

# 特集1 トップان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 トップパン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に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。

## 特集1 トップانの人権方針が目指すもの

**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覚え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となります。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。



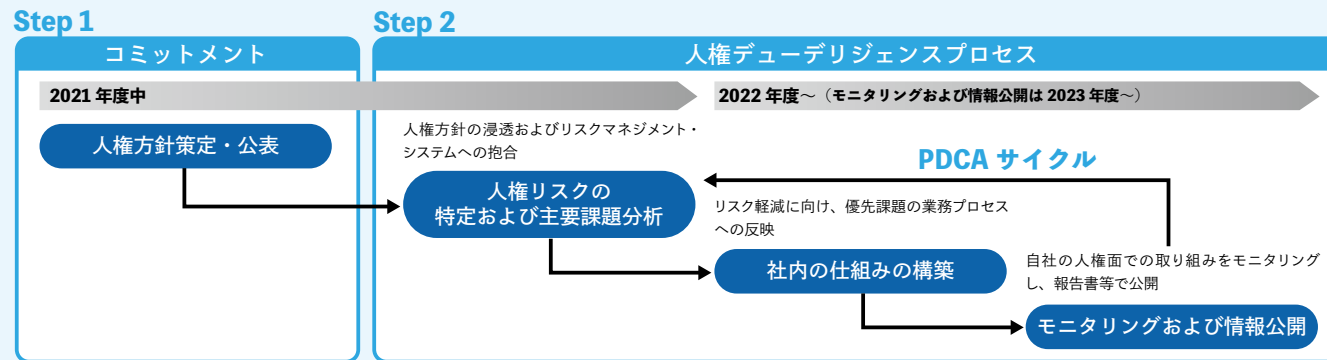
対談ファシリテーター  
今津 秀紀

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かが重要です。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。

