

大日本印刷株式会社
サステナビリティ説明会 質疑応答要旨
(2022年10月25日)

【質問者1】

Q：知的資本の強化に関して、リチウムイオン電池用バッテリーパウチのように競争力が高く、業績をけん引する製品をこれからも生み出していく仕組みについて説明してほしい。また、プレゼンテーション資料の20ページで説明のあった、技術・研究開発の体制変更について、その背景や意図を教えてください。

A：継続的な技術・研究開発には、シーズの開発とニーズの具現化を一体として進める必要があると考えています。バッテリーパウチやメタルマスクの事業では、トップメーカーとして顧客ニーズを競合に先んじて把握しつつ、戦略的に見通しを立てて開発を継続してきたことが、結果として大きな成長につながりました。

技術・研究開発の体制については、従来、シーズは一箇所で開発していましたが、ニーズについては若干分散していました。そこで昨年度、これらを集約した研究開発・事業化推進センターを設置し、効率的な開発と事業化が可能な体制としました。

Q：人的資本の強化について、昨年のESG説明会で取り上げられた、価値創造プログラムにおける社員の評価制度の変更によるROEへの寄与や、ICTへの職種転換の進捗状況を具体的に教えてください。

A：ROEの改善では、生み出す価値の拡大によるリターンの向上が肝心となります。価値創造プログラムが動き出す前は、売上等の結果に基づき社長表彰を実施していましたが、そうした価値を生み出すプロセスについてもきちんと評価する制度に変更しました。また、当社ではチームでの創発活動を通じた価値創造が基本となってきたため、従来の個人毎の評価を見直し、チームでの活動を評価する「DNP 価値目標制度」を新たに導入しました。

職種転換については、製造部門の若手社員の希望者を対象として、ICTに関するリスキリングの研修を開始しました。まだ始めて日が浅いため、現状は10名弱の方がその研修を受けています。また、事業ポートフォリオの転換の過程で、伸び悩んでいる事業部門の製造部門の人材が、好調な事業部門の製造部門に異動する際にも、新たに必要となるスキルを身に着けるための研修

をこの一年半ほど行っています。既に約 150 名の現場の作業員が、この職種転換の研修を受けて異動しています。

このほか、ICT 技術者のレベルアップに向けて、当社の ICT 人材や DX 人材の教育も強化しています。これらの取り組みにより、2021 年度には合計で約 5,000 名であった ICT 人材と DX 人材を、2022 年度末までに 7,500 名まで増やす計画です。

【質問者 2】

Q : 包装関連事業での環境への取り組みに関して、顧客の環境配慮製品に対するニーズはどのような方向に向かっているのか？顧客は価格が多少高くても環境配慮製品を買うようになってきていると思われるが、どの程度の価格差であれば許容されるのか？

A : 顧客の要望で主流となっているのは、モノマテリアルです。海外、特にヨーロッパでは、包装材のモノマテリアル化の流れが鮮明になっており、当社の工場でも対応できる体制を取っています。一方、包装材を資源として回収する仕組みがインフラとして整っていない日本では、モノマテリアル化のニーズもそこまで高まっていません。このほかでは、包装材の紙化がメリットのわかりやすさから注目を集めています。包装材を紙にすることで、実際に排出されるプラスチックの量を減らしつつ、バリア性や意匠性、ヒートシールでの充填適性に優れるため、需要が拡大しており、当社もさまざまな製品を提供しています。

こうした環境配慮製品のコストは、材料の変更などにより、今のところ従来品に比べアップしています。環境配慮製品の価格許容度については、顧客との関係があるほか、一概には言えないため、回答を控えさせていただきます。

Q : デジタル人材を 5,000 名から 7,500 名まで増やすとのことだが、デジタル人材の獲得について、どのような手段を考えているか？

A : 当社では、いわゆるデジタル人材として、ICT やデジタル技術を使ってサービスやシステムの企画、設計、開発、運用、保守などを行う「ICT 人材」と、ICT などを活用して実際の事業や製品・サービス、組織開発等の変革を起こしていく「DX 人材」の二つを定義しています。

2021 年時点で、当社には ICT 人材が約 2,000 名、DX 人材は AI 人材や DX 営業・企画人材を含めて約 3,000 名、合わせて 5,000 名が在籍していました。

こうした人材をさらに2,500名増やすため、採用に当たっての労働条件や賃金体系を含めて、非常に柔軟な制度に変えました。これにより、外部から積極的に専門人材を採用していくほか、新卒採用や内部人材に対するICT、DX研修プログラムを通じた育成にも努めていきます。

なお、当社の年間中途採用比率は、計画で約4割、実績で3割を超えています。その中には、こういったICTをはじめとした専門的な人材が含まれています

【質問者3】

Q：プレゼンテーション資料の19ページに示された特許の保有件数について、過去の推移、および今後の見通しについて教えてほしい。

A：特許の保有件数は、年々それぞれのテーマごとに増えており、IoT・次世代通信関連は2017年が1,600件強、2019年は1,900件弱、2021年度は2,355件となっています。データ流通についてはおおむね横ばいとなっていますが、2,000件を超える特許数になっています。モビリティに関しては、2017年が550件強、2019年が600件強、2021年度は828件の特許数となっています。環境については、2017年の680件から2019年には910件に増加し、2021年度は1,057件となるなど、当社が注力する事業分野ごとに増加している状況です。

Q：プレゼンテーション資料の27ページについて、2021年のGHG排出量の削減量ではScope2の実績が多いように思うが、これは事業ポートフォリオの転換の効果が大きいのか、あるいは再生可能エネルギー導入の影響が大きいのか？ また、「DNPグループ環境ビジョン2050」実現に向けた取り組みの進捗具合は順調と思って良いか？

A：CO2の排出量は、2015年をベンチマークとすると、2021年までのトータルで120万トンから40万トン減少し、80万トンとなりました。これに一番寄与したのは事業ポートフォリオの転換で、出版印刷や商業印刷など、エネルギーを多く消費する事業の縮小による影響が最も大きくなっています。

削減した約40万トンの内訳は、半分の約20万トンが事業ポートフォリオの転換で、省エネルギーが約10万トン、排出係数の変更が約10万トンとなっています。特に2021年に関しては、事業ポートフォリオの転換を進めるなかで、前年度と比較してたくさんの設備を除却した影響も大きく寄与しました。

その他の指標では、資源循環に関しては、2015年度比で4.6ポイント改善し、年度の目標を達成しました。水使用量についても、2015年度比で32%削減となり、こちらも目標を達成しました。また、VOCや輸送関連の負荷軽減、についても、2021年度は目標を達成しました。

以上