Social

持続的な価値創出のための人事制度

人財ポリシーとDexerials Way

当社グループが大切にしている経営理念・企業ビジョン、そして私たちの社会的な存在意義であるパーパスを実現し、社会課題の解決を通じた持続的な成長を目指すために、グローバルで共通の人事制度体系として人的資本を最大活用するための「人財ポリシー」と、社員に対する期待行動「Dexerials Way」を設定しています。

パーパス・経営理念・企業ビジョン

人的資本の最大活用に向けて → **人財ポリシー**

社員に対する期待人材像として → **TOPICS Dexerials Way**

TOPICS ジョブ型人事制度

人財ポリシー

人財の可能性を最大限に引き出し、人的資本を最大活用

人財ポリシー基本原則

- 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。

TOPICS ジョブ型人事制度のグローバル展開

当社グループでは、人的資本に関わる戦略遂行の基盤の制度として、グローバル標準であるジョブ型人事制度を、2024年度から国内・海外のすべての社員（グループ会社含む）へ導入・展開しました。

制度設計にあたっては、グローバルな視点から成長戦略に沿った組織や仕事を設計し、最適な人材を配置し、またマーケットを意識して仕事の大きさと発揮される成果で報酬が決まる仕組みに転換。優秀な人材の獲得に向け、採用を強化しています。

ジョブ型人事制度の導入により社員一人ひとりの役割がより明確になり、当社で働く目的や意義を自ら問い直し、成長し続けることを狙いとしています。多様性や個性を尊重し、競争力ある人事の仕組みづくりを通じて、組織文化や働く環境を進化させつつ、持続的な成長と企業価値向上を目指していきます。また、ジョブ型人事制度の運用を支える人事システムもグローバルに展開しています。

TOPICS Dexerials Way

デクセリアルズとしてのDNAをグローバルの共通言語へと昇華させるべく、グローバルの社員全 員への期待行動として6つの「Dexerials Way」を設定、行動評価の指標として活用するこ とで、社員一人ひとりの実践と成長を支援しています。

- 顧客志向
- 成果志向
- 専門性の活用
- 内外の協働
- 新たな価値創造
- 多様な人材の育成と活用

社員エンゲージメントの向上

当社グループでは、社員一人ひとりがパーパスや経営理念、会社の方向性に共感し、自発的に貢献したいと思う意欲を高めていくことで、よりクリエイティブで強い組織やチームに進化し、社会課題に対して、より多くの価値を提供し、個人も会社も成長していける組織と文化になると考えています。2022年度には、エンゲージメントサーベイをグローバルで実施しました。全社員にその結果や当社の傾向を共有し、また各職場における強み・課題については、社員同士で改善に向けた討議を重ね、継続的な改善に取り組んでいます。

今後、全社共通の重点的な課題については中長期的に取り組み、その結果を定期的にエンゲージメントサーベイでモニタリングをしつつ、マテリアリティ（「技術」と「人財」）のサステナビリティ戦略目標として掲げた、2028年度の肯定回答比率向上への目標達成に向け、推進します。

株式給付制度（ESOP）

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の要素のほか、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、社員のエンゲージメント向上につながります。

業務遂行を通じて自社の資産価値を高め、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。

人材育成

技術×人財

当社は「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、パーパスの実現に向け社員 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職場環境づくりに取り組んでいます。

人材育成方針

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という考え方を明確にしています。

人材育成方針

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

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

「会社と社員が共に成長」対等な関係

会社	社員
学びと経験を積む機会・場の提供	社員一人ひとりが価値をつくる人材

持続的成長に向けた人材育成施策

当社グループが社会課題を先回りした製品、ソリューションを提供し続けるためには、戦略に沿った事業ポートフォリオの拡大と、それを実現する技術や人材が変化し続けていくことが必須と考えています。

そのために、パーパス、経営理念、企業ビジョンや成長戦略、人事制度と人材育成施策を連動させ、社員一人ひとりの可能性を引き出し、人的資本を最大限に活かすことで、クリエイティビティの高い組織文化の醸成に重点的に取り組んでいます。

また、人的資本に関わる戦略を遂行する基盤となるジョブ型人事制度においては、社員一人ひとりが職務に求められる成果責任・期待行動を遂行するために必要な知識やスキルを上司がサポートし引き出しながら、主体的に行動していく必要があります。社員自身が「ありたい姿」と組織から期待されていることの重なりをとらえ、そのギャップを埋めるために必要な知識やスキルを自ら選択し、学習できる仕組み（自己啓発支援や選択型研修等）を推進しています。また、上司による定期的な1on1を推進することで、社員の自律的な学びと成長支援を強化しています。

今後はグローバルで共通の教育研修制度を整備し、多様性や個性を尊重しつつ、より自律した成長を目指せる仕組みづくりにより、組織文化や働く環境を進化させつつ、持続的な成長と企業価値向上を目指していきます。

多様な教育研修体系

社員の自ら学ぶ姿勢を奨励し、会社がそれを支援する体制や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整備しています。

新入社員研修を始め、入社2、3年目研修、リーダーシップや管理職向けの研修等、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。

主な研修受講人数・時間（2023年度）

集合研修受講者数	延べ 2,695人
e-ラーニング受講者数	延べ 42,549人
社員一人当たりの年間研修時間	延べ 17.7時間

TOPICS 「社員の自律的な学び・成長支援」に向けた人材育成施策

● 「会社主導型」と「選択型（個別の課題に沿った内容を選択して学習）」　● 成長戦略・ジョブ型人事制度と教育研修プログラムの連動

		これまで	これから
会社	目的	・職務/役割を担うために必要な能力・スキルを学べる場を提供する	・社員一人ひとりに沿った自律的な学習支援
	内容	・ベース研修（階層別研修） ・人事が決めた研修テーマ	①自己啓発支援の拡充（専門性を最大限発揮させるためのビジネススキルの強化） ②選択型研修の拡充
社員		新任のタイミングで、役割に求められる知識・スキルを習得する	・自身のキャリア実現に向けて、自律的に学ぶ　・自身のありたい姿を描き、パーパスと重ねる ・現状とありたい姿のギャップを埋めるために必要な学習を選ぶ　・継続的に学び、実務で経験を積む
体系研修		会社主導型の研修体系	＋ 社員が自律的に学び続けることを支援する教育体系

これまでの研修体系に加え、“自ら成長するために学ぶものを考え、選択する”仕組みを拡充

事業戦略やジョブ型人事制度と連動して設計することで「人財」を強化

社員の自律的なキャリア実現に向けた支援

自律的な学びと成長支援

当社では自己啓発支援の制度や取り組み（通信教育受講の奨励金制度やオンライン学習等）を拡充することで、社員の自律的なキャリアアップを支援しています。社員一人ひとりが新たな知識・スキルを習得することで、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支援を行っています。

2023年度よりビジネスの基礎知識から実践までのナレッジを体系的に学べるオンライン学習プログラムを導入し、社員が専門性を活かし、より活躍するための自己研鑽を支援しています。

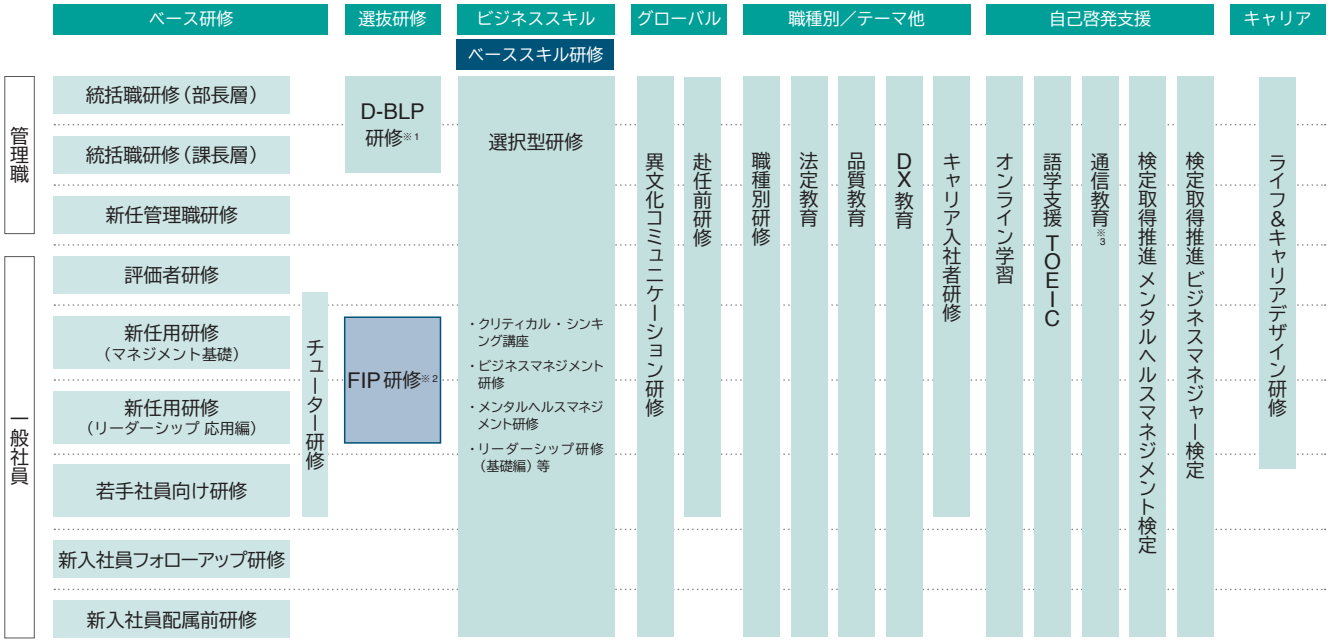
また部下の成長支援を目的とした1on1ミーティングの研修を管理職層に実施し、対話を通じ、「自ら学び、自ら考え、自ら行動し、成長し続ける」組織風土を醸成しています。

自律的なキャリア選択を広げるための「社内公募」

社員一人ひとりに多様な選択肢を提示し、キャリアの可能性を広げるため、多くの社内部署・ポジションで社内公募を実施しています。さまざまな職場からの求人に対し、日頃、社員が思い描いているキャリアの実現とスキルアップを目指す機会として自らの意思で応募できる仕組みです。

当社では社員一人ひとりの成長と可能性を最大限に引き出すことが、持続的成長と企業価値の向上へとつながると考えており、今後も社員の成長に向けた取り組みを積極的に実施していきます。

教育研修体系



次世代経営人材の育成

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、次世代経営人材育成プログラム「D-BLP※1」をグローバルで実施しています。

D-BLPは約半年間におよぶ研修プログラムで、2019年に経営者に必要な知識を体系的に学ぶ場としてスタートし、以降、内外の環境変化に応じたプログラムへ変化させながら、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、その解決に必要となる知識・思考・スキルを習得すべく、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判断力を磨きます。

さらに、2024度より若手向けの研修として、新たな価値を創出するためのグローバル視点を持った変革リーダーの輩出に向けたプログラム「FIP※2」を導入しました。今後グローバルかつ長期的な視点を持った戦略思考・構想力を身に付け、リーダーシップ発揮に向けたベースづくりを行います。

また、海外拠点におけるリーダー育成の取り組みも開始し、グローバルでのパイプライン構築も図っていきます。

今後もテクノロジー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材・リーダー人材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 Dexerials Business Leadership Program
※2 Dexerials Future Innovators Leadership Development Program
※3 自己啓発支援として費用の半額を補助

ダイバーシティ ESG重点課題

基本的な考え方

「人財ポリシー」を基本にグローバルな視点で男性／女性・外国人・障がい者等の多様な人材の採用と登用を積極的に推進しています。また、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。

P.66 人財ポリシー

ダイバーシティ・コミュニケーションの強化

ダイバーシティ推進研修やコミュニケーション・スキルアップ講座に加え、外国籍の社員や海外との交流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。2022年度実施の全社員を対象としたエンゲージメントサーベイでは、ダイバーシティに関する質問を設定し、現状を確認しました。さらに組織全体でのコミュニケーションを活性化させるために、より一層の「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。

国内においては、2021年度から3カ年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実行した結果、新卒および中途採用における女性の割合は21.0%から28.8%と大きく伸ばすことができました。また、女性管理職の割合については2021年度3.7%から2023年度7.2%と大きく伸ばすことができました。

これからも管理職へのダイバーシティマネジメント強化や、若手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。

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「特例子会社」デクセリアルズ希望（株）を設置し、多様な人材が適性にあった職務を推進することで社会的責任を積極的に果たす事業を行っています。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、障がいを持った社員13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2.8%）

また、障がいを持った社員が活躍できるよう、事務部門から製造部門に至るまで幅広い職場環境を最適化しています。

新たに障がいを持った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を実施しています。

聴覚障がいを持った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トを設置するなど、職場環境にも配慮しています。

女性管理職比率（2024年3月末）	7.2%
女性管理職比率（連結）（2024年3月末）	11.5%
障がい者雇用比率（2024年3月末）	2.8%

国際交流

海外の学生の皆さまとの交流

2024年7月、オランダ・アイントホーフェン工科大学の学生と教授の皆さま20名が、先進的な先端材料や開発技術の学びを深めることを目的として、本社・栃木事業所に来訪されました。

当日は、反射防止フィルムによる反射防止効果の体験、製品の機能や効果を測る分析室や技術展示コーナーの見学会や活発なディスカッションも行われました。開発技術や製品に関する質問にとどまらず、環境関連（廃棄物の運用やCO_2排出ゼロの施設など）についても積極的に質問いただき、意見が交わされ、双方にとっての気づきや知識・知見を得る貴重な機会となりました。

また、学生の皆さまから「特徴的な製品の製造過程を見ることにより、品質の高さを知ることができて良かった」「工場内は非常に清潔感があり、少ない従業員で効率的に取り組んでいることに驚いた」といった感想も寄せられました。

今後も、このような交流を推進し、新たな機会を創出していきます。

人権の尊重

ESG重点課題

人権の尊重は企業が社会的な責務を果たし、サステナブルな経営を続けるうえで不可欠です。当社はグローバル企業として、すべてのステークホルダーの人権に対する配慮に取り組んでいます。

基本的な考え方・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。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は、多様性と包摂性の促進が期待される現代に必要不可欠なものです。また企業としての社会的責任を果たし、人権を尊重する活動はサステナブル経営の基本です。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、これを行動規範などに定め、入社時の研修などの学ぶ機会を通じて理解浸透させ、社員一人ひとりが日々意識することを行動規範としています。具体的には、「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、ビジネス上で正当な理由のない差別をしないことを義務付け、性別や職権・地位などを背景に、個人の尊厳を傷つける言動を行わないことなどを定めています。また、コンプライアンスハンドブック※1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。

あらゆる人権問題は企業の社会的責任であると社員一人ひとりに徹底し、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。

※1 デクセリアルズグループのすべての役員および社員が事業活動を行ううえで、必要となるコンプライアンスや遵守、注意すべき事項について解説したもの。

具体的な取り組み

前述の人権に対する考え方・基本方針のもと、毎年研修などの啓発教育を実施しています。2023年度は新たに集合研修も取り入れ、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、2023 年度は全社員を対象に「サステナビリティ研修（人権）」を実施しました。人権とは何かという基本を学ぶだけでなく、ビジネスと人権という視点から、当社が普段行っている取引のなかで人権侵害が起きていないか、というテーマも取り上げました。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を念頭に置きつつ、全社員が人権について考える場を提供しました。

コミュニケーションスキルアップ研修（一般社員向け）の開講

ハラスメント防止には、上司部下、同僚間の信頼関係づくりが不可欠です。その手段の一つとして日頃からオープンなコミュニケーションすなわち、情報や意見が自由に、率直に、透明に共有される職場コミュニケーションが重要です。その観点から2023年度も続いてコミュニケーションスキルの習得を主眼とした研修を実施しました。スキルを習得すると課題の早期発見と対処が促進され、問題の隠蔽を防止することにも役立ちます。「信頼性」「共感性」「論理性」の要素を理解し、「相手に行動変容を促す」ための説得力や伝えるスキルアップのための研修を実施しました。

ハラスメント防止研修（管理職向け）の開講

ハラスメントの防止にあたっては、研修を実施しています。2023年度は管理職を対象として、外部講師を交えたグループディスカッションや、結果を踏まえた集合研修を実施しました。社内で起きた事例の共有を始め、ハラスメントが与える影響の多面的な考察、ハラスメントと指導の違いを踏まえたコミュニケーションの習得・対応・働きやすい職場づくりに向けた管理職の役割など、多角的な視点から対策の事例を紹介しました。このような取り組みにより、誰もが安心して働ける、ハラスメントが起きない・許さない、自浄作用の効く職場環境の醸成を目指します。

講演会の開催

内部通報窓口は 2022年度から社外窓口（弁護士）を開設しており、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。2023年度は、その社外窓口担当の弁護士による管理職向け講演会を開催。当社グループの内部通報制度、職場内のハラスメントから生じるリスク、ハラスメント問題と企業風土、職場環境の改善のために留意するべきことなどを学ぶことで、内部通報制度の重要性についての理解を深めていただきました。

P.88 コンプライアンス

VOICE

すべての社員にとって安心して働ける環境づくりを

人事本部
人事労務部
五十嵐 祐美子

当社グループでは、すべての社員が人権を尊重し、多様な人材が安心して活躍できる風土づくりを大切にしています。

2023年度には、最新の事例や実際に発生した事案に基づくハラスメント防止研修や顧問弁護士による講演会を実施しました。

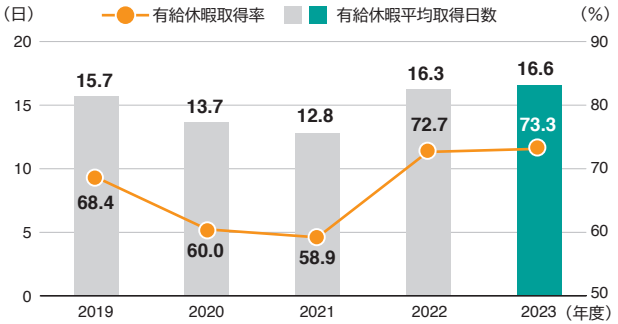
これにより、「職場のコミュニケーションがよりオープンになり、信頼関係が深まった」との声が寄せられています。

今後は、グローバル規模での展開を意識した研修プログラムを充実させ、よりよい風土づくりと誰もが安心して働ける環境づくりを推進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

当社では、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社員の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。刷新した勤務管理システムを通じて36協定を遵守し、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や時間単位で有給休暇の使用も可能とするなど、社員のリフレッシュを目的とした休暇取得を促進しています。また、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、不妊治療等の場合に休暇を利用できる制度を整えています。今後も当社は、多様な視点から働きやすい環境づくりとは何かを考え、継続的に改善を行っていきます。

有給休暇平均取得日数・有給休暇取得率（5カ年の推移）



リモートワークの推進

2021年度より感染症対策のほか生産性向上を目的とした恒常的なリモートワーク制度を導入しています。これは業務内容から社員のリモートワークの頻度を設定し、効率的な業務遂行を目指すものです。あわせて制度の効果的な活用のため、管理職を対象に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、一般社員に対して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。今後も時代の変化に応じた働き方を取り入れ、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。

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の制度や仕組みを整備しています。柔軟に働き方を改革し、家族や時間を大切にしながら 働ける仕組みを支援・拡充していきます。

企業の持続的な成長のためには、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な勤務制度を整えており、多様な人材がさまざまな環境のもと価値を創出しています。

男性の育児休業取得率（2023年度実績）※1 ▶ **32 %**

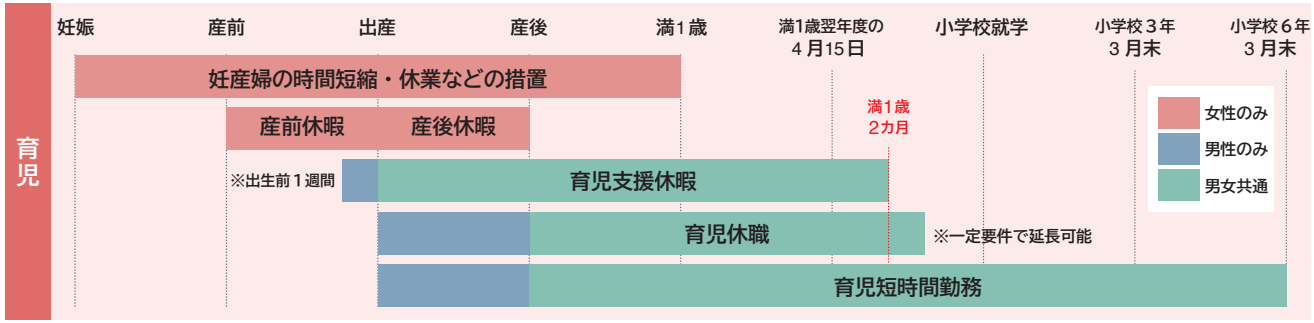
※1「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。

育児支援

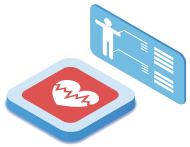
出産予定日6カ月前までに「出産予定届」の提出を社員へ呼びかけます。提出した社員には男女問わず産前産後休暇、育児休暇等の制度について個別に丁寧な説明を行っています。また、当社独自の施策として出産時や子の育児に際して、最長20日間の有給休暇取得も可能で、男性社員を含めた積極的な育児参加を促しています。

当社独自の休暇取得率（男性）（2023年度実績） ▶ **83%**

仕事と育児・介護両立の主な支援制度



介護		
	時短勤務	1年を限度として1日4時間または6時間の短時間勤務を認める
	休　職	継続した1年を上限に休職することが可能



健康経営

ESG重点課題

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中長期的なロードマップに基づき推進しています。

基本的な考え方・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。

健康経営推進のため、2021年度に組織横断的なワーキンググループを発足しました。ワーキンググループが打ち出した健康施策は、経営トップの承認を経て、グループ全体で実施しています。

2030年度に向けた目標と実績

健康経営において、セルフケアによる「こころ」と「からだ」の健康維持を習慣化することが重要と考え、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。2023年度には、その指標の一つである「生活習慣改善を日々実行できている」社員の割合が32.9%と、過去4年間で6.9%上昇しました。

今後も社員の意見・課題を反映した施策を進め、セルフケアできる社員を増やし、いきいきと働ける職場環境の実現を目指します。

2023年度の取り組み

健康経営ロードマップに基づき、「健康経営」を全社員が「知る・考える」年と位置づけ、社員の意識調査を踏まえた取り組みを実施しました。主な活動として、社員がセルフケアに取り組むための第一歩として「健康ポイント制」を導入し、健康行動の可視化により、自律的な健康行動の継続を促しました。さらに、各事業所ではリフレッシュスペースの整備・改善を開始し、働きやすい環境づくりに取り組みました。また、2024年から実施する国内事業における敷地内全面禁止の準備として段階的な環境整備を進め、喫煙所を全面閉鎖するとともに、禁煙サポート活動として禁煙外来の受診費用補助の推進・拡大を行いました。

これらの取り組みが評価され、「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に、2021年度から4年連続で認定されました。

健康サポートの取り組み

当社では、社員のニーズを反映したさまざまな健康施策を推進しており、「こころ」と「からだ」が健康で、仕事やキャリア形成に前向きに挑戦できる活気あふれる職場づくりを進めています。

メンタルヘルス

当社では、社員が仕事やキャリア形成に前向きに挑戦できる活気あふれる職場づくりを進めています。管理職は「部下の心の健康を守るために管理職が果たすべき役割」をe-ラーニングで学び、受講後に自部署の職場環境改善施策の策定や、その実践に取り組みました。また全社員に対しては、ストレスチェック実施後にe-ラーニングを通じて、「ポジティブメンタルヘルス」※1に関する学びを深め、日々の業務に活かしています。

自発的な健康習慣サポート

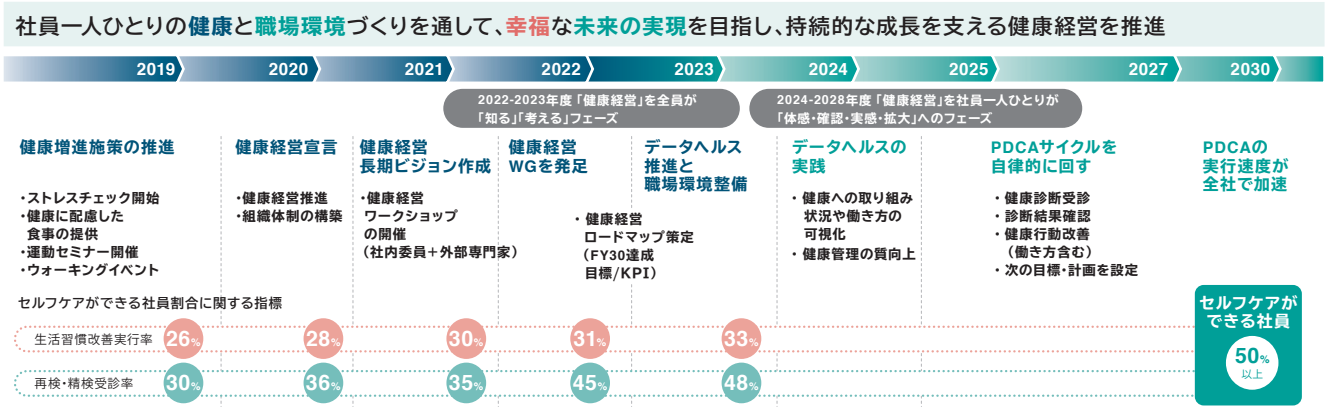
社員が自発的・継続的に健康を管理するための第一歩として、無理なく楽しくはじめられる健康管理アプリを利用した「健康ポイント制」を2023年度から導入しました。この制度の導入率は63.1%に達しています。社員は自分のペースで無理なく健康活動を継続でき、貯めたポイントは飲料水と交換できるので、楽しみながら自発的な健康活動の実践につながっています。

働き方・コミュニケーション向上に向けた健康活動

リモートワークや交替勤務など、多様な働き方をする社員が最新の健康情報を学び、実践できる機会を創出するため、運動・食事・睡眠・禁煙などの生活習慣に関するセミナーをオンラインにするなど、各自の働き方に合わせた学びの機会を提供しています。また、ウォーキングや標語募集では「チーム賞」を設けることで、部署内のコミュニケーション向上も図っています。

※1 ポジティブメンタルヘルスとは、今までメンタルヘルスは不調への対応対策に主眼が置かれていましたが、自己肯定感・幸福感を重視し、いきいきと働く人を増やすために2023年度はストレスへの柔軟な対処法と主体的に仕事を進める工夫・やりがいを見出す方法を学びました

健康経営これまでの歩みと2030年度に向けたロードマップ



労働安全 ESG重点課題

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、これを順守します
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、人材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

安全理念・基本方針
詳細はウェブサイトをご覧ください

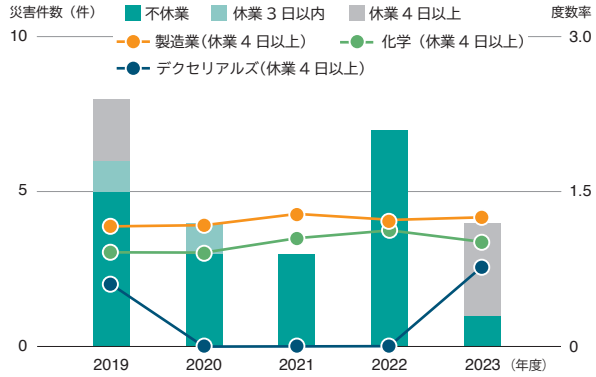
労働災害発生状況と取り組み

当社は、安全理念と基本方針に基づき、年度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。

2023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、休業疾病はありませんが、休業災害が3件発生しました。

一方で、その実績を分析し、設備の安全機構や作業におけるリスク想定の不足が、事故やトラブルの要因ととらえ、その対策として、作業や設備、作業環境安全の観点からリスクを抽出し、フェイルセーフへの設備対応や保護具着用など、作業方法の見直しを行いました。さらに、国内外の類似設備や作業についても横断的に調査し、対策を講じました。

労働災害件数推移



※対象：連結・契約社員含む

推進体制

当社グループの労働安全衛生管理の最高責任者は代表取締役社長であり、安全衛生HQ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。

また各事業所では労働安全衛生法に基づいた「安全衛生委員会」を設置し、会社と社員代表、安全衛生委員などのメンバーが安全衛生に関するディスカッションや職場のパトロールを実施するなど、労使一体となった安全・健康の促進活動に取り組んでいます。

安全衛生管理活動実績（2023年度：国内）

項目	取り組み	年度目標	実績
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 3件 （不休業災害 1件） （重大災害0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.72 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 12件
⑤ 防災対策 P.92 BCP（事業継続計画）の取り組み	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

労働災害未然防止の取り組み

各事業所主体のリスク低減活動

労働災害や事故の未然防止、従業員の安全確保を目的に、事業所の安全衛生委員会事務局と職場が中心となり、リスクアセスメントシステムを活用して登録リスクを集計・分析しています。これにより、業務分類ごとの危険源やリスク傾向を把握し、過去の対策や他部署のリスク低減情報も参考に、適切な対策を立案しています。計画に基づくリスク低減活動では、総括安全衛生管理者が率先して参画し、活動の活性化を図っています。

連結子会社との活動連携強化

2022年度から新たにグループに加わった（株）京都セミコンダクター（現：デクセリアルズ フォトニクス ソリューションズ（株））に対し、企業インシデントにつながる労働災害の未然防止に直結する仕組みと運用を展開しました。また関係法令の遵守体制整備なども、計画に基づき着実に進めています。さらに、全社グローバルで労働災害やヒヤリハット事例、マネジメントシステム活動の情報連携を強化し、全社的な機能性向上と活動の網羅性、リテラシー向上を段階的かつ着実に進めています。

労働安全衛生マネジメントシステムのデジタル化

職場の安全意識向上とリスク管理強化を目的に、労働安全衛生マネジメントシステムをデジタル化し、データの一元管理と迅速な情報共有で全社的な安全活動の質向上を目指しています。

2023年度には、このシステムを活用して職場推進活動の有効性を評価するため、デジタル化された内部監査を実施しました。また、解説機能により各職場の理解度を深め、監査結果の可視化を通じて得た横断的な情報を活用し、職場の活動水準の向上を図りました。

労働安全衛生の外部監査と対応

当社では定期的に顧客による外部監査（第二者監査）を受けています。監査をふまえ、有害物質曝露時の緊急対応器具である、緊急用シャワーと洗眼器の設置状況を適切に見直しを進め、2023年度は該当する職場の全従業員に対して使用方法に関するトレーニングを実施しました。

教育・研修

当社では、労働安全の向上を目指し、社員が効率的かつ効果的に学べる教育・研修環境の整備に注力しています。労働安全衛生マネジメントシステムやリスクアセスメントシステムの導入・アップデートを通じて、安全衛生の選任者および管理者の教育を充実させ、リスク管理や安全行動の理解を深めるプログラムを提供しています。これにより、社員が安全意識を高め、実践的なスキルを習得し、安全な職場環境を維持することを目指しています。

管理者教育（職長教育）

職長教育では、e-ラーニング形式を導入し、業務状況に応じて柔軟に受講できる環境を整備しました。これにより職長が安全管理や作業指導を効果的に行えるよう、確実な知識習得を促進しています。

選任者教育

レーザーや1トン未満のフォークリフト操作に関する特別教育は、有資格者が職場の状況にあわせてカスタマイズしたカリキュラムを提供し、実務に直結する教育を実施しています。これにより、研修後にスムーズに現場作業に適応できるよう支援しています。

教育・研修実績（2023年度）

教育・研修プログラム	対象者	2023年度実績
新入社員研修	新入社員	22人
レーザー安全教育	選任者、対象作業従事者、従事予定者	43人
職長教育	職長および職長予定者	56人
フォークリフト1t未満特別教育	対象作業従事予定者	2人
交通安全VR	自家用車・社用車の運転者	1,221人
危険体感装置	雇入れ・在籍社員	22人
危険体感VR	雇入れ・在籍社員	853人

主な教育・研修プログラム

事例 危険を体感する教育① －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の不足による気の焦り、慢心や過信などに焦点を当て、優先すべき人命・ルール順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。

事例 危険を体感する教育② －VRの活用

2023年度は、労働災害の発生傾向から化学物質の取り扱いによる事故に注目し、類似災害の発生防止を目的に、開発系の従業員を対象に重点的に取り組みました。コンテンツの選定においては、労働災害事例や登録リスクを分析し、実際の作業に合致した内容を提供しました。教育展開では、その重要性と有効性について開発系マネジメン層と合意形成し、作業者一人ひとりが安全行動を実践できるよう支援しました。その結果、類似災害の撲滅を達成することができました。

VOICE

模擬体験で安全意識を再確認

コーポレートR&D本部
先端材料デバイス技術開発部
鎌田 翔

VR体感教育での粉塵爆発やフラスコ爆発のシナリオ体験は、日常業務における潜在的な危険性を再考する良い機会となりました。模擬体験を通じて、安全な作業手順の重要性を再認識し、意識が高まりました。また、業務に直接関連しないシナリオからも新たな気づきが得られ、未体験のシナリオに対する期待が高まっています。このようなVR体験教育を通じて、作業の質を向上させ、安全意識を保ち続けることができると感じています。これからもこの教育プログラムに参加し、日々の業務に役立てていきたいと思います。

製品品質 ESG重点課題

当社グループではお客さまに良質で、安心、安全な製品を提供するために、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。

基本方針

私たちデクセリアルズグループは、開発から設計、生産、販売、サービスまでの全てにおいて、より魅力ある品質を実現するため、以下の取り組みを行います。

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。

品質理念・基本方針
詳細はウェブサイトをご覧ください

品質推進体制

当社グループの事業活動の基盤は、品質マネジメントシステム（QMS）であり、すべての製造事業所で国際規格ISO9001の認証を取得しています。さらに、法規制や顧客要求事項への適合を確実に行うことを目的として、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のIATF16949を取得しつつ、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す。そこで、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、「各プロセス」ごとの責任体制のもとで運営しています。加えて、これらの活動を監視するために、内部品質監査を定期的に実施しています。監査では法規制やルールに基づいた業務・現場作業が行われているか、工程や品質の仕様通りのものづくりが行われているかを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、監査結果をトップマネジメントに報告しています。

監査終了後は、被監査部署・監査員それぞれにアンケートを実施し、それに基づいて、翌年の監査計画の立案や監査員教育を行うなど、PDCAを回して監査の有効性向上を図っています。

ISO9001認証取得状況

認証単位	会社名	拠点名
デクセリアル（株）	デクセリアルズ（株）	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
		東京オフィス
	デクセリアルズ フォトニクス ソリューションズ（株）	恵庭事業所
		上砂川事業所
		登米事業所
Dexerials America Corporation		
Dexerials Europe B.V.		
Dexerials（Suzhou）Co., Ltd.		

品質コンプライアンス

昨今、深刻な社会問題となっている品質不祥事を防止するため、毎年全社員を対象に、品質に特化したコンプライアンス研修を実施しています。研修では他社事例のほか、品質不正発生のメカニズムなどにも触れ、品質コンプライアンス意識の向上を図っています。また、同じく全社員を対象に実施している品質コンプライアンスアンケートなどの結果から、経年で良化していることを確認していますが、抽出されたリスクは品質内部監査等で確認・改善を行っています。

製品安全

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、さまざまな製品の認証登録を受け、部品レベルにおける良質で安心、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の提供も行っています。

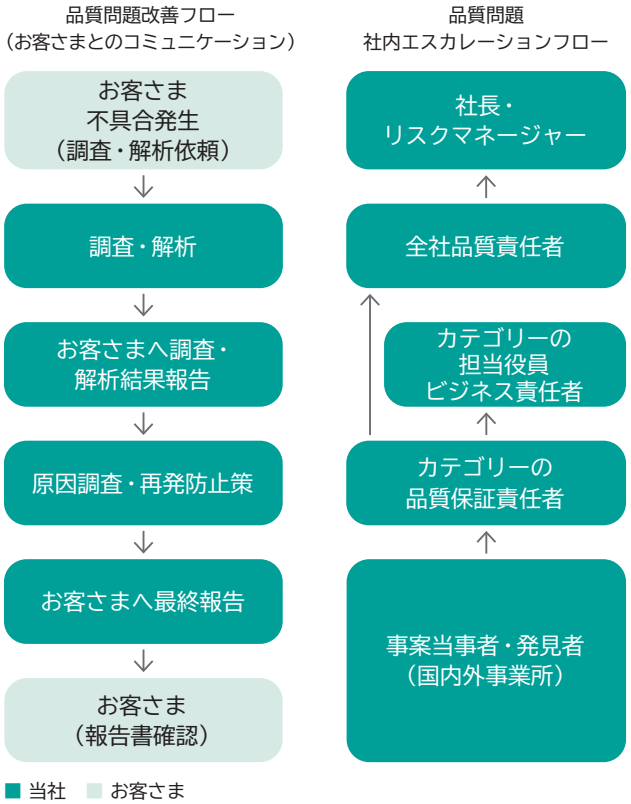
品質コミュニケーション

お客さまとのコミュニケーションを通して、ご要望や技術的課題を共有いただき、それらに対して技術面での支援や解決策を提供することで、お客さまからの信用・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。

※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）

重大な品質問題や製品事故の発生懸念も含め、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。また、お客さまからのクレームなどにより返品・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。お客さま側では原因の特定が難しい不具合についても、当社の高い分析・解析力を活用して、原因究明のための技術支援を行っています。

品質問題に係る改善・エスカレーション連絡フロー



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）がさらなる成長につながると考えています。品質管理においてもDXを推進しており、これまでに蓄積した豊富なデータやナレッジを活用し、革新的な品質向上を実現することで、競争力向上に取り組んでいます。

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的に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が品質管理上の大きなリスクとなっています。そのため、反射防止フィルムの生産工程では、独自のセンシング技術による自動外観検査装置や自動計測装置を導入し、製品の全長にわたり品質を監視できる体制を構築しています。SCADA※システムや生産管理システムなどとも連携し、データサイエンスによる膨大かつ複雑なデータの高度な分析や、独自AIの開発などを実施。これにより、リアルタイムに品質の可視化や異常検知、不良予測も可能になりました。これらの品質管理の「自動化」の取り組みにより、連続不良を発生させない仕組みを構築することで、不良率の大幅な改善を実現しています。

また、他事業所への展開も並行して進めており、次世代のセンシング技術開発やAIと組み合わせた応用技術の開発に加え、最新のデータサイエンスによる予測精度の向上や自動化などの研究開発にも取り組んでいます。これらに継続的に取り組んでいくことで、革新的な品質向上とスマートファクトリーの実現を目指しています。

※ SCADA（Supervisory Control And Data Acquisition）：産業分野で現場の情報を1カ所に集めて統合的に監視制御するシステム

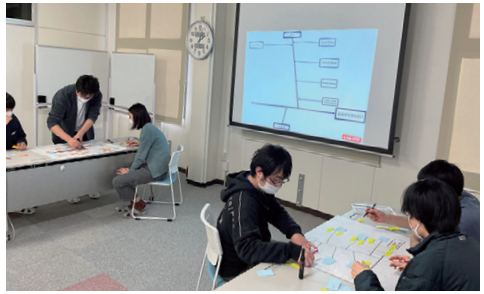
技術教育・人材育成

当社グループでは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発揮するスペシャリスト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。品質管理や「QC7つ道具研修」といった基礎から「統計的手法研修」のように、専門的な知識やツールを習得させるための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の拡大抑制などによる教育環境の変化に対応して、研修の実施形態の拡大（対面・オンライン・e-ラーニング）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。

なお、品質研修においても受講者アンケートを実施し、品質リテラシー（実践活用能力）向上のため、研修内容・テキストを見直すなど、運用の改善を行っています。



「QC７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

当社グループでは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社会貢献の取り組みを行っています。

地域活性化活動

宇都宮ブリッツェンとのコラボレーション（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「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。2023年度は県内の小中学校を訪問して、自転車の交通安全教室を開催しました。また、栃木・わたらせリサイクルパークで開催された「わたらせクリテリウム※」という、小学生から大人までが気軽に参加できる本格的な自転車レース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

子どもたちに演劇の感動を届ける「こころの劇場」

「こころの劇場」は、（一財）舞台芸術センターと劇団四季が主催する社会貢献プロジェクトです。日本全国の子どもたちを劇団四季の公演に無料で招待し、生きていくうえで大切なことを舞台を通じて伝えています。

2024年4月より当プロジェクトの趣旨に賛同し、当社グループ拠点所在地の栃木県、北海道、宮城県での公演に協賛しています。

「デクセリアルズ杯 第21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（一社）宮城県サッカー協会が主催する本大会をサポートしています。2023年度は、同大会に女子部門が新設されて2年目となり、男女のチームがともに集う貴重な機会となりました。参加チームの指導者や保護者の皆さまからは、大会サポートへの感謝の意が寄せられています。

「登米市産業フェスティバル」

2008年より、当社グループ拠点所在地のある宮城県登米市の産業フェスティバルへ参加しています。このイベントは、登米市の多様で優れたモノづくり産業や企業を紹介し、市民との触れ合いの場を提供することを目的としています。

2023年度は、実行委員のメンバーが準備した「みんなで作ろうきらきらクリスタル」のモノづくり体験コーナーを設営し、大盛況となりました。

環境保全活動

栃木・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、役員、社員やその家族が参加し、植樹活動を行っています。

寄付・寄贈活動

TABLE FOR TWO

本社・栃木事業所、鹿沼各工場、デクセリアルズ フォトニクス ソリューションズ（株）登米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。2023年度は5,622食分の学校給食にあたる112,440円を寄付しました。