

DMC SUSTAINABILITY REPORT

ディ・エム・シー
サステナビリティレポート

2023



目次

2 トップメッセージ

5 会社概要

グローバル事業体制

財務情報

ディ・エム・シー50年の歴史

ディ・エム・シーの製品およびサービス

バリューチェーン

暮らしに役立つディ・エム・シーの製品

10 経営とサステナビリティ

経営ビジョン

ディ・エム・シーの経営理念体系

ディ・エム・シーのサステナビリティ

ステークホルダーとの関わり

ディ・エム・シーグループサステナビリティ中長期方針

16 製品の安心と安全

製品の安心と安全

19 人権の尊重

人権尊重

21 労働慣行

ダイバーシティの推進

ワーク・ライフ・バランスの推進

人材育成

労働環境の安全性確保

26 持続可能な
サプライチェーンマネジメント

CSR調達

紛争鉱物への対応

28 環境保全

環境保全

環境マネジメントシステム体制

マテリアルバランス

気候変動への対応

廃棄物削減の取り組み

水資源保全

化学物質排出量の削減

独立第三者の保証報告書

32 地域社会への貢献

地域社会への貢献

33 ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

リスクマネジメント

36 GRI内容索引

38 ISO26000内容索引

編集方針

2022年度のサステナビリティ活動を総括して「サステナビリティレポート2023」として、PDF形式で発行しています。ディ・エム・シーがステークホルダーの皆さまのご期待に応え、信頼していただくために行っている活動と実績を掲載し、皆さまのご理解を深めていただくためのツールと位置付けています。

対象組織

本報告書における記述は、以下の基準で区別しています。

- (株)ディ・エム・シー/当社：(株)ディ・エム・シー単体
- ディ・エム・シー/当社グループ：(株)ディ・エム・シー、(株)ディ・エム・シーいわき およびPT.DMC TEKNOLOGI INDONESIA
- PT.DMC TEKNOLOGI INDONESIA/インドネシア工場：PT.DMC TEKNOLOGI INDONESIA 単体

※2021年10月にNKKスイッチズ(株)のタッチパネル製造部門の譲渡を受け、福島県いわき市にて工場運営を開始したため、以降は同工場の数値を含んでいます

対象期間

2022年1月1日～2022年12月31日

(一部には、対象期間前後の活動内容も含まれます。)

発行部署・お問い合わせ先

株式会社ディ・エム・シー 規格管理室(旧 CSR事務局)

〒550-0004 大阪府大阪市西区靱本町1-12-4 信濃橋東洋ビル3F

発行日

2023年10月

(前回発行:2022年9月、次回発行予定:2024年8月)

参考としたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード2016/2018/2019/2020/2021」
- ISO26000

会社概要(2022年12月期)

社名	株式会社ディ・エム・シー
本社所在地	東京都港区高輪2-18-10 高輪泉岳寺駅前ビル11F
創立	1973年
事業内容	タッチパネルおよび同関連機器の開発製造販売
資本金	7,560万円
売上高	60億18百万円(連結)
子会社	(株)ディ・エム・シーいわき PT.DMC TEKNOLOGI INDONESIA
親会社	株式会社アスコ
従業員数	883名(連結) ^{*1} 166名(単体) ^{*1} (正社員、派遣社員(インドネシアのみ)、パート社員を含む)
客先社数	165社 ^{*2}

※1:2022年12月末現在 ※2:2023年3月末現在

TOP MESSAGE

トップメッセージ



株式会社ディ・エム・シー
代表取締役社長

是 達 也

シーズウェア合併で新生ディ・エム・シーがスタート より幅広い分野で、事業を通じた社会課題解決に貢献

2023年1月1日をもって、ディ・エム・シーは同じアスコグループのシーズウェアと合併するとともに、両社製品の統一ブランドとして「DUSH」(ダッシュ)を立ち上げ、新生ディ・エム・シーとしてのスタートを切りました。今回のトップメッセージでは、代表取締役社長 定 達也と取締役副社長 和田 進に新生ディ・エム・シーの経営理念・ビジョンに込めた想いと、ディ・エム・シーが目指すサステナブル経営について聞きました。

日常に不可欠な存在となったタッチパネル

—ディ・エム・シーの創業が1973年、タッチパネルの製造開始は1991年からですが、市場が大きく変わったと感じますか。

定 当社の強みであるセンサー技術を応用したタッチパネルや関連モジュールの製造販売が主力事業でしたが、昨今は当社製のタッチパネルを組み込んだタッチパネルコンピューターやタッチパネルモニターのニーズが高くなりました。

和田 ニーズの変化は労働人口の減少による人手不足も背景にあると思います。当社製品の多くは工場などで使われる産業設備機器向けで、機械を操作するのも熟練作業者に限られていました。ところが近年は熟練度の低い作業員でも使いこなせる簡便な操作性のニーズが急増しています。POSレジや病院内セルフ精算端末のような一般の方が操作する分野にも用途が広がっており、当社の製品にはより高い操作性が求められてきていると実感しています。

—いっぽうでコロナ禍という生活様式を一変させる出来事がありました。これによって関心が強まった分野もあるのではないのでしょうか。

和田 診断、分析、検査に関わる医療機器でタッチパネルが使用されており、手術中の操作でパネルにウイルスや細菌が付着しても感染を防ぐ抗菌機能や、指紋や血液でパネルが汚れても見づらくなるのを防ぐ防汚機能を持つ製品に、関心が寄せられています。

定 労働力不足や高齢化社会の進展に伴う高度な医療ニーズへの期待など、現在、日本が抱える社会課題に関係の深い分野で需要が伸びていると思います。そうした市況下において、当社はより広範囲なニーズに応え、お客様の課題解決に貢献できるよう、2023年1月、同じアスコグループのシーズウェアと合併しました。タッチパネルやモジュールを中心に手掛けてきたディ・エム・シーと、より製品ユーザーに近い立ち位置で、タッチパネルコンピューターやモニターなどのパネル組み込み製品を手掛けてきたシーズウェア、それぞ

TOP MESSAGE



れが有する技術とノウハウによるシナジー効果で、幅広い分野と市場の変化に俊敏に対応できるようになりました。

和田 お客様の多くはグローバルに事業を展開されており、当社の市場もグローバルに広がると期待しています。ただし、それにはお客様から困難を伴う課題をともに解決していただけるパートナーとして選ばれる会社であることが必須条件だと考えています。これを実現するのが今回の統合の最大の目的です。お客様と手を携え合い、課題を一つひとつ解決し、ともに成長していくことで結果的に社会の持続的な発展に寄与できると考えます。

経営理念改訂とそこに込めた想い

— 合併と併せて改訂された経営理念では「物心両面が幸福で持続可能な『ワクワクする明日』を追求する」と記されていますが、そこに込められた想いをお聞かせください。

定 我々が属するアスコグループは「もっとワクワクする明日へ」というスローガンを掲げています。経営理念改訂にあたりあらためて経営陣で私たちにとって「ワクワクとは何か」を議論しました。昔を思い起すと厳しい局面であっても

情熱を持って仕事に打ち込んだ時が、一番ワクワクしていたと意見が一致しました。

例えば2011年に起きた東日本大震災のとき、旧本社工場周辺が立ち入り禁止となり生産を止めざるを得ませんでした。しかも2010年から新製品の立ち上げに取り組んでいた矢先のことです。とにかくお客様への納期は死守しようと、旧来製品の生産をインドネシア工場へ移管し、新製品は外部の生産パートナーを探すなど、従業員が一丸となって窮地を乗り切りました。このときばかりは苦しい経験でしたが、皆が情熱を持って取り組むことにより、ワクワクする未来が広がることを経験しました。このような経験を誰もができる、情熱を持って働ける会社を目指したい、そんな想いを新しい経営理念に込めています。

和田 新ブランド「DUSH」にも、経営への想いが込められています。D、U、Sは、ディ・エム・シー、ユニテック（タッチパネルの応用技術開発を担うグループ会社）・親会社のアスコ、シーズウェアの頭文字です。最後の「H」は、「Happiness」です。自分たちだけがハッピーになればよし、ではなく、我々グループの力を結集し、関係する全てのステークホルダーの方々とともに成長しハッピーになることへの想いを込めました。アスコグループの経営理念である「もっとワクワクする明日へ」は、英語で「Challenging Today for an Exciting Tomorrow」としています。変化することをおそれずにチャレンジを重ね、世の中を幸せにしていきたいというメッセージです。

定 チャレンジを続けるのは、しんどいことかもしれませんが、苦しみながらもお客様と一緒に課題を解決していくことが、我々もより一層ワクワクを感じられるはずですよ。

カーボンニュートラルに向けて

— 2050年カーボンニュートラル実現に向けて、お客様からCO₂削減の要請が増えてきたとお聞きしていますが、取り組みの進捗はいかがですか。

定 当社ではCO₂削減目標として2025年に26.6%減を掲げており、いまのところ順調に取り組みが進んでいます。

和田 取り組みの具体例としては、製造法の転換があります。製造工程の一つであるウェットエッチング（ガラスやフィルムの回路パターン形成に腐食を利用する加工）は、非常に大きな電力を要します。これを廃してレーザーを用いた製造法に転換することで、電力消費を大幅に抑制できるのではないかと考えています。2025年までの実現を見据え、すでにプロジェクトを立ち上げて設備の選定を進めています。

原材料や製品の輸送に伴う環境負荷もまた、看過できない課題と捉えています。当社では、タッチパネルに用いる



TOP MESSAGE

ガラス板は中国から輸入し、日本とインドネシアでタッチパネルを製造しており、調達から製造の工程で中国、日本、インドネシアを行き来しています。そこで調達先を見直し輸送ルートを短縮することで、コスト削減とともにCO₂排出量の削減を見込んでいます。

定 環境の取り組みと利益はトレードオフの局面もあります。品質向上を目的に汚れ防止フィルムを使用していますが、多く使えばパネルの不良品を減らせる反面、フィルムの廃棄が増えてしまいます。ただ見方を変えればフィルム使用のデメリット以上に、パネルの廃棄物を減らせるメリットが大きくもあります。こうした収益の向上と環境への取り組みのバランスを、うまく舵取りすることが経営者の責務と考えています。

和田 近年、主要なお客様がDXと併せてGX（グリーントランスフォーメーション）に力を注ぎはじめ、業界全体がグリーン方向に舵を切りつつあります。今後、そうしたト

レンドは一層加速していくはずであり、当社としても省電力を意識した装置の開発にも尽力していきます。

定 いずれの取り組みも道半ばですが、工数や原材料の削減など、かねてから推進している廃棄や無駄の削減にもつながる重要な取り組みであり、その過程で製品の改良、品質向上が促され、よりよい企業経営へと還元されていくはずで。上流から下流まで、サプライチェーン全体でサステナビリティに対する意識の向上を図りながら創意工夫を重ね、カーボンニュートラルの実現に貢献していきます。

永続的に世の中に必要とされる企業へ

—「インターフェースソリューションのリーディングカンパニー、変化に対応し成長し続ける101年企業」というビジョンの意図をお聞かせください。

定 もともとは100年企業（100年続く企業）になります

としていました。しかしインドネシア工場の従業員から「100年を目指すだけでなく、さらにその後も永続的に続く企業でありたい。だから101年にしてはどうか」と提案があり、これを採用しました。

和田 当社はインドネシアに生産拠点、台湾、イタリア、アメリカにも支店を持つ社内に多様な人材を擁するグローバル企業でもあります。海外の従業員は向上心が高く、情熱的です。これは日本の従業員も見習って欲しいです。多様な人材が刺激し合いながらノウハウを培い、異なる強みが掛け合わさることで起こる化学反応によって、より実効性の高いソリューション提案が可能になるはずで。そうして培われた経験を次の世代につないでいく、その積み重ねが、101年企業実現の原動力になると確信しています。

—では最後にステークホルダーの皆さまにメッセージをいただけますでしょうか。

和田 企業は人なりとよく言われます。経営層として、従業員の目線に立って個々の声にしっかり耳を傾け、会社を従業員一人ひとりの強みを一層引き出せる場へと進化させていく所存です。

定 2023年度入社の新入社員には、常に自ら考え、課題と対峙し、解決へと至るアプローチを考案していく姿勢を持って欲しいと伝えました。これはお客様のひいては社会の課題を解決していく上でも非常に重要なファクターです。各々が思考し続け、情熱と誇りを持って業務に邁進しながらワクワクする明日を切り拓いていく。そして未来を担う次の世代へと想いをつなぎながら、101年後のその先も世の中に愛され、必要とされる企業を目指します。



会社概要

グローバル事業体制(2023年6月末時点)

ディ・エム・シーはアスコグループの一員としてグループ内のシナジー効果を高め、魅力的な製品づくりを行っています。

アスコグループ会社

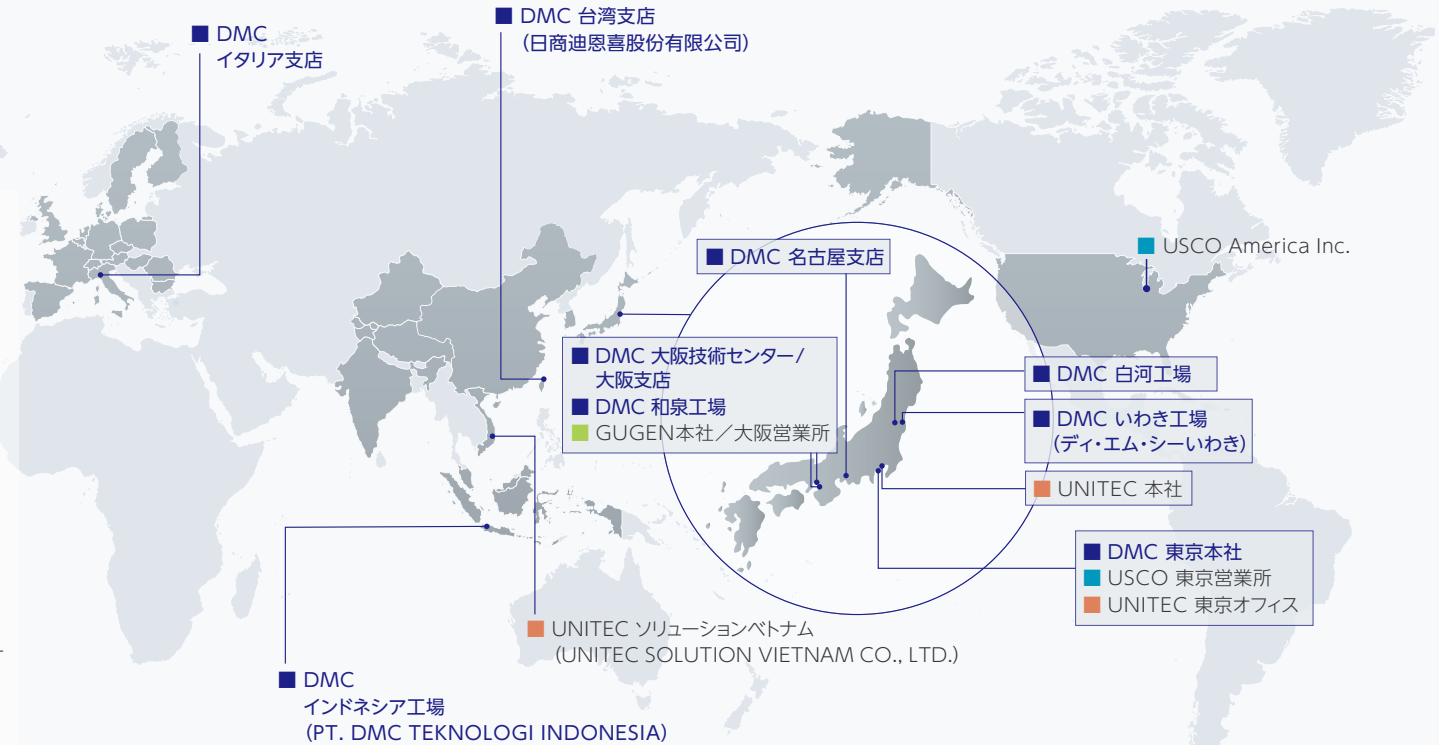
アスコグループ会社の連携による一貫した開発体制で、お客様のご要望に合ったユーザインターフェースをご提供しています。

(ICT&Interface事業の体制)



- USCO** トラック、エレクトロニクスに特化した経営支援事業
- DMC** タッチパネルおよび応用製品の開発・製造・販売専門メーカー
- UNITEC** デジタル技術を応用したハード・ソフトの開発、設計、製造
- GUGEN** 産業用IoT機器の企画・開発・設計・販売メーカー

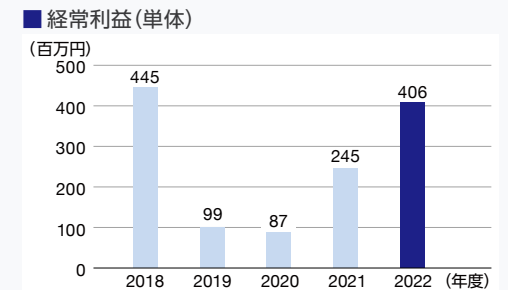
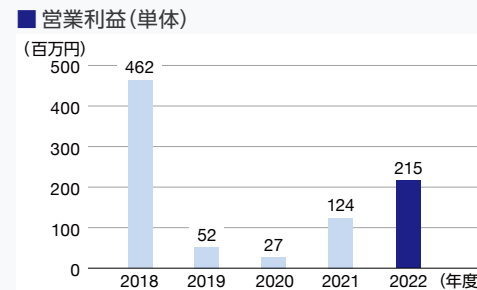
※株式会社シーズウェアは、2023年1月に株式会社ディ・エム・シーに吸収合併されました



※色が濃いエリア=ディ・エム・シーの製品を輸出している国・地域

財務情報((株)ディ・エム・シー)

2022年度の売上高は、前年の半導体など部材不足を受け、産業機器分野の在庫確保により前年度比30.9%増加しました。営業利益および経常利益も売上高の伸長に伴い増加しました。



デイ・エム・シー 50年の歴史

1973年にプリント基板製作用アートワーク材料の製造・販売会社として設立。1991年からタッチパネルデバイスの製造販売をスタートさせ、現在はタッチパネルの専門メーカーとしてグローバルな事業展開をしています。

事業活動

Business Activities



資本金800万円にてプリント基板製作用アートワーク材料の製造・販売会社として設立

1996
インドネシアに合弁会社 PT.DMC TEKNOLOGI INDONESIA を設立



1999
福島県白河市夏梨に白河工場(現白河倉庫)を開設

1990s

1973

2011
東日本大震災で本社工場(現閉鎖)および白河工場が被災

2019
● 白河第二工場を拡張し第三工場を開設(白河工場)



● イタリア支店をイタリア共和国ミラノ市に開設

2000s

2001
ISO9001 認証を取得

2005
ISO14001 認証を取得

2010s

2017
● 品質・環境方針の策定

● 経営方針の見直しとともに初のCSRレポート発行開始



● インドネシア工場で水使用の工程にリサイクルシステムを導入

2021
● 株式会社デイ・エム・シーいわきを生産子会社として設立



● NKKスイッチズ株式会社よりタッチパネル製造部門を事業譲受し、福島県いわき市に新工場(いわき工場)を開設

2022
台北市にDMC台湾支店(日商迪恩喜股份有限公司)を開設



2020s

2022
環境中期目標の設定

2023

サステナビリティ活動

Sustainability Activities



株式会社シーズウェアを吸収合併。統一ブランド“DUSH”として販売を開始

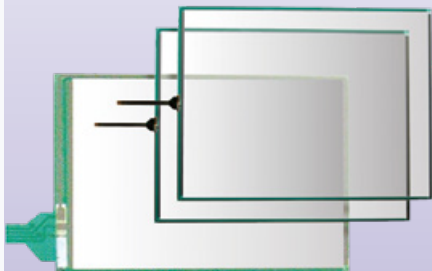
◆ ディ・エム・シーの製品およびサービス

ディ・エム・シーの製品

ディ・エム・シーでは、200種類以上のタッチパネルの標準品に加え、2,000機種以上のカスタム製品を手掛けてきました。お客様のご要望に応えるために、企画の段階から綿密なコミュニケーションを図り、使用する環境・状況に適した製品の開発に努めています。このようにタッチパネルの製造・販売・サポートを通して多くの人々と関わり、ともに成長していくことを目指しています。

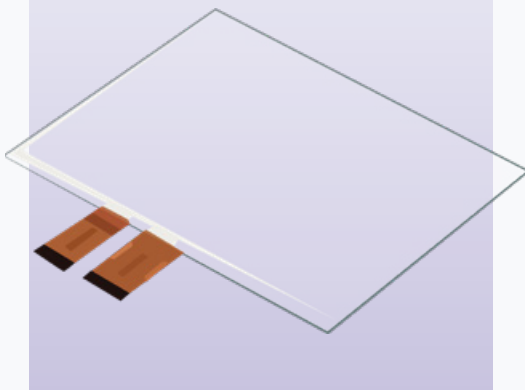
抵抗膜タッチパネル

指やペンなどで押されたパネルの位置を電圧変化の測定によって検知します。入力媒体を選ばず手袋などを着用していても操作が可能で、使いやすさ、確実な操作性の点で優れています。また、従来の抵抗膜に比べ入力荷重を大幅に低減した軽荷重タイプでは、スマートフォンのようなジェスチャ操作も可能です。操作の幅が広がるマルチタッチタイプ、1点押しのみが可能なシングルタッチタイプを展開しています。



静電容量タッチパネル

指がパネルに触れることにより発生する電気的な容量結合を利用して位置を検出します。民生品にも使用される軽量のフィルム／フィルム構造タイプや、堅牢性・耐候性に優れる産業用途向きのガラス／ガラス構造タイプの両方を製品展開しています。



ソリューション提案

カバーガラスや各種フィルムに加えて、LCDなどのタッチパネル周辺の貼り合わせなども、専門設備のある工場で行い、提供しています。



タッチパネル応用製品

タッチモニター、タッチパネル表示器、組み込みパネコンなど、産業機器に欠かせないユニット製品を開発・設計・製造しています。またLinux OSに対応したアプリケーションや先進技術を使用したデバイスの提案も行います。



バリューチェーン



暮らしに役立つディ・エム・シーの製品

当社グループでは、お客様とともに製品をつくりだすことで、皆さまの暮らしのなかに、安心・豊かさ・快適さを提供しています。タッチパネルが持つ無限の可能性を形にし、さまざまなソリューションを世の中に創出していきます。



KIOSK

KIOSKは外国人の方々、お年寄りから子どもまで、幅広い層が利用するため、直感的に操作ができるタッチパネルは用途にマッチしており、社会からのニーズが高まっています。



EV充電器

電気自動車充電スタンドには、ユーザーが簡単に操作できるように、ガイダンスが表示されたタッチパネルが設置されています。屋外や半屋外には、紫外線などの耐候性に優れた投影型静電容量方式が使用される場合もあります。



サイネージ

不特定多数が利用する受付・広告・情報検索端末用のパネルは屋外に設置される場合もあり、堅牢性の高い仕様となっています。また、40型を超えるような大型サイネージにもタッチパネルの採用が増えてきています。



ドリンクサーバー

ドリンクサーバーとして使用されていない間は、パネル画面に広告などを表示させるため、デザイン性が重視されます。透過性の高い製品やデザイン印刷を施したカバーガラスを付け高級感を演出します。



医療機器

医療用の診断、分析、検査に関わる機器に使用されているタッチパネルは、指紋による汚れで見えにくくならないよう防汚性・抗菌性のあるフィルムなどを利用しています。



産業設備機器

産業設備機器向けのタッチパネルは当社グループが長く手掛けてきたもので、実績が多く、高い信頼を獲得しています。長期安定供給、長寿命、コスト抑制など多様なニーズに対応します。



経営とサステナビリティ



経営ビジョン



アスコグループ スローガン

もっとワクワクする明日へ

Challenge Today for an Exciting Tomorrow.

夢のある企業を応援したい。

アスコグループのスローガン「もっとワクワクする明日へ」には、そんな思いが込められています。ディ・エム・シーは、このスローガンのもと、タッチパネルという新たな可能性を持つ製品の提供により、人々の幸せを追求し続け、よりよい明日を創造していきます。

アスコグループは、産業用途の電子関連事業

- 株式会社ディ・エム・シー
- 株式会社ユニテック
- 株式会社GUGEN
- 株式会社ディ・エム・シーいわき
- USCO America inc.

以上5社のほかトラック関連企業5社で構成される企業グループです。

USCO GROUP

ディ・エム・シー / ディ・エム・シーいわき

経営理念

情熱と誇りをもって挑戦し続けることにより顧客と共に成長し、
物心両面が幸福で持続可能な「ワクワクする明日」を追求する

ディ・エム・シーは、アスコグループの一員として「ワクワクする明日」をグループの共通語として、この経営理念のもと、世界のより多くの人々の豊かな生活の実現と社会のサステナビリティ(持続可能性)への貢献に向かって、従業員一丸となって取り組んでいきます。

◇ ディ・エム・シーの経営理念体系



◆ ディ・エム・シーのサステナビリティ

サステナビリティの考え方

ディ・エム・シーが手がけるタッチパネルは、これまで主に、表示器、産業用モニター、工作機械、計測機器、KIOSK端末などの製品に使用されてきましたが、近年では医療機器、券売機、デジタルサイネージなどの公共性の高い領域にも需要が広がってきており、事業そのものが社会への貢献につながっていると考えています。製品やソリューション、サービスの提供を通じて社会の発展に寄与し事業の成果を社会に還元することに加えて、誠実にサステナビリティ活動を行うことで当社グループの社会的責任を果たすことができると認識しています。また、地域社会のための活動に協力することも企業市民としての大切な取り組みの一つであり、積極的に取り組んでいます。









サステナビリティ推進体制

多岐にわたる部門の取り組みを統一的に推進するために、経営トップが自らサステナビリティ活動に関与・運営する体制として、社長直轄の規格管理室を設置しています。サステナビリティに関する重要事項については、経営会議においても審議および報告がなされ、経営とサステナビリティが一体となった取り組みを推進しています。実効性ある活動を進めるために、製品の安心と安全、人権の尊重、労働慣行、サプライチェーンマネジメント、環境保全、地域社会への貢献などのサステナビリティの各分野を主管する担当部門と横断的に連携をとり、規格管理室が活動を推進しています。

持続可能な開発目標 (SDGs) への取り組み

当社グループは、さまざまなステークホルダーの要請・期待に応える取り組みを通じ、SDGs達成へ貢献しています。

◆ SDGsとディ・エム・シーの事業の関わり

関連するゴール	ディ・エム・シーの取り組み
 3 あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する	<ul style="list-style-type: none"> 医療用途タッチパネルの開発・製造 タッチレス機能の開発 従業員の健康維持(メンタルヘルス) AEDの導入および研修
 4 すべての人々への包括的かつ公正な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成(専門知識の取得支援、グループ階層別研修、社内研修、グローバル人材育成)
 5 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティの推進(女性活躍推進など)
 8 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスの推進(適正な労働時間への取り組み、育児・介護の両立サポート) ダイバーシティの推進(継続(再雇用)制度、障がい者雇用の推進) SSの推進による労働災害の予防
 10 各国内及び各国間の不平等を是正する	<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重(人権方針の社内浸透、人権方針の遵守) 多言語ニーズに対応したタッチパネルの開発・製造
 11 包摂的で安全かつ強靱(レジリエント)で持続可能な都市及び人間居住を実現する	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物処理の適正管理の過程で生じた有価物を生かした地域貢献・福祉活動への有効活用
 12 持続可能な生産消費形態を確保する	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティレポートの発行 廃棄物削減 化学物質管理 耐久性・対候性を持ち合わせたタッチパネルの開発・製造 CSR調達の実施(調達方針・ガイドラインの運用、アンケートの実施) 植林活動(マングローブの苗木など) ペーパーレス化の推進
 13 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量削減(電気使用量の削減ほか) CO₂フリー電力の導入 環境教育(QC・EMS勉強会の実施) 水資源保全 BCPを通じた気候変動に伴う自然災害への適応
 16 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の法令および慣習を遵守 コンプライアンス遵守 情報セキュリティマネジメント体制の構築

◆ ステークホルダーとの関わり

ステークホルダー・エンゲージメント

ディ・エム・シーは、社会に貢献する企業であり続けるために、さまざまなしくみを通じて、ステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを図り、それぞれの意見を経営に生かしていくステークホルダー・エンゲージメントを重視しています。

ステークホルダー・エンゲージメントは、ステークホルダーとの関係性が密接な部門が主管となり、それらエンゲージメントを通じていただいたステークホルダーの声は、経営層にも報告し、事業活動への反映や方向性を決定しています。

ステークホルダー	詳細	コミュニケーションの手段	エンゲージメントを受けての対応方針・事業への反映
お客様	タッチパネル製品を、国内外に事業展開しており、主にタッチパネルをパーツとして製品を製造するメーカー企業および販売代理店がお客様です	<ul style="list-style-type: none"> 開発から供給段階における打ち合わせ(随時) ソリューション提案(随時) 問い合わせ窓口(随時) 顧客満足度調査(年1回) 社長の直接訪問(随時) 	<ul style="list-style-type: none"> 高品質で安全性の高い製品の製造 製品に関する適切な情報開示 環境に配慮した製品設計 製品の安定供給、サポート
株主・金融機関	ディ・エム・シーの株主は親会社のアスコ1社です	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会・決算説明会(年1回) 株主報告(年2回) 	<ul style="list-style-type: none"> 企業価値の向上 適切な利益還元 適時適切な情報開示
サプライヤー企業協力会社	タッチパネルの原材料、部品の調達先とともに持続可能な社会の実現を目指しています	<ul style="list-style-type: none"> 工場監査(年1回) 定期的な協議 CSR調達アンケート(3年に1回) 問い合わせ窓口(随時) 	<ul style="list-style-type: none"> 安定した発注 サプライチェーンにおけるCSRの推進
従業員	ディ・エム・シーでは日本、インドネシアで883名の従業員が活躍しています	<ul style="list-style-type: none"> ホットライン(随時) 人事部窓口(随時) 安全衛生委員会(月1回) 従業員代表(インドネシア工場のみ)と会社の定例会(年1回) 日本とインドネシア合同の交流会などのイベント 	<ul style="list-style-type: none"> 安心で安全な職場環境の確保 人権の尊重 多様性の尊重 人材の育成と活用
地域社会	拠点を置く各地域の文化、慣習を尊重しつつ、地域活性化に向けて事業領域を生かした活動をしています	<ul style="list-style-type: none"> 地域ボランティア活動(年1回、参加従業員数10名) 地域の企業との交流(随時) 工場見学(随時) 災害復興支援 問い合わせ窓口(随時) 地域の学校訪問およびインターンシップ制度(年1回) 地域清掃(各エリア年5回以上) 	<ul style="list-style-type: none"> 本業を通じた社会貢献 地域企業との連携による地域活性化 地域の文化、慣習の尊重 地域の環境保全 雇用の創出
監督官庁・自治体	事業展開している各国の法令などの情報を積極的に収集し、活動しています。また地方自治体との交流を持ち、連携して地域の活性化に努めています	<ul style="list-style-type: none"> 社会課題の解決に向けた提案(随時) 自治体との情報交換(随時) 	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵守 社会課題解決への協力 自治体との連携による地域活性化

ディ・エム・シーグループサステナビリティ中長期方針

2022年度は、サステナビリティやISOなどをマネジメントする企画管理室を設置し、全社的な運営の推進を支援する体制を整えました。
2023年度からはこの機能を管理本部内の規格管理室に移し、各部門のサステナビリティの取り組みを継続的に強化しています。

○ … 達成 △ … 一部未達成 × … 未達成

分野	項目	中長期方針	2022年度目標	評価	2022年度実績	2023年度目標	貢献するSDGs
サステナビリティマネジメント	ステークホルダーエンゲージメント	ステークホルダーの期待・社会要請に対応したサステナビリティマネジメントを推進する	サステナビリティ中長期方針の見直しと目標達成の促進	△	サステナビリティ中長期方針の見直しと目標達成の促進実施	サステナビリティ中長期方針の見直しと目標達成の促進	—
製品の安心と安全	製品の安心と安全	品質マネジメント体制の持続的な運用	クレーム損失金額 前年比13%削減	×	クレーム損失金額 前年比54%増加	・クレーム損失金額 前年比10%削減 ・国内生産のロス率改善 前年比5%削減	
			ISOマネジメントの理解度向上 (年60回のコンテンツ配信による学習)	△	コンテンツ配信による学習 (年33回)	ISOマネジメントの理解度向上 (年20回以上のコンテンツ配信による学習)	
人権の尊重	人権尊重	人権意識の醸成に向けた体制の構築と運用	入社時の人権研修の継続	○	人権およびコンプライアンス研修実施(9回)	入社時(中途使用含む)の人権およびコンプライアンス研修: 全員に実施	
			不定期開催でモラル研修を実施および人権・ハラスメント・コンプライアンス意識向上のための管理職研修	△	モラル研修(不定期)開催は未実施 管理職研修においては、ハラスメント・コンプライアンスに関する研修	役員および管理職向けハラスメント研修: 全員に実施	
労働慣行	ダイバーシティの推進	多様な人材の育成と活用によるダイバーシティマネジメントを強化する	階層別役職者候補の育成計画作成	×	全社員対象予定から女性社員のみに変更	—	
			「女性活躍推進における行動計画書」の実施	○	・女性社員を対象に、キャリアアップの意識を把握するためのアンケート調査を実施 ・昇格候補となる女性社員の育成計画を本人・上長とで共有	・女性社員の育成計画の推進 (女性管理職の登用: 1名以上) ・女性活躍推進行動計画の変更(届出提出)	
			女性活躍推進に関する研修(年1回以上)	○	女性社員を対象とした女性活躍研修実施(年2回)	女性初級管理職研修(面談研修)実施(年1回以上)	
	ワーク・ライフ・バランスの推進	仕事と家庭を両立できる就業環境を整備する	・総残業時間: 国内月平均10時間以下 ・有休休暇取得率: 60%	○	・総残業時間: 国内月平均8.6時間 ・有休休暇取得率: 国内(85%)、海外(87%)	・総残業時間の低減継続: 国内月平均8時間以下 ・有休休暇取得率: 国内(85%以上)、海外(85%以上)	
	人材育成	事業活動を支える人材の育成に向けた従業員の能力開発を目指す	次世代管理職の育成のための研修実施(若手、候補生含む: 年25回、延べ200名)	△	研修実績(年9回、延べ298名)	管理職研修の実施(年1回以上)	
労働環境と安全性の確保	従業員の安全・健康を促進し、活力のある事業運営を行う	健康診断受診率: 100%	○	健康診断受診率: 100%	健康診断受診率: 100%	 	

分野	項目	中長期方針	2022年度目標	評価	2022年度実績	2023年度目標	貢献するSDGs
持続可能なサプライチェーンマネジメント	CSR調達	サプライヤーへのCSR調達ガイドラインの運用推進と新規取引先への展開を目指す	<ul style="list-style-type: none"> 新規サプライヤーに対する同ガイドラインの同意確認書の提出依頼を実施 CSR調達アンケートの実施 	×	新規サプライヤーに対する同意確認書の手続き見直しに着手したため、新規サプライヤーへの対応は未実施	<ul style="list-style-type: none"> CSR調達ガイドライン合意書の運用 CSRアンケート実施 	
環境保全	環境保全	2050年カーボンニュートラルの達成、2025年度CO ₂ 排出量を26.6%削減(2018年度基準)	CO ₂ 排出量の削減 スコープ1(基準年度比55%減) スコープ2(基準年度比10%減)	△	CO ₂ 排出量の削減 スコープ1(基準年度比62.8%減) スコープ2(基準年度比4.9%減)	CO ₂ 排出量の削減 スコープ1(基準年度比55%減) スコープ2(基準年度比15%減)	
			CO ₂ フリー電力の契約(白河・いわき工場)	○	2023年1月より、白河・いわき工場にて、CO ₂ フリー電力の導入	未導入工場の方針決定	
			電気使用量の削減向け、空調関連の見直しと設備更新の検討・実施	△	国内のモデル工場(白河工場)にて、運用テストなどを実施し、前年度比20%減の効果	白河工場にて、運用テストなどを実施し、前年度比20%減	
地域社会への貢献	地域社会への貢献	社会貢献活動を通じ、ステークホルダーから信頼される企業として、より良い社会の実現に貢献する	コンタクトレンズケースの回収を通じたりサイクル活動の継続	○	<ul style="list-style-type: none"> コンタクトレンズの回収を通じたりサイクル活動の実施 プルタブおよびペットボトルキャップを回収し、地元NPO団体を通じて、「こどもワクチン支援」へ(白河工場) 	コンタクトレンズケース、プルタブ・ペットボトルキャップの回収を全社活動へ拡大	
			福島県内のインターンシップ生徒の受入	○	福島県内の地元高1校のインターンシップの受入	福島県内のインターンシップ生徒の受入・継続(1校3名)	
			地域清掃の実施エリアの拡大	○	白河工場(年7回)・いわき工場(年5回)・東京本社(年10回)・大阪支店(年4回)にて実施	地域清掃の実施エリアの継続推進: 国内各拠点(年5回以上)	
			自然災害に対する支援の継続	○	<ul style="list-style-type: none"> インドネシア工場: 火山噴火による被災者支援 UNHCRの「ウクライナ難民支援」への募金活動 	自然災害に対する支援の継続(年1回以上)	
ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	経営の透明性・公正性を確保し、持続可能な成長を継続し、企業価値を高めていく	ステークホルダーに対して、前年度以上に對話の機会を設け、透明性の高い経営を推進	○	<ul style="list-style-type: none"> 株主: 社長による年2回の報告会 金融機関: 社長による年1回以上の報告訪問 従業員: 社長などによる月例全社朝礼による月次報告 	ステークホルダーに対して、前年度以上に對話の機会を設け、透明性の高い経営を推進継続	
	コンプライアンス	国内外の法令、慣習を十分に理解し遵守するとともに、高い企業倫理の精神に基づき行動する	管理職を対象にコンプライアンスに関する研修を実施(年2回)	△	管理職を対象にコンプライアンスに関する研修を実施(年1回)	<ul style="list-style-type: none"> 下請法の研修100名以上(カバー率62%)* インボイス制度の研修(カバー率100%)* CSR調達(カバー率8%)* 	—
	情報セキュリティ	基本方針に基づき、情報マネジメントシステムを構築し、情報資産の適切な管理を推進する	ISO27001認証取得に向けて、マネジメントシステムの検証と準備	△	<ul style="list-style-type: none"> 従業員向け啓発活動の実施 関連社内諸規定の見直し 	ISO27001の取得に向けて、社内リスクの検証とマニュアルの整備	
	リスクマネジメント	新方針を2023年度中に策定予定	—	—	—	BCP課題へ取り組み強化とマニュアルの見直し	

※ 国内正社員を対象としています

製品の品質向上に向けた取り組み

より高い品質の製品を提供するために、さまざまな取り組みを行っています。当社グループの強みはお客様の高度で多様な品質要求に対して、きめ細やかに対応できる技術・ノウハウ・体制を具備している点です。それらを最大限に生かすことができるしくみを構築しています。

新商品戦略会議 (月1回開催)

代表取締役社長、企画開発本部、営業本部、製造本部の代表者をメンバーとして定期的 (月1回) に商品戦略会議を実施し、お客様ニーズの分析とその製品への反映ができる体制を整えています。

品質改善活動

生産技術や生産性を向上していくことを目的に、日々製造現場において発生している事業を起点とした取り組みと、クレームなどの不具合を起点とした品質活動を実施しています。

これらについては、テーマ別に関係部門が取り組みを実施し、次の会議体へ報告し、重要なテーマについては、上位会議体から指示事項として伝達されます。



技術担当とお客様のコミュニケーション

製造現場においては、お客様の要求を製品仕様としての確に理解することが重要なため、技術担当が営業担当に同行し、日常的にお客様と直接コミュニケーションを図っています。

QA^{*}パトロールの実施

2022年度のクレーム損失額は前年比54%の増加 (対象売上高 前年比30%増) となり、クレームによる損失金額を前年比で13%削減する2022年度目標に対して、76%増加という結果でした。増加の主な要因は、大型案件でのケアレスミスが発生と再検査費用の増大によるもので、特にインドネシア工場の比率が高かったことから、日本から熟練した人材を派遣し、クレーム低減の推進に取り組んでいます。

なお、2022年度はお客様や社内において、大きなケガや設備損失など重大な製品事故は0件でした。

※ QA：品質保証 (Quality Assurance)

お客様の満足度向上

当社は年に1回、営業部門が7カテゴリ (営業業務・販促・納期・品質・技術力・競争力・その他)、計20項目に関するアンケートを主要代理店へ配布して顧客満足度調査を行い、集計結果をお客様の声として、社内の関連部門に共有しています。こうした声から課題を特定し、誠実に製品の改善へとつなげることで、全てのお客様から信頼を得られるよう尽力しています。2022年度は、主要代理店10社 (国内8社および海外2社) を対象にアンケートを実施し、回答率は100%でした。

製品の安全確保

化学物質の適性管理

当社の製品を安心してご利用いただくことを目的に、設計から廃棄までの一連の過程において、適正な化学物質管理を行っています。

製品に含有される化学物質については、各国の法規制を遵守し、人や環境に影響を及ぼす有害化学物質の含有量を削減した製品づくりを推進しています。特に欧州のRoHS(特定有害物質使用制限)指令で使用を制限されている鉛、水銀、カドミウム、六価クロムなどの対象有害化学物質が製品に含有または付着していないこと、もしくは法規制値未満であることを保証するために、全ての製品を調査し、安全性を評価しています。安全リスクがあると判断した物質は、使用を削減・停止するなどの対策を行い、製品の安全性を確実なものとしています。

また、特定の化学物質が含まれる原材料には、それらの危険有害性、取り扱い上の注意などの情報を記載したMSDS(安全データシート)を入手し、廃棄に至るまで安全な取り扱いができるよう対応しています。

なお、化学物質の適正管理に関しては品質保証部が主管となり、幅広い業界の電子機器に使用されるタッチパネルの特質から、化学物質に関するさまざまな法令の改定などに迅速に対応ができるよう、最新情報の入手・動向の把握にも注力しています。

幅広い業界の電子機器・電子装置に使用されるタッチパネルやユニット製品については、その部品点数が多いという特質から、外部の専門会社に有害物質の調査を委託しています。

製品の安全設計

開発・設計・製造の各プロセスにおいて、当社製品の使用過程における安全性確保の対応を行っています。近年では新たなスクライブ機を導入し、ガラス板のエッジ部分の破損やケガの防止につなげています。



標準品の有害物質について

<https://www.dush.co.jp/support/chemicals-management/>

品質教育

お客様に満足していただける品質と安全性を兼ね備えた製品を創出し続けるために、年間を通じ、各部門で研修や講習会を実施しています。2022年度は以下の社内研修をWeb配信形式で実施しました。

◆ 主な品質研修

研修テーマ	回数	対象者
品質 ISOマニュアル講座	年10回	全従業員

人権の尊重

Respect for Human Rights

全てのステークホルダーの人権尊重は企業としての責任であると考え、グループ全体で取り組んでいます。

人権尊重

近年、企業のグローバルな事業活動が及ぼす人権問題が顕在化してきたことから、国際的な枠組みにおける人権保護の取り組みが進んでいます。こうした世界的な状況を踏まえ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた「人権方針」を2017年度に制定、2023年に人権問題の重要度の高まりを受け、改訂を行いました。当社グループの事業活動における人権に対する潜在的な影響について適正に対応し、強制労働や児童労働などの人権を侵害する行為を排除するとともに、サプライヤーの皆さまに対しても人権尊重の働きかけを行っています。

ディ・エム・シーグループ人権方針（2018年1月制定、2023年1月改訂）

私たちは、人権尊重を推進していくことが企業としての大きな責任であることを認識し、全てのステークホルダーの人権および個性が尊重され、安心・安全で快適な職場環境の整備に貢献することが企業に当然期待されるべきものと理解しています。

私たちの人権方針は、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」をはじめとする国際規範に依拠しています。

人権尊重の責任は、ディ・エム・シーの全ての関係会社の役員と従業員に適用し、サプライヤーを含め全てのビジネスパートナーに対し人権の尊重を求め、もし人権が侵害されるようなことがあれば適切に対処していきます。

【人権尊重に対する責任の遂行】

1. 私たちは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の考えに基づき、人権尊重の取り組みを推進していきます。具体的には、人種・国籍・性別・宗教・信条等による差別・ハラスメント・暴力の禁止、強制労働（人身取引を含む）の禁止、児童労働の禁止、従業員に対する法定賃金以上の賃金・福利厚生、過重労働の防止と適切な休日の付与、安全で健康的な職場環境の確保、結社の自由と団体交渉権の尊重、ダイバーシティ(多様性)の推進、データセキュリティ、および責任ある鉱物調達に関する取り組みを徹底します。
2. そのために、人権デュー・デリジエンス・プロセスを構築して、人権への負の影響を特定し、その防止または軽減に努めます。ディ・エム・シーは、潜在的または実際の人権への影響やリスクに効果的に対処するため、このような措置の効果を継続的に検証していきます。
3. ディ・エム・シーの企業活動が直接的または間接的に関与して、人権に対する負の影響を引き起こした場合は、直ちに適切な手続きを通じてその救済および是正に取り組みます。
4. ディ・エム・シーが事業活動を行うそれぞれの地域において、その国の国内法及び規制を遵守します。また、国際的に認められた人権と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。
5. この基本方針が、ディ・エム・シーにおける活動に組み込まれ実施されるよう、適切な教育および、啓発に努めます。
6. また、人権に対する潜在的および実際の影響に関する対応について、当社の事業活動により影響を受ける可能性がある従業員およびサプライヤー等のステークホルダーとの対話、協議を行います。
7. ディ・エム・シーは、人権尊重の取り組みの進捗や結果をウェブサイトや報告書で開示します。

【人権尊重遂行のための行動規範】

1. **差別・ハラスメント・暴力の禁止**
個人の人権と人格を尊重し、人種、宗教、性別、性的指向、年齢、国籍、言語、障がい、社会的出身、財産、門地等を理由とするあらゆる差別、ハラスメントおよび暴力を排除して、公正な処遇がされる職場環境をつくります。
2. **強制労働の禁止**
強制労働、奴隷や人身売買による労働などを禁止し、これらを直接・間接的に利用しません。すべての労働は自発的でなければならず、ディ・エム・シーが提供する施設における従業員の移動、離職、退職に不合理な制約を課さないことを保証します。また、労働者の身分証明書・パスポート・労働許可書などの保持・没収および労働者本人による使用の拒否を行いません。（法的に義務付けられている場合を除く）
3. **児童労働の禁止**
 - 子どもの権利について尊重し、国際規範で定められた最低就業年齢（15歳）、事業を行う国・地域が定める義務教育修了年齢、または当該国・地域の法定最低就業年齢のいずれか最も高い年齢に達していない者の労働・雇用を禁止し、これらを直接・間接的に利用しません。また、いかなる場合も、18歳未満の若年労働者を夜間業務・時間外労働や、労働者の健康・安全を脅かす危険業務に従事させません。
 - 上記を徹底するため、雇用契約に際し、公的機関発行の書類による本人の年齢確認を行います。
 - インターンを含む正当な職場学習プログラムの実施においては、すべての法規制が遵守されている限り、実施します。
4. **過重労働の防止・適切な休日の付与**
 - 事業を行う国・地域で定められている習慣労働時間を超えないことを厳守し、1週間に最低1日の休日を付与します。
 - また年次有給休暇も現地法令に基づき適正に付与します。
5. **賃金・福利厚生**
 - 最低賃金、時間外賃金、同一労働・同一賃金など、事業を行う国・地域で定められた給付等に関する法令を遵守し、生活賃金の支払いに努めるとともに法令で義務付けられた福利厚生を提供します。
 - 支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するために十分な情報が記載された、わかりやすい給与明細書を適切な時期に提供します。
6. **安全衛生・健康**
事業を行う国・地域で定められた安全衛生等に関する法令を遵守し、安心・安全で健康的な職場環境の整備に努めます。上記には、業務で必要とされる個人用保護具の提供や、継続的な改善を維持するための健康・安全管理システムの導入を含みます。また、プロセス全体の安全性を統合し、継続的な教育を行い、強力な安全文化を推進します。
7. **結社の自由・団体交渉権等の尊重**
 - 現地法令に基づき、従業員の結社の自由、組合への加入または非加入、団体交渉、平和的集会などへの参加の権利を尊重します。
 - また、非合法的な解雇は行いません。

強制労働・児童労働の禁止

当社グループでは、人権リスクが高いインドネシアにも工場が所在し、現地の従業員も多く働いているため、強制労働および児童労働を禁止しています。

国内外を問わず、本人の意思に反する強制労働を禁止するとともに、適正な労働時間の確保や現地の文化を尊重した労働環境の整備に取り組んでいます。加えて、入社時に公的な証明書の提出を義務付け、必ず年齢確認を行い、18歳に満たない応募者を採用しない手順とすることで、児童労働の防止を徹底しています。

差別・ハラスメントの防止

ディ・エム・シーでは従業員一人ひとりの人格を尊重し、差別やハラスメントの防止に努めています。正しい知識と適切な対応ができるスキルを特に必要とする管理職以上を対象に、ハラスメントに関するセルフチェックと研修を実施するなど、教育に力を入れています。また、2021年1月以降は毎月、企業倫理とモラル向上講座を全従業員へメール配信するとともに、アンケートも合わせて実施・回収し、社内状況を調査の上、結果を全従業員へ通知しています。2022年度は、新人研修、管理職研修、女性活躍推進などにおいて、ハラスメントや人権に関する研修を実施し、理解の浸透を図っています。

研修などによる意識啓発以外に、個別面談(半年に1回)の実施、内部通報制度の展開を通じて、従業員とのコミュニケーションを強化しています。

また、白河工場では、イスラム教徒用の小洗場付き礼拝堂

を設け、礼拝時間も確保するなど、宗教上の慣習を尊重する職場環境を整えており、職場環境に配慮しています。

人権に関する通報・相談窓口の設置

人権に関するリスクの未然防止を目的に、通報窓口を設置し、通報や相談などに適切かつ迅速に対応しています。2020年6月には外部相談窓口も設置し、2022年度は2件の通報・報告がありました。通報窓口へ連絡があった際は、関係者ヒアリング、事実確認を速やかに行うとともに、必要に応じて賞罰委員会を設置し、対応を判断しています。

なお、通報者および通報に関する情報は守秘義務に基づき、厳格に管理しており、通報者が不利益を被らないようにしています。

◆ 人権に関する通報・相談件数 (件)

	範囲	2021年	2022年
通報・相談件数	グループ	2	2
(内訳) 人権侵害		0	0
(内訳) ハラスメント		0	2
違反による懲戒処分件数		0	2

人権研修

入社時には人権・コンプライアンス研修を実施するほか、部門長などの管理職を対象に、人権に関わる社会課題や国内外の動向、人権方針に関する勉強会を実施しています。2022年度はハラスメントをテーマとした研修を9回行いました。

◆ 人権に関する研修の実施実績

	範囲	単位	2021年	2022年
人権研修実施回数	グループ	回	12	9
人権研修の受講率		%	100	74

公正・公平な採用活動

採用活動においては、国籍、人種、思想信条、宗教、障がいの有無、性別、性自認・性的指向などを問わず、応募者本人の適性や能力のみを選考基準とし、多様な人々の就業の機会を確保する方針としています。この方針を徹底すべく、人事部門にはルールを熟知した人材を配置するほか、面接前には留意事項がまとまった冊子をリマインドとして確認するプロセスとしています。また、採用のプロセスはWebサイトに公開し、採用者が常時アクセスすることが可能になっており、採用プロセスの透明性を確保しています。

入社後も、人権に配慮した公平な賃金や処遇の制度を設けています。

労働慣行

Labor Practices

全従業員が自身の能力を存分に発揮し働くことができるよう、安心かつ安全で快適な職場環境の整備を行うなど、適正な労働慣行の維持に努めています。

人事データ (2022年12月時点)

			2020年			2021年			2022年			カバー率
	範囲	単位	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	
従業員数	国内	名	84	61	145	87	98	185	105	109	214	—
	海外		260	298	558	449	267	716	450	219	669	—
	グループ		344	359	703	536	365	901	555	328	883	100%
女性従業員比率	国内	%	42.1			53.0			50.9			—
	海外		53.4			37.3			32.7			—
	グループ		51.1			40.5			37.1			100%
平均勤続年数	国内	年	10.6	9.0	9.9	10.1	5.5	7.7	9.2	5.8	7.4	—
	海外		8.4	7.9	8.6	7.6	8.8	8.2	7.3	9.4	8.3	—
	グループ		8.9	8.1	8.9	8.0	7.9	8.1	7.7	8.2	8.1	100%
平均年齢	国内	歳	41.3	38.7	40.2	41.3	42.1	41.8	40.9	41.9	41.4	—
	海外		30.5	29.4	29.5	28.2	29.8	29.0	28.1	31.1	29.2	—
	グループ		33.1	31.0	31.7	30.3	33.1	31.6	30.5	34.7	32.2	100%
管理職数	国内	名	25	1	26	26	1	27	24	1	25	—
	海外		35	7	42	22	6	28	30	8	38	—
	グループ		60	8	68	48	7	55	54	9	63	100%
女性管理職比率	国内	%	3.8			3.7			4.0			—
	海外		16.7			21.4			21.1			—
	グループ		11.8			12.7			14.3			100%
新卒採用人数	国内	名	5	5	10	1	2	3	2	0	2	24%
中途採用人数	国内	名	1	0	1	1	5	6	11	3	14	24%
離職率	国内	名	5.9	4.9	5.5	1.3	8.2	4.3	1.9	5.5	3.7	24%

* 2021年より、にNKKスイッチズ(株)のタッチパネル製造部門の譲渡を受けたいわき工場を集計範囲に追加しています

ダイバーシティの推進

基本的な考え方

ディ・エム・シーは、従業員個々が多様性を生かすことができる企業風土を目指し、ダイバーシティを推進しています。年齢、性別、国籍、障がいの有無、宗教・文化の違いを超えて、全従業員が、生き生きと活躍できる企業であるために、相互理解を大切にしています。そうした土壌にこそ、多様化するお客様のニーズに応えられる新しく柔軟な発想が生まれるとともに、優秀な人材の確保にもつながると考えています。

女性の活躍推進

ディ・エム・シーでは、女性活躍推進に取り組んでおり、女性の積極的な採用を進めています。性別にかかわらず共通の基準により活躍できる人材を採用し、採用後も性別を問わない人材育成プログラムや適材適所の配置によるキャリア形成を支援しています。2021年度には、女性活躍推進法に基づき、女性社員に対する役職者の比率を現在の40%から男性と同じ60%にする目標を設定しました。目標達成に向けて、2022年度は女性管理職および候補者に対する育成計画の作成や研修会、意見交換会、アンケートなどを実施し、女性活躍を推進しています。2022年12月末時点の役職者*比率は、男性47.9%、女性37.1%でした。

* リーダー職以上の役職(管理職を含む)

継続(再雇用)制度

豊富な経験や技術を持つ従業員が、定年退職した後も、その能力を発揮できるしくみとして再雇用制度を設けています。高い意欲を持ち、一定の要件を満たす場合に適用され、65歳まで働くことができます。2022年度における再雇用率は100%（カバー率24%）です。当社グループのように高い技術が求められる業種において、豊富な知識や経験を備えるシニア社員を退職により失うことは、当社グループとしても大きな損失であり、競争力の低下につながる可能性があります。若い世代への教育・指導を担う重要な人材として、積極的にシニア社員を活用し、技術力の向上に取り組んでいます。

◆ 再雇用比率 (%)

	2020年度	2021年度	2022年度
男性	100	100	100
女性	100	100	100

障がい者雇用の推進

障がいのある人が社会で働く権利を尊重し、障がい者の雇用を推進しています。2022年12月末時点の障がい者雇用率は、0.93%（カバー率24%）でした。今後も取り組みを継続し、雇用率の向上を目指します。

◆ 障がい者雇用率 (%)

2020年度	2021年度	2022年度
0.68	1.08	0.93

最低賃金や生活賃金に対する方針

各国における最低賃金の定めを遵守し、それを上回る賃金を支払うことを基本的な方針としています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

基本的な考え方

従業員一人ひとりが、それぞれの家族の状況に応じて仕事と家庭のバランスをとり、安心して働くことができる職場環境の中で多様な働き方ができるよう、社内制度の充実を図っています。また、働き方改革を通じて、働きがいや生産性の向上を図っています。

適正な労働時間への取り組み

労働時間や時間外労働、休日出勤などを規定した就業規則や労使間で締結している協定に基づき、従業員の労働時間の適正管理および過重労働の防止に取り組んでいます。

時間外・休日の労働に関しては、2022年7月より、オンラインの勤怠管理システムを導入し、労働時間を効率的に把握することが可能となり、従業員の月次労働時間のモニタリングをより確実なものとしています。基準を超えるような従業員には個別に注意喚起を行うなど、基準を超える労働の防止を徹底しています。

また時間外労働に対しては、法定に則った給与規則に基づき、公正かつ適正な支払いを遵守しています。

国内 2022年度の従業員一人当たりの平均月間時間外労働時間は8.16時間で、2022年度目標である国内月平均10時間以下を達成しました。

海外 インドネシア工場では、従業員の健康を配慮し、1日の時間外労働を3時間以内に定め、毎日部門ごとにデータ管理

をしています。業務終了時には、各部門長が確認を行い、上限を超えないよう徹底を図っています。

有給休暇取得率については2020年度、2021年度とも、受注急増への対応によって取得率が低くなりましたが、2022年度はそれ以前と同程度に取得率が戻りました。

◆ 平均月間時間外労働(1名当たり) (時間)

		2021年度	2022年度
国内	男性	7.0	8.16
	女性	10.3	11.2
海外	男性	5.0	6.0
	女性	14.0	13.4
海外	男性	16.0	8.8
	女性	12.0	20.2

◆ 有給休暇取得率 (%)

		2020年度	2021年度	2022年度
国内	男性	52.2	53.0	85.0
	女性	48.4	48.0	70.1
海外	男性	57.6	62.2	98.6
	女性	76.9	89.2	87.6
海外	男性	75.6	86.2	83.3
	女性	77.8	81.5	91.8

在宅勤務の導入

従業員への新型コロナウイルス感染症防止と安全の確保を目的に、アスコグループ全体で出勤に関する柔軟な対応を図っています。出社が前提となる工場を除くディ・エム・シー全事業所で時差出勤と在宅勤務を継続しています。

またコロナ禍収束後も、多様な働き方の導入検討という観点を含め、在宅勤務の継続で浮かび上がった問題点や改善点を十分に検証し、規定や申請・承認方法、対象範囲などを本格導入の是非と併せて検討していく方針です。

育児・介護の両立サポート

当社グループで働く従業員が、育児や介護など、それぞれのライフステージにおいて、安心して長期間勤務できるよう国内のグループ企業で育児・介護休業、時間単位の育児休業制度を導入しています。育児・介護休業法の改正に応じて、子の看護、休暇・介護休暇の時間単位の取得や「産後パパ育児（出生時育児休業）」制度などを社内でも運用開始しました。

経験を積んだ有能な従業員に継続して勤務してもらうことは、当社の企業価値を高めることにもつながると考え、育児や介護を必要とする従業員に対しては、部門長が面談を実施し、状況を把握した上で、柔軟な対応をしています。2022年度は、女性社員1名が育児休業制度を利用しました。

従業員満足度調査の実施

インドネシア工場では、年に1回、従業員満足度調査を実施し、労働環境の改善に努めています。調査は、総務人事部門の機能、会社経営陣の運営方針と戦略、会社組織の在り方と運営、リーダーシップ、労働環境の5つの項目に対し、アンケート形式で派遣社員を含めた全従業員に回答をお願いしています。結果については、全従業員へフィードバックを行い、評価の悪い項目については、KPIを立て、PDCAを回しながら改善を図っています。

人材育成

基本的な考え方

ディ・エム・シーグループは、従業員が持つ潜在能力や可能性を信じ、一人ひとりが能力を発揮し、成長を促進することを目指し、社内の教育体制や制度の整備に取り組みます。

管理体制・運用状況

「夢のある企業の持続的な発展を通じて社会に貢献し、事業に関わる全ての人々とその家族の幸福を追求する」という、アスコグループのスローガンを実現するマインドの醸成や能力開発・キャリアアップを図るために、さまざまな制度やツールを整え、ディ・エム・シーの事業活動を支える人材を育成しています。

従業員一人ひとりに対し、年間の教育訓練計画を策定しており、実施状況や有効性を部門長が管理しています。また、従業員（正社員のみ）の目標達成度は、年一回の部門・人事面談において、部門長および人事担当がそれぞれ確認し、昇進・昇給も考慮した評価を実施しています。

加えて、当社グループの将来を担う人材の確保のため、企業説明会や学校訪問を実施し、技術職の積極的な採用活動に努めています。インドネシア工場においても、独自の年間計画を策定し、事業特性・地域特性を踏まえた人材育成に力を入れています。

業務に関わる専門知識などの取得支援

ディ・エム・シーが製造するタッチパネルには、高い専門的技術力が数多く集約されています。高い品質の製品をお客様に提供し続けることができるよう、法定で定められた資格の取得など業務遂行に必要な技能養成を支援しています。

2018～2020年度にかけて、事業継承の維持を確実なものとするべく、全部門において業務マニュアル整備を進め、それぞれの従業員の技術や知識に依存しがちな業務の標準化を推進しました。2021年度に続き、2022年度も業務改善を実施し、随時マニュアルを更新しました。今後も継続してマニュアルの更新を行っていきます。

グループ階層別研修

当社グループでは、「役員研修」「管理者研修」「評価者研修」「初級管理職研修」「新入社員研修」からなる階層別のグループ研修を、アスコグループ共通の内容で、各社または合同で定期的を実施しています。2022年度は、ディ・エム・シー単体・インドネシア工場において次の通り、研修を実施しました。

◆ 研修実績 (時間)	
対象範囲	1人当たりの平均研修時間
国内	6.6
海外	2
グループ	3.1

◆ 主な研修の内訳

研修のカテゴリ	研修名	対象範囲	研修テーマ
階層別	新入社員研修	新入社員	新卒新入社員に対しての入社研修、社会人としての心得や、マナーなどを中心に研修を実施
	新入社員フォロー研修	新入社員	新入社員の入社後フォロー研修、夏と冬に実施
	キックオフ若手研修	新卒入社5年目までの若手社員	下記若手研修前のキックオフ研修、研修の目的やゴールの共有
	若手研修	新卒入社5年目までの若手社員	個人もチームも達成感が得られるチームワーク、リーダーシップ
	女性活躍推進についての意見交換会	役職候補者以上全員	女性活躍推進についてのアンケートを元に、意見交換をしていただき今後の課題解決に向けてのヒントを得る
	次世代育成研修	管理職候補者以上全員	『THE TEAM』を基本として、リーダーシップ・会計・マネジメント・戦略フレームワークの基礎
マネジメント研修	タイムマネジメント	Section Head, Unit Head, Worker	仕事優先順位設定による時間の有効活用
	7つの習慣	Section Head, Unit Head, Worker	7つの習慣(依存から自立、そして相互依存という人の成長の原則に基づき、効果性を高めていくアプローチ)を理解する
	効果的なコミュニケーション	Section Head, Unit Head	効果的なコミュニケーションを理解する
	コーチングとカウンセリング	Section Head, Unit Head	コーチングとカウンセリングとは
	リーダーシップ	Section Head, Unit Head	リーダーシップを身につける

グローバル人材の育成

海外でも事業活動を展開するディ・エム・シーは、グローバルに活躍できる人材を育成するため、自国以外で業務を経験させる制度、インドネシア工場従業員の日本国内工場における技能実習制度、日本の技術者がインドネシアの工場で指導を行う制度を整備するとともに、インドネシア工場において異文化交流を目的としたイベントなどを開催しています。これらの取り組みにより、全社で品質向上などに関する意見交換が自由闊達に行われる風土が根付き、日本とインドネシアで同等の品質基準で製品を製造することが可能になっています。

また、本社とインドネシア工場間で円滑なコミュニケーションを図ることができるよう、インドネシアでは日本語を習得する制度を設けています。

◆ 語学研修の概要

開催地	内容
インドネシア工場	日本での技能実習予定者を対象に実習前の8カ月間の日本語研修を実施し、来日後は最低週2時間の日本語研修を実施

労働環境の安全性確保

基本的な考え方

人材は宝という考えのもと、従業員の安全と健康は全てに優先する職場風土をつくり出し、安全快適で生き生きと働くことができる職場環境の整備を目指していきます。

管理体制・運用状況

国内拠点では労働安全衛生法に基づく安全衛生管理体制の確立を図るため、安全衛生管理者の配置、安全衛生推進体制の整備、安全衛生改善の提案、安全衛生教育、健康保持増進のための措置などを推進しています。安全衛生委員会を原則毎月1回開催し、労働者の危険または健康障害を防止するための基本対策を審議しています。産業医は安全衛生委員会に出席し、作業環境の改善や健康に関する助言・指導を行うとともに、事業所内を巡回し作業方法または衛生状態が懸念されるときは、直ちに労働者の健康障害を防止するために必要な措置を講じる権限を持っています。インドネシア工場では、安全管理委員会を設置し、工場で勤務する全従業員に対する安全面、衛生面の確保に努めています。また、業務担当者は安全技術レポートを作成し、3カ月に1回の頻度で上部へ報告しています。

労働災害の防止への取り組み

当社グループは、安全衛生管理体制のもと、労働災害の未然防止を目指しています。新たな取り組みとして、従業員の健康管理と労働災害防止、職場や家庭での衛生管理に対する注意喚起を目的とした、安全衛生スローガンの標語募集の実施を始めたほか、新規採用者を対象とする安全研修をはじめ、毎月、安全衛生委員会のメンバーを対象に、実際には労働災害には至らなかったものの「ヒヤリ」「ハッとした」事例の共有や、職場でのリスクアセスメントに関する研修を実施しています。リスクアセスメントの実施により、職場における潜在的な危険性または有害性を特定し、これらの除去・低減を図っており、5S安全パトロールの一環として、危険箇所・不安全箇所、過去に生じたヒヤリハットエリアの定期巡回を実施するとともに、「改善要求書」を発行し期限内改善を目指しています。

また、白河工場およびインドネシア工場の両拠点において社長や責任者による製造現場のパトロールを定期的を実施しており、現場で作業する従業員の安全意識向上に努めています。

2022年度の重大な労働災害発生件数は、0件（連結）でした。

労働災害度数率・強度率

	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	カバー率
労働災害度数率 ^{※1}	グループ	0.0	0.0	2.27	100%
労働災害強度率 ^{※2}		0.0	0.0	0.01	100%

※1 労働災害度数率：100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表します

※2 労働災害強度率：1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表します

従業員の健康維持

従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、生き生きと働き続けられる職場環境づくりに努めています。健康診断を年に1回、工場勤務の従業員に対しては年2回実施し、有所見者に対しては、産業医との面談や指導を行うほか、従業員からの相談体制も整備しています。2022年度の受診率はグループ全体で100%でした。

メンタルヘルス

ディ・エム・シーでは、労働安全衛生法で定められた医師による従業員のストレスチェックを実施しています。心理的負担の程度を把握し、必要に応じ医師からの面接指導や就業上の措置を行うことで、メンタル不調の防止に取り組んでいます。2021年度よりメンタル不調防止対策として、人事部が主管となり全従業員に対して年2回の面談を行っています。面談は「困っていることや改善して欲しいこと」「将来のキャリアビジョン」「直属上司について」などフリートーク形式で行い、ヒアリング結果を「会社／仕事／上司／制度／組織」の5項目に分類して、マネジメント研修やリーダーシップ研修などへ活用し充実化を図っています。

持続可能なサプライチェーンマネジメント

Sustainable Supply Chain Management

当社グループは持続可能な社会を実現するために、世界各国の取引先と協力関係を築き、環境や社会に配慮したCSR調達に取り組んでいます。

CSR調達

当社グループは、環境や社会に配慮した原材料およびサービスの購入に努めることを定めた「調達方針」を制定しています。さらに、サプライチェーン全体における環境や社会に配慮するCSR調達を推進するために、「CSR調達ガイドライン」をサプライヤー企業および協力会社の皆さまにも当社グループの考え方をご理解いただき、協働して持続可能な社会の実現に向けた取り組みを行っています。サプライヤー企業には、CSR調達に関するアンケートを実施し、取り組みの状況を管理しています。

2021年には「CSR調達ガイドライン」を見直しました。改定したガイドラインでは、サプライチェーン全体でサステナビリティの推進に向けて、サプライヤーとの連携強化を目的に、同ガイドライン遵守に対する合意を求めています。グローバルな状況の変化を見据え、2023年度にはCSR調達アンケートの見直しを予定しています。

調達方針

ディ・エム・シーは、各国の法令、社会規範および企業倫理を遵守し、人権、地球環境、労働安全に配慮した社会的責任を果たす公正な調達活動に取り組み、協力・信頼関係を築きながら相互発展を目指していきます。

1. **法令・社会規範の遵守**
国内外の法令・社会的規範を遵守した調達活動を行います。
2. **経済的合理性に基づいた公平・公正な取引**
品質・信頼性・価格・納期・調達期間など経済的合理性を十分に評価し、公平・公正かつ透明な取引を行います。
3. **品質と安全性の確保**
お取引先さまとともに、品質と安全性の維持・向上に努め、価値のある製品の提供を目指します。
4. **人権尊重**
「人権方針」を踏まえ、人権を尊重した調達活動に取り組みます。
5. **環境保全**
製品の有害化学物質の含有量削減をした製品づくりに努め、環境保全に考慮した活動を行います。

管理体制・運用状況

調達活動は、生産管理課長を最高責任者とする調達グループが主管となり、サプライヤーの環境や人権を含む社会の側面も含めた「調達方針」に基づくサプライチェーンマネジメントを行っています。評価・選定基準は、適宜見直しを行い、その内容の社内周知を徹底することで、全社で常に適正な判断ができる体制を整えています。

新規サプライヤーの選定

- ① 1次評価では、当社グループが定めた評価・選定基準に基づき、各部門が技術力、信頼性、部材の有害物質の含有やその性能を評価
- ② 2次評価では、購買グループが統括して供給の安定性、価格をもとに、CSR調達アンケート結果などを加味して評価を行い、取引先を決定
- ③ 取引契約の締結

取引継続の決定

- ① 法令遵守、不具合発生時の対応、CSRの取り組み状況などさまざまな側面から可否を判断

CSR調達ガイドラインに対する同意確認書の要請

「CSR調達ガイドライン」の遵守について担保することを目的に、サプライヤーに同ガイドラインに対する同意確認書を提出していただいています。2022年度末時点で調達金額の上位80%のサプライヤー35社から同意確認書を取得しています。また、2022年度からは、新規取引開始時は必ず取得することとしています。

CSR調達に関するアンケートの実施

ディ・エム・シーは「調達方針」および「CSR調達ガイドライン」に基づき、サプライヤー企業の皆さまとともに環境や地域社会に配慮した調達に取り組んでいます。サプライヤー企業の皆さまのCSRに対する取り組み状況を把握し、サプライチェーン全体のサステナビリティ活動の推進につながるよう、主要な取り組みに対して、下記のアンケート項目に基づいたCSR調達に関するアンケートを行いました。2020年度は、コロナ禍の影響を受け、CSR調達アンケートの実施を見送りましたが、CSR調達の取り組みをさらに推進していくため、2021年度は「CSR調達ガイドライン」の更新ならびに主要なサプライヤーに対して、ガイドラインに対する同意（同意確認書への合意）要請を行いました。今後もガイドラインの遵守を基本に、サプライヤー企業の皆さまとともに持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいきます。

CSR調達に関するアンケート項目

1. 労働
2. 安全衛生
3. 環境
4. 倫理
5. マネジメントシステム



ディ・エム・シー CSR調達ガイドライン
<https://www.dush.co.jp/sustainability/supply-chain/>

購買部門にむけた研修

サプライチェーン全体でのCSR調達を推進するためには、社内の購買部門の従業員がサプライチェーンにおけるサステナビリティ課題を認識することが重要と考えています。2023年度中に購買部門および営業部門の全社員を対象に「CSR調達研修」を実施する予定です。



紛争鉱物への対応

基本方針

ディ・エム・シーは、紛争鉱物が武装勢力の資金源となり、人権侵害、環境破壊などを引き起こしていることから、紛争鉱物を使用しません。タッチパネル製品の原材料となる、すずや金などは、CFSI*などの紛争フリー製錬業者から調達するように努めます。もし、武装勢力が関与する紛争鉱物の使用が判明した場合は、迅速に是正策を講じます。

* CFSI：紛争鉱物に関する国際イニシアチブ (conflict-free sourcing initiative)

管理体制・運用状況

タッチパネル製品を製造する過程において、すずや金といった鉱物は原材料として不可欠です。ディ・エム・シーでは、取締役規格管理室長を最高責任者とした紛争鉱物への対応体制を全社で構築し、紛争鉱物の不使用に取り組んでいます。全てのサプライヤーから紛争鉱物に関する情報を収集するとともに、可能な限り武装勢力の資金源となっていないことが確認された製錬所から調達するよう要請しています。調査ツールとして、RBA (Responsible Business Alliance) およびGeSI (Global e-Sustainability Initiative) が開発した「コンフリクト・ミネラル・レポーティング・テンプレート (CMRT)」を使用し、2022年度は、購入先110社に対する調査で、94.5% (104社) を回収しました。現在、武装勢力の資金源となっている鉱物と判明したものはありません。

環境保全

Environmental Conservation

ディ・エム・シーグループは、環境問題を企業として取り組むべき大きな課題と認識し、事業活動において環境に配慮した取り組みを推進しています。

環境保全

当社グループは、国内の白河工場およびインドネシア工場に加えて、2021年10月より工場運営を開始したいわき工場もISO14001認証を取得(生産拠点における認証取得カバー率：100%)しています。活動の柱となるのが環境マネジメントシステムで、経営と環境活動を一体化して事業活動のなかに環境行動計画を取り込み、品質・環境方針を定めてさまざまな取り組みを進めています。

また、従業員一人ひとりが、省エネルギーや節電を意識し、地球温暖化防止に貢献できるように会社全体で働きかけ、オフィスの節電対策、営業・生産活動・通勤におけるエネルギー使用量の削減など、環境負荷低減および環境保全に積極的に取り組んでいます。

環境マネジメントシステム体制

事業活動と環境保全が別々に進むのではなく、同じ意思決定のもとで進めることが効果的と考え、当社グループでは各事業活動のプロセスに環境マネジメントシステムを組み込ん

で環境経営を推進しています。

体制としては、代表取締役社長がトップマネジメントを務める「ISO推進委員会」を組織し、環境経営における最高意思決定機関としています。ISO推進委員会のもと、各工場、各部門、営業拠点の管理をISO事務局が行っています。各部門において「品質・環境目標を達成するための計画」を策定し、代表取締役社長が出席している毎月の品質・環境会議において、その達成結果ならびに進捗状況を報告することで、PDCAを回しています。

▶参照ページ P.16 品質・環境統合マネジメントシステム組織図

内部監査

当社グループでは、ISO14001への適合性や、環境マネジメントシステムが有効に機能しているかを確認するため、資格認定された内部監査員が年1回、監査を実施しています。

監査の前にはミーティングを開催し、重点監査項目の明確化や被監査部署と指摘内容を確認し合うほか、ISO事務局によりグループ全体の改善点の共有や、次回までの課題の進捗を管理することで、監査機能と環境活動のレベルアップを図っています。

社内教育

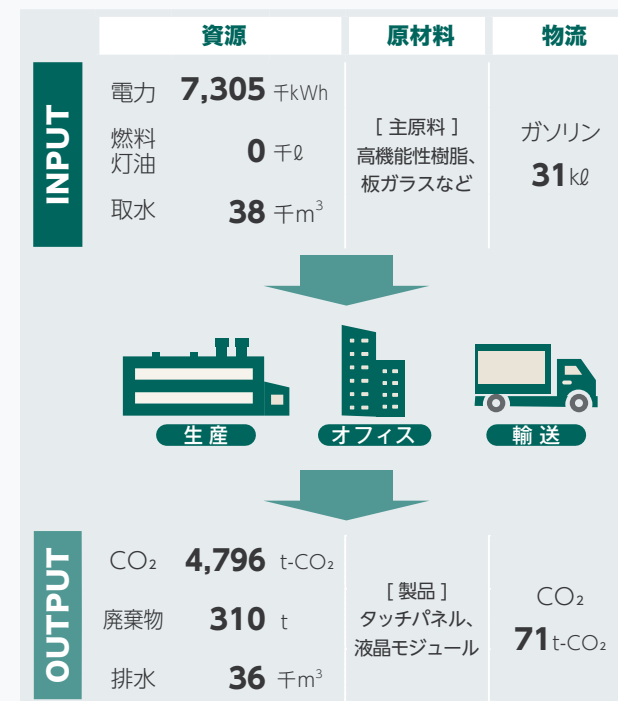
当社グループは、環境経営活動の推進において、その基盤となる人材の育成が重要であると考え、以下の通り、従業員の専門性や階層に応じた教育カリキュラムを設定しています。

● ISO認識教育：部門別に、各部門長が日常業務のコミュニ

ケーションを通じ、品質・環境方針の周知、部門目標から個人目標まで連結させた業務成果の最大化について、認識・教育。これらの内容を従業員自身が所定様式に記録し、ISO事務局が管理

● CO₂削減に関連する社内外の研修：研修後には個別テーマとして工場の電気使用量など削減の検討・運用テストを実施

マテリアルバランス



(対象は日本およびインドネシア)

気候変動への対応

基本方針

地球規模の問題である気候変動に対して、気温上昇の原因となるCO₂排出量の削減は企業の責任と考え、タッチパネルの生産活動から輸送に至るまでの過程において効率的なエネルギー利用などによりCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

CO₂排出目標に対する進捗

当社グループは、2050年カーボンニュートラルの達成に向け、2025年度を中間目標として当社、インドネシア工場、白河工場、いわき工場におけるスコープ1・2の排出量を26.6%削減することを目指しています(2018年度基準)。2022年度のスコープ1・2排出量は、前年度比25.7%増となりました。2022年度の単年目標として設定しているスコープ1の基準年度比55%削減に対して17.4%削減、スコープ2の基準年度比10%削減に対しては7.6%増という結果で、目標を達成することはできませんでした。生産量の増加に伴い、国内工場およびインドネシア工場での稼働時間が伸びたこと、いわき工場の通年稼働が主な増加要因です。今後も、省エネルギー対策を強化し、CO₂排出量の削減を推進していきます。

スコープ3排出量の推移

当社グループは、企業がサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量を算定・報告するための国際的な基準であるGHG

プロトコルに基づいて、企業活動の上流から下流にわたる温室効果ガスの排出量を算定しています。2022年度は、もっともCO₂排出量の割合が多いカテゴリ1が前年度比で23.6%増加しました。これは、ガラスの購入量が生産量の増加に伴い増加したこと、半導体不足への対応やEOLにより対象物品を一括購入したことに起因するものです。当社グループにおけるサプライチェーン全体の排出量および排出削減のポテンシャルを明確化し、CO₂排出量の削減活動につなげていくことで、地球温暖化対策に貢献していきます。

◆ 2022年度 スコープ・カテゴリ別CO₂排出量 (t-CO₂)

スコープ・カテゴリ		排出量
スコープ1		71
スコープ2		4,796
スコープ1+2		4,867
スコープ3		18,970
カテゴリ1	購入した製品・サービス	14,970
カテゴリ2	資本財	128
カテゴリ3	燃料およびエネルギー関連	515
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	1,952
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	10
カテゴリ6	出張	113
カテゴリ7	雇用者の通勤	260
カテゴリ11	販売した製品の使用	1,022
合計		23,837

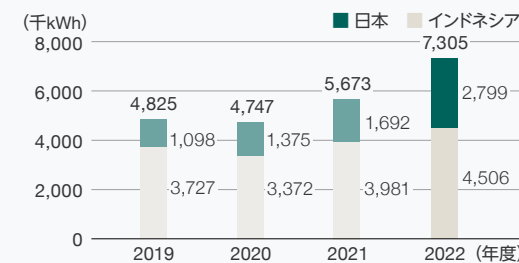
※ 対象範囲は生産拠点(カバー率100%)です。株式会社シーズウェアの大阪の生産拠点は、2023年に合併したため対象外としています

管理体制・運用状況

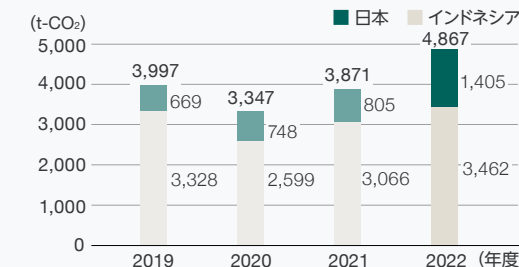
総務部が中心となり全社的な改善活動を展開しています。節電キャンペーンの推進やLED照明への変更、パソコンモニ

ターなどで高効率機器の導入、営業車のエコカーへの切り替えを全社で完了しています。また生産工程におけるエネルギー使用の効率化にも継続的に取り組んでいます。白河工場では、製造エリアにブロックごとで湿度・温度調整ができる設備の導入、共用エリアでの人感センサーによる自動消灯、クーリングの強化を行っています。今後さらに電気使用量を削減するための施策として、2022年度は電気使用状況や対策の効果の検証・テストをいわき工場にて実施しました。具体的には、電気の使用割合の高い空調設備の使用方法を改善することで、電気使用量を前年度比25%削減可能なことが実証され、この検証結果を他の工場にも水平展開すべく取り組んでいます。

◆ 電気使用量*



◆ CO₂排出量(スコープ1+2)*



※ 対象範囲は生産拠点(カバー率100%)です。2021年度よりいわき工場の実績を含んでいます

◆ 廃棄物削減の取り組み

基本的な考え方

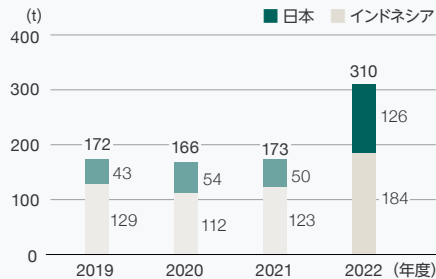
ディ・エム・シーグループは、持続可能な循環型社会の形成に向けて資源を有効に活用し、廃棄物の減量化および再資源化の目標を定め、取り組んでいきます。

管理体制・運用状況

国内の各工場や事業所から排出される産業廃棄物については、産業廃棄物管理票（マニフェスト）を発行し管理しています。産業廃棄物処理委託業者の管理、マニフェスト交付・回収状況の管理などは専用のデータベースで一元管理することにより、確実に廃棄物排出の状況を把握できるようにしています。生産工程において不良率を低減することが廃棄物の削減に直結することから、最適品質を維持するしくみの構築など生産工程の改善に注力しています。

また、製造工程から発生した廃材貴金属を有価物として回収し、売却することで廃棄物排出量の削減に努めています。

◆ 廃棄物排出量



※ 精度向上のため、過年度の値を遡及修正しています

社内で使用する紙の削減への取り組み

当社グループでは、必要な書類は電子化して共有し、稟議決裁・発注書・勤務管理の電子処理や無駄なコピー用紙の削減徹底など、紙をできるだけ使用しないワークスタイルを展開しています。

今後も、業務プロセス改善などの業務自体の見直しを進める過程で、さらなる紙の削減に取り組んでいきます。

◆ 水資源保全

基本的な考え方

経済成長による水資源の需要増や人口増加に伴うインフラ整備が遅れていることなどにより、地域によっては水不足が深刻化し、工業排水などによる水の汚染が、人々の生活や環境に影響を及ぼしています。これらを踏まえ、当社グループは、生産活動における効果的な水の利用と水資源の保全に努めます。

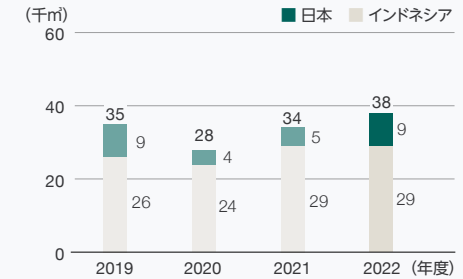
管理体制・運用状況

水資源の保全の推進にあたっては、当社グループでは、水管理を含む品質・環境統合マネジメントシステム体制を構築し、PDCAのマネジメントサイクルを回して、環境経営のレベルアップを図っています。工場からの排水に関しては、適正に処理する処理プラントを選定し、排水の中和処理などを委託することで、生産活動における排水による環境負荷を低減しています。インドネシア工場では、貴重な水資源を有効利用する目的として、水を多く使用する工程にリ

サイクルシステムを導入・運用し、継続的に水使用量の削減に取り組んでいます。

また、国内およびインドネシアの工場では、法令に基づき適切な排水処理を行っており、定期的なBOD検査などを実施し、問題がないことを検査結果証明書とともに公的機関に提出しています。

◆ 取水量



◆ 化学物質排出量の削減

管理体制・運用状況

当社は製品の製造過程において、環境に対し直接的に影響を及ぼす化学物質の使用削減に取り組んでおり、現在、PRTR対象となる化学物質の排出および移動はありません。

独立第三者の保証報告書



独立第三者の保証報告書

2023年8月1日

株式会社ディ・エム・シー
代表取締役社長 定 達也 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役 福島隆史

1.目的

当社は、株式会社ディ・エム・シー（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、会社およびPT.DMC TEKNOLOGI INDONESIAを集計範囲とする2022年度CO₂排出量（Scope1）0.07千t-CO₂、（Scope2）4.80千t-CO₂、（Scope3）19.0千t-CO₂（以下、「CO₂排出量」という）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、CO₂排出量が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。CO₂排出量は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2.保証手続

当社は、国際保証業務基準ISAE3000ならびにISAE3410に準拠して本保証業務を実施した。当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。

- ・算定方針について担当者への質問・算定方針の検討
- ・算定方針に従ってCO₂排出量が算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3.結論

当社が実施した保証手続の結果、CO₂排出量が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

地域社会への貢献

Contribution to Regional Society

ディ・エム・シーは、持続可能な社会の実現に向けて、地域社会の活性化や被災地域の復興、次世代育成を中心とした社会貢献活動を実施しています。

地域社会への貢献

ディ・エム・シーは工場を日本とインドネシアに置くほか、東京および大阪などに本社または拠点を設置しており、それぞれの地域とは深い関わり合いがあります。企業として発展していくには、地域の方々とのコミュニケーションを深め、良好な関係を構築していくことが重要であるという認識のもと、企業市民としてその責任を果たすべく、地域の自治体や企業と連携を図り、地域社会の発展に貢献できるように取り組んでいます。

やさしい日本語セミナー

当社は毎年、インドネシアから技能実習生を迎えています。必ずしも日本語の堪能な人ばかりではないため、日本人従業員とスムーズにコミュニケーションできるよう、(公財)福島県国際交流協会の協力で「やさしい日本語セミナー」を開催しています。外国人が分かりやすい言い方を知ることには主眼を置き、例えば「朝食」を「朝ごはん」に、「記入してください」を「書いてください」と言い換える表現を学びます。2022年には7名の実習生と11名の日本人従業員が参加しました。

外国人と地域住民がともに学ぶ防災講座

「やさしい日本語セミナー」と同じく、(公財)福島県国際交流協会の協力のもと、当社の白河工場において、インドネシアからの技能実習生と白河市近郊に在住の高校生、社会人を対象に「外国人と地域住民が共に学ぶ防災講座」を開催しています。災害時には日本語をうまく理解できない外国人が孤立しがちなため、「断水」「土砂災害」など災害時に使う言葉を、外国人でも理解しやすい「やさしい日本語」を使ってコミュニケーションすることを学びました。またVRを使った地震体験や災害時の持ち物を話し合うグループワークも行い、参加者からは「他の国の文化や災害の状況を知ろうと思った」「楽しく学ぶことができた」などの声が挙がりました。



地震を想定して机の下に隠れてみる



VRを使って音と映像で地震を体験



最後に参加者全員で記念撮影

ジャワ島西部地震の被災者支援

2022年11月21日にインドネシアのジャワ島西部でM5.6の地震が発生しました。インドネシアに工場を持つ当社では、地震発生後4日目には被災地に送る支援物資の準備をはじめ、11月30日に届けることができました。被災地では多くの方がテントやブルーシートで夜露を凌いでおり、当社の支援も微力ながら貢献できました。



支援物資の梱包作業



被災地に向けて積み込み



被災地で支援物資を手渡し

ガバナンス

Governance

ディ・エム・シーは、経営方針のもと、コーポレート・ガバナンスが有効に機能する環境としくみの構築に努めます。

コーポレート・ガバナンス

当社は、経営方針のもと、株主、お客様、取引先、従業員など全てのステークホルダーの権利と利益を尊重する企業風土を醸成し、中長期的に企業価値の最大化を図るためにコーポレート・ガバナンスが有効に機能するしくみを整備し、盤石な経営体制の構築に努めています。

ガバナンス体制

当社では経営の最高意思決定機関である取締役会において闊達な議論を通じた意思決定や経営に対する監督機能強化を行っています。取締役会は取締役8名で構成され、毎月経営上の重要事項の付議、業務執行状況の定期報告を行います。

また、意思決定の迅速化、監督機能および業務執行機能の強化を目的に、取締役および外部アドバイザーなどからなる経営会議において、経営の基本政策・経営方針・経営計画に関わる事項ならびに各部門の重要な執行案件については、事前に十分な審議を行い、意思決定の適正化を図っています。

また親会社であるアスコのグループ企業会議には、各社のトップが出席し、各社の状況報告がなされるとともにアスコ

グループとしての企業戦略・運営に関する議論・意思決定などが行われています。

監査体制

当社は、税理士の資格を有する社外監査役（非常勤）を含む2名が会計監査を行い、財務情報の適正を検証しています。業務の状況に関する事項については、株主の監督権限が強化され、取締役の職務執行における法令などの遵守状況を監督しています。株主は、取締役の目的範囲外行為に対する取締役会招集請求や請求株主が取締役会で意見を述べるのが可能です。

コンプライアンス

総生産のおおよそ34%の製品の市場をグローバルに持つ当社にとって、国内外の法規制や社会規範などを遵守することは、企業として全ての事業活動において最優先とすべき事項であり、全社でコンプライアンスを徹底しています。

なお、2022年度における重大な法令違反などはありませんでした。

贈収賄防止

基本方針

汚職・贈収賄は企業の信頼を著しく損なう重大なリスク要因として認識し、意図的な不正のみならず、認識不足による不祥事の防止にも取り組みます。

当社では「贈答・接待に関する考え方」に則り、取引先の獲得や維持を目的に、公務員や企業などに対して贈答・接待および利益供与またはその約束、申し出、承認などの行為を禁止しています。取引先との会食に際しても出費基準や社内承認制度を設け、ビジネスパートナー管理、役員・従業員への教育啓発活動などの取り組みを継続的に行っています。具体的には、接待や贈呈などの交際費の支出時に事前許可申請や実績報告を義務付けるなどのルールを周知徹底し、贈収賄行為の未然防止を図っています。このルールに違反する行為があった場合は速やかに是正措置を講じるとともに、違反行為に対して厳正に対処しています。

内部通報制度(ホットライン)

ディ・エム・シーでは、職場で生じた問題などさまざまな通報・相談について、問題の早期発見・解決を図るために社内外の相談窓口を設置し、全ての従業員がいつでも利用できるようにしています。通報・相談の解決にあたり、事実確認の上、是正処置や指導を行っています。対応後に相談者が不当な扱いを受けていないか確認し、相談者の保護にも努めています。2022年度に寄せられた通報・相談は2件でした。

また、業務上のコンプライアンス違反・各種ハラスメントに関する相談・通報のしくみを構築するため、社内(人事部・総務部)および社外(アスコ総務部)に相談窓口を設置しています。

インドネシア工場においては、コミュニケーションフォーラム*を設置し、社則に定められた報告プロセスで独自の通報制度を構築しています。通報制度としての役割のみならず、従業員間および管理職とのコミュニケーションの場としても活用されています。

* コミュニケーションフォーラム：毎月一回、朝食会形式(パンと飲み物を支給)で50~60名の従業員代表が集まり、担当部門長が会社の現状を報告するとともにその他の管理職からも共有すべき情報を通達して、質疑応答を行うミーティング

コンプライアンス研修の実施

ディ・エム・シーでは、コンプライアンス研修を通じて、従業員のコンプライアンス意識の醸成を図っています。2022年度は、外部講師による管理職向けの人権研修、各エリアにおけるハラスメントや人権に関する研修を実施しました。インドネシア工場においては、コーポレートマネジメントシステム部門が定めているコンプライアンスに関する目標が遵守

されているかを、月1回の月例報告会で確認し、コンプライアンスの推進を図っています。

情報セキュリティ

基本方針

お客様からお預かりした情報や個人情報の重要性を認識し、社内に適切な管理体制を構築するとともに、従業員一人ひとりへの教育の実施を通じて意識や知識を高め、情報管理の強化に努めます。

当社では、適切な情報管理を行うため、「情報管理規程」および「個人情報保護管理規程」を制定しています。これらの規程に基づき情報システム管理者および個人情報保護管理者を任命し、これら管理者のもと情報管理およびセキュリティ対策を実施しています。2022年度は、情報セキュリティの身近な危険を認識してもらうために、全従業員向けにメール配信による「情報セキュリティ講座」を9回開催しました。さらに、規程で管理が必要と定めた情報を含む媒体は、情報漏洩リスクを回避するために物理的に破壊した後に廃棄しています。加えて、リサイクルの業務委託先から、データ破壊を完了したことに対する証明書の発行を求めるなど、委託先などへの情報管理も徹底しています。

当社は、セキュリティを含むネットワークの強化を図っており、2022年度は、2023年度にISO27001取得基準を満たすための準備に向けて、社内プロジェクトの発足、社内規定・情報システムマニュアルの作成を進めました。

また、インドネシア工場においては、指紋認証システムを

設置し、出退勤時に指紋認証によるID確認を行うことで不審者の侵入や外部への情報漏洩を防ぐなど、情報セキュリティの徹底に努めています。

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

ディ・エム・シーは企業としての継続性に大きな影響を与えるリスクを的確に認識し、リスクによる損失影響の最小化を図るため、リスクマネジメントを行っています。

毎年、各部門長が社内外における課題を明確にし、それらの課題に伴うリスクの特定および評価を行っています。各リスク評価に対する対策とその有効性評価は、リスクごとに設定した管理計画および目標に基づくモニタリングなどにより適正に管理しています。経営層は四半期に1回、それらの適正・妥当性・有効性を評価し、部門長と共有することで、実効性のあるリスクマネジメントを実現しています。インドネシア工場では、潜在的なリスクの洗い出しを実施し、洗い出したリスクの対応策を、全部門が参加する会議で、月1回の頻度で進捗報告を行い、リスク発生の未然防止に努めています。

BCP(事業継続計画)の取り組み

当社グループは緊急事態に備えてBCPを策定・運用し、「人命の安全確保」と「経営維持」に努めています。大規模災害の発生時においても、供給責任を果たして顧客からの信頼を守ることが、「地域経済の活力」と「従業員の雇用」を守ることにつながると認識し、電子部品の製造企業として、サプライチェーンを寸断することなく、事業継続することを基本方針としています。

緊急事態が発生した際は、代表取締役社長を責任者とし

て、外部対応・復旧対応・財務管理・後方支援など各機能に対するサブリーダーを任命し、トップダウンによる指揮命令系統を確立するとともに情報収集・管理を確実に遂行できる組織体制を構築しています。

2022年度は、既存のBCPマニュアルからBCP計画書に発展させるべく推進しましたが、実災害時に適用するには、範囲と具体性という観点から再考が必要という結論に至り、項目別の整備に重点をおいて、進めています。

また、新型コロナウイルス感染症については、従業員とその家族の健康を守り、安定的な事業活動を継続すべく、国内外で感染対策を徹底してきました。引き続き、感染状況に応じた対応を展開するとともに、万一の場合を想定したリスクマネジメントで感染拡大防止に努めていきます。

今後も、従業員へのBCP教育と定期訓練、意見交換を通じたBCPの定着と維持・更新のしくみの構築に努めます。また他企業との意見交換によりBCPへの取り組み姿勢を高めるとともに、取引先や同業者、地域コミュニティとの連携で、効果的な事業計画の策定と運用体制の整備に尽力していきます。

GRI 内容索引

利用に関する声明

株式会社ディ・エム・シーは、GRI スタンダードを参照し、当該期間 [2022年1月1日から2022年12月31日] について、本GRI 内容索引に記載した情報を報告します。一部の情報については上記期間以外も含んでいます。

利用したGRI 1 GRI 1: 基礎2021

GRI 2: 一般開示事項2021

GRI	開示事項	掲載ページ
1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	1, 5
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	1, 5
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	1
2-4	情報の修正・訂正記述	該当なし
2-5	外部保証	31
2. 活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	5, 7, 9, 26-27
2-7	従業員	1, 21
2-8	従業員以外の労働者	—
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	33
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	—
2-11	最高ガバナンス機関の議長	—
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	12
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	—
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	12

GRI	開示事項	掲載ページ
2-15	利益相反	12-13
2-16	重大な懸念事項の伝達	12, 33
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	12
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	12
2-19	報酬方針	—
2-20	報酬の決定プロセス	—
2-21	年間報酬総額の比率	—
4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	12
2-23	方針声明	19
2-24	方針声明の実践	10-13, 21-36, 38-52, 54-64
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	19-20
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	19-20
2-27	法規制遵守	—
2-28	会員資格を持つ団体	—
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	13
2-30	労働協約	—

GRI 3: マテリアルな項目2021

2. マテリアルな項目に関する開示事項		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	14-15
3-2	マテリアルな項目のリスト	14-15
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	8, 12

GRI 200: 経済

GRI 201: 経済パフォーマンス2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	5
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	—
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4	政府から受けた資金援助	—
GRI 202: 地域経済でのプレゼンス2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—

GRI	開示事項	掲載ページ
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI 203: 間接的な経済的インパクト2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	32
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
GRI 204: 調達慣行2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI 205: 腐敗防止2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	34
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	該当なし
GRI 206: 反競争的行為2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし
GRI 207: 税金2019		
207-1	税務へのアプローチ	—
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	—
207-4	国別の報告	—

GRI 300: 環境

GRI 301: 原材料2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
GRI 302: エネルギー2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	28-29
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	—
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—
GRI 303: 水と廃水2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	30
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	30

GRI	開示事項	掲載ページ
303-3	取水	28, 30
303-4	排水	28, 30
303-5	水消費	—
GRI 304 : 生物多様性2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3	生息地の保護・復元	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
GRI 305 : 大気への排出2016		
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	29
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	29
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	29
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	—
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	29
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOX)、およびその他の重大な大気排出物	—
GRI 306 : 廃棄物2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	30
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	30
306-3	発生した廃棄物	30
306-4	処分されなかった廃棄物	—
306-5	処分された廃棄物	—
GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—

GRI 400 : 社会

GRI	開示事項	掲載ページ
GRI 401 : 雇用2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	21

GRI	開示事項	掲載ページ
401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	23
GRI 402 : 労使関係2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	22
GRI 403 : 労働安全衛生2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	25
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	25
403-3	労働衛生サービス	25
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	25
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	25
403-6	労働者の健康増進	25
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	25
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	—
403-9	労働関連の傷害	—
403-10	労働関連の疾病・体調不良	—
GRI 404 : 研修と教育2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	24
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	24
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
GRI 405 : ダイバーシティと機会均等2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	21
405-2	基本給と報酬総額の男女比	—
GRI 406 : 非差別2016		
406-1	差別事例と実施した是正措置	該当なし
GRI 407 : 結社の自由と団体交渉2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	—
GRI 408 : 児童労働2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—

GRI	開示事項	掲載ページ
GRI 409 : 強制労働2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—
GRI 410 : 保安慣行2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI 411 : 先住民族の権利2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
GRI 413 : 地域コミュニティ2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	32
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	—
GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—
GRI 415 : 公共政策2016		
415-1	政治献金	—
GRI 416 : 顧客の安全衛生2016		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	違反なし
GRI 417 : マーケティングとラベリング2016		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	18, 27
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	違反なし
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	違反なし
GRI 418 : 顧客プライバシー2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当なし

ISO26000内容索引

本報告書では、ディ・エム・シーのサステナビリティ活動をISO26000の中核主題ごとに整理し、以下のように掲載しています。

中核主題	課題	該当ページ	ページタイトル
組織統治	組織統治	2-4	トップメッセージ
		12-13	経営とサステナビリティ • ディ・エム・シーのサステナビリティ • ステークホルダーとの関わり
		33-34	ガバナンス
人権	1. デュー・ディリジェンス 2. 人権に関する危機的状況 3. 加担の回避 4. 苦情解決 5. 差別及び社会的弱者 6. 市民的及び政治的権利 7. 経済的、社会的及び文化的権利 8. 労働における基本的原則及び権利	19-20	人権の尊重
		21-25	労働慣行
		26-27	持続可能なサプライチェーンマネジメント
労働慣行	1. 雇用及び雇用関係 2. 労働条件及び社会的保護 3. 社会対話 4. 労働における安全衛生 5. 職場における人材育成及び訓練	19-20	人権の尊重
		21-25	労働慣行
環境	1. 汚染の予防 2. 持続可能な資源の利用 3. 気候変動の緩和及び気候変動への適応 4. 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	2-4	トップメッセージ
		28-31	環境保全

中核主題	課題	該当ページ	ページタイトル
公正な事業慣行	1. 汚職防止 2. 責任ある政治的関与 3. 公正な競争 4. バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5. 財産権の尊重	26-27	持続可能なサプライチェーンマネジメント
		33-34	ガバナンス • コンプライアンス
消費者課題	1. 公正なマーケティング、事実即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 2. 消費者の安全衛生の保護 3. 持続可能な消費 4. 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 5. 消費者データ保護及びプライバシー 6. 必要不可欠なサービスへのアクセス 7. 教育及び意識向上	16-18	製品の安心と安全
		26-27	持続可能なサプライチェーンマネジメント
		33-34	ガバナンス • コンプライアンス
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	1. コミュニティへの参画 2. 教育及び文化 3. 雇用創出及び技能開発 4. 技術の開発及び技術へのアクセス 5. 富及び所得の創出 6. 健康 7. 社会的投資	12-13	経営とサステナビリティ • ディ・エム・シーのサステナビリティ • ステークホルダーとの関わり
		21-25	労働慣行
		32	地域社会への貢献