

[人的資本の強化] 取締役メッセージ .....	44
[知的資本の強化] 取締役メッセージ .....	50
デジタルトランスフォーメーション (DX) による価値創造 .....	54
[環境への取り組み] .....	56
サプライチェーン全体での取り組み .....	62

DNPが運用するコラボレーション施設「P&Iラボ・東京」



## 人的資本の強化

「人への投資」を企業価値向上に明確に結び付けるため、「人的資本ポリシー」に基づき、グローバルでの「人的創造性（付加価値生産性）」を飛躍的に高めていく。

代表取締役専務 宮 健司

非財務戦略

DNPグループがより良い未来をつくり出すための“重要な基盤”であり“強みの源泉”は、社員一人ひとりの存在にほかなりません。

この認識に基づいて、広く社会全体を意識した仕組み・制度を志向するとともに、社内だけでなく社外から見ても魅力的な制度の構築・運用に努めています。例えば、2019年度からの3年間、集中的に人事諸制度の再構築に取り組むなど、積極的な「人への投資」を推進してきました。

2022年度には、こうした取り組みの前提である“人に対するDNPグループの普遍的・基本的な考え方”を「人的資本ポリシー」として制定・公表しています。「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」という会社の思いと、「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て、人的資本の強化、最大化を加速させています。

2023年度からの新中期経営計画では、この「人的資本ポリシー」に基づいて、「人への投資」をさらに拡大していきます。この投資を企業価値向上に明確に結び付けるた

め、「人的創造性（付加価値生産性）」をグローバルで飛躍的に高めていきます。

また、その実現に向けて取り組む四つの重要課題（マテリアリティ）を設定しました。「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」というマテリアリティごとに具体策を実行していきます。これらの施策については、社員に対して生み出す効果や、人的創造性・企業価値・財務価値の向上に結び付く効果などを価値関連性分析を通して検証し、実効性をより高めていきます。

従来の延長線上にない変革を進めるには、社員一人ひとりが、より自律的にキャリアを描いて、強みを伸ばすことが重要です。そうした社員のキャリア自律を一層支援していくため、最適かつ効果的に「人への投資」を行い、人的資本をさらに強化していきます。DNPグループはこれからも、人的創造性を飛躍的に高める人材戦略を進め、企業価値を向上させていきます。

## 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]

労使共同宣言

人的資本部門（ヒト部門）方針

DNPグループ安全衛生憲章

DNPグループダイバーシティ宣言

DNPグループ健康宣言

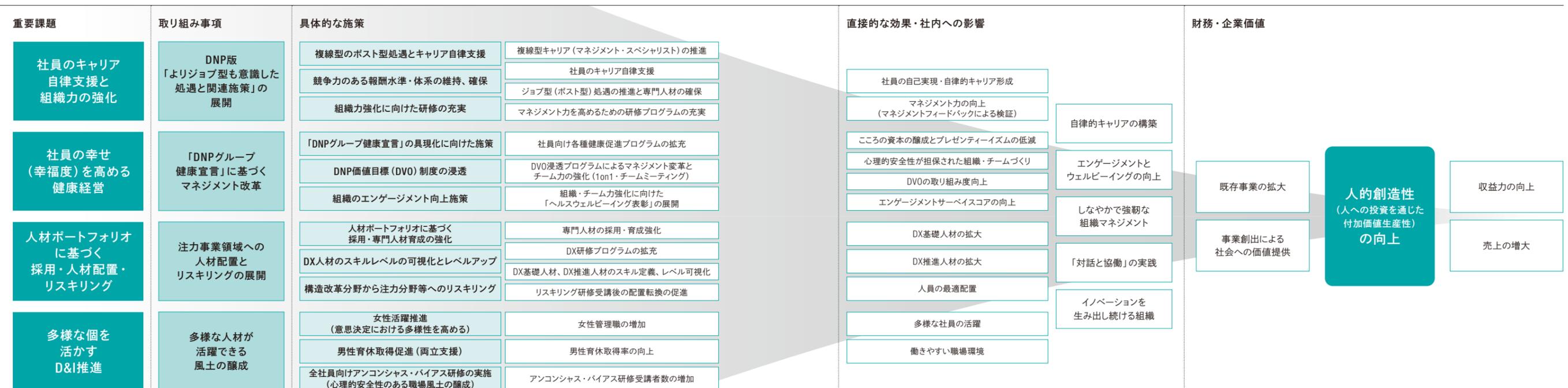
人材育成ビジョン

DNPグループ福利厚生ビジョン

DNPグループ人権方針

※社員以外のステークホルダーを含む

### 人的資本強化による企業価値向上へのつながり



### ■ 社員のキャリア自律支援と組織力の強化

2019年度からの3年間、「人事諸制度の再構築」を集中的に推進し、社員のキャリア自律支援・組織力の強化等を目的とした制度を整備・拡充してきました。

2023年度以降、これらの施策をさらに推し進め、DNPの事業や人材に最適な「人への投資のあり方」「キャリア形成の仕組み」を追求していきます。

社員一人ひとりが、社内・外で通用する専門性・スキル等を身に付けるよう、「自律的なキャリア形成」の一層の支援を主眼としたDNP版「よりジョブ型も意識した処遇と関連施策」を展開しています。これは、メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用双方のメリットを活かした、独自のハイブリッドな「キャリア自律型」の施策です。

また、マネジメントまたはスペシャリストを自律的に選択する複線型の役割等級制度を基盤として、自発的な意志に基づく希望職務への挑戦や自己啓発等の支援を強化し

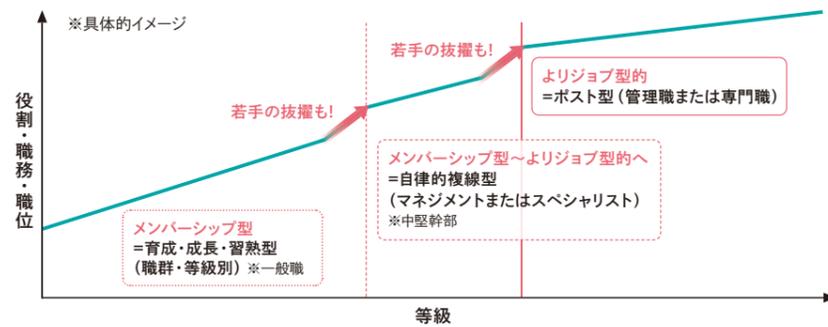
ています。さらにキャリア選択後の職務の役割や処遇を一層重視して明確化しています。

関連施策としては、市場競争力のある報酬の水準・体系の維持・確保を前提に、上級管理職・専門職向けに職務・職位をより重視した等級制度や、管理職向けの部下からのマネジメントフィードバックの導入、社内人材公募の拡充、公募型社内複業の導入、自己啓発支援制度のリニューアル、スタートアップ企業派遣の制度化、ICTプロフェッショナル制度の拡充、地域限定社員制度の導入なども進めています。

#### 期待成果

- ・ DNP版「よりジョブ型も意識した処遇と関連施策」導入完了をめざす。

#### ◆ メンバーシップ型とジョブ型のメリットを活かしたハイブリッドな「キャリア自律型」の仕組み



### ■ 社員の幸せ (幸福度) を高める健康経営

2021年度、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・発信しました。この宣言のもと、心身の健康はもちろん、一人ひとりの「こころの資本(前向きな心)の醸成」や「心理的安全性(信頼関係)の構築」などにも一層力を入れています。

DNPグループは重要な経営戦略のひとつとして、「健康宣言」のもとで一連の施策を実施しています。社員の健康に投資することで、健康の保持・増進に加え、活力・創造性・生産性を向上させ、組織を活性化できると考えています。そして、活気あふれるチームづくりによって、企業価値の向上と、社員一人ひとりの幸せ(幸福度)の向上に結び付けていきます。

「健康宣言」に基づくマネジメント改革の一環として、2021年度に「DNP価値目標制度: DVO (DNP Value Objectives) 制度」を導入しました。チームマネジメントの強化と信頼関係の構築、新たな価値創造につなげていきます。

また、「エンゲージメントサーベイ」で、組織の課題などを可視化し、対話を通じたメンバーの自己理解や相互理解を促進して、働きがいの向上やチームが「ありがたい姿」を達

成していく活動につなげます。

2023年度からの具体的な取り組みとして、「DVO制度の全社浸透と新たなマネジメントスタイルの確立に向けた“DVO浸透プログラム”の推進」「(事業収益以外の要素を評価する)ヘルスウェルビーイング表彰の実施」「製造部門のエンゲージメント向上施策」等を推進しています。

#### 期待成果

- ・ DVO制度の展開と取り組み度: **45%→100%**(2022→2025年度末)
- ・ エンゲージメントサーベスコア: **10%向上**(2022→2025年度末)
- ・ 喫煙率: 2026年度までに**15%以下**に
- ・ 特定保健指導実施率: 2024年度に**60%以上**に



“DVO浸透プログラム”社長メッセージ



ヘルスウェルビーイング表彰

### ■ 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

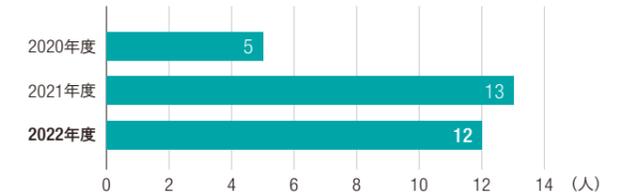
#### 人材ポートフォリオに基づく採用・専門人材育成の強化

DNPグループは、各事業で真に求められる役割や保有する専門性・マネジメント能力によって、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、人材タイプごとに過不足を検討し、人材の質的側面を重視した採用・人材育成を推進しています。

希少な専門人材については、内部育成だけでなく、外部からのキャリア採用を積極的に行います。特に高度な専門人材については、高処遇で受け入れる仕組み: プロフェッショナルスタッフも準備しています。メディカル・ヘルスケア関連事業で医師等をすでに採用しており、さらに多くの事業で推進していきます。

専門人材の育成について、例えばICT開発職は、各人のスキルレベルを可視化し、レベルアップを図るためのキャリアディベロップメントプログラム(CDP)を整備することで、さらなる計画的な育成・確保に力を入れています。

#### ◆ 専門人材採用実績推移



#### 構造改革分野から注力分野等へのリスクリング

経営環境の変化が激しさを増し、「人生100年時代」と言われるなかで、リスクリングの重要性がますます高まっています。DNPでも事業ポートフォリオの強化を進めており、2020-2022年度にも、「再構築事業」から「注力事業領域」等への人材の再配置を年平均200名程度実施してきました。例えば、情報コミュニケーション部門の製造等から、それまで経験がなかった産業用高機能材やエレクトロニクス部門の製造、BPO事業・ICT関連事業に異動した社員が、3年間で約170名となりました。異動先で必要とされる知識・スキルを習得(リスクリング)し、意欲の向上を図る集合研修を実施した上で、職種転換を行いました。また、「注力事業領域」への職種転換研修付き人材公募も2022年度にス

タートしています。

「再構築事業」から「注力事業領域」等への再配置・リスクリングは今後も必要に応じて実施していきます。



DNPweb(イントラネット)の画面イメージ

#### ICT人材・DX人材のスキルレベルの可視化とレベルアップ

##### ・ ICT人材の拡大、新たなICT職種転換・育成施策の拡充

キャリアディベロップメントプログラム(CDP)レベル3以上の人数を増強します。各事業のDX推進・強化のため、ITスキル標準(ITSS)\*のスキルレベルに応じた人材育成のための研修プログラムを拡充します。

##### ・ DXスキルアップ教育を展開

アジャイル開発、クラウド、AI・データサイエンス等の研修科目を拡充するとともに、2025年末までに、対象社員27,500名が、基礎的なDXの知識を習得するためのDXリテラシー標準基礎教育の受講を完了することをめざします。

#### ◆ ITスキル標準に基づくスキルレベル3以上の人数推移(2020-2022年度)



\* ITスキル標準(ITSS)のレベル3は、応用的知識・技能を有し、担当業務に関する独力で判断と遂行ができ、課題発見・解決ができるレベル。

DX人材定義と可視化の推進

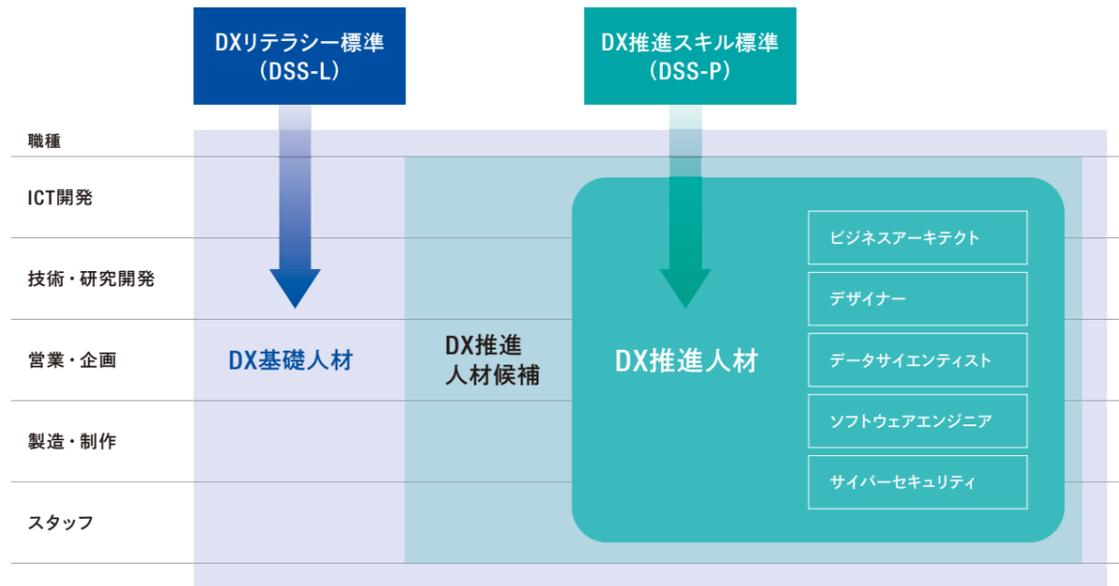
産業構造や社会が変化し、DX人材への注目が高まるなか、経済産業省が2022年12月末に発表したデジタルスキル標準 (DSS) に準拠した形で、DNPグループとしてDX人材を再定義しました。図のように人材をカテゴリー分けして、スキルレベルを可視化し、人材育成を加速していきます。

DX基礎人材は、DXリテラシー標準に基づいた知識・スキルを習得した人材で、全職種にeラーニングを活用し、DXリテラシー教育を実施することで育成していきます。

また、DX推進人材は、DX推進における専門的な役割を担う人材で、事業部門と連携してDX推進人材候補を選定し、育成を進めていきます。

期待成果

- DXリテラシー標準基礎教育:対象27,500名の受講完了(2025年度末)を目指す
- 事業戦略推進のための人材確保
- 新規事業創出、製造業務におけるDXの実現



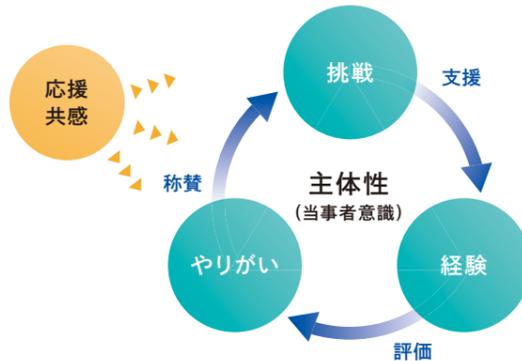
多様な個を活かすD&I推進

※D&I: Diversity and Inclusion (多様性と包摂)

人的資本戦略に掲げた人的創造性(付加価値生産性)を飛躍的に高めることを目的に、DNPグループは、同質で均一な組織から多様性に富んだ組織に変わる、そして、少子高齢化が一層進むなかで多様な人材が活躍できるグループであり続けるための取り組み・制度を拡充してきま

した。これらは社内外で高い評価を受け一方、社員アンケートでは会社の取り組みと個々の職場の実態に差も生じているなど、「多様な個を活かすD&I推進」が重要な課題となっています。

インクルージョンループのイメージ

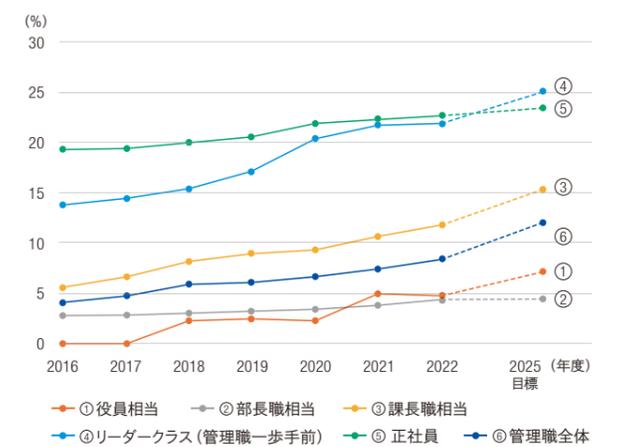


多様な個がお互いをインクルージョン(包摂)し、主体性を持った個の挑戦を周囲が支援します。その挑戦の結果を経験として評価し、「対話」を通じて、やりがいにつなげ、周囲から称賛を受けて、また挑戦する「インクルージョンがあたりまえになっている」状態を実現していきます。そうしたループがさまざまな部門で発生し、つながることで「オールDNP」としての総合力の強みをさらに発揮します。

多様な個を活かすために——女性活躍推進(意思決定における多様性を高める)

2022年度までの成果として、女性管理職比率の向上を加速させる仕組みを構築しました。具体的にはリーダークラス向けの「実践型リーダーシップ研修」、管理職登用プロセスや課長補佐制度、部長以上の管理職登用を加速させる「スポンサーシッププログラム」を継続的に実施することで、次世代経営リーダー育成につなげています。2023年6月には、社内からの登用で2人目の女性役員が誕生しました。意思決定における多様性を高めることで価値の創出やリスクへの対処が高まるほか、DNPグループでは、女性管理職比率が向上することで、エンゲージメントサーベイスコアの向上や残業時間の削減など生産性の向上につながることを確認しています。

各層の女性比率



多様な個を活かすために——男性育休取得促進(両立支援)

2020年12月、社内外に向けて、「男性育休100%宣言」を発信して以来、男性育休取得率は50%台から83.6%まで向上し、管理職にも広がっています。男性の育休取得を促進することで、性別役割分担意識を変えていきます。

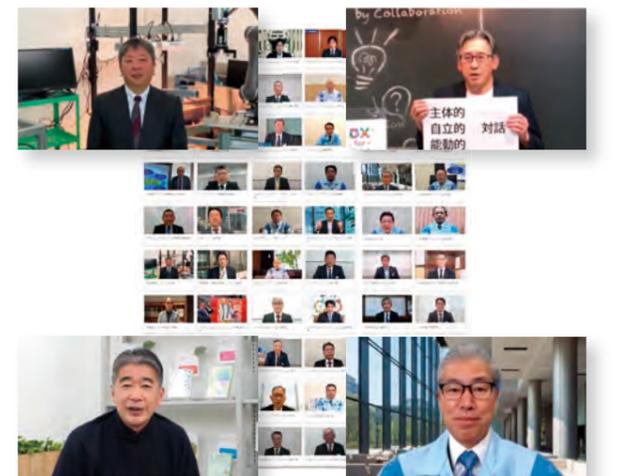
また、ライフイベントに合わせて取得できる「ライフサポート特別休暇」の制度活用促進、社外のパートナーとの参加が可能な、仕事と育児の両立支援セミナー「カンガルーの会」等にも引き続き取り組んでいきます。

多様な個を活かすために——全社員向けアンコンシャス・バイアス研修の実施(心理的安全性のある職場風土の醸成)

2021年に、D&Iの重要性を理解し、具体的な行動につなげるための社内イベント「ダイバーシティウィーク」をスタートしました。2023年は1万人を超える社員がライブ配信の講演に参加するなど、大きな盛り上がりを見せています。また、DNPグループのD&I推進委員長(事業部長やグループ会社社長等が担当)57名が自組織のエンゲージメントサーベイの結果に向き合い、より良い組織風土づくりを進めていくためのコミットメントを発信しました。

2023年度からは、心理的安全性を構築し、異なるアイデアや意見を活かせる組織風土をつくることを目的に、社長を含む役員・社員の全員を対象に「アンコンシャス・バイアス研修」を実施します。

57名のD&I推進委員長コミットメント



期待成果

- 女性管理職比率 8.4%→12%(2022→2025年度末)
- 男性育休取得率 83.6%→100%(2022→2025年度末)
- アンコンシャス・バイアス研修 100%受講(2025年度末)
- エンゲージメントサーベイスコア 10%上昇(2022→2025年度末)



知的資本の強化

「P&I」の強みとパートナーとの連携によって、  
知的資本の面から事業ポートフォリオを強化

代表取締役専務 山口 正登

知的資本強化の基本戦略

重要課題	取り組み事項	具体的な施策	KPI (2025年度)
新規事業創出と強み技術の強化	未来シナリオから事業ポートフォリオを構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>メガトレンドや事業機会を捉えた注力事業領域での新規事業創出</li> <li>DNP独自の技術の強化</li> <li>オープンイノベーションによる技術の獲得、強化</li> </ul>	研究開発投資 年間300億円規模を継続  データマネジメント基盤*の利用者数 3,678名 → 約6,000名 (2022→2025年度末)
強み技術のグローバル展開	DNP独自の技術・製品を磨きグローバル展開を加速	<ul style="list-style-type: none"> <li>ライフ&amp;ヘルスケア領域を中心にグローバル展開を加速</li> <li>海外マーケティング・研究開発体制の強化</li> </ul>	
基盤事業の強化と風土改革	「オールDNP」による新しい価値の創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>「オールDNP」による知の集約により、基盤事業の強化と新製品開発</li> <li>研究開発の仕組みや制度の最適化</li> <li>新しい価値を創出する風土の醸成</li> </ul>	
データマネジメント基盤*の実現	ICT活用を支える社内システム基盤の革新	<ul style="list-style-type: none"> <li>モダナイゼーション、グローバル化を進め、デジタルICT基盤を強化</li> <li>データ統合基盤の可視化・分析の深化を進め、持続的に基盤をアップデート</li> </ul>	

\*データマネジメント基盤：DNPグループ内の各種システムからデータを集約し、集約されたデータを加工、分析、可視化し、経営判断に活用する基盤を指す

DNPは、他社と差別化してグローバルな競争力を高めるため、長年培った独自の「印刷と情報 (Printing & Information)」の強みを進化・深耕させるとともに、社外のパートナーとの連携を深めて、知的資本を充実させていきます。

研究開発の方針としては、私たち自身がつくり出したい「より良い未来」の姿を描き、それを起点とする「未来シナリオ」の実現に向けて、独自技術を強化し、新製品・新サービスの開発・提供につなげていきます。2023-2025年度の「中期経営計画」では、「新規事業創出と強み技術の強化」「強み技術のグローバル展開」「基盤技術の強化と風土改革」「データマネジメント基盤の実現」といったテーマを推進します。研究開発関連の投資では、毎年300億円規模を継続的に実施しており、事業ポートフォリオのなかでも特に、市場の成長性・魅力が高い「成長牽引事業」と「新規事業」の「注力事業領域」に経営資源を集中させていきます。これらの事業を中心に、多様な知的資本をより効果的に掛け合わせて、製品・サービスの開発・事業化を加速させていきます。

また、オープンイノベーションによる産官学連携も進め、技術の獲得と事業開発を戦略的に推進します。環境負荷低減やウェルビーイング強化といったニーズがグローバルに高まるなかでは、ライフ&ヘルスケア部門などで海外に向けた

マーケティング・研究開発・事業展開も強化します。これまでに獲得した特許等の知的財産をはじめ、社内外の強みを積極的に掛け合わせる組織風土を醸成し、既存と新規の両方の事業で新しい価値を創出していきます。

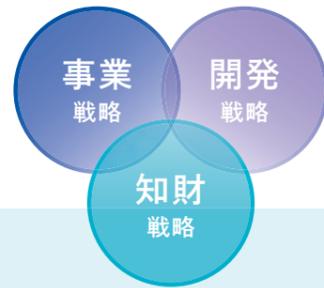
近年はまた、事業の成長と生産性の革新の両面で、「デジタルトランスフォーメーション (DX)」も強力に推進しています。DNPにとってのDXは、アナログとデジタル、リアルとバーチャル、モノづくりとサービスなど、両極にあるハイブリッドな強みを融合し、独自のビジネスモデルや価値を生み出すことだと位置付けています。こうしたDX戦略に沿って、新規事業の創出と既存事業の変革、生産性の飛躍的な向上、社内の情報基盤の革新などを進めていきます。特に、社内のDX人材の育成と必要な外部人材の獲得、パートナー企業との連携など、DXによる価値創出のリソースの拡充に注力していきます。

私たちは、こうした「事業化の推進」「技術・研究開発」と、その活動を支える「知的財産の戦略的獲得」を事業部門／研究開発部門／知財部門が三位一体となって強力に推進します。常に変革に挑戦し、「オールDNP」で相乗効果を高め、新しい価値の創出による「より良い未来」の実現に取り組んでいきます。

知的資本 (技術・研究開発／知的財産関連) の強化・拡大による長期的な価値の創出



知的財産の戦略的獲得に向けて



トップシェア製品・サービスを支える知的財産の把握

DNPは知的財産を価値創造に必要な不可欠な資産のひとつであると捉えています。特に国内外でトップシェアを獲得している製品・サービスにおいて、コア技術と周辺技術の特許網が事業展開に大きな効果を発揮しています。

注力事業の設定と知的財産の戦略的獲得

市場の成長性・魅力度の高い注力事業を設定し、より強靱な事業ポートフォリオを戦略的に構築していきます。そのため、オープンイノベーションを推進するとともに、自社の優位性を確保するため、知的財産の戦略的獲得に力を入れています。

三位一体による価値創造

注力事業の事業戦略・開発戦略・知財戦略を「三位一体」で考え、価値創造プロセスを通じて知的財産を活かしたビジネスモデルを実現します。長期的に価値を生み出していくストーリーを描き、社内外の連携を強化していきます。

リソース集中と人材育成

知的財産をはじめとした各種リソースを注力事業に集中させていきます。ビジネスと技術・研究開発および知的財産に精通する人材の育成に努めるとともに、リスクを管理し、他者の権利を尊重する風土も醸成します。

ガバナンス強化と戦略の実行

知的財産に関する方針と進捗状況を担当が異なる経営層等とも共有し、ガバナンスを効かせながら、経営判断に活かしていきます。同時に各事業部門と知的財産部門の連携もさらに強化し、注力事業の拡大を加速させます。

DNPグループは、国内外の市場の成長性・魅力度と事業収益性を軸として、各事業が生み出す環境的・社会的・経済的な価値を精査して、注力事業を設定しています。2023-2025年度の「中期経営計画」では、「成長牽引事業」「新規事業」からなる注力事業領域に経営資源を集中させています。知的財産の獲得・拡大に関しても、注力事業における特許の保有をさらに強化していきます。

国内保有特許件数の推移



技術・研究開発の基本的な方針および体制

印刷プロセスで培った技術の応用・発展によって事業領域を拡大してきたDNPにとって、技術・研究開発の強化は重要な経営課題のひとつです。常に生活者の視点に立ち、環境・社会・経済の課題を的確に把握し、最適な解決策を生み出していきます。

DNPは、企業・団体・生活者等から預かる大切な情報を安全・安心に扱うなど、これまで培ってきた“強い技術”をさらに進化・深耕していきます。また、ベンチャーやスタートアップ、学生や研究機関など、多様なパートナーとの連携をさらに推進し、新しい技術の探索に努めるなど、開発のスピードを速めていきます。その上で、社内・社外の技術的な強みを掛け合わせて、さまざまな課題を解決し、人々をわくわくさせる新しい価値を創出していきます。

こうした「技術の深耕／探索／活用」のベースとして、DXの大きな潮流を活かした、AIによるデータ分析やクラウド環境の活用などを強化していきます。



技術・研究開発の体制

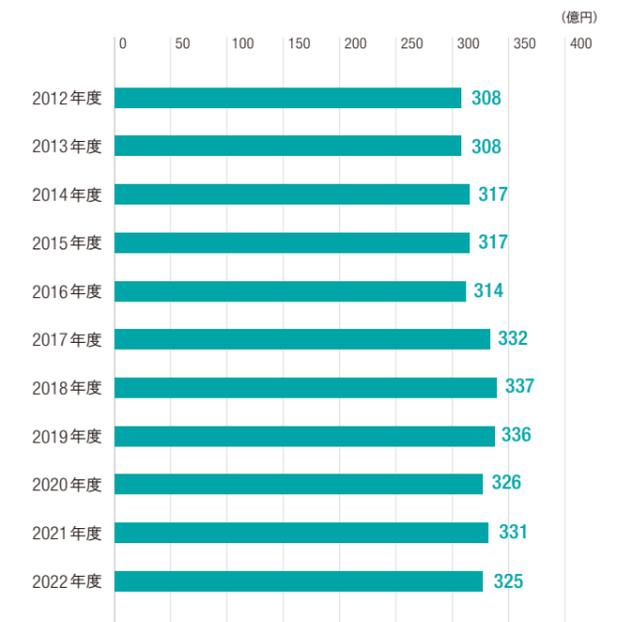
DNPの技術・研究開発部門は、「スマートコミュニケーション」「ライフ&ヘルスケア」「エレクトロニクス」の三つの部門を中心に、幅広い事業分野で、多様な課題の解決につながる独自技術の開発を進めています。技術の掛け合わせと社外のパートナーとの連携を推進し、既存事業と新規事業の両方で新しい価値を創出していく強靱な体制を構築・運用しています。

営業部門／分野	事業部(開発本部)	本社管轄	
		本社研究開発体制	統括
スマートコミュニケーション	出版イノベーション	技術開発・事業化推進センター	技術・研究開発本部
	情報イノベーション		
	イメージングコミュニケーション		
ライフ&ヘルスケア	Lifeデザイン(包装)	技術開発センター	技術・研究開発本部
	生活空間		
	モビリティ		
エレクトロニクス	高機能マテリアル	技術開発センター	技術・研究開発本部
	ファインデバイス		
新規事業分野	オプトエレクトロニクス	技術開発センター	技術・研究開発本部
	短期開発		
	中長期開発		

技術・研究開発費(連結)

DNPは年間300億円を超える積極的な技術・研究開発投資を継続的にを行っています。2023年3月期は325億円の実績となり、2024年3月期には340億円を計画しています。近年は、ますます多様化・複雑化する課題を解決し、より良い未来を自らつくり出していくため、グループ全体の強みを掛け合わせる「オールDNP」の考え方のもと、本社開発部門の費用も増強しています。

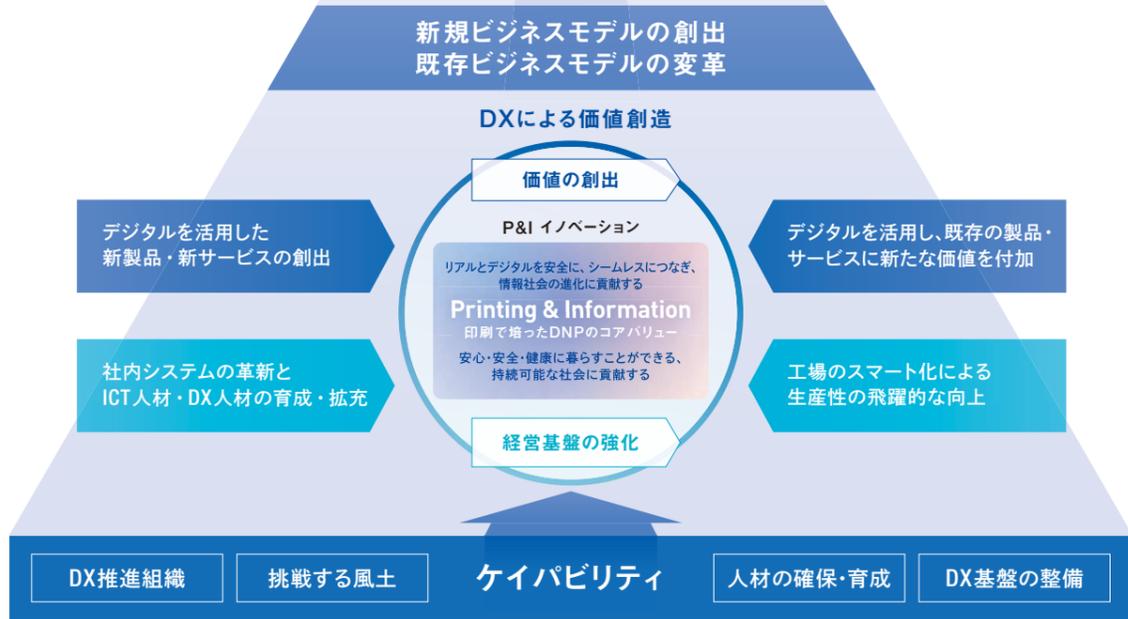
技術・研究開発費(連結)



# デジタルトランスフォーメーション(DX)による価値創造

「DNPのDX」は、「オールDNP」で独自の強みを掛け合わせていく「P&Iイノベーションによる価値創造」そのものであると位置付けています。アナログとデジタル、リアルとバーチャル、モノづくりとサービスなどのハイブリッドな強みである「P&I (PrintingとInformation)」を活かし、中長期の事業ポートフォリオ戦略のもと、新規ビジネスモデルの創出と既存ビジネスモデルの変革を推進し、新たな価値として持続可能な社会に提供していきます。

**中長期の事業ポートフォリオの実現**  
 社会課題の解決とメガトレンドに通じる注力事業領域への集中投資と事業構造改革を推進し、事業活動によるさらなる利益の創出をめざす。



「価値の創出」と「経営基盤の強化」の両輪で戦略を定め、DXによる価値創造を推進しています。DNPの強みである画像処理、セキュリティ技術、ビジネスプロセス最適化のコアバリューを活かし、人的資本、知的資本をこれまで以上に強化していきます。「オールDNP」の総合力で複合的かつ継続的な活動を進め、組織・風土・人材・DX基盤を相乗効果のあるケイパビリティとして備えていきます。

**TOPIC**

**「DX銘柄2023」に選定**

新たなビジネスモデルをめざしている点や、推進組織・人材育成・デジタル技術の活用などの取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同でDXに積極的に取り組む企業を評価・公表する「DX銘柄2023」に選定されました。また、人材育成におけるサイバーセキュリティ教育の取り組みが評価され「Cyber Index Awards 2022」(日本経済新聞社主催)の特別賞を受賞しました。



**DX推進組織**

代表取締役社長が任命する最高デジタル責任者(CDO: Chief Digital Officer)が、全社のDX関連の取り組みを統括しています。本社に専任の「DX推進統括組織」を設置し、各事業部門およびその中の新規事業開発部門、研究開発部門、情報システム部門ほか関係部門の連携を強化して、全社でDXを推進するさまざまな施策を実施しています。



**挑戦する風土**

自由度の高い環境でイノベーションを生み出す新規事業開発組織を設置し、DXによる新規事業開発へ果敢に挑戦しています。失敗を恐れずに挑戦する、社内外の壁を越えて連携する、主体的に素早く俊敏に行動する、といった価値観を醸成し、非連続ともいえる変革を推進します。

**人材の確保・育成**

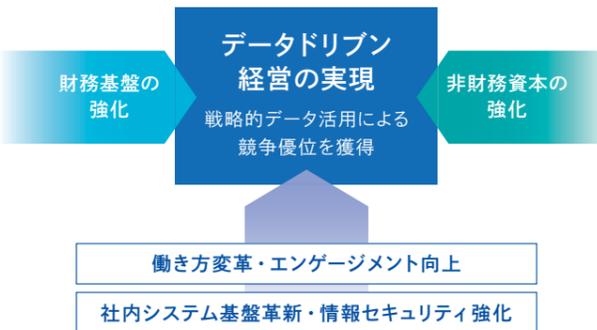
経済産業省デジタルスキル標準を元にDX推進を支える人材像を定義しています。全社員を対象にDXリテラシーを向上させ、DXを推進する人材には、アジャイル開発、クラウド、AI・データサイエンス等に関する教育を実施しています。(P47-48参照) 注力事業領域であるコンテンツ・XRコミュニケーション関連においては、従来の2D制作から3Dや優れたUI/UXをデザインする人材へのリスクリングを実施しています。さらに、人々の体験価値を高めるクリエイター人材の育成を推進しています。サイバー攻撃に対する意識を高めるため、国内外のDNPグループ社員約3万人にサイバーセキュリティ教育を実施しています。

**DX基盤の整備**

**データドリブン経営の実現**

ITシステム・デジタル技術を活用し、経営の変革を実現します。販売および生産状況のデータに加え、事業成長に資するデータを収集、加工、可視化、分析し、意思決定を迅速に行うとともに、新たな付加価値を提供するデータマネジメント基盤を構築しました。

競争優位性を発揮する注力事業領域において、事業システムをモダナイズすることにより、戦略的データをデータマネジメント基盤へフィードバックし、攻めの基盤として継続的にアップデートしていきます。グローバル市場を見据えて、海外拠点におけるICTガバナンスを強化し、グローバルでの「デジタル先進企業」をめざします。



**製造DXの推進**

強い事業ポートフォリオの実現に向けて、既存事業のコスト構造改革、事業構造改革を実現するために、社内の「製造DX」を推進しています。受注から調達、生産、物流、販売までを最適化することで、生産性の向上や品質安定化などの効果だけでなく、省エネや廃棄物の削減による環境負荷低減にも貢献します。

**先進技術の活用**

さまざまな事業領域でのAI活用をめざし、DXの一環として、生成AI (Generative AI) を国内外のDNPグループ社員約3万人が利用できる環境と体制を構築しました。業務における調査やビジネス文書・コード作成等に利用できるAIチャットを高セキュリティな環境で運用しています。

注力事業領域のコンテンツ・XRコミュニケーション関連などで積極的にAIを活用し、生活者や企業・団体等に新しい価値を提供していきます。

また、分散型IDに関する技術と事業化の検証を開始しました。自身で個人のアイデンティティを管理できる自己主権型のデジタル証明書などの技術検証を行い、学校業務におけるデジタルID活用や、個人のキャリア証明による転職や就職、企業の人財資本経営など、社会実装の検証を進めています。

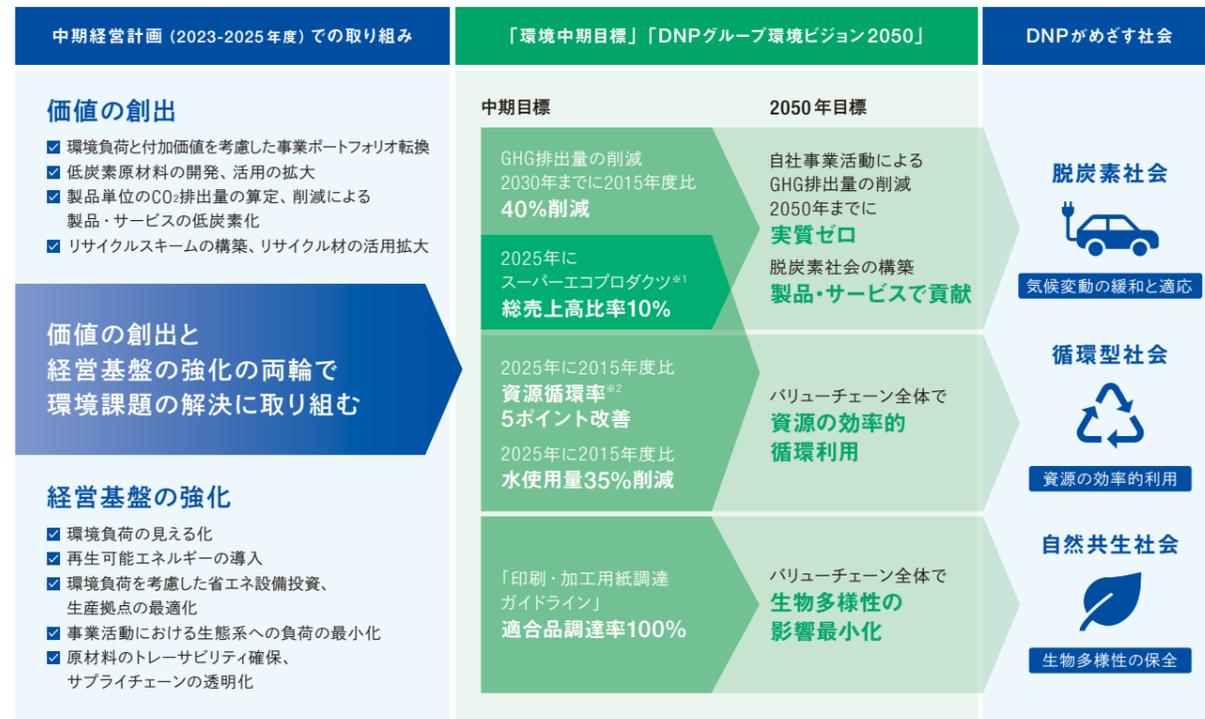
環境への取り組み

「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の実現に貢献する

DNPは、事業活動と地球環境の共生を絶えず考え、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。近年特に、地球環境に対する負荷の低減が強く求められるなか、サプライチェーン全体で環境を強く意識した活動を推進しています。

DNPグループ環境ビジョン2050

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」の実現に向けて、以下の施策を中心に、価値の創出とそれを支える経営基盤の強化に向けた取り組みを一段と強化していきます。



※1 スーパーエコプロダクツ：DNP独自の基準により特定した環境配慮に優れた製品・サービス  
 ※2 資源循環率：紙の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

「DNPグループ環境ビジョン2050」の実現に向けて、中期目標を掲げて具体的な活動を加速させています。特に、GHG排出量の削減と資源循環率の改善に注力しており、計画を上回る進捗となっています。(環境目標の詳細は環境報告書2023 P17参照)

めざす社会	中期目標	2022年度実績
脱炭素社会	GHG排出量の削減：2030年度末までに2015年度比 <b>40%削減</b> (Scope1+2)	<b>36.5%削減</b>
循環型社会	資源循環率の改善：2025年度末までに2015年度比 <b>5ポイントアップ</b> (51.7%→56.7%)	<b>6.3ポイントアップ</b>
自然共生社会	「印刷・加工用紙調達ガイドライン」適合品調達率：2025年度末までに <b>98%</b> 、2030年度末までに <b>100%</b>	<b>94%</b>

脱炭素社会の実現に向けて



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しています。

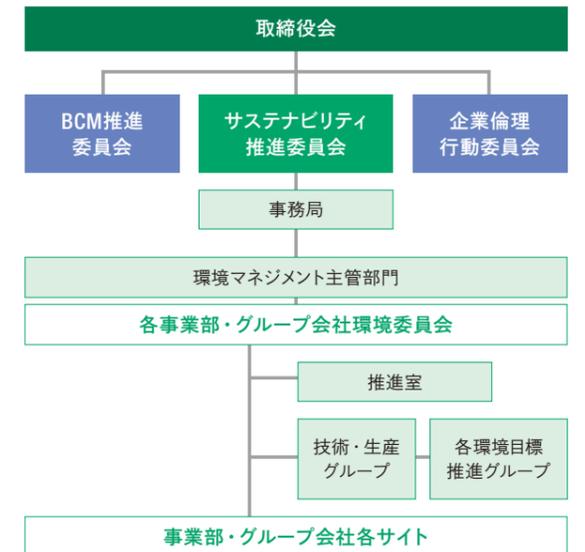
DNPは、気候変動をはじめとするさまざまな環境課題の解決に取り組むことで、社会課題を解決するとともに、人々の期待に応える新しい価値を提供していきます。また、国際的な枠組みであるTCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)が提言するフレームワークを活用して、気候変動が事業に及ぼすリスクと機会について透明性を保ち、統合報告書やWebサイト等の媒体を通じた情報開示の質と量の充実に取り組むことで、ステークホルダーとの対話を進めていきます。

ガバナンス

DNPは、気候変動を含む環境課題への対応を重要な経営課題のひとつに位置付けており、環境・社会・経済の持続可能性を高め、DNPの持続的な成長をさらに推進していくため、2022年4月に「サステナビリティ推進委員会」を代表取締役社長を委員長とする体制に再編し、機能を強化しました。当委員会は、自然災害等の有事発生時でも社員の安全を確保して生産活動を維持していくための「BCM推進委員会」と、社員のコンプライアンス意識の向上を図ってリスク低減を図る「企業倫理行動委員会」と連携することで、全社的リスクを網羅し、柔軟で強靱なガバナンス体制を構築しています。

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

戦略や方針等については、事業部門ごとに設けている「各事業部・グループ会社環境委員会」と連携し、DNPグループ一体となって取り組んでいます。



リスク管理

DNPは、柔軟で強靱なガバナンス体制のもとに、変動要素(リスク)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、事業計画や財務的影響、ステークホルダーの

関心や環境・社会に与える影響の大きさ、発生可能性等の観点を踏まえ、活動の優先順位付けや目標の設定を行い、経営に反映させています。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、経営会議の協議を経て事業戦略・計画に反映し、各組織が中心となって対応しています。機会については、DNP全体で重点テーマを管理し、戦略的な事業展開につなげています。

戦略

DNPは、事業の推進にあたって、気候変動によるリスクの抽出およびリスクに対する戦略を検討するため、国際的な機関が公表している複数のシナリオ (P58-59参照) を用いて定性的・定量的な財務影響と、影響を受ける期間に

ついて評価・分析を実施しています。気候変動に関するリスクには、脱炭素社会の構築に向けた規制強化や低炭素技術に対する需要の高まりなどの「移行」にともなう変化(1.5°Cシナリオ)や、気温上昇の結果生じる「物理的影響」

#### 4 | 中期経営計画 非財務戦略

にともなう変化(4℃シナリオ)が挙げられます。シナリオ分析の結果を踏まえ、DNPは想定される気候リスクに柔軟かつ戦略的に対応し、いずれのシナリオにおいても事業活動のレジリエンス(強靭さ)を中長期的に高めていきます。

#### 移行リスクへの対応と機会

GHG排出量の規制強化による再生可能エネルギーの導入拡大や、排出権取引制度、炭素税の導入などの可能性が高く、操業コストの増加が見込まれます。それに対しDNPは、環境負荷と付加価値を考慮した事業ポートフォリオ転換を進めています。また、「DNPグループ環境ビジョン2050」にて、2050年までに自社拠点での事業活動にともなうGHG排出量実質ゼロをめざしており、2030年までの中期目標を定め、省エネ活動の強化やインターナルカーボンプライシングを活用した設備更新のほか、再生可能エネルギーの導入を計画的に進めています。

また、低炭素製品・サービスへの需要や市場はさらに拡大し、低炭素技術への移行や開発促進がますます求められると考えています。このような変化に対してDNPは、「印刷と情報(Printing & Information)」の強みを活かし、多くのパートナーとの連携を深めることで価値の創出に取り組んでいます。具体的には、収益性と市場成長性の観点から、中期経営計画においてモビリティ・産業用高機能材関連などを注力事業領域として設定しています。クリーンエネルギー関連の部材やリチウムイオン電池用バッテリーパウチ等の脱炭素社会の構築に貢献する製品に加え、シェアリングエコノミーに向けたセキュリティソリューション等で事業の拡大

を見込んでいます。また、環境配慮と利便性を両立した環境配慮包材の拡大を進めるほか、製品・サービスのライフサイクル全体のCO<sub>2</sub>排出量を算定してサプライチェーン全体での脱炭素化に貢献する「DNPライフサイクルCO<sub>2</sub>認証システム」を展開しています。これらの事業の強化に向けて、経営資源の集中的な投入や戦略的投資を推進しています。

#### 物理的リスクへの対応と機会

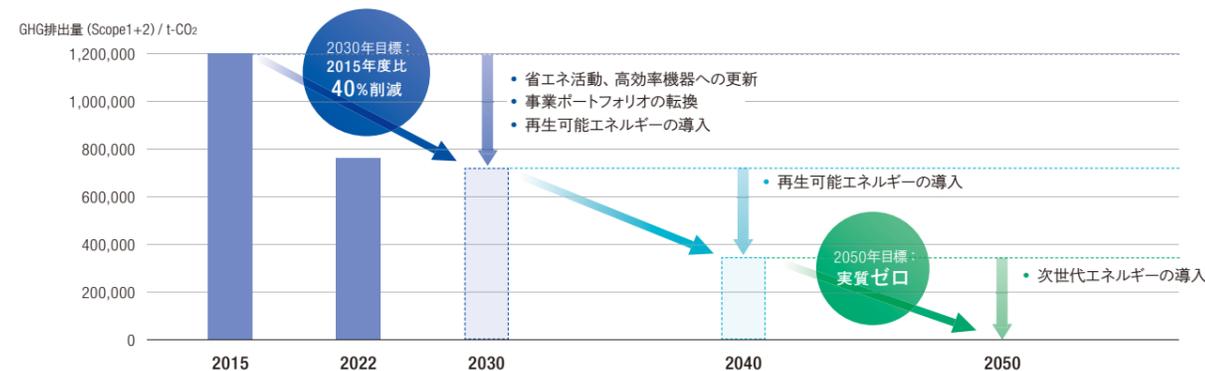
短期的には豪雨災害の頻発・激甚化を想定しており、操業停止やサプライチェーンの分断などが生じる可能性を考慮しています。中長期的には平均気温の上昇や水需給の変化によるコストの増加、操業阻害なども想定されます。これらのリスクについて、事業継続のためのマネジメント体制を整えています。具体的には、これまで数年間にわたり、屋外設備のかさ上げや止水板設置などの防災対策を進めてきました。また、複数拠点での生産体制構築や、調達先の多様化を図るなど、サプライチェーンマネジメントの強化にも取り組んでいます。

一方、気温上昇による影響に適応する製品・サービスの需要拡大が想定されます。例えば、室内空間へ太陽光を効率的に取り込むことで快適な空間に保つ「DNP採光フィルム」や、低温・定温での物流をサポートする「DNP多機能断熱ボックス」など、独自のコンバーティング技術を活かした製品・サービスの拡大に努めます。また、風水害などによる影響が少ない植物工場向けに、農作物の生産性向上に貢献するLED照明「DNPフレキシブルLEDシート」を提供するなど、機能性フィルムの用途拡大を進めていきます。

#### シナリオ分析において参照したシナリオ

種類	参照したシナリオの例
1.5℃シナリオ	ネット・ゼロ・エミッション2050シナリオ(NZE) 国際エネルギー機関(IEA)による気候変動シナリオのひとつ。脱炭素社会とエネルギー安全保障の確保に向け、野心的かつ協調的な政策の強化や低炭素技術の導入と市場創出を想定し、2050年までにカーボンニュートラルが実現して平均気温の上昇を1.5℃に抑えるシナリオ。
4℃シナリオ	SSP5-8.5シナリオ 気候変動に関する政府間パネル(IPCC)の第6次評価報告書で示された気候変動シナリオのひとつ。化石燃料に依存した社会発展によってGHG排出量が大きく増加することで、2100年までに平均気温が4℃以上上昇し、生態系や人間活動に大きな影響が及ぶシナリオ。

#### 2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ



#### 気候変動関連のリスク

種類	気候関連のリスク	DNPに対する財務などへの影響									
		マイナス	影響期間	影響度	可能性	プラス	影響期間	影響度	可能性		
政策・法規制	GHG排出の規制強化	削減目標の引き上げの義務化	省エネ促進にともなう設備投資の増加 ▶ インターナルカーボンプライシング(ICP)を踏まえた計画的な設備投資を実施	中期	中	大	-	-	-		
		再生可能エネルギー導入の義務化	再生可能エネルギー導入に係る設備投資費の増加 非化石証書購入費用の増加 ▶ 1.5℃水準へのGHG排出規制強化による2030年時点の追加対応費用を試算：約6億円/年	中期	小	大	太陽光発電関連製品の売上拡大 水素、アンモニアなど次世代エネルギーの活用に向けた開発促進	短・中期	中	大	
		排出権取引制度の導入	排出権の購入費用の増加 ▶ 1.5℃水準へのGHG排出規制強化による2030年時点の追加対応費用を試算：約4~8億円/年	中期	小	中	排出量の削減による排出権取引の売却益 排出量削減への積極的な企業姿勢の訴求	中期	小	中	
		炭素税の導入	排出量に対する炭素税課税による操業コストの増大 ▶ 国際エネルギー機関IEAによるシナリオを用いて、2030年時点の炭素税を140米ドル/t-CO <sub>2</sub> と仮定し、費用を試算：約84億円/年	長期	中・大	小	-	-	-		
		サプライチェーンにおける脱炭素化の加速	得意先等からの排出削減要請の高まり 取引契約への影響 サプライヤーによる原材料への価格転嫁	短・中期	中・大	大	製品ライフサイクルにおけるCO <sub>2</sub> 排出量算定による優位性の確保、算定ビジネスの拡大	中期	中	大	
		排出量報告義務の強化	排出量の把握精度の厳格化 開示媒体の増加	短期	-	大	-	-	-		
移行	技術	低炭素技術への移行	カーボンニュートラルに向けた技術革新の加速	新規技術開発に対する投資の拡大 開発の遅れによる市場喪失や収益の減少	中期	中・大	中	低炭素製品の早期開発による市場の獲得 水素、アンモニアなど次世代エネルギーの活用に向けた開発促進 EV車の普及による需要拡大(リチウムイオン電池用バッテリーパウチ、モビリティ関連部材・塗装代替フィルムなど) ▶ リチウムイオン電池用バッテリーパウチ全体：2025年までに売上高1,000億円 半導体需要拡大にともなう低炭素製造技術の普及(ナノインプリントリソグラフィ) [注力事業についてはP22-23参照]	短・中期	大	大
			顧客行動の変化	低炭素・環境に配慮していない製品・サービスの淘汰	中期	大	中	低炭素製品・サービスの開発促進と市場拡大 ▶ 2025年度 スーパーエコプロダクツ総売上高比率10% 既存プラスチック製品代替として、リサイクル材、バイオマス材、紙などの活用による市場拡大 製品ライフサイクルにおけるCO <sub>2</sub> 排出量算定による優位性の確保	短・中期	大	大
			ステークホルダーの懸念の増大	企業イメージの悪化や株価下落、投資対象からの除外	短・中期	中	中	情報開示の拡充とエンゲージメントの強化 サステナビリティ先進企業としての優位性・人材の確保	中期	中	中
物理的影響	急性	大雨・洪水などの風水害の増加	災害時の操業停止	製造遅延による収益の減少 災害対策コストの増加 生産設備・拠点の防災対策、複数拠点での生産体制構築など	短期	中	大	-	-	-	
			サプライチェーンの寸断	製造および出荷遅延による収益の減少 原材料調達コストの増加、供給停止	短期	中	大	-	-	-	
		気温の上昇、長期的な熱波	平均気温の上昇にともなう操業阻害	中期	中	大	製造遅延による収益の減少	短・中期	中	大	
慢性	河川流域などにおける水リスク	冷房需要の拡大によるコストの増加	エネルギー費用の増加 設備投資の増加	中期	中	大	光や温度を制御する機能性フィルムを用いた製品の需要拡大 外的影響を回避して食の安全・安定供給に貢献する製品(フレキシブルLEDシート)等の需要拡大	短・中期	中	大	
		河川流域など水害が想定される場所に立地している拠点の操業停止	製造遅延による収益の減少 災害対策コストの増加 生産設備・拠点の防災対策、複数拠点での生産体制構築など	中期	中	大	-	-	-		

【影響度について】 事業計画を踏まえ、ステークホルダーの関心や事業に与える影響の大きさ、影響が発生する可能性の観点から環境に関連したリスクを特定し、影響が長期におよぶものや影響額が100億円以上の規模と想定されるものを「影響度 大」とした。また、影響が数年単位であるものや金額が数億円程度となるものを「影響度 小」とした。  
財務影響度 大：100億円規模、中：10億円以上、小：10億円未満

## 指標と目標

DNPは、気候変動にともなうリスクの最小化に向けて、グループ全体におけるGHG排出量 (Scope1、2、3) を把握し、実績に基づく戦略策定を進めています。2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、自社拠点での事業活動にともなうGHG排出量 (Scope1、2) について、2030年までに2015年度比で40%削減することを目標に掲げ、削減活動を進めています。具体的には、環境負荷と付加価値を考慮した事業ポートフォリオ転換のほか、インターナルカーボンプライシング (3,000円/t-CO<sub>2</sub>) を考慮した高効率機器の導入などの施策を実施しています。これらの取り組みの結果、2030年までのGHG排出量の削減目標を前倒しで達成できる

見込みであり、目標の引き上げを検討しています。また、サプライチェーン全体のGHG排出量の8割以上を占めるScope3については、サプライヤーにおけるGHG排出量の管理状況や削減目標の設定状況の調査などを進めています。

事業機会の最大化に向けては、中期経営計画に基づき注力事業の拡大を図っています。DNP独自の基準により特定した環境配慮に優れた製品・サービスである「スーパーエコプロダクツ」の総売上高比率を2025年に10%に拡大することを目標として掲げており、目標を上回るペースで売上が伸びています。引き続き、脱炭素社会に貢献する製品・サービスの拡大を進めていきます。

### 「スーパーエコプロダクツ」製品事例と売上高の推移

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。その中で、特に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。

\* DNPグループ環境報告書2023 P20参照

#### DNPモノマテリアル包材



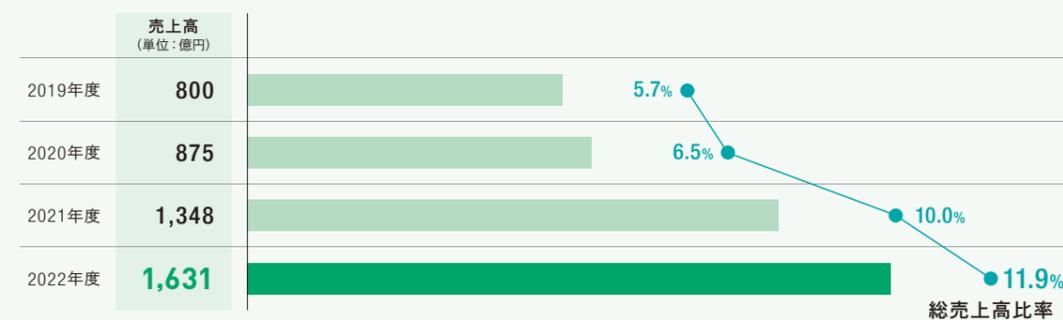
単一素材(モノマテリアル)のためリサイクルしやすく、資源の循環に貢献する製品です。独自のコンバーティング技術を活かして、酸素・水蒸気に対する高いバリア性と遮光性を有しています。

#### DNP多機能断熱ボックス



ハイバリアフィルムによる高い断熱性能を持ち、電源を使わずに内部温度を長時間一定に保つことが可能です。熱設計技術による温度品質と、ITによる温度管理で安全・安心な物流をサポートします。

#### スーパーエコプロダクツの売上高推移および総売上高比率



## 循環型社会の実現に向けて

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。

2021年度より、不要物に占める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としての「資源循環率」を指標に、不要物の再資源化を進めています。2025年度までに2015年度比5ポイント改善 (51.7%→56.7%) を目標に掲げ、プラスチックを中心にリサイクルを進めた結果、2022年度実績で6.3ポイントの改善 (58.0%) となりました。今後、2030年までに不要物全体で資源循環率65%、プラスチックの資源循環率50%の達成をめざし、資源の効率的利用をさらに加速します。

### 資源循環の見える化実証実験で「日本DX大賞」特別賞を受賞

DNPは、「埼玉県資源循環の見える化実証実験」の取り組みにより、一般社団法人日本デジタルトランスフォーメーション推進協会が主催する「日本DX大賞SX・GX部門」の特別賞を2023年6月に受賞しました。この取り組みでは、家庭から出る使用済みプラスチックの回収から再商品化するまでのトレーサビリティ (情報の管理・追跡) を確保し、全ての工程で発生するCO<sub>2</sub>排出量等の可視化・発信を行いました。これらのデータを生活者にわかりやすく発信することで、「生活者のリサイクルに対する意識変容」につながるという実証結果を得ました。

今後もDNPは、資源循環に向けたさまざまな施策を進めるとともに、環境負荷低減に向けた生活者の行動を促すコミュニケーション施策を強化し、資源の効率的な利用を進めていきます。



## 自然共生社会の実現に向けて

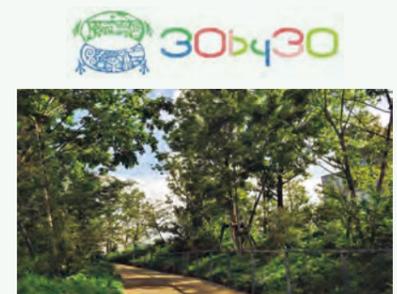
DNPは、事業活動が生物多様性に影響を与えることを認識し、自然との共生を維持していくことが企業としての持続的成長に不可欠であると考えています。自然共生社会の実現に向けて、バリューチェーン全体での生物多様性への影響の最小化と、地域生態系との調和をめざしています。事業活動における生物多様性との関わりを検討し、生態系サービスへの依存と生物多様性への影響が大きい「原材料の調達」と、生物多様性保全に資する土地の有効利用として「事業所内の緑地づくり」を重点テーマに取り上げ、具体的な取り組みを進めています。

### 原材料(紙)の調達におけるトレーサビリティ確保

事業活動を行う上で生態系への依存と影響が大きい「紙の調達」に関し、持続可能な森林資源の維持を目的として、2012年に「DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン」を策定しました。サプライヤー企業と調達する用紙の選定基準を定めたもので、サプライヤーとの連携を強化し、原材料の合法性を確認しています。現在、ガイドライン適合率100%をめざし、森林認証紙の積極的な使用やトレーサビリティの確保に努めています。

### 「生物多様性のための30by30\*アライアンス」自然共生サイト認定相当に選定

新しい価値の創出に向けた中心的拠点として、本社のある東京・市谷地区の再開発を進めています。この都市計画の一環で、「都市における新しい森づくり」として、かつての武蔵野の雑木林をイメージした緑地「市谷の杜」を育てており、ビジネスの拠点と環境への貢献の両立をめざしています。この「市谷の杜」は、環境省が主導する「生物多様性のための30by30アライアンス」の実証事業において、自然共生サイトの認定相当に選定されました。多様性あふれる「市谷の杜」の成長とともに、市谷地区を原点とした新しい価値の創出に努めていきます。



\* 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

# サプライチェーン全体での取り組み

DNPIは持続可能な社会の実現に向け、サプライチェーン全体でCSRマネジメント重点テーマへの取り組みを進めています。2022年度の主な活動と実績は以下の通りです。

## サプライチェーン

調達
責任ある調達

製品の使用・廃棄・リサイクル
SDGs達成に貢献するビジネス

- 「調達基本方針」および「CSR調達ガイドライン」に基づくマネジメント体制の強化
- 「CSR調達ガイドライン」に基づくサプライヤー調査平均スコア **82点**
- 責任ある鉱物調達に関するサプライヤー調査 RMAPにおいてConformant認証取得の製錬所 **260か所**

**自社活動（製造・流通など）**

- 事業戦略・開発戦略・知財戦略「三位一体」による価値創造
- オープンイノベーションによる技術の獲得、強化
- 年間300億円以上の技術・研究開発投資額 **324億円**
- 保有する特許権 **12,143件**、意匠権 **1,312件**、商標権 **1,275件**

知的資本の強化 ▶ P50-53

**製品の使用・廃棄・リサイクル**

**Printing & Informationのコアバリューを活かしたSDGs達成に貢献するビジネス 注力事業戦略 ▶ P14-17**

- 安心・安全・健康に暮らすことができる持続可能な社会に貢献
- リアルとデジタルを安全にシームレスにつなぎ情報社会の進化に貢献

**注力事業領域を中心とした価値の創出 ▶ P18-27**

デジタルインターフェース関連 半導体関連 モビリティ・産業用高機能材関連  
コンテンツ・XRコミュニケーション関連 メディカル・ヘルスケア関連

国内外トップシェアの製品・サービスの提供 ▶ P4-5

ステークホルダーへの取り組み
人権・労働
公正な事業慣行
情報セキュリティ
製品の安全性・品質
企業市民

**サプライヤー・業務委託先**

- 責任ある調達活動の推進  
連携サプライヤー数 **180社**  
サプライヤー・業務委託先とのエンゲージメント実施社数 **22社**
- 「パートナーシップ構築宣言」を宣言

**従業員**

- 女性管理職比率の向上 **8.4%(DNP単体)**
- 男性育児休業取得率の促進 **83.6%(DNP単体)**
- 障がい者雇用率の向上 **2.6%(DNP単体)**
- 年次有給休暇取得率の向上 **53.3%**
- 休業災害度数率の低減 **0.3%**

人的資本の強化 ▶ P44-49

**顧客企業・生活者**

- 企業倫理・コンプライアンス教育  
自律的企業倫理研修の実施率 **100%**(107拠点)
- 情報セキュリティ教育・研修の受講率 **100%**(受講者数約41,000名)

**地域コミュニティ**

- 社会貢献プログラム実施件数 **58件**、社外参加者 **1,610名**
- 社員食堂での寄付つきメニュー  
喫食数**38,912食**、寄付金 **1,945,600円**  
※難民支援メニューを含む

**通報制度の充実**

DNPIは、2002年に、企業倫理に関わる相談・通報の社員向け窓口として「オープンドア・ルーム」を設置し、2015年には、外部窓口として、弁護士が相談・通報を受ける窓口も設置するなど、公益通報者保護法を踏まえた運用をしています。また、2022年度に、社外からの通報窓口として2009年に開設した「サプライヤー・ホットライン」の対象者を拡大し、「コンプライアンス・ホットライン」に改称しました。これらの制度の運用を通じて、さらなる公正かつ公平な企業活動を推進していきます。

**社員食堂で難民支援の募金付きメニューを提供**

DNPIは、「誰ひとり取り残さない社会」の実現に向けて社員参加型のさまざまな企業市民活動を推進しています。2022年度は、世界で1億人を超える難民の方々に支援するため、全国の社員食堂で寄付金を料金の一部に含めた「支援メニュー」の提供を始めました。「世界難民の日」や「人権週間」に合わせてウクライナやシリア、ミャンマーに困った料理を提供し、3,544食が喫食されました。これによる寄付金約18万円は会社寄付金(5年間の合計で5,000万円)とともに、UNHCRの難民救援活動に充てられます。

環境への取り組み
環境

- 「印刷・加工用紙調達ガイドライン」に適合した用紙調達適合証明書取得率 **94%**
- サプライヤーと連携したGHG排出量(Scope3)削減

**GHG排出量(Scope1+2)削減**

**15年度比 36.5%削減**

- 資源循環率の向上 **15年度 51.7%から58.0%へ改善**
- 環境法令規制基準値の70%以下維持  
規制値超過件数 **2件**

環境への取り組み ▶ P56-61

- サプライチェーン全体におけるCO<sub>2</sub>排出量の算定、LCAの実施
- 「環境配慮製品・サービス開発指針」に準拠した製品・サービスづくり  
スーパーエコプロダクツの  
総売上高比率 **11.8%**

**DNP GREEN PARTNER®の取り組み**

2022年10月、DNPの多様な技術・ノウハウを掛け合わせ、企業の環境関連の課題解決に貢献する部門横断型の環境配慮デザインチーム「DNP GREEN PARTNER®」を発足しました。環境と事業の長期にわたる共生をめざし、さまざまな課題の解決に向けたサービスを企業に提供していきます。

### CSRマネジメント重点テーマ

SDGs達成に貢献するビジネス	公正な事業慣行	人権・労働	環境
責任ある調達	製品の安全性・品質	情報セキュリティ	企業市民

## 責任ある鉱物調達への取り組み

DNPIは、サプライチェーン全体での持続可能性を高めるため、2006年より「責任ある調達」の取り組みを進めています。そのなかでも、原材料に含まれる鉱物資源は、その採掘プロセスにおいて深刻な人権侵害を引き起こす懸念があるため、「DNPグループCSR調達ガイドライン」の遵守事項のひとつに「責任ある鉱物調達」を規定し、国際的な基準である「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」に基づいたマネジメント体制を整備しています。

2022年度は、主要サプライヤーを対象にRMI<sup>※1</sup>(Responsible Minerals Initiative)のRMAP<sup>※2</sup>(Responsible Minerals Assurance Process)を用いた

定期調査を行い、DNPの原材料に含まれるスズ、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカの製錬所として414か所を特定し、260か所の製錬所がConformant認証を取得していることを確認しました。DNPのリスク管理フレームワーク・基準に基づいて人権リスクを評価しています。一方、潜在リスクのある製錬所については引き続き詳細な評価を行い、リスクの予防・改善に努めていきます。DNPの主要製品の原材料であるアルミニウムに関しても、製錬所等を特定・評価するための取り組みを新たに開始しました。該当するサプライヤーとの定期協議を個別に設けることで、エンゲージメントの取り組みを進めるとともに、明らかにした製錬所8か所の評価を行い、重大な人権リスク

が認められないことを確認しています。

さらに、世界的な人権デュー・ディリジェンスの法制化や鉱物資源に関するリスク管理強化が進むなか、DNPはリチウムやニッケル、銅などの16鉱物に対しても同様のマネジメントを導入していくための体制づくりやサプライヤー調査等の取り組みを進めています。

2023年度以降も引き続き、鉱物資源を中心にサプライチェーンにおける人権リスクへの対応を強化していきます。

※1 RMI: 責任ある鉱物調達の取り組みを主導している団体。世界で400以上の企業・団体が加盟。  
 ※2 RMAP: 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。  
 ※3 CAHRAs: Conflict-Affected and High-Risk Areas 紛争地域および高リスク地域

### 対象6鉱物(スズ、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカ)のリスク評価結果

回答社数	171
リスクを評価した製錬所	414
RMAP監査状況がConformant、ActiveまたはDNPのCAHRAs <sup>※3</sup> 非該当の製錬所 <sup>(①)</sup>	397
上記①のうちRMAP監査状況がConformantの製錬所	260