

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

DNPグループサステナビリティウェブアーカイブ2025

目次

(2025年10月時点)

サステナビリティトップ >	
サステナビリティメッセージ >	
サステナビリティ・マネジメント >	
サステナブル・ファイナンス >	
マテリアリティ >	マテリアリティの特定プロセス >
環境 >	<ul style="list-style-type: none"> 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 > ISO14001/森林/ISCCPlus 認証 >
社会 >	<ul style="list-style-type: none"> 人権・労働 > 人材マネジメント > 健康経営 > 労働安全衛生 > ダイバーシティ&インクルージョン > 製品・サービスの安全性と品質 > 品質確保のための規格取得状況 > 社会貢献活動 > 社会貢献活動(DNPの主な取り組み) > DNPの社会に関する主要データ >
ガバナンス >	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス > リスクマネジメント > コンプライアンスの徹底 > 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 >
サプライチェーンマネジメント >	
ステークホルダーエンゲージメント >	
社外からの評価 >	
情報開示について >	
GRI内容索引/SASB内容索引 >	

本PDFについて >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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 >



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 >

サステナブル・ファイナンス >

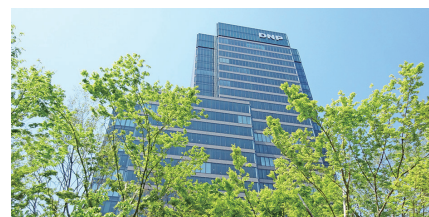


「より良い未来」として目指す4つの社会の実現に向けて、DNPがすべきこと、提供する価値を特定しています。

マテリアリティ >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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	>
人材マネジメント	>
健康経営	>
労働安全衛生	>
ダイバーシティ&インクルージョン	>
製品・サービスの安全性と品質	>
社会貢献活動	>
DNPの社会に関する主要データ	>

ガバナンス	>
コーポレート・ガバナンス	>
リスクマネジメント	>
コンプライアンスの徹底	>
情報セキュリティ	>

サプライチェーンマネジメント >

ステークホルダーエンゲージメント >



人と自然が共生し、“未来のあたりまえ”をつくる。

DNPは人と自然の共生に努め、地域・社会とともに成長し、持続可能な心豊かな暮らしの実現に向け、各拠点がある地域の環境づくりを積極的に推進しています。

東京・市谷地区は、DNPが社会に対し、事業活動を通じて“未来のあたりまえ”をつくる象徴的な場であるとともに、「市谷の杜」を通じて東京の都心部にありながら人と自然が共生し、地域とともに成長する“未来のあたりまえ”をつくる場となっています。

人と自然が共生し、“未来のあたりまえ”をつくる「市谷の杜」をご紹介します。 >

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2024 	環境報告書2025 	統合報告書2025 
DNPグループの情報開示について >	GRI内容索引/SASB内容索引 >	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 >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/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

DNPグループは、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こそ成り立つと考えています。近年、環境・社会・経済が急激に変化し、経営に影響を与える変動要因がますます多様化・複雑化しています。

こうしたなか、私が委員長を務める「サステナビリティ推進委員会」では、事業活動に関わる課題を抽出し、それを単なるリスクとしてだけでなく、将来の成長につながる機会としても評価・分析しています。リスクと機会の両面から検討を重ねることで、中長期的な経営戦略に的確に反映しています。

私たちはまた、変化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」の実現をめざしています。その一環として、私たちが「より良い未来」としてめざす「4つの社会」の実現に向けて、優先的に取り組む重要課題を「マテリアリティ」として特定しています。これに基づき、グローバルかつ長期的な視点で優先的に創出する価値を明確にし、中期経営計画の「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、企業価値を高め続けて、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るため、コーポレート・ガバナンスの一層の強化・充実に努めています。

今後も、経営基盤を着実に強化して新たな価値を継続的に創出するとともに、主体的なリスクマネジメントを徹底することで、持続的な成長を図ってまいります。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

人的資本の強化

DNPグループの持続的成長の原動力であり、変革の要となる「人的資本」の強化は、私たちが価値を提供し続けるための最も重要な取り組みのひとつです。社員一人ひとりの存在は、「より良い未来」をつくり出す「重要な基盤」であり「強みの源泉」にはなりません。「人的資本ポリシー」に込めた「社員を大切に、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく」という信念のもと、人的資本の強化を進めています。

価値創出と成長を実現するには、社員一人ひとりが環境・社会・経済の変化を的確に捉え、自ら考え、主体的に挑戦していく必要があります。そのため、多様な人材が自律的に学び成長できる環境づくりとして、研修制度の充実や自己啓発の支援、社員の主体的・自律的な意思を重視した人材公募制度の拡充などを継続的に行っています。また、失敗を恐れず前向きにチャレンジする社員を称える表彰制度などに加え、組織の強みや課題の可視化、心理的安全性の高い職場づくりなど、制度と風土の両面から、社員の自律的なキャリア形成と挑戦を後押しする取り組みを積極的に展開しています。

これらの取り組みは、DNPグループが推進する「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I:多様性と包摂)」の考え方に基づいています。社員一人ひとりの「違い」を尊重し、互いに受け入れ、多様性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、社会課題の解決や人々の期待に応える価値の創出につなげていきます。また、人権尊重の重要性が高まるなか、人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの推進、マネジメント体制の強化も進めています。

知的資本の強化

技術・ノウハウ・人材などの知的資本は、私たちが社会に新しい価値を提供し続けるための基盤であり、競争力の高い製品・サービスの創出には、知の蓄積と活用が不可欠です。DNPグループは、持続的成長につながる、グローバルな競争力の高い製品・サービスを創出するため、長年培った独自の「P&I」(印刷と情報:Printing & Information)の強みをさらに磨いています。また、多様な企業・団体や大学・研究機関などのパートナーとの連携を深め、知的資本の価値をさらに高めています。

私たちは自らが描く「より良い未来」の実現に向けて戦略的な研究開発を推進し、継続的かつ積極的に投資しています。環境負荷低減やウェルビーイング強化などのグローバルなニーズも先取りし、各国・地域に向けたマーケティングや研究開発の体制も強化しています。また、事業の成長と生産性革新の両面でDXを推進し、必要な技術の導入と人材の充実に努めています。

今後も、すべての部門が一体となった「オールDNP」で相乗効果を生み出し、社会課題の解決と持続的な成長を両立させる挑戦を続けていきます。

環境への取り組み

DNPグループは、地球環境との共生が企業の持続的な成長に欠かせないと考えています。環境課題への対応は、私たちが果たすべき社会的責任であり、事業の持続性を高める上でも重要な取り組みです。近年、気候変動や生物多様性の損失など自然環境の課題が深刻化するなか、環境保全・環境負荷低減をマテリアリティ(重要課題)と位置付けて、事業活動と地球環境との両立を追求しています。

「DNPグループ環境ビジョン2050」のもと、自然資本への依存と影響を体系的に評価し、リスクと機会を特定することで、脱炭素社会・循環型社会・自然共生社会の実現に向けた取り組みを加速させています。例えば、気候変動への対応では、国際社会がめざす「1.5°C目標」に準じた挑戦的な目標を掲げ、サプライチェーン全体でGHG排出量の削減を進めています。また、低炭素な材料・素材の開発・活用、不要物の削減や資源の利活用・リサイクルを重視し、製品・サービスを通じた環境負荷の低減にも注力しています。

引き続き、自然との共生を基盤とし、さまざまな環境課題の解決に取り組むことで、持続可能な社会の構築に貢献していきます。

2025年10月
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

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

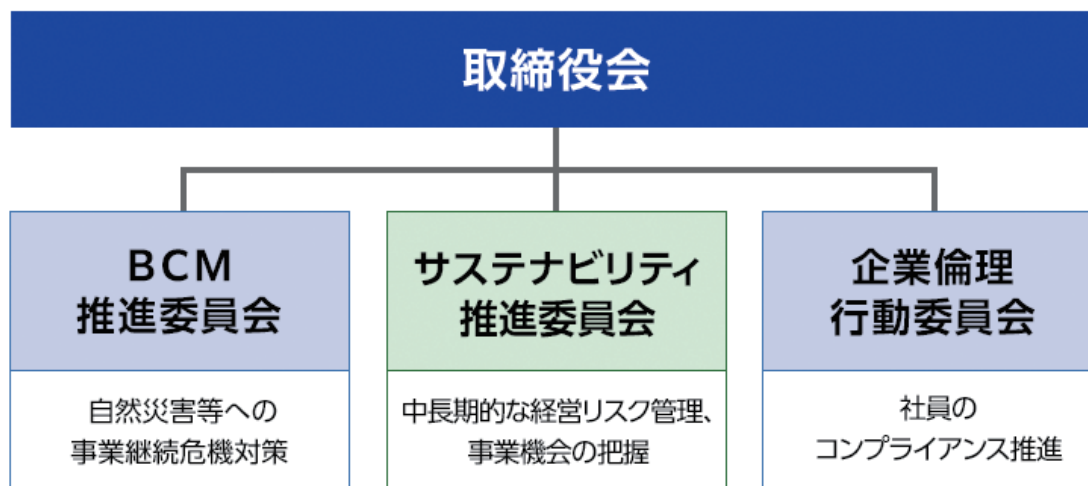
サステナビリティ・マネジメント

サステナブル経営の取り組み

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「持続可能な社会と心豊かな暮らし」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。「より良い未来」を実現するとともに、DNP自身が長期的に成長していくためには、多様かつ急激な環境・社会・経済の変化が自社の経営に及ぼす影響を捉え、適切にリスクを評価したうえで中長期的な経営戦略に反映し、リスクを低減するとともに、事業機会に転換する必要があります。さらに、さまざまな変動要因に対して、経営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、ビジネスチャンスに変えていくことで、企業としての持続可能性と環境・社会・経済の持続可能性をともに高めていきます。

ガバナンス

環境・社会・経済の持続可能性をともに高め、DNPグループ自身の持続的な成長をさらに推進していくため、代表取締役社長を委員長、代表取締役副社長を副委員長、本社の各部門を担当する取締役・執行役員を委員とする「サステナビリティ推進委員会」が、中長期的な経営リスクの管理、事業機会の把握及び経営戦略への反映を担っています。この委員会が、自然災害をはじめとする有事の際も社員の安全を確保し、生産活動を維持していくための「BCM推進委員会」、社員のコンプライアンス意識の向上を図ってリスクの低減を図る「企業倫理行動委員会」と密に連携することで、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。



コーポレート・ガバナンス >

リスクマネジメント(推進体制) >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

戦略/指標及び目標

DNPが「より良い未来」として目指す、それぞれ相互関係にある「4つの社会」の実現に向けて、また、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、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した「マテリアリティ」を特定しました。

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、新しい価値の創出と経営基盤の強化により、DNPグループの持続的な成長を図っていきます。これらの活動を着実に推進していくため、中期経営計画における具体的な指標と目標を設けてモニタリングを継続的に実施しています。

マテリアリティ >	2025年3月期 決算説明会(中期経営計画の進捗状況) 
-----------	---

リスクマネジメント

DNPは、柔軟で強靱なガバナンス体制のもとで、変動要因によるマイナスの影響を最小限に抑えるとともに、事業機会の拡大につなげるため、統合的なリスクマネジメントを推進しています。

環境・社会・経済に関する中長期的なリスクと機会は、サステナビリティ推進委員会が年に1回以上特定し、評価・管理しています。また、事業計画や財務・非財務戦略への影響、市場の変化や環境・社会に与える影響、マイナス影響の発生可能性等の観点で、優先課題の特定や活動の優先順位付けを行ったうえで、最適な目標を設定して、経営に反映させています。

リスクマネジメント >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

サステナブル・ファイナンス

DNPは、サステナブル・ファイナンスによる資金調達を通じて、サステナビリティ経営における具体的な取り組みをステークホルダーに発信するとともに、社会・環境課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献します。

DNPグループサステナビリティ・リンク・ファイナンス・フレームワーク

DNPは、サステナブルな社会の実現に向けた「2050年のありたい姿」を示すものとして、「DNPグループ環境ビジョン2050」を掲げています。「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の実現に向け、本フレームワークを活用した資金調達を通じて、温室効果ガス(GHG)排出量(Scope1+2)削減や資源循環率向上の取り組みを加速します。

○GHG排出量について:

2050年カーボンニュートラルの実現に向けた動きが加速するなか、DNPはSBT(Science Based Targets)の1.5°C水準と整合したGHG排出量の削減目標を掲げ、ポートフォリオ転換、省エネ活動の強化、再生可能エネルギーの導入を進めています。

○資源循環率向上について:

2019年に国が策定したプラスチック資源循環戦略では、分別・選別されるプラスチック資源の品質・性状等に応じて、マテリアルリサイクル/ケミカルリサイクル/サーマルリサイクルを最適に組み合わせることで、資源有効利用率の最大化を図る方針が明確化されています。DNPは、プラスチックのマテリアルリサイクル、ケミカルリサイクルの推進を中心に、資源の効率的な利用に取り組んでいます。

本フレームワークの詳細は下記のPDFをご覧ください。

DNPグループサステナビリティ・リンク・ファイナンス・フレームワーク (2,096KB)



第三者機関からの評価・適合性について

本フレームワークは、株式会社格付投資情報センター(R&I)から、諸原則に適合する旨の第三者評価(セカンドオピニオン)を取得しています。

また、ストラクチャリング・エージェント※としてみずほ証券株式会社から本フレームワーク策定等に関する支援を受けています。

※ストラクチャリング・エージェント:サステナビリティ・ファイナンスフレームワークの策定およびセカンドオピニオン取得の助言などを通じて、グリーンボンド等の発行支援を行う者のこと

格付投資情報センター(R&I) セカンドオピニオン (3,687KB)



サステナブル・ファイナンス調達実績

	発行日	発行年限	発行額	利率	償還日
第7回無担保社債 (社債間限定同順位特約付) (サステナビリティ・リンク・ボンド)	2025年5月1日	5年	400億円	1.253%	2030年5月1日
第8回無担保社債 (社債間限定同順位特約付) (サステナビリティ・リンク・ボンド)		7年	200億円	1.474%	2032年4月30日

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

サステナビリティ・リンク・ボンド概要

第7回無担保社債(社債間限定同順位特約付)(サステナビリティ・リンク・ボンド)	
SPTs	GHG排出量削減(Scope1+2) 2028年度までに2019年度比37.8%削減
参照期間	2028年4月1日～2029年3月31日
判定日	2029年10月末日
社債要項	社債要項 [99KB]
発行登録追補書類	発行登録追補書類 [500KB]
債券格付け	AA-(株式会社社格付投資情報センター)

第8回無担保社債(社債間限定同順位特約付)(サステナビリティ・リンク・ボンド)	
SPTs	GHG排出量削減(Scope1+2) 2030年度までに2019年度比46.2%削減 資源循環率向上 2030年度に不要物(注1)全体で資源循環率(注2)70.0%達成
参照期間	2030年4月1日～2031年3月31日
判定日	2031年10月末日
社債要項	社債要項 [99KB]
発行登録追補書類	発行登録追補書類 [500KB]
債券格付け	AA-(株式会社社格付投資情報センター)

注1：自社製造拠点から排出される廃棄物と有価物の総量

注2：資源循環率=資源循環量÷除紙不要物量×100

資源循環量=紙を除く不要物のうち、マテリアルリサイクルまたはケミカルリサイクルされた量

紙を除く不要物量=不要物(有価物+廃棄物)から100%リサイクルしている紙有価物量及び汚泥のサイト内中間処理量を除外した不要物

レポートニング

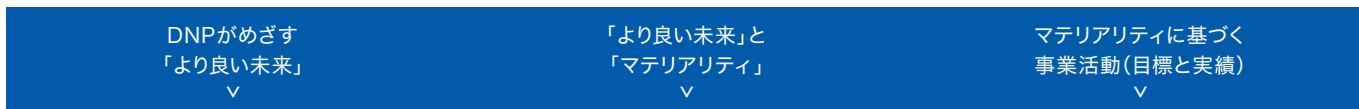
KPIの実績は、サステナビリティ・リンク・ファイナンス実行後、最終判定日まで、年次で独立した第三者からの検証を受けます。

KPI	2024年度 (参考)	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度
GHG排出量削減 (Scope1+2) (2019年度対比)	18.4%削減 DNPグループ 環境報告書2025 17ページ						
資源循環率向上	63.5% DNPグループ 環境報告書2025 17ページ						
第三者保証証明書	2025/6/22発行						

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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。



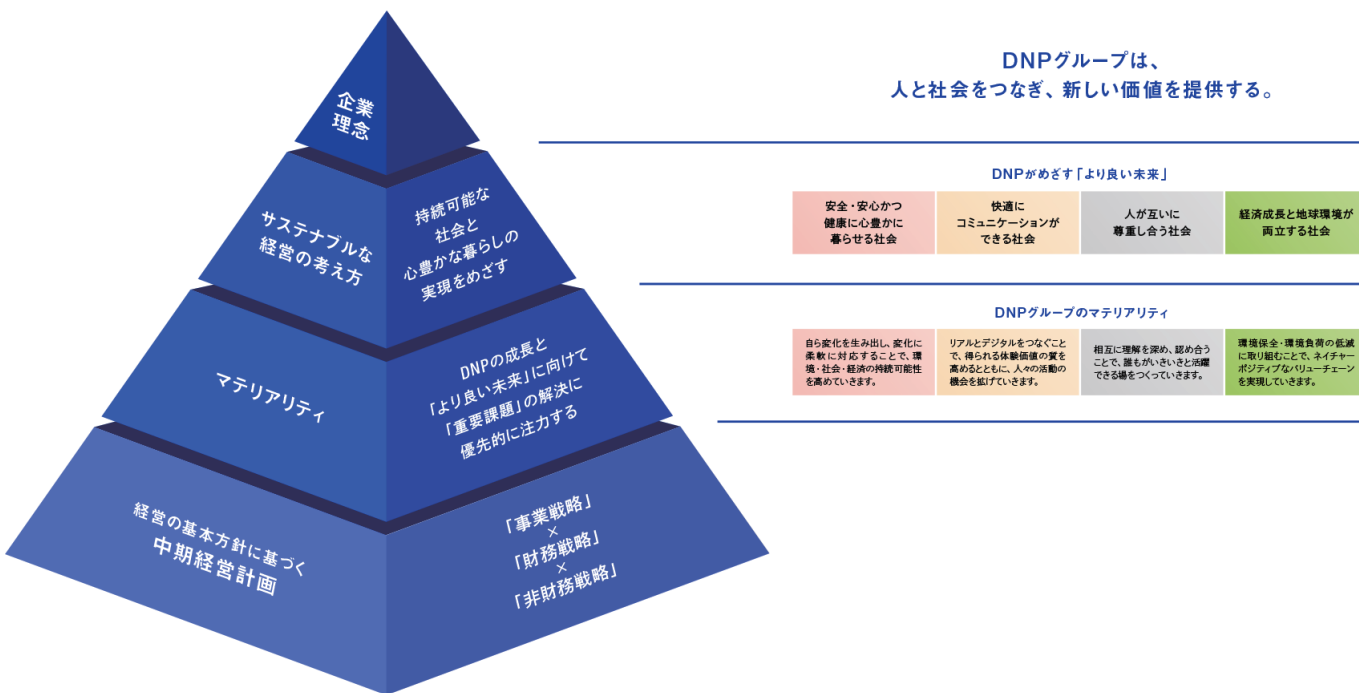
DNPがめざす「より良い未来」

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グループは常に長期を見据え、企業理念に基づき、自らが「より良い未来」をつくり出すための事業活動を展開します。DNPだからこそ実現可能な「4つの社会」と、そのために優先的に解決する重要課題「マテリアリティ」を明確にし、人と社会をつなぐ新しい価値の創出に挑戦し続けます。

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)



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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 >

「より良い未来」と「マテリアリティ」

安全・安心かつ健康に心豊かに暮らせる社会

マテリアリティ

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。



創出価値の優先項目

心豊かな暮らしを実現する社会環境の整備

安全・安心を支える社会・情報基盤の構築

[情報セキュア関連\(0.91MB\)](#)

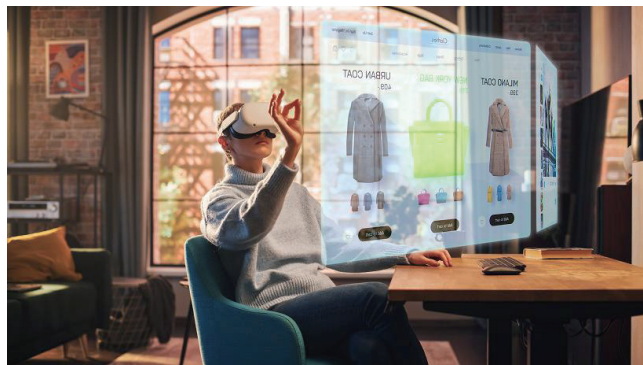
[産業用高機能材関連\(1.2MB\)](#)

[デジタルインターフェース関連\(1.12MB\)](#)

快適にコミュニケーションができる社会

マテリアリティ

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拡げていきます。



創出価値の優先項目

一人ひとりに最適化された情報の提供

次世代技術と連携した体験の拡張

[フォトイメージング関連\(1.13MB\)](#)

[モビリティ関連\(0.96MB\)](#)

[半導体関連\(1.25MB\)](#)

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

人が互いに尊重し合う社会

マテリアリティ

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。



創出価値の優先項目

誰もが参画できる機会の創出

グローバルに開かれた情報アクセシビリティの確保

[デジタルインターフェース関連\(1.12MB\)](#)  [半導体関連\(1.25MB\)](#) 

経済成長と地球環境が両立する社会

マテリアリティ

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。



創出価値の優先項目

利便性と環境配慮を両立する仕組みの構築

資源の有効活用による持続可能な経済成長の支援

[産業用高機能材関連\(1.2MB\)](#)  [デジタルインターフェース関連\(1.25MB\)](#)  [半導体関連\(1.12MB\)](#) 



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引





マテリアリティに基づく事業活動(目標と実績)

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、新しい価値の創出と経営基盤の強化により、DNPグループの持続的な成長を図っていきます。

価値の創出

DNPは、中期経営計画における事業戦略に沿って、中長期にわたって強みを発揮できる事業ポートフォリオの構築を進めています。また、市場成長が見込まれ、DNPの強みを活かせる領域を中心に、積極的な投資を進め、事業領域の拡張と業績の向上に努めていきます。

事業領域	社会的価値	経済的価値
情報セキュア関連 	<ul style="list-style-type: none"> あらゆるヒト・モノがつながる安全・安心で快適なスマート社会の実現 信頼性の高い社会基盤の構築に貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 製品・サービスの最適な掛け合わせにより付加価値の高いワンストップサービスを提供 人口ボーナスと経済成長が期待される新興国への進出による中長期的な事業拡大
フォトイメージング関連 	<ul style="list-style-type: none"> 笑顔と安心があふれるコミュニケーション社会を実現 写真を通じた新たな体験を創出 	<ul style="list-style-type: none"> 高品質なプリント製品と画像処理技術による安定収益と差別化の実現 グローバル各地域のニーズに応じた価値創出で、世界トップシェア維持と新興国市場獲得を実現
モビリティ関連 	<ul style="list-style-type: none"> リアルとデジタルの融合で安心して快適に移動できる社会を実現 車内インターフェースを通じた快適な車内体験の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 高付加価値な車載製品によるグローバルな次世代車両市場での競争力の確保 再生プラスチック等を使用した環境配慮型製品による循環型社会への貢献
産業用高機能材関連 	<ul style="list-style-type: none"> EVや再生可能エネルギーを支える部材で脱炭素社会に貢献 環境配慮型素材や製造プロセスを通じた環境負荷の低減 	<ul style="list-style-type: none"> 世界トップシェアの維持とカーボンニュートラルへの対応による市場の拡大 適地生産に対応した柔軟な体制構築によるグローバル競争力の強化
デジタルインターフェース関連 	<ul style="list-style-type: none"> 視覚体験の高度化による感性豊かな社会の実現 情報との直感的なつながりを支える多様なデバイスの進化に貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 次世代ディスプレイ需要に応える先進的な量産対応力による揺るぎない市場ポジションの維持 強固な顧客基盤と信頼に基づく共創と、高付加価値提供により、高収益と市場優位を実現
半導体関連 	<ul style="list-style-type: none"> 次世代情報社会を支える高性能半導体の進化に貢献 半導体製造による安全・安心な社会インフラを構築 	<ul style="list-style-type: none"> 微細加工技術による高性能化、最先端領域への対応による高成長の実現 成長分野と主要市場への対応を強化し、半導体市場を網羅することによる持続的な事業拡大

 安全・安心かつ健康に心豊かに暮らせる社会
  快適にコミュニケーションができる社会
  人が互いに尊重し合う社会
  経済成長と地球環境が両立する社会

経営基盤の強化

DNPは、持続的な成長を支える基盤として、「人的資本ポリシー」に基づく人への投資の拡大による「人的資本の強化」、DNP独自の強みと社外との連携を活かした「知的資本の強化」、脱炭素社会・循環型社会・自然共生社会の実現に向けた「環境への取り組み」を進めています。

		重要課題	主な指標	目標	2024年度実績
経営基盤の強化	人的資本の強化	社員のキャリア自律支援と組織力の強化	DNP版「よリジョブ型も意識した処遇と関連施策」	導入完了	—
		社員の幸せ(幸福度)を高める健康経営	エンゲージメントサーベスコア	2022年度比10%向上	+4.5%
		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	DXリテラシー標準基礎教育受講完了	対象 27,500名	25,473名
		多様な個を活かすD&I(多様性と包摂)推進	女性管理職比率	12%以上	10.4%
	男性育休取得率		100%	96.4%	
	知的資本の強化	新規事業創出と強み技術の強化	研究開発費(年間)	300億円規模を継続	375億円
		強み技術のグローバル展開			
		基盤事業の強化と風土改革			
		DX基盤の高度化	データマネジメント基盤	利用者数	10,000名に拡大
	データ分析者数			1,000名に拡大	703名
分析・可視化されたレポート数	1,800本に拡大			1,356本	
環境への取り組み	脱炭素社会	GHG排出量の削減(Scope1+2)	2019年度比46.2%削減	18.4%削減	
	循環型社会	資源循環率の向上	70%	63.5%	
	自然共生社会	水使用量の削減	2019年度比30%削減	7.7%削減	
「印刷・加工用紙調達ガイドライン」適合品調達率		100%	99.5%		

人的資本の強化

人権・労働 >	人材マネジメント >	健康経営 >
労働安全衛生 >	ダイバーシティ&インクルージョン >	

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

知的資本の強化

技術／研究開発



環境への取り組み

環境への取り組み



リスクマネジメントの徹底

DNPが事業活動を継続していくためには、法令を遵守することはもとより、全社員が社会倫理に基づいた誠実な行動をとることが重要であると考えています。これらの社員の行動のあり方を定めた「DNPグループ行動規範」を基本とする当社の視点と、国際規範をはじめとする社会全体の視点の両面から重要性を分析し、「[公正な事業慣行](#)」「[人権・労働](#)」「[環境](#)」「[責任ある調達](#)」「[製品・サービスの安全性と品質](#)」「[情報セキュリティ](#)」「[企業市民](#)」を重点テーマとし、サプライチェーン全体を通じたリスクマネジメントの徹底を図っています。

リスクマネジメント



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2025(14.7MB)

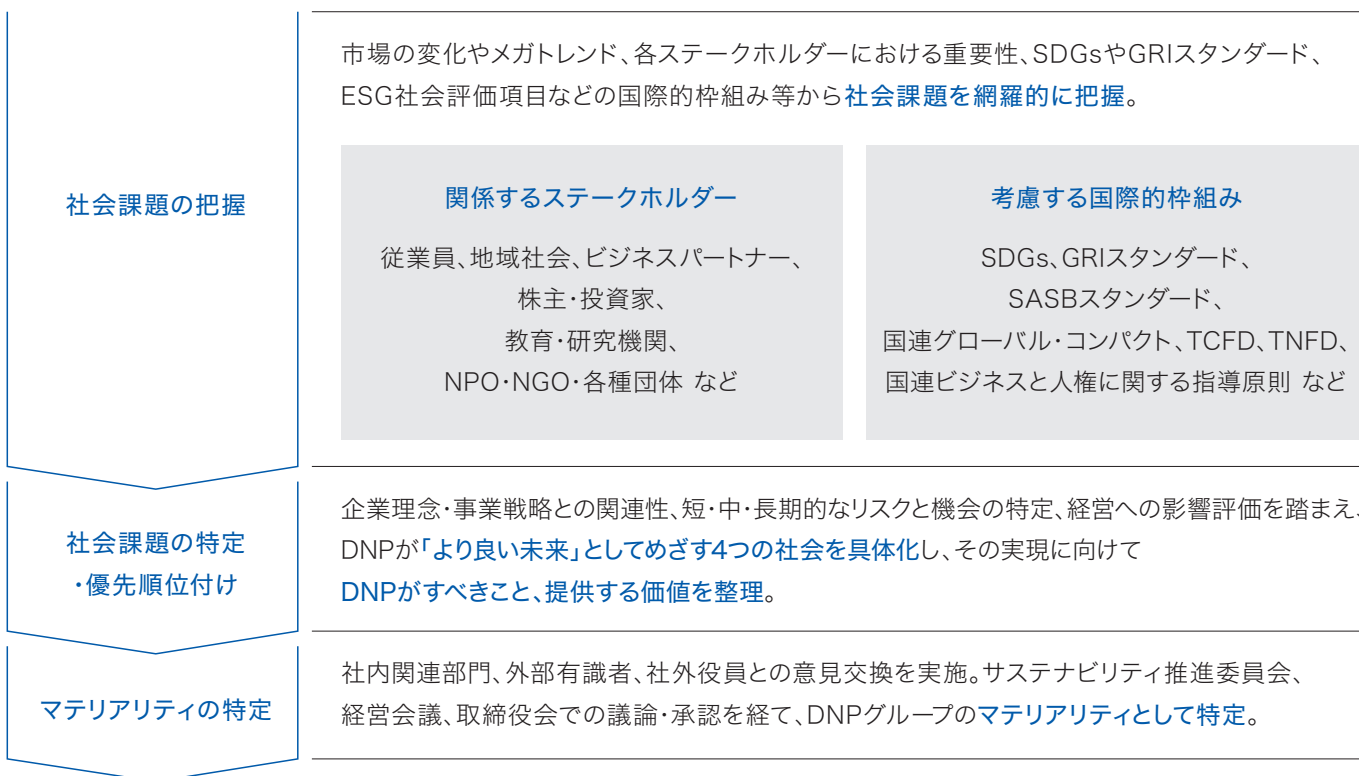


目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

リスク・機会の特定

DNPは、健全な社会と経済、快適で心豊かな人々の暮らしは、サステナブルな地球の上でこそ成り立つと考えています。近年、環境・社会・経済の急激な変化が経営に多様な影響を及ぼすなか、DNPはこれらの変動要因を的確に捉え、リスクを評価するとともに、中長期的な経営戦略に反映させることが重要であると認識しています。さらに、変化を先取りして自ら変革を起こし、リスクをビジネスチャンスへと転換することで、企業としての持続可能性と社会全体の持続可能性の両立をめざしています。

	変動要因	事業活動への影響
経済関連	【技術動向関連】 DX、AI、セキュリティ <ul style="list-style-type: none"> デジタル技術の進化によるAIやDX導入の加速、ワークスタイルや社会構造の変化 情報・サイバーセキュリティへの脅威 情報格差の拡大やプライバシー侵害 など 	リスク <ul style="list-style-type: none"> 先進技術の導入の遅れによる競争力の低下 専門人材の不足・流出による情報・技術の損失 サイバー攻撃や偽情報による事業停止・信頼低下 など 機会 <ul style="list-style-type: none"> AI・DXによる業務効率化、生産性向上 <ul style="list-style-type: none"> 行政や金融、流通業におけるコミュニケーション変革、製造業における生産革新 デジタルサービス市場の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 個々人に適した情報の提供、新たな顧客体験の拡大 高セキュリティ環境下での大量データ流通、共有・活用の促進 セキュリティソリューションの需要増 など
	【経済活動関連】 グローバル化、地政学、法規制 <ul style="list-style-type: none"> 市場・サプライチェーンのグローバル化 地政学的リスクや法規制強化によるサプライチェーンの構造変化・分断 など 	リスク <ul style="list-style-type: none"> 地政学リスクやAI進展等によるサプライチェーンの混乱・分断、事業の停滞 事業展開先の拡大・変更による新たなリスクの顕在化 法対応遅延による事業停滞、市場淘汰 など 機会 <ul style="list-style-type: none"> グローバル化、事業展開地域の拡大による新市場の創出 調達・生産体制の多元化による供給安定化 サプライチェーン透明化による信頼性の向上 など
社会関連	【人的資本関連】 人口動態、人材確保、人権意識 <ul style="list-style-type: none"> グローバルでのビジネス進展・人口増加 日本国内の少子高齢化、労働力不足 人々の尊厳(人権・労働環境)に関する意識の高まり など 	リスク <ul style="list-style-type: none"> 専門人材やDX人材の確保・育成の遅れによる競争力低下 サプライチェーンリスク、人権デュー・ディリジェンスの重要性の高まり など 機会 <ul style="list-style-type: none"> 海外人材の獲得やリスクリングによる人材の最適配置 多様性の尊重による組織力の最大化 ICT活用による業務効率化と社会参画の促進 など
	【バリューチェーン関連】 文化、制度、倫理 <ul style="list-style-type: none"> 地政学的リスクや国・地域ごとの文化・制度の違い 企業の倫理的行動や社会的責任の重要性の高まり など 	リスク <ul style="list-style-type: none"> 制度や文化の違いによる摩擦や規制リスクの増大 サプライチェーンリスクや人権問題などのコンプライアンスリスクの高まり など 機会 <ul style="list-style-type: none"> グローバルなガバナンス体制の構築による企業価値の向上 サプライチェーン透明化による信頼性の強化 など
環境関連	【環境関連】 気候変動、資源、環境規制 <ul style="list-style-type: none"> 気候変動による自然災害の頻発・激甚化や水リスクの増大 プラスチック汚染や生物多様性の損失の加速 環境規制の強化 脱炭素や循環経済への移行加速 など 	リスク <ul style="list-style-type: none"> 自然災害による操業停止やサプライチェーンの分断 環境対応の遅れによる機会損失やコスト増大 など 機会 <ul style="list-style-type: none"> 環境配慮製品・サービスの需要の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 高機能・高付加価値製品、クリーンエネルギー関連部材や代替素材・製品の需要増加 次世代エネルギーの開発加速 トレーサビリティの確立による製品・サービスの競争力向上 など

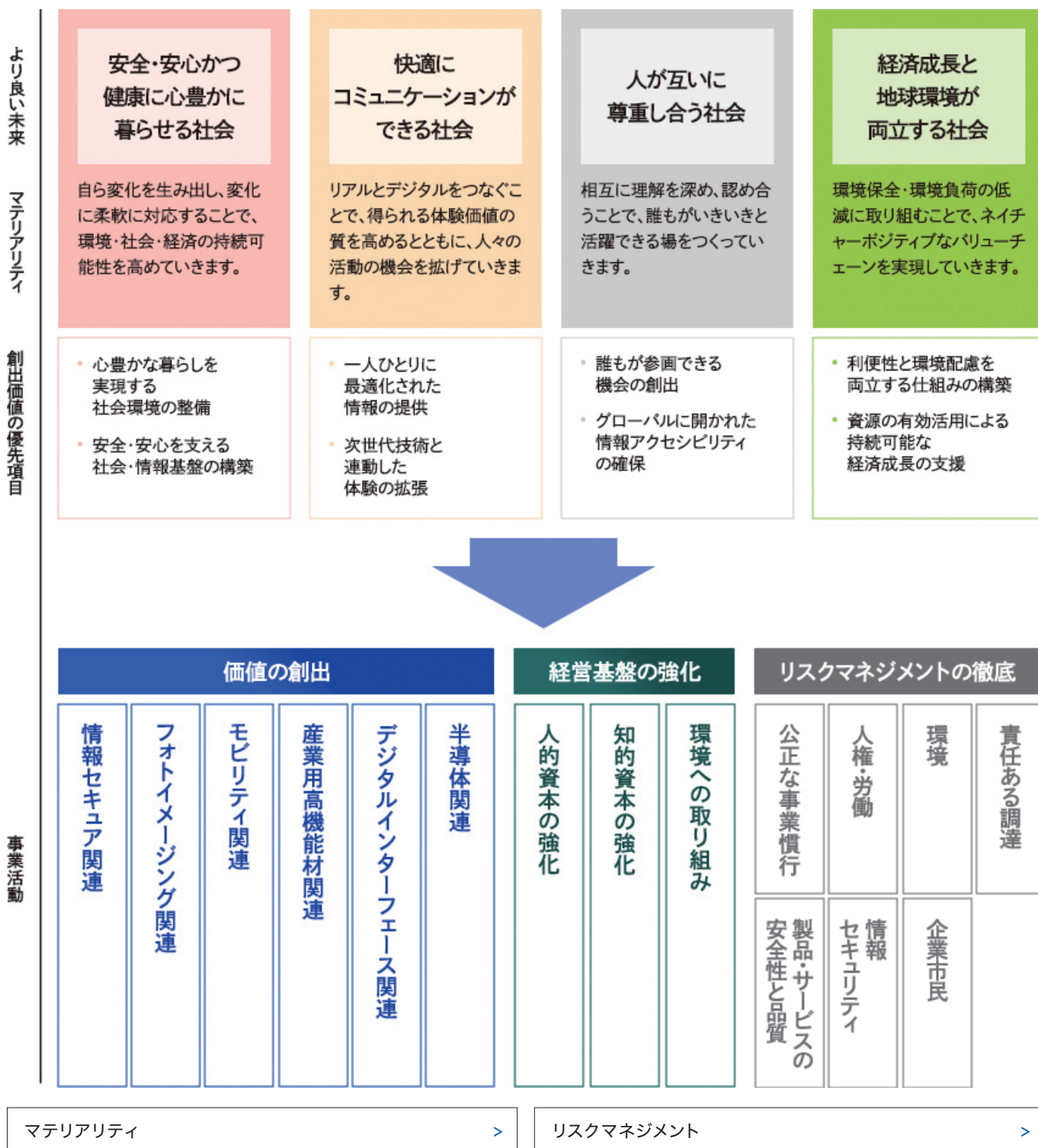
目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

マテリアリティの特定

2024年3月、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、優先的に解決する重要課題として「マテリアリティ」を特定しました。

このマテリアリティに基づき、事業活動における重要課題として、グローバルかつ長期的な視点で、創出する価値の優先項目を定めています。

また、企業価値向上と競争力強化を両立させるため、経営基盤の強化とリスクマネジメントの徹底にも取り組み、潜在的なマイナス影響の最小化を図っています。



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

環境



「DNPグループ環境ビジョン2050」の実現に向けて

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。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](#) >

環境マネジメント

DNPグループは「企業理念」に基づき「DNPグループ環境方針」を策定し、環境マネジメントを構築しています。

- [DNPグループ環境方針](#) > [指標・目標](#) >
- [推進体制](#) > [環境教育](#) >

環境への取り組み

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| 脱炭素社会 > | 循環型社会 > |
| 目標・実績 > | 目標・実績 > |
| GHG排出量の削減 > | 資源循環 > |
| | 水資源の有効利用 > |

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

自然共生社会 >	環境配慮製品・サービス >
目標・実績 >	目標・実績 >
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 >

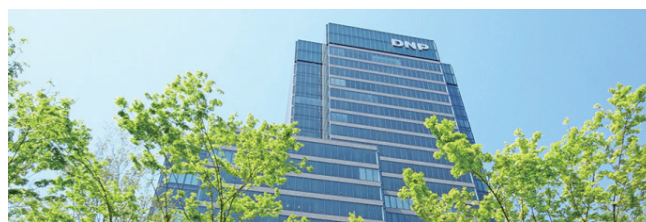
環境に関する主要データ

環境報告書2025 

GHG排出量 >	環境保全項目(大気、排水、臭気、騒音、振動) >
輸送用燃料使用量売上原単位 >	GHGサプライチェーン排出量 >
環境配慮製品・サービスの総売上高比率 >	取水量(水使用量) >
資源循環率 >	排水量 >
水使用量売上高原単位 >	水質汚染物質排出量 >
VOC大気排出量 >	



社会 >



ガバナンス >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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温室効果ガス排出量(Scope1+Scope2)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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

達成状況を測る指標および実績

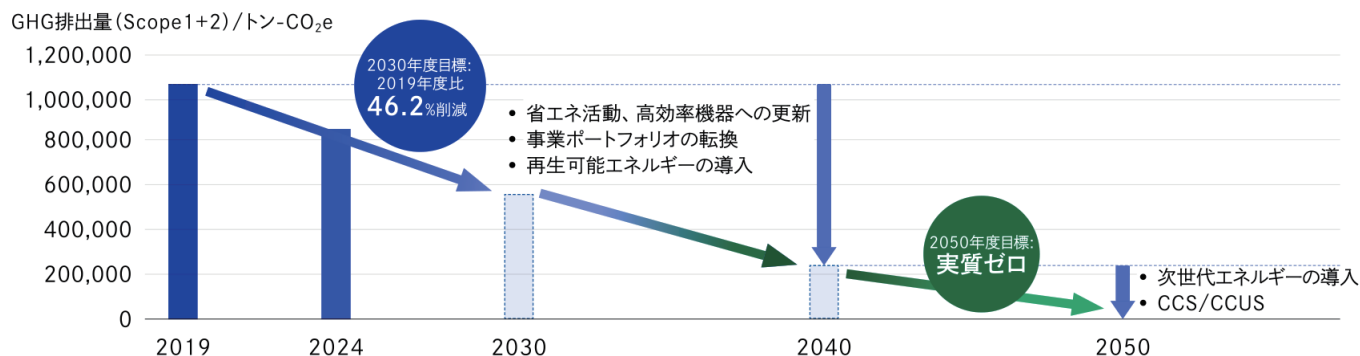
DNPグループ環境中期目標(2024・2025年度更新)

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。2025年4月にはScope3の目標をこれまでのサプライヤーエンゲージメント目標から削減目標に変更しました。これらの目標が地球温暖化を1.5°Cに抑える科学的根拠に基づいた目標であると、国際的なイニシアチブ「SBTi(Science Based Targets initiative)」から認められ、2025年4月25日に更新認定を取得しました。

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ったため、2019年度数値を更新しています。

テーマ	2030年度中長期目標
GHG排出量削減	Scope1・2排出量を2019年度比46.2%削減
	Scope3排出量を2019年度比27.5%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



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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 ₂ e)	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2025)570KB 

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。

4つのコア・コンテンツに基づく開示
(統合報告書2025) 1,228KB 

グローバル中核開示指標に基づく開示
(環境報告書2025) 822KB 

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

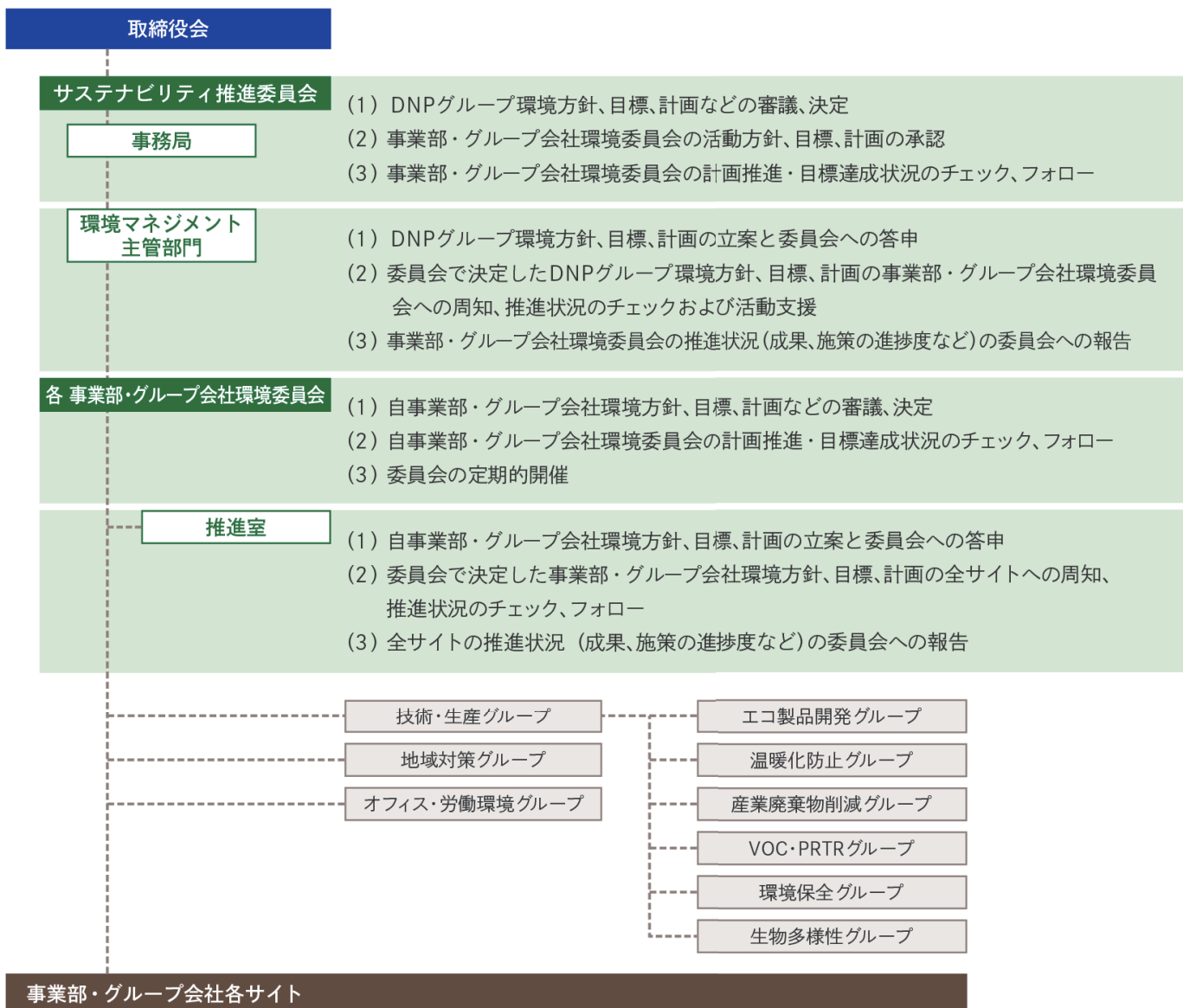
環境マネジメント

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。

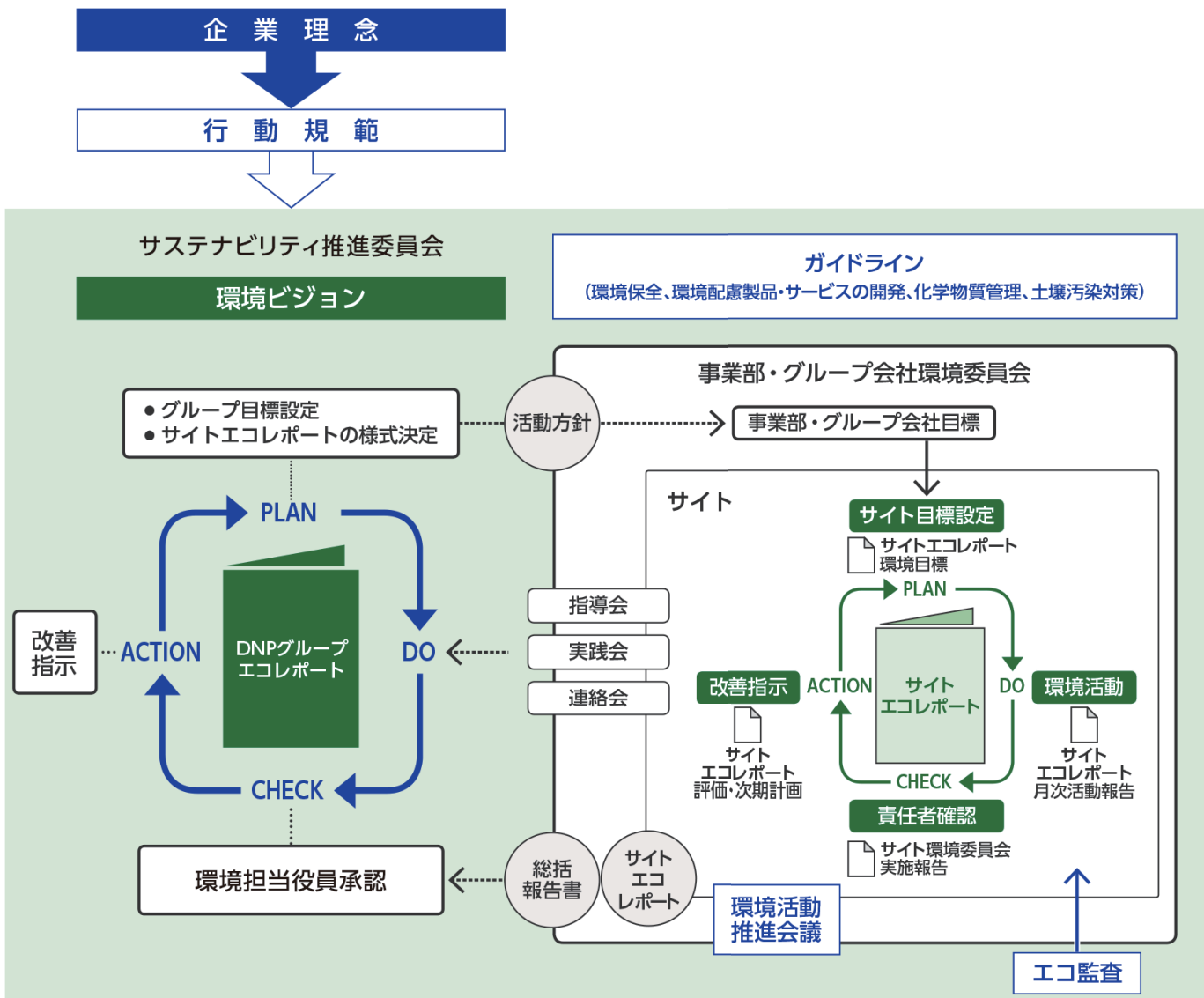
各事業部・グループ会社環境委員会は、サステナビリティ推進委員会の決定と事業領域の特性をふまえて、海外拠点を含めた活動を展開しています。



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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をさらに有効的なものとするため、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2025) 930KB [PDF](#)

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/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
				2022年度 (名)	2023年度 (名)	2024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	249	273	281	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	95	112	89	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
DNPラーニングポータル	DNP環境教育 DNPの環境への 取り組みについて	2024年	全社員 (ネットワークID保有社員)	—	—	23,380	年1回

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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		
<ul style="list-style-type: none"> Scope1・2：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 Scope3：製品・サービスを通じて脱炭素社会の構築に貢献していく 		
項目	2030年目標	2024年度実績
Scope1・2排出量削減 (SBT)	Scope1・2排出量を 2019年度比46.2%削減	2019年度比:18.4%削減 2024年度排出量:★866千トン-CO ₂ e (2019年度排出量:1,062千トン-CO ₂ e)
Scope3排出量削減 (対象:カテゴリ1,3,4,5) (SBT)	Scope3排出量を 2019年度比27.5%削減	2019年度比:15.9%削減 2024年度排出量:★2,990千トン-CO ₂ e (2019年度排出量:3,556千トン-CO ₂ e)
輸送環境負荷削減	輸送燃料使用量売上高原単位を 2019年度比11%削減	2019年度比:20.3%削減 2024年度原単位:★1.02kℓ/億円 (2019年度原単位:1.28kℓ/億円)

信頼性を確保するため、LRQAリミテッドによる第三者保証を受けています。
第三者保証の対象となっている数値には★を付けています。

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、Scope1+2排出量削減目標の上方修正を行いました。2025年4月にはScope3排出量の目標をサプライヤーエンゲージメント目標から削減目標に切り替え、これらの目標でSBTの更新認定を取得しました。

また、資源循環率や水使用量削減等の目標も2024年4月に上方修正し、活動を進めています。

DNPグループ環境中期目標(2024・2025年度更新)



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

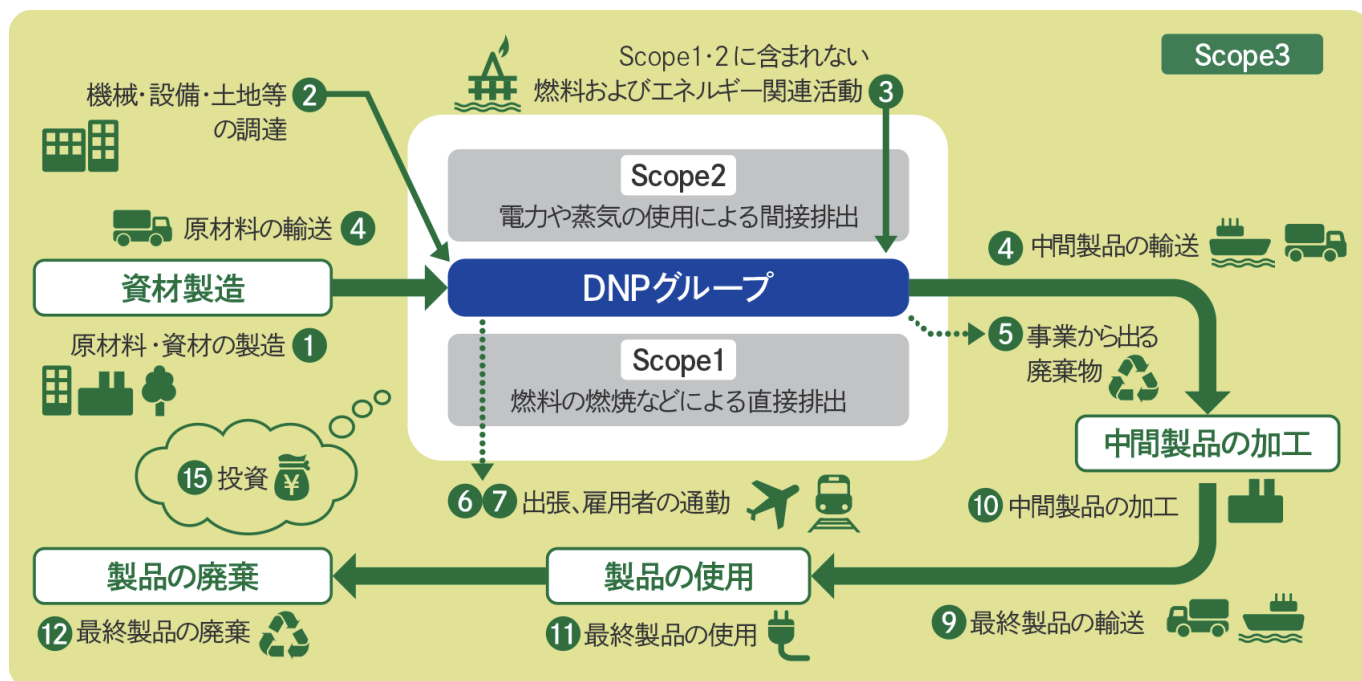
GHG排出量の削減

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

単位:千トン-CO₂e

	2019年度	2024年度
Scope1排出量	367	★323
Scope2排出量	695	★543
Scope3排出量	5,111	4,331
Scope3排出量(削減対象:カテゴリ1,3,4,5)	3,556	★2,990
サプライチェーン排出量	6,173	5,197

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

Scope3排出量内訳

単位:千トン-CO₂e

		2019年度	2024年度
カテゴリ1	購入した製品・サービス	3,167	★2,645
カテゴリ2	資本財	111	★134
カテゴリ3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	158	★144
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	199	★174
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	32	★27
カテゴリ6	出張	13	★13
カテゴリ7	雇用者の通勤	18	★28
カテゴリ8	リース資産(上流)	-	-
カテゴリ9	輸送、配送(下流)	670	★555
カテゴリ10	販売した製品の加工	-	-
カテゴリ11	販売した製品の使用	197	★162
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	522	★432
カテゴリ13	リース資産(下流)	-	-
カテゴリ14	フランチャイズ	-	-
カテゴリ15	投資	24	18

信頼性を確保するため、LRQAリミテッドによる第三者保証を受けています。
第三者保証の対象となっている数値には★を付けています。

【算定方法】

環境省・経済産業省が定めたGHG排出量の算定方法に関するガイドライン「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer3.5」に準拠し算定しました。(IDEA原単位を使用)

- ・グループ企業の輸送にともなうScope1排出量はカテゴリ4に含める
- ・カテゴリ8はScope1・2に含める
- ・カテゴリ10は最終製品の構成割合が微小なため、算定除外
- ・カテゴリ13・14は非該当

【算定範囲】

大日本印刷および財務会計上の連結対象グループ会社(北海道コカ・コーラグループおよび書店グループを除く)
算定範囲拡大に伴い、2019、2022～2023年度のデータを算定しなおしました。

脱炭素社会の実現に向けて(環境報告書2025)
1,187KB



環境に関する主要データ



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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	2030年度目標	2024年度実績
資源循環率向上	資源循環率70%を達成	2024年度資源循環率：★63.5%
水使用量削減	水使用量売上高原単位を 2019年度比30%削減	2019年度比:7.7%減 2024年度原単位：★6.21m ³ /百万円 (2019年度原単位：6.73m ³ /百万円)

信頼性を確保するため、LRQAリミテッドによる第三者保証を受けています。第三者保証の対象となっている数値には★を付けています。

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、Scope1+2排出量削減目標の上方修正を行いました。2025年4月にはScope3排出量の目標をサプライヤーエンゲージメント目標から削減目標に切り替え、これらの目標でSBTの更新認定を取得しました。

また、資源循環率や水使用量削減等の目標も2024年4月に上方修正し、活動を進めています。

DNPグループ環境中期目標(2024・2025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、DNPでは「DNPグループ環境ビジョン2050」にて循環型社会(資源の効率的利用)の実現を掲げています。その実現に向けて、「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、2021年度からは、「資源循環率」を指標としてサーマルリカバリーを含めない形でリサイクルを推進し、資源の効率的利用を進めています。

資源循環(環境報告書2025) 736KB 

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2025) 618KB 

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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	2030年目標	2024年度実績
大気	規制基準の70%以下を維持	目標達成率：100%
排水		目標達成率：99.7%
臭気		目標達成率：98.5%
騒音		目標達成率：99.4%
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、国際基準である「1.5°C目標」に適合するように、Scope1+2排出量削減目標の上方修正を行いました。2025年4月にはScope3排出量の目標をサプライヤーエンゲージメント目標から削減目標に切り替え、これらの目標でSBTの更新認定を取得しました。

また、資源循環率や水使用量削減等の目標も2024年4月に上方修正し、活動を進めています。

DNPグループ環境中期目標(2024・2025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2025) 1,713KB



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/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%をめざし、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。



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/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※2」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も貢献している地域



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。



人と自然が共生し、“未来のあたりまえ”をつくる。

DNP は人と自然の共生に努め、地域・社会とともに成長し、持続可能な心豊かな暮らしの実現に向け、各拠点がある地域の環境づくりを積極的に推進しています。

東京・市谷地区は、DNP が社会に対し、事業活動を通じて“未来のあたりまえ”をつくる象徴的な場であるとともに、「市谷の杜」を通じて東京の都心部にありながら人と自然が共生し、地域とともに成長する“未来のあたりまえ”をつくる場となっています。

市谷の杜

集う。だから、生まれる。

@DNP

人と自然が共生し、“未来のあたりまえ”をつくる「市谷の杜」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2025) 860KB

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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	2030年目標	2024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30%に拡大	2024年度総売上高比率：★15.0%

信頼性を確保するため、LRQAリミテッドによる第三者保証を受けています。第三者保証の対象となっている数値には★を付けています。

[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、Scope1+2排出量削減目標の上方修正を行いました。2025年4月にはScope3排出量の目標をサプライヤーエンゲージメント目標から削減目標に切り替え、これらの目標でSBTの更新認定を取得しました。

また、資源循環率や水使用量削減等の目標も2024年4月に上方修正し、活動を進めています。

[DNPグループ環境中期目標\(2024・2025年度更新\)](#) >

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

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

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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

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

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\(環境報告書2025\) 945KB](#) 

[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掛け合わせてご支援いたします。

[DNP GREEN PARTNER](#) >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

DNPの環境に関する主要データ

中長期目標と実績(2025年3月までの活動実績)

信頼性を確保するため、LRQAリミテッドによる第三者保証を受けています。
第三者保証の対象となっている数値には★を付けています。

GHG排出量

中長期目標(SBT認定)			
2030年度までにScope1+2排出量を2019年度比46.2%削減(2024年度からの目標)			
2019年度(基準年)	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
1,062千トン-CO ₂ e ^{*1}	871千トン-CO ₂ e	846千トン-CO ₂ e	★866千トン-CO ₂ e ^{*2} 18.4%削減
中長期目標(SBT認定)			
2030年度までにScope3排出量(カテゴリ1,3,4,5)を2019年度比27.5%削減(2024年度からの目標)			
2019年度(基準年)	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
3,556千トン-CO ₂ e	3,454千トン-CO ₂ e	3,257千トン-CO ₂ e	★2,990千トン-CO ₂ e 15.9%削減

2024年度よりVOC燃焼由来のGHG排出量をScope1排出量に含めました。これに伴い、2019～2023年度の排出量も再計算しました。

※1 シミックCMO(株)の排出量を基準年である2019年度に加算しました。

※2 シミックCMO(株)、(株)巴樹脂、(株)DNP科学分析センターを算定範囲に追加しました。

輸送環境負荷

中長期目標			
2030年度までに2019年度比11%削減(2024年度からの目標)			
2019年度(基準年)	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
1.28kℓ/億円	1.14kℓ/億円	1.04kℓ/億円	★1.02kℓ/億円 20.3%削減

環境配慮製品・サービスの売上高

中長期目標		
2030年度までにスーパーエコプロダクツの総売上高比率を30%に拡大(2024年度からの目標)		
2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
11.9%	12.0%	★15.0%

資源循環率

中長期目標		
2030年度までに不要物全体で資源循環率 [*] 70%を達成(2024年度からの目標)		
2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
58.0%	62.4%	★63.5%

※100%リサイクルしている紙有価物等を除外した不要物のうち、マテリアルリサイクルまたはケミカルリサイクルされた割合

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

水使用量

中長期目標			
2030年度までに水使用量売上高原単位を2019年度比30%削減(2024年度からの目標)			
2019年度(基準年)	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
6.73m ³ /百万円 ^{※1}	5.31m ³ /百万円	5.12m ³ /百万円	★6.21m ³ /百万円 ^{※2} 7.7%削減

※1 シミックCMO(株)の水使用量および売上高を基準年である2019年度に加算しました。

※2 シミックCMO(株)、(株)巴樹脂、(株)DNP科学分析センターを算定範囲に追加しました。

VOC排出量

2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
13,166トン	13,351トン	★12,878トン

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)		
2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
93.4%	98.4%	100%
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)		
2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
98.9%	99.2%	99.7%
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)		
2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
98.6%	99.9%	98.5%
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)		
2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
99.4%	100%	99.4%
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)		
2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
100%	100%	100%

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

その他主要データ(2025年3月までの活動実績)

GHGサプライチェーン排出量

項目	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
Scope1排出量	321千トン-CO ₂ e	310千トン-CO ₂ e	★323千トン-CO ₂ e
Scope2排出量	550千トン-CO ₂ e	535千トン-CO ₂ e	★543千トン-CO ₂ e
Scope3排出量	4,915千トン-CO ₂ e	4,573千トン-CO ₂ e	4,331千トン-CO ₂ e*
サプライチェーン排出量	5,786千トン-CO ₂ e	5,419千トン-CO ₂ e	5,197千トン-CO ₂ e

※カテゴリ1,2,3,4,5,6,7,9,11,12は第三者保証の対象★です

水資源の有効活用(取水)

取水源	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績*
地表水(上水・工業用水)	4,020千m ³	4,040千m ³	5,060千m ³
地下水	3,270千m ³	3,260千m ³	4,000千m ³
河川水	0千m ³	0千m ³	0千m ³
海水	0千m ³	0千m ³	0千m ³
総量	7,290千m ³	7,300千m ³	★9,060千m ³

※シミックCMO(株)、(株)巴樹脂、(株)DNP科学分析センターを算定範囲に追加しました。

水資源の有効活用(排水)

取水源	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績*1
公共水域*2(河川・海洋)	2,490千m ³	2,620千m ³	3,990千m ³
下水道	3,200千m ³	2,930千m ³	3,150千m ³
地下浸透	0千m ³	0千m ³	0千m ³
総量	5,690千m ³	5,550千m ³	★7,140千m ³

※1 シミックCMO(株)、(株)巴樹脂、(株)DNP科学分析センターを算定範囲に追加しました。

※2 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に至ります。

水質汚染物質の削減

項目	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
水質汚染物質 排出量COD	1.30kg/億円	1.35kg/億円	1.10kg/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、売上高で代用しました。

環境目標と実績、環境負荷実態(環境報告書2025) 775KB



環境会計(環境報告書2025) 698KB



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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

(2025年8月時点)

事業部・グループ会社	サイト	取得年月 ^{※1}	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
	狭山工場 軟包装、泉崎工場	2008年8月	SGS
	筑後工場	2002年6月	SGS
(株)DNP包装	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 東京工場、 モビリティ事業部 東京部門、 岡山部門、DNP生活空間 岡山工場	2002年1月	JIA-QA
(株)DNPエリオ	本社・東京工場、大阪工場	2005年1月	LRQA
DNP田村プラスチック(株)	本社、磐田工場、萩原工場	2000年8月	JARI-RB
(株)DNP光金属	本社、笠寺工場	2016年3月	JQA
(株)DNP高機能マテリアル	戸畑工場、鶴瀬工場 泉崎工場、久喜工場	2025年4月	JIA-QA
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	三原東工場	1998年7月	DNV
	岡山工場、三原西工場	2009年5月	DNV
	黒崎工場	2025年5月	DNV
ディー・ティー・ファインエレクトロニクス(株) ^{※2}	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
Hikari Tanyou Co., Ltd.	中国(丹陽市)	2006年4月	KCB

※1 取得年月は、初回の登録年月です。 ※2 ディー・ティー・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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

森林認証取得状況

(2025年10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
	(株)DNP出版プロダクツ	FSC®-C006469	SGSHK-COC-002546	2006年3月
	モビリティ&リビング事業部	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テクノバック	京田辺工場	2023年6月	SGS Germany GmbH

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

2024年度 関連ニュース(2024年4月-2025年3月配信分)

2025年2月19日	サステナビリティ	社会からの評価	環境							>
第6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										
2025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	企業情報					>
CDPの最高評価「Aリスト」に2つの分野で認定										
2024年11月22日	製品・サービス	教育・文化	サステナビリティ	環境						>
DNPとSoELaと近畿大学 産学連携で子どもたちが琵琶湖周辺の環境課題を学べるカードゲームを制作										
2024年11月14日	企業情報	サステナビリティ	環境							>
愛知県から「あいち生物多様性優良認証企業」の認証を取得										
2024年11月11日	企業情報	サステナビリティ	社会からの評価	環境						>
内閣官房の「水循環企業登録・認証制度」の「水循環ACTIVE企業」に認証										
2024年10月21日	イベント	サステナビリティ	環境							>
第4回「サステナブル マテリアル展」に出展										
2024年10月16日	ニュースリリース	サステナビリティ	環境							>
印刷業界初 サステナビリティ・リンク・ファイナンスフレームワークを策定										
2024年10月3日	イベント	サステナビリティ	環境	企業市民						>
「第49回札幌マラソン」にサステナブルパートナーとして協賛										
2024年9月30日	企業情報	サステナビリティ	社会からの評価	環境						>
DNPの「市谷の杜」(東京・市谷)が緑の認定制度「SEGES 都市のオアシス」認定を更新										
2024年6月26日	サステナビリティ	社会からの評価	環境							>
DNP田村プラスチック萩原工場が日本野鳥の会から感謝状を受領										
2024年4月25日	ニュースリリース	サステナビリティ	環境							>
GHG排出量などの目標を引き上げて挑戦的な環境目標を新たに設定										
2024年4月25日	サステナビリティ	環境								>
TNFD開示提言に賛同し「TNFD Adopter」に登録										
2024年4月8日	ニュースリリース	サステナビリティ	環境	製品・サービス	モビリティ	産業部材・資材	決済・カード			>
カーボンフットプリント算定システムの第三者認証の取得範囲を拡大										

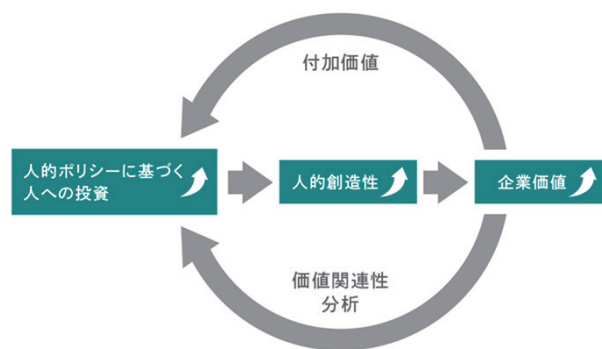
目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

社会



「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

“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。



[DNPグループ人的資本ポリシー >](#)

人材マネジメント >

[基本的な考え方 >](#)

[推進体制 >](#)

[指標・目標 >](#)

[戦略・リスク管理 >](#)

[関連施策 >](#)

ダイバーシティ&インクルージョン >

[基本的な考え方 >](#)

[推進体制 >](#)

[指標・目標 >](#)

[関連施策 >](#)

労働安全衛生 >

[基本的な考え方 >](#)

[推進体制 >](#)

[指標・目標 >](#)

[戦略・リスク管理 >](#)

[関連施策 >](#)

健康経営 >

[基本的な考え方 >](#)

[推進体制 >](#)

[指標・目標 >](#)

[関連施策 >](#)

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

サプライチェーン全体でのステークホルダーとの取り組み

DNPが社会とともに持続的に成長していくためには、「取引先」「社員」「地域社会」「生活者」「株主・投資家」といったステークホルダーとの信頼構築が不可欠であると考えています。DNPはさまざまなステークホルダーとの取り組みを通し、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ます。

人権・労働 >

[基本的な考え方](#) >

[推進体制](#) >

[戦略・リスク管理](#) >

[救済措置](#) >

[関連施策](#) >

製品・サービスの安全性と品質 >

[基本的な考え方](#) >

[推進体制](#) >

[指標・目標](#) >

[戦略・リスク管理](#) >

[関連施策](#) >

社会貢献活動 >

[基本的な考え方](#) >

[指標・目標](#) >

[DNPの主な取り組み](#) >



環境 >



ガバナンス >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

重点テーマ：人権・労働

人権・労働

基本的な考え方

DNPは、「人権の尊重」を企業が果たすべき基本的責任であるとともに、持続的な企業価値の向上に不可欠な基盤であると認識しています。「国際人権章典」や国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等、人権に関する規範を支持し、「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。そしてDNPは、「人と社会をつなぎ、新しい価値を提供する」という企業理念のもと、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で、より良い社会の実現をめざしています。加えて、職場の安全衛生の維持・向上や、社員とその家族の心身の健康保持・増進にも取り組み、健康で安全な活力ある職場づくりを推進することで、持続的な発展につなげていきます。

方針

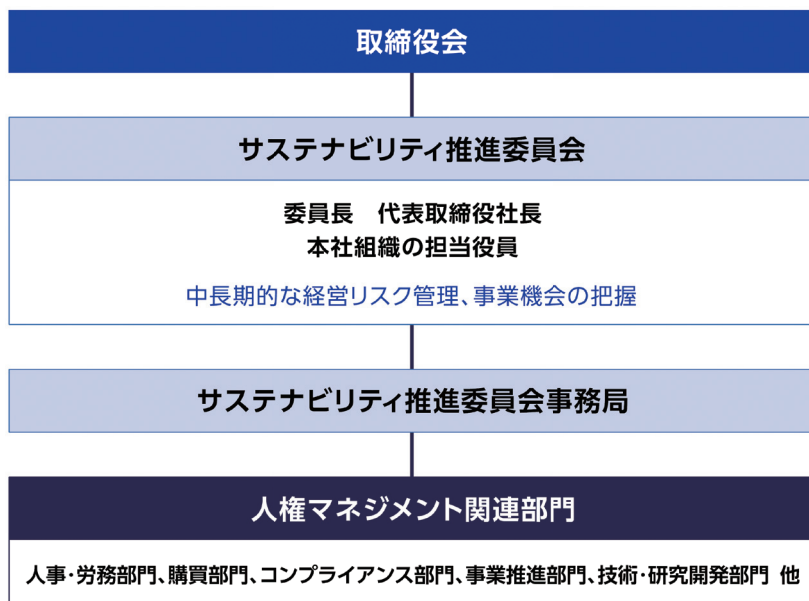
DNPは「DNPグループ行動規範」のひとつに「人類の尊厳と多様性の尊重」を掲げ、あらゆる人が固有に持つ文化、国籍、信条、人種、民族、言語、宗教、性別、年齢や考え方の多様性を尊重することを定めています。2020年には、「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」等の国際規範を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、取締役会の審議を経て、「DNPグループ人権方針」を策定しました。

[DNPグループ人権方針](#)



推進体制

DNPは、サステナビリティ推進委員会のもと、当委員会の事務局が中心となって本社関連部門と連携を取り、人権尊重のマネジメントを推進しています。当委員会は、人権等の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うとともに、取締役会に報告と提言を行います。



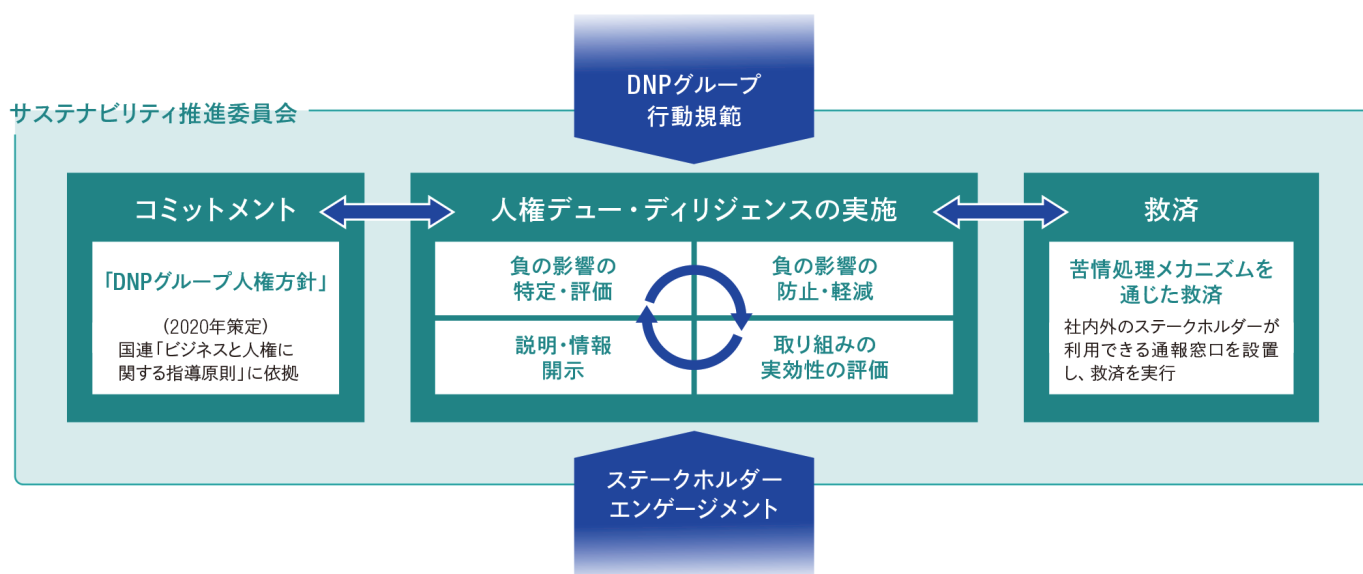
[サステナビリティ・マネジメント](#)



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

戦略・リスク管理(人権デュー・ディリジェンス)

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。



負の影響の特定・評価

2025年、DNPは社外の有識者と連携し、自社及び国内外のグループ会社(一部を除く)を対象に人権への負の影響を評価しました。評価結果はサステナビリティ推進委員会に報告され、委員会内での審議を経て、DNPにとっての顕著な人権課題を改めて特定しました。今後は、社会動向や事業活動の変化、ステークホルダーとの対話、通報窓口からの情報などを踏まえ、特定した人権課題を継続的に見直していきます。

検討アプローチ

1. DNPが考慮すべき人権への負の影響の洗い出し・抽出

- ・国際機関やNGO等のレポートや提言を踏まえ、業界内で注意すべき負の影響の特徴を整理
- ・同業他社等の業界内における過去のトラブルや訴訟を踏まえ、顕在化しやすい負の影響とその内容を把握
- ・国内外の関係部門・拠点に対するヒアリングやアンケートを通じて、DNPの業務内容や特徴、現状のリスク認識や懸念などを把握

2. DNPの顕著な人権課題の特定

抽出した負の影響に対して、深刻度と発生可能性の評価によって初期的な重要度を決定し、DNPとして優先して対処すべき顕著な人権課題を特定

- ・深刻度(規模、救済可能性、範囲)
- ・発生可能性(潜在的なリスク因子の有無・リスクの顕在化状況)

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

特定した顕著な人権課題

DNPは、特定した顕著な人権課題への対応として、職場環境の整備や労働安全衛生の推進、サプライヤーへのサステナブル調達ガイドラインに基づくマネジメント等の施策を実施しています。今後も、負の影響の防止・軽減をより徹底するため、施策の拡充・強化を図っていきます。

	顕著な人権課題	取り組み
自社	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント <ul style="list-style-type: none"> － 社員間 － 社員からビジネスパートナー* － 顧客から社員 ・労働環境における安全・衛生 ・長時間労働・過重労働 	ハラスメント対策 労働安全衛生 健康経営
サプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスパートナー*内、特に原材料の生産現場における強制労働・児童労働 ・販売先の企業および工場内における強制労働・児童労働 	サプライチェーンマネジメント
製品・サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・自社製品・サービスによる安全と健康への影響 ・自社製品・サービスの利用による紛争・弾圧等への間接的加担 ・生活者やその他の社外の個人情報流出によるプライバシー侵害 	製品・サービスの安全性と品質 情報セキュリティ

*ビジネスパートナー：サプライヤー、業務委託先、構内外注、業務提携先、共同出資者など

救済措置

DNPは、ライツホルダーが問題を通報・相談しやすく、また会社としても権利侵害を把握・特定して是正・救済につなげるための苦情処理メカニズムを構築し、環境の整備を推進しています。社員やビジネスパートナー等の対象ステークホルダーごとに通報窓口を設置し、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。


社員向けの窓口

職場環境やハラスメント行為等の相談・通報窓口を設置し、救済するための体制を構築しています。社員が所属する組織の担当者に随時相談できる体制も整備しています。

オープンドア・ルーム/グローバル内部通報制度	>	相談室	>
------------------------	---	-----	---

ステークホルダー向けの窓口

サプライヤーや業務委託先、退職した社員が、DNPの企業活動や社員の行動等に関するコンプライアンス上の課題を認識した際に通報できる窓口「コンプライアンス・ホットライン」を構築・運用しています。また、コーポレートサイトの「問い合わせフォーム」では、企業や団体、生活者の皆様も含めて、幅広いステークホルダーからの通報も受け付けています。通報者の保護・救済も重要な課題であり、DNPは、その課題解決に取り組むとともに公正かつ公平な企業活動を推進しています。

コンプライアンス・ホットライン	
-----------------	---

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

関連施策

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、約3万人のDNPグループ社員を対象に、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。2024年度は、「DNPグループ人権方針」と国際基準に基づく人権課題等をテーマに、分かりやすさを重視したマンガ形式の研修を実施し、約21,600名の社員が受講しました。さらに、社外の有識者を招き、社員が人権尊重の行動をとれることを目的としたプログラムも実施しています。そのほか、人権週間には社内サイネージやイントラネットを通じた意識の啓発や、社会貢献活動と連携した人権への取り組みも実施しています。また、「ダイバーシティ&インクルージョン」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グループサステナブル調達ガイドライン」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。



ビジネスと人権のマンガ教材の1コマ



社外の有識者による「ビジネスと人権」の講演

社員の人権への取り組み

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ための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。

適正な賃金の支払い

DNPは、各国の賃金関連法令で定められた最低賃金以上の賃金を支払うことを遵守し、物価等の社会動向を考慮した、生活賃金の支払いに配慮しています。また、すべての社員の賃金は、現在の役割と成果をベースとした期待役割や期待成果(=期待貢献)に応じた報酬体系となっており、「同一労働・同一賃金」の原則に則り、処遇制度上、年功や性別によって差を設けることはありません。こうした金銭的報酬に加えて、法令で定める福利厚生を提供するほか、社員の自律的なキャリア形成を支援する仕組みや働きがいと働きやすさの両面を向上させる施策、一人ひとりのウェルビーイングを高める取り組みなども積極的かつ継続的に展開しています。

平均年間給与 [>](#)

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

ダイバーシティ&インクルージョン

DNPは、多様な個を活かすダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。この取り組みを通じて差別やハラスメントの防止、心理的安全性の確保等、社員の人権の尊重につなげています。

ダイバーシティ&インクルージョン [>](#)

労使関係

DNPグループは、労使の「相互理解と相互信頼」をベースに、経営の安定と永続的発展、社員のこころ豊かな生活の実現を図るため、さまざま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。

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

宣言第一項
協働による21世紀社会への貢献

宣言第二項
永続的な発展と豊かさを求めて

宣言第三項
対話による企業風土づくり

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。2024年度の慶事給付は10,489件でした。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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がけています。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



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

重点テーマ：人権・労働

人材マネジメント

基本的な考え方



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、自分の強みを伸ばし、「対話」を通じてそれぞれの強みを掛け合わせる「協働」によって、社会と人々に新しい価値を提供し続けることが可能となります。

私たちは、こうした“人に対するDNPグループの普遍的・基本的考え方”を「人的資本ポリシー」として策定しています。「社員一人ひとりが強みを伸ばし、社会（社内・社外）で活躍できる人財に成長してもらいたい」という思いと、「社員を大切に、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく」という信念を明確にしました。このポリシーに基づき、「価値創造に向けた社員のキャリア自律」を支援することで、「社会（社内・社外）で活躍できる人財」を輩出していきます。

加えて、価値創出の要であり成長の原動力である「人的資本」の強化にあたり、「人への投資」が企業価値向上に貢献する「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社内外に宣言しました。この実現に向けて「4つの重要課題」を特定し、個々の具体策を定めて取り組みを加速させています。また、人への投資や多様な人事施策が人的創造性や財務価値、企業価値の向上に結びついているかを確認するため、DNP独自の「価値関連性分析」を行い、実効性の向上につなげています。

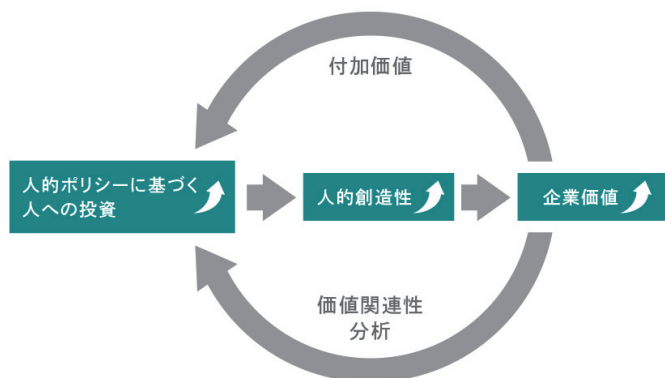
事業戦略と人材戦略のさらなる連動に向けては、【経営戦略・事業戦略を実現するための人材像（マインド）】【戦略的に伸ばす事業の担い手としてのめざすべきキャリア（職種）】【重点事業を担う人材に必要な能力やスキル】の3つを明確化し、経営戦略・事業戦略の実行に必要な人材像と、社員一人ひとりがめざすべきキャリアや必要なスキルを可視化していきます。

こうした取り組みの結果、2024年度の人的創造性が2022年度比で8.2%向上するなど、人的資本に関する指標は着実に伸長しています。これに安心することなく、「全ての社員が変革を実感できる状態」になるまで、これからも積極的かつ継続的にさまざまな取り組みを推進します。

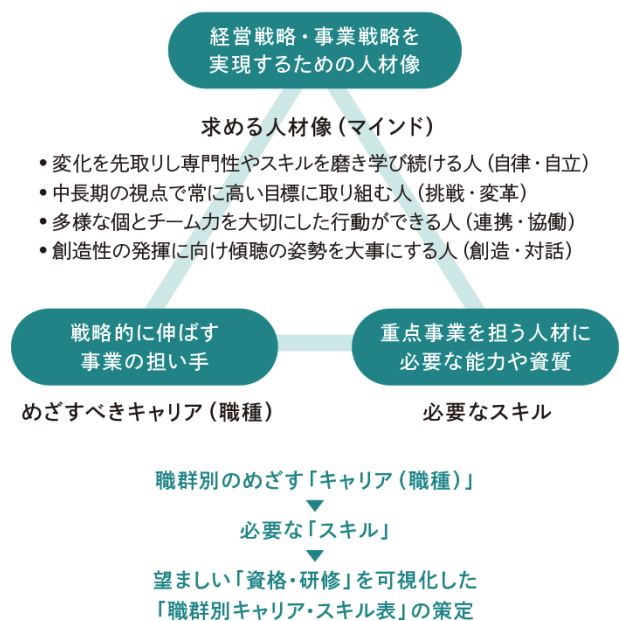
「人への投資」で「人的創造性」を高めて企業価値の向上につなげる「好循環ループ」を実現し、DNPグループの最大の強みである人的資本をさらに向上させてまいります。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

人への投資の好循環ループ



事業戦略と人材戦略の連動



方針

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、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。

人的資本ポリシー

社員を大切に、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく
〔社会(社内・社外)で活躍できる人財へ〕



DNPグループ ダイバーシティ宣言 >	DNPグループ安全衛生憲章 >
労使共同宣言 >	DNPグループ健康宣言 >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

推進体制

DNPグループは、「人への投資の好循環ループの実現」に向けて、人的資本部門統括のもと、人事・労務・人財開発・ダイバーシティ&インクルージョン推進といった人的資本部門(ヒト部門)が相互に連携しながら、人的資本の強化および最大化に取り組んでいます。

また、人的資本ポリシーに基づき、DNPグループの最大の強みである「人財」を「人的資本」として位置づけ、より良い組織風土の醸成や、多様な個・人財の成長に資する「人への投資」を効果的に行っています。

指標・目標

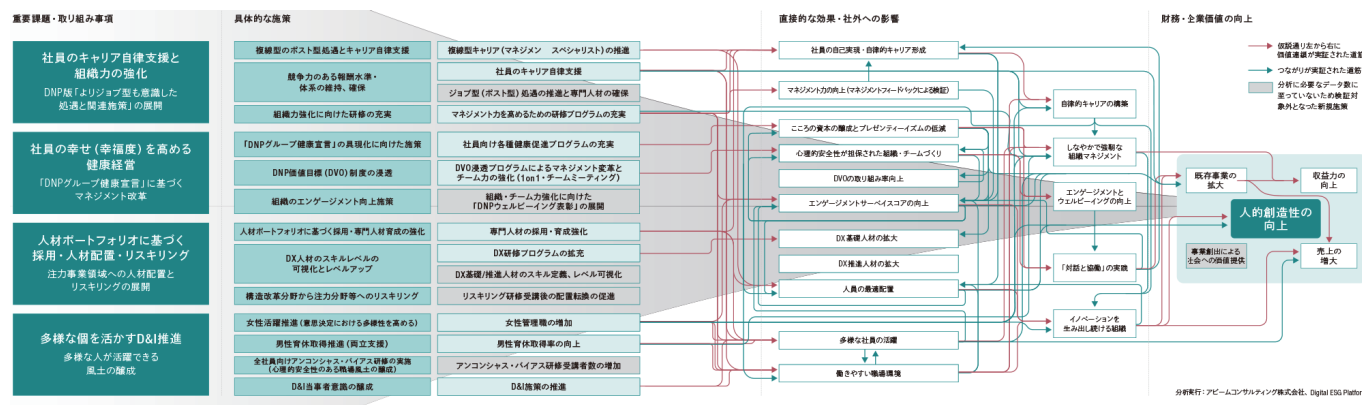
DNPは「人材マネジメント」に関する基本的な考え方に基づき、優先的に取り組む指標と目標値を設定し、継続的な活動につなげています。

指標	目標値(2025年度)	2024年度実績
①従業員エンゲージメントサーベイスコア(単体)	①2022年度比10%向上	①+4.5%
②DXリテラシー標準基礎教育受講完了	②対象27,500名	②25,473名
③女性管理職比率(単体)	③12%以上	③10.4%
④男性育休取得率(単体)	④100%	④96.4%

戦略・リスク管理

人的資本マネジメント評価

「人的資本ポリシーに基づき人への投資を拡大する」という方針のもと、「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て、「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」の4つを重要課題として特定し、それぞれに具体策を定めて取り組みを進めています。さらに、人への投資および各種人事施策が、人的創造性、財務価値、そして企業価値の向上にどのように結びついているかを把握するため、DNP独自の「価値関連性分析」を行い、さらなる実効性の向上を図っています。



人的資本強化による企業価値向上へのつながりについての図表を拡大する

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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2025) 14,913KB



関連施策(人的資本を強化するための取り組み)

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。

研修プログラム

DNPグループの研修体系は、職位・等級に応じた役割と期待を理解する階層別研修に加え、組織やチーム力向上、事業成長支援、キャリア自律支援などを目的とした選抜・必修研修を実施しています。さらに、本人希望に応じて参加可能で、社内外でのキャリアアップにつながる研修プログラムも幅広く用意しています。

DNPグループの研修体系

階層別研修<必須>

職位・等級に応じた役割と期待を理解する

- | | | |
|--------------------|---------------------|--------------------|
| 1. DNPグループ新入社員導入教育 | 5. 製造部門新任係長研修 | 9. 新任部長向け研修プログラム |
| 2. 1年目フォローアップ研修 | 6. 新任上級職研修 | 10. 工場長研修 |
| 3. 3年目フォローアップ研修 | 7. マネジメント基礎研修 | 11. 新任グループ会社社長向け研修 |
| 4. 製造部門新任班長研修 | 8. 新任管理職課長向け研修プログラム | |

目的別研修<選抜/必修>

誰にも負けない強みを手に入れる

- | | | |
|--------------|----------------|--------------|
| 1. 事業特化型実践研修 | 4. メカトロニクス技能教育 | 7. DLP必修シリーズ |
| 2. グローバル人材育成 | 5. キャリアデザイン研修 | |
| 3. 異業種交流研修 | 6. D&I推進プログラム | |

スキルアッププログラム

ビジネスの基礎から最新スキルまで、幅広く学ぶ

- | | | | |
|----------------|-----------------|-----------------|-------------|
| 1. ビジネススキルセミナー | 2. オンライン動画プログラム | 3. モノづくりスキルセミナー | 4. 価値創造セミナー |
|----------------|-----------------|-----------------|-------------|

社会に関する主要データ(社員向け教育研修)



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

人材育成制度

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。2024年度は211名募集し、94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。2024年度は167名の面談を実施、65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。2024年度は13名が宣言し、3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)。2024年度は、DNPグループ全体で797名が制度を利用しました。

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4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。2024年度は認定者数11名、制度発足以来、累計77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。2024年度は247名が認定されました。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

高度専門人材(プロフェッショナルスタッフ等)雇用制度

DNPグループは2019年度より、各事業において真に求められる人材を、役割や専門性、マネジメント能力に基づいて複数のタイプに類型化した「人材ポートフォリオ」を策定しています。事業戦略の実現に向けて、人材タイプごとの過不足を分析し、質的側面を重視した採用・育成・配置の施策を推進しています。

希少な専門人材については、内部での育成にとどまらず、外部からのキャリア採用も積極的に実施しています。特に高度な専門性を有する人材に対しては、高処遇で受け入れる「プロフェッショナルスタッフ」等の制度を設けており、たとえばメディカル・ヘルスケア関連事業では、医師などの採用を行っています。

今後も、最適な方法・形態を通じて、必要な人材の確保を一層推進していきます。

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。

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。2024年度には6名認定され、制度発足以来、累計91名が認定されています。

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、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。

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。

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。2024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カ所出張相談会を実施し、647件の相談がありました。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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。

2025年7月には、2024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、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」の取り組みに対する表彰を2023年より行っており、2024年には新たに定めた「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ました。2025年には30件の優れた取り組みを表彰しています。

「DNPウェルビーイング」と表彰制度



評価制度

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。

人材確保

DNPはあらゆる人が固有にもつ文化、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し、婚姻やパートナーの有無にかかわらず、公正な採用選考を実施します。適性・能力・意欲に基づき、いかなる事柄においても差別を行いません。

新卒採用(単体)

- ・求める人材像や選考ステップなどを、応募者に対し公開しています。
- ・等身大のDNPを理解してもらうため、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。
- ・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、仕事を体験できるインターンシップやワークショップイベントを開催しています。

2024年度は、長期のインターンシップとしてビジネスコースの1テーマに36名、技術コースの55テーマに89名が参加しました。また、短期のワークショップイベントには658名が参加しました。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

キャリア採用(単体)

- ・年齢制限を設けず、広くホームページで募集しています。
- ・募集職種の具体的な仕事内容を明確に公表しています。

採用情報 >	社会に関する主要データ(採用状況) >
--------	---------------------

働きやすい環境づくり

DNPグループでは、社員一人ひとりがそれぞれの強みを最大限に発揮できる環境づくりに向けて、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開始しました。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や、仕事の付加価値向上へと、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保持・増進に加え、ウェルビーイングやエンゲージメントを高める施策を展開しています。社員が「働きがい」と「働きやすさ」の双方を実感できる環境を整備することで、生産性の向上とともに、イノベーションが生まれやすい組織風土の醸成を進めています。

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 >

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。

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500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12回で社員とご家族548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125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。2024年度には、20代から60代までの幅広い年齢層の社員から466件の相談がありました。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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。2024年度は、相談室を常設している東京・大阪に加え、全国6カ所の製造拠点などで出張相談会を実施し、788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 >	

社員エンゲージメントの向上

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すべく、定期的にさまざまなアンケートを実施しています。

2021年からは、社員のエンゲージメントや各職場の実態を明確にし、より良い企業風土の醸成につなげるため、株式会社アトラエが提供する、エンゲージメント解析ツール「Wevox(ウィボックス)」を約3万人のDNPグループ社員を対象に導入し、毎月エンゲージメントサーベイを実施しています。各組織では調査結果に基づいて「対話」を行い、さまざまなテーマでの改善活動やチーム力の強化などに役立てています。

こうしたエンゲージメントサーベイに加え、「DNPグループ健康宣言」に掲げる「こころの資本」や「心理的安全性」の状態、また、ダイバーシティ&インクルージョンの推進状況などをテーマとした実態調査も行っており、社員の声を基に、より良い人事諸制度の検討などにもつなげています。

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 >	
[リリース]社員のエンゲージメントを解析するツール「Wevox」を導入 >	エンゲージメントの状態(DNP単体) >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

重点テーマ：人権・労働

健康経営

基本的な考え方

「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グループのめざす姿として策定・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。

方針

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

推進体制

「健康経営」の運営については、人事本部内に実務推進担当部門を設置し、各部門と連携を図っています。

「健康宣言」の①で示す社員と家族の心身の健康の保持・増進に対する施策については、大日本印刷健康保険組合と一体となり、コラボヘルスなどを推進しています。「健康宣言」②・③で示す「こころの資本(前向きな心)」の醸成、および「心理的安全性(信頼関係)」の構築については、関連するコーポレート部門が連携し、各事業部やグループ各社に設置している働き方会議などを中心に、エンゲージメントの向上とDNPが掲げる「DNPウェルビーイング」の実現に向けた各種施策を推進しています。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

指標・目標

DNPは「健康経営」に関する基本的な考え方に基づき、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。

指標	目標値	2024年度実績
①社員の幸福度を高める健康経営 (1)エンゲージメントサーベイ「挑戦」伸び率 (2)「こころの資本」の改善状況 (3)「心理的安全性」の改善状況 (4)DNPウェルビーイング表彰提案件数 ②健康関連データ(単体) (1)健康診断受診率 (2)喫煙率 (3)運動習慣者率 (4)睡眠で十分な栄養が取れている人の割合 (5)飲酒習慣者率 (6)定期健康診断有所見者率 ③ストレスチェック (1)ストレスチェック受験率 (2)ワークエンゲージメント偏差値 (3)総合健康リスク値	①(1)前年より改善 (2)前年より改善 (3)前年より改善 (4)前年より増加 ②(1)100% (2)26年度末までに15% (3)前年より改善 (4)前年より改善 (5)前年より改善 (6)前年より改善 ③(1)前年より改善 (2)2019年結果を基準とし、3.5改善 (3)2019年結果を基準とし、8改善	①(1)2022年度比:13.8%向上(前年より改善) (2)2021年度比:32.8%向上(前年より改善) (3)2021年度比:21.4%向上(前年より改善) (4)205件(前年度比:22%向上) ②(1)99.9 (2)21.0 (3)27.6 (4)60.6 (5)14.9 (6)1.6改善 ③(1)96.7%(0.2悪化) (2)基準比0.4改善 (3)基準比8改善

関連施策

DNPグループがめざす「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。

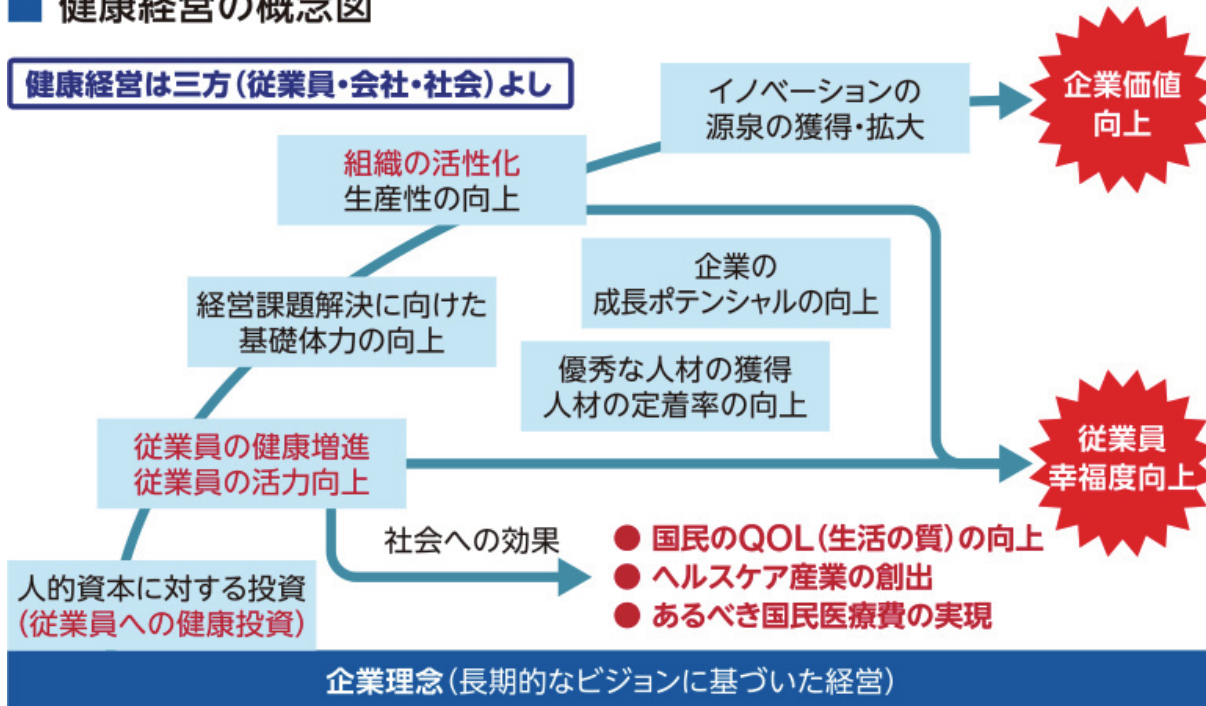
DNPグループは人的創造性(付加価値生産性)を飛躍的に高めるため、四つの重要課題※に取り組んでいます。その一つに「社員の幸せ(幸福度)を高める健康経営」を掲げ、「社員を大切にし、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく」(社会(社内・社外)で活躍できる人材へ)という「人的資本ポリシー」のもと、「健康宣言」の具現化に向けて、社員の健康に投資しています。社員の活躍の基盤となる健康について、「①心身の健康の保持・増進」から「②こころの資本(前向きな心)の醸成」「③心理的安全性(信頼関係)の構築」まで幅広く捉えて定義し、社員の幸福度を高める健康経営に取り組んでいます。健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

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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】 [>](#)

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2024年度、()内は2023年度の値)
 ・アブセンティズム 2.93日/年、9,096名、83.4%(2.64日/年、10,194名、87.4%)
 なお、2025年3月時点の休職者は55名でした。
 ・プレゼンティズム損失割合 17.5%、9,096名、83.1%(18.8%、10,194名、87.4%)
 *アブセンティズムの測定方法: アンケートにて体調不良による欠勤日数を確認。
 *プレゼンティズムの測定方法: SPQ方式

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

心身の健康の保持増進に向けて

健康経営の基盤となる心身の健康の保持増進については、健康診断結果・特定健診結果に基づき、健康リスクの高い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2022年度 36.5%から2023年度 43.4%と6.9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(2024年度2,742名参加)、健康測定イベント(2024年9月 962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2024年度残業時間12.9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。2024年度の診療所の受診者は27,149名、人間ドックの受診者は5,283名でした。

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。

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。

- ・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:2024年度 2,560件
- ・DNP健康管理センター 健康相談室への相談:2024年度 154件

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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～2025年6月に計11回実施)。アンケートでは、受講によって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] 2025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・プレストセルフチェッカーを無料で配付し、子宮頸がん検診・乳がん検診の受診につながる取り組みを実施。投資額2,700千円。)

2024年1月 DNPグループの歯科施策について 受講率約73%

2024年10月 女性の健康課題について 受講率約82.3% (本教育実施後、希望者にHPV検査キット・プレストセルフチェッカーを無料で配付し、子宮頸がん検診・乳がん検診の受診につながる取り組みを実施。投資額1,366千円。)

2024年12月 メンタルヘルスケアについて 受講率約81.7%

・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

2024年10月 DNPグループ健康宣言 特別講演 乳がんについてもっと知ろう 約1,400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、こうした取り組みに加えて、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を実施し、個人やチームの状態を“見える化”することで、対話を通じた働きがいの向上にもつなげています。エンゲージメントに関しては、2022年度のエンゲージメントサーベイ導入当初から2024年度末までにDNP単体で総合スコアが4.5%向上し、特に重視している「挑戦心の醸成度」および「組織の挑戦への支援度」を示す「挑戦」指標については、13.8%の大幅な改善が見られるなど、着実に成果が表れています。

DVO制度



社員エンゲージメントの向上(社員意識調査)



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/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。

2025年度は、「挑戦・信頼部門」に138件、「健康部門」に23件、「安全部門」に45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1,129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ウェルビーイング表彰への応募件数は2023年度の実施から約1.6倍に増加し、審査員も3年連続で延べ1,000名以上が参加するなど、ウェルビーイング向上に向けた取り組みはDNPグループ内に着実に浸透しています。



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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

重点テーマ：人権・労働

労働安全衛生

基本的な考え方

DNPグループは、安全かつ健康的な職場環境の提供を最優先に考えています。すべての社員が安心して安全に働けるよう、安全意識を企業文化として根付かせることに努めています。安全はすべての業務の基盤であり、社員一人ひとりがその重要性を理解し、実践することが求められます。

方針

DNPグループ安全衛生憲章

DNPグループは、全員が健康なと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



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。

指標・目標

DNPは「労働安全衛生」に関する基本的な考え方に基づき、優先的に取り組む指標と目標値を設定し、活動を行っています。

指標	目標値	2024年度実績
①死亡災害件数	①0	①0
②休業災害度数率※	②0.20以下	②0.22

※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2024年1月から12月まで

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

戦略・リスク管理

DNPグループでは、労働災害を未然に防ぐため、法令および「DNPグループ安全衛生管理規程」に基づき、随時リスクアセスメントを実施しています。潜在的な危険要因を特定し、リスク低減策を継続的に実行・改善することで、安心・安全な作業環境を築いています。また、定期的な安全教育や訓練を実施し、社員の安全意識の向上にも力を入れています。

安全衛生リスクアセスメント

社会動向や国の労働安全衛生施策、ならびに社内の課題や活動実績を踏まえ、定期的に基本計画を見直し、具体的な活動を推進しています。2024～2026年度の3年間ににおける重点実施項目は、「第6次労働災害防止・健康保持増進基本計画」として策定し、特に以下の3項目に重点を置いたリスクアセスメント活動を強化しています。

- ・安全風土の醸成
- ・労働災害のない職場づくり
- ・職業性疾病対策の推進

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。

「労働災害防止・健康保持増進基本計画」目標指標



労働安全衛生マネジメントシステム

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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

是正対策

DNPグループは、社員が業務を通してけが等をする事は、あってはならないことだと考え、全ての職場において「不安全な状態」や「不安全な行動」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、新規に導入する設備に対しても同様に、リスク部位の抽出、対策完了後には、必ず稼働前点検を行った上で再稼働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には、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・再発防止対策の立案・展開を行っています。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。

関連施策

教育

「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。また組織横断型組織として立ち上げた「製造安全推進プロジェクト」については製造職場を安全面、健康面から支える恒久的な組織に変更し最新技術や、好事例、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、2024年度は121名（累計1,224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、専用の社内ウェブサイトを立て、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。

健康経営の取り組み

DNPグループは、「DNPグループ安全衛生憲章」の具現化に向け、トップコミットメントとして「DNPグループ健康宣言」を策定・発信し、健康経営を志向したさまざまな施策を実施しています。

健康経営



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/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

基本的な考え方



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

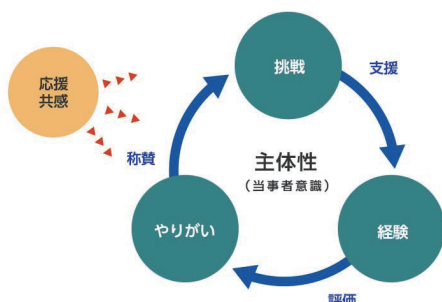
DNPグループは、人的創造性(付加価値生産性)を飛躍的に高めることをめざし、経営基盤を強化する非財務戦略の一環として、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進に取り組んでいます。私たちは、同質で均一な組織から、多様性に富み、それが活かされる組織への転換こそが、社会課題の解決や新しい価値の創出につながると考えています。

社員一人ひとりの多様な個を尊重し、その強みを掛け合わせることで、持続可能な成長を実現する企業グループであり続けるために、制度の拡充や風土醸成に向けた取り組みを積極的に進めています。こうしたD&Iの推進は、社外からも高い評価を受けています。

私たちは、「多様な人材が活躍できる風土の醸成」を重要課題と捉え、社員アンケートなどを通じて、会社の取り組みと職場の実態とのギャップを把握し、改善に努めています。

そのため、DNPグループでは2023~2025年度の「ダイバーシティ経営中期ビジョン」として、「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。すべての職場でこの状態を実現し、社員一人ひとりの力を最大限に引き出し、多様な強みを掛け合わせて、新しい価値の創出へとつなげていきます。

「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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引



方針

2020年に、ダイバーシティ推進に対するトップのコミットメントとして「DNPグループダイバーシティ宣言」を発表し、取り組みを一層強化しています。

DNPグループダイバーシティ宣言

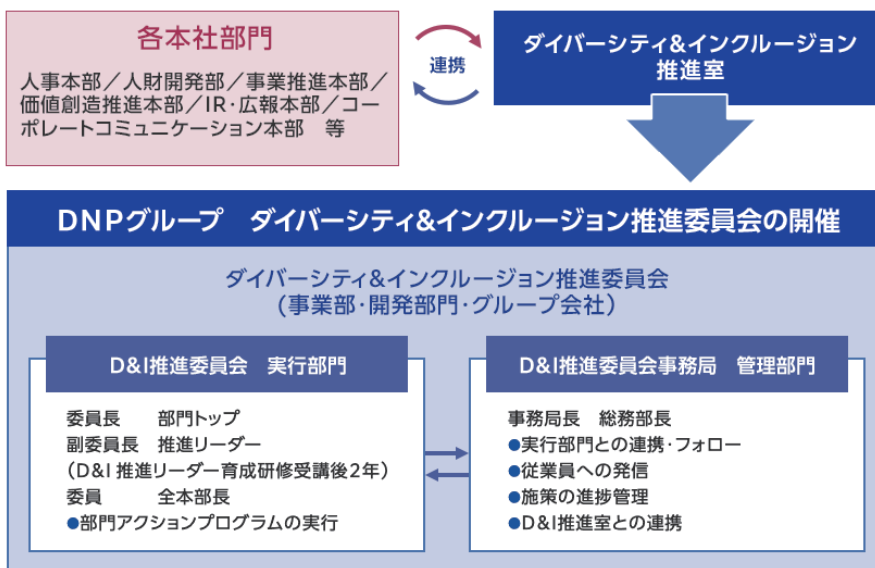
1. ダイバーシティ&インクルージョンの推進を先頭に立って取り組みます。
2. 管理職の意識を一人ひとりの違いを強みとして活かす「対話型スタイル」に変えます。
3. 社員一人ひとりが能動的に挑戦できる会社、新しい価値を創出する会社になります。

2020年7月17日
DNPグループ代表 北島 義斉

推進体制

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。

ダイバーシティ&インクルージョン推進体制



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

推進体制を整備することで、概念図に示したとおり、トップのコミットメントに基づき、各職場でのD&I推進と一人ひとりの主体的な行動によって、「新しい価値の創出」に向けて、D&Iの取り組みを推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョン推進の概念図



指標・目標

DNPは「ダイバーシティ&インクルージョン」に関する基本的な考え方に基づき、重要課題に対する具体的な施策について、それぞれ目標を設定し、継続的に取り組んでいます。

重要課題(D&I推進において注力するテーマ)

- ・意思決定における多様性を高める(指標①・②)
- ・両立支援(指標③)
- ・心理的安全性のある職場風土の醸成(指標④)
- ・当事者意識の醸成(指標検討中)

関連施策(重要課題に対応する具体的な取り組み)

- ・女性活躍推進
- ・男性育休取得推進
- ・アンコンシャス・バイアス研修
- ・ダイバーシティウィークの開催等

達成状況を測る指標	目標値	2024年度実績
①女性管理職人数・比率 ②女性役員比率 ③男性育休取得率・日数 ④アンコンシャス・バイアス研修修了率	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 ②2030年までに30% ③(1)2025年度までに100% (2)2029年度までに平均取得日数40日(休日を除く) ④2025年度までに100%(国内DNPグループ社員)	① (1)150% (2)13.7% (3)24.6% ②11.8% ③(1)96.4% (2)27.6日 ④75.1%

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

関連施策

多様な人材が活躍できる風土醸成

インクルージョンがあたりまえになっている状態の実現に向けて、すべてのDNPグループ社員を対象とした取り組みを行っています。その取り組みを効果的に進めるために、社員アンケートなどを通じて、D&Iがどれだけ浸透しているか(D&I実感度)を把握し、その結果をもとに具体的な施策を展開しています。

アンコンシャス・バイアスへの取り組み

異なるアイデアや意見を活かす心理的安全性の高い職場風土の醸成に向けて、2023年度より、国内DNPグループ全社員を対象としたアンコンシャス・バイアス研修を開始しました。2025年度までに、自身のアンコンシャス・バイアスと向き合うための研修を、対象社員全員が受講することをめざしています。

研修は、DNP社長、役員、DNPグループ各社社長から開始し、職場への影響力の高い上位職位者から階層別に研修を進め、2024年度中に約3万人のDNPグループ社員すべてにの受講機会を設けました。

2025年度からは次のステップとして、組織としての気付きを目的とした職場単位でのプログラムも計画しています。

ダイバーシティウィークの開催

DNPでは社員一人ひとりがD&Iの取り組みに自立的に参加し、行動変容につなげることを目的として、2021年度より毎年2月に「ダイバーシティウィーク」を開催しています。社長メッセージで開会し、期間中に多彩なプログラムを用意しています。イベントへの参加を通して、社員がその年のテーマに対する理解を深めるだけでなく、実際の行動につなげることをめざしています。

基調講演には、DNPグループ社員の約3分の1にあたる約1万3千人がリアルタイムで参加しています。

また、各部門のD&I推進委員長である部門長や、グループ会社の社長によるコミットメントの発信を通じて、各職場でのD&I推進を後押しする契機としています。

[\[リリース\]ダイバーシティウィーク](#)



D&I推進リーダー育成研修

DNPグループにおける新しい価値創出に向けて、職場のD&I推進を重要な経営課題と位置づけています。各部門のD&I推進委員会委員長のもと、職場の課題に対して責任をもって取り組むD&I推進リーダーを育成しています。D&I推進リーダーは、本部長クラスが担当し、任期を2年としています。

外部評価



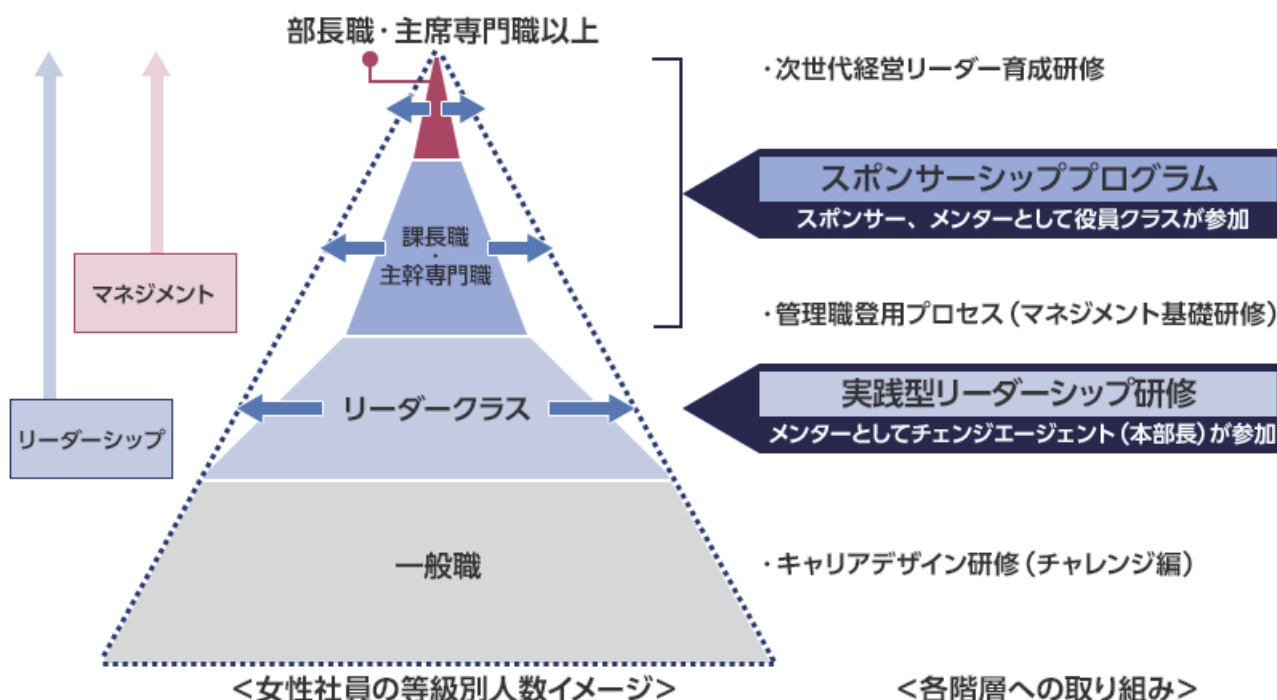
D&I AWARD 2024「ベストワークプレイス」に4年連続で認定

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/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が重要な課題です。この課題に対応するため、DNPでは、2030年に女性役員の比率を30%超にすることをめざし、次世代の女性リーダーを育成するパイプラインの形成を進めています。この取り組みは、女性活躍推進法に基づく行動計画にも組み込まれており、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と組織風土の改革を体系的に実施しています。

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



スポンサーシッププログラム

意思決定の場の多様性を高めるため、2021年度に「スポンサーシッププログラム」を開始しました。このプログラムには全役員が責任を持って積極的に関与しています。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）がスポンサーおよびメンターとして伴走します。三者での取り組みを通じて、女性社員は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、経営幹部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。



修了発表会における社長の開会挨拶の様子

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

実践型リーダーシップ研修

各層の多様性を高め、それを持続するため、DNPグループでは次世代の女性リーダーを育成するパイプラインの形成を目的として、リーダークラスに昇格した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、経験を積むための基盤づくりを支援しています。

この研修では、約半年間にわたり、各部門でD&I推進の役割を担う本部長クラスの管理職が「チェンジエージェント」として参加し、女性受講者の考えや職場の課題と向き合いながら、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推進や職場風土醸成にも活かしています。さ

らに、女性受講者とチェンジエージェント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。

※2021年度までは、リーダークラスの女性社員を対象とした選抜型の研修として、本研修の前身にあたる『次世代女性リーダー育成研修』を実施していました。



実践型リーダーシップ研修におけるラウンドテーブルの様子

外部評価



なでしこ銘柄 2021年、女性活躍推進に優れた上場企業として選定



J-Winダイバーシティ・アワード

- ・2025年度「経営者アワード」、「個人賞 リーダー・アワード」を受賞
- ・2024年度「企業賞 アドバンス部門」大賞を受賞
- ・2023年度「企業賞 アドバンス部門」準大賞と「個人賞 リーダー・アワード」を受賞
- ・2020年度「企業賞 ベーシック部門」ベーシックアチーブメント準大賞と「個人賞 リーダー・アワード」を受賞

[女性活躍推進法に基づく行動計画](#)



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

LGBTQ+に関する取り組み

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みんでいます。その一環で2019年度から、LGBTQ+の人々を取り巻く状況等への理解促進などを強化し、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進めています。

研修・社内活動

■全社員向けのeラーニング

LGBTQ+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、必要性や意義を学ぶためのeラーニングを全社員に提供しています。

■社内活動

プライド月間やダイバーシティウィークなどの機会を活用し、セミナーなどによる啓発活動を行っています。

社内コミュニティ

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。

対外活動・協賛


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。

[プライドハウス東京](#)


外部評価



PRIDE指標 GOLD 2021年から4年連続受賞

[\[リリース\]「PRIDE指標」の最高位を受賞](#)


目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

障がいのある社員の活躍推進

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めざし、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。

DNPビジネスパートナーズ	障がい者雇用率
---------------	---------

研修・社内活動

■研修

2024年度には、各職場の抱える現状の課題や今後の段階的な障がい者雇用率の引き上げを見据え、採用から定着に向けた具体的な対応を学ぶ「障がい者インクルージョン研修(管理職・採用担当編)」を実施しました。また、障がいのある社員が職場に配属される前に、配属先の社員が障がい者インクルージョンへの理解を深める機会として10分間の動画を視聴しています。相互理解を促進することで職場への定着につなげています。

■社内活動

「介助犬体験イベント～介助犬を通じて学ぶインクルージョン～」などを通じて障がいへの理解を深める啓発活動を行っています。

社内コミュニティ

2024年2月に、障がい者インクルージョンコミュニティ「ほっとワーク」を社内開設しました。障がいのある社員や障がい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。

[リリース]コミュニティ「ほっとワーク」	>
----------------------	---

対外活動

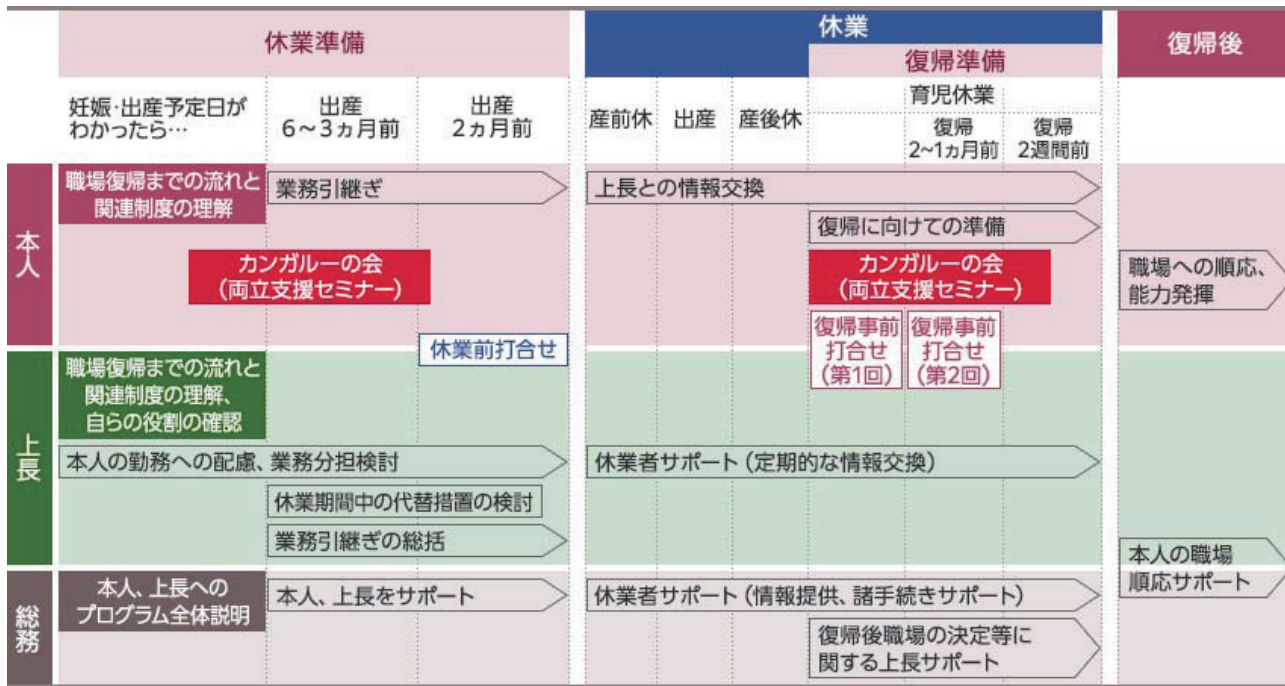
2020年7月には、障がい者の活躍推進に取り組む世界的な活動である「The Valuable 500」の考え方や取り組みに賛同し、同団体に加盟しました。

外部イニシアティブ・団体への参画(The Valuable 500)	>
------------------------------------	---

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

仕事と育児の両立支援

出産・育児を迎える社員が安心して休業し、スムーズに職場復帰するために、仕事と家庭の両立を支援する環境づくりに取り組んでいます。その一環として、職場復帰後も能力を十分に発揮できるよう「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。

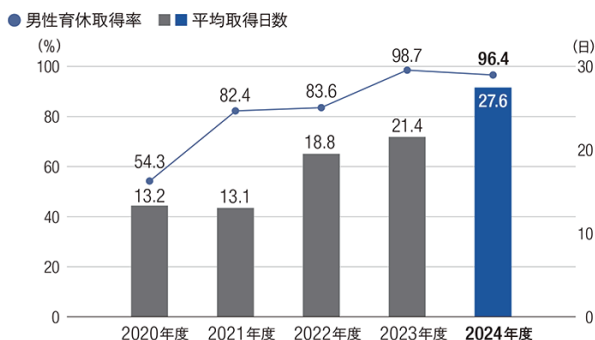
男性育休取得促進

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。発信後、取得率は年々向上し、ほぼ100%になっています。DNPでは男女問わず、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。

しかし、社内調査の結果、男性育休の取得に対する懸念として「職場への迷惑」を挙げる社員が圧倒的に多いことが明らかになりました。こうした課題を受け、DNPグループでは2024年度、全社員を対象に、男性育休の取得促進と職場風土の醸成を目的としたeラーニングを実施しました。

また、育休の取得期間においても、より取得しやすい環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画において、男性育休の平均取得日数に関する目標を設定し、継続的な取り組みを進めています。

男性育休取得状況 (DNP単体)



[次世代育成のための行動計画](#)



[男性社員の育児休業取得率](#)



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/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。

外部評価



Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業 2023年度、2024年度、2年連続選定



くるみん 2007年、2012年、2015年認定

仕事と介護との両立支援

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。

介護に備えるリテラシー教育

社員一人ひとりが自身の介護リスクを知り、いざという時に備えて必要な知識を事前に習得することで、本人と職場双方の理解を深め、「仕事と介護」の両立を実現することをめざしています。2024年度には、介護を理由とした休業や離職の抑制を目的として、支援システムを導入しました。

介護休業取得状況



ニューロダイバーシティに関する取り組み

一人ひとりの脳や神経の違いを理解し、多様な特性を持つ人々が協働することで、変化に強く、新しい価値を生み出しやすい組織風土の醸成につなげていくために、2024年度からニューロダイバーシティに関する取り組みを開始しました。初年度はニューロダイバーシティについての理解を深めることをテーマに、eラーニングやセミナーを実施しました。

関連する制度

メンター制度

社員一人ひとりのキャリア形成を支援するため、「メンター育成研修」を修了した社員がメンターとなって、これまでの経験や知識を活かしながら、メンティが自分らしく問題解決できるよう支援する制度を運用しています。

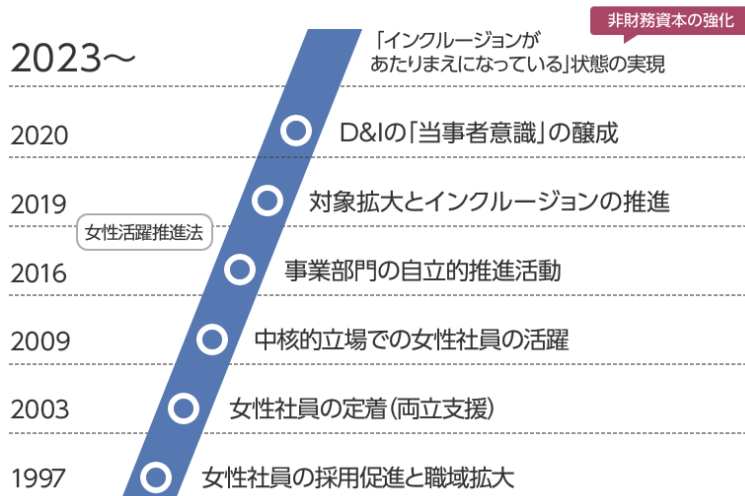
現在、社内で認定された約80名のメンターが、3年の任期で活動しています。これまでは、若手から中堅のメンティを意識した中堅メンターの育成に注力してきましたが、2024年度にはミドル・シニア層のメンター育成にも取り組み、制度のさらなる拡充を図っています。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

D&I推進のあゆみ

男女雇用機会均等法の改正に合わせ、1997年には女性社員の採用促進と職域拡大などの強化をスタートとし、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、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、社員一人ひとりの多様な個を尊重し、その強みを活かしていく取り組みや制度の拡充を進めています。

ダイバーシティ&インクルージョン推進のあゆみ



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

重点テーマ：製品・サービスの安全性と品質

製品・サービスの安全性と品質

基本的な考え方

DNPは、企業理念「人と社会をつなぎ、新しい価値を提供する」の実現に向け、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ための「品質経営」を実践しています。この「品質経営」を確かなものとするために、DNPグループ内外での「対話」を欠かさず、絶えず製品・サービスの使用場面をイメージして、「どのように安全性を確保するか」「求められる品質は何か」「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。

さらに、DNPグループの強みである高い印刷技術と情報技術を掛け合わせたP&Iイノベーションにより、顧客・生活者のニーズと期待を上回る安全性と品質を備えた製品・サービスを提供し続けることで、より一層の満足と信頼を獲得し、社会とDNPグループの持続的な成長を実現していくことをめざしています。

方針

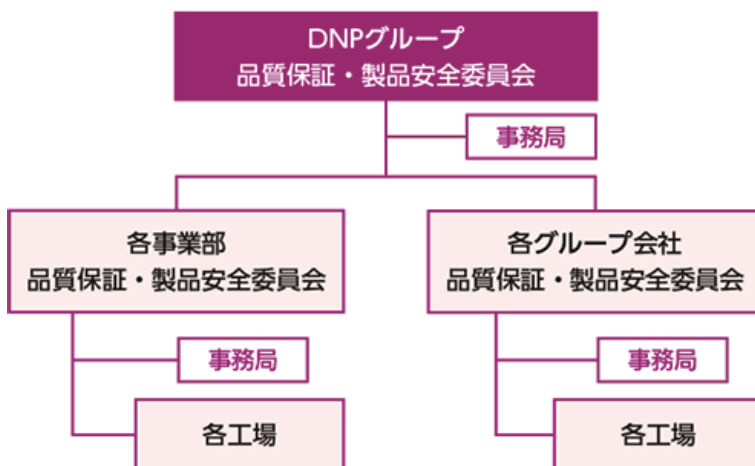
DNPグループ品質・製品安全方針



推進体制

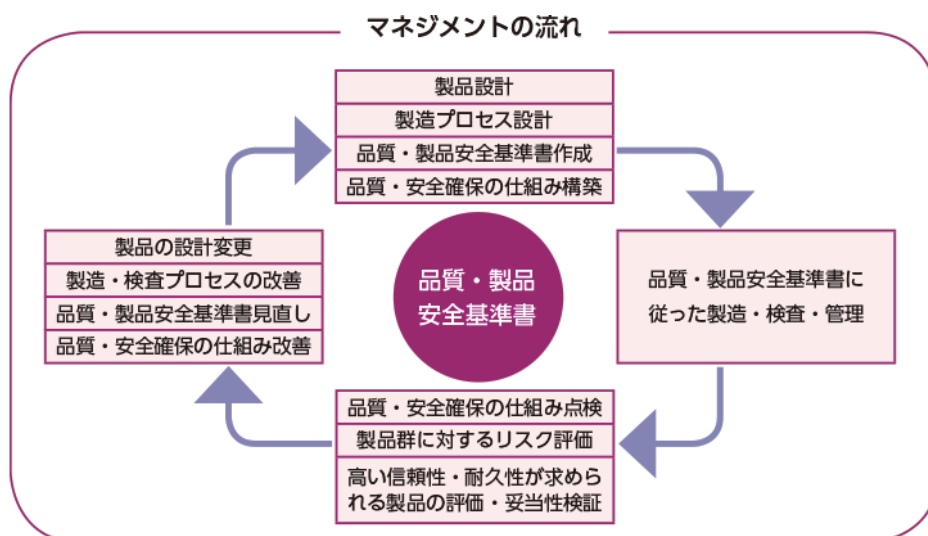
「品質経営」を推進する全社の統括組織として、本社担当役員を委員長とする「DNPグループ品質保証・製品安全委員会」を設置するとともに、製品・サービスの安全性と品質の確保のために実施すべき事項を全社ルールとして定め、グループ横断的な品質マネジメントシステムと製品安全管理の体制を構築しています。また、事業主体となる各事業部・グループ会社にも「品質保証・製品安全委員会」を設置し、それぞれが主体的に品質マネジメントシステムと製品安全管理の体制の維持・運用・改善を行っています。

DNPグループ品質保証・製品安全管理体制図



この全社ルールに基づいて、本社技術・研究開発本部の品質保証統括部門は年2回、各事業部・グループ会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」委員長に報告し、方針・目標の見直しや活動の改善を行っています。また、事業部・グループ会社を指導して、法令・規制、規格その他の規範の遵守、製品・サービスの安全性や品質に関わる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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引



DNPは、顧客・生活者や社会の要求を先取りし、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や、自動車分野の自動車産業品質マネジメントシステムIATF16949といった品質保証に関連する各種認証を積極的に取得しています。

規格取得状況 [>](#)

指標・目標

DNPは、「製品・サービスの安全性と品質」に関する基本的な考え方に基づき、取り組むべき課題に指標と目標値を設定し、継続的な改善を行っています。

指標	目標値	2024年度実績
① 製品・サービスにおける重大な事故 ※1 発生件数	① 発生件数0件	① 0件
② 新規開発品の製品安全リスクアセスメント実施率	② 対象製品・サービスに対する実施率100%	② 100%(542件)
③ 品質システム検査 ※2 実施率	③ 対象サイトに対する実施率100%	③ 100%(51部門・会社)

※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。

戦略・リスク管理

DNPは、安全性と品質の両面から顧客・生活者が安心できる製品・サービスを継続的に提供するため、すべての製品・サービスに対して設計段階から安全性と品質に関するリスクの抽出・評価を行い、検出したリスクの低減を図っています。さらに、提供開始後も定期的にリスクチェックを行って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、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適切に対応するとともに、社内基準の見直しも図っています。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

実使用環境での安全性と品質の評価

DNPは、提供する製品・サービスを安心して使っていただけるよう、実際に使用される環境を想定した試験・評価を実施して、リリースの可否を判断しています。さらに、高い信頼性や高い耐久性が求められる製品・サービスについては、一層厳しい条件下での試験・評価を行っています。また、顧客・生活者のニーズや社内外の環境の変化に伴う製品の材料・形状・製法やサービス内容などの変更の際にも、再度同様の試験・評価を行い、変更の可否を判断しています。

品質不正防止に対する取り組み

国内外で品質不正が相次ぐなか、DNPでは同様の問題をグループ内で発生させないため、ISO等の外部による認証・診断だけでなく、本品質保証統括部門による品質マネジメントシステムの有効性確認を行うことで仕組みの強化を図るとともに、品質不正を抑制する風土を醸成するための事例研究、教育・啓蒙活動を継続的に実施して、品質不正の発生防止に努めています。

内部監査／外部監査

- ・内部監査：ISO9001認証取得の有無にかかわらず、ISO9001およびこれに加えた社内ルールに準拠した各事業部・グループ会社による内部監査を定期的に行っています。
- ・外部監査：顧客からの監査や、外部認証機関などによる監査についても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、本品質保証統括部門とも共有しています。

品質システム検査

品質マネジメントシステムの運用状況確認のため、本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、検査結果を「DNPグループ品質保証・製品安全委員会」委員長および「企業倫理行動委員会」に報告しています。また、この検査内容を毎年見直すことで、品質マネジメントシステムの有効性を継続的に確保しています。

関連施策

教育

DNPは、社員一人ひとりが製品・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、eラーニングなどさまざまな教育や研修を実施しています。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おり、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。

サプライチェーンでの品質管理について

DNPは、製品・サービスの安全性と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ています。そこで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くことで、サプライチェーン全体で顧客・生活者が常に安心して使用できる製品・サービスの提供に努めています。

サプライチェーンマネジメント



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

重点テーマ: 製品・サービスの安全性と品質

品質確保のための規格取得状況

2025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、黒崎、宜野湾	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(ハールレム)	2009年3月
DNP Imagingcomm Asia Sdn.Bhd.	マレーシア(パシルグダン)	2016年12月
Lifeデザイン事業部 (株)DNPテクノパック	泉崎、狭山、市谷、筑後、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	東京、市谷、名古屋、大阪、岡山、福岡	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、柏	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、柏、市谷、堺、岡山、三原	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、市谷、大阪	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、白岡、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

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/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	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)
高機能マテリアル事業部 (株) DNP高機能マテリアル	戸畑	2024年10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
(株)DNPファインオプトロニクス	上福岡	2024年9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

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

重点テーマ:企業市民

社会貢献活動



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

DNPの社会貢献活動 >

2024年度 関連ニュース(2024年4月-2025年3月配信分)

- 2024年10月3日 [イベント](#) [サステナビリティ](#) [環境](#) [企業市民](#) >

「第49回札幌マラソン」にサステナブルパートナーとして協賛
- 2024年8月9日 [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [製品・サービス](#) [教育・文化](#) >

「2024年度 教員の民間企業研修」を実施
- 2024年4月30日 [ニュースリリース](#) [企業情報](#) [サステナビリティ](#) [企業市民](#) [人権・労働](#) >

新たな価値創造に向けてサッカーチーム「クリアソン新宿」とパートナー契約を締結
- 2024年4月24日 [サステナビリティ](#) [人権・労働](#) [企業市民](#) >

UNHCR本部 渉外部代表ドミニク・ハイド氏と難民支援に関する意見交換を実施

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

基本的な考え方

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

DNPグループ社会貢献活動方針

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を有効に活用し、労使協働はもとより、外部の組織とも連携・協働を図りながら、より良い社会の実現に向けて広く貢献していきます。

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

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

DNPグループ社会貢献活動テーマ

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ます。

[取り組み事例を見る](#)



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引



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」の実現になくっ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](#) >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引



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](#) >

指標・目標

DNPは「社会貢献活動」に関する基本的な考え方にに基づき、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。

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	2020年度から2024年度までの累計	①累計8,069名(年間2,059名)
②社会貢献活動プログラムの社員参加者数	①10,000名(年間2,000名)	②累計5,720名(年間2,077名)
③フェアトレード関連商品の社内消費数	②6,000名(年間1,200名)	③累計471,245点(年間231,133点)
④社員食堂での寄付付き次世代支援メニューの提供数	③250,000点(年間50,000点)	④累計156,558点(年間38,385点)
	④70,000点(年間14,000点)	

※非営利団体に対する寄付・地域社会投資の総額：(2024年度)959百万円

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

重点テーマ:企業市民

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。



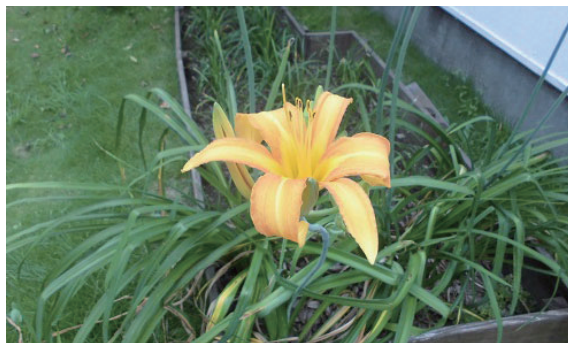
活動テーマ

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。これは労働組合を中心とし毎年多くの社員が参加しています。

2024年度は、全国14カ所以上の事業所で約850名(家族含む)が地域クリーンアップ活動に参加しました。



西日本地区での活動の様子
家族を含め約150名が参加しました

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/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。

2024年度は、フェアトレード認証有機ジンジャーパウダーを用いた食堂メニュー2,506食、フェアトレード認証コーヒー151,297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。

2024年度は、未使用切手・はがき5万6千円分(額面)、使用済み切手約2.4kg、CD/DVD114枚を寄付しました。

※2018年からの累計:未使用切手・はがき約56万円分、使用済み切手約44.4kg、CD/DVD652枚



全国の事業所から届いた切手やはがき

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

地域貢献活動

DNPグループの海外現地法人は、さまざま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、ポ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。

2024年度は、東京・大阪・札幌の学校および教育施設6カ所で、1,213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実施の様子



大阪ナレッジキャピタルで実施した
環境教育カードゲーム「MyEarth」ワークショップ

DNPのコミュニケーション施設



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/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。※2024年度は未実施



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。

2024年度は、小学校3校(162名)、中学校8校(43名)、高校3校(14名)、合計219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

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/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「産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。

2024年度は、東京都立第三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：1,225名



企画のエキスパート社員による訪問授業の様子



東京都立第三商業高等学校での
ビジネスアイデアの授業の様子



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



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引



活動テーマ

人道的な立場からも

領域 | 人道支援・災害復興支援

DNPの令和6年能登半島地震の被災地に対する復旧・復興支援

2024年1月1日に石川県能登地方を中心に発生した「令和6年能登半島地震」に際し、DNPグループは同年1月11日に1,000万円を寄付しました。加えて、DNPグループ社員とともに各職場や社員食堂において募金活動を行い、3月26日に914万円を寄付しました。いずれの寄付も、災害復旧・復興の緊急支援に取り組む特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム（JPF）に対して行われました。また、社員食堂では、販売価格の一部を寄付金として設定した「復興応援メニュー」を2,967食提供し、148,350円の寄付金が集まりました。さらに、2024年7月と11月の2回にわたり、七尾市および輪島市にてボランティア活動を実施し、合計41名の社員が参加しました。



七尾市の仮設住宅で救援物資を配布



輪島市内の幼稚園の園庭での泥かき作業



各職場の募金活動



社員食堂で提供した復興応援メニュー

【資料】DNPグループの東日本大震災復興支援活動10年 444KB



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/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menu2024年度支援実績>

- ・教育格差解消活動：1,919,250円(38,385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：83,550円(1,671食分)[支援先]一般社団法人全国フードバンク推進協議会



東日本大震災の「復興応援メニュー」の一例



東日本大震災の被災地に因んだメニュー提供例

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/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ます。

2024年は、令和6年能登半島地震で被害を受けた石川県七尾市等で、7月と11月に復興支援のボランティア活動を行い、合計41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



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

難民支援(寄付)

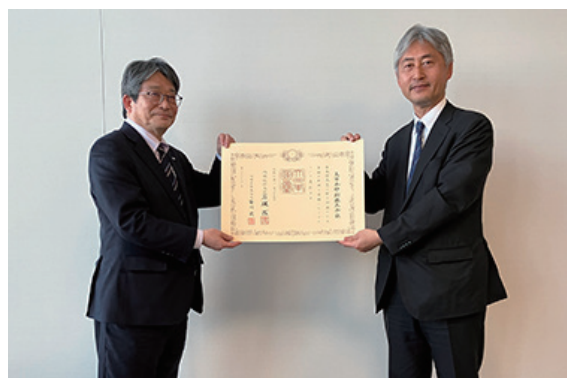
DNPは、世界で1億1千万人を超えるとされる(2024年5月・国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR)) 難民の方々を継続的に支援していくため、特定非営利活動法人国連UNHCR協会に対し、2022年から5年間、毎年1千万円、計5千万円を寄付するなどの取り組みを行っています。DNPからの寄付金は、国連UNHCR協会を通じて難民救援活動に充てられます。また、このほか、「世界難民の日」(6月20日)や「人権週間」(12月4日～10日)等に合わせて、全国の社員食堂で社員からの寄付金を含めた「応援メニュー」を提供するなど、年間を通じて長期的に難民支援の活動を推進しています。

<D-スマイルmenu2024年度支援実績>

・難民支援活動:202,500円(4,050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



紺綴褒章褒状



褒章伝達の様子(DNP市谷加賀町ビルにて。
左から、DNP専務取締役 杉田一彦、
国連UNHCR協会事務局長 川合雅幸氏)

非営利団体に対する寄付・地域社会投資の総額・主な寄付先

(2024年度)959百万円

<主な寄付先>

- ・公益財団法人 DNP文化振興財団
- ・特定非営利活動法人 国連UNHCR協会
- ・公益財団法人 日本生産性本部(日本アカデメイア)
- ・公益財団法人 がん研究会

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

DNPの社会に関する主要データ

人材マネジメント		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
人員構成 (単体)	従業員数	人	10,328	10,082	10,107	9,589	9,785
	男性	人	8,080	7,837	7,813	7,352	7,461
	女性	人	2,248	2,245	2,294	2,237	2,324
	平均年齢	歳	42.8	43.2	43.8	44.2	44.6
	男性	歳	44.3	44.7	45.4	45.8	46.3
	女性	歳	37.3	37.8	38.4	38.9	39.3
	平均勤続年数	年	19.1	19.4	20.1	20.3	20.9
	男性	年	20.3	20.7	21.4	21.7	22.2
	女性	年	14.6	15.1	15.5	16.0	16.5
	取締役数	人	10	12	12	11	12
	男性	人	10	11	11	10	11
	女性	人	0	1	1	1	1
	管理職数	人	3,598	3,642	3,755	3,673	3,692
	男性	人	3,362	3,373	3,439	3,326	3,309
	女性	人	236	269	316	347	383
	リーダークラス層の 女性数	人	637	669	620	633	682
STEM関連職種の 女性の割合	%	—	15.9	17.2	18.3	18.1	
人員構成 (連結)	海外グループ会社 取締役数	人	122	163	75	119	103
	現地	人	43	45	25	30	34
	日本	人	79	118	50	89	69
	海外グループ会社 従業員数	人	3,754	3,758	3,692	3,718	3,561
	アジア	人	2,608	2,579	2,474	2,475	2,235
	アメリカ	人	724	743	769	799	877
	ヨーロッパ	人	422	436	449	444	449
	DNP含むグループ 会社従業員数	人	37,062	36,542	36,246	36,911	36,890
	男性	人	30,373	29,792	29,438	29,569	29,384
	女性	人	6,689	6,750	6,799	7,337	7,491

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

勤務状況 (単体)	残業時間	時間	18.2	19.5	19.3	13.9	12.9	
	事由別退職者数							
	自己都合	人	109	175	131	176	134	
	定年 ^{*1}	人	146	132	55	86	53	
	前年度末人員数	人	10,499	10,328	10,082	10,107	9,589	
	年間離職率							
	自己都合	%	1.04	1.69	1.30	1.74	1.40	
	定年 ^{*1}	%	1.39	1.28	0.55	0.85	0.55	
新入社員の 定着状況 ^{*2}	%	91.9% (2018年入社)	92.4% (2019年入社)	92.7% (2020年入社)	90.8% (2021年入社)	88.9% (2022年入社)		
休暇制度 利用状況 (単体)	年次有給休暇 取得率	%	49.8	52.0	53.3	55.6	62.4	
	年次有給休暇平均取得日数	日	9.5	9.9	10.0	10.5	11.9	
	管理職	日	8.1	8.6	9.0	9.4	10.1	
	非管理職	日	9.9	10.3	10.3	10.8	12.5	
	産前産後休業取得者数	人	124	120	131	94	84	
	育児休業取得者数 ※()内は男性の人数	人	210(127)	259(164)	235(158)	231(154)	224(159)	
	男性社員の育児休業取得率	%	54.3	82.4	83.6	98.7	96.4	
	介護休業取得者数	人	3	3	7	6	5	
ボランティア休暇取得者数	人	0	10	0	6	17		
その他 制度利用 状況 (単体)	障がい者雇用率 ^{*3}	%	2.50	2.43	2.60	2.90	3.11	
	高齢者雇用 ^{*4}	%	95.1	94.1	94.7	94.0	92.6	
	退職者再雇用	人	9	2	8	6	5	
	連枝会(共済会) 慶弔給付 ^{*5}	件	10,308	10,457	10,872	10,576	10,489	
等級・ 賃金制度 (単体)	平均年間給与	円	7,663,346	7,676,582	7,969,603	8,043,096	8,298,269	
	男女の賃金の差異 (サポートスタッフ含む)	%	—	—	79.6	79.6	81.2	

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

採用状況 (単体)	新卒採用 ^{※6}	人	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	202 (83/114/5) 2025年4月入社
	男性 ^{※6}	人	128 (42/85/1)	100 (36/64/0)	110 (34/76/0)	122 (36/85/1)	133 (44/87/2)
	女性 ^{※6}	人	69 (39/27/3)	62 (36/25/1)	67 (35/30/2)	59 (38/20/1)	69 (39/27/3)
	新規高卒等採用	人	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	17 2025年4月入社
	男性	人	2	0	0	3	1
	女性	人	10	11	11	11	16
	中途採用	人	71	31	50	71	68
	男性	人	48	17	35	51	42
	女性	人	23	14	15	20	26
社員向け 教育 研修 ^{※7} (単体)	総時間(年間)	時間	237,288	265,776	306,930	311,724	295,390
	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	3.8
	社員一人当たりの平均時間(年間)	時間	22.6	26.4	30.4	32.5	30.2
	社員一人当たりの 教育研修費用(年間)	千円	76	84	96	107	107

- ※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. 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. 連枝会(共済会)加入会社(大日本印刷ならびに主要なグループ会社)の給付件数
 ※6. (事務系/技術系/デザイン系)
 ※7. 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

労働安全衛生		単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
労働災害 (連結)	労働災害発生率 ^{※8} (休業災害度数率)		※集計期間は1月から12月まで				
	DNPグループ	—	0.29	0.19	0.30	0.24	0.22
	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)

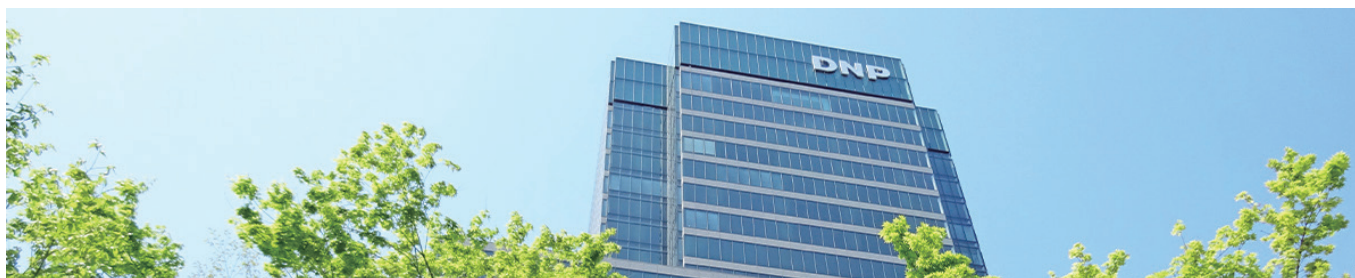
※8. 休業災害度数率=労働災害による死傷者数(休業4日以上)÷延べ労働時間×1,000,000

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

健康経営		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	%	26.8	27.3	25.1	24.1	21.0
	運動習慣者率	%	21.7	23.1	26.7	26.8	27.6
	睡眠で十分な休養が取れている人の割合	%	62.9	62.2	61.8	61.4	60.6
	飲酒習慣者率 ※2024年度より厚生労働省の「飲酒リスク者率」	%	17.8	17.3	18.2	18.5	14.9
	ストレスチェック受診率 ※()内は連結の%	%	94.9(96.2)	95.2(96.8)	94.8(96.2)	96.9(97.8)	96.7(97.8)
目標指標(連結)	第6次労働災害防止・健康保持増進基本計画目標(2024~26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	1.6改善
	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	基準比+0.4
	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	基準比 8改善

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

ガバナンス



DNPグループが果たすべき、3つの責任の前提として

DNPグループが中長期にわたり事業を安定的に拡大していくためには、企業としての社会的責任を常に認識し、あらゆるステークホルダーから信頼されることが大切であると考えています。

DNPグループが果たすべき3つの責任である「価値の創造」「誠実な行動」「高い透明性(説明責任)」を実践するとともに、ガバナンスの充実に努めることで、社会の期待に応える企業であり続けます。



果たすべき3つの責任 >

コーポレート・ガバナンス >

[コーポレート・ガバナンス基本方針](#) >

[コーポレート・ガバナンス資料](#) >

コンプライアンスの徹底 >

[基本的な考え方](#) >

[推進体制](#) >

[指標・目標](#) >

[戦略・リスク管理](#) >

[関連施策](#) >

リスクマネジメント >

[基本的な考え方](#) >

[推進体制](#) >

[リスク管理](#) >

[関連施策](#) >

情報セキュリティ >

[基本的な考え方](#) >

[推進体制](#) >

[指標・目標](#) >

[戦略・リスク管理](#) >

[関連施策](#) >



環境 >



社会 >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

コーポレート・ガバナンス資料

●定款・株式取扱規則

定款・株式取扱規則



●株主総会資料

株主総会資料



●コーポレート・ガバナンス報告書

コーポレート・ガバナンス報告書(PDF)



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

上場会社詳細(コーポレート・ガバナンス情報)はこちら

証券コード:7912

JSINコード:JP3493800001

正式名称:大日本印刷株式会社

英訳名:Dai Nippon Printing

●利益配分に関する基本方針

利益配分に関する基本方針



●ディスクロージャーポリシー

ディスクロージャーポリシー



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

リスクマネジメント

基本的な考え方

DNPグループは、地球環境の持続可能性を高め、健全な社会と経済、快適で心豊かな人々の暮らしを実現していく新しい価値の創出に努めており、それによってDNP自身の持続的な成長を達成していきます。社会環境の急変など、経営に影響を与える変動要因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・分析して中長期的な経営戦略に反映し、事業機会へと変換する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と、当社が標榜する「未来のあたりまえ」につながると考えています。

サステナビリティ・マネジメント >

マテリアリティ >

推進体制

基本的な考え方に基づき、中長期的なリスクの管理と事業機会の把握、経営戦略への反映を担う「サステナビリティ推進委員会」を代表取締役社長が委員長に就いて運営しています。また、自然災害をはじめとする有事の際も社員の安全を確保して生産活動を維持し、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」を合わせた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を構築して、統合的なリスクマネジメントを推進しています。

また、取締役会は、各委員会で協議・決議された事項の報告・提言を受け、DNPグループのリスクマネジメントに関する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。

● サステナビリティ推進委員会

サステナビリティ推進委員会は、サステナビリティに係るDNPグループのあり方を適切に経営戦略に反映していくため、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、以下の内容の協議を行い、取締役会に報告と提言を行います。

- ・ サステナビリティに関する中長期的な経営リスク管理、事業機会の把握及び経営戦略への反映
- ・ サステナビリティ活動方針の策定と各部門での実行の統括
- ・ サステナビリティに関する課題の掌握、目標・計画の策定、計画推進・活動状況の評価及び是正・改善

● 企業倫理行動委員会

企業倫理行動委員会は、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組織として、内部統制を統括しています。毎月1回以上開催する委員会にて、以下の内容の協議を行い、取締役会に報告と提言を行います。

- ・ 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
- ・ 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

コンプライアンスの徹底 >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

●BCM推進委員会

BCM推進委員会は、自然災害等の有事の際でも、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組織として事業継続リスクへの対応を行っています。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、以下の内容の協議を行い、取締役会に報告と提言を行います。

- ・事業継続マネジメント体制の構築
- ・防災活動の推進

事業継続計画(BCP/BCM) [>](#)

リスク管理

DNPは、変動要因によるマイナスの影響を最小限に抑えるとともに、事業機会の拡大につなげるため、統合的なリスクマネジメントを推進しています。特に重要度や優先度が高いリスクについては、リスク管理部門を選定し、経営会議での協議を経て事業戦略・計画に反映しています。機会については、DNPグループ全体で注力する事業を定め、戦略的な事業展開につなげています。

事業等のリスク

リスクを適切に評価・分析して中長期的な経営戦略に反映させることでリスクの低減に努め、事業機会へと変換する取り組みを推進しています。なかでも、「情報・サイバーセキュリティの脅威・規制強化」、「DX推進・AI利用の拡大」を新興リスクとして捉え、対応を強化しています。

また、DNPが事業活動を継続していくためには、法令を遵守することはもとより、全社員が社会倫理に基づいた誠実な行動をとることが重要であると考えています。これらの社員の行動のあり方を定めた「DNPグループ行動規範」を基本とする当社の視点と、国際規範をはじめとする社会全体の視点の両面から重要性を分析し、「[公正な事業慣行](#)」「[人権・労働](#)」「[環境](#)」「[責任ある調達](#)」「[製品・サービスの安全性と品質](#)」「[情報セキュリティ](#)」「[企業市民](#)」を重点テーマとし、サプライチェーン全体を通じたリスクマネジメントの徹底を図っています。

主要なリスク	
リスク	負の影響の低減・事業機会へと転換する取り組み
人権に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・「DNPグループ人権方針」に基づいた取り組み ・人権デュー・ディリジェンスの実施 ・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 ・ステークホルダーとの対話 等 人権の取り組み
労働安全に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・「DNPグループ安全衛生憲章」「DNPグループ健康宣言」に基づいた取り組み ・労働災害の防止に向けて、3年ごとに基本計画を見直し、具体的な活動を強化・推進 ・製造部門の全拠点で、「月1時間の対話・教育(ツキイチキョーイク)活動」の継続実施 ・全設備のリスク部位の抽出・見える化の上、全職場においてDNP独自規格に準じた安全対策の展開 労働安全の取り組み

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

<p>製品・サービスの安全性と品質に関するリスク</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「DNPグループ品質・製品安全方針」に基づいた取り組み ・全製品・サービスに対し、設計段階からリスクを抽出・評価し、検出したリスクの負の影響の低減 ・本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、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」に報告の上、指示に基づく改善 <p>製品・サービスの安全性と品質の取り組み</p>
<p>情報セキュリティに関するリスク</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「DNPグループ情報セキュリティ基本方針」に基づいた取り組み ・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・指導の実施 ・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・強化 ・「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推進 <p>情報セキュリティの取り組み</p>
<p>法令・社内規定の遵守に関するリスク</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「DNPグループ行動規範」の制定と定期的な見直し ・「階層別研修」や国内外の全グループ社員を対象とした「自律的企業倫理研修」を通じた教育・浸透 ・相談・通報の窓口「オーブンドア・ルーム」「グローバル内部通報窓口」の設置 <p>コンプライアンスの徹底の取り組み</p>
<p>サプライチェーンに関するリスク</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」等に基づいた取り組み ・自社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」の取引先との締結 ・取引先への自社ガイドラインの定期的な遵守状況調査とその結果のフィードバック、各種説明会 ・重要サプライヤー※には上記遵守状況調査およびリスクアセスメントを毎年実施し、リスクが認められた場合の改善計画の提出、書類指導や個別面談の実施 <p>※年間購入額上位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</p> <p>サプライチェーンマネジメント</p>
<p>自然災害等に関するリスク (気候変動による水リスク、大規模地震、新たな感染症など)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本社に「BCM推進委員会」、各事業部・グループに「事業部グループBCM推進委員会」を設置し、適切な予防対策などを推進 ・生産活動の停止や製品供給の混乱を最小化する事業継続計画(BCP)を策定し、その適切なマネジメント(BCM)を推進 ・防火・耐震・水害対策や製造拠点や原材料調達先の分散、各種保険によるリスク移転等の実施 ・防災体制として本社に「中央防災会議」、各事業部・グループに「事業部・グループ会社防災会議」、地区ごとに「地区防災会議」を設置 ・災害等の不測の事態に対し、「DNPグループ災害基本規程」等に基づいた防災対策の徹底 <p>事業継続計画(BCP/BCM)</p>

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

中長期的に特に対応が必要なリスク	
変動要因	負の影響の低減・事業機会へと転換する取り組み
環境関連のリスク・機会となる変動要因 <ul style="list-style-type: none"> ・気候変動による自然災害の頻発・激甚化、水リスクの高まり ・プラスチック汚染や生物多様性の損失の加速 ・ネイチャーポジティブ・カーボンニュートラル・循環経済への移行加速、規制強化 ・環境ポジティブな市場拡大、技術革新の加速 <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「DNPグループ環境ビジョン2050」の実現に向けた取り組み ・2030年をターゲットとした中期目標を設定し、環境負荷の低減・削減 ・価値創造と基盤強化の両輪での環境課題解決に向けた取り組み <p>環境関連の取り組み</p>
社会関連のリスク・機会となる変動要因 <ul style="list-style-type: none"> ・人的資本関連 <ul style="list-style-type: none"> ・グローバルビジネスの進展(グローバルでの人口増加) ・国内生産年齢人口の減少・少子高齢化・労働力不足 ・人々の尊厳(人権・労働環境)に関する意識の変化 ・経済的な不均衡 ・サプライチェーン関連 <ul style="list-style-type: none"> ・地政学的リスク・カントリーリスクの拡大 ・文化や制度・ルールの違いによるリスクの顕在化 ・企業の社会的責任・倫理的行動の重要性の高まり <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「人的資本ポリシー」に基づいた、人的資本の強化・最大化を加速させるための取り組み ・強靱な事業ポートフォリオ構築に向けた採用・人材配置・リスクリングや、多様な強みを掛け合わせる「ダイバーシティ&インクルージョン」の取り組み ・「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」等に基づいた活動(遵守状況調査、各種説明会等) ・購買業務スタッフへの専門資格取得フォローといった社員教育 <p>社会関連の取り組み</p>
経済関連のリスク・機会となる変動要因 <ul style="list-style-type: none"> ・経済活動関連 <ul style="list-style-type: none"> ・市場・サプライチェーンのグローバル化 ・地政学的要因によるバランス変化やサプライチェーンの分断化 ・経済指標の急激な変動 ・各種規制の強化 ・技術的動向関連 <ul style="list-style-type: none"> ・DXの推進・AI利用の拡大 ・デジタル技術の革新による生活・ワークスタイルの変化、グローバルネットワーク等の加速 ・情報・サイバーセキュリティの脅威、規制の強化 ・情報格差の拡大やプライバシー <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特定の業種・業態に偏らない数万社の企業等との多様な事業活動による強靱で安定的な事業基盤の構築 ・事業環境の変化に対しても揺らぐことのない強い事業ポートフォリオの構築 ・「DNPグループAI倫理方針」に基づいた、AIの適切かつ効果的な利活用の推進 ・情報セキュリティ体制の強化や社員教育・セキュリティ人材の採用強化などの取り組み ・情報セキュリティの取り組みによる、自社が保有する知的財産やノウハウの適切な保護 ・国内外の複数メーカーからの調達による安定的な数量の確保と最適な調達価格の維持 <p>情報セキュリティ サプライチェーンマネジメント</p>

事業等のリスク(有価証券報告書)

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

事業継続計画(BCP/BCM)

事業の存続を脅かすような緊急事態が発生し、事業活動が中断すれば、自社のみならず、顧客や取引先、そこに働く人々をはじめ、さまざまなステークホルダーにも影響を及ぼすこととなります。こうした事態に備え、DNPでは対策推進組織として本社に「BCM推進委員会を設置するとともに、各事業部に事業部グループBCM推進委員会を設置しています。この体制を活かし、「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」を基本として、日頃から災害リスクを正しく認識して適切な予防対策などを推進しています。

具体的には、製造設備やその他の主要施設に防火・耐震・水害対策等を施すとともに、製造拠点や原材料調達先の分散を図り、生産活動の停止や製品供給の混乱を最小化する事業継続計画(BCP)を策定し、その適切なマネジメント(BCM)を推進することで、有事においても事業活動が早急に復旧できる強い企業体質の構築に努めています。

不測の事態に備えた防災体制

DNP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・エリアでの連携を深めて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を行っています。災害等の不測の事態に対しては、「DNPグループ災害基本規程」として基本方針や推進体制を定め、社員と家族、関係者の安全を確保し、さまざまなステークホルダーに安心していただけるようにさまざまな防災対策を進めています。

	本社	各事業部・グループ会社
常設の防災組織	DNPグループ中央防災会議 議長 副議長 事務局 対策部会 ・ 人的対策部会 ・ 構築物等対策部会 ・ 財産保全対策部会 ・ 事業活動対策部会 ・ 広報対策部会 ・ 地域対策部会	各事業部・グループ会社防災会議 議長 副議長 事務局 対策担当 ・ 人的対策担当 ・ 構築物等対策担当 ・ 財産保全対策担当 ・ 事業活動対策担当 ・ 広報対策担当 ・ 地域対策担当 防火、防災管理者(自衛消防組織) ※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	DNPグループ中央災害対策本部 ※DNPグループ中央防災会議の組織がそのまま移行し、全社的な災害応急対策及び災害復旧・復興、その他必要な災害対策を統括、推進	各事業部・グループ会社災害対策本部 ※各事業部・グループ会社防災会議の組織がそのまま移行し、被災事業場における災害応急対策及び災害復旧・復興、その他必要な災害対策を統括、推進

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

関連施策

社員教育

DNPは、企業活動においてすべ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、「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」を通じて浸透を図っています。また、サプライチェーン全体でのリスク対応の重要性を認識し、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。

※すべての社員とは、DNPグループ各社の取締役、監査役、執行役員、顧問、各社と雇用関係にある者および労働者派遣契約に基づく派遣社員です。

[コンプライアンスの徹底](#) >

[サプライチェーンマネジメント](#) >

[コーポレート・ガバナンス報告書\(PDF\)](#)



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

重点テーマ:公正な事業慣行

コンプライアンスの徹底

基本的な考え方

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。

具体的な取り組みとして、DNPは社員への研修・教育を徹底し、統合的なコーポレート・ガバナンスの充実に努めています。企業活動において全ての社員が取るべき行動を「DNPグループ行動規範」として制定し、そのなかで「法令と社会倫理の遵守」などの10の項目を定めています。

方針

DNPグループ行動規範

推進体制

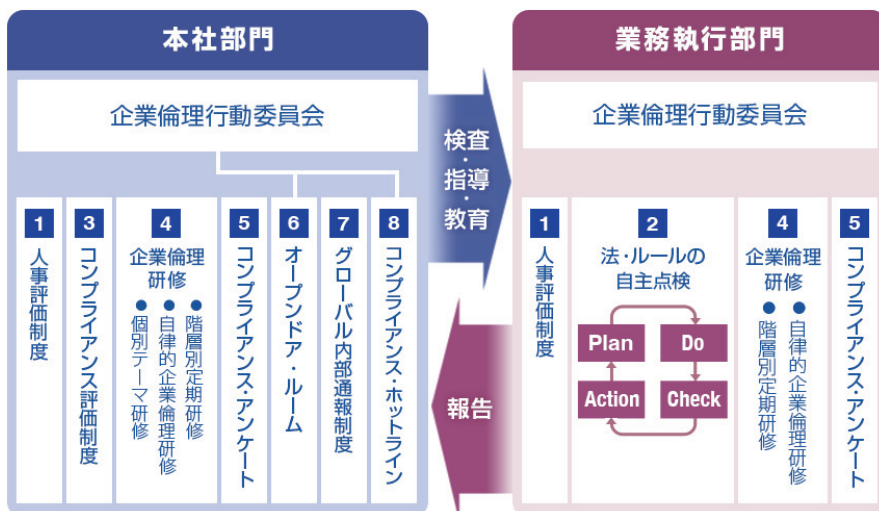
DNPグループすべての事業活動が適正に行われるよう、コンプライアンス体制を推進するための内部統制統括組織として、「企業倫理行動委員会(委員長:専務取締役)」を設置しています。

本社各部を担当する取締役・執行役員で構成される委員会は、毎月定期的で開催され、グループ全体のコンプライアンス体制に関する方針の策定や、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。

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。

コンプライアンス徹底の推進体制



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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、自律的企業倫理研修、階層別定期研修、個別テーマ研修などの教育研修の場を設けています。

5 コンプライアンス・アンケート

社員へのコンプライアンスの重要性の意識付けを強化し、誠実な企業文化の醸成を促すため、毎年コンプライアンス・アンケートを実施しています。このアンケートを通じて新たな気づきを得ることで、ガバナンスのさらなる充実を図っています。

6 オープンドア・ルーム※1

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。

7 グローバル内部通報制度※1

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。

8 コンプライアンス・ホットライン※1

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](#) 

※1 これらの各相談・通報窓口を提供いただく情報には、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。

企業倫理遵守へのこれまでの取り組み(画像ファイル) 

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

指標・目標

DNPは「コンプライアンスの徹底」に関する基本的な考え方に基づき、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。

指標	目標値	2024年度実績
①企業倫理行動委員会 ※2の開催回数 ②自律的企業倫理研修 ※3の実施率	①毎月1回、年12回実施 ②対象部門に対する実施率100%	①毎月1回、年12回実施 ②100%(109拠点)

※2 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、毎月定期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。

※3 2003年から継続して行っている研修で、各部門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関するテーマについて、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毎年講義しています。

戦略・リスク管理

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。

コンプライアンス評価制度

DNPグループ全体のコンプライアンスを推進するため、本社主管部は「コンプライアンス評価制度」に基づき、各組織のコンプライアンス状況を毎年客観的に評価し、結果をもとに課題を確認して改善に取り組んでいます。

評価項目には、人権尊重、情報セキュリティ、環境保全、品質保証・製品安全などが含まれ、評価方法については、適宜必要な見直しを行っています。

コンプライアンス・アンケート

DNPでは、社員に対するコンプライアンスの重要性の意識付けを強化し、誠実な企業文化の醸成に向け新たな気づきを得るために、毎年「コンプライアンス・アンケート」を実施しています。

アンケート結果は分析のうえ経営層に報告し、各組織へフィードバックすることで、企業倫理の浸透・定着を促す施策を展開し、ガバナンスのさらなる充実を図っています。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

内部通報制度

社員が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あたっては、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「お問い合わせ窓口」も運用しています。それぞれの窓口寄せられた相談や、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。2024年度は、国内外のDNPグループ全体で74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、2024年度は重大な違反行為は認められませんでした。

関連施策

贈収賄防止の取り組み

近年、企業活動が国・地域を超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。

[DNPグループ贈収賄防止方針](#)



関連当事者取引

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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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(2024年3月期)

(単位:億円)

国/地域	納付税額	構成比
日本	236	90.45%
アジア	13	4.90%
その他	12	4.65%
合計	261	100.00%

政治献金、反社会的勢力

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。2024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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

重点テーマ:情報セキュリティ

情報セキュリティ

基本的な考え方

DNPは、企業や生活者などからお預かりした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ています。

多くの情報資産を取り扱う企業の社会的責務を果たすため、情報資産の管理・保護に万全なセキュリティを確保するとともに、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。

方針

[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](#) >

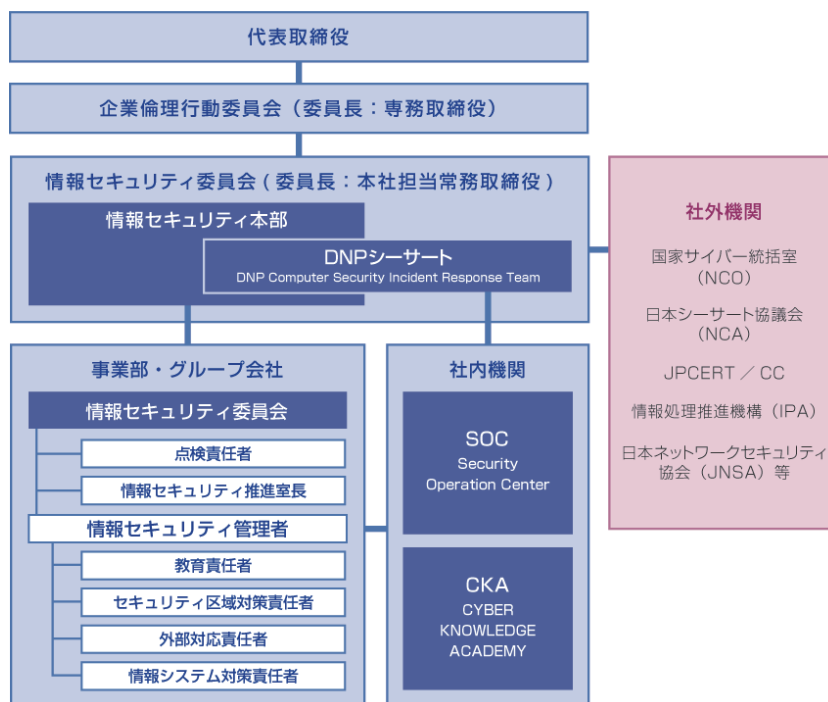
推進体制

DNPは、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、事業部およびグループ会社への検査・指導を実施しています。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設置し、各組織の長が委員長および個人情報管理責任者を担当しています。そのもとで、教育、セキュリティ区域対策、情報システム対策などの課題ごとに、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、2015年より情報セキュリティ委員会の設置を進めています。さらに、2021年10月には、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」の3つを柱として、情報セキュリティ関連の施策を進めています。

情報セキュリティ管理体制



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

指標・目標

DNPは「情報セキュリティ」に関する基本的な考え方に基づき、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。

指標	目標値	2024年度実績
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%(87部門・会社) ②100%(66回) ③100%(受講者数約45,000名)※ ④100%(実施数412システム)

※ 受講者はサポートスタッフ等含む

戦略・リスク管理

DNPは、サイバーセキュリティを含む情報セキュリティを確保するため、企画・設計段階から「セキュリティ・バイ・デザイン」の理念を導入し、リスクの把握と対応計画を策定しています。これにより、効果的に対応する仕組みを構築するとともに、PDCAサイクルを活用し、継続的に改善しています。

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	>
---	---

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/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、DNPグループ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カ国語の教材を作成し、全社員に教育の徹底を図っています。

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。

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)。

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。

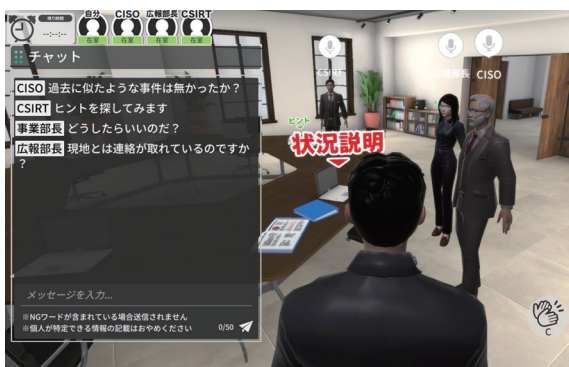


目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

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390団体、8,500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。(2025年5月時点)



2023年には、企業の経営・マネジメント層を対象に、インターネット上の仮想空間・メタバースで、複数の部門が連携してセキュリティ上の脅威事象(インシデント)発生時の緊急対応と組織間連携を学べる「組織連携コース_メタバース演習」を開発しました。本演習は、インシデント発生の際に対応指示等の責任を持つ経営・マネジメント層のメンバー4人が、それぞれの役割(ロール)に分かれて、メタバースで実施するものです。インシデント発生時に取るべき行動や組織連携のあり方について、場所の制約なく学ぶことができます。



組織連携コース
メタバース演習のイメージ



組織連携コース
メタバース演習受講イメージ

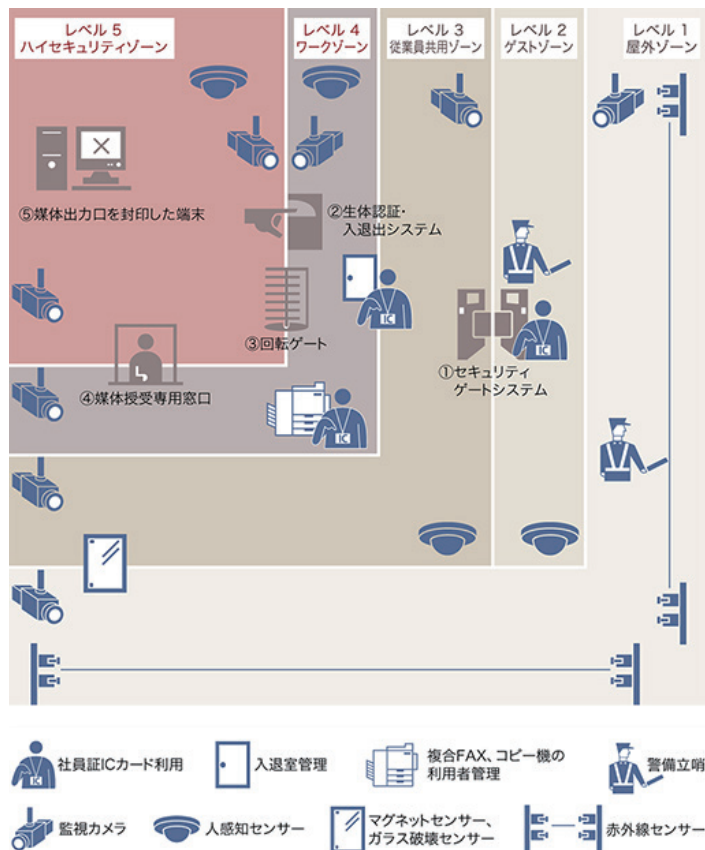
組織連携コース_メタバース演習
(サイバーナレッジアカデミー)

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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。



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。

脆弱性分析

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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

関連施策

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ー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。

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、最近で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。

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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

メタバース「警視庁サイバーセキュリティセンター」

DNPは2023年、警視庁サイバーセキュリティ対策本部による「メタバースを利用した訓練実施委託」を受け、「警視庁サイバーセキュリティセンター」をオープンしました。

本センターは、サイバーセキュリティに関する生活者の知識を高め、脅威への対処能力向上をめざす目的で開発されたもので、DNPが株式会社AKIBA観光協議会とともに運営するメタバース「バーチャル秋葉原」内に設置しました。

DNPは2021年から、XR(Extended Reality)技術によってリアルとバーチャルの空間を融合して人々の体験価値を高める「XRコミュニケーション®」の事業を展開しています。本センターの利用者は、時間・場所を問わずいつでも、自身の理解度や目的に応じたサイバーセキュリティに関する学習を進めることができます。本センターを通じて、DNPは警視庁とサイバーセキュリティの認知啓発をおこなうとともに、生活者が犯罪に巻き込まれるリスクの低減や、より安全・安心な社会の発展に貢献しています。



バーチャル秋葉原



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/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

(2025年10月28日現在)

■ 大日本印刷(株)

■ (株)DNP四国

■ (株)DNPマーコムプロダクツ

■ (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

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

ISO/IEC27001(JISQ27001)認証取得状況

(2024年12月11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
- 大日本印刷(株) コンテンツ・XRコミュニケーション本部XRコミュニケーション事業開発ユニットサービス開発部
- (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情報システム

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

重点テーマ：責任ある調達

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

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。

方針・ガイドライン・要求事項

方針

DNPは、サプライチェーンマネジメント並びに原材料のグリーン購入に関わる方針を策定し、持続可能なサプライチェーンの構築に向けた取り組みを進めています。

[DNPグループ調達基本方針](#) >

[DNPグループグリーン購入方針](#) >

ガイドライン

DNPは、サプライチェーンマネジメントの実効性を高めるためサステナブル調達ガイドラインを制定しています。特に、印刷・加工用紙や化学物質の購入といった重要性の高いテーマについては、個別のガイドラインを設けています。これらのガイドラインは、DNPとビジネスパートナーがともに社会的責任を果たしていくために取り組むべき事項で構成されています。

[DNPグループサステナブル調達ガイドライン](#) >

[DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン](#) >

[DNPグループ化学物質に関するグリーン購入ガイドライン](#) >

要求事項

[取引先に求めるパートナーシップ要件](#) >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

推進体制

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。



指標・目標

DNPはサプライチェーンマネジメントに関する基本的な考え方に基づき、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。

「DNPグループ サステナブル調達ガイドライン」等の実効性を高めるため、さまざまな取り組みを推進しています。ビジネスパートナーに、本ガイドラインとこれに関連する人権・労働・環境、公正取引・倫理等の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。

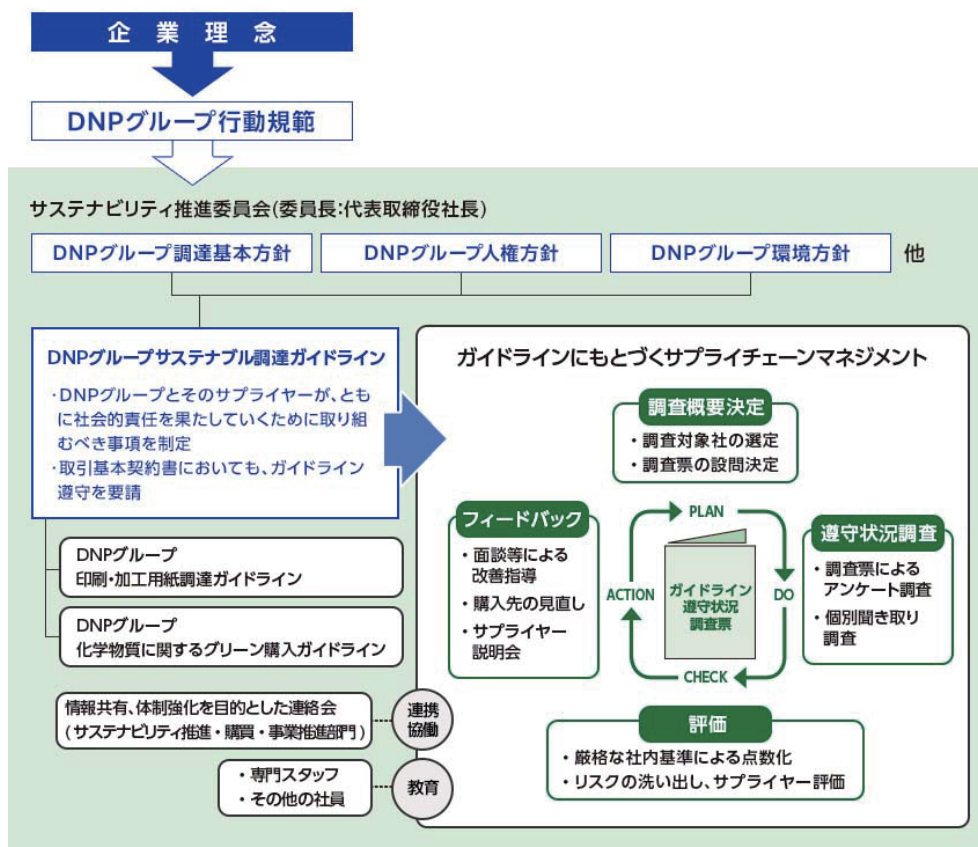
指標	目標値	2024年度実績
①主要サプライヤーにおける サステナブル調達ガイドライン調査の平均スコア※ ②印刷・加工用紙調達ガイドライン適合品調達率 ※年間購入額90%を占めるサプライヤー、事業継続上重要なサプライヤーが対象(①)	①2030年度までに 平均スコア90点以上 ②2030年度までに 取得率100%	①国内83点 ②99.5%

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

戦略・リスク管理

DNPは、ビジネスパートナー各社とともに、サステナブル調達ガイドラインに基づくマネジメントを通じて、リスクの抽出を行い、改善に取り組んでいます。PDCAサイクルを実行し、サプライチェーンマネジメントの強化を継続的に行っていきます。

「責任ある調達」マネジメント 概念図



サプライヤーエンゲージメントプログラム

リスクの特定・サプライヤーとの対話

DNPは、サプライチェーンに影響を及ぼすと予測されるリスクとして、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、事業継続計画などを特定し、DNPとビジネスパートナーの皆様が持続可能な発展を遂げるため取り組むべき事項として「DNPグループ サステナブル調達ガイドライン」を定めました。

その実効性をさらに高めるため、ビジネスパートナーなどに対して、本ガイドラインおよび当社方針を周知するとともに、遵守状況の定期的な調査・評価を行い、結果のフィードバックや個別面談、エンゲージメントなどの取り組みを実施しています。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

「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

重要取引先の特定

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。

持続可能なサプライチェーンの構築に向けた取り組み

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。

紛争鉱物に関する取り組み

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^{※1}を推進しています。

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

2024年度は上記にマイカを加えた6鉱物について、RMI報告テンプレートをを用いたリスクアセスメントを実施しました。また、2023年から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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

紛争鉱物調査

	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	2024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	171社	253社	285社
特定した製錬所数	414カ所	393カ所	370カ所
RMAP適合製錬所数 *Conformant認証取得	260カ所	255カ所	232カ所

DNPグループサステナブル調達ガイドライン
解説書(1.20MB)



印刷・加工用紙に関する取り組み

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、「印刷・加工用紙調達ガイドライン」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。2024年度の調査の結果、本ガイドラインの適合品調達率は99.5%と、目標の100%に限りなく近い水準を維持しています。

化学物質に関する取り組み

2004年に「DNPグループ化学物質管理基準」を策定し、環境負荷の最小化をめざしたグリーン購入の推進に取り組んできました。さらに、化学物質が人の健康や環境にもたらすリスクを低減するため、国内外の規制強化を受けて、2013年には化学物質の在り方などを新たに定義し、「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。

また、「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重要性について関係者へ伝えていきます。2021年11月には管理対象物質の範囲を拡大するなど、継続的なマネジメントの強化に努めてきました。そして、2025年5月にはガイドラインを改定し、対象化学物質の範囲を拡大するとともに、管理方法の一部を改正し、世界情勢を考慮した製品含有化学物質の管理を実施しています。

ステークホルダーとのコミュニケーション強化

顧客とのコミュニケーション

DNPは顧客企業とのエンゲージメントを通じて、サプライチェーン全体が社会や環境に配慮した「責任ある調達」の取り組みとなるように努めています。特に、主力事業であるリチウムイオンバッテリーパウチおよび半導体用フォトマスクにおいては、顧客企業が求める国際規範※に基づいた取り組みを推進しています。さらに、これらの取り組みは、DNPの一次・二次サプライヤーにも要請しています。その実効性を確認するために年1回、第三者による監査を受けています。顧客企業とともに課題を確認し、改善につなげていくことで、マネジメントのさらなる強化に取り組んでいます。

また、このほかの事業領域においても、複数の顧客企業と責任ある調達、人権、環境などの課題に関する意見交換等を行い、双方のマネジメントがより強固なものになるよう努めています。

※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」並びにRBA「行動規範」

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

サプライヤーとのコミュニケーション

DNPは、2006年よりサプライヤーと協働し、社会や環境に配慮した責任ある調達を取り組みを進めています。社会からの期待により高いレベルで応えるため、2024年にサプライチェーン全体での持続可能な調達の取り組み強化をめざし、「DNPグループCSR調達ガイドライン」から「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」へと名称および内容を改定しました。2024年11月には、主要サプライヤーを対象としたガイドライン改定に伴う説明会を開催し、理解と周知を図りました。

DNPは、主要製品のひとつであるリチウムイオン電池用バッテリーパウチの原材料であるアルミニウムに関し、デュー・ディリジェンスを強化しています。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性を高めています。サプライチェーン上のステークホルダーに対してリスク評価を実施し、懸念されるリスクについては追加調査を行い、是正・軽減に取り組んでいます。2024年度には延べ12回の定期的なエンゲージメントを行い、そのうち1回は製造施設を視察し、現地検査を実施しました。

業務委託先とのコミュニケーション

DNPは、業務委託先に対し「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」と当社方針を周知し、定期的に取り組み状況の調査・評価を行っています。2024年度には、協力会社220社を対象に「DNPグループサステナブル調達ガイドライン取り組み状況調査」を実施しました。また、調査結果に基づき、業務委託先3社に対して現地ヒアリングを行い、外国人労働者の雇用形態、労働環境、女性労働者や高齢労働者への配慮、環境法令に関する行政への届出、管理者の選定状況について確認しました。

DNPは、ステークホルダーとともに持続可能なサプライチェーンマネジメントを推進し、社会的責任を果たしてまいります。

「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」実績データ

面談実績

調査実績	2022年度調査	2023年度調査	2024年度調査
評価したサプライヤー数	180	274	285
回答率(2025年6月現在)	87%	75%	78%

※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。

2024年度調査評価ランク

ランク	基準	比率
A	問題なく取り組みができているレベル	68%
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	23%
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	8%
D	リスクが認められるレベル	4%

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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	2024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	36社
上記(書類による指導を行ったサプライヤー)のうち、 面談による指導も行ったサプライヤー数	20社	42社	23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	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	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	0社

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	社会貢献
2024年度実績	83	68	86	94	89	80	88	83	80	84
2023年度実績	81	75	82	87	84	74	81	82	83	78

関連施策

教育と浸透

DNPは、サプライチェーン全体におけるリスク対応の重要性を認識しています。経営に深刻な影響を与える人権リスクに関しては、人権尊重の取り組みを一層推進し、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、環境方針、サステナブル調達ガイドラインへの理解と賛同を促し、実行に結びつけています。

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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

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	2024年度実績
「ビジネスと人権」eラーニング研修受講率	84%	81%

外部評価(EcoVadis)

DNPは、2025年、企業のサステナビリティ活動に関する国際的な評価機関であるEcoVadis社(フランス)によるサステナビリティ評価において、世界の評価対象企業の上位5%に授与されるゴールド評価を獲得しました。EcoVadis社は、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4つの分野で企業の持続可能性を評価しています。

今後もサプライチェーン全体を通じた活動において、持続可能な社会の実現をめざしていきます。



イニシアティブへの参加

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

サステナビリティ・マネジメント >	GCNJ分科会活動 >
GCNJ CSR調達ウェブ出版物一覧 >	

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

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トへ拡大。 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めざす。 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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

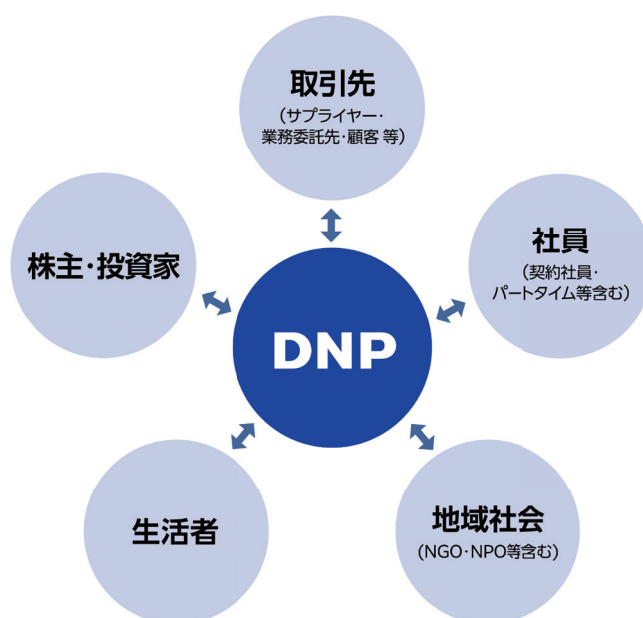
ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

DNPが社会とともに持続的に成長していくためには、「取引先」「社員」「地域社会」「生活者」「株主・投資家」といったステークホルダー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、ステークホルダーに正しく理解していただくために、積極的に情報開示し、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、ステークホルダーとの「対話」を深め、「対話」から得られた課題や期待に真摯に応えていくことで、信頼される企業をめざしていきます。

こうした考え方を社内外に明確に示すため、「マルチステークホルダー方針」や「パートナーシップ構築宣言」を掲げています。

DNPのステークホルダー相関図



取引先には、教育・研究機関も含む

方針

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、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 442KB



パートナーシップ構築宣言

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

※[パートナーシップ構築宣言]

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

パートナーシップ構築宣言 164KB



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

推進体制

DNPは、各種窓口を通していただいたご意見をはじめとするステークホルダーエンゲージメントの内容を把握し、事業活動の改善に活かしています。いただいたご意見は各窓口の担当部門が集約し、定期的に経営会議や取締役会などで情報の共有を行っています。また、ステークホルダーエンゲージメントの結果は、必要に応じ各ステークホルダーに対しレポート等で共有しています。

ステークホルダーの特定と対話

ステークホルダーの特定と優先順位付け


DNPの事業活動には、さまざまな個人・団体の皆さまが関わっています。その中でも、「取引先」「社員」「地域社会」「生活者」「株主・投資家」を、DNPが社会とともに持続的に成長していくための重要なステークホルダーとして特定しています。また、社内外の環境変化に応じて、ステークホルダーの特定と優先付けについての見直しを適宜実施しています。

ステークホルダーとの対話・協働

ステークホルダーとのエンゲージメント方法については、正しい情報を適時・適切に提供していくため、コミュニケーション手段やツールの充実を図っています。これらを通じて、さまざまなステークホルダーとの「対話」を深めていきます。

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
取引先 (サプライヤー・業務委託先・顧客等)	<ul style="list-style-type: none"> ・商談や監査時の情報交換 ・プレゼンテーション&コラボレーション施設(P&ラボ など) ・セミナー、イベント、展示会 ・サプライヤー説明会 ・サステナブル調達ガイドライン遵守状況調査 ・コンプライアンス・ホットライン ・メールニュース など	<ul style="list-style-type: none"> ・会社案内 ・各種パンフレット ・各種ガイドライン (サステナブル調達ガイドライン など) ・ウェブサイト(製品・サービス) ・ウェブサイト(サプライヤーの皆さまへ) など
社員 (契約社員・パートタイム等含む)	<ul style="list-style-type: none"> ・労使協議(経営協議会 など) ・社員意識調査 ・DNP価値目標制度(DVO制度) ・各種相談室 ・相談・通報用「オープンドア・ルーム」 ・文体活動 など	<ul style="list-style-type: none"> ・グループビジョン、行動規範 ・イントラネット、社内サイネージ ・グループ報 など
地域社会 (NGO・NPO等含む)	<ul style="list-style-type: none"> ・企業・工場見学 ・住民説明会 ・地域貢献活動 ・コミュニケーション施設(DNPプラザ など) ・お問合わせ窓口 など	<ul style="list-style-type: none"> ・各種活動の資料 ・ウェブサイト など

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

生活者	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション施設(DNPプラザ など) ・セミナー、イベント、展示会 ・お問い合わせ窓口 <p>など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・会社案内  ・各種パンフレット ・ウェブサイト <p>など</p>
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> ・株主総会 ・機関投資家・アナリスト向け決算説明会 ・機関投資家・アナリスト向けサステナビリティ説明会 ・機関投資家・アナリスト向け個別ミーティング <p>など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・統合報告書 ・株主通信 ・決算短信 ・説明会・決算補足資料 ・ウェブサイト(IR情報) <p>など</p>

エンゲージメント活動

取引先(サプライヤー・業務委託先・顧客等)とのエンゲージメント活動

DNPは「パートナーシップ構築宣言」のもと、サプライヤー・業務委託先といった取引先との信頼関係を構築するとともに、サプライチェーン全体の社会適合性を高めます。また、「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」に基づいた取引を行い、本ガイドラインに定め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。そのほか、オープンイノベーションによって、スタートアップを含む多様な企業・団体等とのコミュニケーションを深め、新しい価値や新規事業の創出を進めています。

また、DNPのサステナビリティの取り組みは、数多くの顧客企業によるサプライヤー調査において、高い評価をいただいています。

[サプライチェーンマネジメント](#) >

社員とのエンゲージメント活動

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。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。

[社員エンゲージメントサーベイ\(社員意識調査\)](#) >

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

外部イニシアティブ・団体への参画

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。

DNPが参画している主なイニシアティブ・団体

WE SUPPORT



国連グローバル・コンパクト (UNGC)*

*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。



The Valuable 500



Science Based Targets
イニシアティブ (SBTi)



TNFDフォーラム
(TNFD: 自然関連財務情報開示
タスクフォース)



気候変動イニシアティブ
(JCI)



TCFDコンソーシアム
(TCFD: 気候関連財務情報開示
タスクフォース)



GXリーグ



生物多様性のための
30by30アライアンス



Circular Partners

サーキュラーパートナーズ
(CPs)



Green x Digital コンソーシアム



企業と生物多様性イニシアティブ
(JBIB)



クリーン・オーシャン・マテリアル・
アライアンス
(CLOMA)



一般社団法人 日本経済団体連合会
(経団連)

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

DNPが幹事を務める主な団体・イニシアティブ(2025.06現在)

団体名	参加者など
一般社団法人 日本印刷産業連合会(JFPI)	代表取締役社長 北島義斉(常任理事)
一般社団法人 印刷工業会(PAJ)	代表取締役社長 北島義斉(常任理事)
一般社団法人 資源循環推進協議会(RRC)	執行役員 坂田英人(理事)
一般社団法人 SusPla	執行役員 坂田英人(理事)
クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)	執行役員 坂田英人(幹事)

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/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(2025.07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 Index Series

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、環境、社会、ガバナンス(ESG)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25年連続で選定されています。



FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Index

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



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

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



MSCI Selection Indexes

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

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

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

2025 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.

2025 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.

2025 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社により、MSCI ジャパンIMI 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社により、MSCI 日本株IMI 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社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。

Dow Jones Best-in-Class World Index

米国S&P Dow Jones Indices社とスイスのSAM社が1999年に共同で開発した株式指標です。世界の主要企業を対象に、「経済」「環境」「社会」の側面から持続可能性についての評価を行い、上位企業が銘柄として選定されています。

※2025年2月、「Dow Jones Sustainability World Index(DJSI)」より名称変更。

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

S&P Dow Jones Indices社と日本取引所グループ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。



Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数

米国Morningstar社が蘭Equileap社のジェンダー・イクオリティ・スコアを活用して開発したインデックスで、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ています。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引



SOMPOサステナビリティ・インデックス

日本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、14年連続で選定されています。

サステナビリティに関する評価(2025.07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である英国CDP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2025年2月、気候変動および水セキュリティの分野で「Aリスト企業」に認定されました。また、2025年7月には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6年連続で選出されました。



EcoVadis

仏EcoVadis社は、「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2025年、世界の評価対象企業のうち上位5%の企業に授与されるゴールド評価を獲得しました。



The Sustainability Yearbook - 2025 Rankings

S&P Dow Jones Indices社は、世界の主要な企業を対象に経済・ガバナンス、環境、社会の側面からサステナビリティの取り組みを評価し、各産業の上位15%を「The Sustainability Yearbook」に掲載しています。DNPは「Yearbook Member」として、2022年より4年連続選定されています。



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 [>](#)

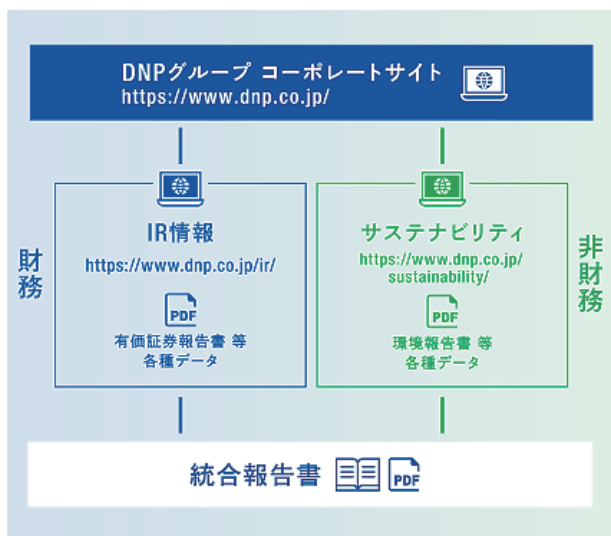
目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

情報開示について


DNPはサステナビリティに関する取り組みについて、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。

情報開示体系


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: 2024年度(2024年4月1日から2025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。

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/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/SASB内容索引



方針・基準・データ

サステナビリティ関連の主要な方針・基準・データをご覧ください。

方針・基準・データ



目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

GRI内容索引/SASB内容索引

※掲載場所のリンク先は[ウェブ](#)を参照ください。

GRI内容索引 ▼	SASB内容索引 ▼
--------------	---------------

GRI内容索引

[利用に関する声明]DNPグループは、GRIスタンダードを参照し、当該期間2024年4月1日-2025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します。

[利用したGRI 1]GRI 1: 基礎 2021

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

GRI 2: 一般開示事項 2021

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131期)P1、13、56-58
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131期)P7-14
2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	情報開示について 統合報告書2025 P3、123 環境報告書2025 P2 有価証券報告書(第131期)P1 IRスケジュール お問い合わせ
2-4 情報の修正・訂正記述	—
2-5 外部保証	環境報告書2025 P41
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131期)P7-14 サプライチェーンマネジメント サプライヤーの皆さまへ 統合報告書2025 P16-17、38-55

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

2-7 従業員	社会データ(人員構成) 統合報告書2025 P120 有価証券報告書(第131期)P15-17
2-8 従業員以外の労働者	有価証券報告書(第131期)P15-17
2-9 ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス 統合報告書2025 P80-87 有価証券報告書(第131期)P64-82
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 統合報告書2025 P80-87 有価証券報告書(第131期)P71、75-82
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 有価証券報告書(第131期)P67
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 リスクマネジメント(推進体制) サステナビリティ・マネジメント 統合報告書2025 P71、80-87 環境報告書2025 P10 有価証券報告書(第131期)P22、64-67 コンプライアンスの徹底(推進体制)
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 リスクマネジメント(推進体制) サステナビリティ・マネジメント 統合報告書2025 P71、80-87 環境報告書2025 P7、10 有価証券報告書(第131期)P22、64-67 コンプライアンスの徹底(推進体制)
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 リスクマネジメント(推進体制) サステナビリティ・マネジメント 統合報告書2025 P84-87 環境報告書2025 P10-11 有価証券報告書(第131期)P64-67
2-15 利益相反	コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書(第131期)P67 統合報告書2025 P85 コンプライアンスの徹底(関連当事者取引)
2-16 重大な懸念事項の伝達	コーポレート・ガバナンス リスクマネジメント サステナビリティ・マネジメント 統合報告書2025 P84 コンプライアンスの徹底(推進体制) 環境報告書2025 P10
2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	コーポレート・ガバナンス 統合報告書2025 P80-87 有価証券報告書2025 P64-83

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/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	コーポレート・ガバナンス 統合報告書2025 P84-87 有価証券報告書(第131期)P67-68
2-19 報酬方針	有価証券報告書(第131期)P86-89 統合報告書2025 P92-94
2-20 報酬の決定プロセス	有価証券報告書(第131期)P86-89 統合報告書2025 P92-94
2-21 年間報酬総額の比率	有価証券報告書(第131期)P15、89 統合報告書2025 P92-94
2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ サステナビリティ・メッセージ 統合報告書2025 P4-9 環境報告書2025 P4
2-23 方針声明	方針・基準・データ
2-24 方針声明の実践	有価証券報告書(第131期)P22-42 サステナビリティ・マネジメント リスクマネジメント コーポレート・ガバナンス コンプライアンスの徹底 サプライチェーンマネジメント 人権・労働 環境への取り組み 製品・サービスの安全性と品質 情報セキュリティ 社会貢献活動 人材マネジメント(研修プログラム) ダイバーシティ&インクルージョン
2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	コーポレート・ガバナンス サステナビリティ・マネジメント リスクマネジメント コンプライアンスの徹底 人権・労働 サプライチェーンマネジメント 製品・サービスの安全性と品質 情報セキュリティ 環境への取り組み 環境報告書2025 P10-14
2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	コンプライアンスの徹底 人権・労働 コンプライアンス・ホットラインへの情報提供について
2-27 法規制遵守	コンプライアンスの徹底 環境報告書2025 P14

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
各種方針/内容索引					

2-28 会員資格を持つ団体	ステークホルダーエンゲージメント 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(人的対策) 知的財産活動(活動の概要)
2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	ステークホルダーエンゲージメント 統合報告書2025 P76-79、122-123
2-30 労働協約	有価証券報告書(第131期)P15 人権・労働(労使関係)

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	統合報告書2025 P20-21 マテリアリティの特定プロセス リスクマネジメント
3-2 マテリアルな項目のリスト	統合報告書2025 P20-23 マテリアリティ マテリアリティの特定プロセス リスクマネジメント 有価証券報告書(第131期)P22-42
3-3 マテリアルな項目のマネジメント	統合報告書2025 P20-23、76-79 有価証券報告書(第131期)P22-42 サステナビリティ・マネジメント リスクマネジメント コーポレート・ガバナンス サプライチェーンマネジメント コンプライアンスの徹底 人権・労働 人材マネジメント 環境への取り組み 環境報告書2025 P5-11、14、17-18 製品・サービスの安全性と品質 情報セキュリティ ステークホルダーエンゲージメント

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	有価証券報告書(第131期)P2、103-106 コンプライアンスの徹底(地域別納税額) 社会貢献活動(指標・目標) 社会貢献活動(DNPの主な取り組み) 社会データ(等級・賃金制度、社員向け教育研修)
201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	統合報告書2025 P70-75 環境報告書2025 P7-8、20-23、33-36
201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書(第131期)P134
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	社会貢献活動(DNPの主な取り組み) 社会貢献活動(指標・目標)
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	コンプライアンスの徹底
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	コンプライアンスの徹底
205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンスの徹底

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	コンプライアンスの徹底

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 コンプライアンスの徹底(適正な納税)
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 コンプライアンスの徹底(適正な納税)
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	コンプライアンスの徹底(適正な納税)

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2025 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2025 P18、35
302-2 組織外のエネルギー消費量	環境報告書2025 P22
302-3 エネルギー原単位	環境報告書2025 P35
302-4 エネルギー消費量の削減	環境報告書2025 P35
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2025 P18、23

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2025 P18-19、26
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2025 P7、9、14、17-19、26-27
303-3 取水	環境報告書2025 P18-19、26
303-4 排水	環境報告書2025 P18-19、26
303-5 水消費	環境報告書2025 P18-19、26

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

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2025 P32-33
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2025 P7、32-33
304-3 生息地の保護・復元	環境報告書2025 P32-33
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2025 P32-33

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2025 P6、17、20、22
305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	環境報告書2025 P6、17、20、22
305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	環境報告書2025 P6、22
305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位	環境報告書2025 P19、35
305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減	環境報告書2025 P6、17-23
305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—
305-7 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	環境報告書2025 P18-19、28

GRI 306: 廃棄物 2020

開示事項	掲載場所
306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	環境報告書2025 P6-7、9、17-19、26-27
306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	環境報告書2025 P6-7、9-13、17-19、24-25
306-3 発生した廃棄物	環境報告書2025 P18-19、24-25
306-4 処分されなかった廃棄物	環境報告書2025 P18-19、24-25
306-5 処分された廃棄物	環境報告書2025 P18-19、24-25

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	サプライチェーンマネジメント
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	サプライチェーンマネジメント

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	社会データ(勤務状況、採用状況)
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	社会データ(休暇制度利用状況) 統合報告書2025 P76、108

GRI 402: 労使関係 2016

開示事項	掲載場所
402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	—

GRI 403: 労働安全衛生 2018

開示事項	掲載場所
403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生
403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生
403-3 労働衛生サービス	労働安全衛生 統合報告書2025 P59-60、76、108-109
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

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生 人材マネジメント(研修プログラム)
403-6 労働者の健康増進	健康経営
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 社会データ(労働安全衛生) 統合報告書2025 P76-77
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 社会データ(人員構成) 有価証券報告書(第131期)P15-17 統合報告書2025 P120
403-9 労働関連の傷害	労働安全衛生 社会データ(労働安全衛生)
403-10 労働関連の疾病・体調不良	労働安全衛生 社会データ(労働安全衛生)

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	社会データ(社員向け教育研修)
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	人材マネジメント 統合報告書2025 P60-63
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2025 P64-65 社会データ(人員構成) 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131期)P16-17

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

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	人権・労働 サプライチェーンマネジメント 統合報告書2025 P76-79

GRI 408: 児童労働 2016

開示事項	掲載場所
408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権・労働 サプライチェーンマネジメント 統合報告書2025 P76-79

GRI 409: 強制労働 2016

開示事項	掲載場所
409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権・労働 サプライチェーンマネジメント 統合報告書2025 P76-79

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	社会貢献活動 社会貢献活動(DNPの主な取り組み) 統合報告書2025 P76-79 環境報告書2025 P32-33 ステークホルダーエンゲージメント
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	サプライチェーンマネジメント 統合報告書2025 P76-79
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	サプライチェーンマネジメント 統合報告書2025 P76-79

GRI 415: 公共政策 2016

開示事項	掲載場所
415-1 政治献金	コンプライアンスの徹底(政治献金)

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に対する安全衛生インパクトの評価	製品・サービスの安全性と品質 統合報告書2025 P76-79 有価証券報告書(第131期)P37
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・サービスの安全性と品質 統合報告書2025 P76-79 有価証券報告書(第131期)P37

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2025 P30
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	—

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価
					各種方針/内容索引

SASB内容索引

米国サステナビリティ会計基準審議会(SASB)が2023年12月に発行したESG情報開示の枠組み「SASBスタンダード」に沿った開示情報のインデックスです。下表は、「プロフェッショナルサービスおよび商業サービス」の基準を参照し、該当情報の所在を示すものです。

トピック	会計指標	コード	報告箇所
データセキュリティ	データセキュリティリスクを特定して対処する方法の説明	SV-PS-230a.1	情報セキュリティ
	顧客情報の収集、使用及び保持に関連する方針及び実務の記述	SV-PS-230a.2	情報セキュリティ
	(1)データ侵害の件数、 (2)(a)顧客のビジネス上の機密情報が関連するデータ侵害及び(b)個人データ侵害の割合、 (3)影響を受ける(affected) (a)顧客及び(b)個人の数	SV-PS-230a.3	—
労働力(workforce)の多様性及びエンゲージメント	(a)業務執行役員、 (b)非業務執行役員及び (c)他のすべての従業員についての (1)ジェンダー及び (2)多様性グループ表現の割合	SV-PS-330a.1	社会データ(人員構成) 役員紹介
	従業員についての (1)自主的な及び (2)自主的ではない 離職率	SV-PS-330a.2	社会データ(年間離職率)
	従業員エンゲージメントの割合	SV-PS-330a.3	人材マネジメント(社員意識調査)
	プロフェッショナルとしての誠実性(integrity)	SV-PS-510a.1	コーポレート・ガバナンス リスクマネジメント コンプライアンスの徹底 人権・労働 サプライチェーンマネジメント 製品・サービスの安全性と品質 情報セキュリティ AI・先進技術の活用
プロフェッショナルとしての誠実性(integrity)	プロフェッショナルとしての誠実性に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	SV-PS-510a.2	—

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/内容索引

活動指標	コード	報告箇所
(1)フルタイム及びパートタイム従業員、(2)臨時雇用従業員、並びに (3)契約社員ごとの、従業員の数	SV-PS-000.A	有価証券報告書(第131期)P2
従業員の労働時間、請求可能な割合	SV-PS-000.B	—

目次	サステナビリティトップ	サステナビリティメッセージ	サステナビリティ・マネジメント	サステナブル・ファイナンス	マテリアリティ	
環境	社会	ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	社外からの評価	各種方針/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2025年10月時点の本サイト情報をPDF化し、2025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。

2025年12月初版発行
2026年5月改訂 (P99)
2026年6月改訂 (P137)