



コーポレート・ガバナンス

当社はパーパスの実現に向け、経済的価値と社会的価値を両立させ、持続的成長と企業価値の向上を果たし続けるために、コーポレート・ガバナンスの確立が極めて重要な経営課題であると認識しています。経営層はBANI[※]時代における経営の方向性を見定め、迅速・果断な意思決定を支える体制の維持・向上と、より実効性・透明性の高いガバナンスの進化を実現し続けます。

※ BANI…Brittle(もろさ)、Anxious(不安)、Non-linear(非線形)、Incomprehensible(不可解)

強化・改善の取り組み

当社は社会の動きや経営環境の変化を踏まえ、いち早く体制と運用の両側面から強化・改善に取り組んできました。

デクセリアルズのコーポレート・ガバナンスの変遷(強化・改善の歩み)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
経営理念／ 経営戦略	経営理念「Integrity」、企業ビジョン「Value Matters」				パーパス「Empower Evolution. つなごう、テクノロジーの進化を。」	
	中期経営計画2023 「進化への挑戦」(2019～2023)				中期経営計画2028 「進化の実現」(2024～2028)	
経営の実効性・ 透明性向上に向けた 体制づくり	委任型執行役員制度(2019～)					
	監査役会設置会社	監査等委員会設置会社(モニタリング・ボードを志向し、権限委譲を拡大)				
	本社:東京・大崎	本社:栃木・下野市に移転、経営と現場の一体化推進。定時株主総会も栃木で開催(2023～)				
経営の透明性と 監督機能の強化	取締役会:独立社外取締役が過半数を占める体制(2015～)					
	▶スキル・マトリクス明確化 図 P.47 取締役会のスキル・マトリクス					
	指名・報酬委員会(2019～)、社長サクセッション議論(2018～)					
取締役会の実効性 向上に向けた仕組み・ 取り組み(PDCA)	取締役会の実効性評価の実施とアクションプラン策定・実行(毎年度実施・2015～)					
	CSR目標				ESG重点課題	
持続的成長と企業価値 向上に資する役員 報酬制度	業績連動型株式報酬制度(2016～)					
	▶相対TSR 図 P.69 役員報酬			▶非財務指標追加 図 P.69 役員報酬		

コーポレート・ガバナンス体制

取締役会・取締役

当社の取締役会は8名で構成されています。そのうち独立取締役(5名)が過半数を占め、独立した公正な立場から監督強化の役割を果たしています。

取締役は、それぞれ各分野における多様なスキルや知識・知見を兼ね備えた役員で構成されています。

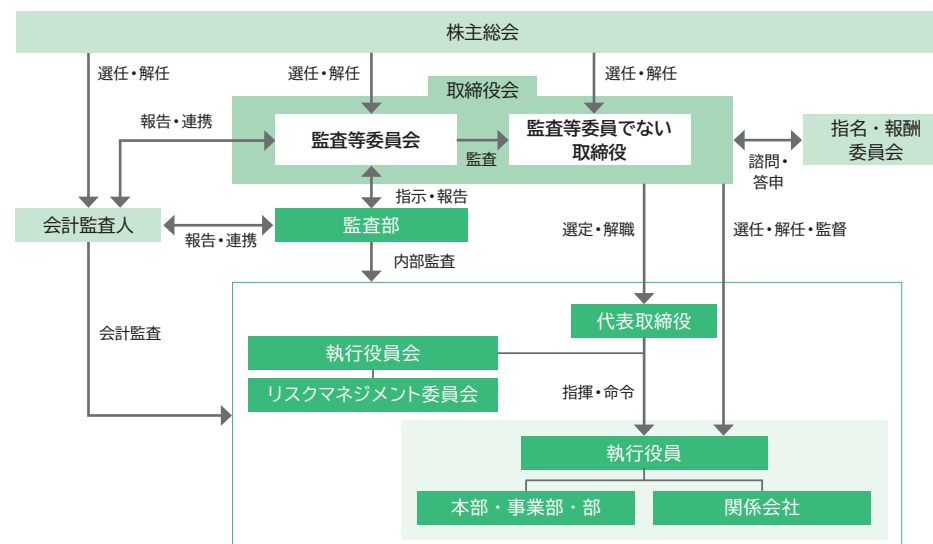
図 P.46 持続的成長と企業価値向上に向けたコーポレート・ガバナンス体制の強化

取締役会は、原則として毎月1回定期開催し、決議事項、報告事項(法定事項の決議、重要な経営方針・戦略の決定、役員候補者の選定など)に加え、討議事項を設け、経営リスクや取締役会の実効性向上に資するテーマなど、都度、活発な議論を行っています。

また、オフサイトミーティングや連結子会社を含めた事業所視察なども行っており、取締役会のあり方・思想・方針や重要施策の議論、監査等委員会や指名・報酬委員会での議論などを取締役会全体で共有しています。さらに、経営層と現場との直接的なコミュニケーションの充実も図っています。

このような取り組みを通じて業務執行の状況を把握しつつ、取締役会での議論の活性化を図っています。

コーポレート・ガバナンス体制



2025年4月現在

取締役会のアジェンダ(2024年度モニタリング項目)

当社の取締役会では、中計や単年度予算を達成するための重要施策を「モニタリング項目」として指定し、アジェンダセッティングを行っています。同時に、刻々と変化する経営環境や議論を進めるなかで顕在化してくる課題についても、柔軟に討議できる運営を行っています。2024年度は以下をモニタリング項目に指定し議論しました。

主なモニタリング項目
成長戦略、営業機能改革、生産戦略、サステナビリティ経営、 キャピタル・アロケーション／資本政策、リスクマネジメント

■ 監査等委員会・監査等委員

当社は「監査等委員会設置会社」制度を採用しています。監査等委員会は3名（うち社外取締役2名）で構成され、委員長を社外取締役とし、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、監査の実効性を高めています。

監査等委員会では、監査方針や監査計画の策定、監査報告書の作成、会計監査人の評価・選任、会計監査人の報酬の同意および内部統制システムの整備・運用状況の確認などの事項について検討と必要な決議を行っています。

各委員は、監査等委員会が定めた監査方針、職務分担に従い、取締役会などの重要会議へ出席し、取締役と意見を交換しています。また、内部監査部門や子会社監査担当役員からの監査報告の確認と意見交換、三様監査会などでの会計監査人の監査計画と監査内容の確認、および意見交換などを行っています。

常勤の委員は、執行役員会などの会議へ出席し、重要な決裁書類を閲覧しています。また、各事業部門、リスクマネジメント部および海外子会社の代表者へのヒアリング、ならびに内部監査部門との意見交換などを行っています。会計監査人とは月次で監査の進捗確認や意見交換を行い、連携の強化を図っています。

■ 指名・報酬委員会

当社では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。役員の選解任や報酬の決定に際し、それらの妥当性とプロセスの透明性確保を目的としています。取締役5名で構成され、うち委員長を含む3名は独立社外取締役が務めることで、議論の客観性と透明性を高めています。2024年度は委員会7回に加え、委員会外活動として次世代リーダー層とのコミュニケーションなどを実施しました。また、2025年度は委員会の構成を7名から5名に変更し、リーンの体制のもと活発に議論し、中長期に向けたボード・サクセッションなどの検討を進めています。

指名・報酬委員会の主なアジェンダと開催状況(2024年度)

主なアジェンダ	開催月
●(全体) 2024年度 指名・報酬委員会 年間審議予定	7月
●(指名) ボード・サクセッションの議論	4月、7月、8月、11月、12月、2月
●(指名) 次年度執行体制の議論	12月
●(指名) 国内外の次世代リーダーとのコミュニケーション	10月
●(報酬) 取締役・執行役員の2023年度実績レビュー	6月
●(報酬) 2024年度 執行役員のコミットメント確認	7月
●(報酬) LTI業績連動指標の議論	4月

■ 執行役員・執行役員会

当社では執行役員11名（委任契約、業務執行取締役との兼務者2名を含む）を選任し、業務執行取締役から広範な裁量の権限委譲を受け、迅速な意思決定と業務執行責任を明確化する体制をとっています。

執行役員会は原則として毎月2回、すべての執行役員を構成メンバーとして開催。業務執行の状況や課題の検証、取締役会で有意義な議論を行うための重要案件の事前討議などを行っています。業務執行の監督と監査の実効性を確保するため、会議には常勤監査等委員が常時陪席し、審議の内容は定期的に取締役会にも共有を行っています。

■ 内部監査

内部監査部門は監査計画に基づき、当社グループにおける内部統制システムおよびコンプライアンス・リスク管理体制の整備・運用状況を踏まえ内部監査を実施し、内部統制報告制度(J-SOX)の評価を行っています。監査結果については監査等委員会および取締役会へ報告（デュアルレポートライン）し、改善状況の確認を行っています。J-SOX 評価結果についても、J-SOX 事務局を通じて報告し、検出された不備の改善状況を確認しています。

また、会計監査人とは四半期ごとに三様監査会を実施して意見交換を行い、内部監査で把握した内部統制に係る重要な事象に関して情報提供し、必要に応じて指導と助言を得ています。

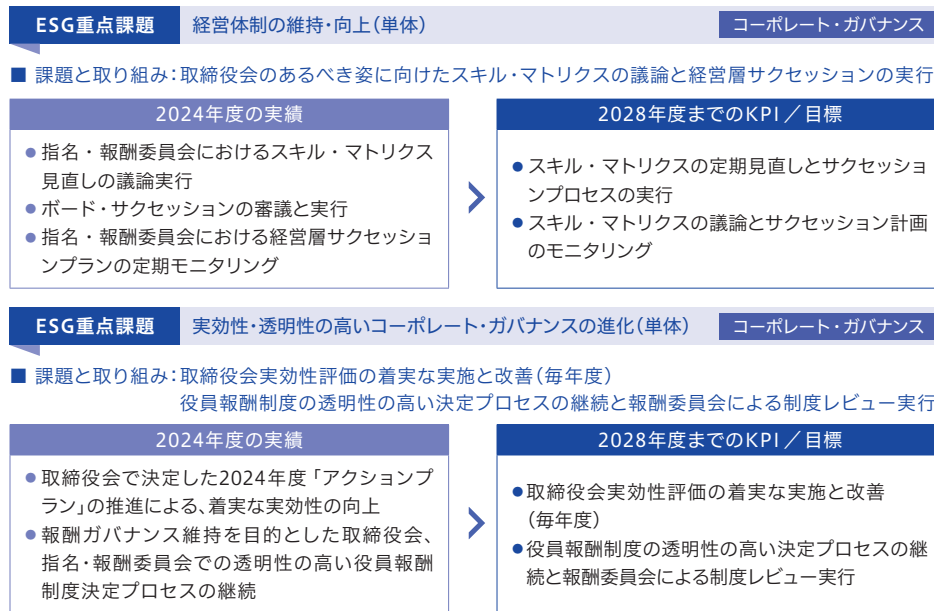
■ 会計監査

当社は、PwC Japan 有限責任監査法人と監査契約を締結しており、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査を受けています。なお、監査の厳格化のため、当社と同監査法人は特別な利害関係を持たず、監査担当社員も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。

コーポレート・ガバナンスの実効性向上に向けた取り組み

当社は、より実効性・透明性の高いコーポレート・ガバナンスの進化を実現するために、「ESG重点課題」に取り組むとともに、「取締役会実効性評価」を持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目的として、重要な課題を定期的に抽出・特定し、強化・改善を推進しています。

図 P.64 ESG重点課題の考え方



取締役会全体の実効性の分析・評価の結果の概要

■ 2024年度 取締役会実効性評価結果(総括)

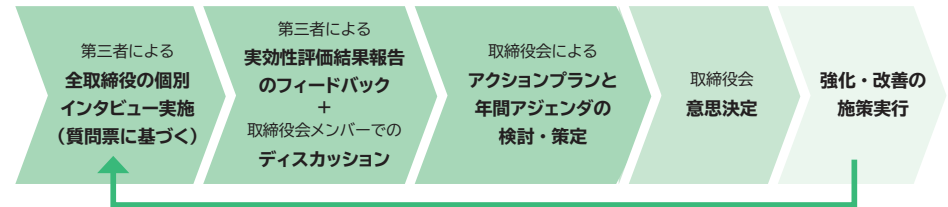
第三者による客観的視点からの総括の結果、当社の取締役会の実効性は全体として高い水準にあると評価されました。各取締役の回答から得られた取締役会の強みおよび改善したポイント(前年度比)は次の通りです。

- ① 指名・報酬委員会における審議を重ねたうえでのボード・サクセッションの実行
- ② 過去の実効性評価を踏まえた、議論に集中可能で効率的な取締役会運営

また、当社の監査等委員会の強みおよび改善したポイント(前年度比)は次の通りです。

- ① 常勤監査等委員からの情報共有精度の向上
- ② 内部監査部門との連携による部門別監査の実効性向上

評価～アクションプラン策定・実行のプロセス(概略)



■ 2025年度 取締役会の実効性向上に向けたアクションプラン

前期の評価結果および取締役会での複数回にわたる議論を踏まえ、2025年度のアクションプランを以下の通り決定しました。

持続的な成長と企業価値の向上に資する経営シナリオの実現と 環境変化、経営リスクを想定した取締役会の実効性向上

- ① 中長期的なありたい姿や中期経営計画の達成を見据えた、取締役会の目指すべきあるべき姿
- ② 取締役会の機能・役割、モニタリング項目の具体化、優先順位付け
- ③ 中長期的な経営リスクへの備えと(執行側の)自浄作用を高めるためのコーポレート・ガバナンス体制の強化
- ④ 指名・報酬委員会の機能・役割の明確化と構成の見直し、諮問事項の明確化
 - 現状の課題を踏まえた、委員会の体制(構成・人数)の見直し
 - 「諮問」と「答申」の明確化
- ⑤ 個々の社外取締役に期待される機能・役割の明確化
 - 中長期的なありたい姿、中期経営計画と同期したスキル・マトリクスの再定義とサクセッションの考え方、進め方を議論
- ⑥ 取締役会の議論の質を高める社外取締役への情報提供のあり方(議論と実践)
 - 意思決定などに必要な情報へのアクセス改善、議論ポイントの早期共有、審議資料と事前提供時期の改善

役員報酬

■ 基本方針

当社の取締役の報酬は、取締役会や指名・報酬委員会において議論・決定された、持続的成長と企業価値向上に資する報酬制度のあり方を反映した「役員報酬決定方針」を基に、適正なプロセスで決定しています。また、外部調査機関の役員報酬調査データを基に、企業規模や業種・業態の類似企業事例と比較し、その妥当性を検証しています。

役員報酬決定方針

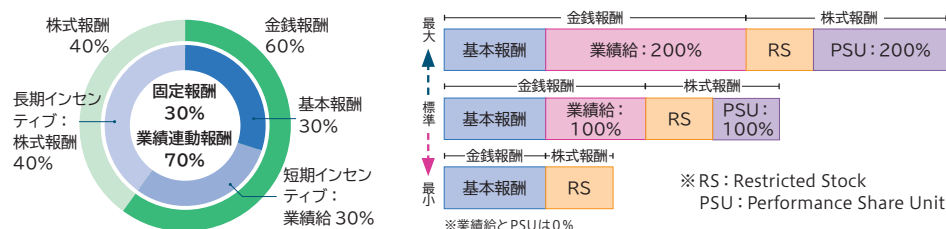
- 役員の報酬は、その役割と責任および業績に応じて報いるものとする
- 中長期経営戦略を反映する設計であると同時にサステナブルな成長を強く動機づけるものとする
- 株主の皆さまと利益・リスクの共有を図り、株主視点を意識し、企業価値向上をより強く動機づける報酬構成とする
- グローバルで優秀な人材を確保・維持するにふさわしい報酬水準とする
- 報酬の決定プロセスは、客観的で透明性の高いものとする

役員報酬の構成

当社では、取締役などの、当社の持続的成長や中長期的な企業価値向上、会社業績などに対する貢献意欲向上の加速を目的に、役員報酬の業績連動性を高めています。さらに株主の皆さまとの利益・リスクの共有と企業価値向上に対する動機づけを強化すべく、株式報酬比率を高める構成としています。

なお、役員報酬の金銭報酬限度額は、取締役（監査等委員である取締役を除く）は年額450百万円以内（うち社外取締役分として70百万円以内）、監査等委員である取締役は、年額70百万円以内と、当社第12期定時株主総会（2024年6月25日開催）において決議されています。社外取締役および監査等委員である取締役は基本報酬のみとしています。

代表取締役の報酬構成比と業績連動による変動幅



■ 基本報酬

当社では、役位・職責に応じ傾斜配分した報酬を月額固定報酬として支給しています。

■ 業績連動報酬

当社では、年度の業績に応じて支給される「業績給」と、株主の皆さまと利益意識を共有し中長期の目標達成へ動機づけするための「株式報酬」で構成され、業務執行取締役に対し、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

稼ぐ力である連結売上高50%：EBITDA50%の割合により算定した金額に報酬委員会での評価を加え決定し、定時株主総会終了後の翌月から12等分して毎月支給しています。

● 株式報酬

中長期的な業績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、金銭報酬とは別枠で設定しています（上限99万ポイント）。

連続する5事業年度ごとに、取締役への給付に必要な株式の資金を信託へ拠出しています。

信託を通じ取得した株式は、役位に基づくポイントに応じ、1ポイント1株として株式を給付するRSと、中計の実績を反映したポイントに応じ、1ポイント1株として株式を給付するPSUに分けて支給しています（ただし、当社規定の譲渡制限あり）。

PSUの業績連動部分を決定する評価指標

評価指標	指標概要	ウェイト
株主総利回り（TSR）	5年間の TSR（対ベンチマーク企業）	80%
サステナビリティ戦略目標	持続的成長に欠かせないマテリアリティ「技術」と「人財」に対する重要指標の達成度	20%

加えて、企業の責任として最低限達成すべき目標として、業績連動期間中のROE実績平均が一定レベルに達しなかった際、および社会課題（気候変動）に寄与するCO₂排出量削減の目標が未達成の際には、PSUの全額または一部を減ずることとしています。

■ 各取締役の報酬決定方法

個別の取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬は、指名・報酬委員会での議論を経て、取締役会で決定します。また、個別の監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役の協議により適切に決定しています。



リスクマネジメント

当社グループは、リスクマネジメントを持続的成長と企業価値向上の基盤と位置づけています。急速に変化する環境のなか、リスクを「事業目標達成に影響する不確実性」ととらえ、それを回避するだけでなく、機会として活用することで競争優位を確立します。ステークホルダーへの価値提供を継続するため、攻めのリスクマネジメントを実践しレジリエントな企業体質の構築を推進しています。

図 P.60 コーポレートリスク統括メッセージ

リスクマネジメント体制

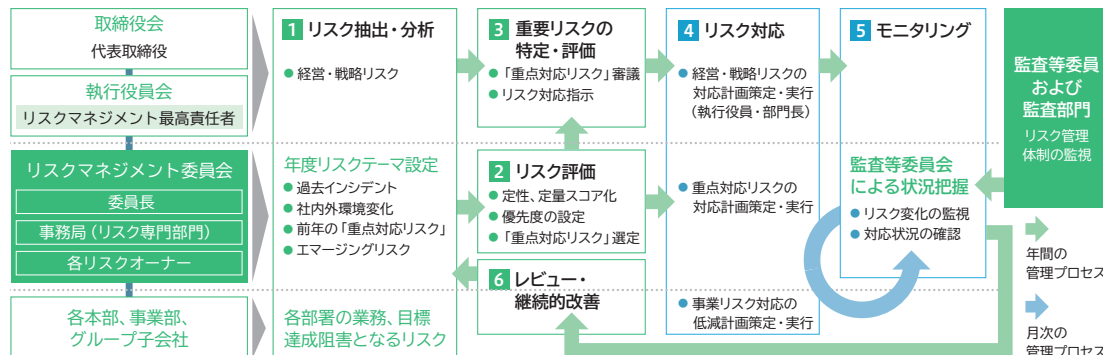
当社グループは、取締役会を最高監督機関とし、代表取締役が任命した執行役員をリスクマネジメント最高責任者とする体制を整備しています。2025年度には、リスク専門部門を執行役員直轄の組織として再編し、全社的な方針策定、評価基準の統一、管理状況の監視・支援を担い、実効性を一層高めた「攻めのリスクマネジメント」を推進する体制となりました。

当社グループのリスクマネジメント体制は、「三線モデル」に基づき構築しています。第一線として、事業部門および本社機能部門がリスクオーナーとなり、日常業務におけるリスクを管理します。第二線として、リスク専門部門やリスクマネジメント委員会が横断的に進捗管理・支援を担い、特定領域のリスクは専門部門が全社的に調整します。第三線として、内部監査部門が独立的な立場から体制の有効性を評価し、リスクマネジメント委員会および取締役会へ報告します。これにより、監督・執行・監査が相互に補完し合う仕組みを実現しています。

リスクマネジメントプロセス

社内外の環境は日々刻々と変化するため、適切なタイミングで対策を講じられるように、リスクマネジメント委員会を中心として、以下のプロセスでリスクマネジメントを実施しています。

リスクマネジメントの体制とプロセス



リスク対応の取り組み

当社グループでは、環境変化に的確に対応するため2024年度にリスク対応における「4象限フレームワーク」を定義し、体系的なリスク対応体制を構築しました。これまで実施していた「重点対応リスク」の特定・対応に加えて、本フレームワークの活用により、実効性を備えたリスク対応を実現します。

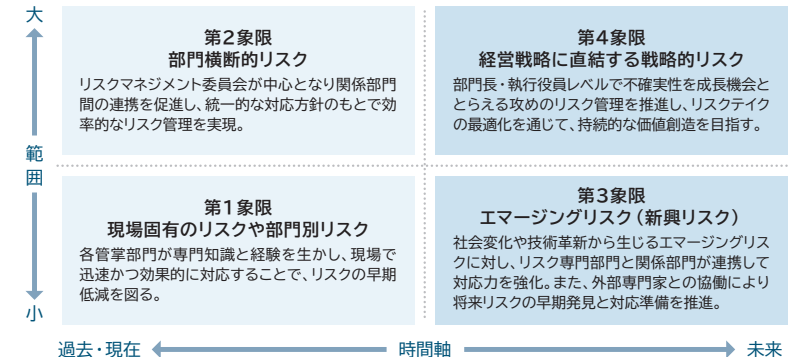
重要リスクの特定と対応

当社グループでは、リスク評価において一定基準を超えたものを「重点対応リスク」と位置づけ、当該年度の最重要課題として対応しています。重点対応リスクはリスク専門部門が年間のリスク低減計画を策定・モニタリングし、執行役員が定期的に確認・是正指示を行い、取締役会へ報告します。さらに、監査部門もリスク状況を把握し、管理体制の有効性を評価します。これらの活動により、重点対応リスクの管理を継続的に強化しています。

リスク対応の4象限フレームワーク

当社グループは、リスクの性質に応じて、次の「4象限フレームワーク」で対応体制を整備しています。現場固有や部門別のリスクには専門性を生かして迅速に対応し（第1象限）、部門横断的なリスクにはリスクマネジメント委員会が全社的な調整を担います（第2象限）。さらに、社会変化や技術革新に伴うエマージングリスクには、専門部門と外部専門家が連携し対応力を強化します（第3象限）。そして、経営戦略に直結する戦略的リスクは部門長・執行役員レベルで対応します（第4象限）。この枠組みにより、変化の激しい事業環境に対しても、機動的かつ効果的なリスク対応を推進します。

リスク対応の4象限フレームワーク



■ 主な企業リスク一覧

リスクが顕在化した場合に備え、当社グループの事業運営や業績、社会的信用に影響を与えるリスクと対応策を、下記の通り特定しています。リスクは中計と連動して抽出し、定期的に進捗管理し、必要に応じて見直しています。

リスクマネジメント機能によりリスク発生回避に努めるとともに、発生時には適切な対応で影響を抑え、機会として活用します。

リスク	主な内容	主な対応策	参照ページ
経営戦略リスク	既存事業の市場縮小・構造的衰退	<ul style="list-style-type: none"> ポートフォリオ再構築・M&A戦略 新規事業開発 	☞ P.52 経営戦略本部長メッセージ
	グローバル競争激化による価格競争・収益圧迫	<ul style="list-style-type: none"> 差異化技術の開発 	☞ P.26 技術戦略統括メッセージ
	脱炭素・循環型社会への対応遅れ	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル戦略 再生可能原料の導入 	☞ P.78 気候変動
新興リスク	産業構造の変化	<ul style="list-style-type: none"> ESG戦略の明確化 	☞ P.63 サステナビリティマネジメント
	サプライチェーンの地域集中リスクによる調達構造変化	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンのレジリエンス強化 	☞ P.74 サプライチェーンマネジメント (CSR調達)
	社会的価値・倫理観の変化による製品評価の変化	<ul style="list-style-type: none"> 製品の社会的意義の再定義とステークホルダーとの対話 	☞ P.20 マテリアリティが生み出すビジネスモデル
地政学・マクロ環境リスク	地政学的緊張による事業停止・資金凍結	<ul style="list-style-type: none"> 地政学リスクのシナリオ分析 関税影響のシナリオ分析 	☞ P.74 サプライチェーンマネジメント (CSR調達)
	貿易摩擦・制裁による輸出入規制・関税負担の増加		
	為替市場の乱高下による収益変動		
環境・サステナビリティ関連リスク	PFAS ^{※1} 規制などの化学物質規制強化による製品設計・材料変更の必要性	<ul style="list-style-type: none"> 代替材料の開発 	☞ P.84 化学物質管理
	排水・排ガス・廃棄物管理の不備による環境事故・地域社会との摩擦	<ul style="list-style-type: none"> 規制動向のモニタリング 	☞ P.83 汚染防止
	Scope3排出量の開示義務化によるサプライチェーン全体の対応負荷 気候変動による原材料・エネルギーコストの急変	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーとの連携 再生可能エネルギーの導入 	☞ P.78 気候変動
品質・製品リスク	重大品質問題の発生による顧客離れ・認証取消し・訴訟	<ul style="list-style-type: none"> 品質保証体制・安全性評価の強化、発売前のリスクレビュー 	☞ P.90 製品品質
	新規化学物質の毒性・安全性に関する長期的な社会的責任	<ul style="list-style-type: none"> トレーサビリティ確保 	
	製品信頼性低下によるブランド毀損 (きそん)	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練強化 外部専門家との連携 	
デジタル・情報セキュリティリスク	サイバー攻撃による情報漏えい、操業停止	<ul style="list-style-type: none"> 多層防御・システム冗長化・SOC^{※2}導入 	☞ P.72 情報セキュリティの強化
	セキュリティ脆弱 (ぜいじゃく) 性の顕在化	<ul style="list-style-type: none"> 社員教育・インシデント対応訓練 外部ベンダー管理 	
	基幹システムの切り替え・老朽化による業務中断	<ul style="list-style-type: none"> 切替時のリスク評価 	
コンプライアンス・レпутेशनリスク	安全保障貿易・環境法令違反による行政処分・社会的信用低下	<ul style="list-style-type: none"> 法改正の早期把握 専門人材の配置 	☞ P.73 コンプライアンス ☞ P.83 汚染防止
	知的財産権の侵害・被侵害による訴訟・技術流出	<ul style="list-style-type: none"> 特許管理体制・契約管理の強化 	☞ P.30 知財戦略
人的・組織リスク	ハラスメント・人権侵害による企業評価の低下	<ul style="list-style-type: none"> 通報制度の運用、人権に係る研修 	☞ P.85 人権の尊重
	高齢化・専門人材不足による技術継承・競争力低下	<ul style="list-style-type: none"> 人材採用強化 	☞ P.32 人事本部長メッセージ ☞ P.34 人の戦略
	労働災害・健康リスクによる人材損失と生産性低下	<ul style="list-style-type: none"> 人事制度改革 	☞ P.88 健康経営 ☞ P.89 労働安全衛生
事業継続・インフラリスク	自然災害・パンデミックによる製造・物流の停止	<ul style="list-style-type: none"> 予防保全の強化・IoT活用 	☞ P.75 事業継続計画 (BCP) の取り組み
	施設・インフラの停止による供給責任の未達 製造設備の老朽化による操業中断・安全事故	<ul style="list-style-type: none"> 設備更新計画の策定 BCP訓練の実施 	

※1 PFAS:有機フッ素化合物 ※2 SOC:Security Operation Centers



情報セキュリティの強化

当社グループを取り巻く事業環境は近年著しく変化しており、地政学リスク、デジタル変革、気候変動などの影響により、リスクも多様化しています。これらのリスクを的確に把握し、その影響を最小限に抑えるため、情報セキュリティの強化が不可欠と考えています。

特にデジタル技術の急速な進展に伴い、サイバー攻撃やマルウェア感染による情報の漏えいや紛失、また企業活動が停止するリスクが一層高まっています。当社グループは「情報セキュリティ方針」に基づき、こうしたリスクへの対策を強化し、情報セキュリティの維持・向上に継続的に取り組んでいます。

情報セキュリティ方針
詳細はウェブサイトをご覧ください



ESG重点課題

情報セキュリティ強化

リスクへの対応

■ 課題と取り組み：著しい環境変化に対応するリスクへの備え

2024年度の実績

重大セキュリティ インシデント：0件

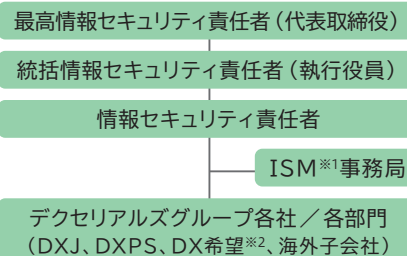
2028年度までのKPI / 目標

重大セキュリティ インシデント：0件（毎年度）

情報セキュリティ推進体制

当社の情報セキュリティ推進体制は、代表取締役を最高情報セキュリティ責任者とし、執行役員の統括情報セキュリティ責任者が指揮命令を執っています。情報セキュリティ責任者およびISM※1事務局にて情報セキュリティ強化の活動を全社へ展開しています。

※1 ISM：情報セキュリティマネジメント



※2 DXJ：デクセリアルズ株式会社、DXPS：デクセリアルズ フォトニクスソリューションズ株式会社、DX希望：デクセリアルズ希望株式会社

2024年度の取り組み

■ 情報セキュリティルールの強化

近年のサイバー攻撃の高度化・増加およびISMS※3規格改訂に伴い、当社グループの情報セキュリティの規程を改定しました。加えて、外部専門機関による現状評価を実施し、ISMS運用に向けた準備を進めています。今後も国際基準に基づく体制の確立を目指し、事業継続性と信頼性の向上に取り組めます。

※3 ISMS：情報セキュリティマネジメントシステム

■ 監視体制の強化

サイバー攻撃や内部不正による情報漏えいや操業停止に対する防御策として、認証システムの強化と専門チームによるセキュリティ監視体制を強化しました。その結果、2024年度には4件のセキュリティインシデントを早期に検知し迅速な対策を講じ、未然防止の有効性を確認しています。

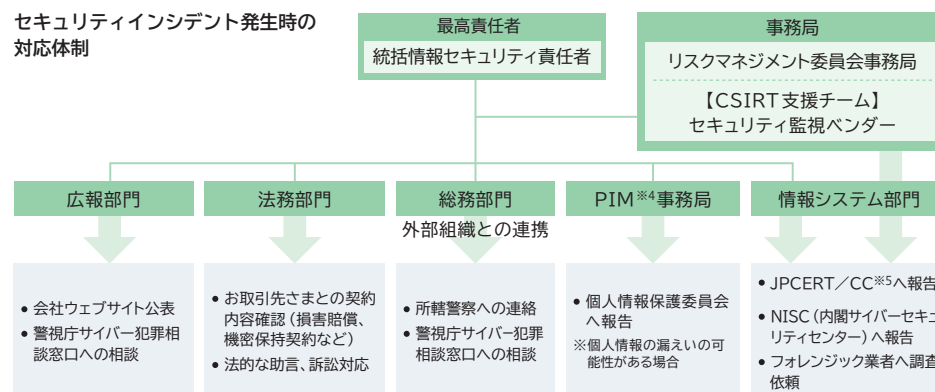
■ 従業員の意識向上

情報セキュリティの重要性に対する理解促進を目的に、全従業員を対象にしたメールマガジンの配信や、eラーニング教育を実施しました（2024年度情報セキュリティ教育受講率100%）。また、最新の事例を取り入れたサイバーセキュリティ研修を実施するとともに、標的型メール攻撃を想定した訓練を行いました。その結果、模擬攻撃に対して16%の従業員がクリックするなどの反応を示しており、今後も継続的な教育および訓練を通じて、従業員一人ひとりの意識向上とセキュリティレベルのさらなる強化に努めます。

セキュリティインシデント発生時の対応体制と取り組み

当社グループは2024年度にCSIRT（Computer Security Incident Response Team）体制を構築し、運用を開始しました。CSIRTは統括情報セキュリティ責任者を最高責任者とし、当社の事務局および外部の専門支援チームで構成されています。これにより、各部門との緊密な連携を可能とし、迅速かつ確かな対応体制を整備しています。また、CSIRT体制の運用開始に伴い、関係部署を招集し、セキュリティインシデント対応訓練を実施しました。この訓練では、実際の対応を想定したシナリオに基づき、課題を洗い出し、改善点を整理しました。今後も定期的な訓練と改善を重ねることで、インシデント発生時の対応力をさらに強化し、安心・安全な事業運営を支えています。

セキュリティインシデント発生時の対応体制



※4 PIM：個人情報管理 ※5 JPCERT/CC：Japan Computer Emergency Response Team Coordination Center



コンプライアンス

当社グループの経営理念である「Integrity 誠心誠意・真摯であれ」は、私たちのすべての活動の基盤です。コンプライアンスの実践は社会的責務であるとともに、経営理念の実現そのものであり、持続的成長と企業価値の向上に不可欠です。

私たちはお客さまやステークホルダーから信頼される企業として、ESG重点課題の1つにコンプライアンスを掲げ、グローバルでの法令遵守と経営理念の浸透に取り組んでいます。

経営理念

Integrity

誠心誠意・真摯であれ

ESG重点課題

法令遵守・デクセリアルズグループ行動規範の浸透

コンプライアンス

- 課題と取り組み:贈収賄などの腐敗防止に関する違反を含む、重大な法令等の違反件数ゼロの堅持(毎年度)
コンプライアンスに対する社員意識の向上

2024年度の実績

- 重大な法令等違反件数:0件
- コンプライアンス委員会の立ち上げ
- 社内研修受講率100% (国内外合計)



2028年度までのKPI/目標

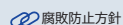
- 贈収賄などの腐敗防止に関する違反を含む、重大な法令等の違反件数ゼロの堅持(毎年度)
- グループコンプライアンス意識調査スコア向上

体制と方針

2024年4月に制定した「グローバルコンプライアンス管理規程」に基づき、コンプライアンス最高責任者である執行役員 コーポレートリスク統括を委員長とし、機能別・職場別のコンプライアンス推進責任者を配置した「コンプライアンス委員会」を設置しています。

また、常に遵守すべき基本方針を定めた「デクセリアルズグループ行動規範」を英語、中国語、韓国語に翻訳し、全世界の役員・社員に適用しています。さらに、行動規範の基本方針に基づき「グローバル贈収賄防止規程」を制定し、腐敗防止・贈収賄の禁止に関する教育をグローバルに実施しています。また、2025年度には「腐敗防止方針」を当社ウェブサイトにて開示しました。

これら方針に基づき、真摯に取り組みを進めています。



腐敗防止方針
詳細はウェブサイトをご覧ください



税務コンプライアンスへの対応

当社グループは、事業を展開するすべての国・地域において、各国の税法および国際ルールを遵守し、適正かつ公正な納税を行っています。2025年度には、租税回避を目的としたタックスヘイブンの利用禁止などを明記した「税務方針」を策定・開示しました。本方針のもと、税務リスクの適切な管理と透明性の高い税務対応を推進し、社会的責任を果たします。

税務方針

詳細はウェブサイトをご覧ください



内部通報制度

コンプライアンスに関わる問題の早期発見・改善のため、国内外全グループ会社の従業員などからの内部通報を受ける社内・社外の通報窓口（ホットライン）を設置しています。通報窓口は日本語、英語、中国語、韓国語に対応し、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の禁止を周知し、当社グループのすべての従業員やお取引先さまの従業員が安心して利用できるようにしています。

通報があった場合は、通報窓口において事実関係を調査します。調査の結果、通報内容に信憑性があると判断された場合は、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、執行役員会などにて是正・再発防止のための必要な措置を審議し、実施しています。

2024年度の取り組み

2024年度は、コンプライアンス委員会を新たに設置し、グループ全体での活動を強化しました。毎年10月に設定している「コンプライアンス月間」では、社長からのメッセージを通じて経営層の強いコミットメントを示し、全従業員を対象としたコンプライアンス研修を実施しました。さらに、ハラスメント防止や品質遵守、インサイダー取引防止などのテーマ別教育を展開しました。また、違反事例をマンガなどで分かりやすく紹介する「コンプライアンス便り」を多言語で配信しました。

引き続き、グループ全体でコンプライアンス委員会での活動を軸にコンプライアンスに関する課題を共有し、経営理念の浸透とPDCAサイクルの強化を進めます。

〈主な実績〉

- 重大な法令等違反件数:0件
- 内部通報件数:7件(前期11件)
- コンプライアンス研修受講率:100%(国内外)



サプライチェーンマネジメント (CSR調達)

当社グループは「公正・公明・公平」を基本とする「調達基本方針」に基づき、サプライチェーン全体でサステナビリティ推進に取り組むことで、経済的価値と社会的価値の両立を成し遂げたいと考えています。

持続可能な社会の構築に向けて共存共栄を旨としたお取引先さまとの丁寧なコミュニケーションを実践し、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすべく取り組んでいます。

ESG重点課題	サプライチェーンマネジメント	サプライチェーン
■ 課題と取り組み: 調達先とともにサプライチェーン全体で地球環境や人権・労働などの社会的責任を遂行		
2024年度の実績※1		2028年度までのKPI / 目標
CSR※2調達評価: 平均3点以上のお取引先さま 96%※3		CSR 調達評価: 平均3点以上

※1 最新の2025年7月時点のスコアを記載 ※2 企業の社会的責任 ※3 当社グループが主要原材料を調達している105社のお取引先さまを対象に評価

CSR調達推進体制

■ 持続的な調達の推進

当社グループは、調達基本方針に基づき、透明性の高い公正で健全な関係をお取引先さまと築き、持続可能な社会の実現と顧客価値の最大化を通じて相互に発展していくことを目指しています。調達基本方針では、「公正・公明・公平」の原則を重視し、法令および社会規範 (RBA 行動規範※4 を含む) の遵守、人権尊重、環境保全、腐敗防止、リスク管理、情報管理を徹底しています。

また、技術力や品質の向上、競争力のある価格の実現に向け、サプライチェーンにおけるパートナーシップを推進しています。

あわせて、お取引先さまには「デクセリアルズCSR調達ガイドライン」に基づく人権・安全衛生・環境・倫理などの取り組みを依頼し、お取引先さまと協働して改善活動を進めています。

※4 RBA行動規範: Responsible Business Alliance (RBA) によって定められた、電子機器業界のサプライチェーンのための規範

調達基本方針
詳細はウェブサイトをご覧ください

デクセリアルズCSR調達ガイドライン
詳細はウェブサイトをご覧ください

デクセリアルズ CSR調達ガイドラインの主な内容(抜粋)

- 人権・労働 — 強制労働、児童労働の禁止 など
- 安全衛生 — 労働安全、健康管理 など
- 環境 — CO₂排出量の削減、化学物質管理 など
- 公正取引・倫理 — 法令遵守、腐敗防止 など
- 品質・安全性 — 製品安全性、品質管理 など
- 情報セキュリティ — サイバー攻撃対策 など
- サプライチェーン — 責任ある鉱物調達 など
- ガバナンス — マネジメントシステム構築 など

2024年度・2025年度の取り組み

- 年1回、「デクセリアルズCSR調達ガイドライン」に記載の取り組み状況と、お取引先さま各社で運用されているサステナビリティ・ESG関連方針の確認などを加えた全39項目 (人権・労働、安全衛生、環境など)※5 について、CSR調達アンケートを実施しています。
- 新規取引時は、反社会的勢力との関係や財務調査に加え、原材料のお取引先さまの場合はグリーンパートナー※6 認定を取得することを必須としています。
- 原材料価格や労務費上昇への対応は、政府指針に沿った価格設定を推進しています。

※5 昨年度は情報セキュリティを含む全48項目の設問としていたが、情報セキュリティに関しては2025年9月に別途実施することとしたため、情報セキュリティ関連項目を除く全39項目でアンケートを実施

※6 グリーンパートナー: 当社の「環境管理物質管理標準」に基づいた基準を満たしたお取引先さま

■ CSR調達アンケートと改善啓発活動

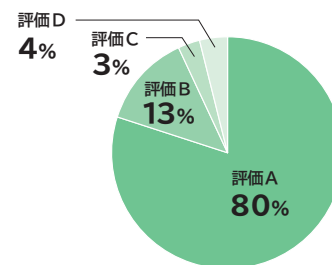
主要原材料の調達先に対して重点的に、CSR調達アンケートと改善活動を継続しています。

2025年度は計105社にアンケートを実施し、総合評価において当社グループが求める水準の取り組みを実施しているお取引先さま (評価C以上) は96%となりました。また、2024年に引き続き、改善をお願いしているお取引先さま (評価D) については、面談を実施しています。面談では、お取引先さまの現状を把握したうえで、CSR調達ガイドラインに基づく当社の方針を説明し、中小企業庁が作成した参考資料などを提供しています。教育支援を行いながら、改善に向けた取り組みをお取引先さまと協力して進めています。

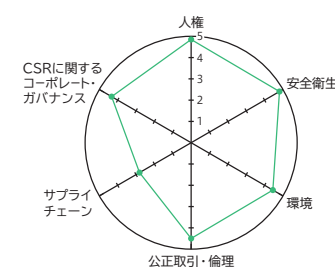
■ CSR調達アンケート結果 (2025年7月時点)

実施時期	アンケート設問数	全項目平均点
2025年4月～7月	39	4.3点

評価別割合



項目別平均点数



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

取り組み事例

■ グリーン調達

当社グループは、地球環境の保全と持続可能な社会実現への貢献に向け「環境管理物質管理標準」を定めています。これにより、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を行いながら、製品づくりに取り組んでいます。

また、環境管理物質管理標準に基づきお取引先さまを調査し、基準をクリアしたお取引先さまをグリーンパートナーと認定しています。原則として、当社製品に使用する原材料はすべてグリーンパートナーから調達しています。

環境管理物質管理標準
詳細はウェブサイトをご覧ください



■ 紛争鉱物への対応

紛争鉱物が人権侵害や武力紛争の資金源となるリスクを持つことを踏まえ、当社グループはその重要性を認識し、「紛争鉱物方針」を策定・開示しました。この方針のもと、RBAが推進する「責任ある鉱物イニシアチブ (RMI)」の調査ツールを用いて、原材料の由来を調査し、責任ある鉱物調達を推進しています。

紛争鉱物方針
詳細はウェブサイトをご覧ください



■ サプライチェーン事業継続計画 (BCP)

サプライチェーンを取り巻く環境は、地政学リスクや自然災害の激甚化で厳しさを増し、調達や物流におけるリスクへの対応が必要となっています。当社グループでは、調達先の多様化、平時からの原材料在庫の積み増しなどの対策を行い、事業の安定的な継続を図っています。また、国内外のお取引先さまのリスクを予測・抽出し、リスクモニタリングのデジタル化や「サプライチェーンBCPガイドライン」の周知を進めています。



事業継続計画 (BCP) の取り組み

当社グループは、グローバルにシングルソース製品を供給している重要性を踏まえ、自然災害、地政学リスク、パンデミック、サイバー攻撃など多様なリスクを想定した「オールハザード型BCM^{※1}」への拡張を進めています。2025年度に労働安全衛生方針を改訂し、災害対策とBCPを連動したBCM構築を掲げ、2028年度までに多様なリスクに対応可能な体制の実現を目指します。

※1 BCM: 事業継続マネジメント

☎ P.89 労働安全衛生

ESG重点課題

BCP強化

リスクへの対応

■ 課題と取り組み: 著しい環境変化に対応するリスクへの備え

2024年度の実績

- オールハザード型BCPへの活動方針の決定・課題の把握
- グループ会社 (DXPS^{※2}) のBCP訓練の実施

2028年度までのKPI / 目標

- さまざまなリスクに対応可能なオールハザード型BCPの整備と運用

※2 DXPS: デクセリアルズ フォトニクス ソリューションズ株式会社

2024年度の取り組み

当社グループは、BCP強化を目的に定期的な訓練を実施し、毎回異なるインシデントを設定して有効性を検証しています。また、遠隔作業環境の整備により拠点間連携の向上を図っています。

2024年度は、経営層と現場が一体となり、中計の生産基盤強化と連動させたBCM整備を開始しました。これにより、各ビジネスモデルのRTO (目標復旧時間) を明確にし、インシデント発生時の対応力を高めています。また、自然災害や地政学的リスクへの備えとして、国内外拠点に情報連携ツールを整備し、衛星通信機器や緊急時通信網による通信インフラの多重化を進めています。

そのほか、新たにグループ会社となったDXPSでもBCP訓練を行い、初動対応や情報連携体制の課題を把握のうえ改善策をグループ全体に展開し、事業継続性向上につなげています。

当社グループは、今後も多様なリスクに対応するオールハザード型BCPを整備・運用し、BCPの実効性を高め、経営資源の保全と安定した製品供給を実現します。

災害発生時の復旧・事業継続対応(組織体制)

