Dexerials

Dexerials Integrated Report 2020

デクセリアルズ統合レポート

経営
理念

Integrity

誠心誠意・真摯であれ

企業
ビジョン

Value Matters

今までなかったものを。世界の価値になるものを。

わたしたちデクセリアルズグループは、
「Integrity 誠心誠意・真摯であれ」を経営理念に、
「Value Matters 今までなかったものを。世界の価値になるものを。」を
企業ビジョンとして掲げています。
知的で卓越した当社独自の技術でお客さまのニーズ、課題をかしこく、
機敏に解決し、お客さまの期待を超える価値を
一人ひとりの社員が誠心誠意、真摯に創造していく。
こうした想いを社会の公器たる企業としての根幹に定めたものです。
そして、世の中にない新しい価値を提供し続け、人間社会と
地球環境の豊かさと質の向上に貢献する。
そのために価値を創る人を創ることが当社の使命であり、
めざすべき企業の姿であると考えています。
「Integrity」と「Value Matters」。
この2つの言葉に託した想いを胸に、わたしたちは前進し続けます。

Contents

chapter 1 Introduction

01 経営理念、企業ビジョン、編集方針
02 価値創造のあゆみ
04 At a Glance
06 こんなところにデクセリアルズ
08 財務・非財務ハイライト
10 価値創造プロセス

chapter 2 Strategy

12 トップメッセージ
18 CSR担当役員メッセージ
20 CFOメッセージ
22 デクセリアルズの事業戦略
24 デクセリアルズのイノベーション戦略

26 CSRマネジメント

chapter 3 Materiality

新しい価値の創造・社会課題の解決

30 価値創造・社会課題の解決に向けた取り組み
32 新規領域での事業
33 特集 ― 分析・解析ラボ ―
34 環境マネジメント
36 品質マネジメント
39 サプライチェーンマネジメント

ガバナンス・コンプライアンスの強化

40 コーポレート・ガバナンス
44 役員一覧
46 コーポレート・ガバナンス対談
「社外取締役から見たデクセリアルズのガバナンス」
50 コンプライアンス
51 株主・投資家の皆さまとの対話
52 化学物質管理

多様な人財とエンゲージメントの醸成

54 人財マネジメント

操業安全と事業継続性の確保

60 操業安全と事業継続性の確保

62 社会貢献活動

chapter 4 Financial Section

64 連結貸借対照表
66 連結損益計算書／連結包括利益計算書
67 連結キャッシュ・フロー計算書

chapter 5 Corporate Info

68 会社概要 ／ 株式の状況
69 第三者意見

編集方針

2019年度より、すべてのステークホルダーのみなさまに、デクセリアルズグループの事業戦略や、業績、財務情報、CSR活動などの非財務情報についてご報告し、ご理解していただくためのコミュニケーションツールとして統合報告書を作成しています。

対象範囲・期間

対象範囲：本報告書は、デクセリアルズ株式会社および国内・海外の子会社を対象としています。
対象期間：本報告書は、2019年度（2019年4月1日～2020年3月31日）の活動実績を原則とし、一部の報告・データについては過去および最新情報を記載しています。

参照ガイドライン

国際統合報告評議会（IIRC）「国際統合報告フレームワーク」
経済産業省「価値協創ガイダンス」
GRI「GRI Standards」
ISO26000
環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

将来の見通しに関する注意

本報告書に記載されている将来に関する記述は、当社が現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、将来に関する記述の正確性・完全性に関する責任を負うものではありません。実際の業績等はさまざまな要因により異なる可能性があり、当社として将来計画の達成を約束する趣旨のものではありません。

コミュニケーションマップ

詳細な財務情報は有価証券報告書やウェブサイトIRページなどを、また、詳細なCSR情報はウェブサイトCSRページなどをご参照ください。

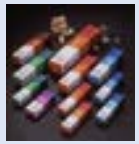
価値創造のあゆみ

「今までなかったものを。世界の価値になるものを。」つくり続けて

1960 | 1970 | 1980 | 1990

Products

1963
新しい事業の柱として液状接着剤事業へ参入



1965
接着技術を両面粘着テープへ展開

1972
磁気ヘッド、フェライトコア量産開始

1977
異方性導電膜（ACF）を業界にさきがけて製品化

デジタルカメラや携帯電話の液晶パネルをはじめとしてフラットパネルディスプレイの普及に伴い、ますます需要が増え続けているデバイス、液晶ディスプレイ。その進化に欠かせない存在となっているのが異方性導電膜（ACF）。業界にさきがけて製品化。

1985
熱転写プリンター用インクリボンの生産開始

1987
超小型モーター用「ラミコイル」生産開始

1989
パスポートサイズ“ハンディカム”「CCD-TR55」用高密度薄板多層基板生産開始

1994
リチウムイオン電池用保護素子の生産開始

ノートパソコンや携帯電話、ビデオカメラなど携帯型電子機器の小型化・高性能化が進むにしたがって、リチウムイオン電池の市場が拡がり、このリチウムイオン電池を安全に使ううえで欠かせない保護素子を世界にさきがけて量産。

1996
「プレイステーション」用多層基板の生産開始

1998
オプティカル・デバイス生産開始

Company

1962
回路用銅箔製品および工業用接着剤製品の製造・販売を行なう企業として、ソニーケミカル株式会社設立

1970
鹿沼第1工場 完成、羽田工場から移転

1987
東京証券取引所市場第二部に上場

1989
ソニーケミカルオブ アメリカ設立

1992
オランダ現地法人ソニーケミカルヨーロッパ設立

1994
中国現地法人ソニーケミカル蘇州設立

当社は、前身となるソニーケミカルの時代より50年以上にわたり、世界に新たな価値を提供し続けてきました。
その価値とは、製品の進化や安全に欠かせないもの、小型化・薄型化・視認性の向上など利便性を高めるものに代表されます。
長年培ってきた独自の技術、新たに生み出すテクノロジーを活かし、これからも価値を追求し歩み続けていきます。

2000

2000
上場廃止
ソニー株式会社の100%子会社となる

2001
タッチパネル生産開始

2002
反射防止フィルムの販売を開始

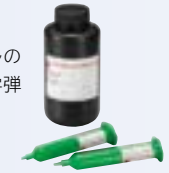
ソニーが研究開発していたシリンドリカルCRT用反射防止フィルムの技術をソニーケミカルで応用し、大量生産に適したロールto ロールスパッタリング方式の生産プロセスを確立。

2004
熱伝導シートの生産開始

2005

2006
ソニーケミカル&インフォメーションデバイス株式会社に社名変更

2007
ディスプレイパネルの視認性を高める光学弾性樹脂の生産開始



2008
プロジェクター用無機偏光板生産開始

2010

2012
デクセリアルズ株式会社に社名変更し事業開始

Dexerials

2013
中国現地法人
Dexerials (Shanghai) Corporation 設立

2013
UV硬化時に粘着特性を発現するPSA変性型光学弾性樹脂（ハイブリッド SVR）量産開始

従来の光学弾性樹脂（SVR）の高視認性、高コントラスト化、耐衝撃性の向上など優れた光学特性はそのままに、光学粘着フィルム同様の作業性を実現。また、硬化収縮によるディスプレイパネルの色ムラを抑制します。

2014
医療向けアイシールド材生産開始

2015

2015
東京証券取引所市場第一部に上場

2015
熱線再帰フィルム「アルビード」生産開始

2016
粒子整列型異方性導電膜（ACF）「アレイフィックス」を製品化

2016
栃木事業所稼働開始

2018
汚れのとれやすさと、曇りにくさを向上させる鏡向け防曇防汚ソリューションを開発

2020

2020
Dexerials Precision Components株式会社設立

2020
インフラ設備の保全・補修に特化した漏洩補修材「インフラエイド」を開発

反射防止フィルム「ARフィルム　HDシリーズ」を開発

インクジェット塗布に対応した光学弾性樹脂「Jettable SVR」を開発

ハイライト

世界シェア No.1

異方性導電膜（ACF）※1

光学弾性樹脂（SVR）※2

スパッタリング技術で製造された反射防止フィルム※3

売上高

57,710百万円

対前年度比 −4.7%

営業利益

4,617百万円

対前年度比 +24.0%

親会社株主に帰属する当期純利益

2,734百万円

対前年度比 +19.7%

ROE

5.5%

対前年度比 +0.9%pt

総還元性向（のれん償却前）

45.6%

社外取締役比率

社内取締役 2名　社外取締役 4名

66.7%

中途採用比率

37.5%

新卒３年後定着率

90.0%

従業員数

1,999名

単体 1,604名

※1　株式会社富士キメラ総研発行「2020ディスプレイ関連市場の現状と将来展望」による、大型および中小型ディスプレイ向けACFの2019年の金額シェア。
※2　株式会社富士キメラ総研発行「2020ディスプレイ関連市場の現状と将来展望」による、ディスプレイの貼り合わせで使用される合計の光学用透明接着剤（OCR/LOCA）の2019年の金額シェア。光学弾性樹脂（SVR）は、光学用透明接着剤の当社製品名です。
※3　株式会社富士キメラ総研発行「2020ディスプレイ関連市場の現状と将来展望」による、表面処理フィルム（ドライコート）の2019年の金額シェア。

事業ポートフォリオ

(注) 各事業は業績開示におけるセグメントに該当し、売上高にはセグメント間取引が含まれています

光学材料部品事業

売上高構成比 40.8%

売上高 23,624百万円　営業利益 1,832百万円

当事業は光学フィルム、光学樹脂材料、光学ソリューションの3カテゴリーに分けられています。これら3カテゴリーには反射防止フィルム、光学弾性樹脂、精密接合用樹脂等が含まれており、特に主力製品である反射防止フィルムは高い技術、品質により世界市場で高いシェアを有しています。

反射防止フィルム

ナノオーダーの膜厚制御技術と多層構造により、低反射と耐擦傷性に優れたDryタイプの反射防止フィルムは、モバイル機器やカーナビゲーションなどの車載ディスプレイの視認性向上に貢献します。また、当社の微細加工技術を活かし、低反射・高透過に優れた医療用アイシールド向けモスアイタイプもラインアップ。

光学弾性樹脂(SVR)

スマートフォン、タブレットPCなどのエアギャップを高透過率の弾性を持った樹脂で埋めることで、視認性アップと薄型化を実現します。また、UV硬化時に粘着特性を発現し、作業性に優れた「ハイブリッド SVR」を中・小型FPD向けにラインアップ。

紫外線硬化型/熱硬化型接着剤

精密接合用樹脂SAシリーズとして、紫外線硬化、熱硬化、紫外線+熱硬化の接着剤をラインアップ。低温、短時間硬化や低収縮率を実現し、カメラモジュールや光ピックアップなどの組み立て時の精密固定に適しています。

光ディスク用紫外線硬化型樹脂

DVD、ブルーレイディスクなどの光ディスクメディア用紫外線硬化型樹脂。記録層を腐食から守る保護コーティングとブルーレイディスクメディアのベース膜、カバー層形成に適しています。

電子材料部品事業

売上高構成比 59.2%

売上高 34,226百万円　営業利益 4,583百万円

当事業は接合関連材料、異方性導電膜、表面実装型ヒューズ、マイクロデバイスの4カテゴリーに分けられています。特に主力製品である異方性導電膜(ACF)は1977年に業界でさきがけて開発・量産化しており、高い技術、品質で世界市場において高いシェアを有しています。

異方性導電膜(ACF)

樹脂の中に導電粒子を持ち、導通と絶縁の特性を兼ね備えたフィルム型の接合材料です。ディスプレイパネルやカメラモジュールなどの基板の接続に使われています。

汎用両面粘着テープ

曲面追従性、耐静荷重特性に優れ、抜き加工などに適しています。粘着剤塗工時に有機溶剤を使用しないUV硬化型製法の「グリーンテープ」シリーズも多数ラインアップ。

FPC用両面粘着テープ
FPC用ボンディングシート

高い耐熱特性(Top260℃以上)を持つFPC用両面粘着テープとFPC裏打ち材、補強に適した熱硬化型接着テープ、FPC用ボンディングシートは主にはんだリフロー工程に使われています。

熱伝導シート

CPUなどのICチップから発生する熱をすばやくヒートシンクに伝え、デバイス性能を守ります。高い熱伝導率と柔軟性を兼ね備えたシリコーンタイプ、アクリルタイプに加え、通信基地局のネットワークサーバーなどの発熱量の大きい用途向けに炭素繊維タイプもラインアップ。

表面実装型ヒューズ

リチウムイオン電池の過充電、過電流を確実に遮断する2次保護素子のセルフコントロールプロテクター (SCP) に加え、小型・薄型でありながら、過電流から電子機器を守る大電流対応のヒューズ、パワーカレントプロテクター (PCP) をラインアップ。

スパッタリングターゲット

ゲーム機などの高性能半導体ICチップや光ディスクの記録媒体薄膜などに使われる各種金属、酸化物を用いた薄膜形成用スパッタリングターゲット。高密度で均一な組織による高い生産性を実現し、異形状加工技術による長寿命化を可能にします。

太陽電池用タブ線接合材料

太陽電池セルと、セルから電気を集めるタブ線を接合するためのフィルム型接合材料です。はんだ接合に比べて低温接合が可能で、加熱によるセルへの熱ひずみを抑え、モジュール生産時の歩留まり向上に貢献します。

無機偏光板・無機波長板

高温かつ高光量の環境下での長時間使用に耐える高い耐久性を持ち、ナノレベルの加工技術と独自の薄膜微細構造により、高い透過率と低反射率を実現した光学デバイスです。プロジェクターやレーザー光源を使用した光学ユニットの輝度向上や高コントラスト化に貢献します。

デクセリアルズの製品はこんなところで使われています

当社の技術が生み出す製品は、テレビやパソコン、スマートフォンやタブレットPC、自動車など多岐にわたって、暮らしや産業を支えています。各アプリケーションに使われる主な当社製品をご紹介します。

街の中

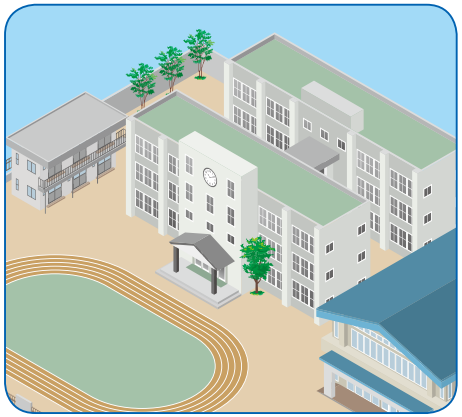
- **スマートフォン／タブレットPC**
  - 異方性導電膜（ACF）
  - 汎用両面粘着テープ
  - 接着機能付スピーカー用防塵ネット
  - FPC用両面粘着テープ
  - FPC用ボンディングシート
  - 紫外線硬化型/熱硬化型接着剤
  - 熱伝導シート
  - 光学弾性樹脂（SVR）
  - 表面実装型ヒューズ
- **自動車**
  - 異方性導電膜（ACF）
  - 光学弾性樹脂（SVR）
  - 熱伝導シート
  - 反射防止フィルム
- **電動バイク**
  - 表面実装型ヒューズ

- **テレビ／ノートPC**
  - 異方性導電膜（ACF）
  - 汎用両面粘着テープ
  - 接着機能付スピーカー用防塵ネット
  - 紫外線硬化型/熱硬化型接着剤
  - 熱伝導シート
  - 光学弾性樹脂（SVR）
  - 反射防止フィルム
  - FPC用両面粘着テープ
  - FPC用ボンディングシート
  - 表面実装型ヒューズ
- **コードレス電動工具・掃除機**
  - 表面実装型ヒューズ
- **洗面化粧台**
  - 防曇防汚ソリューション　キレイア

住まい

詳細はウェブサイトでご覧ください。
https://www.dexerials.jp/ir/individual/products.html

オフィス・学校



- **ノートPC**
  - 異方性導電膜（ACF）
  - 汎用両面粘着テープ
  - FPC用両面粘着テープ
  - FPC用ボンディングシート
  - 紫外線硬化型/熱硬化型接着剤
  - 反射防止フィルム
  - 表面実装型ヒューズ
- **プロジェクター**
  - 無機偏光板・無機波長板
- **建築用ウィンドーフィルム**
  - 熱線再帰フィルム アルビード
- **サーバー**
  - 熱伝導シート

医療関係施設

- **医療従事者向け防護具**
  - 医療用アイシールド向け反射防止フィルム モスアイタイプ

- **人工呼吸器**
  - 表面実装型ヒューズ

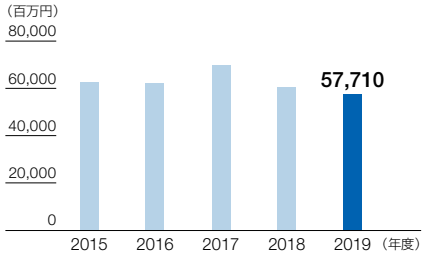
工場・その他

- **工場**
  - 排水処理剤
- **太陽光パネル**
  - 太陽電池用タブ線接合材
- **インフラ設備**
  - 漏洩補修材　インフラエイド

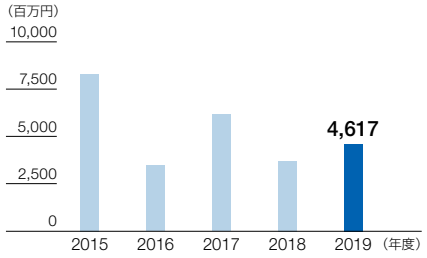
財務・非財務ハイライト

連結業績指標		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	**2019年度**
売上高	(百万円)	62,654	62,598	70,079	60,580	**57,710**
営業利益	(百万円)	8,306	3,491	6,178	3,724	**4,617**
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	4,587	949	3,426	2,284	**2,734**
純資産	(百万円)	52,062	50,682	49,921	49,055	**49,567**
1株当たり純資産	(円)	868.96	843.56	825.82	809.40	**814.68**
総資産	(百万円)	87,296	97,347	94,958	87,586	**86,279**
自己資本比率	(%)	59.64	52.06	52.57	56.01	**57.45**
ROE	(%)	8.62	1.85	6.81	4.62	**5.55**

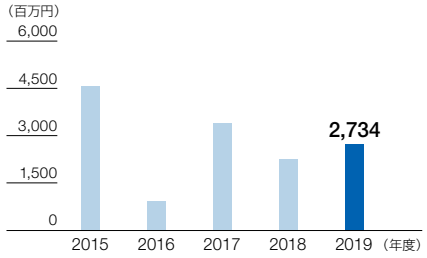
❶ 売上高



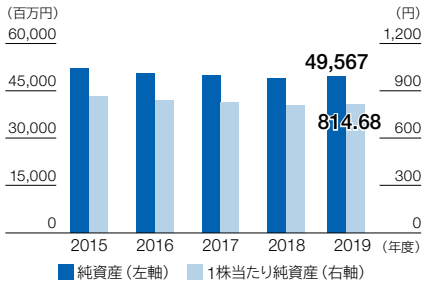
❷ 営業利益



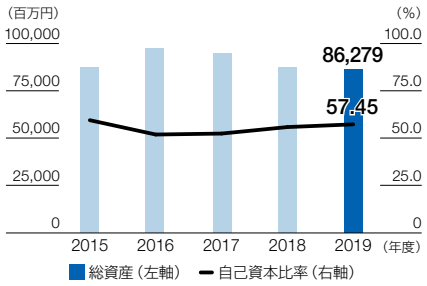
親会社株主に帰属する当期純利益



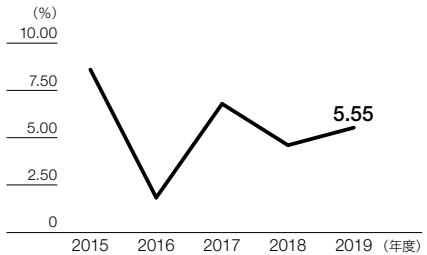
純資産／1株当たり純資産



総資産／自己資本比率



ROE



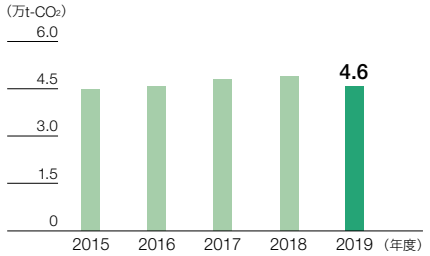
財務ポイント解説

❶❷ 光学フィルムの基材の変更の影響や光学弾性樹脂の数量減などにより2019年度は前年度比で減収となりましたが、カメラモジュール向けでスマートフォンの多眼化の好影響による精密接合用樹脂の好調に加え、異方性導電膜(ACF)は粒子整列型ACFがスマートフォン向けで拡大及び生産性改善により前年度比で増益となりました。

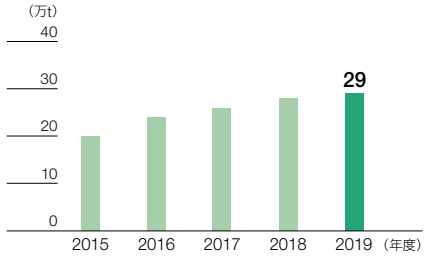
(注)2018年度の第３四半期より、当社がこれまで購入していた基材が変わり、当社の仕入れ価格が下がりました。その結果、当社製品の販売価格も低下しましたが、この変更による利益への影響はありません。

非財務指標		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	**2019年度**
CO_2排出量	（万t-CO_2）	4.5	4.6	4.8	4.9	**4.6**
水使用量	（万t）	20	24	26	28	**29**
VOC排出量	（t）	46	55	42	46	**37**
廃棄物排出量	（万t）	0.21	0.21	0.24	0.29	**0.26**
従業員数（連結）	（人）	2,317	2,124	1,981	2,005	**1,999**
（単体）	（人）	1,718	1,600	1,585	1,603	**1,604**
ボードダイバーシティ　女性	（人）	2/10	2/10	2/10	2/10	**1/10**
他国籍	（人）	0/10	0/10	0/10	0/10	**1/10**
障がい者雇用率	（%）	2.98	3.28	3.38	3.40	**3.40**
有給休暇平均取得率	（%）	59.4	62.4	61.8	67.2	**68.4**
有給休暇取得平均日数	（日）	13.7	14.4	14.2	15.3	**15.7**

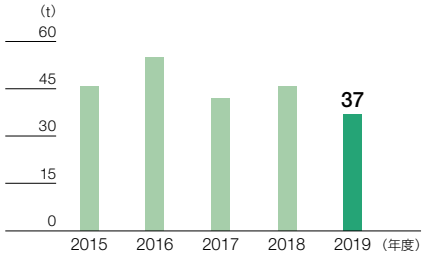
❶ CO_2排出量



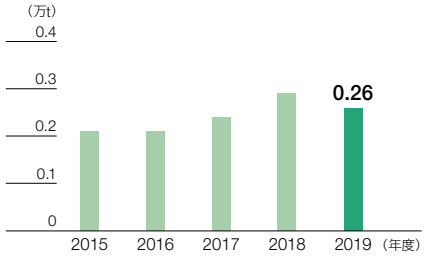
❶ 水使用量



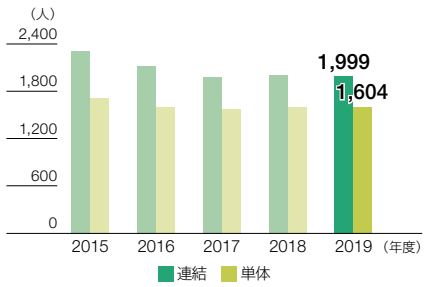
❶ VOC排出量



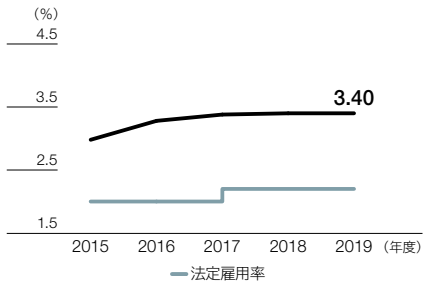
❶ 廃棄物排出量



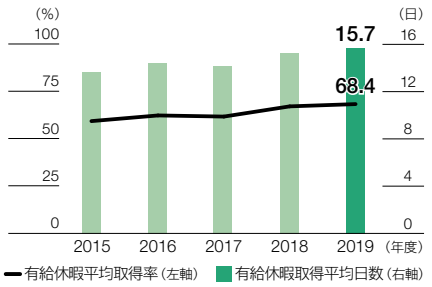
従業員数



障がい者雇用率



❷ 有給休暇平均取得率／有給休暇取得平均日数



非財務ポイント解説

❶ CO_2排出量等、2019年度の各環境指標については、製造拠点における省エネ活動やリサイクルの推進等により、概ね前年実績を下回ることができました。

環境負荷低減活動の詳細はPage34～35をご覧ください。

❷ 当社はワークライフバランス推進のため、有給休暇取得の促進に向けた取り組みを行っています。2019年度の有給休暇平均取得率は68.4%となり、前年実績を上回りました。

価値創造プロセス

お客さまとともに未来を創造する

経営理念 Integrity
誠心誠意・真摯であれ

社会環境の変化

- AIの発達
- 高速通信の普及
- 自動運転技術の発達
- IoT社会の到来
- 地球温暖化
- 労働力不足
- 感染症の世界的な流行

投下資本

財務資本
- 株主資本 48,349百万円

製造資本
- 設備投資額 3,029百万円
- 製造拠点 国内 5拠点　海外 3拠点
- さまざまな分野のエンジニアが集結したテクノロジーセンター「栃木事業所」

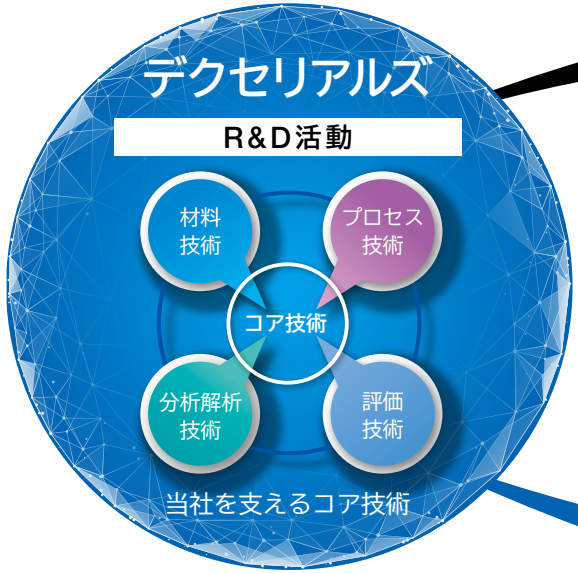
人的資本
- 従業員数 1,999名
- エンジニア数 643名
- 新入社員に占める技術系社員の割合 77%

知的資本
- 研究開発費 3, 653百万円

社会・関係資本
- 独自の技術、高い品質に基づくお客さまとの信頼関係
- グリーンパートナー500社との関係

自然資本
- 電力 71,471千kwh
- 水 29万t

中長期的に取り組む4つの重要課題（マテリアリティ）



デザイン・イン

デクセリアルズの強み

ユニークなビジネスモデル
「デザイン・イン」「スペック・イン」

顧客ニーズを引き出し、真の課題を見つける
対話力 × 提案力

顧客の期待を超える価値を提供
技術力 × 分析力

スペック・イン

デクセリアルズの経営戦略
中期経営計画2023「進化への挑戦」

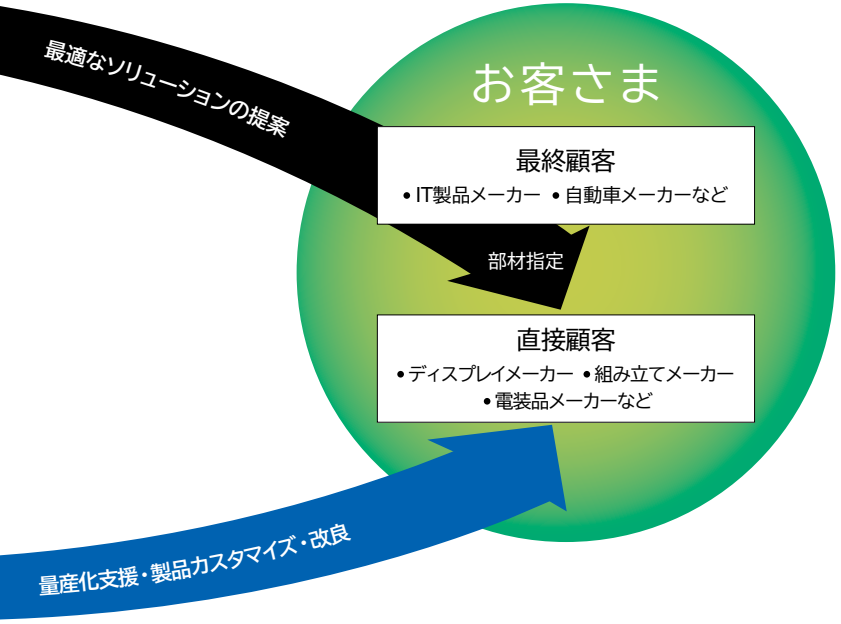
- 新規事業領域での事業成長加速
- 既存領域における事業の質的転換
- 経営基盤の強化

企業ビジョン

Value Matters

今までなかったものを。 世界の価値になるものを。

1 新しい価値の創造・社会課題の解決
2 ガバナンス・コンプライアンスの強化
3 多様な人財とエンゲージメント醸成
4 操業安全と事業継続性の確保



2023年度の経営指標

売上高 800億円 営業利益 100億円 ROE 10%以上

持続的価値創造に向けた再投資

社会への還元・価値提供

独自の技術に裏打ちされた
製品・サービスにより社会課題を解決し
豊かな社会の実現に貢献

- 次世代の通信機器や自動車などを支える高機能材料・デバイスの提供
- 環境負荷低減に貢献する製品の提供
- エレクトロニクス技術の他分野への応用による新たな価値の創出
- 研究開発への積極的な投資によるユニークな技術創出
- ダイバーシティの推進による人材の育成
- 利益に応じた積極的な株主還元の実施（のれん償却前総還元性向　40%）

ビジネスモデル

当社のビジネスモデルの特徴は、直接顧客と最終顧客の双方のお客さまにアプローチする点です。
当社製品の採用を決める意思決定者はお客さま、あるいは製品ごとに異なるため、最終決定者を見極めたうえで提案活動をおこなうなど、柔軟できめ細かいアプローチを続けています。
この結果、双方のお客さまから高い信頼をいただき、当社製品の市場シェア維持・拡大や、新たな技術ニーズの把握を可能にしています。

ユニークな顧客アプローチ

「デザイン・イン」「スペック・イン」

「デザイン・イン」最終顧客へのアプローチ

- 製品の構想段階からニーズや課題を引き出し、技術上の真の課題を推定
- 想定される課題に対して、当社の技術ソリューションを提案
- 提案内容の評価を経て、使用部材としての正式認定を獲得
- 新製品の量産時に当社製品が指定

「スペック・イン」直接顧客へのアプローチ

- 周辺の部材に最適化した素材で製品をカスタマイズ
- スムーズな量産立ち上げ支援のため、当社製品の扱いや使い方を共有
- 量産体制確立後、製造時間短縮や歩留まり向上など生産性改善に貢献する改良品を開発、提供

トップメッセージ

自ら「変化」の先頭に立ち、機敏な対応と自らの進化を通じて、新たな事業機会をとらえていく

社長就任後1年を振り返って

想定していない事業環境の変化の中で、成長に必要な取り組みを推し進めた

私は昨年、この統合レポートの中で、社長就任に際しての抱負として、「不確実性の時代の中で新中計を達成する」と申し上げました。2019年4月に「中期経営計画2023」を発表した当時も、不確実性の時代においては、想定していない大きな変化が起こる可能性は常にあると認識していました。しかしながらこの1年間を改めて振り返りますと、2019年の米中貿易摩擦をはじめとする地政学的リスクの顕在化と事業環境の変化、そして2020年以降は今もなお続いている新型コロナウイルス感染症(COVID-19)によるパンデミックと、未曾有ともいえる想定外の変化に直面した1年だったと思います。

そのような変化に対してはしっかりと対策を講じながらも、長い目で見て大きな社会課題の解決に資する製品・サービスを生み出し、当社自身も変化し成長を遂げるために必要な取り組みを、スピード感をもって進めることができたと思っています。

新型コロナウイルス感染症対策

パンデミックに対して、いち早く徹底した感染拡大防止策を展開

COVID-19が中国・武漢を皮切りに拡大しはじめると、2020年1月末には対策本部を立ち上げ、各国での対策を先取りする形で全社統一のルールや指針を策定しました。社員の健康と安全を最優先するとの方針のもと、全社を対象にリモート勤務体制への切り替えを一気に進めながらも、製品の安定供給に取り組みました。今振り返ってみますと、政府の見解や指針を待たずに、非常にスピーディな対応を取ることができたと思います。

リモート勤務体制については、当初東京オリンピック・パラリンピックの開催時期に想定された通勤困難な状況を見据え、社内インフラの整備を進めていたことが奏功し、すぐに全事業所を対象に移行に踏み切りました。リモート勤務の実施には不安もありましたが、いざスタートすれば意外とできると気づき、さらに業務内容によってはリモート化により効率化が進むなどの成果も見られました。2020年12月現在で本社では約90%の社員がリモート勤務を続けるなど、当社での働き方の変化が加速しました。

コロナ禍の経営

「変化を恐れない」マインドが社内で醸成されている

COVID-19の影響は当社でもプラスとマイナスの両面で受けていますが、世界に対しては極めて大きなインパクトを与えてきたと思います。まず明らかにデジタル・トランスフォーメーション(DX)の流れが加速しました。リモート環境でのコミュニケーションの中で、人々の間には、移動の制約からの解放、リモート環境下でもリアリティを高められるテクノロジーへのニーズなど、さまざまな気づきが生まれています。これらは人類が解決すべき新たな社会課題にもつながりうるテーマであり、「デジタル化」を支える製品を多く提供している当社にとっては、その解決を通じて事業機会の拡大につながるチャンスとも言えます。

また、私は以前から、変化の激しい時代において、

代表取締役社長

自らが変化できないことが最大のリスクと社員に話してきましたが、今回のパンデミックという環境変化に対する危機感から、それぞれの社員にも変化を恐れないマインドが醸成されはじめています。DXは、「現場」や「対面」を主体としていた当社の製造・営業部門でも進んでいますが、リモート化を無理と決めつけるのではなく、どうすればリモート化を実現できるのか。VR(仮想現実)やMI(マテリアルズ・インフォマティクス)の活用なども含め、社員が自ら変化していこうとする意識が広がっていることを実感しています。

中計初年度の振り返り

3つの基本方針は着実にあゆみを進めた

昨年、「進化への挑戦」をテーマに掲げた5カ年の「中期経営計画2023」を策定しました。初年度の2019年度だけでも世界的に大きな変容があったように、これだけ変化の激しい時代の中で5年先を見据えることは非常に困難です。しかし当社は、近視眼的な経営判断を避けるために、あえて5カ年で中計を策定しました。それは、この5年間を「社会課題が顕在化した新規領域での事業拡大を通じ、持続的な成長を確立するフェーズ」と位置づけ、コンシューマーIT製品市場への偏りからの脱却に向けて、最初の3年間で選択と集中を含めたリソースシフトをおこない、残る2年間で自動車を中心とする新規領域を伸ばし、事業ポートフォリオを転換していくという考えからです。

そして基本方針に、新規領域での事業成長加速、既存領域における事業の質的転換、経営基盤の強化の3つを掲げ、2019年度は着実にその施策を進めてきました。

“ COVID-19によるデジタル化の加速の流れを支える製品を通じて、課題解決に貢献します。 ”

(1)新規領域での事業成長加速

新規領域では、自動車向け事業を成長の柱にリソースの集中を図り、当社グループの売上高全体に占める自動車向け事業の割合の拡大を図っています。

自動車業界は2019年度末にかけてCOVID-19の影響を大きく受けました。世界各地の工場が一時、操業停止を余儀なくされ、その影響で世界の自動車生産台数も一時的に大きく落ち込みました。しかし2020年度第2四半期以降は、自動車需要も回復傾向が見られ、各地の生産工場も再開されています。自動車産業の今後の方向性を示す「CASE(コネクテッド化、自動運転化、シェア・サービス化、電動化)」の流れは、このコロナ禍でも変化していません。むしろ逆に「電動化」「自動運転化」に関連した周辺機器については、そのニーズが加速度的に高まっているように感じます。当社グループは、車載ディスプレイにおける視認性・安全性の向上や、高耐久化・大型化、曲面・異形対応という点で競争優位性を発揮する反射防止フィルムや異方性導電膜(ACF)を軸に、自動車向け事業の展開を図っています。コロナ禍で停滞した経済対策の一環として、フランスやドイツなど、電気自動車の購入に補助金が出されている国もあります。また中国では、足元の自動車販売台数が前年同期を上回るペースで拡大しています。CASEのトレンドの中で、自動車1台当たりのディスプレイ搭載数の増加やディスプレイ面積の大型化が進む中、競合との差

異化ができている製品を軸に、事業成長を加速していきます。

(2)既存領域における事業の質的転換

既存領域においては、スマートフォン用ディスプレイなどに代表されるコンシューマーIT製品市場の成長性を厳しく見立て、当社においては事業の選択と集中をおこない、粒子整列型ACFなどの差異化技術製品へのリソースの集中・強化を図っています。

選択と集中を進めていくためのプロセスとして、すべての事業に対して年1回、事業再評価をおこなうこととし、2019年末に実施しました。そして事業再評価での結果を踏まえ、今年8月には、10月1日付での組織改編・機構改革の実施を発表しました。組織改編については、これまでの4事業部を3事業部に改編し、無機偏光板や無機波長板、スパッタリングターゲットなどの製品を手掛けるマイクロデバイス事業については、事業部機能を集約させた子会社を設立すると同時に、製品の製造については株式会社アウトソーシングと合弁会社を設立し、収益基盤の強化と需要変動に強い事業体制の構築を図ることとしました。マイクロデバイス事業の手掛ける製品の多くは、今後のVR、AR(拡張現実)、MR(複合現実)の進展、さらには自動車におけるヘッドアップディスプレイの今後の進化に向けてソリューションを提供できる可能性を秘めています。その将来性への期待から、戦略事業として継続すべきとの意思決定を下しましたが、継続するからには今の事業構造をさらに強化しなければなりません。すべてを自前主義で展開するのではなく、自社で持つべき機能と外部パートナーとの連携等で実現する機能とを見極め、今後、同事業の強化を進めていきます。

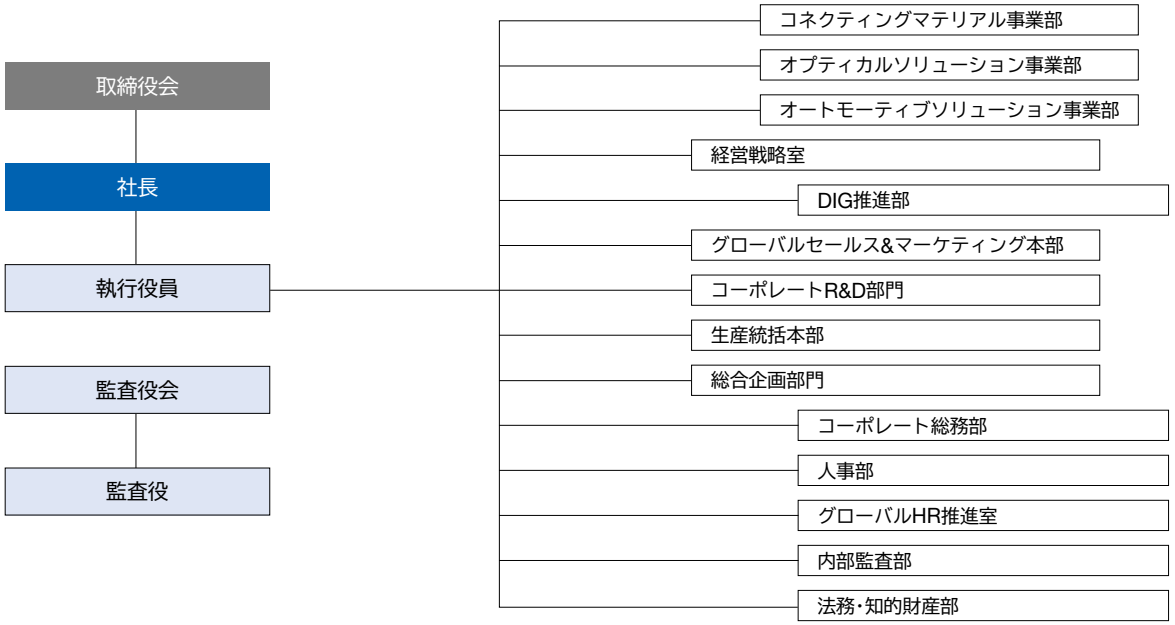
(3)経営基盤の強化

これら2つの施策を進めるうえで重要となるのが経営基盤の強化です。事業ポートフォリオの転換を進めていく社員一人ひとりの意識・行動改革を促すことはまた、企業体質の強化につながります。今回のパンデミックもあって、社員に健全な危機意識が醸成され、「進化への挑戦」を支えるモチベーションが形成されてきたように感じます。

持続的成長を実現するための機動的な組織体制を構築する一環として、リーンな経営体制をつくり出すために特別早期転身支援制度の実施も発表しました。こうした改革を断行するうえでは、執行体制についての刷新も必要です。社内外から新たな人材を登用して組織の活性化、経営の次世代化も図りました。次世代リーダーの育成に対しては、2019年10月に管理職から対象者を選抜した育成プログラムを開始しました。イノベーション創出の源泉となるエンジニア人材に対する育成プログラムも進めています。

経営人材育成プログラムの詳細はPage56をご覧ください。

機構改革後における社内体制 (2020年10月1日時点)



“ 変化の先頭に立ち、チャレンジする集団であり続けます ”

COVID-19によって私たち自身の働き方や価値観に気づきが生まれ、今後のデクセリアルズのありたい姿の議論も出てきています。指名・報酬委員会における今後の経営体制のあり方に関する議論をはじめ、働き方の変化に伴い、人事制度の見直しに向けた検討を開始しました。クリエイティビティの高い人材が集う会社として、持続的に成長できる仕組みをどのように構築していくか、今後も引き続き、検討を進めていきます。

中長期を見据えて

社会課題を解決しながら、当社自身も持続的成長を遂げていく

中長期を見ても、またパンデミックに直面している今の時期においても、変化に対してどれだけ機敏に行動できる経営を行っていくかが問われていると思います。日々大きく変化するこの世の中において、変わらないこと、変われないことが一番のリスクです。私たちは、世の中の変化の先頭に立って、自らも変化することにチャレンジする、そのような集団でありたいと願っています。

足元のCOVID-19対策においても、スピード感をもってその変化に対応する実践力をお示しできたと思います。中長期では、環境問題や貧困問題などのさまざまな社会課題に対し、私たちがどのようにその解決に向けて貢献していけるのか、私たち自身の変化のあり方も含めて考えています。当社はさまざまな社会課題に対して、それらを解決する一つの手段としての「デジタル化」の進化を材料から支えているソリューションプロバイダーです。このアイデンティティを通じて、社会に貢献し、そして自らも成長していくこと。この両輪が大切です。

デジタル化の推進には通信インフラの整備・拡充は欠かせません。通信システムが今後5Gへと移行する過程では、必然的に基地局の数も増えていきます。当社の製品は、そうした5Gデバイス向けにも、活躍の場がさらに広がっていきます。

事業成長を加速していく領域として自動車を挙げているのは、DXも含めたIoTアプリケーションの中で、自動車が、最も変革を先取りしていくアプリケーションだからです。このコロナ禍で、IoTアプリケーションの重要性は、自動車以外のさまざまな事業領域でも再認識されています。例えば、人々の健康管理をどのようにセンシングし、モニタリングしていくのかという視点で、医療やヘルスケアの領域でのIoTアプリケーションへのニーズが高まっています。世界全体の医療費は年々増加する一方で、国によっては医療システムの恩恵を受けられる人とそうでない人との間の格差も広がるなど、医療・ヘルスケアの領域においても解決すべき社会課題は山積しています。自動車以外にも、医療・ヘルスケア領域などへのアプローチも図りながら、さまざまな

フィールドで、社会課題の解決と当社の成長を実現していきます。

新規領域での事業の詳細はPage32をご覧ください。

ESG経営

ESGと事業戦略は一体である

社会が抱えているさまざまな課題に対して、その解決に寄与する事業を生み出していくことができなければ、持続的に成長できる企業にはなりえません。その意味で私は、ESG(環境・社会・ガバナンス)と事業戦略は切り離して考えるべきものではないと考え、むしろESGは持続的成長のための条件という位置づけでとらえ、事業に直結させて考えるべきだと思っています。私自身も、何かを判断するときには常に、事業の枠の中だけではなく、ESGやSDGs(持続可能な開発目標)の概念を指針に意思決定をするように意識しています。

当社では、事業活動に関連が深く、かつ重要性が高いと考えられるマテリアリティとして、「新しい価値の創造・社会課題の解決」「ガバナンス・コンプライアンスの強化」「多様な人財とエンゲージメントの醸成」「操業安全と事業継続性の確保」の4つを特定しています。2019年度はガバナンスの面で、任意の諮問機関である指名・報酬委員会を設置したほか、社内の権限委譲も進めました。2020年6月の株主総会では、取締役会の構成について、社内取締役を1名減らし、取締役全6名のうち4名を社外取締役が占める体制としました。エンゲージメントに関しては、特別早期転身支援制度の対象となる管理職社員を中心に、社員との丁寧な対話の実施と価値観の共有に努めるとともに、引き続き、株主の皆さまをはじめとするステークホルダーとの対話もおこなってきました。

マテリアリティの詳細はPage28をご覧ください。

最後に

世の中の変化の先頭に立って、自らをも変化させながら、持続的成長をめざす

SDGsのゴールでもある2030年に目を向けると、日本では65歳以上人口が全体の3分の1を占める時代が到来します。企業においても必然的に、性別・年齢・国籍などの多様な人材が、働く場所にとらわれることなく、一つのチームとなって事業を推進していく世界がつくられていくでしょう。そうなれば、旧来からの日本固有の人事制度や働き方の概念は、変えないわけにはいきません。私たちは、世の中の変化に機敏に対応し、自ら変化の先頭に立ってさまざまなスタディをしながら、持続的に成長できる会社となるべく、今後も邁進していきます。皆さまにおかれましては、引き続きご支援いただけますようお願い申し上げます。

2020年12月

代表取締役社長

新家　由久

“ 事業と一体化したESG推進により、持続的成長を実現します。 ”

CSR担当役員メッセージ

「Integrity」を原点として デクセリアルズらしいCSRを 推進します

代表取締役　専務執行役員
佐竹　俊哉

デクセリアルズのCSR活動

当社はデクセリアルズとして独立する以前から、CSR活動には精力的に取り組んできました。2018年度には、当社の事業活動に関連が深く、かつ重要性が高いと考えられる課題(マテリアリティ)として、①新しい価値の創造・社会課題の解決、②ガバナンス・コンプライアンスの強化、③多様な人財とエンゲージメントの醸成、④操業安全と事業継続性の確保の４つを特定し、2019年度からは、マテリアリティに基づいたCSR目標を定め、年に2回フォローアップをしながら各種施策を推し進めています。

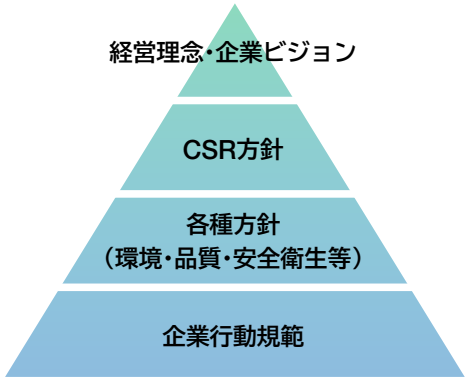
マテリアリティおよびCSR目標の詳細は Page28～29をご覧ください。

2019年度の振り返り

2019年度は、当社として初の統合レポートを10月に発行したほか、12月には機関投資家・アナリスト向けにESG説明会を開催するなど、新しい取り組みにチャレンジした1年でした。第1号の統合レポートは、トップダウンとボトムアップの双方の取り組みを示した、手作り感とオリジナリティあふれた内容で仕上がりました。お読みいただいた多くのステークホルダーの方からさまざまなご意見をお寄せいただき、統合レポートを発行することの意義の大きさを感じました。ESG説明会は、開催後にホームページ上にもその内容を公開しましたが、当社CSR活動のバックボーンとなるのは経営理念と企業ビジョンの実践であるという、当社の基本的な考え方をご理解いただく良い機会となりました。

統合レポートの発行などの開示情報をもとに当社の環境に対する取り組みが評価され、2020年には、日本政策投資銀行より最高ランクの環境格付を取得しました。さまざまなステークホルダーに当社の考え方を開示していくことの重要性を改めて認識しました。当社の経営理念は「Integrity」ですから、今後も躊躇なく開示のさらなる拡充に努めていきます。

経営理念・企業ビジョンに基づく方針体系



新しい働き方の加速とその効果

2019年度末から感染拡大が始まったCOVID-19の影響によって、当社では全社でリモートワークを継続しています。実施にあたっては、段階的に進めていたものを急速な導入に踏み切ったことから、当初、社員からは戸惑いの声も多く聞かれましたが、リモート環境における円滑な業務遂行やチームマネジメントのための研修を実施するなど会社としての対応を継続し、また、多くの社員が個人で判断できる範囲

を把握し業務を仕切るというスキルアップができたことで、結果的には生産性の向上が実現できたと思います。

現在はこうした新しい働き方に即した評価・報酬体系を含む人事制度はどうあるべきかという検討を進めています。

マテリアリティ別の評価と今後の展望

マテリアリティ①:新しい価値の創造・社会課題の解決

新しい価値を創造し社会へと貢献していくうえでは、当社の社会的役割に立ち返ることがすべての出発点となります。当社の主要製品ACFが、差異化技術製品として、スマートフォン、タブレット、ノートPCに加え自動車やライフサイエンスの分野にも展開されるなど、コンシューマーIT分野で積み上げた実績が、新規領域でも新しい価値として評価されています。今後は、5G対応製品や環境負荷低減に資する製品に加え、電子化・自動化が進む自動車分野向けに安全性の向上につながる製品を開発・提供することで、社会課題の解決に貢献していきます。

マテリアリティ②:ガバナンス・コンプライアンスの強化

2019年7月に、任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置すると同時に、委任型執行役員制度を導入しました。これにより、ガバナンスにおける透明性の向上と意思決定プロセスの迅速化を図ることができました。経営体制は、2020年10月の機構改革を通じてよりリーンな体制へと進化しています。当社は監査役会設置会社ですが、過半数を社外取締役・監査役が構成することで外部のモニタリングを通じた監督機能をしっかり働かせることをぶれない基本としています。毎年実施している取締役会の実効性評価についても、レビューを踏まえた取締役会のアクションプランを毎年策定し、取締役会の実効性を常に高めています。社外役員に当社をより良く理解いただくために、取締役会以外にも現場視察や若手との交流機会などを通じて意見交換の場を持てる工夫をしており、取締役会での議論も大変活発に行われています。

マテリアリティ③:多様な人財とエンゲージメント醸成

2020年10月の機構改革では外部人材や若い世代の人材を積極的に登用し、次世代化と多様性にあふれた良いチームをつくることができたと思っています。技術オリエンテッドな当社では、チャレンジすることを大切にした企業文化が定着しており、失敗をしてもそこから得られる学びや成果へとつながる芽を大切にしようと、相互にリスペクトしながら真摯にオープンな議論をしています。多様な考え方を持った人材が、失敗も許容しながら助け合う文化がグローバルに浸透している土壌は、技術開発の面でも差異化技術製品を生みやすく、他社にない強みとして今後も大切にしていきます。

マテリアリティ④:操業安全と事業継続性の確保

操業安全は、経営の中で何よりも優先されることを強く認識し、それを支える社員の健康サポートにも力を入れています。また、コーポレートリスクマネジメントの取り組みの一環として、定期的に化学物質管理も含めたコンプライアンス教育を継続して行っており、今後は、こうした当社の危機管理体制をサプライヤーも含めたバリューチェーン全体で構築していけるよう働きかけていきます。

CSR活動の実効性向上に向けて

CSR活動の実効性を高めていくためには、活動の原点は経営理念「Integrity」にあることを常に意識できるよう、今後、中期経営計画や事業計画にCSRの視点を取り込んでいきます。同時に、社会課題を的確にとらえるためにも、さまざまなステークホルダーと常に接点を持ってコミュニケーションを続け、社会価値の創出へとつなげていきます。当社の持つ優れた技術・製品の提供を通じて、世の中のお役に立つことを使命に、今後も邁進していきますので、引き続きご支援の程よろしくお願い申し上げます。

CFOメッセージ

B/S視点での経営管理を浸透させ、事業ポートフォリオマネジメントの強化を継続的に進めます

上席執行役員 CFO(最高財務責任者)、総合企画部門長、
プロセス改革推進担当
左奈田　直幸

プロフィール
1984年、当社前身のソニーケミカル株式会社に入社。営業、経営企画部門での経験を経て、当社シンガポール現地法人のDirectorとして赴任。帰国後、営業、事業部門の部門長、事業所長などを歴任。2012年の執行役員就任を経て、2014年に総合企画部門長に就任し、当社の株式上場に尽力。2019年より現職。

「中期経営計画2023」初年度を振り返って

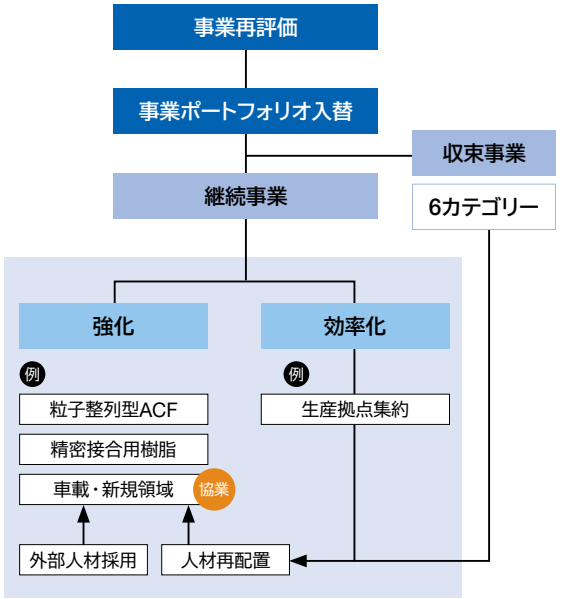
2019年度は売上高が前年度比5%減となったものの、営業利益は、精密接合用樹脂や粒子整列型異方性導電膜(ACF)の拡大が寄与し、同24.0%の増益となりました。営業利益は当初計画も上回り、中計初年度としては順調な滑り出しとなりました。

2019年度は事業ポートフォリオマネジメントの強化に向けた事業再評価を実行しました。これは、各事業を収益性、安定性、成長性、事業規模、競争優位性の観点と、各事業の貢献利益と事業資本コストとのスプレッドである「事業経済価値」で評価するものです。この結果を踏まえ、中長期的な企業価値向上に向けて事業ポートフォリオの入替えをおこない、継続事業と収束事業を特定しました。事業再評価で重要なことは、評価ルールを社内に公開し、どこを改善するとどう数値が動くのかを「見える化」することと、再評価を一回限りでなく毎年おこなうことです。

この2つをルール化することで、「事業運転資本」の効率化と「事業経済価値」の増大を図りながらB/S視点での経営管理を浸透させていきます。キャッシュ・フローの観点では、稼ぐ力である営業キャッシュ・フローが90億円以上積み上がった結果、フリー・キャッシュ・フローは前年度の約13億円から約58億円に拡大しました。

中計の各種施策に関しては、新規領域としての自動車向け事業の売上比率が、2023年度に30%という目標に対し、前年度の約10%から2019年度は着実に増加しています。一方で、課題はコンシューマーIT製品市場への依存度の高さです。技術で差異化ができているACF、反射防止フィルム、精密接合用樹脂などの高付加価値製品の販売が伸び、市場のボラティリティを吸収できているものの、依存度を低下するまでには至っていません。今後、コンシューマーIT製品市場以外の領域での成長を加速し、依存度の低減を図っていきます。

事業ポートフォリオ強化の取り組み



財務視点でのリスクと機会

まず、コロナ禍での経済環境変化による営業キャッシュ・フロー動向と為替変動がリスクと見ています。特に当社の為替感応度は、対米ドルで1円の円高につき売上高は約4億円、営業利益は約3億円のマイナスと比較

的大きく、継続的に取り組まねばならない財務リスクだととらえています。また中期的には、成長投資を進めていく中で、事業リスクをどのように早期かつ適切に把握していくかが重要です。例えば新しい投資候補先に対しては、最初から資金を出すのではなくアライアンスから入るなど、リスクとリターンのバランスを取りながらリスクマネジメントを行っていきます。

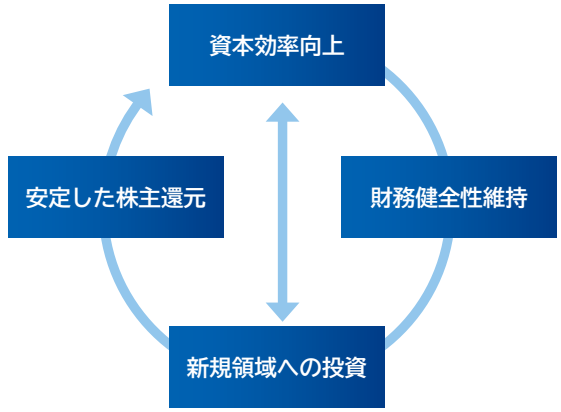
機会に関しては、コロナ禍での在宅需要の中で、パーソナルディスプレイなどのコンシューマーIT製品需要の拡大が挙げられます。中期的には、次世代自動車への需要や、さまざまなテクノロジーが、COVID-19によって前倒しで普及・促進したことで、VR(仮想現実)、AR(拡張現実)、MR(複合現実)などのリアリティを追求できるテクノロジーの発展が、当社の事業成長機会をもたらすと考えます。

今後の財務戦略

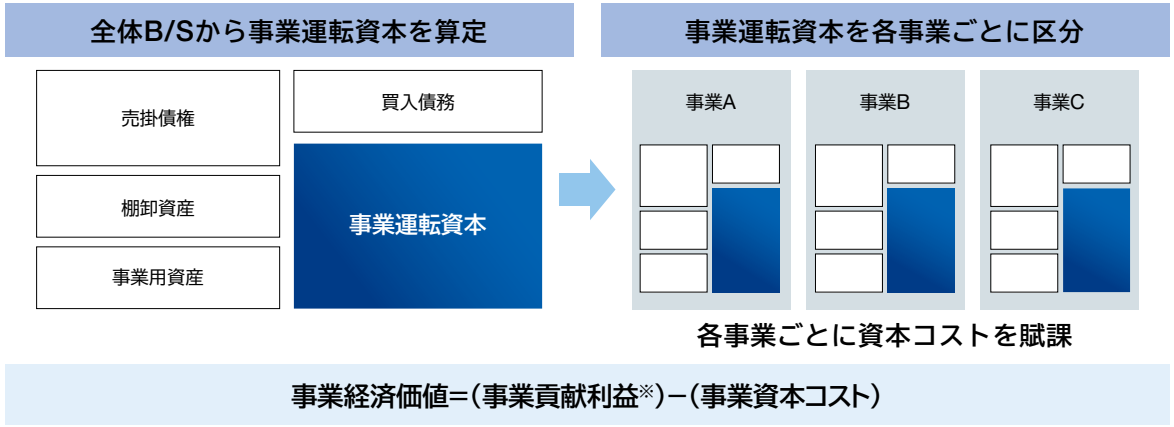
財務戦略においては、「資本効率向上」「財務健全性維持」「新規領域への投資」「安定した株主還元」の4つの基本方針に引き続き取り組んでいきます。KPIとしては、ROEを重視し資本コストとして8%を置いたうえで、エクイティ・スプレッドをポジティブにしていきます。当面はリソースシフトに係る一時的費用等の発生によってROE5%程度を見込んでいますが、固定費削減効果等の発現する2021～2023年度にかけては10%超の達成をめざします。成長投資については、機構改革で2020年10月に新設された経営戦略室で進めていきます。新規領域の自動車向けを中心に、環境、通信、医療分野など、当社技術が生かせる領域を主対象として検討しています。資本政策の一つとしての株主還元方針は、のれん償却前当期純利益に対する総還元性向40%程度という従来方針から変更はありません。株主・投資家の皆さまとは当社がどのように社会課題の解決を通じてサステナブルな成長を続けていくのか、今後もさまざまな対話チャネルを通じて、めざす姿に向けた取り組みをお伝えしていきます。

基本方針

企業価値の持続的向上につながる財務基盤強化



事業経済価値の考え方



※各事業の営業利益＋各事業に配賦された間接部門費用

資本コストを意識し事業運転資本の効率化と事業経済価値の増大を図る

デクセリアルズの事業戦略

オプティカルソリューション事業

独自の技術により 人々の快適な生活を実現

執行役員 オプティカルソリューション事業部 事業部長
吉田　孝

プロフィール
2003年、当社前身のソニーケミカル株式会社に入社。当時の根上事業所（石川県）に勤務。その後、中国・蘇州工場にて管理部門副部門長、資材部長を務め、帰国後は2011年に事業推進部長、2016年にフィルムプロダクツ事業部長。反射防止フィルム事業拡大を果たし、2017年の執行役員就任を経て2019年より現職。

市場環境

オプティカルソリューション事業は、光学フィルム、光学樹脂材料の2つの主要カテゴリーで、グローバルで高いシェアを持つ製品を複数取り扱っています。

光学フィルムカテゴリーでは、反射防止フィルム（ARF）が、タブレット、ノートPCをはじめとして車などにも搭載されるディスプレイに使われています。車1台当たりのディスプレイ搭載数増や大面積化が進む中で、スパッタリング技術を用いた金属成膜とリアルタイムでの検査プロセスを特徴とする当社のARFは、グローバルで高いシェアを維持しています。また、モスアイタイプのARFは、医療用のアイシールドなどに採用されており、コロナ禍において医療従事者の装着時の負担を低減できる製品として需要が高まっています。

光学樹脂材料カテゴリーでは、光学弾性樹脂（SVR）が、その高い技術と品質で、中小型ディスプレイ向け樹脂粘着剤としてグローバルで高いシェアを維持しています。またカメラモジュールなどの部品固定時に用いられる精密接合用樹脂（SA）は、スマートフォンの世界出荷台数は伸びないものの、1台当たりに搭載されるカメラ個数は増加しており、さらにカメラ自体の薄型化・大型化・高解像度化の中で需要が拡大しています。

成長戦略とリスク

2019年度後半は米中貿易摩擦やCOVID-19の感染拡大による世界的な工場停止の影響を受けたものの、2020年度以降は、コロナ禍でのテレワークやオンライン教育の普及に伴いノートPCやタブレットの販売が急拡大したことで、当社製品の売上も拡大しています。同時に、ARFは製造工程における歩留まりの改善により、廃棄物量の削減も実現しました。

今後、ソーシャル・ディスタンシングが必要とされる環境が続けば、見る角度を変えても色が変わりにくい特長をもつ当社ARFは、芸術品や映像鑑賞における反射防止としても用途を広げる機会があります。一方で、コロナ禍を受けた生活様式の定着によって今後の需要動向が変化しうることはリスクとして認識しています。

5Gなど、通信インフラの高速化は不可逆的な動きとしてコロナ禍の前からあり、公共機関での利用拡大などを通じて、さらなる成長を図ります。

コネクティングマテリアル事業

目標・価値観を共有し、「One for All, All for Won」をめざす

執行役員 コネクティングマテリアル事業部 事業部長
林　宏三郎

プロフィール
1992年、当社前身のソニーケミカル株式会社に入社。営業や開発業務に従事し、熱硬化性接着シートや紫外線硬化型接着剤、光学樹脂材料などを担当。2016年、ディスプレイマテリアル事業部長に就任し、異方性導電膜（ACF）や光学弾性樹脂（SVR）など主力製品の拡大に尽力。2019年より現職。

市場環境

コネクティングマテリアル事業は、異方性導電膜（ACF）と表面実装型ヒューズに加え、接合関連材料、熱伝導シートや排水処理剤などを取り扱っています。

当社のACFは、粒子整列型ACFを中心に、中小型ディスプレイ向けでグローバルで高いシェアを維持しています。ディスプレイ以外にもクレジットカード等のICチップやカメラモジュールのセンサー部分にも採用されています。表面実装型ヒューズでは、セルフコントロールプロテクター（SCP）がノートPCおよびスマートフォン向けでリチウムイオン電池の過充電・過電流を遮断し、本体を保護する製品として高いシェアを確保しています。それらに加え、コロナ禍で進んだステイ

ホームの影響で、コードレス電動工具や掃除機等に対する用途が伸びてきています。接合関連材料では熱伝導シートが、特に5G基地局向けに高いシェアを確保しており、今後5Gネットワークの普及に伴い、さらなる成長が期待できます。排水処理剤は、植物の素材を活かした材料で水の浄化を効率的に実現するだけでなく、CO_2排出量や汚泥の削減にもつながる製品として、今後、世の中の環境意識の高まりを背景にさらに注目が高まることが期待できます。

成長戦略とリスク

2019年度に前年度比2桁増で事業を拡大したACFは、粒子整列型の拡販に加え、2020年度は特にコロナ禍での巣篭もり需要でノートPCや大型テレビ、タブレットなどの販売が加速したことで、順調に進捗しています。今後は中小型ディスプレイ向けだけでなく、同じく高精細化が進む大型ディスプレイ向けでの需要取り込みも積極的におこないます。また、ディスプレイ自体が液晶から有機ELへと変わり、ますますの高機能化や高信頼性が求められる中で、当社の差異化技術である粒子整列型ACFの業界デファクト化をめざしていきます。

通信の高速化や省人化・自動化といったデジタル化を背景に、今後、表示機器は確実に増えていくことが予測されます。表示機器に不可欠なACFにとってそれは大きな成長機会となります。また、将来的には、環境への配慮による電気自動車をはじめとしたモビリティーの発達に伴い、SCPの需要拡大が期待できます。

2020年にかけて拡大したPCやタブレット需要が来期以降に短期的な需要縮小となるリスクはあるものの、デジタル化の加速に伴い、今後大きな事業機会が広がっているととらえています。

オートモーティブソリューション事業

これまで培ってきたビジネスモデルを武器に、新たな価値創造を提案

オートモーティブソリューション事業部 事業部長

大嶋　研太郎

プロフィール

1991年、当社前身のソニーケミカル株式会社に入社。商品開発に従事し、反射防止フィルムなどを担当。2019年、オートモーティブソリューション事業部　副事業部長に就任し、当社製品の自動車分野への展開に尽力。2020年10月より現職。

市場環境

オートモーティブソリューション事業は、自動車というアプリケーションを軸に、社内のさまざまなリソースを横串に活用することで、事業成長を図っています。2023年度には自動車向けを中心とした新規領域で、売上全体の40%程度（車載向けで30%程度）を占める規模感にまで成長させることを目標に、新規顧客の開拓や自動車関連業界における当社認知度の向上に努めています。

自ら最終顧客にも飛び込んでニーズや課題を引き出し、技術面でのソリューションをともに考えていく当社のデザイン・イン／スペック・インのアプローチはお客さまからも評価いただいており、すでに当社の反射防止フィルムは、枚数増や大面積化の進む車載ディスプレイにとって、視認性・安全性向上に寄与する製品として認知が進んできています。

デザイン・イン／スペック・インの詳細は、Page11をご覧ください。

成長戦略とリスク

2020年度の第2四半期まではコロナ禍の影響を受けたものの、中国市場での回復を端緒に自動車産業は世界的に回復しつつあります。今後は、新設されたDIG推進部とも連携しながら、アプリケーションベースでの商品開発や事業化を進めると同時に、外部の協力パートナーと新しい価値を構築することにも注力します。2020年10月には、自動車のダッシュボードに搭載される車載ディスプレイをデザインし、運転席全体のコンセプトづくりを手掛けるドイツのデザインハウスであるSemsoTec Groupとの間で、車載ディスプレイの技術サポートにおける協業を開始しました。

コロナ禍の影響は今後もリスクの一つとして残りますが、変化を肯定的にとらえて対応することで、リスクを機会に転じさせることも可能です。また、さまざまな地域における環境規制の動向などもリスクの要因となりえますが、将来、確実に到来するであろう自動運転の時代に向けた準備を進めていきます。熱対策や、自動運転に向けたカメラセンサー上の課題など、自動車がデジタル化を進めるうえで生じるさまざまな課題に対し、これまでのディスプレイの領域を超えてソリューションを提案し、事業機会をとらえていきます。

デクセリアルズのイノベーション戦略

将来の課題からのバックキャストにより、新たな技術ソリューションを提供します

コーポレート R&D 部門長
林部　和弥

プロフィール
1999年、ソニー株式会社へ入社。当社設立後、2014年に当社入社。研究開発に従事し、微細加工などの技術開発を担当。2020年10月より現職。

デクセリアルズのイノベーションの源泉

当社は、コンシューマーIT機器向けの素材やデバイスを供給する中で材料技術やプロセス技術を培い、光学弾性樹脂(SVR)や反射防止フィルムを組み合わせた反射防止ソリューション、さらには粒子整列型異方性導電膜(ACF)など、ディスプレイの高機能化や小型化、生産性の向上を実現するさまざまなイノベーションを生み出してきました。

こうしたイノベーションを生み出す源泉は、当社の人材です。新しいものを創り出すアイデアはもちろん、今後の素材デバイスへのニーズを把握し価値を創造するアプローチをおこなうプロセスは、人に依存するところが大きく、どれだけ創造性に富んだ人材がいるかがイノベーションを生み出す力につながります。「Value Matters　今までなかったものを。世界の価値になるものを。」を企業ビジョンとして掲げる当社は、人材に対しても「価値を創る人を創る」というビジョンを掲げ、一人ひとりの持つ創造性を大切にしています。

人事理念・人事ビジョンの詳細は、Page54をご覧ください。

持続的に社会貢献を果たすためには、長期的な視点で今後の世の中にどのようなものが必要になってくるかを考え続けなければなりません。目の前の研究だけに没頭せず、5年先、10年先、さらにその先を見据え、どういうニーズが生まれ、私たちがそれに対してどうアプローチできるのか。バックキャストの視点を持ちコーポレートR&D部門のメンバーとともに考えながら、研究開発を進めています。

イノベーションを生み出す基本的な考え方:デザイン・イン／スペック・イン

お客さまや社会のニーズを把握しイノベーションの創出へつなげるために、当社が大切にしているのがビジネスモデルとしての「デザイン・イン／スペック・イン」という考え方です。お客さまとの打ち合わせの場に、営業の社員だけでなく開発エンジニアも同席するのは、営業だけでなく開発者の視点でもお客さまの声を直接聞くことで、お客さまご自身も気づいていない潜在ニーズへの気づきの可能性を広げ、より良い技術ソリューションの提案や製品開発へとつながるのです。

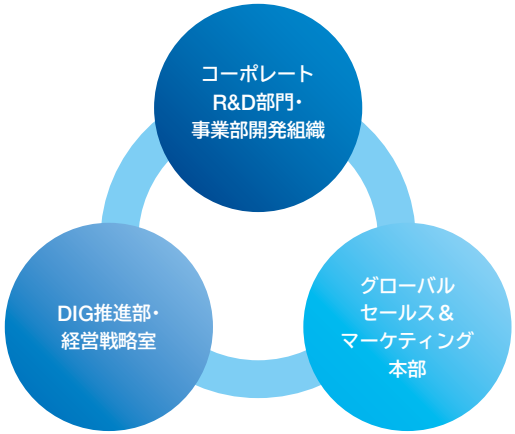
デザイン・イン／スペック・インの詳細は、Page11をご覧ください。

新体制下で推し進めるイノベーション

当社の研究開発体制は、コーポレートR&D部門に属する新規領域の開発と各事業部に属する商品開発から成り立っていますが、それぞれが独立した研究開発を行っているわけではありません。コーポレートR&D部門では、自動車をはじめとした新領域の製品開発や、既存事業カテゴリーの先行開発を行っており、各事業部の開発関係者とも定期的に情報を交換しながら、事業部の持つ顧客に近い情報も把握したうえで、会社全体の方向性も踏まえて開発を進めています。

今後は、2020年10月の機構改革で新設された経営戦略室、DIG推進部およびグローバルセールス＆マーケティング本部との連携を通じて技術マーケティングをさらに強化し、中長期で生じうる社会課題やアプリケーション、システムの早期把握をおこなうと同時に、それらの中で価値を提供する製品やソリューション開発にもつなげていきます。

新規領域推進体制



今後のイノベーション戦略

イノベーションを考えるうえで大切なのは、開発視点でこれからの世の中の社会課題やニーズをグローバルでいち早く察知し、仕込みをおこなうことです。コロナ禍で大きな環境変化が生じていますが、今後の方向性について予想しやすい環境を整備しながら、足元の変化に迅速に対応していくことが求められます。

また、今後のアプリケーションを考えるうえで、コミュニケーションの観点が大切になると考えており、コロナ禍でリモート化が浸透する中で、情報端末を通じたコミュニケーション機能への注目も高まっていますが、次世代自動車のIoT化の中でも、ディスプレイパネルやセンサーモジュールの数の増加とともに、運転者とのインタフェース、車同士や車とインフラ機器間の通信の増大が予測されます。ディスプレイパネルやセンサーモジュールの周辺領域では、VR(仮想現実)やAR(拡張現実)、MR(複合現実)を実現する新しいディスプレイや情報端末、5Gをはじめとした通信機器など、コミュニケーションを支える技術領域でのイノベーションを図っていきます。

また、当社内でDX(デジタルトランスフォーメーション)技術が導入されていく中で、コーポレートR&D部門としてもそのような技術を取り込んだ効率化を図っていきます。

人材投資とオープンイノベーション

イノベーションの源泉である人材に対しても、自動車関連、IoTを踏まえた新規事業領域の研究開発に向けて、投資を強化していきます。新技術を生み出す機会の多い米国や中国、さらには次世代自動車関連で先進的な欧州など、当社の技術ポートフォリオの拡大につながる、新しい技術領域・専門スキルを有する人材の増強を図ります。既存の技術カテゴリーに引きずられていては、破壊的イノベーションも生まれません。デクセリアルズが強みとして持つ技術領域に、新しい技術領域とを掛け合わせることで、新たなソリューション、次のイノベーションを生み出していきます。

このような新たな技術領域では、自前主義にこだわらず、他社やアカデミアなどの外部との協業・連携やオープンイノベーションも積極的に進めます。2019年には、ホームページを通じて、当社の技術シーズを紹介すると同時に、募集する技術ニーズを公開し、すでに複数案件で協業・協創活動が始動しています。さらに2020年には研究サポートプログラムとして、指定の技術領域の研究を担う研究機関・研究テーマに対する研究費の助成をおこなう仕組みをつくりました。

当社が持続的に成長し、かつ社会課題の解決に貢献していくために、私たちに必要な行動は、今後の世の中がどう変化し、どのような課題が生じるかを見極め、そこからバックキャストして製品や技術ソリューションの提供に結びつけていくことです。潜在ニーズや中長期も見据えた顧客課題・社会課題をしっかりと予想し、それを行動にフィードバックする。そういうループをしっかり回しながら、素材やデバイスとしての「製品」だけでなく、新たな「技術ソリューション」の誕生へとつなげていきます。

CSRマネジメント

デクセリアルズは、CSR経営の推進を全社的な課題として認識したうえで、部門横断的に課題の共有と活動に取り組む推進体制を構築しています。

CSR推進体制

当社は、代表取締役社長を最高責任者として、CSR推進部門管掌役員（代表取締役専務執行役員）の指揮命令のもとにCSR経営を推進しています。

具体的なCSR活動の展開にあたっては、経営理念・企業ビジョン・CSR方針などにもとづき、全社一丸となり活動を進めるべく、CSRの各テーマの担当部門より構成される「サステナビリティワーキンググループ」を組織しています。サステナビリティワーキンググループでは、取締役会において特定された重要課題（マテリアリティ）にもとづき、テーマごとの課題を特定し、それらの目標・活動の設定および進捗確認を行っています。また、部門横断的な視点から検討することで、活動の充実および社内の意識醸成を図っています。

デクセリアルズグループCSR方針

デクセリアルズグループは、経営理念「Integrity」、企業ビジョン「Value　Matters」の実践に向けて、オープンで透明性の高い企業運営、たゆまぬ技術や製品の開発と供給を通じて企業価値向上を目指し、持続可能な社会の実現に貢献します。

1 事業を通じた価値の創造
事業を通して培った技術やノウハウを最大限に発揮し、向上させることによって、あらゆる社会課題に対応する新たな製品の開発、技術の開発を推進します。
また、高い技術力へのプライドを持ち、社会やお客様が求める以上の価値を生み出すよう努めます。

2 コンプライアンスの徹底
法令を含む社会規範を順守し、誠実かつ真摯に公正な事業の推進をおこないます。
また、事業や企業運営に必要な情報の管理を徹底し、会社の資産と価値を守ります。

3 人権の尊重
あらゆる人権を尊重し、差別や強制労働・児童労働などをおこないません。

4 いきいきと働ける職場づくり
従業員との対話を促進し、すべての従業員が主体的に能力を発揮して成長するために必要な環境を整備し、支援を提供するとともに、働きがいのある公平な職場づくりをおこないます。
また、女性活躍の取り組みを促進し、障がい者が活躍できる場を広げていきます。

5 環境の保全
温暖化防止対策をはじめとして、事業活動における環境負荷の低減に努め、化学物質の適正な管理をおこないます。また、環境に配慮した製品の開発や事業を推進し、環境課題の解決に貢献します。

6 安全で健康的な職場づくり
すべての従業員が安全に働き続けられる環境を整備し、従業員の活力と健康を増進するための活動をおこないます。

7 地域社会への貢献
よき企業市民として、地域社会に貢献していきます。地域とのコミュニケーションを促進させ、主に事業所の所在地域において環境・スポーツ・文化活動などに関わり、その取り組みを支援する活動を進めます。

8 サプライヤーとの展開
サプライヤーの皆さまとCSRの取り組みを共有し、調達・供給のバリューチェーン全体において、社会的責任に資する活動の実施に努めます。

リスクマネジメント

当社グループ全体のリスクを横断的に管理する機関としてリスクマネジメント委員会を設置しています。委員会は11の専門領域の部会で構成され、事業運営に関連するリスクの把握、評価、対策を行っています。リスク管理責任者は、定期的に開催される委員会において各部会の重要リスクとその対策の進捗を確認しています。リスクが顕在化した場合は、当社が定める情報伝達ルートに従い、リスク管理責任者に報告のうえ執行役員会において対応を協議し、当社グループに重大な影響をおよぼす恐れのあるリスクに関して取締役会に報告しています。

当社グループの主なリスクと対応策

リスクカテゴリー		事業等のリスク	リスク	対応策	3つの基本戦略※との関連性
経営戦略リスク	マクロ経済	経済状況の動向	新興国の経済減速、原油価格の低迷、欧州等の金融部門の不安定性、日本および先進国による景気刺激策や金融緩和政策の失敗又は早期の終了、日本における消費税増税による消費の低迷、世界各国の不安定な政治情勢、COVID-19の世界的な拡大、などにより広範囲かつ長期間にわたる世界経済の低迷が生じる可能性	急激な需要変化に的確に対応できる生産および販売管理体制への取り組みにより、需要が減少した場合でも速やかに固定費用を切り下げるなどの調整	① ②
	市場・競合環境の変化	競争の激化	競合他社が、研究開発、生産能力、資金や人的資源等において、当社よりも強い競争力を有する場合、当社の顧客における再編や戦略の変更等により、仕入先を当社から競合先に切り替える可能性や、当社の注文を減少させる可能性	差異化技術を用いた高付加価値製品の開発などによる事業の強化	②
		ディスプレイ製品等への依存	● 売上高の多くの部分をディスプレイ製品に依存することから、ディスプレイメーカーの事業戦略や販売戦略の変更による業績への影響の可能性 ● 規模の大きいスマートフォン・タブレットPCのセットメーカーの数は限定されており、これらのセットメーカーによる事業戦略や販売戦略の変更、完成品のモデルチェンジの時期および販売量が当社の顧客であるディスプレイメーカー等から当社の製品に対する需要に影響を与える可能性	ディスプレイ以外の分野・製品における当社製品の採用拡大に向けた取り組みの継続	① ②
		製品の販売価格の下落	顧客からの恒常的な価格圧力、光学材料および電子材料市場での生産過剰、需要の減少、低価格帯の製品を提供するメーカーによる高性能製品市場への進出、顧客との交渉の結果等により、当社のコスト低減幅以上に製品の価格が下落した場合又は利益率の低い製品の販売比率が拡大する可能性	● 付加価値の創出および製品の高品質化 ● 価格水準の維持および向上 ● 工程改善、材料歩留まりの改善等によるコスト低減への取り組み	②
	イノベーション	技術開発等	● 技術革新とコスト競争力、競合他社の新技術や新製品開発、業界における標準や顧客ニーズの変化により、当社製品が予期せぬ陳腐化を起こす可能性 ● 主力製品に代替する技術が競合他社により開発された場合や競合他社がこれらの主力製品より優れた製品を導入した場合、当社の製品への需要が減少する可能性 ● 市場の変化により開発した製品について想定した売上等の効果が得られない可能性	● 市場の変化を予測しながら、中期の開発戦略のもとに新技術や新製品の開発、新用途・新市場を開拓 ● 生産プロセス改革に必要な研究開発投資や設備投資の実施	①
事業運営リスク	海外オペレーション	海外での事業展開	海外事業の展開におけるカントリーリスクとして、不安定な政治情勢、不確実な経済環境、当社製品の製造、輸出入や使用等に関する環境や安全等に係る規則を含む法令、労務管理上の問題および人件費の上昇、高額な関税および厳格な貿易規制、予期しない法令・税制・政策の新設又は変更や解釈の相違、電力、輸送、通信等の基幹となるサービスの停止・遅延等を起こしうる不安定なインフラ、為替レートの変動、法令、規則、商慣習および実務上の取り扱いの違い、テロ、戦争、COVID-19の世界的な拡大を含む感染症の影響、ボイコットの発生等の可能性	政治的・経済的な社会情勢の変化を適時に社内共有することによる早い段階での対応策の検討、実施	① ②
経営基盤リスク	安全・防災	事故・災害等による影響	● 地震や津波、洪水といった大規模な自然災害やCOVID-19の世界的な拡大を含む感染症の大流行による電力・ガスなどのインフラ被害や、原材料の調達・物流・顧客など広範囲にわたるサプライチェーンへの被害による事業中断の可能性 ● 製造工程において火災や化学物質により人的被害が発生する可能性	マテリアリティとして特定した操業安全と事業継続性の確保に基づくBCP策定、定期的な防災訓練等の実施	③
財務リスク	為替・資金	為替相場の変動	為替相場の変動による製品・サービス等のコストや価格、および外貨建ての資産・負債、海外関係会社の現地通貨建ての資産・負債への影響	為替予約等によるリスクヘッジ	③
	財務報告・財務健全性	固定資産の減損	市場動向や価格下落などの理由によって事業収益性が低下し、当該資産が十分なキャッシュ・フローを創出できないと判断される場合、減損の認識による当社の財務状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性	固定資産から得られる将来キャッシュ・フローの見積りに基づく残存価額の回収可能性の定期的な評価実施	③

※中期経営計画「進化への挑戦」で掲げる3つの基本戦略　**① 新規領域での事業成長加速　② 既存領域における事業の質的転換　③ 経営基盤の強化**

マテリアリティの特定

現在の当社を取り巻く社会課題は多岐にわたります。その中で、当社の事業活動に関連が深く、かつ重要性が高いと考えられる課題（マテリアリティ）を特定し、計画的に取り組むことが重要であることから、2018年度に以下のプロセスでマテリアリティを特定しました。

社会課題の収集・抽出
- 関係者へのヒアリング実施による現状分析
- SDGs、ISO26000などからの関連課題の抽出

抽出課題のスクリーニング
- 社会課題と当社バリューチェーンとの関連性評価

課題の重要性評価
- 自社とステークホルダーの双方の立場より重要性を評価（重要性の数値化）
- マテリアリティマッピング*による可視化

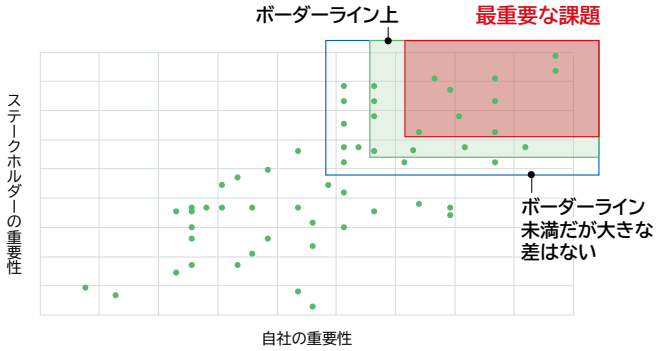
重要性評価結果の妥当性検証
- 取締役（常勤）および執行役員間での議論
- 社外有識者を交えたマテリアリティレビュー会議*での議論
- 取締役会での議論、決定

マテリアリティ評価（マテリアリティマッピング）

各種ガイドライン等を参照し抽出した社会課題について、当社に関係が深いと考えられる課題の絞り込みをおこないました。その後、絞り込まれた各種課題について、当社における重要度とステークホルダーの重要度をそれぞれ評価し、2軸平面にマッピングすることにより評価結果の可視化をおこないました。

マテリアリティレビュー会議

マテリアリティ設定プロセスにおいては、自社にとっての重要性だけでなく、ステークホルダーにとっての重要性を客観的に考慮し、取り組むべき社会課題を評価・検証することが重要となります。当社は、社内常勤役員3名に加え、当社の社外取締役および外部有識者として野田健太郎氏（立教大学大学院ビジネスデザイン研究科教授）をお招きし、マテリアリティレビュー会議を開催しました。マテリアリティレビュー会議では、抽出された社会課題のうち、中長期的に当社が取り組むべき社会課題などについて、当社を取り巻く社会情勢の分析などを交えながら、専門的かつ客観的な視点から意見交換が行われました。



マテリアリティとして特定した各種課題とSDGs

テーマ	関連するSDGsの目標	
新しい価値の創造・社会課題の解決	**目標3 すべての人に健康と福祉を** あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。	**目標6 安全な水とトイレを世界中に** すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する。
	目標7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する。	**目標13 気候変動に具体的な対策を** 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる。
ガバナンス・コンプライアンスの強化	**目標12 つくる責任つかう責任** 持続可能な生産消費形態を確保する。	**目標16 平和と公正をすべての人に** 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する。
多様な人財とエンゲージメントの醸成	**目標4 質の高い教育をみんなに** すべての人々への包摂的かつ公正な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する。	**目標5 ジェンダー平等を実現しよう** ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う。
	目標8 働きがいも経済成長も 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する。	
操業安全と事業継続性の確保	**目標3 すべての人に健康と福祉を** あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。	**目標8 働きがいも経済成長も** 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する。

CSR目標

当社は、マテリアリティへの取り組みを着実かつ効果的に進めるために、中期的なCSR活動目標を設定しています。
各目標ごとに具体的な活動計画として定めたKPIを達成するために、全社一丸となりCSR活動を推進していきます。

マテリアリティに基づくCSR目標（KPI）

マテリアリティテーマ	達成指標（KPI）	2019年度 目標	2019年度 達成状況	2020年度目標	2021年度目標
新しい価値の創造・社会課題の解決	高速・大容量通信社会における情報通信機器の変化（小型化・薄型化・高速化・高信頼性化）への対応	車載・携帯端末向け熱伝導材料・デバイス設計構想の立案	○	高周波帯域用材料・デバイスの設計完了	社会波及効果の検証
	自動車向け製品の普及促進	自動車向け製品の出荷数量 ● 反射防止フィルム　247,000m^2 ● 熱伝導シート　5,469m^2	×	自動車向け製品の出荷数量 ● 反射防止フィルム　336,000m^2 ● 熱伝導シート　17,099m^2	自動車向け製品の出荷数量 ● 反射防止フィルム　290,000m^2 ● 熱伝導シート　4,400m^2
	低温接合ACFの普及促進	出荷数量　1,560万m/年	○	出荷数量　1,660万m/年	出荷数量　1,730万m/年
	鉛フリーSCPの新製品上市の継続	新製品上市　1モデル以上	○	新製品上市　1モデル以上	新製品上市　1モデル以上
	排水処理剤の国内外への展開によるCO_2削減への貢献	CO_2排出量　▲3,000t-CO_2/年	○	CO_2排出量　▲6,000t-CO_2/（2019～2020年度累計）	CO_2排出量　▲10,000t-CO_2/（2019～2021年度累計）
	重大品質問題発生件数	ゼロ	○	ゼロ	ゼロ
	製品品質事故発生件数	ゼロ	○	ゼロ	ゼロ
	事業活動によるCO_2排出量、水使用量、廃棄物等の削減	詳細はPage 35「環境中長期目標の策定について」をご覧ください。			
	サプライチェーンマネジメント	調達先の一部に対するCSRマネジメント取り組み状況調査の実施	○	調達先の一部に対するCSRマネジメント取り組み状況調査および改善要請（指導）の実施	調達先の一部に対するCSRマネジメント取り組み状況調査および改善要請（指導）の実施
ガバナンス・コンプライアンスの強化	経営体制の維持・向上	● 指名・報酬決定プロセスのさらなる明確化 ● 役員サクセッションプランの推進（後任育成を含む）	○	● 指名・報酬決定プロセスのさらなる明確化 ● 役員サクセッションプランの推進（後任育成を含む）	
	情報セキュリティ事故防止	情報セキュリティ研修の実施 （新入社員研修、全社E-learning研修）	○	情報セキュリティ研修の実施 （新入社員研修、全社E-learning研修）	情報セキュリティ研修の実施 （新入社員研修、全社E-learning研修）
	法令遵守・企業行動規範の浸透	企業行動規範に関する継続的な社内研修の実施	○	企業行動規範に関する継続的な社内研修の実施	
多様な人財とエンゲージメントの醸成	【エンゲージメント醸成①】 見直し後の人事制度定着・運用による人材育成強化	見直し後の人事制度定着・役割理解促進のための階層別研修実施	○	社員成長促進のための目標管理制度の定着 管理職向け施策実施	社員成長促進のための評価・育成の定着 管理職向け施策実施
	【エンゲージメント醸成②】 DXJ版働き方改革施策の推進	有給休暇取得率前年度比UP 2020年以降に向けた課題整理	○	多様な働き方に対応するデクセリアルズ版働き方改革新施策の導入	多様な働き方に対応するデクセリアルズ版働き方改革新施策の導入
	【エンゲージメント醸成③】 健康で働きやすい職場づくりのための健康増進施策の推進	「生活習慣病対策」・「メンタルヘルス対策」を通し、社員が健康に業務に従事できるよう健康増進施策を企画・実行する	○	「生活習慣病対策」・「メンタルヘルス対策」を通し、社員が健康に業務に従事できるよう健康増進施策を企画・実行する	
	【多様な人財】 ダイバーシティコミュニケーション研修のマネジメント受講率100%	統括職※受講率30%達成 ※部門のマネジメントをおこなう管理職のこと	×	統括職受講率65%達成	統括職受講率100%達成
操業安全と事業継続性の確保	休業災害発生件数	ゼロ	×	ゼロ	ゼロ
	BCP訓練の充実	● 年1回以上の全社BCP訓練実施 ● 訓練を通じたBCP計画の継続的な見直しの実施（BCMを意識した取り組みの推進）	○	● 年1回以上の全社BCP訓練実施 ● 訓練を通じたBCP計画の継続的な見直しの実施（BCMを意識した取り組みの推進）	● 年1回以上の全社BCP訓練実施 ● 訓練を通じたBCP計画の継続的な見直しの実施（BCMを意識した取り組みの推進）
	防災対策強化	● 年1回以上の全社防災訓練実施 ● BCPとの連携を意識した継続的な防災対策の見直しの実施	○	● 年1回以上の全社防災訓練実施 ● BCPとの連携を意識した継続的な防災対策の見直しの実施	● 年1回以上の全社防災訓練実施 ● BCPとの連携を意識した継続的な防災対策の見直しの実施

新しい価値の創造・社会課題の解決

価値創造・社会課題の解決に向けた取り組み

オプティカルソリューション事業

業界初のインクジェット塗布による光学弾性樹脂「Jettable SVR」が誕生！
曲面など新しいデザインのディスプレイでの視認性向上を実現します

当社は2020年9月、業界初のインクジェット装置による塗布に対応した光学弾性樹脂「Jettable SVR」を開発しました。光学弾性樹脂（SVR）は、ディスプレイパネル表示部とトッププレートの間にあるエアギャップを埋めるアクリル樹脂で、トッププレートの材質に近い光学特性を付与することでエアギャップの界面での光の反射を防ぎ、視認性を向上させるとともに、衝撃吸収性をもたらす光学貼合材です。

SVRは当社が上市した2007年以来、スマートフォンやタブレットPC、車載ディスプレイなど、多くのディスプレイに採用されてきました。2013年には、仮硬化させた後に貼合することで作業性をさらに向上させた「ハイブリッド SVR」を上市するなど、デザイン・イン／スペック・インのアプローチで得られる顧客の多様なニーズに応えながら、当社は常にSVRに新しい価値を付加すべく開発に注力してきました。

そのような中、今後、曲面や異形ディスプレイの搭載が増えることが見込まれるという市場の方向性に着目し、取り扱いやすさの改善や塗布形状の自由度の一層の向上をめざす中で誕生したのが、「Jettable SVR」です。薄型化しながらも接着信頼性を上げたい、任意に厚みを変えられるようにしたい、といったお客さま側のご要望を踏まえ、最適な開発プロセスを議論する中で印刷などに用いられるインクジェットという一般的な技術を用いてSVRを使用するというアプローチが生まれました。

インクジェットヘッドからSVRを均一に噴射し、硬化させて透明な層をつくり出すには、非常に高度な技術力を要しますが、「Jettable SVR」ではわずか10μの厚さで均一に塗布することが可能です。またインクジェット技術を応用し、意図した位置に適切な量の樹脂を高い精度で塗布できるため、従来のSVRが持つ優れた光学特性はそのままに、取り扱いやすさと塗布形状の自由度が大幅に向上しました。ソフトウェア上で塗布形状や塗布厚の変更ができるほか、従来の塗布方法に比べてインクジェット塗布の速度が速いことから生産性の向上も実現します。

従来の光学貼合材では対応しきれない複雑な形状や厚みの変化が求められる新しいデザインのディスプレイ向けに「Jettable SVR」を積極的に展開することで、ディスプレイにおける視認性の向上や、車の安全性向上に貢献していきます。

「Jettable SVR」と従来の光学弾性樹脂の特長比較

	Jettable SVR	ハイブリッド SVR	SVR
塗布方式	● インクジェット塗布	● スリット塗布	● ディスペンス塗布
塗布貼合方法	● 樹脂を印刷のように必要な箇所に適切な量を塗布し、UV仮硬化をおこなう ● その後、真空貼合をおこない、UV本硬化によって樹脂を硬化させる	● 樹脂を一面に均一に塗布し、UV仮硬化により樹脂形状を保持させる ● その後、真空貼合をおこない、UV本硬化によって樹脂を硬化させる	● 樹脂量を計算し、トッププレート上に塗布する ● その後、トッププレートを反転貼合することで樹脂を一面にぬれ広げ、UVによって樹脂を硬化させる
塗布形状	● 塗布形状をソフトウエア上でコントロールできるため、四角形だけでなくさまざまな形に塗布可能	● スリット塗布のため、塗布形状が四角形に限定される	● ディスプレイから樹脂がはみ出さないようにするため、塗布形状パターンの構築や周辺にダム樹脂を塗布するなどの制御が必要
取り扱い	● ディスプレイ変更による塗布形状の切り替えはソフトウエア上で実施するため、メンテナンスを最小限に抑えることができる	● ディスプレイ変更による塗布形状の切り替え時にはハードウエアのメンテナンスが必要	● ディスプレイ変更による塗布形状の切り替え時にはハードウエアのメンテナンスが必要

コネクティングマテリアル事業

新型コロナウイルス感染症患者を救う
人工呼吸器にも搭載！
当社の表面実装型ヒューズが安全・安心に貢献します

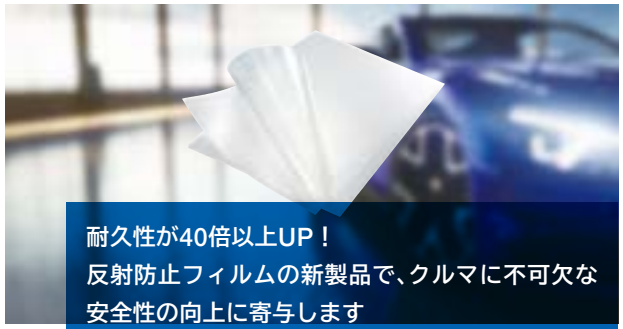
当社の表面実装型ヒューズは、リチウムイオン電池の過充電・過電流が発生した際、ヒューズエレメントを溶断させて回路を遮断する2次保護用のヒューズです。1994年の上市以来、ノートPCやスマートフォンの他、大電流を必要とする電動工具のリチウムイオン電池保護用に幅広く採用され、高いシェアを確保しています。

表面実装型ヒューズを上市して以来、製品の高性能化や小型化などを進めながら20年以上にわたって材料技術を蓄積してきた当社は、鉛の環境への影響や今後の規制強化の可能性に鑑み、鉛フリー化の開発に取り組み、2018年に、ヒューズエレメントを鉛フリー化する技術を開発し、特許を取得しました。

2020年に入って、世界各地でCOVID-19感染拡大で生産が急増した人工呼吸器に搭載されるリチウムイオン電池向けにも当社の表面実装型ヒューズが採用されており、急激な需要増に伴い増産体制を敷きました。小型化や電流の低抵抗といった技術的な課題を乗り越えてきた当社の表面実装型ヒューズの実績が、品質面で高く評価され、お客さまのニーズにも合致しています。

コンシューマーIT製品を筆頭に、ドローンや電動バイクなど、リチウムイオン電池を搭載した製品は広がりを見せており、当社の表面実装型ヒューズは、これからも安全・安心に貢献していきます。

オートモーティブソリューション事業



耐久性が40倍以上UP！
反射防止フィルムの新製品で、クルマに不可欠な
安全性の向上に寄与します

2020年7月、当社は、最表面の防汚層を真空蒸着法で形成することで、耐久性を当社従来品比で40倍以上に向上させた反射防止フィルム「ARフィルム　HDシリーズ」を開発しました。2021年春には量産体制を整え順次供給を開始していきます。

当社の反射防止フィルムはスパッタリング技術によって反射防止層を形成し、優れた低反射性能を実現した製品で、ノートPCや車載ディスプレイに採用されています。また、フィルムの最表面には指紋や汚れをつきにくくし、容易に拭き取れるように防汚層を設けています。

ノートPCではタッチパネルを搭載したモデルや、タブレット形状にもなる2 in 1タイプの普及が進み、ディスプレイの最表面で使用される反射防止フィルムには、指やスタイラスペンによる頻繁なタッチ動作に対応するため、より高い摺動(しゅうどう)耐久性が求められています。また、車載ディスプレイ用途において一層の高耐久化を図りたい、というお客さまのご要望にお応えするうえでも、反射防止フィルムの防汚層における摺動耐久性の向上が求められています。

そこで当社では、最表面の防汚層を真空蒸着で形成する新たな製法を導入することで、摺動耐久性のさらなる向上をめざしました。そうして開発されたのが「ARフィルム　HDシリーズ」です。従来品の持つ優れた光学特性はそのままに、防汚層の耐久性を40倍以上に向上させただけでなく、製造プロセスにおいても、反射防止層から防汚層の形成までを同一装置内でおこなう一貫成膜を取り入れることで、生産効率のさらなる向上を実現しました。

反射防止フィルムが実現する視認性の向上は、車載ディスプレイでは事故の防止といった安全性の向上にも直結します。視認性や耐久性の向上で新しい価値を生み出しながら、新たな社会課題の解決のために今後も貢献していきます。

新しい価値の創造・社会課題の解決

新規領域での事業

新領域への挑戦

社会から評価される製品を生み出すためには、社員一人ひとりが社会の諸問題に関心を持ち、
自らの研究を課題の解決に活かそうと考える企業文化の醸成が欠かせません。
当社は2016年度より、新しい発想で新規事業を立ち上げたい社員が、
自ら手を上げ提案することができる社内ベンチャー制度「バーチャルスタートアップ」を設けています。
近年、国連が策定したSDGs（持続可能な開発目標）など、
グローバル規模で社会課題を解決に導く枠組みが整備され、諸問題に対する意識が高まっています。
当社は社会課題の解決を通じて持続的な成長を実現するため、新領域での事業展開に挑戦し続けていきます。

環境・ライフサイエンス分野の主な製品ラインアップ

排水処理剤

めっき工場や半導体工場などで排出される無機系排水の処理に特化した排水処理剤です。植物に含まれる水溶性成分が凝結・凝集機能を発揮し、また、繊維構造が汚泥からの脱水を促進することで汚泥の発生量が減少し、環境負荷低減に貢献します。加えて、汚泥処理に係るコスト削減も実現します。

医療用アイシールド向け反射防止フィルム モスアイタイプ

フィルム表面にナノレベルの凹凸構造を形成することで、可視光線の反射を抑制し、光のほとんどを透過します。
そのため、従来品と比べ、シールド装着時の違和感・疲労感が軽減されます。また、防曇性にも優れており、医療従事者の作業環境改善に貢献します。

自動車分野のトピックス

Dexerials × SemsoTec

ドイツ SemsoTec Groupと技術サポートにおける協業開始

当社は2020年10月、自動車のデザインハウスであるドイツのSemsoTec Group（以下「セムソテック」）と、車載ディスプレイの技術サポートにおける協業をおこなうことで合意しました。
セムソテックは、自動車のダッシュボードに搭載される車載ディスプレイをデザインし、運転席全体のコンセプトづくりを手掛ける会社です。最新の車載ディスプレイに精通し、ディスプレイの視認性向上にも深い知見を持つため、難易度の高い設計や全体統合が可能で、快適で安全な自動車を実現するための車載ディスプレイを提供しています。
当社は今後、本協業を通じて、当社の反射防止フィルムや光学弾性樹脂など、ディスプレイの特性を向上させる高品質な製品を用いた車載ディスプレイのプロトタイプをデザインし、完成車メーカーをはじめとしたお客さまに提案することで、次世代の快適で安全な車内環境の実現をめざします。

SemsoTec Group概要

名称	SemsoTec Group
所在地	Schleißheimer Straße 91a　D-85748 Garching bei München
代表者	Founder and Managing Director　Jochen Semmelbauer
事業内容	● ヒューマン・マシン・インターフェース（HMI）やディスプレイソリューションの研究開発、製品開発 ● ディスプレイ生産プロセスのための技術開発 ● ディスプレイや電子機器のサンプル販売および少量生産
資本金	11.5 Million Euro（2019年12月31日現在）
設立年月	2009年4月

特集

分析・解析ラボ

分析・解析ラボの概要

当社では、製品の開発・製造段階で見えてきた課題や品質課題に対して、分析・解析ラボを活用し、技術者が高度な専門性と豊富な専門知識に基づき、最適な分析をすることで、早期の課題解決に努めています。分析・解析ラボの起源は、お客さま向けに対応していたカスタマーサポート活動です。当社は、お客さま向けにカスタマイズされた製品について、エンドユーザーが使用中に生じた課題のフィードバックをいただき、それらを分析・解析して解決に向けたサポートを行っています。その中で、課題の抽出やフィールドエンジニアリング的なニーズ把握のノウハウが蓄積されてきました。今では、コーポレートR&D部門の中で、高度な専門性と豊富な製品知識を持つ約20名の技術者が、月平均で600～700件の分析・解析依頼に迅速に対応しています。

また、当社のお客さまの多くがグローバルに事業展開されており、それぞれの地域で高度な課題に即応できるよう、当社では米国、オランダ、中国、韓国にエンジニアリング拠点を設置し、サブミクロン(1万分の１ミリ)単位で綿密に分析・解析ができる環境を整えています。なお、より高度な分析が必要な課題に対しては、日本の栃木事業所内にある分析・解析ラボが支援しています。

デクセリアルズのエンジニアリング拠点

デクセリアルズの分析・解析ラボの強み

当社の分析・解析ラボは、最新技術に裏付けされた高感度・高分解能を誇る各種の計測機器を数多く取り揃えています。そこに専門性を極めたプロフェッショナルの目や指が加わることで、多面的な角度で分析・解析を迅速に進めることができます。

分析・解析ラボへの依頼者は、実際に製品でトラブルがあったお客さまもあれば、当社内で基礎的な開発を進めている人、製造過程で何らかの現象を見た人などさまざまです。しかし、例えば自動車などの高い安全性が要求される領域で使われる製品であれば、事故につながりうる要因を早期に究明することは必須です。分析・解析ラボでは、そうした依頼内容の本質的な意味を認識したうえで、依頼元であるお客さまや開発チームに対して迅速にフィードバックを提供することを大切にしています。

フィードバックの早さとともに、当社の分析・解析ラボの強みの一つとして挙げられるのが、電極の接合といった微細な部分や、反射防止フィルムなどの表面や界面での分析です。それは、不具合が生じたときの原因を究明する能力にもつながっており、こうした品質部分と直結した当社の分析・解析力は、きめ細やかなサンプルづくりや、工夫の凝らされた分析・解析レポートとともに、お客さまからも高い評価をいただいています。

今後、製品がさらに高度化するに伴って、分析・解析の難易度も高まっていくことが予測されます。微視的な部分を得意とする当社の分析・解析力を、今後も差異化ポイントとしてさらに強化すると同時に、社外での分析・解析に関する研究の情報収集や、適用するアプリケーションに応じた機械装置の導入検討など、引き続き幅広い領域での分析・解析の応用力を高められるよう努めていきます。

環境マネジメント

デクセリアルズグループの環境活動は、企業ビジョン、CSR方針のもと「環境理念」と「基本方針」を定め、全事業プロセスにおいて環境配慮を行っています。

環境への取り組み

当社グループでは、事業活動においてCO_2排出量の削減、環境負荷低減のための資源の有効活用、廃棄物の適正な処理、節水などに努めています。特に大きな問題である気候変動への対応については緩和策・対応策の2つの視点で取り組みを行っています。

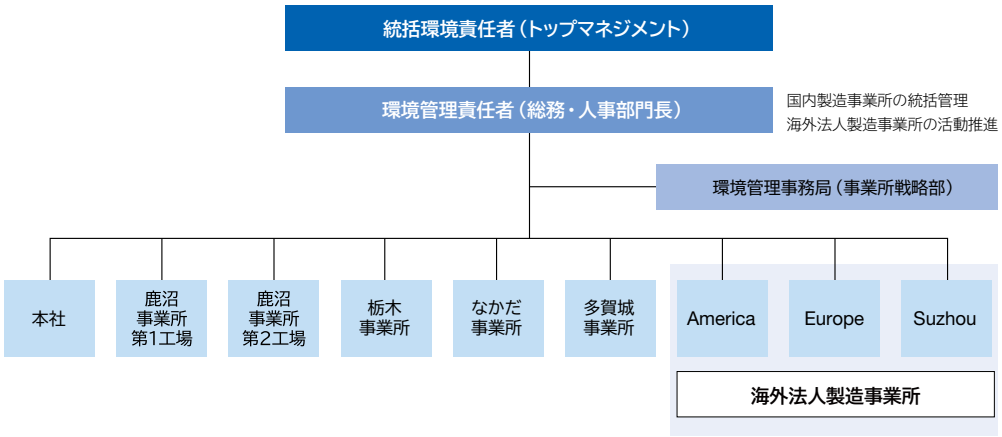
環境マネジメントシステム

当社グループは、環境理念と基本方針※のもと、国内外を包括する環境マネジメントシステムを構築しています。このシステムに基づいて環境管理責任者が各事業部を統括・管理し、全社で事業所を横断した環境活動に取り組んでいます。各事業所にはそれぞれ環境事務局を置き、事業所ごとに異なる生産品や設備を考慮した活動を展開しています。これにより、国内外の主要拠点において、環境マネジメントシステム：ISO14001の外部認証を取得しています。

※環境理念・基本方針の詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。

https://www.dexerials.jp/csr/envi/vision.html

環境マネジメント体制



ISO14001認証取得

環境マネジメントシステム	会社名	拠点名	認証登録番号
ISO14001	デクセリアルズ株式会社	本社 栃木事業所 鹿沼事業所第1工場 鹿沼事業所第2工場 なかだ事業所 多賀城事業所	4283884
	Dexerials Europe B.V.		NL016090-1
	Dexerials（Suzhou）Co., Ltd.		CNBJ311710-UK

環境中長期目標の策定について

当社は持続可能な社会の実現に向けた取り組みとして、2019年から2021年までの3事業年度における環境中期目標に加え、2030年に向けた長期目標を策定しています。

2019年度レビュー

2019年度は主に下記の環境負荷低減施策に取り組みました。

CO_2 ➡ CO_2排出量は前年度比で約6%削減しました。
新たな取り組みとして各事業所において環境巡回を定期的に実施しました。普段は気付かない現場に埋もれている省エネテーマを発掘し改善することでエネルギー削減に結び付けました。
具体例として、栃木事業所の生産現場における非稼働日の設備電源オフによる電力削減やバルブ一括管理によるエアー削減に取り組みました。

廃棄物 ➡ 廃棄物発生量は前年度比で約10%削減しました。
製品の歩留り向上により廃プラスチックフィルムの排出量を継続削減しました。また特性上廃棄となる予定の透明フィルムをフェイスシールドへ加工するなど廃棄物の有効活用による発生量の削減と併せて提供先への貢献が可能となりました。

水 ➡ 水の日や水の週間などの地域活動への参加に加え、社内の節水啓発を継続して取り組みましたが、生産活動の増加に伴い、水の使用量は前年度比で約3%増加しました。

VOC ➡ 排気ガス除害処理システムの導入、対象物質の工程改善や代替え物質の検討などVOC排出基準を遵守しています。
また削減活動として、製造装置の洗浄自動化による溶剤使用量の削減や、洗浄溶剤の再利用などの施策を講じた結果、VOC排出量は前年比で約20%削減しました。

2030年目標の達成に向けて

2030年度の長期環境目標の達成に向け、下記のような施策を予定しています。

CO_2 ➡ ガスエンジン発電、最新技術の導入などにより2013年度比50%削減

廃棄物 ➡ 社内発生廃棄物の社外移動量削減の施策検討・実施により2013年度比75%削減

水 ➡ 最新設備の導入などにより2013年度比70%削減

VOC ➡ ケミカルフィルタの使用などにより2013年度比99%削減

環境中長期目標（2019～2021、2030）

	2019年度 目標	2019年度 達成	2020年度 目標	2021年度 目標	2030年度 目標
CO_2	● 事業活動からのCO_2排出量を前年度比1%削減	○	● 事業活動からのCO_2排出量を前年度比1%削減	同左	2013年度比 **50%削減**
廃棄物	● ゼロ・エミッション※の継続 ● 発生量の削減	○ ○	● ゼロ・エミッション※の継続 ● 発生量の削減	同左	2013年度比 **75%削減**
水	● 前年度比で使用量の減少 ● 水質に関する自主基準の遵守	× ○	● 前年度比で使用量の減少 ● 水質に関する自主基準の遵守	同左	2013年度比 **70%削減**
VOC	● 前年度比で使用量横ばいもしくは減少	○	● 前年度比で使用量横ばいもしくは減少	同左	2013年度比 **99%削減**

※ゼロ・エミッション：リユース・リサイクル率99.5%以上を「廃棄物ゼロ・エミッション」と定義する。

日本政策投資銀行の環境格付で最高ランクを取得

当社は、2020年12月に、株式会社日本政策投資銀行（以下DBJ）の「DBJ環境格付」融資制度に基づく環境格付評価において、「環境への配慮に対する取り組みが特に先進的」との最高ランクの格付を取得し、同制度に基づく融資を受けました。
「DBJ環境格付」融資は、DBJが開発したスクリーニングシステム（格付システム）により、企業の環境経営度を評点化、優れた企業を選定し、その評点に応じて融資条件を設定するという「環境格付」の専門手法を導入した世界で初めての融資メニューです。
当社は今後も、環境に優しい事業活動を推進するとともに、環境負荷を低減する技術、製品の提供を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。

環境格付表彰式の様子

品質マネジメント

デクセリアルズグループでは安心して製品をお使いいただくために、信頼性と満足度の高い製品品質の確保に取り組んでおり、当社製品の用途に対応した品質マネジメントシステムの認証を取得しています。
また、お客さまの要求事項や製品に関わるコンプライアンスを確実に実行し、品質の維持とお客さま満足の向上を推進しています。

品質理念

「私たちデクセリアルズグループは、企業ビジョン「Value Matters 今までなかったものを。世界の価値になるものを。」のもと、技術の追求と高い品質の製品・サービスの提供を通し、お客様の製品価値向上に貢献します」を品質理念として掲げ、品質活動に取り組む基本的な方向性を示した品質基本方針を制定し、品質と製品安全に関わるさまざまな活動に取り組んでいます。

基本方針

1. **安心・安全な製品・サービスを提供します。**
2. **関係法令・規制、お客様との取決め事項、社内標準類を確実に順守します。**
3. **継続的なリスク低減活動と未然防止活動を実践します。**
4. **OJT・教育訓練を通じて、人材の育成・専門性の向上を図ります。**
5. **品質マネジメントシステムを活用し、その有効性の向上に努めます。**

品質推進体制

当社は、品質マネジメントシステムに適合した事業活動をおこない、法規制や顧客要求事項への適合を確実にする目的から、トップマネジメントを頂点としたプロセスマネジメントの推進体制を構築しています。

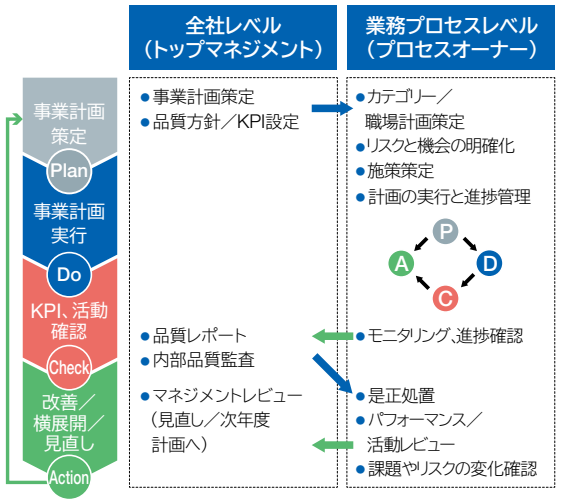
品質事業計画の達成および製品実現のためには、各組織をまたいだ活動の推進と連携が不可欠であり、連携が必要な活動単位を「業務プロセス」として個別に設定し、「業務プロセス」毎の責任体制のもとで運営をおこなっています。

当社では、重大な品質問題の防止・対応をはじめ、品質への取り組みを監視し、改善するための品質KPIを全社レベルと業務プロセスレベルの2段階で設定しており、全社と業務プロセスレベルで二重のPDCAサイクルを回す事により、品質KPIの確実な達成に結びつくよう活動を展開しています。

全社で設定される品質KPIは、品質事業計画の達成度を測るための指標として管理し、月毎の進捗確認や年度末のマネジメントレビューにて、年間の活動により成果が得られたかを判断するために用いています。

業務プロセスごとに設定される品質KPIは、各組織の改善目標と施策に落とし込まれ、施策の実行、リスクおよび機会への取り組みの結果を判断するために用いられます。

プロセスマネジメント運用図



品質マネジメントシステムの認証取得状況

当社グループすべての製造事業所は、品質理念や基本方針の推進と設計・開発や製造、品質保証などの事業活動の基盤となる品質マネジメントシステムとして、国際規格ISO9001の認証を取得しています。

また、車載用途製品や医療用途製品の事業拡大に合わせ、事業領域毎に特徴的な顧客要求や法規制に対応できる品質保証体制を確立しています。車載用途製品では、自動車用部品に求められる高い品質と信頼性を維持するための自動車産業用セクター規格であるIATF16949を取得し、VDA規格(ドイツ自動車工業会の品質規格)への対応もおこなっています。また、医療用途製品では、該当する製品分類に応じて、安定した品質とコンプライアンスが重視される医療機器用規格のISO13485を取得しています。

品質マネジメントシステム認証取得状況(2020年10月1日現在)

品質マネジメントシステム	会社名	事業所名	認証登録番号
ISO9001	デクセリアルズ株式会社	本社 鹿沼事業所 第1工場 鹿沼事業所 第2工場 栃木事業所 なかだ事業所 多賀城事業所	4450555
	デクセリアルズ ヨーロッパ		NL019503
	デクセリアルズ 蘇州		CNBJ313666-UK
	デクセリアルズ アメリカ		38206-2011-AQ-USA-RvA
IATF16949	デクセリアルズ株式会社	鹿沼事業所 第1工場	353001
		鹿沼事業所 第2工場	299078
ISO13485	デクセリアルズ株式会社	本社 鹿沼事業所 第2工場 栃木事業所	MD665939

製品安全

製品の安全性は最優先との基本方針のもと、製品の安全性を保証しお客さまに安心してお使いいただくために、当社では各種製品安全規格への適合試験を実施し、認証登録を受けています。特に実質的な国際規格であるUL規格(安全規格の制定や試験、認証をおこなう企業であるUL LCCが制定した安全規格)については、お客さまからの認証登録要求のみならず製品安全を保障する観点から、当社グループのさまざまな製品において積極的に認証登録を受け、部品レベルにおける安全な製品の供給を続けています。

また、液体状の製品が多い当社では、製品安全情報をお客さまへ正確にお伝えするため、SDS(Safety Data Sheet:安全データシート)の作成のため専用のシステムを導入しており、国内外の法規制に対応したSDS提供をおこなっています。

品質管理技術の自社開発

当社グループは、強みとして独自の高い生産設備設計技術を有しており、品質管理面においても人に頼らない製品検査設備や判定方法を積極的に導入しています。

一例として、フィルム製品の生産ライン(Roll to Roll連続生産:ロール状に巻いた材料を使用して連続生産をおこなう方式)においては、高速ラインセンサーカメラと画像処理技術を組み合わせて、リアルタイムで計測したラインコンディションの結果を製造条件へフィードバックして制御をおこなうシステムを導入しており、薄膜加工において、当社が強みとする品質管理の技術をさらに洗練させ、安定した高品質と高生産性を実現しています。

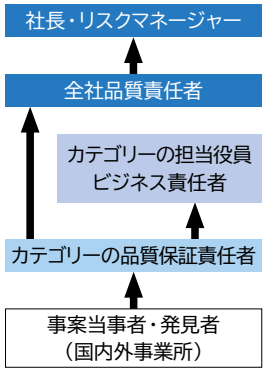
また、当社では、蓄積した計測値のビッグデータを解析し検査の精度アップに応用する取り組みや、品質向上と効率化を同時に狙ったAI協働ロボットの導入など、生産技術革新への取り組みを積極的に推進しています。

品質コミュニケーション

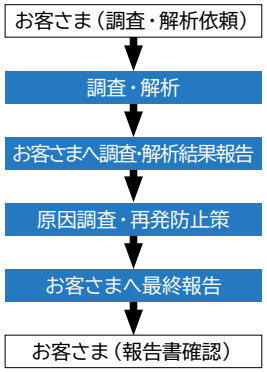
当社グループは、お客さまとのコミュニケーションを通して、お客さまのご要望や技術的課題を共有し、技術面での支援や解決策を提供することで、お客さまの信頼に応え、ご満足いただける製品づくりをめざしています。重大な品質問題や製品事故の発生が懸念される場合も含めて、ステークホルダーに影響をおよぼす品質に関わる問題については、担当の部署から速やかに経営層に報告し、適切な対応を取る体制を整えています。

お客さまからのクレームなどによる返品や回収した製品については、高度な解析技術を持つ専門スタッフが分析を実施し、迅速な分析結果の報告並びに対応をおこなっています。お客さまにて原因の特定が困

品質問題エスカレーションフロー



品質問題改善フロー



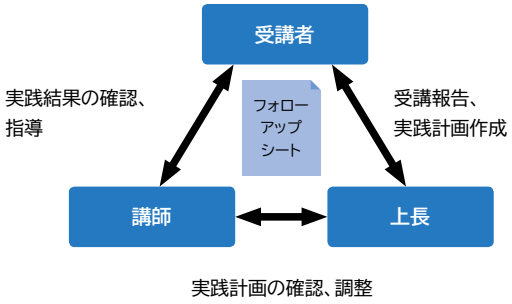
難な不具合においても、当社の高い分析・解析力をもって原因究明の技術支援に対応しています。

技術教育、人材の育成

当社では、スペシャリスト育成を目的とした人事戦略にもとづき、品質管理において高い能力を持った人材の育成を継続的におこなっています。

新入社員から専門技術者までの幅広い階層やそれぞれの職種において、必要な品質管理の知識を明確にした品質研修ロードマップを作成し、基礎から専門的な知識やツールを習得させる研修を、全部門を対象におこなっています。当社の品質研修の最も重要な研修と位置づけている品質管理の基礎研修では、「品質管理は製品の品質に加え、業務の質も同じように管理するという広義の品質の視点が重要であることを理解した」、「品質とは何なのかを学び、良い商品を安く早くつくるために品質管理をすることが重要と感じた」、「毎日検査をおこなっているうえで品質の保証を次工程や顧客に与えるという重要な事を再認識することができた」などの意見が受講した若手社員から挙げられており、品質に対する基本的な考え方の理解度向上につながっています。

研修フォローアップの仕組み



一方、品質管理に必要な知識やツールは、ものづくりに限らずさまざまな仕事の中で普遍的に使用されるものが多く、特に学んだツールをすぐに実践できるようにすることが従来からの課題でした。このため、受講者と職場の上長、講師がコミュニケーションをとりながら実践計画の作成から実践状況の確認・指導までをフォローアップする仕組みを新たに導入しました。三者間のコミュニケーションにはPDCAを明確にしたフォローアップシートを使用することで、確実な習得を進めています。

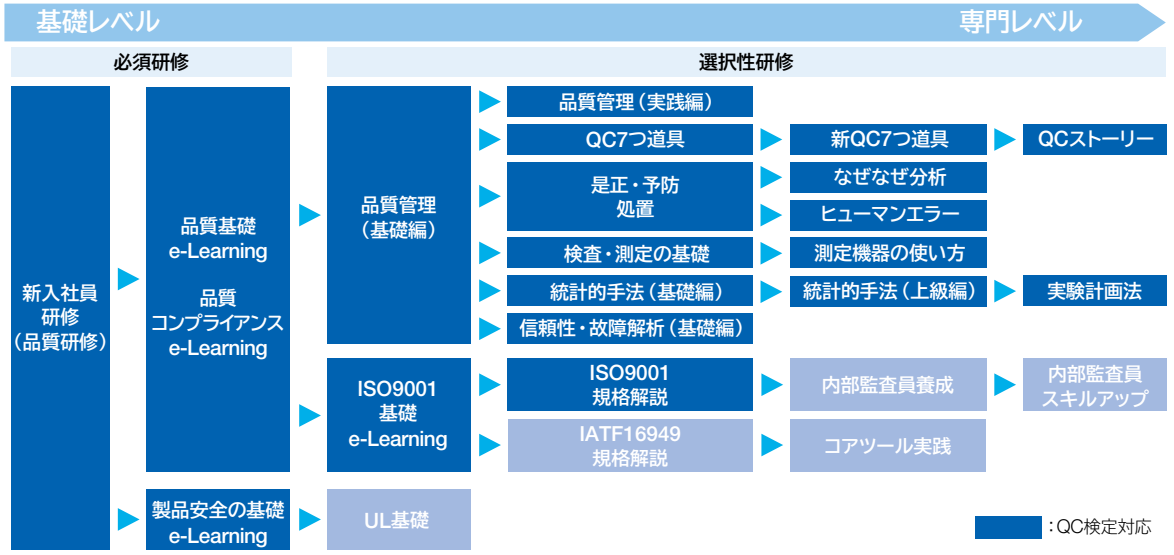
当社では、品質管理能力のさらなる向上のため、品質に関する知識の習得度を客観的にはかるQC検定(日本規格協会が実施する品質管理の知識を問う検定)にチャレンジしており、品質マネジメントを実践する管理者や職場リーダーをはじめ、開発エンジニアなども含めて、幅広く積極的に受験しています。

製造現場では、ものづくりに携わるための必要な考え方を中心とした“ものづくり基礎研修”や改善の技術を学ぶ“ものづくり技術研修”、現場での日常管理の仕方を学ぶ“ものづくり運営研修”を実施するほか、生産設備のメンテナンスと予防保全に確実に取り組むための、OJTによる自主保全研修や、機械保全技能士(設備メンテナンスの技能を証明する国家資格)の資格取得もおこなっています。

また、昨今問題となっている品質に関連した企業不祥事を防止するため、品質に関するコンプライアンスと正しい判断や行動の基準となる企業倫理を含めた研修を年度毎に全社員を対象におこなっています。

特に、若手社員を対象とした育成の場として、社外で開催される各種QCサークル発表会や工場見学会、講演会へ積極的に参加しています。他社の良い取り組み事例を学ぶ機会となり、品質管理のレベルアップをめざしています。

品質研修ロードマップ



サプライチェーンマネジメント

デクセリアルズは、お取引先さまと健全なパートナーシップを築き、ともに発展していくための活動をサプライチェーンを通しておこなっています。

調達基本方針

1 デクセリアルズの調達は、「公正・公明・公平」を旨とし、お取引先さまとの相互の信頼関係の上に成り立ちます。

- 「公正」とは、定められた方針や手順に従って調達業務をおこなうこと。
- 「公明」とは、恣意的な行動をしないこと。
- 「公平」とは、お取引先さまに対して機会均等に接すること。

2 技術力の強化、品質の安定と向上、競争力のある価格などの領域においても、お取引先さまとの協力関係を重視します。

3 地球環境の保全、持続可能な社会の実現に向け、デクセリアルズの掲げる「グリーン調達」に従い、お取引先さまとともに環境マネジメントに取り組みます。

4 法令・社会規範の遵守、社会貢献の実現に向け、デクセリアルズ関係者だけでなくお取引先さまとともにガバナンス・コンプライアンスの強化に取り組みます。

サプライチェーンと一体となったCSR推進

当社は、サプライチェーン全体におけるCSR推進を図るべく、「デクセリアルズCSR調達ガイドライン」を定め、資材等の調達先であるお取引先さまに理解と協力を求めています。また、お取引先さまのCSRへの取り組みの状況を把握するためCSRアンケートを実施し、人権、労働、安全衛生、環境などへの取り組み状況を確認することで、ともに持続可能な社会の実現に向けた活動を推進しています。

グリーン調達

当社は、地球環境保全と持続可能な社会の実現のために「環境管理物質管理標準」を定め、即時に使用を禁止する物質、全廃をめざす物質、適用除外項目を明確にし、当社製品への混入防止または削減状況の管理をおこない、それにもとづく製品づくりをおこなっています。

当社は、その達成に協力いただけるお取引先さまをデクセリアルズグリーンパートナーと称し、原則、製品に使用する原材料・部品はすべてデクセリアルズグリーンパートナーのお取引先さまから調達します。

調達リスク管理

自然災害等による調達リスクを低減するために、グリーンパートナー認定制度のツールを利用したBCPの取り組みを進めています。2019年度は重要お取引先さま140社に対して、調査票によってBCP計画の有無を確認しました。その結果に基づきグリーンパートナー認定制度のデータベース情報とハザードマップを照合させて、特にリスクの高いお取引先さまとともにBCPの構築を進めていく予定です。

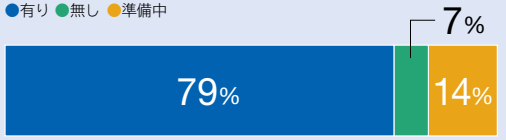
また、COVID-19対策に関して、お取引先さまに緊急のデジタルアンケート調査をおこないました。供給見込みの確認や企業内の取り組みに留まらず、企業間の衛生管理の取り組み、相互支援の必要性について確認しました。さらに、その結果をお取引先さまに共有し、各社の取り組みに活かしていただいています。今後も安定した調達の仕組みを構築するため、あらゆる観点を考慮し、誠実なコミュニケーションに基づく調達リスク管理を推進しています。

新型コロナウイルスに関する調達先へのデジタルアンケート調査項目の概要

アンケート一例

Q 感染者対応ガイドラインについて、ご回答ください。

●有り ●無し ●準備中



Q 発症の場合の稼働是非判定基準について、ご回答ください。

●有り ●無し ●準備中

紛争鉱物への対応

当社グループは、人権侵害などに関わる紛争鉱物を含む原材料・部品を使用しないという方針のもと、責任ある調達を推進しています。製品を供給する者として当社製品に含まれる対象鉱物のトレース情報を確認のうえ、お客さまに対して適切に情報提供しています。

ガバナンス・コンプライアンスの強化

コーポレート・ガバナンス

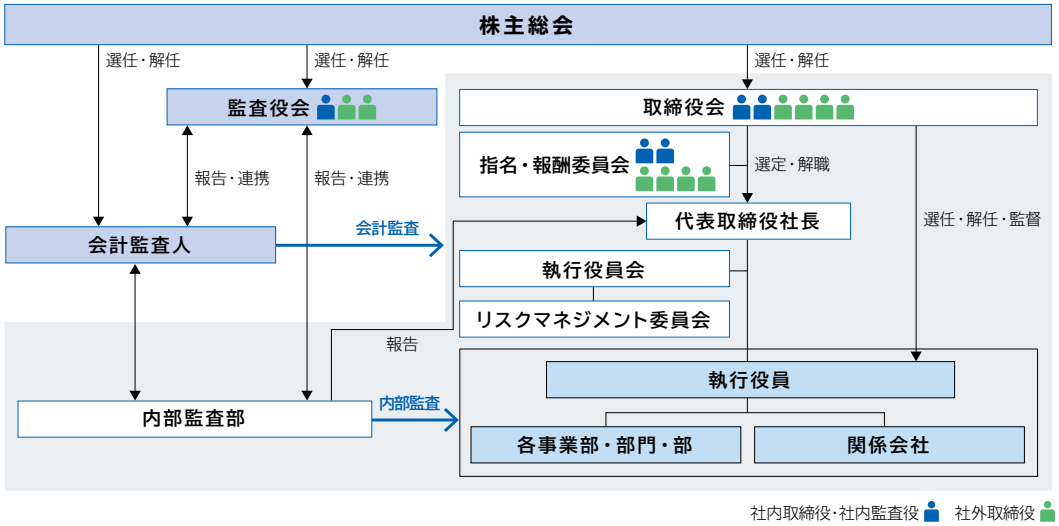
デクセリアルズは「Integrity　誠心誠意・真摯であれ」という経営理念のもと、企業活動を支えているすべてのステークホルダーの信頼と期待に応え、企業価値の向上を図るために、コーポレート・ガバナンスの確立が極めて重要な課題であると考えています。

コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組み

当社は、より効率的かつ効果的な経営体制を構築すべく、コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取り組みを継続的におこなっています。経営の監督においては、上場来、継続的に高い独立性かつ専門性を有する社外取締役が過半となる体制を構築しており、経営の透明性および客観性を確保しています。また、役員の指名・報酬の決定プロセスにおいては、2019年に任意の指名・報酬委員会を設置し、社外取締役が過半かつ委員長を務める委員会の中で、業務執行取締役の評価をはじめ、役員のサクセッションプランや、役員報酬体系などについて議論をおこなっています。

業務執行においては、執行役員制度を導入することで、積極的な権限委譲をおこなっています。2019年には委任型執行役員制度の導入に伴い、さらなる権限委譲を進めました。さらに、2020年には、経営体制の見直しにより、よりコンパクトな体制へ移行することで、意思決定の迅速化と、モニタリング・モデルの推進に向けた取り組みを加速させています。

デクセリアルズのコーポレート・ガバナンス体制（2020年12月現在）



コーポレート・ガバナンス体制の概要

機関設計の形態	監査役会設置会社
取締役の員数 （うち社外取締役）	6名（4名）
監査役の員数 （うち社外監査役）	3名（2名）
執行役員の員数 （うち取締役兼務者）	6名（2名）
取締役会の議長	代表取締役社長　新家 由久
執行役員会の議長	代表取締役社長　新家 由久
指名・報酬委員会の委員長	社外取締役　平野 正雄
取締役の任期	1年
会計監査人	PwCあらた有限責任監査法人

デクセリアルズのコーポレート・ガバナンス

取締役・取締役会・執行役員

当社の取締役会は独立社外取締役4名と社内取締役2名の合計6名で構成されています。取締役会は原則として毎月1回定期開催し、法定事項の決議、重要な経営方針、戦略の策定、役員候補者の選定、報酬額の決定、業務執行の監督等をおこなっています。独立社外取締役はいずれも経営者や専門家として豊富な経験と高い見識を持ち、独立した立場からの監督機能として役割を果たしています。

監査役・監査役会

当社は、監査役会設置会社制を採用しています。当社の監査役会は、常勤監査役(社内)1名および独立社外監査役2名で構成し、透明性・独立性を確保するとともに、当社の経営に関する監視機能を果たしています。

なお、監査役全員は財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

執行役員会

当社は、原則として毎月2回、執行役員6名を定例メンバーとして執行役員会を開催し、業務執行の状況と課題の検証、重要案件の取締役会開催前の事前討議などをおこなっています。

内部監査および監査役監査

当社の内部監査部は、監査の効果的・効率的な実施に努め、当社および当社グループ会社に対し内部統制システムの整備、コンプライアンス、リスク管理体制の遵守、整備状況を監査するとともに、内部監査の結果については、改善状況を定期的に確認し、その内容を代表取締役、監査役および関係部署へ報告しています。

監査役監査は、代表取締役社長との意見交換、重要な会議への出席、重要書類の閲覧、重要な財産の調査、事業部門へのヒアリング、子会社調査などをおこなうとともに、内部監査部、会計監査人との連携をとりながら、監査の実効性、効率性を高めています。

なお、監査役と内部監査部は月次で打ち合わせをおこない、監査内容の確認、意見交換をおこなっています。

会計監査

会計監査につきましては、PwCあらた有限責任監査法人と監査契約を締結しており、同監査法人が会社法および金融商品取引法に基づく会計監査を実施しています。

なお、同監査法人および当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社との間には特別の利害関係はなく、また、同監査法人は、同一の業務執行社員が、当社の会計監査に一定期間を超えて関与することのないよう措置をとっています。

指名・報酬委員会

当社は、任意の指名・報酬委員会を設置しており、役員候補者の選定および役員報酬の決定にあたっては、指名・報酬委員会での議論を踏まえることとしています。

指名・報酬委員会はすべての取締役により構成され、独立社外取締役が過半数かつ委員長を務めることで、客観性と透明性を確保しています。

指名・報酬委員会は、2019年度は5回開催し、役員候補者の選定をはじめとして、役員の後継者育成プロセスの確認、役員報酬の決定に際しての業績評価、報酬構成や業績連動報酬の決定にあたっての評価指標の妥当性などについて議論をしています。

2019年度における指名・報酬委員会の開催状況

開催時期	審議内容
2019年 7月	• 指名・報酬委員会の運営 • 役員報酬決定におけるKPIの検討 • 役員報酬決定に関する実績レビュー
10月	• 指名・報酬委員会の運営 • 役員報酬制度における議題検討
2020年 1月	• 次期経営体制の検討
2月	• 次期経営体制の検討
3月	• 次期経営体制の検討

取締役会の実効性評価

1 分析・評価の手法

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上をはかるべく、取締役会自身による取締役会全体の実効性の評価を実施しています。

2019年度における実効性評価は、評価の客観性や透明性を確保することを目的として、インタビューの実施および結果分析を第三者に委託することにより実施しました。具体的には、取締役会事務局が作成したアンケート項目をもとに各取締役・監査役が2019年度の取締役会の実効性を評価しつつ、得られた回答について第三者からすべての取締役・監査役に対しインタビューを実施し、内容の分析をおこないました。

また、上記の分析結果を踏まえて取締役会で議論し、次年度に取り組むべき重点課題として、アクションプランを策定しました。

2 評価結果の概要

(1)総括

第三者による評価結果として、当社の取締役会の実効性は高い水準にあるものの、全体としての問題意識が特に強い項目として、以下の点について指摘がありました。

- コミュニケーションの深化等
- 今後、当社の中長期的な経営戦略に見合うような取締役会とするにあたっての、取締役会の構成の見直し
- 当社の事業分野に対する取締役会ないし個々の取締役の知識や理解

上記結果に加え、今後のさらなる実効性の向上のため、以下の点につき検討が必要との指摘がありました。

- 中長期的な経営戦略等の議論をおこなうこと
- 上記の議論を踏まえた取締役会の構成、機関設計、及び指名・報酬の決定のあり方を検討すること
- コミュニケーションの深化(肩肘張らない関係の構築)と情報共有

(2)2020年度におけるアクションプランについて

上記(1)の内容を踏まえて、当社は、2020年度におけるアクションプランについて、以下のとおり決定しました。

- 中長期的な経営戦略等の議論の深化
- コミュニケーションの深化と情報共有
- 取締役会の構成、機関設計、指名・報酬の決定のあり方の検討

アンケート項目の具体的内容と第三者によるインタビューで得られた意見の概要

アンケート項目の分類	具体的内容	主な意見の概要
取締役会の構成	●取締役の人数、人員構成、各役員の専門性のバランス ●取締役会の構成の見直しの必要性 ●当社の事業分野に対する取締役の知識、理解の状況	●取締役会における社外過半の維持の必要性 ●新規事業領域における専門性の高い人材の必要性
取締役会の運営	●取締役会資料の内容、分量、事前の検討時間 ●取締役会における議事の内容や数　●取締役会における議事の進め方 ●取締役会の頻度、時間　●取締役会での自由な意見交換、議論の状況	●ESGやSDGsへの取り組みに対する議論の深化の必要性 ●成長戦略を見据えた財務政策、資本政策、株主還元政策の方向性に関する議論の必要性
コーポレート・ガバナンス関係	●経営戦略の方向性の決定　●ステークホルダーの視点の汲み取り ●リスクテイクを支える環境整備　●リスク情報の共有 ●監督機能の実効性	●5～10年後に、社会的役割を含めて、会社としてありたい姿を見据えた方向性の策定 ●リスクテイクを支える報酬等のインセンティブ設計
2019年度のアクションプランの評価	●2019年度アクションプランの実効性評価 ※2019年度アクションプランの内容 ●より実質的かつ自由闊達な議論の実現に資する取締役会運営の志向 ●指名・報酬プロセスの明確化、透明性の確保　●コミュニケーションの深化等	●取締役会では、自由闊達な議論ができている。 ●指名・報酬委員会の設置に伴い役員サクセッションプランがより明確になった。今後は、指名・報酬委員と監査役との連携強化が課題。 ●社外取締役と幹部社員間でのコミュニケーションのさらなる推進(肩肘張らないコミュニケーション)が必要。

役員報酬

基本的な考え方

当社の取締役および監査役の報酬は、外部調査機関による役員報酬調査データをもとに、当社と規模や業種・業態の類似する企業を対象として、報酬制度や報酬水準について当社現行制度・水準と比較検証をおこない決定しています。

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、役位や年度業績の達成度等により算定した額をもとに、指名・報酬委員会での議論を経て、取締役会の決議により決定しています。

監査役の報酬は、監査役の協議により決定しており、基本報酬のみ支給することとしています。

基本報酬

内規に基づき役位に応じて金額を決定し(職責に応じた傾斜配分)、月額固定報酬として支給しています。

なお、社外取締役および監査役には基本報酬のみ支給しています。

取締役の報酬限度額は、2013年2月27日付の会社法第319条第1項に基づく決議により、年額300百万円以内と決議されています。また、監査役の報酬限度額は、2015年5月27日開催の第3期定時株主総会において、年額50百万円以内と決議されています。

業績連動報酬

業績連動報酬は、年度の業績に応じて支給される「業績給」と、株主の皆さまとの利益意識の共有と中長期での目標達成への動機づけを目的とした「株式報酬(BBT信託)」で構成されており、当社の業務執行取締役に対し、単年度だけでなく中長期的な視点で業績や株価を意識した経営を動機づける設計となっています。

「業績給」は、当社として重要視する経営指標である連結売上高、連結営業利益およびROEを全役員共通の評価指標として設定することの他、代表取締役社長を除く業務執行取締役については、個別コミットメントの達成度を評価指標に加えています。なお、上記経営指標については、「連結売上高」4:「連結営業利益」4:「ROE」2の割合にて業績給を算定しています。

「株式報酬」は、中長期的に継続した業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的として、基本報酬とは別枠で設定しています。具体的には、連続する3事業年度ごとに取締役への給付に必要な株式を取得するための資金を信託へ拠出し(1事業年度当たりの拠出額の上限は当社普通株式45,000株を取得するために必要な額)、以後、事業年度ごとに、給付対象となる取締役に対し、上記「業績給」の場合同様、連結売上高、連結営業利益、ROE等に応じてポイントを付与します。なお、付与されたポイントは、1ポイント当たり当社普通株式1株として換算し、付与対象となる取締役には、その退任時にポイントに見合う当社株式および当社株式を時価で換算した金銭が給付されることになります。

決定方法

当社は、役員報酬の妥当性と決定プロセスの透明性を担保するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。

取締役および執行役員の報酬の構成、業績連動型報酬の制度設計の妥当性の評価や目標値の設定、実績評価等については、指名・報酬委員会での議論を踏まえて取締役会で決定されるプロセスとなっています。

個別の取締役の報酬は、指名・報酬委員会での議論を経て、あらかじめ株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、取締役会における代表取締役社長への一任決議により決定しています。なお、代表取締役社長への一任決議にあたっては、指名・報酬委員会における議論の結果を踏まえることを前提としています。

個別の監査役報酬は、あらかじめ株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、監査役の協議により決定しています。

取締役の役位ごとの種類別報酬割合

役位	役員報酬の構成比			合計
	基本報酬	業績連動報酬		
		業績給	株式報酬	
代表取締役	50%	30%	20%	100%
取締役(社外取締役を除く)	60%	25%	15%	
社外取締役	100%	—	—	

2019年度の役員報酬額

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
		基本報酬	業績連動報酬		
			業績給	株式報酬	
取締役	147	96	35	16	11
監査役	27	27	—	—	5
合計	175	124	35	16	16
(うち社外役員)	48	48	—	—	10

ガバナンス・コンプライアンスの強化

役員一覧 (2020年12月現在)

取締役

代表取締役社長 社長執行役員
経営／事業全般
指名・報酬委員

新家　由久

2001年 7月　ソニーケミカル㈱（現当社）入社
2005年 4月　同社オプティカルマテリアル事業部 開発部 部長
2012年 4月　同社オプティカルソリューションプロダクツ事業部門 副部門長
2012年 9月　当社オプティカルソリューションプロダクツ事業部 副事業部長
2014年 4月　当社執行役員 オプティカルソリューションプロダクツ事業部長
2016年 4月　当社執行役員 商品開発本部長、事業ユニットグループ副統括、コーポレートR&D副部門長
2017年 4月　当社上席執行役員 商品開発本部長、自動車事業推進グループ長
2019年 1月　当社上席執行役員 オートモーティブ ソリューション事業部長
2019年 3月　当社社長執行役員（現任）オートモーティブ ソリューション事業部長
2019年 6月　当社代表取締役社長（現任）

選任理由　当社の新規事業領域への進出における製品開発および事業化に関し中心的な役割を担っており、技術への深い知見および事業運営に関し豊富な経験を有していることから、取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断し取締役に選任しています。

代表取締役 専務執行役員
経営／管理全般、内部監査担当
指名・報酬委員

佐竹　俊哉

1983年 4月　北海道東北開発公庫（現㈱日本政策投資銀行）入庫
2006年 4月　日本政策投資銀行企業戦略部次長 兼 トランザクションサービスグループ長
2009年 6月　スカイネットアジア航空㈱（現㈱ソラシドエア）取締役企画部長
2012年 4月　㈱日本政策投資銀行地域企画部長
2013年 6月　同行地域企画部長 兼 PPP／PFI推進センター長
2014年 4月　当社顧問
2014年 6月　当社常勤監査役
2019年 6月　当社代表取締役専務執行役員（現任）
2020年10月　Dexerials Precision Components㈱　代表取締役社長（現任）

選任理由　金融機関における投融資に関する業務および事業会社の経営者として豊富な経験や高い見識を有しており、また、当社の常勤監査役としての職務経験を通じて当社の経営全般に精通していることから、取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断し取締役に選任しています。

社外取締役
独立役員
指名・報酬委員長

平野　正雄

1980年 4月　日揮㈱入社
1987年11月　マッキンゼー・アンド・カンパニー・インク入社
1993年 7月　同社パートナー
1998年 7月　同社ディレクター・日本支社長
2007年11月　カーライル・ジャパン・エルエルシーマネージングディレクター・日本共同代表
2012年 1月　㈱エム・アンド・アイ代表取締役社長（現任）
2012年 4月　早稲田大学商学学術院教授（現任）
2014年 3月　㈱ブロードリーフ社外取締役
2015年 5月　当社社外取締役（現任）
2016年 8月　㈱ロコンド社外取締役
2017年 6月　㈱LITALICO社外取締役（現任）
2019年 3月　㈱ユーザベース社外取締役（現任）
2019年 8月　Spiral Capital㈱　取締役会長（現任）

選任理由　大学教授ならびに経営コンサルタントとして企業経営に関する高い見識を有しており、客観的・専門的な視点から当社の経営へ有用な助言をいただけると判断し、社外取締役に選任しています。

社外取締役
独立役員
指名・報酬委員

横倉　隆

1971年 4月　東京光学機械㈱（現㈱トプコン）入社
1993年10月　同社電子ビーム事業部電子ビーム技術部長
1997年 4月　同社産業機器事業部技師長
2002年 6月　同社執行役員
2003年 6月　同社取締役
2006年 6月　同社代表取締役社長
2011年 6月　同社相談役
2012年12月　東京理科大学常務理事
2015年 5月　当社社外取締役（現任）
2015年10月　東京理科大学理事

選任理由　上場企業において要職を歴任され、企業経営に関する高い見識を有しており、客観的・専門的な視点から当社の経営へ有用な助言をいただくことで、当社の技術開発および事業展開の強化に寄与いただけると判断し、社外取締役に選任しています。

社外取締役
独立役員
指名・報酬委員

辻　孝夫

1973年 4月　日商岩井㈱（現 双日㈱）東京本社入社
1999年 6月　日商エレクトロニクス㈱取締役
2000年 3月　フュージョン・コミュニケーションズ㈱取締役（非常勤）
2001年 6月　日商エレクトロニクス㈱常務取締役
2002年 6月　同社代表取締役社長
2009年 6月　同社取締役会長
2013年 6月　㈱JVCケンウッド社外取締役
2014年 5月　同社代表取締役社長執行役員最高執行責任者、最高リスク責任者、最高革新責任者
2016年 6月　同社代表取締役社長執行役員最高経営責任者
2018年 4月　同社代表取締役会長執行役員最高経営責任者、輸出管理最高責任者
2019年 4月　同社代表取締役会長（現任）
2019年 6月　当社社外取締役（現任）

選任理由　上場企業における現役の経営者としての企業経営に関する豊富な経験と、技術者としての専門的な知見を有しており、客観的・専門的な視点から当社の経営へ有用な助言をいただくことで、当社の製品開発および新領域への事業展開に寄与いただけると判断し、社外取締役に選任しています。

社外取締役
独立役員
指名・報酬委員

佐藤　りか

1992年 4月　弁護士登録（東京弁護士会）
1998年12月　ニューヨーク州弁護士登録
2000年 6月　あさひ・狛法律事務所（現西村あさひ法律事務所）入所
2003年 1月　同事務所パートナー
2007年 6月　外国法共同事業・ジョーンズ・デイ法律事務所入所 パートナー
2015年 5月　当社社外監査役
2016年 1月　太田・佐藤法律事務所 パートナー
2018年 6月　日本シイエムケイ㈱ 社外取締役（現任）
2019年 6月　当社社外取締役（現任）
2019年 7月　佐藤&パートナーズ法律事務所　代表（現任）
2019年11月　司法試験考査委員及び司法試験予備試験考査委員（民事訴訟法担当）（現任）

選任理由　弁護士として企業法務に関し高い見識を有しており、また、当社の社外監査役としての職務を通じて監査の質向上に貢献した実績があることから、社外取締役として当社の業務執行に対する監督機能の強化に資する有用な意見・提言をいただくことができると判断し、社外取締役に選任しています。

監査役

常勤監査役

桑山　昌宏

1981年 4月　ソニー㈱入社
2003年 1月　同社MSNC・RM・事業戦略部 統括部長
2007年 4月　ソニーケミカル&インフォメーションデバイス㈱（現当社）経営企画部門長
2008年 8月　同社執行役員 経営企画、ケミカルプロダクツ事業管理、総務、人事、ケミカル資材 担当
2012年 8月　同社法務環境コンプライアンス部 統括部長
2017年 3月　当社内部監査部 統括部長
2019年 6月　当社常勤監査役（現任）

選任理由

当社の法務部および内部監査部の統括部長を歴任し、法務および監査実務に関する豊富な経験および知見を有しており、客観的かつ専門的な視点から適正な監査をおこなっていただけると判断し、監査役に選任しています。

社外監査役

独立役員

ジョン C. ローバック

1975年11月　弁護士登録（コロンビア特別区）
1975年11月　Arnold & Porter, Associate Attorney
1976年 9月　長島・大野法律事務所 外国弁護士
1980年 1月　Coudert Brothers LLP, Associate Attorney
1982年 1月　田中・高橋法律事務所 外国弁護士
1985年 9月　Mayer, Brown & Platt, Partner
1995年 7月　Jones Day, Partner
2003年 4月　日本アイ・ビー・エム㈱ゼネラル・カウンセル
2016年 1月　Jones Day, Of Counsel
2019年 6月　当社社外監査役（現任）

選任理由

外国法事務弁護士として国際金融法務等に関する専門的知見およびグローバル企業の経営に関する豊富な経験・知見を有しており、客観的・専門的な視点から適正な監査をおこなっていただけると判断し、社外監査役に選任しています。

社外監査役

独立役員

高田　敏文

1997年 4月　東北大学経済学部教授
1999年 4月　同大学大学院経済学研究科教授
2005年 4月　同大学理事
2007年 4月　同大学教授（経済学研究科）
2015年 5月　当社社外監査役（現任）
2018年 4月　東北大学名誉教授（現任）
2018年 8月　国立中正大学教授（現任）

選任理由

大学教授として会計および監査制度に関し高い見識を有しており、客観的・専門的な視点から適正な監査をおこなっていただけると判断し、社外監査役に選任しています。

執行役員

新家　由久
社長執行役員
経営／事業全般

佐竹　俊哉
専務執行役員
経営／管理全般、内部監査担当
Dexerials Precision Components ㈱　代表取締役社長

左奈田　直幸
上席執行役員
CFO、総合企画部門長、プロセス改革推進担当

吉田　孝
執行役員
オプティカルソリューション事業部長

林　宏三郎
執行役員
コネクティングマテリアル事業部長

垣内　裕治
執行役員
グローバルセールス&マーケティング本部長

社外取締役から見たデクセリアルズのガバナンス

本コーナーでは、2015年6月から当社社外取締役を務める平野正雄氏と、2015年6月からの社外監査役を経て2019年6月から社外取締役を務める佐藤りか氏の両名を交え、当社代表取締役佐竹俊哉が、デクセリアルズのガバナンスをテーマにおこなった対談をご紹介します。

代表取締役 専務執行役員
指名・報酬委員
佐竹　俊哉

社外取締役
指名・報酬委員長
平野　正雄

社外取締役
指名・報酬委員
佐藤　りか

佐竹 **2015年の上場以来維持している、取締役会の過半数を社外役員が占める体制についてどのように評価していますか。**

平野 2015年当初から外部の視点を経営に取り入れようとする意欲的な姿勢があり、良い意味での緊張感を保ちながら、社内外役員の間に信頼関係が醸成されており、健全なガバナンスが効いていると評価しています。

佐藤 取締役会の運営上の不安定要素となりうるとの懸念もあってか、社外取締役を過半とする日本企業はまだ多くありませんが、当社は、役員間の信頼関係をベースに問題なく運営ができており、高く評価しています。取締役・監査役の一人ひとりが、まとまりのある取締役会をつくろうとする意欲が強いことが作用していると思います。

佐竹 **取締役会の実効性評価についてはどう思われますか。自己評価も含めたレビューを提出いただき、第三者によるインタビューも行った上で、取締役会として課題に対するアクションプランを毎年策定し取り組んでいます。このプロセスについてのご意見を聞かせてください。**

平野 まさに経営理念「Integrity」を体現しているガバナンス面での好例だと思います。この真面目で丁寧かつ誠実なプロセスがあって、これまでガバナンスの質の向上が進んできたと高く評価しています。

佐藤 形式的なアンケートへの回答や単なる集計値としてのフィードバックでは見えてこない、立体的なフィードバックに努めつつ、真面目にアクションプランに取り組んでおり、高く評価できると思います。また、ガバナンスを大事な取り組みとしっかり認識されていることに感謝もしています。

佐竹 **今年はコロナ禍で取締役会もオンラインでの開催が多くなりました。率直なご意見を聞かせてください。**

平野 オンラインでも、対面と同様のクオリティを実現すべく、十分留意された運営がなされていたと思います。開催前には、資料の事前配布や通信環境のチェックなどの配慮が徹底され、実際の運営も議長が参加者の意思確認などを丁寧に対応されており、質の面でもしっかり担保されていました。私も対面開催と変わらず質問や指摘をさせていただきましたし、オンライン開催ゆえに、審議の質が劣化したという認識は私にはありません。

佐藤 そうですね。配慮や進行などには十分満足感がありました。新任がいないこともあり、取締役会メンバー相互の信頼関係が築けていた点も幸運でした。途中から対面とオンラインのハイブリッド形式になりましたが、コミュニケーションの質としてはやはり対面の方がやりやすさを感じました。

佐竹 **今年10月の機構改革に伴う執行体制の見直しについてはどう評価していますか。**

佐藤 トップの交代や機構改革の実施は、ときに

組織に大きな摩擦を起こし、その収拾にエネルギーを使うことで経営が弱体化するケースもあります。しかし当社は、前社長からの引継ぎや、今回の機構改革についても非常に円滑かつ順調に進んでおり、新しい役割に就いた方々からも「これからやっていくぞ！」という気概を感じます。新しい風を取り入れながら、当社がさらに発展していく、そのポテンシャルを感じています。

平野 事業の選択と集中、構造改革、外部の経営人材の登用も含めた経営体制の刷新と活性化など、とてもスピーディに経営改革を推し進め、業績にも成果が表れるなど、現経営陣の経営手腕を高く評価しています。当社には、真面目で丁寧で誠実な社風が良き美徳として中核にありますが、今後は、その美徳を維持しながら、上意下達ではなく、現場の自由闊達な議論を通じて、主体性・積極性を発揮して物事を進めていこ

うとする活力やダイナミズムを生み出していくことを期待しています。

佐竹 **取締役会の運営についてはどのように評価されていますか。**

平野 5年前から少しずつ改善されており、想定している時間配分にとらわれず、議論が必要な議題については、しっかり議論できていると思います。ガバナンスは、形式もさることながら、実質が大事です。議題の中でも重要事項は個別に事前に説明をいただいており、以前に比べると、当社の業績面や見通しなどの実態についてかなり感覚をつかめるようになってきました。今後は、さらに現場やオペレーションの実態や社員の意識調査などについても引き続き共有いただければ、より的確な問題提起や指摘ができるようになると思います。

佐藤 よりメリハリをつけて議論すべきところを重点的に議論できるような運営になったという変化を感じますし、突っ込んだ実質的な議論や意見交換がしやすい雰囲気もあると思います。また、事前に配布される審議資料やブリーフィングが非常に丁寧で、模範的な情報提供だと評価しています。

佐竹 **取締役会としてのダイバーシティの在り方についてはどう思われますか。**

佐藤 経営への女性の参画について、以前は自分も含めて2名いたので、そういう点で、現状では1名減とはなりましたが、監査役としてローバック氏が参画されたことで国籍という面での多様性が広がったと思います。グローバルでの成長は今後の課題でもポテンシャルでもあるので、そういう視点でも多様性の拡充は、役員に限らず会社全体で重要だと思います。

平野 デモグラフィックな多様性に限らず、同じ男性でも多様なバックグラウンドがあることもダイバーシティだと思いますから、常にそうした意識を念頭に人選をしていく必要があると思います。

佐竹 **現在進めている次世代経営人材育成プログラムを通じて、女性や海外の経営メンバーがコラボレーションしながら活躍できる経営チームをどうつくっていくかを考えていきたいと思います。次に、指名・報酬委員会を昨年設置し、平野委員長のもと、この2年間でサクセッションプランに関する議論の過程で社長の要件定義や取締役の報酬決定にあたってのKPIの検討を進めてきました。振り返ってのコメントをいただけますか。**

佐藤 指名報酬の在り方は、フェアな評価を担保するという点において、経営幹部に限らず社員全体の士気を引き出す成長の源泉だと思います。外部機関も起用しながら、精緻かつ実のある検討をしてきましたが、委員会の中での議論の透明性や客観性が確保されていくことで当社のさらなる発展につながることとなる大事な取り組みだと考えます。

平野 これまで指名・報酬委員会においては、後継者候補となる人材の客観的な評価や、報酬水準のベンチマークなど、内部での議論では不足する部分を外部の専門機関を活用して補いながら検討を進めてきました。その成果が見られたのが、前回の社長交代です。適切な人選と交代ができたことで、身をもってサクセッションプランの重要性を体感しました。現社長には強いリーダーシップで当面、当社を引っ張ってもらいたいと思いますが、経営人材の育成は会社の根幹を支える重要な業務として、今も継続的に外部の専門家を活用しながらグローバル視点で客観的な人材評価を進めています。報酬制度も同様に、外部からの人材獲得を今後も続けていくことから、世界水準比較で十分妥当な報酬体系を継続し、高い能力を発揮し成果を導いた人材に対して適切に報いていくために議論を重ねています。経営人材やリーダーの育成は会社の能力を高めていく根幹ですから、指名・報酬委員会では、社長のサクセッションのみ議論するのではなく継続的にリーダーを育成し、リーダー層を厚くしていくことについても検討することが大事だと認識しています。

佐竹 **取締役会において実質的な議論をおこなうのが難しい指名報酬や経営人材の育成に関して、改めて、委員会を通じて丁寧に議論を進めることができていることを実感しています。次に、社外取締役に求められる役割についてどのようにお考えか、お聞かせください。**

平野 一義的には、株主からの付託を受けての監督者ということになりますが、株主だけでなく、お客さま、お取引先、社員などさまざまなステークホルダーの立場や利益を意識しながら、業務執行とは距離感を保ちつつ、経営の意思決定が健全で、企業価値の向上につながるかどうかという視座で検証していくことが大事だと思います。

佐藤 会社の議決プロセスの中で、プロス＆コンズの両方を踏まえた中で、どう意思決定をしたのか、その判断の過程における健全性を担保することが役割だと思っています。また、社外役員が入ることによって議決に際してより自由な議論がしやすくなり、その結果として審議の透明性と客観性の一層の確保に役に立っている部分もあるかと思います。その一方で、経営に深く入り込みすぎたがゆえに執行側との関係性が悪化した例も他社にはあるとも聞いており、社外役員として求められる立ち位置の難しさを感じることもあります。

平野 重要なのは、緊張感と信頼感の両方ですよね。執行側との信頼関係があり、お互いが耳を傾け、直言できる関係性がある。また、社外の付託を受けた立場として、ステークホルダーの立場で毅然とした問題提起なり意見表明ができるといった緊張感。この両方が求められると思います。

佐竹 **当社のガバナンス体制のさらなる向上に向けてのアドバイスと、ステークホルダーの皆さまに一言、お願いします。**

平野 当社のガバナンスは、形式だけでなく実質を担保するという点で、着実に質的な向上を果たしてきました。実質を担保するという重要な部分を支えるのが、一つは重要課題を適切に社外役員とも共有する情報開示であり、もう一つが、社外役員としてしっかり現場・経営感覚を持って会社の価値向上に向けてコミットする意識を持つことだと思います。当社はもとより「Integrity」という誠実で真面目な企業文化が埋め込まれており、この美徳のうえに、現体制下で活力や成長志向を注ぎ込もうとしています。この成果は業績にも表れてくると思いますし、ステークホルダーの皆さまには、大いに期待していただきたいと思います。社内の関係者の皆さまとは、そうした次のデクセリアルズをともにつくっていきたいと思います。

佐藤 現経営陣は、これまでも十分に、ガバナンス向上のためのさまざまな努力、検討、工夫をされてきたと思います。今後も継続的な取り組みを期待していますが、取り組みの継続性を担保するうえでは、コミュニケーションの在り様を仕組みとして考えていくことが大事になると考えています。信頼関係の構築もコミュニケーション努力があってのことです。

また、経営理念「Integrity」は、社員が何か判断に迷ったときに立ち返る原点として非常に重要な価値観であり、今後も常に当社を貫くものとして大事にしていただきたいと思います。当社はこれまでも数々のイノベーションを生み出してきましたが、新しいアイデアや新しいものを生み出す力は、“遊び”や“伸びしろ”から生まれてくる部分も多いと思いますので、そういう部分も大切にしてほしいと考えます。今後も、当社が健全でバランスの良い成長を実現することができるよう、コンプライアンスを含めガバナンスの保たれた環境の維持・整備に社外役員として貢献していきますので、ステークホルダーの皆さまには引き続き応援いただけますようお願い申し上げます。

コンプライアンス

ステークホルダーに信頼される企業であり続けるためには、コンプライアンスの推進が不可欠です。
デクセリアルズグループは、よき企業市民として、法令その他社会的ルールを遵守するための取り組みを推進しています。

グループ行動規範の策定・周知

当社グループは、グループ内の全役員、全社員が遵守すべきルールとして「デクセリアルズグループ行動規範」を定め、コンプライアンスの徹底と健全な事業活動を推進しています。

行動規範は、その基本方針として、当社の経営理念「Integrity　誠心誠意・真摯であれ」の実行、法令・規定の理解と遵守、ステークホルダーへの的確な情報発信と説明責任の遂行、内部通報制度の活用による内部統制の確保を掲げています。さらに、この基本方針にもとづいて、役員および社員が常に遵守すべき具体的な約束事項として、人権尊重、製品・サービスの安全、環境保全、企業情報開示、ハラスメントの禁止、インサイダー取引禁止、反社会的勢力への対応などをはじめとしたさまざまな行動の指針を定めています。行動規範は、英語、中国語、韓国語に翻訳され、国内外の全グループ会社に適用されています。

デクセリアルズグループ行動規範の詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.dexerials.jp/csr/management/group.html

コンプライアンス強化のための取り組み

コンプライアンスハンドブックの配布

「コンプライアンスハンドブック　わたしたちの約束」は、グループ行動規範の中から、特に事業活動と関係の深いテーマを取り上げ、具体的な事例などを用いてわかりやすく解説した小冊子です。2019年には昨今の社会情勢の変化等を踏まえ、一部内容の改定をおこない、国内・海外を含むグループ内の全役員・全社員に改めて配布しました。

コンプライアンス月間の設定

当社グループは、毎年10月をコンプライアンス月間として設定し、グループ全体で法令や社会規範の遵守ならびに当社グループの経営理念や行動規範の実践に関する啓蒙活動を実施することで、社内のコンプライアンス意識の向上を図っています。

コンプライアンス教育

当社グループは、全社員を対象として、コンプライアンス、インサイダー取引防止、輸出入コンプライアンス、情報セキュリティと個人情報管理、ハラスメント防止などをテーマとしてe-ラーニング等を通じた研修を実施しています。

内部通報制度

当社グループは、グループ内の社員からの社内通報を受け付ける社内・社外（弁護士）の通報窓口（ホットライン）を設置し、匿名での通報を認めるとともに通報者に対する不利益な取扱を禁止しています。

なお、社員からの通報があった場合は、通報窓口において事実関係の調査をおこない、調査の結果通報内容に信憑性があると判断される場合は、その内容について社長、関係役員および常勤監査役に報告したうえで、リスクマネジメント委員会および執行役員会にて是正、再発防止のため必要な措置を審議することとしています。

株主・投資家の皆さまとの対話

透明性、信頼性の高い情報開示と誠実なコミュニケーションを通じて、中長期で企業価値の向上をめざします。

情報開示

当社は、株主や投資家の皆さまに対する適時・適切な開示が、意思決定の透明性、公平性の確保と実効的なコーポレート・ガバナンス機能を担保するとともに、当社に対する理解の促進や適正な市場評価を通じて企業価値の向上につながると考えています。

このため、法令にもとづく開示だけでなく、ホームページでのIR情報など、さまざまな形で主体的な情報発信をおこない、透明性と信頼性の高い情報開示体制の構築に努めています。

また、利用者にわかりやすく、投資判断に有益な情報開示になるよう、資料での表現や記載方法に配慮するとともに、財務情報・非財務情報の拡充を図っています。さらに海外の株主・投資家の皆さまにとり、特に重要と思われる情報については英語版の資料を作成して開示するなどの対応をしています。

IRサイト

定時株主総会招集ご通知

当社では2020年6月の第8期定時株主総会の開催にあたり、COVID-19の拡大防止の観点から、個人株主向けには書面またはインターネット上の議決権行使サイト、機関投資家向けには議決権電子行使プラットフォームによる事前の議決権行使をお願いするとともに、招集通知の早期発送や情報の充実、関連資料のホームページへの事前掲載など、株主の皆さまに広く、公平に情報を提供し、権利行使のための十分な情報と検討期間が確保できるように努めました。

株主総会の会場においては、十分な間隔を確保したほか、会場内外にアルコール消毒液の設置をおこないました。また、ご来場の株主さまには受付前で体温測定のご協力をお願いし、当社役員および株主総会運営スタッフはマスクを着用するなど、さまざまな感染拡大防止に取り組み、安全で円滑かつ効率的な議事進行に努めました。

IR活動状況

2019年度におけるIR活動状況は以下のとおりです。

なお、COVID-19の感染拡大により、株主・投資家の皆さまや社員の健康と安全確保を最優先とし、機関投資家・アナリストの皆さまとの面談や会場を使用した説明会は原則オンライン（ウェブ・電話会議）に移行しています。今後もオンライン会議の積極的な活用やホームページ上での情報発信を増やすなど、より充実したコミュニケーションを進めてまいります。

活動	頻度	内容
アナリスト・国内外機関投資家との面談	163回	● ほとんどの個別面談や電話会議をオンラインで実施
機関投資家・アナリスト向け説明会	6回	● 決算説明会 4回開催 ● アナリスト向けスモールミーティング、ESG説明会を開催
個人投資家向け説明会	4回	● IRイベントや機関投資家主催の投資セミナーにおいて説明会を実施、また新たにウェブ配信によるオンライン説明会をおこない、延べ2,657名の個人投資家の皆さまがご参加
IR資料のホームページ掲載	随時	 ● 決算短信や決算説明会資料をはじめとする開示資料、有価証券（四半期）報告書、株主総会関連資料やIRイベントカレンダーなどを掲載 ● 決算説明会の動画配信、スピーチ付き説明会資料や質疑応答を掲載 ● 個人投資家向けコンテンツとして、会社説明会、製品紹介、株主さまアンケート結果報告、「デクセリアルズってどんな会社」、「ビジネスモデル」をホームページに掲載、スマートフォン端末での表示にも対応

環境法規制の対応

2019年度において全事業所で基準値を超える項目はありませんでした。各項目の数値については当社ウェブサイトをご覧ください。

https://www.dexerials.jp/csr/envi/law.html

また、PRTR法にもとづいて化学物質の排出量・移動量の実績を把握し、1年間の合計量を報告しています。各項目の数値については当社ウェブサイトをご覧ください。

https://www.dexerials.jp/csr/envi/chemical.html

化学物質管理

デクセリアルズグループでは原材料はもとより研究材料や製品にも化学物質を使用しています。関連の法規制を遵守し、環境や製品そのものについてのリスクや影響が最小限となるよう、化学物質管理をおこなっています。

化学物質リスクを最小化するために

当社グループは、化学物質に関する製品コンプライアンスの維持ならびにお客さまへ将来にわたって安心・安全な製品を提供し、事業所環境を維持継続するために、化学物質適正管理委員会を組織し、社内で使用する化学物質を適正かつ一元的に管理する体制を確立しています。

事業活動の中では本委員会を通じて、化学物質の使用管理はもとより、近年の国内および海外諸国における化学物質関連法規制改正へ的確に対応すべく、原材料購入から製品の設計・製造・物流・輸出入に至るまで、法規制面での確認・対応をおこなっています。

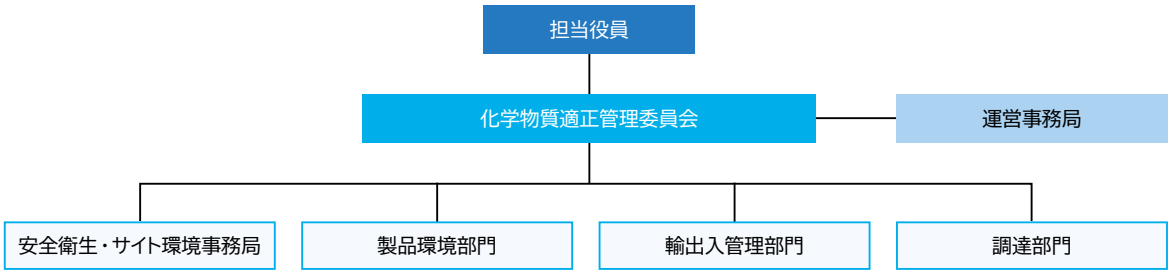
化学物質法規制への対応

国内外へ化学物質を輸出入する際に、届出や登録などの手続きが必要になる場合があります。当社グループは現地の販売会社や製造事業所、あるいはコンサルタント会社などを通じて、このような法規制対応をおこなっています。対応法令として、国内では化審法※1や安衛法※2などがあり、海外では欧州のREACH規則※3や韓国化評法※4、米国TSCA※5、中国や台湾の新化法※6などがあります。

このような管理体制により、2019年度において化学物質管理における法令違反はありませんでした。

※1：化学物質の審査および製造等の規制に関する法律
※2：労働安全衛生法
※3：REACH規則（Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals）
※4：韓国化評法（化学物質登録及び評価等に関する法律）
※5：米国TSCA（有害物質規制法、Toxic Substances Control Act）
※6：中国や台湾の新規化学物質管理制度

化学物質適正管理委員会組織



化学物質の適正管理

化学物質は環境や健康に影響をおよぼすリスクがあるため、取り扱いにあたっては導入されるすべての化学物質について、リスクアセスメント手法によりリスク評価および自社独自のクラス分類をおこない、使用管理を強化しています。

クラス分類の基準については、法規制およびGHS分類※7の結果などを判断基準として用いてリスク影響度を正しく判定しています。

また製品に使用される化学物質については欧州のRoHS指令※8に基づいたレベル分類（使用制限基準）を設け、不含有の確認および規制における物質の新規指定時において、追加調査を実施しています。

※7：GHS分類（The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals：「化学品の分類および表示に関する世界調和システム」は2003年7月に国連勧告として採択された化学品の危険有害性分類基準）
※8：RoHS指令（The Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment：電気・電子機器に含まれる特定有害物質の使用制限）

化学物質社内管理フロー

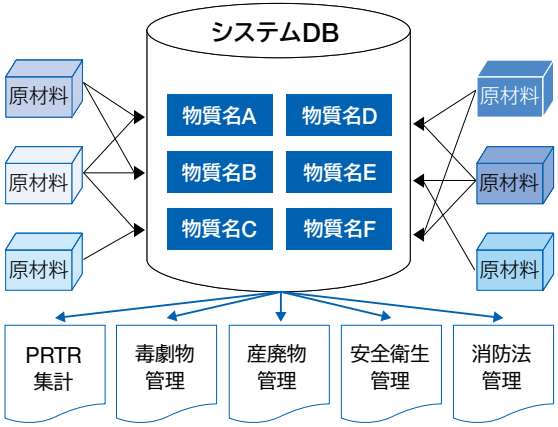
導入	調達	開発	生産	輸送・販売
• クラス分類（安全・環境） • リスクアセスメント（安全） • 法規制チェック（安全） • 導入職場の確認（保管）	• グリーンパートナー登録 • REACH規制確認 • RoHS指令確認 • 化審法確認	• 顧客独自規制確認 • 不含有分析調査 • 輸出国規制確認 • 生産工程使用リスク評価	• 取扱者健康管理 • 作業環境測定管理 • 適正保護具選定 • 取扱者安全教育	• SDS（安全データシート）提供 • 製品ラベル安全表示 • 輸送時イエローカード発行

化学物質総合管理システム

当社グループでは購入した原材料および開発部門で多く用いられる薬品・試薬類をひとつのシステムで管理しています。このシステムは、化学物質単位でデータベースに登録し、PRTR集計やその他の目的に応じて集計項目ごとにデータを出力することが可能です。

国内外事業所の製造部門、研究開発部門、規制や物質単位で化学物質の使用状況調査に幅広く活用でき、また適用法規制改正にも対応が可能なため、コンプライアンス違反防止に役立てています。

化学物質総合管理システム



化学物質管理教育

当社グループは研究開発および製品製造において、高い頻度で化学物質を使用します。

そのため、社員に対する化学物質取り扱いの教育は入社時から徹底しておこない、職場配属後のOJTや取り扱い物質ごとの特別教育など、社内のカリキュラムを整備して実施しています。

また取り扱い資格の取得を会社として推奨しており、製造および研究開発部門に所属する社員は危険物取扱者などの必要な資格をすべて取得しています。

多様な人財とエンゲージメントの醸成

人財マネジメント

デクセリアルズグループは企業ビジョン実現のために、「価値を創る人を創る」を人事理念とし、社員の成長とキャリア形成を支援する活動をおこなっています。働きがいのある職場づくり、多様な働き方を実現するために、さまざまな取り組みを積極的におこない、社員にとって魅力ある会社であることをめざしています。

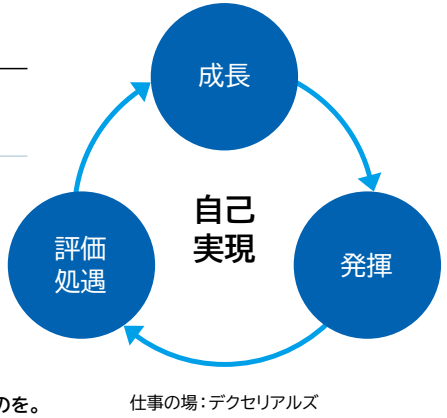
人材育成に対する基本的な考え方と取り組み

価値を創る人を創る

当社は、経営理念、企業ビジョンの実現に向けて、人材をもっとも大切な資産と考え、人事理念・人事ビジョン・人事戦略を定めています。

人事理念・人事ビジョン・人事戦略

人事理念	**価値を創る人を創る**
人事ビジョン	**自己実現サイクルの最適化**
経営理念	Integrity 誠心誠意・真摯であれ
企業ビジョン	Value Matters 今までなかったものを。　世界の価値になるものを。
人事戦略	**1.自らの専門性を軸とした「価値創造」ができる個人の育成** **2.社員が能力技能を最大限発揮できる働きやすい職場づくり**



仕事の場：デクセリアルズ

自己実現サイクルの最適化

人はみな「成長したい」という欲求をもっていると私たちは考えています。それをデクセリアルズで実現してもらうべく、社員一人ひとりが専門性を身につけ、仕事の場で能力を発揮し、その結果が公正に評価・処遇されることで次の成長へのモチベーションにつなげること（自己実現サイクルの最適化）を目的とした人事制度を運用しています。

人材育成基本方針と教育研修体系

人材育成にあたっては、一人ひとりの成長をもっとも大切なものと考え、人材育成基本方針を定めています。

社員には「自ら学び、自ら考え、自ら行動する」という自律的な働き方を求めています。これは、会社がそれを支援をすることで、社員も会社もともに成長していく考え方を明確にしたものです。人事制度運用の狙いである「自己実現サイクル」の実現に向けて、2018年度の人事制度見直し以降、社員一人当たりの研修費を倍にするなど、教育研修を強化しています。

人材育成基本方針

デクセリアルズは、企業ビジョンである Value Mattersの実現に向けて

- 社員一人ひとりの成長が最も大切と考えています。
- 社員に「自ら学び、自ら考え、自ら行動し、成長し続ける」ことを求めています。
- 社員の成長とキャリア形成を支援するための活動を行っていきます。

昇格者向け「養成型」研修

昇格を次の成長に向けたスタートにするために、昇格者に対して養成型研修を実施しています。昇格と同時に次の段階に向けてどのような能力を伸ばしていけば良いか、ポイントと期待を伝えることで次のステージに向けた成長を促すための研修を実施し、早期リーダー育成を図っています。

管理職研修

評価を成長に向けたツールとして、社員一人ひとりの成長を促すためには、評価制度の適正な運用が不可欠です。ラインマネージャーとして部下を評価する社員には評価者研修の受講を必須として、管理職にとって部下の育成が最も大切な仕事のひとつであることをあらためて意識してもらい、各現場においても社員の成長支援を強化しています。

新入社員～3年目研修

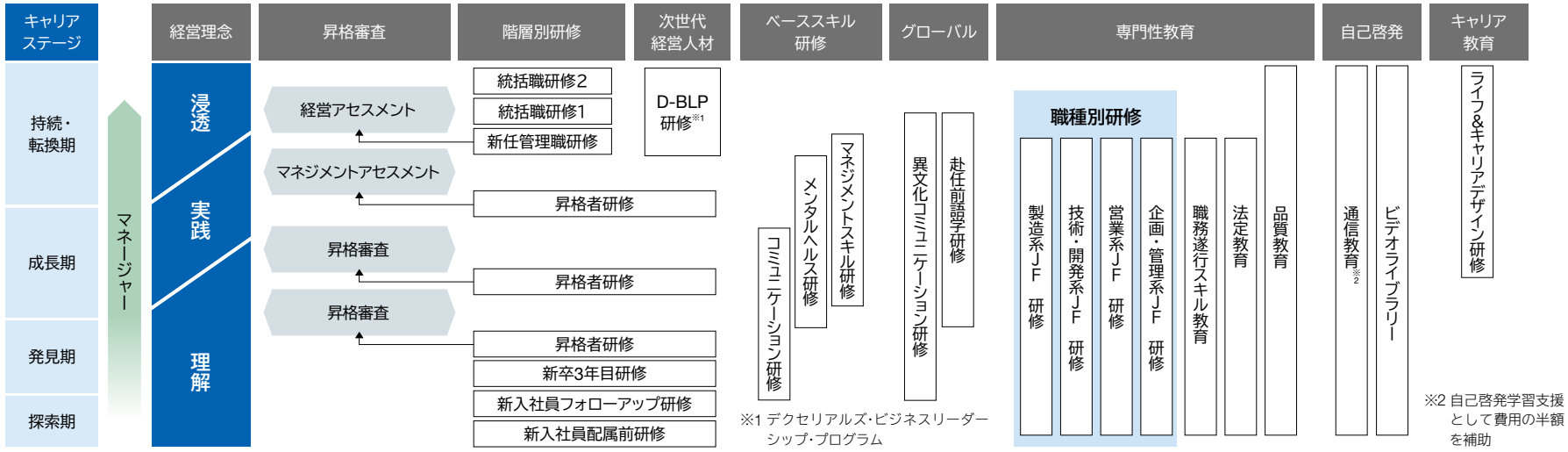
入社から3年間は、「自ら学び、自ら考え、自ら行動し、成長し続ける」社員の基礎をつくる大切な期間と位置づけ、一貫した研修をおこなっています。

入社1年目はビジネスマナー、コンプライアンス、製品知識、社会貢献活動と多岐にわたるプログラムを用意するだけではなく、変化の時代において、成長のベースとなる主体性を意識した学びの場をつくっています。さらに先輩社員をチューターとして選任し、しっかりと成長を支援します。

その後、3年目にはキャリア研修によって自身の成長を振り返り、次のステップに向けた目標を明確にすることで「自ら学び、自ら考え、自ら行動する」社員づくりをしています。

また、採用活動を「Value Matters」を実現する仲間づくりと位置づけ、入社3年以内の社員を中心に新卒採用活動を強化しています。若手社員は採用活動への参画を通じて、コミュニケーションスキル、プレゼンテーションスキルなど実践的なビジネススキルの習得だけでなく、周囲を巻き込む力、感化する力を身につけます。

教育研修体系



ジョブファミリー制度

当社では製造系、技術・開発系、営業系、企画・管理系と4つの職種群をジョブファミリーと位置づけ、職種毎に専門教育を行っています。

エンジニア向け技術研修

若手から中堅のエンジニアを対象とした技術研修を開催しています。社内の技術・開発分野の第一人者であるエンジニアが講師を務め、当社製品技術に関わる原理、最新知識、ノウハウの伝承を行っています。若いエンジニアが、製品と要素技術の理解を深めて業務に活かすだけではなく、担当分野以外にも知識領域を広げることで、将来の新製品開発や新規ビジネス創出の担い手として成長することを狙いにしています。

次世代リーダー育成

経営基盤強化に向けた人材育成施策として、2019年度より、選抜メンバーに対し、経営に必要な知識付与とトレーニング、リーダーとしてのマインドセットを養う、次世代経営人材育成プログラム D-BLP※を導入しました。

変化の激しい環境の中、事業の中長期的かつ持続的な成長のため、2020年度からは、海外拠点での展開を開始し、グローバルでの体制強化を図っていきます。

経営と連携を図り、環境や戦略に合わせたリーダー開発施策を充実させ、次世代経営者・リーダー人材の計画的輩出に向けたパイプラインの構築に取り組みます。

※デクセリアルズ・ビジネスリーダーシップ・プログラム

次世代経営人材育成プログラム　トレーニングの様子

ダイバーシティ・多様な人材を活かす組織づくり

ダイバーシティの考え方

未来に向けて価値創造していくためには、一人ひとりの価値観を認めあい、それぞれが能力を最大限に発揮できる環境づくりが不可欠だと考えています。ダイバーシティにおいても、人事戦略である「自らの専門性を軸とした価値創造ができる個人の育成」「社員が能力技能を最大限発揮できる働きやすい職場づくり」を基本的な考え方におき、多様な人材が活躍できる、魅力ある会社となることをめざしています。また、多様な人材を活かすために、多様な働き方を受け入れることにも取り組んでいます。COVID-19などの感染症から社員の安全を確保しながら、顧客へのサービスの質を落とさないためにリモートワークを活用するなど、場所や時間の制約されない柔軟な働き方の実現にも取り組んでいます。

働き方の変化

社員の価値を最大に発揮させるために、一人ひとりが最適な働き方をできる環境整備が必要だと考えています。COVID-19などの感染症や、自然災害などから社員の安全を守りつつ、ステークホルダーの期待に応えるために、柔軟な働き方の環境整備を進めています。その一つがリモートワークで、製造を除くすべての社員を対象に進めています。また、全管理職を対象に、リモートワーク下においても、生産性向上を図りつつ、社員の人材育成をしっかりマネジメントするために、リモートワークマネジメント研修を実施しています。

ダイバーシティ・コミュニケーションの強化

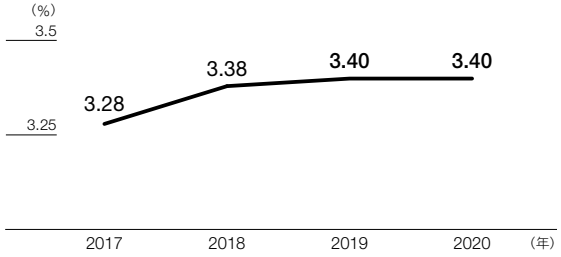
多様なバックグラウンドを持つメンバーの力を発揮してもらうためには、一人ひとりの個性に向き合い、良いところを引き出していく意識が大切だと考えています。外国籍の社員と一緒に働く部門、あるいは海外とのコミュニケーションが多い部門を対象に、国や文化の違い、コミュニケーションスタイルの違いを学ぶ「異文化コミュニケーション研修」を実施しています。さまざまな社員の能力を最大限に引き出すコミュニケーション力を身に着けることで、組織としての成果を高める取り組みを進めています。

障がい者雇用とコミュニケーション研修

当社では、障がいのある社員が事務領域から製造領域に至るまで幅広く活躍しています。

聴覚に障がいのある社員がいる職場では、上司や同僚が手話や指文字を学び、コミュニケーションの向上を図っています。また、安全・防災面からパトライトを設置するなど、職場環境にも配慮しています。障がいのある仲間を新しく迎える部門や事業所で、配慮すべきポイントや緊急時のサインの学習など、相互理解とコミュニケーション向上を狙いとする研修も実施しています。また障がいのある社員が参加する行事には、手話通訳を入れて実施するなど、ダイバーシティマインドの向上を図っています。

障がい者雇用率の推移



社内に多様性を広め、また社会的責任を積極的に果たしていくことが重要という考えのもと、障がい者雇用を推進する特例子会社として「デクセリアルズ希望株式会社」が2015年より事業を開始しています。障がいのある方が安心して働ける職場環境を整え、現在、社員24名(内障がい者13名)が当社構内で、清掃、緑地管理などの事業活動をおこなっています。なお、当社グループの障がい者雇用率は3.4%となります。

ダイバーシティ・多様な働き方とワークライフバランス

基本的な考え方

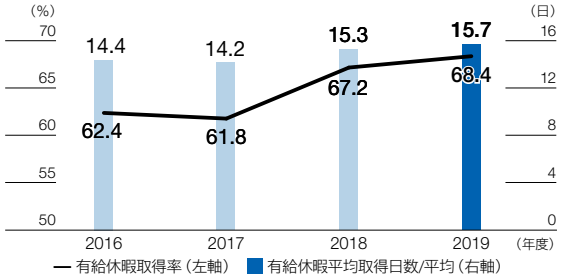
未来に向けて持続的に成長していくために、当社で働く社員一人ひとりの価値観や事情に応じた働き方の実現は今後ますます重要になってきます。個人が自分らしい働き方を実現し、やりがいを感じ、会社とともに成長していくことのできる環境づくりをめざしています。

労働時間の適正化

年次有給休暇の計画取得制度と積立制度

当社ではワークライフバランスを意識し、労働時間の適正化はもちろん、社員のリフレッシュを目的とし、計画的に年次有給休暇を取得する制度を設けています。また、年度内に取得できなかった年次有給休暇を積み立てられる制度を設けており、傷病、介護、ボランティア活動、子供の看護、不妊治療等の場合に積み立てた休暇を取得できるようにしています。2019年度の有給休暇平均取得日数は15.7日、平均取得率は68.4%でした。

有給休暇平均取得日数・有給休暇取得率の推移



リモートワーク

当社では当初、東京オリンピック・パラリンピック競技大会期間中の通勤対策を契機に新しい働き方への取り組みとして2020年1月から東京本社を中心にリモートワークの施行を開始しました。一方で、2020年3月からは日本国内でCOVID-19対策の必要性が高まり、これを機にリモートワークの利用を促進しています。

2020年3月末までに81.9%の社員がリモートワークを利用しています。

育児・介護支援

育児

当社は、育児休暇などにおいて法律を上回る両立支援制度を整備し、男女ともに柔軟な勤務ができるようフレックス勤務や育児短時間勤務を設けています。2019年度の育児支援休暇の利用者は46名(男性46名、女性0名)、育児休職利用者は18名(男性1名、女性17名)、育児短時間勤務利用者は28名(男性2名、女性26名)でした。

上記のうち、育児支援休暇は、配偶者の出産時や子の育児に際して、最長20日間の有給休暇取得が可能で、男性社員の積極的な育児参加につながっています。

また、育児休業中でも社員が自宅で会社の情報に触れ、自己啓発や上司とのコミュニケーションを深めることができる「育児休業者能力アップ支援システム」を導入しています。こうした取り組みから、厚生労働省が子育て支援をおこなう企業に付与する「くるみんマーク」や、栃木県鹿沼市より「かぬま子育て応援企業」の認定を取得しています。また、栃木県

の推進する「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」に仕事と家庭の両立などを応援するための取り組みを宣言しています。

栃木県ウェブサイトに掲載されています

http://www.pref.tochigi.lg.jp/f06/work/koyou/roudou/dexerials2.html

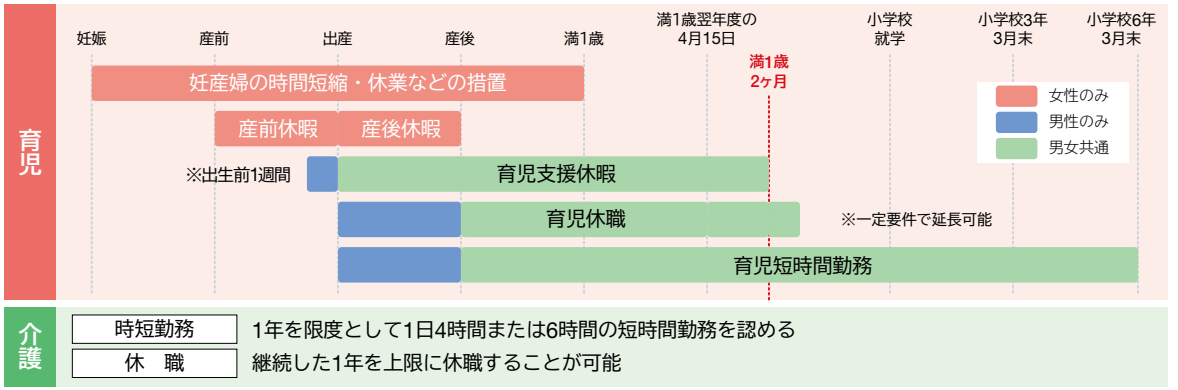
介護

当社は、今後社会全体で介護が必要な人口が増加していくことを見越して、社員の仕事と介護の両立支援に取り組んでいます。短時間勤務制度や1年間の休職制度など法定以上の介護支援制度を整備することで、社員が介護の必要性に直面した時にも、積極的にキャリアを継続できるような職場づくりを進めています。

両立支援に向けた制度の拡充

当社では育児や介護と仕事の両立支援に向けて、各種制度の整備に加え、より個々の社員のライフスタイルにあった働き方ができるよう、従来の仕組みを補完するものとして、2020年4月から時間単位の年次有給休暇を導入しました。年次有給休暇のうち年間最大5日間分まで、時間単位で取得することができます。

主な仕事と育児・介護の両立支援制度



健康経営の取り組み

健康経営宣言

デクセリアルズは「Integrity　誠心誠意・真摯であれ」を経営理念として掲げ、すべてのステークホルダーの信頼と期待に応えるとともに、社員一人ひとりが自分の持てる力を精一杯発揮できる企業であり続けることをめざしています。

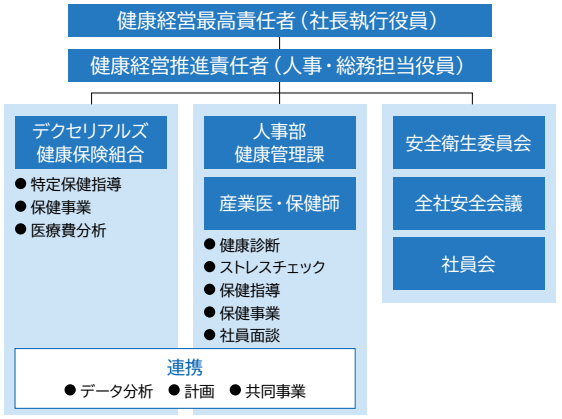
その実現のためには、社員全員が心身ともに健康であることが必要不可欠と考えます。

当社は、働き方改革を推進し、デクセリアルズ健康保険組合と連携を強化しながら、社員一人ひとりに寄り添った健康づくりに取り組んでいきます。

健康経営推進組織体制

当社は、社長を健康経営最高責任者とした組織体制で、全社で健康経営を推進していきます。

健康経営推進組織体制図



健康増進に向けた取り組み

社員の健康維持・増進のために、健康管理室、健康保険組合、社員会、人事・総務などが連携し、さまざまな取り組みを実施しています。

毎年全社員を対象に実施している生活習慣改善意識調査において、2019年度は73.6%の社員が健康に対して「無関心」もしくは「関心はあるが実行できていない」という結果でした。この結果は、前年度と比較すると1.4%の改善結果となっています。健康づくりの一歩はまず、健康への意識を高めることであることを主眼に、国内各事業所で健康づくりのイベントや勉強会・e-ラーニングを継続的に開催し、2019年度は延べ2,470名が参加しました。前年度と比較すると、延べ数で1,493名の増加となり少しずつですが社員の健康意識の高まりが見られています。

睡眠改善セミナー

2019年度は、社員の健康や業務のパフォーマンスに大きく貢献する睡眠に着目し、全社で「睡眠改善セ

ミナー」を開催、135名の社員が参加しました。終了後のアンケート結果では、参加者の93%が「セミナーに満足」と回答し、さらに97%が「自身の睡眠改善に活用できる」と回答、睡眠改善への足掛かりとなりました。

デクセリアルズウォークと健診前チャレンジ

運動習慣や生活習慣改善を意識づける健康イベントを健保組合と連携し、年2回実施しています。

2019年度は、11月に1か月間、チーム対抗を取り入れたデクセリアルズウォークを実施しました。46チーム184名の社員が参加し、コミュニケーションを図りながら楽しくウォーキングに励みました。

2020年4月には健診前チャレンジを1か月間開催し、健康診断・人間ドック受診前に食生活や運動習慣を見直し、良いコンディションで健診を迎えようと、社員・被扶養者319名が参加。社員の家族も交えた健康づくりを推進しています。

ランチタイムイベント

ランチタイムを利用した「血管年齢糖化度チェック」などの健康測定を2019年度は栃木事業所にて3回開催し、延べ219名の社員が参加しました。自分の健康状態を把握し、食堂のメニューからカラダに必要な食物を社員が自ら選べる視点も意識していただくきっかけづくりになり、楽しみながら生活習慣改善に取り組めるイベントとなっています。

ランチタイムイベントの様子

メンタルヘルスの重視・ストレスチェックから改善活動へ

メンタルヘルス対策の重要性がますます高まるなか、セルフケア・ラインケア、産業保健スタッフによる面接支援などをきめ細やかに実施し、社員のメンタルヘルス対策、職場環境改善への取り組みを行っています。

2017年度より開始したストレスチェックにおいて、総合リスクポイントでは3年連続で全国平均を下回りました。課題が見られた職場への対応を重視して、人事・産業保健スタッフ・職場の上司が連携して対応策の協議、実行、変化の観察というPDCAを回しています。

2018年度からは、ラインケアの要となる管理職を対象にメンタルヘルス研修を実施し、受講率は毎年90%を超えています。2019年度からは、セルフケア推進施策で全社員を対象にしたe-ラーニングを実施し、受講率は95%となっています。

また、心の健康管理や不調の早期発見は、管理職だけではなく職場のリーダーにとっても必須の知識ととらえ、2019年度よりメンタルヘルス・マネジメント検定試験(Ⅱ種ラインケアコース)を中堅社員の昇格要件に加え311名が受検、大阪商工会議所主催メンタルヘルス・マネジメント検定大規模法人部門全国6位の受検者数となりました。社会的責任の履行、人的資源の活性化、労働生産性の維持・向上を図るうえで、社員のメンタルヘルスケアについて組織的かつ計画的な取り組みを継続しています。

人権の取り組み・社員コミュニケーション

デクセリアルズCSR方針・行動規範と人権の取り組み

当社グループは、グローバルに事業を展開する企業として、CSR方針に「人権の尊重」を掲げ、あらゆる人権を尊重し、差別や強制労働・児童労働などをおこなわないことを宣言しています。なお、CSR方針については、社内浸透を図るため「CSRハンドブック」を作成し、全社への配布および研修などをおこなっています。さらに「デクセリアルズグループ行動規範」において、雇用や昇進において人種、宗教、肌の色、出身国、年令、性別、障害など、ビジネス上の正当な理由のない要素による差別をしないこと、性別や職権・地位などを背景にした個人の尊厳を傷つける言動をおこなわないことなどを定め、社員一人ひとりが日々意識して行動しています。

この行動規範は、法令遵守・人権尊重とあわせて、製品・サービスの安全、環境保全、企業情報開示など、当社グループの企業倫理や事業活動に関わる基本方針を定めており、入社時の研修などを通じて周知徹底を図っています。

社員会の活動

会社と社員のコミュニケーション・相互信頼を通じて、ともに会社を成長させていくことを目的に、2013年8月よりデクセリアルズ社員会を組織しています。

各事業所の社員代表により構成され、四半期毎に人事担当執行役員を含む経営陣との運営協議会を開催しています。経営情報の共有や各種制度の運用実態の点検といった労使協議事項だけでなく、経営層と社員が幅広いテーマで情報交換し、フランクにコミュニケーションをとることを大切にしています。

社員同士のコミュニケーションを活発にする役割も担っており、全社員参加型のフォトコンテストなどの活動をおこなっています。多くの社員がともに活動し、また経営陣も含めて一体感の醸成につながるような取り組みを進めています。

操業安全と事業継続性の確保

デクセリアルズグループは、すべての職場が安全・衛生的で、社員が健康に安心して働けるようさまざまな取り組みをおこなっています。また、事業に重大な影響を与える可能性のある災害や事故の未然防止、被害を最小限にするための社員教育や設備の補強・改善を計画的に実施しています。

安全衛生防災の考え方

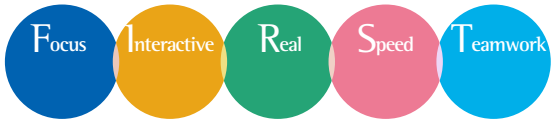
当社グループは企業ビジョン「Value Matters 今までなかったものを。世界の価値になるものを。」のもと、安全が新たな価値と質の向上に不可欠なものと認識し、安全で健康的な事業の場、ものづくりの場であり続けるよう活動を展開していきます。

安全衛生防災基本方針

当社グループは、「Safety FIRST」の取り組みを推進し、すべての業務領域において現場における安全風土の底上げと重大な災害を防ぐ取り組みを重ね、リスクと災害発生の低減、および事業の安定的継続につなげていきます。

FIRSTに込めた思い

チームメンバー全員が設備・作業に対し



の5点を意識し、労働災害と火災・爆発事故の発生ゼロをめざし取り組んでいます。

労働災害発生状況

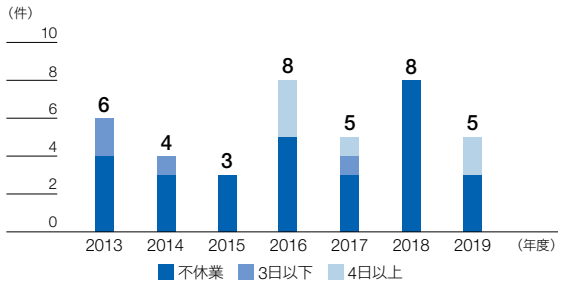
当社グループの2019年度に発生した労働災害は5件で、設備・安全管理上の問題ではなく、ヒューマンエラーによるものでした。全体の労働災害発生件数は2018年度より少なくなったものの、休業災害が発生しました。

当社は、休業災害の発生を重く受け止め、リスクマネジメントのプロセスの改善をおこないました。リスクアセスメントの結果、危険対策がおこなわれると危険源の点数が少なくなり、危険度に対する意識が小さく(薄れる)なる可能性があります。それを改善するため、対応前後の点数を一目で分かるようにしました。

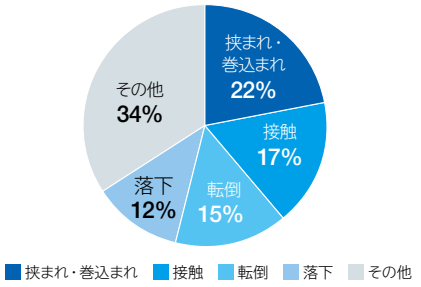
小さなミスやヒヤリハットはいつか大きな事故につながる(ハインリッヒの法則)という考えから、当社では発生した災害の原因調査・分析・是正をおこない、その情報を全社で共有し再発防止に努めています。

今後も重大災害の防止とともに、ヒューマンエラーを減らすための取り組み、職場における危険・健康被害などのリスク抽出と低減活動、さらなる安全職場風土の醸成に取り組んでいきます。

労働災害発生状況



労働災害 要因別発生比率 (2013年度~2019年度の合計)



教育・訓練

当社では、安全衛生防災に関する各種訓練・教育を実施することで有事の際の備えに取り組んでいます。

新入社員に対しては、消火訓練・社外施設での災害対策訓練など基礎教育を実施しています。

新しく職場の長になる社員に対しては、職場の安全配慮に関する職長教育をおこない、フォークリフトの操作、レーザ機器や粉類を取り扱う特殊作業に従事する社員に対しては適宜適切な安全教育を実施しています。

開発や製造にて多くの化学物質を使用することから、化学物質を安全に取り扱うための基礎教育を定期的におこなっています。

全社員に対し避難訓練、安否確認システム訓練など、災害発生時の対処を身に着けるための訓練を実施しています。

鹿沼事業所では、さまざまな危険を体験できる安全工房を設置し、社員の安全に対する意識や感度を高める場を設けています。2021年からは栃木事業所にも同様の場を新設し、社外の方々も含めたくさんの方々が体感できるように準備を進めています。

職場安全

当社は定期的に各職場でリスクアセスメントをおこなっています。各職場における定常・非定常作業におけるあらゆる危険を抽出し、レベル選別のうえ、リスクが高いものから改善し、レビューをおこなうことで職場安全のPDCAサイクルを回しています。2019年度はリスクアセスメント評価システムの改善をおこない、教育やルール等のソフト面で管理しているリスクを抽出することにより、さらなるリスク改善策の深堀を実施し、職場安全を高める活動につなげています。

安全工房体感教室

また当社では特にリスクの高い「機械設備」での危険リスクの抽出を重視し、設備使用前の設備安全チェックを関係部署連携のもと実施し、安全な「機械設備」を構築しています。そのうえで使用部署での自主保全、専門部署での計画保全での各種点検をおこなうことで「機械設備」の安全性を継続的に保ち、事故の未然防止に努めています。

事業継続計画（BCP活動）

地震や台風などの自然災害やパンデミックの発生は、事業に必要な人員や設備、ライフラインに被害をおよぼす可能性があります。

当社グループでは、有事の際にも事業をできる限り中断しないために、被害を最小限にとどめ、すばやく復旧して生産活動を再開できるよう事業継続計画（BCP）を策定しています。

社内の組織はBCP本部をはじめとして、お客さまに製品を供給するための原材料調達・製造・物流・営業などの中核機能、社員の安否確認や社内外の情報収集などをおこなうサポート機能といった、機能別に役割を明確化し、想定される対応・行動をもとに復旧マニュアルを作成しています。

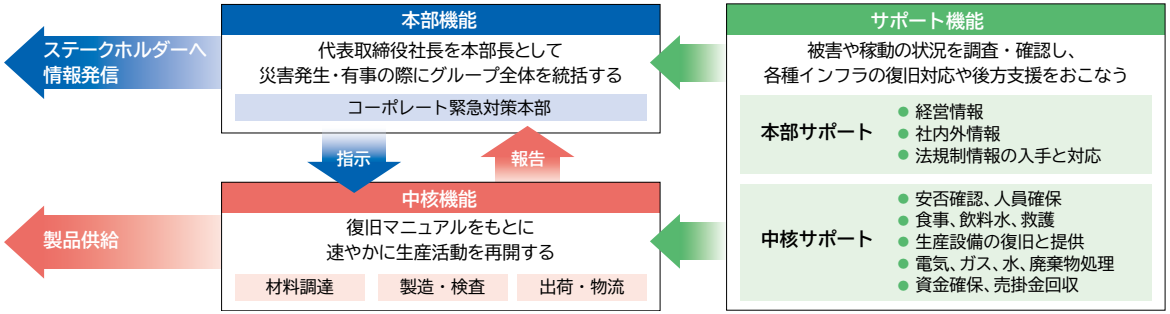
COVID-19の感染拡大の際には、発生後間もない2020年1月末に対策本部を立ち上げ、全社を挙げていち早く対策を開始しました。海外も含めた全事業所での感染防止対策の徹底により製品の安定供給を維持することができました。

サプライチェーンにおいても、エリア感染状況や物流障害発生状況を把握のうえ、情報共有により対策強化を実施しました。

社内の感染防止対策の実施にあたっては、マスクやデスクウオールなどの感染予防対策品の調達を国内外の事業所間で融通し合うシステムを運用することで、全社員が感染拡大防止を継続できる体制を構築しています。

当社は今後も継続してBCPの強化改善をおこない、さらなる事業継続力の向上に取り組んでいきます。

事業継続計画（BCP）の組織構成と機能役割



社会貢献活動

デクセリアルズグループは、所在する地域の活性化や、よりよい環境を未来へ引き継ぐために、国内各地や海外で地域貢献活動をおこなっています。

環境保全

足尾の山に豊かな緑を取り戻す

当社は2009年より、NPO法人足尾に緑を育てる会が提唱する「足尾の山に100万本の木を植える」という趣旨に賛同し、法人会員として育苗、植樹、草刈、間伐などの森づくりをお手伝いしています。2019年4月に実施された「春の足尾植樹デー」へは33名の社員およびその家族が参加し、11月には新入社員研修の一環として42名が植樹活動をおこないました。

足尾銅山での新入社員研修

渡良瀬遊水地の環境を守る

当社は2017年より、栃木市が自然環境の保全を目的に取り組む「渡良瀬ナイツクラブ」に法人会員として登録し、ラムサール条約湿地に登録されている渡良瀬遊水地の豊かな生態系の維持、生物多様性、自然環境を守る活動に参加し、協力しています。

渡良瀬遊水地での保全活動

地域の清掃活動

栃木事業所、なかだ事業所、多賀城事業所等の各事業所において、周辺地域の清掃活動をおこなっています。

栃木事業所での清掃活動

スポーツ振興

宇都宮ブリッツェンの支援

当社は2015年より、地域社会の活性化とサイクルスポーツの振興を目的に、栃木県の「地域密着型プロ自転車ロードレースチーム・宇都宮ブリッツェン」のスポンサーとなり支援をおこなっています。

2019年10月には、サイクルスポーツを通じて地域の環境づくりの意識を高めることを目的とした「清掃サイクリング」を開催しました。本イベントには自転車愛好家ら一般参加者を含めた合計42名が参加しました。

2019年11月には、子どもたちを交通事故から守ることとサイクルスポーツの普及を目的とした「デクセリアルズプレゼンツ 宇都宮ブリッツェン自転車安全教室」が開催され、合計12名の子どもたちが参加しました。

清掃サイクリング

宇都宮ブレックスの支援

当社は2017年より、スポーツ振興を通し栃木事業所、鹿沼事業所を置く栃木県を盛り上げ、地域の活性化に貢献することを目的に、プロバスケットボールチーム「宇都宮ブレックス」のスポンサーとして支援をおこなっています。

©TOCHIGI BREX INC.

「デクセリアルズ杯 第17回宮城県チャンピオンズカップU-12大会」開催

当社は、アマチュアスポーツの振興と地域社会への貢献を目的として、2013年から本大会のサポートを続けています。

2019年は宮城県サッカー協会とタイアップさせていただき、県内10地区の12歳以下の選抜チームによる2日間にわたる対抗戦をおこないました。

デクセリアルズ杯

寄付・寄贈

医療用フェイスシールドを地方自治体と医療機関へ寄贈

当社は、日々の治療の現場で需要がひっ迫する感染防止のための医療用のフェイスシールドを、地方自治体（宮城県、兵庫県神戸市、栃木県鹿沼市）および自治医科大学附属病院（栃木県下野市）に寄贈しました。

神戸市からの感謝状

東北大学工学部開発のフェイスシールド「DATE Shield（ダテ・シールド）」に使用される部材を無償提供

東北大学工学研究科・工学部は2020年7月、コロナ禍での感染予防のための新しいフェイスシールド「DATE Shield（ダテ・シールド）」を開発、作製し宮城県内の各医療機関に配布をおこないました。

当社は、上記のフェイスシールドの開発・作製にあたり、部材となる当社製品「反射防止フィルム　モスアイタイプ」をサンプル出荷として提供させていただきました。本製品は、光の反射が極めて少なく、周囲の風景等のフィルムへの映り込みがほとんど発生しないため、フィルムの存在に気が付かないほどの透明感を得ることができ、加えて、息などで曇りにくいため、使用者に不必要なストレスを与えないとの評価をいただきました。

NGO団体にフェイスシールドを寄贈

Dexerials Hong Kong Limitedは、青少年の情操教育から高齢者のケアまで幅広く活動をおこなっているNGO団 体 Hong Kong Christian Service 宛に、社員がボランティア活動として製作したフェイスシールド100枚を寄贈しました。

社員によるフェイスシールド製作の様子

リサイクル活動

Dexerials Hong Kong Limitedでは毎年、社員から不要になった服、靴やカバンなどを集め、香港の環境保護団体Friends of Earth Hong Kongへ寄付しています。

リサイクル活動

寄付活動

Dexerials Hong Kong Limitedでは昼食分を寄付する活動「Skip Lunch Day」に参加し、住環境に恵まれない地域をサポートしています。

また、The Community Chest Hong Kongの主催する「Love Teeth Day」に参加し、社員の健康に関する意識を高めるとともに、寄付を募り、貧困に苦しむ人々の歯科医療のサポートをしています。

Dexerials Korea Corporationは、COVID-19の感染拡大に際して、韓国内の医療機関や感染者への支援を目的として、ソウルジャパンクラブを通じて全国災害救護協会への寄付活動に協力しました。

連結貸借対照表

（単位：百万円）

	前連結会計年度末（2019年3月31日）	当連結会計年度末（2020年3月31日）
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	11,826	13,779
受取手形及び売掛金	10,306	9,617
電子記録債権	89	77
商品及び製品	2,257	1,998
仕掛品	2,062	2,035
原材料及び貯蔵品	1,656	1,642
その他	1,923	2,317
貸倒引当金	△4	△3
流動資産合計	30,118	31,466
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	31,548	31,813
減価償却累計額	△20,323	△21,173
建物及び構築物（純額）	11,224	10,640
機械装置及び運搬具	40,048	39,575
減価償却累計額	△30,835	△31,378
機械装置及び運搬具（純額）	9,213	8,197
土地	3,682	3,696
建設仮勘定	649	1,118
その他	5,936	6,150
減価償却累計額	△4,602	△4,848
その他（純額）	1,333	1,302
有形固定資産合計	26,103	24,954
無形固定資産		
のれん	24,281	22,479
特許権	1,871	1,514
その他	1,122	1,080
無形固定資産合計	27,274	25,075
投資その他の資産		
関係会社株式	74	738
退職給付に係る資産	1,460	1,604
繰延税金資産	1,531	1,728
その他	1,035	722
貸倒引当金	△11	△10
投資その他の資産合計	4,089	4,782
固定資産合計	57,467	54,813
資産合計	87,586	86,279

（単位：百万円）

	前連結会計年度末 （2019年3月31日）	当連結会計年度末 （2020年3月31日）
負債の部		
流動負債		
支払手形及び買掛金	7,212	**5,750**
電子記録債務	1,074	**1,157**
1年内返済予定の長期借入金	3,666	**2,847**
未払金	2,043	**2,101**
未払費用	562	**627**
賞与引当金	1,194	**1,500**
その他	1,147	**1,770**
流動負債合計	16,901	**15,755**
固定負債		
長期借入金	15,333	**14,486**
退職給付に係る負債	5,442	**5,259**
繰延税金負債	100	**238**
その他	752	**971**
固定負債合計	21,629	**20,956**
負債合計	38,530	**36,711**
純資産の部		
株主資本		
資本金	15,977	**16,021**
資本剰余金	15,977	**16,021**
利益剰余金	18,807	**19,562**
自己株式	△3,331	**△3,255**
株主資本合計	47,431	**48,349**
その他の包括利益累計額		
繰延ヘッジ損益	30	**155**
為替換算調整勘定	1,676	**1,159**
退職給付に係る調整累計額	△83	**△96**
その他の包括利益累計額合計	1,624	**1,218**
純資産合計	49,055	**49,567**
負債純資産合計	87,586	**86,279**

連結損益計算書

（単位：百万円）

	前連結会計年度 （自 2018年4月1日 至 2019年3月31日）	当連結会計年度 （自 2019年4月1日 至 2020年3月31日）
売上高	60,580	**57,710**
売上原価	39,395	**36,309**
売上総利益	21,185	**21,400**
販売費及び一般管理費	17,460	**16,783**
営業利益	3,724	**4,617**
営業外収益		
受取利息	40	**51**
為替差益	266	**174**
受取賃貸料	80	**98**
その他	162	**110**
営業外収益合計	549	**434**
営業外費用		
支払利息	90	**81**
持分法による投資損失	—	**261**
投資事業組合運用損	16	**50**
減価償却費	234	**237**
その他	29	**28**
営業外費用合計	370	**657**
経常利益	3,903	**4,393**
特別利益		
固定資産売却益	2	**2**
補助金収入	100	**50**
受取補償金	—	**137**
受取和解金	—	**42**
特別利益合計	102	**231**
特別損失		
固定資産除却損	160	**24**
投資有価証券評価損	—	**199**
構造改革費用	—	**103**
和解金	86	—
特別損失合計	247	**328**
税金等調整前当期純利益	3,758	**4,297**
法人税、住民税及び事業税	1,141	**1,719**
法人税等調整額	332	**△157**
法人税等合計	1,473	**1,562**
当期純利益	2,284	**2,734**
親会社株主に帰属する当期純利益	2,284	**2,734**

連結包括利益計算書

（単位：百万円）

	前連結会計年度 （自 2018年4月1日 至 2019年3月31日）	当連結会計年度 （自 2019年4月1日 至 2020年3月31日）
当期純利益	2,284	**2,734**
その他の包括利益		
繰延ヘッジ損益	△214	**124**
為替換算調整勘定	11	**△517**
退職給付に係る調整額	△491	**△12**
その他の包括利益合計	△695	**△405**
包括利益	1,588	**2,328**
（内訳）		
親会社株主に係る包括利益	1,588	**2,328**
非支配株主に係る包括利益	—	—

連結キャッシュ・フロー計算書

（単位：百万円）

	前連結会計年度 （自 2018年4月1日 至 2019年3月31日）	当連結会計年度 （自 2019年4月1日 至 2020年3月31日）
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	3,758	**4,297**
減価償却費	4,390	**4,607**
のれん償却額	1,798	**1,798**
受取利息及び受取配当金	△40	**△51**
支払利息	90	**81**
為替差損益（△は益）	△207	**△101**
固定資産売却損益（△は益）	△2	**△2**
固定資産除却損	160	**24**
構造改革費用	—	**103**
投資事業組合運用損益（△は益）	16	**50**
補助金収入	△100	**△50**
受取補償金	—	**△137**
受取和解金	—	**△42**
和解金	86	**—**
賞与引当金の増減額（△は減少）	△102	**314**
退職給付に係る資産又は負債の増減額	△1,074	**△345**
持分法による投資損益（△は益）	—	**261**
投資有価証券評価損益（△は益）	—	**199**
売上債権の増減額（△は増加）	476	**554**
たな卸資産の増減額（△は増加）	732	**262**
仕入債務の増減額（△は減少）	△467	**△1,281**
未収入金の増減額（△は増加）	△21	**△82**
未払金の増減額（△は減少）	96	**34**
未払法人税等（外形標準課税）の増減額（△は減少）	△20	**15**
その他	△21	**260**
小計	9,547	**10,772**
利息及び配当金の受取額	34	**51**
利息の支払額	△90	**△84**
補助金の受取額	104	**50**
和解金の受取額	—	**30**
和解金の支払額	△361	**—**
法人税等の支払額	△1,406	**△1,162**
営業活動によるキャッシュ・フロー	7,826	**9,656**
投資活動によるキャッシュ・フロー		
投資有価証券の取得による支出	△309	**△150**
有形固定資産の取得による支出	△6,044	**△2,801**
無形固定資産の取得による支出	△205	**△244**
関係会社株式の取得による支出	—	**△700**
その他	4	**5**
投資活動によるキャッシュ・フロー	△6,554	**△3,891**
財務活動によるキャッシュ・フロー		
長期借入れによる収入	1,000	**2,000**
長期借入金の返済による支出	△3,083	**△3,666**
自己株式の取得による支出	—	**△0**
配当金の支払額	△2,548	**△1,979**
リース債務の返済による支出	△19	**△41**
ストックオプションの行使による収入	86	**86**
財務活動によるキャッシュ・フロー	△4,564	**△3,600**
現金及び現金同等物に係る換算差額	232	**△211**
現金及び現金同等物の増減額（△は減少）	△3,060	**1,952**
現金及び現金同等物の期首残高	14,887	**11,826**
現金及び現金同等物の期末残高	11,826	**13,779**

会社概要 ／ 株式の状況

■ 会社情報

（2020年3月31日現在）

名称(商号)	デクセリアルズ株式会社 Dexerials Corporation
設立	2012年6月20日
資本金	15,977百万円
本社所在地	東京都品川区大崎一丁目11番2号
従業員数	1,999名（連結）

■ 株式の状況

（2020年3月31日現在）

発行可能株式総数	100,000,000株
発行済株式の総数	63,973,800株
株主数	24,550名

■ 株式情報

（2020年3月31日現在）

1単元の株式数	100株
決算期	毎年3月31日
上場証券取引所	東京証券取引所 市場第一部
証券コード	4980
株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社 東京都千代田区丸の内1-4-5 三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部

外部評価

2020 Sompo Sustainability Index

当社は、SOMPOアセットマネジメント株式会社が独自に設定し、ESG（環境、社会、ガバナンス）の評価が高い企業に投資して資産運用する「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に採用されています。

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

当社は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が選定したグローバル環境株式指数である「S&P/JPXカーボンエフィシェント指数」の構成銘柄に採用されています。

DBJ 環境格付 2020

当社は、株式会社日本政策投資銀行の「DBJ環境格付」融資制度に基づく環境格付評価において、「環境への配慮に対する取り組みが特に先進的」と最高ランクの格付を取得しました。

■ 大株主

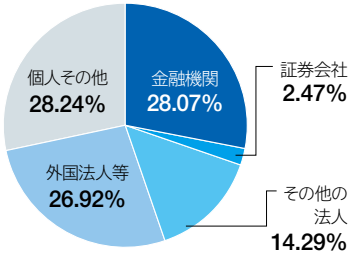
（2020年3月31日現在）

株主名	所有株式数(千株)	持株比率(%)
積水化学工業株式会社	5,040	7.87
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,005	6.26
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	3,829	5.98
資産管理サービス信託銀行株式会社(信託E口)	3,131	4.89
大日本印刷株式会社	3,125	4.88
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDS	2,760	4.31
野村信託銀行株式会社(投信口)	1,890	2.95
MLI FOR CLIENT GENERAL OMNI NON COLLATERAL NON TREATY-PB	1,438	2.24
J.P. MORGAN SECURITIES PLC FOR AND ON BEHALF OF ITS CLIENTS JPMSP RE CLIENT ASSETS-SEGR ACCT	1,200	1.87
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	1,197	1.87

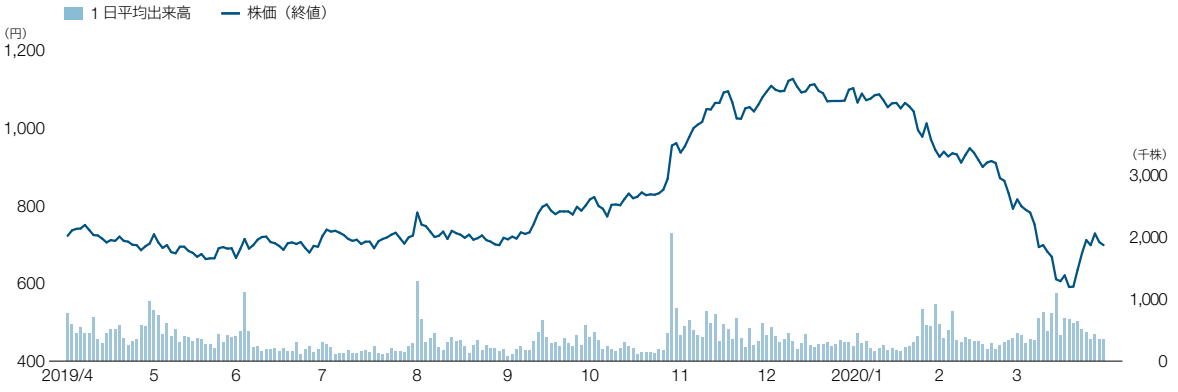
※資産管理サービス信託銀行株式会社（信託E口）は、従業員に対する自社株式のインセンティブプラン「株式給付信託（J-ESOP）」制度および取締役に対する業績連動型株式報酬制度「株式給付信託（BBT（=Board Benefit Trust））」に係る信託財産の委託先であります。

■ 所有者別株式分布状況

（2020年3月31日現在）



■ 株価推移 （2019年4月1日～2020年3月31日）



第三者意見

立教大学大学院ビジネスデザイン研究科教授

野田　健太郎

略歴

博士(商学)、一橋大学大学院商学研究科修了。日本政策投資銀行・設備投資研究所(上席主任研究員)などを経て現職。専門は事業継続計画(BCP)、企業の社会的責任(CSR)、企業情報分析、財務会計。『ベンチャー育成論入門―起業家マインドの醸成に向けて』(大学教育出版, 2004年)、『事業継続マネジメントBCMを理解する本』(日刊工業新聞社, 2006年)、『事業継続計画の開示が株主資本コストに与える影響』(現代ディスクロージャー研究、2012年)、『事業継続計画による企業分析』(中央経済社, 2013年)、『戦略的リスクマネジメントで会社を強くする』(中央経済社, 2017年)などの著書・論文。内閣府政府業務継続に関する評価等有識者会議委員、日本情報経済社会推進協会BCMS運営委員会委員などを歴任。

昨年に引き続き貴社の統合報告書を拝読させていただきました。2020年はコロナウイルスの感染拡大の影響によって社会・企業にとって今までにない大きな価値観の転換を迫られる年になりました。このような時代に企業が今後の進むべき道筋を的確に表現することは容易ではないのですが、そのような状況下でも貴社は報告書において自身の強みを冷静に分析し、将来へつながる着実な取り組みを記載していると評価されます。

全体の流れとしてはイントロダクション、戦略、マテリアリティの構成が明確で俯瞰しやすい構成となった点が印象的です。今回の報告書で特筆すべき点は、1つ目として、トップメッセージの中で、足元の変化に対してスピード感を持って対策を進めたことが示され、以前から社長が語られていた変化を恐れないマインドの醸成が、厳しい社会・経済状況をも新しいビジネス機会に変えていく意識として社員に広がったことです。その後に中期経営計画初年度の振り返りを丁寧に実施した上でESG経営の説明につなげています。それに連動する形でCSR担当役員からのメッセージが続くため、読者の理解が深まります。更にCFOメッセージ、各部門の事業戦略、イノベーション戦略を明確にしたことで、リスクと機会の両面から将来価値とのつながりをより具体的に示していこうという貴社のスタンスが感じられました。

2つ目は「当社グループの主なリスクと対応策」という箇所を設け、対応が難しいリスクも含め、正面から向き合う姿勢を示したことです。中期経営計画の基本戦略との関係を記載するなど網羅的で立体的な感じを受けました。

3つ目として、取締役の構成や各委員会など貴社が従来から強みを持つガバナンス体制に対し、今回は社外取締役との対談の箇所を設け将来の方向性を議論するなど、より実効性が高く先進的な内容を訴求する姿勢が感じられます。

一方で改善点としては、事業継続性評価の確保について、訓練内容やサプライチェーン全体への拡張などいっそう踏み込んだ記載が必要かもしれません。サプライチェーンマネジメントの箇所で記載されている「新型コロナウイルスに関する調達先へのデジタルアンケート調査」なども活用できると感じました。また環境面では、丁寧なレビューを実施し中長期の目標設定を行っている点は評価できますが、水の使用量など未達の項目に対する今後の展望などをより具体的に示していくことは必要でしょう。今回CSR目標について、達成度の評価を明確に記載した点は非常に高く評価できます。次のステップとしては、今後、社会から要請される指標が必ずしも貴社のビジネスモデルに整合的でないケースも想定されますので、それに備え自社の取り組みと社会から要請される内容を調整し、定性・定量の目標を作り込んでいく更なるチャレンジが必要です。

今や統合報告書はあらゆるステークホルダーに欠かせない存在となりつつあります。そうした点を考えた場合、今回の報告書に随所に見られた持続的成長とそれを支えるガバナンス、人財マネジメントといった長期に繋がる展望を丁寧に説明する流れをいっそう加速していくことが期待されます。

第三者意見を受けて

代表取締役　専務執行役員

佐竹　俊哉

当社は、ステークホルダーとの対話を促進すべく統合報告書の作成に取り組んでおり、野田教授には、第三者の立場から大変貴重なご意見とご評価を頂戴し、心より感謝申し上げます。

当社は、2019年度よりスタートした中期経営計画「進化への挑戦」の達成に向けて取り組みを進めております。2019年度から2020年度にかけて、COVID-19は当社を取り巻く事業環境に一定の影響を及ぼしています。そのような中で、社会課題の解決を掲げた当社のマテリアリティは社会に貢献できるものと考えており、企業の持続的成長と、持続可能な社会の実現に向けた計画的なCSR活動を推進してまいります。

なお、事業継続性の確保に対しては、サプライチェーンにおける取り組みへの拡充の必要性を認識したうえで、改善に結びつけてまいります。CSR目標については、社外から求められる到達レベルを意識したうえで、経営状況に応じて継続的にブラッシュアップを進めてまいります。

社会の変化がこれまでになく目まぐるしい状況において、経営理念に基づき、誠心誠意・真摯に中期経営計画に取り組み、さらなる企業価値の向上と持続可能な社会の実現に貢献することで、ステークホルダーの皆さまの期待と信頼に応えてまいります。

デクセリアルズ 株式会社

〒141-0032 東京都品川区大崎1-11-2
ゲートシティ大崎イーストタワー8F
TEL （03）5435-3941

• https://www.dexerials.jp

UD FONT
見やすく読みまちがえにくいユニバーサル
デザインフォントを採用しています。

2020年12月発行
©2020 Dexerials Corporation