





## ダイバーシティ／多様な働き方

当社グループでは、「人財ポリシー」を基本に、グローバルな視点で性別・国籍・障がいの有無に加え、性的指向・性自認・年齢・宗教・文化的背景、ライフスタイルなど、あらゆる多様性を尊重し、誰もが活躍できる職場づくりを推進しています。社員一人ひとりの活力や挑戦機会を拡大し、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。さらに、社員が安全で安心してパフォーマンスを最大限に発揮するためにワークライフバランスを意識し、働きやすい環境づくりを進めています。

### ビジネスモデルを支える多様な人材の融合

#### ■ 培った伝統と独立による多様性の進化

当社グループは、1962年にソニーグループの一員として発足し、2012年にデクセリアルズ株式会社として独立しました。独立後も、グループの特色であった自由闊達な文化を継承するとともに、積極的なキャリア採用を継続しています。事業ポートフォリオの変化に合わせて、必要な専門性を持った外部人材の獲得を加速させています。そして、外部の新たな知見を取り入れ、独自のビジネスモデルをさらに強固に進化すべく取り組んでいます。

#### ■ グローバルビジネスを支える文化的多様性

海外売上高比率が約67%を占める当社グループでは、海外のお客さまとのコミュニケーションにおいて現地のお客さまのニーズ・マーケットを熟知した人材は欠かせません。海外現地法人における採用だけでなく、日本における外国籍人材の新卒採用・キャリア採用を積極的に行い、外国籍人材の比率を向上させています。

対象範囲：単体	2022年度	2023年度	2024年度
全社員に占めるキャリア採用比率 (%)	46.9	47.5	48.7
外国籍従業員比率 (%)	1.2	1.5	1.8

### 女性活躍の推進



#### ● 2024年度の実績 女性管理職比率: 11.6% (連結)

当社はダイバーシティ推進の一環として、女性活躍の取り組みを進めています。国内では、2024年度から2年を期間として、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性が十分に能力を発揮できる職場環境を整備するため、①新規採用における女性の割合を27%以上とする、②女性管理職の人数を2026年3月末までに1.2倍※にする、③育児支援休暇または育児休業の取得率を2026年3月末までに100%にする、という3点を目標に掲げました。

2024年度には2名の女性が昇格し、2025年3月末時点で20名（女性管理職比率7.9%）の女性社員が管理職として活躍しています。

これからも管理職へのダイバーシティマネジメントを強化し、女性がリーダーシップを発揮する機会を創出し、さらなる女性活躍の場を広げていきます。

※ 2024年3月31日時点の人数に対し1.2倍

### 障がい者雇用

当社グループでは、2015年に障がい者雇用を推進するデクセリアルズ希望株式会社（特例子会社）を設置し、多様な人材が適性に合った職務を推進することで積極的に社会的責任を果たす事業を展開しています。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、障がいがあっても安心して働ける職場環境を整えています。現在、障がいがある社員14名が当社構内で清掃、緑地管理などの業務を担当しています（国内連結での障がい者雇用率は2.7%）。

一方、事業部門や製造部門でも障がいがある社員が幅広く活躍できるよう、職場環境を整備しています。例えば、聴覚障がいが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 (警告や注意喚起を視覚的に伝えるための回転灯や点滅灯) を設置するなどの職場環境にも配慮しています。

また、新たに障がいがある社員が配属される際には、配慮すべきポイントや緊急時のサインの学習など、現場での相互理解とコミュニケーション向上を狙いとする研修なども実施しています。

## リモートワークの拡充

当社は、経営基盤強化の取り組みのなかで、働き方の多様性およびDXを進化させ、急激に変化する環境下においても事業を継続し、さらに創造性・生産性の高い働き方を目指しています。これを受け、恒常制度としてリモートワークの制度を整備しました。

社員が柔軟に働ける環境を整備することにより、心身の健康維持やワークライフバランスの向上を図っています。

## 休暇取得の推進

当社は勤務管理システムを活用し、労働時間を適正に管理するとともに、計画的に年次有給休暇を取得する仕組みの構築や時間単位で有給休暇の取得を可能とする制度に変更するなど、社員が業務やライフイベントに応じて柔軟に休暇を活用できる環境を整えています。

また、取得期限が過ぎ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、不妊治療などの場合に利用できます。

有給休暇平均取得日数・有給休暇取得率(5カ年の推移)



## 育児・介護支援

### 両立に向けた支援制度の拡充

当社では社員一人ひとりのライフスタイルに合った働きができるよう、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の制度や仕組みを整備しています。そのうえで、必要に応じて、家族や個々の時間を大切にしながら柔軟に働ける仕組みを拡充します。

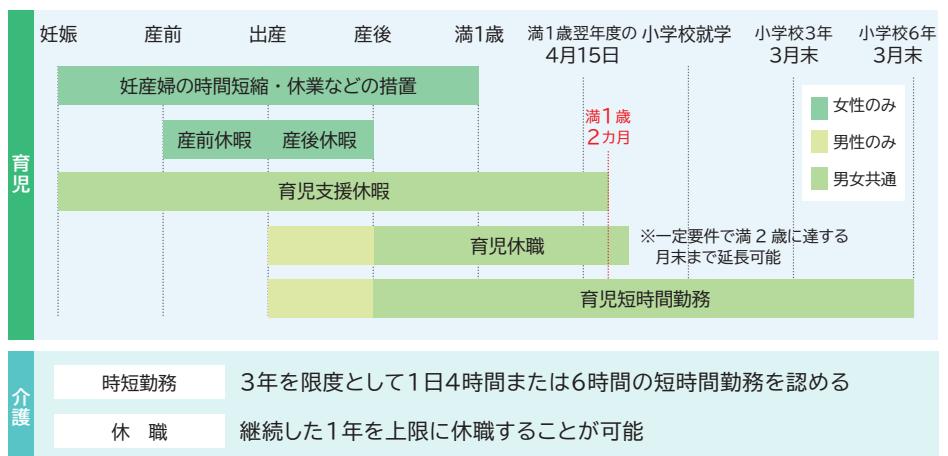
持続的成長と企業価値向上のためには、社員一人ひとりが前向きにチャレンジできる職場環境が重要です。当社ではすべての社員がいきいきと働けるよう勤務制度を整えており、多様な人材がさまざまな分野で価値を創出しています。

### 育児支援

当社では、出産を控えた社員および出産を控えた配偶者がいる社員は出産予定日6ヶ月前までに「出産予定届」を提出するよう呼びかけています。提出した社員には男女問わず産前産後休暇、育児休職などの制度について個別に説明し、制度の活用を促しています。

また、当社独自の施策として出産時や子の育児に際して、最長20日間の育児支援休暇取得を可能とし、男性社員を含めた積極的な育児参加を呼び掛けています。

### 仕事と育児・介護両立の主な支援制度





## 健康経営

当社では、社員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と会社の成長、その先にある幸福な未来を実現するために、健康経営を推進しています。

健康経営宣言を掲げ、経営層を筆頭に人事・デクセリアルズ健康保険組合・社員代表グループと連携し、社員のための施策を展開、推進しています。



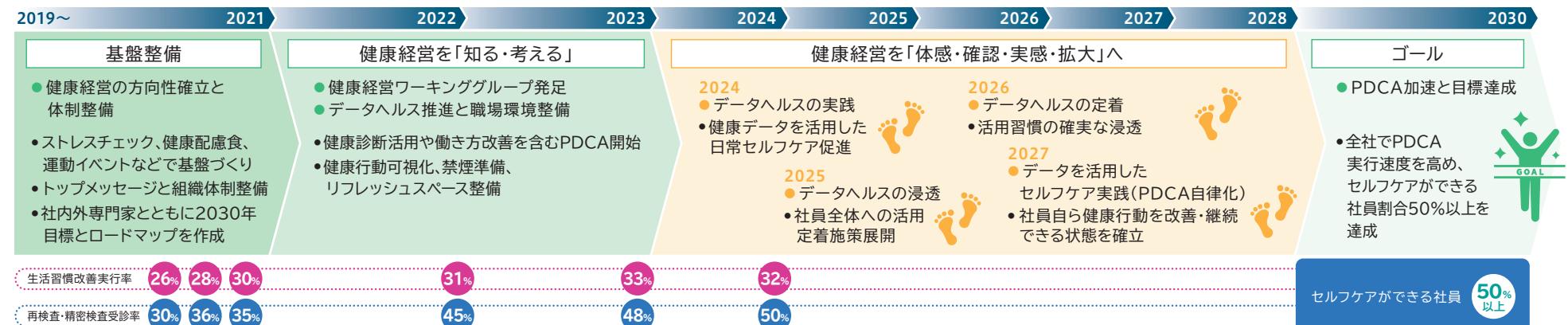
### 2030年度に向けたロードマップの進捗

2030年度には、社員一人ひとりが心身のセルフケアができ、元気にいきいき働ける会社であることを目指し、「セルフケアができる社員割合50%以上」を目標としています。

2024年度は健康に関するデータを可視化し、次の行動を起こす課題発見につなげ、自ら健康への取り組みを選択できるPDCAサイクル体制を整えました。

今後はPDCAサイクルをさらに加速し、セルフケアを推進できる職場環境を整え、課題に合った施策を展開できるよう取り組みます。

### これまでの歩みと2030年度に向けたロードマップ



### 2024年度の取り組み

ロードマップに基づき、2024年度は、健康データを活用した日常セルフケア促進・全社員への活用および定着させるための施策を展開しました。

社内にて立ち上げた健康管理データベース「健幸のあしあと」で個人の健康の可視化を開始し、個人の健康への取り組みポイントに応じたインセンティブを設定して、楽しみながら健康への取り組みを推進することと合わせてシステム利用定着につなげています。

2024年度は、国内事業所敷地内全面禁煙を開始しました。誰もが心地よく過ごせる職場環境改善に向け、喫煙・非喫煙にかかわらずリフレッシュできるスペースを各事業所の状況に応じ設置し、社員のコミュニケーションスペースとなっています。これらの取り組みが評価され、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に2021年度から5年連続で認定されました。

### 健康サポートの取り組み

健診・問診などのデータから課題をとらえ、デクセリアルズ健康保険組合と連携しながら中長期視点で毎年見直しを行い、必要なサポートを策定しています。健康管理では、再検査・精密検査100%受診を目標に掲げ、生活習慣に関する有所見への対応として、社員が自身の健康状態を理解し、セミナーに自主的に参加できるよう、アプリや勤務時間に左右されない動画配信を活用しています。開催イベントでは個別対応とチーム参加型を組み合わせ、コミュニケーション向上にも配慮。ストレス対策・相談体制も整備するなど働きやすい職場づくりを進めています。

# 労働安全衛生

社員が心身ともに健康で安全に働き続けられる環境の整備は、持続的成長と企業価値向上の基盤であり、当社グループが新たな価値を生み出し続けるために不可欠です。そのため、安全、衛生的、健康的であり、かつ安心して働く事業の場、ものづくりの場を維持・向上させる取り組みを推進しています。

2025年度には労働安全衛生方針を改訂し、重大災害ゼロの維持と安全文化の浸透を目指した活動を展開しています。これらの取り組みは、代表取締役社長のもと、安全衛生HQ（ヘッドクオーター）が全社機能として包括し、各事業所が主体的に安全衛生活動を推進する体制をとっています。

労働安全衛生方針  
詳細はウェブサイトをご覧ください



## ESG重点課題

### 労働安全の強化

### 社員の健康と安全

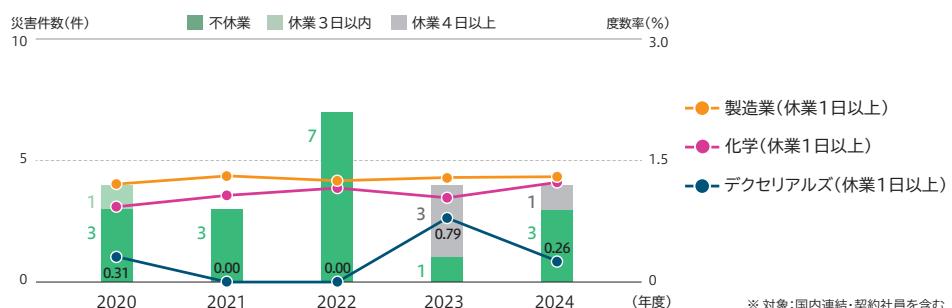
■ 課題と取り組み：社員が心身ともに健康で安全に働き続けられるための環境整備



## 労働災害発生状況と取り組み

当社は、労働安全衛生方針に基づき、年度目標を掲げて重大災害を防ぐ取り組みを行っています。2024年度はグループ全体で業務上の死亡事故、休業疾病はなかったものの、休業災害が1件発生しました。原因是作業環境および手順におけるリスク想定不足であり、設備仕様の見直し、保護具着用徹底、作業手順再教育を全拠点で実施し、予防型安全管理体制を強化しました。

## 労働災害件数推移



## 安全衛生管理活動実績(2024年度：国内)

項目	労働安全衛生方針に基づく取り組み	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、その遮減措置を実施する	休業災害：0件	休業災害：1件 (重大災害：0件) (本社・朽木事業所)
② 作業環境安全	有害物質のリスク対策とフロー管理をし、作業環境を維持向上する		
③ 健康管理	リモートワーク・過重労働による健康障害を予防し、メンタルヘルスの維持および有所見者に対する改善を支援する	有所見率削減 禁煙推進	有所見減、禁煙推進の実行
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遮減する	交通事故：0件 (加害・相互・自損)	交通事故：9件 (加害・相互・自損)
⑤ 災害対策	初動と事業継続計画（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

## 安全文化醸成と教育

- 危険体感教育（実機VR）による事故リスク認識向上（全社員対象）受講者数1,321人
- 職長教育（eラーニング）による安全管理スキル強化
- 新入社員選任者向け特別教育（レーザー、フォーカリフトなど）
- 成果：VR教育導入後、化学物質関連の類似災害ゼロを達成

## 外部評価に資する取り組み

- 外部監査対応：顧客監査で指摘事項ゼロ
- DX推進：安全衛生マネジメントシステムのデジタル化完了
- 全社連携：国内外拠点・グループ会社間で労災ヒヤリハット情報を共有

## 労働災害未然防止の取り組み

- 全事業所で安全衛生委員会と職場が協働し、リスクアセスメントシステムを活用して危険源を特定・分析。新規設備や作業追加時にも評価を行い、過去事例も活用した効果的な対策を計画的に実施

当社は今後も、重大災害ゼロと安全文化の定着を通じて、持続可能な価値創造を支える職場環境を実現していきます。

## 製品品質

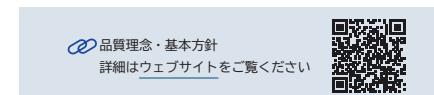
当社グループは「安心・安全で高品質な製品・サービスの提供」を社会的責任の一環ととらえています。デクセリアルズの製品は特定分野において代替が難しいシングルソースでありお客様の事業継続や競争力を支える重要な役割を果たしています。そのため、製品品質の維持・向上をESG重点課題の1つに位置づけ、持続的に社会の期待に応え、信頼される事業基盤の構築に努めています。

ESG重点課題	製品品質の維持・向上	製品品質
<b>■ 課題と取り組み: 良質で安心・安全なデクセリアルズグループ製品の提供</b>		
2024年度の実績	重大品質問題※1発生件数:0件	2028年度までのKPI／目標 重大品質問題発生件数:0件(毎年度)
重大品質問題※1発生件数:0件		
※1 品質不良によって発生する事故や製品回収、賠償金が発生するような品質問題 <b>● 2024年度実績:</b> 作業の一部自動化や製造工程内の定期品質パトロールなどの取り組みにより、重大品質問題は0件 <b>● 2025年度計画:</b> 品質コンプライアンスリスクアセスメントを適用拡大し、引き続き重大品質問題ゼロを維持		

### 品質保証体制

当社グループの品質維持・向上の基盤は、国際規格に準拠した品質マネジメントシステム(QMS)です。すべての製造事業所でISO9001認証を取得し、一部の自動車産業向け製品はIATF16949※2やVDA規格※3に基づく厳格な品質保証をしています。さらに、トップマネジメントを中心としたQMS推進体制を構築し、内部品質監査やプロセス責任体制により改善のPDCAサイクルを継続的に回すことにより、高い品質基準の遵守を徹底しています。

※2 IATF16949:自動車産業用セクター規格  
※3 VDA規格:ドイツ自動車工業会の品質規格



### 製品安全

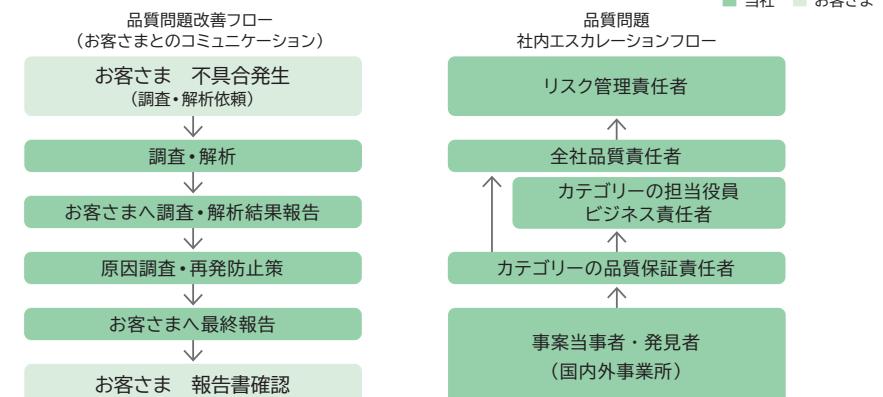
当社グループは製品の安全性を確実に担保するため、各種製品安全規格に基づく適合試験を実施し、認証登録を取得しています。特にUL規格※4は、お客様からの要望に応えるためだけでなく、安全性を保証する観点から積極的に取得を進めています。また、国内外の法規制に対応した安全データシート(SDS)を提供し、製品安全情報を正確かつ迅速に伝達する体制を整えています。これにより、安心・安全な製品を安定的に供給し続けています。

※4 UL規格:安全規格の制定や試験、認証を行う企業であるUL LLCが制定した安全規格

### 品質リスクとコンプライアンス

品質に関する問題は、ステークホルダーへの影響を最小化するため速やかに経営層に報告し、適切に対応しています。返品・回収品は、国内外の専門スタッフが高度な解析技術を駆使して原因を究明し、再発防止につなげています。また、全社員を対象に品質コンプライアンス研修を毎年実施し、品質不正の事例や発生メカニズムを共有することで意識向上を図っています。さらに、品質コンプライアンスアンケートの結果を踏まえて改善を確認するとともに、リスクアセスメントに基づく計画的な改善活動を進めています。

### 品質問題に係る改善・エスカレーション連絡フロー



### 人材育成

品質を支えるためには、品質人材の育成が重要です。当社グループは人材育成基本方針に基づき、品質管理の専門性を備えた人材の育成に注力しています。品質教育ロードマップに基づくカリキュラムを整備し、ISO9001やIATF16949規格の理解、QC(品質管理)手法や統計的手法の習得、実践的な演習を組み合わせることにより、次世代を担うスペシャリストを継続的に育成しています。

P.34 人の戦略

### DXによる品質向上

AI、IoT、データサイエンスなどの先進技術を活用し、品質管理における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盤に、予兆検知や工程改善を進め、革新的な品質向上を実現しています。これにより、お客様の期待を超える品質を提供するとともに、当社の競争力強化にもつなげています。

P.58 成長戦略に向けたDXの加速