

TOPPAN

CSRレポート 2012
トッパンの社会的責任活動報告



●編集方針

トップパンのCSR(企業の社会的責任)に興味や関係のある方を中心に、より多くの方々の社会活動、環境活動に関する対話の起点となる情報開示をめざしています。そのため、本CSRレポートは社会的責任に関する国際規格「ISO26000」の定めた「7つの中核主題」に沿って編集をしています。

●対象期間

2011年度(2011年4月～2012年3月)を中心に、一部同期間の前後を含む。

●報告対象範囲

原則として、凸版印刷(株)および会計上の連結対象組織の社会活動と環境活動について報告していますが、人事関連データは原則として凸版印刷(株)単体です。環境報告の対象範囲はP36に記載しています。

●掲載情報の選定

本CSRレポートに掲載する情報は、社会にとっての重要性和トップパンにとっての重要性的の両方を勘案し、決定しています。

社会にとって重要と思われる情報は、社内外との対話によって得られた意見、CSRレポートに寄せられた社内外からのアンケート回答、「環境報告ガイドライン2007年版」(環境省)や「GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン2006」(GRI)などのガイドライン項目、外部からのアンケート項目、マスコミ・報道機関が発信するCSR関連の情報を考慮し、社内での協議を経て、選定しています。

●準拠したガイドライン

GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン2006に準拠し、その水準はガイドラインの定義する「B+」に該当します。

●信頼性への配慮

KPMGあずさサステナビリティ(株)による第三者保証を受けています。当レポートに記載されたサステナビリティ情報の信頼性に関して、サステナビリティ情報審査協会(www.j-sus.org/)の定める「サステナビリティ報告審査・登録マーク付与基準」を満たしているとして、このマークの付与が認められています。



●視認性・可読性への配慮

社内ガイドラインに沿って視認性や可読性に配慮するとともに、色覚の個人差を問わずできるだけ多くの方に見やすいよう、特定非営利活動法人カラーユニバーサルデザイン機構に検証を委託し、認証を受けています。

●CSRレポート2012詳細データ編について

CSR活動に関する詳細データについてはWebにPDFで掲載しています。

関連情報掲載URL

- ・CSR関連情報 <http://www.toppan.co.jp/csr/>
「CSRレポート2012詳細データ編」、サイト別環境パフォーマンスデータ、最新のISO14001認証取得情報、GRIガイドラインとの対照表、CSR調達ガイドラインなどを掲載しています。CSRレポート発行後に誤記や誤植が確認された場合は、その正誤情報をこのサイトでご案内します。
- ・IR関連情報 <http://www.toppan.co.jp/ir/>
なお、コーポレート・ガバナンスに関するより詳しい情報は「コーポレート・ガバナンス報告書」<http://www.tse.or.jp/listing/corpgov/>「有価証券報告書」<http://info.edinet-fsa.go.jp/>からご覧いただけます。

発行年月

前回：2011年9月
今回：2012年7月(英語版は2012年10月発行予定)
次回：2013年7月(予定)

発行責任部署および連絡先

凸版印刷株式会社 法務本部 CSR推進室
TEL 03-3835-5535 FAX 03-3835-1447 E-mail : csr@toppan.co.jp

国連が提唱する国連グローバル・コンパクト(GC)は人権、労働基準、環境、腐敗防止の4分野における10原則で構成されています。トップパンはこの10原則を支持し、社会的責任を果たすべく、実践しています。

人権 企業は、

原則1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働基準 企業は、

原則3：組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
原則5：児童労働の実効的な廃止を支持し、
原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

環境 企業は、

原則7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
原則8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
原則9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止 企業は、

原則10：強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。



CONTENTS

トップメッセージ	2
グループ事業概要	4
特集1 移動図書館「ブックワゴン」による コミュニティづくりの支援	6
特集2 労使で働きがい向上をめざす 労使「働きがい」推進委員会	10
2011年度の実績と今後の施策	12
トッパンの社会的責任活動	14
ISO26000「7つの中核主題」とトッパンの取り組み	16
組織統治	17
人権	20
労働慣行	22
公正な事業慣行	26
消費者課題	30
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	34
環境	
トッパンの環境活動	36
環境目標と実績	37
トッパンの環境負荷	38
環境マネジメント活動	40
エコガード活動 (地球温暖化防止、循環型社会形成、汚染予防、 化学物質の管理、生物多様性保全)	42
エコクリエイティブ活動	47
環境コミュニケーション活動	48
第三者保証	49
独立保証報告書	50
グループ事業系統図	51

「ふれあい豊かなくらし」に貢献するために

東日本大震災からまもなく1年5カ月が経とうとしていますが、復興への道のりはまだ緒についたばかりであり、被災された方々には改めて心よりお見舞い申し上げますとともに被災地の一日も早い復興をお祈り申し上げます。

2011年度のわが国経済は、東日本大震災と原発事故に起因するサプライチェーンの寸断と電力不足への対応に追われ、一方ではタイの洪水の被害やギリシャの財政危機に端を発するEU経済の混乱による円高に直面するなど、めまぐるしい変化に翻弄されました。

トッパングループにおきましても、被災した3つの工場の早期復旧を急ぐとともに、節電への対応とグループをあげて被災地への復興支援を行ってまいりました。また、今回の大震災の教訓を活かし、実効性の高い事業継続計画 (BCP) の再構築に向けて全国の事業所での

取り組みを始めるなど、震災の影響を大きく受けた一年でありました。

社会から信頼され尊敬される 強い企業グループをめざして

今後日本の経済環境はもとより、世界の経済環境はさらに激しく変化していくものと考えられます。このような時期においても、企業は、社会とともに持続的に発展していかなければなりません。私は、今まさに、社会的課題の解決に向けて、トッパンが創業以来培ってきた「印刷テクノロジー」を駆使し、社会とともに持続的に発展していくための新たな成長エンジンを作り上げることが喫緊の課題であると認識しています。そのために、次の3つの経営課題を掲げ、これを実行していきます。

1つ目は、刻々と変化するマーケットに機敏に対応して利益を生み出せる筋肉質な組織に変化するための「グループを含めた構造改革の遂行」です。2つ目は、成長が見込める事業に経営資源を積極的に投下する「新事業・新市場の創出」であります。そして3つ目は、アジアを中心とした新興国の成長市場において生産拠点の再整備と販売体制の強化を進め、事業アライアンスやM&Aを活用して迅速な事業展開を図る「グローバルな事業展開の加速」です。

トッパンでは、「TOPPAN VISION21」をすべての企業活動の基盤としています。「TOPPAN VISION21」は守っていくべき価値観と規範を示した「企業理念・経営信条・行動指針」からなる「企業像」と、これに基づいた「事業領域」から成り立っています。

私は、この「TOPPAN VISION21」の実現に向けて3つの経営課題とともに、企業の社会的責任をきちんと果たしていくことが大変重要であると考えます。経済的な側面での追求と同時に、社会的・環境的にもバランスがとれた企業活動を行うことで、広く社会から信頼され尊敬される強い企業グループの確立をめざしていきます。



CSRマネジメントの新たなステージへ

トッパンは、2006年9月に「国連グローバル・コンパクト」に参加し、人権・労働基準・環境・腐敗防止にかかわる10項目の原則を支持することを表明しました。

私は、トッパンの社会的責任を果たしていくうえで、この「国連グローバル・コンパクト」を大切な指針として今後とも継続的に支持し、社会的責任活動を推進していきます。

2010年11月にISO26000（組織の社会的責任の国際規格）が発行されました。このISO26000は、その策定段階においては、多くの途上国を含め100カ国を超える世界各国の政府、消費者団体、産業界、労働、NGO、識者などからなるマルチステークホルダーによって築き上げられたものです。いわば、解決しなくてはならない社会的課題が凝縮されたものであり、国連グローバル・コンパクトを実践するものであると考えられます。

トッパンは、2011年度からこのISO26000をCSRマネジメントに取り込み、トッパンのCSRのあり方を点検し、解決すべき社会的な課題と果たすべき社会的責任を明確にし、取り組みを進めています。

持続可能な社会の実現に向けて

東日本大震災以後、わが国のエネルギー需給は大きな転換点を迎えています。トッパンにおいても、まず需要面では、これまでよりさらに効率的にエネルギーを利用して事業活動を行う必要があります。一方供給面では、再生可能エネルギーへの期待が高まることで、太陽電池やリチウムイオン電池などに高機能部材を提供するトッパンのビジネスチャンスが拡大します。このように、エネルギーの需要と供給は今後ますます重要な経営課題になると認識しています。また事業活動に不可欠な原材料についても、持続可能な利用を図るために、森林環境に配慮した用紙調達やバイオマス系

プラスチック材料などの実用化を進めていくことが重要だと考えております。

東日本大震災は、人と人との繋がりや大切な「絆」をも引き裂き、何世代にもわたって築きあげられた暖かなコミュニティも破壊してしまいました。

2011年7月から仙台市内14カ所の仮設住宅を巡回し、図書の貸し出しを行った移動図書館「ブックワゴン」は、住民の方々が繋がり合う「コミュニケーションの場」を提供しました。被災された方の心に寄り添い、復興に向けての一助になればと考えた若い社員の発案で始まった活動は、2012年3月末日までにのべ約5千人の方々にご利用いただき、自治体などから高い評価を頂戴しました。また、2012年4月には、ビジネスを通じて中長期的に被災地を支援するための復興支援センターを東日本事業本部内に設置しました。今後とも関係するコミュニティに積極的に参画し、そのコミュニティが抱えるさまざまな課題の解決に協力してまいります。

ステークホルダーの皆さまとともに

トッパンでは、昨年度より、ISO26000の7つの中核主題に沿ってCSR活動の情報を開示しています。今後ともステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションの起点となるこのCSRレポートを通じて、さらなる情報開示を図ってまいりますので、是非忌憚のないご意見をお聞かせいただければ幸いです。

私たちトッパンは、ふれあい豊かなくらしを送ることのできる持続的な社会の実現に向けた取り組みを継続してまいります。今後とも皆さまからの一層のご指導、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

2012年7月

凸版印刷株式会社
代表取締役社長

金子真吾

グループ事業概要

会社概要

社名
凸版印刷株式会社
TOPPAN PRINTING CO., LTD.

本社所在地
〒101-0024
東京都千代田区神田和泉町1番地
電話 03-3835-5111 (代表)

創業
1900年(明治33年)1月17日

代表取締役社長
金子眞吾

従業員数(単体)
8,508名(2012年3月末現在)

従業員数(連結)
47,872名(2012年3月末現在)

資本金(単体)
1,049億円

グループ概要

トッパングループは、凸版印刷株式会社(当社)および関係会社194社(子会社165社、関連会社29社)で構成されており、情報・ネットワーク系、生活環境系およびエレクトロニクス系の3事業領域を中心に幅広い事業活動を展開しています。

トッパンおよび関係会社の当該事業にかかわる位置づけと事業の種類別セグメントとの関連はP51のとおりです。

事業領域

情報・ネットワーク系



証券・カード部門



商業印刷部門



出版印刷部門

円滑なコミュニケーションを求めるお客さまに対し、「情報の価値を高める」「情報を効果的に届ける」ソリューションを提供する事業領域

生活環境系



パッケージ部門



高機能・エネルギー関連部門



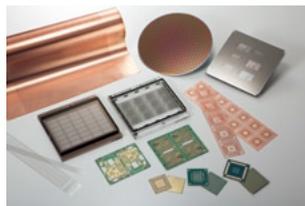
建築材部門

医・食・住を中心としたさまざまな生活シーンに対して、心豊かなくらしづくりに最適な製品とサービスをグローバルに提供する事業領域

エレクトロニクス系



ディスプレイ関連部門



半導体関連部門

先端技術を結集し、デファクトスタンダードとなるようなエレクトロニクス部品を提供する事業領域

パーソナルサービス系



「Shufoo!」

人とモノをつなげる革新的な情報サービス・情報デバイスを、独自ブランドで生活者へ直接提供する事業領域

次世代商品系



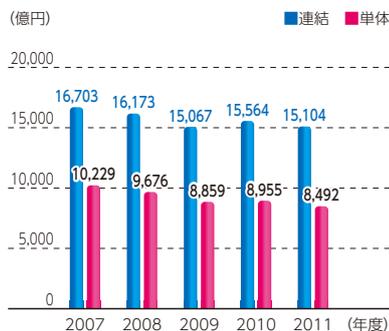
ボールSAWセンサー



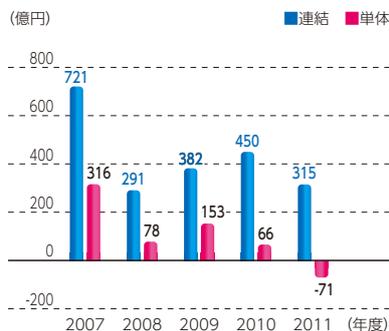
燃料電池用部材

将来の成長が見込める事業分野を開拓し、次世代へつながる高機能産業材を提供する事業領域

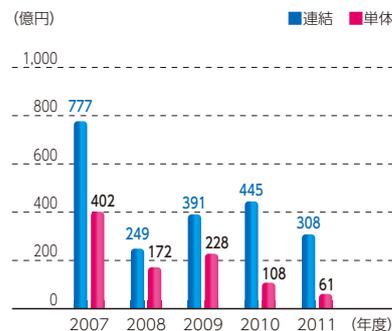
売上高



営業利益



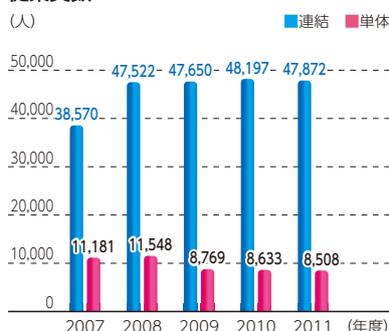
経常利益



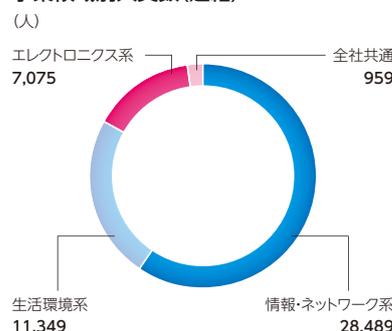
当期純利益



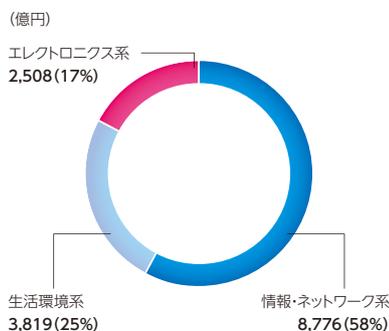
従業員数



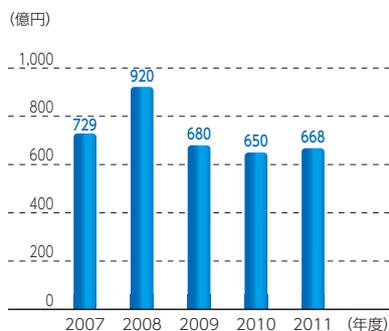
事業領域別人員数(連結)



事業領域別売上高



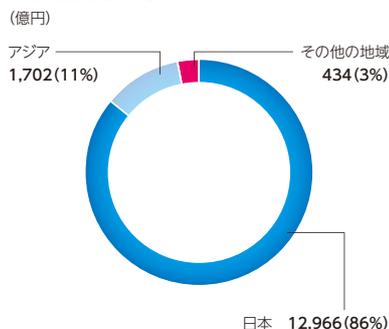
設備投資



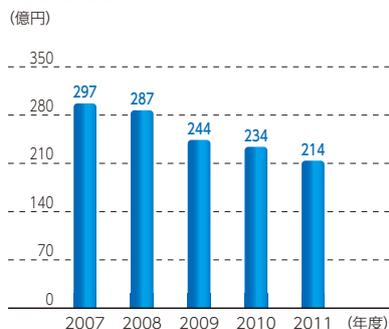
総資産・総資産利益率(ROA)



所在地別売上高



研究開発費



純資産・自己資本利益率(ROE)



(注) 1. 売上高には、消費税等は含まれていません。

2. 従業員数は、「就業人員数」で表示しています。その他、2011年度の臨時従業員(年間の平均。パートタイマーを含み、派遣社員を除く)の数は連結で9,160名です。



特集1

移動図書館「ブックワゴン」による コミュニティづくりの支援

トッパンは、情報やコミュニケーションの領域を本業とする企業として、
2011年7月から2012年3月まで東日本大震災の被災地で
移動図書館「ブックワゴン」を運行しました。

この活動がめざしたものは、仮設住宅の方へ本や雑誌などを毎週貸し出すとともに、
必要になると予測されていた心のケアや、
仮設住宅における新たなコミュニティづくりに貢献することでした。
本特集では、その一連の活動についてご報告します。



巡回した仮設住宅地域



ブックワゴン1号車

- 火曜日
 ① 卸町5丁目公園
 ② 高砂1丁目公園
- 水曜日
 ③ 岡田西町公園
 ④ 扇町1丁目公園
- 金曜日
 ⑤ 背後地6号公園
 ⑥ 七郷中央公園
- 土曜日
 ⑦ 荒井小学校用地



ブックワゴン2号車

- 火曜日
 ⑧ 扇町4丁目公園
 ⑨ 鶴巻1丁目公園
- 水曜日
 ⑩ 福田町南1丁目公園
 ⑪ 港南西公園
- 金曜日
 ⑫ JR南小泉アパート
 ⑬ 若林日辺グラウンド
- 土曜日
 ⑭ あすと長町

トッパンが現地に貢献できることは何か

2011年3月11日の震災発生直後から、行政・NPO・企業などによる被災地支援が表明・開始されました。トッパンでも、どの様な支援ができるか、どのような支援なら現地のお役に立つことができるのか、さまざまな意見が出され、その検討を行いました。

重視したのは、被災地を中長期的に見て発生しうるニーズに対応することと、トッパンが最も貢献できる領域で活動すること。このような観点で検討をしている最中、若手の社員から「移動図書館を運行するのはどうだろうか」という案が出されました。

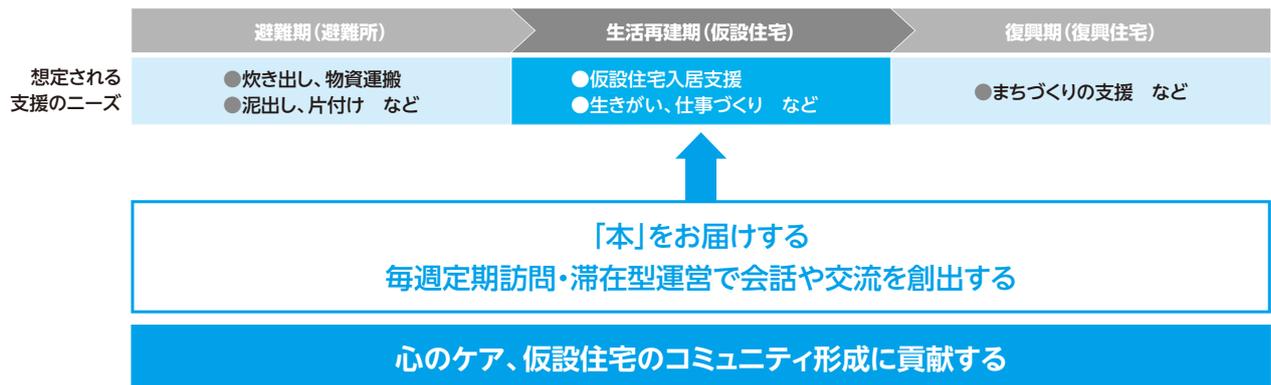
緊急避難をされている方々は仮設住宅に移った後、つらく複雑な気持ちのまま生活再建へと向かうことになります。新たな近所付き合いの関係をづくり、皆が声をかけ合い、支え合うことも重要です。「心のケア」が必要なこの時期、気持ちを落ち着けるために「本」が役に立つの

ではないか、人が集まるスペースを設ければ会話や交流が生まれて「コミュニティづくり」にも貢献できるのではないか、という予測に基づいた発案でした。印刷業として本と密接に関わる中で多くの出版社とも関係性があり、また、公共課題としての「コミュニティづくり」に事業で関わってきたトッパンならではの活動であることから、実施計画の策定が始まりました。

活動の実績

活動期間	2011年7月11日(月)～2012年3月31日(土)
移動図書館	2台
巡回場所	仙台市内14カ所の仮設住宅
トッパングループ 現地活動スタッフ	123名
立ち寄り人数	9,650名
貸し出し人数	5,123名
貸し出し冊数	17,105冊

ブックワゴン活動がめざしたもの





ブックワゴンの拠点となった仙台市泉区にある事業所で、運行初日に開催した出発式。皆の復興支援への想いを一つに。



季節、利用者の方の興味などからテーマを決め、選書をした企画棚。選んだテーマは、「旅」「日本」「見つめる」「つながる」など。

全員参加で、現地に根ざした活動を

運営体制を構築するにあたっては、二つのポイントがありました。

一つは、希望する社員全員が参加できる活動にすること。社内からは「何か現地に貢献したい」という声も上がっていたことから、全員が参加できる活動として参加を呼びかけ、より多くの社員に被災地への協力・関心を持続してもらうことを考えました。参加方法は移動図書館へお奨めの本を寄贈するか、現地活動スタッフとして現地で活動すること。本の寄贈は、運行が始まる7月（震災から4カ月が経過し避難されていた方々が仮設住宅へ入居される時期）以降の現地を想像し、その時に役立つと思われる本の提供を呼びかけました。またスタッフは、期間1週間の交代制とすることで、より多くの社員が参加できる仕組みにしました。

二つ目は、現地に根ざした活動にすることです。被災地以外の社員は、報道の内容は把握しているものの、十分に現地が理解できているとは言えません。また、いつか終了するこの活動の記録や得られた人間関係などを、地元に残す必要があります。

そこで、仙台市内の児童館運営を中心に子育て支援や地域支援を行う特定非営利活動法人みやぎ・せんだい子どもの丘と、学生のインターンシップ事業などに取り組む(株)デュナミスに、この活動に参画いただきました。両者は、自らのネットワークを活用した避難所支援や復興支援にも取り組んでおり、被災地の心情、現地で活動する人間が持つべき心構え、仮設住宅の皆さんとのコミュニケーションのあり方など、日々多くのことを指導いただきました。

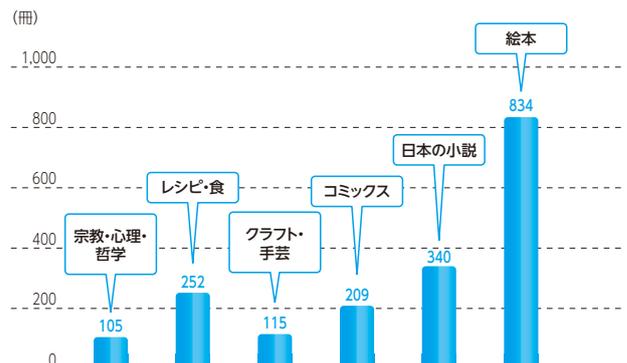
「本」を通じて学んだ現地の様子

本は、社員やグループ企業からの寄贈のほか、多くの出版社が協力する〈大震災〉出版対策本部や(株)集英社などからの寄贈、仙台市内の書店における本の売れ行きを参考にした新規購入により、約5千冊を蔵書。住民の皆さんの心情や本のニーズを把握するためのオリジナル分類にもとづいて書棚を構成し、心のケアや生活再建に資する本を並べた棚、季節やその時の話題にもとづいた企画棚などを用意しました。

7月11日の運行開始から、毎週1回の定期巡回を重ねることで、各仮設住宅ともに本を見に立ち寄ってくださる方が徐々に増えていきました。

夏休み期間は、子どもたちの来館が大幅に増えて絵本の貸し出し数が伸びましたが、同時に主婦の方々も立ち寄ってくださり、料理本やレシピの掲載された雑誌の貸し出し数が伸びました。「震災を機に両親と同居をはじめたので、両親と子どものご飯を作り分けなければ」「少しでも料理づくりを楽しみたくて」などのお話

ある月の図書貸し出しデータ(抜粋)





好きな本が見つかると、停車中のワゴンの周辺でクッションに腰を掛け、本に没頭する子どもたち。



書棚の前で本を選びながら世間話。顔見知り同士の方もいれば、ここで声を掛けて知り合いになる方も。

を伺い、皆さんが一生懸命日常を取り戻されようとしている一つの表れなのではないかと考えました。

夏の終わりに、手芸や編み物、旅行の本の人气が高まった時期があります。「編み物をまたやってみようかな」「本で見て、旅行に出た気分にな」というお話を聞き、「何かやってみようかな」と皆さんの中に芽生えた気持ちを、本を通じて感じました。

そのほか、小説を借りられる方、心理に関する本を借りられる方などの本についての会話で、現地の皆さんの心情の一部を伺い知ることができました。

コミュニティづくりへの貢献

移動図書館の隣には「サロンスペース」と呼ぶテントを設営しました。住民の皆さんがお茶を飲み、新聞・雑誌に目を通しながら懇談いただくためのスペースです。周囲では、みやぎ・せんだい子どもの丘のスタッフの協力を得て、折り紙や、紙芝居、鬼ごっこなど子どもとの遊びや、ご婦人を対象とした小物づくりなども行いました。

サロンスペースの中で、初めて出会った人たちが名前を聞きあう、話をしているうちに家が隣同士だとわかる、移動図書館で知り合って仲良くなった人を探しに来る、などこの場が交流のきっかけとなっている瞬間に立ち会えたことがあります。「進んで外出はしない」とおっしゃる方が毎週本を借りに来てくださったり、「近隣に仲の良い人がいない」とおっしゃる方がスタッフと立ち話をされていくこともありました。仮設住宅の多くは公園などに建設されていたことから、周辺の方の来館もあります。その多くは子どもやお母さん方

ですが、もし、仮設住宅と周囲での新たな交流がその後生まれていたら、とてもうれしいことです。

高齢のご婦人、お母さん、子どもの来館が多い反面、中高年男性の来館が比較的少ないことはスタッフの懸念事項でした。仕事を離れた男性の方々に立ち寄りいただくために、男性向けの雑誌や趣味の本を増強するなどの対策を継続的に行いました。

そのほか、多くの企業や大学に協力いただき、ワークブックを通じたコミュニケーション、コーヒーと読書を楽しむイベント、絵を描いて心をリフレッシュする「アートサロン」も開催。活動期間を通して、定期訪問と滞在型運営で、会話や交流の創出に努めました。

現地の皆さんから頂いたこと

トッパンは現地の皆さんからたくさんのお言葉を頂きました。到着を待っている子どもたちの姿、暑い夏に差し入れて頂いた冷たいトマトやきゅうり、感謝の言葉などには本当に励まされました。社員にとっては、本の魅力を再認識するとともに、自分自身を振り返る機会ともなり、毎日の終礼や日報では仮設住宅の皆さんへの感謝の言葉や今後も現地への応援をしていきたいという言葉が多く寄せられました。

この活動を通じて、多くの社員が事業を通じて社会に貢献できることや、その大切さを改めて実感しています。その気持ちや気づきを活かし、引き続き現地や社会全般への貢献を続けていきます。

※ブックワゴンには「アートサロン」に協力いただいた東北福祉大学と共同で、2012年6月に運行を再開。



特集2

労使で働きがい向上をめざす 労使「働きがい」推進委員会

働く人と企業の関係における、数年来の大きなテーマとして
ワーク・ライフ・バランスやメンタルヘルス、人財育成などが挙げられています。
トッパンでは、会社と労働組合が、丁寧に、忌憚のない意見交換をし、
互いが協力して社員にとっての「働きがい」を創出することをめざしています。

「働きがい」を重視

「企業は人なり」と言われるように、従業員がいきいきと前向きに仕事に取り組むことができなければ、企業の発展はありません。当然、一人ひとりの成長も限られ、活気ある職場づくりにも繋がりません。

このような問題意識からトッパンでは、「働きがい」向上をめざした取り組みを行っています。従来から、「働きやすい」職場環境の整備に力を入れ、制度の新設や見直しのほか、社内での啓発活動などを行ってきましたが、それだけでは会社や仕事そのものを感じる価値を高めるには十分ではありません。そこで「働きやすさ」に加え、従業員がトッパンで働くことの喜びや誇りを感じられる「働きがい」をいかに高めていくかを経営上の重要な課題として位置づけました。

「働きがい」を構成する要素は多岐にわたり、また個々の感じ方もさまざまです。従業員が実感できる本当の意味での「働きがい」の実現をめざし、さまざまな取り組みを推進しています。

「働きがい」推進委員会

「働きがい」推進委員会は、2008年の春討における労使協議を経て設置された、新しい労使の協議の場です。右肩上がりの経済成長が困難となっている中、従業員が「働きがい」を感じることで、仕事への喜びやモチベーションなどを高め、生産性向上に結びつけることが重要という、労使の共通認識に基づいています。

委員会の設置以来、職場における課題とその解決策を中心に、労使の話し合いを行っています。通常の労使協議と異なり、次の特徴を有しています。

- ・ 労使の立場を超えた、参加者各人の本音による討議
- ・ 忌憚のない活発な討議ができるよう参加者は少人数
- ・ 自由闊達な発言を促進すべく、個別の発言に関する議事録は残さない
- ・ 合意したことは、実施に向け、協議の場を移し、さらに内容を詰める

「働きがい」推進委員会は、トッパンそして日本のこれまでの労使協議の既成概念や枠を取り払った、労使による全く新しい話し合いのかたちです。

委員会での議論から

労使「働きがい」推進委員会では、さまざまなテーマを労使で話し合ってきましたが、労使の意見交換に端を発し、実際の取り組みに結びついたものも数多くあります。2010年夏には、グループの結束力を高めるとともに、従業員と家族の健康増進を図るべく、西武ドームで「トップスポーツフェスティバル」を開催しました。会社と組合の若手担当者が手づくりで運営を行い、4,400名の参加者が会社や職場の枠を超え楽しみました。また、会社、組合、健保組合、福祉会、行政等が実施しているさまざまな福利厚生制度を、ライフステージごとに整理し一冊にまとめた「福利厚生ガイドブック」は、制作費も含め労使でつくり上げたもので、全従業員に配布し好評を得ています。労使の最優先課題の安全衛生活動では、委員会でグループの安全衛生基本方針を策定し、挟まれ・巻き込まれ等が体感できる「安全道場」の開設や全国巡回も具現化しました。加えて、従業員向けリフレッシュプログラム「アートサロン」の開設をはじめメンタルヘルス対応体制の拡充も行い、ア

ートサロンには組合幹部も多数参加しています。その他にも、時短の推進やグループ各社の基本的労働条件の整備をはじめ、委員会で基本的な考え方や枠組み等を協議したのも多々あります。今後も、さまざまな課題を労使で幅広く話し合う場として活用していきます。



福利厚生ガイドブック



スポーツフェスティバル



アートサロン



安全道場

労使のコミュニケーションについて

労使は共通のパートナー 労使コミュニケーションの充実を

トッパンでは「労使は共通のパートナー」の考え方のもと、さまざまな課題に対して、会社と労働組合が協力して取り組んでいます。この基本的な精神は、会社と組合で締結した労働協約書の綱領でも謳っています。労使で課題をよりスピーディーに解決するためには、労使間の活発で多様な側面からのコミュニケーションが不可欠です。そうした考えから「働きがい」推進委員会を立ち上げ、多くの成果に繋がっています。今後も、「働きがい」推進委員会をはじめとする労使協議の場や労使共催レクリエーションなど、組合や社員の皆さんと直接顔を合わせてコミュニケーションを図ることができる機会を、積極的に実施していきます。



凸版印刷株式会社
常務取締役 人事労政本部長
大久保伸一

職場の活性化を図り、グループ各社の 健全な発展と社員の幸福を

凸版印刷労働組合は「組合は1つ」の方針のもと、現在、凸版印刷をはじめグループ12社で構成される組織となっており、2006年の創立60周年において、「One to One」のスローガンを掲げ、人と人の繋がり、コミュニケーションの重要性を再認識し、元気で明るい会社・職場をめざし活動を展開しています。労使「働きがい」推進委員会はさまざまな課題に対して、労使が真剣に前向きに忌憚のない話し合いができる重要なコミュニケーションの場となっています。労使の信頼関係のさらなる構築と職場でのコミュニケーションの活性化を図ることが、トッパングループ各社の健全な発展と社員の幸福に繋がっていくと考えています。



凸版印刷労働組合
中央執行委員長
釣本利幸

2011年度の実績と今後の施策

7つの中核主題	2011年度の取り組み項目／目標	2011年度の主な施策
組織統治	ISO26000に基づいたCSRマネジメント	・ISO26000の理解浸透と7つの中核主題に沿った取り組みの推進
	事業継続計画(BCP)の水平展開と事業継続マネジメント(BCM)体制の構築	・重要ドメイン事業のBCP策定とBCM推進および教育・訓練 ・本社およびグループ会社のBCPの教育・訓練の実施
人権	基本的人権尊重の意識啓発	・人間尊重を基軸としたビジネスパーソンの確立に向けた各種教育研修の実施
	開かれた採用環境、情報の提供	・グローバル採用の強化
	積極的な女性の登用	・ポジティブアクションによる女性活用の推進
	個々のキャリア形成の機会均等化と支援	・キャリア自己申告制度(チャレンジングジョブ)の継続的活用による異動希望の実現
	定年退職者のセカンドキャリア支援	・シニア社員制度運用による専門性・知識・経験の有効活用
	障がい者雇用の推進	・各地区のハローワークとの連携による採用活動の積極的展開
労働慣行	人事処遇制度の適切な運用	・キャリア形成に向けてチャレンジする仕組みの構築 ・モチベーション維持とメンタル面のフォロー施策検討・実施
	ワークライフバランスの推進(1) →総労働時間の短縮	・月間残業60時間を超えないための管理を新たに実施 ・マルチシフト勤務、1カ月単位・1年単位の変形労働時間制、半日代休制度および特別短縮勤務の活用
	ワークライフバランスの推進(2) →出産・育児と仕事が両立しやすい職場づくり	・労使「働きがい」推進委員会の継続開催 ・パパママ育児プラス等育児休業関連制度の周知徹底
	労使のパートナーシップによるより良い職場環境づくり	・定例の経営協議会、労使「働きがい」推進委員会の継続開催 ・統廃合後の製造子会社各社の労働条件整備に向けた労使協議の開催
	労働安全衛生活動の徹底	・「安全道場」での教育充実と「安全道場」の全国巡回キャラバン ・全国事業所での安全ミーティングの継続実施
	防火・防災活動の徹底	・BCPの初動対応として大規模災害対策を全社的に展開 ・震災発生時の初動対応確立 ・総合防災訓練等の実施、震災対策品の備蓄
	健康管理の推進と健康増進	・有所見者への特定保健指導、生活習慣改善プログラムの実施
	メンタルヘルス対策	・アートサロンの継続実施および全国展開のエリア拡大 ・社員向けカウンセリングのエリア拡大
	「価値ある行動」に基づいた、自律した「個」の育成	・階層別、部門別研修をはじめとした各種育成施策の拡充
	環境	P37を参照
公正な事業慣行	法令や「行動指針」への意識向上	・「行動指針推進リーダー」の機能強化 ・「行動指針」関連ツールのリニューアル
	取引上の規制法遵守	・独占禁止法遵守のための教育研修の展開 ・下請取引の適正化、協力会社との適正な関係構築
	購買業務のコンプライアンス向上	・主要取引先10社へのモニタリング実施による購買業務のコンプライアンスの向上
	サプライチェーンにおけるCSR推進	・現状調査低評価取引先に対する改善状況確認及び再評価(改善不十分な取引先への指導、サプライチェーン全体のレベルアップ)
消費者課題	品質事故の防止徹底による消費者安全の確保	・食品用包装製品事業、食品充填事業に関する品質保証ガイドラインによる事業所認定審査と定期監査の継続実施 ・医薬品・医薬部外品等薬事関連用包装製品の受注・生産に関する品質保証ガイドライン策定と試行運用 ・各事業本部グリーン調達基準による製品含有化学物質管理の継続
	製品における環境への配慮	・情報系および生活環境系事業所のカーボンフットプリント(CFP)担当者への教育 ・社用印刷物の国のCFP認証取得
	情報事故ゼロに向けた情報セキュリティ管理体制の構築	・受託業務におけるリスクレベルに応じた管理策の整備と周知 ・グループ型経営に即した方針・規程の改定 ・グループ会社における重点施策を中心としたPDCAの促進
コミュニティへの参画 及びコミュニティの発展	社会的課題の解決に向けた社会貢献活動プログラムの実施	・東日本大震災被災地に対する中期的な復興支援策の実施 ・「第5回トッパンチャリティーコンサート」の運営・実施

2011年度の実績	自己評価	2012年度の取り組み項目／目標・主な施策
<ul style="list-style-type: none"> ・全社基礎教育を通じたISO26000への理解促進 ・CSR推進部門会議の定期開催による取り組み状況の把握・推進 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・国内グループ会社への展開に向けた関連部門への説明会開催
<ul style="list-style-type: none"> ・3事業領域および情報システム部門のBCP策定、策定結果に基づいた教育・訓練等BCM推進 ・本社およびグループ会社でのBCP策定、導入用訓練実施 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・BCP策定の各事業部・主要グループ会社等への水平展開
<ul style="list-style-type: none"> ・階層別研修、CSR全社基礎教育、行動指針推進リーダー研修等教育を実施 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・人間尊重を基軸としたビジネスパーソンの確立に向けた各種教育研修の継続実施
<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル採用を強化し外国人5名を採用(2012年4月入社) 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人留学生採用を含むグローバル採用の強化
<ul style="list-style-type: none"> ・女性の積極的な登用・活用の推進により女性の管理・監督職比率は4.6%(2012年4月1日付) 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・ポジティブアクションによる女性活用の推進
<ul style="list-style-type: none"> ・2012年4月1日付で133名の事業本部間異動に活用 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・チャレンジングジョブ制度の継続的活用による希望者2割の異動の実現
<ul style="list-style-type: none"> ・65歳継続雇用を見据えたシニア社員の職域開発の検討 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・シニア社員制度運用による専門性、知識・経験の有効活用
<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者雇用率は1.91%(2012年6月1日現在) ・障がい者の職域開発に向けた職場ごとの受け入れ態勢整備 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・各地区のハローワークとの連携による採用活動の積極的展開
<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア選択制度の検討 ・「人材の見える化」による事業ポートフォリオ構築に向けた人材再配置推進 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・環境変化に対応できる企業体質の強化に向けた労働条件・人事制度の再構築、新たな制度や仕組みの導入や検討
<ul style="list-style-type: none"> ・月間平均残業時間は引き続き減少し、4年前と比べて約20%の削減 ・よりきめ細やかな就業管理を行うための新就業管理システム導入を決定 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・マルチシフト勤務をはじめとするさまざまな勤務制度の活用 ・新就業管理システム導入によるきめ細かい時間マネジメント推進
<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合と「働きがい」推進委員会を7月、12月の2回開催 ・育児休業関連制度に関し、該当する従業員と上司に周知し取得促進 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・労使「働きがい」推進委員会の継続開催 ・各種育児休業関連諸制度の従業員への周知継続
<ul style="list-style-type: none"> ・定例経営協議会、「働きがい」推進委員会を継続開催 ・統廃後の各社の労働条件整備の一環として、労使賃金委員会を開催、製造子会社の退職慰労金について協議し整備 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・各種協議会、三懇等労使で意見交換できる機会を積極的に設定 ・労働協約書の債務条項部分の整理および関連・製造子会社の労働協約締結 ・労使共催レクリエーションの行事の継続開催および活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・「安全道場」防火・防災教育コンテンツ充実、全国キャラバンはほぼ全従業員が参加 ・安全ミーティングを全国9カ所で実施 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・「安全道場」全国キャラバン巡回継続と製造子会社への展開 ・安全・モノづくりにライブラリー本格的開設
<ul style="list-style-type: none"> ・全国主要拠点に衛星携帯等の非常用通信手段導入設置、震災対策品の備蓄状況調査と補充 ・安否確認システム試験稼働を兼ねた大規模地震防災訓練実施 	B	<ul style="list-style-type: none"> ・東京および関西に全社対策本部機能を配備 ・拠点ごとの初動対応を確立、事業本部ごとの管理体制の整備(総合訓練、通信手段の確立、安否確認システム本格稼働、震災対策品備蓄)
<ul style="list-style-type: none"> ・有所見者への産業医・看護師による改善計画の立案・実施フォロー 	B	<ul style="list-style-type: none"> ・生活習慣病の未然予防による有所見者の減少
<ul style="list-style-type: none"> ・アートサロンを11事業所(前年比+4)で開催し143名(前年比+35名)が受講 ・社内カウンセラーによるカウンセリングは13事業所(前年比+7)に拡大 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・アートサロンおよび社員向けカウンセリング実施エリア拡大
<ul style="list-style-type: none"> ・既存プログラムの強化および環境、インフラの整備 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションとネットワーク力の強化および経営課題解決に向けた実践プログラムの導入
<ul style="list-style-type: none"> ・グループ全体でのリーダー研修実施(前期:542名、後期:508名) ・改訂版「行動指針ケースブック」の発行、全社員への配布 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・「行動指針推進リーダー」の機能および不正行為防止に向けた取り組み強化 ・「行動指針」の海外グループ会社への展開
<ul style="list-style-type: none"> ・営業部門を対象とした独占禁止法研修の実施、2,802名受講完了 ・グループ会社を含めた生産管理部門への下請法研修(受講者2,064名)および取引実態のヒアリング実施 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ会社の生産管理部門を含めた下請法研修および取引実態のヒアリング調査の継続
<ul style="list-style-type: none"> ・13社の取引先からアンケート回収、凸版印刷ののべサイト数67の分析評価 ・分析結果から購買部門の課題を抽出、改善を指示 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・主要取引先10社へのモニタリング実施による購買部門のコンプライアンス状況継続把握
<ul style="list-style-type: none"> ・CSR活動が低調な取引先または重要取引先68社へ再調査を実施、改善不十分な取引先へのヒアリング実施、問題点等指摘、改善依頼 ・情報系の生産委託先向けにCSR研修会を4回実施、283社参加 	B	<ul style="list-style-type: none"> ・ISO26000を見据えたCSR調達ガイドラインの見直し ・グローバル調達を見据えた運用ルールの構築
<ul style="list-style-type: none"> ・全国充填工場品質会議を開催し改善事例を水平展開 ・食品用包装製品、充填工場等社内外対象事業所全25カ所を計32回監査 ・情報系事業における薬事ガイドライン策定・運用は予定より遅れるも、新規委託先監査を実施 ・「トッパングループ原材料含有化学物質管理基準Ver3.0」制定に伴う各事業本部グリーン調達基準への反映 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・食品用包装製品事業、食品充填事業に関する製品安全活動継続と医療・医薬容器事業の監査実施 ・包装製品全般の異物種混入、異物混入等防止等重点施策の実施 ・各事業本部グリーン調達基準による製品含有化学物質管理継続
<ul style="list-style-type: none"> ・CFP社内算定ツール原単位改訂、事業部担当者への教育実施 ・社用印刷物「エコビジネスのヒント」「CSRレポート」の国の認証取得 ・国の認証取得のための受審マニュアル策定、担当者への教育実施 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・CFPの事業(本)部展開に向けた推進体制の構築と運用 ・CFP算定方法変更推進(個品単位認証からシステム認証へ)
<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報取扱セキュリティエリア設置運用基準改訂、認定制度への移行 ・グループ会社における規程改訂および重点施策の進捗確認 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報取扱セキュリティエリア(48拠点)に対する新基準による指導・再認定 ・ITリスク対応(ウイルス対策・関連教育)のグループ会社連携
<ul style="list-style-type: none"> ・仙台市内14カ所の仮設住宅に移動図書館「ブックワゴン」を巡回し、住民の方々に「コミュニケーションの場」を提供 ・予定通り2日間開催し、224万円をユネスコ・アジア文化センターに寄附 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・東日本大震災被災地に対する中期的な復興支援の継続(「ブックワゴン」活動の継続) ・「第6回トッパンチャリティコンサート」の開催

評価基準 S…目標を大幅に上回る成果があがった A…目標を達成できた B…積極的に取り組んでいるが、目標達成には至らなかった C…取り組みが不十分

トッパンの社会的責任活動

トッパンのめざす「企業像」

トッパンは、社会や地球環境と調和しながら成長を続けるための基本的な考え方や活動の方向性として、「TOPPAN VISION 21」を定めています。

これは「企業像」と「事業領域」からなり、「企業像」は大切にすべき価値観や考え方、めざすべき姿を表しています。

私たちは、この「企業像」の実現に取り組むことが、社会とトッパンが互いに、持続的に発展していくことに貢献するものであると考えています。

■ 企業理念・経営信条・行動指針

企業像は「企業理念」「経営信条」「行動指針」の3つからなり、企業活動を行う上での価値観や規範・指針を表しています。

企業理念は、トッパンのあらゆる企業活動の最上位概念であり、トッパンが社会に役立ち末永く発展することをめざして定められたものです。経営信条は、企業活動をする際に、常に心にとめておくべき規範を示しています。行動指針は、企業理念、経営信条を踏まえ、企業人として社会人としての基本的な考え方や実際の行動のあり方を定めたガイドラインです。

トッパンの目指す「企業像」

企業理念

私たちは
常にお客さまの信頼にこたえ
彩りの知^ちと技^{わざ}をもとに
こころをこめた作品を創りだし
情報・文化の担い手として
ふれあい豊かなくらしに貢献します

2000年6月制定

TOPPAN VISION21

http://www.toppan.co.jp/corporateinfo/ vision/corp_image/rinen.html

経営信条

私たちは
誠意・熱意・創意にもとづく
活動を通じて
お客さまとの信頼を築きます

私たちは
グローバルな視点に立って
独創性に富むマーケティングと
技術開発を行い
事業の刷新に努めます

私たちは
社会的責任を認識し
地球環境との調和をめざすとともに
公正で開かれた企業活動を行います

私たちは
ひとりひとりの能力とチームワークを
最大限に活かし
働きがいのある企業風土をつくります

私たちは
新たな可能性を拓くことにより
企業の価値を高め
トッパングループの
永続的な発展を図ります

2000年6月制定

行動指針

第1章 基本原則

1. 基本的人権を尊重する
2. 高い倫理観を持ち、良識ある社会人として行動する
3. 法令および社内規程を遵守し、公正に業務を遂行する
4. 反社会的勢力との一切の関係を遮断する
5. 品質の向上に努め、お客さまの満足に資する作品を提供する
6. 事業に関わる情報の重要性を認識し、適切に管理する
7. 地球環境の保全に積極的に取り組む
8. 変化を捉え、新たな可能性に挑戦する
9. 社会貢献活動や適切な情報開示を通じて、社会からの信頼を醸成する
10. 個々の力を結集し、グループ総合力を最大限に発揮する

2000年6月制定 2010年11月改定
第2章の具体的な行動指針はP29に掲載しています。

社会的責任活動

トッパンの「企業像」を実現するための重要な活動の一つに社会的責任活動があります。社会からの要請を事業に統合するこの活動は、社会や地球環境と調和しながら企業が成長するために欠かすことのできない活動であるからです。

具体的な活動にあたっては、世界のさまざまな国から各種の機関・団体などが参加し、作り上げられた社会的責任に関する国際規格「ISO26000 (Guidance on social responsibility)」を参考にしています。世界の多様なステークホルダーの合意によって作り上げられたこの規格は、現代の代表的な社会要請と捉えることができるためです。

ISO26000は、社会的責任とは何か、どのように取り組むべきかを示した手引きで、組織の規模・業種を問わず利用できます。また、品質や環境マネジメント規格とは異なり、第三者機関による認証ではなく、ステークホルダーの意見を重視しています。

トッパンは、この手引きを意識して社会的責任活動に

取り組むとともに、ISO26000が定義した社会的責任の「7つの中核主題」に沿って、本CSRレポートで活動報告をしていきます。

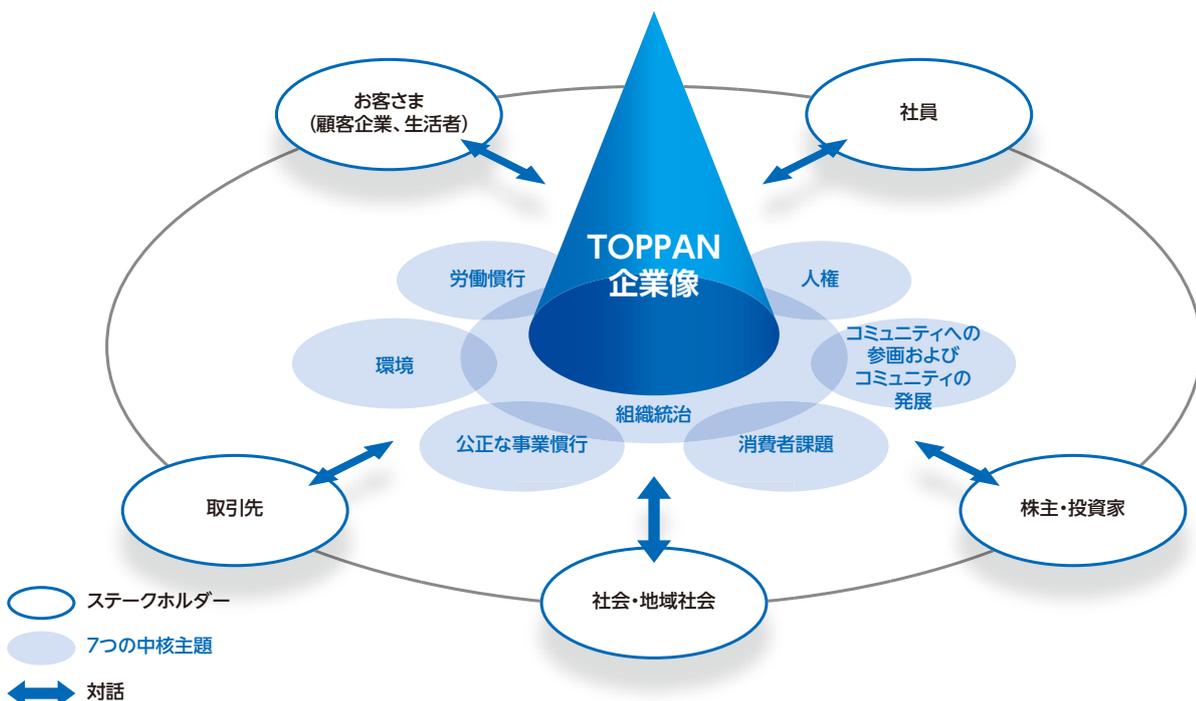
■ ステークホルダーとの対話

トッパンは事業に大きな影響力を持つ、または、事業によって影響を受ける可能性があるステークホルダーを「お客さま（顧客企業、生活者）」「取引先」「社会・地域社会」「株主・投資家」「社員」と認識しています。

社会的責任活動がひとりよがりにならないためにも、ステークホルダーとの対話を重視し、得られた意見を活動に取り入れています。

日々の事業活動における上記ステークホルダーとの対話に加え、2004年度から、各ステークホルダーを代表する、あるいは社会的課題に知見のある有識者や団体の方々との対話を行ってきました。2011年度は、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークのISO26000分科会に参加し、環境、人権、コミュニティ参画、公正な事業慣行、労働慣行をテーマに、グローバルNGOとの対話を行いました。

トッパンのステークホルダーと7つの中核主題



ISO26000「7つの中核主題」とトッパンの取り組み

ISO26000 7つの中核主題	課題	報告内容	ページ
組織統治 	組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ●コーポレート・ガバナンス ●社会的責任への取り組み ●危機管理体制 ●事業継続マネジメント(BCM)への取り組み 	P17-
人権 	課題1: デューデリジエンス 課題2: 人権に関する危機的状況 課題3: 加担の回避 課題4: 苦情解決 課題5: 差別および社会的弱者 課題6: 市民的および政治的権利 課題7: 経済的、社会的および文化的権利 課題8: 労働における基本的原則および権利	<ul style="list-style-type: none"> ●基本的人権の尊重・通報窓口の設定 ●労働協約について ●機会均等・差別の排除 	P20-
労働慣行 	課題1: 雇用および雇用関係 課題2: 労働条件および社会的保護 課題3: 社会対話 課題4: 労働における安全衛生 課題5: 職場における人材育成および訓練	<ul style="list-style-type: none"> ●人財に関する考え方 ●労使のパートナーシップ ●ワーク・ライフ・バランスの推進 ●労働安全衛生/健康管理・増進/防火・防災 ●メンタルヘルス対策 ●人財の開発・育成 	P22-
環境 	課題1: 汚染の予防 課題2: 持続可能な資源の利用 課題3: 気候変動の緩和および気候変動への適応 課題4: 環境保護、生物多様性、および自然生息地の回復	<ul style="list-style-type: none"> ●トッパンの環境活動 ●環境目標と実績 ●トッパンの環境負荷 ●環境マネジメント活動 ●エコガード活動 ●エコクリエイティブ活動 ●環境コミュニケーション活動 	P36-
公正な事業慣行 	課題1: 汚職防止 課題2: 責任ある政治的関与 課題3: 公正な競争 課題4: バリューチェーンにおける社会的責任の推進 課題5: 財産権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ●行動指針の浸透 ●トッパングループ・ヘルプライン ●海外グループ会社への行動指針の展開 ●コンプライアンス教育 ●CSR調達の推進 	P26-
消費者課題 	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、および公正な契約慣行 課題2: 消費者の安全衛生の保護 課題3: 持続可能な消費 課題4: 消費者に対するサービス、支援、ならびに苦情および紛争の解決 課題5: 消費者データ保護およびプライバシー 課題6: 必要不可欠なサービスへのアクセス 課題7: 教育および意識向上	<ul style="list-style-type: none"> ●製品安全と品質保証 ●ユニバーサルデザインの取り組み ●個人情報保護の取り組み ●持続可能な消費への貢献 	P30-
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展 	課題1: コミュニティへの参画 課題2: 教育および文化 課題3: 雇用創出および技能開発 課題4: 技術の開発および技術へのアクセス 課題5: 富および所得の創出 課題6: 健康 課題7: 社会的投資	<ul style="list-style-type: none"> ●地域貢献・参画活動 ●国際社会の課題解決への協力 	P34-

組織統治



- ① 会社法上の監査役会設置会社の形態をとり、経営監査室、コンプライアンス部、エコロジーセンターを設置し、ガバナンス体制の強化を図っています。
- ② 「関係会社管理規程」に基づき、グループ全体の価値最大化をめざしたガバナンスを展開しています。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスは7つの中核主題に取り組むための基本となる仕組みです。

会社法上の監査役会設置会社の形態をとり、経営監査室、コンプライアンス部、エコロジーセンターを設置し、ガバナンス体制の強化を図っています。また、公正なグループ経営を推進するための「関係会社管理規程」に基づき、グループ全体の価値最大化をめざしたガバナンスを展開しています。

取締役・取締役会・各種会議

取締役会は、2名の社外取締役を含む取締役26名（2012年3月末現在）で構成されており、月に1回の定例取締役会のほか、案件の重要度を考慮し、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。経営上重要な案件は、代表取締役社長が指名した取締役を構成員とす

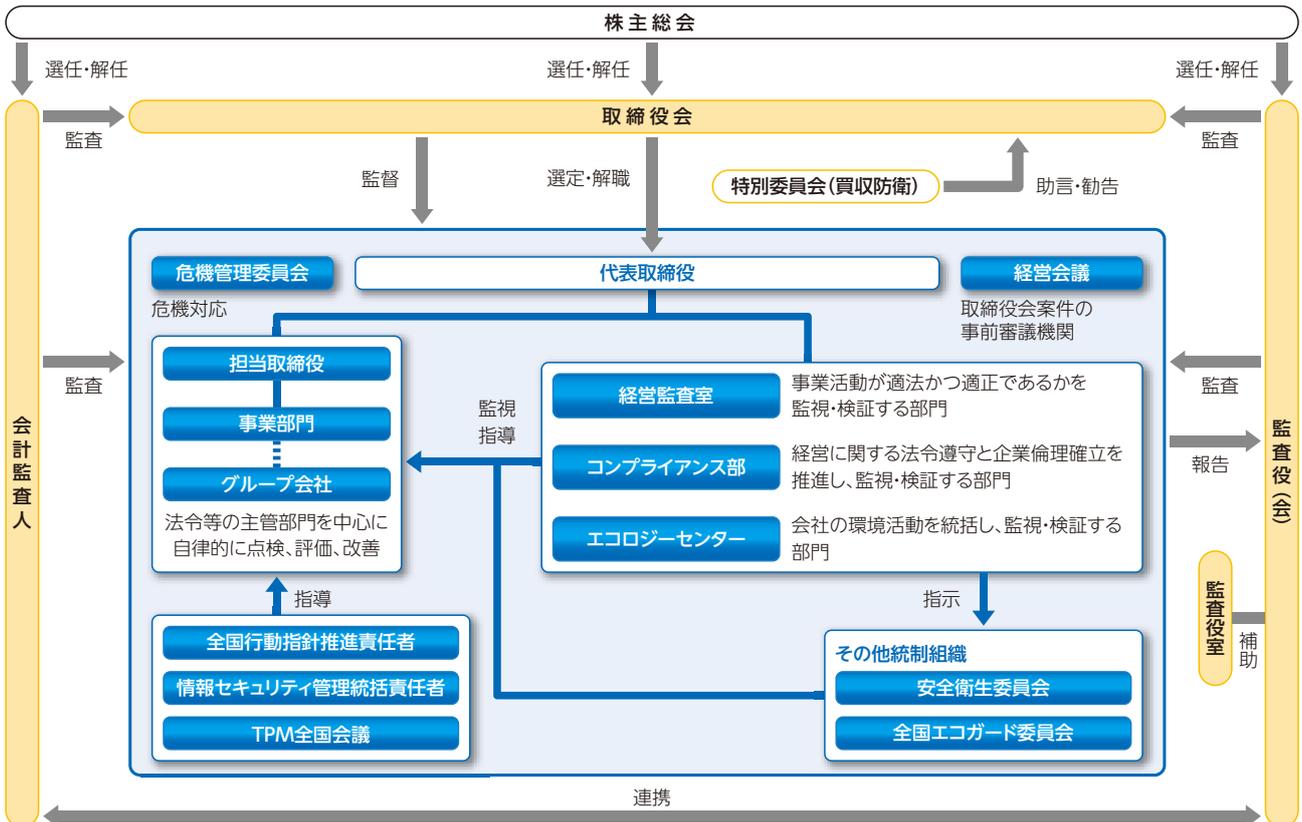
る経営会議で事前に審査し、経営効率を意識した経営判断を行っています。

監査役・監査役会・会計監査人

3名の社外監査役（うち2名は独立役員）を含む5名の監査役（2012年3月末現在）は、監査役会のほか、取締役会や経営会議、危機管理に関わる重要な会議などに出席し、会計監査人や内部監査部門との連携を強化しつつ、事業所や関係会社の監査を計画的に実施しています。これらを通じて、取締役および各部門の業務の適法性や会社方針・規則に沿った円滑で適正な経営がなされているか、予防監査の視点で監査し、助言しています。また、関係会社監査役会を定期的に開催し、グループの監査役監査の実効性を高めています。

なお、有限責任 あずさ監査法人による会計監査を通じた会計の適正性の検証により、財務情報の信頼性と透明性の向上につなげています。

コーポレート・ガバナンス体制



■ 監査機能の強化

事業部門から独立した経営監査室は、経営活動の管理・運営の制度と業務の遂行状況を合法性と合理性の観点から公正かつ客観的に監査しています。問題点は、被監査部門にフィードバックし、改善策の提案を行うとともに、監査結果を代表取締役社長、各担当取締役、監査役に報告しています。2011年度は、経営監査、業務監査を28件実施しました。財務報告に係る内部統制については、全事業(本)部、主要な子会社を対象に、整備評価、運用評価を実施しました。

法務本部コンプライアンス部は、法令遵守と企業倫理の確立を推進する役割を担っており、「行動指針」の周知・徹底、規制法の遵守教育、情報セキュリティにかかわる監査機能を担っています(→P26、32)。製造統括本部エコロジーセンターは、環境活動を統括し、事業所の監査、改善確認までを行っています(→P36)。

■ 取締役および監査役の報酬

2011年度の取締役の年間報酬総額は1,089百万円、監査役の年間報酬総額は110百万円です。報酬の決定

の方法等については、有価証券報告書の「コーポレート・ガバナンスの状況等」をご覧ください。

社会的責任への取り組み

■ 推進の仕組み

代表取締役およびCSR担当取締役のもと、本社の各本部が連携し、CSR活動を推進しています。

毎年、活動計画を立案し、定例の「CSR推進部門会議」で、各本部の進捗報告や課題の共有、課題の解決に向けた討議、社会におけるCSR関連動向の共有を行っています。この仕組みによって、トッパンが果たすべき社会的責任の社内への継続的な浸透と、取り組みの持続的な向上を図っています。

トッパンのCSR推進体制



危機管理を要するリスクと本社主管部門

危機管理を要するリスク	
製品事故・製造物責任	製品事故・クレーム(製造統括本部)
事業活動に伴う事故・災害	基幹系システム関連事故(ICT本部)
	労災、交通事故など、従業員の人身事故(人事労政本部)
	債権関連事故(財務本部)
	受注物に関する法的トラブル(法務本部)
	個人情報・社内機密情報などの漏えい(法務本部)
誹謗、中傷、その他犯罪被害	火災・爆発による事故・災害(製造統括本部)
	溶剤保管・危険薬品保管などの法令違反(製造統括本部)
	社内用システムへのサイバーテロ、不正アクセス・使用、個人・社内情報などの漏えい(ICT本部)
反社会的勢力との関係	対企業暴力(脅迫、誘拐、強盗)(人事労政本部)
	反社会的勢力からの不当要求、取引先と反社会的勢力との取引(法務本部)
自然災害	地震、風水害、落雷などによるお客さまおよび会社資産の損害、人身事故(人事労政本部)
	大規模地震等の不測の事態による事業の中断(法務本部)
企業経営にかかわるリスク	株主代表訴訟、敵対的買収(法務本部)
外部発注における法令違反	下請法違反、取引先との不正取引(製造統括本部)
知的財産権侵害	特許、商標、著作権侵害(法務本部)
環境問題	環境関連法令基準違反、産業廃棄物処理違反(製造統括本部)
海外事業活動におけるリスク	製品事故、環境問題、火災・自然災害、国際紛争・テロなどによる人的・物的資産の損害(経営企画本部)

危機管理体制

リスクの発生を回避するとともに、発生した際の損失を最小限に抑えるための総合的なリスクマネジメントを行っています。

リスクの回避とリスク発生時の損失の抑制にかかわる事項については「危機管理に関する規程」を制定し、危機管理を要するリスクごとに本社主管部門を定め、当該部門の担当取締役が個別リスクについての予防、回避、是正措置を講じる責任者となる、主管部門別危機管理体制をとっています。

危機管理を要するリスクは、規程に基づき年1回の見直しと対応策の検討を行っています。また、本社各部門の危機管理担当で構成される「危機管理連絡会」を定期的開催し、常に情報の共有化を図ってリスクに備えています。

事業継続マネジメント(BCM)への取り組み

大地震に見舞われ、事業活動が停止した場合でも、できる限り速やかに事業再開ができるよう、事業継続計画(BCP)の策定を進めています。2010年度は首都圏の主要事業拠点を対象としましたが、2011年度からは、本社各部門、グループ会社を含めた全社展開へと拡大させています。また、東日本大震災の教訓から、サプライチェーンづくりの一環として、購買部門の調達先への現状調査を開始しました。

事業継続の大前提として、当然ながら「人命の安全確保を図る」ことが最優先されます。トッパンでは、2011年度に全社震災対策基本計画を全面改訂し、初動対応から事業の早期再開まで、迅速な対応を可能とする体制を作っています。

2012年度からは、BCPを具体化させるための事業継続マネジメント(BCM)活動を加速させます。事前対策の順次実行、各種教育・訓練の実施、自己評価などを通じて常に改善を行い、全社の事業継続力を確保するとともに、社会との共生を図っていきます。

防災対策

災害対策基本計画に基づいて、全事業所と連携し総合的な防災対策に取り組んでいます。

トッパングループの防災対策は、何よりも全従業員とその家族の安全確保と被災された方々の支援を目的としており、2011年には地震などの大規模災害発生時に速やかに安否確認が行えるよう、携帯電話やメールなど複数の通信手段を活用した安否確認システムを導入しました。また帰宅困難者に対する食料品などの備蓄を全事業所で行っています。さらに、会社の事業活動に与える損害を最小限に抑え、財産を保全するとともに、お客さまへの支援や企業の社会的責任として近隣企業および住民と協力し、被災された方々や被災地域の支援を行うための準備を進めています。こうした対策に加えて、日頃から全従業員を対象とする避難訓練などさまざまな防火防災訓練を重ねることにより、従業員一人ひとりの防災意識を高め、有事には迅速で適切な対応ができるよう努めています。



専門家を招いてのBCM社内セミナー



大規模地震想定模擬訓練

人権



- ① 「人間尊重」の考え方にに基づき、社内外において基本的人権の尊重を徹底しています。また、それが守られる風土や、仕組みを構築しています。
- ② 社内においては、労働協約の締結、機会均等・差別の排除などに取り組んでいます。

基本的人権の尊重・通報窓口の設定

■ 基本的人権の尊重

トッパンは「人間尊重」の考え方を基本的な精神として事業活動を行っています。これを確実なものとするため「行動指針」の中で、基本的人権を尊重することを定めています（人格と個性の尊重、差別行為やハラスメント行為の禁止、児童労働・強制労働の禁止、法令の遵守→P29）。また、基本的人権やハラスメント行為に関する教育を階層別研修の中で行うことで、問題発生の予防に努めています。

さらに、これをサプライチェーン全体に浸透させるため、トッパングループ「CSR調達ガイドライン」の中でも基本的人権に関する事項を定め、取引先にも要請をしています。

万が一、問題が発生した場合には、速やかに従業員や取引先が通報できるよう、それぞれに専用の通報窓口を設置しています。

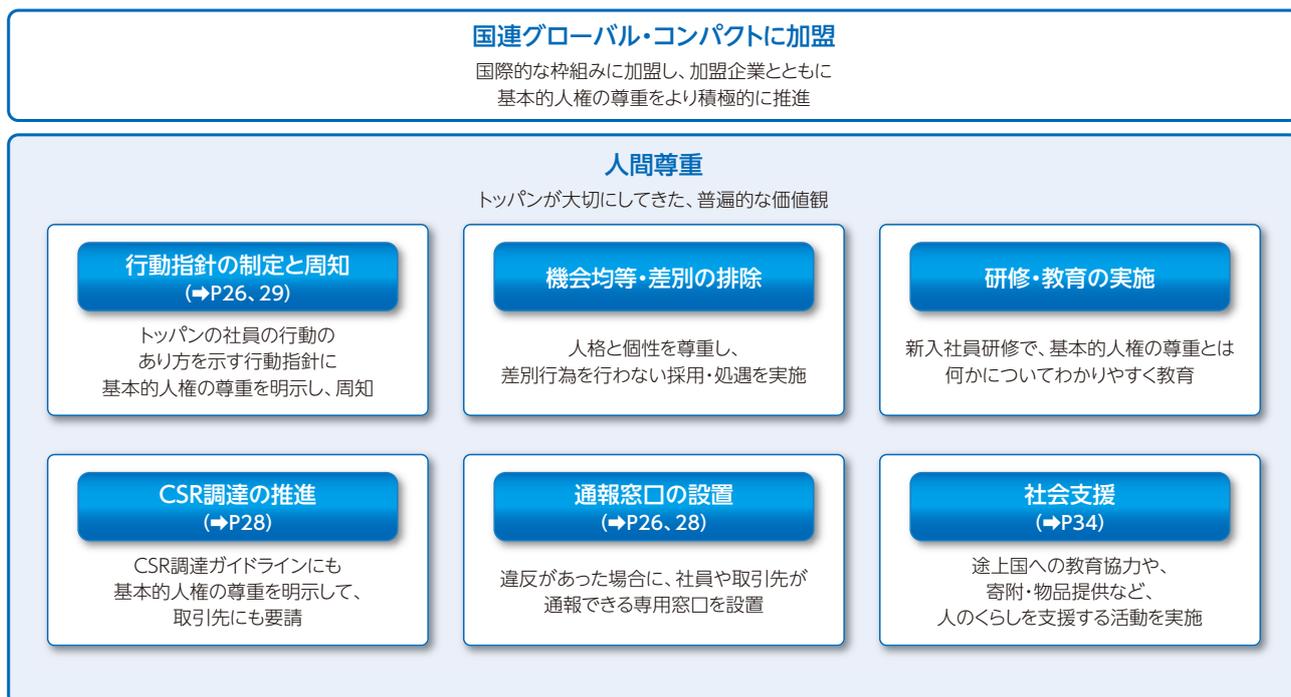
なお、児童労働、強制・義務労働に関する問題は発生していません。

労働協約について

トッパンと凸版印刷労働組合は、労使関係の安定と労働条件の維持改善、企業の平和を確保するために、労働協約を締結し、労使の基本的な考え方、組合活動や労使交渉のルール、賃金・労働時間等の労働条件を定めています。

労使関係の基本的な考え方として労働協約第1条の「綱領」には「会社と組合は会社の繁栄と従業員の生活の長期安定を図るとともに、社業を通じて社会に貢献する。」と明記し、このことが労使の共通の目標であることをお互いに確認しあっています。また、労働協約第2条では、「会社は組合の団結権ならびに団体交渉その他団体行動をする権利を尊重する。」とし、組合が法で定められた諸権利を保有することを明文化しています。なお、トッパンの労働協約は有効期間を2年とし、有効期間の満了から30日前までに会社または労働組合からのいずれからも改廃の意思表示がないときは、さらに6カ月に限り有効とすることとなっています。

基本的人権の尊重に関する取り組み



機会均等・差別の排除

■ ポジティブアクション

新サービス・新事業創出をめざしポジティブアクションを推進しています。女性ならではの発想による新たな製品・サービスの提供は、お客さまや社会のニーズに応えるために欠かすことができません。トッパンでは、2012年4月時点で176名の女性管理・監督職が活躍しています。

■ キャリア自己申告／セカンドキャリア

社員が自らの業務経験や保有資格、異動希望に加え、中長期的なキャリア形成とスキルアップについて考え、そのチャレンジ精神を人財配置に活かす仕組みとしてチャレンジングジョブ制度を展開しています。この制度を活用することで、定年後の第二ステージ(セカンドキャリア)においても、自身のキャリア形成に対する意欲や長年の知識、経験、スキルなどを活かせる職務の提供が図られ、2011年度には80名の定年退職者のうち、70名が再雇用となりました。

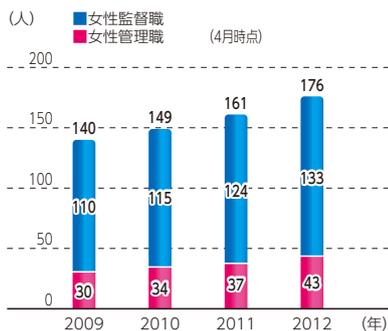
■ 障がい者雇用

障がい者特例子会社である東京都プリプレス・トッパン(株)を中心に障がい者雇用を積極的に推進しています。トッパンの2012年6月1日現在の障がい者雇用率は1.91%です。

■ 開かれた採用環境の提供

定期大卒をはじめ、定期高卒や通年で行う経験者採用、障がい者採用など、国籍、性別、年齢、障がいの有無に捉われない受験機会を広く提供しています。大卒採用では全国7地区に選考会場を設けているほか、職種採用やグローバル採用を実施し、本人の希望や適性に応じて受験できる環境を用意しています。選考にあたっては、社員の意識調査、活躍する社員の行動特性に基づいて人財要件を明確化し、応募者の能力や可能性、適性がトッパンとマッチングするかという視点を大切にしながら評価をしています。また、「働くこと」の意識醸成機会としてインターンシップを実施しており、2011年度はワーク&体験型、実習型、Web型でのべ約2,000名の学生を受け入れました。

女性管理・監督職推移



採用人員数

		2010年度	2011年度	2012年度	
定期大卒 (院卒含む)	営業・事務ほか	男性	57	51	60
		女性	20	23	24
	技術	男性	56	83	105
		女性	21	22	26
高専・高卒	男性	0	3	0	
	女性	9	13	11	
定期採用合計(女性比率)		163 (30.7%)	195 (29.7%)	226 (27.0%)	
経験者採用		18	5	-	

障がい者雇用

	2010年	2011年	2012年
人員	183名	199名	197名
雇用率*	1.89%	1.97%	1.91%

※雇用率は、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則」第8条の規程による「障害者雇用状況報告書」で報告した常用雇用者数(6月1日時点)を分母にしています。

労働慣行



- ① 「企業は人なり」の理念の下、従業員が「やる気」「元気」「本気」で仕事に取り組めるようバックアップしています。
- ② 相互に信頼しあい、相手を尊重し、対等な立場の労使関係を構築しています。
- ③ 本社に安全衛生・防火推進部を新設し、より一層の安全管理に努めています。

人財に関する考え方

トッパンでは、従業員を会社の貴重な財産、すなわち「人財」と捉えています。そして、「企業は人なり」という理念のもと、従業員が、「やる気」「元気」「本気」で仕事に取り組めるようにバックアップしています。積極的に挑戦する「やる気」と、心身ともに健康で、明るくいいきと活力に満ちた「元気」。そして、真剣に取り組む、最後までやり遂げる「本気」。これらの3つの「気」をもつことで、従業員がそれぞれの力を十分に発揮することが大切だと考えています。

また、採用・配置・育成・活用・処遇のサイクルを通じて、「個」がもつ力を高めていくと同時に、それを組織の力に変えていくことに取り組んでいます。そのためには、信頼に基づくコミュニケーション、ビジョンに沿った行動、メリハリある賞罰、オープンで公平公正な風土づくりが不可欠であると考えています。2011年には、グループ全体の人財開発を統率する機能を強化しました。新事業・新市場の創出ができる人財育成などを加速させ、トッパンのさらなる発展へとつなげます。

労使のパートナーシップ

「労使は共通のパートナー」の考えのもと、トッパンと労働組合は、相互に信頼しあい相手の立場を尊重し、対等の立場に立ち、協力してさまざまな課題に取り組むとともに、社員向けレクリエーションなどの共催行事も多く開催しています。例えば、2010年夏に労使共催イベントとして西武ドームにて開催した「トッパンスポーツフェスティバル」では、在京地区のグループ社員や家族を含め4,400名が参加しました。また毎年、各事業所ごとに各種スポーツ大会や社員の家族も一緒に参加できるイベントなどを複数回実施しています。

経営上の諸問題を話し合う場として、全社および事業所単位で経営協議会を開催しています。また、個々の課題を協議する専門委員会を設けており、労働時間短縮、賃金、福利厚生、安全衛生などの常設委員会に加え、「働きがい」推進委員会など必要に応じて個別の委員会を開催しています。なお、トッパンはユニオンショップ制を採用しており、原則管理職を除く社員は、全員労働組合に加入しています。

人員数(3月末時点)

		取締役	管理職層	監督職層	社員数(計)	平均勤続年数	平均年齢	社員数合計	パート・アルバイト	派遣社員
2009年度	男性	27	1,670	1,853	7,672	14.4	40.0	8,769	541	144
	女性	1	30	104	1,097	8.5	31.5			
2010年度	男性	26	1,686	1,800	7,512	14.4	40.7	8,633	647	47
	女性	0	33	114	1,121	8.7	32.2			
2011年度	男性	26	1,687	1,749	7,363	14.9	41.3	8,508	730	68
	女性	0	39	121	1,145	9.2	32.8			

退職者数・事由^{※1}

	2009年度	2010年度	2011年度
自己都合	110(40)	116(38)	131(48)
定年	118(0)	89(0)	80(1)
会社都合	0(0)	0(0)	0(0)
その他	50(4)	60(2)	84(1)
合計	278(44)	265(40)	295(50)
年間離職率	3.1%	3.0%	3.4%

※1 ()内は退職者のうちの女性の人数

平均年間給与

	2009年度	2010年度	2011年度
合計	6,442,189円	6,680,897円	6,397,624円

年次有給休暇の取得状況

	2009年度	2010年度	2011年度
平均取得日数	7.7日	7.8日	8.2日
平均取得率 ^{※2}	40.8%	40.7%	42.4%

※2 平均取得率=平均取得日数/平均付与日数

産前産後・育児休業の取得状況

	2009年度	2010年度	2011年度
産前産後休業取得者数	45名	72名	58名
育児休業取得者数 ^{※3}	72名(0名)	94名(1名)	114名(2名)

※3 ()内は育児休業取得者のうちの男性の人数

ワーク・ライフ・バランスの推進

■ 労働時間短縮への取り組み

長時間残業は、トッパンの長年にわたる課題であり、これまで事業所ごとに取り組みを検討・実施してきましたが、印刷業という業種の特性もあり、根本的な解決には至りませんでした。しかし、ワーク・ライフ・バランスの実現と従業員の健康確保という観点から、2008年10月より長時間残業の撲滅に向けた全社一斉の取り組みを開始しました。

経営層、管理職、一般職層が一体となり、仕事のやり方やマネジメントの方法そのものを見直して業務効率を高める、部署内での業務調整を行うことにより残業時間の平準化を図る、「変形労働時間制」をはじめとする新たな勤務制度を導入する、などの施策を実施しています。

継続的に開催している経営協議会や労使委員会の中では、さらなる残業時間短縮施策や法改正への対応に関して意見交換や協議を行うとともに、残業実態の分析や新たな勤務制度の活用状況の検証も行っています。

これらの結果、2011年度は、取り組み開始前の2007年度と比べて長時間残業者数は20分の1にまで減少し、平均残業時間も20%近く減少しました。

■ 次世代育成支援等の取り組み

トッパンは育児・介護休業制度や勤務短縮制度の整備、家族手当の増額など、仕事と生活を両立しやすい環境づくりを進めています。2006年度に導入した「出産を機に退職する社員に対する再雇用制度」に登録し退職した社員は、2012年4月現在で20名となりました。

育児休業関連制度についても制度の拡充を図っており、例えば、育児休業期間は、年度途中の保育所入所が困難であるという実態を踏まえ、最大で法定を上回る1歳到達後最初の3月末までに延長しています。また、育児をする社員を対象とした勤務短縮制度も、配偶者が育児に専念できる場合であっても、その適用期間を法定より長い、「子どもが小学校3年修了まで」としています。加えて、育児、妊娠期の時差出勤なども導入し、制度の拡充を図っています。今後も引き続き次世代育成支援等に積極的に取り組んでいきます。

主な休暇・休業制度／ワーク・ライフ・バランスと次世代育成支援策

ストック休暇	付与から2年が経過し失効する年次有給休暇を、最大で50日まで積立保存。本人および配偶者の療養や、家族の看護、不慮の災害の復旧などの際に利用が可能
育児休業	最長で子どもが1歳到達後最初の3月末までの間、連続した期間の休業が可能(これまでに男性ものべ13名が利用)。期間中は会社から給与の10%(1歳6カ月まで)と、トッパングループ福祉会から月額30,000円を支給。復職後子どもが小学校3年修了までの間、1日最大2時間の勤務短縮(変形労働時間制可)も可能。育児関連費の補助や育児関連情報の提供・相談窓口を設置
出産退職社員の再雇用	勤続3年以上で出産を理由に退職する社員を対象に、子どもが小学校に入学する年の5月1日までの期間、再雇用を保証
介護休業	介護家族1人につき、最長1年以内の連続した休業や、1日につき最大2時間の勤務短縮が可能。その他介護休業援助金(トッパングループ福祉会から月額30,000円)の支給、介護関連経費の補助や介護関連情報を提供
子の看護休暇	子どもの人数にかかわらず、年間10日の休暇取得が可能(半日単位の取得も可)
ボランティア休務	社会貢献活動を目的として、原則1年以内の休務が可能。期間中はボランティア休務手当を支給
時差出勤	妊娠をしている間は、通勤時の負担を軽減するため最大1時間、子どもが小学校3年修了までの間は、育児を理由として最大2時間、それぞれ就業時間を繰り上げあるいは繰り下げることが可能
家族手当	満18歳に達した最初の4月1日までの子女1人につき月額20,000円を支給(人数の上限なし)
ベビーシッター利用料の一部補助	トッパングループ福祉会にて、年間90日まで、費用の50%(日額上限5,000円)を支給
その他制度	トッパングループ健康保険組合にて、出産育児一時金と付加金の支給、月刊育児誌「赤ちゃんとママ」1年分の贈呈、こころとからだの健康相談窓口を開設

労働安全衛生／健康管理・増進／防火・防災

トッパンでは、労働災害ゼロを目標に各事業所の安全衛生委員会を中心として、労使一体となった積極的な安全衛生活動を推進しています。2010年6月に「全社安全衛生基本方針」を策定し、10月には「事業活動を行うにあたり最優先するべきは安全である」ことを宣言しました。またゼロ災害を目標に全事業所の取り組む活動内容を明確にし、本社に安全衛生・防火推進部を新設、全事業所の安全衛生活動をバックアップすることにより、労働災害発生件数は減少傾向にあります。

安全教育の一環として川口に安全道場を開設し、「挟まれ・巻き込まれ体感機」「発火・爆発体感機」「防火・防災に関するグッズ」などを常設、拡充するとともに、2011年は地方事業所を対象に新設した危険擬似体感機を全国に巡回させ、トッパングループすべての従業員一人ひとりの安全に対する意識向上を図っています。今後は本格的にリスクアセスメント活動を導入し災害の未然防止を行い、全事業所が一丸となって労働災害ゼロをめざした活動を推進していきます。

職場の安全・衛生

	2009年	2010年	2011年
労災による死亡者	0名	0名	0名
度数率 ^{※1}	0.09	0.00	0.10
強度率 ^{※2}	0.003	0.00	0.004

※1 100万のべ実労働時間当たりの労働災害による休業災害件数で、災害発生頻度を表す。

※2 1,000のべ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す。



安全道場の危険擬似体感機

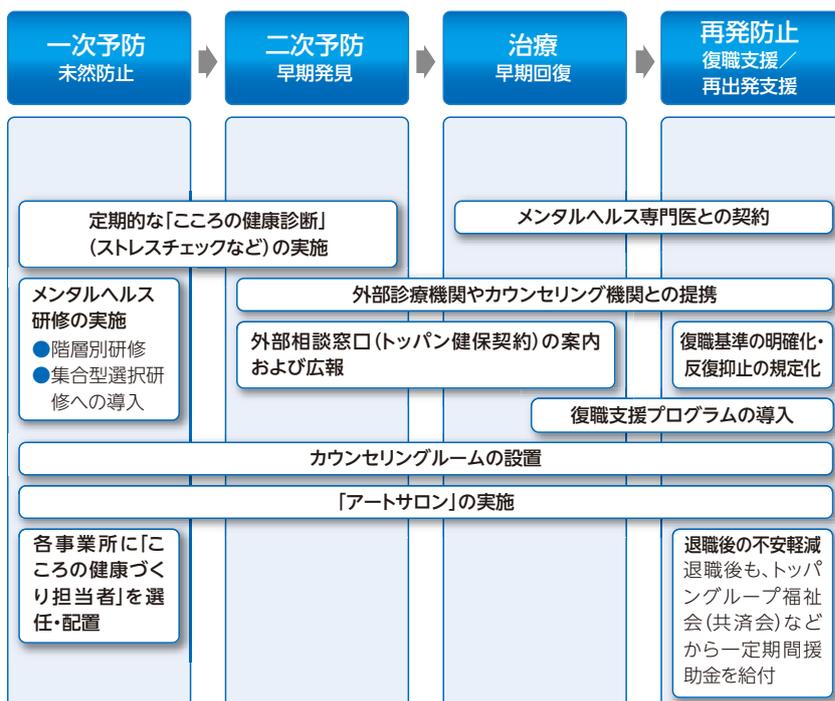
メンタルヘルス対策

トッパンでは、企業活動の源である従業員の健康維持に努めることは労使共通の使命との考え方から、メンタルヘルス対策について労使で忌憚のない意見交換を重ねてきました。

意見交換も踏まえ、休業に入った従業員をより着実に復帰させるための環境整備という観点から「復職基準の明確化」「休業の反復抑止」「復職支援プログラム」に関する規定を就業規則に設けました。さらにメンタル疾患の未然防止や早期対応のため、新入社員から管理職までを対象とするメンタルヘルス研修や、全社員を対象とした「こころの健康診断」を定期的実施しています。

また、グループ会社である(株)芸術造形研究所の協力のもと、アート(絵を描くこと)を通じて心身のリフレッシュを図る「アートサロン」をスタート。全国の各事業所でも開催し、好評を得ています。加えて、地区ごとに従業員が気軽に相談できるカウンセリングルームの設置や、専門的な見地から助言と指導を得るための専門医との顧問契約締結なども行っています。

メンタルヘルス対応体制の全体像



人財の開発・育成

■ 人財開発・育成の考え方

「企業は人なり」という理念のもと、高い志、品格、徳を持った人財を育成し、広く社会に貢献することをめざしています。具体的な施策としては、各階層における役割・責任の理解と認識を目的とする階層別研修のほか、各職場で求められる「能力・スキル」の習得を目的とした多様な施策を体系的に実施しています。

また、創発による提供価値の向上を目的に、ネットワークの構築とコミュニケーションの活性化の場として、異業種交流会、女性社員ネットワーキングプログラムも実施しています。

■ 多様な教育制度

本社主催の各教育施策では、階層別研修、部門別研修のほか、次世代リーダーの育成を目的とした選抜方式の育成プログラムも拡充させています。

社員の自己啓発を目的とした「トッパンビジネススクール」では選択研修(集合研修)、チャレンジスクール

(通信教育)でのべ10,651名/年度が受講しました。

また、全社基礎教育としてeラーニング(のべ135,423名/年度)を毎年実施しています。

2011年12月には湯河原に研修センターを新設するとともに、従来の研修センター(川口)をリニューアルし、未来を創る人財開発の場として活用しています。

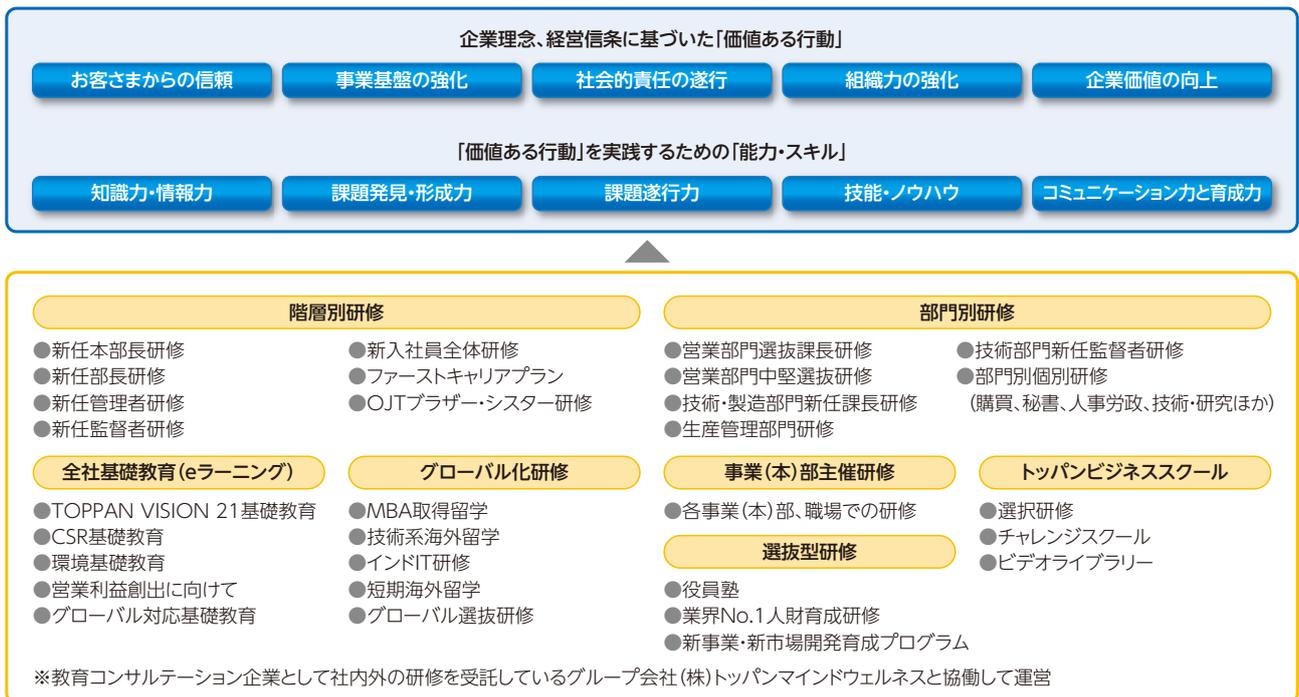
■ 新入社員の育成

入社後3年間は全社の育成期間(ファーストキャリアプラン)と定め、「あるべき姿」への成長を目標に全社研修とブラザー・シスター(職場の先輩社員)によるOJTを実施しています。

■ グローバル人財の育成

グローバルに活躍できる人財のための海外留学制度を各種揃えています。海外駐在員候補者向け「グローバル選抜研修」は136名が受講しました。海外ビジネス現場での実践教育として2011年度よりトレーニー制度を開始しています。

人財開発プログラムの位置づけ



公正な事業慣行



- ① 「行動指針ケースブック」を全面的に改定し、発行しました。
- ② 独占禁止法と下請法の遵守に関する教育を実施しました。
- ③ CSR調達では、取引先との対話・調査を継続しています。

行動指針の浸透

「行動指針」は、遵法精神と企業理念に基づく行動のあり方を示した規範であり、凸版印刷(株)が創立100周年を迎えた2000年6月に制定しました。2010年11月には、この「行動指針」を全面的に改定するとともに、国内外を含めたトッパングループ全社に適用することとし、グループを挙げて共通の規範に基づいたコンプライアンスの一層の徹底に取り組んでいます。

■ 行動指針推進リーダー制度

「行動指針推進リーダー制度」は、トッパングループの各事業所で、行動指針の周知徹底を行う責任者とリーダーを選任し、業務に直結した取り組みを継続して行う制度です。2011年度はグループ全体で709名のリーダーが選任され、うち女性は57名(8%)、2004年の制度開始から現在までのリーダー経験者は、のべ4,503名となりました。今後、女性リーダーの選任・育成に積極的に取り組むとともに、多くの社員がリーダーを経験できるよう、継続した取り組みを行います。

■ 行動指針推進リーダーによる浸透活動

リーダーは、自らが担当する職場の業務や状況、人員などを考慮して活動計画を立案します。そして、行動指針の読み合わせやケースを用いた討議などを行い、職場のコンプライアンス意識の向上を図っています。

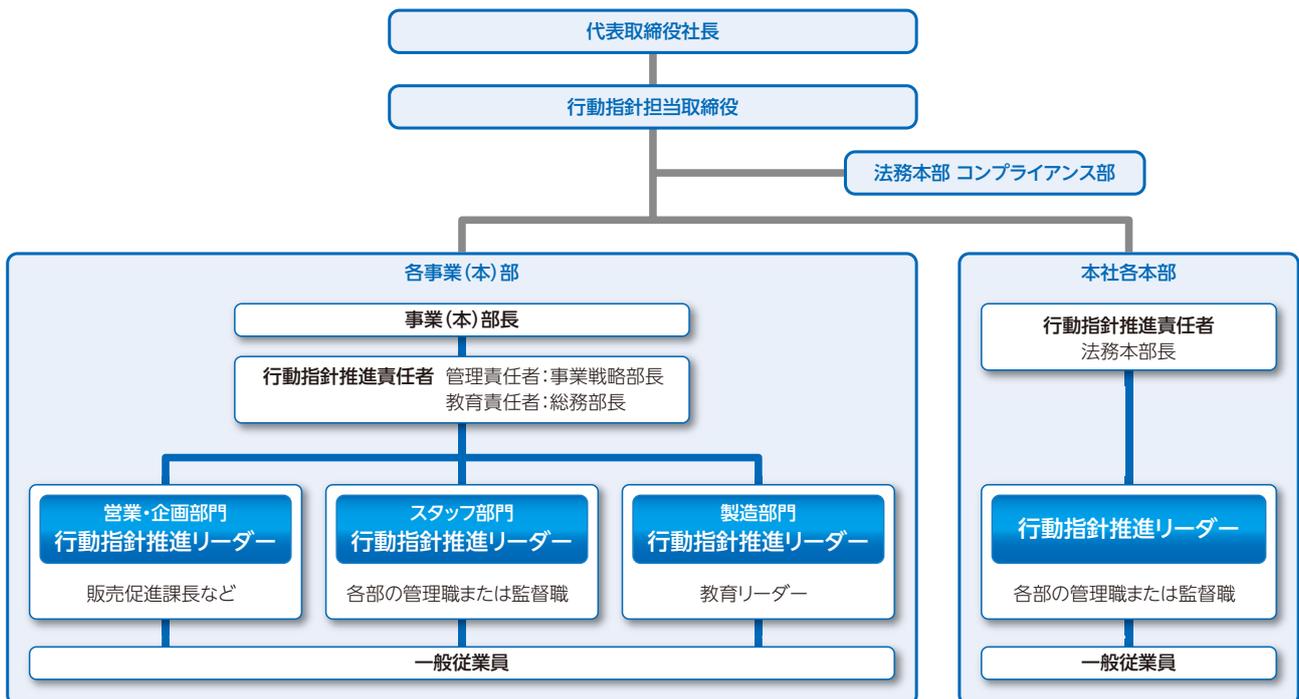
■ 行動指針関連ツールの活用

行動指針に関するトピックスを「行動指針通信」として定期配信しています。2011年度は、情報セキュリティの徹底、不正行為の撲滅、下請取引の適正化などに関する情報を発信しました。また、身の回りで起り得る事例を題材とした「行動指針ケースブック」を全面改訂し、全従業員に配布しました。これらは、リーダーが各職場で行う浸透活動にも活用されています。

トッパングループ・ヘルプライン

法令違反や不正を発見した場合、自分の上司に報告・相談することを原則とし、それでも解決できない場合は、内部通報制度「トッパングループ・ヘルプライン」が設

行動指針推進体制



置されており、パート・アルバイト・派遣社員を含めたグループ全社の全従業員が利用できます。

2011年度は、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントに関するものなど、全部で7件の通報がありました。厳正な調査を行い、適切に対処するとともに、再発防止に向けた対策を講じました。

海外グループ会社への行動指針の展開

2011年度は、グループ共通の行動指針に基づき、中国版行動指針および台湾版行動指針を改定し、現地における説明会を実施しました。今後、継続的な教育の機会を設けるとともに、中国、台湾以外の各国についても、順次行動指針の導入を図っていきます。

コンプライアンス教育

■ 行動指針推進リーダー研修

2011年度も、行動指針推進リーダーを対象とした集合研修を実施しました。前期は5月から9月に全国で36

回実施し、542名が受講しました。後期は11月から3月に全国で32回実施し、508名が受講しました。

この研修では、実際に起こった事件や事故を題材としたケースメソッドを用いて、グループ討議を行うなど、研修の実効性を高める工夫を行っています。

■ 取引関連法規の遵守教育

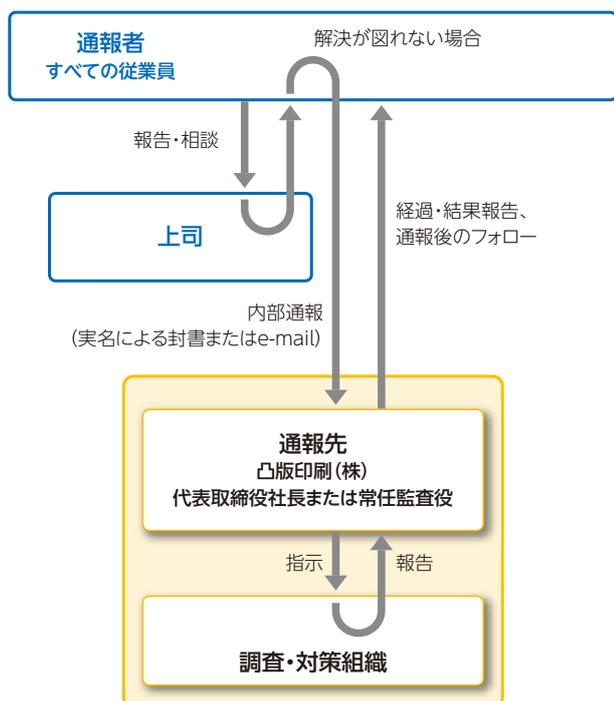
適正取引の基本となる独占禁止法と下請法について、定期的な教育を行っています。2011年度は、談合・カルテルの防止に関する独占禁止法教育を、全営業部門にeラーニングで実施し、2,802名が受講しました。

また、下請取引における法令の遵守・徹底を図るため、グループの生産管理部門を対象とした下請法教育を10月より全国で29回実施し、1,287名が受講しました。また36部署を対象に、下請取引の運用状況確認を行いました。

■ コンプライアンスの状況

2011年度に、事業活動における重大な法令違反や事故は、発生しておりません。

トッパングループ・ヘルプライン



行動指針ケースブック

知的財産面における取り組み

情報ネットワーク、生活環境、エレクトロニクス、パーソナルサービス、次世代商品など幅広い事業領域で企画や開発を行うトッパンにとって、知的財産の保護や管理も重要な取り組みの一つです。技術、ビジネスモデルの特許取得はもちろん、著作物や商標など他者の権利を侵害しないようにする取り組みにも注力しています。その一環として、社内教育はもちろん、企画部門では取引先を対象とした研修会を継続的に開催しています。ここではデザインなどに関するトラブルの実例を用いて、法的な基礎知識を具体的に解説しています。

CSR調達への推進

取引先との協力・連携により、CSRへの取り組みをサプライチェーン全体で推進しています。

この取り組みの指針となるトッパングループ「CSR調達ガイドライン」は、調達業務にかかわるすべての従業員が守るべき基本的な考え方である「調達基本方針」と、取引先に遵守を要請する「CSR調達基準」の2つで構成されています。

CSR調達基準に関する取り組み

トッパンでは、2007年度からCSR調達を開始しています。以降、この取り組みに協力いただける取引先からは「協力同意書」を提出いただくとともに、取引先のCSR活動の現状を記入する「現状調査票」を回収しています。

協力同意書、現状調査票に記入された情報は「お取引先様会社情報データベース」として、トッパンと取引先が社会から信頼されるサプライチェーンづくりをするための貴重な資料とさせていただきます。

2011年度は、調達先68社に対して現状調査表記載項目の取り組みに関する再調査を行うとともに、一部の取引先には訪問をしてヒヤリングも実施しました。

また、生産委託先に対しては個人情報や秘密情報の管理、廃棄物管理、労働安全などに関してその重要性を再認識いただき、取り組みを徹底していただくよう説明会を開催し、283社にご参加いただきました。

調達部門におけるコンプライアンスの推進

取引先からの通報窓口となる「サプライヤーホットライン」*をWebサイト上に設置するとともに、取引先のトッパンに対する満足度調査にあたる「取引先モニタリング」(アンケート)を定期的の実施しています。

2011年度は、13社の取引先にモニタリングをお願いし、その結果の分析と対応を行いました。

*http://www.toppan.co.jp/csr/supplier_hotline.html

トッパングループ「CSR調達ガイドライン」(2007年5月に「調達ガイドライン」より改定)

調達基本方針

- 私たちは、すべての調達先に対して公平に窓口を開放します
- 私たちは、国内外の諸法規を遵守し、企業倫理に基づいた公正な取引をおこないます
- 私たちは、調達活動を通じて得た情報は厳格に管理します
- 私たちは、環境への影響に十分配慮します
- 私たちは、市場ニーズに応えるためQCD(品質、コスト、供給)を追求します
- 私たちは、CSRへの取り組みをサプライチェーン全体で推進します

CSR調達基準

1. 基本的人権
 - ①基本的人権を尊重する
 - ②従業員の処遇・雇用にあたり、不当な差別を行わない
2. 公序良俗・法令遵守・公正な事業活動
 - ③不適切な利益供与や受領を行わない
 - ④反社会的個人・団体との取引を行わない
 - ⑤会社法、独占禁止法、下請法や労働関連法規、環境関連法規など事業活動に適用される法令・条例・政府調達を遵守する
 - ⑥公益通報者保護法を遵守し、内部通報者の権利を保護する
 - ⑦輸出関連法規の遵守と事業活動を行う国・地域の法令を遵守する
 - ⑧児童労働・強制労働を行わない
 - ⑨特許権・著作権・商標権等の知的財産権を侵害しない
3. 情報の管理・開示
 - ⑩取引を通じて得た秘密情報、個人情報は適切に管理する
 - ⑪事業活動内容、品質及び製品の安全性などに関わる情報の適時・適切な開示に努める
4. 環境と安全
 - ⑫環境負荷の少ない原材料・部品の使用に努める
 - ⑬環境負荷の少ない製造・加工プロセスの構築に努める
 - ⑭当社の指定する化学物質の適切な管理を行う
 - ⑮産業廃棄物の処理を適切に行う
 - ⑯労働災害を未然に防止し、安全で清潔な職場づくりに努めるとともに、緊急時の従業員の安全確保に努める
5. 品質の向上
 - ⑰当社の要求水準を満たし、品質の向上に努める
6. 適正な価格
 - ⑱市場競争力のある価格で製品・サービスを提供する
7. 安定供給
 - ⑲定められた納期を守り、安全・確実に供給する
8. 社会貢献
 - ⑳社会貢献に取り組む

〈行動指針・情報に関する管理方針〉

行動指針

P14に記載の「行動指針 第1章」を受けた具体的な行動指針はこちらです。

第2章 具体的な行動指針

第2章では、第1章の基本原則に基づいて、私たちが取るべき具体的な行動のあり方を定めています。

基本原則1 基本的人権を尊重する

1. 個人の多様な価値観を認め、人格と個性を尊重する
2. いかなる差別行為も行わない
3. セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントをしない

基本原則2 高い倫理観を持ち、良識ある社会人として行動する 〈業務遂行において〉

1. トップグループの一員として、誇りをもって行動をする
2. 違法な行為やルール違反を黙認しない
3. 海外の文化や習慣を尊重する

〈私生活において〉

4. 他人の迷惑となる行為をしない
5. 飲酒運転をしない
6. 違法な薬物を所持・使用しない
7. 賭博行為をしない

基本原則3 法令および社内規程を遵守し、公正に業務を遂行する 〈法令遵守〉

1. 談合やカルテルをしない
2. 協力会社に対する不正行為をしない
3. 競争会社に対する不正行為をしない
4. 架空取引をしない
5. ビジネスパートナーの立場を尊重し、取引先と適正な関係を構築する
6. 贈賄や不適切な接待をしない
7. 違法な政治献金や寄付をしない
8. インサイダー取引をしない
9. 不正な輸出入取引をしない
10. 児童労働や強制労働をしない
11. 海外事業において国際ルールや現地の法令に違反しない

〈社内規程遵守〉

12. 職場の規律や秩序を守る
13. 会社の許可なく他で就労しない
14. 会社との利害が相反する行為をしない
15. 私的な便益やリポートの受領や提供をしない
16. お客様からお預かりした資産を適切に管理する
17. 会社の資産を適切に管理・使用する
18. 適正な手続きを経た問題提起者に不利益を与えない
19. 自らの職務を誠実に全うする
20. 迅速で適切な報告を行う

基本原則4 反社会的勢力との一切の関係を遮断する

1. 反社会的勢力とは、一切の取引を行わない
2. 反社会的行為に加担しない
3. 違法な利益供与をしない

基本原則5 品質の向上に努め、お客様の満足に資する作品を提供する

1. お客様のために最善を尽くし、信頼関係を築く
2. 全ての工程において、品質向上に努める
3. 製品やサービスの安全・安心を十分に確保する
4. 他人の知的財産権を侵害しない

基本原則6 事業に関わる情報の重要性を認識し、適切に管理する

1. お客様に関わる情報を守る
2. 会社の秘密情報を守る
3. 個人情報を適切に取り扱う
4. 情報や記録の適切な管理に努める

基本原則7 地球環境の保全に積極的に取り組む

1. 事業活動における環境負荷の低減に努める
2. 環境に配慮した事業を推進する

基本原則8 変化を捉え、新たな可能性に挑戦する

1. お客様に変化を捉えた提案を行う
2. お客様のニーズに応える技術開発を促進する
3. 問題意識を持って、現状の改善に努める
4. 自らの知識、技能、技術の向上に努める
5. 知的財産を確保し、活用する

基本原則9 社会貢献活動や適切な情報開示を通じて社会からの信頼を醸成する

1. 会社の社会貢献活動や地域貢献活動に積極的に参加する
2. 技能や文化の発展、伝承に貢献する
3. 適切な情報開示を行い、事業活動の透明性を高める

基本原則10 個々の力を結集し、グループ総合力を最大限に発揮する

1. 明るく活気のある職場づくりに努める
2. 安全で清潔な職場づくりに努める
3. トップブランドに誇りを持ち、その醸成に努める
4. グループ会社が相互に協力し合い、総合力を最大限に発揮する

2000年6月制定 2010年11月改定

情報に関する管理方針

1. 法と社会秩序を遵守のうえ、情報に関する社内規程類に則り、適切に情報を管理する。
2. 情報を収集するにあたっては、正当な目的および方法をもってこれを行う。
3. 情報のもつ資産価値の重要性を認識し、情報を正規の目的のために安全かつ円滑に活用する。
4. お客様より預託を受けた情報について、お客様の信頼に応えるべく、安全に情報を管理する。
5. 常に最適な情報の管理を行うために、社会情勢、技術動向および制度改正動向を的確に把握し、随時情報管理体制の改善に努める。

2001年4月1日制定

消費者課題



- ① 製品の安全管理を支える人材育成に積極的に取り組みました。
- ② ユニバーサルデザインへの取り組みを着実に進化させています。
- ③ 個人情報取扱業務の管理を強化しています。

製品安全と品質保証

トッパンでは、生産部門だけでなく、営業、研究・開発、企画から設計、販売・デリバリに至るすべての工程において品質づくりに取り組み、これを「総合品質保証」と定義し、品質向上と製品の安全管理に取り組んでいます。

製品安全

トッパンでは、「製品の安全管理についての基本理念」と、取り組み指針として「製品の安全管理についての基本方針」（製品の安全確保のための体制づくりとして、製品の誤使用などのリスク洗い出しと評価の実施、各事業（本）部製品に該当する法令の遵守／製品事故等の発生時における情報の収集、提供および対応／製品回収の取り組み）を制定し、製品の安全管理に取り組んでいます。

また、製品の安全管理を支えるため、全事業所で品質マネジメントシステム（ISO9001）認証取得・維持により継続的な品質改善に取り組んでいます。このため、

各事業所の内部監査員養成研修を積極的に推進しており、2011年度は325名が参加しました。

食品関連事業における製造認定許可制度

とくに安全衛生面で高い品質保証が求められる食品関連事業に対して、食品関連事業品質保証ガイドライン、および品質監査チェックシートに基づく監査を実施し、監査結果から評価・ランクづけして製造を許可する認定許可制度を採用しています。2011年度は社内外の事業所を対象に25事業所、32回の監査を実施しました。

製品含有化学物質管理

製品に含有される化学物質管理については、原材料調達から製品出荷まで、全工程にわたる各種禁止・規制化学物質に対する管理を行い、製品安全管理のより一層の推進を図っています。そして、お客さまのグリーン調達基準遵守はもちろん、エレクトロニクス系、生活環境系、情報・ネットワーク系の各事業（本）部の製品に対応したグリーン調達基準を制定し、サプライチェーン全体で製品含有化学物質管理に取り組んでいます。

製品の安全管理についての基本理念

私たちは、行動指針の基本原則に基づき、製品の安全性確保と品質向上に努めることにより、使用者の安全と健康を守ることを企業の社会的責任ととらえ、グループ全体で製品の安全管理に取り組めます。

食品容器・充填事業にかかわる監査

監査項目

- お客さまとの取り決め事項
- 品質保証体制
- 設備・検査機器管理
- 安全衛生管理
- 異品種混入防止
- 異物混入防止
- 不良流出防止
- コンタミネーション防止
- トレーサビリティ
- セキュリティ
- 教育・訓練
- 仕組みの維持管理

監査対象事業所

食品容器	
事業（本）部・製造子会社	9事業所
充填事業	
製造子会社	5事業所
生産委託先	11事業所



事業所の監査



内部監査員養成研修

ユニバーサルデザインの取り組み

生活者に身近なパッケージやコミュニケーションツールを企画・生産するトッパンにとって、ユニバーサルデザイン(UD)は重要な社会的責任の一つです。使いやすい、魅力的な製品・サービスを生活のさまざまなシーンに提供し、企業理念に掲げている「ふれあい豊かなくらしに貢献」することをめざしています。

トッパンユニバーサルデザイン宣言と トッパンユニバーサルデザイン7原則

生活者の社会的倫理観の向上、「心地よい」など感性価値を重視する消費スタイルの広がり、少子高齢化などにより、近年UDの役割が大きくなっています。

トッパンでは、「トッパンユニバーサルデザイン宣言」と「トッパンユニバーサルデザイン原則」を制定しており、わかりやすさ・使いやすさなどの機能性への配慮に加え、カスタマイズの思想や感性への配慮も重視した活動を行っています。

トッパンユニバーサルデザイン宣言

使う人への思いやりのこころをこめて
作品として製品・サービスを提供する、
それが私たちのユニバーサルデザインの原点です。
さまざまな人と対話を重ね
ひとりひとりの想いにこたえ続けることで
使いやすい心地よい、人と地球環境に配慮した
作品を創りだしていきます。
くらしに広くかかわる企業として
ユニバーサルデザインへの取り組みを通して
多様性に配慮した社会の実現に貢献してまいります。

2010年4月制定

トッパンユニバーサルデザイン7原則

1. さまざまな人々の身体・知覚特性に対応しやすくなっている。
2. 視覚・聴覚・触覚など複数(多重)の方法により、わかりやすくコミュニケーションできる。
3. 直感的にわかりやすく、心理的負担が少なく操作・利用できる。
4. より少ない力での取り扱いや、移動・接近が容易など、身体的負担が少なく操作・利用できる。
5. 素材・構造・機能・手順・環境などへの配慮があり、安全に利用できる。
6. 適正な価格での提供、社会への十分な供給が可能である。
7. 心地よさ・楽しさ・美しさなどへの配慮があり、感性に響く魅力が感じられる。

2001年制定 2010年4月改定

具体的な取り組み

パッケージ部門では、デザインリニューアルに参画し、模擬キッチンでのユーザビリティ検証にもとづく開発を行ったライオン(株)の食器洗い機専用洗剤「CHARMY クリスタ パウダー」パッケージが、社団法人日本包装技術協会の主催する「第35回木下賞」で包装技術賞を受賞しました。また、従来のUD開発手法に加え、商品の訴求ポイントの分析調査にもとづくデザイン開発と、アイトラッキング調査などによる効果検証を加えた「次世代UD」のコンサルティングサービスを開始しました。

情報・ネットワーク系部門では、ユニバーサルデザイン視点の導入により、利用者に「やさしい・わかりやすい」デザインに対応し、スムーズで的確な顧客コミュニケーションを支援するとともに、従業員の方にも「わかりやすい・操作しやすい」デザインを提供することで、お客さまの業務効率化ニーズに対応しています。ペーパレスが進んでいる昨今では、パンフレットや申込書だけではなく、端末画面のユニバーサルデザイン化にも取り組んでいます。



CHARMY クリスタ パウダー
©Lion Corporation

個人情報保護の取り組み

トッパンでは、ダイレクトメールの処理・発送、カード発行・加工、キャンペーン事務局業務、Web関連業務などにおいて、多くの個人情報をお預かりしています。お客様の安心・安全のご要望に応えるため、またサービスの付加価値向上を確かなものとするため、より一層の安全管理に努めています。

■ 個人情報取扱業務の管理を強化

2011年度は、さらに統制強化を図るため、以下の施策を実施しました。

● 全社共通の個人情報管理システムの導入

個人情報取扱案件を全国一元化された番号管理下に置き、管理外の案件を生産できない仕組みや、認可された委託先のみが発注される仕組みを実現しました。

● 個人情報取扱セキュリティエリアの運用改善

受託個人情報の多様化、ITリスクの増大を受けて、2007年に策定したセキュリティエリアの管理ルールを見直し、同エリアに対する認定制度を導入しました。

● セキュア送付物の委託先認定制度の導入

封入物に個人情報や金券などを含む、セキュアな送付物を委託する際の安全基準を見直しました。外部協力会社として現在16社を認定しています。

● トッパングループ情報セキュリティ基本方針の制定

グループ連携を強化するため、グループ基本方針に改訂しました。今後ルール面での共通化を図ります。

■ 継続した取り組み

2011年度は、28件の個人情報取扱案件を対象に品質管理の側面から個人情報取扱業務監査を実施しました。

また、個人情報の取扱いに対する意識変革を促すため、全従業員を対象とした対面式の集合教育を全国で301回実施しました。

さらに、職場で従業員が読み合わせに活用できる教育冊子として、「管理ガイドブック2011改訂版」を発行しました。このほかにも、個人情報の取扱いルールの浸透度について見える化すべく、日常の情報管理について実態調査を行い、21,869名からの回答結果を部門ごとに傾向分析し、内部監査に活用しました。



「情報セキュリティ管理ガイドブック 2011 改訂版」



個人情報取扱セキュリティエリア入退場ゲートの例

2011年度活動状況

情報セキュリティ管理代表者会議 (2011年5月、2012年3月)

各種調査

- 個人情報取扱セキュリティエリア調査 (5月～8月)
- セキュア送付物認定協会会社監査 (4月～2月)
- 個人情報取扱監査 (4月～2月)
- システム資産監査 (9月～11月)
- 情報セキュリティ管理実態調査 (8月)

教育関係

- 定期情報セキュリティ教育 (6月～12月)
- 「ガイドブック2011改訂版」発行 (10月)

トッパングループにおけるプライバシーマーク取得状況 (2012年6月10日現在)

- | | | |
|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| ・ 凸版印刷(株) | ・ (株)トッパントラベルサービス | ・ 山陽トッパン・フォームズ(株) |
| ・ (株)トッパンコミュニケーションプロダクツ | ・ トッパン・フォームズ(株) | ・ 北海道トッパン・フォームズ(株) |
| ・ (株)トッパングラフィックコミュニケーションズ | ・ トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ(株) | ・ (株)トスコ |
| ・ 凸版情報加工(株) | ・ トッパン・フォームズ・オペレーション(株) | ・ 図書印刷(株) |
| ・ (株)トッパンシステムソリューションズ | ・ トッパン・フォームズ関西(株) | ・ 東京書籍(株) |
| ・ トッパンエディトリアルコミュニケーションズ(株) | ・ トッパン・フォームズ・サービス(株) | ・ 東京物流企画(株) |
| ・ 凸版物流(株) | ・ トッパン・フォームズ東海(株) | ・ (株)リーブルテック |
| ・ (株)トッパンプロスプリント | ・ トッパン・フォームズ西日本(株) | ・ (株)学習調査エデュフロント |
| ・ (株)ビットウェイ | ・ トッパン・フォームプロセス(株) | ・ (株)フレール館 |

持続可能な消費への貢献

トッパンでは環境に配慮し、持続可能な社会に貢献する数多くの製品を取り扱っています。

紙製筒状容器の分野では、ネスレ日本(株)と共同でインスタントコーヒー向けパッケージ「ネスカフェ エコ&システムパック」を開発しました。このパッケージは原材料にFSC認証紙を用いることで環境に配慮した製品です。2012年3月にはアルミ箔不使用、プラスチック使用量大幅削減を実現し、さらに環境にやさしい新容器へと生まれ変わりました。

軟包装材分野では、世界で初めてバイオマスポリエチレンを使用した包装材用フィルムを開発しました。植物由来原料を用いることで、石油系フィルムに比べて化石資源の使用量を削減するだけでなく、原料の植物生育時のCO₂吸収量で廃棄焼却時に発生するCO₂を相殺することもできます。

今後も環境に配慮した製品の開発に努めていきます。

■ カーボンフットプリントへの取り組み

カーボンフットプリント(CFP)は、製品・サービスによるCO₂排出量を数値で表し、消費者にわかりやすく伝達する仕組みです。この仕組みにより、消費者一人ひとりの購買行動などが、環境に配慮したものに变化することが期待されています。

トッパンは、2011年度まで国が実施していた「CFP制度試行事業」において「出版・商業印刷物(中間財)」、「容器包装」、「宣伝用および業務用印刷物」の「PCR(商品種別算定基準)」策定に参加・協力してきました。2011年度より、自社パンフレットや本CSRレポート(日本語版)のCFP申請も行っており(1冊あたり760g-CO₂)、今後もCFPコミュニケーションプログラム制度に取り組んでいきます。

また、CFP算定用に収集した製造関連データを用いて、エネルギー使用状況を見える化し、省エネ活動とCO₂排出削減につなげていきます。そのほか、印刷物は用紙由来のCO₂排出量比率が高いため、生産効率の向上による紙のロス削減に取り組めます。



ネスカフェ エコ&システムパックのリニューアルのポイント



バイオマスポリエチレンを使用した詰め替えスタンディングパウチ

CSRレポート(日本語版、15,000部)製造によるCO₂排出量

原材料調達	
用紙、インキ、CTP版 等	9,240kg-CO ₂
生産	
製版、印刷、製本 等	849kg-CO ₂
流通	
輸送 等	1,146kg-CO ₂
使用・維持管理	
読書 等	0kg-CO ₂
廃棄・リサイクル	
輸送、処理 等	171kg-CO ₂
合計	
	11,406kg-CO ₂ (1冊あたり760g-CO ₂)

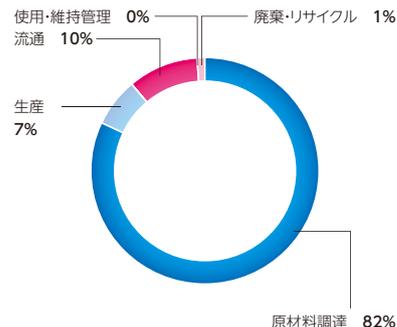
※この算定結果は、日本語版印刷物のみ適用され、PDF版、デジタルカタログ版、英語版には適用されません。

CSRレポート(日本語版)1冊のカーボンフットプリント



CO₂の「見える化」
カーボンフットプリント
<http://www.cfp-japan.jp>
CR-BS01-12001

ライフサイクル各段階別の割合



コミュニティへの参画およびコミュニティの発展



- ① 東日本大震災とタイの洪水で被災をした地域への支援を行いました。
- ② 地域における産業安全衛生の向上や、災害時協力体制の構築に取り組んでいます。
- ③ 国際社会の識字能力向上に向けた活動を継続しています。

地域貢献・参画活動

国内外の事業所は、地域の一員として、地域の課題解決と持続的な発展に向けた貢献活動を行っています。

各事業所は、町内会などに代表される地域の声を集約する組織へと参画して、対話を通じて要望、課題などを確認し、活動に取り組んでいます。

■ 東日本大震災・被災地域への支援

2011年度は、東日本大震災の被災地域への支援活動を継続的に実施しました。トッパングループ全体では、仙台市内の仮設住宅を巡回する移動図書館「ブックワゴン」を運行させています(→P6)。

宮城県仙台市の事業所では、石巻ボランティアセンターに協力し、石巻で特に被害が甚大だった沿岸部を中心に、瓦礫の撤去や泥のかき出しを行いました。5月から11月に計16回実施、のべ193名の社員が参加しました。この活動は、2012年度も実施する予定です。

また、被災地から離れた事業所では、社員食堂における被災地応援メニューの提供、売上の一部を寄附す

る自動販売機の設置、チャリティーイベントなどを行いました。

■ 産業安全衛生の向上

トッパンの各事業所は、それぞれの地域の産業安全衛生の向上に努めています。例えば、福岡県福岡市の事業所では、福岡中央労働基準協会の活動に積極的に参画し、労働基準監督署の協力も得て、他企業も含む地域全体の安全衛生パトロールや啓発活動を実施しています。これらの活動を通じて、地域内の企業の連携強化、安全衛生の向上に貢献しています。

■ 地域の美化、清掃活動

地域貢献の最も基本的な活動として、事業所周辺地域の美化、清掃活動を行っています。兵庫県伊丹市にある事業所は、地域の環境美化を積極的に推進した事業所として、伊丹市長から感謝状を贈呈されました。通勤ルートに沿った清掃活動、近隣と共同での河川清掃、事業所に隣接する用水路の清掃などに継続的に取り組んだことが評価されました。



チャリティーイベント(小石川)



環境美化に対する感謝状(伊丹)



小学生を招いての授業(名古屋)



図書の寄贈(富山)



地域の方々との避難訓練(沼津)

■ 次世代育成、教育への貢献

子どもや学生など、将来を支える若者を育成する活動に協力しています。授業への協力、工場見学、就労体験、インターンシップなど、その取り組みは多岐にわたります。

愛知県名古屋市の事業所では、地域の小学校、NPOとともに総合学習の授業を企画・実施しました。環境配慮型商材を題材にした環境教育、コミュニケーションについて学び感謝をテーマにした卒業の歌をつくる授業など、トッパンが提供できるノウハウを活用しました。また、富山にある事業所では、2003年から毎年、地域の役場を通して、町立図書館や保育園に対して子ども向けの絵本・図鑑など、図書を寄贈しています。

■ 災害時協力体制の構築

近隣からの要請にもとづいて、災害時の施設利用や、避難時の相互協力体制の構築などを進めています。静岡県沼津市にある事業所では、万が一の大津波発生時に住民を避難させて欲しいという要請があり、地域の人々が事業所の建物の屋上に登る訓練を行いました。

■ 海外事業所における取り組み

アジア、欧米の事業所でもコミュニティ支援に取り組んでいます。中国の事業所では、チャリティーや環境美化、雇用や原材料調達面での地域貢献などに取り組んでいます。また、タイの事業所では、2011年の洪水で被害を受けた人や従業員に支援を行いました。米国の事業所では、地域のスペシャルオリンピックに寄附とボランティア活動の両面から参画をしています。

国際社会の課題解決への協力

貧困からの脱出や、健康で文化的な生活のために必要不可欠である識字(日常生活に必要な文字の読み書きや計算ができること)能力を向上させるための活動に2008年度から協力しています。

2011年度もチャリティーコンサートを開催し、収益約200万円を公益財団法人ユネスコ・アジア文化センター(ACCU)に寄附しました。寄附は、カンボジア国内で、幼い子どもを育てるお母さんを対象とした、識字と母子保健の教育事業に活用されます。



チャリティーコンサート(森麻季)



チャリティーコンサート(The JADE)



カンボジアでの識字教育 ©ACCU



海岸清掃(トッパンリーフォン/香港)



洪水被害への支援物資(サイアムトッパン/タイ)

トッパンの環境活動



- ① 「トッパングループ地球環境宣言」に基づいて、積極的に環境活動を推進しています。
- ② 「環境マネジメント活動」「エコガード活動」「エコクリエイティブ活動」「環境コミュニケーション活動」の4つの領域で環境活動を展開しています。

環境活動の概要

トッパンでは、1991年に「エコロジーセンター」を設置し、翌1992年には環境保全活動の基本理念として「凸版印刷地球環境宣言」を定め、活動を推進してきました。2009年4月には、持続可能な社会の実現をめざし、従来の宣言をグループ全体の活動の基本理念である「トッパングループ地球環境宣言」へと改め、より積極的に環境保全の取り組みを行っています。また、地球環境宣言の実現のために具体的な「環境目的」を定め、それに対して10年間の「中長期環境目標」と単年度の「環境目

標」を立てることで活動内容と達成基準を明確にしています(環境目標→P37)。

トッパンの環境活動では「環境マネジメント活動」「エコガード活動」「エコクリエイティブ活動」「環境コミュニケーション活動」の4つの活動領域を設けています。さらに、活動領域の1つである「エコガード活動」を確実に推進するために「地球温暖化防止細則」「循環型社会形成細則」「化学物質管理細則」「公害防止細則」「生物多様性細則」の5つの細則を定め、各分野で環境保全活動に取り組んでいます。

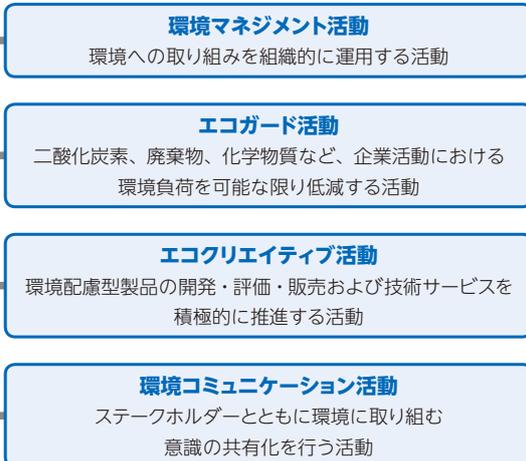
トッパングループ地球環境宣言

私たちは責任ある国際社会の一員として、トッパングループで働く者全員が、未来を見据えた地球環境の保全に配慮した企業活動を通じて、持続可能な社会の実現に努めます。

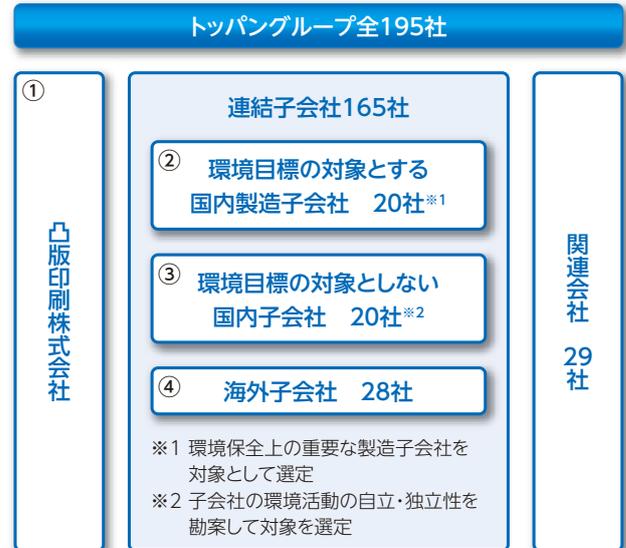
基本方針

1. 私たちは、環境に関する全ての法令及び社内規程を遵守します。
2. 私たちは、地球の未来のために、限りある資源の有効活用と、あらゆる環境負荷の低減に努めます。
3. 私たちは、先見性をもって環境に配慮した製品の開発と普及を促進し、お客さまの環境活動に貢献します。
4. 私たちは、社内外の広範な人びとと環境に関するコミュニケーションの活性化を図り、相互理解に努めます。
5. 私たちは、国際社会における企業活動においても、環境保全に積極的に取り組みます。

1992年4月制定
2009年4月改定



環境パフォーマンスデータの集計範囲



対象範囲

- P37 環境目標：21社(①・②)
 - P38 国内における事業領域別の主な環境負荷(INPUT/OUTPUTデータ)：21社(①・②)
 - P39 国内と海外の環境負荷比率：69社(①～④)
国内(環境目標対象)：21社(①・②)
国内(環境目標非対象)：20社(③)
海外：28社(④)
環境影響・環境効率の推移：21社(①・②)
事業領域別環境影響の内訳：21社(①・②)
 - P42-44 各種グラフ：21社(①・②)
ただし、P42 物流における輸送の効率化：1社(凸版物流(株))
 - P47 環境関連ビジネスの売上額：8社(①、トッパン・フォームズ(株)、(株)トッパンTDKレーベル、タマポリ(株)、東京書籍(株)、図書印刷(株)、(株)トッパン・コスモ、(株)フレーベル館)
- 海外子会社に関するデータはWebに記載しています。

環境目標と実績



- ① CO₂排出量を2010年度に比べ4%削減しました。
- ② 廃棄物最終埋立量を2010年度に比べ2%削減しました。
- ③ VOC大気排出量を2010年度に比べ7%削減しました。

2011年度環境目標の達成度評価

トッパンでは、トッパングループ地球環境宣言に基づき「中長期環境目標」と当該年度の「環境目標」を設定しています。2011年度に取り組んだ全14項目の環境目標のうち9項目で目標を達成することができました。

2012年度環境目標の設定

2011年度の環境目標の達成度評価等を踏まえ、2012年度の環境目標を設定しました。

中長期環境目標の達成に向けて、引き続き取り組みを推進していきます。

2020年度中長期環境目標

1 地球温暖化防止

- CO₂排出量を2008年度比
11%削減(751千t→669千t:▲82千t)

2 循環型社会形成への対応

- 廃棄物最終埋立量を2008年度比
87%削減(1,584t→206t:▲1,378t)

3 大気環境保全

- VOC大気排出量を2008年度比
70%削減(7,326t→2,198t:▲5,128t)

2011年度環境目標の実績・評価と2012年度環境目標

環境目標	管理項目	2011年度				2012年度 環境目標	掲載 ページ
		環境目標	実績	達成率	評価		
1 地球温暖化防止 ●CO ₂ 排出量の削減	●CO ₂ 排出量 ●CO ₂ 売上高原単位	740千t -	695千t -	106.1% -	S -	739千t 0.72t/百万円	P42
2 循環型社会形成への対応 ●廃棄物最終埋立量の削減 ●廃棄物発生量原単位の改善※1	●廃棄物最終埋立量 ●生産額原単位	639t 0.656t/百万円	633t 0.659t/百万円	101.0% 99.5%	A B	475t 0.653t/百万円	P43
3 大気環境保全 ●VOC大気排出量削減	●VOC大気排出量	5,500t	4,885t	111.2%	S	5,250t	P44
4 廃棄物の削減 ●廃棄物発生量の抑制	●マテリアルリサイクル率	92.7%	91.5%	98.7%	B	92.4%	P43
5 化学物質管理 ●PRTR指定化学物質の取扱量削減	●PRTR指定化学物質の取扱量	9,236t	7,203t	122.0%	S	8,643t	P44
6 生物多様性への取り組み推進 ●用紙調達、事業所の保全	●認証率、古紙率 ●保全取り組み箇所 ●土地利用評価(事業所数)	継続的改善 1カ所検討 継続的改善	用紙調達ガイド ラインを策定 1カ所検討中 5事業所	- - -	A A A	継続的改善 - 2事業所	P46
7 製品における環境への貢献 ●環境配慮型製品の開発、拡販	●環境配慮型製品(カートン 等)の売上高	2,300億円	2,411億円	104.8%	A	2,400億円	P47
8 環境コミュニケーション活動の推進 ●適切なコミュニケーションの実施	●サイトエコレポート発行率※2	95%	93%	-	B	100%	P48
9 環境リスクの未然防止 ●新自主基準値の設定と順守	●新自主基準値設定率	100%	63%	-	C	100%	P45
10 環境教育の拡充	●eラーニング修了率	100%	99%	-	B	100%	-
11 海外生産事業所の環境保全推進	●自主基準設定	自主基準値調査	調査実施	-	A	自主基準値試算	-

評価基準 S……目標を大幅に上回る成果があった(達成率%≥105) A……目標を達成できた(100≤達成率%<105)
B……積極的に取り組んでいるが目標には至らなかった(70≤達成率%<100) C……取り組みが不十分(達成率%<70)
達成率 環境目標1、2、3、5:200-(実績値/目標値)×100[%] 環境目標4、7:(実績値/目標値)×100[%]

※1 2011年度環境目標では「4 廃棄物の削減」の項目となっていたが、2012年度目標に合わせて「2 循環型社会形成への対応」の項目として表記。

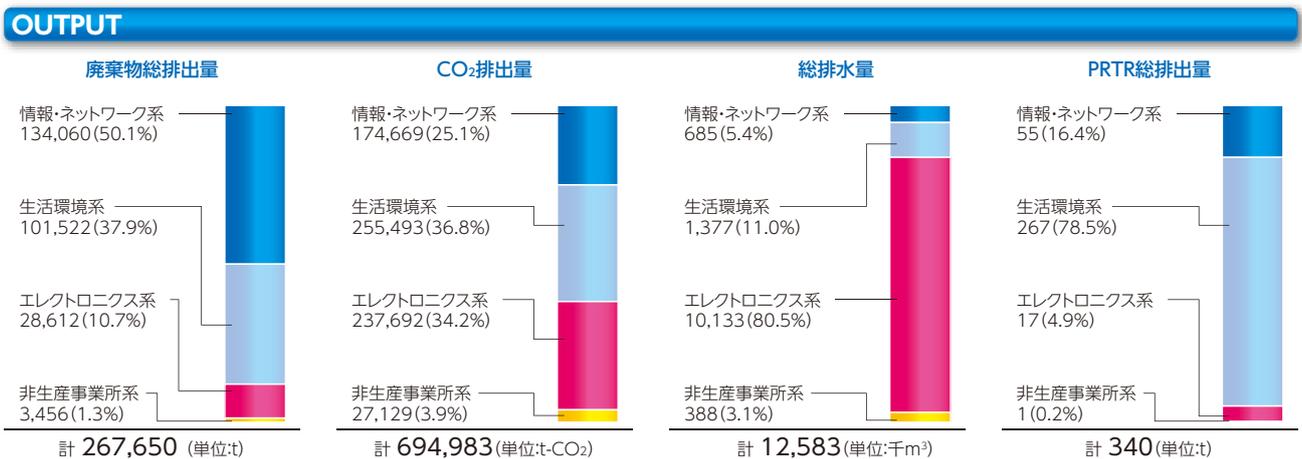
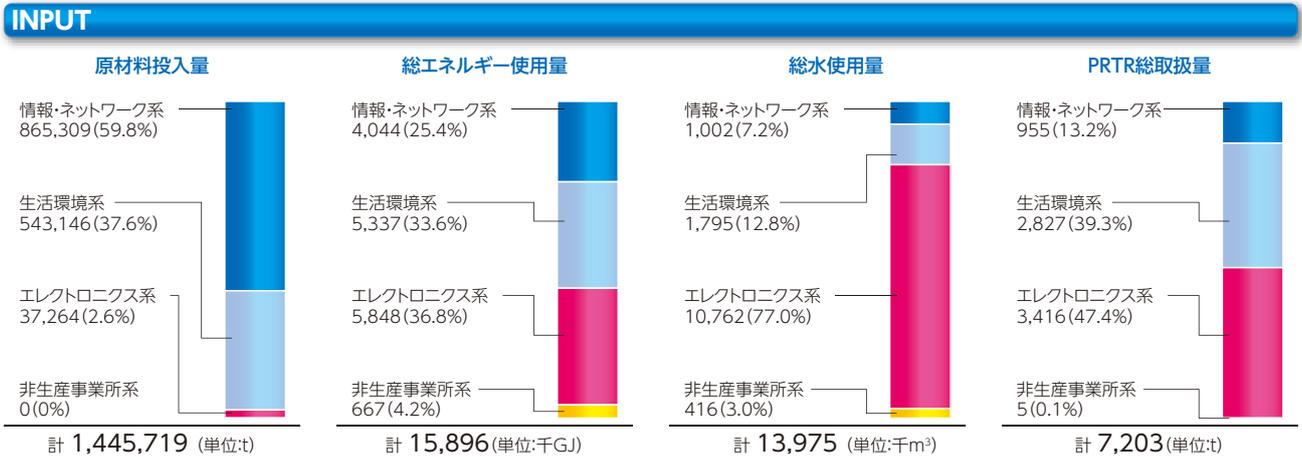
※2 サイトエコレポート発行対象事業所は独自に選定。

トッパンの環境負荷



- 1 環境負荷を低減するために、事業活動全体の影響を把握しています。
- 2 環境負荷の特徴は、原材料投入量・廃棄物総排出量の大半を紙が占めていること、水使用量・排水量の大半をエレクトロニクス系事業が占めていることです。

国内における事業領域別の主な環境負荷(INPUT/OUTPUTデータ)



(注) 燃料使用に伴うエネルギー使用量は「エネルギー使用の合理化に関する法律」の平成12年度改正時の係数を使用して算出。電気使用に伴うエネルギー投入量は一律0.00983GJ/kWhで算出。原材料投入量の集計方法は一部生産額に基づく推定値により算出。

- 本レポートの「廃棄物」には、事業活動に伴って発生し、不要となった産業廃棄物のほか、資源として売却・譲渡したものを含まず。
- 総エネルギー使用量については電気と熱のエネルギー使用量合算です。

環境負荷と環境影響

トッパンの各事業所においては、環境負荷をINPUT (材料やエネルギーなどの使用) データとOUTPUT (生産により排出されるもの) データの両面から集計し、環境側面の影響評価を実施しています。その結果から環境目標と活動の優先順位を設定し、活動結果の検証を行っています。トッパン (国内の環境目標対象範囲) における環境負荷データを3つの事業領域 (情報・ネットワーク系、生活環境系、エレクトロニクス系) で分類し、領域別に環境負荷の特徴を評価した結果をP38に示しています。原材料の投入量は、情報・ネットワーク系と生活環境系で97%を占め、全投入量のうち紙類が82%を占めています。また、紙類は廃棄物総排出量でも74%を占めています。水については、エレクトロニクス系が使用量の77%と排水量の81%を占めており、全体の中で高い割合を占めていることが特徴です。

環境負荷における国内と海外の比率は下のグラフの通り、国内の方が高い状態です。今後は事業のグロー

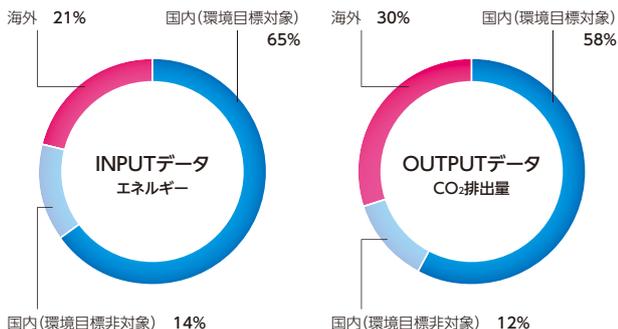
バル化の加速に伴い、海外比率が高まることが予想されます。引き続き、海外においても国内と同水準の管理に努めます。

LIME手法による環境影響評価

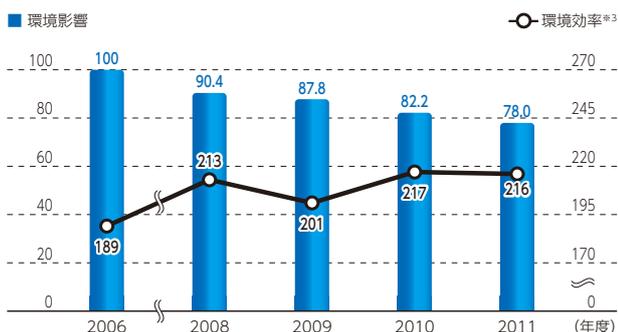
LIME手法^{*1}とは、事業活動で投入される用紙等の資源、電力等のエネルギー、製造時に排出される廃棄物やVOC等、環境へ影響を与える複数の因子に、科学的または統計的知見に基づいた重み付けを行い、環境影響という1つの指標に統合する手法です。

トッパンは、事業活動が及ぼす環境への影響を統合的に把握し低減するために、事業活動における環境影響と環境効率 (環境影響あたりの売上高) を継続的に公開しています。2011年度は、生活環境系で溶剤処理装置の適正管理によりVOCの排出が抑制されたこと、情報・ネットワーク系およびエレクトロニクス系のエネルギー消費量が削減されたことから、2006年度に比べて環境影響を22%低減できました。

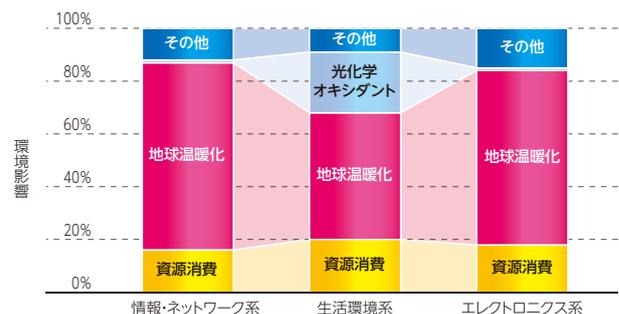
国内と海外の環境負荷比率



環境影響・環境効率の推移^{*2}



事業領域別環境影響の内訳



※生活環境系ではVOCの大気排出による光化学オキシダントの影響が大きく、環境影響を低減するためには溶剤処理装置の適性運転が有効です。

※エレクトロニクス系ではエネルギー消費由来の地球温暖化への影響が大きく、クリーンルーム等のエネルギー高負荷設備での省エネが重要です。

※1 LIME手法: 日本の環境条件を基礎として開発された日本版被害算定型環境影響評価手法。影響領域を通じて発生する被害量を人間健康や生物多様性などの保護対象ごとに求め、これを基礎として複数の事象の環境影響を1つの指標に統合する。

※2 2006年度を100とする。非生産事業所系を除いて再計算。

※3 売上高/環境影響

環境マネジメント活動



- ① 全事業所に環境マネジメントシステムを構築・運用し継続的な改善を行っています。
- ② 国内62事業所、海外8事業所で社内環境監査を実施しました。

環境マネジメント活動の推進体制

トッパンの環境マネジメントは、環境管理規程に基づいて環境マネジメントシステムを構築・運用し、PDCAサイクルをまわすことで継続的な改善を図っています。このPDCAサイクルの実効性を確保するため、トッパンでは経営者による「環境マネジメントレビュー」を継続的に実施しています。環境活動の実績は、定期的にエコロジーセンターに集約され、その結果をエコロジーセンター担当取締役が評価・検証します。評価・検証された結果は、エコロジーセンター担当取締役より取締役会などに報告され、改善すべき事項は全社へ展開されます。

■ 環境マネジメントシステムの特徴

トッパンの環境マネジメントシステムの特徴は、各事業所のISO14001認証取得の有無にかかわらず、PDCAサイクルを構築していることです。国内63事業所は、「エコガード実行計画書」に基づいて、目標達成に向けた環境活動を推進しています。

活動の進捗状況は、エコガード推進委員会で毎月確認し、問題が確認された際には速やかな是正を図ります。

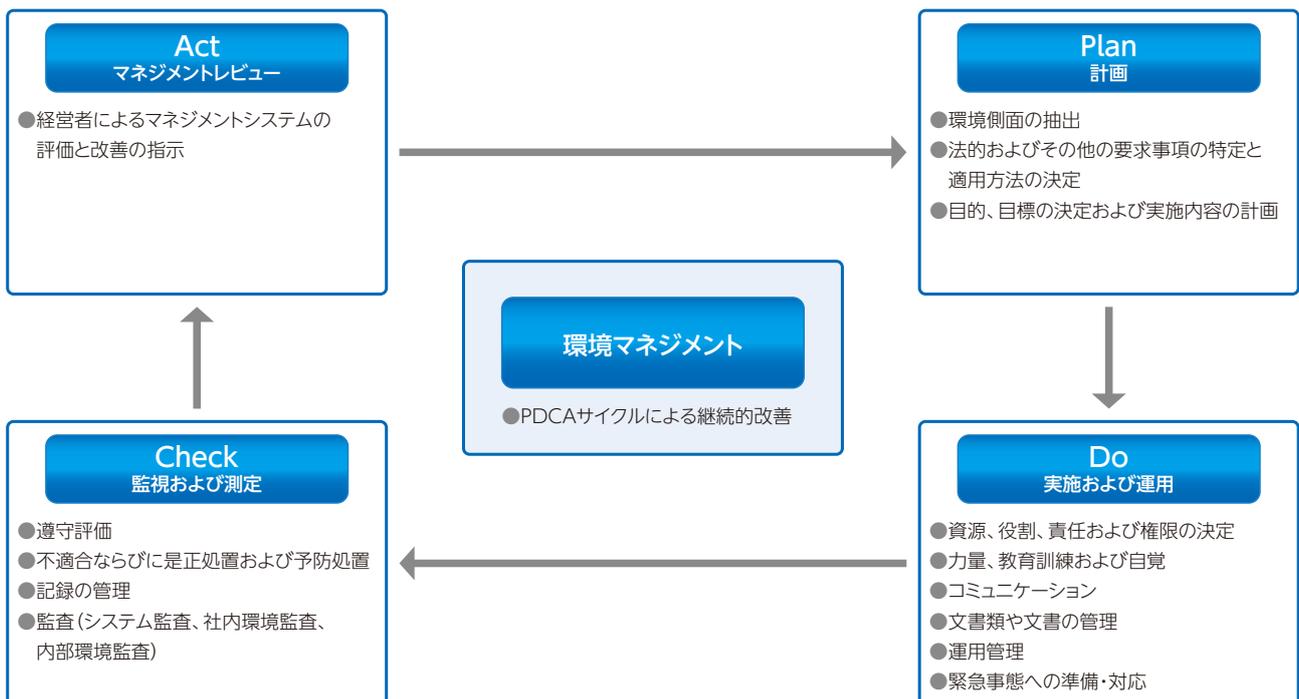
また、エネルギーや廃棄物などの主要な実績は、月ごとまたは半期ごとに各事業所からエコロジーセンターへ報告され、環境目標の達成状況についての評価と、必要に応じた見直しを適時に行うシステムとなっています。

環境監査システムの仕組み

トッパンの環境監査は、ISO14001認証機関によるシステム監査、エコロジーセンターによる社内環境監査および内部環境監査の3段階方式です。

社内環境監査では、環境マネジメントシステム審査員補、内部環境監査員により、対象事業所の環境マネジメントシステムの状況や環境関連法規制および社内基準の遵守状況、大気・水質への環境影響、エネルギーや廃棄物の日常管理などを確認・評価しています。監査を受けた事業所は、監査時の指摘事項について「指摘事項改善計画書」を作成し、改善を図っています。また、エコロジーセンターが必要と判断した事業所について

環境マネジメントの概念図



はさらに「社内環境監査レビュー」を行い、是正処置の実施状況の確認をしています。

■ 2011年度の社内環境監査実績

2011年度は、社内環境監査により国内62事業所において623件の改善指摘事項が発見されました。各事業所は、改善対策と実施スケジュールを記した指摘事項改善計画書に従い、是正処置を行っています。これらの指摘事項のうち4事業所56件については、社内環境監査レビューで改善対策の進捗状況を現地確認しました。その他の567件の指摘事項については、2012年度の社内環境監査において、対策の実施状況とその効果を確認します。

海外生産事業所に対しては、隔年を原則に、国内と同様の現地ヒアリングと視察を実施しています。

2011年度は中国地区6事業所、東南アジア地区2事業所の現地監査を行いました。その結果、改善を要する事項が合計99件発見されました。海外の生産事業所も国内事業所と同様に、指摘事項改善計画書に従った是正処置に取り組んでいます。

環境教育

トッパンでは、全社員を対象とする網羅的な環境教育をeラーニングで行うとともに、新入社員や新任管理者など階層に応じて必要な環境教育を実施しています。

2011年度は「トッパングループ地球環境宣言」をはじめとする社内規程について、eラーニングによる教育を行いました。

また、トッパンビジネススクールの選択研修（環境関連法概論、ISO14001入門、ISO14001内部監査員レベルアップセミナー）では、エコロジーセンターの担当者が講師となり、毎年継続して研修を開催しています。

さらに、通信教育であるチャレンジスクールにおいても環境分野で19コースを設けています。

このような教育を通じて、社員の知識および意識の向上を図るとともに、環境活動のレベルを継続的に維持、向上させています。



社内環境監査ヒアリング



社内監査視察



社内講師による「環境関連法概論」の教育

トッパンの環境教育2011年度実績

教育・研修名	受講者数(名)
新入社員研修「一般環境教育」(初級)	192
eラーニング「環境基礎教育」	22,691
トッパンビジネススクール	22
チャレンジスクール環境関連19コース	114
「内部環境監査員研修プログラム」	154

エコガード活動



- 1 「エコガード活動」は企業活動に伴う環境負荷を最小限にする活動を指します。
- 2 地球温暖化防止、循環型社会形成、汚染予防、化学物質の管理、生物多様性保全に向けて活動を行っています。

地球温暖化防止と省エネルギー

■ 省エネルギーへの取り組み

トッパンは、CO₂をはじめとする温室効果ガスの排出を抑制するため、従来のCO₂排出量売上高原単位での管理目標から総量での管理目標への切り替えを行い、2011年度より新たな省エネへの取り組みをスタートさせています。

2011年度は夏場の電力不足対応のため、従来より進めている不要照明の消灯や空調温度の見直し、「緑のカーテン」(→P48)などの施策に加え、遮熱ウィンドウフィルム・遮熱塗料の導入、LED照明の導入を実施しました。また、製造部門では電力需要ピークの抑制として、他地域への生産移管や勤務体制の変更を実施しました。

2011年度の環境目標であるCO₂排出量740千トンに対し、実績は695千トンとなりました。中長期計画である目標を確実に達成するため、今後も省エネ活動を強化していきます。

2012年度はムダ・ロス低減に向け、エネルギー管理

体制を一層強化し、設備の運用対策の面での徹底を図ります。その他、空調、冷凍機、ボイラーなどの高効率機への更新、LED照明などの省エネ機器導入についても積極的に取り組みます。併せて、太陽光などの再生可能エネルギーの積極的な利用も図ります。

■ 物流における輸送の効率化

トッパングループの物流機能を担う凸版物流(株)は、荷主であるグループ各社と連携し、車両のエネルギー消費量原単位の改善とCO₂排出量削減に取り組んでいます。

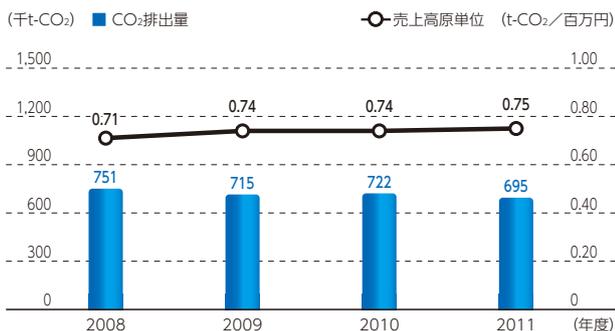
2011年度のエネルギー消費量原単位は、2010年度比1%削減の目標に対し、結果は64.9kL/百万トンキロ、2010年度比0.2%の削減となり目標は未達となりました。またCO₂排出量は35,221トンで、2010年度比5.4%の増加となりました。

2012年度は目標達成に向けて輸送の適正化を図り、輸送効率のさらなる改善を進めます。

エネルギー消費量/売上高原単位の推移



CO₂排出量/売上高原単位の推移



(注) 燃料使用に伴うエネルギー使用量は「エネルギーの使用の合理化に関する法律」の平成12年度改正時点の係数を使用しています。ただし、電気使用に伴うエネルギー投入量は一律0.00983GJ/kWhとして算出しています。

CO₂排出量は、環境省の「事業者からの温室効果ガス排出量算定方法ガイドライン(平成15年)」に基づき算出しています。ただし、電気使用に伴うCO₂排出量は、一律0.378t-CO₂/kWhで算出しています。

2011年度のCO₂排出量を「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令(最終改正平成22年3月31日)」に基づいて実排出係数で算出した場合、697,124t-CO₂となります。

循環型社会形成への取り組み

トッパンでは、限りある資源の有効活用のために、廃棄物等の排出量削減、再資源化推進、適正処理に努めています。

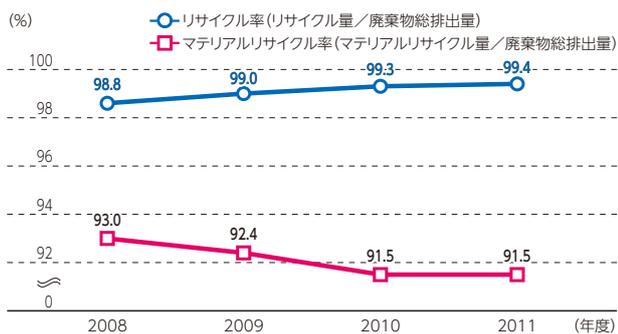
■ 廃棄物の削減と循環利用

トッパンの廃棄物は、情報・ネットワーク系と生活環境系を中心とした事業所から出る紙くずが最も多く総排出量の74%に相当します。また、生活環境系の廃プラスチック類、エレクトロニクス系の廃腐食液を含

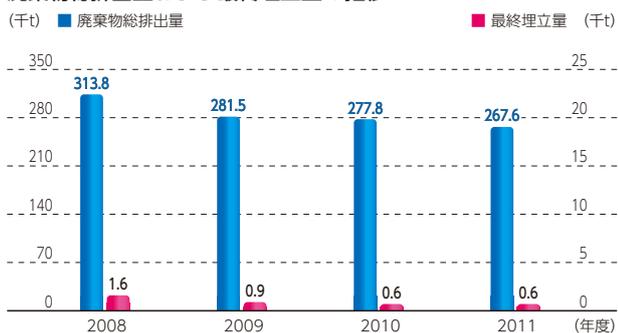
む廃酸・廃アルカリ類がこれに続きます。廃プラスチックについては、分別や複合素材のペレット化など、マテリアルリサイクル^{※1}率の向上に努め、廃酸・廃アルカリについては、社内処理により排出量の削減に努めています。

今後は、オフィスなど非生産事業所の廃棄物管理の強化を行います。また、これまで再生・再資源化率を98%以上としていたトッパン独自のゼロエミッション認定事業所の認定基準を2012年度から細分化しました。より高い目標を設定することでさらなる取り組みの強化を行い、廃棄物の排出量削減、再資源化に努めます。

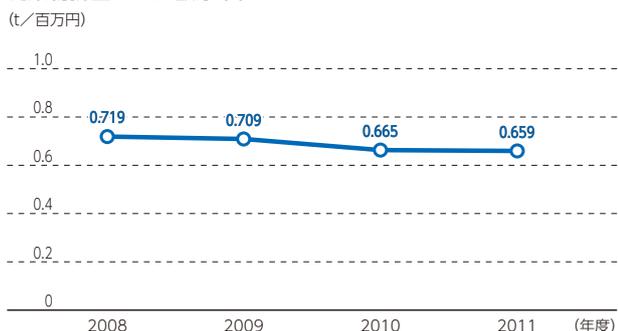
リサイクル率/マテリアルリサイクル率の推移



廃棄物総排出量および最終埋立量の推移



廃棄物排出量生産額原単位



2011年度廃棄物排出量・リサイクル実績

品種	排出量 (t)	割合	リサイクル率	主な再資源化方法
紙くず	197,060	73.5%	99.9%	再生紙
廃プラスチック	27,032	10.1%	99.1%	プラスチック原料、RPF ^{※2}
廃酸	11,941	4.5%	99.2%	中和処理剤
廃油	7,274	2.7%	99.5%	再生油、燃料
汚泥	7,113	2.7%	97.9%	路盤材
廃アルカリ	5,571	2.1%	97.9%	中和処理剤
金属くず	5,566	2.1%	99.8%	金属原料
木くず	2,794	1.0%	99.9%	チップ、製紙原料
燃え殻	1,832	0.7%	80.0%	路盤材
その他	781	0.3%	76.6%	—
ガラスくず	482	0.2%	94.9%	ガラス原料
動植物残渣	204	0.1%	82.2%	飼料
合計	267,650	100.0%	99.4%	—

※1 マテリアルリサイクル：トッパンでは、「廃棄物を原料として再利用すること」と定義し、サーマルリサイクル以外のリサイクルを示す。

※2 RPF(Refuse Paper & Plastic Fuel)：紙くずおよび廃プラスチックを主原料とする固形化燃料。

汚染予防の取り組み

各事業所では、環境負荷の計測による実態の把握を行っています。さらに、各事業所のエコガード推進委員会は法規制値よりも厳しい水準の自主基準値を設定し、これを遵守することで、環境負荷の低減と汚染の未然防止に努めています。

■ 大気汚染防止・オゾン層の保護

大気汚染を防止するため、ボイラーなどのばい煙を発生する設備については、燃料の切り替えや適正に燃焼が起きる条件下での運転を行っています。また、大気汚染防止法の規制対象の設備に対しては、2011年度も設備更新や処理設備の適性管理による排ガス処理効率の向上に努めた結果、VOC大気排出量、トルエンの大気排出量ともに減少しました。今後も大気汚染防止のための管理を徹底していきます。

その他、オゾン層の保護に関しては、特定フロンを使用している設備において法令に基づいた管理を行っています。

■ 水質汚濁の防止・土壌汚染の防止

水質汚濁の防止に関しては、事業所ごとに水の使用量や汚濁状況に応じた排水処理施設を設置しています。

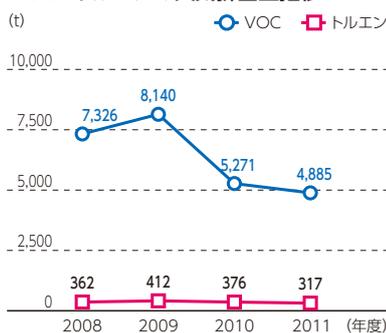
排水量が多いエレクトロニクス系の事業所では排水リサイクルシステムを導入し、使用した水の回収と再生により、取水量と排水量の削減に努めています。

土壌汚染の防止に関しては、水質汚濁防止法の改正に伴い、地下水汚染防止のための構造等規制制度に基づいた対応を進めることにより、土壌汚染の未然防止に努めています。

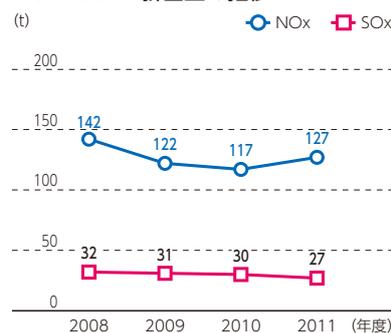
化学物質の管理状況

2011年度もPRTR法指定化学物質の管理の強化と取扱量の削減に取り組みました。使用方法の改善や対象物質の代替などを行った結果、取扱量、排出量、移動量、すべてにおいて前年度より低減することができました。今後も化学物質管理の強化に努めていきます。

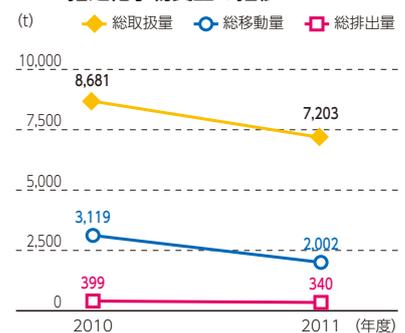
VOC・トルエンの大気排出量推移※1



NOx・SOx※2排出量の推移※3



PRTR指定化学物質量の推移※4



※1 日本印刷産業連合会および社団法人情報技術産業協会(JEITA)基準に準じた大気排出量を集計。集計の見直しに伴い2010年度の数値を変更。

※2 NOx:窒素酸化物、SOx:硫黄酸化物

※3 NOx、SOxの排出量集計対象施設を大気汚染防止法の定めるばい煙発生施設に限定したため、過年度にわたって数値を修正しました。

※4 集計単位が異なるため、対象物質にダイオキシンは含まれません。

環境コンプライアンスへの対応

■ 2011年度の法規制値の遵守状況

国内生産事業所において、大気汚染防止法については1事業所でVOCの規制値超過、悪臭防止法については2事業所で臭気の規制値超過、水質汚濁防止法および下水道法については4事業所でBOD、ノルマルヘキサン、水素イオン濃度の規制値超過が発生しました。また、騒音規制法については9事業所で騒音の規制値超過が発生しました(自責、他責の区分を含めて対応中)。いずれも設備の管理方法見直しなどにより迅速な是正対策を行いました。是正対策後も管理手順見直し等を行い、再発防止に努めています。2011年度は各工場において自主基準値の設定や見直しを実施し、規制値超過の未然防止を図りました。

土壌・地下水汚染については、下表のように対応を行っています。

■ 近隣からの問い合わせ

2011年度に近隣から寄せられた苦情・問い合わせは

9事業所・13件となり、多くの皆さまにご迷惑をおかけしました。とくに騒音に対する苦情・問い合わせが多くあり、騒音源になる設備の運用見直しや防音設備の設置について検討・実施を行っています。さらに、定期的な巡回パトロールの徹底などにより再発防止に取り組んでいます。今後も継続して近隣の方々と十分なコミュニケーションを図りながら、環境管理に努めていきます。

■ 緊急事態への対応

生産事業所では、タンクローリーからタンクへの薬液注入作業などを日常的に行っており、万一、漏えい事故が発生した場合は、土壌や水質を汚染しかねません。

このため、生産活動で想定される緊急事態および事故に備えて、オイル吸着剤や土のうなど必要な資材を用意するとともに、定期的に緊急事態を想定した訓練を実施しています。環境汚染の予防と未然防止を目的に、緊急事態への対応手順を定め、訓練を通じてその手順の有効性を確認し、不具合のある部分の見直しを行っています。

土壌・地下水汚染の浄化状況

事業所名	経緯	現在の状況*
新潟工場 (新潟県新発田市)	ふっ素及びその化合物による土壌汚染	対策完了
朝霞工場 (埼玉県新座市)	VOCによる地下水汚染(構内井戸水の自主調査)	監視継続
板橋工場 (東京都板橋区)	六価クロム・トルエンによる地下水汚染	揚水浄化・監視継続
板橋工場 南1棟 (東京都板橋区)	六価クロム・鉛による土壌汚染	対策実施中
海老江工場 (大阪府大阪市)	六価クロム・鉛による土壌汚染	対策実施中

※2012年6月時点



排ガス処理装置入れ替え工事



漏えい事故を想定した緊急事態対応訓練

生物多様性保全の取り組み

■ 「用紙調達ガイドライン」の制定

トッパンは、「森林資源の持続可能な利用に配慮した用紙調達ガイドライン」を2011年9月に制定しました。このガイドラインでは調達する用紙の木材やパルプなどの原材料の合法性確認をはじめとして、再生紙、認証紙、間伐材紙などの森林資源の持続可能性により配慮した用紙の採用拡大をめざすことを定めています。これに従い、営業部門を通じてお客さまに、より生物多様性に配慮した用紙を推奨し提供していきます。

■ 間伐材の積極的利用

間伐材の積極的な利用により国内森林保全への貢献を行っています。間伐とは、成長の悪い木などを間引いて樹木の間隔を調整することで、森林の健全な育成や生物多様性保全に繋がります。紙製飲料容器『カートカン』は、間伐材を含む国産材を30%以上使用した紙材料を使用することで「間伐材マーク」を取得しています。

■ 事業所の土地利用改善活動

生物多様性に配慮した土地利用を行うことを目的として、土地利用評価手法(JBIB*の「いきもの共生事業所®推進ガイドライン」)に基づく生物多様性貢献度評価および生物モニタリングを総合研究所など5つの事業所で実施しました。今後、地域の生態系に配慮した植栽やビオトープの設置などを検討していきます。

■ 国内森林保全活動

国内森林保全活動として、NPO法人「グリーンベイ OSAKA」の植樹活動「共生の森・植樹ボランティア」に、堺工場の従業員が継続して参加しています。

■ 森林体験教育

NPO法人「樹木・環境ネットワーク協会」主催の「東京都海の森 生き物探検隊」「三輪里山秋の大収穫祭」などのイベントに従業員と家族が参加しました。今後も、森林環境に親しむ体験教育を継続的に行い、全国に拡大していく予定です。

※JBIB：企業と生物多様性イニシアティブ (Japan Business Initiative for Biodiversity)の略称



カートカン



事業所の緑地例 (総合研究所)



東京都海の森 生き物探検隊



間伐材マーク：

農林水産省・林野庁が指導する全国森林組合連合会が間伐材推進の普及啓発・利用促進と消費者の製品選択等に資することを目的とした製品に表示するマーク。



シロジウシホシテントウ



チョウトンボ



ミドリヒョウモンチョウ



カワナ

各事業所で見つかった生き物たち



里山体験 三輪里山秋の大収穫祭

エコクリエイティブ活動



- ① 環境配慮型製品の登録件数は105件となりました。
- ② LIME手法を取り入れた製品の環境影響評価に取り組んでいます。

環境配慮型製品の開発と認定

トッパンでは、ISO14021に基づき独自に策定した「環境14主張」と各事業(本)部で定めた自主基準に従い、製品の開発を進めています。開発した製品のうち、自主基準に合格した製品は環境配慮型製品として認定・登録されます。2011年度は、2件が新規登録され、2012年3月末時点の環境配慮型製品は105件となりました。今後も製品開発・販売を通じた環境保全活動に努めていきます。

グループ会社における環境関連ビジネス

グループ会社においても、地球環境の保全に配慮した事業活動を積極的に推進するため、製品・サービス・社会からの要求にあわせて「エコプロダクツ基準」を定め、基準に沿った製品の開発・生産・販売を行っています。2011年度は、トッパンとグループ会社において、各社の環境配慮基準を満たす環境配慮型製品の売上額が2,411億円となりました。

トッパンの環境14主張と環境配慮のポイント

ライフサイクルステージ	ISO14021 環境ラベルタイプII	トッパン環境配慮型製品 環境14主張
生産と流通段階		1.安全素材の使用
	リサイクル率	2.リサイクル素材
	資源削減	3.省資源
		4.生産エネルギーの削減
	回収エネルギー	5.回収エネルギー
	固体廃棄物削減	6.固体廃棄物削減
使用段階	省エネルギー	7.省エネルギー
		8.化学物質放出削減
	長寿命製品	9.長寿命製品
使用後段階	再利用可能／再充填可能	10.リユース
	リサイクル可能	11.リサイクル適性
		12.廃棄適性
	解体容易設計	13.易分離・易解体
	分解性	14.生分解性

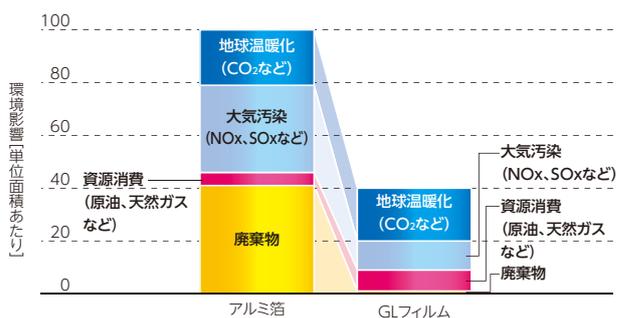
製品のライフサイクルアセスメント

トッパンでは、各製品の生産活動による環境への影響を定量的に評価するため、2008年度より東京都市大学の伊坪准教授の指導のもと、LIME手法*1を取り入れた環境影響評価に取り組んでいます。生産活動の包括的な環境影響評価(→P39)と、製品のライフサイクルアセスメント(LCA)評価*2を同軸で評価できるシステムの構築をめざしています。

2011年度は、トッパンの環境配慮型製品であるアルミナ蒸着PETフィルム『GLフィルム』と、アルミ箔との比較評価を行い、日本LCA学会にて発表しました。GLフィルムはアルミ箔と比較して、金属資源であるアルミ消費量が少ないという特徴があります。比較評価の結果、GLフィルムは原材料の採取からフィルムの製造工程までの環境影響をアルミ箔に比べて61%軽減していることがわかりました。

今後もLCA評価を取り入れた環境配慮型設計を行い、製品の開発・改良に生かします。

GLフィルムのLCA評価*3



*1 LIME手法:P39参照

*2 LCA(Life Cycle Assessment): LCAとは、製品の原材料の調達から製造、流通、使用、廃棄リサイクルなどライフサイクル全体にわたり、投入する資源や排出される環境負荷を定量的に評価することです。

*3 アルミ箔の環境影響を100としています。原材料の採取からフィルムの製造工程までを評価範囲としています。

環境コミュニケーション活動



- ① サイトエコレポートを作成し、ステークホルダーとのコミュニケーション活動に利用しています。
- ② 「エコプロダクツ2011」に出展し、環境関連製品の紹介を行いました。

社外コミュニケーション活動

■ サイトエコレポートの発行

ISO14001認証取得事業所において、2000年度より地域の自治体や近隣の方に向けた環境報告書「サイトエコレポート」を発行し、環境負荷の情報開示、活動状況の報告などのコミュニケーション活動に利用しています。2011年度は33事業所・26レポートを発行しました。

※「サイトエコレポート」は下記のアドレスにご請求ください。
eco@toppan.co.jp

■ 環境活動報告会の実施

川口工場では毎年、近隣住民の方々をご招待し、工場の環境への取り組みのご説明と工場見学を実施しています。

2011年度は8月26日に環境活動報告会を実施しました。報告会では工場での生産品目や環境設備を中心とした活動事例の紹介を行いました。

■ 各種展示会への出展

東京ビッグサイトにて行われた『エコプロダクツ2011』に出展し、環境に配慮した製品や開発品の展示・紹介を行いました。

■ 環境に関する主な受賞

板橋工場では、板橋区が主催する「緑のカーテンコンテスト」の団体部門にてグランプリを受賞しました。今回は、規模を昨年の2倍に拡大し、高さ約3~4メートル、幅約70メートルのゴーヤを使った大規模な緑のカーテンを育成することができました。

(株)トッパンエレクトロニクスプロダクツ新潟工場では、従業員がPRTR物質の削減およびリスク管理、近隣とのコミュニケーション確立などの環境保全活動に関して、下越地区環境保全協議会より個人表彰を受賞しました。

今後も、トッパンは省エネ活動、環境保全活動に積極的に取り組み、持続可能な社会づくりに貢献していきます。



サイトエコレポート



エコプロダクツ2011



下越地区環境保全協議会個人表彰受賞



環境活動報告会(川口工場)



緑のカーテンコンテスト(板橋工場)

第三者保証

2011年度データから、一部の環境パフォーマンス指標について、新たな情報システムを用いて集計されました。システム導入の初年度にも関わらず、目立った問題も起きず、より効率的にデータを集計することが可能になったと考えます。今後は、このシステムの活用により、過年度データを用いた数値の増減分析も容易になります。さらに、他の主要な環境パフォーマンス指標についても段階的に情報システムで管理できるようにする予定ということですので、データ集計の効率化とさらなる精度向上が期待されます。

他方、人事関連データに関しては、報告対象範囲を原則として凸版印刷(株)に限定していることが継続的な課題事項として挙げられます。連結の従業員数に対する単体の従業員数の割合が2割に満たないということを検討すれば、今後、社内の関連部署やグループ会社との協議を通じ、報告対象範囲を段階的にであれ拡大することが求められると考えます。

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
(あずさ監査法人グループ)

赤坂 真一郎

本レポートにおける保証対象指標

ページ	保証対象指標	
21	人権	採用人員数、女性管理・監督職推移、障がい者雇用、定年退職者数・再雇用者数
22	労働慣行	人員数、退職者数・事由、平均年間給与、年次有給休暇の取得状況、産前産後・育児休業の取得状況
23		平均残業時間の減少率(2007年度、2011年度)、「出産を機に退職する社員に対する再雇用制度」に登録し退職した社員
24		職場の安全・衛生
25		「トッパンビジネススクール」受講者数、全社基礎教育(e-ラーニング)受講者数、「グローバル選抜研修」受講者数
26	公正な事業慣行	行動指針推進リーダー数、女性リーダー比率
27		行動指針推進リーダー研修受講者数、独占禁止法eラーニング教育受講者数
28		CSR調達の再調査社数、説明会参加社数
30	消費者課題	内部監査員養成研修参加者数、品質監査チェックシートに基づく監査実績
37	環境目標と実績	2011年度環境目標の実績 ※実績は数値のみが対象
38	トッパンの環境負荷	国内における事業領域別の主な環境負荷(INPUT/OUTPUTデータ)
39		国内と海外の環境負荷比率
41	環境マネジメント活動	社内環境監査実績、トッパンの環境教育2011年度実績
42	エコガード活動	エネルギー消費量/売上高原単位の推移、CO ₂ 排出量/売上高原単位の推移、物流におけるエネルギー消費量原単位とCO ₂ 排出量
43		リサイクル率/マテリアルリサイクル率の推移、廃棄物総排出量および最終埋立量の推移、廃棄物排出量生産額原単位、2011年度廃棄物排出量・リサイクル実績
44		VOC・トルエンの大気排出量推移、NOx・SOx排出量の推移、PRTR指定化学物質量の推移
45		2011年度の法規制値の遵守状況、近隣からの苦情・問い合わせ数、土壌・地下水汚染の浄化状況
47	エコクリエイティブ活動	環境配慮型製品新規登録数、トッパンとグループ会社の環境配慮型製品売上高

なお、トッパンのWebサイトに掲載している「CSRレポート2012詳細データ編」の中にも、保証対象となるデータが含まれています。

GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン2006への準拠の水準

本レポートは、GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン2006に定義される水準のうち「B+」に該当しています。

※ガイドラインと本レポートの対照表は <http://www.toppan.co.jp/csr/csrreport.html> に掲載しています。

報告書適用レベル	C	C+	B	B+	A	A+
G3プロフィールの情報開示	報告 1.1 2.1-2.10 3.1-3.8, 3.10-3.12 4.1-4.4, 4.14-4.15	外部保証を受けた報告書	レベルCの要求項目に以下を加える 1.2 3.9, 3.13 4.5-4.13, 4.16-4.17	外部保証を受けた報告書	レベルBと同様	外部保証を受けた報告書
G3マネジメント・アプローチの開示	要求項目なし	外部保証を受けた報告書	各カテゴリーの指標に対するマネジメント・アプローチの開示	外部保証を受けた報告書	各カテゴリーの指標に対するマネジメント・アプローチの開示	外部保証を受けた報告書
G3と業種別補足文書のパフォーマンス指標	パフォーマンス指標について少なくとも10の報告があること、そのうち、社会、経済、環境分野について少なくとも一つ報告があること	外部保証を受けた報告書	パフォーマンス指標について少なくとも20の報告があること、そのうち、経済、環境、人権、労働、社会、製品責任分野について少なくとも一つ報告があること	外部保証を受けた報告書	G3の中核指標および業種別補足文書*のパフォーマンス指標に対応していること、重要性の原則を考慮して、a) 指標について報告、またはb) 指標の報告の省略の説明があること	外部保証を受けた報告書

※最終版の業種別補足文書

独立保証報告書



独立保証報告書

2012年6月27日

凸版印刷株式会社

代表取締役社長 金子 眞吾 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社

東京都新宿区津久戸町1番2号

代表取締役社長

斎藤 和彦

目的及び範囲

当社は、凸版印刷株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成したCSRレポート2012及び会社のウェブサイトで開示される「CSRレポート2012 詳細データ編」(以下、あわせて「CSRレポート」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、以下について保証手続を実施し、その結論を表明することである。

- CSRレポートに記載されている2011年4月1日から2012年3月31日までを対象とした49頁の表に示されている環境・社会パフォーマンス指標及び環境会計指標(以下、「指標」という。)が以下に示す会社の定める基準に従って作成されているか
- 重要なサステナビリティ情報が漏れなく開示されているか
- Global Reporting Initiative(以下、「GRI」という。)アプリケーションレベルに関する自己宣言(B+)がGRIの定める基準に準拠しているか

CSRレポートの記載内容に対する責任は会社であり、当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。

判断基準

会社は環境省の環境報告ガイドライン2007年版及びGRIのサステナビリティ・レポート・ガイドライン2006等を参考にして定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。)に基づいてCSRレポートを作成しており、当社はこの会社の定める基準を指標についての判断基準としている。重要なサステナビリティ情報の開示の網羅性についての判断基準としては、サステナビリティ情報審査協会の「サステナビリティ報告審査・登録マーク付与基準」(www.j-sus.org/kitei_pdf/logohuyo.pdf) (以下、「マーク付与基準」という。)を用いている。また、GRIアプリケーションレベルについての判断基準としてはGRIの定める基準を用いている。

保証手続

当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準(ISAE)3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」(2003年12月改訂)及びサステナビリティ情報審査協会のサステナビリティ情報審査実務指針(2012年4月改訂)に準拠して本保証業務を実施した。本保証業務は限定的保証業務であり、主としてCSRレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- CSRレポートの作成・開示方針についての質問
- 会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法及び内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した株式会社トッパンエレクトロニクスプロダクツ 滋賀工場における現地往査
- マーク付与基準に記載されている重要なサステナビリティ情報が漏れなく開示されているかについて、質問及び内部資料等の閲覧により検討
- GRIアプリケーションレベルについてGRIの示す基準に照らした検討
- 指標の表示の妥当性に関する検討

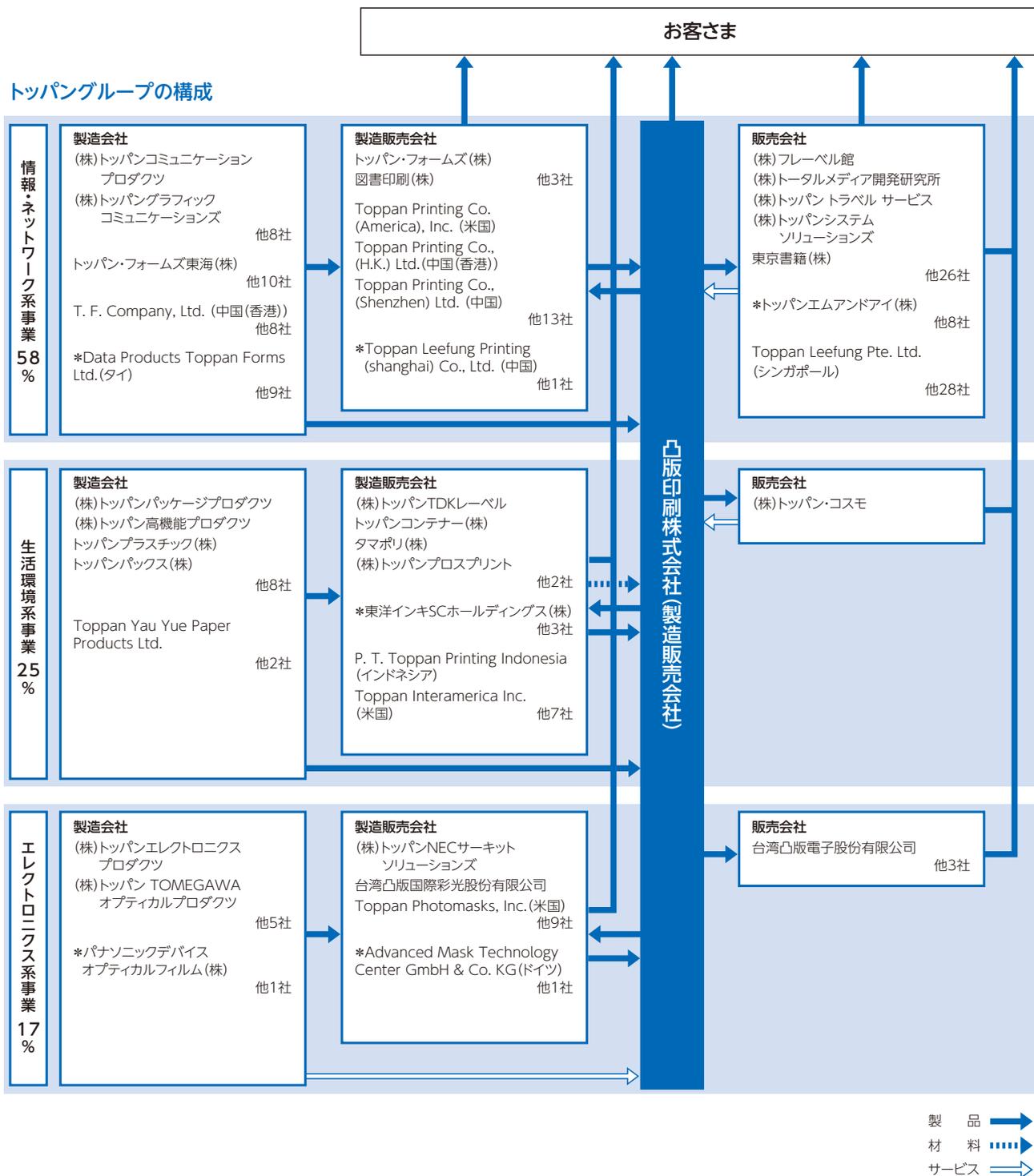
結論

上述の保証手続の結果、CSRレポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める基準に従って作成されていない、または、重要なサステナビリティ情報が漏れなく開示されていないと認められる事項は発見されなかった。また、GRIアプリケーションレベルに関する自己宣言(B+)が、GRIの示す基準を満たしていないと認められる事項は発見されなかった。

当社及び本保証業務に従事したものと会社との間には、サステナビリティ情報審査協会の倫理規程に規定される利害関係はない。

以上

グループ事業系統図



(注)

- 無印/子会社165社、*ノ関連会社29社(2012年3月末現在)
- 当社グループの事業領域は5つの事業区分から構成されていますが、現時点における事業規模などを勘案して、3つに区分しています。
- 各事業領域の下に記載されている構成比は、事業領域別の売上高構成比を表わしています(事業領域別売上高→P5)。
- トッパン・フォームズ(株)、図書印刷(株)および東洋インキSCホールディングス(株)は、東京証券取引所市場第1部に上場しています。
- 日本を含め15の国または地域に事業拠点が存在します。



リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。



このロゴはサステナビリティ日本フォーラムの会員であることを証明するもので、レポートの内容に検証を与えたものではありません。



CO₂の「見える化」
カーボンフットプリント
http://www.cfp-japan.jp
CR-BS01-12001



色覚の個人差を問わず、できるだけ多くの方に見やすいような配慮や表示を心がけました。モニターによる検証などを経て、NPO法人カラーユニバーサルデザイン機構(CUDO)より認証を取得しています。

