



DMC SUSTAINABILITY REPORT

ディ・エム・シー サステナビリティレポート

2024

目次

Contents

02 | トップメッセージ

04 | 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

09 | 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

15 | 製品の安心と安全

製品の安心と安全

18 | 人権の尊重

人権尊重

20 | 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

25 | 持続可能な
サプライチェーンマネジメント

CSR調達

紛争鉱物への責任ある対応

27 | 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

31 | 地域社会への貢献

地域社会への貢献

32 | 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

35 | GRI内容索引

37 | ISO26000内容索引

編集方針

2023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2024」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。

報告対象範囲（カバー率）

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

- 国内/日本：(株)ディ・エム・シー および(株)ディ・エム・シーいわき

- PT.DMC TEKNOLOGI INDONESIA /海外：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

報告対象範囲の区分		売上高ベースのカバー率		
日本	(株)ディ・エム・シー	74.6%	77.6%	100%
	(株)ディ・エム・シーいわき	3.0%		
海外	PT.DMC TEKNOLOGI INDONESIA	22.4%		

対象期間

2023年1月1日～2023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。)

発行日

2024年8月

(前回発行：2023年10月、次回発行予定：2025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

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3階

会社概要(2023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	70億51百万円(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	900名(連結) ^{*1} 278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	205社 ^{*2}

※1：2023年12月31日現在 ※2：2024年3月末現在

Top Message

社会から信頼される企業であり続けるために サステナビリティの取り組みに全力を尽くします

株式会社ディ・エム・シー
代表取締役社長

是 達 也

カーボンニュートラルに向けた CO₂削減の現在地

当社はタッチパネル専門メーカーとして、欧州・北米・アジアにグローバルな事業を展開する企業です。主力製品であるタッチパネルの製造では多量の電力を消費することもあり、「2050年カーボンニュートラル達成」に向けて、CO₂削減が期待できる環境負荷の低い製造プロセスへの変更に取り組んでいます。特に溶剤を使ってガラスやフィルムに回路を形成するウェットエッチング工程では大きな電力と多くの水を要するため、環境負荷の低いレーザー加工への切り替えな

どの取り組みを進めています。試行錯誤を重ね2023年度には本格稼働に入ることができ、一部製品の出荷を開始しています。

また2023年度はグループ会社であるシーズウェアを合併するという大きな出来事があり、この合併はサステナビリティ推進に好影響をもたらしています。

タッチパネルの製造工程では、作業者に高い熟練度が求められるプロセスがあるため、一部属人的な作業を残さざるを得ず、品質の標準化には壁がありました。しかし、シーズウェアには生産管理の標準化に関して旧ディ・エム・シーより一歩進んだ部分もあり、属人的な作業にシーズウェア

の品質管理手法を取り入れ、品質と環境への配慮を両立した製造手法が確立できると期待しています。いっぽうでこれまでシーズウェアが担ってきたタッチパネル応用製品の分野でも、新たにCO₂削減の目標ができ、リサイクル技術の開発など、環境に配慮した製品づくりにさらに力を注ぐ取り組みが進んでいます。

お客様とともに進めるサステナビリティ

今後も継続的に製造工程での環境への取り組みを進めていきますが、これにはお客様の理解と協力が必要と認識してい

Top Message

ます。産業機器分野では安定した稼働が何より重視されるため、先進的なイノベーションよりもリスクを最小限に抑えた信頼性が重要視される傾向があります。産業機器はマザーマシンとしての社会的影響が大きく、安定稼働を担保することが肝要です。しかし、ときにはCO₂削減を大きく進めるイノベーションや発想の転換も必要となり、お客様の理解を得ることが欠かせません。地道な対話を通して協力を仰ぎ、社会の要請に応えていくことが当社の使命ととらえています。

また作業内容が変わることによる現場の一時的な作業負荷増加を避けられないという課題もあります。これを社員にとって意味のあることだと理解してもらうには、目の前の業務が社会に貢献しているのだということを認識し、モチベーションを高く持ってもらうほかありません。そのため私は、「現在の作業が、環境負荷低減となり、社会の要求に応えることにつながる」とさまざまな会議体で社員に直接話しかけています。

作業とは言われたことをこなすだけですが、仕事は自分の業務が環境保全や社会貢献に直結していることを自覚し、より良い方法を見出そうと工夫することです。そうした意識を持てば、新たなモチベーションも生まれるはずで。会社の主役である社員一人ひとりの意識が、サステナビリティ推進の原動力となるのです。当社では各事業のサステナビリティの取り組みを社内報で共有していますが、掲載された社員のメッセージからも意気込みの強さが伝わってきます。

サステナビリティを推進していくという会社のメッセージと、現場の実態に乖離があってはなりません。現場への負荷を最小限に抑えながら、サステナビリティを推進するという企業の責務を果たすため、強い決意で推し進めていきます。

サステナビリティの地道な活動が評価

当社の本格的なサステナビリティの取り組みは、2017年に品質・環境方針を改定するとともに、経営方針を見直すことから始まりました。当初は欧州のお客様からの要請を受けた取り組みでしたが、地道に努力を重ねた結果、2023年にお客様から、サステナビリティ分野で積極的な取り組みを行う企業として表彰を受けました。決して規模の大きな企業とは言えない当社の取り組みを高く評価されたことは、サステナビリティ推進の糧になると思います。

近年は、欧米のみならず国内のお客様からも、カーボンニュートラル達成に向けたCO₂削減計画や取り組みについての問い合わせや要請が頻繁に届きます。環境の取り組みを先行して進めてきたことが、いまとなっては国内のお客様に満足していただける対応につながっているのだろうと自負しています。また、昨今では人権侵害の恐れのある企業と取引をしていないか厳しく問われるようにもなりましたが、当然、当社は人権尊重に問題があるサプライヤーとは取引しない方針を掲げています。人権侵害リスクの比較的高いインドネシアに工場を構えていることもあり、人権尊重の取り組みをより一層強化する必要があるという認識で、対応を進めていきます。

お客様からの揺るぎない信頼のために 全力で邁進

企業の使命は生産性を高め、付加価値を上げ、利益を出し、社員に給与を支払うことにあります。利益を上げられるということは、お客様から信頼されている証でもあります。

当社には、社会から存在価値を認められる会社になるという志があり、企業理念でも「お客様と共に成長する」と謳っています。

50年の長きにわたり、専門メーカーとして歩んできた当社が、次の50年もお客様からの揺るぎない信頼を維持していくためにも、サステナビリティへの取り組みの手を緩めるわけにはいきません。社会から信頼される企業であり続けるために、全力を尽くしていく所存です。



会社概要

Corporate Profile

グローバル事業体制 (2024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

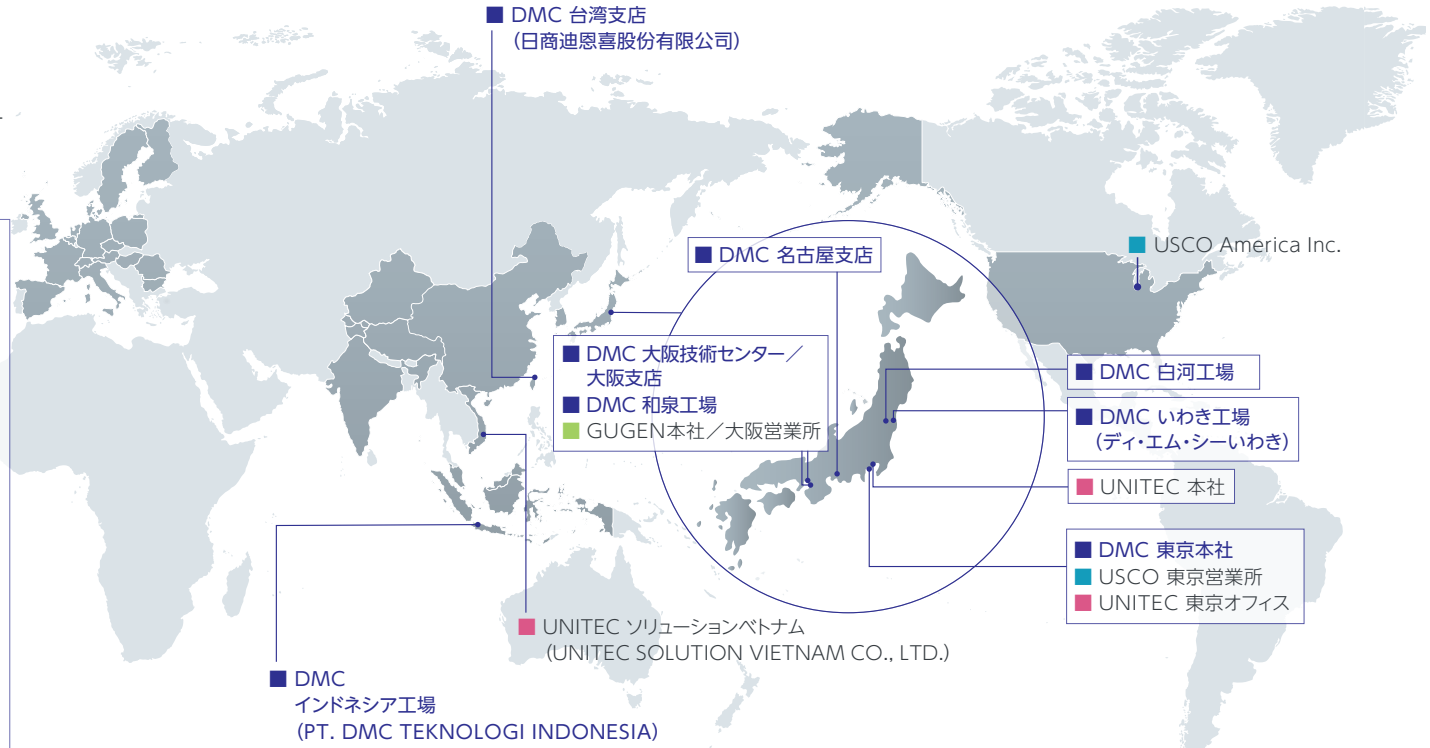
アスコグループ会社の連携による一貫した開発体制で、お客様のご要望に合ったユーザインターフェースをご提供しています。

〈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

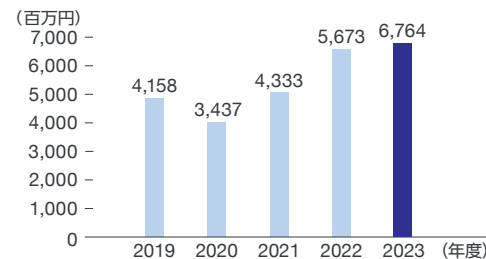


※色が濃いエリア=ディ・エム・シーの製品を輸出している国・地域

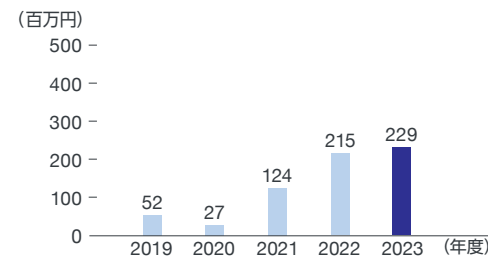
財務情報((株)ディ・エム・シー)

2023年度の売上高は、各社の在庫確保から在庫削減への移行により受注が減少しましたが、シーズウェアとの合併により、前年度比19.2%増加しました。なお、営業利益および経常利益はコスト増により前年並みとなりました。

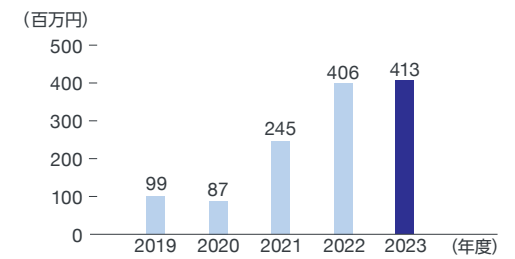
■ 売上高(単体)



■ 営業利益(単体)



■ 経常利益(単体)



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
インドネシアに合併会社 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

2020s

2022
環境中期目標の設定

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



2023

サステナビリティ
活動
Sustainability
Activities

DUSH

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

会社概要

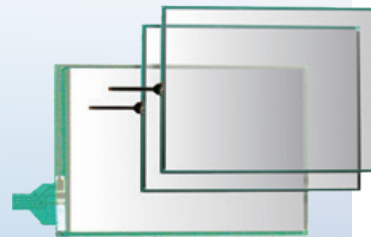
ディ・エム・シーの製品およびサービス

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。当社グループは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

指やペンなどの指圧による入力検知でタッチ位置を特定します。入力媒体を選ばず手袋などを着用しても操作が可能で、確実で優れた操作性が特長です。また、従来の抵抗膜より入力荷重を低減した軽荷重タイプでは、ジェスチャー操作で「スマホのような軽いタッチ」を実現し、操作の幅が広くノイズ耐性が高いマルチタッチタイプも展開しています。



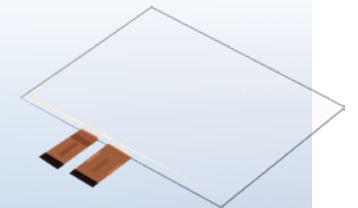
タッチモジュール

各種タッチパネルとコントローラ、LCD (液晶ディスプレイ) のシンプルなモジュール製品や、その製品にHDMI入力や映像ボードなど組み合わせた製品などを提供しています。また、カバーガラスや各種機能性フィルム (抗ウイルス、抗菌、反射防止など) も提供しています。



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、タッチ位置を検出します。堅牢性・耐候性に優れた産業用途向けのガラス/ガラス構造を製品展開しています。



タッチレス

本体には画面から離れた位置で手の動きを検知するジェスチャーセンサーを搭載し、手をかざして動かした移動方向を検出することで、画面に触れることなくジェスチャー動作のみで操作できます。当社初のタッチレス製品で、飲食機器や医療機器など手袋を着用している環境でご利用いただいています。



タッチパネル応用製品

タッチモニタ、タッチパネル表示器、組み込みパネルコンピュータなどのユニット製品を開発・設計・製造しています。また、タッチパネル製品の導入開発・支援する各種アプリケーションツールも提供しています。



会社概要

バリューチェーン

当社グループでは、バリューチェーンにおけるリスクと機会を把握し、リスクの最小化と機会の最大化を目指して対応を進めています。



会社概要

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。



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。

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。

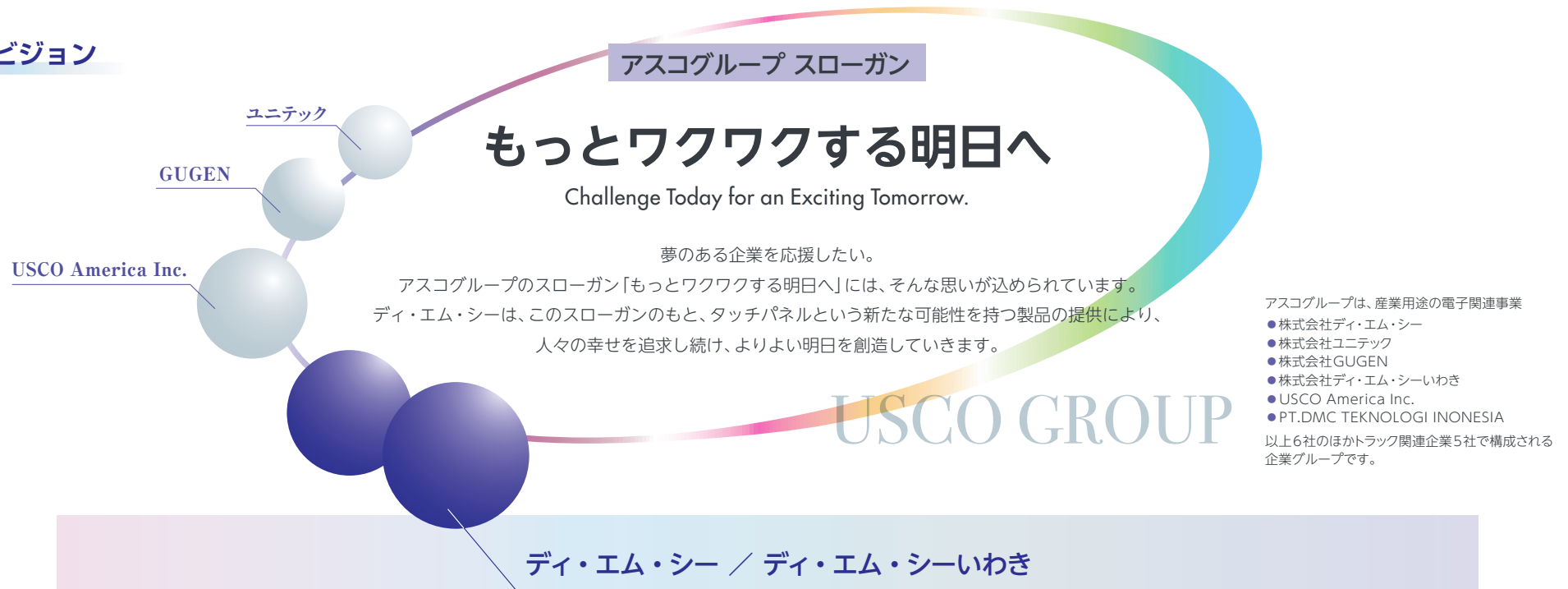
産業設備機器

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

Corporate Management & Sustainability

経営ビジョン



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。

経営とサステナビリティ

ディ・エム・シーの経営理念体系



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

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统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、社長直轄の管理本部内に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) 5S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) 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

経営とサステナビリティ

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 人権の尊重
従業員	ディ・エム・シーでは日本、インドネシアで900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回以上、参加従業員数10名以上) 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

経営とサステナビリティ

ディ・エム・シーグループサステナビリティ中長期方針

多くの目標は達成できましたが、クレーム損失額の削減については、2022年度に続き2023年度も未達となりました。

収益に加えて、生産ロスによる廃棄物の増加という環境面での影響もあり、2024年度は重点的に目標達成に向けて改善に努めます。

○ … 達成 △ … 一部未達成 × … 未達成

分野	項目	中長期方針	2023年度目標	評価	2023年度実績	2024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	サステナビリティ活動の認識テストの実施 ・テスト：国内受検率90%以上 ・CSR研修：30名以上(購買部門および営業部門)	—
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10%削減 ・国内生産のロス率改善 前年比5%削減	×	・クレーム損失金額 前年比57%増 ・国内生産のロス率 2.5%削減	タッチパネルクレーム損失金額の削減 前年比45%減	12 持続可能な消費
			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)	○	年33回コンテンツ配信による学習(ISO9001、ISO14001)	タッチパネルの新工法の立ち上げ(レーザー工程ほか)・溶剤、電力量などの抑制	
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(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	○	新入社員研修(人権研修を入社時研修の実施)	入社時の人権およびコンプライアンス研修対象者全員	10 人権
			役員および管理職向けハラスメント研修：全員に実施	△	管理監督者(係長以上)に対するハラスメント含む人権研修並びに課員に対するコミュニケーション研修の実施	管理監督者(係長~部長)のハラスメント研修の実施：対象者70名以上(年9回)	
			—	—	—	人権方針(行動規範)の改定	
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	・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)	○	・女性社員へ、キャリアアップの意識把握のためのアンケート調査の実施 ・昇格候補となる女性社員の育成計画を本人・上長とで共有する	女性社員を含む人事制度全般の見直しのための課題抽出：昇進等の制度整備検討	5 ジェンダー平等
			女性初級管理職研修(面談研修)実施(年1回以上)	○	・女性社員を対象とした女性活躍研修(年2回)	女性活躍機会を推進するため、上位職研修への参加の機会を増やす：係長以上の管理監督者研修の実施	
	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)	○	・総残業時間：国内月平均8.6時間 ・有休休暇取得率：国内(103%)、海外(88%)	・総残業時間の低減継続：国内平均8時間以下、海外平均月8時間以下 ・有休休暇取得の推進継続：有休休暇取得率 国内(90%以上)、海外(90%以上)	8 働きがい、安全
	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	管理職研修の実施(年1回以上)	○	管理監督者研修 年1回	コミュニケーション向上によりチーム力の強化研修の実施：全社員対象	4 質の高い教育をみんなに
	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：国内(100%)、海外(100%)	3 健康な生活をみんなに 8 働きがい、安全
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	CSR調達ガイドライン合意書の運用	○	社内手続きの見直し着手	サプライヤーに対するCSRガイドラインへ合意を展開する	12 持続可能な消費
			CSRアンケート実施	○	サプライヤーアンケートの実施：53社(カバー率91%)	・CSR調達ガイドラインの運営見直し ・新規取引・継続取引の評価の見直し	

経営とサステナビリティ

分野	項目	中長期方針	2023年度目標	評価	2023年度実績	2024年度目標	貢献するSDGs
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40%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15%減)	○	CO ₂ 排出量の削減 スコープ1(基準年度比57%減) スコープ2(基準年度比36%減) CO ₂ 排出量の基準年度に対する削減目標の見直し(26.6%→40.0%へ変更) ※CO ₂ フリー電力による削減含む	CO ₂ 排出量の削減 電気消費量の抑制 ・国内(空調の運用方法の改善) ・海外(生産設備の改善) スコープ1(基準年度比60%減) スコープ2(基準年度比36%減)	
			未導入工場の方針決定	○	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	CO ₂ フリー電力の継続利用と拡大検討	
			白河工場にて、運用テストなどを実施し、前年度比20%減	△	国内のモデル工場にて、運用テストなどを実施し、前年比20%減の効果	・スコープ3目標設定 ・スコープ3の構成比が高いカテゴリ1の削減検討 カテゴリ1(主に部品調達)の削減を推進	
		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などを通じた環境保全へ貢献する	—	—	—	ロス率の改善による廃棄物量の削減(ロス率:前年比2ポイント改善、国内外合計)	
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、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	○	・コンタクトレンズの回収を通じたリサイクル活動を国内全社で実施 ・プルタブ及びペットボトルキャップの回収し、地元NPO団体を通じ、「世界の子どもにワクチンを日本委員会」へ(白河工場)	・コンタクトレンズケースの回収を実施 ・プルタブ・ペットボトルキャップの回収を実施 全社的な活動として、継続推進	  
			福島県内のインターンシップ生徒の受入・継続(1校3名)	○	福島県内の地元高校2校のインターンシップ受入:7名	福島県内のインターンシップ生徒の受入・継続:2校2名以上	
			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)	○	白河(年7回)・いわき(年5回)・東京(年10回)・大阪(年4回)にて実施	地域清掃の実施エリアの継続推進	
			自然災害に対する支援の継続(年1回以上)	○	・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	
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継続	○	・株主:社長による年2回報告会 ・金融機関:社長による年1回以上の報告訪問	ステークホルダーに対して、前年度以上に對話に機会を設け、透明性の高い経営を推進継続 ・株主:社長による年2回報告会継続 ・金融機関:社長による年1回以上の報告訪問継続	
			従業員:社長などによる月例全社朝礼による月次報告の継続	○	従業員:社長などによる月例全社朝礼による月次報告	従業員:社長などによる月例全社朝礼による月次報告の継続	
	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	・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%)*	△	・下請法:101名(国内正社員)カバー率61% ・インボイス制度:103名(国内正社員)カバー率62% ・CSR調達:5名(国内購買部門)カバー率45%	・CSR調達の研修 ・CSR調達:20名以上(購買部門:カバー率45%以上 営業部門:カバー率88%以上)	—
			統合を踏まえたBCPマニュアルの見直し	×	BCPマニュアル見直しの以前の整備すべき項目を優先的に検討	・BCPマニュアルの改定(9月改訂予定) ・贈収賄防止規定の制定(9月制定予定)	
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の取得に向けて、社内リスクの検証とマニュアルの整備	△	・従業員向け啓発活動の実施 ・関連社内諸規定の見直し ・ISO27001取得基準を満たすための準備を推進	・Webによるセキュリティ研修 ・ISO27001の取得環境レベルにする ・研修参加:200名以上 ・上半期の環境整備を完了		

※ 国内正社員を対象としています

製品の安心と安全

Product Safety & Security

お客様や最終製品のエンドユーザーに提供できるよう、
高品質かつ安心・安全な製品づくりに取り組んでいます。

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(デバイス事業)

当社の経営理念である「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」を踏まえ、以下の品質・環境方針を定める。

- 顧客の要求事項、及び、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。
- 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。
- 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

品質方針(ユニット事業)

- 品質意識を高め、社内標準を守り良質な仕事の追求に努める(人・組織・システム・仕事)
- 顧客の要求を十分に満たし常に高い信頼性と安全性の商品の追求に努める(商品)
- 常に国際規格に適合した品質システムを構築し、改善に努める
- 環境にやさしい企業活動に徹し、地域社会に貢献する

環境方針(ユニット事業)

「株式会社ディ・エム・シー」は、持続可能な未来を考え、汚染の予防及び環境保護に対する取り組みを実施します。また環境パフォーマンスを向上させるための環境マネジメントシステムの継続的改善に努めます。以下に具体的方針を定めます。

- 省エネ、省資源化に取り組む。
- 環境汚染物質の使用を削減する。
- 国、地方自治体の環境規制、当社が必要と判断した環境に関する国際規格および当社が定めたその他の要求事項を順守する。
- 限りある資源を再利用できるように分別処理する。
- 持続可能な社会の実現に貢献する商品・サービスを提供する。

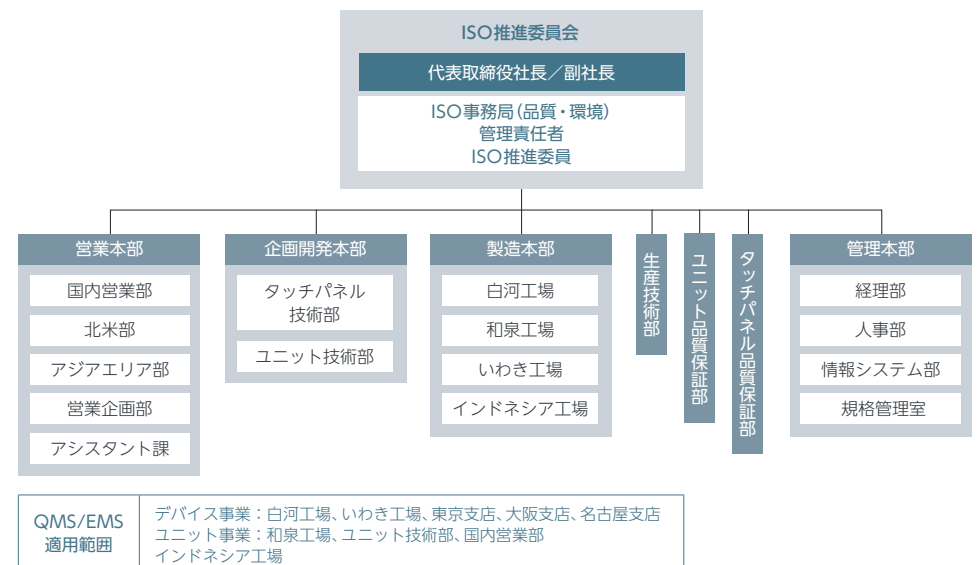
この環境方針に沿った環境目的・目標を設定し、定期的に見直し、継続的改善に努める。
この環境方針は全従業員と当社のために働く全ての人に周知徹底すると共に、一般の人にも公開する。

取締役副社長 和田 進

品質マネジメントシステム体制

ディ・エム・シーは、お客様から期待されている品質を的確に把握し、安全で高品質な製品・サービスの提供を目指し、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(デバイス事業)、ISO会議(ユニット事業)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を図り、PDCAを回しています。なお、デバイス事業、ユニット事業それぞれでISO認証を取得しており、いわき工場が2023年8月にISO9001を取得し、生産拠点における認証取得カバー率100%を継続しています。

● 品質・環境統合マネジメントシステム組織図



製品の安心と安全

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、副社長、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こと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や生産工程の標準化を推進し生産性と品質の安定を図っています。

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。

●国内デバイス事業

品質・環境会議 (月1回)	テーマ別進捗報告、工場別品質状況報告、ソフトウェア関連状況報告、クレーム関連月次報告、品質・環境目標の月次報告などに基づき確認・検討を行う
	社長、製造本部長、デバイス事業の各担当責任者

▲ 報告 ▼ 指示

製造本部会議 (月1回)	経営会議からの指示・情報、及び各工場の状態(数値)、課題、進捗を共有して相互に生かす
	社長、副社長、製造本部長、各工場長、任命者

▲ 報告 ▼ 指示

白河工場会議 (月1回)	会社方針、状態(数値)の共有と白河工場各部門の課題、進捗、情報など共有と検討を行う
	白河工場内の各部門責任者

▲ 報告 ▼ 指示

白河工場部内会議 (月1回)	部内ISO目標進捗トレース、部内トピックスと経営会議から課題、情報など共有する
	白河工場の製造プロセス責任者

▲ 報告 ▼ 指示

品質改善ミーティング (月1回)	品質改善テーマの進捗および協議
	製造および生産技術

●ユニット事業

製造本部会議 (月1回)	経営会議からの指示・情報、及び各工場の状態(数値)、課題、進捗を共有して相互に生かす
	社長、副社長、製造本部長、各工場長、任命者

▲ 報告 ▼ 指示

品質会議 (月1回)	重要な不具合(市場と工程内)の状況を報告、品質目標を達成状況(各部の活動結果)をトレース
	副社長、品証部門長、各部門代表

▲ 報告 ▼ 指示

ISO会議 (月1回)	マネジメントレビューの運営を進め、ISO(品質・環境)システムの問題点、課題の改善状況を報告し審議の上、システムの維持、改善を行う
	副社長、管理責任者、各部門代表者

▲ 報告 ▼ 指示

ISO委員会 (週1回)	ISO会議の作業部会
	管理責任者、各部門ISO担当者

製品の安心と安全

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

2023年度のクレーム損失額は前年比57%の増加(対象売上高 前年比20%減)となり、クレームによる損失金額を前年比で10%削減する2023年度目標に対して、75%増加という結果でした。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が解消できていないことによるものです。

なお、2023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)体から指示事項として伝達されます。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

顧客満足度の向上

当社は年に1回、営業部門がデバイスとユニット事業がそれぞれで顧客満足度調査を実施しています。デバイス事業は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30項目、ユニット事業は8カテゴリ(品質・クレーム・修理・納期・オリジナル製品・ご提案・営業/業務・規律/躰)、計30項目に関するアンケートを主要代理店などへ配布して顧客満足度調査を行いました。集計結果はお客様の声として、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。2023年度のアンケート対象企業は、デバイス事業：主要代理店11社(国内10社・海外1社)、ユニット事業：主要顧客7社(国内のみ)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、製品の安全性を確か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SDS(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、化学物質に関するさまざまな法令の改正については、担当部門を中心に最新情報を入手し、適切な対応に注力しています。

また、化学物質の管理や顧客からの問い合わせは、タッチパネル製品に関しては品質保証部、ユニット製品に関しては規格管理室が主管となり、必要に応じて外部の専門会社も活用しながら、有害物資の調査・対応などを行っています。

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。開発・設計・製造の各プロセスにおいて、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るなど、当社製品の使用過程における安全性確保を行っています。

 **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。2023年度は、増加したクレーム損失額への対応として、不具合の根本原因の調査・対応、工程作業の見直しおよび不具合解消に関する研修を中心に行いました。

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、2024年1月改定)

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. 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。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、そのプロセスを継続的に検証していきます。
3. 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. 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、企業活動および事業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. 人権に対する潜在的影響および実際の影響に関する対応について、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. 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。
- 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)
- 万が一、当社グループ内において「現代的奴隷制/強制労働/人身売買」が発見された場合は、該当する当社従業員を仕事から引き離します。また、労働者の更生を支援する機関に連絡し、個人の健康状態を監視するために支援する機関との連絡を維持します。

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。
- 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、労働者の健康と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。
- 適切な年齢確認を実施したにも関わらず、18歳未満などであった場合は、使用者責任として、労働者の両親または保護者への説明(帰省への対応を含む)並びに労働基準監督署の報告と是正すべき指導を受け、対処するものとします。
- インターンなどの職場学習プログラムの実施においては、すべての法規制を遵守します。

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。

人権の尊重

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監督者以上を対象に、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。上記に加えて、新人研修、中途採用入社研修、技能研修において、ハラスメントや人権に関する教育を行い、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(年4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。外部相談窓口を設置しており、2023年度は2件の通報・報告がありました。通報窓口で連絡があった際は、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年度	2022年度	2023年度
通報・相談件数	グループ	2	2	2
(内訳) 人権侵害		0	0	0
(内訳) ハラスメント		0	2	1
違反による懲戒処分件数		0	2	0

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、部門長などの管理監督者を対象に、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。2023年度は管理監督者(約60名)を対象に「ハラスメント防止」をテーマとした研修をそれぞれ1回ずつ行いました。

●人権に関する研修の実施実績

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
人権研修実施回数	国内	回	12	9	6
人権研修の受講率		%	100	74	62

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

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。

Labor Practices

● 人事データ(2023年12月時点)

			2021年度			2022年度			2023年度			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	87	98	185	105	109	214	165	159	324	—
	海外		449	267	716	450	219	669	373	203	576	—
	グループ		536	365	901	555	328	883	538	362	900	100%
女性従業員比率	国内	%	53.0			50.9			49.0			—
	海外		37.3			32.7			35.2			—
	グループ		40.5			37.1			40.1			100%
平均勤続年数	国内	年	10.1	5.5	7.7	9.2	5.8	7.4	10.6	7.7	9.3	—
	海外		7.6	8.8	8.2	7.3	9.4	8.3	7.3	10.8	8.7	—
	グループ		8.0	7.9	8.1	7.7	8.2	8.1	8.3	9.4	8.9	100%
平均年齢	国内	歳	41.3	42.1	41.8	40.9	41.9	41.4	41.0	45.5	45.1	—
	海外		28.2	29.8	29.0	28.1	31.1	29.2	32.4	32.6	32.5	—
	グループ		30.3	33.1	31.6	30.5	34.7	32.2	36.3	38.0	37.0	100%
管理職数	国内	名	26	1	27	24	1	25	34	2	36	—
	海外		22	6	28	30	8	38	29	5	34	—
	グループ		48	7	55	54	9	63	63	7	70	100%
女性管理職比率	国内	%	3.7			4.0			5.6			—
	海外		21.4			21.1			14.7			—
	グループ		12.7			14.3			10.0			100%
新卒採用人数	国内	名	1	2	3	2	0	2	1	4	5	35%
中途採用人数	国内	名	1	5	6	11	3	14	10	8	18	35%
離職率	国内	%	1.3	8.2	4.3	1.9	5.5	3.7	9.7	10.1	9.9	35%

※ 2021年より、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。また、2023年には、シーズウェアとの合併によって従業員数が増加しています

ダイバーシティの推進

基本方針

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、女性社員に占め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、2023年度は合併および従業員増に伴い組織の再構築および人事制度の見直しを実施したため、女性活躍に関わる研修は一時中断しています。管理監督者研修を含めた人材育成については、性別を問わず研修を継続して行っています。2023年12月末時点の役職者*比率は、男性73.3%（前年47.9%）、女性47.7%（前年37.1%）でした。

※ リーダー職以上の役職(管理職を含む)

労働慣行

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。2023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定年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 (%)

	2021年度	2022年度	2023年度
男性	100	100	100
女性	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。2023年12月末時点の障がい者雇用率は、0.96%(カバー率35.1%)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 (%)

2021年度	2022年度	2023年度
1.08	0.93	0.96

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 2023年度の従業員一人当たりの平均月間時間外労働時間は8.6時間で、2023年度目標である国内月平均8時間以下には未達でした。

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、2021年度で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年度からはそれ以前と同程度に取得率が戻りました。

●総労働時間 (時間)

	2022年度	2023年度
国内	—	522,325
海外	—	1,275,080

●平均月間時間外労働(1名当たり) (時間)

	2022年度	2023年度
国内	男性	8.16
	女性	11.2
海外	男性	6.0
	女性	4.9
	13.4	5.9
	8.8	4.9
	20.2	7.5

●有給休暇取得率 (%)

	2021年度	2022年度	2023年度
国内	男性	53.0	85.0
	女性	48.0	70.1
海外	男性	62.2	98.6
	女性	89.2	87.6
	86.2	83.3	
	81.5	91.8	
	103.1	85.5	
	122.8	88.9	
	85.3	92.5	

労働慣行

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きましたが、コロナ収束とともに全社的に行っていた在宅勤務の臨時措置はいったん廃止しました。しかしコロナ禍収束後も、多様な働き方の導入検討という観点では有効な部分もあるため、勤務状況に応じて、部分的な適用として継続しています。

今後は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。2023年度は、男性社員1名、女性社員2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2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。

また、インドネシア工場では従業員とのコミュニケーションを高めるため、月1回の朝食会（参加者120名程度/回）を実施し、経営層との情報共有を行っています。

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1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。

2023年シーズウェアの統合に伴い、業務の標準化に向けて不十分であった規程類の見直しを行っています。さらに、標準化が進んでいたデバイス事業の文書管理システムへ順次移行を図る予定です。

労働慣行

グループ階層別研修

当社グループでは、「役員研修」「管理監督者研修」「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。また、これまで管理職（課長以上）を対象としていた管理監督者研修を次期管理職候補（係長）も含めることで、早期の意識醸成を図り優れた人材の育成に取り組んでいます。2023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	4.5	
海外	6.1	
グループ	5.5	

● 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の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。なお、2023年度は、技術部門でのコミュニケーションをより高めるため、週1回の外部講師による日本語研修を実施しました。

● 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（2023年度は7名）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

労働慣行

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。

2024年4月の化学物質の取扱いに関する労働安全衛生法の改正への対応として、勉強会を実施しながら対応を決定し、必要に応じて外部セミナーを受講し、適切な対応を行っています。

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。昨年より継続し、安全衛生スローガンの標語募集、新規採用者を対象とする安全研修を実施しています。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」「ハットした」事例の共有や、職場での定期的なリスクアセスメントを実施しています。本取り組みにより、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に行っており、現場で作業する従業員の安全意識向上に努めています。2023年度の重大な労働災害発生件数は、0件（連結）でした。

エッチング工程で使用している酸とアルカリの溶剤が中和されずに外部へ流出したことを想定した際のマニュアルを作成し、緊急対応訓練を年1回実施しています。

●労働災害度数率・強度率

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	カバー率
労働災害度数率 ^{※1}	グループ	—	0.0	2.27	1.67	100%
労働災害強度率 ^{※2}		—	0.0	0.01	0.00	100%
労働災害件数		件	—	—	3	100%
損失日数		日	—	—	2	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。2023年度の受診率はグループ全体で100%でした。

また、インドネシア工場では、快適な職場環境の形成のため、敷地内の緑化運動を展開し、約200本の草花植樹を進めています。

メンタルヘルス

国内においては、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。インドネシア工場においては、社内に設置しているクリニックがメンタルヘルスの一次窓口として対応しています。

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年度には「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実施し、各サプライヤーに回答を要請しました。

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。

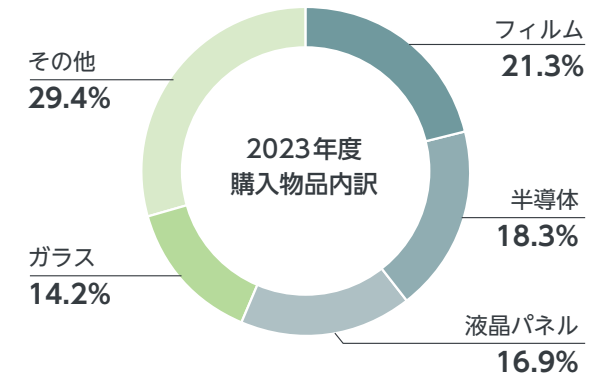
5. 環境保全

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。

● 購入物品の構成(購入額ベース)



持続可能なサプライチェーンマネジメント

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。2023年度末時点で調達金額の上位64%のサプライヤー34社から同意確認書を取得しています。

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っています。2023年度は2021年度、2022年度の調達額において一定基準以上のサプライヤーに対してアンケートを送付しました(カバー率約91%、回収率100%)。アンケートの結果内容については、サプライチェーンの維持・継続の指標として使用する検討をしていく予定です。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年度は購買部門(デバイス・ユニット)を対象に「CSR調達研修」を実施(グループの購買部門社員に占める受講率100%)、国内グループ社員を対象に「下請法・インボイス制度に関する研修」を実施(受講率約60%)しました。

紛争鉱物への責任ある対応

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・レポートिंग・テンプレート (CMRT)」を使用し、2023年度は、タッチパネル製品の購入先108社に対する調査で、96.3% (104社) を回収しました。ユニット製品は、顧客依頼に基づき都度調査しており、両製品とも、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

環境保全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。

▶参照ページ P.15 品質・環境方針(デバイス事業/ユニット事業)

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、代表取締役社長および副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、代表取締役社長または副社長が出席している毎月の品質・環境会議(ISO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.15 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。

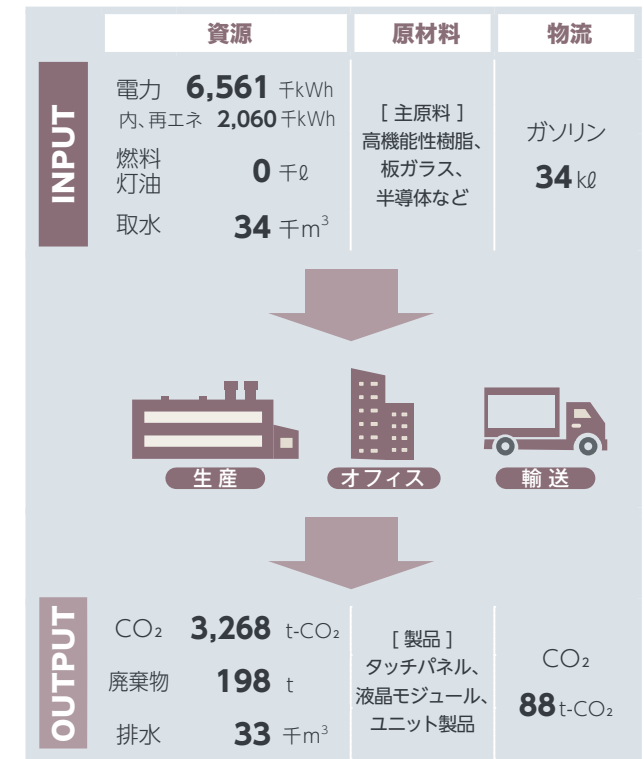
監査の前にはミーティングを開催し、重点監査項目の明確化や被監査部署と指摘内容を確認し合うほか、ISO事務局によりグループ全体の改善点の共有や、次回までの課題の進捗を管理することで、監査機能と環境活動のレベルアップを図っています。

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(グループにおける受講率100%)。
- CO₂削減に関連する社内外の研修：CSR研修の一環として、温室効果ガスの削減事例に関する研修、CSR調達研修の一環として、CO₂排出低減に貢献する原材料などの調達手法に関する研修を実施しています。

マテリアルバランス



(対象は日本およびインドネシア)

環境保全

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排出量の削減目標に対する進捗

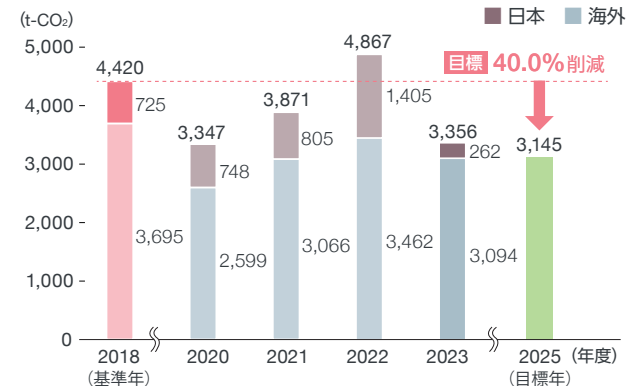
当社グループは、2050年カーボンニュートラルの達成に向け、2025年度に26.6%削減(2018年度基準)を目標としていました。その後、白河・いわき工場で再生可能エネルギー由来フリー電力の導入と空調の運用見直しなどを反映したことで、2025年度のスコープ1・2削減目標を26.6%から40.0%(2018年度基準)に変更しました。

2023年度の削減目標はスコープ1・2それぞれ基準年度比55%、15%削減としています。実績はスコープ1が57%減、スコープ2が36%減となりました。スコープ2については一部工程のウェットエッチング加工からレーザー加工への変更、工場における空調運用の見直しおよび再生可能エネルギー由来のCO₂フリー電力の導入による減少などが要因です。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。

サプライチェーン全体のCO₂削減

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。2023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14%減少しました。合併によるユニット製品の調達量は増加しましたが、外部環境の変化による一括購入量の減少と、生産量減少に伴うタッチパネル主要原材料の調達量減少による影響が大きく反映されました。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。

CO₂排出量(スコープ1+2)*

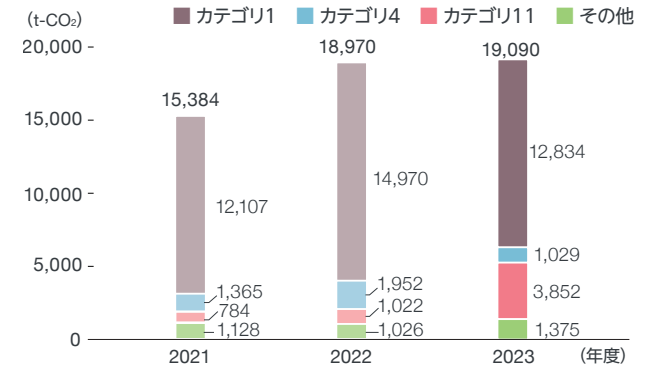


* 対象範囲は生産拠点(カバー率100%)です。2021年度よりいわき工場、2023年度より和泉工場を含んでいます

* 和泉工場の合併により、基準年度の数値の見直しを行いました

* 2023年よりスコープ2の排出量は再生可能エネルギー由来のCO₂フリー電力を控除しました

CO₂排出量(スコープ3)*



* 対象範囲は生産拠点(カバー率100%)です。2023年度より和泉工場を含んでいます

2023年度 スコープ・カテゴリ別CO₂排出量*

スコープ・カテゴリ	排出量 (t-CO ₂)	
スコープ1	88	
スコープ2	3,268	
スコープ1+2	3,356	
スコープ3	19,090	
カテゴリ1	購入した製品・サービス	12,834
カテゴリ2	資本財	293
カテゴリ3	燃料およびエネルギー関連	469
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	1,029
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	6
カテゴリ6	出張	177
カテゴリ7	雇用者の通勤	430
カテゴリ11	販売した製品の使用	3,852
合計	22,446	

* 対象範囲は生産拠点(カバー率100%)です

環境保全

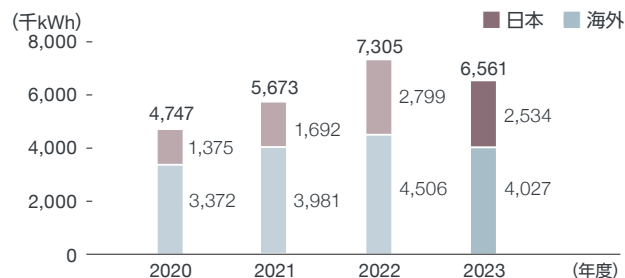
管理体制・運用状況

経営トップが自らサステナビリティ推進に関与できるよう、社長直轄の管理本部内に規格管理室を設置し、全社的な改善活動を展開しています。これまでLED照明への変更、パソコンモニターなどで高効率器機への更新、営業車と工場で荷物運搬用に使う商用バンを除く車両は、ハイブリッド車への切り替えを進め全社で完了しています。また、いわき工場では空調設備の使用方法的改善(電力使用量約25%減)と稼働時間の低下により電力使用量前年比約40%の削減となりました。

再生可能エネルギー由来の電力の導入

節電を社員に呼びかける節電キャンペーンは、継続して行っています。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み、2023年度より白河・いわき工場で再生可能エネルギー由来のCO₂フリー電力を導入しました(再生可能エネルギー由来の電力の割合：31.4%)。

●電気使用量*



* 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、2023年度より和泉工場を含んでいます

* 和泉工場の合併により、基準年度の数値の見直しを行いました

廃棄物削減の取り組み

基本的な考え方

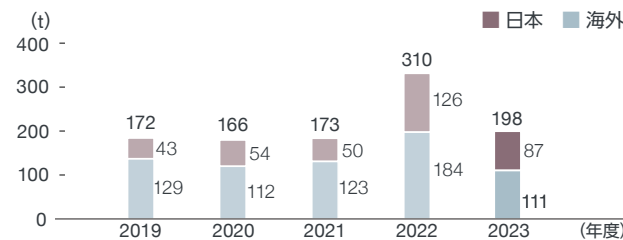
ディ・エム・シーグループは、持続可能な循環型社会の形成に向けて資源を有効に活用し、廃棄物の減量化および再資源化の目標を定め、取り組んでいきます。

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



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。また当社では、2023年より社内精算処理を電子決済へ移行し、これまで以上に電子処理の推進により紙の削減を推進しています。

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

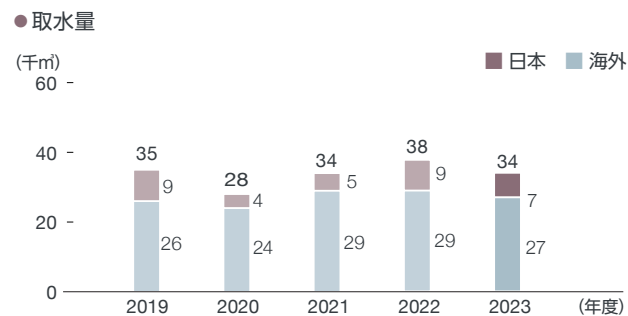
当社グループでは、水資源の保全推進にあたり、水管理を含む品質・環境統合マネジメントシステム体制を構築し、PDCAのマネジメントサイクルを回して、環境経営のレベルアップを図っています。工場からの排水に関しては、適正に

環境保全

処理する設備の設置や業者による回収により、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。

さらに環境負荷低減の取り組みとして、持続可能な製造プロセスの構築に取り組んでいます。2024年3月より抵抗膜方式タッチパネルの全モデルにおいて、エッチング加工処理をレーザー加工処理へ変更しました。この工程変更により水の排水量が削減され、環境負荷低減および環境保全につながるものと考えています。白河工場では排水量の約55%減、インドネシア工場では排水量の約50%減を見込んでいます。



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。2024年3月より実施したエッチング加工処理からレーザー加工処理へ変更を決定し、順次、製品ごとに反映をしてきます。これにより溶剤のうち劇薬などが約70%削減できる見込みです。

独立第三者の保証報告書



独立第三者の保証報告書

2024年7月31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、株式会社ディ・エム・シーいわき、PT.DMC TEKNOLOGI INDONESIA を集計範囲とする 2023年度 CO₂排出量 (Scope1) 0.09 千t-CO₂、(Scope2) 3.27 千t-CO₂、(Scope3) 19.1 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。企業市民としての責任を果たすべく、地域の自治体や企業と連携を図り、地域社会に貢献できる取り組みを行っています。

インドネシア工場が税関局から表彰 BECIK ("BEST INVESTMENT COMPANY" CIKARANGCUSTOMS) AWARDS2023受賞

インドネシア工場の所在地であるブカシ県を管轄する税関局から、2022年度最優秀保税工場の表彰を受けました。受賞理由は、コロナ禍の厳しい中、各種法令を遵守して生産活動を継続して解雇なく地元雇用を守り、国策である輸出継続に貢献したことへの評価でした。また、コロナ対策として社内クリニックの強化や自宅隔離中の社員サポート（医療用ボンベ・薬などの供与）、自宅隔離ができない社員へのサポート（宿泊先の手配など）などの取り組みも、あわせて評価を受けました。



BECIK AWARDS 2023 表彰状と表彰式

スポーツ大会の協賛を通じた地域貢献

東日本大震災を契機に発足したプロバスケットボールチーム福島ファイヤーボンズが、スポーツを通じて地域活性化や子どもの育成に貢献する目的で開催している「BONDS CUP 3x3 BASKETBALL IN SHIRAKAWA」に、大会スポンサーとして協賛しました。白河工場では、社員から「スポーツを通じて社会貢献・協賛できる企業を目指したい！」との声があり、会社としてそれに応える形で協賛しました。



2024年5月26日 白河市コミネスで開催された大会に協賛

地元と外国人交流イベントに、 2023年度も海外実習生とともに参加

福島県に在住する外国人のサポートと地域交流を目的に、(公財)福島県国際交流協会が定期的に主催している国際交流イベントに、2023年度も参加しました。このイベントは、参加者に外国人が理解しやすいやさしい日本語の話し方を学んでもらいながら、外国人とともに日本の文化を体験してもらうものです。当社の社員とともにインドネシア工場から迎えた実習生、のべ17名が参加しました。



当社の社員と海外実習生が参加した、味噌・味噌料理作り、浴衣の着付け体験の様子

2023年度のそのほかの活動

- 2023年4月 いわき万本桜プロジェクトの植樹(11名参加)
- 2023年4月 震災11年目の節目に、桜を観ながらのウォーキングと清掃活動(8名参加)
- 支店や工場のある地域への貢献活動として、周辺の清掃活動を続けています。2023年の実績(いわき工場 3回/白河工場 7回/東京支店 25回/大阪支店 3回/和泉工場 3回)
- 2022年から国内全拠点で、ペットボトルキャップ、プルタブによる寄付を継続。関係団体を通じて収益金を、「世界の子どもにワクチンを日本委員会」に寄付しています。2023年は和泉工場で集めた11.2kg(ワクチン約6人分)を提供しました。
- コンタクトレンズの空ケース回収を継続しています。

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(2024年3月末時点)で構成され、毎月经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、各社の社長が出席し、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(2024年3月末時点)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事が可能です。

コンプライアンス

海外輸出比率が約24%の当社にとって、国内はもとより海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、2023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

DMCグループは、倫理的で誠実な行動を実践し、各国・各地域で適用される贈収賄防止関連法令と社内規程の遵守を徹底します。

当社では、「基本方針」を受けて、「贈収賄防止規程」を制定の上、次のことを禁止しています。

- ① 役職員などは、直接的・間接的を問わず、いかなる相手との間での、不適切な職権行使や活動の実施を目的とする、賄賂、キックバックなどの申し出、要請・要求・受領・供与などを助長する行為を禁止する。なお、明文の法令にそった行為は、この限りではない
- ② 国内外を問わず、公務員及びそれに準じる者(以下「公務員等」という。)に対し、接待や贈答を行ってはならない。国内及び海外現地の社会通念に照らして、常識的な範囲内

ガバナンス

で例外的に行う場合、適切な承認手続による

- ③ DMCグループは、得意先・仕入先などの取引先に対して、本基本方針に沿うことを求める

また贈収賄行為の未然防止策として、接待や贈呈など交際費支出時の事前許可申請や、実績報告を義務付けるなどのルールを周知徹底しています。

また、定期的なリスク評価や記録を行い、疑いのある事象がある場合は、社内の通報制度を活用するように求めています。

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。2023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：120名程度の従業員が集まり、担当部門長が会社の現状を報告するとともに、経営層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。2023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8回実施しました。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。2023年度より、全社員のITリテラシーに対する認識度チェックを2024年度上半期までに3回実施し、また、同年度下半期では、セキュリティに関する教育を全社で推進する予定です。これらにより、全社員に向けてISO27001の重要性やしくみの認識の徹底を高める活動を実施していく予定です。当社は、セキュリティや緊急時の対応を含むネットワークの強化を図っており、2023年度は、ISO取得基準を満たすための準備として、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。

ガバナンス

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」を守ることに繋がると認識し、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。

2023年度より、BCPマニュアルからBCP計画書への発展のため、項目別に通常業務および全般的な保全の内容を見直し・整備・維持を行っています。これらの取り組みにより、事前準備を効率化し、緊急事態での組織的な対応がスムーズに進められると考えています。

特に、生産拠点が国内3カ所、海外1カ所へ拡大したことにより、生産設備データの管理方法の見直しが必要となったため再構築を行い、BCPに必要な情報の追加を行っています。また、従業員連絡網の効率的な運用も行き、緊急時の対応を進めています。

また、2021年のインドネシア工場での洪水による浸水を受けて、工場周囲への外壁設置、建物の補修・保全や電源類の高さ調整などの工事を段階的に実施し、2023年以降は、年2回の防火防水の避難訓練を実施しています。

また、新型コロナウイルス感染症に限らず感染症への取り組みとして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 [2023年1月1日から2023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, 4
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, 4
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	30
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	4, 6-8, 25-26
2-7	従業員	1, 20
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	32
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	11
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	11

GRI	開示事項	掲載ページ
2-15	利益相反	11, 12
2-16	重大な懸念事項の伝達	11, 32
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	11
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	11
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	11
2-23	方針声明	18
2-24	方針声明の実践	11-12, 15-34
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	18-19
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	18-19
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	12
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	—
3-2	マテリアルな項目のリスト	13-14
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	7, 13-14

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	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	—
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	31
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	32-33
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	27-28
302-2	組織外のエネルギー消費量	28
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	29-30
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	29-30

GRI	開示事項	掲載ページ
303-3	取水	27, 29-30
303-4	排水	27, 29-30
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)	28
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	28
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)	28
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	14, 28
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	29
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	29
306-3	発生した廃棄物	29
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 401 : 雇用2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	20

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	22
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	—
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	24
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	24
403-3	労働衛生サービス	24
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	24
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	24
403-6	労働者の健康増進	24
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	24
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	24
403-9	労働関連の傷害	24
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	23
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	23
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	20
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	—
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	15-16
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	2-3	トップメッセージ
		11-12	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
		32-33	ガバナンス • コンプライアンス
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	18-19	人権の尊重
		20-24	労働慣行
		25-26	持続可能なサプライチェーンマネジメント
		18-19	人権の尊重
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	20-24	労働慣行
		27-30	環境保全
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	トップメッセージ
		27-30	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	25-26	持続可能なサプライチェーンマネジメント
		32-33	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、事実に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	15-17	製品の安心と安全
		25-26	持続可能なサプライチェーンマネジメント
		32-33	ガバナンス • コンプライアンス
		11-12	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
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	20-24	労働慣行
		31	地域社会への貢献