



Contents

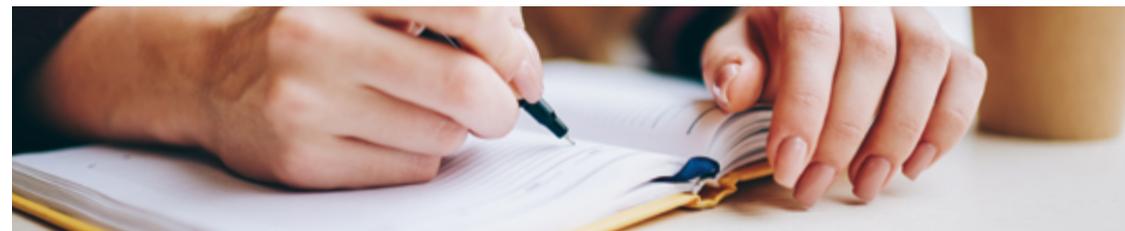
- 人材育成
- ダイバーシティ
- 多様な働き方とワークライフバランス
- 人権の尊重
- 健康経営
- 労働安全
- サプライチェーンマネジメント
- 品質マネジメント
- 社会貢献活動

中期経営計画 2023「進化への挑戦」4年間の主な取り組みと成果 (社会)

基本方針	取り組みと成果	関連ページ	
経営基盤の強化	社員エンゲージメント	● 社員一人ひとりが株主となることで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ため、「株式給付制度 (ESOP)」を活用し、2022年6月に株式給付を実施	▷ P.53~55 人材育成
	人材育成	● 価値創造の源泉である人材の可能性を最大限に引き出すことで成長戦略を実現し、持続的成長および企業価値向上を目指すため「ジョブ型人事制度」を2023年4月より国内管理職層を対象に導入 ● 社員一人ひとりの成長とキャリア形成を支援し、人材へ継続的に投資するための教育研修体系への移行と、次世代経営人材の育成プログラム「D-BLP」の実施	
	ダイバーシティ	● ダイバーシティの取り組みの一環として女性活躍推進に取り組み、女性管理職が約36%増加(2018年度比)	▷ P.56 ダイバーシティ
	働き方改革	● いち早くリモートワーク制度を導入。リモートワーク実施率74%となり、総務省が公表する2021年度「テレワーク先駆者百選」に選出	▷ P.57 多様な働き方とワークライフバランス
	健康経営	● 社員一人ひとりが笑顔で前向きに挑戦する活気溢れる職場づくりと自発的な健康維持・増進に取り組むことで、健康診断再検査受診率が14.9ポイント向上、ストレスチェックの高ストレス率が1.3ポイント減少(2019年度比)	▷ P.59 健康経営

人材育成

「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、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の環境づくりに取り組んでいます。



人材育成に対する考え方

当社は、経営理念・企業ビジョンの実現に向け、技術とともに人材こそが最も重要な資産であると考えています。また、人材ポリシーを定めることで、社員に期待される行動を明示しつつ、人材育成基本方針を定めて取り組んでいます。

基本方針

人材ポリシー …………… 人材の可能性を最大限に引き出し、人的資本を最大活用

人材ポリシー基本原則

- 人財は最大の経営資源であり価値創造の源泉。
会社と個人は対等なパートナーであり人財の成長が企業価値を高める。
- グローバル基準で優秀かつ意欲的な人財に選ばれる会社になる。
社員一人ひとりが価値をつくる人財となる。

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を行い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ています。

担当役員メッセージ



組織と個人の成長を通じて
持続的な成長を目指します

執行役員 人事本部長
津田 直幸

デクセリアルズが、世の中の社会課題を先回りしてソリューションを提案し続けるためには、戦略に沿った事業ポートフォリオの変革と、それを実現する技術や人材も変化し続けていくことが必須だと考えています。

そのために、経営理念・パーパスや事業戦略と連動し、①将来の目指す姿からバックキャストした人材のポートフォリオをグローバルで整えること、②人と組織にまつわるポリシーや制度を最適化することで、社員一人ひとりの可能性を引き出すこと、③人的資本を最大限に活かし、クリエイティビティの高い組織文化を目指すことに取り組んでいます。

人事の制度としてグローバルスタンダードな「ジョブ型人事制度」を、まず国内の管理職層から導入し、今後一般社員や国内外の関係会社への展開を進めています。「全社視点で戦略に沿って組織や仕事を設計し、そこに適した人材を配置する。市場を意識し、仕事の大きさと発揮成果で報酬が決まる仕組み」に転換していきます。これによりそれぞれの役割はより明確になり、一人ひとりがこの会社で働く意義を問い直す。会社は社員から選び続けられるように組織を進化させ続けることで、組織も個人も成長していきます。多様性や個性を尊重し、競争力のある人事の仕組みづくりを通じて、持続的な成長を目指します。

株式給付制度 (ESOP)

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要素のほか、社員全員でさらなる高みを目指していくためのインセンティブの要素も踏まえた仕組みであり、社員のエンゲージメントの向上につながります。

自社株式の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。

VOICE ESOP 導入で株価意識が高まり、業績への関心もアップ



グローバルセールス&
マーケティング本部
戦略営業部
中島 麻子

ESOP 制度で株式給付を受けた直後は、さほど自社の株主になったという実感が湧かず、戸惑う気持ちもありました。

しかし、次第に株価を日々確認する習慣もつき、株価が変動した際には、市場や会社で何が起こったかを確認したり、決算期には会社業績やそれに対する社会からの評価をより気にするようになりました。

これまでも、会社の業績と給与との結びつきがあったため、潜在的にはそれを意識して業務を進めていました。

今回さらに株主としての視点が加わったことで、より一層、中長期的な視点や企業価値向上を意識するようになり、自分自身の業務に対する取り組み方にも変化があったと感じています。

TOPICS

持続的成長に向けた取り組み ～ジョブ型人事制度の導入～

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、段階的に「ジョブ型人事制度」を導入しています。2023年4月1日より国内管理職層に対して導入を開始し、職歴や年齢にとらわれることなく、多様な人材が職務と役割、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。

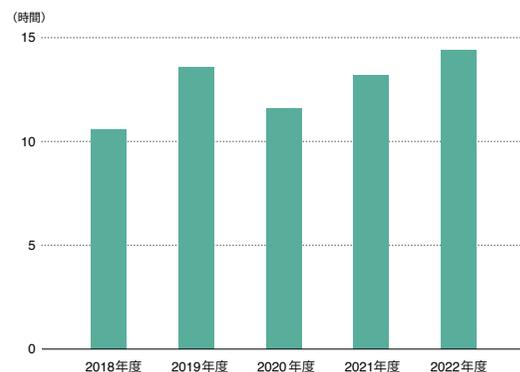
多様な教育研修体系

当社では、多様な研修プログラムを通じて、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境をつくり、未来を担う人材の育成に取り組んでいます。

教育体系として、新入社員研修やグレード任用時研修、マネジメント力を強化する研修、また専門性を発揮するうえで必要なビジネススキルの獲得や、社員の自律的なキャリア形成につながる自己啓発支援などのプログラムを整備しています。

自己啓発支援においては、通信教育受講に対する奨励金制度やe-ラーニングコンテンツも拡充しており、社員の新たな知識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がさらに充実感を持って成長を遂げられるように支援を行っています。

▶社員一人当たりの年間研修時間の推移



▶主な研修受講人数 (2022年度)



延べ 1,950 名

集合研修受講者数

延べ 35,347 名

e-ラーニング受講者数

次世代経営人財の育成

経営基盤強化に向けた人材育成施策として、管理職層からの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^{※1}」を実施しています。

D-BLPは約半年間におよぶ長期的な研修プログラムで、2019年に経営者に必要な知識を体系的に学ぶ場として導入されました。

導入以降、内外の環境変化に応じたプログラムへと変化をさせながら継続的に実施しています。具体的には、経営者の視点で課題をとらえ、その解決に必要な知識・思考・スキルを修得すべく、経営戦略、コーポレートファイナンス、SDGs・ESGなど、豊富な知見や知識を持つ専門家による最新の社会動向を踏まえた講義を組み込み、経営リーダー候補として視野を広げ、思考を深めるこ

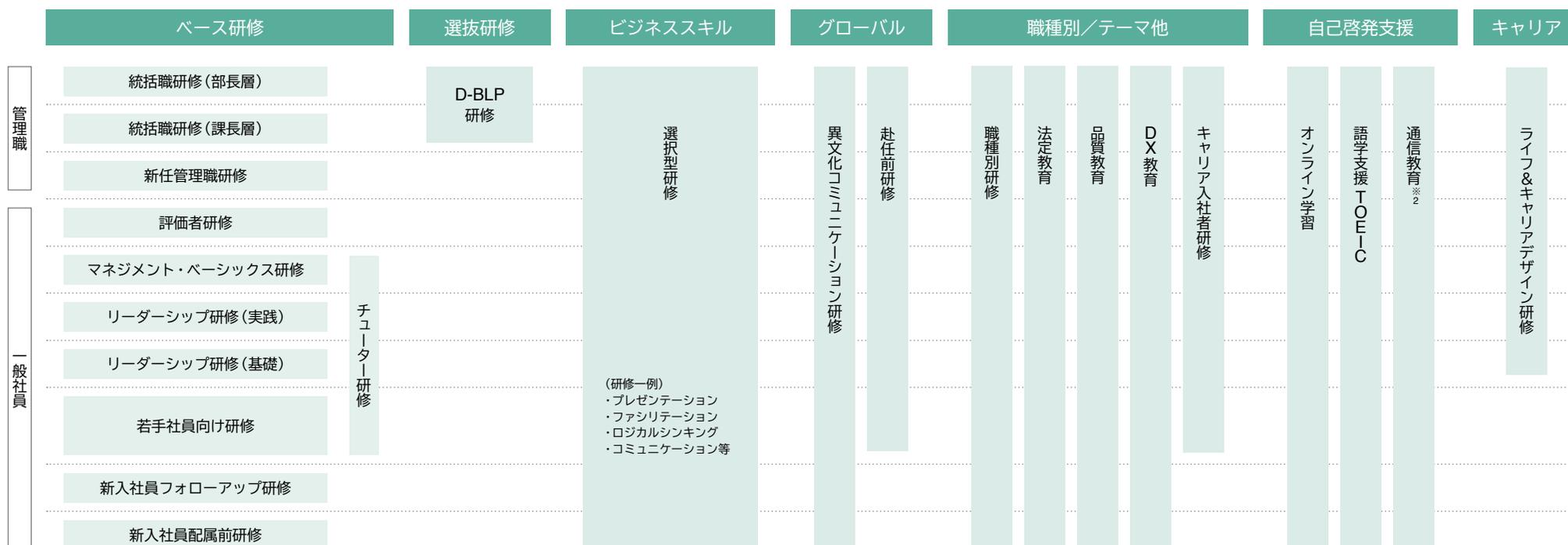
とで創造性と意思決定力を磨きます。

今後は持続的成長・企業価値向上を実現する経営リーダー人財の計画的輩出に向け、若手リーダー層を対象に新たなプログラムを導入し、次世代経営人財・リーダー人財のパイプラインの強化に取り組んでいきます。

また、海外拠点におけるリーダー育成の取り組みを開始し、グローバルでのパイプライン構築も図っていきます。今後も経営層と連携を図り、社会の進化を支える価値創造企業として、環境の変化や事業戦略達成に向けた経営人財を育成するための人材開発施策を充実させていきます。

※1 デクセリアルズ・ビジネスリーダーシップ・プログラム

▶ 教育研修体系



※2 自己啓発支援として費用の半額を補助

ダイバーシティ

当社が未来に向け価値を創造し続けていくためには、多様な人材が持つさまざまな価値観や考え方、知識・知見を融合していくことが大切と考え取り組んでいます。



ダイバーシティの考え方

前述の「人財ポリシー」を基本的な考え方とし、各拠点・機能に応じて男性／女性・外国人・障がい者等の多様な人材の採用と登用をグローバルで積極的に推進し、多様な人材から選ばれる会社となることを目指しています。また、これまでの出社を前提とした働き方ではなくとも能力を発揮できる場をつくるために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。

ダイバーシティ・コミュニケーションの強化

管理職を対象にダイバーシティ推進研修(e-ラーニング)を行うほか、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、言語の違いや価値観、文化的慣習等の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、より一層「個を活かす」組織づくりに向けてダイバーシティ推進に取り組んでいきます。

女性活躍推進

当社はダイバーシティの取り組みの一環として、女性活躍の推進を実施しています。

国内においては、2021年度から3年間を期間とする女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、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2022年度に4名が昇格を果たし、2023年3月末現在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

当社では、障がいのある社員が事務から製造に至るまで幅広い領域で活躍しています。

新たに障がいのある社員を配属する際には、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を実施しています。

聴覚障がいのある社員が所属する職場では、上司や同僚が手話や指文字を学んでコミュニケーションの向上を図り、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。

特に、社内に多様性を広めて社会的責任を積極的に果たすため、障がい者雇用を推進する特例子会社「デクセリアルズ希望株式会社」を設置し、事業を行っています(2015年)。同社では、「障がい者職業生活相談員」資格認定者を各職場に配置し、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、障

がいのある社員13名が当社構内で清掃、緑地管理などの活動を行っています。なお当社の障がい者雇用率は2.68%です。

VOICE

職場のメンバーと充実した会社制度に支えられています



経営管理本部
財務経理部
福田 幸瑛

入社後に3度の産休・育休を取得しました。時間単位年休を利用し、産前は体調に合わせたワークライフを選択できました。出産後も同じ職場に復帰でき、産休・育休中も上司との情報交換ツールがあったため復職時の不安が軽減され、大変助かりました。急な子どもの体調不良で出社ができない時もありますが、リモートワークで業務を進めることができています。また、何より職場メンバーのご理解とサポートに支えられ、仕事と子育ての両立もできています。産休・育休を取得する社員だけでなく、全社員が会社制度を利用しやすい環境づくりに貢献し、職場メンバーへの恩返しをしていきたいと考えています。

多様な働き方とワークライフバランス

当社の持続的な成長のために、社員一人ひとりがいきいきと能力を発揮できる環境や時間・場所の選択肢を拡充し、多様な視点での価値を創出していきます。



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取り組みを行っています。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制度を整えています。

会社全体の繁忙感の高まりに加え、リモートワークや時間単位年休の導入により、有給休暇の平均取得日数は2年連続減少していましたが、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。

その結果として2022年度の有給休暇の平均取得日数および取得率は減少前の水準に回復しました。今後も当社は、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。

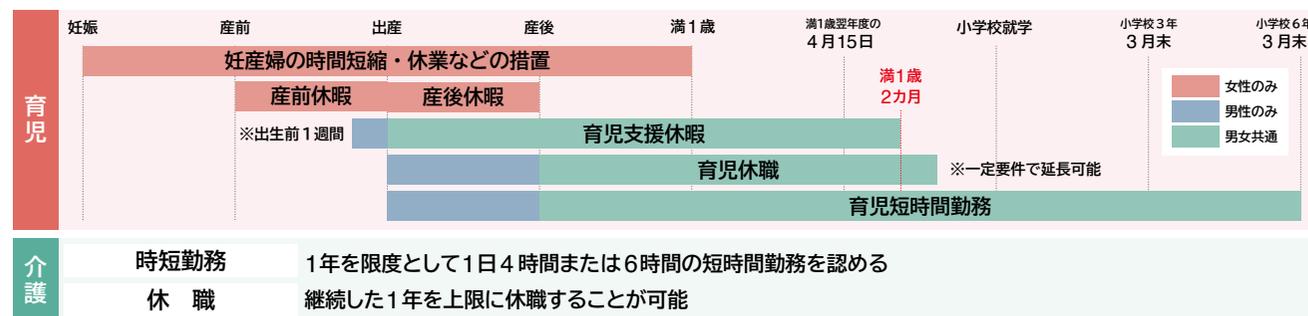
有給休暇平均取得日数・有給休暇取得率の5カ年の推移



リモートワークの推進

当社では、2020年より全事業所でリモートワーク制度をスタートしました。2021年4月には安全面やセキュリティ面を整備し、感染症対策のほか、生産性向上を目的とした恒常的制度としてブラッシュアップしています。また同年からリモートワークを活用した新しい働き方に合わせて、新たに東京オフィスを設置しています。あわせてリモートワーク制度の効率的な活用のため、管理職に向けたリモートワークにおけるマネジメント手法を学ぶ研修や、一般社員に向けたオンラインにおける効果的なコミュニケーションスキルを習得する研修を実施しています。制度の見直しを進め、多様な人材が活躍できるよう、環境整備に取り組んでいきます。

仕事と育児・介護両立の主な支援制度



育児・介護支援

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合った働き方ができるよう、法定を上回る支援制度の整備やリモートワーク推進、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、家族や時間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。

育児支援

出産予定日6カ月前までに「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産後休暇、育児休暇等の制度について個別に説明を行い、社員の積極的な育児参加を支援しています。当社の育児支援休暇は、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もつながっています。

人権の尊重

人権の尊重は、当社が社会的な責任を果たすために必要不可欠であるという考えのもと、グローバルでの取り組みを徹底し、人権に配慮した経営に努めています。



人権に対する考え方・基本方針

人権とは「人間が人間らしく生きていくために認められる権利」であり、誰もが生まれながらに持っている、誰からも侵されることのない、尊重されるべき権利です。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方針およびコンプライアンスハンドブックに「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・児童労働などを行わないことを宣言しています。また、「デクセリアルズグループ行動規範」においては、雇用や昇進において人種、宗教、肌の色、出身国、年齢、性別、障がいなど、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行わないことなどを定め、入社時の研修やハンドブックの配布などを通じて理解浸透を図り、社員一人ひとりが日々意識して行動しています。

多様性と包括性の促進が期待される現代において、すべてのステークホルダーが尊重され、多様なバックグラウンドや意見を尊重する企業文化の構築を目指すうえで、また企業としての社会的責任を果たすためにも、人権尊重の啓発活動は不可欠であると考えています。人権教育を通して、あらゆる人権問題の解決は企業の社会的責任であると社員一人ひとりが意識し、事業活動に関わるすべての人の人権を尊重できるよう取り組んでいきます。

人権の尊重に関する取り組み

人権に対する考え方・基本方針のもと、e-ラーニングを中心に毎年、啓発教育を実施しています。2022年度は以下の取り組みを実施しました。

<人権啓発動画の制作、教育>

持続可能な開発目標 (SDGs) で掲げられている「誰一人取り残さない」社会実現への貢献においても、人権尊重は欠かせないという認識のもと、人権動画を制作し、全社員を対象としたe-ラーニングを実施しました。一人ひとりの「ちがいを」理解して受け入れることが人権尊重において最も大切であることに触れ、今一度原点に立ち返り人権について考えるきっかけをつくりました。



<心理的安全性講座の開講>

人権尊重、差別やハラスメントの防止にあたっては、健康的で安全かつ生産的な職場環境の維持、そして上司と部下、同僚間の信頼関係の構築が不可欠であると考えています。信頼関係の構築の手段の

一つとして、日頃からオープンに相互のコミュニケーションがとれていることが肝要であるという考えのもと、「心理的安全性」※に着目し、信頼関係を構築できるコミュニケーションについて理解を深める研修を実施し、日常での実施を促進しました(受講率96.9%)。

※心理的安全性：組織や集団のなかでも自然体の自分でいられる環境のこと。
ビジネスにおける心理的安全性とは「誰もが安心して発言や行動ができる職場環境」を指し、心理的安全性を高めるとチームや組織の生産性向上が期待できると研究結果から認知されています。

<ハラスメント防止教育>

2022年度はパワーハラスメントに特化した研修動画を用意し、e-ラーニングを実施しました。ハラスメントを一切容認しないという会社の姿勢も改めて周知し、研修を通じて職場のコミュニケーションにおいても、互いに配慮する意識を高める重要性について啓発を行いました。

<内部通報(社外窓口)をグローバル化>

内部通報窓口について、2022年度より日本語のみならず、英語、中国語、韓国語での通報受付が可能な社外窓口を開設し、当社グループで働くすべての人が、より安心して内部通報制度を利用できるよう基盤の強化を行いました。

▷ P.76 コンプライアンス

▶ 主な教育実績(2022年度)

DATA

99.8%

ハラスメント防止教育受講率

95.0%

人権啓発動画の視聴率

健康経営

当社では社員一人ひとりの健康こそが会社の持続的な成長の礎であるという考えのもと、健康経営の取り組みをロードマップに基づき全社で推進しています。



健康経営に対する考え方・基本方針

当社では、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ることを目指しています。その実現のためには、「人財」である社員の健康こそが企業としての持続的成長の礎であると考え、健康経営に取り組んでいます。

全社で健康経営推進のため、2021年度に組織横断的な健康経営ワーキンググループを発足しました。同グループで健康施策を考案し、経営層の承認を経て活動を推進しています。

KPIと報告年における実績

健康経営は、社員自らがセルフケアによる「こころ」と「からだ」の健康支援を習慣化することが重要だと考え、2030年度には「セルフケアができる社員割合を50%以上」にすることを目標としています。2022年度の生活習慣改善実行率では、「生活習慣改善を日々実行できている」と回答した社員の割合は31.1%でした。

今後も社員の意見を取り入れた健康施策を実施し、自己管理ができる社員の割合を増やすことで、いきいき働ける職場づくりを目指します。

2022年度の取り組み

健康経営ロードマップをもとに、「健康経営」を全社員が知る・

考える年度とし、活動を実施しました。主な活動としては、2024年度から実施する事業所敷地内全面禁煙に向けたトップメッセージの配信や、スワンデーを中心とした事業所内での禁煙化による環境面と、禁煙外来受診費用補助などの禁煙サポート活動への取り組みを行いました。また、健康経営意識調査を実施し、社員の意識・意見を確認のうえ、次年度の活動計画に取り込んでいます。

さらに健康経営冊子の発刊など、社員に健康経営を身近に感じてもらう取り組みも開始し、これらの継続した取り組みが認められ、「健康経営優良法人 2023（大規模法人部門）」に、2020年度から3年連続で認定されました。

健康サポートの取り組み

メンタルヘルス

管理職を対象にストレスチェック集団分析結果をもとに、職場の結果を把握し、改善計画を策定するセミナーを開催しました。ストレスチェックは実施後の職場環境改善が重要なため、セミナー後に改善に向けた具体的プ

ランを各部門で作成し、サポート体制の強化や仕事の量的負担の改善について取り組みを進めています。今後も社員が前向きに挑戦する活気溢れる職場づくりに取り組んでいきます。

健康



ウォーキングイベントとして、2021年度から「健康チャレンジログ」を実施しています。2022年度は新たに参加率50%以上の部署に「チーム賞」を設けたところ、参加者が約2倍に増加しました。運動機会の増進だけでなく、部署内でのコミュニケーション向上の効果もみられました。

食事

食習慣の改善に関するオンラインLIVEセミナー・動画配信を実施し、延べ300名が参加しました。今後もリモートワークや交替勤務社員等、すべての社員が「食習慣」の気づき、見直しができるよう働き方や職種に合わせた取り組みを継続します。

今後もさまざまな取り組みを推進し、社員が前向きに挑戦する、活気溢れる職場づくりに取り組んでいきます。

健康経営ロードマップ(2022～2030年度)

2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
「健康経営」を全社員が知る・考える <ul style="list-style-type: none"> 健康経営HP刷新 健康経営冊子配布 健康イベントのプレポイント制トライアル など 	「健康経営」を全社員が体感・経験・実感・確認・共感・広める <ul style="list-style-type: none"> 2024年度敷地内全面禁煙 全社健康イベントのポイント制導入 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 					「健康経営」のPDCAが会社で加速する <ul style="list-style-type: none"> 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 		

労働安全

安全理念と基本方針に基づき、現場の安全風土の底上げと重大な損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。

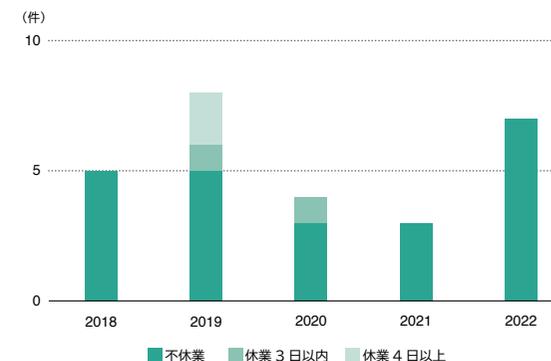
基本方針

- 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。
- 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
- 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。
- 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。
- 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。

労働災害発生状況

当社は、安全理念と基本方針に基づき、年間目標を掲げて重大な災害を防ぐ取り組みを行っています。2022年度のグループ全体での労働災害発生について、業務上の死亡事故、休業災害、休業疾病はありませんでした。一方で、2022年度の実績を分析すると職務経験1年未満の社員の不休業災害が2021年度と比較し増加していることから、労働災害の発生要因を解析してリスク低減対策の自律的かつ継続的な管理につなげる取り組みを推進しました。

労働災害件数推移



デクセリアルズグループ活動実績 (2022年度国内)

項目	方針	目標	結果
① 作業・設備安全	現場の作業・設備リスクを抽出し、その低減措置を実施する	休業災害0件	休業災害0件 (不休業災害7件)
② 作業環境安全	有害物質のリスク対策とフロー管理を行い、作業環境を維持向上する		
③ 健康管理 ▷ P.59 健康経営	リモートワーク・過重労働による健康障害、メンタルヘルスおよび有所見者対策などの予防・改善	・有所見率削減 ・禁煙推進	有所見、禁煙への推進
④ 交通安全	交通安全の教育と意識向上の取り組みにより交通事故の発生を低減する	交通事故0件	交通事故15件
⑤ 防災対策 ▷ P.79 事業継続計画(BCP)の強化	初動とBCPをつなげる事業継続マネジメント(BCM)を構築し、人命、および事業とステークホルダーを守る	影響ゼロ	影響ゼロ

※一部DXPC、京都セミコンダクターを除く

労働災害未然防止のための取り組み

労働安全衛生マネジメントシステムのデジタル化

2021年度に構築・DX化した本システムについて、2022年度はさらなるアップデートを図り、機能連携や横断的なデータ共有が可能となりました。このような取り組みから、運用のスピード化や安全活動の活性化につなげています。2023年度は、労働安全マネジメントシステムに基づく内部監査システムをデジタル化し、安全衛生活動のレベルアップにつなげていきます。

リスクアセスメント巡視

労働災害要因から類似災害や災害の再発の可能性を有するリスクを、「リスクアセスメントシステム」を活用して選定し、それに基づき有識者による巡視を行うことで組織を超えて共有または対策に結びつけ、昨年発生した無理な動作や高温接触による労働災害の発生防止につなげることができました。



リスクアセスメント巡視の様子

設備安全チェック

生産・開発用の設備導入では、労働衛生の3管理（作業環境管理・作業管理・健康管理）の視点で設備安全チェックが行われ、作業者の安全確保やコンプライアンス遵守を継続しています。設備導入システムの運用を開始して以来、設備起因による労働災害や操業影響に係るインシデントは発生していません。さらに、関係会社にも水平展開を進めています。

教育・研修

教育・研修では、新たなシステムの導入やアップデートを通じて、社員一人ひとりが効率良く、効果的に修得しやすい環境整備を行うとともに、専門的な安全衛生の選任者および管理者教育を始め、リスク管理や安全行動の理解・高揚につなげていきます。

選任者および管理者教育

職長教育では、ウェビナーによる研修の機会を追加し、多数の受講者や業務状況に応じることが可能となり、柔軟な受講環境の整備のもと確実な習得につなげています。

また、レーザーやフォークリフト1t未満特別教育では、社内の有資格者が職場の状況に適したカリキュラムにカスタマイズすることで実作業に適した教育が可能となり、習得後はスムーズに現場作業で活躍しています。

教育・研修実績(2022年度)

教育内容	対象者	2022年度実績
新入社員研修	新入社員	1回
レーザー安全教育	選任者、対象作業従事者、従事予定者	9回
職長教育	職長および職長予定者	1回
フォークリフト1t未満特別教育	対象作業従事予定者	2回
交通安全VR	自家用車・社用車の運転者	1,362回
危険体感装置	雇入れ・在籍社員	1回
危険体感VR	雇入れ・在籍社員	329回

主な教育・研修プログラム内容

交通安全 VR



交通事故未然防止に向けた新たなデジタルツールとして、VR（バーチャルリアリティ）を活用した教育を実施しています。

交通事故の原因や道路形状などのさまざまなコンテンツから、バーチャルに体験することで、危険感受性の向上、安全運転の重要性理解につなげ、実際の運転時により注意深く運転する行動変化につなげています。当社では自家用車による通勤者が76%と多数を占めています。拠点ごとにVRツールを配置して柔軟に体験できる環境を整備し、交通事故防止を目指しています。

危険体感装置



過去の労働災害を再現した実機による人命および操業影響や、作業者の身体負傷につながる恐れのある危険をリアルに体感できる教育を行っています。労働災害発生要因の一つである人的要因や作業経験による気の焦り、慢心や過信などに焦

点を当て、優先すべき人命・ルール遵守の重要性を学ぶことができます。実際に静電気の帯電や放電された時の引火爆発、シリンダーによる挟まれなどにより、帯電量の可視化や設備の衝撃を直感的に感じることで、危険予知能力向上を図っています。

危険体感 VR



危険体感装置に加え、VRを活用した危険体感教育を実施しています。設備起因による労働災害発生ゼロを継続する一方で、付帯作業による労働災害が発生しています。当社では、過去の労働災害の発生要因やリスクアセスメントから、職場の危

険源に応じたコンテンツを用いてVR教育を行っています。このVR教育により、スクアード・ストレート[®]による災害の怖さを知り、安全意識や手順の重要性理解、作業手順を守る方法を身につけ、安全作業や行動につなげています。

※あえて恐怖を体験させることで行動の変化につなげる教育手法

サプライチェーンマネジメント

当社は、サプライチェーンを通じて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行っています。



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
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
品質・安全性	情報セキュリティ	サプライチェーン	CSRに関わるコーポレート・ガバナンス
<ul style="list-style-type: none"> ● 製品安全性の確保 ● 品質管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● サプライヤーの管理 ● 責任ある鉱物調達 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、ガイドライン送付先に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います。

CSR 調達アンケート

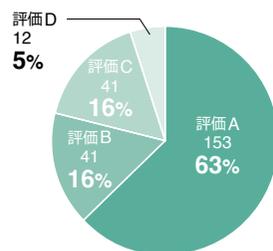
2023年7月に実施したCSR調達アンケートでは、さらなる取引状況の実態を把握するため、アンケート対象を大幅に増やした結果、346社中252社から回答を得ることができました。今後は質問文の見直しなど回収率向上の対策を検討し、改善に努めていきます。

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95%となりました。

スコアが低いお取引先さまについては状況確認を行い、必要に応じて協同して課題改善に取り組んでいきます。また、ガイドラインに賛同していただけるお取引先さまを適正に評価することで、優先的に取引させていただきます。

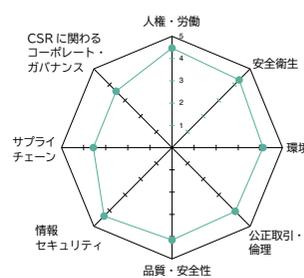
実施期間	2023年7月
アンケート対象	346社(回答 252社)
アンケート設問数	46
全項目平均点	4.16点 / 5点

▶ 評価別割合



評価A…平均点4点以上 評価B…平均点3.5点以上
評価C…平均点3点以上 評価D…平均点3点未満

▶ 項目別平均点数



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、地球温暖化の進行により、地政学的リスクの増大、自然災害の激甚化が予想され、サプライチェーンを取り巻く環境はますます厳しくなっています。

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、国内外のお取引先さまにおけるリスクの抽出を行い、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。

また、2023年4月に当社としてお取引先さまにお願いしたい災害対策をまとめた「サプライチェーンBCPガイドライン」を発行し、その内容に即した対策をとっているか調査を行っています。調査結果はCSR調達アンケートとあわせて、より良いサプライチェーンの安定化を実現するための取引先選定条件などに活用していきます。

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行い、それに基づく製品づくりを行っています。

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。

紛争鉱物への対応

当社では、「人権侵害などに関す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、電子機器業界サステナビリティ推進機関RBAが推進している「責任ある鉱物イニシアチブ (RMI)」が提供する調査ツールに基づき、対象紛争鉱物について調査を実施しています。



詳細はウェブサイトをご覧ください。

調達課題への対応

昨今の調達リスクとして、感染症の世界的拡大、原材料調達先の依存、ウクライナや台湾などの地域の不安定な政治情勢による地政学的リスク、自然災害により原材料が確保できない場合や、法規制の導入や改正により原材料の使用が制限される事案が発生しています。

そのようなリスクに対して当社では、調達先の複数化や平時からの原材料の在庫積み増しなどの対策を行い、事業の安定的継続につなげていきます。



リスクの詳細はウェブサイトの有価証券報告書【事業等のリスク】(P.20~24)をご覧ください

品質マネジメント

当社グループではお客さまに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. 継続的なり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、人財の育成・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

当社グループのすべての製造事業所は、国際規格ISO9001の認証を取得しています。品質マネジメントシステム(QMS)は当社の事業活動の基盤となっています。また、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に、管理責任者、部門代表者、品質保証担当部長、QMS推進者等による品質マネジメントシステム推進体制を構築しています。また、車載用途製品では、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規格対応も行うなど、より厳しい品質水準の確保に取り組んでいます。

製品実現や品質目標の達成のためには、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行っています。また、これらの活動を監視するために、内部品質監査を定期的実施しています。監査では法規制やルールに基づいた業務や、現場作業と工程や品質の仕様通りのモノづくりについて内部品質監査員が確認し、問題点の抽出・改善を行うとともにトップマネジメントに報告しています。

内部品質監査では監査員のスキルが重要なため、模擬監査による経験の蓄積や、トレーナーによるスキルアップ研修なども積極的に進めています。

製品安全

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UL規格※1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、製品安全情報をお客さまへ正確にお伝えするため、国内外の法規制に対応したSDS※2の提供を行っています。

※1 UL規格：安全規格の制定や試験、認証を行う企業であるUL LCCが制定した安全規格
※2 SDS：安全データシート(Safety Data Sheet)

品質コミュニケーション

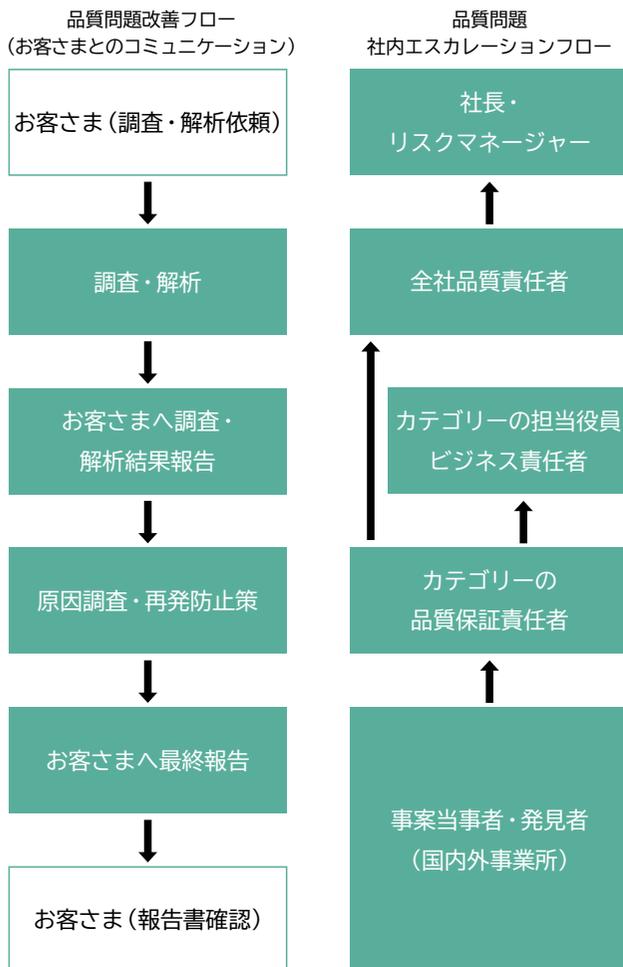
当社グループは、お客さまとのコミュニケーションを通して、お客さまのご要望や技術的課題を共有し、技術面での支援や解決策を提供することで、お客さまの信頼に応え、ご満足いただける製品づくりを目指しています。

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、適切な対応をと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と対応を行っています。お客さまによ

る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行っています。

▶ 品質問題連絡フロー



■ 当社 □ お客さま

品質管理におけるDX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基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。

当社グループの主要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。これらを解決すべく、異常を事前に予測し、プロセス制御を行う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の取り組みを推進しています。

本社・栃木事業所では反射防止フィルムにおいて、当社が独自に開発した画像処理を用いた自動外観検査装置や自動計測装置を組み込んでいます。これら装置から得られる莫大なデータをAIのディープラーニング機能を活用して、リアルタイムで高精度に欠陥画像を分類するシステムを開発・構築し、スマートファクトリー化を進めています。

これらの取り組みにより欠陥が連続して発生することを防ぎ、製品の不良品率の低減と大幅な収益向上を実現しているほか、生産過程で得られる数万個におよぶデータ分析により品質のさらなる向上につなげています。さらに、2022年度からは、SCADA*システムなどとのデータ連携を進め、異常検知と予測精度の向上により、未然防止に向けた品質管理体制を構築しています。これらのスマートファクトリー化は、他事業所でも並行して進めています。

* SCADA (Supervisory Control And Data Acquisition) : 産業分野で現場の情報を一カ所に集めて統合的に監視制御するシステム

技術教育・人材育成

当社では、スペシャリスト育成を目的とした人材育成基本方針に基づき、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行っています。

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ために、実践的な演習を取り入れた研修を、全部門を対象に実施しています。

リモートワーク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・効率性を改善して教育機会の向上に努めています。

2022年度は、従来からe-ラーニングで開講している品質基礎、ISO9001基礎、IATF16949入門などに加えて、ヒューマンエラー、是正処置などに関する教育にもコンテンツを拡大しています。

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行っています。



「QC 7つ道具研修」特性要因図作成グループワークの様子

社会貢献活動

デクセリアルズグループCSR方針に則り、事業拠点のある地域の活性化や、より良い環境を未来へ引き継ぐために、国内各地や海外でさまざまな活動を行っています。



詳細の活動はウェブサイトの
地域貢献ページをご確認下さい

地域活性化活動

<宇都宮ブリッツェン

(デクセリアルズ presents「わたらせクリテリウム」開催支援)>

2015年より栃木県の地域密着型プロ自転車ロードチームである「宇都宮ブリッツェン」とスポーツを通じた地域活性化活動に取り組んでいます。2022年度は気軽に参加できる本格的なレースであり、地元住民の憩いの場にもなっている、栃木・わたらせサイクルパークで開催の「わたらせクリテリウム※」の開催を支援しました。



※クリテリウム：短い区間を規定周回走り順位を決めるレース

<「デクセリアルズ杯

第20回宮城県チャンピオンズカップU-12大会」開催>

スポーツ振興と青少年育成を通じた地域社会貢献を目的とし、2013年から一般社団法人宮城県サッカー協会が主催する本大会のサポートを行っています。2022年度は女性が活躍できる機会創出のため、初めて女子部門も開催しました。参加チームの指導者より、「女子選抜の大会数が少ないなかで大会を開催いただきとても嬉しい。選手も喜んでいる。」といった声を多数いただきました。



環境保全活動

<足尾の山に豊かな緑を取り戻す>

2009年よりNPO法人足尾に緑を育てる会の「法人会員」として森づくりをお手伝いしています。例年、社員やその家族が参加するイベントや、新入社員教育の一環として植樹活動を行っています。

寄付・寄贈活動

<TABLE FOR TWO>

栃木事業所、鹿沼各工場、なかだ事業所の社員食堂では、社員がヘルシーメニューを購入した際に、開発途上国の学校給食1食分に相当する20円を負担し、1食ごとに寄付をするTABLE FOR TWOプログラムに参加しています。2022年度は4,964食分の学校給食にあたる99,280円を寄付しました。

海外グループ会社における活動

<デクセリアルズ香港の活動>

従来より歯科医療をサポートする「Love Teeth Day」、ランチ1食分の金額を住環境の改善につなぐ「Skip Lunch Day」などチャリティーイベント参加も含め、さまざまなリサイクル・寄付活動を行っています。さらに2023年3月には恵まれ



ない家庭や一人暮らしの高齢者の方へ食事を支援するNGO団体「Food Angel」の活動に全社員で参加し、2,140食のお弁当をつくりました。今後もこのようなフードロスの削減や地域社会への貢献に取り組んでいきます。

<デクセリアルズ上海・蘇州の活動>

上海では環境保護活動として社員が参加し、プラスチックゴミ拾いを行っています。また、上海・蘇州の事業所合同で使用済みの衣類やバッグ、靴、ぬいぐるみなどを集めて、中国国内や開発途上国への寄贈を行う活動にも取り組んでいます。



VOICE

2022年度から本格開始した社会貢献活動を継続します



Dexerials 上海
管理部総務担当
陳虹 (チェン ホン)

私たちの社会貢献活動は2022年度から本格的に開始しました。環境保護を主題とし、「プラスチックゴミ拾い」とデクセリアルズ蘇州と連携しての「衣類リサイクル」の2つの活動を行っています。活動を通して、より清潔な環境づくりや環境負荷の低減に貢献でき、うれしく思います。