

Contents

02 事業価値創造 千葉工場で稼働開始 ポリスチレンケミカルリサイクル	15 スペシャリストの眼差し 16 新任執行役員紹介 18 Denka TOPICS
08 経営価値創造 Digital & DX デジタル活用・DXの推進に向けた 人財育成プログラムがスタート!	

The Denka Way



循環型社会を
目指す
デンカの挑戦。

The Denka Way

Spring
2024 Vol.19

発行/デンカ株式会社 コーポレートコミュニケーション部
〒103-8338 東京都中央区日本橋室町2-1-1 日本橋三井タワー
発行責任者/山本浩之 発行日/2024年4月11日



禁無断転用・複製

Denka

世界に誇れる、 化学を。

その仕事は、未来に新しい価値を提案しているか。
人と地球の明日を幸せにしているか。
私たちが創立以来、追求してきたのは
ほかの誰にもできない、デンカならではの強みを生かして
社会を、世界を、よりよく変えていく挑戦です。

100年を越える伝統と、最新のテクノロジーを融合させ
化学の未知なる可能性を切りひらくこと。
未来のニーズを予測し、まだ見ぬ豊かさを創造すること。

環境・エネルギー分野での先端素材の開発や
ライフサイエンス領域のさらなる推進など
私たちは「世界にとってかけがえのない存在」となる
企業をめざし、社員一人ひとりがストーリーを描き
多様化する社会の課題に、誠実に取り組み続けます。



Denka

デンカ株式会社
東京都中央区日本橋室町2-1-1 日本橋三井タワー
www.denka.co.jp

A new way to recycle

千葉工場で稼働開始——ポリスチレンケミカルリサイクル

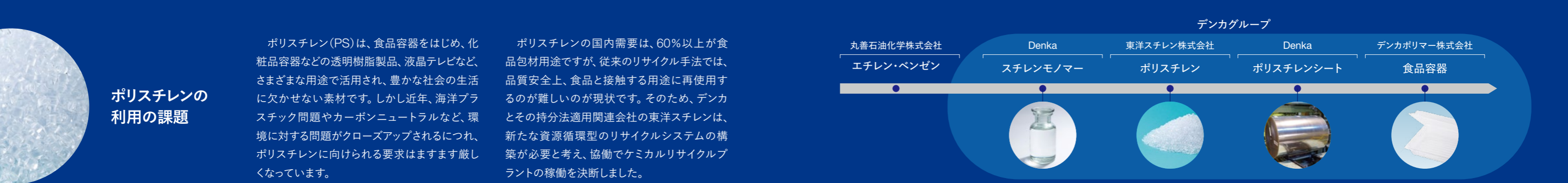
2024年3月、デンカ 千葉工場内のポリスチレン樹脂のケミカルリサイクルプラントが稼働しました。食品トレーなどの使用済みポリスチレン製品を回収し、化学的に分解してプラスチック製品の原料として再生利用する新しい取り組みです。廃プラスチックの再資源化による脱炭素・循環型社会の構築と、温室効果ガスの削減に貢献するデンカの挑戦を紹介します。

Mission 2030達成の鍵を握る重要設備

デンカは、経営計画「Mission 2030」の中で、スチレン系包装材料のサーキュラーエコノミー推進に取り組むべき施策の一つに位置づけ、ケミカルリサイクルの社会実装コンソーシアム確立をKPI(2030年目標)として掲げています。ポリスチレンケミカルリサイクルプラントの稼働は、その実現のための第一歩です。

「Mission 2030」の注力分野であるSustainable Livingの環境対応製品として、新しいリサイクル手法によりスチレン製品の価値向上を目指します。

ケミカルリサイクル プラント概要	設備	年間処理能力
	ポリスチレンの解重合によるスチレンモノマー回収設備	3,000トン
	稼働開始	稼働開始
	設置場所	2024年3月
	デンカ 千葉工場内(千葉県市原市)	



ポリスチレンの 利用の課題

ポリスチレン(PS)は、食品容器をはじめ、化粧品容器などの透明樹脂製品、液晶テレビなど、さまざまな用途で活用され、豊かな社会の生活に欠かせない素材です。しかし近年、海洋プラスチック問題やカーボンニュートラルなど、環境に対する問題がクローズアップされるにつれ、ポリスチレンに向けられる要求はますます厳しくなっています。

ポリスチレンの国内需要は、60%以上が食品包材用途ですが、従来のリサイクル手法では、品質安全上、食品と接触する用途に再使用するの難しいのが現状です。そのため、デンカとその持分法適用関連会社の東洋スチレンは、新たな資源循環型のリサイクルシステムの構築が必要と考え、協働でケミカルリサイクルプラントの稼働を決断しました。

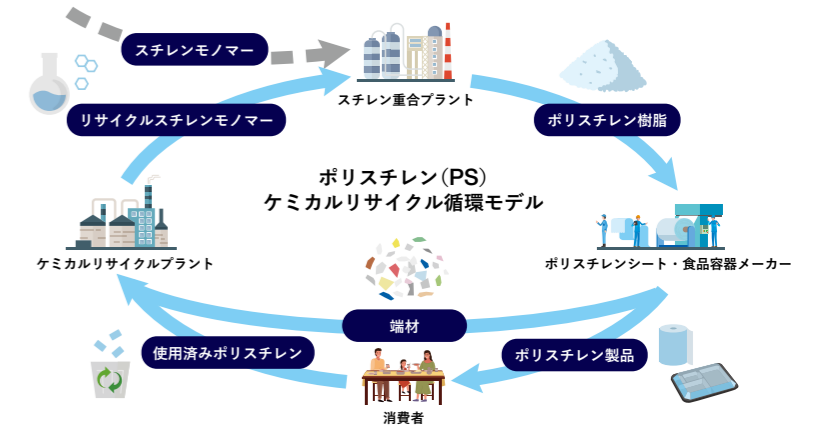
ポリスチレンのケミカルリサイクルシステムとは

ケミカルリサイクルプラントは、熱分解工程、回収工程、精製工程で構成されています。

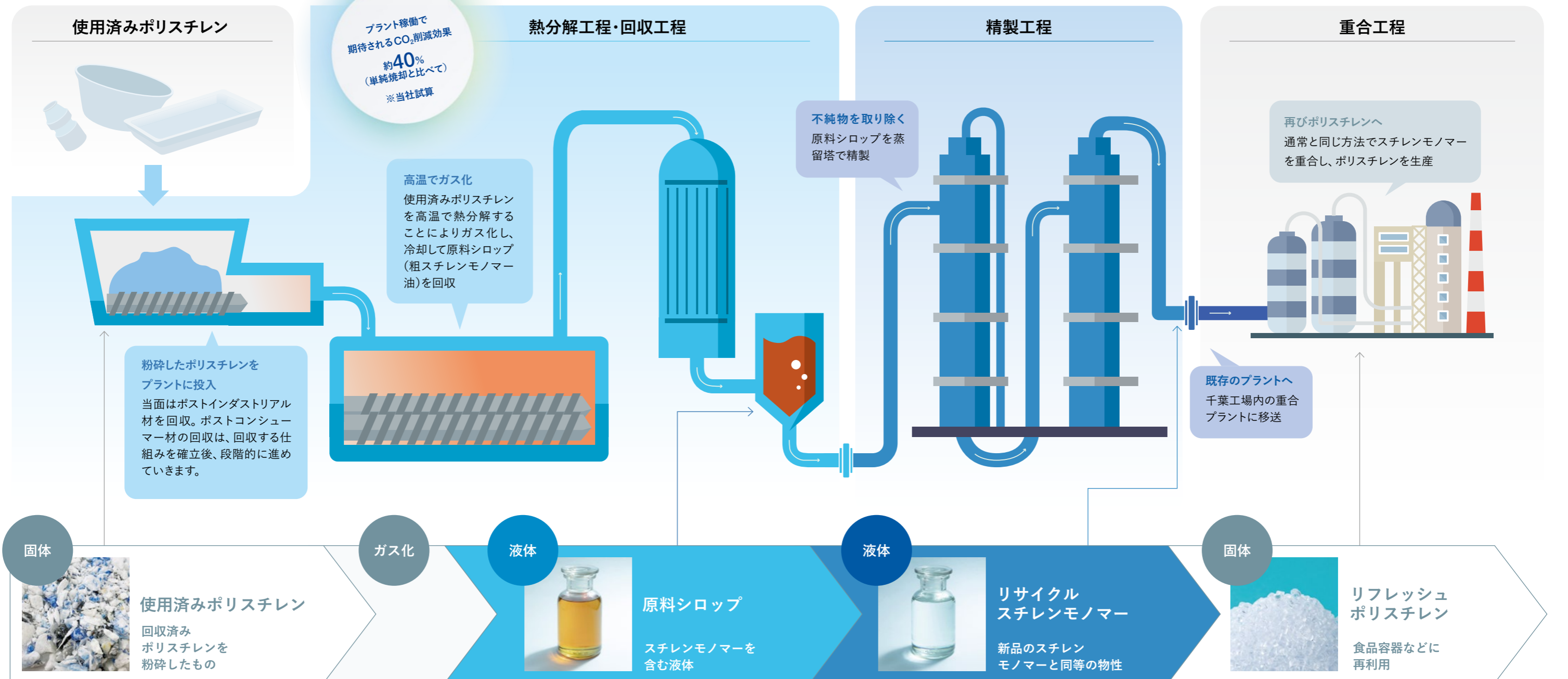
熱分解と回収工程においては、世界で唯一ポリスチレンのケミカルリサイクルの商業運転を行なっている米国 Agilyx 社とライセンス契約を締結し、その技術を導入。精製工程では、スチレンモノマーのメーカーであるデンカの高純度スチレンモノマーの分離技術とそのハンドリング技術を応用してプラントを設計しました。

リサイクルの循環モデル

食品包材を中心とする使用済み容器(ポストコンシューマ材)や、シートや容器の製造工場(工程)から出る端材(ポストインダストリアル材)を回収し、ケミカルリサイクルプラントに投入します。ポリスチレンに熱をかけて分解し、高純度のスチレンモノマーに戻し、このスチレンモノマーをポリスチレン重合プラントで、原料としてリフレッシュポリスチレンを製造。食品包材用途にも再度使用する循環モデルです。



ケミカルリサイクルプラント製造フロー



ポリスチレンの循環利用に向けて

デンカグループが取り組むケミカルリサイクルは、低炭素排出かつ水平リサイクル可能なシステムとして注目されています。使用済みポリスチレンの安定的な回収の仕組みの確立、リサイクルコストの低減などの課題解決に向けた取り組みを加速させていきます。



3つのリサイクル

ケミカルリサイクル (化学的リサイクル)

使用済みプラスチックを熱分解し、化学原料の状態に戻した後、再度プラスチックを合成します。新品同等の物性で用途に制限がなく、何度でも再生が可能です。

マテリアルリサイクル (材料リサイクル)

使用済みのプラスチックを粉砕・再加工し、プラスチック製品に再生する手法です。広く用いられていますが、不純物の混入が防ぎにくく、リサイクルを繰り返す中でプラスチックの性能が低下するため、一部品質的に用途に制限があります。

サーマルリサイクル (エネルギーリカバリー)

プラスチックごみを焼却し、熱エネルギーとして回収する、または固形燃料化して有効利用する方法です。単純焼却なので、二酸化炭素の排出が多くなる課題もあります。

日本初! ポリスチレンのケミカルリサイクルで企業と市民、自治体が連携

「チーム市原」でリサイクル促進

使用済みポリスチレンの回収は、地域住民や自治体との連携が不可欠です。デンカグループは、千葉工場の地元である市原市が進めるサーキュラーエコノミーのプロジェクトに参画しています。市原市では、2023年7月から9月にかけて市内でポストコンシューマー材の試験回収を実施しました。その結果をもとに発泡トレー、発泡トレー(色付き)、乳酸菌飲料容器、納豆容器、発泡スチロールについて、市原市と連携し、公共施設などを利用した拠点回収を2024年夏頃より始め、それらを原料としたケミカルリサイクルを進めていく予定です。



ケミカルリサイクルで回収されるポリスチレン

発泡系	発泡トレー	
	発泡トレー(色付き)	
	納豆容器	
	発泡スチロール	
非発泡系	乳酸菌飲料容器	

デンカでは、自社が生産するポリスチレンの最適な循環活用を通じた将来のケミカルリサイクルの社会実装に向けて、お取引先や行政の方々と一緒に回収の仕組みの構築を進めています。また、今後のプラントの実証を進める中で、ほかの自治体との連携の可能性を検討していきます。

Digital & DX

デジタル活用・DXの推進に向けた 人財育成プログラムがスタート!

デジタル技術やデータの活用がビジネスや社会に大きな影響を与え始めている今、それらを活用し、自ら変革を起こしていく「デジタルトランスフォーメーション(以下、DX)」が競争力の源泉となっています。DX推進のカギとなるのは、デジタル技術やデータを利用し、変革を恐れず立ち向かうこと。デンカではこれらのスキルとマインドセットを兼ね備え、社内のデジタル活用を先導する人財の育成を目指して新たなプログラムをスタートしました。この取り組みをもって「Mission 2030」の経営価値創造プロセス改革で掲げる社内デジタル人財の育成を実現し、当社の競争力アップを図ります。

デジタル活用・DXが描く 新しい働き方の可能性

デジタル活用・DXが進んだ先の、デンカの未来の働き方をイメージ。その実現は、もうすぐそこまで来ているのかもしれない。



Digital Twin

デジタルツイン[※]を活用した 設備の予知保全

ネットワークに接続した機器を利用して、サイバー空間内に現実世界の工場設備を再現。過去のデータから設備の故障を予知し、現場にいらなくても機器の故障を未然に防ぐことができます。

※現実世界で収集したデータを、まるで双子であるかのようにコンピューター上で再現する技術のこと

Informatcs

社内の全情報を集約し、活用することで 新たなビジネス・事業を創造

社内の営業情報や研究成果などを蓄積し、いつでも簡単に引き出せるだけでなく、集めた情報を基に、新事業・新ビジネスにつながるアイデアを導きます。

デンカの デジタル活用・DXの推進を先導する 「DP」とは?

さまざまな企業がDXの推進に挑んでいる中、当社も積極的にデジタル活用を進め、DXに取り組まなければ時代に取り残されてしまいます。しかしDXは機器や仕組みを導入すれば実現するものではなく、自らが仕事をする中で感じるアイデアや危機感から生まれるものです。このような思いは誰もが抱えているものですが、具体的に何をすれば良いのかわからない方が多いのではないのでしょうか。またそれをどうすれば実現できるのかイメージが湧かない方が大半です。今回始まった社内デジタル人財育成プログラムは、社員が現場で感じた改善の必要性や危機感をどのように実現させていくのか、その橋渡し役を担う人財を育てるという目的があります。デンカではその役割を「DP(Digital Pilot)」と名付け、DPが先頭に立って社内に影響を与えていくことで、社員全員でデジタル活用・DXを推進できる組織を目指していきます。

昨年11月には、プログラムの第一歩として一部の社員を対象としたアセスメントを実施しました。これは、変革を恐れずに立ち向かうための常識にとられない発想や、組織を引っ張るリーダーシップなどの素養を判断するもので、一定の基準をクリアした社員はDP候補として次のステップに進みます。今後は「スキルアップ教育」や「実務教育」を経て正式にDPへと認定され、現場とデジタルサイドの2つの視点を持つ存在として、各職場にてデジタル活用・DX推進に取り組みます。

当面の目標は、第一期のDPの育成です。一方で、DPは推進役ですが、社員一人ひとりが当事者意識を持って行動に移さなければ意味がありません。そのためにも、自分が何をできるのか今一度考える必要があります。デジタル戦略部やDPがその思いを形にしていってサポートをしていきます。

生成 AI による書類作成の全自動化

企画書をAIに命令するだけで簡単に素早く作成。これまで書類作成に使っていた時間を他の業務に割くことで、業務効率化、生産性の向上が期待されます。

Generative AI

Roadmap

社内デジタル人財育成ロードマップ

デジタル活用・DX推進を牽引する存在を目指して

社内でデジタル活用・DXを推進するDP (Digital Pilot) となるためには、具体的にどのようなスキルを身に付けていく必要があるのでしょうか。デンカが実施する社内デジタル人財育成プログラムの詳細をご紹介します。

社内デジタル人財育成プログラム 3つのポイント

Point
1 何度でもトライできる

「基礎教育」も「スキルアップ教育」も、やる気があれば何度でも受講することができます。「アセスメント」から「実務教育」までの流れを毎年行い、各部署1名のDP確保を目指します。

Point
2 現業のまま受講を推奨

「スキルアップ教育」からは、勤務時間内に業務を調整して受講していただけます。自職場への危機感、課題感、目的意識を持って教育を受けることで、それを変えたいという変革への動機につながります。

Point
3 インセンティブを用意

社内デジタル人財は、人財戦略のトップターゲットとして注力すべきテーマ。社内のモチベーション向上と、変革を受け入れやすい風土の醸成を目指し、DPとなった社員とその組織にはインセンティブを用意します。

6～12カ月

スキルアップ教育

DP候補として、デンカのDPを目指す上で必要なスキルをオンライン動画サービス「Udemy」を活用して学びます。デンカのDPに求めるスキルレベルに到達したと判断された社員は、「実務教育」へとステップアップ。また到達しなかった場合でも、本教育は何度でもトライできます。

アセスメント(約1時間)

対象は全社員。課長未満4年目以降のG職(キャリア採用含む)の受験は必須で、その他は自薦・他薦によって受験できます。テストの結果から主にデジタルに対するマインドやスタンス、そしてスキルの2項目を評価し、基準点を越えた社員はDP候補として「スキルアップ教育」へ進む権利が与えられます。また基準点に達しなかったとしても、「基礎教育」を受けることで何度でもトライすることができます。

ステップアップに求められるスキル

● ビジネス変革

デジタル技術を活用して組織の業務プロセス、文化、戦略を変革する力

● テクノロジー

デジタル技術を適切に理解・活用し、ビジネス変革やイノベーションを実現する力

● セキュリティ

デジタル技術を活用し、ビジネス変革やイノベーションを実現しながら、情報資産やシステムを保護し、潜在的なリスクや脅威から組織を守る力

● パーソナルスキル

個人のコミュニケーション、問題解決、思考力、適応力などの能力を活用して人間関係や業務遂行において効果的な成果を生み出すための実践力

● データ活用

データを収集・分析し、データ・AI技術を活用して洞察や意思決定に役立てることでビジネス価値を創造し、イノベーションを実現するための基礎的な知識

DPとして各部署にてデジタル活用・DX推進を牽引します。DPはデジタル戦略部兼務となり、本人およびその組織にはインセンティブが用意されます。

実務教育

自ら率先して「データドリブン」な判断・意思決定を実践し、リーダーとしてDX推進を牽引するための独り立ちの期間。ゴールを設定して、実業務の課題解決に挑戦します。この「実務教育」を修了した時点で、正式にDPとして認められます。

約3カ月

基礎教育

「アセスメント」で基準点に達しなかった社員は、ビジネスパーソンがDXに関するリテラシーを身につけ、変革により行動できるようになるための「DXリテラシー標準(DSS-L)」に準拠したE-ラーニングを受講します。ここでは、基礎力向上を図るコンテンツが約12時間、最新事例の紹介コンテンツなどが約40時間用意されています。

約6カ月



Q1 そもそも「DX」ってどういう意味？

A デジタルを使って、変革を起こすことです！

経済産業省ではDXを、「データやデジタル技術を活用することで、業務のプロセスや製品・サービス、またはビジネスそのものを変革するとともに、業務そのものや組織、プロセス、企業文化、風土を改革し、競争上の優位性を確立すること」と定義づけています。例えば、オンライン動画配信サービスの登場によってレンタルビデオ店が衰退したように、従来の当たり前を変えてしまうような影響力の強いものこそDXであると考えています。

Q2 「DX」と「デジタル活用」って何が違うんですか？

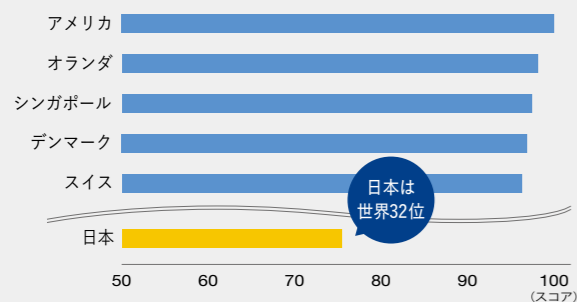
A デジタルを活用するだけでは「DX」とは言えません！

よく、アナログでできたものをデジタルに置き換えることや、従来の手法をデジタル化することが「DX」だと思われがちですが、DXとデジタル活用の違いは、「大きな変化」がもたらされたかどうか。働き方が根本的に変わったり、新しい商品が生まれたり、あるいはお客様の体験がまったく新しいものになったりするなど、これまでにない変化が起きることが「DX」です。

Q3 「デジタイゼーション」「デジタルイゼーション」はDXとは関係があるんですか？

A 「デジタイゼーション」とは、アナログだったものをデジタルに変えること。そして「デジタルイゼーション」とは、プロセスをデジタル化することを指します。写真に例えると、いままでアルバムに収納していた写真をスマートフォンにデータとして保存するようになったのがデジタイゼーション。そして、直接会わなくてもインターネットを介して写真が共有できるようになったのがデジタルイゼーションであると言えます。DXを実現するためには、まずこれらのステップを踏んでいく必要があるでしょう。

世界デジタル競争力ランキング 2023



出典: World Competitiveness Center IMD World Digital Competitiveness Ranking 2023

Q4 デジタル活用・DXの推進における日本の立ち位置は？

A 実は、日本は「デジタル敗戦国」と言ってもいいほど他国に比べて後れをとっている状況です。過去20年間は国内のIT投資額を増やしておらず、その間に各国が労働生産性を向上させる一方、日本は停滞の一途をたどっています。デジタル技術やデータの活用が大きな影響を与える今、他国に追いつき、追い越すような積極的なデジタル活用・DX推進が求められています。

Q5 デジタル活用・DXを進める中で、デンカならではの特色や、必要なスキル・マインドのとらえ方は？

A “現場を切り離さないこと”が大切です

デジタル活用・DXを推進するためには、全社から社員を集めて教育を行ったり、外部から知見のある人を採用したりということも考えられます。しかし、現場の状況を把握していなければ具体的な解決策を導き出すことは難しく、周囲の理解も得られません。現場で働きながら自職場の課題や問題点に目を向け、その上でデジタルスキルやマインドを学ぶことが重要だと考えています。

Q6 デジタル活用・DX推進における今後の課題は？

A DPが活動しやすい環境の整備が必要です

今後はDP(Digital Pilot)が誕生し、各部に配属されても何からはじめたらいいのかわからない、改革に着手しても上司の理解が得られない、といったことは必ず発生するでしょう。そうした問題に直面したとき、DPを支援できる組織を作るなど、より活動しやすい体制を整えていきます。一緒に解決方法を考えたり、他部署との連携を助けたりすれば、社内のデジタル活用・DX推進もより活発になります。

Q7 今後はどのような職種でも、デジタルスキルの取得やマインドセットの醸成は不可欠なんですか？

A デジタル化が進む今後は必須です！

ただし、社内のすべての人が今回育成が始まったDPを目指せばよいというわけではありません。DPのようにデジタル活用・DX推進の舵を切っていく人財もいれば、データを収集・解析する仕組みを設計・実装・運用を担う人財、サイバーセキュリティの危険から会社を守る人財も必要です。さまざまな役割がある中で、今後は自身の目指すべき姿になるために必要なスキルやマインドの醸成が求められるでしょう。

Q8 DX人財を目指すために、社員は何から始めればいいのか？

A どうしたら仕事が楽になるのか、考えてみましょう！

「どうしたら仕事が楽になるのか」「もっと早く仕事を終わらせるためにどうすればいいのか」そこから発想を広げていくことが良いでしょう。具体的な実現の方法はデジタル戦略部も一緒に考えます。何か気づいたこと、やってみたいことがあったら、遠慮なく声を上げてください。



デジタル戦略部が答える デジタル活用・DX Q&A

デジタル活用や、DXにまつわる疑問を、デジタル戦略部がお答えします！



「DX・デジタル活用によって、デンカの可能性は大きく広がる」と語るのは、日本マイクロソフト株式会社の西脇さん。そのカギを握るDX人材についてお話を伺いました。

「DX人材」の存在が デンカの新たな価値を生み出す



日本マイクロソフト株式会社
業務執行役員 エバンジェリスト

にしわき ともあき
西脇 資哲氏

PROFILE マイクロソフトの製品・サービスの魅力を伝えるエバンジェリスト。1990年代から企業システム、データベース、Java、インターネットのビジネスに関与し、1996年から約13年間オラクルにてエバンジェリストとして従事。2009年以降、マイクロソフトにてエバンジェリスト活動を継続。

DX・デジタル活用における 「DX人材」の必要性

DXによってビジネスは大きな進化を遂げます。デンカにおいても働き方が革新的に変わることはもちろん、新しい素材や事業を生み出す可能性を秘めているでしょう。

しかし、いざデジタル活用に取り組むとなると、コスト削減など目先の取り組みに目が行きがちです。Mission 2030で事業価値創造に挑むデンカにとって、今後は付加価値の高いものを、より多くのお客様に届けていく必要があります。そのためには、DX・デジタル活用を大きく推進する「DX人材」が必要不可欠です。

DX人材とは、デジタルのスキルを身につけ、それを活用することで変革をリードしていく存在のことです。単にデジタルの知識があるだけでなく、自社の業務や商品、働き方など、さまざまなものをより良い方向に変革していく姿勢が求められます。このDX人材の育成がDX・デジタル活用を進めるための第一歩です。DX人材の育成には、部門や職歴を問わず、多くの従業員

がデジタル技術やマインドを学習する機会を会社がつくる必要があります。それに加えて従業員にも常にアップデートされる技術を捉え、学び続ける「デジタルリスクリング」の姿勢が欠かせません。

またDX・デジタル活用を推進するためには、トップダウンによるDX人材の後押しも必要です。DXとは、今までのやり方に疑問を持ち、デジタル技術を用いて改善を繰り返した先に生まれるものです。しかし、DX人材がいくら新しいものや斬新な手法を提案しても、それを受け入れる土壌がなければDXは進みません。「DX人材を中心に、会社としてDX・デジタル活用を積極的に進めていく」というメッセージを経営陣から発信することで、組織全体でDXを推進していく風土の醸成が重要です。

従来にとらわれない発想が デンカの未来を切り拓く

デンカがこれらを進めていく上で、Mission 2030で取り組んでいるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推

進も大きな武器となります。多様な考え方や価値観を持った従業員が混じり合うからこそ、ビジネスそのものを変えてしまうような変革を起こすことができます。さらに、DX・デジタル活用をもって、“何を成し遂げたいか”を考えることも大切です。DXが実現すれば、新しい素材を見つけ、今までにない素材の用途を発見することで事業領域をさらに拡大することもできます。

DX・デジタル活用で一朝一夕に成果を出すことは簡単ではありませんが、従来のやり方や慣習にとらわれず挑戦を続けることで、デンカの皆さんが今までにない新たな価値を生み出すことを期待しています。



二人三脚で アセチレンブラックの可能性を追求する

デンカが世界No.1シェアを誇る主力製品、アセチレンブラック。導電性が極めて高く、不純物が少ないことから、電気自動車に不可欠なリチウムイオン二次電池や風力発電に使用される高圧ケーブルなど幅広い製品に用いられている。そんなアセチレンブラックのさらなる可能性を追い求め、原田と永井は日々試行錯誤を重ねている。

現在注力するのは、リチウムイオンバッテリーに適した高い電池特性を持つアセチレンブラックの開発だ。近年は電気自動車の市場拡大に伴いリチウムイオンバッテリーの高性能化が課題となっており、アセチレンブラックはそれに応える素材として注目を集めている。「お客様の採用を勝ち取っていくためには、粉体開発とソリューション開発を両輪で行っていくことが必要」と永井。そう語るように、

粉体開発を行う原田と密に連携を取り合い、お客様が求める粉体設計を追求している。より電池性能の高いアセチレンブラックを生み出す上で原田は「電池の知識が深い永井さんのデータには説得力がある」と永井に絶大な信頼を寄せている。

永井は「デンカのアセチレンブラックを二次電池導電材市場の『デファクトスタンダード』にすることが一つの目標」と意気込む。新製品の開発によって全てのお客様にデンカの事業価値を認めてもらい、Mission 2030の達成を目指している。そして、今後はさらなる事業拡大のため、全固体電池などの次世代電池への適用にも挑むという。「従来の手法に固執せず技術を積み上げていきたい」と原田。アセチレンブラックの命運は、2人のスペシャリストの手の中にある。

Specialist

千葉工場 第四製造部
技術課長

はらだ ゆうさく
原田 祐作 (左)

2003年入社。2011年からアセチレンブラックの開発に携わる。粉体開発のスペシャリストとして合成研究や生産性向上の検討などを行う。

千葉工場 電池・導電材料開発部
グループリーダー

ながい たつや
永井 達也 (右)

2012年キャリア入社。2017年より現部署に異動し、技術課で開発した新規アセチレンブラックの評価とソリューション開発に携わる。

新任 執行役員 紹介

4月1日付けで、新たに3名が執行役員に就任しました。抱負や人となりについて紹介します。

[凡例]

- ① 趣味
- ② 得意なこと・自信があること
- ③ 好きな食べ物・飲み物
- ④ 会社での思い出
- ⑤ 仕事でチャレンジしたこと
- ⑥ 思い出の写真



魅力ある工場づくりを通して、より良い未来を切り拓いていきます

執行役員
大牟田工場長
にしむら こうじ
西村 浩二

経歴
1993年4月 入社(大牟田工場研究開発部)
2017年8月 大牟田工場生産技術部長
2020年10月 五泉事業所技術部長
2021年4月 五泉事業所生産技術部長
2023年4月 大牟田工場次長

執行役員としての抱負

大牟田工場は、電材系製品や先端機能材製品を主力とするスペシャリティ製品の工場として発展してきました。これらの製品は、xEVや5G、情報端末機器などに直結し、豊かで快適な生活を支え、社会のメガトレンドや持続可能な地球環境保全に貢献しています。

大きな成長が見込まれる分野ですが、高い品質要求に加えて、変化のスピードが速く、競争も激しいです。工場のさらなる発展と「Mission 2030」達成のためには、各製品の競争力向上、新規開発品の早期実績化に加え、新たな製品・新素材の創出は必要不可欠。これまでの成長路線を発展させるとともに、“安全を最優先”に、笑顔あふれる働きがいのある工場づくりに取り組んでいきます。

- ① スポーツ、野球観戦。大牟田工場野球部の部長も経験しました。
- ② 皆さんの声をしっかりと聞く「聞く力」は大切にしています。耳を傾けることが、チームの力を引き出すカギになると信じています。
- ③ もつ鍋、明太子、馬刺しなど。人生のほとんどを九州で過ごしているので、九州の郷土料理には特別な愛着があります。
- ④ 大牟田工場に配属されたときのこと。新入社員は4人で仲が良く、明け方までお酒を飲みながら愚痴をこぼすこともありました。
- ⑤ 最初に担当した導電性DPFの開発。製品化には至りませんでした。失敗から多くのことを学びました。



1列目右から二番目をご本人

⑥ 1997年 大牟田工場研究開発部での写真。悪戦苦闘の日々を過ごしていましたが、今振り返ってみると、毎日が楽しかったようにも思い出されます。



事業の成長を目指し一つひとつの仕事に命を吹き込む

執行役員
ライフイノベーション
部門長
いなだ たろう
稲田 太郎

経歴
1993年4月 入社(総合研究所)
2014年4月 新事業企画室長
2015年4月 新事業開発部
グローバルイノベーション部長
2017年4月 デンカ・キュー・ジェノミクス
合同会社代表
2023年9月 ライフイノベーション部門副部門長

執行役員としての抱負

ライフイノベーション事業は、既存事業であるワクチン・診断薬事業とG47Δをはじめとする新たな挑戦を通じて、社会とグループの利益に大きく貢献することが期待されている分野です。しかし世の中の激しい変化を見ると、決して将来の利益が保証されているものではありません。これらの事業を確実に成長軌道に乗せるために、24年度を元年として、コーポレート部門、事業所等関係者とも連携し、危機感とスピード感をもって改革を進めていきたいと思えます。そのためにも一人ひとりが安心してスペシャリティを発揮できるような体制を整えていきます。人々の命を尊ぶ我々だからこそ、共に一つひとつの仕事に命を吹きこんでいきましょう。

- ① ランニング。景色のいいコースを発見して走るのには格別です。
- ② 米国企業と仕事をするとき時差に対応していたことから、10年くらいは早起き族で、何がしか朝活をしています。
- ③ 山好きだった親の影響があって山菜が好きで、一番好きなのは「こしあぶら」の天ぷらです。今年ももうすぐかな。
- ④ セラミックス、ポリマー、半導体材料、電池材料など、幅広い分野の最先端の研究に携わり、各専門家とのネットワークを築いたこと。
- ⑤ 上記のように、専門外の分野に配属されるたびにイチから勉強。周囲に助けをいただきながら、何とか専門家っぽくしています。



左から三番目をご本人

⑥ 次世代リチウムイオン電池である全固体電池の国家プロジェクトでつくば市にある国の研究所(NIMS)に特別研究員として派遣されたときに仲間と桜の木の下で。



リスクマネジメント活動本格化で経営価値を創造

執行役員
総務部・法務部・秘書部・
内部統制部 担当
あだち あきのり
足立 明則

経歴
1992年4月 入社(青海工場総務部勤務)
2008年4月 青海工場総務部総務・人事課長
2014年10月 人事部課長
2017年4月 人事部次長
2020年4月 人事部副部長
2023年4月 人財戦略部長

執行役員としての抱負

総務部・法務部・秘書部・内部統制部は、「Mission 2030」達成に向けて、コーポレートガバナンス高度化により企業価値を向上するさまざまな取り組みを強化しています。2023年9月には、旧「危機管理委員会」を「デンカグループ・リスクマネジメント委員会」に改称。従来の個別リスクマネジメントに代え、統合リスクマネジメント(ERM)活動によるデンカグループの継続的なリスクマネジメント活動を開始しました。2024年度以降、その活動を本格化させていきます。また、従業員の心理的安全を損なうハラスメント問題も後を絶たない状況が続いています。コンプライアンス最優先の企業風土の構築を推進させていきたいと思えます。

- ① 観葉植物の栽培・観賞。緑を見ていると心地良いです。
- ② 人事を長年してきたこともあり、社員の皆さんの名前はよく知っている方だと思います。
- ③ 大阪出身なので、たこ焼きやお好み焼きなど粉もの全般が好きです。飲み物は粉ものと相性抜群のビールです。
- ④ 延べ11年超となった2度の青海工場勤務。同僚や現場の方々、地域の方々に大変良くいただきました。
- ⑤ 長きにわたり手を付けることができていなかった人事制度の大きな改革を推進できたこと。



右下をご本人

⑥ 人事制度の大きな改革を後押ししていただいた中野元常務の送別会での1コマです。

Pick Up
Dec.

シンガポール研究所 DLIR への技術留学を開始
～技術・人財交流におけるデンカの新たなチャレンジ～

シンガポール
Denka Life Innovation Research (DLIR)



デンカはライフイノベーション研究開発体制のグローバル化を推進するため、2017年にシンガポールにデンカライフイノベーションリサーチ(以下、DLIR)を設立。コロナ禍による交流中断を経験しましたが、2023年10月からはシンガポール留学を介した技術・人財交流を開始しました。

DLIRには日本の開発体制にはない医療診断用小型デバイスの試作開発チームが存在しています。その一方で、診断薬の開発面においては、まだ日本側が持つ体制・技術には及びません。現代の体外診断薬開発は小型装置と診断薬を一体化して開発するこ

とで高感度化・ユーザーエクスペリエンスの向上を図るアプローチが主流であり、この技術交流の継続は、デンカにとって相互に技術補完を行う体制構築につながるとともに、開発期間の短縮が期待されます。

技術留学を終えて



技術留学の話が来た際に、海外での研究開発経験を積む大きなチャンスと考え、すぐに参加の意向を伝えました。2023年10月から約2か月半滞在し、主にCADデザイン、3Dプリント、電気系・光学系部品の組み立て、プログラミング技術などを学習。これまで触れたことのない技術もありましたが、Nicholasさんが図解・例えを用いて丁寧かつ根気強く説明してくれたこともあり、プロセスを理解しながら進められました。試行錯誤の結果、最終的に自身の手で試作品完成までたどり着くことができました。試作品は日本へ持ち帰り、日々の研究開発に役立っています。



Nicholas Chanさん
DLIR デバイス開発チーム
チームリーダー

私たちにとても今回の技術交流は、デバイス開発技術面での理解をデンカに確保し、診断薬開発側との協働体制を築き上げるための第一歩であり、Mission 2030に貢献するための最速・最適なアプローチになります。そのため、最終目標の明確化や作業のマイルストーンを細分化することで、限られた時間内で最大の成果を出せるようプログラムを準備しました。ほかにも新事業探索部との共同プロジェクトが始まるなど、デンカとの技術・人財交流は今後も私たちの活動の柱となりそうです。



山田 義行さん
DLIR 研究所長

シンガポールは新規技術が社会実装・試験導入されるまでの期間が世界最短レベルであり、官民連携で先進的なバイオ研究を行っている国でもあります。また若手に海外経験を積んでもらう際には、日本と遜色ないくらい治安の良い国なので、安心して送り出すことができます。研究所は広々としたオフィスやラボ空間となっており、日本と連携するためのネットワーク設備も充実。今後は技術交流だけでなく、東南アジア事業展開での活動拠点、あるいは人財交流での施設利用・往訪などもサポートしていければと思います。



シンガポールでは、現地のローカルな料理も楽しめました!

Jan.

「令和6年能登半島地震」
義援金として1,000万円を寄付

能登半島地震で被災された方々に対する義援金1,000万円を、日本赤十字社ほかを通じて寄付。また石川県には、デンカで製造している抗原検査キット6,520テスト分を一般社団法人日本臨床検査振興協議会の大規模災害対策委員会および一般社団法人日本臨床検査薬協会を通じて提供した。

Jan.

汗から身体データを測る
ウェアラブル生体センサー
事業化に向けてスタートアップへ出資

ペガサス・テック・ベンチャーズと共同で運営するCVCファンドを通じて、ウェアラブル生体センサーを開発するスタートアップ企業Epicore Biosystems Inc.へ出資。高度なウェアラブルIoTセンサーを開発しているEpicore社への出資は、CVCファンドを通じた第1号の投資案件であり、今回の出資を通じて、Epicore社製品のアジア市場展開の支援や医療用途に向けた新製品の共同開発などで連携を図っていく。

Feb.

第3四半期決算説明会を開催

2月7日、第3四半期決算説明会をテレフォンカンファレンス形式にて開催。機関投資家・アナリストや金融機関など90名が参加した。今井社長は、スチレン系樹脂の品質問題や青海工場の事故に対する原因分析と再発防止策について、あらゆる側面から対応し、社長自らが責任をもって対処することを強調した。通期営業利益予想は110億円(前年比△213億円)へ下方修正。改善策として、期間と金額を明確に定めた短期集中策を含む事業価値創造を強化。2024年度下期から利益水準を成長軌道に戻すことを目指すと説明した。



Feb.

アルビレックス新潟との
ユニフォームパートナー契約を更新

アルビレックス新潟とのユニフォームパートナー契約について、2024年シーズン(2024年2月1日～2025年1月31日)の更新を決定。デンカグループは社会貢献方針として、健康福祉の増進やスポーツ振興、地域貢献を掲げている。デンカは新潟県内に、重要な製造拠点である青海工場および五泉事業所を有しており、同県とは100余年にわたり深い関わりがある。今後もより一層、新潟県を盛り上げていくことを目指す。



©ALBIREX NIIGATA

Feb.

CDP2023「気候変動」でA-(A マイナス)、
「水セキュリティ」でB評価を獲得

デンカは、環境情報開示システムを提供するCDP2023のスコアにおいて、昨年に続き「気候変動」でA-(A マイナス)、「水セキュリティ」でBの評価を獲得。今後もより踏み込んだ環境側面に対する改善を図りながら、引き続き適切な環境情報の開示に取り組む。



Feb.

新規ビジネス創出のアイデアコンテスト
「Denka Innovation Day」を開催

デンカは、2023年4月よりスタートした経営計画「Mission 2030」の取り組みの一環として、「Denka Innovation Day」と題し、従業員を対象にした、新規ビジネス創出のアイデアコンテストを開催。一次、二次審査を勝ち抜いた6件のプレゼンテーションが、2月15日の最終審査会にて行われ、会場およびオンライン合わせて約500名が聴講した。優勝者へは、賞金授与、また今後の事業化検討がコミットされる。



Mar.

福岡ソフトバンクホークスとの
オフィシャルスポンサー契約を更新

福岡ソフトバンクホークスとのスポンサー契約について、2024年シーズン(2024年3月1日～2025年2月28日)の更新(2期目)を決定。ホークスの本拠地である福岡PayPayドームおよび同2軍ホームスタジアム タマホームスタジアム筑後には当社社名の看板広告掲出を継続する。デンカは、大牟田工場をはじめ地域と長きにわたる深いつながりがあり、今後も地域への貢献・地域密着型の協賛に力を入れる。

