

2021年5月12日

各位

会社名 デンカ株式会社
 代表者名 代表取締役社長 今井 俊夫
 (コード4061:東証第1部)
 問合せ先 コーポレートコミュニケーション部長 福岡 智
 (電話 03-5290-5511)

Denka Value-Up ～2022年度数値目標と今後2年間の取り組み～

当社はこの度、2018年にスタートした5ヵ年経営計画 Denka Value-Up の中間レビューを行い、今後2年間で注力する取り組みと、2022年度の数値目標を決定致しました。

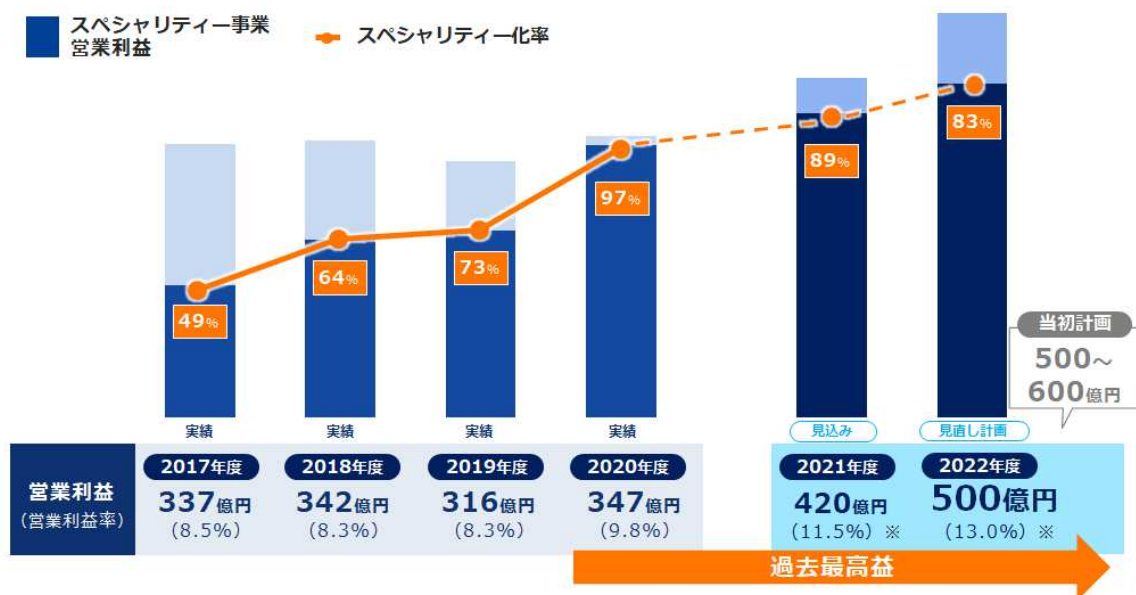
これまで Denka Value-Up では、ヘルスケア、環境・エネルギーを中心に成長戦略の成果が着実に表れ、成長ビジョンとして目指している「スペシャリティーの融合体」への道のりを順調に歩んでおります。これは当社が進めてきた Denka Value-Up の方向性が正しかったことの証明でもあります。

今回、Denka Value-Up で掲げた成長戦略に基づいた今後2年間の取り組みに加え、社会における存在意義を明確にしていくことで、2022年度数値目標の達成を目指して参ります。

また Denka Value-Up の最後の2年間は、更なる高みを目指すこととなる次期経営計画のありたい姿へ飛躍するための大切な準備期間と位置付け、邁進して参ります。

<数値目標>

□ 営業利益・利益率・スペシャリティー化率：



※「収益認識に関する会計基準」変更前：2021年度10.6%、22年度12.0%

<スペシャリティーの定義>

- ESGの取り組みに整合し、独自性と高付加価値を兼ね備え、外部環境に左右されにくくトップクラスのシェアを有する事業、及び近い将来その可能性を有する事業。
- なおヘルスケア、環境・エネルギー、高付加価値インフラの重点3分野に加え、18年度より機能樹脂を中心とした基盤事業のスペシャリティー化を図っている。

<利益配分>

□ 投資： 戦略投資を積極的に推進

5ヵ年計画：2,000億円（戦略投資750億円・通常投資1,250億円）

5ヵ年見込：2,100億円（戦略投資850億円・通常投資1,250億円）

□ 株主還元： 2021年度、22年度も当初計画通り「総還元性向50%を基準とする」を継続

※総還元性向＝（配当＋自己株式取得）÷ 連結当期純利益

<当社のありたい姿実現に向けた今後2年間の取り組み>

デシカでなければ出来ない方法で、SDGsを羅針盤とした様々な社会課題の解決に挑戦し、社員とステークホルダーが誇りに思い、「社会にとってかけがえのない存在」となる、その第一歩として、三つの「Value-Up」の取り組みに注力する。

I. 事業 Value-Up

「誰よりも上手にできる仕事への集中」によるポートフォリオ変革と、
更なるスペシャリティー化の実現

(1) ポートフォリオ変革

① スペシャリティー事業の成長加速

環境・エネルギー	・ xEV、5G、半導体、再生可能エネルギー関連市場への拡販 ・ 時代を先取りした新しい製品群の開発に注力
ヘルスケア	・ 新興・再興感染症対策への積極的な貢献 ・ 遺伝子検出による診断、診療分野のデジタル化対応
高付加価値インフラ	・ 海外展開・新規製品開発・不採算製品の抜本的改革加速 ・ 引き続き重点分野として位置付ける為の新たな成長軌道へ

② 基盤事業のスペシャリティー化・コモディティー事業の位置付け再定義

再構築が必要な事業については、残り2年間で確実にポートフォリオ変革の目途を付ける。

(2) 革新的プロセス

生産プロセス改革	・ 新規プロセス開発、目視検査の自動化、ロボット導入 ・ ビッグデータ解析による操業安定化（異常予知検知等）
研究開発 プロセス改革	・ DX 全社展開の鍵となる研究開発支援システムの構築 ・ マテリアルインフォマティクスの本格的活用
業務プロセス改革・ 働き方改革	・ 新しい働き方実現への会議オンライン化、書類・決裁のデジタル化 ・ 生産・研究現場の創造的業務への転換を目指した3K職場の撤廃

II. 環境 Value-Up

経営の根幹に環境経営を位置付け、温室効果ガス排出量
2030 年度に 50%削減（2013 年度比）、2050 年度カーボンニュートラル実現を追求

<取り組み>

- ① ポートフォリオ変革
- ② クリーンエネルギー利用拡大や高効率ガスタービン発電の導入
- ③ 環境貢献製品や環境負荷低減技術
- ④ CCUS（二酸化炭素の回収・貯留・有効利用技術）の開発と実装展開
- ⑤ ケミカルリサイクル技術
- ⑥ 製品ライフサイクル（LCA）全体の温室効果ガス排出量削減

III. 人財 Value-Up

人財教育、ダイバーシティ、健康などの人財戦略を最重要と位置付け、
社員が働きがいや仕事を通じた成長を実感出来る企業に

<取り組み>

- ① 「スペシャリティー人財の確保」、「ダイバーシティの推進」「働き方改革」の KPI 設定
- ② 評価・採用・育成・労働環境等の制度改革
- ③ 将来の経営幹部候補早期育成への人財教育と大胆な組織・人財の新陳代謝
- ④ 健全な成長に向け、社員が存分に能力を発揮できる環境づくり等、健康経営の推進

以 上