

**DMC** 株式会社ディ・エム・シー  
サステナビリティレポート 2022  
**SUSTAINABILITY REPORT**  
**2022**



## 目次

## 2 トップメッセージ

## 4 会社概要

グローバル事業体制

財務情報

ディ・エム・シーの製品およびサービス  
くらしに役立つディ・エム・シーの製品

## 7 経営とサステナビリティ

経営ビジョン

ディ・エム・シーの企業理念体系

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

持続可能な開発目標(SDGs)への  
取り組み

サステナビリティ中長期方針

## 13 製品の安心と安全

製品の安心と安全

## 16 人権の尊重

人権尊重

## 18 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

23 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

## 25 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

第三者保証

## 29 地域社会への貢献

地域社会への貢献

## 30 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

33 GRI「サステナビリティ・  
レポート・スタンダード  
2016/2018/2019/2020」  
内容索引

## 35 ISO26000対照表

## 編集方針

2021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2022」として、PDF形式で発行しています。(株)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：(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

2021年1月1日～2021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。)

## ■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」
- ・ISO26000

## ■発行日

2022年9月  
(前回発行：2021年8月、次回発行予定：2023年8月)

## ■発行部署・お問い合わせ先

株式会社ディ・エム・シー 企画管理室(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

## 会社概要(2021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	43億89百万円(連結)
子会社	PT. DMC TEKNOLOGI INDONESIA
親会社	株式会社アスコ
従業員数	901名(連結) <sup>*1</sup> 185名(単独) <sup>*1</sup> (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	131社 <sup>*2</sup>

※1：2021年12月末現在 ※2：2022年3月末現在

## トップメッセージ

# タッチパネルを起点としたソリューション企業として 持続可能な社会の実現に全社で取り組んでいきます

## 事業環境と2021年度の振り返り

ディ・エム・シーはグローバルに展開するタッチパネル専門メーカーとして、皆さまのビジネスシーンや日常生活に利便性を提供してきました。2021年度は、半導体の世界的な供給不足を受けて前倒しの発注が急増し、過去最高の受注高を記録しましたが、偶発的な要因に支えられたこの好況がこのまま続くとは限りません。昨今の不穏な国際情勢も、今後の市況に影響を及ぼしかねない状況です。新型コロナウイルス感染症の蔓延に伴い委縮していた国内マーケットが回復基調に転じつつあるとはいえ、引き続き市場動向を的確に捉えた柔軟な姿勢が求められています。自社の技術や製品の新たな可能性を追求しつつ、事業活動を展開していく構えです。

コロナ禍により、キャッシュレス化は社会インフラとして、今後さらに進展する見通しです。利便性向上と人手不足解消に寄与するツールとして、支払い時の効率化を後押しする製品展開・開発が進むと思われますが、当社のディスプレイ技術が貢献できるよう努めていきます。また、当社の技術は医療、情報通信といった先端分野でもニーズを拡げられるはずで、時代や社会の変化を機敏に察知し、多品種少量生産という当社ならではのビジネスモデルを強みに、多様化するお客様のニーズに応えてまいります。

## カーボンニュートラルに向けて

社会が大きく変容する中で環境に対する意識が世界的に高まり、地球環境保全に向けて企業が果たすべき役割はますます大きくなっています。製品の製造過程で多量の電力を消費する当社は、日本政府が掲げる2050年のカーボンニュートラル実現に寄与すべく、グループを挙げてCO<sub>2</sub>排出量削減に挑んでいます。

その三本柱として注力しているのが、無駄・部品・電力消費の削減です。業務のIT化を進め作業に要する工数や時間の無駄を省くとともに、部品の点数や材料などを減らすことで、結果的にCO<sub>2</sub>の排出量削減につながります。電力消費の削減についても、製造工程での電力使用の抑制を優先課題として、取り組みを推進しています。例えば、エッチング工程(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)で非常に大きな電力を使用していますが、これをレーザーを用いた製法に転換することで大幅な電力消費の抑制が可能です。当社はこれまで、CO<sub>2</sub>排出量削減に関して限られた開示にとどまってきました。今後は削減目標・計画まで明確に示し、カーボンニュートラル実現に向けたこれら取り組みを加速させていきます。



株式会社ディ・エム・シー  
代表取締役社長

是 達 也

## ▶ より強靱なサプライチェーンの確立

安定した事業活動を続けていくうえで、BCP(事業継続計画)の強化も重要課題の一つです。2019年から支店を構えるイタリアでは、長引くコロナ禍にウクライナ情勢も重なり事業活動が少なからず制約を受け、インドネシアでも2021年2月の豪雨に伴う洪水により、生産拠点が約2カ月間の操業停止を余儀なくされました。未知の感染症に先行き不透明な国際情勢、地球温暖化に起因する自然災害と、いまや多様なビジネスリスクに晒されており、それらを回避し得る重層的な事業体制の確立が急務と考えています。

BCP強化の観点から、当社は2021年にNKKスイッチズ様よりタッチパネル製造部門を事業譲受し、福島県いわき市に生産子会社を新設しました。これにより、主にインドネシアで生産していた抵抗膜の製品を国内でも増産できる体制を整えました。さらにこの5月には、タッチパネルの関連分野で先行する台湾に新たに事務所を設立し、現地での部品買い付けや商品販売に着手しています。タッチパネル業界をリードする国際企業として、いま一度、長期安定供給第一の原則に立ち返り、不測の事態に陥ろうとも変わらずにお客様に質の高い製品をお届けできるよう、より強靱なサプライチェーンの構築に精力を傾けていきます。

## ▶ 職場環境の整備と人材の育成

会社を支えているのは、突き詰めていけば「人」です。ワールドワイドに事業展開する当社は、かねてからインドネシアの生産拠点で働く従業員の日本での研修を実施し(コロナ禍で休止中)、マンパワーの底上げを図ってきました。一方で、日本在住外国人の採用と彼らへの支援も推進しています。コミュニケーション面で支障をきたさぬよう日本語研修を継続実施しているほか、個々の教養を尊重し、白河工場にイスラム教徒の従業員のために礼拝場を設置しました。先代社長も表明していたように、ディ・エム・シーで働く全ての従業員が仲間であり、そこに国籍は関係ありません。多様な人材が生き生きと働き続けられるよう、必要に応じてピザ取得をサポートしながら、職場環境のさらなる整備に努めていきます。

従業員のキャリアアップ支援も重要施策の一つと捉えています。地元高校生を数多く採用し、地域の雇用にも貢献してきた白河工場では、彼らを含めた若手従業員に優秀な技術者へと成長してもらうべく、社内教育を徹底するとともに、別の部署で研鑽を積めるジョブローテーションを運用しています。従業員の挑戦したい、成長したいという熱意に応えて

いくのは、経営トップに課せられた役割です。海外研修も含め、各種制度の充実化に尽力していく考えです。

長引くコロナ禍の影響もあり、従業員とのコミュニケーション機会は激減しました。しかし、人事担当による面談を強化するなど、社内の声を吸い上げる取り組みはむしろ強化しています。シニア人材の有効活用をはじめ課題はまだありますが、グループ全体で人事面の強化を図り、社内基盤をさらに強固なものにしていきます。



## ▶ サステナビリティの進展に向けて

2016年にCSR活動の強化に乗り出し、6年が経過しました。その間、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献するという考え方は、徐々に社内に根付いてきたと実感しています。とはいえ、こうした活動を従業員の誰もが自分事として捉え、日頃の業務に臨んでいるかと問われれば、まだ不十分と答えざるを得ません。所属部署の垣根を越えて自社の活動の子細にわたって知ること、会社への理解はより深まります。そうしたプロセスを経て、自身の仕事に一層誇りを持てるようになり、新たなアイデアの創出にもつながるはずです。6年目となる2022年にはCSRレポートからサステナビリティレポートに名称を変更して作成・発行しましたが、それだけに安心せず、その内容をしっかりと社内に浸透させることで、サステナビリティに対する意識の一層の醸成を図りながら、人を育み、会社を育てていきます。

社会全体のためめぐるしい変化の波に晒されようとも、変わらずお客様から選ばれる企業であり続けるために、多様化する社会要請を迅速かつ的確に把握し、タッチパネルを起点としたソリューション企業としての責務を全うしていく覚悟です。全社一丸となって、企業理念に掲げる「関係する全ての人の幸福を追求」「地域・社会の進歩発展に貢献」を具現化してまいります。



# 会社概要

## グローバル事業体制 (2022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

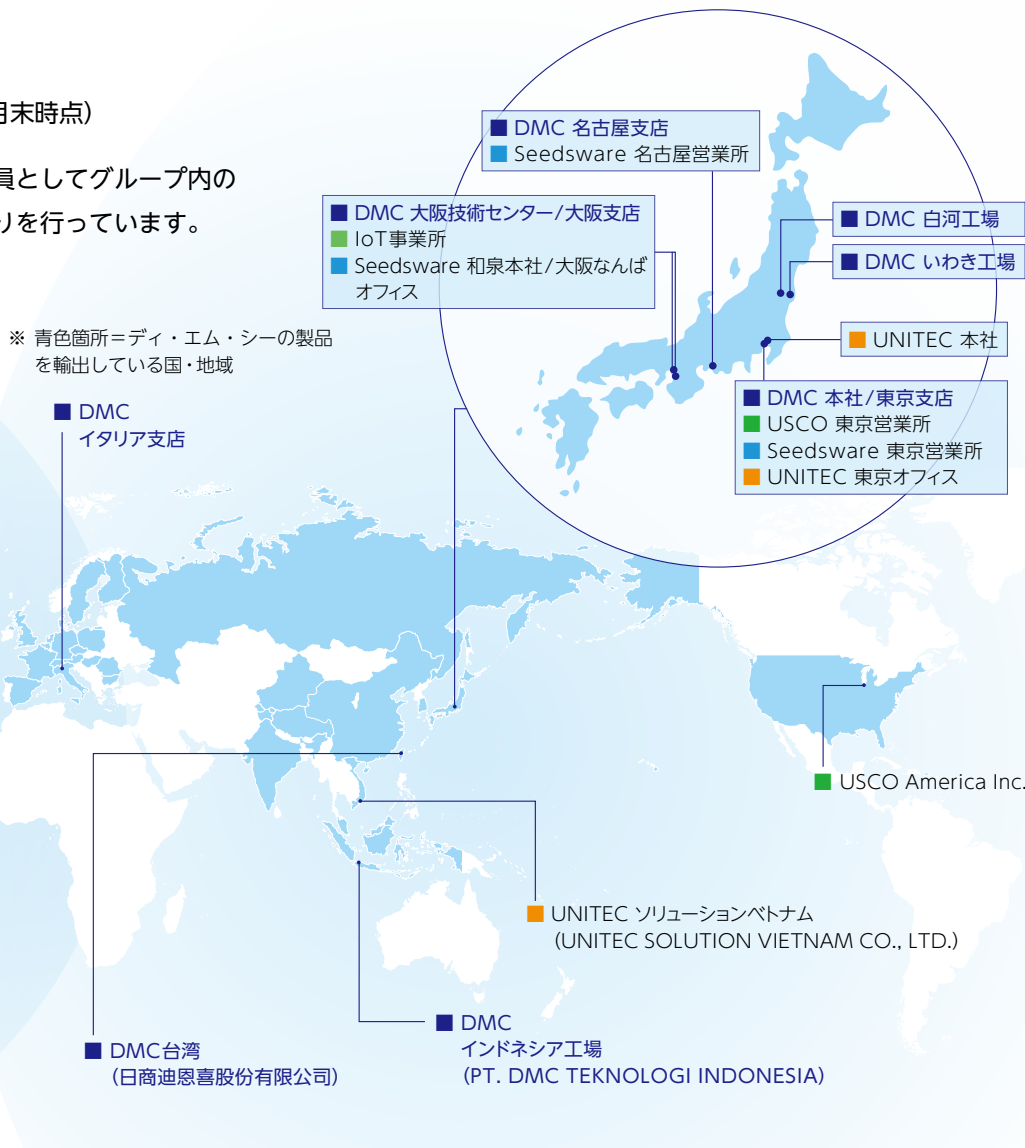
アスコグループ会社の連携による一貫した開発体制で、お客様のご要望に合ったユーザーインターフェイスをご提供しています。

(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**     タッチパネルの開発・製造・販売専門メーカー
- Seedsware**    タッチパネル応用製品の開発・製造・販売メーカー
- 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

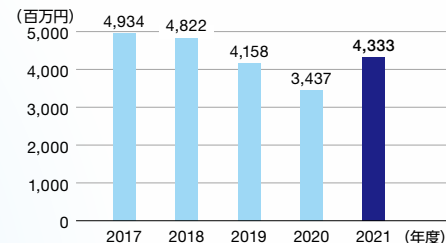
※ 青色箇所=ディ・エム・シーの製品を輸出している国・地域



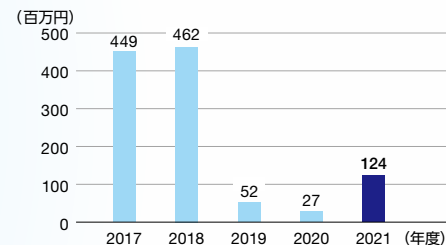
## 財務情報 ((株) ディ・エム・シー)

2021年度の売上高は、半導体の世界的な供給不足を受け、当社の受注高も過去最高を記録し、前年度比26.1%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。

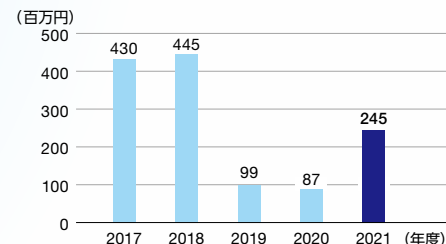
### 売上高



### 営業利益



### 経常利益



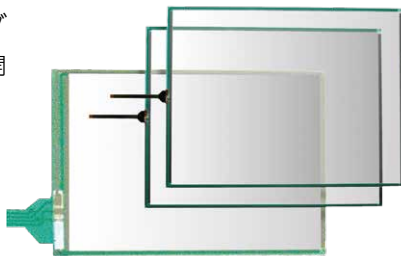
## ディ・エム・シーの製品およびサービス

### ディ・エム・シーの製品

ディ・エム・シーでは、100種類以上のタッチパネルの標準品に加え、1,000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。

## 1 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でも操作が可能で、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。



## 2 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なフィルム／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けのガラス／ガラス構造タイプの両方を製品展開しています。



## 3 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。



## くらしに役立つディ・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、皆さまの暮らしの中に、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。

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。

医療機器

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タッチパネルの採用が増えてきています。

サイネージ

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。

KIOSK

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。

産業設備機器

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。

## 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



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も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。

#### ディ・エム・シー 企業理念

仕事を通じ自らの成長を実現し、  
関係する全ての人々の幸福を  
追求すると共に、  
地域・社会の進歩発展に貢献する。

ディ・エム・シーは企業理念を事業活動を行う上でのより所としています。この企業理念のもと、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・シーの企業理念体系

### 行動指針

日本／インドネシアが協力して、顧客の信頼を勝ち取り、安定して利益を出せる会社に生まれ変わる。

#### 何の為に

- 従業員が幸せになり、地域・社会に貢献する。
- 雇用を促進して、地域・社会に貢献する。
- 利益を蓄え、次世代のビジネスにつなげる。

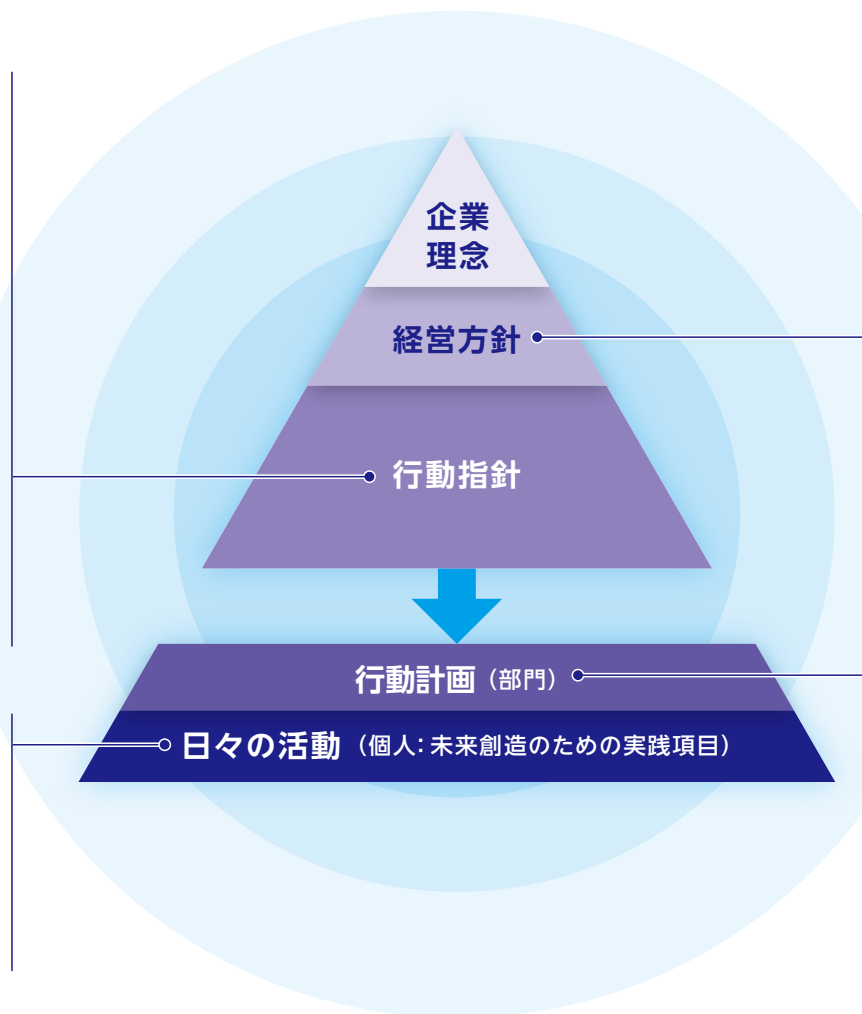
#### 実現する為に

- 全員が今より成長し、他のメンバーの成長も助ける。
- 常に自分の仕事の役割(現在・未来)を考えて行動する。

### 日々の活動

(個人の重点施策(「チャレンジシート」による))

「チャレンジシート」では、業績貢献目標・コンピテンシー(業績につながる行動特性)・スキル(業績に目標につながる)の3つの項目にてPDCAを回し、実績の認識を図り共有する。



### 経営方針

- ① 常に原理原則に基づき、公正・透明で自由な競争を推進し、適正な取引を実現する。
- ② 社会・環境に配慮した調達・生産・販売に努め、持続可能な社会の実現に貢献する。
- ③ お客様へ最高の価値を提供し、共に発展を目指す。
- ④ 安心で安全な労働環境の下に、従業員一人ひとりの個性を尊重し、仕事を通じて個人の成長と会社の発展を目指す。
- ⑤ 世界の顧客の文化や慣習を尊重し、事業活動を通じて、地域社会の発展に貢献する。

### 2022年度行動計画

- ① 安心して任せてもらえる企業へ
- ② パートナーと共に成長する企業へ  
(顧客/サプライヤー⇒パートナー)
- ③ 当社ならではの提案や商品開発による顧客との関係性の深化(進化)
- ④ 社員がワクワクして仕事ができる環境へ
- ⑤ 海外の要求するQCDに対応できる体制づくり

※ QCD:品質(Quality)・コスト(Cost)・納期(Delivery)の頭文字をとった用語

## ディ・エム・シーのサステナビリティ

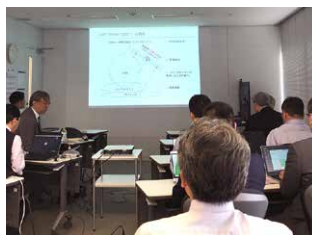
### サステナビリティの考え方

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、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、社長直轄の企画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、企画管理室が活動を推進しています。

社内におけるサステナビリティ活動推進に向けて、2021年度には、各部門の責任者の理解と認識を高めるための外部講師によるCSR講習会、カーボンニュートラルへの取り組みを推進するための講習会などを実施しました。また管理職は、部門の推進状況の確認を通じて、今後の取り組み課題を認識、サステナビリティの普及に努めました。



## 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	詳細	主な責任と課題	コミュニケーションの手段
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"> <li>高品質で安全性の高い製品の製造</li> <li>製品に関する適切な情報開示</li> <li>環境に配慮した製品設計</li> <li>製品の安定供給、サポート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>開発から供給段階における打ち合わせ</li> <li>ソリューション提案</li> <li>問い合わせ窓口</li> <li>満足度調査</li> <li>社長の直接訪問</li> </ul>
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"> <li>企業価値の向上</li> <li>適切な利益還元</li> <li>適時適切な情報開示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会・決算説明会</li> <li>株主報告</li> </ul>
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"> <li>安定した発注</li> <li>サプライチェーンにおけるCSRの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工場監査</li> <li>定期的な協議</li> <li>CSR調達アンケート</li> <li>問い合わせ窓口</li> </ul>
従業員	ディ・エム・シーでは日本、インドネシアで901名の従業員が活躍しています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>安心で安全な職場環境の確保</li> <li>人権の尊重</li> <li>多様性の尊重</li> <li>人材の育成と活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ホットライン</li> <li>人事部窓口</li> <li>安全衛生委員会</li> <li>労働組合(インドネシア工場のみ)と会社の定例会</li> <li>日本とインドネシア合同の交流会などのイベント</li> </ul>
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"> <li>本業を通じた社会貢献</li> <li>地域企業との連携による地域活性化</li> <li>地域の文化、慣習の尊重</li> <li>地域の環境保全</li> <li>雇用の創出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域ボランティア活動</li> <li>地域の企業との交流</li> <li>工場見学</li> <li>災害復興支援</li> <li>問い合わせ窓口</li> <li>地域の学校訪問およびインターンシップ制度</li> </ul>
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もち、連携して地域の活性化に努めています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令遵守</li> <li>社会課題解決への協力</li> <li>自治体との連携による地域活性化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会課題の解決に向けた提案</li> <li>自治体との情報交換</li> </ul>

## 持続可能な開発目標(SDGs)への取り組み

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SDGsに関連付けて行っています。

### SDGsとディ・エム・シーの事業のかかわり

関連するゴール	ディ・エム・シーの取り組み
<b>3</b> 健康と福祉 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"> <li>医療用途タッチパネルの開発・製造</li> <li>従業員の健康維持(メンタルヘルスなど)</li> <li>タッチレス機能の開発</li> </ul>
<b>4</b> 質の高い教育をみんなに 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"> <li>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)</li> <li>通信教育向けの電子黒板用タッチパネルの開発・製造</li> </ul>
<b>5</b> 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"> <li>ダイバーシティの推進(女性活躍推進など)</li> </ul>
<b>8</b> 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"> <li>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)</li> <li>ダイバーシティの推進(継続制度、障がい者雇用の推進)</li> <li>5Sの推進による労働災害の予防</li> </ul>
<b>10</b> 各国内及び各国間の不平等を是正する	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権尊重(人権方針の社内浸透、人権方針の遵守)</li> <li>多言語ニーズに対応したタッチパネルの開発・製造</li> </ul>
<b>11</b> 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"> <li>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</li> </ul>
<b>12</b> つるむ責任をつらむ責任 持続可能な生産消費形態を確保する	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティレポートの発行</li> <li>廃棄物削減</li> <li>化学物質管理</li> <li>耐久性・耐候性を合わせたタッチパネルの開発・製造</li> <li>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)</li> <li>植林活動(マングローブの苗木など)</li> <li>ペーパーレス化の推進</li> </ul>
<b>13</b> 気候変動に具体的な対策を 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"> <li>CO<sub>2</sub>排出量削減</li> <li>環境教育(QC・EMS勉強会の実施)</li> <li>水資源保全</li> <li>BCPを通じた気候変動に伴う自然災害への適応</li> </ul>
<b>16</b> 平和と公正な社会を築く 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"> <li>国内外の法令および慣習を遵守</li> <li>コンプライアンス遵守</li> <li>情報セキュリティの徹底</li> </ul>

### VOICE

### 管理職が後継者を育てるサクセッサ制度で女性管理職を増やし、ダイバーシティを推進

人事部 小野 ひかり



SDGsの取り組み

#### — 女性管理職を増やす秘策

従業員全体での女性比率は低くはないのですが、役職者に限れば女性が少ないのが現状です。この理由は女性社員に対して育成の機会が十分ではなく、女性が積極的に管理職を目指す環境・風土が整備できておらず、結果的に男性の割合が多くなったと分析しています。この課題を解決するために2022年度から管理職社員のサクセッサ(後継者)を指名し、管理職社員はサクセッサが自分の代理となれるよう教育する取り組みを始めています。子育てなどでの一時離脱など、社員のライフプランの変化に柔軟に対応できる体制を目指します。



#### — 業界全体をジェンダー平等に

女性管理職が珍しくない会社になれば、女性がキャリアアップを目指すことが当たり前の選択になるでしょう。もちろんそれを選択するかしないかは個人の自由ですが、会社の責任としてはキャリアの選択肢を増やす努力をしなければならないと考えています。特に当社のような産業機器業界全体では、まだまだ「男社会」と感じます。当社だけでなく業界全体が、真の意味での男女差がなくなったときのことを想像すると、ワクワクします。

## サステナビリティ中長期方針

2021年度にCSR中長期方針からサステナビリティ中長期方針に見直しました。年度ごとの実績、課題と改善策は社内共有とPDCAを回すことで、サステナビリティ中長期方針の達成を目指します。

○ … 達成   △ … 一部未達成   × … 未達成

分野	項目	中長期方針	2021年度目標	評価	2021年度実績	2022年度目標	貢献するSDGs		
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27%削減	×	クレーム損失金額前年比25%増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>クレーム損失金額前年比13%削減</li> </ul>			
						<ul style="list-style-type: none"> <li>ISO9001の要求事項の理解度向上(全社へのコンテンツ配信による学習:年60回以上)</li> </ul>			
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>入社時の人権研修の継続</li> <li>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教育資料の配信(1回/月)</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>入社時の人権・コンプライアンス研修の実施</li> <li>人権、ハラスメント、コンプライアンスの認識向上のための教育資料配信(年間11回)</li> <li>人権に関するモラル研修の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>入社時の人権研修の継続</li> <li>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</li> </ul>			
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続した女性管理職候補の育成</li> <li>管理職に必要な知識・スキルの研修を継続</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職研修(年12回)による知識・スキルの向上を継続実施</li> <li>女性管理職の増員に向けた「女性活躍推進における行動計画書」の策定(2024年目標:女性役職者比率を男性と同割合へ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性活躍推進における行動計画書」の実施</li> <li>階層別役職者候補の育成計画作成</li> <li>女性活躍推進に関する研修(年1回以上)</li> </ul>			
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>一人あたりの総残業時間:月平均10時間以下</li> <li>有給休暇取得率:80%</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>総残業時間:国内-月平均7時間</li> <li>有給休暇取得率:53%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>総残業時間:国内月平均10時間以下</li> <li>有給休暇取得率:60%</li> </ul>			
	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	新入社員・一般社員・リーダー・管理職向け研修などレベル別の研修を実施	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>階層別研修の実施(年22回、延べ226名)</li> <li>従業員満足度向上に向けた全従業員面談の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>			
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康診断受診率:100%の維持</li> <li>インフルエンザ予防接種率:80%</li> </ul>	×	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康診断受診率:100%</li> <li>インフルエンザ予防接種率:17%</li> </ul>	健康診断受診率:100%			
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"> <li>既存サプライヤーに対するCSR調達ガイドラインの同意確認書の提出率:80%以上</li> <li>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</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存サプライヤーに対するCSRガイドラインの同意確認書提出比率:80%(調達額による)</li> <li>新規サプライヤーへの対応は未実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>CSR調達アンケートの実施(2022年度改訂)</li> </ul>			

分野	項目	中長期方針	2021年度目標	評価	2021年度実績	2022年度目標	貢献するSDGs	
環境保全	環境保全	<ul style="list-style-type: none"> <li>2050年カーボンニュートラルの達成、2025年度CO<sub>2</sub>排出量を2018年度比26.6%削減(当社、インドネシア工場、いわき工場)</li> <li>効率的なエネルギー利用、資源の有効活用、廃棄物の減量化と再資源化などを通じた環境保全へ貢献する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>排出量の削減(前年度比)</li> <li>貴金属リサイクル回収・廃棄物削減</li> <li>機密処理文書回収・再生紙パルプヘリサイクル</li> <li>設計ミスによるロス金額前年度比58%削減</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>排出量の削減 スコープ1(前年度比 55%減) スコープ2(前年度比 22%減)</li> <li>CO<sub>2</sub>フリー電力の導入検討</li> <li>貴金属リサイクル回収の継続実施</li> <li>再生紙リサイクル用の紙回収量: 510kg</li> <li>設計ミスによるロス金額 前年比93%減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>排出量の削減(基準年度:2018年度)スコープ1(基準年度比 55%減)スコープ2(基準年度比 10%減)</li> <li>CO<sub>2</sub>フリー電力の契約(白河工場、いわき工場)</li> <li>電気使用量の削減に向け、空調関連の運用見直しと設備更新の検討・実施</li> </ul>	 	
地域社会への貢献	地域社会への貢献	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>福島県内の地元高校2校のインターンシップ生徒の受け入れ</li> <li>地域清掃の実施(4月~11月)</li> <li>白河工場周辺のゴミ清掃</li> <li>白河青年会への参加(ボランティア活動等)</li> <li>リサイクル金額の一部を地域などへ還元</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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実施</li> <li>福島県内の地元高校2校のインターンシップ生徒の受け入れ</li> <li>白河地域清掃の実施(4月~11月)</li> <li>リサイクル金額や募金活動による被災者支援の実施</li> <li>白河青年会への参加(ボランティア活動等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>福島県内のインターンシップ生徒の受け入れ</li> <li>地域清掃の実施エリアの拡大(東京・大阪)月1回</li> <li>自然災害に対する支援の継続</li> </ul>	  	
ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	<p>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</p>	<p>ステークホルダー(従業員、取引先、地域の方々、株主ほか)に対して、前年度 以上に対話の機会を設け、透明性の高い経営を推進</p>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主: 代表取締役社長による定例報告会、月次レポート</li> <li>従業員: 代表取締役社長による月次報告会(コロナ禍により、年2回実施)</li> <li>取引先: 重要先との面談実施</li> <li>地域: 工業団地の会合などはコロナ禍により未実施</li> </ul>	<p>ステークホルダー(従業員、取引先、地域の方々、株主ほか)に対して、前年度以上に対話の機会を設け、透明性の高い経営を推進</p>		
	コンプライアンス	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスに関する研修: 年4回実施</li> <li>研修受講率: 80%</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスに関する研修: 年2回実施</li> <li>研修受講率: 100%</li> </ul>	<p>コンプライアンスに関する研修(管理職向け): 年2回実施</p>	—	
	情報セキュリティ	<p>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</p>	—	—	—	—	<p>ISO27001取得に向けて、マネジメントシステムの検証と準備</p>	
	サステナビリティマネジメント	<p>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</p>	<p>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</p>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>CO<sub>2</sub>排出量の削減目標の設定</li> </ul>	<p>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</p>	—	



## 製品の安心と安全

### Product Safety & Security

ディ・エム・シーは、高品質かつ安心・安全な製品をお客様や最終製品のエンドユーザーに提供できるよう取り組んでいます。

### 製品の安心と安全

ディ・エム・シーは、信頼されるタッチパネルのトップメーカーとしてお客様に安心を提供すべく、「顧客満足」・「品質・環境主義」・「信頼と安心」をモットーに、品質・環境方針を定め、ISO9001に基づく品質マネジメントシステムを構築・運用しています。

#### 品質・環境方針

当社の企業理念である「仕事を通じて自らの成長を実現し、関係する全ての人々の幸福を追求すると共に、地域・社会の進歩発展に貢献する。」を踏まえ、以下の品質・環境方針を定める。

1. 顧客の要求事項、および、法規制を満たす高品質な製品をグローバルに提供します。
2. 顧客・社会の評価及び活動の成果を測定・分析し、製品・プロセス・システムを継続的に改善します。
3. 環境負荷低減のため、汚染の予防、廃棄物の削減、省資源に努めます。

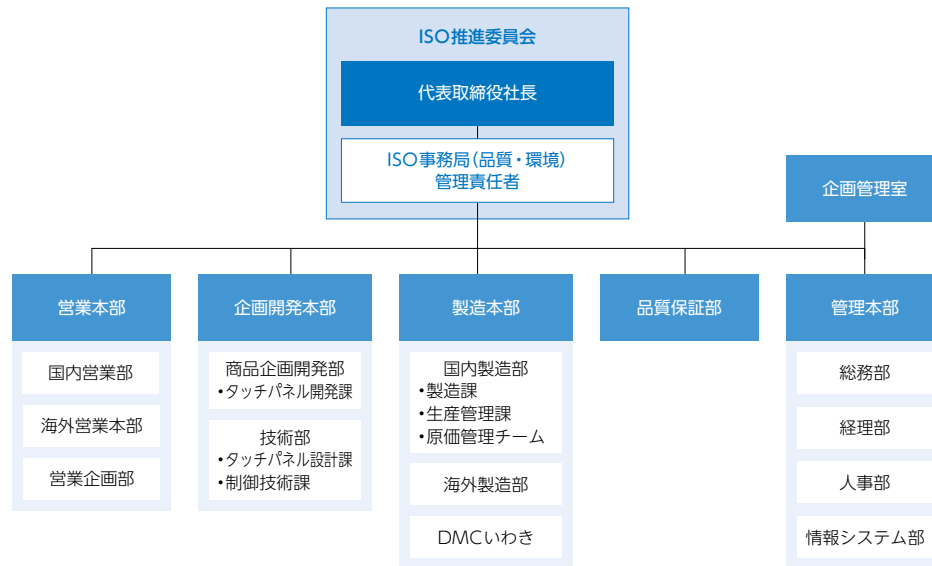
代表取締役社長 定 達也

### 品質マネジメントシステム体制

ディ・エム・シーは、お客様が期待している品質を的確に把握し、安全で高品質な製品・

サービスを提供することを目指し、品質保証体制を構築しています。年に1回実施するマネジメントレビューでは、品質・環境方針および品質目標に対する品質マネジメントシステムの運用状況や成果の確認と評価を行い、改善へのアクションにつなげていきます。資格認定された内部監査員による監査も年に1回実施しています。全従業員が品質・環境方針を理解・自覚し、部門で策定したISO目標を達成するため、毎月開催している品質環境会議において、目標の達成状況や製品品質に関する課題の共有化を図り、PDCAを回しています。なお、タッチパネルの設計・開発および製造について、白河工場、インドネシア工場、東京支店、大阪支店、名古屋支店においてISO認証を取得しています。生産拠点における認証取得カバー率：100%。なお、2021年10月より運営開始した、いわき工場はISO9001認証取得も進めています。

### 品質・環境統合マネジメントシステム組織図



QMS/EMS適用範囲：白河工場、東京支店、大阪支店、名古屋営業所

## 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(1回/月)に商品戦略会議を実施し、お客様ニーズの分析とそれらを製品に反映できるようにしています。

### 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象の分析を起点とした品質改善活動を実施しています。



### 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

製品に関する過去のクレーム、工程異常に関して、改善対策の状況をQA\*パトロールで確認し、同じ不良を出さないよう取り組んでいます。2021年度のクレーム件数は前年度比6%の増加(対象出荷台数 前年度比27%増)となりましたが、重大な製品事故は0件でした。

\* QA：品質保証(Quality Assurance)

### 顧客満足の上

当社は年に1回、営業部が6カテゴリ(営業業務・販促・納期・品質・技術力・競争力)、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。2021年度は、主要代理店12社(国内10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・動向の入手にも注力しています。

### 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を確保のため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.dmccolt.com/support/chemicals-management/>

## 品質教育

お客様に満足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。2021年度は新型コロナウイルスの感染予防対策を行ったうえ、以下の社内研修のみ行いました。

### ■ 主な品質研修

部門	研修テーマ	対象者
品質保証部門	環境調査・解析・評価試験などの外部研修	品質保証部員
	評価試験機・解析機器などをテーマとした社内研修	
	環境・グリーン調達などをテーマとした社内研修	
製造部門	新規工程、特殊工程などをテーマとした社内研修	製造部員

## 人権の尊重

### Respect for human rights

ディ・エム・シーは、全てのステークホルダーの人権および個性を尊重すること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。ディ・エム・シーは、「関係する全ての人々の幸福を追求する」ことを企業理念に掲げ、グローバルに事業を展開してきましたが、こうした世界的な状況を踏まえ、2017年に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた「人権方針」を制定しました。国連の「国際人権章典」や国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持し、従業員をはじめとする全てのステークホルダーの人権の尊重に努めています。

具体的には、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、「調達方針」や「CSR調達ガイドライン」を定め、サプライヤーの皆さまに対しても人権尊重の働き掛けを行っています。

### 人権方針

ディ・エム・シーは、「仕事を通じ自らの成長を実現し、関係する全ての人々の幸福を追求すると共に、地域・社会の進歩発展に貢献する」企業理念のもと、社会・環境に配慮した事業活動を通じた持続可能な社会の実現を目指します。その前提として、人権尊重の責任を果たす努力をして参ります。

#### 【人権尊重に対する企業責任】

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」に記された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】

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。

そのために、人権デュー・ディリジェンス・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。

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に取り組みます。

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。

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。

また、人権に対する潜在のおよび実際の影響に関する対応について、関連するステークホルダーとの対話、協議を行っていきます。

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。

### 労働に関する補則

#### 【強制労働・児童労働の禁止】

全ての従業員の自由な意思を尊重し、強制的な労働を行わせないこと。雇用条件は労働者の理解できる言語で事前に提示すること。パスポート、公的な身分証明書、または労働許可証の引き渡しを従業員に要求しないこと。

#### 【適切な労働時間】

現地法令で定められている週間労働時間を超えないこと。1週間に最低1日の休日を付与すること。

#### 【労働者の権利の確保】

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すること。従業員が差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく経営陣と率直な意思疎通を図れるようにすること。非合法的な解雇を行わないこと。

### 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しています。また入社後も、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。

### 強制労働・児童労働の禁止

入社時に必ず年齢確認を実施し、児童労働の防止に努めています。特に児童労働のリスクが高いインドネシア工場においては、確実に年齢を確認できる書類の提示を義務付け、18歳に満たない応募者は採用しないよう対応を徹底しています。加えて、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。また、白河工場では、イスラム教徒用のお手洗い付き礼拝堂を設け、礼拝時間も確保しています。

### 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達しています。2021年度は、モラル研修を対面式で実施し、工場勤務の従業員を中心に、全従業員の6割が参加し、理解を深めました。



### 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、2021年度は2件の問い合わせがありました。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。

### 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に関する勉強会を実施しています。



## 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 (2021年12月時点)

##### 従業員数

(名)

		2019年度	2020年度	2021年度
日本	男性	79	84	87
	女性	58	61	98
	合計	137	145	185
インドネシア	男性	285	260	449
	女性	338	298	267
	合計	623	558	716
総合計		760	703	901

##### 平均勤続年数

(年)

		2019年度	2020年度	2021年度
日本	男性	10.0	10.6	10.1
	女性	9.0	9.0	5.5
	合計	9.6	9.9	7.7
インドネシア	男性	7.7	8.4	7.6
	女性	8.0	7.9	8.8
	合計	7.9	8.6	8.2

##### 管理職数

(名)

		2019年度	2020年度	2021年度
日本	男性	16	25	26
	女性	1	1	1
	合計	17	26	27
インドネシア	男性	39	35	22
	女性	7	7	6
	合計	46	42	28

##### 採用人数(単体)

(名)

		2019年度	2020年度	2021年度
新卒	男性	2	5	1
	女性	4	5	2
	合計	6	10	3
中途採用	男性	3	1	1
	女性	2	0	5
	合計	5	1	6

##### 離職率

(%)

		2019年度	2020年度	2021年度
日本	男性	7.8	5.9	1.3
	女性	14.3	4.9	8.2
	合計	8.8	5.5	4.3

##### 平均年齢

(歳)

		2019年度	2020年度	2021年度
日本	男性	41.7	41.3	41.3
	女性	39.8	38.7	42.1
	合計	40.9	40.2	41.8
インドネシア	男性	28.5	30.5	28.2
	女性	27.0	29.4	29.8
	合計	27.4	29.5	29.0

##### 従業員女性比率

(%)

		2019年度	2020年度	2021年度
日本		42.3	42.1	53.0
インドネシア		54.3	53.4	37.3

## 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。女性、外国人、シニア社員、障がい者など全従業員が、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、まずは、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、推進を図っています。

### 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。高い意欲をもち、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。2021年度における再雇用率は100%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

(%)

		2019年度	2020年度	2021年度
男性		100	100	100
女性		該当なし	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、障がい者の雇用に推進しています。2021年度の障がい者雇用率は0.70% (単体)、1.08% (単体+白河・いわき工場) 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。

## 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、部門ごとに月次でモニタリングを実施し、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、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。

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。

2021年度の従業員一人あたりの総残業時間は、月平均7時間で、2021年度目標である10時間以下を達成しました。また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消化率が低くなりました。

### ■ 有給休暇取得率 (%)

		2019年度	2020年度	2021年度
日本	男性	72.2	48.4	48.0
	女性	82.9	57.6	62.2
	合計	76.5	52.2	53.0
インドネシア	男性	73.4	75.6	86.2
	女性	76.5	77.8	81.5
	合計	75.6	76.9	89.2

### ■ 平均月間時間外労働(1人あたり) (時間)

		2020年度	2021年度
日本	男性	8.0	10.3
	女性	6.2	5.0
	合計	7.2	7.0
インドネシア	男性	5.3	16.0
	女性	5.7	12.0
	合計	5.6	14.0

### 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。

またコロナ禍終息後も、多様な働き方の導入検討という観点を含め、継続したことで浮かび上がった問題点や改善点は十分に検証し、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育児・介護休業、育児時間の制度を導入しています。

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。2021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旨とし、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をしています。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年度も引き続き業務改善を実施し、随時マニュアルを更新しました。

### 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実施しています。2021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。

#### ■ 階層別研修の概要(単体)

研修名	内容	一人当たりの受講時間
管理職研修	管理職を対象としたマネジメントおよびリーダーシップについての研修	36
新任管理職研修振り返り	2020年度の初級管理職講座の振り返り	7
メンター研修	新入社員の社内のつながりを強化するために、メンター制度を導入。メンターとなる3名の社員に、メンターの心得や意義等を理解してもらうために研修を実施	1
新入社員研修	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、マナー等を中心に研修を実施	42
リーダーシップ研修	管理職候補を対象に、自ら考えるグループワークを通じ、リーダーシップについての知識を習得する	3
若手リーダーシップ研修	入社4年目までの若手従業員を対象としたリーダーシップ研修、リーダーシップにくわえて、フォローアップについても学習する	6
評価者勉強会	初めて部下を持つ管理職向けに、目標設定および評価・面談実施のノウハウ取得のため	2
コンプライアンス研修	ハラスメント・モラルについて一般社員向けに研修を実施	1

## ■ インドネシア工場での研修

研修名	対象者	内容	研修時間	受講人数
Time management	SPV, Leader Operator	仕事優先順位設定による時間の有効活用	2時間	20
How to build the team	Dept head, SPV, Leader	チームとは何か?効果的チームの作り方	2時間	25
Problem solving	SPV & Leader	問題発生時の行動から解決策指示とモニタリング手法	2時間	20
Asset management	Dept Head, SPV, Leader	建物設備などの全保有資産の正しい保存と管理運営手法	1.5時間	15
Effective communication	Leader & Operator	最大の効果を得、責任を果たすためのコミュニケーション	2時間	15

## 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、日本では英語、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
本社/東京支店、大阪支店、白河工場	ビジネスで生かせるレベルのリスニング・リーディング・ライティングなどの定期的な英語レッスンを拠点ごとに実施
インドネシア工場	幹部候補生および日本での技能実習予定者を対象に週2回、日本語学習時間を設定。2021年度は、新型コロナウイルス感染症の影響および洪水の影響のため、開催を中止

## 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

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場合は、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回の頻度で上層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。

2021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（連結）

	2019年度	2020年度	2021年度	
労働災害度数率 <sup>※1</sup>	0.0	0.0	0.0	
労働災害強度率 <sup>※2</sup>	0.0000	0.0000	0.0000	
業界平均度数率(電子部品)	0.50	0.52	0.58	※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、災害発生頻度を表します。
業界平均強度率(電子部品)	0.01	0.05	0.01	※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。2021年度の実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」を策定し、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。

今後、著しい社会要請の変化に対応するため、「CSR調達ガイドライン」やアンケートの内容を適正に見直し、サプライヤー企業の皆さまへの周知徹底や社内教育にも取り組んでいく予定です。

## 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しています。新たな取引の検討時は、「調達方針」に基づいた選定を行っています。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します。2次評価では、購買グループが統括して供給の安定性、価格およびCSR調達アンケート結果などを視点に評価を行い、取引先を決定します。取引の継続については、

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しています。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。

## 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。

## 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」の履行および遵守について担保することを目的に、サプライヤー企業の皆さまに同ガイドラインに対する同意確認書をいただいています。2022年2月現在、35社の既存のサプライヤー企業の皆さまから取得しています。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、右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合意(同意確認書への合意)要請を行いました。今後と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。

### 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

## 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、取締役製造管理部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・レポートニング・テンプレート (CMRT)」を使用し、2021年度は、購入先106社に対する調査で、98.1%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。

 参考 ディ・エム・シー CSR調達ガイドライン  
[https://www.dmccoltd.com/files/sustainability/DMC-CSR-Procurement-Guidelines\\_2021\\_jp.pdf](https://www.dmccoltd.com/files/sustainability/DMC-CSR-Procurement-Guidelines_2021_jp.pdf)

## 環境保全

### Environmental Conservation

ディ・エム・シーは、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おいてISO14001 認証を取得（生産拠点における認証取得カバー率：100%）しており、2021年10月より工場運営を開始した、いわき工場のISO14001 認証取得も進めています。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中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.13 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。

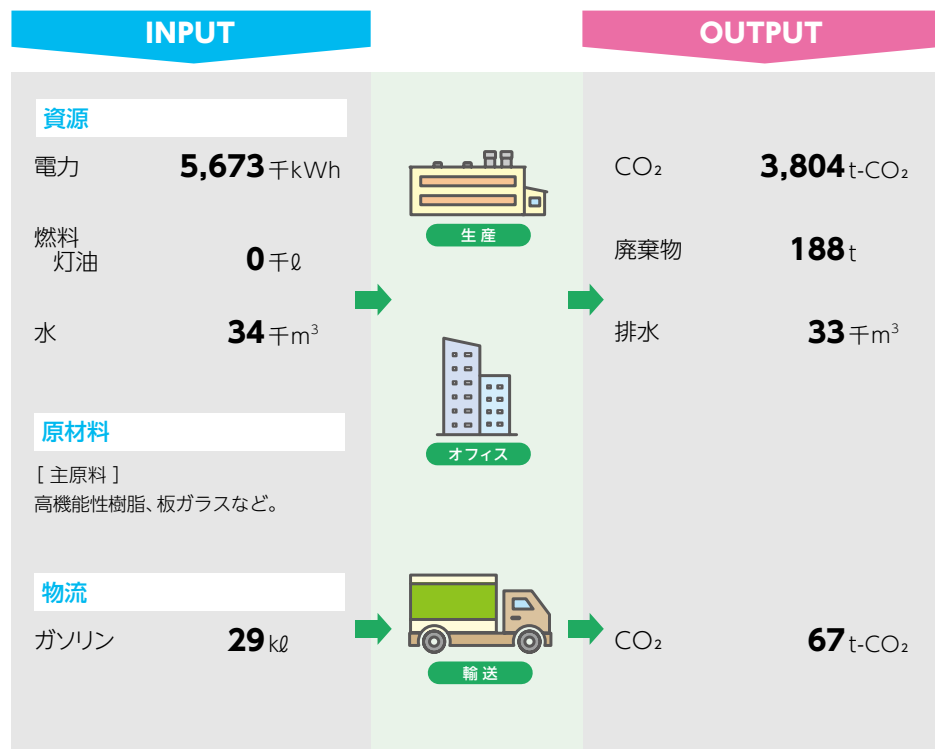
監査の前後にはミーティングを開催し、重点監査項目の明確化や被監査部署と指摘内容を確認し合うほか、ISO事務局によりグループ全体の改善点の共有や、次回までの課題の進捗を管理することで、監査機能と環境活動のレベルアップを図っています。

### 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、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認識教育では部門別に、各部門長が日常業務における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・教育することを定めています。また、これらの内容は従業員が目標未達成による業務への影響も含めて様式へ明記し、ISO事務局が管理します。

## 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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。

### CO<sub>2</sub>排出量削減目標の策定

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CO<sub>2</sub>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)。今後とも、省エネルギー対策を強化し、CO<sub>2</sub>排出量の削減を推進していきます。

### スコープ3の算定

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スコープ3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。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、CO<sub>2</sub>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。

■ 2021年度 スコープ・カテゴリ別CO<sub>2</sub>排出量 (t-CO<sub>2</sub>)

スコープ・カテゴリ	排出量
スコープ1	67
スコープ2	3,804
スコープ3	15,384
カテゴリ1 購入した製品・サービス	12,107
カテゴリ2 資本財	458
カテゴリ3 燃料およびエネルギー関連	403
カテゴリ4 輸送、配送(上流)	1,365
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	6
カテゴリ6 出張	47
カテゴリ7 雇用者の通勤	214
カテゴリ11 販売した製品の使用	784

(対象は日本およびインドネシア)



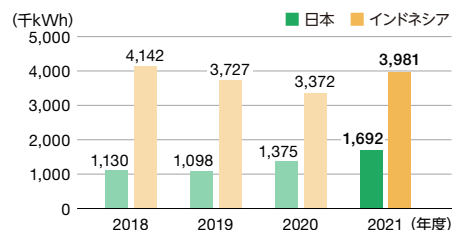
参考 環境省WEBサイト

[https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply\\_chain/gvc/supply\\_chain.html](https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/supply_chain.html)

## 管理体制・運用状況

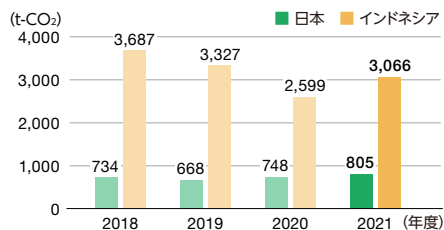
総務課が中心となり全社的な改善活動を展開しています。節電キャンペーンの推進やLED照明への変更、パソコンモニターなどで高効率機器の導入、営業車のエコカーへの切り替えを全社で完了しています。また生産工程におけるエネルギー使用の効率化にも継続的に取り組んでいます。白河工場では、製造エリアにブロックごとで湿度・温度調整ができる設備の導入、共用エリアでの人感センサーによる自動消灯、クールビズの強化を行いました。しかしながら2021年度は、部材の供給不足下における需要の大幅増加により、前年度より生産稼働時間が長くなったため電気使用量は約17%増加してしまいました。そこで2022年3月から空調設備のタイマー化、および夜間の水銀灯の使用停止など実施し、その効果で1カ月の電気使用量が10%強の減少が見込まれています。

### ■ 電気使用量



※ 2021年度よりいわき工場の実績を含んでいます

### ■ CO<sub>2</sub>排出量(生産におけるCO<sub>2</sub>排出量)



※ 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

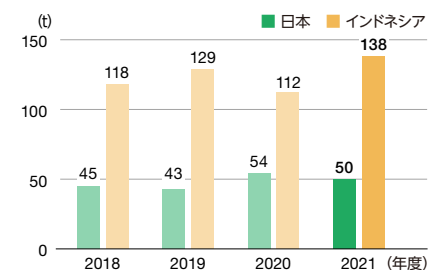
ディ・エム・シーは、持続可能な循環型社会の形成に向けて資源を有効に活用し、廃棄物の減量化および再資源化の目標を定め、取り組んでいます。

### 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量の削減に努めています。

### ■ 廃棄物排出量



### 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

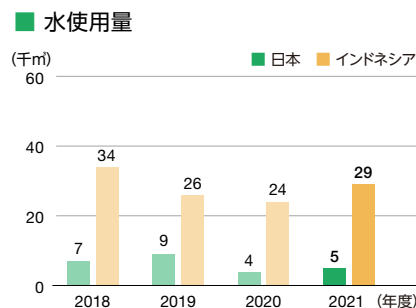
### 基本的な考え方

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。



## 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。

## 第三者保証



### 独立第三者の保証報告書

2022年9月13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2021年度CO<sub>2</sub>排出量（Scope1）67t-CO<sub>2</sub>、（Scope2）3,804t-CO<sub>2</sub>、（Scope3）15.4千t-CO<sub>2</sub>（以下、「CO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>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。CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>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・シーは工場拠点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取り組んでいます。

### 国内における社会貢献活動

東日本大震災と福島第一原子力発電所の事故の教訓を後世に伝えるために、福島県いわき市平中神谷の山に中国で永遠を意味する99にちなんで9万9000本の桜を植樹し、世界の名所を作るボランティアプロジェクトが2011年から行われています。当社は福島県の浜通りに工場があった縁で、2022年4月に開催された植樹会に12名の従業員が参加しました。



2022年4月 植樹会での記念写真

このほか「令和3年8月の大雨」による被害に遭われた方々を支援するボランティア活動への募金活動や月例の地域清掃活動など、地域に密着した活動を継続しています。

また2019年よりHOYA株式会社 アイケアカンパニーが主催する「アイシティ eco プロジェクト」のコンタクトレンズの空ケース回収に協力しています。社内で回収された空ケースは、リサイクル工場で再生ポリプロピレン素材に加工された後、さまざまなリサイクル製品に使用されます。さらに、リサイクルで再資源化した対価は公益財団法人日本アイバンク協会に寄付されます。2021年度は、およそ4.63kgの空ケースを回収しました。



毎月、白河工場周辺の清掃活動を行っています

### インドネシアにおける社会貢献活動

2021年2月に起きた洪水では、インドネシア工場とともに同地域内に居住されている従業員も被害を受けました。当社では被災した地区内の工場で働く従業員を支援するための募金活動を行い約30万円を被災した従業員に寄付しました。また2021年12月のスメル火山噴火(インドネシア ジャワ島)による被災者支援の募金活動を行い126万9000円を455世帯の被災家族へ直接お届けしました。



火山灰に埋もれた住宅地



避難所の様子



被災者の方々に食料を配布

## 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5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、非常勤監査役1名および外部の会計士が会計監査を行い、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、取締役が法令等を遵守して職務執行しているか、監督を行っています。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事が可能です。

### コンプライアンス

総生産のおよそ40%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等を遵守することは、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、2021年度における重大な法令違反等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。2021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)に相談窓口を設定しています。

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<sup>\*</sup>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。2021年度は、各部門の責任者に対して、外部講師を招いてのCSR研修会において、重要テーマであるコンプライアンスについての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DTI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。上記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。また、従業員一人ひとりに対する情報セキュリティに関する教育を実施し、意識や知識を高めることで、情報管理の強化に努めています。さらに、上記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するなど、委託先などへの情報管理も徹底しています。

当社は、コロナ禍における在宅勤務の長期化・拡充に伴いセキュリティを含むネットワークの強化を図っており、2021年度は、経済産業省の公的機関である独立行政法人情報処理推進機構(IPA)が実施している「SECURITY ACTION」において、一つ星を宣言し、社内外への認識を高める活動を実施しました。

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化し、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。

### 新型コロナウイルス感染症への対策

新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大を受け、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、感染対策を徹底しています。

国内は、マスク着用や消毒をはじめ、テレワークと時差出勤を導入し、出勤時の体温チェック、行動履歴簿、来社問診票、感染者対応フロー設定など、政府のガイドラインに則って基本的な予防措置を行います。また、インドネシアにおいては、工業省より発令されたルールに基づき感染予防を徹底し、メッセージングアプリを利用して全従業員の健康状態を管理しています。通勤においては、原則送迎車を利用し、在宅勤務も導入しています。また、本人と同居家族向けの体調不良時の対応フローを全従業員に配布するなど、万一の場合を想定したリスクマネジメントで感染拡大に備えています。

### 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システム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。

2021年度はインドネシアで発生した洪水災害を受けて、BCP策定・運用の重要性を再確認し、調達先の分散化や、購買ルートの見直しを含むサプライチェーンの強化を進め、各工場での地震や火災を考慮した本格的なマニュアルの作成を進めています。

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「サステナビリティ・レポート・スタンダード 2016/2018/2019/2020」内容索引

本報告書は、GRIサステナビリティ・レポート・スタンダードを参照しており、標準開示項目の情報を記載しています。

GRIスタンダード		
番号	開示事項	該当ページ
<b>GRI-102：一般開示事項</b>		
102-1	組織の名称	1
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	5-6
102-3	本社の所在地	1
102-4	事業所の所在地	4
102-5	所有形態および法人格	1, 4
102-6	参入市場	4
102-7	組織の規模	1, 4
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	1, 18
102-9	サプライチェーン	4, 9, 23-24
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	2-3
102-11	予防原則または予防的アプローチ	30-32
102-12	外部イニシアティブ	10, 16-17
102-13	団体の会員資格	—
102-14	上級意思決定者の声明	2-3
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	2-3
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	2-3, 7-8
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	16-17, 30-32
102-18	ガバナンス構造	9, 30
102-19	権限移譲	—
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	—
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	9
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	30
102-23	最高ガバナンス機関の議長	—
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	—
102-25	利益相反	9
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	9, 30
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	—
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	—
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	—
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	32
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	—
102-32	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	—
102-33	重大な懸念事項の伝達	30
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	—
102-35	報酬方針	—
102-36	報酬の決定プロセス	—
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	—

番号	開示事項	該当ページ
102-38	年間報酬総額の比率	—
102-39	年間報酬総額比率の増加率	—
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	9
102-41	団体交渉協定	—
102-42	ステークホルダーの特定および選定	9
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	9
102-44	提起された重要な項目および懸念	13-32
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	—
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	—
102-47	マテリアルな項目のリスト	—
102-48	情報の再記述	—
102-49	報告における変更	—
102-50	報告期間	1
102-51	前回発行した報告書の日付	1
102-52	報告サイクル	1
102-53	報告書に関する質問の窓口	1
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	—
102-55	内容索引	33-34
102-56	外部保証	—
<b>GRI-103：マネジメント手法</b>		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	11-12
103-2	マネジメント手法とその要素	11-12
103-3	マネジメント手法の評価	11-12
<b>GRI-201：経済パフォーマンス</b>		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	4
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	—
<b>GRI-202：地域経済での存在感</b>		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
<b>GRI-203：間接的な経済的インパクト</b>		
203-1	インフラ投資および支援サービス	29
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
<b>GRI-204：調達慣行</b>		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
<b>GRI-205：腐敗防止</b>		
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	30-31
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	該当なし
<b>GRI-206：競争的行為</b>		
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
<b>GRI-207：税</b>		
207-1	税へのアプローチ	—
207-2	税務ガバナンス、管理およびリスク管理	—
207-3	ステークホルダーの関与と税に関する懸念の管理	—
207-4	国別レポート	—
<b>GRI-301：原材料</b>		
301-1	使用原材料の重量または体積	—

番号	開示事項	該当ページ
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	—
<b>GRI-302：エネルギー</b>		
302-1	組織内のエネルギー消費量	25-27
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	25-27
302-4	エネルギー消費量の削減	25-27
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—
<b>GRI-303：水と廃水</b>		
303-1	共有資源としての水との相互作用	27
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—
303-3	取水	26
303-4	排水	26
303-5	水消費	27
<b>GRI-304：生物多様性</b>		
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	—
<b>GRI-305：大気への排出</b>		
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	25-26
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	25-26
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)	25-26
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	25-26
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	—
<b>GRI-306：廃棄物</b>		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	27
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	27
306-3	発生した廃棄物	27
306-4	処分されなかった廃棄物	—
306-5	処分された廃棄物	—
<b>GRI-307：環境コンプライアンス</b>		
307-1	環境法規制の違反	違反なし
<b>GRI-308：サプライヤーの環境面のアセスメント</b>		
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	—
<b>GRI-401：雇用</b>		
401-1	従業員の新規雇用と離職	18
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	19
<b>GRI-402：労使関係</b>		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	21
<b>GRI-403：労働安全衛生</b>		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	21-22
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	21-22
403-3	労働衛生サービス	—

番号	開示事項	該当ページ
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	21-22
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	21-22
403-6	労働者の健康増進	21-22
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緩和	21-22
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	—
<b>GRI-404：研修と教育</b>		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	—
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	19-22
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	—
<b>GRI-405：ダイバーシティと機会均等</b>		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	18
405-2	基本給と報酬総額の男女比	—
<b>GRI-406：非差別</b>		
406-1	差別事例と実施した救済措置	該当なし
<b>GRI-407：結社の自由と団体交渉</b>		
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	—
<b>GRI-408：児童労働</b>		
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	該当なし
<b>GRI-409：強制労働</b>		
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	該当なし
<b>GRI-410：保安慣行</b>		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
<b>GRI-411：先住民族の権利</b>		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
<b>GRI-412：人権アセスメント</b>		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	—
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	—
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
<b>GRI-413：地域コミュニティ</b>		
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	29
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	—
<b>GRI-414：サプライヤーの社会面のアセスメント</b>		
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	—
<b>GRI-415：公共政策</b>		
415-1	政治献金	—
<b>GRI-416：顧客の安全衛生</b>		
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
<b>GRI-417：マーケティングとラベリング</b>		
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	24-25
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
<b>GRI-418：顧客プライバシー</b>		
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
<b>GRI-419：社会経済面のコンプライアンス</b>		
419-1	社会経済分野の法規制違反	違反なし・該当なし

## ISO26000対照表

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
組織統治	組織統治	2-3, 9, 30-32
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	2-3, 16-24
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	2-3, 16-22
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	2-3, 25-27

中核主題	課題	該当ページ
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	23-24, 30
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	13-15, 23-24, 31
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	9, 18-22, 29