

人権・労働

中長期ビジョン達成状況を測る指標および2021年度実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2021年度実績
①女性管理職比率	①2022年3月末時点まで 管理職（課長クラス以上）の女性比率 7%以上	①7.4%
②女性管理職層・リーダークラスの人数	②2022年3月末時点まで 女性管理職層・リーダークラスの人数 2016年2月(430名)より2倍	②2.2倍(938名)
③障がい者雇用率	③2.3%以上	③2.43%
④年次有給休暇取得率	④前年度(56.4%)より増加	④57.5%
⑤休業災害度数率	⑤0.2以下	⑤0.19

人権への取り組み

「DNPグループ人権方針」に基づくマネジメントの強化

経済活動のグローバル化が進む1970年代以降、企業に対して人権への十分な配慮を求める動きは、時代を追うごとに活発化してきました。特に2011年には国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が策定され、各国・地域で行動計画や法令の整備が加速しており、日本でも2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画が策定されました。機関投資家の投資基準や企業の取引基準にも、人権に対する各社の取り組み状況が反映されるなど、サプライチェーン全体で人権を尊重し、適切に保護していくことが、より強く企業に要請されるようになっています。

こうした状況のなかでDNPは、2020年3月に策定した「DNPグループ人権方針」に基づき、人権マネジメントの強化に注力しています。

▶「ビジネスと人権」に関する社員教育の充実

DNPは、人権尊重の取り組みを進めるうえで、社員一人ひとりが人権について正しく理解することが欠かせないと考えています。2021年度は、その理解を一層深めるため、グループ全社員を対象として「ビジネスと人権」に関するe-ラーニングを実施し、約25,000名が受講しました。人権の概念や歴史的背景の説明に加え、実際のビジネスにおける課題や事例の紹介、復習テストの実施により、社員の身近な課題として、「ビジネスと人権」に関する理解の促進を図りました。

文字サイズの変更 大 中 小

2.人権とは

2-3.なぜ人権への取り組みが求められるようになったか

企業においてもその活動がグローバル化していくなかで、意識する・しないに関わらず、人権侵害のリスクが増え、人権に対して適切な対応が求められるようになってきています。



◆より深く理解しましょう
人権の特徴

次ページへ戻る

© DNP NIPPON PRINTING CO., LTD.

e-ラーニング「ビジネスと人権」講義画面例

▶サプライチェーンにおける人権問題実態調査を実施

国内外で、サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの重要性が増しているなか、DNPは2021年、主要サプライヤーを対象に「人権問題ならびに紛争鉱物に関するサプライヤー実態調査」を行いました。原材料の原産地調査のほか、近年特に国際的な課題となっている強制労働等の人権侵害への関与の有無についても調査し、潜在的なりスクの影響評価を進めています。

[CSRマネジメントトピックス 2022 責任ある調達 リンク](#)

▶ 難民支援

DNPは「人権」に対して、自由な経済社会を支える最重要基盤のひとつだと捉えています。この基盤を守り充実させていくため、企業としての事業活動はもちろん、企業市民としての観点からも、社員一人ひとりがより積極的な役割を發揮していきます。

また、社会貢献活動の重点テーマに「人道支援・災害復興支援」「地域社会・国際社会への貢献」を掲げ、さまざまな市民活動を続けています。その一環で、現在世界に約8千万人いると言われている難民の方々を支援していくため、国連難民高等弁護官事務所（UNHCR）に対して、2022年度から5年間で毎年1,000万円、計5,000万円を寄付します。
[CSRマネジメントトピックス 2022 企業市民](#) リンク

人財への取り組み

人的資本の最大化に向けて、「人的資本ポリシー」を制定

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。

人事諸制度の再構築には、2019年度からの3年間、特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。

DNPは、こうした制度づくりをはじめ、「人への投資」を加速して、人的資本を強化していく取り組みに注力しています。2022年度には、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。

DNPグループはこれからも、より良い組織風土の醸成と、多様な個・人財の成長に資する「人への投資」を効果的に行っていきます。



社員の幸せ(幸福度)を高める健康経営・健康施策の推進

DNPでは、社員一人ひとりの、会社や組織、仕事に対する自発的な貢献意欲である「エンゲージメント」を高める取り組みを推進しています。それによって、労働生産性の向上や多様な価値の創出、仕事を通じて社会と人々に役立っているという意識の醸成と実際の行動などにつなげていきます。2021年度は、4月に策定した「DNPグループ健康宣言」とも

連動して、個人やチームの意識や行動などを見る化する「エンゲージメントサーベイ」を6月に開始しました。これによって組織ごとの課題なども可視化し、対話を通じてメンバーの自己理解や相互理解を促進して、社員のモチベーションの向上や、チームが「ありたい姿」を達成していく活動につなげていきます。

ダイバーシティ & インクルージョン推進活動

DNPグループは、一人ひとりの「違い」を尊重し、互いに受け入れ、その多様性を強みとして掛け合わせることにより、組織が持てる力を最大限に発揮できる環境づくりをめざしています。ダイバーシティ & インクルージョン（多様性と包摂:D&I）推進の基本方針として、「多様な人材の育成」「多様な働き方の実現」「多様な人材が活躍できる風土醸成」を掲げ、取り組みを加速させています。2021年度はこの方針に沿って、特に「意思決定層の多様化」「社員の意識変革」「心理的安全性のある職場づくり」の取り組みを具体的に推進しました。



▶ 意思決定層の多様化

意思決定層の多様化を進めることで、多様な社員の活躍機会を創出し、コンプライアンスやリスクに強い組織づくりを進めています。

● 社内昇格による女性取締役の登用

2021年6月の株主総会にて、研究開発・企画開発の実績を積んだ後、執行役員として人材育成やD&Iを推進してきた宮間三奈子がDNP初の女性取締役となりました。2022年6月の株主総会では、宮間が取締役に再任されるとともに、前年と同様、全12名の3分の1に当たる4名の社外取締役が選任されました。引き続き、取締役会の多様性を高めていくことで、事業のさらなる拡大と、グループ全体の監督機能の強化を図っていきます。

● 上位管理職への女性登用を促進するスポンサーシッププログラムの開始

2021年7月、上位管理職への女性登用を促進する「スポンサーシッププログラム」を開始しました。本プログラムでは、課長・部長級の管理職の女性社員を対象とし、他部門の執行役員や副事業部長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むことで、上位職位に求められる能力を育成していきます。今後上位管理職を担っていく人材候補として、2021年度は10名が参加しました。



スポンサーシッププログラムでの発表シーン

また、女性活躍推進の状況として、2021年度末に女性管理職比率が7.4%、管理職・リーダークラスの人数も2016年2月の2.2倍に増加と2019年に設定した行動計画の目標を達成しました。

このような取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が女性活躍推進の取り組みで優れた企業を選定する2022年「なでしこ銘柄」に、DNPが選ばれました。

意思決定の場への女性登用を促進し上位職位の多様性を高める「スポンサーシッププログラム」を開始 | ニュース | DNP大日本印刷 [リンク](#)

▶ 社員の意識変革に向けた取り組み

環境・社会・経済の大きな変化のなかでは、「自ら学ぶ」という主体的な取り組みが欠かせません。DNPは、起こった変化に対応するだけではなく、社員一人ひとりが主体となって、社会により良い変化を自ら起こしていくように努めています。そのために社員の行動と意識の変革を推進しており、その一環として、ワーク・ライフバランスの取り組みも強化し、男性の育休取得や管理職の有給休暇取得などを促進しています。

● 男性の育休取得推進の取り組み

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。また、DNPグループの経営層が参加するD&I推進委員会では、各部門独自の取り組みや課題の共有を進めています。

DNPはこれまで、キャリアと育児についてパートナーと話し合うことを目的に、仕事と育児の両立支援セミナー「カンガルーの会」を開催してきました。出産を1年以内

に予定している社員向けと、産休／育児休業中あるいは3歳以下の子を養育する社員向けと2つの内容があり、パートナーは社員以外でも参加が可能です。

このような取り組みの結果、2021年度の男性育休取得実績は82.4%になりました。

▶ 心理的安全性のある職場づくり

D&Iの推進に関する社員の当事者意識を醸成し、能動的な行動へつながるよう、心理的安全性のある職場づくりに取り組んでいます。

● 第2回「ダイバーシティウィーク」を開催

DNPは2021年から継続して、D&Iの推進を働きかける社内イベント「ダイバーシティウィーク」を開催しています。第2回となる2022年2月のイベントでは、「包摶」をテーマに、職場環境の異なる社員がオンラインでつながり、共に体験できるプログラムや5分から参加できるプログラムなど、22種類のプログラムを実施しました。アンケートでは、93%の社員が「意識の変化や気づきがあった」と回答。「短時間勤務やテレワーク等の働き方の多様化や社内SNS等を通して、これまで埋もれていた多様な意見が引き出されている」「多様性を意識してマーケットを見ることで、未開拓の領域を発見できる」と言った声も寄せられ、D&Iが社員に着実に浸透していることがわかりました。

第2回「ダイバーシティウィーク」を開催 | ニュース | DNP大日本印刷 [リンク](#)



社内Webで閲覧可能な、D&I推進委員長13名による「私のコメント」。



インクルージョンに取り組む管理職にフォーカスし、週刊誌風に紹介。



DNPのオープンイノベーション施設「DNPプラザ」で開催した企画展には、多くの生活者にもご来場いただきました。

DNPのD&Iの取り組みは、社外の評価や社内指標の向上につながっています。

■社外

なでしこ銘柄選定

女性活躍推進企業として2022年「なでしこ銘柄」に選定 | ニュース | DNP 大日本印刷 [リンク](#)



PRIDE指標 GOLD受賞

「PRIDE指標」で最高位の「ゴールド」を受賞 | ニュース | DNP 大日本印刷 [リンク](#)



D&I Award 2021 最高評価

「D&I Award 2021」で最高評価を獲得 | ニュース | DNP 大日本印刷 [リンク](#)



■社内

社内独自指標 「D&I実感度」の向上

2019年度 56.3% ⇒ 2021年度 78%