女性 21 全員 31	34 12 28	39 10 30	37 27 34	49 31 43
退職者人数(定年退職者のぞく自己都合)(名) ^{※2※5}	男性 47 女性 37 全員 10	39 32 7	53 41 12	61 48 13	71 52 19
自己都合退職による離職率(%) ^{※2※5}	男性 2 女性 3 全員 2	2 2 2	2 3 3	3 3 3	3 4 3
育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数(名) ^{※2※4※6}	男性 61 女性 49 全員 61	67 56 62	62 52 62	75 58 75	75 58 75
育児休暇を取得した従業員の総数(名) ^{※2※4※7}	男性 18 女性 12 全員 18	28 11 43	50 10 43	56 16 56	56 16 56
報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数(名) ^{※2※4※8}	男性 6 女性 17 全員 23	15 14 29	30 9 39	45 10 47	45 10 55
育児休暇から復職した後、12カ月経過時点での在籍している従業員の総数(名) ^{※2※4※9}	男性 12 女性 12 全員 12	16 16 22	14 14 30	9 9 37	12 12 43
育児休暇後の従業員の復職率(%) ^{※2※4※10}	男性 100.0 女性 100.0 全員 100.0	100.0 100.0 100.0	100.0 100.0 100.0	100.0 90.9 98.2	100.0 90.9 98.2
育児休暇後の従業員の定着率(%) ^{※2※4※11}	男性 85.7 女性 85.7 全員 85.7	94.1 95.7 95.7	100.0 96.7 96.7	93.8 94.9 94.9	91.2 92.2 92.2
育児短時間勤務制度利用者(名) ^{※2※4※12}	男性 49 女性 10 全員 59	47 15 62	40 21 61	54 23 77	56 34 90
女性・外国人・中途採用者の管理職比率(%) ^{※2}	11.0	12.1	12.0	13.3	13.4
平均年間給与(円) ^{※1※2}	7,123,158 全労働者 うち正社員 うちパート・有期社員	7,073,496 68.1 69.9 70.5	7,363,199 69.8 70.9 70.9	7,056,324 71.8 71.8 71.8	7,307,707 73.0 72.2 64.7
労働者の男女の賃金の差異(%) ^{※1※2※13}	98.5	99.4	99.6	99.8	98.9
団体交渉協定の対象となる全従業員の割合(組合加入率)(%) ^{※2※14}	東京都 大阪府 愛知県 滋賀県 茨城県 静岡県 埼玉県 千葉県 熊本県 福岡県	151.7 159.0 165.0 175.5 178.6 172.3 164.8 165.3 — ^{※16} 164.4	146.2 152.9 158.4 168.2 170.7 165.3 158.2 158.5 — ^{※16} 157.3	153.1 159.8 165.3 175.0 177.1 172.1 165.1 165.4 — ^{※16} 173.4	
地域最低賃金に対する標準新人給与の比較(最低賃金との比較)(%) ^{※2※15}					

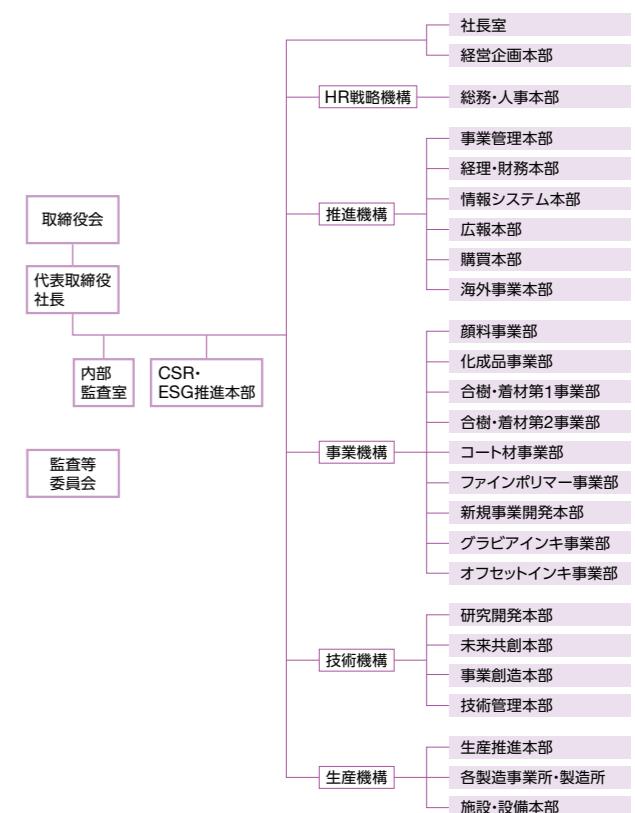
※1 単体 ※2 国内グループ ※3 2025年4月1日時点 ※4 全雇用形態 ※5 正社員のみ ※6 男性は子の出生日が該当年度内にある従業員数、女性は産休終りが当該年度内にある従業員数、女性は産休終了後育休取得開始日が当該年度内にある従業員数 ※7 男性は1回目の取得のみ算入、女性は産休終了後育休取得開始日が当該年度内にある従業員数 ※8 育休終了翌日が当該年度内にある従業員数 ※9 前年度「報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数」から12か月後に在籍している従業員数 ※10 復職率=育休完了日が当該年度内にあり、その翌日から復職している従業員の総数 ※11 定着率=報告年度の前年度に育児休暇から復職した後、報告年度末時点での在籍している従業員の割合。育休完了日は前年度内に該当し、12か月後に在籍している従業員の総数 ※12 当該年度内に育児利用目的の短時間勤務者および育児フレックス制度を利用した期間がある者 ※13 男性の平均賃金月額に対する女性の平均賃金月額の割合を算出。基本給をはじめとする固定的な賃金、時間外や休日労働に対する割増賃金、賞与を算入し、退職手当、通勤手当を除く ※14 労働組合への加入権がある従業員のうち加入している従業員の割合 ※15 大学卒、各都道府県の最低賃金、1カ月20日、7.5時間労働として算出。法定最低賃金を遵守し、同一資格、同一職務レベルにおいてジェンダー間で統一された報酬体系を適用。ライフプラン手当25,000円を含む ※16 新卒採用実績なしのため初任給未設定

会社概要・グループネットワーク

会社概要

会社名	大日精化工業株式会社 Dainichiseika Color & Chemicals Mfg. Co., Ltd.
本社所在地	〒103-8383 東京都中央区日本橋馬喰町一丁目7番6号
事業内容	無機・有機顔料および加工顔料、 プラスチック用着色剤、繊維用着色剤、 印刷インキ・コーティング剤および関連機材、 合成皮革材料などウレタン樹脂、 天然物由来高分子、機能性付与材料、 CCMシステムの製造および販売
創業	1931年10月16日
代表者	代表取締役社長 高橋 弘二
資本金	100億39百万円 (東京証券取引所 プライム市場上場)
従業員数	単体 1,405名 連結 3,594名 (2025年3月31日現在)

組織概略図



グループネットワーク

国内

営業拠点 計9拠点	生産拠点 計6拠点
● 東日本支社	● 北海道支店
● 北海道支店	● 坂東製造事業所
● 静岡営業所	● 東京製造事業所
● 中部支社	● 東海製造事業所
● 北陸支店	● 大阪製造事業所
● 西日本支社	● 滋賀製造所
● 岡山支店	● 佐倉製造事業所
● 広島支店	● 浮間合成(株)
● 四国支店	● ハイテックケミ(株)

グループ会社 1拠点

● 九州大日精化工業(株)
● 大日カラー・コンポジット(株)
● 加須製造事業所
● 大日カラー・コンポジット(株)
● 東郷製造事業所
● 大日カラー・コンポジット(株)
● 交野製造事業所
● 九州大日精化工業(株)
● 九州化工(株)

海外 グループ会社

アジア 計13拠点	アメリカ 1拠点
● 大日精化(香港)有限公司	● HI-TECH COLOR, INC.
● DAINICHISEIKA(HK) COLOURING CO., LTD.	● DAICOLOR ITALY S.R.L.
● 大日精化貿易(深圳)有限公司	● ヨーロッパ 1拠点
● 東莞大日化工有限公司	● DAICOLOR ITALY S.R.L.
● 大日精化(上海)化工有限公司	
● 上海三井複合塑料有限公司	
● TAI CHIN CHEMICAL INDUSTRY CO., LTD.	
● 亞祿股份有限公司	
● 三宝精密化學工業(株)	
● P.T. HI-TECH INK INDONESIA	
● DAINICHI COLOR VIETNAM CO., LTD.	
● DAINICHI COLOR (THAILAND) LTD.	
● DAINICHI COLOR INDIA PRIVATE LTD.	

外部評価・株式基本情報

外部評価



「健康経営優良法人2025
(大規模法人部門)」に認定



「S&P/JPXカーボン・
エフィシェント指数」の
構成銘柄に選定

外部イニシアティブへの参画



「国連グローバル・コンパクト」
への署名



「TCFD(気候関連財務情報開示
タスクフォース)」への賛同



CDP2024「気候変動」にて
「Bスコア」を取得



「パートナーシップ構築宣言」
への参加



「クリーン・オーシャン・マテリアル・
アライアンス(CLOMA)」
への参画

第三者保証



独立した第三者保証報告書

2025年7月28日

大日精化工業株式会社
代表取締役社長 高橋 弘二 殿

アスエネヴェリタス株式会社
東京都港区虎ノ門1丁目10番5号
代表取締役 CEO 小林 真之



アスエネヴェリタス株式会社（以下「当社」という。）は、大日精化工業株式会社（以下「会社」という。）が作成した「統合報告書2025」に記載されている2025年3月期（2024年4月1日から2025年3月31日まで）を対象とした以下の表に示す情報（以下「サステナビリティ情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

情報	数値(単位)
CO ₂ 排出量 Scope 1(直接排出)	11,193 (t-CO ₂)
CO ₂ 排出量 Scope 2(間接排出) ロケーション基準	49,511 (t-CO ₂)
CO ₂ 排出量 Scope 2(間接排出) マーケット基準	23,812 (t-CO ₂)

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠してサステナビリティ情報を作成する責任を負っている。この責任は、不正か誤謬かを問わず、重要な虚偽表示のないサステナビリティ情報を作成するために必要な内部統制のデザイン、適用及び維持を含んでいる。

また、温室効果ガス排出量の算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客觀性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質マネジメント基準第1号「財務諸表の監査若しくはレビューはその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質マネジメントシステムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の「国際保証業務基準3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び「国際保証業務基準3410 温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積りの再実施を含めていない。
- データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、責任者への質問、証憑及び関連文書の閲覧を含む手続により、事業所の調査を実施した。
- 限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

参加団体

第三者保証

当社グループは「統合報告書2025」に記載する非財務情報の信頼性を高めるために、CO₂排出量(国内外のScope1 + Scope2)の算定およびその結果に対して、独立した第三者機関である「アスエネヴェリタス株式会社」による保証を受けています。(右頁参照)

株式基本情報

上場市場	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	4116
業界分類	化学
株式の売買単位	100株
発行可能株式総数	50,000,000株
発行済み株式総数	18,113,110株(うち自己株式 951,919株)
株主数	6,027名

決算期日	毎年4月1日から翌年3月31日までの1年
定時株主総会	毎年6月
株主確定基準日	毎年3月31日
公告方法	当社は電子公告を採用しています。 (当社ウェブサイト https://www.daicolor.co.jp/ir/index.html) 事故その他やむを得ない事由によって電子公告を することができない場合は、日本経済新聞に掲載 して行います。