

## 人権・労働

### 中長期ビジョン達成状況を測る指標および2019年度実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2019年度実績
①女性管理職比率	①2022年3月末時点までに管理職（課長クラス以上）に占める女性の割合を7%以上	①6.07%
②女性管理職層・リーダークラスの人数	②2022年3月末時点までに女性管理職層・リーダークラスの人数を2016年2月（430名）より2倍	②1.77倍（760名）
③障がい者雇用率	③2.2%以上	③2.26%
④年次有給休暇取得率	④前年度（52.4%）より増加	④54.7%
⑤休業災害度数率	⑤0.2以下	⑤0.21

### 「DNPグループ人権方針」の策定など人権マネジメントの強化

近年、国際社会において、「環境」と並ぶ重要課題として「人権」が位置付けられ、国連を中心に人権問題の解決に向けた取り組みが進められています。

2020年3月、DNPは人権に関するマネジメントをさらに強化するため、「DNPグループ人権方針」を策定しました。この人権方針は、国連の「国際人権章典」や国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に掲げられている“国際的に認められた人権”を守るため、国連の「グローバル・コンパクト」「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した企業活動を行うことを確認するものです。併せて、DNP

グループ全社員だけでなく、サプライヤーや業務委託先に対しても「DNPグループCSR調達ガイドライン」を通して取り組みの推進を徹底しています。

また、東南アジアや欧米などで事業を展開するグループ9社に対し、デンマーク人権研究所の「HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT QUICK CHECK」を用いた調査・評価を実施し、その結果、喫緊に対処すべき重大な問題は認められませんでした。引き続き、ステークホルダーとの面談等を通し、リスクの予防・軽減に向けた取り組みを進めていきます。

### 価値創出を後押しする人事諸制度の改革について

DNPは、経済・社会・環境の急激な変化を視野に入れ、社会課題を解決するとともに、人々の期待に応える新しい価値の創出に努めています。その活動に取り組む社員を支える人事諸制度については、「社員を大切に、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく」という信念のもと、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を実現することで、社員の意識と行動の変革につなげていきます。

適宜、人事諸制度の設計・再構築を進めるなかで、2019年4月には、主に社内・社外の多彩なキャリアを持つ人材および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。2020年度以降も、組織風土改革につなげる取り組み、同一労働・同一賃金に対応した仕組み、ICT人材の処遇と育成に関わる制度の拡

充、シニア層の働き方の支援など、幅広く人事諸制度の再構築を行っていきます。

#### ▶ 2020年度からの人事諸制度改革のポイント

##### 1. 組織風土改革に向けた表彰制度の改定

###### ● 価値視点に基づく表彰制度の導入

経営改革の一環として社員全員で推進している「価値創造プログラム」を加速させ、組織風土の一層の改革につなげるため、従来の全社表彰を「DNPアワード」に変更しました。「価値」の考え方に基づいた優れた取り組みを表彰し、積極的にそのナレッジを全社に水平展開することで成果を拡大していきます。

## ● 安全衛生表彰の実施

「安全は全てに優先する」という職場風土の醸成に向けて、2019年4月に制定した「DNPグループ安全衛生憲章」を具現化していくため、「健康経営」に根差した取り組みを表彰します。

## 2. 同一労働・同一賃金への対応

2020年4月1日施行の「パートタイム・有期雇用労働法」「同一労働・同一賃金ガイドライン」等を踏まえ、DNPの人事諸制度の基本的な考え方である「現在の役割・成果に基づく処遇」に基づき、サポートスタッフ（アルバイト）に対する「新しい時給昇給の仕組み」や「シフト勤務者等を中心とした手当」の導入などを行います。

## 3. ICT人材の処遇の向上、ICT（情報通信技術）を活かした新しい価値の創出

ICTを活用した事業の強化に向けて、ICT人材を確保し、適切に処遇していくため、2019年4月にICTプロジェクトマネージャー手当を新設し、2020年4月には、ICTアーキテクト/ICTアジャイル開発手当の支給を開始しています。

## 4. 定年・退職給付に関わる制度の再構築

### ● 65歳までの選択定年制の導入

シニア層の「モチベーションと生産性の向上」と「働き方のニーズへの対応」の2つの観点から、対象者が定年の時期を60～65歳の間で自由に選べ、その中での短時間勤務も可能な「選択定年制」を導入します。

### ● 確定拠出年金の一部導入

老後に向けた自助努力による資産形成支援、年金資産のポータビリティ（持ち運び）性の向上のほか、財務リスク低減の観点から、現状の確定給付型企業年金に加えて、企業型確定拠出年金を一部に導入します。

その他、転居をとまなう異動に対する支援を拡充するほか、ミドル世代が多様なキャリアを選択できる制度や、ダイバーシティを強みとしてさらに活かしていく制度など、引き続き、さまざまな改革を進めていきます。

[ニュースリリース・トピックス](#)

## ダイバーシティ & インクルージョン推進活動の対象拡大

2000年代の初めから女性の活躍推進に力を入れてきたDNPは、2018年6月にダイバーシティ推進室を開設し、多様性を活かした価値創出の取り組みを加速させています。「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社員一人ひとりと組織が持てる力を最大限に発揮し、新しい価値の創出につなげていく」ことをめざして、さまざまな活動を展開しています。

2019年度はこれまでの女性活躍推進に加えて、活動の範囲を広げ、障がいのある社員、LGBTの社員、多様な国籍の社員、シニアの社員など多様な人材の一層の活躍を支援し、それぞれの強みを掛け合わせていく取り組みに注力しました。

### ▶ ダイバーシティ研修メニューの多様化

多様性を強みとした価値創出への理解を深める「ダイバーシティ講座」や「ノーマライゼーション教育研修」のほか、相談・助言を行うメンターの育成研修、さらなる女性活躍に向けた「次世代女性リーダー育成研修」、職場でのダイバーシティ推進のリーダーを育成する研修などを実施しています。



ダイバーシティ講座e-ラーニングテキスト

「ダイバーシティ講座」では、全社員向けのe-ラーニングで、「①基礎編」「②実践編」「③対話編」を展開しました。具体的な事例をもとに自分のこととして捉え、対話型マネジメントの手法を学び、相互理解の実現に向けた考えを深めました。研修後に1,000名以上の社員から意見が寄せられるなど、ダイバーシティに対する関心が高まっています。

### ▶ 女性活躍推進に対する社会からの評価

2020年3月、DNPが「準なでしこ」の銘柄に2年連続で選定されました。「なでしこ銘柄」と「準なでしこ」は、経済産業省と東京証券取引所が、中長期の企業価値向上を重視する投資家に向けて、女性活躍推進に優れた企業を投資対象銘柄として紹介するものです。



[ニュースリリース・トピックス](#)

また、印刷業界で初めて、特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（J-Win）が主催する「2020 J-Winダイバーシティ・アワード」で、企業賞のベ

## DNPグループ CSRマネジメントトピックス2020

シック部門「ベーシックアチーブメント」の準大賞を受賞しました。同時に、個人賞のD&I推進リーダー部門「リーダー・アワード」に、執行役員の宮間三奈子を選出されました。DNPは引き続き、グループ全体で女性活躍推進の取り組みを積極的に推進していきます。

ニュースリリース・トピックス [リンク](#)



(右)個人賞「リーダー・アワード」を受賞した執行役員  
宮間三奈子 (人財開発部・ダイバーシティ推進室担当)

### ▶ LGBTへの取り組み

LGBTを理解し、多様性を活かす組織風土づくりに向け活動を開始しました。採用活動における性別記入を必須としないことや各種制度の見直しなど、インクルージョン(包摂性)を意識した検討を行っています。また、社員に対してだけでなく、社外に向けても



DNPの考えを発信すべく、各種イベントへの協賛のほか、LGBTを支援する社会活動にも参画していきます。

### ▶ 障がい者の雇用促進などの取り組み (特例子会社認定を取得)

2019年2月、障がいのある社員一人ひとりの強みに応じて活躍の場を設け、多様な人材の雇用を一層促進することを目的として株式会社DNPビジネスパートナーズを設立し、同年10月に、「障害者雇用の促進等に関する法律」に基づく特例子会社として、厚生労働大臣の認定を取得しました。

同社は、グループ内の送付物関連業務や名刺印刷等を行っているほか、食堂運営サポートや派遣社員の管理サポート等の業務も担当するなど、活躍の場を広げています。



DNPビジネスパートナーズ社員による社内郵便物  
仕分け業務

ニュースリリース・トピックス [リンク](#)

## 安全衛生憲章の具現化に向けた取り組み

安全をすべてに優先させる職場風土の醸成に向けて、「DNPグループ安全衛生憲章」を具現化していく活動に、全社で取り組んでいます。

### ▶ 労働災害防止の取り組み

全社員の「対話」を推進するなかで、特に製造部門の職場風土の改善を目的として、製造の職場ごとに「製造安全推進プロジェクト」を立ち上げ、「月1時間の対話・教育(ツキイチ



職場間の情報共有が安全衛生にどう影響するかを検討する様子

キョーイク)活動」を開始しました。また、リスクの客観的な評価・分析(アセスメント)に基づいた設備安全対策も継続的に進めています。

### ▶ 心身の健康保持増進の取り組み

社員一人ひとりが自身の健康状態を正しく認識し主体的に健康増進等に取り組めるよう、大日本印刷健康保険組合と共同で、健康教育とそれに基づいた目標を設定し活動に取り組む「d-Health Up」を実施しました。

また、新型コロナウイルスの感染拡大防止と、社員および家族の健康と安全の確保に向け、代表取締役社長を本部長とする「中央新型コロナウイルス対策本部」を設置し、グループ全体でさまざまな対策を進めています。