



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT 2023-2024

CSR レポート 2023-2024 の発刊にあたって

大東化成グループは CSR 活動を企業活動の根幹をなすものと考え 10 年以上前から行動規範を定め、国連のグローバルコンパクトや ISO26000 を尊重し CSR 活動を進めて来ました。その活動内容については、2015 年から CSR レポートとしてホームページ上にて公開しています。それは私たちが、「企業の存在価値は、ステークホルダーからの期待に応え、持続可能な社会に貢献する CSR 活動にある」と考えているからです。

当社の CSR 活動の目的は、当初は社会の要請により、企業の倫理的な法令遵守から始まりましたが、現在は社会的価値と経済的価値が両立する持続可能な社会の実現を目指すこととしています。

その為に今回は事業を継続する為に重要な中長期的な課題を設定しました。さらに各課題については中長期的な目標、具体的な方策及びその計画を立案し、さらに各課題が SDGs のどの課題に対して関係しているのかを明確にしこのレポートの中で紹介しています。

これらの課題に継続的に取り組んでいくことで、ステークホルダーの期待に応え、企業の存在価値を高め、倫理的な成長にもつながると信じます。

当社は重要課題への取組みにとどまらず従来より様々な CSR 活動を実施してきました。それらについてもレポートの中で紹介する事で、ステークホルダーの皆様にあっては当社をより深く知っていただく事ができれば幸いです。

私たちは CSR への取組みを大々的に行うことはできないかもしれませんが、その意義を尊重し企業運営の基本として、知恵を絞り限られた資源を有効に活用して継続的に取り組んでいきます。また、取組みの内容については、定期的に CSR レポートとして透明性をもって皆様に開示していきます。

2024 年 7 月 11 日

目次

1. 会社概要
2. 従業員に関する情報
3. 適切な事業の遂行
4. 重要課題の特定
5. 持続可能な社会を実現する為の製品開発と市場展開
6. 品質方針と環境方針
7. 環境保全への取組みーより良い未来のために
8. 各拠点における CSR 関係開示情報
9. 顧客満足
10. 期間における大きなトピックス
11. 笑顔あふれる職場を目指して
12. 学びを通して成長する従業員作り
13. パートナーシップ
14. 当社のオリジナルな取組み

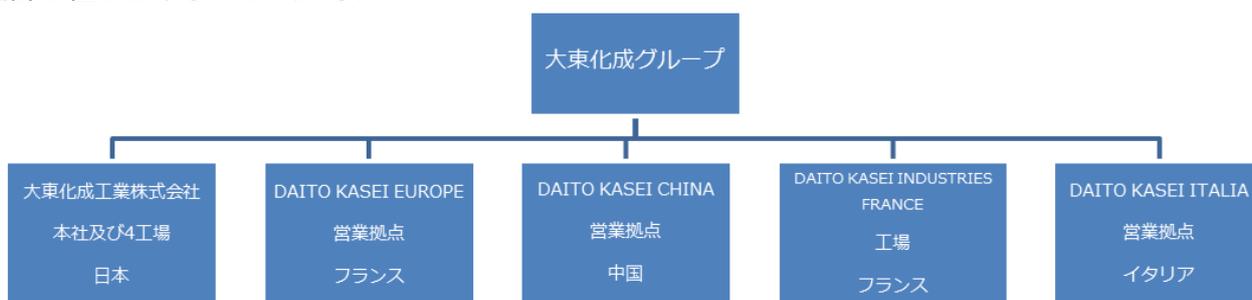
1. 会社概要

1.1 事業内容

大東化成工業は、1950年に大阪で設立された日本の民間企業です。
私たちは、化粧品原料、樹脂コンパウンドなどの加工、インキの製造・販売を行っています。
そのうち化成品部門（化粧品原料）の売上が、90%を占めています。
化成品部門は、化粧品原料として表面処理粉体や特殊差別化原料を製造・販売しています。
私たちのお客様は、小規模メーカー様から世界的な多国籍企業まで多岐にわたります。

1.2 会社組織

大東化成グループの組織は日本本社、フランス子孫会社2社、イタリア子会社1社、中国子会社1社の合計5社からなるグループです。



1.3 内製造拠点

日本：岡山工場、福井工場、新潟工場、東大阪工場 の4拠点
海外：DAITO KASEI INDUSTRIES FRANCE の1拠点



1.4 グループの販売先

各事業を通じて、私たちは世界50カ国以上で事業を展開しています。



1.5 処方配合室

当社の原料を使用した化粧品処方の研究開発を行う処方配合室を日本、フランス、タイ（タイのケミコ社と共同）の3か所に設置しています。



1.6 研究開発

研究開発については、主に日本で行われており、大学などとの共同研究も行っています。

1.7 地域別販売比率

2023年の地域別販売比率は以下となりました。

日本：28% ヨーロッパ：34% その他海外：38%

2. 従業員に関する情報

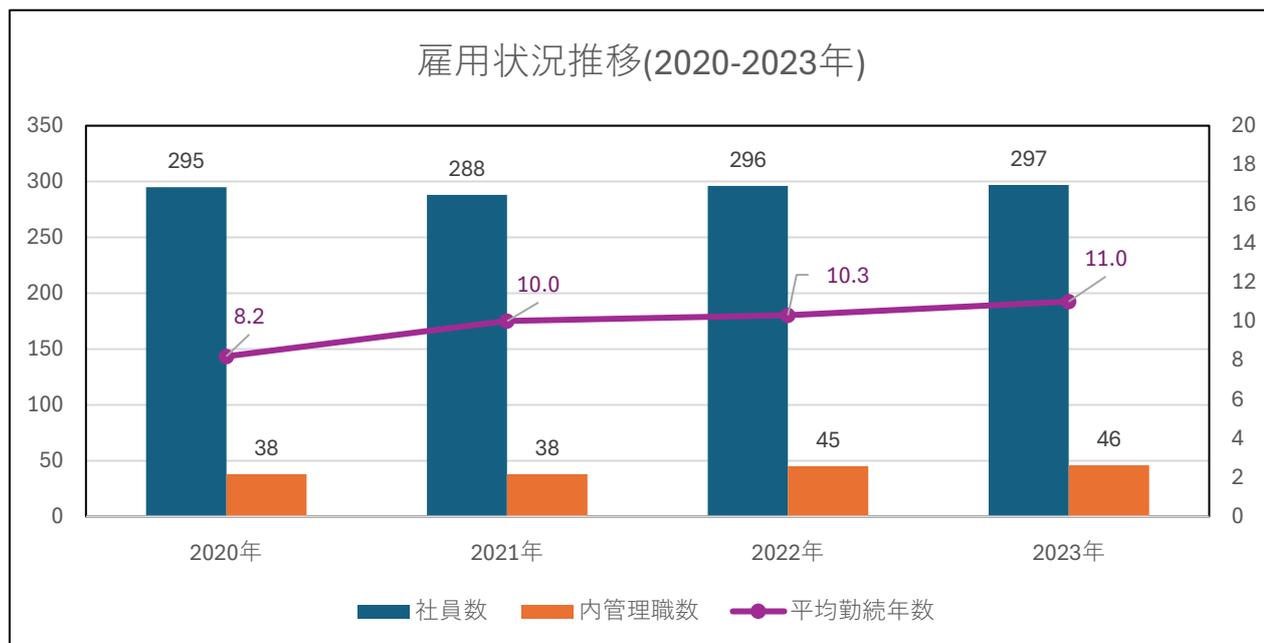
2.1 従業員数

グループ全体：297人（内女性93人）

内訳：大東化成工業株式会社	： 238人	DAITO KASEI EUROPE	： 28人
DAITO KASEI INDUSTRIES FRANCE:	21人	DAITO KASEI CHINA	： 6人
DAITO KASEI ITALIA	： 4人		

2.2 雇用状況

ここ数年の社員数は変わりませんが、管理職の社員数は増加しました。

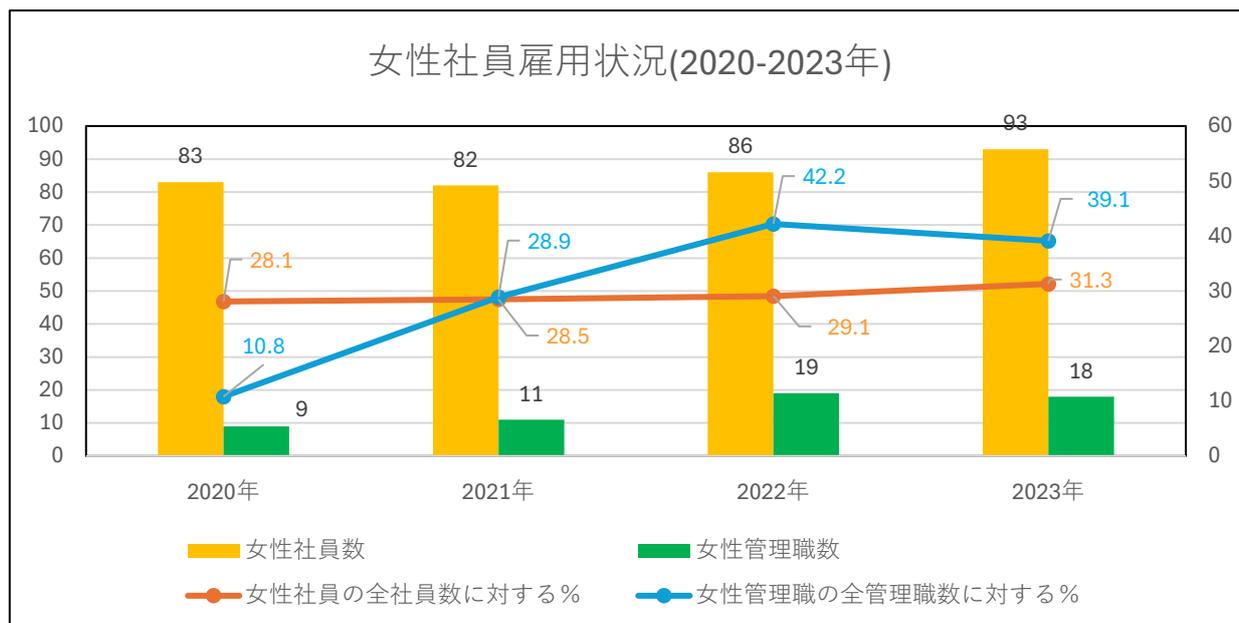


2.3 女性雇用状況

全社員に占める女性の割合は2023年には30%を超えました。

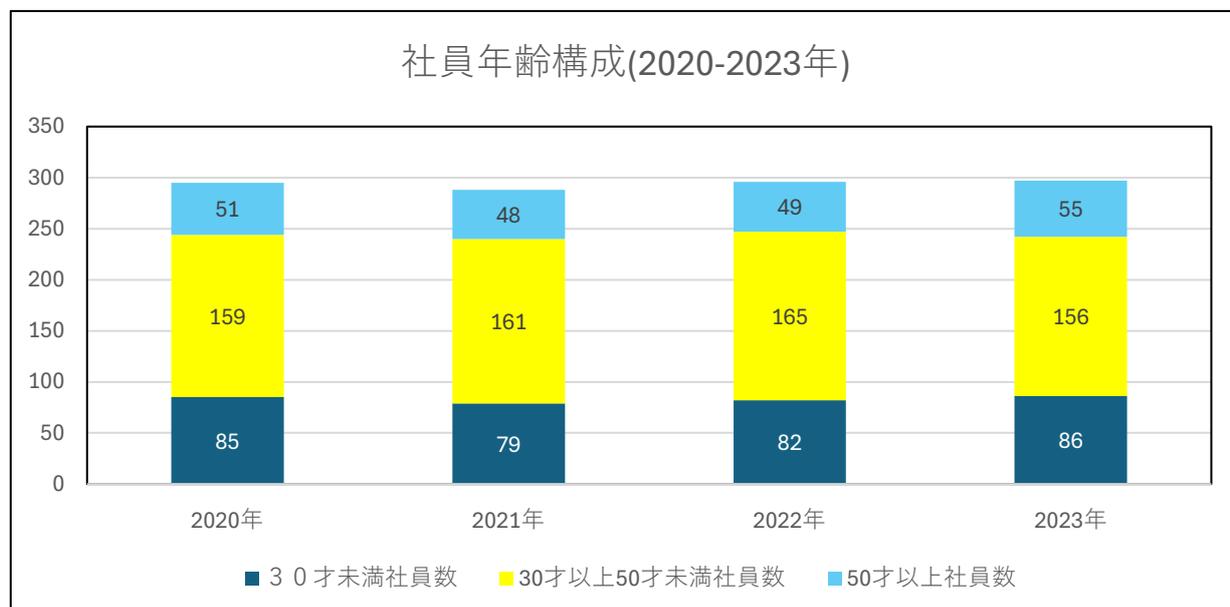
また女性管理職の全管理職に対する割合は2020年は10%程度でしたが、近年比率は大きく増加し約40%と高い水準となっています。

ちなみに女性管理職数の女性従業員数に対する比率は19.4%で男性管理職数の男性従業員数に対する比率13.7%を大きく上回っています。



2.4 社員年齢構成

30歳未満、30歳—50歳未満、50歳以上の従業員数についてはその構成比に大きな変化はありません。



2.5 産休・育休取得者

産休育休取得者：6人（女性4人、男性2人） 産休・育休よりの復帰者：4名（女性2人、男性2人）

産休・育休よりの復帰予定者：2名（女性2人）

近年男性社員の育休取得者が増加しました。男女に関わらず復帰後は取得前の職種に復帰しています。

2.6 安全

総労働時間：525,863 時間 休業災害発生件数：2 件

各拠点では定期的に安全・衛生に関する職場巡視を行っています。災害発生時はその原因を究明し適宜対策を立案実施しています。

3. 適切な事業の遂行

2023年9月5日 グループのCSRミーティングをフランスにて実施し、従来の基準書を改訂し以下の倫理行動規範を定め、適切な事業の遂行の為にグループの規範とする事を決定しました。

大東化成工業株式会社 グループ倫理行動規範 (2023.9.5 制定)

大東化成工業グループ5社（大東化成工業株式会社（日本）、DAITO KASEI EUROPE SAS（フランス）、DAITO KASEI INDUSTRIES FRANCE SAS（フランス）、DAITO KASEI (Shanghai) Cosmetics Science and Technology Co., Ltd.（中国）、DAITO KASEI ITALIA SRL（イタリア）、以後私たちと表記）は、関係法令・国際ルールを順守し、高い倫理観をもって日々の業務を実践していきます。

また持続可能な社会の実現に寄与する為国際的な規範である国連のグローバルコンパクトやISO26000などを尊重しSDGsに基づいた具体的な活動を推進していきます。

人権と多様性

私たちは、人種、性、年齢、言語、宗教、国籍、出身国・地域、病気、障害、性的指向その他非合理的な理由による雇用及び職場での差別を行いません。関連する法令を遵守し基本的人権の尊重を基本とし、差別や虐待や児童労働や強制労働を行いません。

職場環境

私たちは安全で清潔で健康的な働きやすい職場環境を作り、継続的な改善を行います。

私たちは職場でのセクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどのハラスメントに対しては厳正に対処し、心理的安全性の高い職場環境を作ります。

私たちは災害発生時には社員とその家族の安全を最優先に行動します。

私たちは各拠点の安全や労働環境改善の為にセルフアセスメントを継続的にを行います。

サステナブルな社会の尊重

私たちは以下に基づいた環境方針を策定し環境負荷低減に持続的に取り組めます。

- * 法規制の遵守
- * 環境負荷の低減
- * 環境保全及び汚染の予防
- * 環境マネジメントシステムの運営
- * 利害関係者の期待
- * 従業員の環境意識の高まり

私たちは規制に適合し、環境に配慮した製品の開発、供給を行います。

私たちは GHS ガスの大部分を占める二酸化炭素排出量については、継続的なモニタリング及び排出量低減活動を行います。

公正な事業活動

私たちは取引先を尊重し公平で互いが納得できる誠実な取引を行います。

私たちは取引先との契約を遵守し企業間の秘密を守ります。

私たちは全ての形態の贈収賄や横領や利益相反行為を禁止しています。

私たちは各国の租税制度を遵守し適切な納税を行います。

情報の管理

私たちは機密情報や個人情報の破損、漏洩、紛失などが生じないように適切な管理を行います。

私たちはインターネットやソーシャルメディアの使用に際し適正な情報の管理を行います。

私たちは、定期的に IT 専門家と連携し、セキュリティ上のリスクをチェックし安全性を確認します。

私たちは自社が所有する特許などの知的財産権を適切に保護及び管理すると共に、第三者が所有する著作権や知的財産権を侵害する事業活動を行いません。

反社会的勢力の排除

私たちは、社会の秩序や安全に脅威を与える等違法行為を行う個人及び団体である反社会的勢力との関係を持ちません。また、反社会的勢力などから不当な要求を受けた場合は、毅然とした態度で臨みます。

私たちは、自らの利益を得るために反社会的勢力を利用しません。

事業継続体制

私たちは、自然災害や感染症による事業継続のリスクに対する BCP を作成し事業継続体制を整えます。

情報の開示

私たちは、新着ニュースの紹介や CSR レポートをホームページにアップすることですべてのステークホルダーに情報を開示します。

社会貢献

私たちは、地域社会や他社と協力して環境保全や地域社会の雇用の創出に貢献します。

私たちは、事業所が所在する地域社会や自治体などとの交流を行い、地域に貢献する活動に参画します。

法令遵守

私たちは、事業活動に関するすべての法令を遵守します。また、法令の変更等に素早く対応できるよう自社での取組だけでなく、第三者の協力を得る事で適切に対応します。

会計処理

私たちは、公認会計士による監査や税理士による指導を受け、適切な会計処理・経理処理を行います。

取引先との共存共栄と公正な取引

国内外の全ての取引先は私たちの良きパートナーであり、長期的な信頼関係を基本とし相互の繁栄と持続を目指します。

またお取引先様とは国内外の法令や国際ガイドラインを遵守し対等な立場で公正な取引をおこないます。

取引先より得た機密情報及び個人情報については守秘義務を遵守します。

環境へ配慮した調達

無駄な資源、エネルギーなどを排除し環境に配慮した製品・サービスの提供に向けた活動をサプライチェーンの中で行い、地球環境に配慮した調達を行います。

取引先の人権・労働環境への配慮

取引先における人権を尊重し労働環境の向上や安全確保のための協力を行います。

取引先において、人権侵害、不当な差別、児童労働や強制労働が確認された場合は改善を要求します。

紛争鉱物の不使用

人権侵害を助長する紛争鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金、コバルト等）及びそれらを含む原料の調達を行いません。調達した原料に紛争鉱物が含まれていた時はその排除に向け適切に対応します。

4. 最重要課題の特定

持続可能な事業経営を行って行くために、ステークホルダーの関心の度合い及び自社の事業戦略への影響度合いを評価軸とし、中長期的な課題の重要度を評価しグループとしての最重要課題（マテリアリティ）5項目を特定しました。特定した5つの最重要課題については、当社の ESG への取組み課題であると位置づけています。

課題の重要度評価



更に各課題についての KPI（重要業績評価指標）を定め中長期的な目標、具体的な方策及びその計画を立案し、さらに各課題が SDGs のどの課題に対して関係しているのかを特定しました。

今回特定した最重要課題については中長期的取組方針を策定しました（次項参照）。今後計画に則った取り組みを継続します。また、内容についてはグループ CSR ミーティングなどで見直しを行います。

最重要課題（マテリアリティ）への中長期的取組方針					
ESG分類	マテリアリティ	内容	KPI	2030年までの目標	SDGs
環境	気候変動・環境負荷低減	脱炭素	グループ全体のSCOPE1+2のCO2排出量	2030年に2,250トン(2013年比48%削減)	
			SCOPE3の対象と算定方法	2025年までに決定	
			SCOPE3の排出量	2024年より順次算定	
	環境負荷低減	ISO14001における取組み件数と成果（効率化、エネルギー削減、3R,廃棄物減少等）	毎年2件以上		
持続可能な商品	天然由来製品の市場展開	化成部品部門の販売量比率	2030年に40%以上		
社会	職場環境	安全と健康の確保	働きやすい職場への取組み件数 労働災害発生件数、強度率	実現の為に施策毎年継続 毎年報告、0件/2030	
		環境関連法令の順守	ISO14001推進委員会で見直し	毎年年間8回以上	
			法令違反件数	毎年0件	
	人権・多様性	あらゆる差別の無い労働環境	従業員研修の実施	社内研修 2025年までに全員	
		サプライチェーンも対象とした人権DD	人権DD方針の作成周知 サプライヤーへの書面監査件数	2024年作成・周知 上記研修時の内容とする サプライヤーの70%	
ガバナンス	倫理的な行動	グループ倫理行動規範に則った事業活動	事業活動の内部監査	毎年1回チェック表による	

5. 持続可能な社会を実現するための製品開発と市場展開



特定したマテリアリティとも関係のある項目として当社では従来より持続可能な社会を実現する為の以下の活動をおこなっています。

5.1 CELLULOBEADS（セルロビーズ）：プラスチック汚染の解消を目指す

20世紀初頭から石油化学の発展と共に、数多くの合成高分子（プラスチック）が生み出され人々の生活を支えて来ました。その生産量は世界全体で現在3億トンを超えています。このプラスチックによるゴミは、世界中の海に広がり、環境汚染や生態系への悪影響を引き起こしています。特に国連環境計（UNED）がマイクロプラスチックとして定義した直径5ミリ以下のものは、世界中で5兆個以上あると言われています。魚や鳥が間違えて飲み込む事例が多数報告されており、生態系への影響が確認されています。

また、マイクロプラスチックは殺虫剤や難燃剤などの有害物質を高濃度に吸着する性質があり、食物連鎖により人にも影響を与えます。その対策として、各国において使用制限や、代替えとなる海洋分解性を有するものの開発が行われています。



ここで紹介する“CELLULOBEADS”は、海洋分解性のあるセルロースを用いた球状粒子であり、元原料にFSC認証^{*1}を受けた木材を使用している自然由来の製品となります。“CELLULOBEADS”については、既に海洋分解性を持つマイクロプラスチックの代替品として市場展開を行っていますが、今後はさらなる設備投資を行い、生産量を増強していく予定です。

また、2021年7月には医薬食品技術のデータベースサイトである「イプロス医薬食品技術」にページを開設し、植物由来の生分解性球状粒子“CELLULOBEADS”を紹介しています。

^{*1}FSC認証：環境、社会、経済の便益に適い、管理された森林からの製品を消費者に届け、経済的利益を生産者に還元する仕組みです。認定された独立した第三者認証機関による審査の後、規格を満たしたと判断された場合に発行されます。

5.2 サクラン：水の豊かさ、資源を守り、独特の地場産業の振興に貢献する

サクランは、阿蘇山麓に限られた清らかな湧水でしか生育できない「スイゼンジノリ」にのみ存在する天然多糖類です。驚くほどの保水力をもつその成分は、肌にうるおいを与えるだけでなく、肌を保護する被膜を作る特殊なものです。



しかしながら、「スイゼンジノリ」は絶滅危惧種に指定されており、その生育の為に清らかな水が欠かせない植物です。私たちは、「スイゼンジノリ」の生育ができる環境を増やす努力も地元の方々と一緒に行っています。

私たちは、「スイゼンジノリ」の生育ができる環境を増やす努力も地元の方々と一緒に行っています。



5.3 RSPO 認証：持続可能な資源の調達を目指す、生産者の人権擁護に貢献する

アフリカ産のアブラヤシから得られるパーム油は、加工食品、医薬品、化粧品、洗剤などの消費財からバイオ燃料などへ幅広く利用されており、世界では約7,000万トンが生産されています。これは20年前の約2倍の生産量です。このためアブラヤシ農園は急速に拡大しましたが、不適切な農園管理などで環境に深刻な影響を与えています。森林破壊、保護価値の高い自然林や泥炭湿地の消失、生物多様性の損失、児童労働などの問題が発生しています。当社の使用する原料にもパーム油を元原料とするものがあります。私たちは環境維持活動及び人権擁護を支持しており、2019年3月にはRSPO認証^{*2} (Mass Balance)を取得し認証を継続しています。適正な原料を使用した製品を化粧品メーカー様へ供給してまいります。

^{*2}RSPO認証：持続可能なパーム油のための「原則と基準」に元づいた認証制度で、当社はサプライチェーン認証を取得しています。

5.4 備長炭粉末：天然由来物の製品化、生物多様性への貢献、雇用の創出

山の木々は人が手を入れないとなかなか育ちません。木の成長の過程で人が手を入れることにより、山を生き、緑を生かすことができます。紀南地方に群生するウバメガシ等の広葉樹林は地域の治山、治水、自然保護に大変貢献しています。

樹木をそのまま燃やして燃料にするのではなく、一度蒸し焼きにして木炭を作ることによって煙や炎を出さず火力が持続し、しかも保存のきく燃料は世界各地で開発されました。この技術は当時の人類にとって一大燃料革命でした。日本への炭焼き技術



は、空海が9世紀始めに中国（唐）から最新の技術を持ち帰り、日本各地に広がったといわれています。

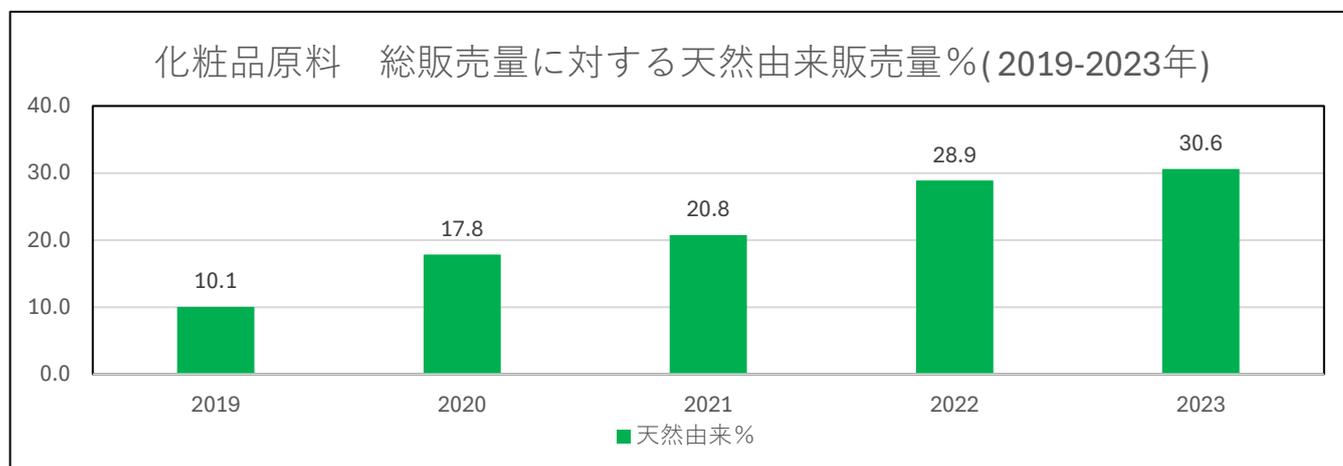


その後、紀州では長年にわたって、広葉樹林の保護育成を行いながら、炭焼き技術の開発が重ねられ、世界で類のない硬質炭である「備長炭」の製造技術を完成し、現在に至っています。備長炭の硬度は驚くほどで、アルミニウムやステンレスよりも硬く、ダイヤモンドに迫る硬さを持っていることが知られています。備長炭粉末は紀州備長炭を原料とし、カーボンブラックなどの石油製品ではなく天然由来の粉末であり、私たちは備長炭粉末を原料とする製品を開発し、市場に展開しています。

5.5 天然由来製品：持続可能な社会への貢献

既述のように私たちは重要課題の一つである天然由来原料の使用及び製品の開発及び市場展開を継続して行っており、持続可能な社会の実現のために企業が果たすべき役割であると考え継続して取り組んでいます。

市場展開に関しては過去5年の化成品原料の販売量に占める天然由来製品の量及び比率は2019年の10.1%から2023年には30.6%と3倍以上増加しました。この比率については最重要課題のKPIとして2030年に40%以上とすることを目標としています。



製品の詳細は、当社ホームページ製品情報 (<https://www.daitokasei.com/product/chemical.php>)
をご覧ください。

また顧客の要望がある場合は COSMOS 認証も取得しており、50 以上の製品が認証を受けています。

6. 品質方針と環境方針

当社では毎年年初に当年の品質方針及び環境方針を改訂し、従業員全員に周知を行っています。

2024 年 1 月 5 日には、新大阪のホテルにて全社員参加の年始会を開催しました。年始会において年度の品質方針及び環境方針の周知を行い、ISO9001 及び ISO14001 に関する年度の活動の元となる「内部・外部の課題とリスク及び機会、利害関係者のニーズ及び期待」の周知を行いました。

各部門及び各拠点は品質および環境に関する年度の活動について、方針及び毎年実施されるマネジメントレビュー及びそのアウトプットでもある内部外部の課題に基づき目標及びリスクと機会への取り組み項目を決定しています。

品質及び環境に関する当社の活動は、以下のサイクルで実施しています。

方針等の全社周知 → 年度の取組み計画策定 → 各部門、各拠点での定期的な活動

→ マネジメントレビューでの報告 → 次年度の方針等の策定

これらの活動は認証を取得している ISO9001、EffCI GMP、ISO14001 に準拠して行われていますが、認証を取得・維持するためだけの活動とは考えていません。経営課題の改善や環境の改善などと密接に関係するものと捉えており、事業の発展、働き甲斐のある職場の実現、利害関係者の信頼を高めることを目的とする全従業員が参画する重要な経営活動と考えています。

品質方針 (2024)

- 何事に対しても、誠実・謙虚・挑戦を基本理念として、親切で丁寧、かつスピード感を持って、全社員個々の役割を確実に果たし、お客さまの役に立ちます。
- お客さまの要求と期待を確実に理解し、常に創意工夫することにより、お客さまの満足と信頼を得ます。加えて、当社独自の技術を開発し、それを応用し市場展開を図ることにより、社会的要求事項を満たします。
- 品質の維持・向上のために、2024 年度品質方針に基づき品質目標を設定し、計画的に推進し、さらに達成度を把握します。
- ISO9001：2015、EffCI GMP のみならず、すべての社会的・市場的要求に対する標準化の規制、グローバルな法的規制を誠実に遵守し、品質重視のマネジメントを推進します。
- 品質目標は、品質マネジメントシステムを通して具体的に展開し、さらにそのシステムの有効性を高めるために、目標達成に向かって具体的な行動を計画し、展開し、評価します。
- 品質の維持・向上のため、すべてのプロセスにおいてのリスクマネジメントを行い、リスク評価による未然の改善を継続的に進めます。
- 品質の維持・向上のため、お客さまからのクレーム情報を分析し、様々な視点から的確な再発防止を行います。また、起こりうるリスクの抽出を行うことにより事前のリスク回避を行います。
- お客さまをはじめ、最終の消費者に対しても安心と安全、ご満足をお約束できるように常に細心の注意を払い、品質の確保に努めます。

2023 年 12 月 4 日
大東化成工業株式会社
代表取締役社長

環境方針 (2024)

- 何事に対しても、誠実・謙虚・挑戦を基本理念として、親切で丁寧、かつスピード感を持って、全社員個々の役割を確実に果たし、お客さまの役に立ちます。
- 地球環境の保全および汚染の予防は、これからの文明と人類の繁栄に不可欠である最重要課題であることをしっかりと認識し、
 - 新しい技術によるモノづくりを通して、明るく豊かな未来を創造します
 - 自然と共生するための知恵と工夫を常に心がけます
- (法規制) 関連する環境法規制の目的・内容を理解し、それを遵守します。
- (環境負荷) 原料・資材調達から、製造、品質保証、営業、物流、在庫における企業活動の各場面において、環境負荷を低減する努力をします。
- (環境保全・汚染の予防) 廃棄物の削減と水を含む天然資源やエネルギーを有効活用により生物多様性の保全、汚染の予防と持続可能な人類社会の持続可能性 (CSR) に努めます。
- (環境マネジメントシステム) 環境目標を設定し、全員参加の環境保全活動により、その達成を目指します。
同時に、その結果を向上させるため環境マネジメントシステムを継続的に改善します。
- (利害関係者・ステークホルダー) 社員を始め、仕入先、顧客、地域社会、行政機関など、当社の企業活動に関わる利害関係者が、当社に何を期待しているのかを明確にし、リスクと機会に対する取り組みを決め、実行し、継続的に改善します。
- (環境方針の開示) 環境方針は、文書化し、組織内の全社員ならびに、密接に関連する関係会社に伝達し、組織外からの要求に応じて開示します。

2023 年 12 月 21 日
大東化成工業株式会社
代表取締役社長

7. 環境保全への取り組み—より良い未来のために



持続可能な社会への貢献は私たちの果たすべき使命であり、特に環境に関する取り組みはその根幹となるものと考えています。環境関連法令遵守や全社的な環境マネジメントシステムの構築、温室効果ガス削減などの環境保全への取り組みや、持続可能な社会を実現するための製品開発と市場展開を行なっています。

7.1 環境関連法令の遵守

大東化成グループのすべての製造施設を設置している自治体と、各自治体の定める法令（条例）に基づいた環境・公害についての協定を結び、工場を稼働させております。各自治体からは定期的に監査を受け、これらの協定が遵守されていることを確認しています。それに加え日本では 2019 年に消防法、大気汚染防止法、PRTR 法、廃棄物処理法、省エネ法などの環境関連法令に対する全社的な遵守状況の調査を行いました。その結果、大きな問題は発見されませんでした。記録の保管など改善すべき点が発見され、直ちに是正を行いました。今後も ISO14001 の活動として定期的に遵守状況の調査を行い、改善への取り組みを継続します。

7.2 温室効果ガス削減のための個別の取り組み及び 2030 年排出量目標

フランスの販売現地法人 DAITO KASEI EUROPE では使用するすべての電力は再生可能エネルギーを使用しています。またフランスの製造拠点 DAITO KASEI INDUSTRIES FRANCE では天然ガス使用に関してのカーボンオフセットを行っています。大東化成工業株式会社では、全社において照明の LED 化を順次進め、2021 年までに完了しました。

CO₂ 削減目標については、国の指針や顧客の期待に応えるべく、2023 年フランスで実施した会議においてグループの目標を 2030 年までにスコープ 1 と 2 の合計で 2,250 トン以下としました。2013 年の排出量は 4,367 トンでしたので、2030 年の目標は 2013 年比 48.5%以上の低減です。日本では国の方針として CO₂ 排出量を 2013 年比 2030 年には 46%削減する事としています。

電力については 2030 年までの電源構成計画が日本政府より立案されています。それによると 2013 年に 90%を占めていた石炭・石油などの化石燃料の割合を 2030 年には 40%程度に低減する事となっています。化石燃料に代へ CO₂ の排出量がゼロの再生可能エネルギーや原子力等の非化石燃料の割合を増加させ CO₂ 排出量を減少させる政策です。

この計画により当然 CO₂ 排出係数は年々減少します。当社の 2023 年の電力使用量は 2013 年比 19%増加しましたが CO₂ 排出量は逆に 13%減少しました。この傾向は 2030 年まで継続すると考えています。一方各電力会社からの CO₂ フリー電力の購入も可能となっています。

当社としては、まずは環境省より毎年発行される CO₂ 排出係数情報を基に CO₂ 排出量の把握を継続します。そして 2030 年の目標を達成する為必要に応じ CO₂ フリー電力の購入を行う予定です。

気候変動・環境負荷低減については前述の通り当社の最重要課題の一つであり、全社的な取組として ISO14001 の活動を通じ環境負荷低減活動を行いますが、CO₂ 排出量に対する効果の検証も行います。

8. 各拠点における CSR 関係開示情報

グループの海外4社からは毎年以下の項目について報告を受け CSR レポートに反映しています。

雇用状況：社員数、管理職数、採用者、退職者等

平等・多様性：女性社員数、女性管理職数、社員年齢構成、障害者雇用数

健康・安全：災害発生件数、安全教育受講者数、就業時間合計

産休・育休：取得者数、復帰者数、復帰予定者数

また、DAITO KASEI INDUSTRIES FRANCE 及び DAITO KASEI EUROPE の2拠点では更に毎年 CSR 関係の拠点情報の集約を行っています。

製造拠点である DAITO KASEI INDUSTRIES FRANCE は、ユーテリテイ、生産量、廃棄物などの情報を主に集約しています。

一方販売会社である DAITO KASEI EUROPE は、雇用状況、管理職数、ウェルビーイング、ユーテリテイ、廃棄物などの情報を主に集約しています。

9. 顧客満足



9.1 品質管理システム 顧客満足の維持向上のための品質管理システム

適正な品質管理は、業務の透明性や円滑な運営を可能にし、廃棄物の発生量減少、エネルギー消費量減少、労働時間の削減等の資源の有効な利用や労働環境に影響を与えます。品質管理は、CSR 活動を行っていく上での基本となるものと認識しています。また、お客様をはじめとしたすべてのステークホルダーの利益につながると考えています。

9.2 大手顧客による品質管理体制監査

当社は大手顧客による品質管理体制の監査を受けましたが、マイナーな指摘事項を除き、概ね満足との評価を受けました。指摘事項については、速やかに改善し、実施報告を行っています。

9.3 世界のニーズに応えるための品質管理システムと従業員の意識向上

大東化成工業株式会社では、従来より ISO9001 を取得していた事業所に加え全事業所を対象として、2019年2月に ISO9001:2015 認証を取得し認証を継続しています。

2020年からはEFfCI（欧州化粧品原料製造に係るGMP）の取得に向け、活動を開始し、2021年においては、GMPの3原則である「人為的な誤りを最小限にすること」「汚染及び品質低下を防止すること」「高い品質を保証するシステムを設計すること」を実現し「誰が作業しても、必ず同じ品質・高い品質の製品をつくる」体制を構築する活動を継続的に実施しました。その結果、2022年には認証取得のための審査を受ける事ができ、岡山工場、福井工場、新潟工場の3サイトにおいて審査を終了し、2022年7月に認証を取得し認証を継続しています。今後はこの国際規格に基づいて、システムの継続的な改善を進め、信頼性と顧客満足度を高めていきます。

9.4 CSR活動に対する評価

私たちのCSR活動に対するお客様の評価は、今後の事業の発展やお客様との継続的な信頼関係を可能にするために不可欠であると考えています。

CSR活動に対する第三者機関の評価の尊重

私たちは、国際的なCSR活動の評価のためのプラットフォームであるEcoVadis及びSedexの会員となっており、CDPへも参画しております。お客様は、この評価結果にアクセスいただくことにより、評価結果を共有することが可能となります。また大手のお客様による事業所単位でのCSR実地監査を受けており、個々のお客様からのCSRアンケート調査にも協力しています。

私たちはその評価結果を尊重し、より良いCSR体制のための改善活動に反映しています。

評価結果

包括的な企業の社会的責任評価サービスで、環境、労働慣行と人権、倫理、持続可能な資材調達 の4分野について評価を行うEcoVadisの2023年の評価結果となります。

当社は2023年の評価で対象会社中、上位14%のシルバーの評価を受けました。

今後の取組み

近年ではCO2排出量に関するSCOPE3に対する取組みが求められるようになりました。当社では従来その排出量の算定は行っていませんでしたが、2024年には前年のSCOPE3排出量15分類の内3分類について算定を計画しています。また2025年に向けては第三者の指導を受けCSR活動のレベルアップを図っていく予定です。



10. 期間における大きなトピックス

2023年7月から2024年6月までのトピックスを以下紹介します。

10.1 論文掲載

6th IPCE Conference で口頭発表を行いました研究内容が、IFSCC Magazine に掲載されました。
IFSCC MAGAZINE Volume 26, No.3, September 2023

Characteristics of Naturally Derived Surface-Treated Pigments for the Achievement of Sustainable Development Goals (SDGs)

Reiichiro Tsuchiya, Maki Kitanouma, Atsuko Ota, Haruka Nishioka, Takehiro Goto, Takumi Tanaka, Urara Tsuchiya, Yoshimune Nonomura (Japan)

10.2 展示会 in cosmetic asia 2023年11月7日～11月9日 開催場所: タイ、バンコク



10.3 企業の森認定 2023年12月21日 大阪本社

この度、当社の「笑顔の森」における二酸化炭素の吸収量等環境保全活動に対し、和歌山県より認証していただきましたので、ご報告いたします。認証を受けたCO2吸収量は100年当り1,000トンです。



10.4 展示会 PCHI 2024 2024年3月20-22日 開催場所：中国 上海

近年の市場トレンドである天然原料とユニークな機能性原料として密着性や油分散性に優れた表面処理(PDP, MST, PGQ 処理)、幅広いラインナップの皮膜材(DAITOSOL)、スキンケア処方に使用できる機能性原料(CHARCOPOWDER, SACRAN, MAKIMOUSSE)等を紹介しました。



10.5 展示会 in-cosmetics global 2024年4月16-18日 開催場所:フランス、パリ

今回の展示会では、天然由来にフォーカスした参考処方や、化粧品原料をメインにご紹介いたしました。



10.6 展示会 ICI (INDONESIA COSMETIC INGREDIENTS 2024) 2024年5月29-31日 開催場所: ジャカルタ、インドネシア、ジャカルタ

メイクアップからサンケア、スキンケアまで、様々な処方にご使用いただける原料を紹介いたしました。ベースメイクを始め、ポイントメイク、サンケア、スキンケアと各カテゴリーで、原料の特徴を活かした参考処方の紹介を行いました。

11.1 笑顔あふれる職場を目指して



私たちにとって、従業員の人権を守ること、働きやすい環境を整えることは非常に大切なことです。私たちは従業員の働きやすさの向上のため、様々な取り組みを行っています。

11.1.1 差別のない待遇

企業活動の担い手である従業員の人権を守るとは、公正な企業運営を行うために欠くことのできないものです。年齢、性別、障害、人種等に関係なく、全ての従業員が公正で平等な待遇、地位、職場環境を得てこそ、能力を発揮することができます。私たちは性別、人種、障害の有無によらない給与体系を維持しています。

11.2 労働法令の遵守と職場環境の改善 従業員の人権を守る

全ての労働関連法令を遵守する為、社会保険労務士との定期的な情報交換を行っており、必要に応じ労働条件や社内規定に反映しています。また弁護士の助言を得る体制もあります。

ハラスメント・社内苦情に関する相談窓口を設置しており、2020年は全従業員にハラスメント研修を行いました。また、新入社員に対しても入社時研修実施時にはハラスメント研修を実施しています。個人にとっての職場環境は、周りの数人の人とのコミュニケーションで決まるという考えに基づき、2022年には現場リーダーを対象とした研修も実施しました。また相談窓口への相談案件については、総務部が現況の把握、関係者への聞き取り等を行い個別案件毎に対応を行っています。

11.3 腐敗を防止する

仕入れ先様に対して、当社従業員のハラスメント行為や贈収賄に関する苦情窓口を設置しています。利益相反、贈収賄に関する社内規定の整備と周知を行っており、従業員から誓約書への同意を得ています。

11.4 未来を創造する若者を育てる

ユースエールは、若者の採用と育成に積極的で雇用管理の状況が優良な社員300人未満の中小企業を国が認定する制度で、当社は2018年に認定を受け、現在もその認定基準を維持しています。

大阪府下で認証を受けている中小企業は、2022年末時点で約50社となっています。

11.5 女性が働きやすい職場

2023年の女性の育児休業の取得者は4人です。(取得率100%) また、2023年には1人が職場に復帰しました。

11.6 男性の育児休業

2023年の男性の育児休業取得者は2人です。(取得率50%)

11.7 従業員の健康への配慮

定期健康診断受診時は、法定の検査項目以外の検査(乳がん、大腸がん、子宮頸がん、胃カメラ等)も受診可能としています。また、産業医巡視の際は、全従業員の健康相談を可能としています。

インフルエンザの予防接種については、従業員については全額を会社が負担し、同居家族についても一定額の補助を行っています。

11.8 健康優良法人認定

2023年3月には社員の健康管理に戦略的に取り組んでいる企業として、2022年に引き続き健康優良法人に認定されました。

11.9 障害者雇用

2023年の障害者雇用数は4名です。

2023年中の退職により雇用者数の減少が発生しました。

障害者の雇用については会社としての重要な課題と認識しており、職場環境を含めた障害者雇用に関する体制の整備をISO14001の活動（リスク及び機会への取組み）の中で継続的に取り組んでいます。

11.10 従業員の安全と衛生を守る

安全で健康的な環境は、すべての従業員にとって基本的な権利であり、安定した効率的な運用を確保するために不可欠です。当社では各拠点のEMS委員会メンバーによる定期的な巡視を行っており継続的な改善活動を行っています。

11.11 勤務時間

大東化成グループは、労働時間に関する現地の規制を遵守しており、製造部門は7.5時間の2回または3回のシフトで稼働しています。また、在宅勤務や時差出勤などの柔軟な働き方を導入し、コロナ5類移行後も継続しています。在宅勤務や時差出勤により、通勤時の混雑回避など負担の軽減や時間の有効活用などが可能となり、労働環境の改善につながると考えています。

11.12 化学物質管理

化学物質は工場では取り扱われますが、技術的な安全対策、適切な保護具の着用等により作業環境の安全を確保しています。また製造現場で使用する原材料のSDSは使用する場所ごとに備えており、従業員はいつでも閲覧することができます。

11.13 リスクマネジメント

新製品の製造や新設備の導入に関しては、リスクマネジメントを行い、従業員または環境に危険を及ぼす可能性があるかどうかを判断しています。

職場の化学物質、それらの保管場所、在庫量についてはリストを作成し、適切に管理しています。また化学物質または状況への暴露を可能な限り低レベルに制御しています。

11.14 産業医による健康相談

日本では50人以上の事業所に対し、産業医の任命が義務づけられていますが、50人未満の事業所である福井工場及び東大阪工場においても、産業医による巡視を実施し、職場の安全衛生に取り組んでいます。また巡視実施日には、従業員個人の健康相談も可能としており、産業医と面談することができます。

12. 学びを通して成長する従業員づくり



従業員が仕事を通じ成長していく環境を作ることは、従業員が能力を高め、満足度を得ることにつながります。また企業の成長のためには、従業員の成長が不可欠であることは疑問の余地のないことです。当社では、主に以下のような施策を実施しています。

12.1 入社時研修

新卒・中途入社者に対し、会社規定・ハラスメント・安全衛生・ビジネスマナー等の研修を行っており、入社後4週間の配属部門におけるフォローアップも実施しています。

12.2 ISO9001 & EFCI GMP 研修

ISO9001及びEFCI GMPに関する研修（規程や手順書の理解）や改善に関する研修については、主にOJTによって行われています。研修は各部門の年間計画に沿って、実施されています。研修を継続実施することで従業員の理解が一層深まり、より信頼性の高い品質管理システムへの維持改善が可能となっています。

12.3 ISO14001 研修

2022年5月には、外部講師による1日の内部監査員研修を実施し、研修には従業員20名が参加し

ました。また、研修（規程や手順書の理解）や改善に関する研修については主に OJT によって行なわれています。

12.4 ハラスメント研修

「風通しがよく、誰もが自由に意見交換する事ができ、気持ちよく仕事をできる」—そんな理想的な職場を実現することは、企業にとって欠かすことのできない使命と考えています。日本ではハラスメント防止法が 2020 年に施行され、大企業を対象に適用されました。

中小企業への適用は 2022 年からですが、当社ではそれに先立って体制を整え、自主的に適用すると共に、全従業員に対する研修を実施しました。

12.5 語学教育

業務上必要とされる従業員に対し、英会話研修（週 1 回）を行っています。

12.6 社外研修

所属団体が実施する化粧品技術基礎講習会などへの参加や、各部門において必要とされるスキルに関する外部研修には、部門長の判断により適宜参加しています。

12.7 資格取得者への報償

危険物資格、衛生管理資格、情報処理資格取得者に対する報償の実施を行っています。

12.8 人事評価面談制度

一般従業員を対象とし、上司又はリーダーとの面談を 6 か月毎に実施し、コミュニケーションを図りながら従業員の育成を実施しています。

12.9 新賃金制度・階層別教育訓練

従来の賃金制度は年齢が上がれば一定の給与が上がる年功序列的なものでした。しかしながら昨今の状況を鑑み 2024 年 4 月より職能を基本とした賃金制度を導入しました。年齢、性別に関わりなく従業員の職能を 9 つの等級に区分し、公正な処遇を行い同時に各人が成長する為には何をしたら良いのかを明確にしモチベーションを高める制度です。また、家族手当についても見直しを行いました。共働きが当

たり前の世の中である事及び少子化の問題を考慮し配偶者手当を減額し子供手当を増額しました。また、従来実施していなかった管理職への人事評価面談制度も導入しました。更に従業員の成長の為の制度階層別などの教育訓練体系についても現在第三者の指導の下整備を行っているところです。

13. パートナーシップ



13.1 ステークホルダーの期待に応える

私たちの社会における存在意義は、大切なステークホルダーの期待に応え豊かな社会に継続的に貢献していく経営を行っていくことにあります。私たちのステークホルダーは、お客様、サプライヤー、金融機関、従業員、株主、自治体、地域社会、各種所属団体など企業活動に直接的な影響がある方々です。ステークホルダーは、現代の環境や文化を壊すことなく将来世代に引き継ぎ、地球、自然、社会、事業などの「持続性」を達成する経営を期待しています。私たちはその期待に応えるため、法令を遵守し、国連のグローバルコンパクトの10原則、CSRのガイドライン規格であるISO26000及びSDGsの17の目標を尊重し、企業活動の中で様々なアクションを行っています。その継続的な積み重ねによって「持続可能性」に加え、様々なステークホルダーに配慮した経営を行い、SDGsが目指す「より幸せな社会」の実現に貢献できると考えています。

13.2 私たちが所属している団体

私たちは、下記の団体に所属しています。

団体の活動に参加することにより各種法令、規制、業界動向、他企業の情報など有意義な情報を共有することができ、企業活動のさまざまな情報を得ることができます。また、所属団体によっては、近年各企業のSDGsについての取り組みに対する支援を推進しております。

- * 大阪商工会議所
- * 社団法人大阪府工業協会
- * 日本化粧品技術者会
- * 西日本化粧品工業会
- * 日本顔料技術委員会

当協会の関西支部である顔料技術委員会の会長に2021年4月当社の従業員が会長に就任しました。

- * EFCI – 欧州化粧品原料連合(DAITO KASEI EUROPE)
- * コスメティックバレー(DAITO KASEI INDUSTRIES)
- * 天満労働基準協会
- * 一般財団法人 全国危険物安全協会

* 一般財団法人 全日本交通安全協会

* テクノポート企業連絡会

テクノポート福井企業連絡会は福井市と坂井市にまたがる西日本最大の工業団地です。進出企業は80社に及び当社も福井工場を設置しています。連絡会では工業団地の様々な課題に対し進出企業が協力して取り組んでいます。当社従業員は、連絡会会長を2021年4月～2023年4月まで務めました。

13.3 地域との連携や雇用の創出

当社では、地域社会や他社と協力して環境保全や雇用の創出に貢献しています。

スイゼンジノリの養殖

私たちが市場展開しているサクランの原料—スイゼンジノ

リは福岡県、熊本県で養殖が行われていますが、その生育には九州の阿蘇山の伏流水、つまり天然のミネラルを多く含んだ清麗18～20度の水流が不可欠であることがわかっています。

私たちはスイゼンジノリを使用し、サクランを生産するために、地元の方々と協力しスイゼンジノリの生育する環境を増やし、養殖事業の拡大に注力しています。このことは、環境保全にもつながり地域の雇用の創出にもつながります。



環境汚染を解消する製品の生産力を増加する他社との協力体制

CELLULOBEADS（セルロビーズ）委託生産

海洋分解性を有する“CELLULOBEADS”はマイクロプラスチックの代替品として、欧州を中心に需要が高まって来ています。この環境問題を背景とした需要の増加に対応するため、レンゴー株式会社に委託生産をお願いすることになりました。2022年秋にはレンゴー株式会社様において専用の工場が竣工し将来的な供給体制も万全となりました。今後はレンゴー株式会社様の協力をお借りしながら、環境保全に貢献すべく“CELLULOBEADS”の普及に努めていきます。

地方自治体、森林組合、近隣住民との連携で行う環境保全

「笑顔の森」森林保全活動

2017年私たちは和歌山県の森林保全活動である「企業の森」活動に参画しました。この活動は、「伝統的な知識保存の促進」「伝統的な知識保存の促進」「地域価値の創造」「森林の保全を通じて環境を守る」を目的としており、森林の保有者、和歌山県や市町村、森林組合と企業が一体となって、それぞれの役割を分担し豊かな自然を維持育成していく活動です。活動に共感

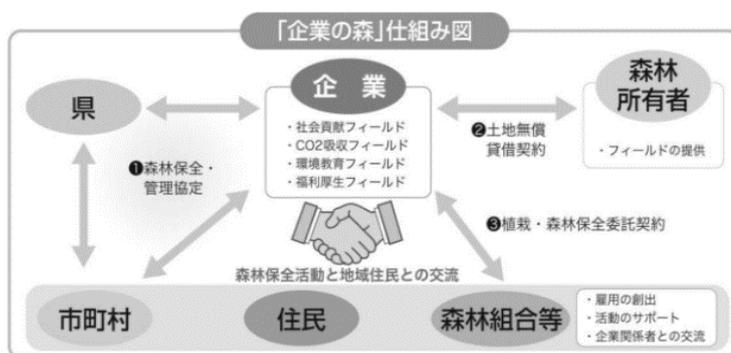


し参画した企業・団体は現在 80 以上となり広大な森林の維持育成が行われています。

私たちは、田辺市に 2.53ha の森林を「笑顔の森」として活動を開始しました。2018 年 5 月には、日本の社員だけでなく、フランスや中国の拠点の従業員も参加し、県や市や森林組合や関係会社や住民の方々にも参加していただき植樹活動を行いました。皆さんとの交流は特に印象深く、美しい自然を満喫するとともに皆さんに対する感謝の気持ちで一杯になりました。

2021 年についてはコロナの影響もあり、下草刈りの活動はできませんでした。しかしながら会社としては、今後も福利厚生の一環として、従業員とその家族の参加のもと下草刈り等の活動を行い、地域との連携を深めていく予定です。

また、この「笑顔の森」には 3,000 本のウバメガシをはじめとした合計 6,000 本の広葉樹が植林されており、その生育によって、将来的には年間 10,000kg の二酸化炭素を吸収する森となります。



出典：和歌山県 HP

14. 当社のオリジナルな取り組み



法令を遵守するだけでなく、従業員の健康、労働条件、コミュニケーション、コスト削減、環境への企業貢献、キャリアアップ、ワークライフバランスなどについて従業員の幸せにつながる制度や、ステークホルダーの信頼につながるいくつかのオリジナルな制度を導入しています。ここではすでに紹介したものも含め、現在導入している制度についてまとめました。

従業員の幸せや会社への信頼性の向上は当社の CSR 活動の大きな目標であり、Well-being 経営として今後も継続的に実施していきます。

14.1 従業員の健康管理

インフルエンザ予防接種負担

従業員本人には 100%、同居家族全員に対し 2,000 円の補助を行っています。

健康診断追加項目・再検査補助

法令で定められている検査項目に加え、乳がん、前立線がん、大腸がん、子宮頸がん、胃カメラ検診を追加しており、再検査も会社が費用を負担しています。

産業医巡視及び健康診断

当社では、50人未満の事業所である福井工場、東大阪工場においても定期的に本社の産業医が巡視を行っています。また巡視の当日については、従業員から産業医への健康相談を行うことができます。

健康優良法人

従業員の健康管理は、従業員個人の問題ということではなく、従業員に対する企業の責任という経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業として2021年に認定され現在も継続しています。

14.2 労働条件

時差出勤と在宅勤務の継続

当社ではコロナに対する対応として、時差出勤及び在宅勤務を実施してきましたが、2023年5月以降も柔軟な働き方として両方を継続しています。

入社者に対する年次有給休暇の入社時付与

これまでは法律に則り、入社後6か月の時点で、年次有給休暇10日の付与を行って来ましたが、その間に病欠などで休みが発生した場合は賃金の控除を行って来ましたが、そのため無理に出勤するケースもあり、対象者の健康に悪影響を及ぼすだけでなく業務の効率の低下につながっていました。そのため2023年4月より入社者に対し、入社日に5日の年次有給休暇を前もって付与することにしました。

休日出勤手当

法令では週に1日の法定休日に勤務した場合、休日出勤手当（35%割増）を支給するとなっていますが、当社では会社休日すべてを休日出勤手当の対象としています。

深夜割増賃金

法令では深夜労働（PM10時～AM5時）に対し25%の割増賃金を定めていますが、当社では交替勤務者に対し40%割増賃金を適用しています。

外出、早退月各一回

1か月当たり各2時間を限度に、役所、病院、育児などの関係で短時間の外出、早退することを可能としています。またこの時間に対しては給与の控除も行っておりません。

残業時間

法令では8時間以上の勤務を対象としています。当社では7.5時間以上を対象としています。

ユースエール認定



若者の採用と育成に積極的で雇用管理の状況（離職率、勤務時間、年休取得、健康管理等）が優良な中小企業を国が認定する制度で、当社は2017年に認定され現在も継続しています。

14.3 休業補償 入院補助・死亡保障の上乗せ

私傷病による入院の際には、入院80日間までの入院補助を行っている他、会社負担による死亡保障制度があります（200万円で業務上の事故も含む）。

14.4 働きやすい職場

ハラスメント研修

2020年6月より、ハラスメント防止法が施行されました。中小企業については、2022年からの適用となる法律ですが、当社は法律の趣旨に同意し、会社の人事制度の目的である「働きやすい職場・風通しの良い職場」を実現する為の活動の一環とし、適用を待たず2020年に全従業員を対象としたハラスメント研修を実施しました。また、個人にとっての職場環境は周りの数人の人とのコミュニケーションで決まるという考えに基づき2022年には現場リーダーを対象とした研修も実施しました。また新入社員教育の必須項目として研修を継続的に実施しています。

社内相談窓口

従業員が様々な悩み事を相談できる社内相談窓口を設置しています。

14.5 社内行事・表彰制度 年始会・永年勤続表彰

2024年1月5日 新大阪のホテルにて全社員が一堂に会する年始会を実施しました。年始会では、年頭の挨拶や永年勤続者の表彰（盾、記念品、寸志等贈呈）を行っており、従業員同士の交流を深める場となっています。

14.6 ガバナンス・コンプライアンス

公認会計士監査

当社では会計の第三者監査として、公認会計士による会計監査を毎年行っています。これは法令によるものではなく、当社の自主性によって行っている監査です。監査では、ガバナンスを保つため会計上の処理が適正であるか、不当な取引が無いかについて厳しく監査されます。

優良申告法人

優良申告法人とは、税務署が適正な申告と納税を継続し他の納税者の模範としてふさわしいと認められる法人に対し表敬を行う制度です。帳簿の適切な保管・管理・組織整備、公私混同がなく代表者に不明確な金融取引が無い、税の啓発活動への取り組みなどが評価の対象となります。

贈収賄止・全従業員からの署名

当社では、2017年から贈収賄・利益相反の防止について、全従業員に対し説明を行い、その内容を理解し同意していただいた上で、誓約書に署名していただいています。

新入社員入社時の研修の中でも、誓約書の説明を行い署名していただいています。

これは贈収賄・利益相反は行わないという当社の強い意志によるものです。

苦情相談窓口の設置

贈収賄やハラスメントの問題は、社内だけでなく社外でも発生する可能性のあるものです。誠実な取引先との関係は互いの信頼関係を維持するためには欠かすことのできないもので、企業のコンプライアンスの重要な要素でもあります。当社では特に主要な仕入れ先に対し、当社の社員による不適当な対応があった場合の苦情相談窓口を設置し、設置の目的を通知しています

社会保険労務士事務所との連携

労働関係法令や様々な法令、あるいは社内での人事労務案件について、毎月社会保険労務士事務所との情報交換を行っています。社内規定の改訂や待遇改善など、より良い職場・労働環境の実現につなげています。