

DNPグループ ESG説明会

DNP

2021年10月15日
大日本印刷株式会社

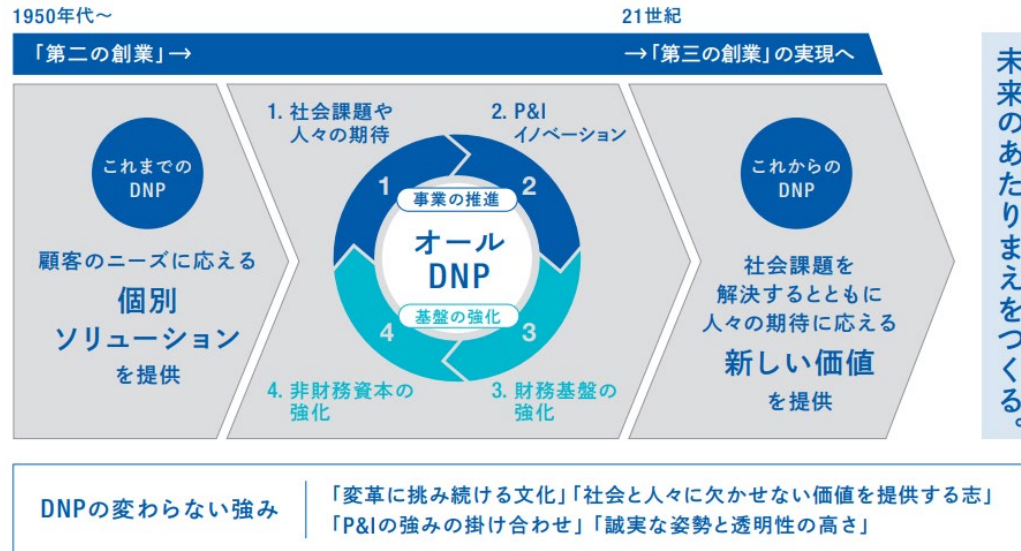
DNPはESGを重視した経営により、 DNPと社会のサステナビリティの実現を目指します

ESGの根付いた グループビジョン

DNPグループの経営の基本方針。
「企業理念」を中心に、
「事業ビジョン」と「行動指針」で構成。



社会課題を解決し、人々の期待に応える 新しい価値の創出



企業としての成長
+
持続可能な
より良い社会と
より快適な人々の
暮らしの実現

「事業の推進」とそれを支える「基盤の強化」

経営戦略、事業分野等のDNPとしての重要・優先テーマを抽出するとともに、持続可能な開発目標(SDGs)など、国際社会が重要視し、優先しているテーマを参照に、活動の重点テーマを設定。

事業の推進 	SDGs達成に貢献するビジネス	製品・サービスを通じて、SDGsの達成に貢献する新しい価値を創造し、持続的な社会の発展に貢献する。	
	公正な事業慣行	法令・社会倫理に基づいて、常に公正かつ公平な態度で秩序ある自由な競争市場の維持発展に寄与する。	
	人権・労働	多様性を尊重し、人権保護の責務を果たす。また、誰もが安全で健康的に働ける職場環境の維持・向上を目指す。	
	環境	環境法規の遵守はもとより、あらゆる事業活動において環境との関わりを認識し環境への負荷を低減するとともに生物多様性を保全する。	
	責任ある調達	高い価値創造と高いコンプライアンス意識の両立をめざし、サプライチェーンにおけるステークホルダーとともに人権や環境等に配慮した調達を行う。	
	製品の安全性・品質	安全性や品質の確保を最優先することで社会の信頼を獲得する。	
	情報セキュリティ	情報資産の管理と保護のため、万全なセキュリティを確保する。	
	企業市民	積極的に社会との関わりを深め、社会の課題解決やボランティア活動、文化活動を通じて、社会に貢献する。	



DNPの
価値創造



DNPの
コーポレート
・ガバナンス



DNPの
サステナビリティ
／環境



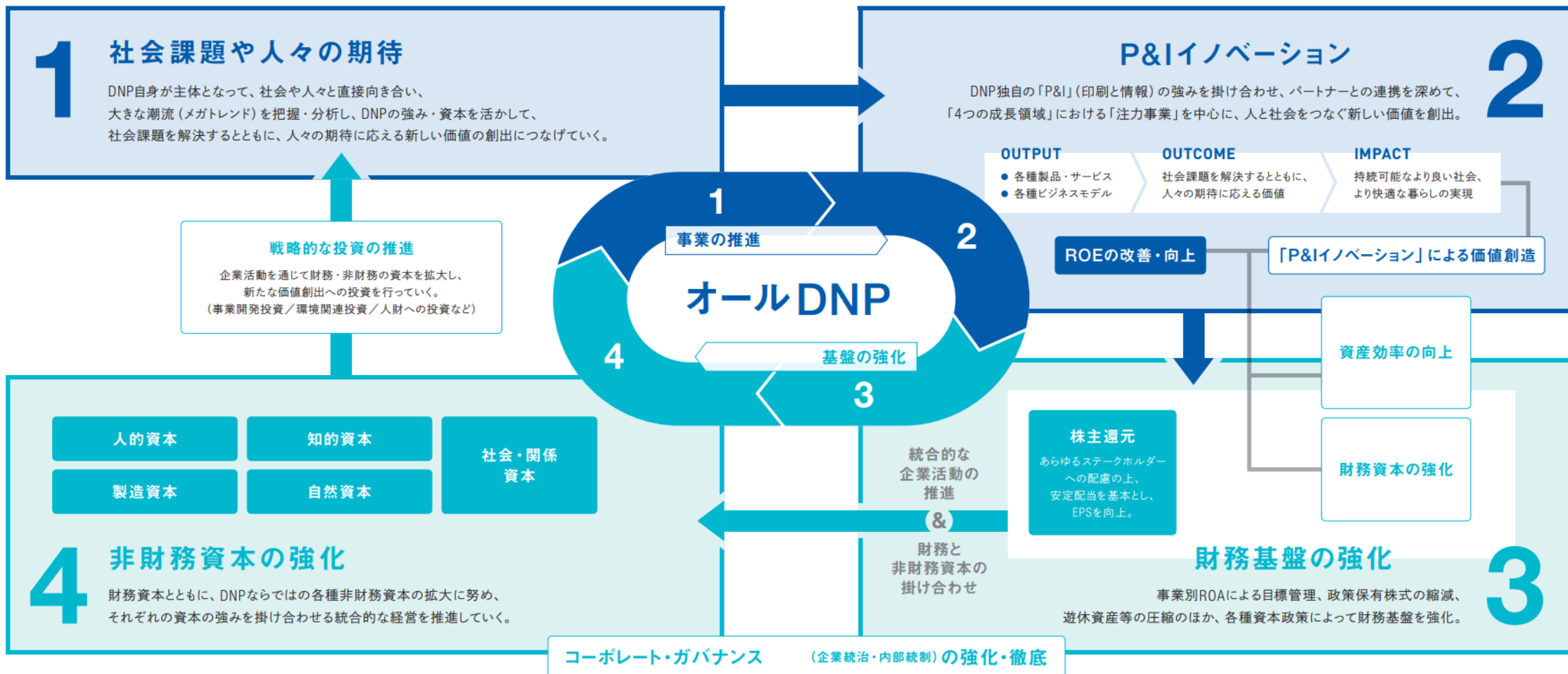
DNPの
人財・人権

DNPの価値創造

DNPの価値創造プロセス

DNP

企業理念：DNPグループは、人と社会をつなぎ新しい価値を提供する。



未来のあたりまえをつくる ①DNPが考える社会課題と人々の期待

目録 DNPを取り巻く事業環境とDNPにとっての「重要課題」



未来のあたりまえをつくる ②DNPが考える注力事業

DNP



知とコミュニケーション

世界の人々が安全・安心にコミュニケーションの機会を拡大し、知を継承・発展できる未来

データ流通関連



本人認証サービス

ICTを活用した学習支援システム



オンラインヘルスケア



写真関連サービス・ソリューション

IoT・次世代通信関連



8K対応高精細 VRコンテンツ制作
仁和寺「金堂」内陣のVR



5Gスマートフォン向け
超薄型放熱部品
(ペーパーチャンバー)

住まいとモビリティ

世界の人々が暮らし、移動するあらゆる生活空間が快適で安全・安心に保たれている未来



バーチャルエクスペリエンス VRモデルルーム

モビリティ関連



先進的なシームレスデザインを実現できる
次世代加飾パネル

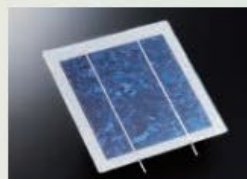


電気自動車向け
ワイヤレス給電用 シート型コイル

環境関連



「環境配慮パッケージング GREEN PACKAGING」



太陽電池用部材 (封止材・バックシート)



リチウムイオン電池用バッテリーパチ



電気自動車向け
ワイヤレス給電用 シート型コイル

環境とエネルギー

地球環境への負荷を減らし、
世界の人々と地球が共生できる持続可能な未来



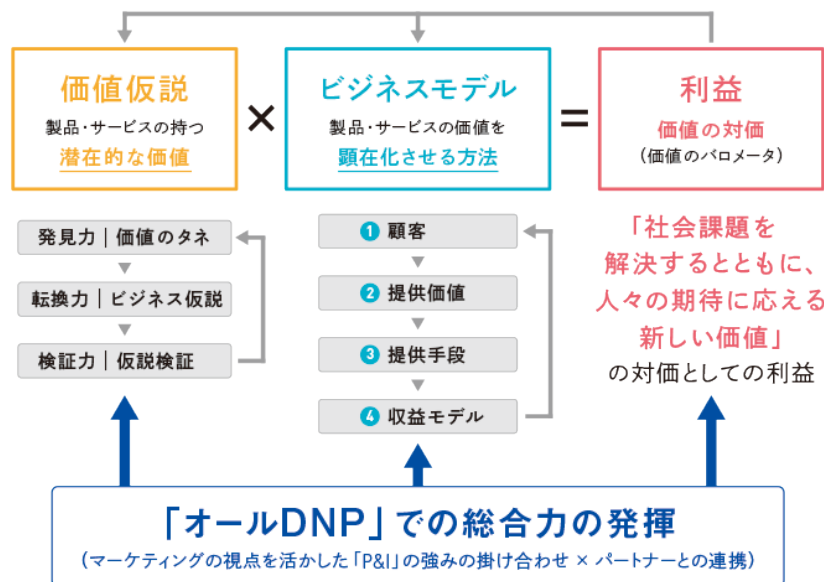
食とヘルスケア

世界の人々の生命への不安が解消され、
生涯にわたって、安全・安心で質の高い生活を全うできる未来

価値創造プログラム

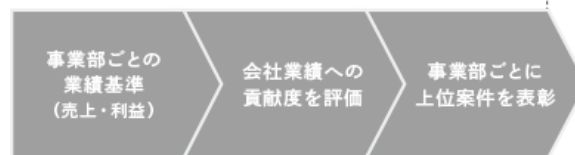
「オールDNP」を推進して、“価値のタネ”を発見し、
仮説検証を繰り返しながら最適なビジネスモデルを構築する

目録 価値創造プログラム



目録 価値創造プログラムの推進策：DNPアワード表彰制度新設

社長賞 (従来型表彰制度)

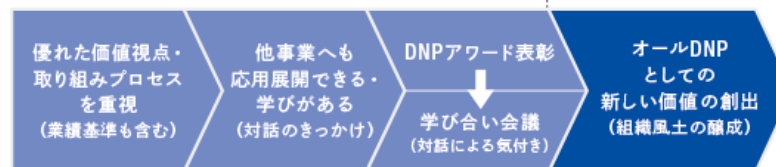


課題 (Issues):

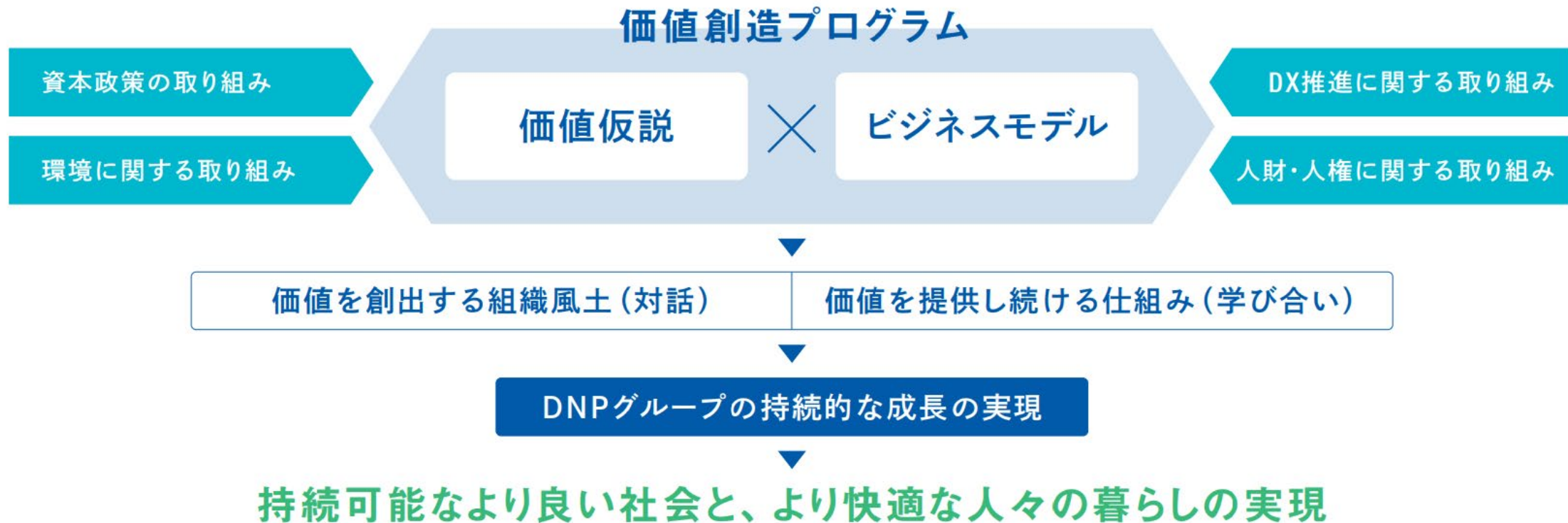
- 結果重視でプロセスの共有が希薄 (Overemphasis on results, thin sharing of processes)
- 組織の縦割りのなかで、受賞者以外はあまり興味を持たず、波及効果が限定的 (In a siloed organization, interest is low among non-winners, limiting ripple effects)

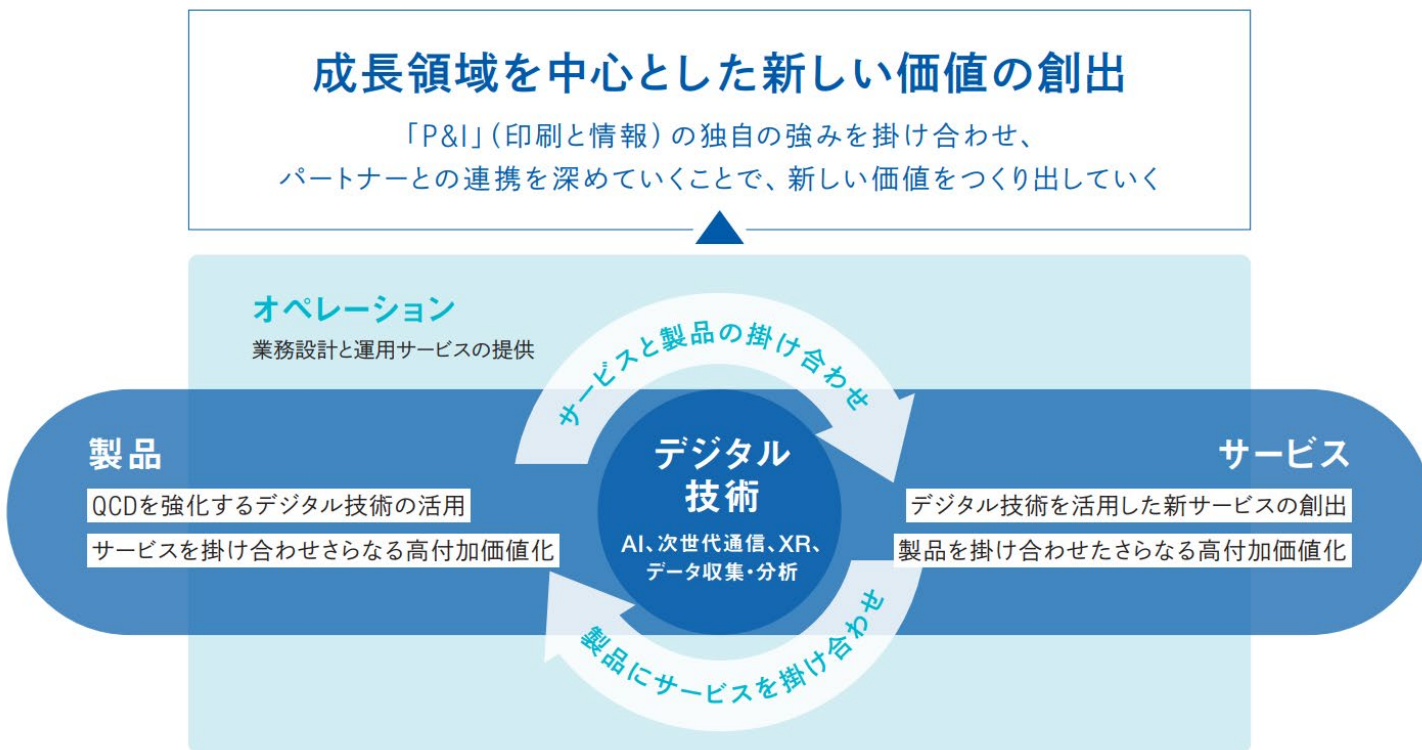


DNPアワード表彰制度



結果 (Results): 対話を通じた、価値を生み出しやすい組織風土の醸成 = 波及効果が大きい (Cultivation of an organization culture that creates value through dialogue = large ripple effects)





経営基盤の強化 DXを支えるICT人財の強化



オールDNPで取り組むDXは、DNPの基本方針である「P&Iイノベーション」による価値創造そのもの

DX推進による
「付加価値の創出」

新しいビジネスモデルの構築

自社の競争力強化
(働き方改革、営業革新・生産革新・業務革新)

ICT人財の発掘

ICT人財の定義

- ・ITSSに準拠したスキルアップの整備

ICT人財の把握

- ・タレントマネジメントによる保有スキルと業務経験の一元管理

分析

ICT人財の現状と今後求められる人財のギャップを分析

ICT人財の強化

社内の力を最大化

制度の整備・環境

- ・ICTプロフェッショナル制度の導入によるICT人財の確保と適切な処遇
- ・ICT人財のスキルアップに基づく体系だった教育プログラムの整備と実施
- ・DX実現に向けて今後必要なスキルの教育プログラム強化 (AI、アジャイル、クラウド)

推進の強化

- ・技術活用の部門横断連携強化 AI、5G、XR、アジャイル開発など
- ・全社員を対象としたITリテラシー向上のための教育実施
- ・事業構造改革に伴う職場転換、ICT人財へのリスクリング教育

外部の力を活用

- ・高度な知識、スキルを有する社外の優秀な人材の有期雇用形態の導入
- ・外部コンサルタントや外部プロジェクトマネジメント人財の活用

- ・先進企業との共創による事業推進のスピードアップと提供価値向上
- ・日本ユニシスとの人財交流によるプロジェクトの開発品質向上

デジタル技術の積極的な活用により、
高等教育機関の課題解決に取り組む

高等教育機関の課題

- 学修者本位の教育への転換
- 多様性・柔軟性の確保
- 学びの質保証の再構築

解決の方針

After/Withコロナ時代に
求められる教育

- アナログからデジタル活用
への変革

ICTを活用した教育の高度化

データに基づく教育

自分に合った
知りたいことを学べる！

デジタルコンテンツの活用

教科書+オリジナル教材で
学びが深まる！

デジタルとフィジカルの融合

いつでもどこでも
学ぶことができる！



出版DX

オンライン営業や
教科書の電子化を促進



大学DX

ハイブリッド教育などの
教育のデジタル化を支援

教育コンテンツ制作
・配信ノウハウ

全国規模の
営業体制

高品質な
ICT基盤

DNP
大日本印刷



NTT西日本
NTT東日本

UNISYS MARUZEN

ICTで学びを新たなステージへ



Education×DX(Digital Transformation)

コーポレート・ガバナンスへの取り組み

果たすべき3つの責任

- ・価値の創造
- ・誠実な行動
- ・高い透明性
(説明責任)

これらの責任を
果たすことにより



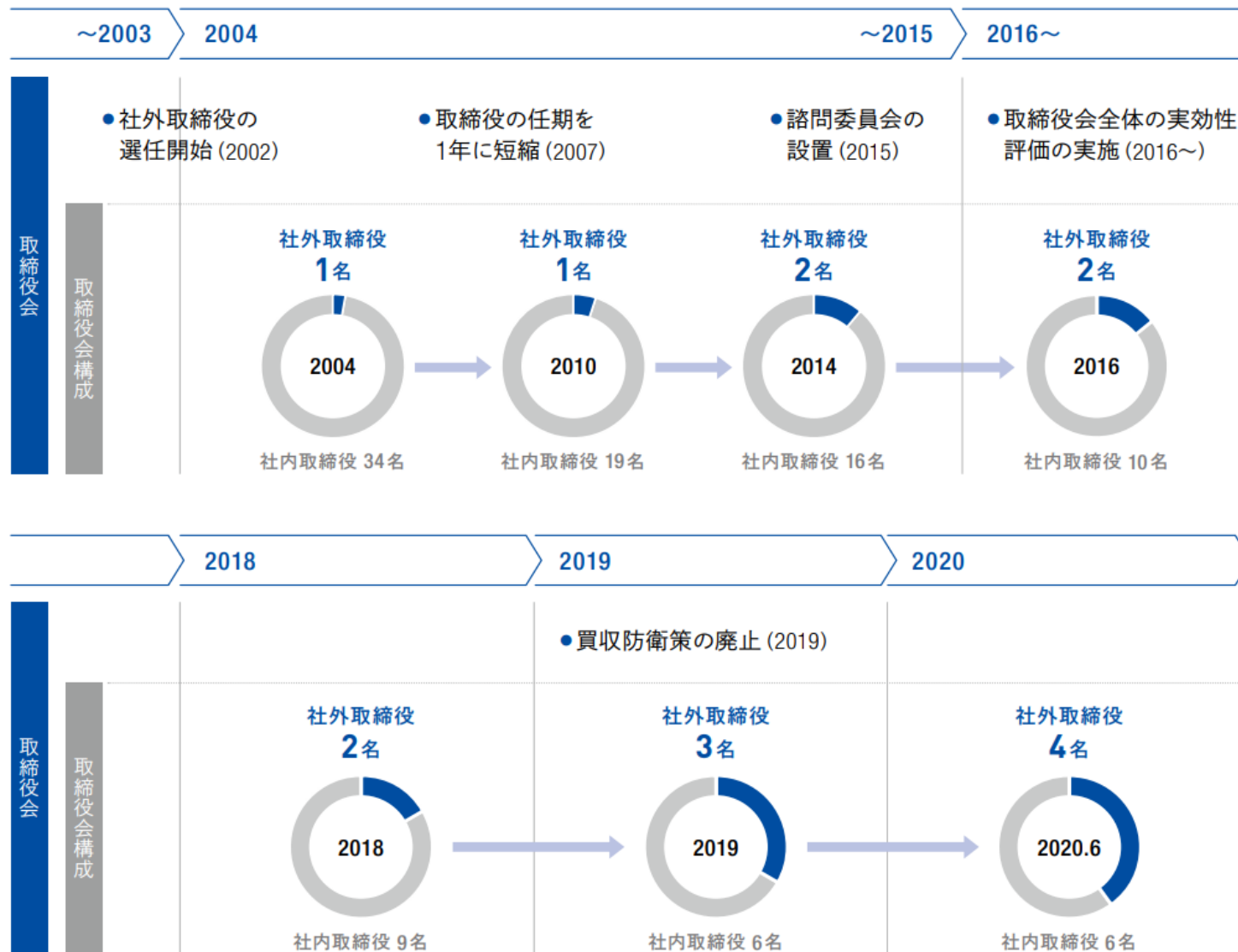
- ・社会からの信頼
- ・企業としての
持続的成長

コーポレート・ガバナンス
の充実

- ・的確な経営の意思決定
- ・それに基づく適正かつ迅速な業務執行
- ・それらの監督・監査を可能とする体制の構築・運用

DNPのガバナンス 成長の軌跡

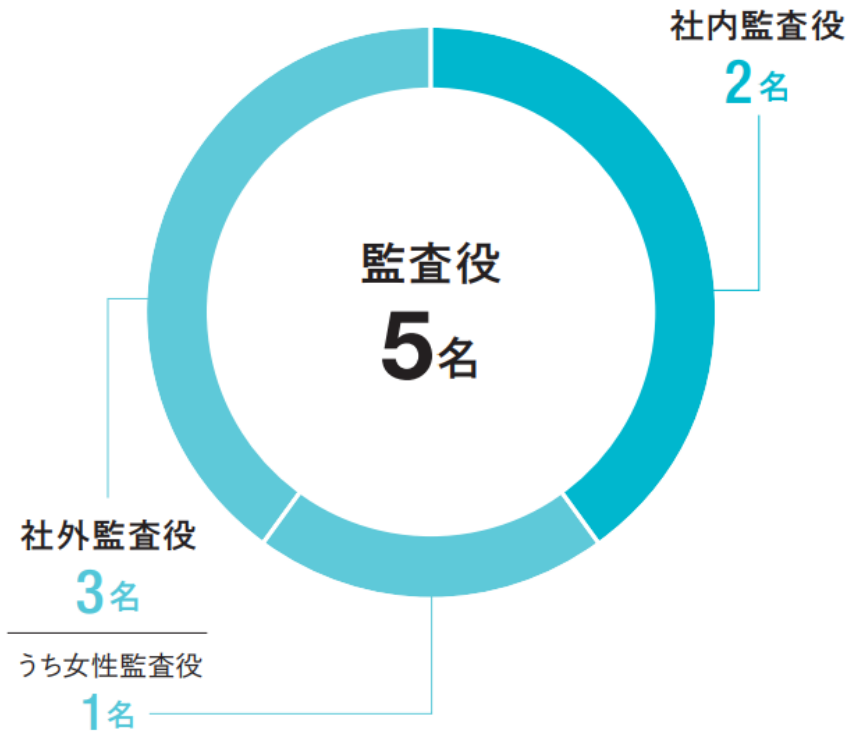
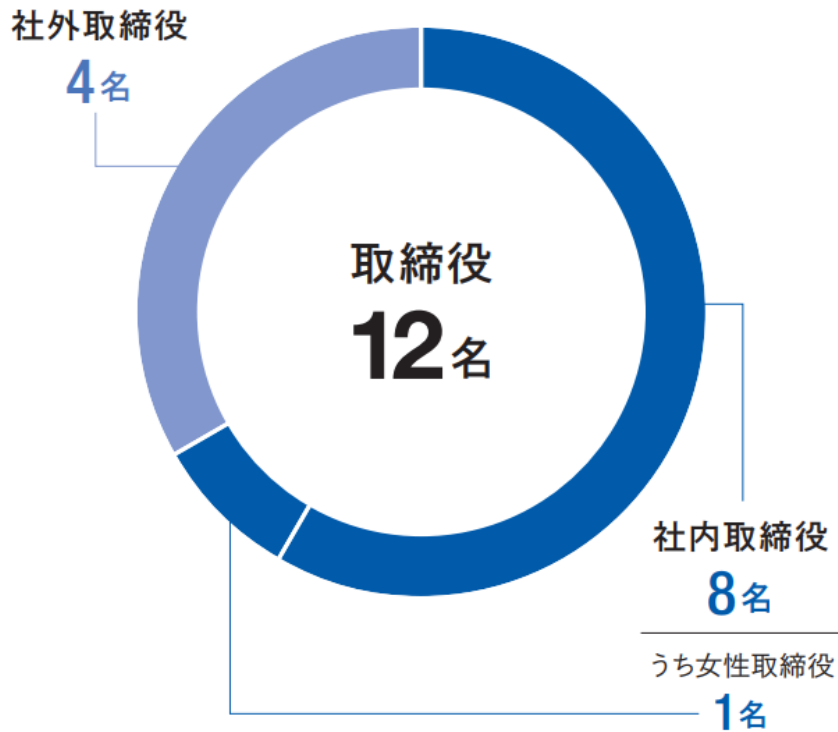
「ガバナンスの強化を推進」



取締役会・監査役の構成

「社外取締役は全体の3分の1以上」

当社取締役会の構成 (2021年6月29日現在)



取締役会 スキルマトリックス

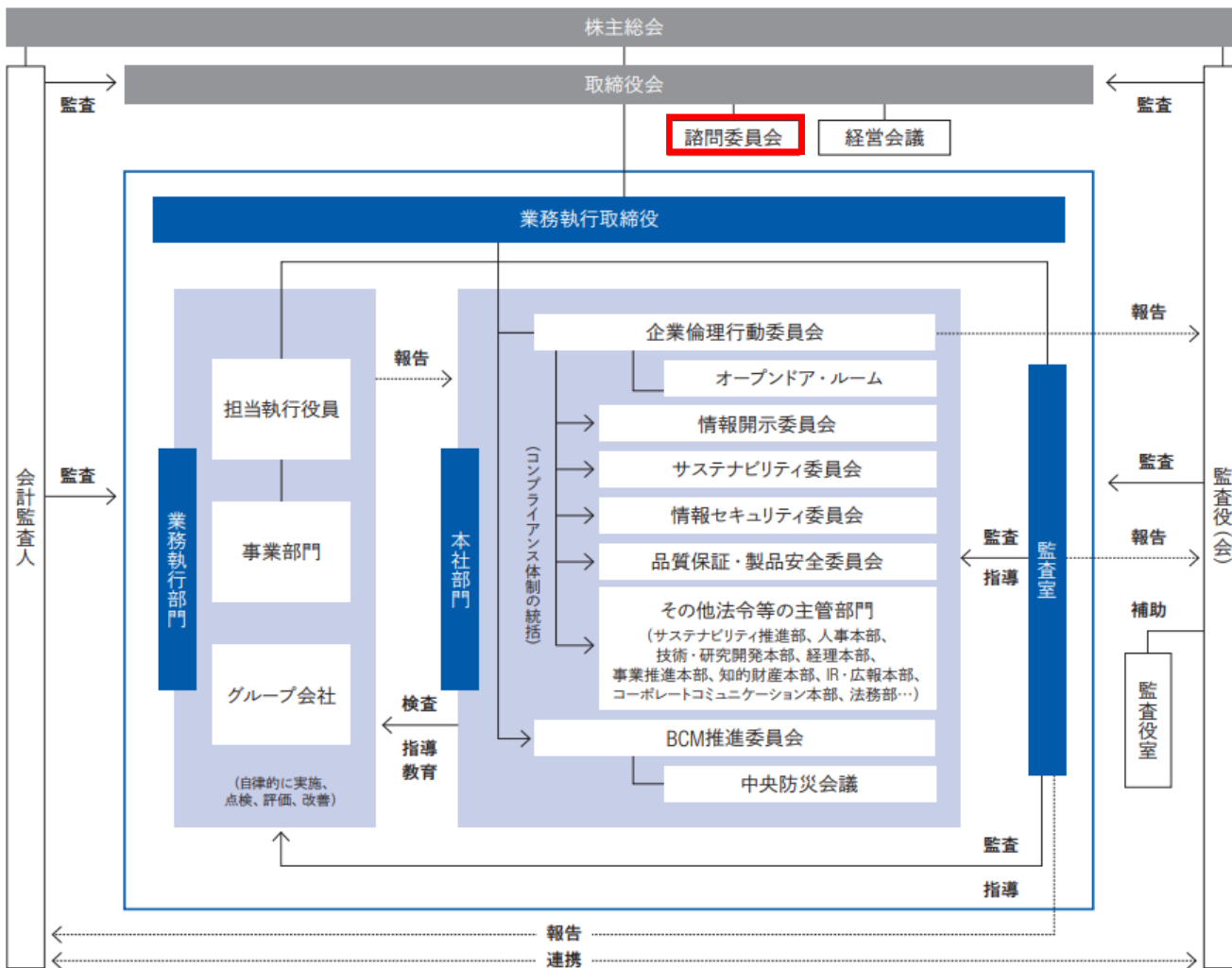


「近時の重要性や事業ビジョンに
照らしたスキル設定」

	企業経営 事業戦略	ESG ダイバーシティ	財務・管理会計 資本政策	人事・労務 人材開発	法務 コンプライアンス リスク管理	海外事業	IT DX	R&D 新規事業
取締役	北島 義俊	●				●		
	北島 義斉	●				●		
	宮 健司	●	●		●	●		●
	山口 正登	●				●	●	●
	井上 覚	●	●			●	●	●
	橋本 博文	●		●		●		●
	黒柳 雅文	●		●				
	宮間三奈子		●		●		●	●
	宮島 司					●		
	富澤 龍一	●					●	
社外	笹島 和幸							●
	森田 育男							●
	星野 尚樹			●		●		
	佐野 敏夫			●	●			
	森ヶ山和久	●		●	●			
社外	松浦 恂				●			
	石井 妙子			●	●			

ガバナンス体制

「取締役会全体の機能向上を図る取り組みを推進」



■ 取締役会の実効性

- 2015年6月のC Gコード適用開始以降、毎年4月頃、取締役会全体の実効性評価を実施。
- 取締役・監査役へのアンケート等を通じて、問題点の改善や強みの強化等の適切な措置を講じていく継続的なプロセス
⇒ 取締役会全体の機能向上を図る。

諮問委員会

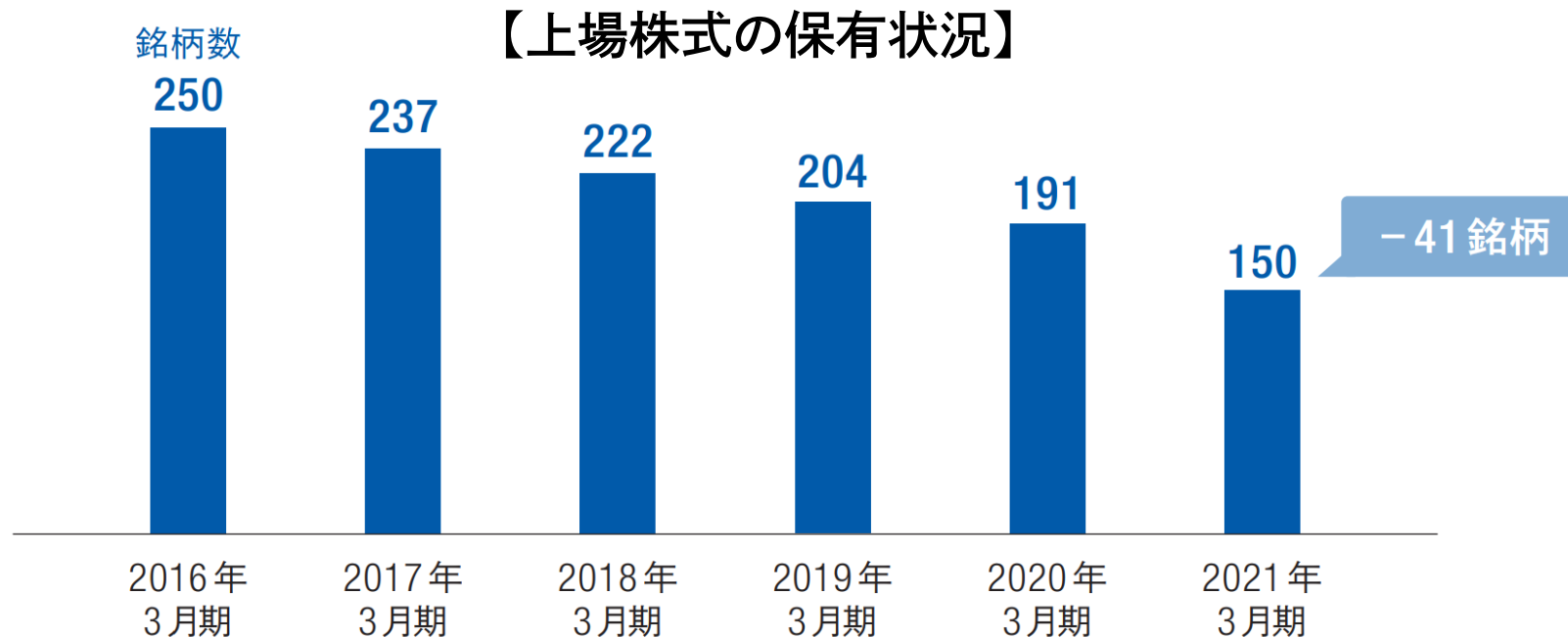
取締役会の監督機能強化の一環として、取締役等の指名・報酬等の決定に関する手続きの透明性・客観性を確保するため、独立社外役員のみで構成する委員会。

「保有の意義・目的について定期的に検証」

・個々の株式に関し、「保有先との取引状況」「保有先の業績」「当社事業の状況」「中長期的な経済合理性・将来の見通し」を踏まえ、保有の意義・目的について定期的に検証を実施。

その結果、保有の意義が薄れたと判断した株式は売却。

・2021年3月期においては、上場株式について、41銘柄減少。



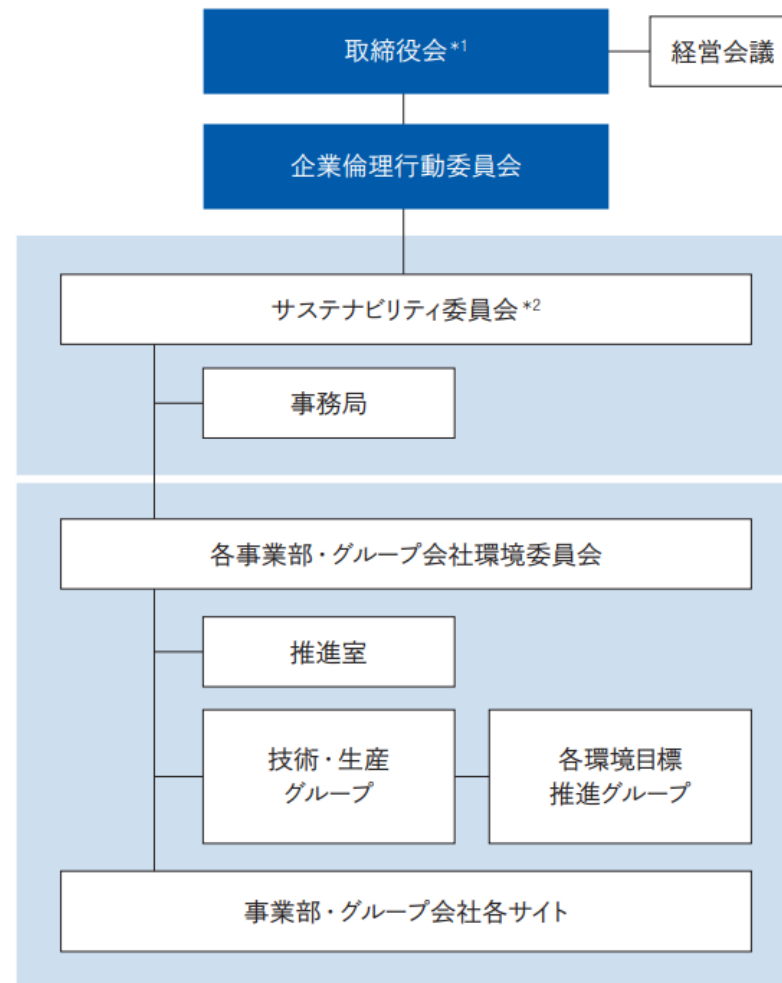
サステナビリティ／環境への取り組み

ガバナンス体制

- DNPは、環境課題への対応を重要な経営課題のひとつに位置づけている。
- 取締役会の管理監督のもと、内部統制の統括組織である「企業倫理行動委員会」と、サステナビリティに関する専門委員会として「サステナビリティ委員会」を設置し、環境に関する事項を取りまとめる役割を担っている。

【サステナビリティ委員会】

- 環境担当の取締役を委員長とし、本社の各担当取締役および執行役員によって構成されている。
- グループ全体のサステナビリティに関する方針や目標・計画などの審議・決定、計画推進・目標達成状況の監督などを行う。
- また委員会で審議された重要事項については、取締役会において経営方針や経営戦略および他の重要案件とともに審議・決定している。



各組織の役割

- *1 取締役会：気候変動対応の重要事項の審議・決定
- *2 サステナビリティ委員会：気候変動関連のリスクおよび機会の評価、基本方針や目標・計画の審議・決定、推進状況の監督など

- 2015年9月、国連サミットで持続可能な開発目標SDGs（Sustainable Development Goals）が採択され、世界各国が経済と環境の両立に向けて動き出した。
- また国内外でカーボンニュートラルの取り組みが加速し、気候変動を抑え生態系を保全しながらコロナ禍からの経済復興をめざすグリーンリカバリーが求められている。
- DNPは、持続可能な社会の実現に向け、P&Iイノベーションによる新たな価値の創出により「**脱炭素社会**」「**循環型社会**」「**自然共生社会**」をめざす。



「脱炭素社会」 気候変動の適応と緩和

- 自社拠点での事業活動に伴うGHG*排出量実質ゼロを目指します。
 - 製品・サービスを通じて脱炭素社会の構築に貢献していきます。
- *GHG=温室効果ガス



「循環型社会」 資源の効率的利用

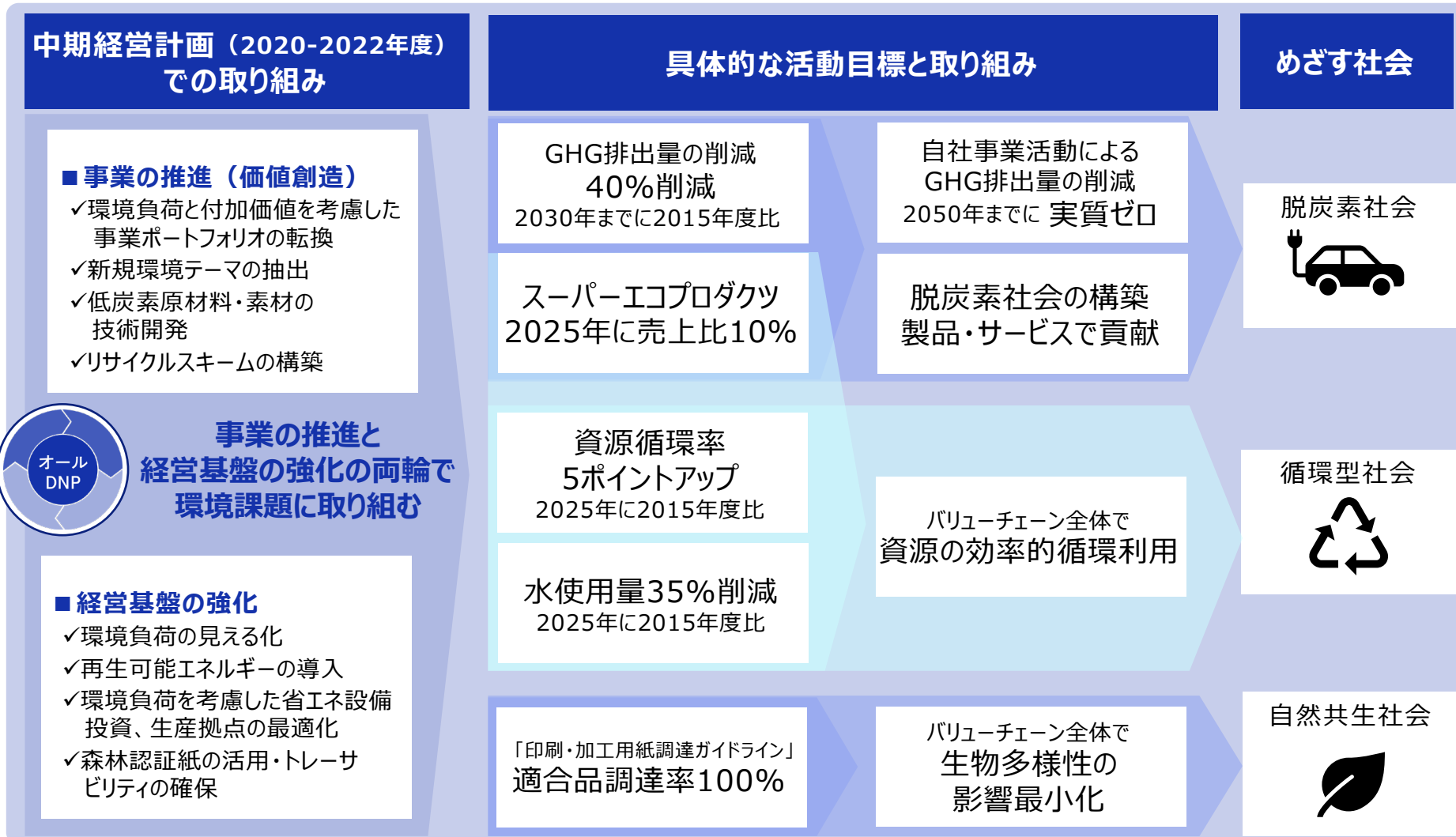
- バリューチェーン全体で資源を効率的に利用し循環させることで、最大限の価値を提供します。



「自然共生社会」 生物多様性の保全

- バリューチェーン全体での生物多様性への影響の最小化と、地域生態系との調和を目指します。

DNPグループ環境ビジョン2050の実現に向けた取り組み



※GHG排出量の中長期目標について、2018年7月、「2030年までに2015年度比25%削減」でSBT（Science Based Target）イニシアチブの認定を取得しましたが、2050年実質ゼロに向けて同目標を見直し、改めてSBT認定を取得しました。
 ※スーパーエコプロダクツ：自社独自の評価により特定した環境配慮が優れた製品・サービス

脱炭素社会の構築 シナリオ分析

➤ DNPは、事業の推進にあたって気候変動によるリスクの抽出と、長期リスクに対する戦略を検討するため、シナリオ分析による財務影響および影響を受ける期間について評価を実施している。

【使用シナリオ】

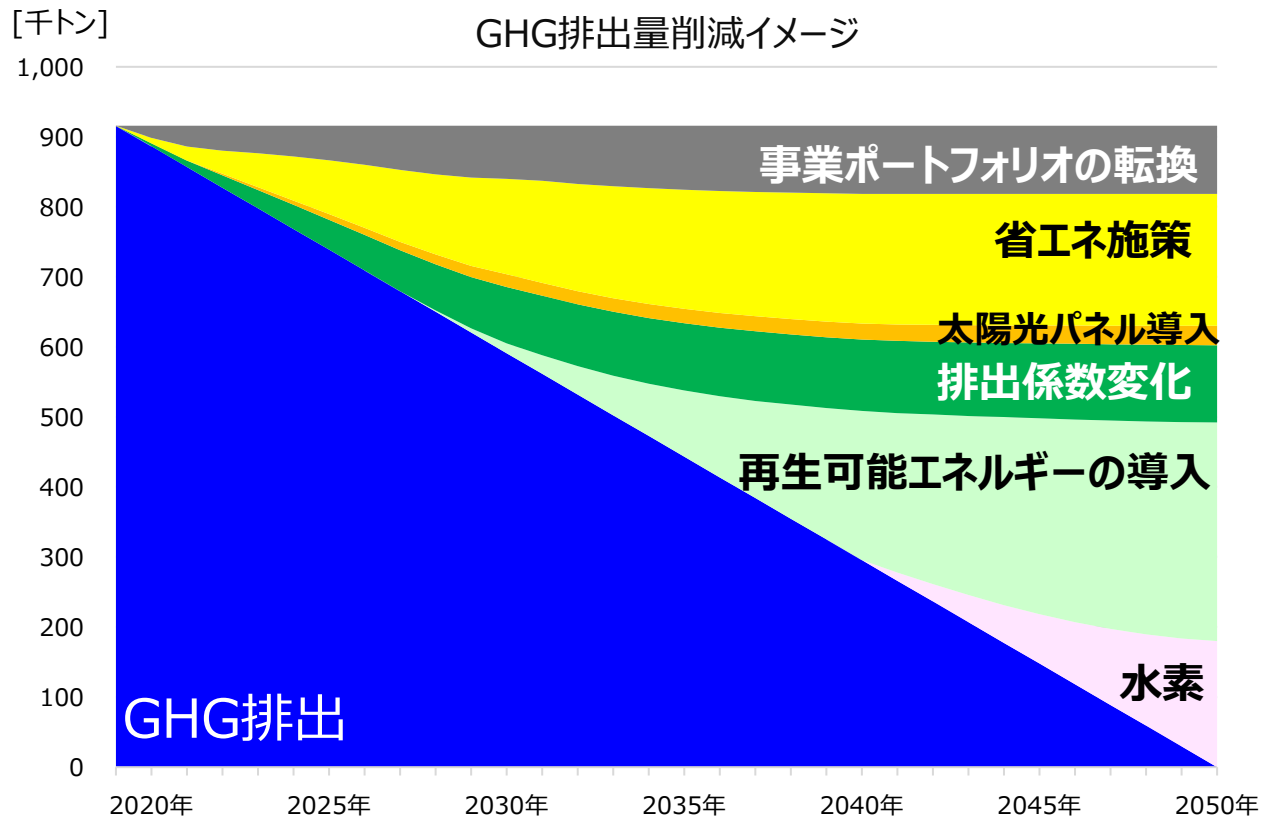
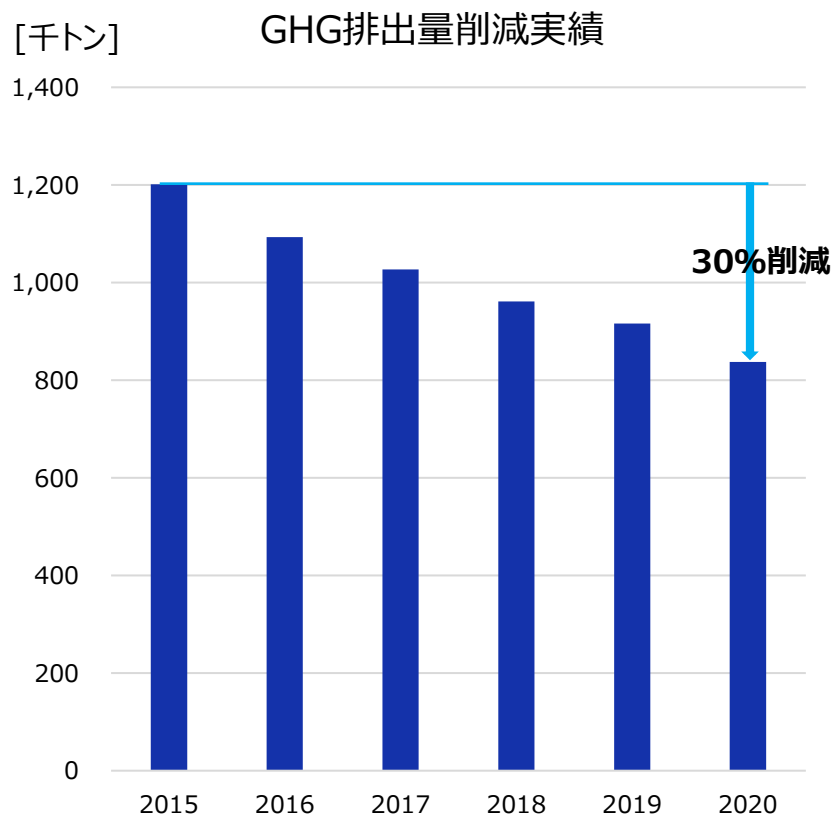
- ・温度上昇を1.5℃に抑え、「脱炭素社会」へ移行に伴う影響評価
：国際エネルギー機関 IEAのシナリオ（持続可能な開発シナリオ、ネット・ゼロ・エミッションシナリオ）
- ・4℃温度上昇した場合の影響評価：国連気候変動に関する政府間パネル IPCCのシナリオ（RCP8.5）

	想定されるリスク	DNPへの影響	DNPの対応
脱炭素への移行リスク	GHG排出量の規制強化 炭素税の導入	・炭素税や排出権取引制度などの施行 ・再生可能エネルギーなどの導入による運用コストの増加	・事業ポートフォリオの転換 ・省エネ活動のさらなる強化や生産拠点の最適化、再生可能エネルギーの導入 ・製品ライフサイクルを通じたCO ₂ 排出量の削減
	プラスチックに係る規制	・化石由来原材料の使用製品への課税 ・代替原料への転換コストの発生	・植物由来樹脂製品の拡販 ・リサイクル性の高い製品開発 ・リサイクルスキームの構築
	市場の価値観・消費行動の変化	・低炭素や環境に配慮していない製品・サービスの淘汰	・低炭素製品の開発促進および市場 ・紙など循環資源への切替
	気候変動問題に対する取り組み姿勢の評価	・自社イメージの悪化、株価の下落、投資対象からの除外による資本の減少など	・情報開示の拡充とエンゲージメント ・長期環境ビジョン達成に向けた GHG排出量削減への取り組み
物理リスク	大雨・洪水・台風など風水害の増加	・災害による操業停止やサプライチェーンの寸断	・生産拠点における災害リスク対策 ・複数拠点での生産バックアップ体制の強化 ・調達先の多様化 ・従業員に対する補償/支援制度の強化

脱炭素社会の構築 削減施策



- 市場・企業動向等を踏まえ、事業ポートフォリオの転換、省エネ施策のさらなる推進、再生可能エネルギーの導入、水素エネルギーの導入を進める。
- 活動の判断材料として、インターナル・カーボンプライシング（ICP：仮想的な炭素税）を活用する。



循環型社会の構築



- バリューチェーン全体で資源の効率的な循環を目指す。
- ① 自社拠点から排出される不要物の削減、リサイクルの促進
製造拠点から排出される不要物を削減し、資源に対する生産性の向上を図る。
特に取り組みが加速化しているプラスチックを中心に、発生した不要物のマテリアル・ケミカルリサイクル比率の改善を進める。
- ② 自社拠点における水の使用量削減
製造工程における使用量の最適化や工程の見直しによる節水、工程内の循環利用、および排水管理などにより、水使用量の削減を進める。

自然共生社会の構築



- バリューチェーン全体での生物多様性への影響の最小化と、地域生態系との調和を目指す。
- 製品開発、原材料調達、製造、販売、使用、廃棄などの事業活動における生物多様性との関わりを検討し、重点テーマとして「原材料の調達」と「事業所内の緑地づくり」に取り組む。

【原材料の調達】

「紙の調達」に関し、森林資源の維持を目的として、用紙調達サプライヤーと調達する紙の選定基準を示した「DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン」を制定。ガイドライン適合品の調達比率100%を目指し、森林認証紙の積極的な利用やトレーサビリティの確保を進めている。

【事業所内の緑地づくり】

各拠点の敷地内で、絶滅危惧種の保全や地域生態系に配慮した緑地の創出など、地域に根差した活動を展開している。
市谷地区では、再開発プロジェクトの一環で、かつての武蔵野の雑木林をイメージした緑地「市谷の杜」を育成し、周辺緑地と生物が行き来できる「生態系ネットワーク」の構築を進めている。

持続可能なより良い社会の実現に向けて——
地球環境に優しく、身近に欠かせない「価値」を提供

DNPのビジネスモデル(製品・サービス)

- 「DNP環境配慮パッケージング GREEN PACKAGING」
- 太陽電池用封止材・バックシート
- DNP多機能断熱ボックスなど



DNPの強み

「DNP環境配慮パッケージング GREEN PACKAGING」

地球をまもる

GREEN PACKAGING

包装関連の事業において、3R(リデュース、リユース、リサイクル)+Renewable(持続可能な資源)を基本に環境負荷を低減し、さらに持続可能な社会の実現を目指したDNPオリジナルの製品・サービスにより、「資源の循環」「CO₂の削減」「自然環境の保全」という3つの価値を提供します。



「DNP植物由来包材 バイオマテック®」



「DNPモノマテリアル包材」

「DNP植物由来包材 バイオマテック®」

プラスチックの原料の一部を石油由来から植物由来に置き替えることで、石油由来のプラスチックと比べて、製品のライフサイクル全体でCO₂排出量を10%以上削減。シリーズの製品ラインアップを充実させ、脱炭素社会の実現に貢献。

「DNPモノマテリアル包材」

単一素材(モノマテリアル)でパッケージを作ることによりリサイクル性を向上。独自のコンバーティング(材料加工)技術で、単一素材でありながら保存性や強度などの機能を付与し、さまざまな形態・内容物に対応できる製品ラインアップを展開。

軟包装用グラビアインキをバイオマスインキに切り替え

植物由来の原料の一部を使用したバイオマスインキへの切り替えを推進。フィルムに印刷する軟包装の国内全工場での切り替えを進め、年間800トン以上のCO₂削減効果を見込む。

次世代のモビリティ社会に向けて——
常に求められる
「安全／安心／快適／環境」
の本質的な価値を提供

DNPのビジネスモデル（製品・サービス）

- リチウムイオン電池用
バッテリーパウチ
(車載用途のみを計上)
- 加飾フィルム・パネル
- サイドバイザー
- 樹脂グレージング
- セキュリティソリューション
など

売上高（単位：億円）



DNPの強み

DNPは、
バッテリーパウチ関連の
リーダーとして市場を
牽引しています。



世界標準

国内外の電池業界でバッテリーパウチの
スタンダードとして高く評価されています。

世界トップシェア

高い品質と長年の実績が評価され、スマートフォン
などのIT用途や車載用途を含む世界市場で、トップ
シェアを獲得しています。

大型電池用途でも安定した品質実績

200万台以上の電気自動車等に搭載されており(約
4億セル)、市場での実績が高く評価されています。

自動車産業向け品質マネジメントシステム『IATF 16949』の認証を取得

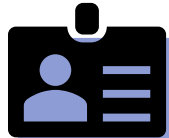
高い管理レベルが求められる自動車産業のニーズ
に応え、クリーンルームで製造しています。

人財・人権への取り組み

企業理念：DNPグループは、人と社会をつなぎ、新しい価値を提供する。

事業ビジョン：P&Iイノベーションにより、4つの成長領域を軸に事業を拡げていく。

新しい価値の創出に向けた、多様な強みを持つ人財と組織づくり



人事諸制度再構築
(2019～2021年度)



ダイバーシティ&
インクルージョンの推進



社員の自律的なキャリア形成、
強い組織づくりのための人財育成

「DNPグループ健康宣言」(2021年4月制定)

①社員と家族の心身の健康の保持・増進 ②多様な個・人財の「こころの資本」の醸成 ③職場・チームにおける「心理的安全性」の構築

行動指針：対話と協働

DNPグループ行動規範



人事諸制度再構築（2019年度～2021年度）

<方針>

- ①「オールDNP」の総合力の発揮に向け、広く社会全体を意識した仕組みや制度を志向
- ②社員を大切にし、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく
- ③「ニューノーマル時代」の働き方や新しいマネジメント、さらには処遇のあり方を視野に入れ、展開

第1弾（2019年4月）

- 社外視点を積極的に取り入れる為の雇用関連制度
- 新しい価値の創出に向けた人事処遇制度
- 時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を推進する制度
- その他テーマ

第2弾（2020年4月）

- 定年・退職給付に関わる制度の再構築
- 組織風土改革に向けた表彰制度の見直し
- 同一労働・同一賃金への対応
- キャリア開発支援
- その他テーマ

第3弾（2021年4月）

- ニューノーマル時代の働き方とマネジメントのあり方
- 複線型キャリア役割等級制度の導入とそれに連動した専門職制度の拡充
- 海外駐在員労働条件の見直し
- ダイバーシティ関連制度の拡充
- 社内複業制度の導入



多様な人材の育成

複線型キャリア制度の導入と専門職制度の拡充、
社外副業・兼業、社内複業制度の導入

複線型キャリア役割等級制度の導入とそれに連動した専門職制度の拡充

(1) 複線型キャリア役割等級制度の導入

対象者本人が自律的に「管理職コース」=MG（マネジメント・グレード）と「専門職コース」=SG（スペシャリスト・グレード）を選択できる形のデュアルラダー型の役割等級に改定。1年に1回双方向で等級変更が可能。

(2) 専門職制度の拡充

現行のフェロー、主席研究員・主席企画員に加え、「主幹研究員・主幹技術員・主幹企画員」を新設し、特定の分野、領域、あるいは技術に対する専門性を有した人材がその専門性を継続して高めていける仕組みとする。

若いうちから幹部に至るキャリアの見える化を図るとともに、ライン管理職として昇進していくキャリアと、専門性を発揮することで昇進していく別のキャリアパスをより明確化。

社外副業・兼業、社内複業制度の導入

(1) 社外副業・兼業の容認

イノベーションの創出に繋がることを前提に、社員の社外副業・兼業を一部容認。

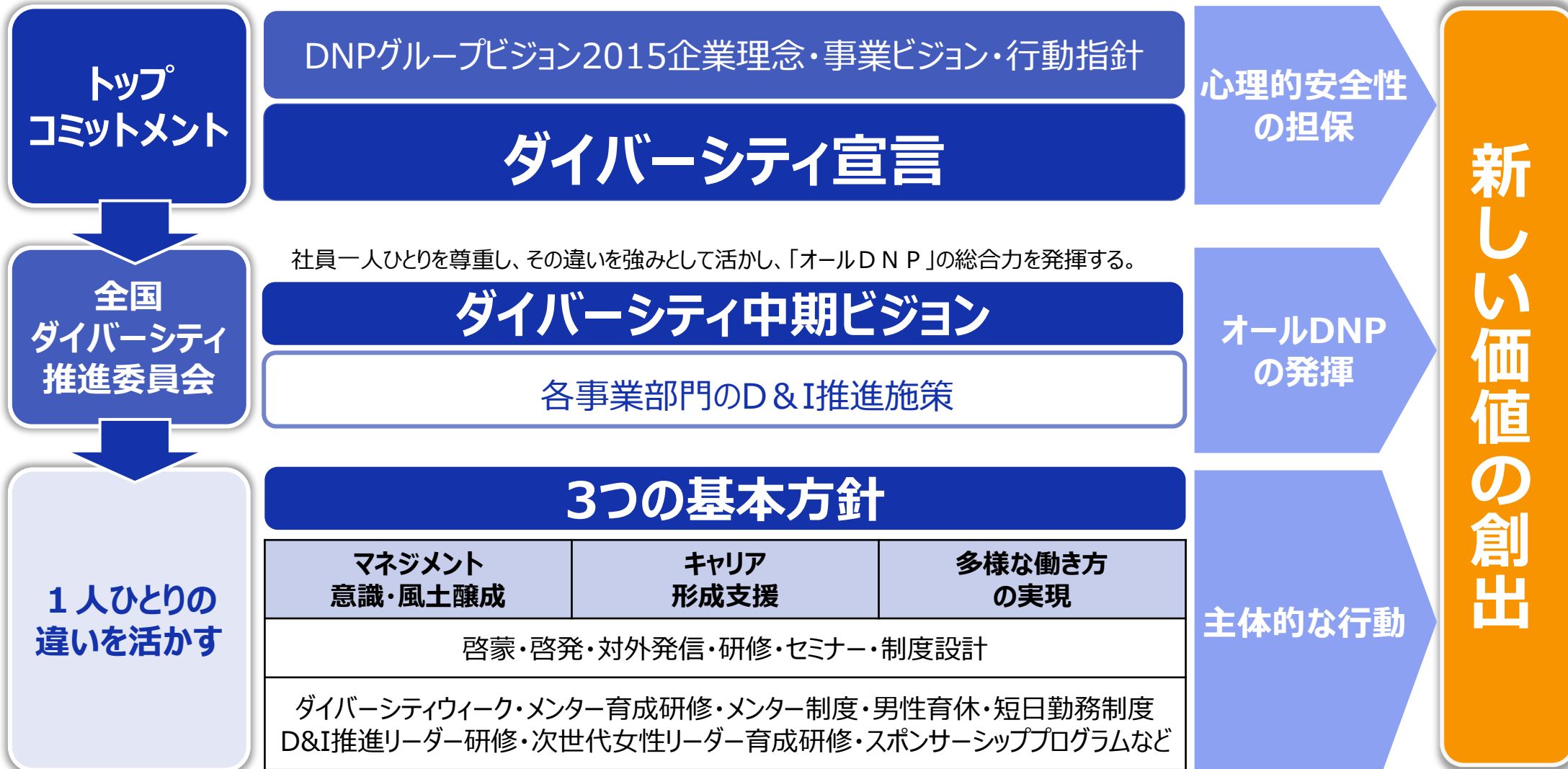
(2) 社内複業制度の導入

社員がDNPグループ内の他部門の兼務を希望する場合に、所属部門および兼務先部門の承認を得て、一定の範囲内で他部門を兼務できる制度。兼務可能な範囲は、原則として労働時間の20%を目安とする。

ダイバーシティ & インクルージョン 推進概念図



DNP



ダイバーシティウィーク～違いを楽しむ1週間～



DNP

キック
オフ

- ・北島社長のトップコミットメント
- ・基調講演「D&Iによるイノベーション」 **小室淑恵氏**
(ワーク・ライフバランス社 社長)



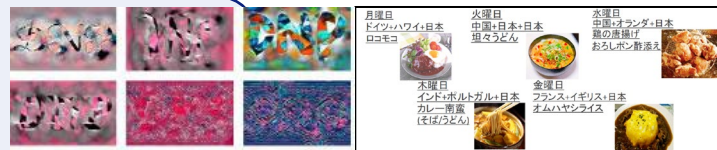
役員
座談会

- ・ダイバーシティ委員長の各事業部門の課題、
気づき、取り組みの共有と行動宣言。



全員
参加

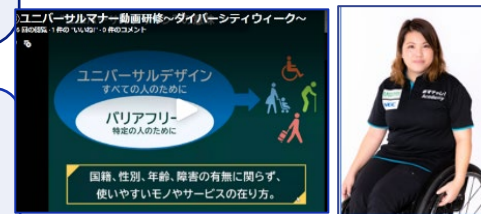
- ・フォントグラフィー（※）、自分の声を画像に。
- ・ダイバーシティ川柳・ダイバーシティランチ
- ・障がい者理解、ノーマライゼーション研修



※株式会社ディー・エヌ・エー様が開発したサービスです。

部門
交流

- ・事業部門の取り組み紹介
「私のブックツリー」「パラアスリート | あすチャレ！ Academy」



誰と
でも

- ・ダイバーシティ絵本で多様性を考える
- ・各コンテンツを家族とも共有





DNPグループビジョン2015

企業理念・事業ビジョン・行動指針

行動規範

人財育成ビジョン

1. 社員一人ひとり、専門的な知識と技術を身につけ、**自立した個**として、「DNPグループビジョン2015」に掲げる「対話と協働」を中核とした「行動指針」および「DNPグループ行動規範」に基づき行動し、**事業ビジョンを実現するとともに、自らの成長と自己実現を図る**

2. 会社は、社員一人ひとりが自立した個として、**最大限に役割を果たし、自らの成長と自己実現を図る**ことができるよう、また、その基盤となる**創発的な企業風土を醸成**するために、**よりよい環境、仕組みおよび組織を構築し、育成を図る**

研修制度・仕組み

事業部・グループ会社主催研修			本社主催研修		職種転換教育 赴任者教育
OJT	外部 セミナー	集合研修 実務研修	集合研修 Web研修 NWL	通信教育 (CAPA)	

人事・組織・制度・施策

配置・異動による育成	自己申告制度	役割等級制度	人事考課制度	DVO制度	社内人材公募制度	副業・兼業制度	資格取得奨励制度	キャリア相談室
------------	--------	--------	--------	-------	----------	---------	----------	---------

自己啓発

「対話と協働」ができる人材

DNPグループビジョン2015の実現

行動規範の遵守

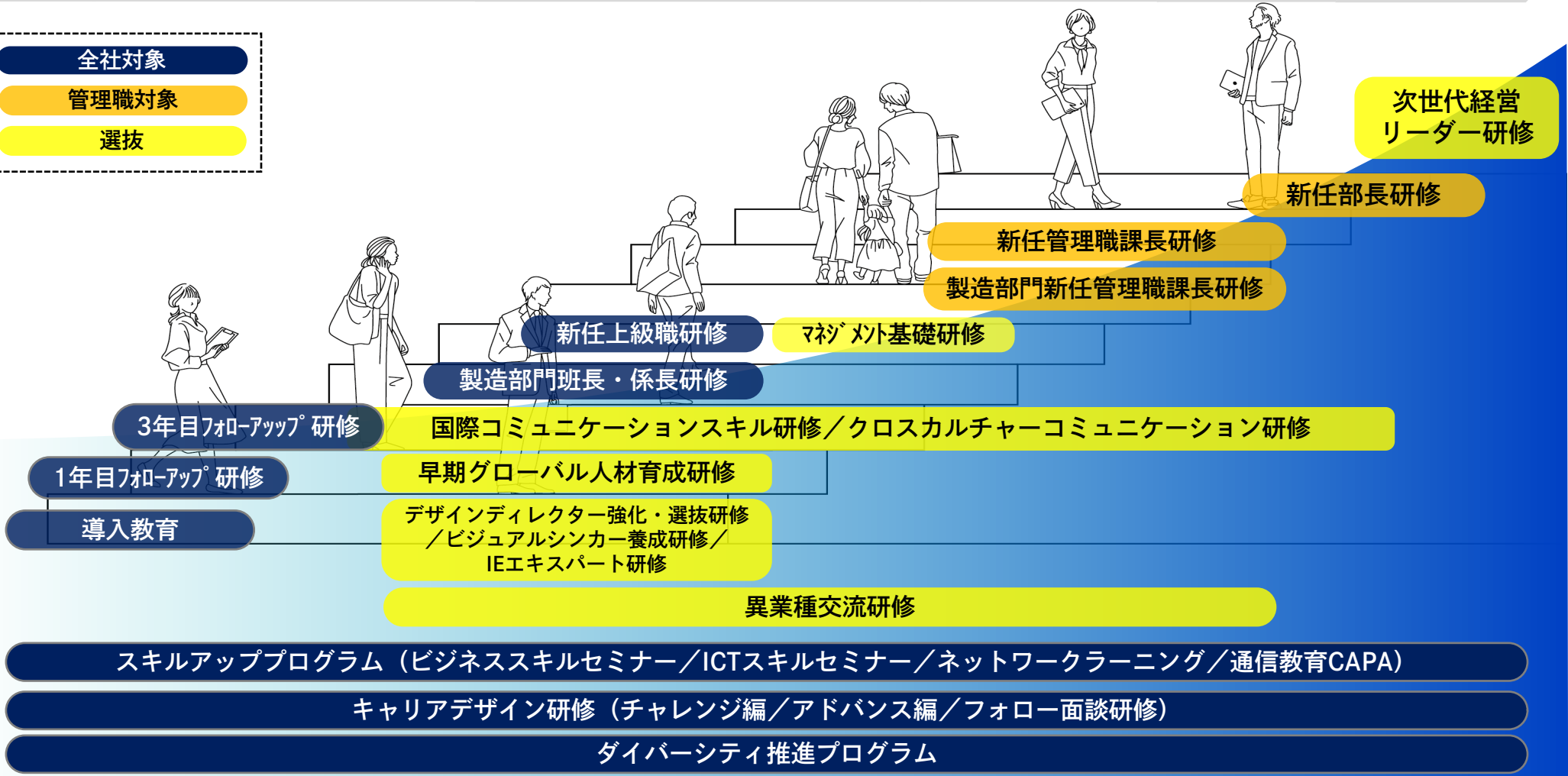
DNPグループの現在の研修体系



DNP



- 全社対象
- 管理職対象
- 選抜



研修プログラムの一例



DNP

- 当該年度に昇格した新任上級職を対象とした階層別研修で、対象者は約600名（2020年度実績：DNPグループ42社から557名）が参加
- 後期研修では所属部門・職種・地域の壁を越えた全員が、新任上級職の期待と役割のマインドを持ち、チームで新しい価値の創出（未来のあたりまえをつくる事業案を検討）に取り組む
- 昨年度からは、Microsoft Teams、Zoomを活用し、全員がフルオンラインで1年間、研修を受講し、オンラインでディスカッション、グループワークを行う、まさに研修のDXとして、DNPの新たな価値創造の取り組みの1つでもある





第1段階

業務遂行にあたり遵守すべき事項
(人権に関する初めてのステートメント)

1993年、社員行動規準
「基本的人権の尊重」

2007年、行動規範
「人類の尊厳と多様性の尊重」

第2段階

サプライチェーンと人権

2006年、ステークホルダーの中で相対的にリスクの高いサプライチェーンに注目。国内でも早くからマネジメントを開始（CSR調達規準の制定、同時にサプライヤー調査を開始）

2017年、国際動向を背景にマネジメント強化（「**DNPグループCSR調達ガイドライン**」への改定、海外・外注先への拡大、サプライヤーに対する面談指導の導入）

第3段階

ビジネスと人権

2020年、国際要請のさらなる高まりを受け、会社の考え方を再整理・発信（「**DNPグループ人権方針**」の制定）また、サプライチェーンマネジメントのさらなる強化
(Tier2以降を視野にガイドラインを改定)

新疆ウイグル、ミャンマー、紛争鉱物などの顕在化した問題に加え、将来リスクとなり得る潜在的な問題を視野に入れたマネジメント（サプライヤーの取引判断への組み込み）



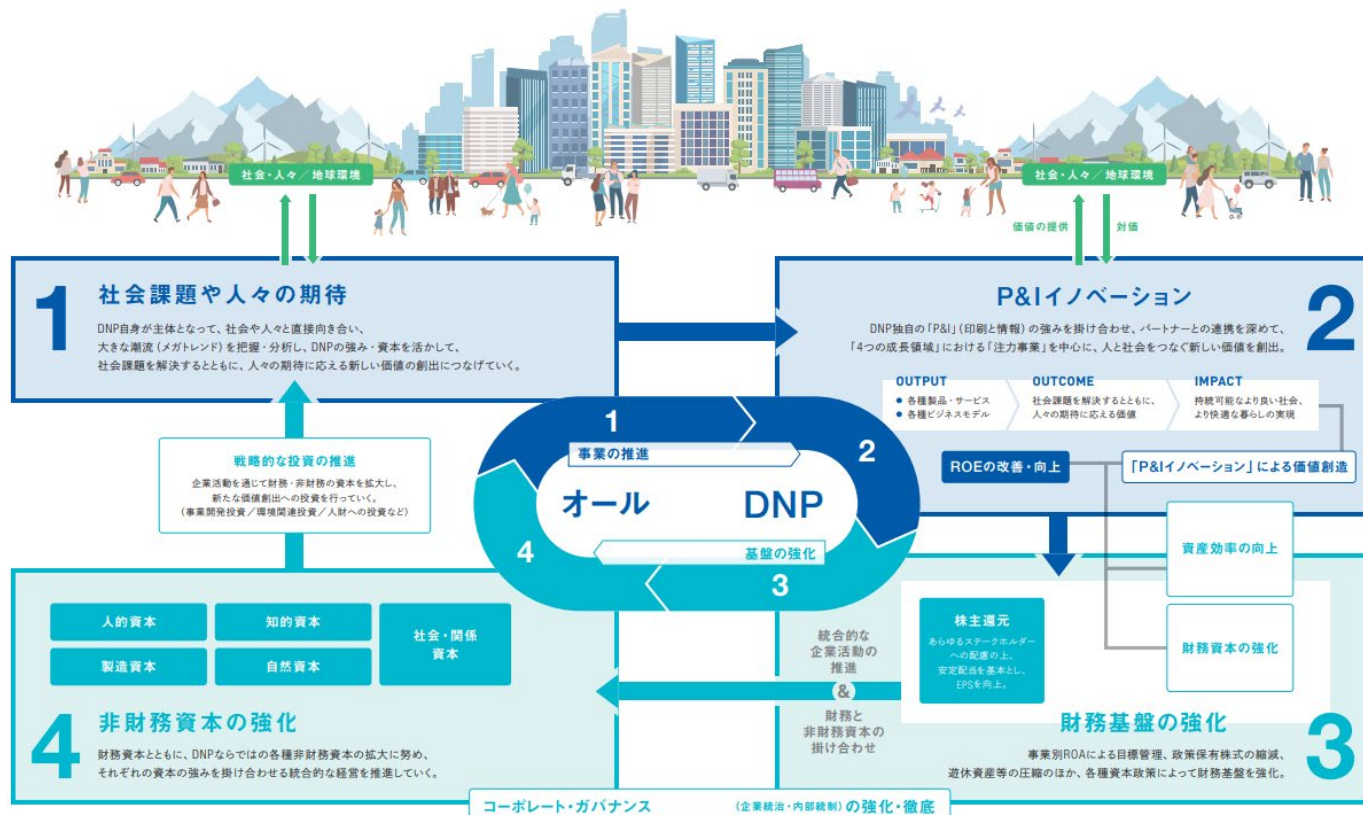
海外地域、サプライヤーにおける人権問題を重要視

- 海外地域を対象にした人権リスク評価
 - －従業員、地域社会、サプライヤー、顧客などのステークホルダーへの影響を評価
- CSR調達ガイドラインにもとづくサプライヤー評価
 - －人権を最重要テーマと位置づけ、国内外でサプライヤー評価を実施
- 各種の人権問題に特化したサプライヤー実態調査を開始
 - －Tier2よりも先を含めて、新疆ウイグル自治区やミャンマー、紛争鉱物などに関する実態調査を開始

社員の一人ひとりの行動が全て

- 国内外の実例を踏まえた「ビジネスと人権」に関する研修をグループ全社員を対象に開始

DNPはESGを重視した経営により、 DNPと社会のサステナビリティの実現を目指します



未来のあたりまえをつくる。

DNP

免責事項

本資料における業績予想及び中期的な経営目標等、将来予想に関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づき当社が判断した見通しであり、潜在的なリスクや不確実性が含まれています。そのため、実際の業績は、様々な要因の変化により、これらの将来予想とは異なることがあることをご承知おきください。