

TOPPAN

CSRレポート2016



Report on Corporate Social Responsibility Activities

情報・文化の担い手として ふれあい豊かなくらしに 貢献し続けるために

私たちトッパンは、社会的な課題を認識し、
ステークホルダーの皆さまとともに、
その解決に向けた取り組みを進めていきます。



国連グローバル・コンパクト



「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：結社の自由と団体交渉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。

CSRレポート2016について

トッパンのCSR(企業の社会的責任)活動について、ステークホルダーの皆さまの関心を考慮し、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」に沿って報告します。

- 報告対象期間：2015年度を中心とし、一部同期間の前後を含む。
- 報告対象範囲：凸版印刷(株)および会計上の連結対象組織。人事関連データは原則として凸版印刷(株)単体、環境関連データは凸版印刷(株)と国内製造子会社の計16社。
- 発行年月：前回2015年8月 今回2016年8月 次回2017年8月(予定)
- 関連情報
CSR 関連情報 <http://www.toppan.co.jp/csr.html>
※「CSRレポート2016 詳細データ編」を掲載
IR 関連情報 <http://www.toppan.co.jp/ir.html>
- ガイドラインについて
環境報告ガイドライン2012年版(環境省)を参考に作成。また、GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン(第4版)による標準開示項目の情報を記載。
- 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

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ダイジェスト2015	6
トッパンのCSR	8
特集1	10
「健康」を軸に進める新しい価値創造	
特集2	14
障がい者スポーツの普及・啓発に向けて	
特集3	18
識字能力の向上を応援する教育支援	
ISO26000「7つの中核主題」とトッパンの取り組み	20
組織統治	21
人権	24
労働慣行	26
公正な事業慣行	30
消費者課題	34
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	38
環境	40
トッパンの環境活動	40
環境マネジメント活動	40
トッパンの環境負荷と環境影響	42
エコガード活動	42
エコクリエイティブ活動	46
環境コミュニケーション活動	46
第三者保証	48
独立保証報告書	49

特集1

「健康」を軸に進める
新しい価値創造

P 10



特集2

障がい者スポーツの
普及・啓発に向けて

P 14



特集3

識字能力の向上を
応援する教育支援

P 18



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)

代表取締役社長

金子真吾

従業員数(単体)

8,993名(2016年3月末現在)

従業員数(連結)

46,705名(2016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167社(子会社146社、関連会社21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・産業事業分野およびエレクトロニクス事業分野の3事業分野にわたり幅広い事業活動を展開しています。関係会社の詳細は、下記に掲載の有価証券報告書をご覧ください。

<http://www.toppan.co.jp/ir/material/report.html>

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らるお客さまに対し、「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



コンテンツ



セキュア



マーケティング

生活・産業

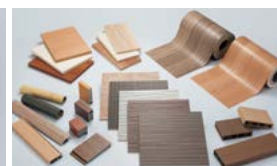
快適で安心な生活を実現する様々な製品・サービスを提供する事業分野



パッケージ



高機能・エネルギー関連



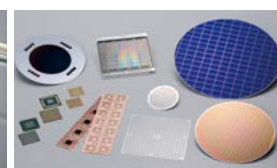
建装材

エレクトロニクス

先端技術と生産力によりディスプレイ関連製品、半導体関連製品を取り扱う事業分野



ディスプレイ関連

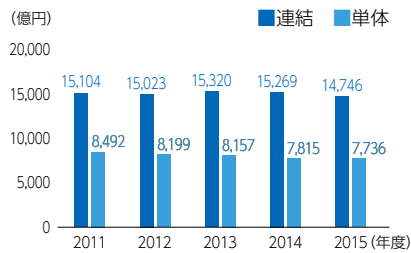


半導体関連

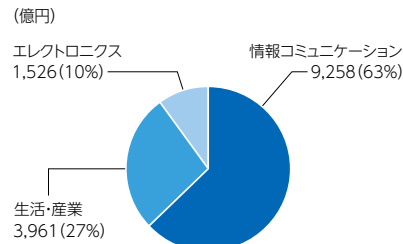
DATA

売上高

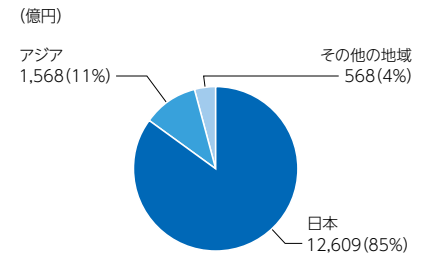
14,746億円



事業分野別売上高

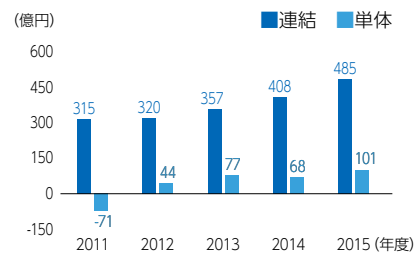


地域別売上高



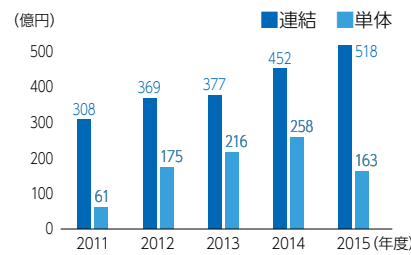
営業利益

485億円



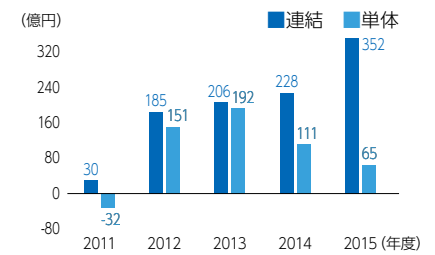
経常利益

518億円



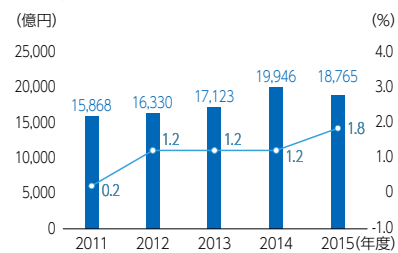
当期純利益

352億円



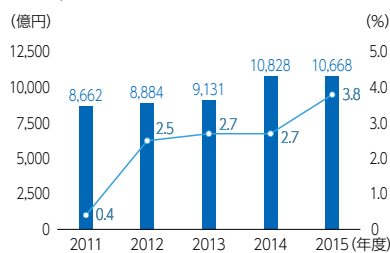
総資産／総資産利益率(ROA)

18,765億円／1.8%



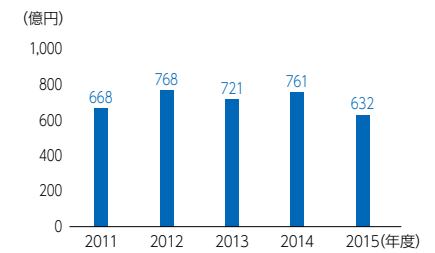
純資産／自己資本利益率(ROE)

10,668億円／3.8%



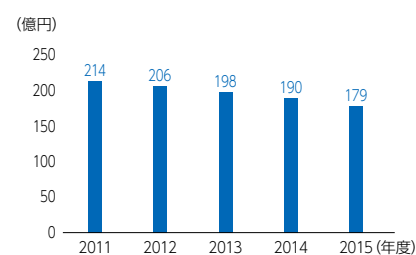
設備投資

632億円



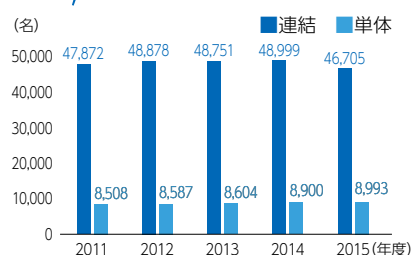
研究開発費

179億円

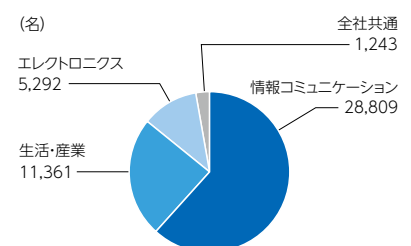


従業員数

46,705名



事業分野別人員数(連結)



トップメッセージ

「ふれあい豊かなくらし」に貢献するために

まずはじめに、今般の「平成28年(2016年)熊本地震」により亡くなられた方々、ご遺族の皆さま方に謹んで哀悼の意を表します。また住宅などの損壊で被災された方々に心よりお見舞い申し上げますとともに、1日も早い復興をお祈り申し上げます。

2015年度の世界経済を振り返ってみると、米国経済はゼロ金利政策を解除するまでに回復、また欧州経済にも徐々に回復基調が広がってきた一方で、これまで世界経済を牽引してきた中国、ロシアなどの新興国の経済は景気悪化に苦しんだことが伺えます。

日本経済は、政府による経済政策の効果が一巡したことに加え、アジア新興国経済の減速による下振れリスク、原油価格の下落や金融資本市場の変動の影響など先行き不透明な状況で推移しました。

印刷業界におきましては、インターネット広告や電子書籍などのデジタル分野が拡大する一方、ペーパーメディアは縮小傾向にあり、単価下落も伴って、厳しい市場環境が続きました。

このような状況下ではありましたが、2015年度は、売上高は微減ながらも営業利益、経常利益、当期純利益ともに前年度を上回ることができました。これは、「グループを含めた構造改革の遂行」、「新事業・新市場の創出」、そして「グローバルな事業展開の加速」という3つの経営課題に対しての積極的な取り組みが結実してきた結果ではないかと思えます。

「印刷新世紀」に向けて

製造業の歴史を紐解くと、18世紀後半に蒸気機関がもたらした第1次産業革命、20世紀初頭の電力活用による第2次産業革命、1960年代後半からはじまった情報産業分野における第3次産業革命が起こり、そして今「インダストリー4.0」や「インダストリアル・インターネット」などのIoTによる第4次産業革命の時代が始まるようとしています。

私は、このように産業の垣根や国境を越えて社会が大きく変化する時こそ、ビッグチャンスが生まれると考えています。今よりもっと高い次元でお客様の課題を解決できるようになり、ひいては、社会的課題や地球全体にか

かわる課題をも解決する「トータルソリューション」企業へと変貌することを目指し、創業以来培ってきた「印刷テクノロジー」と、社員の中にある「情報」を最大限に活用するための「情報武装化」によって新しい時代、すなわち「印刷新世紀」を切り拓いていこうと呼びかけています。

社会とともに 持続的に発展する企業を目指して

トッパンは、守っていき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」とによって構成される「TOPPAN VISION21」をすべての企業活動の基盤としています。私は、この「TOPPAN VISION21」の実現に向け、社会的課題を解決し社会とともに発展していくためには、企業の社会的責任をしっかりと果たしていくことが大変重要だと考えます。

トッパンは、そのための指針として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、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、2011年度からISO26000(組織の社会的責任の国際規格)をCSRマネジメントに取り込み、解決すべき社会的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。ISO26000は、解決すべき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、まさしく国連グローバル・コンパクトを実践することにほかなりません。

様々な社会的課題の解決に向けて

私は、社員を会社の貴重な財産、すなわち「人財」ととらえています。会社の貴重な財産である社員とその家族が常に健康であり、最高のパフォーマンスを発揮できるようにすることは、重要な経営課題です。そのため、2015年10月に「健康経営宣言」を制定しましたが、この宣言には、社員や家族のさらなる健康づくりを推進すること、そして健康関連事業を通じて世の中の健康づくりを支援し、

社会に貢献していくことの2つを盛り込んでいます。

社員並びにその家族の健康づくりには健康保険組合を中心とした様々な施策を実施しています。また、トッパンのCRM(顧客管理)やBPO(業務プロセスの外部委託)などのソリューションを活かし、自治体が進める健康づくりの施策を支援しています。

トッパンでは、社員の多様性を重視した成長戦略の展開を目指し、ダイバシティ経営を推進しています。この考え方を広く社会にも展開すべく、障がい者スポーツの支援活動を開始しました。

障がい者スポーツの認知拡大・普及を図り、競技場に足を運ぶ観客数を増やすことを目的に、障がい者スポーツの魅力を発信するWebサイトを開設しました。同時に、障がい者スポーツの体験イベントを開催し、社員の理解・感心を高める取り組みを行いました。

2015年9月に国連は、国際社会が解決すべき社会的課題の達成目標として「持続可能な開発目標(SDG's)」を発表しました。トッパンでは、このSDG'sにも掲げられている貧困や飢餓、健康、ジェンダーの平等といった課題に密接に関連する「識字能力」を向上させることが解決への近道ではないかと考え、2007年度からチャリティーコンサートを開催しています。これまで、幼い子どもを育てる母親や妊産婦を対象とした母子保健の知識とともに識字を身につける教室を開催してきました。2015年度は、寄附先並びにカンボジアで識字教室を運営している現地NGOと、識字教室における課題について協議を行い、今後の運営の方針と支援の方向性を確認しました。

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。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。



2016年8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 ダイジェスト2015

トッパンは

ISO26000「7つの中核主題」に基づいて、

CSRの取り組み項目を整理し、

目標を掲げて活動を推進しています。

ここでは、各中核主題の活動から

代表的なものをご紹介します。

各中核主題の取り組み目標・施策・実績・自己評価などの詳細は、
Webサイトで公開しています。

<http://www.toppan.co.jp/csr/csrreport.html>

人権

P 24~

2015年度の取り組み項目

- 基本的人権尊重の意識啓発
- 開かれた採用環境、情報の提供
- 女性の積極的な登用
- 個々のキャリア形成の機会均等化と支援
- 定年退職者のセカンドキャリア支援
- 障がい者雇用の推進
- 障がい者スポーツ支援

2015年度的主要な成果

女性管理・
監督職数
(単体)



299名
※2016年4月現在

障がい者スポーツ情報発信
Webサイト「SPORTRAIT」
月平均ページビュー数



組織統治

P 21~

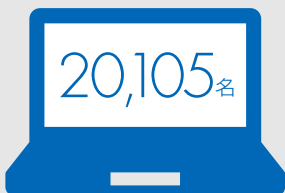
2015年度の取り組み項目

- ISO26000に基づいたCSRマネジメント
- 事業継続マネジメント (BCM) 活動の推進

2015年度的主要な成果

経営監査・業務監査の件数

31件



CSR・環境のeラーニング
全社員教育受講者数

労働慣行

P 26~

2015年度の取り組み項目

- ワーク・ライフ・バランスの推進
- 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
- 労働安全衛生・防火活動の徹底
- 防災活動の徹底
- 健康管理の推進と健康増進
- メンタルヘルス対策
- 人財開発・育成

2015年度的主要な成果

育児休業取得者数(単体)

295名(うち男性160名)



定期健康診断受診率

被扶養者
73.7%



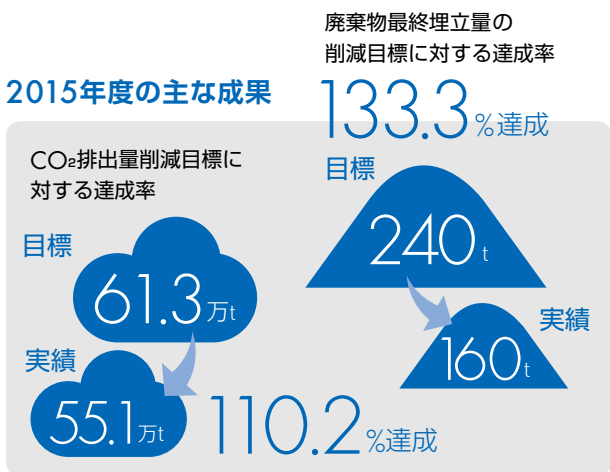
環境

P 40~

2015年度の取り組み項目

- CO₂排出量の削減
- 廃棄物最終埋立量の削減
- VOC大気排出量削減

2015年度の主な成果



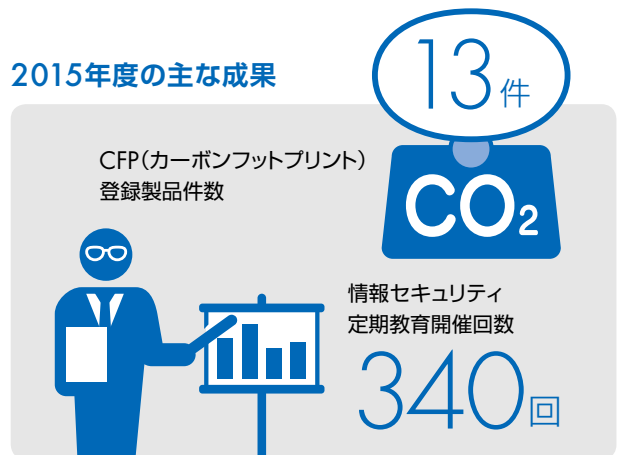
消費者課題

P 34~

2015年度の取り組み項目

- 品質事故の防止徹底による消費者安全の確保
- 環境影響評価の推進（CFPの推進）
- 情報セキュリティ事故ゼロに向けた管理体制の構築

2015年度の主な成果



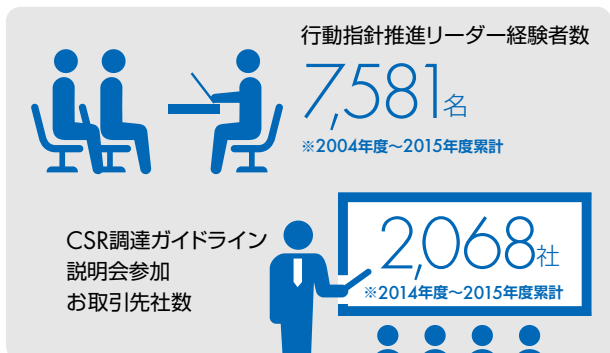
公正な事業慣行

P 30~

2015年度の取り組み項目

- 法令や「行動指針」への意識向上
- 取引上の規制法遵守
- サプライチェーンにおけるCSR推進

2015年度の主な成果



コミュニティへの参画 およびコミュニティの発展

P 38~

2015年度の取り組み項目

- 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

2015年度の主な成果



トッパンのCSR

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」から成り立っています。

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と考えています。

企業像

企業像は「企業理念」「経営信条」「行動指針」の3つから成り立っています。

企業理念は、トッパンが最も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。経営信条は、実際に企業活動をする際の規範を示しています。行動指針は企業人として社会人としての基本的な考え方や行動のあり方を定めています。

CSR活動

CSR活動は、トッパンの企業像を実現するために重要な活動の1つです。「国連グローバル・コンパクト」を指針とし、組織の社会的責任に関する国際規格ISO26000を参考に活動を行っています。ISO26000は、組織が取り組むべき事項に組織統治、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、ステークホルダーを重視しています。

ステークホルダーとの対話

トッパンは事業に影響力を持つ、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。

これらのステークホルダーから日々の事業活動を通じて得られた意見を、CSR活動に取り入れています。また、2015年度も、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに参加し、人権やサプライチェーンなどをテーマに、有識者と対話を行いました。

重要なテーマ(マテリアリティ)

今後の重要性がより高まるとされるテーマを抽出し、活動を進めています。CSRの各テーマを「ステークホルダーの評価や意思決定への影響」と「トッパンが経済、環境、社会に与える影響」の2軸で評価を行い、人権、人財育成と多様性、環境、バリューチェーンでの社会的責任推進、プライバシー（個人情報保護）を、今後の重要性がより高まるテーマと特定しました。

特定したテーマに関連する取り組みを促進するとともに、重要なテーマは、随時見直しを行っていきます。

■ 抽出のステップ

① 詳細課題の分類とテーマ化

ISO26000やGRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン（第4版）の提示する詳細な社会課題を分類し、テーマ化しました。



② 各テーマの優先順位付け

各テーマを「ステークホルダーの評価や意思決定への影響」と「トッパンが経済、環境、社会に与える影響」の2軸で評価を行い、優先順位付けしました。

● 「ステークホルダーの評価や意思決定への影響」の確認方法

- ・ステークホルダーダイアログの指摘事項
- ・SRI(社会的責任投資)の評価項目
- ・ベンチマーク企業の取り組み状況

● 「トッパンが経済、環境、社会に与える影響」の確認方法

- ・経営課題との関連性
- ・企業像との関連性
- ・トッパンのCSR活動の状況



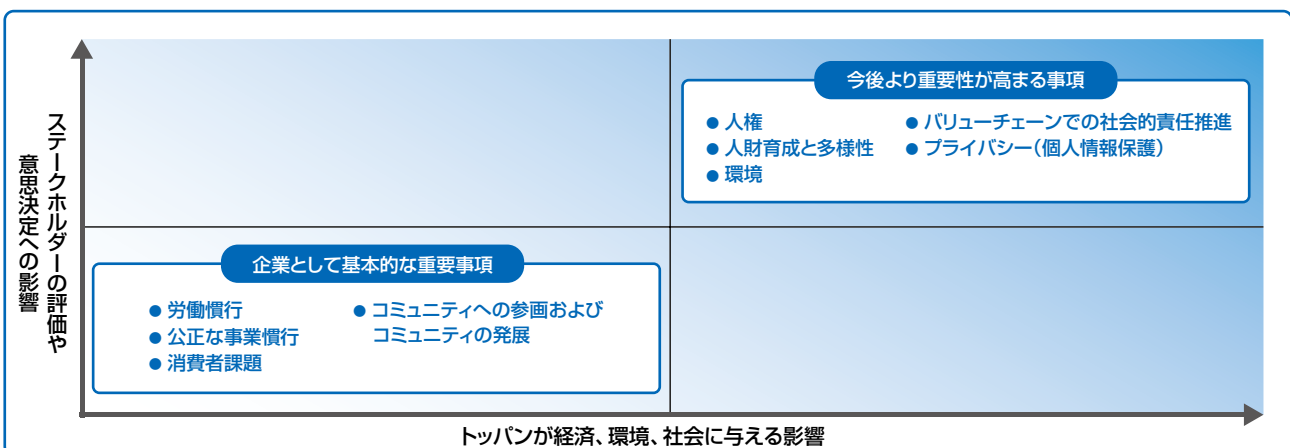
③ 社外の意見の確認

有識者との対話を実施し、重要なテーマの抽出についての意見を確認しました。

■ トッパンの目指す「企業像」

企業理念	経営信条	行動指針
<p>私たちは</p> <p>常にお客さまの信頼にこたえ</p> <p>いろど ち わざ 彩りの知と技をもとに</p> <p>こころをこめた作品を創りだし</p> <p>情報・文化の担い手として</p> <p>ふれあい豊かなくらしに貢献します</p> <p>2000年6月制定</p> <p>TOPPAN VISION 21 http://www.toppa.co.jp/corporateinfo/vision/rinen.html</p>	<p>私たちは</p> <p>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</p> <p>私たちは</p> <p>グローバルな視点に立って獨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</p> <p>私たちは</p> <p>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</p> <p>私たちは</p> <p>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</p> <p>私たちは</p> <p>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</p> <p>2000年6月制定</p>	<p>第1章 基本原則</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>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P33に掲載しています。</p>

■ 今後より重要性が高まるテーマ





「健康」を軸に進める 新しい価値創造

毎日をいきいきと過ごし、仕事の生産性を向上させるために「健康」は大切な要因です。
その思いを形にし、実践していくために、トッパンは「健康経営」の実践を宣言しています。

企業と社会の未来を支える「健康経営」

企業が事業活動を行い、社会に対して価値を提供していくためには、一人ひとりの社員が心身ともに健康で、個性や能力を十分に発揮しながら働くことが不可欠です。

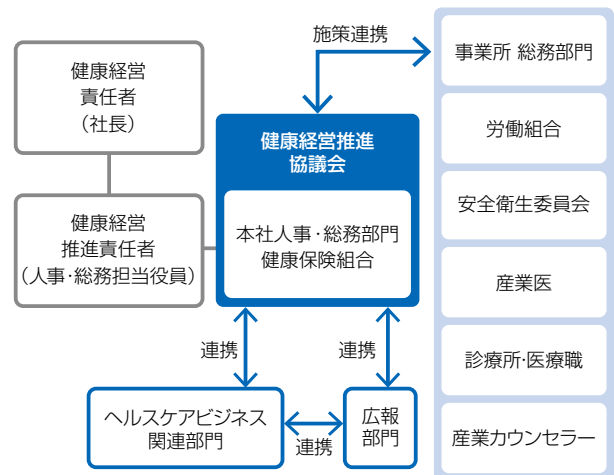
トッパンでは創業以来、「人間尊重」の基本理念に基づき、社員の健康に関する様々な取り組みを会社と健康保険組合で進めてきました。こうした取り組みや計画を改めて見える化・体系化して整理し、社員のさらなる健康の保持・増進を目指すために、2015年10月に「健康経営宣言」を制定。社長が「健康経営責任者」となり、健康経営を積極的に推進していくことを明確にしました。

「健康経営宣言」では、社員や家族の健康づくりを推進するとともに、健康関連事業を通じて世の中の人々の健康づくりを支援し、社会に貢献していく方針を掲げています。また、推進組織として「健康経営推進協議会」を設置、会社と健康保険組合が一体となって取り組みを進めていきます。

健康関連事業の推進にあたっては、会社や健康保険組合をはじめ、トッパンが持つ様々なノウハウや機能を活用していきます。健康の保持・増進に関する先進的なノ

リューションの開発・改良に取り組み、健康で安心できる社会づくりにビジネスで貢献していくことを目指します。

■ 健康経営推進組織図



社員とその家族の健康づくりを実現するために

トッパンは、積極的に挑戦する「やる気」、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、真剣に取り組み最後までやり遂げる「本気」という3つの「気」を持って仕事に取り組める状態を「健康」ととらえて

います。

この状態を保持・増進するとともに、より良い健康増進の仕組みも取り入れながら、社員とその家族の健康を実現していきます。

施策 1 健康保険組合の健康増進施策

社員とその家族・事業所・労働組合・健康保険組合が一体となって活動するために、健康保険組合の各種保健事業を「トッパングループGENKIプログラム」として体系化し、健康応援プログラムを実施しています。また、トッパンは全国35カ所に直営診療所を設置し、診療のほか、健診結果に基づいた保健指導や要治療者への受診勧奨など、生活習慣病予防を積極的に推進し、社員とその家族、そして事業所の「元気」をサポートしています。

生活習慣病の中でも、特に糖尿病・高血圧症の重症化予防に重点的に取り組んでいます。事業主であるトッパンから健康診断データの提供を受け、健康保険組合が分析、重症化するリスクの高い社員に対して早期に医療機関への受診勧奨を行ったり、栄養指導なども実施しました。

また、健康保険組合と事業所が連携して取り組んだ被扶養者（＝社員の家族）の特定健診受診率向上施策も大きな成果を上げました。事業所を通じて被扶養者に受診の呼びかけを行ったり、健診の案内はがきを申し込みの多い秋に送付する、未受診の人には申し込み締切の45日前に再度案内を送るなどの働きかけを行いました。その結果、被扶養者の特定健診受診率は73.7%まで向上しました。

今後も、健康づくりに積極的に取り組みたいくなるような工夫や仕組みを検討していきます。



施策 2 臨床美術ワークショッププログラム「アートサロン」

「アートサロン」は美術を通じて脳の活性化、心身のリフレッシュを図るワークショッププログラムで、グループ会社の（株）芸術造形研究所の協力のもと、臨床美術の手法を元に企画したものです。

社員の健康づくりを目的に社内で開催。夏休みには親子で参加できるアートサロンも実施しています。



施策 3 社内運動会「労使共催 TOPPAN SPORTS FESTIVAL」

コミュニケーションの活性化やグループの一体感醸成、会社に対する家族の理解促進を目的に、全社横断型の社内スポーツイベントを定期的に開催しています。

経営層から若手社員まで一体となって参加し、イベントの企画・制作から当日の運営まで、若手社員を中心にすべて社員による手づくりで行うのが特長です。



健康づくりのノウハウを事業を通じて社会に広げる

トッパンは、これまで培ってきた「印刷テクノロジー」を活かし、ヘルスケア関連事業をパートナー企業とともに推進しています。「健康増進」、「予防・未病」、「地域包括ケア」などの領域で、CRM(顧客管理)やBPO(業務プロ

セスの外部委託)のソリューションを活用し、戦略策定から施策の実行、効果検証による施策改善までをトータルにサポートし、社会全体での健康づくりを実現していきます。

事例 1 特定検診の受診率向上で、生活習慣病の早期発見を ～福岡県福岡市での取り組み

日本の国民医療費は40兆610億円(2013年度)となっており、高齢化の影響などもあって今後ますます増大することが予想されています。特に、がんや高血圧、糖尿病などの生活習慣病が医療費の30%超を占めており、生活習慣病の早期発見・改善が今後ますます重要となります。

このため、メタボリックシンドロームに着目した「特定検診」の受診率を高めることが課題となっており、厚生労働省は市区町村国保で60%(平成29年度まで)という受診率目標を掲げています。しかし、実際の受診率は34.3%(2013年度)と、目標に対して大きな開きがあるのが現状です。

上記の課題解決を目的にトッパンでは「特定検診における受診率向上プログラム」を提供しています。

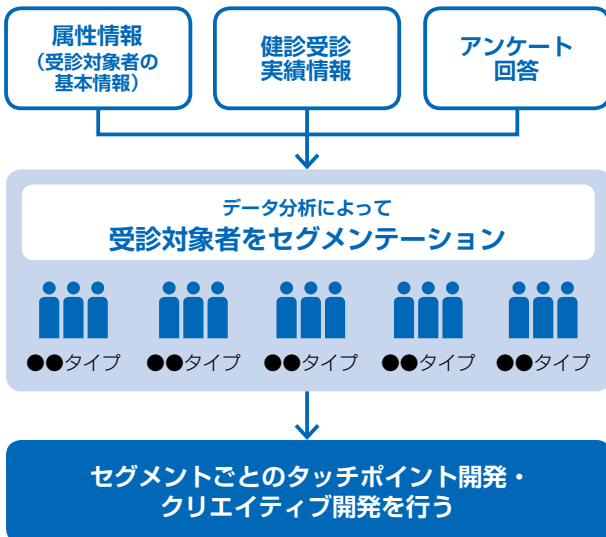
このプログラムは、特定検診の受診率を向上させるために必要な機能をワンストップで提供するもので、これ

までトッパンが培ってきた顧客情報の分析、コミュニケーション戦略の企画実行支援のナレッジやシニアコミュニケーションのノウハウ、個人向けの様々なCRMコミュニケーション手法を活用し、受診率の向上を実現するものです。

2015年度に福岡県福岡市から受託した業務では、特定健診(国民健康保険対象)を受診していない対象者を、年齢や居住地などのデータをもとに複数のセグメントに分析・分類し、ダイレクトメールなどによるコミュニケーションを実施することで、受診率の向上を支援しています。例えば、年代ごとに「今、受診しないことによる将来的なリスク」や「病院に通院していても発見できないリスクの存在」を訴えるダイレクトメールを制作・発送しました。また、居住地近くで受診できる健診機関を掲出したリ、アンケートで情報を取得するなど複数の施策も織り込みました。

■ 受診対象者の分析・セグメント

分析する情報(例)



年齢によって訴求内容をカスタマイズした福岡市のダイレクトメール

事例 2 ポイントの付与で、楽しみながら健康づくりを ～神奈川県横浜市での取り組み

神奈川県横浜市では、高齢化の急速な進展が課題となっており、将来の人口推計によると、2025年には65歳以上が約100万人となり、高齢化率は26.1%まで増加すると見込まれています。また、「市民意識調査」では、市民の「心配事や困っていること」の上位に「自分の病気や老後のこと」「家族の健康や生活上の問題」が上がっています。

そこで横浜市では、2013年度から2022年度まで10年間にわたり健康寿命を延ばすことを目標にした「第2期健康横浜21」計画を推進し、すべての市民がいくつになっても自立した生活を送れることを目指して様々な施策を展開しています。

そのうちのひとつとして2014年から始まったのが「よこはまウォーキングポイント」事業で、横浜市とトッパンなどの民間企業が共同で推進しています。

この事業は、横浜市在住・在勤の方々が参加登録をすると、歩数に応じたポイントが付与され、ポイントに応じて抽選で景品が当たるという仕組みを取っており、市内の協力店舗に設置されたリーダーに歩数計をかざすとポイントが加算されるようになっています。市民が楽しみながら気軽に健康づくりに取り組めるきっかけとなるこ

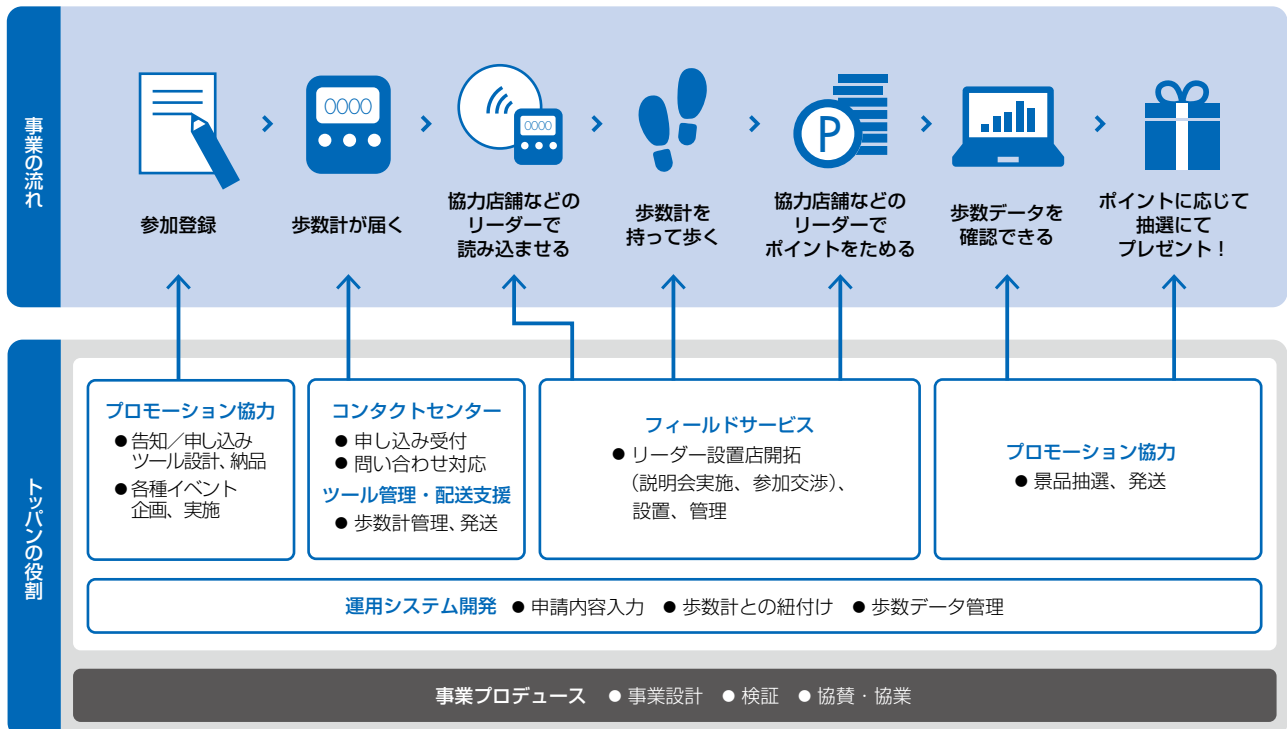
とを目的としています。

トッパンはこの事業の中で事務局の機能を担い、歩数計の管理・発送、市民からの申請受付・問い合わせ対応、申請内容の審査・登録や歩数計との紐づけ、景品抽選・発送などの業務を行っています。

2014年度は参加目標を5万人と設定し、11月から事業をスタートしたところ、市民からの注目を集めて12月の時点で8万人を超える参加登録がありました。想定を超える申し込み数に早急に対応するなど、事務局としても機敏な動きが求められました。また、各商店街にイベントの参加協力を依頼したり、リーダーの設置状況を確認して回るなど、事務局の仕事は多岐にわたっています。リーダーも2016年4月現在で1,000ヶ所以上に設置され、市民が地元の店舗に足を運びきっかけにもなっています。

この事業では2017年までの4年間で30万人の参加を目標としており、すでに2016年6月には17万人の市民が参加しています。規模が拡大すれば求められる機能も変わってくるため、今後もトッパンのリソースを活用しながら、より充実したサービスの提供を目指していきます。

■ ウォーキングポイント事業の流れとトッパンの役割





障がい者スポーツの普及・啓発に向けて

障がい者スポーツにかかわる情報発信や体験会を通じて障がい者スポーツの普及・啓発の支援を進めています。

撮影：越智貴雄／カンパラプレス

障がい者スポーツをより幅広く支援するために

トッパンは、ダイバーシティ経営の一環として、ポジティブアクションによる女性の積極的な活用や障がい者雇用に力を入れています。さらに「スポーツ専従社員制度」を導入するなど、社員の多様性を重視した成長戦略を展開しています。

この考え方を社外にも展開すべく、トッパンは、公益財団法人日本障がい者スポーツ協会が掲げる「活力ある共生社会の創造」という理念に賛同し、2015年1月から同協会のオフィシャルパートナー企業の一員となったことを契機に障がい者スポーツの支援活動を開始しました。

Webサイト「SPORTTRAIT」

公益財団法人日本財団が日・独・米・韓・仏・豪6カ国において行った「国内外一般社会でのパラリンピックに関する認知と関心」調査の結果報告(2014年11月)によると、パラリンピックの認知度については、日本は成人国民

の98.2%がパラリンピックを認識しており調査対象6カ国中最も高い比率を示しています。米国は71.1%で最も低い比率となっています。ところが、パラリンピック以外で、直接障がい者スポーツを観戦したことがあるか、との設問に対しては、最も比率の高いドイツが18.9%、米国はそれに次ぐ17.9%でしたが、日本では4.7%という比率となっており、多くはテレビやインターネットを通じて、パラリンピックを目にすることはあっても、観戦経験のある人は極めて少ないことがわかりました。

ここから、日本における障がい者スポーツが活性化していないのは、競技大会への観客動員ができていないこともその一因になっているのではないかと仮説を立て、観客動員につなげるための情報発信を行うことを検討し、障がい者スポーツに関する情報発信Webサイト「SPORTTRAIT」を2015年9月に立ち上げました。

「SPORTTRAIT」は、障がい者スポーツをはじめ観戦する人たちに向けて、障がい者スポーツを理解し、楽しむために欠かせない3つのコンテンツを発信しています。

選手のアスリートとしての凄さ、ひたむきさ、真摯さを印象的なポートレート・写真と核心に迫ったインタビュー記事で表現するATHLETES' CORE。はじめて観戦する



SPORTRAIT
LIMITLESS ABILITY

ATHLETES' CORE POINT OF THE GAMES THE SUPPORTERS CONTACT

世界一になる

車いすレース 渡辺勝

SPORTRAIT
LIMITLESS ABILITY

QRコード
<http://sportrait-web.com>



人の視点を意識し、競技の見どころやルールなどを図やイラストを交え、わかりやすく解説するPOINT OF THE GAMES。そして、障がい者スポーツを支える人や技術、団体などにフォーカスし、彼らの想いや彼らから見た障がい者スポーツを紐解いていくことで別視点での見どころを伝えるTHE SUPPORTERS。

公式SNSとの連動やさらなるコンテンツの拡充を図ることで、障がい者スポーツの普及・啓発に向けた情報発信を継続していきます。

魅力を伝える体験型イベント

トッパンでは、一緒に働く職場の仲間同士やそれぞれの家族との絆や団結力を高める目的で、2012年度から労使共催の大運動会「TOPPAN SPORTS FESTIVAL」を開催しています。

2015年9月に千葉県の幕張メッセで開催されたこのイベントには全国から社員並びにその家族など4,000名を上回る参加者があり、趣向を凝らした様々な競技に汗を流しました。

今回、このイベント会場の一角に「チャレンジド・スポーツコーナー」を設け、障がい者スポーツの紹介と体験イベントを行いました。

紹介コーナーには、障がい者スポーツ12種目を紹介するパネルを掲示したほか、車いすテニスの上地結衣選手が使用していた競技用車いすやテニスウェア、ラケットと2015年のウインブルドン女子ダブルスのチャンピオン・プレートのほか、ブラインドサッカーのボールとアイマスクなどを展示しました。

また、体験イベントでは、車いすテニス、ブラインドサッカー、ウィルチェアラグビー、車いすレースの4種目で参加者を募りました。

車いすレースでは、渡辺勝選手(凸版印刷(株)所属)が1分間で走った距離にどこまで近づけるかを競うシミュレーションが行われ、渡辺選手のアスリートとしての能力を実感する機会となりました。

トッパンは今後もこのような体験イベントを開催し、障がい者スポーツへの理解・感心を高めるとともに、選手とのコミュニケーションを通じて障がい者スポーツのファンづくりに貢献していきたいと考えています。

障がい者スポーツ支援について意見交換会を開催

2016年3月に、障がい者スポーツをさらに盛り上げていくために企業に求められる役割・課題やトッパンに求められる取り組みのあり方についての意見交換会を開催しました。ご出席の皆さまからは次のようなご意見をいただきましたので、これを今後の障がい者スポーツの支援活動に活かしていきたいと思えます。

支援の目的・理念

藤田氏:日本においては、不景気になると企業スポーツのチームが廃部に追い込まれる。日本障がい者スポーツ協会(以下JPSA)には、2020年を超えても持続的に障がい者スポーツを支援して発展していくというビジョンがあり、各企業もそれに賛同してやっていく必要があるが、どのような理念に基づいて支援をしているのか。

小川氏:長年障がい者支援、福祉に取り組んできたことに加え、会社の60周年という節目も重なり、障がい者スポーツ支援の強化はごく自然な流れだった。

坪松氏:CSR活動の新たな取り組みを考えた時、自社の理念、あるいは「やってみなはれ」という企業としての価値感に合致したテーマだと強く感じた。

山本氏:我々の掲げる理念に共感していただき、「障がい

者と健常者が当たり前混ざり合う社会の実現」に向けてともに手を組んでいくことが一番大切である。

井田氏:JPSAも自分たちが目指すものを明確にするために「活力ある共生社会の創造」というビジョンを1年がかりでつくり上げた。企業の理念や社是と我々のビジョンがシンクロし、JPSAファミリーとして一緒に社会を変えていくという価値観を共有できる企業と連携していきたい。

坪松氏:2020年を超えて持続的に支援を継続していけるかどうかはJPSAオフィシャルパートナー企業に共通の課題である。

山本氏:競技団体としても、企業側が障がい者スポーツを支援しているというメッセージを出すことが目的化していたり、障がい者スポーツが目目されるので露出を増やしたいという目的での支援では、2020年以後の支援は期待できないと思う。だからこそ、持続性の観点からもビジョンを共有した上で企業と社会それぞれに提供できる価値が何かを明確にしていくことが重要である。

支援の方法・内容

藤田氏:企業の支援のあり方としてアスリートの雇用があるがどのような雇用をしているか。



日本福祉大学スポーツ科学部
開設準備委員会委員長
(当時:同志社大学スポーツ健康科学部教授)
藤田紀昭氏 ファシリテーター



公益財団法人日本障がい者スポーツ協会
企画情報部長
井田朋宏氏



特定非営利活動法人日本ブラインドサッカー協会
事業管理部広報チームマネージャー
山本康太氏



三菱商事株式会社
環境・CSR推進部
社会貢献チーム チームリーダー(当時)
小川直子氏



サントリーホールディングス株式会社
コーポレート・コミュニケーション本部
CSR推進部 部長
坪松博之氏



凸版印刷株式会社
専務取締役
大久保伸一



意見交換会開催日時・場所 2016年3月18日(金) 15:00～17:00 凸版印刷(株) 本社ビル会議室

小川氏: 自社に盲人マラソンの選手がいるが、彼の競技活動を応援することで、社内における障がい者スポーツに対する認知・理解も進む。アンバサダーとして果たす役割は大きいと考える。

井田氏: JPSAでは、アスリートが現在所属している企業において、アスリートとしては待遇されていなくても一社員として厚遇されていると、恩義を感じて他の企業がアスリート雇用を掲げて募集しても簡単にはスイッチしないと認識している。怪我をして現役を続行できなくなるとすぐに契約を切られるのではないかという不安を抱いていたり、現役引退後のセカンドキャリアでもきちんと雇用されたいと思っているアスリートも多い。それに正面から向き合う企業に入社したいと考えている。

藤田氏: なかなかアスリート採用が広まらないということだが、優れたコーチや指導者がいれば状況が変わるか。

井田氏: JPSAの公認指導者制度には約22,000名の登録がある。大学、短大、専門学校で資格取得可能だが、就職するとその資格を活かすことを選択しないため定着する指導者が少なく、アスリートに寄り添って一緒に支援する指導者は少ないというのが実情である。

山本氏: 競技大会における企業のボランティア活動はうまく機能しているのか。

坪松氏: ボランティア活動を通じてアスリートとふれあえればそのアスリートのファンになっていく。

井田氏: 主催者側からすると、駐車場係りや受付係り、お弁当係りも必要で、すべてのボランティアがアスリートとふれあえるわけではない。

坪松氏: 前夜祭でボランティアとアスリートとの交流会を行うなど、ボランティアと連携していく仕掛けづくりを主催者側に期待したい。

取り組みによる影響・変化

藤田氏: 障がい者スポーツ支援を始めてから、社員にどの

ような変化が見られたか。

坪松氏: 社員を対象とした車いすバスケのゲーム観戦と体験会を行ったところ、社員の意識が変わった。競技としての迫力、面白さ、さらに選手たちの凄さを直接に感じてもらうこと、そのような機会を早いうちにできるだけたくさんつくることが大変重要だと感じた。また、それが継続性につながっていくと考える。

小川氏: ボランティア活動を通じて、障がい者スポーツを会社を挙げて応援するという機運が高まり社内の一体感が醸成されつつある。

トップランの取り組みへのご意見

藤田氏: 最後にトップランへのアドバイスをお願いしたい。

井田氏: アスリートとは、何でも言い合える仲間として接していただきたい。同じ立場の社員としてアスリートを複数雇用することを検討してはどうか。

山本氏: 競技団体に社員を出自していただき、そこで学んだものを社内変革や人材育成に活かしていただくというやり方もあるのではないかと。

小川氏: 1社でできることは限られている。各企業で貢献できることを持ち寄り、大きな活動にしていくための場を増やしていけるよう、一緒に進めていってはどうか。

坪松氏: 重要なのは持続性である。一度始めたら途中ではやめない。CSR活動として役割が求められる限り続けるという意味を持つことが重要である。

大久保: 私どもトップランも、障がい者スポーツのアスリートとして入社した社員が本当の意味で居心地よいと思える受け入れ方を心がけること、持続性が大変重要だということを肝に銘じなければいけないと考える。有り難うございました。



識字能力の向上を 応援する教育支援

文字の読み書きや簡単な計算ができることは、人が生きていく上で大切な能力です。
トッパンは途上国の識字能力の向上を応援する取り組みを2007年度から行っています。

国際社会の課題である「識字」

識字とは、一般的に、日常生活に必要な文字の読み書きや計算ができることを言います。世界には貧困、差別、紛争など、様々な理由で識字を身につけることができなかった人がたくさんおり、その数は、およそ7億8,100万人とも言われています。

人が識字を身につけていなければ、健康や安全などに関する大切な知識を得ることはできません。また、学問や仕事など将来を向上させる知識やノウハウも身につけられません。つまり、識字は自分や家族を守り、生活を向上させるための大切な力なのです。

2015年に、国連は国際社会が達成すべき目標として「持続可能な開発目標(SDGs)」を発表しました。この中には、貧困や飢餓、健康、教育、ジェンダーの平等、気候変動など、2030年までの15年間のうちに解決したい様々な社会課題が挙げられています。教育については「質の高い教育の提供」が目標に掲げられ、すべての人が読み書きや基本的な計算の能力を身につけられるようにすることもターゲットに含まれています。

■ 識字を身につけていないために起こりうること





識字能力向上を応援する トッパンチャリティーコンサート

トッパンは、創業以来、文字を始めとする様々な情報や文化の普及、発展に貢献してきました。そこで、この識字に着目し、2007年度から途上国の識字能力の向上を応援するためのコンサートを毎年開催しています。このコンサートの収益を寄附し、識字教育に活用いただいています。

カンボジアでの取り組み

カンボジアの成人の識字率は74%とも言われており、世界的に見て決して高い水準とは言えません。都市部では識字率が90%を超えるものの、周辺の郡部は75%程度とした調査もあり、都市部周辺地域での識字率を向上させることが課題とも言えます。

このような背景を基に、2010年度からはコンサートの収益を、公益財団法人ユネスコ・アジア文化センター（ACCU）に寄附し、カンボジアでの識字教育に活用いただいています。現地では、同財団のパートナー団体であるカンボジア女性開発機関（CWDA）が、幼い子を育てる母親や妊産婦を対象に、母子保健と識字をテーマとし

た識字教室を運営しています。教室のねらいは、母親や妊産婦の関心が高い育児や保健衛生、栄養のある食事などに関する学びを提供し、そこで一緒に識字も身につけてもらうこと。母親が教室に通うことで、識字が身につく、家族の生活が健康的になり、さらに、自分の子どもの教育への関心も高まるなど、好循環が生まれています。2015年度の現地モニタリングでは、「計算を学び、毎月貯金をするようになった」という学習者の声、「女性が出生届けなどの書類を書けるようになるのはありがたい」という地域役場の方々の声など、良い効果を確認することができました。

今後に向けて

2015年度には、CWDAのスタッフをコンサートに合わせて日本へ招聘し、今後の教室の運営についての議論も行いました。学習者から、母子保健、識字に加え、自分たちの生活や収入向上につながる知識も学びたいという声があったことから、農業技術の向上など生活向上に関するプログラムの導入を検討することとしました。また、より質の高い学びを提供するため、教室の先生役となる地域の住民やCWDAスタッフが参加する研修も強化していきます。



識字教室の開催場所となっている家



コンサート会場であいさつをするCWDAの女性スタッフ



識字教室の効果を確認するための学習者へのヒヤリング



トッパンACCU、CWDAの三者で実施した今後に向けてのディスカッション

「7つの中核主題」とトツパンの取り組み

7つの中核主題・課題	報告内容	ページ
<p>組織統治</p>	<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 	<p>▶P21～</p>
<p>人権</p> <p>課題1▶ デューディリジェンス 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</p> <p>課題6▶ 市民のおよび政治的権利 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</p>	<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 	<p>▶P24～</p>
<p>労働慣行</p> <p>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</p>	<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 	<p>▶P26～</p>
<p>公正な事業慣行</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 行動指針の浸透 ● トツパングループ・ヘルプライン ● コンプライアンス教育 ● CSR調達の推進 	<p>▶P30～</p>
<p>消費者課題</p> <p>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</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 製品安全と品質保証 ● 消費者保護のための個人情報保護 ● ユニバーサルデザインの取り組み ● 持続可能な消費への貢献 	<p>▶P34～</p>
<p>コミュニティへの参画およびコミュニティの発展</p> <p>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</p> <p>課題6▶ 健康 課題7▶ 社会的投資</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域貢献・参画活動 	<p>▶P38～</p>
<p>環境</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● トツパンの環境活動 ● 環境マネジメント活動 ● トツ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 	<p>▶P40～</p>

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。2015年度は、経営監査、業務監査を31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(→P30、34)。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(→P40)。

取締役および監査役の報酬

2015年度の取締役の年間報酬総額は1,096百万円、監査役の年間報酬総額は115百万円です。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。

そのため、毎年主要グループ会社の社員も対象としたeラーニングを活用した基礎教育(2015年度受講者20,105名)や新入社員への研修(2015年度受講者306名)を実施しています。

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工管部門を定め、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で構成される危機管理連絡会を定期的に関催し、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

大規模災害発生時において、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させるために、震災対策基本計画に基づき、事業継続マネジメント(BCM)の活動を行っています。

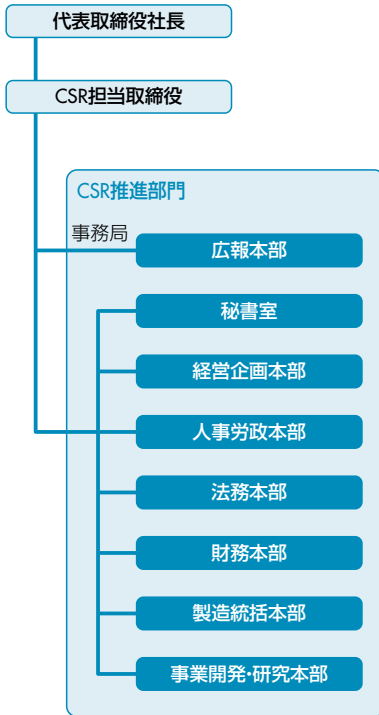
耐震補強や衛星携帯電話の配備など必要な事前対策を進めるとともに、BCMにかかわる各種訓練を定期的に行うことで事業継続力の向上を図っています。

2015年度は、非常時の通信手段をさらに強化するため、IP通信システムを全拠点に導入しました。また、これまで定期的な調査を通じて取引先の事業継続力を確認してきましたが、2015年度では取引先向けBCM勉強会を開催し、サプライチェーンの強化を図っています。

さらに、これまでの活動が評価され、「BCAOアワード2015」(特定非営利活動法人事業継続推進機構主催)の大賞を受賞しました。

トッパンは今後も継続的なBCM活動を通じて、社会との共生を図っていきます。

■ トップランの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>
	火災・爆発による事故・災害<製造統括本部>
誹謗、中傷、その他犯罪被害	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>
	対企業暴力(脅迫、誘拐、強盗)<人事労政本部>
反社会的勢力との関係	反社会的勢力からの不当要求、取引先と反社会的勢力との取引<法務本部>
自然災害	地震、風水害、落雷などによるお客さまおよび会社資産の損害、人身事故<人事労政本部>
企業経営にかかわるリスク	株主代表訴訟、敵対的買収<法務本部>
外部発注における法令違反	下請法違反、取引先との不正取引<製造統括本部>
知的財産権侵害	特許、商標、著作権侵害<法務本部>
環境問題	環境関連法令基準違反、産業廃棄物処理違反<製造統括本部>
海外事業活動におけるリスク	製品事故、環境問題、火災・自然災害、国際紛争・テロなどによる人的・物的資産の損害<経営企画本部>



BCM訓練(東日本事業本部)



BCAOアワード大賞受賞



総合防災訓練(秋葉原地区)

防災対策

トップランでは「震災対策基本計画」に基づき、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。この基本計画では、①人間尊重の理念のもと、安全を最優先に活動すること、②社会的に優先すべき製品やサービスの提供を継続し社会的責任を果たすこと、そして、③国や地域と協力して被害を最小限に抑え、被災された方々を支援することを、私たちの使命としています。

具体的な取り組みとしては、事業所ごとの避難訓練や自衛消防訓練、災害発生時に速やかに従業員と家族の安否を確認する連絡システムを用いた訓練などを実施しています。2016年2月には、関東地方、近畿地方の従業員に対して、それぞれ別の日に安否確認のメッセージを発報し、遠方事業所に勤務する従業員の安否情報をもう一方の拠点から確認する相互訓練も行いました。また、秋葉原地区をはじめとする主要拠点では、定期的に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、徒歩帰宅といった大規模災害発生時に想定される一連の行動を繰り返し確認しています。このような訓練とあわせて、帰宅困難者と近隣支援を想定した水や食料品の備蓄、防災備品の整備なども継続して行っています。

このように、日頃から様々な訓練を重ね、従業員一人ひとりの防災に対する意識を高めることで、有事の際にトップランの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。

人権

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→P33)。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」に基づいて、環境保全活動を行っています(→P40)。

人権教育については、全社員対象のCSR・環境のeラーニングのほか、新入社員研修のCSR教育として実施しています。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(→P32)。

また、万が一、人権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10社の組合員で組織されており、労働協約の債務的部分(組合活動や労使交渉のルール)は、10社共通の内容で締結しています。

機会均等・差別の排除

多様な人財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。

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。2016年4月に施行となった「女性活躍推進法」の主旨も踏まえ、能力・意欲に基づく女性の継続的な管理職への登用など、今後も計画的に取り組んでいます。

キャリア自己申告／社内公募／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財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、2015年度には94名の定年退職者のうち、84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。継続的な採用および就業のため、仕事の進め方の工夫などにより、障がい者が幅広い業務に対応していける環境づくりを行っています。

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多様な採用を行っています。外国人留学生向けのフォーラムなどでの接点強化を図り、グローバルな人財の採用を進めています。

また、職種採用を積極的に実施し、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。2015年度は冬季に職場実習型インターンシップを開催し、106名の学生を受け入れました。

■ 基本的人権の尊重に関する取り組み

国連グローバル・コンパクトに参加

国際的な枠組みに参加し、基本的人権の尊重をより積極的に推進

人間尊重

トッパンが大切にしてきた普遍的な価値観

行動指針の制定と周知
(→P30、33)

トッパンの社員の行動のあり方を示す行動指針に基本的人権の尊重を明示し、周知

機会均等・差別の排除

人格と個性を尊重し、差別行為を行わない採用・処遇を実施

研修・教育の実施

階層別研修で人権に関する教育を実施

CSR調達の推進
(→P32)

CSR調達ガイドラインに基本的人権の尊重を明示して、取引先にも要請

通報窓口の設置
(→P30、32)

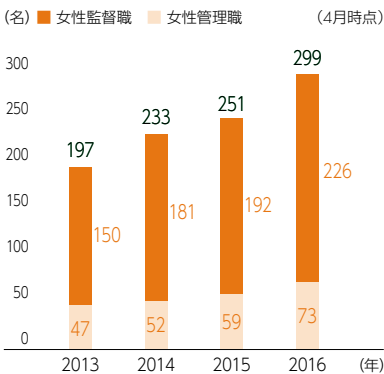
違反があった場合に、従業員や取引先が通報できる専用窓口を設置

社会支援
(→P18、38)

途上国への教育協力や、寄附・物品提供など、人のくらしを支援する活動を実施

2015年度は、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのヒューマンライツデューデリジェンス分科会に参加し、基本的人権の尊重に関する意見交換や情報収集を行いました。

■ 女性管理・監督職推移



■ 採用人員数

			2014年度	2015年度	2016年度
定期大卒 (院卒含む)	営業・事務ほか	男性	69名	88名	98名
		女性	42名	50名	73名
	技術	男性	94名	102名	102名
		女性	33名	40名	35名
定期高専・高卒	男性	1名	5名	3名	
	女性	11名	21名	33名	
定期採用合計(女性比率)			250名 (34.4%)	306名 (36.3%)	344名 (41.0%)
経験者採用	男性	19名	27名	—	
	女性	10名	29名	—	

■ 障がい者雇用

	2014年	2015年	2016年
人員	247名	247名	250名
雇用率*	2.09%	2.10%	2.07%

※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。

ダイバーシティ経営企業100選への選出

トッパンは、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。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が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

人材に関する考え方

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。

労使のパートナーシップ

トッパンと労働組合は、「労使は共通のパートナー」という考え方にに基づき、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んでいます。経営上の諸問題を話し合う場として、全社および事業所単位で経営協議会を開催しています。また、個々の課題を協議する専門委員会を設けており、労働時間短縮、賃金、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。

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。

ワーク・ライフ・バランスの推進

労働時間短縮の取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現と社員の健康確保に向けて経営層、管理職層、一般職層が一体となり労働時間短縮への取り組みを継続しています。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、休暇の取得促進に向けては、職場風土のあり方も含めて、事業所ごとに労使で協議し、それぞれの実態を踏まえた施策を検討・展開しています。

仕事と育児の両立支援への取り組み

「働く意志を支援する」という考え方にに基づき、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。

そのうち、仕事と育児の両立支援については、2015年度より、男性社員の育児休業取得促進のため、育児休業のうち最初の5日を有給扱いとしています。2016年度には、育児をする社員を対象とした勤務短縮制度などの勤務特例措置の適用期間を、子が小学校4年修了までに拡大しました。（法定は3歳まで）

これらの制度の拡充に加え、2012年度からは、育児をしながら働く社員の心を支える仕組みとして「はぐくみプログラム」を順次開始しており、育児休業中の社員のケア、仕事と育児の両立に関するノウハウの共有、立場を超えて両立について学び・考える機会の提供に取り組んでいます。

仕事と介護の両立支援への取り組み

働きながら家族を介護することに関する不安を解消し、安心して仕事に専念できる環境をつくるため、介護に関する社員アンケートの結果を踏まえ、労働組合と協議し、2015年10月、「仕事と介護の両立支援」の大幅な拡充を行いました。

介護保険制度上の「要支援状態」も制度適用対象とするなど、介護関連制度の適用要件を緩和し、また、介護休業と介護短縮勤務の切り替え利用や、分割取得、利用可能期間の延長など、柔軟な働き方を可能としました。さらに、介護休業手当を増額するなど、介護休業期間中の経済的な支援も拡充しました。社員からの要望も強かった、仕事と介護の両立に関する情報提供については、介護全般に関するトッパン専用のホームページの開設、外部の専門相談窓口との契約（社員は無料で利用可）などを行いました。加えて、介護の事由がある社員が転勤となる場合や、父母の介護のために転居をする場合は、新幹線通勤を認める、といった制度改定も行いました。

■ 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
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			
2014年度	男性	26名	1,933名	1,826名	7,586名	15.1年	42.6歳	8,900名	681名	112名
	女性	0名	52名	180名	1,314名	9.8年	34.0歳			
2015年度	男性	26名	1,989名	1,843名	7,576名	15.4年	42.9歳	8,993名	562名	203名
	女性	0名	59名	192名	1,417名	9.8年	34.2歳			

■ 退職者数・事由^{※1}

	2013年度	2014年度	2015年度
自己都合	188名(52名)	204名(48名)	184名(39名) ^{※2}
定年	88名(1名)	86名(5名)	94名(0名)
会社都合	0名(0名)	0名(0名)	0名(0名)
その他	90名(3名)	83名(0名)	92名(3名)
合計	366名(56名)	373名(53名)	370名(42名)
年間離職率	4.1%	4.1%	4.0%

※1 ()内は退職者のうちの女性の人数

※2 うち男性31名、女性1名が「セカンドキャリア支援制度」を活用

■ 平均年間給与

	2013年度	2014年度	2015年度
平均年間給与	6,711,582円	6,647,468円	6,697,391円

■ 年次有給休暇の取得状況

	2013年度	2014年度	2015年度
平均取得日数	8.0日	8.3日	8.6日
平均取得率 ^{※3}	41.7%	43.3%	45.1%

※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

	2013年度	2014年度	2015年度
産前産後休業 取得者数	76名	81名	85名
育児休業 取得者数 ^{※4}	124名(4名)	136名(3名)	295名(160名)

※4 ()内は育児休業取得者のうちの男性の人数

■ 主な休暇・休業制度

- ストック休暇
- 育児休業
- 出産退職社員の再雇用
- 介護休業
- 子の看護休日
- ボランティア休務
- 時差出勤
- 家族手当
- ベビーシッター利用料の一部補助
- その他制度

■ はぐくみプログラム

育児をしながら働く社員の心を支える仕組み

はぐくみプログラム

- 育児休業中の社員のケア
- 仕事と育児の両立に関するノウハウの共有
- 立場を超えて両立について学び、考える機会の提供

はぐくみアートサロン (2012年度より実施)

- 親子の絆を深める
- 育児休業中の社員同士の交流
- 復職に向けた不安の解消



はぐくみセミナー (2013年度より実施)

職場全体で、仕事と育児の両立について学び、理解を深める



はぐくみサークル (2014年度より実施)

仕事と育児に関する悩みの相談や、両立のための工夫などを共有する社員同士のネットワークを構築する



主な休暇・休業制度の詳細は、右記に掲載の「CSRレポート2016詳細データ編」をご覧ください。 <http://www.toppan.co.jp/csr/csrreport.html>

労働安全衛生

トッパンでは、2010年に「安全衛生基本方針—安全は全てに優先する—」を策定し、設備本質安全化の推進、各事業所における職長教育を中心とした法定教育、安全推進リーダーが中心となった安全活動やリスクアセスメント活動などに取り組んできました。この結果、全体の労災発生件数は減少傾向にあります。しかし、高齢者の転倒や激突災害、階段の踏み外しなど実際の作業とは別の場面で依然として災害は発生しており、高齢者目線での作業場の見直しや、安全教育を中心に、従業員へ安全意識の徹底を図っています。また、2016年6月の「化学物質におけるリスクアセスメント」の法令義務化については、全事業所での対応準備を進めています。

安全教育の一環として開設した「安全道場」では、社外からの認知度も上がるとともに、高い評価をいただいております。引き続き受け入れを行ってまいります。

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。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、カウンセリングルームの設置、管理・監督者へのハンドブック配布、メンタルヘルス専門医との顧問契約締結などの施策を行っています。また休業し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。

2015年度からは改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を導入し、あわせてeラーニングによって全従業員が「セルフケア」について学ぶ場を設けるなど、メンタル疾患の未然防止に加え、職場環境改善や「働きがい」の創出につなげることを目指しています。

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。

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、「TOPPAN VISION 21」の実行実現に向け、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。

多様な人財開発プログラム

人財開発体系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、リーダーの育成を推進しています。

新入社員には、暗闇の中で聴覚など視覚以外の感覚を頼りに日常生活を体験するワークショップ「ダイアログ・イン・ザ・ダーク」での研修を実施しました。

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、2015年度にのべ9,407名が受講。また全社基礎教育のeラーニングは、2015年度にのべ126,558名が受講しました。

海外ビジネス現場での実践教育として開始したトレーニー制度では、2011年度からこれまで68名を派遣しました。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567名が受講、その上級コースとしてスイス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13名を派遣しグローバル人財の育成を行っています。

また、社会的課題解決に特化したプログラムとして、東日本大震災の被災地である福島県南相馬市での社員研修を実施しているほか、独立行政法人国際協力機構（JICA）の青年海外協力隊への派遣を通じ、人財育成とともに国際的な社会課題の解決にも貢献しています。

人財開発環境の整備

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、教育管理システムでは、eラーニングの実施や自身の受講履歴を確認できるほか、各種講座情報、人財開発ツールの提供を行い、能力・スキルの向上を支援しています。

■ 職場の安全・衛生

	2013年	2014年	2015年
労災による死亡者	0名	0名	0名
度数率 ^{※1}	0.20	0.05	0.05
強度率 ^{※2}	0.002	0.000	0.001

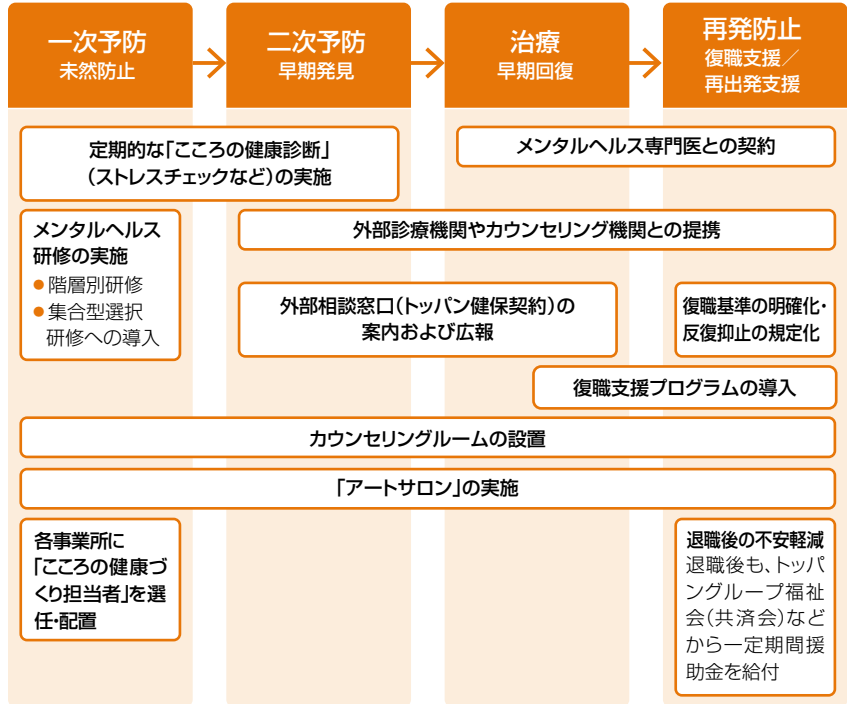
※1 100万のべ実労働時間当たりの労働災害による休業災害件数で、災害発生頻度を表す。

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

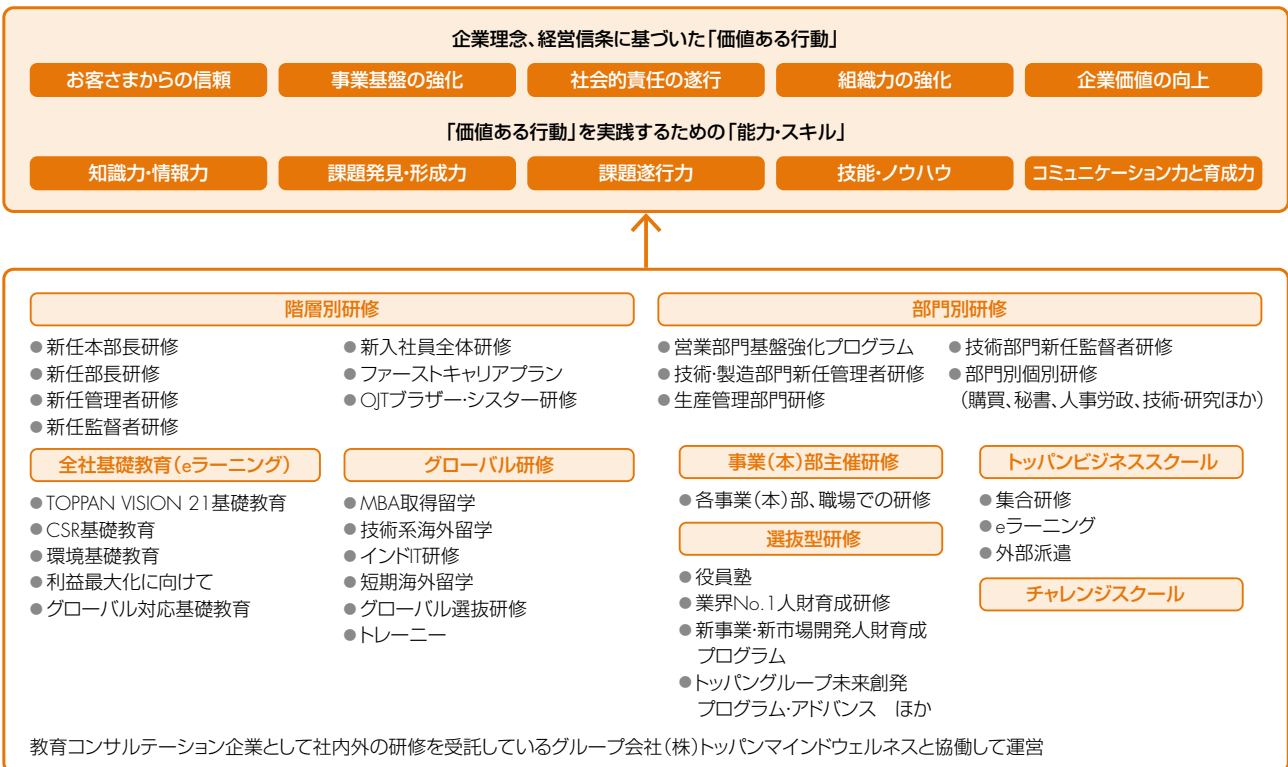


安全道場

■ メンタルヘルス対応体制の全体像



■ 人材開発プログラムの位置付け



公正な事業慣行

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(→P33)。

2010年11月には全面改定を行い、「トッパングループ行動指針」として国内外を含めたグループ全社に適用することとし、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。この行動指針は経営環境や社会情勢の変化などを踏まえ、毎年内容の見直しを行っています。

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。2015年度はグループ全体で754名のリーダーが選任され、うち女性は66名(8.8%)、2004年の制度開始から現在までのリーダー経験者は、のべ7,581名となりました。今後も、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し、コンプライアンス意識を高めることができるよう、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、職場にコンプライアンス意識を根付かせる活動を行っています。また、リーダーからの活動状況の報告を受け、優れた取り組みについては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。

2015年度は、このケースブックを改定し、危険ドラッグやマイナンバーに関連する事例などを加え、さらなる内容の充実を図りました。

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、2015年度は個人情報の漏えいや秘密情報の不正持ち出し、企業不祥事、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」で通報することができます。この制度は、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。2015年度は、ヘルプラインを通じての通報はありませんでした。

コンプライアンス教育

行動指針推進リーダー研修

2015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43回実施し、608名が受講しました。後期は11月から3月に全国で41回実施し、532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。

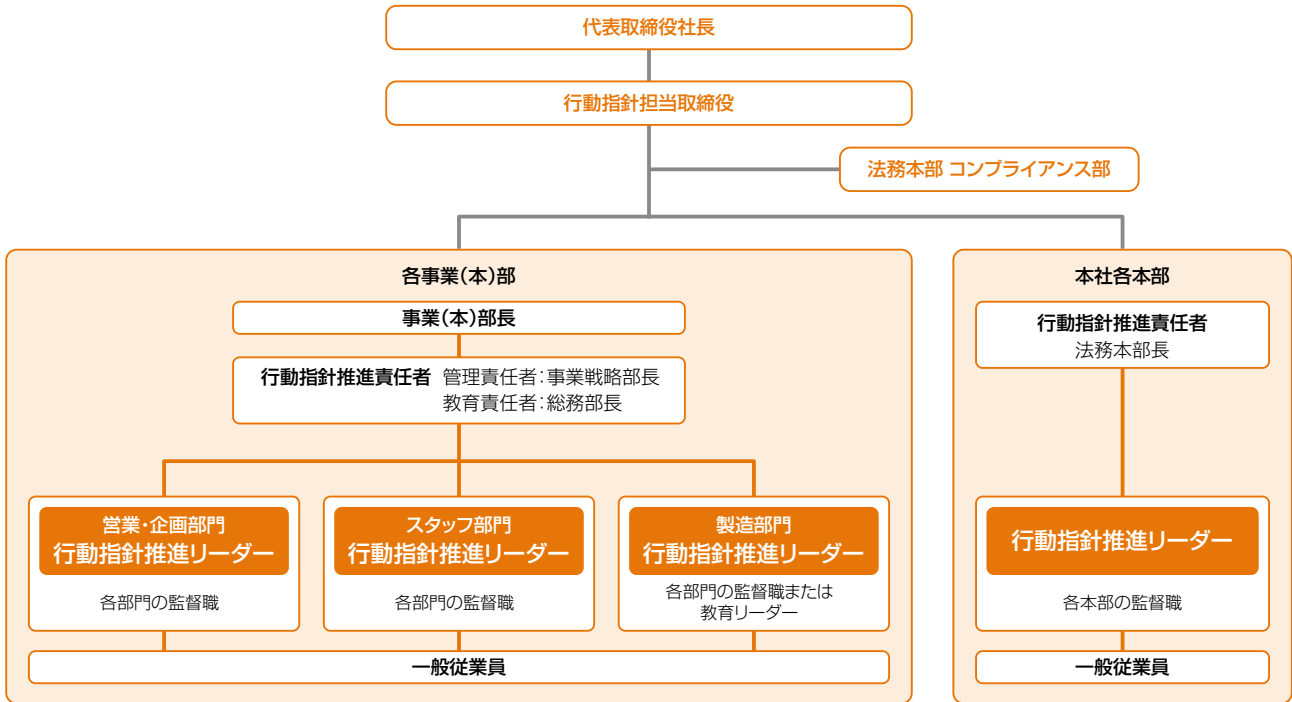
取引関連法規の遵守教育

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。2015年度は下請法に関する教育を443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140名が、eラーニングでは7,557名が受講しました。

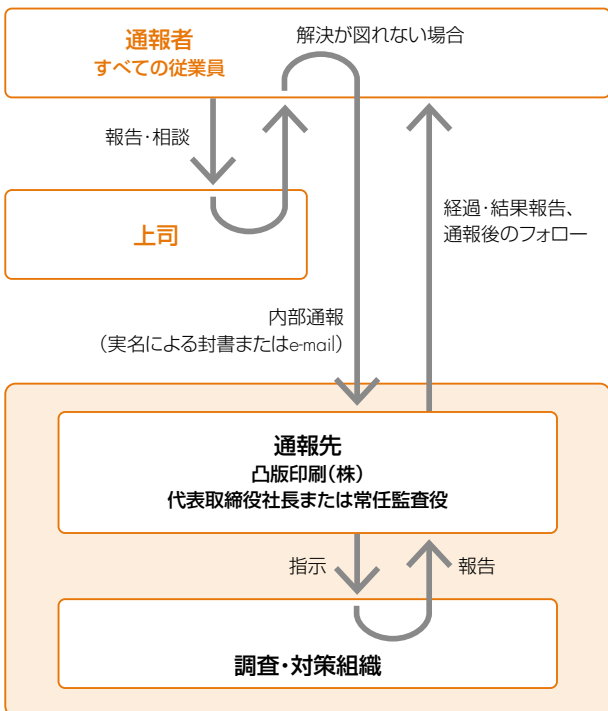
コンプライアンスの状況

2015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。

■ 行動指針推進体制



■ トップグループ・ヘルプライン



行動指針ケースブック

知的財産面における取り組み

情報コミュニケーション、生活・産業、エレクトロニクスの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は重要な取り組みの1つです。自社の技術やビジネスモデルの特許を取得するだけでなく、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のこと、取引先を含めた研修会も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社内事例を用いて、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し、2014年度までに2,047社の取引先への説明会とアンケートを実施しました。2015年度は、さらに取引先21社へガイドラインの説明を行いました。

環境分野では、個別に「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」などを設け、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。2015年度は、国内外の取引先28社32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。

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に行っています。

2015年度は、7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Web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 (P9に記載の「第1章 基本原則」を受けた第2章)

第2章 具体的な行動指針

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、私たちの取り扱い情報資産について、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

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・出荷のすべての工程における品質づくりへの取り組みを「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

「製品の安全管理についての基本理念」と、「製品の安全管理についての指針」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)の継続的改善を推進。このため、内部監査員養成研修を開催し、2015年度は98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、製造を許可する認定許可制度を採用しています。2015年度は社内外の15事業所の監査を実施しました。

フードディフェンス(食品防御)強化

食品関連事業では、製造プロセスにおける危害因子による食品汚染の防止を図り、食の安全を確保するフードセーフティに取り組んできました。近年はそれに加えて、意図的な毒物の混入など、人為的に発生する危害因子に対して安全を確保するフードディフェンス強化を進めています。具体的には、入場者に対するセキュリティ強化、品質記録カメラの増設、従業員とのコミュニケーションとトレーニングの強化などを行っています。

製品含有化学物質管理

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。また、お客さまのグリーン調達基準の遵守はもちろん、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。

消費者保護のための個人情報保護

トッパンでは、消費者の権利・利益を守るため、個人情報取り扱いエリアでの内部不正防止を前提とした、厳格な基準による認定監査の継続を徹底しています。さらにISMS認証の取得を推進することで、安心・安全なパーソナルデータ活用の提案に努めています。

個人情報取り扱いの監視

個人情報取り扱いセキュリティエリアでは、媒体への書き出し、その他ファイル操作など様々なログ(記録)を取得しています。2015年度は、他社における内部不正起因の情報漏えい事故の多発を受け、ログ解析システムを導入し、本社と各拠点で監視・確認を行い、内部不正の防止強化を図りました。

そのほか、入退室、アクセス権限、持ち物、スマートフォンなどを含む電子媒体による接続や書き出しの管理により、内部不正の発生を抑制しています。

サイバー攻撃からの個人情報保護

トッパンは、TOPPAN-CERT[※]とウイルス対策活動チームという2つの専門組織を持ち、ICTセキュリティ対策の強化を図っています。2015年度は重要情報の不正な取得を目的とした標的型攻撃メールへの対応訓練も実施しました。

※ CERT: Computer emergency response team

社内教育の徹底

「どうせバレない」「大したことはない」「ちょっとだけ」「仕方なかった」という自己を正当化する言い訳が、不正行為に至る危険なシグナルであることを、全従業員に教育しています。この教育は、意識喚起を促すために対面式の集合教育とし、国内で発生した内部不正事件の不幸な結末やトッパンの就業規則にも触れることで、内部不正の防止策としています。

マイナンバーの取り扱い

社内からの漏えいが起こらないよう、情報の授受におけるリスクを徹底して排除するリスク対策を実施しました。

■ 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みます。

■ 食品充填事業にかかわる監査

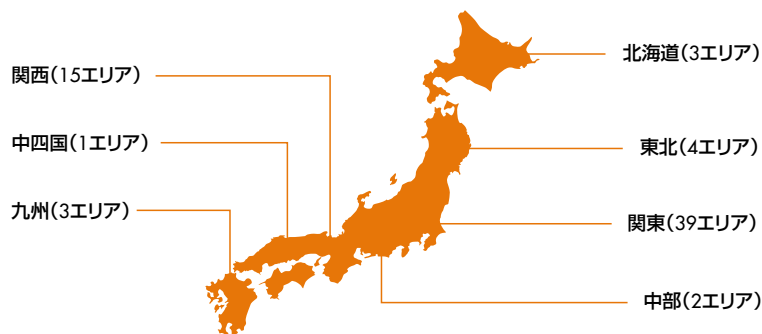
監査項目

- 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
- 異品種混入防止
- 防虫管理
- 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
- フードディフェンス
- 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	10事業所

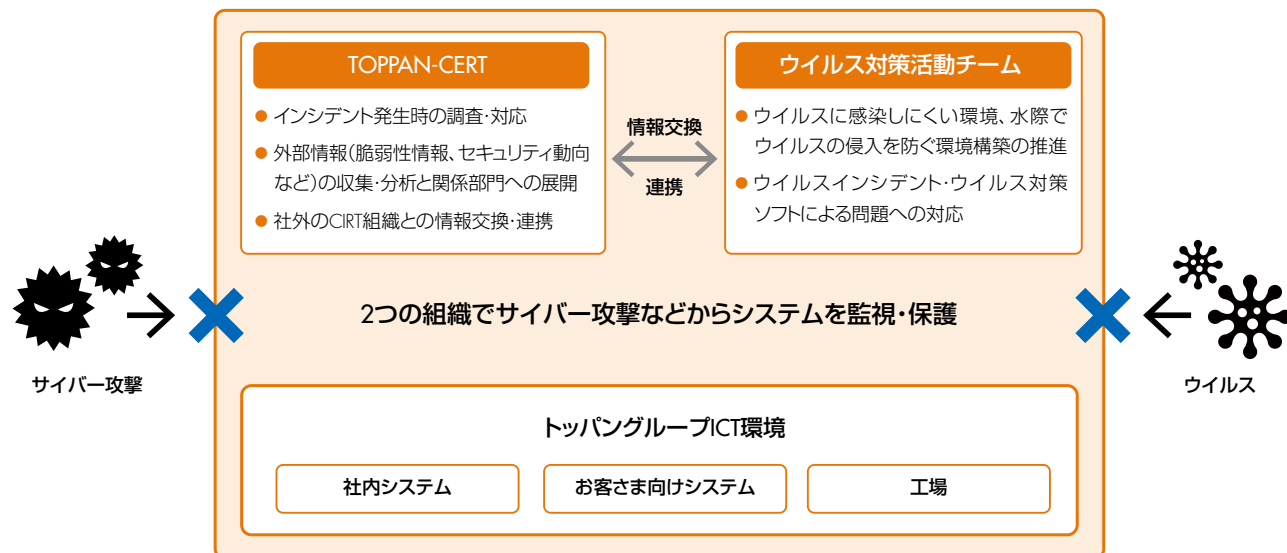
■ 個人情報取り扱いセキュリティエリアのある拠点とその数(2016年3月31日現在)



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 認証取得状況(2016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ICTソリューションセンター ITサービス部1チーム、ICT統括本部ICT基盤技術センターエンジニアリング部 TOPICA構築チーム
- 凸版印刷(株)情報コミュニケーション事業本部、ICT統括本部ICT基盤技術センター、(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)
- 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
- (株)トッパンコミュニケーションプロダクツ滝野工場、凸版情報加工(株)滝野製造部、凸版印刷(株)関西情報コミュニケーション事業部技術部生産技術チーム

■ サイバー攻撃からの個人情報保護



ユニバーサルデザインの取り組み

「ふれあい豊かなくらし」に貢献することを企業理念に掲げ、できる限り多くの人にとって使いやすく、魅力的なパッケージやコミュニケーションツールの企画・開発を行ってきたトッパンにとって、ユニバーサルデザイン(UD)の取り組みは、重要な社会的責任の1つです。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、わかりやすく・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

2016年4月からの障害者差別解消法の施行を前に、株式会社ミライロと業務提携し、「ユニバーサルマナー検定」の代理店販売と、障がい者や高齢者の視点に立った製品・サービス開発のコンサルティング業務の提供を開始しました。検定は、自分とは違う人の視点に立ち、適切な理解のもとで行動するためのマナーの理解と定着を目的としており、高齢者や障がい者の心理、具体的な接し方を学ぶことができます。トッパンは、この検定の取得を社内外に促進するとともに、マニュアル、パンフレット、製品パッケージ、イベントなど、企業が提供する製品・サービスがより多くの人にとって利用しやすいものになるよう、ユニバーサルマナーの視点を加えた総合的なUDの提案を行います。

また、2016年4月からは、ムスリムフレンドリーな製品パッケージの調査、企画・開発、製造までを総合的に支援するサービスの提供を本格的に開始しています。ムスリムフレンドリーとは、様々な戒律のあるイスラームを信仰するムスリムの人々に、その文化や習慣を尊重したホスピタリティを提供することです。トッパンは、訪日ムスリム観光客の好むデザイン、原材料の表現手法など、ムスリムフレンドリーな製品パッケージの作成にトータルに対応します。また、イスラーム圏に居住するムスリムによるモニター調査、ムスリムフレンドリーな製品パッケージの勉強会開催支援などのサービスを顧客企業に提供していきます。

持続可能な消費への貢献

トッパンは、環境配慮型製品やサービスの提供を通じて、持続可能な消費に貢献しています。

リサイクルができる

「アルミレス紙パック飲料容器」の開発

株式会社伊藤園とトッパンは、日本製紙株式会社と協働して開発した、リサイクルができる「アルミレス紙パック飲料容器」で、第25回地球環境大賞(主催:フジサンケイグループ)の環境大臣賞を受賞しました。

従来の紙パック飲料容器は、長期保存するために、容器の内側にアルミ箔を使用しています。飲用後に容器をリサイクルするためには、紙とアルミ箔を分離しなければならず、その手間と分離の難しさから、リサイクルの仕組みが利用できず、廃棄されていました。

これを解決するため、2010年に株式会社伊藤園は、アルミ箔に代わる環境配慮型フィルムとして、食品、化粧品類やトイレタリーなどの包装に使用されていた、トッパンの透明ハイバリアフィルム「G[フィルム]」に着目。4年にわたる開発を経て、酸素透過性などで、従来製品とほぼ同等の品質保持性能を持つ本容器を開発しました。常温で長期保存可能な野菜飲料の紙パック飲料容器として初めて、牛乳などの紙パックと同じリサイクルの仕組みを利用することが可能となり、環境負荷の低減につながるものとして評価されました。

「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」の普及に向けた取り組み

製品やサービスの原材料調達から、廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクルを通じて排出される温室効果ガスの排出量をCO₂に換算して、わかりやすく表示する「カーボンフットプリント」と、排出した温室効果ガスのうち、削減が困難な部分の排出量の全部または一部を、ほかの場所で排出削減・吸収された量で埋め合わせをする「カーボン・オフセット」をワンストップで実施するサービスを、顧客企業に提供しています。また、トッパンが発行する印刷物にも活用しています。

■ トップア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



ユニバーサルマナー検定の講義

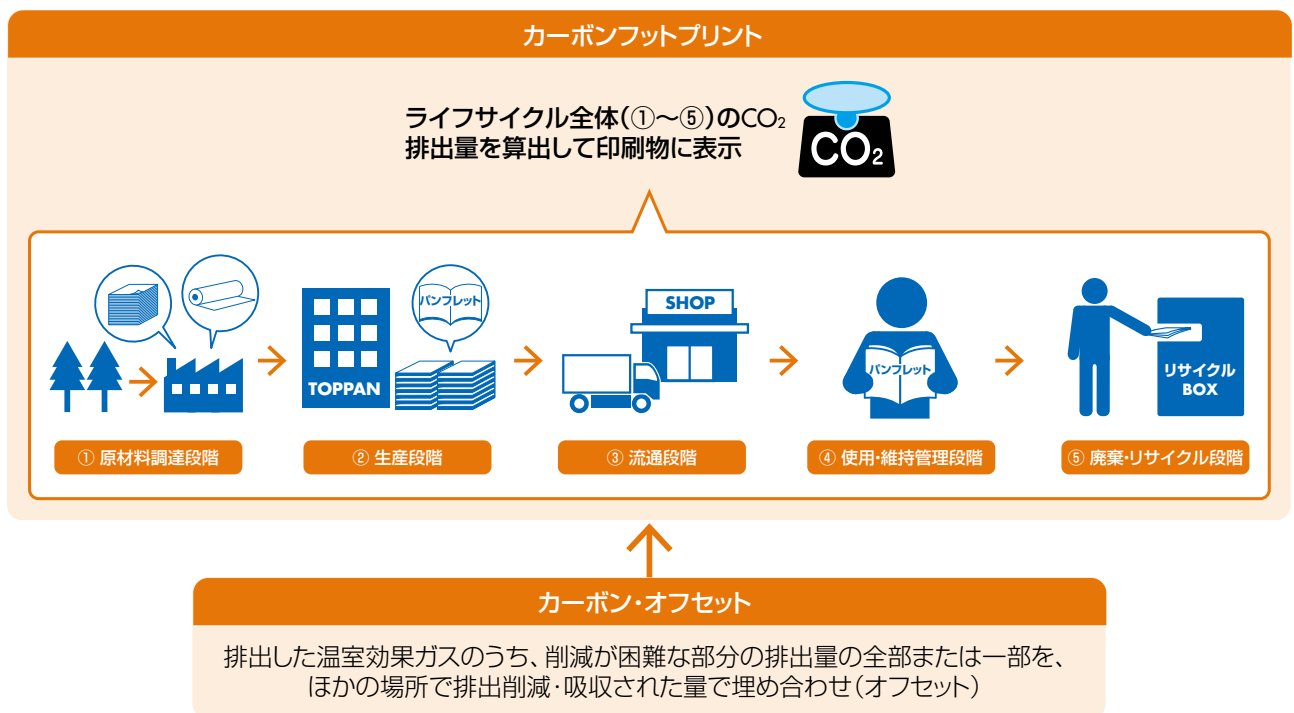


ムスリムによるモニター調査



「充実野菜」200mlパック
(アルミレス紙パック飲料容器)

■ カーボンフットプリントとカーボン・オフセットの仕組み



コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

地域貢献・参画活動

トッパンは、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、地域の各種会合・団体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。

埼玉県の川口市にある事業所と新座市にある事業所では、近隣の方々を招いて、工場における環境への取り組みを紹介する会合を開催しました。これにより、相互の理解が深まるとともに、今後も継続的に開催して欲しいという要望もいただきました。

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、出前授業など様々です。

東京都の文京区と板橋区にある事業所では、地域の小学校と協力し、小学生が地元商店街の魅力を発信するガイドブックを制作する授業「印刷の学校」を実施しています。この授業は、商店街の取材を通じて子どもの職業観を育てること、ガイドブックの作成を通じて伝えたい内容がより伝わるよう言葉や表現の工夫をしようとする態度を育てることを目的に実施しています。若手の社員が講師となり、取材や編集のポイントを子どもたちにレクチャーし、完成したガイドブックは実際に地域で活用いただいています。

また、トッパンは、読書の感動を絵画で表現することで、児童・生徒の読書力、表現力を養うことを目的に開催されている「読書感想画中央コンクール」(主催:公益社団法人全国学校図書館協議会、毎日新聞社、実施:都道府県学校図書館協議会)に長年協賛しています。27回目と

なる2015年度は、6,678校から635,263点の応募があり、トッパンは、受賞作品のカレンダーの制作と全国の学校関連施設への配布、受賞校への複製名画の贈呈も実施しました。

就業支援

学生が働くことを知り、職業観を形成するための支援として、職場実習の受け入れも各地で行っています。

宮城県にある事業所では、2015年度に看護学生の職場実習の受け入れを行いました。これは、働く人の勤務体系、仕事内容と作業環境、健康管理の仕組みの実際を知り、産業保健分野における健康課題を考えてもらうことを目的に実施しました。

防火防災活動への協力

消防団活動への協力や、災害時における地域との協力協定の締結など、地域の防災活動にも積極的に参画しています。

大阪府にある事業所では、災害救助物資の提供、包装技術を応用した備蓄対策の向上、防災啓発イベントの実施による府民・企業の防災意識の向上の3領域からなる防災協定を大阪府と締結しました。この締結により、トッパンが開発・販売している、災害時に生活用水を持ち運ぶための非常用給水袋を提供しました。給水袋は、約9リットルの水を持ち運ぶことが可能で、使用しない時は折りたたんで収納できるほか、コンパクトな設計により、水を入れた状態でトートバックなどに入れて持ち運ぶことも可能です。

海外事業所における取り組み

タイにある事業所では、工場から出るプラスチックの端材を使い、箆や手提げバッグなどのつくり方を近隣の方々に見える教室を開催しました。また、作成した品物を従業員に販売する機会も設けることで、近隣の方々の生活支援につなげました。

中国・上海にある事業所では、上海地区にある各大学の学生を会社に招いて、産業に関する教育や就業体験の機会を提供し、働く楽しさや仕事でかなえられる夢を伝え、勤労意欲の向上に貢献する活動を行っています。



事業所周辺の清掃(札幌)



事業所周辺の清掃(滋賀)



小学生の工場見学(群馬)



高校生の工場見学(埼玉)



中学生の職場体験(千葉)



小学生を招いての授業(愛知)



小学生が商店街のガイドブックを作成する授業「印刷の学校」(東京)



「印刷の学校」で作られた商店街のガイドブック



読書感想画中央コンクール



読書感想画中央コンクール受賞作品のカレンダー



自治体に提供した非常用給水袋(大阪)



工場から出る端材を活用した、地域の方との籠・手提げバッグづくり(タイ)

コミュニティへの参画および
コミュニティの発展

環境

トップパンの環境活動

環境活動における4つの活動領域

トップパンでは、環境保全活動の基本理念として「トップ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。

トップ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。

トップ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、
トップパングループで働く者全員が、
未来を見据えた地球環境の保全に配慮した企業活動を通じて、
持続可能な社会の実現に努めます。

基本方針

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

1992年4月制定
2009年4月改定

環境マネジメント活動

環境マネジメントシステムの運用

トップパンでは、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59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、2015年度はシステム監査を43システム、社内環境監査を59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。

2015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。階層別教育では、集合研修を継続実施したほか、eラーニングを活用し、営業部門に対してはエコクリエイティブ活動の教育を継続実施しました。

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。

トップパンでは、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、2015年度のScope3を算定しました。その結果、トップ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）、トップ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わかりました。

今後も、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。

2020年度中長期環境目標

① 地球温暖化防止	② 循環型社会形成への対応	③ 大気環境保全
<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量を 2008年度比 20%削減 (751千t→600千t:▲151千t) 	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物最終埋立量を 2008年度比 87%削減 (1,584t→206t:▲1,378t) 	<ul style="list-style-type: none"> VOC大気排出量を 2008年度比 70%削減 (7,326t→2,198t:▲5,128t)

2015年度環境目標・実績・評価と2016年度環境目標

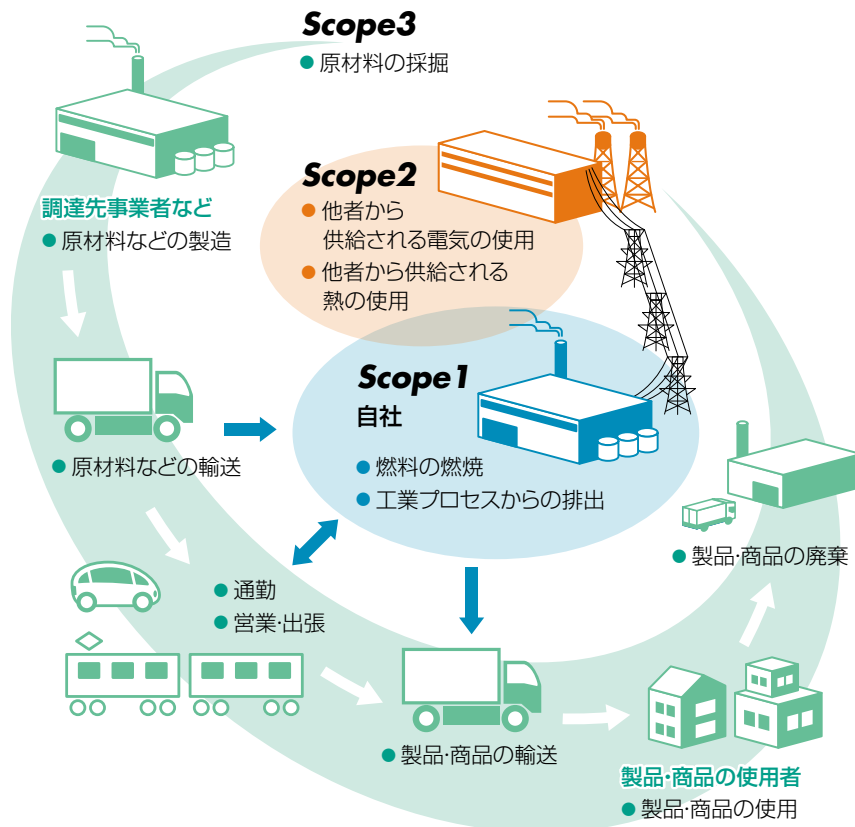
環境目標	管理項目	2015年度				2016年度 環境目標	
		環境目標	実績	達成率	評価		
① 地球温暖化防止	CO ₂ 排出量の削減	CO ₂ 排出量	613千t	551千t	110.2%	S	550千t
② 循環型社会形成への対応	廃棄物最終埋立量の削減	廃棄物最終埋立量	240t	160t	133.3%	S	130t
③ 大気環境保全	VOC大気排出量削減	VOC大気排出量	4,000t	3,684t	107.9%	S	3,400t

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)

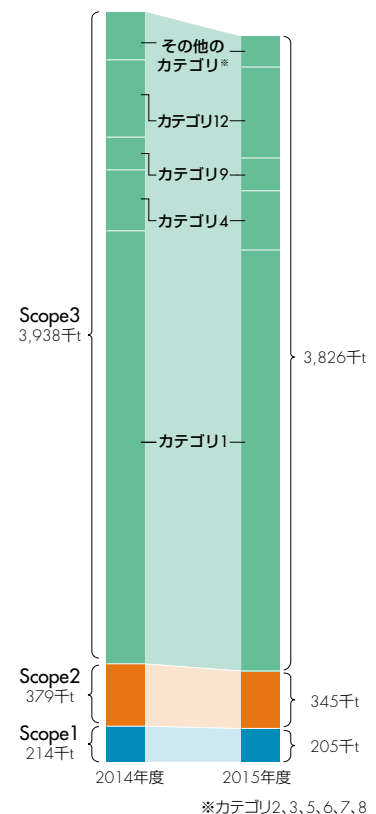
B……積極的に取り組んでいるが目標には至らなかった(70≤達成率%<100) C……取り組みが不十分(達成率%<70)

達成率 200-(実績値/目標値)×100[%]

Scope3の算定



Scope1~3の温室効果ガス排出量



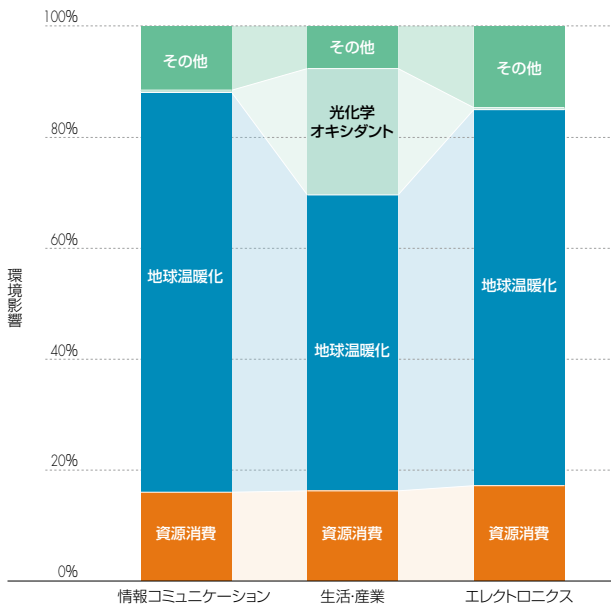
トッパンの環境負荷と環境影響

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)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、2015年度は2006年度と比較して40%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) 全事業分野で動力・空調の電力、熱源用の都市ガスのエネルギー消費による地球温暖化への影響が大きく、生活・産業事業分野では、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。

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。

2015年度も継続して、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。

そのほか、長期間使用しているユーティリティ設備は計画的に高効率な設備への更新を進めており、2015年度は埼玉県坂戸工場において冷凍機の更新による大きな省エネ効果が出ました。また、不要不急電力の削減を目的に、長期休暇期間における常時連続稼働機器の停止徹底や、電力を使用する側と電力を供給する側の能力との不均衡是正対応も推進しました。

これらの取り組みの結果、2015年度の目標であるCO₂排出量613千トンに対し、排出実績は551千トンとなりました。

物流における輸送の効率化

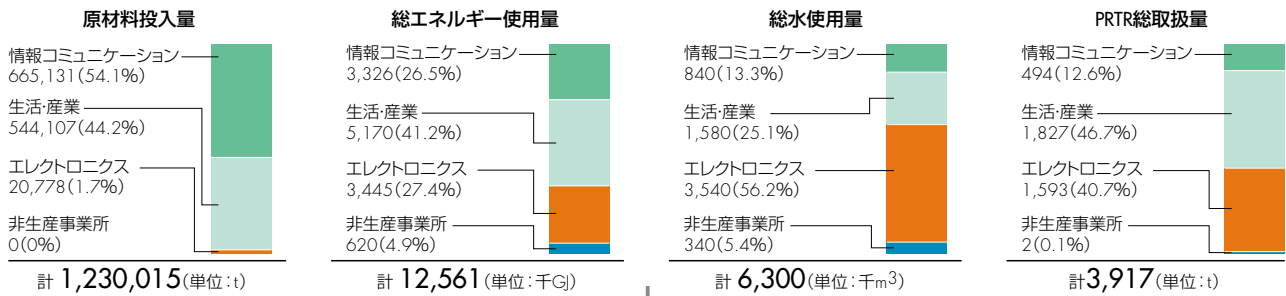
トッパングループの物流機能を担う凸版物流(株)では、荷主であるグループ会社各社と連携し、車両のエネルギー消費原単位の改善とCO₂排出量削減に取り組んでいます。

2015年度のエネルギー消費原単位は、58.9kL/百万トンキロで前年度比2.3%増となり、各年度のエネルギー消費原単位を前年度比で1%削減する省エネ法に対して未達となりました。一方、CO₂排出量は33,533トンで、2014年度比で3.7%削減することができました。

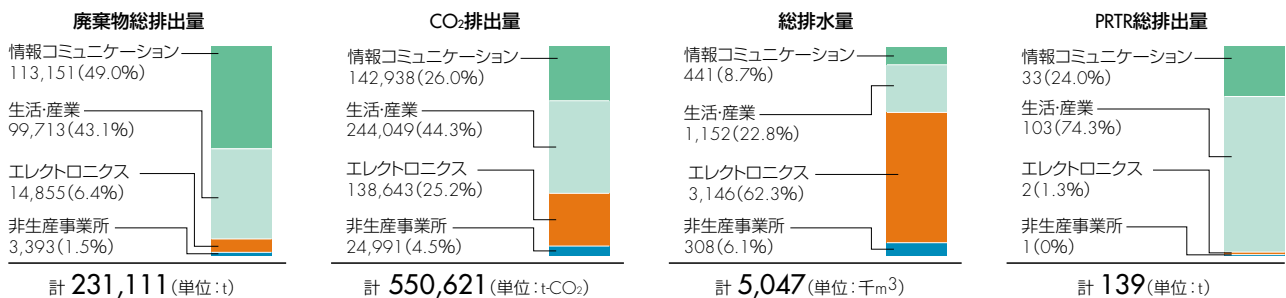
2016年度も輸送の適正化を図り、輸送効率のさらなる改善を進め、目標達成を目指します。

国内における事業分野別の主な環境負荷 (INPUT/OUTPUTデータ)

INPUT



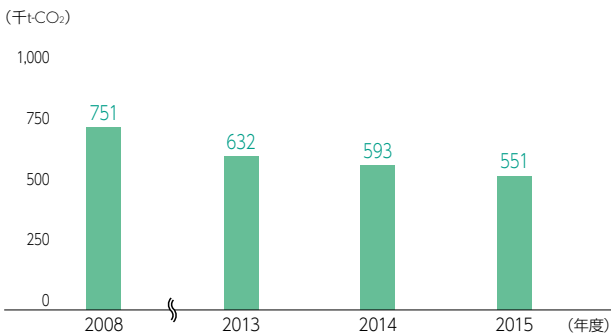
OUTPUT



(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・譲渡したものを含みます。
- 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。

CO₂ 排出量の推移



(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。

2015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27年4月30日)に基づいて実排出係数で算出した場合、683,296t-CO₂となります。



高効率な冷凍機(坂戸工場)



溶剤回収装置(群馬センター工場)

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、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・産業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74.7%を占めます。生活・産業事業分野の廃プラスチック類、エレクトロニクス事業分野の汚泥がこれに続きます。紙くずは再生紙へ、廃プラスチックは分別や複合素材のペレット化などマテリアルリサイクル率の向上に努め、汚泥は社内で減容化処理を行っています。埼玉県の深谷工場では、埋立処理されていたガラスくずを、水中構造物などに使うセメントの原料とするマテリアルリサイクルを開始しました。その結果、2015年度の最終埋立量は160トンとなりました。

今後も、廃棄物排出量の抑制に努めるとともに、マテリアルリサイクルの推進に取り組みます。

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、適性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、回収装置で回収した有機溶剤の再使用や、燃焼装置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。

水質汚染の防止については、事業所ごとに水の使用量や汚染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事業分野の事業所では、排水リサイクルシステムを活用した水の回収・再生により、取水量と排水量の削減に努めています。

また、水質汚染防止法の規制対象設備は、法に基づく構造基準の遵守、点検を実施しています。さらに、規制対象外の設備も含め、劣化状態の確認、更新を行い、薬液などの漏えいによる地下水汚染の未然防止に取り組んでいます。

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2014年度より12.2%減少しました。

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。

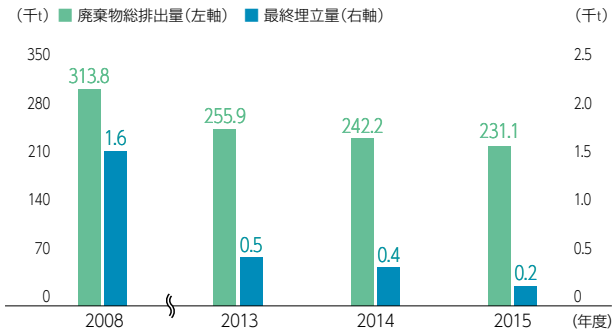
環境コンプライアンスへの対応

2015年度は、社内環境データベースを活用して規制値超過のリスク把握を行い、リスクが高い項目について対応をすることで規制値超過の未然防止を図りました。

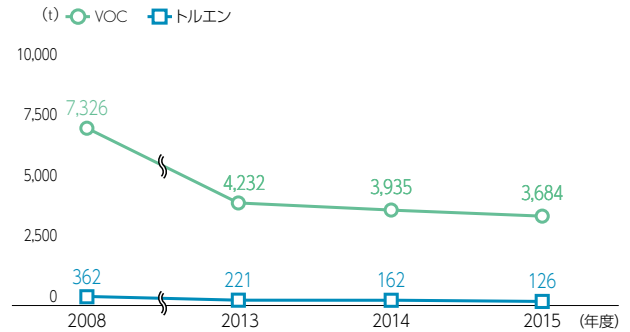
しかし、法令・条例・協定などで定められている規制値の超過が、水質についてはBOD、全窒素など3事業所で、大気については1事業所で発生しました。いずれも設備やその管理方法の見直しなど、迅速に是正対策を行っています。是正対策後も管理手順の見直しなどを行い、再発防止に努めています。なお、生産活動で想定される緊急事態への対応訓練も都度見直し、環境汚染の予防と未然防止に取り組んでいます。

2015年度に寄せられた苦情や問い合わせは2事業所で合計2件(騒音1件、臭気1件)となり、近隣の方々にご迷惑をお掛けしました。騒音に対しては作業ルールの見直しを実施し、騒音や臭気の発生源となる設備の保守・点検も強化しました。臭気に対しては除害装置の設置も検討しています。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。

■ 廃棄物総排出量および最終埋立量の推移

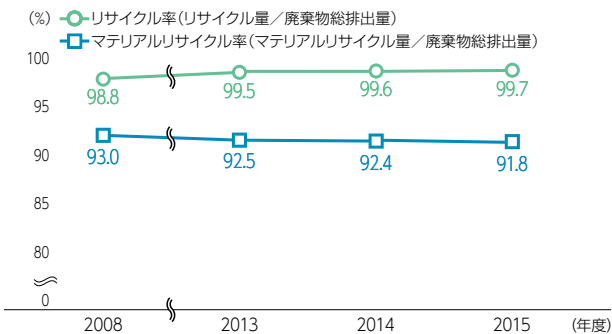


■ VOC・トルエンの大気排出量推移※1

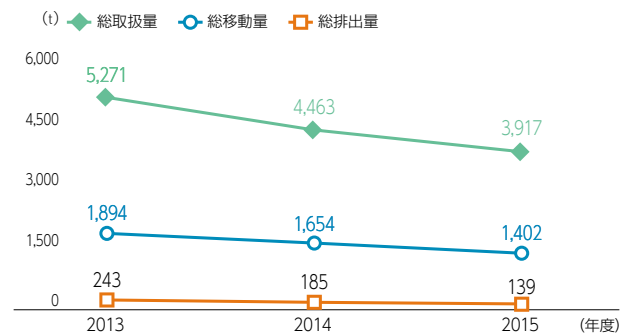


※1 日本印刷産業連合会および社団法人情報技術産業協会 (JEITA) 基準に準じた大気排出量を集計。

■ リサイクル率/マテリアルリサイクル率の推移



■ PRTR指定化学物質量の推移※2



※2 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※3
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
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	監視完了

■ 再開に伴う法令条例などへの対応としての土壌汚染対策状況

事業所名	対策物質	対策内容	現在の状況※3
川口工場 (埼玉県川口市)	鉛・ふっ素・シアンおよびその化合物	掘削除去	対策完了
海老江事業所 (大阪府大阪市)	六価クロム・鉛およびその化合物	掘削除去	対策完了

※3 2016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

埼玉県の深谷工場では、2012年度から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。2015年度は夏に「野鳥の楽園づくり」第7弾を実施し、下草刈りやつるなどの伐採をして小広場をつくりました。また、各種の葉をカルタに見立てた「葉っぱカルタ」遊びを通じて葉の多様性を学び、観察力や表現力も磨きました。冬には第8弾を実施し、コゲラやシジュウカラ用の巣箱の新設と昨冬設置した巣箱の観察をしました。巣箱は約6割の高い利用率で実際に使われていることがわかりました。

埼玉県の朝霞工場では、2013年度から埼玉県生態系保護協会の監修のもと、工場内に地域河川の水辺環境を再現した保全池の整備を進めています。池の水質や年間の水温を調査し、生息に適した保全対象種としてホトケドジョウやミナミメダカなどを選定しました。これらの種の絶滅を回避するための保全の場として、今後も運営をしていきます。

● 事業所外生物多様性保全

2015年度は、札幌市の旭山記念公園内の森林で、視覚や聴覚や触覚など、五感を使った森林学習をしました。キツツキが木に空けた穴、エゾリスがかじった実など、身近な都市公園でも自然の豊かさを感じることができました。

東京都の葛西臨海公園では、特定非営利活動法人生態教育センターと協働で、渡り鳥の観察と鳥のデコイ（模型）づくりをしました。15種以上の野鳥を発見し、オオカとカラスが争う様子なども見ることができました。作成・設置した鳥のデコイは、仲間を目印にして集まるコアジサシの集団繁殖に役立ちます。

埼玉県の嵐山工場に隣接する「嵐山ふれあいの森」では、ネザサなどの下草刈りやヒノキなどの常緑針葉樹の間伐体験を行いました。参加した子どもたちは、バッタやコオロギ、カブト虫の幼虫などを捕獲し、それを絵に書いてオリジナルの図鑑づくりも楽しみました。

さらに、大阪府交野市では里山の竹林整備をするなど、保全活動を全国に広げています。

エコクリエイティブ活動

環境配慮型製品の開発と認定

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」を制定しており、2016年3月末時点で、88件を環境配慮型製品に認定・登録しています。

さらに、LCAでライフサイクル全体の環境負荷を可視化した製品や第三者機関に認められた製品は「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2015年度売上高は3,118億円となりました。

環境コミュニケーション活動

「エコプロダクツ2015」への出展

2015年12月に「エコプロダクツ2015」へ出展しました。ブース内では、森林育成、CO₂対策、エネルギー対策、循環型社会などのテーマごとに、トッパンが顧客企業や団体などとともに開発・販売・運用に取り組む製品・サービスの紹介を行いました。また、VR映像を活用して、森の間伐の必要性和間伐の効果も来場者に体感していただきました。

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。2015年度は、47事業所・35レポートを発行しました。



「葉っぱカルタ」(深谷工場)



地域の水辺環境を再現した保全池(朝霞工場)



旭山記念公園での森林学習



葛西臨海公園での野鳥観察



エコプロダクツ2015



エコプロダクツ2015

■ 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)
	リサイクル素材の利用	古紙の利用 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(設備の変更による削減は除く)
	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
		リサイクル適性の向上
	リサイクルへの対応	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の低減	
環境配慮の証明	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

CSRレポート2016では、健康、障がい者スポーツ、途上国の識字能力に関する取り組みの開示を通じ、トッパンが経営資源を活用して社会的課題の解決に貢献していることが詳しく紹介されています。また、このような取り組みを含む様々なCSR活動の成果の概要が、「ダイジェスト2015」においてわかりやすく説明されています。

トッパンは前回のレポートから、今後より重要性が高まるテーマを掲げています。こうした重要性が高まるテーマに、よりフォーカスした情報開示の充実を期待します。例えば、バリューチェーンでの社会的責任推進に関して

は、バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量の算出やライフサイクルアセスメントについての説明がありますが、環境側面以外のリスク認識やそれに対する取り組み、結果について、より具体的な情報開示を期待します。また、人権や人財育成については、主に凸版印刷株式会社単体の実績を開示されていますが、トッパングループ全体の取り組みや実績が読者に理解されるよう、開示バウダリの拡大を計画的に進められることを推奨します。

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)

吉田 智紀

本レポートにおける保証対象指標

ページ	保証対象指標	
人権	24 定年退職者数・再雇用者数	
	25 女性管理・監督職数 障がい者雇用人員数・雇用率 採用人員数・経験者採用数	
労働慣行	27 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	
	28 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 グローバル選抜研修受講者数	
	29 職場の安全・衛生	
	公正な事業慣行	30 行動指針推進リーダー数・女性リーダー比率 行動指針推進リーダー研修受講者数 下請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の集合研修・eラーニング受講者数
		32 木材の合法性調査を実施した取引先数
消費者課題	34 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	
環境	41 2015年度環境目標・実績 Scope1～3の温室効果ガス排出量	
	43 国内における事業分野別の主な環境負荷(INPUT/OUTPUTデータ) CO ₂ 排出量の推移	
	44 規制値を超過した事業所数 近隣からの苦情・問い合わせ数	
	45 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 PRTR指定化学物質量の推移 土壌・地下水汚染の浄化状況	
		46 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Webサイトに掲載している「CSRレポート2016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。



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。

独立保証報告書




独立した第三者保証報告書

2016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5号

代表取締役

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2016及び会社のウェブサイトで開示される「CSRレポート2016 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2015年4月1日から2016年3月31日までを対象とした48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

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」(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」、ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」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、分析的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プコミュニケーションプロダクツ 坂戸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



どんぐりん
A0328

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-BS03-15013



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。

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>