

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

私たちは、こうした“人に対するDNPグループの普遍的・

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

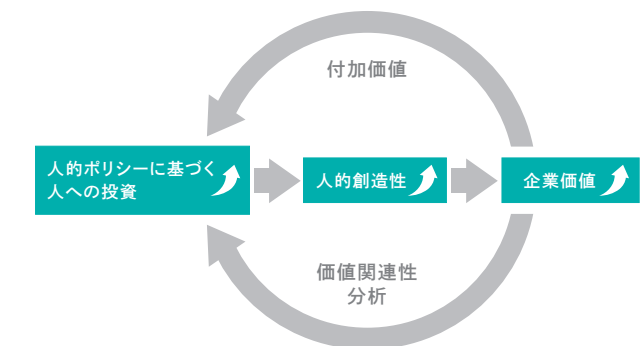
加えて、価値創出の要であり成長の原動力である「人的資本」の強化にあたり、「人への投資」が企業価値向上に貢献する「好循環ループ」の確立に向け、「人的創造性（付加価値生産性）」をグローバルで飛躍的に高めていくことを社内外に宣言しました。この実現に向けて「4つの重要課題」を特定し、個々の具体策を定めて取り組みを加速させています。また、人への投資や多様な人事施策が人的創造性や財務価値、企業価値の向上に結びついているかを確認するため、DNP独自の「価値関連性分析」を行い、実効性の向上につなげています。

事業戦略と人材戦略のさらなる連動に向けては、【経営戦略・事業戦略を実現するための人材像（マインド）】【戦略的に伸ばす事業の担い手としてのめざすべきキャリア（職種）】【重点事業を担う人材に必要な能力やスキル】の

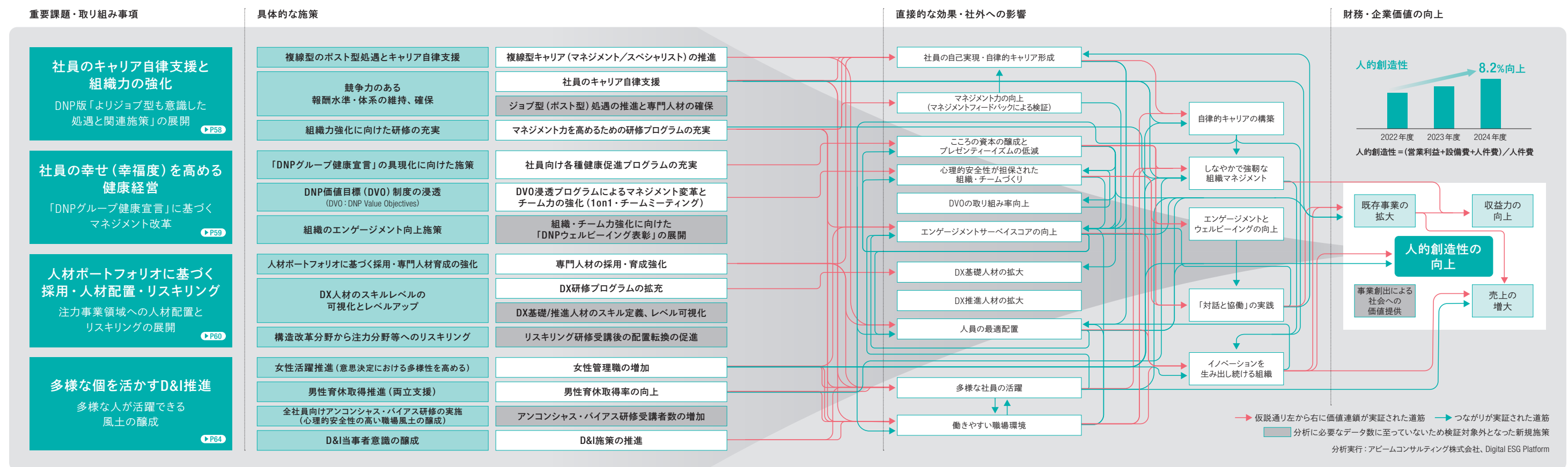
3つを明確化し、経営戦略・事業戦略の実行に必要な人材像と、社員一人ひとりがめざすべきキャリアや必要なスキルを可視化していきます。

こうした取り組みの結果、2024年度の人的創造性が2022年度比で8.2%向上するなど、人的資本に関する指標は着実に伸長しています。これに安心することなく、「全ての社員が変革を実感できる状態」になるまで、これからも積極的かつ継続的にさまざまな取り組みを推進します。「人への投資」で「人的創造性」を高めて企業価値の向上につなげる「好循環ループ」を実現し、DNPグループの最大の強みである人的資本をさらに向上させてまいります。

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



人的資本の強化

社員のキャリア自律支援と組織力の強化

「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」を後押しする施策を導入・展開しています。DNP独自の「価値関連性分析」によって、キャリア自律を支援する各制度とエンゲージメント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りました。これを受けて、自律的キャリア形成を支援する取り組み・制度のさらなる充実を図っています。個の強みを伸ばしていくこれらの施策に加え、強みをさらに活かすマネジメント力の向上や組織風土の醸成にも継続して取り組んでいます。

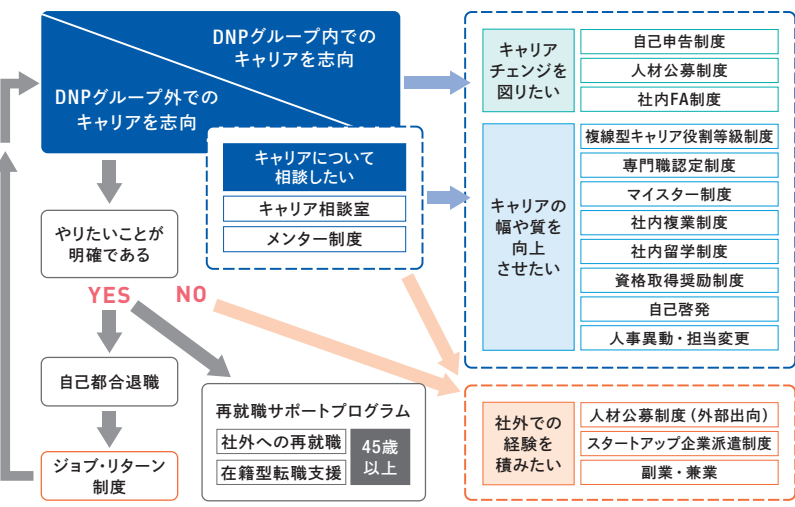
戦略・施策

DNP版「よりジョブ型も意識した処遇と関連施策」

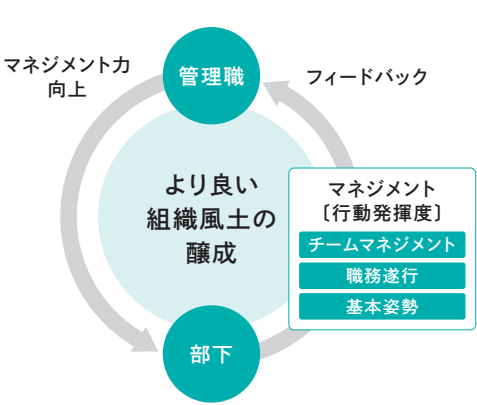
「自律的なキャリア形成」と「挑戦」を後押しする施策のひとつとして、メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用の双方のメリットを活かした独自のハイブリッドな「キャリア自律型」の仕組みであるDNP版「よりジョブ型も意識した処遇と関連施策」を展開しています。具体的には、マネジメント（管理職）またはスペシャリスト（専門職）のどちらかを自律的に選択できる複線型の役割等級制度を基盤とし、それぞれの職務・職位をより重視した等級格付などを実施しています。部下から管理職に対するマネジメントフィードバックでは、マネジメント力の発揮状態を定期的に可視化して、管

理職自らの課題発見を中心とした気づきにつなげています。これにより、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に浸透させています。また、社員本人の主体的・自律的な意思を重視し、従来からの「人材公募制度」に加え、未経験の職種にも安心して挑戦できる「研修付き人材公募」や、意思決定のスピードやマネジメント手法等がDNPと大きく異なる他社に出向ができる「スタートアップ企業派遣制度」を展開するなど、継続的に制度を拡充しています。

キャリア自律支援制度



マネジメントフィードバック



組織力強化に向けた研修の充実

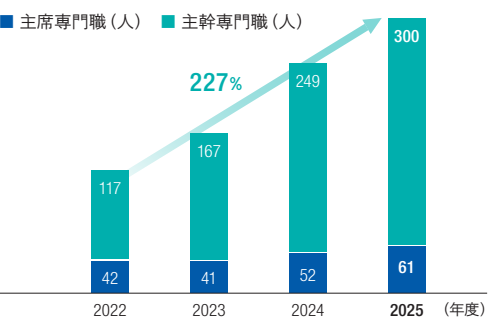
次世代経営リーダーの育成を目的とした「エグゼクティブリーダーシップ&マネジメント研修（ELM研修）」を通じて、経営リテラシーの習得や、リーダーシップおよびマネジメントのスキルの強化を図っています。また、この研修の対象

者に人事ローテーションを実施し、複数の部門で経験を積ませることで、より広い視野と高い視座を持つ経営リーダーを計画的に育成しています。

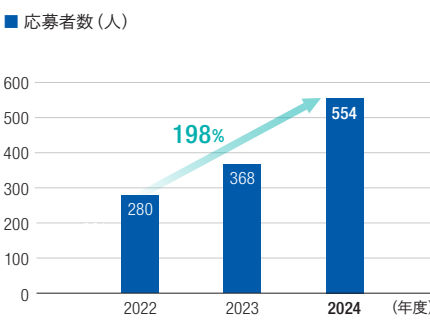
指標

指標	指標の解説	数値
主席・主幹専門職と増加率	組織力強化に向けた専門人材の増強度合いを示す指標	2022年度比：227%
社内人材公募 応募者数	自律的キャリア支援制度の活用状況を示す代表的指標	2022年度比：198%

主席・主幹専門職と増加率



社内人材公募 応募者数



社員の幸せ（幸福度）を高める健康経営

DNPグループでは「健康と安全はすべてに優先する」という理念のもと、「DNPグループ健康宣言」に基づく健康経営を行っています。また、昨年から「健康」と「安全」に「幸せ（挑戦心・信頼感）」の要素を加えた「DNPウェルビーイング」を定義した上で全社的に共有し、1on1ミーティングやチームミーティングを通じて「挑戦」を促し、信頼関係のある組織づくりを行っています。健康リスク低減やエンゲージメント向上の継続においては、測定データやアンケートなどの定量・定性データに基づいた課題の見える化とフォローアップを行い、設備や環境の改善対策とあわせて、社員一人ひとりが主体的に参加する風土のさらなる醸成を進めていきます。

戦略・施策

社員の幸せを高める健康経営戦略と重点施策

「DNPグループ健康宣言」では、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。

1. チーム力強化とマネジメント変革の推進

- DNP独自の価値目標制度(DNP Value Objectives: DVO)を展開し、1on1ミーティング・チームミーティングと3点セットで運用することで、一人ひとりの「挑戦」を促すとともに、それを支える組織の「信頼関係」の構築を図る



人的資本の強化

2. 企業価値向上への基盤となる活力ある職場風土づくり

- 「心身の健康」「安全で快適な職場環境」「幸せ(挑戦心・信頼感)」の3要素が満たされた「個人も組織も良好な状態」を「DNPウェルビーイング」と定義し、全社員がめざす状態として共有
- 「DNPウェルビーイング」をDNPグループ全体に浸透するため、「DNPウェルビーイング表彰」を実施

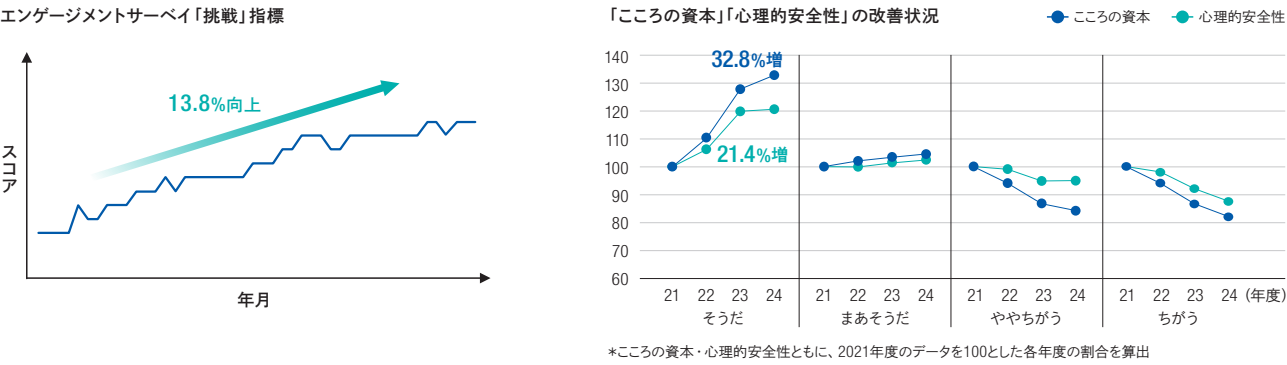
3. 組織課題の可視化と施策実施によるDNPウェルビーイングの向上

- エンゲージメントサーベイを活用して組織の課題を可視化し、対話を通じて働きがいの向上を図る
- 製造職場のコミュニケーションエリアの整備によるエンゲージメントとウェルビーイングの向上を図る
- 社員の健康保持増進施策として、健康測定やウォーキングイベント等の各種イベントを定期的開催
- 健康診断を起点としたハイリスク者対応と生活習慣改善の両軸でのフォローアップを実施
- 女性特有の健康関連課題やがん教育など健康リテラシーの向上をeラーニング等で支援

指標

社員の幸せを高める健康経営戦略と重点施策に基づき、以下の指標を掲げ、各項目を前年より改善することを目標に施策を実施しています。

指標	指標の解説	数値
エンゲージメントサーベイ「挑戦」指標伸び率	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	2022年度比：13.8%向上
DNPウェルビーイング表彰 提案件数・手挙げ審査員数	DNPウェルビーイングの向上に向けた積極的な取り組みを表す指標	2025年度 提案件数 205件 (2024年度比：件数 22.0%向上) 手挙げ審査員 1,129名
「こころの資本」 「心理的安全性」の改善状況	社員のこころの資本の状況・組織の心理的安全性の状況を表す指標	こころの資本：Hope・Efficacy・Resilience・Optimismの各設問（4段階評価）で最良回答を選択した割合の平均値 2021年度比：32.8%向上 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）で最良回答を選択した割合の平均値 2021年度比：21.4%向上



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

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

DNPグループは2019年度から、各事業で真に求められる人材について、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。各事業戦略の効果的な推進に向けて、人材タイプごとに過不足を検討し、社員の質的側面を重視した採用・育成・人材配置での活用を進めています。

特に近年、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るなか、再構築事業から注力事業領域等への人材の再配置・リスクリングに力を入れています。

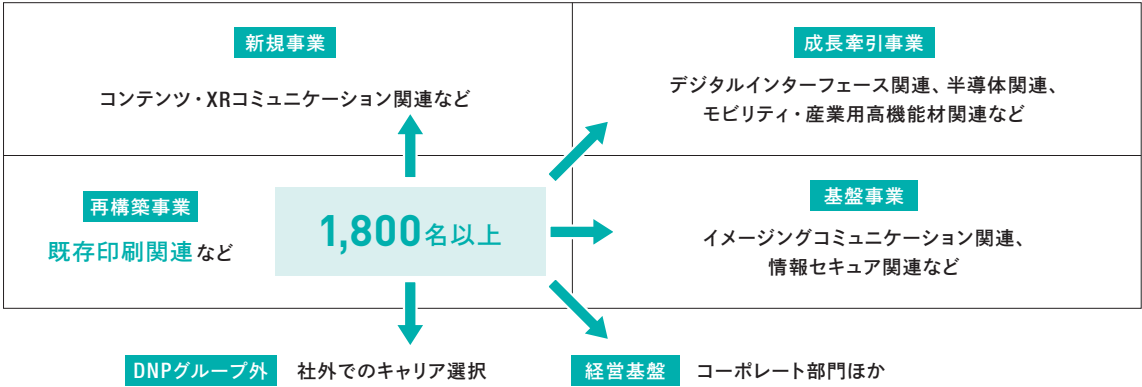
戦略・施策

再構築事業から注力事業領域等への人材の再配置

各事業戦略の推進に必要な人材について、人材ポートフォリオに基づいて検討し、再構築事業から成長牽引事業および新規事業等への人材の再配置を進めています。一人ひとりの主体性を起点に人材公募制度等で異動した社

員や、社外でのキャリアを選択した社員も含めて、2020～2024年度の5年間で1,800名以上の再配置を行いました。再構築事業から注力事業領域等への再配置は今後も引き続き実施していきます。

④ 人材の再配置について（2020～2024年度）



リスクリングによる職種転換

人材の再配置にあたり、大幅な職種転換を伴う場合は、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。具体例として、紙への印刷を含む再構築事業に関わってきた社員に、安全教育や基礎的なスキル教育を実施したうえで、高機能材関連・半導体関連等の製造部門やBP0事業への職種転換を行いました。また、紙へ印刷するための製版部門の社員には、3Dデザイン等のスキル教育を実施した後、XR (Extended Reality) 制作部門への職種転換を行い

ました。他にも、設計・製図スキルの研修を行ったうえでの設計部門への異動や、製造関連の各種データベース作成およびRPA (Robotic Process Automation) ・マクロによる業務効率化等を行う基礎的なICT・DX人材への職種転換も行っています。2022年度に開始した職種転換研修付の人材公募制度では、社員の自発的な意志で、未経験の注力事業領域等への職種転換に挑戦できるようにするなど、リスクリングの内容は一層多岐にわたっています。

再構築事業等

基礎的な知識・スキル & マインドセット

注力事業等

DNPweb (イントラネット) の画面イメージ

指標

指標	指標の解説	数値
再配置・リスクリング人数	2020～2024年度の5年間ににおける再構築事業から注力事業等への再配置の状況を示す指標（社外キャリアを選択した人も含む）	1,800名以上

人的資本の強化

専門人材の採用と育成の強化

社会環境の急激な変化に対応するためにも、企業価値向上に必要な専門性を備えた人材の確保が重要な課題となっています。こうした課題の解決に向けてDNPは、人材ポートフォリオに基づき、高度な専門性を有した人材の採用と育成を強化しています。そのなかでも特に「P&Iノベーションによる価値創造」を「DNPのDX」と定義して、DXを推進する人材の育成に注力。DNPとしてのDX人材を「DX基礎人材」と「DX推進人材」の2階層で定義し、基本的なリテラシー教育と個々のレベルに合わせた専門教育を実施しています。

戦略・施策

高度専門人材の採用

希少な専門性を持つ人材について、社内で育成することに加え、社外からのキャリア採用を積極的に行っています。特に高度な専門性を持つ人材については、高い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。また、社外の専門人材の副業も積極的に募集しており、大学教授や上場企業の役員経験者等を受け入れています。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。

DX人材のレベル定義

経済産業省が定めたデジタルスキル標準に準拠し、DX人材の育成を進めています。「DX基礎人材」は、DXに関するリテラシーを持ち、DXを自分のこととして捉えている人材と定義し、DNPグループの全社員を対象としています。また、「DX推進人材」を各部門のDX推進を支える専門的な人材と定義しています。それぞれのレベルに合わせて教育していくため、詳細なレベル定義を2024年度に設定しました。

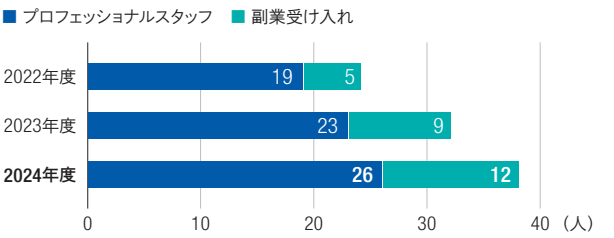
DX人材の育成強化

「DX基礎人材」へのリテラシー教育は、2025年度末までに対象社員27,500名の受講完了をめざしています（2024年度末時点で約92.6%の25,473名が修了）。

より高度な専門性を持つ「DX推進人材」については、その中核となるICT開発に関わる社員の育成などを進めています。ITスキル標準レベル3以上を目標としており、2024年度は1,036名がそのレベルに達しました。AI・クラウド・アジャイル等の専門研修に加え、研修で学んだ内容が事業の成長や業務の成果につながる事業特化型の実践研修プログラムを拡充しています。2024年度は、実際の業務データを分析して企業等への提案や業務効率化を実現するプログラムを新設しました。今後もさらにプログラムを拡充していきます。

また、新入社員の配属先のひとつとして、DXを実現するためのスキル・マインドを約1年間徹底的に習得する「P&I研修コース」を設けており、このコースを修了した社員は

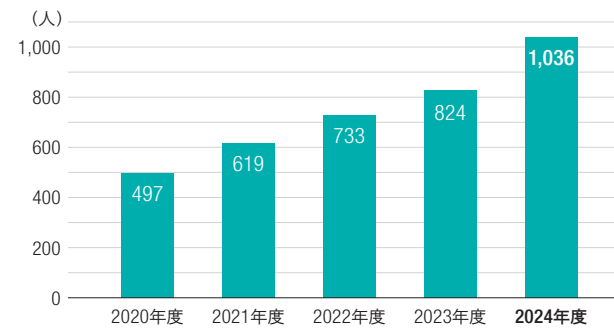
高度専門人材採用実績推移



DX基礎人材とDX推進人材のレベル定義

レベル	概要	人材
レベル 5	企業内でのハイエンドプレイヤー。大規模なチームをリードできる。	DX推進人材
レベル 4	DXに関する高度なスキルを持ち、業務をリードできる。後進の育成も担える。	
レベル 3	DXに関する応用的知識、スキルを持ち、担当業務を独力で判断し遂行できる。	
レベル 2	DXに関する基本的知識、スキルを持ち、上位の指揮のもと、業務遂行できる。	DX推進人材候補
レベル 1	DXに関する最低限求められる知識を持つ。上位に確認しつつ業務遂行できる。	DX基礎人材
レベル 0	DXに関する最低限必要な知識を有していない。	

ITスキル標準に基づくスキルレベル3以上の人数推移（2020-2024年度）



※ITスキル標準（ITSS：IT Skill Standard）とは、高度IT人材の育成を目的として作成された、ITに関する能力を評価する指標。
※ITスキル標準（ITSS）のレベル3は、応用的知識・技能を有し、担当業務に対して独力で判断し遂行できるレベル。

DX推進の重要な役割を担っています。DNPはデジタル人材の重要性に早くから着目し、デジタル人材の育成を目的として1990年に本コースを発足しており、2024年度末時

点で累計の修了者は約600名となっています。2024年度は高卒の新入社員にも対象を拡げ、将来的にDX推進を担うための専門教育コースを設置しました。

指標

指標	指標の解説	数値
プロフェッショナルスタッフ採用数 +社外副業者受け入れ数	人材ポートフォリオに基づく、高度専門人材の採用状況を示す指標	高度専門人材採用者数 26名 社外副業者受け入れ数 12名
DXリテラシー標準基礎教育 受講完了 目標値 27,500名	DNPグループ社員のDXについての理解向上の度合いを示す指標	25,473名 （2024年度実績）

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日本国内を除く世界34都市で展開しています。現在の海外社員比率は約9.6%、海外売上高比率は24.2%であり、海外におけるビジネスの規模は年々確実に拡大しています。こうした事業展開はこれまで、事業ごとの戦略に基づき、対象となる顧客や市場に向けて個別に行うことが多くなっていました。その結果、各国・地域の現地法人や事業部門は独自に人事労務施策を整備し、ノウハウや情報も分散する傾向にありました。この状況を変革し、DNPグループ全体の成長を牽引する海外事業の成長を支えるため、各国・地域のノウハウや情報を集約し、グローバルな人事労務施策の推進をサポートする専任部署を本社の人事本部に設置しました。

戦略・施策

グローバル人事労務戦略と重点施策

世界各地で事業を展開する際の人事労務上の課題を解決するため、以下の3つの柱と重点施策・KPI(Key Performance Indicator)を設定し、進捗を管理しながら遂行しています。

- 必要な時に必要な人材がいる状況をつくるための「タレントの可視化とマネジメント」
 - 海外現地法人の人的資本情報の可視化
 - 事業戦略達成のためのキーポジション、後継者計画、キータレントの特定
- 魅力的で市場競争力のある状態をつくるための「人材マネジメント基盤の整備」
 - HR(Human Resources)データガバナンスの確立による国際標準・情報開示への基盤整備
 - 競争力あるモビリティポリシー(国際的な移動・配置のための規程)策定によるグローバルタレントマネジメント基盤整備
- 機能の確立と専門性の獲得により、事業展開を支える状態をつくるための「リスクマネジメント力強化・体制の整備」
 - 施策推進を可能にするためのグローバル人事労務機能の役割と体制の確立
 - グローバルで一体となった戦略推進のためのグローバルHRネットワークの形成
 - 施策や制度の優位性やリスクを測るための外部競争力判断・リスクマネジメント力強化

進捗

DNPはこれらの戦略や施策を2023年に立案し、初年度を現状把握フェーズ、2年目を将来基盤形成の具体策検討フェーズ、3年目を具体策実行フェーズの3段階とした3カ年で実施計画を遂行しています。2年目までの主な進捗として、戦略と重点施策を海外現地法人に周知し、その上で各社の退職率・管理職比率・勤続年数・年収等の人的資本情報

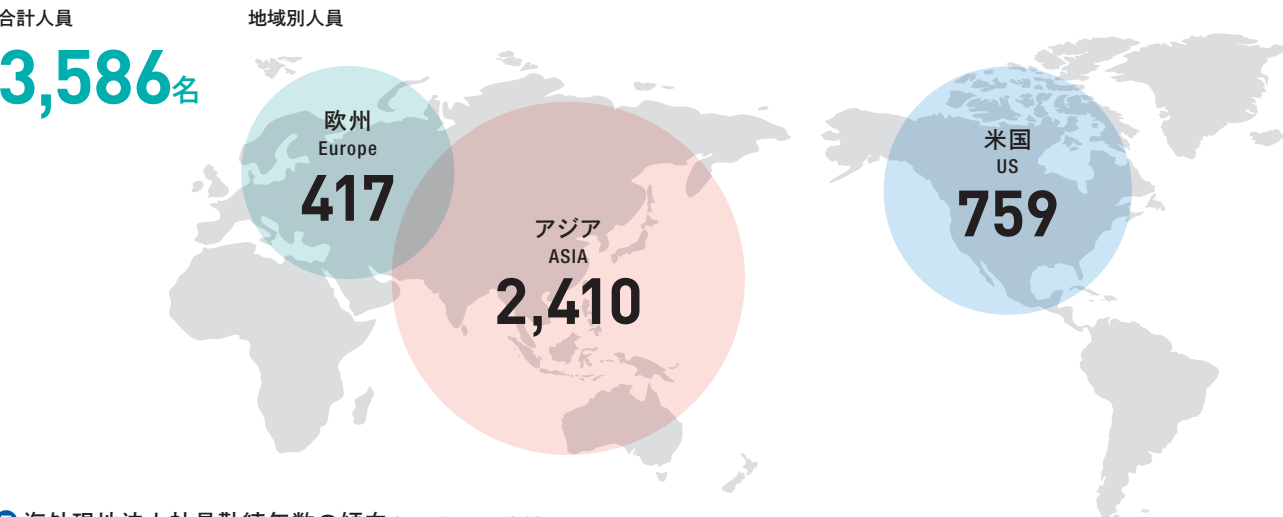
を調査して、可視化しました。この調査結果が他社や現地マーケットの状況と比べ著しく劣後していないか、リスクがないかという点も確認しています。また、現地法人各社の事業計画の推進に必要な重要ポジションの特定と後継者計画の確認を行い、各社の将来を担う、重要なタレントの把握を開始しています。

人的資本の強化

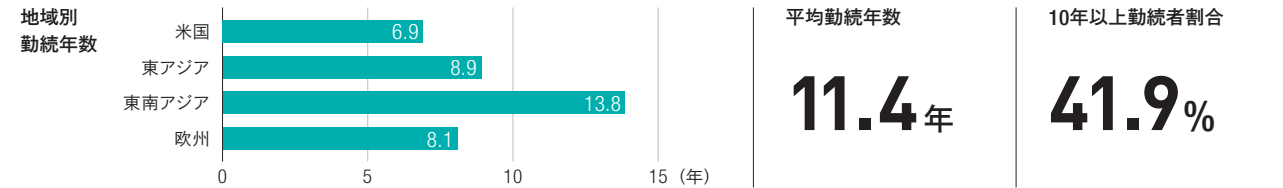
指標

指標	指標の解説	数値
海外現地法人の女性管理職比率	組織のジェンダー多様性と女性登用の推進度を示す指標	27%
海外現地法人のキーポジション数	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示す数値	96ポジション

地域別社員数



海外現地法人社員勤続年数の傾向（2025年1月1日時点）



多様な個を活かすD&I推進

多様な個を活かすことで「人的創造性」が飛躍的に高まるという考えのもと、D&I（Diversity and Inclusion：多様性と包摂）を推進しています。その中期ビジョンでは「インクルージョンがあたりまえになっている」を掲げ、社員一人ひとりの多様な個を活かし、その強みを掛け合わせ、社会課題を解決するとともに、新しい価値の創出に取り組んでいます。しかし、D&Iに対する社員の認知・理解が進むなかで、各職場での実感や業績との直接的な結びつきが見えにくいという課題があります。こうした課題の解決に向けて、社員一人ひとりの行動変容と変革の実感に結びつくよう、実施している取り組みをさらに進化させています。

戦略・施策

アンコンシャス・バイアスへの取り組み

異なる意見やアイデアを活かすために、心理的安全性の高い職場風土の醸成に向けて、DNPグループ全社員を対象としたアンコンシャス・バイアス研修を2023年度に開始しました。職場への影響力が大きい上位職位者から順に

階層別の研修を進め、2024年度末までに全社員の受講機会を設けました。2025年度は、次のステップとして、“組織単位での気づき”を目的としたプログラムを行います。

女性役員比率30%の実現に向けた取り組み

持続的な発展に向けて、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。その一環で、全役員が現状の認識と課題に責任を持って直接関与するとともに、より多様性の高い組織風土の醸成にも取り組んでいます。また、持続的な意思決定層の女性比率向上に向けて、パイプライン形成（右図参照）に注力しています。

男性育休取得推進（両立支援）に関する取り組み

2025年3月にDNPIは、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」（経済産業省・東京証券取引所）に2年連続で選定されました。現在、男性育休取得率はほぼ100%となりましたが、社内調査を通じて、育休取得に関する懸念として「職場への迷惑」を挙げる社員がとて多いことが明らかとなりました。そのため、2024年度は全社員を対象に、男性育休の取得日数向上および風土醸成を目的にeラーニングを実施しました。今年度、男性育児休業の取得日数について、現状の平均を大きく上回る「40日以上（休日を除く）」を目標として設定しました。多様な働き方を通じて、誰もが活躍できる職場風土の醸成を推進しています。

社員の行動変容を促す取り組み ①

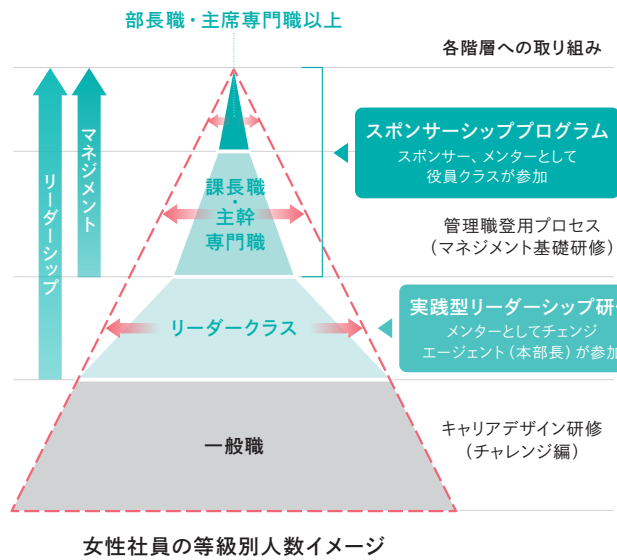
社内イベント「ダイバーシティウィーク」

社員一人ひとりが自律的に参加し、行動変容につなげることを目的として年1回実施しています。5回目の2024年度は、各職場で社員の行動変容を促すことをめざして、「インクルージョンループをまわそう!」をテーマに掲げ、実践につながる多彩なプログラムを実施しました。例えば、インクルージョンループを説明するカードを全社員に配布し、理解・共感を促しました。また、開会プログラムには、全社員の約3分の1にあたる約13,000人が参加しています。イベント終了後のアンケートでは、回答者の約9割が「インクルージョンループの理解が進んだ」と回答し、約7割が「ダイバーシティウィークを通じて、行動変容があった」と回答するなど、めざす姿の実現につながっています。

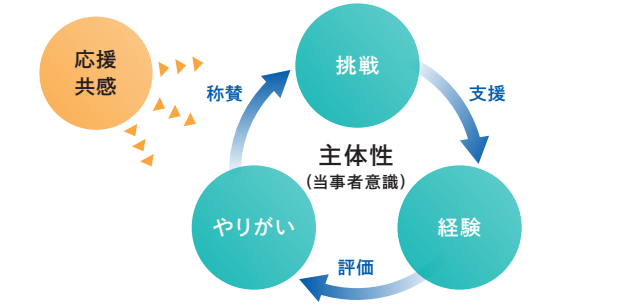
指標

指標	指標の解説	数値 ※カッコ内目標数値
女性管理職比率	女性登用のパイプライン形成状況を確認する指標	部長職相当以上 1.5倍 (1.5倍*) 課長職相当 13.7% (15.0%*) リーダークラス 24.6% (25.0%*)
男性育休取得率・日数	多様な個を活かす職場風土づくりに関する指標	取得率 96.4% (100%*) 平均取得日数 27.6日 (40日 (休日を除く) *)
アンコンシャス・バイアス研修修了率	「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 75.1% ※国内DNPグループ研修対象社員

DNPの意思決定における多様性を高めるためのパイプラインを形成



インクルージョンループのイメージ



社員の行動変容を促す取り組み ②

ニューロダイバーシティ

2024年度の新たな取り組みとして、ニューロダイバーシティについて社員が理解を深めるeラーニングやセミナーを実施しました。DNPの全社員が、一人ひとりの脳・神経の違いを理解し、多様な特性を持つ人々が協働することで、変化に強く、新しい価値を生み出しやすい組織風土を醸成していきます。

知的資本の強化



最新技術を取り込んで
「P&I」の強みを強化
多様なパートナーとの
連携を深めて
新しい事業を創出します

専務取締役 三宅 徹

DNPは、環境・社会・経済の急激な変化やリスクに対応するだけでなく、自らが長期を見据えて変革を起こし、「より良い未来」をつくり出す事業活動を展開しています。DNP独自の「P&I」（印刷と情報）の強みを掛け合わせ、多様なパートナーとの連携を深めて知的資本を充実させ、企業価値を向上させていきます。そのために幅広い研究開発

活動を継続することで、新製品・新サービスや独自技術の開発、新規事業創出などの原動力としています。

DNPは、自ら「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・新サービスを開発・提供していくことをめざしています。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」という4つのテーマを推進しており、継続的に年間300億円を超える積極的な技術・研究開発投資を行っています。

まず、「新規事業創出と強み技術の強化」においては、独自の「P&I」の強みを常に磨き、新しい技術・ノウハウも開拓して、多様な製品・サービスを生み出しています。例えば、生成AIの活用やマテリアルズ・インフォマティクス（MI）※を取り入れた材料開発、革新的な生産システムの開発など、先進的な知的資本を融合することで、持続的な競争力の強化と新たな市場創出を図っています。こうした取り組みは、オープンイノベーションの推進による外部の知見や技術との連携を通じて加速しています。

※ MI：AIなどの情報科学を活用した材料開発手法

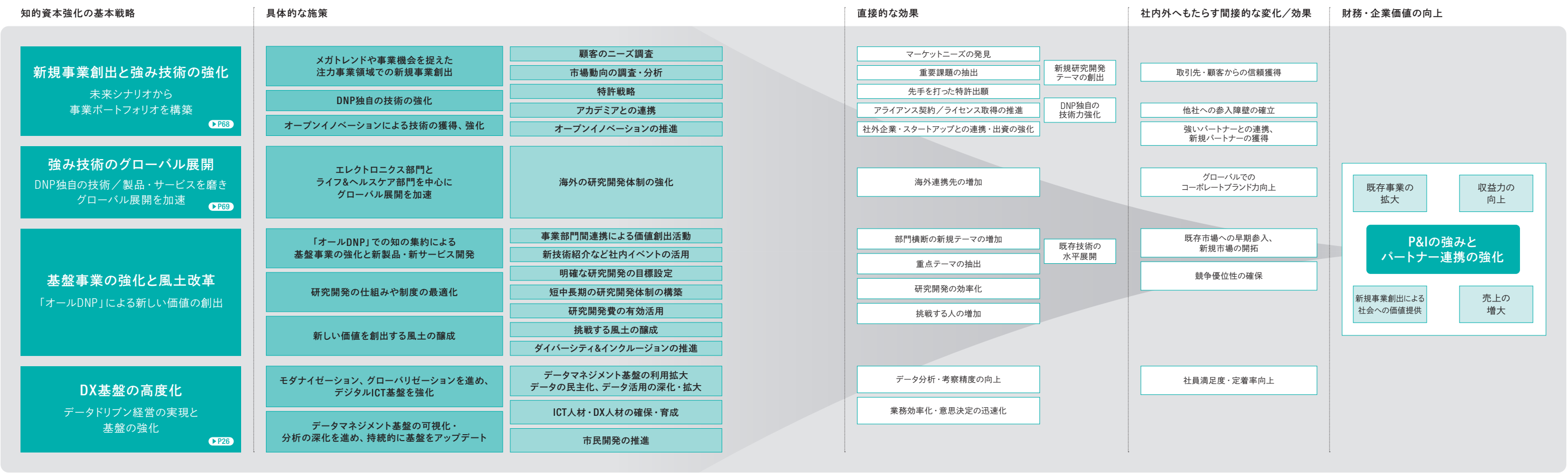
「強み技術のグローバル展開」では、環境負荷の低減やウェルビーイングの向上といった世界的な社会課題に応える製品・サービスの開発に注力するとともに、海外市場に向けたマーケティングや研究開発体制の強化を進めています。DNPと異なる強みを持つ国内外のパートナーとの連携もこの展開を支える重要な要素です。

「基盤事業の強化と風土改革」に向けては、全社員が技術やアイデアの“タネ”を共有する「未来づくりミーティング」をはじめとした社内イベントを通じて、組織横断での技術融合を促進し、「オールDNP」で価値創出に取り組む企業風土の醸成を進めています。

さらに、「DX基盤の高度化」においては、マルチモーダルAIや論理的思考を模した先進AIモデルの活用、新材料の探索、製品・サービス開発における特許調査・出願の自動化など、研究開発プロセスそのものの革新に挑戦しています。

DNPは、事業部門・研究開発部門・知財部門が三位一体となり、技術開発から事業化、知的財産の獲得に至るまで、戦略的に取り組んでいます。私たちは常に変革に挑戦し、「オールDNP」の相乗効果を高め、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。

知的資本強化による企業価値向上へのつながり



知的資本の強化

技術・研究開発の基本的な方針および体制

基本方針

DNPは、強み技術である「P&I」をさらに進化・深耕させていきます。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強化して、新しい技術の探索に努めるなど、開発のスピードをさらに速めます。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。

推進体制

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と事業化を進めています。社内の多様な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する強靱な体制を構築・運用しています。

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

新規事業創出と強み技術の強化

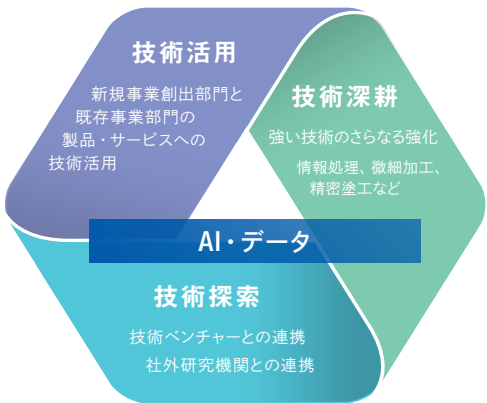
DNPは注力事業領域への集中投資と事業構造改革を推進し、メガトレンドや事業機会を捉えた新規事業の創出に取り組んでいます。また、DNP独自技術の強化を図るとともに、DNPとは異なる強みを持ったパートナーとの連携による新規技術の獲得を進め、さまざまな事業で「No.1」を獲得していく戦略を推進しています。

施策

半導体分野の取り組み

DNPは、半導体製造の最先端プロセスのEUV（Extreme Ultra-Violet：極端紫外線）リングラフィに対応した2ナノメートル（nm：10億分の1m）世代以降*のロジック半導体向けフォトマスクを開発しています。また、ベルギーに本部を置く最先端の国際研究機関imecとも協力し、1nm世代も見据えたフォトマスク製造技術の開発を推進します。DNPは国内外の多様なパートナーと連携して開発を加速させ、グローバルな半導体産業の成長に貢献していきます。

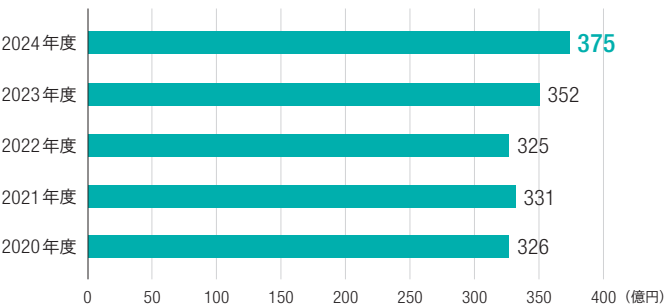
※国際デバイスシステムロードマップ（IRDS：International Roadmap for Devices and Systems）の基準に準拠



指標と目標

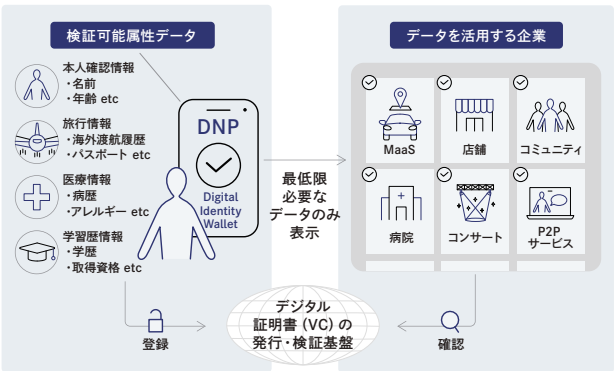
技術・研究開発費（年間）

DNPは年間300億円を超える技術・研究開発投資を継続かつ積極に行っています。近年ますます多様化・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、幅広い研究開発活動が続けており、開発部門の費用も増強しています。2025年3月期の技術・研究開発投資は375億円となりました。



認証・セキュリティの取り組み

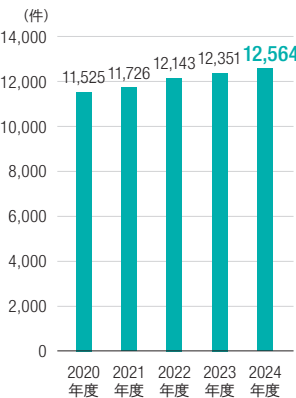
DNPは、ICカード事業などで培った認証・セキュリティ技術の強みを活かし、次世代の分散型インターネットに対応した“デジタル証明書”の管理プラットフォームを開発しました。これにより、個人が資格や学歴・職歴などのデジタルアイデンティティを自ら管理し、必要に応じて第三者に提示できます。金融・旅行・教育分野での活用を視野に、グローバルな市場形成と技術検証を進めながら、プライバシー保護と信頼性の高い社会の実現につなげていきます。



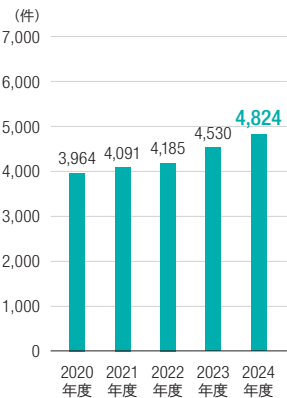
知的財産の戦略的獲得

知的財産は事業に必要な不可欠な資産のひとつです。特にグローバルトップシェアの製品・サービスでは、コア技術と周辺技術の領域で、戦略的に獲得・形成した特許網などの知的財産が事業に大きく貢献しています。そのひとつとして事業戦略構想の段階から知財戦略を組み込むことに注力しています。具体的には事業部門・開発部門・知財部門が「三位一体」となり、知的財産を活かして長期的に価値を生み出すビジネスモデルを構築しています。このビジネスモデルに合わせて知財戦略を策定し、知的財産を獲得してDNP独自の価値創出の優位性を確立していきます。

国内特許保有権利件数



海外特許保有権利件数



強み技術のグローバル展開

DNPはグローバルな事業基盤の強化に努め、「オールDNP」の強みの掛け合わせと社外パートナーとの連携を推進しています。研究開発のグローバル化にも対応し、オランダに海外で初となるDNPの研究開発拠点を開設します。今後も第2・第3の海外拠点を設けることで、新たな価値をグローバルに創出していきます。

施策

海外の研究開発体制の強化

DNPはオランダのアイントホーフェンに、新しい研究開発拠点を2025年9月に開設します。DNPは同拠点で、次世代半導体の技術のひとつとして注目される光電融合（Photonics-Electronics Convergence）*の研究開発を

推進します。先進的な研究開発が進む欧州は、次世代技術の開発に向けて、多くの協業パートナーと出会える理想的な地域であると捉えています。

※光電融合：光と電気の伝送技術を融合させて、情報処理やデータ通信、エネルギー変換などの分野で従来の技術を大幅に向上させる技術



環境への取り組み

DNPは、事業活動と地球環境の共生を考え、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づけています。近年は特に、地球環境に対する負荷の低減が強く求められるなか、DNPIは事業活動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月に策定した「DNPグループ環境ビジョン2050」では、「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の実現を掲げ、マテリアリティに基づき、取り組みを加速させています。

2025年4月には、従来のScope1・2の排出量削減目標に加え、Scope3の排出量を2030年度末までに2019年度比27.5%削減する*目標を新たに設定しました。また、2024年からは、従来の気候変動に関する情報開示に加え、TNFD（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）の提言にも基づいた情報を開示しています。今後もLEAPアプローチをはじめとする各種ガイダンス等を活用し、バリューチェーンを意識した一層の情報開示の質と量の充実に努めていきます。

引き続き、適切な指標と目標を設定し、成果と進捗を継続的にモニタリングすることで、企業価値向上への取り組みの実効性を高めていくとともに、あらゆるステークホルダーとの対話を深めていきます。

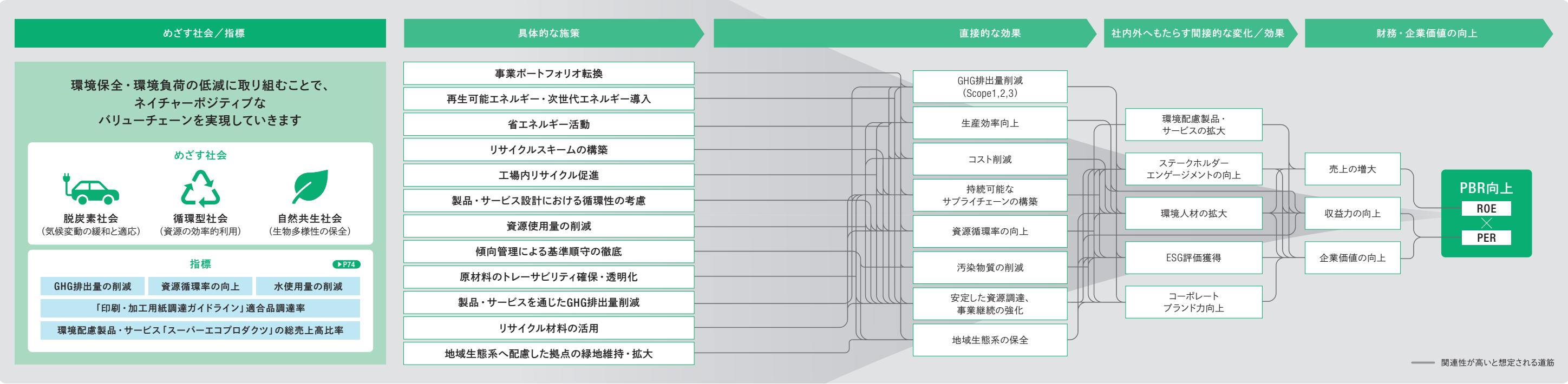
* Scope3排出量のうち、カテゴリ1（購入した製品・サービス）、カテゴリ3（Scope1・2に含まれない燃料およびエネルギー活動）、カテゴリ4（上流の輸送・配送）、カテゴリ5（事業から出る廃棄物）を対象としています。



TNFDの一般要件に基づく開示

マテリアリティの適用	自然関連課題に起因する財務インパクト開示をベースに、事業活動が自然に対して与えるインパクトを考慮
開示の範囲	「スマートコミュニケーション部門」「ライフ＆ヘルスケア部門」「エレクトロニクス部門」の3つの事業セグメントの直接操業と関連するバリューチェーン
自然関連課題がある地域	直接操業の製造拠点に対する依存とインパクトを評価し、東南アジアの4拠点を優先地域として特定 ▶P72
他のサステナビリティ関連の開示との統合	2020年からTCFD (Taskforce on Climate-related Financial Disclosures) 提言に基づき情報を開示してきた「気候変動」を自然の変化要因のひとつと捉え、さまざまな自然関連課題のシナジーとトレードオフを考慮し、TNFD提言に沿った開示へ拡張。また、「環境・社会・経済」関連の社会課題を含む変動要因を踏まえて特定したマテリアリティ ▶P20-23 に基づく事業活動について、Webサイトにて情報を開示。 Webサイト サステナビリティページ https://www.dnp.co.jp/sustainability/
検討される対象期間	時間軸を以下の戦略と関連付けて設定 ・短期 (0～5年): DNPグループ中期経営計画 ・中期 (5～15年): DNPグループ環境中期目標 ・長期 (15年以降): DNPグループ環境ビジョン2050
組織の自然関連課題の特定と評価における先住民、地域社会と影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメント	気候変動や生物多様性の損失等の自然関連課題は、重大な人権問題を引き起こし、その影響は社会的・経済的に大きな損害をもたらしている。このような状況のなか、自社の事業活動が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、負の影響を防止・軽減するため、ステークホルダーエンゲージメントを含む各種施策を実行している。 ▶P76-79

環境への取り組みと企業価値向上へのつながり



ガバナンス

DNPは、「環境への取り組み」を重要な経営課題のひとつに位置付けています。環境・社会・経済の持続可能性の向上と、企業としての持続的な成長に向けて、「サステナビリティ推進委員会」が中長期的なリスクを管理し、事業機会の把握や経営戦略への反映を担っています。当委員会が、有事の際でも企業活動を担保する「BCM推進委員会」と、社員のコンプライアンス意識を高めてリスクの低減を図る「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、より柔軟で強靱なガバナンス体制を構築しています。

当委員会は、年4回以上開催し、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と機会への対応方針や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、「各事業部・グループ会社環境委員会」と連携し、DNPグループ一体で取り組んでいます。



リスクとインパクトの管理

DNPは、変動要因によるマイナスの影響を最小限に抑えるとともに、事業機会の拡大につなげるため、統合的なリスクマネジメントを推進しています。

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、事業計画や財務への影響、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、活動の優先順位や目標を設定して、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、経営会議での協議を経て事業戦略・計画に反映し、選定された管理部門が中心となって対応しています。また、機会については、DNPグループ全体で注力する事業を定め、戦略的な事業展開につなげています。

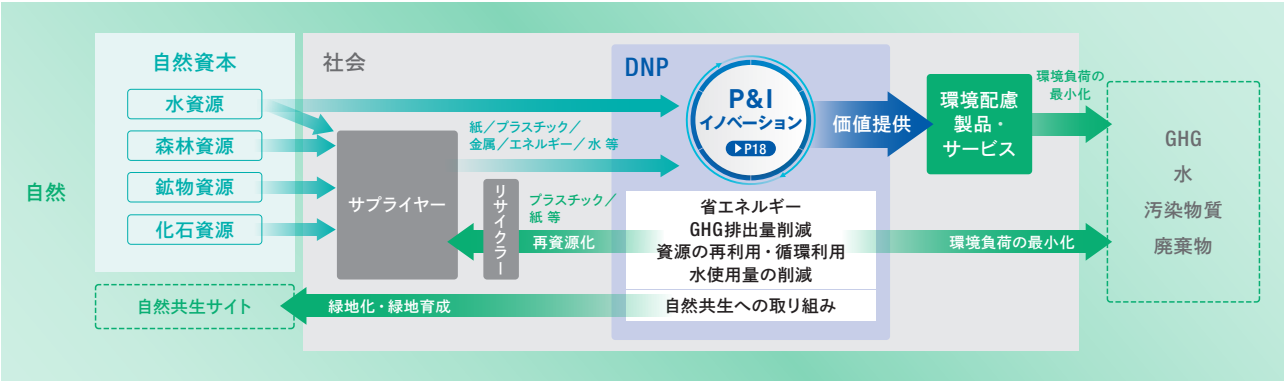
環境への取り組み

戦略

DNPIは、事業活動を通じてさまざまな生態系サービスに依存し、自然の変化要因となるインパクトを与えています。これらの依存とインパクトが、バリューチェーンのどの段

階で発生し、どのような影響を自然に及ぼすかについて、DNPと自然との関わりとして整理しています。今後も、関連するデータの収集や取り組みを拡大・深化させていきます。

DNPと自然との関わり



依存とインパクト

DNPが事業で使用する原材料や副資材等は、生態系の供給サービスに依存しています。例えば、雑誌・書籍等に使う紙は森林資源を原料とし、リチウムイオン電池用バッテリーパウチや光学フィルム等には、鉱物資源や化石資源を利用しています。また、水資源を製造プロセスで直接的に、紙の抄紙工程では間接的に利用しています。さらに河川と近接する地域では、生態系の調整・維持サービスに依存しており、特に水リスクの高い地域に近接するDNPの製造拠点を4カ所特定しています。製造プロセスでは、大気への排出（GHG、NOx、SOx、VOC等）、水域への排出（排水、窒素、リン等）およびプラスチックを含む不要物等の排出が生じており、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。

シナリオ分析

環境課題に対するリスクの抽出および戦略・対策の検討にあたり、4つのシナリオを用いた分析を行いました。これらのシナリオに基づき、具体的に想定されるDNPへの影響を環境関連のリスクと機会として特定しました。事業計画を踏まえ、ステークホルダーや事業に及ぼす影響について、その大きさと、期間、発生可能性の観点で評価しています。今後も公開されている分析ツールや研究機関等の情報、TNFDが提供するガイダンス等を活用し、シナリオ分析を深化させ、事業活動におけるレジリエンスを中長期的に高めていきます。

水リスクの高い4拠点



シナリオ分析において参照したシナリオ

種類	参照した公表シナリオ
① 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。
② 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。
③ シナリオ #1*	#1 Ahead of the game 自然損失が中程度か低く抑えられ、依存している生態系サービスの提供を継続的に利用でき、ステークホルダーの要求と規制・法律・政策体制などが同調しているシナリオ。
④ シナリオ #3*	#3 Sand in the gears 自然の状態の深刻な劣化によって依存している生態系サービスが著しく低下し、生産の中断やコスト増大への対応が必要となるほか、ステークホルダーの要求と規制・法律・政策体制などが同調せず、不安定で意思決定のリスクが高い状況にあるシナリオ。

* TNFDの「自然関連財務情報開示タスクフォースの提言」で提案されているシナリオを利用

リスクと機会

物理的リスク

豪雨災害や森林火災の頻発・激甚化等、自然災害の増加や生態系供給サービスの低下により、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。国内外の製造拠点における水リスクについては、WRI (World Resources Institute) が提供するAqueduct等の公開ツールを活用した地域単位での評価を実施し、優先地域を特定しています。

これらのリスクに対して、非常用電源設備や止水板の設置等、災害対策の設備投資を行っています。また、複数拠点での生産体制の構築や調達先の多様化等、サプライチェーンマネジメントもさらに強化しています。

移行リスク

環境課題への対応を促す政策強化として、脱炭素関連の法規制に加え、環境デュー・ディリジェンスの義務化やプラスチック規制の導入などが想定されます。これに伴いステークホルダーの意識も高まり、対応が不十分な企業は市場淘汰や評価低下のリスクがあります。

移行リスクへの対応としてDNPは、環境負荷の低減と付加価値の拡大に向けて、事業ポートフォリオの転換を進めています。また、法規制等よりも高い自主管理基準による環境リスクの適切な管理や、資源循環率が低いプラスチックのリサイクルの推進、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の強化に注力しています。

機会

ネイチャーポジティブの実現に向けて、統合的な対応を求める社会的・経済的な志向が高まっており、環境配慮製品・サービスの需要拡大が期待されます。これはDNPにとって大きな事業機会になると捉えています。現在DNPは、中期経営計画で、リチウムイオン電池用バッテリーパウチ等の環境配慮製品・サービスを含む注力事業領域を中心に、2027年度までの5年間で2,600億円の投資を計画しています。自然環境にポジティブなインパクトを与えるとともに、新たな収益と企業価値の向上という好循環を生み出すことをめざしています。

環境関連の主要なリスクと機会

シナリオドライバー		想定される事業への影響	時間軸	影響度	可能性	取り組み	シナリオ				依存 供給	インパクト 文化的 気候変動 利用変化 資源使用 汚染	外 来種
							①	②	③	④			
物理的 リスク	自然災害の増加	社会インフラの損壊	製造遅延・停止による収益の減少 災害対策コストの増加 原材料の調達コスト増加、供給停止	短期	中	大	●	●	●	●	●	●	●
	生態系供給サービスの低下	水ストレスの高まり	製造遅延による収益の減少	中長期	中	小	●	●	●	●	●	●	●
		原材料供給量の減少	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	小	●	●	●	●	●	●	●
移行 リスク	脱炭素に向けた政策・法規制		気候変動の緩和コストの増大 ※ 主要排出企業に対する排出権取引制度の導入(2026年)	短中期	中	大	●	●	-	-	●	●	●
			残余排出量への対応	長期	中	小	●	●	●	●	●	●	●
	資源循環に向けた政策・法規制		法規制遵守コストの増大 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	短中期	中	大	●	●	●	●	●	●	●
	バリューチェーンに関する情報開示要求		環境デュー・ディリジェンスによる情報開示 サプライチェーン管理の厳格化 ※ バッテリー規則のCFP算定値開示適用(2024年) ※ サステナビリティ開示基準に基づく情報開示の適用(未定)	短中期	中	中	●	●	●	●	●	●	●
機会	市場の変化	GX製品・サービス市場の拡大	環境配慮製品・サービスの需要拡大 ネイチャーポジティブに向けた技術革新の加速	中期	大	大	●	●	●	●	●	●	●
		インパクトファイナンスの拡大	低コスト資金調達の機会拡大	中長期	大	中	●	●	●	●	●	●	●
	非財務情報の重要性の向上	情報開示基準の標準化	企業イメージと投資家評価の向上 ※ サステナビリティ開示基準に基づく情報開示の適用(未定)	短長期	大	中	●	●	-	-	●	●	●

【時間軸】短期：0～5年、中期：5～15年、長期：15年以降 【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
リスクと機会の特定に用いた【シナリオ】や考慮した自然資本への【依存】と【インパクト】を●で示す

環境への取り組み

指標と目標

「DNPグループ環境ビジョン2050」の実現に向けて、「GHG排出量の削減」「資源循環率の向上」「水使用量の削減」「環境配慮製品・サービス（スーパーエコプロダクツ）の総売上高比率」「印刷・加工用紙調達ガイドライン

GHG排出量の削減

指標	目標	2024年度実績
GHG排出量の削減 Scope1+2	2030年度末までに 2019年度比46.2%削減	18.4%削減
GHG排出量の削減 Scope3（カテゴリ1・3・4・5）	2030年度末までに 2019年度比27.5%削減	15.9%削減

Scope1・2のGHG排出量を2030年度末までに2019年度比で46.2%削減することを目標としています。また2025年4月には、Scope3のGHG排出量の新たな目標として、2030年度末までに2019年度比で27.5%削減することを設定しました。今後も国内外のサプライヤーとの協力を深め、サプライチェーン全体でGHG排出量の削減に取り組んでいきます。

SBT認定更新

DNPグループのGHG排出量削減目標が、温度上昇を1.5℃に抑える科学的根拠に基づくものであると、国際的なイニシアチブ「SBTi」から認められ、2025年4月25日に更新認定を取得しました。



スーパーエコプロダクツの総売上高比率

指標	目標	2024年度実績
環境配慮製品・サービス「スーパーエコプロダクツ」総売上高比率	2030年度末までに 30%に拡大	15.0%

DNP独自の評価で特定した、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2030年度末までに30%に拡大することを目標としています。ライフサイクル全体で環境負荷の低い製品・サービスを提供することで、持続可能な社会の形成に貢献していきます。

エコプロアワード「奨励賞」受賞

環境配慮型「ラベル伝票」のCO₂排出量の削減と削減量の可視化」が評価され、第7回エコプロアワード「奨励賞」を受賞しました。年間700トン以上（2025年時点）のCO₂排出量の削減をめざします。



適合品調達率」の5つの指標と中期目標を掲げて、具体的な活動を進めています。活動の進捗は着実かつ順調であり、今後も環境保全・環境負荷低減の取り組みを加速させていきます。

資源循環率の向上

指標	目標	2024年度実績
資源循環率の向上 （不要物に対するマテリアルリサイクル・ケミカルリサイクル比率）	2030年度末までに 不要物全体で70%を達成	63.5%

自社の事業活動による不要物全体の資源循環率を2030年度末までに70%に向上することを目標としています。特に、資源循環率が低いプラスチックに注力し、製品構成の単一素材化の推進、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。

株式会社esaと資本業務提携

DNPは、プラスチック廃棄物のリサイクル・再資源化を中心とした環境事業を展開する株式会社esaと、2024年10月に資本業務提携契約を締結しました。この協業によって、サプライチェーンにおけるCO₂排出量の削減やリサイクル材を活用した製品の開発をさらに推進します。

水使用量の削減

指標	目標	2024年度実績
水使用量の削減 （水使用量原単位）	2030年度末までに 2019年度比30%削減	7.7%削減

水使用量原単位を2030年度末までに2019年度比で30%削減することを目標としています。製造工程の最適化や見直し等による水の使用量削減や循環利用の拡大、雨水の利活用など、水資源の有効利用を進めています。



製品に消費しているのは、北海道コカ・コーラボトリングとDNPファインケミカルです。

印刷・加工用紙調達ガイドライン適合品調達率

指標	目標	2024年度実績
「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98% 2030年度末までに100%達成	99.5%

生態系への依存と影響が大きい紙の調達においては、森林破壊ゼロと持続可能な森林資源の維持に向けて、「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に取り組んでいます。

▶ P79

CDPの最高評価「Aリスト」に2つの分野で認定

2025年2月、企業等の環境関連の戦略や取り組みなどを評価・認定する国際的な非営利団体CDP（本部：イギリス・ロンドン）から、3分野のうち「気候変動」と「水セキュリティ」で最高評価の「Aリスト」に認定されました。「気候変動」では3年連続、持続可能な水の管理を促進する「水セキュリティ」では初めての獲得となります。今後もDNPは、気候変動をはじめとする環境課題の解決に取り組むとともに、積極的な情報の開示により、持続可能な社会の実現と企業価値の向上をめざします。



「水循環企業登録・認証制度」の「水循環ACTIVE企業」に認証

2024年10月、事業活動を通じた積極的な水循環の取り組みが評価され、内閣官房水循環政策本部事務局が定める「水循環企業登録・認証制度」の「水循環ACTIVE企業」に認証されました。引き続きDNPIは、自然共生社会やネイチャーポジティブの実現に向けて、事業活動を通じた水の効率的な利用や水域の生物多様性保全等を強化していきます。



環境課題解決の資金調達フレームワークの策定と社債の発行

2024年10月、印刷業界で初めて、環境課題を解決するための資金調達の手段として、サステナビリティ・リンク・ファイナンス・フレームワークを策定しました。GHG排出量の削減と資源循環率の向上を指標に設定し、第三者評価として、株式会社格付投資情報センターからセカンドオピニオンを取得しています。このフレームワークに基づいて、2025年5月にはサステナビリティ・リンク・ボンドを起債し、600億円の資金を調達しました。今後も、サステナブル・ファイナンスによる資金調達を通じて、サステナビリティ経営における具体的な取り組みを発信するとともに、環境への取り組みを加速させていきます。

指標	目標
GHG排出量削減 Scope1+2	2030年度末までに 2019年度比 46.2%削減
資源循環率向上	2030年度末までに不要物*1全体で 資源循環率*2 70%達成

*1 自社製造拠点から排出される廃棄物と有価物の総量
*2 資源循環率 = 資源循環量 ÷ 除紙不要物量 × 100
資源循環量
紙を除く不要物量のうち、マテリアルリサイクルまたはケミカルリサイクルされた量
除紙不要物量
不要物（有価物+廃棄物）から100%リサイクルしている紙有価物量および汚泥のサイト内中間処理量を除外した不要物

「市谷の杜」で第33回地球環境大賞の特別賞を受賞

価値創出の中核拠点で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。2025年3月には、安全面や防災面等の都市緑地としての機能を有し、環境や社会に貢献する工夫を凝らし、企業自身が主体となって維持・管理している点が高く評価され、「第33回地球環境大賞」（主催：産経新聞社）の特別賞を受賞しました。また2025年4月には、この「市谷の杜」の魅力と、同地区を軸にした価値の創出について発信するWebサイトを開設しました。ネイチャーポジティブ実現に向けたDNPの取り組み等も広く発信し、多様なパートナーとの共創の拡大につなげていきます。



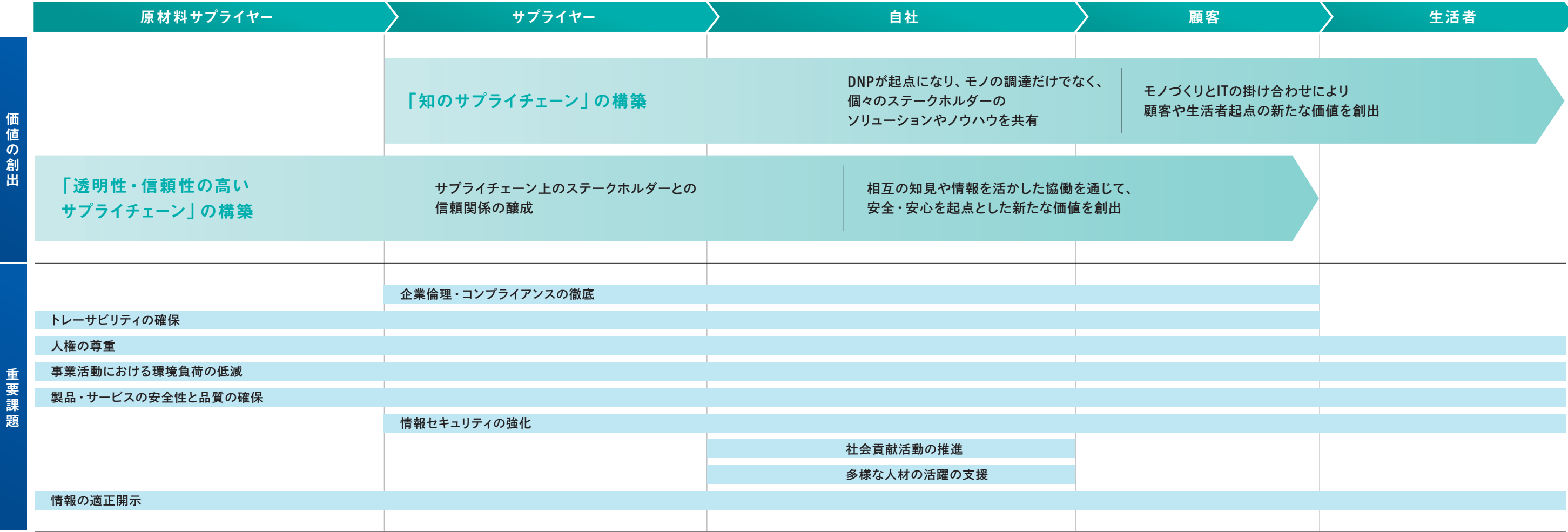
Webサイト 市谷の杜
https://www.dnp.co.jp/sustainability/ichigaya-forest/

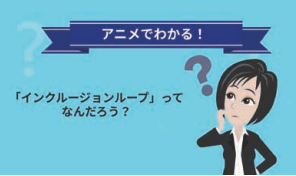
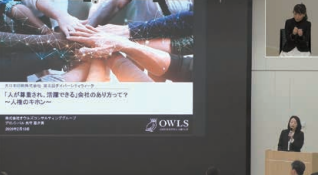


サプライチェーン全体での新たな価値創出

企業価値の持続的な向上には、サプライチェーン全体を通じた新たな価値の創出が不可欠です。DNPは、自社のみで取り組みを完結させず、サプライヤーとのソリューション、ノウハウ等の共有や、あらゆるステークホルダーの強みを掛け合わせた新たな価値を生み出す仕組みの構築に取り組んでいます。

また、価値創出を支えるためには、責任ある調達の推進や、法令遵守・社会倫理に基づいた誠実な行動をとることが欠かせません。こうした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、サプライチェーン全体を通じたリスクマネジメントを強化しています。



ステークホルダーとの取り組み	サプライヤー・業務委託先等との取り組み - 責任ある調達活動の連携サプライヤー数：285社 責任ある調達活動の連携業務委託先数：220社 「サステナブル調達ガイドライン」に基づく国内サプライヤー調査 平均スコア：83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におけるConformant認証取得の製錬所：232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 適合品調達率：99.5% - GHG排出量（Scope3 カテゴリ1,3,4,5）削減： 2019年度比15.9%削減  2024年11月にサプライヤー説明会を実施	社員への取り組み 「ビジネスと人権」eラーニング研修 受講人数：約21,600名 - 女性管理職比率の向上：10.4%（DNP単体） - 男性育児休業取得率の促進：96.4%（DNP単体） - 障がい者雇用率の向上：3.11%（DNP単体と特例子会社の合算） - 休業災害度数率*の低減：0.22% - 社員一人当たりの教育研修費用：107千円（DNP単体） *労働災害による死傷者数（休業4日以上）÷延べ労働時間×1,000,000 集計期間は2024年1月から12月まで  アニメ教材によるD&Iの社内浸透  外部有識者による「ビジネスと人権」の講演	社員・地域コミュニティとの取り組み - 社会貢献プログラム 実施件数：219件 社外参加者：2,059名 - 社員食堂での寄付付き 次世代支援メニュー 提供数：38,385食 寄付金：約192万円  能登半島地震の復旧・復興支援活動	社員との取り組み - 自律的企業倫理研修の実施率：100%（109拠点） - 情報セキュリティ教育・研修の受講率：100%（受講者数約45,000名） - 新規開発品の製品安全リスクアセスメント 実施率：100%（542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： 2019年度比18.4%削減 - 不要物全体の資源循環率：63.5%  「フェアトレード・ワークプレイス」ゴールドに登録  「Nextでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定  「EcoVadis」でゴールド評価を取得	顧客企業・ユーザーへの取り組み - 製品・サービスの重大な事故 発生件数：ゼロ - 環境配慮製品・サービス「スーパーエコプロダクツ」の 売上高拡大：総売上高比率15.0% - 製品ごとのGHG排出量の算定対象と提供先の拡大 株主・投資家とのエンゲージメント - 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：194回 - GPIFが採用する全てのESG指数の 構成銘柄への継続選定
----------------	--	---	---	--	---

サプライチェーン全体での新たな価値創出

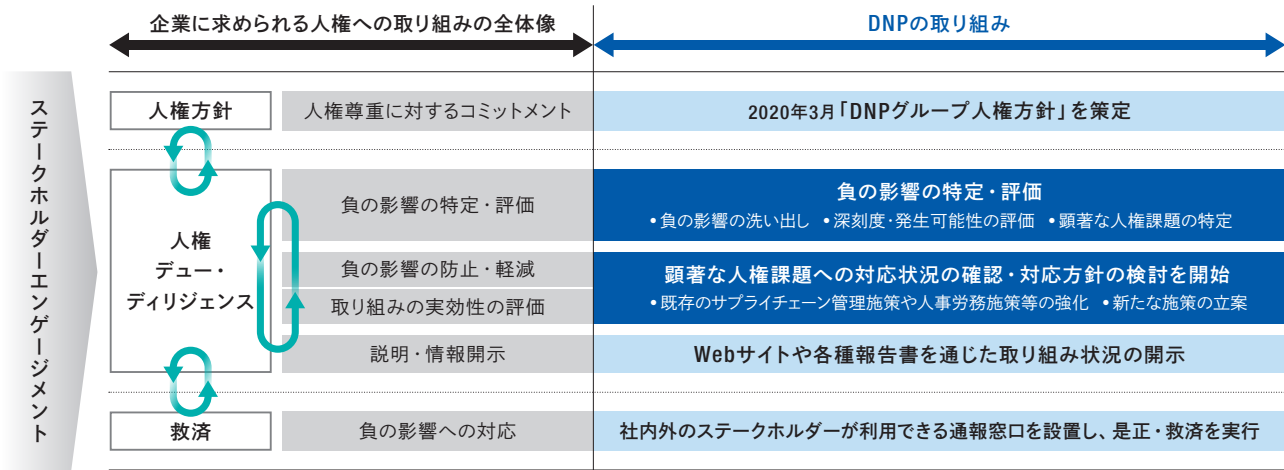
人権への取り組み

DNPは、「国際人権章典」や国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等、人権に関する国際規範を支持しています。「人権の尊重」が企業として果たすべき責任であることはもちろん、企業価値の向上に欠かせない基盤であると認識し、DNPは、事業活動により影響を受けるあらゆるステークホルダーの人権を尊重し、その負の影響の防止・軽減などに取り組んでいます。

人権デュー・ディリジェンスへの取り組み

「DNPグループ行動規範」のひとつに「人類の尊厳と多様性の尊重」を掲げ、あらゆる人が固有に持つ文化、国籍、信条、人種、民族、言語、宗教、性別、年齢や考え方の多様性を尊重することを定めています。2020年には、取締役会での審議を経て、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく「DNPグループ人権方針」を策定しました。この方針に則り、サステナビリティ推進委員会のもと、

個別の人権リスクの防止・軽減や、社内外のステークホルダーが利用できる通報窓口を通じた是正・救済など、人権デュー・ディリジェンスを推進しています。近年の人権尊重の意識の高まりを受けて、2024年度に改めてDNPの事業活動による人権への負の影響を特定・評価し、顕著な人権課題を特定しました。この顕著な人権課題について、方針の検討や状況の確認を進めています。



負の影響の特定・評価

社外の有識者と連携し、国際機関・NGOの指摘や業界内でリスクが顕在化している事例等を参考に、DNPが考慮すべき負の影響を洗い出しました。個別の負の影響について、深刻度と発生可能性の観点から重要度を決定し、DNPにおける顕著な人権課題を特定しました。今後、社会動向やDNPの事業活動の変化に合わせて、継続的に見直していきます。

顕著な人権課題の特定・評価方法	特定した顕著な人権課題						
考慮すべき負の影響の洗い出し - 国際機関・NGO等が指摘するリスクや、業界内のリスク顕在化の事例を参考に負の影響を洗い出し - 国内外の関係部門に対するヒアリングやアンケートを通じて、DNPの業務内容や特徴、現状のリスク認識などについて明確化 顕著な人権課題の特定 - 洗い出した個別の負の影響に関して、深刻度と発生可能性の評価によって重要度を決定し、DNPとして優先して対処すべき顕著な人権課題を特定	<table><tr><td>自社</td><td> - ハラスメント（社員間、社員からビジネスパートナー*、顧客から社員） - 労働環境における安全・衛生 - 長時間労働・過重労働 </td></tr><tr><td>サプライチェーン</td><td> - ビジネスパートナー*内、特に原材料の生産現場における強制労働・児童労働 - 販売先の企業および工場内における強制労働・児童労働 </td></tr><tr><td>製品・サービス</td><td> - 自社製品・サービスによる安全と健康への影響 - 自社製品・サービスの利用による紛争・弾圧等への間接的加担 - 生活者やその他の社外の個人情報流出によるプライバシー侵害 </td></tr></table> *ビジネスパートナー：サプライヤー、業務委託先、構内外注、業務提携先、共同出資者など	自社	- ハラスメント（社員間、社員からビジネスパートナー*、顧客から社員） - 労働環境における安全・衛生 - 長時間労働・過重労働	サプライチェーン	- ビジネスパートナー*内、特に原材料の生産現場における強制労働・児童労働 - 販売先の企業および工場内における強制労働・児童労働	製品・サービス	- 自社製品・サービスによる安全と健康への影響 - 自社製品・サービスの利用による紛争・弾圧等への間接的加担 - 生活者やその他の社外の個人情報流出によるプライバシー侵害
自社	- ハラスメント（社員間、社員からビジネスパートナー*、顧客から社員） - 労働環境における安全・衛生 - 長時間労働・過重労働						
サプライチェーン	- ビジネスパートナー*内、特に原材料の生産現場における強制労働・児童労働 - 販売先の企業および工場内における強制労働・児童労働						
製品・サービス	- 自社製品・サービスによる安全と健康への影響 - 自社製品・サービスの利用による紛争・弾圧等への間接的加担 - 生活者やその他の社外の個人情報流出によるプライバシー侵害						

サプライチェーンにおける重点リスクへの対応

サプライチェーンのリスク管理クラウドを導入

気候変動等による自然災害の増加や地政学リスクの顕在化、労働における人権の侵害や汚職・腐敗等の社会課題などによって、サプライチェーン全体で寸断や機能不全などのリスクが増大しています。

こうした状況に対してDNPは常に、「サプライチェーン全体のリスク管理」を経営の重要課題のひとつとして捉え、負の影響の最小化などに取り組んでいます。

その対応の強化に向けて、2024年8月に、サプライチェーンのリスク管理クラウドサービス「Resilire（レジリア）」を導入しました。災害や地政学リスクの影響が発生した時に、効率的に各サプライヤーの状況を把握して、初動

対応を迅速に行います。

また、サプライチェーン全体のトレーサビリティの強化やリスクの低減を実現するほか、業務負荷の圧縮による社員の働き方改革にもつなげていきます。今後は、サプライヤーとのデータ連携を進めるなど、サステナビリティ関連の取り組みを強化していきます。



サプライヤーの被害状況を表示する「Resilire」の画面イメージ

責任ある調達

DNPは、事業活動に欠かせない原材料である紙の調達について、森林資源の持続可能な利用に寄与するため、「DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン」を定め、これに適合した調達比率を100%にする目標を掲げています。この目標達成に向けて、森林認証紙の優先的な使用や間伐材の活用、トレーサビリティの確保による合法性の確認などに継続して取り組んでいます。こうした取り組みの結果、調達率は99.5%と、目標の100%に限りなく近い水準を維持しています。

一方、高い人権侵害リスクが懸念される鉱物資源については、「DNPグループサステナブル調達ガイドライン」内で「責任ある鉱物調達」を規定し、国際基準に則ったマネジメントの体制整備と各種施策を推進しています。

主要サプライヤーを対象に、2021年度から「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、原

材料の原産地調査を実施しています。また、責任ある鉱物調達を主導する国際的な枠組み「RMI (Responsible Minerals Initiative)」の適合性検証プログラム「RMAP (Responsible Minerals Assurance Process)」を用いて、紛争鉱物等の6鉱物のリスク評価を行っています。

近年はアルミニウムについて、国際NGO等から強制労働などの人権リスクが指摘されています。アルミニウムはDNPの主要製品の原材料でもあるため、サプライチェーン全体での人権尊重の取り組みが重要であると考え、主要サプライヤーとの二者検査（現地確認・書類検査等）や、エンゲージメントを通じて、取り組みを強化しています。



サプライヤーとの二者検査実施の様子

サプライチェーン上の情報セキュリティ強化

近年、セキュリティ対策が不十分な取引先を経由したサイバー攻撃が増える傾向にあります。サプライチェーン上のステークホルダーへの攻撃は、生産活動の中止や情報漏洩を引き起こし、サプライチェーン全体に影響が及ぶ恐

れがあります。こうした情報セキュリティリスクを防ぐため、DNPはサプライヤーとのコミュニケーションを強化し、以下の手順でリスクマネジメントに取り組んでいます。

情報セキュリティマネジメント手順	サプライヤーへの情報セキュリティ調査の項目		
- サプライヤーへの情報セキュリティ調査（10項目）によるリスク特定 - リスク対策を検討し、実施を促す - リスク対策の実施状況の確認・評価 - 対策の課題に対してサプライヤーとともに改善	<table><tr><td> - 基本方針および情報セキュリティ推進体制 - 秘密情報の管理 - 社員への教育 - 取引先に対する情報セキュリティ管理 - インシデント対応 </td><td> - ユーザーの管理 - 情報機器の管理 - システムの管理 - ネットワークの管理 - メール・Webサイトの利用 </td></tr></table>	- 基本方針および情報セキュリティ推進体制 - 秘密情報の管理 - 社員への教育 - 取引先に対する情報セキュリティ管理 - インシデント対応	- ユーザーの管理 - 情報機器の管理 - システムの管理 - ネットワークの管理 - メール・Webサイトの利用
- 基本方針および情報セキュリティ推進体制 - 秘密情報の管理 - 社員への教育 - 取引先に対する情報セキュリティ管理 - インシデント対応	- ユーザーの管理 - 情報機器の管理 - システムの管理 - ネットワークの管理 - メール・Webサイトの利用		