



コーポレート・ガバナンス G ガバナンス

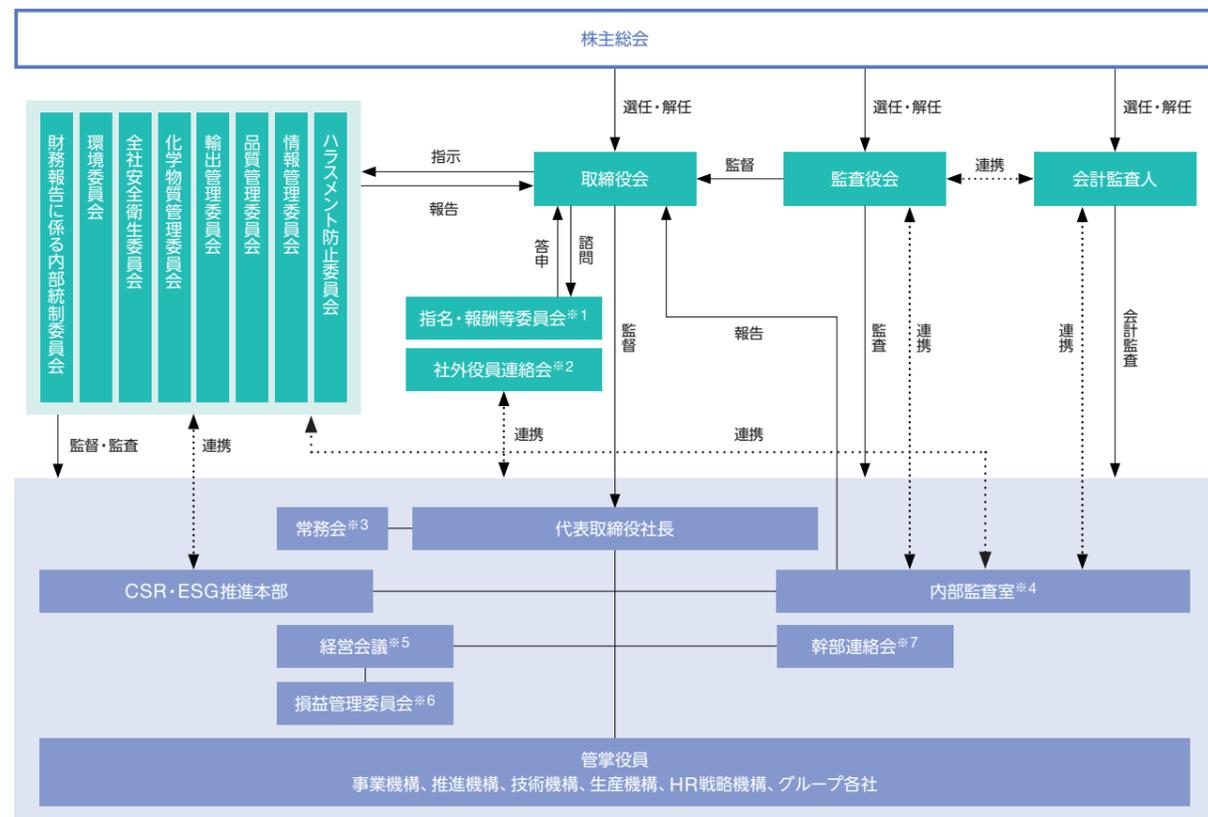
ステークホルダーの信頼を勝ち得ていくためには、法令遵守に留まらず、より一層高次の牽制と「風通し」を両立できるコーポレート・ガバナンスを確立し、引き上げ続けることが必要です。ESG活動を、CSR活動を能動的に捉えた活動と認識し、ESG推進体制を的確に運用することで、迅速かつ牽制の効いた意思決定・業務執行につなげていきます。

コーポレート・ガバナンス体制

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

その結果は、代表取締役社長および取締役会に対して定期的に、かつ事案の内容に応じて随時、報告されると同時に、対応策の指示を受けることとしています。また、内部監査室が業務に係る監査を行い、その結果は代表取締役社長および取締役会に報告しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



※1 指名・報酬等委員会の詳細は目P.60
 ※2 社外役員連絡会は、社外取締役、社外監査役全員から構成され、取締役会にて審議あるいは報告される事項を中心に、当社グループの経営、監督に関する情報について共有する場として、社外役員が独立した立場で情報交換を行っています。
 ※3 常務会は、グループ全体の基本戦略の検討、考案の場として、代表取締役社長が招集し、かつ議長を務め、代表取締役社長、常務以上の取締役および必要に応じて審議に係る当事者などの関係者の参加により、適宜開催しています。
 ※4 内部監査室は、内部監査の独立部門として、業務に精通し高度な専門知識を持ったスタッフにより構成され、業務を合法性と合理性の観点から客観的に検証・評価を行っています。
 ※5 経営会議は、業務執行を行う経営陣が参加し、当社グループの各種戦略・将来構想をはじめとする業務執行に関わる重要事項を議論することにより、経営課題に対する機動的な取り組みを加速させると同時に、取締役会などにおける意思決定の合理性をより高めています。
 ※6 損益管理委員会は、①設備投資およびIT投資計画の審議、②当事業年度における経費予算の進捗状況および使用見込の確認、③当社事業部および国内連結子会社の廃棄予定品および在庫管理状況の確認、④次年度予算編成方針の決定および立案予算の精査などの案件ごとに関係する担当取締役、各組織の長、事業部・事業所代表者、および関係者を招集するなど、機動的に審議を行っています。
 ※7 幹部連絡会は、各々の機構組織部門の長に対し、意思決定の周知徹底と、意思決定に対する各組織単位の執行方針の確認を行うほか、各組織単位から業務執行の状況の報告を受け、適正性の検証を行っています。

意思決定・業務執行体制

当社の取締役会は、経営から独立した視点から意思決定の監視・監督機能強化の目的で任期1年の取締役7名のうち3名を社外から選任(うち1名を女性)しています。ステークホルダーとの対話・情報交換などによって認識した重要事項や中期経営計画の策定・経過報告・結果評価など、当社グループの基本戦略に係る事項に関する取締役会の審議にあたっては、その内容に応じて、常務会、経営会議、損益管理委員会によって事前に十分に検証しています。業務執行については、社内規程を定め、職階に応じた責任範囲を明確にし、適切に権限委譲することで迅速な意思決定ができる体制となっています。

監査体制

当社は、監査役会設置会社の形態を採用し、監査役会は会計監査人や内部監査室と定期的に情報交換を行い、組織的かつ効率的な監査・監督機能を実施しています。また、監査役は取締役会や社内の重要会議に出席し、必要に応じて説明を求め、かつ意見を述べています。加えて、議事録や稟議書などの重要な決裁書類を閲覧するなどして、取締役の職務の執行状況を監査し、当社グループの業務が適法かつ適正に行われていることを確認しています。

指名・報酬等委員会

指名・報酬等委員会は、手続きの公平性、透明性、客観性の強化を図ることを目的として、主に当社の取締役および役付執行役員の指名や報酬などの決定に際して、代表取締役社長または取締役の諮問を受けて、審議の上、答申しています。同委員会は、取締役会の決議により3名以上の取締役で構成し、その過半数を社外取締役とし、委員長は、委員の互選により社外取締役の中から選んでいます。現在の指名・報酬等委員会の構成は、社外取締役3名、社内取締役1名で構成し、委員長は、中川社外取締役です。なお、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ます。

取締役および役付執行役員の選任にあたっては、代表取締役社長または取締役の諮問を受けて、指名・報酬等委員会で審議の上、答申を行っています。諮問を行う代表取締役社長または取締役が審議の対象となる場合は、審議に加わらないよう公平性、透明性に配慮した対応を行っています。取締役および役付執行役員の報酬の決定も、同様に諮問を受けて、指名・報酬等委員会で審議の上、答申を行っています。諮問を行う代表取締役社長または取締役が審議の対象となる場合は、審議に加わらないよう公平性、透明性に配慮した対応を行っています。

代表取締役社長後継者計画(サクセッションプラン)

代表取締役社長の選任にあたっては、当社の役員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。指名・報酬等委員会は過半数が社外取締役で構成され、その委員長は社外取締役であることから、客観的に審議され、かつ、答申しているものと考えています。なお、指名・報酬等委員会には代表取締役社長も委員として参加しますが、代表取締役社長本人に係る審議の際には、審議に加わらないなど、公平性を確保しています。

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、業績に留まらず、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

をはじめとした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、役員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。

現代表取締役社長の高橋弘二については、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月に公表した新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 | 2023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出席しています。 |
| 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 | 毎年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。 |

2024年3月期の取締役会の実効性の分析・評価の結果

当社の取締役会はその役割・責務に照らし、実効性をもって機能していると評価しました。

- 取締役会の員数、構成、多様性は適切である
- 取締役会に付議される審議項目、審議数、審議時間、報告項目、報告数、報告時間、時間配分等は概ね適切であり、重要な案件には時間をかけるなど、メリハリの利いた運営が行われている
- 会議運営システムの活用と合わせ、取締役会事務局と議案担当部署との協力により、付議される資料（開催日1週間前に資料配布を原則）等は概ね適切であり、議論の充実につながっている
- 社外取締役、社外監査役は、各自の専門的な見地から忌憚のない質問、助言を行っており、活発な審議につながっている

2025年3月期への課題認識

- 戦略的・大局的な議論の一層の充実化（特に、社外役員との議論の深化・充実化）
- 中期経営計画の結果分析、業績評価の充実化

2025年3月期の取り組み

- 社内諸会議体と取締役会との連携強化による取締役会での審議の深化
- 社外役員に対する情報提供の頻度・内容の引き上げ

役員報酬

取締役の報酬に関する基本方針は、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、以下の方法で決定しています。代表取締役社長および常務以上の取締役に構成される常務会において、報酬制度の設計内容を検討の上、過半数を独立社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会に諮問し、その答申を得た上で、取締役会で決議しています。取締役の報酬は、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、社外取締役を除く取締役の報酬は、①毎月定額で支給する基本報酬（金銭報酬）および②譲渡制限付株式報酬制度に基づく株式報酬の2つにより構成することとし、社外取締役の報酬は①基本報酬のみとしています。個人別の金銭報酬、株式報酬の内容の決定にあたっては、代表取締役社長が役員報酬

規程に基づき提案し、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一任された代表取締役社長が決定しています。なお、取締役会は、取締役の個人別の報酬等について、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および取締役会で決議した役員報酬規程に沿っていることを確認しています。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・答申を得て、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、見識を勘案し、従業員に対する処遇との整合性および取締役の報酬も考慮した適切な水準に基づき支給することとしています。具体的には、役員報酬規程に基づき監査役の協議により定められた基本報酬を支給することとし、個人別の報酬額については、監査役の協議により定めることとしています。また、取締役と同様に、役員賞与を支給することができることとしています。

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（2024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) | 192 | 178 | — | 14 | 7 |
| 監査役 (社外監査役を除く) | 32 | 32 | — | — | 3 |
| 社外役員 | 36 | 36 | — | — | 6 |

政策保有株式と議決権行使について

当社は、「政策保有株式に関する基本方針」に則り、持続的な成長および長期的な企業価値の向上を図ることができる取引先以外の株式は縮減することとし、保有の目的、保有に伴う便益・リスク、資本コストなどの観点から、毎事業年度、取締役会で個別の銘柄ごとに検証し、保有の適否を判断しています。

2024年3月期では、保有先企業との取引状況や当社の経営戦略等の観点から考慮し、かつ保有する株式の配当利回りや取引上の収益等と当社の資本コストを比較・検証した結果、7銘柄の全量売却と6銘柄の一部売却を実施しました。

なお、新中期経営計画において、2025年3月期から2027年3月期までの3年間で政策保有株式を15%以上縮減することを目標としています。

保有株式の議決権については、「議決権の行使に関する基準」に従い、長期的な企業価値向上および当社との関係強化の観点から適切に判断し、行使しています。

<政策保有株式に関する基本方針>

- 1. 保有の目的**
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及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。



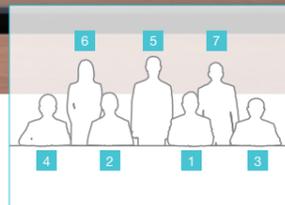
コーポレート・ガバナンス **G** ガバナンス



取締役・役付執行役員一覧 (2024年6月27日現在)

当社グループの企業理念、ビジョン、価値観および行動規範に則り、公正な事業活動を通じた会社の持続的発展と企業価値の最大化に努めます。

| | 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 | 川瀬 進 |
| 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 |



取締役および役付執行役員のスキルマトリックス (2024年6月27日現在)

| 氏名 | 駒田 達彦 | 谷 俊夫 | 正田 孝弘 | 取締役 | | | | | | | 役付執行役員 | | | | | | | | |
|---------------------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|--------|------|-------|--|--|--|--|--|--|
| | | | | 高橋 弘二 | 青葉 匡彦 | 竹田 治 | 青柳 太洋 | 中川 義章 | 長濱 晶子 | 川瀬 進 | 駒田 達彦 | 谷 俊夫 | 正田 孝弘 | | | | | | |
| 知識・経験・スキル、期待する分野 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 財務・会計・税務 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SCM/物流 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 業界・業界動向/マーケティング新規事業 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 供給、製造 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 国際性、多様性 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

※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、社会的課題および経営課題を鑑み、取締役会がステークホルダーから期待されるスキルは、取締役会の構成、バランスなどの観点も踏まえ、以下のとおりと認識しています。また、2024年6月公表の新3か年中期経営計画において、「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」を掲げています。これらの施策を確実に実

行するために特に必要なスキルとして、「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、取締役および役付執行役員の保有状況、保有スキルのバランスなどに配慮することにより、中期経営計画の実効性を確保しています。

| スキル | 選定理由 |
|---------------------|---|
| 企業経営/事業戦略/リーダーシップ | 中長期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、意思を確実に力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 | 持続可能な社会の実現のため、その一員としてステークホルダーから信頼を得られることが当社グループの企業価値を向上させるものと認識し、CSR・ESG・コンプライアンスに関するスキルを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資本の効率的な運用を重要な経営課題とし、財務情報の信憑性の確保、正確かつ適切な分析に基づく財務戦略の構築、リスクとしての税務コンプライアンスに関するスキルを必要な項目として選定しています。 |
| IT・情報システム | 高度な情報化社会において、情報の正確性、鮮度に基づくデータ分析と、情報資産の安全と適切な共有が業務効率化や戦略策定の基盤であるとの認識に立ち、重要なスキル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企業風土の醸成が必要不可欠であるとの認識に立ち、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 | 当社グループが培ってきたコア技術をさらに深化・発展させて、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、技術開発・技術開発管理、市場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。 |
| SCM/物流 | 原材料の調達から製造・販売、納品までのサプライチェーンを安全かつ適切に運営しつつ、時間、コストの合理化が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 | 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 | モノづくり企業として、製品の安全性、安定性、継続性等の供給責任を果たしながら、環境への配慮、製造現場の安全性、効率性、収益力の維持・管理が、継続的に企業価値を引き上げていく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 | 海外における事業展開をバランスよく進展させる必要があるとの認識の基に、地域戦略のための情報収集能力に加え、異文化に対する十分な知識・経験・理解を基にしたマネジメント対応やコンプライアンス対応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。 |



社外取締役メッセージ ①

技術主導による新製品開発のスピードを
上げ、持続的成長と中長期的な
企業価値向上を目指します



社外取締役 中川 義章

戦略的視点からHR戦略・DX推進を集中議論

2021年6月から社外取締役を務めています。当初の取締役会では新型コロナウイルス感染症から生じる経営課題に関する議題が比較的多かったのですが、ここ1年間は中長期の成長戦略について議論する機会が増えてきました。社外取締役としての一番の関心は、持続的な成長と長期的な企業価値向上にあります。今後も戦略的な視点から、組織を横断した議論がさらに広がることを期待しています。

2024年3月期の取締役会では、2025年3月期から始まる新中期経営計画「明日への変革 2027」の策定に向けて、前中期経営計画から引き継いだ3本柱の基本戦略に加え、HR戦略とDX推進を特に重要なテーマとして議論してきました。労働人口が減少するという新たな経営環境の中では、省人化を前提とした人事制度改革が不可欠であり、評価制度刷新やリスクリングを含めた新しいHR戦略を再構築しなければなりません。またDX推進も、デジタル化による業務効率化とデータを蓄積する基盤構築を実現し、全社的な知的資産と人的資産の共有を推進するシステムを展望する必要があると思います。

取締役会はフレンドリーで温かな雰囲気の中で進められており、提出される議題設定や事前資料も素晴らしいものです。より活発で充実した議論を、今後も継続したいと考えています。

「技術主導による競争力確保」のスピードを上げる

株主からの負託を受けた立場として、これまで私はさまざまな経営課題に問題提起をしてきました。人財不足時代への対

応策、中期経営計画を従業員が「自分ごと化」するための情報共有施策、課長級の教育研修機会の強化など、HR戦略に関するテーマは多岐にわたります。それに加えて「技術主導による競争優位性の確保」という基本戦略を推進するための施策には、特に力を入れました。大日精化の強みは、顔料・樹脂を中心とした「有機無機合成・顔料処理」「分散加工」「樹脂合成」という3つのコア技術を融合し、新たな価値を創造できることです。顧客ニーズに対応できる技術は十分に揃っています。これを踏まえて、営業部門と研究開発部門による顧客ニーズ共有を強化し、研究開発から生まれたシーズを新製品として上市するプロセスに技術者が伴走する仕組みの構築を提起しました。

私はもともと陸上自衛隊の自衛官です。現役生活の約10年間は自衛隊の研究開発部門に所属し、最後は約800名の研究開発組織のマネジメントを担当していました。その経験を生かし、大日精化の研究開発のスピードを上げるための組織戦略について、問題提起を続けてきたわけです。

また、「ESG重視の経営推進」という戦略課題でも、最も重要なのはサステナブル社会の実現に貢献する製品開発です。CO₂排出量を削減できる樹脂製品や、排水処理が必要な染料を使用せず、化学繊維の紡糸時に顔料で着色する原液着色剤、化粧品に使われる天然物由来の生分解性パウダーなどは、その最たる例です。こうしたサステナビリティ貢献製品を積極的に開発することが極めて重要だと思います。

小回り性という強みを生かし、時代を主導する企業に

大日精化の組織文化の特長・強みを、私は小回りが利く「対応力」だと考えています。顧客ニーズをしっかりと受け止め、確実に製品化につなげる。その機敏な事業活動を通して、B to B型の化学メーカーとして供給責任を果たしてきました。小回り性という特長が生まれた理由は、大日精化が「顔料」の国産化を目指して創業したという歴史にあります。顔料を普及させるために、有機無機合成・顔料処理技術や分散加工技術を独自開発し、多様な色彩の製品を社会に送り出しました。もともと顔料が、顧客メーカー製品の付加価値に占める割合はごく小さなものです。その極めてニッチな事業領域で顧客ニーズに細やかに対応し、色彩や機能が微妙に異なる製品を開発してきました。多品種少量生産という事業特性ゆえの、さまざまな工夫があったのです。そして、小回り性という特長を競争力として維持するために、人財を大切にしてきたという歴史的事実があります。日本の化学業界は、大きな変革の時期に差しかかっています。機能性マテリアル分野では、いつM&Aや業界再編が起きても不思議ではありません。そうしたなかで、大日精化は自ら風を起こして、この時代に主導的に立ち向かえる企業になっていけると確信しています。

社外取締役メッセージ ②

スピード感のある事業推進とともに、
足元のリスク管理を徹底する
問題提起をしていきます



社外取締役(弁護士) 長濱 晶子

多様性の確保は日本の伝統的製造業に共通の課題

大日精化の取締役会では、開催の1週間前には非常に詳細な資料が送られてきます。取締役会当日には不明点を質問し、出席者や担当役員から詳細な説明を受けています。またテーマによっては別途時間を割いていただくこともあり、質問や意見表明がしやすく、非常に良い雰囲気を取締役会が運営されていると感じます。最近では中長期的な議論を行う時間も増えてきました。就任してから特に印象に残っているのは、決裁権限の見直しの議論です。事業組織の機動力を高め、業務生産性を向上させるため、権限を適切に配分するとともに、取締役会への重要案件の上程基準を明確化しました。これにより、現場の意思決定スピードが向上し、重要事項の監督機能も強化されたと思います。2024年3月期に実施した新中期経営計画「明日への変革 2027」(以下、新中計)の策定では、特にHR戦略について頻りに議論を行いました。各部門の専門性の枠を超えた人事交流について、思い切った人事制度改革が提起されており、今後も注目すべき点です。

大日精化の取締役会の構成は、現状では女性が私1人です。これは日本の伝統的な製造業に共通する課題ですが、社内・社外問わず、また女性に限らず、多様な人材が登用されるよう取り組みを強化すべきです。過去には女性が結婚・出産といったライフステージの変化をきっかけに退職することが多かったと思います。しかし時代は変わり、働き方も多様になっています。DX推進によって製造現場でも性別に関係なく活躍できる環境を整えることも可能です。一歩踏み込んだ施策を打つこと

で課題も出てきます。一定の時間はかかるかもしれませんが、多様性の確保を推進すべきだと考えます。

コンプライアンスとリーガルリスクを常に意識する

社外取締役として企業価値向上に貢献するよう心がけていますが、私は弁護士という立場から、特にコンプライアンス上の課題やリーガルリスクについて積極的に問題提起をしてきました。その際に常に心がけたのは、何か問題が発生した時、責任追及に終始するのではなく、原因究明と再発防止という組織全体の改善につながる建設的な議論を行うことです。その問題の原因は何だったのか、それを防止するためにはどんな仕組みが必要なのか。こうした報告が迅速かつ合理的に行われる風土と仕組みが、組織に確実に根付いているかが重要です。小さな問題でも、迅速に報告がなされ、適切に対処されることが、重大なリスクを回避する鍵となります。また、リーガルリスクは時代とともに変化します。現場を統括する管理者の意識を高め、従業員の報告義務についての判断力を高めていく機会を設けることも必要です。例えば、製造現場で設備に不具合が発生した場合、製品出荷などへの影響のほかに、化学メーカーである大日精化では、環境に関する法規制において必要な対応はないか、対応が必要な場合、その対応プロセスを確実にモニタリングし報告がなされているか、こうした対応が重要になるのです。また、常に地域社会との信頼感のあるコミュニケーションも必要です。事業活動と並行して、こうしたコンプライアンスに関わるリスクを常に意識することが必要だと思います。

新中計では、事業基盤強化のための海外事業の拡大が謳われています。海外事業は日本と異なる法制度の中で運営されますので、現地の状況をリーガルパートナーの協力を得て確実にリサーチすることが不可欠です。

事業推進のスピード感とリスク管理の最適バランスを

大日精化の機能性マテリアルは、非常に発展性のある分野です。例えば、化粧品の生分解性パウダーなど、まったく新しい革新的な素材への挑戦も可能であり、それがESG重視の経営推進にも貢献していきます。また、新中計では、大規模な設備投資や成長投資も掲げています。これまで顧客ニーズと丁寧に向き合い、きめ細やかな対応で製品化につなげてきましたが、今後はよりダイナミックな変革の中でスピード感を持って変化に対応する必要性を感じています。

社外取締役の使命は、企業価値向上に貢献することです。経営のスピードを落とすことなく、しかし足をすくわれないようコンプライアンスやリスク管理を徹底し、最適なバランスで新中計を推進してほしいと考えています。



社外取締役メッセージ ③

お客様のために頑張ろうとする視点を
将来の方向性の議論にシフトすることも
必要だと思います



社外取締役 川瀬 進

研究開発の現場を訪問し、ざっくばらんに意見交換

2022年6月に社外取締役に就任して、ちょうど2年になります。就任して最初に感じたのは、従業員の皆さんが元氣よく挨拶することです。相手が誰であつても人を敬う気持ちの表れであり、そのように人を育てる大日精化は絶対に良い会社なのだというのが第一印象でした。

以前の勤務先が、大日精化と同じ化学メーカーで、主に研究開発や経営全般を見る仕事をしてきました。また、社外活動として、大学での非常勤勤務や、化学関係の社団法人などでの役職の仕事もしてきましたので、どうしても技術開発に目がいきがちです。大日精化グループでは、長期ビジョンや中期経営計画の柱として、「技術主導による競争優位性の確保」を掲げていることもあり、具体的にどのような研究開発を行っているのか気になったため、社外取締役就任後、2022年10月から、月に1回程度、技術機構の開発の現場を訪問し、若手から中堅、ベテランの研究者が具体的にどのような研究を行い、事業化に向けてどの程度進めているのかという点や、研究者としての開発上の悩みなども聞いて、私の知識、経験からアドバイスしたりもしました。本社で企画・開催していた技術ポスター展にも参加しました。若い研究者の中にはなかなかユニークな研究を進めている人もいて、今後が楽しみだと感じています。懇親会にも何度か出席し、食事をしながら、ざっくばらんに意見交換もしました。私のアドバイスが少しでも彼らの研究の一助になればと期待しています。

競争優位性の視点から、 具体的な「選択と集中」が大切

将来の事業展開のための「シーズ」として、幅広く研究を進めていくやり方を否定するわけではありませんが、「競争優位性」という観点で言うと、どの分野に注力して、投資をしていくかという「選択と集中」について、経営サイドの点から、もう少し検討を進めてもいいのではないかと思います。収益の源泉は「現場」にあることは間違いなく、「現場」の視点で見ると、もう少し具体性を付与していくべきではないかと思います。的確なマーケティング調査を実施した上で、「現場」につながる、つまり、事業として展開し、売上高につなげるような具体性を伴う議論を継続的に行わないと、「ただの研究」に終わりがかねません。また、全社安全衛生委員会の現場パトロールへの参加機会をいただきました。製造現場を見て感じたことは、作業効率を考えて各自が創意工夫をしている点やイラストや写真を使った分かりやすいマニュアルが整っている点です。一方で、私の以前の勤務先での経験から、現場作業員の安全意識の向上、仲間に対する責任感をいかに高めていくかについて率直なアドバイスをしました。「現場」の安全性に少しでも寄与できていればと期待しています。

今後は中長期視点での議論や 人事面での工夫が必要に

コロナ禍やウクライナ情勢、インフレなど、大日精化を取り巻く環境は日々変化しています。昨日の「是」が今日の「非」になりかねない状況にあると思います。このような流動的な環境下にありながら、取締役会や指名・報酬等委員会、社外役員連絡会などで意見を聞いていると、直面する業務執行に関する話題が多く、どこの会社でも同様だと思いますが、中長期的な視点からの議論が比較的少ない印象があります。真摯に、誠実に業務に向かい、お客様のために何とか頑張ろうとする従業員の姿勢は非常に良いと思うので、その視点を将来の方向性の議論にシフトすることも必要だと思います。また、事業部制のため、どうしても縦割りの発想が見え隠れするところがあります。事業部を跨いだ人事ローテーションなど、人事面での工夫を一層進める必要があると思います。従業員のモチベーションを高めるためにも、金額面では僅少でも構わないので、褒賞制度を採り入れるなどの「仕掛け」も必要だと思います。

私の役割は、これまで築いてきた知識や経験を基に、大日精化に対して、いかに多くの「気付き」を与えられるかという点にあると思っています。それは研究開発に限らず、会社経営に関することも含めて全てだと思っています。私の助言が大日精化の活性化に少しでもつながるようにしていきたいです。

社外取締役の保有するスキルが経営に資する点 (2024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、その経験を生かして事業会社の顧問を務めた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。なお、同氏は(株)小松製作所の顧問を経験し、現在、(株)電巧社の顧問に就任していますが、これらの会社と当社グループとの間には、特段の取引はありません。 |
| 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期待できると判断し、引き続き社外取締役として選任しています。 |
| 川瀬 進 | 企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識を生かし、取締役会の監督機能強化など、当社経営体制の一層の強化・充実を図ることが期待できる人財であると同時に、綜研化学株式会社常務取締役研究開発センター長、取締役副社長兼狭山事業所長を歴任していることから、技術開発、生産活動などに関する知識や知見に基づき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。 |

これらを踏まえ、社外取締役の有する「知識・経験・スキル、期待する分野」は、取締役および役付執行役員のスキルマトリックスP.63のとおりです。社内取締役の有する「知識・

経験・スキル、期待する分野」の構成、バランスなどの観点から、当社グループに期待される社会的課題および経営課題を達成するために十分な人財だと判断しました。



監査役会報告

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遵守および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2024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。

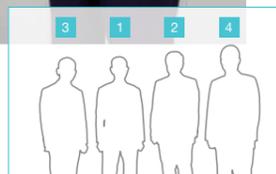
- 内部統制システムの整備・運用状況の監視・検証
- 会計監査人との情報共有強化と会計監査人の評価および再任の相当性判断
- 内部監査室との定期会合等による連携推進
- 当社グループの主要な実施テーマの進捗状況と結果確認
前中期経営計画の総括と新中期経営計画の策定プロセスの検証
海外子会社の事業環境の監視・検証
製造事業所の安全管理、労務管理の検証
監査上の主要な検討事項(KAM)への対応等

監査役会の概要と1年間の主な活動(2024年3月期)

| | |
|-------|---|
| 議長 | 蒲生 善郎 |
| 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 |
| 主要議題 | <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、補欠監査役選任議案の同意、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、代表取締役定期会合議題案、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、事業所・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、各製造事業所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 |
| その他活動 | <ul style="list-style-type: none"> ● 事業所等往査：27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 ・会社に対処すべき課題、現状と今後の取り組みについて ・当社グループのあるべき姿、企業価値向上へ向けた取り組み ・新中期経営計画について -進捗状況とスケジュール確認 -全従業員への周知 -人的資本・人材活用 |



| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 氏名 | 蒲生 善郎 | 村田 修一 | 山口 秀巳 | 若林 市郎 |
| 役職名 | 常勤監査役 | 常勤監査役 | 社外監査役 | 社外監査役 |



社外監査役メッセージ

各会議や代表取締役との定期会合などを通じて自由闊達な意見交換ができています

税理士および元国税職員としての立場から、大日精化グループの会計、税務に関する事項については、私の社外監査役としての職務における最も重要な部分の1つとして、株主、投資家をはじめとして、大日精化グループの関係する方々に財務の情報を正確にお伝えできるようにしたいと考えています。また、兼職として他社の社外監査役や監査等委員を務めており、さまざまな事業所や生産現場を視察する機会に恵まれ、経営者や従業員との意見交換も多く経験していることから、大日精化グループの意思決定や業務の進め方を客観的に見ることもできていると思っています。そのため、時にはかなり手厳しい意見を申し上げることもあります。製造会社として生産現場

をもっと合理化できないか、事業部や事業所の枠にとらわれず、従業員の一層の人事の流動化により能力発揮の機会を与えられないか、現場に即した経営は、従業員エンゲージメントに重要な要素と考えます。社内役員にとっては、耳の痛い話かもしれませんが、会計、税務分野はもとより、経営全般についても取締役会、監査役会、会計監査人との会議や代表取締役との定期会合などを通じて意見具申を行っており、自由闊達な意見交換ができていていると思っています。これらを地道に繰り返すことで大日精化グループの中長期的な成長に貢献できればよいと考えています。

社外監査役 山口 秀巳
(写真左)



社外の視点から忌憚のない意見を申し上げることでガバナンスや中長期的な成長にも貢献していきたい

化学系専門商社で長らく、国内外の企業集団の経営に携わってきた経験があるので、幅広い化学品を製造・販売する大日精化グループの企業活動は理解しやすいと考えています。また、兼職として、化学メーカーで社外取締役を務めていることもあり、化学メーカーの抱えている事業内容や問題点なども十分に理解できるため、社外監査役としての意見も非常に述べやすいと思っています。併せて、取締役会、監査役会、会計監査人との会議などで情報共有するだけでなく、社外役員連絡会に出席し、多様な経験、知識、スキル、ノウハウをお持ちの社外役員同士で意見交換するなかで、遠慮ない意見を言わせていただいています。実のある経営計画とするためには、例えば、

終了した中期経営計画の計画と実績のギャップ分析を十分にを行い、そのギャップをどのように埋めていくかを十分に検討した上で、新中期経営計画をいかにして策定していくべきだとか、経営計画の遂行にあたっては、上意下達ではなく、現場の人たちをアサインし、計画達成に向けてこだわりを持って進めていくべきだと考えます。当たり前のことばかりだと思いますが、社外の視点から忌憚のない意見を申し上げることにより、大日精化グループのガバナンスや中長期的な成長にも十分に貢献できればと考えています。

社外監査役 若林 市郎
(写真右)



コンプライアンス G ガバナンス

当社グループは、法令・諸規則や社内規程の遵守だけでなく、社会規範や倫理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要請に適合、貢献することがコンプライアンスの重要事項だと考えています。代表取締役社長の指示のもと、CSR・ESG推進本部の担当役員を委員長とする委員会と連携し、コンプライアンス遵守体制の整備・維持のための推進活動を行っています。

推進活動

CSR・ESG推進本部が主体となり、意識付けと教育研修を中心に全社的な推進活動を行っています。

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メッセージを発信
- 全従業員に対する意識付けとして、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
- 新入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
- 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、全ての拠点に男女各1名の「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、これらの意識付けや教育に加え、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



TAI CHIN CHEMICAL INDUSTRY CO., LTD.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を定期的

汚職・贈収賄の防止

事業のグローバル展開および世界における贈収賄の規制強化に鑑み、贈収賄防止規制を遵守するため、「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」の配布を通じて、従業員への啓発活動を進めています。また、入社後の節目の年度の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、2024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、法令および社内基本方針や諸規則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推進本部と監査役および、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従業員からの相談・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。2024年3月期の内部通報は6件（労務関連5件、業務改善関連1件）で、法令、社内規程に違反する重大な案件はありませんでした。

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・指導を受け、リスク低減を図ります。2024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 G ガバナンス

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、進捗状況を管理しています。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、監査役会により監督されています。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 ・ 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、各事業所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、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。2024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・事業所に「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」を設置することで責任と役割を明確にしています。2024年3月期には、社内にCSIRT（セキュリティ事故対応チーム）を構成する仕組みを整えました。

取り組み

当社グループは、DXを推進する専門部署を設けています。また、情報セキュリティ管理体制を強化するとともに、情報システムへの適切なアクセス権管理、情報機器に対するマルウェア対策など、情報セキュリティ対策に取り組んでいます。セキュリティ診断で認識したさまざまな改善点について、ITの活用と情報セキュリティ対策をバランスよく考慮し、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。



ステークホルダーとの対話 G ガバナンス

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」としてしています。ステークホルダーとのさまざまな対話を通し、皆様のご意見を伺うとともに、それらを事業活動に適切に反映し、当社グループに関わる多くの皆様から信頼を得られるよう努めています。

| 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 各種展示会 ウェブサイトなどの相談窓口 品質保証サポート | <ul style="list-style-type: none"> 各製品パンフレット 広報誌 ニュースリリース 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 統合報告書 |
| 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 懇親会 階層別研修 定期的な個人面談(年に2回) 内部通報 ハラスメント相談窓口 | <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 ニュースリリース 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 拡張鉱物報告書テンプレート 統合報告書 紛争鉱物報告書テンプレート 広報誌 ウェブサイト |
| 株主・投資家 | <ul style="list-style-type: none"> 株主総会 決算説明会(第2四半期、決算期) 個別面談 機関投資家訪問 電話会議 | <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 四半期報告書 適時開示 株主通信(中間報告書) ニュースリリース 広報誌 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 <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 ニュースリリース 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/newsletter/index.html>



TOPICS 人権尊重に関する取り組み

人権の尊重

当社グループは、基本的な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ます。

当社グループでは、人権は最優先に遵守すべきコンプライアンスであり、社会が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に加え、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の事業活動に携わる人々の人権の尊重に取り組む必要があると認識しています。

人権に関するリスクと負の影響を発生させないように、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、当社グループのサプライヤーに

向けては、取り組んでいただきたい人権尊重に関する指針を示した「CSR調達基準」を提示し、人権尊重に向けた取り組みを求めています。

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負の影響の特定、その防止と軽減に努めています。人権に関する負の影響が確認された場合は、その救済に取り組み、その有効性を確認した後に再発防止策を展開していきます。

人権尊重に関する取り組みの状況は、コンプライアンス遵守の取り組みの一環として適宜取締役会と監査役会に報告し、必要に応じて情報開示を行っています。

「人権方針」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>



プロセス



取締役会で上記の「人権方針」を決議し、社内外に周知
 以下の人権デュー・ディリジェンスにて対応

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、自らの事業活動に関連した人権に対する負の影響を特定し、その予防と軽減に努めています。





株主・投資家との対話 G ガバナンス

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担当の取締役を中心に、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ます。

IRカレンダー



2024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、2024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月と12月に決算説明会を開催し、中期経営計画の進捗状況や技術開発戦略、サステナビリティ貢献製品の拡販戦略、海外戦略など、それぞれの進捗状況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月に会社説明会を初めて開催しました。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 | 当社対応者 | 参加機関投資家数等 |
|----------|----------|---------------------------|--------------------------------|
| 2023年6月 | 決算説明会 | 代表取締役社長、 経理財務担当役員 ほか | 国内投資家 3社 証券会社 6社 その他 13社 |
| 2023年12月 | 決算説明会 | 経理財務担当役員、 経理財務部門責任者 ほか | 国内投資家 3社 証券会社 6社 その他 12社 |
| 2024年1月 | 個人投資家説明会 | 経理財務担当役員、 経理財務部門責任者 ほか | 個人投資家 51名 |

個別機関投資家との面談状況

| 開催日 | 開催回数(延べ) | 当社対応者 | 参加機関投資家数(延べ) |
|-------------------|----------|---|----------------------------------|
| 2023年4月~2024年3月まで | 27回 | 代表取締役社長、 経理財務部門担当役員、 経理財務部門責任者 ほか | 海外投資家 4社 国内投資家 21社 証券会社 2社 |

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) (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 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 280.5 | 341.0 | 332.8 | 345.8 |

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 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 99.78 | 99.99 | 99.95 | 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 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 82.0 | 85.0 | 85.2 | 91.9 |

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

| | 第117期 2020/3 | 第118期 2021/3 | 第119期 2022/3 | 第120期 2023/3 | 第121期 2024/3 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 206.7 | 168.4 | 178.8 | 152.3 | 142.5 |

水使用量(国内グループ)

| | 第117期 2020/3 | 第118期 2021/3 | 第119期 2022/3 | 第120期 2023/3 | 第121期 2024/3 |
|----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 地下水(千㎡) | 2,127.1 | 2,065.0 | 2,264.7 | 2,057.9 | 2,013.5 |
| 上水道(千㎡) | 140.2 | 137.3 | 136.4 | 135.3 | 141.1 |
| 工業用水(千㎡) | 285.2 | 305.0 | 277.7 | 239.2 | 209.1 |

COD(水質汚濁負荷)(t) (国内グループ)

| | 第117期 2020/3 | 第118期 2021/3 | 第119期 2022/3 | 第120期 2023/3 | 第121期 2024/3 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 8.7 | 6.6 | 5.4 | 6.4 | 5.6 |

漏えいフロン量(CO₂換算値)(国内グループ)

| | 第117期 2020/3 | 第118期 2021/3 | 第119期 2022/3 | 第120期 2023/3 | 第121期 2024/3 |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| t-CO ₂ | 143 | 595 | 247 | 308 | 509 |
| % | 14.3 | 416.1 | 41.5 | 124.7 | 165.2 |

※代替フロン含む

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

| | 第117期 2020/3 | 第118期 2021/3 | 第119期 2022/3 | 第120期 2023/3 | 第121期 2024/3 |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| NO _x (t) | 15.9 | 9.5 | 13.0 | 6.1 | 6.6 |
| SO _x (t) | 0.9 | 0.7 | 0.8 | 0.2 | 0.2 |