



環境マネジメント

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。」とCSR方針のもと、「環境理念」と「基本方針」を定め、全事業活動において環境に配慮した取り組みをおこなっています。

環境への取り組み

当社グループでは、事業活動において、CO₂排出量の削減、環境負荷低減のための資源の有効活用、廃棄物や排出物などの適正な処理、節水などに努めております。長期目標(CO₂排出ゼロ)を定め、さまざまな環境負荷低減活動を展開しています。

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

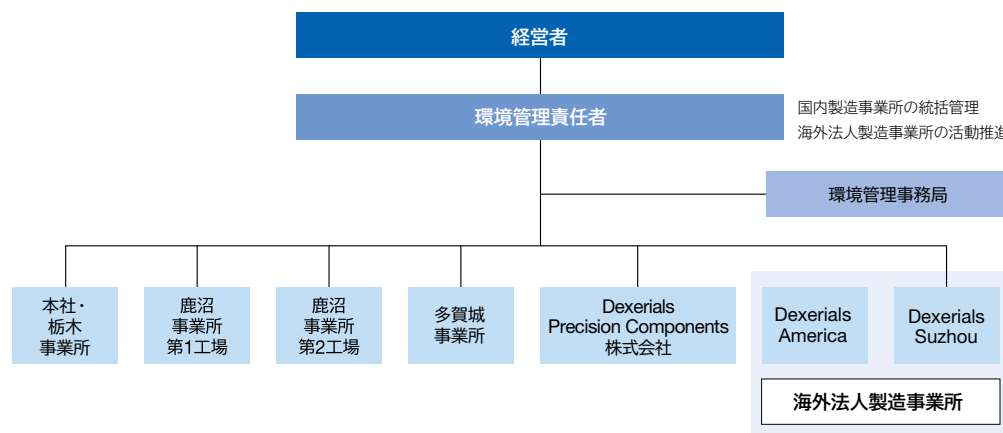
備を考慮した活動を展開しています。また、国内外の主要拠点において、環境マネジメントシステム：ISO14001の外部認証を取得しています。

※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 ● 多賀城事業所 ● Dexerials Precision Components 株式会社	JP021990
		Dexerials (Suzhou) Co., Ltd.	CN037600

環境目標について

当社は持続可能な社会の実現に向け、2030年長期目標として、事業由来の電力消費によるCO₂排出量ゼロを掲げています。

また、単年度の活動目標として、環境事故ゼロ、法規制違反ゼロの継続と各項目の目標を設定し推進しています。

さらに気候変動による経営上のリスクと機会の分析を進め、事業活動における対応策を検討し必要な環境を整えていきます。

※法規制遵守状況については、当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.dexerials.jp/csr/envi/chemical.html> →



● 2021年度実績レビュー・2022年度～2023年度目標

	2021年度 目標	2021年度 達成状況	2021年度 実績レビュー	2022年度～2023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	○	CO ₂ 排出量は前年度比で約2%削減しました。 ● 節電効果が大きい設備の積極的な更新や照明LED化を推進しました。 ● 消費電力が大きい生産設備の効率的な運用による省エネを推進しました。	● 事業活動からのCO ₂ 排出量を前年度比で1%以上削減
廃棄物	● ゼロ・エミッション ^{※1} の継続 ● 発生量の削減	○ ×	生産部材のロングライフ化や廃溶剤の再利用などを推進しましたが、主要カテゴリーの生産が増加したことにより、廃棄物発生量は前年度比で約16%増加しました。	● ゼロ・エミッション ^{※1} の継続 ● 発生量原単位の減少
水	● 水質に関する自主基準の遵守 ● 前年度比で使用量の減少	○ ×	社内における節水活動は継続しましたが、夏季の気温上昇によるクーリングのため、水使用量は前年度比で約15%増加しました。	● 水質に関する自主基準の遵守 ● 水使用量の削減
VOC	● 前年度比で使用量横ばいもしくは減少	○	脱臭装置の更新や溶剤使用量の削減等を継続的におこなったことにより、VOCは前年度比で約6%削減しました。	— ^{※2}

※1 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。

※2 目標項目の見直しにより環境指標より削除。

トピックス

(株)アールプラスジャパンに資本参加

当社は、使用済みプラスチックの再資源化事業を展開する(株)アールプラスジャパンの主旨に賛同し、資本参加しました。今後、同社のケミカルリサイクルによる資源循環を通じて、環境負荷低減と持続可能な社会の実現に貢献します。



事業者クラス分け評価制度でSクラスを継続

当社は経済産業省・資源エネルギー庁がおこなう事業者クラス分け評価制度において、省エネ活動が優良な事業者としてSクラスを継続しています。

登米市 市有林 森林吸収オフセット・クレジット(J-VER)購入

当社の連結子会社であるDexerials Precision Components(株)は、宮城県登米市が環境省のオフセット・クレジット(J-VER)制度を活用し、市有林で実施した間伐による二酸化炭素吸収量の認証を得たクレジットの一部を将来的にオフセットすることを目的として、100t-CO₂分を購入しました。

TCFD提言に基づく情報開示

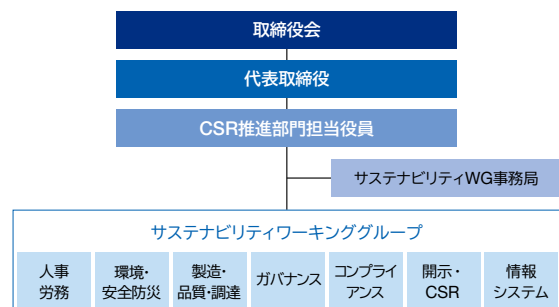
気候変動問題は、持続可能な社会の実現のために人類が解決すべき重要な課題であり、気候変動への対応は企業にとって事業継続の前提条件であると考えています。当社は、2021年9月、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言の趣旨に賛同を表明し、気候変動に対する経営上のリスクと機会への適時、適切な対応および情報開示を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。また、当社独自の製品・技術により新たな価値を提供することで、将来の世代に豊かな環境を残すための取り組みを推進し、ステークホルダーの皆さまとの共生を目指していきます。



ガバナンス

当社は、気候変動を重要な経営課題として位置づけ、持続可能な社会の実現に向けた活動を推進しています。CSR推進部門担当役員をトップとするサステナビリティワーキンググループを定期的に開催し、重要課題に基づき設定した目標にかかる進捗等を部門横断的に議論しており、重要な事項は執行役員会・取締役会へ報告し指示を受けることとしています。

● CSRマネジメント体制



戦略

当社は、2050年の長期的な時間軸において、気候変動に伴うリスクと機会を特定するため、気候変動に関する政府間パネル(IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change)の第6次評価報告書や国際エネルギー機関(IEA: International Energy Agency)の世界エネルギー見通し(WEO: World Energy Outlook)などを参考に、1.5-2℃シナリオと4℃のシナリオを考慮したシナリオ分析を実施しています。

2022年度は、シナリオ分析の対象製品を拡大するとともに、新たに、シナリオ群の定義、事業インパクト評価、対応策の検討をおこなっています。

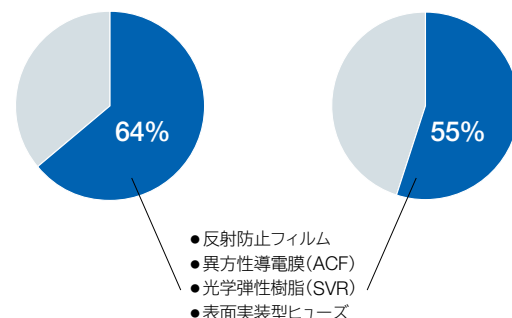
今後も、分析対象を他の製品へ拡大することで、全社戦略のさらなる充実を図っていきます。

シナリオ分析の対象製品

財務や温室効果ガスのCO₂排出量に大きく影響する当社の主要製品を優先してシナリオ分析を実施しています。

今回は、「反射防止フィルム」に加え、「異方性導電膜(ACF)」、「光学弾性樹脂(SVR)」、「表面実装型ヒューズ」を追加して、シナリオ分析をおこないました。

● 売上比率(2021年度) ● 事業由来のCO₂排出量の割合 Scope1+Scope2(2021年度)



シナリオ群の定義

リスク、機会の項目に関する客観的な将来情報から当社への影響を考察し、当社を取り巻く将来の世界観について検討しました。

1.5-2℃シナリオ

脱炭素への取り組みが進展した結果、産業革命前の水準からの平均気温上昇が今世紀末までに2℃未満に抑えられている。

参考: 持続可能開発シナリオ(Sustainable Development Scenario: SDS)
2050年ネットゼロ実現シナリオ(Net Zero Emissions by 2050: NZE2050)

1.5-2℃シナリオの世界

- 脱炭素社会、循環型社会の実現に向けた動きが加速する。
- 電源構成に占める太陽光や風力を始めとした再生可能エネルギーの比率が大幅に増加する。
- CO₂排出量に対して炭素税率が大幅に引き上げられる。
- 循環型社会への移行により、バイオやリサイクル由来材料への転換が加速する。
- 社会の効率化が進み、超スマート社会へ移行していく。
- 自動車市場では電動化や自動運転への移行が進み、車内空間が居住空間へと変化する。

4℃シナリオ

脱炭素への取り組みが進展せず、産業革命前の水準からの平均気温上昇が今世紀末までに4℃以上となる。

参考: 公表政策シナリオ(Stated Policies Scenario: STEPS)

4℃シナリオの世界

- 海面上昇、高潮、洪水、豪雨等のリスクが顕在化し、自社およびサプライヤーの操業に影響が生じ、対応コストが増大する。
- 化石燃料の需要が増加し、化石燃料コストが増大する。
- 気温上昇、災害の増加、感染症の拡大等に伴い、在宅時間の長期化など、ライフスタイルが変化する。

気候関連のリスク・機会と主な取り組み

「反射防止フィルム」、「異方性導電膜(ACF)」、「光学弾性樹脂(SVR)」、「表面実装型ヒューズ」を対象に気候関連のリスクと機会を特定し、事業に大きな影響を与える可能性のある重要なリスクと機会を抽出し、それらの取り組みについて検討をおこないました。当社は、これらのリスクと機会への取り組みにより気候変動に対するレジリエンスを高め、事業を通じて脱炭素社会へ貢献していきます。

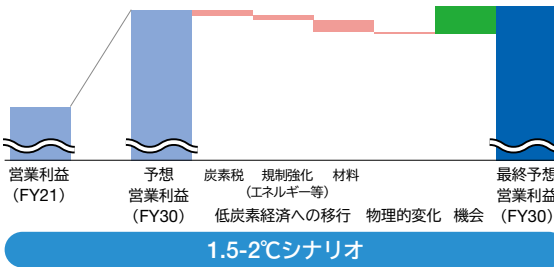
分類	社会環境の変化	事業への影響	影響を受ける期間*	リスク	機会	主な取り組み
低炭素 経済への 移行	政策・法規制	炭素価格の上昇	●炭素税の導入に伴う製造および輸送コストの増加	中期～長期	○	●再生可能エネルギーの利用や低炭素燃料への転換 ●省エネの推進
		温室効果ガス排出削減に関する規制強化	●省エネ、再生可能エネルギーへの対応コストの増加 ●環境負荷を低減する製品やサービスの需要の増大	短期～長期	○ ○	●環境負荷の少ない製品の開発と普及促進 ●政策動向の情報収集
	技術	脱炭素社会、循環型社会関連技術の進展	●低炭素/脱炭素技術や資源循環への対応の遅れによる機会損失が発生	中期～長期	○	●リデュース、リユース、リサイクルの検討 ●低炭素/脱炭素関連技術の情報収集
		バイオ、リサイクル原材料へのシフト	●化石由来原材料の調達が困難 ●化石由来原材料のコストの増加 ●バイオ、リサイクル原材料の美用化に伴い、バイオ、リサイクル原材料を利用しやすくなる	中期～長期	○ ○	●バイオ、リサイクル原材料の導入検討 ●バイオ、リサイクル関連市場と技術の情報収集
	市場	省エネ、省資源化の促進	●省エネ、省資源対応製品の需要の増大	短期～長期	○	●省エネ、省資源化に対するソリューションの提供
		スマート社会の実現	●ディスプレイ、センサー、通信機器、バッテリー用デバイスの需要の増大	中期～長期	○	●ディスプレイ、センサー、通信機器、バッテリー等のデバイス向け製品の開発促進および市場拡大
		次世代モビリティの普及拡大	●車載用のディスプレイ、センサー、通信機器、バッテリー用デバイスの需要の増大	中期～長期	○	
物理的 変化	急性	気象災害の甚大化	●修復コストの増加 ●サプライチェーンの寸断による操業停止の増加	短期～長期	○	●BCP(事業継続計画)の強化 ●原材料、製品の在庫管理の検討
		平均気温の上昇	●気温上昇への対応コストの増加	短期～長期	○	●空調コスト低減の検討 ●省エネの推進
	慢性	気温上昇、災害の増加、感染症の拡大等に伴い、ライフスタイルが変化	●在宅ワーク、ステイホームの広がりによるディスプレイ関連の需要の増大	中期～長期	○	●製品ラインナップの拡充

※短期:3年以内、中期:3年超10年以内、長期:10年超

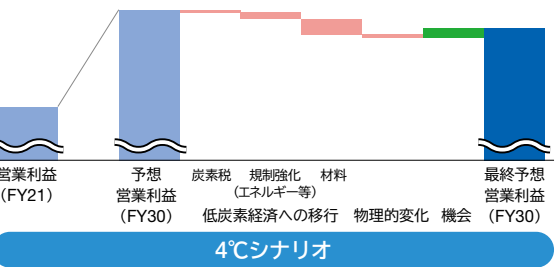
事業インパクト評価(財務影響評価)

「反射防止フィルム」と「異方性導電膜(ACF)」に対する2030年予想財務影響評価のイメージを以下に示します。

● 財務影響のイメージ



1.5-2°Cシナリオでは、温室効果ガス(GHG)排出量規制の強化や炭素税導入により、炭素税やエネルギー、原材料などの調達コストが増加しますが、スマート社会への移行によるデジタル化の拡大により、デジタル



機器に使用される「反射防止フィルム」や「異方性導電膜(ACF)」の売上機会も拡大し、持続的な成長が想定されます。

4°Cシナリオでは、化石燃料への依存が続き、化石燃料の需要増加に伴うコスト増加や平均気温の上昇や豪雨や洪水による気象災害による物理リスクの影響により売上機会の喪失につながり、成長の鈍化が想定されます。

今後は、「光学弾性樹脂(SVR)」、「表面実装型ヒューズ」についても評価を進めてまいります。

リスクマネジメント

当社グループでは、リスク管理に関する規定に基づき、リスクマネジメント委員会を設置してグループ全体のリスク管理に努めています。

また、「気候変動」は経営基盤リスクの一つとして位置づけ、取り組みをおこなっています。

リスク管理責任者であるコーポレート管理部門掌の執行役員が委員長を担当し、各専門領域の部会で構成され、定期的(必要に応じて臨時)に委員会を開催しています。特定した重点リスク項目は定期的に執行役員会に報告され、さらに経営上、事業上の重要なリスクに関しては取締役会に報告しています。

指標と目標

当社は、CO₂排出量を気候関連の評価指標と定め、2030年までに事業由来の電力消費によるCO₂排出量ゼロの達成を目指しています。

さらにシナリオ分析を踏まえ、事業活動における温室効果ガスの削減などの長期的な気候変動の指標および目標を検討していきます。



化学物質管理

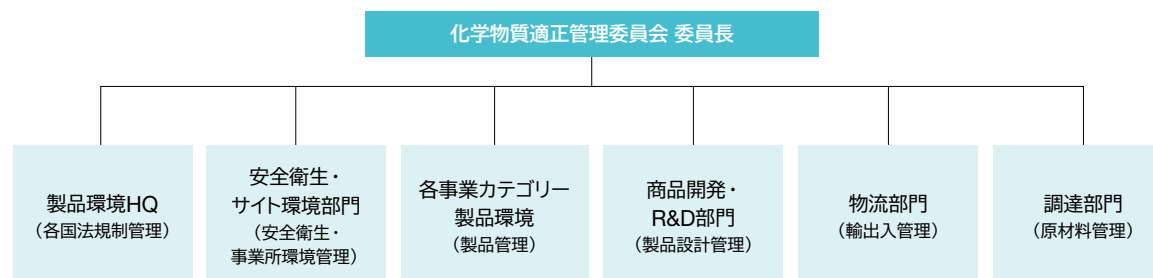
デクセリアルズグループでは原材料はもとより研究材料や製品に化学物質を使用しています。

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。

化学物質管理体制

当社グループは、お客さまへ将来にわたって安心・安全な製品を提供するために、化学物質に関するコンプライアンスの徹底は欠かせないものと考えています。その実現のため、化学物質適正管理委員会を統括組織として、社内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。

● 化学物質適正管理委員会 組織図

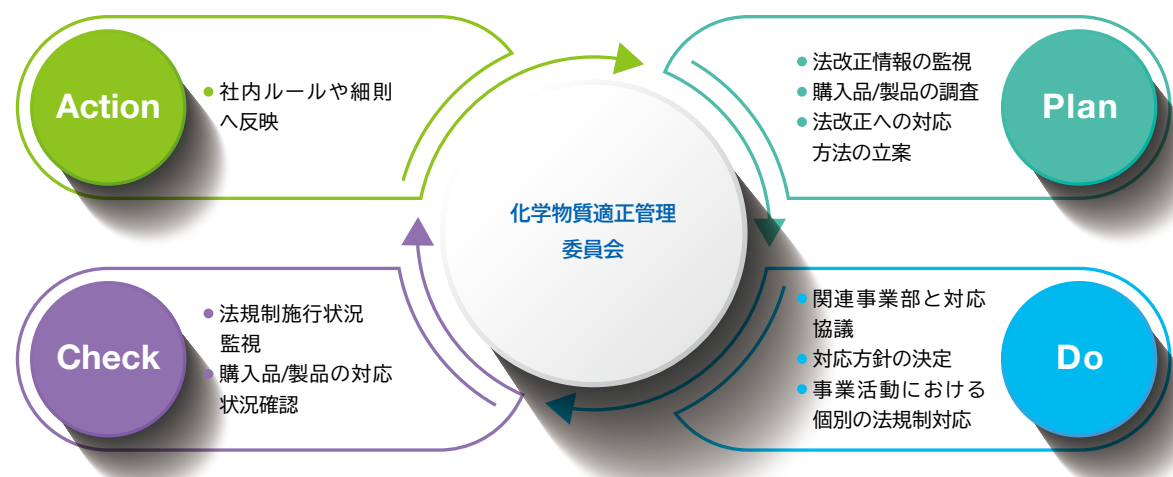


化学物質関連の法規制対応

事業活動、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(化審法やEU REACH規則など)への確に対応すべく、原材料購入から製品の設計・製造・物流・輸出入に関するまで、法規制面での確認・対応をおこなっています。

国内外へ化学物質を輸出入する際には、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、コンサルティング会社などを通じて法規制対応をおこなっています。

● 法規制対応PDCAサイクル



化学物質の適正管理

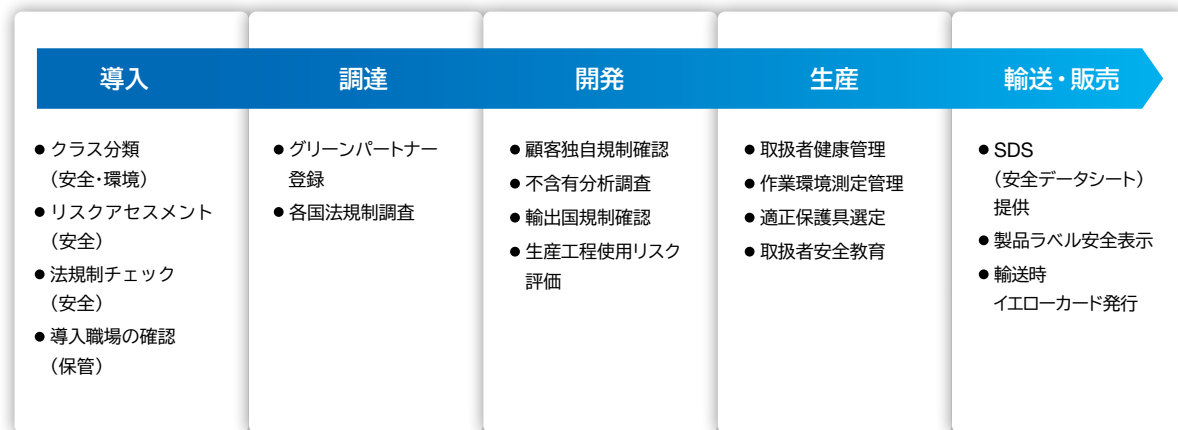
化学物質は環境や健康に影響をおよぼすリスクがあるため、取り扱いにあたっては導入されるすべての化学物質について、リスクアセスメント手法によりリスク評価および自社独自のクラス分類をおこない、使用管理を強化しています。

クラス分類の基準については、法規制およびGHS分類※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、関連する各国の化学物質法規制情報の見える化を実施し、適切な化学物質管理が継続できるように取り組んでいます。

※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

● 化学物質社内管理フロー



● 化学物質法規制情報 社内ポータルサイト



化学物質管理システムの運用

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・試薬類をシステムで管理しており、化学物質単位で登録し、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できる管理システムを運用しています。

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。

化学物質関連の教育

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関連の教育は入社時から徹底しておこない、法的要求事項や職場改善の目的事項などについて配属後のOJTやeラーニング、社内講習などで教育を実施しています。

また、2021年度に導入した危険体感VRシステムによる体感型教育について、新たな体感ソフトを追加し、より教育が効果的となるようにしました。

さらに、COVID-19対策のため、集合教育の少人数化、オンラインの活用を2022年も継続しておこなっています。



VRを使用した研修の様子



人財マネジメント

デクセリアルズグループは、「最も重要な非財務資産は技術と人財である」との考えのもと、企業ビジョン“Value Matters”を実現するために「価値を創る人を創る」を人事理念とし、社員一人ひとりが最大限能力を発揮し、持続的な価値を創出するために、積極的に職場環境づくりに取り組んでいます。また専門性を軸とした教育研修やキャリア開発の支援など、グループ全体で人財育成を強化することで、社員と組織がともに成長し続け、魅力的な会社であることを目指しています。

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、技術とともに人財こそ最も重要な資産であると考え、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。

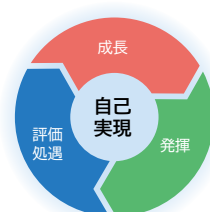
人事戦略

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

自己実現サイクルの最適化

私たちは「人はみな“成長したい”」という欲求をもつ

ていると考えています。社員一人ひとりが仕事の場において、自発的に成長の必要性を感じ、実現に向けて自ら知識やスキルを磨き、能力を発揮した結果が公正に評価・処遇されることで、また次の成長への好循環(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。



仕事: デクセリアルズ

人財育成基本方針と教育研修体系

企業ビジョンである「Value Matters」の実現に向けて、人財育成基本方針を定めています。

● 人財育成基本方針

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おこなっていきます。

社員に対して「自ら学び、自ら考え、自ら行動し、成長し続ける」という自律的な働き方を求め、また会社はそれを実現するための支援や環境を整えることで、社員と会

社が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、業務上必要な知識・スキルの獲得と社員の自律的なキャリア形成をサポートする教育研修体系を強化しています。

また社員の自律的な学びを支援するため、自己啓発支援を拡充しています。社員が新たな知識・経験の習得を支援することで、会社に多様性や新たな付加価値をもたらすだけでなく、意欲ある社員の充実感を高めることを目的としています。通信教育の受講料に対する奨励金制度やeラーニングコンテンツの拡充など、学習プラットフォームを構築し、支援施策を強化しています。

持続的成長に向けた取り組み

社会課題の解決を通じて持続的に成長する企業を目指し、2023年より段階的にジョブ型人事制度を導入します。これにより、職歴や年齢にとらわれることなく、多様な人財が職務と役割、成果に応じた適切な評価のもと処遇される制度を確立していきます。変化の激しい経営環境下において、人事制度の機動性・柔軟性を高め、企業ビジョンや経営戦略との整合性を図り、組織全体の活性化を促進します。

トピックス①：株式給付制度と健康経営の取り組み強化

株式給付制度(ESOP)について

社員一人ひとりが自社の株価への関心を高め、企業価値向上に対する意識を醸成することを狙いとして、当社は2016年4月より「株式給付制度(ESOP)」を導入しています。自社株式の給付は、会社の成長が社員の中長期的な資産形成にも資する福利厚生的な要素のほか、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上が株価に反映し社員全員でさらなる高みを目指していくことができるインセンティブ要素も踏まえた仕組みであり、社員のエンゲージメント向上につながります。自社株保有により社員一人ひとりが自社の株主となり、自らの業務遂行を通じて自社の資産価値を高め、会社の持続的な成長と企業価値向上がもたらす利益をすべてのステークホルダーへ還元する好循環サイクルの実現を目指しています。

健康経営の取り組み

デクセリアルズでは、一人ひとりが笑顔で前向きに挑戦する活気あふれる職場づくりに取り組み、社員一人ひとりの幸福、企業の持続的な成長とその先にある社会の幸福を実現するため、健康経営を全社で推進しています。

ワーキンググループの発足

2021年度より組織横断的な健康経営ワーキンググループの活動をスタートしました。各職場に健康経営推進メンバーを設置し、健康経営に関する活動の普及・

浸透を図るとともに、各職場の声・意見を吸い上げ、社員の意見を健康経営推進に反映させていきます。2021年度の活動では、2030年度のデクセリアルズのありたい姿を定義し、そのために必要な具体的な施策(ロードマップ)を策定・推進しています。

健康増進に向けた取り組み

運動 「RIZAP動画 5minトレーニング」

リモートワーク環境下、交替勤務等さまざまな働き方であっても自分のペースで無理なく運動習慣が身に付けられるよう、運動動画の配信をおこない約3か月間に952回の視聴があり、運動の定着への足掛かりとなりました。

食事 「カゴメベジチェック®と野菜たっぷりメニュー」

食堂と連携し、ランチタイムに野菜増量メニュー配備と「カゴメベジチェック®(指定野菜量摂取測定)」を開

催しました。2021年度は390名の社員が測定に参加。日頃の野菜摂取量を把握し、体に必要な野菜を社員が自ら意識し摂取する動機付けとなりました。



メンタルヘルス 「睡眠改善セミナー」

メンタルヘルス対策では、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の取り組みをおこなっています。2021年度は昨年度実施した睡眠調査をもとにストレスと関係の深い睡眠に着目、女性を対象とした「睡眠時間をダイエット・エステ時間に」と、交替勤務者を対象とした「交替勤務者睡眠改善セミナー」を開催しました。いずれも参加者の90%以上が「すぐに活用でき睡眠の質を高められる良いセミナーだった」と満足度が高い結果となりました。今後もストレスと関係の深い課題に着目した対策を実施していきます。

● 2030年度までの健康経営ロードマップ

2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
「健康経営」を全員が知る・考える			「健康経営」を全員が体感・経験・実感・確認・共感・広める			「健康経営」のPDCAが会社で加速する		
- 健康経営HP刷新 - 健康経営冊子配布 - 健康イベントプレポイント制トライアル など			2024年度敷地内全面禁煙 - 全社健康イベントポイント制導入 - 健康推進表彰導入 - ストレスチェック集団分析から職場環境改善 - 超過労働時間減少 - ノー残業デー・有休消化率アップ など			- 今まで積み上げた健康イベントセミナー・サポートの継続と振り返りをPDCAにて回していく - 多様性のある働き方、ゆとりのある働き方ができる環境が整備されている状態		

教育研修体系

昇格者向け「養成型」研修

新たに昇格した社員に対して「養成型研修」を実施しています。

養成型研修の特徴は、昇格した階層に必要な能力やスキルを身につけることが主目的ではなく、さらに次の

ステージを見据え、必要な能力や期待役割などを伝えることで、主体的な成長を促し、早期リーダーの育成を図っているという点です。また後進育成についても考え、組織全体で優秀な人材を育て、会社の持続的な発展に貢献するための意識を醸成しています。

管理職研修

人事理念である「価値を創る人を創る」を実現する

には社員一人ひとりの自律とあわせて、成長を支援するマネジメントの役割が非常に大きいと考えています。日々の仕事を通じた社員一人ひとりの成長に必要なマネジメントの役割を理解・実践するために、新任管理職研修や評価者研修など管理職研修を強化し、社員の成長支援を強化しています。

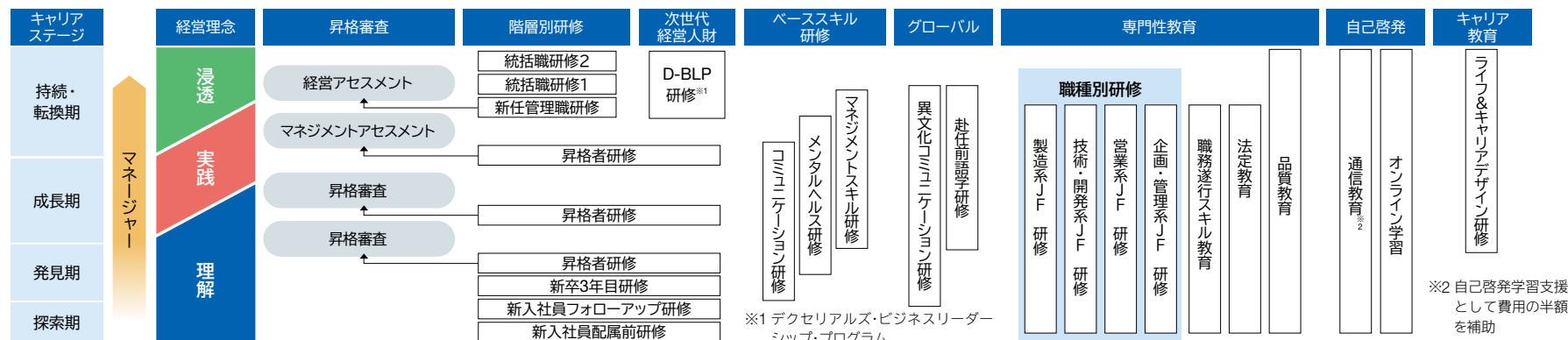
新入社員～3年目研修

入社から3年間は人財育成方針である「自ら学び、自ら考え、自ら行動し、成長し続ける」こと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、製品知識など、多岐にわたる教育研修でデクセリアルズグループの一員としての認識を深め、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、定着をサポートします。その後、3年目は研修で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自律的なキャリア形成について意識を深め、「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



専門性教育体系

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、職種ごとに専門教育をおこなっています。

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、ノウハウの伝承をおこなっています。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財育成施策として、管理職

を中心とした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、次世代経営人財育成プログラム「D-BLP※」を実施しています。

変化の激しい環境のなか、事業の持続的な成長を目指し、若手リーダー層を対象にプログラムを拡充し、次世代経営者・リーダー人財の計画的輩出に向けたパイプラインの強化に取り組んでいます。今後も経営と連携を図り、環境や戦略にあわせた人財開発施策を充実させ、会社の持続的成長と企業価値向上を支える経営人財の育成を進めていきます。

※デクセリアルズ・ビジネスリーダーシップ・プログラム

ダイバーシティ・多様な人財を活かす組織づくり

ダイバーシティの考え方

当社が未来に向けて価値を創造し続けていくためには、一人ひとりの価値観を尊重しあい、それぞれが個を大切にしつつ、能力を最大限に発揮できる職場

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」を基本的な考え方とし、多様な人財から選ばれる会社となることを目指しています。

多様な人財が活躍する職場環境構築を目指して柔軟な制度運用に取り組み、リモートワーク制度を導入・活用するなど、場所や時間に制約されない柔軟な働き方を実現しています。

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。その一つとして製造を除くすべての社員を対象にリモートワークを進めており、全管理職を対象に、リモートワークマネジメント研修を実施しています。

トピックス②：総務省「テレワーク先駆者百選」に選出

当社は、テレワークの導入・活用を進めている企業として、2021年11月、総務省が公表する2021年度「テレワーク先駆者百選」に選定されました。

「テレワーク先駆者百選」とは、総務省が2015年度より実施しているテレワークの普及促進を目的とした施策で、テレワークの促進に関する状況等が優良、かつ十分な利用実績がある企業を選出し、企業名を公表するものです。



ダイバーシティ・コミュニケーションの強化

当社グループでは、多様な人財がそれぞれに活躍するだけでなく、互いの考えや価値観を率直に伝え

あい、議論を発展させるコミュニケーションが企業価値を生み出すことにつながると考えています。

管理職に対しては、多様な人財を束ね、コミュニケーションを活性化させるためのダイバーシティ推進研修(e-ラーニング)を実施しています。また、外国籍の社員や海外とのコミュニケーションが多い部門を対象に、言語の違いだけでなく、価値観や文化的慣習なども含め、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。今後は組織全体でコミュニケーションを活性化させるために、プログラムを拡充し、より一層「個を活かす」組織づくりに向けて継続的に取り組んでいきます。

キャリア入社者研修

事業変革の加速や新規事業の立ち上げのために、即戦力人財のキャリア採用にも力を入れています。キャリア入社者の採用後のスムーズな立ち上がりを支援するためにキャリア入社者を対象に研修を実施し、早期戦力化を支援・定着化させる体制を整えています。

女性活躍推進

当社はダイバーシティマネジメントの取り組みの一環として、女性活躍の推進に取り組んでいます。

2021年度から3年間を期間とする行動計画では、女性の職業生活に関する機会提供の拡充をテーマとして、①新規採用における女性の割合を20%以上とする、②女性管理職の人数を2023年度までに20名とする、という2点を目標に掲げました。女性管理職は2021年度に4名が昇格を果たし、現在15名の女性社員が管理職として活躍しています。

障がい者雇用とコミュニケーション研修

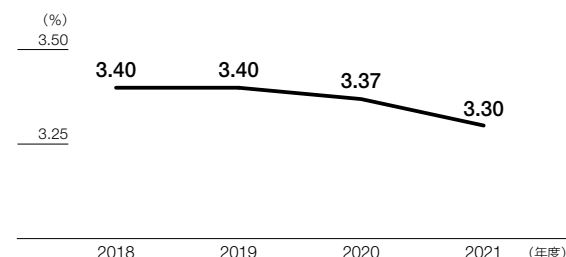
当社では、障がいのある社員が事務領域から製造領域に至るまで幅広く活躍しています。

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。

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。

障がいのある方々が安心して働ける職場環境を整え、現在、社員22名(うち障がい者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3.30%です。

●障がい者雇用率の推移



デクセリアルズを支える力



オプティカルソリューション
事業部 製造部

田邊 剛志

私は耳が聞こえないため、職場では筆談による意思疎通をおこなってきましたが、時間が掛かるため、職場メンバーが手話・指文字を習得してくれたことで、コミュニケーションが飛躍的に向上しチームワークがより良くなっています。また、建屋・装置の安全面や稼動状況を音だけで判断するのではなく、可視化してくれたことで作業効率が上がりました。今後、多様化が進む社会で、この職場をモデルケースにし、私が先駆者となり誰もが働きやすく、より良い会社・職場環境構築へ貢献し、今まで協力してくださった方々、職場メンバーへの恩返しにつながればと考えています。これからも私が大事にしている「感謝する心」という言葉を大切に仕事に取り組んでいきます。

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目指しています。

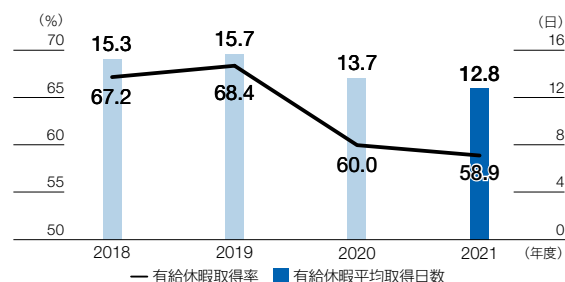
労働時間の適正化

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

休暇を最大20日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、子どもの看護、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。

会社全体の繁忙感の高まりにより、有給休暇の平均取得日数は2年連続減少しておりますが、2022年1月より「有給休暇取得の奨励日」を年4回設ける試みを開始しました。奨励日の取得率は全社82%の社員が取得しており、休暇を取りやすい職場環境の構築につながったととらえております。今後も会社として有給休暇を取りやすい環境づくりを継続的に進めていきます。

●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

当社ではリモートワークが通勤時間の削減に加え集中時間の確保など、生産性向上にもつながる働き方であると考え、2021年4月から恒常的な制度として導入するとともに、2022年2月より実施可能な職場では派遣社員にも適用範囲を拡大しています。

感染症の拡大や有事の際など事業所へ出社することが難しい場合でも、正常に事業を継続することができる環境となっています。

育児・介護支援

育児支援

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。2021年度の育児支援休暇の利用者は32名(男性32名、女性0名)、育児休職利用者は20名(男性1名、女性19名)、育児短時間勤務利用者は29名(男性0名、女性29名)でした。

上記の育児支援休暇は、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。

また出産予定日5ヶ月前までに「出産予定届」の提出を社員へ呼びかけ、提出した社員には男女問わず産前

デクセリアルズを支える力



オプティカルソリューション
事業部 商品開発部

森山 浩伸

私は反射防止フィルムの開発を担当しています。男性で1年間の育休を取得した例はこれまでになく、当初は取得することに不安がありました。思い切って職場で相談してみると前向きなコメントをいただくことができ、改めて育休取得には職場の理解とサポートが不可欠だと感じました。家族との生活は人生のベースであり、その充実が仕事にも良い影響を与えていると考えています。今回1年間の育休を取得したことで、子どもとの絆が深まり、子どもの心の成長や家族の会社への信頼感に対しても良い影響があったと思います。当社には、社員とその家族に有用な福利厚生制度が準備されており、さらに制度を利用しやすい環境を整えることで、すべての社員がいいきと働ける会社として成長できると考えています。

産後休暇、育児休暇等の制度について個別に説明しており、社員の積極的な育児参加を支援しています。

さらに休職中でも社内情報をオンラインで共有・確認することができ、復職後のギャップを限りなくゼロにする取り組みをおこなっています。引き続き、家庭と仕事の両立と調和を目指し、社員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮し働きがいのある職場環境づくりを推進していきます。

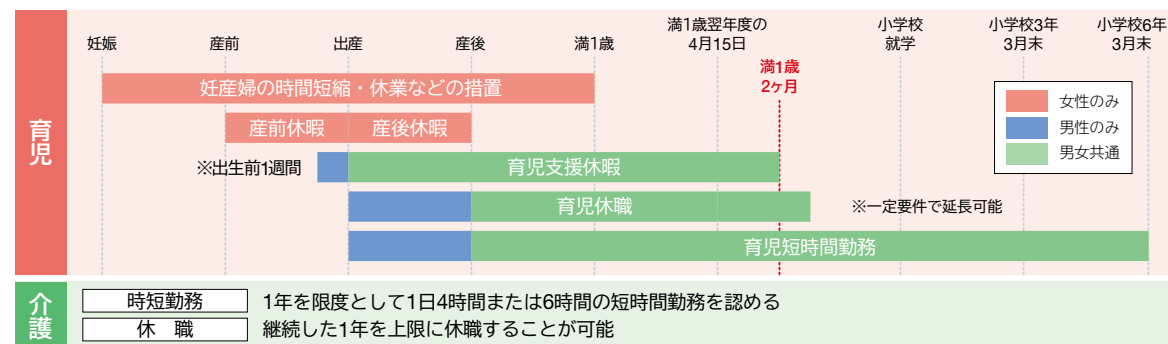
介護支援

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、育児や介護を支える各種制度の整備や、時間単位で取得可能な年次有給休暇など、柔軟な働き方を整備し、家族を大切にしながら働く社員を支援する仕組みを拡充しています。

● 主な仕事と育児・介護の両立支援制度



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。

2020年度以降、年1回、企業を取り巻く人権課題にも焦点をあてたe-ラーニングを実施しています。2021年度は人権侵害によるリスクについて学習しました。あらゆる人権問題の解決は企業の社会的責任であると位置づけ、人権尊重意識の啓発に取り組んでいます。

社員の活動

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。

デクセリアルズ社員会は各事業所の社員代表により構成され、四半期ごとに会社と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、会社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。

コロナ禍により一部の活動に制約もありましたが、社員会活動においてもDX化を進め、オンライン会議システムを活用した議論や意見交換、その他、フォトコンテストなど社員交流イベントに全社員がより参加しやすくなるようITツールを構築するなどして社員同士の交流の活性化に取り組んでいます。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および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。

安全理念と基本方針

安全理念

私たちデクセリアルズグループは、企業ビジョン「Value Matters 今までになかったものを。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。

基本方針

- 1 国内外の安全衛生に関する法律、条例、規制等を把握して、これを遵守します。
- 2 リスクアセスメントを適切におこない、重点実施活動として以下に取り組みます。
 - ①作業・設備安全
 - ②作業環境安全
 - ③健康管理
 - ④交通安全
 - ⑤防災対策
- 3 実務、教育、訓練を通じて、安全と防災の意識と知識の向上、人財の育成につなげます。
- 4 安全や防災に関して行政や地域社会と積極的に連携し、参画とコミュニケーションを推進します。
- 5 活動の交流と活性化、および監査やレビューにより、マネジメントシステムの維持向上に努めます。

取り組み

デクセリアルズグループは、安全理念と基本方針に基づき、すべての業務領域において、現場の安全風土の底上げと、重大な災害を防ぐ取り組みを重ね、災害の発生やリスクの低減と事業の安定的継続につなげていきます。

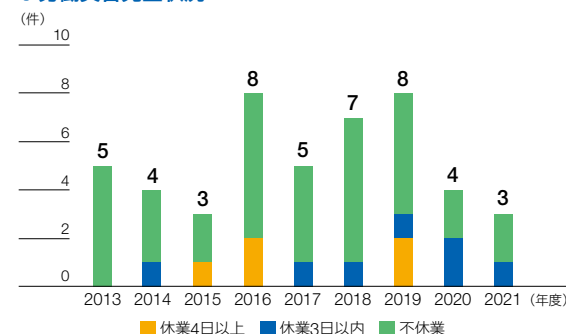
労働災害発生状況

労働災害件数は2019年から減少しているものの、2021年度も3日以内の休業災害を含めて3件の労働災害が発生しています。

軽微なものも含めてそれぞれの労働災害の原因を分析し、具体的な再発防止対策を実行・共有するためのリスクアセスメントとリスク低減活動を実施しました。

また、これらの情報をデジタル化し一元管理する仕組みを構築し、災害に関する情報の共有化を進めることで社員一人ひとりの安全意識を高める活動を推進しています。

●労働災害発生状況



未然防止と継続的改善

リスクアセスメントの活用

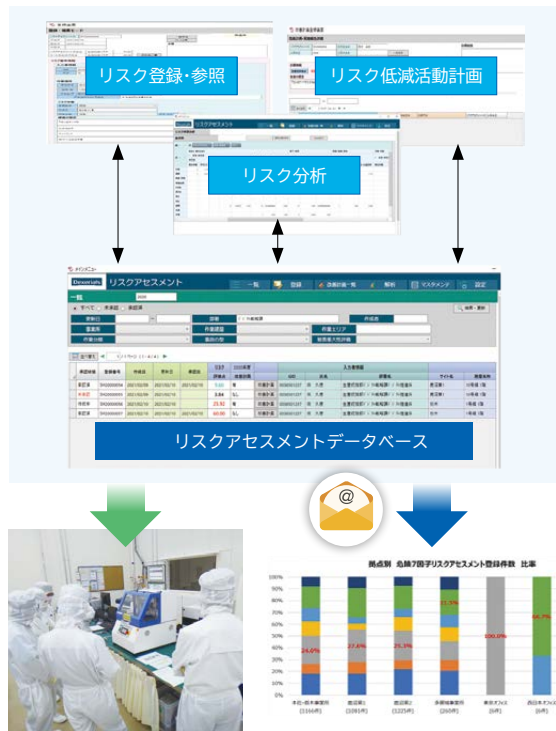
安全活動において、リスクアセスメントの仕組みや情報をより活用してもらうために、それらの情報をデジタル化し一元管理するシステムを構築しました。これにより、災害情報や安全活動の情報を部門横断的に共有することが容易になり、類似リスクに対する気付きや再発防止が期待できます。

また、安全巡視において、安全衛生の有識者を巡視メンバーに加えてリスクアセスメントを再評価することにより、潜在リスクをより高度に抽出する

ことができました。また、その場でリスクアセスメント結果を用いて課題解決について協議することでスピーディーなリスク対応が可能となりました。

今後も、重大災害の防止とともに職場における安全に関するリスク抽出とその低減活動を推進し、さらなる安全職場風土の醸成に取り組んでいきます。

● リスクアセスメントシステム



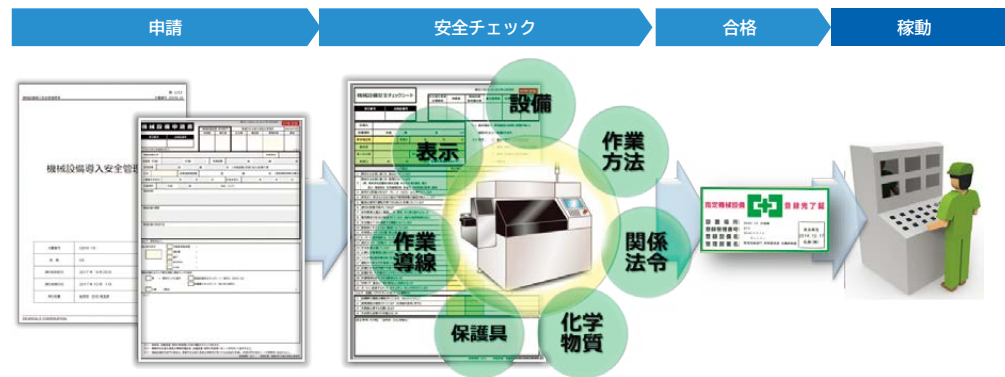
設備安全チェック

設備導入システムによる設備安全チェックの仕組みを構築し、作業者の安全確保やコンプライアンスの遵守を有効かつ効率的に実施しています。

導入する生産・開発用の設備は、使用部署の所属長・安全や衛生の法定選任者が、使用前に「設備安全

チェック」により、労働衛生の3管理(作業環境管理・作業管理・健康管理)の構築を始め、操業影響に係るインシデントの評価および対策をおこなうことで、労働災害や設備事故の未然防止に努めています。

● 設備安全チェックプロセス



教育・訓練

労働安全、交通安全の体感教育

総合的に労働安全を学べる「安全工房」を常設し、社員一人ひとりに安全教育をおこなっています。

安全工房では、過去に起きた労働災害を模した装置を用いて労働災害を疑似体感することができます。

2021年度は重大な労働災害を仮想体感できる「危険体感VR (Virtual Reality) システム」を新たに導入しました。

一方で、当社では自家用車による通勤者が多く、交通災害を重要実施活動の一つに定め、交通災害の低減に取り組んでいます。

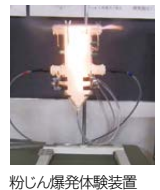
過去の交通災害事例の解析をおこなったところ、ドライバーの慢心・過信・ながら運転が事故要因の上位を占めていることが分かりました。

そこで、これらの要因による交通事故を体感できる「交通事故体感VRシステム」を導入しました。

また、構築したシステムをもとにDX化を進め、チェック結果を始め、設備情報やリスク低減、適用法令のデータを一元管理することで、全社横断かつ継続的に安全な設備の運用をおこなっています。

危険体感VRシステム、交通事故体感VRシステムのいずれも、仮想体感に加え、体感者の視点や行動をモニターで見ることができます。そのため、VRの体験中または体験後に、事故原因の検証や予防予知に関する教育を実施しています。現在、これらのVRシステムによる安全教育は、製造現場作業者を優先的に実施しており、約50%の製造現場作業者の方が受講しました。

今後も安全衛生防災に関する教育コンテンツの充実を図り、教育の質の向上と環境の整備を進めます。



粉じん爆発体験装置



危険体感VR



交通安全VR



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。

品質理念と基本方針

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、お客さま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。

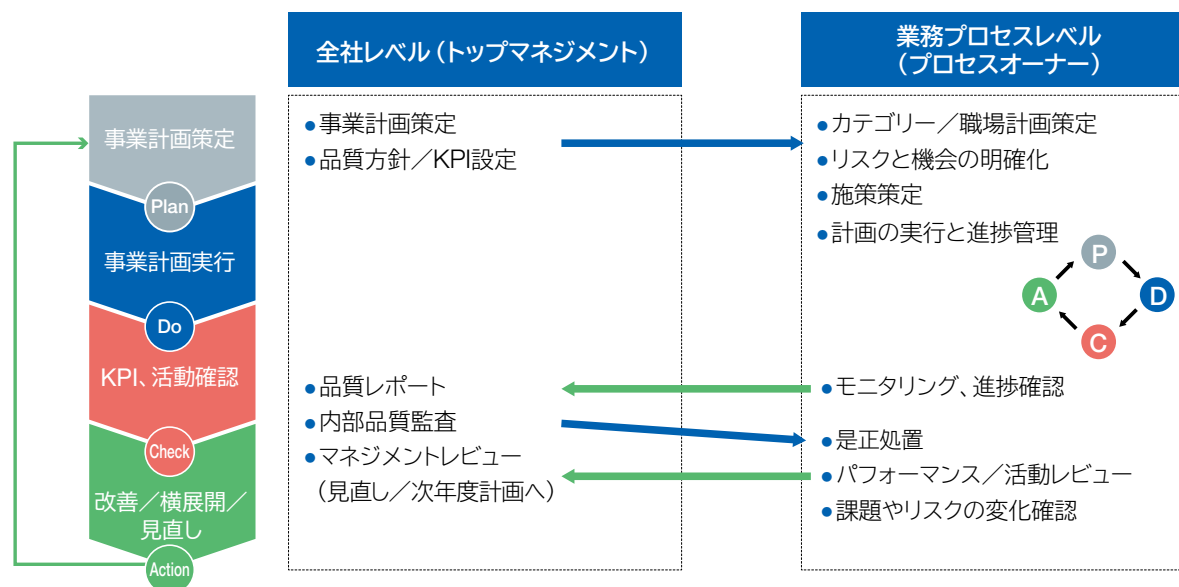
基本方針

- 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、お客さまとの取決め事項、社内標準類を確実に遵守します。
- 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。

● プロセスマネジメント運用図



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」ごと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・対応を始め、品質への取り組みを監視し、改善するための品質

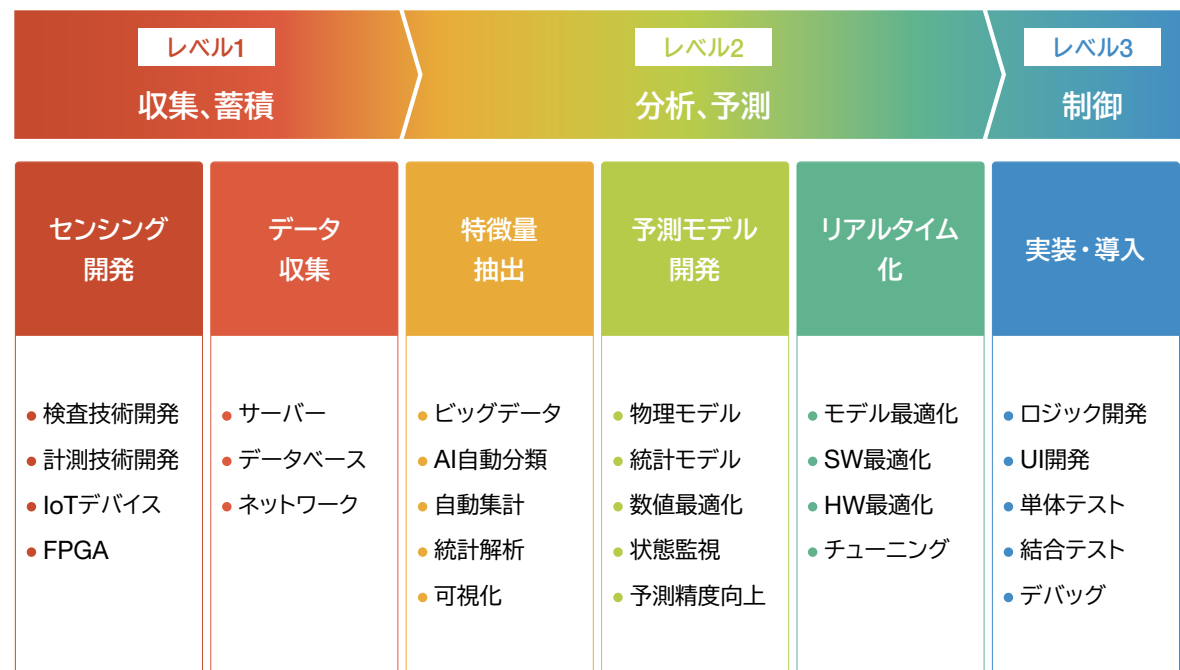
KPIを全社レベルと業務プロセスレベルの2段階で設定しており、二重のPDCAサイクルを回すことにより、品質KPIの確実な達成に結びつくよう活動を展開しています。

それぞれに設定された品質KPIは、月次で発行する品質レポートや定期的実施される内部品質監査のなかでその達成状況や改善への取り組み状況を確認しています。また、内部品質監査では法規制やルールに基づいた業務や現場作業がおこなわれているか、工程や品質の仕様通りにものづくりがお

こなわれているかを確認し、問題点の抽出とトップマネジメントへの報告を実施しています。

内部品質監査では、広範囲の組織に所属する監査員の教育にも力を入れており、品質推進体制のレベルアップを図っています。また、監査管理業務においては、DX化を進め、結果の分析に役立てるとともに、監査の効率化も図っています。内部監査で指摘を受けた事項は迅速に改善を実施し、トップマネジメントを始めとする関係者へ内部監査報告を実施しています。

● 品質におけるDX推進

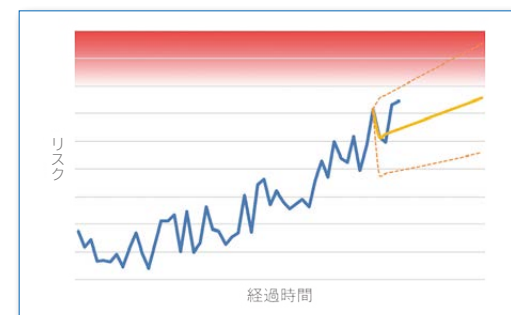


品質マネジメントシステムの認証取得状況

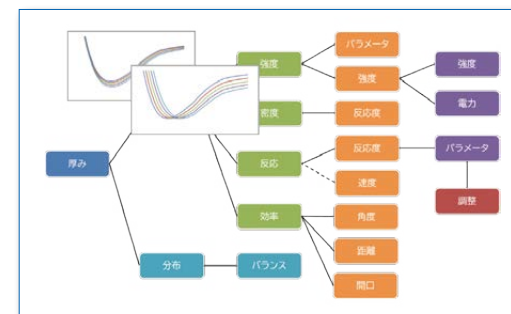
当社グループすべての製造事業所は、品質理念や基本方針の推進と設計・開発や製造、品質保証などの事業活動の基盤となる品質マネジメントシステムとして、国際規格ISO9001の認証を取得しています。

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、ドイツ自動車工業会の品質規格であるVDA規格への対応もおこなっています。

品質異常の予測



プロセス制御自動化



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[※]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証する観点から、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(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。

※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

品質管理におけるDXの推進

当社グループでは、AI、IoT、データサイエンスなどに代表される先進的な技術による高度なデータ活用(データドリブン)が新たな成長につながると考え、品質管理においてもDXを推進しています。これまでに蓄積した豊富なデータやナレッジをもとに革新的な品質向上を実現し、競争力の向上に取り組んでいます。

当社グループの製品はロール状のフィルム製品が多く、これらは長時間にわたり連続生産されるこ

とから、想定外の理由による不良の連続発生を抑制することが、品質管理上の大きな課題となっています。これを解決すべく、いち早く品質異常を把握できる高度な品質管理体制の構築、スマートファクトリーの実現に向けて、以下の取り組み、アップデートをおこなっています。

① 生産体制の増強に伴う各品質システム拡充

リアルタイム品質管理システムを始めとした自動外観検査装置、AIによる画像分類システム、多次元自動集計システムや自動計測装置など一連のシステムや装置の展開を進めており、高品質の製品を提供できるよう体制の拡充を進めています。

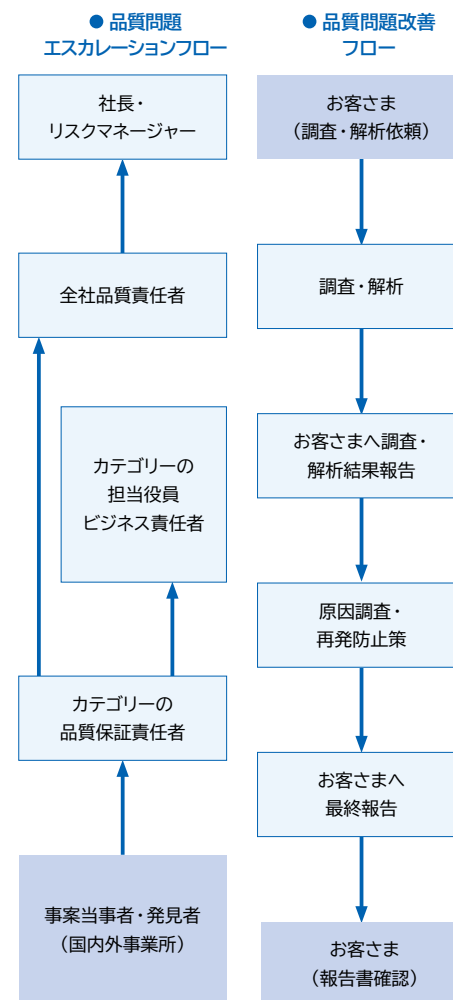
② 品質異常の予測手法確立

これまでに得られた数万項目にも及ぶ膨大なデータを分析し、連続生産中の品質異常を予測。リスクを可視化する手法を確立することで品質リスクのさらなる低減に向けた取り組みをおこなっています。

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目指しています。

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なら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難しい不具合においても、当社の高い分析・解析力を利用して原因究明のための技術支援をおこなっています。

技術教育、人財の育成

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

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、品質保証および品質管理の基本的な考え方、標準化やデータの活用と統計の基礎、QC7つ道具の概要などを学び、品質に対する基本的な考え方の理解度向上につなげています。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視点、顧客視点で品質とコストの両立した製品を安定して供給するため

の全社的品質管理活動の重要性を学び、品質文化の醸成に取り組んでいます。



品質管理研修の様子

在宅勤務の定常化や感染症拡大抑制などによる教育環境の変化に対応して、研修の実施形態は基幹となるeラーニングの活用や、従来の集合研修方式からオンライン研修方式を拡大するなど、受講の利便性・効率性を改善し教育機会の向上に努めています。2021年度は全社年間計画と職場からのデマンド研修をあわせて延べ38回開催しました。

また、ISO9001に加え、IATF16949およびVDA規格への適合対応やシステム運用を推進していくための研修拡大に取り組んでいます。

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なか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、実践状況の確認、指導までのフォローアップをおこなっています。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、QC検定^{※1}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始め、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^{※2}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ごとに全社員を対象におこなっています。

※1:日本規格協会が実施する品質管理の知識を問う検定

※2:設備メンテナンスの技能を証明する国家資格



知的財産の強化

デクセリアルズグループの知的財産活動の目的は、重要な経営資産である知的財産の創造・保護・活用サイクルを回し、当社グループの企業価値をサステナブルに創出することにあります。その目的を達成すべく、全社横断的な知財活動をおこなっています。

当社の経営理念や企業ビジョンと知財活動の関連性

「Integrity」との関連性

他者の知的財産権を尊重するとともに、自社の知的財産権を適切に実施、活用、権利主張していきます。

「Value Matters」との関連性

IPランドスケープ[※]を活用しつつ、将来の成長分野に集中的に特許を出願し、補強すべき分野では特許買収、ライセンスイン、M&Aなどを通じて、特許ポートフォリオの強化と新規事業創出を図っていきます。

※ IPランドスケープ：経営戦略または事業戦略の立案に際し、経営・事業情報に知財情報を取り込んだ分析を実施し、その結果（現状の俯瞰・将来展望等）を経営者・事業責任者と共有すること

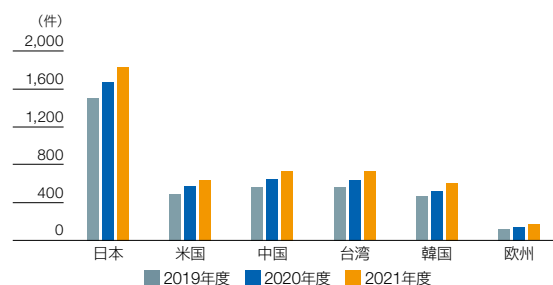
事業競争力強化に向けた知的財産権の確保

事業競争力強化のため、当社では知的財産によるグローバルな参入障壁の構築と、ビジネスモデル実現のための知財権確保を進めています。当社は年間100件程度の新規出願をおこなっていますが、その

うち外国特許出願率はおおむね7割を超えており、当社がベンチマークしている主要化学企業平均よりも高い水準の外国特許出願率を維持しています。また、出願後に各国特許庁での審査を経て登録された海外特許の保有比率は全体の65%であり、当社事業の海外売上比率とほぼ同程度の比率となっています。

一方、当社のビジネスモデルである「デザイン・イン」「スバック・イン」を実現するために、当社で開発製造・販売する機能性材料・デバイス・製造方法などの発明やノウハウをグローバルで保護しています。モノ・プロセスに関わるさまざまなカテゴリーの発明を漏れなく権利化することで、直接顧客から最終顧客まで幅広いソリューションの提案が可能となります。

● 主要国における特許出願保有件数推移



※各年度末(3/31時点)の保有出願を集計

※PCT国際出願を除く

知財ポートフォリオの戦略的活用とオープンイノベーション

知財の活用面においては、事業競争力を確保するための活動と、オープンイノベーションが主な施策になります。当社は自社の差異化技術について、グローバルな知財ポートフォリオを構築しています。

国内外の製造・販売子会社のネットワークを活用して模倣品の情報収集をおこない、自社知財を無断で使用している競合他社に対しては、警告・交渉・法的措置などの手段を用いて積極的に知財権を行使することで、競合他社の牽制と自社事業の優位性を確保しています。また、自社出願の強化だけでなく、必要に応じて他社知財を購入・ライセンスインすることで知財競争力を高める取り組みや、未活用特許の有効活用によるリーンのポートフォリオの構築を進めています。知財単体の取引による収益性もKPI指標として掲げており、知財活用（売却・ライセンスアウト）によるキャッシュインが、知財補強によるキャッシュアウトを継続的に上回るように、特許ポートフォリオの棚卸と取引活動を積極的におこなっています。

一方、オープンイノベーションの観点では、IPラ

ンドスケープを新規事業創出やビジネスパートナー探索に活用する取り組みを開始しています。特に直近2年間では、技術を扱う事業部やコーポレートR&D部門のみならず、経営戦略本部、DIG推進部、グローバルセールス & マーケティング本部といった新規事業創出に関連する各部署との連携や、IPランドスケープをベースとした議論も活発に進みました。その結果の一例として、環境課題の解決に貢献する企業として自社特許を活用すべく、WIPO GREEN(世界知的所有権機関が推進する環境技術・知財のマッチング・プラットフォーム)に参画し、環境関連特許のオープンイノベーションを図る取り組みをスタートしました。

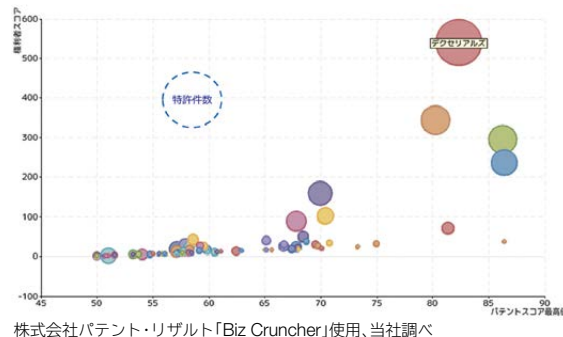
また当社は、2022年3月24日に株式会社京都セミコンダクターの株式を取得し、子会社化しました。これは、当社グループの持続的成長に向けてフォトニクス、センシング、光通信の技術を補完し、事業面のみならず、知財面でもともに成長を目指す重要な意思決定となります。M&Aの知財デューデリジェンスにおいては、IPランドスケープを活用して同社の知財力を可視化し、意思決定をサポートしました。また、当社グループに加わった後は、両社の知財・開発メンバーが連携して発明創出活動に取り組み、成果も出始めています。同社を含むグループ全体の知的財産を有効活用し、技術の組み合わせによる新製品開発や用途の拡大など、社会的課題の解決に向けたさまざまなシナジーを生み出していきます。

知財投資と知財DXの導入

当社では年間の研究開発費の27%に相当する金額を知財投資として充てており、主に特許ポートフォリオ強化、知財ミックス(意匠、商標、ノウハウなど)、知財のDX化への投資を積極的におこなっています。知財ミックスとしては、反射防止フィルム モスアイタイプを採用した眼鏡用保護カバーや、異方性導電膜(ACF)のようなテープ状接着フィルムを出荷する際に用いるリールを意匠権として保護しています。また、当社の主力製品の名称はできる限り商標登録しており、当社の製品名称が模倣されブランドが希釈されることを防いでいます。さらに製造ノウハウなどの侵害立証が難しい技術については、敢えて特許出願せずに秘匿することで、技術流出防止と事業競争力の維持に努めています。

一方、知財DXの観点では、IPランドスケープの手法を用いて、自社・他社の知財競争力を事業カテゴリー別に分析し、分析結果は全社で定期的におこなう事業評価指標としても採用されています。また、外部調査会社のリソースも活用し、AIを用いた特許の価値評価、無形資産価値の可視化にも取り組んでいます。

● 権利者スコアマップ (SCPカテゴリー)



当社グループ内の 知財マインドの醸成

当社では、2021年より毎年4月を「知財月間」と定め、全社員が経営資産としての知的財産の重要性について再認識し、社員の職務発明を奨励する取り組みを開始しました。まずトップマネジメントによるメッセージを全社員に配信し、当社の経営理念や企業ビジョンと知財活動の関連性について、社員の理解を深め、その他にも、著名な知財専門家による知財講演会を開催するなどの継続的な活動により、当社グループ全体の知財マインドの醸成を図っています。

なお、当社の知的財産部は約20名から構成され、米国弁護士1名、日本弁理士4名、知的財産アナリスト3名、知的財産管理技能士9名、ゴールド認定特許サチャー(電気・化学)1名の専門的人財を擁しています。メンバーに対する研修や自己研鑽も奨励しており、会社として必要なサポートをおこなっています。知的財産を活用して当社の企業価値をサステナブルに創出すべく、「変化・進化する組織」をモットーに掲げ、今後も戦略的な知財活動を実行していきます。



2022年4月に実施した知財講演会の様子



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皆さま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・ガバナンスの強化・確立が極めて重要な課題であると考えています。

※詳細は当社ウェブサイトのコーポレート・ガバナンス報告書をご覧ください。

<https://www.dexerials.jp/asset/pdf/profile/governance.pdf>



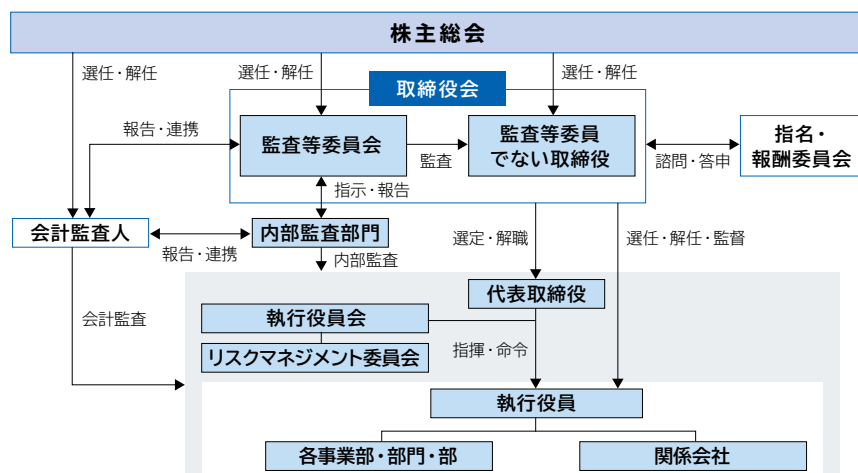
コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組み

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に向けた取り組みを継続的にこなっています。経営の監督においては、上場以来、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

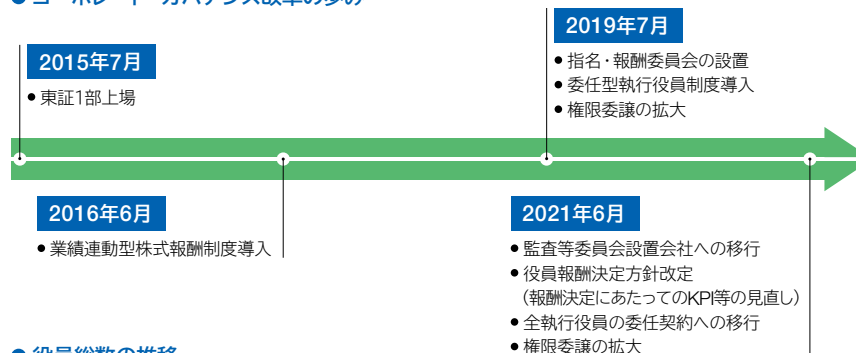
た、役員の指名・報酬の決定プロセスにおいては、2019年に任意の指名・報酬委員会を設置し、社外取締役が過半かつ委員長を務める委員会のなかで、業務執行取締役の評価を始め、役員のサクセッションプランや、役員報酬体系などについて議論をおこなっています。

業務執行においては、執行役員への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。2021年には監査等委員会設置会社へ移行し、経営の監督と執行のより明確な分離を図り、モニタリング・モデルの推進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 (2022年12月現在)



● コーポレート・ガバナンス改革の歩み



● 役員総数の推移

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
取締役(うち社外)	7(4)	7(4)	7(4)	7(4)	6(4)	7(4)	7(4)
監査役(うち社外)	3(3)	3(3)	3(3)	3(2)	3(2)	—	—
執行役員	11	11	12	11	7	6	8

取締役・取締役会・執行役員

当社の取締役会は7名(うち社外取締役4名)で構成され、社外取締役が過半数を占めています。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、戦略の決定、役員候補者の選定、個別報酬額の決定、業務執行の監督等をおこなっています。社外取締役はいずれも経営者、専門家として豊富な経験や高い見識を持ち、独立した立場からの監督機能強化の役割を果たしています。

業務執行は、執行役員8名を選任し、権限委譲をおこない、迅速な意思決定と業務執行責任の明確化を可能とする体制づくりを推進しています。

執行役員は、社内取締役との兼務者2名を含み、社内取締役との兼務者でない6名とは業務執行に係る委任契約を締結しています。

監査等委員会

当社は、監査等委員会設置会社制度を採用しています。当社の監査等委員会は3名(うち社外取締役2名)で構成され、監査等委員長は社外取締役とすることで、監査の透明性・独立性を確保しています。加えて、常勤監査等委員1名を設置することで、監査の実効性を確保しています。

執行役員会

当社は、原則として毎月2回、執行役員8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、重要案件の事前討議等をおこなっています。

内部監査および監査等委員会監査

当社の内部監査部門は、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、その内容を監査等委員会、代表取締役および関係部署へ報告しています。具体的には、期初に作成した監査計画に基づき内部監査を実施し、被監査部門に対し監査結果を通知するとともに、監査等委員会および代表取締役に対し監査結果を周知のうえ、改善が必要な内容については、改善実施状況および結果を確認しています。

常勤監査等委員とは月次で打合せをおこない、監査の内容の確認、意見交換をおこなっています。また、会計監査人とは四半期ごとに意見交換を実施し、内部監査で把握した内部統制に関する重要な事象に関しては、会計監査人へ情報を提供し、必要に応じて指導を受け、助言を得ています。

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・報酬委員会は取締役6名により構成され、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、2021年度は5回開催し、役員候補者の選定を始めとして、役員の後継者育成プロセスの確認と取締役会に必要なスキルの議論、役員報酬の決定に際しての業績評価、報酬構成や適正な報酬水準などについて議論をしています。

● 2021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
2021年4月	● 取締役構成と候補者の審議 ● 役員報酬決定方針の審議 ● 役員報酬水準の議論 ● 執行役員の委任型移行
5月	● 役員報酬支給額の審議 ● FY20実績レビュー、報酬委員会評価
7月	● サクセッションプラン、スキル・マトリクスの議論 ● FY21コミットメント報告
10月	● 取締役スキル・マトリクスの審議 ● 経営チームサクセッション報告
2022年1月	● FY22執行体制の議論 ● 報酬水準、制度のベンチマーク比較報告

取締役会の実効性評価

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図るべく、第三者の客観評価を踏まえて取締役会の実効性評価を実施しています。

2021年度における実効性評価は、評価の客観性及び透明性を確保することを目的として、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が2021年度の取締役会の実効性を評価しました。また、得られた回答について第三者からすべての取締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。

● アンケート項目の具体的内容

アンケート項目の分類	具体的内容
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 - 取締役会の構成見直しの必要性 - 当社の事業分野に対する取締役の知識や理解の状況
取締役会の運営	- 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
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
2021年度のアクションプランの評価	- 社外取締役に期待される機能・役割・評価・サクセッションについてのコンセンサスの形成 - 取締役会の議題のあり方と審議スケジュールに係るコンセンサスの形成 - 機能・役割の発揮に必要な情報提供・コミュニケーションのあり方

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。

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。

- ① 中長期的な企業価値(社会的価値を含む)の向上に資する取締役会の機能・役割をどのように定義するか(取締役会に何を求めるか)の確認
- ② ①を踏まえた取締役会付議基準の見直し要否の検討
- ③ ①を踏まえた取締役会運営(取締役会資料のあり方、時間枠の拡大要否等を含む)の検討
- ④ ①を踏まえたコミュニケーション(社外取締役間を含む)のあり方の検討
- ⑤ 中長期的な取締役会構成のあり方についての議論

(2) 2022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、2022年度におけるアクションプランについて、以下の通り決定しました。

1. 中長期的な企業価値(社会的価値を含む)の向上に資する取締役会の機能・役割についての継続的な議論
2. 上記1.の議論を踏まえた以下の取り組みの実施
 - (1) 業務執行取締役へのさらなる権限委譲の検討
 - (2) 取締役会運営(経営情報共有のあり方、時間配分や開催方法等)の工夫

- (3) 取締役間の多様なコミュニケーション機会の設定
3. 中長期的な取締役会構成のあり方についての議論
4. 経営環境を踏まえた取締役会アクションプランのレビューと討議テーマの柔軟な見直し

役員報酬

基本的な考え方

当社の取締役の報酬は、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適切な水準を確認します。

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、以下、役員報酬決定における基本的な考え方を踏まえ、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ます。

また、監査等委員の報酬は、監査等委員である取締役の協議により決定します。

● 役員報酬決定における基本的な考え方

- 役員の報酬は、その役割と責任および業績に応じて報いるものとする
- 中長期経営戦略を反映する設計であると同時に中長期的な成長を強く動機づけるものとする
- 優秀な人材を確保・維持するに相応しい報酬水準とする
- 報酬の決定プロセスは、客観的で透明性の高いものとする

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ます。

なお、社外取締役および監査等委員である取締役には基本報酬のみ支給します。

取締役(監査等委員を除く)の報酬限度額は、2021年6月18日開催の第9期定時株主総会において、年額300百万円以内と決議されています。また、監査等委員である取締役の報酬限度額は、上記の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しています。

業績給は、「戦略実行し稼ぐ力」である連結売上高と「実質的利益を稼ぐ力」のEBITDAを評価指標として設定することの他、中期の戦略的取り組みやESGに関する顕著な実績、安全や人材育成などの取り組み実績を指名・報酬委員会により評価し、反映します。なお、上記経営指標については、連結売上高50%:EBITDA50%の割合により業績給を算定・決定し、定時株主総会終了後の翌月から12等分して毎月支給します。

「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、以後、事業年度ごとに、給付対象となる取締役に対し、株主の皆さまとの利益意識の共有を図り、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として定めた評価指標であるTSR(株主総利回り)、ROE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、3年ごとにポイントに見合う株式および株式を時価で換算した金銭を給付します。

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経たうえで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、取締役会決議により決定しています。

個別の監査等委員である取締役の報酬は、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、監査等委員である取締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%
社外取締役	100%	—	—	
監査等委員である取締役	100%	—	—	

(注) 各報酬の構成比は、業績目標として定めた各評価指標を達成した場合の割合となります。

● 2021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(人)
		基本報酬	業績連動報酬		
			業績給	株式報酬	
取締役(監査等委員を除く)	173	85	66	22	7
取締役(監査等委員)	28	28	—	—	3
監査役	6	6	—	—	3
合計	208	120	66	22	13
(うち社外役員)	42	42	—	—	9

役員一覧 (2022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)
2022年 3月 ㈱京都セミコンダクター 代表取締役社長(現任)

代表取締役 専務執行役員
経営／管理全般

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／PF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 Dixel Precision Components㈱ 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商品開発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。

社外取締役

独立役員

指名・報酬委員長



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
2020年 7月 ㈱菊池製作所 社外取締役(現任)

選任理由

グローバル企業において代表取締役社長を務め、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くことを期待し、社外取締役として選任しています。

社外取締役

独立役員

指名・報酬委員



田口 聡

1981年 4月 日本石油㈱(現 ENEOS㈱) 入社
2013年 4月 JX日鉱日石開発㈱(現 JX石油開発㈱) 執行役員総務部長
2013年 7月 JX日鉱日石エネルギー㈱(現 ENEOS㈱) 執行役員総務部長
2015年 5月 JXホールディングス㈱(現 ENEOSホールディングス㈱) 執行役員法務部長
2016年 4月 JXエネルギー㈱(現 ENEOS㈱) 取締役常務執行役員
2017年 4月 JXTGエネルギー㈱(現 ENEOS㈱) 取締役常務執行役員
2017年 6月 JXTGホールディングス㈱(現 ENEOSホールディングス㈱) 取締役常務執行役員
2018年 6月 ㈱日本触媒 社外監査役
2020年 6月 ENEOSホールディングス㈱、ENEOS㈱ 常務執行役員
2021年 4月 ENEOS㈱ 参与(現任)
2021年 6月 当社社外取締役(現任)

グローバル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、当社のリスクマネジメントおよび業務執行の監督強化に寄与いただくことを期待し、社外取締役として選任しています。

取締役（監査等委員）

社外取締役 監査等委員長

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
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 司法試験審査委員および司法試験予備試験審査委員（民事訴訟法担当）（現任）
2021年 6月 当社社外取締役（監査等委員）（現任）
2022年 6月 日本プラスト㈱社外取締役（現任）

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、客観的・専門的な視点からの監査・監督機能強化への貢献かつコンプライアンス、コーポレート・ガバナンス充実のための有用な助言を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しています。

社外取締役 監査等委員

独立役員

指名・報酬委員

加賀谷 哲之

2000年 4月 国立大学法人一橋大学大学院商学研究科講師
2004年 4月 同大学院商学研究科 助教授
2008年 4月 同大学院商学研究科 准教授
2017年 4月 同大学院経営管理研究科 准教授
2020年10月 同大学院経営管理研究科 教授（現任）
2021年 6月 当社社外取締役（監査等委員）（現任）

大学教授として財務会計および企業価値評価、リスク分析等に関し高い見識を有しており、客観的・専門的な視点からの監査・監督機能強化への貢献かつESG経営推進における有用な助言を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しています。

取締役 常勤監査等委員

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
2021年 6月 当社取締役（監査等委員）（現任）

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いることから、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、監査等委員である取締役として選任しています。

多様性に富んだ役員構成

取締役会として備えるべき専門分野等およびそのバランスの状況についてはスキル・マトリクスを用いて提示しています。

各取締役が技術経営・財務会計・法務・グローバル企業の経営経験など多様なスキルを備えていることに加え、サステナビリティ経営を進めるうえで求められるコーポレート・ガバナンスやCSR、環境関連など各分野のスキルを兼ね備えております。

●取締役会のスキル・マトリクス

役 職	氏 名	当社取締役の保有する専門性のなかで特にその発揮を期待するもの					
		企業経営	技術経営	サステナビリティ経営	グローバルビジネス	法務・コンプライアンス	財務・会計／資本政策
代表取締役社長	新家 由久	●	●	●	●		
指名・報酬委員							
代表取締役	佐竹 俊哉	●		●		●	●
指名・報酬委員							
社外取締役	横倉 隆	●	●	●	●		
指名・報酬委員長							
社外取締役	田口 聡	●		●	●	●	
指名・報酬委員							
社外取締役	佐藤 りか			●	●	●	
監査等委員長、指名・報酬委員							
取締役	桑山 昌宏			●		●	●
常勤監査等委員							
社外取締役	加賀谷 哲之			●			●
監査等委員、指名・報酬委員							

執行役員・部門長・本部長・事業部長

新家 由久

社長執行役員
経営／事業全般
㈱京都セミコンダクター 代表取締役社長

佐竹 俊哉

専務執行役員
経営／管理全般
Dexerials Precision Components ㈱
代表取締役社長

吉田 孝

執行役員
コーポレート管理部門長

林 宏三郎

執行役員
グローバルセールス&
マーケティング本部長
エンジニアリング・マーケティング担当

明山 浩一

執行役員
経営戦略本部長

Kuo-Hua Sung

執行役員
技術戦略統括
Dexerials Innovation Group (DIG)
推進部 担当

大嶋 研太郎

執行役員
オートモーティブソリューション事業部長

津田 直幸

執行役員
人事戦略担当

林部 和弥

コーポレートR&D部門長
㈱京都セミコンダクター取締役

山岸 向児

生産統括本部長

内田 裕

オプティカルソリューション事業部長

神谷 賢志

コネクティングマテリアル事業部長



コンプライアンス

デクセリアルズグループの経営理念は「Integrity（誠心誠意・真摯であれ）」です。コンプライアンスの徹底は、社会的責務であるとともに、社会やステークホルダーから信頼される企業として持続的に成長・発展するために不可欠です。私たちは、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。

「デクセリアルズグループ行動規範」の策定・周知

当社グループは、グループ内の全役員および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、①当社の経営理念「Integrity 誠心誠意・真摯であれ」の実行、②法令・規定の理解と遵守、③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、④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、この基本方針に基づいて、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、製品の安全、環境保全、情報管理、ハラスメント禁止、インサイダー取引禁止、反社会的勢力への対応など、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

「デクセリアルズグループ行動規範」を周知徹底するために、「コンプライアンスハンドブック」を作成し、国内外のグループ会社の全役員・全社員に配布しています。「コンプライアンスハンドブック」は、行動規範のなかから、特に事業活動と関係の深いテーマを取り上げてわかりやすく解説しています。



「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

国内外の全グループ会社の全役員・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、公務員への贈賄防止、製品品質、反社会的勢力排除、情報セキュリティ、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。

また、コンプライアンスをより身近に感じてもら

えるよう、違反事例をマンガで解説したメールマガジンを定期的に配信しています。

グローバル・コンプライアンス意識調査

コンプライアンス意識の浸透度や職場環境を把握する目的で、2022年1月に国内外の全グループ会社を対象にコンプライアンス意識調査を実施しました。全社員中95.2%が回答し、調査結果から把握した課題に対する施策を検討・実施することで、コンプライアンス強化を図っています。

内部通報制度

当社グループは、グループ内の社員等からの内部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り扱いを禁止することで、通報者の安全を保護しています。通報窓口は日本語、英語、韓国語、中国語で対応しており、グローバルでコンプライアンスの強化に取り組んでいます。

なお、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、その内容について代表取締役社長および関係役員に報告したうえで、執行役員会等に是正、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。



リスクマネジメント

当社グループは、代表取締役専務執行役員をリスクマネジメント最高責任者として、リスク管理に関する規定に基づき、リスクマネジメント委員会を設置してグループ全体のリスク管理に努めています。定期(年2回)開催する委員会では、リスク管理責任者であるコーポレート管理部門管掌の執行役員が委員長を担当し、各専門領域の部会を設けており、年間を通じて全社的・網羅的に抽出したリスクと対応策の策定、有効性の評価や進捗状況のモニタリング等をおこないます。協議内容や特定した重点リスク項目は執行役員会に報告し、特に経営上、事業上の重要なリスクに関しては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
外部環境 リスク	マクロ経済	経済状況の 動向	中国その他の新興国を含む重要な経済圏における経済の減速、原油など資源価格の高騰やその他の物価の上昇による経済の混乱、欧州等における金融または銀行部門における継続的な不安定性、日本および先進国における政府による景気刺激策や金融政策の失敗、ロシア・ウクライナ情勢などを含む世界各国の不安定な政治情勢、感染症の世界的な拡大による影響などにより、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を切り下げるなどの調整
		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
経営戦略 リスク	市場・ 競合環境の 変化	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
		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また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
		イノベーション	● 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
	事業 ポートフォリオ 拡大	買収(M&A)、 事業提携および その他の戦略的投資	● 対象企業や新規領域事業等の投資先について、事前に把握できなかった問題が判明したり、投資先の企業の業績変動により当社グループが保有する有価証券などの評価が大幅に下落し評価損を計上または追加的な支出が発生する可能性	● 対象企業や新規領域事業等の投資先について詳細な調査の実施 ● 投資経済性評価を実施し、投資回収とリスクを検討
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・政策の新設また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、感染症の世界的な拡大、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
	調達リスク	原材料の調達	● 原材料の購入先が、原材料の供給遅延、供給不足その他の理由により当社グループとの購入契約上の義務を果たせなくなり、これにより当社製品の出荷を予定通りおこなうことができない可能性 ● 原材料の価格や燃料価格が上昇し、上昇したコストを製品価格に転嫁できない可能性 ● 購入先の自然災害での被災、事故、倒産等により供給が中断し、必要な主要原材料を確保できない可能性	購入先を複数にするなど主要原材料が確保できなくなるリスクを低減するようサプライチェーン管理の強化
経営基盤 リスク	気候変動	地球温暖化による 影響	● 温暖化規制の強化による炭素税導入や低/脱炭素技術や資源循環への対応が遅れた場合、収益が低下する可能性 ● 気象災害の甚大化による事業所の被災やサプライチェーンの寸断による操業停止など、事業継続に影響が出る可能性	● 再生可能エネルギーの利用や環境負荷低減製品の開発 ● BCP(事業継続計画)の強化
	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感染症の世界的な大流行による電力・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
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



BCP（事業継続計画）の強化

デクセリアルズグループは、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、素早く復旧して生産活動を再開できるよう、BCPを策定しています。

また、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、事業の安定的継続を目指しています。

BCPの取り組み

地震や台風、その他気候変動による自然災害は、事業に必要な人員や設備、ライフラインに甚大な被害をおよぼす可能性があります。

当社グループは、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、または被害を最小限にするための社員教育や、設備や作業の安全対策・改善を計画的に実施しています。また、災害や事故で被害を受けた際でも事業を継続するために、必要な事業継続計画の策定、訓練、および計画の見直しを実施しています。

また、社員などの業務に携わる人々の生命の安全を確保したうえで、BCPを遅滞なく実行に移し、損害を最小限に抑え、事業の継続や復旧を図るため、BCP推進体制の強化を進めています。

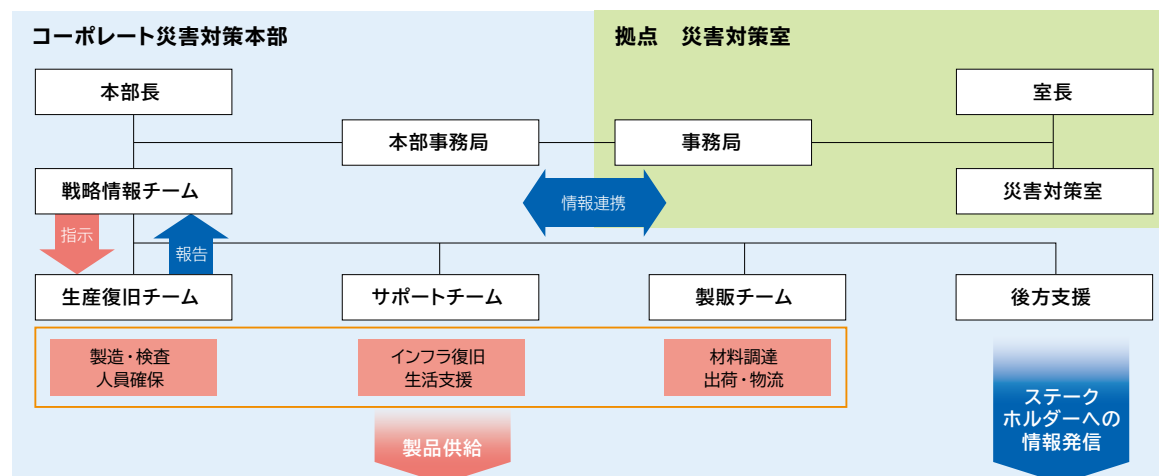
そのうえで、到達目標レベルを明確にし、DXの導入や有事の際の影響有無が判定できるモニタリングシステム整備、全社横断訓練の実施など、総合的なBCPの強化をおこなっています。

BCPの組織構成と機能役割

情報と指示の統制のため、2021年度に災害発生・有事の際にグループ全体を統括するコーポレート災害対策本部と拠点・グループ会社の初動対応、復旧対応をおこなう災害対策室の組織体制を見直しました。

コーポレート災害対策本部は、機能ごとのチーム制による組織体制を整え、全体統括の本部長のもと、

● BCP体制



指令長と各チームリーダーで構成する戦略情報チームと各機能チームで構成しています。

災害対策室は事業所責任者である室長のもと、災害対策室に必要な役割を組織し構成する体制に見直すことで機動性を向上しました。

有事の際は、安否確認システムを利用して、コーポレート災害対策本部・災害対策室の設立指示を発信し組織メンバーを迅速に招集します。

BCPの仕組み改善と教育・訓練の実施

情報の収集や共有、対応検討や復旧計画策定など各種ツールの導入やリモート環境の整備、リモートツールの導入など、組織統制、拠点間連携の向上を目的に組織体制と各機能の役割の改善をおこないました。これらの仕組みをe-ラーニングにて教育し、2021年度は、地震による本社・栃木事業所被災想定での訓練と鹿沼事業所被災想定での訓練をおこないました。

BCP訓練には経営層も参加し、仕組みの向上と対応力・機動性の向上を目的にシナリオ作成、インシデントへの対応をおこなっています。

また、訓練の様子は情報の整理状況や協議内容、対応状況や対応内容など、進行に合わせオンラインで全社関係メンバーに共有しています。

訓練を通して顕在化した課題は、平時の対応含め、PDCAサイクルをまわして改善を進めています。

リモートによるBCPの訓練

当社グループのBCPIは、コーポレート災害対策本部への参集に加え、ロケーションが数拠点にまたがる想定やチームメンバーの在宅対応など、リモート対応を想定した訓練をおこなっています。

情報の整理や共有、対応の状況や協議など訓練を通して、従来よりBCPに使用しているツールの改善やリモートに必要なツール、環境の整備をおこないました。

BCPツールやグッズなどは、コーポレート災害対策本部、拠点・グループ会社災害対策室に保管し

ており、有事の際は迅速に対応できるよう備えています。

音声通話やデータ通信の不通も想定し、衛星電話、MCA(Multi Channel Access)無線を各拠点に装備し、定期的な通話訓練や機器点検をおこない、不測の事態にも備えています。



BCP訓練の様子

防災訓練

災害発生時・有事の際は、人的被害の防止・軽減、二次災害防止のための緊急時対応を迅速かつ適切におこなうことが必要です。

当社では、毎年、火災を想定した消火・避難訓練、地震を想定した総合防災訓練、安否確認システムを使った安否確認訓練など、コロナ禍においても全員訓練を実施し、防災においても、仕組みの改善と対応力の向上を進めています。

災害発生時の帰宅困難者を想定して、備蓄品や災害備品を各拠点にて保管・管理しています。保管情報は一元管理・共有し、拠点間の支援にも備えています。

社員への出社待機・出社指示など緊急指示や連絡は、安否確認システムを利用して、迅速に伝える体制を整備しています。



防災訓練の様子



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。

● デクセリアルズCSR調達ガイドラインの主な内容

人権・労働	安全衛生	環境	公正取引・倫理	品質・安全性	情報セキュリティ	サプライチェーン	CSRIに関わる コーポレート・ガバナンス
● 差別の禁止 ● 強制的な労働の禁止 ● 児童労働の禁止・若年労働者への配慮 ● 労働時間の配慮 ● 適切な賃金と手当 ● 非人道的扱いの禁止 ● 結社の自由・団体交渉権 ● 通報者の保護	● 労働安全 ● 緊急時の備え ● 労働災害・労働疾病 ● 産業衛生 ● 身体的負担のかかる作業への配慮 ● 機械装置の安全対策 ● 安全衛生のコミュニケーション ● 社員の健康管理	● 環境許可と報告 ● エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減 ● 大気への排出 ● 水の管理 ● 資源の有効活用と廃棄物管理 ● 化学物質の管理 ● 製品含有化学物質の管理 ● 固形排出物の管理	● 法令遵守・国際規範の遵守 ● 腐敗防止 ● 不適切な利益供与および受領の禁止 ● 知的財産の保護 ● 公正なビジネスの遂行 ● 適切な輸出管理 ● 苦情処理メカニズムの整備	● 製品安全性の確保 ● 品質管理	● サイバー攻撃に対する防御 ● 個人情報の保護 ● 機密情報の漏洩防止	● サプライヤーの管理 ● 責任ある鉱物調達	● マネジメントシステムの構築 ● 事業継続計画(BCP)の策定と準備 ● 適切な情報開示

持続可能な調達の推進

当社では、社会的要請も踏まえサプライチェーン全体におけるCSR推進を図るべく、お取引先さまとともに果たすべき社会的責任の基本的な考え方や、協力いただきたい事項を「デクセリアルズCSR調達ガイドライン」としてまとめ、資材等の調達先であるすべてのお取引先さまに理解と協力を求めています。

2021年度からはさらに変化する社会情勢・社会的要請に応えるため、ガイドラインの改訂をおこないました。そのうえでこれまでおこなっていたCSR方針の調査とあわせて、調達先である当社の依存度が高いお取引先さまに、ガイドラインに記載の全42項目の取り組み状況に加え、各社で運用されているCSR方針の確認などを加えた全46項目について、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しております。アンケート結果は回答により点数をつけ、4段階で評価をしフィードバックをおこなうことで、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。

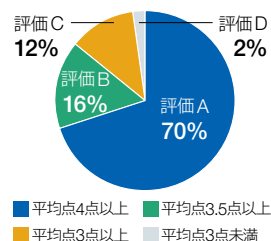
CSR調達アンケート

アンケートを分析した結果、総合評価において当社が求める水準の取り組みができているお取引先さま(評価 C以上)は98%となりました。

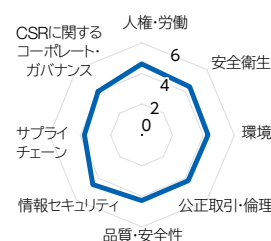
項目別の分析では「人権・労働」が最も高く、次いでほぼ同じ数値で「情報セキュリティ」、「安全衛生」と

実施期間	2022年8月
アンケート対象	100社
アンケート設問数	46問
全項目平均点	4.34点(各設問5点満点)

●評価別割合



●全社平均値



続きました。一方で「サプライチェーン」においては課題が残る結果となりました。

今後もCSR調達アンケートを継続的に実施し、抽出された課題に対応することにより、持続可能なサプライチェーンの構築に向けた取り組みを進めます。

サプライチェーンのリスク管理

調達や物流のグローバル化により、自然災害や地政学的なリスクがサプライチェーンや輸送に対し、大きな影響をおよぼすようになってきています。また、地球温暖化の進行により、豪雨や台風などの気象災害の激甚化が予想され、サプライチェーンの寸断による生産停止の可能性が高まると考えています。そのため、調達や物流に対するこれらのリスクの低減は重要課題となっています。当社では、TCFD提言への取り組みにより、国内外のお取引先さまにおけるリスクの抽出をおこない、モニタリングシステムやリスク評価システムなどのDX化を通して、さまざまなリスクや災害に備え対応できる体制を構築しています。

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、全廃を目指す物質、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、それに基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・部品はすべてそれに該当するお取引先さまから調達します。

紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国(DRC)およびその周辺国から産出される鉱物(金、スズ、タンタル、タングステン)が非人道的な行為をおこなう武装勢力の資金源となる場合があり、部族紛争、人権侵害、環境破壊などを引き起こしているといわれています。また、コバルトの人力採掘における労働環境の安全性確保や児童労働に対する懸念も浮上しております。

当社調達品のなかで鉱物系の材料は他の原材料と比較して非常に少ないものの、「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」という当社グループ方針のもと、製品の原材料や部品に含まれる紛争鉱物(3TG)およびコバルトに関し、Responsible Minerals Initiative(RMI)が公表するRMI紛争鉱物報告テンプレート(CMRT) または、「コバルト報告テンプレート(CRT)」を利用した調査を実施し、リスクのある原材料や部材の使用を回避することで責任ある調達を推進しています。

また、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することで、製品を供給する企業としての責任を果たしています。