

DNP

CSR Report 2019

DNPグループ CSR報告書



DNPグループ CSR報告書 2019

CONTENTS

- 02 会社概要
- 03 CSR・環境委員長メッセージ
- 04 DNPのCSR
 - 果たすべき3つの責任
 - DNPグループビジョン2015/行動規範
 - リスクとチャンス
 - CSRマネジメント
 - CSRマネジメント 重点テーマ
- 10 重点テーマ別報告
 - 10 - SDGs達成に貢献するビジネス
 - 11 - 公正な事業慣行
 - 14 - 人権・労働
 - 22 - 環境
 - 23 - 責任ある調達
 - 27 - 製品の安全性・品質
 - 30 - 情報セキュリティ
 - 35 - 企業市民
- 41 社会からの評価

編集方針

企業は社会があって初めてなり立ち、社会の持続可能な発展への貢献は自身の持続可能な発展につながります。この貢献を果たすためには、財務だけでなく、さまざまな非財務の資本を統合的に活かしていく統合思考と、迅速で的確な意思決定に基づく統合的な企業活動が不可欠です。

2018年、DNPではこうした考えのもと、新たに「統合報告書」を発行すると同時に、サステナビリティに関連した情報開示について見直しを行いました。本「CSR報告書」においては、ステークホルダーの皆さまの関心が高い社会課題と、そうした課題に対する当社の考え・取り組みについて、広く報告いたします。本報告書だけではなく、「統合報告書」および「環境報告書」、コーポレートWebサイトとあわせ、適時・適正に情報を開示することで、説明責任を果たしていきます。

【報告対象期間】

2018年4月1日より2019年3月31日まで

ただし、一部の重要な事柄については、本対象期間外の報告も含まれます。

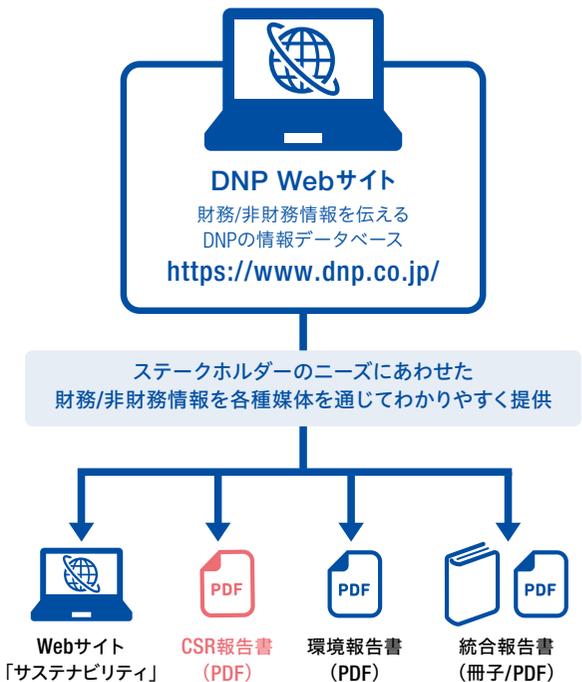
【報告対象範囲】

DNPグループの全社・全部門

本報告書では、「DNP」はDNPグループを表し、大日本印刷株式会社と区別しています。また、グループを強調したい文章では「DNPグループ」と表記しています。

【発行】

2019年8月（次回発行予定：2020年8月）



表紙デザインについて

企業理念「人と社会をつなぎ、新しい価値を提供する」の担い手であるDNPの多様な人財にフォーカスしてデザインしました。

会社概要

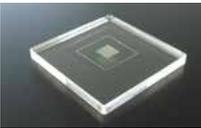
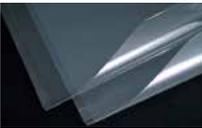
(2019年3月31日現在)

商号：大日本印刷株式会社
Dai Nippon Printing Co.,Ltd.
本社：東京都新宿区市谷加賀町1-1-1
TEL 03-3266-2111 (大代表)
URL：https://www.dnp.co.jp/
創業：1876年(明治9年)10月
設立：1894年(明治27年)1月
資本金：114,464百万円

従業員数：38,051名(連結)、10,757名(単体)
グループ会社：グループ連結子会社 107社
持分法適用関連会社 18社
財務データ：連結売上高 1兆4,015億円(前年比0.8%減)
(2019年3月期) 連結営業利益 498億円(前年比7.6%増)
連結経常利益 582億円(前年比14.3%増)
親会社株主に帰属する当期純利益 △356億円

事業分野：

売上高構成比

事業分野	売上高構成比	代表製品
印刷事業	54.1%	 ハイブリッド型 総合書店 「honto」  ICカード・ カード関連製品  証明写真機 「Ki-Re-i(キレイ)」
	28.2%	 パッケージ  曲面樹脂 ガラス  建物用 外装材
	13.7%	 半導体用 フォトマスク  ナノイン プリント用 マスター テンプレート  ディスプレイ用 光学フィルム
清涼飲料事業	4.0%	 清涼飲料水

CSR・環境委員長 メッセージ

CSR・環境委員会 委員長
常務取締役

井上 覚



近年、私たちが暮らす社会では、気候変動をはじめとする地球環境の課題や、貧困・人権に関する課題などの影響が大きくなっており、持続可能性を高めるには、国際社会が一丸となって、こうした課題の解決に取り組む必要があります。私たちDNPは、社会を構成する一員として、社会課題を解決するとともに、人々の期待に応えていく新しい価値を創造していくことで、責任を果たしていきたいと考えています。

DNPはCSR（企業の社会的責任）を「あらゆるステークホルダーから常に信頼される企業であり続けること」と位置づけ、「価値の創造」「誠実な行動」「高い透明性（説明責任）」という3つの責任を掲げています。そして、この責任を果たすための企業活動の効果を最大化していくため、コーポレート・ガバナンスの充実とCSRマネジメントの強化を図っています。

特にCSRマネジメントでは、取り組むべき重点テーマを明確にしています。テーマの抽出に当たっては、DNPの経営戦略や事業分野、ビジネスリスクなどを考慮するのはもちろん、「国連グローバル・コンパクト」や「持続可能な開発目標（SDGs）」、「ビジネスと人権に関する指導原則」など、国際社会で重要視されているテーマを取り入れ、総合的な分析を行っています。その結果、「人権・労働」「環境」「公正な事業慣行」などの8項目を重点テーマとし、それぞれ中長期ビジョンとその達成に向けた優先的な取り組み・指標を設定し、継続的な活動を進めています。

2019年4月には、新しい価値の創造を担う従業員がより活躍できるよう、その環境整備として、人事諸制度の抜本的な改革をスタートさせました。これは、社会全

体の動きを意識しつつ、“人的資源の最適化・最大化”に向けて、優秀な人材の採用や育成・処遇などに関する制度の設計や再構築を行うものです。例えば、主に社内外の多彩なキャリアを持った人々や若手社員を対象にした制度改革などを実施しています。また、障がいを持つ人々の活躍の場をさらに広げ、多様な人材の雇用を推進するため、2019年2月にグループ会社の株式会社DNPビジネスパートナーズを設立するなど、ダイバーシティの強みを経営に活かしていく取り組みも推進しています。

また、リスクマネジメントに関して、CSR調達の取り組みを継続的に強化してきました。DNPでは、サプライチェーン全体で社会や環境に配慮した事業活動を行うため、「CSR調達ガイドライン」を定め、サプライヤー等の皆様とともにその遵守に取り組んでいます。2018年度は、国内の事業部およびグループ会社の業務委託先への発注担当の管理職220名を対象に、CSR調達についての勉強会を開催しました。社会課題の最新動向や事業活動への影響、サプライチェーン全体でCSR調達に取り組む重要性について、具体的な事例を交えながらDNPの考え方を学び直す機会としました。さらに、このガイドラインに基づくサプライヤー調査の範囲をグローバルに拡大し、サプライチェーン上のリスクについて確認を行っています。

DNPは、社会課題の解決に向けた事業活動だけでなく、企業市民としても積極的な役割を担っていきたいと考えています。その一例として、近年多発する自然災害からの迅速な復旧・復興を支援するため、CSR部門と労務部門、DNPグループ労働組合連合会等が連携し、支援基準の見直しを行いました。新たな「DNPグループ災害復旧・復興支援に関する実施基準」では、災害の規模や被災地域と当社との関係性などを考慮した詳細な基準を設け、被災された地域および社員に、より速やかな支援を行っていく体制を構築しました。

DNPはこれからも、社会課題の解決に向けて積極的な役割を果たし、多くの皆様から信頼していただけるよう努めていきます。

DNPのCSR

■ DNPが考えるCSR

DNPはCSR (Corporate Social Responsibility/企業の社会的責任) を、事業活動を通じた貢献のみならず、広く社会の人々の期待に応え、「あらゆるステークホルダー

から常に信頼される企業であり続けること」だと考えます。「信頼される企業」であるために、DNPは3つの責任「価値の創造」「誠実な行動」「高い透明性(説明責任)」を果たしていきます。

■ 果たすべき3つの責任

第1の責任

価値の創造



企業が社会のなかで果たすべき最も根源的な第1の責任は「社会に対して価値を提供する」ことです。DNPは、社会の持続可能な発展に欠かせない製品・サービスを提供することで、企業も成長していくという関係づくりを進めています。事業ビジョンを通じて、社会課題の解決に寄与し、人々の期待に応える価値を提供し続けていきます。

第2の責任

誠実な行動



第2の責任は「価値創造のプロセスを公正・公平に遂行する」ことです。生み出した価値がどれほど優れ、社会に役立つものであっても、価値創造プロセスで環境を破壊したり、法に抵触したりすれば、その価値は損なわれます。DNPの全社員が「DNPグループ行動規範」にのっとり、常に誠実に行動していくことで、この責任を果たしていきます。

第3の責任

高い透明性 (説明責任)



第3の責任は、社会に対して「説明責任を果たし、透明性の高い企業になる」ことです。DNPは、全社員が日々の業務においてステークホルダーと「対話」し、相手の意見を聞き、かつ自らも正しい情報を提供していくことで、説明責任を果たしていきます。

リスクとチャンス

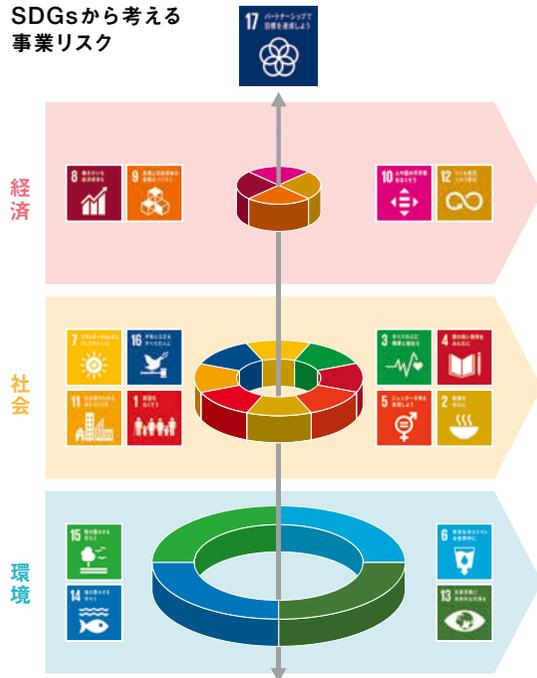
DNPは、企業理念に基づき、社会の課題を解決するとともに、人々の期待に応える新しい価値を提供し続けていくために、経済・社会・環境に関する課題とリスクを正しく認識し、【価値の創造】と【価値創造を支える基盤】の活動を通じて、事業環境の急激な変化にも対応していきます。

リスクの特定

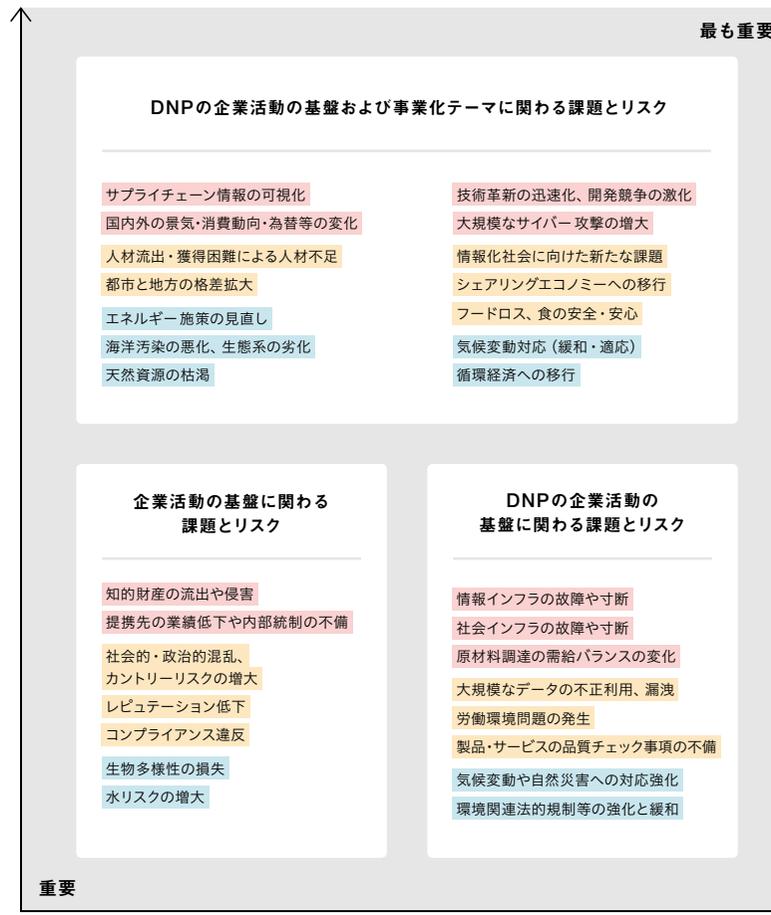
グローバルな社会課題やESGのトレンド*を分析し、経済・社会・環境の課題を広範囲に抽出しています。これらの課題について、ステークホルダーの関心・影響やDNPにおける重要度の観点から、活動の優先順位付けおよび目標の設定を行っています。

* SDGs、GRIガイドライン、国連グローバル・コンパクト、ISO26000、DJSI、FTSE4Good、MSCI Global Sustainability Indexesなど

SDGsから考える事業リスク



参照：SDGs “wedding cake” illustration presented by Johan Rockström and Pavan Sukhdev



DNPにおける重要度

価値の創造

事業機会の拡大 ～リスクをチャンスに変え、SDGs達成に貢献～

DNPは、認識しているリスクが世の中のニーズであると捉え、事業機会を拡大していく活動を進めています。以下の4つの成長領域における事業活動を通じて社会課題の解決をめざしていきます。



知とコミュニケーション

世界の人々が安全・安心にコミュニケーションの機会を拡大し、知を継承・発展できる未来



食とヘルスケア

世界の人々の生命への不安が解消され、生涯にわたって、快適で安全・安心で質の高い生活を全うできる未来



住まいとモビリティ

世界の人々が暮らし、移動するあらゆる生活空間が安全・安心に保たれている未来



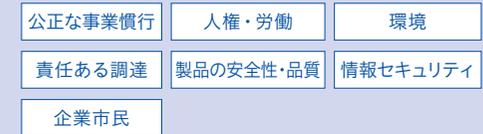
環境とエネルギー

地球環境への負荷を減らし、世界の人々と地球が共生できる持続可能な未来

価値創造を支える基盤

想定されるリスクの影響を最小化する施策

DNPは、「価値創造を支える基盤」の活動として、以下の7つを重点テーマとし(マテリアリティ)、統合的なリスクマネジメントの取り組みを推進して、PDCAの仕組みを回しています。



DNPのCSR

CSRマネジメント

| CSR推進体制

DNPは、本社担当の取締役・執行役員で構成するCSR・環境委員会（委員長：常務取締役）を設置し、CSRに係わる方針・目標などを審議・決定しています。委員会で決議された目標をもとに、CSRの専任部署と関係部署とが連携し、目標達成に向けた具体的な活動を進めています。

また、企業倫理や情報セキュリティなど、CSRに関する主要なテーマについては各種委員会を設置して対応しています。

| 重点テーマの設定

DNPはCSRの推進において、経営方針や事業内容、強みなどを社会課題※と多角的に照らし合わせ、重要度、優先度が高い課題を抽出し、取り組むべき重点テーマを設定しています。2017年度には、その効果をより高めるべく、私たちDNPが社会との関係のなかでどうありたいかを再整理し、特に大切にしていくものとして8つの重点テーマを新たに設定しました（8・9ページ）。社会とDNPがともに持続的な成長を遂げていくため、今後も絶えず社会の抱える課題に積極的に向き合い、信頼される企業をめざします。

※ 国連グローバル・コンパクト、持続可能な開発目標（SDGs）、国連ビジネスと人権に関する指導原則、社会的責任に関する国際規格ISO26000、持続可能な調達国際規格ISO20400、各国際条約・国際協定、ESG投資において重要視される社会課題、各ステークホルダーからのご意見など。

| 国際的なサステナビリティの枠組みへの賛同

国連グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクトは、企業や団体それぞれが責任ある創造的なリーダーシップを発揮することで、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長に向

けた国際的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。DNPは2006年7月に賛同を表明。国連グローバル・コンパクトが定める「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の10原則を支持し、これらの精神をグループ経営に反映させていくように努めています。



持続可能な開発目標（SDGs）

2015年9月、国連において「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。アジェンダでは行動計画としてSDGsを掲げており、17の目標と169のターゲットに全世界が取り組むことによって「誰一人取り残さない」社会の実現をめざしています。

「DNPグループビジョン2015」が描く未来の社会とは、持続可能な社会、つまり、SDGsが達成された豊かな社会です。社会と深く関わる企業の責任を果たしていくため、企業活動のあらゆる側面で、SDGsを「より良い社会づくりのものさし」として活用し、新たな価値を提供していきます。

私たちは、製品・サービスを通じた「価値創造」と、バリューチェーンにおける「価値創造を支える基盤」を通じてSDGsの達成に主体的に貢献していきます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変えるための17の目標

DNPのCSR

CSRマネジメント 重点テーマ

	DNPの重点テーマと対応するSDGsの目標	中長期ビジョン	中長期ビジョン達成状況を測る指標とその目標値		2018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環境配慮製品・サービスの売上高 (DNPは企業活動すべてを通じてSDGsの達成に貢献していきますが、それを測る明確な指標のひとつとして、上記を設定しています。)	①2020年度までに売上高6,000億円	①6,032億円
	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拠点数	①毎月1回、年12回実施 ②対象部門に対して100%の実施	①毎月1回、年12回実施 ②100% (105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もつ文化、国籍、信条、人種、民族、言語、宗教、性別、性自認、性的指向、年齢や考え方の多様性を尊重す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女性管理職層の人数 ②障がい者雇用率 ③年次有給休暇取得率 ④休業災害度数率 ※2019年度は、人権デューデリジェンスに関する仕組みの構築を検討	①2019年3月末時点までに女性管理職層の人数を2016年2月(96名)より2倍 ②2017年度2.0%以上 2018年度以降2.2%以上 ③前年度より増加 ④0.2以下	①2.05倍 (196名) ②2.17% ③52.4% (2017年度50.8%) ④0.33
価値創造を支える基盤	環境 	限られた地球資源のなかで持続可能な社会を形成していくために、環境法規の遵守はもとより、あらゆる事業活動において環境との関わりを認識し、環境への負荷を低減するとともに生物多様性を保全する。	→「DNPグループ環境報告書2019」の環境マネジメント活動「環境目標と実績」(15ページ)をご覧ください		

DNPのCSR

CSRマネジメント 重点テーマ

	DNPの重点テーマと対応するSDGsの目標	中長期ビジョン	中長期ビジョン達成状況を測る指標とその目標値	2018年度実績	
価値創造を支える基盤	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海外拠点におけるCSR調達ガイドライン調査の運用率 ③印刷・加工用紙調達ガイドライン適合率	①2030年度までに90点 ②海外拠点における運用率100% ③2030年度までに100%	①国内85点、海外81点 ②100% ③92%
	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 <small>※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。</small> ②新規開発品の製品安全リスクアセスメント実施率	①0件 ②100%	①0件 ②100% (184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実施数 ②担当役員による個人情報重点対策実施部門の検査・指導数 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実施数	①事業部門・グループ会社に対して実施率100% ②対象部門に対して実施率100% ③対象部門に対して受講率100% ④対象サイトに対して実施率100%	①100% (85部門・会社) ②100% (63回) ③100% (受講者数約41,000名) ④100% (実施数260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。	①DNP独自の次世代育成プログラムの社外参加者数 ②東北・熊本等復興支援現地ボランティアプログラムの年間実施回数	①2019年度までに2015年度からの累計7,500名 ②2019年度まで年間3回の継続実施	①累計6,435名 ②3回 (東北2回、熊本1回)

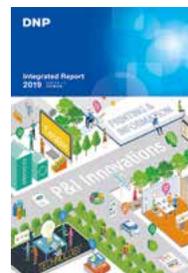
重点テーマ別報告

SDGs達成に貢献するビジネス

中長期ビジョン

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。

DNPだからこそ解決可能なターゲットを選定し、「P&I (Printing & Information)」というDNPの強みと社外のパートナーの強みを掛け合わせることで、事業を通じて社会のさまざまな課題の解決をめざしています。解決されていない多くの課題が示されているSDGsは、いわば価値の源泉です。SDGsを「より良い社会づくりのものさし」として活用し、DNPならではの新しい価値を創造することで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



→ 本重点テーマについての詳細は、「DNPグループ統合報告書2019」をご覧ください。

中長期ビジョンに対応するSDGs



中長期ビジョン達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2018年度実績
①環境配慮製品・サービスの売上高	①2020年度までに売上高6,000億円	①6,032億円

(DNPは企業活動すべてを通じてSDGsの達成に貢献していきますが、それを測る明確な指標のひとつとして、上記を設定しています。)

重点テーマ別報告

公正な事業慣行

中長期ビジョン

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。

DNPは、事業活動を行うに当たり、会社はもとより、社員一人ひとりが単に法令さえ守れば良いというのではなく、社会の期待に応える高い倫理観を持ち、常に公正かつ公平な態度で活動することが大切だと考えています。秩序ある自由な競争市場の維持・発展に寄与し、社会の期待にかなう事業活動を続けるため、DNPはグループ全体に企業倫理の一層の浸透・定着を図っていきます。

中長期ビジョンに対応するSDGs



中長期ビジョン達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2018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の実施拠点数	②対象部門に対して100%の実施	②100% (105拠点)

- ※1 DNPグループ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ための内部統制統括組織。本社各部を担当する取締役・執行役員で構成し、毎月定例的に開催する委員会にて、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の立案、決定をしています。また、実施計画にもとづく体制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 2003年より継続して行っている研修で、各部門のトップが自部門の社員に対し、ビジネスの基盤としての企業倫理について、自部門の業務に沿った内容で取り組むべき課題やその対応方法を講義します。

マネジメント推進体制および研修

DNPは、企業倫理の浸透・定着に取り組む上で、「継続性」「自主性」「ポジティブ性」「効率性」を大切にしています。

グループ全体に企業倫理を浸透・定着させるための統括組織として、コンプライアンス、リスクマネジメントを統括する代表取締役専務のもと、本社各部門の担当取締役および執行役員で構成する「企業倫理行動委員会」を設置しています。また、それぞれの事業部、グループ会社の業務執行部門にも企業倫理行動委員会を設置し、グループ一丸となって企業倫理の多面的な活動に取り組んでいます。

① 人事評価制度	人事評価制度の評価処遇項目の前提として企業倫理を据えています。社会の期待に誠実に応える人材の育成に取り組んでいます。
② 法・ルールの自主点検	本社主管部が策定した点検項目を、事業部・グループ会社が自ら点検・評価し、改善に取り組んでいます。“自分の組織は自分で守る”を合言葉に、1997年から行っています。
③ コンプライアンス評価制度	本社主管部が事業部・グループ会社を共通の指標で評価する制度として2005年に導入し、毎年2回定期的に評価を実施しています。
④ 企業倫理研修	社員一人ひとりの意識の高さと正しい理解が、企業倫理への取り組みをより確かなものにするとの考えのもと、さまざまな教育研修の場を設けています。
⑤ オープンドア・ルーム	企業倫理にかかわる相談・通報の窓口として2002年に設置しました。2015年には弁護士が相談・通報を受け付ける外部窓口も設置しています。公益通報者保護法をふまえた「DNPグループ オープンドア・ルーム運用基準」にのっとり、安心して相談・通報できる制度です。
⑥ サプライヤー・ホットライン	サプライヤーが、DNPグループとの取引において、社員等による法令等の違反行為（または、そのおそれがある行為）を認識した場合に、情報を提供していただくための窓口として2009年に設置しました。 リンク https://www.dnp.co.jp/CGI/csr/supplier/form.cgi

重点テーマ別報告

公正な事業慣行

DNPが認識する社会課題**汚職による直接的な経済損失：****世界で年間2兆ドル** (国際通貨基金(IMF)/2016)

IMFが2016年に公表した研究論文では、公的セクターの汚職により、世界経済から年間1兆5,000億～2兆ドルの資金が賄賂として失われているとの試算が示されています。また、納税意欲低下による歳入減でインフラ整備や医療、教育などへの公的支出額が減少するなど、間接的な経済損失はこれをはるかに上回ると指摘。マクロ経済の安定実現には汚職防止対策が不可欠で、透明性や明確な法的枠組み、確実に効果のある処罰、強力な規制緩和の推進が必要であると述べられています。企業にも汚職・腐敗防止のため、より高い倫理観を持って活動することがますます求められています。

社会課題解決に向けたDNPの取り組み**法令と社会倫理の遵守に向けた取り組み**

DNPは、企業活動において全ての社員がとるべき行動を「DNPグループ行動規範」として定め、その10の規範項目からなるひとつとして、「法令と社会倫理の遵守」を掲げています。これら10項目に変更はありませんが、2019年4月、行動規範に所収

の「社員のとるべき行動」について見直しを行いました。

今回の見直しでは、真の対話を通して社員一人ひとりが自信と誇りを持ち、安心して活躍できる職場風土・企業文化を醸成していくために欠かせないテーマとして、「風通しの良い職場風土づくり」と「安全と健康を何よりも大切にする」の2つを掲げ、社員全員に、今回の見直しについての解説リーフレットを配布するなど、さまざまな機会を通じて、これらに取り組むことの大切さを伝えています。また、上記リーフレットでは、万が一不正行為に遭遇した際、上長や周囲の社員への相談や、自部門だけでは解決できない場合の相談窓口「オープンドア・ルーム」も紹介し、組織の自浄能力をDNPグループ全体で適正に機能させるよう努めています。

贈収賄防止の取り組み

近年、企業活動が地域や国を越え拡大していくなかで、公正で自由な競争市場を確保するため、世界各国で贈収賄に対する規制が強化されています。DNPはかねてより、贈収賄その他の不正な手段によって利益を得ることを禁じ、行動規範においてもそれを規定していますが、この取り組みをさらに強化するため、2017年12月の取締役会で「DNPグループにおける贈収賄防止体制の整備」について決議した上で、2018年3月には「DNPグループ贈収賄防止方針」を社内外へ公表し、この方針を具体化するためのさまざまな取り組みを継続して行っています。

▶ 贈収賄防止体制

大日本印刷および国内外グループ会社において、「DNPグループ贈収賄防止規程」「同贈収賄防止ガイドライン」を制定し、運用を開始しました。

重点テーマ別報告

公正な事業慣行

▶ 浸透・定着へ向けての取り組み

- ① 国内外の従業員18,028名に対し、eラーニングを実施
- ② 各基本組織が行う自律的企業倫理研修※において、贈収賄防止をテーマに取り上げることで、全社員への浸透・定着を実施
※ 事業部・グループ会社等のトップ自らが講師となり、自らの言葉で自組織の取り組むべき課題やその解決方法を部下にわかりやすく説明することで、企業倫理のより一層の浸透・定着を図る取り組み。
- ③ 本社主管部がシンガポールの拠点に東南アジア地域の海外グループ会社の責任者・担当者を集め、贈収賄防止の説明会を実施

▶ 運用状況の確認（贈収賄防止自主点検）

- ① 「贈収賄防止自主点検表」に基づき、対象拠点※ごとに有事の有無、申請実績、教育啓発活動実績等の項目を点検
※ 本社各部、各事業部、国内グループ各社、海外グループ各社
- ② シンガポールの拠点で実施した贈収賄防止の説明会にあわせ、海外グループ会社各社の運用実態についてのヒアリングを実施

重点テーマ別報告

人権・労働

中長期ビジョン

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もつ文化、国籍、信条、人種、民族、言語、宗教、性別、性自認、性的指向、年齢や考え方の多様性を尊重す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。

DNPは、一人ひとりの「違い」を尊重し、互いに受け入れ、その多様性を活かすことにより、人と社会をつなぎ、新しい価値を提供します。

⇒従業員を支える人事制度・ダイバーシティ推進

また、職場の安全、衛生の維持・向上ならびに従業員とその家族の心身の健康保持・増進に努めることによって、DNPグループの永続的発展と健康で安全な活力ある職場づくりを推進します。

⇒労働安全衛生の推進

中長期ビジョンに対応するSDGs



中長期ビジョン達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2018年度実績
①女性管理職層の人数	①2019年3月末時点までに女性管理職層の人数を2016年2月(96名)より2倍※	①2.05倍(196名)
②障がい者雇用率	②2017年度2.0%以上 2018年度以降2.2%以上	②2.17%
③年次有給休暇取得率	③前年度より増加	③52.4% (2017年度50.8%)
④休業災害度数率	④0.2以下	④0.33

※2019年度以降、1.管理職(課長以上)比率7%、2.管理職層・リーダークラスの人数を2016年2月末時点の2倍(430→860名)

多様な人材の活躍を支援する取り組み・制度

2018年度は、社会課題を解決し、人々の期待に応える新しい価値を創出する企業の力を向上させるため、その実現に取り組む従業員を支える人事制度の抜本改革を行いました。(→15ページ参照)

ダイバーシティ・マネジメント(推進体制)

DNPは、2000年前後より女性をはじめとする多様な人材が活躍できる風土醸成をめざし、ダイバーシティを推進しています。

2016年には、本社労務部に「ダイバーシティ推進室」を、各事業部・グループ会社

重点テーマ別報告

人権・労働

に「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、活動の強化を図りました。

2018年6月には、「ダイバーシティ推進室」を専任組織として独立させ、重点対象を女性だけでなく、外国籍社員、障がい者、LGBT、シニア社員などに拡げて、さらに取り組みを進めています。

| 労働安全衛生の推進体制

DNPは、安全で健康的な職場環境を実現するための基本方針や推進体制を「DNPグループ安全衛生管理規程」に定めています。

安全衛生活動の推進にあたっては、「安全は全てに優先する」という方針のもと、グループ全体を統括する「DNPグループ安全衛生連絡会議」を中心に、事業部・グループ会社ごとの委員会、各職場における安全衛生委員会を通して活動内容を具体化し、労使一体となってグループ全体の安全衛生レベルの向上を図っています。2019年度は、この方針を改めてグループ全体に徹底し、さらに「対話と教育」から安全風土を醸成すべく、「DNPグループ安全衛生憲章」を制定して「オールDNP」全員で活動に取り組むこととしました。(→19ページ参照)

イノベーションによる価値創出に向けたDNPの取り組み

価値創出を強化する人事制度の抜本改革

DNPは、社会課題を解決し、人々の期待に応える新しい価値を創出する企業の力を強化するため、2019年4月、その実現に取り組む従業員を支える人事制度の抜本改革を行いました。社会全体の動きを意識するなかで、“人的資源の最適化・最大化”に向け、優秀な人材の採用や育成、処遇などに関する制度の設計や再構築を行うものです。

《今回の人事制度改革の特長》

制度改革の第一弾として、主に社内外の多彩なキャリアを持った人たちや若手社員を対象にした制度改革を行いました。

1 社外の視点を積極的に取り入れるための雇用関連制度

- 有期雇用形態の導入：特定の専門分野に関して、極めて高度な知識・技術を有する社外の優秀な人材がDNPで活躍できるような制度を整備。
- ジョブ・リターン制度の新設：元社員が社外で培った力や新たな視点をDNPで再度活かせるよう、一定の選考基準に基づいて再雇用する制度をスタート。
- 副業・兼業の一部容認を開始：本業に支障が出ない範囲で、さまざまなイノベーションに取り組み、DNPによる新しい価値の創出につながるような副業・兼業を一部容認。

2 新しい価値の創出に向けた、処遇に関わる諸制度の改定

- 若手の賞与や賃金水準の抜本的な向上：若手が自らの感性を磨くための、自

重点テーマ別報告

人権・労働

分への投資や教育への活用を主旨とした改定

- ICTプロフェッショナル制度の設置：プロジェクトマネージャーに新たに手当を支給するなど、ICT人材を確保し、適切に処遇していく制度を新設。
- 職種別・地域別の賃金体系と処遇の再構築：市場性を意識し、職務や習熟度を考慮したあるべき機能の実現に向けた処遇や、転居をとまなう異動に対する経済的支援を充実。
- 評価制度の見直しと対話型の人材育成マネジメント：事業目標と個人目標を連動させ、行動や業務プロセス、人材育成に関わる内容を評価できる仕組みを導入。

3 時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の推進・支援

- テレワークの導入：IT環境の整備・活用を前提に、在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務の融合と大幅な施策の拡充を推進。
- 「働き方の変革」の推進：2009年から3年単位でさまざまな施策を推進。現在は第4期として、価値創造につなげるため主に管理職の働き方を見直し、生産性を高める職場づくりを展開する。例えば、常に管理職と部下との「対話」に努め、部下の育成を重視し、会議の時間短縮や社内資料の作成負荷軽減など、さまざまな変革の施策を行っていく。

「ICTプロフェッショナル制度」の新設など人事制度を抜本改革（ニュースリリース）

[リンク](https://www.dnp.co.jp/news/detail/1192275_1587.html) https://www.dnp.co.jp/news/detail/1192275_1587.html

DNPが認識する社会課題

日本の男女格差状況に関する順位：110位/149カ国

(ジェンダー・ギャップ指数2018 /世界経済フォーラム (World Economic Forum))

世界経済フォーラムによると、世界各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index: GGI) について、2018年の日本の順位は、149カ国中110位でした。本指数は、健康、経済参画、教育、政治参画の4つの分野のデータから作成され、日本は、前年度1位だった健康分野で41位に順位を落としたことに加え、経済参画(117位)、教育(65位)、政治参画(125位)と、低い結果にとどまっています。こうしたなか、日本国内では、女性の職業生活における活躍を推進し、自らの意思によって職業生活を営み、また営もうとする女性が、個性と能力を十分に発揮できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、2016年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が施行されました。

社会課題解決に向けたDNPの取り組み

価値創出につなげるダイバーシティ施策の推進

多様性を尊重し活かすことで新しい価値創造につなげるため、①多様な人材の育成、②多様な人材が活躍できる風土醸成、③多様な働き方の実現を方針として、ダイバーシティの推進に取り組んできました。

重点テーマ別報告

人権・労働

《2018年度の主な取り組み》

ダイバーシティを正しく理解するため、全社員を対象に、eラーニングを開講しました(基礎編・実践編・対話編の3部構成)。

女性活躍推進

施策の柱のひとつである「女性活躍推進」では、女性活躍推進法にもとづく行動計画に沿って施策を進めています。組織の意思決定に係る指導的立場を担う女性社員を継続的に輩出できるよう、各等級において活躍する社員を増やすための研修を体系的に実施しています。

《行動計画》

第1期(2016年4月～2019年3月)目標:

女性管理職層の人数を2016年2月(96名)より2倍⇒達成

第2期(2019年4月～2022年3月)目標:

1.管理職(課長以上)比率7%

2.管理職層・リーダークラスの人数を2016年2月末時点の2倍に(430⇒860名)

《各種施策》

▶女性管理職層を増やすための施策

- 「次世代女性リーダー育成研修」(対象:課長職候補の女性社員)
指導的立場での活躍を期待する女性社員を、マネジメントの疑似体験を通じて、次世代幹部



幹部社員(右)からアドバイスを受ける女性参加社員(左)

として育成する研修を実施しています。対象者は、研修修了時に会社からメンターとして認定され、若手社員(男性・女性)のキャリアに関する相談を受ける役割を担います(メンター制度)。

- 「ダイバーシティ推進リーダー育成研修」(対象:本部長クラス)
自部門のダイバーシティ推進委員会の執行責任者を育成する研修を実施しています。研修では、ダイバーシティを阻害する要因を抽出し、課題解決のための施策の立案・運営に必要な知識・スキルを習得するとともに、「次世代女性リーダー育成研修」の対象者のメンターを担います。
推進リーダーにより、女性をはじめとする多様な社員が能力を最大限に発揮できる風土醸成を目指しています。

▶指導的立場の女性社員を継続的に輩出するための施策

- 「若手女性社員キャリア研修」(対象:中堅女性社員)
将来、管理職・リーダーとして、活躍を期待される中堅女性社員が、自律的に仕事と個人生活を設計できるよう、キャリア意識を醸成します。
- 「部下育成のためのキャリア形成支援研修」(対象:女性を部下に持つ上司)
中長期的なキャリアについて、会社の期待と女性部下の意思をすり合わせながら、仕事を通じた適切な育成とそのための対話ができる上司を育成します。

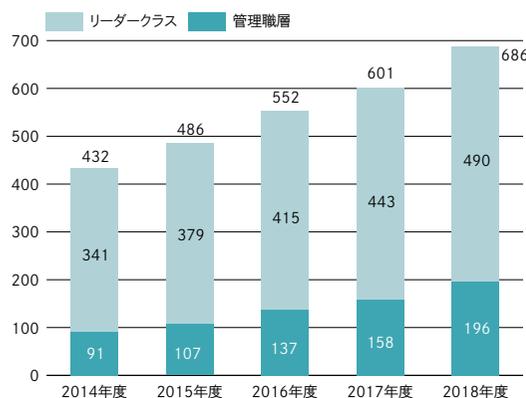
重点テーマ別報告

人権・労働

こうした取り組みの結果、女性管理職層は2015年度末の約1.84倍の196名に、リーダークラスは、同約1.3倍の490名に増加しています。

2018年度は、メンター育成研修について、対象者を女性社員から全社員へと拡大しました。また、メンター参加を義務づけていた年1回の「認定メンターのフォローアップ・ミーティング」を、受講による更新制とし、同時に任期を従来の1年から最長3年に拡大しました。

女性管理職層・リーダークラス人数 (各年度末時点)



障がい者雇用

DNPは障がい者雇用について、各事業部・グループ会社が独自に採用活動や定着、活躍支援に努めてまいりました。今般さらに、障がいを持つ人々の活躍の場を広げ、多様な人材の雇用を推進することを目指し、2019年2月1日、100%子会社の「株式会社DNPビジネスパートナーズ」を設立しました。

今後、各事業部・グループ会社での採用に加え、グループ内の横断的な業務を新会社の事業として拡大していくことで、さらに多くの障がい者が活躍できる場の創出を目指します。

《DNPビジネスパートナーズの特長》

もともとある業務に合う障がい者だけを雇用するのではなく、障がい特性に応じ

た業務を探してマッチングさせることで、一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できる場を創出していくことを目指しています。

● 採用

ハローワークや地域の職業訓練センター、支援学校等と連携を図ることで採用活動を行い、「身体」「精神」「知的」など、障がいの種類に関わらず雇用を進めています。

● 配属および職能開発

業務内容は①メールセンター業務、②フード・ストア（社員食堂等）業務の中から適性を見極め、それぞれの障がい者が能力を発揮できる業務への配属と職能開発を進めています。

● 処遇および福利厚生

3カ月間のトライアル雇用期間を経た正社員登用後も、短時間勤務（6時間以上/日）や短日勤務（4日以上/週）を可能とした柔軟な働き方に対応し、処遇や福利厚生面でもDNPグループと同様の制度を適用することで、障がいに配慮しつつも「働きがい」「生きがい」を持って自立した生活ができるよう、ノーマライゼーションの実現をめざした諸制度の構築を行っています。



会社案内



職場の様子

重点テーマ別報告

人権・労働

DNPが認識する社会課題

労働災害・職業性疾病による世界の経済的損失： 年間2.99兆ドル（国際労働機関（ILO））

ILOの支援を受けて、フィンランド、シンガポール、欧州連合（EU）、国際労働衛生委員会（ICOH）が導き出した推計値によると、業務関連の負傷によって発生する年間コストはGDP世界合計の3.94%に相当する2.99兆ドルにのぼり、業務関連の負傷や疾病によって毎年約278万人の労働者が命を落としています。国内では労働安全衛生法にもとづく「第13次労働災害防止計画」（2018年度～2022年度）が始まりました。この中でも引き続き製造業における労働災害防止は重点施策として取り上げられており、また働く環境の変化を反映し、長時間労働対策、メンタルヘルス対策などの健康確保対策も重要性が高まっています。

社会課題解決に向けたDNPの取り組み

安全で健康な職場風土の実現に向けて、「DNPグループ安全衛生憲章」を制定

DNPはこれまでも「安全は全てに優先する」という方針のもと、全社で安全衛生活動を進めてきました。とりわけ製造職場の安全の確保については、営業や企画、スタッフ職を含めた事業活動全体の観点から取り組むべきものです。こうした認識のもと、2019年4月、安全で健康な職場風土の実現に向けて、「DNPグループ安全衛生憲章」を制定しました。

DNPグループ安全衛生憲章

安全は全てに優先する

1. 我々はなによりも**人命を尊重**し行動する。
2. 我々は一人ひとりの「**こころとからだの健康**」を大切にします。
3. 安全と健康は**対話と教育、人づくり**から始まる。
4. 安全は**ルールを守る強い心**で保たれる。
5. 安全は**知恵とたゆまぬ改善**によって成長する。
6. 健康は**良好な職場環境**によって育まれる。
7. 安全衛生はトップの決断と「**オールDNP**」**全員の意思**で実現する。

重点テーマ別報告

人権・労働

VOICE トップコメント

大日本印刷株式会社
代表取締役社長 北島義斉


「DNPグループ安全衛生憲章」は、DNPグループ全員が「安全衛生」についてしっかり意識し、それぞれの立場で考え、行動してもらいたいという思いから「『オールDNP』全員の意思で」という言葉を盛り込みました。例えば、営業等も含めた納期対応や仕事の流し方、受注の仕方、そういったものを全て一から見直し、場合によっては根底から変えていかないと、本当の安全は担保できません。そして、社員全員が、健康なことからからだで働くことが、DNPグループ全体の力となります。

この安全衛生憲章のもと、安全で健康な職場風土の実現に向けて、対話や教育時間の確保をはじめ、各部門のトップの決断と社員全員による取り組みを進めていきたいと思えます。

基本計画を定め、労働安全衛生の取り組みを推進

DNPの安全衛生は、社会動向や国の労働安全衛生施策にもとづき、かつ社内における活動実績および課題をふまえ、3年ごとの中期計画として「労働災害防止基本計画」「健康保持増進基本計画」を策定して活動の推進にあたっています。

▶労働災害防止の取り組み

「第3次労働災害防止基本計画」(2015～2017年度)では、製造職場の機械災害撲

滅を最重点施策と位置づけ、全社を挙げて取り組みました。これにより設備の安全対策が進み、職場の地道な5S(整理・整頓・清潔・清掃・躰)活動とあいまって、事故の未然防止活動の道筋が見えてきました。2018年度からの第4次計画においても設備安全活動を継続し、また作業の改善に取り組むことによってハードとソフトの両面から安全レベルの向上を図っています。

また、高年齢層の従業員などで転倒災害が増加傾向にあるため、その対策として「STOP!転倒災害プロジェクト」による防止活動を展開しています。さらに、こうした活動を支える人材を育成し、適切に配置するため、これまで蓄積してきた活動のノウハウを活かしたDNP独自の安全教育を展開しています。

▶心身の健康保持増進の取り組み

「第3次健康保持増進基本計画」(2015～2107年度)では、健康教育の充実とメンタルヘルス対策を中心とした施策を推進しました。からだの健康づくりについては、一人ひとりが主体的に取り組めるよう、栄養指導や運動指導、社員食堂でのヘルシーメニュー提供等、健康に関するイベントや教育プログラムを実施しています。

こころの健康については、2006年から実施しているストレスチェックを中心に位置づけたセルフケア、ラインケア等の教育を行っているほか、自身のこころの健康状態をいつでもチェックできるツールを提供しています。また、各職場では組織分析結果を参考に、「働き方の変革」活動*と連携した職場環境改善やワーク・エンゲイジメントの向上に取り組んでいます。

*時間資源の有効活用による仕事の付加価値向上と個人生活の充実を目的に、2009年よりスタートした取り組み

重点テーマ別報告

人権・労働

人権問題への対応について

近年、ビジネスが人権に与える影響への関心が急速に高まっています。DNPは、人権デューデリジェンスの一環として、事業活動における人権に関するリスクの特定・把握を目的とした調査を段階的に行っています。具体的には、2014年から2016年にかけて、全ての事業部へのヒアリング調査のほか、海外の全ての連結グループ会社22社に対する書面調査を通じて、進出国/地域社会、サプライヤー/業務委託先、原材料の原産地、消費者/顧客、従業員など幅広い観点でリスクの把握に努めました。これらの調査から得られた情報の範囲において、人権に係る重大なリスクはないと認識しています。2017年には、人権方針の策定および詳細なリスク評価を行うため、その進め方についての検討を有識者の意見なども取り入れながら進めました。

重点テーマ別報告

環境

中長期ビジョン

限られた地球資源のなかで持続可能な社会を形成していくために、環境法規の遵守はもとより、あらゆる事業活動において環境との関わりを認識し、環境への負荷を低減するとともに生物多様性を保全する。

DNPグループは、「DNPグループ行動規範」のひとつに「環境保全と持続可能な社会の実現」を定め、より具体的な活動に結びつけるため、「DNPグループ環境方針」を策定しています。あらゆる事業活動において環境との関わりを認識し、環境負荷低減のみならず地球環境保全を見据えた活動を展開しています。

中長期ビジョンに対応するSDGs



中長期ビジョン達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2018年度実績
「DNPグループ環境報告書2019」の環境マネジメント活動「環境目標と実績」(15ページ)をご覧ください		



→ 本重点テーマについての詳細は、「DNPグループ環境報告書2019」をご覧ください。

重点テーマ別報告

責任ある調達

中長期ビジョン

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。

DNPはサプライヤーとともに、サプライチェーン全体で社会適合性を高めるように努めています。どのように優れた製品・サービスであっても、その製造プロセスや材料調達プロセスで、社会の規範から逸脱したり、社会に迷惑をかけるようでは意味がありません。価値創造とコンプライアンス意識の両立をめざし、DNPは多様なマネジメントを進めています。

また、地球規模の環境破壊や人権侵害、労働問題などに加担することのないよう適切に対処することによって、DNPは社会的責任を果たしていきます。

中長期ビジョンに対応するSDGs



中長期ビジョン達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2018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	①国内85点 海外81点
②海外拠点におけるCSR調達ガイドライン調査の運用率	②海外拠点における運用率100%	②100%
③印刷・加工用紙調達ガイドライン適合率	③2030年度までに100%	③92%

社内体制およびマネジメント

DNPはCSR・環境委員会において、サプライチェーン全体で人権や環境などに配慮した責任ある調達に取り組んでいくことを確認し、各種ガイドラインの整備やそれらの実効性を高めるためのさまざまな取り組みを進めています。

具体的には、「DNPグループCSR調達ガイドライン」[リンク](#)を定めるとともに、重要度の高い個別テーマについては、「DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン」[リンク](#)や「DNPグループ化学物質に関するグリーン購入ガイドライン」[リンク](#)など、個別のガイドラインを整備しています。

また、これらガイドラインの実効性を高めるため、CSRの専任部署と購買部門などの関係部署が緊密に連携を図り、スタッフ教育やサプライヤー説明会の開催、サプライヤー調査（定期）とその結果のフィードバック、面談・意見交換を通じてPDCAサイクルを回しています。

重点テーマ別報告

責任ある調達

DNPが認識する社会課題

**サプライチェーン上の人権侵害によるビジネスインパクト：
1社あたり1,000億円以上**
(デロイトトーマツコンサルティング合同会社)

サプライチェーン上で人権侵害が発生した場合の事業への影響について、過去の事例をもとに、デロイトトーマツコンサルティング合同会社が試算したところ、不買運動や操業停止などにもなう売上損失が1,000億円以上となりました。企業はこうしたビジネスインパクトの大きさを認識した上で、人権への負の影響を防止・是正するためのプロセスを確立する必要があります。

社会課題解決に向けたDNPの取り組み

CSR調達マネジメントの強化について

グローバル化が進み、サプライチェーンが複雑化することにより、企業に対して環境や人権・労働、腐敗などのリスクへの対応がより強く要請されています。DNPは、国内外で事業を展開しており、グローバルな視点に立って、私たちの事業活動が国際社会や地域社会に及ぼす影響をきちんと評価・改善していくことが重要であると認識し、具体的な取り組みを進めています。

DNPは、2006年よりサプライヤーと協働で社会や環境に配慮した責任ある調達の

取り組みを進めていますが、これを全面的に見直し、新たに「DNPグループCSR調達ガイドライン」を2017年3月に制定しました。あわせて、この責任ある調達マネジメントの強化にも着手し、全海外拠点のサプライヤーへと適用範囲を拡大したほか、2018年にはそれを独自の購買機能を持つグループ会社にも広げるなど、グローバル全体で統一した運用ができるように体制を改めました。また、この責任ある調達を着実に推し進めるため、実際の業務に携わる購買部門や業務委託発注担当部門を対象にした社内勉強会を実施し、管理職などスタッフ220名の教育を行いました。



業務委託発注担当部門を対象に社内勉強会を実施

こうした新たなマネジメント体制のもと、2018年度は主要サプライヤー379社および業務委託先1,397社に対し、「DNPグループCSR調達ガイドライン」に基づく遵守状況調査を行いました。これによる主要サプライヤーの平均スコアは国内240社85点、海外139社81点で、「人権・労働」「環境」など各テーマの取り組みに著しい偏りは認められませんでした。

DNPは今後もサプライチェーン全体で社会適合性を高めるよう継続的な取り組みを進めていきます。

「DNPグループCSR調達ガイドライン」遵守状況調査の平均スコア

サプライヤー	総合	CSR マネジメント	人権・労働	安全衛生	環境	製品の安 全性・品質	情報 セキュリティ	公正取引・ 倫理	社会貢献
国内240社	85点	84点	89点	88点	81点	88点	89点	85点	75点
海外139社	81点	76点	84点	86点	80点	89点	84点	81点	70点

重点テーマ別報告

責任ある調達

紛争鉱物への対応について

アフリカのコンゴ民主共和国およびその周辺諸国において、当該地域で採掘される鉱物（金、スズ、タンタル、タングステン）の一部が反政府武装勢力の資金源となり、これら勢力による人権侵害や紛争を助長している可能性があることが懸念されています。こうした課題を改善するため、米国金融規制改革法第1502条にもとづき、米国の証券取引所に上場する企業は当該地域で採掘されたこれら4鉱物の使用状況について、毎年報告することが義務づけられています。

DNPは、米国当局への直接的な報告義務はありませんが、社会の持続可能な発展の妨げとなるこうした動きに加担することがないよう、「DNPグループCSR調達ガイドライン」の一項目として「責任ある調達」を規定し、サプライヤー各社と適正な事業活動を進めています。当社の電子部品関連事業などでは、該当する鉱物が使用されているため、それが紛争地域に由来するものではないことを確認しています。2018年度もこの確認作業を継続し、当社の製品やその原材料で、人権侵害や紛争に加担しているとみなされるような鉱物の使用は認められませんでした。

DNPが認識する社会課題

森林面積の純消失面積：1.29億ヘクタール

(国連食糧農業機関(FAO)/1990～2015年)

FAOの調査によると、世界の森林面積は1990年の41.28億ヘクタールから、2015年には39.99億ヘクタールにまで減少しています。この純消失面積1.29億ヘクタールの93%を占める天然林は、遺伝的多様性の保全、天然の樹種構成の維持に貢献するなど、地球環境の存続に欠かせません。しかし、違法伐採をとともう農地などへの転用によって、特に熱帯地域において天然材の減少が続いています。

DNPにとって「紙」は印刷事業に必要な原材料のひとつであり、持続可能な森林管理に貢献していくことを重点テーマに据えて取り組みを進めています。

社会課題解決に向けたDNPの取り組み

「DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン」について

環境負荷低減の実効性を高めていくために、DNPは環境への影響が大きい原材料調達に関わるサプライヤーとともに、責任ある調達を行っています。

なかでも、主要な原材料である「紙」については、森林資源の維持に配慮し、原材料を有効活用するため、間伐材の利用や森林認証紙の使用などを積極的に進めて

重点テーマ別報告

責任ある調達

います。また、2012年より製紙メーカーや販売会社などのサプライヤーとの連携を強化し、「DNPグループ印刷・加工用紙調達ガイドライン」にもとづく調達方針の共有、合法性を確認する管理体制の構築・運用、トレーサビリティの確保、森林資源に配慮した用紙の購入比率の向上に努めています。

重点テーマ別報告

製品の安全性・品質

中長期ビジョン

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。

DNPは、製品やサービスを社会に提供する企業の責任として、安全性と品質がすべてに優先すると認識しています。そのためDNPは絶えず、製品やサービスの使用場面をイメージし、「何が求められる品質で、何が安全で、何が使いやすいのか」を生活者視点・顧客視点で考え、改善を繰り返しています。また、企画提案から納入までのすべての段階において人々から満足いただける製品・サービスの提供に努め、一層の信頼を得ていくことを、安全性と品質への取り組みの基本としています。

中長期ビジョン達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2018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。	①0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	②100%	②100% (184件)

中長期ビジョンに対応するSDGs



重点テーマ別報告

製品の安全性・品質

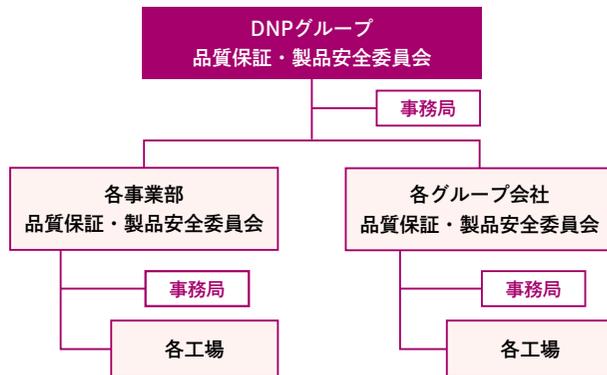
DNPグループの品質経営（社内体制）

DNPの品質経営の基本方針は、製品・サービスに求められる規格や法の規制に適合することはもちろん、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・サービスを提供し、企業としての社会的責任を果たすことです。その推進のため、本社「品質保証・製品安全委員会（委員長：常務取締役）」のもと、各事業部・グループ会社にも同委員会を設け、製品の安全性および品質確保のために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。

DNPグループ製品安全方針 [リンク](#)

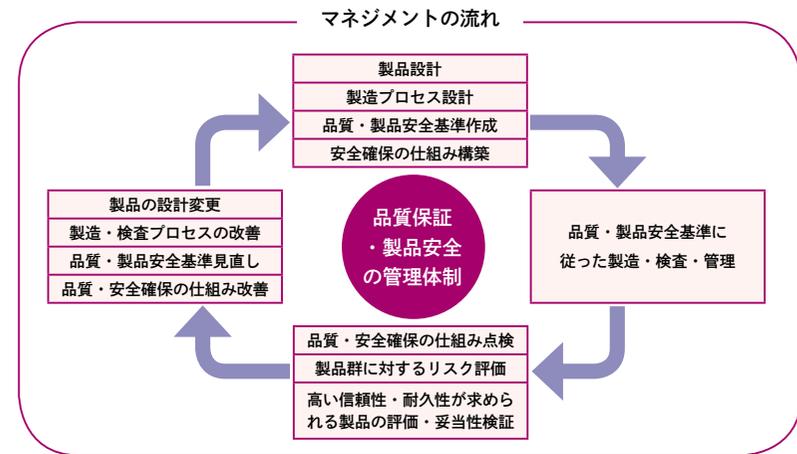
DNPグループ品質方針 [リンク](#)

DNPグループ品質保証・製品安全管理体制図



安全性および品質を確保するためのマネジメント

DNPは、製品の安全性および品質確保のために各事業部・グループ会社実施すべき事項を全社ルールとして定めています。そのルールにもとづき、年2回、全社の活動状況や課題などが「品質保証・製品安全委員会」に報告され、方針や目標の見直しおよび改善に関する指示が出されます。これに従って本社の統括部門がより高い安全性と品質確保をめざして、事業部・グループ会社に指導を行っています。



また、顧客企業や市場の要求に応じて、品質マネジメントの国際規格であるISO9001をはじめ、食品包装分野で食品安全マネジメントシステムFSSC22000の認証を、情報管理分野でITセキュリティ認証（ISO/IEC15408）や個人情報保護（プライバシーマーク）、情報セキュリティ（ISO27001/ISMS）や事業継続マネジメントシステム（ISO22301/BCMS）などの認証を取得しています。

重点テーマ別報告

製品の安全性・品質

ISO9000シリーズ取得状況 [リンク](#)食品安全品質認証マネジメントシステム ISO22000/FSSC22000、BRC取得状況 [リンク](#)自動車産業品質マネジメント ISO/TS-16949取得状況 [リンク](#)

製品安全に対する取り組み

製品の安全性確保は、継続的に取り組むことが必要です。製品の安全性に関するリスクチェックを、製品開発時に加えて、全製品群に対して年2回実施しています。リスクチェックの結果、製品や製造技術について、安全性確保のため設計変更や技術の改善が生じた場合は、その改善とともに、内容を製品安全基準として文書化し、運用しています。

また、社員に対する研修も1994年から実施し、2000年度からはeラーニングとして全社員が受講しています。2016年からの3年間で、延べ25,058人が受講しました。

DNPが認識する社会課題

相次ぐ日本企業による品質不正事案 (2018年)

2017年度に引き続き、2018年度も、「不適切な法定検査問題」や「品質データ改ざん問題」に代表される、企業による品質不正事案が相次いで発覚し報道されました。

自動車や建築分野における不正事案も多く、生命の安全に影響があるのではないかとの懸念が広がり、社会的な問題となりました。

社会課題解決に向けたDNPの取り組み

品質不正防止に対するDNPの取り組み

DNPは、法令順守と品質・安全性の確保に努め、法令違反や品質不正に対する危機管理を十分に行い、未然防止に取り組んでいます。

日本国内で相次いだ品質不正問題の発生を受け、DNPでは同様の問題を自社において発生させないために、ISOなど外部による認証・診断に加え、本社主導による品質マネジメントシステムの妥当性確認を行うことで、仕組みの強化を図り、各事業部門への是正・指導を行っています。

また、品質管理体制の強化とそれを確実に実行するための顧客企業との仕様の取り決め、検査の信頼性確保などの全社ルールについて、役割に応じた部門別教育を継続的に実施しています。

重点テーマ別報告

情報セキュリティ

中長期ビジョン

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。

DNPは企業や生活者などからお預かりする情報資産や自らの情報資産を利活用するなかで培ってきた情報セキュリティの技術・ノウハウを強みとし、安全で信頼性が高い製品・サービスを通じて、新しい価値を提供していきます。

中長期ビジョンに対応するSDGs



中長期ビジョン達成状況を測る指標および実績

高度な情報セキュリティ体制の構築・運営を行うため、以下を指標として定めて取り組んでいます。

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2018年度実績
①情報セキュリティコンプライアンス評価実施数	①事業部門・グループ会社に対して実施率100%	①100% (85部門・会社)
②担当役員による個人情報重点対策実施部門の検査・指導数	②対象部門に対して実施率100%	②100% (63回)
③情報セキュリティ教育・研修の受講率	③対象部門に対して受講率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実施数	④対象サイトに対して実施率100%	④100% (実施数260システム)

マネジメント推進体制

1999年に個人情報保護事務局を設置して以来、国内外で環境変化への対応と、一層の情報セキュリティ施策の強化を図ってきました。現在は全社の統括組織として、本社に情報セキュリティ委員会、情報セキュリティ本部を設置し、事業部・グループ会社への検査・指導を実施しています。同委員長は本社担当執行役員が務めています。

重点テーマ別報告

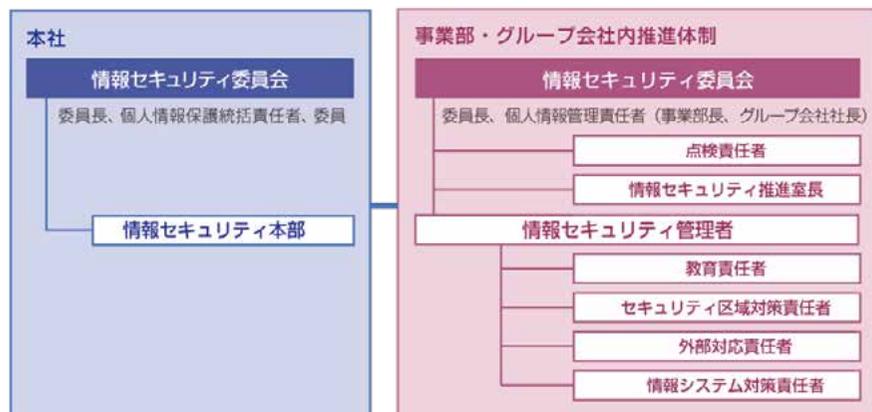
情報セキュリティ

また、事業主体となる事業部・グループ会社それぞれに情報セキュリティ委員会を置き、委員長、個人情報管理責任者（ともに各組織の長が担当）のもとに、教育、セキュリティ区域対策、情報システム対策など、課題ごとに責任者や点検責任者を任命しています。海外グループ会社においても、情報セキュリティ委員会設置を2015年より進めており、2019年現在14社で設置しています（海外グループ会社カバー率64%）。

DNPグループ情報セキュリティ基本方針 [リンク](#)

DNPグループ個人情報保護方針 [リンク](#)

情報セキュリティ管理体制



DNPは「組織的対策」「人的対策」「物理的・技術的対策」を柱として、情報セキュリティ関連の施策を進めています。

組織的対策

▶ 社内規定・ルールの整備

個人情報保護については、個人情報保護方針・規程の整備とともに、DNPグループ内での具体的な基準に関する共通ルールを制定しています。情報セキュリティについては、情報セキュリティ基本方針、情報セキュリティ基本規程を整備し、このもとに文書管理、コンピューター利用、外部者立入禁止区域、教育、ウェブサイト、ソーシャルメディアなど10の基準を定めています。新たな脅威、リスクなどへの対応については、速やかな通達、ルール制定・改訂を行い、周知徹底をしています。

▶ マネジメントシステムの確立

大日本印刷株式会社は、日本工業規格「個人情報保護マネジメントシステム要求事項」(JISQ15001)に適合した事業者として、2008年7月にプライバシーマークを取得し、法令遵守を徹底するとともに、同規格に準拠したマネジメントシステムの確立を推進しています。また、事業活動上、個人情報を取り扱うすべての事業部・グループ会社で、プライバシーマークや、ISO/IEC27001の認証取得を積極的に進めています。

プライバシーマーク・ISO/IEC27001 (JISQ27001) 認証取得状況 [リンク](#)

重点テーマ別報告

情報セキュリティ

人的対策

▶ 人財育成による情報セキュリティの強化

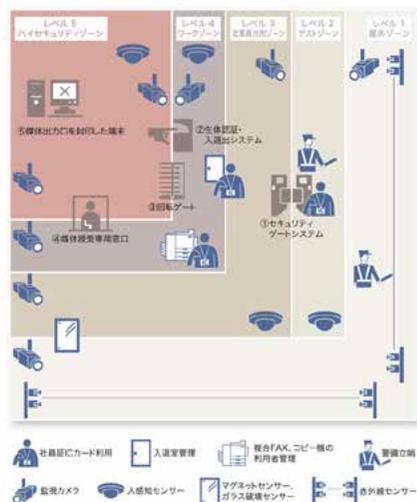
全社員を対象にした教育・研修と、特に情報セキュリティの強化を担当する人財に対する教育・研修を継続的に行っています。

日本語を含む10カ国語の教材を作成し、全社員に教育の徹底を図っています。情報セキュリティの強化を担当する人財には、集合研修による養成講座を実施し、個人情報保護に関するコンサルティングを行うグループ会社「株式会社シーピーデザインコンサルティング」が、DNPの製品やサービスを題材に実践的なワーキング学習を行っています。

物理的・技術的対策

▶ 個人情報取り扱い部署での対策

個人情報などを扱う電算処理室などでは、生体認証での入退場管理による部外者の侵入防止、監視カメラの設置による不正行為の牽制、ポケットのない作業着着用によるデータなどの持ち出し防止、記憶媒体の書き出し場所の分離、金属探知機を用いた検査、アクセスログの取得・確認、データ記憶媒体に書き出す作業員の少数化などの対策を実施し、管理をより強化しています。



▶ ICカード社員証を利用した各拠点における対策

DNPは、ICカード社員証を利用したさまざまな情報セキュリティ対策を進めています。社員証を使ってビルや工場に出入りするセキュリティゲートシステムの導入拠点を増やしています。また、複合機の出力時に社員証による認証を必要とすることで、管理者が利用ログをサーバーで一元管理できる機能を追加しています。

▶ 情報の安全な受け渡しへの取り組み

社員が電子メールをグループ外に発信する際、誤送信による情報漏洩を防ぐため、宛先確認、添付ファイルの確認と強制暗号化、送信の一時保留などの機能を持つメール誤送信防止ツールを導入しています。

また、顧客企業との個人情報の受け渡しをネットワーク経由で安全に行うシステムを運用しています。

▶ ウェブサイト改ざん対策

DNPグループが運営する個人情報取り扱い用のインターネットサーバーすべてに対し、年2回、脆弱性検査を実施し、より安全で強固なウェブサイトの構築・運営を行っています。

重点テーマ別報告

情報セキュリティ

| 業界における情報セキュリティへの取り組みを推進

印刷業界全体の個人情報保護に関するレベルアップを図るため、高度な専門知識を有する社員を一般社団法人日本印刷産業連合会 情報セキュリティ部会 個人情報保護ワーキンググループに派遣し、個人情報保護の手引き、Q&A、教材などの策定・作成に参画しています(2004年より2名専属)。

DNPが認識する社会課題

ダークウェブ上での違法取引の拡大

Googleなどでは検索できず、特殊なツールを使わなければアクセスできない、インターネットの領域において、偽造パスポート、世界各国の偽札、盗んだ個人情報、ID・パスワードの組み合わせ、カメラ盗撮映像、インターネットサイトごとの脆弱性情報など、違法な取引が行われています。特に入手したID・パスワードの組み合わせを利用し、なりすまして不正アクセスするリスト型攻撃は社会的な問題になっています。

社会課題解決に向けたDNPの取り組み

ダークウェブ対策 (ID・パスワードの不正使用対策、等)

不審なサーバへの通信検知、インシデント発生時のログ調査時間の短縮と調査から対処までを自動化・効率化することで迅速なインシデント対応を実現し、被害拡大を防止するため、統合セキュリティログ分析装置 (SIEM) の運用を開始しました。また、日本シーサート協議会などの外部機関と情報共有し、防衛レベルを向上させるため、DNP-CSIRT (専任3名、兼務17名) による組織的な活動を実施しています。ここでは、以下を実践しています。

- サイバーセキュリティ対策を立案し、実施
- 社内外の情報セキュリティ技術を調査し、悪意のあるサイトの通信を遮断
- 緊急対応が必要な脆弱性情報の周知、および対策状況を確認
- ウイルス感染・拡大など緊急時の技術対策を指示

独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) への出向や産業サイバーセキュリティセンターへの長期教育参加により、人材のレベル向上を進めています。

重点テーマ別報告

情報セキュリティ

DNPが認識する社会課題

急がれるサプライチェーンのセキュリティ強化

サプライチェーンの一番弱い下請け業者、子会社などを攻撃し、最終的に公的機関や大企業への攻撃を成功させるといった手口や、海外ではサプライチェーン攻撃による大量のクレジット情報の流出事件が発生しています。

自社のセキュリティ対策だけでは不十分であり、サプライチェーン全体のセキュリティ強化が必要になってきています。

でも脆弱性検査を定期的に行うなど、新たな脅威への対策も施しています。また、こうした知見をもとに、グループ会社のサイバーナレッジアカデミーでは、サイバー攻撃対策の教育プログラムを提供しており、DNP社員101名が修了しました。



社会課題解決に向けたDNPの取り組み

標的型攻撃への対応（多層防御/攻撃メール実施訓練、等）

サイバー攻撃がより巧妙かつ複雑化している現在、その対策は従来の「脅威を会社内部に入れない（境界防御）」だけでは不十分となっています。

DNPでは、自社のセキュリティソリューションにより、従来型のパソコンの脆弱性対策やウイルス対策などの「入口対策」に加え、万が一、システムに侵入された際も侵害範囲を拡大させない「内部対策」や、情報を不正に外部送出不させない「出口対策」を組み合わせた多層的な対策を構築しています。システム開発時よりリスク対策機能を盛り込む「セキュリティ・バイ・デザイン」を推進し、運用中のシステム

重点テーマ別報告

企業市民

中長期ビジョン

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。

DNPは、経営資源（人財、知的財産、技術、施設など）を有効に活用し、事業活動はもとより、良き企業市民として外部の組織とも連携・協働を図りながら、社会課題の解決や、より良い社会の実現に向けて広く貢献していきます。また、社員個人の人間的な成長や自己実現にもつながるため、社会貢献に関わる社員の活動を支援します。

中長期ビジョンに対応するSDGs



中長期ビジョン達成状況を測る指標および実績

中長期ビジョン達成状況を測る指標	目標値	2018年度実績
①DNP独自の次世代育成プログラムの社外参加者数	①2019年度までに2015年度からの累計7,500名	①累計6,435名
②東北・熊本等復興支援現地ボランティアプログラムの年間実施回数	②2019年度まで年間3回の継続実施	②3回 (東北2回、熊本1回)

DNPグループ社会貢献活動方針・活動テーマ

DNPグループは、事業活動を通じて有益な製品やサービスを社会に提供するとともに、企業市民として、私たちが持っている経営資源を有効に活用し、労使協働および外部の組織との連携・協働を図りながら、持続可能な社会の実現に貢献しています。これらを実現するため、DNPグループでは、企業市民として5つの活動テーマからなる「社会貢献活動方針」を定めて活動しています。

5つの活動テーマ



環境保全



地域社会



次世代育成



芸術・文化



人道支援

重点テーマ別報告

企業市民

DNPが認識する社会課題

自分たちが話す言語もしくは理解できる言語による教育にアクセスできていない割合：世界の人々の約40%

(人間と地球のための教育 / The Global Education Monitoring Report 2016(ユネスコ))

ユネスコ発表の資料によると、長期的な経済成長には、教育と生涯学習が大きく貢献すると考えられます。しかし、世界の約40%の人々は、自分たちが話す言語もしくは理解できる言語による教育にアクセスできていないと推定され、世界の15歳以上の人口の6分の1が、日常生活で必要な読み書きができないと言われています。そのため、教育と生涯教育の基盤となる識字能力の向上は、持続可能な社会の発展のための大きな鍵となると考えられます。

社会課題解決に向けたDNPの取り組み

地域社会、人道支援

▶ 開発途上国の子どもの識字率向上のための「絵本を届ける運動」への参加

世界では、紛争や貧困などさまざまな理由から、絵本を1度も読んだことのない子どもたちが沢山います。DNPは祖業の出版印刷と関わりの深い「本」と接する機会の提供を通じて開発途上国の子どもたちの識字率向上に貢献したいと考え、2017年度より「絵本を届ける運動」に参加しています。

この活動は、公益社団法人シャンティ国際ボランティア会(SVA)が主催する、日本の絵本に現地語のシールを貼った翻訳絵本を開発途上国に贈る取り組みです。2018年度も、会社が活動支援として参加費の半額を補助する形で参加を呼びかけ、全国のDNPグループ社員132名が参加しました。

また、2018年8月には、この取り組みを広く社会に広げるため、東京・新宿区のイベント「新宿クリエイターズフェスタ」において、一般の方が参加できるワークショップをSVAとともに開催しました。ワークショップには72名の親子が参加し、アジアの開発途上国の子どもたちがおかれた状況などを学びながら、翻訳絵本づくりを行いました。

2019年2月には、東京・千駄ヶ谷のSVA事務所において、1年間に寄付された翻訳絵本を開発途上国に向けて発送する活動が行われ、DNPグループ社員もボランティアとして参加しました。DNPが寄付した132冊を含む計16,716冊が、絵本が必要とされる開発途上国の学校や難民キャンプに贈られました。



夏休み中の子どもが多数参加したワークショップ



開発途上国に向けた絵本の発送作業に参加する当社ボランティア社員

DNPが2018年度に寄贈した翻訳絵本の翻訳語および寄贈先、冊数

ビルマ語(ミャンマー、ミャンマー〈ビルマ〉難民キャンプ、ミャンマー移民向け)	45冊
カレン語(ミャンマー〈ビルマ〉難民キャンプ向け)	44冊
クメール語(カンボジア向け)	43冊
計	132冊

重点テーマ別報告

企業市民

VOICE 外部の方からのご意見

**公益社団法人シャンティ国際ボランティア会
事務局長 山本 英里 様**


貧困や災害、紛争といった不安定な生活を強いられている子どもにとって、良質な絵本に出会うことは、生きる望みや人としての尊厳を保つ上でとても重要です。DNPの皆さんに作っていただいた1冊の絵本が子どもの未来の扉を開き、その国が発展していくためには欠かせない人材育成につながっています。活動国の学校では、日本からの絵本が届き、お話しの読み聞かせを取り入れたところ、読書を通して子どもたちの変化が起きています。その結果、国の教育政策に読書推進が取り入れられ、シャンティが政策整備に携わるといふ成果につながっています。日本では、翻訳シールを貼りながら絵本が届く国や人々、子どもたちの様子を学んでいく関心が生まれます。なぜ貧困や教育支援の届かない状況になってしまったのかを考えるきっかけにもなります。その中で自分たちの生活、日本という国を見つめなおすことにつながります。絵本を受け取る子どもたちは、貼られたシールを通して、日本の人たち一人ひとりが自分たちのために支援をしてくださっていることを実感します。このような相互理解なくして、SDGsを達成していくことは難しく、DNPの皆さんにご協力いただいているような草の根レベルでの活動が、大きな目標の達成につながっているのです。

DNPが認識する社会課題

**日本における高等学校卒業生の卒業後3年以内離職率：
39.3%**（厚生労働省/2018年）

厚生労働省が2018年に発表した「新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況」によると、2015年3月以降に卒業した学卒者の3年以内離職率は、中学校卒64.1%、高等学校卒39.3%、短期大学等卒41.5%、大学卒31.8%で、新入社員の3人に1人が、3年以内に離職してしまっている現状です。

こうした中学・高校卒の離職者の離職理由のうち「仕事が自分に合わない」は、男女とも上位の理由（男性33.2%（1位）女性25.5%（3位）/複数回答）となっています。

そのためDNPでは、生徒が自身のキャリアを想起する上で、在学中から仕事かどの様なプロセスを経て行われるかを体験することができ、社会に出た際に役立つ技術的・職業的スキルを磨く機会があることが大切だと考えます。

重点テーマ別報告

企業市民

社会課題解決に向けたDNPの取り組み

次世代育成

▶ 東京都「商業教育コンソーシアム東京」における高校生への新たなビジネス教育の機会提供

「商業教育コンソーシアム東京」は、都立商業高校生がビジネスを実地から学べる機会を拡充するために、東京都教育委員会が企業や地域社会と共同して必要な授業支援を行うことを目的に、2018年7月に設置した組織です。DNPは高校生へ新たなビジネス教育の機会を提供することで、次世代育成に貢献するとともに、若い世代の嗜好性を知ることで事業活動にも好影響をもたらすと考え、同年7月～2019年3月までの期間に、都立第四商業高等学校1年生約210名に、全4回にわたりビジネス基礎の授業を行いました。

授業は、DNPの事業活動のひとつである包装事業分野をテーマに、お菓子とその商品パッケージの企画から販売までの商品開発の流れを体験する内容です。生徒の皆さんが当社を訪問の上、さまざまな商品パッケージを見学・体験いただいたり、当社のパッケージ企画のエキスパートが学校に赴き訪問授業を行うなど、授業を通じて、商品パッケージの企画・開発にまつわる知見の取得に励みました。

最終回、「自分たち高校生が食べたくなる新しいお菓子とその商品パッケージを考案しよう」との学習テーマのもとで行ったプレゼン授業では、実際の売り場でも通用しそうなユニークな発想をもとにした商品パッケージが次々と発表され、当社にとっても大変参考になるものでした。



当社のパッケージ企画のエキスパートによる訪問授業

DNPでは、これからもこうしたビジネスを通じて、次代を担う有為な人材の育成に寄与していきます。

VOICE 外部の方からのご意見

東京都教育庁 廣瀬 誠人 様



現在、高等学校への進学率は97%を超えており、生徒の能力・適性、興味・関心、進路等の多様化に対応した特色ある学校づくりが求められています。一方で、高等学校を卒業し、将来への期待に胸を膨らませて企業へ就職した若者の約4割は、3年以内に離職しているのが現状です。こうした原因の一つには、学校での学びが社会、特に企業での事業活動においてなかなか役立てにくい、といったことが考えられます。東京都の「商業教育コンソーシアム東京」は、こうした問題点を解決するものとして、企業や地域社会の協力を得ながら、これからの時代に即したビジネス教育を実践するビジネス科へ改編された都立商業高校で学ぶ生徒たちの技術的・職業的スキルを最大限に伸ばし、将来に向けた自己実現を支援する取り組みです。

また、東京都では「未来を担う人材の育成」を、「2020年に向けた実行プラン」における政策の重要な柱として掲げ、国連の定める持続可能な開発目標（SDGs/ゴール4 質の高い教育をみんなに）に資するものとして位置付けています。

初年度となった平成30年度において、DNPには若くしなやかな感性をもつ商業高校生の育成に率先してご尽力をいただき、予想を上回る成果が得られています。世界をリードする持続可能な都市・東京の実現に向けて、先行きの見えない時代を生きる生徒たちに必須の価値を創造する力を育む本取組に、今後是非御支援と御協力をいただければ幸いです。

重点テーマ別報告

企業市民

DNPが認識する社会課題

世界の自然災害被災者数:約6,177万人 (2018年)

(国連国際防災戦略 (UNISDR) /2019)

地球温暖化の加速に伴い、世界中で津波や洪水などの自然災害のリスクが高まっていると言われています。日本でも昨年7月の台風7号による西日本集中豪雨などの被害が発生しました。DNPは被災地復興のため、常にわたしたちに何ができるかを考え、被災地の復興と活性化につながる支援活動を継続していきます。

社会課題解決に向けたDNPの取り組み

人道支援

▶ 自然災害からの復興に対する支援

災害復旧・復興支援の体制を強化

近年、国内外で自然災害が多発し、それによる被害は増大傾向にあります。社会の持続可能な発展の観点から、そうした被害からの復興や、住み続けられる街やコミュニティづくりにおいて、企業の力がますます求められるようになってきました。DNPは、2010年に自然災害被害に対する支援についての基準を定め、そのもとで具体的な支援を行ってきましたが、2018年、大阪府北部地震、西日本豪雨などの大きな自然災害が相次いで起こり、一般市民やDNPグループ社員に多くの被害が発

生したのを契機に、より迅速な支援が必要と考え、2018年11月に基準の改定を行いました。新たな「DNPグループ災害復旧・復興支援に関する実施基準」では、災害の規模や被災地域と当社との関係性などを考慮した詳細な基準を設け、被災地域と被災社員により速やかな支援を行うことが可能となりました。なお、基準の改定にはCSR部門と労務部門を中心に、DNPグループ労働組合連合会とも連携を図り、労使協働にて行いました。

VOICE 外部の方からのご意見

特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム
事務局長 高橋 文晴 様

ジャパン・プラットフォーム (JPF) を常日頃よりご支援いただき厚く御礼申し上げます。

JPFはNGO・経済界・政府が協力・連携して、難民流出・自然災害発生時に緊急支援を迅速に行うためのシステムです。昨年は数多くの災害が発生し、さまざまな支援活動を行いました。DNPグループからはその中でも被害が甚大だった西日本豪雨とインドネシア・スラウェシ島の地震・津波被害に対してご寄付いただきました。後者の際には、被災地にゆかりのある名物料理を社員食堂で提供し、その売り上げから寄付するというユニークな取り組みを実施していただきました。これらのご協力により、被災地での支援活動が可能になることに加えて、社員の皆様に被災地への関心を寄せていただく機会にもなると感じております。企業市民として災害からの復興や持続可能な発展を自らの課題ととらえ、グループ全体で取り組む姿勢に心より敬服いたします。今後もJPFとしましては、DNPグループとともに被災地と被災された方々を支えていければ幸いです。

重点テーマ別報告

企業市民

大規模災害に対する緊急および継続支援

DNPは、社会とともに生きる良き企業市民の使命として、国内外で起こる大規模災害に対して緊急支援を行っています。また、災害による被害の程度が甚だしかった東日本大震災などの災害については、復興への継続的な支援を行っています。



平成30年西日本豪雨に対するの寄付
(左) 別府DNPグループ労連委員長、
(右) 飯田ジャパン・プラットフォーム前事務局長



復興公営住宅での清掃活動

2018年度支援実績

実施年・月	災害名	内容/寄付先	金額
2018年11月	平成30年西日本豪雨	支援金寄付/ 特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム	500万円
2018年12月	インドネシア・スラウェシ島地震	支援金寄付/ 特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム	300万円
2019年1月	同	DNP社員食堂での復興応援メニューによる寄付※/ 特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム	350,648円

※社員食堂で被災地に関連する名物料理などを提供し、その売上から復興支援活動へ寄付を行う、社員参加型の寄付活動です。緊急時に加え、経年に渡り実施する場合があります。後者では主な食材を被災地から調達するなど、経済的な支援にもつなげています。

実施年・月	災害名	内容	参加社員 (うち家族)数
2018年7月	東日本大震災	第10回東日本大震災復興支援社員現地ボランティア (地域整備活動)	30(4)名
2018年10月	熊本地震	第3回熊本地震復興支援社員現地ボランティア (農業支援/阿蘇山頂景観整備活動)	20(1)名
2018年11月	東日本大震災	第11回東日本大震災復興支援社員現地ボランティア (復興交流施設整備/災害公営住宅清掃)	16(1)名
2019年4月	東日本大震災	DNP社員食堂での復興応援メニューによる寄付/公益社団法人 チャンス・フォー・チルドレン (学習支援寄付1,000,000円/小学生児童の1年間の学習支援額 の5名分に相当)	40,000食分/ 2017年度

VOICE 外部の方からのご意見

公益社団法人日本フィランソロピー協会 理事長 高橋 陽子 様



当協会は、2013年よりDNPグループの社員による被災地支援ボランティア活動の企画運営をさせていただいています。延べ参加人数は家族も含めると、300人以上になりました。汗びしょりになって、体と頭と心をフル回転させて取り組む姿に、毎回、現地の人たちから驚きと感謝の言葉をいただいています。また、現地の人たちと積極的に交流されることが、今後の暮らしへの不安を抱える被災地の皆さんにとって、大きな励みになっています。今後は、現地の変化するニーズに応えながら、メニューの幅を拡げることで、新たな参加者の発掘にもつなげたいと思います。そして、より深い被災地理解が進み、新たな課題発見や、支援の拡がりを期待しています。DNPグループとえば、「強くて優しい企業市民」を連想するような、社員参加の活動の継続・発展を期待するとともに、微力ながら、私どもも力を尽くしてまいります。

社会からの評価

■ SRIインデックスへの組み入れ状況 (2019年7月現在)

DNPは、世界の代表的なSocial Responsibility Investment (SRI) インデックスに組み入れられています。



FTSE4Good Global Index

ロンドン証券取引所の100%出資子会社である英国FTSE Russell社が、世界の企業のなかから、ESG（環境、社会、ガバナンス）に優れた企業を銘柄として選定する株式指数。DNPは、2000年より19年連続で選定されています。



ETHIBEL Investment Register

ベルギーの非営利組織Forum ETHIBELが運営する投資ユニバース（年金や投資信託を運用する際の組み入れ候補銘柄群）。企業の社会的責任の観点で高いパフォーマンスを示す企業を選定しています。



MSCI ESG Leaders Indexes

米国MSCI (Morgan Stanley Capital Investment) 社が、時価総額上位500銘柄のなかから、ESG評価に優れた企業を選別して構築する株式指数です。

THE INCLUSION OF Dai Nippon Printing IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Dai Nippon Printing BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI, MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.



モーニングスター 社会的責任投資株価指数

世界規模の金融・経済情報の提供を手がけ、株式新聞も発行する日本のモーニングスター社が、日本企業を対象にESGおよび人材活用において能動的な企業を評価して選定する株式指数です。

社会からの評価

ESG指数への組み入れ状況 (2019年7月現在)

DNPは、日本の公的年金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が採用する4つのESG指数全てに、印刷業界で唯一選定されています。また2018年度は、新たに2つの指数・銘柄にも組み入れられました。



FTSE Blossom
Japan

FTSE Blossom Japan Index

環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた取り組みを実践している日本企業のパフォーマンスを測定するために設計された、ESG全般を考慮した「統合型」指数です。

155銘柄 (2019年7月現在)



THE INCLUSION OF Dai Nippon Printing IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Dai Nippon Printing BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

MSCI日本株女性活躍指数

MSCI ジャパンIMIトップ500指数構成銘柄のなかから、女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータにもとづき、MSCIがさまざまな性別多様性スコアを算出し、業種内で優れた企業を選別して構築される指数です。
215銘柄 (2019年7月現在)



THE INCLUSION OF Dai Nippon Printing IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Dai Nippon Printing BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

MSCI ジャパンESG セレクト・リーダーズ指数

MSCI ジャパンIMIトップ500指数構成銘柄のなかから、ESG 評価に優れた企業を選別して構成される指数です。

251銘柄 (2019年7月現在)



ブルームバーグ男女平等指数

米国の通信会社ブルームバーグ社が2016年に開発した株式指数です。企業のジェンダー平等に関連した行動指針や統計、人事制度、商品開発、情報開示などで優れた企業を選定しています。今年度は、世界36カ国で計230社 (日本企業14社) が選定されました。



準なでしこ

経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定し、発表しています。DNPが今回選出された「準なでしこ」は、企業の将来的な成長を期待する観点から、「なでしこ銘柄」に準ずる企業として2016年から制定されたものです。

作成部署およびお問い合わせ先

大日本印刷株式会社

CSR・環境部

〒162-8001 東京都新宿区市谷加賀町1-1-1

TEL: 03-3266-2111 (大代表)

URL: <https://www.dnp.co.jp/>

2019年8月発行 ©2019.DNP