

DMC Sustainability Report 2025



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50年の歴史

暮らしに役立つ製品

ディ・エム・シーの製品およびサービス

バリューチェーン

9 経営とサステナビリティ

経営ビジョン

ディ・エム・シーの経営理念体系

ディ・エム・シーのサステナビリティ

ステークホルダーとの関わり

ディ・エム・シーグループ サステナビリティ中長期方針

16 製品の安心と安全

製品の安心と安全

19 人権の尊重

人権尊重

21 労働慣行

ダイバーシティの推進

ワーク・ライフ・バランスの推進

人材育成

労働安全衛生

26 持続可能な
サプライチェーンマネジメント

CSR調達

紛争鉱物への責任ある対応

28 環境保全

環境保全

環境マネジメントシステム

マテリアルバランス

気候変動への対応

廃棄物削減

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

33 地域社会への貢献

地域社会への貢献

34 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

37 GRI内容索引

39 ISO26000内容索引

編集方針

2024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2025」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
- ・日本/国内：(株)ディ・エム・シー および(株)ディ・エム・シーいわき
- ・海外/PT.DMC TEKNOLOGI INDONESIA：PT.DMC TEKNOLOGI INDONESIA 単体

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	78.0%	80.8%
	(株)ディ・エム・シーいわき	2.8%	
海外	PT.DMC TEKNOLOGI INDONESIA	19.2%	100%

〈対象期間〉

2024年1月1日～2024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〉

2025年8月

(前回発行：2024年10月、次回発行予定：2026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・ディング・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

企業情報 (2024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	51億52百万円(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	735名(連結) ^{*1} 266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	147社 ^{*2}

*1：2024年12月末現在 *2：2025年3月末現在

Top Message



従業員のサステナビリティ意識を育て ステークホルダーの皆さまから信頼される 101年企業を目指します

株式会社ディ・エム・シー
代表取締役社長

是 達 也

約10年のサステナビリティ推進活動の手応え

ディ・エム・シーは、当社が所属するアスコグループ共通の理念である「持続可能なワクワクする明日」の実現に向け、全社一丸となってサステナビリティを推進しています。

振り返れば、サステナビリティ推進に向けた取り組みを本格的にスタートさせたのは、2017年に遡ります。ヨーロッパのお客様から当社の取り組み状況进行评估する目的で、評価機関の審査を受審するよう依頼され、これをきっかけに当社が直面するサステナビリティ課題とあらためて向き合うこととなりました。中でも緊急を要する課題が、製造工程におけるCO₂排出量削減の対策でした。当初はサステナビリティ担当が孤軍奮闘していたものの、約10年経ったいまでは、多くの従業員がCO₂排出量削減の重要性を意識して日々の業務に取り組むようになり、私自身、社内全体の意識変容に手応えを感じるまでになっています。

Top Message

新たな目標設定と カーボンニュートラルへの道筋

当社が近年、CO₂排出量の削減に向けて特に注力している取り組みが、タッチセンサー用基板の回路形成工程で溶液の加温と乾燥によって多量のエネルギーを消費するウエットエッチング加工から、加温と乾燥が不要なレーザーエッチング加工への抜本的な移行です。そのメリットはCO₂排出量の削減だけではありません。ウエットエッチング加工で使う薬品は毒性が高く、従業員の安全や健康を損ねる危険があることや、薬品を洗浄したときの廃水処理の問題があり厳重に管理する必要があります。しかしレーザーエッチング加工への移行で毒性の高い薬剤が不要となり、2つの課題を同時に

解決できるのです。顧客となる産業機器分野では長期安定供給が優先され、品質を担保するために製造法の変更に慎重にならざるを得ない事情もありました。しかしながら、お客様とともに時間をかけて検討を重ねた結果、2023年度より一部製品をレーザーエッチング加工に移行することができました。残る製品についてもお客様の承認を経た後、2026年度中に全製品の移行を目指しています。これもお客様との地道な対話の成果と自負しています。

2023年度に合併したタッチパネル応用製品（表示器、組込パネコン、モニター）を製造するグループ会社（シーズウェア）と当社では扱う部材や生産工程に違いがあり、また、組織が違う文化の融合のため、統一した環境対策の考え方があったわけではありません。しかし合併を機に両社の優れた管理手法を融合させながら社内体制が整備されたことで、一段レベルの高い環境対策に向けて、新生ディ・エム・シーとして一丸となってサステナビリティ推進に取り組む体制を準備し、改善が進みつつあると考えています。

これら一連の取り組みのもと、2025年度中には新たな環境方針の策定と、スコープ3のCO₂排出削減目標を設定し、ディ・エム・シーが進むべき道筋を明確にします。加えて、今後ますます強まっていくことが想定されるお客様からの要請に応えるためにも、サプライチェーン全体で実効性のある施策を推進しなければなりません。現在の取り組みを次なる環境施策につなげ、2050年のカーボンニュートラル達成に向けて邁進します。

50年先も信頼され続ける 「101年企業」を目指して

ディ・エム・シーの製品は世界で使用されており、小さいながらグローバル企業という一面も持っています。そのため世界のお客様からの信頼には、しっかりと応えていかなければ事業の継続はあり得ません。

当社はインドネシアにも生産拠点がおり、日本のモノづくりを学びたい意欲ある従業員を技能実習生として日本に迎え、国内工場でも業務を通じてモノづくりを学んでもらっています。母国に帰った後は、日本品質のモノづくりをインドネシア工場にも浸透させてくれることを期待しています。

ディ・エム・シーは2023年に創業50年を迎えました。これからも従業員、世界のお客様、パートナーの皆さまと手を携え、社会の変化にも応えながら信頼される企業であり続けます。そしてビジョンに掲げた「変化に対応し成長し続ける101年企業」を目指します。これは未来を担う次世代への想いを繋ぎ、社会から永続的に必要とされる企業であり続けるという強い意志の表れです。

社会に必要とされる会社になるためには、サステナビリティの取り組みは欠かせないものであり、その原動力は従業員一人ひとりが社会に貢献できていると感じる「ワクワク」です。いま以上にワクワクできる会社であるように努め、従業員とともに持続可能な社会の実現に取り組みます。



会社概要

グローバル事業体制 (2025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

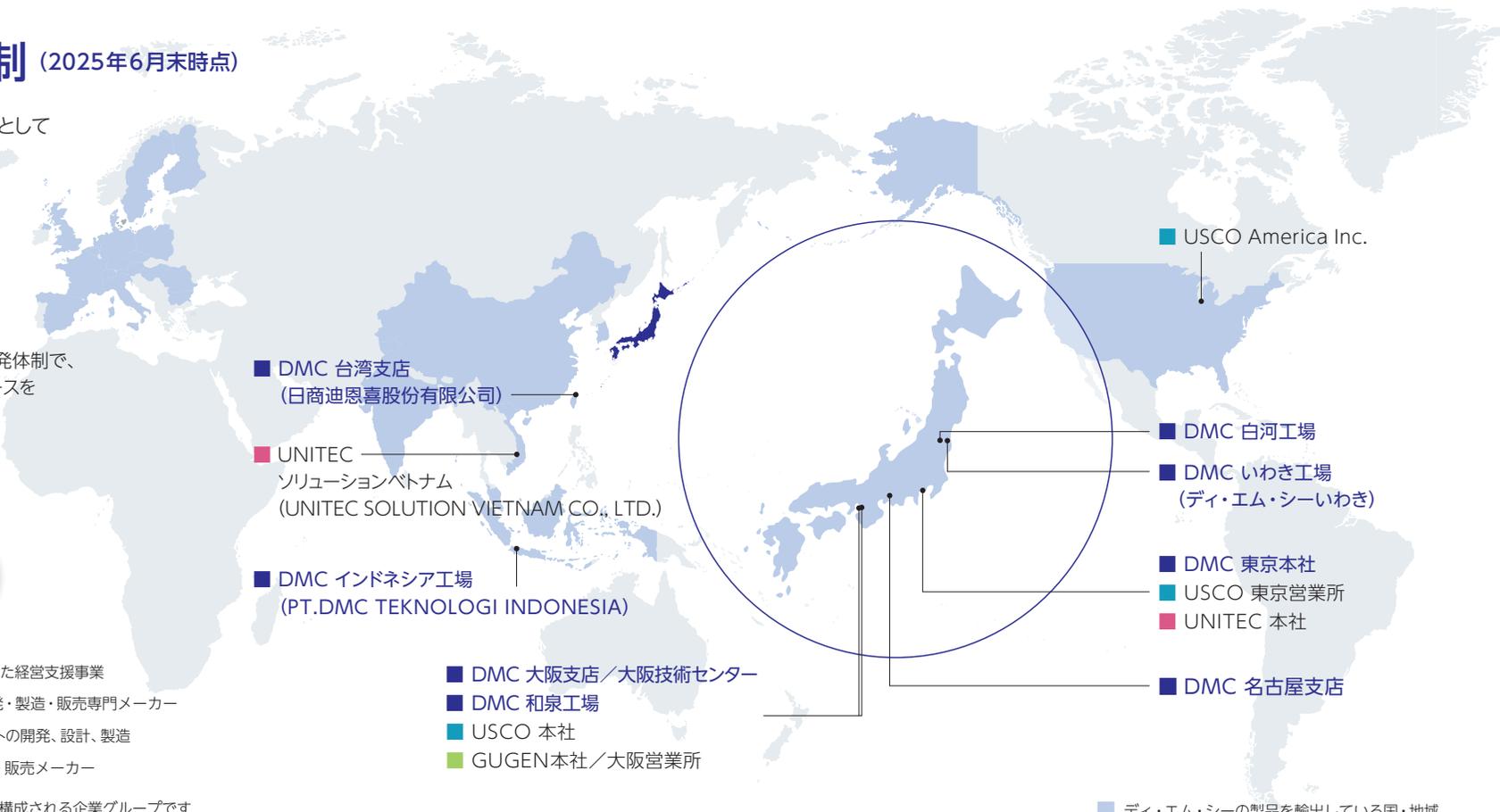
アスコグループ各社の連携による一貫した開発体制で、お客様のご要望に合ったユーザーインターフェースをご提供しています。

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

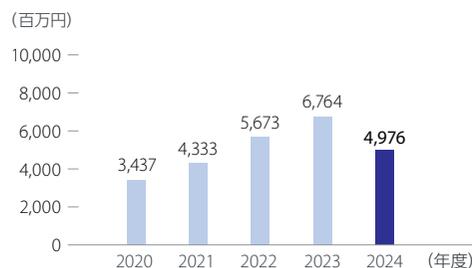
※ アスコグループはこのほかトラック関連企業5社で構成される企業グループです



財務情報 ((株)ディ・エム・シー)

2024年度の売上高は、産業機器業界向けのデバイス事業(タッチパネル関連製品)が、前年からの在庫圧縮が伸長し、大幅な減少となり、前年比73.6%まで減少しました。売上高減少に併せて、利益も大きく影響しました。

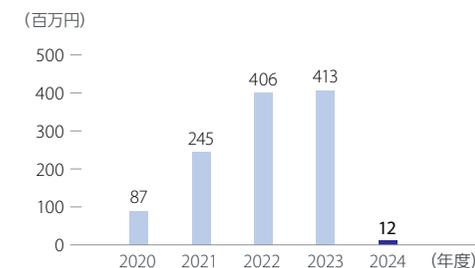
売上高(単体)



営業利益(単体)



経常利益(単体)



会社概要

ディ・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。

1973

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



1996

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



1999

福島県白河市夏梨に白河工場（現白河倉庫）を開設

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

2021

●株式会社ディ・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

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

事業活動

Business Activities

2001

ISO9001 認証を取得

2005

ISO14001 認証を取得

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

2018

●2020年度までのCSR中長期方針策定

●人権の基本方針、労働環境の安全性確保の方針、CSR調達ガイドラインを策定

●インドネシアのスラウェシ島で地震・津波発生。被災地に支援物資を届け現地視察を行う

2019

●BCP対応マニュアル策定

●従来よりもエネルギー効率が
高い設備を導入した白河新工場が竣工

●初の女性管理職登用

●「アイシティ ecoプロジェクト」においてコンタクトレンズの空ケース回収に協力、現在も継続中

2022

環境中期目標の設定

サステナビリティ活動

Sustainability Activities

会社概要

暮らしに役立つ製品

サステナブル ヒューマン マシン インターフェイス

ディ・エム・シーは、変わらない本質（不易）を守り、常に変化する（流行）を取り入れる「不易流行」*の思想のもと製品を開発しています。

不易：産業業界の守るべき伝統や本質、レガシーシステムとのレトロフィットという変わらない本質を守ること。

流行：未来を見据えた時代の変化・流行に柔軟に適応し、先端技術、デザイン性、操作する人々の感性に寄り添う未来のやさしいソリューションを提供すること。

お客様に寄り添い、部品から機器の提供、機能実装、コンサルティングまで、革新的で人と機械、システムとサービスをつなぐ確信的なユーザインターフェイスデザインのソリューションをお届けしています。

*不易流行：松尾芭蕉の俳諧理論のひとつ。常に新しいものを追及しながらも、本質を見失わないことの重要性を説いています。

産業機械／
システム

産業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。

日本の産業品質 信頼と実績

機械、装置、産業システムへのB2Bモデルによる厳しい環境下でのタッチパネル・パネルコンピュータの採用実績を評価いただき、産業用途はもとより、さまざまなタッチオペレーションが必要とされるアプリケーションで採用が進んでいます。

会社概要

ディ・エム・シーの製品およびサービス

ディ・エム・シーの製品の特長

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。

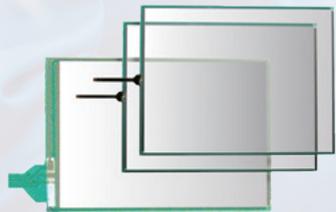
当社グループはタッチパネルの製造・販売・サポートを通して多くの人々と関わり、ともに成長していくことを目指しています。

Technology

独自の技術

抵抗膜タッチパネル

指やペンなどの指圧でタッチ位置を特定します。手袋などを着用しても操作でき、確実に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。



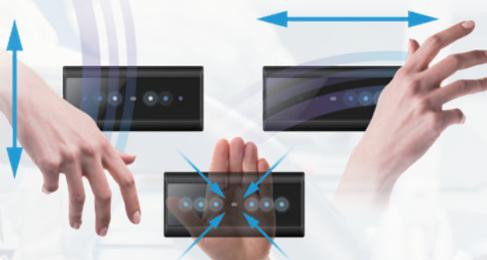
静電容量タッチパネル

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。堅牢生・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

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使われています。



Product

信頼の製品およびサービス

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を組み合わせ、製品として提供しています。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。



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。

	上流	自社		下流		
	 原料・資材調達	 研究開発・設計	 製造		 物流	 製品の使用・ 廃棄・リサイクル
リスク	<ul style="list-style-type: none"> 紛争鉱物による人権侵害 サプライヤーにおける人権侵害・労働慣行の問題 有害化学物質による環境汚染 紛争や大規模災害による原料・資材の供給停止 原材料価格上昇による調達コストの増加 	<ul style="list-style-type: none"> 競争優位性の低下(新規性・価格など) 環境配慮型製品ニーズへの対応の遅れ 	<ul style="list-style-type: none"> 製造時におけるCO₂排出量の増加 廃水による環境汚染 水資源の枯渇 有害化学物質による環境汚染 大規模災害による生産停止 労働災害の発生 品質問題(不正など)による顧客信用の低下 不良品増加による歩留まりの低下 		<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働などによる人権侵害 輸送時におけるCO₂排出量 紛争や大規模災害による輸送ルートの分断 	<ul style="list-style-type: none"> 製品使用時のCO₂排出 製品廃棄時の有害化学物質の流出 廃棄物の増加 製品不具合によるクレーム／リコール 製品に起因する災害
機会	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーの安定調達における意識向上 	<ul style="list-style-type: none"> イノベティブ(革新的)な技術需要の高まり 環境配慮型製品の市場拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 生産設備の高度化によるノウハウの蓄積 徹底した労働安全衛生による社会からの信頼確保 		<ul style="list-style-type: none"> 多様な輸送ニーズへの物流会社の対応 物流会社のBCP対応サービス 安定した物流による競争優位性の確保 	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮型製品の市場拡大 顧客の環境配慮・環境保全の意識向上
該当する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 全てのサプライヤーから紛争鉱物に関する情報を収集 CSR調達ガイドラインを策定し、アンケートによる取り組みの把握 特定の化学物質が含まれる原材料では、SDS(安全データシート)を入手して安全な取り扱いに配慮 国内調達体制の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 積極的な海外展開による市場の開拓 研究・技術開発人材の教育 使用部品の削減と省電力の設計 適正な化学物質の部材選定 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量削減目標の策定 従業員への環境教育 廃水の適切な管理 水のリサイクルによる使用量の削減 製造時の適正な化学物質の管理 強制労働・児童労働の禁止 職場での「ヒヤリ」「ハット」の共有やリスクアセスメント教育 社長や責任者による製造現場の安全パトロール お客様とのコミュニケーション 製造工程における不良率低下による廃棄物の削減 品質教育・改善活動 災害時、インドネシア・国内の双方で、支障が起きた製造ラインを代替するBCP対策 		<ul style="list-style-type: none"> 製品輸送効率の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 環境に配慮した設計 製品の安全設計 廃棄・リサイクル時の適正な化学物質の管理
SDGs						

経営とサステナビリティ

経営ビジョン

〈アスコグループ スローガン〉

もっとワクワクする明日へ

Challenge Today for an Exciting Tomorrow.

夢のある企業を応援したい。

アスコグループのスローガン「もっとワクワクする明日へ」には、そんな思いが込められています。

ディ・エム・シーは、このスローガンのもと、

タッチパネルという新たな可能性を持つ製品の提供により、
人々の幸せを追求し続け、よりよい明日を創造していきます。

ユニテック

GUGEN

USCO America Inc.

USCO GROUP

アスコグループは、産業用途の電子関連事業

- 株式会社ディ・エム・シー
- 株式会社ユニテック
- 株式会社GUGEN
- 株式会社ディ・エム・シーいわき
- USCO America Inc.
- PT.DMC TEKNOLOGI INONESIA

以上6社のほかトラック関連企業5社で構成される
企業グループです。

ディ・エム・シー / ディ・エム・シーいわき

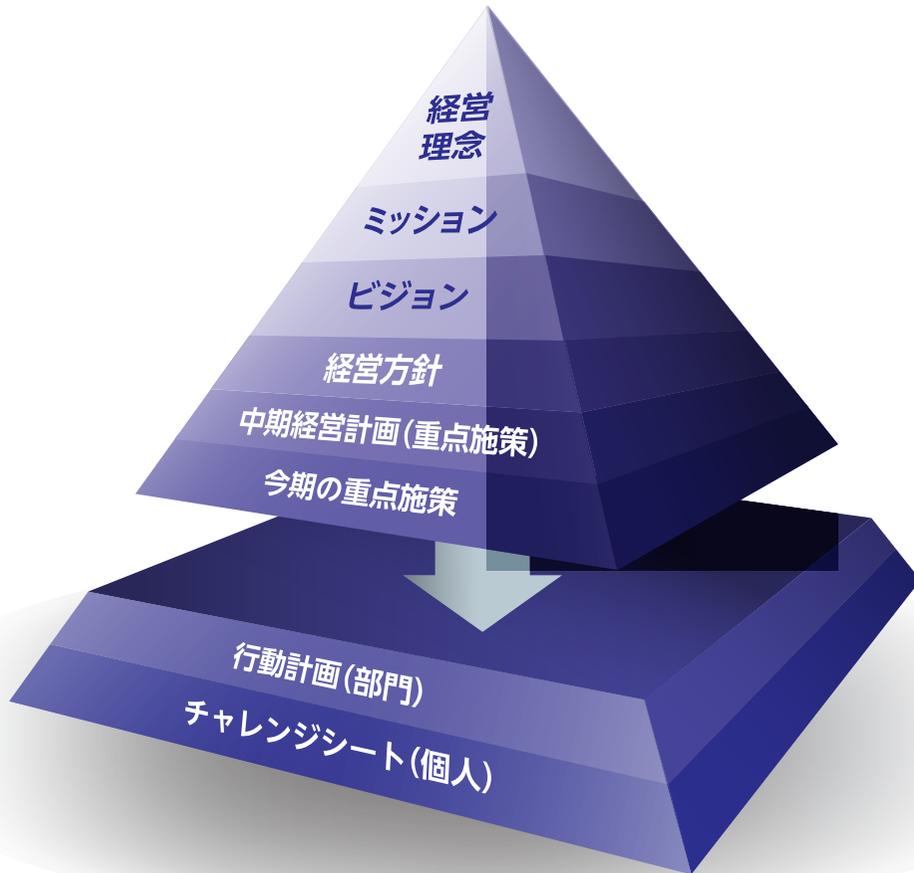
経営理念

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

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

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

ミッション

- より快適な産業機器のインターフェースの創造
- 「不易」と「流行」の最適解をお客様に寄り添い創造し信頼され、必要とされ続ける企業となる

ビジョン

- インターフェースソリューションのリーディングカンパニー
- 変化に対応し成長し続ける101年企業

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。

中期 経営計画 (重点施策)

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

今期の 重点施策

中期経営計画に基づき、今期実施すべき重点施策

行動計画(部門)

部門別に毎月の進捗報告を通じてPDCAを実施

チャレンジシート(個人)

個人別に半期ごとの報告会(面談)を通じてPDCAならびに本人の成長を確認

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・シーの製品は、これまで主にファクトリーオートメーション産業における機器、機械、システムなどの製品に多く採用されてきましたが、近年では医療機器などの公共性の高い領域にも需要が広がってきており、事業そのものが社会への貢献につながっていると考えています。製品やソリューション、サービスの提供を通じて社会の発展に寄与し事業の成果を社会に還元することに加えて、誠実にサステナビリティ活動を行うことで当社グループの社会的責任を果たすことができると認識しています。また、地域社会のための活動に協力することも企業市民としての大切な取り組みの一つであり、積極的に取り組んでいます。

サステナビリティ推進体制

多岐にわたる部門の取り組みを統一的に推進するために、経営トップが自らサステナビリティ活動に関与・運営する体制として、社長直轄の管理本部内に規格管理室を設置しています。そして、実効性の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。サステナビリティに関する重要事項については、規格管理室で取りまとめた上で経営層へ報告し、経営会議において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。

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 健康と福祉 あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する	<ul style="list-style-type: none"> 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 質の高い教育 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 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 働きがいと経済成長 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 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 持続可能な都市及び人間居住 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 持続可能な消費と生産 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 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 平和と公正 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	コミュニケーションの手段	成果・影響
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"> 安定した発注の継続 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735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

目標達成に取り組みましたが、十分な達成ができない項目が半数あり、課題が残る結果となりました。2025年は、課題の解消に向けて改善に努めます。

○ … 達成 △ … 一部未達成 × … 未達成

項目	中長期方針	2024年度目標	評価	2024年度実績	2025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 (P.12)	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)	×	・認識テスト:国内(受検率67%以上) ・CSR研修 和泉工場・新卒 30名	・テスト:国内(受検率85%以上) ・CSR研修 営業部門・購買部門ほか100名以上	—
製品の安心と安全						
製品の安心と安全 (P.16~P.18)	品質マネジメント体制の持続的な運用	タッチパネルクレーム損失金額の削減 前年比45%減	○	前年比 62%減	2025年7月までに統合方針を決定し、来年度から統合目標の設定検討	12 つるまの未来をつくる
		タッチパネルの新工法の立ち上げ(レーザー工程ほか)による溶剤、電力量などの抑制	△	・インドネシア工場:新工法による生産高割合(35%) ・溶剤(12%減)電力量(微減)	新工法による生産高割合(50%)	
人権尊重						
人権の尊重 (P.19~P.20)	人権意識の醸成に向けた体制の構築と運用	入社時の人権およびコンプライアンス研修:対象者全員	△	新卒者全員実施、途中入社の一部が徹底できず	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 人々の未来を共に築く
		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)	○	年15回実施(受講率98%)	管理監督者(係長~部長)のハラスメント研修の実施:対象者全員	
		人権方針(行動規範)の改定	○	2024年1月改訂	—	
労働慣行						
ダイバーシティの推進 (P.21~P.22)	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	△	統合後の制度に関する検討を実施	従業員の個々の強みが生かされる制度設計を継続して検討し、確定させる	5 多様な人材を大切にしよう
		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	△	・女性を含む管理監督者には人権研修を実施 ・女性を含む一般社員・非正規社員には、チームプレイ研修を実施(女性受講率87%)	コミュニケーション力・労務に関する能力向上(管理監督者向け):管理監督者	
ワーク・ライフ・バランスの推進 (P.22~P.23)	仕事と家庭を両立できる就業環境を整備する	時間外労働の低減継続:国内平均8時間以下、海外平均月8時間以下	○	平均時間外勤務時間:国内(5.34時間)、海外(0.3時間)	時間外労働時間の低減継続:国内平均8時間以下、海外平均月5時間以下	8 働きがい、持続可能な未来を
		有給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)	△	有給休暇取得率:国内(89.3%)、海外(86.3%)	有給休暇取得率:国内(90%以上)、海外(90%以上)	

経営とサステナビリティ

項目	中長期方針	2024年度目標	評価	2024年度実績	2025年度目標	貢献するSDGs
労働慣行						
人材育成 (P.23～P.24)	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	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：全従業員を対象	○	受講率98%	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：受講率90%以上	
労働安全衛生 (P.24～P.25)	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：国内(100%)、海外(100%)	○	国内(100%)、海外(100%)	健康診断受診率：国内(100%)、海外(100%)	 
持続可能なサプライチェーンマネジメント						
CSR調達 (P.26～P.27)	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	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	×	同意確認書の展開が未実施	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	
		<ul style="list-style-type: none"> 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 	△	<ul style="list-style-type: none"> CSR調達ガイドラインの見直し検討 新規取引などのルール見直し未了 	CSR調達ガイドラインの運営見直し	
環境保全						
環境保全 (P.28～P.32)	2050年カーボンニュートラルの達成、2025年度CO ₂ 排出量を26.6%削減(2018年度基準)	CO ₂ 排出量の削減 電気消費量の抑制 <ul style="list-style-type: none"> 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)	○	スコープ1 (基準年度比65%減) スコープ2 (基準年度比55%減)	スコープ1 (基準年度比61%減) スコープ2 (基準年度比40%減)	
		CO ₂ フリー電力の継続利用と拡大検討	△	白河・いわき工場での継続利用、他工場へは未展開	CO ₂ フリー電力の継続利用	
		<ul style="list-style-type: none"> 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	△	カテゴリ1(主に部品調達)の算定方法の一部見直し	<ul style="list-style-type: none"> 2030年度の目標設定 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)	×	前年比1.3ポイントの改善	ロス率の改善による廃棄物量の削減	

経営とサステナビリティ

項目	中長期方針	2024年度目標	評価	2024年度実績	2025年度目標	貢献するSDGs
地域社会への貢献						
地域社会への貢献 (P.33)	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"> ・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	○	全社的な活動として、継続推進	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：2校2名以上	○	2校2名以上	2校2名以上	
		地域清掃の実施エリアの継続推進	○	継続実施	継続実施	
		自然災害に対する支援の継続	○	義援金による支援の実施	継続実施	
ガバナンス						
コーポレート・ガバナンス (P.34)	経営の透明性・公正性を確保し、持続可能な成長を継続し、企業価値を高めしていく	ステークホルダーに対して、前年度以上に対話に機会を設け、透明性の高い経営を推進継続 <ul style="list-style-type: none"> ・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 	○	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	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	○	継続実施	継続実施	
コンプライアンス (P.34～P.36)	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"> ・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) 	△	WEB学習・部門学習：23名 購買部門(受講率100%)、 営業部門(受講率60%)	CSR調達：30名以上	—
		<ul style="list-style-type: none"> ・BCPマニュアルの改定 ・贈収賄防止規定の制定 	△	・BCPマニュアルの改定ドラフト作成 ・8月制定	BCPマニュアルを運用レベルの検証	
情報セキュリティ (P.35-36)	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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・WEB研修：前年学習のテスト、今年度学習とテストを実施(いずれも200名強が参加) ・情報セキュリティ方針などの文書整備の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・WEB研修(年1回以上) ・情報セキュリティ方針の制定 ・情報セキュリティマニュアルの策定 ・情報セキュリティ関連文書の新設・改訂の実施 	

※ 国内正社員を対象としています

製品の安心と安全

お客様や最終製品のエンドユーザーに高品質かつ安心・安全な製品を提供できるよう、品質向上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と信頼を提供すべく、「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。

品質方針

1. お客様に任せてもらえるために、「安心と信頼の品質」を目指します。
2. 品質意識を高め、社内プロセスの標準化を推進し、効率的な仕事の遂行に努めます。(人・組織・システム・仕事)
3. 開発・設計、調達、生産、物流、販売、サービス、管理など事業全般のプロセスにおいて、気候変動を考慮した環境負荷低減を推進します。
4. 製品・サービスの品質が法的基準を満たすことで、顧客満足度・社会的信頼の向上に努めます。
5. 品質マネジメントシステムを構築し、目標を設定、実行、評価し、事業プロセスを継続的に改善します。

※2025年7月22日承認、2026年度より適用予定

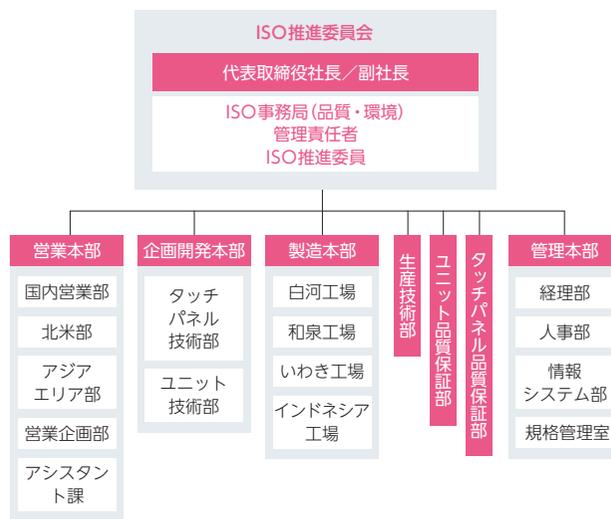
品質マネジメントシステム

ディ・エム・シーは、高品質な製品・サービスを提供できる品質保証体制を構築し、お客様の期待に応えています。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を確認、評価し、改善に向けたアクションを実施しています。また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。全従業員が品質方針を理解・自覚し、部門ご

とに策定したISO目標を達成するため、毎月開催している生産品質会議(ユニット事業[※])で、目標の達成状況や製品品質に関する課題を共有し、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、いわき工場は2023年8月にISO9001を取得し、生産拠点の認証取得カバー率100%を継続しています。

※ユニット事業：産業用装置などへの組込用機器の企画、開発、製造および修理サービス

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

デバイス事業：白河工場、いわき工場、東京支店、大阪支店、名古屋支店
ユニット事業：和泉工場、ユニット技術部、国内営業部
インドネシア工場

製品の品質向上に向けた取り組み

当社グループは、お客様の高度で多様な品質要求にきめ細かく対応できる、技術・ノウハウ・体制を最大限に活用して、より高い品質の製品を提供する取り組みを行っています。

新商品戦略会議

代表取締役社長、副社長、企画開発本部、営業本部、製造本部の代表者が月に1回新商品戦略会議を実施し、お客様ニーズの分析と製品への反映を行っています。2024年度は、新工法によるタッチパネルや次世代のユニット製品(タッチパネル応用製品)について協議し、環境リスクを低減したタッチパネルの生産や、時代と顧客ニーズに即した新たなユニット製品の開発を進めました。

品質改善活動

製造現場での取り組みや、クレーム対応を通じた品質改善活動、生産工程の標準化の推進で、生産性向上と品質の安定を図っています。

これらの活動は関係部門がテーマ別に取り組み、結果は上位の会議体に報告されます。そして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。

製品の安心と安全

国内デバイス事業

品質改善活動取り組みフロー

製造本部 会議 (月1回)	経営会議からの指示・情報、および各工場の状態(数値)、課題、進捗を共有して相互に生かす 参加者：社長、副社長、製造本部長、各工場長、任命者
▲ 報告 ▼ 指示	
環境・ 品質会議 (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 参加者：社長、製造本部長、デバイス事業の各担当責任者
▲ 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 参加者：製造、生産管理、生産技術の部門
▲ 報告 ▼ 指示	
デバイス 標準化 委員会	クレームトレース、工程異常、基準見直しなど、課題の共有 参加者：製造、品証の各担当者
▲ 報告 ▼ 指示	
品質改善 会議 (月2回)	品質改善テーマの進捗および協議 参加者：製造、生産技術、技術の各担当者

ユニット事業

品質改善活動取り組みフロー

製造本部 会議 (月1回)	経営会議からの指示・情報、および各工場の状態(数値)、課題、進捗を共有して相互に生かす 参加者：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、品質目標の達成状況(各部の活動結果)をトレース 参加者：副社長、品証部門長、各部門代表
▲ 報告 ▼ 指示	
生産品質 会議 (週1回)	品質会議の下部組織 不具合を発生させないしくみづくり 参加者：品質管理、製造、生産技術の各担当者
▲ 報告 ▼ 指示	
ユニット標準 化委員会 (週1回)	標準化の作業部会 参加者：管理責任者、各部門ISO担当者

技術担当とお客様のコミュニケーション

製造においては、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

2024年度のクレーム損失額は前年度比62%を削減できました(対象売上高 前年度比35%減)。過年度生産での要因が多いため、個別対応により解消に努めたことで、目標を達成しました。クレームの再発防止には、設計段階から製造工程を含めた見直しおよび改善による根本原因の対処に努めます。お客様からの不具合については、全て、社内システムにてクレーム連絡書が発行され、最終、お客様への報告書(是正処置含む)をもって完了となります。また、これらの不具合のうち、重要度が高いものは、デバイス事業では環境・品質会議、ユニット事業では品質会議にて協議し、重要テーマとして継続確認を行います。

なお、2024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

製品の安心と安全

顧客満足の上昇

当社は年に1回、営業部門がデバイス事業とユニット事業それぞれの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・販売・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・規程/躰)、計30項目に関するアンケートを主要代理店などに配布して調査を行いました。

集計結果はお客様の声として、社内の関連部門で共有しています。こうしたお客様の声から課題を特定し、誠実に製品の改善へとつなげ、全てのお客様から信頼を得られるよう尽力しています。

2024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9社(国内のみ)でした。

デバイス事業については、コストおよび品質の評価に関して、厳しい結果となりました。今後も引き続き社内標準化や工程改善を一つひとつ進めることで、改善を図っていきます。ユニット事業については、概ね満足度を維持していますが、一部、お客様からの要望に応え切れていないこともあり、改善を図っていきます。

製品の安全確保

化学物質の適性管理

当社グループ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。取り組みは右の通りです。

●各国の法規制遵守

製品に含まれる化学物質に関して、各国の法規制を遵守し、人や環境に影響を及ぼす有害物質を使用しない製品づくりを推進しています。

●RoHS指令への対応

欧州のRoHS(特定有害物質使用制限)指令で使用が制限されている鉛、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か、また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。

●安全リスクへの対応

安全リスクがあると判断された物質については、使用を削減・停止するなどの対策を行い、製品の安全性を確実なものとしています。

●SDSの入手と活用

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。タッチパネル事業においては開発・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/>

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、年間を通じて各部門で研修や講習会を実施しています。2024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

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尊重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2018年1月制定、2024年1月には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

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. 人権に対する潜在の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。

(2018年1月制定、2024年1月改訂)

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権を尊重し、差別やハラスメントの防止に努めています。人権の尊重についての正しい知識と適切な対応ができるスキルが特に必要とされ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の実施に力を入れています。加えて、新人研修、中途採用入社研修、技能研修においても、ハラスメントや人権に関する教育を行い、全従業員の理解と浸透を図っています。

研修などによる意識啓発以外にも、国内の全従業員を対象にした個別面談(年4回)の実施、内部通報制度の展開により、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

当社グループでは、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。国内においては外部相談窓口を設置しており、2024年度は2件の通報・報告がありました。通報窓口につながった際は、関係者ヒアリング、事実確認を速やかに行い、必要に応じて賞罰委員会を設置して対応の判断をしています。

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ることはありません。

人権に関する通報・相談件数

(件)

	範囲	2022年度	2023年度	2024年度
通報・相談件数		2	2	2
(内訳)人権侵害		0	0	0
(内訳)ハラスメント	グループ	2	1	1
(内訳)その他		0	1	1
違反による懲戒処分件数		2	0	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。2024年度は管理監督者(約50名)を対象に「ハラスメント防止」をテーマとした研修および通報制度の周知を行いました。

管理監督者に対する人権研修の実施実績

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
実施回数		回	9	6	15
受講率	国内	%	74	62	98

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をまとめた冊子を使って再確認しています。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。

人事データ

	範囲	単位	2022年度			2023年度			2024年度			カバー率
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
従業員数	国内	名	105	109	214	165	159	324	161	150	311	—
	海外		450	219	669	373	203	576	244	180	424	—
	グループ		555	328	883	538	362	900	405	330	735	100%
女性従業員比率	国内	%	50.9			49.0			48.2			—
	海外		32.7			35.2			42.5			—
	グループ		37.1			40.1			44.9			100%
平均勤続年数	国内	年	9.2	5.8	7.4	10.6	7.7	9.3	11.7	8.7	10.5	—
	海外		7.3	9.4	8.3	7.3	10.8	8.7	10.1	12.5	11.2	—
	グループ		7.7	8.2	8.1	8.3	9.4	8.9	10.7	11.1	10.9	100%
平均年齢	国内	歳	40.9	41.9	41.4	41.0	45.5	45.1	46.3	46.4	46.5	—
	海外		28.1	31.1	29.2	32.4	32.6	32.5	35.1	34.2	34.7	—
	グループ		30.5	34.7	32.2	36.3	38.0	37.0	39.5	39.9	39.7	100%
管理職数	国内	名	24	1	25	34	2	36	37	3	40	—
	海外		30	8	38	29	5	34	28	8	36	—
	グループ		54	9	63	63	7	70	65	11	76	100%
女性管理職比率	国内	%	4.0			5.6			7.5			—
	海外		21.1			14.7			22.2			—
	グループ		14.3			10.0			14.5			100%
新卒採用人数	国内	名	2	0	2	1	4	5	4	2	6	42%
中途採用人数	国内	名	11	3	14	10	8	18	0	1	1	42%
離職率	国内	%	1.9	5.5	3.7	9.7	10.1	9.9	7.5	9.3	8.4	42%

※ 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

※ カバー率は人数ベースで算出しており、2024年度の情報となります

※ 新卒採用人数、中途採用人数、離職率は2024年度の数値となります。その他は、2024年12月31日時点の数値となります

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。性別によらない共通の基準で採用し、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でキャリア形成を支援しています。

2024年度には女性活躍推進法に基づき、男女ともに育児しやすいワークライフバランスが整った職場環境づくりを目指して、育児休業・有給休暇の取得を促進するため、2025年4月から2028年3月までの行動計画を策定しました。

育児・介護休業制度の周知徹底、男性社員の育児休業取得促進、管理職向けイクボス研修の継続実施、テレワーク制度の改善に取り組めます。有給休暇取得率向上に向けて、男性の育児休業や有給休暇の取得率を公表し、取得を奨励します。

労働慣行

継続(再雇用)制度

当社およびディ・エム・シーいわきでは、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。2024年度における再雇用率は100%（カバー率42%）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。

再雇用率 (%)

		2022年度	2023年度	2024年度
国内	男性	100	100	100
	女性	100	—	100

障がい者雇用の推進

当社およびディ・エム・シーいわきでは、障がいのある人が社会で働く権利を尊重し、障がい者の雇用に推進しています。2024年12月末時点の障がい者雇用率は、1.61%（カバー率42%）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 (%)

		2022年度	2023年度	2024年度
国内		0.93	0.93	1.61

※2023年度の雇用率については遡及修正しています

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

当社グループは、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

ディ・エム・シーでは、就業規則や労使協定に基づき、労働時間の適正管理と過重労働の防止に取り組んでいます。2022年7月から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し、従業員の月次労働時間を確実にモニタリングしています。基準を超えそうな従業員には個別に注意喚起を行い、過重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 2024年度の従業員一人当たりの平均月間時間外労働時間は5.3時間で、2024年度目標である国内月平均8時間以下の目標を達成しました。有給取得率は89.3%となり、90%以上という目標は未達となりました。

海外 インドネシア工場では、従業員の健康を配慮し、1日の時間外労働を3時間以内に定め、毎日部門ごとにデータ管理をしています。業務終了時には、各部門長が確認を行い、上限を超えないよう徹底しています。

有給休暇取得率については、2024年度は86.3%となり、90%以上という目標は未達となりました。

総労働時間 (時間)

	2022年度	2023年度	2024年度
国内	—	522,325	442,698
海外	—	1,275,080	880,224

平均月間時間外労働(1名当たり) (時間)

		2022年度	2023年度	2024年度
国内	全体	8.16	6.16	5.34
	男性	11.2	9.60	8.52
	女性	6.0	3.20	2.66
海外	全体	13.4	5.9	0.30
	男性	8.8	4.9	0.50
	女性	20.2	7.5	0.10

※2023年度の数値を遡及修正しました

有給休暇取得率 (%)

		2022年度	2023年度	2024年度
国内	全体	85.0	103.1	89.3
	男性	70.1	85.5	87.1
	女性	98.6	122.8	91.8
海外	全体	87.6	88.9	86.3
	男性	83.3	85.3	82.1
	女性	91.8	92.5	92.3

在宅勤務の導入

在宅勤務は多様な働き方につながると考え、勤務状況に応じた部分的な適用として導入しています。今後は在宅勤務の

労働慣行

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）」制度などの運用を開始しました。

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。2024年度は、男性社員の取得はなく、女性社員3名が育児休業制度を、男性社員1名が介護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。2024年度も引き続き、従業員の能力向上と上司が部下を公平に評価するための研修を実施

し、従業員のモチベーションアップに取り組みました。

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

ディ・エム・シーは、「夢のある企業の永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制度やツールを整え、事業活動を支える人材を育成しています。

年間教育訓練計画としてのスキルマップ

従業員一人ひとりに対し、年間の教育訓練としてスキルマップを作成しています。個人ごとのスキルアップのゴールを設定し、四半期ごとに目標と実績を確認し、チャレンジシート（個人別評価用シート：業績、コンピテンシー、スキルの3つの項目）を使って、目標に対する成果と反省を行い、四半期ごとに部門長面談により状況を把握しています。

従業員ごとのスキルは、部門の一般項目と専門項目にて、

目標を立て、スキルマップの一部にチャレンジシートのスキル目標が含まれます。

チャレンジシートに基づいた人事評価

チャレンジシートに基づいた人事評価部分は、本人の自己評価と部門長の評価が四半期ごとに記録されます。

最終の人事評価については従業員（正社員のみ）の目標達成度は、年1回以上の部門・人事面談で、部門長および人事担当が確認し、年度評価を実施しています。

インドネシア工場でも、バランススコアカードを活用した人事評価制度により、個人の評価や人材教育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、法律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。

グループ階層別研修

当社グループでは、「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には実施しています。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。2024年度は、ディ・エム・シー単体と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。

労働慣行

1人当たりの平均研修時間

(時間)

	2022年度	2023年度	2024年度
国内	6.6	6.0	5.1
海外	2.0	6.1	6.2
グループ	3.1	6.0	5.7

※2023年度の数値を遡及修正しました

主な研修の内訳

研修のカテゴリ	研修名	対象範囲	研修内容
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
	メンタ研修	入社2～5年目の社員	育成の基礎研修(役割や面談スキルの勉強会をワークショップ形式で開催)
	チームプレー研修	一般社員	職場の円滑なコミュニケーションや人間関係構築の切り口から研修を実施することでハラスメント未然防止の効果を狙っての実施。それとともに従業員相談窓口の周知を行う (昨年からの継続実施)時流にあわせたハラスメントの知識アップデートを行うための研修を実施するとともに従業員相談窓口の周知を行う
	ハラスメント研修	係長職から部長職	
マネジメント研修	タイムマネジメント	Section Head, Unit Head, Dept Head	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	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	海外 Section Head, Unit Head	効果的なコミュニケーションを理解する
	カウンセリングスキル	Section Head, Unit Head, Dept Head	面談手法の研修
	管理者向け人事管理	Section Head, Unit Head, Dept Head	部門の人事管理のスキルを向上させる

グローバル人材の育成

海外でも事業を展開するディ・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、本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、2024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(2024年度は6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

労働安全衛生

基本的な考え方

当社グループは、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まいります。

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、健康保持増進といった措置を推進しています。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

労働慣行

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、工場勤務する全従業員に対する安全面、衛生面の確保に努めています。また、業務担当者は安全技術レポートを作成し、3カ月に1回の頻度で上層部へ報告しています。

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するなど、適切な対応を行っています。2025年4月の改正にも対応済みで、対象は各事業の標準化会議の参加や安全衛生委員会の参加メンバーとして、そこから課内に展開しています。

労働災害の防止への取り組み

当社グループは、安全衛生管理体制のもと、労働災害の未然防止を目指して以下の取り組みを行っています。

● 過去事例の共有

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」「キケン」な事例の共有や、職場での定期的なリスクアセスメントを行い、職場における潜在的な危険性または有害性を特定し除去・低減を図っています。

● 5S安全パトロール

5S安全パトロールの一環として、危険箇所・不安全箇所、過去に労働災害が生じたエリアの定期巡回を実施して「改善要求書」を発行し、期限内改善を目指しています。国内外の各工場では、社長や5Sメンバーや現場責任者による製造現場のパトロールを定期的実施しており、注意が必要な箇所を全て作業マニュアルに反映して、現場で作業する従業員の安全意識向上に努めています。

以上の取り組みの結果、2024年度の重大な労働災害発生件数は、0件(グループ)でした。

このほか日常的な労働災害防止の取り組みとともに緊急事故の対応として、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マニュアルを作成し、年1回の訓練を実施しています。

労働災害度率・強度率

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	カバー率
労働災害度率 ^{*1}	グループ	—	2.27	1.67	2.27	100%
労働災害強度率 ^{*2}		—	0.01	0.00	0.01	100%
労働災害件数		件	—	3	2	100%
損失日数		日	—	2	13	100%

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

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

従業員の健康維持

従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、生き生きと働き続けられる職場環境づくりに努めています。健康診断を年に1回、工場勤務の従業員に対しては年2回実施し、有所見者に対しては、産業医との面談や指導を行うほか、従業員からの相談体制も整備しています。2024年度の受診率はグループ全体で100%でした。

さらに、インドネシア工場では、工場建屋内の2階にクリニックを設置して、健康に関する相談があればクリニックを受診するよう、従業員の健康維持に努めています。さらに、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。

健康診断受診率

(%)

	2022年度	2023年度	2024年度
国内	100	100	100
海外	100	100	100

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。2024年度の国内におけるストレスチェック受検率は94%でした。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

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。

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。

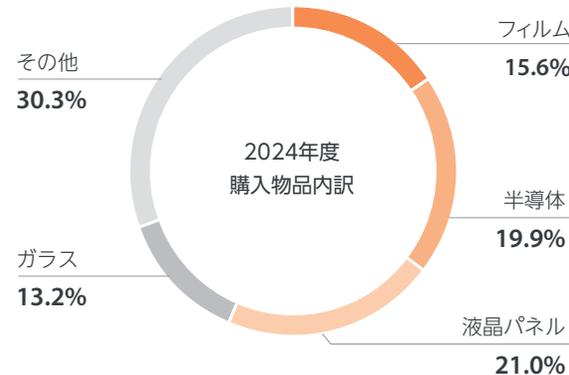
5. 環境保全

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。調達品目や調達元の地域を考慮したリスク分析を行うほか、サプライヤーの評価・選定基準は、適宜見直しを行い、その内容の社内周知を徹底することで、全社で常に適正な判断ができる体制を整えています。

調達物品の構成(購入額ベース)



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

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配布し、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。

2021年度には「CSR調達ガイドライン」を見直し、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。

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。2024年度末時点で調達額の上位41.6%のサプライヤー34社から同意確認書を取得しています。

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

持続可能なサプライチェーンマネジメント

CSR調達に関するアンケートの実施

ディ・エム・シーでは、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、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。

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

購買部門に向けた研修

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。2024年度は、購買部門に対するCSR調達の教育は、サステナビリティレポートの学習・部内学習会を通じて実施しています(受講率100%)。

また社内教育の一環として環境法令などの勉強会も実施しており、調達部門においては、グリーン調達や有害物質の取り扱いに関する法改正について学習する機会を設けています。

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・レポーティング・テンプレート (CMRT)」を使用し、2024年度は、タッチパネル製品の購入先107社に対する調査で、99.1% (106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

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、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環境問題を認識し、環境負荷低減に貢献できるように会社全体で働きかけ、営業・生産活動・通勤におけるエネルギー使用量の削減、省資源に向けた取り組みなど積極的に取り組んでいます。

環境方針

当社は、環境を意識した企業活動が重要な経営課題の一つであると認識しています。

環境への影響に配慮し、気候変動緩和への取り組み、資源の有効利用、生物多様性などの保護を含む環境保全、汚染防止、環境リスクの低減に努めます。また、ステークホルダーとのコミュニケーションを高め、社会の持続可能な発展に貢献します。

1. 気候変動リスクに対応するために、温室効果ガス排出の削減、エネルギーの効率的な利用に努めます。
2. 環境法規制、地域社会との協定およびお客様の要求事項を順守します。
3. 資源の有効利用を行うために、廃棄物の削減、省エネルギーおよびリサイクルを推進します。
4. 環境負荷低減に配慮した製品開発・設計を推進します。
5. 人・自然環境に悪影響を与える化学物質の抑制および有害物質の使用を削減します。
6. 環境マネジメントシステムを構築し、目標を設定、実行、評価し、事業プロセスを継続的に改善します。
7. 環境リスク・エネルギー効率を意識した活動の向上のために、社員に対する啓発活動を推進します。

※ 2025年7月22日承認、2026年度より適用予定

環境マネジメントシステム

当社グループでは、事業活動と環境保全を同じ意思決定のもとで進めることが効果的と考え、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。各部門は「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する毎月の品質・環境会議（デバイス事業）、標準化会議（ユニット事業）で、達成結果ならびに進捗状況を報告してPDCAを回しています。

🔍 P.16 品質・環境統合マネジメントシステム組織図

内部監査

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

監査の前後に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。

2024年度はデバイス事業で21件、ユニット事業で24件の指摘があり（ISO9001の指摘も含む件数）、監査対象部門のプロセスを再確認の上、実施することで効果・改善を高める動きをしています。

社内教育

当社グループは、環境経営活動の推進において、基盤となる人材育成が重要であるとの考えから、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実施しています。

教育カリキュラムの概要

カリキュラム名	範囲	実施内容	受講率
ISO認識教育	グループ	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	100%
CO ₂ 削減に関連する社内外の研修	グループの調達部門	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、CO ₂ 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	100%

環境保全

マテリアルバランス(2024年度)

当社グループでは、事業活動におけるエネルギーや資源などの投入量および排出したCO₂排出量や廃棄物量を集計し、活動量を把握した上で環境負荷低減に努めています。

INPUT		
資源	電力	5,550 千kWh
	(内、再エネ)	(2,076 千kWh)
	取水	28 千m ³
原材料	(主原料) 高性能樹脂、板ガラス、半導体など	
物流	ガソリン	31 kℓ



OUTPUT		
CO ₂ 排出量		2,290 t-CO ₂
廃棄物		138 t
有価物		3 t
排水		27 千m ³
製品	タッチパネル、液晶モジュール、ユニット製品	
物流・営業車によるCO ₂ 排出量		71 t-CO ₂

(対象：日本およびインドネシア)

気候変動への対応

基本方針

ディ・エム・シーでは、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、グループ全体で取り組みを進めています。2025年度のスコープ1・2削減目標を40.0%（2018年度基準）と設定していましたが、さらに取り組みを加速すべく、2030年度のスコープ1・2削減目標を50%と設定しました。また、現在、スコープ3を含めた目標を策定しています。

ディ・エム・シーのCO₂排出量(スコープ1・2)

当社グループは、企業がバリュー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。

2024年度の削減目標はスコープ1・2それぞれ基準年度比60%、35%削減に対し、実績はスコープ1が65%減、スコープ2が55%減となりました。スコープ1については不要な移動を制限したこと、スコープ2については空調の効率的な運用および受注減による減産が要因でした。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。

バリューチェーン全体のCO₂排出量(スコープ3)

2024年度の削減目標はスコープ3基準年度比15%削減に対し、実績は38%減となりました。要因は受注減少および在庫圧縮による調達額の減少と、それによる発送費用が減少したことによります。

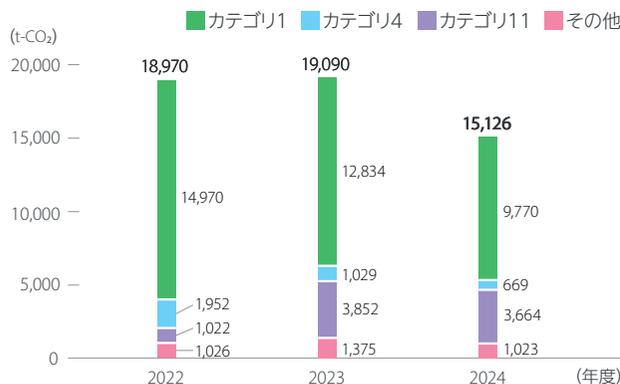
当社グループにおけるバリューチェーン全体の排出量および排出削減のポテンシャルを明確化し、CO₂排出量の削減活動につなげていくことで、気候変動対策に貢献していきます。

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

※ 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

環境保全

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

2024年度 スコープ・カテゴリ別CO₂排出量*(t-CO₂)

スコープ・カテゴリ	排出量
スコープ1	71
スコープ2	2,290
スコープ1+2	2,361
スコープ3	15,126
カテゴリ1 購入した製品・サービス	9,770
カテゴリ2 資本財	118
カテゴリ3 燃料およびエネルギー関連	396
カテゴリ4 輸送、配送(上流)	669
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	4
カテゴリ6 出張	109
カテゴリ7 雇用者の通勤	396
カテゴリ11 販売した製品の使用	3,664
合計(スコープ1+2+3)	17,487

* 対象範囲は生産拠点(カバー率100%)です

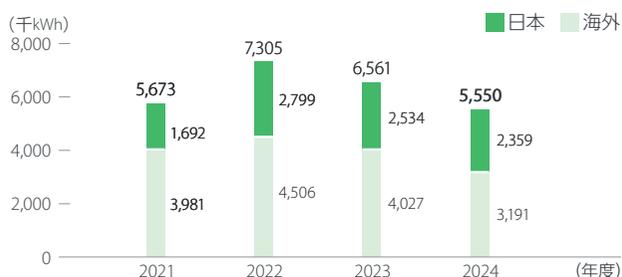
管理体制・運用状況

経営トップが主導のもと気候変動対応を推進し、適切に管理・監督できるよう、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、パソコンモニタなどで高効率機器への更新、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法の改善(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19.6%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

当社グループでは、節電を従業員に呼びかける節電キャンペーンを行っているほか、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ています。(再生可能エネルギー由来の電力の割合：37.4%)。

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

廃棄物削減

基本的な考え方

当社グループは、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。これにより、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を専用のデータベースで一元管理し、廃棄物排出の状況を確実に把握できるようにしています。生産工程でのロス率低減は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で製造不良の改善に注力しています。

具体的には、これまで採用していたエッチング加工は微細な加工が難しく、近年、増えている多種多様で複雑な回路パターンを伴う製品では不良が発生しやすくなるという課題があります。その対応として微細な加工に適したレーザー加工の導入を進めています。

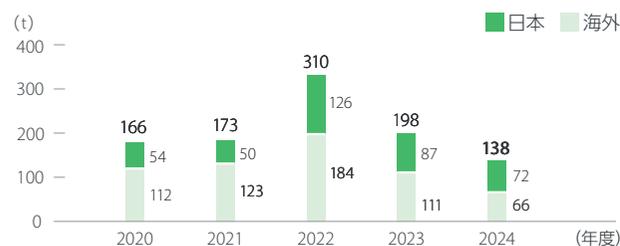
あわせて標準品を増やすことで作業手順の標準化で作業ミスを減らし、不良率の低減に取り組んでいます。

2024年度の国内外工場におけるタッチパネル部品のロス率は前年比で1.3ポイント改善することができました。これにより、廃棄物量は前年度比31%削減となる138トンとなりました。

環境保全

また、生産工程から発生した廃材貴金属を有価物として回収・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、社内業務に必要な書類を電子化して共有することで稟議決裁・発注書・勤務管理の電子処理を行い、無駄なコピーを削減して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、紙で行う社内業務は必要最低限にしています。引き続き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、業務プロセス改善の過程で、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、国内外とも水管理を含む品質・環境統合マネジメントシステムを構築し、PDCAを回して環境経営のレベルアップに取り組んでいます。インドネシア工場では、貴重な水資源を有効利用するため、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。

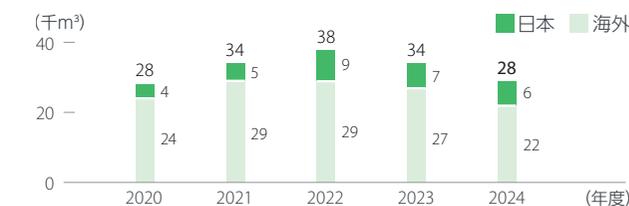
国内およびインドネシア工場からの排水については、適正に処理可能な設備を所有する業者にて回収を行い、環境負荷を低減しています。また、法令に基づく適切な排水処理を行い、定期的なBOD検査などを実施し、問題がないことを検査結果証明書とともに公的機関に提出しています。

生産工程における排水量削減への取り組み

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。

取水量



化学物質排出量の削減

管理体制・運用状況

当社グループ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、製品ごとに反映してきます。これにより溶剤のうち劇薬などの使用量を削減できます。2024年度は約12%削減できました。

[P.18 製品の安心と安全 > 製品の安全確保 > 化学物質の適性管理 >](#)

環境保全

独立第三者の保証報告書



独立第三者の保証報告書

2025年7月24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、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 2024 年度 CO₂ 排出量 (Scope1) 0.07 千 t-CO₂、(Scope2) 2.29 千 t-CO₂、(Scope3) 15.1 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

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。

日本での活動

能登半島地震被災者支援

白河工場では社内廃棄物のうち再資源化可能な有価物を、選別・売却して会社の利益としています。2024年1月能登半島地震発生を受け、従業員からの募金をあわせて義援金として日本赤十字社を通じて寄付しました。

海と日本プロジェクト 春の海ごみゼロウィーク 県内一斉清掃活動2024への参加

海洋ごみの問題は2050年には魚の量よりもごみが多くなるといわれる深刻な課題です。当社では、環境省および日本財団が主催する「春の海ごみゼロウィーク」に賛同し、地域清掃活動に参加しました。

活動日：2024年6月1日(土)

場所：いわき市勿来(なこそ) 海岸

参加者：白河工場・いわき工場から計13名(技能実習生6名を含む)



 海ごみゼロウィーク
<https://uminohi.jp/umigomi/zeroweek/>

毎年、継続して行っている活動

- ・地域清掃活動／東京支店、大阪支店、いわき工場、白河工場、和泉工場では地域清掃活動を継続しており、2024年度は32回延べ146名が参加しました。
- ・ペットボトル回収／2022年度から開始。全国各地の団体を通じて「世界の子どもにワクチンを日本委員会」へ収益金を寄付しています。
- ・国際交流／白河工場では外国人の地域参加を促す「やさしい日本語」協働パートナーに参画しています。住民と外国人がやさしい日本語をいっしょに学ぶイベントで、地域参加促進に貢献しています。

インドネシアでの活動

地域の習慣や伝統行事にあわせた支援活動

インドネシア工場では地域とのつながりを大切にして、毎年、イスラムの伝統行事にあわせた支援活動を継続しており、特にラマダンにあわせた活動に積極的に取り組んでいます。

- ・周辺の孤児院に対して、150人分の食料パッケージを配布
- ・全従業員とともに「イフタル・ジャマイ(断食明けの食事会)」を開催
- ・工場前を通る一般市民に「タクジル(断食明けの軽食)」を配布
- ・犠牲祭(イード・アル＝アドハー／クルバン)は毎年6月に開催されるイスラムの祝祭で、会社から従業員にヤギを提供。感謝と分かち合いの精神で、地域社会に貢献しています。



インドネシアの多くの孤児院は寄付で成り立っています。イスラム教の教えでは富めるものが貧しい者に与えることが「喜捨」の教えとされており、毎年、孤児院に食料などの寄付を行っています。



断食が終わった後の夕食をともにする食事会(イフタルジャマイ)が毎年の恒例行事になっています。



ラマダン(断食月)には、1日の断食明けにはタクジルと呼ばれる軽食を取ります。町ではタクジルを売る露天が並びます。

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しくみの構築に努めます。

コーポレート・ガバナンス

当社グループは、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(2025年3月末時点)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(2025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

当社グループは、海外輸出比率が約24%であり、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、2024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

当社グループは、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、常識的な範囲内で例外的に行う場合、適切な承認手続による

- ③ 当社グループは、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きます。

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。2024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、社内および社外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

ガバナンス

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

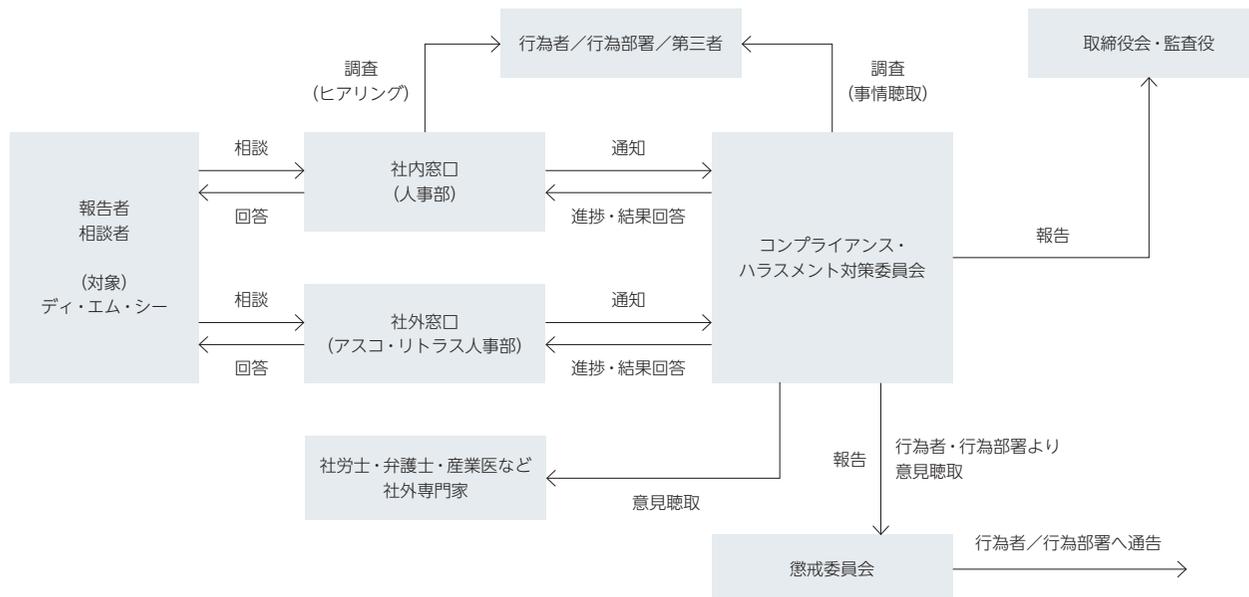
コンプライアンス研修の実施

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。2024年度は、管理監督者に対する人権研修を15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。

P.20 人権の尊重 > 人権研修

(株)ディ・エム・シーの通報制度



情報セキュリティ

情報セキュリティ方針

当社は、情報セキュリティを意識した企業活動が重要な経営課題の一つであると認識しています。情報セキュリティへの影響に十分配慮しつつ、最新のサイバー脅威や技術動向の把握を継続的に行います。そのうえで、サイバー攻撃への対策、機密情報の保護、システムの信頼性向上、および人的過失や内部不正のリスク低減に努めます。

1. お客様の情報を含めた全ての情報の機密性、完全性と可用性を維持する為の管理組織を設置し、気候変動による自然災害等のリスクも考慮した必要なプロセスを構築します。
2. 取り扱うすべての情報資産に対し、重要性とリスクに応じて、情報の取り扱いを適切に管理します。業務上知り得た機密情報の管理に配慮し、情報漏洩の防止に努めます。
3. 社員に対して教育・訓練を継続的に実施し、会社全体の知識と意識の向上を図ります。
4. 法令を遵守し、違反または情報セキュリティ事故の発生や事件につながりかねない事象を確認した場合は、適切に対処し再発防止に努めます。
5. セキュア開発をベースとした製品開発と顧客のリスクマネージメントに対応したサービスを提供します。
6. 情報セキュリティマネジメントシステムを構築し、目標を設定、実行、評価し、事業プロセスを継続的に改善します。

※ 2025年7月22日承認、2026年度より適用予定

ガバナンス

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。2024年度上半期までに3回実施し、下半期も、ITスキルチェックとしてWEB配信による学習(1回)と、認識度チェックを一定レベルに達するまで実施しました。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、2024年に発足したプロジェクトを通じて、担当部門のスキル向上、社内リスクの検証、社内規程などの文章化を推進しました。また、インドネシア工場においては、指紋認証システムを設置し、出退勤時に指紋認証によるID確認を行うことで不審者の侵入や外部への情報漏洩を防ぐなど、情報セキュリティの徹底に努めています。

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

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

毎年、各部門長が社内外における課題を明確にし、それらの課題に伴うリスクの特定および評価を行っています。各リスク評価に対する対策とその有効性評価は、リスクごとに設定した管理計画および目標に基づくモニタリングなどにより適正に管理しています。経営層は四半期に1回、それらの適正・妥当性・有効性を評価し、部門長と共有することで、実効性のあるリスクマネジメントを実現しています。

インドネシア工場では、潜在的なリスクの洗い出しを実施し、洗い出したリスクの対応策を、全部門が参加する会議で、月1回の頻度で進捗報告を行い、リスク発生の未然防止に努めています。

BCP(事業継続計画)の取り組み

当社グループは緊急事態に備えてBCPを策定・運用し、「人命の安全確保」と「経営維持」に努めています。大規模災害の発生時においても、供給責任を果たして顧客からの信頼を守ることが、「地域経済の活力」と「従業員の雇用」を守ることにつながると認識し、電子部品の製造企業として、サプライチェーンを寸断することなく、事業継続することを基本方針としています。緊急事態が発生した際は、代表取締役社長を責任者として、外部対応・復旧対応・財務管理・後方支援など各機能に対するサブリーダーを任命し、トップダウン

による指揮命令系統を確立するとともに情報収集・管理を確実に遂行できる組織体制を構築しています。

2023年度から行っているBCPの取り組み

生産拠点増加に伴う対策	<ul style="list-style-type: none"> 生産拠点の増加(国内3カ所、海外1カ所)に伴う対策。生産設備データの管理方法の見直しと再構築、BCPに必要な情報の追加 緊急時の対応がスムーズにできる従業員連絡網の効率的な運用
インドネシア工場の自然災害対策	<ul style="list-style-type: none"> 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の実施 年2回の防火防水の避難訓練の実施

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 [2024年1月1日から2024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	32
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	4,6-8,26-27
2-7	従業員	1,21
2-8	従業員以外の労働者	—
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	34
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	—
2-16	重大な懸念事項の伝達	11,34
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	11,34
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	11,34
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	19
2-24	方針声明の実践	11-12,16-36
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	19-20,34-35
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	19-20,34-35
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	13-15
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	8,13-15

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	33
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
GRI 204: 調達慣行2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI 205: 腐敗防止2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	34-35
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	29-30
302-2	組織外のエネルギー消費量	30
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	31
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	31

GRI	開示事項	掲載ページ
303-3	取水	29,31
303-4	排水	29,31
303-5	水消費	—
GRI 304 : 生物多様性2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3	生息地の保護・復元	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息する iUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
GRI 305 : 大気への排出2016		
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	29,30
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	29,30
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	29,30
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	14,29,30
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOX)、およびその他の重大な大気排出物	—
GRI 306 : 廃棄物2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	30,31
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	30,31
306-3	発生した廃棄物	30,31
306-4	処分されなかった廃棄物	—
306-5	処分された廃棄物	—
GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—

GRI 400 : 社会

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

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

GRI	開示事項	掲載ページ
GRI 409 : 強制労働2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—
GRI 410 : 保安慣行2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI 411 : 先住民族の権利2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
GRI 413 : 地域コミュニティ2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—
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	16-17
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 <ul style="list-style-type: none"> 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
		34-35	ガバナンス <ul style="list-style-type: none"> 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	19-20	人権の尊重
		21-25	労働慣行
		26-27	持続可能なサプライチェーンマネジメント
労働慣行	1. 雇用及び雇用関係 2. 労働条件及び社会的保護 3. 社会対話 4. 労働における安全衛生 5. 職場における人材育成及び訓練	19-20	人権の尊重
		21-25	労働慣行
環境	1. 汚染の予防 2. 持続可能な資源の利用 3. 気候変動の緩和及び気候変動への適応 4. 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	2-3	トップメッセージ
		28-32	環境保全

中核主題	課題	該当ページ	ページタイトル
公正な事業慣行	1. 汚職防止 2. 責任ある政治的関与 3. 公正な競争 4. バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5. 財産権の尊重	26-27	持続可能なサプライチェーンマネジメント
		34-36	ガバナンス
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	16-18	製品の安心と安全
		26-27	持続可能なサプライチェーンマネジメント
		34-35	ガバナンス <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	1. コミュニティへの参画 2. 教育及び文化 3. 雇用創出及び技能開発 4. 技術の開発及び技術へのアクセス 5. 富及び所得の創出 6. 健康 7. 社会的投資	11-12	経営とサステナビリティ <ul style="list-style-type: none"> ディ・エム・シーのサステナビリティ ステークホルダーとの関わり
		21-25	労働慣行
		33	地域社会への貢献