



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT 2025-2026



CSR レポート 2025-2026 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。

その為に昨年は事業を継続する為に重要な中長期的な課題の見直しを行い「人材育成」を追加しました。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と期間における実績を紹介しています。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も明確にしております。

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り、持続可能性の一番の目標である「将来に渡って選んでもらえる会社」であり続ける事に繋がると信じます。

当社は重要課題への取り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 への取り組みの意義を尊重し、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、取り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。

尚、表紙の絵は弊社の前社長 故脇幹夫の油彩作品：「山中溪」です。

当社は創立 80 周年に向け、歴代経営者が大切にしてきた価値観を次世代へ引き継ぐ取り組みとして、人と自然と芸術を愛した前社長の作品を表紙に採用しています。

2026 年 7 月 21 日

CSR 事務局

目次

1. 会社概要
2. 従業員に関する情報
3. 創立80周年に向けての経営方針
4. 適切な事業の遂行
5. 重要課題の特定
6. 持続可能な社会を実現する為の製品開発と市場展開
7. 品質方針と環境方針
8. 環境保全への取り組みーより良い未来のために
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. パートナースhip
14. 当社のオリジナルな取り組み

1. 会社概要

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が、樹脂事業については 2025 年 12 月末をもって終了しました。

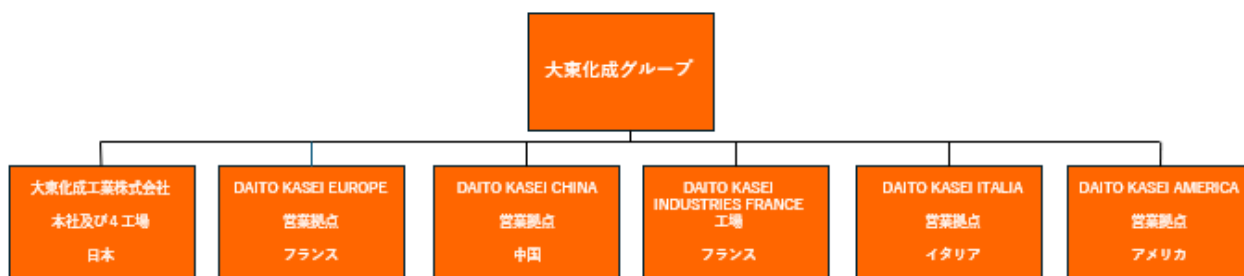
そのうち化成品部門（化粧品原料）の売上が、90%を占めています。

化成品部門は、化粧品原料として表面処理粉体やユニークな機能性原料を製造・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。

会社組織

大東化成グループは、2025 年 2 月にアメリカ子会社を設立し、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 社に加え合計 6 社からなるグループとなりました。



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



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。



処方開発

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、中国、タイ（タイの CHEMICO 社と共同）の 4 か所に設置しています。



研究開発

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

地域別販売比率

2025 年の地域別グループ全体の販売比率は以下となりました。

日本：30% ヨーロッパ：41% その他海外：29%

2. 従業員に関する情報(グループ6社の合計)

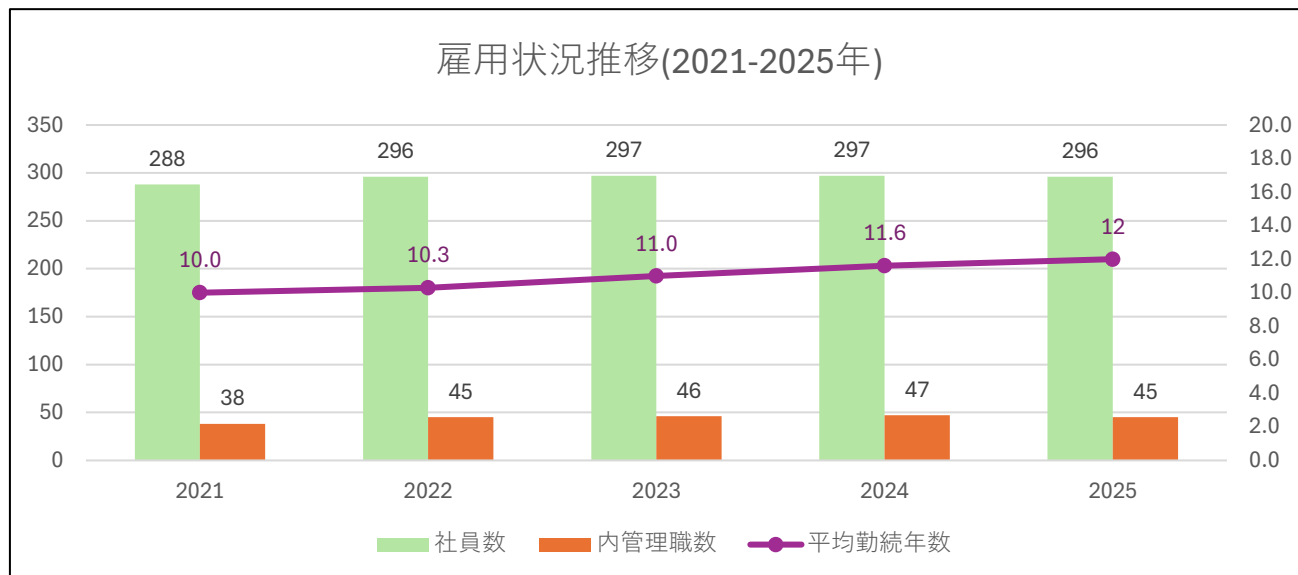
従業員数

グループ全体：296人（内女性104人）

内訳：大東化成工業株式会社	： 230人	DAITO KASEI EUROPE	： 30人
DAITO KASEI INDUSTRIES FRANCE:	18人	DAITO KASEI CHINA	： 7人
DAITO KASEI ITALIA	： 7人	DAITO KASEI AMERICA	： 4人

雇用状況

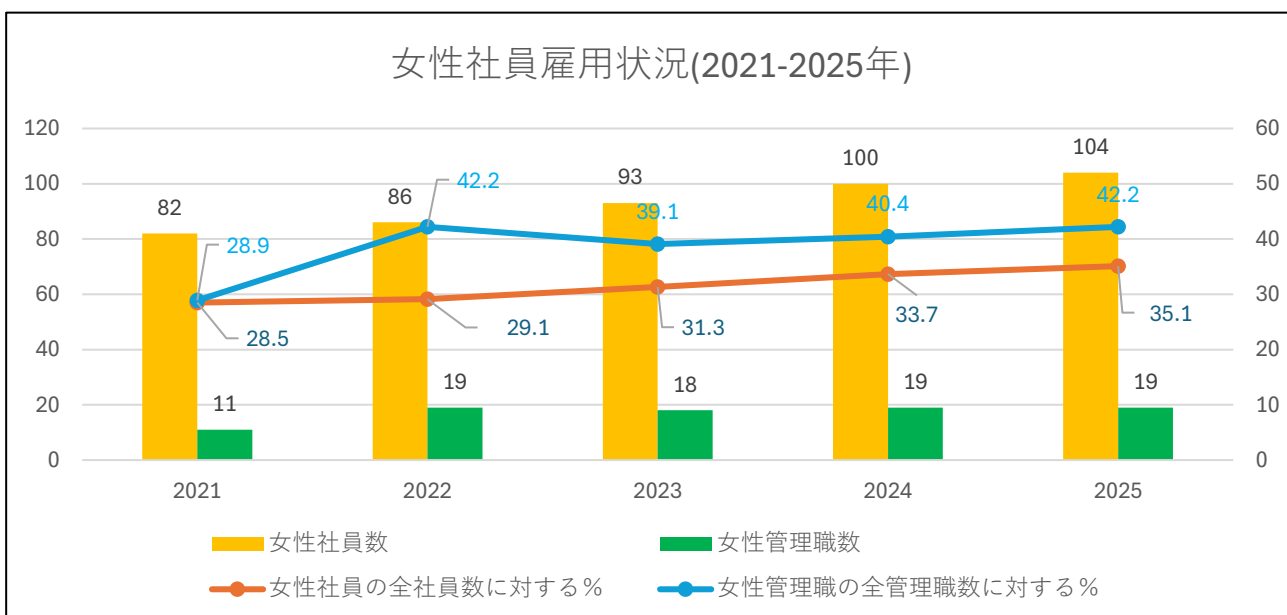
ここ4年の社員数、管理職数は変わりませんが、平均勤続年数は若干増加しました。



女性雇用状況

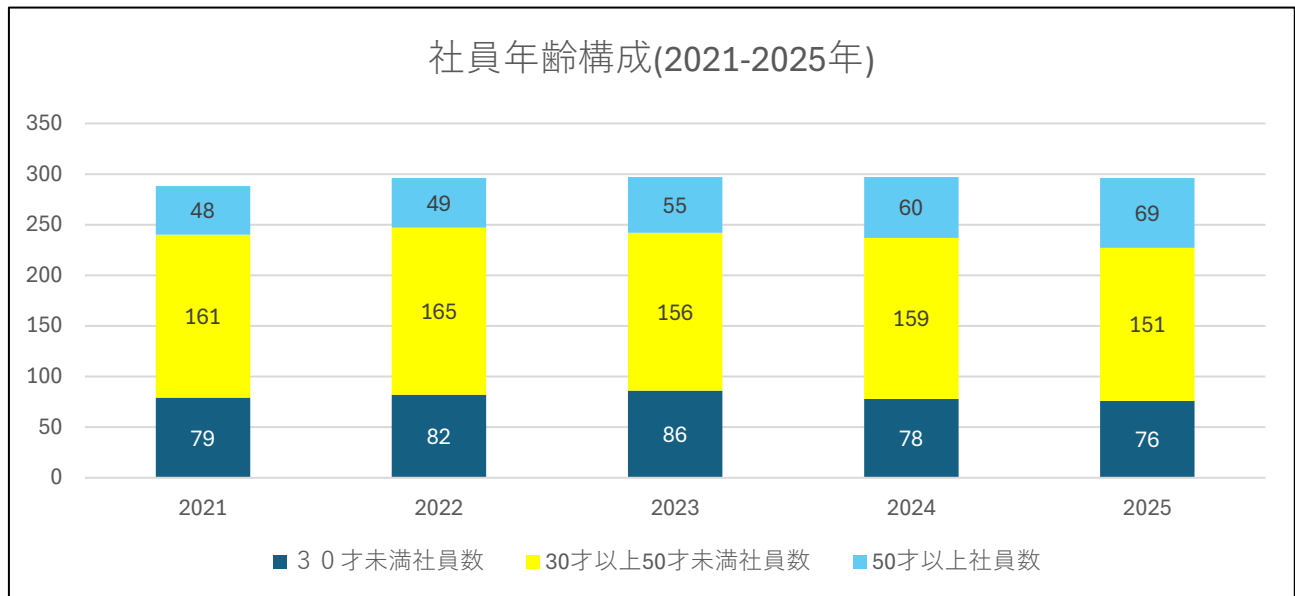
全社員に占める女性の割合は2023年には30%を超え、その後も増加し2025年には35.1%となりました。また女性管理職の全管理職に対する割合は、近年比率は大きく増加し2025年には42.2%と高い水準となっています。

ちなみに女性管理職数の女性従業員数に対する比率は18.3%で男性管理職数の男性従業員数に対する比率13.5%を大きく上回っています。



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。



産休・育休取得者

産休・育休取得者：11 人（女性 7 人、男性 4 人） 産休・育休からの復帰者：5 名（女性 2 人、男性 3 人） 産休・育休からの復帰予定者：6 名（女性 5 人、男性 1 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。

労働安全

総労働時間：502,634 時間 休業災害発生件数：0 件

2024 年に引き続き休業災害発生件数は 0 件を継続しました。

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. 創立 80 周年に向けての経営方針

2025 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。

年始会においては、2030 年に創立 80 周年を迎える弊社の経営方針について、社長より従業員全員への説明がありました。

我々は 2020～2025 年において事業計画、品質・環境管理、生産管理、HTM（ヒトタイセツマネジメント）への取り組みを行い中小企業成長の**第 3 段階である『成長』を目指す準備が整った事、その実現のためには・3 か年事業計画の推進・品質の向上（課題と期待）・生産性の向上・新しい価値の向上が必要で、全社員・全グループの「総合力」を結集し、「企業価値」を高め、「未来に投資」を続けていこうとの内容でした。**

（中小企業成長の 4 段階）

Step1 存続

Step2 拡大

- ・会社の規模は拡大しているが、仕組み化が不十分で利益が増えない

Step3 成長

- ・生産性向上に伴い規模・利益拡大、仕組み化への取り組み、新事業・新製品の創造や革新実施

Step 4 進化 次を目指す段階

- ・ルールや制度が仕組み化、自動的に人材が育つ、リーダーが交代しても成長継続、社会貢献度拡大



DAITO KASEI

ハイブリッド型 技術開発

顧客の要求をつかむ マーケットの潜在要求を引き出す 新しい価値を創造する

Don't think, Feel

理屈・ルールだけにとらわれすぎず
直感・本能も信じて行動することも忘れない

Be water, my friend

水のように柔軟に対応したい
既存の枠組みに縛られず 常に変化し続け 可能性を最大限に引き出そう

強くて優しい会社で楽しもう

4. 適切な事業の遂行

大東化成工業株式会社 グループ倫理行動規範 (2026 年 7 月 15 日改訂)

大東化成工業グループは 2023.9.5 付けでグループ倫理行動規範を制定しましたが、2025 年 7 月 24 日当規範の第 1 回目の改訂を行いました。2026 年 7 月 15 日に第二回目の改訂を行いました。

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）、DAITO KASEI AMERICA のグループ 6 社は当規範を持続可能な体制の基本と位置付け、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 などを尊重します。

私たちは将来に渡って利害関係者から選ばれる会社を目指しており、グループ倫理行動規範はその為の基本となる姿勢を明らかにするためのガイドラインを定めるものです。

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。

労働慣行

私たちは雇用に関する法令を遵守し、各地域の生活賃金以上の支払い、労働時間、休憩・有給休暇の公平な適用を行います。

私たちは、人材育成やキャリアアップ等に関する従業員への平等な機会を提供します。

私たちは、従業員の結社の自由・団体交渉の権利を尊重します。

私たちは、操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習も尊重します。

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みます。

- * 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、取引先を含む社外からの苦情や相談に対して真摯に対応します。

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。

私たちは、マネーロンダリング防止の為に、関連法令及び規制を守ります。

製品・サービスの品質・安全性

私たちは、製品・サービスの品質・安全性を確保した事業活動を行います。

私たちは、製品・サービスの事故や不良品流通発生時に適切な対応を行います。

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、プライバシーを保護します。

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、ホームページにより新着ニュースや CSR レポート等をすべてのステークホルダーに開示します。

社会貢献・地域との共生

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、自社での取り組みだけでなく、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

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、相互の繁栄と存続を目指します。

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、排除に向け適切に対応します。

5. 重要課題の特定

持続可能な事業経営を行うために、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て、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）の決定を行いました。特定した6つの最重要課題については、当社のESGへの取り組み課題であると位置づけています。



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。

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計画に則った取り組みを継続します

最重要課題(マテリアリティ)への中長期的取組方針

大東化成工業株式会社

2026.7.15 改訂

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	①グループ全体のSCOPE1+2のCO2排出量	2030年に合計で2,250トン以下 (2013年比48%削減) SCOPE1: 700トン以下 SCOPE2:1,550トン以下	
			②SCOPE3の対象と算定方法	2025年までに決定	
			③SCOPE3の排出量	2024年より順次算定	
	持続可能な商品	天然由来製品の市場展開	⑤化成品部門の販売金額比率	2030年に50%以上	 
社会	職場環境	人材育成	⑥従業員エンゲージメント向上	2025年より研修継続実施	
		安全と健康の確保	⑦働きやすい職場への取り組み件数	実現の為の施策毎年継続	
		環境関連法令の順守	⑧労働災害発生件数、強度率	毎年報告、0件/2030年	
			⑨ISO14001推進委員会で見直しを行う	毎年年間8回以上	
	人権・多様性	あらゆる差別の無い労働環境	⑩法令違反件数	毎年0件	
		サプライチェーンも含めたグループ倫理行動規範の周知	⑪従業員研修の実施	社内研修 2025年までに全員	
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	⑫倫理行動規範の作成改訂及び利害関係者への周知	2024年作成・毎年レビューし必要に応じ改訂しCSRレポートで周知	
			⑬サプライヤーの同意を得る	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	⑭事業活動の内部監査	毎年1回チェック表による	

各課題に関する 2025 年 7 月から 2026 年 6 月までの取り組み実績は以下となります。

(下記数字は、上記 KPI 番号)

- ① 2024 年の排出量の把握を実施しました。また従来目標としていた SCOPE1,2 の合計排出量に加え SCOPE1 及び SCOPE2 の個別の排出量目標を定めました。
- ② スコープ 3 への取り組みを 2025 年 4 月より開始し、対象と算定方法を決定しました。
2026 年も算定を継続しています。
- ③ 2025 年分の排出量の把握を 2026 年 8 月までに行います。
- ④ ISO14001 の活動を通じ、継続的な取り組みを行いました。
- ⑤ 重要課題への取り組みの目的である事業への貢献及び持続可能な事業の継続を鑑み KPI を販売金額比率と明確に決めました。また 2030 年までの目標についても化成品部門の販売金額の 50%以上としました。ちなみに 2025 年の販売金額比率は約 40%でした。
- ⑥ 階層別教育訓練体系の内管理職及びリーダー層への社外研修を 2025 年の 8 月と 9 月に実施しました。詳細は期間のトピックを参照ください。2026 年は 2025 年のフォローアップ研修に加え、一般従業員を対象とした社外講師による研修を 8 月より実施予定です。

- ⑦ 全社員へのハラスメント研修を継続して行いました。
- ⑧ 2025 年の発生件数は前年に引き続き 0 件でした。
- ⑨ 毎月実施される EMS 委員会にて、法令遵守・法令変更などの確認を行いました。
また法令関係の管理の仕組みを改善し改訂漏れや遅延等の発生を防ぐ一元管理の管理方法を導入しました。
- ⑩ 違反件数は 0 件でした。
- ⑪ ⑦の研修を実施しました。研修については 2025 年で目標を達成しましたが、今後も継続して実施の予定です。
- ⑫ 見直しを行い、2026 年 7 月 15 日に改訂を実施しました。改訂版については当 CSR レポートにて利害関係者への周知を行いました。最低賃金の遵守だけでなく生活賃金を保証する事及びマネーロンドリングを防止する事を新たに記載しました。
- ⑬ 2026 年 6 月までに約 30 社のサプライヤーから同意の署名をいただきました。
- ⑭ 複数の取引先から要求されるチェック表を活用した自己チェックを行いました。現時点で問題点はありませんでした。

6. 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、当社では持続可能な社会を実現する為の活動を行っています。

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「イブロス医薬食品技術」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。

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



は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。

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

アフリカ原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。

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、山を生かし、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で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た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。

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。

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。

7. 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及び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」を従業員全員に周知を行っています。

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 (2026)

1. 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。
2. 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、社会的な要求事項を満たします。
3. 品質の維持・向上のために、2026 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 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、様々な視点からの確か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。
8. 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。

2025 年 12 月 1 日
大東化成工業株式会社
代表取締役社長

脇 祥哲

環境方針 (2026)

1. 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。
2. 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重要な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
3. (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。
4. (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。
5. (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。
6. (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。
7. (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。
8. (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。

2025 年 12 月 10 日
大東化成工業株式会社
代表取締役社長

脇 祥哲

8. 環境保全への取り組みー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。

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が、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。

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

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。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 2025 年の電力使用量は 2013 年比約 8 %増加しましたが、CO₂ 排出量は逆に 24%減少しました。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おり 2030 年の目標達成の為の導入を検討しています。

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 フリー電力への変更や e メタン等の導入を行う予定です。

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、全社的な取り組みとして ISO14001 の活動を通じて環境負荷低減活動を行います。年間の活動における・産業廃棄物減少・容器変更・製造工程でのリユース案件・製造条件変更など個別の事案についてもスコープ 3 の対象も含め CO₂ 排出量に対する効果の検証も行います。

9. 顧客満足



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。

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。

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 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。すでに取得済みの ISO9001 : 2015 と合わせ、製品の品質と安全性を管理する体制を強化しています。今後はこの国際的な規準に基づいて、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。

* EffCI GMP: European Federation for Cosmetic Ingredients – EU において化粧品原料メーカーが遵守すべき基準

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2025年評価結果となります。

当社は2025年の評価で対象会社中、上位18%の評価を受けました。

また **CDP では気候変動で SME の最高評価 B** を受けました。

総合得点

→ **69/100**

パーセンタイル ⓘ

82



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、2025 年には前年の SCOPE3 排出量 15 分類の算定を開始しました。企業としてのトータルな CO2 排出量を把握し、今後の排出量削減の為のデータとして活用していく予定です。

10. 期間における大きなトピックス(2025.7月～2026.6月)

2025 年 7 月

「ゴールデンウルヴス福岡」への支援・協賛をさせていただくことになりました。

ゴールデンウルヴス福岡は、ハンドボール日本トップリーグであるリーグHに所属しながら、農業を通して地域経済に寄与するなど幅広く活動しています。(以下 HP より掲載)

「農業×アスリート×食」

～地域の農業を担うハンドボールチーム「ゴールデンウルヴス福岡」～

われわれゴールデンウルヴス福岡（以下「当チーム」という）は、国内トップリーグでもある日本ハンドボールリーグ（JHL）に所属するクラブチームです。当チームの選手は農業に従事しており、昼は農業、夜はハンドボール選手の二刀流で活躍しています。

ほじょう

当チームの 圃 場 は主に、都市近郊型農業が盛んな福岡県糸島市にあり、レタスやキャベツをはじめとする露地野菜全般を約 8 ヘクタール作付けしています。また、2023 年 4 月からは花の栽培も始めました。農地を活用してできることは何でも挑戦していこうと考えています。



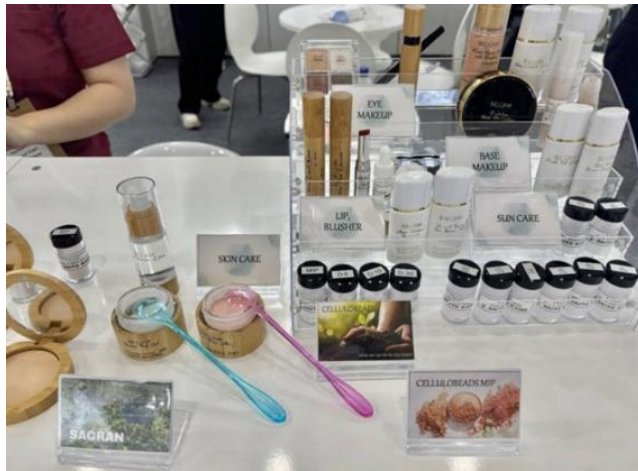
選手らは農作業終業後、夜間にハンドボールの練習をしています



2025 年 7 月 2 日から 4 日

韓国 ソウルで開催された in-cosmetics korea 2025 に出展いたしました。

今回は、“Flawless Fit”というコンセプトのもと、新製品や処方ガイドをご紹介させて頂きました。



2025.8 月から 9 月

外部講師による階層別研修を実施（HTM（ヒトタイセツマネジメント））

管理職、リーダー層を対象とした研修で総勢 72 名が終日及び、半日の研修を受講しました。

管理職及びリーダーとしての基本的な内容を学ぶ良い機会になりました。

2026 年にはフォローアップ研修及び一般従業員を対象とした外部講師による研修を予定しています。

階層別研修:管理職+リーダー層 合計3回実施(74名参加)

対象	実施日	時間	参加人数	主な内容
管理職	2025/8/1	1日	28	社長講話 管理職の役割 法律・労務管理 コンプライアンス・ハラスメント 人的資源管理(部下の育成など) 自社理解
リーダー層(1) リーダー層(2)	2025/8/18 2025/9/29	半日	44	社長講話 リーダーのありかた 人的資源管理(部下の育成など) コーチングスキル

管理職

意見交換の重要性

管理職の役割を
再認識

部下育成のアプローチ
時代の変化に対応

リーダー層

リーダーシップの多様性

傾聴の重要性

自己成長の意識

同じ立場・目標の人と共に学び、意見交換することができたこと概ね高評価

2025 年 9 月 15 日から 18 日

カンヌで開催されました、35th IFSCC Congress にて、当社の研究を発表させていただきました。

皮膜材の物理化学的視点からの研究や、新しい機能を持つ表面処理セルロース粒子の開発研究が、皆様の化粧品開発のお役に立てますと幸いです。

●ポスター発表 3 件

- *Physicochemical Properties of Acrylate Copolymer Emulsions as Functional Film Formers in Cosmetics* (山口菜摘)

- *Characterization of unique hybrid surface treated cellulose spherical powder ~Gemini Type Surfactant and salt of Fatty Acid~* (岩崎拓弥)



●三好化成株式会社と University of Lille との共同研究ポスター発表

2025/9/17 POSTER SESSION 3 (ZONE C): ANALYTICAL TECHNOLOGIES

- *How can the dynamics of polymers at the surface of cosmetic pigments be probed using solid-state NMR spectroscopy?*

2025 年 10 月 1、2 日

インドネシア スラバヤで開催された ICI 2025 に出展いたしました。

メイクアップのみにとどまらずサンケア、スキンケアまで様々な処方にご使用いただける原料をご紹介いたしました。

特に透明感のあるジェリースティック状のリップチーク処方やジェリー状のスキンケア処方は、多くの方にご好評いただくことができました。



2025 年 10 月 29、30 日

米国ニュージャージー州に設立した DAITO KASEI AMERICA Inc.として初めて、アメリカ カリフォルニアにて開催された CA suppliers Day 2025 に出展いたしました。

展示会では、現地の化粧品・パーソナルケア業界の関係者の皆さまに、当社の最新原料・素材ラインナップをご紹介しますことができました。



2025 年 11 月 4 日から 6 日

タイ バンコクにて開催された in cosmetics asia 2025 に出展いたしました。

メイクアップのみにとどまらずサンケア、スキンケアまで様々な処方にご使用いただける原料をご紹介します。

特に MAKISWELL CLEAR や MAKIMOUSSE AQ を使用した、透明感がありユニークなテクスチャーのスキンケア処方は、多くの方にご好評いただくことができました。



2025 年 11 月 19、20 日

イタリアのミラノで開催された Making Cosmetics に、DAITO KASEI ITALIA が出展いたしました。



2025 年 12 月 8 日から 10 日

パシフィコ横浜にて行われます日本化粧品技術者会学術大会にて、弊社の研究内容を発表しました。

【口頭発表】

題目：OB-14 シリコン系表面処理粉体表面分子運動挙動の固体 NMR による解析

～欧州マイクロプラスチック規制を鑑みて～

○土屋 玲一郎 1, 高橋 哲也 2, Nadine Melhem2, 3, Andrew Rankin4, Olivier Lafon3

(1大東化成工業株式会社, 2 三好ヨーロッパ S.A.S., 3Univ. Lille, CNRS UMR, 4Univ. Lille, CNRS FR)

【ポスター発表】

日時：12 月 10 日（水） 13:30~14:30

題目：IF2-66 皮膜形成剤として化粧品に配合されるアクリレーツコポリマーエマルションの物理化学的特性

発表者：山口菜摘

日時：12 月 10 日（水） 13:30~14:30

題目：IF2-52 ユニークな特性を示すハイブリッド表面処理球状セルロース粉末の開発

発表者：岩崎拓弥

2025 年 12 月末日

樹脂事業の終了

弊社におきましては事業の選択と集中を進める中、2025 年 12 月末日をもちまして樹脂事業を終了させていただく運びとなりました。

2026 年 1 月 1-4 日

パリにて開催された Cosmet' Agora 2026 に DAITO KASEI EUROPE が出展いたしました。

メイクアップからスキンケア、サンケアまで、最新トレンドの新処方をご紹介いたしました。



2026.2 月

情報セキュリティ基本方針発行

情報は会社の資産であり全員で守っていく必要があるとの認識のもと、より詳しい基本方針を作成発行しました。

また社内組織として情報セキュリティ委員会を設立し外部コンサルの協力も得ながら経済産業省の「サプライチェーン強化に向けたセキュリティ対策評価制度」の★3 取得を目指してシステムの構築を行います。

情報セキュリティ基本方針

大東化成工業株式会社（以下、当社）は、当社保有、およびお客様からお預かりした情報資産を事故・災害・犯罪などの脅威から守り、適切な防護措置を講じることにより、お客様ならびに社会の信頼を得るよう努めます。セキュリティに関する当社の取り組み方針として「情報セキュリティ基本方針」を以下の通り定め、その遵守を徹底します。

1. 情報セキュリティ体制

当社は、情報セキュリティ責任者（IT 担当役員）の指揮の下、情報セキュリティの維持及び改善のために組織を設け、組織的かつ継続的に情報セキュリティの改善・向上に努めます。活動状況などは、取締役会で報告され、必要と判断を受けず。

2. 情報セキュリティへの取り組み

重大な情報セキュリティインシデントに備え、「情報セキュリティ対策」を定め、定期的に訓練とアセスメントを実施し、情報セキュリティの向上に努めます。

また、情報セキュリティ対策の適正な施策・体制を確認するため、外部のセキュリティ専門家による第三者評価も実施いたします。そこで検出された改善事項は、情報セキュリティ対策に反映いたします。

3. 情報セキュリティ教育

当社の全役員・従業員は、情報セキュリティのために必要とされる知識、技術を習得し、情報セキュリティへの取り組みを確かなものにするため、全従業員・役員を対象とした、情報セキュリティ教育を推進しています。

新入社員や中途入社社員への入社時教育も実施し、当社が定めた「情報セキュリティ対策」を全従業員に周知・徹底を図り、また定期的に訓練などを実施し理解・啓蒙に努めています。

4. 法令及び契約上の要求事項の遵守

当社は、情報セキュリティに関わる法令、規程、規範、およびお客様やお取引先様等との契約を遵守します。

5. 違反及び事故への対応

当社は、情報セキュリティに関わる法令違反、契約違反及び事故等のインシデントが発生した場合には適切に対応し、再発防止に努めます。

2026 年 2 月 19 日
大東化成工業株式会社
代表取締役社長

脇 祥哲

2026 年 2 月

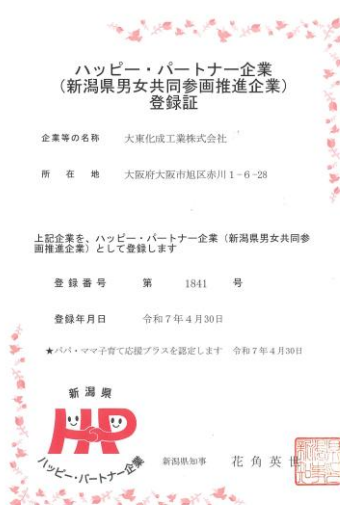
女性活躍実践企業としての「Ni-ful」ゴールド認定

新潟県では男女が働きやすく仕事と家庭生活が出来るよう、職場環境・制度を整えるなど女性従業員の育成や登用などに積極的に取組み企業に対して「ハッピー・パートナー企業」として登録を行っています。

当社は 2025 年 4 月 30 日付けにて適格企業として登録されました。

また同県燕市においては「ハッピー・パートナー企業」として登録されており従業員に対し子育て支援の取り組みを積極的に進めている企業に対し「つばめ子育て応援企業」認定を行っています。

弊社は数年前より「ユースエール」認定も受けており、2025 年 5 月 21 日「つばめ子育て応援企業プラス」認定を受けました。また 2026 年 2 月には新潟県により女性活躍実践企業としての「Ni-ful ゴールド」認定を受けました。



2026 年 2 月

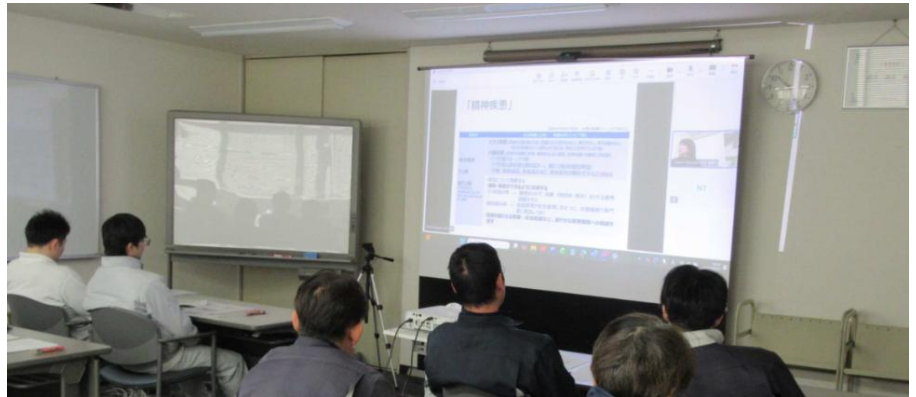
障害者雇用への体系的な取組み—仕事サポート養成講座

障害者の雇用についてはこれまでの対応を見直し 2024 年末より以下の方針にて全社的に取組む事を決定しました。

1. 雇用方針を決め障害者雇用の取組みを継続的に行う。
2. 受入れ体制や支援体制の整備を行う。
3. 採用活動に関しては障害者を可能な限り対象とする。

以上について計画的に取組む為、昨年は各部門のリーダー層に対し「障害者と共に働く職場づくりに向けて」「環境、雇用率、雇用のステップ、メリットと不安要素、助成金、職務選定の方法、障害の種類、雇用管理のポイント等について」「障害者雇用納付金、障害者雇用の社内体制、採用までのロードマップ」の研修を実施しました。

本年は岡山工場の従業員を対象にハローワーク岡山の宇野京子様の協力を得て「精神・発達障害者仕事サポート養成講座」を開催しました。受講者のほとんどが「わかりやすく満足した」と答えており有意義な講座でした。サポーターとしての心構えや役割りの理解も進みました。今後は更なる従業員の理解を深めるため他の拠点でも同様の講座の実施を予定しております。



障害者雇用への取組みは、多様性のある企業文化を作り、企業の社会的責任を果たすだけでなく、持続可能な企業文化の定着や業務の見える化を通じた業務の見直しにもつながる取り組みであると考えています。

2026 年 2 月

社内報 Bell 創刊



会社の方向性や各拠点・各部署の取り組みを発信し、社員同士が会社や仲間への理解を深める機会を増やしコミュニケーションの活性化や、これまで接点のなかった人との信頼関係づくりにつながる仕組みの1つとして2026年2月より社内報を創刊しました。これにより、会社行事の紹介や事業所の紹介、従業員個人の趣味など若手社員が自ら各事業所に赴き記事を作成しています。



工場での
取り組みの紹介

料理が趣味の
従業員紹介



2026.3 月 18 日から 20 日

PCHi 2026 に出展いたしました。(中国 杭州)



今回の展示会では、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。中でも、水系の増粘剤である MAKIMOUSSE AQ シリーズや MAKISWELL CLEAR を使用したスキンケアの参考処方に多くの反響を頂きました。



2026 年 3 月 27 日付け

岡山工場 ハラル認証取得

岡山工場には、第一、第二、第三の 3 つの工場棟がありますが、その内の第一と第二工場においてハラル認証を取得しました。引き続き第 3 工場の認証も取得予定です。



2025.11 月及び 2026.4 月

職場環境改善研修（HTM（ヒトタイセツマネジメント））

管理本部（旧総務部）の主導にて、2025 年 11 月に「心の基本とセルフコントロール」研修を実施しました。研修内容は・不安と悩みの解消法・アンガーマネジメント・知足の教えなどでした。

また、2026 年 4 月にも「パワーハラスメントにならない指導と周囲の対応」研修を、厚生労働省の「あかるい職場応援団」の動画を利用して行いました。両研修共に全従業員を対象として実施しました。今後も職場環境改善に関する研修については管理本部主体で継続実施の予定です。

2026 年 4 月 14 日から 16 日

パリで開催された In-cosmetics global2026 に出展いたしました。

天然由来原料を中心に紹介し、なかでも PXS 処理を使用したロングラスティングコンセプトの処方や、MAKISWELL CLEAR を使用したスキンケア処方には多くの反響をいただきました。



2026 年 5 月 6 日から 8 日

インドネシアのジャカルタで開催された Indonesia Cosmetic Ingredients 2026 に参加いたしました。

メイクアップからサンケア、スキんケアまで、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。

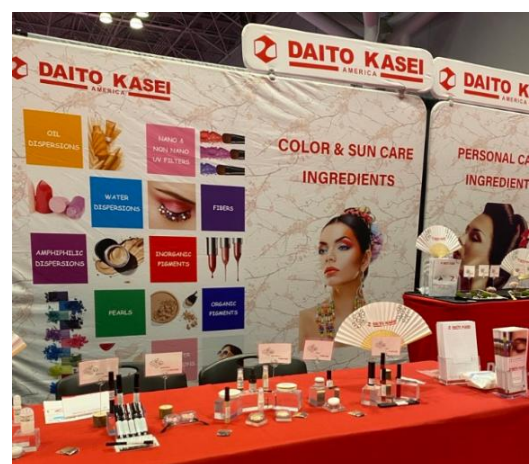
中でも、MAKIMOUSSE AQ や MAKISWELL CLEAR を使用した、ユニークなテクスチャのスキんケア処方サンプルは、多くのお客様よりご好評を頂きました。



2026 年 5 月 19、20 日

アメリカのニューヨークで開催された NYSCC Suppliers' Day にアメリカの子会社である DAITO KASEI AMERICA が出展いたしました。

この度は天然由来原料を中心に紹介し、球状セルロースの CELLULOBEADS を使用した処方や、ユニークなテクスチャを付与する MAKIMOUSSE AQ, MAKISWELL CLEAR を使用したスキんケア処方には多くの反響をいただきました。



2026 年 5 月 21 日

フランス・ヴァルドワーズ県経済振興委員会(CEEVO)が主催する「日本」をテーマとしたイベントに、DAITO KASEI EUROPE および DAITO KASEI INDUSTRIES FRANCE が招待されました。

本イベントでは、文化および経済に関するプログラムが実施され、当社は経済分野の円卓会議に参加いたしました。

当社は、1987 年にヴァルドワーズ代表団の来日がきっかけとなり、海外ビジネスを開始することができました。会議では、当社の概要とヴァルドワーズ県との関わりについて説明し、その後、フランスと日本の文化の違いに関するエピソードを紹介いたしました。

会場の規模は大きくありませんでしたが、参加者の皆様が日本に強い関心と愛着をお持ちであることが伝わり、その温かい雰囲気大きな喜びを感じました。本イベントは CEEVO として初の取り組みとのことですが、今後も継続して「日本のファン」を増やしていく方針とのことです。

当社は、ヴァルドワーズ県とのご縁をきっかけに海外ビジネスを開始し、着実に発展してまいりました。こうした背景のもと、本イベントに参加できたことを大変光栄に存じます。



1.1. 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。

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することは、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。

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程に反映しています。また弁護士の助言を得る体制もあります。

腐敗を防止する

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。

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 2017 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、2024 年末時点で約 68 社となっています。

女性が働きやすい職場・男性の育児参加

2025 年の育児休業の取得者は女性 7 人、男性 4 名の計 11 名でした。また、2025 年には 5 人が職場に復帰しました。男性の育児休業取得者については取得を促進しており、半数以上の対象者が取得しています。

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。

健康優良法人認定

2026 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、2025 年に引き続き健康優良法人に認定されました。



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い、継続的な改善活動を行っています。

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。年間休日数についても 2025 年度は 125 日としました。年次有給休暇についても 2025 年の取得率は約 90%でした。

化学物質管理

化学物質は工場で取り扱われますが、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。

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。

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、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。

入社時研修

新卒・中途入社者に対し、会社規程・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。

ISO9001 & EFfCI GMP 研修

ISO9001 及び EFfCI 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。

ISO14001 研修

2026 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、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。

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。HTM の一環として前述の研修制度を導入し計画的に実施しています。

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。

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。

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。

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。

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て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、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



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。

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
- * 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

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」「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。

笑顔の森は熊野古道の中辺路道に面しています



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。



2024 年 11 月には関係者数名で中辺路森林組合様ご案内のもと、現地確認を行いました。2018 年春に植樹を行って以来、6 年間森林組合様の丁寧な取り組みもあり、ウバメガシをはじめとする木々は順調に成長していました。

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、年間 10,000kg の二酸化炭素を吸収する森となり、その 2023 年には和歌山県より認定書をいただきました。

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、コンプライアンス、ガバナ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。

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。

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）。

働きやすい職場

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。

社内行事・表彰制度 年始会・永年勤続表彰

2026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。

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。

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。社内規程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。

以上