

Governance ガバナンス



コンプライアンス

許認可を受けて事業を展開するダイセキグループにとって、コンプライアンスを徹底し、社会的責任と公共的責任を果たすことは経営の最重要課題です。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

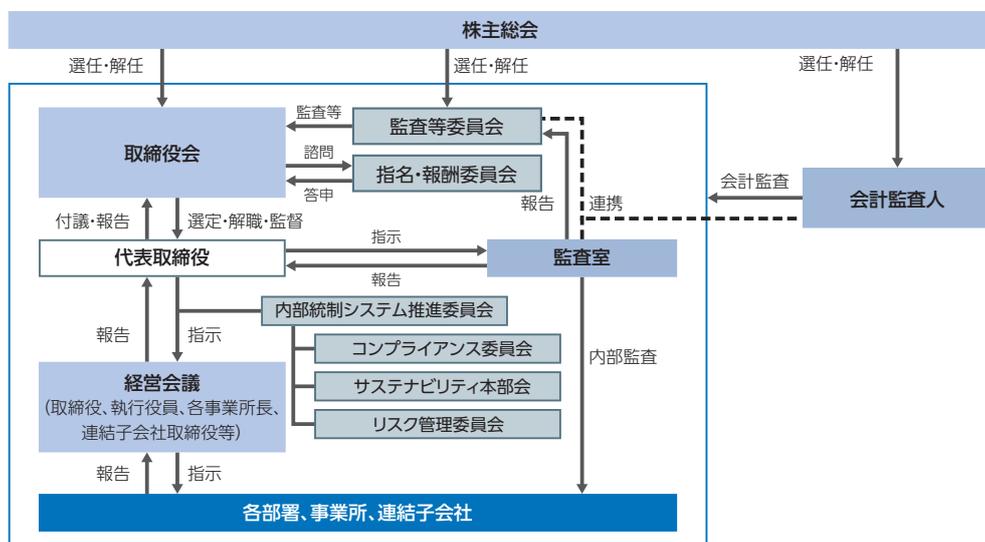
ダイセキは企業経営における透明性及び健全性向上のため、法令及び社会規範を遵守した企業活動を最重要課題として位置づけています。監査等委員会制度を採用しており、社外取締役3名で監査等委員会を構成し、取締役会の監督機能を一層充実させています。社外取締役のうち1名は女性であり、女性ならではの視点で助言を行っています。

業務執行責任の明確化と経営の効率化・意思決定の迅速化を目的に、2020年5月に執行役員制度を導入しました。

日常の企業活動を行ううえでの必要な権限は、6箇所の事業所長及び各グループ会社の社長にその権限を委譲し、取締役、執行役員、各事業所長、グループ会社の取締役等による経営会議を開催しています。

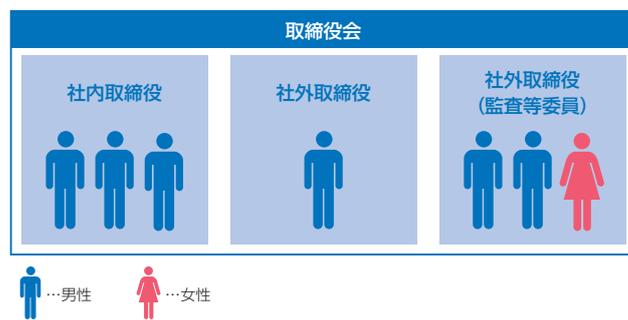
また2023年5月には当社のガバナンスをさらに強化するため会社経営者としての経験を有する社外取締役を1名追加し過半数が社外取締役となりました。

ダイセキのコーポレート・ガバナンス体制



取締役会

取締役会は社内取締役3名、社外取締役1名、監査等委員である社外取締役3名の計7名で構成されています。また、1名は女性取締役で、ダイバーシティにも配慮した人員構成となっています。原則として月1回の定例取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。ダイセキグループではグループ全般に係る迅速かつ確かな意思決定と効率的な組織運営を目的とし、取締役会の開催頻度を高くしています。



2022年度ガバナンス関連の主な実績(ダイセキ)

取締役会
開催実績

21回

監査等委員会
開催実績

14回

取締役のうち
社外取締役が占める割合
(2023年5月25日時点)

57.1%

内部統制に関する基本的な考え方

ダイセキは会社法及び会社法施行規則に基づき、以下の通り、「業務の適正を確保するための体制」(以下「内部統制システム」という。)を整備しています。

- ① 「ダイセキ倫理憲章」において「社会的役割と責任」「法令等の遵守」「人権の尊重と自由闊達な企業風土の醸成」の3項目を企業行動の指針として掲げ、社会とともに成長・発展していくことを基本姿勢としている。
当業界のリーダー企業として永続的な発展を遂げていくために、内部統制システムを整備し、倫理憲章の具体化を図っていくことを基本とする。
- ② 取締役会は、内部統制基本方針を策定し、内部統制の実施状況に対する指示・監督を行うとともに、整備・運用状況をチェックし、適宜、基本方針・対応策の見直しを実施する。
- ③ 代表取締役社長を長とする内部統制システム推進委員会を組織し、内部統制システムプログラム等による実践を通じ、財務報告の信頼性の確保を中心に具体的に展開する。

リスクマネジメント

ダイセキは地震等の自然災害、労働災害、情報漏洩等、様々なリスクに対応するため、2006年に「リスク管理規程」を制定しました。また、リスクマップを作成し、リスク分類ごとに責任部門を定めて対応する体制を整えています。

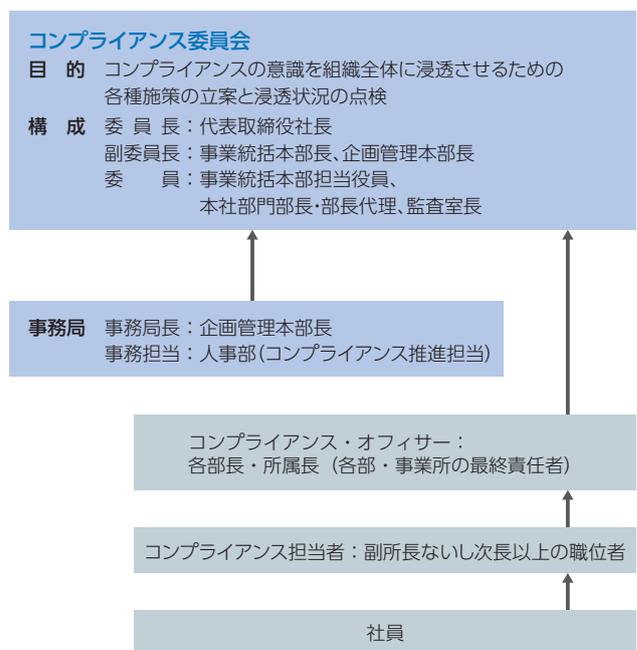
リスクマネジメントを中心的に担う「リスク管理委員会」は、代表取締役社長を長とし、ダイセキグループのリスクを網羅的・総括的に管理しています。部門ごとのリスク管理状況は監査室が監査し、その結果を定期的にリスク管理委員会と取締役会に報告し、改善策を審議・決定しています。

また2021年度から、TCFD提言に基づく気候変動によるリスク分析について、サステナビリティ本部会やリスク管理委員会で審議を行い、経営会議で進捗状況を確認し取締役会で報告しています。

コンプライアンス体制

ダイセキは2002年5月に「コンプライアンス委員会」を設置するとともに、「倫理憲章」を制定して社内外に公開しました。代表取締役社長を長とするコンプライアンス委員会は、全社横断的なコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握に努め、各部門固有のコンプライアンスリスクを分析し、その対策を具体化します。ダイセキグループの役員並びに各部門のコンプライアンス・オフィサーがコンプライアンス上の問題を発見した場合は、速やかにコンプライアンス委員会へ報告する体制を構築し、その運用を徹底しています。

コンプライアンス体制



社外取締役鼎談

長期経営ビジョン「VISION2030」達成に向けて進むべき方向とは

当社が2018年に策定した長期経営ビジョン「VISION2030」について、現在の状況と今後の見通し、そして実現させるために必要な取り組みをテーマとして社外取締役3名が鼎談を行いました。

未来に繋がる新事業が走り出し、さらなる成長への期待が高まる

—— 2022年度の事業戦略、業績、社会面での成果を、どう評価されていますか？

佐橋 新たな事業戦略として、自治体(愛知県蒲郡市)とサーキュラーシティ実現に向けた連携協定を結んだことは、未来に繋がる大きな一歩だったと思います。脱炭素に向けた環境施策をいかに進めていくかは、多くの自治体の課題となっています。ダイセキが地域における資源再生の先頭に立つとともに、環境を軸に自治体の各局を横断的につないで風穴を開けていく役割を果たせるものと思います。

加古 そこで得た知見とノウハウは、各自治体に横展開していくことができます。今回の連携協定も、各メディアで報道されましたが、そうやってダイセキへの注目度も全国的に高まっていくと思います。

水野 業績に関しては、東海地方の工業用水である明治用

水の大規模漏水と世界的な半導体不足、また時間差で浮上した新型コロナウイルス感染症の影響が懸念事項となりました。工場の稼働率が下がると、廃液リサイクル需要も減少します。ただ、明治用水の漏水は3ヶ月ほどで復旧し、新型コロナウイルス感染症も収束に向かう流れにありますから、2023年度はさらなる成長が期待できると考えています。

加古 外的な影響を受けやすい点は今後の課題かもしれません。人材活用の面では、女性活用に新たな動きが出てきました。かねてから女性社員の定期的な人事異動を進言してきましたが、蒲郡市との連携では担当となった女性社員が活躍していると聞いています。また、ほかの社員からも仕事への意欲的な発言を直接聞く機会があり頼もしく感じています。

佐橋 管理職に昇進した女性社員も3名増えて、社内が活性化しましたね。

加古 ええ、社員も機運の高まりを感じていると思います。これを機に、女性社員に限らず社員の能力開発の研修や取



社外取締役(監査等委員)プロフィール



佐橋 典一

1987年名古屋市議初当選から6期連続当選。2005年から2006年に名古屋市議会議長を務める。2012年の当社監査役就任を経て2016年から現職。



水野 信勝

監査法人トーマツ(現有限責任監査法人トーマツ)を経て、水野信勝公認会計士事務所所長(現任)に就任。2018年から現職。



加古 三津代

愛知県職員を経て2016年学校法人愛知大学理事・評議員(現任)に就任。2018年に知多市教育委員会委員(現任)に就任。2020年から現職。

り組みはぜひ積極的に行ってほしいですね。組織全体の底上げのために管理職に向けた研修の充実も必須と考えています。

「VISION2030」の実現に向けて、
数値や項目で“見える化”し計画実行へ

——「VISION2030」への取り組み状況や、今後の見通しと期待をお教えてください。

佐橋 サークュラーエコノミーの推進に期待しています。企業が出す廃棄物をリサイクルするだけでなく、社会全体で資源をもっと循環させていく。SDGsの目標達成にも繋がりますし、コンサルティング事業としての芽もある。リサイクルカンパニーから、サーキュラーエコノミーカンパニーへの発展を期待したいところです。

ニーズの高まりを背景に、自治体連携、サーキュラーエコノミーと様々な“種をまいていく”時だと思っています。当社は「発想・構想・構造・実行」を経営理念としています。新たな発想を起点に、構想を広げ、構造を組み、実行していくことで事業は育っていきます。新規事業の探索に、大いに励んでほしいものです。

蒲郡市との連携については、全国の自治体につなぐ実務の検証と社内体制づくりを進めたいですね。ダイセキの新しい事業のひとつの柱にしていくとともに、自治体との取り組みのスタンダードになっていくことを期待しています。

水野 そのためには、「VISION2030」をボードメンバーがもっと腹落ちさせていくことが必要ですね。ただ今の延長線上を走るだけでは、「VISION2030」は達成しえない。自治体との取り組みもまだ既定路線の範囲内かもしれませんが。これまでとは異なる新しい事業を開拓していくことが必要でしょう。2030年のダイセキのあるべき姿を明確に描き、今どう行動していくかを熟考して、議論して、精緻化していく。2023年度は具体的な数値や項目で“見える化”して、実行していく年です。

日本に上場企業は4000社近くありますが、中期経営計画を発表しているのは480社※1のみで、ダイセキはその1社です。それだけダイセキは株主と対話を重視している上場

企業ということですが、さらに踏み込んで、目標を具体的な進捗管理に落とし込むまでやりきってほしいですね。そこまで実行しているのは、国内でも実質100社に満たないのではないのでしょうか。

加古 社員の皆さんが思っている以上に、今、ダイセキは国内や海外から注目を集めている企業です。人材開発の一環である職場環境の改善はさらに力を入れるべきです。管理職の年次休暇取得率の向上、女性活用、今後も継続的に取り組んでほしいテーマです。一方で、2022年度の離職率が連結で3.2%、ダイセキ単体で1.9%と極めて低いのは高く評価できる点だと考えています。

水野 環境企業で1桁台の離職率は当社だけだと思います。ESG関連の国際評価でも、労働関連の項目についてハイスコアを獲得しています。

“両利きの経営”で
既存事業と新規事業の両立に挑戦

——取締役会の実効性は どうお考えですか？

水野 今のような変化の時代は“両利きの経営”※2が求められます。既存事業の深化(知の深化)と、新規事業の探索(知の探索)を両立させた経営を実現した企業が成長し、生き残る時代です。ただ目先の本業を行うばかりではなく、次の事業の芽をつくる挑戦を強く後押ししていく役割が取締役会にはあります。その責任と実行を求めていきたいですね。

佐橋 そのためにも2023年度から社外取締役に経営経験者を加えることにしました。取締役会の活性化だけでなく、経営の監視や助言を行っていく機能を強化していきたいと考えています。

加古 取締役会では社外取締役が各部門の責任者から定期的に事業報告を受ける体制をとっています。私たちも取締役会や社内に目を配りながら、「VISION2030」実現に向けた全社的な取り組みを推進していきたいと考えています。

※1 株式会社大和総研「中期経営計画の近時動向2022年9月」2022年1～8月期合計。
※2 チャールズ・A・オリリー教授とマイケル・L・タッシュマン教授が提唱する経営理論。既存事業の深化と新規事業の探索という、相反するふたつを同時に追求する経営手法。

コンプライアンス相談者の保護

ダイセキグループでは社員が相談しやすいように、ダイセキ内の人事部及び外部の弁護士に直接相談できるコンプライアンス相談窓口を設置し、社員にその意義を周知しながら運用しています。社員から相談を受けた場合は、相談窓口がその内容を調査し、再発防止策を担当部門と協議のうえで決定し、全社的に再発防止策を徹底します。相談した社員が不利益を被ることがないように保護を規定しています。コンプライアンス相談者からの情報は対応者限りで取り扱い、外部に漏らさないことを厳守しています。

情報の保護・管理

ダイセキは2005年に「個人情報保護規程」を定め、個人情報の適切な保護について役員・社員への周知徹底を図るとともに、管理強化に取り組んでいます。

また「情報セキュリティ基本方針」に基づき、情報の作成、使用、持ち出し、保管について、厳格な情報管理・運用をしています。なお、2022年度も、情報漏洩等の事件・事故は発生しませんでした。

知的財産権の尊重

ダイセキグループでは社員が職務上行った発明等の知的財産を保護することを規程で定めています。職務発明に対する権利の帰属を明らかにし、発明者の権利を保障することにより、研究開発に対する意欲の向上を図っています。

ダイセキグループの知的財産権の取得件数(2022年度末) (件)

	特許保有	特許出願中
知的財産権の取得件数	4	4

「優良産廃処理業者認定制度」への対応

本制度は、産業廃棄物の排出事業者が優良認定事業者に処理を委託しやすい環境を整備し、産業廃棄物の適正な処理が推進されることを目的としています。5年以上の実績を有する産業廃棄物処理業者が一定の基準に適合した場合、許可証に優良マークが記載され、「産廃情報ネット」で紹介されます。

ダイセキは、2011年に名古屋市中から本制度の第1号事業者の認定を受け、2023年2月末現在で延べ49(45都道府県+4市)の自治体から優良認定を受けています。



名古屋市中から認定を受けた「優良産廃処理業者認定書」

腐敗防止

ダイセキグループは腐敗防止のために以下の内容を行動規範に定め遵守しています。

① 健全な企業活動の展開

- 全てのお取引先に対し、誠意を持って公正かつ公平に接する。
- お取引先と相互に利益のある関係を樹立し、安定的な成長、発展を目指す。
- 社会の規範、正常な商慣習に従った企業活動を行う。
- 財務報告の信頼性確保等を目的とする内部統制システムの構築を図る。
- 株主に対し、利益成長に伴い、それに適応した利益還元を図る。

② 独占禁止法の遵守

- 自由な企業活動を相互に制限する話し合い、協定を行わない。
- 取引上の立場を利用しない。
- 不適切な表示や過大な景品や賞金の提供を行わない。

③ 接待、贈答等の取り扱い

- 社会通念上、社交儀礼の範囲を超えるお取引先等業務上の利害関係者に対する接待、贈答等を行わない。
- 公的機関の職員(元職員)に対し、法令等で許容されているものを除き、接待、贈答等を行わない。
- ダイセキ株主への社会通念上、社交儀礼の範囲を超える接待や便宜等を供与してはならない。
- 反社会的勢力(総会屋)への利益供与を一切行ってはならない。

④ 公的機関との取引、政治献金及び寄付等の取り扱い

- 社会性、公共性、必要性等を勘案し、厳正な対応を行う。
- 不正な政治献金は行わない。

人権保護

ダイセキグループは社員の基本的な人権を尊重し、人種、信条、性別、身体障がい等による差別や人権侵害行為の防止の徹底を図っています。その一環として定期的に、管理職全員を対象に外部講師によるパワーハラスメント研修会を開催しています。加えて、新任管理者研修のなかでセクハラ・パワハラ防止のための講義を実施しています。また人事部員が定期的に社員面談を行い、人権侵害行為等がないか、モニタリングを行っています。

- ① 社員の基本的な人権を尊重し、人種、信条、性別、身体障がい等による差別は、いかなることがあっても行わない。
- ② 個人のプライバシーを保護する。
- ③ セクシャルハラスメント等の人権侵害にあたる行為は行わない。
- ④ お互いが敬愛、尊重しあう企業風土を築く。

人権保護の状況

ダイセキグループでは、差別、強制労働、児童労働、人身売買等の人権を毀損する行為は行っていません。またこれらの人権を毀損している疑いのある企業・団体との取り引きも行っていません。

取締役会の実効性評価

ダイセキは2022年度に開催された取締役会について、実効性を評価し、その結果を取締役会で報告・審議しました。評価結果は以下の通りです。

① 実施内容

- 評価対象…2021年9月から2022年9月までに開催された取締役会
- 評価者……全ての取締役
- 概要……評価項目
 - 取締役会の構成と運営
 - 経営戦略と事業戦略
 - 取締役会での議論
 - 取締役会の運営
 - 社外取締役との対話
 - ガバナンス体制・取締役会の実効性

② 分析及び評価結果

- アンケート結果……概ね肯定的
- 取締役会の実効性…概ね確保されていることを確認

③ 実効性に向けた施策

- 改善を図る必要が指摘された課題は以下の3項目
 - プライム上場企業として、社外取締役の比率を過半数にすることにより、ガバナンス体制を強化することの検討
 - 企業経営経験を有する社外取締役を構成に加えることにより、今まで以上に幅広い議論を行う取り組みの検討
 - グループガバナンスに関する議論を行う時間を増やすことの検討

取締役のスキルマトリクス(2023年5月25日時点)

氏名	役職	年齢	性別	在任期間	委員会		企	業	経	グ	営	管	財	サ	技	人
					指	監査										
山本 哲也	代表取締役	58	男性	28	○		●	●					●	●	●	
伊藤 泰雄	代表取締役	50	男性	13	○		●		●	●	●					
天野 浩二	取締役	62	男性	20				●			●					●
岡田 満	独立社外取締役	66	男性	—			●		●	●						
佐橋 典一	独立社外取締役	64	男性	7	○	○		●				●		●		
水野 信勝	独立社外取締役	70	男性	5	○	○			●			●	●			
加古 三津代	独立社外取締役	69	女性	3	○	○			●			●				●

(注) 指：指名・報酬委員会 企：企業経営 業：業界知識 経：経営戦略 グ：グローバル 営：営業マーケティング 管：管理リスク 財：財務会計
サ：サステナビリティ 技：技術イノベーション 人：人材・教育・ダイバーシティ