

非財務戦略

人的資本の強化



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

代表取締役副社長 宮 健司

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

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

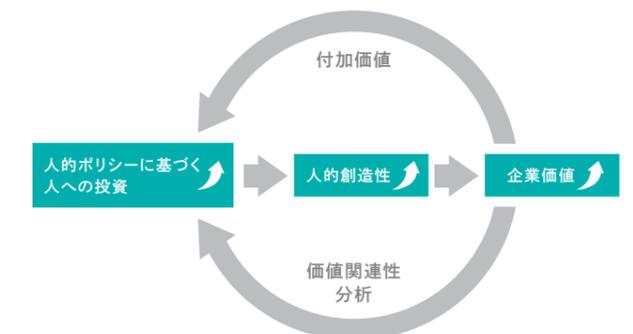
2022年度には、こうした取り組みの前提である“人に対するDNPグループの普遍的・基本的な考え方”を「人的資本ポリシー」として制定・公表し、「一人ひとりが強みを伸ばし、社会（社内・社外）で活躍できる人財へ成長してもらいたい」という思いと、「社員を大切に、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく」という信念を明確にして、人的資本の強化、最大化を加速させています。

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

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

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

人への投資の好循環ループ



人への投資による企業価値向上へのつながり

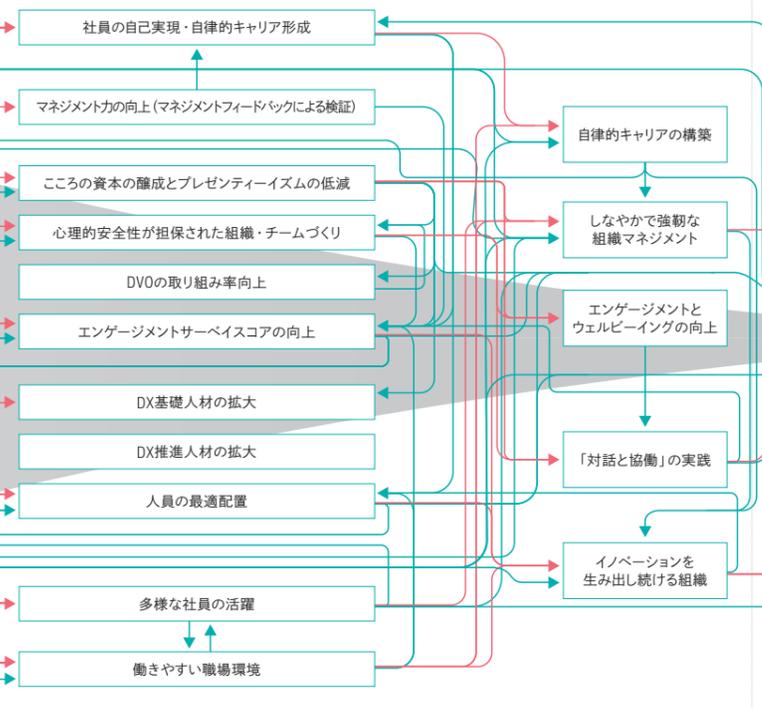
重要課題・取り組み事項

- 社員のキャリア自律支援と組織力の強化**
DNP版「よりジョブ型も意識した処遇と関連施策」の展開
- 社員の幸せ（幸福度）を高める健康経営**
「DNPグループ健康宣言」に基づくマネジメント改革
- 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**
注力事業領域への人材配置とリスクリングの展開
- 多様な個を活かすD&I推進**
多様な人が活躍できる風土の醸成

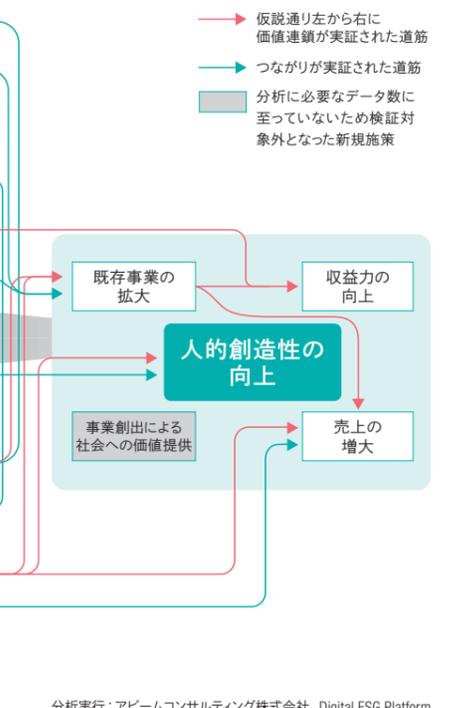
具体的な施策

複線型のポスト型処遇とキャリア自律支援	複線型キャリア（マネジメント・スペシャリスト）の推進
競争力のある報酬水準・体系の維持・確保	社員のキャリア自律支援
組織力強化に向けた研修の充実	ジョブ型（ポスト型）処遇の推進と専門人材の確保
	マネジメント力を高めるための研修プログラムの充実
「DNPグループ健康宣言」の具現化に向けた施策	社員向け各種健康促進プログラムの充実
DNP価値目標（DVO）制度の浸透	DVO浸透プログラムによるマネジメント変革とチーム力の強化（1on1・チームミーティング）
組織のエンゲージメント向上施策	組織・チーム力強化に向けた「DNPウェルビーイング表彰」の展開
人材ポートフォリオに基づく採用・専門人材育成の強化	専門人材の採用・育成強化
DX人材のスキルレベルの可視化とレベルアップ	DX研修プログラムの拡充
	DX基礎/推進人材のスキル定義、レベル可視化
構造改革分野から注力分野等へのリスクリング	リスクリング研修受講後の配置転換の促進
女性活躍推進（意思決定における多様性を高める）	女性管理職の増加
男性育休取得推進（両立支援）	男性育休取得率の向上
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）	アンコンシャス・バイアス研修受講者数の増加
D&I当事者意識の醸成	D&I施策の推進

直接的な効果・社外への影響



財務・企業価値の向上



分析実行：アビームコンサルティング株式会社、Digital ESG Platform

人的資本の強化

DNP版「よりジョブ型も意識した処遇と関連施策」の展開

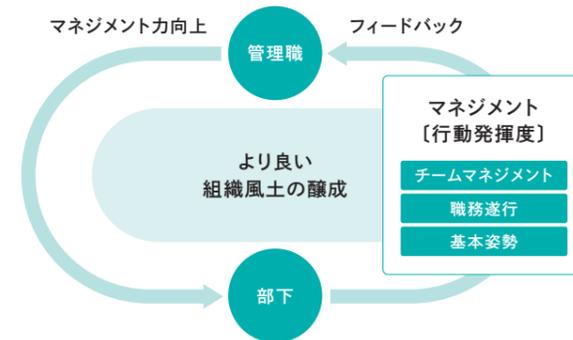
DNPグループは、「人的資本ポリシー」に基づいて、社員一人ひとりの「自律的なキャリア形成」と「挑戦」を後押しするための施策のひとつとして、メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用双方のメリットを活かした、独自のハイブリッドな「キャリア自律型」の仕組みであるDNP版「よりジョブ型」も意識した処遇と関連施策を展開しています。

具体的には、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、管理職・専門職向け職務・職位をより重視した等級格付や、管理職向け部下からのマネジメントフィードバックなどを実施しています。

例えば、マネジメントフィードバックでは、部下からのフィードバックによって管理職のマネジメントの発揮状態を定期的に可視化することで、管理職自らの課題発見を中心とした気づきにつなげ、マネジメント力の向上やより良い

組織風土の醸成に結びつけるとともに、DNPグループが求める管理職の姿を非管理職も含めた全員へ浸透させています。

☑ マネジメントフィードバック



キャリア自律支援制度

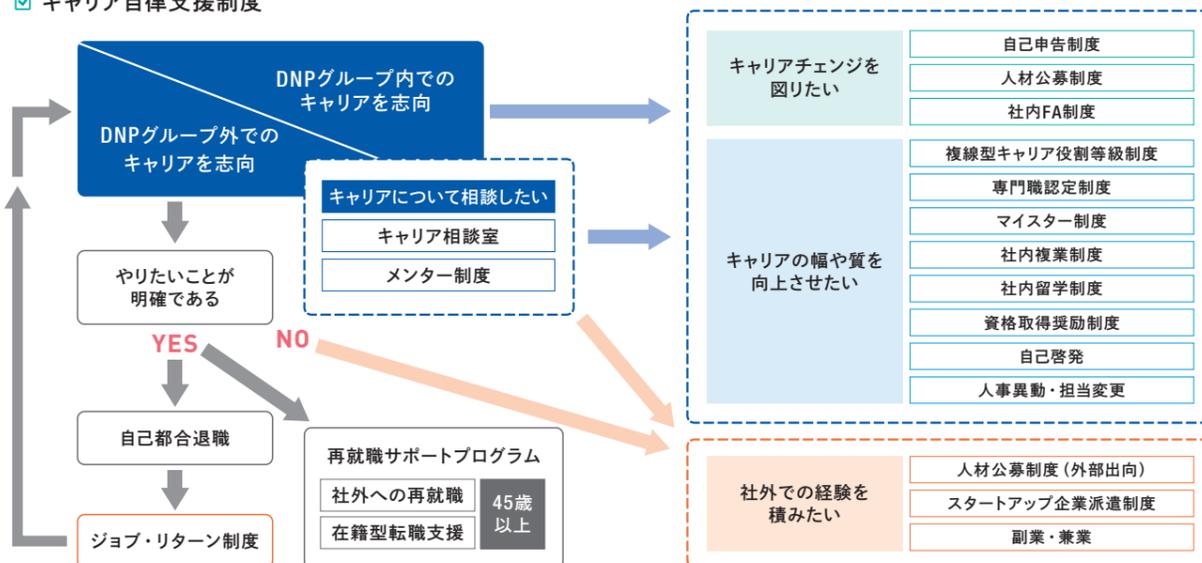
価値関連性分析により、キャリア自律を支援する各制度とエンゲージメントとの相関性を分析した結果、キャリア支援制度利用者が増加することで、エンゲージメントが向上し生産性の向上につながることが明らかになったことから、自律的キャリア形成を支援する取り組み・制度の充実を図っています。

具体的には、社員本人の主体的な意志を重視し、1996

年から実施している「人材公募制度」の拡充を継続的に行っており、例えば、未経験の職種にも挑戦できるよう「研修付き人材公募」も2022年度からスタートしました。また、DNPグループ外でのキャリアを志向する方については、「人材公募制度」において、サプライヤーを中心としたグループ外企業への出向に応募することもできるようにしています。

さらに、社員本人の異動希望・業務テーマ変更希望や

☑ キャリア自律支援制度



その実現に向けた取り組みを上長と共有する「自己申告制度」では、短期的な希望だけでなく、中長期のキャリアビジョンを申告できるよう見直しを図ったほか、意思決定のスピード感やマネジメント手法等が大きく異なるスタートアップ企業に副業や出向ができる「スタートアップ企業派遣制度」も2023年度からスタートしています。

DNPグループでは、今後も継続して自律的キャリア形成支援の充実を図っていきますが、その前提として従業員一人ひとりが、自らのキャリア形成に向け、主体性をもって取り組んでいけるよう基本給の中で「キャリア自律支援金」を支給することにしました。

事業戦略と人材戦略の連動

事業戦略と人材戦略の連動に向け、価値関連性分析を通じて、人への投資やそれぞれの人事施策の実効性を高めていくことを前提に、今後も事業を通じた企業価値創出につながるさまざまな取り組みを展開していきます。

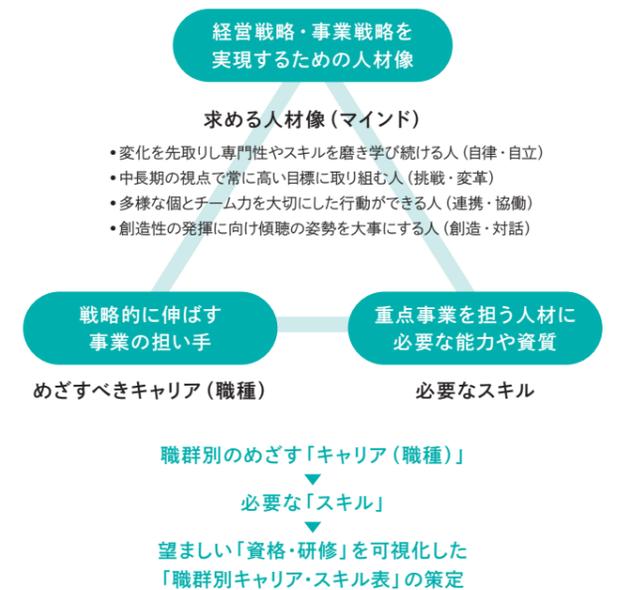
例えば、現在検討している「職群別キャリア・スキルマップの策定」においては、

- 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資質（スキル）

といった3つを明確化し、経営・事業戦略を実行するうえで必要な人材像と、めざすべきキャリアや必要なスキルについて可視化していきます。

DNPグループの強みである人的資本をより一層強化していくため、今後も「人への投資」を拡大し、戦略的かつ一体的に人事施策を展開していきます。

☑ 事業戦略と人材戦略の連動



社員の幸せ（幸福度）を高める健康経営

人的資本ポリシーのもと、「DNPグループ健康宣言」がめざす健康経営として、心身の健康のみならず、一人ひとりの「こころの資本（前向きな心）の醸成」や、組織・チームの「心理的安全性（信頼関係）の構築」に取り組んでいます。

例えば、チーム力の強化とマネジメント変革をより一層進めていくため、DNP独自の価値目標制度（DNP Value Objectives）を展開し、1on1ミーティング・チームミーティングと3点セットで運用していくことで、一人ひとりの「挑戦」とそれを支える組織の「信頼関係」の向上を図っています。

また、今年度は、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、DNPグループ全員が共通してめざすべき状態として、「DNPウェルビー

ング」を定義しました。具体的には、「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「個人も組織も良好な状態」をめざします。こうした状態をDNPグループ全体に拡充していくため、今年度から「DNPウェルビーイング表彰」を実施し、多くの応募がありました。

また、こうした取り組みに加え、組織の課題などを可視

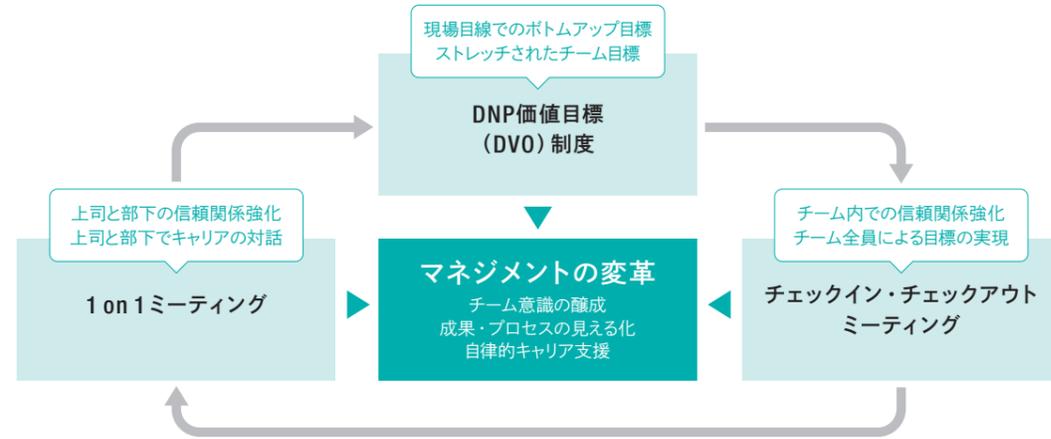


人的資本の強化

化し対話を通じて働きがいの向上につなげていくエンゲージメントサーベイを活用した取り組みの継続や、製造職場のコミュニケーションエリアの整備によるウェルビーイング

の向上、さらには、社員の健康保持増進施策として、女性特有の健康関連課題への対応、健康測定、ウォーキング等の各種イベントも継続して実施しています。

☑ マネジメントを変革するための3つの施策と要件



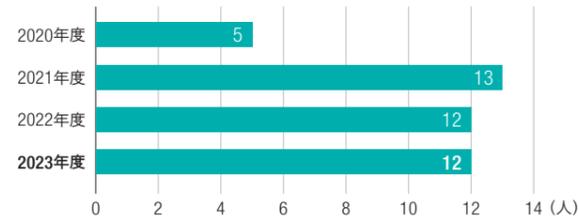
人材ポートフォリオに基づく採用・専門人材の強化

DNPグループは、2019年度から各事業で真に求められる人材を、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・育成・人材配置での活用を推進しています。

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うとともに、特に高度な専門人材については、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、例えばメディカル・ヘルス

ケア関連事業で医師等を採用しています。今後も最適な方法・形態で、必要な人材の採用を推進していきます。

☑ 専門人材採用実績推移



再構築事業から注力事業領域等への人材配置・リスクリング

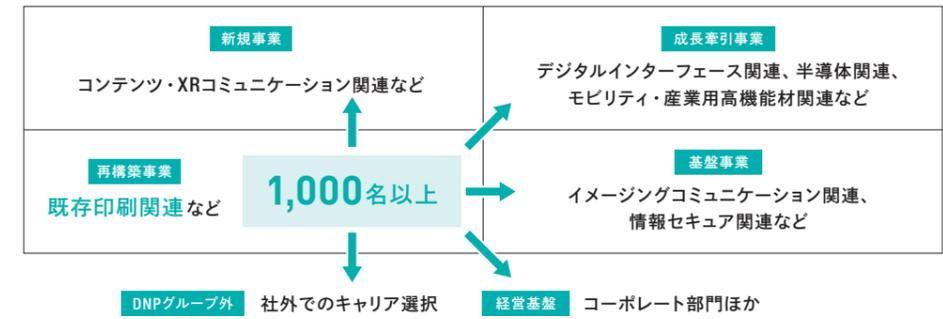
経営環境の変化が激しさを増し、「人生100年時代」と言われるなかで、リスクリングの重要性がますます高まっています。DNPグループでも強い事業ポートフォリオの構築を進めており、「再構築事業」から注力事業領域等への人材の再配置・リスクリングについては、社外キャリアを選択した方も含めて、2020～2023年度の4年間で1,000名以上実施しています。大幅な職種転換を伴う異動の場合は、異動先で必要とされる基礎的な知識・スキルの習得や、マインドセットのための集合研修を実施しています。

「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引き続き注力していきます。



DNPweb (イントラネット) の画面イメージ

☑ 人材の再配置について (2020～2023年度)



DX人材定義と可視化、育成

DX人材定義

産業構造や社会が変化するなかで、DNPのDXである「P&Iイノベーションによる価値創造」を実現できる人材を育成するため、経済産業省が定めたデジタルスキル標準に準拠した形で、DNPグループとしてのDX人材を定義しま

した。DX基礎人材は、DXリテラシーを持ち、DXを自分事として捉えている人材と定義し、その対象はDNPグループ全社員としています。DX推進人材は各部門のDX推進を支える専門的な人材であり、DX基礎人材からDX推進人材候補を部門で選定し育成します。ICT人材はDX推進人材に包含され、その中核となるべく今後も強化を進めます。



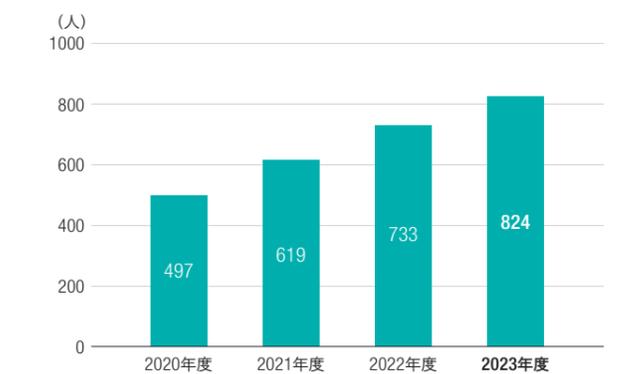
DX基礎人材の可視化と育成

DX基礎人材については、現時点のスキルレベルを可視化するため、DXリテラシーレベル診断を行っています。そしてこの結果を踏まえ、各自のレベルにあったeラーニングや社内研修等を用いたDXリテラシー教育によって、レベルアップを図ります。DXリテラシー基礎編のeラーニングについては、2023年度末で24,408名が修了しており、2025年度末までに対象社員27,500名の受講完了をめざします。

DX推進人材の育成

DX推進人材については、事業の目的に沿った実践的な研修メニューを構築し、人材育成を進めていきます。そのうちICT人材はITスキル標準レベル3以上を目標に育成を行っており、2023年度824名がそのレベルに達しました。

☑ ITスキル標準に基づくスキルレベル3以上の人数推移 (2020-2023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の判断と遂行ができるレベル。

人的資本の強化

多様な個を活かすD&I推進

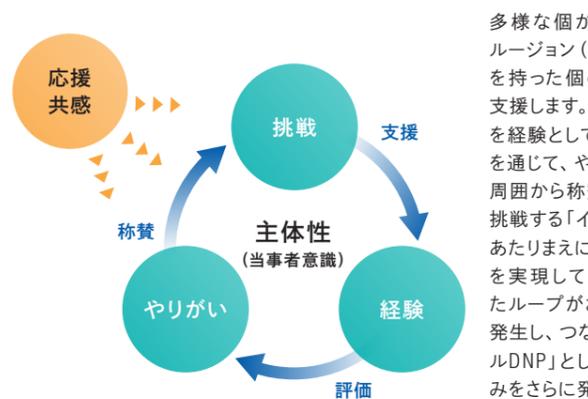
社員の挑戦を支援し、新たな価値の創出につなげるインクルージョンループ

「人的資本ポリシー」に基づき、多様な個を活かすD&Iを推進していくことで「人的創造性」が飛躍的に高まると考えています。そのためにD&I推進の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」状態にすることを掲げ、各種施策に取り組むことで実現していきます。この取り組みに関する社員の認知、理解は進んでいますが、各職場での実感に結びついていない部分があります。このギャップを埋めるために、社員一人ひとりの挑戦を支援し、その経験を評価することで、やりがいにつながる「インクルージョンループ」で表し、当事者意識の醸成に努

めています。その一環として、全社員が参加する「ダイバーシティウィーク」(第4回・2024年2月実施)では、この「インクルージョンループ」を回す原動力となる「感謝」をテーマとし、各職場の心理的安全性や対話のきっかけになることを意識した各種プログラムを実施しました。

また、「インクルージョンがあたりまえになっている」状態の実現に必要なと考える8つの項目のうち、アンコンシャス・バイアスについては、社長、役員をはじめDNPグループ社員約3万人を対象に自分に向き合う「アンコンシャス・バイアス研修」を開始しています。

☑ 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。

☑ 8つの項目

多様性(違い)を尊重する	アンコンシャス・バイアスをコントロールする	キャリア自律する
共感できる風土を醸成する	インクルージョンがあたりまえになっている	心理的安全性がある風土を醸成する
オールDNPを知る	多様な働き方を認める	ジェンダーギャップを解消する

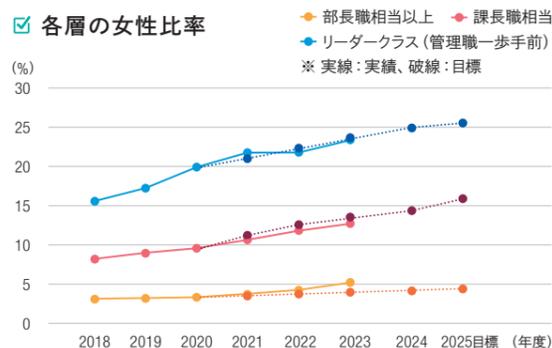
2030年女性役員比率30%の実現に向けた取り組み

DNPの持続的な発展のために、より良い経営判断につながることをめざし、意思決定層における多様性を高めることに取り組んでいます。その一環として、女性の上級管理職登用に向け、管理職のみならず、若手・中堅から女性を育成し、意思決定層の女性比率を継続的に高めるパイプラインの形成に注力しています。

2023年度からは、DNPグループ全体の経営課題と捉え、リーダークラスの女性を対象とした「実践型リーダーシップ研修」をグループ会社に拡大し、285名が受講しました。2021年度に開始したスポンサーシッププログラムでは、経営幹部がスポンサーとなり、対象者に成長の機会を提供することで視座を高めることを意識し、育成を行っています。その結果、2023年度の部長職相当の人数・比率は当初の目標を大きく上回る成果がありました。

さらに、2024年度からは、全役員が、2030年の女性役員比率30%達成に向け、現状認識と課題に対し、責任を持って直接関与していきます。また、これに併せて組織風土の醸成にも取り組んでいきます。

☑ 各層の女性比率



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。現在の海外売上高比率は23.6%、海外の従業員比率は約10%であり、ビジネスの規模は年々確実に拡大しています。しかしこれまで、対象となる顧客や市場はそれぞれの事業戦略に応じ、個別に展開をしていました。その結果、各国・地域の現地法人や、事業部門ごとに個別に人材施策を対応・整備することとなり、ノウハウや情報は分散された状況でした。この状況を変革し、グループの成長を牽引する海外事業の成長を支えるため、日本の人事部門が各国地域のノウハウや情報を集約し、グローバル展開を強力にサポートしていくこととしました。これらを推進することを目的に、人事本部労務部に海外グループを設置しました。各現地法人との密なコミュニケーションにより、DNPグループのグローバル人材課題は、①駐在員

候補者育成、②マネジメント力のあるグローバル人材育成、③現地的資本の明確化、④本社機能強化、⑤国際標準・情報開示対応、⑥市場競争力・水準の確認、⑦リスクマネジメント(労働法・税制・健康管理等)と認識しています。これらの課題解決に向けて立案した2023年度からの3年計画の中で、

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」

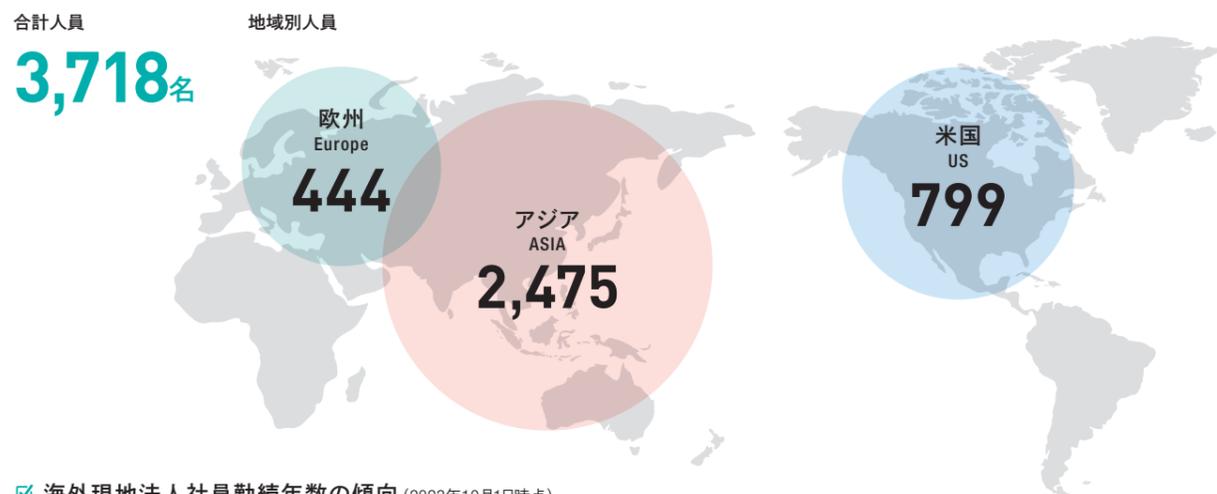
を大きな3つの柱とし、それぞれに重点施策を置き、各施策についてKPIを設定、進捗を管理し遂行しています。

これらの活動を通じ、引き続きグローバルでの人的創造性の最大化を図っていきます。

☑ 3つの柱と重点施策

戦略	重点施策
「タレントの可視化とマネジメント」	<ul style="list-style-type: none"> 海外現地法人の人的資本情報の可視化 ニーズに合った駐在員を計画的に送り出す仕組みづくり
「人材マネジメント基盤の整備」	<ul style="list-style-type: none"> HRデータガバナンスの確立 競争力あるモビリティポリシー
「リスクマネジメント力強化・体制の整備」	<ul style="list-style-type: none"> グローバル人事労務機能の役割特定とガバナンス体制確立、現地機能とのネットワーク構築 報酬面における市場競争力判断機能の確立・リスクマネジメント力強化 プロセスマネジメント業務集約・アウトソース推進

☑ 地域別社員数



☑ 海外現地法人社員勤続年数の傾向 (2023年10月1日時点)



人的資本の強化

独自性指標

データ対象範囲 ※1 DNP単体 ※2 日本国内DNPグループ ※3 海外DNPグループ

社員のキャリア自律支援と組織力の強化

指標	指標の解説	数値
マネジメントフィードバック・ストレスチェック相関係数 ※2 マネジメントフィードバック・エンゲージメントサーベイ相関係数	管理職のマネジメントの発揮度と、個人のストレス度・組織のエンゲージメントとの関連性指標	マネジメントフィードバック×ストレスチェック: -0.4573 マネジメントフィードバック×エンゲージメントサーベイ: 0.4153
主席・主幹専門職数と増加率 ※2	専門性を持つ社員がキャリアを事業の強みに結び付けている指標	2023年度 主席専門職 41名 主幹専門職 167名 合計 208名 2021年度比: 増加率 80%
社内人材公募 応募者数 ※2	社員自らが手を挙げてキャリアを選択するカルチャーを表す指標	2023年度 応募人数 368名
越境学習者数 ※2 (社内複業、社外副業・兼業、スタートアップ企業派遣、部門間越境コーチング制度利用者数)	部門や社内を超えてイノベーション創出をめざす指標	越境学習者数(社内複業、社外副業・兼業、スタートアップ企業派遣、部門間越境コーチング制度利用者数) 累計 696名

図1 マネジメントフィードバック(総合スコア) × ストレスチェック(総合健康リスク)

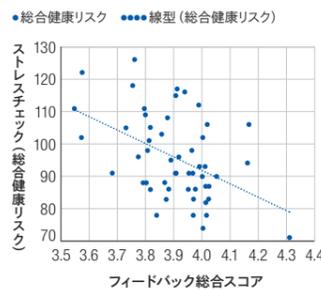


図2 主席・主幹専門職と増加率

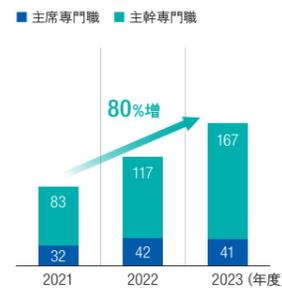


図3 社内人材公募 応募者数

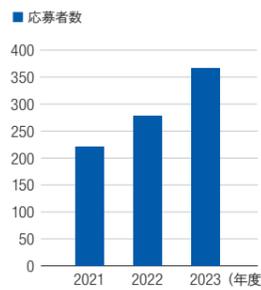


図4 越境学習者数

制度名	開始(年度)	累計利用者数
社内複業	2021	117
社外副業・兼業	2019	161
スタートアップ企業派遣	2023	7
部門間越境コーチング	2021	411
越境学習者 合計		696

社員の幸福度を高める健康経営

指標	指標の解説	数値
1.「こころの資本」、2.「心理的安全性」の改善状況 ※2	1. 社員の心理的資本の状況を表す指標 2. 組織の心理的安全性の状況を表す指標	1. こころの資本: Hope・Efficacy・Resilience・Optimismの各設問(4段階評価)で「そうだ」と回答した割合の平均値 2021年度比: 27.8%向上 2. 心理的安全性: 話しやすさ・助け合い・挑戦・個の尊重の各設問(4段階評価)で「そうだ」と回答した割合の平均値 2021年度比: 20.0%向上
エンゲージメントサーベイ「挑戦」指標伸び率 ※2	社員の挑戦心の醸成度と、組織の挑戦への支援度を表す指標	2021年6月比: 12.1%向上
DVO制度における1on1とチームMtg実施率と満足度・取組度 ※1	個の強みとチーム力を高めるDVO制度への取り組み活動を表す指標	2022 2023 ・1on1 実施率/満足度 43%/47% 57%/53% ・チームMtg 実施率/取組度 47%/46% 58%/55%
DNPウェルビーイング表彰 提案件数・手挙げ審査員数 ※2	DNPウェルビーイングの向上に向けて積極的に取り組んでいることを表す指標	2024年度 提案件数 168件 手挙げ審査員1,189名 (2023年度比 増加率 件数 32.2% 手挙げ審査員数 14.7%)

図5 1.「こころの資本」、2.「心理的安全性」の改善状況

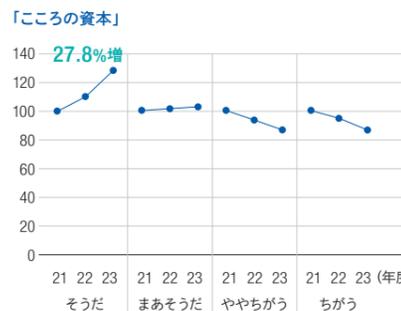
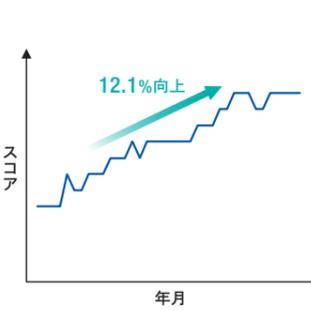
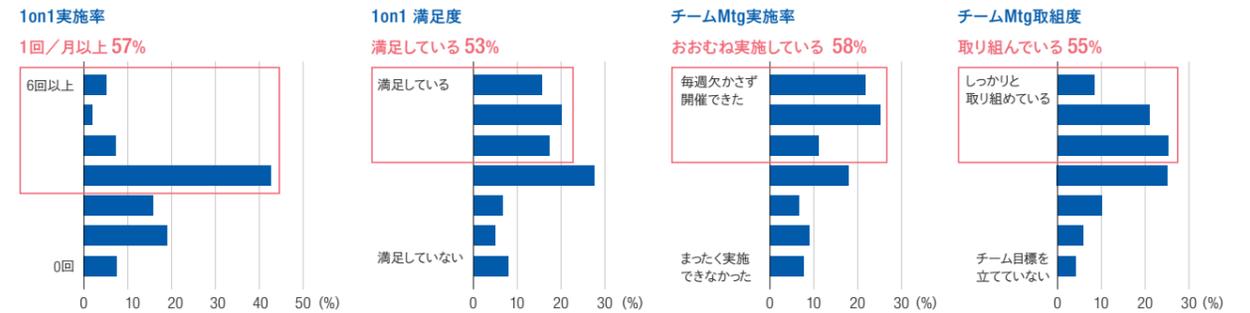


図6 エンゲージメントサーベイ「挑戦」指標



※こころの資本・心理的安全性ともに21年度のデータを100としたときの各年度の割合を算出

図7 DVO制度における1on1とチームMtg 実施率と満足度・取組度



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

指標	指標の解説	数値
高度専門人材採用者数 ※2 (プロフェッショナルスタッフ採用数+社外副業者受入数)	不定期採用・副業者受入を含む注力事業領域への人材採用状況を表す指標	高度専門人材採用者数 24名 社外副業者受入数 12名
DXリテラシー基礎教育: 受講計画と修了率 ※2	DXリテラシー基礎教育の修了者数および目標値に対する達成度	修了目標 2026年3月末 修了者数 27,500名 2024年3月末 修了者 24,408名 修了率 88.8%

多様な個を活かすD&I推進

指標	指標の解説	数値
第4回ダイバーシティウィーク: 参加者数 ※2	基調講演の参加者数	約14,000名
アンコンシャス・バイアス研修: 階層別修了率 ※2	「インクルージョンがあたりまえになっている」状態の実現に向けた指標	修了率 DNP社長・役員、DNPグループ社長 99% 事業部長・本部長 96% 部長 92%
スポンサーシッププログラム修了女性の昇任状況 ※1	女性登用のパイプライン形成状況を確認する指標	部長級以上 90%

グローバル人事労務戦略の推進

指標	指標の解説	数値
海外現地法人における女性管理職比率 ※3	組織のジェンダー多様性と女性のリーダーシップの推進度を表す指標	28%
海外現地法人におけるキーポジション数 ※3	事業戦略の実行と競争優位性維持に直結するポジション数を表す数値	98ポジション

図8 高度専門人材採用者数

区分	累計
高度専門人材採用数	24
社外副業者受入数	12
合計	36

図9 アンコンシャス・バイアス研修 2023年度 修了状況

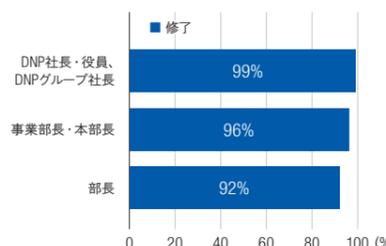


図10 スポンサーシッププログラム 修了女性の3年後昇任状況

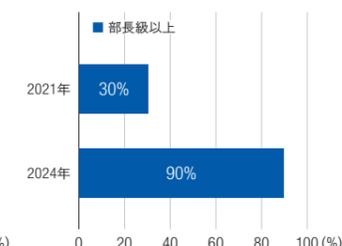
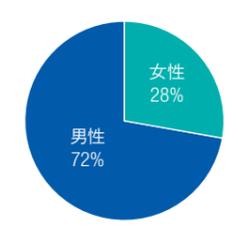


図11 海外現地法人における女性管理職比率



※比較可能性指標については、P102に一部記載しています。

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します

代表取締役副社長 山口 正登

DNPは、グローバルに通用する商材を増やし、継続的な成長をするために、長年培った独自の「P&I」(印刷と情報)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ます。そのために、新規事業の創出・新製品開発から生産技術の開発に至るまで、幅広い研究開発活動を続けており、

その活動は事業活動の原動力として機能しております。

研究開発の方針としては、私たち自身が「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」「基盤事業の強化と風土改革」「DX基盤の高度化」といったテーマを推進しています。研究開発関連の投資では、毎年300億円を超える規模を継続的に実施しており、事業の成長戦略に応じ増額しています。

例えば、生成AIなどDX(デジタルトランスフォーメーション)の役割がますます大きくなるのは確実です。デジタル技術を活用して生産性をいかに高めるかが社会の重要な課題になっています。その鍵を握るのが半導体であり、重点分野と位置付けて研究開発に力を入れています。

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ます。

また、オープンイノベーションによる産官学連携を国内外で進め、技術の獲得と事業開発を戦略的に推進しています。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、海外に向けたマーケティング

グ・研究開発・事業展開も強化しています。さらに、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の創出に努めています。そのために、社内で横断的に対話・交流し、新しいビジネスの種を創出する場を実現しています。

近年はまた、事業の成長と生産性の革新の両面で、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ます。

私たちは常に変革に挑戦し、「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」を実現するために、事業部門/研究開発部門/知財部門が三位一体となって推進していきます。

☑ 知的資本強化による企業価値向上へのつながり

知的資本強化の基本戦略

- 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
- 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
- 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
- DX基盤の高度化
データドリブン経営の実現と基盤の強化

具体的な非財務活動

- 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
- DNP独自の技術の強化
- オープンイノベーションによる技術の獲得、強化
- 既存顧客のニーズ調査
- 市場動向の調査・分析
- 特許戦略
- アカデミアとの連携
- オープンイノベーションの推進
- ライフ&ヘルスケア領域を中心にグローバル展開を加速
- 海外の研究開発体制の強化
- 「オールDNP」による知の集約による、基盤事業の強化と新製品開発
- 事業部門間連携による価値創出活動
- 新技術紹介など社内イベントの活用
- 明確な研究開発の目標設定
- 短中長期の研究開発体制の構築
- 研究開発の仕組みや制度の最適化
- 研究開発費の有効活用
- 挑戦する風土の醸成
- 新しい価値を創出する風土の醸成
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- モダナイゼーション、グローバルイゼーションを進め、デジタルICT基盤を強化
- データマネジメント基盤の利用拡大
データの民主化、データ活用の深化・拡大
- ICT人材・DX人材の確保・育成
- データマネジメント基盤の可視化・分析の深化を進め、持続的に基盤をアップデート
- 市民開発の推進

非財務活動の直接的な効果

- マーケットニーズの発見
- 重要課題の抽出
- 先手を打った特許出願
- アライアンス契約/ライセンス取得の推進
- 社外企業・スタートアップとの連携・出資の強化
- 新規研究開発テーマの創出
- DNP独自の技術力強化
- 海外連携先の増加
- 部門横断の新規テーマの増加
- 重点テーマの抽出
- 研究開発の効率化
- 挑戦する人の増加
- 既存技術の水平展開
- データ分析・考察精度の向上
- 業務効率化・意思決定の迅速化

社内外へもたらす間接的な変化/効果

- 取引先・顧客からの信頼獲得
- 参入障壁の確立
- 強いパートナーとの連携、新規パートナーの獲得
- グローバルでのコーポレートブランド力向上
- 市場への早期参入、新規市場への参入
- 競争優位性の確保
- 従業員満足度・定着率向上

財務・企業価値

- 既存事業の拡大
- 事業創出による社会への価値提供
- 収益力の向上
- 売上の増大

P&Iの強みと パートナー 連携の強化

知的資本の強化

新規事業創出と強み技術の強化

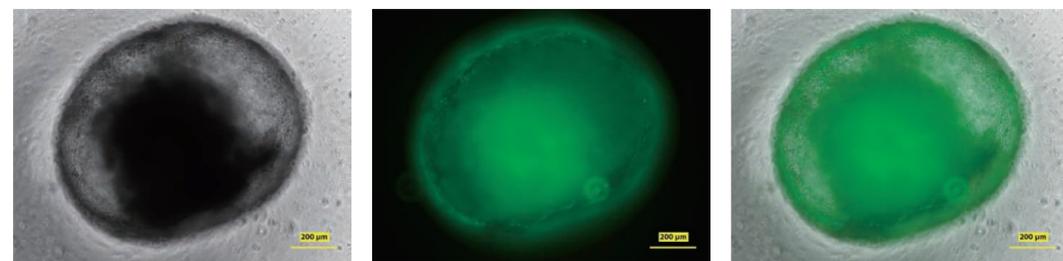
メガトレンドや事業機会を捉えた注力事業領域での新規事業創出

DNPは事業構造改革を推進し、注力事業領域への集中投資により事業活動によるさらなる利益の創出をめざしています。また、DNPとは異なる強みを持ったパートナーとの連携も強化しており、さまざまな事業で「No.1」を獲得していく戦略を推進しています。

例えば、メディカル・ヘルスケア関連では、2023年5月にシミックCMO株式会社を連結子会社とし、同6月からシミックグループと共同で、原薬から製剤までの一貫製造や付加価値型医薬品の開発等に取り組んでいます。

またDNPは、効率的な細胞培養に関する研究開発に長年取り組んでおり、国立成育医療研究センターとともに、

ヒトのES細胞（胚性幹細胞）やiPS細胞（人工多能性幹細胞）からミニチュア臓器の「ミニ腸」を試験管内で生成することに、2017年に世界で初めて成功し、現在は試験販売を行っています。2024年6月には、iPS細胞専門の韓国のバイオ企業であるNEXEL Co., Ltd.と、ヒトiPS細胞由来の心筋細胞の培養に関して技術提携を開始しました。これにより、新薬の研究開発に使用する高品質な細胞の大量製造法や人の臓器をチップ上に模擬的に再現した生体模倣システム（MPS:Microphysiological System）の開発をめざしていきます。



①ミニ腸の像 ②試薬を腸表面に投与 ③ミニ腸が試薬を腸内に吸収

DNP独自の技術の強化

DNPはこれまでも、強み技術の核となる印刷技術を、エレクトロニクス分野などさまざまな分野に応用・発展させ、事業拡大を図ってきました。それらに先行的に取り組むだけでなく、知的財産の戦略的獲得など、事業の差別化と独自技術の強化を図っています。

DNPは、2024年4月、UBEグループで有機・無機および高分子化合物の分析を行う株式会社UBE科学分析セン

ター（USAL）を連結子会社化しました。DNPは、付加価値の高い事業開発を支える技術の深耕や、技術の掛け合わせによる新しい価値創出、知的財産の戦略的確保等を目的に、知的資本の強化に努めています。開発に必要な分析・評価に強みを持ち、高度な分析技術や機器、専門人材を有するUSALとの連携により、知的財産の面から新製品開発の推進、ポートフォリオの強化につなげていきます。



USALが一部使用するUBE宇部研究所新館（山口県宇部市）



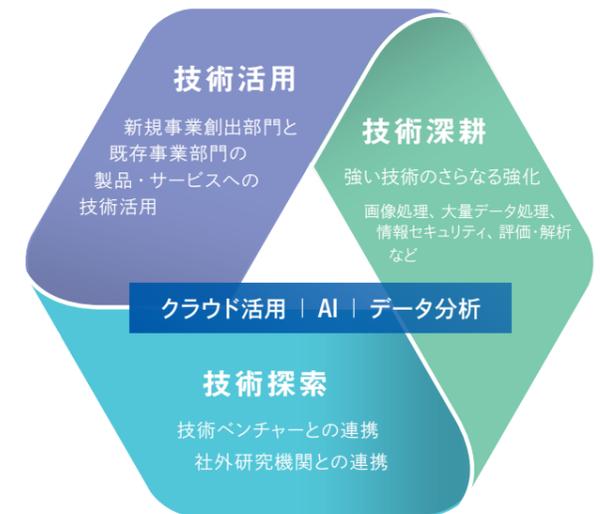
測定作業例

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、大学や研究機関など、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。

そのためには研究開発が重要で、その効率を高める手段として、機械学習や生成AIを積極的に取り入れていきます。我々の研究開発の一部を占める材料の設計では、マテリアルズ・インフォマティクス（MI）をすでに導入しています。



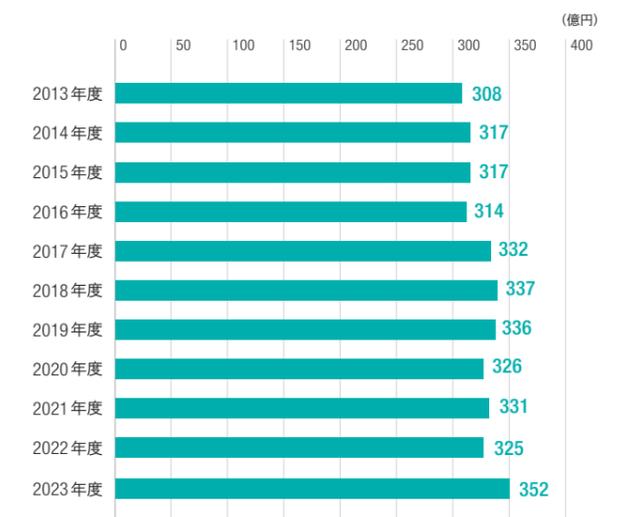
技術・研究開発の体制

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3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		
ライフ＆ヘルスケア	イメージングコミュニケーション	ABセンター	技術・研究開発本部
	Lifeデザイン（包装）		
	生活空間		
エレクトロニクス	モビリティ	技術開発センター	技術・研究開発本部
	高機能マテリアル		
	ファインデバイス		
新規事業分野			
		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行っています。2024年3月期は352億円の実績となり、2025年3月期には360億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。



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」(印刷と情報)を活かし、中長期の事業ポートフォリオ戦略のもと、ビジネスモデルの創出および変革を推進し、新たな価値として持続可能な社会に提供していきます。



「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。印刷プロセスで培った情報処理技術のなかで、特にメディア変換、画像処理・認識、情報セキュリティ、ビジネスプロセスの最適化等のコア技術を活かし、さまざまな事業を展開しています。

DX推進組織

「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DX推進組織として備えています。

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、各事業部門および新規事業開発部門、研究開発部門、情報システム部門と連携し、全社でDXを推進する施策を実施しています。



DX人材育成

事業や業務で培ったドメイン知識を活かしながらデジタル技術とデータを活用してビジネスを組み立てる人材を育成しています。DNPグループ社員約3万人が利用できる生成AI環境を活用し、業務部門主体の生成AIによる業務革新を進めています。DXリテラシーやデザインシンキングの教育による知識・スキルの向上と、アイデアソンやハッカソンによる挑戦するマインドの醸成を図っています。さらに、DXを推進する専門人材を強化するため、「ICTプロフェッショナル制度」やDX関連資格の取得奨励制度、アジャイル開発、クラウド、AI・データサイエンスなどのより専門性の高い実践的な教育を整備するとともに、専門人材を支える人材の育成も進めています。

オープンイノベーション推進

社会課題の解決や新たな価値の創出には自社だけでなく産官学との共創・協働が不可欠です。顧客やパートナーとの多様な知見や視点での対話からイノベーションを生み出す「P&Iラボ」、スタートアップや新興企業との共創を推進する「DNP INNOVATION PORT」などを活用し、新たな価値の提供を加速しています。

デジタルを活用した新製品・新サービスの創出

メタバースで新たな体験と経済圏を創出

印刷プロセスで培った「高品質な表現技術」と「大量の情報処理能力」を高詳細3D技術へと深化させ、XR空間の体験価値を向上しています。年齢や性別、国籍などによって分け隔てられることなく、リアルとバーチャルの双方を行き来できる新しい体験と経済圏を創出していきます。



不登校や日本語の指導が必要な児童・生徒向けのバーチャル空間



メタバース役所

生成AIを活用しパートナーと新たな価値を創出

DNP独自の強みと外部連携による新たな価値の創出をめざし、生成AIの可能性を探り、社外パートナーとの共創を推進しています。

印刷データの2次利用で培ったドキュメント構造の認識技術を高度化し、生成AIの回答精度を飛躍的に向上させる独自のデータ整形技術を開発しました。各種ドキュメントの加工・整形などの知識を活用したソリューションを展開していきます。



社内システムの革新とICT人材・DX人材の育成・拡充

データドリブン経営の実現と基盤の強化

企業を取り巻く環境や顧客ニーズが多様化・複雑化し、予測が困難な状況を機会と捉え、データの活用による迅速な経営判断を実現します。

デジタル化が進み、膨大な量の情報を一元的に蓄積・分析・可視化する「データマネジメント基盤」を構築し、データ民主化により、投資計画の可視化、営業における需要予測、サプライヤーリレーションシップ強化など、活用範囲を拡大しています。

「モダンナイズーション」「グローバルナイズーション」「AI・テクノロジーを活用した社員のデジタル活用能力拡充」とあわせて、DX基盤の高度化を進めていきます。



ノーコード開発で価値の創出を加速

アイデアや構想を早期に具現化することで、新製品・新サービスの創出や企業変革を加速します。ノーコード開発ツールを積極的に活用し、プログラミング未経験者がアイデアを出すだけでなく自ら実装する新たな業務プロセスを確立しています。本取り組みが評価され、「第2回日本ノーコード大賞」の優秀賞を受賞しました。

デジタルを活用し、既存の製品・サービスに新たな価値を付加

デジタルキーで安全・安心な生活を実現

認証・セキュリティ技術を活用し、従来の物理鍵ではなく、スマートフォンによる鍵機能を提供し、情報社会における安全・安心で豊かな生活を実現します。これにより、セキュリティと利便性を両立するスマートシティの実現を推進します。



写真に関連した新たな価値を提供

プリンターメーカーに供給する熱転写記録材の製造に、サービスを付加することで、生活者中心のビジネスモデルへのシフトを行っています。

プリントでのノウハウを活用し、証明写真から、マイナンバーカード交付申請、企業の社員証、Web会議やビジネスチャットの顔写真画像などと、さまざまなサービスを国内外に展開しています。

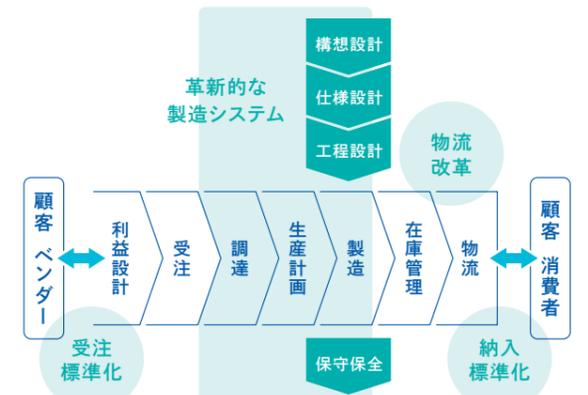


証明写真機「Ki-Re-i」

工場のスマート化による生産性の飛躍的な向上

デジタルツインによる生産の最適化とサプライチェーンマネジメント強化

労働人口減少による人手不足に対応した工場のスマート化に取り組んでいます。製造データの活用に加え、熟練技術者の暗黙知を形式知化したデータを活用することで生産ライン設計・運用の革新を図ります。バーチャル空間上で工場のシミュレーションを行うデジタルツインにより、生産ラインを飛躍的に最適化します。また、生産ラインからのデータ取得、蓄積、AIによる分析、生産ラインへの適用のサイクルを確立し、工場のスマート化を継続的に実行していきます。



物流2024年問題、自然災害や感染症リスク、カーボンニュートラルへの取り組み等へ包括的に対応するために、工場単独のスマート化に留まらず、サプライチェーン全体に高度なデータ活用を拡張します。生産計画の柔軟性と製品の市場投入までの時間短縮などを実現するとともに、省エネや資源循環、製品リサイクルなどの社会課題解決へ積極的に貢献します。

環境への取り組み

経済成長と地球環境が両立する社会をめざして

DNPグループは、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」を掲げるとともに、気候変動を含む環境問題への対応を重要な経営課題に位置付けています。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。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。また、それぞれの取り組みが社内外に

及ぼす効果・影響や、財務価値・企業価値向上との関連性の整理も進めており、より実効性の高い活動につなげていきます。

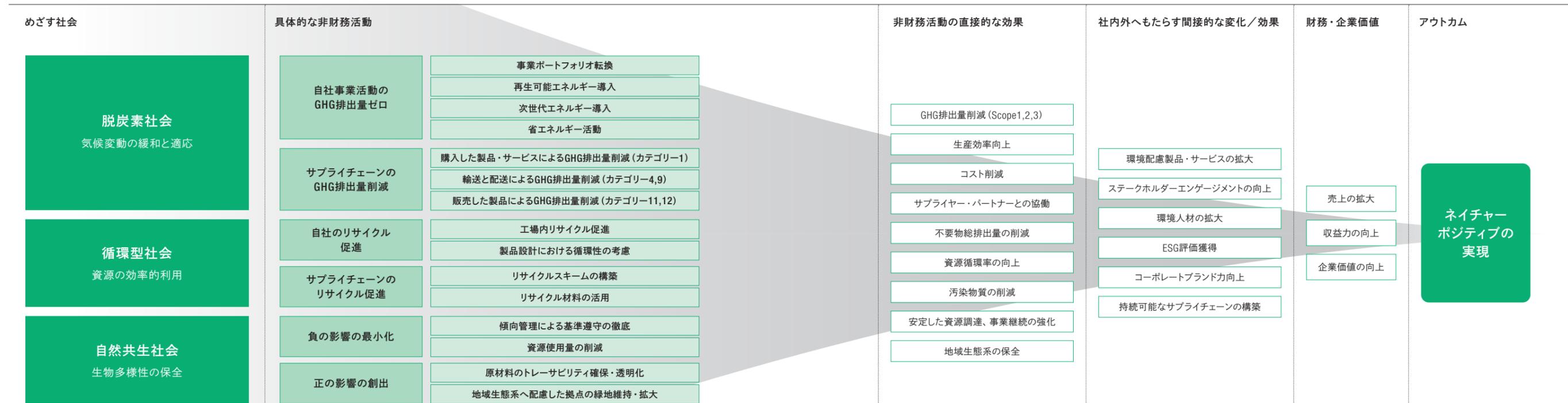
さらに、積極的な環境活動の成果として、2023年度実績は全ての環境指標で年度目標を達成し、特に注力している温室効果ガス（GHG）排出量の削減については、2030年度目標を前倒しで達成する見通しとなりました。2024年4月には各環境目標をより挑戦的な目標に更新し、環境保全・環境負荷の低減を一層推進することで、ネイチャーポジティブなバリューチェーンを実現していきます。

☑ 新たな環境目標

テーマ	[更新後] 中期目標 ターゲット年度：2030年度	[旧] 中期目標 ターゲット年度：2025年度（GHGは2030年度）
GHG排出量削減*	GHG排出量を2019年度比 46.2% 削減 (106万トン→57万トン)	GHG排出量を2015年度比40%削減 (120万トン→72万トン)
資源循環率向上	不要物全体で資源循環率 70% を達成	2015年度比5ポイント改善 (51.7%→56.7%)
水使用量削減	水使用量原単位を2019年度比 30% 削減 (6.71m ³ /百万円→4.70m ³ /百万円)	水使用量原単位を2015年度比35%削減 (8.82m ³ /百万円→5.73m ³ /百万円)
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	スーパーエコプロダクツの総売上高比率を10%に拡大

* GHG排出量削減目標は、パリ協定で定められた努力目標である「1.5°C目標（産業革命以降の温度上昇を1.5°C以内に抑える水準の目標）」に準じ、「基準年度比で年率4.2%の削減」とする。また、M&A等による組織・体制の変化などを考慮し、基準年度の数値を見直している。

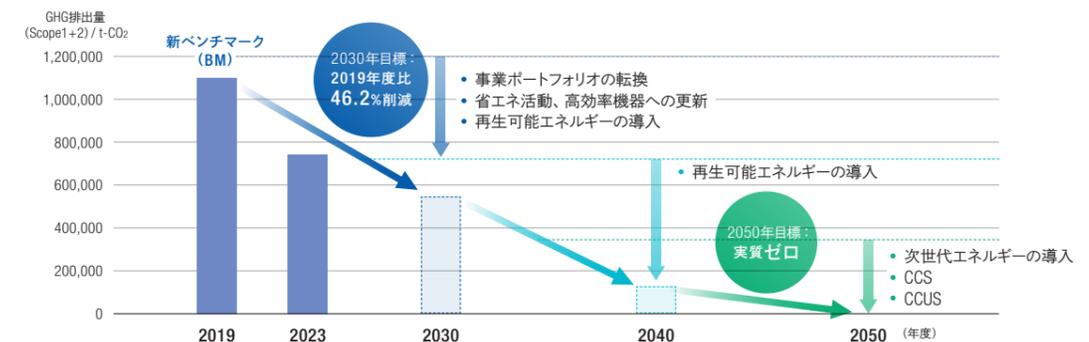
☑ 環境への取り組みによる企業価値向上へのつながり



2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ更新

「DNPグループ環境ビジョン2050」に掲げる「脱炭素社会」の実現に向けて、2050年までに事業活動に伴う自社拠点でのGHG排出量を実質ゼロにするためのロードマップを描いています。今回、GHG排出量の削減目標を引き上げたことに合わせて、ロードマップについても国際基準である「1.5°C目標」に準じて見直しました。この挑戦的な目標の達成に向けて、今後も再生可能エネルギーや省エネ設備の導入を促進していきます。

☑ 2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ



再生可能エネルギー導入の促進について

DNPは、各拠点で再生可能エネルギーによる電力の導入を進めています。2023年にはDNPファインオプトロニクス三原東工場（広島県）等に導入し、2024年にはDNP市谷鷹匠町ビル・DNP市谷左内町ビル（東京都）、DNPテクノバック泉崎工場（福島県）、2025年には本社であるDNP市谷加賀町ビル（東京都）への導入を予定しています。

省エネ設備導入の促進について

DNPは、省エネ効果の高い設備への投資を優先して行っていくため、設備選定時にインターナルカーボンプライシング（ICP）を活用しています。2024年4月、炭素排出量をより重視した設備の選定・導入を促進するため、CO₂1トンあたり3,000円から20,000円に引き上げました。

環境への取り組み

「DNPグループ環境ビジョン2050」の実現に向けて



近年、人間活動による自然環境への影響が国際的な問題として注目されるようになり、複合的な環境課題への対応がより強く求められるようになってきました。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。

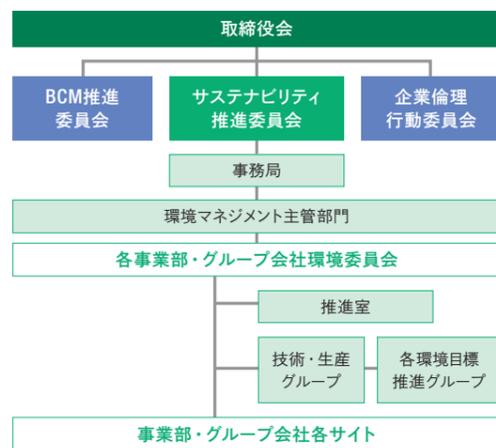
DNPは、「DNPグループ環境ビジョン2050」の実現に向けて、環境課題の解決に向けた取り組みを推進しています。また、事業活動による自然環境への影響を評価し、環境への取り組みを拡充させるため、国際的な枠組みであるTNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)の開示提言に賛同しました。TCFD (Taskforce on Climate-related Financial Disclosures)が提言するフレームワークを活用した情報開示に加え、TNFDの提言に基づき、情報開示の質と量の充実に努めることで、ステークホルダーとの対話をより深めていきます。

ガバナンス

DNPは、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3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めざす「企業倫理行動委員会」と連携することで、全社的リスクを網羅し、柔軟で強靱なガバナンス体制を構築しています。

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

を行ってしています。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、変動要素によるマイナスの影響（リスク）を最小限に抑えとともに、プラスの影響（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、経営会議で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

環境課題に対す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、気候変動については、国際的な機関が公表している複数のシナリオを用いて評価を実施しました（P68参照）。また、DNPのバリューチェーンにおいて自然資

本への依存とインパクトが大きい自社事業拠点の製造プロセスにおけるインプット・アウトプットについて分析を進めています。

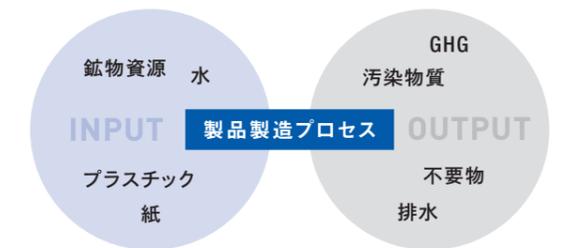
これらの情報を基に設定したシナリオから、環境関連の

リスクと機会を特定し、定性的・定量的な財務影響と、影響を受ける期間について、評価を実施しました。今後は、公開されている分析ツールやTNFDが提供するガイダンス

を活用することでシナリオ分析を深化し、想定される環境関連のリスクに対する事業活動のレジリエンスを中長期的に高めていきます。

依存とインパクト

DNPは、自社の主力製品の製造プロセスにおいて、特に「紙（森林資源）」「水」「鉱物資源」「プラスチック（石油資源）」の自然資本に依存していると捉えています。例えば、雑誌・書籍やパンフレット等に使用する紙は森林資源に、医薬品や半導体関連部材の製造プロセスでの直接利用や紙の抄紙工程での間接利用により水に依存しています。また、リチウムイオン電池用バッテリーパウチや包装材には、原材料として鉱物資源やプラスチックを利用しています。さらに製品の製造プロセスの過程で、大気への排出（GHG、VOC、SOx、NOx）や水域への排出（排水、窒素、リン）に加え、プラスチックを含む不要物を排出しており、これらが環境に対する負のインパクト要因になると考えています。



主な自然資本	DNPの主な製品・サービス
紙	雑誌・書籍、パンフレット、包装材
水	医薬品、半導体関連部材
鉱物資源	包装材、リチウムイオン電池用バッテリーパウチ
プラスチック	ICカード、包装材、建材用化粧シート

※各種環境データ詳細は「DNPグループ環境報告書2024」を参照

環境関連のリスクへの対応

移行リスク

移行リスクとしては、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、DNPは操業コストの増加を見込んでいます。これに対し、環境負荷と付加価値を考慮した事業ポートフォリオの転換を進めています。また、2050年までに自社拠点での事業活動に伴うGHG排出量実質ゼロをめざし、2030年までの中期環境目標を定めており、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積極的な導入を進めています。

プラスチックに対する規制強化や国際条約の検討も進んでおり、循環経済への移行が加速すると考えています。DNPは、特に資源循環率が最も低いプラスチックの資源循環に注力しており、製品構成の単一素材化の推進や廃棄する素材の細分化によるマテリアルリサイクル化、企業連携によるケミカルリサイクル技術の確立等に取り組んでいます。

水資源の枯渇や深刻化する水質汚染等により、関連する法規制も強化される可能性があります。DNPは製造工程の最適化や工程見直し等による水使用量の削減や循環利用の拡大、雨水の利活用等、水資源の有効利用を進めています。また、環境保全全項目（大気、排水、臭気、騒音、振動）で法規制より厳しい自主管理基準を設けており、環境リスク要因となる汚染物質の低減や化学物質の適切な管理を行っています。

さらに、サプライチェーン全体でサステナビリティが重視されるなか、DNPはサプライチェーン上の環境・人権デューデリジェンス（DD）の義務化が進むと考えており、調達ガイドラインに基づくサプライヤーエンゲージメントを強化しています（P72-73参照）。また、森林破壊ゼロに向けて、生態系への依存と影響の大きい紙の調達においては、持続可能な森林資源の維持を目的とする「印刷・加工用紙調達ガイドライン」に基づき、原材料のトレーサビリティの確保や合法性の確認を進めています。

物理的リスク

物理的リスクとしては、短期的な急性リスクとして、豪雨災害や森林火災の頻発・激甚化を想定しており、操業停止やサプライチェーンリスクなどが生じる可能性を考慮しています。中長期的な慢性リスクとして、平均気温の上昇や水需給の変化、生物多様性の損失による操業コストの増加、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。特に国や地域によってリスクの程度が異なる水リスクについて、海外拠点を含めた製造拠点におけるウォーター・フットプリント・ネットワーク評価ツールやWRI (World Resources Institute) が提供するAquaduct、IPCCが公表する気候変動計画を活用した地域単位での評価を実施し、水リスクの高い製造拠点として東南アジアの4拠点を特定しています。リスクへの対応として、非常

環境への取り組み

用電源設備の設置、倉庫などの床上げ、止水板設置、施設移転などの設備投資による災害対策を行っています。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。

☑ シナリオ分析において参照した公表シナリオ

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。

☑ 環境関連のリスク

種類	DNPに対する財務などへの影響					
	シナリオ	シナリオドライバー	リスク	影響期間	影響度	可能性
物理的リスク	急性リスク 大雨・洪水などの風水害、土砂災害、森林火災の増加	災害時の操業停止	<ul style="list-style-type: none"> 製造遅延・停止による収益の減少 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等) 	短期	中	大
		サプライチェーンリスク	<ul style="list-style-type: none"> 製造および出荷遅延による収益の減少 原材料の調達コスト増加、供給停止 	短期	中	大
	慢性リスク 気温の上昇、長期的な熱波	平均気温の上昇に伴う操業阻害	<ul style="list-style-type: none"> 製造遅延・停止による収益の減少 自社従業員の安全衛生対策費の増加 	中期	中	大
		新規病原体のパンデミック	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー費用の増加 設備投資の増加 	中期	中	大
		冷房需要の拡大によるコストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 製造遅延・停止による収益の減少 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等) 	中期	中	大
河川流域などにおける水害の増加	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	<ul style="list-style-type: none"> 製造遅延・停止による収益の減少 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等) 	中期	中	大	
移行リスク	生物多様性の損失の加速	天然資源の枯渇によるサプライチェーンの寸断	<ul style="list-style-type: none"> 製造および出荷遅延による収益の減少 原材料の調達コスト増加、供給停止 	中-長期	中	大
		淡水供給不足に伴う操業阻害	<ul style="list-style-type: none"> 製造遅延による収益の減少 複数拠点での生産体制構築 	短期	中	大
	干ばつなどによる水資源の損失	サプライチェーンリスク	<ul style="list-style-type: none"> 製造および出荷遅延による収益の減少 原材料の調達コスト増加、供給停止 	短期	中	大
		削減目標の引き上げの義務化	<ul style="list-style-type: none"> 設備投資の増加 インテグラ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	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー導入に係る設備投資の増加 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
政策	脱炭素社会への移行	排出権取引制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> 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
		炭素税の導入	<ul style="list-style-type: none"> 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-CO₂と仮定し、費用を試算：約144億円/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	<ul style="list-style-type: none"> 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
	排出量報告義務の強化	<ul style="list-style-type: none"> 排出量の把握精度の厳格化 開示媒体の増加 	短期	-	大	
		化学物質管理規制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 化学物質管理の徹底 代替素材への切替え 	短-中期	中	中
ネイチャーポジティブ経済への移行	環境デュー・デリジェンス実施の義務化	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン管理の厳格化 原材料トレーサビリティ強化 専門知識を有する人材不足 	短期	中	大	
	循環経済への移行	プラスチック規制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 原材料のトレーサビリティ規制強化 リサイクル材高騰によるコスト増大 既存製品の設計見直し 市場からの淘汰 	短-中期	中	中
市場	顧客行動の変化	環境に配慮していない製品・サービスの淘汰	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷低減への対応不足による市場の喪失と収益の減少 代替素材への切替え 調達コストの増大 事業ポートフォリオの再編 	中期	大	中
		新規技術開発に対する投資の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 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と収益の減少 事業ポートフォリオの再編 	中期	中-大	中
技術	環境配慮技術への移行	ネイチャーポジティブに向けた技術革新の加速	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷低減への対応不足による市場の喪失、取引減少による収益の減少 人材流出 採用コストの増加 事業ポートフォリオの再編 株価下落、投資対象からの除外 	短-中期	大	中
		ステークホルダーの懸念の増大	企業イメージの悪化	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷低減への対応不足による市場の喪失、取引減少による収益の減少 人材流出 採用コストの増加 事業ポートフォリオの再編 株価下落、投資対象からの除外 	短-中期	大

設定したシナリオから、事業計画を踏まえ、ステークホルダーや事業に与える影響の大きさ、影響が及ぶ期間、影響が発生する可能性の観点で、リスクと機会について評価を実施した。
 【影響期間】短期：0-5年、中期：5-15年、長期：15年以上以降 【影響度】大：100億円規模、中：10億円以上、小：10億円未満 【可能性】影響が発生する可能性：大 > 中 > 小

事業機会の創出

ネイチャーポジティブの実現に向けた統合的な対応を求める社会的・経済的な志向は、環境配慮製品・サービスへの需要や市場をさらに拡大させ、関連する技術への移行や開発促進がますます求められるとDNPは考えています。このような変化に対して、「P&I」(印刷と情報)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5つの注力事業領域を設定しています。これらの注力事業では、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のサービス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におけるCO₂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CO₂認証システム」を展開しています。環境関連リスクの顕在化への

適応に対しては、低温・定温での長時間物流をサポートする「DNP多機能耐熱ボックス」等の独自のコンバーティング技術を活かした製品・サービス、コミュニケーションの多様化に伴う情報流通を支える「5Gフィルムアンテナ」等の機能性フィルムの用途拡大を進めることにより、経済活動と地球環境が両立した社会の構築に貢献します。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。

さらに、生物多様性の保全活動として、DNPは各事業拠点周辺と、いきものがつながら「事業所内の緑地づくり」に力を入れています。動植物の乱獲、天敵や外来種の侵略による食害リスクが少ない事業所内という利点を活かした絶滅危惧種の保全活動をはじめ、地域生態系と調和した緑地の創出を行っています。地域社会を含むさまざまなステークホルダーとのコミュニケーション活動にも活用しており、事業所緑地を通じて、ネイチャーポジティブなバリューチェーン構築に向けたエンゲージメント活動を推進しています。

☑ 環境関連の機会

種類	DNPに対する財務などへの影響						
	シナリオ	シナリオドライバー	機会	影響期間	影響度	可能性	
市場	顧客行動の変化	環境配慮製品・サービスの需要向上	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮製品・サービスの開発促進と市場拡大 ▶2030年度スーパーエレクトロニクス売上高比率30% 製品ライフサイクルにおけるCO₂排出量算定による優位性の確保、算定ビジネスの拡大 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、紙等の活用による市場拡大 	短-中期	大	大	
		循環経済への移行	トレーサビリティ情報流通	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ関連製品・サービスの市場拡大 原材料トレーサビリティ確立に伴う製品・サービス優位性の確保 サプライチェーンデータ連携基盤による業務効率化 	短-中期	中	中
	資金調達	脱炭素社会への移行	排出権取引制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> 排出量の削減による排出権取引の売却益 	中期	小	大
		金融市場の変化	環境課題のインパクト投資の拡大	<ul style="list-style-type: none"> グリーンボンド発行による資金調達 	中-長期	小	小
企業のパフォーマンス	資源効率	顧客行動の変化	環境配慮製品・サービスの需要向上	<ul style="list-style-type: none"> 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、紙等の活用による市場拡大 	短-中期	大	大
		自然に対する負のインパクトの回避・軽減	自然資本の効率的利用	<ul style="list-style-type: none"> 自然資本使用軽減に資する製品・サービスの需要拡大 (PETボトル用無菌充填システム等) 自然資本使用回避に資する製品・サービスの需要拡大 (紙の書籍から電子書籍へのデジタル化推進等) 	短-中期	大	大
	製品とサービス	環境配慮技術への移行	ネイチャーポジティブに向けた技術革新の加速	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮製品・サービスの早期開発による市場の獲得・ライセンス収入の増加 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 (ワイヤレス充電器、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・塗装代替フィルム等) ▶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 半導体需要拡大に伴う低炭素製造技術の普及 (ナノインプリントソングラフイ等) 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	大	大
		ライフスタイルの変化	対人コミュニケーションの多様化	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーの需要拡大 太陽光発電関連製品の売上拡大 	短-中期	中	大
		平均気温上昇	温度制御技術の需要拡大	<ul style="list-style-type: none"> 対人コミュニケーションの多様化 ライフスタイルの変化を支える製品・サービスの需要拡大 (メタバース、遠隔医療・教育等) 	短-中期	中	中
評判資本	ステークホルダーの意識変化	企業イメージの向上	<ul style="list-style-type: none"> 光や温度を制御する機能性フィルムを用いた製品の売上拡大 新薬開発の加速 	短-中期	中	大	
	脱炭素社会への移行	排出権取引制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> メディアカル・ヘルスケア事業の売上拡大(新薬開発支援、再生医療等) 	短-中期	大	大	
持続可能なパフォーマンス	持続可能な資源の利用	脱炭素社会への移行	再生可能エネルギーの需要拡大	<ul style="list-style-type: none"> 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 投資家評価の向上 	短-中期	大	中
		ネイチャーポジティブ経済への移行	サプライチェーンにおける環境負荷の定量評価の需要の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 排出量削減への積極的な企業姿勢の訴求 	中期	小	中
	生物多様性の保全	昆明・モントリオール生物多様性枠組の推進	30by30目標達成の実現	<ul style="list-style-type: none"> 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 製品ライフサイクル評価システム構築による優位性の確保、算定ビジネスの拡大 	中期	中	大
			企業緑地活動(東京都新宿区「市谷の社」におけるエンゲージメント活動等) 植林事業への投資、森林保全のための間伐費支援	長期	小	大	

環境への取り組み

指標と目標

DNPは、2050年カーボンニュートラル実現に向けて、2030年までの中期目標を掲げています。積極的なGHG排出量の削減活動により、2023年度実績で計画を上回る進捗となり、2024年4月、より挑戦的な目標に更新しました。国際基準である「1.5℃目標」に準じて、2030年までに2019年度比46.2%削減することを掲げ、一層削減活動を加速させていきます。具体的には、インターナルカーボンプライシング(20,000円/t-CO₂)を活用した高効率機器の導入や、再生可能エネルギーの導入などを進めていきます。またサプライチェーン全体における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等を進めるとともに、代替品の活用や製品単位の削減に向けた連携活動を進めています。

循環型社会の構築に向けては、資源の効率的な利用を進

めており、2030年度に自社事業活動による不要物全体での資源循環率70%の達成をめざしています。特に、資源循環率が最も低いプラスチックを中心に、マテリアルリサイクル・ケミカルリサイクルを進めています。また、水使用量についても、新たな目標として2030年水使用量原単位2019年度比30%削減を掲げ、エレクトロニクスなど大量の水を必要とする部門での製造工程における使用量最適化や工程の見直し、ロス削減に努め、効率的利用を推進していきます。

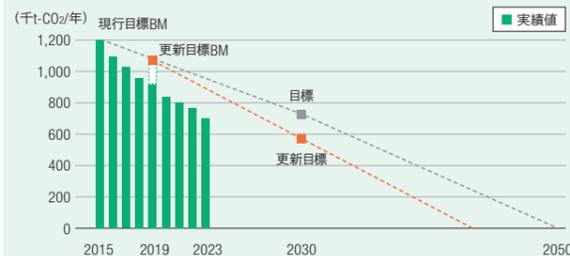
製品・サービスによる環境負荷軽減への貢献と事業機会の拡大に向けては、DNP独自の基準により特定した環境配慮に優れた製品・サービスである「スーパーエコプロダクツ」が着実に売上高比率を伸ばしてきました。2030年目標の売上高比率を10%から30%に大きく引き上げ、ネイチャーポジティブの実現に貢献する製品・サービスを拡大していきます。

☑ 2030年度に向けた4つの指標と新目標

GHG排出量

GHG排出量 (Scope1+2) を2019年度比46.2%削減

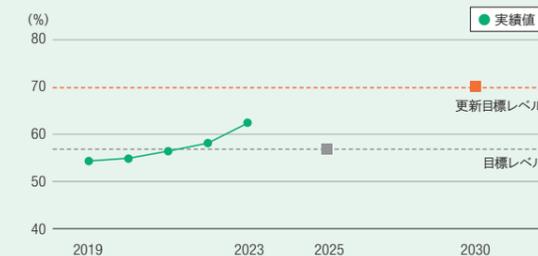
ポートフォリオ転換、省エネのさらなる推進、再エネの導入によりGHG排出量を削減し、カーボンニュートラルの実現に貢献します。



資源循環率

資源循環率70%の達成

プラスチックのリサイクルスキーム確立に注力し、資源循環率を向上させて資源の有効利用をめざします。



水使用量原単位

水使用量原単位を2019年度比30%削減

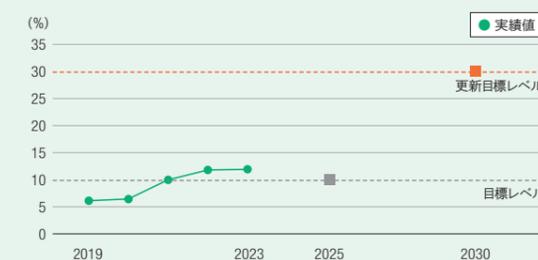
水使用量の多い事業部門を中心に、効率的利用を推進します。地域性リスクも考慮し、活動を推進していきます。



スーパーエコプロダクツ総売上高比率

スーパーエコプロダクツの総売上高比率30%の達成

ライフサイクル全体で環境負荷の低いDNP製品を市場に提供することで、持続可能な社会形成に貢献していきます。



※GHG排出量と水使用量原単位は、M&Aおよび法改正によりBMを見直し

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」として10項目を定め、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。ライフサイクル全体における環境負荷低減の取り組みを点数評価し、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、総売上高比率を指標として設定しています。さらに、LCA(ライフサイクルアセスメント)を活用した環境負荷の定量化も進めており、製品・サービスを通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

環境配慮製品・サービスの開発指針

環境汚染物質の削減	省資源・省エネルギー	持続可能な資源採取	長期使用が可能	再利用可能
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	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	天然資源の持続可能な活用	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	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・再利用システムを確立
リサイクル可能	再生素材の利用	処理・処分の容易性	環境負荷の見える化、生物多様性の配慮	環境教育・啓発の支援、促進
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	回収・再生された素材や部品を多く利用	焼却施設や埋立処分場にてできるだけ負荷をかけないように配慮	低減すべき負荷の見える化、生物多様性への配慮	持続可能な社会づくりへの貢献

都市における新しい森づくり「市谷の杜」

DNPは、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。かつてこの地に広がっていた武蔵野の雑木林をイメージし、落葉広葉樹を中心に常緑樹を織り交ぜた多様性あふれる自然の森として、現在は総敷地面積の約3割に当たる15,000m²を緑化しています。今後も引き続き、地域の人々とのコミュニケーションも深めながら、「市谷の杜」全体を成長させるとともに、より良い街づくりを進めていきます。

環境省による「自然共生サイト」の認定を取得

2023年10月に、環境省が定める「自然共生サイト」として「市谷の杜」が認定されました。これは環境省が30by30*1目標の実現に向けて推進している取り組みです。生物多様性の保全が図られている区域を「自然共生サイト」として認定し、認定区域は「OECM**2」として国際データベースに登録されています。

第43回「緑の都市賞」の「国土交通大臣賞」を受賞

2023年10月に「市谷の杜」が公益財団法人都市緑化機構が主催する第43回「緑の都市賞」の「国土交通大臣賞」を受賞しました。地域在来種からなる緑地づくり、人工地盤上の肥沃な土壌による緑化、社員による積極的な維持管理体制が評価されました。



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

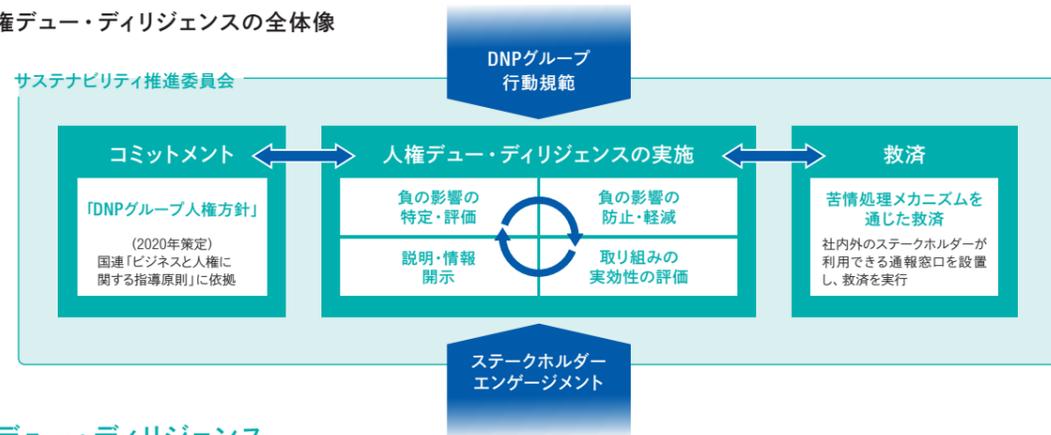
サプライチェーン全体でのリスクマネジメント強化

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「人間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"> 社会貢献活動の推進 企業倫理・コンプライアンスの徹底 AI倫理の徹底 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