



コーポレート・ガバナンス

Governance

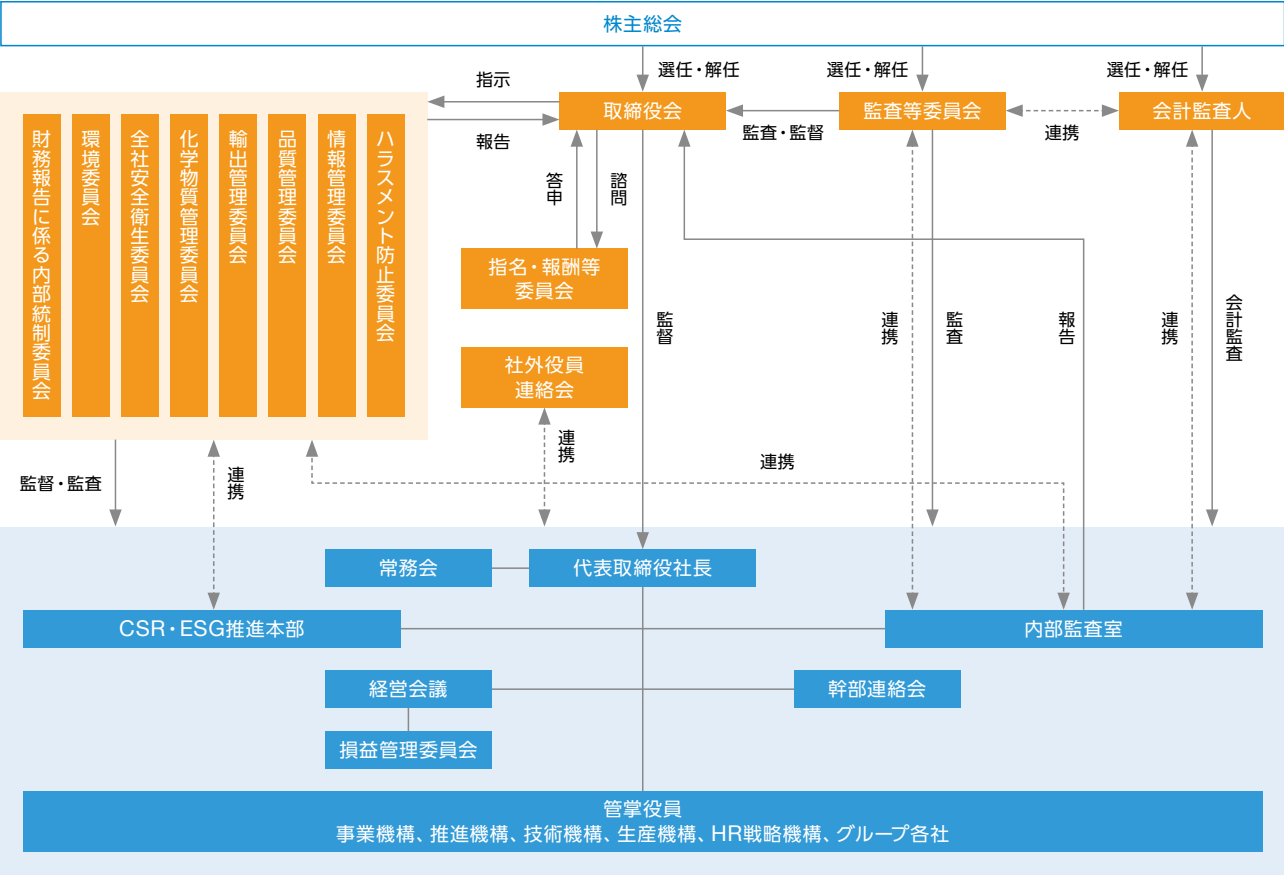
当社グループは企業理念、行動指針および社是「必達」のもと、内部統制システムを整備して経営の健全性、透明性、効率性を確保するとともに、ESG重視の経営の中心として、コーポレート・ガバナンスの充実を図り、持続可能な社会への貢献、持続的かつ長期的な企業価値の向上に挑戦し続け、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまの信頼とご期待に応えながら、成長していきます。

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。

監査体制

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、説明を求めることができることとしています。

諮問の内容は主に、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、諮問を行う代表取締役社長またはその他の取締役が諮問事項の当事者である場合は、諮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、必要に応じて随時開催し、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正への対応状況、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で、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。



コーポレート・ガバナンス

Governance

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ます。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

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。

2025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を考慮し、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、6銘柄の全量売却と9銘柄の一部売却を実施しました。

なお、3か年中期経営計画「明日への変革 2027」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おり、2025年3月期については6銘柄の全量売却と9銘柄の一部売却を実施したほか、清算により2銘柄縮減したことにより、約3％削減しました。

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

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、監査役の報酬を年額95百万円以内とする旨、および各監査役に対する具体的金額、支給の時期等の決定は、監査役の協議によるものとする旨を、1992年6月26日開催の第89期定時株主総会において決議いただいております。「役員報酬規程」に従い基本報酬のみを支給す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。

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、同株主総会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は年額500百万円以内（うち社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）分50百万円以内。ただし使用人分給与は含まない。）、社内取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対する譲渡制限付株式付与のための金銭報酬債権は、前述の報酬の範囲内において年額50百万円（ただし、使用人給与は含まない。）以内、監査等委員である取締役の報酬は年額95百万円以内と決議いただいております。

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

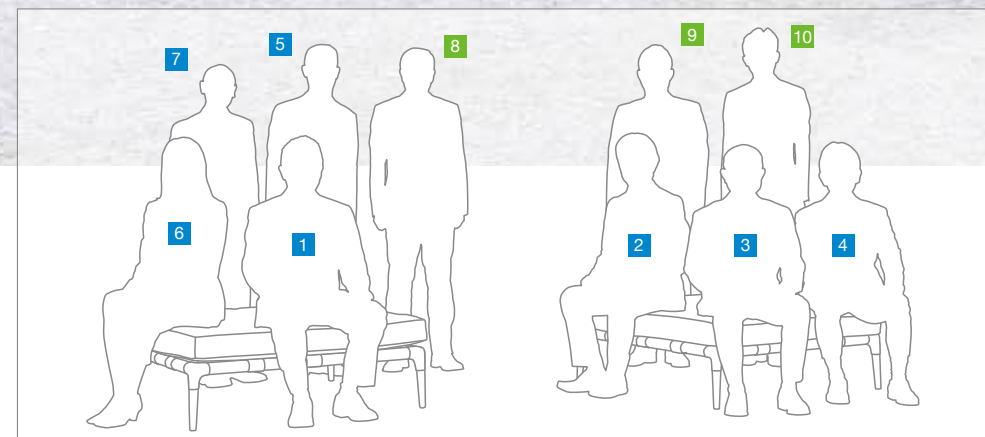
Governance

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 市郎	五十里 秀一郎	駒田 達彦	谷 俊夫
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



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 国際性・多様性	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

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。

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。

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。
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。
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、さまざまな経歴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、社内でも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ることや、長期的な経営に関する議論を深めることが今後の課題として挙げられました。

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るのか、明確な使命感和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おり、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は、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る必要があります。

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て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。

企業価値を生み出すには、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し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するためには、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て、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けるとともに、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、さらに成長していけると信じています。





コーポレート・ガバナンス

Governance

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質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。

中長期の成長に向けた課題認識

現在の当社の状況を俯瞰いたしますと、本中期経営計画に掲げた「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」ための成長・投資戦略を、着実に実行しモニタリングしていかなければならないと認識しています。

私は、この本中期経営計画に対する代表取締役社長の強い想い、そして成長へのビジョンを受け止め、その具現化に向けた道筋が外部に正しく伝わるように、自身の専門性を生かした客観的な意見を取締役会において述べていきたいと考えます。成長戦略の推進に向けて多額の先行投資を行うわけですが、その投資には、事業戦略における施策を成功させ、適正なリターンを上げて投資の回収を行うことが求められます。

私はファイナンス出身の経営者ですので、中長期の成長に向けた投資を積極的に捉えています。「キャッシュは企業価値を生まない」とも考えていますので、的確な設備投資こそが成長の源泉であると受け止めています。投資家の目線で投資の実行、進捗、そして収益化を確認していく所存です。

持続的な企業価値向上に向けて

前述の会社から見た当社の優位性についての私の印象は、競合会社に比べて、顧客の要望に柔軟・迅速に対応できる機動性を持ち、優れた技術力とマーケットシェアを兼ね備えた会社であると評価できるところです。前述の会社とは規模は違いますが、同業の業界ではまさしくスペシャル・リトル・リーダーであると思っています。このことは、当社の本中期経営計画に掲げた「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」素養が充分にある会社であると捉えることができるのではないのでしょうか。

しかしながら、私がこれまで見ていた当社の事業は、多岐にわたる事業の断片であり、また、それぞれの事業分野に高い専門性があるため、私が当社をさらに深く理解するには多少の時間がかかるように思います。今後は経営を俯瞰するだけでなく、より現場レベルでのコミュニケーションを増やし、事業そのものをさらに掘り下げて理解していきたいと願っています。しっかりと社外の目線でモニタリングし、持続的な企業価値の向上に貢献できるよう努力していきます。

また、今年度より監査等委員会設置会社へ移行しましたので、他の社外取締役並びに監査等委員である取締役の方々とも協力し、当社のガバナンス体制のより一層の強化に貢献したいと考えています。

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

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

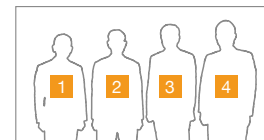
当社の監査役会は、企業の健全で持続的な成長と取締役職務執行の適正性を確保するため、当社グループのCSR推進およびESG重視の方針に照らし、社会的信頼に応える良質なガバナンス体制および内部統制システムを確立するための監査活動を基本としています。また、取締役会決議に基づき整備される内部統制システムの各体制について、日常的な監査活動を通じ、会社に著しい損害を及ぼす恐れのあるリスクに適切に対応しているか否かに重点を置いて、監視し検証を行うこととしています。

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

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	● 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、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
その他活動	● 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



	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	常勤監査等委員	監査等委員



コンプライアンス

Governance

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メッセージを発信し、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。

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、経営戦略と密接に関連づけ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・労務に関わ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	● 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	● 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	● 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	● 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、社内には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に取り組んでいます。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	●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)	●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	●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 (年に2回) ●ハラスメント相談窓口 ●内部通報	●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	●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	●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	●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)	●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)	●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	●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



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きます。



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 証券会社 その他	7社 4社 9社
2024年12月	決算説明会	国内投資家 証券会社 その他	10社 4社 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 国内投資家 証券会社	7社 17社 4社