

Sustainability Report

2022

サステナビリティレポート2022



CONTENTS

P03 - 06 | イントロダクション

サステナビリティレポート2022について
トッパングループ事業概要
事業ポートフォリオの変革
サステナビリティ活動 年間ハイライト

P07 - 19 | マネジメント

ステークホルダーの皆さまへ
トッパンのサステナビリティ
社外取締役メッセージ
ステークホルダーエンゲージメント
トッパンのサステナビリティの歩み

P20 - 35 | 特集およびTCFD

特集1 トッパンの人権方針が目指すもの
特集2 サステナブル調達推進
特集3 TCFDへの取り組みの進化
TCFD提言に沿った気候変動関連情報開示

P36 - 94 | 社会 (Social)

人権
サプライチェーンマネジメント
健康と安全 / ワーク・ライフ・バランス
ダイバーシティ&インクルージョン
人財
研究開発
知的財産
ユニバーサルデザイン
総合品質保証
社会貢献活動

P95 - 122 | 環境 (Environment)

環境方針
環境マネジメント
地球温暖化防止
循環型社会形成
化学物質管理
公害防止
生物多様性
環境データ

P123 - 145 | ガバナンス (Governance)

コーポレートガバナンス
コンプライアンスの徹底
情報セキュリティ
リスクマネジメント
BCP / BCM
税務に関する取り組み

P146 - 153 | 評価・関連情報

社会からの評価
第三者保証対象指標一覧
独立保証報告書
GRIスタンダード対照表

サステナビリティレポート2022について

サステナビリティ情報開示の考え方

お客さまや株主・投資家、お取引先などステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントを深めていくために、グループ・グローバル含めた幅広いESG情報を透明性をもって適時適切に、わかりやすく情報発信します。

参考としたガイドライン

- ・ISO26000
- ・GRIスタンダード(参照したスタンダードはP150~153「GRIスタンダード対照表」に記載)
- ・環境報告ガイドライン2018年度版(環境省)

報告対象期間

2021年度(2021年4月~2022年3月)を中心とし、一部同期間の前後を含みます。

報告対象範囲

凸版印刷株式会社および会計上の連結対象組織。環境関連、社会関連データの第三者保証についてはP148「第三者保証対象指標一覧」を参照ください。

発行年月

前回2021年8月、今回2022年9月、次回2023年9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 サステナビリティ推進部

E-mail csr@toppan.co.jp

※本レポート記載の各集計データについて、小数点以下の数値の影響により、合計値が個々の数値と一致しない場合があります。

商号の英文表記変更について

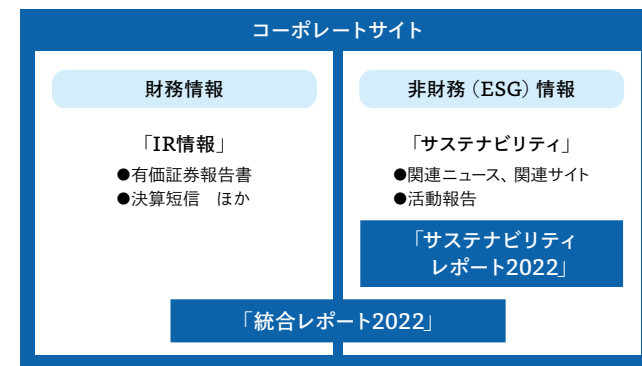
凸版印刷株式会社は、2021年6月29日より、「TOPPAN」のグローバルブランドのもと、さらなるグローバル展開に対応するため、以下の通り、商号の英文表記を変更いたしました。

〈新英文商号〉

(新) TOPPAN INC.
(旧) TOPPAN PRINTING CO., LTD

TOPPAN INC.

サステナビリティレポート2022の位置付け



サステナビリティ

<https://www.toppan.co.jp/sustainability/>

「サステナビリティレポート2022」をはじめとして、各種データにアクセスいただけるとともに、最新ニュースも随時開示しています。



サステナビリティレポート2022

トップパンのサステナビリティについての考え方、体制、取り組み実績などについて網羅的に情報開示しています。



統合レポート2022

<https://www.toppan.co.jp/ir/material/annual.html>

統合レポートでは、財務情報とともに、トップパンのサステナビリティの取り組みを抜粋して情報開示を行っています。

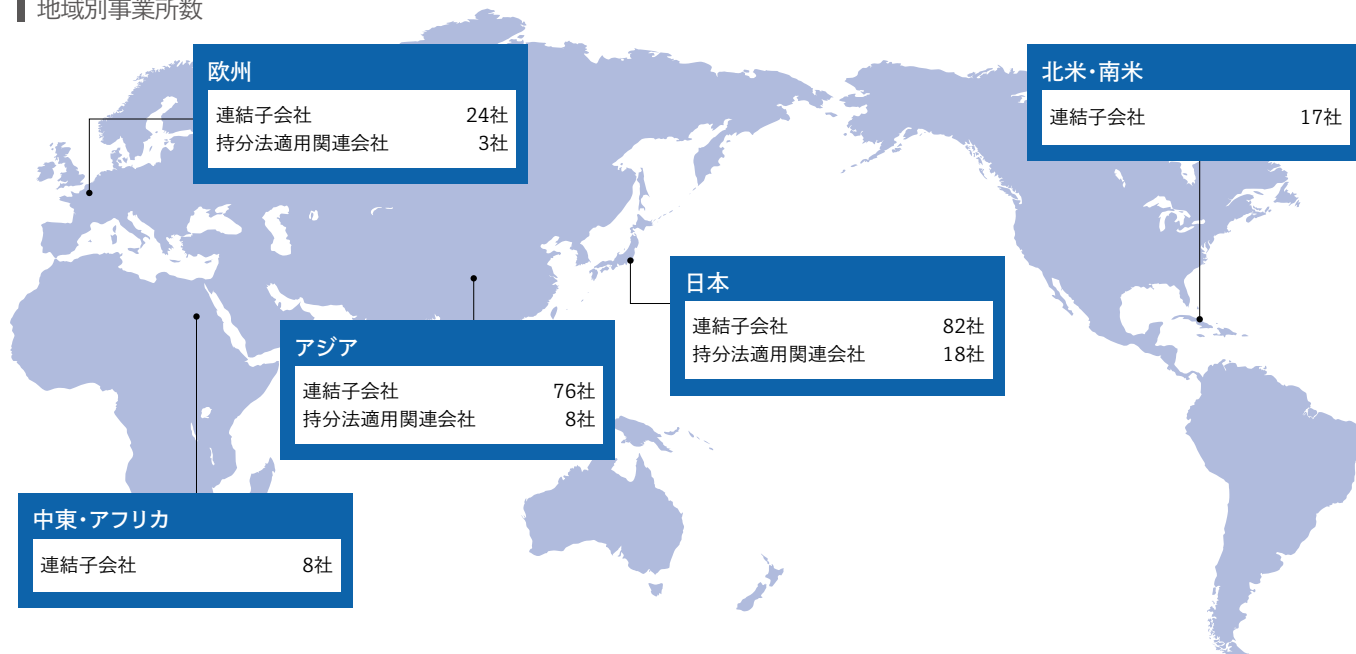
トッパングループ事業概要

トッパングループは、凸版印刷株式会社、子会社207社と持分法適用関連会社29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、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。

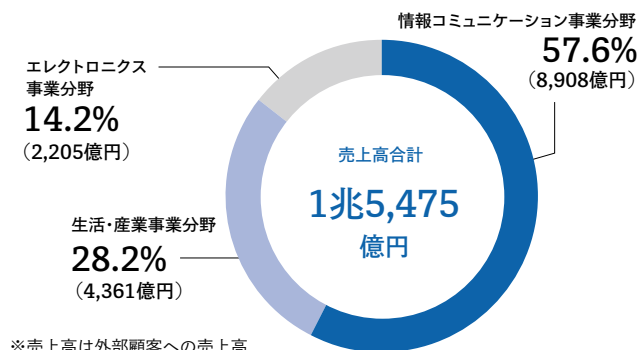
会社情報 (2022年3月31日現在)

本社社名 凸版印刷株式会社 TOPPAN INC.	本社事務所 〒112-8531 東京都文京区水道1-3-3 電話:03-3835-5111
代表者名 鷹 秀晴	従業員数 54,336名(連結)
創業 1900(明治33)年1月17日	連結子会社数 207社
資本金 104,986百万円	持分法適用関連会社数 29社
売上高 1,547,533百万円	

地域別事業所数



事業構成 (売上高構成比率 2022年3月期)

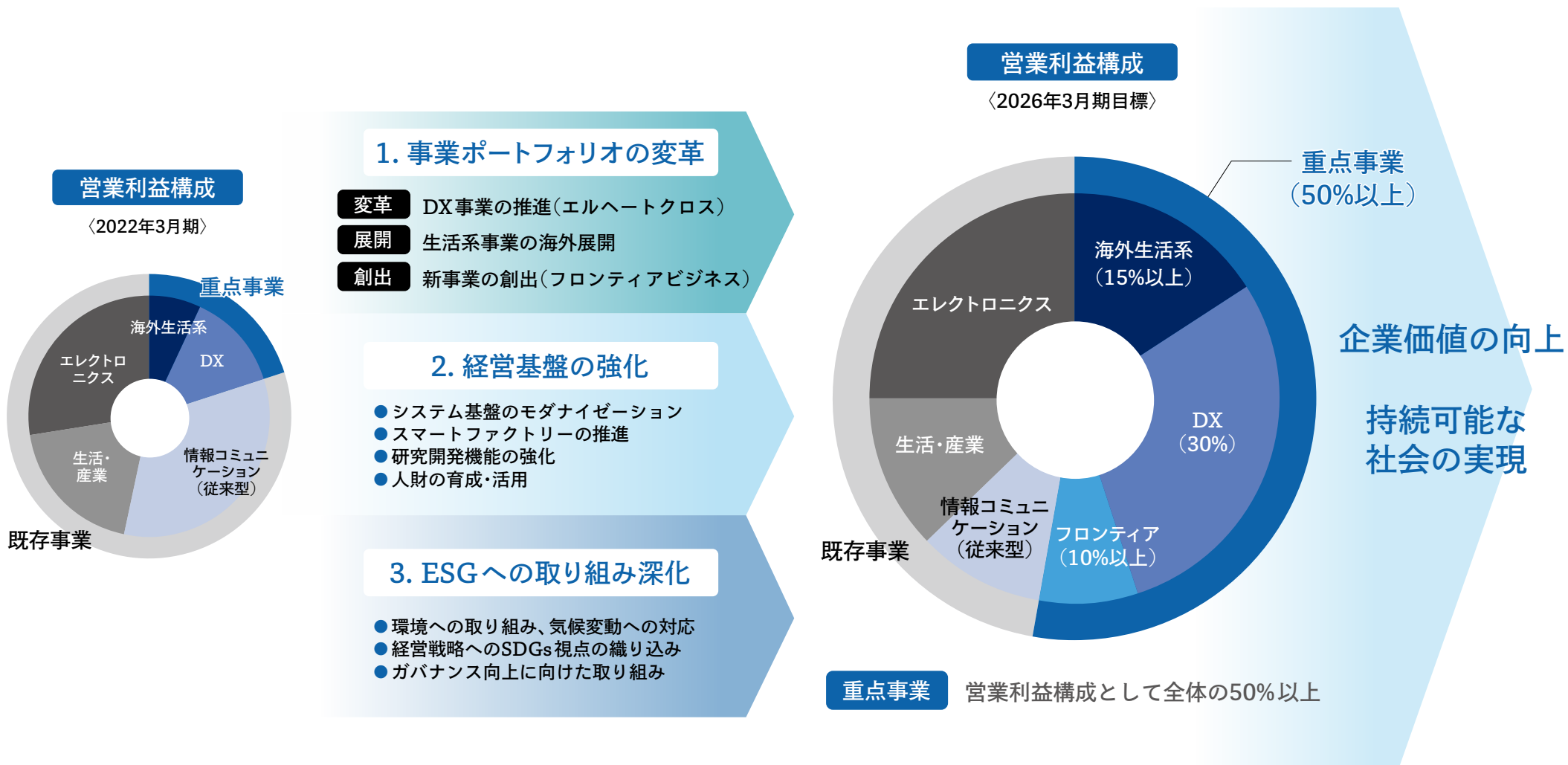


セグメント別事業内容

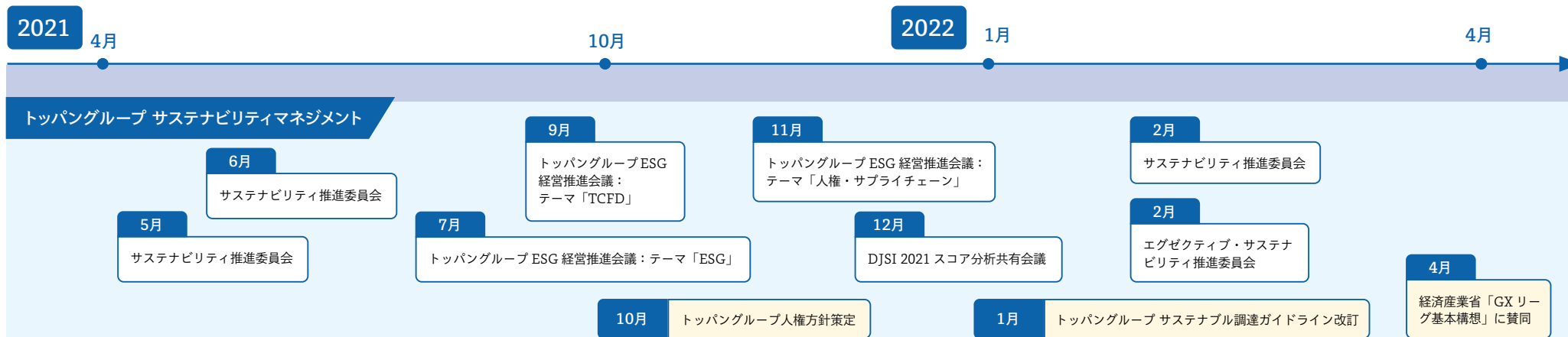
情報コミュニケーション事業分野	生活・産業事業分野	エレクトロニクス事業分野
円滑なコミュニケーションを求めるお客さまに対し、「情報の価値を高める」、「情報を効果的に届ける」ソリューションを提供する事業分野	快適で安心できる生活環境づくりを目指し、様々な製品とサービスをグローバルに提供する事業分野	微細加工技術をベースに、ディスプレイ関連や半導体関連の製品を提供する事業分野
<ul style="list-style-type: none"> ■セキュア関連 ■コンテンツ・マーケティング関連 ■BPO関連 	<ul style="list-style-type: none"> ■パッケージ関連 ■建築材関連 	<ul style="list-style-type: none"> ■半導体関連 ■ディスプレイ関連

事業ポートフォリオの変革

“Digital & Sustainable Transformation” をキーコンセプトに、事業ポートフォリオの変革を図ります。中期経営計画を推進し、2026年3月期には重点事業の営業利益構成が全体の半分以上となるよう、取り組みを進めています。「DX」と「SX」によりワールドワイドで社会課題を解決するリーディングカンパニーとして、企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指しています。



サステナビリティ活動 年間ハイライト



外部からの評価



製品・サービス リリース (事業を通じた取り組み)





マネジメント

Management

- P08** ステークホルダーの皆さまへ
- P10** トップンのサステナビリティ
- P17** 社外取締役メッセージ
- P18** ステークホルダーエンゲージメント
- P19** トップンのサステナビリティの歩み

ステークホルダーの皆さまへ



サステナビリティ推進を グループ・グローバル規模で加速

ステークホルダーの皆さまには、日頃からトップパンに対するご理解、ご支援を賜り、厚くお礼申し上げます。

私が社長に就任して以来、トップパンはサステナビリティ推進の取り組みを加速してきました。ここ数年、世界各地における自然災害は後を絶たず、パンデミックは長期化、社会・経済が大きな打撃を受けています。加えて、ウクライナ情勢に伴う地政学的リスクの高まり、それによるエネルギー問題の深刻化、原材料価格、物価の高騰等が、企業業績や人々の生活にマイナスインパクトを与えています。

こうした先行き不透明で将来の予測が困難な時代において、企業も、気候変動に伴う環境問題や、サプライチェーンにおける人権課題に主体的に取り組むことが一層求められていると認識しています。従来のように単に利益を追求すればよいというのではなく、混沌とした社会にあって、今だからこそできることを明確にし、事業と一体化して課題解決に取り組むことが、ますます求められています。

トップパンは、海外売上高比率約3割、海外拠点数150以上、世界中に従業員、お客さま、お取引先さまを有するグローバルカンパニーです。その責務と使命を果たすべく、2019年に「TOPPAN SDGs STATEMENT」を公表、「事業活動マテリアリティ」と「全社活動マテリアリティ」を設定し、SDGsをさらに事業活動に織り込み一体化させるため、「TOPPAN Business Action for SDGs」として具体的な目標に向けた取り組みを推進してきました。また、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に賛同し、気候変動リスクと機会の分析、対応策の検討、情報開示を進めています。

しかしながら、世界が激変し不確実性が一層高まる中で、私は、その変化の先行きを見極め、スピード感をもって事業を革新していく

必要性を強く感じています。今後の持続的成長のためには、グローバル市場で事業を拡大していかなければなりません。

そのためにも、これまで国内規模で推進してきたサステナビリティの取り組みを早急にグローバルに展開し、世界的規模のリスクや社会的課題に適切かつ迅速に対応していかなければなりません。そうしなければ、今後の成長も社会からの信頼も望めないと思っています。

技術と共創で社会的価値を創造

現在、トップンは中期経営計画で公表している通り、事業構造を変革し、将来に向けた成長基盤構築を進めています。2026年3月期の目標として、3つの重点事業であるDX事業、海外生活系事業、新事業（フロンティア）の利益構成を全体の5割以上にすることを目指し、成長事業への積極投資を進めています。

特に海外生活系事業においては、世界的にサステナブルニーズが高まる中、「GL BARRIER」という世界最高水準のバリア性能を持つ素材を応用し、サステナブルパッケージ事業を軸としたワールドワイドな事業拡大をM&Aも活用して進めています。2021年度はM&Aに加え、ASEANを中心に軟包材の販売が拡大し、売上増となりました。

また、中期経営計画では、キーコンセプトとして「Digital & Sustainable Transformation」を掲げており、「DX」と「SX」によってワールドワイドで社会的課題を解決するリーディングカンパニーになることを宣言しています。「DX」では、デジタル技術と高度なオペレーションノウハウをかけ合わせ、データ活用を基軸としたハイブリッドなDX「Erhoeht-X®(エルヘートクロス)」事業を展開。その一例として、製造DXや流通DXの事業を通じ、サプライチェーンを横断するプラットフォームの構築による、ロスの削減への貢献を目指しています。また、「SX」としては前述の「GL BARRIER」を活用した賞味期限延長によるフードロス削減やパッケージのライフサイクル全体のCO₂排

出量削減を目指しています。

トップンは、1900年に大蔵省の印刷局から独立した技術者集団が立ち上げたベンチャー企業です。技術志向の企業として、「印刷テクノロジー」を進化させ、応用してきました。マーケティング・ソリューション、情報加工、微細加工、表面加工、成型加工という5つのコアテクノロジーに、市場ニーズとしてのお客さま視点や社会ニーズをかけ合わせ、新たな価値やソリューションを提供しています。モノをつくるというノウハウだけでなく、実際に運用する、さらに仕組みをつくるというオペレーションノウハウも持っています。こうした様々な技術や要素をかけ合わせ、お客さま企業をはじめステークホルダーの皆さまと共創して新しいものやコトを創造できることがトップンの最大の強みであると思います。そしてグローバルな社会的課題解決に向けて、この強みを最大限に活かすことこそが、リーディングカンパニーを目指すトップンにとって大きなテーマであると考えています。

サステナブルな未来社会の実現を目指して

トップンは、これまでお客さまのニーズにお応えし、社会のインフラを含む幅広いフィールドで様々な製品・サービスを提供し、社会や文化の発展に貢献してきました。この結果、現在、約20,000社のお客さまとお取引をいただくまでになりました。この顧客基盤とネットワークを通じて得られたノウハウ、そして、なによりもお客さまとの信頼関係、これらは、ひとえに過去の諸先輩方のご尽力と、現在のトップンの従業員の努力、勤勉さ、誠実さの賜物です。しかし、冒頭に述べたように、グローバルな事業環境が激変している現在、これまでと同じやり方、同じ発想では通用しません。

創業以来、トップンは「印刷テクノロジー」を進化させながら、様々な社会的課題を解決してきたイノベティブなDNAを持ち続けて

きた企業です。このDNAを持つ従業員一人ひとりが、これまで以上にチャレンジしてくれることを期待しています。

2021年10月に策定した「トッパングループ人権方針」は、強制労働や多様性の尊重等、世界的な人権課題に対応するためのものではありませんが、一方では、従業員の働きがいや能力の発揮、それを通じた企業の成長に大きくかかわるものでもあります。

私は、企業の方向性や成長を左右する最大の経営資源は、「人財」と確信しています。社会のデジタル化やグローバル化に対応する「人財」の育成・活用のため、新たな人財獲得、リスキル教育プログラムの充実、人財シフトといった複合的な施策を推進していきます。また、ジョブ型人事処遇制度の導入をはじめとした人事諸制度の改革とともにダイバーシティ&インクルージョンの施策の取り組みを加速します。

昨今、「Well-being」というテーマが注目され、モノだけでなく心の豊かさの向上について、企業の取り組みが期待されています。トップンはこれまで事業を通じて、社会と広く、深くかかわり、情報・文化を担い、物質的な面でも、心の面でも、社会に価値を提供し、豊かな暮らしや文化の発展に貢献してきた稀有な企業です。私はトップンの経営を担うことに誇りと責任を持ち、今後も従業員の幸福や人々の豊かな暮らし、サステナブルな未来社会の実現のため、全力を傾ける所存です。

ステークホルダーの皆さまには、一層のご理解、ご支援をどうぞよろしくお願い申し上げます。

トップンのサステナビリティ

TOPPAN VISION 21



企業像

〈企業理念〉

トップンのあらゆる企業活動の最上位に位置付けられる概念であり、最も大切にしていける価値観・考え方を示したものです。

私たちは
常にお客さまの信頼にこたえ
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

〈経営信条〉

経営信条は、社員一人ひとりが仕事をする際に常に心にとめていける規範です。五つの視点から明らかにしています。

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持続的な発展を図ります

〈行動指針〉

基本理念、経営信条を踏まえて、遵法精神と企業倫理に則って行動できるように、社員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。第1章では、基本原則を定め、第2章では、基本原則に基づいて、具体的な行動のあり方を定めています。

第1章 基本原則

1. 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. サステナブルな社会の実現のために、地球環境の保全に積極的に取り組む
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. 人財の多様性を尊重し、心身ともに健康で働きがいを感じられる職場環境づくりに努める
7. 変化を捉え、新たな可能性に挑戦する
8. 事業に関わる情報および情報処理システムの重要性を認識し、適切に管理する
9. 企業活動に重大な影響を及ぼす脅威に対して、組織的なりリスク管理・危機管理を徹底する
10. 社会貢献活動や適切な情報開示・対話を通じて、企業価値の向上を図る

<https://www.toppan.co.jp/about-us/philosophy/conduct-guidelines.html>

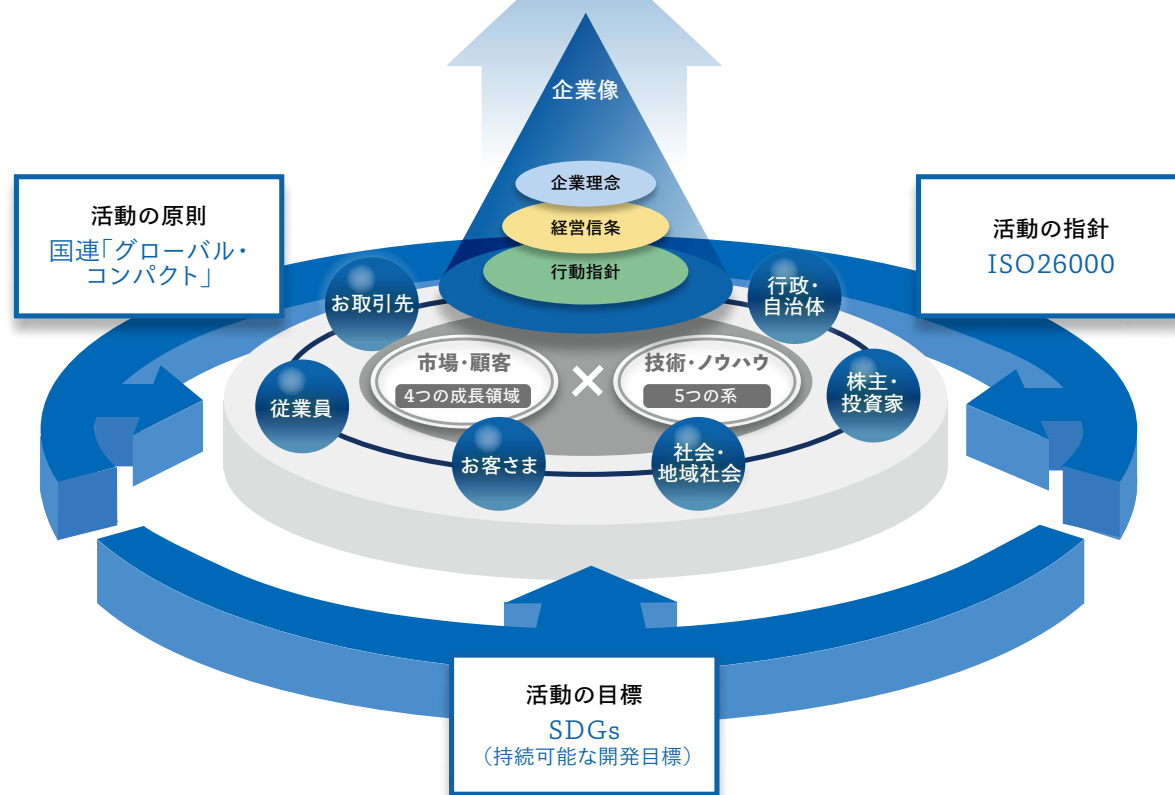
事業領域

事業領域は、「市場・顧客」と「技術・ノウハウ」5つの系から成り立っています。「市場・顧客」では、重点的に取り組む4つの成長領域を設定しています。「技術・ノウハウ」では、トップンのリソースを5つに分類しています。この4つの成長領域と5つの系を掛け合わせ、新たなサービス・製品・ソリューションを創造します。

サステナビリティの考え方

TOPPAN VISION 21

持続可能な社会
社会的価値創造企業



トップンは、国連「グローバル・コンパクト」を活動の原則に、また組織の社会的責任に関する国際規格「ISO26000」を活動の指針として、さらには「SDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)」を活動の目標として取り入れたサステナビリティ活動を展開しています。

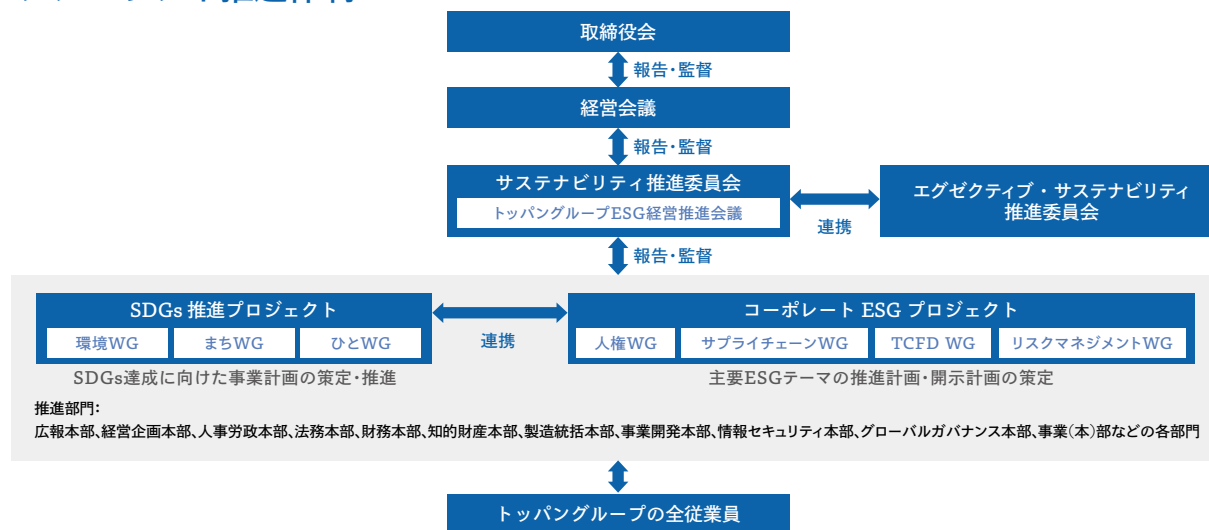
1900年の創業以来、トップンは、時代とともに変化する市場・顧客のニーズを把握し、「印刷」を原点とするあらゆる技術・ノウハウを通じて、お客さま企業の課題解決を支援する事業活動を行ってきました。1世紀以上にわたって培った「印刷テクノロジー」を社会の様々な分野に応用し、事業領域を拡大。2000年には、社会的価値創造企業を目指して「TOPPAN VISION 21」を定め、トップンの理念体系としての「企業像」と持続的成長のための「事業領域」を明確にしました。

SDGsは、2030年までに国際社会が解決すべき社会的課題として17の目標と169のターゲットが体系化されており、企業の積極的な貢献が求められています。SDGsが示している社会的課題は、「TOPPAN VISION 21」を通じて持続可能な社会の実現を目指してきたトップンが、まさに取り組むべきものです。

トップンは2019年に、SDGsへの取り組み強化と経営への統合を目指すことを宣言した「TOPPAN SDGs STATEMENT」を策定・公表しました。2020年からは、具体的な活動として「TOPPAN Business Action for SDGs」を策定・公表し、事業活動におけるアクションプランと目標値を定め、継続的に取り組んでいます。

トップンは今後も、事業を通じた社会的課題解決により新たな価値を創造し、SDGs達成に貢献するとともに、持続可能な社会の実現を目指したチャレンジを続けていきます。

サステナビリティ推進体制



トップパンは2020年4月より、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会(以下 委員会)を設置し、サステナビリティ推進のための課題解決や体制づくりを進めています。また、当委員会は、トップパンのコーポレートガバナンス体制の中にも位置付けられ、全社的なサステナビリティ推進の役割を担っています。

2021年度は、サステナビリティ活動の範囲を拡大し、グループ・グローバルに活動範囲を広げるとともに、部門連携の強化、外部視点の導入などに取り組みました。

体制面では、サステナビリティ経営の推進・グループ連携強化のため新たな委員会や会議体の新設、ESG課題への対応のためにプロジェクト編成を行いました。

- ① エグゼクティブ・サステナビリティ推進委員会の新設:外部有識者や社外取締役等がサステナビリティ重要課題に対して提言などを

行う委員会を新たに設置。

- ② トッパングループ ESG 経営推進会議の新設:トッパングループの関係会社社長、各社 ESG 担当役員がESG、SDGsテーマの共有・連携を通じて、課題認識を深める場を設置。
- ③ コーポレート ESG プロジェクトの編成:ESG課題への対応強化のため、部門横断によるワーキンググループ(WG)として「人権WG」「サプライチェーンWG」「TCFD WG」「リスクマネジメントWG」を編成。従来のSDGs推進プロジェクトと連携して活動。

サステナビリティ推進委員会の活動

2021年度の実績は、サステナビリティ推進委員会は3回、トッパングループ ESG 経営推進会議は3回、エグゼクティブ・サステナビリティ推進委員会は1回の開催となりました。(詳細は、P6サステナビリティ活動 年間ハイライト参照)

コーポレート ESG プロジェクトの取り組みとしては、「TCFD」対応における事業部門参画による事業機会分析の深化や開示内容の拡充、「サプライチェーン」では、「トッパングループ サステナブル調達ガイドライン」の改訂、「人権」では、「トッパングループ人権方針」の策定、「リスクマネジメント」では、ESG視点を入れた2022年度の重大リスクの策定等、大きな進展がみられました。

また、「DJSI」「CDP」等重要 ESG 評価への対応や、サステナビリティサイトを通じた情報開示、「日経SDGsフォーラム」へ参画等、各種の取り組みを積極的に推進しました。

今後の課題

真のサステナビリティ企業の実現に向けた基盤強化の2年目として、コーポレート ESG プロジェクトの取り組みを強化するとともに、サステナビリティの新たなテーマにも積極的に参画し、グループ・グローバルでの活動を推進していきます。

コーポレート ESG プロジェクトの推進ポイント

- ① 人権WG:トッパングループ全体での人権デューデリジェンス実施
- ② サプライチェーンWG:トッパングループ全体への展開
- ③ TCFD WG:シナリオ分析の範囲をさらに拡大(独立系グループ会社まで)

新テーマへの参画など

- ① 「GXリーグ」への参画
- ② 「日経Well-being initiative」への参画
- ③ サステナビリティ情報開示の拡充と評価機関への継続的な対応等

サステナビリティ推進における マテリアリティ

マテリアリティの選定

トップンは事業を通じた社会的課題解決への取り組みをさらに加速させるため、サステナビリティ活動において特に注力すべきマテリアリティ(重要課題)を選定しています。事業活動を通じて重点的に取り組むべき課題を「事業活動マテリアリティ」、良き企業市民を目指して企業活動全体で取り組む課題を「全社活動マテリアリティ」としています。

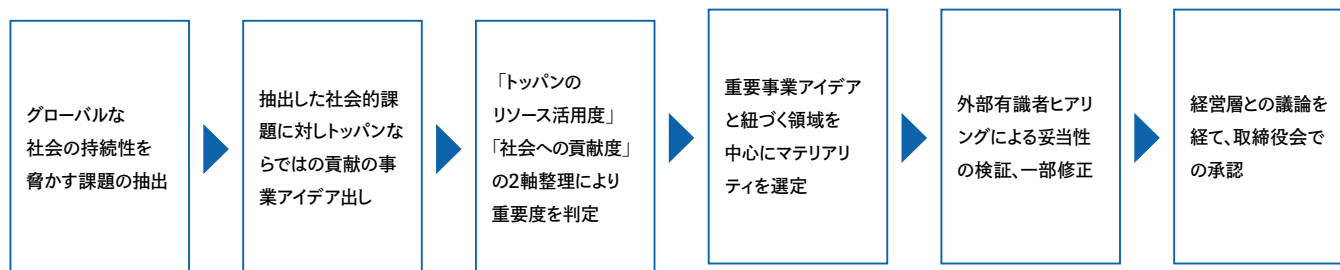
マテリアリティ選定基準

マテリアリティの選定にあたっては、トップンの活動の原点である「TOPPAN VISION 21」の「企業理念・経営信条・行動指針」を出発点とし、「事業領域」における市場・顧客、技術・ノウハウの視点を盛り込みながら、そこに長期的視点でグローバルな社会的課題を示したSDGsの考え方を取り入れました。トップンの技術やノウハウを活用することで、新たな価値を創造し、SDGsに貢献できる課題設定となっています。

選定プロセス

この選定基準を基に、社内各部門との意見交換を通じた網羅的な企業活動の精査による選定と、さらに社外有識者やステークホルダーへのヒアリングによって妥当性の検証を行いました。最終的には経営層との議論および意見交換を経て、取締役会での承認により決定しています。

マテリアリティの選定プロセス



トップンのマテリアリティ

	テーマ	SDGsとの関係
事業活動マテリアリティ (事業活動を通じて重点的に取り組む課題)	環境(サステナブルな地球環境)	12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を 14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも守ろう
	まち(安全安心で豊かなまちづくり)	8 働きがいも 経済成長も 11 住み続けられるまちづくりを 16 平和と公正をすすめる
	ひと(心と身体の豊かさと人のエンパワーメント)	2 健康をこめよう 3 すべての人に健康と福祉を 4 質の高い教育をみんなに
全社活動マテリアリティ (良き企業市民を目指して企業活動全体で取り組む課題)	環境配慮・持続可能な生産	12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を
	従業員の健康・働きがい	3 すべての人に健康と福祉を 5 ジェンダー平等を促進しよう 8 働きがいも 経済成長も

事業活動マテリアリティと全社活動マテリアリティ

トップパンのサステナビリティ活動が目指す姿「ふれあい豊かでサステナブルな暮らし」の実現に向けて、各マテリアリティの関係性を整理しています。



事業活動マテリアリティ

- 環境（サステナブルな地球環境）
- まち（安全安心で豊かなまちづくり）
- ひと（心と身体の豊かさと人のエンパワメント）

事業活動マテリアリティの3つのグループは、それぞれが「ふれあい豊かでサステナブルな暮らし」に貢献するものです。

また各グループが相互につながることで、その活動はさらに広がっていきます。

全社活動マテリアリティ

- 環境配慮・持続可能な生産
- 従業員の健康・働きがい

全社活動マテリアリティの2つのグループは事業活動の基盤として、事業活動マテリアリティの3つのグループをしっかりと支えます。

事業活動マテリアリティの取り組み「TOPPAN Business Action for SDGs」

事業活動マテリアリティへの取り組みをさらに加速させるため、2020年11月に「TOPPAN Business Action for SDGs」を新たに策定、公表しました。

サステナビリティ推進委員会のプロジェクトである「SDGs推進プロジェクト」の中で、経営層、事業部門が議論を重ね、事業活動マテリアリティの中でも特にトップパンが持つ独自の技術・ノウハウ、強みを発揮できる領域を中心に、2030年の社会を想定したバックキャストिंगの考え方で、9つの注力分野を特定しています。

9つの注力分野「TOPPAN Business Action for SDGs」策定

TOPPAN Business Action for SDGs



「TOPPAN Business Action for SDGs」の活動内容と目標

環境 サステナブルな地球環境

サーキュラーエコノミーの実現^{※1}

バリア技術を核とした包材のモノマテリアル化比率

2025年度 **25%** (うち海外 40%) ▶ 2030年度 **30%** (うち海外 50%)

包材 / 販促資材のリサイクルスキーム確立に向けた PoC 件数^{※2}

2025年度 **30** ▶ 2030年度 **35**

3Rに加え、製品の長寿命化や素材の開発により、シェアリング、回収からアップサイクルまでの仕組み等を推進し、廃棄による環境の汚染・破壊を阻止する。

脱炭素社会の実現^{※1}

温室効果ガス削減に貢献するサービス数^{※2}

2025年度 **20** ▶ 2030年度 **30**

環境に配慮した素材や仕組みの提供、省エネルギー・創エネルギー等のソリューションを提案することにより、温室効果ガス排出を削減し、地球温暖化の阻止に貢献する。

エコプロダクツ・ソリューションの拡大^{※1}

サステナブルパッケージの売上高比率

2025年度 **50%** ▶ 2030年度 **100%**

SX 重点テーマの売上高

2025年度 **2,000億円** ▶ 2030年度 **3,000億円**

「GL BARRIER」のモノマテリアル化をはじめ、自社開発によるエコプロダクツやソリューションの拡大を図るとともに、認証制度を創設することにより、環境貢献度を見える化し、広く社会と共有する。

まち 安全安心で豊かなまちづくり

地域に暮らす人々の生活の質向上への貢献

地域に最適化された住民サービスを展開する自治体数^{※2}

2025年度 **70** ▶ 2030年度 **100**

全国を網羅するネットワークとデジタル技術により、その地域に最適化された住民サービスを提供し、地方都市の存続に貢献する。

私らしく生きられる安全な社会の創造

生活を豊かにするサービス数^{※2} (VRM プラットフォーム活用)

2025年度 **5** ▶ 2030年度 **10**

セキュリティシステム技術により、一人ひとりが自らの意思で自分のデータを安全に利用できる環境を構築し、利便性とプライバシー保護を両立させるパーソナルデータ活用サービスを提供する。

文化を「魅せる・未来に残す」への貢献

文化資料・産業資料のアーカイブ数^{※2}

2025年度 **100** ▶ 2030年度 **150**

文化・教育分野での経験と先端技術の組み合わせにより、有形・無形文化を保護・伝承する技術や仕組みを開発し、世界の多様性の確保に貢献する。

ひと 心と身体の豊かさとエンパワーメント

革新的なデジタル技術による健康への貢献

デジタル技術で健康に貢献するサービス数^{※2}

2025年度 **20** ▶ 2030年度 **30**

ヘルスケア関連情報やサービスへの国や地域を超えたアクセスを可能にし、全世界の人々の健康寿命の延伸に貢献する。

食品ロス削減による飢餓撲滅への貢献^{※1}

賞味期限延長に貢献するパッケージの食品総重量

2025年度 **30万トン** ▶ 2030年度 **40万トン**

「機能性パッケージ×DX」により、賞味期限延長とともに需要・供給を最適化し、1次産業から生活者までバリューチェーン全体で食品ロスを削減する。

ハードルのない教育環境の創造

学びに貢献した人数

2025年度 **(国内) 2千万人** ▶ 2030年度 **(国内) 3千万人 (海外) 1億人**

教育関連ソフトや翻訳技術等を組み合わせたプラットフォームを全世界に提供し、誰でも、いつでも、どこでも学べる社会をつくる。

※1 2022年5月に目標値を変更

※2 目標値は過去からの累積数（その他の目標値は単年度）

マテリアリティの目標と実績（全社活動マテリアリティ）

環境配慮・持続可能な生産

■ トップングループ2030年度中長期環境目標 [→ 詳細はP97～98へ](#)

温室効果ガス削減目標		2021年度実績
Scope1+2	2017年度比 32.5%削減	2017年度比 13.5%削減
	再エネ比率 6.5%	再エネ比率 0.67%
Scope3	2017年度比 20%削減	2017年度比 4.7%削減
廃棄物最終埋立量削減目標		2021年度実績
廃棄物最終埋立量	2017年度比 60%削減	2017年度比 7.2%削減
廃プラスチックマテリアルリサイクル率向上目標		2021年度実績
廃プラスチックマテリアルリサイクル率	2017年度比 12%増加	2017年度比 4.1%増加
水の最適利用目標		2021年度実績
水使用量の削減、原単位の改善 及び 水質汚染リスクの回避 (定量目標は今後設定予定)		各事業所の水使用量把握および排水水質測定 IoT化に向けたシステム仕様検討

従業員の健康・働きがい

■ 重症化予防(2030年度目標) [→ 詳細はP45へ](#)

2030年度目標			2021年度実績	
従業員	重症化リスク	肥満リスク	20.0%	27.5%
		高血圧リスク	8.0%	11.3%
		糖尿病リスク	8.0%	10.3%
		脂質リスク	28.0%	31.1%
	検診	婦人科検診受診率	75.0%	79.9%
家族	健診	家族特定健診受診率	95.0%	83.1%

■ 仕事と育児の両立支援(2030年度目標) [→ 詳細はP53へ](#)

「はぐくみプログラム」における目標		2021年度実績
はぐくみアートサロン	参加率 45%	15%
はぐくみセミナー	全管理職受講	70.3%
はぐくみサークル	参加率 10%	1.2%

■ ジェンダー格差の解消(2030年度目標) [→ 詳細はP52～53, P55へ](#)

2030年度目標		2021年度実績
男女別 管理・監督職者数比率 ^{※1}	男女間の管理・監督職者比率の格差をなくす	女性 59.2% 男性 81.4%
男性社員の育児休業取得率 ^{※2}	男性社員育児休業取得率 80%	65.8% <input checked="" type="checkbox"/>
10年在籍率の男女別割合 ^{※3}	10年在籍率の男女差をなくす	女性 55.1% 男性 61.2% <input checked="" type="checkbox"/>

※1 2022年3月末現在在籍する2003年～2012年の定期採用者のうち管理・監督職者の割合から算出

※2 2021年度(2021年4月～2022年3月)に子が生まれた男性社員を分母、当該年度に育児休業を取得した男性社員を分子として算出(公表義務化の法令に合わせ、取得率の算出方法を変更)

※3 2010年～2012年度定期採用者(高専卒・大卒・院卒)の、それぞれ入社10年後在籍率の平均を算出

社外取締役メッセージ

サステナビリティを「やらなければいけないこと」から「やりたいことに」、
「グローバルでトップンという一つの企業」へ



社外取締役
遠山 亮子

トップンのマテリアリティと「TOPPAN Business Action for SDGs」について

何事に対してもそうですが、トップンはとても誠実な会社だと思います。サステナビリティ推進についても、真正面から真摯に取り組んでいるという印象です。事業領域が幅広いトップンが、事業活動マテリアリティとして「環境」「まち」「ひと」というテーマでいわば横串をさす形で様々な事業をつないでイノベーションを起こし、新たな価値を創造することで、社会に貢献していこうという取り組みはとても良いのではないかと思います。

「TOPPAN Business Action for SDGs」には9つの注力分野が設定されていますが、どれも大変重要で大きなテーマです。それだけに総花的になってしまう危険性もありますが、先述したようにトップンは事業領域が幅広いですから、どのテーマにおいても大きな貢献ができるだけの経営資源を有していると思います。

トップンは真面目な企業なだけに目の前の課題に全力で取り組む傾向が強く、またその事業領域の広さから、どうしても事業領域ごとにビジネスを考えてしまう傾向がこれまでであったかと思います。「TOPPAN Business Action for SDGs」のような未来に向けた、そして「オールトップン」でなければ実現できないような目標ができたことは、これまでとは異なる視点と既存の事業領域を超えた方向性をトップンにもたらしたと思います。

サステナビリティ推進の取り組みに対する評価と期待

トップンはサステナビリティ経営に取り組んでおり、情報開示にも積極的に取り組んでいます。その姿勢がCDPの2021年度調査における「気候変動」カテゴリでの最高評価などにつながったのだと思います。「トップングループESG経営推進会議」には社外取締役として出席していますが、情報共有や意識合わせの場としてとても重要だと思っています。自分自身勉強になったことが沢山ありました。

今後の期待としては、1つは設定された目標や計画を本当に実現してほしいということです。かなり野心的な目標もありますから、実現には困難を伴うと思いますが、「実現困難な目標」はイノベーションの種でもありますから、ぜひイノベーションを起こして着実に実現してほしいです。もう1つはサステナビリティ経営への取り組みを「やらなければならないこと」から「やりたいこと」「やったら楽しいこと」に変えていってほしいということです。人間は「やらなければならない」と思うことは長続きしません。トップンの従業員にとってサステナビリティ経営が「やりたいこと」になってはじめて、「サステナブル(持続可能)」な活動になると思います。

グローバルな真のサステナビリティ企業として成長するために

課題の1つは、どのようにしてグローバル企業となるかということです。グローバル市場の重要性は十分認識されているとは思いますが、それでもいまだに「国内」事業と「海外」事業とを分けて考え、国内事業を第一に考えてしまう傾向があるように見受けられます。

ESGへの取り組みも以前は「まずは国内事業から」という考えがありました。「グローバルな真のサステナビリティ企業」として成長していくのであれば、「海外のことは海外担当者が考える」のではなく、「グローバルでトップンという一つの企業なのだ」という視点をもっと浸透する必要があると思います。

ステークホルダーエンゲージメント

トップンのサステナビリティ活動では、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを重視し、いただいたご意見を真摯に受け止め、エンゲージメントの向上につなげています。

〈エンゲージメントのテーマと活動事例〉

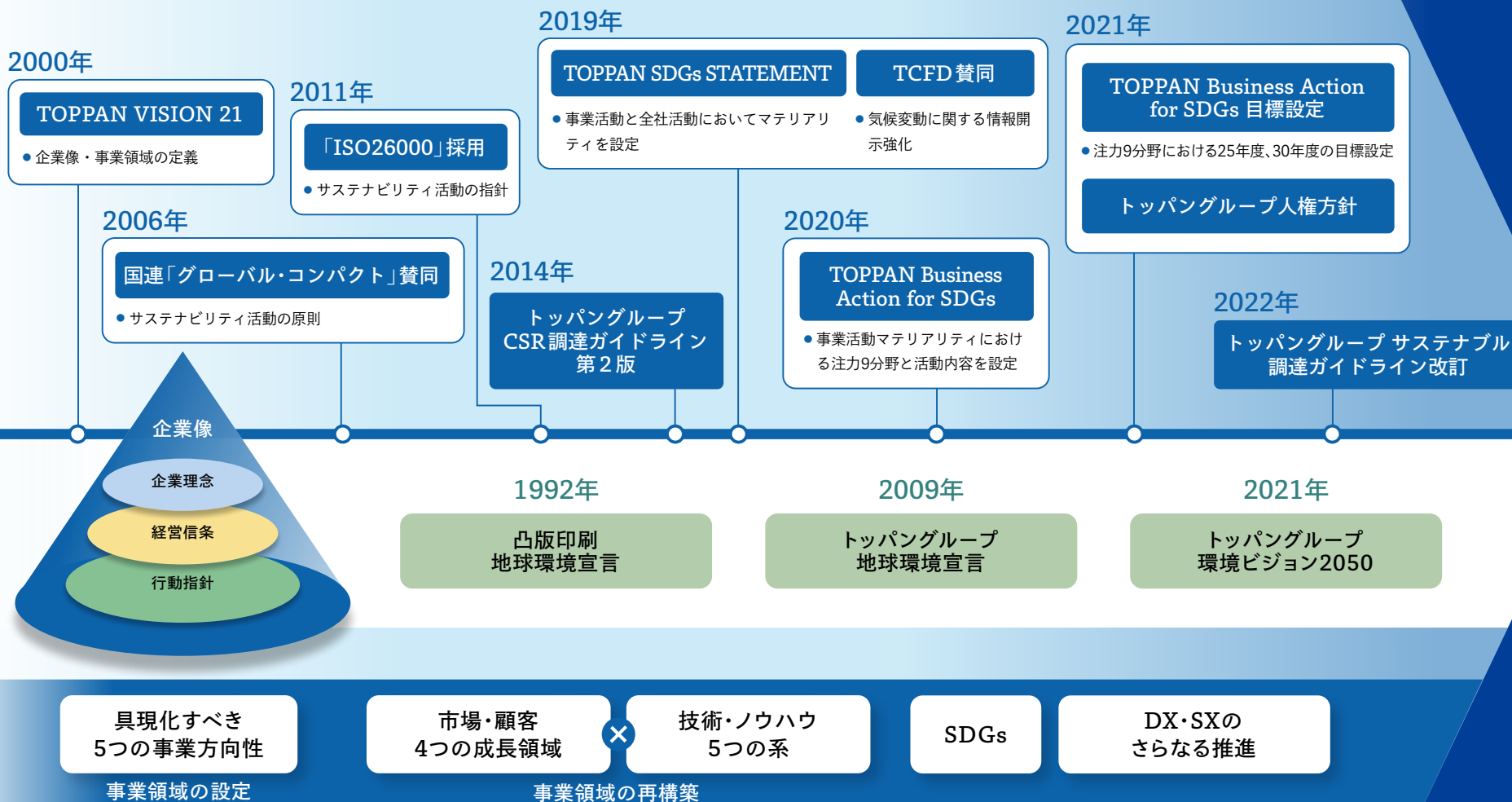
お客さま
<p>安全・安心な製品・サービスの開発・提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 全国品質保証部門会議を中心とした品質の維持・改善活動 ● 情報セキュリティ管理徹底による個人情報保護 ● ユニバーサルデザイン製品・サービスの提案、デザイン改善支援 ● 生活者向け自社 Web サービスを通じた暮らしに寄り添う価値提供、継続的な改善 <p>製品・サービスへのご意見をいただく機会づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 日々の営業活動 ● 商材展示スペースへのご招待 ● 展示会・セミナーの開催、参加 <p>社会的価値創造に向けた共創イノベーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 産学官連携による実証事業などの取り組みへの参画 ● オープンイノベーションプログラムの実施 ● 「Erhoeht-X® (エルヘートクロス)」によるデジタル化の提案・推進 ● 環境配慮型製品・サービスの提案 ● 「印刷テクノロジー」による社会価値創造提案スペース「PLAZA21」 ● 観光立国・地方創生に向けた共創・発信スペース「NIPPON GALLERY TABIDO MARUNOUCHI」 ● 未来の生活者のくらし共創空間「L・IF・E (ライフ)」 ● オープンイノベーションを支援するワークスペース「WAO」
株主・投資家
<p>財務状況の情報開示、当社グループの活動状況・計画の説明</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 決算説明会 ● 機関投資家個別ミーティング・説明会 ● 統合レポート、株主通信 ● コーポレートサイトでの IR 情報開示 ● ESG 評価機関からのアンケート対応

お取引先
<p>サステナブル調達</p> <ul style="list-style-type: none"> ● トップングループ サステナブル調達ガイドラインの協働推進 ● 通報窓口「サプライヤーホットライン」の設置 ● 人権リスク調査 ● 製品含有化学物質の管理 ● お取引先向けBCPアンケート・勉強会の設置 ● 紙の原料となる木材の合法性調査 <p>公正かつ公平な取引機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 売買基本契約書の締結 ● 調達活動に関する取引先モニタリング調査
従業員
<p>多様な人財の活躍支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ダイバーシティ & インクルージョン推進方針の策定、トップのコミットメント ● ダイバーシティマネジメント、アンコンシャスバイアス対策などのプログラム実施 ● 柔軟な働き方の実現に向けた各種勤務制度 ● キャリア申告、社内公募の実施 <p>グループ内の各種情報共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 社長メッセージ発信 ● グループ社内報「CONVEX」「CONVEX Online」「CONVEX International」 ● 従業員への各種アンケート ● グループ人財開発委員会開催・情報連携 <p>労使のパートナーシップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 全社および事業所単位での経営協議会 ● 個々の課題を協議する専門委員会 ● 労使共催イベントの実施 ● 労使「働きがい」推進委員会 <p>労働安全衛生に関する情報提供、メンタルヘルス対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 安全推進体制の推進（全国・海外事業所との情報共有ネットワーク構築、安全対策の標準化） ● 安全道場の実施、情報配信、共有化（国内外拠点での体感キャラバン、研修、定期ニュース配信など） ● 3D ストレスチェック&ケア® ● カウンセリングルームの設置 ● メンタル不調再発防止のための復職判定プログラム <p>人権課題対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ● トップングループ・ヘルプラインの設置 ● 人権リスク調査

社会・地域社会
<p>ご意見・ご要望の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 問い合わせ窓口の設置・対応 <p>芸術文化を支援する活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 印刷博物館 ● トップンホール ● グラフィックトライアル <p>地域の環境を守る活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 定期的な周辺地域の美化・清掃活動 ● 生物多様性イベント <p>パラスポーツの普及・振興活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ● パラスポーツ体験会、web サイト「SPORTTRAIT」による情報発信 <p>地域との交流</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工場見学会の実施 ● 社内イベントへの招待 <p>NGO / NPO との協業</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 識字能力向上支援「トップンチャリティーコンサート」 ● 障がい者自立支援「可能性アートプロジェクト」 ● SDGs 教育支援「ミライーね!」
行政・自治体
<p>防災の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域防災・消防活動への参加 <p>地域活性化の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 本業を通じた行政支援 ● 地域祭事への参加 <p>社会課題の解決や政策推進のための情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 環境・まちづくりに関する講演会等の実施 ● 政府統計など、調査・アンケートへの協力 ● 官公庁・自治体への技術紹介や関連イベントの開催・参画

トップパンのサステナビリティの歩み

SDGs達成への貢献 真のサステナビリティ企業の実現



社会的価値創造企業

「DX」と「SX」によってワールドワイドで社会課題を解決するリーディングカンパニー



特集およびTCFD

Feature

- P21** 特集1 トップانの人権方針が目指すもの
- P25** 特集2 サステナブル調達への推進
- P27** 特集3 TCFDへの取り組みの進化
- P30** TCFD提言に沿った気候変動関連情報開示

特集1 トップンの人権方針が目指すもの

トッパングループ人権方針の概要

グループ全体で「人権尊重」に取り組むため、「トッパングループ人権方針」を策定

トッパングループの事業の土台となる基本精神は「人間尊重」であり、トッパングループで働く一人ひとりがよりどころとすべき価値観を示した「TOPPAN VISION 21」の企業理念でも「人間尊重」の考えを謳っています。

今後は、本方針を研修プログラムなどによってトッパングループ内に浸透させるとともに、事業活動に伴う人権侵害の把握・防止・軽減のために人権デューデリジェンスの運用体制を整備し、2022年度はリスク評価の取り組みを本格的に実施します。

トッパングループ人権方針

人権に対する基本的な考え方

本方針は、「TOPPAN VISION 21」とトッパングループ「行動指針」に基づき、全てのステークホルダーに対する責任を果たすため、人権尊重の取り組みを約束するものです。そのために、国連の「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」や賃金や労働時間など労働者の人権に関する条約などの人権にかかわる国際規範を支持し尊重します。また、国連グローバル・コンパクトの10原則を署名企業として支持するとともに、「ビジネスと人権に関する指導原則」も支持し、これらの原則に基づく取り組みを実践しています。

※基本的な考え方のもと、以下の項目について定められています。

- 適用範囲 ● 適用法令 ● 人権尊重の責任
- 人権デューデリジェンス ● 対話・協議 ● 救済
- 教育・研修 ● 責任者 ● 情報開示

個別課題への取り組み

- 児童労働・強制労働・人身取引 ● 差別およびハラスメント
- ダイバーシティ&インクルージョン ● 団体交渉権および結社の自由
- 労働安全衛生 ● プライバシーに対する権利

「人権尊重」に関連するこれまでの主な取り組み

- 1991年 故藤田社長(当時)が「人間尊重」を経営方針として明確化
- 2000年 TOPPAN VISION 21を制定し、行動指針で人権尊重に言及
- 2003年 トッパングループ・ヘルプラインを設置
- 2006年 国連グローバル・コンパクトに参加
- 2015年 ダイバーシティ推進チームを新設
健康経営宣言を制定
- 2019年 ダイバーシティ推進チームをダイバーシティ推進室に組織改編
- 2020年 労働組合と「ハラスメント防止に関する協定」を締結
- 2021年 「トッパングループ人権方針」を策定

「トッパングループ人権方針」の詳細はこちら
<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/human-rights-policy.html>

Message

代表取締役副社長執行役員
秘書室、人事労政本部、
法務本部、広報本部担当
大久保 伸一



この度、「トッパングループ人権方針」を策定し、公表しました。当社は、かねてより「人間尊重」の考えを大切に、従業員を会社の貴重な「財産」、すなわち人的資本と捉え、それを「人財」と銘打って、あらゆる取り組みの基盤としてきました。「人間尊重」の考え方は、「TOPPAN VISION 21」にもしっかりと盛り込まれています。

こうした中で、「人権方針」を改めて策定したことは、2021年5月に公表した中期経営計画の「中長期に目指す姿」に大きくかかわっています。ここで、トッパンは、「DX」と「SX」によってワールドワイドで社会的課題を解決するリーディングカンパニーを目指しており、事業ポートフォリオの変革と経営基盤の強化、ESGへの取り組み深化の3つを重点施策としています。「人権」という課題は、その全てに深くかかわっており、グローバルビジネスにおけるサプライチェーン全体での「人権」への配慮が求められています。また、経営基盤の強化に欠くことのできない人財育成と獲得、ESG経営においても、「人権」がかかわってくることは自明の理です。

「トッパングループ人権方針」は、国連が定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」というグローバル基準に準拠しています。中期経営計画の目指す姿を実現するために、この方針を全グループで共有し、実践に向けて取り組んでいきます。



SDGs ジャパン 共同代表理事
三輪 敦子氏



凸版印刷株式会社 執行役員 人事労政本部長
奥村 英雄

「トッパングループ人権方針」について市民社会組織に聞く

人権に対する意識と感度を常にアップデートし、サステナビリティ経営を推進していきます

「トッパングループ人権方針」をグループ全体に浸透させていくにあたり、ステークホルダーとの対話を通じた検証が不可欠と考えています。トッパンの取り組みは独りよがりになっていないか、グローバルにサステナビリティ経営を推進していく上でどのような姿勢と意識が必要か。SDGs ジャパン 共同代表理事 三輪敦子氏をお招きし、執行役員 人事労政本部長 奥村英雄と対談を行いました。

奥村 早速ですが、「トッパングループ人権方針」についてご意見をいただけますか？

三輪氏 世界で現在、起きている様々な事象への配慮が行き届いた、よく練られた人権方針であるという印象を受けました。特に、人権保護の責任をサプライチェーンに限定せずバリューチェーン全体とされている点、そして人権に関する課題が発生した際の救済処置について明言されている点が素晴らしいと思います。

救済は「国連ビジネスと人権指導原則」の重要な柱でもあり、真に

人権を守るには人権尊重を表明するだけでなく救済の明示が不可欠です。とはいえ、そこまで宣言できる企業は、残念ながら日本においては多くありません。御社がこのようなグローバルな視点に立った人権方針を策定されるにあたって、どのような背景があったのでしょうか。

奥村 トッパンは、「人間尊重」の精神をあらゆる事業活動の基本としており、いわば人権尊重は私たちのDNAといえるものです。ただ、DNAとして浸透しているからこのままでよいという訳ではなく、特に、

特集1 トップانの人権方針が目指すもの



一般社団法人 SDGs 市民社会
ネットワーク (SDGs ジャパン)
共同代表理事
三輪 敦子氏

2019年に「TOPPAN SDGs STATEMENT」を策定してからは、今まで以上に人権が議論されるようになっていました。トッパンの姿勢はこのままでよいのか、我々はどこまでコミットできているのか、と。これまで当たり前のよう考えていた人権と改めて向き合い、国際社会の要請や期待を踏まえて私たちの姿勢を宣言したのが「トッパングループ人権方針」です。

三輪氏 人権を当たり前と考えず改めて向き合われたというのは、非常に価値があることだと思います。日本では、人権は差別の問題と考える傾向が強く、差別が最も深刻な人権侵害であることは疑いがないものの、それだけに限定すると人権理解の幅が狭くなってしまいます。

奥村 おっしゃる通り、人権の捉え方が狭くなりがちであることは、私も注視しているところです。自分自身はしっかり取り組んでいるつもりでも、世界の標準に照らし合わせた時、責任を十分に果たしていると言えるのか、世界の要請や期待と、それに対する現在地を客観的に把握するためにも、外部の方との対話を積極的に設けていきたいと考えています。

三輪氏 対話を通じて意識のアップデートをされていくことは、とてもよいですね。

奥村 「トッパングループ人権方針」をグループ全体に浸透させ、リスクを特定し、具体的な施策に落とし込んでいくことが次のステップになります。人権デューデリジェンスに取り組んでいくにあたり、どのようなことがポイントになるでしょうか。

三輪氏 人権リスクの特定に取り組み、制度や仕組みを整えて機械的に適用しようとしても、うまくいかないと思います。御社に限らず多くの企業において、制度はあっても利用が進まないケースも多いのではないのでしょうか。例えば、ハラスメントが疑われる場面に遭遇した際にヘルプラインに通報しようと思えるかは、制度を利用する側の意識と制度の有効性に大きくかわります。一方、一人ひとりが人権を正しく理解していれば、自分や周囲の人の人権が侵害されそうになった時に、それは人権侵害だとイエローカード、レッドカードを出すことができます。社員の意識を高めることで人権侵害を予防する、そのためには現場の課題に耳を傾ける努力や研修が大切だと思います。

奥村 トッパンでは、LGBTQセミナーをはじめ、特にダイバーシティ関連においては様々な研修を実施しており、他人事ではなく自分事とじてもらえるような内容にブラッシュアップしていきたいと考えています。何気ないひと言が相手の心を傷つけてしまうマイクロ

アグレッションのようなことも、人権を正しく理解していればなくなっていきますし、もし起こっても誰かがすぐにフォローできる、互いの人権を自然と守っていけるような風土を醸成していけたらと思っています。社員の意識を高めていく一方、社外に対しては、どのような姿勢、意識が求められるでしょうか。

三輪氏 世界中で事業を展開していく以上、地元の地域や企業から人権について申し立てを受けることはあると思います。その時に重要なのは建設的に対話をしていくことです。「国連ビジネスと人権に関する指導原則」等には法的拘束力はないことを理由に、申し立てに対してここまでできないと対話を終わらせるのではなく、グローバルな視点に立った人権方針を持つ企業として、ぜひ相手との対話から現実的で効果的な救済方法を見出してほしいと思います。

奥村 一つひとつの事案にいかにか丁寧に対応できるかで、その後の展開が大きく変わってくるということですね。

三輪氏 人権と直接関係がないように見える事案も、実は深くつながっているケースも多いです。例えば、脱炭素社会に向けて産業構造が急激に変化していますが、衰退する産業、職を失う労働者が生まれることになります。これに対応するために、人権が保障される形での移行、変革を進める概念として「公正な移行」が重要になっています。御社にも、人権、環境、経済と切り分けずトータルに取り組んでいただけたらと思います。

奥村 トッパンは印刷事業から始まり、現在では様々な分野に事業を広げていますが、その根幹にはいつも「情報を伝えたい」という思いがあります。情報を伝える手段が紙からデジタルに広がり、20年、30年先に全く新しい形になっていたとしても、この思いが変わることはないでしょう。「トッパングループ人権方針」の策定を機に、私たちの事業基盤には人権尊重があることを一人ひとりが再認識し、真



に社会に貢献できる価値を創造していきたいと思っています。

三輪氏 社会のあらゆる事象と人権がつながっていることを社員の皆さんが理解し行動することは、企業にとって素晴らしい価値になると思います。「トッパングループ人権方針」がグループ全体に浸透し、具体的な活動、成果となって社会に発信されていくことを期待しています。

奥村 三輪様より示唆に富んだお話をいただき、人権の重さ、奥深さを改めて実感しています。これからも幅広いステークホルダーと対話し、人権への意識、感度を常に高めていくことに努めてまいります。本日はありがとうございました。



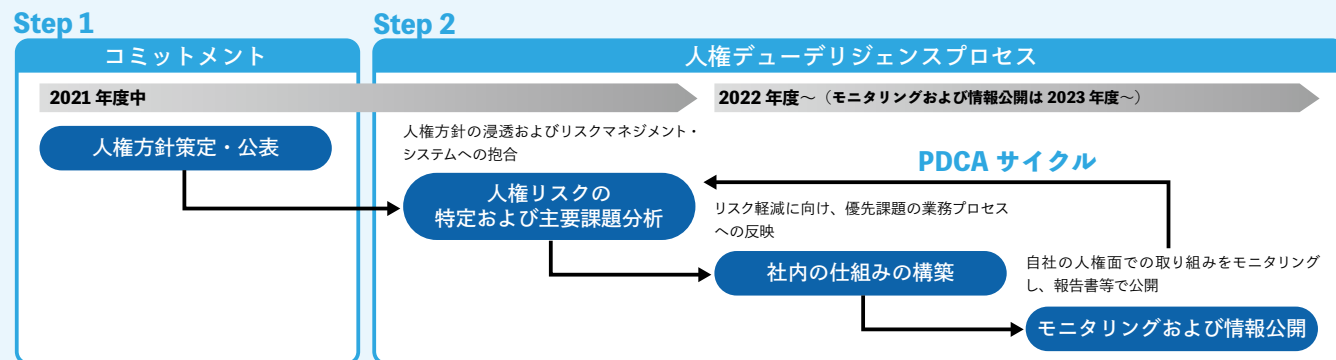
対談ファシリテーター
今津 秀紀

情報コミュニケーション事業本部
マーケティング事業部
エクスペリエンスデザイン本部
SDGs プロジェクト 部長

プロジェクトの取り組みと今後の課題

2021年10月に「トップングループ人権方針」を策定。今後は国内外のグループ会社も含めた取り組みを推進

「トップングループ人権方針」の展開計画



人権ワーキンググループ 2021 年度の取り組み

- 2021年6月 コーポレートESGプロジェクト人権WG発足
- 2021年7月 国連グローバルコンパクトネットワークジャパン人権DD分科会への参加
- 2021年8月 「トップングループ人権方針」の素案策定
- 2021年9月 人権方針および人権リスクに関する役員ディスカッション
- 2021年10月 「トップングループ人権方針」策定
トップングループにおける主要人権リスクの特定
- 2021年11月 関係会社社長会にて人権方針の周知
トップングループ サステナブル調達ガイドライン策定
- 2022年1-3月 人権リスク評価、是正、モニタリングの社内仕組み構築
- 2022年3月 全従業員に向けた人権教育の実施
(2022年度中に海外を含めたグループ会社で実施予定)

今後の取り組みについて

当社グループにおける主要な人権リスクとして「①強制労働・人身取引、②差別、③非人道的な扱い、④プライバシーに対する権利、⑤グループ全体の人権ガバナンス」の5つのリスク特定まで完了しています。

今後は、グループ内での人権方針の周知徹底に向け、国内外のグループ各社に対し、人権教育を行っていきます。加えて、2022年度は人権デューデリジェンスプロセスのPDCAサイクルを回す計画です。具体的には、国内外のグループ会社や当社を取り巻くステークホルダーへの人権リスク評価を実施し、その中で確認された人権リスクに関しては教育を含めた人権リスクの軽減・是正に向けた取り組みを行い、適切な情報開示をしていきます。

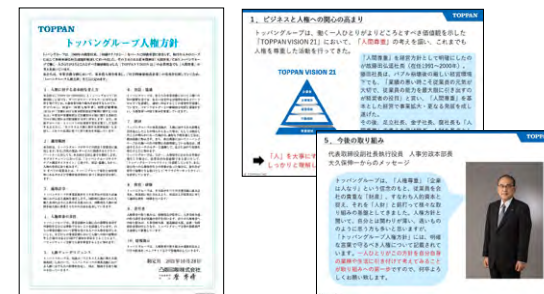
Interview

人権課題を自分事化し、意識と行動を変えていく

人事労政本部
人事部 主任
中村 由依



企業のグローバル化進展に伴い、「ビジネスと人権」への関心が高まっています。私たちを含む多くの日本企業は、自社内でのハラスメントや労働安全衛生といった人権課題に対処してきたように思います。しかし、「ビジネスと人権」の文脈では従来の認識を遥かに超え、サプライチェーン全体、消費者、地域社会にまで及ぶ様々な人権課題に対し、企業が責任を負うことを、私たちは再認識する必要があります。認識をアップデートし、トップングループの従業員や取引先の皆さまにいかにも人権課題を自分事として考えてもらい、意識改革・行動変容につなげるのが重要です。社内教育はもちろん、海外拠点を含めた約200社のグループ会社に対して人権デューデリジェンスを実施し、是正や予防軽減策を講じることを通じて、企業の人権尊重責任を果たしてまいります。



特集2 サステナブル調達への推進

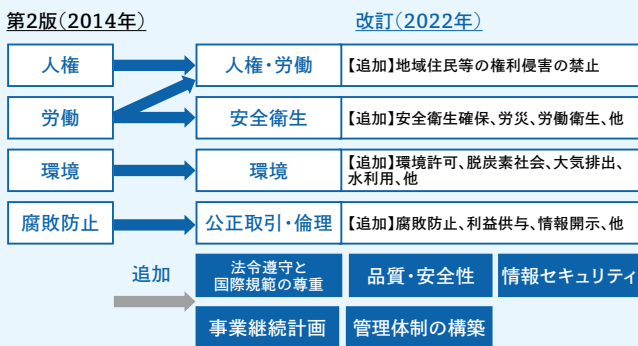
調達ガイドラインの改訂

グローバルな視点でさらにサステナブル調達を向上させ、トップパンとサプライヤー双方の企業価値を向上

トップパンは、これまでサプライヤーや協力会社とともに、「トップパングループ CSR 調達ガイドライン」に沿った活動を進めてきました。近年、人権や労働安全衛生、環境など企業の社会的責任への関心や要求が高まり、サプライチェーンマネジメントとしてより具体的かつ幅広い対応が求められています。こうした社会要請や動向を踏まえ、2022年1月に、従来のガイドラインに新たな内容を追加し、「トップパングループ サステナブル調達ガイドライン」として改訂しました。

改訂のポイント

① テーマを全9テーマに再構築

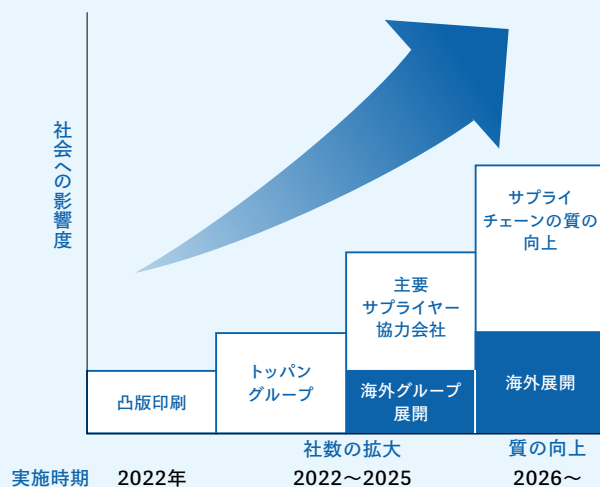


② 課題項目の追加、明確化、具体化

- ・国際的なガイドラインをモデルとし、目次項目／内容の見直し
- ・サプライヤーや協力会社への要求事項であることを明記
- ・達成すべき事項を見出しとして独立させ、その内容を明記

「トップパングループ サステナブル調達ガイドライン」の詳細はこちら
<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/guideline-policy.html>

サプライチェーンマネジメントの推進



今後は、本ガイドラインをサプライチェーン全体に周知し、その運用、および監査、是正するサイクルを回すことで、サプライヤーや協力会社と協力し、サステナブル調達の取り組みを加速し、サプライチェーンの質的向上を図ります。

Message

取締役執行役員
製造統括本部長
真島 宏徳



トップパングループは、長年にわたり、サプライヤーや協力会社の皆さまとともに歩むことで成長してきました。近年は、新型コロナウイルス感染症拡大だけではなく、人権侵害や気候変動による自然破壊など、世界で多様な社会的課題が浮き彫りになり、持続可能な調達を困難にする要因となっています。それを乗り越えるためには、サプライヤーや協力会社の皆さまとの「協働」が必要であり、サプライチェーン全体でサステナビリティを推進していかなければなりません。

新ガイドラインは、「調達基本方針」と、「サステナブル調達基準」から構成されています。「調達基本方針」は、トップパンで働く私たちが法令を遵守し、公平な立場で、サプライヤーや協力会社の皆さまと相互協力と信頼関係を構築することを宣言しています。「サステナブル調達基準」は、企業が取り組むべき多様な社会的課題に広く対応した内容となっています。

トップパングループの社員一人ひとりが、このガイドラインの内容を理解し、サプライヤーや協力会社の皆さまとの「協働」をさらに進め、持続可能な社会の実現を目指していきます。

サプライヤーや協力会社の皆さまには、今後も、新たなガイドラインのご理解とご協力を宜しくお願ひします。

特集2 サステナブル調達の推進



日本製紙株式会社 印刷用紙営業本部
印刷用紙二部 印刷グループ
本橋 卓也氏

凸版印刷株式会社 製造統括本部
購買・コストマネジメントセンター
サプライチェーンマネジメントチーム
小林 牧子

サプライチェーン全体でサステナビリティ活動を進化させていくために

サプライヤー様とともに様々な社会課題に取り組み、持続可能な価値を創造していくことを目指しています

日本製紙株式会社様にサプライヤー様としての視点から「トッパングループ サステナブル調達ガイドライン」と、サプライチェーン全体で連携していく重要性についてお話を伺いました。(インタビュアー:凸版印刷 小林牧子)

Q1 日本製紙株式会社様のサステナビリティ推進における主な取り組みと資材・原材料調達についてお聞かせください。

「木とともに未来を拓く総合バイオマス企業」とのスローガンを掲げ、3つの循環(持続可能な森林資源の循環、木質資源の循環、製品リサイクル)の事業モデルにより、木質資源を多様な技術・ノウハウで最大活用し、循環型社会の形成に貢献する製品を幅広く提供しています。

木質資源は当社グループの事業基盤であり、社会・環境とのかかわりも踏まえた持続可能なサプライチェーンの確立が重要です。当社が調達している木質原料については、原材料調達部門が定期的にサ

プライヤーに対する調査を実施し、持続可能性を確認しています。また、国内外に有する17万ヘクタールの森林については、その全てにおいて森林認証を取得しています。さらに、当社は独自技術を生かし、森林のCO₂吸収源としての機能を高める取り組みも行っています。

Q2 「トッパングループ サステナブル調達ガイドライン」について、率直なご意見ををお願いします。

合法性の確認だけでなく、人権、労働、地域社会、さらに生物多様性への配慮に言及された、持続可能な調達の実現に向けて芯の通っ

たガイドラインだと思います。

人権侵害の防止と国際情勢に起因するカントリーリスクについては、重要性の高まりを認識しています。当社は木材の約6割を海外から調達しており、国際情勢についてはサプライヤーとしてだけでなく調達する側の立場としても注視しています。御社のガイドラインを見て、世界の状況を鑑みながら将来的に顕在化し得るリスクを特定し対策を講じていく重要性を改めて認識しました。

Q3 サプライチェーン全体でサステナビリティ活動を推進していくことについては、どのようにお考えでしょうか。

持続可能な社会の実現には、製品のライフサイクルの各段階において社会・環境への負の影響を低減する取り組みが必要です。そのため、当社が生産した紙が、御社のようなお客さまを通じて様々な製品となって使用され、回収・再生、廃棄されるまで、紙のライフサイクルにおける環境への負荷を把握し、サプライチェーン全体でリスクや課題を抽出し、対策、改善を行い、適切に情報開示することが重要だと考えています。

Q4 サステナビリティ推進経営という観点から、今後、トッパンに期待されていることをお聞かせください。

気候変動問題への対応をはじめ、資源循環、生物多様性の保全、人権の尊重など、社会的課題に対し、長期的視野に立って御社とともに取り組みを推進していきたいと考えています。

感染症パンデミックや、ロシアのウクライナ侵攻に見られるような、あらかじめ想定することが難しい事象やリスクに対しても、サプライチェーンの維持・強化を図っていく必要性を感じています。

御社をはじめサプライチェーン全体で緊密に連携し、サステナビリティ活動を推進することにより、持続可能な価値を創造し、社会に提供していきたいと思っています。

特集3 TCFDへの取り組みの進化

トッパンは、気候変動がトッパングループの事業に及ぼす影響の大きさを認識し、気候変動リスク・機会を分析し、その対応策を講じることが、経営の重要課題であると考えています。トッパンでは、TCFD 提言に対して、2019年に賛同を表明。2020年度から提言に基づいたシナリオ分析を開始し、2021年度にはシナリオ分析に基づく情報開示を行いました。

2020年度の課題に基づき、2021年度のシナリオ分析では、より精度の高い分析、対応策を導き出すため関連する事業部門も参画し、活発な議論と分析を行いました。2021年度シナリオ分析の結果は、TCFD 提言に基づく4つの観点に沿った情報開示を行っています。詳しくは、30ページをご覧ください。

TCFD について



企業の年次における財務報告において、財務に影響のある気候関連情報の開示を促すため、金融安定理事会(FSB)により、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures) が設置されました。企業は気候変動がもたらす事業活動へのリスクと機会の認識や経営戦略への織り込みを求められ、情報開示内容は企業へのESG投資を行う際に参照されます。

2020年度シナリオ分析の課題

1. 検討スコープの範囲拡大

グローバルビジネスの拡大を目指す上で、海外事業活動における気候変動リスクへの注視・モニタリングが必要

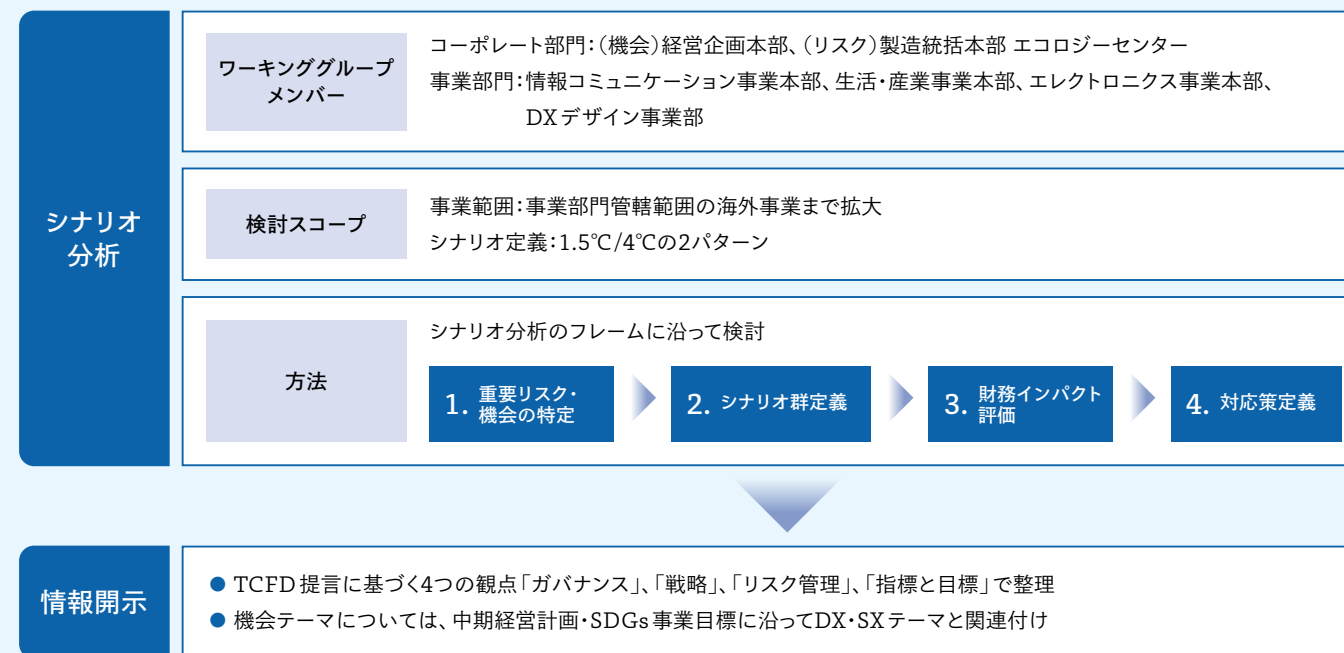
2. 機会内容の充実

・事業特性を踏まえた内容の充実と財務インパクト評価における中期経営計画との連動

・財務インパクト評価の精度向上、対応策の精度向上

2021年度シナリオ分析と情報開示のポイント

TCFD ワーキンググループに事業部門が参画、事業特性に踏み込んだシナリオ分析を実施



Interview

多角的な視点でトップパンを見つめ直すよいきっかけに

課題となっていた“事業機会の具体化”のために、2021年度は事業部門のメンバーも加えたワーキングチームを構築し、再度シナリオ分析を行いました。将来の気候変動が事業環境にどのように影響するかについて事業部門の枠を超えて議論し、そこからトップパンの強みを生かせる機会を洗い出し、体系的な再整理と中期経営計画と結び付ける作業を行いました。このプロセスは当部門にとっても多角的な視点で自社の特徴や課題を見つめ直すよいきっかけとなりました。今後は、トップパングループ全体での連携をより深め、環境変化に応じたシナリオ分析の再精査と、事業機会の実現に向けて取り組んでまいります。



経営企画本部
経営戦略部 係長
里見 岳

Interview

より精度の高い分析、評価を実施

気候変動に関するリスクについては、IPCC第6次報告書にて地球温暖化が人為的であることが疑いもないと表明されたことやCOP26での1.5℃目標の合意などを受けて、世界各国の地球温暖化防止に向けた取り組みが加速していくトレンドを反映させるために1.5℃/4℃のシナリオを見直しました。移行リスクに関しては、昨年より拡大させたスコープのカーボンプライシングなどの財務インパクトを新たなシナリオで見直し、算定を実施しました。物理的リスクについては、BCPや施設部門なども評価メンバーに加わったことで、被害想定される事業所の見直しと、被害想定項目ごとの洗い出しができ、昨年より精度を上げた財務インパクト評価を行うことができました。今後も気候変動リスクに対するレジリエンスをより高めるために取り組んでまいります。



製造統括本部
エコロジーセンター
環境グローバル政策部 部長
浅川 浩

シナリオ分析の議論を通じて得たもの

2021年度、新たにワーキンググループメンバーに加わった各事業部のリーダーに話を聞きました。

情報コミュニケーション事業分野



将来予測に基づいた目標へのコミットメントを促していきます

情報コミュニケーション事業本部
事業変革室 課長
兼 事業戦略本部
SDGs UNIT 推進プロジェクト
(現：グループ経営戦略室 課長)

西川 善之

シナリオ分析では、現在の延長線上にある事業「リスク」と、それに対処するための戦略上にある事業「機会」を対として描いていくところで一番苦労しました。事業本部としても今後継続して議論・考察を深めていかなければならないと思っています。

将来予測については定性情報に頼らざるを得ず、一人ひとりの環境変化に対する感度によるところも大きかったため、適正かどうかの判断が難しいと感じました。今後は、この予測をもとに定量的な目標設定を行い、目標へのコミットメントを促していくことが課題であり、さらなる検討が必要と感じています。

環境配慮型製品・サービス開発の取り組み

当部門ではエシカル販促商材拡充に取り組んでおり、店頭販促物の企画・設計時において、「TOPPANの環境配慮の指針」を設け、「素材選び」、「印刷」、「加工」、「梱包」、「使用方法」、「処分・リサイクル」各項目で、指針に基づいた企画、設計を行い、得意先へ提案しています。また、「サプライヤー勉強会」を開催して、協力会社と指針を共有しています。

この他にも、社内各事業部・得意先・外部協業先とともにサーキュラーエコノミー実現に向けた取り組みを進めています。

生活・産業事業分野



TCFD への対応は、
当事業の推進テーマそのもの

生活・産業事業本部
事業戦略本部 第一営業企画部 部長
篠原 賢治

生活・産業分野では、グローバル視点で、SXによる地球環境問題へのソリューション提供を今後の事業活動の基本方針としています。温暖化など気候変動がもたらす事業リスクや機会の開示を要請するTCFDへの対応は、まさに生活・産業事業の推進テーマそのものであるといえます。TCFDの事業機会は中期経営計画にも通じており、今回の活動を通じて、事業と密接にかかわるTCFDの重要性に気付きました。

パッケージング事業は、軟包装や紙器、プラ成形品などの包装品種のセグメント単位で事業を推進しています。これらの品種事業においては、TCFDの影響事象に対し、事業ごとに機会とリスクが相反することもあり、改めて、パッケージング事業全体で捉えた時の、事業ミックスや事業ポートフォリオの早期最適化に向けた取り組みの重要性を認識しました。

エレクトロニクス事業分野



「気候変動」という軸で
事業を評価し、
強み・弱みを再認識

エレクトロニクス事業本部
事業戦略本部 管理部 課長
細谷 亮太

気温上昇に伴う環境変化について議論・考察したことで気候変動の影響について理解が深まるとともに、漠然としていた危機感をより自分事として捉え直すことができました。また、事業活動を「気候変動」という軸で評価することで、各事業の強み・弱みを再認識するよい機会となりました。

事業機会の洗い出しや定量評価については、それが本当に気候変動の影響によるものなのか悩ましいこともあり、また当事業分野は部材供給がメインとなるため部材単体の影響度を試算することにも難しさを感じました。

今後は気候変動以外の事業環境変化も踏まえて、リスクや機会の洗い出しや定量的な評価に継続的に取り組んでいく必要性を感じるとともに、事業活動においては常に社会への影響という視点をもって製品やソリューションの創出につなげていきたいと考えています。

環境配慮型製品・サービス開発の取り組み

循環型社会構築へ向け、リサイクル適性を向上させるモノマテリアルパッケージのニーズが世界市場規模で高まっています*。トップパンは、世界最高のバリア水準を誇るバリアフィルム「GL BARRIER」を各種の素材フィルムでラインアップし、あらゆる製品や内容物に対応した「モノマテリアルバリアパッケージ」の開発・展開を加速します。

* 多くのフィルムパッケージは各々の役割を持つ複数の素材フィルム(マルチマテリアル)で構成されている。単一素材のフィルムで構成されたモノマテリアルパッケージは、リサイクルの際に素材ごとの分離が不要で、リサイクル適性の大幅な向上が可能となる。

環境配慮型製品・サービス開発の取り組み

ZETAネットワークを活用した工場環境系モニタリングソリューション「e-Platch」は環境保全業務のIoT化を実現し、開発中である電力消費量の見える化等のサービスでゼロエミッションに向けた取り組みに貢献します。



TCFD提言に沿った気候変動関連情報開示

トップانは、気候変動がグローバルで事業を展開しているトッパングループに与える影響の大きさを認識し、トップانのサステナビリティ経営における重要課題の一つとしています。

金融安定理事会が設立したTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に対し、2019年に賛同を表明。2020年から提言に基づいたシナリオ分析を開始し、TCFD提言に沿った気候変動に関する財務インパクト及びその対応について開示を行っています。

トップانは2019年に賛同を表明し、2020年から提言に基づいたシナリオ分析を実施し、情報開示を開始しています。

トップانは、1992年に環境保全活動の基本理念として「凸版印刷地球環境宣言」を定め、2009年4月にはこの宣言をグループ全体の活動の基本理念「トッパングループ地球環境宣言」へと改め、より積極的に環境保全に配慮した企業活動を進めてきました。

また、2019年11月に策定した「TOPPAN SDGs STATEMENT」において、SDGsの経営への統合を宣言。その中で、トップانがSDGsの取り組みを通じて実現したい社会を「ふれあい豊かでサステナブルな暮らし」とし、事業基盤を支える「全社活動マテリアリティ」と、事業を通じて取り組むべき「事業活動マテリアリティ」それぞれで気候変動を含めた環境課題を選定。自社の全社活動とビジネスの両面から、気候関連課題への取り組みを進めています。

開示推奨項目(1) ガバナンス

a) 気候関連のリスク及び機会についての取締役会による監視体制

1) 組織的な取り組みと取締役会の責任

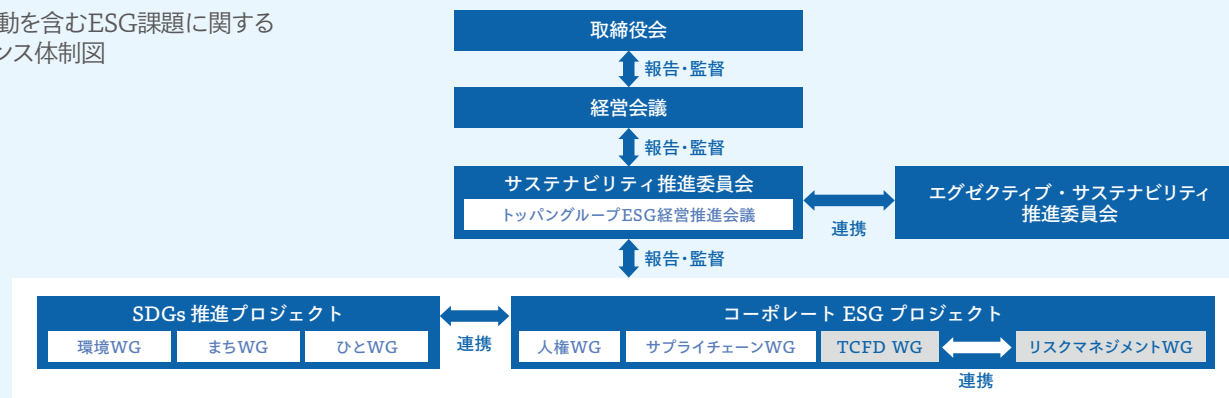
トップانは、2021年度を初年度とする中期経営計画において、

「Digital & Sustainable Transformation」をキーコンセプトにして行う中長期の重点施策の一つとして「ESG への取り組み深化」を設定し、気候変動を含むESG 課題に関するガバナンスを強化しています。

取締役会は気候変動を経営戦略における重要課題の一つと認識しており、気候変動リスクと機会は事業成長のための成長投資(社会課題の解決に向けた「DX」「SX」を柱とする事業ポートフォリオの変革を含む)においても考慮されています。

ESG 課題についての具体的な取り組み施策については、取締役会がサステナビリティ推進委員会において検討・審議された活動内容について経営会議を通じて報告を受けており、取り組みの目標設定及び進捗を議論・モニタリング・監督しています。

気候変動を含むESG課題に関するガバナンス体制図



中期経営計画

<https://www.toppan.co.jp/ir/management/policy.html>



2) 気候関連問題について取締役会が報告を受けるプロセスと頻度

取締役会は毎年4月に、「トッパングループ環境ビジョン2050」達成に向けて設定された「トッパングループ2030年中長期環境目標」におけるGHG 排出量の前年度実績及び当該年度の単年度GHG 排出量目標について報告を受け、承認を行っています。

また四半期に一度、気候関連課題の評価や状況についての報告を受けるとともに、気候関連の課題を考慮し、経営戦略の策定などについて総合的な意思決定を行っています。

さらに不定期な報告として、気候関連課題に関する新しい規制や制度などが公表された場合は、社内関係部門による評価と対応策をサステナビリティ推進委員会を通じて報告を受け、対応について議論・決議を行っています。

b) 気候関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割

取締役会はサステナビリティ推進委員会(委員長:代表取締役社長)に気候関連課題を担当させています。

委員会は下部組織にTCFDワーキンググループ(以下WG)、リスクマネジメントWG、SDGs推進プロジェクトを設置し、これらの組織が連携して気候関連課題の評価と対応策の取りまとめを行います。

取締役会は、委員会より経営会議を通じて、気候関連課題の評価や状況、目標管理についての報告を受けるとともに、気候関連の課題を考慮し、経営戦略の策定などについて総合的な意思決定を行っています。

的なモニタリングを実施しています。

b) 組織が気候変動リスクを管理するプロセス

気候変動リスクの対応計画の策定・推進は、リスクマネジメントWGが担当しています。TCFD WGにおいて識別・評価されたリスクはリスクマネジメントWGに報告され、両WGが連携し、対応策を設定しています。

それら対応策は、サステナビリティ推進委員会へ報告され、取締役会で承認を得ることとしています。

c) 総合的リスク管理における気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスの位置づけ

トップパンの総合的リスク管理は法務本部コンプライアンス部が事務局となるリスクマネジメントWGが対応しています。

リスクの識別・評価については経営に与える影響が大きいと考えられるリスクを「重大リスク」とし、事業(本)部、子会社、グループ会社におけるリスクアセスメント結果や社会情勢、中長期視点での顕在化の可能性などを踏まえ、法務本部コンプライアンス部が事務局となるリスクマネジメントWGにおいて、本社主管部門内の検討結果を受けて、年に一度各年度の重大リスクを定めて管理を行っています。

気候変動課題も重大リスクとして特定され、総合的リスク管理の枠組みに含まれています。

[リスクマネジメント P139 参照](#) >

開示推奨項目(2) リスク管理

a) 組織が気候関連リスクを識別・評価するプロセス

気候関連リスクは自社の事業活動及び提供する製品、サービスに対する現行規制、新規規制、技術、法制、市場、評判、急激及び緩慢な物理変化といったリスクタイプから識別されています。トップパンでは、サステナビリティ推進委員会の下部組織であるTCFD WGにおいて、それらのリスクタイプから想定されるリスクと機会を抽出し、それぞれの財務インパクトやブランドイメージへの影響を評価しています。さらにDX事業の推進やSXを軸としたグローバルビジネスの推進などの中期経営計画の重点施策と関連付けて整理し、重要度評価から優先順位付けを行っています。

気候変動に関連した規制については、国際条約、関連法令、条例に加えてコーポレートガバナンスコードや開示などのルール、ガイダンスまでを対象として、TCFD WGにて、既存及び新たな規制について定期

開示推奨項目（3）戦略

a) 組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスク及び機会

1) 組織の時間軸（短期・中期・長期の視野）におけるリスクと機会の検討状況

リスク及び機会の時間軸を短期1年以内、中期2～3年、長期4～30年以上として、トップランの事業活動計画である年度計画、中期計画、長期ビジョンの時間軸との整合を図り、気候関連課題におけるリスクと機会について関係部門による検討を行っています。

2) 組織に重要な財務的影響を与えるリスク及び機会を特定するプロセス

トップランは、シナリオ分析実施に際してサステナビリティ推進委員会下部にTCFD WGを設置。本WGに本社関連部門および事業部門が参画し、気候変動に関する重要リスク・重要機会の洗い出し、財務面のインパクト評価、その評価に基づいた対応策検討を行っています。

2021年度の事業機会の検討においては、主要事業部門の事業戦略担当メンバーが参画。シナリオ分析の検討を各事業部門の中期計画と連動させ、より具体的なビジネスを想定した財務インパクト評価と対応策検討を行いました。

2021年度のシナリオ分析として、対象範囲を拡大し、昨年対象としたトップランの主要事業地域である日本国内拠点に海外拠点を加え、研究開発から調達、生産、製品供給までのバリューチェーン全体に対して、1.5°Cシナリオ、4°Cシナリオで、2050年までの長期想定で考察しました。

3) 財務上影響の大きい気候関連課題

1.5°Cシナリオでは、炭素税導入や購入エネルギー価格上昇に伴うコスト増のリスクがある一方、消費者選考の変化による低炭素排出製品・サービスの売り上げ増や企業価値向上の機会があることを再確認しています。

4°Cシナリオでは、気温上昇による風水害増加が、トップランの事業を支える主要工場の操業停止などのリスクにつながる可能性があります。トップランはBCP策定などの対応策を進めています。

b) 気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響

※次ページに記載

c) 複数の気候関連シナリオに基づく検討を踏まえた組織の戦略のレジリエンス

シナリオ分析において用いたシナリオは、1.5°Cシナリオでは「国際エネルギー機関(IEA:International Energy Agency) World Energy Outlook 2021(以下、IEA WEO2021)のNZE(Net Zero Emissions by 2050)シナリオ」、4°Cシナリオでは、「国際エネルギー機関(IEA:International Energy Agency) World Energy Outlook 2021(以下、IEA WEO2021)のSTEPS(Stated Policies)ないしはAPS(Announced Pledges)」としています。対象期間は2030年から2050年としています。

シナリオ分析の結果、移行リスクとして、世界全体におけるカーボンニュートラル実現に向けたカーボンプライシング制度の規制拡大を背景に、運用コスト負担の増加などが考えられます。また、物理的リスクでは、生産事業所の洪水などの浸水被害による生産停止や復旧費用の増加

などが挙げられます。一方、その対応策として再生可能エネルギーの段階的な導入や、防災対策を強化することに加え、このような変化に対し、中期経営計画において「Digital & Sustainable Transformation」をキーワードに掲げ、事業機会の創出・拡大を図ります。具体的には、サプライチェーンの温室効果ガス排出量削減に貢献するDX支援サービスの開発、リサイクル適正の向上や食品ロスの削減ができるサステナブルパッケージの充実化を図ってまいります。

トップランは今後も、継続的にシナリオ分析を実施することでその精度を高め、経営戦略への統合をさらに推し進め、不確実な将来に向けたレジリエンス(強靭さ)を高めていきます。

b) 気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響

1) 識別された気候関連問題が事業戦略に与える影響

時間軸：短期1年以内、中期2～3年、長期4～30年以上
財務インパクト：小10億円未満、中10億～100億円、大100億円以上

シナリオ	社会動向の変化	リスク及び機会	時間軸	財務インパクト	主な対応策/機会となる事業・サービス
移行 1.5°Cシナリオ	炭素税の導入・引き上げ	炭素税課税や排出権取引によるコスト増加	中期	中 2020年度比64億円増	「トッパングループ環境ビジョン2050」に向けた中長期環境目標2030のScope1+2のGHG排出量削減活動、長期的視点の制度・再エネ新技術等のモニタリング
	再生可能エネルギー比率の上昇	購入エネルギー価格上昇に伴う運用コスト増加	中期	小～中	「トッパングループ環境ビジョン2050」に向けた中長期環境目標2030のScope1+2のGHG排出量削減活動、長期的視点の制度・再エネ新技術等のモニタリング
		クリーンエネルギーに関連する市場の拡大	中～長期	中	EV向け電池外装材の生産・販売強化/再生エネルギー関連事業への参入
	顧客企業のGHG削減の強化	デジタル移行に伴う既存ペーパーメディア減少	中期	中	中期経営計画で掲げる重点施策「事業ポートフォリオ変革」の取り組み加速
		サプライチェーン全体での顧客のGHG排出量削減ニーズ拡大	短期	大	製造DX支援 (NAVINECTなど)、デジタルBPOなどErhoeht-X事業へのリソース強化
	森林保護の強化	間伐材、FSC認証紙の利用機会拡大	短期	小	カートカン、FSC認証関連製品 (紙製品等) の利用促進
	化石燃料由来プラスチックの規制強化	包材・資材のプラスチック循環ニーズ拡大	中～長期	大	新たなリサイクルスキームの構築、モノマテリアル包材等のリサイクル対応商材の開発・販売強化
	原材料価格の上昇	調達コストの増加	中期	大	サプライヤーの調査/新規開拓、代替品の調査/検討、長期的視点の制度、市場のモニタリング
	顧客志向の変化、気候変動対応の要望増加	使い捨てプラスチック製品等の炭素排出製品の需要減少	中期	小～中	中期経営計画で掲げる重点施策「事業ポートフォリオ変革」の取り組み加速
		低炭素・脱プラスチック製品の需要拡大	短期	大	エシカル販促商材、サステナブルパッケージの開発・販売強化
物理 4°Cシナリオ	急性異常気象の激甚化	洪水・浸水による工場操業停止のリスク増	中期	大	長期的想定代替生産計画の継続検討、浸水防止技術の定期的な情報収集と対応
		洪水・浸水による化学物質の外部流出	中期	小	化学物質の流出可能性の検討と流出防止策の計画、実施
		リモート・遠隔監視ニーズ拡大による次世代通信市場の拡大	中～長期	中	ZETAなどの通信関連商材、メタバース関連事業の創出
	降水・気象パターンの変化	水使用の制限	長期	小	水使用制限に対する代替生産計画の検討、長期的視点での水利用状況および地域別水ストレス評価の実施
	気温の上昇	食品ロス・衛生ニーズの拡大	中～長期	小～中	高機能バリア包材の販売強化、食品ロス対策ソリューションの開発強化

リスク
機会
DX
SX
 中期経営計画のキーコンセプト“Digital & Sustainable Transformation” (DX&SX) 関連製品・サービス

2) 組織のビジネスと戦略に対する影響の検討

「トッパングループ環境ビジョン2050」が目指すネットゼロ社会実現へのさらなる貢献に向け、中期経営計画において「DX」と「SX」を柱とした事業ポートフォリオ変革を進めており、「DX」「SX」関連の成長領域に対して研究開発を含む投資に、2020年度から2022年度まで約600億円を計画、実行しています。

開示推奨項目（4）指標と目標

a) 戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標

気候関連リスクにおいて、Scope1,2,3温室効果ガス排出量、再生可能エネルギー比率、廃棄物最終埋立量、廃プラスチックのマテリアルリサイクル比率、水の最適利用を指標に設定しています。

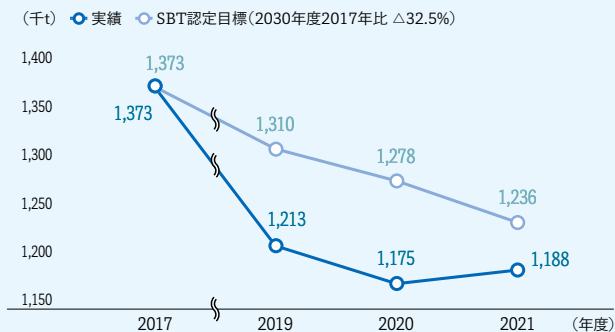
気候関連機会においては、気候変動を含む社会課題への事業貢献の指標として、DX/SX/フロンティアビジネスの営業利益構成比率、バリア技術を核とした包材のモノマテリアル化比率、包材/販促資材のリサイクルスキーム確立に向けたPoC件数、温室効果ガス削減に貢献するサービス数、サステナブルパッケージの売上高比率、SX重点テーマの売上高を設定しています。

b) Scope1、Scope2 及び Scope3 の温室効果ガス (GHG) 排出量

2021年度におけるトップングループ全体のScope1+2排出量は1,188千t、Scope3排出量は5,833千tでした。当該年度の目標排出量に対してScope1+2排出量は目標を達成していますが、Scope3は未達となっています。なお、Scope1,2,3はGHGプロトコルの方法論に従って算定を行っており、第三者保証を受けています。

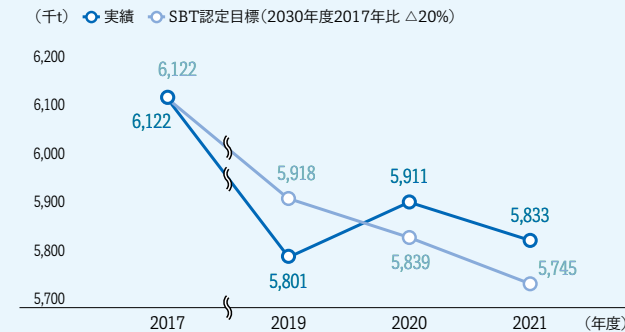
地球温暖化防止 P104 参照 >

Scope1+2 温室効果ガス排出量



※ Scope1および2について、電気使用に伴うCO₂排出量は、国内分は「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」に基づいて調整後排出係数で算定、海外分はIEAによる国別係数を用いています。電気以外の燃料に伴う温室効果ガス排出量は「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」に基づいて算定しています。

Scope3 温室効果ガス排出量



※ Scope3の算定方法については106頁に記載しています。

c) 組織が気候関連リスク及び機会を管理する目標、及び目標に対する実績

トップングループの気候関連リスク及び機会を管理する目標は、「トップングループ環境ビジョン2050」で示されたカーボンニュートラル実現に向けて設定された「トップングループ2030年度中長期環境目標」、中期経営計画、トップパンがSDGs貢献の注力分野を特定した「TOPPAN Business Action for SDGs」で設定されています。

Scope1+2温室効果ガス排出量削減については、2021年度は2017年度比で13.5%の削減を実現しています。今後もモニタリングを継続するとともに、Scope1に対しては、長時間使用しているユーティリティ設備の計画的かつ高効率な設備への更新の実施や半導体製造プロセスから排出される温暖化係数の高いガスの除害装置設置や低い温暖化係数のガスへの代替を実施、Scope2に対しては、長期休暇期間における常時連続稼働機器の停止徹底など、目標達成に向けた着実な対応を進めていきます。

環境関連実績 P16 参照 >

トップングループ環境ビジョン2050

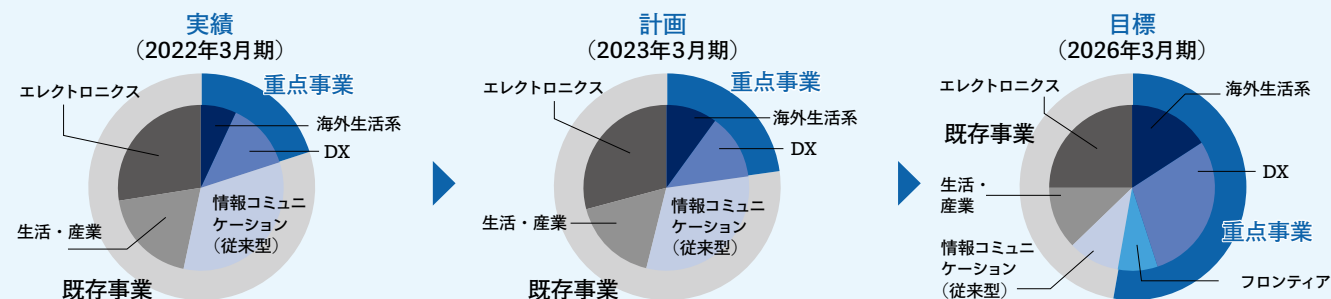
トップングループは、国際社会の一員として、未来を見据えた地球環境の保全に配慮した企業活動を通じ、「脱炭素社会」「資源循環型社会」および「水の最適利用」に貢献し、「ふれあい豊かでサステナブルな暮らし」の実現を目指していきます。

- ① **脱炭素社会への貢献**
Scope1+2 温室効果ガス排出の実質ゼロを目指します。
- ② **資源循環型社会への貢献**
廃棄物のゼロエミッションを目指します。
- ③ **水の最適利用**
水使用量の削減と、水質汚染防止による水質改善に貢献します。

トップングループ2030年度中長期環境目標

- ① **脱炭素社会への貢献**
温室効果ガス排出 Scope1+2: 2017 年度 (1,373 千 t) 比 32.5% 削減 (446 千 t 減 再エネ比率 6.5%)
温室効果ガス排出 Scope3: 2017 年度 (6,122 千 t) 比 20% 削減 (1,224 千 t 減)
- ② **資源循環型社会への貢献**
廃棄物最終埋立量: 2017 年度 (7,407t) 比 60% 削減 (4,444t 減)
廃プラスチックのマテリアルリサイクル率: 2017 年度 (53%) 比 12% 増 (65%)
- ③ **水の最適利用**
水使用量の削減、原単位の改善 および水質汚染リスクの回避 (定量目標は今後設定予定)

中期経営計画における営業利益構成



TOPPAN Business Action for SDGs (環境:サステナブルな地球環境)



※1 2022年5月に目標値を変更

※2 目標値は過去からの累積数(その他の目標値は単年度としている)

社会

Social

- P37** 人権
- P41** サプライチェーンマネジメント
- P45** 健康と安全 / ワーク・ライフ・バランス
- P52** ダイバーシティ&インクルージョン
- P57** 人財
- P68** 研究開発
- P71** 知的財産
- P74** ユニバーサルデザイン
- P80** 総合品質保証
- P82** 社会貢献活動



人権

基本的な考え方

考え方 方針

人権は、事業活動やサステナビリティの取り組みを推進するにあたり、最も重要なテーマだと考えています。

トッパンは、「人間尊重」の精神を基本に事業活動を行っており、この基本精神を基に、2021年10月に「トッパングループ人権方針」を策定しました。この「人間尊重」の取り組みを確実に実行していくため、行動の規範である「トッパングループ行動指針」で、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、ダイバーシティ&インクルージョンの推進など、基本的人権を尊重することを定めています。

また、「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」に基づき環境保全活動を行うなど、事業活動が地域の人々の生活に悪影響を与えることによる人権侵害が発生しないように配慮した取り組みを推進しています。

国連「グローバル・コンパクト」の「人権」への支持

トッパンは、2006年から国連「グローバル・コンパクト」に参加し、人権と労働にかかわる6つの原則を支持しています。

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

労働 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。



「トッパングループ人権方針」策定

トッパングループは、創業以来、「印刷テクノロジー」をベースに印刷事業にとどまらず、時代や人々のニーズに応じて多種多様な社会課題を解決してきました。その土台となる基本精神は「人間尊重」です。事業活動全般において、基本的人権を尊重し、「社会的価値創造企業」の実現を目指していくため、「トッパングループ人権方針」を策定しました。

「トッパングループ人権方針」の構成

- | | |
|------------------|----------|
| 1. 人権に対する基本的な考え方 | 7. 救済 |
| 2. 適用範囲 | 8. 教育・研修 |
| 3. 適用法令 | 9. 責任者 |
| 4. 人権尊重の責任 | 10. 情報開示 |
| 5. 人権デューデリジェンス | |
| 6. 対話・協議 | |

(個別課題への取り組み)

- 児童労働、強制労働、人身取引 ● 差別およびハラスメント
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 団体交渉権および結社の自由 ● 労働安全衛生
- プライバシーに対する権利

トッパングループ人権方針
<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/human-rights-policy.html> >

推進体制

推進体制

人権尊重の取り組みは、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」の下部に設置されている、部門横断でサステナビリティ活動を推進する「コーポレートESGプロジェクト」が主管しており、人権尊重の取り組みをグループ全体で進める体制を構築しています。重要な人権テーマについては、取締役会が監督し、人事労政本部の担当責任者が実施の責任を担います。日々の人権尊重への取り組みは、人事労政本部、製造統括本部、法務本部が中心となり、トッパングループ全体の関係部門と連携して推進しています。

人権デューデリジェンス

考え方 制度

トッパンは、「ビジネスと人権に関わる指導原則」を支持するとともに、人権デューデリジェンスの重要性を認識しています。2021年10月にトッパングループ人権方針を策定し、当社業界における人権リスクを洗い出し、評価し、5つの人権リスク特定まで完了しています。また、2021年度は人権デューデリジェンスの運用体制の整備を行うため、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが主催する「人権デューデリジェンス分科会」に参加しました。当分科会を通じ、人権への取り組みに対する先進企業へのヒアリングを実施しました。2022年度は、特定した5つの人権リスクを中心に、当社グループ、当社を取り巻くステークホルダーへの調査・ヒアリングを通じて人権リスクを軽減・是正する取り組みを行うことを予定しています。

一般的な人権課題と当社業界における人権リスクの特定

人権課題/対象	自社従業員	サプライチェーン	顧客	ユーザー	周辺コミュニティ
強制労働・人身取引	中	高	—	—	—
児童労働	低	低	—	—	—
差別	高	高	—	—	—
非人道的な扱い	中	高	—	—	—
結社の自由・団体交渉権	低	高	—	—	—
労働時間	低	高	—	—	—
賃金	低	高	—	—	—
プライバシーに対する権利	高	高	高	高	—
倫理的/責任あるマーケティング	—	—	低	低	—
表現の自由	—	—	高	中	—
AIと人権	—	—	低	低	—
製品の安全・品質	—	—	低	低	—
周辺住民の健康	—	—	—	—	中
土壌、水などの衛生	—	—	—	—	中
先住民の権利	—	—	—	—	低

※ 当事業の特性や同業者の動向、国際的な人権基準を基に、「人権リスク重要度評価」を行い、人権課題を整理・評価しました。その結果、当社の人権リスクは赤字の4つに加え、「グループ全体の人権がバナンス」と特定しました。

苦情処理メカニズム

トッパングループの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こしたことが明らかとなった場合、もしくは助長したことが明らかになった場合は、適切な手段を通して是正、救済措置に努めます。また、取引関係においてトッパングループが人権への負の影響に直接関係している場合は、関連するステークホルダーと協働して、是正に向けた役割を果たすことに努めます。

トッパングループは、万が一、人権侵害にかかわる事案が発生した場合に、従業員が内部通報できる窓口として、「トッパングループ・ヘルプライン」を設置しています。また、取引先への人権侵害などの事案があった場合に、取引先が匿名で通報できる窓口として「サプライヤーホットライン」を設置しています。

トッパングループ・ヘルプライン P131 参照 >

サプライヤーホットライン P43 参照 >

人権教育・ハラスメント防止策

活動実績・データ 教育・啓発

トッパンは「人間尊重」の基本精神を謳い、従業員に対し、様々な人権教育を行っています。

従来から新任の管理・監督職層に対してハラスメント防止に向けた人権教育を継続的に実施してきましたが、2020年4月に凸版印刷労働組合と「ハラスメント防止に関する労使協定」を締結したことから、全従業員に対し、「職場におけるハラスメントの防止に向けて」の教育を実施しました。万が一、ハラスメントが発生した場合は、関係者から事情聴取を行うなど適切に調査を行い、加害者に対して懲戒処分を行うなど迅速に問題の解決を図っています。

職場ごとに選任された行動指針推進リーダーにおける行動指針の啓発活動の中でも、人権に関連する事例を取り扱い、人権意識の向上を図っています。

また、2021年度には凸版印刷と一部グループ会社全従業員に対して、「トッパングループ人権方針」の内容周知と近年の人権に関する社会動向の啓発に関するeラーニングを実施しました。2022年度中にトッパングループ全体に対しての教育を予定しています。

労働者の人権

考え方 制度 活動実績・データ

労使での人権への取り組み

労働における人権については、労働組合との間で締結する労働協約を基本的な考え方として様々な施策を行っています。

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。

現在、凸版印刷労働組合は、トッパングループ8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、8社共通の内容で締結しています。

労働協約の基本的な考え方

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。

適正な労働環境の実現に向けて

トッパンでは、事業所ごとに労働時間の情報および対応策について、毎月労使委員会を開催し、協議することで、慢性的・恒常的な長時間労働の点検・改善を実施しています。また、就業管理システムにて本人、

上長に対する労働時間アラートの発信や、オフィスの自動消灯、自動PCシャットダウンなどの施策も実施し、時間外労働の低減を図っています。

加えて、ニューノーマルな働き方に適応し、自律的な働き方を推進する「スマートワーク制度」「リモートワーク制度」の導入や、オフィス環境を外出先でも実現するスマートデバイスの配布等を展開し、ソフト、ハードの両面を通じて、従業員個人が自律的な働き方を実現できる、適正な労働環境の構築に向けた取り組みを行っています。

労働安全衛生の取り組み

全国の事業所に、安全師範や安全担当者、技術安全推進担当者などを配置する安全推進体制を構築するとともに、「安全は全てに優先する」ことを謳った「安全衛生・防火基本方針」に則り、正社員および契約社員をはじめとする職場で働く全ての人々を対象に、リスクアセスメントによる設備の本質安全化や職長教育を中心とした各種教育の徹底などを進めています。また、危険を理解・体感できる「安全道場」を国内外5拠点に開設し、トッパングループとしての安全活動をより強化し、災害予防活動を継続しており、これまでのべ37,750名を超える対象者に教育を実施しています。加えて、メンタルヘルス対策に関しては会社、産業医、健康保険組合が連携し、「ゼロ次予防」を推進して、「メンタル不調者を出さない職場づくり」に取り組んでいます。

適切な賃金の支払いの取り組み

トッパンでは、各国の最低賃金を定めた法令に従い、現地の生活物価を踏まえ、従業員に適正な給与を支払うことを遵守しています。加えて、金銭的報酬はもちろん、法令で定める福利厚生を提供することに加え、働きがいの向上や自己実現・キャリア開発に対する会社の支援・サポート等の非金銭的報酬についても配慮しています。また、凸

版印刷株式会社の2021年度の平均年間給与は700万円でした。従業員の賃金は、従業員の能力、役割等に応じた報酬体系となっており、従業員の性別による違いを設けておりません。また、国内グループでも同様のレギュレーションにて報酬の決定を行っています。また、当社では2022年度よりトッパン版「ジョブ型」人事処遇制度を導入し、当社の幅広い事業領域で働く多様な人財がそれぞれにいきいきと働ける環境を整えています。

凸版印刷株式会社 従業員報酬の男女比

2021年度	本俸(女性:男性)	報酬総額(女性:男性)
管理職	1:1.03	1:1.03
一般	1:1.12	1:1.30

女性の平均賃金に対する男性の平均賃金の割合を記載
給与体系は同一の体系を適用、差は年齢構成、等級構成などによる
※ 本俸：正社員の月額基本給
※ 報酬総額：正社員の賞与や時間外手当なども含めた年間の報酬総額
短時間勤務者、年度途中の退職者を全て含み、通年で働いていない新卒採用者、経験者採用者、退職者および年度における通年退職者は除く
※ 女性平均年齢35.9歳、男性平均年齢45.0歳

凸版印刷株式会社 初任給について

2021年度における大卒新入社員の初任給は全国一律で213,000円(時給換算:1,343円)としています。

※ 第三者保証対象指標には を付しています。

技能実習制度の適正な運用について

トッパングループで就労している外国人技能実習生に対する人権リスクについての調査を2021年度に実施いたしました。具体的には、「技能実習制度運用要領」に基づいた対応がなされているか、労働環境、生活環境に問題はないかという観点で当社独自のチェックシートを作成し、現地の総務スタッフと連携の上、実態調査を実施しました。

調査の結果、製造子会社3社11工場において技能実習制度の利用を確認しました。

労働契約の締結については、母国語または外国人技能実習生が理解できる言語にて説明を行っていることに加え、賃金の未払いや長時間残業の実態もなく、労働時間に応じた適正な賃金の支払いが行われていることを確認しています。また、生活環境においても当社従業員に相当する住環境が確保されていました。

ダイバーシティ & インクルージョンの取り組み

トッパンは「社会的価値創造企業」へのさらなる進化を目指し、ダイバーシティ & インクルージョンを重要な経営戦略の一つと位置付けています。互いを尊重しあう感性とたゆまない対話を通じて、一人ひとりの人権が尊重され、安心して発言・行動できる心理的安全性の高い職場づくりを実践しています。仕事と育児・介護の両立支援、障がい者雇用の促進、女性活躍に向けたポジティブアクションの取り組みを進め、障がい者雇用率、女性の管理・監督職者数も増加しています。

また、LGBTQに関する取り組みを進めており、グループ全体に向けたLGBTQセミナーの開催、同性パートナーや事実婚パートナーにも配偶者関連制度を適用する「同性パートナー制度」の導入や、TOPPAN ALLY表明を募る等、誰もが生きやすい環境を一人ひとりが意識してつくっていく活動を展開しています。

開かれた採用環境の提供

人財の採用については、大卒、高卒、経験者、障がい者など、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。企業説明会やホームページなどの媒体を通じて働き方を幅広く周知し、多様な人財を採用しています。

また、採用選考にあたっては、公正な採用活動に向け、採用面接官向けの「採用マニュアル」を作成し、面接官に内容を周知し遵守するよう面接官教育を実施しています。「採用マニュアル」には、特に採用にあたって、就職差別につながる恐れのある不適正質問を行わないよう、不適正質問集を取りまとめ、周知徹底を行っています。加えて、個人情報を取り扱う面接官に対し、応募者の情報取り扱いに対する誓約書の締結を求める等、応募者の人権保護に配慮した採用活動を徹底しています。

キャリア申告／社内公募

トッパンでは、従業員が自己のキャリア形成とスキルアップについて考える機会を提供し、従業員の自主・自律意識を高め、チャレンジ精神の醸成を図る取り組みとして、正社員全員を対象に「チャレンジングジョブ制度(自己申告制度)」を毎年1回実施しています。チャレンジングジョブ制度を通して、意欲・能力のある従業員の意思を配置に反映し、適材適所の人財配置の実現を図ることで組織の活性化や体質の強化につなげています。

加えて、当制度は上司部下での面談をフローに組み込むことで、従業員のキャリア・スキルアップについての定期的な意見交換を行う機会を提供しています。当制度を通して、従業員が将来のキャリアを描き、自主的に能力を開発する機会を提供しています。

また、社内公募制度を導入することで全ての社員にスキルアップの機会を平等に提供しています。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

考え方

トッパンは、企業が社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献するためには、サプライチェーン全体でCSR調達に取り組むことが重要であると考えています。

これまで、サプライヤーや協力会社の皆さまとともに「CSR調達ガイドライン」に沿った活動を進めてまいりましたが、近年、人権課題、労働安全衛生、環境等、企業の社会的責任への関心や要求が高まり、サプライチェーンマネジメントとして、より具体的かつ幅広い対応が求められていると認識しています。

こうした社会的要請に応えて、この度、ガイドラインに新たな内容を追加し、「サステナブル調達ガイドライン」として改訂しました。今後、サプライチェーン全体に本ガイドラインを周知し、運用し、監査、是正するサイクルを回し、サプライヤーや協力会社の皆さまと協力して持続可能な調達活動をさらに加速していきます。

また、この取り組みを通じて、トッパングループとサプライヤーや協力会社の皆さま双方の企業価値を向上させることも目指しています。

サステナブル調達ガイドライン改訂

2022年1月、トッパングループは、近年の持続可能な調達に関する国際規格の制定や社会の要請などを鑑み、「トッパングループCSR調達ガイドライン」(2007年制定、2014年に第2版に改訂)の内容を改訂し、その名称を「トッパングループ サステナブル調達ガイドライン」に変更しました。

「トッパングループ サステナブル調達ガイドライン」は、調達を主

管とする部署のみならず事業活動として物品・サービスを取りそろえる全ての部署が守るべき基本的な考え方である「調達基本方針」と、サプライヤーや協力会社の皆さまに遵守を要求する「サステナブル調達基準」で構成されています。

「サステナブル調達基準」は「法令遵守と国際規範の尊重」「人権・労働」「安全衛生」「環境」「公正取引・倫理」「品質・安全性」「情報セキュリティ」「事業継続計画」「管理体制の構築」の9項目から構成されています。

併せて、調達部門では「トッパングループ人権方針」「トッパングループ地球環境宣言」「生物多様性に関する基本方針」に基づき、サプライチェーンにおける人権尊重・環境保全活動にも取り組み、地球環境や生物多様性に及ぼす影響の回避・最小化のため持続可能な原材料の積

極的な利用を進めています。

トッパングループ サステナブル調達ガイドライン 第3版
https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/The_Toppan_Group_Sustainable_Procurement_Guidelines.pdf >

トッパングループ人権方針
<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/human-rights-policy.html> >

トッパングループ地球環境宣言
https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/The_Toppan_Group_Declaration_on_the_Global_Environment.pdf >

生物多様性に関する基本方針
<https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/2013/biodiversity.pdf> >

「トッパングループ サステナブル調達ガイドライン」の構成

調達基本方針

トッパングループで調達活動に関わるすべての労働者が基本とする方針です。

私たちは、すべてのサプライヤー様・業務委託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、サプライヤー様・業務委託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、サステナブル調達への取り組みをサプライチェーン全体で推進します。

※ 本ガイドラインにおいて「業務委託先」とは「協力会社」を意味します。

サステナブル調達基準

サプライヤー・業務委託先*の皆さまへお願いする項目です。

1. 法令遵守と国際規範の尊重
2. 人権・労働
3. 安全衛生
4. 環境
5. 公正取引・倫理
6. 品質・安全性
7. 情報セキュリティ
8. 事業継続計画
9. 管理体制の構築

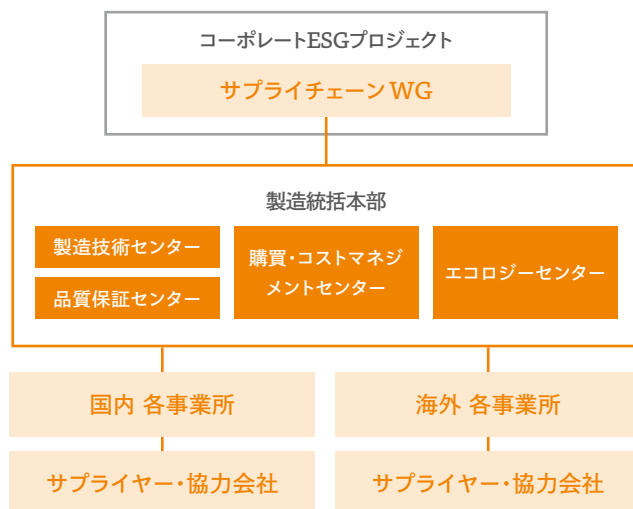
推進体制・仕組み

推進体制

トッパングループは、サステナビリティ経営として、2007年に「CSR調達ガイドライン」、2009年に「トッパングループ地球環境宣言」、2010年に「生物多様性に関する基本方針」、2022年に「トッパングループサステナブル調達ガイドライン」を策定しました。

サステナブル調達の取り組みは、本社製造統括本部購買・コストマネジメントセンターなど調達部門が中心となって、サプライヤーや協力会社と緊密な連携をしながら次の施策を進めます。

サステナブル調達ガイドライン 運用体制



サステナブル調達への会社方針と施策

会社方針	方針(詳細)	リスク評価	リスク評価結果	管理施策・管理指標(KPI)	対象
人権方針	人権尊重への取り組み	社内リスクアセスメント	サプライチェーンリスク対象分野の抽出	管理施策: 人権方針の周知・遵守確認	重要なサプライヤー・協力会社
サステナブル調達ガイドライン	調達基本方針		コンプライアンス違反(優越的地位の濫用・横領)、社会倫理の逸脱	管理指標: 調達部門のコンプライアンスに関するモニタリング調査の実施と評価	重要なサプライヤー・協力会社
	サステナブル調達基準		サプライチェーン全体へ及ぼす調達リスク	管理指標: 「トッパングループサステナブル調達ガイドライン」の遵守を定めた同意書・売買基本契約の締結、進捗率	重要なサプライヤー・協力会社
	事業継続計画の策定と準備		地震、風水害、新型インフルエンザ等の自然災害による資材、設備の供給停止	管理施策: 取引先の事業継続力の向上(BCPアンケート・勉強会)	重要なサプライヤー・協力会社
地球環境宣言	資源の有効活用とあらゆる環境負荷の低減		原材料への有害物質の混入	管理施策: トッパングループ原材料含有化学物質管理基準	全サプライヤー・協力会社
生物多様性に関する基本方針	生物多様性に及ぼす影響の回避・最小化のため持続可能な原材料の積極的な利用を進める		生物多様性への影響が大きいと考えられる「森林資源」の持続的な利用に関するリスク	管理指標: 紙の原料となる森林資源の持続可能な利用のため、合法的に伐採された木材であるかを評価	取引のある全ての製紙メーカー
			木材の違法伐採による生物多様性への悪影響		
			森林資源の枯渇による木材供給停止		
			印刷用紙の供給停止と印刷事業の中断	管理施策: 森林資源の持続可能な利用に配慮した用紙調達ガイドライン	取引のある全ての製紙メーカー

※「重要なサプライヤー・協力会社」とは、取引金額上位90%と事業継続に必要な部材のサプライヤー・協力会社

サステナブル調達のための取り組み

考え方

サステナブル調達ガイドラインの展開

「サステナブル調達ガイドライン」をサプライチェーン全体に広めるため、2022年度からサプライヤーや協力会社と連携して次の施策に取り組みます。

- ・「サステナブル調達ガイドライン」説明会の実施
- ・サステナブル調達基準の自己評価アンケート
- ・「サステナブル調達ガイドライン」遵守の協力同意書・売買基本契約書の締結
- ・「トッパングループ人権方針」への取り組み状況の確認
- ・「大規模災害発生時の事業継続」にかかわる取り組み状況の確認

また、原材料含有化学物質管理基準を定め、サプライチェーン全体で製品含有化学物質の管理に取り組んでいます。

トッパングループ原材料含有化学物質管理基準 Ver.4.7
<https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/about-us/our-corporate-approach/chemical-components-of-raw-materials-v4.7.pdf>

調達基本方針（調達部門のコンプライアンス推進）

サステナブル調達の取り組みは、トッパングループとサプライヤーや協力会社との信頼関係の上に成り立つものです。取引の透明性・公平性を高め、より深い信頼関係を築くことを目的として「サプライヤーホットライン」を設置しています。これは全てのサプライヤーや協力会社が利用できる通報窓口です。

さらに、トッパンでは調達部門が調達基本方針に基づく適正な対応ができていくかについてサプライヤーに聞き取り調査(モニタリング)を実施しています。

サプライヤーホットライン
<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/supplier-hotline.html>

生物多様性の保全への取り組み

トッパンは「生物多様性に関する基本方針」に基づき、持続可能な調達活動を進めています。原材料調達においては、原材料投入量の7割を占める「紙」の持続的な利用に積極的に取り組むため「用紙調達ガイドライン」を定めています。

さらに、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製紙メーカーと連携して行っています。

トッパングループ「森林資源の持続可能な利用に配慮した用紙調達ガイドライン」第2版
https://www.toppan.co.jp/library/japanese/about-us/files/sustainability/2014/proc2014_06.pdf

主な活動・関連情報

活動実績・データ

サプライヤーや協力会社への調達ガイドラインの説明と協力同意書・契約書の締結

サステナビリティへの取り組みをサプライチェーン全体に広げるため、「トッパングループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守を定めた協力同意書・売買基本契約の締結を進めています。2021年度までに年間購入額10百万円以上の取引先の86%と締結しており、2025年度までには100%の締結を目指していきます。

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ガイドライン」などを設け、取り組みを進めています。

調達ガイドライン説明実績

	2019年度	2020年度	2021年度
説明実施社数	4社	9社	19社
累計社数	2,108社	2,117社	2,136社

調達ガイドラインの遵守を定めた売買基本契約の締結率（年間購入額10百万円以上の取引先）

	2019年度	2020年度	2021年度
累計締結率	81%	84%	86%

サプライヤーの事業継続計画力の向上 (BCP アンケート・勉強会)

大規模自然災害などによってサプライヤーが被災した場合に、いち早く生産活動を再開できるよう事前の準備が必要です。トッパンでは重要なサプライヤーにBCP(事業継続計画)アンケートを実施し、

BCP勉強会を呼びかけています。

2021年度は、185社にアンケートを実施し、そのうち20社がオンラインでのBCP勉強会に参加し討議を行いました。

BCPアンケート実績

	2019年度			2020年度			2021年度		
	1次 サプライヤー	2次 サプライヤー	計	1次 サプライヤー	2次 サプライヤー	計	1次 サプライヤー	2次 サプライヤー	計
アンケート実績	81	60	141	48	115	163	63	122	185
勉強会参加社数	コロナウイルス感染拡大のため中止			13	4	17	14	6	20
計画力が向上した社数	2	7	9	2	1	3	2	1	3
計画力が向上した社数 (累計)	2	7	9	4	8	12	6	9	15

調達部門のコンプライアンスに関するモニタリング調査

調達部門が、調達基本方針に基づく適正な対応を取れているかどうかを確認するため、サプライヤーへ定期的な聞き取り調査(モニタリング)を実施しています。

2021年度は、10社の取引先にトッパンの調達活動に関する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。

モニタリング実績

	2019年度	2020年度	2021年度
回答いただいた 取引先の社数	10社	17社	10社
累計社数	134社	151社	161社

紙の原料となる木材の合法性調査

トッパングループは2010年5月に「生物多様性に関する基本方針」を策定しました。

原材料調達では「生物多様性に及ぼす影響の回避・最小化により、持続可能な利用に積極的に取り組むこと」を定めています。原材料投入量の7割を占める「紙」の調達では、「紙の原料となる木材の合法性調査」により森林資源の持続可能な利用の促進に取り組んでいます。

調査では、全体の購入金額比率で90%以上を占める製紙メーカー各社へ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を確認しています。2021年度は、購入金額の91.8%にあたる国内外の取引先13社20拠点を対象に調査を実施し、その全ての木材が合法的に採取されたものであることを確認しました。

生物多様性に関する基本方針
<https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/2013/biodiversity.pdf> >

紙の原料となる木材の合法性調査実績 (購入金額比率で90%以上を占める製紙メーカー)

	2019年度	2020年度	2021年度
調査した会社数	16社*	13社*	13社*
購入金額比率	92.4%	90.0%	91.8%
合法性を確認した割合	100%	100%	100%

※ 直近3年間でリスク評価の高い製紙メーカーを対象

健康と安全 / ワーク・ライフ・バランス

基本的な考え方

考え方

トッパンでは、従業員を会社の貴重な財産、すなわち「人財」と捉え、「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」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。

それを実現するため、従業員の労働、そして健康と安全に関する取り組みを労働組合や健康保険組合(以下健保)と連携しながら進めています。

特に、健康と安全については、「健康経営宣言」(2015年制定・2019年改定)、「安全衛生・防火基本方針」(2010年制定「安全衛生基本方針」を2020年4月に改定)に基づきそれぞれの取り組みを進めています。

「健康経営宣言」は、従業員のさらなる健康の保持・増進に向け、「健康経営」という視点から、会社と健保それぞれで行われている取り組みや計画を見える化、体系化、整理し、今後の方針として明確化したものです。この「健康経営宣言」では、ワーク・ライフ・バランスも含め、従業員や家族の健康づくりをより一層推進するとともに、健康関連事業を通じ、世の中全ての人々の健康づくりを支援し、社会に貢献する、という2つの軸を打ち出しています。

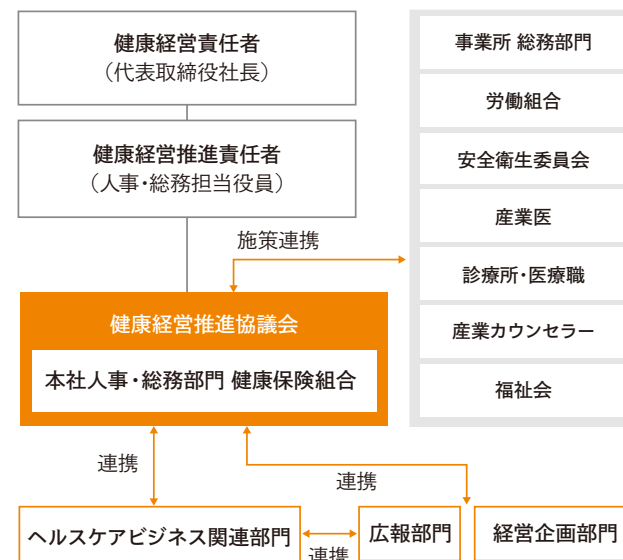
また、「安全衛生・防火基本方針」は、災害ゼロに取り組むために、正社員および契約社員をはじめとする職場で働く全ての人々を対象に、「安全は全てに優先する」を第一義に制定された方針です。次年度もゼロ災害を目標に取り組んでいきます。

推進体制

推進体制

労働については、本社人事労政本部が各事業(本)部の総務部と連携し、労働組合と協議しながら、様々な施策を展開しています。また、健康と安全についても、人事労政本部が中心となり、各事業(本)部の総務部および労働組合や健保と協働して、新たな取り組みを進めています。

健康経営推進組織図



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。

※ 全従業員10,951名のうち、組合員数7,064名

健康経営への取り組み

健康経営に取り組むにあたり、会社と健保による「健康経営推進協議会」を設置し、代表取締役社長を健康経営責任者とする推進体制を整備しています。この協議会において、重点目標やKPIの設定に加え、それを実現するための様々な施策の検討、実行、効果検証、改善等が行われています。

※ 「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営宣言
<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/health-management-declaration.html>

安全衛生・防火基本方針
<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/safety-policy.html>

労働安全衛生

考え方 活動実績・データ

全国の事業所に、安全師範や安全担当者、技術安全推進担当者などを配置する安全推進体制を構築するとともに、安全衛生・防火基本方針に則り、正社員および契約社員をはじめとする職場で働く全ての人々を対象に、リスクアセスメントによる設備の本質安全化や職長教育を中心とした各種教育の徹底などを進めています。

「安全道場」

危険を理解・体感できる「安全道場」は、川口・滝野・福岡の3工場に加え、2017年度には海外事業所(中国、タイ)にも開設しました。また2020年度に群馬センター工場、2021年度に滋賀工場に安全道場を開設しました。これで国内に川口安全道場を含めて、5拠点に安全道場が開設され、トッパングループとしての安全活動をより強化し、災害予防活動を継続していきます。

外部企業・団体向けについては、川口の安全道場を中心に受け入れしており、他安全道場については、個々に相談のうえ対応しています。

川口安全道場には、体感アイテムとして、VR(バーチャルリアリティ)での危険体感や粉塵爆発、化学物質との接触による危険体感も導入しています。

安全道場の取り組み

<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/safety-policy/anzendojo.html> >



海外拠点における「安全道場」の活動

2017年10月にタイ・サイアムトッパン、2018年1月に中国・トッパンリーフオン東莞工場に「トッパングループ安全道場(以下安全道場)」を開設しました。

海外2カ所の「安全道場」では、これまで国内で培ってきた知見を生かし、また海外事業所の実情に合わせた展示、体感設備の導入と、運用体制の構築を行っています。運用体制については、国内と同じように安全師範を現地に養成し、定期的に現場オペレーターを集めて、安全教育を実施しています。また、2019年5月には米国の4事業所で、11月からは中国、台湾のジャイアントプラス、2020年5月からはインドネシア、タイに安全道場体感機によるキャラバンを実施し、安全に強い人財の育成を行いました。

安全道場開設以降の受講者数は国内外合わせて、のべ37,750名を超えました。2020年度以降はコロナ禍による休場等により、外部企業・団体からの安全道場の受講者は年間200名程度にとどまっていますが、これまでに716社、のべ5,607名の方々に受講いただいています。

また、バーチャルとリアルな体感コンテンツとして、2019年にVR技術を活用した、安全体感コンテンツを作成しました。

国内55拠点で安全道場VRキャラバンを実施。従業員17,497名が体感するなど、コロナ禍において、道場に来場せずとも、安全体感ができる環境を整え、一人ひとりの安全意識向上に寄与しています。



ニュースリリース「凸版印刷、『安全道場』を海外開設」
<https://www.toppan.co.jp/news/2018/03/newsrelease180308.html> >

「安全道場」開設推移

国内事業所

2010年度 川口工場(埼玉県川口市)
2015年度 滝野工場(兵庫県加東市)
2015年度 福岡工場(福岡県古賀市)
2020年度 群馬センター工場(群馬県邑楽郡)
2021年度 滋賀工場(滋賀県東近江市)

海外事業所

2017年度 タイ・サイアムトッパン
2017年度 中国・トッパンリーフオン東莞工場

安全ミーティング

人事労政本部(安全衛生・防火推進部)と製造統括本部が連携し、安全衛生リスクの軽減に向けた安全衛生活動および現場の設備の安全対策について評価・協議するための安全ミーティングを全国各事業所にて実施しています。

2018年度は26事業所、2019年度は35事業所を対象に実施してきましたが、2020年度はコロナ禍により、他事業所からの工場内への立ち入りを自粛したため、事業所訪問での安全ミーティングを中止し、リモートでの安全診断に切り替え、各事業所の安全活動を確認しました。2020年度の労災発生状況を参考に、対象事業所を絞り込み、2021年度も基本的にリモートでの安全ミーティングを実施し、2022年度後半期よりコロナの状況を見ながら、現場での安全ミーティングを再開予定です。

労災関連データ

2021年も災害ゼロを目標に活動を行い、過去3年間契約社員も含め死亡災害は発生していません。

労働災害推移

		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
労災による死亡者 <input checked="" type="checkbox"/>	単体	0名	0名	0名	0名	0名
	単体+一部子会社 ^{※3}	0名	0名	0名	0名	0名
度数率 ^{※1} <input checked="" type="checkbox"/>	単体	0.000	0.048	0.144	0.095	0.046
	単体+一部子会社 ^{※3}	0.307	0.210	0.342	0.238	0.444
強度率 ^{※2} <input checked="" type="checkbox"/>	単体	0.000	0.001	0.003	0.001	0.001
	単体+一部子会社 ^{※3}	0.005	0.008	0.007	0.004	0.014

2021年	労災による死亡者	度数率 ^{※1}	強度率 ^{※2}
単体 <input checked="" type="checkbox"/>	0名	0.046	0.001
一部子会社 ^{※3} <input checked="" type="checkbox"/>	0名	0.759	0.024
小計	0名	0.444	0.014
国内関係会社 ^{※4} <input checked="" type="checkbox"/>	0名	0.645	0.016
海外現地法人 ^{※5}	0名	2.016	0.048
計	0名	1.008	0.026

※ 集計期間は暦年(1月~12月)

※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

※3 対象範囲は凸版印刷(株)事業(本)部管轄子会社(国内)計27社

※4 対象範囲は国内関係会社36社

※5 対象範囲は海外現地法人79社

メンタルヘルス対策

考え方 推進体制 活動実績・データ

会社、産業医、健康保険組合が連携し、一次予防～三次予防、さらに一人ひとりのこころからのコンディション向上や対話力アップ、チーム力アップといった「ゼロ次予防」を推進して、「メンタル不調者を出さない職場づくり」に取り組んでいます。

社内教育では、アドラー心理学、認知行動感情療法、臨床美術(アートサロン)、FFS 理論などの理論や手法、コンディションに関する最先端の研究など、外部の専門家の知見を積極的に活用して社内ニーズに合わせたカリキュラムや教材開発を行っています。またハラスメント防止、リモートワークにおけるケア、といった今日的な課題にも対応しつつ、新入社員研修、階層別研修、事業所別研修、職場勉強会、海外赴任前研修などの研修を展開しています。

メンタルヘルス不調によってやむを得ず休業した場合にも、休業中のケアと、3か月間かけて段階的に復職させる「復職判定プログラム」などによって就業と治療の両立をサポートし、再燃・再発を予防しています。

オリジナルストレスチェックの展開

専門家による監修のもと、ストレスチェックとメンタルヘルス不調者に関するデータ検証を重ねた結果、高ストレス判定に加えて、生活習慣の乱れによるコンディション低下と、公私の大きな環境変化がメンタルヘルス不調につながるリスクであることを確認しました。この知見を基に独自のアルゴリズムによる「3Dストレスチェック&

ケア[®]」を開発し、個人を特定せずに動画教材への誘導などのケアを自動的に提供する仕組みを確立しました。さらに、新卒2年目までの社員には年に2回のストレスチェックの機会を提供し、ケアを充実させています。

また、集団分析結果は各管理職層にフィードバックされ、職場環境改善に役立てられています。

メンタルヘルス活動の全体像

	セルフケア	ラインケア	事業場内資源によるケア	事業場外資源によるケア
“ゼロ次予防”	<ul style="list-style-type: none"> ●コンディション向上 ●対話力アップ ●環境変化への準備 	<ul style="list-style-type: none"> ●動機付け ●ハラスメント防止 ●アンガーマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> ●社内研修、教材提供 	<ul style="list-style-type: none"> ●社外講師による社内研修 ●社外セミナー
一次予防	<ul style="list-style-type: none"> ●コンディション向上 ●環境変化への対応アドバイス 	ストレスチェックの活用		<ul style="list-style-type: none"> ●EAP サービス
二次予防	<ul style="list-style-type: none"> ●生活習慣改善 ●専門医を受診 	<ul style="list-style-type: none"> ●職場上司、総務部門、産業医、健保組合が連携し面談対応など 		<ul style="list-style-type: none"> ●主治医、顧問医との連携 ●リワークの活用
三次予防	<ul style="list-style-type: none"> ●治療継続 	<ul style="list-style-type: none"> ●職場上司、総務部門、産業医、健保組合が連携し面談対応など ●出社訓練 ●復職判定プログラム 		

働き方

考え方 制度 活動実績・データ

トッパンでは、2019年より、労使で柔軟な働き方の実現に向け協議を重ね、テレワークのトライアルを実施した後、2020年10月1日より、在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務の3つの勤務形態を包括した「リモートワーク制度」を導入したほか、2018年に導入した「スマートワーク勤務制度（フレックス）」で従来設定していたコアタイムを廃止、イノベーションの創出に向け、裁量労働によるフルリモート勤務の実現など、アフターコロナを見据えたニューノーマルな働き方に向け、勤務制度を導入・改定しました。

制度を整備するだけでなく、社員が自ら目標を設定し、責任を持ってその目標を実行し成果につなげていくとともに、関係する社内外の様々な人々との協力関係を維持・向上させることをゴールとして、ニューノーマルな働き方の定着に向けた教育も継続しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、継続的に開催している経営協議会や労使委員会の中で、さらなる残業時間短縮施策、また法改正への対応に関して意見交換および協議を行うとともに、残業実態の分析、新たな勤務制度の活用状況・導入の検証も行っています。

また、休暇の取得促進に向けて、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。休暇取得促進の目標値として、従業員の年次有給休暇の平均取得日数を年10日以上と設定しています。なお、勤続30年の従業員に対し、永年勤続表彰として表彰金贈呈とリフレッシュ休暇を付与し、長年の功労に報いるとともに、従業員の心身のリフレッシュを図っています。

年次有給休暇の取得状況

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
平均取得日数	10.3日	10.3日	11.1日	10.3日	10.5日
平均取得率*	55.1%	54.9%	60.6%	55.2%	57.0%

* 平均取得率 = 平均取得日数 / 平均付与日数

ワーク・ライフ・バランスの充実を図る制度や取り組み

独身寮、従業員食堂、保養施設、運動施設の設置に加え、財形貯蓄と融資からなる財形制度、従業員持株会、各種団体保険制度の運用による資産形成補助、仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充、疾病時の病欠欠勤・休職制度、退職金・企業年金制度、ライフサポート制度の充実や、余暇開発・健康保持増進・ライフデザイン支援事業を行うトッパングループ福祉会の運営などを通して、従業員やその家族のワーク・ライフ・バランスの充実を図っています。また、2020年7月1日から同性パートナーや事実婚パートナーにも配偶者関連制度を適用することとし、同性パートナーや事実婚パートナーを配偶者に持つ従業員を対象とした慶弔休暇や諸手当、結婚祝い品などの社内制度の適用を開始しました。

一般事業主行動計画の公表について

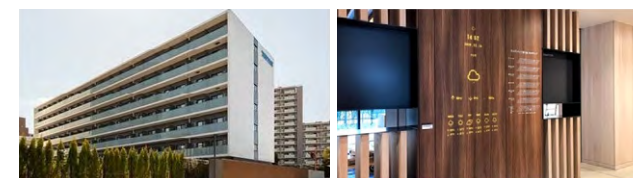
凸版印刷は、次世代育成支援対策推進法に基づき「一般事業主行動計画」を公表いたします。

一般事業主行動計画とは、企業が、子育てをしている労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などを行うために策定する計画です。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（第5期）
https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/toppan20200630_actionplans5.pdf

独身寮

トッパンでは、独身寮の再整備を実施しており、ワーク・ライフ・バランス向上の観点から、主要拠点への通勤時間の短縮と、安心かつ快適な住環境を整えることを目的に、「トッパンハイツ東十条」を2020年3月に竣工しました。「トッパンハイツ東十条」では、凸版印刷の最新住居用商材を導入し、次世代型住空間において快適に日々の生活を過ごすことを可能にし、併せて、防音効果を施したシアタールームや共用ラウンジも設置することで、入居者同士のコミュニケーションを図る環境を整えました。



外観

最新住居用商材スペース



ラウンジ

主な休暇・休業制度

■ 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、不妊治療、子の通う学校などが感染症流行や自然災害発生などにより休校となった場合、不慮の災害の復旧などの際に利用が可能(半日単位での取得も可能)
育児休業	最長で子が2歳到達までの間、連続した期間の休業が可能。育児休業のうち最初の5日は有給扱い。それ以降の期間は会社から本俸の15%(最長2歳まで)と、トッパングループ福祉会から日額1,000円を支給。復職後子が小学校4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。 2022年10月からは、改正育児・介護休業法に対応し、性別、勤続年数を問わず、子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週までの期間につき最大4週間(28日)、2回に分割して取得可能な「育児スタートアップ休業」の運用を開始。
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、連続1年、通算でも1年間の休業や、1日につき2時間の勤務短縮や時差出勤などが3年間可能。その他介護休業援助金(トッパングループ福祉会から日額1,000円)の支給、介護関連情報の提供や外部相談窓口との契約
子の看護休暇	子の人数にかかわらず、年間10日の休暇取得が可能(半日単位および1時間単位の取得も可)
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1時間、子が小学校4年修了までの間は、育児を理由として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	子が20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
保活コンシェルジュ	育児休業からのスムーズな復職支援の一環として、保育所探しのノウハウなどを専門家から提供
その他制度	トッパングループ健康保険組合にて、出産育児一時金の支給、育児誌の贈呈

副業・兼業制度

トッパンでは従業員が副業・兼業を行うことについて、原則認めています。ただし、長時間労働の回避をはじめとする安全配慮義務、秘密保持義務、競業禁止義務および誠実義務の履行が困難となる恐れがある場合には、認めていません。

凸版印刷では、2021年度は36名が制度を利用しました。

多様な働き方を実現するオフィス環境の整備

トッパンでは、多様で柔軟な新しい働き方を実現し、イノベーション創出を今まで以上に推進することを目的に、オフィス環境の整備を行っています。社内シェアリングオフィスの整備に加え、多様な働き方を継続して推進するとともに「直接会って対話する価値」をコンセプトに、リアルな場だからこそこのイノベーションを創出させる、ニューノーマル時代に対応した新たなオフィス「Atte」を開設しています。また、DX事業の核となるシステム開発部門の体制強化を目的に、長野県飯綱町や沖縄県うるま市にシステム開発拠点「ICT KÖBÖ」を開設しています。全国で開発拠点を拡充しさらなる体制強化を図るとともに、リモートワークや通勤時間の短縮などワーク・ライフ・バランスの観点における多様な働き方を推進し、地方環境を活用した地域の人々や企業との交流による新事業創出、現地雇用拡大などの地域活性化を目指しています。



社内シェアリングオフィス



Atte



ICT KÖBÖ

従業員エンゲージメント

考え方 活動実績・データ

「人間尊重」「労使パートナーシップ」を踏まえた トッパンとしての考え方

トッパンでは「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」で仕事に取り組むことができる環境の整備を進めています。「従業員の健康・働きがい」を第一に考え、事業所ごとに様々な取り組みを労使や健康保険組合などと一体になって行っています。労使共催レクリエーションや健康増進活動も含めた様々なイベントの実施、社内部活動の推進などを通して、コミュニケーションの活性化やトッパングループの一体感醸成に取り組んでいます。



社内部活動



健康増進イベント

従業員エンゲージメント調査を実施

トッパングループでは、サステナビリティ経営のあるべき姿として「社会的価値創造企業」を掲げており、その推進におけるマテリアリティの一つとして「従業員の健康・働きがい」を選定しています。

経営戦略の実現に向けて、従業員エンゲージメントを高める取り組みにより、従業員がやりがいや働きがいを感じ、主体的に業務に取り組める環境を整備し、組織力の維持・向上を目指すことが重要であると考えています。

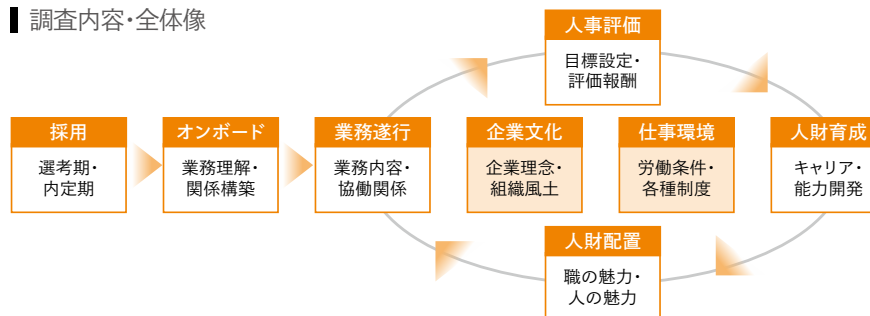
そこで、従業員エンゲージメントの状況を把握するためのサーベイを2021年度より導入し、グループ会社を含めた23社21,000名を

対象に実施しています。このサーベイでは、組織で社員が体験する領域(8領域・図参照)について「期待と実感のギャップ」を調査分析することにより、従業員エンゲージメントを向上させる、または阻害する原因を洗い出し、的確な施策の検討・実施・効果検証することを目指しています。本調査を通じて明らかになった社員からの声をもとに、経営と現場が連携し、組織課題の解決に向けたアクションを推進していきます。

2021年度エンゲージメント調査の実施概要

調査対象	トッパングループ 23社 社員 21,006名
回答者数 (回答率)	18,414名(87.7%)
調査期間	2022年1月31日～2月25日
設問内容・ 設問数	業務遂行、人事評価、人財育成、人財配置、仕事環境、企業文化 合計6項目、108問 ※2021年度入社のみ、採用、オンボーディングの2項目を追加し、合計8項目、133問
総合指標 (EXスコア)	トッパングループ平均69.8(最大78.6、最小52.4) ※参考指標 凸版印刷69.3 製造業平均64.5 ※当指標は組織状態を表す指標で、期待/実感がともに高く、ギャップが小さい場合、数値が最大化する(株式会社 HRBrain EXintelligence サービスを利用)

調査内容・全体像



労使共催「TOPPAN SPORTS FESTIVAL 2017」

全社横断型のレクリエーションとして、隔年で開催しているトッパングループの社員とその家族を対象とした社内スポーツイベント労使共催「TOPPAN SPORTS FESTIVAL」は、若手社員が中心となり企画・製作・運営を行っています。



労使共催「TOPPAN eSPORTS FESTIVAL 2021」

社内スポーツイベントに代わる新たな施策として、2021年1月に労使共催「TOPPAN eSPORTS FESTIVAL 2021」を開催しました。

通信でつながることにより、全世界のトッパングループの社員5万人および家族を対象とした画期的なイベントとなりました。全国48拠点での予選を勝ち抜いたチームによるeスポーツ競技のほか、オンラインでのアート教室やクイズ大会などで盛況となりました。



ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

考え方

トッパンは「社会的価値創造企業」へのさらなる進化を目指し、ダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略の一つと位置付けています。

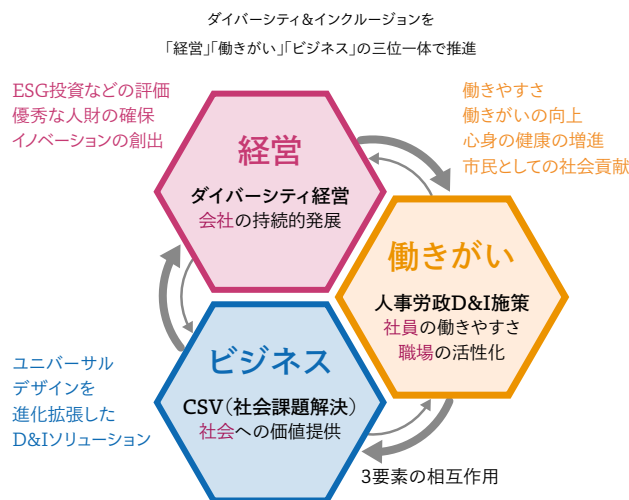
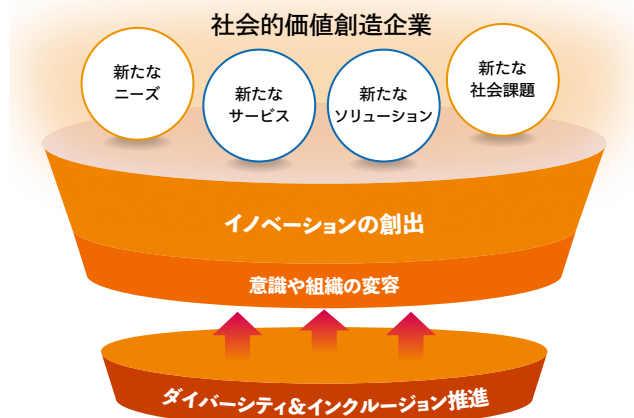
トッパンでは、「人間尊重」「企業は人なり」という信念のもと、「人財」を起点とした様々な施策を実施してきました。引き続き、多様な人財が個々の属性や価値観の違いを認め、尊重し合う「ダイバーシティ」を推進し、さらに、多様な人財の能力を生かし互いに高め合うことで、違いを変革の原動力に変える「ダイバーシティ&インクルージョン」を実現していきます。

そのために、互いを尊重し合う感性とたゆまない対話を通じて、一人ひとりの人権が尊重され、安心して発言・行動できる心理的安全性の高い職場づくりを実践していきます。

トッパンのダイバーシティ&インクルージョン推進方針

高い心理的安全性の下で、
個々の違いを認め合い尊重する感性を育み、
「違い」を変革の源に変え、
情報とくらしをデザインする「社会的価値創造企業」を実現する。

トッパンのダイバーシティ&インクルージョンが目指すもの

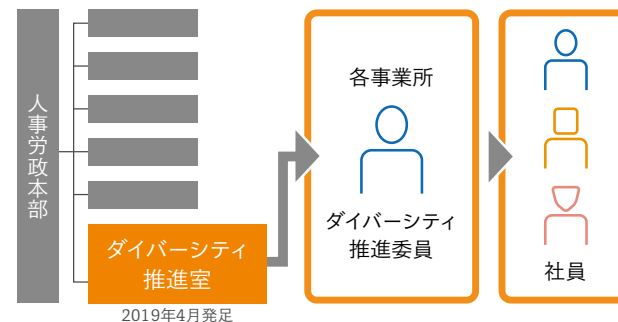


推進体制

推進体制

これまで各事業所で推進されてきた取り組みを、全社的な経営戦略としてさらに進化、加速させていくために、2019年4月、ダイバーシティ推進室を発足させました。

ダイバーシティ推進室が全体像の策定と施策の企画・立案を担い、各事業所のダイバーシティ推進委員が各事業所の特色に合わせて具体的な施策を展開します。各事業所の推進担当者が身近な相談窓口となり、その内容を推進室と共有し、解決を図っていくことで、組織全体の意識改革、浸透につなげています。



仕事と育児の両立支援制度

「働く意志を支援する」という考え方に基づき、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。仕事と育児の両立支援については、継続的に制度の拡充に取り組んできましたが、育児・介護休業法の改正を受け、2022年10月からは性別や勤続年数を問わず機動的に利用できる「育児スタートアップ休業」を創設し、男女ともに仕事と育児

を両立しやすい環境整備を推進します。

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」を継続展開しており、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。なお、同プログラムは2016年度「キッズデザイン賞」の男女共同参画担当大臣賞を受賞しました。

■ 主な仕事と育児の両立支援制度

出産までに利用できる制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 出産を機に退社する社員に対する再雇用制度 ● つわり休業 ● 通院休暇 	<ul style="list-style-type: none"> ● 検診休務 ● 時差出勤 ● 特定不妊治療費補助
出産後に利用できる制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業 ● 出産祝い金 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業手当 ● 育児休業援助金
育児期に利用できる制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児のための勤務特例措置（勤務短縮、時差出勤、1カ月単位の変形労働時間制） ● 子の看護休日 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休日 ● 家族手当 ● ベビーシッター・ホームヘルパー利用料補助
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● ストック休暇(子の看護や不妊治療の理由での利用を認める) 	

■ 産前産後・育児休業の取得状況

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
産前産後休業取得者数	111名	79名	93名	105名	110名
育児休業取得者数*	334名 (160名)	363名 (197名)	342名 (155名)	302名 (138名)	355名 (154名) <input checked="" type="checkbox"/>

※ () 内は育児休業取得者のうちの男性の人数

■ はぐくみプログラム



仕事と介護の両立支援制度

働きながら家族を介護することへの不安を解消し、安心して仕事に専念できる環境をつくるため、労働組合と協議し、両立支援制度を整備しています。介護に関する社員アンケートの結果を踏まえ、制度適用要件の緩和、柔軟な働き方の整備、経済的支援、情報提供の4つの観点で、制度の充実を図るとともに、介護の事由による新幹線通勤を一部認めています。また、子の看護休日同様、2019年度より介護休暇を時間単位で取得できるようにしました。

従業員の理解促進と不安解消に向けて、仕事と介護の両立を支援するホームページをはじめ、NPO法人による介護セミナーを開催するなど、今後も両立支援施策の拡充に向け、取り組みを推進します。

介護支援セミナー

2016年度より、在京事業所において、社員向け「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催しています。本セミナーでは、法人契約を結んでいる専門相談窓口から講師を招き、一般的な介護に関する知識から、仕事と介護の両立のポイントまでを説明いただくとともに、会社から、介護休業や介護勤務短縮など制度の説明、介護に関する情報提供ホームページの紹介などを行っています。

関西、中部、九州での開催を経て、2021年にはオンライン形式でさらに範囲を拡げ、全国の対象者に向けて実施しました。今後も介護に対する社員の不安をやわらげ、安心して仕事に取り組める環境を整備していきます。

仕事と介護の両立支援各種制度における4つの観点

介護関連制度の適用要件	対象家族が、以下の介護状態のいずれかに該当すること <ul style="list-style-type: none"> ● 育児・介護休業法における「要介護状態」 ● 介護保険制度の「要介護状態」 ● 介護保険制度の「要支援状態」
仕事と介護の両立を可能にする柔軟な働き方	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護休業 ● 介護勤務短縮(短縮勤務、時差出勤、週の所定労働日数の短縮) <ul style="list-style-type: none"> ※ 介護休業と介護勤務短縮はそれぞれ複数回の分割取得可能 ※ 相互の制度を切り替えて利用することも可能 ● 介護休暇(1時間単位の取得可) ● 介護を事由とする新幹線通勤
介護期間中の経済的な支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護休業手当(平均賃金の4割) ● 有給で介護休暇を取得可
仕事と介護の両立支援に関する情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事と介護の両立に関する情報を提供するHPの開設 仕事と介護の両立支援に関するトッパンの仕組みや一般的な知識、介護にかかわる公的な制度などについて紹介する社員向けHPを開設している ● 介護に関する外部専門相談窓口の設置 介護に関する相談窓口として外部専門機関と契約。社員からの相談は何度でも無料。専属の担当者が介護施設や病院での手続きや見守り訪問などを行う、代行サービスも有料にて利用可能

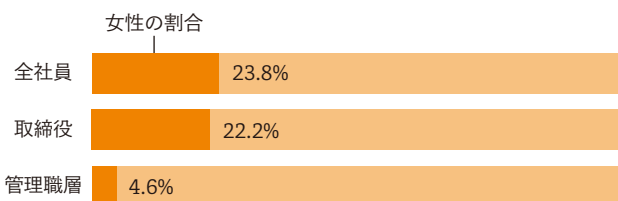


女性活躍の推進

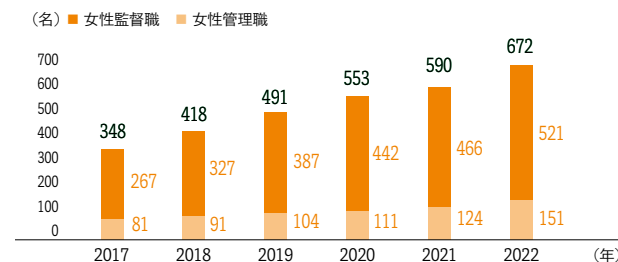
考え方 活動実績・データ

性別を問わず、誰もが健康に働き続けられ、能力に応じて活躍できることを基本的な考え方として、女性の活躍推進を進めています。働き方改革や両立支援制度などの環境整備を施策のベースとして、さらに、能力や意欲に基づき女性の管理職への登用を積極的に進めるポジティブアクションを推進しています。また、全従業員がジェンダーバイアスへの気付きを得るために、様々な角度からダイバーシティ&インクルージョンの研修やセミナーを開催しています。2022年4月時点での女性管理・監督職者数は管理職数151名、監督職者数521名となり、女性管理監督職者の割合は13.2%になりました。

2021年度 階層別女性の割合(%)



女性管理・監督職者数推移(4月時点)



女性活躍推進に対する外部評価

凸版印刷は、経済産業省と東京証券取引所が選定する令和3年度「なでしこ銘柄」に選ばれました。「なでしこ銘柄」とは、女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速化していくことを狙いとしており、経済産業省と東京証券取引所が協働で毎年選定・発表しています。



また、凸版印刷は2021年3月1日付で「えるぼし2段階」を認定取得しました。

「えるぼし」とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく認定制度で、一定の基準を満たし、女性活躍推進の取り組みが優良な企業に発行されるものです。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(第2期)
https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/women_act_plan_02.pdf



性の多様性に関する取り組み

考え方 制度 活動実績・データ

性の多様性(SOGI・LGBTQ)への理解を促し、誰もが働きやすい職場環境を実現するための取り組みを進めています。2018年より、グループ全体に向けたセミナーを開催する他、2020年7月には配偶者関連制度を改定し、同性パートナーや事実婚パートナーを配偶者に持つ従業員を対象とした慶弔休暇や諸手当、結婚祝い品などの社内制度の適用を開始するなど制度面からも従業員の多様な生き方を支えています。また、基本的な知識やハラスメント防止、性の多様性への理解を深めるため、全社員必須教育の実施なども行っています。さらに、「TOPPAN ALLY」*表明も募り、誰もが生きやすい環境を一人ひとりが意識してつくっていかうという活動もスタートしました。

* TOPPAN ALLY とは、多様な性の在り方や職場の多様性に理解と共感を持ち、誰もが働きやすい職場環境につなげよう意識・行動を心がける人たちのこと

PRIDE 指標「ゴールド」受賞

凸版印刷は、LGBTQへの取り組みを評価する「PRIDE指標」において「ゴールド」を受賞しました。

ESGに関する受賞、認定 P147 参照 >



* 第三者保証対象指標には を付しています。

障がい者雇用の推進

活動実績・データ

トップランでは、障がいの有無にかかわらず、皆が共生し合える職場環境を目指して、障がい者の雇用に積極的に進めています。個々の能力を活かせる職域の拡大にあたっては、各事業所や工場の事例を水平展開しながら、全社で雇用を進めており、また、特例子会社東京都チャレンジドプラストッパンとも連携し、新たな職域の開拓や定着支援活動を行っています。また、スポーツ専従社員としてパラスポーツで活躍している従業員もいます。

スポーツ専従社員
<https://www.toppan.co.jp/player/>



障がい者雇用

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
人員	274名	312名	325名	339名	338名
雇用率*	2.25%	2.29%	2.31%	2.39%	2.43%

※ 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条の規定による「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。

特例子会社東京都チャレンジドプラストッパンとの連携

<オフィスサポート業務>

トップラングループの各事業所において、オフィス業務代行事業を行っています。各種データ入力、資料の電子化、社内便、配布物仕分などの他、2021年からはオフィスの除菌や清掃事業にも職域を拡大しました。

障がい者(ふれんどリースタッフ)が事業所内で活躍することで、職場にも多様な感性が生まれ、さらには働き方改革の推進にもつな

がっています。2022年3月現在、5つの事業所にてオフィスサポート業務を展開しており、今後も、全国に拡大していきます。



<紙すき事業>

トップランの紙器工場から排出されるカートカンやEPパックの損紙を材料に「手漉き」で紙をつくり製品化する事業です。作業系の得意な障がい者の能力を活かし、付加価値ある製品をつくること、さらには、製品や「紙漉き体験」を通じて、従業員やお客さまにリサイクルへの意識や、障がい者雇用への理解を深めてもらうことを目的として展開しています。



ダイバーシティ関連教育

教育・啓発 活動実績・データ

個人のニーズに合わせて自由に選択し受講できる自己啓発プログラムにおいて女性社員向けやマネジメント層向けのほか、ダイバーシティ関連の研修をオンラインにて開催しました。

また、新入社員研修をはじめとした階層別研修でも各階層に応じたダイバーシティプログラムを実施し、さらに2019年度より全社員に対してeラーニングにてダイバーシティ&インクルージョン教育を実施しています。

そのほか、役員向けの「ダイバーシティ&インクルージョン経営セミナー」や、管理職層向けの研修を実施するほか、総務向けの「LGBTQ勉強会」「障がい者雇用勉強会」を実施することで多様な考え方の理解・浸透を積極的に推進しています。

プログラム例

女性活躍の推進を通じて学ぶダイバーシティコース
多様な働き方を考えるダイバーシティ実践コース
LGBTから考えるダイバーシティ推進コース
今からはじめるキャリアベーシックコース
アンガーマネジメント基本コース
レジリエンスの鍛え方基本コース

(2021年度実績)

人財

基本的な考え方

考え方

「企業は人なり」の理念のもと、持続的成長と社会への貢献を目指して、社員と企業がともに成長できる環境、風土を整備し、新たな「知」と「技」を創出する人財（組織）を育てることを目指しています。

当社にとって「人財」とは、従業員を労働力として消費する資源ではなく、会社の貴重な財産、すなわち「人的資本」と捉えています。この「人財」の価値を最大限に引き出すことで生まれる「人によるイノベーション」が当社の事業成長の源泉であると考えています。

また、人権方針で策定した通り、トッパングループでは、一人ひとりの仕事の成果に応じた適正な処遇を行い、個人の能力が最大限に発揮されるよう努めています。社員一人ひとりの業務やキャリアに合わせた能力開発を進めるため、学びのプラットフォームとして、多彩な人財開発プログラムを実施しています。

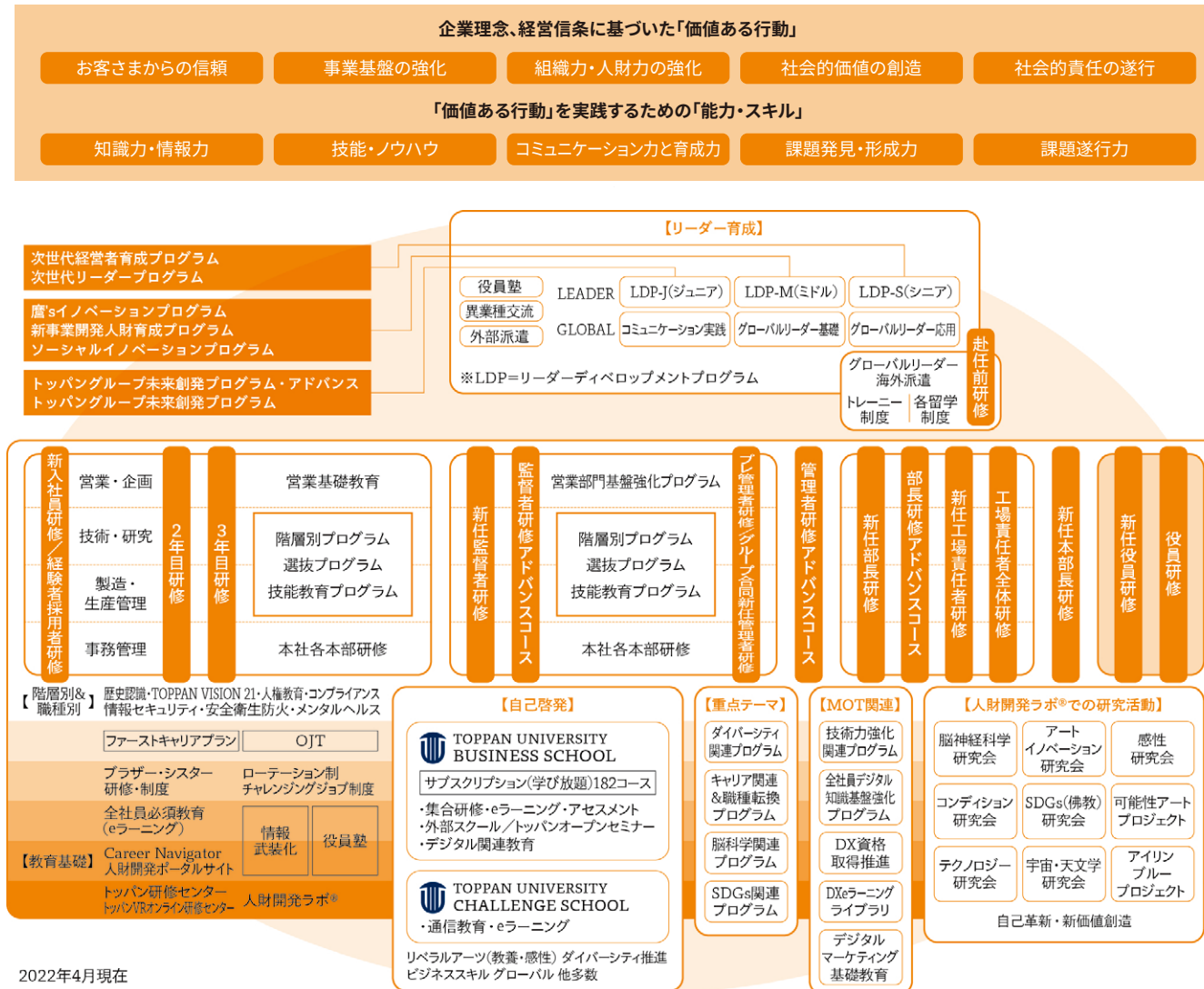
人財開発プログラム

制度

人財の開発・育成にあたっては、本社人事労政本部人財開発センターが、各部門の人財開発担当と連携して、教育プログラムを開発し、有機的な人財開発プログラム体系を構築しています。この人財開発体系を「トッパンユニバーシティ」として提示し、基礎・専門プログラム、リーダープログラム、自己啓発プログラムの3つの枠組みでスキルアップ、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。また、次世代型人財開発のあるべき姿を調査、研究、検証するR&D拠点である人財開発ラボ[®]の活動を通して、「自己革新」、一人ひとりが持つ潜在能力の拡張を目指し、新たな価値創造を実現しています。

また、2012年度より人財開発施策に関する社員アンケートを年に一度継続的に実施し、施策に関する社員の評価、受講意欲、学びに対する職場の支援について意見を収集し、プログラムの企画立案における重要資料として活かしています。2021年度は9,307名（回答率89.6%）の社員が回答し、7,859名（84.4%）が人財開発の取り組みを評価すると回答しています。

人財開発プログラムの位置付け



2022年4月現在

DX人財の育成

制度 教育・啓発 活動実績・データ

全ての従業員の能力やスキルの再開発(リスキル)を目指し、DXを推進する人財を育成するプログラムを実施しています。

基礎的な教育を全社員に行い、DXに関する知識を一定水準に引き上げ、デジタル時代の急速なパラダイムシフトに適応可能な人財、組織の強化を図っています。併せて、顧客を超える知識とさらなる自己研鑽が必要との認識を共有し、学び続ける組織文化を醸成しています。

クラウドシェア世界第1位のAWS(アマゾン・ウェブ・サービス)社と連携し、AWS資格取得を目標とした認定プログラムを営業・企画・技術部門など幅広い職種の社員に実施し、DXビジネスで必須となるクラウド知識の習得、浸透を図っています。

資格取得者は、SIer(システム構築事業者)以外の事業者として初めて、1,000名超(2022.4時点1,042名)を達成し、顧客企業へのDXソリューション提供力が強化されました。

各部門の業務や従業員一人ひとりのキャリアプランに合わせて、最新のデジタル知識を学べるように、サブスクリプション型のデジタル教育プラットフォームを導入し、部門教育や自己啓発用として多くの社員が活用しています。また、専門分野別教育としてデジタルマーケティング教育を導入するなど、DX教育の充実を図り、今後のデジタル変革を推進する人財の育成を進めています。

[DX人財育成プログラム受講実績 P65参照](#) >

SX人財の育成

制度 教育・啓発 活動実績・データ

トッパンが社会的価値創造企業として、ESG(環境・社会・ガバナンス)への取り組みを積極的に推進し、持続可能な社会の実現に貢献していくため、SXに対応できる人財を育成する研修プログラムを設定し取り組んでいます。

ソーシャルイノベーションプログラム、トッパングループ未来創発プログラム・アドバンス他、管理者を対象としたフィールドワーク研修では、東日本大震災被災地である福島において学んでいます。2013年以降9年間で福島への訪問社員数は累計1,583名に上り、社会的課題の解決と経済的価値を両立した次世代イノベーション事業を実現する人財育成に取り組んでいます。

・JICA青年海外協力隊派遣(選抜)

国際協力機構(JICA)「青年海外協力隊 民間企業連携ボランティア制度」を活用し若手社員を開発途上国へ派遣。各自がこれまで培ったビジネス知識・スキルを活かし、社会的課題解決に貢献しています。日本の産業構造や法規制などを派遣先の諸外国と比較し、日本を客観化する視点を養い、これからの日本の方向性を考え行動できる人財を育成します。

・ソーシャルイノベーションプログラム(選抜研修)

「社会的課題に対し、私たちトッパングループができることは何かを考え、行動する」をテーマに、前半は世界の社会的課題やソーシャルビジネス、矛盾から創造を生む思考を学び、後半は財務勉強会、プロジェクトワークを通し事業創造とともに各自が自己変容に挑みます。社会的課題の解決と企業の経済的価値を両立した次世代イノベーション事業の創出と、それを実現するための創造的思考能力を開発します。

・トッパングループ未来創発プログラム アドバンス(選抜研修)

東日本大震災被災地における客観的事実と現況を現地の方から直接伺い、「社会から愛され必要とされるトッパングループとなるために、我々に何が出来るか」をテーマに、若手社員を対象に実施しています。トッパングループで何が出来るかを考えることを通じて、主体的に考え行動する力を養い、ネットワークの構築とグループ総合力発揮の具現化を目指します。

・SX基礎教育(全社員)

SXの基本から必要なアクションまでを伝え、社員の行動変容を促すことを目的に実施しています。SX概要、取り巻く潮流、各企業の対応状況と取り組み事例を学び、SXを推進するために必要な要素をeラーニング形式で実施しています。



福島県南相馬市、東日本大震災被災地でのフィールドワーク

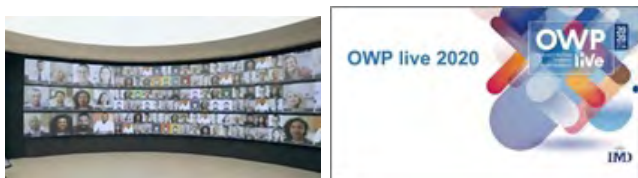
グローバル人財の育成

制度 教育・啓発

グローバルでのビジネスが拡大する中、外国籍社員の採用を進めるほか、海外グループ会社との交流を積極的に進めています。

また、グローバル人財の育成にも力を入れており、全社的な英語レベルの可視化、グローバル人財の人員数とレベルの顕在化、今後の成長に必要な投資対象の見極め、育成を目的に、2020年度より、年次で英語コミュニケーション能力のアセスメントを実施しています。これまでに2,570名が受検し、人事データベースとも連携することで人員配置等にも活用しています。具体的な育成プログラムとしては、海外現地法人で実務研修を行う「海外トレーニー制度」、海外駐在員候補者向けの「グローバル選抜研修」や海外ビジネススクールへの派遣など、様々な育成プログラムを展開しています。独立行政法人国際協力機構(JICA)の青年海外協力隊には、毎年数名の若手社員を派遣し、人財育成とともに国際的な社会的課題解決にも携わっています。

(「海外トレーニー制度」への派遣は、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、一時中断しています。)



外部派遣講座の様子 (IMD)

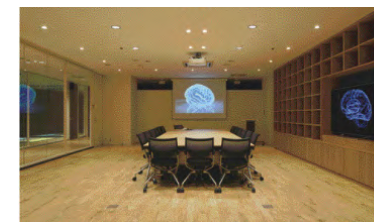
人財開発ラボ®における活動

活動実績・データ

2017年4月、脳神経科学、コンディショニング、テクノロジーを活用した次世代型人財開発のあるべき姿を調査、研究、検証するR&D拠点「人財開発ラボ®」を設立、運用を開始しました。

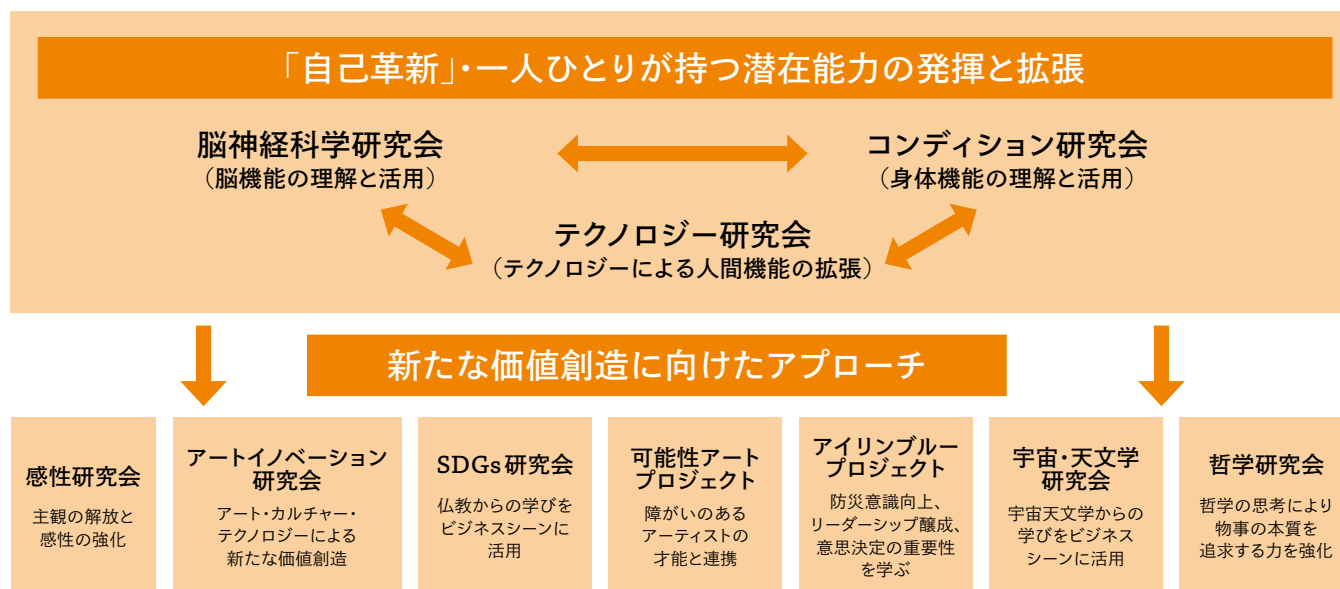
科学技術の知見を教育現場に応用して、トッパン独自の人財開発モデルを具現化し、「自己革新」、社員一人ひとりが持つ潜在能力の発揮と拡張を図るとともに、トッパンならではの新しい価値創造の実現を目指しています。

「人財開発ラボ®」では、研究会とプロジェクトを運営し、得られた知見は社内では仮説検証するとともに、既存の教育体系への実装を加速させています。トッパンでは新たな時代、技術に柔軟に対応しながら、「TOPPAN VISION 21」を主体的に実行・実現できる社員の育成を進めています。



人財開発ラボ®

2022人財開発ラボ®活動体系(次世代型人財開発の調査、研究、検証)



「脳神経科学研究会」

株式会社 DAnCing Einstein 社と共同で、脳神経科学の知見を人財開発に活用することで、社員一人ひとりの才能を開花させ、企業の成長と、よりよい社会の実現に貢献することを目指しています。具体的には、人間の学習、行動、感情、思考の仕組みを理解し、社員のパフォーマンス向上やコミュニケーション能力の向上を目指す「最新脳科学プログラム」を実施しています。

また、新入社員研修では、脳神経科学の知見を活用したアセスメントの実施や、登壇する社内講師にも研修を実施し、講義資料の作成や講義方法を脳の認知プロセスに沿った形にすることで、講義を受ける新入社員の理解度向上を目指しています。



「コンディション研究会」

顧問契約を結んでいるハーバード大学医学部、ソルボンヌ大学医学部の根来教授とともに、健康経営を目指したパフォーマンスアップや生産性向上および次世代型の育成施策を進めています。コンディションのセルフケアを支援する動画コンテンツ「パフォーマンスアップに導く24時間の過ごし方」を制作し、根来教授の専門分野であるヘルスケアの知見を取り入れ、ビジネスパーソンとして最適なコンディションを保つための24時間の過ごし方について、時計遺伝子や体内時計など身体の基本的な仕組みを解説しながら、朝/昼/夜の具体的な行動を、アニメーションを用いてわかりやすく紹介しています。

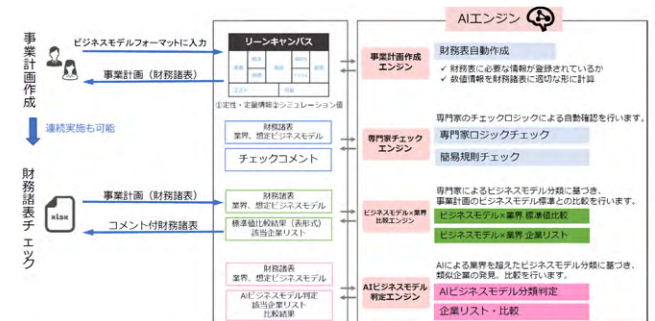


また、オンライン研修において、受講者がより集中して受講し、研修効果を高めるために、根来教授の専門知識に基づく適切な休憩の取り方を案内しています。

「テクノロジー研究会」

テクノロジーを活用することで、人間機能の拡張を実現することを目指し、人間単独の能力向上にとどまらず、テクノロジーによるサポートシステムを構築することで、一人ひとりの能力拡張の可能性を探る活動です。テクノロジー(AI)とかけ合わせて人財開発の仕組みを考えることで、効果効率を向上させるとともに、これまでにないアウトプット、価値創造につなげるアプローチを追求しています。

2021年には、財務専門家の知見とAIを組み合わせた、ビジネスモデルの比較・提案機能を搭載した「事業計画書作成支援システム」を開発し、社内の事業開発人財育成プログラムに導入しました。プログラム受講者は、支援システムを活用することで、財務専門家によるアドバイスとともに財務諸表などを作成する時間が短縮され、発案したビジネスをより幅広い視点で効率的に検証し、実現可能性を高めることを可能としました。



「感性研究会」

「音」や「香り」を軸とした「人間の感性」を専門に研究する機関と連携し、感性を高めることを通じて個々の創造性を引き出し、イノベーションにつなげることを目指し、感性を高めるプログラム開発および空間開発を通じて、感性領域をビジネスに取り込む調査研究活動を行っています。

プログラムでは、「嗅覚」「色」「身体表現」「感性工学」「知覚」「聴覚」などの非言語領域の活用を取り入れたインタラクティブなワークショップを通じて、イメージやメッセージを表現する側と受信する側の感性のギャップを理解し、非言語コミュニケーションから言語化・客観的評価につなげていくことを従業員に体験する機会を提供しています。日常のビジネスシーンでは使用されにくい「非言語領域」の理解を深めることで、一人ひとりの創造性を向上させ、具体的なビジネスへ感性デザインを応用していきます。



「アートイノベーション研究会」

京都大学と産学連携講座を立ち上げ、アート・カルチャー・テクノロジーを融合させた新たな価値創造の実現に取り組んでいます。京都大学との研究成果の一環として、アーティストの思考ロジックをフレームワーク化し、ビジネスシーンにおける新たな発想に結びつける思考法「アートイノベーションフレームワーク®」を開発しました。

アーティストが作品を生み出す際の思考ロジックを基に、その作品づくりのプロセスを5段階に分けてビジネスシーンに応用し、全く

新しい価値を生み出すことを目的とした思考法です。近年、社会の劇的な変化に対応するために既存の枠組みにとらわれない全く新しい価値創造が求められています。本フレームワークを説明するアニメーション動画を制作し、人財育成プログラムを実施することで、これまでにない新しい価値を創造することができる人財の育成を目指しています。プログラムによって生まれた事業案は、小スケールでも効果を検証するプロトタイプを推進しています。

アーティストが作品を生み出す際の思考ロジックを基に、その作品づくりのプロセスをビジネスシーンに応用したもの



「アートイノベーションフレームワーク®」

「SDGs 研究会」

仏教の学びをビジネスシーンに応用することで、人財開発の新たなアプローチを調査、研究、検証すること、「一般社団法人 良いお寺研究会」とのアライアンスにより、現代社会における「お寺の役割」を再定義、再翻訳し、全ての人々に安全安心を提供する持続可能な世の中の実現に貢献することを目指しています。その取り組みの一環として、動画コンテンツ「ビジネスシーンに活かせる仏教の考え」を制作しました。

2500年の歴史を持つ仏教の教えを、ビジネスシーンに活かせるよう事例を交えて紹介し、現代社会における働く意味、企業の価値、自分の在り方、倫理観などの考え方を学ぶことができるアニメーション動画です。本動画は全社員に展開し、社員一人ひとりのビジネス教養の習得を目指していくとともに、SDGs教育の一環としても位置付けています。

また、上級管理者向けに、高野山を舞台にオンラインフィールドワークを実施、死を考えることで生きるこの意味を再認識し、自分が働く意味・意義、企業の存在価値、企業が持つべき倫理観を考える機会を提供しています。

ビジネスシーンに活かせる仏教の考え なぜ今、仏教なのか

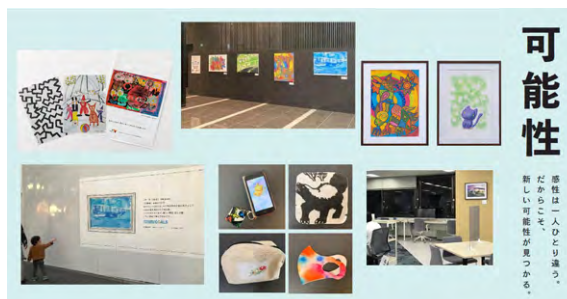
Chapter 1-1



「可能性アートプロジェクト」

障がいのあるアーティストの才能をトップグループの技術で価値化することにより、社会課題解決(障がい者自立支援)と経済的利益(トップグループの収益)を両立させたビジネスモデルの構築を目指し、そのプロセスを通じて次世代型リーダーを育成することを目的として活動しています。新入社員研修のほか、様々な場面で社員がこのプロジェクトにかかわることで、多様なアートに触れ、一人ひとりができることを主体的に考え、実行することを通して、新たな成長につなげていきます。2022年度作品を決定するにあたり、146名のアーティストより計579点の作品をご応募いただきました。全社員参加型のオンライン投票を募り、計4,248名の社員・役員・監査役が参加しました。

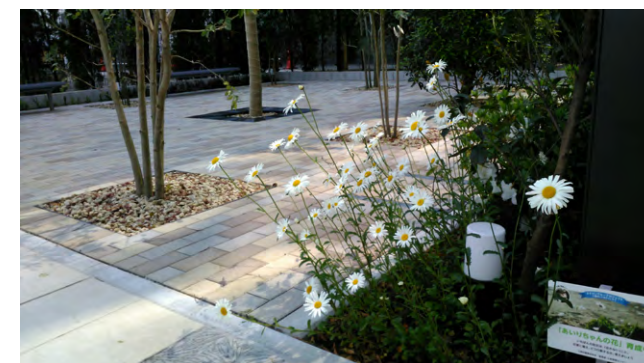
社会貢献活動取り組み事例 P89 参照 >



「アイリンブループロジェクト」

東日本大震災での津波災害により宮城県石巻市で亡くなった佐藤愛梨ちゃんの最期の場所に咲いていた花を通じて、災害への備えや災害発生時の行動を考え命の大切さを未来につなげるプロジェクトです。

災害の悲劇を繰り返さないためには、「災害を忘れないこと」「一人ひとりの気づき、行動、正しいリーダーシップ」が大切であるというアイリンブループロジェクトの主旨に賛同し、「あいりちゃんの花」を分けてもらいました。プロジェクトをテーマに行った社内セミナーには451名が参加し、職場だけでなく、家族、地域社会における災害時・防災のリーダーシップについて学びました。日頃から一人ひとりが主体的に災害について意識して、常に考え・備えておくことが、自身と大切な人の身を守る行動につながるという社内啓発活動推進の一環として行っています。



「宇宙・天文学研究会」

「宇宙」「天文学」からの学び、知見を現代ビジネスシーンに応用して、新たな価値を生み出すことを目的に活動しています。

宇宙(天文学)というスケールで物事を考えることを通して、既存概念を打破し、新たな思考回路を獲得、同時に洞察力や感性を磨き、自分の頭で考える力を強化しています。

宇宙天文学研究者の思考ロジックを紐解き、フレームワーク化することで、社員の創造性を伸ばしていきます。

また、国立天文台への視察を通して、最新知見を学びながら、ビジネスへの応用、価値創造を目指しています。



「哲学研究会」

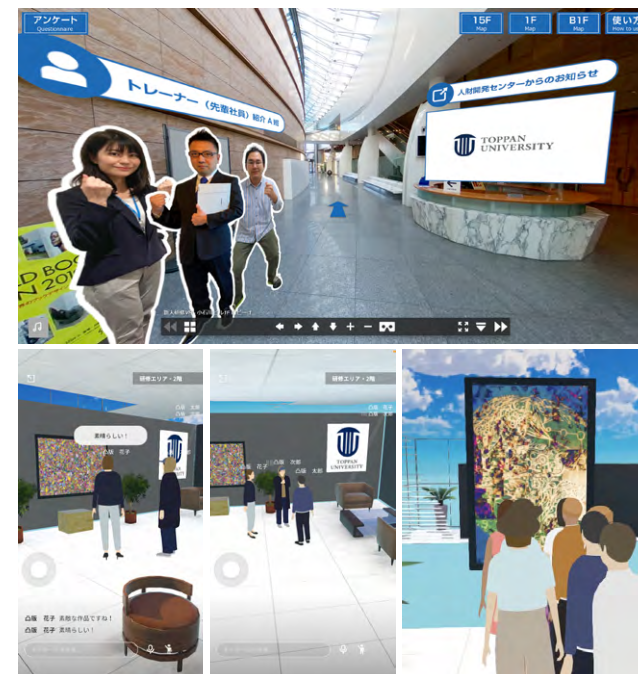
哲学から得られる知識、ノウハウから、物事の本質を追求する力を強化することを通じたビジネスシーンへの応用と、哲学の視点を人財開発、社員教育に活かす方法論を探索するとともに新たなサービス、事業、ソリューションの開発を検討することを目的に、2022年より活動をスタートしました。哲学から得られる知識、ノウハウは現代のビジネスシーンにも多くの示唆を与えてくれます。最新哲学について学びつつ、ビジネスの課題や日常の課題、社会課題に哲学的な思考や知見をもって取り組むことにより、物事の本質を追求する力を養っていきます。

また、次世代型の人財開発のあるべき姿を哲学の視点で探求することにより、各研究会の知見を統合させた新たな価値を創造し、「人財開発ラボ®」の活動のさらなる革新を目指しています。

新入社員コミュニケーション施策

2021年度オンライン新入社員研修ではバーチャル入社体験ができる「トッパンVRオンライン研修センター®」を設立しました。2022年度は社員同士の新たなコミュニケーションのプラットフォームとして、当社アプリ「メタパ®」*をカスタマイズして導入し、メタバース上で新入社員同士の交流を促進できる場を用意しました。

* 凸版印刷が開発した仮想空間上に構築した複数の店舗を、ショッピングモールのように1つに集約したバーチャルショッピングモールアプリ



人財開発の取り組み実績

活動実績・データ

人財開発プログラム受講実績

プログラム名	プログラム概要	受講人数
階層別プログラム	主に昇格・昇進のタイミングに必要な知識、スキル、マインドを習得するプログラム	4,604名
リーダープログラム	次世代リーダー育成を目的とした選抜型のプログラムで、新たな事業の創出を目指すプログラムや、グローバル人財の創出を目指したプログラム等を実施	566名
自己啓発プログラム	全社員に学びの機会を提供する手挙げ式のプログラム 以下の3つの学習形式を用意	11,180名
トッパンビジネススクール	自己啓発プログラムとして、オンライン集合型、外部派遣講座とeラーニング型にて、ビジネスの基本知識・スキル習得講座から、専門的なスキルを高める応用講座まで、幅広いラインアップを提供	2,111名
学び放題「eラーニングライブラリ」	自己啓発プログラムとして、サブスクリプションモデルで187以上の講座がいつでもどこでも何度でも学び放題の環境を全社員に向けて導入	6,335名
チャレンジスクール	自己啓発プログラムとして、通信教育型にて知識・スキル習得講座を提供	2,734名
全社基礎教育	全社員が習得すべき知識をeラーニング型にて実施	132,003名
グローバル選抜研修	語学力、異文化対応力や合意形成スキルなどグローバルビジネススキルの基盤習得	63名
トレーニー制度	若年層を対象に異文化対応力・語学力を向上させることなどを目的に、海外現地法人・代理店に約1年間出向し、語学トレーニングと業務研修を実施	0名 ^{※1}
JICA 青年海外協力隊派遣	トレーニー制度の一環として、国際協力機構(JICA)の青年海外協力隊を通じた新興国、開発途上国への派遣を実施	1名
IMD 短期公開プログラム	スイスのビジネススクールIMDの短期公開プログラムにてグローバルビジネスで求められるリーダーシップ・プロジェクト遂行能力などを実践的に習得	1名

※ 全人財開発プログラムに対する従業員一人当たりの2021年度平均研修時間：39.2時間

※1 新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け派遣を一時中断中

DX人財育成プログラム受講実績

プログラム名	プログラム概要	受講人数
DX基礎教育	基礎知識を中心に、DX推進のために必要な知識・スキル習得のためのeラーニング(全7回・合計約6時間動画視聴)を実施	8,889名
AWS資格取得	クラウドの知識習得と資格取得を目的に、営業・企画・技術部門などデジタル部門に限定せず、基礎レベル(クラウドプラクティショナー)を中心に実施	1,429名 ※ AWS資格取得者 1,042名(2022年3月)
Udemy・Aidemy	デジタルオンライン教育プラットフォームを導入し、最新のデジタル教育コンテンツを、部門教育・自己啓発用として活用	1,290名
Coラーニング	最新のデジタルマーケティングを1年間で学ぶプログラム。マーケティング領域全体の知識習得と実務に関連した実務的な学びを部門全体で横断的に実施	200名

人財育成に関する費用実績

	社員一人当たりの研修などの費用	トッパン研修センター稼働率 ^{※1}	
		川口	湯河原
2017年度	70,730円	87.6%	46.2%
2018年度	67,383円	85.8%	45.5%
2019年度	64,654円	81.1%	42.0%
2020年度	53,637円	— ^{※2}	— ^{※2}
2021年度	56,070円	— ^{※2}	— ^{※2}

※1 研修センター稼働日/利用可能日数(休日などを除く)にて算出

※2 2020年度、2021年度はオンライン実施のため、研修センター稼働実績なし

人事関連データ

活動実績・データ

■ 人員数(3月末時点)

	取締役	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層	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	
2017年度	男性	19名	7,964名	2,201名	1,914名	15.2年	43.6歳	9,699名	451名	246名
	女性	1名	1,735名	79名	266名	9.3年	34.6歳			
2018年度	男性	18名	7,974名	2,282名	1,891名	15.4年	44.0歳	9,993名	233名	249名
	女性	1名	2,019名	89名	319名	9.0年	35.5歳			
2019年度	男性	15名	8,123名	2,366名	1,908名	15.1年	44.5歳	10,330名	183名	375名
	女性	1名	2,207名	101名	378名	8.9年	35.8歳			
2020年度	男性	14名	8,294名	2,449名	1,879名	14.9年	44.8歳	10,730名	133名	436名
	女性	2名	2,436名	109名	419名	8.7年	35.9歳			
2021年度	男性	7名	8,347名	2,485名	1,865名	14.7年	45.0歳	10,951名	153名	584名
	女性	2名	2,604名	120名	455名	8.7年	35.9歳			

※ 2018年度以降は、パート・アルバイトのうち無期転換した者は社員に含む。

※ 平均勤続年数について、1年に満たない月単位までの集計および定年再雇用前の勤続年数を通算した場合、男性 20.5年、女性 10.9年となる。

■ トップングループ人員数(3月末時点)

	性別	管理職	一般層	社員数(計)	
2021年度	国内	男性	5,494名	23,006名	28,500名
		女性	311名	7,187名	7,498名
	国内総計			35,997名	
	海外総計			18,339名	
グループ全体				54,336名	

■ 社員年齢層内訳(3月末時点)

	性別	年齢層	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層
2017年度	男性	①30歳未満	962名		
		②30～50歳	4,610名	1,146名	1,767名
		③50歳超	2,392名	1,055名	147名
	女性	①30歳未満	605名		
		②30～50歳	1,019名	55名	252名
		③50歳超	111名	24名	14名
2018年度	男性	①30歳未満	971名		
		②30～50歳	4,394名	1,170名	1,706名
		③50歳超	2,609名	1,112名	185名
	女性	①30歳未満	687名		
		②30～50歳	1,149名	57名	297名
		③50歳超	183名	32名	22名

	性別	年齢層	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層
2019年度	男性	①30歳未満	987名		
		②30～50歳	4,209名	1,158名	1,686名
		③50歳超	2,927名	1,208名	222名
	女性	①30歳未満	770名		
		②30～50歳	1,224名	66名	350名
		③50歳超	213名	35名	28名
2020年度	男性	①30歳未満	1,051名		
		②30～50歳	4,111名	1,178名	1,656名
		③50歳超	3,132名	1,271名	223名
	女性	①30歳未満	873名		
		②30～50歳	1,302名	66名	390名
		③50歳超	261名	43名	29名

	性別	年齢層	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層
2021年度	男性	①30歳未満	1,105名		
		②30～50歳	4,024名	1,230名	1,642名
		③50歳超	3,218名	1,255名	223名
	女性	①30歳未満	966名		
		②30～50歳	1,347名	77名	427名
		③50歳超	291名	43名	28名

※ 第三者保証対象指標には を付しています。

採用人員数

			2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
定期大卒 (院卒含む)	営業・ 事務ほか	男性	105名	102名	115名	109名	105名	90名
		女性	65名	86名	100名	98名	123名	105名
	技術	男性	115名	86名	108名	109名	128名	138名
		女性	36名	45名	55名	54名	53名	63名
定期高専・高卒		男性	1名	6名	4名	5名	3名	6名
		女性	33名	30名	29名	29名	26名	29名
定期採用合計(女性比率) <input checked="" type="checkbox"/>			355名 (37.7%)	355名 (45.4%)	411名 (44.8%)	404名 (44.8%)	438名 (46.1%)	431名 (45.7%)
経験者採用 (外部採用) <input checked="" type="checkbox"/>		男性	55名	46名	51名	61名	100名	-
		女性	22名	13名	17名	36名	42名	-

退職者数・事由

		性別	年齢層	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度*
自己都合*	男性	①30歳未満		53名	70名	94名	44名	89名
		②30～50歳		61名	104名	105名	49名	71名
		③50歳超		41名	39名	57名	42名	57名
	女性	①30歳未満		41名	50名	50名	25名	58名
		②30～50歳		20名	40名	37名	25名	32名
		③50歳超		1名	2名	4名	4名	9名
定年	男性		119名	124名	180名	174名	247名	
	女性		1名	8名	5名	0名	17名	
会社都合	男性		0名	0名	0名	0名	0名	
	女性		0名	0名	0名	0名	0名	
その他	男性		88名	90名	90名	92名	92名	
	女性		20名	3名	6名	6名	10名	
合計	男性		362名	427名	526名	401名	556名	
	女性		83名	103名	102名	60名	126名	
年間離職率				4.5%	5.2%	5.9%	4.3%	6.1%

* 2021年度の自己都合のうち男性38名、女性5名が「セカンドキャリア支援制度」を活用

新入社員の定着状況(入社3年目の定着率)

	男性	女性
2019年4月1日入社	227名	184名
2022年4月1日在籍者	196名	165名
定着率	86%	90%
男女平均	87.8%	
離職率	12.2%	

平均年間給与

	平均年間給与
2017年度	6,910,163円
2018年度	6,644,621円
2019年度	6,811,464円
2020年度	6,775,518円
2021年度	7,001,363円

正規雇用労働者の中途採用比率の公表について

凸版印刷は、労働施策総合推進法に基づき正規雇用労働者の中途採用比率(外部採用・内部登用を含む)を公表いたします。

2019年	2020年	2021年
22%	24%	28.8%

研究開発

基本的な考え方

考え方

トッパンの120年以上の歴史の中で、原点である「印刷術」が「印刷技術」に進化し、そこに様々な知識・ノウハウと加工技術が融合することで独自の「印刷テクノロジー」が体系化されました。その中で「情報加工」「微細加工」「表面加工」「成型加工」および「マーケティング・ソリューション」を5つのコアテクノロジーとし、それぞれが独自性を持つ技術でありながら、それらを複合的に組み合わせることで、新たなソリューションを提供しています。

さらにコアテクノロジーの強化を図り、グループシナジーの最大化を図るとともに、お客さまや大学やスタートアップとの協創で新たな提供価値を創り出していきます。今後、さらなる技術の深耕と拡充を図り、グローバルでの社会課題解決に向けた新事業を創出し、事業ポートフォリオの変革を実現していきます。

研究開発体制

推進体制

部門横断的に技術行政基盤を構築するミッションを担う技術戦略室、研究・新事業開発・戦略投資の機能を有し、破壊的イノベーション領域で新事業創出を図る事業開発本部、さらには各事業(本)部の技術開発部門が相互に連携し、コアテクノロジーを軸にマーケットを見据えながら研究開発に取り組んでいます。

また研究開発を推進するにあたり、戦略的な知的財産の構築および活用やトッパングループのシナジー、さらにはお客さまや外部研究機関との協創を通じて、急速に変化する社会や環境に対応した価値創造を展開してまいります。

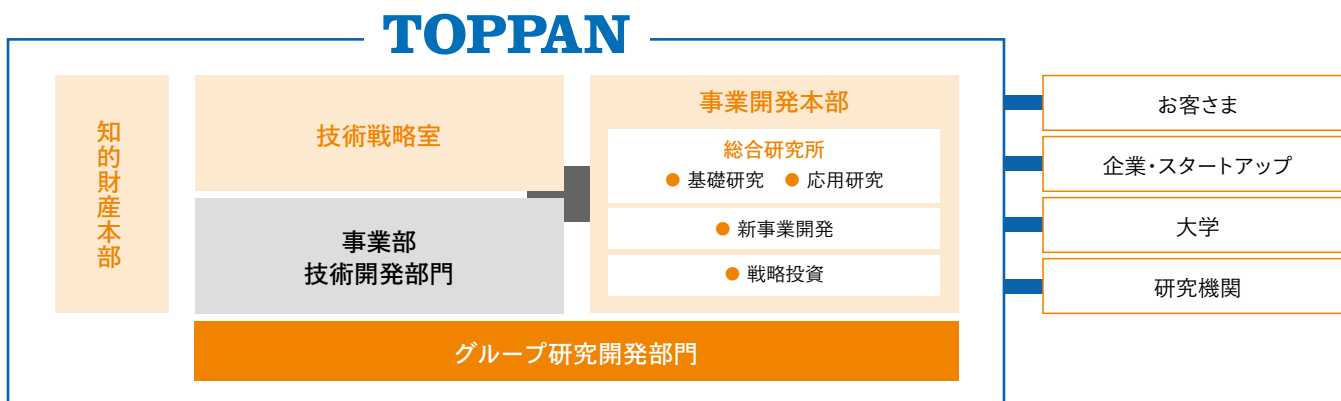
総合研究所

推進体制

「総合研究所」は1986年、埼玉県杉戸町に設立されました。当社のセンター研究施設として、研究の総合化、異種研究者間のさらなる交流・技術開発の促進を目指すとともに、グローバル部門も含めたグループ連携を図っています。主に次世代の新技術確立を目指した基盤研究、技術に基づく創意工夫により高いオリジナリティや競争優位性のある商材を生み出す商品開発、高度な専門技術による事業部門への技術支援を行っています。

例えば、フロンティア領域では2017年に大阪大学大学院工学研究科に「先端細胞制御化学(TOPPAN)共同研究講座」を開設し、3D細胞培養技術に関する基礎研究、応用研究を行っています。この技術により生体模倣性の高い人工細胞組織の作製とそれを用いた薬剤評価方法を構築し、抗がん剤などの創薬基盤研究に寄与することや和牛の“サシ”などを再現した培養肉の製造方法の開発など、持続可能な社会の実現に貢献する可能性も期待されています。

研究開発体制



新事業創出テーマ

方針

競争優位性のある「ビジネスモデル/テクノロジー」を核に、社会的・産業的課題に対応した新事業の創出を図っています。特にヘルスケア、エネルギーソリューション等をフロンティアビジネスと位置付け、重点課題として進めています。

例えば、次世代医療基盤法の「認定医療情報等取扱受託事業者」であるICI株式会社と資本業務提携を行い、病院、診療所、自治体、介護

施設などから収集したヘルスビッグデータの流通を通じて、保健・医療・福祉に関する研究開発および新事業創出による健康長寿社会／地域共生社会の実現を目指しています。

戦略投資

方針 活動実績・データ

トッパンは中期的な経営課題の1つとして新事業・新市場の創出を掲げています。DX・最先端技術・SDGsなど成長領域への少額出資に

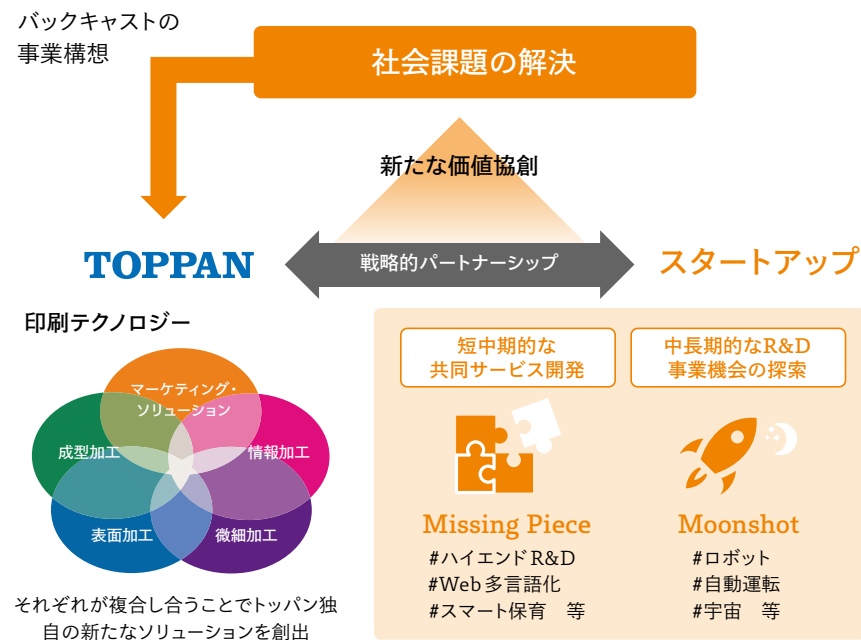
より、非連続成長に向けた新事業開発を進めており、2016年7月から現在までに国内外50社強のスタートアップへ出資・資本業務提携を実行してきました。

短期的視点と中長期的視点で、スタートアップの先進的な技術やビジネスモデルとグループ会社を含むトッパンの持つ企画力・技術力をかけ合わせることで、社会に向けた新しい価値を創造しています。DXのさらなる加速、およびニューノーマルな社会で新事業を創出するべく、今後も積極的にスタートアップとの連携を推進していきます。

ヘルスビッグデータ利活用サービスの提供業界



スタートアップとの連携



技術スキルの可視化

方針

2020年度より、人的資本の戦略的な活用によって技術力向上を実現することを目指し、全社の技術系スキルを持った人財について調査を行い、スキルの見える化を実施しています。

具体的には5つのコアテクノロジーを細分化し、トップンの商材に紐づく技術やトレンド技術も含めて要素技術を整理、各技術項目の習得状況や経験値を集約し、スキルマップ化を行っています。このスキルマップを基に人財の育成や採用、最適配置による技術力強化の方針を策定していきます。

スキルマップ活用全体像



研究開発投資実績

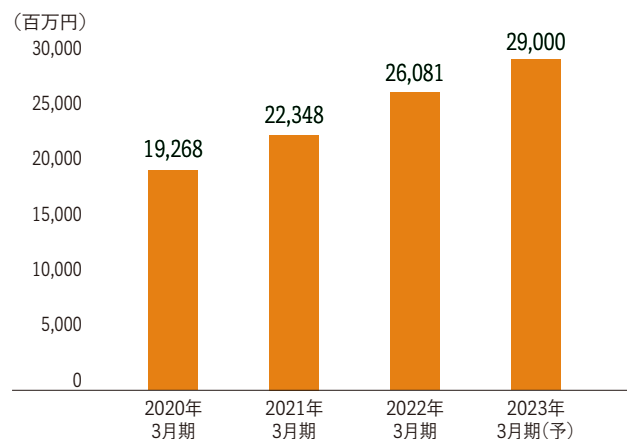
方針 活動実績・データ

事業ポートフォリオの変革実現に向け、2020-2022年度を「基盤構築フェーズ」、2023-2025年度を「成果獲得フェーズ」と位置付け、2020年度より優先的に研究開発資源を投入する重点投資領域を定義し、新事業創出に向けた研究開発を進めています。

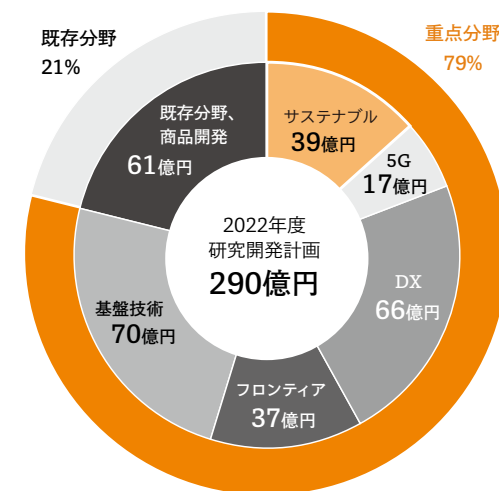
2023年度以降の成果獲得につなげるための種まきとして、社会課題や技術トレンドに対応した重点投資領域(右表)とそれを支える環境整備等の基盤構築の研究開発予算を強化し、技術力向上と事業創出のスピードアップを図っています。

重点投資領域	
サステナブル	紙化対応、リサイクル・アップサイクル技術、モノマテリアル材料、他
5G	FC-BGA次世代基盤、5Gアンテナ、電磁波制御シート・吸収シート、他
DX	デジタルプラットフォーム事業、コミュニケーション関連、BPO関連、自治体行政向けソリューション、他
フロンティア	ヘルスケア事業、エネルギー関連、ゲノム編集、アグリ関連、COVID-19関連、他
基盤技術	コンバーティング技術、材料・分析技術、微細加工技術、AI・データ解析基盤、他

研究開発費推移



研究開発投資領域内訳



知的財産

基本的な考え方

考え方

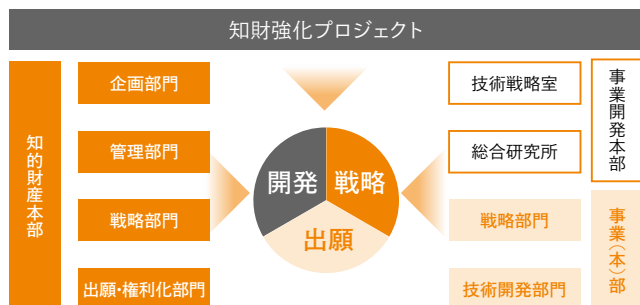
凸版印刷では、「知的財産」を事業競争力の源泉であると考え、知財戦略を推進して事業における競争優位性の確保に努めています。

知財戦略活動は、事業計画および研究開発計画に基づき立案されるものと考え、知財戦略をマーケット志向と研究開発活動により一層密着させその成果の知財化を推進していきます。この活動を推進することで、事業ポートフォリオの変革を知財力で支え、積極的に経営に貢献できるものと考えています。

知財体制

推進体制

事業戦略・研究開発戦略と知財戦略を一体化させ全社で知財強化を推進できる体制の構築を目指し、「知財強化プロジェクト」を発足して知財活動のあるべき姿を議論してきました。その結果、知的財産機能の強化が必要と判断し、法務・知的財産本部から独立する形で2022年4月に知的財産本部が発足しました。



また、事業(本)部内に新たに知財の戦略部門を設け、知的財産本部の戦略部門と連携して知財戦略活動を推進する体制構築を進めています。

各事業部門の責任者等から構成される知財強化プロジェクトが知財活動全体を掌握することで、全社横断的な知財課題の解決を進めています。

知財マネジメントの取り組み

活動実績・データ

特許ポートフォリオ管理基盤の構築

当社の「現状の姿」を正確に把握し可視化するため、全保有特許に対して「商品・サービス」および「技術分野」の観点で社内の独自分類を付与するとともに、外部指標に加えて独自の内部指標で評価することで保有特許の価値を定量化する活動を進めています。

この活動を通じて、自社の特許ポートフォリオの管理基盤を構築し、事業ポートフォリオの変革にあわせた特許ポートフォリオの「あるべき姿」を描き最適化を推進していきます。

DX・SX 事業に対する知財マネジメント活動

当社は、中期経営計画においてその目指す姿として「『DX』と『SX』によって社会課題を解決するリーディングカンパニー」を掲げています。DX事業およびSX事業に関連する自社特許の保有状況を精査するとともに中期経営計画に沿ったDX・SX事業関連の特許ポートフォリオの拡充を進めています。

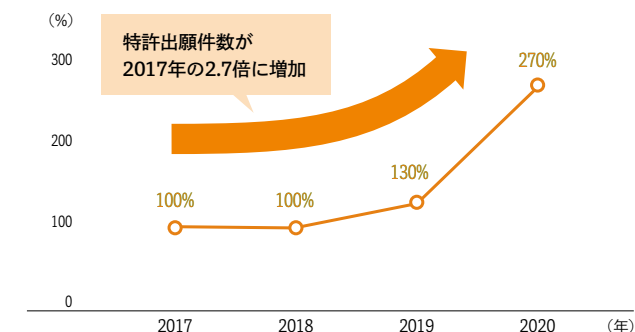
新事業（フロンティア）創出の知財支援

事業環境の変化に対応した新事業(フロンティア)の創出を知財で支えています。新事業テーマに関して、経営・事業情報に知財情報を取り込んだ分析(IPランドスケープ)を活用し、知財戦略の立案などを行い積極的に特許を取得して事業優位性の確保に努めています。

例えばフロンティア領域の、生体模倣性の高い人工細胞組織を作成することができる3D細胞培養技術に関して、研究部門と連携して戦略的な特許出願を行い、特許網の構築を進めています。

3D細胞培養技術の特許出願の推移(国内)

(※2017年の出願件数を100%とした場合の出願件数の推移)



また、新事業の創出や事業拡大のためのスタートアップ投資について、IPランドスケープによる調査を行い投資判断の提言を行っています。

グローバルに展開する知財活動

当社では、現在、全世界約40の国や地域で出願・権利化を図り、主要国においては、海外特許事務所と直接連携することで、ワールドワイドな事業展開を支えています。

特に中期経営計画において事業拡大を目指しているセキュア事業、パッケージ事業および建材事業に関する知的財産を中心に、海外の主要な生産拠点やマーケットとなる国において、一層の出願増強を目指していきます。

デザインおよびブランドの保護

当社事業の独自性を確保し事業競争力を高めるには、特許による独自技術の保護だけでなくデザインおよびブランドの保護も重要と考えています。そのため、当社の商材・サービスに関するデザインやブランドを意匠や商標として積極的に保護しています。

■ デザインおよびブランドの保護例

可能性を高めるTOPPANのデジタル変革

Erhoecht-X. S-VALUE[®] Packaging

DX事業の知財ミックス事例

サービス名を商標登録
(商標登録第6191774号)

GUIを画像意匠として登録
(意匠登録第1683628号)

工場デバイスとWebアプリの連携技術の特許として登録
(特許第6981566号)

DX事業においては、当該事業を象徴するブランド「Erhoecht-X/エルヘートクロス」を中心に、各サービスごとに適切に商標出願しブランドの保護に注力しています。

SX事業においても、サステナブルな社会と心豊かで快適な生活を提供するため「S-VALUE」ブランドを展開しています。

また、パッケージ事業等の商材のデザインに加え、意匠法の改正に伴いDX事業のサービスのGUI(グラフィカルユーザーインターフェイス)を画像意匠として意匠出願するなど、積極的なデザインの保護にも努めています。

このような活動を通じて、特許に加え意匠や商標も適切に活用し知財ミックスによる事業競争力の向上に努めています。

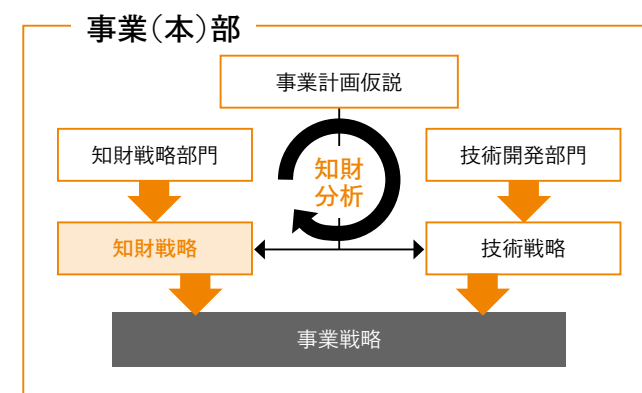
知財戦略

考え方

各事業部が事業計画に沿った独自の知財戦略を立案し実行できる体制を目指しており、当該体制構築のために以下の施策を実行しています。

- ・仮説に基づいた事業計画から技術開発の方向性を決定する知財分析(ポジショニングの把握等)
- ・事業優位を獲得する技術開発に連動した知財ポートフォリオ、競合が保有する障害知財のクリアランスに必要な知財戦略の立案・実行

知財戦略策定の際には当社独自の「知財戦略シート」を戦略部門・技術部門・知財部門が合同で作成し、市場環境や技術動向、知財状況から当該事業の自社の強みを洗い出し、出願・権利化の攻めどころを見出す活動を行っています。



知財教育・人財育成

教育・啓発

当社では、知的財産本部が中心となり、全社員向けの知的財産教育に取り組んでいます。知的財産に関する定期的なニュースの発行、社員の経験やレベルにあわせたeラーニングや集合教育の実施により、社員一人ひとりの知的財産に関する知識の向上とその活用を積極的に推進しています。

また、知財リソースが不足している出資先企業に対して、知的財産本部員が発明相談や出願支援などの各種知財サポートを行っています。

さらに、取引先やお客さまである地域の中小企業に対するサービスの一環として知的財産本部員が先方企業に訪問して、特許や商標などの知財研修を行っており、こうした取り組みを通じて、お客さまとのより一層の信頼構築を図っています。

外部表彰

活動実績・データ

令和4年度知財功労賞（特許庁長官表彰）受賞

当社は、これまでの知財活動が評価され、経済産業省特許庁が主催する令和4年度「知財功労賞」において、知財活用企業(特許)として特許庁長官表彰を受賞いたしました。

今後も引き続き事業戦略・研究開発戦略と一体化した知財戦略活動を推進し、事業ポートフォリオの変革による企業価値向上に努めます。

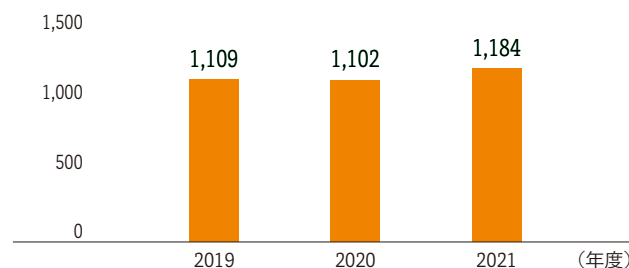


知的財産権の取得状況

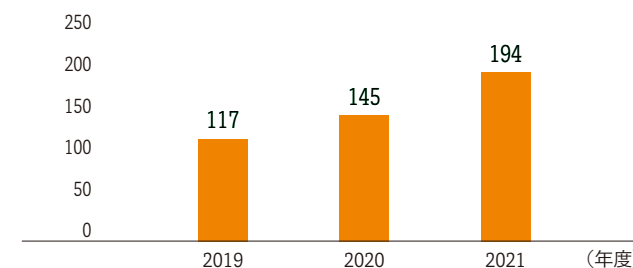
活動実績・データ

※ 出願件数等は、社内集計手法の変更により増減する可能性があります。

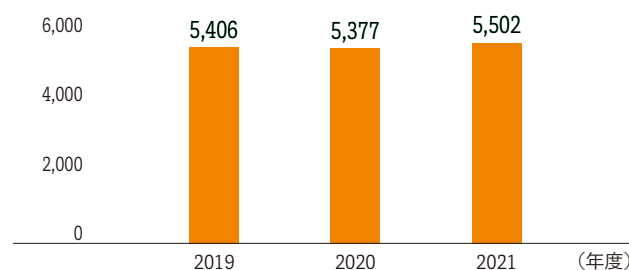
特許出願件数の推移(国内)



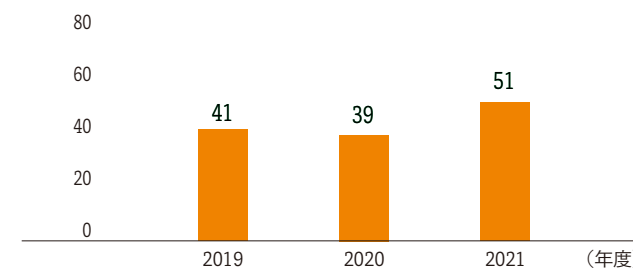
外国出願(PCT出願)件数の推移



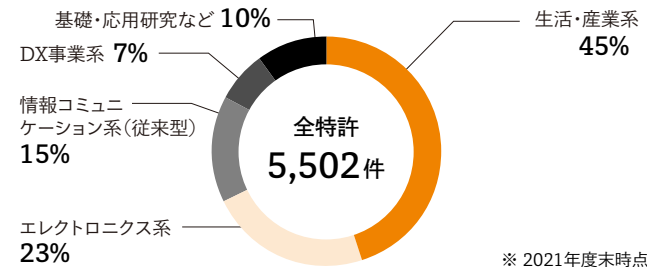
保有特許件数の推移(国内)



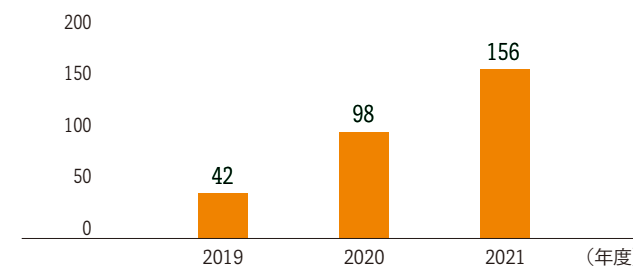
意匠出願件数の推移(国内)



保有特許(国内)の事業分野別ポートフォリオ



商標出願件数の推移(国内)



ユニバーサルデザイン

基本的な考え方

考え方

トッパンは、「ダイバーシティ & インクルージョン(D&I)」を実現するため、「経営」「働きがい」「ビジネス」という3つの観点からこれに取り組み、三位一体で推進しています。「ビジネス」の領域では、ユニバーサルデザイン(UD)を「D&Iを具体化させる視点」と捉え、製品・サービスの企画・開発に積極的に採用しています。

歴史的には、1999年に「パッケージUDコンサルティング事業」を開始。2001年に「トッパンユニバーサルデザイン6原則」を制定し、各事業分野で多様性に配慮した製品・サービスを開発・提供してきました。2010年には「トッパンユニバーサルデザイン宣言」を制定。「6原則」も「7原則」として改訂し、この原則のもとコミュニケーション、パッケージデザインの両領域で「対応指針」を定めました。2020年には、UD関連ビジネスを「D&Iソリューション」としてアップデートし、その対応領域を拡大し続けています。

トッパンのユニバーサルデザイン



企業理念

トッパンユニバーサル
デザイン宣言

トッパンユニバーサル
デザイン7原則

ユニバーサル
デザイン対応指針

トッパンユニバーサルデザイン宣言

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

2010年4月制定

トッパンユニバーサルデザイン7原則

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

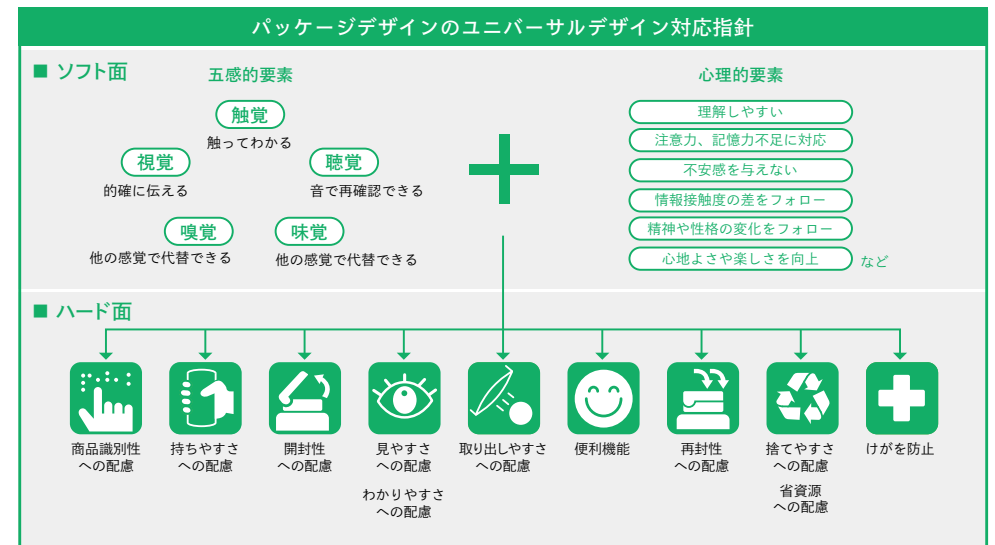
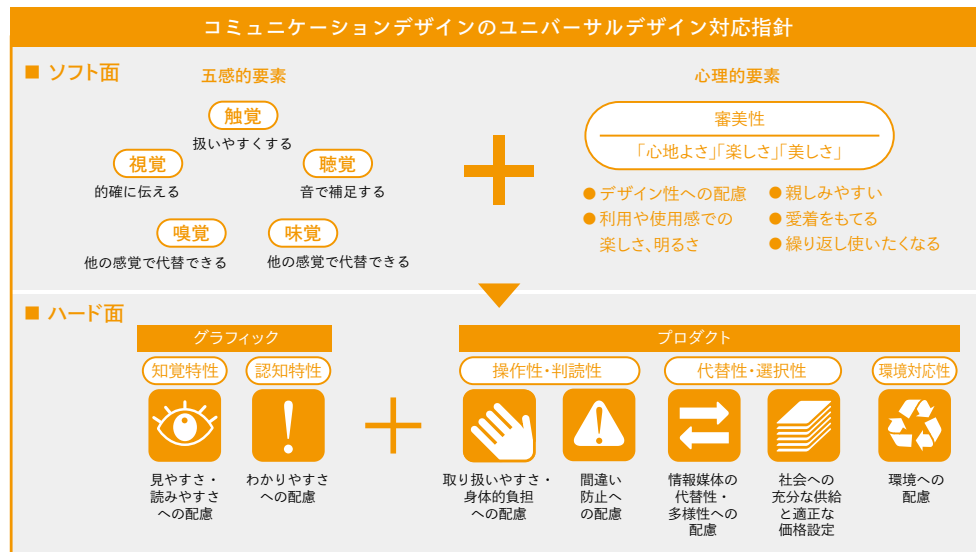
2001年制定
2010年4月改定

取り組み方針

方針

ユニバーサルデザイン対応指針

コミュニケーションデザインとパッケージデザインについて「ユニバーサルデザイン対応指針」を独自に設け、製品・サービスを開発しています。



2021年度の取り組み

活動実績・データ

コミュニケーションデザイン実績

多言語デジタルアシスタント BotFriends® Vision

AIと人が協調・対話する バリアフリーサイネージ



多言語AIサイネージBotFriends® Visionは、利用者に最適な情報を音声や文字・画像で案内するデジタルアシスタントです。



AIによる自動応答だけではなく、リアルタイムの有人による遠隔対話を組み合わせた案内が可能です。車椅子の方も利用できる筐体で公共・商業施設に提供しています。

2021年度の取り組み

阪急電鉄様のお客様案内実証実験に「BotFriends®Vision」が採用

阪急電鉄株式会社様のお客様案内の実証実験に採用され、2021年7月から2022年3月まで大阪梅田駅に設置されました。運行情報や乗換、駅構内施設等のお問い合わせや、大阪梅田エリア特有の複雑な地理の案内について、自動で応答しました。非接触による操作が可能な「CleanTouch Display(クリーンタッチディスプレイ)」を採用し、安全性に配慮した業務運用と駅の利便性向上、利用者へのおもてなしに貢献しました。



VoiceBiz®

多言語コミュニケーションを 円滑にする音声翻訳



VoiceBiz®は、30言語の翻訳が可能な、固有名詞や定型文登録に対応した音声翻訳サービスです。

直感的で使いやすく、翻訳結果が相手に正しく伝わっているかがわかる逆翻訳機能などで、窓口や店頭での接客、外国人就労者への業務支援などにご活用いただけます。



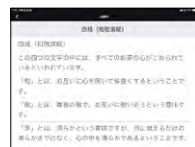
2021年度の取り組み

日越茶道・文化交流協会にカスタマイズ導入

「和敬清寂」、「点前」といった茶道に関する専門用語や礼儀・作法などに関する定型文を登録することで、日越大学の授業や茶道講座で活用されています。日越茶道・文化交流協会と連携し、国立研究開発法人情報通信研究機構(NICT)への日越対訳文章の無償提供を通じて、NICT「翻訳バンク」、日本語×ベトナム語のAI自動翻訳技術の研究開発を支援しています。また、「VoiceBiz®」が日越文化交流の懸け橋となるよう、在越、在日のベトナムとかかわる団体、自治体、企業などに導入を働きかけています。



日越茶道・文化交流協会
茶道講座での利用の様子



日越茶道・文化交流協会カスタム定型文



IoA 仮想テレポーテーション®

現地の人やロボットに乗り移り 遠隔体験可能



IoA 仮想テレポーテーション®は、IoA(Internet of Abilities:能力のネットワーク)の考え方を基に、遠隔地の人やロボットの能力をインターネット経由で利用し、利用者の身体的制約を超え、あたかも自分がそこにいるような感覚で遠隔体験が可能です。



2021年度の取り組み

遠隔体験用デバイス「IoANeck®」を正式販売開始

首にかけるだけで遠隔地と体験共有可能な遠隔体験用デバイス「IoANeck®」を開発。自分がそこにいるかのような感覚で遠隔体験を可能にする「IoA 仮想テレポーテーション」技術を組み合わせ、簡単に遠隔体験サービスを導入できる「IoA 遠隔体験サービスパック」として正式販売を開始しました。企業様の工場やショールーム見学、商談、工場の安全点検業務等、様々なシーンで活用されています。



遠隔酒造見学体験
協力：TIS株式会社 様



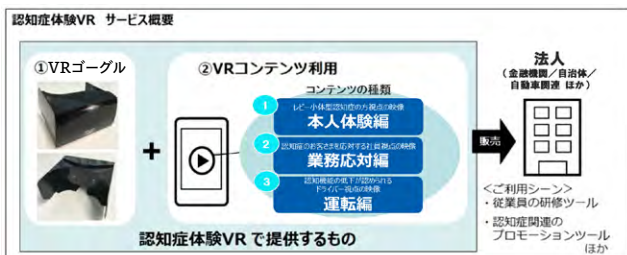
遠隔安全点検・教育

認知症体験 VR

認知症を体験型で理解、
適切な対応を学べる



スマートフォンと紙製のVRゴーグルを活用し、認知症の本人体験や対応の仕方をVRで手軽に疑似体験できます。認知症の解説と適切な対応ポイントで構成され、認知症の方の行動と適切な対応方法について学習できます。



でんたつクリニック®

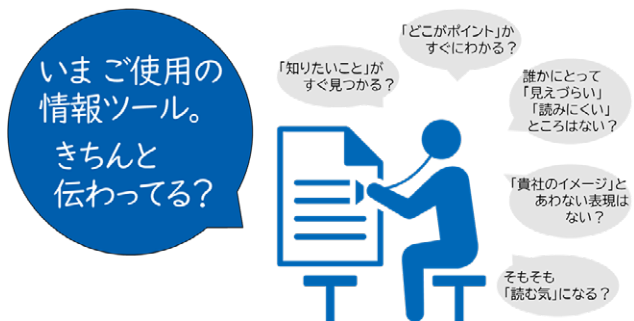
情報デザインのUD化で
発信効果を高める



文字の大きさや使用フォント、配色などの「見ため」とどまらず、記載情報の適切さやページ構成、文章表現、さらにはブランディングとの親和性なども踏まえた「わかりやすさ」のためのトータルソリューションです。情報の受け手、送り手双方にとってのメリットを実現します。

詳細はこちら

<https://solution.toppan.co.jp/creative/service/dentatsuclinic.html>



2021年度の取り組み

東京都にて「認知症体験 VR」の無料配布を実施

東京都福祉保健局様にて、認知症の普及啓発のため「認知症体験 VR」の無料配布を実施しました(2021年11月30日募集終了)。希望される都民の方に、認知症の基本的知識等を学べるパンフレットと紙製のVRゴーグルを無料で送付し、認知症の疑似体験による理解促進に貢献しました。



2021年度の取り組み

発達障がいへの関心の高まりを受けて、認知特性の多様さや、ジェンダー・性の多様性に配慮した表現に関するノウハウを更新しました。また、お客さまのカタログ企画・制作部門の社員を対象に「多様性社会におけるチラシ表現の勉強会」を開催しました。2021年12月の「でんたつクリニック®」公式サイト開設を機に、このソリューションのベースとなる「エディトリアル UD」の考え方を広めるため、2022年1月に開催された社外セミナーにて講演。セミナーを通じた有意義な情報交換を実施することで、ナレッジの更新につながりました。今後も社外有識者との交流を通して、ノウハウを向上し、社会全体のコミュニケーション向上に貢献します。

パッケージデザイン実績

使用性と環境に配慮した食用油用紙容器

人にも地球にも
やさしいパッケージ



油だれしにくく、用途に応じて注ぐ量を選べるダブルキャップのついた紙容器です。容器本体サイド部のエンボス加工と「持つ位置ガイド」表示で持ちやすくなっています。

使用後は折りたたみ線で簡単に小さくたたむことができ、廃棄ゴミの容積を約1/2にすることができます。

従来の同容量帯PETボトル比でプラスチック使用量を60%以上、CO₂排出量を26%以上削減。環境にも配慮しています。



チューブなパウチ®

軽い力で絞出しやすい
パッケージ



フィルムを筒状に加工し、先端にプラスチック成型品の注出口を取り付けたチューブ型のパウチ容器です。従来のラミネートチューブ容器よりも胴体フィルムの厚みが薄く、注出口のパーツを独自開発の形状にすることで、内容物が軽い力で絞りやすく、高齢者や子どもにとっても最後まで使い切りやすい構造となっています。また、プラスチック樹脂の使用量を大幅に削減し、環境にも配慮しています。



リクローズパック

開け閉めしやすく、
保存性に優れたパッケージ



開封後に必要な内容物を取り出して、すぐに閉じて保存できる「再封保存性」を高めた「粘着式リクローズ機能」をもつ食品一次容器。再封性能に優れ、ラップフィルムや小分け袋を使用せずに内容物の乾燥等の品質劣化を防ぐため、フードロスの削減に貢献します。

開封するとシールの一部が容器に残ることで「開封済み」が一目でわかる改ざん防止機能付きの安全・安心なパッケージです。



貼付剤チャック付きパッケージ

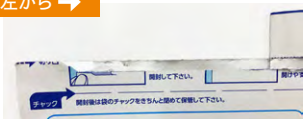
左右どちらからでも開けやすい
パッケージ



開け口の左右どちらの方向から開封しても段差ができることで、様々な年代の方にとってチャックを開けやすいパウチです。

また、ミシン目中に逸脱防止線を設けることでカット部がミシン目からそれずに開封することができます。

左から →



← 右から



総合品質保証

基本的な考え方

考え方

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・出荷の全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努めています。

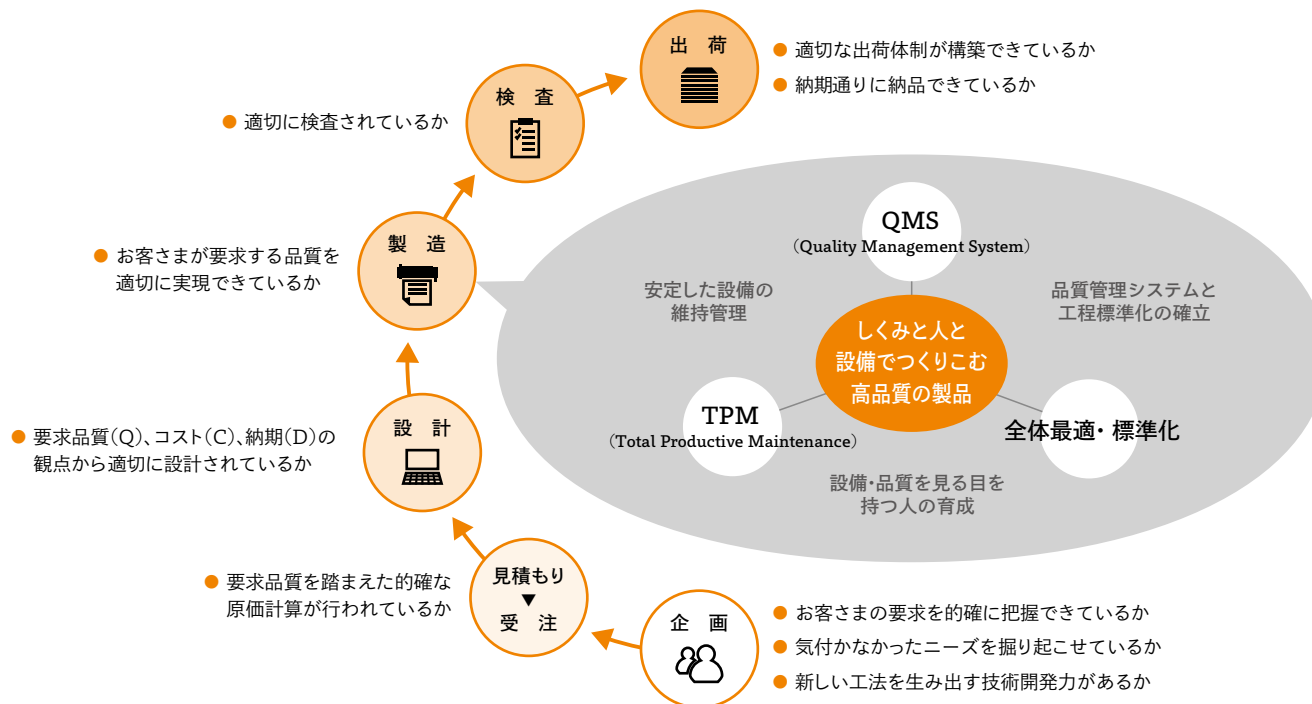
品質の維持・改善に取り組む上で、製品の安全管理に関しては、「製品の安全管理についての基本理念」と「製品の安全管理についての指針」を制定しています。

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みます。
(注) 使用者：得意先およびエンドユーザーである消費者を含む

製品の安全管理についての基本理念／製品の安全管理についての指針
<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/product-safety.html>

事業活動における総合品質保証



推進体制

推進体制 制度

本社製造統括本部品質保証センターは、全国品質保証部門会議を開催しており、製品の品質保証・安全管理に関する課題を集約し、重点施策の進捗状況をフォローアップすることにより、品質ロスの削減と品質向上に努めています。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)の継続的な改善を推進し、同センターが、総合品質保証の基盤となる品質マネジメントシステムの実効性向上を目的として、ISO9001の解説および内部監査員養成研修を毎年開催しています。

認定・認証取得情報「ISO9001」
<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/iso/iso9001.html> >

お客さまからの苦情・クレームに関しては、各事業(本)部の品質保証部門が対応。また、重大な製品事故が発生した場合は、危機管理に関する規定に基づき緊急対策本部を設置し、使用者の安全を第一として迅速かつ適切に対応しています。お客さまからのクレームに関しては、ISO9001に基づく是正処置管理規定を制定。本質的な原因を究明し、適切な対策を講じるとともに、標準化による再発防止に努めています。

品質保証センターが、全事業(本)部のクレーム・品質ロスを毎月集約し、改善活動の進捗状況を評価。また、重大な製品事故に関しては、再発防止策の妥当性と定着状況を点検しています。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、製造を許可する認定許可制度を採用しています。

活動実績

活動実績・データ

製品の安全管理

「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)の実効性向上を推進し、事業(本)部ごとに、内部監査員養成セミナーを開催しています。

2021年度は281名が受講し、内部監査を有効活用することで、システムの潜在的な欠陥検出に取り組みました。

食品関連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。2021年度は、社内外の11事業所の認定監査を実施しました。

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

食品一次充填事業

製造子会社	5事業所
生産委託先	6事業所

社会貢献活動

基本的な考え方

考え方

トッパンは、企業理念において「情報・文化の担い手としてふれあい豊かなくらしに貢献」するとし、事業を通じて社会や人々の生活に資することを表明しています。また、幅広い分野でお客さまにモノやサービスを提供することで社会と広く深くかかわりながら、社会的課題の解決に取り組んでいます。

トッパンは、トッパンの事業と社会との深い関係性を認識し、よき企業市民としての責務を果たすため、地域社会との交流、対話を進め、相互理解を深めています。地域と信頼関係を築き、ともに成長していくことは、持続可能な社会の実現のために必須であると考えています。トッパングループ「行動指針」、基本原則の10においては、「社会貢献活動や適切な情報開示・対話を通じて、企業価値の向上を図る」としており、社会貢献活動が企業価値向上につながる重要テーマであると捉えています。

トッパンは、国内だけでなく海外事業拠点を含むグループ全体で社会貢献活動を推進し、グローバル規模でコミュニティとのかかわりを強化しています。企業のリソースを活用する寄付活動やメセナ活動、教育活動やスポーツ振興に加え、従業員が地域社会のニーズに応えるボランティア活動、環境保全活動などを積極的に支援しています。

行動指針

<https://www.toppan.co.jp/about-us/philosophy/conduct-guidelines.html>



活動方針

方針

トッパンの「企業理念」「経営信条」「行動指針」および事業内容に基づき、また、トッパンがサステナビリティ経営に取り入れている「国連グローバル・コンパクト」「ISO26000」「SDGs」におけるコンセプトを参照し、以下の活動方針、指針、テーマを定め、全社的に周知しています。

活動方針

- ① グローバル、ローカルの社会的課題に着目し、世界的なサステナブル目標である SDGs への貢献に資する活動を行います。
- ② 地球環境を守り、情報を伝え、文化を育み、「ふれあい豊かな暮らしに貢献する」活動を行います。
- ③ 従業員の社会貢献活動を積極的に支援します。
- ④ グループの経営資源を有効に活用します。

活動指針

- ① 継続性があること
- ② 公益性があること
- ③ 自主的に選んだものであること
- ④ トッパングループの事業と関連性があること
- ⑤ 従業員の納得性があること
- ⑥ 広告宣伝を意図したものではないこと
- ⑦ 目的と効果を意識して進めること

活動テーマ

- ① 環境：地域の環境を守り育てる活動
- ② 教育：トッパンのリソースを活かした教育活動
- ③ 文化：地域の芸術文化活動やスポーツの支援活動
- ④ コミュニティ：地域団体や NPO・NGO 等と連携した各種活動

社会貢献 寄附金額

活動実績・データ

トッパンは、よき企業市民としての責務を果たすため、環境、教育、文化、地域社会の分野での寄附、災害時の被災者・被災地域への寄附を行っています。

寄附金額実績	2021年度
現金寄附	170,898,428円
時間寄附	247,429,507円
現物・運営寄附	474,211,228円

社会貢献活動の概要

方針

環境： 地域の環境を守り育てる活動



主な活動

- ① 環境保全や生物多様性等に関するイベント開催
- ② 自社開催による工場・事業所周辺の美化・清掃活動
- ③ 地域主催の美化・清掃活動への参加
- ④ 地域住民への環境報告会
- ⑤ 近隣の学校等での環境授業開催

文化： 地域の芸術文化活動や スポーツの支援活動



主な活動

- ① 企業メセナ活動
- ② 印刷文化の普及・振興に寄与する活動
- ③ 障がい者アートやパラスポーツの普及、振興
- ④ 地域の祭事やイベント、スポーツ大会等への参加、協力、協賛

教育： トッパンのリソースを活かした 教育活動



主な活動

- ① 学校での出前授業
- ② 児童・生徒を対象とした工場見学会の開催
- ③ SDGs 関連プログラム、ワークショップ等の実施
- ④ 学生を対象とした工場実習や就業体験の実施
- ⑤ 識字能力や読書力、表現力を高める啓発活動

コミュニティ： 地域団体や NPO・NGO 等と 連携した各種活動



主な活動

- ① 各種施設・団体（病院、学校、高齢者施設など）への寄附金や書籍、物品などの寄附
- ② 障がい者を支援するイベント開催や奨学金の提供
- ③ 地域防災・消防活動への参加、協力
- ④ 地域安全、交通安全運動への参加、協力
- ⑤ 近隣住民への工場敷地、施設、生活用水等の提供
- ⑥ 社内イベントを通じた地域住民との交流
- ⑦ 献血活動

1 環境：地域の環境を守り育てる活動

活動実績・データ

エコロジーセンターにおける生物多様性教育イベント

本社製造統括本部エコロジーセンターでは、環境NPOや地域団体などと連携し、生物多様性教育イベントを実施しています。

2021年度は、2020年度に続きコロナ禍の影響により人が集合してのイベントが開催できなかったため、オンラインイベント『『この生きもの、何だろう?』～自由研究にも使える!生き物の調べ方～』と「東京都海の森オンラインツアー」を開催しました。

在来種や外来種などの生物多様性について考え、地域の環境保全を推進する活動として、社員とその家族、またステークホルダーの皆さまに参加いただきました。

2021年度実績

- 『『この生きもの、何だろう?』～自由研究にも使える!生き物の調べ方～』

実施日：2021年8月22日

参加者：社員とその家族 16組 27人

協力：公益財団法人 埼玉県生態系保護協会

参加者から事前に募集した生きものの画像について、埼玉県生態系保護協会のスタッフに解説していただきました。



- 「東京都海の森オンラインツアー」

実施日：2022年3月21日

参加者：社員とその家族 38組 71人

協力：特定非営利活動法人 樹木・環境ネットワーク協会

東京湾に浮かぶかつてはゴミの埋立処分場であった場所に計画的に植樹をして「海の森」に変える活動「東京都海の森倶楽部」に加盟し、苗木の植樹等の活動に協力して取り組んできました。今回のイベントでは、当社も参加して植えた苗木の成長と、森が育つことで見られるようになった生物や現在の森の様子を観察しました。



各事業所における環境整備活動

全国の各事業所では、社員による定期的な周辺地域の美化・清掃活動を実施しています。

また、地域住民やNPO・NGO、各種団体と連携・協力しながら、周辺地域の河川や公園などの美化・清掃活動にも積極的に参加し、よりよい地域環境づくりへの貢献に努めています。



2021年度実績

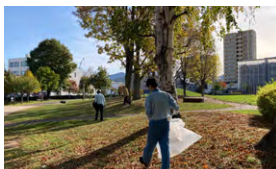
北海道・東北エリア

札幌工場

北海道SDGs推進プラットフォームの活動の一環として、MY BOTTLE ECO ACTION Hokkaido 海のクリーンアップ大作戦！に有志が参加しました。



札幌工場の近隣道路・公園の清掃活動を年1回実施しています。



関東エリア

川口工場

工場全体のモラルアップ、ルール・マナー順守向上を目的とした取り組みの一環として、工場外周の清掃活動を実施しています。



柏工場

工場内および工場周辺の自主清掃に加えて、通行に邪魔にならないよう植木の状態も確認しています。



関東エリア

総合研究所

月1回、周囲の街路を中心としたエリアの清掃活動を実施しています。1年間でのべ約200名が参加しています。



中部エリア

松阪工場

松阪中核工業団地共同美化作業に参加し、工場外周の清掃活動を行いました。



三ヶ日工場

工場外周の清掃活動を実施しています。



関西エリア

滝野工場

毎月第2月曜日、工場外周はもとより、工場周辺の歩道、道路、他社外周側溝に至るまで清掃を実施しています。



中国・四国エリア

福山工場

年3回、工場敷地内・工業団地内の清掃活動を実施しています。



九州・沖縄エリア

熊本工場

年1回、工場周辺の市道沿いの清掃、除草作業を実施しています。



2 教育：トッパンのリソースを活かした教育活動

活動実績・データ

子どもからシニアまで

「未来にいいこと」を考えるためのきっかけづくり 「ミライーね！」

トッパンは、子どもたちに「未来にいいこと」を考えるきっかけを提供する取り組みとして、「企業」と「教育現場」をつなぎ、様々な企業のサステナブルな取り組みを楽しく、わかりやすく伝える「学び」と「体験」の場を創出する「ミライーね！」事業を推進しています。

産官学の共創を実践し、オンライン授業だけでなく、応援購入サービス「Makuake」でのプロダクト開発にも挑戦。

今後、「ミライーね！」ブランドを軸にテーマに合わせたコンテンツを開発し、お客さまとの共創活動を拡大していきます。



2021年度実績

● 大阪市立大阪ビジネスフロンティア高等学校

実施日：2021年10月6日

内容：牛乳石鹸のカウブランド「赤箱」を生産している安田工場と中継をつなぎ、リアルとオンラインのハイブリッド型ワークショップを実施。

● 泉大津市立条南小学校

実施日：2022年3月8日

内容：江崎グリコの商品や工場見学コンテンツを通して健康や環境に対する取り組みを学ぶワークショップを実施。

事業の一環として、企業と教育機関をつなぐオンライン授業を展開しています。企業の取り組みを知ってもらい、生徒が自分たちでできる行動について考える機会を創出しています。



● みんなで遊びながら楽しくSDGsを学べる「ミライーね!カードゲーム」

京大発のベンチャー企業や京大生ゲーム開発サークルの皆さまに参画いただき、様々な子どもたちの視点に立って「誰でも楽しめる」ルール設計やクリエイティブを追求し開発しました。



トッパンチャリティーコンサート

グローバルな社会的課題である途上国の識字能力向上を支援する社会貢献活動として、2008年より毎年開催しており、2021年は朗読とクラシック音楽による第13回トッパンチャリティーコンサート「ことばのしらべ」を開催しました。本コンサートの収益は、公益財団法人ユネスコ・アジア文化センター(ACCU)に寄附され、カンボジアの女性たち、特に妊産婦や小さな子どもを育てる母親たちを対象とした識字学習支援プロジェクト「SMILE ASIA プロジェクト」の推進に活用されています。2021年度までに累計29,691,751円の寄附を実施しています。今後2025年度までに累計3,500万円の寄附を目標としています。



トッパンチャリティーコンサート Web サイト
<https://www.toppan.co.jp/sustainability/charityconcert/>

2021年度実績

● 第13回トッパンチャリティーコンサート「ことばのしらべ」

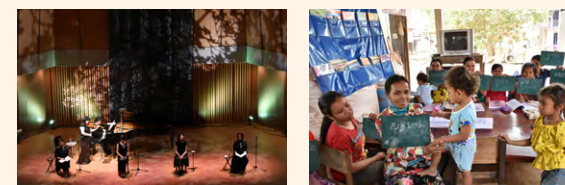
開催日：2021年10月31日

場所：トッパンホール ※アーカイブ動画配信も実施

出演者：山根基世（朗読）、中井貴恵（朗読）、紺野美沙子（朗読）、進藤晶子（朗読）

川本嘉子（ヴィオラ）、上杉春雄（ピアノ）

寄附金額：2,005,091円

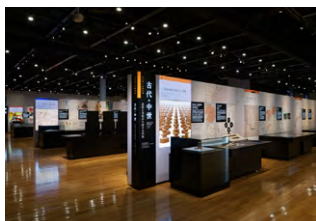


3 文化：地域の芸術文化活動やスポーツの支援活動

活動実績・データ

印刷博物館

創業100周年記念事業の一環として2000年に設立された「印刷博物館」では、印刷文化にかかわる資料の収集・保存と調査研究、および企画展・イベントの実施、「印刷文化学」をテーマとした授業や講座の開催など、教育・普及活動にも積極的に取り組んでいます。また「印刷工房」では、活版印刷の技術の伝承ならびに体験を通して、印刷文化の普及・振興に努めています。2020年には開館20周年を迎え、地下展示室を中心にリニューアルしました。



2020年にリニューアルした常設展



印刷工房による出張ワークショップ



印刷博物館 Web サイト
<https://www.printing-museum.org/>

2021年度実績

- 実践女子大学との包括的連携協定締結
- 印刷博物館ポッドキャスト開設
- 企画展
 - ・「和書ルネサンスー江戸・明治期にみる伝統と革新」
 - ・「グラフィックトライアル 2020 Baton」
 - ・「日本のパッケージ 縄文と弥生のデザインの遺伝子」
 - ・「世界のブックデザイン 2020-21」
- 授業・講演会・ワークショップほか
 - ・相模女子大学「印刷の世界史」(オンライン授業)
 - ・明治大学「印刷の日本史」(対面授業)
 - ・文京区立金富小学校(オンライン・対面授業)
 - ・第2回印刷文化学会議「本から眺める印刷メディアとコンテンツの興亡」開催(オンライン&リアル)
 - ・常設展オンライン解説
 - ・印刷工房インスタグラムライブ
- 日本出版学会賞特別賞受賞

トッパンホール

印刷博物館とともに創業100周年事業として2000年に開設された「トッパンホール」。クラシック専用コンサートホールとして音楽を通じた芸術文化振興に積極的に取り組み、2016年には、主催公演を中心とする独創性に富む運営が評価されて「第47回サントリー音楽賞」を受賞しました。「情報・文化の担い手としてふれあい豊かなくらしに貢献」というトッパンの企業理念に基づく活動は、近年は欧州でも知られ、本場の室内楽シーンにも影響を与えています。

2021年度は、前年度に続き新型コロナウイルスの諸影響を少なからず受けましたが、若手を中心とした実力派邦人を起用しての工夫を凝らした数々の企画で、変わらぬ注目を集めました。



TOPPAN HALL

トッパンホール Web サイト
<https://www.toppanhall.com/>

2021年度実績

- 2020/2021 シーズン
<https://www.toppanhall.com/concert/lineup/2021.html>
- 2021/2022 シーズン
<https://www.toppanhall.com/concert/lineup/2122.html>

GRAPHIC TRIAL (グラフィックトライアル)

「GRAPHIC TRIAL(グラフィックトライアル)」は、グラフィックデザインと印刷表現の関係を深く追求し、新しい表現を模索獲得するための試みで、第一線で活躍するクリエイターがポスター制作を通して様々な印刷表現に挑戦する企画展です。印刷博物館内の多目的ギャラリー「P&P ギャラリー」にて毎年開催し、グラフィックデザイン業界の支援と印刷文化の普及・振興に貢献しています。



GRAPHIC TRIAL (グラフィックトライアル)
<https://www.toppan.co.jp/biz/gainfo/gt/>

● グラフィックトライアル2020 —BATON— グラフィックの可能性を印刷で探るポスター展

実施期間: 2021年4月24日～8月1日

参加クリエイター:

佐藤卓(グラフィックデザイナー/株式会社 TSDO)

野老朝雄(美術家/ TOKOLOCOM)

アロン・ニエ(アートディレクター/ AARON NIEH WORKSHOP)

上西祐理(アートディレクター デザイナー)

市川知宏(フォトグラファー/凸版印刷株式会社)

詳細はこちら

<https://www.toppan.co.jp/biz/gainfo/graphictrial/2020/>

新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、全ての展示作品をオンラインで楽しめるバーチャルギャラリーも併せて開設しました。



「読書感想画中央コンクール」事業協賛

読書の感想を絵画で表現することで、子どもの読書力・表現力を養うことを目的に開催される「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)に継続して事業協賛を行っています。

事業協賛のほか、受賞者への印刷博物館図録の贈呈、トッパンの技術を活用した日本画の複製を受賞者に贈呈するなど、支援活動を続けています。

2021年度実績

● 第33回読書感想画中央コンクール

実施地域: 38 都道府県 (山口県、九州地区 8 県を除く)

応募作品数: 583,797 点 (参加学校数: 5,652 校)

詳細はこちら

<http://www.dokusyokansoubun.jp/kansouga/>



可能性アートプロジェクト

NPO法人サポートセンターどりむ、一般社団法人障がい者アート協会と連携し、アートを通じて「障がい者の自立支援」「企業の事業活動」と「人財開発」にも寄与する試みとして、2018年度より「可能性アートプロジェクト」を開始しました。2021年12月には、オランダの障がい者アート支援団体とコラボレーションし、大徳寺 瑞峯院(京都府)を舞台としたVR オンラインアート展示会「可能性アートプロジェクト展 in 大徳寺 瑞峯院」を実施しました。同展示のミュージアムショップでのグッズ販売や、社名入り卓上カレンダー販売など、様々な形で障がいのあるアーティストの作品を価値化しました。本活動を通じて得た「アート使用料」をアーティストおよび支援団体に還元することでアート作品の普及・活動の振興に積極的に取り組んでいます。

2021年度実績

- 可能性アートプロジェクト展 2021 in 大徳寺 瑞峯院
実施期間：2021年12月20日～2022年3月31日



● アートの価値化事例

展示会グッズ販売品と障がい者アートが採用された卓上カレンダー



詳細はこちら

https://www.toppan.co.jp/solution/service/kanousei_art.html

●【真田卓選手】東京パラリンピックオンライン社内応援&講演会を実施

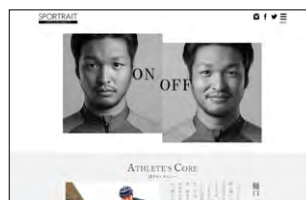
スポーツ専従社員の真田卓選手(車いすテニス)が東京パラリンピックに出場、社内でオンライン応援会を実施し、チャットでリアルタイムに真田選手のプレーに声援を送りました。また、大会の振り返りや試合の裏話などをまとめた講演会を社員向け、地元的那須塩原市の小学生向けにも行いました。パラスポーツを楽しみ、応援する貴重な機会となりました。



パラスポーツの普及・振興活動

トッパンは、東京2020パラリンピックや公益財団法人日本パラスポーツ協会(JPSA)への協賛、また、2014年よりスポーツ専従社員制度*を導入し、パラアスリート社員が在籍するなど、パラスポーツの普及・振興に取り組んでいます。また、パラスポーツの情報発信Webサイト「SPORTRAIT(スポーツレイト)」の運営や、パラスポーツ普及を目的に、社内でパラスポーツ体験機会の提供を行いました。

*スポーツ専従社員制度:国際レベルでスポーツに取り組む社員を支援し、スポーツの振興を図る目的で、2014年に導入した制度。現在5名のアスリートが在籍(うち、パラアスリートは2名)



詳細はこちら

<https://www.toppan.co.jp/player/>

パラスポーツの情報発信 Webサイト「SPORTRAIT」
<https://sportrait-web.com/>

メセナ活動認定制度「This is MECENAT 2022」[※] 認定

公益社団法人企業メセナ協議会による、企業・企業財団が実施するメセナ(芸術文化を通じた豊かな社会創造)活動の認定制度「This is MECENAT 2022」において、以下のトッパンの取り組みが認定されています。

- ・トッパンチャリティーコンサート
- ・「印刷文化学」構築を目指した展示、教育、情報発信活動
- ・「グラフィックトライアル2022-CHANGE-」展
- ・可能性アートプロジェクト



[※]「This is MECENAT」は、全国各地で行われる多彩な企業メセナを顕在化し、その社会的意義や存在感を示すことを目的に2014年に創設

4 コミュニティ：地域団体や NPO・NGO 等と連携した各種活動

活動実績・データ

災害時相互協力協定締結

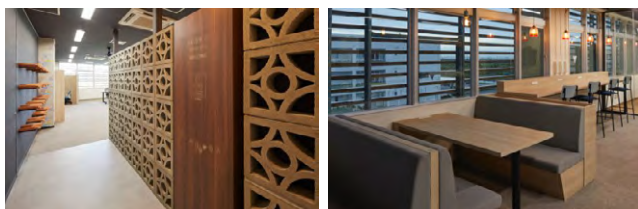
2021年7月、小石川事務所では、文京区、警視庁(大塚警察)と災害時における相互協力に関する協定を締結しました。

帰宅困難者の一時滞在や風水害時に垂直避難する場所(厚生棟)を提供します。



システム開発拠点開設

2021年6月、「沖縄IT津梁パーク」に「ICT KŌBŌ™ URUMA」を開設しました。U/I ターン希望者の採用による移住者の増加や、沖縄県内の学生を採用することで県内の雇用創出を実現し、地域の活性化に貢献します。



献血活動

各事業所において、赤十字血液センターに協力し、献血活動を行っています。



熊本工場での献血活動

近隣住民への自社施設・備蓄品等の提供

事業所のテニスコートや駐車場の利用、食料備蓄品の無償提供等を行っています。

交通安全活動への取り組み

通勤・通学者への安全誘導をはじめ、交通安全啓発チラシ制作の協力、マイカー通勤する社員への交通ルール・マナーの指導等、様々な取り組みを行っています。

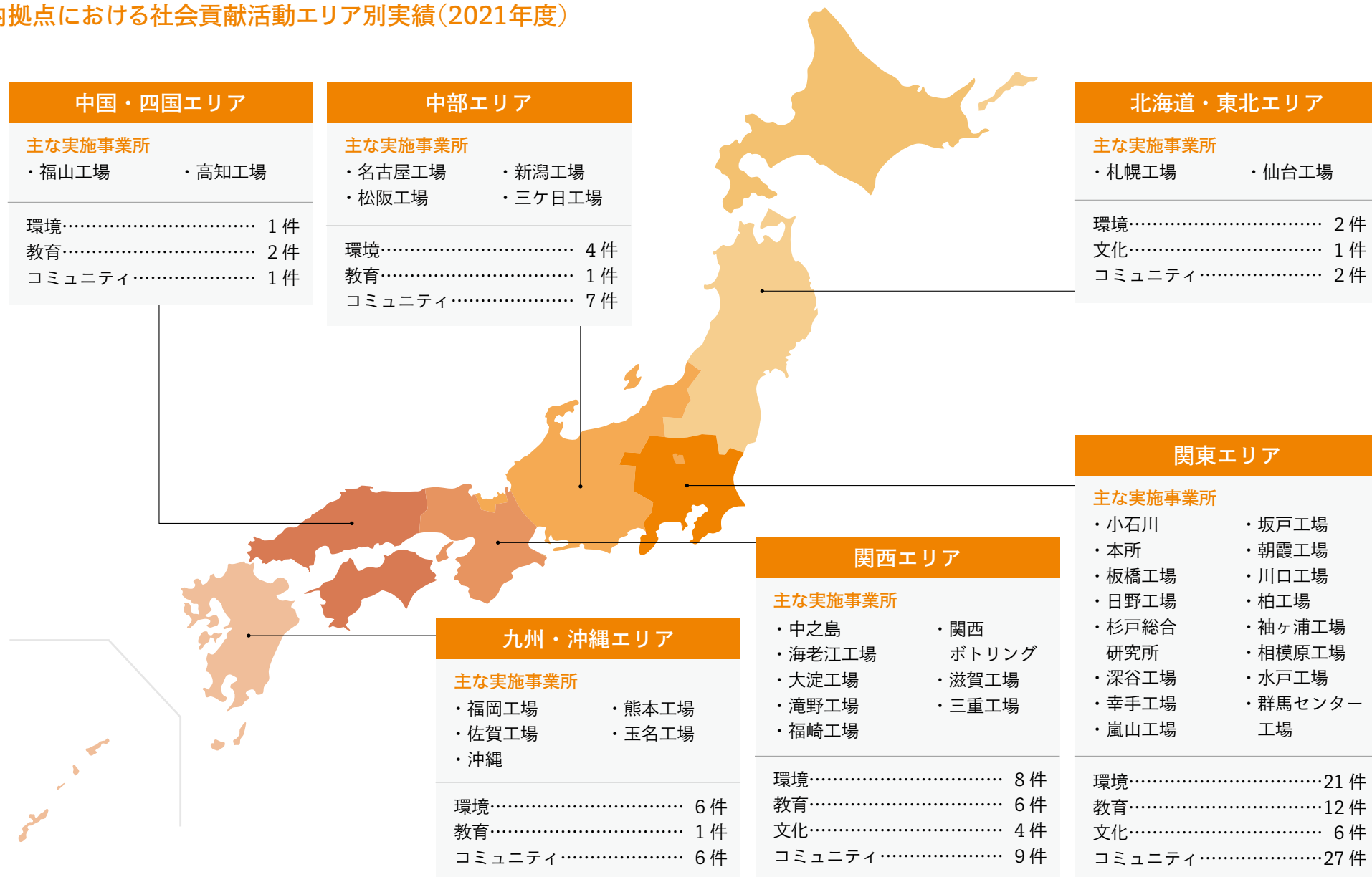
地域行事への支援・協賛

地域の祭りや盆踊り等のイベントへの参加、協賛を行っています。

防火・防災活動への取り組み

地域と協力し、有事の震災対策や、防火・防災に向けた訓練等を実施しています。

国内拠点における社会貢献活動エリア別実績(2021年度)



海外拠点における地域貢献活動(2021年度実績)

活動実績・データ

INTERPRINT Polska Sp. z o.o. (ポーランド)

公園の遊具の改修

子どもたちが安全に遊べるように、公園の遊具を改修しました。



Max Speciality Films Private Limited (インド)

村の火葬場に施設を設置

Rail Majra 村の火葬場に、水飲み場とトイレを新設しました。これにより、火葬の間、家族が待機する施設が改善されました。



Giantplus Technology Co., Ltd. (台湾)

全社員にキャンパス地のキャリーバッグをプレゼント

母の日に、ビニール袋の使用を減らすことを目的に、全社員にキャンパス地のキャリーバッグが贈られました。



Siam Toppan Packaging Co., Ltd. (タイ)

僧侶に消火器の使い方を伝授

Srichan Praditpat 寺院で「消火器の使い方」に関する講習会の開催と、10本の消火器を寄贈しました。僧侶たちは消火器を使用した消火活動も体験しました。



識字率向上、読解力強化への貢献

4つの公立学校に図書館を設置し、生徒の文芸・読書能力の向上に寄与しました。



視覚障がい者をマッサージセラピストとして雇用

視覚障がい者をマッサージセラピストとして雇用し、雇用機会を創出しました。社員も、社内に設置したストレス解消センターでマッサージを受けることができ、ストレスや身体が緩和され、業務効率も向上しました。



PT. Indonesia Toppan Printing (インドネシア)

犠牲祭への寄附

犠牲祭(Idul Adha 2021)開催に合わせ、ローカルコミュニティへ牛1頭と山羊2頭を寄附しました。



孤児院への寄附

ブカシ県チビトゥンにある孤児院Yayasan Al-Ikhlasに寄附しました。



Toppan Leefung ChangCheng Printing (Beijing) Co., Ltd. (中国)

図書寄贈プログラムに参加

北京市印刷協会が主催する公益活動に参加し、中国農村部の知識教育に貢献しました。



学生に実習や職業体験を提供

印刷を専攻する学生を対象に、インターンシップを実施しました。学生が印刷の実務をより効果的に理解し、学ぶことができるように、理論と実務を結びつけました。



Toppan Photomasks Korea Ltd. (韓国)

高齢者センターとの交流継続

イチョンにあるTPKLの工場に隣接する高齢者センターと8年以上にわたって緊密な関係を構築しています。定期的に訪問し、フェイスマスクの寄贈、軽食や飲み物の提供などを行っています。



Toppan Photomasks Germany GmbH (ドイツ)

寄附をはじめとする地域貢献活動

学生への実習・就業体験の提供(常設)と、地域就職フェアの主催、毎年恒例の献血活動、西ドイツの洪水被害者への義援金寄附を実施しました。



Toppan Merrill Limited (香港)

香港盲人協会への寄附

香港盲人協会に寄附し、サービス向上のための支援を行い、同協会より「Caring Company」に推薦されました。



Toppan Merrill Technology Services Private Ltd. (インド)

レヌカ・スシカラン・ソーシャルサービスセンターへの寄附

子どもたちや大学生と交流し、文房具や洋服、バックパックなどをプレゼントしました。彼らと連絡を取り合い、自立や卒業のための教育を支援しています。



Toppan Merrill LLC (米国)

寄附の実施

人道的、気候的、地域社会の危機に対応して食事を提供することを目的とした非営利の非政府組織であるWorld Central Kitchenに寄附をしました。

また、アースデイを記念して、Oceana、365.org、Rainforest-Allianceに寄附をしました。

New York CaresやCoalition for the Homelessなど、ホームレスのための連合に寄附をしました。



Workplace Enrichmentチームが、オンライン寄附活動という社会貢献プロジェクトを立ち上げ、様々な団体へのオンライン募金を実現させました。



Toppan Merrill LLC (英国)

ホワイト・イーグル・クラブ

EMEAセールス・チームはコミュニティ・デーを利用して、ロンドンのホワイト・イーグル・クラブで、ウクライナ難民を支援するためにポーランドに送られる物資の仕分けと積み込みを手伝いました。



環境

Environment

- P96** 環境方針
- P100** 環境マネジメント
- P104** 地球温暖化防止
- P109** 循環型社会形成
- P111** 化学物質管理
- P113** 公害防止
- P115** 生物多様性
- P118** 環境データ



環境方針

基本的な考え方

考え方 方針

1990年代、地球規模で環境保全への意識が高まり、企業の取り組むべき範囲は大幅に拡大しました。トッパンは、それまでの環境保全体制を再整備し、1991年に「エコロジーセンター」を設置、翌1992年環境保全活動の基本理念として「凸版印刷地球環境宣言」を定め、活動を推進してきました。

2009年4月には、将来にわたってあらゆる生命が存続できる持続可能な社会の実現を目指し、この地球環境宣言をグループ全体の活動の基本理念「トッパングループ地球環境宣言」へと改め、より積極的に地球環境保全へ取り組むこととしました。

さらに2022年3月にトッパングループ地球環境宣言付属書(第1版)を発行し、遵法及び脱炭素(気候変動対策)、大気汚染防止、水の最適利用、資源循環、有害物質管理、製品含有化学物質の管理、天然資源と生物多様性に対する要求事項及び推奨事項を明示し、取り組みを強化しています。

こうした取り組みの適用範囲は生産活動 / 事業施設、製品とサービス、流通と物流、廃棄物管理、サプライヤー、サービスプロバイダー及び請負業者、その他の主要な取引先(例:管理外の事業、ジョイントベンチャー(合弁事業)のパートナー、ライセンス(被許諾者)、外注先パートナー、デューデリジェンス、合併、買収等)までを含みます。

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月策定

2009年4月改定

トッパングループ地球環境宣言

https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/The_Toppan_Group_Declaration_on_the_Global_Environment.pdf >

「トッパングループ地球環境宣言」付属書(第1版)

https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/The_Toppan_Group_Declaration_on_the_Global_Environment_AnnexV1.pdf >

環境目標

方針 活動実績・データ

トッパングループ環境ビジョン2050

トッパンは、将来にわたってあらゆる生命が存続できる持続可能な社会の実現に向け、地球環境課題への長期的な取り組み方針を定めた「トッパングループ環境ビジョン2050」を策定しています。

トッパングループ2030年度中長期環境目標

トッパングループ環境ビジョン2050の達成のために2030年度を目標年として「トッパングループ2030年度中長期環境目標」を定めています。指標はそれぞれ以下を選定し、2030年度目標を設定しています。

- ① 脱炭素社会への貢献:「Scope1+2及びScope3排出量」「使用電力における再生可能電力の比率」
- ② 資源循環型社会への貢献:「廃棄物最終埋立量」「廃プラスチックの材料リサイクル率」
- ③ 水の最適利用:「水リスク評価ツールを用いたスコア(流域の水リスク)と「取水量」(事業影響度)

単年度環境目標

2030年度を目標年としたトッパングループ中長期環境目標の各項目について、毎年実績を集計し、取締役会に報告するとともに、単年度目標の策定、承認を経て年次活動に展開しています。これらは全社目標から事業所目標に展開することで、事業所の環境保全活動の中の重要な管理指標として推進管理が行われています。

トッパングループ環境ビジョン2050

トッパングループは、国際社会の一員として、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、「脱炭素社会」「資源循環型社会」および「水の最適利用」に貢献し、「ふれあい豊かでサステナブルな暮らし」の実現を目指していきます。

- ①脱炭素社会への貢献
Scope1+2 温室効果ガス排出の実質ゼロを目指します。
- ②資源循環型社会への貢献
廃棄物のゼロエミッションを目指します。
- ③水の最適利用
水使用量の削減と、水質汚染防止による水質改善に貢献します。

トッパングループ2030年度中長期環境目標

- ①脱炭素社会への貢献
温室効果ガス排出 Scope1+2: 2017 年度 (1,373 千 t) 比 32.5% 削減 (446 千 t 減 再エネ比率 6.5%)
温室効果ガス排出 Scope3: 2017 年度 (6,122 千 t) 比 20% 削減 (1,224 千 t 減)
- ②資源循環型社会への貢献
廃棄物最終埋立量: 2017 年度 (7,407t) 比 60% 削減 (4,444t 減)
廃プラスチックの材料リサイクル率: 2017 年度 (53%) 比 12% 増 (65%)
- ③水の最適利用
水使用量の削減、原単位の改善 及び 水質汚染リスクの回避 (定量目標は今後設定予定)

2022年度単年度環境目標

	管理目標	管理項目	2022年度環境目標
①脱炭素社会への貢献	CO ₂ 排出量の削減	Scope1+2排出量	1,117千 t
		Scope3排出量	5,651千 t
②資源循環型社会への貢献	廃棄物最終埋立量の削減	廃棄物最終埋立量	5,579 t
	資源循環への貢献	廃プラスチックの材料リサイクル率	57.0%
③水の最適利用	地域リスクに基づいた定量目標の設定		

環境関連実績

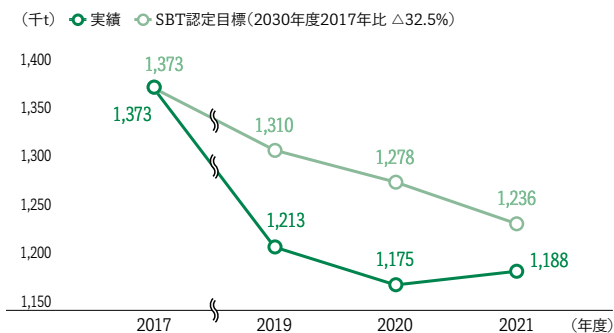
活動実績・データ

トッパングループ中長期環境目標（実績）

トッパングループ全体を対象として、2017年度を基準年に2030年度目標を設定し、活動を進めています。

Scope1+2 温室効果ガス排出量 ✔

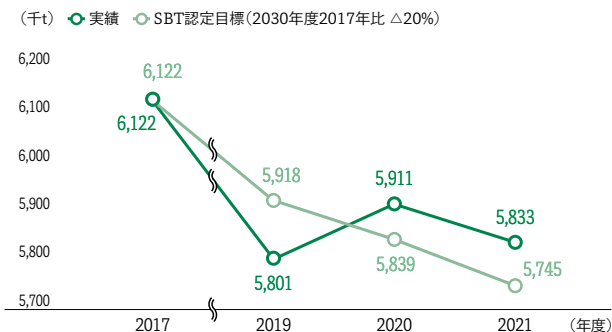
トッパングループのScope1+2排出量は2021年度、SBT認定目標に沿った目標に対し、達成でした。



※ Scope1および2について、電気使用に伴うCO₂排出量は、国内分は「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」に基づいて調整後排出係数で算定、海外分はIEAによる国別係数を用いています。
電気以外の燃料に伴う温室効果ガス排出量は「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」に基づいて算定しています。

Scope3 温室効果ガス排出量 ✔

トッパングループの2021年度 Scope3排出量はSBT認定目標に沿った目標に対し、未達成でした。



※ Scope3の算定方法については106頁に記載しています。

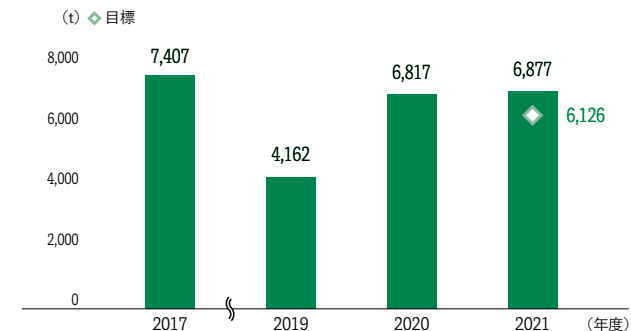
再エネ由来電力量および再エネ比率

年度	再エネ由来電力量(GWh/年)	比率(%)
2021	11.10	0.67 ✔

※ 再エネ由来（再生可能エネルギー由来）電力量は、トッパングループの拠点に設置されている再生可能エネルギー発電施設（太陽光・水力発電）における総発電量と小売事業者から調達している再生可能エネルギー電力量の合計値です。
※ 再エネ比率（再生可能エネルギー由来電力比率）とは総電力消費量に対する再生可能エネルギー由来の電力量の割合を示します。

廃棄物最終埋立量 ✔

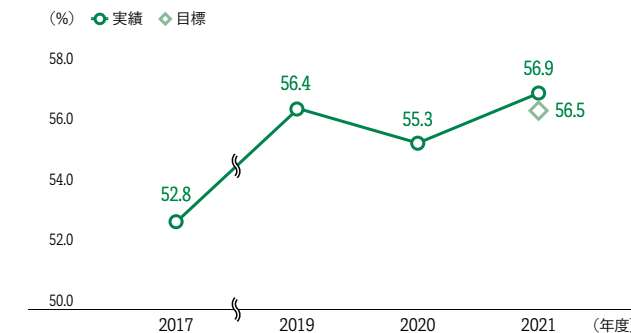
2030年度目標設定に伴い、2021年度より単年度目標を設定し、活動を進めています。2021年度は目標に対し、未達成でした。



※ 集計の見直しに伴い過年度の数値を修正しました。

廃プラスチックの材料リサイクル率

2030年度目標設定に伴い、2021年度より単年度目標を設定し、活動を進めています。2021年度は目標に対し、達成でした。



環境影響評価

考え方 活動実績・データ

トッパンでは、環境目標への取り組みが、全体としてどの程度環境影響を低減しているか把握するために、ライフサイクルアセスメント(LCA)のひとつである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ひとつの指標に統合しています。この評価を実施することで、環境影響が基準年度からどのように変化しているかを定量的に確認しています。

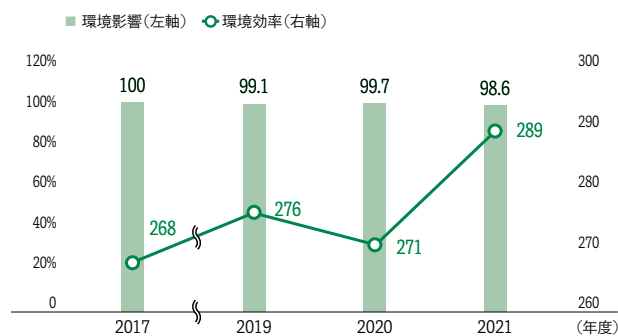
LIME手法による環境影響評価

LIME手法を用い基準年の環境影響を100として、定量的に評価しています。

2017年度を基準年としたLIME3での評価において、2021年度は基準年度比で環境影響1.4%低減、環境効率8%改善となりました。

全社 LIME3 評価

環境影響・環境効率の推移

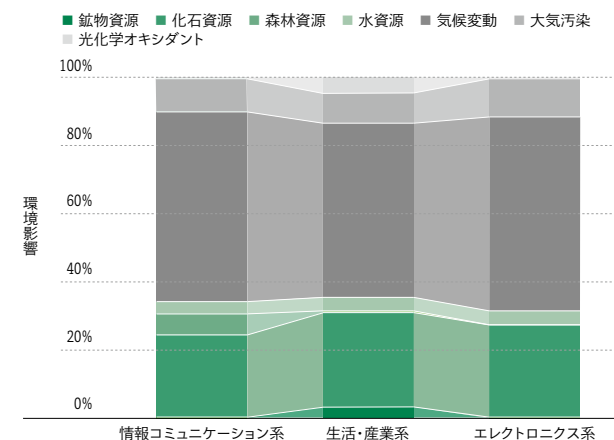


※1 2017年度を100とする。非生産事業所を除いて計算。

※2 環境効率=売上高/環境影響

環境影響については、影響の割合が高い気候変動に対して、省エネ活動等によるエネルギー消費の削減、高効率生産やマテリアルリサイクルの推進による資源消費の削減などによる低減を図っております。

事業分野別環境影響の内訳



※ 当社は事業分野別に取り扱う材料・品種が異なることから、環境影響は一律ではないため、重点とすべき環境影響を事業分野別に評価しています。

環境マネジメント

推進体制

考え方 推進体制

推進体制

トップの環境保全活動に関する責任を負う最高機関は、取締役会です。取締役会が選任した担当取締役のもと、環境保全活動の統括組織であるエコロジーセンターにより監督、評価、検証結果の取締役会への報告が行われ、活動を推進しています。

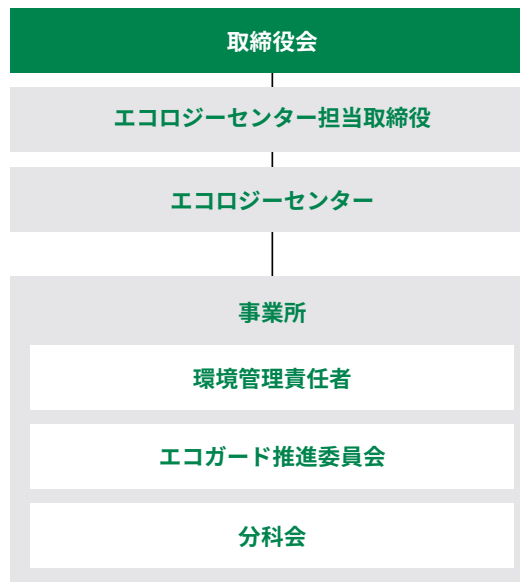
事業(本)部およびグループ会社、事業所では当該部門の長を責任者とする環境保全体制を構築し、その長は各事業所の環境保全活動の実務推進を担う環境管理責任者を選任し、連携して事業(本)部における環境保全活動を推進しています。

環境管理責任者はその推進のため、事業所の各部門の関係者が参加するエコガード推進委員会を設置し、環境保全活動の推進、進捗管理を行っています。エコガード推進委員会においては、例えば省エネルギー推進による地球温暖化防止についてはエネルギー分科会といった形で必要に応じて専門の分科会を設置し、活動の活性化に努めています。

気候変動リスク対応

気候変動関連のリスクと機会については、シナリオ分析を実施するためサステナビリティ推進委員会の下部に本社関連部門が参画したTCFDワーキンググループを設置し、気候変動に関する重要リスク・重要機会の洗い出しと、主に財務面のインパクト評価を実施しています。

環境マネジメント組織図



環境マネジメントシステム

推進体制 制度

環境マネジメントシステムはISO14001に基づき仕組みを構築しています。

ISO14001による環境マネジメントの仕組みは、計画、支援および運用、評価、改善というPDCAサイクルを回すことで改善を進めるものです。

また、各事業所では仕組みの維持のために、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(順法監査)、各事業所による内部環境監査を実施し、仕組みの維持に努めています。

パフォーマンスデータ(詳細はP148「第三者保証対象指標一覧」を参照)は環境保全活動の統括組織であるエコロジーセンターで集計、KPMGあずさサステナビリティ(株)による第三者保証を受け、取締役会への報告を行っています。パフォーマンスデータは、Web等により公表を行っています。

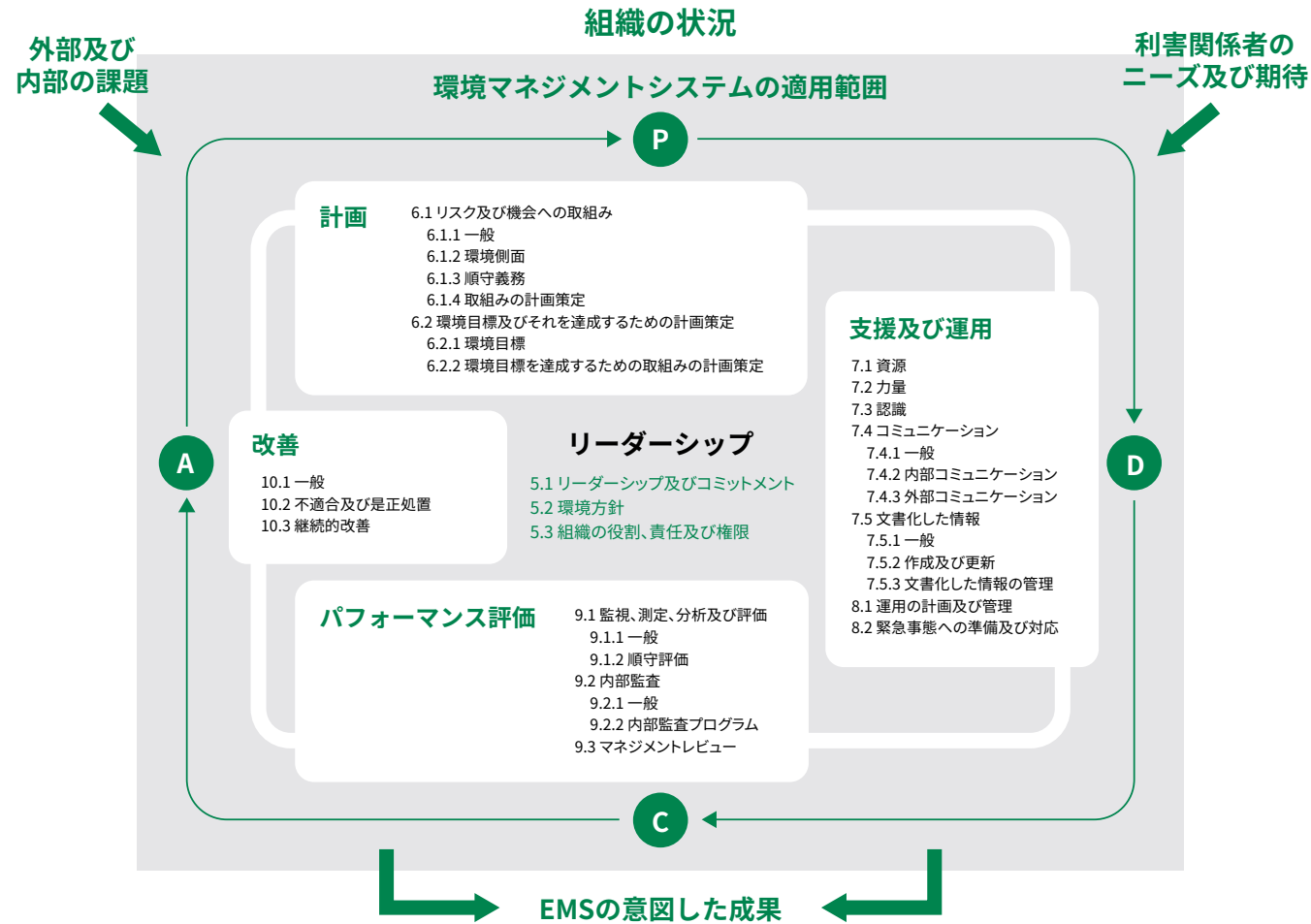
特に環境目標については、エコロジーセンターが全社目標から事業所の単年度目標を策定、取締役会の承認を経て年次活動に展開することで、事業所の環境保全活動の重要な管理指標として、推進管理が行われています。また土壌・地下水汚染に対するモニタリング結果はエコロジーセンターにて取りまとめ公表しています。

ISO14001 システム認証 <https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/iso/iso14001.html> >

[独立保証報告書 P149 参照](#) >

[土壌・地下水汚染に対するモニタリング P114 参照](#) >

ISO14001:2015のマネジメントサイクル



社内環境監査実施件数と指摘件数(2021年度)

国内監査実施事業所数	54事業所
国内監査改善指摘事項件数	26件
レビュー事業所数	4事業所

ISO14001認証取得状況(2022年3月31日現在54システム91事業所)

■ 凸版印刷(株)および国内子会社 ISO14001認証取得実績

事業(本)部/会社/事業所	認証機関	登録年月
エレクトロニクス事業本部	JQA	1998.7
生活・産業事業本部 環境デザイン事業部 [(株)トッパン建装プロダクツ 柏工場、幸手工場]	GCC	2000.3
情報系製造事業部 在京サイト	SAI GLOBAL	2002.2
(株)トッパンパッケージプロダクツ 福崎工場 [(株)トッパンプラスチック(株)福崎工場を含む]	JQA	2002.7
滝野サイト	JQA	2002.10
凸版物流(株) [小豆沢サイト、あたごサイト、川口サイト、相模原サイト、沼津サイト]	GCC	2002.10
(株)トッパンパッケージプロダクツ 群馬センター工場	JQA	2003.7
(株)トッパンブロスプリント 水戸工場	GCC	2004.1
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 福山工場	GCC	2004.10
東日本事業部	GCC	2005.3
総合研究所	JQA	2005.5
北海道事業部 [札幌工場、千歳工場]	GCC	2005.6
トッパンプラスチック(株) 幸手工場	SAI GLOBAL	2006.12
(株)トッパンパッケージングサービス [嵐山工場、九州工場]	JQA	2007.2
(株)トッパンパッケージプロダクツ 相模原工場	SAI GLOBAL	2007.3
凸版印刷(株) 西日本事業本部九州事業部	GCC	2008.10
(株)トッパンテクノ(本社、関西支店)	SAI GLOBAL	2009.3
(株)トッパンパッケージングサービス 袖ヶ浦ビバレッジ工場	SAI GLOBAL	2009.4
(株)トッパンパッケージプロダクツ 深谷工場	GCC	2010.3
中部事業部	JQA	2010.12
(株)トッパンエレクトロニクスプロダクツ 高知工場	BUREAU VERITAS	2008.2
(株)リーブルテック [本社および埼玉工場]	JCQA	2001.7
(株)トッパンインフォメディア 福島工場 [滝野工場、相模原工場含む]	JUSE	2001.11
トッパン・フォームズ(株) 中央研究所	JQA	2004.3
トッパン・フォームズ東海(株)	JQA	2004.8
トッパン・フォームズ関西(株)	JQA	2007.4
トッパン・フォームズ西日本(株)	JQA	2005.1
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ(株)	JQA	2011.9
図書印刷(株)	Intertek	2003.5
タマポリ(株) 群馬工場	JQA	2011.2
タマポリ(株) 三田工場	JQA	2012.1
タマポリ(株) 栃木工場	JQA	2017.8

■ 海外子会社 ISO14001認証取得実績

グループ会社	認証機関	登録年月
Toppan Photomasks, Inc. Round Rock Site	LRQA	2001.11
Toppan Photomasks France S.A.S.	LRQA	2000.10
Toppan Chunghwa Electronics Co., Ltd.	SGS	2003.10
Toppan SMIC Electronics (Shanghai) Co., Ltd.	SGS	2007.2
Toppan Leefung Printing (Shanghai) Co., Ltd.	CCCI	2007.4
Toppan Leefung Packaging (Shanghai) Co., Ltd.	NQA	2008.7
Toppan Leefung Changcheng Printing (Beijing) Co., Ltd.	ZDHY	2009.11
Toppan Excel (Dongguan) Packaging and Printing Co., Ltd.	CNAS	2009.5
Toppan Yau Yue Packaging (Dongguan) Co., Ltd.	Intertek	2016.5
Toppan Win Label Printing (Dongguan) Co. Ltd.	CQC	2012.11
Toppan Leefung Packaging & Printing (Dongguan) Co., Ltd.	HKQAA	2009.3
PT. Indonesia Toppan Printing	LRQA	2004.11
Toppan Photomasks Korea Ltd.	LRQA	2005.2
Toppan Photomasks Co., Ltd., Shanghai		
Ortustech (Malaysia) Sdn. Bhd.	BUREAU VERITAS	2014.9
Toppan Security Systems Pte. Ltd.	TUV	2010.8
Giantplus Technology Co., Ltd. Bade Plant (T 1)	SGS	2008.1
Giantplus Technology Co., Ltd. Bade Plant (T 2)	SGS	2018.5
Giantplus Technology Co., Ltd. Headquarters	SGS	2005.1
Giantplus Technology Co., Ltd. Hsinchu Plant	SGS	2013.3
Kunshan Giantplus Optronics Display Technology Co., Ltd.	SGS	2012.6
Siam Toppan Packaging Co., Ltd.	MASCI	2002.4
Gravity Group IND. LLC	URS	2015.2

環境教育

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。

実施内容は階層別研修、選択研修、内部監査員研修、全社員を対象としたeラーニングがあります。階層別研修では、集合研修やeラーニングを実施しており、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ています。

環境教育の実績(2021年度)

教育・研修名	受講者数
新入社員研修「一般環境教育」(教育)	464名
eラーニング「トッパンのサステナビリティ(持続可能性)への取り組み」	18,300名
eラーニング「2021年度環境部門担当者教育」	526名
トッパンチャレンジスクール(15コース)	28名
トッパンビジネススクール(7コース)	2,374名
「内部環境監査員研修」プログラム	175名

環境コミュニケーション

グループ内外への啓発活動や地域社会との共生活動を通して、ステークホルダーとともに環境に取り組む意識を共有する活動が「環境コミュニケーション活動」です。産官学民とのコラボレーション、Webによる情報開示、地域の自治体や近隣住民に向けた環境報告書「サイトエコレポート」の発行、近隣住民への環境活動報告、展示会への出展、環境コンソーシアムへの参加などの活動を展開しています。

地球温暖化防止

基本的な考え方

考え方 方針

トッパンでは、地球温暖化防止に関して以下を基本的な方針としています。

地球全体におよぶ気候変動は、企業活動や世界中の人々の暮らしに大きな影響を与えています。そのためトッパンは、地球温暖化防止を経営の一環として重要な課題と位置付け、トッパングループ地球環境宣言に基づいて、持続可能な社会に貢献するという姿勢を堅持し、責任ある国際社会の一員として、その解決に努めます。

トッパンの地球温暖化防止活動は、エネルギーの使用の合理化およびエネルギー管理を主とし、合わせて再生可能エネルギーの利用、普及促進に積極的に取り組んでいきます。

取り組み

活動実績・データ

温室効果ガス削減の取り組み

地球温暖化防止のために、CO₂を含む温室効果ガスの排出総量の削減に取り組んでいます。Scope1(自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出)に対しては、長時間使用しているユーティリティ設備の計画的かつ高効率な設備への更新の実施や、半導体製造プロセスから排出される温暖化係数の高いガスの除害装置設置や低い温暖化係数のガスへの代替を行っています。

Scope2(自社が購入した電気、熱の使用に伴う間接排出)に対しては、電力の全国デマンド監視システムを導入し、不要不急な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供給する側の能力との不均衡是正対応も推進しています。

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、輸送の適正化を図り、輸送効率のさらなる改善を進め、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。

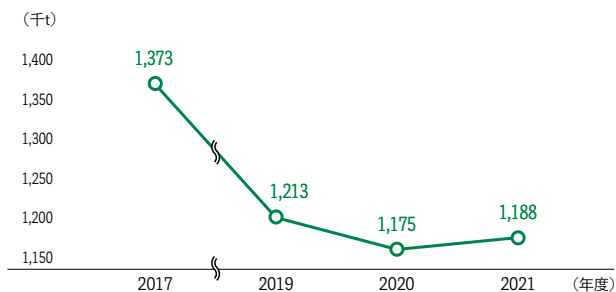
また、トッパンは日本印刷産業連合会における会員活動を通じ、「気候変動」「低炭素化」など、地球温暖化対策に業界をあげて取り組んでいます。特に地球環境委員会環境マネジメント部会環境自主行動計画推進WG(座長:当社エコロジーセンター木下敏郎)では、低炭素社会、循環型社会、VOC排出抑制自主行動計画等を取りまとめ、印刷業界の地球温暖化対策に貢献しています。

温室効果ガス排出量関連データ

活動実績・データ

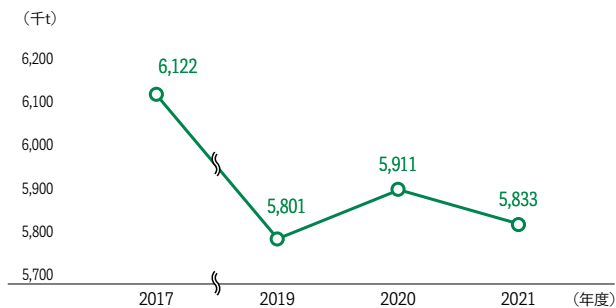
温室効果ガス排出量

Scope1+2 温室効果ガス排出量(トッパングループ中長期環境目標対象)



※ Scope1および2について、電気使用に伴うCO₂排出量は、国内分は「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」に基づいて調整後排出係数で算定、海外分はIEAによる国別係数を用いています。
電気以外の燃料に伴う温室効果ガス排出量は「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」に基づいて算定しています。

Scope3 温室効果ガス排出量(トッパングループ中長期環境目標対象)

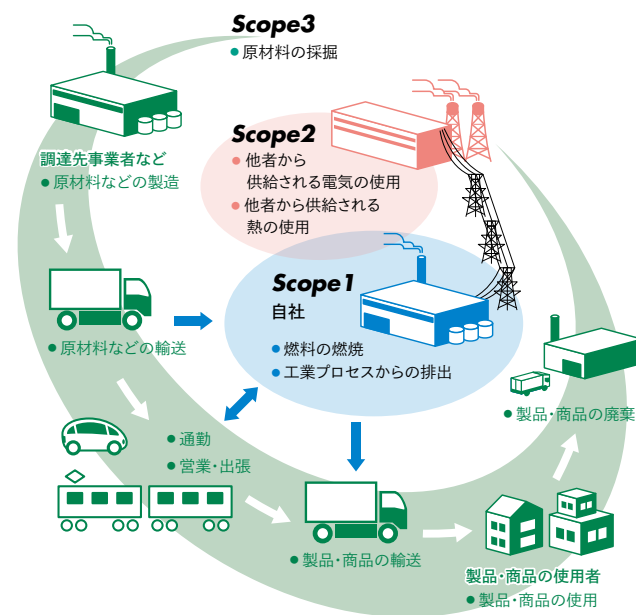


※ Scope3の算定方法については106頁に記載しています。

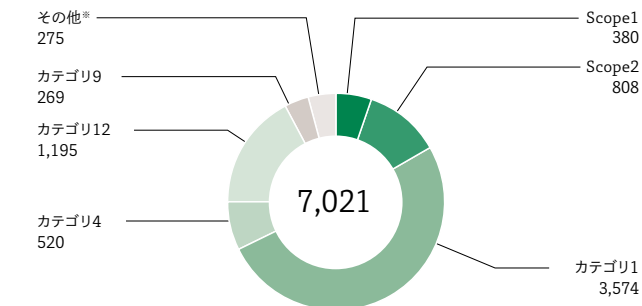
Scope1, 2, 3

トッパンでは、温室効果ガス排出量割合の高いカテゴリを可視化し、削減の優先度を判断するための目安にする目的で、2021年度実績に基づき全グループ分の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わかりました。

Scope3の算定



Scope1, 2, 3温室効果ガス排出量(千t-CO₂e)



※その他
 カテゴリ2 147
 カテゴリ3 95
 カテゴリ5 3
 カテゴリ6 5
 カテゴリ7 24
 カテゴリ8 1

Scope1, 2およびScope3のカテゴリ

区 分	
直接排出(Scope1)	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出
間接排出(Scope2)	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出

Scope1 および 2 について、電気使用に伴う温室効果ガス排出量は、国内分は「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」に基づいて調整後排出係数で算定、海外分は IEA による国別係数を用いています。
電気以外の燃料に伴う温室効果ガス排出量は「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」に基づいて算定しています。

その他の間接排出(Scope3)			算定方法	
			活動量	使用原単位
カテゴリ1	購入した製品・サービス	原材料・部品、仕入商品・販売にかかる資材などが製造されるまでの活動に伴う排出	原材料の購入量(重量)	CFP-DB ^{※2}
カテゴリ2	資本財	自社の資本財の建設・製造から発生する排出	事業領域ごとの設備投資金額	環境省 DB ^{※1}
カテゴリ3	Scope1,2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	他者から調達している燃料の調達、電気や熱などの発電などに必要な燃料の調達に伴う排出	①電力・蒸気の使用量 ②燃料の使用量	①環境省 DB ^{※1} ②CFP-DB ^{※2}
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	原材料・部品、仕入商品・販売にかかる資材などが自社に届くまでの物流に伴う排出、製品の輸送	①省エネ法特定荷主の輸送トンキロ ②調達物流の推定輸送トンキロ	①省エネ法 ②CFP-DB ^{※2}
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出	廃棄物種類別の排出量	環境省 DB ^{※1}
カテゴリ6	出張	従業員の出張に伴う排出	移動手段別の出張旅費	環境省 DB ^{※1}
カテゴリ7	雇用者の通勤	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う排出	定期代あるいはガソリン代	環境省 DB ^{※1}
カテゴリ8	リース資産(上流)	自社が賃借しているリース資産の操業に伴う排出(Scope1,2で算定する場合を除く)	テナントの電力およびガス使用量	事業者別 排出係数
カテゴリ9	輸送、配送(下流)	得意先納入後の製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出	製品別推定輸送トンキロ	CFP-DB ^{※2}
カテゴリ10	販売した製品の加工	事業者による中間製品の加工に伴う排出	当社製品が多岐にわたり、適用可能なシナリオ・原単位がないため、算定から除外	
カテゴリ11	販売した製品の使用	使用者(消費者・事業者)による製品の使用に伴う排出	非該当	
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	使用者(消費者・事業者)による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出	製品別廃棄量(推計)	CFP-DB ^{※2}
カテゴリ13	リース資産(下流)	賃貸しているリース資産の運用に伴う排出	非該当	
カテゴリ14	フランチャイズ	フランチャイズ加盟者における排出	非該当	
カテゴリ15	投資	投資の運用に関連する排出	算定から除外	

(注) ●トッパンでは、Scope3のうち、カテゴリ1~9および12の10カテゴリを算定

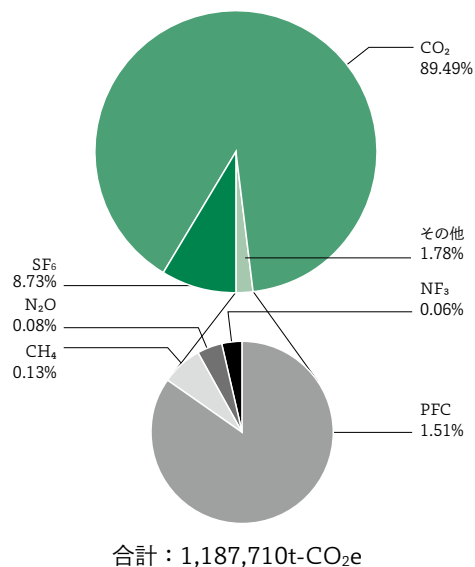
●算定バウンダリは、連結対象会社すべての排出量

●カテゴリ4「省エネ法特定荷主の輸送トンキロ」、カテゴリ6「出張」、カテゴリ7「雇用者の通勤」については、活動量実績が把握できる組織の値に基づき、生産高比あるいは従業員比により算定バウンダリ全体の値を推計しました。

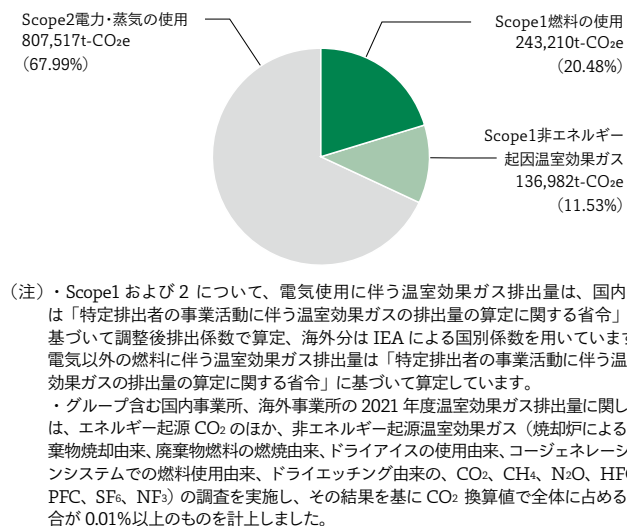
※1 環境省DB：サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(ver.2.5)

※2 CFP-DB：CFPコミュニケーションプログラム 基本データベース(ver.1.01)

■ 温室効果ガス種類別比率(CO₂換算での比率) ✔



■ 温室効果ガス排出源別比率(CO₂換算での比率) ✔



■ フロン類の算定漏洩量(2021年度)

国内事業所	1,097t-CO ₂ e
海外事業所	1,435t-CO ₂ e

(注) グループ含む国内事業所については、2015 年 4 月施行のフロン排出抑制法に基づき算定
 海外事業所については、同法律に準じる方式で算定

■ 2021年度環境目標・実績・評価

	管理目標	管理項目	2021年度			
			環境目標	実績	達成率	評価
脱炭素社会への貢献	CO ₂ 排出量の削減	Scope 1 + 2 排出量	1,174千 t	1,188千 t ✔	98.8%	B
		Scope3排出量	5,745千 t	5,833千 t ✔	98.5%	B

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)
- 200-(実績値 / 目標値) × 100[%]

※ 第三者保証対象指標には ✔ を付しています。

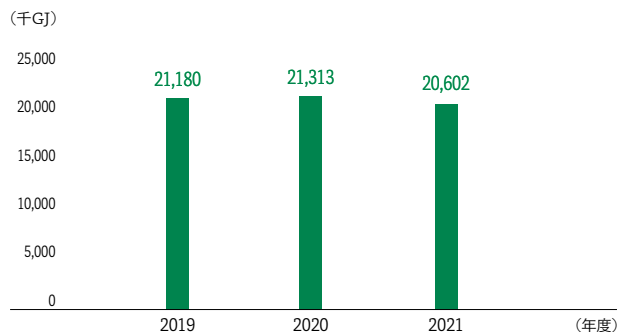
関連データ

活動実績・データ

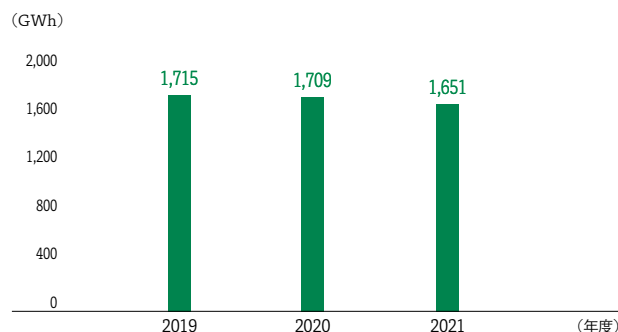
エネルギー消費量

海外のグループ会社まで含めた全グループ分の把握を行い開示しています。

エネルギー消費量の推移 ✔

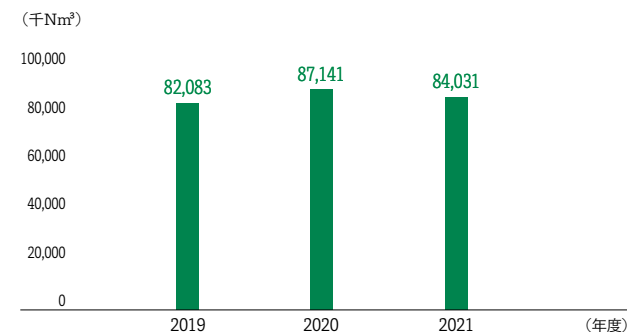


電力消費量の推移 ✔

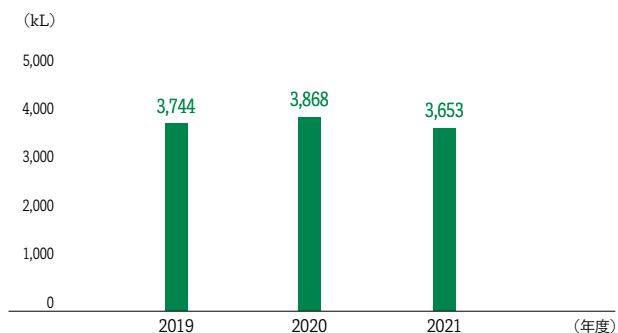


※ これらとは別に、再生可能エネルギー由来電力を消費しています。

都市ガス消費量の推移 ✔



灯油消費量の推移 ✔

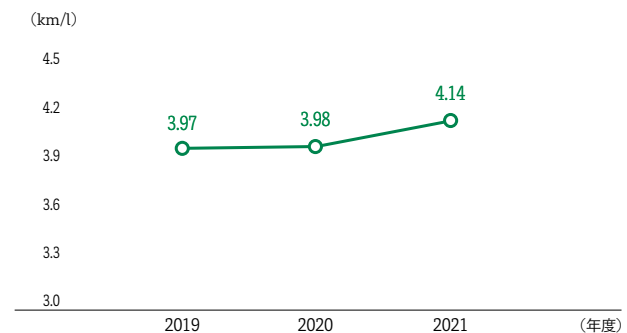


再エネ由来電力量および再エネ比率

年度	再エネ由来電力量 (GWh/年)	比率 (%)
2021	11.10	0.67 ✔

※ 再エネ由来（再生可能エネルギー由来）電力量は、トッパングループの拠点に設置されている再生可能エネルギー発電施設（太陽光・水力発電）における総発電量と小売事業者から調達している再生可能エネルギー電力量の合計値です。
 ※ 再エネ比率（再生可能エネルギー由来電力比率）とは総電力消費量に対する再生可能エネルギー由来の電力量の割合を示します。

自社車両の燃費効率推移



※ 第三者保証対象指標には ✔ を付しています。

循環型社会形成

基本的な考え方

考え方

トッパンでは、次の項目を循環型社会形成に関する基本的な方針としています。循環型社会形成を重要な経営課題と位置付け、以下の優先順位で廃棄物などの処理を行っています。

- ① 事業活動に伴って生ずる廃棄物などの排出抑制を優先する。
 - ② 抑制した結果、排出される廃棄物などは、再使用・再資源化することを優先する。
 - ③ 再使用・再資源化されない廃棄物などは適正処理を実施する。
- なお、環境負荷の低減に有効な場合はこの順位によらない場合があります。

取り組み

活動実績・データ

トッパングループ地球環境宣言に則り、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64%を占めます。生活・産業事業分野の廃プラスチック類が17%、エレクトロニクス事業分野の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ペレット化などマテリアルリサイクル率の向上に努め、廃酸は社内で減容化処理を行っています。2022年4月に施行されたプラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律に基づく、プラスチック使用製品産業廃棄物等の排出量および排出の抑制・再資源化等に関する目標は表の通りです。また水も限りある資源と捉え、拠点ごとの水

リスク評価、使用量の削減と排水の水質管理を行っています。

今後も、廃棄物排出量の抑制、リサイクルの推進に努め、限りある資源の有効活用に取り組みます。

■ プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律に基づく、プラスチック使用製品産業廃棄物等の排出量および排出の抑制・再資源化等に関する目標

	法人名	2021年度排出量(t)	排出抑制及び再資源化等に関する2022年度目標
多量排出事業者	株式会社トッパンパッケージプロダクツ	13,993	マテリアルリサイクル率 前年度比+1.8%
	タマボリ株式会社	1,649	フィルム原反巻き替えロス前年度以下
	株式会社トッパン建装プロダクツ	1,414	マテリアルリサイクル率 前年度比+1.8%
	株式会社トッパンコミュニケーションプロダクツ	836	マテリアルリサイクル率 前年度比+1.8%
	凸版印刷株式会社	732	マテリアルリサイクル率 前年度比+1.8%
	株式会社トッパンインフォメディア	549	マテリアルリサイクル率 前年度比+1.8%
	トッパンプラスチック株式会社	483	マテリアルリサイクル率 前年度比+1.8%
	株式会社トッパンTOMOEGAWA オプティカルフィルム	380	マテリアルリサイクル率 前年度比+1.8%
排出事業者	株式会社トッパンパッケージングサービス	244	マテリアルリサイクル率 前年度比+1.8%
	株式会社トッパンエレクトロニクスプロダクツ	104	マテリアルリサイクル率 前年度比+1.8%
	株式会社トッパンテクノ	33	—
	株式会社トッパンメディアプリンテック東京	11	マテリアルリサイクル率 前年度比+1.8%
	関西ボトリング株式会社	7	—
	株式会社トッパン プロスプリント	6	—
	株式会社トッパングラフィックコミュニケーションズ	0.2	—

■ 2021年度環境目標・実績・評価

	管理目標	管理項目	2021年度			
			環境目標	実績	達成率	評価
資源循環型社会への貢献	廃棄物最終埋立量の削減	廃棄物最終埋立量	6,126t	6,877t <input checked="" type="checkbox"/>	87.7%	B
	資源循環への貢献	廃プラスチックのマテリアルリサイクル率	56.5%	56.9%	100.7%	A
水の最適利用	各事業所の用途別使用量の把握と水質汚染リスク防止へ水質自動監視体制の整備の推進		各事業所の水使用量把握および排水水質測定 IoT化に向けたシステム仕様検討			

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) 200-(実績値/目標値)×100[%]

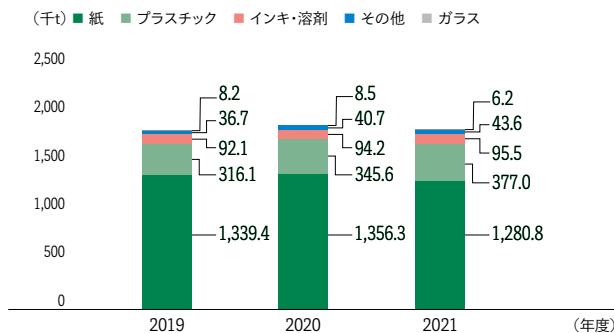
※ 第三者保証対象指標には を付しています。

関連データ

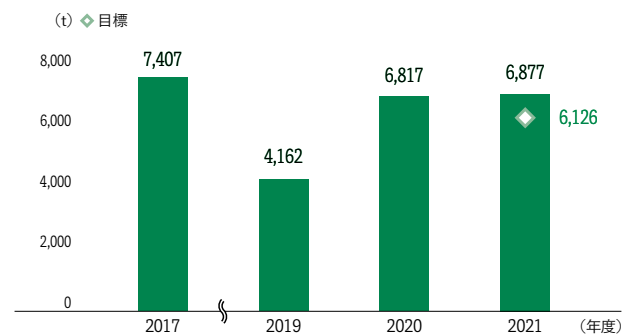
活動実績・データ

海外グループ子会社まで含めた全グループ分の把握を行い開示しています。

原材料投入量

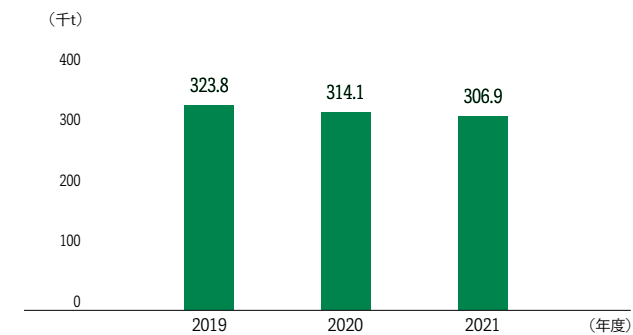


廃棄物最終埋立量

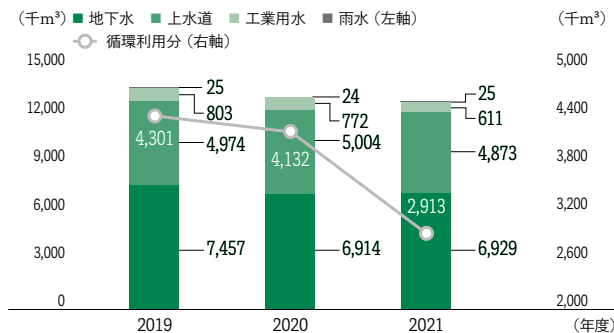


※ 集計の見直しに伴い過年度の数値を修正しました。

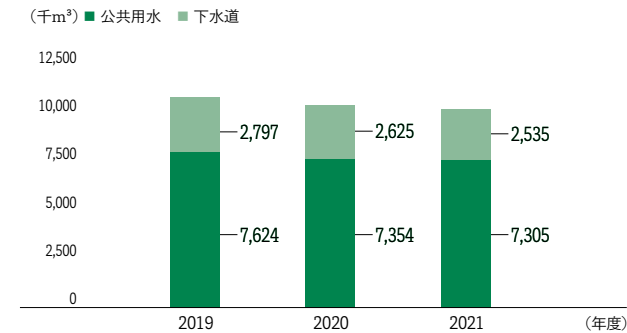
リサイクル量



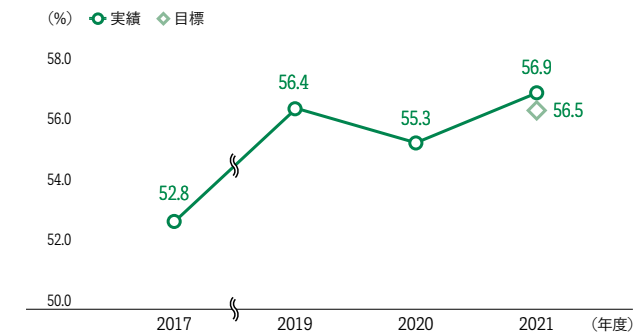
取水量



排水量



廃プラスチックのマテリアルリサイクル率



※ 第三者保証対象指標には を付しています。

化学物質管理

基本的な考え方

考え方

トッパンでは、化学物質管理に関して以下を基本的な方針としています。

原則、有害な化学物質は使用しません。ただし代替技術が存在せず法的に使用が認められている場合には適正管理し、削減・代替に努めることとします。

把握対象は事業活動において存在する全化学物質とし、事業者としての化学物質の自主的な管理の改善を促進し、環境保全上の支障を未然に防止することに努めています。

取り組み

活動実績・データ

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。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。

購入する材料、資材に対しては、国内外の化学物質に関する規制、法制に基づく原材料に対する禁止、制限物質リスト「原材料含有化学物質管理基準」を設けており、全てのサプライヤーにこのリストに基づく化学物質管理を要請しています。このリストは定期的に見直しを行い、管理を行っています。

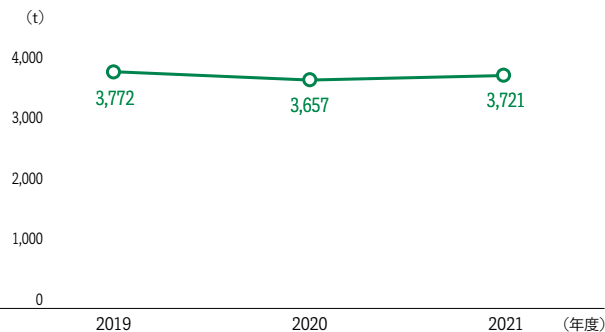
また、VOCについては排出前に必要な処理を行うことでその排出濃度、量が適切であるように管理するとともに、使用量の低減に向けた活動を進めています。

トッパングループ原材料含有化学物質管理基準 Ver.4.7
<https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/about-us/our-corporate-approach/chemical-components-of-raw-materials-v4.7.pdf> >

関連データ

活動実績・データ

VOC大気排出量 グループ会社含む国内事業所



PRTR指定化学物質量 グループ会社含む国内事業所

(単位:kg / 年)

PRTR 番号	化学物質名	取扱量	排出量 (①+②+③)	排出先			総移動量
				①大気	②水域	③土壌	
20	2-アミノエタノール	39,129	752	0	752	0	12,712
44	インジウム及びその化合物	1,532	0	0	0	0	0
53	エチルベンゼン	10,199	698	698	0	0	320
59	エチレンジアミン	1,619	0	0	0	0	1,619
71	塩化第二鉄	3,175,876	2	0	2	0	3,118,481
76	イブシロン-カプロラクタム	2,254	0	0	0	0	284
80	キシレン	46,561	886	886	0	0	324
87	クロム及び三価クロム化合物	22,070	10	0	10	0	14,141
88	六価クロム化合物	13,064	0	0	0	0	1,264
151	1,3-ジオキソラン	24,395	244	244	0	0	4,030
213	N,N-ジメチルアセトアミド	3,126	234	234	0	0	500
243	ダイオキシン類(mg-TEQ)	770	7	7	0	0	763
245	チオ尿素	1,932	2	0	2	0	1,929
272	銅水溶性塩(錯塩を除く)	383,192	224	0	224	0	197,080
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	97,052	2,839	2,839	0	0	7,556
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	11,546	493	493	0	0	1,691
300	トルエン	837,226	50,958	50,958	0	0	83,459
308	ニッケル	29,946	0	0	0	0	0
309	ニッケル化合物	10,561	5	0	5	0	8,270
374	ふっ化水素及びその水溶性塩	15,588	354	9	345	0	13,804
392	ノルマル-ヘキサン	2,050	21	21	0	0	339
411	ホルムアルデヒド	7,965	56	56	0	0	1,027
412	マンガン及びその化合物	2,639	135	0	135	0	1,768
438	メチルナフタレン	14,055	70	70	0	0	0
448	メチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート	37,825	0	0	0	0	0
	合計	4,791,402	57,984	56,509	1,475	0	3,470,597

(注) 算定期間:2021年4月1日~2022年3月31日
 集計対象事業所:第一種指定化学物質の年間取扱い量が1.0 t /年以上の事業所(特定第一種指定化学物質については0.5 t /年以上)
 総移動量は廃棄移動量と下水道移動量の合算値

公害防止

基本的な考え方

考え方

トッパンでは、公害防止に関して以下を基本的な方針としています。公害発生の防止は、経営の一環であり、重要な課題と位置付け、環境保全管理活動を最優先に進めることにより、公害発生を未然に防止します。万が一発生した場合には、速やかな公開・開示を含む対応とともに再発防止を行い、類似箇所における発生防止対策の水平展開を行います。そのために、環境保全活動を主体的に進めることにより、公害の影響を早期に発見し是正していきます。

環境コンプライアンスへの対応

活動実績・データ

汚染防止の取り組み

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、ポイラーなどのばい煙を発生する設備では、適正に燃焼が起こ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ています。

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、水質汚濁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土壌・地下水汚染の未然防止に取り組んでいます。

2021年12月、株式会社トッパンパッケージプロダクツ福崎工場で、有機溶剤の貯蔵設備から敷地外の調整池への漏えい事故が発生しました。早急に行政機関への報告と対策を進め、近隣自治会にも問題ないことを確認いただいた上で、2022年3月、調整池の放流を再開しました。合わせて、工場敷地内において影響が出ていた雨水排水を回収し、漏えい箇所周辺の汚染土壌の掘削除去作業を行い、2022年7月に完了しました。

相談、苦情対応

ホームページ上に環境に関する相談、苦情受付の窓口として、「企業活動に関するお問い合わせ先」を設けており、いただいた相談、苦情に対して、広報を通じて環境保全活動の統括組織であるエコロジーセンターへ連絡、回答対応を行うように整備しています。

企業活動に関するお問い合わせ先
<https://www.toppan.co.jp/inquiry/privacy-corporate.html>

2021年度実績

社内環境データベースを活用して、法令・条例・協定などで定められている規制値超過のリスクの把握を行い、リスクが高い項目について事前に対応することで、規制値超過の未然防止を図りました。

しかし、2021年度は、法令・条例・協定などで定められている規制値超過が水質については、BODに関して1事業所で1件、臭気については1事業所で1件、合計2件発生し、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。是正対策後も新たな管理手順の標準化などを行い、再発防止に努めています。なお、水量（使用量、排出量）に関する問題は確認されていません。

また、生産活動で想定される緊急事態への対応訓練もその都度見直し、環境汚染の予防と未然防止に取り組んでいます。

2021年度に寄せられた苦情や問い合わせは、騒音について3事業所で3件、臭気について1事業所で1件、合計4件発生させてしまい、近隣の方々にご迷惑をお掛けしました。騒音・臭気の発生源を特定し、低減させる対策を実施しました。

今後も継続して近隣の方々とは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。

2021年度	法規制値超過	苦情・問い合わせ
件数	2件 (水質:BOD 1件、臭気1件)	4件 (騒音: 3件、臭気: 1件)

土壌、地下水汚染対応

活動実績・データ

■ 土壌、地下水汚染の浄化状況

事業所名	経緯	現在の状況
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(新潟県新潟田市)	ふっ素およびその化合物による土壌汚染	監視継続

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

土壌汚染対策法では、敷地の一定規模の工事や解体時に土壌調査を行い、自然由来のものであっても汚染が確認された場合は、対策工事等の対応を行うことが求められています。なお、事業所の再構築はこうした法要求に該当する場合があるため、法に基づく土壌調査を行い、汚染が確認された場合は、対策工事を実施しています。

事業所名	対策物質	対策内容	現在の状況
川口工場(埼玉県川口市)	鉛およびその化合物	掘削除去	Ⅱ期工事完了

教育

教育・啓発

公害防止に対する教育は、事業所の全従業員に対して実施する「一般教育」、環境に著しい影響をおよぼす原因となる作業および可能性のある作業を行う全ての従業員に対して実施する「特定作業教育」、さらに発生が予測される緊急事態について、被害の拡大を防止するために緊急事態対応訓練を行っています。

生物多様性

基本的な考え方

考え方

トッパンでは生物多様性の保全は経営の一環であり、重要な課題と位置付け、それを推進するため2010年4月に「生物多様性に関する基本方針」を制定しています。原材料調達においては、生物多様性におよぼす影響の回避・最小化のために、トッパングループ「森林資源の持続可能な利用に配慮した用紙調達ガイドライン」を2011年9月に定めています。また、生物多様性に関して優先的に取り組む地域では、積極的に社会貢献活動に予防的・順応的な方法で、かつ長期的な観点で取り組みます。そうした取り組みにおいては、地域住民など生物多様性にかかわる多様なステークホルダーとの連携に配慮します。さらに、生物の多様性の保全および持続可能な利用は、地球温暖化の防止などに資するとの認識のもとに行っています。

求められる行動

方針

トッパンにおける生物多様性保全に求められる行動は以下の通りです。

求められる行動

1. 持続可能な原材料調達
 - 1) 持続可能な用紙調達
 - 2) 用紙のリサイクル徹底
 - 3) グリーン購入の推進
2. 土地利用への配慮
 - 1) 事業所緑地の利用
 - 2) 近隣地域の保全、修復活動
3. 製品・サービスを通じた保全への貢献

取り組み

活動実績・データ

持続可能な原材料調達

1) 持続可能な用紙調達

トッパンでは森林の保全を目的として、サステナブル調達ガイドライン第3版に「森林や海洋、生物等に由来する資源を使用する場合、違法に採取・栽培・取引された資源の使用を回避することが

必要である。また、森林減少・劣化の抑制の観点を含め、資源の保全に配慮した原材料を使用することが望まれる。」と要求・推奨事項を設定しています。その実践のため、「紙の原料となる木材の合法性調査」に取り組んでいます。(P44参照)

2) 用紙のリサイクル徹底

トッパンでは紙の資源循環を最大化させることで森林の新たな利用を抑制できると考え、原材料として投入した用紙のうち、製品にならない紙のマテリアルリサイクルを徹底しています。

また、自社製品でもある紙製飲料容器「カートカン」について、飲料として社員が購入、消費したものは回収し、トイレトペーパーに再生し社内で使用しています。

3) グリーン購入の推進

文具、事務用品を対象とした社内基準によるグリーン購入により、紙製のものではできるだけ古紙パルプの配合率が高いものを選択するなどして、新規の森林パルプ製品の購入を控える活動を推進しています。

■ カートカンをリサイクルしたトイレトペーパーECO-GREEN購入実績

	ケース数
2021年度	2,585

(注) ECO-GREEN は、カートカン古紙を約 50% 配合したトイレトペーパーです。

■ 文具・事務用品のグリーン購入

	達成率
2021年度	74.0%

土地利用への配慮

1) 事業所緑地の利用

トッパンでは事業所緑地について、利用状況に配慮した取り組みを行っていますが、より進めた取り組みとして外部機関によるABINC認証[※]の取得(2021年度末時点2拠点)や、同土地利用通信簿での自己評価を進めています。認証取得した事業所のうちの一つ、総合研究所(埼玉県杉戸町)では、敷地内の水循環型ビオトープに、公益財団法人埼玉県生態系保護協会の指導のもと、江戸川流域の水辺や堤防の在来の植物の生息空間を創出しました。また、トッパンは2022年4月に環境省を始めとした複数の団体が設立した「生物多様性のための30by30アライアンス」に参加しました。事業所での在来種や希少植物の保護を推進するとともに、蝶の幼虫の食草を増やす植栽や鳥の巣箱の設置等によって生物が多く棲める緑地の保全を目指しています。

※JBIB(一般社団法人企業と生物多様性イニシアティブ)が開発した、いきもの共生事業所[※]推進ガイドラインの考え方に沿って計画・管理され、かつ土地利用通信簿により評価・認定される認証制度

2) 近隣地域の保全、修復活動

近隣地域に対しては事業所近郊で開催される環境NPOや自治体主催の活動に社員、その家族が参加しています。川などの清掃活動への参加や、直近ではコロナ禍により開催を見合わせているものの川や自然公園での専門家による子ども向けの生き物探イベントで学びの機会を設けるなど、近隣地域の保全だけでなく、生物多様性保全のバトンを次の世代に渡す活動も行っています。

国土交通省関東地方整備局が支援する「荒川の草花を育てようプロジェクト」に協力し、2022年7月より坂戸工場で、荒川流域の在来種の「キンミズヒキ」「メハジキ」の保護活動を開始しました。今後数年かけて得られた種や苗を元の生息地である三ツ又沼ビオトープ(埼玉県上尾市・川越市・川島町)に戻すことを計画しています。



ABINC認証事業所 総合研究所のビオトープ



公益財団法人日本生態系協会から苗を受領



メハジキとキンミズヒキの苗

坂戸工場での育成

製品・サービスを通じた保全への貢献

トッパンは森林の健全な育成と、過度の使用を抑えるための製品・サービスの開発に努めています。

1) 森林の健全な育成 ～間伐材を使用した紙製品～

森林を健全に育成させるための間伐による木材を、原料の一部に用いた紙を積極的に製品化してきました。その代表例が、紙製飲料容器「カートカン」です。



2) 過度の使用を抑える ～再生複合建材～

建築現場や工場から排出される廃木材を粉体化し、そこに不要材料として出た廃プラスチックを配合し成型した建材「トッパンマテリアルウッド」は、様々な場所で用いられています。



関連データ

活動実績・データ

森林認証への対応

FSC®・PEFC認証リスト(2022年7月5日現在)

FSC: Forest Stewardship Council 森林管理協議会

PEFC: Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes

拠点	国と地域	FSC	PEFC
凸版印刷(株) 情報コミュニケーション事業本部	日本	✓	
凸版印刷(株) 生活・産業事業本部 環境デザイン事業部	日本	✓	
(株)トッパン・コスモ	日本	✓	
(株)トッパン建装プロダクツ 幸手工場	日本	✓	
凸版印刷(株) 生活・産業事業本部 環境デザイン事業部 中部サイト	日本	✓	
凸版印刷(株) 生活・産業事業本部 環境デザイン事業部 西日本サイト	日本	✓	
凸版印刷(株) 生活・産業事業本部 環境デザイン事業部 高松営業所	日本	✓	
トッパン・フォームズ(株)	日本	✓	✓
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ(株) 滝山工場	日本	✓	
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ(株) 福生工場	日本	✓	
トッパン・フォームズ東海(株) 名古屋センター	日本	✓	
トッパン・フォームズ東海(株) 袋井工場	日本	✓	
トッパン・フォームズ関西(株) 大阪桜井工場	日本	✓	
トッパン・フォームズ関西(株) 広島工場	日本	✓	
トッパン・フォームズ西日本(株) 九州工場	日本	✓	
(株)トッパンインフォメディア	日本	✓	
凸版印刷(株) 生活・産業事業本部	日本	✓	✓
凸版印刷(株) 西日本事業本部 関西 生活・産業事業部	日本	✓	
凸版印刷(株) 中部事業部	日本	✓	
(株)トッパンプロスプリント 水戸工場	日本	✓	
凸版印刷(株) 東日本事業本部 東日本事業部	日本	✓	
凸版印刷(株) 東日本事業本部 北海道事業部	日本	✓	
凸版印刷(株) 西日本事業本部 九州事業部	日本	✓	
凸版印刷(株) 西日本事業本部 中四国事業部	日本	✓	
図書印刷(株)	日本	✓	✓

拠点	国と地域	FSC	PEFC
Toppan Interamerica Inc. Pennsylvania Plant	米国	✓	
Toppan Interamerica Inc.	米国	✓	
INTERPRINT, Inc.	米国	✓	
INTERPRINT do Brasil Indústria de Papéis Decorativos Ltda.	ブラジル	✓	
Toppan Europe GmbH	ドイツ	✓	
INTERPRINT GmbH	ドイツ	✓	
INTERPRINT Polska Sp. z o.o.	ポーランド	✓	
Decotec Printing S.A.	スペイン	✓	✓
Toppan Europe GmbH Barcelona Office	スペイン	✓	
Toppan Europe GmbH London Office	英国	✓	
Toppan Leefung Packaging & Printing (Dongguan) Co., Ltd.	中国	✓	✓
Toppan Leefung Printing (Shanghai) Co., Ltd.	中国	✓	
Toppan Win Label Printing (Dongguan) Co., Ltd.	中国	✓	
Toppan Leefung Advertising (Shanghai) Co., Ltd.	中国	✓	
Toppan Excel (Hong Kong) Company Limited	香港	✓	
Toppan Win Label Company Limited	香港	✓	
Toppan Yau Yue Paper Products Limited	香港	✓	
Toppan Leefung Printing Limited	中国	✓	✓
Toppan Forms (Hong Kong) Ltd.	中国	✓	
Toppan Merrill IFN Limited	中国	✓	
Toppan Merrill Limited	香港	✓	
INTERPRINT Decor (Malaysia) Sdn. Bhd.	マレーシア	✓	
Toppan Security Printing Pte. Ltd.	シンガポール	✓	
Siam Toppan Packaging Co., Ltd.	タイ	✓	
Inter Flex Group	英国	✓	
TOPPAN (SHANGHAI) MANAGEMENT CO., LTD	中国	✓	
TOPPAN Merrill LLC (New Jersey)	米国	✓	

環境データ

環境パフォーマンス

活動実績・データ

■ 主要な環境負荷(全体:国内、海外のグループ会社含む)

項目	主な内容	環境負荷(全体)	
INPUT	原材料(t)	総投入量	1,803,104
		紙	1,280,838
		インキ・溶剤	95,515
		プラスチック	376,978
		ガラス	6,187
		その他	43,586
	エネルギー(千GJ) ^{※1}	総使用量	20,602
		燃料	4,513
		電気・蒸気	16,088
	水(千m ³)	総使用量	12,438
		工業用水	611
		上水道	4,873
地下水		6,929	
利用雨水		25	
循環利用分		2,913	
化学物質(t) ^{※2}	PRTR対象化学物質取扱量	4,791	

項目	主な内容	環境負荷(全体)
大気	二酸化炭素排出量(t-CO ₂) ^{※3}	1,187,710
	Scope1	380,193
	Scope2	807,517
	PRTR対象化学物質排出量(t) ^{※2}	57
	VOC大気排出量(t) ^{※2 ※4}	3,721
	総排水量(千m ³)	9,840
土壌、水域	公共用水域(千m ³)	7,305
	下水道(千m ³) ^{※6}	2,535
	BOD負荷量(kg)	25,435
	COD負荷量(kg)	52,692
	窒素排出量(kg)	23,789
	リン排出量(kg)	12,371
廃棄物(t)	PRTR対象化学物質排出量(t) ^{※2}	1
	総排出量 ^{※5}	315,512
	リサイクル量	306,900
	最終埋立量	6,877

- ※1 燃料・電気使用に伴うエネルギーの使用量は「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」の係数を使用して算定
- ※2 グループ会社含む国内事業所のみ集計
- ※3 二酸化炭素排出量は「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」に基づき調整後排出係数で算定
ただし、海外事業所の電気使用に伴う二酸化炭素排出量はIEA公表の最新係数に基づき算定
Scope1には焼却炉での燃焼物由来等のCO₂を含みます。
- ※4 日本印刷産業連合会基準および環境省VOC排出インベントリに基づき大気排出量を集計
- ※5 廃棄物総排出量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、資源として有償譲渡したものを含みます。
- ※6 総排水量の他に営業ビルの湧水10,415m³を下水道に排水

環境会計

活動実績・データ

環境保全設備投資額

(百万円)

項目	主な内容	2021年度	増減(当期-前期)	直近5年間平均
1 公害防止設備投資額	大気汚染防止等の公害防止に関する設備投資額 (内 水質汚染防止)	591 (99)	286 (25)	1,131 (444)
2 地球環境保全設備投資額	地球温暖化防止等の地球環境保全に関する設備投資額	1,514	100	1,156
3 資源循環設備投資額	廃棄物の適正処理・リサイクル等に関する設備投資額 (内 節水、雨水利用)	167 (7)	39 (2)	145 (4)
4 管理活動設備投資額	環境負荷の監視・測定、事業所内緑化等に関する設備投資額	15	9	17
合計		2,287	434	2,449

環境保全効果

項目	主な内容	増減量*	2021年度
エネルギー	総エネルギー消費量(千GJ)	△711	20,602
水	水使用量(千m ³)	△276	12,438
大気	二酸化炭素排出量(千t-CO ₂)	13	1,188
	ダイオキシン類排出量 (mg-TEQ)	1	7
水域・土壌	総排水量(千m ³)	△139	9,840
	BOD負荷量(t)	1	25
	COD負荷量(t)	7	53
廃棄物	総排出量(千t)	△7	316

* 2020年度からの増減量を示す

環境配慮型製品(2022年8月時点、98件)

活動実績・データ

事業分野	製品名	基準項目
情報コミュニケーション	エコスルーカード	廃棄適性
	粗大ゴミ処理シール	省資源(材料投入量削減)
	エコバック等身大	省資源(材料投入量削減)
	卓上紙製カレンダー	リサイクル素材
	エコロジーカレンダー	リサイクル素材
	非塩ビステレオ	廃棄適性
	エコバックマルチパネル	リユース
	エコフロアーステッカー	廃棄適性
	エコバックエンドパネル	省資源
	エコバックスタンドラウンドタイプ	省資源
	ディスクととくくんシリーズ	省資源、長寿命、リサイクル適性、廃棄適性
	超薄紙DMパンフレット他	省資源、生産エネルギーの削減、リサイクル適性
	エコバックマルチパネルミニ	リユース、長寿命、リサイクル適性、易分離・易解体
	マルチキューブPOP	リユース、長寿命、リサイクル適性、易分離・易解体
	グリーン通帳	リサイクル適性、廃棄適性
	紙カード(KAMICARD)	生分解性、安全素材、省資源、リサイクル適性
	RFID紙カード(KAMI-RFID CARD)	リサイクル適性、安全素材、省資源、易分離・易解体
	環境マーク付印刷物	化学物質削減、有害物質削減、リサイクル素材、持続可能な資源の利用、再生可能エネルギーの使用、カーボンオフセット、環境マーク付与
エレクトロニクス	ハロゲンフリー・FC-BGA基板	廃棄適性
	カラーフィルター(樹脂BM)	安全素材、省エネルギー、化学物質放出削減、廃棄適性
	パラジウムめっきリードフレーム	安全素材、化学物質放出削減、廃棄適性
	鉛フリーはんだコート・FC-BGA基板	安全素材、化学物質放出削減、廃棄適性
生活産業	トッパンエコウォール	化学物質放出量削減、安全素材、廃棄適性
	トッパンエコシート	化学物質放出量削減、製品の長寿命化
	GL BARRIER(TOP)	持続可能な資源の利用、省資源化への取り組み
	スタンディングパウチ	省資源化への取り組み
	ボトルパウチ	省資源化への取り組み
	再生材利用プラスチック容器	リサイクル素材の利用
	TT紙缶	持続可能な資源の利用
	エコテナー	リサイクルへの対応、輸送効率の向上
	TL-PAK	リサイクルへの対応、輸送効率の向上
	EP-PAK・GL	輸送効率の向上、リサイクルへの対応
	EP-PAK・アルミ	輸送効率の向上
	スタンディングチューブ	省資源化への取り組み
	離サイクルンキャップ	リサイクルへの対応
	APカートン	輸送効率の向上
	マイクロフルート	省資源化への取り組み、リサイクルへの対応
	TPトレイ	リサイクルへの対応、持続可能な資源の利用
	段ボール緩衝材	リサイクルへの対応
	ADケース	省資源化への取り組み
カートカン(TOP)	持続可能な資源の利用、リサイクルへの対応、環境負荷の見える化	

事業分野	製品名	基準項目
生活産業	GL-C	省資源化への取り組み
	ジャーグラス	省資源化への取り組み、リサイクルへの対応
	GL紙カップ	持続可能な資源の利用
	断熱バリア紙カップ	省資源化への取り組み
	非フッ素系耐油紙	リサイクルへの対応
	インモールドバリアカップ	製品の長寿命化の達成、輸送効率の向上
	易剥離感熱ラベル	リサイクルへの対応
	エコバンド	リユースへの対応
	改ざん防止機能口栓付き紙パック	省資源化への取り組み
	透明遮光包材	持続可能な資源の利用
	バイオアックス(プラ)	持続可能な資源の利用
	ELケース	省資源化への取り組み、リサイクルへの対応
	間伐材入り紙カップ	持続可能な資源の利用
	詰替え用筒型紙製複合容器(旧エコ&システム)	持続可能な資源の利用
	高耐性包材	省資源化への取り組み、輸送効率の向上
	バイオアックス(ラベル)	持続可能な資源の利用
	アルミレス蓋材	持続可能な資源の利用
	多層ブローチューブ	省資源化への取り組み
	蒸気抜き包材	使用時の環境負荷低減
	エア-ホールドパウチ	省資源化への取り組み
	バイオアックス(軟包材)	持続可能な資源の利用、省資源、廃棄における環境配慮、環境負荷の見える化
	角底ガゼットパウチ	輸送効率の向上、省資源、廃棄における環境配慮
	再生材利用軟包材	リサイクル素材、環境負荷低減材料の調達、生産時のエネルギーの削減、廃棄における環境配慮、環境負荷の見える化
	化粧紙(コート紙)	化学物質削減、有害物質削減
	化粧紙(コート紙 FSC 認証品)	持続可能な資源の利用、化学物質削減、有害物質削減
	化粧板用化粧紙(チタン紙)	化学物質削減、有害物質削減、化学物質放出量削減
	化粧板用化粧紙(チタン紙 FSC 認証品)	持続可能な資源の利用、化学物質削減、有害物質削減、化学物質放出量削減
	クッションフロア転写紙	化学物質削減、有害物質削減、化学物質放出量削減
	低VOC壁紙(TOP)	化学物質削減、有害物質削減、化学物質放出量削減
	スナップフィット	化学物質削減、有害物質削減、持続可能な資源の利用、製品の長寿命化
	101コーディネーションフロアレリアエコ(TOP)	化学物質削減、有害物質削減、持続可能な資源の利用、製品の長寿命化、環境マーク付与
	注ぎ上手	省資源、輸送効率の向上、廃棄における環境配慮
PETボトル用プリフォーム	輸送効率の向上、環境負荷の見える化	
フォルマーノ	化学物質削減、有害物質削減、廃棄における環境配慮、化学物質放出量削減、製品の長寿命化	
フォルティナ	化学物質削減、有害物質削減、廃棄における環境配慮、化学物質放出量削減、製品の長寿命化	
トッパンマテリアルウッド(TOP)	化学物質削減、有害物質削減、リサイクル素材、廃棄における環境配慮、化学物質放出量削減、製品の長寿命化	

事業分野	製品名	基準項目
生活産業	スマデリバッグ	使用時の環境負荷低減
	プラスチック製UVインキ容器	リサイクル素材、持続可能な資源の利用、輸送効率の向上、リサイクル
	森林認証紙パッケージ	持続可能な資源の利用、環境マーク付与
	生分解性プラスチック製品	生分解性材料の使用
	台紙シュリンク	省資源、生産時のエネルギーの削減、輸送効率の向上、リサイクル
	非常用マグネシウム空気電池	化学物質削減、有害物質削減、持続可能な資源の利用、製品の長寿命化、使用時の環境負荷低減、リサイクル、廃棄における環境配慮
	ファインフィール(101メートル)	化学物質削減、有害物質削減、省資源、製品の長寿命化、廃棄における環境配慮
	EP-PAK オルカット・トルキャップ(TOP)	化学物質削減、有害物質削減、持続可能な資源の利用、輸送効率の向上、リサイクル、廃棄における環境配慮、環境マーク付与
	バイオアックス軟包材(エコマーク認定基準適合品)(TOP)	化学物質削減、有害物質削減、省資源、持続可能な資源の利用、廃棄における環境配慮、環境負荷の見える化、環境マーク付与
	再生材利用軟包材(エコマーク認定基準適合品)(TOP)	化学物質削減、有害物質削減、リサイクル素材、省資源、生産時のエネルギーの削減、廃棄における環境配慮、環境負荷の見える化、環境マーク付与
	CNFエコフラットカップ*	化学物質削減、有害物質削減、省資源、持続可能な資源の利用、製品の長寿命化、廃棄における環境配慮
	いただきパウチ*	化学物質削減、有害物質削減、省資源、廃棄における環境配慮
	いただきピロー*	化学物質削減、有害物質削減、省資源、廃棄における環境配慮
	カルテック*	化学物質削減、有害物質削減、省資源、廃棄における環境配慮
	ビタツと紙トレイ*	化学物質削減、有害物質削減、省資源、持続可能な資源の利用、廃棄における環境配慮
	モノマテリアルバリアパッケージ	化学物質削減、有害物質削減、持続可能な資源の利用、製品の長寿命化、リサイクル、廃棄における環境配慮
	レンジで楽チントレイ*	化学物質削減、有害物質削減、省資源、持続可能な資源の利用、製品の長寿命化、廃棄における環境配慮
	MAPKA*包材*	化学物質削減、有害物質削減、省資源、廃棄における環境配慮
キューブパック*	化学物質削減、有害物質削減、省資源、持続可能な資源の利用、廃棄における環境配慮	
チューブなパウチ*	化学物質削減、有害物質削減、省資源、製品の長寿命化、廃棄における環境配慮、環境負荷の見える化	
エコラスター*パッケージ	化学物質削減、有害物質削減、持続可能な資源の利用、生産時のエネルギーの削減、廃棄における環境配慮、環境負荷の見える化	

* MAPKA® は (株) 環境経営総合研究所の登録商標です。

環境関連ビジネス

活動実績・データ

SDGs視点を織り込んだ取り組みを推進した結果、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2021年度売上高は7,818億円となりました。

2022年度以降は、より経営戦略との整合を持たせるためSX重点テーマ売上高を指標とする予定です。

グリーン調達・グリーン購入

活動実績・データ

日本印刷産業連合会「オフセット印刷サービス」グリーン調達基準該当品実績(用紙)

グリーン原則	<水準-1>	<水準-2>	2021年度実績*
①再生循環資源を利用した紙または省資源の紙を使用している(ただし冊子状のものは表紙を除く)	古紙パルプ配合率60%以上+残りが森林認証パルプ、または総合評価点80以上	古紙パルプ配合率20%以上または森林認証紙、非木材紙、間伐材紙、薄葉紙	4.2%
②古紙再生阻害要因の改善に配慮している	「古紙リサイクル適性ランクリスト」のB、C、Dランクの資材を使用しないこと	「古紙リサイクル適性ランクリスト」のC、Dランクの資材を使用しないこと	
③再生紙の製造に積極的に取り組んでいる企業から調達する	古紙を再生紙原料として積極的に受け入れている企業から調達すること		

(注) 日本印刷産業連合会「オフセット印刷サービス」グリーン基準(平成29年4月1日改訂)における実績

* 水準1または水準2利用量(kg) ÷ オフセット用紙購入量(kg)

日本印刷産業連合会「オフセット印刷サービス」グリーン基準実績(インキ)

グリーン原則	<水準-1>	<水準-2>	2021年度実績*
①人体に危害を及ぼす物質を使用していない	印刷インキ工業連合会のNL規制に適合すること		98.5%
②PRTR指定化学物質を考慮している	PRTR指定物質を使用していないこと	PRTR指定物質を特定していること(SDSを備えている)	
③VOC発生を抑制している(ヒートセットオフ輪インキ以外のオフセット印刷用インキの場合)	ノンVOCインキまたはUVインキ	植物油インキまたは大豆油インキまたはigインキ(インキグリーンマーク表示インキ)	
④持続可能な資源を使用している(ヒートセットオフ輪インキの場合)	植物油インキまたは大豆油インキまたはigインキ(インキグリーンマーク表示インキ)		
⑤古紙再生阻害要因の改善に配慮している	「古紙リサイクル適性ランクリスト」のB、C、Dランクの資材を使用しないこと	「古紙リサイクル適性ランクリスト」のC、Dランクの資材を使用しないこと	

(注) 日本印刷産業連合会「オフセット印刷サービス」グリーン基準(平成29年4月1日改訂)における実績

* 水準1または水準2利用量(kg) ÷ オフセットインキ購入量(kg)

グリーン購入社内基準と達成率

対象商品	購入基準	2021年度実績
コピー機・プリンタ	自動的に低電力モードやオフモードに移行する機能が充実していること	91.4%
文具・事務用品	環境対応商品カタログ掲載品であること	74.0%

グリーン購入ネットワークへの参加

活動実績・データ

グリーン購入ネットワーク(GPN)は、グリーン購入が環境配慮型製品の市場形成に重要な役割を果たし、市場を通じて環境配慮型製品の開発を促進し、ひいては持続可能な社会の構築に資する極めて有効な手段であるという認識のもと、グリーン購入に率先して取り組む企業、行政、民間団体などの緩やかなネットワークとして1996年に設立されました。

トッパンは、このグリーン購入ネットワークに参加し、メンバーシップとして印刷サービスのグリーン購入ガイドラインに基づいた印刷サービスを提供しています。

グリーン購入ネットワーク Web サイト
<https://www.gpn.jp/>



カーボンフットプリント、カーボン・オフセットの取り組み

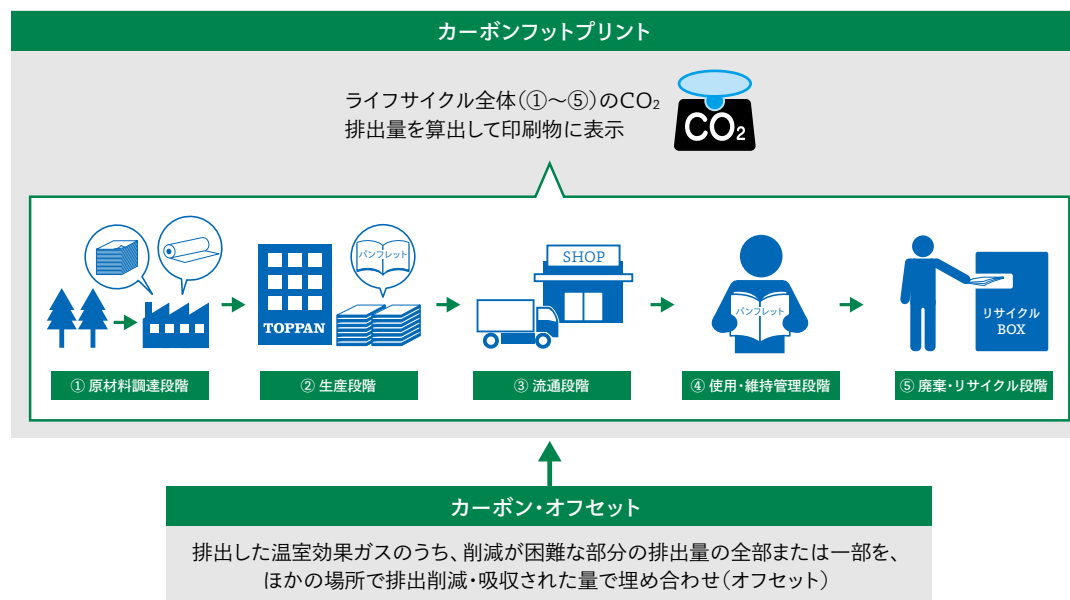
活動実績・データ

トッパンでは、印刷物やイベントにおけるカーボンフットプリント(CFP)やカーボン・オフセットの取り組みを通じて、CO₂の見える化を進めています。お客さま企業やトッパンが自社にて発行する印刷物や主催するイベントに対して、CFPとカーボン・オフセット

をワンストップで実施するサービスを提供しています。2021年度は、21件実施しました。

なお、自社発行印刷物のカーボン・オフセットに使用するクレジットには、SDGsに紐づくGold Standard クレジットや、子会社が創出したJ-クレジットを使用しており、特にGold Standard クレジットを使用したものについては、気候変動のみならず、エネルギーの安定供給など、その他の社会的課題の解決支援の位置付けとしました。

■ 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





ガバナンス

Governance

- P124** コーポレートガバナンス
- P128** コンプライアンスの徹底
- P132** 情報セキュリティ
- P139** リスクマネジメント
- P142** BCP / BCM
- P145** 税務に関する取り組み

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

考え方

トッパンは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るためには、より良いコーポレートガバナンスの実現が重要と考え、コーポレートガバナンス・コードの各原則の趣旨・精神を十分に踏まえた上で、コーポレートガバナンスの基本的な枠組みおよび考え方を「凸版印刷株式会社 コーポレートガバナンス基本方針」として定めています。本方針は、SDGsやダイバーシティの取り組みを踏まえた2020年3月の改定に続き、2021年12月には、より良いガバナンスの実現を図る観点から、一部改訂されました。

また、公正なグループ経営を推進するために策定した「関係会社管理規程」に基づき、グループ内で連携を取りながら連結経営を実施し、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基本方針
https://www.toppan.co.jp/library/japanese/ir/files/pdf/2021/corporate_governance_policy.pdf

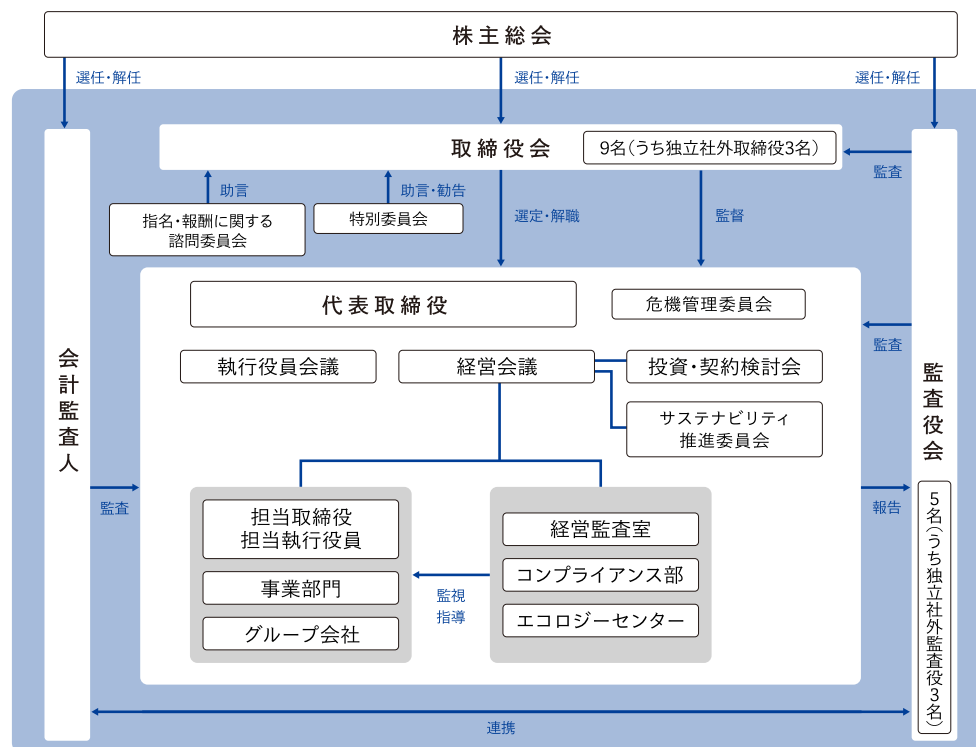
推進体制

推進体制

トッパンは、監査役会設置会社の形態を採用しています。取締役会は、株主の負託を受けた機関として、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めるとともに、経営の重要な意思決定および各取締役の職務執行を監督しています。

監査役およびその過半数を独立社外監査役で構成する監査役会は、経営から独立した立場から取締役の職務執行を監査しています。また、取締役の人事ならびに報酬の客観性・透明性の向上のため、「指名・報酬に関する諮問委員会」を設置しています。さらに、業務執行の責任者としての権限・責任を明確化する観点から、執行役員制度を採用しています。

■ コーポレートガバナンス体制(2022年6月29日現在)



取締役・取締役会・各種会議

取締役は15名以内とし、その選任決議は、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨を定款で定めています。

取締役会は、2022年6月29日現在、9名（うち独立社外取締役3名）で構成されています。また、執行役員制度を導入し、業務執行の権限・責任を明確化するとともに、経営環境の変化に迅速に対応できるようにしています。取締役を兼務する執行役員に加え、33名が取締役を兼務しない執行役員に就任しています。

原則として月に1回の定例取締役会を開催し、取締役会規則に基づいた意思決定を行うとともに、各取締役からの報告を受け、その業務執行について監督しています。なお、案件の緊急性を考慮し、必要に応じて定例取締役会に加え、臨時取締役会を開催しています。2021年度においては、計18回の取締役会を開催しました。

また、経営上重要な案件については、代表取締役社長が指名した取締役等を構成員とする経営会議で取締役会へ上程する議題の事前審議を実施するとともに、一定の意思決定を行い、経営効率を意識した経営判断を行っています。2021年度においては、計19回の経営会議を開催しました。

監査役・監査役会

3名の独立社外監査役を含む5名の監査役は、監査役会が定めた監査役監査基準に則り、取締役会、経営会議、投資検討会などの重要な会議や、各事業部が開催する事業部幹部会等に参加し、また、代表取締役との意見交換を実施するとともに、取締役などからその職務の執行状況の聴取、重要な決裁書類などの閲覧、さらには連結子会社から事業の報告を求めるなどの方法により監査を実施し、経営に対する監視・監査を行っています。

さらに、常勤監査役は国内外の事業部門の幹部会議への出席や、研究所や工場、営業所等への往査、ヒアリング等を実施しており、業務執行状況の把握に努めました。なお、2021年度は、現地往査に加え、リモート監査も実施しました。グループガバナンスの状況を把握し、内部統制等の運用状況を確認するため、グループ監査役会を定期的に開催し、情報交換・意見交換を行っています。

監査役会は、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時に開催しています。監査役会は、監査の方針、職務の分担等を定め、各監査役から監査の実施状況および結果について報告を受けるほか、取締役、執行役員等、内部監査部門および会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めました。2021年度においては、監査役会を計16回開催しました。

内部監査

経営の健全性を高めるために、業務部門から独立した経営監査室を設置し、経営監査と業務監査を中心に、連結子会社を含む各事業所や工場への監査を実施しています。2022年3月31日現在、監査に従事する者は22名在籍しています。経営監査では、経営目標との整合性やリスクコントロールが必要十分であるか否かについて、プロセスを重視して検証・評価しています。業務監査では、法令・会社諸規則の遵守状況や不正防止の仕組み、効率性・正確性に問題がないかを検証・評価し、必要に応じて改善を勧告しています。また、監査結果につきましては、当社および子会社の代表取締役、担当取締役ならびに監査役に随時報告しています。

社外役員の状況

当社は、取締役会からの独立性が高い社外取締役および社外監査役を選任することが、ガバナンス上重要であると認識しています。そうした観点から、当社から役員報酬以外の金銭その他の財産を得ておらず、当社の主要な取引先の業務執行者および主要株主等にあたらない、取締役会からの独立性が十分担保された社外取締役3名および社外監査役3名を選任しています。

社外取締役および社外監査役の独立性を判断する際の基準を明確にするべく、2015年11月26日の取締役会決議によって、「凸版印刷株式会社 社外役員の独立性判断基準」を制定しています。社外取締役および社外監査役の独立性の判断にあたっては、東京証券取引所の基準に加え、本基準の要件を確認の上、判断することとなります。

なお、社外取締役野間省伸氏、遠山亮子氏、中林美恵子氏および社外監査役垣内恵子氏、笠間治雄氏、河戸光彦氏は、東京証券取引所の定めに基づく独立役員です。

社外役員へのサポート体制として、社外取締役については、適宜、他の取締役との情報交換や意見交換を行うとともに、秘書室から社内外の情報を提供することとしています。社外監査役については、適宜、他の監査役や専任の監査役スタッフが社内外の情報を伝え、情報共有とともに意見交換を行っています。

取締役の指名・報酬に関する諮問委員会

当社では、2016年5月26日の取締役会の決議によって、「取締役の指名・報酬に関する諮問委員会」を設置しています。これにより、取締役の指名・報酬の決定プロセスおよびその内容について、透明性・客観性の一層の向上を図ることとしています。なお、本委員会には、当社の独立性判断基準の要件を満たした社外取締役を含むこととしており、その数は、社内取締役・社内監査役による委員の数を上回るものとしています。また、これに独立性判断基準を充たした社外監査役を加えることができるものとしています。2022年6月29日現在、社内取締役2名、独立社外取締役3名、独立社外監査役1名にて構成されています。

本諮問委員会では、当社側から提示した取締役の指名(代表取締役を含む)・報酬に係る原案について審議し、取締役会または取締役会の一任を受けた者が当該事項を決定する際の参考にすべき助言を行うことをその役割としています。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の業務執行の適正性および実効性を担保するため、毎年、取締役会の実効性を分析・評価し、その結果の概要を公表することを当社のコーポレートガバナンス基本方針において定めています。2022年3月に実施した結果の概要は次の通りです。

① 分析・評価の方法

当社取締役会の実効性に関して、「1. 取締役会の役割」、「2. 取締役会の構成」、「3. 取締役会の運営」の3つの観点から、全ての取締役(9名)および監査役(5名)に対して調査を行い、回答を得ました。

② 分析・評価の結果の概要

調査結果より、当社取締役会は概ね適切に機能しており、取締役会全体の実効性は確保されていることを確認しました。

「1. 取締役の役割」においては、非財務情報の開示についてさらなる拡充を求める意見がありました。一方、経営戦略や経営計画等についての建設的な議論に関し、大幅な改善が見られました。

「2. 取締役会の構成」においては、任意の諮問委員会の運営についてさらなる改善の余地があるとの意見がありました。一方、昨年、取締役会構成を大きく見直したことにより、これを評価する回答が多く見られました。

「3. 取締役会の運営」においては、取締役会構成の変化により自由闊達な議論ができる場になったなど、評価が大幅に改善しました。また、さらなる改善を目指し、継続的な見直しを進めることを求める指摘がありました。

グループ経営に関する方針と取り組み

方針 活動実績・データ

トッパンでは、グループ総合力を発揮し、各社の持つリソースやコアコンピタンスを軸に新たな価値を創造することで、お客さま課題や社会課題解決に貢献します。また、各社が独自分野で競争力を発揮できるようグループ連携の強化を図るとともに、スケールメリットを活かした共同購入や資産の有効活用などを推し進めて収益力向上につなげることで、海外グループ全体としての企業価値向上を図ることをグループ経営の基本的な考え方としています。

グループガバナンス体制を強化するため、海外子会社の事業運営上の指針として2019年に「海外子会社オペレーティングガイドライン」を策定し、2021年には、事業環境の変化、関係法規や社内規則の改定などを反映させて第3版を策定しました。これをグループ全

体に展開し、各社の経営基盤構築やガバナンス体制の整備、自立自走ができる組織づくりに役立っています。

サステナビリティについての取り組み等

方針

サステナビリティ活動の推進体制は、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置し、本委員会がサステナビリティ活動に関する施策を検討し取締役会への報告・提言を行っています。「サステナビリティ推進委員会」は、2020年度より、コーポレートガバナンス体制の一環として位置付けられています。

トッパンのサステナビリティ推進、気候変動とTCFDへの対応、人的資本、知的財産等に関する取り組みについては、本レポートをご覧ください。

取締役・監査役の状況(2022年6月29日現在)

取締役9名(男性7名、女性2名)

監査役5名(男性4名、女性1名)

氏名	役職	独立	就任年*	就任年数*	取締役会出席回数 (2021年度)	所有株式数 (千株)	専門性・経験									
							企業 経営	財務・ 会計	営業 マー ケティング	国際性	人事・ 労務	環境・ 社会	法務 リスク管理	デジタル ・IT	もの づくり	他企業 の知見
金子 眞吾	代表取締役会長		2003	19	18/18	120	●		●			●		●		●
鷹 秀晴	代表取締役社長		2009	13	18/18	68	●		●	●				●	●	
大久保 伸一	代表取締役副社長執行役員		2005	17	18/18	104	●				●	●	●			
坂井 和則	取締役専務執行役員		2019	3	18/18	26	●		●	●				●		
黒部 隆	取締役常務執行役員		2018	4	18/18	14	●	●		●						
真島 宏徳	取締役執行役員		2021	1	14/14	9	●					●		●	●	
野間 省伸	社外取締役	✓	2010	12	18/18	34	●	●	●							●
遠山 亮子	社外取締役	✓	2016	6	18/18	-	●		●	●						●
中林 美恵子	社外取締役	✓	2020	2	18/18	-		●		●	●					
萩原 正敏	常任監査役		2022	-	2022年6月29日就任	8	●					●				
久保 到	監査役		2019	3	16/18	5	●	●								
垣内 恵子	社外監査役	✓	2016	6	18/18	-						●	●			●
笠間 治雄	社外監査役	✓	2018	4	17/18	-						●	●			●
河戸 光彦	社外監査役	✓	2022	-	2022年6月29日就任	-		●				●	●			

* 取締役および監査役の就任

平均就任年数	6.42年
女性役員の割合	21.43%
取締役会の平均出席率	98.58%

取締役および監査役の報酬

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。

第176期有価証券報告書
https://ssl4.eir-parts.net/doc/7911/yuho_pdf/S100OITA/00.pdf

コンプライアンスの徹底

基本的な考え方

考え方

企業が事業活動を進めていく上で、コンプライアンスを遵守することは、最も基本的な企業の社会的責任の一つです。トッパングループで働く全ての従業員がこの重要性をしっかりと認識し、法令、社会規範、会社のルール等を遵守し、高い倫理観と誠実さをもって、適切に判断し行動することが極めて重要であると考えています。

また、トッパンの事業のグローバル化が進展し、ボーダレスな事業活動が活発化することに伴ってコンプライアンスにかかわるリスクも増大しています。

トッパンでは、2000年に、基本理念、経営信条を踏まえて「行動指針」を制定しました。これは、社員が遵法精神と企業倫理に則って行動できるよう、基本的な考え方や実際の行動のあり方を定めたもので、トッパンにおけるコンプライアンスの基本規定となっています。経営環境、社会情勢の変化に伴い、2010年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したことに続き、2020年には再度見直し、2021年4月に全面改定しました。この改定では「基本原則」に「持続可能な社会の実現」や「人財の多様性」「働きがい」等の要素を盛り込んでいます。これにより、トッパンの「TOPPAN SDGs STATEMENT」に示されたマテリアリティへの取り組みを加速させるとともに、「行動指針」の徹底を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。

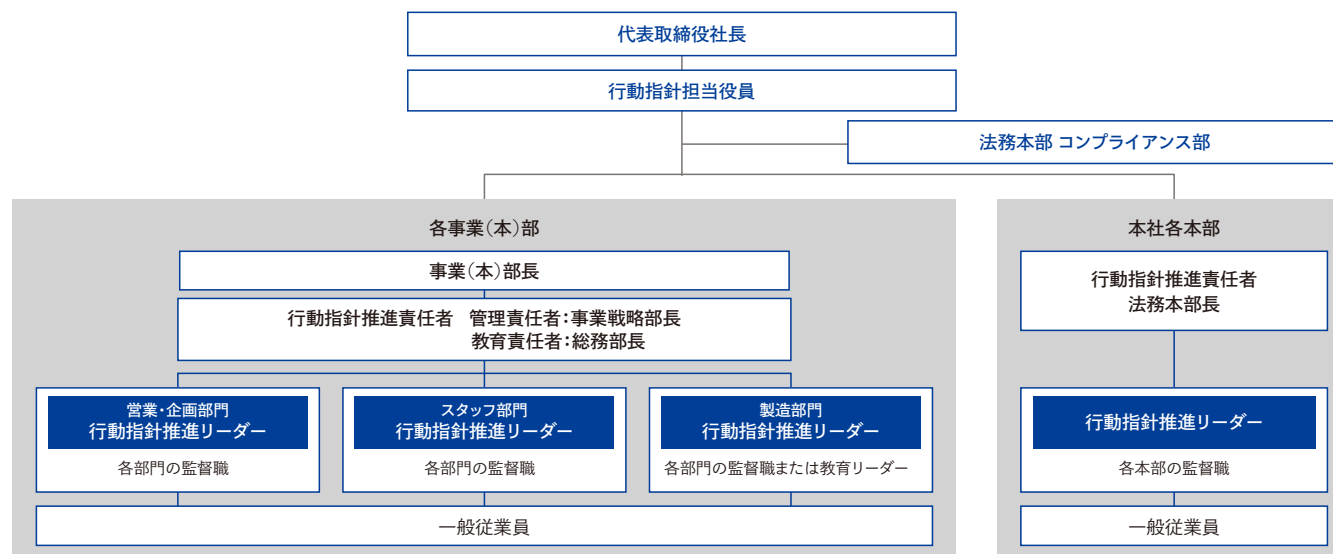
トッパングループ行動指針
<https://www.toppan.co.jp/about-us/philosophy/conduct-guidelines.html>

コンプライアンス推進体制

推進体制

トッパンは、コンプライアンス基本規程として「トッパングループ行動指針」を定め、この周知徹底を図ることで従業員の職務執行の適法性を確保しています。そのために、本社、法務本部内にコンプライアンス部を設置し、子会社の法務部門等と連携し、グループ全体の法令遵守と企業倫理の確立を図っています。さらに、各職場における行動指針の浸透を図るため、凸版印刷および子会社で行動指針推進リーダー制度を導入し、行動指針担当役員のもと、各職場の行動指針推進リーダーを中心として、日常業務レベルでの浸透・徹底を図っています。

推進体制



行動指針推進リーダーの状況

行動指針推進リーダーは毎年度改選し、2021年度はグループ全体で713名のリーダーが選任されました。そのうち女性は115名(16.1%)、2004年度の制度導入開始から現在までのリーダー数は、のべ11,845名となりました。

	新規選任 リーダー数	女性選任数 (比率)	累積 選任数
2018年度	677名	86名(12.7%)	9,732名
2019年度	688名	87名(12.6%)	10,420名
2020年度	712名	98名(13.8%)	11,132名
2021年度	713名	115名(16.1%)	11,845名

コンプライアンス遵守教育

教育・啓発

毎年度、行動指針推進リーダーを対象とした集合研修を実施しています。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。2021年度は、オンライン形式による研修を全国で104回開催し、グループ会社を含め、1,099名が受講しました。

また、行動指針の理解を深め、日常業務において疑問を持ったり、判断に迷いが生じたりした際に活用するためのガイドライン「行動指針ケースブック」の見直しを行い、2022年4月1日付けで改定しました。

この改定ではトッパンを取り巻く社会情勢の変化や法改正などを踏まえながら、近年トッパンで顕在化したリスクや新たなリスクにも対応すべく、新たなケースを追加しました。併せて既存ケースの統廃合や修正を行いました。さらに、法務本部コンプライアンス部から、行動指針に関するトピックスを紹介する「行動指針通信」を毎月1回発行し、行動指針推進リーダーを通じて、各職場でのコンプライアンス意識の徹底を図りました。このほかにも、コンプライアンスセミナーの開催やコンプライアンスポスターの掲示などによりその徹底を図っています。

さらに海外の現地法人への行動指針の浸透およびコンプライアンスの遵守を徹底するため、各社にトッパングループ行動指針を導入するとともに、説明会を実施しています。2021年度は、上海地区の現地法人を対象に、改定されたトッパングループ行動指針の説明会をオンラインで実施し、89名が受講しました。今後も、ほかの国や地域の現地法人に対して、継続的に教育を実施していきます。

行動指針ケースブックの主な改訂内容

●人権に関するケース

パワーハラスメントの6類型の1つである「個の侵害」や近年、世界的に問題となっている児童労働や強制労働などの問題を踏まえ、関連するケースを追加しました。

●談合防止に関するケース

公共ビジネスが拡大する中、入札談合に係るケースを追加し、入札における注意点についても言及しました。

●持続可能な調達(サステナブル調達)に関するケース

サプライチェーン全体で社会的責任を果たすことが求められていることから、サプライヤー・業務委託先との取引において重視すべき「持続可能な調達(サステナブル調達)」に関連するケースを追加しました。

●品質に関するケース

昨今の品質偽装事件の顕著化を受けてケースを追加し、契約違反としてクレームを受けるだけでなく、会社の社会的信用の失墜につながることを明示しました。

●ダイバーシティ&インクルージョンに関するケース

「ダイバーシティ&インクルージョンを推進する」という項目の新設にあわせて「ダイバーシティ&インクルージョン」をより理解していただくためのケースを追加しました。

●知的財産権に関するケース

行動指針に示された「知的財産を確保し、活用する」を実現するため、積極的な特許出願だけでなく、商標権や意匠権にも言及し、全面的な見直しを行いました。

●BCPに関するケース

今後、高い確率で起こると予想される首都直下地震、南海トラフ地震での被害を最小化するために、地震への準備、地震が発生した際の行動に関するケースを追加しました。

●サイバーセキュリティに関するケース

企業をターゲットにしたサイバー攻撃やビジネスメール詐欺による被害が発生していることを踏まえ、「不審メール・ウイルス感染の通報窓口」への相談・通報の徹底やビジネスメール詐欺への注意喚起を強調しました。

コンプライアンスの状況

2021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。

腐敗防止への取り組み

方針 活動実績・データ

トッパンは、「国連グローバル・コンパクト」を支持し、腐敗防止にも取り組んでいます。トッパングループ行動指針には、「贈賄や不適切な接待をしない」ことを定めているほか、リベートの受領や提供、談合・カルテル、違法な政治献金や寄付などを行わないなど、腐敗防止について幅広く定めています。

中でも贈賄防止に関しては、2017年3月に「贈賄防止管理規程」および「贈賄防止管理ガイドライン」を制定し、法務・知的財産担当取締役を贈賄防止統括責任者とする遵守体制を構築するとともに、公務員などに対する接待や贈答に係る事前申請制度をスタートさせ、贈賄防止の徹底を図っています。2018年4月には、どのようなケースが贈賄にあたるかを示した「Q & A集」を作成し、さらなる意識向上と注意喚起を促しています。ビザの発給や通関の手続などの行政サービスを円滑化するための少額の支払い、いわゆる「Small Facilitation Payments」についても原則禁止としています。2021年度に、公務員などに対する不適切な接待や贈答はありませんでした。

毎年度、海外赴任者を対象とした赴任前研修において、外国公務員への贈賄や商業賄賂の防止、事前申請制度の説明を実施しており、2021年度は6回実施し、30名が受講しました。

海外現地法人においても贈収賄防止規程の整備を進めています。2021年度は、上海地区の現地法人において贈収賄防止規程を制定し、従業員に対する説明会を実施しました。

また、BPO事業を核に、政府・地方自治体発注の公共事業が増えてきていることから、特に公共事業に携わる機会の多い営業部門や企画部門の担当者を対象に、談合および贈賄防止の研修を定期的に行っています。2021年度は、296名が受講しました。

取引関連法規遵守の教育

方針 教育・啓発

重要な取引関連法規への対応として、下請法の遵守と不適切な輸出入取引の防止を徹底しています。

2021年度は、下請法にかかわる教育を下請取引のある部門を対象に実施し、777名が受講し、55部門に対して下請取引の状況について監査を実施しました。また、外国為替および外国貿易法による輸出規制にかかわるeラーニングを9,615名が受講し、38部門で監査を実施しました。

いずれの監査でも重大な不具合は発見されず、適切に運用されていることを確認しました。また、2021年度は、下請取引および輸出入取引において、トラブルや事故は発生していません。

内部通報制度

制度 活動実績・データ

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会社(上場会社を除く)の全ての役員と従業員が利用できます。この仕組みは「トッパングループ行動指針」によるコンプライアンスを徹底し、法令違反や不正行為を早期に検出し、適切に対処する機能を果たしています。

これまで通報窓口を凸版印刷の代表取締役社長または常任監査役としていましたが、通報のハードルを下げ利用しやすい環境を整備すべく、2019年11月、内部通報規程を改定し、代表取締役社長は通報窓口ではなく、統括責任者となりました。また、通報窓口として「社内窓口」、「監査役窓口」、法律事務所の弁護士を窓口とする「社外窓口」の3つを設置することとし、2020年4月1日より運用を開始しています。

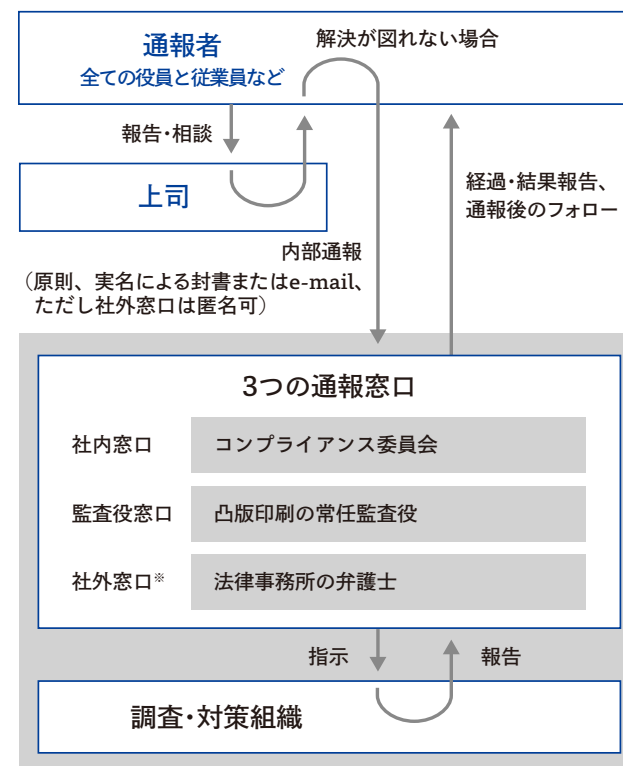
制度の趣旨や概要、利用上の注意点などを周知するため、社内ポータルサイトにコンテンツを掲載しています。そのほか、新入社員研修や階層別研修などを通じて、制度の周知を図っています。

なお、2022年5月に内部通報規程をさらに改定し、2022年6月に施行の改正公益通報者保護法に対応する制度へと見直しました。

内部通報件数

2021年度は、「トッパングループ・ヘルプライン」に、8件の通報がありました。重大な法令違反や不正行為にかかわる通報はありませんでした。8件のうち7件がハラスメントに関する通報、1件が業務処理の改善を求める通報でした。これらの通報に対しては、適正に対処するとともに、同様な事案の再発防止に向けた対策を講じました。

トッパングループ・ヘルプライン



(2022年6月1日現在)

※ 社外窓口への通報に対する調査や対策などの検討・立案は社外窓口から連絡を受けたコンプライアンス委員会が行います。

情報セキュリティ

基本的な考え方

考え方 方針

トッパンは、グローバルな社会課題を解決するリーディングカンパニーを目指し、事業に必要な情報やシステムを適切かつ安全に管理することが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およびサイバーセキュリティ対策に取り組んでいます。

IoTの高度化やデジタル化の急速な進展を背景に、サイバー攻撃の脅威が高まっており、機密情報や個人情報を含む情報資産の漏えいだけでなく、事業そのものの継続までが脅かされるようになっていきます。

こうした中で、DXの活用を通じて企業価値を創造し、お客さまや社会の信頼に応えるため、トッパンは「トッパングループ情報セキュリティ方針」を掲げ、グループ一丸となり、技術面・運用面での対応を徹底しています。全国に展開するセキュリティエリアでの個人情報取り扱いの徹底やサイバー攻撃に対するツールや仕組みの導入を積極的に進めています。

トッパングループ情報セキュリティ基本方針
<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/security-information.html>

個人情報保護方針
<https://www.toppan.co.jp/privacy.html>

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、お客さまの信頼に応え、トッパングループの持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、お客さまより預託を受けた情報について、お客さま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。

制定日 平成 13 年 4 月 1 日
 最終改定日 令和元年 6 月 27 日

凸版印刷株式会社
 代表取締役社長 鷹 秀晴

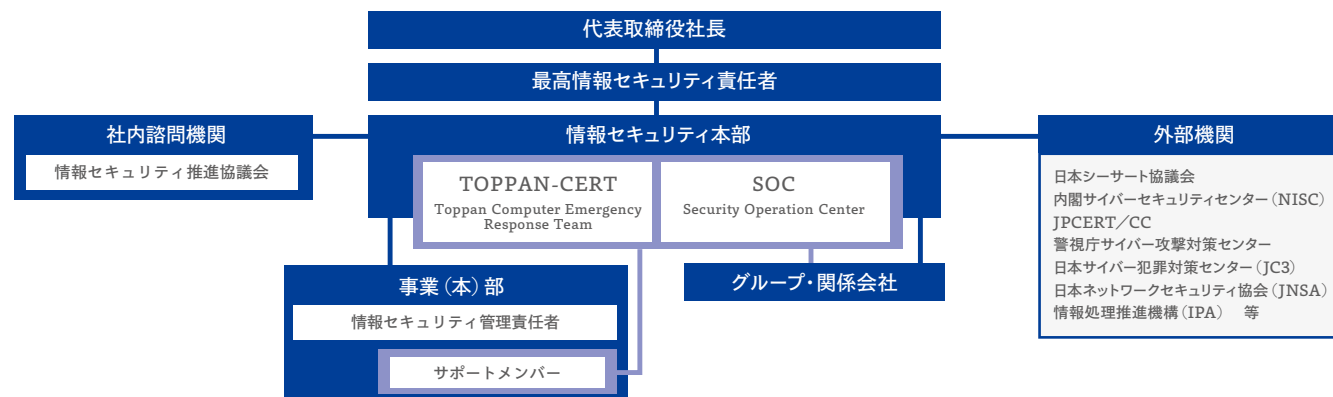
推進体制

推進体制

トッパンでは、最高情報セキュリティ責任者(CISO)のもとに、情報セキュリティ本部、および技術的に対応する専門チームを設けて事業(本)部とグループ会社を統括し、外部機関とも連携を図りながら情報セキュリティ管理を推進しています。

各事業(本)部やグループ会社には情報セキュリティ管理責任者を置き、本社による統制のもとで各組織のセキュリティ管理を推進しています。

情報セキュリティ管理の組織体制



情報セキュリティ管理体制

推進体制

情報セキュリティマネジメント

最高情報セキュリティ責任者のもと、情報セキュリティ本部が、情報セキュリティに関する全体計画の策定、規程の整備・見直しなどを行い、事業(本)部および関係会社との定期的な会議体を設けて、情報セキュリティに関する方針や施策の共有を図っています。

また、事業(本)部および関係会社に対しては、定期的な監査を実施し、マネジメントの状況確認と是正改善を行っています。

さらに、これらの活動については、最高情報セキュリティ責任者に定期的な報告を行うとともに、万一、インシデントが発生した場合にも、最高情報セキュリティ責任者に適宜報告を行い、迅速にインシデントに対応する体制となっています。

リモートワークへの対応

リモートワークに対応した情報セキュリティルールの見直し、およびコミュニケーションツールの利用基準を策定し、事務所外での業務を安全に遂行するための環境を整備しました。また、リモートワーク中の不審メール受信やウイルス感染時も、迅速に通報を行うことのできる仕組みを導入しています。

情報セキュリティ管理に関しても、内部監査などの各種監査業務にリモート形式を取り入れて実施しました。

管理体制強化のための規程体系見直し

トッパンの規程体系は、ISO/IEC27000をベースにJIS Q 15000に準拠したものとしています。しかしながら、サイバーセキュリティ、データ活用、IoT、グローバル化といった新たな要件に対応し、海外も含めたグループ全体としてのガバナンスが求められています。そこで、2021年度にトッパングループ情報セキュリティ基本規程の遵守状況に関する基本規程ベースラインを作成し、グループ各社に確認を行い統制の強化を図っています。

各種法令・規範への対応

活動実績・データ

改正個人情報保護法、EU一般データ保護規則施行などの対応を行っています。

改正個人情報保護法への対応

2022年4月の改正個人情報保護法への対応として、凸版印刷情報セキュリティ規程などの個人情報関係ルールの改定を行いました。また、個人情報保護委員会から開示されたガイドラインに従って、仮名加工情報および個人関連情報への対応、越境移転がある場合の本人への通知、インシデント発生時における報告対応を行っています。

個人情報保護に関する各国法規制への対応

グローバル対応のため、EU一般データ保護規則(GDPR)の主旨を反映したグローバル管理基準を提示しつつ、具体的な業務においては各国法に準じ適法な個人情報の取り扱いを促進しています。

プライバシーマークおよびISMSへの対応

情報セキュリティにかかわる認証として、プライバシーマークおよびISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)を取得しています。

個人情報などお客さまの重要な情報を安全に取り扱うため、ルールの制定、環境の構築、要員の教育に取り組んでいます。

マイナンバー制度への対応

従業員のマイナンバー取り扱い業務、およびお客さまによる顧客のマイナンバー収集を代行する業務などに対応するため、セキュリティエリアの基準に、個人情報保護委員会「特定個人情報の適正な取り扱いに関するガイドライン」に基づく安全管理措置を追加しました。

他の情報取り扱いと分離するため、独立したマイナンバー取り扱いルームを設け、専門チームによる認定監査を実施しています。

個人情報・機密情報保護の徹底

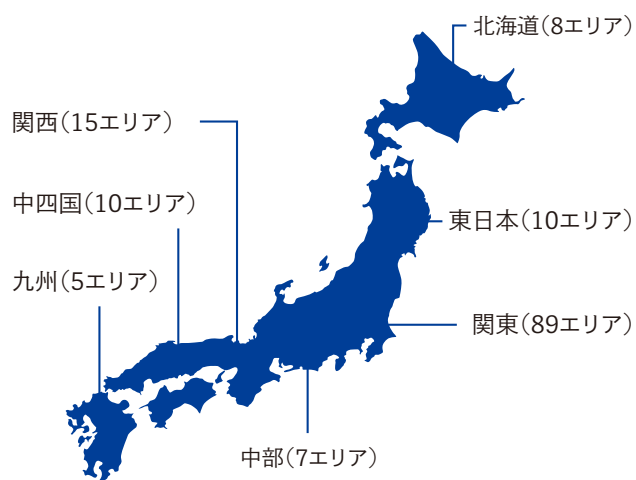
活動実績・データ

個人情報取り扱いセキュリティエリアの設置

トッパンでは、個人情報(マイナンバー含む)の取り扱い、金銭的価値を有する証券印刷物の生産や取り扱い、その他機密指定案件の取り扱い業務は、入退室制限、独立したネットワーク環境など、内部不正や外部からの不正アクセス防止などの対策が施されたセキュリティエリアで行っています。

その結果、2021年度の情報の不正な持ち出しなどの事故は0件であり、今後も事故0件を継続することを目標としています。

■ 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 (2022年3月31日現在)



個人情報取り扱いセキュリティエリアの安全管理策

個人情報取り扱い業務については、個人情報取り扱いセキュリティエリアの運用管理ルールに則った現場での日常的なチェックと、定期的な内部監査によって、セキュリティレベルの維持向上を図っています。

特に「内部監査での運用管理のチェック」と「不正操作の検出」に重点を置いています。

<内部監査での運用管理のチェック>

専門の監査員により、個人情報取り扱いセキュリティエリアの設置・管理・運用の状況を定期的に監査し、結果を評価認定することで、運用管理レベルの維持と強化を図っています。

<不正操作の検出>

個人情報取り扱いセキュリティエリアで使用されるパソコンは、原則として外部記憶媒体の接続を禁止しています。ログ管理システムに操作ログを収集・保管し解析することによって、不正が疑われる場合には監視センターより責任者へ連絡して確認を取る運用を行っています。

■ セキュリティエリアの安全管理策



監視カメラ



入退管理

サプライチェーンに対するセキュリティ管理

トッパンでは、個人情報や機密情報の取り扱いを含む一部の業務をグループ会社や協力会社に委託したり、他社のクラウドサービスを活用したりして業務を行うことがあります。

これらの委託先が当社のセキュリティ基準を満たしていることを確認するため、委託する業務内容や情報の種類に応じて外部委託先監査やクラウドサービスの安全性確認を行い、サプライチェーンリスクの低減を図っています。

サイバー攻撃に対する対策

活動実績・データ

サイバー攻撃は特に重大なリスクであると認識しており、セキュリティリスクの低減に向け様々な対応策を実施しています。

PC 内での不審な挙動を検知するためのツール (EDR:Endpoint Detection and Response) の導入拡大

2019年度より導入を開始したEDRの展開を進め、社内の事務端末へのEDR導入を完了しました。今後は製造現場の端末やMac、サーバーへの展開を進め、高度なウイルスを検出・対処する体制を継続的に強化していきます。

クラウド利用リスクの低減のための可視化・統制サービス CASB (Cloud Access Security Broker) の活用

クラウドサービスの利用が進み、クラウド上で重要な情報を扱うことが増えてきたことを背景に、クラウドサービスをより安全に活用するためCASBサービスを2020年度より利用しています。クラウドサービスごとのリスクの把握やクラウドサービスのリスクの高い利用の検知と制限、安全な利用に活用しています。

脅威インテリジェンスと OSINT(Open Source INTelligence) の活用

トッパングループに対するサイバー攻撃の兆候や外部から見つかる可能性のある脆弱性を早期に発見するため、脅威インテリジェンスの活用とOSINTの活動を継続しています。攻撃を受ける前に発見された問題に対処することで、サイバー攻撃リスクの低減を図っています。

Web サイトの脆弱性診断対応強化

Webサイトの脆弱性を狙ったサイバー攻撃の対策として、これまで脆弱性診断の運用を行ってきましたが、日々発生する新たな脆弱性に対応するために、定期的かつ自動的にネットワーク診断を行う脆弱性監視の運用を開始しました。これにより、より安全なサービスをお客さまに提供できるようになりました。

電子メール攻撃への対策

マルウェア「Emotet」や、取引先を装い金銭や特定情報をだまし取るビジネスメール詐欺などの電子メールを悪用した脅威に対し、AI分析や機械学習を活用して電子メールを検疫するサービスの導入準備を進め、2022年度より運用を開始いたします。これにより、標的型攻撃による金銭や情報搾取などのリスクを低減します。今後も継続的にメール攻撃への耐性強化を図ります。

第三者認証の取得

活動実績・データ

ISMS 認証取得「ISO/IEC27001」とプライバシーマーク付与認定 (JIS Q 15001:2017)などを凸版印刷およびグループ会社で取得しています。

ISMS認証取得(ISO/IEC 27001)(情報セキュリティマネジメントシステム)

凸版印刷(株) 情報コミュニケーション事業本部、DI本部 ビジネスプラットフォーム部、DXデザイン事業部 インテグレーションビジネスセンター テクニカル本部、(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ、(株)トッパングラフィックコミュニケーションズ、ティージーエス(株)、(株)TBネクストコミュニケーションズ	IC06J0151
トッパン・フォームズ(株)(トッパングループ関西ビジネスセンター)	JQA-IM0137
(株)トッパンインフォメディア	JUSE-IR-404
凸版印刷(株)(朝霞工場、滋賀工場)、(株)トッパンエレクトロニクスプロダクツ(朝霞工場、滋賀工場)半導体フォトマスク、(株)トッパン・テクニカル・デザインセンター半導体製品の設計・開発および製造委託・管理	IS 530416
(株)ONE COMPATH	IS 533218
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	I308
(株)トッパングラフィックコミュニケーションズ(関西制作本部)	IC13J0361
凸版印刷(株)東日本事業本部	IS 606897
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 滝野工場、凸版印刷(株)関西事業部 関西技術部 情報系滝野生産技術T	IC14J0376
凸版印刷(株)中部事業部 セキュアBPO事業T、(株)トッパングラフィックコミュニケーションズ(中部制作部)、(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ名古屋工場	IC17J0444
その他非公開:1事業者	

プライバシーマーク付与認定(JIS Q 15001:2017)

凸版印刷(株)	10190891
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ	24000216
(株)トッパングラフィックコミュニケーションズ	10190298
トッパンエディトリアルコミュニケーションズ(株)	24000308
凸版物流(株)	10450006
(株)トッパントラベルサービス	10450093
トッパン・フォームズ(株)	10190934
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ(株)	24000366
トッパン・フォームズ東海(株)	24000204
トッパン・フォームズ関西(株)	24000101
トッパン・フォームズ西日本(株)	18860028
トッパン・フォームズ・オペレーション(株)	10820089
トッパン・フォームズ・サービス(株)	10450002
北海道トッパン・フォームズ(株)	10190307
(株)トスコ	11820447
(株)ジェイエスキューブ	10860018
図書印刷(株)	24000032
東京書籍(株)	10190966
(株)リーブルテック	10190035
東京物流企画(株)	10860071
(株)学習調査エデュフロント	10861827
(株)フレーベル館	24000369
(株)BookLive	28000007
東京都チャレンジドプラストッパン(株)	24000419
(株)ONE COMPATH	24000445
(株)トッパン・コスモ	24000449
UNIWORX	21004696
桐原書店	24000459

情報セキュリティ教育

教育・啓発

教育、自主点検の徹底

2021年度の定期教育では、「～変化を一步先取りするために～信頼され、挑戦する企業に求められるリスク対応とは」をテーマに、テレワーク時代における一人ひとりが意識すべき情報セキュリティに係るリスクを取り上げ、新たに制定したトップグループ情報セキュリティ基本規程も利用し、情報セキュリティを取り巻くリスクの変化に対応できるための教育を行いました。

業務環境に合わせ、メールアドレス利用者は、eラーニング方式を継続しました。

集合教育が難しい製造部門には、製造現場でのリスクに着目した



2021年度の定期教育コンテンツ

教育内容で実施しました。

また、マイナンバーの担当者への教育、事業部独自の教育も積極的に行っています。

さらに、全社的な自己点検にも取り組んでいます。内部監査だけでは隠れてしまう情報セキュリティ管理の実態を見える化し、日常的な意識向上を図るために全社的な自己点検を行っています。部門ごとの報告書で職場として取り組みが必要なものは改善提言をし、是正対応を促しています。

2021年度は、パスワード付ZIPファイルが添付されたメールを介してウイルス感染させる手口の増加を受け、パスワード付ZIPファイルのメール添付送信は行わず、許可されたファイル転送サービスまたはストレージサービスを利用することを理解しているか確認する設問を追加しました。



2021年度の情報セキュリティ自己点検報告書より

サイバーセキュリティ人材育成会社「Armoris」によるトレーニングの継続的な実施

トップパンは企業・公共機関を対象に、サイバーセキュリティ人材育成プログラムおよび組織のセキュリティ向上サービスを提供する「Armoris」を2019年9月に設立し、実戦的な人材育成プログラム「DOJO」および「DOJO Lite」「DOJO Shot」「DOJO CORE」などを継続して展開しています。

個々人の技量進度に合ったプログラムに加えて、長期間継続的にトレーニングを行える「DOJO」、最新のテーマに沿った事例やケーススタディが学べる「DOJO Lite」、「DOJO Shot」、インシデント対応を実際に体験する実戦的な「DOJO CORE」を展開することにより、トップパン自らはもちろん、日本における個人と組織のセキュリティ能力向上を目指しています。



「DOJO」サービスイメージ

サイバーセキュリティ状況の共有

2021年度も引き続き、社内外のサイバーセキュリティ環境の状況の理解を深めるため、情報セキュリティ関係者向けに四半期ごとのサイバーセキュリティ情報共有会を実施しています。

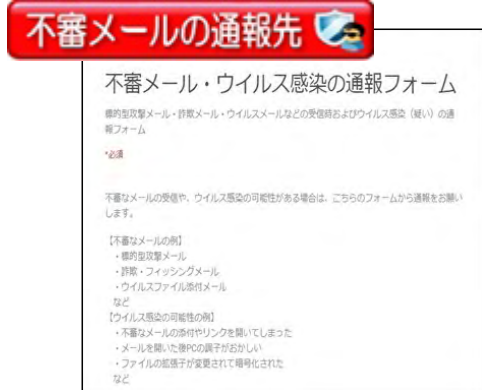
インシデント発生に備えた取り組み

教育・啓発

ウイルスメール対応訓練の実施

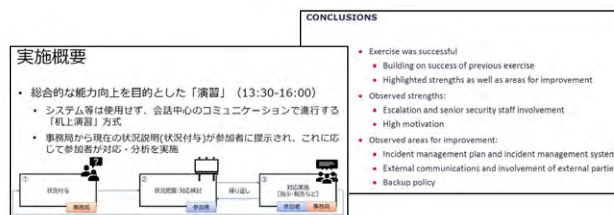
不審なメールは開封せず、開封してしまったとしても速やかに通報できるように、トップパンのメールアドレス利用者全員(約23,000名)に、通報先のショートカットやアイコンを設定した上で、通報を経験してもらう訓練を年2回継続実施しています。2021年度はウイルスメール対応訓練の対象を従来の子会社、関連会社に加え、海外子会社(合計約39,000名)に広げました。

2021年度の訓練では、訓練メールのリンクをクリックしても訓練対象者には訓練と気付かせないWebページを表示させることで、より本物のメール攻撃に近い難易度の高い訓練を実施しました。



経営層向けサイバーセキュリティ演習の実施

トップパンにおける経営層、上位層におけるサイバーセキュリティに対する意識の向上および組織のサイバーインシデントに対する危機対応、リスク管理の能力向上のため、現状の課題を明らかにすることを目的として、サイバー攻撃による重大インシデント発生を想定したサイバーセキュリティ演習を毎年実施しています。



経営層向け演習概要

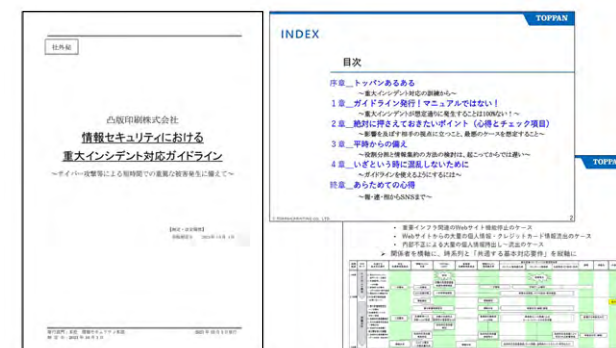
情報セキュリティにおける重大インシデント対応ガイドラインを制定

サイバー攻撃の脅威は世界的規模に拡大し、その悪質さ、巧妙さが想定外なだけでなく、瞬時にして甚大な被害に拡大することから、従来の事故対応の手法では対応し得ないものとなっています。

トップパンは、サイバー攻撃等による重大インシデントに対応するためのベースとなる「考え方」、「態勢」、「対応フロー」をガイドラインとしてまとめ、想定外の事象が発生し得るとの前提に立った対応力強化を図っています。

TOKYO2020 対応準備訓練

スポーツの祭典であるオリンピック・パラリンピックは、組織的犯罪者にとって、格好の攻撃対象でもあります。トップパンは、サイバーセキュリティ対処調整センターが提供する情報共有システムなどを活用し情報収集に努めました。また、内閣サイバーセキュリティセンターおよび日本シーサート協議会が主催する分野横断的演習に関連事業者として参加し、有事への対応力強化を図りました。



情報セキュリティにおける重大インシデント対応ガイドライン

リスクマネジメント

基本的な考え方

考え方

グローバルな政治・経済情勢の変化や気候変動に伴う環境問題、デジタル化の進展によるサイバー攻撃の巧妙化、加えて、強制労働をはじめとする人権課題等、企業を取り巻くリスクが多様化、複雑化しています。

幅広い事業を展開しているトッパンにとって、こうしたリスクを的確に認識し、適切に管理し、未然に防ぐことは、非常に重要な経営課題であると認識し、年1回のリスクアセスメントを通じて「重大リスク」として把握しています。

また、これらのリスクが顕在化しないよう対応策を実施するとともに、万が一、顕在化した場合には、危機管理体制に基づき、情報収集を迅速に行い、総合的かつ戦略的に対応することで損失を最小限におさえ、事業の継続、社会からの信頼の確保に努めています。

推進体制

推進体制

事業(本)部、子会社、グループ会社によって管理すべきリスクが異なることから、トッパンでは、それぞれの事業主体ごとにリスクマネジメントを実施しています。

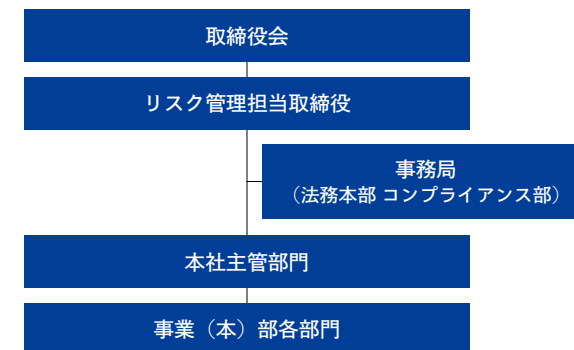
具体的には、毎年リスクアセスメントとして、各事業におけるリスクの見直しを行い、発生頻度と発生した場合のインパクトの強弱による評価をした上で、その対応策を検討しています。また、中間期には期初に立てたリスク対応策の進捗状況をチェックしています。

特に経営に与える影響が大きいと考えられるリスクを「重大リスク」とし、事業(本)部、子会社、グループ会社におけるリスクアセスメント結果や社会情勢、中長期視点での顕在化の可能性などを踏まえて、サステナビリティ推進委員会(委員長:代表取締役社長)の下部に設置されたコーポレート ESG プロジェクトの一つである「リスクマネジメントWG」(リーダー:リスク管理担当取締役、メンバー:本社主管部門リスク担当者、事務局:法務本部コンプライアンス部)で検討し、同委員会の承認を受ける形で毎年度、決定しています。

[サステナビリティ推進体制 P12 参照](#) >

2022年度は、26項目を重大リスクとして定めました。なお、それぞれの重大リスクは、本社主管部門を中心に対処計画を策定し、徹底した管理を実施しています(P140参照)。さらに、これらリスクへの対応状況については、定期的に、リスク管理担当取締役から取締役会へ報告しています。

リスク管理体制図



2022年度 重大リスクと対策

	重大リスク	主な対応策
1	地震、風水害等の自然災害、感染症による人的・物的被害	P142～143を参照 >
2	気候変動リスク	P30～35を参照 >
3	印刷事業の特性 ●市場環境変化の中で、新たな事業領域において売上を拡大できず、原価削減施策が不十分の場合	●事業ポートフォリオの変革を推進 ●DX、AI等を活用しコスト競争力強化
4	戦略的提携、投資及び企業買収に関するリスク ●提携関係の継続ができない場合、期待した効果が得られない場合	●デューデリジェンス・モニタリング強化、改善プラン策定、等
5	研究開発に関するリスク ●事業化や上市の遅れなどにより成果をもたらさなかった場合	●進捗確認、ステージアップ判断、リスク把握による遅延の防止
6	事業の発展を支える人材の確保	P57～67を参照 >
7	円滑な資金調達	●資金調達手段と調達期間の分散 ●健全な財務体質の維持・強化
8	グループ統制に関するリスク	P126を参照 >
9	海外ビジネスに関するリスク ●国や地域の政治及び経済面の不安定さ ●疫病及び大規模な災害の発生、労働争議や紛争 ●海外子会社のガバナンス不全 など	●「海外子会社オペレーティングガイドライン」に基づく体制・仕組みの構築と遵守・運用・実践 ●第三者機関が提供する事業環境リスク評価システム活用 ●渡航前の安全教育、リスク管理・危機管理研修
10	厳しい市場競争及び価格競争 ●製品開発競争激化、価格競争激化により、製品・サービスの優位性が維持できない場合や価格の下落	●DX事業領域へのリソース投入、開発力の強化 ●CX(カスタマー・エクスペリエンス)提供支援、ハイブリッドBPO構築、サステナブル包材のグローバル市場での拡大
11	資産管理の不備による不良棚卸資産発生・長期在庫化等	●部門の連携を通じた販売促進による回転効率の向上 ●資産の品質と管理状況の定期的チェック
12	債権関連事故(不良債権発生・得意先倒産等)	●与信管理規定に基づく与信限度額設定、定期的な与信見直し ●回収遅延、信用不安の場合の債権保全策
13	市場性のある有価証券における時価の変動	●政策保有株式の定期的検証、保有先の財務状況等の把握
14	外国為替相場の変動	●リスク管理のガイドライン制定 ●為替予約等のヘッジ手段の活用
15	情報の漏洩、情報の不適切な取り扱いなどによるブランドイメージの失墜	P132～138を参照 >
16	サイバー攻撃による事業への悪影響	P135を参照 >
17	ICTインフラ起因の生産ライン・デジタルサービス事業などの停止による社会的信頼の失墜	●重要インフラ構築時のガイドライン策定 ●業務影響範囲の確認、復旧優先度や復旧手順の確認及び訓練の実施
18	社会問題化する可能性のある品質事故、製品の自主回収事故	P80～81を参照 >
19	原材料調達におけるリスク	P41～44を参照 >
20	有害物質の漏洩・汚染リスク	P111～114を参照 >
21	廃棄物に関するリスク ●廃棄物処理事業者の不法投棄や不適切な処理 など	P109～110を参照 >
22	人権リスク	P37～44を参照 >
23	火災及び労働災害	P45～47, P142～144を参照 >
24	労務問題に関するリスク(労働法規違反、労務トラブル等)	P45～51を参照 >
25	特許権や著作権等の知的財産権の侵害 ●他者の知的財産権を侵害しているとされる可能性や訴訟に巻き込まれる可能性、当社グループの知的財産を不正使用することを防止できない可能性 等	●グローバルな視点も含めた他者の知的財産権の調査・経過観察 ●国や地域に合わせた権利取得を行うことで強固な知的財産ポートフォリオを構築
26	不祥事(重大な不正、不適切な行為等)・コンプライアンス違反(談合、贈賄、その他の法的規制違反)	P128～131を参照 >

※ 詳細については、有価証券報告書をご参照ください。 https://ssl4.eir-parts.net/doc/7911/yuho_pdf/S100OITA/00.pdf

危機管理体制

トッパンは、「危機管理に関する規程」に基づき、それぞれのリスクごとに本社主管部門を定め、当該主管部門を中心に対応する「主管部門別危機管理体制」を構築しています。

また、万が一リスクが顕在化した場合には、影響を最小におさえるよう各事業主体と本社主管部門が連携して対応するとともに、重大な事案については取締役会に報告されています。さらに、緊急対応を要する場合には、社長または副社長を責任者とし、本社主管部門の担当役員、監査役および弁護士などの社外有識者を加えた緊急対策本部を設置し、事態の収拾を図ります。

危機管理連絡会

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設置しています。平時においては定期的開催し、情報の共有化を図っています。リスクが顕在化した際には、関連部門を緊急招集し、事態の対処および再発防止策を検討します。

危機意識の醸成

教育・啓発

危機管理に関する規程をはじめリスク一覧や、各リスクの主管部門体制などの関連資料を社内ポータルサイトに掲載し、従業員が常に最新版を閲覧、確認できるようにしています。

また、情報セキュリティ・サイバーセキュリティ、自然災害、感染症、労働災害、環境問題、コンプライアンス違反などのリスクに関しては、主管部門別危機管理体制に基づき、各本社主管部門が中心となり、従業員への定期的な教育や監査を行い、注意喚起や危機意識の醸成を図っています。

さらに、経営会議メンバーおよび社外取締役、社外監査役、グループ会社の社長などが参加してESGに関する重要テーマについて議論する「トッパングループESG経営推進会議」（詳細 P12に記載）において、トッパングループ全体に関連するグローバルなリスクについても共有しています。2021年度には同会議の中で外部専門家によるセミナーを実施するとともに、人権リスクや気候変動リスクなどに関して意見交換を行いました。

BCP / BCM

BCP 策定の目的

考え方

トッパンは、情報コミュニケーション事業、生活・産業事業、エレクトロニクス事業を通じて、様々な製品・サービスを提供しています。

その一方で、これらの事業が災害の発生により停止を余儀なくされた場合でも、その影響を最小化し、お客さま企業をはじめ社会からの信頼に応えなければなりません。

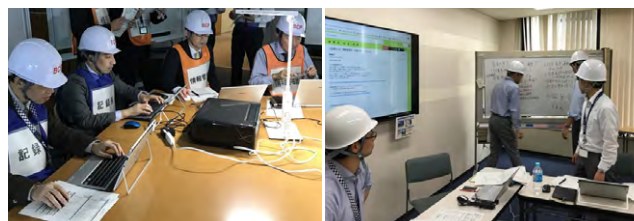
そのため、トッパンでは災害が発生した際に従業員の安全を確保し、事業を迅速に復旧させることを目的として、事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)を策定しています。また、災害対応における基本方針と行動手順を「災害対策基本計画」にまとめ、毎年見直しを行っています。トッパンは、社会にとって必要不可欠な製品・サービスの提供を通じて、持続可能な社会の実現を目指しており、この使命を果たすために、BCPの取り組みが重要であると考えています。

推進体制

推進体制 活動実績・データ

平常時の取り組み

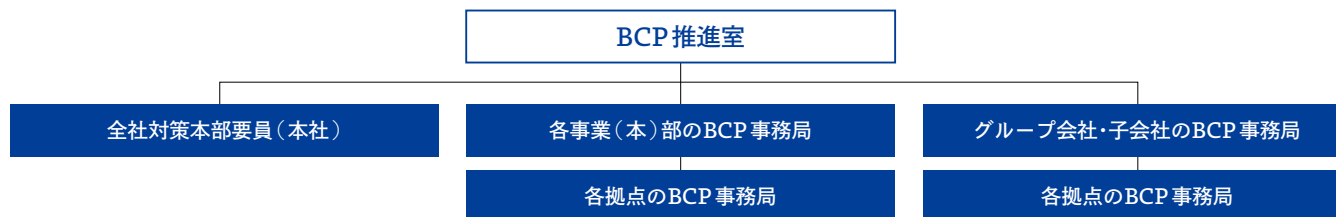
各事業(本)部、主要子会社、グループ会社のBCP事務局が中心となり、個々の事業内容に対応した活動を行っています。また、本社に全社対策本部を組織し、その要員は災害に備えて定期的に訓練を行っています。これらの活動を統括、推進する部門として、本社の法務本内部にBCP推進室を設置しています。BCP推進室は、全国のBCP事務局や関係部門と協力し、トッパングループ全体の事業継続力向上に取り組んでいます。



主な活動内容

- 教育・訓練
 - ・対策本部立ち上げ訓練(事業(本)部、本社)
 - ・対策本部要員向け教育
 - ・BCP事務局員向け教育
 - 子会社・グループ会社の事業継続力強化
 - ・チェックシートを用いた活動評価
 - ・評価結果に基づく個別ヒアリング
 - 文書改訂
 - ・災害対策基本計画、行動手順書の改定
 - ・年間活動計画の策定
 - サプライチェーンの強化
 - ・サプライヤー向けBCP勉強会の開催
 - BCMS(ISO22301)運用
 - ・外部審査、内部監査
 - ・教育および訓練、文書改訂など
- ※セキュリティを要する事業について取得

トッパングループのBCP推進体制



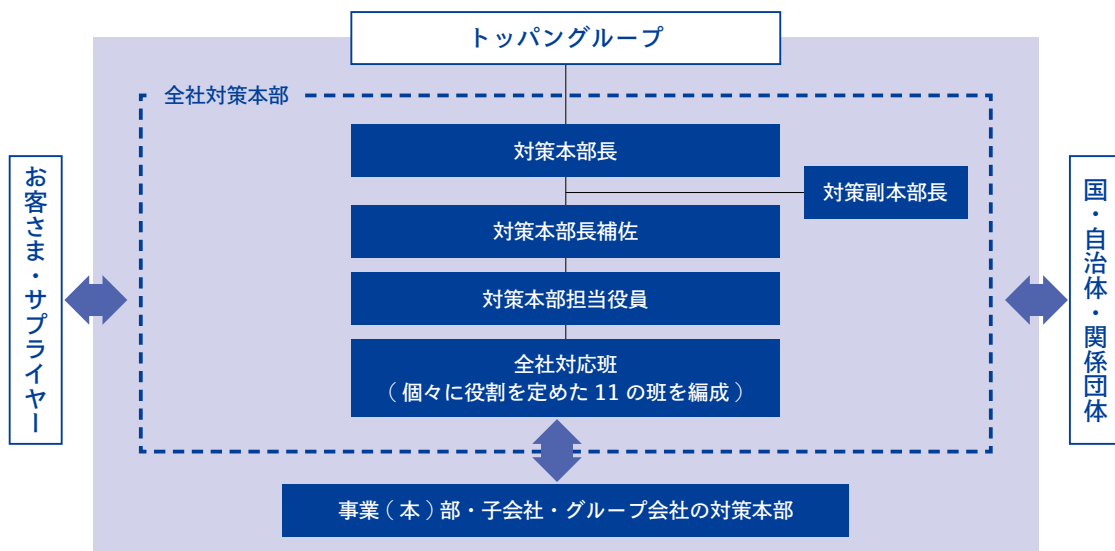
災害発生時の対応

災害発生時には、被災地域の拠点、および管轄する事業(本)部、子会社、グループ会社に対策本部を設置します。同時に、本社に全社対策本部を設置します。全社対策本部は、対策本部長、対策副本部長、対策本部長補佐を筆頭に、本社から参画する各本部の担当役員、および管理職を中心とする全社対応班で組織されます。なお、全社対策本部の設置基準は、災害対策基本計画に定めています。また、本ビルが被災した場合に備え、首都圏と関西に代替場所を確保してい

ます。

被災拠点では、安否確認や応急救護などの初動対応を最優先に、復旧活動を行います。全社対策本部では、被災拠点の支援と併せて、被害情報を収集します。被害状況を把握した段階で復旧計画を策定し、組織的な復旧活動へ移行します。以後は、関係部門で調整しつつ、各事業に対してリソースの分配を行います。早期の復旧が困難な場合は、代替生産の検討も行います。復旧完了後は対策本部を解散し、活動記録をまとめます。一連の対応で課題が見つかった場合は、手順書を改訂するなど、今後の運用へ反映させます。

災害復旧活動の連携図



複合災害への備え

方針

新型コロナウイルス感染症の流行は、いまだ終息には至っておりません。世界各国で感染抑止を目的として行われた経済活動の制限は緩和に向かいつつありますが、サプライチェーンの混乱は、なおも続いています。一方、近年では、地球温暖化を原因とする自然災害が多発傾向にあります。国内でも、台風や集中豪雨による水害が激甚化しており、大規模な土砂災害や河川の氾濫が毎年発生しています。また、最も警戒すべきは地震であることは言うまでもありません。日本は、世界でも有数の地震多発国であり、今後も南海トラフ地震や、首都直下地震といった震度7クラスの大規模地震が、高い確率で発生すると報告されています。このような状況を踏まえ、トッパンでは、災害対策基本計画を複合災害へ対応できる内容へ改定しました。今後は、想定するリスクをさらに検討し、あらゆるリスクに対応できる「オールハザード型BCP」の整備と運用を進めていきます。

個別災害から複合災害へ

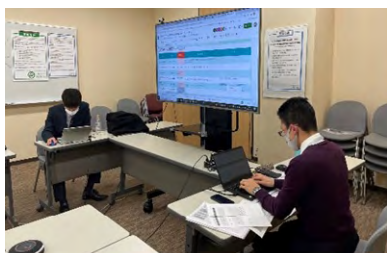


訓練・教育のリモート化

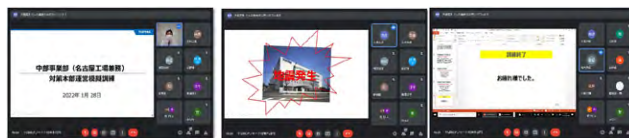
教育・啓発

感染症への対応として、現在の災害対策基本計画では、一部の要員がリモートで活動することも想定しています。従って、これまで感染対策として実施していたリモート訓練も、今日では実際に想定される手順を検証する目的で行っています。

例えば、対策本部の立ち上げ訓練では、参加者はネットワーク上で対策本部を組織し、個々に役割りが付与されます。そして、情報付与係から届く指示や連絡、問い合わせに対応しつつ、進行画面の場面設定に従って復旧活動を行います。



訓練進行の様子



リモート訓練の進行画面

その他、建物の被害状況を診断する教育では、講師が事前に診断箇所を撮影し、その写真をもとに、リモートで診断方法を解説します。また、サプライヤー向けのBCP勉強会もオンラインで開催しています。今後は、リモート化に伴う問題点も踏まえて、教育効果をさらに高められるよう改善を進めていきます。



建屋診断教育のテキスト

情報発信

教育・啓発

災害発生時に被害を最小限に抑えるためには、従業員の防災意識を高めることが重要となります。トップランでは、従業員向けの啓発活動として、ホームページで防災情報を発信しています。

その1つは、従業員およびご家族向けに開設した「防災のこころえ」サイトです。このサイトは、トップランホームページ下部のバナーからアクセスします。内容は、①備える編、②守る編、③知る編の3部構成で、目的に応じて必要な情報を確認できます。また、トップラングループで取り扱う防災ソリューションや、水害避難マンガも掲載しています。



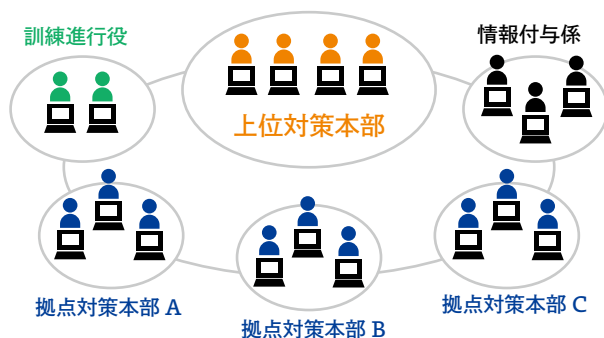
防災のこころえサイト
<https://www.toppan.co.jp/bousai/?id=topbnr>

2つ目は、社内向けのポータルサイトです。このサイトでは、災害対策基本計画や教育資料、安否確認システムなどのマニュアル類を公開しています。こちらはトップラン情報ポータルサイト内の本関連連情報のページにバナーを開設しています。



BCPポータルサイト
 ※社外には公開していません。

リモート訓練における連携イメージ



税務に関する取り組み

基本的な考え方

考え方 方針

凸版印刷は、グループ全体におけるガバナンス強化施策の一環として、これまでの税務に関する取り組み方針を改めて明文化し「トッパングループ税務方針」を制定しました。

今後も税務コンプライアンスのさらなる向上に努めるとともに、税務に関するコーポレートガバナンスを強化することにより、適切な納税を通じて企業の社会的責任を果たし、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めていきます。

管理体制

推進体制

税務管理体制の構築・維持は、当社財務本部長を責任者としています。税務担当部門は、税務方針に基づいて当該体制が適正に機能するよう、実務運営を行っています。また、グループ各社の経理部門と連携して税務課題および税務リスクの把握と対応に取り組んでいます。

必要に応じて、外部専門家による助言・指導等により、適時適切な対応を進めています。

トッパングループ税務方針

私たちトッパングループは、企業理念、経営信条ならびに行動指針に則り、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を経営上の最重要課題と位置付けております。

その実現のために、以下の「トッパングループ税務方針」を定め、トッパングループにおけるグローバルでの税務管理体制を構築し、運用いたします。

1. 目的

トッパングループは、各国・地域の税務関連法令等を遵守し、適正な納税義務を履行することにより、ステークホルダーとの信頼関係を構築し、社会への貢献と企業価値の向上を実現するという基本的な考え方の下、税務に関する判断規範として「トッパングループ税務方針」を定めます。

に、必要に応じて専門家による助言・指導等により、税務リスクの低減を図ります。税務上の取り扱いや解釈等で疑義が生じた場合には、必要に応じて専門家による助言・指導や税務当局への事前照会等により、早期解決することに努めます。

2. 基本方針

1) 税務コンプライアンス

租税に関する国際的なルールおよび事業活動を行う各国・地域の税務に関する法令・規則等に従い、適切かつ適時に税務申告および納税を行い、企業の社会的責任を果たします。

トッパングループ各社の役員および従業員に対して税務に関する方針等の啓蒙と浸透を図り、税務コンプライアンスの維持・向上に取り組みます。

4) 税務ガバナンス

トッパングループ各社が国際的なルールおよび各国・地域の税務関連法令等を遵守し、適時適切な税務申告および納税を実践するため、グローバルでの税務ガバナンスの体制を整備し運用します。

2) 税務プランニング

事業活動の検討や運営において、法令および立法趣旨に則り、有効な税務プランニングを実施します。二重課税の排除、優遇税制の有効活用等により、連結キャッシュ・フローの最大化および企業価値の向上に取り組めます。

事業活動を行う各国・地域で適切に納税し、地域社会に貢献することを基本的な考え方とし、過度な節税行為である租税回避を目的とした税務プランニングは行いません。

5) 移転価格

関連者間の取引について、独立企業原則を考慮し、取引当事者各々の機能、資産およびリスクを分析し、その貢献に応じた適切な利益配分に努めます。

3) 税務リスク

事業活動における税務リスクに対しては事前に十分な検討を行うとともに

6) 税務当局との関係

事業活動を行う各国・地域の税務当局と健全かつ正常な関係を構築、維持することに努め、誠意を持って真摯かつ事実に基づく説明、対応を行います。税務当局から指摘、指導を受けた場合、原因を解明し、適切な是正および改善措置を講じ、再発の防止に取り組めます。

社会からの評価 (2022年9月時点)

ESG 投資指標への組み入れ状況

- ・ Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) World Index
- ・ DJSI Asia Pacific Index

「DJSI World」構成銘柄に5年連続で選定されました。

DJSI World は、世界有数のインデックスプロバイダーであるS&P Dow Jones Indices社が提供する、最も歴史があり、知名度・専門家からの信頼性が高いESG投資指標です。全世界10,000社を超える上場企業を対象として厳密なルールで行われるCSA (コーポレートサステナビリティ評価)に基づき、環境・社会・ガバナンスの3つの側面から企業を評価し、サステナビリティ (持続可能性) に優れた企業を構成銘柄として選定しています。2021年のDJSI Worldでは、全世界で322社、日本企業は35社が構成銘柄に選定されました。凸版印刷は、「Commercial & Professional Services (商業サービス・用品)」産業グループにおいて、日本企業では唯一の選定となりました。

あわせて、アジア・太平洋地域の企業で構成される「DJSI Asia Pacific Index」にも3年連続で選定されました。

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

- ・ CDP 気候変動
- ・ CDP サプライヤー・エンゲージメント・リーダー

環境情報開示に関する国際的な非営利団体「CDP」による2021年度調査において、「気候変動」カテゴリでの最高評価「Aリスト」に選定されました。「Aリスト」は、全世界で200社、日本企業は55社が選定され、そのうちの1社となりました。



さらに、CDPのサプライヤー・エンゲージメント評価 (SER) における最高評価「CDP2021 サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。これは、企業が気候変動課題に対してどのように効果的なサプライヤーとの協働を行っているかを評価するもので、2021年度はCDP質問書に回答した全世界企業の上位8%にあたる500社超、日本企業では105社が選定されました。

- ・ MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)

「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」は、米国のMSCI(モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル)社が提供するESG 投資インデックスです。特に、「女性採用比率」「女性管理職比率」などの職場の性別多様性を評価する指標で、2022年も昨年に引き続き、継続選定されました。

2022 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)
<http://info.msci.com/1/36252/2017-06-27/kj5n9b>

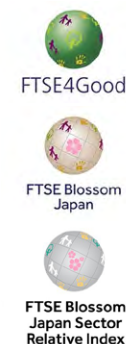
- ・ EcoVadis

企業の社会的責任 (CSR) を「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の4テーマで評価するフランスのサステナビリティ・サプライチェーン評価機関です。トッパンは対象企業の上位25%に与えられる「シルバーメダル」を獲得しています。

- ・ FTSE4Good Index Series
- ・ FTSE Blossom Japan Index
- ・ FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan Index」は、英国のFTSE Russell(フツィー・ラッセル)社が提供するESG投資インデックスです。当社は、2022年も昨年に引き続き、いずれも継続選定されました。

また、「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、各セクターにおいて相対的に、ESG(環境・社会・ガバナンス)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するもので、2022年、初の選定となりました。



- ・ SOMPO サステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント株式会社が独自に作成する構成銘柄に、2021年度も選定され、11年連続での選定となりました。同指標は、ESGに優れた企業約300社から構成され、長期投資を指向する運用プロダクト「SOMPOサステナブル運用」に活用されています。



- ・ S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

S&P ダウ・ジョーンズと東京証券取引所が共同で、環境情報の開示を十分に行っている企業や炭素効率性の高い(売上高当たり炭素排出量が少ない)日本企業を選定しています。



ESG に関する受賞、認定

令和3年度「なでしこ銘柄」

令和3年度「なでしこ銘柄」に3年連続で選定されました。令和3年度は、全上場企業の中から50社が選定され、当社はその1社となりました。「なでしこ銘柄」は女性活躍推進に優れた上場企業を魅力ある銘柄として紹介することで企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速させることを目的に、2012年度より経済産業省と東京証券取引所が共同で選定・発表しています。



えるぼし

「えるぼし」とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく認定制度で、一定の基準を満たし、女性活躍推進に関する状況などが優良な企業に発行されるものです。

凸版印刷は、2021年3月1日付けで「えるぼし2段階」を認定取得しています。



DX 銘柄 2022

「デジタルトランスフォーメーション銘柄(以下DX銘柄)2022」に2年連続で選定されました。「DX銘柄」(旧「攻めのIT経営銘柄」)は、2015年より、経済産業省と東京証券取引所が、積極的なIT利活用に取り組んでいる企業を選定するものとして開始され、2020年からはデジタル技術を前提にビジネスモデルなどを抜本的に変革し、新たな成長・競争力強化につなげていく「デジタルトランスフォーメーション(DX)」に取り組む企業を「DX銘柄」として選定しています。2022年度は、当社を含む33社が選定されました。



PRIDE 指標 2021

2021年度のPRIDE指標において、最高評価の「ゴールド」を初受賞しました。当指標は、職場におけるLGBTQに関する取り組みの評価指標で、LGBTQの方が自分らしく働ける職場づくりを進めるための施策を社会に広めることを目的に設立された任意団体「work with Pride」が2016年に策定したものです。企業や団体は各指標の獲得点数により「ゴールド」「シルバー」「ブロンズ」の3段階で評価・表彰され、2021年度のゴールド受賞は、当社を含む237社となりました。



健康経営優良法人ホワイト500 2022

経済産業省は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みを基に、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を顕彰する「健康経営優良法人制度」を実施しています。凸版印刷は、健康経営優良法人の認定制度が開始された2017年より6年連続で、健康経営優良法人「ホワイト500」に選定されました。



知財功労賞

経済産業省と特許庁が実施する令和4年度「知財功労賞」で「特許庁長官表彰」を受けました。

「知財功労賞」は、毎年4月18日の「発明の日」に、知的財産権制度の発展および普及・啓発に貢献のあった個人や、制度を有効に活用し円滑な運営・発展に貢献のあった企業等に対して「知的財産権制度活用優良企業等表彰」として、経済産業大臣表彰および特許庁長官表彰を行うものです。



第三者保証対象指標一覧

当PDF「Sustainability Report 2022」におけるパフォーマンスデータの保証対象指標は以下の通りです。

該当の指標はKPMG あずさサステナビリティ(株)による第三者保証を受けています。

パフォーマンスデータの保証対象指標および集計範囲

① 凸版印刷(株)	1社	④ 海外凸版子会社	33社
② 凸版印刷(株)および事業(本)部管轄子会社(国内)製造設備を保有する子会社	13社	⑤ グループ海外子会社	6社
③ 国内グループ会社	20社	合計	73社

各ページにおいて、保証対象指標となっているものには、保証マーク を付しています。

ページ	カテゴリー		データ	保証対象指標	社数	範囲		
P16	社会	全社活動マテリアリティの実績	ジェンダー格差の解消	男性社員の育児休業取得率	○	1	①	
P39			人権	労働者の人権	10年在籍率の男女別割合	○	1	①
P47	社会	健康と安全/ワーク・ライフ・バランス	防災関連データ	労災による死亡者数・度数率・強度率	○	64	※1	
P53			産前産後・育児休業の取得状況	育児休業取得者数	○	1	①	
P55		ダイバーシティ&インクルージョン	女性活躍の推進	階層別女性の割合	○	1	①	
P66		人財	人事関連データ	女性管理・監督職者数推移	○	1	①	
P67				人員数	○	1	①	
P98		環境	環境方針	人事関連データ	定期採用合計(女性比率)、経験者採用男女別	○	1	①
P99	環境マネジメント			環境方針	Scope1+2, 3	○	208	※2
				トッピンググループ中長期環境目標	再エネ由来電力量	-	73	①~⑤
				LIME手法による国内の環境影響評価	再エネ比率	○	73	①~⑤
P101	環境	環境マネジメント	環境影響・環境効率の推移	廃プラのマテリアルリサイクル率	-	73	①~⑤	
P102			事業分野別環境影響の内訳	○	73	①~⑤		
P103	環境	環境マネジメント	社内環境監査実施件数と指摘件数	廃棄物最終埋立量	○	73	①~⑤	
P105			ISO14001システム認証取得状況	環境教育の実績	-	14	①,②	
P107	環境	地球温暖化防止	環境教育の実績	温室効果ガス排出量	○	208	※2	
			温室効果ガス	Scope1+2, 3	○	208	※2	
			温室効果ガス	Scope1, 2, 3	○	208	※2	
			温室効果ガス	温室効果ガス種類別比率(CO ₂ 換算での比率)	○	208	※2	
P107	環境	地球温暖化防止	温室効果ガス	温室効果ガス排出源別比率(CO ₂ 換算での比率)	○	208	※2	
			温室効果ガス	フロン類の算定漏洩量	-	73	①~⑤	
			温室効果ガス	2021年度環境目標・実績	○	73	①~⑤	
			温室効果ガス	2021年度環境目標・評価	-	73	①~⑤	

ページ	カテゴリー		データ	保証対象指標	社数	範囲	
P108	環境	地球温暖化防止	エネルギー消費量	エネルギー消費量	○	73	①~⑤
			エネルギー消費量	自社車両の燃費効率推移	-	1	凸版物流(株)
			エネルギー消費量	再エネ由来電力量	-	73	①~⑤
P109	環境	循環型社会形成	再エネ比率	再エネ比率	○	73	①~⑤
			再エネ比率	2021年度環境目標・実績 最終埋立量	○	73	①~⑤
P110	環境	循環型社会形成	2021年度環境目標・実績 廃プラのマテリアルリサイクル率	2021年度環境目標・実績 廃プラのマテリアルリサイクル率	-	73	①~⑤
			2021年度環境目標・実績 評価	2021年度環境目標・実績 評価	-	73	①~⑤
			原材料投入量	原材料投入量	○	73	①~⑤
			廃棄物最終埋立量、リサイクル量	廃棄物最終埋立量、リサイクル量	○	73	①~⑤
P112	環境	化学物質管理	廃プラのマテリアルリサイクル率	廃プラのマテリアルリサイクル率	-	73	①~⑤
			水使用量(取水量、排水量)	水使用量(取水量、排水量)	○	73	①~⑤
P113	環境	公害防止	VOC大気排出量	VOC大気排出量	○	34	①~③
P114			PRTR指定化学物質量	PRTR指定化学物質量	-	34	①~③
P115			環境コンプライアンスへの対応	環境コンプライアンスへの対応	-	18	①~③
P117			土壌・地下水汚染対応	土壌・地下水汚染対応	-	18	①~③
P118			生物多様性	ECO-GREEN購入実績	ECO-GREEN購入実績	-	14
P119	環境	環境データ	森林認証の対応	森林認証の対応	-	73	①~⑤
			環境パフォーマンス	主要な環境負荷(全体:国内、海外のグループ会社含む)	○	73	①~⑤ ※3
			環境会計	環境保全設備投資額	-	72	①~⑤
P120	環境	環境データ	環境保全効果	環境保全効果	-	73	①~⑤
環境配慮型製品			環境配慮型製品	-	14	①,②	
P121	環境	環境データ	環境関連ビジネス	環境関連ビジネス売上高	-	75	①~⑤+2
			グリーン調達・グリーン購入	日本印刷産業連合会「オフセット印刷サービス」グリーン基準実績(用紙)	-	調達先10社	-
			グリーン調達・グリーン購入	日本印刷産業連合会「オフセット印刷サービス」グリーン基準実績(インキ)	-	調達先4社	-
			グリーン調達・グリーン購入	グリーン購入社内基準と達成率	-	14	①,②

※1 P47労災関連データは、凸版印刷(株)と事業(本)部管轄子会社(国内)27社および国内関係会社36社

※2 連結対象全社

※3 二酸化炭素排出量は208社

独立保証報告書

独立した第三者保証報告書

凸版印刷株式会社

2022年9月5日

代表取締役社長 鷹 秀晴 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一丁目9番7号

代表取締役 齋藤 和彦 (印)

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 Sustainability Report 2022(以下、「レポート」という。)に記載されている2021年4月1日から2022年3月31日までを対象とした マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標(ただし、女性管理・監督職者数及び定期採用合計(女性比率)は2022年4月1日現在の値。)(以下、「指標」という。)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・報告規準(以下、「会社の定める規準」という。レポートに記載。)に従って指標を算定し、表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」及びISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」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。

- 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規準の検討
- 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
- 会社の定める規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トッパンプラスチック株式会社 ハリマ工場における現地往査
- 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、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、会社の定める規準に従って算定され、表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

※ 上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社およびKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

GRIスタンダード対照表

「サステナビリティレポート2022」はGRIスタンダードを参照しています。

GRI 102: 一般開示事項		
102-1	組織の名称	P4:トッパングループ事業概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	P4:トッパングループ事業概要 P5:事業ポートフォリオの変革
102-3	本社の所在地	P4:トッパングループ事業概要
102-4	事業所の所在地	-
102-5	所有形態および法人格	P4:トッパングループ事業概要
102-6	参入市場	P4:トッパングループ事業概要 P5:事業ポートフォリオの変革 P8-9:ステークホルダーの皆さまへ P18:ステークホルダーエンゲージメント
102-7	組織の規模	P4:トッパングループ事業概要
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	P4:トッパングループ事業概要 P66:人事関連データ
102-9	サプライチェーン	P25-26:特集2 サステナブル調達 の推進 P41-44:サプライチェーンマネジメント
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	なし
102-11	予防原則または予防的アプローチ	P21-24:特集1 トッパンの人権方針 が指すもの P27-29:特集3 TCFDへの取り組み の進化 P30-35:TCFD提言に沿った気候 変動関連情報開示 P37-40:人権 P80-81:総合品質保証 P132-138:情報セキュリティ P139-141:リスクマネジメント P142-144:BCP / BCM
102-12	外部イニシアティブ	P11:サステナビリティの考え方 P21:特集1 トッパンの人権方針が 指すもの P24:特集1 トッパンの人権方針が 指すもの

GRI 102: 一般開示事項		
102-12	外部イニシアティブ	P27:特集3 TCFDへの取り組みの 進化 P30-35:TCFD提言に沿った気候 変動関連情報開示 P37:人権 P98:環境関連実績 P122:グリーン購入ネットワーク への参加
102-13	団体の会員資格	P104:地球温暖化防止
102-14	上級意思決定者の声明	P8-9:ステークホルダーの皆さま へ
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	P10-11:トッパンのサステナビ リティ
102-18	ガバナンス構造	P124-127:コーポレートガバナン ス
102-40	ステークホルダー・グループのリス ト	P18:ステークホルダーエンゲー ジメント
102-41	団体交渉協定	P39:労働者の人権 P45:労使のパートナーシップ
102-42	ステークホルダーの特定および選 定	-
102-43	ステークホルダー・エンゲージメン トへのアプローチ方法	P18:ステークホルダーエンゲー ジメント
102-44	提起された重要な項目および懸念	-
102-45	連結財務諸表の対象になっている 事業体	P4:トッパングループ事業概要 P148:第三者保証対象指標一覧
102-46	報告書の内容および項目の該当範 囲の確定	P3:サステナビリティレポート 2022について P13-14:サステナビリティ推進に おけるマテリアリティ P148:第三者保証対象指標一覧
102-47	マテリアルな項目のリスト	P13-16:サステナビリティ推進に おけるマテリアリティ / 「TOPPAN Business Action for SDGs」の活 動内容と目標 / マテリアリティの 目標と実績(全社活動マテリアリ ティ)
102-48	情報の再記述	P98:廃棄物最終埋立量 P110:廃棄物最終埋立量
102-49	報告における変更	なし
102-50	報告期間	P3:サステナビリティレポート 2022について

GRI 102: 一般開示事項		
102-51	前回発行した報告書の日付	P3:サステナビリティレポート 2022について
102-52	報告サイクル	P3:サステナビリティレポート 2022について
102-53	報告書に関する質問の窓口	P3:サステナビリティレポート 2022について
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告 であることの主張	P3:サステナビリティレポート 2022について P150-153:GRIスタンダード対照表
102-55	内容索引	P150-153:GRIスタンダード対照表
102-56	外部保証	P148:第三者保証対象指標一覧 P149:独立保証報告書

GRI 201: 経済パフォーマンス		
	マネジメント手法の開示事項	-
201-1	創出、分配した直接的経済価値	P4:トッパングループ事業概要
201-2	気候変動による財務上の影響、そ の他のリスクと機会	P30-35:TCFD提言に沿った気 候変動関連情報開示 P119:環境会計
201-3	確定給付型年金制度の負担、その 他の退職金制度	-
201-4	政府から受けた資金援助	-

GRI 202: 地域経済での存在感		
	マネジメント手法の開示事項	-
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給 与の比率(男女別)	-
202-2	地域コミュニティから採用した上 級管理職の割合	-

GRI 203: 間接的な経済インパクト		
	マネジメント手法の開示事項	-
203-1	インフラ投資および支援サービス	P69:新事業創出テーマ
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-

GRI 204: 調達慣行		
	マネジメント手法の開示事項	P25:特集2 サステナブル調達の推 進 P41-44:サプライチェーンマネジ メント
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-

GRI 205: 腐敗防止		
	マネジメント手法の開示事項	P25:特集2 サステナブル調達の推進 P37-38:人権 P41-44:サプライチェーンマネジメント P128-131:コンプライアンスの徹底 P139-141:リスクマネジメント
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	P128:コンプライアンスの徹底
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P129-131:コンプライアンスの徹底
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	-
GRI 206: 反競争的行為		
	マネジメント手法の開示事項	-
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	-
GRI 207: 税金		
	マネジメント手法の開示事項	P145:税務に関する取り組み
207-1	税務へのアプローチ	P145:税務に関する取り組み
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	P139-141:リスクマネジメント P145:税務に関する取り組み
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	-
207-4	国別の報告	-

GRI 301: 原材料		
	マネジメント手法の開示事項	P30-35:TCFD 提言に沿った気候変動関連情報開示 P96-99:環境方針 P100-103:環境マネジメント
301-1	使用原材料の重量または体積	P110:原材料投入量 P118:環境パフォーマンス
301-2	使用したリサイクル材料	-
301-3	再生利用された製品と梱包材	-
GRI 302: エネルギー		
	マネジメント手法の開示事項	P30-35:TCFD 提言に沿った気候変動関連情報開示 P96-99:環境方針 P100-103:環境マネジメント P104:地球温暖化防止

302-1	組織内のエネルギー消費量	P98:環境関連実績 P108:エネルギー消費量 P118:環境パフォーマンス
302-2	組織外のエネルギー消費量	P105-106:Scope1, 2, 3
302-3	エネルギー原単位	P105-106:Scope1, 2, 3
302-4	エネルギー消費量の削減	P108:エネルギー消費量
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	P120:環境配慮型製品
GRI 303: 水と廃水		
	マネジメント手法の開示事項	P16:マテリアリティの目標と実績(全社活動マテリアリティ) P96-99:環境方針 P100-103:環境マネジメント P113-114:公害防止
303-1	共有資源としての水との相互作用	P113-114:公害防止
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	P113-114:公害防止
303-3	取水	P110:関連データ P118-119:環境パフォーマンス
303-4	排水	P110:関連データ P118-119:環境パフォーマンス
303-5	水消費	-
GRI 304: 生物多様性		
	マネジメント手法の開示事項	P41-44:サプライチェーンマネジメント P96-99:環境方針 P100-103:環境マネジメント P115-117:生物多様性
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	なし
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	P41-44:サプライチェーンマネジメント P115-117:生物多様性
304-3	生息地の保護・復元	P116:生物多様性
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	なし

GRI 305: 大気への排出		
	マネジメント手法の開示事項	P16:マテリアリティの目標と実績(全社活動マテリアリティ) P30-35:TCFD 提言に沿った気候変動関連情報開示 P41-44:サプライチェーンマネジメント P96-99:環境方針 P100-103:環境マネジメント P104:地球温暖化防止 P113:公害防止
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	P16:マテリアリティの目標と実績(全社活動マテリアリティ) P34:TCFD 提言に沿った気候変動関連情報開示 P97-98:環境方針 P105-107:地球温暖化防止 P118-119:環境パフォーマンス
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	P16:マテリアリティの目標と実績(全社活動マテリアリティ) P34:TCFD 提言に沿った気候変動関連情報開示 P97-98:環境方針 P105-107:地球温暖化防止 P118-119:環境パフォーマンス
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出(スコープ3)	P16:マテリアリティの目標と実績(全社活動マテリアリティ) P34:TCFD 提言に沿った気候変動関連情報開示 P97-98:環境方針 P105-107:地球温暖化防止
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	P105-106:Scope1, 2, 3
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	P16:マテリアリティの目標と実績(全社活動マテリアリティ) P34:TCFD 提言に沿った気候変動関連情報開示 P97-98:環境方針 P105-107:地球温暖化防止 P118-119:環境パフォーマンス
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	P107:地球温暖化防止
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	P107:地球温暖化防止 P118:環境パフォーマンス

GRI 306: 廃棄物		
	マネジメント手法の開示事項	P16: マテリアリティの目標と実績(全社活動マテリアリティ) P96-99: 環境方針 P100-103: 環境マネジメント P109: 循環型社会形成
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	P109: 循環型社会形成
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	P96-99: 環境方針 P100-103: 環境マネジメント P109: 循環型社会形成
306-3	発生した廃棄物	P109-110: 循環型社会形成 P118-119: 環境パフォーマンス
306-4	処分されなかった廃棄物	P97-98: 環境方針 P109-110: 循環型社会形成 P118: 環境パフォーマンス
306-5	処分された廃棄物	P16: マテリアリティの目標と実績(全社活動マテリアリティ) P97-98: 環境方針 P109-110: 循環型社会形成 P118: 環境パフォーマンス
GRI 307: 環境コンプライアンス		
	マネジメント手法の開示事項	P30-31: TCFD 提言に沿った気候変動関連情報開示 P96: 環境方針 P100-103: 環境マネジメント P128-131: コンプライアンスの徹底
307-1	環境法規制の違反	P113-114: 公害防止 P129: コンプライアンスの徹底
GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント		
	マネジメント手法の開示事項	P41-44: サプライチェーンマネジメント
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	P41-44: サプライチェーンマネジメント
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	P42: サプライチェーンマネジメント
GRI 401: 雇用		
	マネジメント手法の開示事項	P37-40: 人権
401-1	従業員の新規雇用と離職	P66-67: 人事関連データ
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	-

401-3	育児休暇	P16: マテリアリティの目標と実績(全社活動マテリアリティ) P49-50: 働き方 P53-54: ダイバーシティ & インクルージョン
GRI 402: 労使関係		
	マネジメント手法の開示事項	P39: 労働者の人権 P45: 労使のパートナーシップ P49: 働き方 P51: 従業員エンゲージメント
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	-
GRI 403: 労働安全衛生		
	マネジメント手法の開示事項	P16: マテリアリティの目標と実績(全社活動マテリアリティ) P39-40: 労働者の人権 P46-47: 労働安全衛生
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	P45-47: 健康と安全 / ワーク・ライフ・バランス
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	P46: 労働安全衛生
403-3	労働衛生サービス	P46-48: 健康と安全 / ワーク・ライフ・バランス
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	P46-48: 健康と安全 / ワーク・ライフ・バランス P51: 従業員エンゲージメント
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P46-48: 健康と安全 / ワーク・ライフ・バランス
403-6	労働者の健康増進	P46-48: 健康と安全 / ワーク・ライフ・バランス P51: 従業員エンゲージメント
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	-
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	P45: 健康と安全 / ワーク・ライフ・バランス
403-9	労働関連の傷害	P47: 健康と安全 / ワーク・ライフ・バランス
403-10	労働関連の疾病・体調不良	P48: 健康と安全 / ワーク・ライフ・バランス
GRI 404: 研修と教育		
	マネジメント手法の開示事項	P57-58: 人財
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	-

404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	P57-65: 人財
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	-
GRI 405: ダイバーシティと機会均等		
	マネジメント手法の開示事項	P16: マテリアリティの目標と実績(全社活動マテリアリティ) P39-40: 労働者の人権 P52-56: ダイバーシティ & インクルージョン
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P55: 女性活躍の推進 P66-67: 人事関連データ P127: 取締役・監査役の様況
405-2	基本給と報酬総額の男女比	P39-40: 労働者の人権
GRI 406: 非差別		
	マネジメント手法の開示事項	P21-24: 特集1 トップの人権方針が指すもの P37-40: 人権
406-1	差別事例と実施した救済措置	-
GRI 407: 結社の自由と団体交渉		
	マネジメント手法の開示事項	P37-40: 人権
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	-
GRI 408: 児童労働		
	マネジメント手法の開示事項	P37-40: 人権
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	-
GRI 409: 強制労働		
	マネジメント手法の開示事項	P37-40: 人権
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	-
GRI 410: 保安慣行		
	マネジメント手法の開示事項	-
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-
GRI 411: 先住民族の権利		
	マネジメント手法の開示事項	-
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-

GRI 412:人権アセスメント		
	マネジメント手法の開示事項	P21-24:特集1 トップランの人権方針が目指すもの P37-40:人権 P128-131:コンプライアンスの徹底
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	—
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	P38:人権教育・ハラスメント防止策 P56:ダイバーシティ関連教育 P129:コンプライアンス遵守教育
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	P43-44:サプライチェーンマネジメント
GRI 413:地域コミュニティ		
	マネジメント手法の開示事項	P82:社会貢献活動
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	P83-94:社会貢献活動
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	—
GRI 414:サプライヤーの社会面のアセスメント		
	マネジメント手法の開示事項	P41-44:サプライチェーンマネジメント
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	P41-44:サプライチェーンマネジメント
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	P42:サプライチェーンマネジメント
GRI 415:公共政策		
	マネジメント手法の開示事項	—
415-1	政治献金	—
GRI 416:顧客の安全衛生		
	マネジメント手法の開示事項	P74-79:ユニバーサルデザイン P80-81:総合品質保証
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	P74-79:ユニバーサルデザイン P80-81:総合品質保証
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	なし

GRI 417:マーケティングとラベリング		
	マネジメント手法の開示事項	P74-79:ユニバーサルデザイン P80-81:総合品質保証
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	P74-75:ユニバーサルデザイン P122:カーボンフットプリント、カーボン・オフセットの取り組み
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	なし
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	なし
GRI 418:顧客プライバシー		
	マネジメント手法の開示事項	P132-138:情報セキュリティ
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	なし
GRI 419:社会経済面のコンプライアンス		
	マネジメント手法の開示事項	P128-131:コンプライアンスの徹底
419-1	社会経済分野の法規制違反	P129-130:コンプライアンスの徹底

