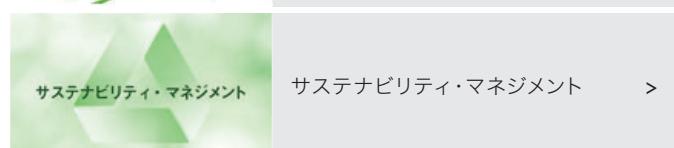


サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

サステナビリティ

DNPの考えるサステナビリティ

持続可能な社会の実現に向けて「新しい価値」を生み出していく



環境

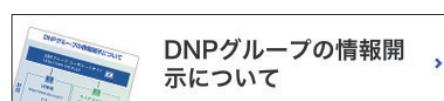
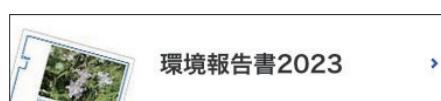
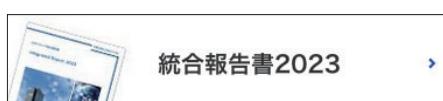


社会

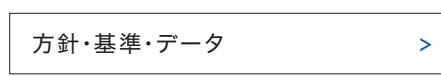


ガバナンス

最新の年度報告



関連資料



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

サステナビリティ・メッセージ

代表取締役社長 サステナビリティ推進委員会委員長 北島義斉



リスクをチャンスに転換し、より良い未来をつくっていく

私たちDNPグループは、持続可能なより良い社会と、心豊かな暮らしの実現に向けた挑戦を続けています。DNPにとっての「挑戦」とは「未来を今よりも良くしていくこと」であり、私たち自身が主体となって、多様な社会課題を解決するとともに、人々の期待に応える価値を創出していくきます。

その実現に向けて、2022年4月には、環境・社会・経済の中長期的なリスクを管理し、事業機会の把握や経営戦略への反映を行う体制を強化しました。従来のサステナビリティ委員会をサステナビリティ推進委員会として強化し、私自身が委員長として、企業倫理行動委員会やBCM推進委員会等とも連携して全社リスクに対応していきます。サプライチェーン全体を通じて、あらゆるリスクのマイナスの影響を抑えるとともに、プラスのインパクトをもたらす価値を生み出して、企業としての持続可能性と環境・社会・経済の持続可能性をともに高めていきます。

そしてDNPが価値を提供し続けていくためには、あらゆるステークホルダーから常に信頼される企業であり続けなければなりません。そのため果たすべき責任として、「価値の創造」「誠実な行動」「高い透明性(説明責任)」の3つを掲げています。近年、ESG(環境・社会・ガバナンス)を重視した経営やサステナビリティを重視した経営が特に求められていますが、DNPは引き続き、多様な環境・社会・経済と、そこで生きる多様な人々への責任を果たし、より良い未来を自らがつくり出していく挑戦を続けていきます。

代表取締役社長
サステナビリティ推進委員会委員長
北島義斉

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

マテリアリティの特定

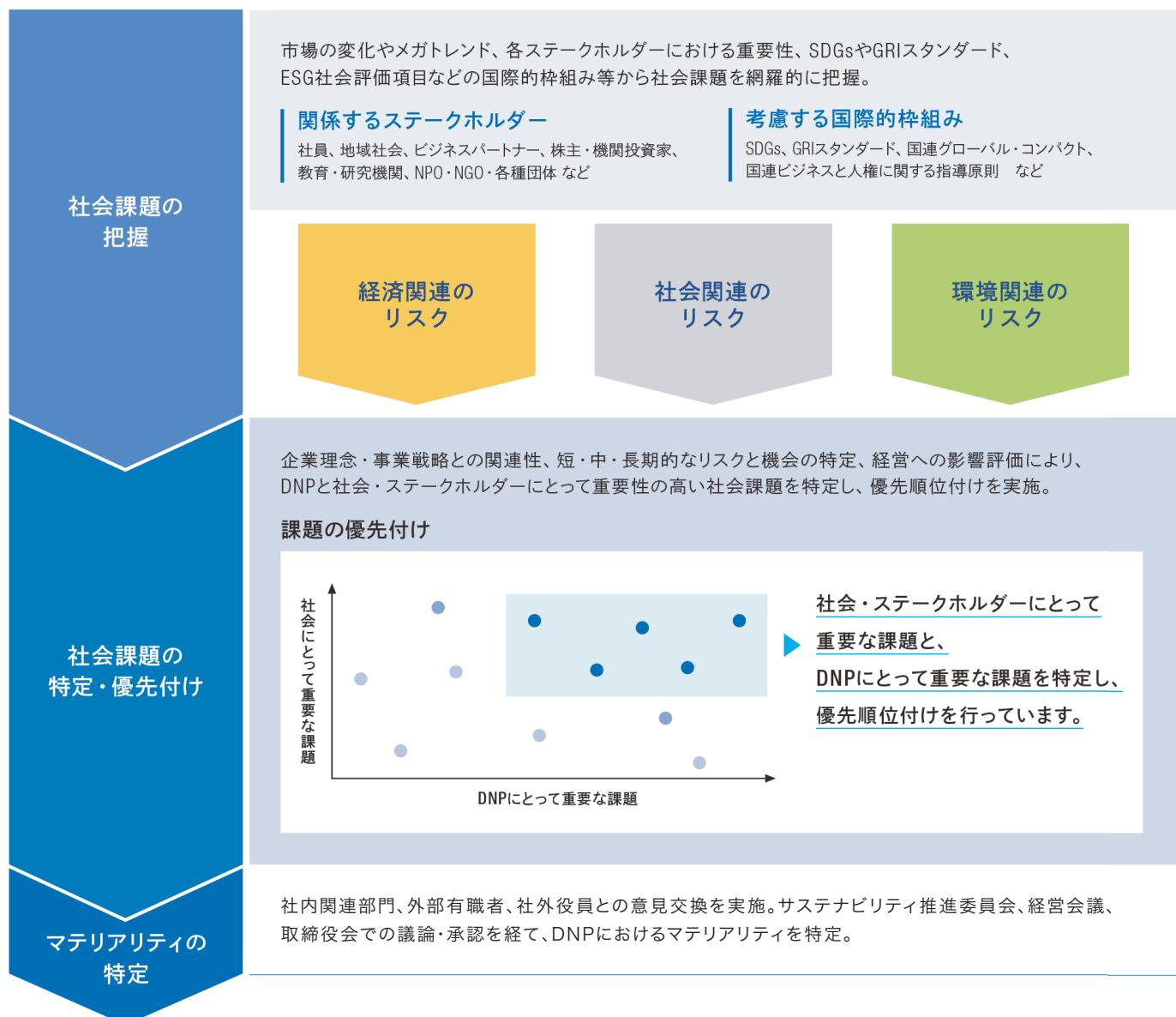
DNPは、健全な社会と経済、快適で心豊かな人々の暮らしあは、サステナブルな地球の上で成り立つと捉えています。DNPがめざす「より良い未来」の実現に向けて、社会とDNPがともに持続的に成長するための重要課題(マテリアリティ)を特定していきます。マテリアリティの特定にあたっては、社会課題の網羅的な把握、DNPが事業活動を行う上での中・長期的なリスク(変動要素)の特定・評価、DNPと社会・ステークホルダーにとって重要性の高い社会課題の特定と優先順位付けを行っています。また、価値の創出とそれを支える経営基盤の強化に向けて、「CSRマネジメント重点テーマ」を選定し、サプライチェーン全体におけるマネジメントの強化を進めています。

DNPがめざす「より良い未来」



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

マテリアリティの特定プロセス



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

社会課題の把握

DNPは、経済・社会・環境の変化や課題を的確に把握・分析し、「価値の創出」と「経営基盤の強化」の両輪で持続可能な社会より良い社会、より豊かな暮らしの実現をめざします。

DNPの事業活動に関連深いリスク(変動要素)

各国・地域とグローバルな市場における経済活動の短期および中長期の変動要素

- ビジネスマネジメントモデル／技術／製品・サービス等の開発の加速
- デジタルトランスフォーメーション(DX)やグローバルネットワーク等の加速
- 各種経済指標の急激な変動(国内外の景気・業界動向・消費意欲・物価・為替・GDP他)
- 世界経済の地政学的要因によるバランスの変化や分断化 など

経済活動の基盤となる制度や市場動向の変動要素

- 資本主義の見直し、バーチャルな経済圏の確立等による金融インフラの変動
- 情報インフラ関連の変動(GDPR等各種ルール・規制の強化／緩和、情報セキュリティへの脅威他)
- 天然資源の枯渇、エネルギー・資源の供給不足や制限、価格の高騰 など

人的資本と人権に関する変動要素

- 少子高齢化や労働力不足、雇用の流動化の加速
- 多様な社会で生きる多様な人々の尊厳に関する課題の変化
- あらゆる人が心地よく生きるために諸条件の変化(心身の健康・安全・衛生他)
- サプライチェーン全体における人権リスク対応の重要性の高まり など

健全な社会の構築に向けた制度や市場動向の変動要素

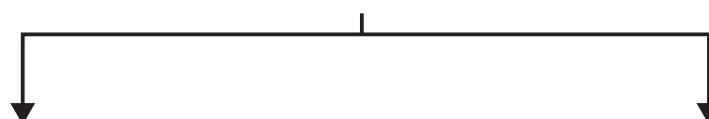
- 各国・地域の法制度・政治制度の変更、サプライチェーン上のリスク対応の強化
- 地政学的リスク／カントリーリスクの拡大
- 文化や制度・ルールの違いによる各種リスクの顕在化 など

あらゆる企業活動の土台となる地球環境の持続可能性に関する変動要素

- 気候変動による自然災害の頻発・激甚化、渇水や洪水等の水リスクの高まり
- プラスチック汚染や生物多様性の損失の加速 など

地球環境保全に関連した制度や市場動向の変動要素

- 気候変動リスクや自然関連情報等の開示の強化、グローバル化
- GHG排出量の規制強化、エネルギー関連施策の見直し、循環経済への移行の加速
- 環境ポジティブな製品・サービスの市場拡大、技術革新の加速 など



価値の創出	経営基盤の強化
リスクを事業機会の拡大のチャンスに変え、SDGs達成に貢献。事業活動を通じて社会課題の解決を目指します。	CSRマネジメントにおける重点テーマを定め、PDCAを推進することで、想定されるリスクの影響を最小化します。

DNPの価値創造プロセス	>	CSRマネジメント	>
--------------	---	-----------	---

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

サステナビリティ・マネジメント

サステナビリティ推進体制

DNPグループは2022年4月、サステナビリティ推進体制のさらなる強化に向け、代表取締役社長を委員長、代表取締役専務を副委員長とし、本社部門担当の取締役・執行役員で構成されるサステナビリティ推進委員会を設置しました。当委員会は企業倫理行動委員会やBCM推進委員会と連携し、ESG(環境・社会・ガバナンス)を重視した中長期的な全社リスクを管理します。また、リスクとして把握した変動要因は、同時に事業拡大の機会であるとも認識し、SDGsの達成に貢献する新しい価値創造を推進します。

コーポレート・ガバナンス >

マテリアリティの特定 >

重点テーマ:CSRマネジメント

DNPは、CSRマネジメントにおいて、推進すべき8つの重点テーマを定めています。経営戦略、事業分野等のDNPとしての重要度、優先度が高い課題を抽出するとともに、国連グローバル・コンパクト*の10原則、持続可能な開発目標(SDGs)などを中心とした、国際社会が重要視し優先している課題等を取り入れ、総合的な分析を行っています。

*DNPは2006年7月に国連グローバル・コンパクトへ賛同を表明しています。

*DNPは国連グローバル・コンパクトの日本におけるローカルネットワーク(一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)の取り組みに共感し、人権や環境、調達といったテーマ別分科会に参画しています。

WE SUPPORT



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

重点テーマ/中長期ビジョン

CSRマネジメントの重点テーマには、それぞれ中長期ビジョンとそれに対応するSDGsを定めています。

価値創造	
SDGs達成に貢献するビジネス	<p>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。</p> <p>SDG icons shown: 2 貧困をなくす, 3 すべての人に機会と経済成長を, 4 質の高い教育をみんなに, 7 よく生きとしるべをみんなに, 8 繁栄がいる経済成長も, 9 持続可能な開発目標を実現する, 10 人や国の不平等をなくす, 11 住み分けられるまちづくり, 12 つくる責任つかう責任, 13 持続可能な開発目標を実現する, 15 他の物种とも協調する, 17 パートナーシップで目標を達成しよう</p>

価値創造を支える基盤	
> 公正な事業慣行	法令および社会倫理にもとづいて、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	人類の尊厳を何よりも大切なものと考え、あらゆる人が固有に持つ文化、国籍、人種、民族、言語、宗教、価値観、性別、年齢、性自認、性的指向、障がいの有無などの多様性を尊重し、規律ある行動をとるという前提に立ち、社員の多様性に配慮した働き方を尊重し、健康で安全な活力ある職場の実現をめざす。
> 環境	DNPグループ環境ビジョン2050へ
> 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、人権や環境などに配慮した調達を行う。
> 製品の安全性と品質	製品・サービスを社会に供給する企業の責任として、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	個人情報をはじめ、多くの情報資産を取り扱う企業の社会的責務として、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	社会とともに生きる良き企業市民として積極的に社会との関わりを深め、社会課題の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。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

重点テーマ/優先的に取り組む指標・目標値

DNPは持続可能なビジネスを行うため、各重点テーマの中長期ビジョンの達成に向けて優先的に取り組む指標と目標値を設定し、継続的な活動につなげています。

重点テーマ	中長期ビジョン達成に向け 優先的に取り組む指標	中長期的な目標値*	2022年度実績
SDGs達成に 貢献するビジネス	①スーパーイコプロダクツ ^{※1} の総売上高比率	①2025年に総売上高比率10%	①11.9%(1,631億円)
公正な事業慣行	①企業倫理行動委員会 ^{※2} の開催回数 ②自律的企業倫理研修 ^{※3} の実施率	①毎月1回、年12回実施 ②対象部門に対する実施率100%	①毎月1回、年12回実施 ②100%(107拠点)
人権・労働	①女性管理職人数・比率※ ②障がい者雇用率 ③年次有給休暇取得率 ④休業災害度数率 ※2022年度より指標・目標値変更(①)	①2025年度までに (1)部長クラス以上の女性の人数を2022年 3月末の150% (2)課長クラスに占める女性の割合を15%以上 (3)リーダークラスに占める女性の割合を25%以上 ②2.3%以上 ③前年度(57.5%)より増加 ④0.2以下	①(1)116% (2)11.8% (3)21.8% ②2.6% ③60.8% ④0.3
環境	環境活動目標・実績一覧 >		
責任ある調達	①主要サプライヤーにおけるCSR調達ガイド ライン調査の平均スコア※ ②印刷・加工用紙調達ガイドライン適合 証明書取得率 ※2022年度に調査内容並びにその評価指標の 見直しを実施(①)	①2030年度までに平均スコア90点以上 ②2030年度までに取得率100%	①国内82点※ ②94%
製品の安全性・ 品質	①製品における重大な事故 ^{※4} 発生件数 ②新規開発品の製品安全リスクアセスメント 実施率 ③品質システム検査 ^{※5} 実施率	①発生件数0件 ②対象製品に対する実施率100% ③対象サイトに対する実施率100%	①0件 ②100%(330件) ③100% (51部門・会社)
情報セキュリティ	①情報セキュリティコンプライアンス評価の 実施率 ②担当役員による個人情報等重点対策実施 部門の検査・指導の実施率 ③情報セキュリティ教育・研修の受講率 ④インターネット公開サイトのセキュリティ 脆弱性テスト実施率	①事業部門・グループ会社に対する実施率100% ②対象部門に対する実施率100% ③対象部門による受講率100% ④対象サイトに対する実施率100%	①100% (88部門・会社) ②100%(91回) ③100%(受講者数約 41,000名) ④100%(実施数574 システム)
企業市民	①社会貢献活動プログラムの社外参加者数 ②社会貢献活動プログラムの社員参加者数 ③フェアトレード関連商品の社内消費数 ④食堂応援メニューの提供数	2020年度から2024年度までの累計 ①10,000名(年間2,000名) ②6,000名(年間1,200名) ③250,000点(年間50,000点) ④70,000点(年間14,000点)	①累計4,303名 (年間1,610名) ②累計2,064名 (年間681名) ③累計88,815点 (年間29,767点) ④累計74,063点 (年間38,912点)

*1 スーパーイコプロダクツ:DNP独自の基準により特定した環境配慮に優れた製品・サービス

*2 企業倫理行動委員会:DNPグループすべての事業活動が適正に行われるよう、コンプライアンス体制を推進するための内部統制統括組織。

*3 自律的企業倫理研修:各部門のトップが自部門の社員に対し、ビジネスの基盤としての企業倫理について、自部門の業務に沿った内容で取り組むべき課題やその対応方法を講義する研修。

*4 重大な事故:当社製品の欠陥によって、製品使用者の生命、身体に重大な被害を及ぼした場合、製品以外の財産に重大な影響を及ぼした場合が対象。

*5 品質システム検査:本社品質保証統括部門により対象サイトに対して、品質マネジメントシステムの運用状況の確認を年1回実施する検査。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

DNPの考えるCSR「3つの責任」

社会から常に信頼される企業であり続けること。それが、DNPのCSRがめざす姿です。

DNPは、以下の果たすべき「3つの責任」をしっかりと遂行し、社会の期待に応え、信頼される企業であり続けます。

果たすべき3つの責任



1. 価値の創造

企業が社会のなかで果たすべき最も根源的な第1の責任は「社会に対して価値を提供する」ことです。DNPは、社会の持続可能な発展に欠かせない製品・サービスを提供することで、企業も成長していくという関係づくりを進めています。事業ビジョンを通じて、社会課題の解決に寄与し、人々の期待に応える価値を提供し続けていきます。

2. 誠実な行動

第2の責任は「価値創造のプロセスを公正・公平に遂行すること」です。生み出した価値がどれほど優れ、社会に役立つものであっても、価値創造プロセスで環境を破壊したり、法に抵触したりすれば、その価値は損なわれます。DNPの全社員が「DNPグループ行動規範」に則り、常に誠実に行動していくことで、この責任を果たしていきます。

3. 高い透明性(説明責任)

第3の責任は、社会に対して「説明責任を果たし、透明性の高い企業になる」ことです。DNPは、全社員が日々の業務においてステークホルダーと「対話」し、相手の意見を聞き、かつ自らも正しい情報を提供していくことで、説明責任を果たしていきます。

コーポレート・ガバナンス



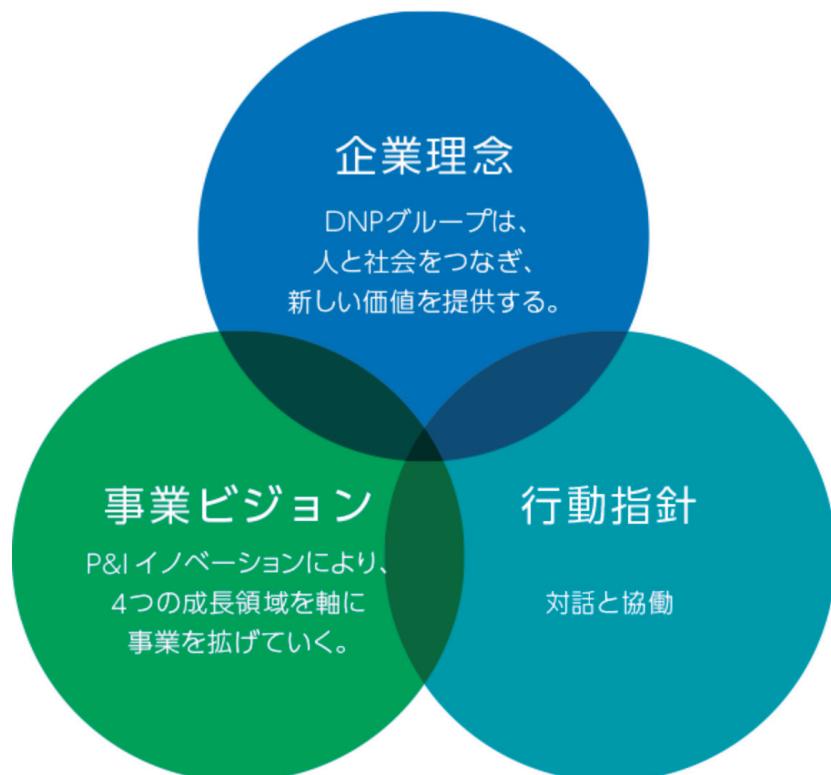
サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

DNPグループビジョン2015/行動規範

「3つの責任」をしっかりと社会に果たしていくための前提として、事業活動の根幹となる「DNPグループビジョン 2015」と、全社員がとるべき行動を示した「DNPグループ行動規範」を定めています。

これらは、社会の課題解決に寄与する高い価値を創出し続けるDNPの「社会との約束」ともいべきものです。DNPグループビジョン2015は「企業理念」「事業ビジョン」「行動指針」で構成され、社会に対して新しい価値を提供していくというDNPの志を示したものです。

DNPグループビジョン2015



DNPグループビジョン2015



行動規範

DNPグループ行動規範は、「企業理念」を実現していくあらゆる活動の前提となるもので、これにしたがい、全社員が高い倫理観にもとづいた誠実な行動をとるように努めています。

1. 社会の発展への貢献	1. ユニバーサル社会の実現
1. 企業市民としての社会貢献	1. 製品・サービスの安全性と品質の確保
1. 法令と社会倫理の遵守	1. 情報セキュリティの確保
1. 人類の尊厳と多様性の尊重	1. 情報の適正な開示
1. 環境保全と持続可能な社会の実現	1. 安全で活力ある職場の実現

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

環境

DNPは持続可能な社会の実現に向けて、事業活動と地球環境との共生を絶えず考えており、行動規範のひとつに「環境保全と持続可能な社会の実現」を掲げています。

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、「気候変動の緩和と適応」、「資源の効率的利用」、「生物多様性の保全」などのテーマについて、目標を掲げて取り組みを進めています。

最新の環境報告書



環境報告書2023 全ページ

5.34MB >

2022年度 関連ニュース(2022年4月-2023年3月配信分)

2023年3月15日

ニュースリリース

サステナビリティ

環境

責任ある調達

4年連続でCDP「サプライヤー・エンゲージメント評価」の最高評価を取得

>

2023年2月21日

サステナビリティ

環境

社会からの評価

環境省主催の第4回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」で「環境サステナブル企業」に2年連続で選定

>

2023年2月2日

ニュースリリース

製品・サービス

生活用品向けパッケージ

食品・飲料向けパッケージ

ヘルスケア・ライフサイエンス

サステナビリティ

環境

社会からの評価

>

第19回LCA日本フォーラム表彰で「会長賞」を受賞

2022年12月13日

ニュースリリース

サステナビリティ

環境

気候変動への取り組みでCDPの最高評価「Aリスト企業」に認定

>

2023年2月2日

サステナビリティ

環境

製品・サービス

機能性フィルム

食品・飲料向けパッケージ

第2回「サステナブル マテリアル展」に出展

>

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

社会



人権・労働



ダイバーシティ & インクルージョン



人材開発・育成



労働安全衛生

- | | | | | | | | |
|----------|---|----------------------|---|-----------------|---|-------------|---|
| 中長期ビジョン | > | マネジメントシステム | > | マネジメントシステム | > | マネジメントシステム | > |
| 人権への取り組み | > | 多様な人材が活躍できる風土醸成 | > | 等級・賃金制度／採用状況 | > | 健康保持増進の取り組み | > |
| 人財への取り組み | > | | | | | | |
| 労使関係 | > | 多様な人材の活躍を支援する取り組み・制度 | > | 人材開発・育成の取り組み・制度 | > | 労働災害防止の取り組み | > |



DNPの人的資本に関する主要データ



責任ある調達



製品の安全性と品質



企業市民

- | | | | | | |
|------------|---|------------|---|-----------------------|---|
| 中長期ビジョン | > | 中長期ビジョン | > | 中長期ビジョン | > |
| マネジメントシステム | > | マネジメントシステム | > | DNPグループ社会貢献活動方針・活動テーマ | > |
| DNPの主な取り組み | > | DNPの主な取り組み | > | DNPの主な取り組み | > |

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

人権・労働

DNPは「人権の尊重」を、企業が社会の一員として果たすべき責任と認識し、「株主・投資家」「顧客」「サプライヤー」「地域社会」「社員」といった多様なステークホルダーとの対話を通して、取り組みを強化しています。またDNPは、一人ひとりの「違い」を尊重し、互いに受け入れ、その多様性を活かすことにより、人と社会をつなぎ、新しい価値を提供します。同時に、職場の安全衛生の維持・向上ならびに社員とその家族の心身の健康保持・増進に努めることによって、DNPグループの健康で安全な活力ある職場づくりを推進し、持続的な発展につなげていきます。

中長期ビジョン

人類の尊厳を何よりも大切なものと考え、あらゆる人が固有に持つ文化、国籍、人種、民族、言語、宗教、価値観、性別、年齢、性自認、性的指向、障がいの有無などの多様性を尊重し、規律ある行動をとるという前提に立ち、社員の多様性に配慮した働き方を尊重し、健康で安全な活力ある職場の実現をめざす。

対応するSDGs



達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	実績
①女性管理職人数・比率*1 ②障がい者雇用率*2 ③年次有給休暇取得率*3 ④休業災害度数率 <small>*1 2022年度より指標・目標値変更</small> <small>*2 2023年度より目標値変更</small> <small>*3 2023年度より指標変更</small>	①2025年度までに (1)部長クラス以上の女性の人数を2022年3月末の150% (2)課長クラスに占める女性の割合を15%以上 (3)リーダークラスに占める女性の割合を25%以上 ②2.5%以上 ③前年度より増加 ④0.2以下	最新年度実績へ

DNPの人的資本に関する主要データ

>

女性活躍推進法に基づく行動計画

>

次世代育成のための行動計画

>

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

人権への取り組み

方針と体制

近年、ビジネスが人権に与える影響への関心が急速に高まっています。DNPは従前からの取り組みを踏まえ、2020年には、「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」等に基づき、取締役会の審議を経て、「DNPグループ人権方針」を策定しました。人事・労務関連の部門のほか、ダイバーシティ推進、サステナビリティ推進、購買、事業推進、法務・コンプライアンスなど、人権に関係する各部門が連携を深めて、人権尊重の取り組みを強化しています。

DNPグループ行動規範	>	人的資本ポリシー	>
DNPグループ人権方針	>	DNPグループダイバーシティ宣言	>
DNPグループ安全衛生憲章	>	DNPグループ健康宣言	>
DNPグループ調達基本方針	>	DNPグループCSR調達ガイドライン	>

教育と浸透

DNPは、事業活動を支える社員一人ひとりが人権尊重の重要性を理解し、日々の活動に反映することが欠かせないと考えています。2021年度は、人権への理解促進を目的として、グループ全社員を対象に、「ビジネスと人権」のe-ラーニングを実施し、約25,000名が受講しました。また「ダイバーシティ&インクルージョン」や各種ハラスマントに関する研修のほか、調達等の業務に携わるスタッフに向けた専門教育、特定の事業部門に対する鉱物調達に関する教育など多種多様な研修プログラムを展開しています。社外のサプライヤーに対しては、「DNPグループCSR調達ガイドライン」に基づく各種の調査や面談、サプライヤー説明会などのさまざまな機会を通じて、継続的に啓発を行っています。

救済制度

DNPは社員や調達先・業務委託先がコンプライアンス上の問題を通報・相談しやすく、また会社としても権利侵害を把握・特定できるよう、苦情処理メカニズムの構築をはじめとする環境整備をグループ全体でグローバルに推進しています。情報の機密性や通報者の匿名性を保護し、通報者が不利益を被らないように運用しています。

オープンドア・ルーム	>	グローバル内部通報制度	>
相談室	>	コンプライアンス・ホットライン	>

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

人権デュー・ディリジェンス

2014～2016年にかけて、全ての事業部門へのヒアリング調査のほか、海外の全ての連結グループ会社22社に対する書面調査を行いました。これによって、DNPが事業を行っている国・地域の社会、サプライヤー・業務委託先、原材料の産地、生活者・顧客企業、社員など幅広いステークホルダーの観点でリスクの把握に努めました。これらの調査で得た情報の範囲において、人権に係る重大なリスクはないと認識しています。2017年は、人権方針の策定と詳細なリスク評価を行うため、有識者の意見なども取り入れながら、進め方などを検討しました。

2020年には、「DNPグループ人権方針」に基づく人権デュー・ディリジェンスの一環で、デンマーク人権研究所の「HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT QUICK CHECK」を活用したリスク評価を、製造部門を持つ海外連結グループ9社に実施し、重大なリスクがないことを確認しています。引き続き、現地調査の実施などを通して、さらなるリスクの把握に努めていきます。

最新年度の統合報告書



サプライチェーンでの取り組み

DNPはサプライチェーン全体で人権を尊重した「責任ある調達」を行うため、各種ガイドラインを整備するとともに、その実効性を高めるための実態調査アンケートやそれに基づく面談・教育など、さまざまな取り組みを進めています。

DNPは多様な製品・サービスを国内外の事業拠点からグローバル市場に提供しており、その原材料等の調達活動もグローバル化しています。安全で強固な運営体制を構築するため、国内外のサプライヤーや業務委託先に、「DNPグループCSR調達ガイドライン」遵守状況調査を毎年行うなど、サプライチェーン全体でリスクを管理しています。特に、人権の尊重については、サプライヤーとの対話を深め、マネジメントの確認やリスク低減に向けた活動を継続的に行ってています。

責任ある調達



企業市民としての取り組み

DNPは、「児童の権利に関する条約」と「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、児童労働の禁止はもちろん、「児童の権利に関する条約」で定められた「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」という子どもの四つの権利を尊重します。「DNPグループ社会貢献活動方針」のひとつに「次世代育成」を掲げ、次世代を担う子どもたちの健全な育成を支援する活動に力を入れています。

DNPグループ社会貢献活動方針・活動テーマ



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

人財への取り組み

人的資本ポリシー

DNPは、中長期的な成長に向けて、財務資本と非財務資本を統合的に活かすことで経営基盤を強化しています。特に重要な基盤である社員を支え、意識と行動の変革につなげていくため、社会全体の変化も念頭に置いて、社内外から見て魅力的な制度の実現などに取り組んでいます。2022年、こうした取り組みの前提に据えてきた“人に対するDNPグループの普遍的・基本的な考え方である、「社員を大切にし、大切にし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」という信念”を「人的資本ポリシー」として制定しました。このポリシーを最上位の概念と位置づけ、人に関わる方針・ビジョン・宣言などを束ね、一体的かつ戦略的に人的資本の強化と最大化に取り組み、企業価値の向上につなげていきます。

人的資本ポリシー

社員を大切にし、大切にし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
〔社会（社内・社外）で活躍できる人財へ〕



[DNPグループ ダイバーシティ宣言](#)



[DNPグループ安全衛生憲章](#)



[労使共同宣言](#)



[DNPグループ健康宣言](#)



ダイバーシティ&インクルージョン

DNPグループの強みの源泉は社員一人ひとりの存在にほかなりません。一人ひとりのあらゆる「違い」を尊重し、互いに受け入れ、それらを強みとして掛け合わせることで組織の力を最大化し、新しい価値の創出につなげていきます。

[ダイバーシティ&インクルージョン](#)



多様な人材の活躍を支援する風土醸成

[ダイバーシティウィーク](#)



[D&I研修](#)



[メンター制度](#)



[ハラスメント対策](#)



[女性活躍推進](#)



[LGBTQ+](#)



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

多様な人材の活躍を支援する取り組み・制度

社会課題を解決し、人々の期待に応える新しい価値を創出する力を向上させるため、多様な人材の活躍を支援する取り組みを行っています。

働き方の変革	>	勤務・休暇制度	>	育児・介護との両立支援	>
障がい者雇用	>	高齢者雇用(選択定年制)	>	退職者再雇用(ジョブ・リターン制度)	>
正社員転換制度	>	テレワーク	>	副業・兼業	>
ライフプランへの個別対応	>	相談室	>	社員意識調査	>
連枝会(共済会)	>	DNPファミリー・フレンドリー・デー	>		

人材開発・育成

DNPでは、創業以来イノベーションを支えてきた、かけがえのない財産である社員の活躍支援に力を入れています。社会全体の動きを意識し、“人的資本の最適化・最大化”に向け、優秀な人材の採用や育成、処遇などに関する制度を提供しています。

人材開発・育成	>
---------	---

人材開発・育成の取り組み・制度

人材開発・育成	>	等級・賃金制度	>	採用状況	>
DNP価値目標制度(DVO制度)	>	評価制度	>	社内人材公募制度	>
自己申告制度	>	FA制度	>	社内留学制度	>
専門職制度	>	ICTプロフェッショナル制度	>	マイスター制度	>
資格取得奨励制度	>	表彰制度	>	キャリア相談室	>
研修プログラム	>				

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

労働安全衛生

DNPグループでは、「DNPグループ安全衛生憲章」の下、「健康と安全は全てに優先する」職場風土の構築に向け、「オールDNP」全員で取り組む安全衛生活動を推進しています。

労働安全衛生 >

労働安全衛生推進の取り組み

社会動向や国の労働安全衛生施策を踏まえ、かつ社内における活動実績および課題に基づき、3年ごとの中期計画として「労働災害防止・健康保持増進基本計画」を策定して活動の推進にあたっています。

健康保持増進の取り組み >

労働災害防止の取り組み >

労使関係

DNPグループは、労使の「相互理解と相互信頼」をベースに、経営の安定と永続的発展、社員のこころ豊かな生活の実現を図るため、様々な課題について労使で協議・意見交換する体制(経営協議会、労使専門委員会等)を整えています。この他にも、働き方や職場環境、人事制度全般、安全衛生等について、幅広く労使協議を行っています。

このような充実した労使関係はDNPグループの強みでもあり、「オールDNP」の総合力の発揮に向け、今後もより一層進化させていきます。

労使共同宣言

2006年10月に、「目指すべき労使関係の姿」や「労使関係の原点」を全従業員で共有するために、「労使共同宣言」を発しました。「労使共同宣言」でうたう「労使協働」とは、会社と組合員以外の人たちも含む全従業員が「対話」を通じて「目指す方向」について共通認識を持ち、その実現に向けてそれぞれの役割を果たしていくということを意味しています。

労使共同宣言

前文

私たちは社会とDNPグループの永続的な発展を目指し、真に優れた会社として社会の中で
果たすべき役割をさらに高めていくため、経営の基盤である「労使協働」の大切さを相互に確認し、
次の通り宣言する。

宣言第一項

協働による21世紀社会への貢献

宣言第二項

永続的な発展と豊かさを求めて

宣言第三項

対話による企業風土づくり

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

2022年度 関連ニュース(2022年4月-2023年3月配信分)

- 2023年3月10日 [ニュースリリース](#) [サステナビリティ](#) [人権・労働](#) [社会からの評価](#) >
 「2023 J-Winダイバーシティ・アワード」でダブル受賞
- 2023年3月9日 [ニュースリリース](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [人権・労働](#) >
 トルコ・シリア大地震の被災者支援のためJPFに支援金を寄付
- 2023年2月9日 [企業情報](#) [サステナビリティ](#) [人権・労働](#) >
 「東京障害者技能大会(アビリンピック)」に2名の社員が出場決定
- 2023年2月7日 [サステナビリティ](#) [人権・労働](#) >
 障がいのある社員の作品を使用したブックカバーを配布
- 2023年1月31日 [ニュースリリース](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [人権・労働](#) [企業情報](#) >
 東京・市谷の本社地区再開発の一環でDNP市谷加賀町第3ビルを竣工
- 2022年11月14日 [サステナビリティ](#) [人権・労働](#) >
 「PRIDE指標」の最高位「ゴールド」を2年連続で受賞
- 2022年8月4日 [ニュースリリース](#) [サステナビリティ](#) [人権・労働](#) >
 新たな価値創出の重要な基盤である社員への投資を加速
- 2022年4月8日 [サステナビリティ](#) [人権・労働](#) >
 第2回「ダイバーシティウィーク」を開催

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

重点テーマ:人権・労働

ダイバーシティ&インクルージョン

DNPでは、創業以来イノベーションを支えてきた、かけがえのない財産である社員の活躍支援に力を入れています。一人ひとりのあらゆる「違い」を尊重し、それらを強みとして掛け合わせることで新しい価値の創出につなげていきます。

多様な個を活かすダイバーシティ&インクルージョン推進



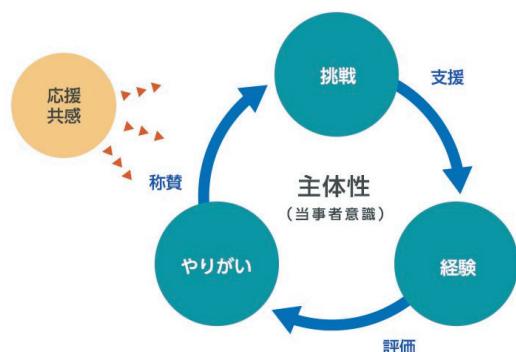
DNPグループは、経営基盤を強化する非財務戦略において、人的創造性（付加価値生産性）を飛躍的に高めることを目指しています。その実現には、同質で均一な組織から多様性に富んだ組織に変わることが重要だと考えています。特に少子高齢化が一層進むなかで、多様な人材が活躍できる企業グループであり続けるため、さまざまな取り組みや制度を拡充してきました。

こうした活動は社外から高い評価を受けていますが、私たちは常に、社員に対するアンケートなどで、会社の取り組みと個々の職場の実態の差といった課題を把握して、その解決に努めています。そうしたなかで、「多様な個を活かすD&I推進」の重要性もさらに高まっています。私たちは、

2023-2025年度の「ダイバーシティ経営中期ビジョン」を掲げ、各職場で「インクルージョンがあたりまえになっている」状態を実現し、社員一人ひとりの力を高め、その多様な強みを掛け合わせて、新しい価値の創造につなげていきます。

取締役 宮間 三奈子

「インクルージョンがあたりまえになっている」状態とは…



多様な個がお互いをインクルージョン（包摂）し、主体性を持った個の挑戦を周囲が支援します。その挑戦の結果を経験として評価し、「対話」を通じて、やりがいにつなげ、周囲から称賛を受けて、また挑戦する「インクルージョンがあたりまえになっている」状態を実現していきます。こうしたインクルージョンループがさまざまな部門で発生し、つながることで「オールDNP」としての総合力の強みをさらに発揮します。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

マネジメントシステム

DNPは、グループ全体にダイバーシティ&インクルージョン（以下D&I）を浸透・定着させるための推進組織として、担当専務取締役のもと本社直轄の「D&I推進室」を設置しています。また、全国の各事業部ならびにグループ会社のD&I推進委員会・事務局と連携し、推進を加速させています。2020年にはダイバーシティ推進に対するトップコミットメントとして「ダイバーシティ宣言」を出し、より一層推進を強化しています。

DNPグループ ダイバーシティ宣言

1. ダイバーシティ&インクルージョンの推進を先頭に立って取り組みます。
2. 管理職の意識を一人ひとりの違いを強みとして活かす「対話型スタイル」に変えます。
3. 社員一人ひとりが能動的に挑戦できる会社、新しい価値を創出する会社にします。

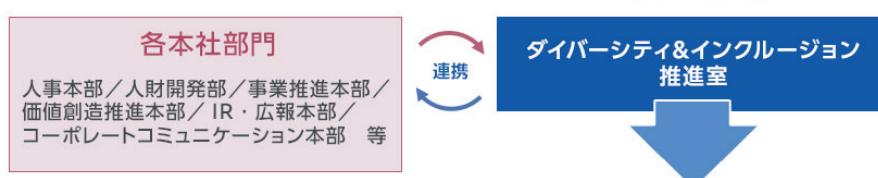
2020年7月17日

代表取締役社長 北島義斎

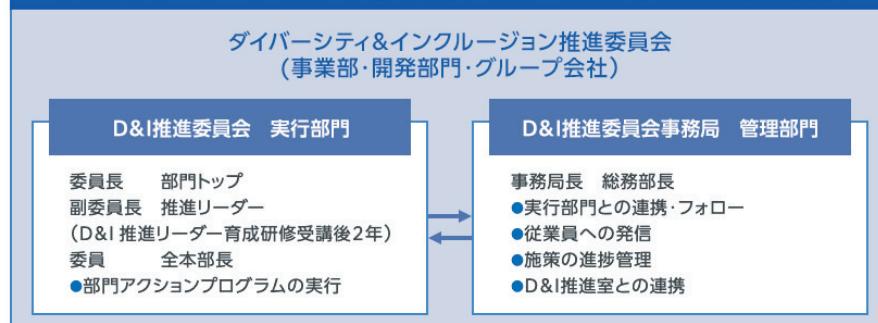
ダイバーシティ&インクルージョン推進の概念図



ダイバーシティ&インクルージョン推進体制



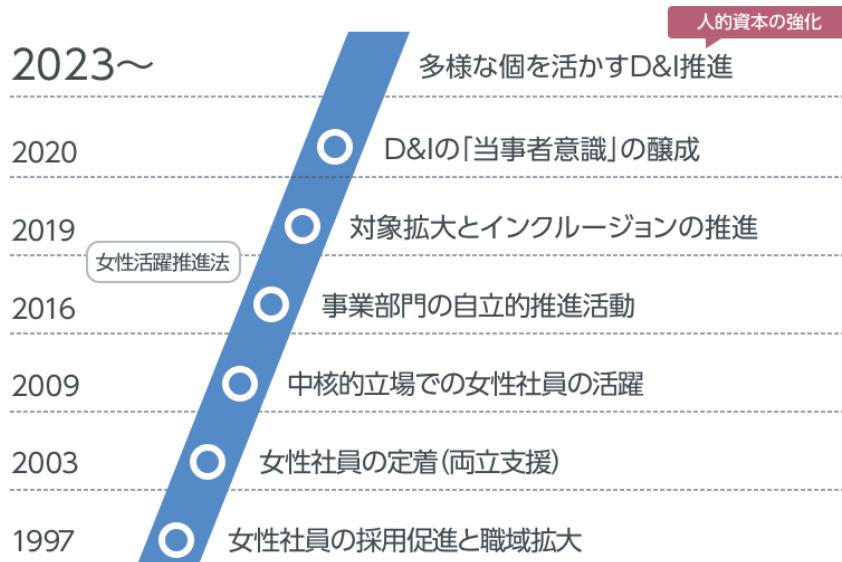
DNPグループ ダイバーシティ&インクルージョン推進委員会の開催



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

1997年には女性社員の採用促進と職域拡大などを強化し、その後も多様な人財が活躍できる風土の醸成をめざして、ダイバーシティ&インクルージョン(以下D&I:多様性と包摂)の取り組みを推進しています。2016年には、本社の労務部門内に「ダイバーシティ推進室」を、各事業部・グループ会社に「ダイバーシティ推進委員会」を設置。2018年6月には、専任組織として「ダイバーシティ推進室(現在はD&I推進室)」を独立させて、ジェンダーギャップの解消や障がい者、LGBTQ+、シニアや外国籍の社員なども包摂し、あらゆる社員の多様な強みを活かしていく取り組みを強化しています。

ダイバーシティ&インクルージョン推進のあゆみ



マネジメント指標

一般事業主行動計画

DNPグループは、新しい価値の創出を加速させるため、女性をはじめとする全ての社員の活躍を推進するとともに、未来を担う次世代の育成に注力しています。例えば、課長クラス以上に占める女性の割合や男性育児休業の取得率といった目標を設定するなど、法律に基づく行動計画を策定し、実行しています。

[女性活躍推進法に基づく行動計画](#)

>

[次世代育成のための行動計画](#)

>

社内指標「D&I実感度」の設定

社員に対するD&Iの浸透度を測る独自の社内指標として「D&I実感度」を設定し、グループ社員へのアンケートの実施や、その結果に基づく施策の推進などを行っています。

社会からの評価

D&Iの推進によって新しい価値を創出していくDNPの取り組みは、外部からも高く評価されています。



なでしこ銘柄に選定



子育てサポート
くるみん認定



PRIDE指標ゴールド
受賞



D&I AWARD
最高評価獲得



J-Win Diversity Award
企業賞アドバンス部門
準大賞

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

多様な人材が活躍できる風土醸成

ダイバーシティウィーク

多様な強みを持つ社員自身が、DNPのダイバーシティ（多様性）を構成する一員であるという「当事者意識」を醸成し、互いの強みを掛け合わせるための「対話」を促進していく社内イベントを2021年から毎年開催しています。多くの社員が、D&Iに関する前向きな意識を持ち、行動に表れています。

[トピックス]ダイバーシティウィーク



D&I研修の実施

DNPは多様な人材の強みをさらに高め、その掛け合せによる価値創出を加速させるため、次のような研修機会の充実に努めています。

- ・D&Iに対する理解を深めるための「ダイバーシティ講座」「LGBTQ+研修」「ノーマライゼーション教育研修」
- ・傾聴や問いかけのスキル等を身に着け、メンターとしての活躍につなげる「メンター育成研修」
- ・上級職昇級後の女性が早期に職場でリーダーシップを発揮することを目的とした「実践型リーダーシップ研修」
- ・各組織でのD&I推進活動の方針を決めて牽引する「D&I推進リーダー育成研修」など

研修プログラム



メンター制度

「働く上での悩み」を抱えている人（メンティ）に対して、「メンター育成研修」を修了した先輩社員（メンター）が自分のこれまでの経験や知識をいかしながら、必要な情報提供やアドバイスをすることで、メンティ自身が自分らしく問題解決できるよう支援する制度です。

ハラスメント対策

健全な職場環境の維持を目的として、「セクシャルハラスメント防止規程」「パワーハラスメント防止規程」「マタニティハラスメント・ケアハラスマント防止規程」を制定し、防止および問題の早期発見ならびに適切な解決の為の必要な措置を定めています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

女性活躍推進

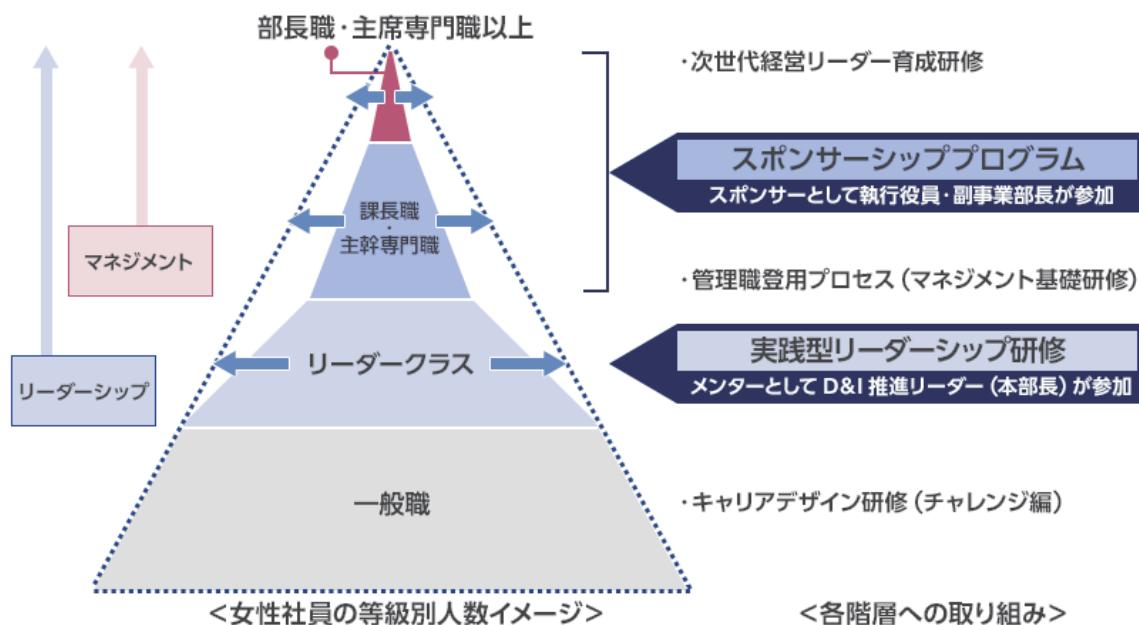
DNPは女性活躍推進法に基づく行動計画に沿って、さまざまな施策を進めています。例えば、組織の意思決定に関わる女性社員の継続的な育成に向けて、各等級の女性社員に向けた研修を体系的に実施しています。2021年度には「スポンサーシッププログラム」を開始し、意思決定の場への女性の登用、上位職の多様性の拡大につなげています。本プログラムは、課長・部長級の管理職の女性社員に対して、他部門の役員など役職者がスポンサーとなり、受講者の所属部門長(オーナー)と連携して、三者で取り組んでいきます。それによって、DNPグループの多様な強みを掛け合わせて新しい価値を生み出す「オールDNP」の視点や、より高い視座を身に付けていきます。

また継続して登用人材を増やすために、リーダークラスからのパイプラインの拡大が必要です。2021年度までは選抜型でリーダークラスの女性に研修を実施していましたが、現在はリーダークラスになったDNPグループ女性社員全員を対象に「実践型リーダーシップ研修」を行い、キャリアビジョンを早い段階で持ち、職場でリーダーシップを発揮し、経験を積めるようにしています。この研修には、本部長クラスのD&I推進リーダーが半年間、女性の考え方や職場の課題と向き合いながら、女性に視野を広げる問いかけをしたり、共に考えるなど伴走し、各部門のD&I推進にも活かしています。



スポンサーシッププログラム発表風景

DNPの意思決定における多様性を高めるためのパイプラインを形成



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

LGBTQ+

DNPは、社会で生きる多様な人々が求める価値を創出していくため、一層の多様性を活かす組織風土づくりに常に取り組んでいます。

その一環で2019年度から、従来の女性活躍だけではなく、D&I推進の対象をさらに拡大し、LGBTQ+の人々を取り巻く状況等への理解促進などを強化しています。全社員向けのeラーニングで、当事者が抱える職場での問題を取り上げるとともに、あらゆる身体の性／性自認／性的指向／性別表現に関する基礎知識や、SOGI(性的指向・性自認)ハラスメントの防止など、多様性を包摂する取り組みの必要性や意義を学んでいます。また、採用活動時の書類等への性別記入を必須としないことや、各種制度の見直しなど、D&Iの取り組みを具体化させています。

そして現在は、LGBTQ+の当事者やその支援者である“アライ”を対象とした対話会の開催や社内コミュニティを立ち上げ、インタラクティブな取り組みを継続的に進めています。こうした社内の活動に加え、DNPの考え方や行動を社外に伝えるため、DNPプラザ「みんなの「問い合わせ」文庫」でLGBTQ+理解促進につながる書籍特集の実施や性的マイノリティに関する情報発信などを行う「NPO法人プライドハウス東京」に協賛するなど、さまざまな社会活動に参画しています。

これらの取り組みが評価され、一般社団法人「work with Pride」が策定した、LGBTQ+の社員にも働きやすい職場づくりを推進する評価指標「PRIDE指標」で、2021年から2年連続で最高位の「ゴールド」を受賞しています。

プライドハウス東京 >

多様な人材の活躍を支援する取り組み・制度

働き方の変革

DNPグループでは、2004年に労使によるプロジェクトを発足させ、業務効率化による労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進といった取り組みをスタートし、2009年からは「働き方の変革」活動として、時間資源の有効活用、仕事の付加価値を高めるステージへと、その取り組みを進化させてきました。現在は、「価値を生む働き方」の実現に向け、社員一人ひとりの心身の健康の保持・増進を図るとともに、「働きがい」と「働きやすさ」の双方を実感できるエンゲージメントを高める組織風土づくりをすすめています。

勤務・休暇制度

各人の業務特性に応じた、柔軟な勤務体制を構築しています。●フレックス勤務制 ●裁量労働制 ●短時間勤務制 など

また、各人の生活場面に応じた多様な休暇制度を設けています。●年次有給休暇(年間最大20日) ●育児休業(一子につき年次有給休暇5日付与) ●介護休業●ライフサポート特別休暇(育児・介護休業への充当や不妊・不育、ボランティア、疾病などの目的に該当し、会社が認めた場合、失効した各人の年次有給休假日数相当が利用可) など

年次有給休暇取得状況 >

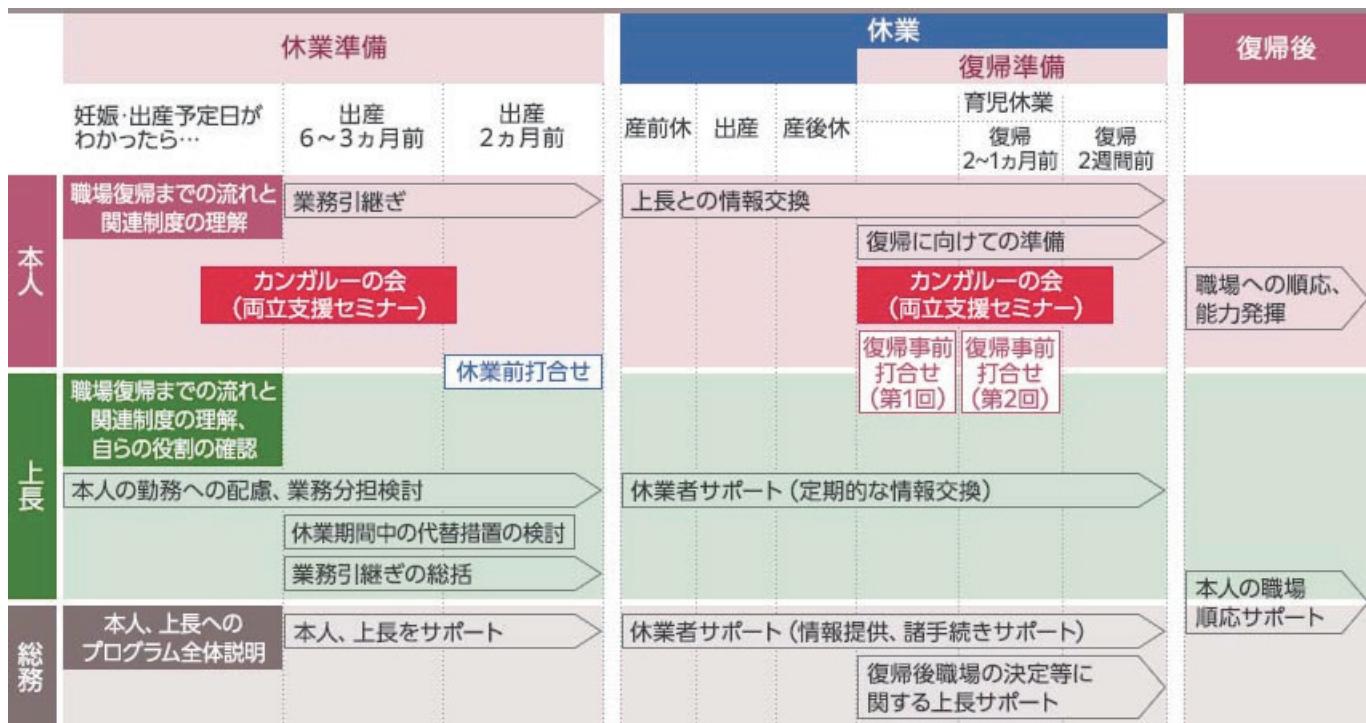
ボランティア休暇取得状況 >

育児休業取得状況 >

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

育児・介護との両立支援

DNPは、出産・育児を迎える社員が安心して休業し、また、スムーズに職場復帰して、仕事と家庭の両立を図りながら、能力を発揮することができる環境づくりを目的とした制度「育児休業からの復帰プログラム」を設けています。



仕事と育児の両立支援セミナー「カンガルーの会」

社員がパートナーとともに仕事と育児の両立について考え、現在の不安や悩み、将来のイメージなどを共有し、子育て期間中も生き生きとキャリアを築いていくためのセミナーを毎年開催しています。出産を1年以内に予定している社員とパートナーが参加する「プレパパ・プレママ向け」と、産休／育児休業中または3歳以下の子どもを養育する社員とパートナーが参加する「育児中のパパ・ママ向け」の「カンガルーの会」を開催しています。

男性育休取得促進

2020年12月、DNPは社内外に向けて、「男性育休100%宣言」を発信しました。男女問わず、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た社員に対し、育児休業制度等に関する事項の周知や休業取得の意向確認の面談を行っています。また、DNPグループの経営層が参加するD&I推進委員会での取り組みや課題の共有のほか、男性育休取得者の体験談を社内に公開し、育休取得の段取りや取得後の意識や行動の変化など、これから取得する社員の後押しと上司や同僚など職場の理解が進むようにしています。2022年度の男性育休取得実績は83.6%になりました。

男性社員の育児休業取得率

>

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

その他育児支援制度

復帰後も、ベビーシッター利用料補助、保育施設料補助、看護休暇やライフサポート特別休暇といったさまざまな制度で社員やその家族の育児と仕事の両立を支援しています。

介護との両立支援

社員に対して、介護に関する基本的な知識や諸制度・参考事例などをまとめた「ハンドブック」による情報提供を行っています。また、介護対象者1人につき、延べ366日まで回数制限なく取得できる介護休業制度の運用や、定期的な介護相談会の実施など、社員一人ひとりのライフステージに応じたサポートを充実させています。

介護休業取得状況



障がい者雇用の定着

DNPは長年、障がいの有無に関わらずあらゆる人が平等に暮らす社会を実現させる「ノーマライゼーション」の考え方を基本に据え、障がいのある人も活躍できる職場を目指し、グループ全体で採用や定着、活躍支援を推進しています。2019年2月にはこの取り組みを一層促進するため、障がい者雇用を中心とした株式会社DNPビジネスパートナーズを設立し、同年10月に特例子会社として厚生労働大臣の認定を取得しました。グループ各社での障がい者の採用を支援し、グループ内の横断的な業務を拡大するなど、さらに多くの人材が活躍できる場を創出していくます。また、2020年7月には、障がい者の活躍推進に取り組む世界的な活動である「The Valuable 500」の考え方や取り組みに賛同し、同団体に加盟しました。

DNPビジネスパートナーズ



障がい者雇用率



その他多様な働き方への支援

高齢者雇用(選択定年制)

60歳以降も職場のプロとして引き続き働くことができるよう、選択定年制を導入しています。

シニアスタッフ制度利用率



退職者再雇用(ジョブ・リターン制度)

DNPグループを一度離れた元社員に対して、一定の要件での再雇用を可能にする制度です。他の企業・団体等で培った知識・スキル・キャリア・人生経験などを活かし、多様な価値観・多彩なキャリアを持った人材として、DNPグループであらためて働きたいと希望する元社員を適宜再雇用しています。

ジョブ・リターン制度利用状況



ジョブ・リターン採用



正社員転換制度

一人ひとりの力を最大限に引き出し、組織としての総合力の発揮につなげていくため、業務に対して前向き、かつ高い役割を果たす優秀なパートタイマー・アルバイトを正社員に登用する制度を導入しています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

テレワーク

T環境の整備・活用を前提に、在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務の融合と大幅な施策の拡充を推進しています。

副業・兼業

本業に支障が出ない範囲で、さまざまなイノベーションに取り組み、DNPによる新しい価値の創出につながるような副業・兼業を一部容認しています。

ライフプラン推進制度

社員一人ひとりの最適な人生設計と充実したセカンドライフに向けて、労使共催で退職金や公的年金をはじめとした情報提供などを行っています。

51歳の社員が対象の「セカンドライフ準備ガイド」には、全10回で社員とご家族922名が、58歳の社員が対象の「セカンドライフ直前ガイド」には、全12回で社員とご家族601名が参加しました。また、20代・30代を対象とした「20歳代から始めるライフプランセミナー」には、全2回で社員102名が参加しました。

※「セカンドライフ準備ガイド」では、「豊かで充実したセカンドライフ」を実現するための準備のポイントを「生きがい」「健康」「家庭経済」の三つの領域で説明しています。特にセカンドライフの収入の主柱となる公的年金見込額と退職金見込額の説明は、参加者にも好評です。

ライフプラン相談室

社員とその家族が社会保険制度や会社の福利厚生制度を活用して、豊かなライフプランを実現できるよう支援しています。2022年度には、20代から60代までの幅広い年齢層の社員から310件の相談がありました。

相談室

住宅(資金計画・物件選び・設計・施工・リフォーム等)、法律(相続・家族関係・交通事故等)、税務、ハラスマントなど、個人的に困っていることや知りたいことについて、弁護士・司法書士・税理士等の専門家に相談できる体制を構築しています。社員だけでなく、その家族の悩みや相談ごとにも対応しており、総合的にDNPグループ社員を支援する相談窓口となっています。2022年度は、相談室を常設している東京・大阪に加え、全国6ヵ所の製造拠点などで出張相談会を実施し、681名から相談がありました。

※[その他社員向けの主な相談窓口]

「ライフプラン相談室」、「相談室」とは別に、企業倫理にかかる相談・通報の窓口として「オープンドア・ルーム」、「グローバル内部通報制度」を運用し、経営の公正性を高めています。また、「キャリア相談室」では、社員の多様なキャリアデザインをサポートしています。

オープンドア・ルーム	>	グローバル内部通報制度	>
キャリア相談室	>		

社員意識調査

DNPは、2001年に策定した「行動指針」の一つに「対話」を掲げ、社員の声を企業活動に活かしていくため、定期的にさまざまなアンケートを実施しています。現在は、社員のエンゲージメントや各職場の実態を明確にし、より良い企業風土を醸成していくために、毎月約3万人の社員にサーベイを実施しています。各組織では調査結果を踏まえた「対話」を行い、さまざまなテーマでの改善活動やマネジメントの強化などに役立てています。その他、テレワークの増加とともに多様な働き方や、ダイバーシティ&インクルージョンの推進などをテーマとして、社員の声を把握する実態調査を行い、より良い人事諸制度の検討などにもつなげていくよう努めています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

連枝会(共済会)

会社と労働組合がそれぞれ資金を拠出して基金を設け、協働して各種共済事業運営にあたる独自の体制を構築しています。2022年度の慶弔給付は10,509件でした。

DNPファミリーフレンドリーデー

次世代を担う子どもたちの仕事に対する興味・関心を育むとともに、社員である家族とのコミュニケーションを促進するため、子どもの職場参観イベント「DNPファミリー・フレンドリー・デー(FFD)」を継続的に開催しています。FFDを通し、社員自身のモチベーション向上を図るとともに、家族や組織でワーク・ライフバランスについて考える機会としています。

[トピックス]DNPファミリーフレンドリーデー >

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

重点テーマ:人権・労働

人材開発・育成

DNPは、価値創造の原動力であり、かけがえのない財産である社員の活躍支援に力を入れています。社外全体の動きも先取りし、「人的資本の最適化・最大化」に向け、採用や育成も含めた各種制度の充実を図り、新しい価値を創出していきます。

「人的資本ポリシー」を策定し、「人への投資」を加速



私たちDNPグループが、持続可能なより良い未来の実現に向けて新しい価値を創造していくための重要な基盤は、「一人ひとりの社員」にほかなりません。その社員を支え、意識と行動を変革して、価値創出の成果につなげていくため、「人への投資」を加速しています。これには、「一人ひとりが強みを伸ばし、社内・社外で活躍できる人材として育ってもらいたい」という思いと、「社員を大切にし、大切にし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」という信念が根底にあります。2022年度には、こうした社員に対する普遍的・基本的な考え方を「人的資本ポリシー」として策定しました。

2019年度からの3年間は特に、社内・社外の双方から見て魅力的な人事諸制度の実現に集中的に取り組んできました。2019年度は第一弾として、主に社内外の多彩なキャリアを持つ人材と若手社員を対象にした処遇の改善のほか、副業・兼業の一部容認などの制度改定を行いました。第二弾となる2020年度は、組織風土改革につなげる表彰制度を見直したほか、同一労働・同一賃金に対応した仕組み、シニア層の働き方の支援制度などを改定しました。3年目の2021年度は、働き方やマネジメントのあり方をあらためて見直すとともに、中堅幹部層を対象にした複線型キャリア制度の導入など、新たな価値の創出を加速させる多様な人事諸制度を具体化しました。

2023年度からは、社員一人ひとりが社内外で通用する専門性・スキル等を身に付けるよう、「自律的なキャリア形成」の一層の支援を主眼としたDNP版「よりジョブ型も意識した処遇と関連施策」を展開しています。これは、メンバーシップ型とジョブ型の双方の雇用形態のメリットを活かした、DNP独自のハイブリッドな「キャリア自律」の施策です。また、マネジメント人材かスペシャリストのどちらかを自律的に選択できる複線型の役割等級制度を基盤として、自発的な意志に基づく希望職務への挑戦や自己啓発等の支援を強化しています。キャリア選択後の職務の役割や処遇についても、一層重視して明確化しています。

DNPは、これまで発信してきた人に対する方針・ビジョン・宣言等の最上位の概念として「人的資本ポリシー」を位置づけており、引き続き、人的資本の強化と最大化に取り組んでいきます。そして、より良い組織風土の醸成と、多様な個・人材の成長に資する「人への投資」をさらに積極的・効果的に行い、企業価値の向上につなげていきます。

代表取締役専務 宮 健司

マネジメントシステム

DNPは、経済環境、社会環境の変化を捉えつつ、「企業理念」とそれを受けた「事業ビジョン」の実現・実践に向けて必要とされる人的資本の最適確保と能動的人財の育成を推進する組織として、「人財開発部」を設置しています。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、育成を図っています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

等級・賃金制度／採用状況

等級・賃金制度

「現在の役割と成果」に応じて等級を評価します。月例賃金、賞与基準と連動させ、年功的な要素は除いています。2007年3月に制度改定を実施。月例給与は「役割習熟給・役割基礎給」「役割成果給」を導入。賞与は、「考課分」と「等級別一律分」を軸に支給しています。

平均年間給与 >

採用状況

新卒採用(単体)

求める人材像や選考ステップ、スケジュールなどを、応募者に対し公開しています。
また、等身大のDNPを理解してもらう目的で、若手社員によるリクルーティング・パートナー制度を導入しています。

中途採用(単体)

年齢制限を設げずに広くインターネットで募集しています。また、募集職種の具体的な仕事内容を明確に公表しています。

インターンシップ

実社会での事業活動を体験したい教育機関や学生の要望に応えるため、DNPグループで仕事を体験できる場を提供しています。2022年度は、長期のインターンシップとしてビジネスコースの1テーマで11名、技術コースの35テーマで82名、デザインコースの1テーマで3名にご参加いただきました。また、短期のワークショップイベントとして1,060名を受け入れました。技術コースは体験価値向上のため、国内の各製造拠点にて実施しました。

採用状況(単体) >

人材開発・育成の取り組み・制度

DNPは、社会に貢献するという事業ビジョンの実現及び社員自らの成長と自己実現を同時に図ることのできる創発的な企業風土づくりが重要であると考えています。それぞれの価値観を尊重し、自らの能力を高め、努力を惜しまず、お互いに協調して対話を深めることができる自由闊達な風通しの良い職場づくりのため、さまざまな施策を展開しています。DNPでは、特に自律した社員を支援する人事制度や自己実現を支援する研修制度の充実を図っています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

各種制度

DNP価値目標制度(DVO制度)

ニューノーマル時代のマネジメントとして、「チーム意識の醸成」「成果・プロセスの見える化」「自律的キャリア支援」を実現すべく、従来のMBO制度をDVO(DNP Value Objectives)制度に進化させました。KPIに基づく「組織目標」に加え、「個」と「チーム」の自律性・自立性を基にした「チーム目標」を設定し、「チームミーティング」、「1on1ミーティング」とセットで運用することで、組織における信頼感の醸成と価値の創造につなげていきます。

評価制度

KPIに基づく「組織目標」、チームの自律性を基にした「チーム目標」を設定する「DNP価値目標制度(DVO:DNP Value Objectives制度)」を推進しています。週次のチームミーティングや1on1ミーティングなどによって、期中の取り組みや成果もリアルタイムに把握してマネジメントしています。各期末には、「組織目標達成に向けた期待役割・期待成果」「行動・プロセス」「人材育成に関わる内容」を評価できる仕組みを前提にして、目標の進展状況、役割レベル表に基づく職群・等級別期待発揮度などで、要素別の総合評価を行っています。

社内人材公募制度

人材の有効活用と組織の活性化を図るために、DNPグループの事業戦略に沿った製品・技術・事業開発および新しいソリューションを実現できる、専門的な能力・経験を有する人材をグループ内で公募し、社員が自主的に職場を選択できる機会を提供しています。2022年度は155名募集し、80名の異動が実現しました。

自己申告制度

社員が自らのキャリア形成を思い描き、その達成のための自己啓発や異動希望を「自己申告書」に記入し、年1回上長に申告する制度です。社員の自己啓発への意欲を喚起し、主体的な実践力を身につけさせるとともに、管理職者には部下の指導・育成に関する意識啓発ができます。2022年度は251名の面談を実施、109名の異動が実現しました。

FA制度

自身のキャリアアップのために、DNPグループ全社から今とは違った職種や部門への異動を、自ら積極的にアピールできる制度です。2022年度は10名が宣言し、4名の異動が実現しました。

社内留学制度

社員の自発的な意思により、一定期間他部門での経験を積み、その経験と習得した知識・能力を活かしたうえで、元の部署に戻って担当業務の幅を拡大するとともに質の向上を図っていく制度です。

資格取得奨励制度

業務に必要な専門知識や技術、資格の修得に挑戦し、無事に修得することができた社員に奨励金を支給しています。(約130資格、最高10万円)2022年度は、DNPグループ全体で778名(DNP単体388名)が制度を利用しました。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

専門職制度

極めて高いレベルの専門性を有し、社内および社外で評価されている者に対して、特別に処遇するための制度です。今まででは専門性のレベルに合わせて、フェロー、主席専門職でしたが、2021年度より新たに主幹専門職を新設し、3つの称号となっています。

1. フェロー

主席専門職の中で、優れた人格を持ち、社会的に権威ある賞を受賞したものや顕著な業績を上げたものをフェローに認定しています。専門職制度の最上位の称号であるフェローを目指して、キャリア形成を図ってもらうことを期待しています。2022年度は認定者数1名、制度発足以来、累計3名が認定されています。

2. 主席専門職(主席研究員、主席企画員、主席技術員)

非常に高度な専門性を生かし、社内外で活躍している者の中から、他薦、自薦の認定申請を年1回受け付け、成果、社外評価、社内評価およびコンピテンシー評価に「認定基準」を設け、評価・認定をしています。2022年度は認定者数8名、制度発足以来、累計59名が認定されています。

3. 主幹専門職(主幹研究員、主幹企画員、主幹技術員)

高度な専門性を生かし、各部門で活躍している者の中から、年1回認定をしています。2022年度は117名が認定されました。

ICTプロフェッショナル制度

一定規模以上のプロジェクトを扱うプロジェクトマネージャーに特別手当を支給するなど、ICT人材を適切に処遇していく制度です。

キャリア相談室

キャリアに関する社員の考え方や将来への取り組み方、ワーク・ライフバランス、働く上で困っていることなどについて、対面とオンラインでカウンセリングを行っています。また、介護の悩みを抱える社員のために、介護の専門家が同席する「介護相談会」を定期的に開催しています。2022年度はキャリア相談室を常設している本社(東京)に加え、全国7カ所で出張相談会を実施し、480件の相談がありました。

マイスター制度

モノづくりにおける貴重な職人的技能を持った製造技能職者を対象に、2001年より導入しています。製造業の原点に立ちかえり、職人的技能の継承の重要性を認識し、育成、評価、処遇する制度です。

マイスター認定の3つの要件「専門知識・技能・創造力」「知名度・信頼感」「指導力」のうち、技能の伝承という制度の趣旨から、「指導力」は特に重要な評価項目としています。2022年度には1名認定され、制度発足以来、累計81名が認定されています。

表彰制度

持続可能なより良い社会、より心豊かな暮らしの実現に向けて、社員のモチベーションを高め、新しい価値の創出を加速させるため、従来の全社の表彰制度を2020年度に「DNPアワード」にしました。「価値創造」の視点で優れた活動を表彰し、その知見をグループ内で共有する取り組みを強化しています。また、社員の永年の勤務を称える制度に「アニバーサリー表彰」があり、勤続10年時と25年時、定年退職時に表彰しています。

2023年8月には、2022年度の取り組みを主な対象とする表彰式を実施して、「DNPアワード」の最優秀賞2件・優秀賞4件をはじめ、勤続10年と25年の社員1,719名へのアニバーサリー表彰などを行いました。また、今回「ヘルスウェルビーイング表彰」を新設し、価値創出の基盤となる「組織風土や組織・チーム力強化」の取り組みも表彰対象としました。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

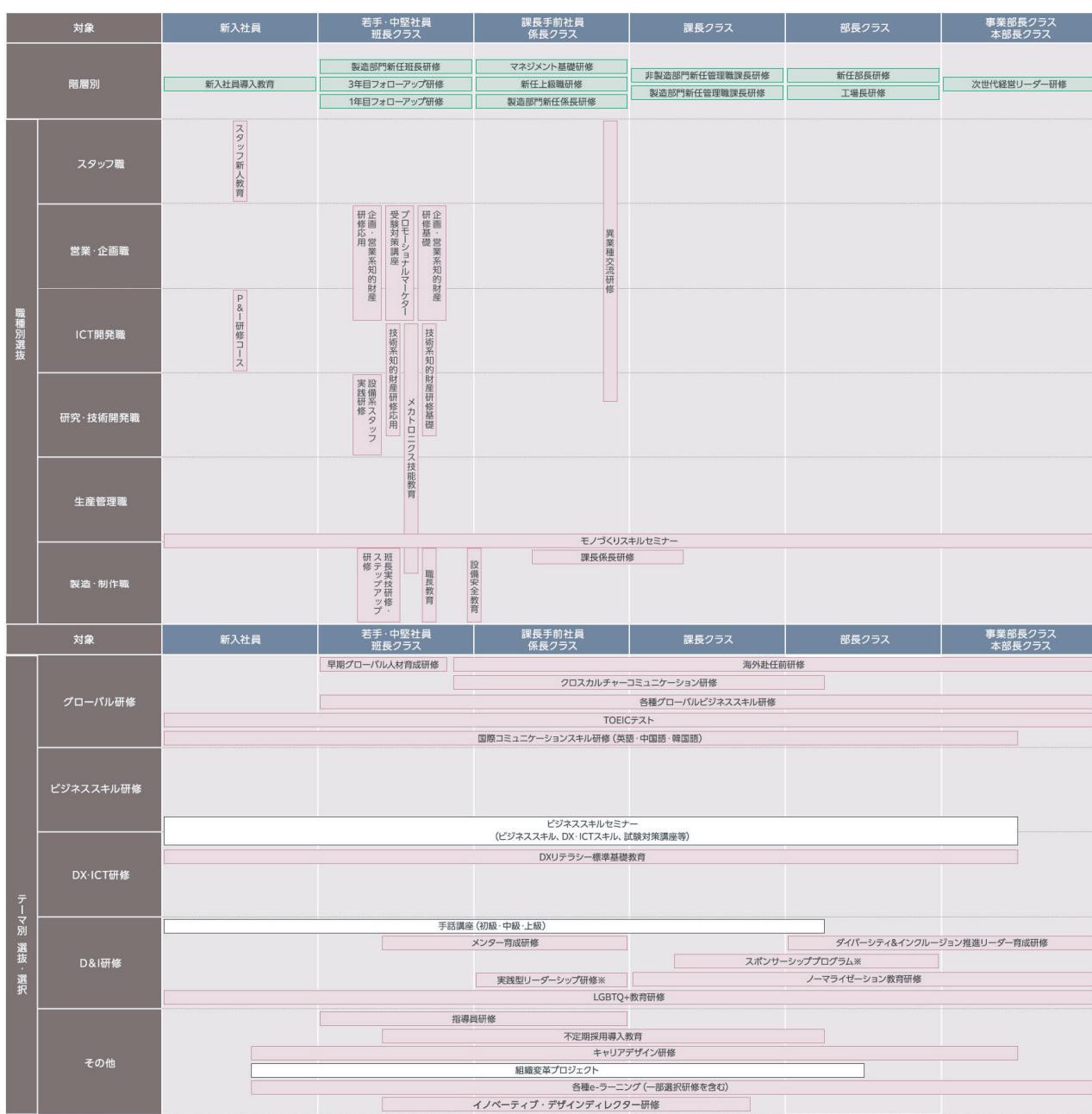


【役員インタビュー】過去の改善ではなく、時代を先取りしDNPのDNAを活かした新たな組織へ
人事・労務分野の専務取締役を努める宮健司がDNPの人事ビジョンを語ります。>

研修プログラム

DNPは、社会に価値を提供していく人材を育成するため、本社に人材開発の専任部署を設置しています。この人材開発部門を中心に、本社部門と事業部門が連携を図り、年間教育計画に基づき、階層別研修や職種別研修、ビジネススキル研修、テーマ別研修(選抜・選択)のほか、e-ラーニング、通信教育を通じて社員教育を行っています。

各職群向けのプログラムを用意しています。



階層別研修 同一年次または同一学年、同一職位で受講する研修

選抜研修 本社または部門の人選で受講する研修

選択研修 本人の希望によって受講する研修

*女性対象

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

重点テーマ:人権・労働

労働安全衛生

DNPグループでは、「DNPグループ安全衛生憲章」の下、「健康と安全は全てに優先する」職場風土の構築に向け、「オールDNP」全員で取り組む安全衛生活動を推進しています。

マネジメントシステム

DNPグループ安全衛生憲章

DNPグループは、全員が健康なこころと体で働くことがDNPグループ全体の力となるとの認識のもと、真に「健康と安全は全てに優先する」職場風土を醸成するため、2019年に「DNPグループ安全衛生憲章」を制定しました。この憲章にはグループの全員が「安全衛生」についてしっかりと意識し、それぞれの立場で考え行動していくという決意から「『オールDNP』全員の意志」という言葉が盛り込まれています。「健康と安全は全てに優先する」職場風土の実現に向けて対話や教育時間の確保をはじめ、各部門のトップの決断を元に全員で活動に取り組んでいます。

[DNPグループ安全衛生憲章](#)



DNPグループ健康宣言

さらに、「DNPグループ安全衛生憲章」の具現化に向け、2021年4月1日に社長が社内外にDNPの目指す姿として「DNPグループ健康宣言」を表明し、改めて健康経営を志向した健康施策をスタートさせました。

「DNPグループ健康宣言」は、社員の一人ひとりがそれぞれの強みを最大限に発揮し「新しい価値」を創出し「第三の創業」を達成するためには、健康なこころと体で、いきいきと、信頼できるチームで働くことが重要だという考えに基づいています。

DNPグループ健康宣言

DNPグループは、

- 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(前向きな心)」の醸成
- ③職場・チームにおける「心理的安全性(信頼関係)」の構築

により、社員の幸せ(幸福度)を高める健康経営・健康施策を推進することで、
「DNPグループ安全衛生憲章」の具現化を図り、もって企業価値の向上を実現します。

2021年4月1日

代表取締役社長 北島義斎

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

安全衛生推進体制

安全衛生活動は、「DNPグループ安全衛生管理規程」に定められた推進体制、運営方法に基づき推進しています。労使が参加しDNPグループ全体の安全衛生について統括する「DNPグループ安全衛生連絡会議」を中心に、事業部・グループ会社ごとの安全衛生連絡会議・安全衛生推進協議会、各職場における安全衛生委員会を通して活動内容を具体化し、労使一体となってグループ全体の安全衛生レベルの向上を図っています。

具体的な取り組みは、社会動向や国の労働安全衛生施策を踏まえ、かつ社内における活動実績および課題に基づき、3年ごとの中期計画として「労働災害防止・健康保持増進基本計画」を策定して活動の推進にあたっています。

第5次 労働災害防止・健康保持増進基本計画(方針)

1. DNPグループ安全衛生憲章を具現化・発展させ、真に「健康と安全は全てに優先する」風土を実現する。
2. 対話と教育の実践により、DNPグループ健康宣言に基づく職場・チームでの「心理的安全性」を高め、一人ひとりの「こころの資本」を醸成する。
3. 職場環境の整備、人材育成に積極的に取り組み、結果だけでなくプロセスも大切にした活動の評価・フォローを行うことで実効性の高い安全衛生マネジメントを確立する。
4. 労働災害防止は、重篤な災害の撲滅を第一にリスクアセスメントを充実させて設備・作業の改善を継続するとともに、多様化し増加傾向にある各種災害のリスク低減対策を展開する。
5. 健康施策の推進基盤を強化し、一人ひとりがポジティブに、健康への意識を高く持って活力を引き出せるニューノーマル時代の健康経営を実現する。

教育・研修

DNPは「DNPグループ安全衛生憲章」、「DNPグループ健康宣言」の具現化に向け、労働安全衛生に関する階層別教育や専門教育などを実施しています。

安全面については、製造職場の最前線の管理職層に設備安全に関する専門的な研修をオンラインで行うなど、さまざまな教育を通じて安全衛生活動のレベル向上に努めています。

健康面については、食事・運動・喫煙などの生活習慣や疾病に関する研修、オンラインセミナーやネットワークラーニングもを使ったメンタルヘルスケアに関する研修を行い、健康保険組合と連携して、社員の意識向上・行動変容につなげています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

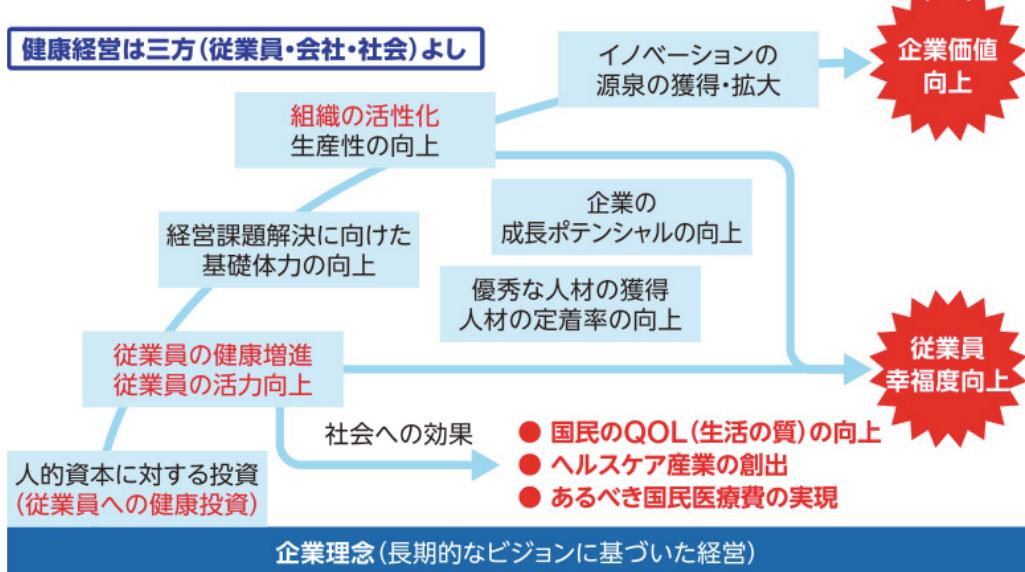
健康保持増進の取り組み=「DNPグループ健康宣言」

DNPグループが目指す「健康経営」と「健康宣言」

「健康経営」とは社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践していくことです。企業理念に基づき健康投資を行うことで、健康の保持増進だけでなく、活力や創造性・生産性の向上といった組織の活性化も期待できます。DNPグループではこうした考え方を取り入れた「健康宣言」を策定し、社員がいきいきとして、職場全体が活気あふれるチームになれるよう健康施策を推進します。

「DNPグループ健康宣言」に基づき、従来から取り組んでいる「心身の健康の保持・増進」に加え、さらに踏み込んで一人ひとりが前向きな心を持つ「こころの資本」や、職場やチームにおける信頼関係に基づく「心理的安全性」を高めることにより、社員の幸福度を向上させる健康経営・健康施策を推進し、「DNPグループ安全衛生憲章」の具現化を図り企業価値の向上を実現します。

■ 健康経営の概念図



戦略マップ >

健康保持増進基本計画

2021~23年度の中期計画となる「第5次労働災害防止・健康保持増進基本計画」では、定期健康診断受診率・有所見者率、ストレスチェックにおける総合健康リスク、ワーク・エンゲージメント値等を指標としています。①ニューノーマル時代における健康経営・健康施策の浸透 ②健康施策推進基盤の整備 ③疾病予防と生活習慣改善の推進 ④こころの健康づくりに重点的に取り組みます。

健康経営・健康施策の推進を加速するため、健康保険組合や健康保健組合に設置した診療所、メディカルヘルスケア事業部門、健康関連事業を行うグループ会社とも連携しています。健康保険組合には新たに「健康管理センター」を設置し健康管理機能を強化しました。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

心身の健康の保持増進に向けて

健康経営の基盤となる心身の健康の保持増進については、健康診断結果・特定健診結果に基づき、健康リスクの高い方へのフォローとして健康診断事後措置の徹底や特定保健指導の実施率向上に取り組んでいます。またメンタルヘルスの保持増進のために、教育の充実や社内相談窓口の拡充に努めています。ガイドブック、講演会、ネットワークラーニング、オリジナル動画等による教育を実施するとともに、市谷(東京)およびなんば(大阪)の診療所では、専門医による診療も行っています。

診療所

診療所は、全国に14カ所あり、被保険者に加えて、被扶養者(16歳以上)の診療も行っています。2022年度の診療受診者は24,048名でした。

各種健康相談

社員およびその家族の健康に関する支援として、専門医による病気や医療上の不安、悩みに応じた相談制度を設けています。また、「栄養相談」や「運動相談」も実施し、健康づくりのサポートを行っています。2022年度には、電話健康相談(家族を含む)、メンタルヘルス相談室などを通し、2,537件の相談が寄せられました。

2022年3月には「DNP健康管理センター」に健康相談室を開設し、専門の保健師が社員からの健康相談を受け付けています。社員に対し相談先の選択肢を増やすことで、より幅広い内容について気軽に相談できる体制を充実させています。

健康教育

2021年4月に表明した「DNPグループ健康宣言」について、社員への浸透と理解を促進するため、ネットワークラーニングによる健康教育を行っています。2021年12月から2023年3月までに計5回実施しました。各回とも対象者の約9割が受講しました。アンケートでは、受講によって半数以上の社員が健康を意識する結果となりました。また、身体的な活動や食生活について改善に取り組んでいる社員も増加しています。

※[健康教育重点テーマ] 2023年8月時点

・ネットワークラーニング

2021年12月 DNPグループ健康宣言について 受講率90%

2022年3月 健康診断について 受講率89%

2022年6月 生活習慣について 受講率93%

2022年9月 性差による健康課題について(管理職・一般社員、男女別)受講率91%

2023年2月 メンタルヘルスケアについて 受講率90%

・オンラインセミナー

2022年4月 DNPグループ健康宣言 特別講演 がんの話 2,300回視聴

2023年2月 DNPグループ健康宣言 特別講演 知ってほしい女性のがん 1,100回視聴

・経営層向け健康経営セミナー(全役員参加)

2022年6月 幸せのメカニズム(別途動画を配信3,100回視聴)

2022年11月 健康経営の実践においてマネージャーが果たす役割(別途動画を配信600回視聴)

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

活力向上・組織の活性化に向けて

DNPは、「健康と安全は全てに優先する」という職場風土を醸成し、「こころの資本」や「心理的安全性」を高めるには、対話と教育がその基本にあると考えています。そのための時間を確保するために、製造部門では全ての拠点において「月1時間の対話・教育(ツキイチキョーイク)活動」を展開しています。

非製造部門においてはDNP独自の目標管理制度(DVO制度)を1on1ミーティング、チームごとのチェックイン／チェックアウトミーティングとセットで実施しています。またエンゲージメントサーベイを行いチームの状態を“見える化”し、その改善に取り組んでいます。

[DVO・健康宣言・エンゲージメントサーベイ関係図\(512KB\) >](#)

[DVO制度 >](#)

健康関連データ/目標指標

[健康関連データ >](#)

[第5次労働災害防止・健康保持増進基本計画
\(2021～23年度\)目標指標 >](#)

労働災害防止の取り組み

労働災害防止基本計画

労働災害の防止については、国の示す労働災害防止計画並びに社内の労働災害発生動向を踏まえて3年ごとに基本計画を策定し、見直して具体的な活動にあたっています。

2021～23年度の3年間に重点的に取り組む事項を「第5次労働災害防止・健康保持増進基本計画」として定め、災害度数率、作業環境測定結果などを指標として①安全風土の醸成、②労働災害のない職場づくり、③職業性疾病対策の推進、の3つの重点施策を掲げて取り組みを開始しました。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

安全風土の醸成と労働災害のない職場づくりに向けて

安全衛生教育

DNPは常に、「対話と教育」が安全衛生活動の基盤になると考えており、2019年には「DNPグループ安全衛生憲章」を策定して、「健康と安全は対話と教育、人づくりから始まる」と掲げました。

そうした考えを具体化していくため、製造部門の全拠点では、真に健康と安全を全てに優先させる風土の実現に向け、「月1時間の対話・教育(ツキイチキョーイク)活動」を実施しています。毎月の活動を通して、安全意識の向上や安全風土の醸成、職場の活力向上につなげています。また組織横断の「製造安全推進プロジェクト」を立ち上げ、好事例や注意すべき点を共有するなど、多様な活動を推進しています。

加えて、労働安全衛生に関する階層別教育や専門教育も実施しています。特に機械設備による重篤な災害を防止するため、設備安全対策に関する管理職や設備スタッフへの教育に力を入れています。コロナ禍でもリモート会議等を活用して継続的に実施し、22年度は180名(累計960名)が参加して、活発なディスカッションなども行いました。また、VRを用いて危険を体感する教育や、防火に関するeラーニング等のほか、専用の社内Webサイトを立ち上げて、万が一発生した場合の災害の内容や、安全対策の好事例などを関係者が共有して活動のレベルアップにつなげています。

労働災害データ(連結)

>

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

重点テーマ:人権・労働

DNPの人的資本に関する主要データ

ダイバーシティ&インクルージョン		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
人員構成 (単体)	従業員数	人	10,757	10,499	10,328	10,082	10,107
	男性	人	8,618	8,331	8,080	7,837	7,813
	女性	人	2,139	2,168	2,248	2,245	2,294
	平均年齢	歳	42.2	42.6	42.8	43.2	43.8
	男性	歳	43.6	44.0	44.3	44.7	45.4
	女性	歳	36.5	37.0	37.3	37.8	38.4
	平均勤続年数	年	18.6	19.0	19.1	19.4	20.1
	男性	年	19.7	20.1	20.3	20.7	21.4
	女性	年	14.1	14.4	14.6	15.1	15.5
	取締役数	人	11	9	10	12	12
	男性	人	11	9	10	11	11
	女性	人	0	0	0	1	1
	管理職数	人	3,528	3,592	3,598	3,642	3,755
	男性	人	3,332	3,374	3,362	3,373	3,439
	女性	人	196	218	236	269	316
人員構成 (連結)	リーダークラス 層の女性数	人	490	542	637	669	620
	STEM関連職種の 女性の割合	%	—	—	—	15.9	17.2
	海外グループ会社 取締役数	人	139	86	122	163	75
	現地	人	37	17	43	45	25
	日本	人	102	69	79	118	50
	海外グループ会社 従業員数	人	4,700	4,741	3,754	3,758	3,692
	アジア	人	3,720	3,680	2,608	2,579	2,474
	アメリカ	人	691	662	724	743	769
	ヨーロッパ	人	289	399	422	436	449
	DNP含むグループ 会社従業員数	人	38,051	38,181	37,062	36,542	36,246
性別	男性	人	31,193	31,005	30,373	29,792	29,438
	女性	人	6,858	7,176	6,689	6,750	6,799

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

勤務状況 (単体)							
自己都合	人	195	183	109	175	131	
定年※1	人	150	145	146	132	55	
前年度末人員数	人	10,775	10,757	10,499	10,328	10,082	
年間離職率							
自己都合	%	1.81	1.70	1.04	1.69	1.30	
定年※1	%	1.39	1.35	1.39	1.28	0.55	
新入社員の定着状況※2	%	90.1% (2016年入社)	90.6% (2017年入社)	91.9% (2018年入社)	92.4% (2019年入社)	92.7% (2020年入社)	
休暇制度利用状況 (単体)							
年次有給休暇取得率	%	52.4	54.7	49.8	52.0	53.3	
年次有給休暇平均取得日数	日	10.0	10.4	9.5	9.9	10.0	
産前産後休業取得者数	人	—	—	124	120	131	
育児休業取得者数 ※()内は男性の人数	人	193(—)	186(—)	210(127)	259(164)	235(158)	
男性社員の育児休業取得率	%	—	—	54.3	82.4	83.6	
介護休業取得者数	人	1	7	3	3	7	
ボランティア休暇取得者数	人	17	28	0	10	0	
その他制度利用状況 (単体)							
障がい者雇用率	%	2.17	2.26※3	2.50	2.43	2.60	
高齢者雇用※4	%	90.6	92.8	95.1	94.1	94.7	
退職者再雇用※5	人	63／3	3※6	9	2	8	
連枝会(共済会) 慶弔給付	件	10,952	10,440	10,308	10,457	10,872	

※1. 2021年10月に制度改定(60歳定年制から選択定年制に移行)

※2. 入社3年社員の定着率

※3. 2019年度以降は特例子会社と合算

※4. 選択定年利用率(2020年度以前はシニアスタッフ制度利用率)

※5. re-work制度登録者数／成立人数(2019年度以降ジョブ・リターン制度に変更)

※6. ジョブ・リターン制度は非登録制

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(人権・労働)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

人財開発・育成		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
等級・賃金制度	平均年間給与	円	7,260,588	7,444,804	7,663,346	7,676,582	7,969,603
採用状況 (単体)	新卒採用※7	人	199 (96／94／9) 2019年4月入社	192 (94／94／4) 2020年4月入社	197 (81／112／4) 2021年4月入社	162 (73／89／1) 2022年4月入社	177 (69／106／2) 2023年4月入社
	男性※7	人	116 (51／63／2)	124 (57／66／1)	128 (42／85／1)	100 (36／64／0)	110 (34／76／0)
	女性※7	人	83 (45／31／7)	68 (37／28／3)	69 (39／27／3)	62 (36／25／1)	67 (35／30／2)
	新規高卒等採用(単体)	人	10 2019年4月入社	14 2020年4月入社	12 2021年4月入社	11 2022年4月入社	11 2023年4月入社
	男性	人	2	3	2	0	0
	女性	人	8	11	10	11	11
	中途採用(単体)	人	72	76	71	31	50
	男性	人	50	53	48	17	35
	女性	人	22	23	23	14	15
人財開発・育成費用	社員一人当たりの教育研修費用	千円	—	—	76	84	96
	社員一人当たりの教育研修時間	時間	—	—	22.6	26.4	30.4

※7. (事務系／技術系／デザイン系)

労働安全衛生		単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	
労働災害(連結)	労働災害発生率※8 (休業災害度数率)			※集計期間は1月から12月までとなります。				
	DNPグループ	—	0.33	0.21	0.29	0.19	0.30	
	全印刷業	—	0.95	1.60	1.35	1.38	1.57	
	全産業	—	1.83	1.80	1.95	2.09	2.06	
	従業員死者数 ※()内は契約社員の人数							
	DNPグループ	人	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	
		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
健康関連データ(単体)	健康診断受診率		%	—	99.9	99.9	99.9	
	喫煙率		%	—	28.2	26.8	27.3	
	運動習慣者率		%	—	21.0	21.7	23.1	
	睡眠で十分な休養が取れている人の割合		%	—	56.2	62.9	62.2	
	飲酒習慣者率		%	—	21.8	17.8	17.3	
	ストレスチェック受験率 ※()内は連結の%		%	—	92.8(94.7)	94.9(96.2)	95.2(96.8)	
	ストレスチェックワークエンゲージメント偏差値 ※目標:2019年結果を基準とし、3.5改善		—	—	基準比+0.3	基準比±0.0	基準比±0.0	
目標指標(連結)	第5次労働災害防止・健康保持増進基本計画目標(2021～23年度)							
	定期健康診断有所見者率 ※目標:前年より改善		ポイント	—	—	3.3悪化	1.1悪化	
	ストレスチェックワークエンゲージメント偏差値 ※目標:2019年結果を基準とし、3.5改善		—	—	—	基準比±0.0	基準比±0.0	
	ストレスチェック総合健康リスク値 ※目標:2019年結果を基準とし、8改善		—	—	—	基準比3改善	基準比2改善	

※8. 休業災害度数率=労働災害による死傷者数(休業4日以上)÷延べ労働時間×1,000,000

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(責任ある調達)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

責任ある調達

近年、グローバル・サプライチェーンの拡大にともない、人権・労働、汚職・腐敗等の社会問題や、気候変動をはじめとした環境問題など、企業活動が社会と環境に及ぼす影響は一層大きなものになっています。そのなかで、原材料の調達から生産・利用・廃棄・リサイクルまでのサプライチェーン全体を見据え、起こりうるリスクを把握・分析して、適切に課題を解決していくマネジメントの強化がますます重要になっています。

DNPは、グローバルに広がるサプライチェーン全体のリスクを的確に捉え、多様な課題を解決して持続可能な社会に貢献するため、国内外のサプライヤーとともに「責任ある調達」に取り組んでいます。引き続き、調達活動においても社会的責任を果たしていきます。

中長期ビジョン

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。

対応するSDGs



達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	実績
①主要サプライヤーにおける CSR調達ガイドライン調査の平均スコア※ ②印刷・加工用紙調達ガイドライン適合証明書取得率 ※2022年度に調査内容並びにその評価指標の見直しを実施(①)	①2030年度までに平均スコア90点以上 ②2030年度までに取得率100%	最新年度実績へ

マネジメントシステム

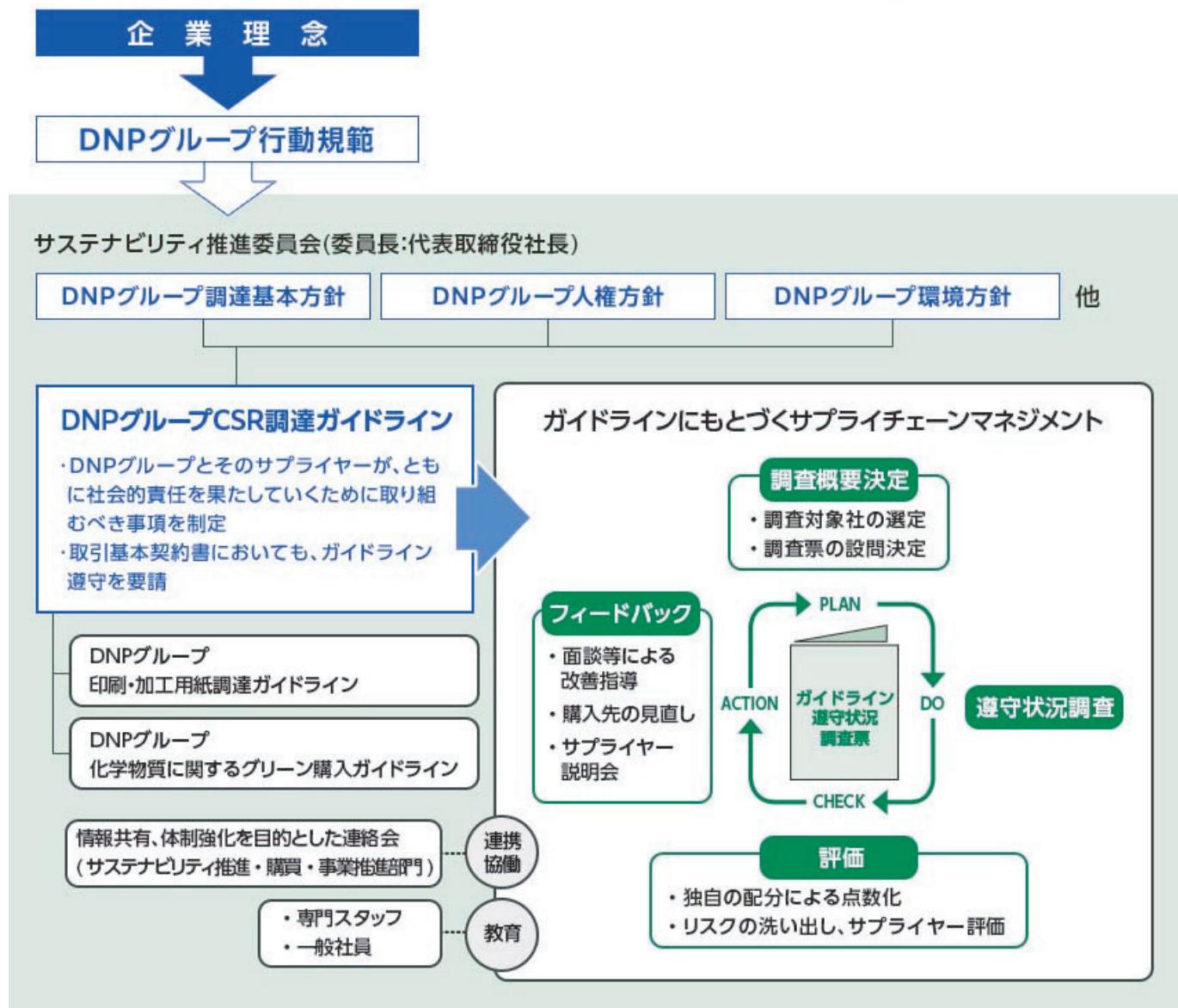
社内体制およびマネジメント

DNPは代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会(2022年3月まではサステナビリティ委員会)にて、サプライチェーン全体で人権や環境などに配慮した責任ある調達に取り組むことを確認し、各種ガイドラインの制定やその実効性を高めるさまざまな活動を推進しています。

サプライヤーに対しては「DNPグループCSR調達ガイドライン」を制定し、これに則した取り組みを「取引基本契約書」で要請しています。重要度の高いテーマについては、「DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン」や「DNPグループ化学物質に関するグリーン購入ガイドライン」などを個別に制定しています。また、定期的なサプライヤー調査とその評価結果のフィードバック、サプライヤー説明会を通じたサプライチェーンマネジメントの継続的な強化も行っています。社内向けには、購買業務に携わる専門スタッフの教育を定期的に実施するなど、社員の理解と適切な行動を促進しています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(責任ある調達)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

「責任ある調達」マネジメント 概念図



- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| DNPグループCSR調達ガイドライン > | DNPグループグリーン購入方針 > |
| DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン > | DNPグループ化学物質に関するグリーン購入ガイドライン > |
| パートナーシップ構築宣言 > | DNPグループ方針・基準・データ > |
| コンプライアンス・ホットライン > | |

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(責任ある調達)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

DNPの主な取り組み

サプライチェーンマネジメントの強化

DNPは継続的に、人権や環境に配慮した責任ある調達の取り組みを進めています。「DNPグループCSR調達規準」を2006年に制定し、その後も国際的な動向を鑑みながら段階的にマネジメントの強化を図っています。

これまでの取り組み

2006年	「DNPグループCSR調達規準」制定 ※サプライヤーと協働で責任ある調達の取り組みを開始。
2011年	「取引基本契約書」改定 ※1次サプライヤーに「CSR調達規準」に則したマネジメントを求める。
2012年	「DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン」制定
2013年	「DNPグループ化学物質グリーン購入ガイドライン」制定
2017年	DNPグループCSR調達規準を「DNPグループCSR調達ガイドライン」に改定 ※国内での事業活動を念頭においた調達規準から、EICC(現RBA)「EICC行動規範」やJEITA「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」をベースに国際社会の要請事項を反映したガイドラインへ改定。 適用範囲を全海外拠点のサプライヤーやエージェントへ拡大
2018年	適用範囲を独自の購買機能を持つグループ会社に拡大
2020年	「DNPグループCSR調達ガイドライン」改定 ※1次サプライヤーだけでなく、2次サプライヤー以降を視野に入れた内容に改定。 「取引基本契約書」改定 ※2次サプライヤー以降に「CSR調達ガイドライン」に則したマネジメントを求める。

「DNPグループCSR調達ガイドライン」に基づく取り組み

実態調査と結果のフィードバック

DNPは、2020年に改定した「DNPグループCSR調達ガイドライン」の実効性をさらに高めるため、さまざまな具体策を実行しています。主要サプライヤー※や業務委託先等に、本ガイドラインと、そこで定める人権・労働、環境、公正取引・倫理等に関する当社方針を周知するとともに、定期的にその取り組み状況を調査して、結果をフィードバックしています。また、前年度の調査結果を踏まえ、一部のサプライヤーには個別面談を行って課題や改善策を確認し、次年度の活動に反映するといった継続的なマネジメントを行っています。なお、2022年度の調査では、重大なコンプライアンス違反は確認されませんでした。

※主要サプライヤー：年間購入額90%を占めるサプライヤー

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(責任ある調達)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

「DNPグループCSR調達ガイドライン」取り組み状況調査・面談実績

調査実績	2018年度調査	2019年度調査	2020年度調査	2021年度調査	2022年度調査
調査回答社数	379	220	353	164	180
国内 平均スコア	85	87	86	87	82
海外 平均スコア	81	—	84	—	—
面談社数※ (()内は書面による指導)	16	18	18(4)	12(2)	27社予定

※調査結果を踏まえ、翌年度に、改善に向けた面談・指導を実施。

※2022年度から、調査内容とその評価指標を見直し。

「DNPグループCSR調達ガイドライン」取り組み状況調査のテーマ別平均スコア

平均スコア	総合 ※推奨事項は除く	要請事項	遵守事項									推奨事項
			管理体制の構築	法令遵守・国際規範の尊重	人権・労働	安全衛生	環境	公正取引・倫理	製品の安全性・品質	情報セキュリティ	事業継続計画	
2022年度実績 (2021年度実績)	82 (87)	79 (85)	85 (89)	88 (92)	86 (91)	74 (80)	82 (87)	82 (89)	84 (91)	75 (82)	80 (81)	

教育と浸透

「DNPグループCSR調達ガイドライン」の社内外の理解促進に向け、解説書(日・英)を発行し、基準や用語、背景の解説などを公開しています。社内向けには、購買業務に携わる専門スタッフの教育を定期的に実施するほか、全社員を対象に「ビジネスと人権」に関する研修を実施しています。社外向けには、主要サプライヤーを対象とした勉強会を実施しており、「CSR調達ガイドライン」に改定した2017年度以降、延べ239社・273名が参加したほか、取引先22社とのエンゲージメントも実施しています。今後もさらに、こうした取り組みを強化し、「責任ある調達」を推進していきます。



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(責任ある調達)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

持続可能なサプライチェーンの構築に向けた取り組み

DNPは持続可能なサプライチェーンの構築に向け、以下のようなさまざまな取り組みを行っています。

材料調達BCP(事業継続計画)

「有事の際にもサプライチェーンを止めないこと」に主眼を置き、主要製品の原材料の1次～3次サプライヤーを視野に入れ、サプライチェーンの透明化や複線化、代替材の確保等、サプライチェーン強化によるリスクヘッジを行っています。

責任ある鉱物調達への取り組み

欧米を中心に人権デュー・ディリジェンスの法制化が進み、国内外で人権尊重の意識が高まるなか、企業は一層サプライチェーン全体でリスクを管理し、負の影響を軽減していく必要があります。特に鉱物資源については、紛争地域等の高リスク地域における児童労働等の人権侵害、テロリストへの資金供与や紛争への加担、マネーロンダリングや不正取引、環境破壊などの多様なリスクに留意することが重要です。

DNPはこうしたことに加担しないよう、「DNPグループCSR調達ガイドライン」内で「責任ある鉱物調達」を規定し、「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に沿ったマネジメントの体制整備と各種施策^{*1}を推進しています。

2021年度は、主要サプライヤーを対象に、「人権問題ならびに紛争鉱物問題に関するサプライヤー実態調査」を行い、原材料の原産地調査を実施しました。責任ある鉱物調達を主導するRMI^{*2}の適合性検証プログラム・RMAP^{*3}を用いて、原材料に含まれる5つの鉱物(スズ・タンタル・タングステン・金・コバルト)の製錬所・鉱山を特定し、リスク評価を行っています。

2022年度には、上記にマイカ・アルミニウム・リチウム・ニッケル・銅等を加えた23の鉱物について、RMIのパイロット報告テンプレート(PRT)を用いたリスクアセスメントを開始しました。また、当社の事業において重要度が高い鉱物については、鉱山や製錬所を含むサプライチェーン全体の詳細なリスク評価を行うため、サプライヤーとの個別協議を行っています。

*1 本ガイダンスの5つのステップに関するDNPの取り組みについては、「DNPグループCSR調達ガイドライン」の解説書の「DNPの責任ある鉱物調達フレームワーク」に記載しています。

*2 RMI(Responsible Minerals Initiative):責任ある鉱物調達の取り組みを主導している団体。世界で400以上の企業・団体が加盟。

*3 RMAP(Responsible Minerals Assurance Process):独立した第三者機関の評価を使用して、製錬所・精製所の管理システムと調達慣行について、責任ある鉱物調達への適合性を検証するプログラム。

鉱物調査結果

	2021年度調査 *スズ、タンタル、タングステン、 金、コバルトを対象	2022年度調査 *スズ、タンタル、タングステン、 金、コバルト、マイカを対象
調査回答社数	186社	171社
特定した製錬所数	391か所	414か所
RMAP適合製錬所数 *Conformant認証取得	261か所	260か所

DNPグループCSR調達ガイドライン 解説書(1.14MB) >

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(責任ある調達)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

「DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン」について

2012年にDNPは、持続可能な森林資源の利用に寄与するため、印刷物の主要原材料である印刷・加工用紙の調達で遵守すべき事項に関して、本ガイドラインを制定しました。また、製紙メーカーや販売会社等のサプライヤーとの連携を強化し、本ガイドラインに基づいて合法性が確認された木材の調達、トレーサビリティの確保、森林資源に配慮した用紙の購入比率の向上などに努めています。なお、2022年度も、すべての用紙サプライヤーの合法性を確認しました。

「DNPグループ化学物質に関するグリーン購入ガイドライン」について

DNPは2004年に「DNPグループ化学物質管理基準」を制定し、環境負荷等の最小化をめざすグリーン購入を化学物質に関して推進してきました。また、化学物質が人の健康と環境にもたらすリスクを低減するための国内外の規制強化を受け、2013年には化学物質の在り方などを新たに定義付けて、「化学物質に関するグリーン購入ガイドライン」に改定しました。あわせて「サプライヤー説明会」を開催し、化学物質のリスクやサプライチェーン全体での対応の大切さなどを関係者に伝えています。2021年11月には管理対象物質の対象を拡大するなど、継続的にマネジメントの強化に努めています。

イニシアティブへの参加

DNPは、2003年に日本で発足した国連グローバル・コンパクトのローカル組織、一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)の取り組みに共感し、さまざまな分科会に参加しています。特に、サプライチェーン分科会には2008年度の発足時から参加し、「サプライチェーンにおける望ましいCSR活動のあり方—サプライチェーン分科会からの提案—」(2013年発行)や「CSR調達入門書—サプライチェーンへのCSR浸透」(2016年発行)の編纂、「CSR調達研修用ツール・セット(講義&ゲーム)」(2020年発行)の日英版の作成などに参画しました。2023年度には、「CSR調達入門書に関する理解度チェックツール」の作成にも携わり、CSR調達の普及に貢献しています。

サステナビリティ・マネジメント

>

2022年度 関連ニュース(2022年4月-2023年3月配信分)

2023年3月15日

ニュースリリース

サステナビリティ

環境

責任ある調達

4年連続でCDP「サプライヤー・エンゲージメント評価」の最高評価を取得

>

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(製品の安全性と品質)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

製品の安全性と品質

DNPは、製品・サービスを社会に提供する企業の責任として、安全性と品質がすべてに優先すると考えています。そのため、絶えず製品やサービスの使用場面をイメージし、「求められる品質は何か」「どのように安全性を確保するか」「どうすれば使いやすいか」といったことを顧客視点・生活者視点で考え、改善を繰り返しています。また、企画提案から納入まで、さらに原材料の調達から製造・使用・廃棄・リサイクルまで、サプライチェーン全体における人々の満足を考慮し、社会から一層の信頼を得てていくことを製品・サービスの安全性と品質の取り組みの基本としています。

中長期ビジョン

製品・サービスを社会に供給する企業の責任として、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。

対応するSDGs



達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	実績
①製品における重大な事故※1 発生件数 ②新規開発品の製品安全リスクアセスメント実施率 ③品質システム検査※2 実施率	①発生件数0件 ②対象製品に対する実施率100% ③対象サイトに対する実施率100%	最新年度実績へ

※1 重大な事故:当社製品の欠陥によって、製品使用者の生命、身体に重大な被害を及ぼした場合、製品以外の財産に重大な影響を及ぼした場合が対象。

※2 品質システム検査:本社品質保証統括部門により対象サイトに対して、品質マネジメントシステムの運用状況の確認を年1回実施する検査。

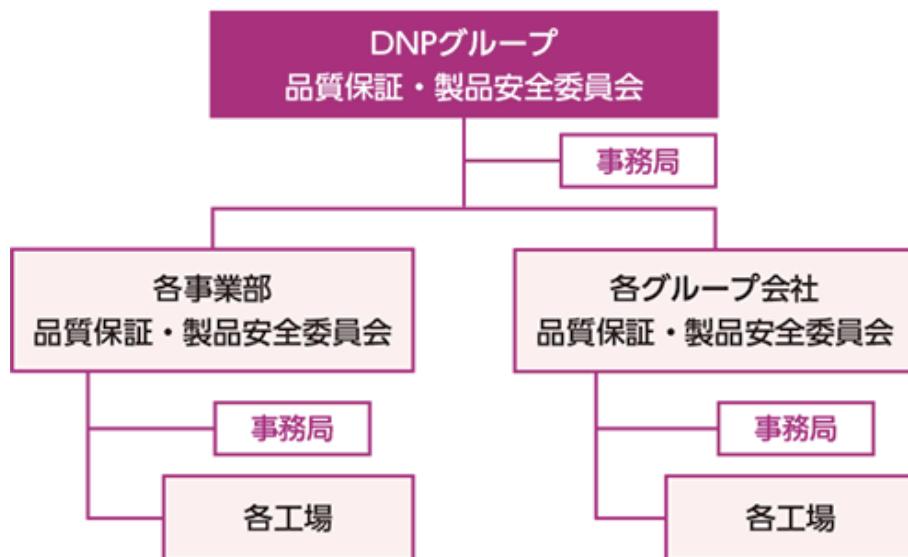
マネジメントシステム

社内体制およびマネジメント

DNPの「品質経営」の基本方針は、製品・サービスに関して、必要な規格や法の規制に適合させることはもちろん、顧客企業や生活者のニーズと期待を上回る安全性と品質を提供し、企業としての社会的責任を果たすことです。こうした「品質経営」を推進する全社の統括組織として、本社担当執行役員を委員長とする「DNPグループ品質保証・製品安全委員会」を設置しています。製品・サービスの安全性と品質の確保のために実施すべき事項を全社ルールとして定めるとともに、品質マネジメントシステムと製品安全管理の体制を構築しています。また、事業主体となる各事業部・グループ会社に品質保証・製品安全委員会を設置しています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(製品の安全性と品質)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

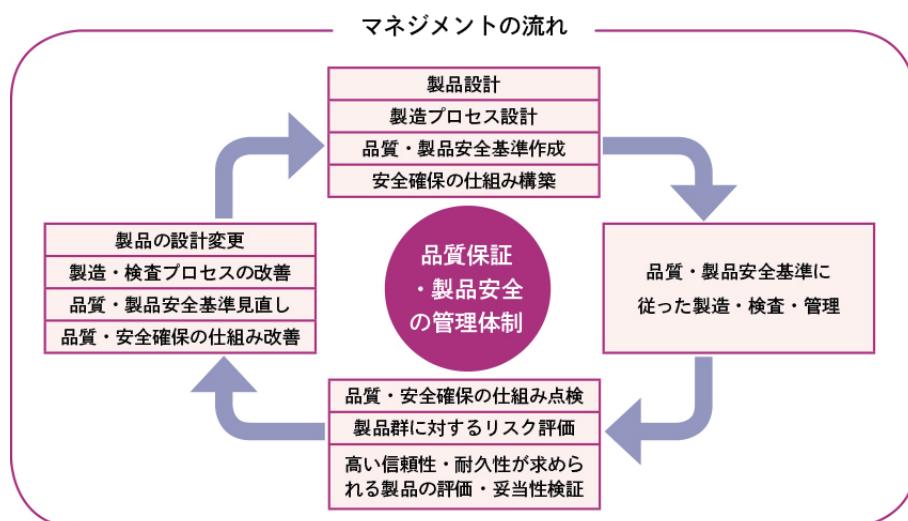
DNPグループ品質保証・製品安全管理体制図



[DNPグループ製品安全方針](#)

[DNPグループ品質方針](#)

こうした全社ルールに基づいて、本社品質保証統括部門は年2回、全社の活動状況や課題などを「DNPグループ品質保証・製品安全委員会」に報告し、方針・目標の見直しや活動の改善を図っています。また、より高い安全性と品質の確保をめざし、本社品質保証統括部門は委員会での審議結果を踏まえて、事業部・グループ会社を指導するとともに、重大品質事故の未然防止や事故発生時の対応の適正化を図るための活動を展開しています。



DNPは顧客企業や市場の要求を先取りし、品質マネジメントの国際規格であるISO9001をはじめ、食品包装分野の食品安全マネジメントシステムFSSC22000、自動車分野の自動車産業品質マネジメントシステムIATF16949といった、品質保証に関連する各種認証を積極的に取得しています。

[規格取得状況](#)

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(製品の安全性と品質)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

DNPの主な取り組み

製品の安全性と品質の確保に向けた取り組み

DNPは、自社が提供する全ての製品・サービスに対し、設計段階からリスクの抽出・評価を行い、検出したリスクの低減を図っています。安全性と品質の両面から、顧客企業や生活者等が安心できる製品・サービスを継続的に提供しています。

提供開始後も、年に2回、安全性に関するリスクチェックを行い、監視を継続することで、社会的・技術的な環境変化に対応しています。リスクチェックの結果、安全性と品質の確保のため、設計の変更や製造技術の改善などが必要になった場合は、的確に実施するとともに、社内基準の見直しも図っています。

また、品質マネジメントシステムの運用状況確認や品質不正防止の観点から、本社品質保証統括部門による「品質システム検査」を年1回実施しています。この検査内容は毎年見直すことで、有効性の継続的な確保を図っています。点検結果は「DNPグループ品質保証・製品安全委員会」および「企業倫理行動委員会」に報告し、指示に基づく改善を進めています。

社員教育

DNPは、グループすべての社員が製品・サービスの安全性と品質の確保に真摯かつ厳格に取り組むため、教育計画に基づき職務経験や階層等に応じた必要な教育を実施しています。社員研修は1994年にスタートし、2000年度からはeラーニングとしてグループの全社員が受講しています。

また、より専門的な知識が必要となる業務においては、高度な専門教育も実施しています。

実使用環境での検証と変更管理の徹底

DNPは、自社が提供する製品・サービスを安全に安心して使っていただけるよう、設計からリリースまでの各段階でリスクの高さに応じて、顧客企業や生活者が実際に使用する環境や一層厳しい条件を想定した試験・評価・検証を実施して、リリースの可否を判断しています。

また、顧客企業や生活者のニーズや社内外の環境の変化とともに製品の材料・形状・製法およびサービスの内容などの変更に際しても、同様の審査を行い、変更の可否を判断しています。

内部／外部監査

- ・内部監査: ISO9001認証取得の有無に関わらず、DNP独自の取り組み事項とISO9001に準拠した内部監査を定期的に行っています。
- ・外部監査: 顧客企業からの監査や、外部認証機関などによる監査については、適正に受審しています。その結果は各事業部・グループ会社の「品質保証・製品安全委員会」で経営層まで報告され、本社品質保証統括部門とも共有し、適切にフィードバックしています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(製品の安全性と品質)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

品質不正防止に対する取り組み

DNPは、法令を遵守するとともに安全性と品質の確保に努めています。法令違反や品質不正に対する危機管理を十分に行い、その未然防止に取り組んでいます。

国内外で品質不正等が相次ぐなかでも、DNPは同様の問題を自社で発生させないため、ISO等の外部による認証・診断に加え、本社品質保証統括部門による品質マネジメントシステムの妥当性確認を行うことで仕組みの強化を図り、各事業部門への是正・指導を行っています。

また、顧客企業との仕様の取り決め、検査の信頼性確保などを含む全社ルールについて、各社員の役割に応じた部門別教育や、品質不正を抑制する風土を醸成するための事例研究・啓蒙活動を継続的に実施して、品質に関する不正の発生防止に努めています。

サプライチェーンでの品質管理について

DNPは製品・サービスの品質を安定的に維持・向上させるために、サプライヤーの協力のもと、品質マネジメントシステム等に基づく定常的・定期的な評価やモニタリングを実施し、検出された課題や不具合に対してはサプライヤーと共に解決を図っています。また、DNPグループの各社に対しても、全社ルールに基づいた品質管理を実施し、サプライチェーン全体で顧客企業や生活者が常に安心して使用できる製品・サービスの提供を進めています。

責任ある調達

>

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(製品の安全性と品質)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

重点テーマ:製品の安全性・品質

品質確保のための規格取得状況

2021年6月時点

(1)品質マネジメントシステム ISO9001取得状況

事業部、グループ会社	サイト	初回登録年月
情報イノベーション事業部 DNPデータテクノ	札幌、仙台、牛久、蕨、神谷、市谷、榎町、名古屋(中部)、京都南、なんば、奈良、福岡、宇都宮、幕張、三芳、高島平、京都祇園、高田、門真、小豆沢、小野、広島、松山、福山、岡山、米子、高松、高知、北九州、大分、熊本	1997年11月
エヌビーシー	戸田	2008年8月
DNPデジタルソリューションズ	札幌、盛岡、山形、市谷、なんば、柏、福山、福岡	1999年4月
DNPメディアサポート	門真	2017年9月
イメージングコミュニケーション事業部 DNPイメージングコム	狭山、市谷、岡山	1995年7月
DNP Imagingcomm America Corporation	アメリカ(コンコード、ピッツバーグ)	1997年12月
DNP Imagingcomm Europe B.V.	オランダ(ハールレム)	2009年3月
DNP Imagingcomm Asia Sdn.Bhd.	マレーシア(パシルグダン)	2016年12月
Lifeデザイン事業部 DNPテクノパック	泉崎、狭山、市谷、筑後、横浜、京田辺	1998年3月
PT DNP Indonesia	インドネシア(プロガドン、カラワン)	2002年5月
DNP Vietnam Co.,Ltd.	ベトナム	2015年4月
生活空間事業部 DNP生活空間 DNP住空間マテリアル販売	東京、市谷、中部、大阪、岡山、九州	1997年11月
DNPエリオ	東京、大阪	1998年9月
モビリティ事業部	東京	2020年1月
DNP田村プラスチック	小牧、磐田、荻原	2003年8月
ファインデバイス事業部 オプトエレクトロニクス事業部 DNPファインオptronix	上福岡、堺、岡山、三原、柏	1994年10月
DNP Photomask Europe S.p.A.	イタリア(アグラテブリアンツァ)	2005年2月
ディー・ティー・ファインエレクトロニクス	北上、川崎	2002年10月
DNPエル・エス・アイ・デザイン	札幌、ふじみ野、なんば	2004年12月

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(製品の安全性と品質)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

事業部、グループ会社	サイト	初回登録年月
高機能マテリアル事業部 DNP高機能マテリアル	泉崎、久喜、戸畠、鶴瀬	2011年6月
研究開発・事業化推進センター	柏	2016年7月
DNPファインケミカル	東京、笠岡	2003年6月
DNPファインケミカル宇都宮	栃木、東京	2003年6月
DNPエンジニアリング	札幌、仙台、泉崎、宇都宮、つくば、牛久、久喜、鶴瀬、狭山、上福岡、柏、蕨、赤羽、市谷、榎町、横浜、名古屋、北陸、京田辺、奈良、大阪、小野、岡山、三原、戸畠、福岡、筑後	2014年1月
DNPロジスティクス	板橋センター	2009年9月
北海道コカ・コーラプロダクツ	札幌	2007年2月

(2)食品安全品質認証マネジメントシステム ISO22000/FSSC22000、BRC取得状況

事業部、グループ会社	サイト	初回登録年月
DNPテクノパック	札幌、泉崎、宇都宮、狭山、柏、横浜、名古屋、中津川、京田辺、寝屋川、筑後、鈴江	2013年2月 (FSSC22000)
PT DNP Indonesia	インドネシア(プロガドン、カラワン)	2013年9月 (FSSC22000)
DNP Vietnam Co.,Ltd.	ベトナム	2015年4月 (BRC)
DNP包装	赤羽	2013年4月 (FSSC22000)
北海道コカ・コーラプロダクツ	札幌	2010年12月 (FSSC22000)
相模容器	小田原	2020年9月 (FSSC22000)

(3)自動車産業品質マネジメント IATF 16949(2016)取得状況

事業部、グループ会社	サイト	初回登録年月
高機能マテリアル事業部 DNP高機能マテリアル	戸畠、鶴瀬	2018年6月

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(製品の安全性と品質)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

(4)事業継続マネジメントシステム ISO22301/BCMS 取得状況

事業部、グループ会社	サイト	初回登録年月
情報イノベーション事業部	蕨、牛久、神谷、奈良、京都南	2012年12月
DNPデータテクノ	蕨、牛久、神谷、奈良、京都南	2012年12月
DNPコアライズ	蕨、神谷、奈良	2012年12月

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

企業市民

DNPは、経営資源(人財、知的財産、技術、施設など)を有効に活用し、事業活動はもとより、良き企業市民として外部の組織とも連携・協働を図りながら、社会課題の解決や、より良い社会の実現に向けて広く貢献していきます。また、社員個人の人間的な成長や自己実現にもつながるため、社会貢献に関わる社員の活動を支援します。

中長期ビジョン

社会とともに生きる良き企業市民として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。

対応するSDGs



達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	実績
①社会貢献活動プログラムの社外参加者数 ②社会貢献活動プログラムの社員参加者数 ③フェアトレード関連商品の社内消費数 ④食堂応援メニューの提供数	2020年度から2024年度までの累計 ①10,000名(年間2,000名) ②6,000名(年間1,200名) ③250,000点(年間50,000点) ④70,000点(年間14,000点)	最新年度実績へ

DNPグループ社会貢献活動方針・活動テーマ

DNPグループは、社会が抱えるさまざまな課題を解決し、豊かな社会の実現とその持続可能な成長に貢献していきたいと考えています。そのため、事業活動を通じて有益な製品やサービスを社会に提供することにより、社会貢献を推進していきます。それに加えて、私たちが持っている経営資源(人材、知識、技術、施設など)を有効に活用し、労使協働はもとより、外部の組織とも連携・協働を図りながら、より良い社会の実現に向けて広く貢献していきます。

また、社員の社会貢献活動への自発的な参画は、社会にとって有益であるだけでなく、社員個人の人間的な成長や自己実現にもつながるため、DNPグループは、社会貢献に関わる社員の活動を支援します。

私たちDNPグループは、社会の一員として、ひとつずつ着実に社会貢献に取り組みます。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

5つの活動テーマ



自然を愛する心を持って

領域 | 環境保全

環境保全は、世界共通の重要課題です。DNPグループは、かけがえのない地球への感謝の念を抱きながら、命あふれるこの豊かで美しい地球を後世に受け渡していくために、森林や河川のクリーンアップ活動をはじめ、自然環境保全などの取り組みを進めていきます。

[取り組み事例を見る >](#)



広い視野を持って

領域 | 地域社会・国際社会への貢献

DNPグループは、地域社会における安全性や快適さ、豊かさをつくりていくために、それぞれの地域の方々とともにさまざまな取り組みを進めています。また、私たちの暮らしは、国内だけでなく海外の多くの国や地域と深く関わっているため、これまで以上にグローバルな視点を持ち、より安全で快適な、そして豊かな社会の実現に貢献していきます。

[取り組み事例を見る >](#)



次世代の発展に向けて

領域 | 学術・教育・次世代育成／情報社会の発展

持続可能な社会を築き、次の世代に受け継いでいくためには、優れた学術や教育の振興が不可欠です。DNPグループは、本業を通じて培った印刷技術や情報技術、知識や経験などを社会や次世代を担う子供たちに還元し、次世代の発展の基礎づくりに貢献します。

[取り組み事例を見る >](#)

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引



こころ豊かな社会を目指して

領域 | 芸術・文化の振興

芸術・文化は、人々に生きる喜びや感動を与える「こころ豊かな社会」の実現になくてはならないものです。DNPグループは、印刷会社にとって身近なグラフィックアートの分野や、印刷技術を活用した歴史的文化財・絵画などの保存・普及活動を中心に、芸術・文化の振興を支援していきます。

取り組み事例を見る >



人道的な立場からも

領域 | 人道支援・災害復興支援

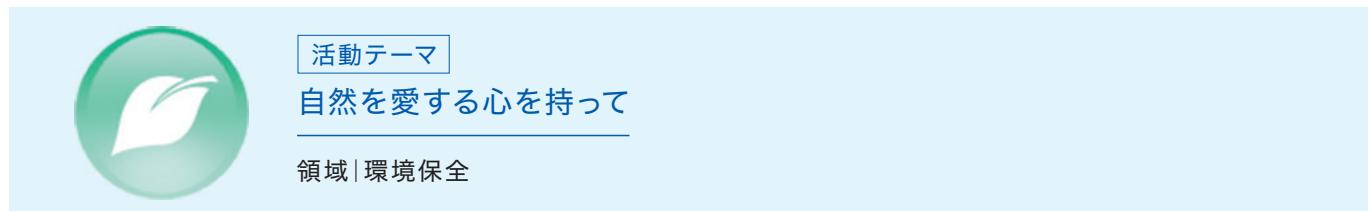
DNPグループは、大規模な災害や紛争などが発生した際、人道的な立場から被災地への緊急支援を実施します。

取り組み事例を見る >

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

DNPの主な取り組み

良き企業市民であり続けるための、DNPの社会貢献活動をご紹介します。



生物多様性の保全

DNPは、豊かな生物多様性が支える生態系から多くの恩恵を受けており、環境との共生を維持していくことが企業としての持続的成長に不可欠であると考えています。この考えにもとづき、「原材料調達」とともに「事業所内の緑地づくり」など、本業を通じて生物多様性の保全に取り組んでいます。



DNPテクノパック横浜工場では敷地内緑地を活用して
生息域外保全を進めています。

[DNPの生物多様性への取り組み](#)

>

クリーンアップ活動

自然環境保全の取り組みの1つとして、全国グループの事業所毎に地域のクリーンアップ活動を推進しています。関西地区では、京都・嵐山、中之島公園(桂川)周辺の清掃活動を春と秋の2回30年以上続けています。これは労働組合を中心とした取り組みで、毎回100名以上が参加しています。

2022年度は、全国12カ所以上の事業所から600名以上が地域クリーンアップ活動に参加しました。



京都・嵐山、桂川周辺のクリーンアップ活動では、
社員の家族参加も推奨しています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引



フェアトレード活動

「フェアトレード」活動とは、発展途上国の原料や製品を継続的・安定的に適正な価格で取引することで、立場の弱い途上国の生産者や労働者の生活改善と自立をめざす活動です。DNPグループは、フェアトレード認証コーヒーの社内消費が2018年3月に100万杯に達するなど、日本におけるフェアトレード活動の黎明期から普及に取り組んできました。その功績をたたえ、特定非営利活動法人フェアトレード・ラベル・ジャパンから国内初の表彰状が贈られています。

2022年度は、フェアトレード認証胡麻を用いた食堂メニュー2,487食、フェアトレード認証コーヒー・紅茶29,767杯を販売しました。



来客時に提供されるフェアトレード認証コーヒー



5月のフェアトレード月間には
認証製品を使ったメニューを提供

開発途上国女性支援(切手・はがき寄付)

DNPグループは毎年、国際協力NGO公益財団法人ジョイセフ(JOICFP)と連携し、「使用済み切手および未使用切手・はがき」の寄付を通じて、アジア、アフリカ、日本の被災地等での安心・安全な出産支援を中心とした女性支援活動に貢献しています。全国のグループ社員が参加できる企画として、毎年多数の社員が参加しています。

2022年度は、未使用切手・はがき8万2千円分(額面)、使用済み記念切手約10kgに加えて、新たにCD/DVD178枚を寄付しました。

※2018年からの累計:未使用切手・はがき約38万2千円分、使用済み記念切手約33kg



全国の事業所から届いた切手やはがきを
仕分けるボランティア社員

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

地域貢献活動

DNPグループの海外現地法人は、様々な地域貢献活動に取り組んでいます。

DNPインドネシアでは、自社のあるカラワン工業団地自治会を通じて、農業が主な産業である近隣社会の生産性を向上し、自立した社会を築くことを支援するため、ボゴール農科大学のサポートを得ながら、農業・水産・畜産・林業などの技術指導や技術移転を行う地域貢献プログラム“Telaga Desa Agro-Enviro Education Park”に開設当時から参画し、長年支援を継続しています。



DNPインドネシア カラワン工場



活動テーマ

次世代の発展に向けて

領域 | 学術・教育・次世代育成／情報社会の発展

出張授業・ワークショップ

DNPは次世代を担う子どもたちに、知的好奇心を刺激し学習への興味を増やしたり、社会課題への関心を高めるワークショップを提供することで、社会の持続的な発展につなげていきたいとの思いから、地域の小学校を訪問した出張授業や、全国各地で子ども向けのワークショップを実施しています。

2022年度は、岩手・東京・神奈川・大阪・岡山・熊本の学校および教育施設13カ所で、905名の方に受講いただきました。



東京・新宿地区での出張授業「色の不思議」実施の様子



大阪ナレッジキャピタルで大人気の
地球儀づくりワークショップ

DNPのコミュニケーション施設



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

開発途上国教育支援(翻訳絵本ボランティア)

世界では、紛争や貧困などさまざまな理由から、絵本を1度も読んだことのない子どもたちが沢山います。DNPは出版印刷と関わりの深い「本」と接する機会の提供を通じて開発途上国の子どもたちの識字率向上に貢献したいと考え、「絵本を届ける運動」に参加しています。この活動は、公益社団法人シャンティ国際ボランティア会(SVA)が主催する、日本の絵本に現地語のシールを貼った翻訳絵本を開発途上国に贈る取り組みです。

2022年度分として104冊、累計で693冊を寄付しています。



毎年沢山の社員が親子で参加しています



SVAとワークショップを共催し、
社外の方へも参加を呼びかけ

企業訪問・工場見学

DNPは全国の事業所において、DNPの事業や社員の仕事内容を紹介し、児童や生徒のみなさんへ「社会との関わり」や、「働くことのやりがい」、「夢の実現に向けて努力することの大切さ」といったことをお伝えすることで、キャリア形成の一助としていただくことを目的に、地域の小・中学生の「企業訪問」「工場見学」の受け入れを行っています。

2022年度は、小学校3校(120名)、中学校4校(14名)、高校9校(185名)、大学2校(40名)、合計341名を受け入れました。



工場の社会科見学をする小学生の皆さん



職服を身につけ、職場体験をする中学生

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

高校生向けビジネス教育支援

近年、学校教育では「キャリア教育の充実」が重要なテーマとなっており、生徒たちは企業や各種団体などの職業体験や働く社員・職員との対話を通じ、キャリア学習の機会としています。DNPは東京都「商業教育コンソーシアム東京」に参画し、高等学校へのビジネス教育を実施しています。

2022年度は、東京都立葛飾商業高等学校の生徒35名に受講いただきました。

※2018年からの累計:875名



企画のエキスパート社員による訪問授業の様子



東京都立第四商業高等学校で行われた
最終成果発表会

活動テーマ

こころ豊かな社会を目指して

領域 | 芸術・文化の振興

芸術・文化は、人々に生きる喜びや感動を与える「こころ豊かな社会」の実現になくてはならないものです。DNPグループは、印刷会社にとって身近なグラフィックアートの分野や、印刷技術を活用した歴史的文化財・絵画などの保存・普及活動を中心に、芸術・文化の振興を支援していきます。

[DNPの文化活動](#)



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引



活動テーマ

人道的な立場からも

領域 | 人道支援・災害復興支援

DNPグループの東日本大震災復興支援活動10年

2011年3月11日、宮城県牡鹿半島の三陸沖を震源とする地震に端を発した東日本大震災は、東日本を中心に多くの方の尊い命を奪い、各地に壊滅的な爪痕を残しました。DNPは、この大災害から被災地が一刻も早く復旧し、人々が再び住み続けられる持続可能な社会として復興することを願い、「できることを継続的に」支援を行ってきました。

【特集】DNPグループの東日本大震災復興支援活動10年 444KB

>



発災直後の緊急支援寄付



社員による現地ボランティア活動



社員食堂「復興応援メニュー」提供



DNP出張授業「色の不思議」実施

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

災害復旧・復興支援(寄付)

DNPは「災害復旧・復興支援に関する実施基準」を定め、国内外で起こる大規模災害に対し緊急支援を行っています。具体的には、支援金を拠出するとともに、社員募金を実施し、被災地支援として寄付をしています。また、被害の程度が甚だしかった国内の災害については、復興への継続的な支援を行っています。

例えば、支援プログラム「D-スマイルmenu」は、全国の社員食堂で寄付金を料金の一部に含めた「応援メニュー」を提供する活動です。大規模災害が発生した際には、応援メニューの売上の一部から緊急支援活動に取り組む団体に寄付を行っています。また、通年で月替わりのメニューでも提供しており、全国の教育格差解消の取り組みへ寄付しています。この月替わりメニューは、食材をこれまで支援した被災地から購入することで地域への経済的支援にもつなげています。2022年度からは、企画の位置づけを「よりよい社会づくりにつながるメニュー」として拡充し、人権を保護する活動を支援するメニューの提供も開始しました。

<D-スマイルmenu2022年度支援実績>

- ・教育格差解消活動: 1,624,500円(32,490食分) [支援先] 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン、公益財団法人あすのは、新宿区立新宿養護学校
- ・フードバンク支援: 51,450円(1,029食分) [支援先] 一般社団法人 全国食支援活動協力会
- ・トルコ・シリア地震復興支援: 181,936円(支援メニュー・募金箱活動) [支援先] 特定非営利活動法人 ジャパン・プラットフォーム



東日本大震災の「復興応援メニュー」の一例



令和元年台風第19号への緊急支援としても
「復興応援メニュー」が提供されました

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

災害復興支援(現地ボランティア)

DNPは社会とともに生きる良き企業市民として、国内外で起こる大規模災害に対して支援を行う使命を持っていると考えています。支援の在り方としては、「被災した方々に心を寄せ、どのようななかたちが被災地の方々の支援になるのかを真摯に考える」という姿勢・気持ちが重要です。そこでDNPは、被災地の現状をよく知るNPOなどと緊密に連携を図りながら、被災地のニーズや状況に合わせた復興支援活動を継続的に行っていきます。



東日本大震災の被災地で多くのことを
学んでいます



熊本地震で全壊した小屋の
解体・分別破棄をしました



西日本豪雨の仮設住宅を清掃する社員とその家族

災害復興支援ボランティア
活動実績 607KB



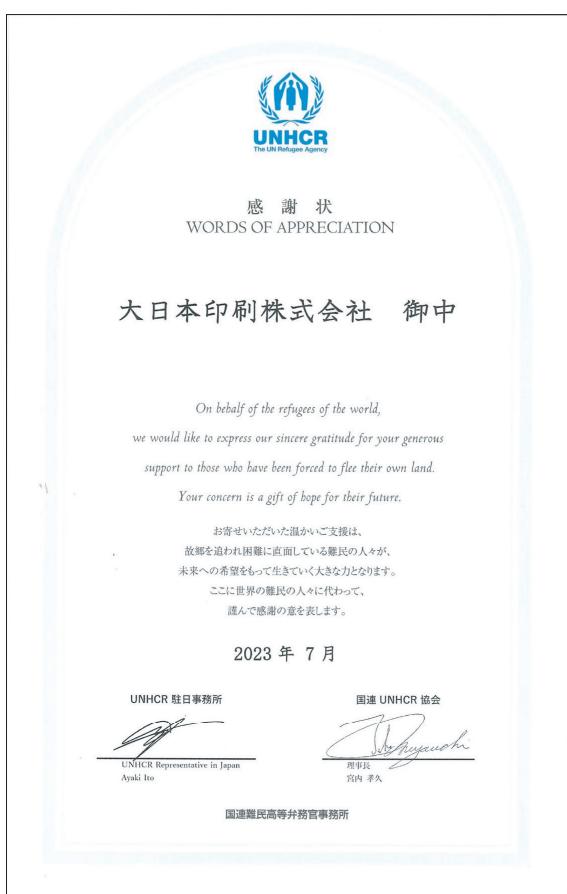
サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

難民支援(寄付)

DNPは、世界で1億1千万人を超えるとされる(2023年5月・国連難民高等弁務官事務所(UNHCR))難民の方々を継続的に支援していくため、特定非営利活動法人国連UNHCR協会に対し、2022年から5年間、毎年1千万円、計5千万円を寄付するなどの取り組みを行っています。DNPからの寄付金は、国連UNHCR協会を通じて難民救援活動に充てられます。また、このほか、「世界難民の日」(6月20日)や「人権週間」(12月4日~10日)等に合わせて、全国の社員食堂で社員からの寄付金を含めた「応援メニュー」を提供するなど、年間を通じて長期的に難民支援の活動を推進しています。

<D-スマイルmenu2022年度支援実績>

・難民支援活動:177,200円(3,544食分)[支援先]国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)／特定非営利活動法人 国連UNHCR協会



国連UNHCR協会 川合事務局長(左)より
感謝状を受け取る杉田常務執行役員(右)

国連UNHCR協会から贈られた感謝状

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

2022年度 関連ニュース(2022年4月-2023年3月配信分)

- 2023年3月9日 [ニュースリリース](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [人権・労働](#) >
トルコ・シリア大地震の被災者支援のためJPFに支援金を寄付
- 2023年2月15日 [企業情報](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) >
キッザニア甲子園のDNP出展パビリオンが全面リニューアル 2023年3月13日「パッケージング・ラボ」パビリオンがオープン
- 2023年1月31日 [ニュースリリース](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [人権・労働](#) [企業情報](#) >
東京・市谷の本社地区再開発の一環でDNP市谷加賀町第3ビルを竣工
- 2022年11月28日 [サステナビリティ](#) [企業市民](#) >
12/3(土)開催の「東京グレートサンタラン2022」に協賛
- 2022年6月20日 [サステナビリティ](#) [企業市民](#) >
フェアトレード認証製品の社内消費キャンペーンを実施
- 2022年6月15日 [サステナビリティ](#) [企業市民](#) >
社員参加で多様な言語のシールを貼った「翻訳絵本」を識字率向上のため開発途上国に寄付
- 2022年6月9日 [ニュースリリース](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) >
難民支援としてUNHCRへ寄付
- 2022年4月18日 [ニュースリリース](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) >
2025年の大阪・関西万博のテーマ事業「いのちを高める」に協賛

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

ガバナンス



コーポレート・ガバナンス体制 > 中長期ビジョン > 中長期ビジョン >

リスクマネジメント＆コンプライアンス > マネジメントシステム > マネジメントシステム >

DNPの主な取り組み > DNPの主な取り組み >

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(コーポレート・ガバナンス)	社外からの評価	GRI内容索引

コーポレート・ガバナンス

DNPは、社会の持続可能な発展に貢献し、自身の企業価値を向上させて、あらゆるステークホルダーから信頼される企業となるために、コーポレート・ガバナンスの充実が経営上の重要課題であると考えています。

経営についての適切な意思決定や適正かつ迅速な業務執行、並びにそれを監督・監査する体制を構築し運用するとともに、社員の研修・教育を徹底し、総合的にコーポレート・ガバナンスの充実が図れるよう努めています。

[コーポレート・ガバナンス報告書\(PDF\)](#)



DNPのガバナンス報告書は、日本取引所グループの「東証上場会社情報サービス」「上場会社詳細(コーポレート・ガバナンス情報)」からご覧いただけます。

[上場会社詳細\(コーポレート・ガバナンス情報\)はこちら >](#)

証券コード:7912

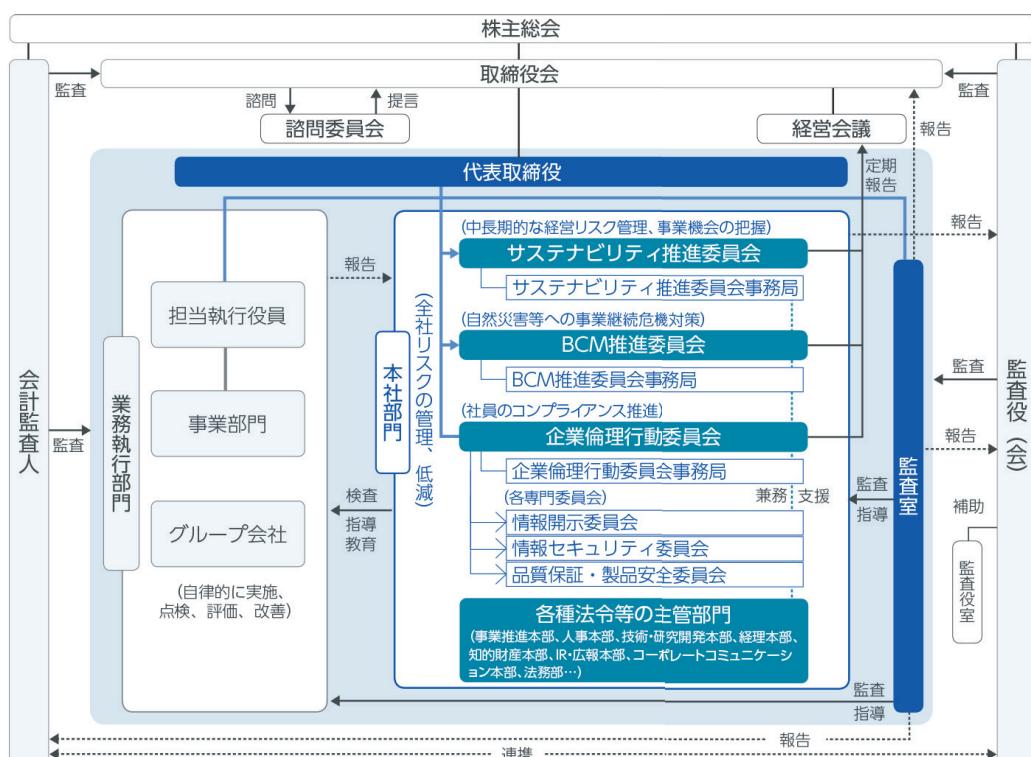
JSINコード:JP3493800001

正式名称:大日本印刷株式会社

英訳名:Dai Nippon Printing

コーポレート・ガバナンス体制

コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制模式図



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(コーポレート・ガバナンス)	社外からの評価	GRI内容索引

リスクマネジメント&コンプライアンス

DNPは、社会環境の急変により経営に影響を与える変動要素がますます多様かつ広範囲になるなか、全社のリスクを適切に評価したうえで中長期的な経営戦略に反映し、事業機会へと変換していくプロセスを強化することが、よりサステナブルな社会への貢献、ひいてはDNPが標榜する「未来のあたりまえ」につながると考えています。こうした考え方に基づき、上記のコーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制模式図が示す通り、中長期的なリスクを管理し、事業機会の把握や経営戦略への反映を担う、委員長を代表取締役社長とした「サステナビリティ推進委員会」、自然災害等の有事発生時でも、社員の安全を確保し生産活動を維持できるよう、企業継続を担保する「BCM推進委員会」、企業継続の基本となる社員のコンプライアンス意識の向上を図り、リスクの低減を図る「企業倫理行動委員会」の3つの委員会が互いに連携し、全社的リスクを網羅する体制としています。

[サステナビリティ・マネジメント](#)



[マテリアリティの特定](#)



法令と社会倫理の遵守

DNPは、事業活動を遂行するにあたり、社員一人ひとりが単に法令を守るだけでなく、社会が求めている以上の高い倫理観を持つとともに、常に公正・公平な態度で秩序ある自由な競争市場の維持・発展に寄与することで、社会からの信頼を得ることができると考えています。DNPは、社会の期待に対応した行動ができるよう、グループ全体に企業倫理の浸透・定着を図っています。

[詳しく見る](#)



事業継続のための体制構築

事業の存続を脅かすような緊急事態が発生し、事業活動が中断することは、自社だけでなく、顧客や取引先、そこに働く人たちをはじめ、さまざまなステークホルダーに影響を及ぼすことになります。DNPでは、こうした事態が発生した際に事業活動を早期に復旧し、事業継続を可能とする強い企業体質の構築をめざして事業継続計画(BCP)を定めています。また、日頃から災害リスクを正しく認識し、災害時に対応が取れるよう、社員の啓蒙等のさまざまな施策を展開しています。

不測の事態に備えた防災体制

DNPでは、グループ全体の基本的な防災対策を整備・推進する「中央防災会議」、各事業部の特性に合った具体的な防災対策を推進する「事業部・グループ会社防災会議」、地区ごとに連携した防災対策を推進する「地区防災会議」を設置し、防災計画の作成や予防対策の推進にあたっています。また、東日本大震災の経験からBCP(事業継続計画)の重要性を再認識し、「災害発生時の人的安全対策を最優先すること」「会社の災害に対する対応力と復旧力を高めること」を基本に、日ごろから災害リスクを正しく認識して適切な予防対策を進めています。災害等、不測の事態に対しては、「DNPグループ災害対策基本規程」に基本方針や推進体制を定め、社員および関係者の安全を確保し、様々なステークホルダーに安心していただけるよう防災対策を進めています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(コーポレート・ガバナンス)	社外からの評価	GRI内容索引

	目標値	実績
常設の防災組織	<p>DNPグループ中央防災会議 議長 副議長 事務局 対策部会 ・人的対策部会 ・構築物等対策部会 ・財産保全対策部会 ・事業活動対策部会 ・広報対策部会 ・地域対策部会</p>	<p>各事業部・グループ会社防災会議 議長 副議長 事務局 対策担当 ・人的対策担当 ・構築物等対策担当 ・財産保全対策担当 ・事業活動対策担当 ・広報対策担当 ・地域対策担当 防火、防災管理者(自衛消防組織)</p> <p>※事業部・グループ会社ごとに設置 複数の組織により構成される地区には、防災対策の組織横断的な推進のために地区防災会議も設置</p>
機能と役割	DNPグループにおける総合的かつ計画的な防災対策の整備及び推進	事業内容及び地域特性を考慮した実践的な防災対策の推進
規程、計画等の整備	<p>DNPグループ災害対策基本規程 ・DNPグループ防災基本計画 ・DNPグループ大規模地震対策要領 DNPグループ防火・防災管理規程</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・防災業務計画 ・事業継続計画(BCP) ・消防計画
災害発生時の対策組織	<p>DNPグループ中央災害対策本部 ※DNPグループ中央防災会議の組織がそのまま移行し、全社的な災害応急対策及び災害復旧・復興、その他必要な災害対策を統括、推進</p>	<p>各事業部・グループ会社災害対策本部 ※各事業部・グループ会社防災会議の組織がそのまま移行し、被災事業場における災害応急対策及び災害復旧・復興、その他必要な災害対策を統括、推進</p>

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(公正な事業慣行)	社外からの評価	GRI内容索引

公正な事業慣行

DNPは、会社としてはもちろん、社員の一人ひとりが法令を守ることに加えて、社会が求めている以上の高い倫理観のもとで、常に公正かつ公平な態度で事業活動を行うことが大切だと考えています。秩序ある自由な競争市場の維持・発展に寄与し、社会の期待に応える事業活動を続けるため、DNPはグループ全体に企業倫理の一層の浸透・定着を図っていきます。

中長期ビジョン

法令および社会倫理にもとづいて、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。

対応するSDGs



達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	実績
①企業倫理行動委員会 ※1の開催回数 ②自律的企業倫理研修 ※2の実施率	①毎月1回、年12回実施 ②対象部門に対する実施率100%	最新年度実績へ

※1 DNPグループすべての事業活動が適正に行われるよう、コンプライアンス体制を推進するための内部統制統括組織。本社各部を担当する取締役・執行役員で構成し、毎月18定例的に開催する委員会にて、グループ全体のコンプライアンス体制に関する方針や、各種活動の実施計画の立案、決定を行っています。また、実施計画にもとづく体制構築や運用の総合的な検査・指導、見直しを担っています。

※2 2003年より継続して行っている研修で、各部門のトップが自部門の社員に対し、ビジネスの基盤としての企業倫理について、自部門の業務に沿った内容で取り組むべき課題やその対応方法を講義します。

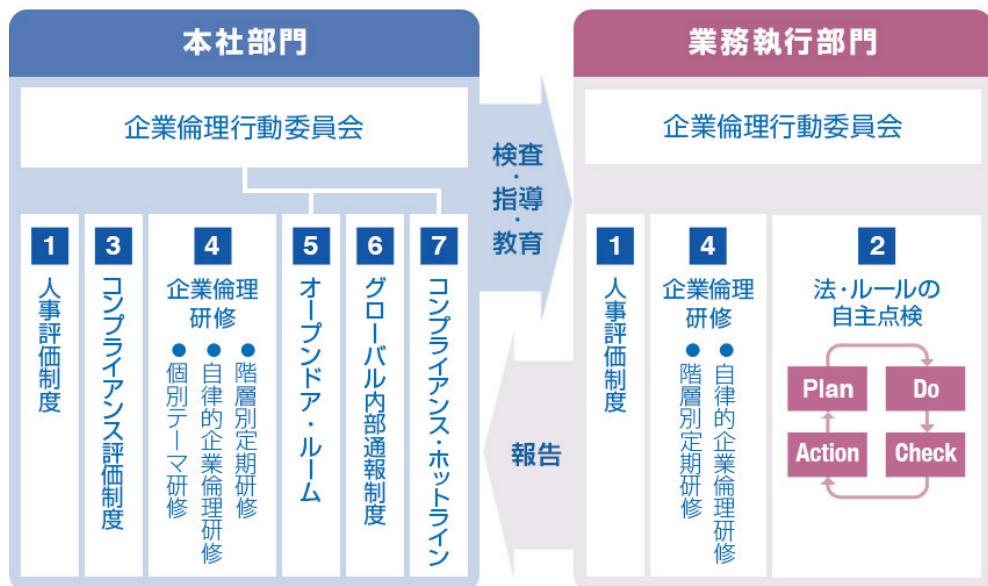
マネジメントシステム

マネジメント推進体制および研修

DNPは、コンプライアンスの統括組織として、本社各部門の担当取締役および執行役員で構成する「企業倫理行動委員会（委員長：代表取締役専務）」を設置しています。また、それぞれの事業部、グループ会社の業務執行部門にも企業倫理行動委員会を設置し、COSOのフレームワークなどをベースとしたマネジメントに則り、企業倫理の多面的な活動に取り組んでいます。DNPでは、コンプライアンスに関するマネジメントを進めるうえで「継続性」「自主性」「ポジティブ性」「効率性」を大切にしています。年間を通じてさまざまな研修をグループ全体に行い、こうした組織風土の醸成、マネジメントの基盤強化を図っています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(公正な事業慣行)	社外からの評価	GRI内容索引

企業倫理徹底の推進体制



1 人事評価制度

人事評価制度の評価処遇項目の前提として企業倫理を据えています。社会の期待に誠実に応える人材の育成に取り組んでいます。

2 法・ルールの自主点検

本社主管部が策定した点検項目を、事業部・グループ会社が自ら点検・評価し、改善に取り組んでいます。“自分の組織は自分で守る”を合言葉に、1997年から行っています。

3 コンプライアンス評価制度

本社主管部が事業部・グループ会社を共通の指標で評価する制度として2005年に導入し、毎年定期的に実施しています。

4 企業倫理研修

社員一人ひとりの意識の高さと正しい理解が、企業倫理への取り組みをより確かなものにするとの考え方のもと、さまざまな教育研修の場を設けています。

5 オープンドア・ルーム※3

企業倫理にかかる相談・通報の窓口として2002年に設置しました。2015年に弁護士が相談・通報を受け付ける外部窓口も設置し、2022年には、公益通報者保護法の改正に合わせ、社内規程を改定して、より安心して相談・通報できる制度としています。

6 グローバル内部通報制度※3

海外拠点における内部通報の制度・仕組みを見直し、多言語に対応した新しい通報窓口として2020年に設置しました。より迅速かつ適切な対応により、海外拠点のコンプライアンス強化を進めています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(公正な事業慣行)	社外からの評価	GRI内容索引

7 コンプライアンス・ホットライン※3

調達先および委託先の皆様が、DNPグループとの取引において、社員等による法令等の違反行為（または、そのおそれがある行為）を認識した場合に、情報を提供していただくための窓口として2009年に設置しました。2022年には、提供いただく情報の内容を明確にするとともに、退職者等からの通報も受け付けるため、「サプライヤー・ホットライン」から「コンプライアンス・ホットライン」に名称を変更しています。

コンプライアンス・ホットラインに関するお問い合わせ >

※3 これらの各相談・通報窓口に提供頂く情報には、人権・労働、贈収賄を含む汚職・腐敗などに関わる問題も含みます。

DNPグループ贈収賄防止方針 >

企業倫理遵守へのこれまでの取り組み >

DNPの主な取り組み

法令と社会倫理の遵守に向けた取り組み

2007年、DNPは取締役会で、企業活動において全ての社員がとるべき行動を「DNPグループ行動規範」として制定し、その中で「法令と社会倫理の遵守」など10の規範項目を定めています。その後も社会環境の変化に合わせて定期的に見直すとともに、階層別研修等の機会を通じて浸透を図っています。2022年度も、国内外の全グループ社員に対し、「自律的企業倫理研修」を実施しました。また、社員が万が一不正行為等に遭遇した際、上長や周囲の社員への相談や、自部門だけでは解決できない場合の相談・通報の窓口として、2002年に「オープンドア・ルーム」を設けました。2015年には、弁護士が相談・通報を受け付けるオープンドア・ルームの外部窓口を、2020年には、多言語に対応した「グローバル内部通報窓口」を整備し、組織の自浄能力をDNPグループ全体でさらに適正に機能させるよう努めています。これらの窓口の運用に当たっては、公益通報者保護法を踏まえた「DNPグループ オープンドア・ルーム運用基準」を策定しており、通報者が安心して相談・通報できる内部通報制度としています。2022年度には同法の改正に対応し、基準の改定・制度の充実を実施しました。そのほか、社員が抱えるさまざまな悩みを専門家に相談できる「相談室」や、すべてのステークホルダーに向けた「お問合せ窓口」も運用しています。それぞれの窓口等に寄せられた相談や、通報によって顕在化した課題については、通報者が不利益を被らないよう、情報の機密性や通報者の匿名性を保護した上で、必要な是正措置を取るなど、常に適切に対応しています。2022年度は、国内外のDNPグループ全体で61件の内部通報を受け付け、その全てに適切かつ誠実に対応するとともに、必要に応じて再発防止に向けた対策を講じました。

このような取り組みの結果、2022年度も重大な違反行為は認められませんでした。

贈収賄防止の取り組み

近年、企業活動が国・地域を越えて拡大していくなかで、より公正かつ自由な競争市場を確保するため、各国・地域で贈収賄に対する規制が強化されています。DNPはかねてより、贈収賄その他の不正な手段によって利益を得ることを禁じ、行動規範でもそれを規定しています。この取り組みをさらに強化するため、2018年に「DNPグループ贈収賄防止方針」を取締役会で決議し、「DNPグループ贈収賄防止規程」「贈収賄防止ガイドライン」などの方針・規程類を制定しました。併せて、社外に「贈収賄防止方針」を開示して、当社の考え方や姿勢を示すとともに、社内に向けては各組織への説明会のほか、全てのDNPグループ社員を対象にeラーニングを実施するなど、周知・徹底を図っています。同時に、「贈収賄防止自主点検表」に基づき、対象拠点ごとに該当事案の有無、申請手続実績、教育啓発活動実績等の項目を毎年点検しています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(公正な事業慣行)	社外からの評価	GRI内容索引

政治献金、反社会的勢力への対応について

DNPは、政治的な中立を保つため、直接・間接を問わず、政治献金を行わないことを基本方針としています。2022年度までの過去3年間でも、政治献金を行った事例はありませんでした。また、社会的秩序や健全な活動に悪影響を与える反社会的勢力への不適切な利益供与を禁止しています。

適正な納税について

DNPグループは、各国・地域の租税関連法令等及び社会倫理を遵守し、適正な納税をすることで、各国・地域の経済及び社会の発展に貢献していきます。

DNPグループ税務方針 >

地域別納税額(2022年3月期)

(単位:億円)

国/地域	納付税額	構成比
日本	114	83.44%
アジア	11	7.82%
その他	12	8.73%
合計	136	100.00%

マルチステークホルダー方針

DNPが社会とともに持続的に成長していくためには、従業員や取引先をはじめとするあらゆるステークホルダーとの信頼関係の構築が重要であるという認識のもと、マルチステークホルダー方針を策定しました。

マルチステークホルダー方針 417KB >

パートナーシップ構築宣言

DNPは、サプライチェーン全体の取引先やスタートアップを含む多様な企業・団体等との取引において、全社員が高い倫理観にもとづいた誠実な行動をとるよう、「パートナーシップ構築宣言」を宣言しています。

※[パートナーシップ構築宣言]

経団連会長、日商會頭、連合会長及び関係大臣(内閣府、経産省、厚労省、農水省、国交省)をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設。サプライチェーン全体の取引先や価値創造を図る事業者等との連携・共存共栄を進めることで、新しいパートナーシップを構築することを社内外に明確に示すものです。

パートナーシップ構築宣言140KB >

2022年度 関連ニュース(2022年4月-2023年3月配信分)

2022年9月9日 ニュースリリース サステナビリティ 公正な事業慣行 >

サプライチェーン全体の価値創出に向けて「パートナーシップ構築宣言」を発信

2022年7月1日 サステナビリティ 公正な事業慣行 >

公益通報者保護法改正に対応して内部・外部からの通報制度を改定

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(公正な事業慣行)	社外からの評価	GRI内容索引

重点テーマ:公正な事業慣行

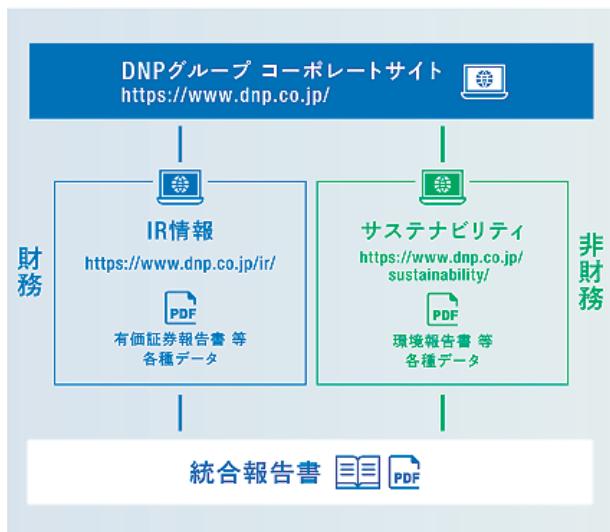
情報の適正な開示

DNPが社会とともに持続的に成長していくためには、ステークホルダーである「株主・投資家」「顧客」「サプライヤー」「地域社会」「社員」等との信頼構築が不可欠であると考えています。自らの事業内容 や企業活動について、あらゆるステークホルダーに正しく理解していただくために、さまざまな情報を積極的に開示し、説明責任を果たします。また、DNP自身がどのように見られているかを正しく認識するために、しっかりとステークホルダーとの「対話」を深め、「対話」から得られた課題や期待に真摯に応えていくことで、信頼される企業を目指していきます。

情報開示体系

サステナビリティに関するDNPの取り組みについて、広くステークホルダーの皆さんに報告するために、ウェブサイトや各種報告書(PDF)等による適時・適切な情報開示を行っています。

DNPグループの情報開示について



ウェブサイト「IR情報」

株主・投資家の皆さんに向け「IR情報」サイトを設け、情報の適時・適切な開示を行います。

ウェブサイト「サステナビリティ」

非財務情報をより詳細にお伝えするために「サステナビリティ」サイトを設け、サステナビリティ情報の適時・適切な開示を行います。

統合報告書

持続可能な価値創造に向けて、財務と非財務の資本を統合的に活かしていく成長戦略と事業活動について、年1回報告します。

環境報告書

環境マネジメントについては、年度毎の活動内容をPDFにまとめ、「DNPグループ環境報告書」として報告します。

ディスクロージャーポリシー



情報開示の範囲

■ 報告対象期間:2022年度(2022年4月1日から2023年3月31日まで)の活動を中心に、一部それ以前からの取り組みや、直近の活動報告も含んでいます

■ 報告対象範囲:DNPグループの全社・全部門。本サイトでは「DNP」はDNPグループを表しており、特に、大日本印刷株式会社と区別しています。また、グループを強調したい文章では「DNPグループ」と表記しています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(公正な事業慣行)	社外からの評価	GRI内容索引

参考にしたガイドラインなど

国連「グローバル・コンパクト」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際統合報告評議会(IIRC)「国際統合報告フレームワーク」、金融安定理事会(FSB)「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」、経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」、環境省「環境報告ガイドライン2018年版」、社会的責任に関する国際規格ISO26000、GRIスタンダード、SASBスタンダード

GRI内容索引



コミュニケーションツールの充実

DNPは、社員一人ひとりが日々さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションを進めていくなかで、しっかりとステークホルダーとの「対話」を深めるとともに、自ら進んで正しい情報を適時・適切に提供していくため、さまざまなコミュニケーション手段やコミュニケーションツールの充実を図っています。

ステークホルダー	目標値	実績
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> ・株主総会 ・機関投資家・アナリスト向け決算説明会 ・機関投資家・アナリスト向けサステナビリティ説明会 ・機関投資家・アナリスト向け個別ミーティングなど 	<ul style="list-style-type: none"> ・統合報告書 ・株主通信 ・決算短信 ・決算説明会資料 ・ウェブサイト <p>など</p>
顧客(企業・生活者)	<ul style="list-style-type: none"> ・商談による情報交換 ・DNP独自施設「P&Iラボ」 ・セミナー、イベント、展示会 ・コンプライアンス・ホットラインなど 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社案内、各種パンフレット ・「SDGsコンセプトブック」 ・ウェブサイト <p>など</p>
社員	<ul style="list-style-type: none"> ・労使協議 ・社員意識調査 ・DNP価値目標制度(DVO制度) ・各種相談室 ・相談・通報用「オープンドア・ルーム」など 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループビジョン、行動規範 ・インターネット、社内サイネージ ・グループ報 <p>など</p>
取引先	<ul style="list-style-type: none"> ・商談や監査時の情報交換 ・CSR調達ガイドライン遵守状況調査 ・コンプライアンス・ホットラインなど 	<ul style="list-style-type: none"> ・各種ガイドライン(CSR調達ガイドラインなど) ・ウェブサイト <p>など</p>
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> ・企業・工場見学 ・住民説明会 ・コミュニケーション施設 ・地域貢献活動など 	<ul style="list-style-type: none"> ・各種活動の資料 ・ウェブサイト <p>など</p>

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(情報セキュリティ)	社外からの評価	GRI内容索引

情報セキュリティ

DNPは、企業や生活者などからお預かりする情報資産や自らの情報資産を利活用するなかで培ってきた情報セキュリティの技術・ノウハウを強みとし、安全で信頼性が高い製品・サービスを通じて新しい価値を提供していきます。

中長期ビジョン

個人情報をはじめ、多くの情報資産を取り扱う企業の社会的責務として、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。

対応するSDGs



達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	実績
①情報セキュリティコンプライアンス評価の実施率 ②担当役員による個人情報等重点対策実施部門の検査・指導の実施率 ③情報セキュリティ教育・研修の受講率 ④インターネット公開サイトのセキュリティ脆弱性テスト実施率	①事業部門・グループ会社に対する実施率100% ②対象部門に対する実施率100% ③対象部門による受講率100% ④対象サイトに対する実施率100%	最新年度実績へ

マネジメントシステム

マネジメント推進体制

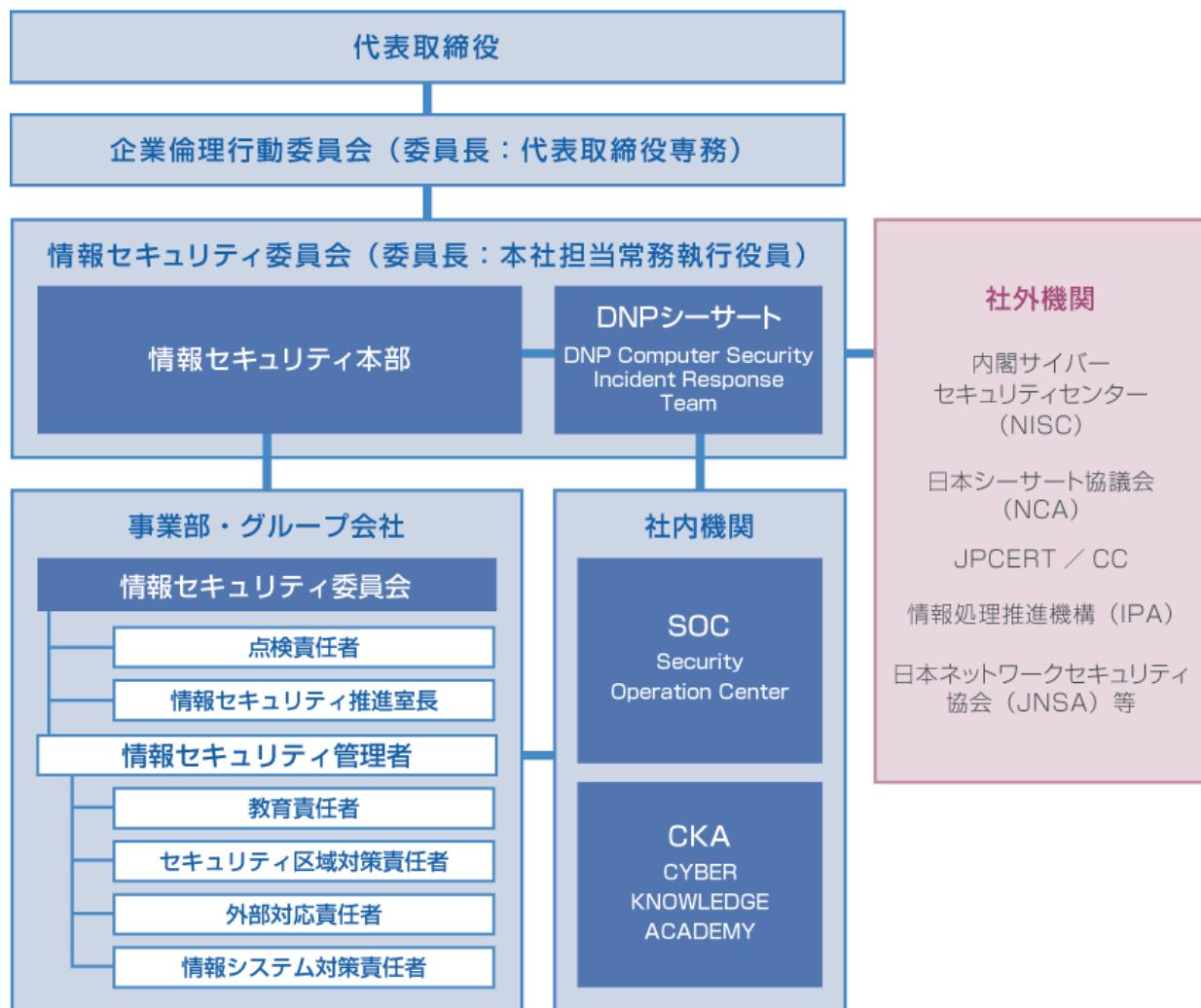
1999年に個人情報保護事務局を設置して以来、国内外で環境変化への対応と、一層の情報セキュリティ施策の強化を図ってきました。現在は全社の統括組織として、本社に情報セキュリティ委員会、情報セキュリティ本部を設置し、事業部・グループ会社への検査・指導を実施しています。同委員長は本社担当常務執行役員が務めています。また、事業主体となる事業部・グループ会社それぞれに情報セキュリティ委員会を置き、委員長、個人情報管理責任者(ともに各組織の長が担当)のもとに、教育、セキュリティ区域対策、情報システム対策など、課題ごとに責任者や点検責任者を任命しています。海外グループ会社においても、情報セキュリティ委員会設置を2015年より進めています。

また、2021年10月に、サイバーセキュリティの対応組織としてDNP シーサート(DNP Computer Security Incident Response Team)を本社に設立し、不測事態(インシデント)発生時の事業継続性を維持しています。

DNPはこうしたマネジメント推進体制のもと、「組織的対策」「人的対策」「物理的・技術的対策」を柱として、情報セキュリティ関連の施策を進めています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(情報セキュリティ)	社外からの評価	GRI内容索引

情報セキュリティ管理体制



組織的対策

社内規定・ルールの整備

個人情報保護については、個人情報保護方針・規程の整備とともに、DNPグループ内での具体的な基準に関する共通ルールを制定しています。情報セキュリティについては、情報セキュリティ基本方針、情報セキュリティ基本規程を整備し、このもとに文書管理、コンピューター利用、外部者立入禁止区域、教育、ウェブサイト、ソーシャルメディアなど10の基準を定めています。新たな脅威、リスクなどへの対応については、速やかな通達、ルール制定・改訂を行い、周知徹底をしています。

マネジメントシステムの確立

大日本印刷株式会社は、日本産業規格「個人情報保護マネジメントシステム要求事項」(JISQ15001)に適合した事業者として、2008年7月にプライバシーマークを取得し、法令遵守を徹底するとともに、同規格に準拠したマネジメントシステムの確立を推進しています。また、事業活動上、個人情報を取り扱うすべての事業部・グループ会社で、プライバシーマークや、ISO/IEC27001の認証取得を積極的に進めています。

プライバシーマーク
・ISO/IEC27001(JISQ27001)認証取得状況



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(情報セキュリティ)	社外からの評価	GRI内容索引

人的対策

人材育成による情報セキュリティの強化

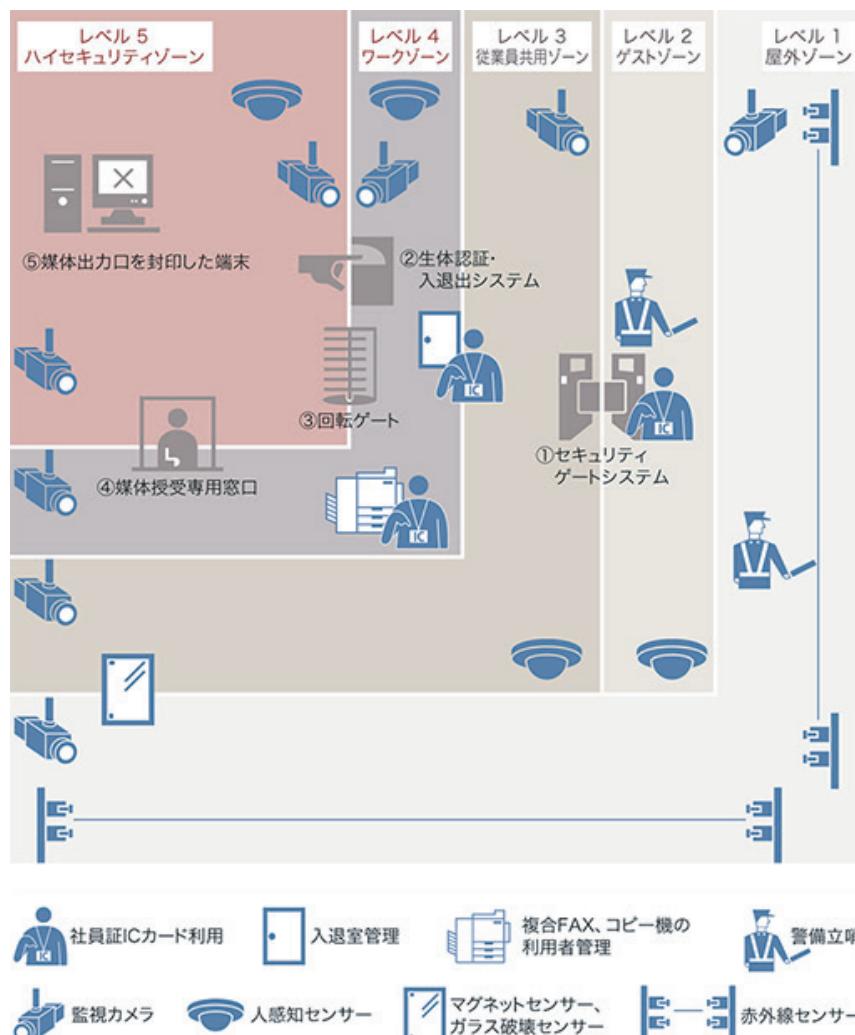
DNPは、全社員を対象にした教育・研修と、特に情報セキュリティの強化を担当する人材に対する教育・研修を継続的に行ってています。また、日本語を含む10カ国語の教材を作成し、全社員に教育の徹底を図っています。情報セキュリティの強化を担当する人材には、集合研修による養成講座を実施し、個人情報保護に関するコンサルティングを行うグループ会社「株式会社シーピーデザインコンサルティング」が、DNPの製品やサービスを題材に実践的なワーキング学習を行っています。

また、社員各自の通常業務に携わりながら、必要かつ十分なセキュリティ対策を実現できる能力を保有する“プラス・セキュリティ人材”的育成に向けて、メールアドレスを保有する国内・海外の約3万人のDNPグループ全社員に対し、サイバーセキュリティの教育プログラムを実施しています。

物理的・技術的対策

個人情報取り扱い部署での対策

個人情報を扱う電算処理室などでは、生体認証での入退場管理による部外者の侵入防止、監視カメラの設置による不正行為の牽制、ポケットのない作業着着用によるデータなどの持ち出し防止、記憶媒体の書き出し場所の分離、金属探知機を用いた検査、アクセスログの取得・確認、データ記憶媒体に書き出す作業員の少数化などの対策を実施し、管理をより強化しています。



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(情報セキュリティ)	社外からの評価	GRI内容索引

ICカード社員証を利用した各拠点における対策

DNPは、ICカード社員証を利用したさまざまな情報セキュリティ対策を進めています。社員証を使ってビルや工場に出入りするセキュリティゲートシステムの導入拠点を増やしています。また、複合機の出力時に社員証による認証を必要とすることで、管理者が利用ログをサーバーで一元管理できる機能を追加しています。

情報の安全な受け渡しへの取り組み

社員が電子メールをグループ外に発信する際、誤送信による情報漏洩を防ぐため、宛先確認、送信の一時保留などの機能を持つメール誤送信防止ツールを導入しています。また、顧客企業との個人情報の受け渡しをネットワーク経由で安全に行うシステムを運用しています。

ウェブサイト関連の脆弱性対策

DNPグループが運営する個人情報取り扱い用のインターネットサーバーすべてに対し、年2回、脆弱性検査を実施し、より安全で強固なウェブサイトの構築・運営を行っています。

また、サイバーセキュリティに関するリスクを各種データから客観的に評価・分析して可視化するレーティングサービスを導入し、継続的にモニタリングを実施しています。

業界における情報セキュリティへの取り組みを推進

印刷業界全体の個人情報保護に関するレベルアップを図るため、高度な専門知識を有する社員を一般社団法人日本印刷産業連合会情報セキュリティ部会個人情報保護ワーキンググループに派遣し、個人情報保護の手引き、Q&A、教材などの策定・作成に参画しています(2004年より2名専属)。

DNPの主な取り組み

サイバー攻撃への対応

DNPシーサートによる対応

DNPシーサートは、サイバーセキュリティ全般を担う統括組織として、セキュリティ強化の基本機能に加え、国内外のグループ全体に対して以下の活動を実施していきます。

- ・ICT インフラを可視化し、セキュリティ脆弱性情報に基づく対策指示と適用状況確認を実施
- ・不測事態(インシデント)発生時の対策設計と習熟
- ・不測事態(インシデント)発生時の各組織への指示と支援
- ・サイバーセキュリティに関する教育・演習・啓発
- ・内閣サイバーセキュリティセンターや日本シーサート協議会等の外部機関との連携
- ・サイバーリスク保険の加入・適用

ゼロトラストネットワークの導入

近年は、DXの推進や外部クラウドの利用のほか、コロナ禍で加速したテレワーク導入など、企業活動や人々の暮らしが急速に変化しています。DNPはこうした変化を受け、デジタルネットワーク利用の安全性を高めるため、「何も信頼しない」というセキュリティの考え方である「ゼロトラストネットワーク」を導入し、インターネットアクセスの安全性の強化とパソコンやサーバ等の端末ごとのエンドポイントのセキュリティを強化しました。

引き続き、ゼロトラストの全体像を把握し、アクセス制御、脆弱性管理の強化を行うとともに、24時間365日の監視体制の整備など、ゼロトラストの成熟度を高め、グローバルでのセキュリティ対策強化に取り組んでまいります。

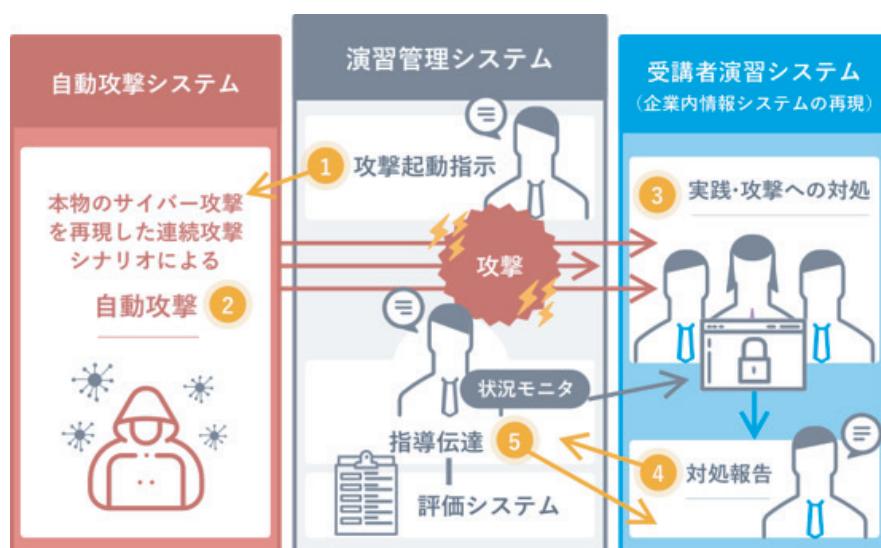
サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(情報セキュリティ)	社外からの評価	GRI内容索引

標的型攻撃メールへの対策訓練

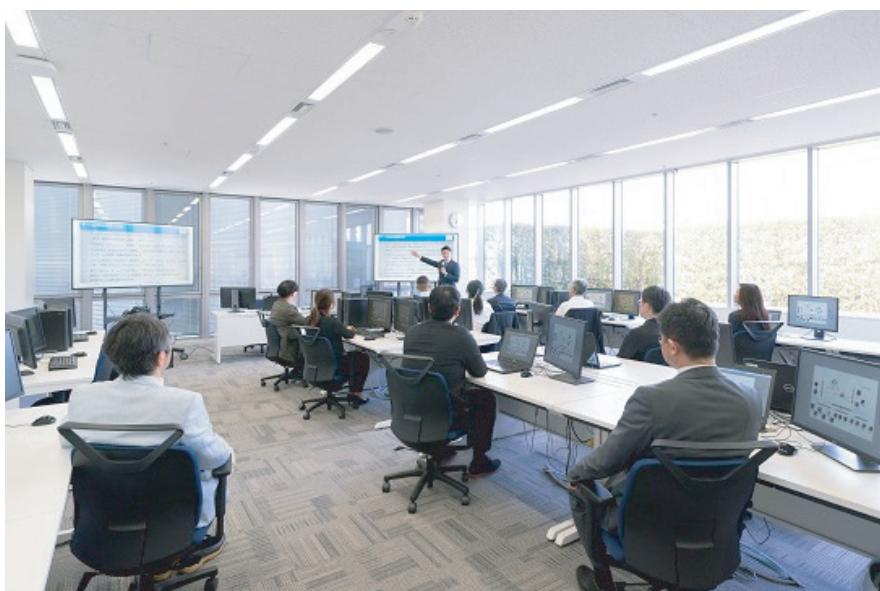
標的型攻撃メールは10年以上前からある手口ですが、最近はメールの内容がより巧妙化しており、国内外で大きな脅威になっています。これに対してDNPは、海外グループ会社を含め、会社のメールアカウントを持つ全社員等を対象に、年4回の訓練を実施しています。本訓練により、社員が標的型攻撃の特徴を理解し、攻撃メール受信時の適正な対処方法を習得するとともに、標的型攻撃による被害を未然に防止し、情報漏えい等の被害を最小限にとどめています。

サイバー攻撃対策要員の実践型育成

グループ会社のサイバーナレッジアカデミーは、サイバーセキュリティ先進国であるイスラエルの企業、イスラエル・エアロスペース・インダストリーズ(IAI)の訓練システム「TAME Range」を導入し、典型的な攻撃手法から最新のインシデントまで、多様な事例を取り入れた講義・演習を実施しています。



これまでに、DNPグループの対象社員に加え、官公庁をはじめ情報通信・航空・電力業界など約280団体、7,200名以上のセキュリティ担当者に講義と訓練・各種演習を実施し、サイバーセキュリティのスペシャリストを育成しています。(2023年5月時点)



サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(情報セキュリティ)	社外からの評価	GRI内容索引

情報セキュリティマネジメントのグローバル展開

従来、各海外拠点で個別に利用していたシステムから、クラウドを最大限活用した共通のシステムに移行することで、ガバナンスの強化を図っています。これにより、それぞれ環境・文化の異なる国内外の拠点において、DNPグループとしてのセキュリティ基準に準拠していきます。

また、海外グループ会社の情報セキュリティ・マネジメント推進のため、日本語を含む10カ国語で教育ツールを独自に作成し、社員の情報セキュリティリテラシー向上への取り組みをグローバルで展開しています。

2022年度 関連ニュース(2022年4月-2023年3月配信分)

2023年1月17日

ニュースリリース

サステナビリティ

情報セキュリティ

>

社内基幹システムのクラウド移行により“攻めのIT”を推進

2022年12月8日

サステナビリティ

情報セキュリティ

製品・サービス

認証・セキュリティ

>

「Cyber Index Awards 2022」で特別賞を受賞

2022年9月20日

ニュースリリース

サステナビリティ

情報セキュリティ

>

プラス・セキュリティ人材育成に向けた教育プログラムを全社員に実施

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(情報セキュリティ)	社外からの評価	GRI内容索引

重点テーマ:情報セキュリティ

プライバシーマーク・ISO/IEC27001(JISQ27001)認証 取得状況

プライバシーマーク取得状況

(2022年11月8日現在)

■ 大日本印刷(株)

■ (株)DNP四国

■ (株)DNPメディア・アート

■ (株)DNPグラフィカ

■ (株)DNPコミュニケーションデザイン

■ (株)DNPデータテクノ

■ (株)エヌビーシー

■ (株)インテリジェント ウェイブ

■ (株)DNPメディアサポート

■ (株)DNPプランニングネットワーク

■ (株)DNPメトロシステムズ

■ (株)DNPデジタルソリューションズ

■ (株)DNPエスピーアイノベーション

■ (株)DNPフォトイメージングジャパン

■ (株)DNPホリーホック

■ (株)ライフスケープマーケティング

■ (株)DNP情報システム

■ (株)DNPロジスティクス

■ 教育出版(株)

■ 丸善雄松堂(株)

■ (株)図書館流通センター

■ (株)トウ・ディファクト

■ (株)モバイルブック・ジェーピー

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス(情報セキュリティ)	社外からの評価	GRI内容索引

ISO/IEC27001(JISQ27001)認証取得状況

(2023年7月20日現在)

- 大日本印刷(株) 情報イノベーション事業部 (株)DNPデータテクノ
- 大日本印刷(株) 上福岡工場(フォトマスク)
- 大日本印刷(株) 教育ビジネス本部システム企画開発部
- (株)DNPデジタルソリューションズ DNP柏データセンター
- (株)DNPメトロシステムズ(CTシステム本部)

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

社外からの評価

DNPは、持続可能な社会の発展に向けた取り組みを積極的に推進している企業グループとして、さまざまな外部機関より評価されています。

ESGインデックスへの組み入れ状況(2023.07現在)

DNPは、あらゆる事業活動を通じて企業の社会的責任に配慮するよう努めています。その取り組みが評価され、国内外のESGインデックスに投資対象として組み入れられています。



FTSE4Good

FTSE4Good Global Index

ロンドン証券取引所の100%出資子会社である英国FTSE Russell社が、世界の企業の中から、ESG(環境、社会、ガバナンス)に優れた企業を銘柄として選定する株式指標。
DNPは、2000年より23年連続で選定されています。



FTSE Blossom Japan

FTSE Blossom Japan Index

環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を実践している日本企業のパフォーマンスを測定するために設計された、ESG全般を考慮した「統合型」指数です。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell 社の ESG 評価を中心に、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、気候ガバナンスと気候変動に関する取り組みが評価される企業のみが組み込まれています。



MSCI ESG Leaders indexes

米国MSCI(Morgan Stanley Capital International) 社が、時価総額上位銘柄 の中から、ESG評価に優れた企業を選別して構築される株式指数です。

THE INCLUSION OF Dai Nippon Printing IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Dai Nippon Printing BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

THE INCLUSION OF Dai Nippon Printing IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Dai Nippon Printing BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI ジャパンIMI トップ700 指数構成銘柄の中から、ESG 評価に優れた企業を選別して構成される指数です。

2023 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

THE INCLUSION OF Dai Nippon Printing IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Dai Nippon Printing BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

MSCI ジャパンIMI トップ700 指数構成銘柄の中から、女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、MSCIがさまざまな性別多様性スコアを算出し、業種内で優れた企業を選別して構築される指数です。



Euronext Vigeo Eiris World 120 Index

欧州で多数の証券取引所等を運営するEuronext社 (オランダ) と、ESG調査会社であるVigeo Eiris社 (フランス・英国) による指標です。欧州、北米、アジアパシフィック地域における、ESGの観点で優れた企業上位120社で構成されています。



Morningstar 日本株式

ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数

ジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業や、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点を置いて構築された株価指数です。



S&P/JPXカーボン・エフィシェント指標

S&Pダウ・ジョーンズと東京証券取引所が開発したインデックスで、環境情報の開示状況、炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の水準により構成銘柄の投資ウエイトが決められます。



SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント株式会社が独自に作成する、ESG の評価が高い企業に幅広く投資するインデックスで、約300社から構成されています。

DNPは2012年度に運用が開始されて以降、12年連続で選定されています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

サステナビリティに関する評価(2023.07現在)

DNPのサステナブルな取り組みに対して、社外の組織・団体からいただいたご評価の一部をご紹介いたします。



CDP

気候変動などの環境分野に取り組む国際的な非営利団体CDP（本部:イギリス、ロンドン）が、企業のサプライチェーン全体での気候変動や温室効果ガス(Greenhouse Gas:GHG)排出量削減への取り組みについて調査・評価するものです。

DNPは2023年3月、サプライヤーエンゲージメント評価において、最高評価のリーダーボードに4年連続で選出されました。また、2022年12月には気候変動調査で「Aリスト企業」に認定されました。



EcoVadis

企業の持続可能性を評価するEcoVadis社(本社:フランス)による調査で、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野で企業を評価します。DNPは、2023年も昨年に引き続きシルバー評価を獲得しています。



DX銘柄

経済産業省と東京証券取引所が、デジタル技術を前提にビジネスモデルなどを抜本的に変革し、新たな成長・競争力強化につなげていく「デジタルトランスフォーメーション(DX)」に取り組む企業を「DX 銘柄」として選定しています。

その他のご評価・受賞履歴

その他のご評価・受賞履歴の一覧は以下の通りです。

受賞履歴	>
------	---

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

GRI内容索引

[利用に関する声明]DNPグループは、GRIスタンダードを参照し、当該期間2022年4月1日-2023年3月31日について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。

[利用したGRI]GRI 1: 基礎 2021

GRI 2: 一般開示事項 2021 ▼	GRI 3: マテリアルな項目 2021 ▼	GRI 200: 経済 ▼	GRI 300: 環境 ▼	GRI 400: 社会 ▼
----------------------------	------------------------------	------------------	------------------	------------------

GRI 2: 一般開示事項 2021

開示事項	掲載場所
2-1 組織の詳細	会社概要 DNPグループ・拠点 海外拠点
2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	会社概要 DNPグループ・拠点 海外拠点 有価証券報告書(第129期)P6-13
2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	情報の適正な開示 統合報告書2023 P6、106-107 環境報告書2023 P2 有価証券報告書(第129期)P1 IRスケジュール お問い合わせ
2-4 情報の修正・訂正記述	—
2-5 外部保証	環境報告書2023 P39 環境 独立保証報告書
2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	事業領域 製品・サービス 責任ある調達 サプライヤーの皆さまへ 統合報告書P62-63
2-7 従業員	DNPの人的資本に関する主要データ 統合報告書P90 有価証券報告書(第129期)P14-15
2-8 従業員以外の労働者	DNPの人的資本に関する主要データ 有価証券報告書(第129期)P14-15

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

2-9 ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス コーポレート・ガバナンス報告書(2023年6月29日)P7-13 統合報告書2023 P64-71 サステナビリティ・マネジメント
2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス コーポレート・ガバナンス報告書(2023年6月29日)P2 統合報告書2023 P64-71
2-11 最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス コーポレート・ガバナンス報告書(2023年6月29日)P2 統合報告書2023 P64-71
2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	コーポレート・ガバナンス コーポレート・ガバナンス報告書(2023年6月29日)P2 サステナビリティ・マネジメント 統合報告書2023 P57 環境報告書2023 P10-11 公正な事業慣行(マネジメントシステム)
2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	コーポレート・ガバナンス サステナビリティ・マネジメント 統合報告書2023 P57 環境報告書2023 P10-11 公正な事業慣行(マネジメントシステム)
2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	コーポレート・ガバナンス サステナビリティ・マネジメント 統合報告書2023 P12-13
2-15 利益相反	コーポレート・ガバナンス コーポレート・ガバナンス報告書(2023年6月29日)P7-13 有価証券報告書(第129期)P45 統合報告書2023 P64-71
2-16 重大な懸念事項の伝達	コーポレート・ガバナンス サステナビリティ・マネジメント 統合報告書2023 P57 公正な事業慣行(マネジメントシステム)
2-17 最高ガバナンス機関の集合的知見	コーポレート・ガバナンス 統合報告書2023 P64-67
2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレート・ガバナンス コーポレート・ガバナンス報告書(2023年6月29日)P3 統合報告書2023 P69-71
2-19 報酬方針	コーポレート・ガバナンス報告書(2023年6月29日)P10 有価証券報告書(第129期)P60-62 統合報告書2023 P74-76
2-20 報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス報告書(2023年6月29日)P10 有価証券報告書(第129期)P60-62 統合報告書2023 P74-76
2-21 年間報酬総額の比率	—

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ サステナビリティ・メッセージ 統合報告書2023 P8-11 環境報告書2023 P4
2-23 方針声明	グループビジョン/ブランドステートメント/行動規範 DNPの考えるCSR「3つの責任」 サステナビリティ・メッセージ 人権方針 CSR調達ガイドライン 方針・基準・データ
2-24 方針声明の実践	公正な事業慣行 人権・労働(人権への取り組み) 責任ある調達
2-25 マイナスのインパクトのは正プロセス	コーポレート・ガバナンス サステナビリティ・マネジメント 公正な事業慣行 人権・労働(人権への取り組み) 人権・労働(人財への取り組み) 環境 環境報告書2023 P10-11 責任ある調達 製品の安全性と品質 情報セキュリティ
2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	公正な事業慣行 人権・労働(人権への取り組み) コンプライアンス・ホットラインへの情報提供について
2-27 法規制遵守	公正な事業慣行(DNPの主な取り組み) 環境報告書2023 P14
2-28 会員資格を持つ団体	サステナビリティ・マネジメント 統合報告書2023 P57-61 環境報告書2023 P5-8 社外からの評価 情報セキュリティ(DNPの主な取り組み) 知的財産活動(活動の概要)
2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	情報の適正な開示
2-30 労働協約	有価証券報告書(第128期)P14-15 人権・労働(労使関係)

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

GRI 3: マテリアルな項目 2021

開示事項	掲載場所
3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	統合報告書2023 P12-13 マテリアリティの特定 サステナビリティ・マネジメント
3-2 マテリアルな項目のリスト	統合報告書2023 P12-13 マテリアリティの特定 サステナビリティ・マネジメント 有価証券報告書(第129期)P16-21
3-3 マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティ・マネジメント コーポレート・ガバナンス 公正な事業慣行 人権・労働(人権への取り組み) 人権・労働(人財への取り組み) DNPの人的資本に関する主要データ 環境 環境報告書2023 P9-16 責任ある調達 製品の安全性と品質 情報セキュリティ

GRI 200: 経済

開示事項	掲載場所
201-1 創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書(第129期)P2 企業市民(DNPの主な取り組み) DNPの人的資本に関する主要データ
201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	統合報告書2023 P57 環境報告書2023 P.7
201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書(第129期)P105
201-4 政府から受けた資金援助	—

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

GRI 202: 地域経済での存在感 2016

開示事項	掲載場所
202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—
202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—

GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016

開示事項	掲載場所
203-1 インフラ投資および支援サービス	企業市民(DNPの主な取り組み)
203-2 著しい間接的な経済的インパクト	—

GRI 204: 調達慣行 2016

開示事項	掲載場所
204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	—

GRI 205: 腐敗防止 2016

開示事項	掲載場所
205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	公正な事業慣行
205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	公正な事業慣行
205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	公正な事業慣行

GRI 206: 反競争的行為 2016

開示事項	掲載場所
206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	公正な事業慣行

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

GRI 207: 税金 2019

開示事項	掲載場所
207-1 稅務へのアプローチ	DNPグループ税務方針 公正な事業慣行
207-2 稅務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	DNPグループ税務方針 公正な事業慣行
207-3 稅務に関連するステークホルダー・エンゲージメント および懸念への対処	—
207-4 国別の報告	公正な事業慣行(DNPの主な取り組み)

GRI 300: 環境

GRI 301: 原材料 2016

開示事項	掲載場所
301-1 使用原材料の重量または体積	環境報告書2023 P18
301-2 使用したリサイクル材料	—
301-3 再生利用された製品と梱包材	—

GRI 302: エネルギー 2016

開示事項	掲載場所
302-1 組織内のエネルギー消費量	環境報告書2023 P18 環境報告書2023 P33
302-2 組織外のエネルギー消費量	環境報告書2023 P24
302-3 エネルギー原単位	環境報告書2023 P33
302-4 エネルギー消費量の削減	環境報告書2023 P33
302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	環境報告書2023 P20 環境報告書2023 P22-24

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

GRI 303: 水と廃水 2018

開示事項	掲載場所
303-1 共有資源としての水との相互作用	環境報告書2023 P18-19 環境報告書2023 P27
303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	環境報告書2023 P9 環境報告書2023 P14 環境報告書2023 P17-19 環境報告書2023 P27-28
303-3 取水	環境報告書2023 P18-19 環境報告書2023 P27
303-4 排水	環境報告書2023 P18-19 環境報告書2023 P27
303-5 水消費	環境報告書2023 P18-19 環境報告書2023 P27

GRI 304: 生物多様性 2016

開示事項	掲載場所
304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	環境 環境報告書2023 P31
304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	環境報告書2023 P31
304-3 生息地の保護・復元	環境報告書2023 P31
304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—

GRI 305: 大気への排出 2016

開示事項	掲載場所
305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	環境報告書2023 P6 環境報告書2023 P17 環境報告書2023 P22 環境報告書2023 P24

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	環境報告書2023 P6 環境報告書2023 P17 環境報告書2023 P22 環境報告書2023 P24
305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	環境報告書2023 P6 環境報告書2023 P24
305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位	環境報告書2023 P19 環境報告書2023 P33
305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減	環境報告書2023 P6 環境報告書2023 P17-19 環境報告書2023 P22-24
305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	環境報告書2023 P29
305-7 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	環境報告書2023 P18-19 環境報告書2023 P29

GRI 306: 廃棄物 2020

開示事項	掲載場所
306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	環境報告書2023 P6 環境報告書2023 P9 環境報告書2023 P17-19 環境報告書2023 P25-26
306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	環境報告書2023 P6 環境報告書2023 P9-13 環境報告書2023 P17-19 環境報告書2023 P25-26
306-3 発生した廃棄物	環境報告書2023 P18-19 環境報告書2023 P25-26
306-4 処分されなかった廃棄物	環境報告書2023 P18 環境報告書2023 P25-26
306-5 処分された廃棄物	環境報告書2023 P18-19 環境報告書2023 P25-26

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016

開示事項	掲載場所
308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	責任ある調達
308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	責任ある調達

GRI 400: 社会

GRI 401: 雇用 2016

開示事項	掲載場所
401-1 従業員の新規雇用と離職	DNPの人的資本に関する主要データ
401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3 育児休暇	DNPの人的資本に関する主要データ 統合報告書2023 P62-63

GRI 402: 労使関係 2016

開示事項	掲載場所
402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	—

GRI 403: 労働安全衛生 2018

開示事項	掲載場所
403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生
403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生
403-3 労働衛生サービス	労働安全衛生 統合報告書2023 P46 統合報告書2023 P62-63

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	人権・労働(労使関係) 労働安全衛生
403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生 研修プログラム
403-6 労働者の健康増進	労働安全衛生(健康保持増進の取り組み)
403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	労働安全衛生(労働災害防止の取り組み) DNPの人的資本に関する主要データ 統合報告書2023 P62-63
403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	労働安全衛生 DNPの人的資本に関する主要データ 有価証券報告書(第129期)P14 統合報告書2023 P90
403-9 労働関連の傷害	労働安全衛生 DNPの人的資本に関する主要データ
403-10 労働関連の疾病・体調不良	労働安全衛生 DNPの人的資本に関する主要データ

GRI 404: 研修と教育 2016

開示事項	掲載場所
404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	DNPの人的資本に関する主要データ
404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人材開発・育成 統合報告書2023 P47
404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—

GRI 405:ダイバーシティと機会均等 2016

開示事項	掲載場所
405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	役員紹介 統合報告書2023 P64-66 DNPの人的資本に関する主要データ ダイバーシティ&インクルージョン
405-2 基本給と報酬総額の男女比	—

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

GRI 406: 非差別 2016

開示事項	掲載場所
406-1 事業上の変更に関する最低通知期間	—

GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016

開示事項	掲載場所
407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	人権・労働(人権への取り組み) 責任ある調達 統合報告書2023 P62-63

GRI 408: 児童労働 2016

開示事項	掲載場所
408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権・労働(人権への取り組み) 責任ある調達 統合報告書2023 P62-63

GRI 409: 強制労働 2016

開示事項	掲載場所
409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権・労働(人権への取り組み) 責任ある調達 統合報告書2023 P62-63

GRI 410: 保安慣行 2016

開示事項	掲載場所
410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

GRI 411: 先住民族の権利 2016

開示事項	掲載場所
411-1 先住民族の権利を侵害した事例	—

GRI 413: 地域コミュニティ 2016

開示事項	掲載場所
413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	企業市民 企業市民(DNPの主な取り組み) 統合報告書2023 P62-63
413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	—

GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016

開示事項	掲載場所
414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	責任ある調達(DNPの主な取り組み) 統合報告書2023 P62-63
414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	責任ある調達(DNPの主な取り組み) 統合報告書2023 P62-63

GRI 415:公共政策 2016

開示事項	掲載場所
415-1 政治献金	公正な事業慣行(DNPの主な取り組み)

サステナビリティトップ	トップメッセージ	マテリアリティの特定	サステナビリティ・マネジメント	DNPの考えるCSR「3つの責任」
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

GRI 416: 顧客の安全衛生 2016

開示事項	掲載場所
416-1 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	製品の安全性と品質 統合報告書2023 P62-63
416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	製品の安全性と品質 統合報告書2023 P62-63

GRI 417: マーケティングとラベリング 2016

開示事項	掲載場所
417-1 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	環境報告書2023 P20
417-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—

GRI 418: 顧客プライバシー 2016

開示事項	掲載場所
418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—

改訂履歴

2023年12月初版発行

2024年8月改訂(P13,21,42,43,92)