

TOPPAN

CSRレポート 2013
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)について関心や関係のある方を中心に、多くの方々との対話の起点となるCSRレポートをめざしています。そのため、グローバルなマルチステークホルダーによって作られた社会的責任に関する国際規格「ISO26000」が定めた「7つの中核主題」に沿って活動報告をしています。

●対象期間

2012年度(2012年4月～2013年3月)を中心に、一部同期間の前後を含みます。

●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CSR活動について報告をしています。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(P34-41)の対象範囲は、凸版印刷(株)と環境目標の対象とする国内製造子会社の計21社です(環境保全上重要な製造子会社を環境目標の対象として選定しています)。

海外を含むトップパンの環境関連データは「CSRレポート2013詳細データ編」に掲載しています。

●CSRレポート2013詳細データ編

本レポートに掲載していない詳細データや参考データは、CSR関連情報を掲載している <http://www.toppan.co.jp/csr/> にPDFで掲載しています。

●掲載する情報の選定について

社会にとっての重要性和と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。対話で得られた意見、NPO・NGO・CSR関連団体や報道機関が発信する情報、CSRレポートへのアンケート回答、社外からのアンケート項目などを考慮し、選定しています。

●参考にしたガイドラインや規格

- ・ 国連グローバル・コンパクト
- ・ ISO26000
- ・ GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン2006(GRI)
- ・ 環境報告ガイドライン2012年版(環境省)

●信頼性への配慮

KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。本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レポート発行後に誤記・誤植が確認された場合は、ここに正誤情報を掲載します)
- ・ IR関連情報 <http://www.toppan.co.jp/ir/>
- ・ 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/>

発行年月

前回：2012年7月

今回：2013年7月(英語版は2013年10月発行予定)

次回：2014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 快適な暮らしを実現する環境都市 「スマートコミュニティ」への取り組み | 6 |
| 特集2 循環型社会形成への貢献をめざす 「メカニカルリサイクルPET活用包装材」 | 8 |
| 2012年度の実績と今後の施策 | 10 |
| トッパンの社会的責任活動 | 12 |
| ISO26000「7つの中核主題」とトッパンの取り組み | 14 |
| 組織統治 | 15 |
| 人権 | 18 |
| 労働慣行 | 20 |
| 公正な事業慣行 | 24 |
| 消費者課題 | 28 |
| コミュニティへの参画およびコミュニティの発展 | 32 |
| 環境 | |
| トッパンの環境活動 | 34 |
| 環境マネジメント活動 | 35 |
| トッパンの環境負荷と環境影響 | 36 |
| エコガード活動 | 37 |
| エコクリエイティブ活動/ 環境コミュニケーション活動 | 41 |
| 第三者保証 | 42 |
| 独立保証報告書 | 43 |
| グループ事業系統図 | 44 |

「ふれあい豊かなくらし」に貢献するために

新たな価値の提供に向けて

トッパングループは、1900年(明治33年)、現在の独立行政法人国立印刷局の前身である大蔵省印刷局を退職した技術者ら5名の発起人によって創業されました。その設立趣旨書には、「凸版術による印刷は、版が精巧で価格も低廉であるのに、印刷局以外では行われておらず、社会にその利点が知られていないのは残念である。私たちは、印刷局で習得したこの技術をもって事業を開始したい」と記されています。

当時、西欧では「パリ万国博覧会」が開催され、日本では明治維新を出発点に近代産業が本格的に確立する時代でした。この時代において、印刷は、「近代資本主義を確立するための紙幣や公債証書などの印刷」、「文明開化を促進し、言論活動の担い手となった新聞の発行」、そして「人々を啓発し近代国家への機運を高めた翻



訳書、小説、雑誌の発行」という3つの面で大きく社会に貢献していました。

トッパングループは創業以来、印刷を核とした事業を通じて、情報・文化の発展の「担い手として」深く携わり、社会に新たな価値を提供してきました。

創業から110余年を迎えた現在、インターネットやスマートフォンに代表されるデジタルメディアの時代において、トッパングループは如何にして社会的価値を提供できるか、これが私に課せられた大きな命題であり、まさに第二の創業を迎えたと認識しているところです。

そこで私は、2013年の年頭に「変革」という経営スローガンを掲げました。そしてこの「変革」を実行していくにあたり、市場環境、経営環境のめまぐるしい変化を敏感に感じ取り、それをチャンスと捉え、新たな成長エンジンを作り上げるために、次の3つの経営課題を掲げて推進しています。

1つ目は、劇的に変化するマーケットにおいても利益を生み出し、企業価値・事業価値の向上に向け、組織、事業、コストの構造を見つめ直す「グループを含めた構造改革の遂行」。2つ目は、創業以来培ってきた「印刷テクノロジー」を駆使し、急激に変化する時代のニーズに応えるビジネスモデルの進化をめざす「新事業・新市場の創出」です。そして3つ目は、アジアを中心とした成長市場において販売体制や生産体制の再編を進め、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。

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

トッパンでは、「TOPPAN VISION 21」をすべての企業活動の基盤としています。「TOPPAN VISION 21」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 VISION 21」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。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。社会的課題を解決し、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、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マネジメントの確立に向けて

そのための指針となるのが、「国連グローバル・コンパクト」です。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・腐敗防止に関わる10項目の原則を支持することを表明しました。私は、この「国連グローバル・コンパクト」を今後とも継続的に支持し、トッパンの社会的責任活動を推進していきます。

また、多くの途上国を含め100ヶ国を超える世界各国のマルチステークホルダーによって築き上げられたISO26000（組織の社会的責任の国際規格）は、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、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

社会的課題の中でも、環境に関わる課題は大変重要です。日本においては、東日本大震災を機に、省エネルギーへの取り組みが喫緊の課題となっています。トッパンでは、太陽電池やリチウムイオン電池向けの高機能部材などを提供するビジネスにとどまらず、今後ますます注目が集まるスマートコミュニティという新たなフィー

ルドにおいても、これまでの事業で培ったノウハウを駆使し、新たな価値を提供していきます。

また、コスト面や品質面での課題があり、フィルムの状態で使用することが難しかった再生PETの分野において、「メカニカルリサイクル」という手法を用いた再生PETフィルムを包装材に活用する取り組みを進めています。このフィルムは、高いリサイクル率に比べ、石油から作られる一般的なPETフィルムと比べフィルム製造段階までのCO₂排出量も約24%削減しています。トッパンは、バリューチェーンと連携したこのPETボトルのリサイクルの取り組みに参画し、循環型社会形成の一助となり、持続可能な資源の利用を促進していきます。

今後ともこのような様々なノウハウ・技術・リソースによる「トータルソリューション」で、新たな社会的価値を提供してまいります。

ステークホルダーの皆さまとともに

トッパンでは、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、更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、ふれあい豊かな暮らしをおく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。

2013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)
8,587名(2013年3月末現在)

従業員数(連結)
48,878名(2013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197社(子会社167社、関連会社30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P44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



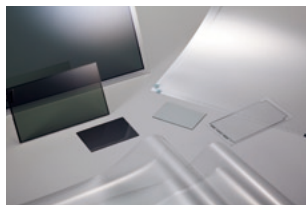
高機能・エネルギー関連部門



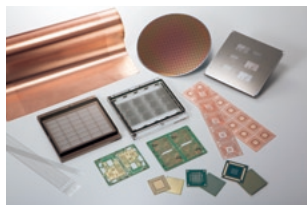
建築材部門

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

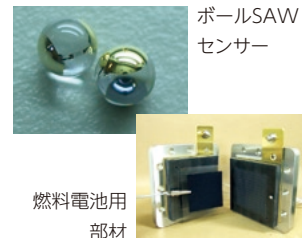
パーソナルサービス系



「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



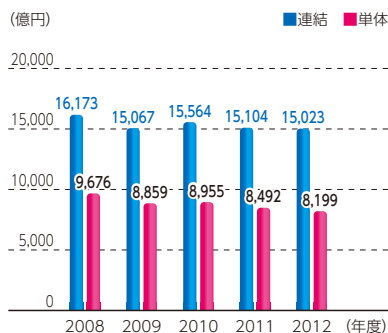
燃料電池用部材

ボールSAWセンサー

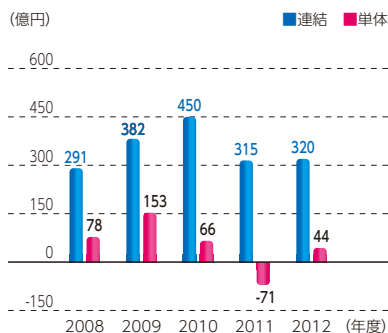
将来の成長が見込める事業分野を開拓し、次世代へつながる高機能産業材を提供する事業領域

※マーケットの変化に迅速かつ柔軟に対応し、新事業の創出を図るため、2013年4月1日にエレクトロニクス事業本部と高機能事業本部を統合し、マテリアルソリューション事業本部を新設しました。

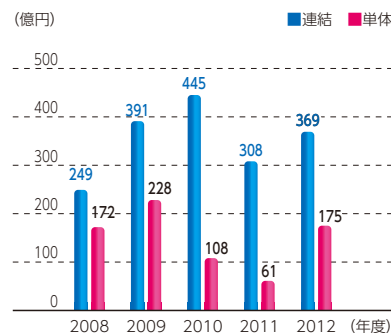
売上高



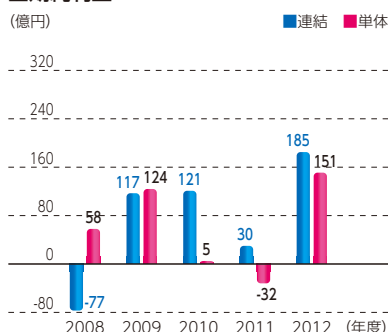
営業利益



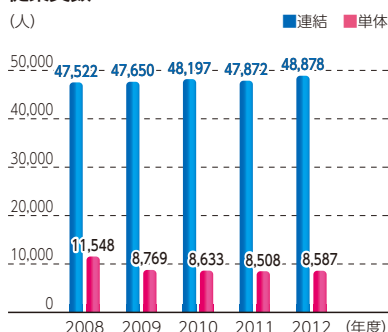
経常利益



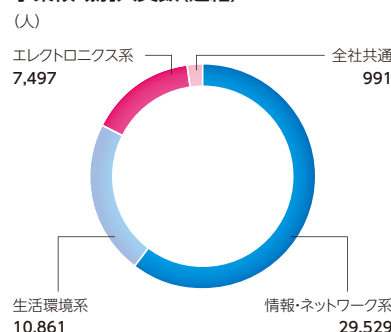
当期純利益



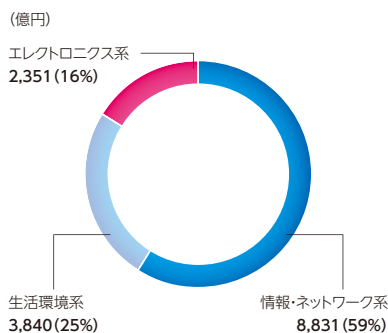
従業員数



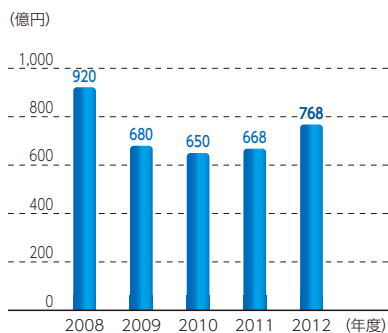
事業領域別人員数(連結)



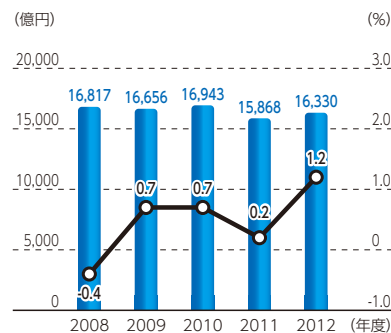
事業領域別売上高



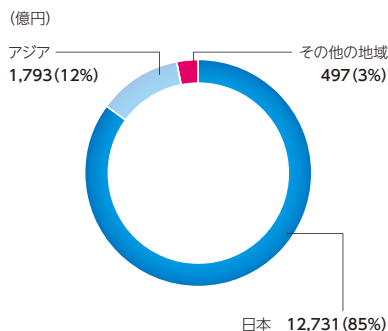
設備投資



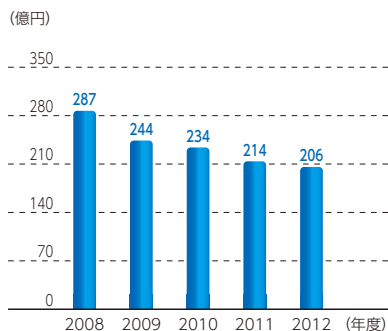
総資産・総資産利益率(ROA)



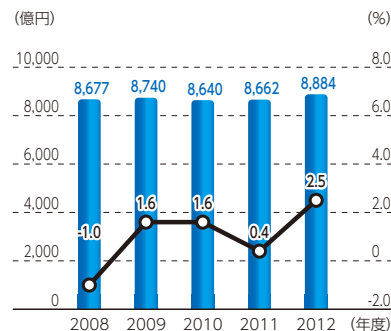
所在地別売上高



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、2012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7,890名です。

快適な暮らしを実現する 環境都市「スマートコミュニティ」への取り組み

エネルギーを効率的に利用し、快適な暮らしをめざす街、スマートコミュニティ。トッパンは、このスマートコミュニティに関連する「情報」に着目し、トッパンにしかできない領域でその実現に向けた取り組みを進めています。

快適に暮らす環境都市「スマートコミュニティ」

スマートコミュニティとは、その地域に暮らす人々のライフスタイル全体を視野に入れた社会システムを構築し、エネルギー需給の最適化を図ることで、エネルギーの効率的な利用を実現しながら、快適な暮らしを構築しようというものです。エネルギーの領域にとどまらず、自然との共生、健康への配慮、移動のしやすさ、地域の交流など「地域の生活者に快適な暮らしを実現する街」というレベルにまで、スマートコミュニティのイメージは広がりをを見せています。

スマートコミュニティの実現に向けたトッパンの役割

～楽しくなければ、新しい暮らしは浸透しない～

電力・エネルギー利用の効率化を生活者に強制したり、不便を強ければ、生活者には不満がたまります。反対に、楽しく快適で、意識をせずともそのような暮らしが実現できる仕掛けがあれば、生活者は自然とライフスタイルを転換するはずです。

トッパンは、生活者の目線に立ち、スマートコミュニティの中を流通する情報に着目して、これらの情報を生活者にとって有用な意味のある情報に変化させ、それを生活者に届けることで、自然な行動変化を促すことが重要であると考えました。そして、情報加工・情報管理・情報提供などの印刷テクノロジーを用いて、①コミュニケーション領域、②BPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)領域、③セキュリティ領域の3つの領域で、スマートコミュニティの実現に貢献します。

① コミュニケーション領域

この領域では、「わかりやすく表現する」「一人ひとりの暮らしに適した情報をお届けする」ノウハウを活用します。例えば、機器を用いて家庭の使用電力量を表示するだけでは、生活者に省エネや節電につながる行動を喚起させることは難しいものです。そこで、人感センサーを使って、各部屋の人の在／不在情報も組み合わせることで「ムダ」を「見える化」(図1)したり、買い物などの外出を通じて節電と地域経済活性につながるレコメンド配信システムを開発。このシステムでは、夏の消費電力ピーク時に商店のタイムセール情報を配信し、主婦に外出行動を促すことで家の電気を消すことにつながります。このように、わかりやすく、親しみやすいコミュニケーションで省エネ・節電行動の喚起を支援します。将来的には、この仕組みを冷蔵庫などに組み込み、省エネや快適生活支援の情報が集約された新しいスマート家電(図2)の登場も考えられます。



図1 ムダの見える化



図2 スマート家電



スマートコミュニティのイメージ

②BPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)領域

この領域では、トップパンが顧客企業から受託しているキャンペーン事務局運用などのノウハウを活用し、スマートコミュニティの管理・運用をサポートしていきます。太陽光パネルや蓄電池、HEMS*などのエネルギーデバイスの調達から設置までの導入支援をはじめ、買い物情報やヘルスケア情報など街の各種提供サービスまで、トータルな管理・運用をサポートします。

*HEMS: Home Energy Management System

③セキュリティ領域

スマートコミュニティ内には、生活者の生活行動情報なども流通するため、ハイレベルなセキュリティ環境の構築が必要です。この領域では、金融業界向けICカードの開発や運用で得たノウハウを活用し、各家庭のエネルギーデータや個人情報の保護を確実に実施していきます。

福岡県北九州市における 実証実験への参画

2012年度は、「北九州スマートコミュニティ創造事業」に参画しました。実験が行われている八幡東区東田地区では、地域で使用する電力を天然ガスのコジェネレーションシステムで発電するとともに、太陽光、風力、水素などの発電も導入しています。また、発電施設と工場・オフィス・住宅をITで結び、中継地点に「地域節電所」を設け、節電所が需給の把握や調整を行っています。

※写真は北九州市の「地域節電所」



発電施設と住宅・オフィス・工場をITで結び需給を把握、調整

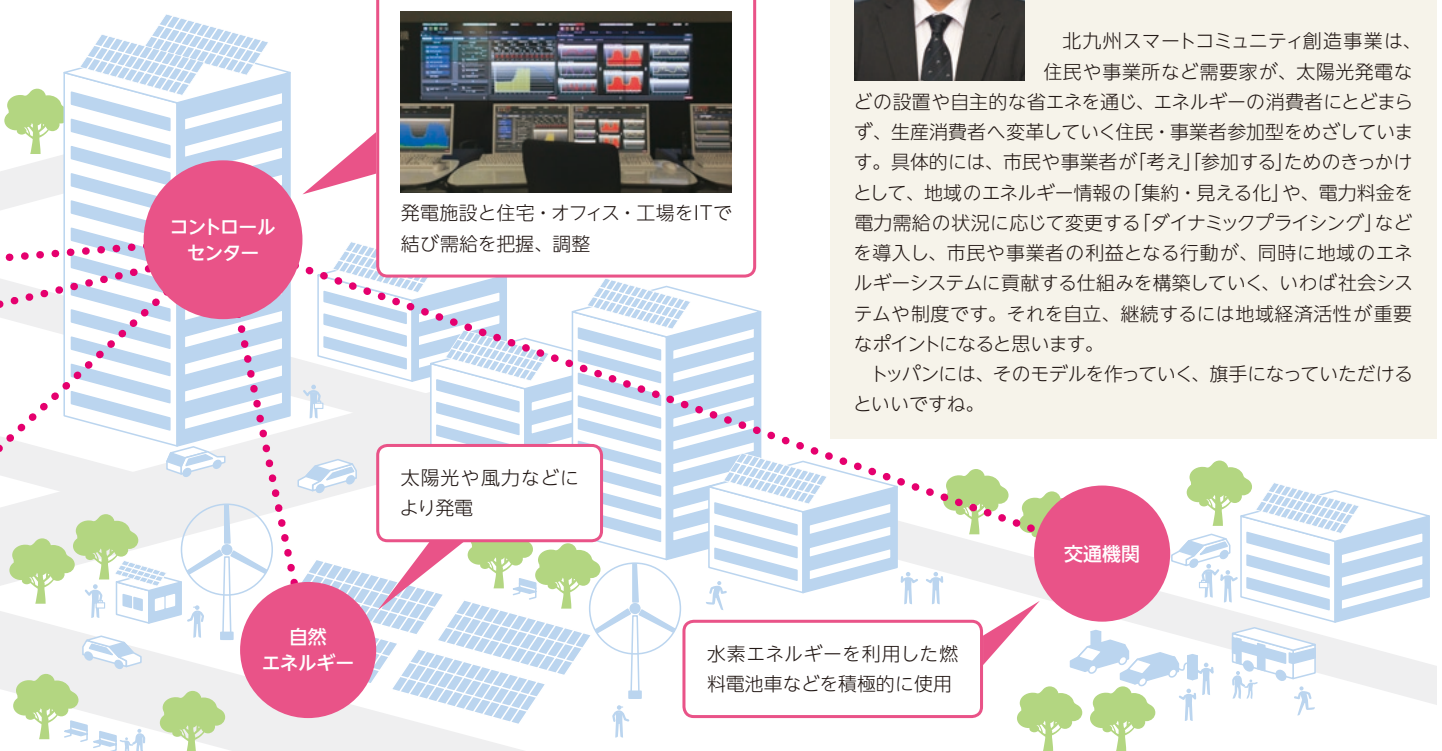


図3 エコクーポン



図4 Shufoo! の画面

ここでトップパンが担ったのはコミュニケーション領域で、生活者の行動変化を促すこと。夏の電力消費のピーク時に使えるエコクーポン(図3)を発行し、各家庭からの外出を促して商業施設などに人を集め、環境、生活者、地域経済、すべてにメリットがあるサービスの実験を行いました。これには、トップパンが提供する電子チラシポータルサイト「Shufoo!」(図4)で培った消費者の行動分析ノウハウを活かしています。実験の結果、生活者個人の属性や嗜好、生活様式をふまえて外出につながる行動を喚起すると、家庭の電力消費量の削減に効果が出るようになりました。

スマートコミュニティの実現のためには、トップパンが担う3つの領域が不可欠です。安全、安心で、楽しい暮らしを提供するために、トップパンは北九州市の実験に継続参加するとともに、多数の実証事業へ参画し、その実現に積極的に取り組んでいきます。



スマートコミュニティ 創造事業の旗手に

北九州市 環境局 環境未来都市推進室
スマートコミュニティ担当課長
柴田泰平 様

北九州スマートコミュニティ創造事業は、住民や事業所など需要家が、太陽光発電などの設置や自主的な省エネを通じ、エネルギーの消費者にとどまらず、生産消費者へ変革していく住民・事業者参加型をめざしています。具体的には、市民や事業者が「考え」「参加する」ためのきっかけとして、地域のエネルギー情報の「集約・見える化」や、電力料金を電力需給の状況に応じて変更する「ダイナミックプライシング」などを導入し、市民や事業者の利益となる行動が、同時に地域のエネルギーシステムに貢献する仕組みを構築していく、いわば社会システムや制度です。それを自立、継続するには地域経済活性が重要なポイントになると思います。

トップパンには、そのモデルを作っていく、旗手になっていただけるといいですね。

循環型社会形成への貢献をめざす 「メカニカルリサイクルPET活用包装材」

トッパンは、日本で初めて、再生PETフィルムを使った環境配慮型ラミネート包装材を開発しました。安全性やコスト面で比較しても、石油から製造したフィルムと遜色がないこの製品の活用を促進することで、循環型社会形成への貢献をめざしていきます。

包装材に求められる 「持続可能な資源の活用」

地球温暖化の防止や、石油など枯渇する可能性がある資源への過度な依存を避けるために、現在では、持続可能な資源の利用が求められています。

容器や包装材の分野では、以前から、使用する材料の削減／軽量化や詰め替え容器の開発、リサイクルしやすい容器の開発などが進められてきました。昨今では、計画的にくり返し育てることで持続可能な生物由来のバイオマス資源の活用や、一度使用した材料をふたたび容器や包装材に利用する取り組みが進んでいます。

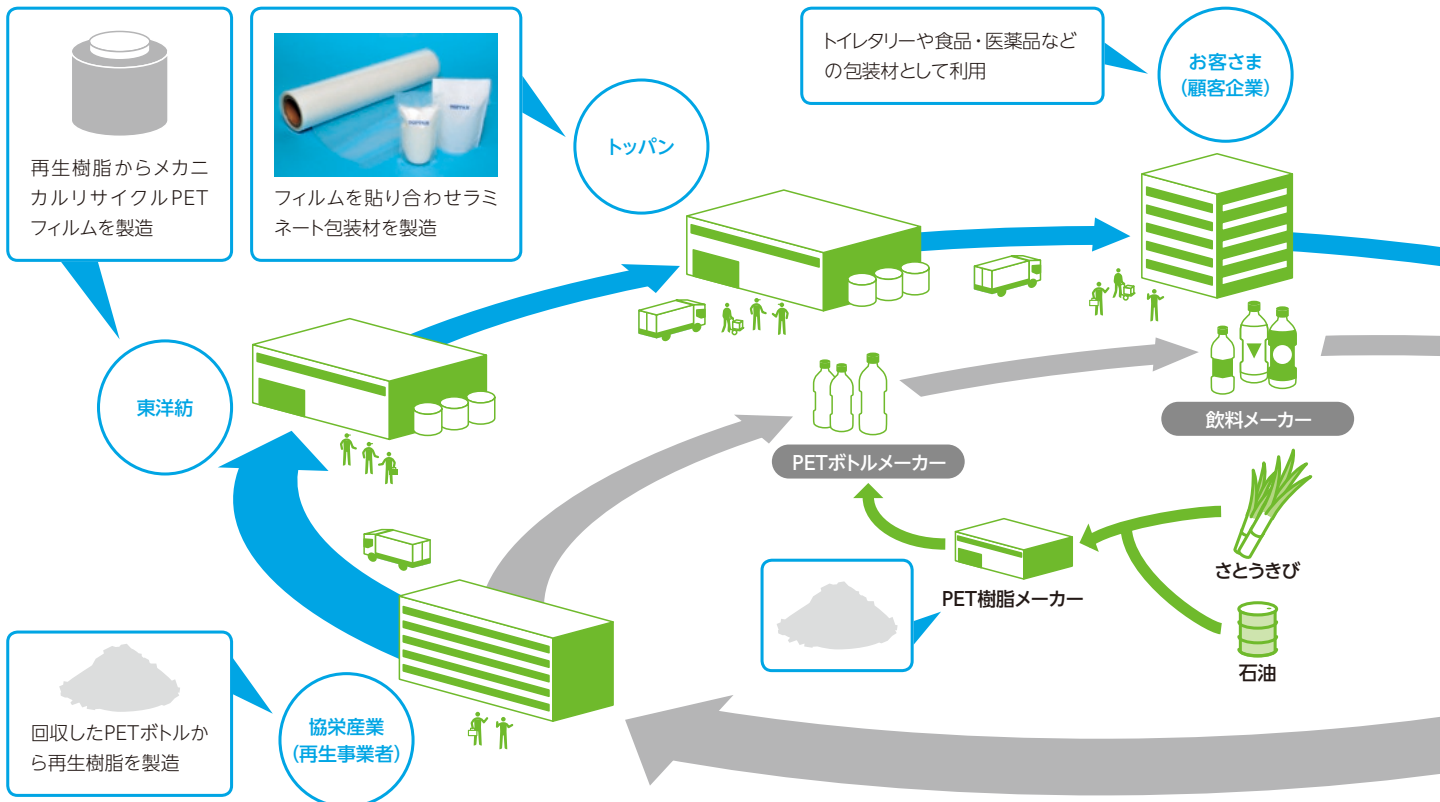
PETボトルのリサイクルとその課題

PETボトルの分野では、これまでも回収とリサイクルの取り組みが進められてきました。しかし、回収し

たPETボトルを化学的に分解して樹脂原料に戻す「ケミカルリサイクル」では、再生される樹脂の価格が高くなってしまいます。また、PETボトルを粉砕・洗浄して樹脂に戻す「マテリアルリサイクル」では不純物の混入があることから、再生された樹脂の用途には限りがあり、フィルムの状態で使用するの難しいのが実態でした。

メカニカルリサイクルPETフィルムを使用したラミネート包装材を開発

「メカニカルリサイクル」とは、マテリアルリサイクルされた再生樹脂に、さらに加熱や減圧などの処理を加えることによって不純物を除去し、高品質な再生樹脂を得る方法です。価格の面ではケミカルリサイクルよりも優位性があり、また、不純物の除去によって再生樹脂の品質を向上することができます。既に再生



メカニカルリサイクルPETフィルムの循環サイクル

PETボトルや再生PETラベルなどには使用されていますが、メカニカルリサイクルの再生樹脂でも他素材のフィルムと貼り合わせて使用するラミネート用の薄いPETフィルムを製造することは難しく、パウチのようなラミネート包装材に使用できる再生PETフィルムは存在しませんでした。

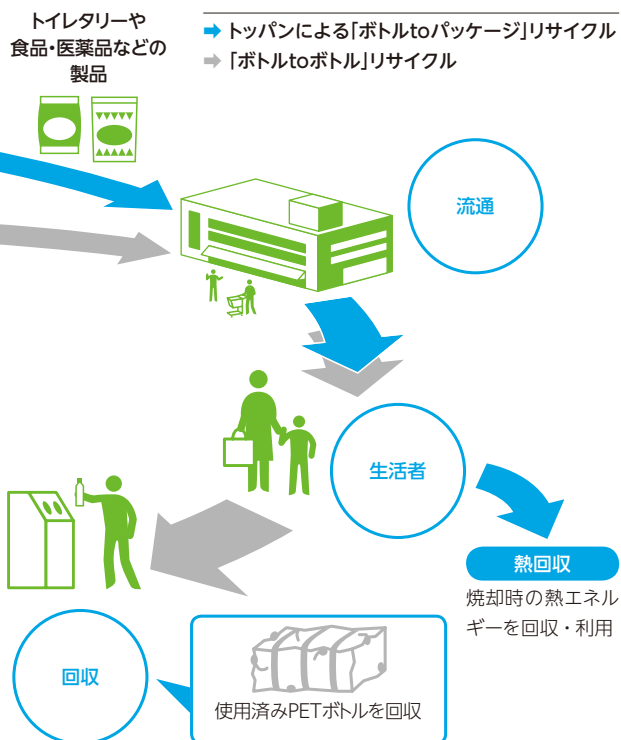
そこでトッパンは、東洋紡株式会社と共同で、ラミネート用のメカニカルリサイクルPETフィルムを開発して、これを使ったラミネート包装材を実現しました。

この再生PETフィルムはリサイクル樹脂を80%という高い水準で使用するとともに、石油から作られる一般的なPETフィルムと比べ、フィルム製造段階までのCO₂排出量を約24%削減できます。トイレタリー向けの詰め替えスタンディングパウチや、食品・医薬品用包装材向けを中心として、2012年5月上旬から販売を開始しました。

また、トッパンの加工技術により、ラミネート包装材の衝撃強度、引張強度、貼り合わせ強度などの物性は、石油から作られた一般的なPETフィルムを用いた場合と同等の物性を保持しています。

PET資源の循環システム構築への貢献をめざして

使用済みPETボトルについては、従来から容器包装リサイクル法のルートや、店頭回収による回収が行われていますが、民間企業の連携による新たな回収～再生ルートの構築も始まっています。



メカニカルリサイクルPETフィルムを使ったラミネート包装材

これは、再生事業者が流通業と共同でスーパーやコンビニの店舗にPETボトルの専用回収機を設置し、使用済みPETボトルを持参した顧客にポイント等のインセンティブを与えることで、汚れの少ないPETボトルを回収する仕組みです。回収されたPETボトルから再生樹脂を作り、容器や飲料メーカーがふたたびPETボトルに再生するのが「ボトルtoボトル」の循環です。

しかし、回収されたPETボトルがすべてPETボトルに再生されるわけではありません。そこで、トッパンは、PETボトルに再生されない再生PET樹脂を、ラミネート包装材として使用する「ボトルtoパッケージ」のリサイクルシステム構築に参画することなどによって、国内に豊富に存在する資源を有効に再利用し、循環型社会形成に貢献することをめざしています。



バリューチェーンで協力し「都市油田」の有効活用を

協栄産業株式会社
代表取締役
古澤栄一様

協栄産業ではPETボトルをはじめとする廃プラスチックを日本の貴重な「都市油田」と捉え、それらをリサイクル技術で最大限有効活用する取り組みを「都市油田開発プロジェクト」と位置づけています。その取り組みは、協栄産業が使用済みPETボトルからの「ボトルtoボトル」を可能にするメカニカルリサイクル技術を日本で初めて開発し、サントリー食品インターナショナル株式会社が採用したことで、国内大手飲料メーカーに広く浸透し始めています。

トッパンの掲げる「ボトルtoパッケージ」は都市油田の有効活用をさらに一歩進める取り組みであり、大変期待をしています。この分野に十分な原料供給を行うためにも、株式会社セブン&アイ・ホールディングスなどと、流通業の店頭に設置したPETボトル回収ボックス(自動回収機)からの回収ルートを社会インフラとして構築することにも取り組んでいます。

2012年度の実績と今後の施策

| 7つの中核主題 | 2012年度の取り組み項目/目標 | 2012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の社内浸透と国内グループ会社への展開 |
| | 事業継続計画(BCP)策定の水平展開と推進活動の継続実施 | ・全事業(本)部、主要グループ会社への展開(行動手順書策定、訓練) ・BCMS(ISO22301)の取得準備と独自の訓練・評価・監査手法の構築 |
| 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 | ・グローバルな人材の採用の推進 |
| | 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者2割の異動の実現 |
| | 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 | ・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 |
| | ワークライフバランスの推進(1) →総労働時間の短縮 | ・マルチシフト勤務をはじめ様々な勤務制度の活用 ・新就業管理システム導入によるきめ細かい労働時間マネジメントの推進 |
| | 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 ・各種育児休業関連制度の従業員への周知継続 |
| | 労使のパートナーシップによるよりよい職場環境づくり | ・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、製造子会社等の労働協約締結 ・労使共催レクリエーション行事の継続開催および活性化 |
| | 労働安全衛生活動の徹底 | ・「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・モノづくりライブラリー本格的開設 |
| | 防火・防災活動の徹底 | ・東京および関西に全社対策本部機能を配備 ・拠点ごとの初動体制を確立、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) |
| | 健康管理の推進と健康増進 | ・生活習慣病の未然防止による有所見者の減少 |
| | メンタルヘルス対策 | ・アートサロンおよび社員向けカウンセリングの実施エリア拡大 |
| | 「価値ある行動」に基づいた、自律した「個」の育成 | ・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 |
| | 環境 | P34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 |
| | 取引上の規制法遵守 | ・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 |
| | サプライチェーンにおけるCSR推進 | ・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 |
| 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製品安全活動継続 ・包装製品全般の異品種混入、異物混入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 |
| | 環境影響評価の推進 | ・カーボンフットプリント(CFP)の事業(本)部展開に向けた推進体制の構築と運用 ・CFP検証方法を個品単位認証方式からシステム認証方式に変更 |
| | 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 | ・個人情報取扱セキュリティエリア新設置基準によるセキュリティエリア48エリアに対する指導・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 |
| コミュニティへの参画 およ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の継続(移動図書館「ブックワゴン」活動の継続) ・「第6回トッパンチャリティーコンサート」の開催 |

| 2012年度の実績 | 自己評価 | 2013年度の取り組み項目/目標・主な施策 |
|---|------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> グループ会社を含めたeラーニングによる全社基礎教育を通じたISO26000の理解促進 | A | <ul style="list-style-type: none"> eラーニングによる全社基礎教育のグループ会社への展開範囲拡大 |
| <ul style="list-style-type: none"> 事業(本)部の主要拠点や主要グループ会社等で基本計画書、行動手順書策定、BCM運用展開、模擬訓練等を実施 事業継続推進機構認定事業継続初級管理者・准主任管理者の資格取得 | A | <ul style="list-style-type: none"> BCP未策定の地方事業部・グループ会社等への水平展開(基本計画書、行動手順書策定、訓練実施等) BCP/BCMに関わる人材育成・啓発教育の推進 |
| <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を通じて、人間尊重を基軸とした活動のあり方についての教育を実施 | 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"> グローバルに活躍できる人材の採用を強調した企業説明会を開催 | A | <ul style="list-style-type: none"> グローバルな人材の採用の強化 |
| <ul style="list-style-type: none"> 女性の管理・監督職比率5.1%(2013年4月1日付) | A | <ul style="list-style-type: none"> 女性の積極的な登用・活用の推進と仕事と育児を両立できる環境の整備 |
| <ul style="list-style-type: none"> 2013年4月時点で異動希望者の17.7%(227名)の異動を実現 | B | <ul style="list-style-type: none"> チャレンジングジョブ制度の活用による本人の能力・意欲に基づく人員配置、異動希望者の2割の異動実現 研修やローテーションによる育成の場の提供 |
| <ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用安定法の改正に即した新たなシニア社員制度を2013年4月1日よりスタート | A | <ul style="list-style-type: none"> 新たなシニア社員制度の運用による高齢者の専門性、知識・経験の有効活用 |
| <ul style="list-style-type: none"> 障がい者雇用率は2.13%を達成(2013年6月1日現在) これまで障がい者の受け入れのない部署への配置も実施 | A | <ul style="list-style-type: none"> 障がい者の新たな職域開発、支援体制の強化による雇用の拡大 |
| <ul style="list-style-type: none"> 早期退職支援制度[セカンドキャリア支援制度]を新たに導入し、対象者への告知から募集・退職手続きまで一連の運用を実施 | 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キャリア形成推進施策の検討 |
| <ul style="list-style-type: none"> 2012年8月より「新就業管理システム」の運用を開始し、グループ製造子会社にも2013年1月に導入 月間平均残業時間は前年から0.9時間削減 | A | <ul style="list-style-type: none"> 営業企画部門への新処遇制度導入による職務内容や業務スタイル等を踏まえた新しい働き方の構築 職場風土を含めた休暇取得促進に関する意見交換会の実施 |
| <ul style="list-style-type: none"> 半日休暇の上限(計20回)を撤廃 育児休業中の親子を対象とした「はぐくみアートサロン」を開催 | A | <ul style="list-style-type: none"> 出社しての勤務を希望するも育児の都合で出社が困難な社員を対象とした在宅勤務制度の導入の検討 |
| <ul style="list-style-type: none"> 会社と労働組合の交渉・協議の場を計45回設け、意見交換や情報提供を実施 「労使共催大運動会2012」を開催、従業員と家族約3,500名が参加 | A | <ul style="list-style-type: none"> 労使(働きがい)推進委員会、本部三懇および各事業(本)部ごとの経営協議会等労使で意見交換できる機会を積極的に設定 労使共催レクリエーション行事の継続開催および活性化 |
| <ul style="list-style-type: none"> 2011年10月からスタートした「安全道場」全国キャラバンは約1万人が受講(受講率98%)も、労働災害は減少には至らず 安全・モノづくりライブラリー本格稼働、登録点数1,200件超 | B | <ul style="list-style-type: none"> 本質安全化に向けたリスクアセスメントの本格導入 オフセット印刷等の有機溶剤を使用する職場における、より有害性の低い洗浄剤への切り替え |
| <ul style="list-style-type: none"> 本社に全体対策本部を設置、衛星携帯電話・無線機等を配備し立ち上げ訓練実施 安全確認システムの全事業(本)部での試験稼働実施 備蓄倉庫整備と徒歩帰宅訓練実施 | A | <ul style="list-style-type: none"> 関西地区への全社対策本部機能の配備 各拠点での備蓄品保管情報、管理帳票情報の共有化 初動対応事項の継続的訓練、点検実施 |
| <ul style="list-style-type: none"> 被扶養者の定期健診受診率54.8%、数値目標の50%を達成 有所見者への健康指導の計画的実施 | A | <ul style="list-style-type: none"> 有所見者への体系的な健康指導の実施(特定保健指導、生活習慣改善プログラムの実施) |
| <ul style="list-style-type: none"> アートサロンを16地区事業所(前年比+5)で開催 産業カウンセラー有資格者1名他計3名体制で全国に対象エリアを拡大 | A | <ul style="list-style-type: none"> カウンセリングやメンタルヘルス研修の継続実施 |
| <ul style="list-style-type: none"> 基盤強化プログラム、次世代リーダー育成プログラムの新規導入・拡充 海外ビジネススクールへの派遣を開始する等グローバル人材開発強化 | A | <ul style="list-style-type: none"> 経営課題解決に向けた実践プログラムとリーダー育成プログラムの進化発展、グローバル人材開発の強化 |
| <ul style="list-style-type: none"> 行動指針推進リーダー研修実施(73回、グループ会社含め1,235名受講) 管理職向け不正行為防止講習会開催(37回、1,722名) 不正行為防止に関わるeラーニング実施(22,389名受講) | A | <ul style="list-style-type: none"> 「行動指針推進リーダー」の更なる浸透による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"> 営業所教育(全国23回、584名受講)およびヒアリング(全国12拠点)の実施 | A | <ul style="list-style-type: none"> 下請取引の適正化および取引先との適正な関係構築 |
| <ul style="list-style-type: none"> 現行の「CSR調達ガイドライン」を見直し、遵守要請事項の整理と新ガイドライン策定以後の実効性を考慮した運用方法骨子策定 | B | <ul style="list-style-type: none"> 国際的にメジャーな監査基準をベースにしたCSR調達基準を含む新CSR調達ガイドラインの策定および取引先への告知 |
| <ul style="list-style-type: none"> 社内外のベテラン事業所で食品充填事業所監査および食品一次包装製品生産事業所監査を実施 生活環境事業本部各工場およびグループ製造子会社計6工場で食品用包装製品生産工場FSSC2200の認証取得 「トッパングループ原材料含有化学物質管理基準Ver3.1」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"> ビジネス・プロセス・アウトソーシング(BPO)事業のリスクの見える化、定量化活動支援 食品および医療医薬品用包装製品関連事業の品質保証システム強化 「トッパングループ原材料含有化学物質管理基準Ver3.1」告知継続 |
| <ul style="list-style-type: none"> 情報コミュニケーション事業本部在京4工場におけるシステム構築 CFPシステム認証取得 | A | <ul style="list-style-type: none"> CFPのシステム運用(月度進捗会議、マネジメントレビュー、定期審査) CFP算定者、検証員などCFPに関わる人材の育成 |
| <ul style="list-style-type: none"> 新規含め63エリアの認定審査完了 ITリスクへの対応策をグループ会社と共有、グループ会社含め全従業員への教育実施(318回) | A | <ul style="list-style-type: none"> 個人情報取扱いセキュリティエリア(63エリア)に対する改訂基準に照らした指導 個人情報の適正管理に関する全従業員教育と全部門への内部監査指導 |
| <ul style="list-style-type: none"> 2012年6月から12月まで第2期活動を実施、第1期とあわせ、来館者数14,869名、貸出人数8,620名、貸出冊数25,874冊の利用があった 予定通り2日間開催し、215万円をユネスコ・アジア文化センターに寄附 | A | <ul style="list-style-type: none"> 「第7回トッパンチャリティコンサート」の開催 社員参加型社会貢献活動プログラムの検討 |

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。

トッパンのめざす「企業像」

企業理念

私たちは
常にお客さまの信頼にこたえ
いろど ち わざ
彩りの知と技をもとに
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 VISION 21

<http://www.toppan.co.jp/corporateinfo/vision/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P27に掲載しています。

社会的責任活動

トップパンの「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。

トップパンは、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。

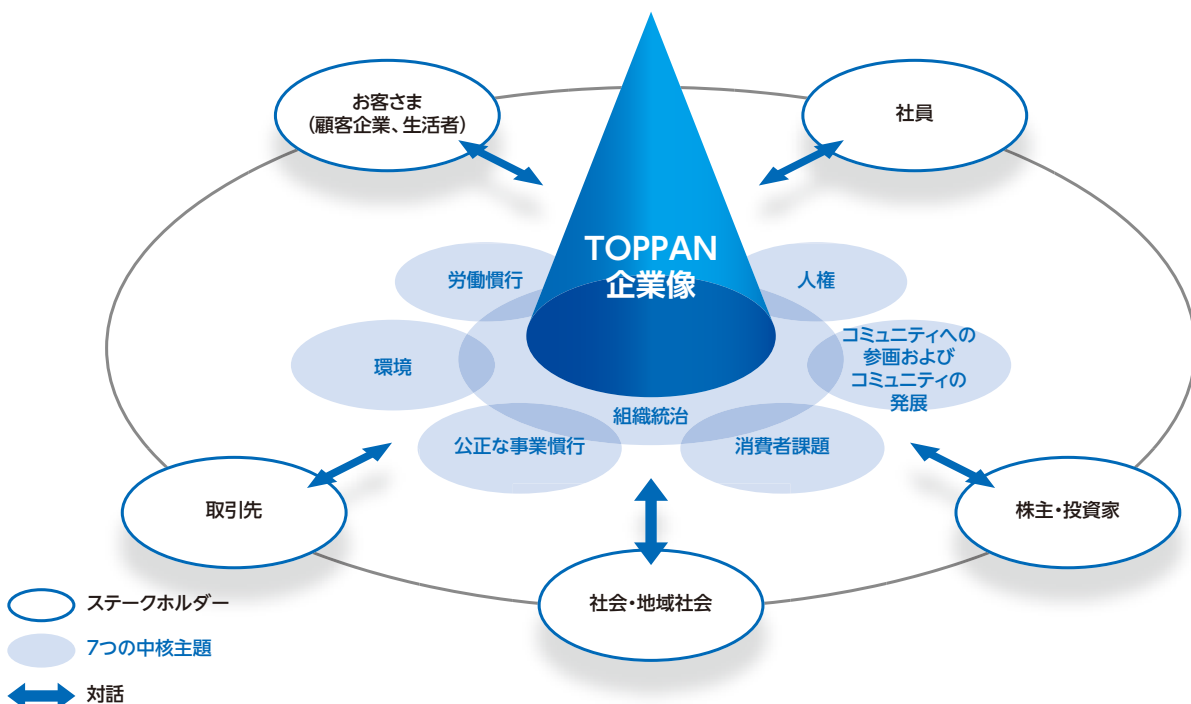
■ ステークホルダーとの対話

トップ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。2012年度も、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、NGOや識者との対話を行いました。

トップ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 | P15- |
| 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 ●労働協約について ●機会均等・差別の排除 | P18- |
| 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 ●メンタルヘルス対策 ●人財の開発・育成 | P20- |
| 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 ●環境マネジメント活動 ●トッパンの環境負荷と環境影響 ●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 | P34- |
| 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 | P24- |
| 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 | P28- |
| 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 | P32- |

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25名（2013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

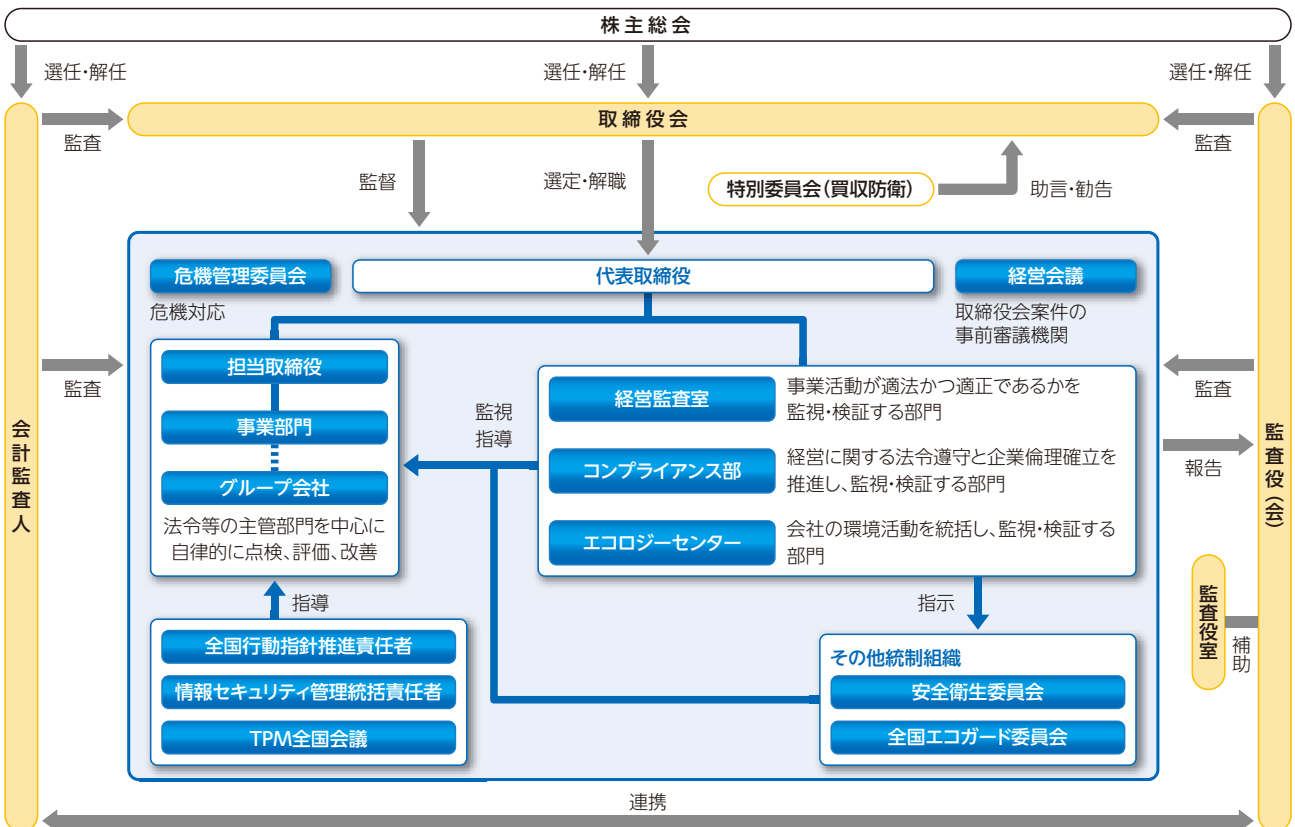
る経営会議で事前に審査し、経営効率を意識した経営判断を行っています。

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（2013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。2012年度は、経営監査、業務監査を25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(→P24、30)。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(→P34)。

■ 取締役および監査役の報酬

2012年度の取締役の年間報酬総額は1,057百万円、監査役の年間報酬総額は108百万円です。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、各本部の進捗や課題を共有しながら取り組みを進めています。2013年度からは、社外のステークホルダーや識者との対話をより一層強化することで、社会的な課題や企業に求められていることをあらためて認識し、CSR活動の持続的な向上をめざしていきます。

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) |
| 自然災害 | 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) |
| | 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) |
| 企業経営にかかわるリスク | 大規模地震等の不測の事態による事業の中断(法務本部) |
| 外部発注における法令違反 | 株主代表訴訟、敵対的買収(法務本部) |
| 知的財産権侵害 | 下請法違反、取引先との不正取引(製造統括本部) |
| 環境問題 | 特許、商標、著作権侵害(法務本部) |
| 海外事業活動におけるリスク | 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) |
| | 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者が構成される「危機管理連絡会」を定期的に開催し、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

不測の事態に見舞われ、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、2010年度から事業継続計画(BCP)の策定を進めています。大地震を対象リスクとし、首都圏の主要事業拠点から策定を始めましたが、2011年度からは、地方事業拠点、グループ会社を含めた全社展開へと拡大させており、各地で懸念される大地震に対する備えを進めています。

2012年度は、引き続き購買部門の調達先へ事業継続に関する現状調査を行い、購買戦略に繋げるなど、BCPを具体化させるための事業継続マネジメント(BCM)活動を本格的に展開しています。また、従業員全体への周知徹底を図るため、eラーニングなどを活用した全社啓発教育(受講者22,294人)や社外講師を招いた社内セミナー(受講者133人)、新入社員研修時での講義(受講者236人)などを実施しました。

今後も継続的なBCM活動を通じて、全社の事業継続力を強化するとともに、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、全事業所で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います。2011年には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、以後、各事業所で安否確認の訓練を実施しています。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も進めています。こうした対策に加えて、日頃から避難訓練や徒歩帰宅訓練などのさまざまな防災訓練を重ねることにより、従業員一人ひとりの意識を高め、有事には迅速で適切な対応ができるよう努めています。



全社向け啓発教育用テキスト



大規模地震想定模擬訓練(福岡工場)

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。
- ② 国連グローバル・コンパクトなど国際的な枠組みにも加盟し、人権に関する対話を行っています。
- ③ 2012年度に、障がい者雇用や障がいを持つ社員への支援体制の強化を行いました。

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に事業を行っており、行動の規範である「行動指針」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・強制労働の禁止など→P27)。また、事業所が所在する地域の人々の生活に悪影響を与えることがないよう「トッパングループ地球環境宣言」や「生物多様性に関する基本方針」にもとづいて、環境保全活動を行っています(→P34)。

社員には階層別研修で人権に関する教育を行い、問題発生予防に努めています。また、人権への取り組み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」においても基本的人権に関する事項を定め、取引先に遵守を要請しています。

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に、専用の通報窓口を設置しています。

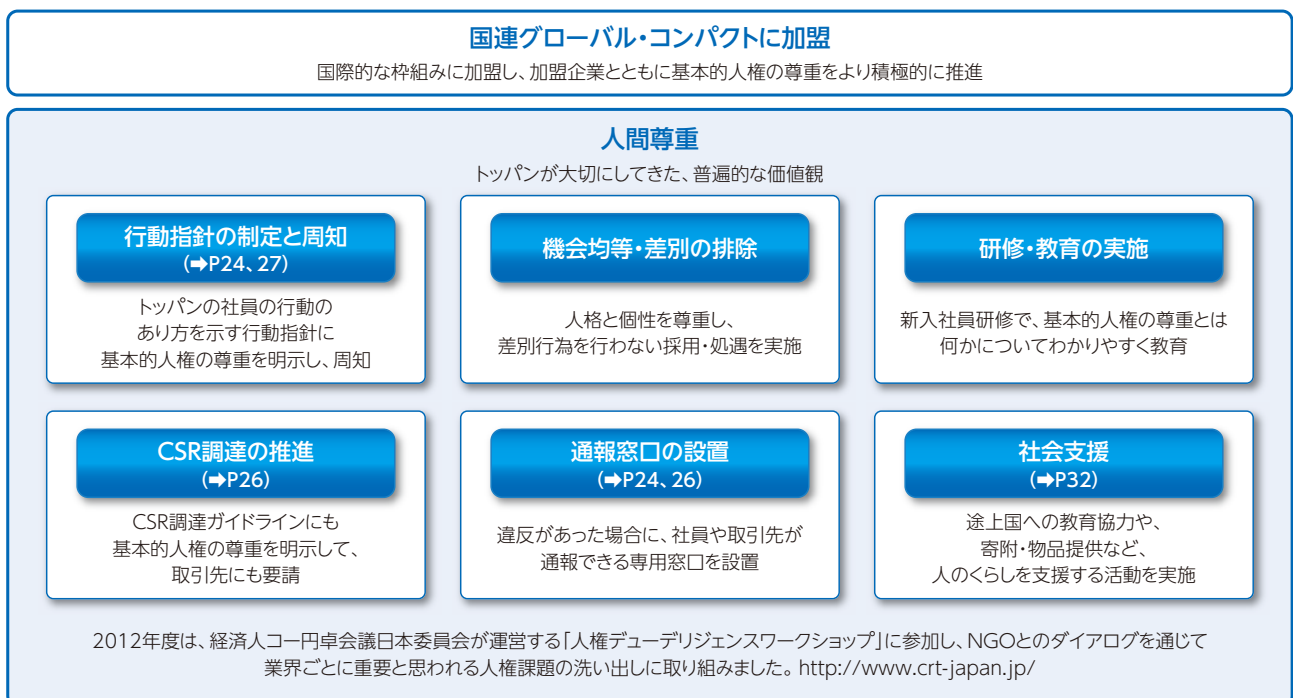
労働協約について

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。

現在、凸版印刷労働組合は、トッパングループ12社の組合員で組織されており、2012年度には、労働協約の債務的部分(組合活動や労使交渉のルール)を12社共通の内容に改定し、締結しました。

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

多様な個性を持った人財を確保し、性別を問わずその能力を最大限に発揮してもらうため、ポジティブアクションを推進しています。トッパンでは、能力・意欲に基づく女性の継続的な役職登用や、環境の整備に取り組んでおり、2013年4月時点で197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、2012年度には69名の定年退職者のうち、50名が再雇用となりました。

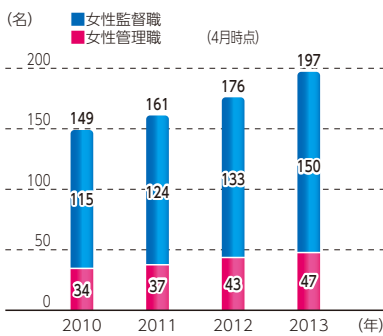
■ 障がい者雇用

特例子会社である東京都プリプレス・トッパン(株)とともに、障がい者の積極的な雇用を推進しています。2012年度には、障がい者雇用のワーキングチームを立ち上げ、新たな職域の開発を推進したほか、社内に相談窓口を設け、障がいを持つ社員の支援体制を再整備しました。これらの取り組みの結果、より多くの部門での障がい者雇用が進み、2013年6月1日現在の障がい者雇用率は2.13%となりました。

■ 開かれた採用環境の提供

定期大卒、定期高卒、経験者、障がい者など、採用においては、国籍、性別、年齢、障がいの有無に捉われない採用を行っています。職種採用やグローバル採用も実施することで、受験機会も広く提供しています。また、働くことの意識醸成機会として、2012年度は6日間の実習型インターンシップなどを開催し、約130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

| | | | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 |
|----------------|-------------|----|----------------|----------------|----------------|
| 定期大卒 (院卒含む) | 営業・ 事務ほか | 男性 | 51 | 60 | 80 |
| | | 女性 | 23 | 24 | 39 |
| | 技術 | 男性 | 83 | 105 | 70 |
| | | 女性 | 22 | 26 | 30 |
| 高専・高卒 | 男性 | 3 | 0 | 4 | |
| | 女性 | 13 | 11 | 14 | |
| 定期採用合計(女性比率) | | | 195 (29.7%) | 226 (27.0%) | 237 (35.0%) |
| 経験者採用 | 男性 | 2 | 16 | - | |
| | 女性 | 3 | 8 | - | |

障がい者雇用

| | 2011年 | 2012年 | 2013年 |
|------|-------|-------|-------|
| 人員 | 199名 | 197名 | 221名 |
| 雇用率* | 1.97% | 1.91% | 2.13% |

※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」の理念のもと、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 経営協議会や各種の委員会を通じて、労使の対話を行っています。
- ③ ワーク・ライフ・バランスの実現と従業員の健康確保のため、労働時間短縮の取り組みを継続しています。

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。このような取り組みを通じて、人財と組織を活性化し、新たな成長エンジンを創出する人財の育成を加速させることで、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、相互に信頼し合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。2012年度は、「としまえん」のグラウンドで、全国各エリアからの選抜チームも参加する事業所別の大運動会を開催し、社員や家族を含め3,500名が楽しみました。

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、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。2012年度は、労働時間短縮委員会で残業時間短縮やワークシェアを踏まえた新たな交替制勤務制度について協議し、10月に導入しました。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 |
|--------|----|-----|-------|-------|--------|--------|------|-------|-----------|------|
| 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 | | | |
| 2012年度 | 男性 | 25 | 1,769 | 1,790 | 7,417 | 15.0 | 41.8 | 8,587 | 708 | 75 |
| | 女性 | 0 | 41 | 133 | 1,170 | 9.6 | 33.3 | | | |

退職者数・事由^{※1}

| | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 |
|-------|---------|---------|-----------------------|
| 自己都合 | 116(38) | 131(48) | 180(53) ^{※2} |
| 定年 | 89(0) | 80(1) | 69(2) |
| 会社都合 | 0(0) | 0(0) | 0(0) |
| その他 | 60(2) | 84(1) | 83(4) |
| 合計 | 265(40) | 295(50) | 332(59) |
| 年間離職率 | 3.0% | 3.4% | 3.7% |

※1 ()内は退職者のうちの女性の人数

※2 うち男性27名、女性2名が「セカンドキャリア支援制度」を活用

平均年間給与

| | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 |
|----|------------|------------|------------|
| 合計 | 6,680,897円 | 6,397,624円 | 6,414,340円 |

年次有給休暇の取得状況

| | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 |
|---------------------|--------|--------|--------|
| 平均取得日数 | 7.8日 | 8.2日 | 8.1日 |
| 平均取得率 ^{※3} | 40.7% | 42.4% | 41.9% |

※3 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

| | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 |
|------------------------|---------|----------|----------|
| 産前産後休業取得者数 | 72名 | 58名 | 68名 |
| 育児休業取得者数 ^{※4} | 94名(1名) | 114名(2名) | 114名(3名) |

※4 ()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

印刷業の特性でもある長時間残業は、トッパンにとっての大きな課題であり、ワーク・ライフ・バランスの実現と従業員の健康確保のため、撲滅に向けた全社的な取り組みを継続しています。

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。

また、2012年度には、就業管理システムのリニューアルを行いました。これにより、従来よりもタイムリーできめ細かい労働時間管理が可能になりました。

これらの結果、2012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が20分の1にまで減少し、平均残業時間も20%以上減少しました。

■ 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。「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、2013年4月現在で24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。年次有給休暇は、育児や介護、次世代育成支援等で有効に活用できるよう見直しを図り、2013年4月から半日休暇の取得上限回数を撤廃しました。

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16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、再雇用を保证 |
| 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「赤ちゃん和妈妈」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

トップパンでは、2010年に策定した「全社安全衛生基本方針」のもと、「事業活動を行うにあたり最優先すべきは安全である」ことを宣言しました。また、ゼロ災害を目標に各事業所で取り組む活動内容を明確にしたことにより、宣言以降、労働災害発生件数は減少傾向にあります。引き続き、ゼロ災害に向けて本社の安全推進チーム、事業所の安全推進リーダーが協力し、さらなる装置の本質安全化と安全教育を行います。

安全教育の一環として開設した「安全道場」では、2012年度に教育コンテンツの充実を図り、社外からの見学者の受け入れも開始し、体感受講者は1万人を超えました。全国の事業所に巡回した危険擬似体感機の体感受講者（パート・アルバイトの非正規社員も含む）も1万人を超え、従業員の安全に対する意識も定着しています。

今後は、災害の未然防止のためリスクアセスメント活動を本格的に運用し、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。

メンタルヘルス対策

トップパンでは、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、階層別の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。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、メンタルヘルス専門医との顧問契約締結なども行っています。

また、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、グループ会社の（株）芸術造形研究所の協力のもと全国各地で開催するとともに、2012年度は育児休業中の社員と子供を対象とした「はぐくみアートサロン」を開始して、好評を得ています。

職場の安全・衛生

| | 2010年 | 2011年 | 2012年 |
|-------------------|-------|-------|-------|
| 労災による死亡者 | 0名 | 0名 | 0名 |
| 度数率 ^{※1} | 0.00 | 0.10 | 0.05 |
| 強度率 ^{※2} | 0.00 | 0.004 | 0.00 |

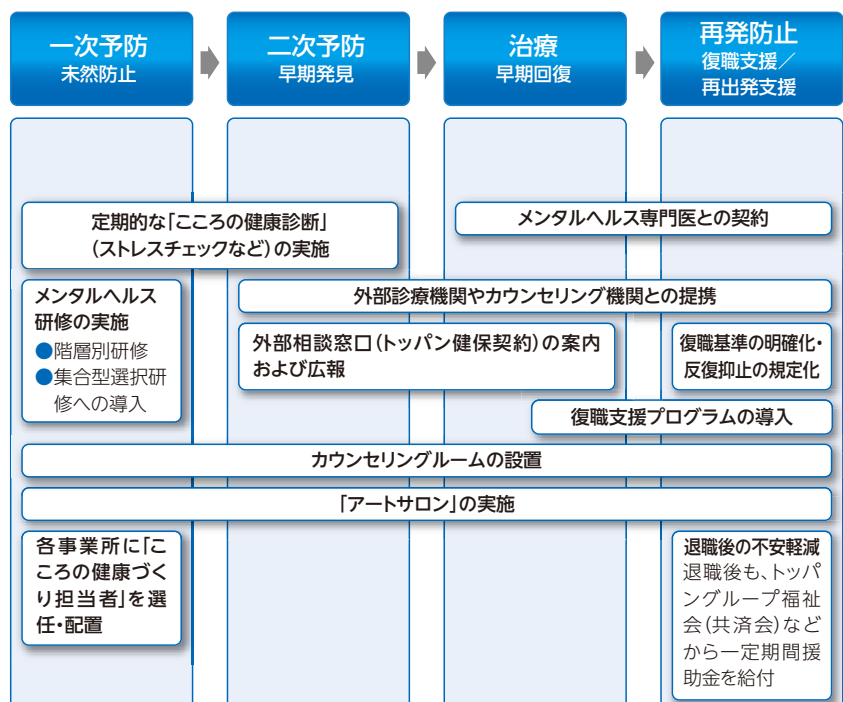
※1 100万のべ実労働時間当たりの労働災害による休業災害件数で、災害発生頻度を表す。

※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。

「胆管がん」問題への対応

製造職場における有機溶剤の取り扱いが労働安全衛生法(以下、安衛法)規則に遵法した管理の徹底を図るとともに、使用する有機溶剤は順次安衛法規則の非該当品に切り替えを行います。

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。トッパンの人財開発体系プログラムを、バーチャル企業内大学「トッパンユニバーシティ」としてわかりやすく提示し、全社員の生涯学習、スキルアップ、キャリアアップを支援するとともに、トップリーダーの育成を推進しています。

■ 多様な教育制度

本社主催の教育では、階層別研修、部門別研修のほか、次世代リーダー育成を目的とした選抜方式のプログラムも拡充させています。新入社員は、入社後3年間は全社的育成期間（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（先輩社員）によるOJTを実施しています。

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」は、2012年度に選択研修（集合研修）、チャレン

ジスクール（通信教育）を、のべ9,712名が受講しました。また、全社基礎教育としてeラーニングを毎年実施しており、2012年度はのべ199,739名が受講しました。

■ グローバル人財の育成

グローバルに活躍できる人財育成のための海外留学制度を設けています。海外ビジネス現場での実践教育として、2011年度からトレーニー制度を開始しており、2012年度までに20名を派遣しました。

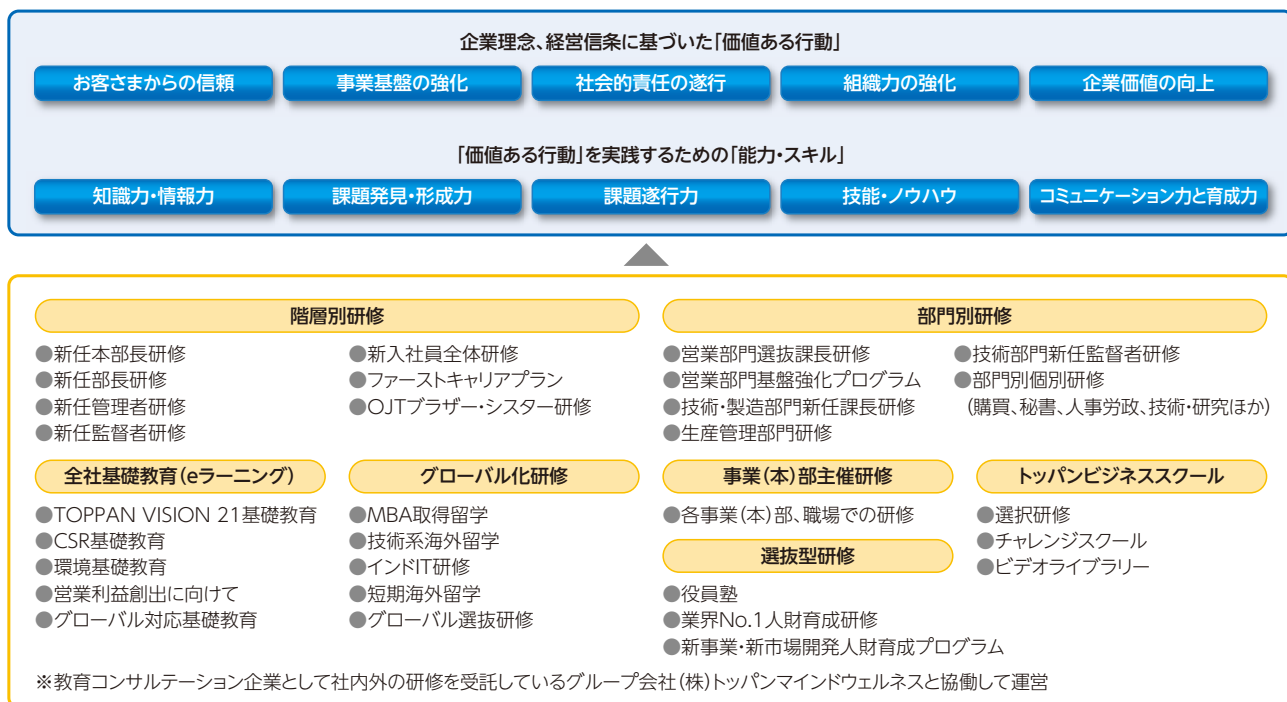
また、2010年度から開始した海外駐在員候補者向け「グローバル選抜研修」はのべ332名が受講しました。

■ 人財開発環境の整備

トッパンの未来を創造する人財開発拠点として、埼玉県川口市と神奈川県湯河原町に研修センターを構え、各種研修やグループ交流の場として活用しています。

また、人財開発施策に関する情報の掲示や、従業員が自身の研修受講履歴を確認できるイントラネットを運用し、能力・スキルの向上を支援しています。

人財開発プログラムの位置づけ



公正な事業慣行



- 1 海外版の「行動指針ケースブック」の作成を開始しました。
- 2 汚職や横領など、不正行為を防止するための講習を実施しました。
- 3 紙の原材料となる木材採取の合法性を担保するため、サプライチェーンの調査を実施しています。

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。2012年度はグループ全体で792名のリーダーが選任され、うち女性は60名(7.6%)、2004年の制度開始から現在までのリーダー経験者は、のべ5,295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。

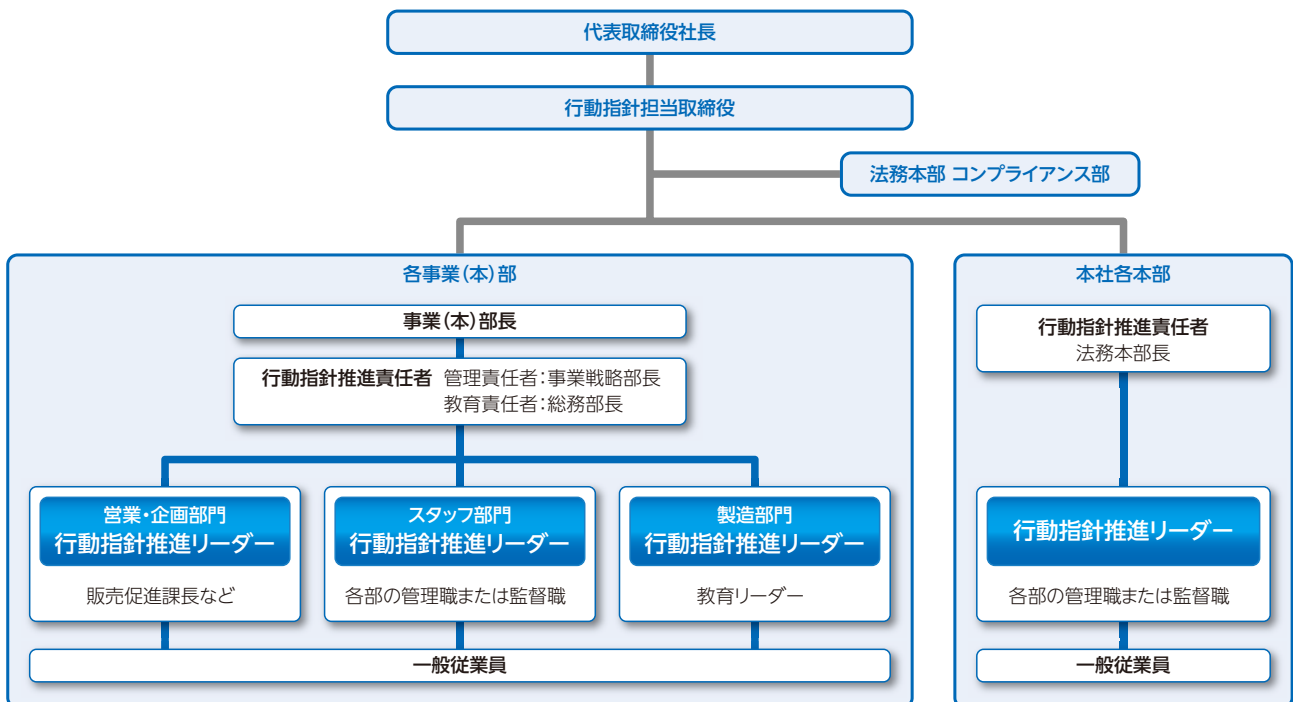
■ 行動指針関連ツールの活用

身の回りで起りうる事例を題材としたQ&A集「行動指針ケースブック」を全従業員に配布し、推進リーダーが各職場で行う浸透活動や、階層別の教育に活用しています。また、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おり、2012年度はパワーハラスメント、情報漏えい、不法行為などに関する情報を発信し、意識向上と注意喚起を図りました。

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。

2012年度は、パワーハラスメントに関するものなど、全部で8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

2012年度は、昨年度全面改定した「行動指針ケースブック」に基づき、「海外版行動指針ケースブック」の作成に着手しました。完成次第、現地での説明会を実施し、行動指針の浸透・徹底を図っていきます。

コンプライアンス教育

■ 行動指針推進リーダー研修

2012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39回実施し、677名が受講しました。後期は11月から3

月に全国で34回実施し、558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。

■ 不正行為防止講習

汚職や横領など他社で起きた事件を題材にした講習を実施しました。eラーニングで社員22,389名が受講、管理職層は集合研修で1,722名が受講しました。

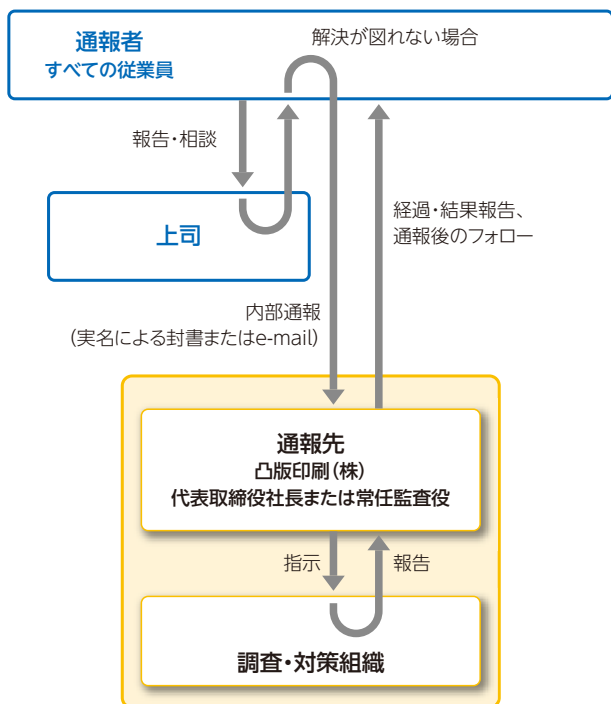
■ 取引関連法規の遵守教育

下請法の遵守、不正な輸出入取引の防止のため、教育と運用状況の確認・監査を継続的に実施しています。2012年度は下請法教育を376名が受講、外国為替及び外国貿易法による輸出規制の集合研修を421名、eラーニングでは4,358名が受講しました。

■ コンプライアンスの状況

2012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



行動指針推進リーダー研修(新潟工場)

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。

■ サプライチェーンにおける取り組み

トッパンのCSRの取り組みに協力をいただける取引先からは「協力同意書」と、CSRへの取り組み内容を記入した「現状調査票」を提出いただき、その状況を確認しています。また、必要に応じて、再調査や取引先を訪問してのヒヤリングなどを実施しています。

■ 紙の原料となる木材の合法性調査

持続可能な原材料調達を行うため、紙の原料となる木材が合法的に採取されたものであるかどうかの確認を行っています。

2012年度は、紙を購入している国内外の取引先58社61拠点を対象に調査を実施しました。58社にアンケートを実施し、詳細な確認が必要と思われる取引先には訪問をして木材の調達地や認証・許可取得の有無、トレーサビリティ管理などについて確認をしています。その結果、すべての木材が合法的に採取されたものであることが確認されています。

■ 調達部門のコンプライアンス推進

トッパンの調達部門が、取引先に対して「調達基本方針」に基づく適正な対応を行っているかどうかを確認するために「取引先モニタリング」(アンケート)を定期的に行っています。2012年度は、7社の取引先にモニタリングを依頼し、その結果に基づいて調達活動の改善を行いました。

また、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」*もWebサイト上に設置しています。

*http://www.toppan.co.jp/corporateinfo/our_suggestion/supplier_hotline

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

P12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. 私的な便益やリベ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

トッパングループ 情報セキュリティ基本方針

私たちトッパングループは、情報コミュニケーション産業として、事業に必要な情報の管理が、お客様の信頼に応え、トッパングループの永続的な発展を図るために、経営上の重要課題であることを認識し、トッパングループを挙げて情報セキュリティ管理に取り組みます。

1. 私たちは、法と社会秩序を遵守のうえ、社内の規程類に則り、当社の事業に必要な情報を適切に管理します。
2. 私たちは、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います。
3. 私たちは、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、安全に情報を管理します。
4. 私たちは、私たちの取り扱う情報資産について、不正なアクセスまたは滅失、毀損、改ざん、漏えい等の危険を深く認識し、必要かつ合理的な安全対策を講ずるとともに、問題が発生した場合は、適切かつ速やかに対処し是正します。
5. 私たちは、情報セキュリティマネジメントシステムを構築、運用、維持し、さらに継続的に改善を図ります。

2001年4月1日制定 2011年8月1日改定

消費者課題



- ① ユニバーサルデザインの取り組みでは、2つの賞を受賞しました。
- ② 個人情報取扱セキュリティエリアの拡大、認証の取得を進めています。
- ③ 民間企業で初めて「CFP(カーボンフットプリント)システム認証」を取得しました。

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、2012年度は254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。2012年度は社内外の事業所を対象に28事業所、29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
- 異物混入防止
- 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 | 12事業所 |
| 充填事業 | |
| 製造子会社 | 5事業所 |
| 生産委託先 | 8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。

使いやすく、魅力的な製品・サービスを提供し、企業理念に掲げている「ふれあい豊かに暮らしに貢献」することをめざしています。このため、「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」を制定し、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。

<http://www.toppan.co.jp/ud/>

具体的な取り組み

パッケージ部門では、独自の調査・開発手法に基づく商品のブランド価値向上につながるUDの提案を行っています。2012年度は、株式会社明治との取り組みで、「明治 チューブでバター1/3」が日本パッケージングコンテスト(主催：公益社団法人日本包装技術協会)のア

クセシブルデザイン包装賞を受賞しました。この商品は、キャップの回転数が少なく開閉時の負担が軽減されていること、開閉時に「カチッ」と音が鳴って開閉が実感できることなどが評価されました。

また、2013年には「明治 ポーノチーズ」がジャパンパッケージングコンペティション(主催：一般社団法人日本印刷産業連合会)の一般社団法人日本印刷産業連合会会長賞を受賞しました。開封すると包装材からチーズの先端が飛び出す機構を実現し、中のチーズに触れることなく食べられることなどが評価されています。

情報・ネットワーク系部門では、ユニバーサルデザイン導入にあたり、「多様性への配慮」「使い勝手の向上」「継続性の実現」の3つの視点を重視し、お客さまのコミュニケーションツールを「より多くの人に、より良い」ものにする提案を実施しています。具体的には、現状の課題分析、専門スタッフによる編集・デザイン、ガイドラインやマニュアルの制作支援、社内向け研修プログラムの開発・実施など、継続的な運用を実現するトータルソリューションを提供しています。

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



「明治 チューブでバター1/3」



開閉しやすく、開閉時は音が鳴って開閉が実感できるキャップ



「明治 ポーノチーズ」



開封するとチーズの先端が飛び出す機構で、中のチーズに触れることなく食べられる

個人情報保護の取り組み

トッパンでは、よりパーソナルなコミュニケーションサービスの伸長に応えるため、また、個人情報をお預けいただくお客さまの信頼に応えるため、そして、一人ひとりの権利利益を保護するため、安心・安全な個人情報管理に努めています。

■ 個人情報取扱業務の管理を強化

厳格な基準による認定審査を徹底し、全国で同じ品質が維持できる体制を構築しています。2012年度には認定個人情報取扱セキュリティエリアが、63エリアに拡大しました。

また、同エリアでは、プライバシーマークの認証だけでなく、ISO/IEC 27001の認証取得の取り組みも広がっています。2012年度は、西日本事業本部の九州事業部と中四国事業部のセキュリティエリアにおいてISO/IEC 27001の認証を取得しました。

■ 新たなITリスクへの対応

● ガイドラインの制定

スマートフォンやタブレット端末の普及、TwitterやFacebookなどのソーシャルメディアの利用拡大により、情報流出や不用意な発言がないよう、ガイドラインを制定し、定期教育で周知を行いました。

● オープンセミナーの開催

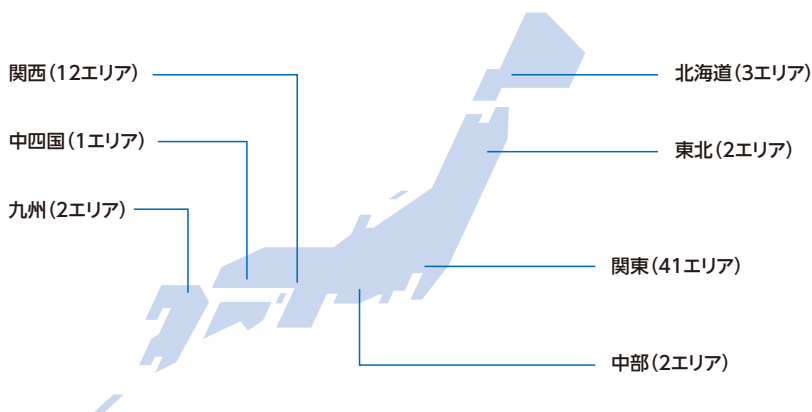
世界的な問題となりつつあるサイバー空間での危機について、正しい認識を広めるため、株式会社ラックの西本逸郎氏を招いて「サイバーセキュリティ～いまサイバー空間で何が起きているのか、そして私たちは何をすべきか～」と題する、グループ向けのセミナーを開催し、263名が参加しました。

■ 継続した取り組み

品質管理の側面から個人情報取扱業務監査を継続しています。2012年度は、25件の案件を対象に、個人情報中間ファイルの管理や削除を重点に実施しました。

また、意識喚起を目的として、全従業員を対象とした対面式の集合教育を全国で318回実施しました。

個人情報取扱セキュリティエリアのある地域(2013年3月31日現在)



専門家を招いてのグループ向けオープンセミナー「サイバーセキュリティ」

トッパングループにおける個人情報セキュリティエリアにおけるISO/IEC 27001:2005 認証取得状況 (2013年3月31日現在)

- 凸版印刷(株) 情報コミュニケーション事業本部 (関連事業所: トッパンアイデアセンター ITソリューション本部 ITソリューション部、(株)トッパンシステムソリューションズ ITサービス本部 サービスインテグレーション部)
- 凸版印刷(株) 情報コミュニケーション事業本部、(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ、凸版情報加工(株)
- (株)トッパンシステムソリューションズ(データセンター、王子セキュリティルーム)
- (株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 滝野証券工場、凸版印刷(株) 情報コミュニケーション事業本部 情報系製造事業部
- 凸版印刷(株) 西日本事業本部 情報セキュリティ管理部九州中四国チームおよびISMS推進委員会

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。

紙製容器包装の分野では、用紙に間伐材を含む国産材を使用した紙カップ「エコフラットカップ®」を開発・販売しています。このカップはGLフィルムを使った紙製バリアカップです。使い終わった後に潰しやすく、廃棄時の減容化が図れることに加え、高いバリア性と密封性を実現しており、従来品に比べて長期間保存することが可能です。2012年度は、高温での充填が必要なアルコール飲料に対応したタイプも実用化し、用途を拡大しました。

また、2002年に木材由来製品の製造・加工・流通過程における認証制度FSC® COC®認証を取得して以降、認証取得範囲の拡大にも取り組んでいます。紙製容器包装の製造工場では相模原工場をはじめ、2012年度には伊丹工場と三ヶ日工場にFSC Forest Stewardship Council® (森林管理協議会) およびPEFC (森林認証プログラム) のCOC認証の取得範囲を拡大しました。

■ 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) とは、製品やサービスの原材料調達から廃棄・リサイクルまでのCO₂排出量を数値で表し、消費者にわかりやすく伝える仕組みのことです。この数値を参考に、環境に配慮した購買行動をとる消費者が増えることが期待されています。

トッパンでは、国が実施していた試行事業において、「PCR(商品種別算定基準)」の策定に参加・協力をしてきました。そして2012年度には、「出版・商業印刷物(中間財)」と「宣伝用および業務用印刷物」の分野で、CFPコミュニケーションプログラム制度の民間運用開始後第1号となる「CFPシステム認証」を取得しました。この認証は、社内にCFPの算定から登録・公開申請までを行う仕組みが構築されていると認めるものです。認証の取得により、トッパンの関東にある4つの工場では、製品ごとに社外の検証手続きを経ることなく、CFPの登録・公開申請を行うことができるようになりました。

今後は、お客さまにCFP登録・公開サービスを提供し、CFPラベルのついた製品の拡大に貢献します。



「エコフラットカップ」



カーボンフットプリント審査登録証

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
1冊あたり
<http://www.cfp-japan.jp>
CR-BS02-13009



責任ある森林管理
のマーク

FSC森林認証

FSCの原則と基準に則り、“適正な森林管理”を認証するための制度です。



PEFC(Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes)森林認証
PEFC評議会(本部: スイス)が運営している認証林の面積が世界最大の森林認証制度です。



カーボンフットプリントの認証を受けた製品

※COC (Chain of Custody) 認証は、森林管理認証を受けた木材、木材製品とそれ以外の木材、木材製品の混入がないよう、製品の製造～流通の全過程で管理していることを認証する制度です。

コミュニティへの参画およびコミュニティの発展



- ① 企業、NPO、自治体・政府が連携する東日本復興支援の取り組みに参画し、支援活動を継続しています。
- ② 社員が参加し、地域の次世代育成や教育支援の取り組みを行っています。
- ③ 途上国の識字能力の向上を応援するトッパンチャリティーコンサートは、6回目を迎えました。

地域貢献・参画活動

トッパンは、社会の一員として、地域の課題解決や持続的な発展に向けた活動に取り組んでいます。また、国内外の各事業所は、地域の声を集約する組織へ参画し、対話を行いながら活動をしています。

東日本復興支援への取り組み

●「共創造する復興推進プロジェクト研究会」

2012年8月に、この研究会を複数の企業とともに立ち上げました。多様なノウハウ・技術を持つ企業群、現地のニーズを把握しているNPO、まちづくりの推進主体である自治体が課題や目標を共有し「共創造」することでプロジェクトを起し、復興のスピードアップに貢献すること、あわせて復興課題・社会的課題の解決と企業の経済的価値を両立させる事業を創造することを目的としています。

2012年度は、復興庁が策定した「復興支援に向けた多様な担い手のロードマップ」に基づき、3つの分科会を設立し、モデル事業の検討を行いました。

●移動図書館「ブックワゴン」

本をお届けするとともに、移動図書館という「場」を通じてコミュニティづくりに貢献することを目的に、2011年7月から仙台市内14箇所の仮設住宅を巡回する移動図書館を運行しました。

2012年度は6月から12月までの間、地元の大学生ボランティアの協力を得て運行し、トッパングループとしての事業を終了しました。事業終了後、移動図書館車両は、同じく復興支援の移動図書館を運行している公益社団法人シャンティ国際ボランティア会と、町民の読書機会創出のために移動図書館を計画していた宮城県色麻町に寄贈し、活用いただいています。

●ボランティア活動

宮城県仙台市の事業所では、七ヶ浜町ボランティアセンターに協力し、七ヶ浜町の沿岸部で津波被害にあった田畑からの瓦礫撤去作業を毎週土曜日に実施しました。この活動には、関西地区や北海道などからも社員が参加し、のべ169名の社員が活動を行いました。



移動図書館(シャンティ国際ボランティア会)



職場体験(千葉)



職場体験(滋賀)



移動図書館(宮城県色麻町)



小学生を招いての授業(名古屋)



地域との懇談会(新潟)

■ 次世代育成、教育への貢献

将来を支える子どもや若者を育成する活動に参画・貢献しています。授業の実施、インターンシップ、職場体験などに多くの事業所が取り組んでいます。

福岡県福岡市の事業所では、大学生に情報分析の補助業務を体験してもらう「ワークプレイスメント(報酬のあるインターンシップ)」を提供し、より深く「仕事」を理解してもらう取り組みを行いました。また、愛知県名古屋市の事業所では、小学校、NPOと協働し、トッパンの商材やノウハウを活用して、自然環境の大切さや、コミュニケーションのコツを教える授業を継続的に実施しています。

■ 地域との対話

各事業所においては、地域の一員として共に発展するため、近隣との対話が重要な取り組みになります。

新潟県新発田市の工場では、近隣の住民の方や行政の方を工場へお招きし、工場の近況を説明するとともに、意見や要望を伺う会を開催し、工場の運営に役立てています。

■ 海外事業所における取り組み

米国の事業所では、地域で行われている教育支援(子を持つ親に、子どもが教育を受けることの重要性を訴えて学校に行くことをやめさせないようアドバイスをし、学校に必要な道具を無償提供する取り組み)に寄附をし、社員が委員会にも参加しました。また、タイの事業所では、自然環境の保護と、波やモンスーンによる被害防止のためのマングローブ植林を行いました。

国際社会の課題解決への協力

途上国の人々の「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)」能力を向上させる活動に協力しています。識字は、貧困からの脱出、健康で文化的な生活のために欠かすことができません。

2012年度は、6回目のチャリティーコンサートを開催し、収益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。



教育支援の催し(米国)



チャリティーコンサート(宮本笑里)



カンボジアでの識字教育 ©ACCU



マングローブの植林(タイ)



チャリティーコンサート(須川展也)



カンボジアでの識字教育 ©ACCU

環境



- ① 2020年度をターゲットとした「中長期環境目標」を設定して、環境活動に取り組んでいます。
- 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。

トッパンの環境活動

■ 環境活動における4つの活動範囲

トッパンでは、環境保全活動の基本理念として「トッパングループ地球環境宣言」を定め、積極的に環境保全の取り組みを行っています。

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、自社の環境負荷低減に取り組む「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

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)

2012年度環境目標・実績・評価と2013年度環境目標

環境目標

| | |
|--------------------|-------------------------------|
| 1 地球温暖化防止 | ●CO ₂ 排出量の削減 |
| 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 |
| 3 大気環境保全 | ●VOC大気排出量削減 |
| 4 廃棄物の削減 | ●廃棄物発生量の抑制 |
| 5 化学物質管理 | ●PRTR指定化学物質の取扱量削減 |
| 6 生物多様性への取り組み推進 | ●用紙調達、事業所の保全 |
| 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 |
| 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 |
| 9 環境リスクの未然防止 | ●新自主基準値の設定と順守 |
| 10 環境教育の拡充 | |
| 11 海外生産事業所の環境保全推進 | |

環境マネジメント活動

■ 環境マネジメントシステムの運用

トッパンでは、環境管理規定に基づいて環境マネジメントシステムを構築・運用しています、

国内グループ会社72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実施しており、実績は統括組織であるエコロジーセンターが集約し、評価・検証の結果を取締役会などで報告しています。そして、改善すべき事項は全社へ展開することで、継続的な改善を図っています。

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、各事業所による内部環境監査の3段階で実施しており、2012年度

はシステムの監査を52システム、社内環境監査を72事業所で実施し、改善指摘事項への対応を行いました。

■ 環境リテラシーの向上

環境に関する社会の動向や、各年度における環境活動の重点項目などをふまえ、環境リテラシー向上に向けた施策を充実させています。

2012年度は階層別研修、選択研修、内部監査員研修、全社員を対象としたeラーニングを実施しました。また、エコロジーセンターから配信したメールマガジンを各事業所の担当者が教材として活用しています。2011年度から月2回発行している生物多様性メールマガジンに加え、2012年12月からは隔月で省エネルギー通信の発行も開始しました。

| 管理項目 | 2012年度 | | | | 2013年度 環境目標 |
|-----------------------------|------------|-------------------|--------|----|----------------|
| | 環境目標 | 実績 | 達成率 | 評価 | |
| ●CO ₂ 排出量 | 739千t | 679千t | 108.1% | S | 688千t |
| ●CO ₂ 売上高原単位 | 0.72t/百万円 | 0.76t/百万円 | 94.4% | B | 0.75t/百万円 |
| ●廃棄物最終埋立量 | 475t | 352t | 125.9% | S | 455t |
| ●生産額原単位 | 0.653t/百万円 | 0.724t/百万円 | 89.1% | B | 0.735t/百万円 |
| ●VOC大気排出量 | 5,250t | 4,497t | 114.3% | S | 4,762t |
| ●VOC生産額原単位 | — | — | — | — | 0.0128t/百万円 |
| ●マテリアルリサイクル率 | 92.4% | 92.7% | 100.3% | A | 92.7% |
| ●PRTR指定化学物質の取扱量 | 8,643t | 6,689t | 122.6% | S | 6,828t |
| ●PRTR取扱量の生産額原単位 | — | — | — | — | 0.0183t/百万円 |
| ●認証率、古紙率 | 継続的改善 | 用紙調達ガイドラインの運用 | — | A | — |
| ●土地利用評価(事業所数) | 2事業所 | 4事業所 | 200% | S | 4事業所 |
| ●サプライヤー合法伐採率 | — | — | — | — | 100% |
| ●環境配慮型製品(カートン等)の売上高 | 2,400億円 | 2,085億円 | 86.9% | B | 売上高対前年5%増 |
| ●サイトエコレポート発行率 ^{*1} | 100% | 100% | 100% | A | 100% |
| ●新自主基準値設定率 | 100% | 33% ^{*2} | 33% | C | 100% |
| ●eラーニング修了率 | 100% | 98% | 98% | B | 100% |
| ●自主基準設定 | 自主基準値試算 | 管理項目調査確認 | — | C | 自主基準値試算 |

※1 サイトエコレポート発行対象事業所は独自に選定。 ※2 対象項目と内容の精査を行った。

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、8、9、10:(実績値/目標値)×100[%]

トッパンの環境負荷と環境影響

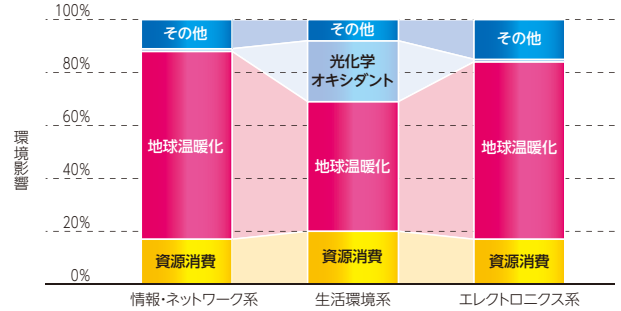
トッパンでは事業活動による環境影響を把握するため、ライフサイクルアセスメント(LCA)評価の1つであるLIME手法*を用いて、事業活動によるINPUTおよびOUTPUTの環境負荷を、環境影響という1つの指標に統合しています。

この評価を実施することで、事業活動全体が環境へ与える影響を把握し、それを中長期環境目標の策定や施策の効果確認に活かしています。

環境影響は毎年減少しており、2012年度は2006年度と比較して25%減少しました。

*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。

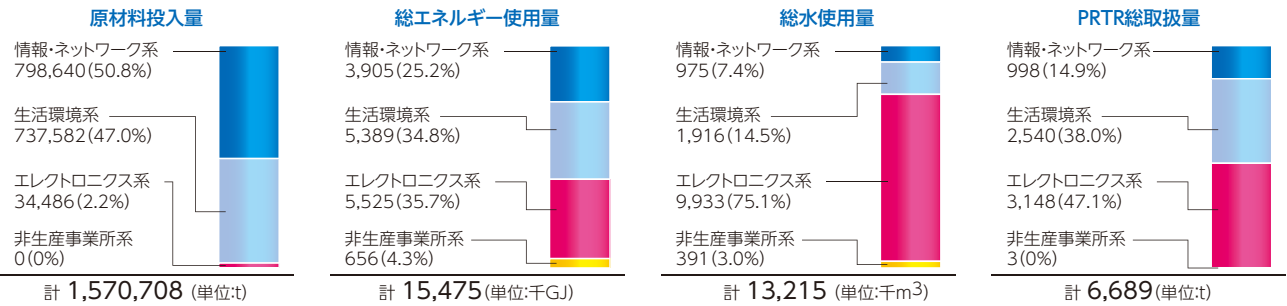
事業領域別環境影響の内訳



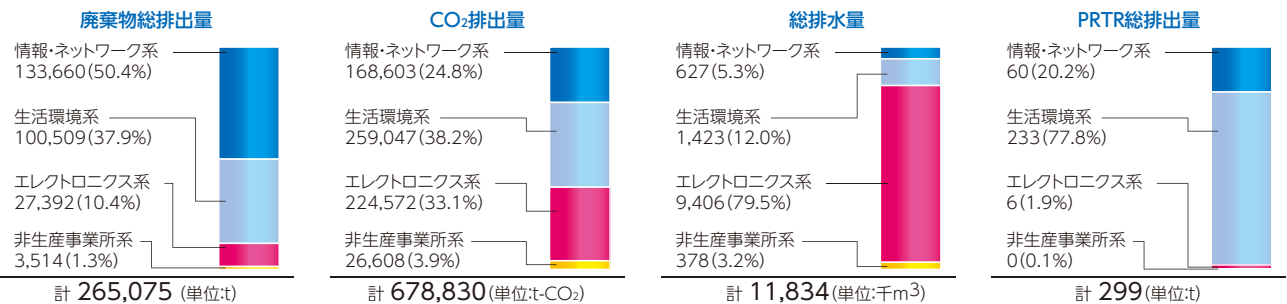
(注)生活環境系では、VOCの大気排出による光化学オキシダントの影響が大きく、エレクトロニクス系では、クリーンルームなど高エネルギー負荷設備のエネルギー消費による地球温暖化への影響が大きくなっています。これらの項目は、中長期環境目標の項目に設定し、改善に向けて取り組んでいます。

国内における事業領域別の主な環境負荷(INPUT/OUTPUTデータ)

INPUT



OUTPUT



(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は、電気と熱のエネルギー使用量合算です。

エコガード活動

■ 地球温暖化防止と省エネルギー

地球温暖化防止のために、CO₂排出総量の削減に取り組んでいます。

2012年度は電力の供給量不足に対応するため、夏季と冬季のピーク抑制対策として、全国デマンド監視システムを導入しました。このシステムで各事業所の電力使用状況をリアルタイムに把握し、使用量が増加した場合には節電を呼びかけるなどの対策を実施しました。また、昨年に引き続き、遮熱フィルムや遮熱塗料、LED照明の導入などのほか、不要照明の消灯、空調温度の見直しなども行いました。その結果、2012年度の目標であるCO₂排出量739千トンに対し、実績は679千トンに抑制しました。

2012年3月からは、再生可能エネルギーを活用するため、埼玉県の新谷工場に発電能力60kWの太陽電池パネルを設置し、稼働させました。

これらの取り組みの結果、一般社団法人日本電気協会関東支部による「平成24年度関東地区電気使用合理

化表彰」において、凸版印刷(株)の朝霞、嵐山、板橋の各工場およびトッパンコミュニケーションプロダクツ(株)坂戸工場が最優秀賞を、トッパンコミュニケーションプロダクツ(株)川口工場が優秀賞を受賞しました。

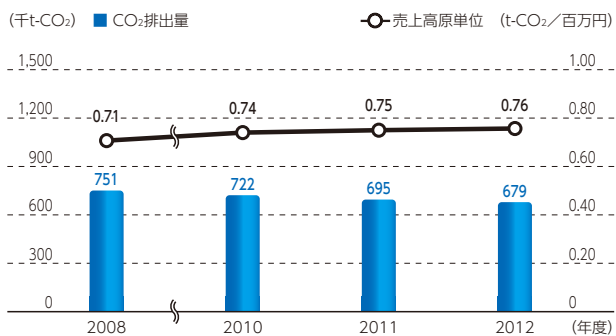
■ 物流における輸送の効率化

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

2012年度のエネルギー消費量原単位は、57.5kL/百万トンキロで、前年度比11.4%の削減となりました。また、2008年度から2012年度までの各年度間の原単位増減率を平均した値で1%を削減する目標に対しては、2.6%の削減となり目標を達成することができました。CO₂排出量は48,752トンで、2011年度に比べ38.4%増加していますが、これは全体的な輸送量(トンキロ)が増加したことによるものです。

2013年度も輸送の適正化、輸送効率のさらなる改善を進め、目標達成をめざします。

CO₂排出量/売上高原単位の推移



(注) 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。

2012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、809,466t-CO₂となります。



平成24年度関東地区電気使用合理化表彰
(板橋工場)



太陽電池パネル(深谷工場)

■ 循環型社会形成

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

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74.6%を占めます。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。紙くずは再生紙へ、廃プラスチックは分別や複合素材のパレット化などマテリアルリサイクル率の向上に努め、廃酸・廃アルカリは、社内処理を行っています。従来埋立て処分されていた、焼却炉から出る燃え殻を路盤材に再利用することで、2012年度は最終埋立量を200トン削減しました。また、ゼロエミッション認定事業所の認定基準を細分化し、達成率に応じた三段階の格付けを行うことで、リサイクルの促進を図りました。

2013年度からは、オフィスなど非生産事業所で廃棄物分別表示の細分化、分別状況の把握・職場へのフィードバックを行い、意識向上を図っています。

■ 汚染予防の取り組み

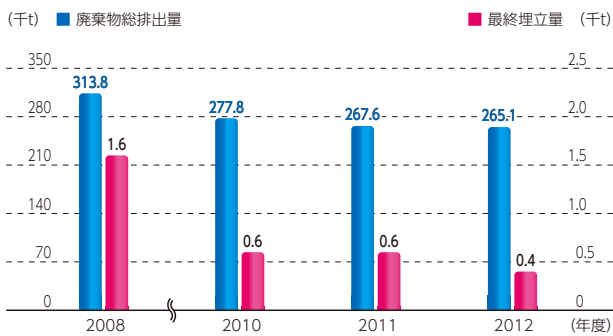
各事業所のエコガード推進委員会では、法規制値よりも厳しい自主基準値を設定し、これを遵守することで、環境負荷の低減と汚染の未然防止に努めています。

大気汚染防止のため、ボイラーなどのばい煙を発生する設備では、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設備については、2012年度も設備の適正管理による排ガス処理効率の向上に努め、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。

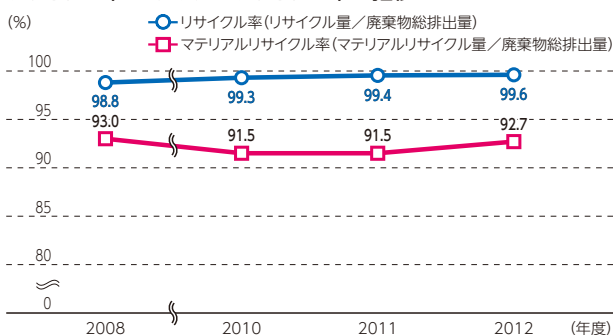
水質汚濁の防止については、事業所ごとに水の使用量や汚濁状況に応じた排水処理施設を設置しています。排水量が多いエレクトロニクス系の事業所では排水リサイクルシステムを導入し、使用した水を回収・再生することで、取水量と排水量の削減に努めています。

また、水質汚濁防止法の改正に伴い、対象設備の点検などの規制制度に基づいた対応を進めることにより、地下水汚染の未然防止に努めています。

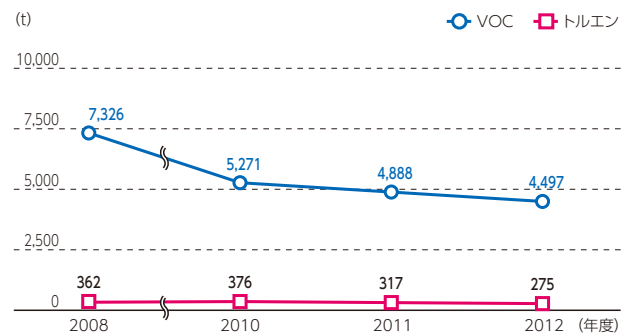
廃棄物総排出量および最終埋立量の推移



リサイクル率/マテリアルリサイクル率の推移



VOC・トルエンの大気排出量推移*



*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2011年度の数値を変更。

■ 化学物質の管理状況

トッパンでは化学物質による環境負荷の低減に向けて、PRTR指定化学物質の使用量削減に取り組んでいます。2012年度は、海外事業所を含めてジクロロメタンの使用を取りやめました。その他のPRTR指定化学物質も、物質・用途単位で使用量の削減を行い、より安全な物質への代替を進めています。この結果、PRTR指定化学物質取扱量は昨年度より7.5%減少し、2012年度の環境目標を達成しました。

また、トッパンでは年々要求が高まる化学物質管理を強化するために、各事業所における化学物質の管理手順を定めるとともに、運用強化を図っています。

■ 環境コンプライアンスへの対応

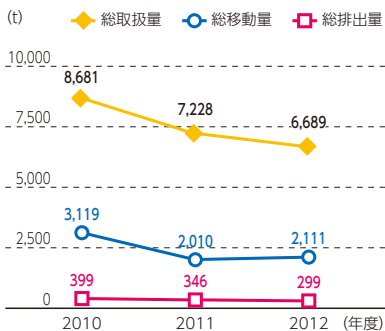
2012年度は、3事業所で大気汚染防止法の定めるVOCの規制値超過、1事業所で悪臭防止法の定める臭気の規制値超過、3事業所で水質汚濁防止法および下水道法の定めるBOD、COD、ノルマルヘキサン抽出物質の規制値超過が発生しました。また、7事業所で騒音規制法の定める騒音の規制値超過が発生しました

(自責、他責の区分確認を含めて対応中)。いずれも設備の管理方法見直しなど、迅速に是正対策を行いました。是正対策後も管理手順の見直しなどを行い、再発防止に努めています。なお、生産活動で想定される緊急事態への対応訓練も定期的を実施し、訓練の結果を受けて対応手順も都度見直し、環境汚染の予防と未然防止に取り組んでいます。

2012年度は、各工場における自主基準値の遵守状況を社内環境監査などによって確認しました。自主基準値が適切に設定されていない事業所については、自主基準値の再設定と運用および管理条件の見直しを実施し、規制値超過の未然防止を図っています。

2012年度に寄せられた苦情や問い合わせは4事業所で合計5件となり、近隣の方々にご迷惑をおかけしました。すべて騒音への苦情・問い合わせであり、騒音源と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の十分なコミュニケーションを図りながら、管理の質的向上に努めていきます。

PRTR指定化学物質量の推移※1



※1 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。集計の見直しに伴い2011年度の数値を変更。

土壌・地下水汚染の浄化状況

| 事業所名 | 経緯 | 現在の状況※2 |
|------------------|-------------------------|-----------|
| 海老江工場(大阪府大阪市) | 六価クロム・鉛による土壌汚染 | 対策完了 |
| 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 | 対策完了 |
| 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 |
| 新潟工場(新潟県新発田市) | ふっ素およびその化合物による土壌汚染 | 監視継続 |
| 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 |

※2 2013年3月時点



緊急事態対応訓練(福山工場)



外部機関による臭気測定(坂戸工場)

■ 生物多様性保全の取り組み

● 新群馬工場の「都市開発版SEGES」認定取得

トッパンは、「生物多様性に関する基本方針」で、紙などの原材料調達、水の利用・排水、化学物質の排出、事業所が立地する土地と周辺的环境などに対する規定をしています。これに基づき、2014年3月の竣工に向けて建設中の新群馬工場（仮称）では、事業所が立地する土地と周辺的环境に配慮した緑地を設置します。

この緑化計画は、公益財団法人都市緑化機構が緑の保全・創出によって社会・環境へ貢献する事業を認定する「都市開発版SEGES」に、工場敷地内における緑化計画として初めて認定されました。

緑化計画では、30%以上の緑地率を確保するとともに、雨水を有効利用した湿地エリアの「レインガーデン」を取り入れ、雨水が地面に浸透する透水面積率50%をめざします。緑地は、防風林と水塚による景観をデザインに取り込む「風の森」、生態系ネットワークを意識した地域植生による郷土の森の「雑木の森」、桜並木を中心にツツジなどを導入し地域景観に貢献する「花の森」の3ゾーンで構成されています。



新群馬工場「雑木の林」イメージ図



新群馬工場「花の森」イメージ図



巣箱づくり(深谷工場)



生き物観察(深谷工場)

● 事業所内生物多様性保全

2012年度は、深谷工場で事業所内の生物多様性保全活動を開始しました。初回は「生き物と共生できる森づくりをはじめよう」をテーマとして、社員とその家族がクイズや植物観察、カブトムシの幼虫の家づくりなどを行いました。また、第2回は「野鳥が喜ぶ巣箱を森にかけてみよう」をテーマとして、専門家の指導のもと、工場敷地内の生き物を観察したり、家族ごとにシジウカラ用の巣箱やエサ台を製作し、緑地に取り付けました。

● 事業所の土地利用改善活動

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、2010年よりのべ9サイトで実施しています。

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

エコクリエイティブ活動

■ 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)部の自主基準に従って、環境配慮型製品の認定を行っています。2013年3月末時点では、106件が環境配慮型製品として登録されています。

2012年度には、「環境14主張」の見直しを実施しました。2013年度からは新たな「トッパン環境配慮型製品基準」の運用を開始し、エコクリエイティブ活動をさらに活性化させていきます。

■ グループ各社における環境関連ビジネス

グループ各社においても、社会からの要求に合わせた自主基準を定め、環境に配慮した製品の開発・生産・販売を行っています。

トッパングループにおいて、独自基準を満たした環境配慮型製品をはじめとする環境関連ビジネスの2012年度売上額は2,085億円となりました。

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 | 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 |
| | 2.リサイクル素材 |
| | 3.省資源 |
| | 4.生産エネルギーの削減 |
| | 5.回収エネルギー |
| | 6.固体廃棄物削減 |
| 使用段階 | 7.省エネルギー |
| | 8.化学物質放出削減 |
| | 9.長寿命製品 |
| 使用後段階 | 10.リユース |
| | 11.リサイクル適性 |
| | 12.廃棄適性 |
| | 13.易分離・易解体 |
| | 14.生分解性 |



エコプロダクツ2012



サイトエコレポート

環境コミュニケーション活動

■ 「エコプロダクツ2012」への出展

2012年12月に「エコプロダクツ2012」へ出展しました。持続可能な社会の実現に貢献する「エコラブル」というテーマを掲げ、新たな環境ソリューションの提案を行いました。「エコラブル」とは1社では実現できない新たな環境技術の開発や、社会全体で環境に取り組む新しい仕組みづくりに、政府、企業、団体、生活者などが協働して取り組むことを表した言葉です。トッパンが顧客企業や団体、行政などと共同で開発・販売・運用に取り組む事例として、カートカン、スマートコミュニティ、リチウムイオン二次電池用外装材などの紹介を行いました。

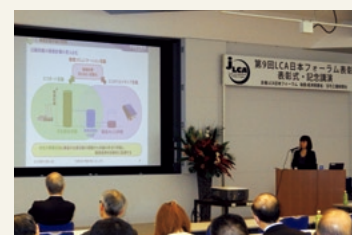
■ サイトエコレポートの発行

ISO14001認証取得事業所では、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」を発行しています。2012年度は、44事業所・33レポートを発行しました。

LCAフォーラム会長賞受賞

2012年11月に、第9回LCA日本フォーラム表彰(主催:LCA日本フォーラム)において「LCA日本フォーラム会長賞」を受賞しました。この制度は、積極的にLCAを利用して環境負荷低減に取り組む企業、組織、研究者を表彰する制度です。

トッパンは、事業活動全体と個別の製品の両方の環境負荷評価にLCAを利用していること、水の利用量の把握などにおいてもLCAの概念を取り入れていること、また、その結果、事業活動全体における環境負荷の低減および環境効率の改善に成功していることが評価されました。



第三者保証

CSRレポート2013では、読みやすさを向上させるために環境報告の構成の見直しが行われましたが、詳細データ編を活用することで、全体的な開示情報の量を減らすことなく、情報開示が行われています。

2013年5月には世界的なCSR報告基準となっているGRIガイドラインが改定され、GRIガイドラインを用いて報告を行う組織に対し、開示情報の特定プロセスやその結果として特定された重要な側面を開示することを求めるなど、今後のCSR報告の方向性を左右する重要な変更がいくつか行われています。こうした新たな情報開示の動きへの対応には一定の準備期間を要しますので、早い段階での検討が求められます。

環境パフォーマンスデータに関しては、情報システムを用いた報告のルールを整理することなどを通じ、一般的に精度が向上していると考えます。一方で、トップパングループ全体の環境負荷を理解するためには詳細データ編を参照する必要があるなど、データの表示方法について、まだ改善の余地があると考えます。

社会パフォーマンスデータに関しては、報告対象範囲が原則として凸版印刷(株)となっていますので、グループとしての取組や実績に関する開示が継続的な課題事項として挙げられます。

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 | |
|-----|-----------------|--|
| 19 | 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 |
| 20 | 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 |
| 21 | | 平均残業時間の減少率(2007年度、2012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 |
| 22 | | 職場の安全・衛生 |
| 23 | | トップ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、トレーニー制度派遣者数、グローバル選抜研修受講者数 |
| 24 | 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 |
| 25 | | 行動指針推進リーダー研修受講者数、不正行為防止講習受講者数、取引関連法規の遵守教育受講者数 |
| 26 | | 木材の合法性調査を実施した取引先数 |
| 28 | 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 |
| 34 | トップパンの環境活動 | 2012年度環境目標・実績 ※実績は数値のみが対象 |
| 35 | 環境マネジメント活動 | 社内環境監査実績 |
| 36 | トップパンの環境負荷と環境影響 | 国内における事業領域別の主な環境負荷(INPUT/OUTPUTデータ) |
| 37 | エコガード活動 | CO ₂ 排出量/売上高原単位の推移 |
| 38 | | 廃棄物総排出量および最終埋立量の推移、VOC・トルエンの大气排出量推移、リサイクル率/マテリアルリサイクル率の推移 |
| 39 | | PRTR指定化学物質量の推移、2012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 |
| 41 | エコクリエイティブ活動 | 環境配慮型製品新規登録数、トップパングループ会社の環境配慮型製品売上高 |

なお、トップパンのWebサイトに掲載している「CSRレポート2013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。

独立保証報告書



独立保証報告書

2013年6月28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
東京都千代田区大手町1丁目9番7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2013及び会社のウェブサイトで開示される「CSRレポート2013 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、CSRレポートに記載されている2012年4月1日から2013年3月31日までを対象とした42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、また、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レポートの記載内容に対する責任は会社にあり、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。

判断規準

会社は環境省の環境報告ガイドライン2012年版及びGlobal Reporting Initiative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規準としている。また、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規準としては、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。

保証手続

当社は、国際監査・保証基準審議会国際保証業務基準(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並びに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高機能プロダクツ幸手工場、株式会社トッパン建装プロダクツ幸手工場及びトッパンプラスチック株式会社幸手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
- 指標の表示の妥当性に関する検討

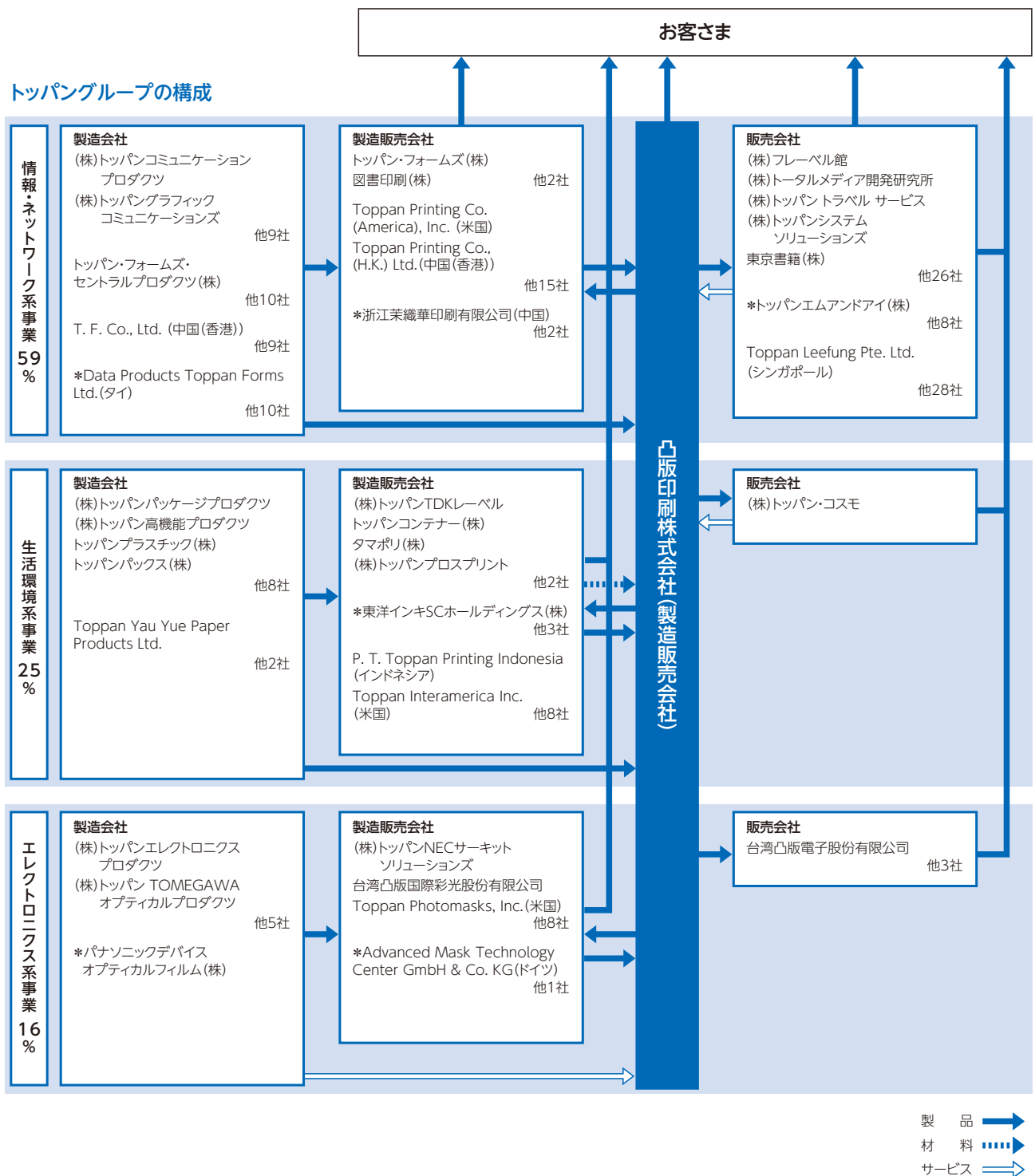
結論

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。

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167社、*ノ関連会社30社(2013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
1冊あたり
<http://www.cfp-japan.jp>
CR-BS02-13009

