

## サステナビリティ

### 「より良い未来」の実現に向けて

さまざまなリスクに柔軟かつ機動的に対応するだけでなく、  
変化を先取りして自らが変革を起こしていきます。

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**

サステナビリティメッセージ



### 主な取り組み



環境への取り組みを一層強化し、ネイチャー  
ポジティブなバリューチェーンを構築していき  
ます。

脱炭素社会



循環型社会



自然共生社会



「人への投資」により「人的創造性」を高め、企業  
価値の向上につなげる 好循環ループを実現  
していきます。

キャリア自律支援と組織力強化



健康経営



採用・人材配置・リスクリング



D&I推進



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、持続可能な社会に貢献  
します。

責任ある調達



## DNPの考えるサステナビリティ



サステナビリティに関するリスクおよび機会へ対応し、持続的な成長を支えるリスクマネジメントを徹底しています。

[サステナビリティ・マネジメント](#)

「より良い未来」として目指す4つの社会の実現に向けて、DNPがすべきこと、提供する価値を特定しています。

[マテリアリティ](#)

## 環境・社会・ガバナンス

[環境](#)[環境への取り組み](#)[脱炭素社会](#)[循環型社会](#)[自然共生社会](#)[環境配慮製品・サービス](#)[DNPの環境に関する主要データ](#)[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](#)[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](#)[ガバナンス](#)[コーポレート・ガバナンス](#)[公正な事業慣行](#)[情報セキュリティ](#)

## レポート・関連データ

[サステナビリティウェブアーカイブ2023](#)[DNPグループの情報開示について](#)[環境報告書2024](#)[GRI内容索引](#)[統合報告書2024](#)[方針・基準・データ](#)

## 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。

[社外からの評価](#)

サステナビリティトップ		トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント		マテリアリティ
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**

### 「より良い未来」の実現に向けて、変革をさらに加速させていく

私たちは、健全な社会と経済、快適で心豊かな人々の暮らしは、サステナブルな地球の上で成り立つと捉えています。近年は特に、環境・社会・経済が急激に変化し、経営に影響を与えるリスク(変動要素)もますます多様化して広範囲に及んでいます。こうしたなか、さまざまなリスクに柔軟かつ機動的に対応するだけでなく、変化を先取りして自らが変革を起こすことで、“より良い未来”をつくり出していきます。

2024年3月には、DNPが「より良い未来」としてめざす、それぞれ相互関係にある「4つの社会」の実現に向けて、何をすべきか、どのような価値をつくり出していくのかを具体化し、社会と共に成長し続けるために重要なこととして「マテリアリティ」を特定しました。

私たちは今、マテリアリティに基づく活動として、中期経営計画における「事業戦略」「財務戦略」「非財務戦略」に沿った取り組みを推進しています。また、事業活動による社会や環境への負の影響の最小化に向けて、サプライチェーン全体を見据えたリスクマネジメントの徹底を図っています。「価値の創出」とそれを支える「経営基盤の強化」により、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を創出し、DNPグループの持続的な成長を図っていきます。

サステナビリティトップ		トップメッセージ		サステナビリティ・マネジメント		マテリアリティ	
環境		社会		ガバナンス		社外からの評価	
						GRI内容索引	

## 環境(E:Environment)に関する取り組み

### 経済成長と地球環境の両立

DNPは常に、事業活動と地球環境との共生を考え、サプライチェーン全体で環境を強く意識した活動を推進し、ネイチャーポジティブの実現をめざしています。近年は特に気候変動や海洋汚染、生物多様性の損失などが深刻化するなか、環境関連の課題解決に向けた取り組みを加速させています。

重要課題のひとつである気候変動への対応については、2050年のカーボンニュートラルの実現に向けて、事業ポートフォリオの転換、省エネルギー活動の強化、再生可能エネルギーの積極的な導入などを進めています。また、廃棄物の削減とリサイクルを重視し、循環型経済の実現に努めています。2024年3月には、これらの取り組みをさらに加速させるため、環境目標をより挑戦的なものに更新しました。

サプライチェーン全体での生態系を保全するための取り組みも進めており、次世代モビリティ社会や脱炭素社会の実現に欠かせない製品・サービスの開発や、低炭素な材料・素材の開発・活用、製品単位でのCO<sub>2</sub>排出量の削減にも注力しています。引き続き、さまざまな環境課題の解決に取り組むことで、ネイチャーポジティブの実現につなげていきます。

## 社会(S:Social)に関する取り組み

### 価値創出の原動力である社員の活躍を支援

DNPがより良い未来をつくり出すための「重要な基盤」であり「強みの源泉」は、社員一人ひとりの存在にほかなりません。私たちは、人に対する普遍的・基本的な考え方として定めた「人的資本ポリシー」に基づき、価値創出の原動力であり、かけがえない財産である社員の活躍支援に力を入れ、人的資本の強化・最大化を加速させています。

従来延長線上にない変革を進めるには、社員一人ひとりが自立し、必要な知識や技術を主体的に身につけ、自身の役割を最大限に果たし、強みを伸ばすことが重要だと考えています。DNPは「価値創造に向けた社員のキャリア自律」を支援し、「社内・社外で活躍できる人財」の育成を進めています。こうした「人への投資」を企業価値向上に明確に結びつけるため、「人的創造性(付加価値生産性)」をグローバルで飛躍的に高めていきます。

### 一人ひとりの「違い」を尊重し、互いを受け入れ、多様性を活かす

「人的創造性」を飛躍的に向上させていくために、私たちは「多様性と包摂(ダイバーシティ&インクルージョン:D&I)」を積極的に進めています。多様な社会で生きる多様な人々に最適な価値を開発・提供していくためにも、社員全員のあらゆる「違い」を尊重し、その違いを互いに受け入れ、それらを強みとして掛け合わせることで、組織の力を最大限に発揮していきます。例えば、女性の活躍推進に関しては、女性役員の比率を2030年までに30%にすることをめざし、次世代リーダーの育成に取り組んでいます。

また、事業活動をグローバルに広げていくなかで、人権の尊重がこれまで以上に重要になっています。この認識に立って、人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの推進など、人権尊重を前提としたマネジメント体制を強化しています。

サステナビリティトップ		トップメッセージ		サステナビリティ・マネジメント		マテリアリティ	
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 (G: Governance) に関する取り組み

### 社会から信頼されるレジリエンスな組織であり続ける

DNPが価値を提供し続けていくには、自身の企業価値を向上させ、あらゆるステークホルダーから信頼される企業であり続けなければならないと考えています。そのため、コーポレート・ガバナンスの一層の強化・充実に取り組んでいます。的確な経営の意思決定、それに基づく適正かつ迅速な業務執行、並びにそれらの監督・監査を可能とする体制を構築・運用するとともに、個々人のコンプライアンス意識を高めるための研修・教育を徹底しています。

このような基本的な考え方に基づき、DNPでは監査役会設置会社の機関設計を採用しつつ、社外取締役や執行役員制度の導入に加えて、独立性を有する社外役員で構成される諮問委員会を設置・運営しています。

また中長期的なリスクを管理して事業機会の把握や経営戦略への反映につなげるための「サステナビリティ推進委員会」、自然災害等の発生時でも社員の安全を確保して生産活動を維持するための「BCM推進委員会」、社員のコンプライアンス意識を向上させてリスクを低減するための「企業倫理行動委員会」の3つの組織の連携をさらに強化しています。DNPは引き続き、全社リスクに適時・適切に対応し、自らがより良い未来をつくり出す取り組みを加速させていきます。

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	<b>サステナビリティ・マネジメント</b>	マテリアリティ
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

環境・社会・経済の持続可能性を高め、DNPの持続的な成長をさらに推進していくため、2022年3月、DNPは「サステナビリティ推進委員会」を代表取締役社長を委員長とする体制に再編し、機能を強化しました。当委員会は、自然災害等の有事発生時でも社員の安全を確保して生産活動を維持していくための「BCM推進委員会」と、社員のコンプライアンス意識の向上を図ってリスク低減をめざす「企業倫理行動委員会」と連携することで、全社的リスクを網羅し、柔軟で強靱なガバナンス体制を構築しています。

サステナビリティ推進委員会は、サステナビリティに関する中長期的な経営リスク管理、事業機会の把握および経営戦略への反映を目的に、年4回の定例開催を基本として必要に応じて適宜開催し、取締役会に報告と提言を行います。取締役会は、当委員会で協議・決議された事項の報告・提言を受け、サステナビリティに関するリスクおよび機会への対応方針並びに実行計画等について、審議・監督を行っています。

コーポレート・ガバナンス >

マテリアリティ >

### 持続的な成長を支えるリスクマネジメント

DNPは、持続的な成長を支えるリスクマネジメントにおいて、推進すべき7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。



## 重点テーマ/中長期ビジョン

リスク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。

価値創造を支える基盤	
<p>&gt; 公正な事業慣行</p>	<p>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。</p> 
<p>&gt; 人権・労働</p>	<p>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。</p> 
<p>&gt; 環境</p>	<p>DNPグループ環境ビジョン2050へ &gt;</p> 
<p>&gt; 責任ある調達</p>	<p>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。</p> 
<p>&gt; 製品の安全性・品質</p>	<p>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。</p> 
<p>&gt; 情報セキュリティ</p>	<p>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。</p> 
<p>&gt; 企業市民</p>	<p>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。</p> 

## 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* *目標年度の記載がないものは毎年度の目標値	2023年度実績
公正な事業慣行	①企業倫理行動委員会 <sup>※1</sup> の開催回数 ②自律的企業倫理研修 <sup>※2</sup> 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回以上、年13回実施 ②100% (105拠点)
人権・労働	①女性管理職人数・比率 (DNP単体) <sup>※3</sup> ②障がい者雇用率 (DNP単体と特例子会社の合算) <sup>※4</sup> ③年次有給休暇取得率 (DNP単体) <sup>※5</sup> ④休業災害度数率 <sup>※6</sup>	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 (53.3%)より増加 ④0.2以下	①(1)138% (2)12.8% (3)23.5% ②2.9% ③55.6% ④0.2
環境	<a href="#">環境活動目標・実績一覧へ &gt;</a>		
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 <sup>※7</sup> ②印刷・加工用紙調達ガイドライン適合証明書取得率	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81点 ②98%
製品の安全性・品質	①製品・サービスにおける重大な事故 <sup>※8</sup> 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 <sup>※9</sup> 実施率	①発生件数0件 ②対象製品・サービスに対する実施率100% ③対象サイトに対する実施率100%	①0件 ②100% (513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% (106回) ③100% (受講者数約44,000名) ④100% (実施数437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6,010名 (年間1,707名) ②累計3,643名 (年間1,579名) ③累計240,112点 (年間151,297点) ④累計118,173点 (年間44,110点)

※1 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

※2 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

※3 女性管理職人数・比率: 2022年度より指標・目標値変更 リーダークラス・管理職一歩手前

※4 障がい者雇用率: 2023年度より目標値変更

※5 年次有給休暇取得率: 2023年度より指標変更

※6 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。集計期間は2023年1月から12月まで

※7 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: 2022年度に調査内容並びにその評価指標の見直しを実施

※8 重大な事故: 当社製品・サービスの欠陥によって、製品使用者、サービスの利用者の生命、身体に重大な被害を及ぼした場合、製品・サービス以外の財産に重大な影響を及ぼした場合が対象

※9 品質システム検査: 本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

## マテリアリティ

DNPがめざす「より良い未来」の実現に向け、マテリアリティを特定しました。

### DNPがめざす「より良い未来」と実現の道筋

DNPグループは、企業理念に基づき、サステナブルな経営の考え方として「持続可能なより良い社会、より心豊かな暮らし」の実現をめざしており、自らが主体となって「より良い未来」をつくり出すための事業活動を展開しています。

2024年3月、「より良い未来」としてめざす、それぞれ相互関係にある「4つの社会」の実現に向けて、2030 - 35年を見据えて、DNPが何をすべきか、どのような価値をつくり出していくのかを具体化することで、DNPが社会とともに成長し続けるために重要なこととしてのマテリアリティを特定しました。

### DNPがめざす「より良い未来」

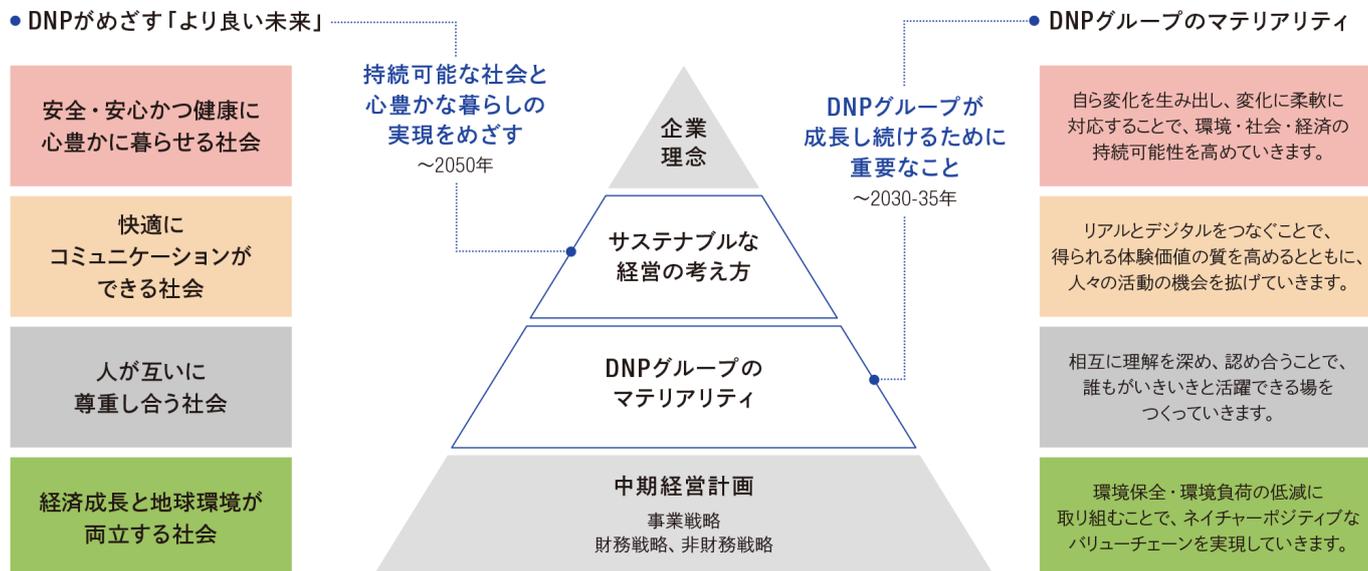


より良い未来



サステナビリティトップ		トップメッセージ		サステナビリティ・マネジメント		マテリアリティ	
環境		社会		ガバナンス		社外からの評価	
						GRI内容索引	

## DNPグループの理念体系とマテリアリティ



DNPグループビジョン >	中期経営計画(3.01MB)
---------------	----------------

## マテリアリティの特定プロセス

「環境・社会・経済」関連の社会課題やメガトレンド等を網羅的に把握し、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。

マテリアリティの特定プロセス >
------------------

## 4つの社会の実現に向けた取り組み

### 安全・安心かつ健康に心豊かに暮らせる社会

自ら変化を生み出し、変化に柔軟に対応することで、環境・社会・経済の持続可能性を高めていきます。

#### 主な取り組み

- ・ メディカル・ヘルスケア関連(9.90MB)
- ・ 社員の幸せを高める健康経営(9.90MB)
- ・ 基盤技術の強化と風土改革(9.90MB)

## 快適にコミュニケーションができる社会

リアルとデジタルをつなぐことで、得られる体験価値の質を高めるとともに、人々の活動の機会を拓けていきます。

### 主な取り組み

- ・コンテンツ・XRコミュニケーション関連(9.90MB) 
- ・デジタルインターフェース関連(9.90MB) 
- ・DX基盤の高度化(9.90MB) 

## 人が互いに尊重し合う社会

相互に理解を深め、認め合うことで、誰もがいきいきと活躍できる場をつくっていきます。

### 主な取り組み

- ・人材ポートフォリオに基づく採用・人材配置・リスクリング(9.90MB) 
- ・多様な個を活かすD&I推進(9.90MB) 

## 経済成長と地球環境が両立する社会

環境保全・環境負荷の低減に取り組むことで、ネイチャーポジティブなバリューチェーンを実現していきます。

### 主な取り組み

- ・モビリティ・産業用高機能材関連(9.90MB) 
- ・半導体関連(9.90MB) 
- ・脱炭素・循環型・自然共生社会の構築(9.90MB) 

統合報告書(PDF版)では、各事業部門の主な戦略を含む、「より良い未来」の実現に向けたDNPの取り組みを紹介しています。

統合報告書2024(9.90MB)



自らが主体となって「より良い未来」をつくり出すために

## 持続的な成長を支えるリスクマネジメントの徹底

サステナビリティに関するリスクおよび機会へ対応し、持続的な成長を支えるリスクマネジメントを徹底しています。

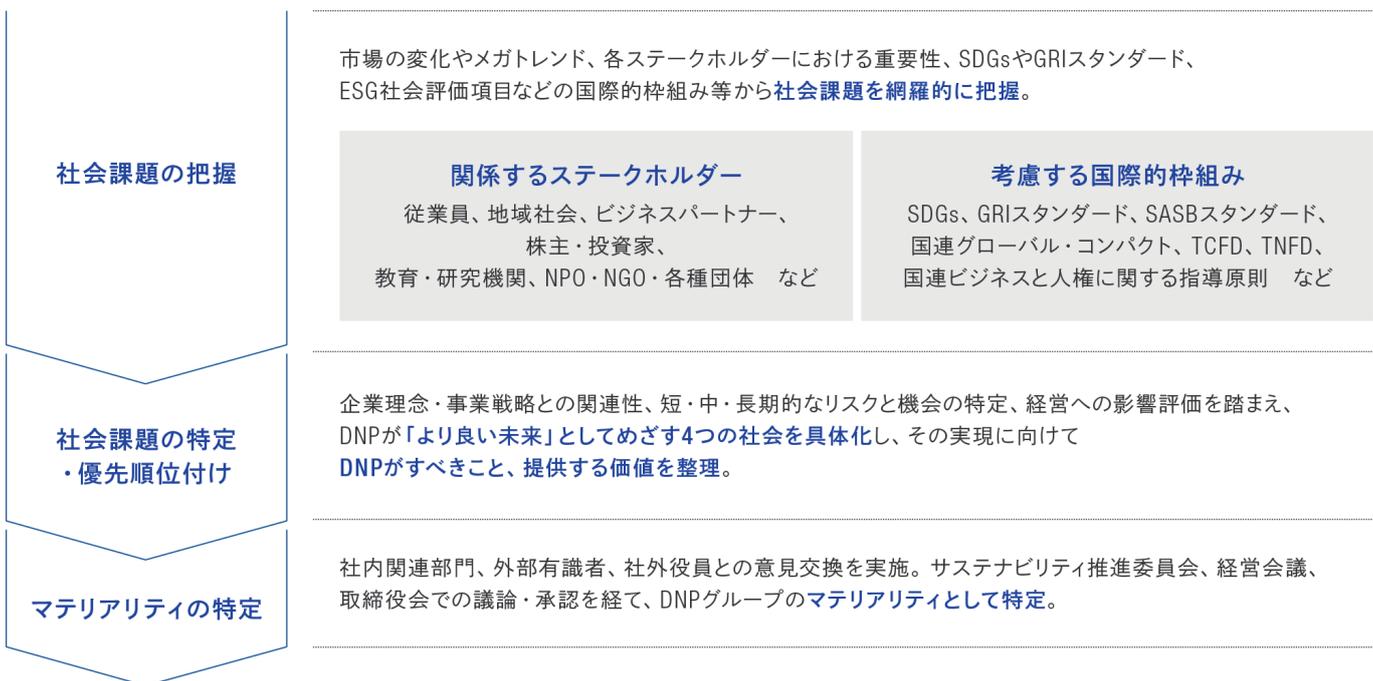
サステナビリティ・マネジメント



## マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティの特定にあたっては、「環境・社会・経済」関連の社会課題やメガトレンド等を網羅的に把握し、自社事業活動への影響や提供できる価値、自社の強みなどから、中長期的なリスク(変動要素)と事業への影響を評価・分析しています。これらの外部動向を踏まえ、DNPがめざす4つの社会を具体化し、その実現に向けて、DNPがすべきこと、提供する価値を整理し、マテリアリティとして特定しました。

### マテリアリティの特定プロセス

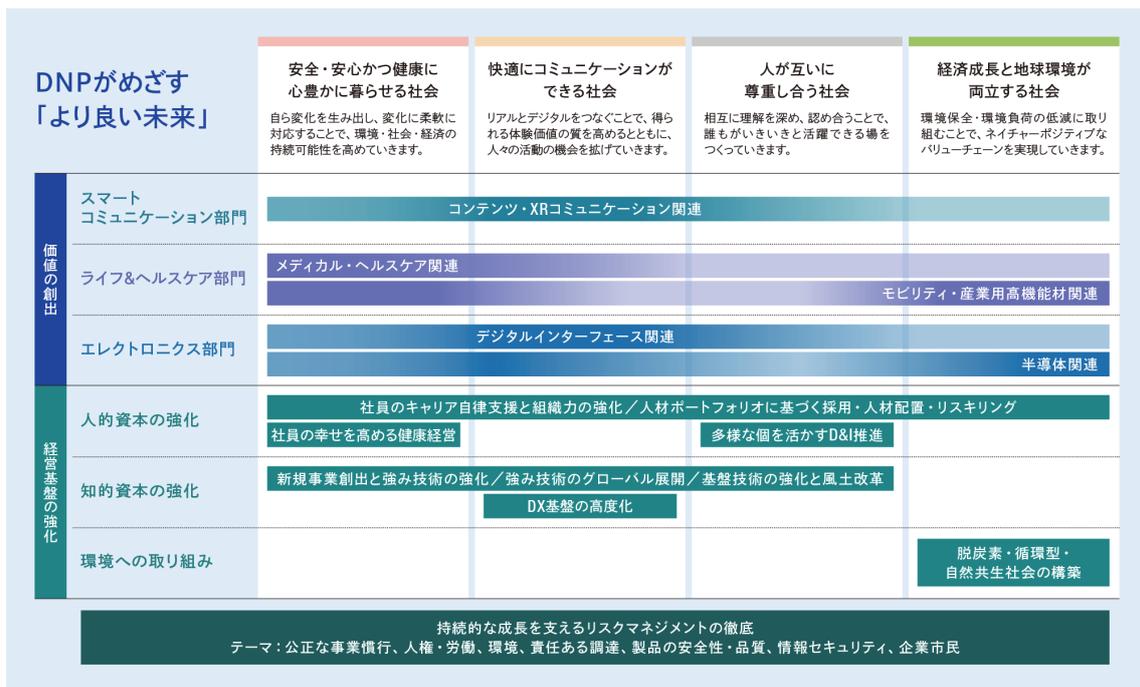


### マテリアリティに基づく事業活動

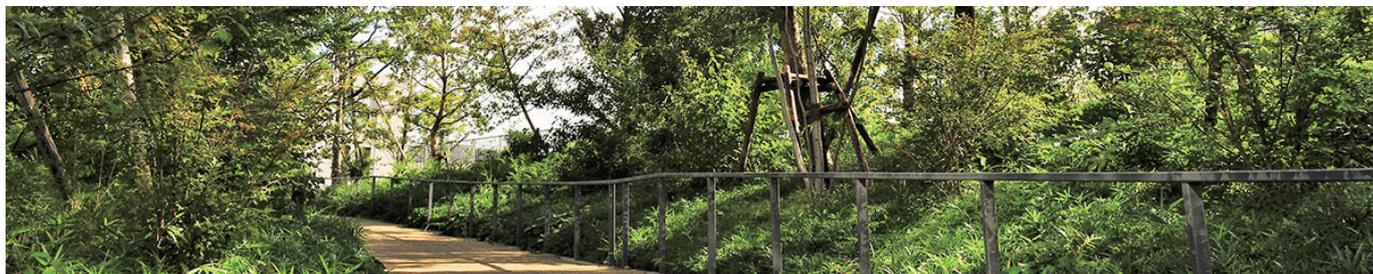
マテリアリティに基づく事業活動として、DNP独自の「P&I」(印刷と情報)の強みの進化・深耕により、注力事業領域を中心に、横断的に新しい価値の創出を進めています。同時に、企業価値向上と事業競争力強化の両面で、経営基盤の強化とリスクマネジメントの徹底を図り、マイナスの影響を最小化しています。

## 抽出したリスク(変動要素)に対する事業活動への影響と事業機会への反映

	経済関連	社会関連	環境関連
事業活動に関連深いリスク(変動要素)	<ul style="list-style-type: none"> <li>市場の変化、新規製品・技術の開発加速</li> <li>DXやグローバルネットワーク等の加速</li> <li>地政学的影響、経済指標の急変動</li> <li>金融・情報インフラの変動</li> <li>資源の枯渇・供給不足・制限 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働力不足、雇用流動化</li> <li>多様性、心地よく生きるための条件変化</li> <li>サプライチェーンのグローバル化、地政学的リスク など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動による災害の激甚化、水リスクの高まり</li> <li>プラスチック汚染・生物多様性の損失の加速</li> <li>ネイチャーポジティブ・カーボンニュートラル・循環経済への移行の加速</li> <li>環境ポジティブな市場拡大、技術革新加速 など</li> </ul>
想定される事業への影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業構造の変化、新規事業・開発の競争激化</li> <li>AI活用における人権侵害、偽情報の発信</li> <li>景気・消費動向の低迷・急変、需給バランス変化</li> <li>情報セキュリティの脅威の激化</li> <li>安定調達への影響、物価高騰 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門人材確保・育成の困難、人件費の増大</li> <li>価値観の多様化、ダイバーシティの認知</li> <li>人権等サプライチェーンリスクの高まり</li> <li>規制強化、地政学リスクによる影響顕在化 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会インフラ損壊による操業停止、サプライチェーン寸断</li> <li>GHG排出量等の規制強化</li> <li>リユース・リサイクルの拡大、代替素材切替要請の高まり</li> <li>ネイチャーポジティブに向けた事業構造の変革</li> <li>新規事業・開発の競争激化、市場動向変化 など</li> </ul>
事業機会への反映	<ul style="list-style-type: none"> <li>注力事業領域を中心とした価値創出、パートナー連携強化</li> <li>AI革新による事業化・効率化、AI活用の加速</li> <li>サイバー空間とフィジカル空間の融合</li> <li>信頼性・透明性の高い情報の提供</li> <li>ITガバナンス強化、高度なセキュリティ対策 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強靱な人材ポートフォリオ構築</li> <li>業務効率化による人材不足の解消</li> <li>D&amp;Iの推進、多様な人材活用、労働環境・人権への配慮</li> <li>サプライチェーンの透明化による信頼性向上 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BCP・BCMによる自然災害への対応、生産拠点複数化</li> <li>低炭素製品・サービス・代替素材製品の提供、資源の有効的な利活用</li> <li>早期技術開発・製品設計変更による市場拡大 など</li> </ul>



## 環境



<b>環境への取り組み</b> >	<b>脱炭素社会</b> >	<b>循環型社会</b> >
方針・ビジョン・目標 >	目標・実績 >	目標・実績 >
TCFD・TNFD提言に基づく開示 >	GHG排出量の削減 >	資源循環 >
環境マネジメント >		水資源の有効利用 >
<b>自然共生社会</b> >	<b>環境配慮製品・サービス</b> >	<b>DNPの環境に関する主要データ</b> >
目標・実績 >	目標・実績 >	環境活動データ集(環境報告書) >
生物多様性への取り組み >	開発指針 >	
環境汚染物質の削減 >	スーパーエコプロダクツ >	

## 環境への取り組み

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。また、国際的な共通目標であるカーボンニュートラルやネイチャーポジティブの実現に向けて、サプライチェーン全体を通じた活動の推進や、業界団体やイニシアチブなどの外部団体とも積極的に協働して環境問題の解決に取り組んでいます。

### 方針・ビジョン・目標

DNPは、「人と社会をつなぎ、新しい価値を提供する。」ことを「企業理念」に掲げています。その実現に向けたあらゆる活動の前提である「DNPグループ行動規範」のひとつに、「環境保全と持続可能な社会の実現」を定めています。2000年3月には、事業活動において環境との関わりを認識して、環境負荷を低減し、持続可能な社会を実現していくため、「DNPグループ環境方針」を策定しました。

DNPグループ環境方針



2020年3月には、「DNPグループ環境ビジョン2050」を策定し、「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の実現に向けて、中期目標を掲げて具体的な取り組みを加速させています。

### 「DNPグループ環境ビジョン2050」

DNPは、持続可能な社会の実現に向け、P&Iイノベーションによる新たな価値の創出により「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」を目指します。

#### 脱炭素社会（気候変動の緩和と適応）

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

#### 循環型社会（資源の効率的利用）

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

#### 自然共生社会（生物多様性の保全）

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

#### 対応するSDGs



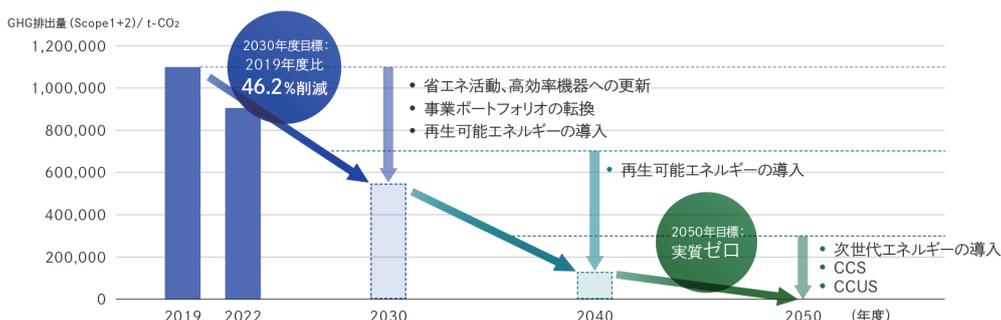
達成状況を測る指標および実績

## DNPグループ環境中期目標 (2024年度更新)

DNPは2024年4月、国際基準である「1.5°C目標」に適合するように、温室効果ガス (GHG) 削減目標の上方修正を行いました。また、資源循環率や水使用量削減等についても、2030年度目標に更新し、活動を進めていきます。なお、事業ポートフォリオの転換等により、集計対象が変更となりました。中期目標の更新に伴い、2019年度数値を更新しました。

テーマ	2030年度中長期目標
GHG排出量削減	GHG排出量を2019年度比46.2%削減
資源循環率向上	不要物全体で資源循環率70%を達成
水使用量削減	水使用量原単位を2019年度比30%削減
環境配慮製品・サービスの売上高拡大	スーパーエコプロダクツの総売上高比率を30%に拡大

## 2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ



### 短期目標

#### GHG排出量削減目標 (Scope1+Scope2)

項目	2019年度(基準年)	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度
排出量(千トン-CO <sub>2</sub> )	1,062	839	794	750	705	661	616	571
削減率	—	21.0%	25.2%	29.4%	33.6%	37.8%	42.0%	46.2%

[長期ビジョン達成に向けた取り組み\(環境報告書\) 634KB](#)

[環境に関する主要データ](#)

## TCFD・TNFD提言に基づく開示

事業活動による自然環境への影響を評価し、環境への取り組みを拡充させるため、国際的な枠組みであるTNFD(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)の開示提言に賛同しました。TCFD(Taskforce on Climate-related Financial Disclosures)が提言するフレームワークを活用した情報開示に加え、TNFDの提言に基づき、情報開示の質と量の充実に努めることで、ステークホルダーとの対話をより深めていきます。

[「DNPグループ環境ビジョン2050」の実現に向けて\(統合報告書\) 644KB](#)

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境 (環境への取り組み)	社会	ガバナンス	社外からの評価
			GRI内容索引

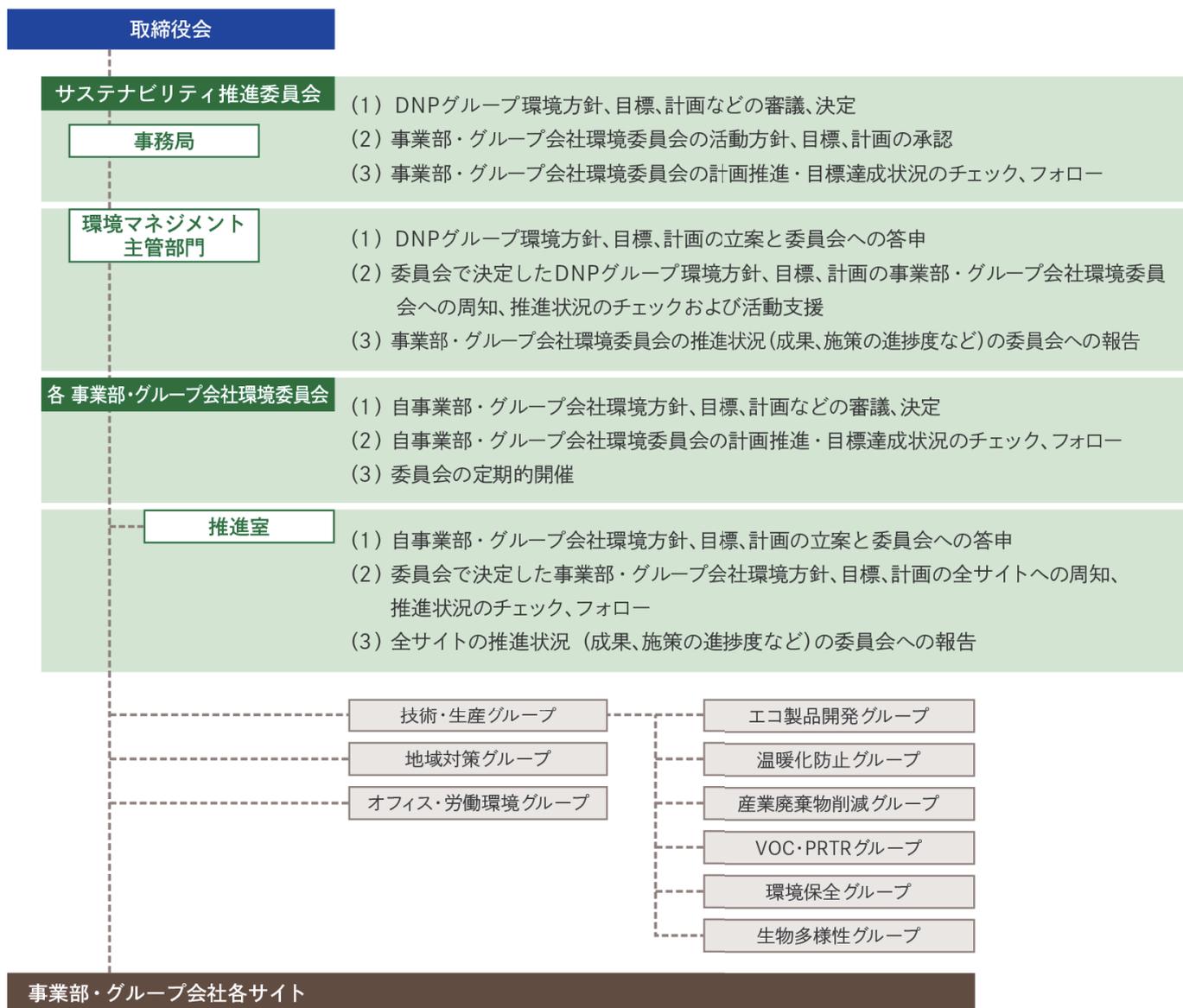
## 環境マネジメント

### 推進体制

DNPは、グループ全体の環境活動を統括する組織として「サステナビリティ推進委員会」を設け、事業領域ごとの国内外の活動を統括する組織として各事業部・グループ会社に環境委員会を設けています。各委員会にはそれぞれ事務局および推進室を置いています。

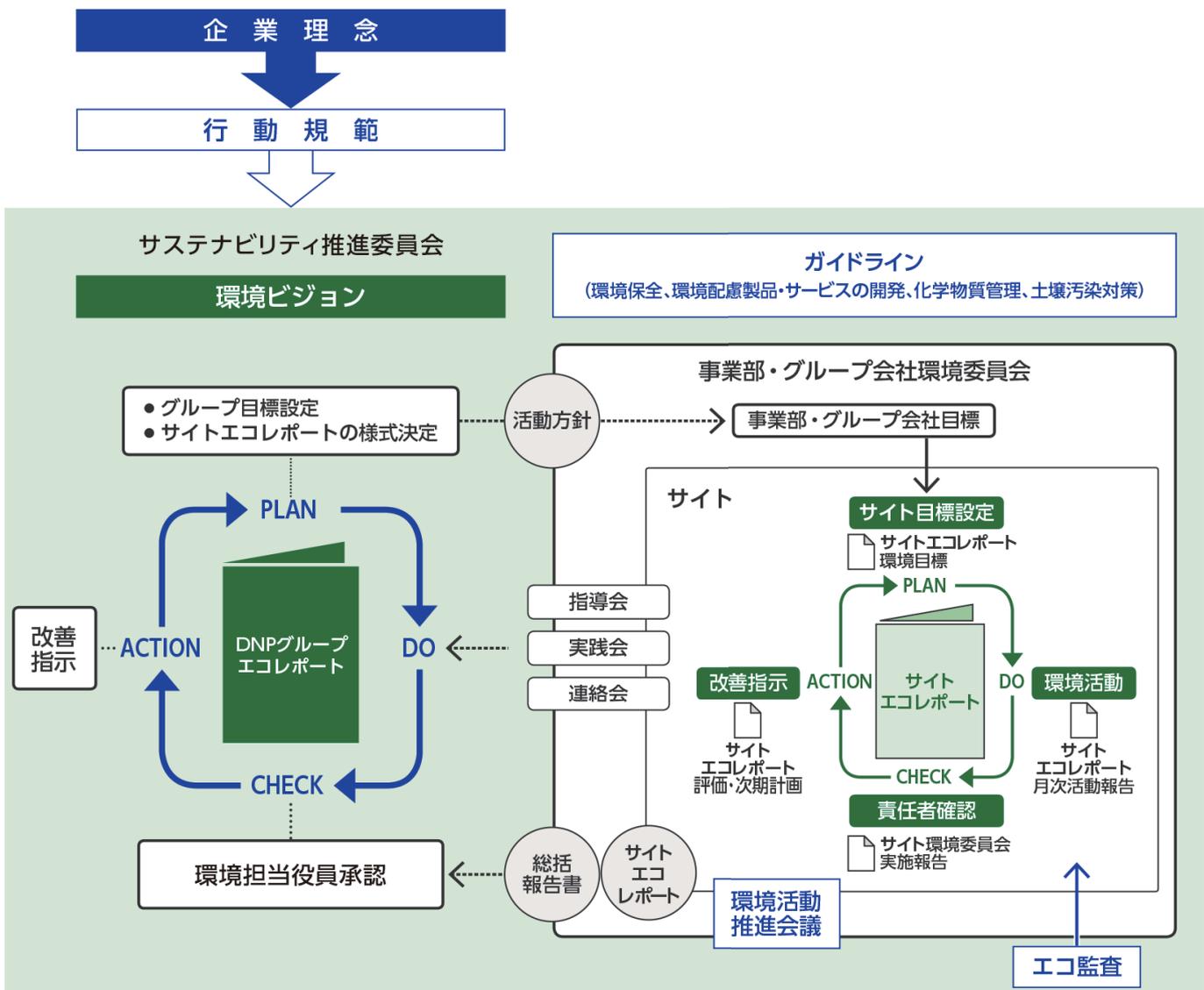
サステナビリティ推進委員会は、代表取締役社長を委員長として本社基本組織の担当役員によって構成され、サステナビリティの観点から中長期的なリスクを管理し、事業機会の把握や経営戦略への反映を担っています。その中で、グループ全体の環境方針や目標、計画などの審議・決定を行い、計画推進・目標達成状況をチェックしています。

各事業部・グループ会社環境委員会は、サステナビリティ推進委員会の決定と事業領域の特性をふまえて、海外拠点を含めた活動を展開しています。



## 環境マネジメントシステム

DNPは、環境目標を定め、継続的に活動に取り組んでいます。また、取り組みを実効的なものとするため、ISO14001が発行される前の1993年から、独自の環境マネジメントシステム(EMS)を構築しています。



ISO14001認証取得状況 [>](#)

このEMSをさらに有効なものとするため、内部環境監査として、1996年から「エコ監査」を実施しています。監査によって、万一、是正処置が必要となった場合は該当サイトへ「是正処置要求書」を発行し、サステナビリティ推進委員会の管理のもとで是正管理しています。

環境マネジメント体制(環境報告書) 577KB [PDF](#)

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境（環境への取り組み）	社会	ガバナンス	社外からの評価
			GRI内容索引

## 環境教育

DNPは、社員の環境保全意識の向上と環境目標達成に必要な知識、管理ノウハウ等の習得を目的に、地球環境問題に対する国内外の動向、環境関連知識と諸法令の内容、DNPの環境保全への取り組みについて、階層別、職群別、機能別の環境教育を実施しています。

教育名	コース名／研修内容	開講年度	対象者	受講者数			教育時期
				2021年度 (名)	2022年度 (名)	2023年度 (名)	
新入社員導入教育	環境対応(必須) 環境問題の基礎知識と DNPの環境保全への 取り組み	1994年	新入社員全員	317*	249*	273*	入社時
ビジネススキルセミナー	環境・化学物質(選択) 各種環境諸法令 廃棄物管理	1999年	業務に関係する社員	135	95	112	年1回
モノづくりスキルセミナー	環境 DNPの環境への 取り組み	2023年	生産活動に関わる全職種 管理職班長までの全社員	—	—	5,354	随時

※新入社員導入教育の集計年度に間違いがあったため、修正しました。

## 脱炭素社会

気候変動の影響は年々深刻さを増し、環境・社会・経済に大きな影響を及ぼしています。この気候危機に対し、「2050年カーボンニュートラル」の実現に向けた取り組みの加速が求められており、そのなかで企業の果たすべき役割の重要性が一層増えています。DNPは、気候変動をはじめとするさまざまな環境課題の解決に取り組むことで、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を提供していきます。

### 脱炭素社会 目標・実績

2050年目標		
自社拠点での事業活動にともなうGHG(温室効果ガス)排出量実質ゼロを目指す。		
項目	2030年目標	2023年度実績
GHG排出量削減 (Scope1・2)	GHG排出量を 2015年度比40%削減	2015年比: 38.0%削減 2023年度排出量: 745千トン 2015年度排出量: 1,201千トン
輸送環境負荷削減	2025年目標	2015年比: 26.9%削減 2023年度原単位: 1.04k ℓ/億円 2015年度原単位: 1.42k ℓ/億円
	輸送燃料使用量売上高原単位を 2015年度比15%削減	

DNPの環境に関する主要データ



DNPは2024年4月、国際基準である「1.5°C目標」に適合するように、温室効果ガス(GHG)削減目標の上方修正を行いました。また、資源循環率や水使用量削減等の目標も2030年度に向けて上方修正し、活動を進めていきます。

DNPグループ環境中期目標(2024年度更新)

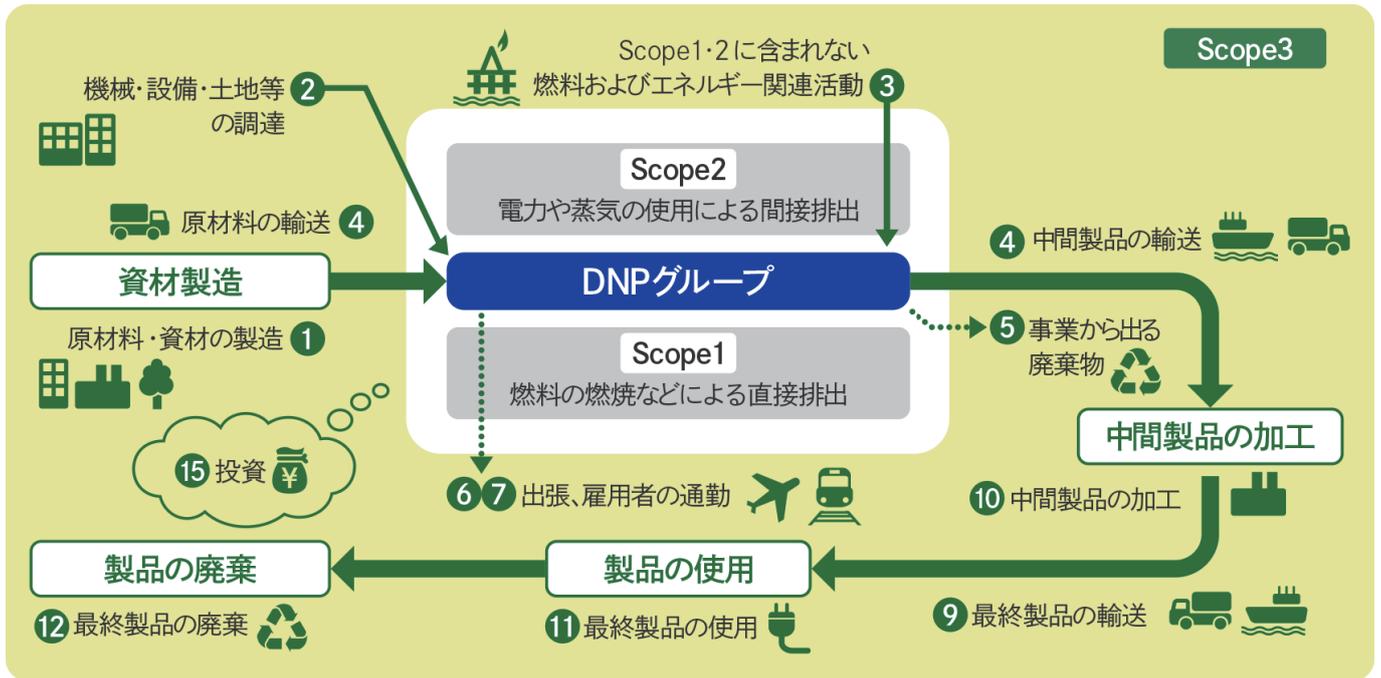


### GHG排出量の削減

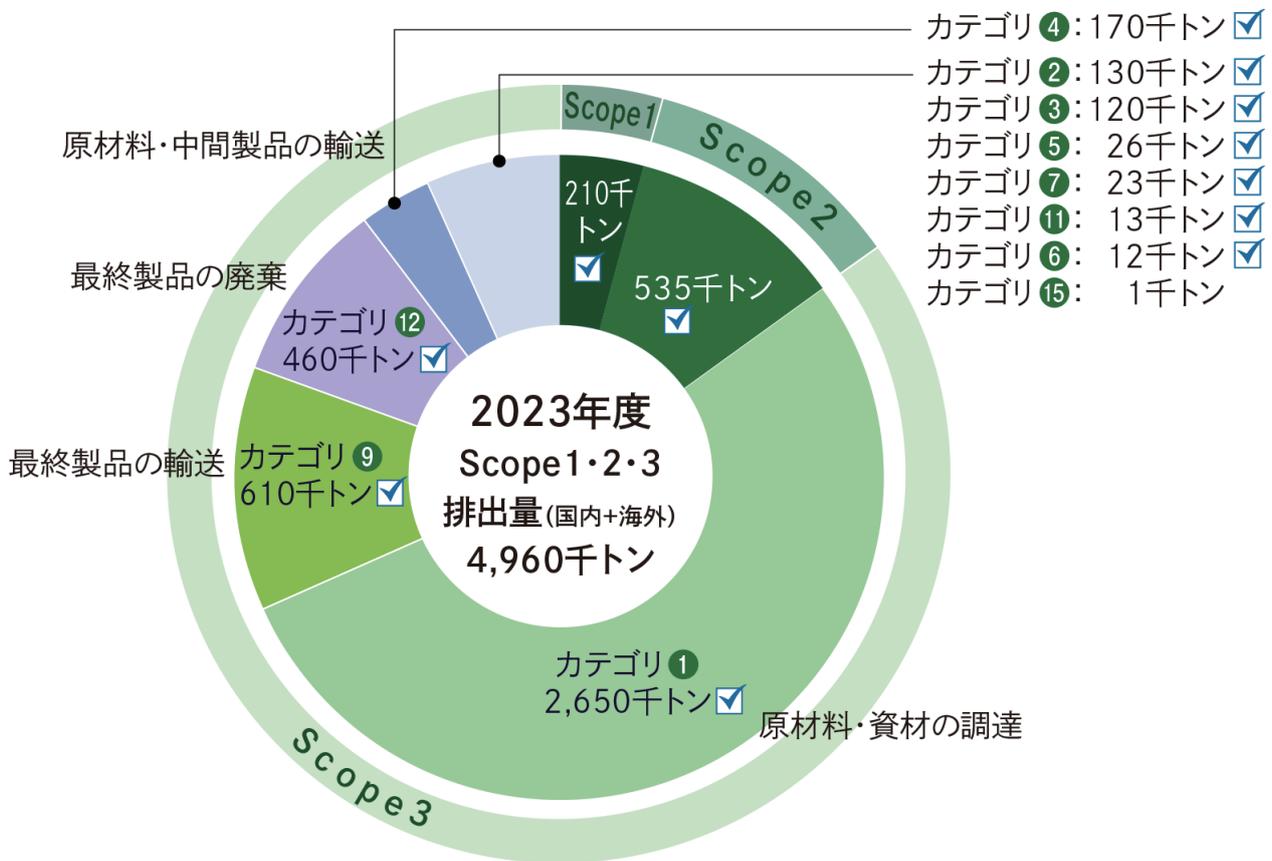
#### サプライチェーン全体でのGHG排出量削減の取り組み

DNPは脱炭素社会の実現に向け、事業ポートフォリオの転換、省エネのさらなる推進、再生可能エネルギーの導入により、GHG排出量(Scope1・2)の削減を進めています。

また、DNPは、製品のライフサイクル全体でのGHG排出量の削減が重要と考え、自社の製造段階だけでなく間接的に排出するサプライチェーン全体でのGHG排出量(Scope1・2・3)について、主要海外サイトを含めて算定し、削減に努めています。DNPは原材料調達段階の排出量が最も多いため、主要サプライヤーに対し2025年までにSBT取得を促すことで削減を推進していきます。



サプライチェーン排出量



脱炭素社会の実現に向けて (環境報告書)  
725KB



環境に関する主要データ



## 循環型社会

海洋プラスチックごみ問題、気候変動問題、諸外国の廃棄物輸入規制強化等への対応を契機として、国内におけるプラスチックの資源循環を一層促進する重要性が高まっています。DNPは、「DNPグループ環境ビジョン2050」に掲げる循環型社会の実現に向けて、サプライチェーン全体における資源の効率的利用を進めています。

### 循環型社会 目標・実績

#### 2050年目標

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

項目	2025年目標	2023年度実績
資源循環率向上	資源循環率を2015年度比5ポイント改善	2023年度資源循環率：62.4% (2015年度資源循環率：51.7%) 2015年度比:10.7ポイント改善
	ゼロエミッションをDNPグループ国内で維持	2023年度最終処分場利用率：0.04% (2015年度最終処分場利用率：0.06%) ゼロエミッションを維持
水使用量削減	水使用量売上高原単位を2015年度比35%削減	2023年度原単位：5.12m <sup>3</sup> /百万円 (2015年度原単位：8.55m <sup>3</sup> /百万円) 2015年度比:40.1%減

DNPの環境に関する主要データ



DNPは2024年4月、温室効果ガス(GHG)削減目標を国際基準である「1.5°C目標」に適合するように上方修正を行いました。また、資源循環率や水使用量削減等の目標も2030年度に向けて上方修正し、活動を進めていきます。

DNPグループ環境中期目標(2024年度更新)



### 資源循環

大量生産・大量消費・大量廃棄型の経済活動から、持続可能な形で資源を利用する「循環経済(サーキュラーエコノミー)」への移行をめざして、循環型社会(資源の効率的利用)の実現に向けて、「不要物総排出量および最終処分場利用率の最小化」に努めています。

資源循環(環境報告書) 650KB



### 水資源の有効利用

水資源は、国や地域によってリスクの程度が異なることから、DNPでは海外拠点を含めた製造拠点における水のリスク調査を行っています。また、水害リスクの高い地域では、洪水対策を行っています。

水資源の有効利用(環境報告書) 531KB



## 自然共生社会

DNPは、事業活動が生物多様性に影響を与えることを認識し、自然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。自然共生社会の実現に向けて、バリューチェーン全体での生物多様性への影響の最小化と、地域生態系との調和をめざしています。

### 自然共生社会 目標・実績

2050年目標		
バリューチェーン全体での生物多様性への影響の最小化と、地域生態系との調和を目指す。		
項目	2025年目標	2023年度実績
VOC排出量削減	2015年度レベルを維持(国内)	2023年度排出量：4,056トン (2015年度排出量：4,581トン) <u>2015年度比:11.5%減</u>
大気	規制基準の70%以下を維持	目標達成率：98%
排水		目標達成率：99%
臭気		目標達成率：100%
騒音		目標達成率：100%
振動		目標達成率：100%

[DNPの環境に関する主要データ](#)



DNPは2024年4月、温室効果ガス(GHG)削減目標を国際基準である「1.5°C目標」に適合するように上方修正を行いました。また、資源循環率や水使用量削減等の目標も2030年度に向けて上方修正し、活動を進めていきます。

[DNPグループ環境中期目標\(2024年度更新\)](#)



### 生物多様性への取り組み

DNPは、事業活動が生物多様性に影響を与えることを認識して、生物多様性に対する社会的責任を果たすことにより、持続可能な社会の実現を目指して、2010年3月に「DNPグループ生物多様性宣言」を定め、本格的な活動をスタートしました。製品開発、原材料調達、製造、販売、使用、廃棄などの事業活動における生物多様性との関わりを検討し、重点テーマとして「原材料の調達」と「事業所内の緑地づくり」の2点を選定し、取り組みを強化しています。

[DNPグループ生物多様性宣言](#)



[自然共生社会の実現に向けて\(環境報告書\)](#) 1,581KB



サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境 (自然共生社会)	社会	ガバナンス	社外からの評価
			GRI内容索引

## 原材料の調達

DNPの事業を継続する上で欠かせない原材料である「紙」の調達について、「[DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン](#)」を定めており、森林破壊ゼロに向けて、間伐材の利用や森林認証紙の積極的な使用などにより、持続可能な森林資源の利用を進めています。また、原材料として調達する紙の全品目について、「DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン」適合品の調達比率100%を目指し、製紙メーカーや販売会社などのサプライヤーの皆様との連携の強化、トレーサビリティの確保を進めています。

また、2023年には包装材料を製造するグループ会社、株式会社DNPテクノパック京田辺工場で、国際的な認証制度の一つであるISCC PLUS認証を取得しました。同認証制度を通じて、マスバランス方式によるバイオマス材・リサイクル材のサプライチェーン全体での使用拡大を促進します。

森林認証の取得状況 >	ISCC PLUS認証取得状況 >
-------------	-------------------

## 事業所内の緑地づくり

DNPは、周辺といきものがつながる「事業所内の緑地づくり」を進めています。事業所緑地は、出入りが管理されているため、動植物の盗掘や乱獲を防ぐことができ、また、天敵や外来種の侵略による食害のリスクも少なく、生物多様性保全に大きく貢献できます。DNPは各拠点の敷地内で、絶滅危惧種の保全や地域生態系に配慮した緑地の創出など、地域に根差した活動を展開しています。

### 各サイトの取り組み事例

**北海道コカ・コーラボトリング 白旗山の森づくり**  
製品に使用する水の水源地白旗山での植樹活動や自然散策を実施

**DNPテクノパック 札幌工場**  
AMAサポーターズ倶楽部

**DNPファイノプトロニクス 上福岡工場**  
コハナヤスリの敷地内保護  
敷地内に自生した絶滅危惧種コハナヤスリの生育場所の保護

**シミックCMO 足利工場**  
特定外来生物の駆除  
敷地内に生息する特定外来生物クビアカツヤカミキリの駆除

**DNPデータテクノ 京都南工場**  
京都府絶滅危惧種の栽培  
京都府絶滅危惧種であるノカンゾウ・アヤマ・フジバカマを栽培。太陽光電源を使用した雨水散水システムにより維持管理

**DNPディー・ディー・ファイン エレクトロニクス 北上工場**  
希少種の敷地内保護

**DNP東北 宮城県100万本植樹事業**

**DNPファイノケミカル 宇都宮**  
外来種ニセアカシアの排除  
技術開発センター、DNPデータテクノ 牛久工場 霞ヶ浦アサザの再生  
技術開発センター 敷地内に自生する松の幼木保護  
研究開発センター 希少種「モミ」の保護・育成  
DNPテクノパック 柏工場 希少種ブナ・コムラサキによる緑化

**岡山工場**  
地元植生のチガヤ草地づくりによるいきもの生息域確保

**DNPディー・ディー・ファイン エレクトロニクス 三原工場**  
エヒメアヤマ自生地保護

**DNP高機能マテリアル 戸畑工場**  
北九州市の植樹プロジェクト

**DNP四国 新町川を守る会**

**相模容器**  
酒匂川水系のメダカの保護育成

**DNPディー・ディー・ファイン エレクトロニクス 川崎工場**  
多摩川生息生物の飼育

**DNPテクノパック 横浜工場**  
ノカンゾウの敷地内育生  
「水マス推進サポーター」に認定

**東京・市谷「市谷の杜」**  
本社所在地である東京・市谷で「市谷の杜」計画を推進。四季を感じる豊かな景観をめざす

**DNPデータテクノ 奈良工場**  
奈良県絶滅危惧種の栽培  
奈良県絶滅危惧種であるフジバカマを栽培し、葉を乾燥させてにおい袋として活用

**DNPメディアサポート 希少植物ミズアオイの育生**  
大阪府絶滅危惧種であり、過去にサイト周辺に原生していたミズアオイを栽培

**名古屋地区 ジャコウアゲハの誘致**  
チョウが飛び交う緑地を目指す

**庄内川ペーパーPJ**  
藤干湯保全活動

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境 (自然共生社会)	社会	ガバナンス	社外からの評価
			GRI内容索引

新しい価値の創出拠点として、本社がある東京都新宿区の市谷地区で都市再開発を進めており、その一環で「都市における新しい森づくり」として「市谷の杜」を育てています。2023年10月には、環境省が30by30※1目標の実現に向けて推進している「自然共生サイト※1」として「市谷の杜」が認定されました。また2024年8月には、「OECM ※2」として国際データベースに登録されました。



※1 30by30:国連生物多様性条約第15回締約国会議(COP15)で世界目標として採択された、2030年までに陸域と海域の30%以上を健全な状態に保全するという目標  
 ※2 OECM(Other Effective area-based Conservation Measures):民間等の取り組みにより保全が図られている地域や保全を目的としない管理が結果として自然環境を守ることに貢献している地域



第43回「緑の都市賞」受賞。社員自らの手で守り育ててきた「市谷の杜」誕生から約8年が経過し、いまでは地域の方々の憩いの場としても親しまれている「市谷の杜」は、どのように生まれ、どのように育てられてきたのか。これまでの歩みをご紹介します。

## 環境汚染物質の削減

自社の事業活動に関して、温室効果ガスや化学物質の大気への排出、廃棄物の発生など生物多様性への負のインパクトを最小化する取り組みを進めています。

環境汚染物質の削減に向けて(環境報告書) 626KB 

## 環境配慮製品・サービス

DNPは、製品・サービスのライフサイクルを通じて環境負荷を低減するという視点から「環境配慮製品・サービスの開発指針」を定め、開発段階から環境に配慮した製品・サービスづくりを行っています。

### 環境配慮製品・サービス 目標・実績

2050年目標		
製品・サービスを通じて脱炭素社会の構築に貢献する。		
項目	2025年目標	2023年度実績
環境配慮製品・サービスの売上高拡大	スーパーエコプロダクツの総売上高比率を10%に拡大	2023年度総売上高比率：12.0%

DNPは2024年4月、温室効果ガス(GHG)削減目標を国際基準である「1.5°C目標」に適合するように上方修正を行いました。また、資源循環率や水使用量削減等の目標も2030年度に向けて上方修正し、活動を進めています。

[DNPグループ環境中期目標\(2024年度更新\)](#)

### 環境配慮製品・サービス 開発指針

#### 1 環境汚染物質の削減

オゾン層破壊物質・重金属・有機系塩素化合物の排除、窒素酸化物などの物質の環境中への放出の抑制

#### 3 持続可能な資源採取

天然資源の持続可能な活用

#### 5 再使用可能

部位・部品などの場合、分解・洗浄・再充填などを考慮し、購入者が容易に利用できる回収・再使用システムを確立

#### 7 再生素材の利用

回収・再生された素材や部品を多く利用

#### 9 環境負荷の見える化、生物多様性への配慮

低減すべき負荷の見える化、生物多様性への配慮

#### 2 省資源・省エネルギー

金属資源や化石燃料の使用を抑制、省エネルギー化した製品・システム

#### 4 長期使用が可能

修理や部品交換の容易さ、保守・修理サービス期間の長さ、機能拡張性を考慮

#### 6 リサイクル可能

製品がリサイクルしやすい素材を使用しているか、素材ごとに分離・分解・分別が容易な設計がされているか、購入者が容易に利用できる回収・リサイクルシステムがあるかどうかを考慮

#### 8 処理・処分の容易性

焼却施設や埋立処分場にできるだけ負荷をかけないように配慮

#### 10 環境教育・啓発の支援、促進

持続可能な社会づくりへの貢献

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境 (環境配慮製品・サービス)	社会	ガバナンス	社外からの評価
			GRI内容索引

## スーパーエコプロダクツ

DNP独自の評価により、環境配慮に優れた製品・サービスを「スーパーエコプロダクツ」として特定しています。

また、商品(製品やサービス)の環境に関する情報を商品自体やパッケージ、広告などを通じて、生活者に正しく伝える手段のひとつとして、エコマークやCoC認証の取得、対象製品・サービスの販売拡大に取り組んでいます。

環境配慮製品・サービスの拡大(環境報告書) 663KB 

森林認証の取得状況 [>](#)

## 企業の環境への取り組み支援「DNP GREEN PARTNER®」

DNPは常に、事業活動と地球環境の共生を考え、企業として率先的に環境課題に取り組むことが重要だと捉えています。企業の事業の持続的な成長のために、培ってきた環境配慮のノウハウとさまざまなソリューションをかけ合わせてご支援いたします。

DNP GREEN PARTNER [>](#)

## DNPの環境に関する主要データ

### 中長期目標と実績 (2024年3月までの活動実績)

#### GHG排出量削減

中長期目標			
2030年度までに2015年度比40%削減			
2015年度(基準年)	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
1,201千トン	801千トン 33%削減	763千トン 36%削減	745千トン 38%削減

#### 輸送環境負荷削減

中長期目標			
2025年度までに2015年度比15%削減			
2015年度(基準年)	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
1.42k ℓ/億円	1.22k ℓ/億円 14%削減	1.14k ℓ/億円 20%削減	1.04k ℓ/億円 27%削減

#### 環境配慮製品・サービスの売上高拡大

中長期目標		
2025年度までにスーパーエコプロダクツの総売上高比率を10%に拡大		
2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
10.0%	11.9%	12.0%

#### 資源循環率向上

中長期目標			
2025年度までに2015年度比5ポイント改善			
2015年度(基準年)	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
51.7%	56.3%	58.0%	62.4%

中長期目標		
2025年度までゼロエミッションをDNPグループ国内で維持(最終処理場利用率)		
2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
0.05%	0.03%	0.04%

※ ゼロエミッションとは、最終処分場利用量/不要物総排出量を0.5%以下にする取り組み

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境 (環境に関する主要データ)	社会	ガバナンス	社外からの評価
			GRI内容索引

### 水使用量削減

中長期目標			
2025年度までに水使用量売上高原単位を2015年度比35%削減			
2015年度(基準年)	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
8.55m <sup>3</sup> /百万円	5.79m <sup>3</sup> /百万円	5.29m <sup>3</sup> /百万円	5.12m <sup>3</sup> /百万円

### VOC排出量削減

中長期目標			
2025年度まですべての揮発性有機化合物(メタンを除く)の大気排出量を2015年度レベルに維持(国内)			
2015年度(基準年)	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
4,581トン	3,682トン	3,644トン	4,056トン
中長期目標			
VOC大気排出量削減に向けて、現地の法令遵守はもとより、技術導入等により可能な限り削減を図る(海外)			
2015年度(基準年)	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
DNPインドネシアのカラワン工場においてVOC回収装置の稼働を継続			

### 環境保全

中長期目標			
大気排出規制項目の最大濃度を規制基準の70%以下に維持(自主基準)			
2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	
97%	93%	98%	
中長期目標			
排水排出規制項目の最大濃度を規制基準の70%以下に維持(自主基準)			
2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	
98%	99%	99%	
中長期目標			
敷地境界における最大臭気を規制基準の70%以下に維持(自主基準)			
2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	
100%	99%	100%	
中長期目標			
敷地境界における最大騒音レベルを規制基準の70%以下に維持(自主基準)			
2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	
99%	99%	100%	
中長期目標			
敷地境界における最大振動レベルを規制基準の70%以下に維持(自主基準)			
2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	
100%	100%	100%	

## その他主要データ (2024年3月までの活動実績)

### GHGサプライチェーン排出量

項目	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
Scope1排出量	236千トン-CO <sub>2</sub>	215千トン-CO <sub>2</sub>	210千トン-CO <sub>2</sub>
Scope2排出量	565千トン-CO <sub>2</sub>	548千トン-CO <sub>2</sub>	535千トン-CO <sub>2</sub>
Scope3排出量	4,240千トン-CO <sub>2</sub>	4,370千トン-CO <sub>2</sub>	4,210千トン-CO <sub>2</sub>
サプライチェーン排出量	5,040千トン-CO <sub>2</sub>	5,130千トン-CO <sub>2</sub>	4,960千トン-CO <sub>2</sub>

### 水資源の有効活用(取水量)

取水源	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
地表水(上水・工業用水)	4,380千m <sup>3</sup>	4,020千m <sup>3</sup>	4,140千m <sup>3</sup>
地下水	3,400千m <sup>3</sup>	3,240千m <sup>3</sup>	3,160千m <sup>3</sup>
河川水	0千m <sup>3</sup>	0千m <sup>3</sup>	0千m <sup>3</sup>
海水	0千m <sup>3</sup>	0千m <sup>3</sup>	0千m <sup>3</sup>
総量	7,780千m <sup>3</sup>	7,260千m <sup>3</sup>	7,300千m <sup>3</sup>

### 水資源の有効活用(排水量)

取水源	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
公共水域(河川・海洋)	2,740千m <sup>3</sup>	2,490千m <sup>3</sup>	2,620千m <sup>3</sup>
下水道	3,370千m <sup>3</sup>	3,200千m <sup>3</sup>	2,930千m <sup>3</sup>
地下浸透	0千m <sup>3</sup>	0千m <sup>3</sup>	0千m <sup>3</sup>
総量	6,110千m <sup>3</sup>	5,690千m <sup>3</sup>	5,550千m <sup>3</sup>

※ 河川等の公共水域へ排水を放流した場合、河川を流れ最終的に海洋へ至る。

### 水質汚染物質の削減

項目	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
水質汚染物質 排出量COD	1.35kg/億円	1.30kg/億円	1.35kg/億円

※ 単位の説明: 負荷量/製品トンとして表現しているが、製品は多岐にわたるため一概に重量で表現するのは適さないと判断し、売上高で代用した。

[DNPグループ環境中期目標\(2024年度更新\)](#) >

[環境目標と実績、環境負荷実態\(環境報告書\)](#) 617KB 

[環境会計\(環境報告書\)](#) 501KB 

重点テーマ: 環境

## ISO14001 / 森林 / ISCC PLUS 認証取得状況

### ISO14001 認証取得状況

(2024年8月時点)

事業部・グループ会社	サイト	取得年月 <sup>※1</sup>	審査登録機関
情報イノベーション事業部 (株) DNPデータテクノ	牛久工場、蕨工場 奈良工場、京都南工場	2002年3月	JIA-QA
イメージングコミュニケーション事業部 (株) DNPテクノパック	狭山工場、岡山工場	1997年11月	JIA-QA
(株) DNP包装	狭山工場 軟包装、泉崎工場	2008年8月	SGS
	東海工場	2002年3月	SGS
	筑後工場	2002年6月	SGS
(株) DNP生活空間事業部	本社工場、第二工場、第三工場	2021年9月	JICQA
生活空間事業部	東京部門、DNP生活空間 モビリティ事業部 東京部門 岡山部門、DNP生活空間	2002年1月	JIA-QA
(株) DNPエリオ	東京工場、大阪工場	2005年1月	LRQA
DNP田村プラスチック (株)	磐田工場、萩原工場	2000年8月	JARI-RB
シミックCMO (株)	富山工場	1998年8月	JSA
	足利工場	2001年7月	KHK
	静岡工場	2001年10月	KHK
	西根工場	2020年4月	KHK
(株) DNPファインケミカル宇都宮	本社工場 (栃木)	2002年1月	JCQA
北海道コカ・コーラボトリング (株)	札幌工場	2010年2月	LRQA
ファインデバイス事業部 (株) DNPファインオプトロニクス	上福岡工場	2004年3月	AJA
オプトエレクトロニクス事業部	三原東	1998年7月	DNV
	岡山工場、三原西工場	2009年5月	DNV
ディー・ディー・ファインエレクトロニクス (株) <sup>※2</sup>	北上工場	1996年2月	JACO
(株) DNPファインケミカル	東京工場、笠岡工場	2002年1月	JCQA
(株) DNPロジスティクス	板橋地区	2004年10月	AJA
DNP Imagingcomm Europe B.V.	オランダ (アムステルダム)	2009年3月	BV
DNP Imagingcomm America Corporation	アメリカ (ピッツバーグ)	2022年5月	NSF ISR
	アメリカ (コンコード)	2023年1月	NSF ISR
DNP Imagingcomm Asia Sdn.Bhd.	マレーシア (ジョホール)	2022年7月	intertek
PT DNP Indonesia	インドネシア (プロガドン) インドネシア (カラワン)	2009年8月	AJA
DNP Vietnam Co.,Ltd.	ベトナム (ビンズン省)	2015年4月	intertek
DNP Photomask Europe S.p.A.	イタリア (アグラテ)	2006年4月	CISQ

※1 取得年月は、初回の登録年月です。

※2 ディー・ディー・ファインエレクトロニクス (株) 北上工場は、東芝デバイス&ストレージ (株) グループの一部として登録しています。

## 森林認証取得状況

(2024年4月時点)

認証の種類	取得の範囲	ライセンス番号	認証番号	取得年月 ※
FSC®の CoC	情報イノベーション事業部	FSC®-C022784	SGSHK-COC-001466	2003年8月
	大日本商事 (株)	FSC®-C020374	SGSHK-COC-001584	2003年12月
	Lifeデザイン事業部	FSC®-C009084	SGSHK-COC-002411	2005年12月
	出版イノベーション事業部	FSC®-C006469	SGSHK-COC-002546	2006年3月
	生活空間事業部	FSC®-C011519	SGSHK-COC-006636	2009年8月
	DNP America, LLC	FSC®-C017302	SCS-COC-002804	2009年10月
	DNP Europa GmbH	FSC®-C101577	SGSCH-COC-007979	2010年8月
	PT. DNP Indonesia	FSC®-C111983	NC-COC-006063	2012年9月
	(株) DNPエスピーイノベーション	FSC®-C121224	JIA-COC-200006	2014年5月
	DNP imagingcomm Europe B.V.	FSC®-C175372	SKH-COC-000661	2022年3月
	イメージングコミュニケーション事業部	FSC®-C182001	SGSHK-COC-350726	2022年9月
PEFCの CoC	Lifeデザイン事業部	PEFC/01-31-01	SGSJP-PEFC-COC-2000	2004年1月
	大日本商事 (株)	PEFC/31-31-77	SGSJP-PEFC-COC-0313	2008年1月

※ 取得年月は、初回の登録年月です。

## 認証の種類

- ・【 FSC® 】 Forest Stewardship Council® (森林管理協議会)
- ・【 PEFC 】 欧州の森林認証プログラム (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes)

## ISCC PLUS認証取得状況

ISCC認証取得サイトに関して、ISCCの最新の規則に則り、ISCC PLUS要求事項に準拠することを約束し宣言します。

事業部・グループ会社	サイト	取得年月	認証機関
(株) DNPテクノパック	京田辺工場	2023年6月	SGS Germany GmbH

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価
			GRI内容索引

## 2023年度 関連ニュース(2023年4月-2024年3月配信分)

- 2024年3月12日 [サステナビリティ](#) [責任ある調達](#) [環境](#) >  
5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
- 2024年2月19日 [サステナビリティ](#) [環境](#) [社会からの評価](#) [企業情報](#) >  
環境省主催の第5回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の「環境サステナブル企業部門」で銅賞を受賞
- 2024年2月7日 [ニュースリリース](#) [サステナビリティ](#) [社会からの評価](#) [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2年連続認定
- 2023年11月30日 [ニュースリリース](#) [製品・サービス](#) [パッケージ](#) [サステナビリティ](#) [環境](#) >  
京田辺工場(京都府)のISCC PLUS認証を活かした包材販売を開始
- 2023年10月17日 [ニュースリリース](#) [サステナビリティ](#) [社会からの評価](#) [環境](#) >  
「市谷の杜」が第43回「緑の都市賞」の「国土交通大臣賞」を受賞
- 2023年10月10日 [サステナビリティ](#) [社会からの評価](#) [環境](#) >  
環境省が認定する「自然共生サイト」にDNPの「市谷の杜」(東京都新宿区)が選定
- 2023年9月29日 [サステナビリティ](#) [環境](#) [製品・サービス](#) [パッケージ](#) [産業部材・資材](#) [マーケティング・販促](#) >  
第3回「サステナブル マテリアル展」に出展
- 2023年9月22日 [製品・サービス](#) [印刷・出版](#) [サステナビリティ](#) [環境](#) >  
ラベル製品の資源循環に取り組む「J-ECOL」に参画
- 2023年9月6日 [サステナビリティ](#) [社会からの評価](#) [環境](#) [製品・サービス](#) [パッケージ](#) [コーポレートコミュニケーション](#) [健康・医療](#) >  
第6回エコプロアワードで「奨励賞」を受賞
- 2023年8月23日 [イベント](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [環境](#) >  
北海道マラソンにゴールドパートナーとして協賛
- 2023年8月4日 [サステナビリティ](#) [環境](#) >  
サプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量データの連動に向けて、「Green x Digitalコンソーシアム」の実証実験に参画
- 2023年7月10日 [ニュースリリース](#) [製品・サービス](#) [パッケージ](#) [マーケティング・販促](#) [健康・医療](#) [サステナビリティ](#) [環境](#) >  
生活者の脱炭素アクションを推進するEarth hacks株式会社と業務提携
- 2023年6月26日 [サステナビリティ](#) [社会からの評価](#) [環境](#) [製品・サービス](#) [コーポレートコミュニケーション](#) [マーケティング・販促](#) [IT・DX](#) >  
「埼玉県資源循環の見える化実証実験」で「日本DX大賞」特別賞を受賞
- 2023年6月22日 [ニュースリリース](#) [製品・サービス](#) [パッケージ](#) [サステナビリティ](#) [環境](#) >  
環境配慮パッケージングで2022年度は約17万トンのCO<sub>2</sub>削減効果を達成
- 2023年4月11日 [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [環境](#) [製品・サービス](#) [コーポレートコミュニケーション](#) [パッケージ](#) >  
「東京グレートサンタラン2022」で使用した紙容器をノートにリサイクルして 闘病中の子どもたちにプレゼント

## 社会



<b>人権・労働</b> >	<b>ダイバーシティ&amp;インクルージョン</b> >	<b>人材開発・育成</b> >
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 >
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 >
人財への取り組み >	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 >
労使関係 >		
<b>労働安全衛生</b> >	<b>DNPの人的資本に関する主要データ</b> >	<b>責任ある調達</b> >
マネジメントシステム >		中長期ビジョン >
健康保持増進の取り組み >		マネジメントシステム >
労働災害防止の取り組み >		DNPの主な取り組み >
<b>製品の安全性と品質</b> >	<b>企業市民</b> >	
中長期ビジョン >	中長期ビジョン >	
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 >	

## 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のひとつと認識し、「社員」「地域社会」「サプライヤー」「顧客」「株主・投資家」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、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(DNP単体)※1 ②障がい者雇用率(DNP単体と特例子会社の合算)※2 ③年次有給休暇取得率(DNP単体)※3 ④休業災害度数率※4	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

※1 女性管理職人数・比率:2022年度より指標・目標値変更  
 リーダークラス:管理職一步手前

※2 障がい者雇用率:2023年度より目標値変更

※3 年次有給休暇取得率:2023年度より指標変更

※4 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。集計期間は2023年1月から12月まで

DNPの人権・労働に関する各種データ >

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 >

## 人権への取り組み

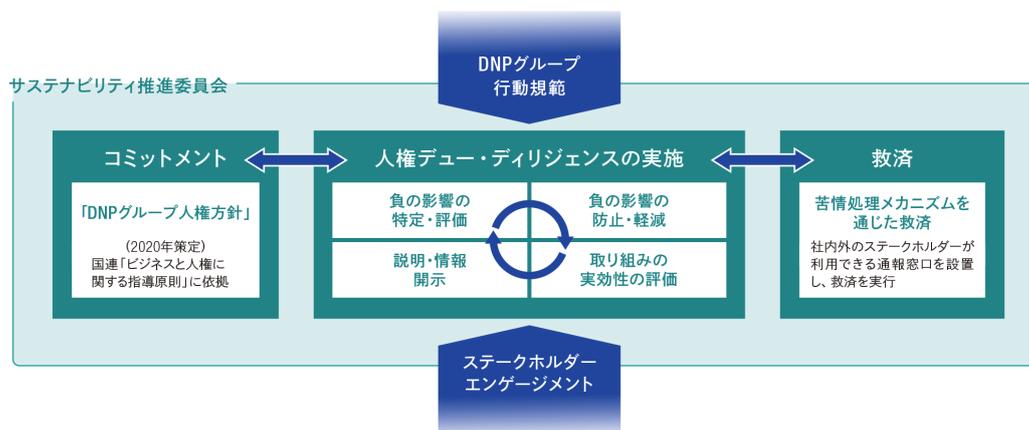
### 方針と体制

DNPは「DNPグループ行動規範」のひとつに「人類の尊厳と多様性の尊重」を掲げ、あらゆる人が固有に持つ文化、国籍、信条、人種、民族、言語、宗教、性別、年齢や考え方の多様性を尊重することを定めています。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」等の国際規範を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、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・労務関連のほか、ダイバーシティ&インクルージョン推進、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の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 >	DNPグループ人権方針 >
人的資本ポリシー >	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グループサステナブル調達ガイドライン >

### 人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスの全体像



DNPは、「DNPグループ人権方針」に基づき、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを強化しています。自社の事業活動が、社員だけでなく、サプライヤーや地域社会等、全てのステークホルダーの人権に影響を及ぼすことを認識し、それらの負の影響を防止・軽減するための各種施策を実行しています。また、人権デュー・ディリジェンスで求められる救済へのアクセスを確保するために、各ステークホルダーが利用できる通報窓口の実効性の強化や、ステークホルダーとの対話等を推進しています。

特に、事業活動による潜在的な人権リスクのひとつに、サプライチェーン上の人権課題があると認識しています。そのため、「人権・労働」や「安全衛生」等、DNPとサプライヤーがともに守るべき事項を定めた「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」を制定し、その実効性を高めるために、継続的な責任ある調達のマネジメントを推進しています。

サプライチェーン全体での取り組み(統合報告書) 9,928KB	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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## 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。そのため、グループ全社員を対象に、人権への理解促進を目的として、2021年度から「ビジネスと人権」のeラーニングを実施しています。2023年度は約22,600名の社員が、「DNPグループ人権方針」および本方針に基づいて、DNPが負う責任、サプライチェーンに潜在する人権課題等について学びました。また「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進や各種ハラスメントの防止に関する研修も実施しています。そのほか、購買業務のスタッフが、環境・人権等の社会課題の動向とそれに対して企業が負う責任、購買を通じたサステナビリティ推進の必要性を学ぶ研修や、特定の事業部門を対象とした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行っています。

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機会を通じて、人権問題に取り組むことの重要性を伝え、連携しています。

## 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 	

## 企業市民としての取り組み

### 次世代育成

DNPは、「児童の権利に関する条約」(1989年の国連総会で採択)と「子どもの権利とビジネス原則」(2012年にユニセフ、国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレンが策定)を支持しています。児童労働の禁止はもちろん、「児童の権利に関する条約」が定める「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。

### 地域社会

DNPは、地域社会の一員として、常に国内外のそれぞれの地域に寄り添うことを心掛けています。例えば、本社がある東京の市谷地区では、地域協働学校運営協議会に参加して学校運営を支援するほか、地区防災協議会等にも参加し、地域の安全・安心な環境づくりに留意しています。全国においても、各事業所内の緑地づくりや地域生態系の保全活動を進め、工事などで一時的に環境に影響を及ぼす場合があっても、地域住民の方々への説明や緊密な連携によって、深刻化を防いでいます。DNPは、ビジネスパートナーだけでなく、地域社会等のステークホルダーともコミュニケーションを深め、体制を整えながら適切に対応しています。

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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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”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 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 >

## グローバル人事労務戦略の推進

DNPグループは多様な事業を世界34都市で展開しています。グローバルでの人的資本の強化と最大化に向けて、1.「タレントの可視化とマネジメント」、2.「人材マネジメント基盤の整備」、3.「リスクマネジメント力強化・体制の整備」を大きな3つの柱とし、それぞれに重点施策を置き、各施策を実行しています。

[グローバル人事労務戦略の推進\(統合報告書\) 9,928KB](#)


## 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+ >

## 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

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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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、経営の安定と持続的発展、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グループの持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

持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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## 2023年度 関連ニュース(2023年4月-2024年3月配信分)

- 2024年3月28日 企業情報 サステナビリティ 人権・労働

社員のD&Iを推進する社内イベント・第4回「ダイバーシティウィーク」を開催

>
- 2024年3月26日 ニュースリリース サステナビリティ 人権・労働

社員なら誰でも参加できる障がい者コミュニティ「ほっとワーク」を開設

>
- 2024年3月21日 ニュースリリース サステナビリティ 社会からの評価 人権・労働

「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定

>
- 2024年3月8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

「2024 J-Winダイバーシティ・アワード」で大賞を受賞

>
- 2023年12月25日 ニュースリリース 企業情報 サステナビリティ 人権・労働

DNPグループの社員3万人を対象に「アンコンシャス・バイアス研修」を開始

>
- 2023年11月7日 サステナビリティ 人権・労働 社会からの評価

「PRIDE指標」の最高位「ゴールド」を3年連続で受賞

>
- 2023年10月31日 サステナビリティ 企業市民 人権・労働

UNHCR本部 民間連携部代表Ms. Shirin Pakfarと難民支援に関する意見交換を実施

>
- 2023年4月19日 サステナビリティ 人権・労働

社員のD&Iを推進する社内イベント・第3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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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



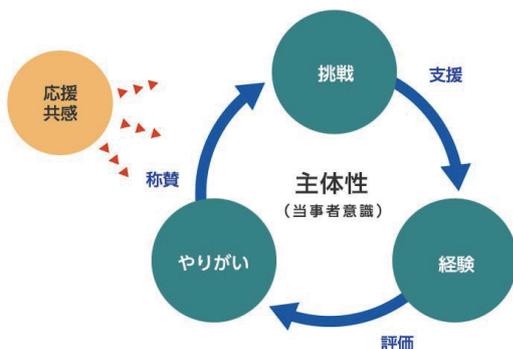
常務取締役  
ダイバーシティ&インクルージョン推進室担当  
**宮間 三奈子**

### 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。多様な人材がそれぞれの強みを活かし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。

こうした多様な個を活かすD&Iの推進は社外から高い評価を受けています。また、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、その解決に努めるなかで、「多様な個を活かすD&I推進」の重要性がさらに高まっています。そのため、私たちは、2023-2025年度の「ダイバーシティ経営中期ビジョン」では、「インクルージョンがあたりまえになっている」を掲げています。各職場でこの「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。

「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。そ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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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、代表取締役副社長のもと本社基本組織として「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

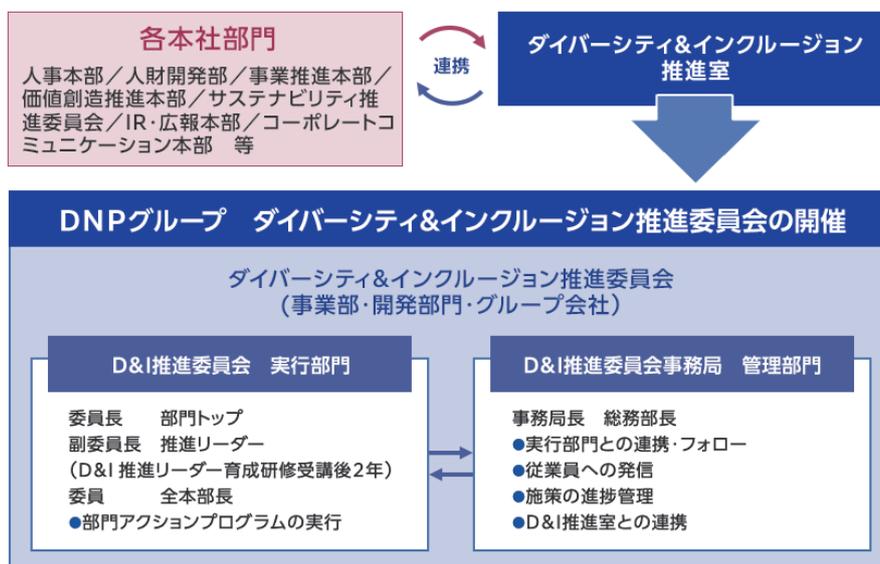
1. ダイバーシティ&インクルージョンの推進を先頭に立って取り組みます。
2. 管理職の意識を一人ひとりの違いを強みとして活かす「対話型スタイル」に変えます。
3. 社員一人ひとりが能動的に挑戦できる会社、新しい価値を創出する会社になります。

2020年7月17日  
DNPグループ代表 北島 義斉

## ダイバーシティ&インクルージョン推進の概念図



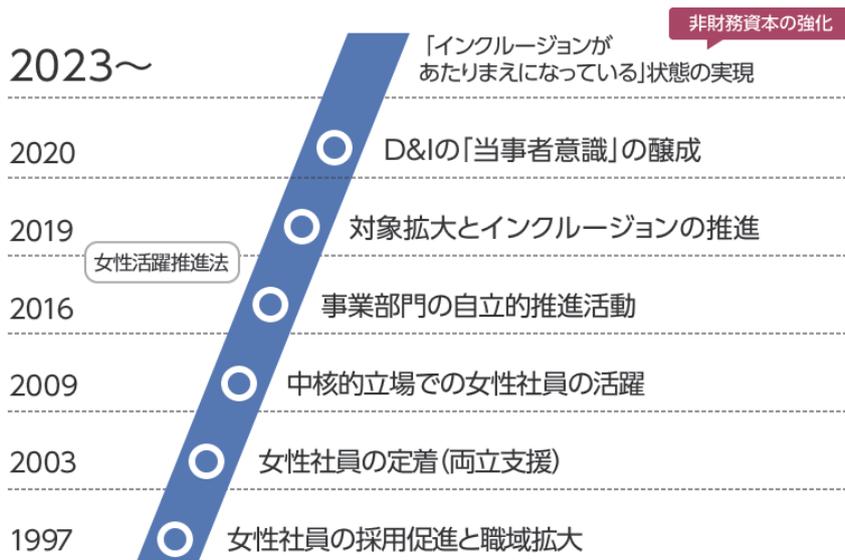
## ダイバーシティ&インクルージョン推進体制



サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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、その後も多様な人材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。

<a href="#">女性活躍推進法に基づく行動計画</a> >	<a href="#">次世代育成のための行動計画</a> >
-----------------------------------	---------------------------------

#### 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。

					
Next なでしこ 共働き・共育て支援企業に選定	なでしこ銘柄に選定	子育てサポート くろみん認定	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大賞

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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、その掛け合わ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、行動に変えるための「ダイバーシティ講座」「アンコンシャス・バイアス研修」「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付け、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・ケアハラスメント防止規程」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に必要な措置を定めています。

また、昇任時の管理職(マネージャー)研修において、全研修対象者に対してハラスメントへの適正な対応について教育を実施するのに加え、毎年1回、全管理職に対してハラスメント教育を継続的に実施しています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

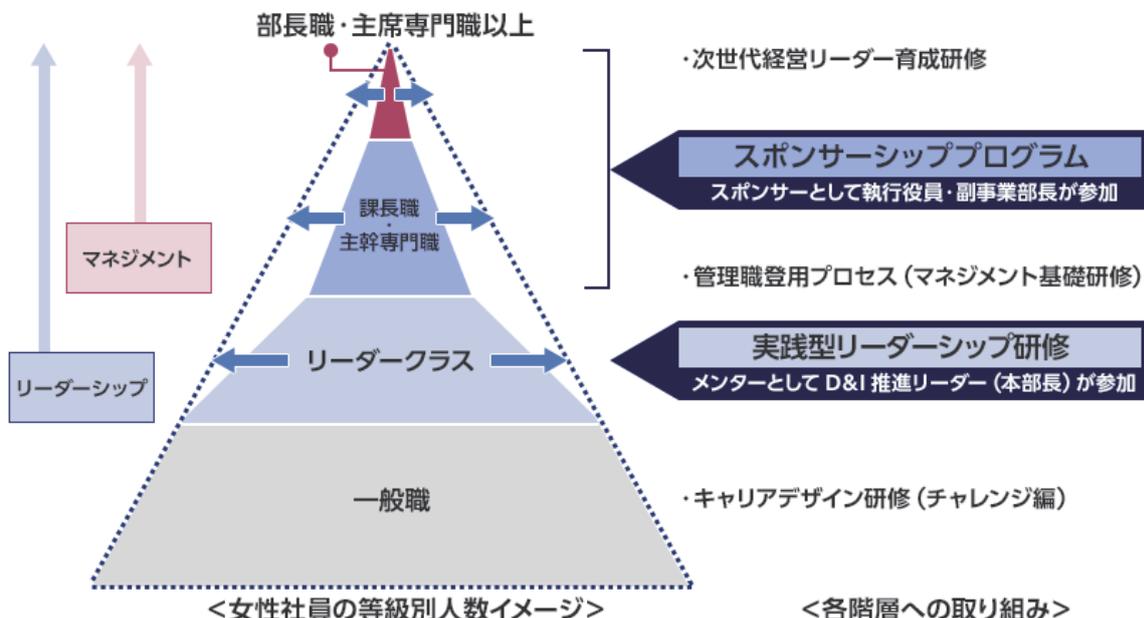
DNPが持続的に新しい価値を提供し、より良い未来をつくるためには、経営における多様性をさらに高め、同質性により生じる弊害を回避することも重要です。DNPでは、2030年に女性役員の比率を30%超にすることを目指し、各役員が責任を持ち、積極的に取り組んでいます。また、[女性活躍推進法に基づく行動計画](#)に沿って、さまざまな施策を進めています。例えば、組織の意思決定に関わる女性社員の継続的な育成に向けて、各等級の女性社員に向けた研修を体系的に実施しています。2021年度には「スポンサーシッププログラム」を開始し、意思決定の場への女性の登用、上位職の多様性の拡大につなげています。本プログラムは、管理職課長・部長級の女性社員に対して、経営幹部(役員や副事業部長級の役職者)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、女性対象者は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。一方、スポンサーやオーナーは自組織において多様な人材が活躍できる職場環境の整備など自部門の職場風土の改革につなげていきます。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形成が必要です。2021年度まではリーダークラスの女性から選抜して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。

この研修では、約半年間にわたり本部長クラスのD&I推進リーダーが、女性の考えや職場の課題と向き合いながら、女性受講者に視野を広げるための問いかけをしたり、共に考えるなど伴走することで、各部門のD&I推進にも活かしています。加えて、女性受講者とD&I推進リーダーには、学びのグループの場を提供しています。研修での学びを職場で実践し、相互にフィードバックしながら、女性の能力開発や職場の課題について議論するコミュニティとなっています。



スポンサーシッププログラムオリエンテーション風景

## 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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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の考えや行動を社外に伝えるため、DNPプラザ『みんなの「問い」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3年連続で最高位の「ゴールド」を受賞しています。

### 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暇日数相当が利用可) など

年次有給休暇取得状況



ボランティア休暇取得状況

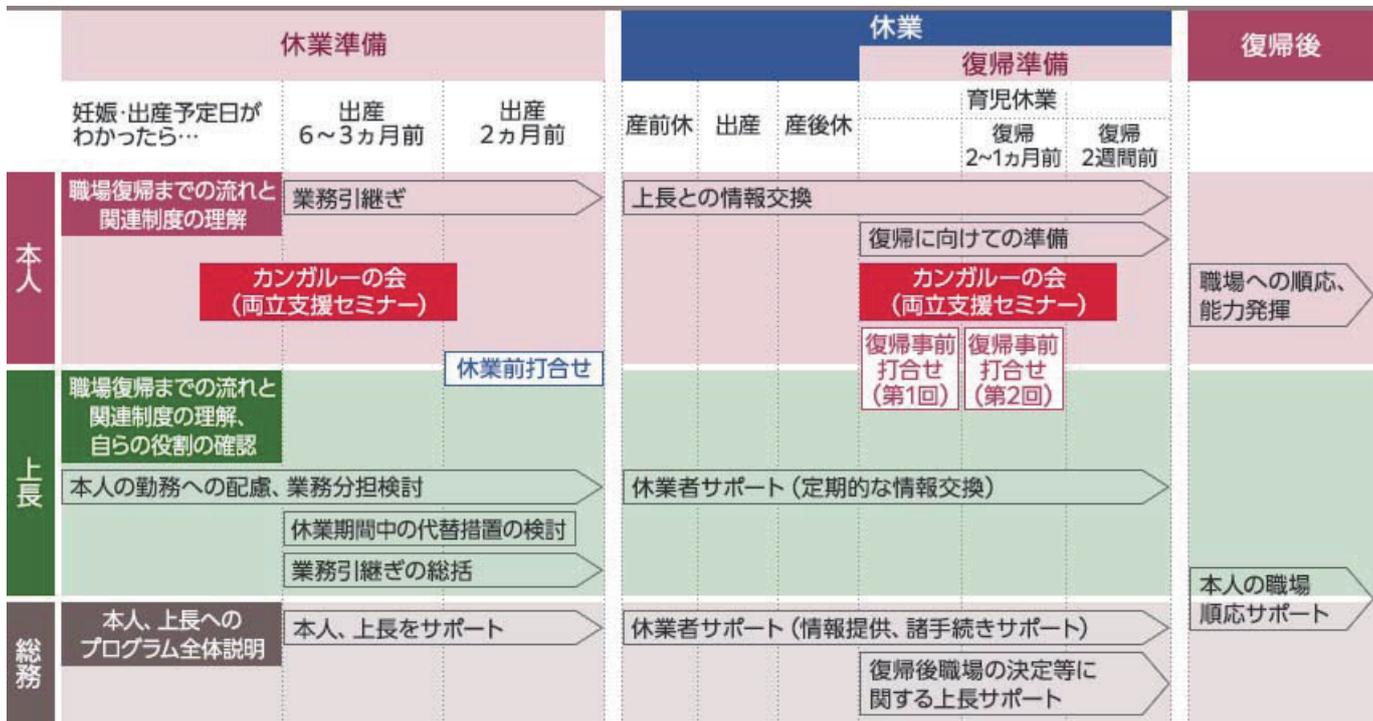


育児休業取得状況



## 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」を展開しています。

### 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。2023年度の男性育休取得実績は98.7%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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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きます。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。さらに、2024年2月には、障がい者インクルージョンコミュニティ「ほっとワーク」を社内に開設しました。障がいのある社員や障害のある家族を持つ社員の安心感を高め、障がいの有無にかかわらず社員それぞれの個性や能力、考え方を認め合い、活躍できる職場につなげています。

DNPビジネスパートナーズ [▶](#)

障がい者雇用率 [>](#)

<リリース>コミュニティ「ほっとワーク」 [>](#)

## 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。

選択定年制利用率 [>](#)

### 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や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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

IT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・モバイル勤務など、リアルとリモートそれぞれのメリットを活かした、最適かつ生産性の高いハイブリッドな働き方を推進しています。

## 副業・兼業

優秀な人材の採用、育成、処遇といった視点から、積極的に社外の視点を取り入れるとともに、イノベーションの起点となる人材の確保を後押しできるように、本業に支障が出ない範囲で、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。加えて、イノベーションに必要な他部門が保有する知識・スキルの習得や、他部門との連携・協働による新たな価値の創出、個人の自発的キャリア開発の選択肢を拡げチャレンジングな人材の育成につなげる目的で、DNPグループ内の他部門を兼務できる社内複業制度も導入しています。

## 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ダンス」には、全12回で社員とご家族691名が、58歳の社員が対象の「セカンドライフ直前ガイダンス」には、全23回で社員とご家族651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134名が参加しました。

※「セカンドライフ準備ガイダンス」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。2023年度には、20代から60代までの幅広い年齢層の社員から463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、ハラスメントなど、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。2023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、739件の相談がありました。

※[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、企業倫理にかかわる相談・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、「DNPグループ健康宣言」に掲げている「こころの資本」や「心理的安全性」の状態、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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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。2023年度の慶弔給付は10,576件でした。

## DNPファミリーデー

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ファミリーデー(旧:DNPファミリーフレンドリーデー)」を継続的に開催しています。ファミリーデーを通し、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ファミリーデー >](#)

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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



代表取締役副社長  
サステナビリティ推進委員会副委員長  
**宮 健司**

### 「人への投資」が企業価値の向上に結びつく好循環ループの確立

DNPグループがより良い未来をつくり出していくための“重要な基盤”であり“強みの源泉”は、社員一人ひとりの存在にほかなりません。社員が安心して挑戦を重ねることでそれぞれの強みを伸ばし、その強みを「対話」を通じて掛け合わせていくことによって、社会へ新しい価値を提供し続けていくことが可能となります。

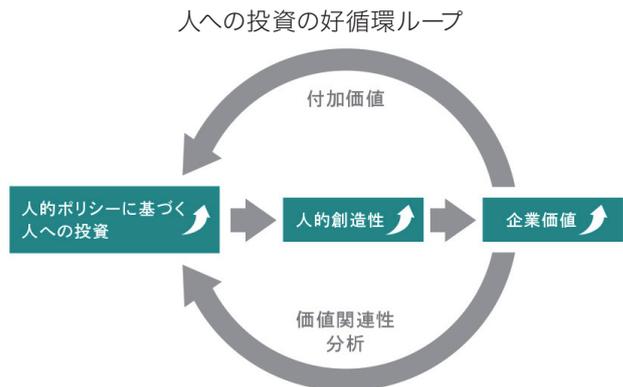
こうした思いから、2019年から3年間にわたって人事諸制度を再構築し、その後もキャリア自律型の仕組みである“DNP版「よりジョブ型も意識した処遇と関連施策」”を展開するなど、積極的な「人への投資」を継続して行うことで、一人ひとりの「キャリア自律」や「挑戦」を支援するとともに、その前提となる、より良い組織風土の醸成も進めています。

2022年度には、こうした取り組みの前提である“人に対するDNPグループの普遍的・基本的な考え方”を「人的資本ポリシー」として制定・公表し、「一人ひとりが強みを伸ばし、社会(社内・社外)で活躍できる人財へ成長してもらいたい」という思いと、「社員を大切にし、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく」という信念を明確にして、人的資本の強化、最大化を加速させています。

この人的資本ポリシーに基づいて、2023年度からの中期経営計画で、「人への投資」が企業価値向上に貢献するという好循環ループの確立に向け、「人的創造性(付加価値生産性)」をグローバルで飛躍的に高めていくことを宣言しました。

この達成に向けて、4つの重要課題を特定し、それぞれに具体策を定め、実行しているところです。さらにこれらの施策が人的創造性、そして財務価値、企業価値の向上に結びついているかを確認するために、DNP独自の「価値関連性分析」を行うことによって、人的資本強化に向けたそれぞれの施策と企業価値の関連性を分析・検証し、さらなる実効性の向上につなげています。

DNPグループはこれからも積極的かつ継続的に人への投資を行い、人的創造性を高めていくことで事業を通じた付加価値の最大化を図り、それをさらなる人への投資へ振り向けていく好循環を生み出し、最大の強みである人的資本をさらに伸ばしていきます。



サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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、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な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。

## 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)

第二新卒や未経験者も含む、新卒という枠組みでの採用として、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。

#### キャリア採用(単体)

年齢制限を設けずに広くホームページで募集しています。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(単体)

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、仕事を体験できる場を提供しています。2023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2テーマで46名、技術コースの59テーマで106名、デザインコースの3テーマで11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872名を受け入れました。

採用状況(単体)



サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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。

### 各種制度

#### DNP価値目標制度(DVO制度)

DNPは、チーム力の強化とマネジメント変革、組織における信頼感の醸成と価値の創造をめざし、独自の価値目標制度である「DNP価値目標制度(DVO:DNP Value Objectives制度)」を展開しています。四半期ごとに、組織のKPIに基づく「組織目標」を設定するとともに、各社員とチームの自律性・自立性を促す「チーム目標」を設定し、週次のチームミーティング、1on1ミーティングを通して、各目標に対する進捗確認を実施しています。この取り組みにより、社員一人ひとりのチーム意識の醸成や成果・プロセスの見える化、自律的キャリア支援を促進しています。

#### 評価制度

DNPは、人事評価制度において、実績や成果に加え、チームへの貢献や他部門との連携、他者への支援など、社員の行動やプロセスについても評価する仕組みとしています。期中においては、各職群・各等級に求められる期待役割・期待成果(=期待貢献)を基に、「DNP価値目標制度」、週次のチームミーティング、1on1ミーティングを通して、社員一人ひとりの取り組みや成果をリアルタイムに把握しています。それを踏まえ、各期末には、組織目標達成に向けた期待役割・期待成果の実績や、各等級レベルに応じた行動・プロセスの状況、人材育成・役割レベルのレベルアップに関わる内容を評価しています。さらに目標の進展状況、役割レベル表に基づく職群・等級別期待発揮度などを加味し、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、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。2023年度は133名募集し、81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。2023年度は211名の面談を実施、85名の異動が実現しました。

#### 社内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。2023年度は15名が宣言し、8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)。2023年度は、DNPグループ全体で834名(DNP単体433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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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。

### ■ 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。制度発足以来、累計3名が認定されています。

### ■ 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。2023年度は認定者数6名、制度発足以来、累計66名が認定されています。

### ■ 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。2023年度は167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。2023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、779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。2023年度には4名認定され、制度発足以来、累計85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。

2024年7月には、2023年度の取り組みを主な対象とする表彰式を実施しました。「DNPアワード」の大賞1件・最優秀賞1件・優秀賞4件などを選出したほか、「アニバーサリー表彰」として、勤続25年の社員を表彰しました。また、2023年から表彰対象に加えた、価値創出の基盤となる「組織風土や組織・チーム力強化」の取り組みについて、2024年に新たに定めた「DNPウェルビーイング」の考え方を基に表彰する「DNPウェルビーイング表彰」へとブラッシュアップし、30件の優れた取組みを表彰しています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## 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、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。

対象	新入社員	若手・中堅社員 班長クラス	課長手前社員 係長クラス	課長クラス	部長クラス	事業部長クラス 本部長クラス	
階層別	新入社員導入教育	製造部門新任班長研修 3年目フォローアップ研修 1年目フォローアップ研修	マネジメント基礎研修 新任上級職研修 製造部門新任係長研修	非製造部門新任管理職課長研修 製造部門新任管理職課長研修	新任部長研修 工場長研修	次世代経営リーダー研修 新任グループ会社社長研修	
職種別選抜	スタッフ職	スタッフ新入教育					
	営業・企画職		企画・営業系知の財産 研修基礎 プロモーション 受検対策講座	異業種交流研修			
	ICT開発職	P&I研修コース	技術系知の財産 研修基礎 メカトロニクス技能教育				
	研究・技術開発職		設備系スタッフ 実践研修				
	生産管理職						
	製造・制作職		モノづくりスキルセミナー 課長係長研修				
対象	新入社員	若手・中堅社員 班長クラス	課長手前社員 係長クラス	課長クラス	部長クラス	事業部長クラス 本部長クラス	
テーマ別選抜・選択	グローバル研修	早期グローバル人材育成研修		海外赴任前研修 クロスカルチャーコミュニケーション研修 各種グローバルビジネススキル研修 TOEICテスト 国際コミュニケーションスキル研修(英語・中国語・韓国語)			
	ビジネススキル研修						
	DX・ICT研修			ビジネススキルセミナー (ビジネススキル、DX・ICTスキル、試験対策講座等) DXリテラシー標準基礎教育			
	D&I研修	手話講座(初級・中級・上級)	メンター育成研修		ダイバーシティ&インクルージョン推進リーダー育成研修 スポンサーシッププログラム※ 実践型リーダーシップ研修※ ノーマライゼーション教育研修		
	その他		指導員研修		LGBTQ+教育研修		
			キャリア採用者導入教育	キャリアデザイン研修			
		組織変革プロジェクト 各種e-ラーニング(一部選択研修を含む) イノベティブ・デザインディレクター研修					

階層別研修 同一年次または同一等級、同一職位で受講する研修  
選抜研修 本社または部門の入選で受講する研修  
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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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グループは、「DNPグループ安全衛生憲章」のもと、「健康と安全は全てに優先する」という職場風土の構築に向け、「オールDNP」の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、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を込めて、「『オールDNP』全員の意志」という言葉を掲げています。職場の風土として健康と安全を全てに優先させるため、対話や教育の時間の確保をはじめ、各部門のトップの決断をもと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日にトップコミットメントとして「DNPグループ健康宣言」をDNPグループの目指す姿として策定・発信し、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

DNPグループ代表 北島 義斉

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

「DNPグループ安全衛生憲章」「DNPグループ健康宣言」のもと、社長をトップとして安全衛生活動を推進しています。「DNPグループ安全衛生管理規程」で定めた推進体制と運営方法に基づき、労使一体でグループ全体の安全衛生のレベル向上に努めています。「DNPグループ安全衛生連絡会議」(議長: 人的資本部門統括取締役副社長、事務局: 人事本部労務部)を中心に、事業部門・グループ会社の安全衛生連絡会議・安全衛生推進協議会、各職場の安全衛生委員会等が活動内容を具体化し効果を高めています。

社会の動向や国の労働安全衛生施策を踏まえ、社内の活動実績や課題に基づき、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、具体的な活動を推進しています。

基本計画の推進状況については、人的資本部門担当取締役が監督しており、必要に応じ取締役会に報告しています。

### 第6次 労働災害防止・健康保持増進基本計画(方針)

人的資本ポリシーに基づき、「DNPグループ安全衛生憲章」「DNPグループ健康宣言」を具現化する。心身の健康と職場の安全の確保とともに、一人ひとりの挑戦する心(こころの資本)の醸成、職場の活性化(心理的安全性構築)により社員のウェルビーイングおよび職場のエンゲージメントを高め、企業価値向上につながる安全衛生活動を行う。

1. 推進体制の整備と人材育成に取り組み、対話と教育の実践により全員が自分事として積極的(自律的)に参加する実効性の高い安全衛生マネジメントを確立する。
2. 労働災害防止は、重篤な災害の撲滅を第一に考え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。
3. 健康保持増進は、健康診断、ストレスチェックを基軸とした健康管理を推進する。高リスク群に対する個別アプローチ(ハイリスクアプローチ)を進め疾病の発症や重症化の予防を図るとともに、従業員や職場全体に対する働きかけ(ポピュレーションアプローチ)を行い、健康の保持増進を推進する。

## 教育・研修

「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、健康保険組合とも連携し、食事・運動・喫煙などの生活習慣や疾病、メンタルヘルスケアに関する教育・研修をオンラインセミナーやeラーニングも用いて実施し、社員の意識向上・行動変容につなげています。

## 安全衛生活動のレベルアップ

健康と安全の取り組みについては、法令及び「DNPグループ安全衛生管理規程」に定めた事項が適切に実施されているかを、年に1回の自主点検により確認し必要な是正・改善を行いリスクの低減と活動のレベルアップにつなげています。また、グループで定めた基本計画に基づく活動が実施されていることを、各事業の活動計画により確認しています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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」

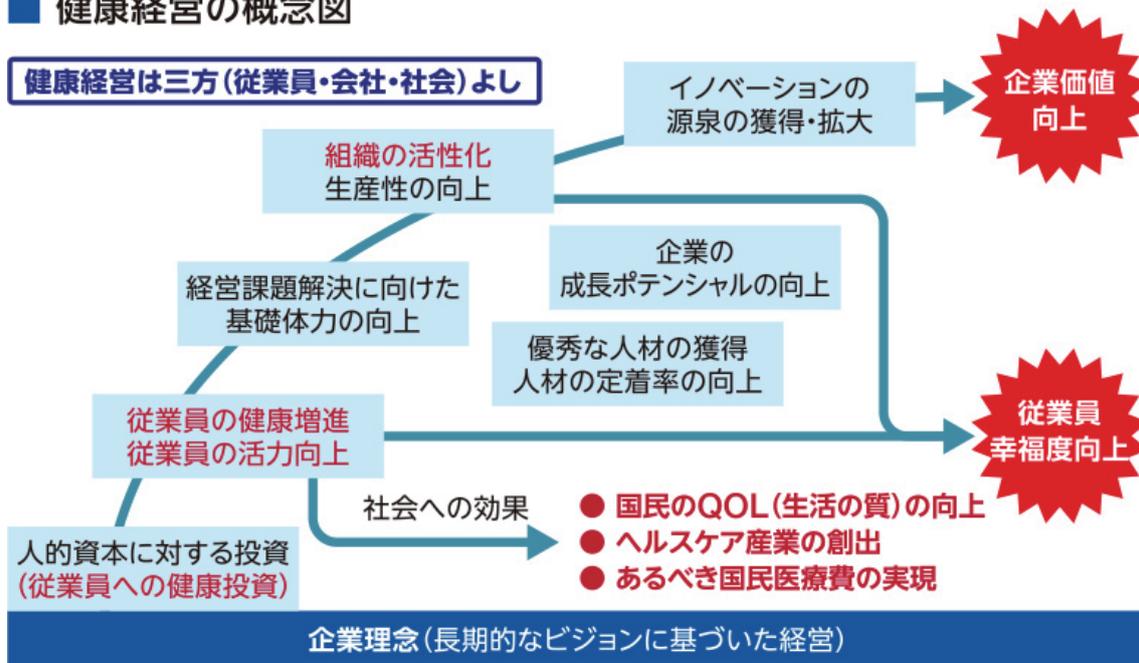
「健康経営」は社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践していくことであり、企業理念に基づき健康投資を行うことで、健康の保持増進に加え、活力や創造性・生産性の向上といった組織の活性化も期待できます。DNPグループはこうした考えを取り入れた「DNPグループ健康宣言」を策定し、社員がいきいきとして、職場全体が活気あふれるチームになれるよう健康関連の施策を推進しています。

DNPグループは人的創造性(付加価値生産性)を飛躍的に高めるため、四つの重要課題※に取り組んでいます。その一つに「社員の幸せ(幸福度)を高める健康経営」を掲げ、「社員を大切にし、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく」(社会(社内・社外)で活躍できる人財へ)という「人的資本ポリシー」のもと、「健康宣言」の具現化に向けて、社員の健康に投資しています。社員の活躍の基盤となる健康について、「①心身の健康の保持・増進」から「②こころの資本(前向きな心)の醸成」「③心理的安全性(信頼関係)の構築」まで幅広く捉えて定義し、社員の幸福度を高める健康経営に取り組んでいます。健康経営によって社員の幸福度を高め、心身ともに健康で活力ある社員が活気あふれるチームでその力を発揮することで、企業価値の向上も実現していきます。

※四つの重要課題:

- 「社員のキャリア自律支援と組織力の強化」
- 「社員の幸せ(幸福度)を高める健康経営」
- 「人材ポートフォリオに基づく採用・人材配置・リスクリング」
- 「多様な個を活かすD&I推進」

### 健康経営の概念図



※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。  
※経済産業省「企業の『健康経営』ガイドブック」より一部変更し作成

戦略マップ【JPG:326KB】



サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## 健康保持増進基本計画

2024～26年度を対象とする「第6次労働災害防止・健康保持増進基本計画」では、心身ともに健康で活力ある社員、活気あふれるチームを表す指標として定期健康診断受診率・有所見者率、独自に定義した健康リスク者率、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設定しています。また、特に「①健康で活力ある人・職場づくり」「②健康施策推進基盤の整備」「③健康リスク者への対応と生活習慣改善の推進」「④こころの健康づくり」「⑤エンゲージメント向上の取り組み」に重点的に取り組んでいます。

健康経営・健康施策を加速するため、健康保険組合や同組合に設置した診療所、メディカルヘルスケア関連・健康関連の事業を行う部門やグループ会社とも連携しています。

※その他の健康指標・実施人数・回答率(DNP単体2023年度、( )内は2022年度の値)

・アブセンティーズム 2.64日/年、10,194名、87.4%(2.28日/年、10,246名、87.2%)

なお、2024年3月末時点の傷病による休職者は56名でした。

・プレゼンティーズム 18.8%、10,194名、87.4%(14.4%、10,246名、87.6%)

\*アブセンティーズムの測定方法:アンケートにて体調不良による欠勤日数を確認。

\*プレゼンティーズムの測定方法:SPQ方式

## 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、健康リスクの高い社員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。こうした健康診断を基軸とした健康管理を効果的に行うため、健康管理システムの基盤整備を進め、独自に設定したガイドラインに従い、健康診断結果から生活習慣病リスクの程度に応じ事後措置の徹底を図っています。社員の平均年齢の上昇にともない、健康診断の有所見者数は増加傾向にあります。有所見者のうち、特にリスクレベルの高い方には医療機関の受診を勧め、保健師が後日受診の確認を行うなど、医療につなげるための取り組みを強化しています。この取り組みの結果、2023年度は再検査・精密検査の受診率は84.1%、ハイリスク者の医療機関受診率は83.8%となりました。

また有所見はないものの生活習慣の改善が必要なレベルの方については、積極的に特定保健指導を受け健康リスクの低減を実現できるように計らっています。保健師の増員や、自社目標に特定保健指導の実施率を設定するなど、健康保険組合とのコラボヘルスを強力に推進しています。このような取り組みの結果、特定保健指導の実施率は2021年度 25.4%から2022年度 36.5%と11.1ポイントアップしました。

PDCAを回す仕組みとしては、健康レポートを発行しています。事業部、グループ会社毎に、健康リスク、生活習慣リスク、健保の保健事業への参加率などをグラフ化し順位付けすることで、それぞれの組織の状況を見える化して取り組みを促進しています。そのほか、生活習慣の改善に向け、ウォーキングイベント(2023年度2,299名参加)、健康測定イベント(2023年9月 790名参加)を開催するとともに、2026年度までに喫煙率を15%以下にする目標を設定し、喫煙による健康リスクを低減する取り組みや、自社の保養施設を利用したヘルスツーリズムを開始しました。

メンタルヘルスの保持増進については、教育の充実や社内相談窓口の拡充に努めています。オンラインセミナー、eラーニング、オリジナル動画教材等による教育を実施するとともに、東京・市谷と大阪・なんばの診療所で専門医による診療も行っています。また、全社員が利用できる健康相談室やカウンセリングルームも設置しています。

心身の健康保持増進に関しては働く時間の管理も大切です。長時間労働による健康障害の防止やライフ・ワークバランス施策の一環として、継続的な労働時間の削減にも努めています(参考:DNP単体で2023年度残業時間13.9時間/年)。

### 診療所

診療所は人間ドックを含めて全国に13カ所あります。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。2023年度の診療所の受診者は24,994名、人間ドックの受診者は1,193名でした。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## 各種健康相談

社員とその家族の健康に関する支援として、病気や医療上の不安・悩みに対する専門医による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。2023年度には、電話健康相談(家族を含む)、カウンセリングルームでの相談など、2,492件が寄せられました。

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相談を受け付けています。社員に対して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・理解を促進するため、eラーニングによる健康教育を行っています(2021年12月～2024年6月に計8回実施)。アンケートでは、受講によって約60%以上の社員が「健康を意識する」ようになったことがわかりました。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] 2024年6月時点

・eラーニング

2021年12月 DNPグループ健康宣言について 受講率約90%

2022年3月 健康診断について 受講率約89%

2022年6月 生活習慣について 受講率約93%

2022年9月 性差による健康課題について 受講率約91% (アンケートでは約96%が健康を意識している/意識するようになったと回答。)

2023年2月 メンタルヘルスケアについて 受講率約90%

2023年5月 DNPグループの禁煙施策について(喫煙者限定)受講率約73%

2023年9月 DNPグループ禁煙施策 受講率約85%

2023年10月 女性の健康課題について 受講率約87%

(本教育実施後、希望者にHPV検査キットを無料で配付し、子宮頸がん検査の受診につなげる取り組みを実施。投資額2,500千円。)

・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 約2,400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 約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(別途動画を配信約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(別途動画を配信約600回視聴)

## 活力向上・組織の活性化に向けて

DNPグループは、「健康と安全は全てに優先する」職場風土を醸成し、「こころの資本(前向きな心)」や「心理的安全性」を高めていくことで、社員一人ひとりがいきいきとやりがいを感じ、新しいことに挑戦するエネルギーに満たされる環境づくりを行っています。そのために、対話と教育の時間を重視しています。例えば、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、非製造部門ではDNPグループ独自の目標管理制度(DVO制度)を1on1ミーティング・チームミーティングとセットで実施し、社員の挑戦心と信頼感の向上につなげています。

また、こうした活動とあわせて、エンゲージメントに関する調査(サーベイ)やストレスチェックを定期的に行い、個人やチームの状態を“見える化”することで、その改善にも取り組んでいます。サーベイ導入時と比較して2023年度はエンゲージメントが高い社員の割合が4%アップするなど、取り組みの効果が表れてきています。

DVO制度



サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## 「DNPウェルビーイング」と表彰制度

DNPグループの全員が共通して目指すべき状態として、2023年度新たに「DNPウェルビーイング」を定めました。具体的には、「心身の健康」と「安全で快適な職場環境」に、「幸せ(挑戦心・信頼感)」を加えた三つの要素が満たされた「個人も組織も良好な状態」を指しています。「DNPグループ安全衛生憲章」や「DNPグループ健康宣言」とのつながりをより明確化するとともに、価値創出の基盤となる「活力ある職場風土づくり」「組織・チーム力強化」を促進します。

「DNPウェルビーイング」が実現した状態をDNPグループ全体に拡充していくことにより、価値を生み出すための基盤をより強固なものとしていきます。

DNPグループはまた、2023年度から、価値創出の基盤となる「活力ある職場風土づくり」「組織・チーム力強化」の取り組みを評価する「ヘルスウェルビーイング表彰」を実施しています。2024年度には新たに制定した「DNPウェルビーイング」の考え方に基づく優れた取り組みを表彰する内容へとブラッシュアップしました。この表彰制度も活用し、社内の取り組みを広く周知して会社全体にウェルビーイングの輪を広げるとともに、社員一人ひとりが日々の仕事に対する喜びや誇りを持つための一助とします。2024年度は、「挑戦・信頼部門」に121件、「健康部門」に21件、「安全部門」に26件の応募がありました。“手挙げ”によって自主的に参加した社員も含め、延べ1,189名の審査員が投票を行い、最終的に30件の取り組みが表彰されました。



DNPウェルビーイング

### DNPウェルビーイングとは

心身の健康と安全で快適な職場環境だけでなく、幸せ(挑戦心・信頼感)を含めた3つの要素が満たされた“社員個人と組織がともに良好な状態”が「DNPウェルビーイング」です。

「DNPグループ安全衛生憲章」及び「DNPグループ健康宣言」に基づく、価値創出への基盤となる「活力ある職場風土づくり、組織・チーム力強化」のために、皆が共通して目指すべき状態です。

## コミュニケーションを促進するための施設の拡充

社員一人ひとりのエンゲージメントの向上には、職場環境を整備し、職場環境への満足度を高めることが重要です。また、働く人同士のコミュニケーションを促進することがチームワークやモチベーションの向上につながります。そのためDNPグループは、全国の拠点において、リフレッシュやコラボレーションのための施設を積極的に整備・拡充しています。

## 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 >
-----------	---------------------------------------

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

労働災害の防止に向けて、国の示す労働災害防止計画や社内の労働災害発生の動向を踏まえて3年ごとに基本計画を見直し、具体的な活動を推進しています。

2024～26年度の3年間については、重点的に取り組む事項を「第6次労働災害防止・健康保持増進基本計画」として定めています。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強化しています。

### 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グループは常に、「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て、2016年から継続的に実施し、2023年度は140名(累計1,103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(仮想現実)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。

#### 労働災害のない職場づくり

DNPグループは、社員が業務を通してけが等をするのは、あってはならないことだと考え、全ての職場において「不安全的状態」や「不安全的行動」の見直しと改善を実践しています。そのなかで、リスクアセスメント活動とそれに基づく対策に重点的に取り組んでいます。

特に重篤な災害につながる設備の対策については、既存設備全てのリスク部位を抽出、見える化し、その中で重篤度の高い部位から優先して、DNPで独自に策定した設備安全規格に準じた安全対策を展開しています。また、新規で導入する設備に対しても同様に、リスク部位の抽出、対策の実施後に稼働を開始するルールとすることで、災害の防止を図っています。

それでも万一災害が発生した際は、その大小に関わらず、事業場において災害対策会議を開催しています。事業場と本社部門(技術・労務・研究所)が連携し、発生原因の究明や、原因に沿った安全対策・再発防止対策の検討・実施を行っています。また災害発生時には災害状況を、対策完了時には発生原因と対策内容を、それぞれ全社に水平展開することで、DNPグループ全体で類似災害の防止に取り組んでいます。

このような活動をより効果的に推進するために、一部の事業場においては、労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001)の認証を取得しています。

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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
人員構成 (単体)	従業員数	人	10,499	10,328	10,082	10,107	9,589
	男性	人	8,331	8,080	7,837	7,813	7,352
	女性	人	2,168	2,248	2,245	2,294	2,237
	平均年齢	歳	42.6	42.8	43.2	43.8	44.2
	男性	歳	44.0	44.3	44.7	45.4	45.8
	女性	歳	37.0	37.3	37.8	38.4	38.9
	平均勤続年数	年	19.0	19.1	19.4	20.1	20.3
	男性	年	20.1	20.3	20.7	21.4	21.7
	女性	年	14.4	14.6	15.1	15.5	16.0
	取締役数	人	9	10	12	12	11
	男性	人	9	10	11	11	10
	女性	人	0	0	1	1	1
	管理職数	人	3,592	3,598	3,642	3,755	3,673
	男性	人	3,374	3,362	3,373	3,439	3,326
	女性	人	218	236	269	316	347
	リーダークラス 層の女性数	人	542	637	669	620	633
STEM関連職種の女 性の割合	%	—	—	15.9	17.2	18.3	
人員構成 (連結)	海外グループ会社 取締役数	人	86	122	163	75	119
	現地	人	17	43	45	25	30
	日本	人	69	79	118	50	89
	海外グループ会社 従業員数	人	4,741	3,754	3,758	3,692	3,718
	アジア	人	3,680	2,608	2,579	2,474	2,475
	アメリカ	人	662	724	743	769	799
	ヨーロッパ	人	399	422	436	449	444
	DNP含むグループ 会社従業員数	人	38,181	37,062	36,542	36,246	36,911
	男性	人	31,005	30,373	29,792	29,438	29,569
	女性	人	7,176	6,689	6,750	6,799	7,337

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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)	事由別退職者数						
	自己都合	人	183	109	175	131	176
	定年 <sup>※1</sup>	人	145	146	132	55	86
	前年度末人員数	人	10,757	10,499	10,328	10,082	10,107
	年間離職率						
	自己都合	%	1.70	1.04	1.69	1.30	1.74
	定年 <sup>※1</sup>	%	1.35	1.39	1.28	0.55	0.85
休暇制度 利用状況 (単体)	新入社員の 定着状況 <sup>※2</sup>	%	90.6% (2017年入社)	91.9% (2018年入社)	92.4% (2019年入社)	92.7% (2020年入社)	90.8% (2021年入社)
	年次有給休暇 取得率	%	54.7	49.8	52.0	53.3	55.6
	年次有給休暇平均 取得日数	日	10.4	9.5	9.9	10.0	10.5
	産前産後休業 取得者数	人	—	124	120	131	94
	育児休業 取得者数 ※( )内は男性の 人数	人	186(-)	210(127)	259(164)	235(158)	231(154)
	男性社員の 育児休業 取得率	%	—	54.3	82.4	83.6	98.7
	介護休業 取得者数	人	7	3	3	7	6
その他制度 利用状況 (単体)	ボランティア 休暇取得者数	人	28	0	10	0	6
	障がい者 雇用率 <sup>※3</sup>	%	2.26	2.50	2.43	2.60	2.90
	高齢者 雇用 <sup>※4</sup>	%	92.8	95.1	94.1	94.7	94.0
	退職者 再雇用 <sup>※5</sup>	人	3 <sup>※6</sup>	9	2	8	6
	連枝会(共済会) 慶弔給付	件	10,440	10,308	10,457	10,872	10,576

※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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

人材開発・育成		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
等級・賃金制度	平均年間給与	円	7,444,804	7,663,346	7,676,582	7,969,603	8,043,096
採用状況 (単体)	新卒採用 <sup>※7</sup>	人	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	181 (74/105/2) 2024年4月入社
	男性 <sup>※7</sup>	人	124 (57/66/1)	128 (42/85/1)	100 (36/64/0)	110 (34/76/0)	122 (36/85/1)
	女性 <sup>※7</sup>	人	68 (37/28/3)	69 (39/27/3)	62 (36/25/1)	67 (35/30/2)	59 (38/20/1)
	新規高卒等採用	人	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	14 2024年4月入社
	男性	人	3	2	0	0	3
	女性	人	11	10	11	11	11
	中途採用	人	76	71	31	50	71
	男性	人	53	48	17	35	51
	女性	人	23	23	14	15	20
社員向け教育研修 <sup>※8</sup> (単体)	総時間(年間)	時間	—	237,288	265,776	306,930	311,724
	社員一人当たりの平均日数(年間) ※1日を8時間と想定	日	—	2.8	3.3	3.8	4.1
	社員一人当たりの平均時間(年間)	時間	—	22.6	26.4	30.4	32.5
	社員一人当たりの教育研修費用(年間)	千円	—	76	84	96	107

※7. (事務系/技術系/デザイン系)

※8. 階層別研修、職種別研修、テーマ別研修(選抜・選択)、eラーニング等

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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		単位	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
労働災害(連結)	労働災害発生率※9 (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	—	0.21	0.29	0.19	0.30	0.24
	全印刷業	—	1.60	1.35	1.38	1.57	1.34
	全産業	—	1.80	1.95	2.09	2.06	2.14
	従業員死亡者数 ※( )内は契約社員の人数						
	DNPグループ	人	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
健康関連データ(単体)	健康診断受診率	%	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9
	喫煙率	%	28.2	26.8	27.3	25.1	24.1
	運動習慣者率	%	21.0	21.7	23.1	26.7	26.8
	睡眠で十分な休養が取れている人の割合	%	56.2	62.9	62.2	61.8	61.4
	飲酒習慣者率	%	21.8	17.8	17.3	18.2	18.5
	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)	94.8(96.2)	96.9(97.8)
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	3.2悪化	2.0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+0.3	基準比±0.0	基準比±0.0	基準比+0.1
	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	基準比5改善	基準比8改善

※9. 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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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や業務委託先(以下、「ビジネスパートナー」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 ※2023年度調査は「DNPグループCSR調達ガイドライン」基準での調査(①) ※2024年7月より「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」に改定(①) ※年間購入額90%を占めるサプライヤー、事業継続上重要なサプライヤーが対象(①)	① 2030年度までに 平均スコア90点以上 ② 2030年度までに 取得率100%	最新年度実績へ

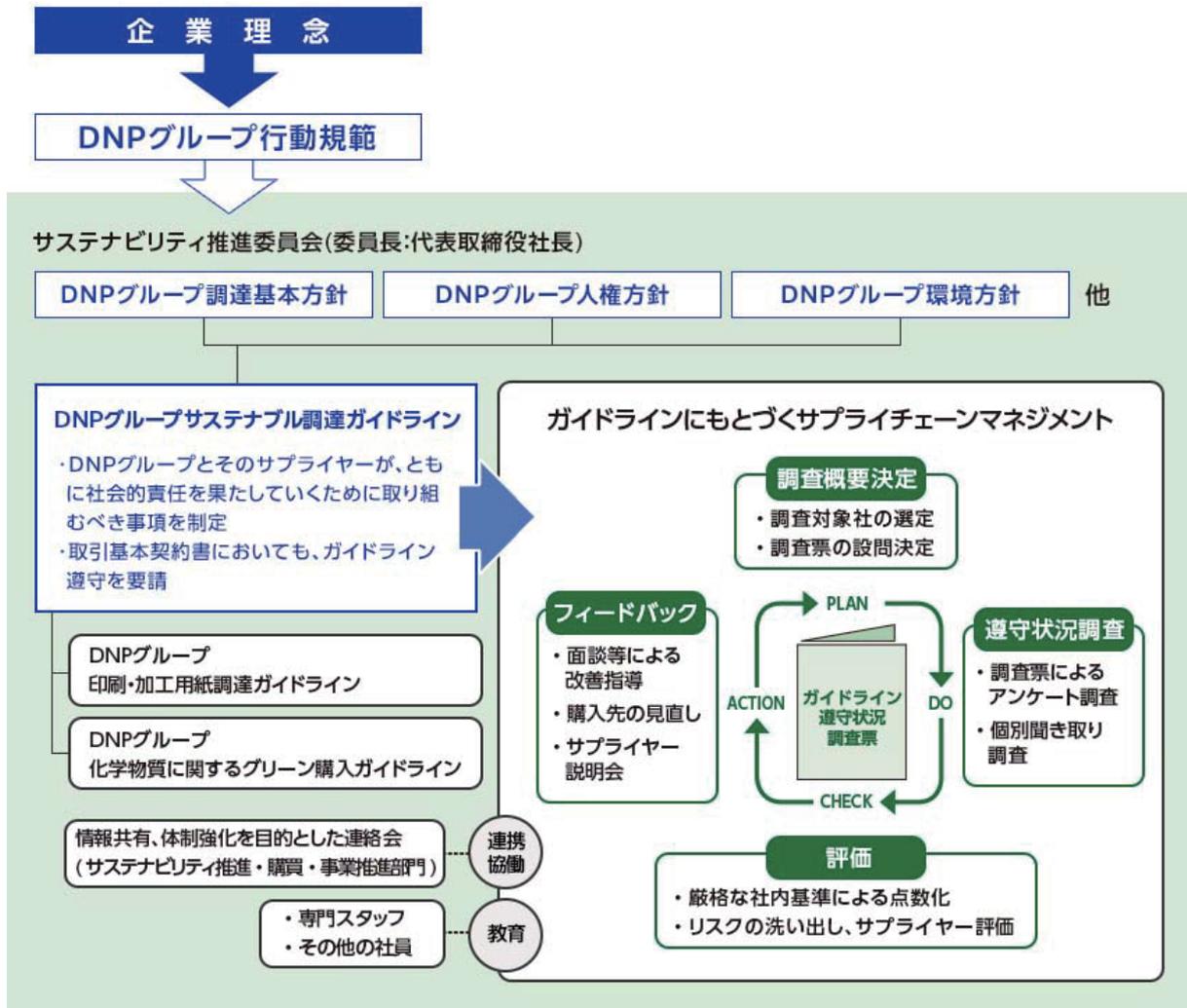
### マネジメントシステム

#### 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にて、サプライチェーン全体で人権などの社会問題や、気候変動をはじめとした環境問題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。

ビジネスパートナー各社と、「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」に則した取り組みを条項のひとつとして定めた「取引基本契約書」を締結しています。特に重要度が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、指導しています。また、ビジネスパートナーに対する定期的な「サステナブル調達ガイドライン」遵守状況調査とその結果のフィードバック、各種説明会を通じたサプライチェーンマネジメントの強化も継続的に行っています。社内では、購買業務のスタッフに対し、調達に関する基本的な知識やマネジメント手法の習得を目的とした専門資格取得のフォロー研修を実施するなど、社員の理解と適切な行動を促進しています。

## 「責任ある調達」マネジメント 概念図



<a href="#">DNPグループ 調達基本方針</a>	>	<a href="#">DNPグループ 人権方針</a>	>
<a href="#">DNPグループ 環境方針</a>	>	<a href="#">DNPグループ 環境ビジョン2050</a>	>
<a href="#">DNPグループ 贈収賄防止方針</a>	>	<a href="#">DNPグループ サステナブル調達ガイドライン</a>	>
<a href="#">DNPグループ グリーン購入方針</a>	>	<a href="#">DNPグループ 印刷・加工用紙調達ガイドライン</a>	>
<a href="#">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</a>	>	<a href="#">パートナーシップ構築宣言</a>	>
<a href="#">コンプライアンス・ホットライン</a>			

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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。

#### これまでの主な取り組み

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。
2009年	「コンプライアンス・ホットライン」設置
2011年	「DNPグループグリーン購入方針」改定 「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ツへ拡大。 適用範囲を独自の購買機能を持つグループ会社に拡大。
2018年	「DNPグループ贈収賄防止方針」策定
2020年	「DNPグループ人権方針」策定 「DNPグループ 環境ビジョン2050」策定 「DNPグループCSR調達ガイドライン」改定 「取引基本契約書」改定 気候変動などの課題解決に向けて温室効果ガスの排出量実質ゼロを目指す。 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。 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。 原材料調達におけるサプライチェーンでの人権デュー・ディリジェンスの取り組みを強化。
2021年	「DNPグループ贈収賄防止方針」一部改定
2022年	「DNPグループ環境方針」改定 サプライチェーン全体での環境負荷低減に取り組む。
2024年	「DNPグループCSR調達ガイドライン」を「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」に改定 サプライチェーン全体でのリスク管理を求める。

## 「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」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、「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」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。ビジネスパートナーなどに、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の調査・評価を行い、結果をフィードバックしています。

### 「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」に基づく調査項目

事項	設問項目	内容
要請事項	管理体制の構築	マネジメント体制、サプライチェーン管理
遵守事項	法令遵守・国際規範の尊重	法・ルールの遵守
	人権・労働	強制労働、児童労働、労働時間、賃金、差別、結社の自由、団体交渉権
	安全衛生	労働安全、労働災害・労働疾病、健康経営
	環境	温室効果ガス排出削減、生物多様性配慮、資源循環、化学物質管理
	公正取引・倫理	腐敗防止、知的財産、輸出入管理、責任ある鉱物調達
	製品の安全性・品質	品質管理、製品・サービス情報の提供
	情報セキュリティ	サイバー攻撃、個人情報、秘密情報管理
	事業継続計画	事業継続計画(BCP)策定
推奨事項	社会貢献	地域・社会

### リスクの特定・評価

DNPは、毎年、年間購入額上位90%を占めるサプライヤーや事業継続上重要なサプライヤーに対し、「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」に基づく、調査およびリスクアセスメントを実施しています。リスクが認められる一部のサプライヤーには改善計画の提出、書類指導や個別面談を行い、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。

### 「DNPグループサステナブル調達ガイドライン遵守状況調査」取り組み状況調査・面談実績

調査実績	2021年度調査	2022年度調査	2023年度調査
評価したサプライヤー数	164	180	274
回答率(2024年9月現在)	76%	87%	75%

※年間購入額90%を占めるサプライヤー、事業継続上重要なサプライヤーが対象。

※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。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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グループサステナブル調達ガイドライン遵守状況調査」取り組み状況調査・2023年度評価

ランク	基準	比率
A	問題なく取り組みができていますレベル	56%
B	概ね取り組みはできているが、レベルアップを要請するレベル	26%
C	取り組みが不十分、または懸念事項が認められるレベル	18%
D	リスクが認められるレベル	34%

※ 2023年度調査は「DNPグループCSR調達ガイドライン」基準での調査

※ 2024年7月より「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」に改定

評価結果に対するフォローアップ

	2022年度調査	2023年度調査
改善計画書に基づき、書類による指導を行ったサプライヤー数	44社	92社
改善計画書に基づき、面談による指導を行ったサプライヤー数	20社	42社
調査、書類指導・面談により重大なコンプライアンス違反が確認されたサプライヤー数	0社	0社
面談結果により取引一時中止となったサプライヤー数	0社	0社
面談結果により取引中止となったサプライヤー数	0社	0社

「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	社会貢献
2023年度実績	81	75	82	87	84	74	81	82	83	—	78
2022年度実績	82	79	85	88	86	74	82	82	84	75	80

※2023年度実績は「CSR調達ガイドライン」基準による調査実績。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## 教育と浸透

DNPは、サプライチェーン全体での人権リスク対応の重要性を認識し、人権尊重の取り組みを一層推進するため、社員やビジネスパートナーに対して、DNPグループの人権方針や環境方針、サステナブル調達ガイドライン等への理解・賛同を促し、実行につなげています。

また、サステナビリティに関する理解を促進し、行動につなげる教育も社内外で実施しています。社内では毎年、購買業務のスタッフに対し、人権などの社会問題や、気候変動をはじめとした環境問題など、社会課題の動向や企業が負う責任、購買を通じたサステナビリティ推進の必要性を学ぶ研修を実施しています。2021年度からは全社員を対象に、「ビジネスと人権」に関する研修も実施しています。社外に向けては、主要サプライヤーを対象とした勉強会を実施しています。「CSR調達ガイドライン」に改定した2017年度以降、延べ239社・273名がこの勉強会に参加しています。また、ビジネスパートナーとの対話を通じ、サステナビリティ推進における課題解決に向けた取り組みを進めています。そのほかDNPが責任ある調達のマネジメントの中心に据えている「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」に関する解説書(日本語・英語)を発行・公開し、基準・用語・背景等に関する社内外の理解を促進しています。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。

### 調達部門を対象とした専門スタッフの研修実績

内容	2023年度実績
「ビジネスと人権」eラーニング研修受講率	84%

## 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。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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グループサステナブル調達ガイドライン」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<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>の適合性検証プログラム・RMAP<sup>※3</sup>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年度からは、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。特に、DNPの主要製品のひとつ、リチウムイオン電池用バッテリーパウチの原材料のアルミニウムについては、供給元のサプライヤーとの継続的なエンゲージメントを通じて、サプライチェーンの透明化を図ってきました。サプライチェーン上のステークホルダーへのリスク評価を実施し、リスクが懸念される事項については、追加調査及びリスクの是正・軽減を働きかけています。2023年度は、該当サプライヤーに対して、記録文書の確認を含む現場視察を実施し、サプライチェーン全体での取り組みを推進しています。

※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グループサステナブル調達ガイドライン」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500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	2023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	253社
特定した製錬所数	391か所	414か所	393か所
RMAP適合製錬所数 *Conformant認証取得	261か所	260か所	255か所

DNPグループサステナブル調達ガイドライン 解説書(1.20MB)



サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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、2023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、「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活動のあり方ーサプライチェーン分科会からの提案ー」(2013年発行)や「CSR調達入門書ー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 >	GCNJ分科会活動 
GCNJ CSR調達WEB出版物一覧 	

## 2023年度 関連ニュース(2023年4月-2024年3月配信分)

2024年3月12日	サステナビリティ	責任ある調達	環境
5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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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・サービス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・サービスに対する実施率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・サービスの欠陥によって、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。

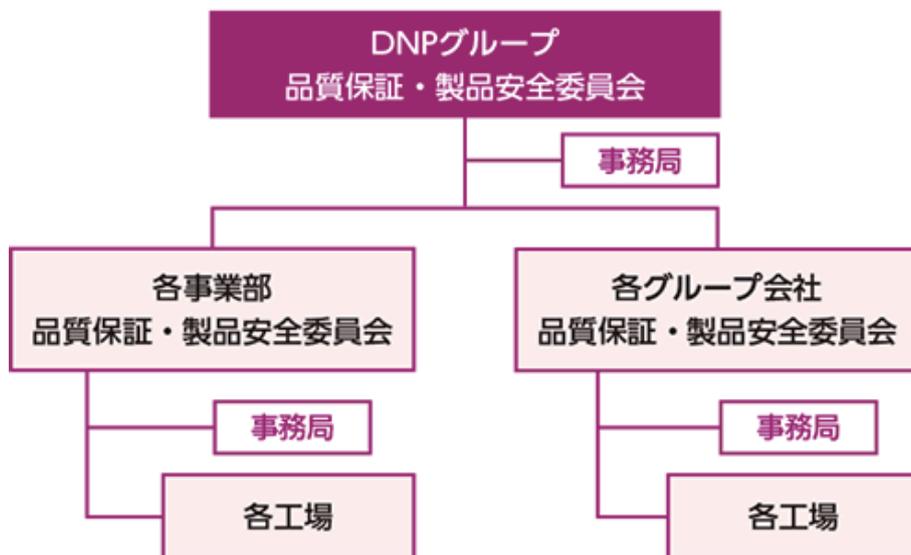
### マネジメントシステム

#### 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。

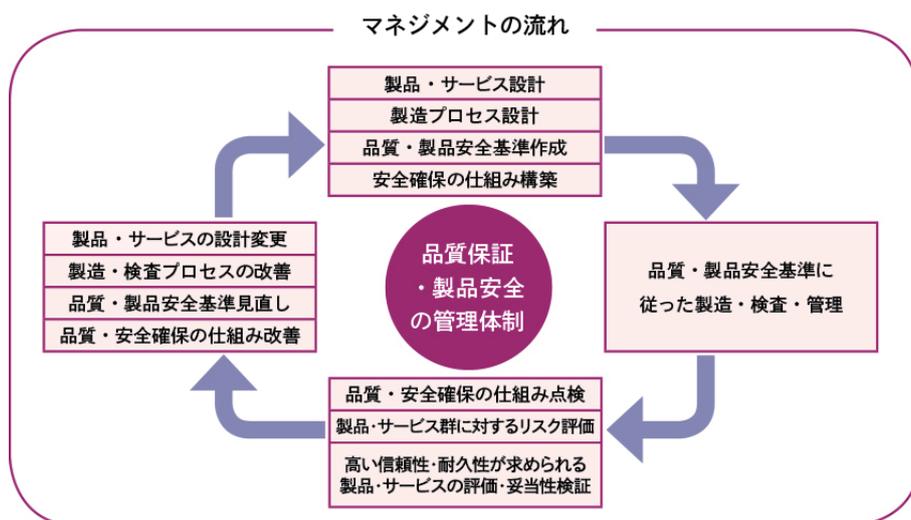
サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境	社会 (製品の安全性と品質)	ガバナンス	社外からの評価
			GRI内容索引

## DNPグループ品質保証・製品安全管理体制図



<a href="#">DNPグループ製品安全方針</a>	<a href="#">DNPグループ品質方針</a>
-------------------------------	-----------------------------

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。

<a href="#">規格取得状況</a>
------------------------

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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・サービス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。

#### 従業員教育

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。従業員研修は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従業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にともなう製品の材料・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。

### 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を行い、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。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## 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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

2024年5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 (株)DNPデータテクノ (株)DNPデジタルソリューションズ (株)DNPコアライズ (株)エヌピーシー	札幌、仙台、盛岡、山形、牛久、蕨、戸田、柏、神谷、市谷、榎町、名古屋(中部)、京都南、なんば、奈良、福岡、幕張、高田、門真、福山、北九州	1997年11月
イメージングコミュニケーション事業部 (株)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(ハーレルム)	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 (株)DNPテクノバック	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 (株)DNP生活空間 DNP住空間マテリアル販売(株)	東京、市谷、中部、大阪、岡山、九州	1997年11月
(株)DNPエリオ	東京、大阪	1998年9月
モビリティ事業部	東京、市谷	2020年1月
DNP田村プラスチック(株)	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 (株)DNPファインオプトロニクス	上福岡、堺、岡山、三原、柏、市谷	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(株)	北上、川崎	2002年10月
(株)DNPエル・エス・アイ・デザイン	札幌、ふじみ野、なんば、市谷	2004年12月
高機能マテリアル事業部 (株) DNP高機能マテリアル	泉崎、久喜、戸畑、鶴瀬、柏、市谷	2011年6月
DNP Denmark A/S	デンマーク(カールスルンデ)	2023年7月
研究開発・事業化推進センター	柏	2016年7月
(株)DNPファインケミカル	東京、笠岡	2003年6月
(株)DNPファインケミカル宇都宮	栃木、東京	2003年6月
(株)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、戸畑、福岡、筑後	2014年1月
(株)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(株)	札幌	2007年2月

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## (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
(株)DNPテクノパック	札幌、泉崎、宇都宮、狭山、柏、横浜、名古屋、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)
(株)DNP包装	赤羽	2013年4月 (FSSC22000)
北海道コカ・コーラプロダクツ(株)	札幌	2010年12月 (FSSC22000)
相模容器(株)	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 (株)DNP高機能マテリアル	戸畑、鶴瀬、柏、市谷	2018年6月

## (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
(株)DNPデータテクノ	蕨、牛久、神谷、奈良、京都南	2012年12月
(株)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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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)	<a href="#">最新年度実績へ</a>

### 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めます。

## 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、豊かさをつくっていくために、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きます。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](#) >



## 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



## 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



## 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。



活動テーマ

自然を愛する心を持って

領域 | 環境保全

### 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テクノバ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。

2023年度は、全国12ヵ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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

広い視野を持って

領域 | 地域社会・国際社会への貢献

## 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。

2023年度は、フェアトレード認証胡麻を用いた食堂メニュー4,462食、フェアトレード認証コーヒー146,835杯を販売しました。また、2024年8月には、「フェアトレード・ワークプレイス ゴールド」企業として上記団体より承認されました。これは、社内で年間を通じて継続的に国際フェアトレード認証製品を提供または使用し、調達量が指定の数量基準を超えて生産者へのインパクトを創出した企業に対して認められるものです。



社内カフェで提供している認証コーヒー



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・紛争地域の女性・子どもの支援(不要物寄付)

DNPグループは、国際協力NGOの公益財団法人ジョイセフ(JOICFP)および特定非営利活動法人日本国際ボランティアセンター(JVC)と連携し、アジア、アフリカ、日本の被災地等での、安心・安全な出産や子どもの教育活動を支援するため、切手(使用済・未使用)、はがき(書き損じ、未使用)、CD・DVDなどの寄付活動を行っています。全国のグループ社員が参加できる企画として、毎年多くの社員が参加しています。

2023年度は、未使用切手・はがき12万2千円分(額面)、使用済み切手約9kg、CD/DVD360枚を寄付しました。

※2018年からの累計:未使用切手・はがき約50万4千円分、使用済み切手約42kg、CD/DVD538枚



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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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。

2023年度は、埼玉・東京・大阪の学校および教育施設8カ所で、596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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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。2023年度までに累計で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。2023年度は、小学校4校(154名)、中学校7校(42名)、高校4校(29名)、大学1校(11名)、合計236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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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で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。

2023年度は、東京都立葛飾商業高等学校の生徒175名に受講いただきました。

※2018年からの累計:1,050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」の実現に欠かせないものです。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





## 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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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。(「難民支援(寄付)」の項参照)

### <D-スマイルmenu2023年度支援実績>

- ・教育格差解消活動：1,827,050円(36,541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 あすのば、新宿区立新宿養護学校
- ・フードバンク支援：58,150円(1,163食分)[支援先]一般社団法人 全国食支援活動協力会
- ・令和6年能登半島地震148,350円(2,967食分)(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6年能登半島地震への緊急支援時の  
D-スマイルmenu

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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。

2024年7月には、令和6年能登半島地震で大きな被害を受けた石川県七尾市で、復興支援のボランティア活動を行い、31名の社員が参加しました。



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



令和6年能登半島地震に対する社員現地ボランティアの様子

災害復興支援ボランティア  
活動実績 123KB



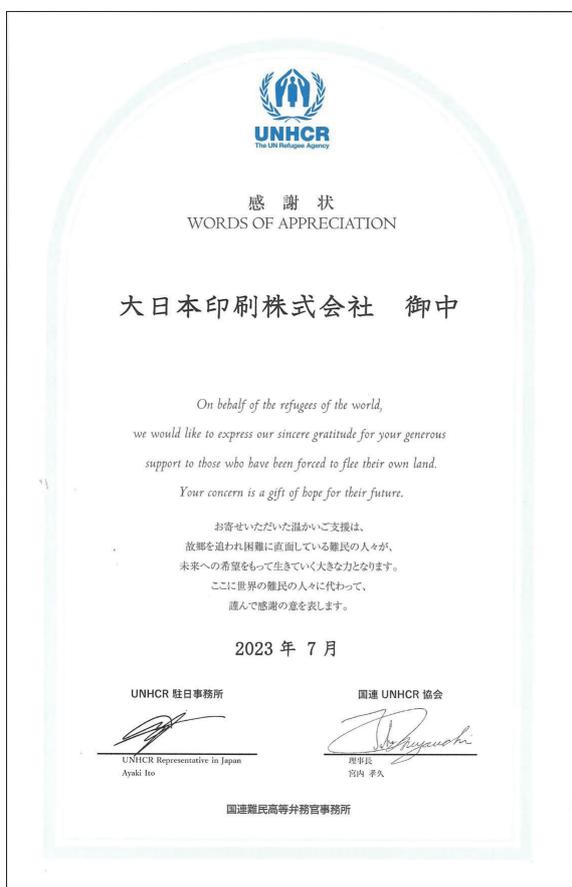
サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境	社会(企業市民)	ガバナンス	社外からの評価
			GRI内容索引

## 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menu2023年度支援実績>

・難民支援活動：171,950円(3,439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)  
※役職は当時

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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## 2023年度 関連ニュース(2023年4月-2024年3月配信分)

- 2024年3月28日 [企業情報](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) >

令和6年能登半島地震の復旧・復興に向けて社員から914万円を寄付しました
- 2024年3月7日 [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [社会からの評価](#) >

東京都教育委員会事業貢献企業として表彰
- 2024年1月10日 [ニュースリリース](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) >

令和6年能登半島地震の被災地に対する復旧・復興支援について
- 2023年12月6日 [ニュースリリース](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) >

大阪・関西万博の「いのちの遊び場 クラゲ館」の展示・体験を企画・制作
- 2023年10月31日 [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [人権・労働](#) >

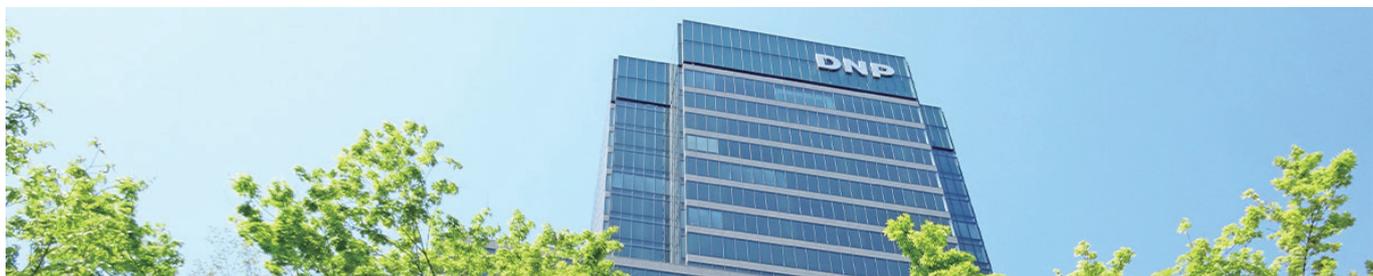
UNHCR本部 民間連携部代表Ms. Shirin Pakfarと難民支援に関する意見交換を実施
- 2023年9月8日 [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [イベント](#) >

家族の職場参観「ファミリーフレンドリーデー」を全国で開催
- 2023年8月23日 [イベント](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [環境](#) >

北海道マラソンにゴールドパートナーとして協賛
- 2023年4月11日 [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [環境](#) [製品・サービス](#) [コーポレートコミュニケーション](#) [パッケージ](#) >

「東京グレートサントラン2022」で使用した紙容器をノートにリサイクルして 闘病中の子どもたちにプレゼント

## ガバナンス



<b>コーポレート・ガバナンス</b> >	<b>公正な事業慣行</b>	<b>情報セキュリティ</b> >
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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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 >

## 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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

	本社	各事業部・グループ会社
常設の防災組織	<b>DNPグループ中央防災会議</b> 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	<b>各事業部・グループ会社防災会議</b> 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)  ※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
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	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	・ 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	<b>DNPグループ中央災害対策本部</b> ※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	<b>各事業部・グループ会社災害対策本部</b> ※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

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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、決定をしています。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。

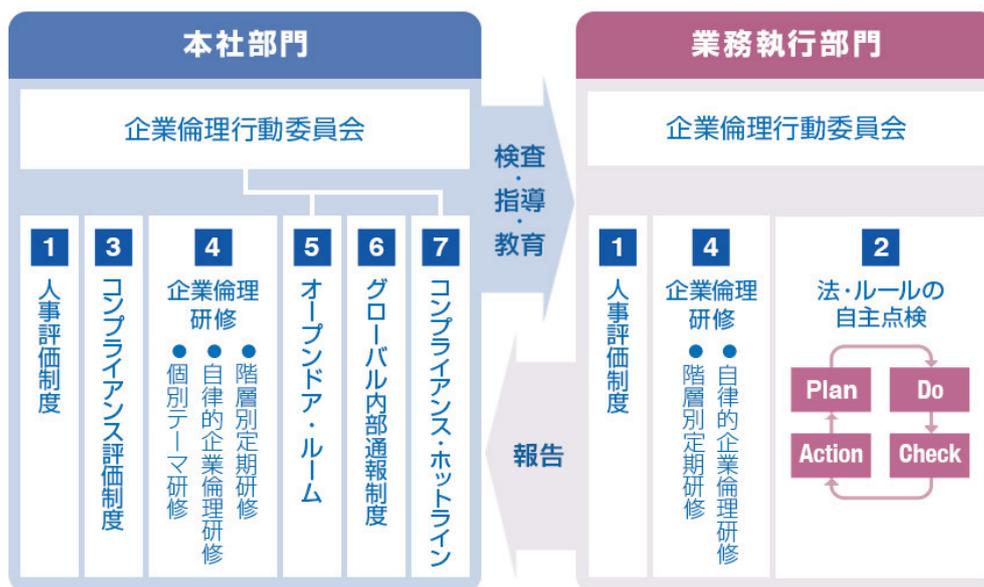
※2 2003年より継続して行っている研修で、各部門のトップが自部門の社員に対し、ビジネスの基盤としての企業倫理について、自部門の業務に沿った内容で取り組むべき課題やその対応方法を講義します。

### 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：代表取締役副社長）」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。

### 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、毎年定期的を実施しています。
- 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

企業倫理にかかわる相談・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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス(公正な事業慣行)	GRI内容索引
		社外からの評価	

## 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・通報窓口を提供頂く情報には、人権・労働、贈収賄を含む汚職・腐敗などに関わる問題も含まれます。

[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\(画像ファイル\)](#)  >

## 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しを行い、「階層別研修」や国内外の全グループ社員に対し実施している「自律的企業倫理研修」の機会を通じて浸透を図っています。

また、「コンプライアンス・アンケート」の実施を通して、社員に対するコンプライアンスの重要性の意識づけを強化し、会社として社員の声を分析することで、「誠実な企業文化の醸成」に向けた新たな気づきを得て、企業倫理の浸透・定着・徹底に向けた多様な施策を展開し、一層のガバナンスの充実を図っています。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。2023年度は、国内外のDNPグループ全体で102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、2023年度も重大な違反行為は認められませんでした。

### 関連当事者取引について

DNPは、取締役会規則において、取締役の競業取引や利益相反取引を取締役会の決議事項としており、該当する場合は、取締役会において、取引の合理性や事業上の必要性、取引条件の妥当性等を踏まえて決議しています。また、毎年、財務諸表規則等に則り、各取締役から関連当事者に該当する取引(競業取引や利益相反取引を含みます)の状況を聴取し、その内容につき外部会計監査人の監査を受けており、取締役会が適切に監督できる体制としています。

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## 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。また、その後の社会情勢の変化を受け、企業が社会から求められる贈収賄防止の内容がより明確化されたことを踏まえ、2021年10月に本方針を一部改定して、内容を充実させました。経営陣が本方針を率先して推進するとともに、全ての社員が遵守することにより、贈収賄防止の取り組みをさらに進めていきます。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。

## 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。2023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(2023年3月期)

(単位:億円)

国/地域	納付税額	構成比
日本	223	89.38%
アジア	13	5.40%
その他	13	5.22%
合計	249	100.00%

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## 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、日商会頭、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 164KB 

重点テーマ:公正な事業慣行

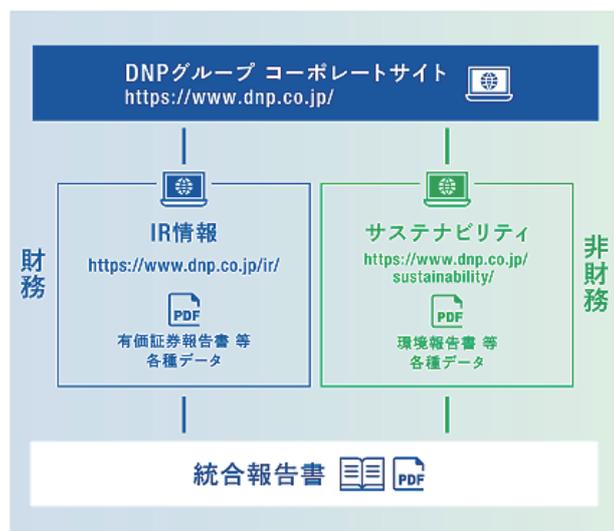
## 情報の適正な開示

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じていくことで、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まに報告するために、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・投資家の皆さまに向け「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:2023年度(2023年4月1日から2024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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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	コミュニケーション手段	コミュニケーションツール
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>・株主総会</li> <li>・機関投資家・アナリスト向け決算説明会</li> <li>・機関投資家・アナリスト向けサステナビリティ説明会</li> <li>・機関投資家・アナリスト向け個別ミーティング</li> <li>など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・統合報告書</li> <li>・株主通信</li> <li>・決算短信</li> <li>・説明会・決算補足資料</li> <li>・ウェブサイト</li> <li>など</li> </ul>
顧客(企業・生活者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・商談による情報交換</li> <li>・DNP独自施設「P&amp;Iラボ」</li> <li>・セミナー、イベント、展示会</li> <li>・コンプライアンス・ホットライン</li> <li>など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社案内、各種パンフレット</li> <li>・「SDGsコンセプトブック」</li> <li>・ウェブサイト</li> <li>など</li> </ul>
社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議</li> <li>・社員意識調査</li> <li>・DNP価値目標制度(DVO制度)</li> <li>・各種相談室</li> <li>・相談・通報用「オープンドア・ルーム」</li> <li>など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループビジョン、行動規範</li> <li>・イントラネット、社内サイネージ</li> <li>・グループ報</li> <li>など</li> </ul>
取引先	<ul style="list-style-type: none"> <li>・商談や監査時の情報交換</li> <li>・サステナブル調達ガイドライン遵守状況調査</li> <li>・コンプライアンス・ホットライン</li> <li>など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種ガイドライン(サステナブル調達ガイドラインなど)</li> <li>・ウェブサイト</li> <li>など</li> </ul>
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業・工場見学</li> <li>・住民説明会</li> <li>・コミュニケーション施設</li> <li>・地域貢献活動</li> <li>など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種活動の資料</li> <li>・ウェブサイト</li> <li>など</li> </ul>

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

## 参画イニシアティブ・団体

DNPは、グローバル規模の社会課題の解決に貢献すべく、国際的なイニシアティブや団体に積極的に参画しています。



Science Based Targetsイニシアティブ (SBTi)



気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)



自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) フォーラム



国連グローバル・コンパクト (UNGC)



The Valuable 500

また、国内の印刷産業10団体が集まる一般社団法人 日本印刷産業連合会 (JFPI) では、代表取締役社長自らが会長や役員を務め、国内外での環境・社会・経済の変化によるさまざまな課題を解決する新しい価値の創出を推進しています。

一般社団法人 日本印刷産業連合会

## 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%	<a href="#">最新年度実績へ</a>

### 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取締役が務めています。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。

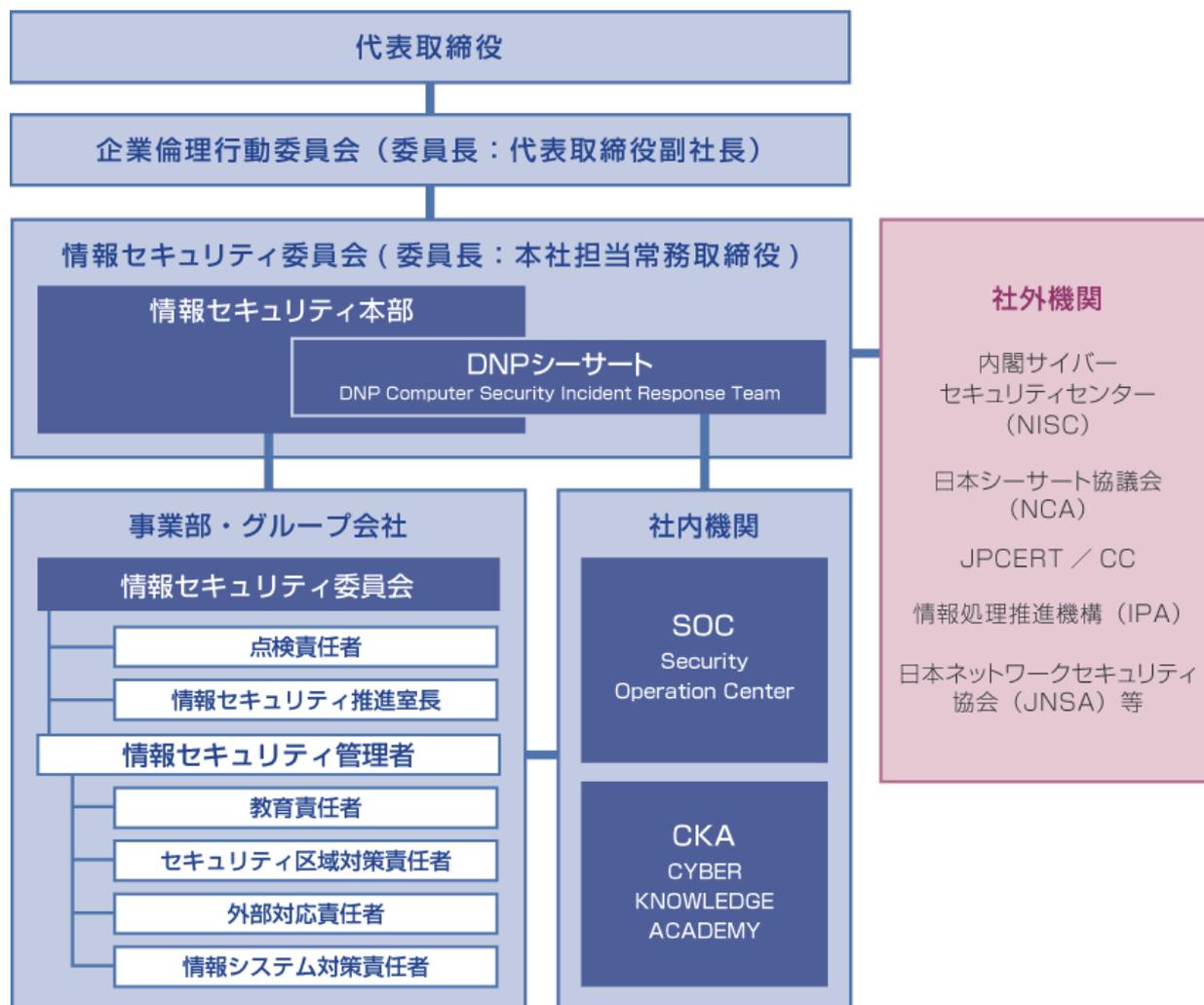
DNPグループ情報セキュリティ基本方針



個人情報保護方針



## 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・改定を行い、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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

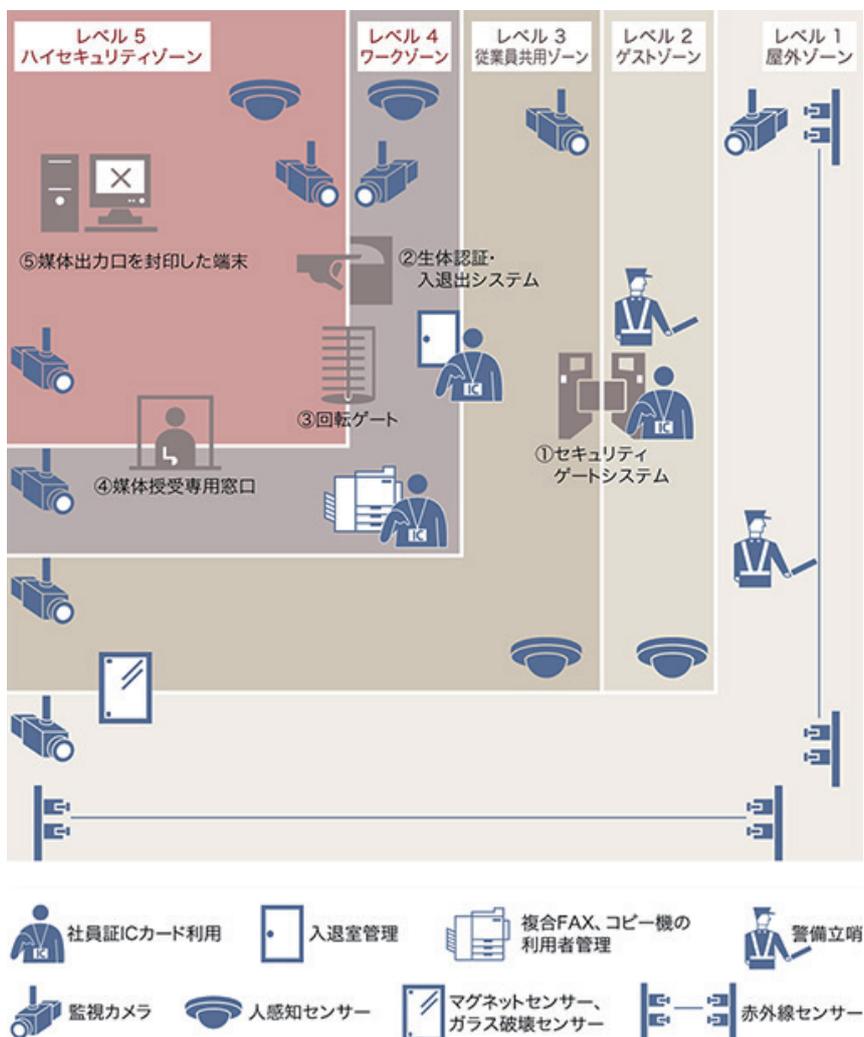
DNPは、全社員を対象にした教育・研修と、特に情報セキュリティの強化を担当する人材に対する教育・研修を継続的に行っています。また、日本語を含む10か国語の教材を作成し、全社員に教育の徹底を図っています。情報セキュリティの強化を担当する人材には、集合研修による養成講座を実施し、個人情報保護に関するコンサルティングを行うグループ会社「株式会社シーピーデザインコンサルティング」が、DNPの製品やサービスを題材に実践的なワーキング学習を行っています。

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”の育成に向けて、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

個人情報など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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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います。

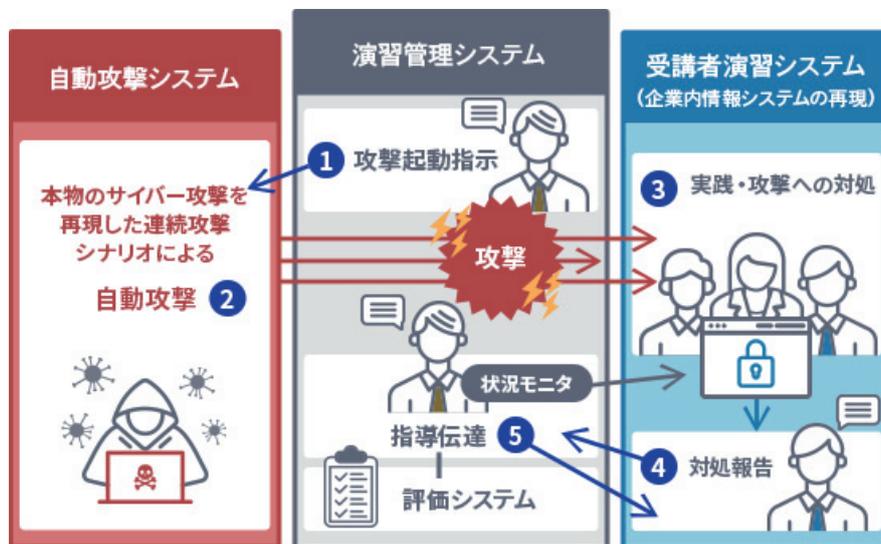
サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス(情報セキュリティ)	社外からの評価
			GRI内容索引

### 標的型攻撃メールへの対策訓練

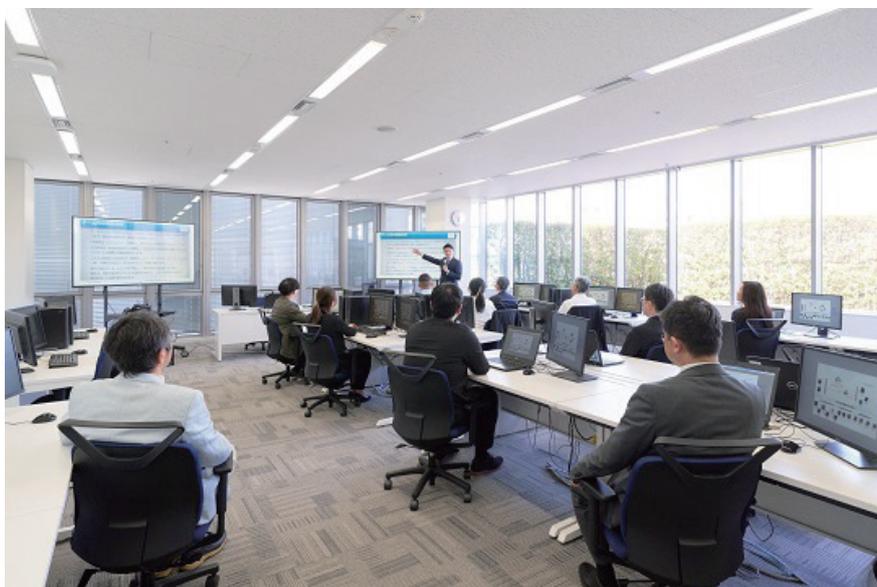
標的型攻撃メールは10年以上前からある手口ですが、最近はメールの内容がより巧妙化しており、国内外で大きな脅威になっています。これに対してDNPは、海外グループ会社を含め、会社のメールアカウントを持つ全社員等を対象に、年4回の訓練を実施しています。本訓練により、社員が標的型攻撃の特徴を理解し、攻撃メール受信時の適正な対処方法を習得するとともに、標的型攻撃による被害を未然に防止し、情報漏えい等の被害を最小限にとどめています。

### 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340団体、7,900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。(2024年5月時点)



サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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。

## 2023年度 関連ニュース(2023年4月-2024年3月配信分)

2023年10月5日 [ニュースリリース](#) [製品・サービス](#) [認証・セキュリティ](#) [サステナビリティ](#) [情報セキュリティ](#) >  
 内部情報漏えいに関する自社の対策強化とサービスの提供を開始

2023年5月30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](#) >  
 DNPグループ社員3万人に向けて「生成AI」の利用環境を構築

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

(2024年6月24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コアライズ

■ (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デジタルソリューションズ

■ (株)DNPエスピーイノベーション

■ (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)トゥ・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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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

(2024年6月24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 (株)DNPコアライズ

■ 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(ICT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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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(2024.07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24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。

### 2024 MSCI ESG Leaders Indexes Constituent

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 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。

サステナビリティトップ		トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価	GRI内容索引

## 2024 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.

## 2024 CONSTITUENT MSCI日本株 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.

## 2024 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(同セクターの時価総額50%目標)を選別して構成される指数です。

## MSCI日本株 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(同セクターの銘柄数50%目標)を選別して構成される指数です。

## 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。

## 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・エフィシエント指数

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。



2024



Sompo Sustainability Index

## 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、13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	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
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(2024.07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2024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5年連続で選出されました。また、2024年2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

EcoVadis社(本社:フランス)は、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野で企業の持続可能性を評価します。DNPは2024年、世界の評価対象企業のうち上位15%の企業に授与されるシルバー評価を獲得しました。



### Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業

経済産業省と東京証券取引所が共同で主催し、「共働きや共育てを可能にする男女問わない両立支援」の取り組みが特に優れた企業を選定しています。

## 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 >

## 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2023年4月1日-2024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 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 有価証券報告書(第130期)P1, 12-13, 40-42  コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月27日)P4-6 
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130期)P6-13  コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月27日)P2-3 
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2024 P7, 118  環境報告書2024 P2  有価証券報告書(第130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	レポートアーカイブ(サステナビリティウェブアーカイブ)
2-5 外部保証	環境報告書2024 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 有価証券報告書(第130期)P6-13  責任ある調達 サプライヤーの皆さまへ 統合報告書2024 P4-5, P32-47 
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2024 P55  有価証券報告書(第130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130期)P14-15 <a href="#">PDF</a>
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(2024年6月27日)P7-13 <a href="#">PDF</a> 統合報告書2024 P74-81 <a href="#">PDF</a> 有価証券報告書(第130期)P47-63 <a href="#">PDF</a>
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(2024年6月27日)P2 <a href="#">PDF</a> 統合報告書2024 P74-81 <a href="#">PDF</a> 有価証券報告書(第130期)P51, 55-58 <a href="#">PDF</a>
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(2024年6月27日)P7 <a href="#">PDF</a>
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(2024年6月27日)P13, 18 <a href="#">PDF</a> サステナビリティ・マネジメント 統合報告書2024 P66, P78-81 <a href="#">PDF</a> 環境報告書2024 P7, P10-11 <a href="#">PDF</a> 有価証券報告書(第130期)P20, P47-49 <a href="#">PDF</a> 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2024 P66, P78-81 <a href="#">PDF</a> 環境報告書2024 P7, P10-11 <a href="#">PDF</a> 有価証券報告書(第130期)P20, P47-49 <a href="#">PDF</a> コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月27日)P16 <a href="#">PDF</a> 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2024 P10, P66, P78-79 <a href="#">PDF</a> 環境報告書2024 P7, P10 <a href="#">PDF</a> 有価証券報告書(第130期)P20, P47, P48 <a href="#">PDF</a>
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(2024年6月27日) P1-3, P7-10, P13 <a href="#">PDF</a> 有価証券報告書(第130期)P48, P117 <a href="#">PDF</a> 統合報告書2024 P79 <a href="#">PDF</a> 公正な事業慣行(DNPの主な取り組み)
2-16 重大な懸念事項の伝達	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(2024年6月27日)P16 <a href="#">PDF</a> サステナビリティ・マネジメント 統合報告書2024 P66 <a href="#">PDF</a> 公正な事業慣行(マネジメントシステム) 環境報告書2024 P7 <a href="#">PDF</a>
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2024 P74-81 <a href="#">PDF</a> 有価証券報告書2024 P47-59 <a href="#">PDF</a>

サステナビリティトップ		トップメッセージ		サステナビリティ・マネジメント		マテリアリティ	
環境		社会		ガバナンス		GRI内容索引	

2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	<p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月27日)P3 </p> <p>統合報告書2024 P79-81 </p> <p>有価証券報告書(第130期)P49 </p>
2-19 報酬方針	<p>コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月27日)P10-12 </p> <p>有価証券報告書(第130期)P63-65 </p> <p>統合報告書2024 P85-87 </p>
2-20 報酬の決定プロセス	<p>コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月27日)P10-12 </p> <p>有価証券報告書(第130期)P63-65 </p> <p>統合報告書2024 P85-88 </p>
2-21 年間報酬総額の比率	<p>有価証券報告書(第130期)P14, P65 </p> <p>統合報告書2024 P85-87 </p>
2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	<p>トップメッセージ</p> <p>サステナビリティ・メッセージ</p> <p>統合報告書2024 P8-13 </p> <p>環境報告書2024 P4 </p>
2-23 方針声明	<p>方針・基準・データ</p>
2-24 方針声明の実践	<p>有価証券報告書(第130期)P20-26 </p> <p>サステナビリティ・マネジメント</p> <p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>公正な事業慣行</p> <p>人権・労働</p> <p>責任ある調達</p> <p>環境への取り組み</p> <p>製品の安全性と品質</p> <p>情報セキュリティ</p> <p>企業市民</p> <p>人材開発・育成(研修プログラム)</p>
2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	<p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>サステナビリティ・マネジメント</p> <p>公正な事業慣行</p> <p>人権・労働</p> <p>責任ある調達</p> <p>製品の安全性と品質</p> <p>情報セキュリティ</p> <p>環境への取り組み</p> <p>環境報告書2024 P10-11 </p>
2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	<p>公正な事業慣行</p> <p>人権・労働(人権への取り組み)</p> <p>コンプライアンス・ホットラインへの情報提供について</p>
2-27 法規制遵守	<p>公正な事業慣行(DNPの主な取り組み)</p> <p>環境報告書2024 P14 </p>

サステナビリティトップ		トップメッセージ		サステナビリティ・マネジメント		マテリアリティ	
環境		社会		ガバナンス		社外からの評価	
							GRI内容索引

2-28 会員資格を持つ団体	<p>情報の適正な開示(参画イニシアティブ・団体)  サステナビリティ・マネジメント  環境報告書2024 P5   DNP GREEN PARTNER(参画中のコンソーシアム・プロジェクトなど)  社外からの評価  情報セキュリティ(マネジメントシステム)  知的財産活動(活動の概要)</p>
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	<p>情報の適正な開示  有価証券報告書(第130期)P21, 25   コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月27日)P4, 15   統合報告書2024 P8-13, 72-73, 118-119 </p>
2-30 労働協約	<p>有価証券報告書(第130期)P14-15   人権・労働(労使関係)</p>

## GRI 3: マテリアルな項目 2021

### 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	<a href="#">統合報告書2024 P20-21</a>  <a href="#">マテリアリティの特定プロセス</a> <a href="#">サステナビリティ・マネジメント</a>
3-2 マテリアルな項目のリスト	<a href="#">統合報告書2024 P20-21</a>  <a href="#">マテリアリティ</a> <a href="#">マテリアリティの特定プロセス</a> <a href="#">サステナビリティ・マネジメント</a> <a href="#">有価証券報告書(第130期)P20-23</a> 
3-3 マテリアルな項目のマネジメント	<a href="#">サステナビリティ・マネジメント</a> <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> <a href="#">公正な事業慣行</a> <a href="#">人権・労働</a> <a href="#">DNPの人的資本に関する主要データ</a> <a href="#">環境への取り組み</a> <a href="#">環境報告書2024 P9-16</a>  <a href="#">責任ある調達</a> <a href="#">製品の安全性と品質</a> <a href="#">情報セキュリティ</a> <a href="#">統合報告書2024 P72-73</a> 

## GRI 200: 経済

### GRI 201: 経済パフォーマンス 2016

開示事項	掲載場所
201-1 創出、分配した直接的経済価値	<a href="#">有価証券報告書(第130期)P2, 77</a>  <a href="#">企業市民(DNPの主な取り組み)</a> <a href="#">DNPの人的資本に関する主要データ</a>
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	<a href="#">統合報告書2024 P66-71</a>  <a href="#">環境報告書2024 P7-8</a> 
201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<a href="#">有価証券報告書(第130期)P107</a> 
201-4 政府から受けた資金援助	—

## 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	<a href="#">企業市民(DNPの主な取り組み)</a>
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	<a href="#">公正な事業慣行</a>
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	<a href="#">公正な事業慣行</a>
205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	<a href="#">公正な事業慣行</a>

## 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	<a href="#">公正な事業慣行</a>

## GRI 207: 税金 2019

開示事項	掲載場所
207-1 税務へのアプローチ	DNPグループ税務方針 公正な事業慣行
207-2 税務ガバナンス、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 税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2024 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2024 P18  環境報告書2024 P33 
302-2 組織外のエネルギー消費量	環境報告書2024 P24 
302-3 エネルギー原単位	環境報告書2024 P33 
302-4 エネルギー消費量の削減	環境報告書2024 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2024 P20  環境報告書2024 P22-24 

## 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2024 P18-19  環境報告書2024 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2024 P9  環境報告書2024 P14  環境報告書2024 P17-19  環境報告書2024 P27-28 
303-3 取水	環境報告書2024 P18-19  環境報告書2024 P27 
303-4 排水	環境報告書2024 P18-19  環境報告書2024 P27 
303-5 水消費	環境報告書2024 P18-19  環境報告書2024 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	自然共生社会(生物多様性への取り組み) 環境報告書2024 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2024 P31 
304-3 生息地の保護・復元	環境報告書2024 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	環境報告書2024 P31 

## 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2024 P6  環境報告書2024 P17  環境報告書2024 P22  環境報告書2024 P24 

305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	<a href="#">環境報告書2024 P6</a>  <a href="#">環境報告書2024 P17</a>  <a href="#">環境報告書2024 P22</a>  <a href="#">環境報告書2024 P24</a> 
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)	<a href="#">環境報告書2024 P6</a>  <a href="#">環境報告書2024 P24</a> 
305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位	<a href="#">環境報告書2024 P19</a>  <a href="#">環境報告書2024 P33</a> 
305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減	<a href="#">環境報告書2024 P6</a>  <a href="#">環境報告書2024 P17-19</a>  <a href="#">環境報告書2024 P22-24</a> 
305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	<a href="#">環境報告書2024 P29</a> 
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	<a href="#">環境報告書2024 P18-19</a>  <a href="#">環境報告書2024 P29</a> 

## 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	<a href="#">環境報告書2024 P6</a>  <a href="#">環境報告書2024 P9</a>  <a href="#">環境報告書2024 P17-19</a>  <a href="#">環境報告書2024 P25-26</a> 
306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	<a href="#">環境報告書2024 P6</a>  <a href="#">環境報告書2024 P9-13</a>  <a href="#">環境報告書2024 P17-19</a>  <a href="#">環境報告書2024 P25-26</a> 
306-3 発生した廃棄物	<a href="#">環境報告書2024 P18-19</a>  <a href="#">環境報告書2024 P25-26</a> 
306-4 処分されなかった廃棄物	<a href="#">環境報告書2024 P18</a>  <a href="#">環境報告書2024 P25-26</a> 
306-5 処分された廃棄物	<a href="#">環境報告書2024 P18-19</a>  <a href="#">環境報告書2024 P25-26</a> 

## 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	<a href="#">責任ある調達</a>
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	<a href="#">責任ある調達</a>

## 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	<a href="#">DNPの人的資本に関する主要データ</a>
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	<a href="#">DNPの人的資本に関する主要データ</a> <a href="#">統合報告書2024 P72-73</a> 

### 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	<a href="#">労働安全衛生</a>
403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	<a href="#">労働安全衛生</a>
403-3 労働衛生サービス	<a href="#">労働安全衛生</a> <a href="#">統合報告書2024 P51-52, 56, 72-73</a> 

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2024 P72-73 <a href="#">PDF</a>
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130期)P14 <a href="#">PDF</a> 統合報告書2024 P55 <a href="#">PDF</a>
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2024 P52-53 <a href="#">PDF</a>
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2024 P74-76 <a href="#">PDF</a> 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	有価証券報告書(第130期)P15 <a href="#">PDF</a>

## GRI 406: 非差別 2016

開示事項	掲載場所
406-1 差別事例と実施した救済措置	—

## 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	<a href="#">人権・労働(人権への取り組み)</a> <a href="#">責任ある調達</a> <a href="#">統合報告書2024 P72-73</a> 

## 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	<a href="#">人権・労働(人権への取り組み)</a> <a href="#">責任ある調達</a> <a href="#">統合報告書2024 P72-73</a> 

## 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	<a href="#">人権・労働(人権への取り組み)</a> <a href="#">責任ある調達</a> <a href="#">統合報告書2024 P72-73</a> 

## 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	—

### 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	<a href="#">企業市民</a> <a href="#">企業市民(DNPの主な取り組み)</a> <a href="#">統合報告書2024 P72-73</a> 
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	<a href="#">責任ある調達(DNPの主な取り組み)</a> <a href="#">統合報告書2024 P72-73</a> 
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	<a href="#">責任ある調達(DNPの主な取り組み)</a> <a href="#">統合報告書2024 P72-73</a> 

### GRI 415: 公共政策 2016

開示事項	掲載場所
415-1 政治献金	<a href="#">公正な事業慣行(DNPの主な取り組み)</a>

## 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2024 P72-73 
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2024 P72-73 

## 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2024 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	—

サステナビリティトップ	トップメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	社外からの評価
			GRI内容索引

## 本PDFについて

DNPは、サステナビリティ経営の考え方と最新の取り組みをウェブサイト「サステナビリティ」(以下、本サイト)にて網羅的に掲載しています。さらに、本サイトの情報をPDFにまとめた「サステナビリティウェブアーカイブ」を、年1回公開しています。

本PDFは2024年10月時点の本サイト情報をPDF化し、2024年12月に開示したものです。初版発行から1年以上経過したリンクや、DNPコーポレートサイト (<https://www.dnp.co.jp/>) 外へのリンク、最新の情報については、本サイトをご参照ください。

2024年12月初版発行