

CSRマネジメント

DNPは、CSRマネジメントとして、推進すべき重点テーマを定めています。経営戦略、事業分野等のDNPとしての重要・優先テーマを抽出するとともに、国連グローバル・コンパクトの10原則、持続可能な開発目標 (SDGs) などを中心とした、国際社会が重要視し、優先しているテーマを取り入れ、総合的な分析を行っています。

重点テーマ	中長期ビジョン	中長期ビジョン達成に向け優先的に取り組む指標	中長期的な目標値*	2021年度実績	
価値創造	SDGs達成に貢献するビジネス 製品・サービスを通じて、SDGsの達成に貢献する新しい価値を創造し、持続的な社会の発展に貢献する。		① スーパーエコプロダクツ*の総売上高比率 ※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	① 2025年に総売上高比率10%	① 10.0% (1,348億円)
	公正な事業慣行 法令および社会倫理にもとづいて、常に公正かつ公平な態度で、秩序ある自由な競争市場の維持発展に寄与する。		① 企業倫理行動委員会の開催回数 ② 自律的企業倫理研修の実施率	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 ② 100% (109拠点)
	人権・労働 人類の尊厳を何よりも大切なものと考え、あらゆる人が固有に持つ文化、国籍、人種、民族、言語、宗教、価値観、性別、年齢、性自認、性的指向、障がいの有無などの多様性を尊重し、規律ある行動をとるという前提に立ち、社員の多様性に配慮した働き方を尊重し、健康で安全な活力ある職場の実現をめざす。		① 女性管理職比率 ② 女性管理職層・リーダークラスの人数 ③ 障がい者雇用率 ④ 年次有給休暇取得率 ⑤ 休業災害度数率	① 2022年3月末時点まで 管理職 (課長クラス以上) の女性比率 7%以上 ② 2022年3月末時点まで 女性管理職層・リーダークラスの人数 2016年2月 (430名) より2倍 ③ 2.3%以上 ④ 前年度 (56.4%) より増加 ⑤ 0.2以下	① 7.4% ② 2.2倍 (938名) ③ 2.43% ④ 57.5% ⑤ 0.19
	環境 持続可能な社会の実現に向け、P&I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」をめざす。 →全文は、環境「長期ビジョン」へ リンク		▶ 「DNPグループ統合報告書2022」 P59 DNPグループ環境ビジョン・環境中期目標へ ▶ 「DNPグループ環境報告書2022」 P17 環境活動目標・実績一覧へ		
	責任ある調達 高い価値創造と高いコンプライアンス意識の両立をめざし、サプライチェーンにおけるステークホルダーとともに、人権や環境などに配慮した調達を行う。		① 主要サプライヤーにおけるCSR調達ガイドライン調査の平均スコア ② 印刷・加工用紙調達ガイドライン適合証明書取得率	① 2030年度までに平均スコア90点以上 ② 2030年度までに取得率100%	① 国内87点 ② 94%
	製品の安全性・品質 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。		① 製品における重大な事故* 発生件数 ※ 重大な事故: 当社製品の欠陥によって、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 新規開発品の製品安全リスクアセスメント実施率	① 発生件数0件 ② 実施率100%	① 0件 ② 100% (394件)
	情報セキュリティ 個人情報をはじめ、多くの情報資産を取り扱う企業の社会的責務として、情報資産の管理と保護のため、万全なセキュリティを確保する。		① 情報セキュリティコンプライアンス評価の実施率 ② 担当役員による個人情報等重点対策実施部門の検査・指導の実施率 ③ 情報セキュリティ教育・研修の受講率 ④ インターネット公開サイトのセキュリティ脆弱性テストの実施率	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%	① 100% (90部門・会社) ② 100% (86回) ③ 100% (受講者数約41,000名) ④ 100% (実施数487システム)
	企業市民 社会とともに生きる良き企業市民として積極的に社会との関わりを深め、社会課題の解決やボランティア活動、文化活動を通じて、社会に貢献する。		① 社会貢献活動プログラムの社外参加者数 ② 社会貢献活動プログラムの社員参加者数 ③ フェアトレード関連商品の社内消費数 ④ 食堂応援メニューの提供数	2020年度から2024年度までの累計 ① 10,000名 (年間2,000名) ② 6,000名 (年間1,200名) ③ 250,000点 (年間50,000点) ④ 70,000点 (年間14,000点)	① 累計2,693名 (21年度1,400名) ② 累計1,383名 (21年度709名) ③ 累計59,048点 (21年度19,858点) ④ 累計35,151点 (21年度30,635点)

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

この報告内容は国連によって承認されておらず、国連またはその当局者または加盟国の見解を反映したものではありません。

*目標年度のないものは毎年度の目標値

サステナビリティ・ガバナンス

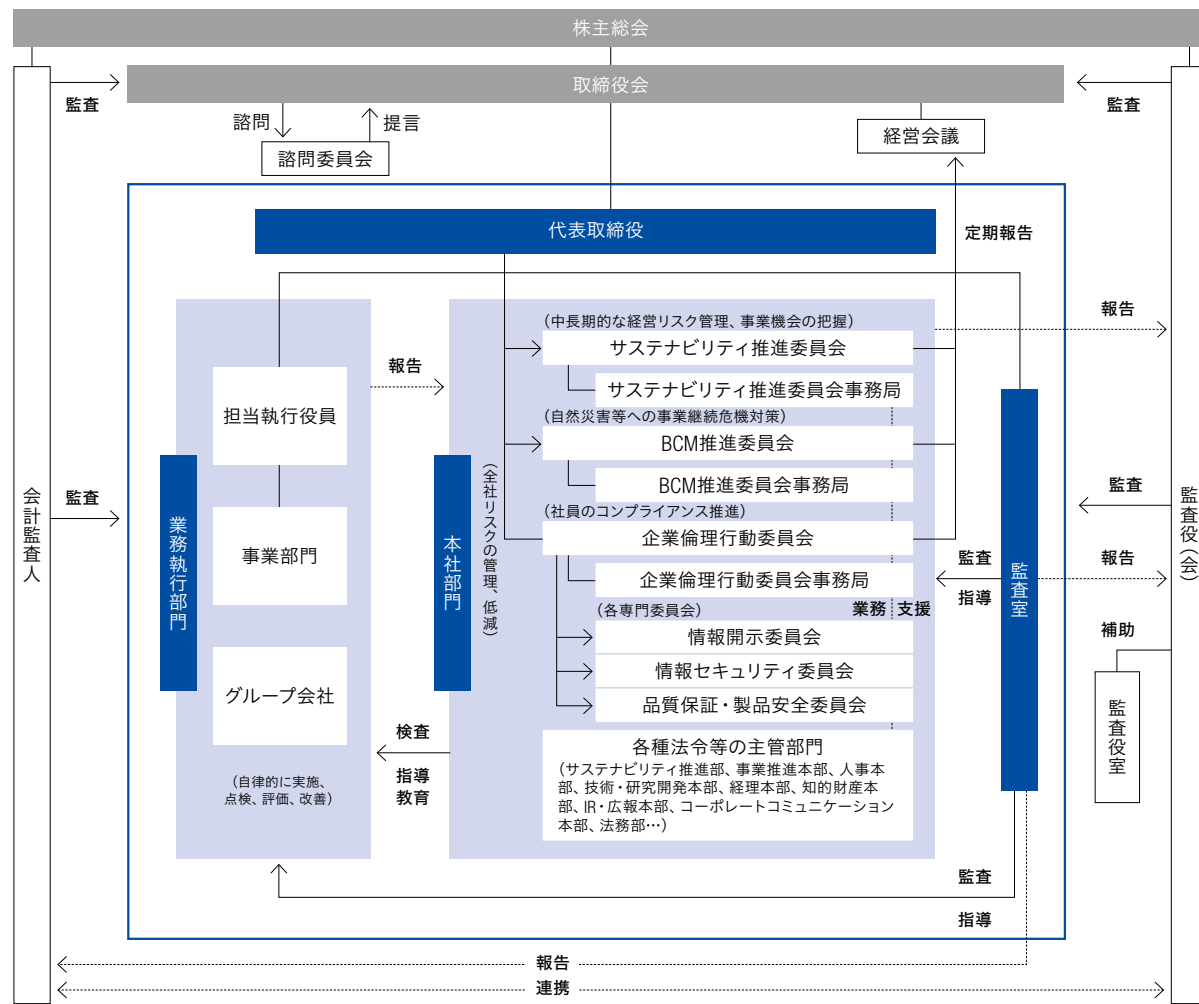
サステナビリティ・ガバナンス体制強化

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。また、その実現に向けて、環境・社会・経済に関するさまざまな課題と、変動要素としてのリスクを正しく認識し、統合的なリスクマネジメントを行う取り組みに注力しています。

2022年4月には、こうした取り組みをさらに強化していくため、代表取締役社長を委員長、代表取締役専務を副委員

長とし、本社各部門を担当する取締役・執行役員を委員として構成した「サステナビリティ推進委員会」の体制を再編しました。当委員会は「企業倫理行動委員会」や「BCM推進委員会」とも連携し、環境・社会・ガバナンス (ESG) を重視した中長期的な企業活動のもとで、全社リスクを分析・管理していきます。また、リスクとして把握した変動要因は、同時に事業拡大の機会でもあるという認識に立って、多様な社会の多くの人々が期待し、「持続可能な開発目標 (SDGs)」の達成にも貢献する新しい価値の創出につなげていきます。

コーポレート・ガバナンスおよび内部統制の体制模式図



公正な事業慣行

中長期ビジョン達成状況を測る指標および2021年度実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2021年度実績
①企業倫理行動委員会※1の開催回数	①毎月1回、年12回実施	①毎月1回、年12回実施
②自律的企業倫理研修※2の実施率	②対象部門に対する実施率 100%	②100% (109拠点)

※1 企業倫理行動委員会：DNPグループの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内部統制統括組織。本社各部門を担当する取締役・執行役員で構成し、毎月の定例委員会にて、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を立案、決定しています。また、実施計画にもとづく体制の構築や運用の総合的な検査・指導・見直しを担っています。

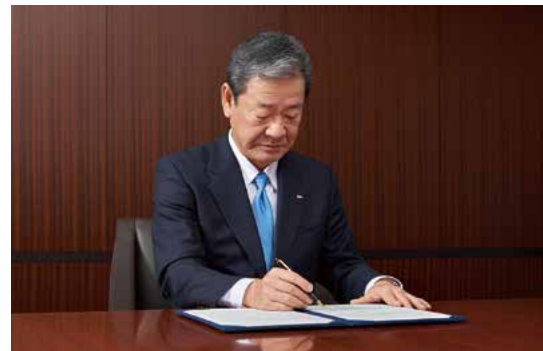
※2 自律的企業倫理研修：2003年より継続的に行っている研修。各部門のトップが自部門の社員に対し、自部門の業務に沿って、ビジネスの基盤としての企業倫理に関する取り組むべき課題やその対応方法を講義しています。

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、社会の期待に応える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

だという考えに立って、企業倫理の一層の浸透・定着を図っています。

贈収賄防止強化の取り組み

DNPは常に、「DNPグループ行動規範」に基づき、国内外の法令や社会倫理の遵守による腐敗防止の徹底に取り組んでいます。特に贈収賄防止に関しては、2018年に「DNPグループ贈収賄防止方針」を取締役会で決議し、社外に公表してDNPの考え方や姿勢を示すとともに、社員への周知と遵守の徹底を図っています。また、その後の社会情勢の変化を受け、企業が社会から求められる贈収賄防止の内容がより明確化されたことを踏まえ、2021年10月に本方針を一部改定して、内容を充実させました。経営陣が本方針を率先して推進するとともに、全ての社員が遵守することにより、贈収賄防止の取り組みをさらに進めています。



改定した「DNPグループ贈収賄防止方針」にサインする企業倫理行動委員会・委員長の代表取締役専務・山口正登

企業倫理の浸透・定着・徹底を目指した活動

DNPは国内外の全グループ社員に対して、企業倫理の浸透・定着・徹底を図っており、2021年度も各組織にて自律的企業倫理研修を実施しました。個々の組織の特性に合わせて研修内容を主体的に検討して実施するとともに、「風通しの良い職場風土」の重要性を中心に、ハラスメントの防止、品質管理や情報管理の正しい在り方などについてあらためて学びました。

2021年10月には、一部のグループ会社を除く全社員を対

象に、「コンプライアンス・アンケート」を実施しました。このアンケートを通して、社員に対するコンプライアンスの重要性の意識づけを強化します。また、会社として社員の声を分析することで、「誠実な企業文化の醸成」に向けた新たな気づきを得て、企業倫理の浸透・定着・徹底に向けた多様な施策を展開し、一層のガバナンスの充実を図ります。

このような取り組みの結果、2021年度も重大な違反行為は認められませんでした。

内部通報制度の運用状況

DNPは、企業倫理に反する行為の防止に努めるとともに、万が一、コンプライアンス違反や違反が疑われる行為があった場合の早期是正や自浄能力の向上を進めるため、グループ社員が直接通報できる「オープンドア・ルーム」や「グローバル内部通報制度」を導入しています。また、弁護士が相談・通報を受け付ける外部窓口も設置して運用しています。そのほか、社員が抱えるさまざまな悩みを専門家に相談できる「相談室」や、すべてのステークホルダーに向けた「お問合せ

窓口」も運用しています。それぞれに寄せられた相談や、通報によって顕在化した課題については、通報者が不利益を被らないよう、情報の機密性や通報者の匿名性を保護した上で、必要な是正措置を取るなど適切に対応しています。

2021年度は、国内外のグループ全体で76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。

人権・労働

中長期ビジョン達成状況を測る指標および2021年度実績

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

人権への取り組み

「DNPグループ人権方針」に基づくマネジメントの強化

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

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

▶「ビジネスと人権」に関する社員教育の充実

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



e-ラーニング「ビジネスと人権」講義画面例

▶サプライチェーンにおける人権問題実態調査を実施

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

CSRマネジメントトピックス2022 責任ある調達 [リンク](#)

▶難民支援

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

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

人財への取り組み

人的資本の最大化に向けて、「人的資本ポリシー」を制定

DNPは、中長期的な成長に向けて、財務資本と非財務資本を統合的に活かすことで経営基盤を強化しています。特に重要な基盤である社員を支え、意識と行動の変革につなげていくため、社会全体の変化も念頭に置いて、社内外から見て魅力的な制度の実現などに取り組んでいます。

人事諸制度の再構築には、2019年度からの3年間、特に集中的に取り組んできました。2019年度は第一弾として、主に社内外の多彩なキャリアを持つ人材と若手社員を対象にした処遇の改善のほか、副業・兼業の一部容認などの制度改定を行いました。第二弾となる2020年度は、組織風土改革につなげる表彰制度を見直したほか、同一労働・同一賃金に対応した仕組み、シニア層の働き方の支援制度などを改定しました。3年目の2021年度は、働き方やマネジメントのあり方をあらためて見直すとともに、中堅幹部層を対象にした複線型キャリア制度の導入など、新たな価値の創出を加速させる多様な人事

諸制度を具体化しました。

DNPは、こうした制度づくりをはじめ、「人への投資」を加速して、人的資本を強化していく取り組みに注力しています。2022年度には、こうした取り組みの前提に据えてきた“人に対するDNPグループの普遍的・基本的な考え方”である「社員を大切に、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む、企業価値の向上につなげていきます。

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



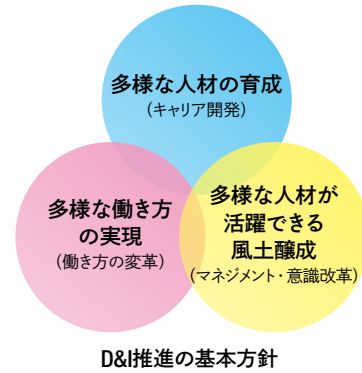
社員の幸せ(幸福度)を高める健康経営・健康施策の推進

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

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

ダイバーシティ & インクルージョン推進活動

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



▶ 意思決定層の多様化

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

● 社内昇格による女性取締役の登用

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

● 上位管理職への女性登用を促進するスポンサーシッププログラムの開始

2021年7月、上位管理職への女性登用を促進する「スポンサーシッププログラム」を開始しました。本プログラムでは、課長・部長級の管理職の女性社員を対象とし、他部門の執行役員や副事業部長がスポンサーとなり、受講者の所属部門長（オーナー）と連携して三者で取り組むことで、上位職位に求められる能力を育成していきます。今後上位管理職を担っていく人材候補として、2021年度は10名が参加しました。



スポンサーシッププログラムでの発表シーン

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

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

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

▶ 社員の意識変革に向けた取り組み

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

● 男性の育休取得推進の取り組み

2020年12月、DNPは社内外に向けて、「男性育休100%宣言」を発信しました。また、DNPグループの経営層が参加するD&I推進委員会では、各部門独自の取り組みや課題の共有を進めています。

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

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

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

▶ 心理的安全性のある職場づくり

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

● 第2回「ダイバーシティウィーク」を開催

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

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



社内Webで閲覧可能な、D&I推進委員長13名による「私のコメント」。



インクルージョンに取り組む管理職にフォーカスし、週刊誌風に紹介。



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

DNPのD&Iの取り組みは、社外の評価や社内指標の向上につながっています。

■ 社外

なでしこ銘柄選定

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



PRIDE指標 GOLD受賞

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



D&I Award 2021 最高評価

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



■ 社内

社内独自指標 「D&I実感度」の向上

2019年度 56.3% → 2021年度 78%

責任ある調達

中長期ビジョン達成状況を測る指標および2021年度実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2021年度実績
①主要サプライヤーにおけるCSR調達ガイドライン調査の平均スコア	①2030年度までに90点以上	①国内87点
②印刷・加工用紙調達ガイドライン適合証明書取得率	②2030年度までに100%	②94%

CSR調達ガイドラインに基づく取り組み

グローバル・サプライチェーンの広がりにもない、人権侵害・劣悪な労働環境・汚職・腐敗等の社会的課題や、気候変動をはじめとした地球環境関連の課題など、企業活動による影響が一層拡大しています。こうした状況に対してDNPは、2006年に制定した「DNPグループCSR調達規準」を、2020年に「DNPグループCSR調達ガイドライン」として全面改定するなど、国際的な動向なども勘案しながら段階的にマネジメントの強化を図っています。

▶ サプライヤー向け説明会を実施

2021年5月、主要原材料のサプライヤーを対象として、サステナビリティ推進部門と購買部門が共同で、「DNPグループCSR調達ガイドライン」の説明会を開催しました。近年世界的に重要性が高まってきている「人権デュー・デiligence」、2020年3月に策定した「DNPグループ環境ビジョン2050」、DNPとしての「事業継続計画（BCP）／事業継続マネジメント（BCM）」を中心に説明を行い、強靱なサプライチェーン構築への理解と協力を求めました。今回初めてオンラインで開催しましたが、137社の参加サプライヤーと充実したコミュニケーションを図ることができました。

CSR調達ガイドラインに関するサプライヤー説明会を実施 [リンク](#)

▶ サプライヤー調査、面談の継続実施

「DNPグループCSR調達ガイドライン」の実効性を高めるた

め、主なサプライヤーや業務委託先等に対して、定期的に本ガイドラインの取り組み状況に関する調査を行い、その評価結果をフィードバックしています。2021年度は、回答社数164社、総合スコア平均は87点でした。推奨事項含め、10テーマ全てが前年よりスコアアップしました。また、前年度の調査を踏まえ、DNPが基準として定めるスコアに満たないサプライヤー14社に面談調査を実施するとともに、4社に書面による伝達を行い、具体的な改善に向けた指導を行いました。また、国内の事業部門の業務委託先309社を対象に、各社の取り組み状況を調査しました。

DNPは2022年度も、サプライヤー・業務委託先へのマネジメントをさらに強化していきます。今後も引き続き取引先各社との対話を深め、ともに社会から信頼される企業として、サプライチェーン全体の社会適合性のさらなる向上に取り組んでいきます。



サプライヤー向けオンライン説明会の様子

「DNPグループCSR調達ガイドライン」取り組み状況調査・面談実績

調査実績	2018年度調査	2019年度調査	2020年度調査	2021年度調査
調査回答社数	379	220	353	164
総合平均スコア(グローバル全体)	84	87	85	87
面談社数*	16	18	18(4)	9社予定

* ()内は書面による指導

※ 調査結果を踏まえ、翌年度に面談等の改善に向けた指導を実施

「DNPグループCSR調達ガイドライン」取り組み状況調査 テーマ別平均スコア (100点満点)

平均スコア	総合 ※推奨事項は除く	管理体制 の構築	法令遵守・ 国際規範 の尊重	人権・ 労働	安全衛生	環境	公正取引・ 倫理	製品の 安全性・ 品質	情報 セキュリ ティ	事業継続 計画	社会貢献 ※推奨事項
2021年度	87	85	89	92	91	80	87	89	91	82	81
2020年度	85	80	88	89	88	78	85	88	89	80	79

*調査対象：主なサプライヤー（前年度年間購入額90%を占めるサプライヤー）

*目標値：2030年度までに総合スコア平均90点以上

人権問題ならびに紛争鉱物への取り組み

2021年度は、主なサプライヤーを対象に「人権問題ならびに紛争鉱物に関するサプライヤー実態調査」を実施し、186社から回答を得ました。人権については、国際的に課題となっている強制労働等の人権侵害への関与について調査し、潜在的なリスクにも対処していくための体制強化を図っています。紛争鉱物については、「責任ある鉱物イニシアチブ（Responsible Minerals Initiative: RMI）」が定める「責任ある鉱物監査プロセス（Responsible Minerals Assurance Process: RMAP）」を用いて、スズ・タンタル・タングステン・金・コバルトについて調査を行いました。結果として、391カ所の製錬所を特定し、そのうち294カ所が「適合（Conformant）」または「監査中・監査準備中（Active）」に該当していることを確認しました。

また、経済協力開発機構（OECD）の「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iligence・ガイダンス」では、紛争または人権侵害等のリスクが高い地域を「Conflict-Affected and High-Risk Areas（CAHRAs）」と定義しています。DNPは、製錬所の所在地について「CAHRAs」に該当するかどうかを確認し、特にリスクの高い22カ所の製錬所を抽出し、潜在的なリスク評価を行いました。今後もこのような取り組みを通じて、サプライチェーンの透明性を高め、責任ある鉱物調達を推進していきます。

紛争鉱物調査結果

回答社数	特定した製錬所	RMAP監査状況がConformant、Activeまたは欧州委員会CAHRAs非該当の製錬所
186社	391カ所	369カ所

*2022年1月現在

情報セキュリティ

中長期ビジョン達成状況を測る指標および2021年度実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2021年度実績
①情報セキュリティコンプライアンス評価の実施率	①事業部門・グループ会社に対する実施率100%	①100% (90部門・会社)
②担当役員による個人情報等重点対策実施部門の検査・指導の実施率	②対象部門に対する実施率100%*	②100% (86回)
③情報セキュリティ教育・研修の受講率	③対象部門による受講率100%	③100% (受講者数約41,000名)
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の実施率	④対象サイトに対する実施率100%	④100% (実施数487システム)

*コロナ禍のため、担当役員による現地での検査は延期し、担当者によるリモート点検に切り換え対応

インターネットを通じた情報のやり取りは、生活者の暮らしを豊かにするとともに、企業の生産性向上などにも大いに役立っています。コロナ禍で加速した社会変化のひとつとして、インターネットを活用したサービスがより拡大しており、

一段と情報セキュリティの確保と個人情報保護の重要性が高まっています。DNPは、個人情報をはじめとした多くの情報資産を取り扱っており、その管理と保護を重要な社会的責務と捉えて、さまざまな取り組みを行っています。

サイバーセキュリティの対応組織「DNPシーサート」の新設

サイバー攻撃が世界的に年々増加・巧妙化するなか、その被害は企業経営の脅威となっています。経済産業省は、サイバーセキュリティ対策は経営責任の一つと位置付け、「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」を定めています。

DNPは以前から情報セキュリティの機能強化に努め、サイバー攻撃対策要員の養成などにも力を入れてきました。2021年10月にはさらなる体制の強化に向けて、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)を本社に新設しました。各組織の連携を強化し、サイバー攻撃に備えることで、不測事態(インシデント)発生時の事業継続性を維持します。こうした基本機能に加え、サイバーセキュリティ全般

を担う統括組織として、国内・海外全てのDNPグループに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・啓蒙
- 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推進

DNPは、インターネットと社内ネットワークの境界で守る従来の境界型セキュリティ対策の考え方にに基づき、未知のウイルス対策を強化し、ネットワーク監視装置やセキュリティログを分析するSIEM (Security Information and Event Management)を導入し、インシデントを早期に検知・対応するなどセキュリティ対策を強化してきました。

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、企業活動の変化が急速に進むなか、社内ネットワークを含め、何に対しても信頼しない「ゼロトラストネットワーク」と呼ばれる新たな方針が提唱されています。DNPもこうした変化へ対応するため、「ゼロトラストネットワーク」の考え方にに基づき、セキュリティ対策の見直しを進めています。まずは、インターネットアクセスの安全性強化と、パソコンやサーバ等の端末ごとのエンドポイントのセキュリティ強化に取り組んでいます。

具体的には、インターネットアクセスの安全性強化策として、Webゲートウェイを刷新し、危険なWebサイトへのアクセスの遮断や、悪意のあるソフトウェア(マルウェア)等の侵入阻止、業務外の大量データ送信の監視などを行う仕組みを導入しています。エンドポイントのセキュリティ強化策としては、未知のマルウェア対策とコンピュータ内のマルウェアの挙動を監視・分析するXDR (Extended Detection and Response)を導入するなど、コンピュータウイルス対策を刷新しています。万が一、侵入を検知し、アラート(警報)が発せられた場合でも、マルウェア感染が疑われる端末を隔離したうえで、侵入経路の特定、拡散状況の把握を行い、通信の遮断を行うなど、DNPシーサートが中心となって迅速にインシデントの検知・対応を実施します。

DNPは今後も継続して、最新の動向を反映させながら、情報セキュリティ対策をさらに強化していきます。

製品の安全性と品質

中長期ビジョン達成状況を測る指標および2021年度実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2021年度実績
①製品における重大な事故※発生件数 ※ 重大な事故：当社製品の欠陥によって、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。	①発生件数0件	①0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実施率100%	②100% (394件)

品質マネジメントシステムおよび製品安全管理体制強化の取り組み

DNPは、顧客企業や生活者のニーズと期待を上回る品質と安全性を有した製品・サービスを提供するために、各部門やグループ会社を実施すべき事項を全社ルールとして定め、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、運用しています。

本社の統括部門は、品質システム監査により各部門・グループ会社の運用状況を点検し、是正・指導を行うことにより、継続的な改善に取り組んでいます。2021年度は54事業所に対して品質システム監査を実施しました。

事故未然防止の取り組み

DNPは、製品・サービスの安全性確保には継続的な取り組みが欠かせないという考えのもと、製品開発時に加えて毎年2回、全製品群に対する安全性関連のリスクチェックを実施しています。その結果に応じて、さらなる安全性確保のため設計変更や製造技術の改善等の対策を講じるとともに、新たな対策を製品安全基準として文書化し、他の製品にも展開しています。2021年度も全ての新規開発品のリスクア

セスメント (394件) を実施し、その結果、製品における重大な事故が発生していないことを確認しています。

DNPは常に生活者の視点に立ち、高い品質と安全性を備えた製品・サービスの開発・提供に、引き続き取り組んでいきます。

企業市民



中長期ビジョン達成状況を測る指標および2021年度実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2021年度実績
①社会貢献活動プログラムの社外参加者数	①2020年度から2024年度までの累計10,000名	①累計2,693名 (21年度1,400名)
②社会貢献活動プログラムの社員参加者数	②2020年度から2024年度までの累計6,000名	②累計1,383名 (21年度709名)
③フェアトレード関連商品の社内消費数	③2020年度から2024年度までの累計250,000点	③累計59,048点 (21年度19,858点)
④食堂応援メニューの提供数	④2020年度から2024年度までの累計70,000点	④累計35,151点 (21年度30,635点)

DNPは、より豊かで持続可能な社会の実現に向けて、事業活動とともに、企業市民の観点からも取り組みを行う必要が

あると考え、次世代育成や人道支援を中心にさまざまな活動を展開しています。

社員食堂から教育格差解消を支援する「D-スマイルmenu」をスタート

DNPは、東日本大震災で被災された方々や被災地の復興・復興に向け、「できることを継続的に」という考えのもと、さまざまな支援を行っています。その一環で、日常生活の中でできる取り組みとして、売上の一部を寄付金に充てる「東北復興応援メニュー」を全国の社員食堂で提供してきました。「①被災された方々や被災地への寄付+②被災地からの食材購入による経済的支援+③社員への社会貢献活動の参加機会の提供」を目的としたこの取り組みに、2011年の提供開始以来多くの社員が参加しています。こ



ご当地メニューの例:東日本大震災により大きな被害を受けた宮城県の「石巻焼きそばとアヲノリ汁」

の寄付金を、被災によって生じた教育格差の解消に取り組むNPOに渡すなど、継続的な支援につなげています。発災から10年となる2021年4月には、支援対象の拡大をめざし、「次世代育成支援メニュー(通称:D-スマイルmenu)」として新たにスタートしました。全国の社員食堂30カ所にて、これまでDNPが支援してきた東日本大震災・熊本地震・西日本豪雨・令和元年台風19号の各被災地に関連した「ご当地メニュー」を月1回提供しています。使用する食材をできるだけ各被災地から購入するとともに、売上の一部を教育格差解消に取り組む団体に寄付しています。2021年度は30,635食を提供し、1,533,425円を寄付しました。

寄付先

- [公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン](#) [リンク](#)
- [公益財団法人あすのば](#) [リンク](#)
- [新宿区立新宿養護学校](#) [リンク](#)

▶フェアトレード活動を長期にわたって展開

公正な取引を通じて、立場が比較的弱い途上国の生産者や労働者の生活向上と自立をめざす「フェアトレード活動」。DNPは2006年より、来客用のコーヒーとして、国際フェアトレードラベル認証の製品(以下:認証製品)を取り入れ、2018

年3月には100万杯を達成し、フェアトレード・ラベル・ジャパンから、「社内消費のパイオニア」として、国内初の表彰を受けています。また、毎年5月、「世界フェアトレード・デー」に合わせて国内で行われる「フェアトレード ミリオンアクションキャンペーン(主催:特定非営利活動法人フェアトレード・ラベル・ジャパン)」に賛同・参加し、全国の社員食堂で認証製品を使ったメニューを提供しています。2021年度は、コロナ禍で出社人数が抑えられるなか、グループ全体で19,858点の認証製品を消費しました。



「フェアトレード月間キャンペーン」メニュー例

▶はがきや切手の寄付によって安全・安心な出産を支援

2018年より、アジア・アフリカ等における安全・安心な出産の支援に向けて、「書き損じはがき・使用済み切手・未使用はがきおよび切手」を公益社団法人ジョイセフに寄付する活動を行っています。ジョイセフが使用済み切手を収集家に売却し、その利益をアジア・アフリカ等で女性が出産する際に必要な医薬備品等の支援



ジョイセフの佐藤幸子氏(右)に寄付物を手渡すDNP社員

に充てています。また書き損じはがき等は、こうした活動を支えるジョイセフの活動費用に役立てられます。2021年度は、書き損じはがきと未使用切手73,086円分を寄付して累計が300,710円分に、使用済み切手約7.2kgを寄付して累計約23kgになりました。

▶翻訳シールを貼った絵本を開発途上国の子どもたちに提供

DNPは2017年から、開発途上国の子どもたちの識字率向上のため、「絵本を届ける運動」(主催:公益社団法人シャンティ国際ボランティア会)に参加しています。日本語の絵本の文字の上に、支援先の途上国や難民の方々の言葉に翻訳したシールを貼り、世界各地に届ける活動です。社員ボランティアが2021年度分として110冊の絵本にシールを貼り、累計で589冊を寄付しています。カンボジア・ラオス・ミャンマー(ビルマ)難民キャンプ・ミャンマー・アフガニスタン・ネパール・タイの7つの地域にシャンティ国際ボランティア会がこの絵本を届けています。DNPは世界の難民の支援にもつながるこの活動を今後も続けていく予定です。



完成した翻訳絵本とともに寄せられた現地の子どもたちを案ずる社員の筆箋

COLUMN

難民支援の取り組み

DNPは、より良い社会の実現に向けて展開している社会貢献活動の重点テーマのひとつに、「人道支援・災害復興支援」を掲げています。大規模自然災害の被災地や被災された方々を支援しているほか、国際的な難民問題の解決に向けた支援活動も行っています。

「DNPグループ行動規範」にも「人間の尊厳と多様性の尊重」を掲げており、あらゆる人が固有に持つ多様性を尊重し、規律ある行動をとることを定めています。2020年には「DNPグループ人権方針」を策定し、グローバルに広がるDNPの製品・サービスのサプライチェーン全体をよく見て、人道的な配慮や人権の尊重にあらためて取り組んでいきます。






その一環として、難民の方々への支援をより積極的かつ継続的に行っています。2022年度からの5年間で、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) に国連UNHCR協会を通じて、計5,000万円

を寄付する計画です。また、「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、全国の社員食堂で募金付きメニューの提供や、募金箱の設置などを行う予定です。



国連UNHCR協会事務局長 川合雅幸氏(右)に目録を渡すDNP代表取締役専務 宮健司(左)

DNPグループの企業市民活動 実績一覧

主な活動テーマ	プログラム	内容	イベント/主な実施場所	主な社外連携先	実績データ ※参加人数等は概数
01. 環境保全 	生物多様性の保全	事業所内の緑地づくり、地域生態系の保全活動 他	[全国] DNPグループ 各拠点	—	各サイトの取り組み事例 (PDF) リンク
	クリーンアップ活動	事業所ごとの地域クリーンアップ活動	[全国] DNPグループ 各拠点	—	地域クリーンアップ活動参加者数： 全国地区4カ所以上 (30名以上)
02. 地域・国際社会 	フェアトレード活動	フェアトレード月間キャンペーン (食堂メニュー「胡麻」) フェアトレード商品の社内消費/販売	[全国] DNPグループ社員食堂 [全国] DNPグループのカフェ・売店	特定非営利活動法人フェアトレード・ラベル・ ジャパン 株式会社アートコーヒー 他	フェアトレード認証胡麻メニュー提供：1,162食 フェアトレードコーヒー/紅茶販売数：18,696杯
	開発途上国女性支援 (切手・はがき寄付)	切手・はがき収集 (2021年度)	—	公益財団法人ジョイセフ	はがき・切手の額面7万円分および使用済み記念 切手約7.2kg ※2018年からの累計：未使用切手・はがき約30万円分、 使用済み切手約23kg
	地域貢献活動 (海外拠点)	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 他	[海外] DNPインドネシア 他	カラワン工業団地自治会 他	—
03. 次世代育成 	出張授業・ワークショップ	出張授業「色の不思議」「ピクトチャレンジ」「マナー教室」「新しい美術鑑賞体験」	[東京・千葉・愛知・大阪・福岡] 学校および教育施設	—	出張授業受講者数： 学校および教育施設11校・施設 (796名)
	開発途上国教育支援 (翻訳絵本ボランティア)	(社員および家族対象) 翻訳絵本づくり (2021年度)	[全国] DNPグループ社員自宅	公益社団法人シャンティ国際ボランティア会	制作した翻訳絵本数：110冊
	企業訪問・工場見学	企業訪問・工場見学受入れ	[全国] DNPグループ 各拠点	—	学校訪問受入れ数 (概数) 小学校：1校 (6名) 中学校：1校 (7名) 大学：1団体 (40名) 合計53名
	高校生向けビジネス教育支援	ビジネス教育授業実施 (全4回)	[東京] 東京都立第三商業高等学校	東京都教育庁 商業教育コンソーシアム東京	ビジネス教育支援受講者：210名
	チャリティイベント	「東京グレートサンタラン2021」オンライン表彰式・プレゼント選書ボランティア	[東京] DNPプラザ [東京] 丸善丸の内本店 [大阪] ジュンク堂大阪本店	一般社団法人OSAKAあかるクラブ	オンライン表彰式参加数：約20名 病気の子ども達への書籍プレゼント：607冊 (2018年度から累計2,248冊)
04. 芸術・文化 	DNPの文化活動	グラフィックデザイン、グラフィックアートの振興 アートとの触れ合いの拡大	[東京] ギンザ・グラフィック・ギャラリー [京都] 京都dddギャラリー [福島] CCGA 現代グラフィックアートセンター [東京] DNP ミュージアムラボ [京都] DNP京都太秦文化遺産ギャラリー [東京] メゾン・デ・ミュゼ・デュ・モンド [ウェブ] アートスケープ	公益財団法人DNP文化振興財団 公益社団法人企業メセナ協議会 他	DNPの文化活動 リンク Graphic Art & Design Annual (DNP文化振興財団 アニュアルレポート) リンク
05. 人道支援 	災害復興支援および次世代育成支援 (寄付)	D-スマイルmenu (食堂メニュー売上金による教育格差解消活動への寄付)	[全国] DNPグループ社員食堂【30拠点】	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	寄付金額：1,533,425円 (30,635食分)