

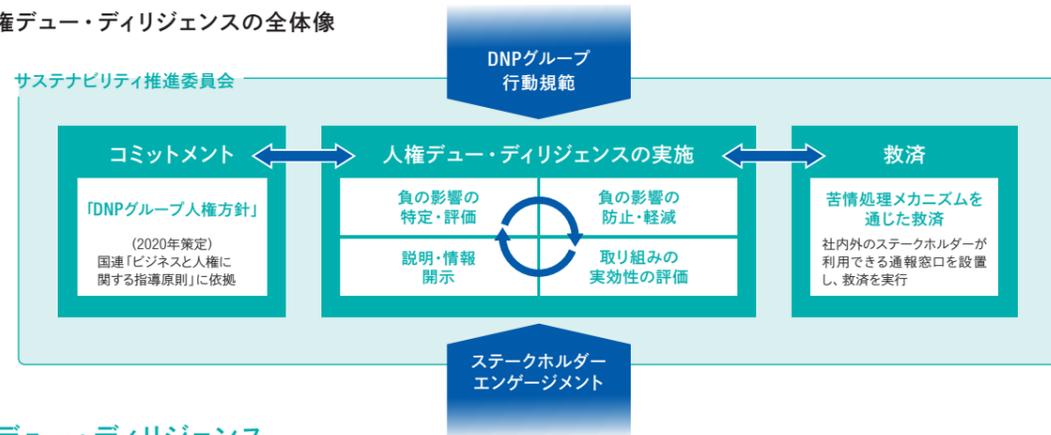
サプライチェーン全体でのリスクマネジメント強化

DNPIは、人と社会をつなぎ、新しい価値を提供していくためには、法令を遵守することはもとより、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DNPの視点と、国際規範をはじめとする社会の視点とで重要性を分析し、「公正な事業慣行、人権・労働、環境、責任ある調達、製品の安全性・品質、情報セキュリティ、企業市民」を重点テーマとして、サプライチェーン全体を通じたリスクマネジメントの強化を図っています。

特に、サプライチェーンがグローバルに広がり、企業活動による人権の尊重が世界規模で重要視されるなか、DNPは国際規範に基づいた人権デュー・ディリジェンスの体制強化と施策拡大に注力するとともに、サプライチェーン上のさまざまなステークホルダーとの連携を進めています。

人権への取り組み

人権デュー・ディリジェンスの全体像



人権デュー・ディリジェンス

DNPは、「DNPグループ行動規範」のひとつに「人権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。DNPが「より良い未来」としてめざす「4つの社会」のひとつである「人が互いに尊重し合う社会」の実現に向けて、2024年3月、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くことを、「マテリアリティ」として特定しました。

DNPは、人権を尊重する社会の実現のため、2020年3月に、「DNPグループ人権方針」を策定し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デュー・ディリジェンスを進めています。自社の事業活動が、従業員のみならず、事業活動のサプライチェーン上の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を推進しています。

サプライチェーン上の人権課題解決への取り組み

DNPは、事業活動が引き起こす潜在的な人権リスクのひとつに、サプライチェーン上の人権課題があると認識しています。そのため、「人権・労働」や「安全衛生」等、DNPとサプライヤーがともに守るべき事項を定めた「DNPグループCSR調達ガイドライン^{※1}」を制定しています。ガイドラインの実効性を高めるために、取引規模や事業継続の観点から重要なサプライヤーを対象に、書面調査やヒアリング調査を継続的にを行い、各社の遵守状況の確認と課題の改善に取り組んでいます。

また、サプライチェーン上の人権課題の実態把握のため、サプライヤーの人権マネジメントの方針・体制等の整備状況や、強制労働の懸念や紛争状態にある国・地域との関与についてもあわせて確認し、その結果をもとに人権リスク評価を実施しました。深刻な人権侵害は確認されませんでした。引き続き、人権マネジメント強化に向けて、一部マネジメントが脆弱なサプライヤーに対して課題のヒアリングや取り組み推進に向けた連携を進めていきます。

※1 2024年7月「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」に改定

責任ある鉱物調達への取り組み

深刻な人権リスクの懸念があり、DNPの事業活動にも欠かせない鉱物資源について、DNPは責任ある調達に取り組んでいます。

2023年度は、RMI^{※2}(Responsible Minerals Initiative)のRMAP^{※3}(Responsible Minerals Assurance Process)を用いてスズ、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカのデュー・ディリジェンスを実施し、これら6鉱物の製錬所として393カ所を特定し、255カ所の製錬所がConformant(適合)認証を取得していることを確認しました。Conformant認証の取得がない製錬所由来の鉱物含有の原材料については、サプライヤーに対してConformant認証の製錬所由来の鉱物の使用を、RMAP未受審の製錬所には受審の推奨をあらためて要請しています。

また、DNPの主要製品のひとつ、リチウムイオン電池用バッテリーパワウチの原材料のアルミニウムについて、デュー・ディリジェンスを強化してい

ます。2022年度より、供給元のサプライヤーとの継続的なエンゲージメントを通じて、サプライチェーンの透明化を図ってきました。サプライチェーン上のステークホルダーへのリスク評価を実施し、リスクが懸念される事項については、追加調査およびリスクの是正・軽減を働きかけています。さらに、「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・ガイドダンス」に準じた調達を行うため、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。2024年度以降も引き続き、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。

※2 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500以上の企業・団体が加盟。
 ※3 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。

サプライチェーン全体の取り組み

| 上流 | 自社 | 下流 |
|---|---|---|
| DNPの活動方針・取り組み内容 <ul style="list-style-type: none"> 責任ある調達の推進 トレーサビリティの確保 情報セキュリティの強化 | DNPの活動方針・取り組み内容 <ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重 多様な人材の活躍の支援 労働安全衛生の推進 | DNPの活動方針・取り組み内容 <ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティの強化 製品・サービスの安全性と品質の確保 事業活動における環境負荷の低減 |
| ステークホルダーとの取り組み (2023年度の主な活動と実績) | | |
| サプライヤー・業務委託先等との取り組み <ul style="list-style-type: none"> 責任ある調達活動の連携サプライヤー数 274社 サプライヤーとのエンゲージメント実施社数 22社 「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 81点(2030年度目標:90点以上) 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 255カ所 「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 98% | 従業員への取り組み <ul style="list-style-type: none"> 「ビジネスと人権」研修受講人数約22,600名 女性管理職比率の向上 9.4%(前年度比1.0pt増:DNP単体) 男性育児休業取得率の促進 98.7%(前年度比15.1pt増:DNP単体) 障がい者雇用率の向上 2.9%(前年度比0.3pt増)* 年次有給休暇取得率の向上 55.6%(前年度比2.3pt増:DNP単体) 休業災害度数率の低減 0.24%(前年比0.06pt減) <small>※DNP単体と特例子会社の合算</small> | 従業員・地域コミュニティとの取り組み <ul style="list-style-type: none"> 社会貢献プログラム実施件数 189件、社外参加者1,707名 社員食堂での寄付付きご当地メニュー* 喫食数44,110食、寄付金220万円/年 <small>※能登半島地震への緊急支援メニュー含む</small> |
| | 従業員との取り組み <ul style="list-style-type: none"> 自律的企業倫理研修の実施率 100%(105拠点) 情報セキュリティ教育・研修の受講率 100%(受講者数44,000名) 新規開発品の製品安全リスクアセスメント実施率 100%(513件) 品質システム検査 実施率 100%(51部門・会社) GHG排出量(Scope1+2)削減15年度比 38.0%削減 資源循環率の向上 15年度 51.7%から62.4%へ改善 | 顧客企業・ユーザーへの取り組み <ul style="list-style-type: none"> 製品・サービスの重大な事故発生件数 ゼロ スーパーエコプロダクツの総売上高比率 12.0% 製品単位のGHG排出量の提供範囲の拡大 株主・投資家とのエンゲージメント <ul style="list-style-type: none"> 各種説明会の充実(決算説明会、サステナビリティ説明会など) 個別のIR面談 約170回、SR面談15回 GPIFが採用する全てのESG指数の構成銘柄への継続選定 |