

TOPPAN

CSRLレポート 2014
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レポートを目指しています。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

2013年度(2013年4月～2014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19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。(株)トップパンNECサーキットソリューションズは全株式を譲渡したため、2013年10月以降、環境報告の対象範囲に含まれていません)。海外を含むトップパンの環境関連データは「CSRレポート2014詳細データ編」に掲載しています。

●CSRレポート2014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://disclosure.edinet-fsa.go.jp/>

発行年月

前回：2013年7月

今回：2014年7月(英語版は2014年10月発行予定)

次回：2015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 広報本部 CSR推進室

TEL 03-3835-5527 FAX 03-3837-7675 E-mail : csr@toppan.co.jp

「国連グローバル・コンパクト」は、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。トップパンは、国連グローバル・コンパクトに参加して人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則を支持し、これに基づいた企業活動を行っています。

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 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。



Network Japan
WE SUPPORT

CONTENTS

グループ事業概要	2
トップメッセージ	4
トッパンの社会的責任活動	6
特集1 仕事と育児の両立支援への取り組み	8
特集2 グローバル基準に対応し サプライヤーとともに取り組むCSR調達	10
社会的責任活動ダイジェスト2013	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

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)
8,604名(2014年3月末現在)

従業員数(連結)
48,751名(2014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180社(子会社154社、関連会社26社)で構成されており、情報コミュニケーション事業分野、生活環境事業分野およびマテリアルソリューション事業分野の3事業分野にわたり幅広い事業活動を展開しています。当社および関係会社の当該事業にかかわる位置付けならびにセグメントとの関連はP44のとおりです。

事業分野

情報コミュニケーション

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分野



セキュア



マーケティング



コンテンツ

生活環境

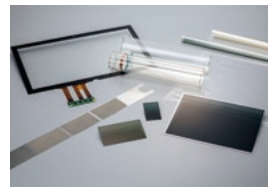
快適で安心できる生活環境づくりに直結した、様々な製品・サービスを提供する事業分野



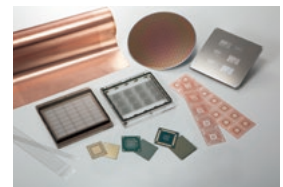
パッケージ

マテリアルソリューション

「印刷テクノロジー」をベースにディスプレイ関連製品、半導体関連製品や高機能・エネルギー関連などを取り扱う事業分野



ディスプレイ関連



半導体関連

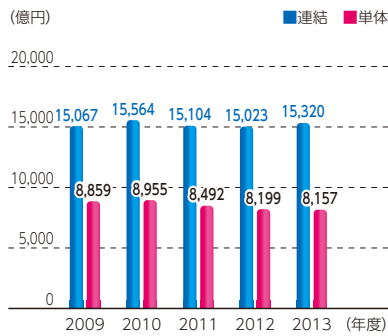


高機能・エネルギー関連

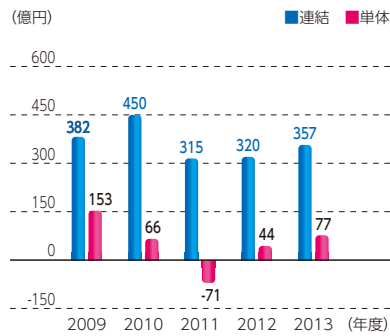


建装材

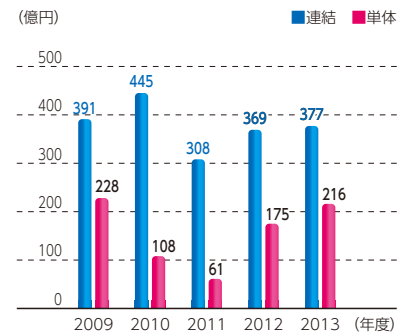
売上高



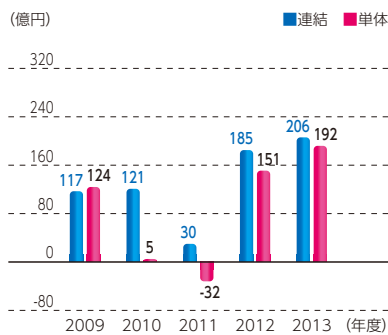
営業利益



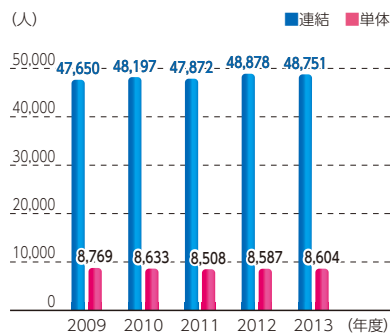
経常利益



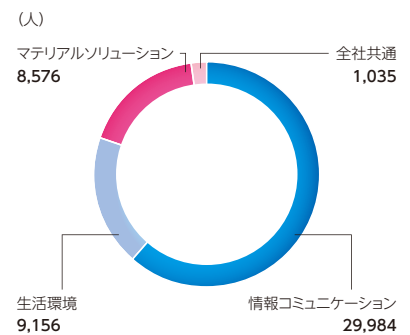
当期純利益



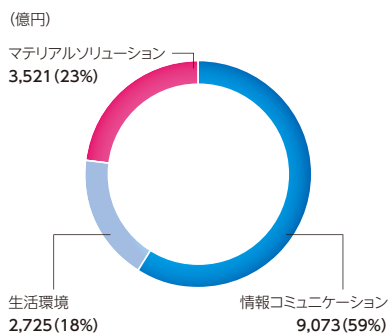
従業員数



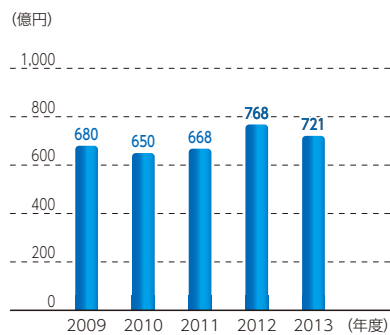
事業分野別人員数(連結)



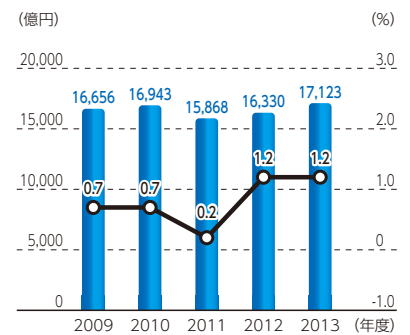
事業分野別売上高



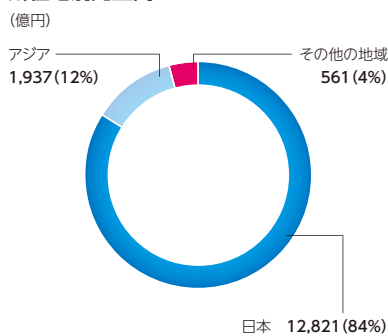
設備投資



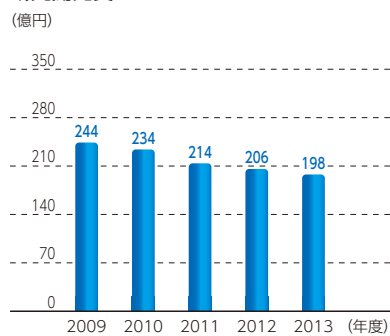
総資産・総資産利益率(ROA)



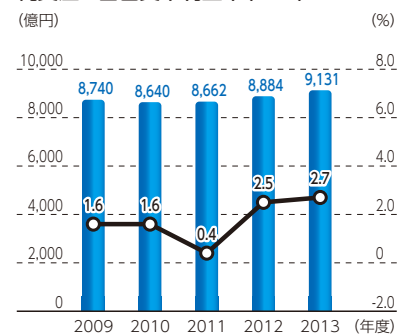
所在地別売上高



研究開発費



純資産・自己資本利益率(ROE)



(注) 従業員数は、「就業人員数」で表示しています。その他、2013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7,627名です。

「ふれあい豊かな暮らし」に貢献するために

2013年度の世界経済は、個人消費が堅調に推移した米国経済は回復基調にありましたが、南欧の債務危機を巡る不透明感が残る欧州全体の経済は長期低迷から完全には脱却しきれていない状態でした。また、中国や東南アジアも成長のスピードに陰りが見えました。

日本経済は政府による経済政策の効果により極端な円高が解消し、個人消費の持ち直しや企業収益が改善するなど緩やかな回復傾向が見られましたが、原燃料価格の高騰などの不透明な状況で推移しました。

このような状況下、私は、次の3つの経営課題に取り組み、業績の向上に努めてまいりました。1つ目は、激しく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・事業価値の向上に経営の軸足をシフトし、経営効率の改善を通じて健全な経営体質の強化に努める「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目指す「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を活用して将来に向けての持続的な事業展開を図る「グローバルな事業展開の加速」です。

この3つの経営課題に取り組むことで見えてきた成長の方向性をしっかりとらえ、エンジンをフル回転して大きく飛躍するために、2014年の年頭からは、「全速前進『印刷テクノロジー』で、成長を加速しよう。」をスローガンに掲げ、さらなるチャレンジを続けています。

成長を加速するビジネスチャンスの創出に向けて

成長を加速するビジネスチャンスは、「3つの革命」というトッパンにとっては、非常に大きな事業環境変化から生じると考えられます。

石化資源からクリーンエネルギーへの転換が進むエネルギー革命、世界中のビンや缶が新たなパッケージへと置き換わる包装革命、そしてペーパーメディアから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への転換が進む情報革命です。

私は、この3つの革命に向き合い、大きなチャンスを生み出していくのに欠かせないのが多様に富んだ多彩な人財と、その能力を十分に発揮することができる環境づくりだと考えます。

トッパンは、あらゆる業界のお客さまとおつきあいをしています。数多くの様々なお客さまが抱える多種多様な課題に対して、「トータルソリューション」を提案し、ひとつずつ課題の解決を実践していくことができるのが多様に富んだ多彩な人財なのです。

トッパンは、2013年度に経済産業省が多様な人材を活用してイノベーションを生み出している企業を選定・表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」に選出されましたが、これからもさらなるダイバーシティ経営を進めていきます。



社会とともに持続的に発展する 企業を目指して

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」から成る「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。

この「TOPPAN VISION21」の実現に向けて、3つの経営課題とともに、社会的課題を解決し、社会とともに発展していくため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す。

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月にこれに参加し、人権・労働・環境・腐敗防止にかかわる10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、これを基にトッパンの社会的責任活動を推進していきます。

また、2010年にあらゆる組織が取り組むべき社会的責任のガイドラインとして発行されたISO26000（組織の社会的責任に関する国際規格）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、これらを解決することはすなわち「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

トッパンでは、多様性に富んだ多彩な人財が能力を十分に発揮できる環境づくりの一例として、仕事と育児の両立を支援する取り組みを行っています。これまでも、育児休業期間の延長や育児短縮勤務制度の拡充を図ってきましたが、2012年度からはさらに一歩踏み込み、育児休業中の社員の職場復帰にかかわる不安や育児をしながら働く社員の不安を軽減することなどを

目的とした新たなプログラムを進めてきました。

外部講師を招いて開催したセミナーには育児に携わる女性社員だけでなく、多くの男性社員も参加したことは仕事と育児の両立への関心が高まってきた現れではないかと考えます。

また、トッパンでは、自社のみならず、サプライチェーン全体で企業の社会的責任に取り組むCSR調達を各取引先と連携しながら進めてきました。昨今、国際的な社会規範が各企業に求める項目やトッパンのお客さまから求められる項目が明確になってきたことから、2014年1月に「トッパングループCSR調達ガイドライン」を改定しました。この改定においては、「調達基本方針」を見直すとともに、グローバルな基準と照らし合わせ、「CSR調達基準」を「基本的調達基準」と「人権・労働・環境・腐敗防止に関する調達基準」とに区分して取引先に遵守をお願いすることとしました。今後も取引先と一層の連携を図りサプライチェーン全体で企業の社会的責任に取り組んでいきます。

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、さらなる情報開示を図ってまいりますので、ぜひ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。

2014年7月

凸版印刷株式会社
代表取締役社長

金子真吾

トッパンの社会的責任活動

トッパンの目指す「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」から成り、企業像は大切にすべき価値観や考え方、目指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つから成り、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目指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
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1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。

この活動にあたっては「国連グローバル・コンパクト」を指針とし、社会的責任に関する国際規格ISO26000 (Guidance on social responsibility) を参考に具体的な取り組みを行っています。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とら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。組織が取り組むべき事項として組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画およびコミュニティの発展の「7つの中核主題」を掲げるとともに、ステークホルダーとの対話を重視しています。

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、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。

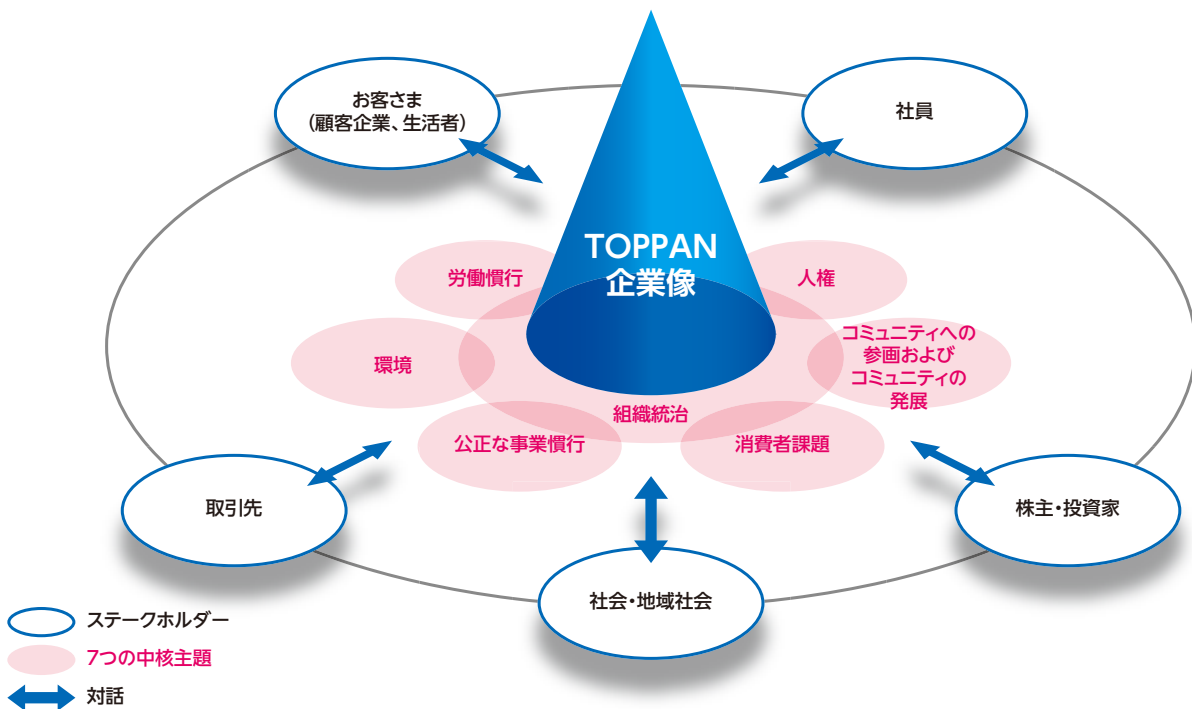
■ ステークホルダーとの対話

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。2013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、サプライチェーン、消費者課題、人権、コミュニティ参画をテーマに、NGOや識者との対話を行いました。

ISO26000「7つの中核主題」とトップパンのステークホルダー



特集

1

仕事と育児の 両立支援への取り組み

女性、若者、高齢者など多様な人が活躍できる社会構築の重要性が高まる中、トッパンにおいてもその取り組みを進めています。2013年度は仕事と育児の両立支援の分野において、新たに「はぐくみプログラム」を開始し、働きながら育児をする社員に十分に力を発揮してもらうための支援をさらに前進させました。



仕事と育児の両立支援に取り組む背景

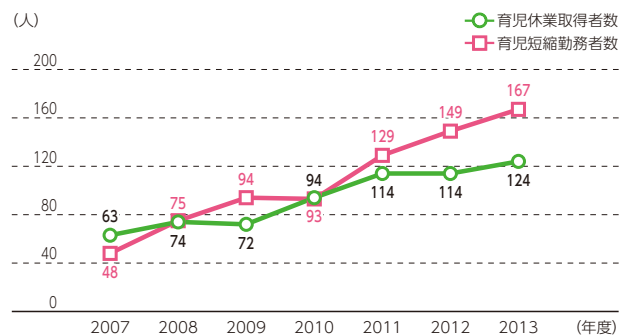
日本の成長戦略においては、多様な人の活躍強化が1つの視点として掲げられており、中でも子どもを持つ女性に関しては、仕事にも育児にも安心して取り組める環境づくりを進めることが打ち出されています。トッパンにおいても過去数年の間で、育児休業取得者数や育児短縮勤務制度の利用者が急速に増加しています。

トッパンにおけるこれまでの取り組み

トッパンでは、多様な人材がそれぞれの力を十分に発揮できる環境整備を進め、仕事と育児の両立支援についても法定の水準を上回る制度を導入するなど、積極的な取り組みを行ってきました。

例えば、育児休業期間については、年度の途中で子どもを保育所に入所させることが困難な実態を踏まえ、最長で子どもが1歳に到達した後の最初の3月末まで延長をしています。育児短縮勤務制度も、子どもが小学校3年を修了するまで利用することが可能です(→P21)。

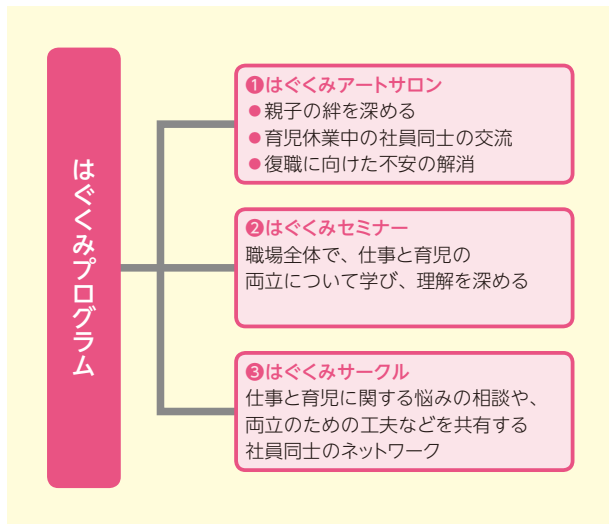
育児休業取得者・育児短縮勤務者数



また、2012年度には、育児休業中の社員の心のケアを目的とした「はぐくみアートサロン」を東京で開催し、親子14名が参加しました。このプログラムは全4回の構成で、育児休業中の社員と子どもが親子で1つのアート作品を制作して絆を深めるとともに、育児ストレスの解消、育児休業中の社員同士の交流につなげるものです。さらに、参加者には、会社に関する主な動向、育児中の社員に役立つ補助制度などの情報、職場の上司からの応援メッセージを掲載した「はぐくみ通信」を手渡すことで、スムーズな職場復帰に向けた支援を行いました。

「はぐくみプログラム」の拡充と本格始動

2013年度には、育児休業中の社員の多くが感じている職場復帰に向けての不安や、育児をしながら働く社員が感じる将来への不安の軽減、仕事と育児の両立に関するスキルの共有、職場内における理解の促進のため、プログラムを拡充して3つの取り組みを行いました。



①はぐくみアートサロン

2013年度は、開催場所を東京・大阪・福岡の3カ所に拡大し、参加者は親子28名となりました。参加者からは、「子どもが集中しているのが面白かった」「自分と同じ育児休業中の人と話ことができ、復職に向けての心の準備ができた」「上司からのメッセージがうれしかった」などの評価が得られました。



はぐくみアートサロン



はぐくみ通信

②はぐくみセミナー

このセミナーは、仕事と育児の両立について職場全体での理解を促進する目的で開催しました。参加者は、働きながら育児をしている社員だけでなく、そのような部下を持つ上司や、将来働きながら育児も仕事も両立したい社員など131名が参加しました。

セミナーの中では、外部講師による講演に加え、育児をしながら働く先輩社員のパネルディスカッション、参加者一人ひとりが仕事と育児を両立させるために自分のできることを考えるグループディスカッションなどを行いました。参加者からは「産休・育休や復職に安心感が持てた」「働き方を主体的に考える重要性に気付いた」「育児をしながら働く部下に過剰な配慮をし過ぎるのではなく、本人の意向を確認しながらキャリア形成を支援することが大切だと思った」などの声があり、仕事と育児の両立に対する理解が深まった様子がうかがえました。



パネルディスカッション

③はぐくみサークル

育児中の社員が日々の悩みを相談したり、仕事と育児の両立に関する工夫などの情報交換ができるネットワークづくり支援のため、サークル活動のプレ実施をしました。少人数のグループに分かれ、ランチタイムミーティングを実施しました。プレ実施参加者からの意見を基に、2014年度の開催に向け、よりよいサークル運営のあり方を検討しました。

今後に向けて

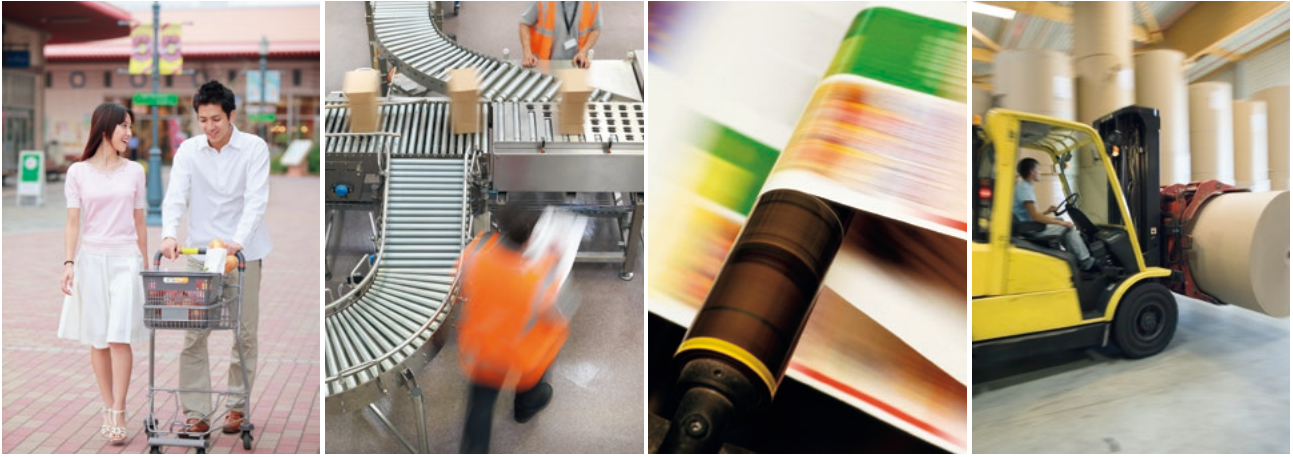
2014年度は、「はぐくみアートサロン」と「はぐくみセミナー」を継続するとともに、「はぐくみサークル」の取り組みを本格的に始めます。このような取り組みを通じて、仕事と育児の両立支援に関するノウハウの共有や不安の解消を進めるとともに、職場全体に両立の重要性への理解をより一層浸透させ、多様な人財がそれぞれの力を十分に発揮できる環境づくりを進めていきます。

特集

2

グローバル基準に対応し サプライヤーとともに取り組むCSR調達

CSRへの取り組みをサプライチェーン全体で進めるCSR調達。トッパンでは、「国連グローバル・コンパクト」や組織の社会的責任に関する国際規格ISO26000が求める事項を取り入れたガイドラインを2013年度に発行しました。また、取引先への説明・対話や、現状確認のためのアンケートを開始しています。



これまでのCSR調達における取り組み

CSR調達とは、企業が自社の取引先に労働管理や環境管理などを要請していく取り組みです。企業に対してサプライチェーン全体でCSRに取り組むことを求めたのは、1990年代に海外で始まったと言われていいます。

その後、日本においてもその取り組みは広がり、トッパンは2007年5月に「トッパングループCSR調達ガイドライン」の第1版を発行し、取引先との協力・連携によって、双方の企業価値向上を目指してきました。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していただき、その状況を確認してきました。また、必要に応じて取引先を訪問してのヒアリングなども実施してきました。

グローバル基準に対応した新たなガイドラインの発行

トッパンは、2014年1月にCSR調達ガイドラインを改定し、第2版を発行しました。

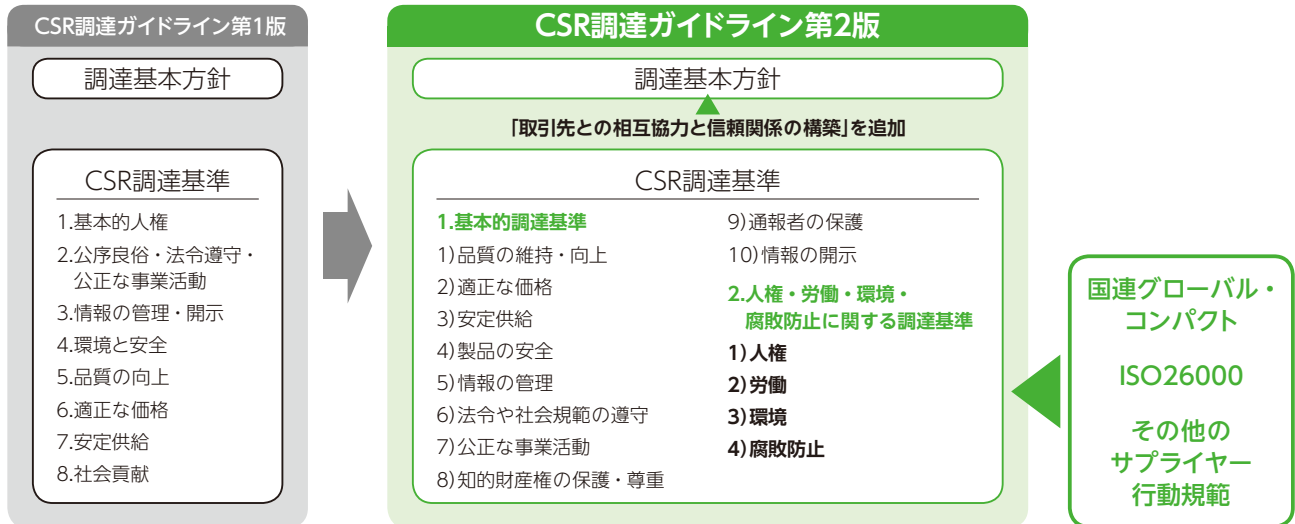
CSR調達ガイドラインは、トッパンで調達業務にかかわるすべての従業員が守るべき基本的な考え方である「調達基本方針」と、取引先に遵守を要請する「CSR調達基準」で構成されており、今回の改定のポイントは次の2つになります。

1つ目は、トッパンが守るべき調達基本方針の中に、取引先との相互協力と信頼関係の構築に関する項目を追加したことです。これまで、調達業務にかかわる従業員を対象としたコンプライアンス教育や、トッパンに違反や不正があった場合に取引先が通報することができる「サプライヤーホットライン」の設置・運用などを行ってきましたが、ガイドラインの改定を機に、相互協力と信頼関係の構築に対する認識を新たにする意味で、項目の追加を行いました。

サプライチェーン全体で CSRに取り組んでほしい



ガイドライン改定のポイント



2つ目は、CSR調達基準の内容を、製品の安全、情報の管理、法令や社会規範の遵守といった取引において基本的に求められる「基本的調達基準」と、グローバルにCSRとして重要視されている4つの項目に着目し、「人権・労働・環境・腐敗防止に関する調達基準」に整理し直し、明確化したことです。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・環境・腐敗防止にかかわる10原則を支持することを表明しました。さらに、2011年度からは組織の社会的責任に関する国際規格ISO26000の概念を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た活動を進めています。事業活動のグローバル化に伴い、CSR調達においてもグローバルな要請への対応が重要と考え、今回の改定を行いました。なお、人権・労働・環境・腐敗防止を明記したガイドラインの制定は、印刷業界では初めてとなります(→P18、26)。

2013年度の取り組み

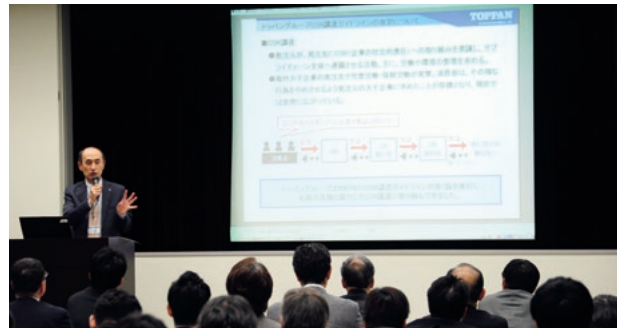
CSR調達ガイドラインの第2版を発行するとともに、2014年1月から3月にかけて、全国の事業所で取引先向けの説明会を開催し、説明会には合計で約1,200社の取引先へ出席していただきました。約1時間の説明会の中では、グローバルな社会がサプライチェーン全体でCSRに取り組むことを求めていることや、特に重要視されている事項、第2版の内容について共有を行い、取引先からの質問などもいただきました。

また、説明会終了後には、取引先における人権・労働・環境・腐敗防止への現状の取り組みを確認させていただくためのアンケートを順次実施しています。

今後の取り組み

2014年度も引き続き取引先との相互理解を深めるための説明会と、現状確認のためのアンケートを実施していきます。

また、アンケートの結果に応じて、個別に取引先との対話を行うことで、社会から信頼されるサプライチェーンの構築を推進していきます。



取引先説明会



トッパングループCSR調達ガイドライン(ウェブサイト)

http://www.toppan.co.jp/corporateinfo/our_suggestion/guideline/policy.html

社会的責任活動ダイジェスト2013

ISO26000「7つの中核主題」ごとの2013年度の実績と今後の施策

7つの中核主題	2013年度の取り組み項目／目標	2013年度の主な施策
組織統治	ISO26000に基づいたCSRマネジメント	<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
	事業継続計画(BCP)策定の水平展開と推進活動の継続実施	<ul style="list-style-type: none"> BCP未策定の地方事業拠点、グループ会社などへの水平展開(基本計画書、行動手順書策定、訓練実施など) BCP/BCMにかかわる人材育成・啓発教育の推進
人権	基本的人権尊重の意識啓発	<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
	開かれた採用環境、情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> グローバルな人材の採用の強化
	積極的な女性の登用	<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
	個々のキャリア形成の機会均等化と支援	<ul style="list-style-type: none"> キャリア自己申告(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2割の異動の実現 研修やローテーションによる育成の場の提供
	定年退職者のセカンドキャリア支援	<ul style="list-style-type: none"> 新たなシニア社員制度の運用による高年齢層社員の専門性、知識・経験の有効活用
	障がい者雇用の推進	<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
労働慣行	人事処遇制度の適切な運用	<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・人事処遇制度の再構築、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
	ワークライフバランスの推進(1) ⇒総労働時間の短縮	<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など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
	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	<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
	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	<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など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の行事の継続開催および活性化
	労働安全衛生・防火活動の徹底	<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 オフセット印刷など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
	防災活動の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 関西エリアへの全社対策本部機能の配備 国内主要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
	健康管理の推進と健康増進	<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)
	メンタルヘルス対策	<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
	人材開発・育成	<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
	環境	P35を参照
公正な事業慣行	法令や「行動指針」への意識向上	<ul style="list-style-type: none"> 行動指針推進リーダーのさら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
	取引上の規制法遵守	<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
	サプライチェーンにおけるCSR推進	<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
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	<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
	環境情報提供の推進	<ul style="list-style-type: none"> CFP(カーボンフットプリント)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算定員、検証員などCFPにかかわる人材の育成
	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	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報取り扱いセキュリティエリア(62拠点)に対する改定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部門への内部監査指導
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	<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

2013年度の実績	自己評価	2014年度の取り組み項目／目標・主な施策
<ul style="list-style-type: none"> eラーニングによるグループ会社を含めた全社基礎教育を通じたISO26000の理解浸透 	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"> 国内主要拠点のBCP策定完了 国内主要拠点でのBCM模擬訓練など各種訓練実施 事業継続推進機構(BCAO)認定事業継続准初級管理者、准主任管理者の資格取得 	A	<ul style="list-style-type: none"> 各種手順など資料の見直し・整備、事前対策の実施、BCM模擬訓練など各種訓練の実施 BCP/BCMにかかわる人材育成・啓発教育の推進
<ul style="list-style-type: none"> 基本的人権の尊重について全社員基礎教育、階層別研修、行動指針推進リーダー活動を通じて教育を実施 	A	<ul style="list-style-type: none"> 人間尊重を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"> 海外留学をしている日本人学生や海外留学生向けの米国ポストンフォーラムに参加し米国人3名の採用を内定 	A	<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生採用を含むグローバル人材採用の推進
<ul style="list-style-type: none"> 女性の管理・監督職比率5.7%(2014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"> 2014年4月時点で異動希望者の18.9%(244名)の異動を実現 	A	<ul style="list-style-type: none"> チャレンジングジョブ制度の積極的活用による異動希望者の2割の異動実現
<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"> 定年退職後のセカンドキャリア支援や中高年齢層の社員の意欲を活かした活用の仕組みづくりの推進
<ul style="list-style-type: none"> 障がい者雇用率は2.09%を達成(2014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と職域開発を実施 	A	<ul style="list-style-type: none"> 各地区のハローワークとの情報連携による採用活動の積極的展開
<ul style="list-style-type: none"> グループ会社の管理職の人事処遇制度の見直し 	A	<ul style="list-style-type: none"> キャリアセミナーの開催やキャリア形成に資する仕組みの構築 モチベーション維持、メンタル面のフォロー施策の検討・実施
<ul style="list-style-type: none"> 労使特別委員会により営業企画部門の働き方とそれを踏まえた処遇について協議を行い、7月から新勤務制度を導入 休暇取得促進に関する労使「働きがい」推進委員会における意見交換 	A	<ul style="list-style-type: none"> 就業管理システムの活用による適正な労働時間管理の推進 職場風土を含めた休暇取得促進に関する労使協議に基づく施策の実施
<ul style="list-style-type: none"> 2月に在宅勤務制度を導入 12月「はぐくみセミナー」、2~3月「はぐくみアートサロン」を開催 	A	<ul style="list-style-type: none"> 「はぐくみセミナー」「はぐくみアートサロン」の継続開催、開催地区拡大 仕事と育児を両立する社員のネットワーク「はぐくみサークル」の開催
<ul style="list-style-type: none"> 本部三懇、労使「働きがい」推進委員会など労使意見交換の場を定期的に開催 事業所単位での労使共催レクリエーション開催 	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など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の行事の継続開催および活性化(10月に全社規模のイベント開催)
<ul style="list-style-type: none"> 労災発生件数は2割削減 川口工場の「安全道場」拡充および福岡工場における「安全道場」の新設 オフセット印刷機の洗浄剤を選定、2014年度より順次切り替え 	B	<ul style="list-style-type: none"> 安全意識アンケート結果分析に基づく各事業所での安全活動推進 職長教育テキストブックを使用した各階層別、職種別安全教育の充実 オフセット印刷工場における洗浄剤の非有機則該当品への切り替え完了
<ul style="list-style-type: none"> 国内主要拠点への災害対策本部設置訓練の展開 3月11日秋葉原地区総合防災訓練実施(避難訓練、備蓄品配布、安否確認システム連絡訓練、徒歩帰宅訓練) 	A	<ul style="list-style-type: none"> 関西エリアでの全社対策本部代替機能の立ち上げ訓練実施 秋葉原地区での初動対応事項の訓練継続、対策本部要員の参集訓練
<ul style="list-style-type: none"> 被扶養者の定期健診受診率57.3%、前年比3ポイント向上 各種会議における特定健診受診率向上への呼び掛けを実施 	A	<ul style="list-style-type: none"> 被保険者の定期健診受診の徹底による受診率の向上 健保組合の「データヘルス計画」の策定・実施への協力
<ul style="list-style-type: none"> 「アートサロン」を17地区事業所(前年比+1)で開催 管理職・監督職向け「メンタル対応ハンドブック」を配布 	A	<ul style="list-style-type: none"> 「アートサロン」の継続開催 定期健康診断に合わせ「こころの健康診断」を実施
<ul style="list-style-type: none"> 基盤強化プログラムとして141名の管理職層が受講、在京以外の事業(本)部開催講座7講座増加 海外ビジネススクールにより4名派遣、グローバル選択研修にて101名受講 	A	<ul style="list-style-type: none"> トッパンビジネススクール他各種支援施策の拡充、学習の機会と内容の充実 グローバル人材開発の強化を目指した外部派遣実施
<ul style="list-style-type: none"> 行動指針推進リーダー研修実施(77回、グループ会社含め1,205名参加) 行動指針にかかわる事例を集めたQ&A集行動指針ケースブック中国語版の内容検討 	B	<ul style="list-style-type: none"> 行動指針推進リーダーを対象とした研修内容の充実など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"> 事業(本)部、グループ会社の生産管理部門を中心とした教育(1,571名受講)、ヒアリング(17拠点)を実施 	A	<ul style="list-style-type: none"> グループ会社を含めた下請法研修および取引実態のヒアリング調査継続
<ul style="list-style-type: none"> 「トッパングループCSR調達ガイドライン」を改定、1月に第2版を発行 購買部門、生産管理部門取引先約1,200社への説明会、アンケート調査実施 	A	<ul style="list-style-type: none"> 「トッパングループCSR調達ガイドライン」のグループ会社取引先への展開
<ul style="list-style-type: none"> 「BPO業務リスク分析ガイドライン」を作成し、全国の事業(本)部に配信 食品一次充填5工場を改定監査基準に基づき監査、設備・作業環境の維持管理レベルを向上 「トッパングループ原材料含有化学物質管理基準」をVer3.2に改定、それに伴う各事業(本)部グリーン調達基準への反映 	A	<ul style="list-style-type: none"> 製品設計および工程FMEA(潜在的な故障・不具合の体系的分析手法)実践マニュアル作成と指導、リスクアセスメント実施標準の作成と活用支援 食品関連事業品質保証ガイドラインの更新、フードディフェンス対応ガイドライン策定と監査 食品一次充填事業所監査実施標準を制定し、内部監査での活用を支援
<ul style="list-style-type: none"> 社内報、エコカレンダーなど5件をCFP認定 11月に定期審査受審、システム認証範囲を1事業所追加 CFP算定員3名システム登録、検証員3名育成 	A	<ul style="list-style-type: none"> CFP認定申請年間6件 営業部門に対するCFP教育
<ul style="list-style-type: none"> セキュリティエリアの改定基準による2013年度分28エリア認定審査完了 サイバーセキュリティをテーマとした全従業員への教育実施(442回) 全従業員への身近なセキュリティ行動の実態調査(21,237名) 	A	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報関連法令法規の変更への対応 個人情報、秘密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"> 予定通り2日間開催し、193.9万円をユネスコ・アジア文化センターに寄附 取り組むべきテーマアップは完了も具体的プログラムの作成に至らず 	B	<ul style="list-style-type: none"> 「第8回トッパンチャリティーコンサート」の開催 教育・識字教育支援にかかわる新たな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上がった 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

ISO26000「7つの中核主題」とトッパンの取り組み

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 ●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目指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目指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（2014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

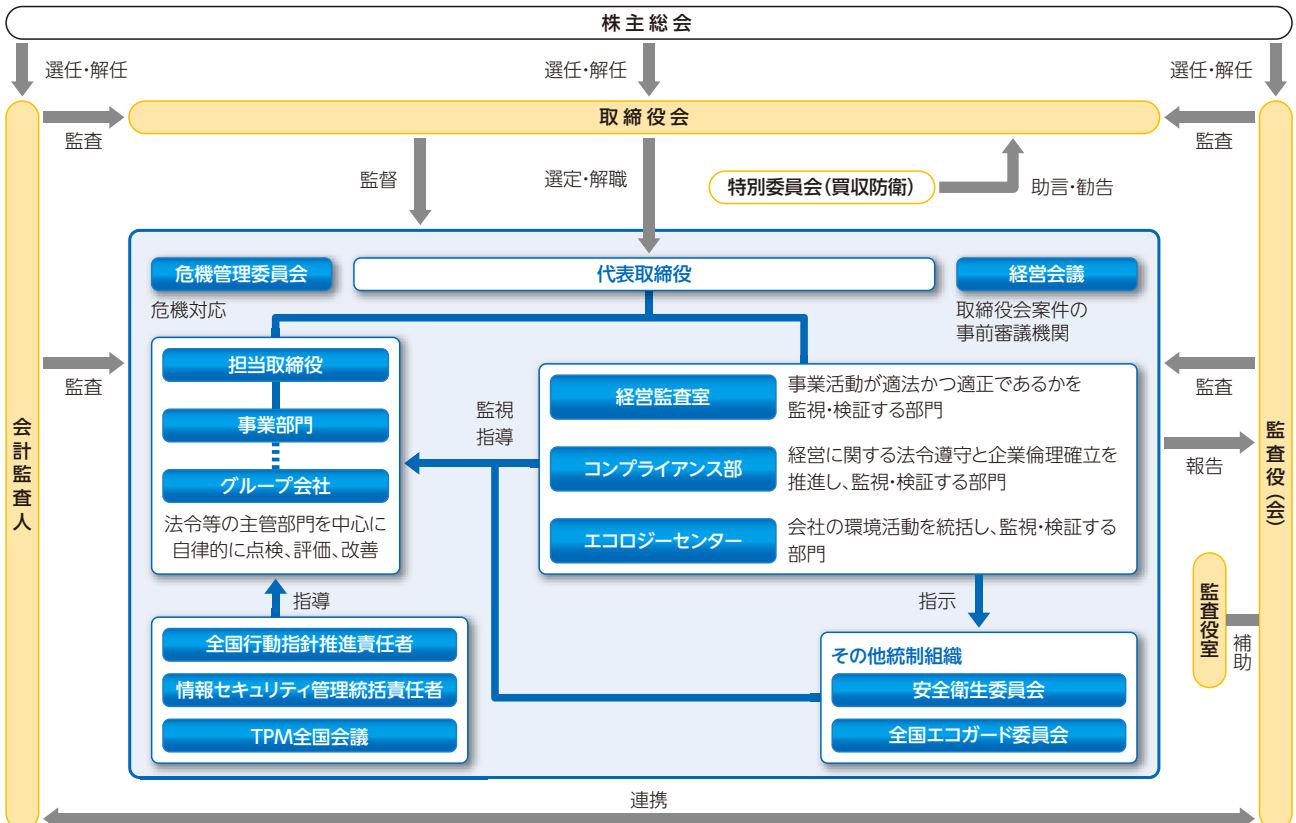
る経営会議で事前に審査し、経営効率を意識した経営判断を行っています。

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（2014年3月末現在）は、監査役会のほか、取締役会や経営会議、危機管理にかか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、事業所やグループ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」を定期的で開催し、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。2013年度は、経営監査、業務監査を26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

2013年度の取締役の年間報酬総額は1,127百万円、監査役の年間報酬総額は108百万円です。報酬の決定

の方法などについては、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。

取り組む項目については、ISO26000が定めた「7つの中核主題」と対比してその重要性を確認し、各本部が活動計画を立案して、その進捗や課題を共有しながら取り組んでいます。また、グループ会社とも情報の共有や連携をすることで、グループ全体でのCSRへの取り組みを進めています。

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統括本部)
	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統括本部)
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	大規模地震など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

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再開し、お客さまへ製品・サービスの提供を継続できるよう、「災害対策基本計画」に基づき、事業継続マネジメント(BCM)活動を行っています。首都圏の主要事業拠点からスタートし、現在では、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への備えを進めています。

2013年度は、耐震性を高めたデータセンターを新たに竣工させ、全社共通IT基盤の保全を図りました。また、各拠点で事業継続にかかわる各種訓練を繰り返し実施することで、事業継続力を高めているほか、従業員の意識を向上させるため、社外講師を招いたオープンセミナー(受講者133名)や新入社員への研修(受講者272名)を実施しました。

トップランでは今後も継続的なBCM活動を通じて、社会との共生を図っていきます。

防災対策

トップラングループでは、全従業員とその家族の安全確保、被災された方々の支援を目的とし、災害対策基本計画に基づいて全事業所が連携して総合的な防災対策に取り組んでいます。

大規模災害発生時に速やかに従業員の安否を確認するためのシステムの導入と訓練、帰宅困難者に対する水や食料品の備蓄を各事業所で行っています。

また、大規模災害発生時には会社の損害を最小限に抑え、お客さまへ製品・サービスの提供を継続するとともに、近隣地域と協力して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。

2014年3月11日には、本社のある秋葉原地区で大規模地震発生を想定した総合防災訓練を実施し、被災状況確認、避難、安否確認、備蓄品配布、徒歩帰宅までの一連の行動を再確認しました。

このように、日頃から様々な防災訓練を重ね、従業員一人ひとりの防災に対する意識を高めることで、有事の際に全従業員が迅速で適切な対応をできるように努めています。



社外講師を招いたオープンセミナー



机上模擬訓練(相模原工場)



総合防災訓練(秋葉原地区)



対策本部運用訓練(熊本工場)

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参加し、人権に関する対話を行っています。
- ③ 2013年度に、経済産業省が主催する「ダイバーシティ経営企業100選」に選出されました。

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に「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」に基づいて、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(→P10、26)。

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。

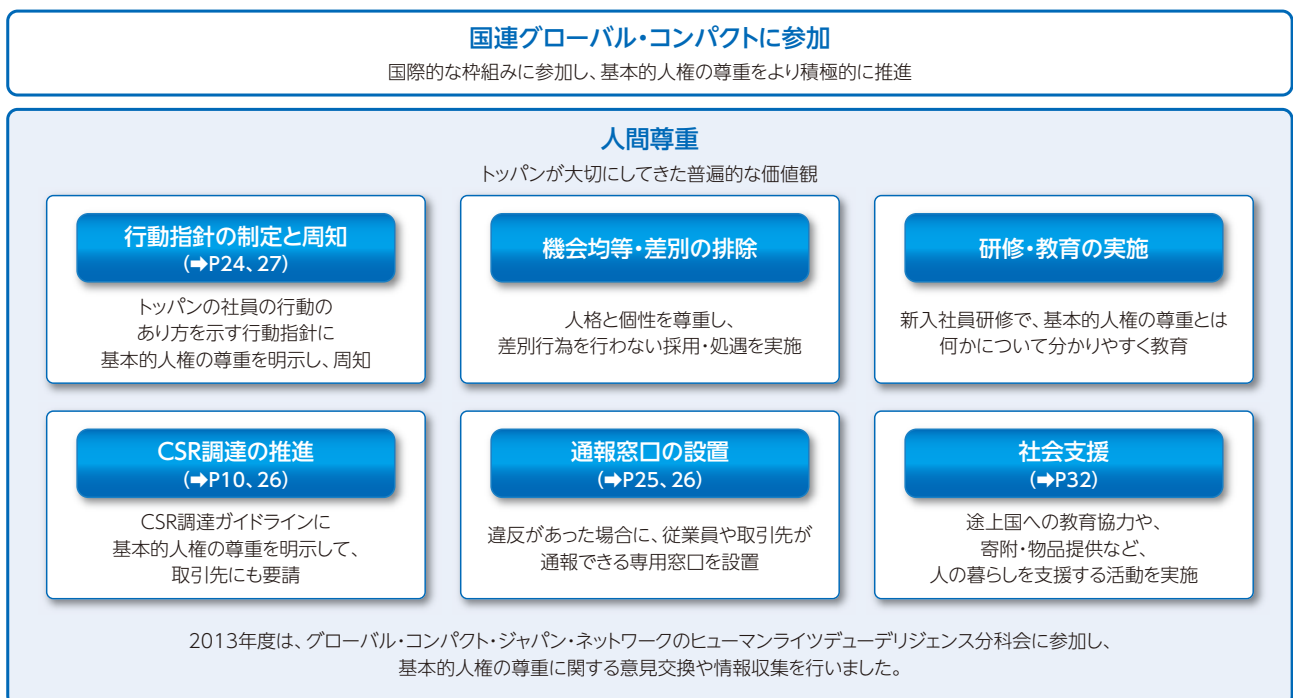
労働協約について

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・労働時間など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合っています。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9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)を各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

多様な人材が能力を最大限に発揮してイノベーション創出や価値創造することを目指し、ダイバーシティを推進しています。2013年度には経済産業省の「ダイバーシティ経営企業100選」にも選出されました。

■ ポジティブアクション

性別を問わずその能力を最大限に発揮し、活躍の場が広がるよう、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います。

■ 社内公募／キャリア自己申告／セカンドキャリア

社員が業務経験、資格、異動希望と中長期的なキャリア形成を自己申告するチャレンジングジョブ制度や、社内公募制度によって社員のチャレンジ精神を人材配置に活かしています。また、定年後のセカンドキャリアでも本人の意欲や知識、経験、スキルを活かせる職

務の提供が図られ、2013年度には88名の定年退職者のうち、76名が再雇用となりました。

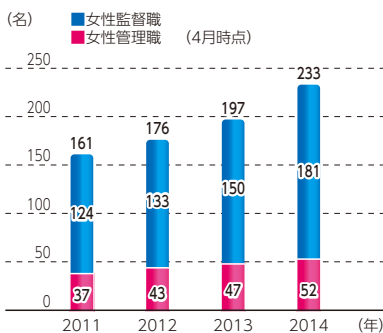
■ 障がい者雇用

特例子会社の東京都プリプレス・トッパン(株)とともに、障がい者の雇用を推進しています。2013年度には、知的障がい者の職域を拡大し、文書の電子化業務をスタートするなど、取り組みを強化しています。

■ 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、障がいの有無にとら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し、本人の希望や適性に応じて受験できる機会を提供しています。また、国内や海外でのフォーラムにも参加し、グローバルな人材との接点を強化しています。ほかにも、2013年度に6日間の実習型インターンシップなどを開催し、111名の学生を受け入れました。

女性管理・監督職推移



障がい者雇用

	2012年	2013年	2014年
人員	197名	221名	247名
雇用率*	1.91%	2.13%	2.09%

*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。

採用人員数

		2012年度	2013年度	2014年度	
定期大卒 (院卒含む)	営業・事務ほか	男性	60名	80名	69名
		女性	24名	39名	42名
	技術	男性	105名	70名	94名
		女性	26名	30名	33名
定期高専・高卒		男性	0名	4名	1名
		女性	11名	14名	11名
定期採用合計(女性比率)		226名 (27.0%)	237名 (35.0%)	250名 (34.4%)	
経験者採用		男性	16名	18名	-
		女性	8名	11名	-

ダイバーシティ経営企業100選への選出

トッパンは、経済産業省が主催するダイバーシティ経営企業100選に選出されました。ダイバーシティ経営企業100選とは、多様な人材を活用してイノベーションを生み出している企業を、経済産業省が選定・表彰し、ダイバーシティ推進のすそ野を広げることを目的に実施されています。トッパンでは、ダイバーシティについて様々な取り組みを行っていますが、特に、女性の視点を活かした製品・サービス開発をはじめとする女性活躍推進について、評価されました。



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。また、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・育成に取り組んでいます。

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」ととらえています。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」を持つことで、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」が持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、協力して様々な課題に取り組むとともに、従業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。近年は、スポーツフェスティバルや事業所別の大運動会などを開催して、多くの従業員や家族が交流を深める機会を設けています。

経営上の諸問題を話し合う場としては、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、労使「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。

2013年度は、労働時間短縮委員会で、働きたくても出社が困難な社員に対する在宅勤務制度を協議し、2014年2月にこれを導入しました。なお、トッパンはユニオンショップ制を採用しており、原則として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
2011年度	男性	26名	1,687名	1,749名	7,363名	14.9年	41.3歳	8,508名	730名	68名
	女性	0名	39名	121名	1,145名	9.2年	32.8歳			
2012年度	男性	25名	1,769名	1,790名	7,417名	15.0年	41.8歳	8,587名	708名	75名
	女性	0名	41名	133名	1,170名	9.6年	33.3歳			
2013年度	男性	26名	1,822名	1,779名	7,395名	15.3年	42.2歳	8,604名	705名	71名
	女性	0名	47名	148名	1,209名	9.9年	33.6歳			

退職者数・事由^{*1}

	2011年度	2012年度	2013年度
自己都合	131名(48名)	180名(53名)	188名(52名) ^{*2}
定年	80名(1名)	69名(2名)	88名(1名)
会社都合	0名(0名)	0名(0名)	0名(0名)
その他	84名(1名)	83名(4名)	90名(3名)
合計	295名(50名)	332名(59名)	366名(56名)
年間離職率	3.4%	3.7%	4.1%

^{*1} ()内は退職者のうちの女性の人数

^{*2} うち男性26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

	2011年度	2012年度	2013年度
合計	6,397,624円	6,414,340円	6,711,582円

年次有給休暇の取得状況

	2011年度	2012年度	2013年度
平均取得日数	8.2日	8.1日	8.0日
平均取得率 ^{*3}	42.4%	41.9%	41.7%

^{*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

	2011年度	2012年度	2013年度
産前産後休業取得者数	58名	68名	76名
育児休業取得者数 ^{*4}	114名(2名)	114名(3名)	124名(4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。2012年度には、勤怠管理システムをリニューアルし、タイムリーできめ細かい労働時間管理を実現しました。

また、2013年度には、労使特別委員会を開催し、当

社の営業企画部門の働き方やそれを踏まえた処遇のあり方について、労使で協議を行い、7月より営業企画部門の新勤務制度を導入しました。

■ 次世代育成支援などの取り組み

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、2014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、最長で法定を上回る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。2014年4月からは、子女の看護休日が取得できる期間を子どもが小学校3年修了までに延長し、年間10日の看護休日のうち5日を有給扱いとしました。

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20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名につき、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(5日は有給、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るあるいは繰り下げることが可能
家族手当	子女が18歳到達後の最初の4月1日まで、1名につき月額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

トッパンでは、「全社安全衛生基本方針—安全は全てに優先する—」を2010年に策定し、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、法定教育を中心とした階層別安全教育、安全推進リーダーを柱とした安全活動やリスクアセスメント活動などを展開してきました。これにより、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っていきます。

安全教育の一環として開設した「安全道場」では、2013年度も教育コンテンツの拡充を図るとともに、安全道場のホームページを開設して社外からの安全研修の受け入れも開始しました。今後は、安全道場の危険擬似体感機を、福岡、大阪にも常設し、従業員の安全に対する意識向上を図ります。また、安全に対する従業員の意識調査結果を基に、活動を推進していきます。

職場の安全・衛生

	2011年	2012年	2013年
労災による死者	0名	0名	0名
度数率 ^{※1}	0.10	0.05	0.20
強度率 ^{※2}	0.004	0.00	0.002

※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、災害発生の頻度を表す。

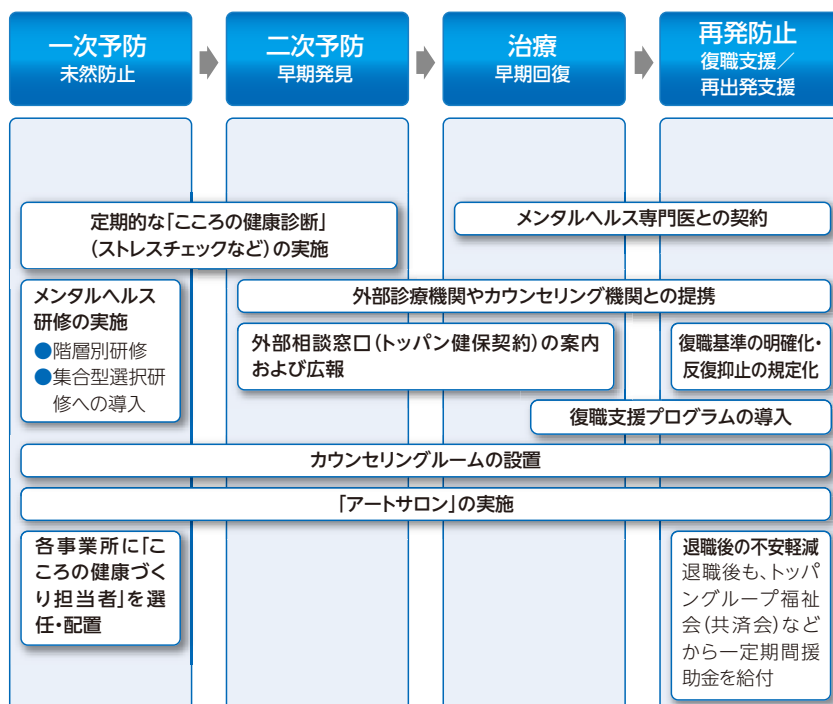
※2 1,000のべ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

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労使で取り組んでいます。休業に入った従業員をより着実に復帰させるため「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ています。また、メンタル疾患の未然防止や早期対応のための階層別研修、全社員に対する定期的な「こころの健康診断」、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。2013年度には、ラインケアをさらに充実させるため、管理・監督者向けのハンドブックを新たに作成し、配布しました。

このような取り組みに加え、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で開催しています。また、家族で楽しみながらアート作品の創作を体験する「夏休み親子アートサロン」も開催しています。

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」の理念のもと、コミュニケーション能力、豊かで美しい感性、前向きな危機感と高い志を持った人財を育成し、社会に貢献することを目指しています。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」として提示し、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のための選抜方式のプログラムも実施しています。新入社員は、入社後3年間は全社的育成期間と定め、「あるべき姿」への成長を目標に全社研修と先輩社員によるOJTを実施しています。

自己啓発のためのトッパンビジネススクール(集合研修)、チャレンジスクール(通信教育)は、2013年度にのべ9,359名が受講しました。また、全社基礎教育のeラー

ニングは、2013年度にのべ87,834名が受講しました。

■ グローバル人財の育成

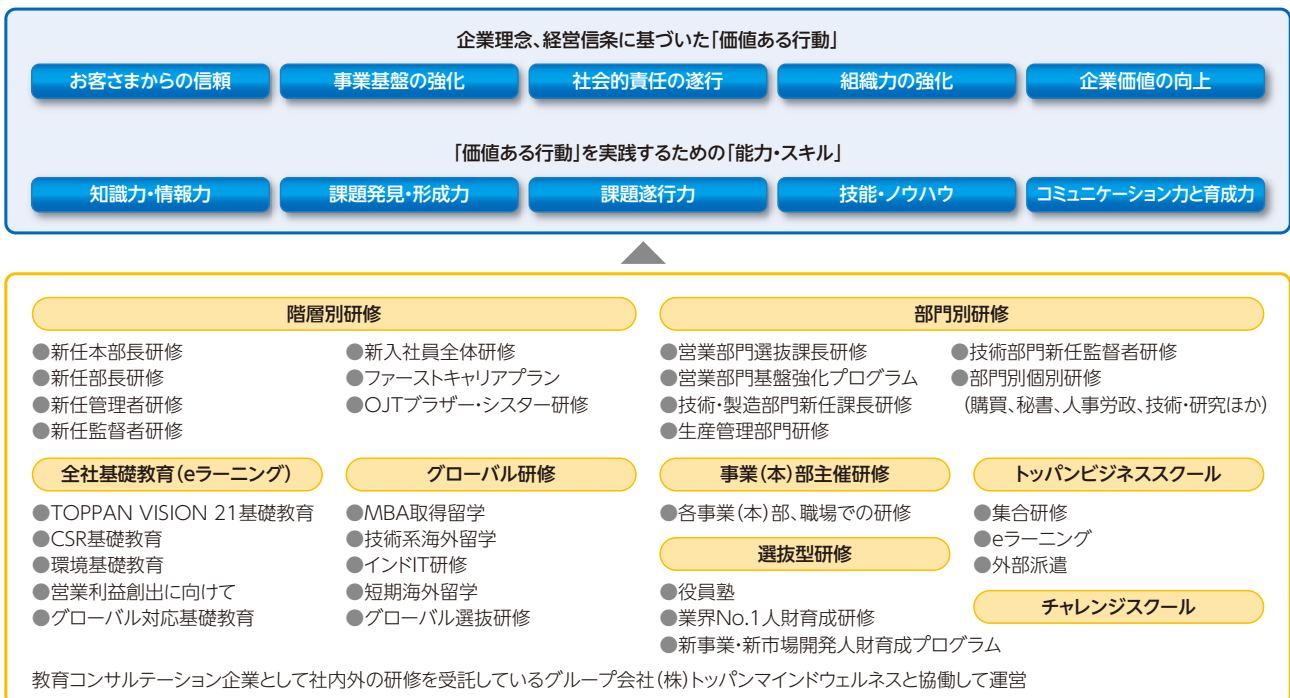
海外ビジネス現場での実践教育として2011年度からトレーニー制度を開始し、2013年度までに39名を派遣しました。うち3名は独立行政法人国際協力機構(JICA)の青年海外協力隊を通じて派遣しました。

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435名が受講、その上級コースとしてスイスのローザンヌにある世界でもトップレベルのビジネススクール「IMD」の短期公開プログラムに、2012年度から5名を派遣しています。

■ 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付け



公正な事業慣行



- ① 下請法、消費税転嫁対策特別措置法などに関する講習を実施しました。
- ② 不正な輸出入取引防止のための教育と監査を実施しました。
- 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。2013年度はグループ全体で756名のリーダーが選任され、うち女性は65名(8.6%)、2004年の制度開始から現在までのリーダー経験者は、のべ6,051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

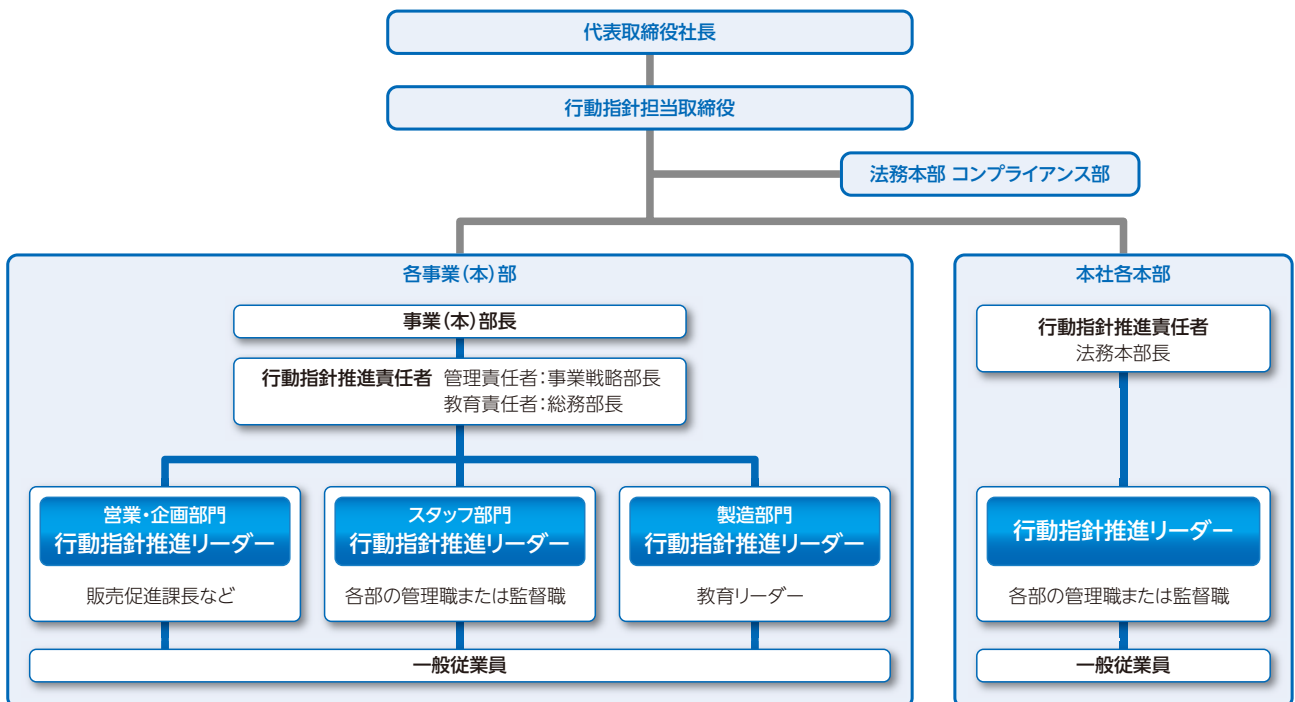
リーダーは、自らが担当する職場の業務や状況、人員などを考慮して活動計画を立案します。そして、行動指針の読み合わせや事例を用いた討議などを行い、職場のコンプライアンス意識の向上を図っています。

毎年10月には「行動指針推進責任者会議」を開催しています。全国の事業所から活動状況が報告され、優れた取り組みや施策について意見交換や情報の共有を図っています。

■ 行動指針関連ツールの活用

身の回りで起こ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、2013年度は製品・サービスの事故やトラブル、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。

行動指針推進体制



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。

2013年度は、品質事故に関する不適切な対応など、全部で2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。

コンプライアンス教育

■ 行動指針推進リーダー研修

2013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8月に全国で41回実施し、664名が受講しました。後期は11月から3月に全国で36回実施し、541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。

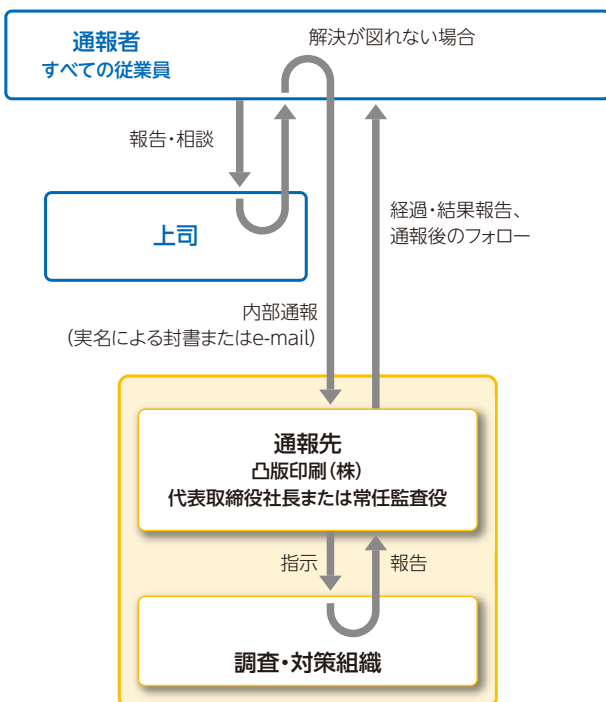
■ 取引関連法規の遵守教育

下請法ならびに消費税転嫁対策特別措置法の遵守、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。2013年度は下請法ならびに消費税転嫁対策特別措置法に関する教育を1,571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325名、eラーニングでは6,120名が受講しました。

■ コンプライアンスの状況

2013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(熊本工場)

知的財産面における取り組み

情報コミュニケーション、生活環境、マテリアルソリューションの3分野で事業を展開するトッパンにとって、知的財産の保護や管理も重要な取り組みの1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。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」で構成されています。2014年1月には、グローバルに重要視されている人権・労働・環境・腐敗防止の4つを明記したガイドラインへ改定するとともに、取引先への説明会、現状確認のためのアンケートを実施しました。(→P10、18)

また、環境分野では、「原材料含有化学物質管理基準」や、「森林資源の持続可能な利用に配慮した用紙調達に関するガイドライン」も設け、取り組みを進めています。

■ 紙の原料となる木材の合法性調査

森林資源の持続可能な利用のため、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。

2013年度は、国内外の取引先45社50拠点を対象に調査を実施し、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できました。なお、この調査結果を基に、投資家向けの情報開示の仕組みである「CDP(カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)」が実施する、持続可能な森林や木材利用への配慮に関する調査(フォレスト・フットプリント・ディスクロージャー・プロジェクト)にも協力をしました。

■ 調達部門のコンプライアンス推進

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することができているかどうかを確認するためのモニタリングを定期的実施しています。2013年度は、15社の取引先にアンケートを実施し、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」*もウェブサイト上に設置しています。

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

トッパングループ CSR調達ガイドライン

調達基本方針

- 私たちは、すべてのお取引先様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行います。
- 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、環境保全と環境への負荷軽減に努めます。

- 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、お取引先様との相互協力と信頼関係の構築に努めます。
- 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. 基本的調達基準

- 1) 品質の維持・向上
- 2) 適正な価格
- 3) 安定供給
- 4) 製品の安全
- 5) 情報の管理
- 6) 法令や社会規範の遵守
- 7) 公正な事業活動
- 8) 知的財産権の保護・尊重
- 9) 通報者の保護
- 10) 情報の開示

2. 人権・労働・環境・腐敗防止に関する調達基準

- 1) 人権
企業活動に関係するすべての人の人権を尊重する。また、自らの活動が直接的・間接的に人権を侵害することがないようにする。

2) 労働

- ① 強制労働の禁止
- ② 児童労働の禁止
- ③ 差別の禁止
- ④ ハラスメント行為の禁止
- ⑤ 労働者が保有する権利の尊重
- ⑥ 労働安全衛生の確保
- ⑦ 適切な賃金の支払い
- ⑧ 適切な労働時間管理
- ⑨ 雇用の安定への配慮と、雇用主の義務の遵守

3) 環境

現地の環境関連法令を遵守するとともに、大気、水質、土壌の汚染防止に努める。また、資源の使用と排出の継続的な測定・評価を行い、環境負荷の改善に努める。

4) 腐敗防止

贈収賄、汚職、不適切な利益の供与・受領、強要、横領などを禁止し、これらの行為を防止する。

〈行動指針・情報に関する管理方針〉

行動指針

P6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、2つの賞を受賞しました。
- ② 個人情報保護の取り組みでは、ISMSの認証の取得を進めています。
- ③ カレンダー製品で日本初のカーボン・オフセット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／製品事故など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）の継続的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、2013年度は186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

特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・ランク付けして製造を許可する認定許可制度を採用しています。2013年度は社内外の事業所を対象に17事業所、17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の遵守はもちろん、マテリアルソリューション、生活環境、情報コミュニケーションの各事業分野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

- 食品充填事業
- 製造子会社 5事業所
- 生産委託先 12事業所



食品充填事業所の監査



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1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「ふれあい豊かな暮らし」に貢献することを目指しています。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、分かりやすさ・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

生活環境事業分野では、独自の調査・開発に基づく商品のブランド価値向上につながる提案を行っています。

2013年度は、ユニ・チャーム株式会社と「ムーニーおしりふき」の容器のリニューアルに取り組みました。新容器は母親の小さな手で、片手でも持ちやすいよう

複数箇所に指掛けを付けています。底面にはリフトアップボタンを付けて中身が持ち上がる構造とし、シートが少ないときの取り出しにくさを解消しました。

また、2013年度にスタンディングパウチ「注ぎ上手」が公益社団法人日本包装技術協会の「第37回木下賞研究開発部門」を受賞、さらにユニリーバ・ジャパン株式会社のヘアケア詰め替え製品に採用され、「LUX」が一般社団法人日本印刷産業連合会の「ジャパンパッケージングコンペティション」で「経済産業省製造産業局長賞」を受賞しました。注ぎ上手は独自の製袋技術で、注ぎ口の幅が広く、開封した際に注ぎ口が自然に開く形状を実現しており、スムーズな詰め替えが可能です。

情報コミュニケーション事業分野では、「多様性への配慮」「使い勝手の向上」「継続性の実現」の視点を重視し、お客さまのコミュニケーションツールやマニュアルを「より多くの人に、よりよく、より使いやすく」する提案をしています。現状の課題分析、専門スタッフによる編集・デザイン・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



「ユニ・チャーム ムーニーおしりふき」



底面のリフトアップボタンが中身を持ち上げ、シートが少ないときの取り出しにくさを解消



「ユニリーバ・ジャパン LUX」



注ぎ口の幅が広く、開封した際に注ぎ口が自然に開く形状で、スムーズな詰め替えが可能

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。

■ 個人情報取り扱い業務の厳格な管理

お客さまからお預かりする個人情報は、厳格な基準による認定審査を通過した個人情報取り扱いセキュリティエリアでの取り扱いに限定しています。2014年3月末現在、全国で58エリアを認定しています。

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、ISMSの認証取得の取り組みも広がっています。2013年度は、東日本事業本部のセキュリティエリアにおいてISMSの認証を取得しました。

■ ハイセキュリティサービスの安心・安全のために

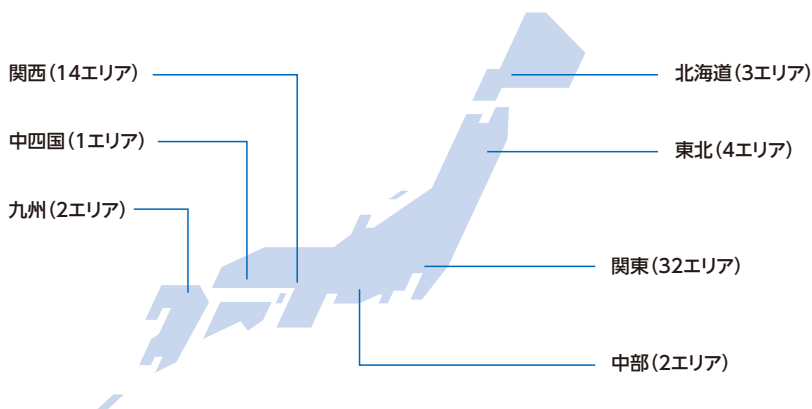
ギフトカードの残高管理をリアルタイムで行う「ギフトカードASPサービス」において、2013年8月、情報セキュリティ格付けでは最高位となるAAAIを協業先である富士通エフ・アイ・ピー株式会社とともに、決済サービスとして初めて取得しました。

■ 社内教育ツールの出版化

社内教育ツールとして各職場で活用してきた「ヒヤリハットトラの巻」を、スマートフォンやソーシャルメディアの利用上の注意事項などの新しいテーマも加え、専門家の監修を得て、2013年12月、法人向け専用の出版物として、株式会社PHP研究所より発行しました。

「今さら聞けない」「何となく分かったつもり」といった誤解や間違いを犯しやすい具体例をテーマとして設定し、「あなたはどう考えますか?」という問いに答える形式で選択肢と解説を掲載しています。外部販売はもちろん、グループ会社各社の社内教育ツールとしても引き続き活用しています。

個人情報取り扱いセキュリティエリアのある拠点とその数(2014年3月31日現在)



凸版印刷(株)が編集にかかわった株式会社PHP研究所「よくわかる! 情報セキュリティの基本」より

トッパングループの個人情報取り扱いセキュリティエリアにおけるISO/IEC 27001:2005 認証取得状況 (2014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)
- 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
- 凸版印刷(株) 東日本事業本部

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。

軟包装材の分野では、2012年にトッパンと東洋紡株式会社で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」を開発しました。この再生PETフィルムはリサイクル樹脂を世界最高水準である80%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%削減できるという特長があります。

2013年9月には、このメカニカルリサイクルPETと「バイオマスPEフィルム」を併用したパッケージが粉末洗剤パッケージに採用されました。バイオマスPEフィルムは2011年にトッパンが開発したもので、サトウキビ由来の原料を一部に使用し、最大で50%のバイオマス比率(重量比)となっています。2つの異なる素材を使用しながら、衝撃強度や引張強度および貼り合わせ強度など各種の物性において、従来品と同等の性能を保持することに成功しました。



メカニカルリサイクルPETフィルムとバイオマスPEフィルムを併用した粉末洗剤パッケージ

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-B502-13009



トッパンエコラブルカレンダー

■ カーボンフットプリントを活用したカーボン・オフセットへの取り組み

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、消費者に分かりやすく伝える仕組みのことです。トッパンでは2012年度に、「出版・商業印刷物(中間財)」と「宣伝用および業務印刷物」の分野で「CFPシステム認証」を取得しました。

2013年度は経済産業省の「2013年度CFPを活用したカーボン・オフセット製品等試行事業」に参加しました。この事業は、製品やサービスのCFPの値と同量のクレジットによる埋め合わせ(カーボン・オフセット)を行い、製品にカーボン・オフセット認証マークを付ける事業です。トッパンは「トッパンエコラブルカレンダー」のCFPを算定するとともに、カーボン・オフセットを実施し、認証を取得しました。カレンダー製品での認証取得は、日本初となります。

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

コミュニティへの参画およびコミュニティの発展



- 1 国内外の事業所では地域との対話を起点に、地域へ貢献する活動に取り組んでおり、その活動は多岐にわたります。
- 2 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7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。国内外の各事業所では、地域の声を集約する組織への参画などを通じて、地域と対話を行いながら活動をしています。

■ 地域との対話

各事業所では、近隣の町会などに参加をすることで、地域の声を確認しながら事業活動や社会貢献活動に取り組んでいます。また、事業所における生産活動の状況や環境への取り組みについて説明し、地域の方々からの質問などに答える報告会や懇談会なども開催しています。

埼玉県の坂戸市にある事業所では、近隣町会と連携して工場見学会を開催し、約370名の方にご参加をいただきました。トッパンの紹介や事業所における生産品目の紹介、環境活動の報告、工場見学、本作りの体験をしていただくことで、相互の理解を深めました。

■ 次世代育成、教育への貢献

地域や社会の将来を支える子どもや、若者を対象とした活動を、数多くの事業所が行っています。その内容は、工場見学、職場体験、インターンシップの受け入れなどです。

埼玉県の朝霞市にある事業所では、地域の小学校の「総合的な学習の時間」に協力し、工場見学の受け入れを行いました。これは、子どもたちが地球環境の抱える課題や自分たちにできる環境保全を考える授業の一環として実施されました。

■ 災害発生時における協力関係の構築

大規模な災害が発生した際に、地域と連携をして被害を最小限にとどめることを目的とした取り組みを行っています。

大阪府の大阪市福島区にある事業所では、津波を伴う大規模災害が発生した際、「津波避難ビル」として地域住民の方々の一時的避難のため事業所の一部を提供することを地域と協定しています。また、避難訓練も実施しており、2013年度は149名が参加しました。

献血活動における受賞

2013年7月5日に開催された第49回献血運動推進全国大会(主催:厚生労働省、日本赤十字社)において「昭和天皇記念血液事業基金献血推進賞」を受賞しました。昭和天皇記念血液事業基金とは、昭和天皇の下賜金をもとに日本赤十字社が設立したもので、献血思想の普及並びに献血推進運動の進歩発展に特に優れた功績のあった個人および団体を選出して献血推進賞を授与するものです。トッパンでは、昭和42年以降45年間にわたり全国の事業所で組織的に献血を行い、輸血用血液製剤の安定確保に協力をしたとして、今回の受賞となり、日本赤十字社名誉副総裁である皇太子殿下から表彰を受けました。



近隣の方々を対象とした工場見学会(埼玉)



小学生の工場見学(埼玉)



近隣の方々との意見交換会(新潟)



小学生を招いての授業(愛知)

■ 地域文化への協力

事業所が所在する地域の文化を伝える活動にも積極的に協力しています。

東京都の台東区にある事業所では、近隣の伝統的祭礼が開催される期間の前に神輿をロビーに展示することで、地域の文化や伝統を伝えることに協力し、地域との交流も深めています。また、滋賀県の東近江市にある事業所では、地域の伝統である「東近江大凧まつり」に参加をしています。大凧のデザインは従業員から募集をして投票で選出し、選ばれたデザインを描いた大凧を揚げています。

■ 海外事業所における取り組み

海外の各事業所においても、地域に貢献する活動に取り組んでいます。

タイの事業所では「心を愛で一杯に」と名付け、社員35名が参加して高齢者福祉施設への慰問を行いました。施設では、高齢者の方々と歌やゲーム、昼食をともにして、交流を図りました。また、生活必需品の贈呈なども行いました。

国際社会の課題解決への協力

「国連グローバル・コンパクト」への参加、支持を表明したことを契機に、社会貢献分野でもグローバルな課題解決に協力することの重要性をあらためて認識し、2007年度から「トッパンチャリティーコンサート」を開催しています。この催しは、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)」能力の向上に協力することを目的としています。

国際社会共通の目標である「ミレニアム開発目標」には、極度の貧困と飢餓の撲滅や、初等教育の完全普及の達成など、8つの目標が掲げられています。トッパンは、これらの目標の達成に向けては途上国の人々の自立を支える識字が重要な役割を果たすと考え、コンサートを毎年開催してきました。

2013年度は、7回目のチャリティーコンサートを開催し、1,939,000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、カンボジアで行われている、幼い子どもを育てる母親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。



職場体験(千葉)



大凧まつりへの参加(滋賀)



カンボジアでの識字教室 ©ACCU



地域の神輿の展示(東京)



高齢者福祉施設の慰問(タイ)



識字教室で子どもと一緒に学ぶ学習者 ©ACCU

環境



- ① 2020年度の「中長期環境目標」を設定し、「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。
- ② バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量 (Scope3) を算定し、排出量が多い領域を可視化しました。

トッパンの環境活動

■ 環境活動における4つの活動領域

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。

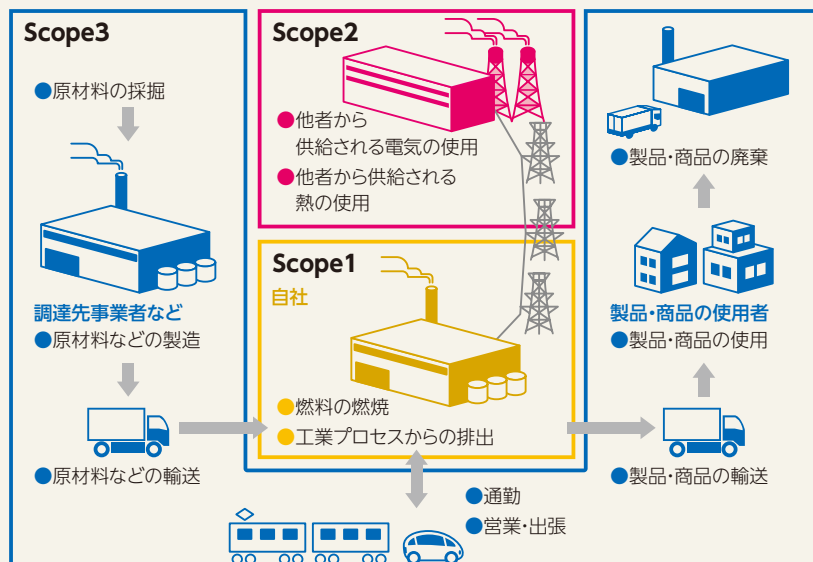
1992年4月制定
2009年4月改定

Scope3の算定

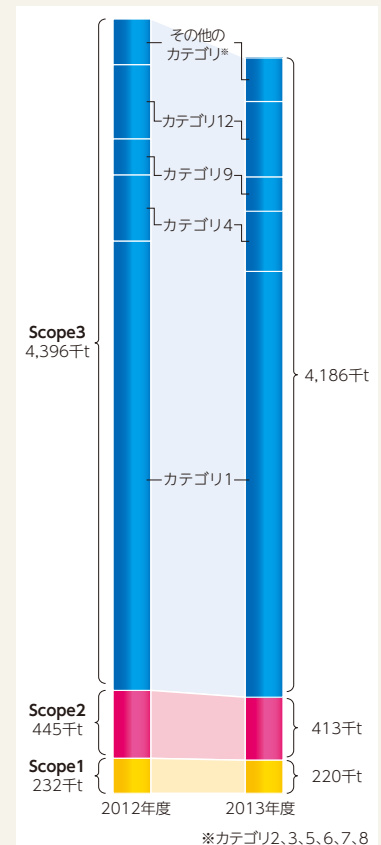
近年、企業が直接的に排出する温室効果ガス排出量 (Scope1およびScope2) だけでなく、原材料調達から物流、製品の廃棄に至る、バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量 (Scope3) を把握・管理することが世界的な潮流となっています。

トッパンでは、温室効果ガス排出量割合の高いカテゴリーを可視化し、削減の優先度を判断するための目安にする目的で、2012年度および2013年度のScope3を算定しました。その結果、トッパンが購入した製品の製造 (カテゴリ1) やそれらの輸送 (カテゴリ4およびカテゴリ9)、トッパンが販売した後の製品の廃棄 (カテゴリ12) など、原材料使用量に起因する排出量割合が高いことが分かりました。

今後は、バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量を継続的に把握・評価し、各製品のライフサイクルと生産工程に応じた環境負荷の低減に取り組んでいきます。



Scope1~3の温室効果ガス排出量



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、環境管理規程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69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、2013年度

はシステム監査を48システム、社内環境監査を69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踏まえ、環境リテラシー向上に向けた施策を充実させています。

2013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。特に階層別教育に力を入れ、管理職層向けのeラーニングや、製造・技術部門に対する研修を実施しました。また、化学物質管理レベルを向上させるため、23事業所を対象に管理方法の説明会を開催しました。

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)

2013年度環境目標・実績・評価と2014年度環境目標

環境目標	管理項目	2013年度				2014年度 環境目標	
		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	688千t	632千t	108.1%	S	620千t
		●CO ₂ 売上高原単位	0.75t/百万円	0.72t/百万円	103.9%	A	0.70t/百万円
2 循環型社会形成への対応	●廃棄物最終埋立量の削減	●廃棄物最終埋立量	455 t	483t	93.8%	B	375t
	●廃棄物発生量原単位の改善	●生産額原単位	0.735t/百万円	0.731t/百万円	100.5%	A	—
3 大気環境保全	●VOC大気排出量削減	●VOC大気排出量	4,762t	4,238t	111.0%	S	4,527t
		●VOC生産額原単位	0.0128t/百万円	0.0121t/百万円	105.5%	S	—

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 200 - (実績値/目標値) × 100 [%]

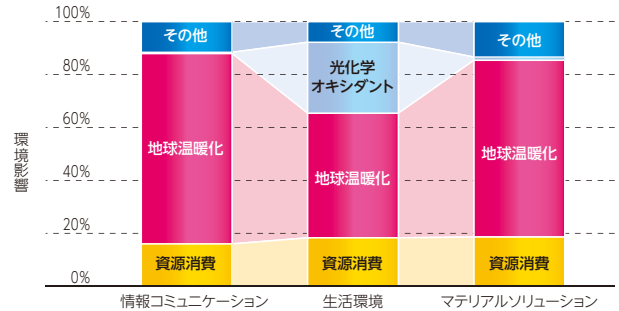
トッパンの環境負荷と環境影響

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、2013年度は2006年度と比較して30%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。

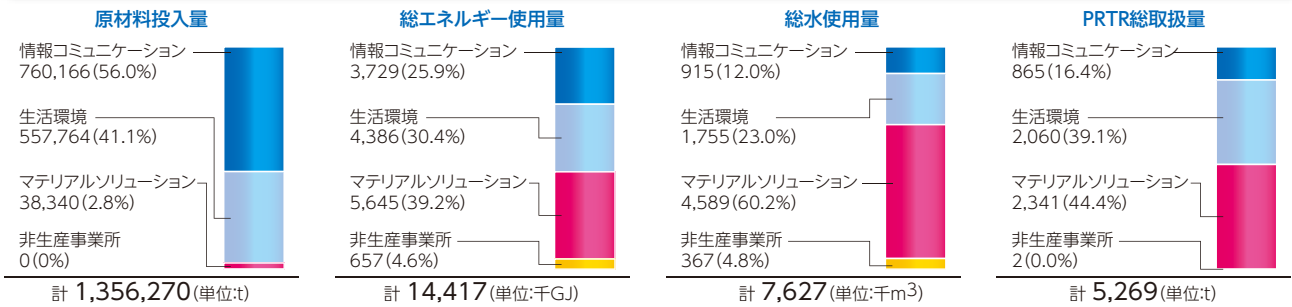
事業分野別環境影響の内訳



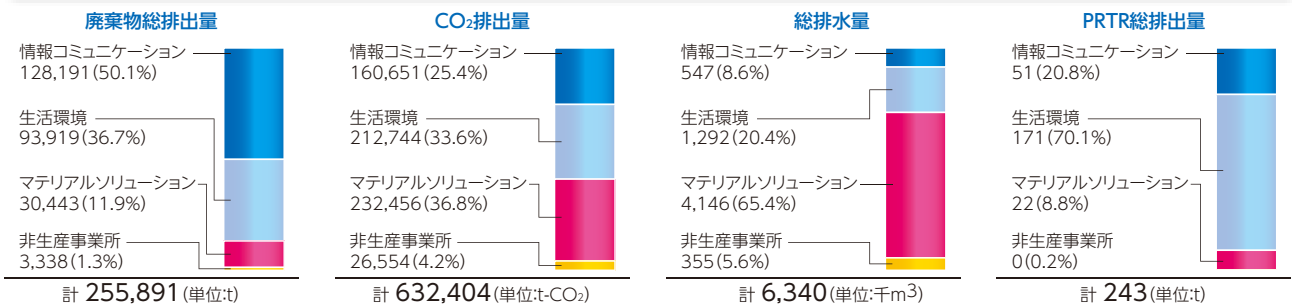
(注)生活環境事業分野では、VOCの大気排出による光化学オキシダントの影響が大きく、マテリアルソリューション事業分野ではクリーンルームなど高エネルギー負荷設備のエネルギー消費による地球温暖化への影響が大きくなっています。これらの項目は中長期環境目標の項目に設定し、改善に向けて取り組んでいます。

国内における事業分野別の主な環境負荷(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。
●小数点以下の数値の影響により、合計値が個々の数値の合計と一致しない場合があります。

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。

2013年度も電力供給量不足に対応するため、全国デマンド監視システムを夏季と冬季のピーク抑制対策として稼働させました。また、このシステムで収集した各事業所の電力使用量データを用いて契約電力の見直しを行い、節電を推進しています。

導入から15年以上が経過したユーティリティ設備については高効率な設備への入れ替えを図るとともに、遮熱対策として折板屋根などへの遮熱塗料の塗布、配管の放熱防止機材などの導入を積極的行いました。

そのほか、水銀灯や蛍光灯のLED化を進め、本社ビルではすべての蛍光灯をLED化しました。さらに、総合研究所実験センターでは、88kWの太陽電池パネルを導入し、9月から稼働させました。

これらの取り組みの結果、2013年度の目標であるCO₂排出量688千トンに対し、実績は632千トンとな

りました。また、日本電気協会関東地区電気使用合理化表彰において、凸版印刷(株)板橋工場が「関東経済産業局長賞」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「最優秀賞」を受賞しました。

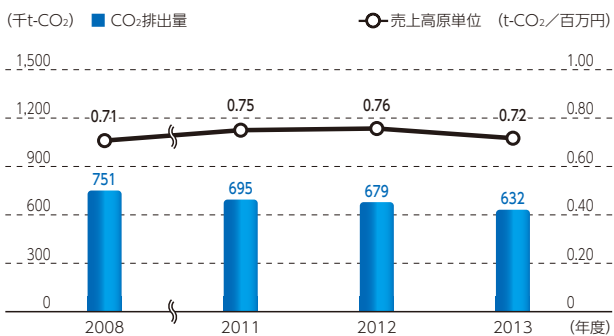
■ 物流における輸送の効率化

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会社各社と連携し、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。

2013年度のエネルギー消費量原単位は、58.2KL/百万トンキロで前年度比1.3%増加となりました。また2009年度から2013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、3.1%の削減となり目標を達成できました。CO₂排出量は34,886トンで、2012年度比28.4%の減少となりました。

2014年度も輸送の適正化を図り、輸送効率のさらなる改善を進め、目標達成を目指します。

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-CO₂/千kWhで算出しています。

2013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、806,900t-CO₂となります。



太陽電池パネル(総合研究所実験センター)



全蛍光灯をLED化(本社ビル)

■ 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、適正処理を実施しています。

トッパンの廃棄物は、情報コミュニケーションと生活環境の事業分野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75.4%を占めます。生活環境事業分野の廃プラスチック類、マテリアルソリューション事業分野の腐腐食液を含む廃酸がこれに続きます。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、廃酸は、社内処理を行っています。焼却炉から出るばいじんは処理方法を変更したため、最終埋立量が100トン増加しましたが、削減に向けて2014年2月から固形燃料の湿度調整剤として再利用を開始しました。

また、2013年度には、各オフィスで定期的に行っている安全衛生防火防災委員会で廃棄物の量や分別の状況などを報告することで、職場へのフィードバックを行い、意識の向上を図っています。その結果、東京都千代田区より平成26年度事業用大規模建造物における優良廃棄物管理者表彰で「優秀賞」を受賞しました。

■ 汚染予防の取り組み

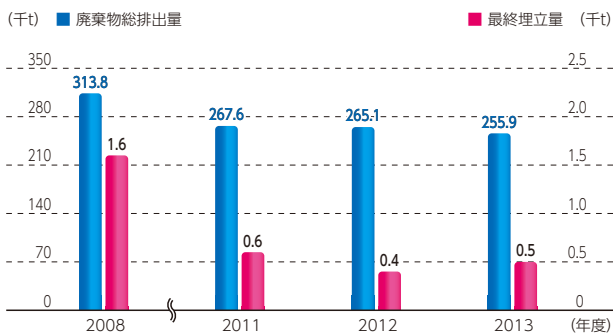
各事業所のエコガード推進委員会では、法規制値よりも厳しい自主基準値を設定し、これを遵守することで、環境負荷の低減と汚染の未然防止に取り組んでいます。

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、2013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。

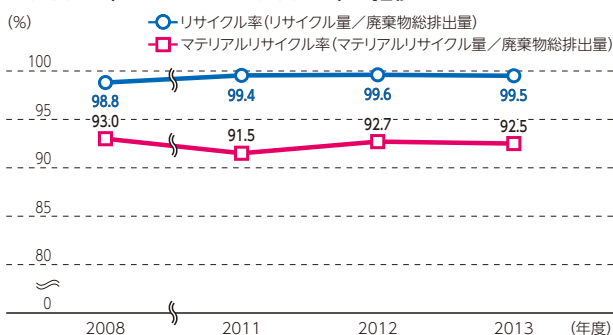
水質汚濁の防止については、事業所ごとに水の使用量や汚濁状況に応じた排水処理施設を設置しています。排水量が多いマテリアルソリューション事業分野の事業所では排水リサイクルシステムを導入し、使用した水を回収・再生することで、取水量と排水量の削減に努めています。

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も取り組んでいます。

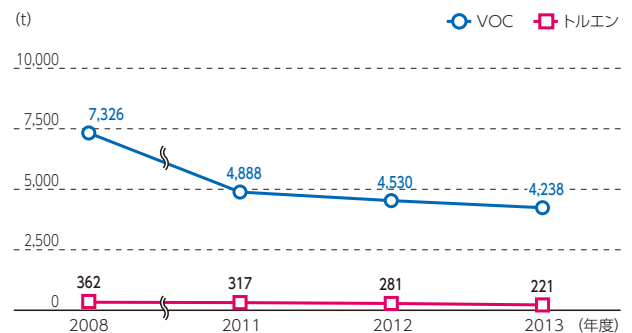
廃棄物総排出量および最終埋立量の推移



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。

■ 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、化学物質の使用量削減に取り組んでいます。具体的には、PRTR指定化学物質の中から優先的に削減に努める物質・用途を定め、使用量の削減とより安全な物質への代替を進めています。これらの活動の結果、PRTR指定化学物質の取扱量は2012年度より21.6%減少し、2013年度の環境目標を達成しました。

また、各事業所においては化学物質の管理手順を定めることで、適切な管理を実施しています。

■ 環境コンプライアンスへの対応

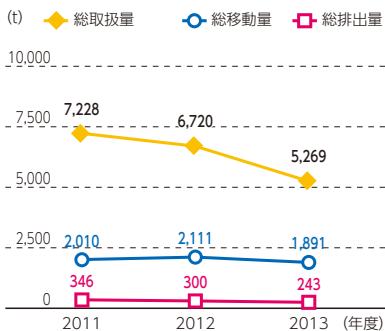
2013年度は、1事業所で大気汚染防止法の定めるVOCの規制値超過、4事業所で下水道法の定めるpH、BOD、ノルマルヘキサン抽出物質の規制値超過が発生しました。また、1事業所で騒音規制法の定める規制値超過が発生しました。いずれも設備やその管理方法見直しなど、迅速に是正対策を行いました。是正対策後も管理手順の見直しなどを行い、再発防止に努めています。なお、生産活動で想定される緊急事態への対応

訓練を定期的実施し、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。

2013年度は、設備や工程の異常を速やかにとらえ是正処置を行うために新しい管理基準を導入しました。また、社内環境データベースを活用し新しい管理基準を用いた傾向管理により規制値超過の未然防止を図っています。

2013年度に寄せられた苦情や問い合わせは4事業所で合計4件となり、近隣の方々にご迷惑をお掛けしました。うち、3件は騒音への苦情・問い合わせであり、作業ルールの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、騒音源となる設備の保守・点検を強化することにより未然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、管理の質的向上を推進していきます。

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。

土壌・地下水汚染の浄化状況

事業所名	経緯	現在の状況※2
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	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)	基準値を継続して満たしたため監視完了
総合研究所(埼玉県北葛飾郡)	ふっ素およびその化合物による土壌汚染	対策後監視継続中

※2 2014年3月現在

■ 生物多様性保全の取り組み

● 事業所内生物多様性保全

2012年度から埼玉県の深谷工場で事業所内の生物多様性保全活動を特定非営利活動法人樹木・環境ネットワーク協会と協働で行っています。2013年度は夏に「野鳥の楽園づくり」の第3弾を実施し、森の整備エリアを拡張しました。2012年度に整備したエリアではどんぐりの実生やランの仲間の芽吹きが見られるなど、その効果を実感することができました。また、冬には第4弾を実施し、2012年度に設置した巣箱の清掃を行いました。巣箱の8割にシジュウカラが入居していたことが分かり、貴重な巣の観察体験ができました。

● 事業所の土地利用改善活動

土地利用評価方法(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年度よりのベ13サイトで実施しています。

● 事業所外生物多様性保全

埼玉県生態系保護協会と朝霞工場との協働企画で、工場上流に位置する柳瀬川の生き物観察とミニ水族館づくりを行いました。水生生物を採集してミニ水族館をつくり、生物種を学ぶとともに、生息する生き物の種類で水質が判定できることを学びました。また、東京都「海の森」での植樹体験と清掃工場見学を実施しました。海の森はゴミの島を植樹によって美しい森に生まれ変わらせる循環型社会のシンボルです。東京都主催の植樹まつりに参加し、潮風に強く、鳥が集まる花や実のなる地域性種苗を植樹しました。また、清掃工場を見学することで、都市のゴミ問題を見つめ直すよい機会になりました。

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



野鳥の楽園の看板づくり



柳瀬川での生き物観察



東京都「海の森」での植樹体験



野鳥の巣箱と参加した社員・家族



柳瀬川でのミニ水族館づくり



清掃工場見学

エコクリエイティブ活動

■ 環境配慮型製品の開発と認定

ISO14021に基づいて独自に策定した環境配慮型製品の基準である「環境14主張」を見直し、ライフサイクルの5つのステージからなる「トッパン環境配慮型製品基準」を2013年度に制定しました。2014年3月末時点で、94件が環境配慮型製品に認定・登録されています。

さらに、LCA評価でライフサイクル全体の環境負荷を見える化した製品や第三者機関に環境配慮型として認められた製品は「トップ環境配慮型製品」に認定・登録していきます。

■ 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・製造・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2013年度売上額は2,446億円となりました。

環境コミュニケーション活動

■ 「エコプロダクツ2013」への出展

2013年12月に「エコプロダクツ2013」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」というテーマのもと、新たな環境ソリューションの提案を行いました。エコラブルとはトッパン独自の概念で、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ものです。トッパンが顧客企業や団体、行政などとともに開発・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。

ブース内では、パッケージができるまでの過程をリサイクル樹脂やロール状のフィルムに触れて体感できるコーナーで表現しました。また、トッパンと協働して新しい仕組みづくりを行っている行政や企業の方とのトークショーも開催しました。

トッパン環境配慮型製品基準

ライフサイクル ステージ	トッパン環境配慮型製品基準	
	大項目	小項目
原材料調達	有害物質の削減	有害物質・揮発性溶剤の削減(使用禁止物質は除く) 古紙の利用
	リサイクル素材の利用	リサイクルプラスチックの利用
	環境負荷低減材料の利用	エネルギー使用量の削減、水使用量の削減
	省資源化への取り組み	材料投入量の削減
	持続可能な資源の利用	間伐材、森林認証紙、非木材紙の利用 石油由来材料・鉱物資源の代替 バイオマス資源の有効利用
生産	生産時のエネルギー使用量削減	製品設計・製造プロセスの変更によるエネルギー削減(設備の変更による削減は除く)
	再生可能エネルギーの利用	グリーン電力の利用
	カーボンオフセットの実施	同左
	生産時の水使用量削減	製品設計・製造プロセスの変更による水使用量削減
	生産時の廃棄物削減	廃棄物削減(工場内でのリユースは除く)
流通	輸送効率の向上	積載率向上のための製品設計
	輸送手段の適性化	環境負荷低減に寄与した輸送手段の選択
使用	使用時の化学物質放散量削減	製品から放出される恐れのある化学物質の削減
	製品の長寿命化の達成	耐久性の向上および機能拡張性の採用による長期使用可能な製品
	使用時の環境負荷低減	使用時の消費エネルギー削減、水量削減
廃棄・リサイクル	リユースへの対応	リユース適性の向上
		リユースのための易分離・易解体
	リサイクルへの対応	リサイクル適性の向上
		リサイクルのための易分離・易解体 既存リサイクルルートでのリサイクル可能(古紙回収ルートを除く)
	廃棄における環境配慮	廃棄時の有害ガスの発生低減
生分解性材料の使用	物質が分解して自然界と循環可能な材料(生分解性、光分解性など)	
環境配慮の証明	環境負荷の見える化	カーボンフットプリント(CFP)、ライフサイクルアセスメント(LCA)、ウォーターフットプリント(WF)
	環境マークの表示	参考例 エコマーク、間伐材マークなど

第三者保証

2013年5月に改定されたGRIガイドラインからも垣間見られるように、近年、自社グループの直接的な操業に伴う環境的・社会的な影響だけではなく、バリューチェーン全体で生じる影響についても把握し、行使可能な影響力に応じて適切な対応を行うとともに、方針や取り組み、実績などを開示することが求められています。今回、トッパングループとして、CSR調達ガイドラインを改定するとともに、新たにバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量 (Scope3) を開示していますが、これは、上述のような社会的な要請に応えるためのステップであると考えます。今後、バリューチェーン全体で生じる影響についての取り組みやその実績に関するさらに充実した情報開示が期待されます。

環境パフォーマンスデータに関しては、今回、組織再編に伴うデータの再整理が必要でしたが、大きな混乱もなくデータの集計が行われたと考えます。社会パフォーマンスデータに関しては、現在、報告対象組織が凸版印刷(株)に限定されており、これを拡大することが一つの課題であると考えます。今後、トッパングループにとって重要な側面の検討を行う中で、個々の課題の影響が生じる範囲を特定した上で、報告対象組織を再定義することを検討されてはどうかと考えます。

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
19	人権	女性管理・監督職数
		障がい者雇用人員数・雇用率
		定年退職者数・再雇用者数
		採用人員数
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	労働慣行	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人数
		職場の安全・衛生
23	労働慣行	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
		トレーニー制度派遣者数
24	公正な事業慣行	グローバル選抜研修受講者数
		行動指針推進リーダー数、女性リーダー比率
25	公正な事業慣行	行動指針推進リーダー研修受講者数
		下請法ならびに消費税転嫁対策特別措置法に関する教育の受講者数
		外国為替及び外国貿易法による輸出規制(集合研修・e-ラーニング)受講者数
26	公正な事業慣行	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
		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実績
34	トッパンの環境活動	2012年度、2013年度の温室効果ガス排出量
35	環境マネジメント活動	2013年度環境目標・実績
36	トッパンの環境負荷と環境影響	国内における事業分野別の主な環境負荷(INPUT/OUTPUTデータ)
38	エコガード活動	CO ₂ 排出量/売上高原単位の推移
		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
		規制値を超過した事業所数
39	エコガード活動	近隣からの苦情・問い合わせ数
		PRTR指定化学物質量の推移
		土壌・地下水汚染の浄化状況
41	エコクリエイティブ活動	環境配慮型製品の認定・登録件数、環境関連ビジネスの売上高

なお、トッパンのウェブサイトに掲載している「CSRLレポート2014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



独立した第三者保証報告書

2014年6月24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

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 2014 及び会社のウェブサイトで開示される「CSRレポート2014 詳細データ編」(以下、あわせて「CSRレポート」という。)に記載されている2013年4月1日から2014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。)並びに重要なサステナビリティ情報の開示の網羅性に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

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・ガイドライン第3版等を参考にして会社が定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。CSRレポートに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任、また、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。)に記載されている重要なサステナビリティ情報を漏れなく開示する責任は会社にある。

当社の責任

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。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)、ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」(2012年6月)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12月改訂)に準拠して限定的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、分析の手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、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及び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の手続の実施
- 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マテリアルプロダクツ熊本工場及び株式会社トッパンパッケージングプロダクツ玉名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る検討
- 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算定され、表示されていない、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。

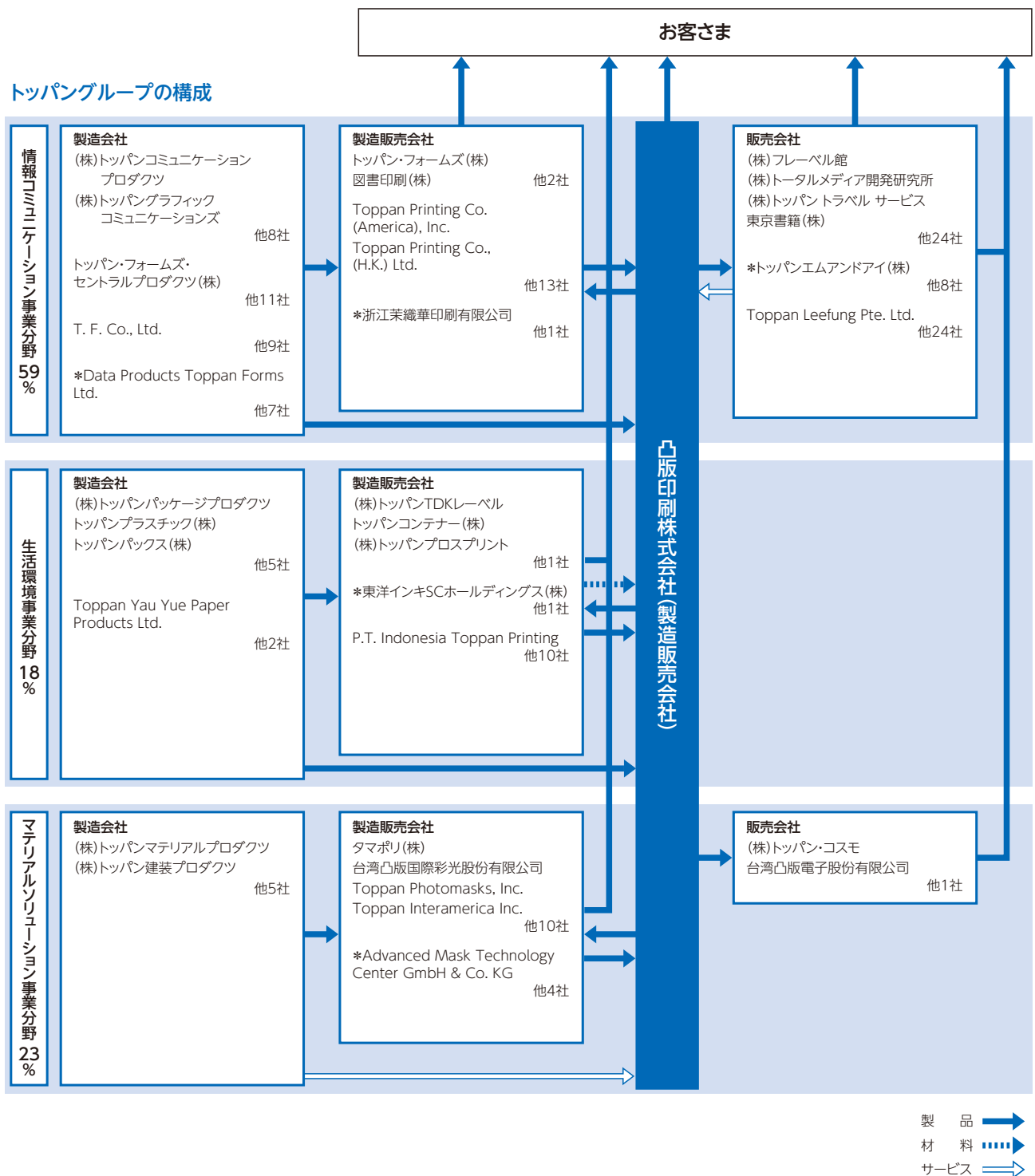
当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

グループ事業系統図



(注)

- 無印/子会社154社、*/関連会社26社(2014年3月末現在)
- 各事業分野の下に記載されている構成比は、事業分野別の売上高構成比を表しています(事業分野別売上高→P3)。
- 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14の国または地域に事業拠点が存在します。



CFPを活用して
ライフサイクル全体の
カーボン・オフセットをしました。



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



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。

凸版印刷株式会社

〒101-0024 東京都千代田区神田和泉町1番地
<http://www.toppan.co.jp>