

# DMC CSR Report 2020

株式会社ディ・エム・シー CSRレポート 2020

 **DMC Co., Ltd.**  
*Interface with Touch*



## 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CSR

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CSR  
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  
CSR中長期方針

### 13 製品の安心と安全

製品の安心と安全

### 15 人権の尊重

人権尊重

### 17 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

### 22 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

### 24 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

### 28 地域社会への貢献

地域社会への貢献

### 29 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

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

## 編集方針

2019年度のCSR活動を総括して「CSRレポート2020」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

#### ■対象期間

2019年1月1日～2019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」

#### ■発行日

2020年8月(次回発行予定：2021年夏)

#### ■発行部署・お問い合わせ先

株式会社ディ・エム・シー CSR事務局  
〒541-0046 大阪府大阪市中央区平野町3-6-1  
あいおいニッセイ同和損保御堂筋ビル3F

## 会社概要(2019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   | 41億77百万円(連結)  |
| 子会社   | PT. DMC TEKNOLOGI INDONESIA                           |
| 親会社   | 株式会社アスコ   |
| 従業員数  | 760名(連結)*1 137名(単独)*1<br>※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  | 124社*2  |

\*1: 2019年12月末現在 \*2: 2020年3月末現在

## トップメッセージ

不屈の企業精神をもって、あらゆる難局においても、皆さまのよりよい未来を切り拓いていきます。

株式会社ディ・エム・シー 代表取締役社長

是 達 也



## お客様の多様なニーズに応える技術力

ディ・エム・シーは、電子機器の主要部品であるプリント基板のアートワーク（パターン設計）材料のメーカーとして創業し、社会の変化や潮流を俊敏に捉えて、さまざまな半導体関連製品を手がけてきました。現在では産業機器を主軸とするタッチパネルの専門メーカーとして、総生産のおよそ40%の製品を海外に輸出するグローバル企業へと成長を遂げてい

ます。デジタルサイネージ・KIOSK・医療機器など、ビジネスや日常生活の多様な場面において利便性や快適さをご提供するタッチパネルは、当社のビジネスモデルである多品種少量生産を強みに、お客様の多様化するニーズへのきめ細やかなサポートと確かな専門技術により、高い信頼を獲得しています。

## 困難こそが可能性を広げる好機

2019年度は、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会のインバウンド効果により多言語対応のタッチパネルの需要拡大に対する期待が高まりを見せていたものの、新型コロナウイルス感染症の発生以降、その勢いは一気に減退しました。世界規模でモノづくりが止まるに等しい状況となり、当社が得意とする産業機器領域でのタッチパネル需要も停滞を余儀なくされました。

華々しく迎えるはずであったオリンピックイヤーが、このような事態に見舞われるなど、一年前は想像もしなかったことです。これまで東日本大震災をはじめ未曾有の事態を幾度も従業員とともに乗り越えてきましたが、新型コロナウイルス感染症による急激な社会の変化に直面し、不測の事態にこそ、自社の強みを生かす方向性を的確に見極め、スピード感をもってアクションを起こすことが重要であるとあらためて実感しました。一方で、このような危機的状況は、自らの技術力とその可能性を高める好機と捉えることもできるでしょう。当社が創業から貫いてきた、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ともに、地域・社会の進歩発展に貢献する。”の真髄を発揮すべく、不屈の精神でこの困難に打ち勝っていく所存です。

## パートナーシップで夢のあるチャレンジを

今般のコロナ禍では、画面に直接触れて操作するタッチパネルの安全性が問われました。アフターコロナの世界となっても、変わらずに求められるこの課題に対して、段階的な解決を図っていきます。喫緊の対応として、機器に貼付するだけで抗菌・抗ウイルス対応が可能なフィルムソリューションを展開し、続いて製品の部材自体に抗ウイルス対応の材料を導入するための準備を進めています。そして現在、構想しているのは、画面にタッチしないタッ

チパネルの開発です。これは当社と同じアスコグループ傘下でタッチパネル応用製品の開発・製造を専門とする株式会社シーズウェアとの連携によるもので、タッチパネルは触るものという既成概念を超えて、安全性と利便性の両方を兼ね備えた付加価値の高いソリューションの協創を目指しています。

コロナ禍に限らず、人とモノをつなぐためのICTの進展や5Gの導入等により、社会ニーズの多様化・複雑化はますます加速しています。いまや一社で何かを成し遂げるような時代ではありません。当社とは異なる領域に専門性を有する企業や自治体とのパートナーシップをより強化し、それぞれのノウハウや技術を融合することで、不可能を可能にする夢のあるチャレンジを続けていきます。



## よりよい未来を切り拓く企業に

当社は社会要請に応える形で、2017年にCSRレポートを発行し、事業とCSRの一体化を目指した取り組みを行ってきました。まだ緒に就いたばかりのCSR活動ではありますが、事業を通じて社会に貢献するという意識が従業員に根付きつつあり、その成果が形として表れはじめています。2019年度は、当社初の女性管理職を登用したのを皮切りに、同年10月に竣工した白河工場では、生産効率や費用対効果の側面だけでなく、地球環境や従業員の職場環境に対して配慮をした設備を導入する等、着実に推進を図っています。

今後も社会の変化とニーズに注視し、タッチパネル技術でどのように皆さまの幸せや社会の進歩発展に貢献できるのかを追求し続け、よりよい未来を切り拓く企業として邁進してまいります。

# 会社概要

## グローバル事業体制 (2020年7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。

### アスコグループ企業

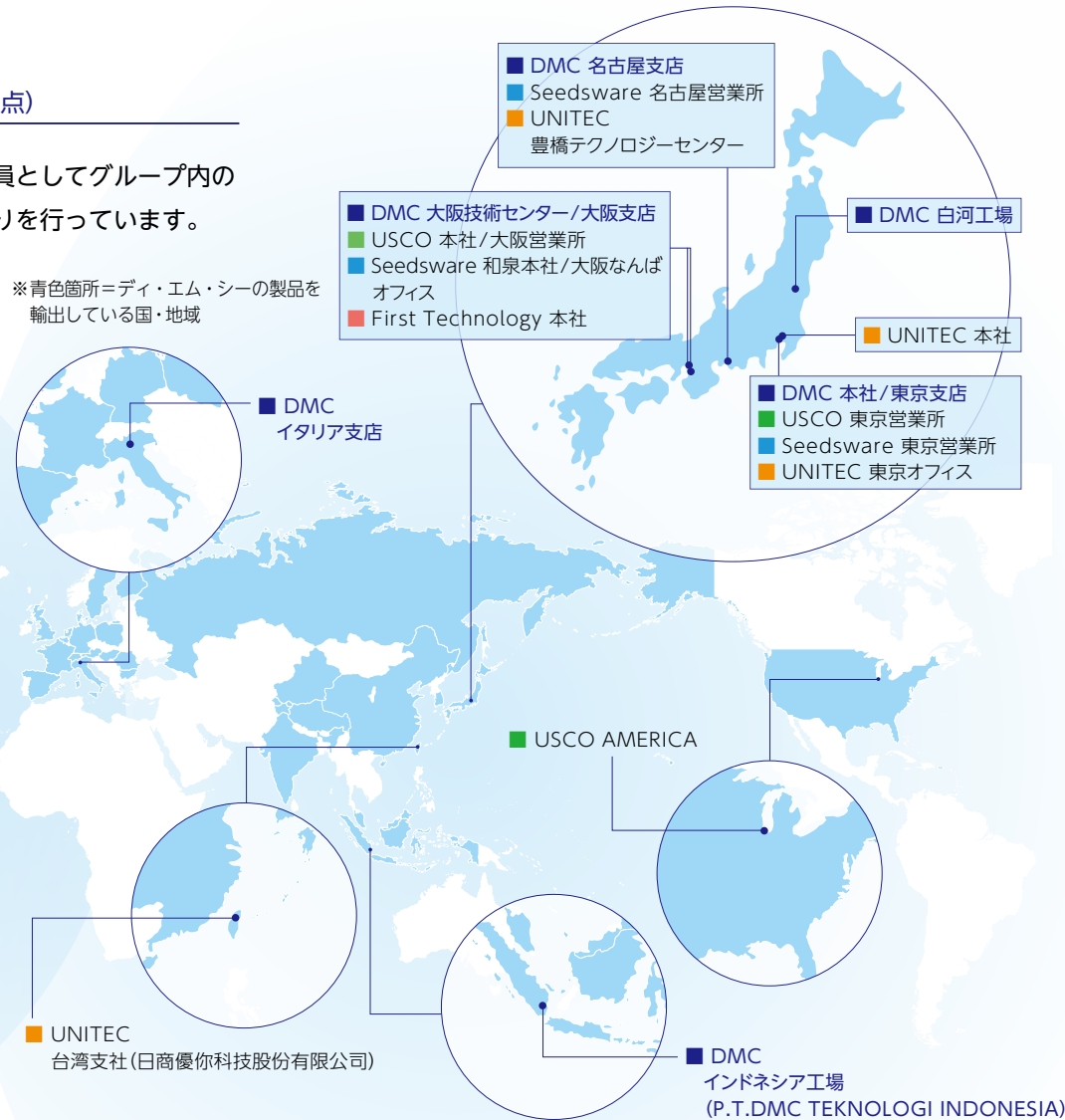
アスコグループ会社の連携による一貫した開発体制で、お客様のご要望に合ったユーザーインターフェイスをご提供しています。

〈エレクトロニクス事業の体制〉



- 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**    デジタル技術に応用したハード・ソフトの開発、設計、製造
- First Technology**    ITコンサルティングシステムソリューション

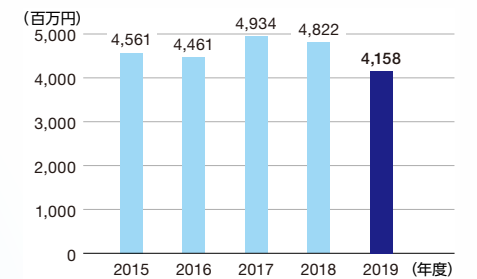
※青色箇所=ディ・エム・シーの製品を輸出している国・地域



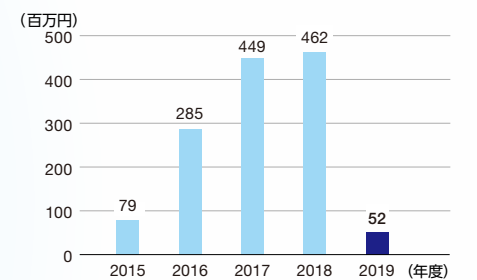
## 財務情報 (株)ディ・エム・シー

コロナ禍による産業機器等の設備投資減退により、売上高は2018年度比で13.8%減収となりました。営業利益および経常利益は、白河工場増設とそれに付随する設備投資により大幅な減少となりました。

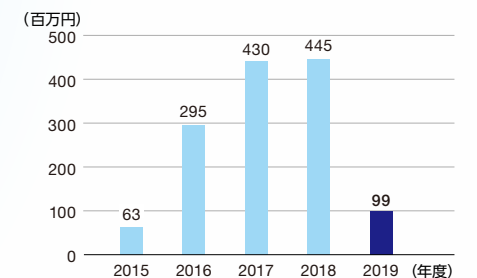
### 売上高



### 営業利益



### 経常利益



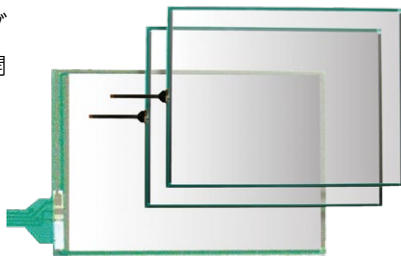
## ディ・エム・シーの製品およびサービス

### ディ・エム・シーの製品

ディ・エム・シーは、タッチパネルは100種類以上の標準品に加え、1,000機種以上のカスタム製品を手がけてきました。お客様のご要望に応えるために、企画の段階からお客様と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。



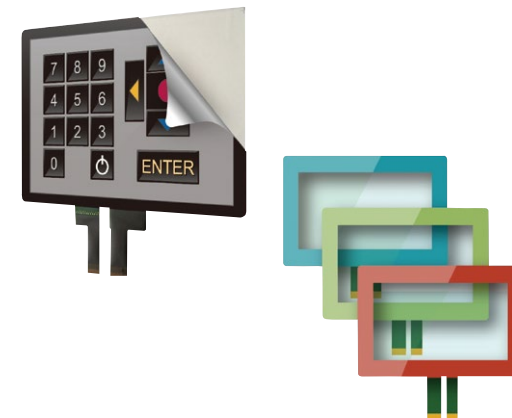
## 2 静電容量タッチパネル

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きのガラス／ガラス構造タイプの両方を製品展開しています。



## 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等も、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にも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がけてきたもので、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、パネル画面に広告等を表示させるため、デザイン性も重視します。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CSR

### 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  
拠り所としています。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

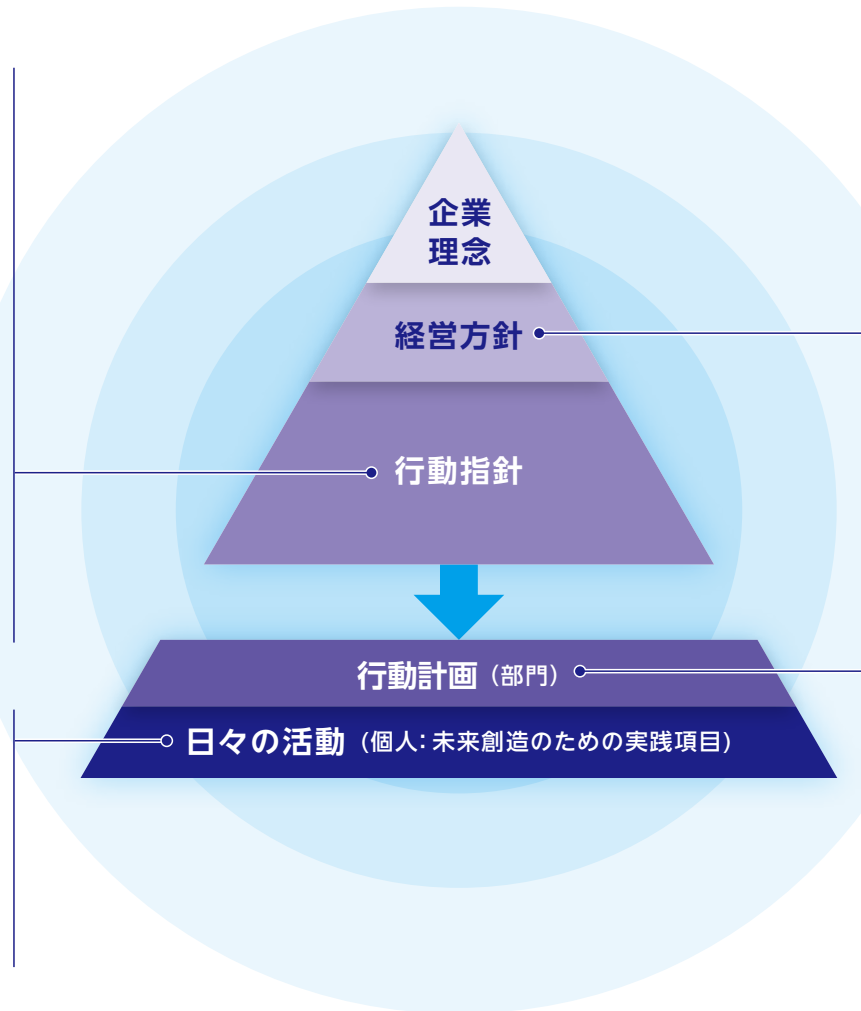
- 従業員が幸せになり、地域・社会に貢献する。
- 雇用を促進して、地域・社会に貢献する。
- 利益を蓄え、次世代のビジネスに繋げる。

#### 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(未来創造のための実践項目)

「未来創造のための実践項目」では、個人個人の日々の業務に対する姿勢などを掲げています。  
これらの意識浸透および確実な実践を目的に、毎朝の朝礼で唱和しています。



### 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。

### 2020年度行動計画

未来に向けて夢のもてる会社にする為に！  
外部環境の変化に、びくともしない  
強い会社(高利益体質)を目指す。

## ディ・エム・シーのCSR

### CSRの考え方

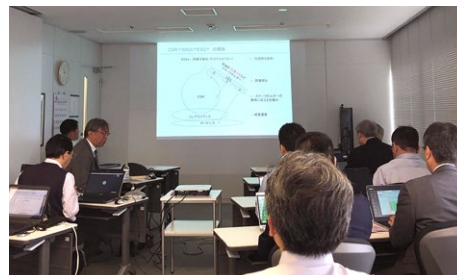
ディ・エム・シーが手がけるタッチパネルは、これまで主に、表示器、産業用モニター、工作機械、計測機器、KIOSK端末などの製品に使用されてきましたが、近年では、医療機器、券売機、デジタルサイネージなどの公共性の高い領域にも需要が広がってきており、事業そのものが社会への貢献につながっていると考えています。製品やソリューション、サービスの提供を通じて社会の発展に寄与し事業の成果を社会に還元すること、加えて、誠実にCSR活動を行うことで当社グループの社会的責任を果たすことができると認識しています。また、地域社会のための活動に協力することも企業市民としての大切な取り組みの一つであり、積極的に取り組んでい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

### CSR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、CSR事務局を中心としたCSR推進体制を整えています。CSR事務局は、社長直轄で、経営トップが自らCSR活動に関与し、運営する仕組みとなっています。CSR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CSRが一体となった取り組みを推進する体制となっています。

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CSRの各分野を主管する担当部門と横断的に連携をとり、CSR事務局が活動を推進しています。

社内におけるCSR活動推進に向けて、2019年には各分野の部門長を対象として、外部講師によるCSRの外部動向および当社の取り組み状況に関する課題についてのセミナーを行いました。



## 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、さまざまな仕組みを通じて、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760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>地域文化の慣習の尊重</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

ディ・エム・シーは、事業を通じてお取引先やお客様などさまざまなステークホルダーの要請・期待に応え、社会的責任を果たし、国連の持続可能な開発目標 (SDGs) 達成へ貢献していくことを目指しています。

### SDGsとは

2015年9月の国連サミットで採択された2030年までの国際目標「持続可能な開発のためのアジェンダ2030」に盛り込まれた17のゴール・169のターゲットを指します。全ての国が地球全体で取り組むべき国際社会共通の課題に対し、採択から15年間をかけて貧困、不平等・不正義をなくすことで誰も取り残されない世界の実現を目指しています。

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## SDGsとディ・エム・シーの事業のかかわり

ディ・エム・シーの主な取り組みを、SDGsに関連付け、整理しました。

| 関連するゴール | ディ・エム・シーの取り組み  |
|---------|--|
|         | 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)</li> </ul>   |
|         | 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>   |
|         | 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)</li> </ul>  |
|         | 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> </ul>  |
|         | 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>   |
|         | 持続可能な生産消費形態を確保する <ul style="list-style-type: none"> <li>CSR REPORTの発行</li> <li>廃棄物削減</li> <li>化学物質管理</li> <li>耐久性・耐候性を持ち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>紙の使用削減</li> <li>会議のペーパーレスを目的としたペン書き操作が可能なタッチパネルの開発・製造</li> </ul> |
|         | 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> </ul>  |

CSR中長期方針

ディ・エム・シーはCSR活動の推進に向けて、2018年度にCSR中長期方針を策定し、運用しています。  
 毎年、年度ごとに定めた目標および実績に対する課題や改善策を社内で共有し、PDCAを回すことで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       | CSR項目           | 中長期方針                            | 2019年度目標  | 評価 | 2019年度実績   | 2020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                | 第三者による品質マネジメント評価の実施の拡充  | ○  | <ul style="list-style-type: none"> <li>第三者機関による審査を実施、認証を取得</li> <li>2019年に完成した新工場の体制の審査</li> </ul> | 重大クレームの削減   |    |
|          | 人権の尊重           | 人権意識の醸成に向けた体制の構築と運用              | 新入社員に対する研修の実施   | ○  | 入社時の研修として、人権尊重に関する当社の考え方や規則、ハラスメントについて研修を実施  | 人権意識浸透のための社員研修の実施：出席率100%   |    |
| 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 | 初級管理職研修および女性活躍研修を実施   | ○  | 管理職候補の女性2名に初級管理職養成講座を実施  | <ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職候補の育成</li> <li>新任管理職研修やリーダーシップ研修を実施し、対象女性社員を育成する</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>総残業時間：月平均8時間以下</li> <li>有給休暇取得率：80%</li> </ul> | △  | <ul style="list-style-type: none"> <li>月平均の総残業時間：7時間</li> <li>有給休暇取得率：76.5%</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>総残業時間：月平均8時間以下</li> <li>有給休暇取得率：80%</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    | 新任管理職研修、管理職研修、語学(英語)研修を実施   | ○  | 管理職研修、評価研修、初級管理職養成講座、振り返り講座、入社研修、入社6カ月後研修実施。各拠点で英会話レッスン(週1日)を実施                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>新任管理職研修、管理職研修、語学(英語)研修を実施</li> <li>従業員への業務へのモチベーションアップを目的とした人事面談の実施：100%*</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       | 健康診断受診率：100%の維持   | ○  | 健康診断受診率100%達成  | <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：100%</li> </ul>                                |   |

\* 契約社員については人事ではなく、直属の上司との面談

| 分野                  | CSR項目        | 中長期方針   | 2019年度目標   | 評価 | 2019年度実績  | 2020年度目標   | 貢献するSDGs  |
|---------------------|--------------|---|--|----|---|--|---|
| 持続可能なサプライチェーンマネジメント | CSR調達        | サプライヤーへのCSR調達ガイドラインの運用推進と新規取引先への展開を目指す          | <ul style="list-style-type: none"> <li>CSR調達ガイドラインの維持</li> <li>お取引先へのCSR調達への協力</li> <li>CSRサプライヤーアンケートの検証、見直し</li> </ul> | ○  | <ul style="list-style-type: none"> <li>紛争鉱物・REACH調査を実施</li> <li>前回のCSRサプライヤーアンケート結果を踏まえた次回のCSRサプライヤーアンケート実施の準備</li> </ul>   | お取引先・協力会社へのCSRサプライヤーアンケート実施率：80%   |    |
| 環境保全                | 環境保全         | 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 | CO <sub>2</sub> 排出量の削減(前年度比)   | △  | CO <sub>2</sub> 排出量を前年度比9.6%削減  | <ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>排出量の削減(前年比)</li> <li>部材仕様の変更による廃棄物の削減</li> <li>工程改善による廃棄物の削減</li> </ul> |   |
| 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   | <ul style="list-style-type: none"> <li>社会貢献活動への参加</li> <li>社会貢献活動の実施</li> <li>植林等を通じた森林保全活動の推進(海外)</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</li> <li>台風被害に対しての募金活動</li> <li>地元福島県産の新種米お披露目会に参加</li> <li>開催される地域の企業連絡会にて意見交換(6回出席)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>災害に対しての募金活動</li> <li>植林等を通じた森林保全活動の推進(海外)</li> </ul>                                  |   |
| 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(従業員、取引先、地元の方々、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  | ○  | 各グループ会社の社長会を実施<br>従業員：工場および事業所に対し月次の報告、各従業員との会話の実施<br>取引先：重要取引先との面談を実施<br>地域：工場団地の報告会に参加<br>株主：年2回の合同戦略会議および毎月のレポート提出   | ステークホルダー(従業員、取引先、地元の方々、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  |   |
|                     | 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      | <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：50%</li> </ul>                                | △  | 新入社員へのコンプライアンス研修の実施(受講参加率100%)  | <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>                                    |    |
|                     | CSRマネジメント    | ステークホルダーの期待・社会要請に対応したCSRマネジメントを推進する             | CSR中期方針の見直し  | △  | CSR中期方針の見直し計画策定   | CSR中長期方針の見直しと目標達成の促進   | —   |

## 製品の安心と安全

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ご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

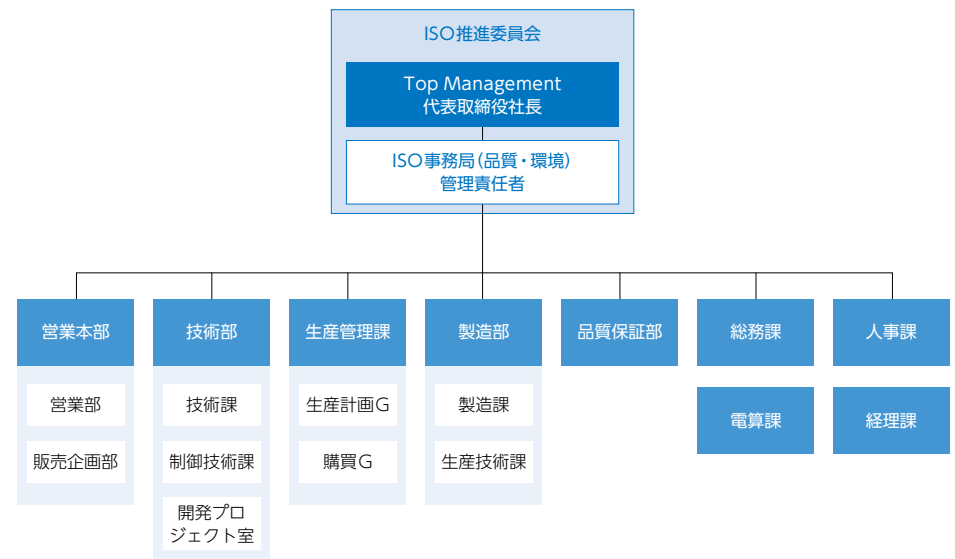
ディ・エム・シーは、お客様が期待している品質を的確に把握し、安全で高品質な製品・サービスを提供することを目指し、品質保証体制を構築しています。年に1回実施されるマ

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、部門で策定した行動計画を達成するために、定期的で開催している品質会議（日本：週1回、インドネシア：週2回）などにおいて、製品品質に関する課題の共有化を図り、PDCAをまわしています。

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%）。

#### 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、名古屋支店

## 製品の品質向上に向けた取り組み

お客様の要求に応じた製品提供のために、代表取締役社長、販売企画部、営業部、技術部、製造部、品質保証部の代表者をメンバーとして定期的に商品戦略会議を実施しています。当社グループの強みは、お客様の多様な要求に対して、きめ細やかに対応することができる技術、ノウハウ、体制を具備している点です。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肝要であることから、技術担当者が営業担当に同行し、お客様と直接コミュニケーションを図ることを日常的に行っています。

製品に関する不具合などのクレームは、営業から社内に関連部署に情報共有ができるようシステム化しており、原因分析と改善対策を担当部門が適宜行っています。このような取り組みの結果、2019年度のクレームは、前年度比20%削減しました。また、重大な製品事故は0件でした。

## 顧客満足の上

当社は定期的に顧客満足度調査を行い、結果をお客様の声として、社内に関連部門に共有しています。こうした声からウィークポイントを特定し、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ることができるよう尽力しています。

## 製品の安全確保

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、特定の化学物質および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。

 有害化学物質の取り扱いについて

<https://www.dmccoltd.com/support/chemicals-management/>

## TOPIC 展示会への出展

2020年2月にドイツのニュルンベルクで開催された展示会「embedded world 2020」に当社のタッチパネルを出展しました。展示会は当社の製品や技術を広く知っていただくだけでなく、メーカー様とコミュニケーションを図り、市場のニーズなどの情報を得る貴重な機会と捉え、国内、海外問わず、積極的に出展しています。



## 人権の尊重

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の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かけを行っています。

### 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日の休日を与与すること。

### 【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、身体障がい、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、確実に年齢確認が可能な書類の提示を義務付け、年齢確認を徹底しています。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。特に管理職以上については、正しい知識と適切な対応ができるスキルが必要であることから、ハラスメントに関するセルフチェックと研修を実施しました。

## 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、通報相談窓口を設置し、通報や相談などに適切かつ迅速に対応しています。通報相談窓口では、守秘義務の徹底や相談者への不当な取り扱いを禁止しています。

## 人権方針の社内浸透

グループ内における人権方針の浸透を目的に、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部門長などの管理職を対象として実施しました。また、インドネシア工場では、CSR活動の重要性や人権に関わる社会課題を従業員に浸透させるツールとして2019年度より年に1回、社会活動レポートを発行しています。

## 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。



### 人事データ

#### 従業員数

|        |    | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|--------|----|-------|-------|-------|
| 日本     | 男性 | 74    | 77    | 79    |
|        | 女性 | 47    | 51    | 58    |
|        | 合計 | 121   | 128   | 137   |
| インドネシア | 男性 | 316   | 314   | 285   |
|        | 女性 | 417   | 369   | 338   |
|        | 合計 | 733   | 683   | 623   |
| 総合計    |    | 854   | 811   | 760   |

#### 平均勤続年数

|        |    | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|--------|----|-------|-------|-------|
| 日本     | 男性 | 8.7   | 9.3   | 10.0  |
|        | 女性 | 8.2   | 8.5   | 9.0   |
|        | 合計 | —     | —     | 9.6   |
| インドネシア | 男性 | 7.8   | 7.7   | 7.7   |
|        | 女性 | 6.0   | 6.1   | 8.0   |
|        | 合計 | —     | —     | 7.9   |

#### 管理職数

|        |    | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|--------|----|-------|-------|-------|
| 日本     | 男性 | 15    | 16    | 17    |
|        | 女性 | 0     | 0     | 1     |
|        | 合計 | 15    | 16    | 18    |
| インドネシア | 男性 | 37    | 33    | 46    |
|        | 女性 | 6     | 5     | 7     |
|        | 合計 | 43    | 38    | 53    |

#### 採用人数(単体)

|      |    | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|------|----|-------|-------|-------|
| 新卒   | 男性 | 0     | 4     | 2     |
|      | 女性 | 0     | 3     | 4     |
|      | 合計 | 0     | 7     | 6     |
| 中途採用 | 男性 | 7     | 5     | 3     |
|      | 女性 | 1     | 5     | 2     |
|      | 合計 | 8     | 10    | 5     |

#### 離職率

|    |    | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|----|----|-------|-------|-------|
| 日本 | 男性 | —     | —     | 7.8   |
|    | 女性 | —     | —     | 14.3  |
|    | 合計 | —     | —     | 8.8   |

#### 平均年齢

|        |    | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|--------|----|-------|-------|-------|
| 日本     | 男性 | 40.0  | 40.9  | 41.7  |
|        | 女性 | 41.5  | 40.4  | 39.8  |
|        | 合計 | —     | —     | 40.9  |
| インドネシア | 男性 | 26.8  | 26.7  | 28.5  |
|        | 女性 | 24.8  | 25.0  | 27.0  |
|        | 合計 | —     | —     | 27.4  |

#### 従業員女性比率

|        |  | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|--------|--|-------|-------|-------|
| 日本     |  | 38.8  | 39.8  | 42.3  |
| インドネシア |  | 56.9  | 54.0  | 54.3  |

## 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、障がい者など従業員全てが、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。そのような土壌にこそ、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。こうした取り組みの結果、2019年4月には当社初の女性管理職1名を登用しました。

### 継続(再雇用)制度

豊富な経験や技術をもつ従業員が、定年退職した後も、その能力を発揮できる仕組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。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、シニア社員が蓄積した知識や経験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

|    |  | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|----|--|-------|-------|-------|
| 男性 |  | —     | 100   | 100   |
| 女性 |  | —     | 100   | 該当なし  |

## VOICE

**営業職として経験を積み、現在は海外マーケットを開拓しています**

営業本部 イタリア支店 係長 砂山 さやか

**— ディ・エム・シーでの経歴と現在の業務内容は？**

入社当初は、海外に工場をもつお客様とのやり取りや通訳を担当していました。もともと営業志望だったので、国内の営業部門を経て、イタリア支店に転属し、現在は代理店を通しての営業やエンドユーザーのサポートなどを行っています。

**— 営業を志望した動機、苦労したことは？**

お客様と直接触れ合える仕事をしたかったというのが一番の理由です。営業スキルの習得には苦労しましたが、当社はロールプレイングだけでなく、先輩社員に同行し、商談に同席することができるので、実践で営業技術を学ぶことができました。

**— ディ・エム・シーの女性のキャリアアップやサポート体制は？**

女性だからということはなく、性別を問わず、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する仕組みがあります。私も営業の経験を積んで、海外マーケット開拓を担うことができるようになりました。

公平性も配慮しながら、個人の状況に応じて柔軟に制度や仕組みを変えてくれる点で働きやすいです。従業員一人ひとりを大切に考えている会社だと思います。

**— 女性として初めて海外マーケットの開拓というミッションを担う意気込みは？**

お客様の声を直接聞けるのは営業だけです。契約まで結びつけられたときや新しい案件を受注してもらえたときなど、大変だと感じる以上にやりがいも感じています。実はモノづくりの世界は、海外でも圧倒的に男性が多く、国によっては女性の営業に驚かれることもあるのですが、そうしたヨーロッパのお客様としっかりコミュニケーションをとることが私の目標です。ディ・エム・シーの技術を海外にも広めていきたいです。

**／ 障がい者雇用の推進**

障がいをもつ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。2019年における障がい者雇用率(単体)は、0.72%となっており、引き続き取り組みを続け、雇用率の向上を目指していきます。

**ワーク・ライフ・バランスの推進**

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。

**／ 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、基準を超えそ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。また継続的に有給休暇の取得を奨励しており、取得率が向上しています。

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。

2019年度の従業員月間平均残業時間は6時間11分となり、前年度平均より減少しました。

### 有給休暇取得率 (%)

|        |    | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|--------|----|--------|--------|--------|
| 日本     | 男性 | 66     | 65     | 72.2   |
|        | 女性 | 85     | 100    | 82.9   |
|        | 合計 | —      | —      | 76.5   |
| インドネシア | 男性 | 55     | 76     | 73.4   |
|        | 女性 | 57     | 77     | 76.5   |
|        | 合計 | —      | —      | 75.6   |

### 平均月間時間外労働(1人あたり) (時間)

|        |    | 2018年度 | 2019年度 |
|--------|----|--------|--------|
| 日本     | 男性 | 11.2   | 7.3    |
|        | 女性 | 5.4    | 4.6    |
|        | 合計 | 8.8    | 6.2    |
| インドネシア | 男性 | 8.4    | 9.1    |
|        | 女性 | 12.0   | 8.1    |
|        | 合計 | 10.3   | 8.5    |

## 在宅勤務の導入

従業員への新型コロナウイルスの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。感染拡大を前に東京拠点に時差出勤を取り入れ、出社が前提となる工場を除くディ・エム・シー全事業所に時差出勤と在宅勤務を試験導入しました。

緊急事態宣言の解除後も感染防止、多様な働き方の導入検討という観点から、2020年6月16日から2020年12月31日まで、東京および大阪では在宅勤務と時差通勤を継続する方針を決定しました。

3カ月間の検証期間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。今後は、有事にも動かない労働環境の実現へ、制度の整備を進めていきます。

## 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することができるよう育児・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。2019年度は、女性社員2名が育児休業制度を利用しました。

## 人材育成

### 基本的な考え方

ディ・エム・シーは、従業員がも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、事業にかか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確保のため、企業説明や学校訪問を実施し、積極的な技術職の採用活動に努めています。

### 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さま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。

2017～2018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ています。2019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ています。

### グループ階層別研修

当社グループでは、「役員研修」「管理者研修」「評価者研修」「初級管理職研修」「新入社員研修」からなる階層別のグループ研修を、アスコグループ共通の内容を各社または合同で定期的に行っています。2019年度は、「目標設定研修」を開催地と遠隔拠点をつなぐTV会議で行い、約50名の従業員が参加しました。

#### グループ階層別研修の概要(2019年度)

| 研修名             | 対象者    | 内容   |
|-----------------|--------|--|
| 新任管理職養成講座       | 管理職候補者 | 管理者として身につけるべき基本的な知識を習得することを目的とした研修。管理職という役割の理解から、労務管理に必要な労働法の知識の習得、管理職に必要なコーチングやティーチングについて学習 |
| 管理職プレ研修         | 管理者    | マネジャーの職務を理解・認識するための研修。マネジャーの役割とはなにか、マネジャーとしてすべきことなど、参加者で意見を共有                                |
| システムコーチング研修2日間  | 管理者    | マネジメント層の役割の一つである、メンバーマネジメントを強化するため、管理職のマインドセットおよびマネジメントの機能理解を促進                              |
| 新任管理職養成講座振り返り研修 | 管理職候補者 | 新任管理職養成講座で学んだことの復習とともに、コミュニケーションを通じた管理職としての役割の認識を深める   |

#### 社内研修の概要(2019年度)

| 研修名                | 対象者        | 内容   |
|--------------------|------------|--|
| 商談スキル研修(2回実施)      | 営業従事者      | 商談時の営業・接客スキルをロールプレイング形式で取得する研修                                   |
| ビジネスメール研修          | 一般社員       | メール作成方法、署名の作成方法、ビジネスメール文章の基本、添付ファイルパスワード設定方法などメールを送信する際の注意点を学ぶ研修 |
| グループ合同内定者・新入社員半年研修 | 内定者と大卒新入社員 | コミュニケーションスキル向上と2年目の心構え研修   |

### 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。2019年度の実受率は80%程度 |
| 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。2019年度の参加者は15名                   |

## 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作り出し、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に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じる権限をもっています。

### 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。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」「ハッとしたり」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、低減を図っています。

また、社長や責任者に製造現場のパトロールを白河工場およびインドネシア工場の両拠点において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。

2019年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)

|                       | 2017年度 | 2018年度 | 2019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)         | 0.34   | 0.63   | 0.50   |
| 業界平均強度率(電子部品)         | 0.03   | 0.07   | 0.01   |

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

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

### 従業員の健康維持

従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、生き生きと働き続けられる職場環境づくりに努めています。健康診断を年に1回実施し、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。2019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、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。

## 持続可能な サプライチェーンマネジメント

当社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。

#### 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。継続先については、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、継続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ような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まいります。

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CSR活動の推進につなげることを目的に、主要な取引先に対して、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っています。2020年度には、アンケート内容の見直しを行った上で、2回目のアンケート実施を予定しています。今後もアンケート対象の拡大を図り、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まいります。

#### 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<sup>※</sup>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上において、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・テンプレート (CMRT)」を使用し、2019年度は、購入先98社に対する調査で、93.9%を回収しました。現在、武力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

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、全員参加による環境活動を進めています。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護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られ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をまわしています。

▶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

ディ・エム・シーでは、ISO14001 規格への適合性や、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他、ISO事務局によりグループ全体の改善点の共有や、次回までの課題を進捗管理することで、監査機能と環境活動のレベルアップを図っています。

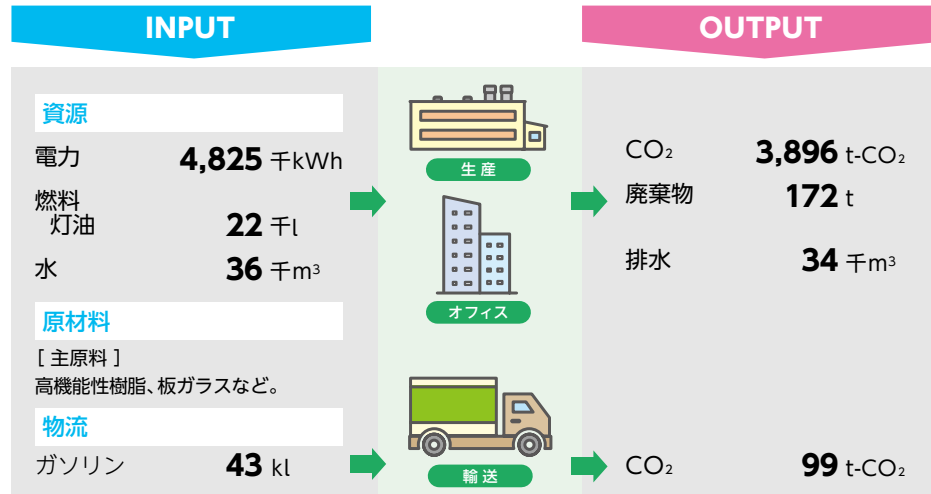
### 社内教育

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。

また、QC検定対策の勉強会、材料・工法の基本・実験、各部門で実施するテーマごとの勉強会（2019年度は、受験者2名全員合格）を通じて、環境に関する専門性の高い知識とグローバルな対応力を習得できるようにしています。

## マテリアルバランス



※ 対象は日本およびインドネシア

## 気候変動への対応

### 基本方針

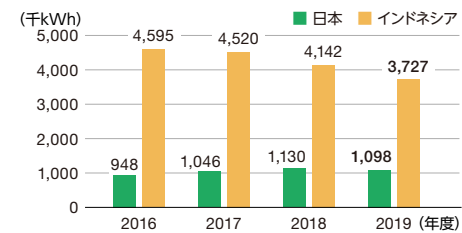
地球規模問題である気候変動に対して、気温上昇の原因となるCO<sub>2</sub>の削減は企業の責任と考え、タッチパネルの生産活動から輸送に至るまでの過程において効率的なエネルギー利用などによりCO<sub>2</sub>の削減に取り組んでいます。

### 管理体制・運用状況

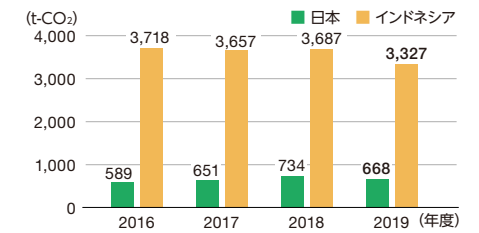
総務課が中心となり全社的な改善活動を展開しています。節電キャンペーンの推進やLED照明への変更、パソコンモニターなどへの高効率機器の導入、営業車のエコカーへの切り替えを全社完了しており、生産工程の改善によるエネルギー使用の効率化に継続的に取り組んでいます。

組んでいます。2019年に竣工した白河新工場は、製造エリアにおいて、ブロックごとに区切って湿度・温度調整が可能な設備を配備し、使用エネルギーの効率化・最適化を行っています。この結果として、国内のCO<sub>2</sub>排出量は前年度より9%減少し、668t-CO<sub>2</sub>でした。

### 電気使用量



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



### スコープ3の算定を開始

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>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。

### 2019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    |
|--------------------|--------|
| SCOPE 1            | 155    |
| SCOPE 2            | 3,841  |
| SCOPE 3            | 13,895 |
| カテゴリ1 購入した製品・サービス  | 8,899  |
| カテゴリ2 資本財          | 2,615  |
| カテゴリ3 燃料およびエネルギー関連 | 329    |
| カテゴリ4 輸送、配送(上流)    | 788    |
| カテゴリ5 事業から出る廃棄物    | 6      |
| カテゴリ6 出張           | 400    |
| カテゴリ7 雇用者の通勤(日本のみ) | 116    |
| カテゴリ11 販売した製品の使用   | 747    |

(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)

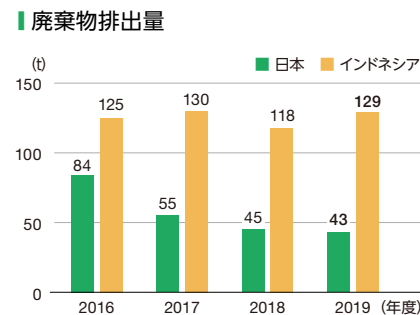
## 廃棄物削減の取り組み

### 基本方針

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を、目標を定め推進します。

### 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仕組みの構築など生産工程の改善に注力しています。



### 社内で使用する紙の削減への取り組み

当社グループでは、必要な書類は電子化して共有し、稟議決裁、発注書、勤務管理はパソコン内で処理するなど、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。

無駄なコピー用紙使用の削減も徹底的に行っています。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。

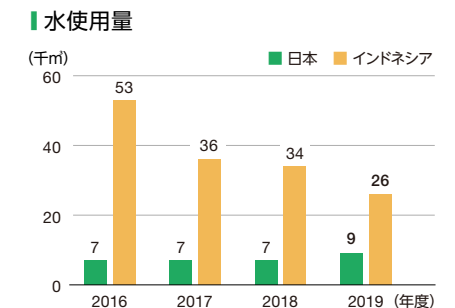
## 水資源保全

### 基本方針

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まわして、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。2017年度より、貴重な水資源を有効利用するために、インドネシア工場において多くの水を使用する工程にリサイクルシステムを導入し、継続して水の使用を30%以上削減しています。



## 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

2020年7月27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2019年度CO<sub>2</sub>排出量（Scope1）155トン、（Scope2）3,841トン、（Scope3）14千トン（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

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

白河工場が立地する新白河ビジネスパーク内で操業している企業間で開催される協議会に当社グループも積極的に参加し、相互に連携・情報交換を行うほか、白河市商工課主催のイベントに各企業が参加することを通じて交流を深めています。この協議会において、当社は自治体や各企業とともに課題解決や地域の活性化に寄与すべく取り組んでいます。また、2019年5月に地元福島県の「新品种ゆうだい21」(新米)お披露目のお祭りイベントにも出展しました。地域の雇用創出に貢献するため、地域の学生を対象に2017年度から毎年インターンシップの受け入れを行っており、2019年度も2校から計10名の学生が参加しました。



たさぶろ市(地元商店催しに大型TP出展)

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。2019年度は、およそ3,300個(重量:3.3kg)の空ケースを回収しました。



このほか、地元の花火大会への協賛など、さまざまな取り組みで地域活性化に貢献しています。

### インドネシアにおける社会貢献活動

インドネシア工場では、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、生活が苦しくなっている方々のために、食料や衣類品などの生活必需品を、合計150箱贈呈しました。配布の際、当工場のフットサルエリアにてマスクやグローブを装着したスタッフが、ソーシャルディスタンスを保てるよう、集まった方々に対し、個別で対応いたしました。



支援物資贈呈の様子

そのほか、新型コロナウイルス感染症の影響で、医療機関における医療資材の不足が深刻になっていることを受け、地域の医療センターに対し、個人防護具(グローブ、マスク、ガウン)を寄付しました。今後も、地域社会との共生を目指し、さまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。



寄付した個人防護具



寄付した防護服を着る医療関係者

## ガバナンス

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仕組みの構築に努めます。



### コーポレート・ガバナンス

当社は、経営方針に基づき、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4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、株主の監督権限を強化され、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もつ当社にとって、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、2019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、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利益供与またはその約束したり、申し出たり、承認するといった行為を禁止し、取引先との会食などに関する出費の基準や承認プロセスの方針を定めた社内規定を策定しており、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)

当社では、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。2019年度に寄せられた通報・相談は3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・通報の仕組みを構築するため、社内(人事・総務課)および社外(アスコ 総務部)に相談窓口を設定しています。

## 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。2019年度は、新入社員6名に対して、一般的なコンプライアンス違反について研修を実施しました。

## 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るなど、委託先などへの情報管理も徹底して行っています。

2019年度は前年度に見直しを行ったセキュリティソフトを、より高いセキュリティレベルのものに変更したほか、工場拡張に伴い社内ネットワークの強化を図りました。2020年度は、在宅勤務への強化を図っています。

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。

### 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。マスク着用や消毒、3密回避をはじめ、政府のガイドラインに則った基本的な予防措置を行い、インドネシアにおいては工業省より発令されたガイドラインについて、操業許可の認可を受けて事業を継続しています。

その他にも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、万一の場合も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、経営者を責任者として、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・管理を確実に行うことができる組織体制を構築しています。

2018年度は、簡易マニュアルを作成して、緊急事態に対応した被害想定、重要商品の選定と提供のための事前対策、緊急時の体制、教育計画および計画見直し基準を明確にしました。

2019年度は、作成した簡易マニュアルが完成し、2020年度より、各部署長とともに本格的なマニュアルを作成していく予定です。

2019年度以降は、BCP推進メンバーが中心となり、各担当部署と各種BCP様式を策定し、簡易マニュアルを、具体的対策情報とBCPサイクル理論に基づくより体系的マニュアルとして拡充させていきます。

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・更新の仕組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」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        |
| GRI-102：一般開示事項 |                              |              |
| 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, 17     |
| 102-8          | 従業員およびその他の労働者に関する情報          | 1, 17        |
| 102-9          | サプライチェーン                     | 4, 9, 22-23  |
| 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              | 29-31        |
| 102-12         | 外部イニシアティブ                    | 10, 15-16    |
| 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          | 15-16, 29-31 |
| 102-18         | ガバナンス構造                      | 9, 29        |
| 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   | —            |
| 102-22         | 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成         | 29           |
| 102-23         | 最高ガバナンス機関の議長                 | 29           |
| 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 | —            |
| 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           | 29           |
| 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                   | —     |
| 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            | —     |
| 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              | 13-31 |
| 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                         | 32-33 |
| 102-56               | 外部保証                         | —     |
| GRI-103：マネジメント手法     |                              |       |
| 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                  | —     |
| GRI-201：経済パフォーマンス    |                              |       |
| 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-203：間接的な経済的インパクト |                              |       |
| 203-1                | インフラ投資および支援サービス              | 28    |
| GRI-205：腐敗防止         |                              |       |
| 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    |
| 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       |                              |       |
| 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-302：エネルギー      |   |       |
| 302-1              | 組織内のエネルギー消費量                            | 24-27 |
| 302-2              | 組織外のエネルギー消費量                            | —     |
| 302-3              | エネルギー原単位                                | 24-27 |
| 302-4              | エネルギー消費量の削減                             | 24-27 |
| 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       |   |       |
| 303-1              | 共有資源としての水との相互作用                         | 26    |
| 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                                      | 25    |
| GRI-305：大気への排出     |   |       |
| 305-1              | 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)            | 25    |
| 305-2              | 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)            | 25    |
| 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    |
| 305-4              | 温室効果ガス (GHG) 排出原単位                      | 25    |
| 305-5              | 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減                     | 25    |
| 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：排水および廃棄物   |   |       |
| 306-1              | 排水の水質および排出先                             | 25    |
| 306-2              | 種類別および処分方法別の廃棄物                         | 25-26 |
| 306-3              | 重大な漏出                                   | —     |
| 306-4              | 有害廃棄物の輸送                                | —     |
| 306-5              | 排水や表面流水によって影響を受ける水域                     | —     |
| GRI-307：環境コンプライアンス |   |       |
| 307-1              | 環境法規制の違反                                | 違反なし  |
| GRI-401：雇用         |   |       |
| 401-1              | 従業員の新規雇用と離職                             | —     |
| 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    |
| GRI-403：労働安全衛生     |   |       |
| 403-1              | 労働安全衛生マネジメントシステム                        | 21    |
| 403-2              | 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査                 | —     |
| 403-3              | 労働衛生サービス                                | —     |
| 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           | —     |
| 403-5              | 労働安全衛生に関する労働者研修                         | 21    |
| 403-6              | 労働者の健康増進                                | 21    |
| GRI-404：研修と教育      |   |       |
| 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               | 19-20 |
| 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      |  |           |
| 405-1                     | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ                      | —         |
| 405-2                     | 基本給と報酬総額の男女比                               | —         |
| GRI-406：非差別               |  |           |
| 406-1                     | 差別事例と実施した救済措置                              | 該当なし      |
| GRI-408：児童労働              |  |           |
| 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            | 16        |
| GRI-409：強制労働              |  |           |
| 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-413：地域コミュニティ          |  |           |
| 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 | 28        |
| 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 |  |           |
| 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              |  |           |
| 415-1                     | 政治献金                                       | —         |
| GRI-416：顧客の安全衛生           |  |           |
| 416-1                     | 製品およびサービスのカテゴリー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     |  |           |
| 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                 | 23-34     |
| 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          |  |           |
| 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      |
| GRI-419：社会経済面のコンプライアンス    |  |           |
| 419-1                     | 社会経済分野の法規制違反                               | 違反なし・該当なし |