

TOPPAN



# Sustainability Report

サステナビリティレポート2023

# 2023



Breathing life into culture,  
with technology and heart.

# CONTENTS

## イントロダクション — P03

サステナビリティレポート2023について  
 持株会社体制への移行について  
 TOPPANグループ パーパス&バリューズ  
 TOPPANグループの方向性  
 TOPPANブランドメッセージ

## マネジメント — P11

ステークホルダーの皆さまへ  
 TOPPANのサステナビリティ  
 社外取締役メッセージ

## 社会 Social — P29

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

## 環境 Environment — P94

環境方針  
 環境マネジメント  
 脱炭素社会への貢献  
 TCFD 提言に沿った気候変動関連情報開示  
 生物多様性  
 循環型社会形成  
 化学物質管理  
 公害防止  
 環境データ

## ガバナンス Governance — P132

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

## 評価・関連情報 — P155

TOPPANグループ事業概要  
 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2023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にTOPPANグループのサステナビリティに関する考え方や取り組みについてご理解を深めていただくとともに、皆さまとのエンゲージメントを深めていくため、本レポートを毎年発行し、TOPPANホールディングスWebサイトでも公開しています。グループ・グローバルでの幅広いESG情報について、透明性をもって適時・適切に、わかりやすい情報発信に努めています。

## 編集方針

凸版印刷株式会社が2023年10月にホールディングス体制に移行したことに伴い、今回の発行は、2023年10月としています。本レポートの発行主体についても、従来の凸版印刷株式会社から、TOPPANホールディングス株式会社に変更しています。報告対象期間、報告対象範囲などについては、以下の通りです。

### 報告対象期間

S、E、Gの報告は2022年度(2022年4月～2023年3月)を中心とし、一部同期間の前後を含む。

### 報告対象範囲

凸版印刷株式会社および同会社の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P158～159「第三者保証対象指標一覧」を参照ください。

### 発行年月

前回2022年9月、今回2023年10月、次回2024年9月(予定)

### 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P161～164「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)
- ・TCFD

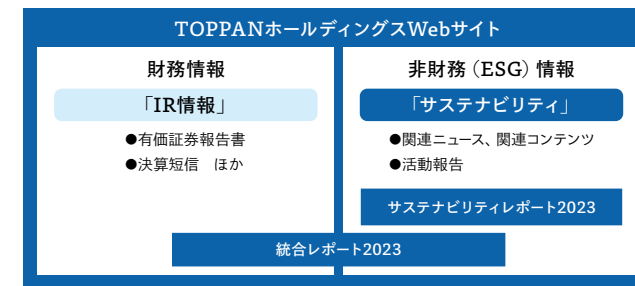
### グループ名・社名の記載について

TOPPAN グループ TOPPAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホールディングス体制移行後のTOPPANグループ全体を対象とした総称</li> <li>・「TOPPANホールディングス株式会社」と事業会社である「TOPPAN株式会社」「TOPPANエッジ株式会社」「TOPPANデジタル株式会社」とTOPPANグループ事業会社各社を含む</li> <li>・報告パートにおける「考え方」「体制」「方針」「制度」「取り組み」「実績」等について、「凸版印刷株式会社」におけるものであっても、グループ全体のものとして報告できる場合は「TOPPANグループ」、「TOPPAN」を使用</li> <li>※本レポートの「報告対象期間」は、ホールディングス体制移行前であるが便宜上使用</li> </ul>
凸版印刷 株式会社 凸版印刷	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実績報告において正確性を要する際に使用(例:取り組み実績、データ・数値実績、外部提出書類など)</li> </ul>

## 発行部署および連絡先

TOPPANホールディングス株式会社  
広報本部 ESGコミュニケーション部  
E-mail: csr@toppan.co.jp

## サステナビリティレポート2023の位置付け



### サステナビリティ

「サステナビリティレポート2023」をはじめとして、TOPPANグループ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2023

統合レポートでは、財務情報とともに、TOPPANグループ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。

### 将来見通しに関する注意事項・免責事項

文中の将来に関する事項は、本レポートの制作、発行時においてTOPPANグループが判断したものです。実際の結果は、社会動向の変化などの影響により、文中の将来に関する事項と異なる可能性があります。

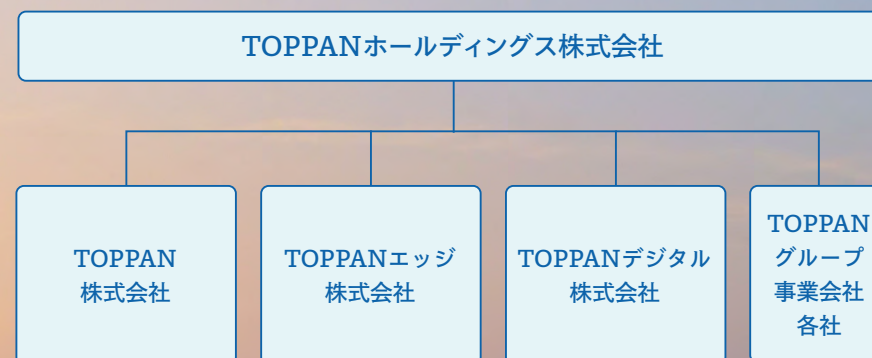
※本レポート記載の各集計データについて、小数点以下の数値の影響により、合計値が個々の数値と一致しない場合があります。

# 持株会社体制への移行について

2023年10月  
TOPPAN は、ホールディングス体制に移行しました。

持株会社である「TOPPAN ホールディングス株式会社」の傘下に  
「TOPPAN 株式会社」「TOPPAN エッジ株式会社」「TOPPAN デジタル株式会社」を設立。  
グループガバナンスを強化し、グループ全体での事業ポートフォリオ変革をさらに進め、  
シナジーの最大化により、新たな価値創造と持続可能な社会の実現を目指します。

# TOPPAN



## ホールディングス体制への移行

### 持株会社制への移行の目的

持株会社制への移行の最大の目的は、グループガバナンス強化によるグループシナジーの最大化です。「TOPPANホールディングス株式会社」がガバナンスを発揮して各事業会社との連携を強め、協働・共創を通じて、新たな価値創造のスピードを上げていきます。グループ企業各社が持つ様々なリソースやビジネス、サービスを組み合わせ、成長分野であるDX、SX、フロンティアの事業を拡大し、事業ポート

フォリオの変革をさらに推進していきます。

また、この新しい経営体制の発足にあたり、TOPPANグループのパーパスを制定し、グループ全体の理念やありたい姿を明確にしました。今後は、シナジーを具現化させ、TOPPANグループ全体での取り組みを拡大していきます。

### グループ再編の推移

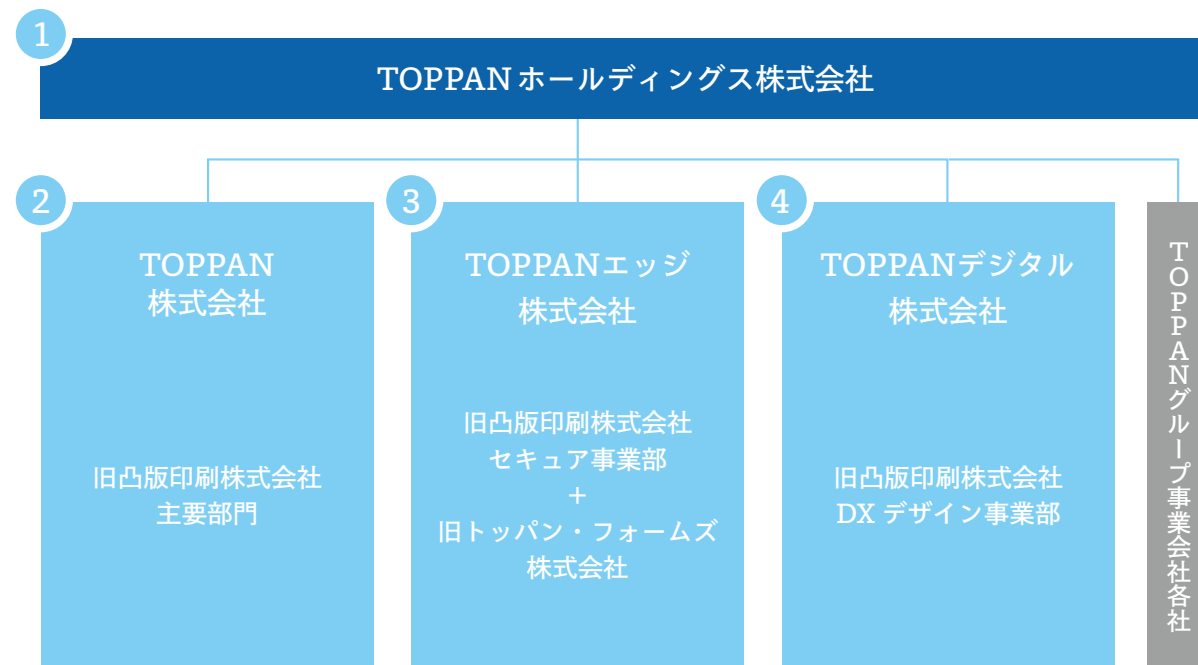
2021年11月:2023年10月頃を目途に持株会社体制へ移行することを基本方針とし、グループ組織再編に向けて検討を進めることを

発表。

2023年4月:全体再編に先駆け、凸版印刷株式会社のセキュア事業とトッパン・フォームズ株式会社の事業を統合した「TOPPAN エッジ株式会社」を設立。

2023年10月:持株会社体制へと移行し、持株会社「TOPPANホールディングス株式会社」として、グループ全体最適の視点から事業会社を一体的に運営、持株会社の傘下には、「TOPPAN エッジ株式会社」、並びに、凸版印刷株式会社の主要部門を母体とする「TOPPAN株式会社」およびTOPPANグループ全体のDX事業推進を牽引する「TOPPAN デジタル株式会社」を設立。

### ホールディングス体制図



### 各社の役割

- 1 TOPPANホールディングス株式会社** 23年10月設立  
 グループ全体最適の視点から事業会社を一体的に運営
- 2 TOPPAN株式会社** 23年10月設立  
 凸版印刷株式会社の主要部門を母体として継承  
 情報系/生活系/エレクトロニクス系事業
- 3 TOPPANエッジ株式会社** 23年4月設立  
 情報系の事業ポートフォリオ変革を牽引  
 セキュア/BPO事業
- 4 TOPPANデジタル株式会社** 23年10月設立  
 グループ全体のDX事業戦略を推進  
 DX事業開発/IT基盤・ガバナンス

# TOPPANグループ パーパス&バリューズ

持株会社体制への移行を見据えて、Purpose(存在意義)と、それを支えるValues(価値観)から構成されるTOPPANのグループ理念「TOPPAN's Purpose & Values」を新たに制定しました。

TOPPANグループはこれから、グループ理念「TOPPAN's Purpose & Values」を共通の指針とし、グループ一丸となって、社会からの期待を超え、さらなる革新を目指して、ステークホルダーの皆さまとともに、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指していきます。

## TOPPAN's Purpose & Values

### Purpose

(存在意義)

Breathing life into culture, with technology and heart.  
人を想う感性と心に響く技術で、多様な文化が息づく世界に。

### Values

(価値観)

#### Integrity

誠意を持って行動し、信頼関係を築く  
Act with sincerity, build relationships on trust.

#### Proactivity

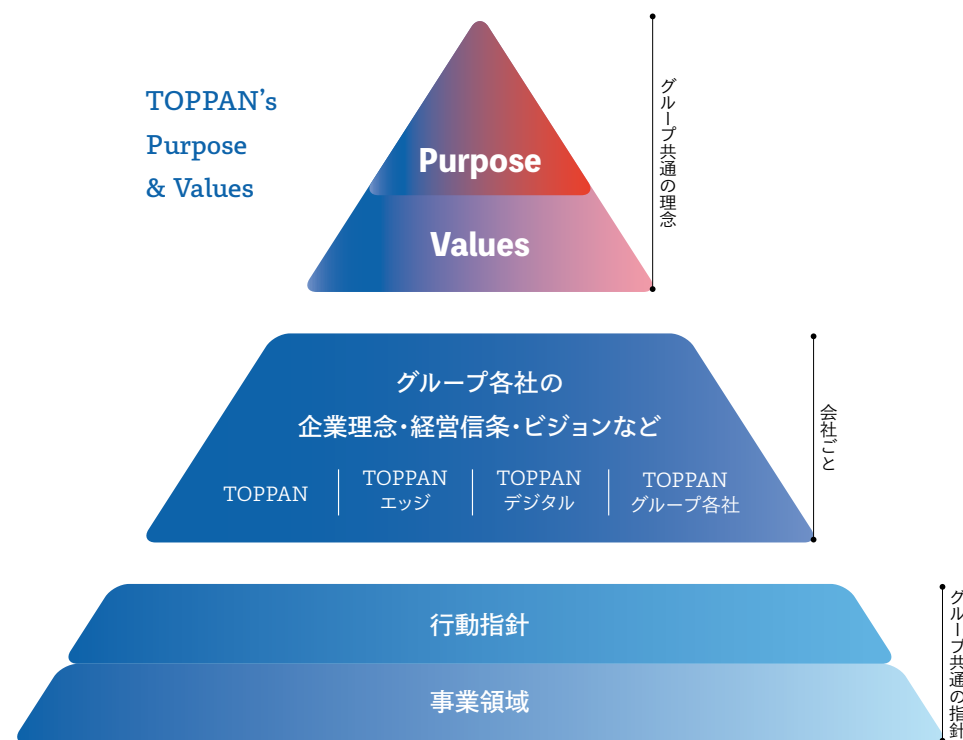
周囲に先駆けて考え、スピーディーに行動する  
Think ahead, act with speed.

#### Passion

情熱を持ち、積極果敢に挑戦する  
Be enthusiastic, boldly take on challenges.

#### Creativity

創造力を駆使して、新しい価値を生み出す  
Be imaginative, create new value.



「Breathing life into culture(多様な文化が息づく世界に)」の部分は、TOPPANグループが実現したい社会の姿を示しています。

「technology and heart(人を想う感性と心に響く技術で)」は、TOPPANグループが、「多様な文化が息づく世界」を実現していくために大切にすべき、独自の手段を示しています。

Purposeの実現に向けて、一人ひとりが常に心掛け、大切にすべきグループ共通の価値観としてTOPPAN's Valuesを定めました。

# TOPPANグループの方向性

## TOPPAN's Purpose & Values とサステナビリティ

TOPPANグループは、持続可能な社会を実現するため、社会的価値創造企業を目指し、サステナビリティ経営を推進してきました。2023年のホールディングス体制化を機に、方向性をより明確にするため、TOPPANが実現したい社会の姿とその手段、実現にあたって持つべきグループ共通の価値観を表すTOPPAN's Purpose & Valuesを制定しました。制定プロセスの中で、TOPPANグループの将来像と今後果たしていきたい役割について議論され、TOPPANグループが「社会課題解決に貢献すること」、その上で「世界をリードするグローバル企業になること」が再確認されました。TOPPAN's Purpose & Valuesには、TOPPANが企業グループとして一体となり結束して、世界を持続可能な社会にしていくという強い意思が込められています。

## TOPPANグループの強みとビジネスモデル

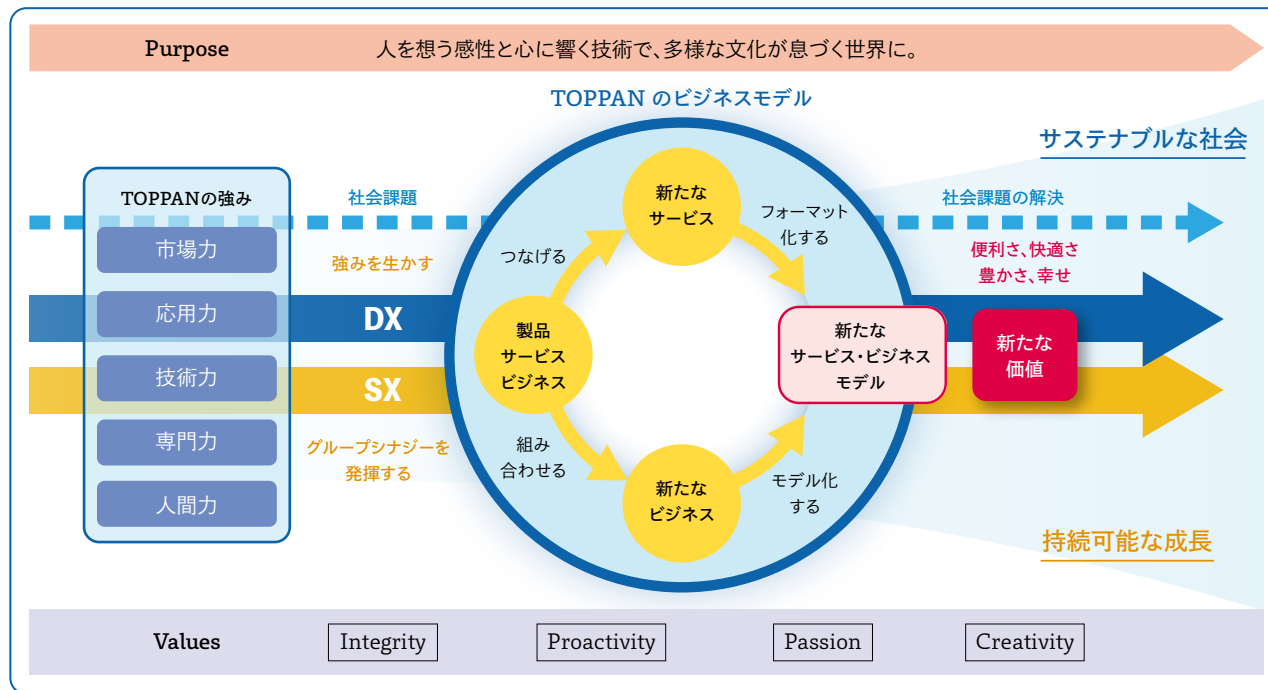
TOPPANグループが目指す「多様な文化が息づく世界」を実現する手段は「人を想う感性」と「心に響く技術」です。すなわち「人」と「技術」がTOPPANの最大の強みであり、これを有効に活用し、新たな価値を創造して社会に提供することが「多様な文化が息づく」豊かな社会の実現につながるものと考えています。

TOPPANは、長い歴史の中で、創業の原点である「印刷術」を「印刷技術」に高め、さらに様々な知識・ノウハウと加工技術を融合し、進化させることで独自の「印刷テクノロジー」を体系化しました。さらに、それらを組み合わせ、応用、進化させることで新たなテクノロジーによる製品・サービスを社会に提供してきました。

また、製品・サービスの開発・提供を通じて、お客さまの課題やご要望に真摯に向き合い、誠実に取り組むことでお客さまからの信頼をいただき、顧客基盤を拡大してきました。現在TOPPANグループのお客さまは、事業会社に加え、金融機関、教育機関、行政・自治体等、多岐にわたり、マーケット全体を幅広くカバーしています。こうした顧客接点の多さとかかわりの深さから、これまで、顧客ニーズにスピーディーに対応しながら様々なノウハウやアイデアを蓄積してきたこ

とに加え、今後はさらに市場動向を早期に見極め、新しいサービスを提案、開発・提供していくことができると考えています。

技術と技術の組み合わせ、技術と人が持つアイデアとしての応用力や発想力の組み合わせ、あるいは、サービスとサービス、ビジネスとビジネスを構想力によって掛け合わせることで、新たな価値を創造していくこと、これが、TOPPANの強みを生かしたビジネスモデルです。



## Digital & Sustainable Transformation による変革

サステナビリティ経営を推進する企業にとって、イノベーションによるこれまでにない新たな価値の創造がテーマアップされる中、TOPPANは“Digital & Sustainable Transformation”をキーコンセプトとした中期経営計画を策定しました。これまでのトータルソリューションの延長ではなく、「DX」「SX」を軸としたトランスフォーメーションによって、事業そのものと事業構成(ポートフォリオ)を見直し、変革するとともに、重点分野・成長分野に積極投資し、新事業を創出していく方向性を示しています。

これは、今後グローバルな事業推進を加速するTOPPANグループ全体が進むべき変革の方向性であり、この取り組みなしには、今後いっそうの不透明さが予想されるグローバル社会、経済環境の中で生き残り、持続的に成長していくことは不可能であると認識しています。「DX」「SX」を軸に、ビジネスモデルを進化させ、新たな価値やサービスを提供することで、社会に快適さや利便性、豊かさや幸せを提供していきます。



中期経営計画の概要

TOPPANグループは、2021年に続き“Digital & Sustainable Transformation”をキーコンセプトとした中期経営計画を2023年に新中計として公表し取り組みを開始しました。

事業ポートフォリオの変革、経営基盤の強化、ESGの取り組み深化の3つを重点施策として、中・長期的な視点のもと、基盤構築フェーズ、成果獲得フェーズ、持続成長フェーズの各フェーズにおいて目標値を定め、企業変革と価値創出の取り組みを加速しています。

2021年度中計の基盤構築フェーズでの成果

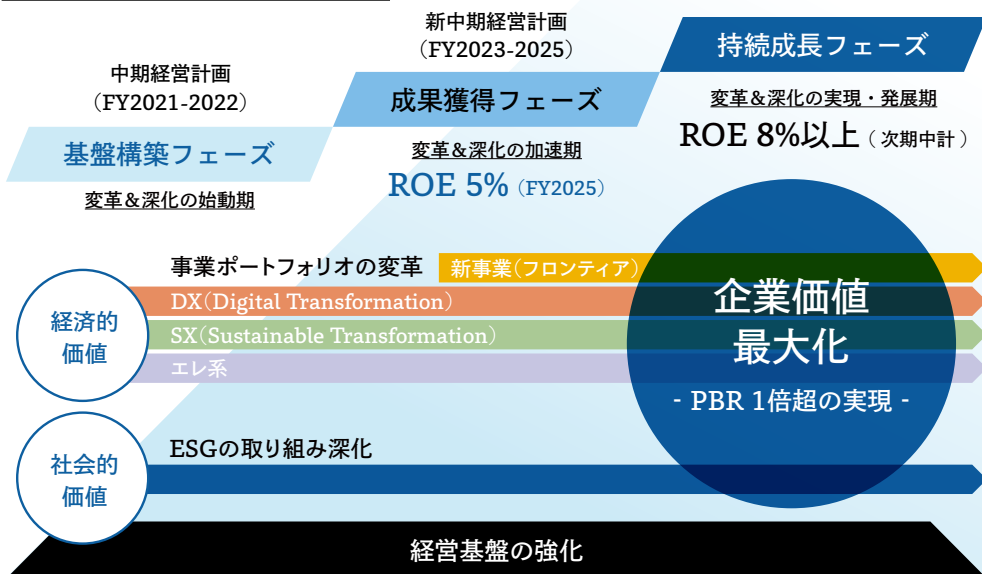
2021年度中計では、ポートフォリオ変革を通じた成長・重点事業の規模拡大や、トッパン・フォームズの完全子会社化、経営基盤の強化におけるホールディングス制への移行準備の開始、研究開発の強化、ESGに関しての様々なアクションなど、企業変革には一定の成果が見られた期間であったと認識しています。しかしながら、成長事業の収益モデルの確立による高収益化や、グループシナジーの創出、サステナブル経営の進化など、価値創造に向けた持続的成長へのさらなる取り組みが課題として残りました。

新中計における成果獲得フェーズの位置付けと目標

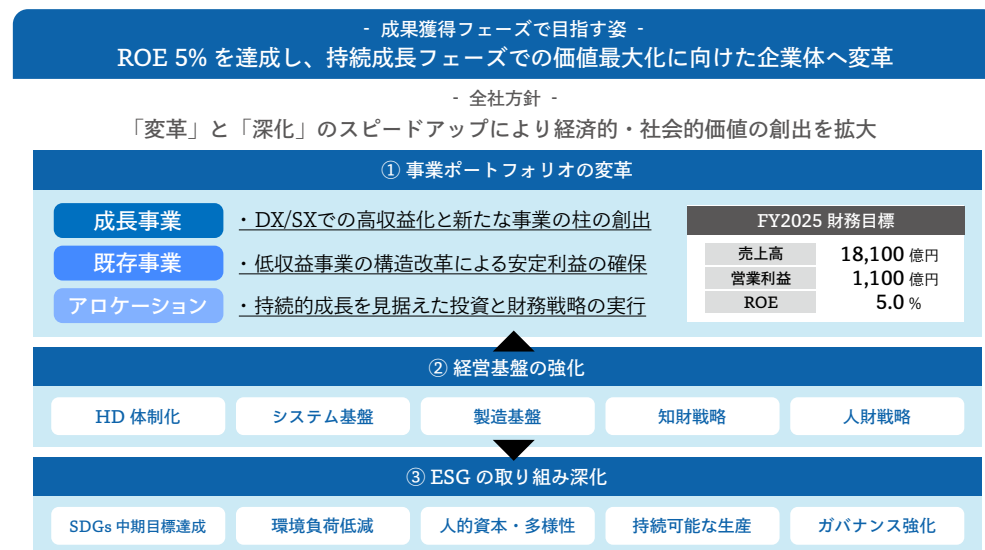
新中期経営計画のフェーズは、「変革&深化の加速期」と位置付け、事業ポートフォリオの変革による経済的価値と、ESGの取り組み深化による社会的価値の両方の価値創出を行い、企業価値最大化に向けた取り組みをスピードアップさせていきます。また、今中計期間の最終年度である2025年度には、事業ベースでのROE 5%を達成し、次期中計以降でのROE 8%以上、PBR1倍超の実現につなげていきます。

事業ポートフォリオの変革においては、成長事業である「DX」「SX」での高収益化と新たな事業の柱の創出を、既存事業においては、低収益事業の構造改革による安定利益の確保を進めるとともに、持続的な成長を見据えた投資と財務戦略を実行していきます。

中期経営計画 各フェーズの位置付け



成果獲得フェーズの全体像



## TOPPAN ブランドメッセージ

### TOPPAN グループは世界中の社会課題解決に挑戦しています。

「ブランドメッセージ」は、TOPPAN が社会に対してどのような心構えで、どのような価値を提供しようとしているのかを端的に表現しています。

TOPPAN は、2021年から「TOPPAN リ・ブランディングプロジェクト」を推進し、社会にTOPPAN の姿を正しく伝え、TOPPAN ブランドの認知向上・理解促進とともに社員の意識改革・組織風土改革を通じて企業変革のスピードアップを目指しています。

突破しよう。  
今までの考え方を。  
今までのやり方を。

深刻化するフードロスを。  
拡大する教育格差を。  
安全安心なまちづくりを。  
地球規模の環境問題を。  
待ったなしの超高齢社会を。  
かけがえのない文化財の保全を。  
これからのデジタルトランスフォーメーションを。

無数の課題が広がる世界、  
そのすべてをフィールドに。  
未来のずっと先まで、突き抜けよう。

すべてを突破する。  
**TOPPA!!!**  
**TOPPAN**

マネジメント

# Management

- P12** ステークホルダーの皆さまへ
- P14** TOPPANのサステナビリティ
- P28** 社外取締役メッセージ

## ステークホルダーの皆さまへ



### 新体制、新グループ理念のもと、 グローバルなサステナビリティ課題に挑戦

ステークホルダーの皆さまには、TOPPANグループへの変わらぬご支援、ご理解をいただき、心より御礼申し上げます。私は、社長就任以降、様々な変革に取り組んできましたが、2023年という年は、創業120年以上の歴史を持つTOPPANにとって、大きな節目の年であり、また新たな始まりの年になりました。

既に公表の通り、凸版印刷株式会社は、2023年10月1日をもって、ホールディングス体制に移行し、新生TOPPANグループとして再ス

タートしました。グループ全体の経営やガバナンスは、TOPPANホールディングス株式会社が担い、各事業会社が事業推進に専念することで、意思決定のスピードアップと経営効率の向上、事業ポートフォリオ変革、シナジー最大化を目指します。

そして、この新体制のスタートを機に、グループ全体の方向性とマインドを合わせるため、グループ理念「TOPPAN's Purpose & Values」を制定しました。TOPPANグループの全従業員一人ひとりが同じ価値観や思いで仕事に取り組み、新たな課題解決に挑戦していきます。

また、TOPPANグループは、2021年から“Digital & Sustainable Transformation”をキーコンセプトに掲げ、利益拡大のための事業

再編と成長分野への投資を行う「中期経営計画」を推進してきましたが、2023年5月には、次なる成果獲得フェーズとして「新中期経営計画」を公表しました。「変革と深化の加速期」として、成長事業の収益モデルの確立とその高収益化、グループシナジーの創出とサステナブル経営の進化により、新たな価値の創造と持続的成長への取り組みを加速しています。

一方、世界に視野を広げると、2023年の夏は、世界中で多発した熱波、山火事、豪雨による自然や産業への打撃、そして過去類をみないと言われた酷暑が人々の生活をさいなみました。また、長期化するロシアのウクライナ侵攻に伴う地政学的、政治経済的なりリスクの高まりがエネルギー供給や資源のサプライチェーン全体にインパクトを与え、インフレによる物価上昇が日本でも人々の生活に打撃を与えています。

こうした困難な先行不透明な状況のもと、私たちTOPPANグループは新たな船出をしたわけですが、私自身はこれからの可能性を感じています。長期化したコロナ禍における経済停滞期においても、幸いなことに、TOPPANは業績を維持し、成長することができました。それは、TOPPANが目に見えないポテンシャルを持っていたからであり、私は、このTOPPANが持つ底力を信じています。今後も、グループ企業各社が持つ様々な強みを生かし、価値創造のための連携、協業をさらに進め、TOPPANのイノベーションによってグローバルな社会課題解決に取り組んでまいります。

### TOPPANグループならではの 強みを生かしたビジネスモデルを推進

ステークホルダーの皆さまには、2000年に定められた、「TOPPAN VISION 21」について、まだ記憶に新しく感じている方もいるかもしれません。以来、TOPPANはサステナブルな社会の実現のため、社会や地球環境と調和しながら成長を続けていく方向性を

示し、「印刷テクノロジー」をベースに、これを応用した多様な製品・サービスをソリューションとして提供してきました。

しかしながら、この二十数年間で、私たちを取り巻く事業環境が大きく変化したことは言うまでもありません。IT化、デジタル化の進展やAIの活用、グローバル巨大テック企業の台頭等の一方で、気候変動によるリスクの高まりや人権課題への取り組み、SDGsへの貢献など、様々な社会課題解決のための取り組みが企業に求められるようになりました。こうした変化をビジネスチャンスとして前向きに捉え、社会課題解決と事業を結び付けて新たな価値を創造することがTOPPANにとっても大きなテーマになったのです。

TOPPANは、2021年から“Digital & Sustainable Transformation”を事業のコンセプトに据えました。これまでの受注体質のビジネスモデルから脱却し、「DX」と「SX」を中心に事業を収斂し、グループの強みを生かしたビジネスモデルを推進して、成長分野・重点分野に積極投資し、利益を創出し持続的な成長を目指すというのがその主旨です。

TOPPANには、競争優位性の高い「強み」が多数あると思います。例えば、お客さま基盤が厚いことで様々な業界やマーケット全体と関わっていること、伴走型の誠実な営業でお客さまから信頼をいただいていること、さらに、創業以来の技術志向に端を発する高度な技術力、その応用力や専門力などです。

こうしたリソースを、各事業において、あるいは事業会社の間で柔軟に組み合わせ、共有し、協業し、連携を強めて、一気通貫でマネージしていくこと、それを、私たちは「縦ぐし」「横ぐし」を刺す、と表現していますが、この取り組みを新体制のもとで、積極果敢にすすめていきます。

例えば、新事業のひとつであるヘルスケア事業ですが、電子カルテ、健康診断や人間ドックのデータをつなげたデータ分析サービスを医療システムの設計・開発やコンサルサービス、さらに処方せん薬宅配サービスなどにつなげるだけでなく、薬のパッケージや包材材料を

つくっている事業と連携したり、バイタルデータをとれるセンサをつくっている事業と組み合わせたりすることで、これまでにない新しいモデルをつくっていくことができます。そして、これをフォーマットとして高度化させて「型化」し、「プラットフォーム化」することで、より収益性の高いビジネスモデルとして社会に提供していくことができるのです。

## 多様な文化が息づく豊かな未来社会の実現を目指して

印刷業から始まったTOPPANグループは、今、120年以上の時を経て、新しい企業体へと進化しようとしています。社名も新たに、「凸版印刷」から「TOPPAN」に変わりました。ホールディングス化という組織変革と“Digital & Sustainable Transformation”という事業変革に加え、“TOPPAN's Purpose & Values”という新理念、さらに「TOPPAN」という社名変更により、名実ともに、TOPPANグループは生まれ変わります。

その新生TOPPANグループが目指す社会は、“TOPPAN's Purpose & Values”でうたわれている「多様な文化が息づく世界」です。

TOPPANはこれまで、「印刷」という媒体を通じて社会に広く、深くかかわり、文化、教育、芸術という、人間にとってなくてはならない豊かさの実現にかかわってきました。物質的な豊かさだけではない心の豊かさにご貢献できる事業を推進してきたことは、私を含めTOPPANグループの全従業員が誇りに感じていることと思います。人類史上、「印刷」によって育まれてきた「知」や文化・文明の発展への貢献には、計り知れないものがありますが、このたび、「印刷」の文字が社名から外れたことについて、一言お伝えしたいと思います。

私は、「印刷」の文字がなくなったからといって、「凸版」の魂が抜けただけではないことを、皆さまにご理解いただきたいと思います。

1900年に大蔵省印刷局にいた技術者である私たちの創業者が、ベンチャーとしてまさにスピニングした時に持っていたテクノロジーそのものが、「エルヘート凸版法」という当時最新の技術でした。「凸版」という技術を持って、世に飛び出したのです。ですから、「凸版」という文字の中には印刷のコアテクノロジーだけでなく、創業者の魂が込められています。また、「エルヘート」は、ドイツ語で「高める」という意味です。「凸版」という魂を持って、常に高みを目指していく、というのが、私たちTOPPANグループの変わらない精神であり志であると思っています。

同時に、今後もTOPPANグループがサステナブルな未来社会の実現に向けて変革を遂げていくためには、それを担う人財の確保や育成、人財開発プログラムを含めた施策の充実、多様性をさらに推進する働き方の制度や仕組みづくりもスピードアップしていかなければなりません。

“TOPPAN's Purpose & Values”のValuesの冒頭にIntegrityという言葉があります。これは主に、「誠実」「高潔」という意味ですが、従業員がお客さまに対して「Integrity」だけでなく、企業が社会に対して「Integrity」でなければならないと私は考えています。「誠実」な企業として様々な社会課題解決に挑戦し、グローバル社会から尊敬される存在となるよう、TOPPANグループは今後も精進してまいります。

ステークホルダーの皆さまには、引き続き、ご理解、ご支援のほど、宜しくお願い申し上げます。

2023年10月

代表取締役社長 CEO

磨 秀 晴

# TOPPANのサステナビリティ

## サステナビリティの考え方

### 創業以来の基本精神

TOPPANグループは、創業以来、「人間尊重」、「企業は人なり」の基本的な考え方のもと事業活動を推進し、お客さまに高品質な製品・サービスを提供することを通じて社会に貢献してきました。お客さまのご要望に誠実にお応えし、ご満足いただくことによりご信頼をいただき、継続的なお取引をいただくとともに顧客基盤を拡大してきました。

また、技術者集団が立ち上げたベンチャー企業として、常に進取の精神に富み、「印刷テクノロジー」を応用・進化させるとともに自社の様々な要素や強みを融合し組み合わせ、発展させることで新しい価値の創造に取り組んでいます。

こうした活動を通じて、TOPPANグループは、お客さまやお取引先さま、従業員、投資家・株主の皆さまや地域社会など、全てのステークホルダーとの良好な関係づくりに努めるとともに、社会から信頼され尊敬される企業を目指しています。

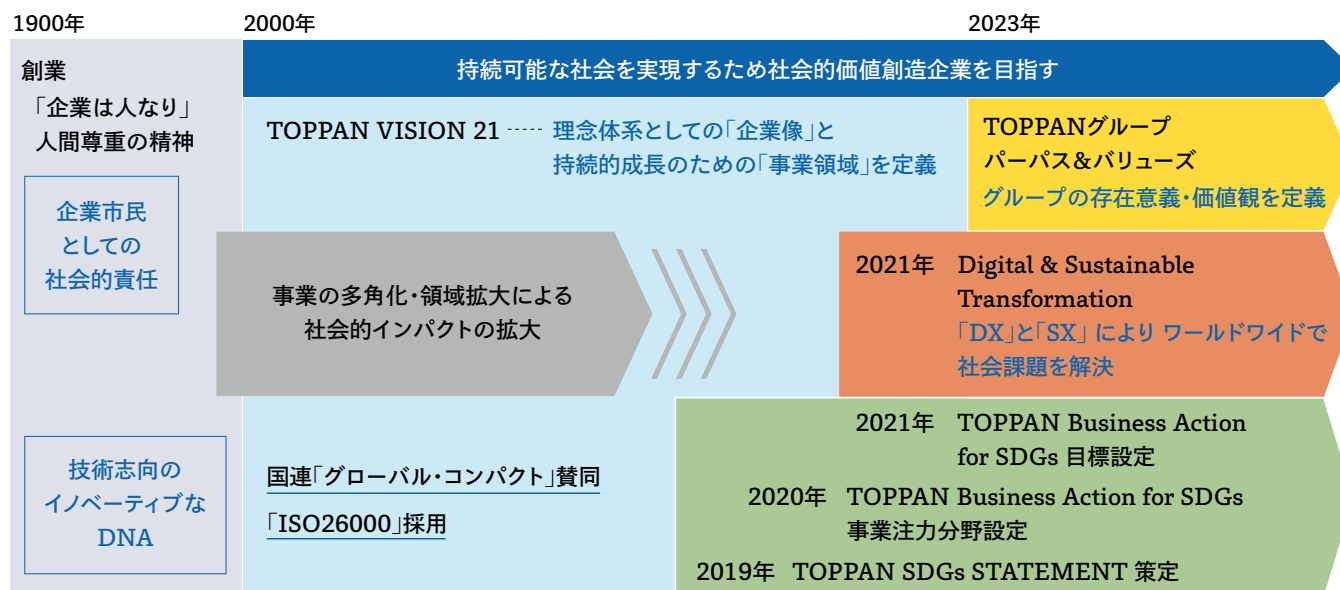
### 「TOPPAN VISION 21」で示されたサステナビリティ経営の基本コンセプト

多様な製品・サービスを幅広い分野で提供し事業領域を拡大してきたTOPPANグループは、2000年の創業100年を機に「TOPPAN VISION 21」を定め、理念体系としての「企業像」と「事業領域」を明確にしました。「企業像」は、「企業理念」「経営信条」「行動指針」からなり、そこでは、持続可能な社会の実現のために、社会的価値創造企業を目指すサステナビリティ経営の基本スタンスが明示されました。同時に「事業領域」では、「4つの成長領域」と「5つの系」を掛け合わせることで事業成長を目指す方向性が示されました。

TOPPANグループにとって、事業の拡大・深化は、企業としての社会的インパクトの拡大・深化であり、「TOPPAN VISION 21」において、企業としての社会的責任を再確認し、社会課題解決のために行動し、社会的価値創造企業を目指していくことを明確にしたことは、大きなマイルストーンでした。

「企業理念」「経営信条」「行動指針」では、TOPPANグループが大切にしている価値観や、考え方、従業員のあるべき姿、事業活動の方向性が示された一方、「地球環境保全」「人権」「人材」等のグローバル課題に対して取り組み、サステナブルな社会の実現のために事業を推進していくことが明示されました。

### TOPPANのサステナビリティの考え方の推移



### グローバルなゴールを見据えたサステナビリティ経営を推進

「TOPPAN VISION 21」策定に続き、サステナビリティ活動に、よりグローバルなコンセプトやガイドラインを導入するため、2006年には、国連「グローバル・コンパクト」に賛同。人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則を支持し、これに基づいた活動を推進してきました。さらに、2011年は、サステナビリティ全体における指針をより明確化するため「ISO26000」を採用しました。

2019年よりグローバルな社会課題に積極的に対応するため、「TOPPAN SDGs STATEMENT」を策定。SDGs貢献を見据えながら、事業活動、全社活動でのマテリアリティ(重要課題)を定義し、事業を通じた社会課題解決の重要性を再認識しました。2020年の「TOPPAN Business Action for SDGs」において、事業活動マテリアリティにおける注力分野を設定、さらに2021年には、その具体的な目標値設定と取り組みを具体化しました。

### 「DX」と「SX」によりワールドワイドで社会課題を解決

TOPPANグループは、海外売上高比率約3割、海外拠点数150以上と事業のグローバル化を推進しており、世界各地で深刻化している気候変動による様々な被害や人権問題等に企業として積極的に取り組んでいくことが責務となっています。様々な社会課題の視点を事業に取り込み、事業による価値創造を通じて課題解決につなげ、持続可能なグローバル社会の実現を目指しています。

この取り組みをグループ全体で加速させ、事業の成長とサステナビリティの実現を同期化し企業価値を高めるべく、2021年の中計で、“Digital & Sustainable Transformation”を掲げました。「DX」と「SX」を中心に事業ポートフォリオを変革し、成長分野・重点分野にリソースを集中しています。また、この戦略をグループ全体で強力に推進していくため、2023年10月には、ホールディングス体制に移行し

ました。TOPPANグループ各企業が持つ強みや特長を掛け合わせ、グループシナジーを発揮して価値創造を目指すとともに、社会課題解決に向けてより一体感をもって取り組んでいきます。

### TOPPANグループ「パーパス&バリューズ」におけるサステナビリティの考え方の真髄

グローバル社会・経済における不確実性や地政学上のリスクの高まりの中、グローバルカンパニーとしてどうあるべきか、どう行動すべきか、という問題意識のもと、TOPPANグループ「パーパス&バリューズ」が検討されました。新たなグループ理念としてTOPPANグループ全体で持つべき共通の「存在意義」や基本的な「価値観」を明確にし、グループの一体感を醸成し、共創力を高めていきます。

「パーパス&バリューズ」には、実現すべきサステナブルな社会で、TOPPANグループが永続的に果たす役割やポジションが示されています。事業活動を通じて社会に文化の息吹を吹き込み、物質的な豊かさだけではない心の豊かさを提供していくことが、TOPPANグループのサステナビリティ経営の核心です。この普遍的な考え方のもと、不確実性に満ちたグローバル社会・経済環境下において、グループで一貫性、整合性をもったサステナビリティ経営を推進していきます。

## サステナビリティ推進体制

### ガバナンス

TOPPANグループは、TOPPANホールディングス株式会社の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、サステナ委員会)を設置しています。サステナ委員会は、コーポレートガバナンス体制の中に位置付けられ、グループ全体のサステナビリティ推進の役割を担っています。

TOPPANホールディングス株式会社の取締役会はサステナ委員会に、TOPPANグループのサステナビリティ課題についての検討・審議を担当させています。サステナ委員会で検討・審議された具体的な取り組み施策は、経営会議を通じて取締役会に報告され、取締役会

においてサステナビリティ経営についての総合的な意思決定を行っています。また、取締役会では、サステナビリティの取り組み施策、目標設定および進捗について、継続的に議論・モニタリング・監督を行っています。

サステナ委員会内に、TOPPANグループ事業会社の代表取締役社長および取締役をメンバーとするTOPPANグループESG経営推進会議を設置しており、グループ内のESG、SDGsテーマの課題を共有し、連携して取り組んでいます。

サステナ委員会の下部には、部門横断で編成されたSDGs推進プロジェクトとコーポレートESGプロジェクトを設置し、各プロジェクトが連携しながら、個別テーマの対応・推進を担っています。

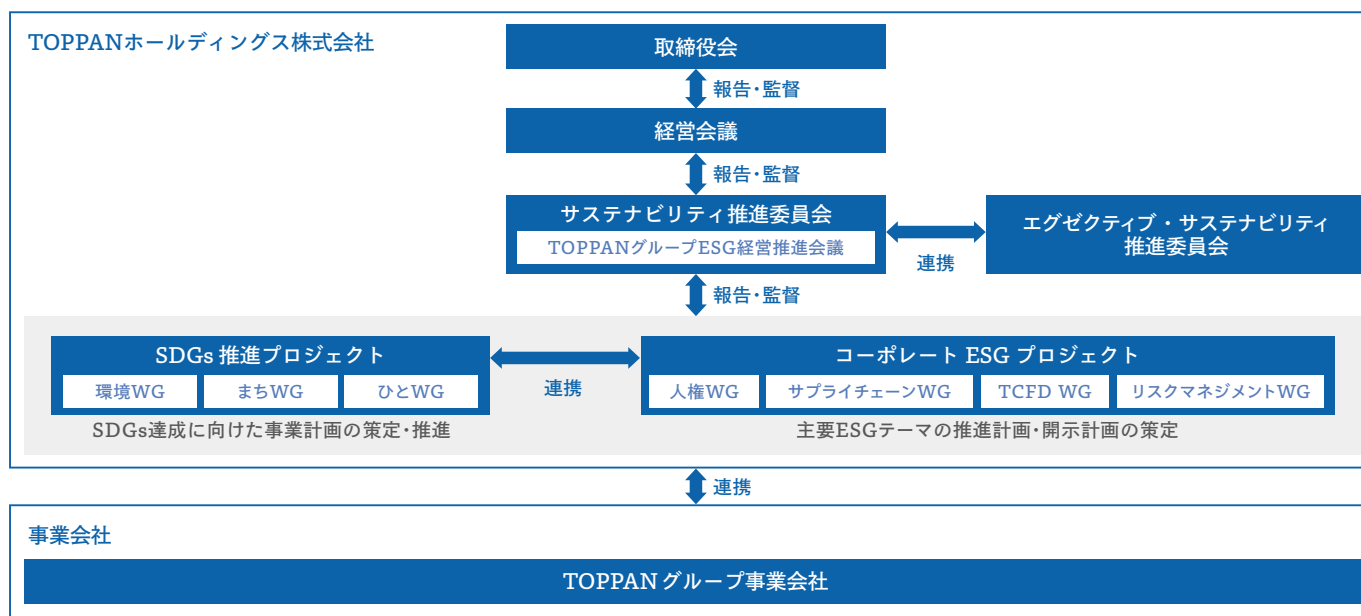
SDGs推進プロジェクトでは主に事業活動におけるサステナビリティの取り組みを推進し、事業におけるSDGs貢献の注力分野

「TOPPAN Business Action for SDGs」の活動推進と進捗確認を担っています。

コーポレートESGプロジェクトでは、主にTOPPANグループとしてのサステナビリティ課題を担当し、2022年度は、人権ワーキンググループ(以下WG)、サプライチェーンWG、TCFD WG、リスクマネジメントWGが編成され、各テーマのプロジェクトを推進しました。

また、将来的なサステナビリティ課題について意見交換を行う場として、エグゼクティブ・サステナビリティ推進委員会を設置しています。外部有識者と取締役が意見交換等を行い、重要な課題についてはサステナ委員会と連携して、検討しています。

### TOPPANグループ サステナビリティ推進体制





## リスク管理

TOPPANグループのサステナビリティ課題についてのリスク管理は、TOPPANホールディングス株式会社の取締役会の管理のもと、主管部門、事業会社各部門とサステナ委員会の下部組織であるコーポレートESGプロジェクトのひとつであるリスクマネジメントWG（責任者：リスク管理担当取締役、メンバー：主管部門リスク担当者、事務局：TOPPANホールディングス株式会社）がTOPPANグループ事業会社各社と連携して推進する総合的なリスク管理に組み込まれています。

リスクマネジメントWGは、年1回のリスクアセスメントを実施し、TOPPANグループの経営に重大な影響を与えるリスクを「重大リスク」として特定しています。

「重大リスク」の特定にあたっては、主管部門が統括している事業会社各部門、子会社、グループ会社でのアセスメント結果および中長期視点での顕在化の可能性、発生頻度やインパクトの強弱等を踏まえています。「重大リスク」はTOPPANグループが事業を展開するグローバルな社会・経済環境の変化に加えて、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、強制労働をはじめとする人権課題等様々なグローバルリスクへの対応も含め、サステナビリティ経営推進の観点からも十分に検討されています。2023年度の「重大リスク」としては、「気候変動リスク」「事業の発展を支える人財の確保」「調達におけるリスク」「人権リスク」等を含む、25項目が選定されています。

[目](#) 「2023年度 重大リスクと対策」 P139参照 >

「重大リスク」は、サステナ委員会に報告・検討された上で、取締役会が報告を受け、取締役会の管理のもと毎年見直されています。

また、「重大リスク」を含む様々なリスクが顕在化しないように、主

管部門および事業会社各部門で対応策を検討し、国内外の事業活動に結び付けて適切なリスク管理を実施しています。取締役会は、そのリスクへの対応状況について、主管部門からリスク管理担当取締役を通じて定期的に報告されています。リスクが顕在化した場合には危機管理体制に基づき、迅速な対応が図られています。

### サステナビリティ推進委員会の活動

2022年度の開催実績は、サステナビリティ推進委員会は2回、TOPPANグループESG経営推進会議は5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。

コーポレートESGプロジェクトの各プロジェクトにおけるワーキンググループ(以下、WG)の主な取り組みと今後の課題については、以下の通りです。

#### 人権WG

(主な取り組み)

- ・「TOPPANグループ人権方針」の社内外周知と国内外のグループ会社も含めた社員向け教育の実施
- ・人権デューデリジェンスのファーストステップである「人権への影響評価」として国内外グループ会社を対象に人権リスク調査実施(国内75社、海外103社)
- ・人権リスク調査の回答分析と評価結果のフィードバック実施(今後の課題)
- ・調査結果に基づく、人権リスクの軽減・是正策の推進と情報発信
- ・現地調査による各社との直接対話の機会拡充
- ・人権リスク調査時に貸金支給実態について確認
- ・外部団体との対話継続と、外部評価の活用

[人権 P54参照](#) >

#### サプライチェーンマネジメントWG

(主な取り組み)

- ・「TOPPANグループサステナブル調達ガイドライン」をビジネスパートナーに浸透させるため、計画立案・対象選定、アンケート・同意書依頼、リスクチェック、フィードバック・是正のPDCAサイクルを推進

- ・部門ごとに調達担当者への説明実施後、対象ビジネスパートナーを抽出・選定し、説明会を通して同意書、アンケート依頼と回収
- ・アンケートを受領した約7割のビジネスパートナーに関して、集計、分析を実施(今後の課題)
- ・「TOPPANグループサステナブル調達ガイドライン」同意と浸透に向けたPDCAサイクルの確立、範囲の拡大と質の向上
- ・2025年度末までにガイドライン締結率90%

[サプライチェーンマネジメント P66参照](#) >

#### TCFDWG

(主な取り組み)

- ・グループ会社12社を加え、各社におけるシナリオ分析を実施
- ・グループ各社における気候変動による影響因子から想定される「事業への影響」の洗い出しと、重要リスク・機会の特定、対応策の検討(今後の課題)
- ・有価証券報告書をはじめとした各種媒体における開示の充実
- ・スコープの拡大と分析の深化、対応策の進化

[TCFD提言に沿った気候変動関連情報開示 P110参照](#) >

#### リスクマネジメントWG

(主な取り組み)

- ・2022年度の重大リスクと対応計画の充実
- ・2023年度の重大リスク検討と対応計画の策定(今後の課題)
- ・事業環境変化、グローバルリスク、情報セキュリティ、社会問題、環境問題等、外部環境の変化に対応した計画策定

[リスクマネジメント P138参照](#) >

SDGs推進プロジェクトにおいては、「TOPPAN Business Action for SDGs」の進捗状況を把握、年度の実績を公表するとともに、中期経営計画を通じた目標達成の実現性や選定している指標と活動との整合性等について検証しています。また、社会のサステナビリティ関連ニーズの動向やTOPPANグループが推進するDX、SX関連の事業動向を俯瞰しながら、今後のプロジェクト活動内容や新テーマの検討を随時行っています。

### サステナビリティ推進における今後の課題

「脱炭素社会」や「循環型社会」の実現、「生物多様性」等、グローバルな課題を解決する真のサステナビリティ企業を目指し、ESGプロジェクト、SDGs推進プロジェクトの両取り組みを加速するとともに、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)対応等、サステナビリティの新たなテーマにも積極的に取り組み検討をしていきます。

また、ホールディングス体制下でグループ全体をリードしていくサステナビリティ経営推進の体制づくりを進め、グループ企業各社における活動の促進と相互の連携を強化します。

今後も、取り組みと開示を両輪として認識し、TOPPANグループ全体でサステナビリティ経営を推進し、事業推進を通じたグローバルな社会課題解決に挑戦していきます。

## サステナビリティ戦略

### 事業を通じた社会課題解決の方向性

TOPPANグループは、“Digital & Sustainable Transformation”をキーコンセプトに社会やお客さま、TOPPANグループのビジネスをデジタルを起点として変革させる「DX(Digital Transformation)」と、事業を通じた社会課題の解決とともに持続可能性を重視した経営を目指す「SX(Sustainable Transformation)」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向上とサステナブルな社会の実現を目指しています。その一環として、事業ポートフォリオを変革し、経営基盤の強化とサステナビリティの取り組み深化を推進しています。2023年度を初年度とする新中期経営計画において、2026年3月期には「DX」「SX」関連を含む成長事業の営業利益構成が全体の50%以上となるよう変革を進めており、成長事業「DX(Erhoeht-X®)」「国内SX・海外生活系」「新事業(フロンティア)」の営業利益構成を下記の通り計画しています。

### 成長事業と「TOPPAN Business Action for SDGs」

SDGs貢献の観点では、2030年までの長期視点で、事業活動マテリアリティとして定めている、「環境」「まち」「ひと」の3つのテーマにおける注力分野「TOPPAN Business Action for SDGs」を中期経営計画に織り込み、中期経営計画の事業ポートフォリオ変革とも連動させ各成長事業と連携する目標値を設定し、これらを指標としています。

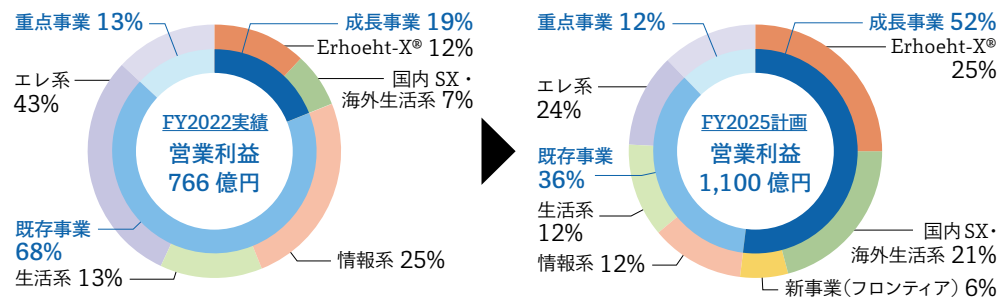
「環境」における「サステナブルパッケージの売上比率」は生活系事業の「エコプロダクツ・ソリューションの拡大」の指標として、「まち」における「生活を豊かにするサービス数(情報銀行・メタバース活用パーソナルデータプラットフォーム)」はDX事業における安全なパーソナルデータ関連ビジネスの指標として、「ひと」における「健康に貢献するサービス数」は新事業における健康寿命延伸関連ビジネスの指標としてそれぞれ位置付けています。

また、事業活動マテリアリティを支える基盤として全社活動マテリアリティを設定し、「環境配慮・持続可能な生産」と「従業員の健康・

働きがい」を掲げています。

こうした一連の取り組みを、「気候変動」「人的資本・多様性」「人権」「サプライチェーン」というサステナビリティの重要テーマと連携させ、グループ全体で推進しています。

### 成長事業「DX(Erhoeht-X®)」「国内SX・海外生活系」「新事業(フロンティア)」の営業利益構成



※構成比は、調整額控除前の営業利益を分母に使用して算出

### 成長事業と連携する「TOPPAN Business Action for SDGs」

【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ーメント
サステナブルパッケージの売上比率 <sup>※1</sup>	生活を豊かにするサービス数 <sup>※2</sup> (情報銀行・メタバース活用パーソナルデータプラットフォーム)	健康に貢献するサービス数 <sup>※3</sup>
2022年度実績: 37%	2022年度実績: 4	2022年度実績: 15
2025年度目標: 50%	2025年度目標: 10	2025年度目標: 20
2030年度目標: 100%	2030年度目標: 20	2030年度目標: 30

※1 CO<sub>2</sub>削減・プラ減量化・リサイクル適正向上に貢献するパッケージ製品を対象。目標値は単年度計算。

※2 個人情報を安全に扱うメタバースおよび情報銀行のプラットフォームを活用したサービスを対象。目標値は過去からの累積数。

※3 ヘルスケア分野で付加価値を提供するサービスを対象。目標値は過去からの累積数。

## 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

2019年、TOPPANは事業を通じた社会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)を選定しました。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

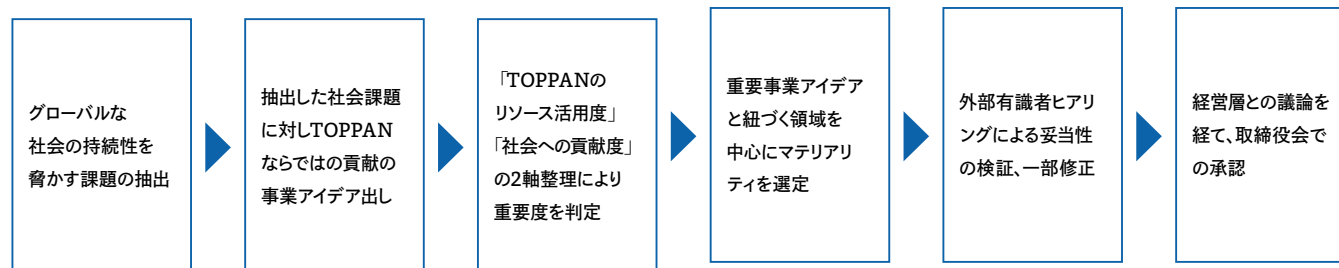
マテリアリティの選定にあたっては、「TOPPAN VISION 21」の「企業理念・経営信条・行動指針」を出発点とし、「事業領域」における市場・顧客、技術・ノウハウの視点を盛り込みながら、そこに長期的視点でグローバルな社会課題を示したSDGsの考え方を取り入れました。TOPPANグループの技術やノウハウを活用することで、新たな価値を創造し、SDGsに貢献できる課題設定となっています。

### 選定プロセス

この選定基準を基に、関連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。

また、中期経営計画の検討に合わせ一連のプロセスで見直しています。

### マテリアリティの選定プロセス



### 従業員への評価

TOPPANグループでは「事業部業績評価制度」において、評価項目のひとつとして「温室効果ガス排出量削減目標」に対する達成度が設定されています。

また「事業部業績評価制度」は、事業部を担当する事業部従業員(執行役員、管理職含む)の賞与を決める評価要素に組み込まれています。

TOPPAN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)	   
	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)	  
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	 
	従業員の健康・働きがい	  

事業活動マテリアリティと全社活動マテリアリティ

TOPPAN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。

## マテリアリティの取り組みと実績

### 事業活動マテリアリティの取り組み

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年に「TOPPAN Business Action for SDGs」を策定、公表しました。事業活動マテリアリティの中でも特にTOPPAN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カスティングの考え方で、9つの注力分野を特定しました。

さらに、2021年には、注力9分野における25年度、30年度の目標値を定め、SDGs貢献のためのゴール設定を明確にしました。

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

#### TOPPAN Business Action for SDGs



### 「TOPPAN Business Action for SDGs」の概要

#### 【環境 サステナブルな地球環境】

気候変動や海洋プラスチックごみなどの環境課題に対し、環境配慮のモノづくりの強みと、マーケティングプロモーションや多くのパートナーとの協働などによるコトづくりの力により、「資源循環」「温室効果ガス削減」につながる商材・サービスの開発・提供、そして新たな事業の創出に取り組み、2030年も、その先も、私たちが変わらず豊かなくらしを続けられるように「サステナブルな地球環境」の実現に貢献します。

#### 【まち 安全安心で豊かなまちづくり】

デジタル化に伴うセキュリティや国内人口減少・都市人口集中によるまちの未来にかかわる多くの社会課題に対し、高度なデジタル・セキュア技術やVRなどのメディア開発の推進により、その地域に最適な安全で利便性の高いサービスを提供し、「安心安全で豊かなまちづくり」に貢献します。

#### 【ひと 心と身体の豊かさで人のエンパワーメント】

少子高齢化が進行する先進国での医療費増大、地球人口の増加による食糧不足、社会変化に対応する教育環境などの課題に対し、ヘルスケア関連サービスや機能性パッケージ、教育コンテンツなどの開発力やモノづくりの強みを活かし、心身の豊かさを後押しするサービスや商品を開発するとともに、企業などの組織がそこに属する人々の健康をサポートするための仕組みを提供し、「心と身体の豊かさで人のエンパワーメント」に貢献します。

## 事業活動マテリアリティ:取り組み目標と実績(「TOPPAN Business Action for SDGs」の活動内容と目標)

赤字の項目は、指標の変更もしくは目標値の上方修正を行った箇所 ※の目標値は過去からの累積数、それ以外の目標値は単年度としている

### サーキュラーエコノミーの実現

バリア技術を核とした包材のモノマテリアル化比率

22年度 1% (海外4%) → 25年度 25% (海外40%) → 30年度 30% (海外50%)  
 [計画: 4% (海外7%)]

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\*

22年度 28件 → 25年度 40件 → 30年度 50件  
 [計画: 23件]

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しくみ等を推進し、廃棄による環境の汚染・破壊を阻止する。

### 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\*

22年度 52 → 25年度 100 → 30年度 150  
 [計画: 50]

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。

### 革新的なヘルスケアサービスによる健康への貢献

健康に貢献するサービス数\*

22年度 15 → 25年度 20 → 30年度 30  
 [計画: 12]

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。

### 脱炭素社会の実現

温室効果ガス削減に貢献するサービス数\*

22年度 29 → 25年度 40 → 30年度 50  
 [計画: 18]

環境に配慮した素材やしくみの提供、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。

### 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\* (情報銀行・メタバース活用  
 パーソナルデータプラットフォーム)

22年度 4 → 25年度 10 → 30年度 20  
 [計画: 4]

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利活用サービスを提供する。

### 食品ロス削減による飢餓撲滅への貢献

賞味期限延長に貢献するパッケージの食品総重量

22年度 25万トン → 25年度 30万トン → 30年度 40万トン  
 [計画: 27万トン]

「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。

### エコプロダクツ・ソリューションの拡大

サステナブルパッケージの売上比率

22年度 37% [計画: 33%] → 25年度 50% → 30年度 100%

SX 重点テーマの売上高

22年度 943億円 [計画: 873億円] → 25年度 2,000億円 → 30年度 3,000億円

GLフィルム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、環境貢献度を見る化し広く社会と共有する。

### 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\*

22年度 130件 → 25年度 150件 → 30年度 200件  
 [計画: 118件]

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。

### ハードルのない教育環境の創造

学びに貢献した人数(延べ人数)

22年度 2.1千万人 [計画: 2.1千万人] → 25年度 2.4千万人 (国内) (海外) → 30年度 3千万人 (国内) (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。

## 全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績

### 環境配慮・持続可能な生産

[TOPPANグループ環境ビジョン2050 P96参照](#) >

[TOPPANグループ2030年度中長期環境目標 P96参照](#) >

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「TOPPANグループ環境ビジョン2050」「TOPPANグループ2030年度中長期環境目標」に基づき、サプライチェーンを含むバリューチェーン全体で取り組んでいきます。

#### ● 脱炭素社会への貢献

エネルギー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み、2050年度にScope1+2および3における温室効果ガス排出の実質ゼロを目指します。

評価指標	2030年度目標	2022年度実績
Scope1+2における温室効果ガス削減	2017年度比54.6%削減 (再エネ比率6.5%)	2017年度比28.2%削減 (再エネ比率1.2%)
Scope3における温室効果ガス削減	2017年度比54.6%削減	2017年度比20%削減

#### ● 生物多様性への保全

自然資本の持続可能な利用に向けて、生物多様性への脅威の縮小や世界の陸域・海域の30%保護を目指す目標に取り組み、豊かな自然の保全と社会経済活動が両立する自然共生社会を目指します。

評価指標	2030年度目標
用紙原料の調達における合法性確認	100%
社内外自然共生地域の保全への貢献*	製造拠点面積10%相当

\*凸版印刷株式会社および製造設備を保有する子会社の拠点面積を基準に設定

#### ● 資源循環型社会への貢献

循環型社会形成を重要な経営課題と位置付け、事業活動に伴って生ずる廃棄物などの排出抑制、排出される廃棄物などの再利用・再資源化により、2050年度に廃棄物のゼロエミッションを目指します。

評価指標	2030年度目標	2022年度実績
廃棄物最終埋立量*	2017年度比60%削減	2017年度比10.8%削減
廃プラスチックのマテリアルリサイクル率	2017年度比12%増	2017年度比3.7%増

※生産由来の廃棄物が対象

※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率は、数値修正により、2023年10月1日以降に変更しました。

#### ● 水の最適利用

安全な水は生産活動や生物多様性保全に必要な資源のため、水ストレスの高い事業所の節水対策と排水の汚染防止に取り組み、最適な水利用の実現と水質汚染防止による水質改善に貢献します。

評価指標	2030年度目標
水リスクの高い拠点*の取水量削減目標達成拠点数	50%以上
規制値超過による行政措置	0件

\*水ストレス 40% 超の拠点

[環境方針](#) >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/environment/>



## 従業員の健康・働きがい

中長期の重点施策である事業ポートフォリオ変革に向け、DX事業の推進・生活系事業の海外展開(SX事業・グローバル事業の展開)・新

事業(フロンティア)の創出に注力しており、これを支える人財の確保や育成を重要な経営課題と認識し、TOPPANグループの中長期的な価値創造に資する「人財」への投資や様々な人事諸施策を推進しています。

## ● 人財開発プログラムの構築

多彩な人財開発プログラムの実施や、人財のグループ内流動化施策を展開し、事業ポートフォリオ変革を支える人財の確保・育成に努めています。また、次世代を担う経営者人財の育成のためのプログラムも展開しています。

評価指標	2025年度目標	2022年度実績
Erhoeht-X®従事人財*1	6,000名	4,300名

\*1 凸版印刷株式会社および海外含む連結対象子会社「Erhoeht-X®(エルヘートクロス)」とは、凸版印刷が全社を挙げ、社会や企業のデジタル革新を支援するとともに、当社自体のデジタル変革を推進するコンセプトです。

## ● ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進

違いを変革の原動力に変えていくダイバーシティ&インクルージョンを重要視し、女性活躍や性の多様性に関する取り組みを推進するとともに、従業員の仕事と育児、介護の両立を支援する施策を実施しています。

## 【ジェンダー格差の解消】

評価指標	2025年度目標	2022年度実績
管理職に占める女性管理職比率*2	14.7%	12.2%

\*2 凸版印刷株式会社および海外含む連結対象子会社

評価指標	2030年度目標	2022年度実績
男女別 管理・監督職者比率*3	男女間の格差をなくす	女性0.74:男性1.00
男性社員の育児休業取得率*4	80.0%	72.9% <input checked="" type="checkbox"/>
10年在籍率の男女別割合*5	男女差をなくす	女性:男性 0.87:1.00 <input checked="" type="checkbox"/>
		2011年度入社 女性0.75:男性1.00
		2012年度入社 女性0.86:男性1.00
		2013年度入社 女性0.95:男性1.00

\*3 凸版印刷において2023年3月末現在在籍する2004年～2013年の定期採用者のうち管理・監督職者の割合から算出  
男性管理・監督職者比率を1とした場合の男女の管理・監督職者比率の差異

\*4 凸版印刷において2022年度(2022年4月～2023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た取得率の算出方法)

\*5 凸版印刷において2011年～2013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  
男性在籍率を1とした場合の男女の在籍率の差異

\* 第三者保証対象指標には  を付しています。

## 【仕事と育児の両立支援】

評価指標	2030年度目標	2022年度実績
はぐくみアートサロン参加率*6	45.0%	15.2%
はぐくみセミナー管理職受講率*7	100.0%	75.8%
はぐくみサークル参加率*8	10.0%	11.4%

\* 6、7、8 凸版印刷株式会社単体

[ダイバーシティ&インクルージョン](#) >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/social/diversity.html>

### ● 従業員の Well-being

多彩な能力・キャリアを持つ人材を活用するため、TOPPAN 版ジョブ型人事処遇制度を導入し、企業価値向上と従業員のモチベーションを一致させる新たな制度設計を進めています。また、従業員や家族の健康づくりや、従業員一人ひとりのこころとからだのコンディション向上のための各種プログラムを実施しています。

#### 【従業員エンゲージメント】

評価指標	2025年度目標	2022年度実績	2021年度実績
エンゲージメントスコア <sup>※9</sup>	2021年度比+5pt改善	70.6pt	69.8pt
健康リスク値 <sup>※10</sup>	2021年度比+6pt改善 (96pt)	101pt	102pt
コンディション危険判定 <sup>※11</sup>	2021年度比+4pt改善 (17.1pt)	22.6pt	21.1pt

※ 9、10、11 凸版印刷株式会社および国内連結対象子会社

#### 【重症化予防】

評価指標		2030年度目標	2022年度実績	
従業員	重症化リスク <sup>※12</sup>	肥満リスク	20.0%	27.9%
		高血圧リスク	8.0%	10.8%
		糖尿病リスク	8.0%	10.9%
		脂質リスク	28.0%	30.1%
	検診 <sup>※13</sup>	婦人科検診受診率	75.0%	78.4%
家族	検診 <sup>※14</sup>	家族特定健診受診率	95.0%	84.3%

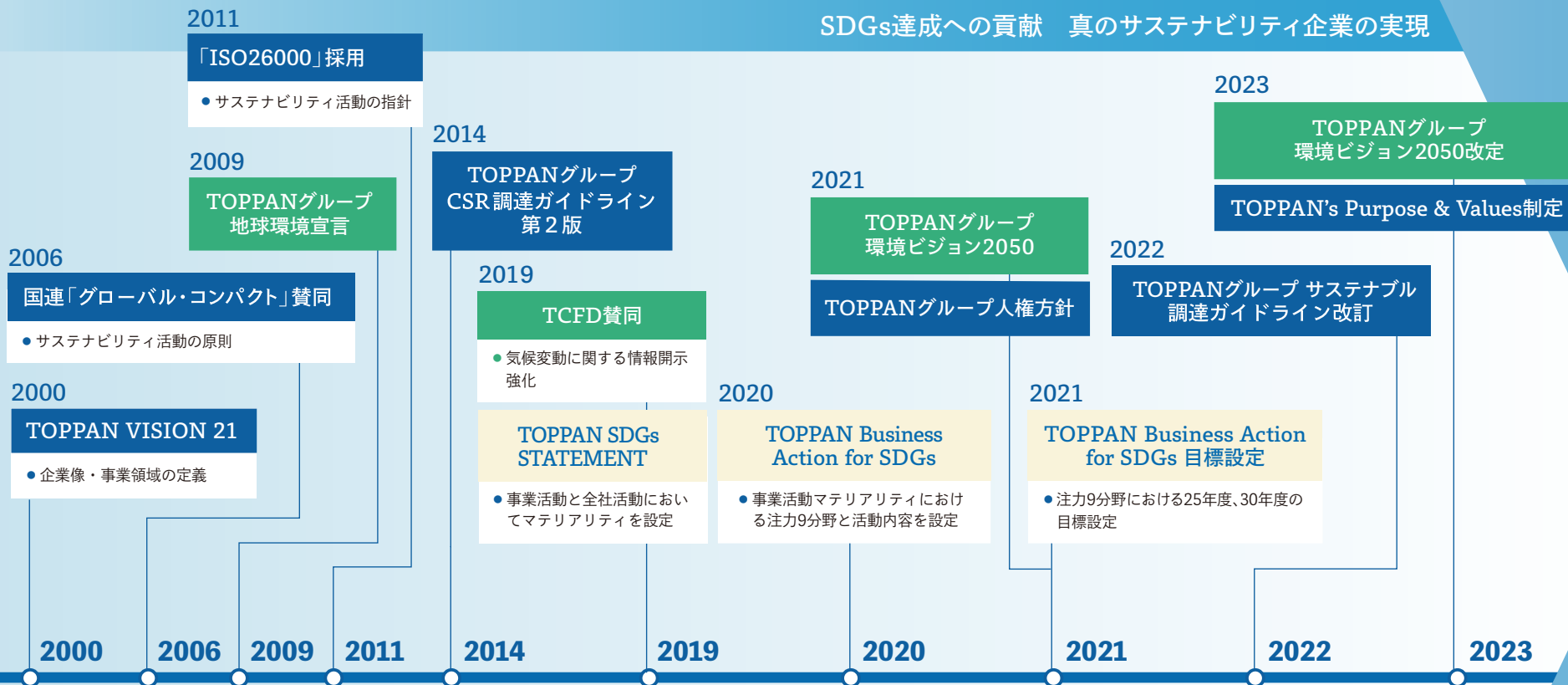
※ 12、13、14 凸版印刷株式会社単体

[🌐 健康と安全 / ワークライフバランス >](#)

<https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/social/health.html>

# TOPPAN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

# 社外取締役メッセージ

## TOPPANグループのこれからのサステナビリティ経営の方向性



社外取締役  
中林 美恵子

### 国内と海外の事業体を連携させ、 グループとして一貫性あるアクションを

TOPPANにおいても、国内外のグループ企業各社が一丸となってサステナビリティ経営を推進する必要性が、ますます高まると考えられます。それは投資家がESG(環境・社会・企業統治)に実効性を求め始めているからです。世界の機関投資家で作る団体も、いかに企業に具体的な対応を迫るかという視点に運営方針を変更しつつあります。例えば国際的な投資家がイニシアチブ「クライメート・アクション100プラス(CA100+)」を策定して、企業に脱炭素の加速を求めています。これに世界700超の機関投資家が参加しています。他にも脱炭素への移行に着目したファンドもあります。これからは、口約束だけではなく脱炭素に必要な設備投資計画などを吟味するようです。企業は今後、見せかけの環境対策(グリーンウォッシュ)でないことをアピールしなければなくなる可能性があります。

TOPPANはこれを好機と捉え、投資計画など率先して開示していくとともに、海外事業体に対しても方針を浸透させていく必要があるでしょう。ガバナンスの面からも、国内と海外の事業体を連携させ、サステナビリティ経営に向けグループとして一貫性を持つことが重要になってきます。容易なミッションではありませんが、ホールディングス化を契機に、挑戦する価値あるテーマであると考えます。

### 激動する世界で、グローバルな社会課題解決を リードするための人財育成が急務

企業が生き残り、かつ発展を続けるには、絶え間ない変革が必要となります。“Digital & Sustainable Transformation”をキーコンセプトにしたDXとSXの推進は、TOPPANの覚悟そのものです。事業ポートフォリオの変革を促し、企業価値を高めるだけでなく、世界規模の社会課題を解決するリーダーとしてTOPPANが躍進することにコミットしているからです。

今年開催されたG7広島サミットは、その重要性から世界の注目のところとなりましたが、その議題の中に初めて「経済安全保障」が掲げられました。生成AIのルールづくりの必要性も合意されました。特にデジタル部門はその発展が急速であり、国家の安全保障にも直結します。ロシアや中国への圧力は分断ではなくリスク軽減のためであると表明されましたが、一方で日本や米国の半導体は、中国など第三国を経由してロシアに流れて戦争の継続に繋がっているようです。グローバルサウスの存在も含め、企業によるサプライチェーン再構築は、重要課題です。

このような激動する世界情勢の中でTOPPANは、法の支配に基づく世界秩序に目を配りながら、グローバル人財を獲得し、また育てていくことが重要であると考えます。世界をリードする企業として貢献するためにも、真のダイバーシティを目指した人財育成が望まれます。

### サステナビリティと経済活動を両立し、 豊かさや幸福に貢献するのがTOPPANグループの使命

ロシアによるウクライナ侵略やコロナ禍後の高インフレなど、世界は複雑で相互に関連する様々な課題を抱えており、歴史的な分水嶺に立っています。このような状態はVUCA(変動性、不確実性、複雑性、曖昧性)と称されますが、ビジネス界で急速に注目されるようになったのは2010年代です。

VUCAが加速する世界で、TOPPANグループは今年に入り、パーパス&バリューズを策定して長期視点での経営を推進することを表明しました。昨今はSDGsへの反発や短期的な思考に戻る傾向も見られますが、VUCA時代の企業の強じん性(レジリエンス)を長い目で知りたいという資本市場の要請に応えようとするれば、過去の経営成績である財務諸表だけでは足りません。長期視点でのサステナビリティ経営は、未来を先読みする企業の力と言い換えるほうがよさそうです。

TOPPANが、社会的インパクトを創出するには、矛盾に満ちたサステナビリティと経済活動の両立を克服する知恵が必要でしょう。そこで重要なのは、ステークホルダーや市民社会とのコンセンサスづくりです。積極果敢に非財務情報を開示する姿勢こそが、その力になると思います。人類の真の豊かさや幸福の実現とともに、それが経営と両立することを証明するのがTOPPANの重要な役割であると考えます。



# Social 社会

- P30 人財
- P45 ダイバーシティ&インクルージョン
- P54 人権
- P60 健康と安全 / ワークライフバランス
- P66 サプライチェーンマネジメント
- P72 研究開発
- P75 知的財産
- P79 総合品質保証
- P81 エンゲージメント
- P85 社会貢献活動

# 人財

## 基本的な考え方

### 考え方

TOPPANグループは「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。

TOPPANグループにとって「人財」とは、従業員をグループの貴重な財産、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TOPPANの事業成長の源泉であると考えています。

また、人権方針で策定している通り、TOPPAN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、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“TOPPAN UNIVERSITY”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<sup>®</sup>の活動を通して、「自己革新」や一人ひとりが持つ潜在能力の発揮と拡張を目指して、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、全役員と結果を共有するとともに、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。2022年度は9,500名(回答率90.5%)の社員が回答し、7,912名(83.3%)が人財開発の取り組みを評価すると回答しています。

## 経営者人財の育成の取り組み

### 教育・啓発

経営者人財の育成の取り組みとして、主要ポスト(相応の経験と能力を備えた人物が担うべきポスト)に配置する人財を計画的に育成し、組織の競争力の維持・向上を図っています。

また、次世代リーダーとしての資質を備えた人財が男女ともに各年代層に分布するよう、階層別に経営者人財育成のための教育を継続的に実施するなど、事業ポートフォリオ変革を支える人財の確保・育成に向けた多彩な人財開発プログラムを実施しています。

こうした取り組みを通じ、経営幹部の後継者となり得る経営者人財の継続的な育成を図ることで、経営環境の変化に対応できる体制を整備し、会社の持続的な発展と経営の安定性を確保できるように努めています。

### 人財開発プログラムの位置付け

【人間尊重】 TOPPANグループ1900年創業以来の経営の基軸

【人財開発 育成方針】 「企業は人なり」という信念のもと、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。

【人財開発・育成に関する考え方】  
①一人ひとりの成長がTOPPANの成長に、一人ひとりの競争力がTOPPANの競争力になる。  
②「自律した個の育成」:一人ひとりが自律し主体性を持って価値創造にむけて行動する社員を育成する。  
③「良質な集合知の形成」:個性豊かな社員が良質な集合知を形成し、意思決定、行動に繋げる。

【求められる人財と組織】 (どのような人財を育成しようとしているのか) 「TOPPAN's Purpose & Values」を正確に理解し、主体的に実行実現できる人財と良質な集合知による意思決定と行動を実現する組織。

【3つのキーコンピテンシー】 1 コミュニケーション能力 2 豊かで美しい感性 3 前向きの危機感と高い志



### 【目的・構成・トレーニングポリシー】

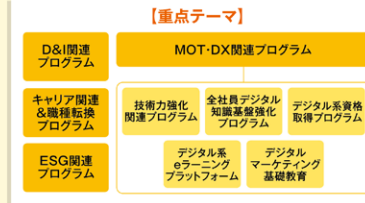
【設置目的】 「企業は人なり」という信念のもと、持続的成長と社会への貢献を目指して、社員と企業がともに成長できる環境、風土を整備し、新たな「知」と「技」を創出する人財(組織)を育てる。  
注:人財開発、教育体系をわかりやすく大学形式で社員に示したバーチャルなもので、企業内大学を設立しているということではない。

【全体構成】 全社基礎教育、階層別、職種別教育、選抜型リーダー教育、自己啓発プラットフォームとそれを支えるインフラ(川口/湯河原研修センター、TOPPAN VRオンライン研修センター、人財開発に関する情報を一括で管理する情報ポータルサイトであるCareer Navigator)から構成される。

【人財開発トレーニングポリシー】  
・TOPPANは、企業の成長さらには広く社会の発展に貢献しうる人財の育成を目指し、教育機会を提供します。  
・意欲を持った人財に質の高いプログラムを提供します。  
・職務に即した実践的なプログラムを実施します。  
・社員の主体性を尊重し、自己啓発を支援します。



【階層別&職種別】 歴史認識・「TOPPAN's Purpose & Values」・人権教育・コンプライアンス 情報セキュリティ・安全衛生・防災・メンタルヘルス



2023.09現在

## DX 人財の育成

制度 教育・啓発 活動実績・データ

全ての従業員のリスクリングを目指して、部門や業務内容を問わずデジタル関連の知識やスキルを習得する教育機会を拡大し、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の醸成を図っています。

従業員一人ひとりの業務や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サブスクリプション型の教育プラットフォーム

を展開しています。また、クラウドサービス教育として、シェア世界第1位のAWS(アマゾン・ウェブ・サービス)社との連携によるAWS認定資格取得やMicrosoft Azureの認定資格取得を目標としたプログラムを実施しています。今期よりAI・ディープラーニング、データサイエンス分野での資格取得を目標としたプログラムを新たに導入するなど、デジタル教育の充実を図り、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 P40参照 >

## DX人財のレベル定義とプログラム

レベル定義	教育体系 担当業務で必要とされる知識・スキルを習得するプログラムが用意されるほか、今後のキャリアに活かすことを目的とした自己啓発のための学習プログラムなど、各レベルに合わせて多数ラインアップ			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● プロフェッショナルレベル メンバーへの指導的立場のリーダー育成</li> <li>● ベーシックレベル 実務レベルの知識を持つまたは実務経験のある人財</li> <li>● リテラシーレベル 該当するスキルに対し、基礎的な知識を持つ人財</li> <li>● 一般層 (リテラシー未保有)</li> </ul>	全社員必須講座	<p>【デジタル教育プラットフォーム】</p> <p>「部門教育」と「自己啓発」の2つの活用シーンにより、知識を必要とする人財がタイミングを逸することなく、最新で質の高いデジタル知識やスキルを習得</p> <p>※ Udemy 7,300講座 Aidemy 140コース から自由に学習可能</p>	<p>【クラウド講座】</p> <p>デジタルビジネスに必須の知識として、クラウドシェア世界No.1のAWS(アマゾン・ウェブ・サービス)と連携したTOPPANオリジナル研修や、マイクロソフト社のAzure研修を各社認定資格の取得を目標に実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・AWS初級</li> <li>・AWS中級</li> <li>・Microsoft Azure</li> </ul>	<p>【検定試験・専門講座】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・デジタルマーケティング教育</li> <li>・データサイエンティスト検定</li> <li>・ジェネラリスト検定</li> <li>・DXビジネス検定</li> </ul>



## SX 人財の育成

制度 | 教育・啓発 | 活動実績・データ

TOPPANグループ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に対応できる人財育成プログラムを2013年より実施しています。

東日本大震災被災地である福島でフィールドワークを継続的に実施し、9年間で福島への訪問社員数は累計1,748名に上っています。社会課題の解決と経済的価値をいかに両立させ、次世代イノベーション事業を実現するかをテーマにソーシャルイノベーションプログラムや可能性アートプロジェクトなどの取り組みを継続し、人財育成を現在のソーシャルイノベーション事業の発展につなげています。

### SX人財育成プログラム

プログラム名	発足年	コンセプト・概要	累計受講人数
JICA 青年海外協力隊 社員派遣	2013年	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、日本を客観視する視点を養い、これからの日本の方向性を考え行動できる人財を育成する	17名
社会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創出プログラム 2013年～累計での福島訪問社員数:計1,748人(オンライン434名含む)			1,748名
ソーシャルイノベーションプログラム	2013年	社会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する	430名
TOPPANグループ未来創発プログラムアドバンス	2014年	TOPPANグループで何ができ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す	867名
管理職向け福島フィールドワーク	2015年		481名

#### 実務・組織の広がり

ソーシャルイノベーション事業を推進する組織が設立され、その活動を支える人財育成につながっている

- 2016年4月 ソーシャルビジネスセンター
- 2018年1月 ソーシャルイノベーションセンター
- 2020年4月 ソーシャルイノベーション事業部
- 2023年4月 ソーシャルイノベーションセンター  
※組織体制改編

## グローバル人財の育成

制度 | 教育・啓発

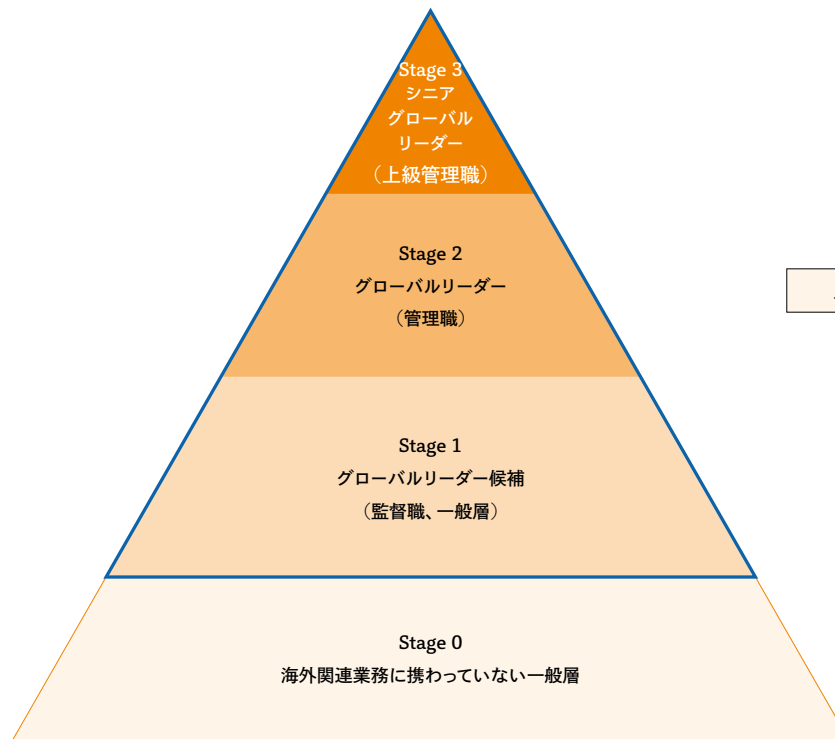
グローバルでのビジネスが拡大する中、外国籍社員の採用を進めるほか、海外グループ会社との交流を積極的に進めています。

グローバル人財を語学力、異文化対応力も含めた「ビジネスコミュニケーションスキル」、「ビジネスリテラシー」、「海外経験」それぞれを兼ね備えた人財と定義し、人員の可視化と育成計画の策定を行っています。

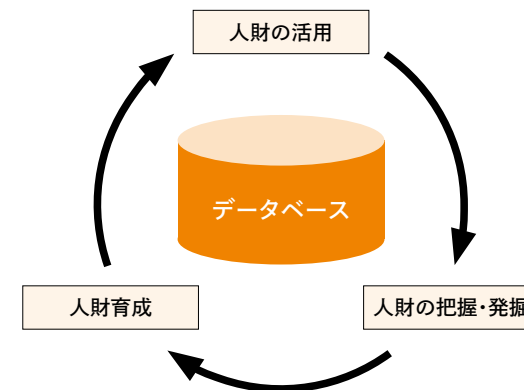
具体的には、年に一度の語学力測定アセスメント一斉受検による全社的なグローバル人財の人員数とレベルの顕在化、グローバル要員数および育成ニーズの見極め等を行いながら、各種グローバル関連プログラムへの参加、アカウントティングやファイナンスなど海外ビジネスで求められるビジネスリテラシー基礎知識の習得、海外派遣などを掛け合わせた人事システムの中で人財を育成しています。

## グローバル人財育成体系

### Stage1~3:海外関連業務従事者



### 人事システムの中でグローバル人財を育成



### 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、コンディション、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。

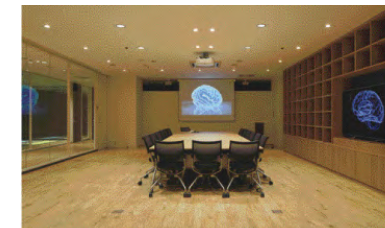
様々な分野の外部有識者の知見を教育現場に応用して、TOPPANグループ独自の人財開発モデルを具現化し、「自己革新」、社員一人ひとりが持つ潜在能力の発揮と拡張を図るとともに、TOPPANならではの新しい価値創造の実現を目指す活動です。

図表1のように、人財育成のアプローチについて、プログラムのPDCAを回し、改善を積み重ねる「1階」部分と、HRテックなどの様々なテクノロジーを活用し、1階部分の効果・効率を最大化していく「2階」部分、そして、次世代型人財開発のあるべき姿を調査・研究・検証していく「3階」部分に分けて教育施策を展開しています。

人財開発ラボ®は「3階」部分にあたり、ここで生み出された先進的なアプローチを既存の教育体系である「1階」部分に実装していくことで、TOPPAN独自の人財開発モデルの具現化に結びつけていくことを目指しています。

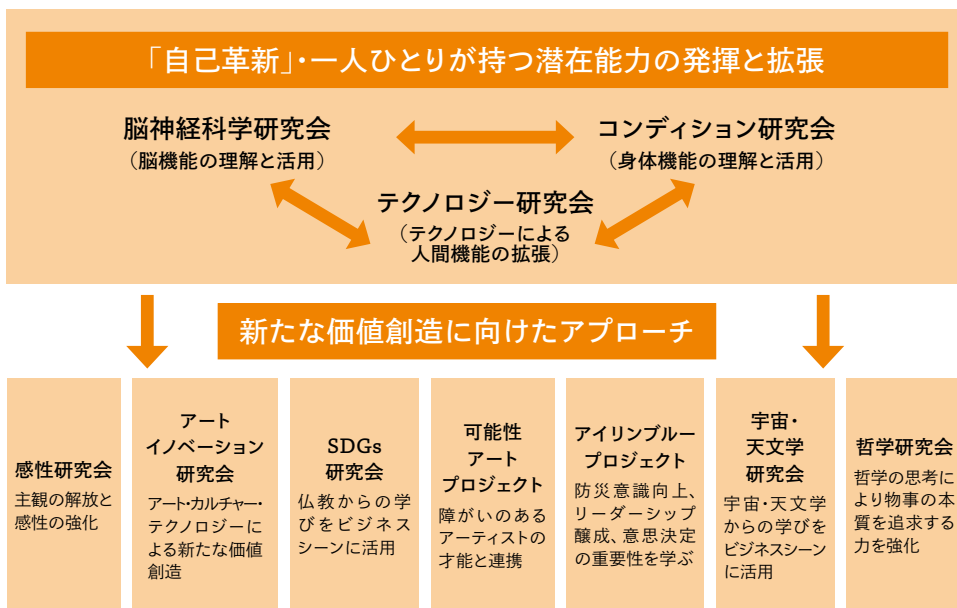
人財開発ラボ®で扱うのは、一般的な研修で扱う言語化された領域

を超え、「感性」「非言語」の領域を含めた内容です(図表2参照)。新たな価値創造やイノベーションを起こすためには、感性や非言語など定量化できない部分を「認識する力」を磨いていくことが重要と考え、外部の専門家とともに中長期的な視点で、研究やプロジェクトを推進しています。

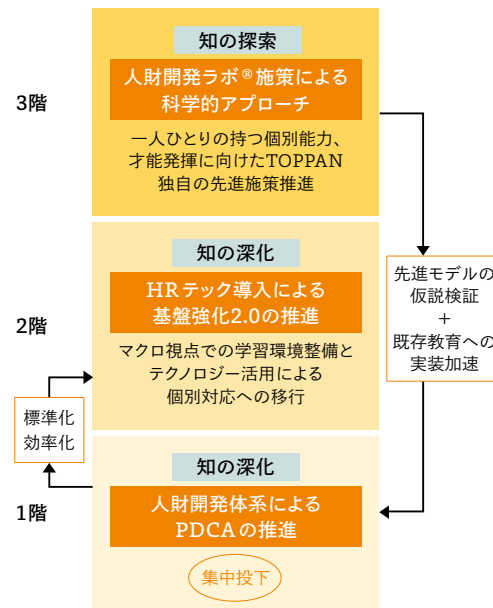


人財開発ラボ®

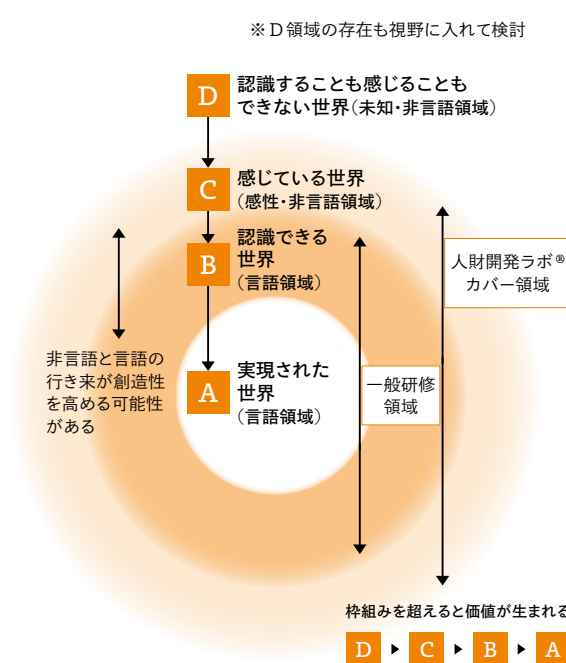
### 2023人財開発ラボ®活動体系(次世代型人財開発の調査、研究、検証)



### 図表1:3階建てでの人財育成アプローチ



### 図表2:人財開発ラボ®のカバー領域



人財開発ラボ® 研究会活動紹介①

「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。

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。

また、仕事の現場で求められる「行動できる」人財になるために、脳神経科学の知見を活かして人間の感情、記憶を紐解き、新しい挑戦に向かって行動していくためのヒントを研究、社員へ展開しています。



人財開発ラボ® 研究会活動紹介②

「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客員教授の根来秀行氏とともに、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、根来氏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的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。



加えて、自分自身のコンディション管理の実践・習慣化への支援として、根来氏とともにスマートフォンのアプリを開発し、新入社員から管理者までの階層別研修へ導入しています。アプリではパフォーマンスアップに必要な睡眠や歩いた歩数、食事の有無が見える化し、周りの受講者と楽しみながら競い合うことでよい行動を習慣化する大切さを学んでいます。

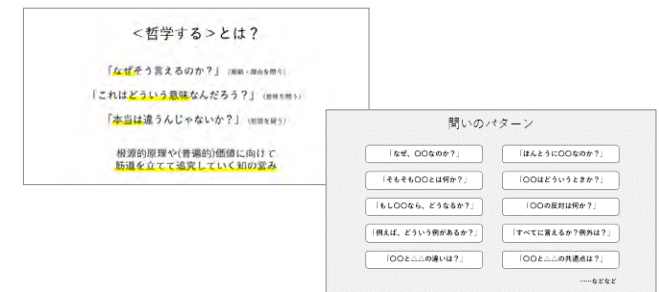
人財開発ラボ® 研究会活動紹介③

「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強化していきます。

宇宙・天文学研究会と連携し、管理者向けの研修を実施。宇宙視点で思考の拡大を目指すとともに、哲学の知見をもとに本質を捉えて思考を深掘りする力を身につけ、次世代の経営者候補としてバランスの取れた視点や行動につながる思考力の獲得を目指しました。

今後、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。



## 人財開発ラボ®実績

プログラム名	発足年	コンセプト・概要	実績
脳神経科学研究会	2017～	・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。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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人間の学習、行動、感情、思考の仕組みを理解し、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」として実装、また社会にも還元するため参加枠の一部をお客さまへ販売。</li> <li>※ 最新脳科学プログラム:388名(16期計)、最新脳科学プログラムアドバンス:122名(5期計)、マインドフルネス&amp;ストレスマネジメントプログラム:286名(12期計)。</li> <li>・新入社員研修をはじめとした入社後3年間のファーストキャリア期の研修を実施。総受講者数はのべ7,971名(2023年7月現在)。</li> <li>・新しい挑戦に向かって行動していくためのヒントを研究、得られた知見をアートや動画にまとめ、社員へ展開。</li> </ul>
コンディション研究会	2017～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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客員教授の根来秀行氏から、コンディションに関する正しい知識とスキルを獲得。</li> <li>・心身ともに健康を促進、パフォーマンスアップ、生産性向上を実現し、健康経営を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コンディション向上に向けた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」「呼吸法と最適な睡眠・運動・食事の取り方」を制作し、全社員に展開。総受講者数はのべ17,503名(2023年7月現在)。</li> <li>・根来氏とともに一人ひとりのコンディション管理をサポートするスマートフォンのアプリを開発。新入社員から管理者までの階層別研修へ導入。総受講者数はのべ6,159名(2023年7月現在)。</li> <li>・メンタルヘルス不調のリスク判定と、個人向けケアの自動化を実現した企業向けストレスチェックシステム「3Dストレスチェック&amp;ケア®」を開発。</li> </ul>
テクノロジー研究会	2020～	・テクノロジーの活用による人間機能の拡張を実現し、一人ひとりの能力を向上させ、新しい価値創造の追求を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、社内の新事業開発人財育成プログラムに導入。</li> </ul>
感性研究会	2018～	・「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創造性を引き出し、イノベーションにつなげる。感性を高めるプログラム開発と空間開発を通じて、感性領域をビジネスに取り込む調査研究活動を推進。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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社員に提供。</li> </ul>
アートイノベーション研究会	2018～	・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を目指す。アーティストの思考プロセスを活用し、社員の主観を解放することで、新たな価値創造のスキームを構築し、社員の創造性を高める。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、アニメーション動画として制作。</li> <li>・管理者向けに主観に基づき新しい価値創造を目指すプログラムを実施するとともに、監督者向けには新事業創出を目指す選抜型プログラムにおけるアイデア立案に活用。</li> <li>・プログラムによって生まれた事業案は、小規模でも効果を検証するプロトタイプを推進。</li> <li>・アート・カルチャー・テクノロジーを融合させた新しい価値創造を学ぶ社内セミナーを開催。</li> </ul>
SDGs研究会	2019～	・「一般社団法人 良いお寺研究会」との協業により、仏教の学びをビジネスシーンに再翻訳し、社員の能力開発に活用する。また、仏教を通して、現代社会における働く意味、企業の価値、自分のあり方など新たな視点を学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・動画コンテンツ「ビジネスシーンに活かせる仏教の考え」を制作し全社員に展開。</li> <li>・上級管理者を対象として、善光寺や高野山の中で、企業倫理をテーマに、自らが働く意味や意義、役割を学ぶオンラインフィールドワークを実施。</li> <li>・ビジネスに活かせる知見を持つ僧侶からお話を伺う社内セミナーを開催。</li> </ul>
可能性アートプロジェクト	2018～	・障がいのあるアーティストの才能をTOPPAN 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(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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新入社員、ベテラン層研修にて、どのように価値化するかを考える可能性アートを2018年より導入、累計2,700名以上が参加。</li> <li>・2018～2021年には京都寺院における展示を現地・VR空間にて開催。国内外の多様な方々が鑑賞され、寺院の拝観者数にも寄与(2018年度実績:例年比1.4倍)。</li> <li>・2021年の社内選考会には4,248名の社員、役員が投票に参加し、2023年可能性アート作品50点を選定。</li> <li>・2022年には公益社団法人企業メセナ協議会による「メセナアワード2022」においてメセナ大賞を受賞。</li> </ul>
アインブループプロジェクト	2019～	・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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「命を守るために一人ひとりができること」をテーマに社内セミナー実施、災害時・防災のリーダーシップについて学ぶ。</li> </ul>
宇宙・天文学研究会	2021～	・「宇宙」「天文学」からの学び、知見を現代のビジネスシーンに応用して、新たな価値を生み出す。宇宙(天文学)というスケールで物事を考えることで、社員の視野を広げ、スケールの大きな視点、志と未来に向けた洞察力を向上させることを目指す。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新しい価値を生み出す思考法であるスペースイノベーションフレームワークを開発。</li> <li>・哲学研究会と連携しフレームワークを活用しながら、バランスの取れた視点や行動につながる思考力の獲得を目指す研修を管理者向けに行うとともに、経営候補者として「広い視野・長期的視点を持つ必要性」と「よき祖先となるための行動指針」を再認識する研修を新任本部長向けに実施。</li> <li>・宇宙と文化をテーマに社員向けのセミナーを開催。</li> </ul>
哲学研究会	2022～	・哲学から得られる知識、ノウハウや物事の本質を追求する力をビジネスシーンに応用する。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目指す。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・監督者向けに、物事の本質を掘り下げる力と見極める力を醸成するとともに、TOPPANグループが社会的価値創造企業になるために自分の役割を明確にする研修を実施。</li> <li>・問いを深め本質を追求する哲学思考を学ぶ社内セミナーを開催。</li> </ul>

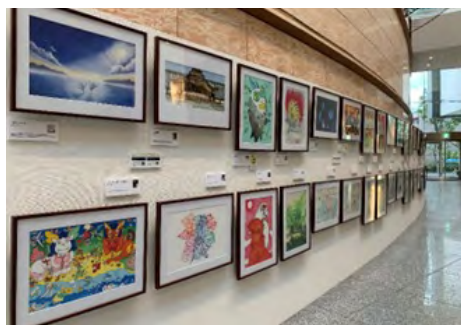
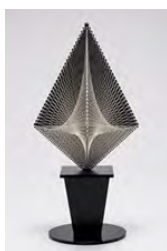
## 人財開発ラボ® 研究会活動実績 2022 ①

## 可能性アートプロジェクト メセナ大賞 2022 受賞

可能性アートプロジェクトは、障がいのあるアーティストの才能をTOPPAN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(グループの収益)を両立させる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プロジェクトで、2018年より本活動を推進してきました。

2022年には、プロジェクトにおいて新しい持続可能な仕組みを創出し、社会課題解決と経済活動の両立に貢献している点や、社員が新たなビジネスモデルに参画することで人財育成につなげている点などが評価され、公益社団法人企業メセナ協議会による「メセナアワード2022」において、最も優れた活動に贈られるメセナ大賞を受賞しました。

TOPPANグループは本プロジェクトの主旨に賛同する様々な関係者との協力を通じて、これからも社会的価値創造企業を目指していきます。



## 人財開発ラボ® 研究会活動実績 2022 ②

## 「佛教イノベーションフレームワーク」「スペースイノベーションフレームワーク」を開発し「アートイノベーションフレームワーク」と合わせて3つのフレームワークが完成

TOPPANは、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®」を2017年に設置。2020年には、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である「アートイノベーションフレームワーク®」を開発しました。そのほかにも、脳神経科学、コンディショニング、仏教、宇宙、天文学など、あらゆる分野における研究活動を通して、一人ひとりが持つ潜在能力の拡張と自己革新を目指し、新たな価値創造を実現しています。

これらの背景のもと、「人財開発ラボ®」における研究成果として、佛教の知見から自己革新につなげる「佛教イノベーションフレームワーク」と、宇宙・天文学の学びから長期的でユニバーサルな視点を手に入れることで、新たな価値を生み出す思考法「スペースイノベーション

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®」

フレームワーク」を開発しました。これらの新たな思考法の開発により、「人財開発ラボ®」が独自に開発したアート、佛教、宇宙・天文学の3大フレームワークとして、次世代型人財開発における思考法を体系化しました。

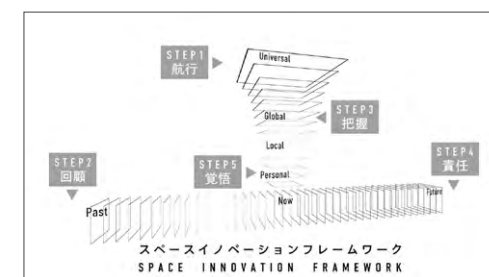
「佛教イノベーションフレームワーク」の効果

・自利・利他への気付き ・働く意味・意義の再認識 ・生き方の再定義

「スペースイノベーションフレームワーク」の効果

・思考の拡大 ・長期的思考の獲得 ・覚悟・志の醸成

今後は、これらのフレームワークを人財育成プログラムに活用し、新しい価値を生み出す能力を高め、価値創造を実現できる人財の育成を目指します。また、新たに開発された「佛教イノベーションフレームワーク」や「スペースイノベーションフレームワーク」を活用した人財開発プログラムの外販についても検討を進めていきます。



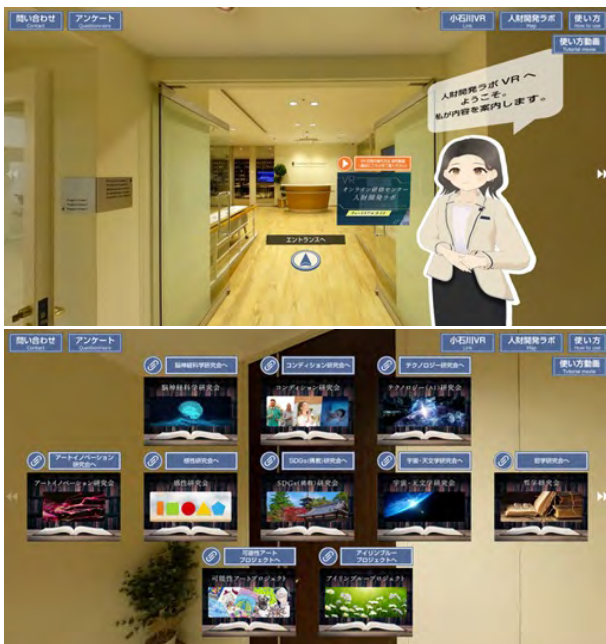
## TOPPAN VR オンライン研修センター ——

### 活動実績・データ

TOPPANでは、VRなどの最新技術を入財開発に積極的に活用しています。

2021年には、TOPPAN VR オンライン研修センターを立ち上げました。VRオンライン研修センターは、デジタル空間とリアル空間をシームレスにつなぐ、グローバルな教育プラットフォームへの進化を目指しています。グループ・グローバルの全社員がVRを体感しながら、外部を含めた様々な人と交流することで知の統合やイノベーションにつなげていく拠点であり、次世代に向けた理想の研修センターを目指しています。

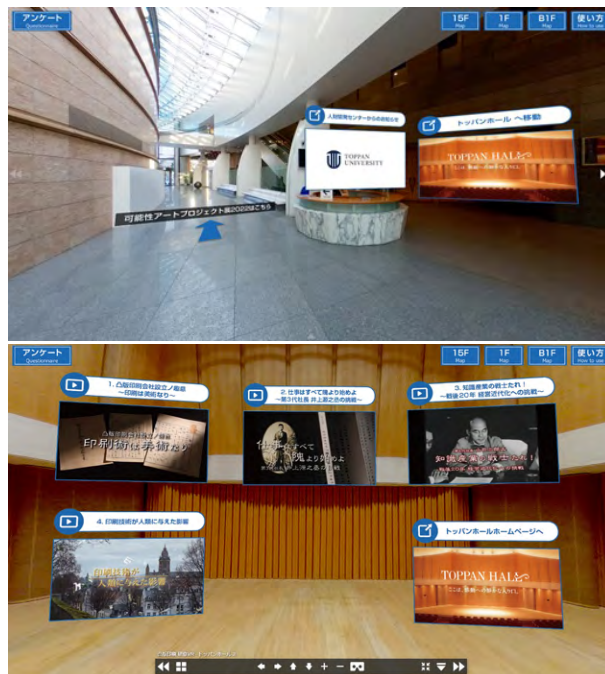
TOPPAN VR オンライン研修センターは、トッパンホール、印刷博物館をバーチャル上で見学できる「小石川本社ビルVR」と、人財



開発ラボ®のフロアを再現したバーチャル空間「人財開発ラボ®VR」があります。

人財開発ラボ®VRでは、8つの研究会と2つのプロジェクトについての研究成果や、研究会の知見を社員へ共有する社内セミナーの動画などを確認することができます。具体的には、アート・佛教・スペースの知見を活かして作成した3つのフレームワークを説明する動画や、社員のコンディションを整えるアニメ動画コンテンツ「パフォーマンスアップに導く24時間の過ごし方」、可能性アートプロジェクトの作品、研究会の知見を活かした研修における受講者のアウトプットなどを確認できます。

リアルだけではなく、VR上でも学びの環境を構築することで、離れていても施設見学を可能にすることや、いつでもどこでも最新の知見を学べる環境を整えています。



## デジタルテクノロジーを活用した教育 ——

### 活動実績・データ

デジタルテクノロジーを活用して、オンライン研修をリアル研修の代替ではなく、独自に進化させています。具体的には、2021年度オンライン新入社員研修においてバーチャル出社体験ができる「TOPPAN VR オンライン研修センター」を設立しました。2022年度はよりリアルな形でコミュニケーションを促すためにメタバースを導入。2023年度は、スタンドアロン型VRゴーグルを新入社員全員に貸与し、危険な箇所やオペレーターの目線を体感できる「川口工場見学VR」も実施しました。加えてメタバース上で一人ひとりに模したアバターを用い、ハイタッチや握手を行うなど、体感型のコミュニケーションを拡充しました。この成果を踏まえ、ほかの階層別研修でもデジタルテクノロジーの活用を進めています。



## 人財開発の取り組み実績

活動実績・データ

## 2022年度 人財開発プログラム受講実績 (TOPPANグループ)

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	4,412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	592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	13,509名
TOPPAN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	1,726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	8,773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	3,010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	143,046名
グローバル人財可視化施策	全社的な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および中長期計画で必要な育成計画の作成を目的に年に1度語学力測定アセスメント一斉受検を実施	3,052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	45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	90名 <sup>※1</sup>
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	17名 <sup>※1</sup>
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	19名 <sup>※1</sup>

※1 2013年以降の累計人数を記載

## DX人財育成プログラム受講実績 (TOPPANグループ)

プログラム名	プログラム概要	2022年度受講人数
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 <sup>※2</sup>
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	2,441名(2021年度、2022年度合計) ※AWS資格取得者 1,527名(2023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	1,531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

※2 DX基礎教育は2021年度より実施

## 人財育成に関する費用実績 (凸版印刷株式会社)

	社員一人当たりの研修などの費用
2018年度	67,383円
2019年度	64,654円
2020年度	53,637円
2021年度	56,070円
2022年度	64,937円

※ 全人財開発プログラムに対する従業員一人当たりの2022年度平均研修時間(事業(本)部・各本部での個別研修を含む): 81.7時間

## リーダープログラム受講者数累計実績

## 2011～2022年度 (TOPPANグループ)

階層	プログラム	合計 / 累計人数
管理職層	ビジネスイノベーション(中上級)	320名
	経営リテラシー上級	403名
	経営リテラシー中級	1,320名
	計	2,043名
監督職層	ビジネスイノベーション(初級)	894名
	経営リテラシー初級	699名
	計	1,593名
一般層	ビジネスイノベーション(基礎入門)	2,507名
	計	2,507名
全階層	グローバルリーダー	230名
	計	230名
	総計	6,373名



## 凸版印刷株式会社 人事関連データ

活動実績・データ

### 人員数(3月末時点)(凸版印刷株式会社)

	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	
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			
2022年度	男性	7名	8,190名	2,511名	1,793名	15.3年	45.3歳	10,899名	113名	639名
	女性	2名	2,709名	149名	522名	8.9年	36.1歳			

※ 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、男性は20.8年、女性は10.9年となる。

### 社員年齢層内訳(3月末時点)(凸版印刷株式会社)

	性別	年齢層	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層
2018年度	男性	①30歳未満	971名	0名	0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	0名	0名
		②30～50歳	1,149名	57名	297名
		③50歳超	183名	32名	22名
2019年度	男性	①30歳未満	987名	0名	0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	0名	0名
		②30～50歳	1,224名	66名	350名
		③50歳超	213名	35名	28名

	性別	年齢層	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層
2020年度	男性	①30歳未満	1,051名	0名	0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	0名	0名
		②30～50歳	1,302名	66名	390名
		③50歳超	261名	43名	29名
2021年度	男性	①30歳未満	1,105名	0名	0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	0名	0名
		②30～50歳	1,347名	77名	427名
		③50歳超	291名	43名	28名

	性別	年齢層	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層
2022年度	男性	①30歳未満	1,080名	0名	0名
		②30～50歳	3,843名	1,249名	1,574名
		③50歳超	3,267名	1,262名	219名
	女性	①30歳未満	1,007名	0名	0名
		②30～50歳	1,368名	96名	486名
		③50歳超	334名	53名	36名

※ 第三者保証対象指標には  を付しています。

## 採用人員数 (凸版印刷株式会社)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定期大卒 (院卒含む)	営業・ 事務ほか	男性	102名	115名	109名	105名	103名
		女性	86名	100名	98名	123名	123名
	技術	男性	86名	108名	109名	128名	138名
		女性	45名	55名	54名	53名	63名
定期高専・高卒	男性	6名	4名	5名	3名	6名	10名
	女性	30名	29名	29名	26名	29名	24名
定期採用合計(女性比率) <input checked="" type="checkbox"/>		355名 (45.4%)	411名 (44.8%)	404名 (44.8%)	438名 (46.1%)	431名 (45.7%)	474名 (46.8%)
経験者採用 (外部採用) <input checked="" type="checkbox"/>	男性	46名	51名	61名	100名	110名	-
	女性	13名	17名	36名	42名	46名	-

## 退職者数・事由 (凸版印刷株式会社)

		性別	年齢層	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
自己都合*1	男性	①30歳未満		70名	94名	44名	89名	104名
		②30～50歳		104名	105名	49名	71名	111名
		③50歳超		39名	57名	42名	57名	63名
	女性	①30歳未満		50名	50名	25名	58名	90名
		②30～50歳		40名	37名	25名	32名	38名
		③50歳超		2名	4名	4名	9名	10名
定年*2	男性			124名	180名	174名	247名	1名
	女性			8名	5名	0名	17名	4名
その他	男性			90名	90名	92名	92名	107名
	女性			3名	6名	6名	10名	12名
合計	男性			427名	526名	401名	556名	386名
	女性			103名	102名	60名	126名	154名
年間離職率				5.2%	5.9%	4.3%	6.1%	4.8%

※1 2022年度の自己都合のうち男性43名、女性8名が「セカンドキャリア支援制度」を活用

※2 2022年度より一部雇用区分において65歳に定年延長

新入社員の定着状況 (入社3年目の定着率)  
(凸版印刷株式会社)

	男性	女性
2020年4月1日入社	223名	181名
2023年4月1日在籍者	187名	164名
定着率	83.9%	90.6%
男女平均	86.9%	
離職率	13.1%	

## 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)を公表しています。

2019年	2020年	2021年	2022年
22%	24%	29%	29%

公表日：2023年10月1日

## TOPPAN グループ 人事関連データ

### 人員数(国内連結)

性別	取締役	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層	社員数合計
男性	371名	27,769名	5,318名	5,442名	35,049名 <input checked="" type="checkbox"/>
女性	17名	7,280名	345名	993名	
女性比率	4.4%	20.8%	6.1%	15.4%	

### 人員数(海外連結)

地域	性別	取締役	社員数(計)	うち管理職層	社員数合計
アジア(日本除く)	男性	146名	8,845名	972名	14,548名
	女性	11名	5,703名	409名	
欧州	男性	46名	1,414名	176名	1,944名
	女性	9名	530名	72名	
北米	男性	27名	1,312名	229名	2,043名
	女性	5名	731名	95名	
中南米	男性	0名	88名	8名	104名
	女性	0名	16名	5名	
中東	男性	0名	3名	1名	6名
	女性	0名	3名	2名	
アフリカ	男性	0名	10名	0名	28名
	女性	6名	18名	1名	
海外連結合計	男性	219名	11,672名	1,386名	18,673名
	女性	31名	7,001名	584名	

### 人員数(連結全体)

性別	取締役	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層	社員数合計
男性	590名	39,441名	6,704名	5,442名	53,722名
女性	48名	14,281名	929名	993名	
女性比率	7.5%	26.6%	12.2%	15.4%	

### 従業員年齢層内訳(国内連結)

性別	年齢層	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層
男性	①30歳未満	3,829名	1名	5名
	②30~50歳	13,565名	2,498名	4,226名
	③50歳超	10,373名	2,819名	1,211名
女性	①30歳未満	2,075名	0名	6名
	②30~50歳	3,540名	207名	834名
	③50歳超	1,667名	138名	153名

### 従業員年齢層内訳(海外連結)

地域	性別	年齢層	社員数(計)	うち管理職層
アジア(日本除く)	男性	①30歳未満	2,111名	15名
		②30~50歳	5,177名	702名
		③50歳超	1,156名	256名
	女性	①30歳未満	1,334名	11名
		②30~50歳	2,909名	310名
		③50歳超	513名	87名
欧州	男性	①30歳未満	185名	2名
		②30~50歳	862名	111名
		③50歳超	367名	63名
	女性	①30歳未満	122名	7名
		②30~50歳	306名	53名
		③50歳超	102名	12名
北米	男性	①30歳未満	181名	6名
		②30~50歳	544名	75名
		③50歳超	587名	148名
	女性	①30歳未満	85名	1名
		②30~50歳	282名	37名
		③50歳超	364名	57名

地域	性別	年齢層	社員数(計)	うち管理職層
中南米	男性	①30歳未満	28名	0名
		②30~50歳	54名	8名
		③50歳超	6名	0名
	女性	①30歳未満	5名	0名
		②30~50歳	10名	4名
		③50歳超	1名	1名
中東	男性	①30歳未満	0名	0名
		②30~50歳	2名	0名
		③50歳超	1名	1名
	女性	①30歳未満	1名	0名
		②30~50歳	1名	1名
		③50歳超	1名	1名
アフリカ	男性	①30歳未満	2名	0名
		②30~50歳	5名	0名
		③50歳超	3名	0名
	女性	①30歳未満	1名	0名
		②30~50歳	13名	0名
		③50歳超	4名	1名
海外連結合計	男性	①30歳未満	2,507名	23名
		②30~50歳	6,644名	896名
		③50歳超	2,120名	468名
	女性	①30歳未満	1,548名	19名
		②30~50歳	3,521名	405名
		③50歳超	985名	159名

### 従業員年齢層内訳(連結全体)

性別	年齢層	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層
男性	①30歳未満	6,336名	24名	5名
	②30~50歳	20,209名	3,394名	4,226名
	③50歳超	12,493名	3,287名	1,211名
女性	①30歳未満	3,623名	19名	6名
	②30~50歳	7,061名	612名	834名
	③50歳超	2,652名	297名	153名

※ 第三者保証対象指標には  を付しています。

## 採用人員数(国内連結)

性別	新卒+経験者採用
男性	1,044名
女性	646名

## 退職人員数(国内連結)

性別	退職合計	うち自己都合
男性	1,378名	864名
女性	467名	367名

## 採用人員数(海外連結)

地域	性別	新卒+経験者採用
アジア(日本除く)	男性	2,488名
	女性	1,386名
欧州	男性	167名
	女性	85名
北米	男性	335名
	女性	159名
中南米	男性	17名
	女性	1名
中東	男性	1名
	女性	2名
アフリカ	男性	2名
	女性	5名
海外連結合計	男性	3,010名
	女性	1,638名

## 退職人員数(海外連結)

地域	性別	退職合計	うち自己都合
アジア(日本除く)	男性	1,774名	1,216名
	女性	1,222名	825名
欧州	男性	161名	115名
	女性	64名	56名
北米	男性	306名	212名
	女性	132名	98名
中南米	男性	3名	2名
	女性	3名	1名
中東	男性	0名	0名
	女性	0名	0名
アフリカ	男性	2名	1名
	女性	0名	0名
海外連結合計	男性	2,246名	1,546名
	女性	1,421名	980名

## 採用人員数(連結全体)

性別	新卒+経験者採用
男性	4,054名
女性	2,284名

## 退職人員数(連結全体)

性別	退職合計	うち自己都合
男性	3,624名	2,410名
女性	1,888名	1,347名

# 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

TOPPANグループは「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ひとつと位置付けています。

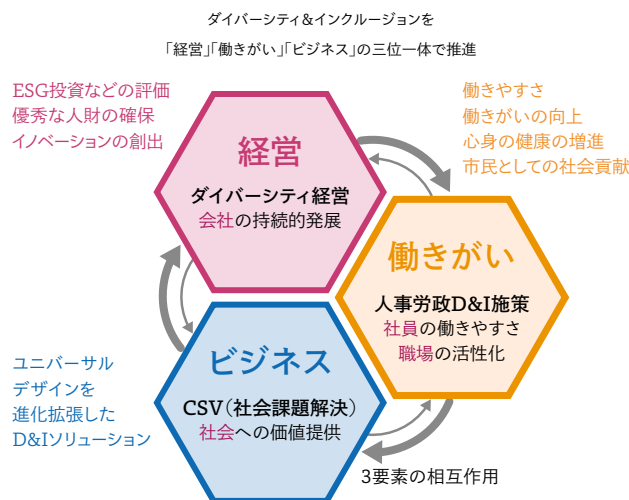
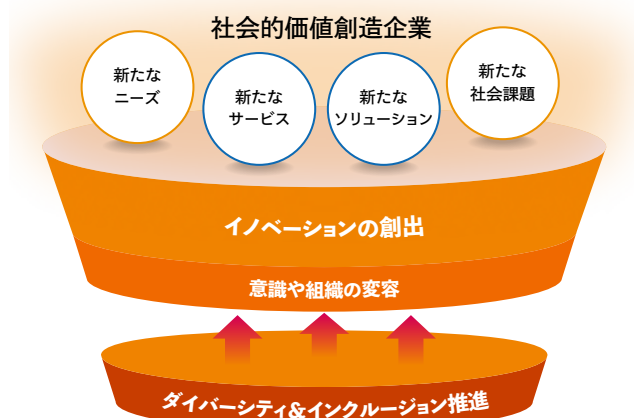
TOPPANグループでは、「人間尊重」「企業は人なり」という信念のもと、「人財」を起点とした様々な施策を実施してきました。引き続き、多様な人財が個々の属性や価値観の違いを認め、尊重し合う「ダイバーシティ」を推進し、さらに、多様な人財の能力を生かし互いに高め合うことで、違いを変革の原動力に変える「ダイバーシティ&インクルージョン」を実現していきます。

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。

### TOPPANグループのダイバーシティ&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。

TOPPANグループのダイバーシティ&インクルージョンが目指すもの

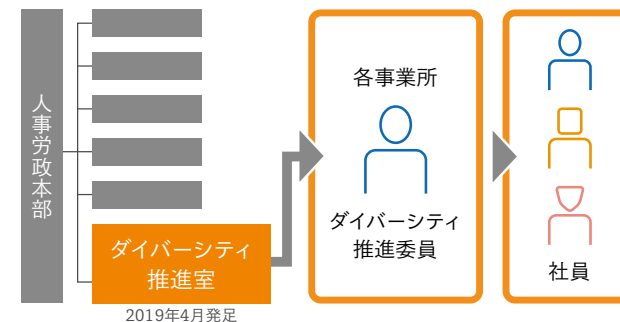


## 推進体制

### 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、凸版印刷株式会社にダイバーシティ推進室を発足しました。

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ています。

これらの制度の拡充のほか、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（凸版印刷株式会社）

出産までに利用できる制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出産を機に退社する社員に対する再雇用制度</li> <li>● つわり休業</li> <li>● 通院休暇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 検診休務</li> <li>● 時差出勤</li> <li>● 特定不妊治療費補助</li> </ul>
出産後に利用できる制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休業</li> <li>● 出産祝い金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休業手当</li> <li>● 育児休業援助金</li> </ul>
育児期に利用できる制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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）</li> <li>● 子の看護休暇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休暇</li> <li>● 家族手当</li> <li>● ベビーシッター・ホームヘルパー利用料補助</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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）</li> </ul>	

育児休業取得率（凸版印刷株式会社）

事業年度	男性			女性		
	子が生まれた従業員	育休取得者	取得率	子が生まれた従業員	育休取得者	取得率
2018年	248名	196名	79.0%	74名	74名	100.0%
2019年	238名	189名	79.4%	91名	90名	98.9%
2020年	236名	168名	71.2%	83名	83名	100.0%
2021年	234名	154名	65.8%	89名	87名	97.8%
2022年	207名	151名	72.9% <input checked="" type="checkbox"/>	81名	80名	98.8% <input checked="" type="checkbox"/>

※ 当該年度に子が生まれた社員を分母、男性は当該年度に育児休業を取得した社員を分子、女性は当該年度に子が生まれ、かつ育児休業を取得した社員を分子として取得率を算出（2022年より、公表義務化の法令に合わせた取得率算出方法を変更。2021年以前の実績についても、当該算定方法に合わせ数値を更新）

※ 第三者保証対象指標には  を付しています。

はぐくみプログラム

育児をしながら働く社員の心を支える仕組み  
はぐくみプログラム

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

はぐくみアートサロン  
(2012年度より実施)

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



はぐくみセミナー  
(2013年度より実施)

職場全体で、仕事と育児の両立について学び、理解を深める



はぐくみサークル  
(2014年度より実施)

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

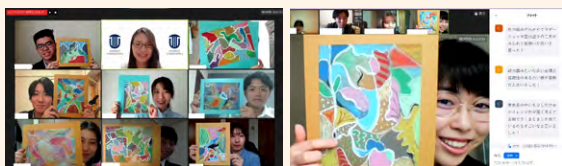


「はぐくみアートサロン」は、TOPPANグループである株式会社芸術造形研究所の「臨床美術」プログラムを活用して、共同企画・運営を行っています。

### 芸術造形研究所

TOPPANのグループ会社である芸術造形研究所は、「アートを通じて社会に貢献する」をミッションに、独自に開発した「臨床美術」により、高齢者の介護予防や認知症の予防・症状改善、働く人のストレス緩和、子どもの感性教育に貢献する活動を行っています。臨床美術とは、年齢や性別、国籍、病気や障がいの有無に関わらず、創作活動を楽しむプログラムによるアートセラピーで、アート制作を通じて脳の活性化や心の解放を促し、自己肯定感の醸成やクリエイティブシンキング等に効果を発揮します。

TOPPANグループでは、新入社員研修や育児休業中の社員への復職サポート、社員の心のケアやコミュニケーション促進に臨床美術を導入しています。個々の良さを発見し、認め、受容する場を体験することで、様々な側面からものを見る力を育成し、多様性への理解や社内コミュニケーションの活性化を図っています。



新入社員研修でのオンラインアートサロンの様子

🌐 芸術造形研究所 Web サイト >

<https://www.zoukei.co.jp/>

### 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、子の看護休暇同様、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するとともに、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年よりオンライン形式でさらに範囲を広げ、全国の対象者に向けて実施しています。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（凸版印刷株式会社）

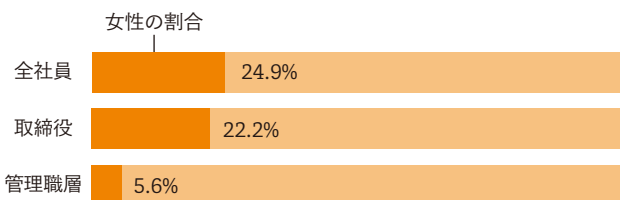
介護関連制度の適用要件	対象家族が、以下の介護状態のいずれかに該当すること ● 育児・介護休業法における「要介護状態」 ● 介護保険制度の「要介護状態」 ● 介護保険制度の「要支援状態」
仕事と介護の両立を可能にする柔軟な働き方	● 介護休業 ● 介護勤務短縮（短縮勤務、時差出勤、週の所定労働日数の短縮） ※ 介護休業と介護勤務短縮はそれぞれ複数回の分割取得可能 ※ 相互の制度を切り替えて利用することも可能 ● 介護休暇（1時間単位の取得可） ● 介護を事由とする新幹線通勤
介護期間中の経済的な支援	● 介護休業手当（平均賃金の4割） ● 有給で介護休暇を取得可
仕事と介護の両立支援に関する情報提供	● 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TOPPAN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

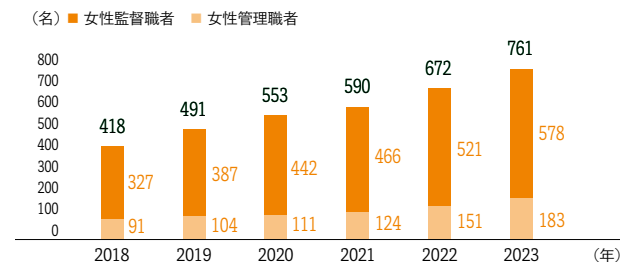
考え方 活動実績・データ

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。2023年4月時点での女性管理・監督職者数は管理職者数183名、監督職者数578名となり、女性管理・監督職者数の割合は14.4%になりました。

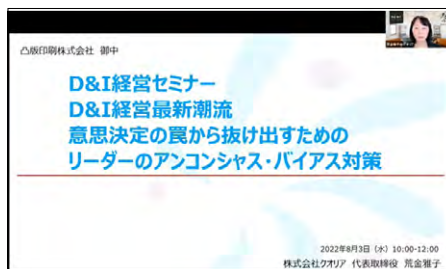
### 2022年度階層別女性の割合(%) (凸版印刷株式会社)



### 女性管理・監督職者数推移(4月時点) (凸版印刷株式会社)



女性活躍の推進も含めた、ダイバーシティ&インクルージョン全般にわたる課題を経営課題と位置付け、その本質的な理解を深め、行動変容と風土改革につなげるため、2022年度は経営層に対して、前半期にはダイバーシティ&インクルージョン経営セミナーを、後半期には無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)について学び、具体的な行動に結びつけることを目的としたワークショップを実施しました。



### 女性活躍推進に対する外部評価

凸版印刷株式会社は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.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/sustainability/women\\_act\\_plan\\_02.pdf](https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/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、TOPPAN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、性的指向や性自認に関する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、誰もが安心して自分らしく働ける環境を一人ひとりが意識してつくっていく活動を継続して実施しています。

\* TOPPAN ALLY とは、多様な性のあり方や職場の多様性に理解と共感を持ち、誰もが安心して自分らしく働ける職場環境につなげようと意識・行動を心掛ける人たちのこと

### PRIDE 指標「ゴールド」受賞

凸版印刷株式会社は、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に関する認定 P157参照 >](#)



\* 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

TOPPANグループでは、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。



### 障がい者雇用（凸版印刷株式会社）

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
人員	312名	325名	339名	338名	357名
雇用率*	2.29%	2.31%	2.39%	2.43%	2.53%

※ 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>

TOPPAN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、生産性向上にもつながるとともに、職場の多様性に対する理解も広がっています。2023年3月現在、7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>

TOPPANグループ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「手すき」で紙をつくり製品化する事業をTOPPANグループの「紙すき工房」として展開しています。

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「紙すき体験」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います。

便箋や式典熨斗袋など手すきによる加工品は、社内活用のほか、印刷博物館ショップでの社外販売も行っていきます。

2022年より、「出張紙すき体験プログラム」として、環境活動やエコ教育など、お客さまとのコラボ企画も開始しました。



## 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ています。

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

女性のためのジェンダーバイアス&自信創出研修
チーム力を高める「心理的安全性/サイコロジカル・セーフティ」の作り方
オーセンティック・コミュニケーション研修
インクルーシブリーダーシップ実践編
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
心のバリアフリーを目指すユニバーサル社会の心得
正しい理解が肝心！おとなの発達障がい
誰もが持っている“無意識の偏見”アンコンシャス・バイアス
レジリエンスの鍛え方基本コース
アンガーマネジメント基本コース

(2022年実績)

## ユニバーサルデザイン

### 考え方

TOPPANグループは、「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「TOPPAN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「TOPPANユニバーサルデザイン宣言」を制定。「6原則」も「7原則」として改定し、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。

### TOPPANのユニバーサルデザイン



#### TOPPANユニバーサルデザイン宣言

使う人への思いやりのこ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

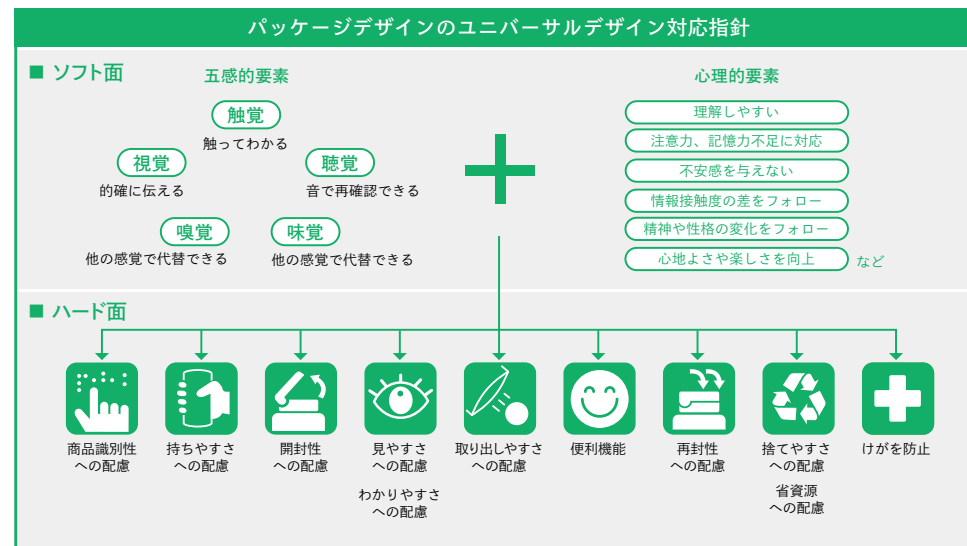
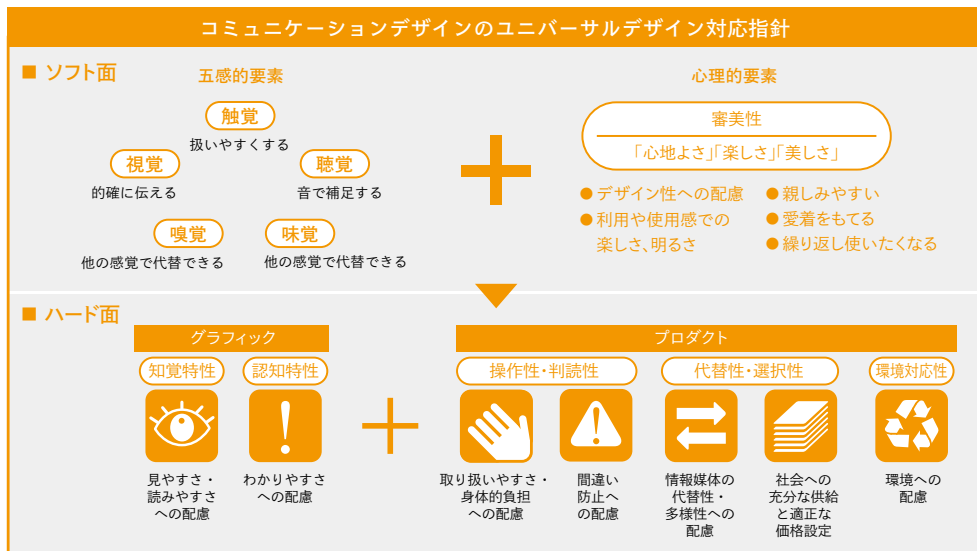
#### TOPPANユニバーサルデザイン7原則

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

2001年制定  
2010年4月改定

### ユニバーサルデザイン対応指針

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。



## コミュニケーションデザイン実績

## VoiceBiz® UCDisplay

## 透明ディスプレイ

## 多言語コミュニケーションサービス



従来の翻訳サービスは、相手が目の前にいても、翻訳機に視線が行きがちでした。VoiceBiz® UCDisplayでは、透明なモニター越しに相手の顔を見ながら翻訳結果が確認できるため、自然な会話が可能です。

対応言語は12言語。翻訳だけでなく、日本語同士の会話も字幕で表示され、キーボード入力にも対応しており、難聴者、言語障がい者の方とのコミュニケーションもスムーズに行えます。

2023年1月～3月末まで、観光案内所や私鉄駅で実証実験を行いました。概ね高評価をいただき、実証を通じて出てきた課題を解決し、現在サービス化に向け開発進行中です。

また、東京都が公開している「ビジョン2025」において、ユニバーサルコミュニケーションの促進につながる技術のひとつとして掲載されています。

VoiceBiz® UCDisplayは、誰もがコミュニケーションで困らない窓口を目指しています。



## デジタルツイン・ワールドトリップ®

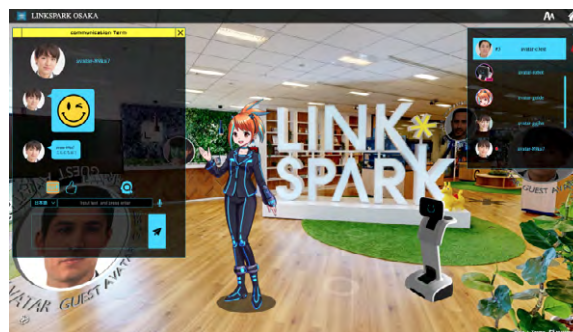
現地のリアルな魅力を  
仮想空間上に再現し、リアルタイムで  
現地とつながるメタバースサービス



「デジタルツイン・ワールドトリップ®」はデジタルツイン\*で仮想と現実を行き来する、遠隔体験サービスです。現地を再現したフォトリアルな仮想空間と、仮想空間のみでは再現できない部分をリアルタイムで中継するシステムを組み合わせることで、遠隔地のユーザーは、フォトリアルな仮想空間へいつでもアクセスし、アバターキャラクターとなって空間内を自由に動き回ることができます。

2023年4月から、西日本電信電話株式会社が展開する共創空間「LINKSPARK大阪」で、実証実験を開始しました。

※ デジタルツイン：現実世界をサイバー空間上に再現する技術やコンセプト。現実世界を鏡写しのように仮想空間上に再現することから「ツイン」の呼称がついた。仮想現実（VR）とは異なり、現実世界の事象がリアルタイムに仮想空間に再現されることが特徴。



## 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

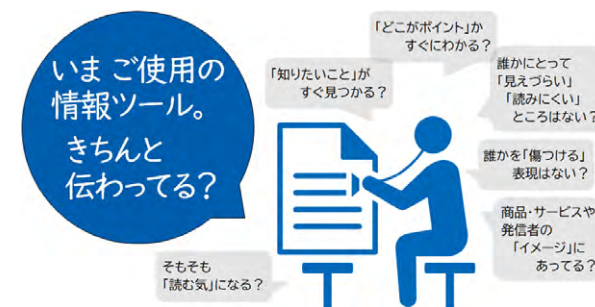


文字の大きさや使用フォント、配色などの「見ため」ととどまらず、記載情報の適切さやページ構成、文章表現、さらにはブランディングとの親和性なども踏まえた「わかりやすさ」のためのトータルソリューションです。情報の受け手、送り手双方にとってのメリットを実現します。

[🌐 でんたつクリニック® >](https://solution.toppan.co.jp/creative/service/dentatsuclinic.html)

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

2024年4月から施行される改正障害者差別解消法では、民間事業者にも障がいのある方への合理的配慮が義務付けられます。また、2022年4月には経済産業省がニューロダイバーシティの推進を公表するなど、認知特性の多様性も注目され、ジェンダー・性の多様性に配慮した表現への関心も年々高まっています。でんたつクリニック®は、情報デザインの視覚的な側面に限らない、多様な人への伝わりやすさを改善するノウハウとして、発行済みの媒体の検証から、クリエイティブへのアドバイスやディレクション、制作ガイドライン作成や社内勉強会まで、幅広くご利用いただいています。



## 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



油だれを防止し、用途に応じて注ぐ量も選べる「液だれ防止機能キャップ」を付与した液体紙容器です。このキャップの開発で、公益社団法人日本包装技術協会が主催する第47回木下賞「改善合理化部門」を受賞しました。容器本体は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、廃棄ごみの容積を約1/2にすることができます。従来の同容量PETボトル比でプラスチック使用量を60%以上削減し、環境にも配慮しています。また、GL BARRIERを活用したEP-PAK・GLで賞味期限延長も実現しています。



## 医薬品向けバリアフリー包材

バリアフリー化で  
使いやすいパッケージ



視覚障がい者や外国人を含む全ての人を対象に、薬の情報や開封方法が視覚的・触覚的に伝わる「やさしく使いやすい」パッケージです。開封口が触ってわかり、錠剤が取り出しやすい前開き構造でリクローズ可能。服用時に必要な情報(用法・用量)を内面に大きな文字でわかりやすく記載。QRコード読み取りによる多言語の自動音声読み上げで用法・用量等を伝える「アクセシブルコード」を導入し、印字場所はデボス(凹)加工により触って位置がわかるようになっています。



前開き構造



リクローズ可能



## スマデリバッグ

簡単・便利に  
調理ができるパウチ



具材を入れてひと手間加えた手づくり感を実感できるチャック付きパウチ「蒸できスマデリバッグ®」。GL BARRIER活用により電子レンジ対応が可能になりました。火や調理器具を使わず電子レンジ加熱で安全、かつ簡単においしく調理ができ、後片付けも簡単です。茹でる/煮るなどをせず、電子レンジ調理にすることで、CO<sub>2</sub>排出量・水の使用量をおさえることができ、環境にも配慮しています。



# 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。

TOPPANグループは、「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「TOPPAN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「TOPPAN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、「TOPPAN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って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

TOPPANグループは、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。



## 「TOPPANグループ人権方針」策定

TOPPAN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、「TOPPANグループ人権方針」を策定しました。

### 「TOPPAN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
- 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

🌐 TOPPANグループ人権方針 >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/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、TOPPAN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

TOPPANグループは、「ビジネスと人権に関する指導原則」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「TOPPANグループ人権方針」を策定し、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を行いました。

2022年度は、特定した5つの人権リスクを中心に、TOPPANグループのステークホルダーへの調査・ヒアリングを実施しました。グループ会社に対しては、国内75社、海外103社へ書面での人権リスク調査・

分析に加え、国内・海外各1社に対して現地ヒアリング調査を実施し、実態の把握に努めました。加えて、人権リスクになり得る項目についてフィードバックならびに改善策の例示を行い、人権リスク軽減に向けた取り組みを進めました。調査・分析結果については、サステナビリティ推進委員会において報告し、今後の取り組みについて議論を行いました。

また、2022年度も引き続き、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」「人権教育分科会」に参加し、社会動向・先進企業の取り組みへの理解を深めました。

### 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

※ 当社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ガバナンス」と特定しました。

人権デューデリジェンス結果データ

2022年度 TOPPANグループ人権リスク調査の概要

	日本国内	海外			
調査対象	75社	103社			
実施期間	2022年7~12月	2022年9月~2023年3月			
調査方法	人権リスク調査票による調査				
調査内容	4区分、22項目、151問				
	1. 基本情報	2. 人権推進体制	3. 人権課題対応	4. 管理	※ Red Flag (  ) は、ILO 中核的労働基準の5分野(強制労働、児童労働、差別、結社の自由と団体交渉権、労働安全衛生)とTOPPANが特定した5つの人権課題(強制労働・人身取引、差別、非人道的な扱い、プライバシーに対する権利、グループ全体の人権ガバナンス)が対象で、重要なリスク要因やリスク低減策未実施を明確化するために設定。
	1A. 会社基本情報	2A. 体制 	3A. 強制労働 	4A. ステークホルダーエンゲージメント実施状況	
	1B. ビジネス関連情報	2B. 人権方針の周知	3B. 児童労働 	4B. 内部通報窓口の整備	
	1C. 従業員情報	2C. 人権関連研修実績	3C. 適切な労働時間管理	4C. 苦情処理メカニズムの整備(外部)	
	1D. 契約企業などの情報		3D. 適切な賃金の支払い	4D. サプライチェーンマネジメント	
	1E. 認証および参加イニシアティブ		3E. 差別の禁止 		
			3F. 非人道的な扱い 		
			3G. 結社の自由と団体交渉権 		
			3H. 地域住民等の利権侵害		
		3I. 労働安全衛生 			
		3J. プライバシーに対する権利 			
結果(総評)	・喫緊に対応しなければならない重大なリスクは発見されなかった。	・喫緊に対応しなければならない重大なリスクは発見されなかった。			
結果(人権推進体制)	・社外を含めた人権に関するマネジメント体制が十分とは言えない恐れがある。 ・人権に対する研修が十分とは言えない恐れがある。	・社外を含めた人権に関するマネジメント体制が十分とは言えない恐れがある。 ・人権に対する研修が十分とは言えない恐れがある。			
結果(人権課題対応)	・公正な採用選考についての態度表明が外部に対して十分に公表しているとは言えない恐れがある。 ・労働安全衛生管理が十分にできていない恐れがある。 ・過去3年間におけるハラスメント等の事案発生が複数確認されたが、発生時の懲戒措置等適切な措置を確認した。	・労働安全衛生管理が十分にできていない恐れがある。 ・地域住民などの人権侵害を軽減するための取り組みが十分とは言えない恐れがある。 ・事業の特性上、顧客の個人情報を取得し、取り扱う事業該当社が多く、プライバシーに対する権利に対するリスクが多くの中で付きまとう。ただし、併せてリスク低減策実施の徹底も確認できた。			
結果(管理)	・外部関係者との対話が十分にできていない恐れがある。 ・取引先に当社方針の周知や人権リスクアセスメントを実施できていない恐れがある。	・外部関係者との対話が十分にできていない恐れがある。 ・外部向け苦情処理メカニズムが十分に整備されていない恐れがある。 ・取引先に当社方針の周知や人権リスクアセスメントを実施できていない恐れがある。			

フォローアップ調査の概要

人権リスク調査の結果を詳細に分析したところ、喫緊に対応しなければならない重大なリスクや現地法令や国際規範への違反は発見されなかったものの、国内7社、海外7社において人権への負の影響を及ぼす可能性がある項目を確認いたしました。そのうち、国内1社、海外1社について2022年度中に下記の通り対策を進め、2023年度も引き続き対応を進めていきます。


	日本国内	海外
対応拠点数	1社	1社
実施時期	2022年11月	2023年3月
実施方法	現地訪問によるヒアリング等	オンライン会議によるヒアリング等
懸念事項	①休暇取得管理体制の整備が不十分 ②一部手当の基準設定が未統一	①手当計算の不備 ②規則の一部に就業時間外における従業員の自由行動を制限する文言記載の恐れ
是正措置	①休暇取得管理体制の整備をするように指導 ②「同一労働同一賃金ガイドライン」に照らして、手当を同一基準で支給するように指導	①再発防止策の検討および実施と迅速な手当支給を指導 ②該当規則の要否検討などを指導




### 苦情処理メカニズム

TOPPAN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TOPPAN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。

TOPPAN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、「TOPPAN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。

 TOPPANグループ・ヘルプライン P147参照 >

 サプライヤーホットライン P69参照 >

## 人権教育・ハラスメント防止策

活動実績・データ

教育・啓発

TOPPANグループは「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。また、凸版印刷株式会社および国内グループ企業の人事労政部門において職場のハラスメント相談窓口を設置し、相談員を育成するなど、ハラスメントの予防にあたることも、

厳正に対処しています。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実施し、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。

2022年度にはグループ会社に対して、「TOPPAN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教育を実施しました。また、2022年度に実施した人権リスク調査の結果を踏まえた人権教育を凸版印刷株式会社と一部グループ会社の全従業員に対して実施し、人権リスクに対する理解を深めました。

## 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、労働組合等と協議・合意した内容を基本的な考え方として様々な施策を行っています。

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、労働組合等と協議・合意をすることで、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。

### 適正な労働環境の実現に向けて

TOPPANグループでは、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、従業員個々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7拠点に開設し、TOPPAN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38,712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。

## ダイバーシティ&amp;インクルージョンの取り組み

TOPPANグループは「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ひと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、誰もが安心して自分らしく働ける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。

## キャリア申告/社内公募

凸版印刷株式会社では、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。

## 適切な賃金の支払いの取り組み

TOPPANグループでは、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。

## TOPPANグループ 従業員報酬の男女比

対象会社	2022年度 労働者の男女の賃金の差異(女性平均賃金/男性平均賃金)		
	全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者
凸版印刷株式会社 <input checked="" type="checkbox"/>	66.6%	65.4%	62.5%
凸版印刷および国内連結子会社	61.1%	72.3%	56.2%
アジア地域連結子会社(日本除く)	82.5%	87.4%	97.6%
北米地域連結子会社	85.7%	86.4%	82.8%
欧州地域連結子会社	86.7%	90.4%	38.1%
凸版印刷および連結子会社	65.1%	73.7%	59.5%

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出しております。海外現地法人に関しては、上記基準に照らし、基準に準じた方法にて算出しております。

※賃金には賃金、給料、手当その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものを含めています。

※凸版印刷および連結子会社の集計は、加重平均にて集計を行い、海外現地法人にて算出された平均賃金を2023年3月31日時点のレートにて、日本円に換算した上で加重平均を行い、算出しております。

※「労働者の男女の賃金の差異」は、各社の事業年度において集計したものであり、凸版印刷の事業年度と異なる場合があります。

## 平均年間給与

	平均年間給与
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
2022年度	7,060,291円

す。また、凸版印刷株式会社の2022年度の平均年間給与は706万円でした。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、凸版印刷では2022年度よりTOPPAN版「ジョブ型」人事処遇制度を導入し、凸版印刷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 初任給について

2023年4月1日付入社の大卒新入社員の初任給は全国一律で222,500円(時給換算:1,390円)としています。

## 大卒新入社員の初任給

	初任給
2019年4月	209,000円
2020年4月	211,000円
2021年4月	213,000円
2022年4月	214,500円
2023年4月	222,500円

### 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しないよう、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。

### 技能実習制度の適正な運用について

TOPPAN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実施しています。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凸版印刷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、実態調査を行いました。調査の結果、製造子会社3社7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従業員に相当する住環境が確保されていました。

# 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

TOPPANグループでは、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、凸版印刷株式会社は、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。

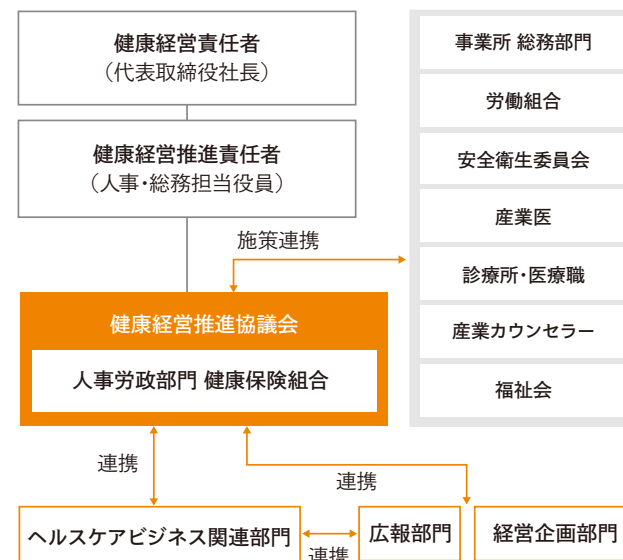
また、「安全衛生・防火基本方針」は、災害ゼロに取り組むために、正社員および契約社員をはじめとする職場で働く全ての人々を対象に、「安全は全てに優先する」を第一義に制定された方針です。毎年ゼロ災害を目標に取り組んでいます。

## 推進体制

### 推進体制

労働については、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

凸版印刷株式会社と労働組合は、「労使は共通のパートナー」という考え方にに基づき、相手の立場を尊重し、対等の立場に立ち、協力して様々な課題に取り組んでいます。経営上の諸問題を話し合う場として、全社および事業所単位で経営協議会を開催しています。また、個々の課題を協議する専門委員会を設けており、労働時間短縮、賃金、安全衛生などの常設委員会に加え、労使「働きがい」推進委員会など必要に応じて個別の委員会を開催しています。

なお、凸版印刷株式会社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10,899名のうち、組合員数6,975名

## 健康経営への取り組み

健康経営に取り組むにあたり、凸版印刷株式会社とTOPPANグループ健康保険組合による「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.holdings.toppa.com/ja/about-us/our-corporate-approach/health-manage-declaration.html>

🌐 [安全衛生・防火基本方針](#) >

<https://www.holdings.toppa.com/ja/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。これ国内では川口安全道場を含めて、5拠点に安全道場が開設され、TOPPAN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.holdings.toppan.com/ja/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「TOPPAN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、タイにて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38,712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880社、のべ6,363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22,678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。



🌐 「凸版印刷、『安全道場 VR™』に新コンテンツを追加」 >

[https://www.holdings.toppan.com/ja/news/2023/05/newsrelease230516\\_1.html](https://www.holdings.toppan.com/ja/news/2023/05/newsrelease230516_1.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

### Topic

#### 「Good Risk Sense Award 2023受賞」

2023年7月15日に凸版印刷株式会社は、リスクセンス研究会の「2023年度 Good Risk Sense Award」で化学工業日報社賞/リスクセンス研究会賞を受賞しました。凸版印刷



の「安全道場」をはじめ、事故や災害などへのリスクの低減や安全意識レベルの向上に貢献してきた取り組みが高く評価されました。

※ リスクセンス研究会は、日本学術会議の下部機関である「安全工学会」に属する機関であり、各企業の安全活動を調査・探索し、その取り組みを評価・表彰して、世の中に伝える活動を行っています。

## 従業員の安全意識向上施策

凸版印刷株式会社の人事労政部門と製造統轄部門で構成する「安全プロジェクト」ではグループの製造拠点で働く従業員の災害リスク軽減を推進するべく、各事業所を定期的に訪問し、安全活動の確認と、現場のパトロールを実施しています。

また全国に選任している「安全師範」に対しては、毎年行ってきた安全道場等での集合教育が、コロナ禍において開催が難しくなったことを踏まえ、Webを活用した形式に見直しました。リモートでの安全監査の実施、安全師範を中心に全国の安全担当者への基礎教育などを行う「勉強会」、事業所間で各工程の安全対策について議論する「分科会」など、様々な形でグループの製造部門における安全教育や作業の標準化などに取り組むことができました。今年度からは、コロナ禍において取り組んできたリモートでの取り組みに加え、現地で視察を兼ねた勉強会や、現場での安全ミーティングといったリアルでの活動も並行して実施し、グループ全体の安全活動に取り組んでいます。

## 労災関連データ

「安全はすべてに優先する」を第一義にTOPPANグループ全体での災害ゼロを目標に安心・安全な職場環境づくりを推進しています。

## 労働災害推移

		2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
労災による死亡者数 <input checked="" type="checkbox"/>	単体	0名	0名	0名	0名	1名
	単体+一部子会社 <sup>*3</sup>	0名	0名	0名	0名	1名
度数率 <sup>*1</sup> <input checked="" type="checkbox"/>	単体	0.048	0.144	0.095	0.046	0.092
	単体+一部子会社 <sup>*3</sup>	0.210	0.342	0.238	0.444	0.340
強度率 <sup>*2</sup> <input checked="" type="checkbox"/>	単体	0.001	0.003	0.001	0.001	0.345
	単体+一部子会社 <sup>*3</sup>	0.008	0.007	0.004	0.014	0.169

2022年	労災による死亡者	度数率 <sup>*1</sup>	強度率 <sup>*2</sup>
単体 <input checked="" type="checkbox"/>	1名	0.092	0.345
一部子会社 <sup>*3</sup> <input checked="" type="checkbox"/>	0名	0.552	0.018
小計	1名	0.340	0.169
国内関係会社 <sup>*4</sup> <input checked="" type="checkbox"/>	0名	0.533	0.018
海外現地法人 <sup>*5</sup>	0名	2.762	0.037
計	1名	1.238	0.089

※ 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式会社および事業(本)部管轄子会社(国内)計30社

※4 対象範囲は国内関係会社30社

※5 対象範囲は海外現地法人90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、一次予防から三次予防、さらに「睡眠力」アップによる心身のコンディション向上や「対話力」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、FFS理論、アドラー心理学、認知感情行動療法、臨床美術(アートサロン)などの理論と手法、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職場の課題と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、療養専念期→復職準備期→復職検討期→復職支援期と一人ひとりの回復状況を丁寧に確認しケアしていくことで、就業と治療の両立をサポートしつつ再燃・再発の防止に努めています。

### 独自開発した「3D ストレスチェック&ケア®」

専門家の監修のもと、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、標準的な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、よりきめ細かいリスク判定を実現するとともに、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。

この「3D ストレスチェック&ケア®」で得られたデータは集団分析にも活用され、管理職層へのフィードバックを通じて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	事業場内ケア	事業場外ケア
ゼロ次予防	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンディション向上</li> <li>・ 新入社員研修、2年目、3年目研修</li> <li>・ オリジナル動画教材</li> <li>・ 「睡眠力」向上の啓蒙</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「対話力」向上</li> <li>・ 階層別研修</li> <li>・ FFS理論ワークショップ</li> <li>● ハラスメント防止</li> <li>・ 各種研修</li> </ul>	事業場内ケア 社内カウンセリング対応 ・ アドラー心理学 ・ 認知感情行動療法	事業場外ケア ● 海外駐在員向けEAP ● 健保オンラインカウンセリング
一次予防	● 3D ストレスチェック&ケア® ・ コンディションケア ・ 環境変化へのアドバイス			
	海外赴任前研修	(事業場主催研修対応)		
二次予防		事例性に基づく早期対応力向上 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		
三次予防	休業期間の短縮と再発・再燃防止を目的とした「復職手順2022」の推進			
			H-ARM-ONLYによる休業者管理	

## 働き方

考え方 制度 活動実績・データ

凸版印刷株式会社では、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、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(凸版印刷株式会社)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
平均取得日数	10.3日	11.1日	10.3日	10.5日	11.9日
平均取得率*	54.9%	60.6%	55.2%	57.0%	64.6%

\* 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TOPPAN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、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

凸版印刷株式会社は、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」を公表しています。

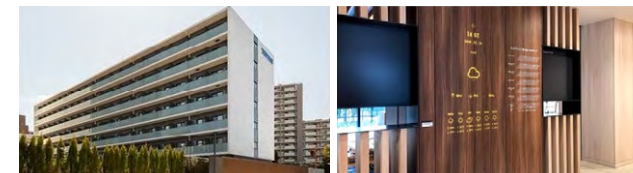
一般事業主行動計画とは、企業が、子育てをしている労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などを行うために策定する計画です。

🌐 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6期) >

[https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/sustainability/toppan202303\\_actionplans6.pdf](https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/sustainability/toppan202303_actionplans6.pdf)

## 独身寮

TOPPANグループでは、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、独身寮の再整備を実施しています。「トッパンハイツ東十条」では、TOPPANグループ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ています。



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（凸版印刷株式会社）

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、TOPPANグループ福祉会から月額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(TOPPANグループ福祉会から月額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	TOPPANグループ福祉会にて、年間90日まで、費用の50%(月額上限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	TOPPAN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

## TOPPAN 版ジョブ型人事処遇制度

TOPPANグループは、多彩な能力・キャリアを持つ人財の適切な処遇、従業員のスキルアップ・キャリア形成、若手の抜擢、高齢社員の活躍、チャレンジできる環境の提供等を目指し、人事諸制度の改革を進めています。

TOPPAN 版ジョブ型人事処遇制度は、全職種統一の職能等級制度から職群別の要素を取り入れた等級制度に再構築し、また年功制の排除の観点から、各等級における在位年数も撤廃した制度です。社員

の処遇の根幹である等級制度の改定により、多彩な能力・キャリアを持つ人財の活用が進んでいます。人事評価の指標には、新たな項目として「持続可能な社会の実現」「ダイバーシティ」「人権の尊重」「社会的価値の創造」を加え、成長や行動革新のための方向性を示すことで、組織全体のパフォーマンス向上を目指しています。

## 副業・兼業制度

TOPPANグループでは従業員が副業・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おそれがある場合には、認めていません。

凸版印刷株式会社では、2022年度は52名が制度を利用しました(2021年度:36名)。

## 多様な働き方を実現するオフィス環境の整備

TOPPANグループでは、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、「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」を開発しています。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、長野県や沖縄県に続き、2022年は福岡県と広島県に、2023年5月には北海道にシステム開発拠点「ICT KÖBÖ」を開発いたしました。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。



Atte



ICT KÖBÖ

# サプライチェーンマネジメント

## 基本的な考え方

### 考え方

TOPPANグループは、企業の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、サプライヤーや協力会社(以下「ビジネスパートナー」)の皆さまと協力してサプライチェーン全体で、持続可能な調達(サステナブル調達)活動を推進しています。また、この取り組みを通じて、TOPPANグループとビジネスパートナー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。

具体的には、2022年1月に、TOPPANグループは近年のサプライチェーンマネジメントにおける人権課題、労働安全衛生、環境等への社会的な要請に対応し、「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」へ改訂しました。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、ビジネスパートナー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。

2022年9月には、凸版印刷株式会社は「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。ビジネスパートナーの皆さまとともにサプライチェーン全体で「持続的発展可能な社会の実現」への貢献を目指し、企業の社会的責任を果たす取り組みを行います。望ましい取引慣行の遵守への取り組みやBCP(事業継続計画)策定への助言等の支援を通じて、ビジネスパートナーの皆さまとの共存共栄を目指します。

### サステナブル調達ガイドラインの構成

「TOPPAN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、

ビジネスパートナー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「TOPPANグループ人権方針」「TOPPANグループ地球環境宣言 付属書」「パートナーシップ構築宣言」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やBCPの策定を進めています。

🌐 TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン >

[https://www.holdings.toppa.com/assets/ja/pdf/sustainability/The\\_Toppa\\_Group\\_Sustainable\\_Procurement\\_Guidelines.pdf](https://www.holdings.toppa.com/assets/ja/pdf/sustainability/The_Toppa_Group_Sustainable_Procurement_Guidelines.pdf)

🌐 TOPPANグループ人権方針 >

<https://www.holdings.toppa.com/ja/about-us/our-corporate-approach/human-rights-policy.html>

🌐 TOPPANグループ地球環境宣言 付属書 >

[https://www.holdings.toppa.com/assets/ja/pdf/sustainability/The\\_Toppa\\_Group\\_Declaration\\_on\\_the\\_Global\\_Environment\\_AnnexV1.pdf](https://www.holdings.toppa.com/assets/ja/pdf/sustainability/The_Toppa_Group_Declaration_on_the_Global_Environment_AnnexV1.pdf)

🌐 パートナーシップ構築宣言 >

[https://www.holdings.toppa.com/assets/ja/pdf/our-corporate-approach/toppan's\\_partnership.pdf](https://www.holdings.toppa.com/assets/ja/pdf/our-corporate-approach/toppan's_partnership.pdf)

## 「TOPPAN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

TOPPAN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。

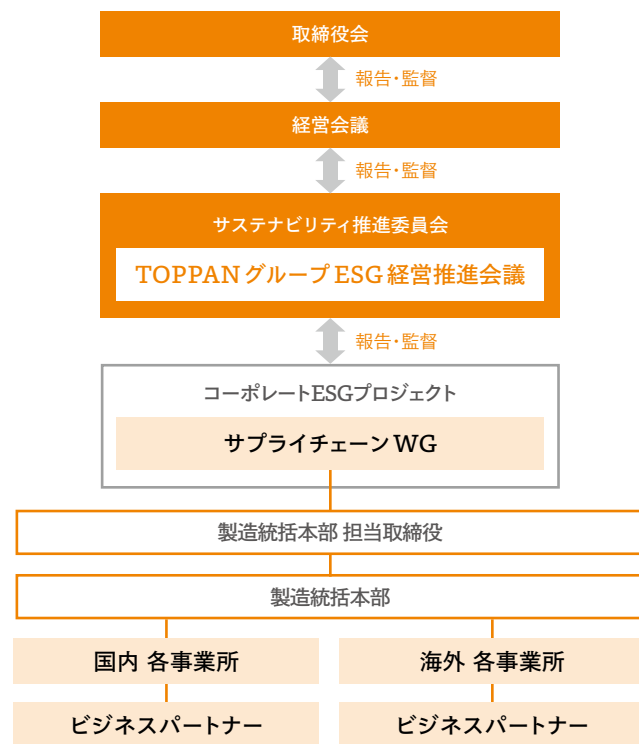
1. 法令遵守と国際規範の尊重
2. 人権・労働
3. 安全衛生
4. 環境
5. 公正取引・倫理
6. 品質・安全性
7. 情報セキュリティ
8. 事業継続計画
9. 管理体制の構築

## 推進体制・仕組み

### 推進体制

サステナブル調達の取り組みは、製造統括本部が、各事業所の各関係部門と連携し、各業種のビジネスパートナーと緊密に連携しながら施策を進めます。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門で取り組みます。

### サプライチェーンマネジメント組織図



(2023年3月現在)

### 関係部門とビジネスパートナーの業種

関係部門	主な業種
生産管理	製造委託
購買	仕入先
企画	業務委託
総務	人材派遣

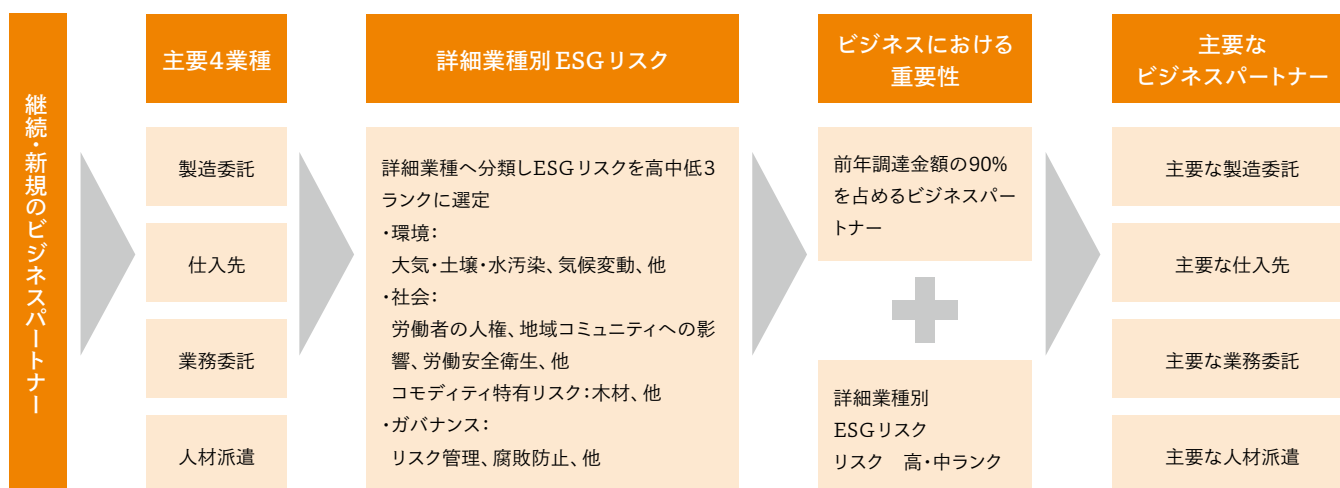
リスク・業種リスクを持つビジネスパートナーを「主要なビジネスパートナー」に選定しています。

### 主要なビジネスパートナーの選定

TOPPANグループは、以下の考え方で主要なビジネスパートナーを選定しています。この評価は新規および既存のビジネスパートナーに適用されます。

継続的な取引のあるビジネスパートナーを製造委託・仕入先・業務委託・人材派遣の主要4業種に分類し、詳細な業種別にESGリスクを評価します。主要4業種別に、調達金額の90%を占めるまたは国別

### 主要なビジネスパートナー選定の考え方



## 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)	想定されるリスク	管理施策・管理指標(KPI) 対象	対象
TOPPANグループ 人権方針	人権尊重への取り組み	サプライチェーン上の強制労働・ハラスメントなどの人権問題	人権方針の周知・遵守確認	主要なビジネスパートナー*
TOPPANグループ 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(下請法違反など)、社会倫理の逸脱	調達部門のコンプライアンス教育	TOPPANグループ内:関係部門
			調達部門のサステナブル調達ガイドライン教育	TOPPANグループ内:関係部門
			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	主要なビジネスパートナー*
	サステナブル調達基準	サプライチェーン上の社会問題化した製品事故・環境問題・法令違反・原材料の供給不足など	「TOPPAN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・取引基本契約書・売買基本契約書の締結、進捗率	主要なビジネスパートナー*
			「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守状況の自己評価アンケート	主要なビジネスパートナー*
パートナーシップ 構築宣言	災害時のビジネスパートナーとの事業継続	地震、風水害等の自然災害による資材、設備の供給停止	ビジネスパートナーの事業継続力の向上(BCP アンケート・勉強会)	主要なビジネスパートナー*
	ビジネスパートナーとの望ましい取引慣行の遵守	価格決定方法、金型管理などのコスト負担、支払条件、知的財産、働き方改革などの取引慣行是正が進まないことによる社会的信用の失墜	望ましい取引慣行の遵守教育(パートナーシップ構築宣言、取引関連法規の教育)	TOPPANグループ内:関係部門
TOPPANグループ 地球環境宣言付属書	製品含有化学物質の管理	原材料への有害物質の混入による製品安全性の低下	TOPPANグループ原材料含有化学物質管理基準の周知	主要なビジネスパートナー*
	生物多様性に及ぼす影響の回避・最小化による天然資源の持続的な利用	生物多様性への影響が大きいと考えられる「森林資源」からの紙の原材料である木材の供給停止による製紙メーカー操業停止	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ことの確認	取引のある全ての製紙メーカー
		印刷用紙の供給停止と印刷事業の中断	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の周知	主要なビジネスパートナー*

\* 主要なビジネスパートナーとは、製造委託・仕入先・業務委託・人材派遣の業種ごとに調達金額90%を占めるまたは国別リスク・業種リスクを持つ継続的な取引があるビジネスパートナーのことです。

## 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

「TOPPANグループ 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拡げるため、2022年度から主要なビジネスパートナーと連携して次の施策に取り組んでいます。

- ・「サステナブル調達ガイドライン」説明会の実施
- ・「サステナブル調達ガイドライン」遵守の協同意見書・取引基本契約書・売買基本契約書の締結
- ・ビジネスパートナーへの「サステナブル調達基準」の自己評価アンケートと是正に向けた活動
- ・ビジネスパートナーの「大規模災害発生時のBCP策定」への取り組み状況確認

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。

#### 🌐 TOPPANグループ原材料含有化学物質管理基準 >

<https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/about-us/our-corporate-approach/chemical-components-of-raw-materials-v4.8.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、TOPPANグループとビジネスパートナー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。これは全てのビジネスパートナーが利用できる通報窓口です。

さらに、TOPPANグループ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るかどうかをビジネスパートナーへの聞き取り調査(モニタリング)で確認しています。

#### 🌐 サプライヤーホットライン >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/about-us/our-corporate-approach/supplier-hotline.html>

#### 生物多様性の保全への取り組み

TOPPANグループは「TOPPANグループ地球環境宣言付属書」に基づき、天然資源の持続的な利用に取り組んでいます。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。

#### 🌐 TOPPANグループ地球環境宣言 付属書 >

[https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/sustainability/The\\_Toppan\\_Group\\_Declaration\\_on\\_the\\_Global\\_Environment\\_AnnexV1.pdf](https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/sustainability/The_Toppan_Group_Declaration_on_the_Global_Environment_AnnexV1.pdf)

#### 🌐 TOPPAN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.holdings.toppan.com/library/japanese/about-us/files/sustainability/2014/proc2014\\_06.pdf](https://www.holdings.toppan.com/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

#### 主要なビジネスパートナーの選定

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拡げる

ため、主要なビジネスパートナーを選定し、「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守を進めています。

また、主要な製紙メーカーを選定し「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的な利用の促進に取り組んでいます。

#### 主要なビジネスパートナーの社数

項目	2022年度	
	社数	全調達金額に占める割合
主要なビジネスパートナーの社数	2,998	93%
主要な2次サプライヤー(製紙メーカー)	10	-
合計社数	3,008	-

#### ビジネスパートナーとの調達ガイドライン遵守の協同意見書・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拡げるため、「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守を定めた協同意見書・取引基本契約書・売買基本契約書の締結を進めています。2025年度までに主要なビジネスパートナーの90%との締結を目指しています。併せてビジネスパートナーの皆さまが環境・社会・ガバナンス関連の活動を理解・把握し今後の取り組みに生かすためにアンケートを実施しています。

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。

## 協力同意書・取引基本契約書・売買基本契約書 取得社数

		2022年度
目標		2,998
実績		1,807
締結率		60%
業種内訳	製造委託	646
	仕入先	723
	業務委託	420
	人材派遣	18

※「サステナブル調達ガイドライン」説明は、1,807社を対象に実施

## 自己評価アンケート 取得社数

		2022年度
目標		2,998
実績		1,807
取得率		60%
業種内訳	製造委託	646
	仕入先	723
	業務委託	420
	人材派遣	18

TOPPANグループの協力同意書・取引基本契約書・  
売買基本契約書

TOPPANグループは、企業の社会的責任を定めた「TOPPAN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・取引基本契約書・売買基本契約書の締結を進めています。

## 例1)協力同意書 本文(抜粋)

サステナブル調達の趣旨を理解し、TOPPANグループ各社との取引において、サステナブル調達基準を尊重するとともに、当該調達基準またはこれと同等の自社基準等を遵守するものとします。

## 例2)取引基本契約書(抜粋)

第41条(法令遵守および企業の社会的責任の推進)

調達、製造、販売、廃棄等すべての事業活動を通じて、サステナブル

調達ガイドラインを遵守し、自社の取引先に対しても、当該ガイドラインまたは乙の定める同様のガイドラインの遵守を要請するものとする。

## ビジネスパートナーへの自己評価アンケート

アンケートでは、ビジネスパートナーの皆さまの環境・社会・ガバナンス関連の活動を理解・把握し、TOPPANグループとビジネスパートナーの皆さまの取り組みに生かしていくことを目的としています。

## 自己評価アンケートの設問項目(抜粋)

取得している国際認証/方針と規定の策定

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

## ビジネスパートナーの事業継続計画力の向上(BCPアンケート・勉強会)

ビジネスパートナーが大規模自然災害などによって被災した場合に、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。凸版印刷株式会社は2022年9月に公表した「パートナーシップ構築宣言」で、災害発生時の事業継続の観点からビジネスパートナーの皆さまのBCP(事業継続計画)策定支援を表明しています。主要なビジ

ネスパートナーにBCP(事業継続計画)アンケートを実施し、BCP勉強会を開催しました。

2022年度は、248社にアンケートを実施し、そのうち80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

	2020年度			2021年度			2022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	48	115	163	63	122	185	25	223	248
勉強会参加社数	13	4	17	14	6	20	7	73	80
勉強会に参加しアンケート評価が上がった社数	2	1	3	2	1	3	2	9	11
勉強会に参加しアンケート評価が上がった社数(累計)	4	8	12	6	9	15	8	18	26

### TOPPANグループ内のサステナブル調達ガイドライン教育

「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」は、事業活動を行う上で必要となる物品・サービスを取りそろえる全ての部署を対象とします。そのため関係部門への「調達ガイドラインの周知教育」を行っています。

また、凸版印刷株式会社は、2022年9月に「パートナーシップ構築宣言」を公表し、ビジネスパートナーとより良い関係構築および取引の健全化に継続的に取り組むことを宣言しました。

調達部門は、「パートナーシップ構築宣言」の教育とともに、調達基本方針の「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う」ことを遵守するために「取引関連法規」に関する教育を受講しています。

### TOPPANグループ内 サステナブル調達ガイドラインの周知教育

教育実績		2021年度	2022年度	累計
内訳	生産管理	327名	653名	980名
	購買	168名	302名	470名
	企画	—	1,019名	1,019名
	総務	—	155名	155名
受講人数	合計	495名	2,129名	2,624名

### 「パートナーシップ構築宣言」「取引関連法規」の教育

教育実績		2020年度	2021年度	2022年度
受講人数	生産管理	2,592名	777名	2,644名

### 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、主要なビジネスパートナ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。2022年度は、ビジネスパートナー10社にTOPPANグループ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

	2020年度	2021年度	2022年度
回答いただいた ビジネスパートナーの社数	17	10	10
累計社数	151	161	171

### 紙の原料となる木材の合法性調査

TOPPANグループは2022年3月に「TOPPANグループ地球環境宣言付属書」を発行しました。この文書では「原材料調達においては、生物多様性に及ぼす影響を回避・最小化し、天然資源の持続可能な利用に取り組むこと」と定めています。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。

この調査では、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。2022年度は、購入金額の97.4%にあたる国内外の製紙メーカー10社16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。

### 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)

	2020年度	2021年度	2022年度
調査した会社数*	13	13	10
購入金額比率	90.0%	91.8%	97.4%
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

🌐 TOPPANグループ地球環境宣言付属書 >

[https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/sustainability/The\\_Toppan\\_Group\\_Declaration\\_on\\_the\\_Global\\_Environment\\_AnnexV1.pdf](https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/sustainability/The_Toppan_Group_Declaration_on_the_Global_Environment_AnnexV1.pdf)

# 研究開発

## 基本的な考え方

### 考え方

TOPPANグループの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、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TOPPAN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いきます。

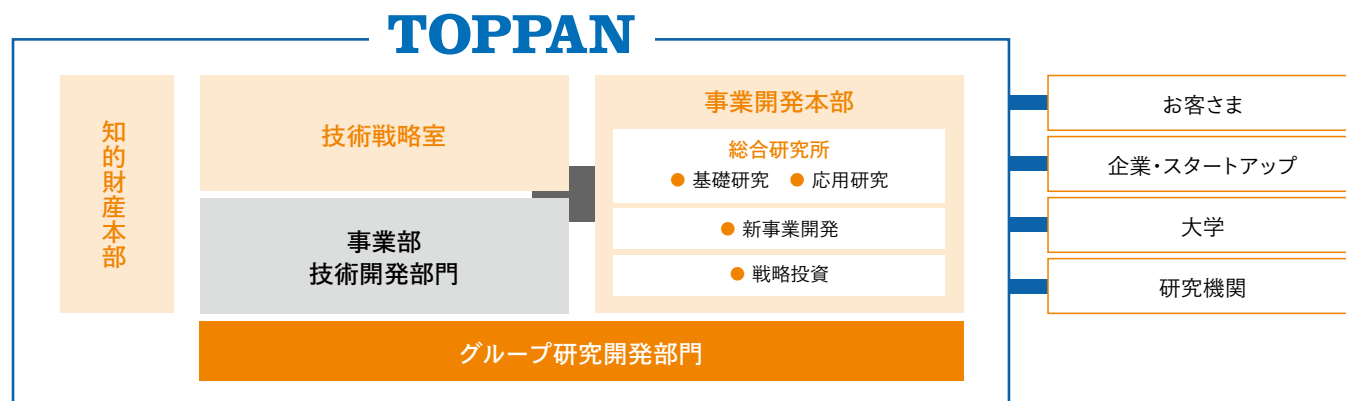
## 総合研究所

### 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。TOPPANグループ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、フロンティア領域の研究開発として国立大学法人大阪大学大学院工学研究科松崎典弥教授と独自のバイオマテリアルを活用した3D細胞培養技術「invivoid®」を共同で開発し、社会実装に向けて様々な研究を進めています。2023年3月29日には大阪大学、凸版印刷株式会社を含む民間企業4社で「培養肉未来創造コンソーシアム」を設立しました。企業を超えた協業により「3D バイオプリント技術の応用開発」「生産・流通までの一貫したバリューチェーンの確立」「省庁や民間企業との連携による法規制整備への貢献」を進めます。また、2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)での展示など「生活者の理解促進につながる情報発信」に注力し、世界に先駆けての培養肉食用化の実現を目指しています。

## 研究開発体制



## コンソーシアムロゴ





### 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、2019年より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(以下ICI)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医療ビッグデータの

流通を通じて、保健・医療・福祉に関する研究開発および健康長寿社会/地域共生社会の実現を目指してきました。2023年1月には、さらに連携を強化すべくICIを連結子会社化しています。

医療ビッグデータ利活用の取り組みとして、次世代医療基盤法認定事業者である一般財団法人 日本医師会医療情報管理機構との連携により、医療情報提供サービス「DATuM IDEA (デイタム イデア)」を開発しました。

2023年3月には、DATuM IDEA 医療情報利活用セミナーを開催し、医療現場由来のリアルワールドデータを幅広く利活用すべくサービスを推進しています。

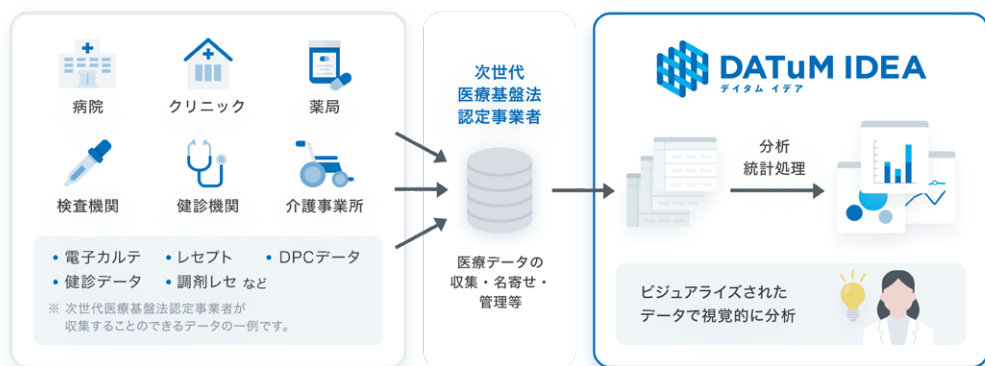
### 戦略投資

#### 方針

#### 活動実績・データ

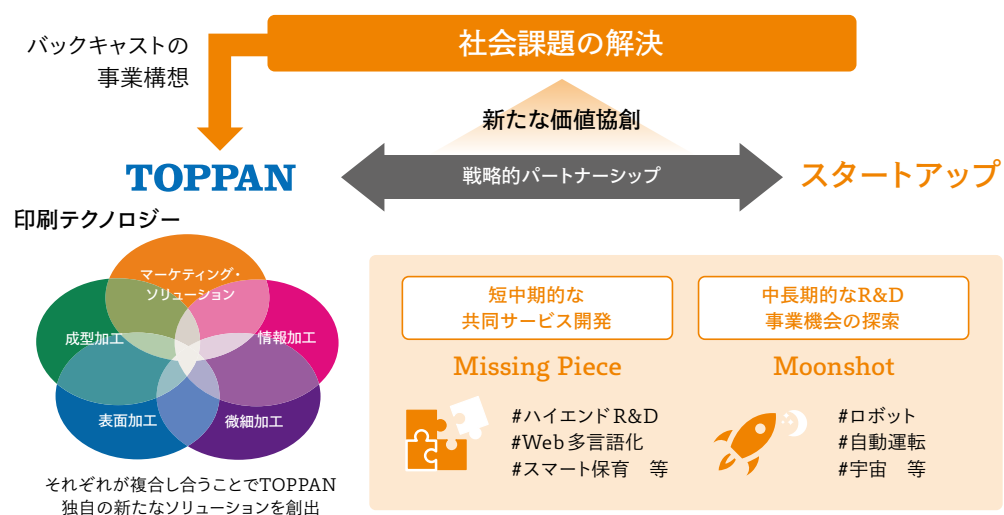
TOPPANグループは中期的な経営課題のひとつとして新事業・新市場の創出を掲げています。DX・最先端技術・ESGなど成長領域への少額出資により、非連続成長に向けた新事業開発を進めており、2016年7月から現在までに国内外約60社のスタートアップと資本業務提携を結んできました。短期的視点と中長期的視点でスタートアップの先進的な技術やビジネスモデルと、TOPPANグループの持つ企画力・技術力を掛け合わせることで、社会に向けた新しい価値を創造していきます。

### DATuM IDEA概要



<https://datumidea.jp/> より引用

### 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、TOPPAN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

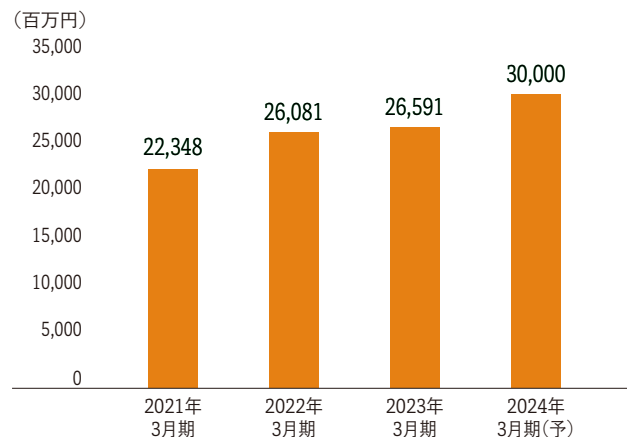
### 方針 活動実績・データ

事業ポートフォリオの変革実現に向け、2021-2022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、2021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。

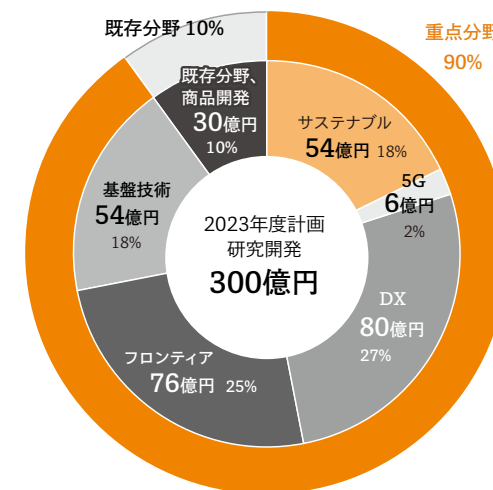
2023年度以降の成果獲得につなげるための種まきとして、社会課題や技術トレンドに対応した重点投資領域(右表)とそれを支える環境整備等の基盤構築の研究開発予算を強化し、技術力向上と事業創出のスピードアップを図っています。

重点投資領域	
サステナブル	モノマテリアル関連、紙化対応、リサイクル・アップサイクル技術、生分解材料 他
5G	FC-BGA 次世代基盤、5G アンテナ、電磁波抑制シート・吸収シート、AR グラス向けモールド、センサ関連 他
DX	コミュニケーション関連、自治体行政向けソリューション、デジタルプラットフォーム事業、BPO 関連、IoT 関連技術、スマートシティ・まちづくり関連 他
フロンティア	メタバース関連、ヘルスケア事業、燃料電池部材、エネルギー関連、ゲノム編集、ロボティクス、アグリ関連 他
基盤技術	材料・分析技術、サービス品質向上基盤強化、コンパライティング技術、微細加工技術、エッチング技術、知財関連、AI データ解析基盤 他

### 研究開発費推移



### 2023年度 研究開発投資領域内訳



# 知的財産

## 基本的な考え方

### 考え方

TOPPANグループでは、「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。

### TOPPANグループ知的財産基本方針

- 1 TOPPANグループは、知的財産・無形資産を事業競争力の源泉となる重要な経営資産と位置づけ、マーケット志向と研究開発活動を一層密着させた知財戦略をもとにグローバルな視点での積極的な知財活動を展開します。
- 2 TOPPANグループは、創出した知的財産の戦略的な活用によりグループ経営の実行や社会課題の解決、事業利益の増大を通じて企業価値向上に貢献するとともに、持続的な成長を目指します。
- 3 TOPPANグループは、他者の知的財産権を尊重し、事業を行う際には侵害回避や予防策など適切な措置を講じます。
- 4 TOPPANグループは、各国における知的財産権に関する法律や規制を遵守するとともに、第三者による知的財産権への侵害行為には、適切かつ正当な権利行使を行います。
- 5 TOPPANグループは、保有する商標を適切かつ正確に使用することによりブランド価値向上に貢献します。

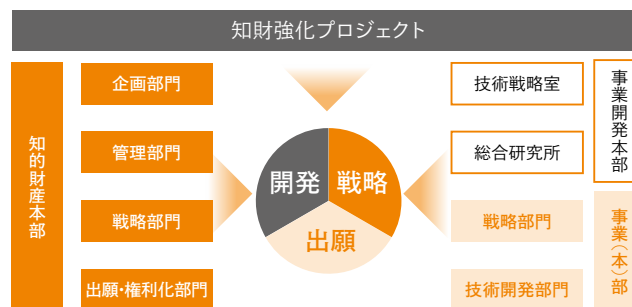
## 知財体制

### 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」を充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充足しました。

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

TOPPANグループは「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、TOPPAN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

TOPPANグループは、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きます。

## オープンイノベーションの推進

TOPPANグループは、スタートアップ企業を中心に優れた事業アイデアを募集し、グループの経営資源と融合させ、新事業を共創する公募型のオープンイノベーションプログラム「co-necto(コネクト)」を2017年より実施しています。

co-nectoは、TOPPANグループとスタートアップ企業、地域のパートナー企業で共創する“実証型”プログラムです。本プログラムでの実証を通じて、プロダクトマーケットフィットを支援するとともに、パートナー企業の皆さまを含めた3社で新たなサービスやプロダクト・ソリューションを生み出します。2022年度は、86社のスタートアップ企業にエントリーいただき、3件の実証実験を実施しました。

実証実験の実施にあたっては、事前に簡易な知的財産デューデリジェンスを実施することで知財面からのサポートも行っています。

## グローバルに展開する知財活動

TOPPANグループでは、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

TOPPANグループの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、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のデジタル事業  
S-VALUE®  
Erhoeht-X® Packaging

## DX事業の知財ミックス事例

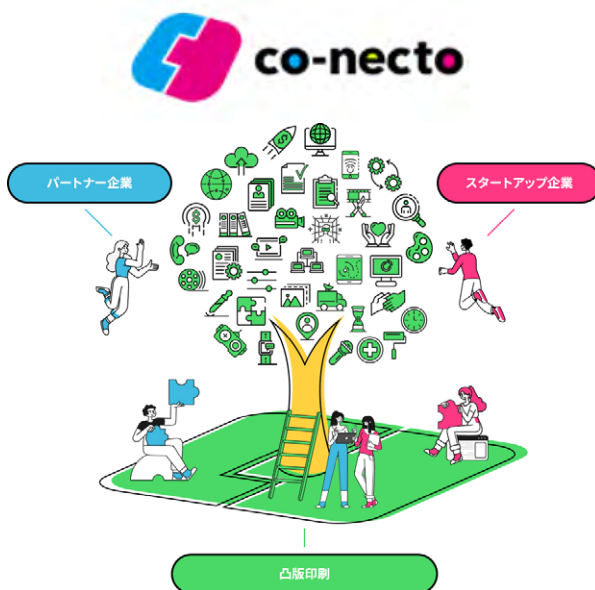


DX事業においては、当該事業を象徴するブランド「Erhoeht-X®/ (エルヘートクロス)」を中心に、各サービスごとに適切に商標出願しブランドの保護に注力しています。

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。



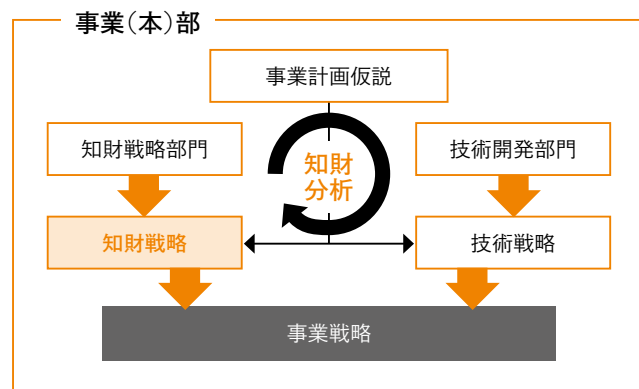
## 知財戦略

### 考え方

事業関連部門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

TOPPANグループでは、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

凸版印刷株式会社は、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。

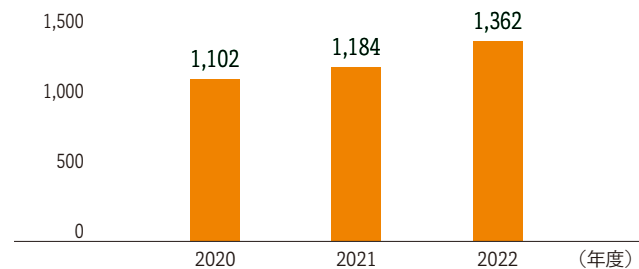


## 知的財産権の取得状況 (凸版印刷株式会社)

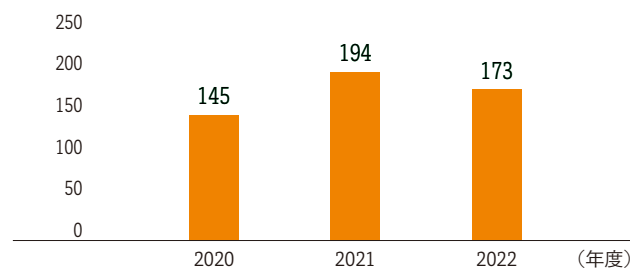
活動実績・データ

※ 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。

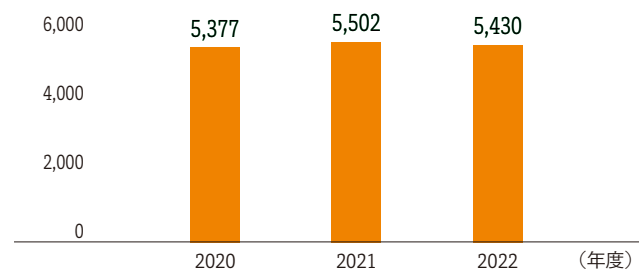
### 特許出願件数の推移(国内)



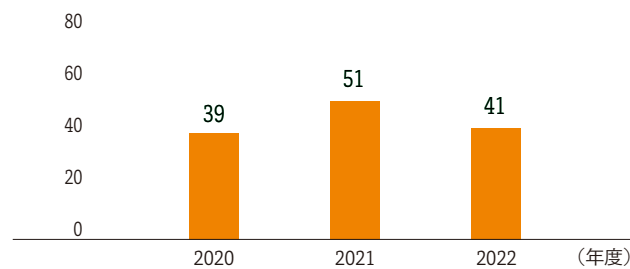
### 外国出願(PCT出願)件数の推移



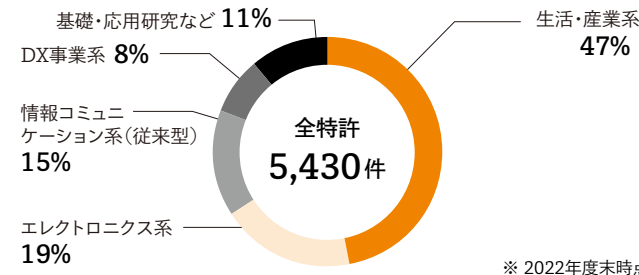
### 保有特許件数の推移(国内)



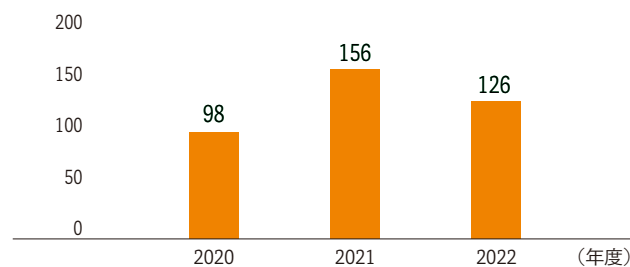
### 意匠出願件数の推移(国内)



### 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)



# 総合品質保証

## 基本的な考え方

### 考え方

TOPPANグループでは、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。

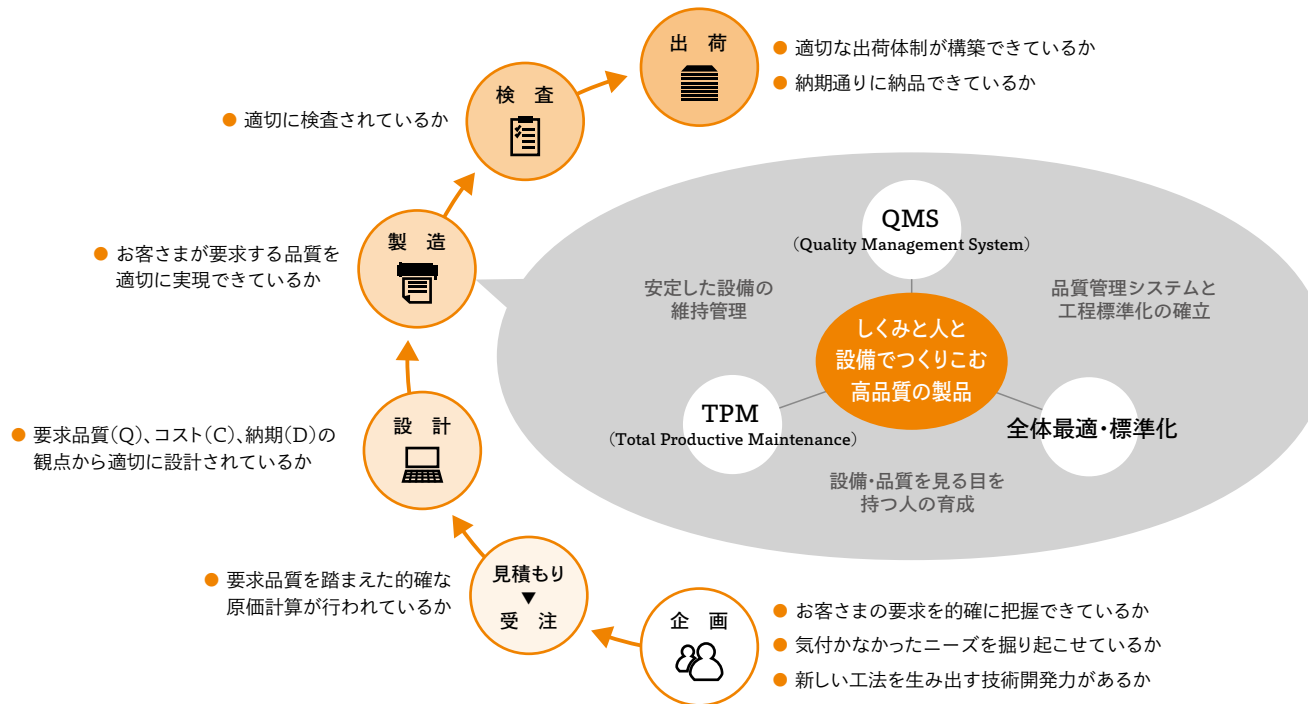
品質の維持・改善に取り組む上で、製品の安全管理に関しては、「製品の安全管理についての基本理念」と「製品の安全管理についての指針」を制定しています。

### 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が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

## 事業活動における総合品質保証



🌐 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.holdings.toppan.com/ja/about-us/our-corporate-approach/product-safety.html>

## 推進体制

### 推進体制 制度

製品の安全管理を支えるため、TOPPANグループでは各事業(本部)でISO9001に基づいた品質マネジメントシステムを構築しており、製品の品質保証および継続的な改善活動を推進しています。

製造統括本部品質保証センターは、品質マネジメントシステムの実効性向上を目的として、事業(本部)に向けた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.holdings.toppan.com/ja/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・ヘルスケア関連事業に対して、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

#### 品質マネジメントシステムの向上

「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。

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。

2022年度は265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。また、事業所ごとの品質マネジメントシステムの実効性を評価するため、品質保証センターによる診断を行い、プロセスごとの弱点に対して改善指導を行っています。

2022年度はグループ内の43事業所に対して診断を行いました。

#### 食品関連・ヘルスケア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。2022年度は、社内外の13事業所の認定監査を実施しました。同様に、ヘルスケア関連事業も監査・認定許可制度を採用しており、2022年度は、社内外の9事業所の認定監査を実施しました。

## 食品関連事業・ヘルスケア関連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 | ・異物混入防止      |
| ・品質保証体制       | ・不良流出防止      |
| ・製品およびサービスの設計 | ・コンタミネーション防止 |
| ・設備・検査機器管理    | ・トレーサビリティ    |
| ・安全衛生管理       | ・フードディフェンス   |
| ・異品種混入防止      | ・教育・訓練       |
| ・防虫管理         | ・仕組みの維持管理    |

### 監査対象事業所

食品一次充填事業		ヘルスケア関連事業	
製造子会社	5事業所	製造子会社	5事業所
生産委託先	8事業所	生産委託先	4事業所



# エンゲージメント

## 基本的な考え方

### 考え方

TOPPANグループは、ステークホルダーの皆さまに対して自らの意見を発信し、適切な情報開示を行うとともに、皆さまの声に耳を傾け、建設的な対話を通じて相互理解を深めていくことが重要であると認識しています。また、これを通じて、変化する社会からの要請を把握し、ステークホルダーの皆さまからの多様な期待やニーズを企業活動に反映し真摯に伝えていくことで、社会から信頼を得られる企業でありたいと考えています。

今後、グローバルに事業を加速していくTOPPANグループは、グローバルな社会課題の解決に寄与する事業活動を積極的に推進しながら、海外のステークホルダーとの関係性向上も図ってまいります。各国・地域の法令遵守、多様な文化を尊重しながら、グループ全体でエンゲージメント強化の施策を推進してまいります。幅広いステークホルダーの皆さまとの関係構築、維持・向上と協働を通じ、サステナブルな社会の実現を目指します。

## 活動実績

### 活動実績・データ

#### お客さまとの関わり

TOPPANグループは、創業以来、お客さまのご要望に真摯に対応し、高品質な製品・サービスの開発・提供を通じてご満足いただき、ご信頼をいただけるよう努めてきました。品質の向上と安全性の確保については、全ての工程で品質づくりに取り組む「総合品質保証」の考え方のもと、サプライチェーン全体を通じて取り組んでいます。

また、多様化・高度化するお客さまニーズを迅速に把握し、製品・サービスの改善、改良および開発に積極的に取り組む一方、お客さまの声を製品・サービスの向上に役立てるため、継続的にお客さま満足度調査を実施しています。調査は製品の品質だけでなく、営業・技術などの総合的な視点で構成されています。調査結果は各担当部門にフィードバックし、継続的に改善に取り組むとともに、より質の高いサービスの提供と顧客満足度のさらなる向上につなげています。

#### 総合顧客満足度推移(セキュアメディア関連)

(「満足」と「やや満足」の合計)



※ 評価は「満足」「やや満足」「どちらでもない」「やや不満足」「不満足」の5段階で実施

#### ビジネスパートナーとの信頼関係構築

TOPPANグループは、持続可能な調達(サステナブル調達)活動を推進するためには、サプライヤーや協力会社(以下「ビジネスパートナー」)の皆さまとの協力関係、信頼関係が重要かつ必要不可欠であると認識し、ビジネスパートナーの皆さまとの継続的なコミュニケーション強化を図っています。

2022年1月に改訂された「TOPPANグループ 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周知し、運用し、監査、是正するサイクルを回すプロセスにおいて、ビジネスパートナーの皆さまと継続的に対話し、相互理解を深めています。また、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に、全てのビジネスパートナーが利用できる通報窓口として「サプライヤーホットライン」を設置しています。さらに、調達部門が「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」にある「調達基本方針」に沿った適正な対応ができているかについて、ビジネスパートナーへの聞き取り調査(モニタリング)を実施しています。(P71参照)

2022年9月に公表した「パートナーシップ構築宣言」では、ビジネスパートナーの皆さまとの連携・共存共栄を進め、新たなパートナーシップを構築するための重点項目を定めました。

[🌐 パートナーシップ構築宣言 >](#)

<https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/our-corporate-approach/toppan's-partnership.pdf>

### 「人間尊重」「労使パートナーシップ」の考え方

TOPPANグループでは「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

TOPPAN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ひとつとして「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24社21,074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(16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ます。

### 2022年度エンゲージメント調査の実施概要

調査対象	TOPPANグループ 24社 社員 21,074名
回答者数 (回答率)	19,511名(92.6%)
調査期間	2023年1月16日～2月20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、12領域、108問 ※2022年度入社のみ、採用、オンボーディングの2項目4領域を追加し、合計133問
エンゲージメントスコア	TOPPANグループ 70.6(21年度比+0.8) 新中期経営計画 2025年度中期目標 エンゲージメントスコア:21年度比+5P ※参考指標 製造業平均69.9 ※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)

### 労使共催「TOPPAN eSPORTS FESTIVAL 2021」

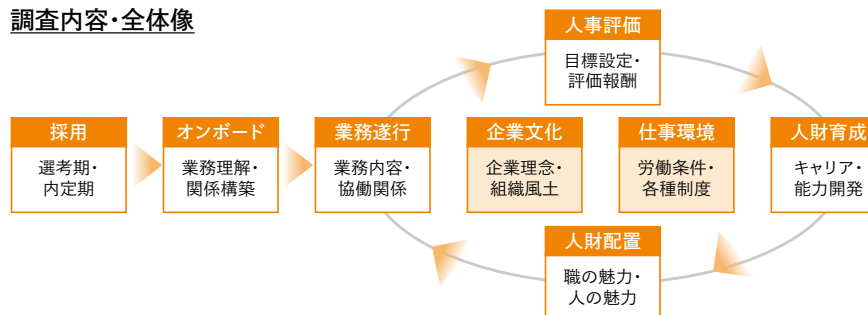
社内スポーツイベントに代わる新たな施策として、2021年1月に労使共催「TOPPAN eSPORTS FESTIVAL 2021」を開催しました。

通信でつなぐことにより、全世界のTOPPAN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。

2024年にも労使共催イベントの開催を予定しています。



### 調査内容・全体像



## 株主・投資家とのコミュニケーション

TOPPANグループは、株主・投資家の皆さまとの長期的な信頼関係構築を重要と考え、投資判断に必要な企業情報を適時・公平・継続的に提供しています。また、制度的な情報開示にとどまらず、自主的な情報開示を充実させ投資家の理解を促すとともに、建設的な対話を通じて相互理解を深めています。

アナリストや機関投資家に対し、四半期ごとに決算説明会を開催し、併せて個別取材対応を行っています。また、証券会社主催のカンファレンスに積極的に参加して機関投資家との直接の面談を行い、業績や戦略の説明だけでなく、TOPPANグループに対する市場からの意見の把握にも努めています。ESGに関するテーマの対話にも積極的に取り組み、対話を通じて得た投資家の意見を経営に反映しています。(投資家との面談実績は、年間約200件)

こうした、開示～対話～経営へのフィードバックのサイクルを回すことで、グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指しています。

## ステークホルダーエンゲージメント ——

### 〈エンゲージメントのテーマと活動事例〉

お客さま	
安全・安心な製品・サービスの開発・提供	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 情報セキュリティ管理徹底による個人情報保護</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>	
製品・サービスへのご意見をいただく機会づくり	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 日々の営業活動</li> <li>● 商材展示スペースへのご招待</li> <li>● 展示会・セミナーの開催、参加</li> </ul>	
社会的価値創造に向けた共創イノベーション	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 産学官連携による実証事業などの取り組みへの参画</li> <li>● オープンイノベーションプログラムの実施</li> <li>● 「Erhoeht-X® (エルヘートクロス)」によるデジタル化の提案・推進</li> <li>● 環境配慮型製品・サービスの提案</li> <li>● 「印刷テクノロジー」による社会価値創造提案スペース「PLAZA21」</li> <li>● 観光立国・地方創生に向けた共創・発信スペース「NIPPON GALLERY TABIDO MARUNOUCHI」</li> <li>● 未来の生活者のくらし共創空間「L・IF・E (ライフ)」</li> <li>● オープンイノベーションを支援するワークスペース「WAO」</li> </ul>	
ビジネスパートナー <sup>※</sup>	
サステナブル調達のための取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● TOPPANグループ サステナブル調達ガイドラインの協働推進</li> <li>● 人権リスク調査</li> <li>● 通報窓口「サプライヤーホットライン」の設置</li> <li>● 製品含有化学物質の管理</li> <li>● ビジネスパートナー向けBCPアンケート・勉強会</li> <li>● 紙の原料となる木材の合法性調査</li> </ul>	
公正かつ公平な取引機会の提供	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 売買基本契約書の締結</li> <li>● 調達活動に関するビジネスパートナーへの聞き取り調査</li> </ul>	

※ サプライヤーや協力会社を「ビジネスパートナー」と表記しています。

従業員	
多様な人財の活躍支援	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティ &amp; 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</li> <li>● 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</li> <li>● 柔軟な働き方の実現に向けた各種勤務制度</li> <li>● キャリア申告、社内公募の実施</li> </ul>	
グループ内の各種情報共有	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社長メッセージ発信</li> <li>● 従業員への各種アンケート</li> <li>● グループ社内報「CONVEX」「CONVEX Online」「CONVEX International」</li> <li>● グループ人財開発委員会開催・情報連携</li> </ul>	
労使のパートナーシップ	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全社および事業所単位での経営協議会</li> <li>● 労使共催イベントの実施</li> <li>● 個々の課題を協議する専門委員会</li> <li>● 労使「働きがい」推進委員会</li> </ul>	
労働安全衛生に関する情報提供、メンタルヘルス対策	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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）</li> <li>● 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）</li> <li>● 3D ストレスチェック&amp;ケア<sup>®</sup></li> <li>● メンタル不調再発防止のための復職判定プログラム</li> <li>● カウンセリングルームの設置</li> </ul>	
人権課題対策	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● TOPPAN グループ・ヘルプラインの設置</li> <li>● 人権リスク調査</li> </ul>	
株主・投資家	
財務状況の情報開示、TOPPANグループの活動状況・計画の説明	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株主総会</li> <li>● 統合レポート、株主通信</li> <li>● 決算説明会</li> <li>● コーポレートサイトでのIR情報開示</li> <li>● 機関投資家個別ミーティング・説明会</li> <li>● ESG 評価機関からのアンケート対応</li> <li>● TOPPAN IR-Day</li> </ul>	

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

# 社会貢献活動

## 基本的な考え方

### 考え方

TOPPANグループは、グループ理念において「人を想う感性と心に響く技術で、多様な文化が息づく世界に」とパーパスを定義し、事業を通じて社会や人々の生活に貢献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、社会課題の解決に取り組んでいます。

TOPPANグループ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。

TOPPANグループは、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。寄附活動やメセナ活動、教育活動に加え、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参画しています。

 TOPPANグループ行動指針 >

<https://www.holdings.toppn.com/ja/group/conduct-guidelines.html>

## 活動方針

### 方針

### 活動方針

- ① グローバル、ローカルの社会課題に着目し、世界的なサステナブル目標であるSDGsの達成に貢献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、「多様な文化が息づく世界に貢献する」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 TOPPAN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 TOPPAN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
  - (1) 環境保全や生物多様性等に関するイベント開催
  - (2) 工場・事業所周辺の美化・清掃活動
  - (3) 地域住民への環境報告会
  - (4) 近隣の学校等での環境授業開催
2. 教育:TOPPANグループのリソースを活かした教育活動
  - (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
3. 文化:地域の芸術文化活動やスポーツの支援活動
  - (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
4. コミュニティ:地域団体やNPO・NGO 等と連携した各種活動
  - (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) 地域主催の美化・清掃活動への参加、協力
  - (6) 近隣住民への工場敷地、施設、生活用水等の提供
  - (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

#### 生物多様性教育イベント

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。

2022年度は、2021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、『生物多様性保全活動(オンライン)～「身近な生き物のひみつ・生き物なんでも相談」』を開催しました。

また、凸版印刷株式会社は東京都港湾局が主幹する「東京都海の森倶楽部」に参加しており、3月に海の森公園プレオープンイベントに協賛し、東京都チャレンジプラストッパンで制作している紙ファイルの提供や事務局の運営支援を行いました。

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、社員やその家族、またステークホルダーの皆さまに参加いただきました。

#### 2022年度実績

- 『生物多様性保全活動(オンライン)～「身近な生き物のひみつ・生き物なんでも相談」』

実施日：2022年9月25日

参加者：社員とその家族 17組 20人

協力：公益財団法人 埼玉県生態系保護協会

参加者に事前に募集した生きものの画像(昆虫、植物、動物など合計17件)について埼玉県生態系保護協会の方に名前を特定していただき、当日に解説を受けました。

「メダカと思って飼いだめた魚の特徴が少し違う気がする」「工

場内で見つけたこのバッタは何?」「玄関先で見かけたバッタの種類で親子で意見が分かれました」との質問に、専門家が回答し生物多様性の知識を深めることができました。



#### ●『東京都海の森公園プレオープンイベント』

実施日：2023年3月4日～26日(土日祝日の9日間)

協力：特定非営利活動法人 樹木・環境ネットワーク協会、東京都海の森倶楽部会員企業

TOPPAN はこれまで、東京湾に浮かぶかつてはごみ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「海の森倶楽部」に加盟し、活動に協力してきました。

今回のイベントでは、海の森公園の背景や環境を活かした様々な体験プログラムを通じて、来園された方に海の森についての理解・関心を促しました。イベントには9日間で3,168名の参加がありました。



#### 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。



仙台工場



朝霞工場



本所



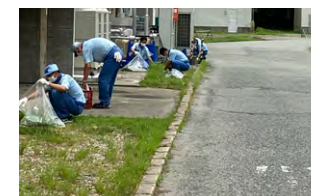
総合研究所



三ヶ日工場



松阪工場



滝野工場



龜山工場



玉名工場



佐賀工場



熊本工場

## 2 教育：TOPPAN グループの 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！」

TOPPANは「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。

多くの方に学びを届けるオウンドメディアとしてYouTubeチャンネルの公開や、生活者に身近な商業施設でのコラボフェアの実施、学校への出張授業など、自治体や民間企業との共創により様々な形で展開しています。



### 2022年度実績

#### ● YouTube チャンネル「ミライーね!チャンネル」

サステナブルな未来について子どもからシニアまで様々な方と一緒に考えていくチャンネル。企業との共創により、未来に向けた取り組みを発信しています。



経営者×大学生トークセミナー「ミライーね!会議 第1回」  
協力：コクヨ株式会社、株式会社日本総合研究所



カーボンニュートラル教育シリーズ  
「Vol.1 カーボンニュートラルって何?」  
協力：厚木市、株式会社日本総合研究所



地域ブランド紹介「ミライーね!なお仕事レポート」  
協力：近畿経済産業局

#### ● “SDGs×食”をテーマにしたコラボ施策「ミライーね!フェア」

キッチン & マーケット ルクア大阪店にて「SDGs×食」をテーマとしたコラボフェアを開催。ミライーね!キャラクターが、参加企業のサステナブルな商品や取り組みを楽しく、わかりやすく紹介。



協力：イズミヤ・阪急オアシス株式会社

### TOPPAN チャリティーコンサート

グローバルな社会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、2022年は第14回 TOPPAN チャリティーコンサートを開催しました。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。2022年度までに累計31,908,088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。



🌐 TOPPAN チャリティーコンサート Web サイト >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/charityconcert/>

### 2022年度実績

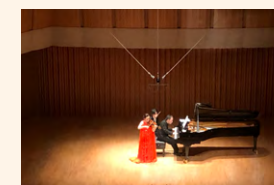
#### ● 第14回 TOPPAN チャリティーコンサート

開催日：2022年11月22日

場所：トッパンホール

出演者：前橋汀子（ヴァイオリン）、松本和将（ピアノ）

寄附金額：2,216,337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。



グーテンベルク博物館（ドイツ・マインツ）と覚書締結



印刷博物館 Web サイト >

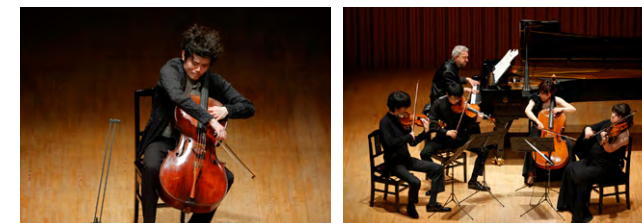
<https://www.printing-museum.org/>

#### 2022年度実績

- 企画展示
  - ・「地図と印刷」展
  - ・「グラフィックトライアル 2022—CHANGE」
  - ・「知ってるようで知らない!本のいろいろ」
  - ・「現代日本のパッケージ 2022」
  - ・「世界のブックデザイン 2021-22」
- 授業・講演会・ワークショップほか
  - ・静岡文化芸術大学出前授業
  - ・明治大学博物館実習
  - ・文京区立金富小学校（オンライン・対面授業）
  - ・文京区立本郷台中学校職場体験
  - ・TeNQ 展覧会「チ。地球の運動について」での講演会およびワークショップ
  - ・第3回印刷文化学会議：「くらしと版画 長崎・富山・栃木にいぎづく日本の心」（オンライン&リアル）
  - ・人間文化研究機構「人文知コミュニケーター」養成プログラムでの協力
- 実践女子大学との包括連携協定に基づく4つの具体的活動
- 活版印刷術のユネスコ「世界の記憶」登録に向けたグーテンベルク博物館との協業「マインツ・インパルス」
- グーテンベルク博物館との活動協力に関する覚書締結

#### 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。「人を想う感性と心に響く技術で、多様な文化が息づく世界に」貢献するというグループ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。2022年度は、通常の公演開催状況が徐々に戻り、世界で活躍する一線級の外来演奏家に加え、コロナ禍で育成を図った邦人若手を起用した企画の両輪で、以前を凌ぐ注目を集めました。



#### TOPPAN HALL

トッパンホール Web サイト >

<https://www.toppanhall.com/>

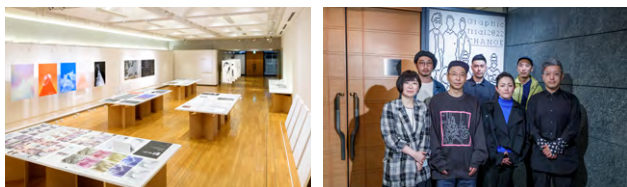
#### 2022年度実績

- 2021/2022 シーズン  
<https://www.toppanhall.com/concert/lineup/2122.html>
- 2022/2023 シーズン  
<https://www.toppanhall.com/concert/lineup/2223.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.com/ja/joho/gainfo/gt/>

## 2022年度実績

● グラフィックトライアル2022 —CHANGE—  
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：2022年4月23日～7月24日

参加クリエイター：

居山浩二(アートディレクター グラフィックデザイナー/株式会社イヤマデザイン)

GOO CHOKI PAR(デザインユニット)

小玉文(アートディレクター デザイナー/株式会社BULLET)

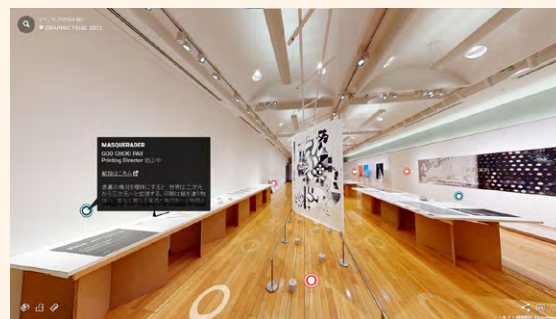
田中良治(ウェブデザイナー/セミトランスペアレント・デザイン)

増永裕子(セキュリティデザイナー/凸版印刷株式会社)

詳細はこちら

<https://www.toppan.com/ja/joho/gainfo/graphictrial/2022/>

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。音声ガイドは2019年の参加クリエイターである葛西薫氏にナレーションを務めていただきました。



## 「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。事業協賛のほか印刷技術を活用した日本画の複製を受賞者に贈呈、印刷博物館見学ツアー開催など、幅広い支援活動を続けています。

## 2022年度実績

● 第34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：672,567点(参加学校数：6,138校)

詳細はこちら

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



## 可能性アートプロジェクト

2018年より、NPO 法人サポートセンターどりーむ、一般社団法人障がい者アート協会と連携し、障がい者アートを価値化し、ビジネス利用することで「障がい者の自立支援」、「企業の事業活動」を両立し、そのプロセスを通じた次世代型リーダーの育成を目指す活動として推進しています。障がい者アートをTOPPANグループの独自技術で高精細画像データに変換し、「プリマグラフィー®」として展示・販売するほか、企業の販促品などへの利用を促進し、著作権使用料をアーティストおよび支援団体に還元しています。

## 2022年度実績

プリマグラフィー® 額装展示や VR オンライン展示に加え、初めてメタパース空間上で展示を行いました。メタパース展示では自身のアバターを操作し、同時に入室した人同士会話をしながらアートを鑑賞できる新たなミュージアム体験を提供し、新入社員研修のコミュニケーション活性化策としても活用されました。また、可能性アートのビジネス活用も建設現場の仮囲いやノベルティグッズへの展開が進み、著作権使用料の還元額は2023年3月期で累計約930万円となりました。これらの持続的な取り組みが評価され、公益社団法人企業メセナ協会による「メセナアワード2022」において最も優れた活動に贈られる「メセナ大賞」を受賞しました。



## パラスポーツの普及・振興活動

公益財団法人日本パラスポーツ協会(JPSA)への協賛や、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「SPORTTRAIT」の運営や、社内でパラスポーツ体験会を行っています。

\* 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。現在5名が在籍し、内パラアスリートは2名。



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

## 2022年度実績

## ●【真田卓選手】車いすテニススペシャルクリニックを実施

スポーツ専従社員の真田卓選手(車いすテニス)が発起人となり、世界のトップランカーである日本のプロ車いすテニス選手ら7名による次世代選手育成のスペシャルクリニックを実施。社員も運営面のサポートとして協力しました。憧れのプロ選手からの直接指導が受けられる貴重な機会となり、今後このクリニックからプロ選手が輩出されることを期待しています。



## メセナ活動「This is MECENAT 2023」\*認定

公益社団法人企業メセナ協会による、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 2023」において、以下の取り組みが認定されています。

- ・印刷博物館における教育活動への取り組み
- ・「グラフィックトライアル2023 - Feel-」展
- ・TOPPANチャリティーコンサート
- ・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

### 地域の美化・清掃活動への参加

近隣住民や各種団体と連携・協力しながら周辺地域の海岸、河川、公園などの美化・清掃活動に参加しています。



Hokkaido 海のクリーンアップ大作戦！（札幌工場）



滋賀県環境美化活動（滋賀工場）



荒川の草花を育てよう！プロジェクト（坂戸工場）



長野県上赤塩 カタクリ群生地保全活動（DXD 事業部）

### 交通安全活動への取り組み

近隣地域における通勤・通学者への安全誘導をはじめ、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。



熊本工場

### 各事業所における献血活動

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。



札幌工場



熊本工場



高松工場

### 近隣学校への出張授業・展示の取り組み

近隣学校へのTOPPANの事業概要、商材・サービスの理解促進を図るために出張授業・展示を実施しています。



高知県立高知工業高等学校（高知工場）



相模原市立大野台中央小学校（相模原工場）

### 近隣企業との労働安全への取り組み

労働安全啓蒙活動の一環として、近隣企業との「安全道場」体験会を実施しています。



滝野工場

### 地域行政連携 システム開発拠点の開設

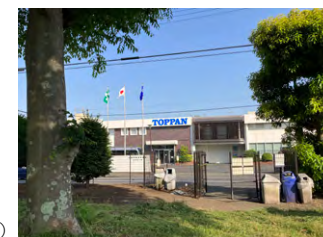
「協働のまちづくりに関する包括連携協定」の締結に基づき、北海道函館市にシステム開発拠点「ICT KÔBÔ® HAKODATE」を2023年5月に開設しました。



ICT KÔBÔ® HAKODATE（DXD 事業部）

### 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、駐車場などの利用、食料備蓄品の無償提供等を行っています。



ガーデンコート開放（相模原工場）

### 地域行事への支援・協賛

地域の祭りなど各種イベントへの参加、協賛を行っています。

### インターンシップの取り組み

生徒の職業適性把握や就労観形成のために地域の高等学校と連携して高校生のインターンシップを受け入れています。

## 海外拠点における地域貢献活動(2022年度実績)

## 活動実績・データ

## Siam Toppan Packaging Co., Ltd. (タイ)

## 成績優秀な学生への奨学金を授与

独自の奨学金制度は今年で8回目を迎え、金銭的問題を抱えた優秀な学生10人に、奨学金を授与し、学びの支援を行いました。

また、これ以外にも高度な職業訓練プログラムを受けている学生や障がい者に対しても支援金の支給を行いました。



## 従業員へのストレッチ講座を開催

サムットプラカーン工科大学からタイ式マッサージの専門家を招き、常に健康を意識し、活力を持って働いてもらうことを目的に、従業員を対象にタイ式マッサージ体験会を実施しました。



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

## 孤児への寄附

ブカシ県チビトゥンにある孤児院 Yayasan Al-Ikhlas に、毎年800万ルピアを寄附しています。



## イドゥル・アドハー (祭礼用の牛、山羊を地域へ寄附)

犠牲祭(イドゥル・アドハー2023)開催に合わせ、ローカルコミュニティへ祭礼用の牛と山羊を寄附しました。



## Toppan Speciality Films Private Limited (インド)

## Save Girl Child

性選択的中絶の防止と、男女比率の改善を目的に、新生女児とその母親に銀の装飾品、衣服、玩具を授与し、祝福しました。



## VIRSA プロジェクト

パンジャブ州の低所得層の学校で、文化に関する包括的な教育支援をするVIRSAプロジェクトに参画しました。



## InterFlex Group (米国)

## 地域の慈善団体を支援

InterFlexが拠点を置く米国ノースカロライナ州とウィスコンシン州で活動している様々な団体を支援しています。低所得家庭の支援活動、脳性麻痺研究のための慈善ゴルフトーナメントのスポンサー、恵まれない人々のための無料夕食提供の資金援助、などを行っています。また、チャリティーイベントとして「Toy Drive」「Back to School Drive」「Food Drive」などを実施しました。



## Toppan Photomasks Korea Ltd. (韓国)

## 高齢者センターとの継続的な交流

イチョン工場(京畿道利川市)に隣接する高齢者センターと9年以上にわたって交流をしています。夏に訪問した際には、果物とフェイスマスクを提供しました。継続的な支援と定期的な訪問を通じ、地域との密接な結びつきを維持しています。



## 利川市の市長と地域貢献に関する意見交換を実施

利川市キム・ギョンヒ市長および関係者と会談し、安定雇用や事業継続など地域貢献に関する意見交換を実施しました。

**TOPPAN**  
TOPPAN PHOTOMASK



## Toppan Chunghwa Electronics Co., Ltd. (台湾)

## 工場定例雑草除去プロジェクト実施

病害虫の発生や排水溝の詰まりを防止するために、計画的に桃園工場内外の雑草を除去しています。



## 創立25周年イベントでチャリティーセール実施

設立記念イベントに際し、障がい者を支援する団体による大型チャリティーセールを新竹オフィスで実施し、従業員が障がい者支援活動に参加する機会をつくりました。



# Environment 環境

P95 環境方針

P101 環境マネジメント

P105 脱炭素社会への貢献

P110 TCFD 提言に沿った  
気候変動関連情報開示

P116 生物多様性

P119 循環型社会形成

P122 化学物質管理

P124 公害防止

P126 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。凸版印刷株式会社は、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TOPPANグループ全体の活動の基本理念、現在の「TOPPAN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「TOPPANグループ地球環境宣言」付属書を発行し、遵法および脱炭素(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およ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および請負業者、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。

### TOPPAN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、TOPPAN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

2023年10月改定

 [TOPPANグループ地球環境宣言付属書](#) >

[https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/sustainability/The\\_Toppan\\_Group\\_Declaration\\_on\\_the\\_Global\\_Environment\\_AnnexV1.pdf](https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/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

### TOPPANグループ環境ビジョン2050

TOPPANグループは、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た取り組みをさらに加速させるため、2021年に策定した地球環境課題への長期的な取り組み方針である「TOPPANグループ環境ビジョン2050」(以下 本ビジョン)を拡充し、新たなテーマとして「Scope3での温室効果ガス排出実質ゼロ」を掲げるとともに、「生物多様性の保全」を追加し、環境課題への取り組みをサプライチェーン全体や地域社会との協働で進めていくことを宣言しました。

### TOPPANグループ2030年度中長期環境目標

「TOPPANグループ環境ビジョン2050」の更新とともに、SDGs目標年に合わせ設定している「TOPPANグループ2030年度中長期環境目標」(以下 本中長期環境目標)についても、Scope1+2、Scope3それぞれの温室効果ガス排出削減目標を世界共通目標となる「1.5°C水準」に合わせて上方修正するとともに、生物多様性保全と水の最適利用に関する新たな目標の設定、廃棄物最終埋立量目標の上方修正を行いました。

### 本ビジョン・本中長期環境目標の主な更新内容

#### ① 脱炭素社会への貢献

本ビジョンでは、Scope1+2に加えて、Scope3での温室効果ガス排出の実質ゼロを宣言。本中長期環境目標では、温室効果ガス排出Scope1+2・Scope3ともに、産業革命前からの気温上昇を1.5°C

に抑える「1.5°C水準」に対応した目標に上方修正し、その削減対象範囲も策定時以降のバウンダリー(拠点)拡大に対応しました。

#### ② 生物多様性の保全

自然共生社会とネイチャーポジティブの実現に向けて、本ビジョンに「生物多様性」を新設。本中長期環境目標では、サプライチェーン全体で取り組む「用紙原料の調達」、地域社会への貢献を目指す「自然共生地域の保全」に関する目標を設定しました。また凸版印刷株式会社は、環境省を含めた産官民が発足した「生物多様性のための30by30アライアンス」に参加しており、その連携においても生物多様性に関する取り組みを進めています。

#### ③ 資源循環型社会への貢献

本中長期環境目標における「廃棄物最終埋立量」目標では、削減対象範囲のバウンダリー拡大に対応した上で、目標数値見直しを行いました。

#### ④ 水の最適利用

本中長期環境目標において、グローバルに展開するTOPPANグループの拠点ごとの水リスク調査に基づいた目標設定を行いました。具体的には、拠点ごとにその流域についてAquaduct\*等を用いた水リスク評価およびアンケート等による現地調査を行い、高リスク拠点を洗い出した上でその拠点での水利用削減の目標を設定しました。

\* Aqueduct (アキダクト): 世界資源研究所 (WRI) が開発した水リスクを評価するツール

### TOPPANグループ環境ビジョン2050

TOPPAN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」「生物多様性の保全」「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および3における温室効果ガス排出の実質ゼロを目指します。

#### ② 生物多様性の保全

豊かな自然の保全と社会経済活動が両立する自然共生社会を目指します。

#### ③ 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。

#### ④ 水の最適利用

最適な水利用の実現と水質汚染防止による水質改善に貢献します。

### TOPPAN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 (1,552千t) 比  
54.6%削減 (847千t減 再エネ比率 6.5%)

温室効果ガス排出 Scope3: 2017年度 (7,365千t) 比  
54.6%削減 (4,021千t減)

#### ② 生物多様性の保全

用紙原料の調達における合法性確認 100%

製造拠点面積 10%に相当する社内外自然共生地域の保全への貢献

#### ③ 資源循環型社会への貢献

廃棄物最終埋立量: 2017年度 (8,739t) 比 60%削減 (5,296t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%)

#### ④ 水の最適利用

水リスクの高い(水ストレス 40%超)拠点(7拠点)の取水量削減目標  
達成拠点数 50%以上 (4拠点)

規制値超過による行政措置 0件



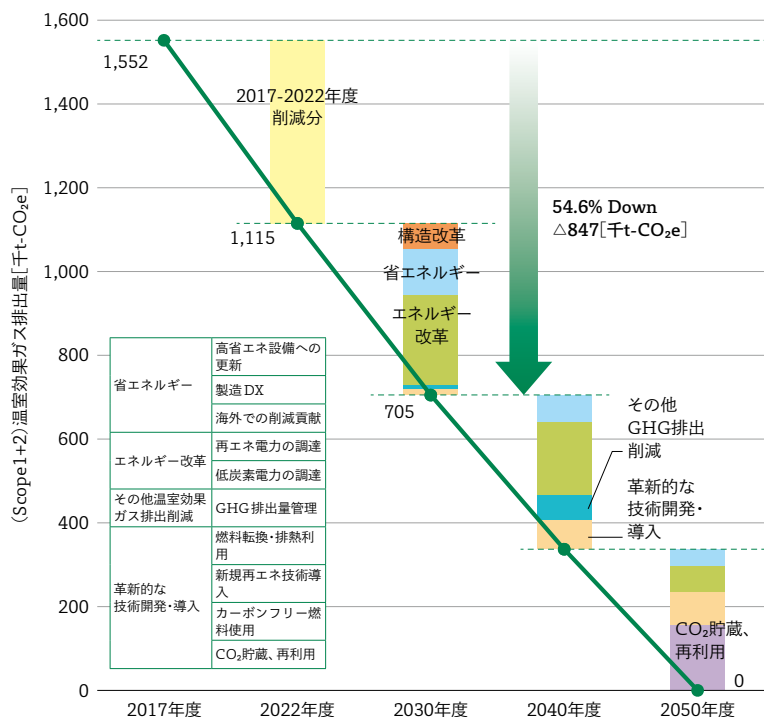
## 2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画

### Scope1+2

2030年までは省エネ施策を中心に削減し、低炭素電力や再生可能エネルギーの調達を進めます。

2030年以降は加えて燃料の転換やカーボンフリー燃料の利用を進めます。

2050年は2017年度温室効果ガス排出量の10%程度が残ると予想され、CO<sub>2</sub>貯蔵技術やCO<sub>2</sub>の再利用等で吸収し、実質ゼロを目指します。

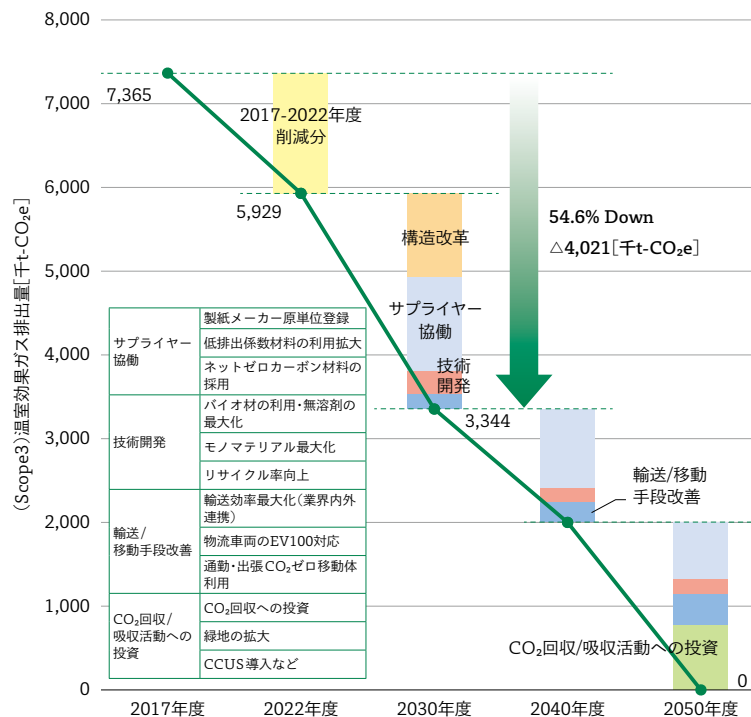


### Scope3

2030年まではDXの推進により紙のデジタルデータへの変換を進めるとともに低炭素材料を積極的に採用していきます。

2030年以降は加えてグループ内物流会社のEV化、低炭素物流会社の採用を進めます。

2050年は2017年度温室効果ガス排出量の10%程度が残ると予想され、CO<sub>2</sub>回収事業への投資や緑地拡大による吸収を図り、実質ゼロを目指します。



### 単年度環境目標

2030年度を目標年としたTOPPAN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。

### 2023年度単年度環境目標

	管理目標	管理項目	2023年度環境目標
①脱炭素社会への貢献	CO <sub>2</sub> 排出量の削減	Scope1+2排出量	1,109千t
		Scope3排出量	6,041千t
②生物多様性の保全	森林違法伐採防止	用紙原料調達における合法性確認	100%
	自然共生社会への貢献	自然共生地域面積	製造拠点面積の1%増
③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	7,704t
	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	57.3%
④水の最適利用	水リスクの高い地域の取水量削減	該当地域の節水対策立案拠点数	4拠点
	水質汚染防止	規制値超過による行政措置件数	0件

## 環境関連実績

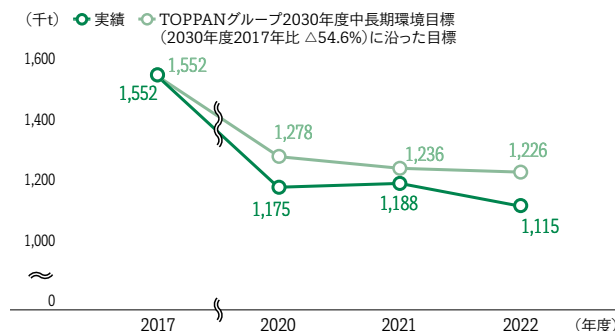
活動実績・データ

### TOPPANグループ2030年度中長期環境目標(実績)

TOPPAN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

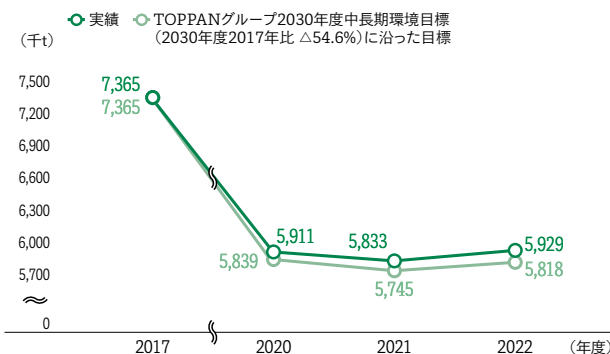
TOPPANグループのScope1+2排出量は2022年度、TOPPANグループ2030年度中長期環境目標に沿った目標(SBT1.5°C水準)に対し、達成でした。



※ 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。  
※ 環境目標の見直し(P96参照)に伴い、2017年度実績値を修正しました。(修正前の2017年度実績は1,373千tでした。)

### Scope3 温室効果ガス排出量

TOPPANグループの2022年度 Scope3排出量はTOPPANグループ2030年度中長期環境目標に沿った目標(SBT1.5°C水準)に対し、未達成でした。



※ Scope3の算定方法については107ページに記載しています。  
※ 環境目標の見直し(P96参照)に伴い、2017年度実績値を修正しました。(修正前の2017年度実績は6,122千tでした。)

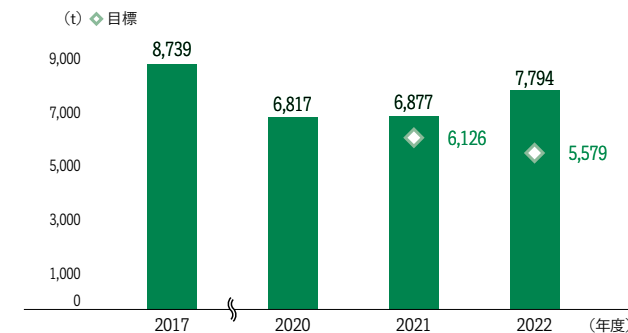
### 再エネ由来電力量および再エネ比率

年度	再エネ由来電力量(GWh/年)	比率(%)
2021	11.10	0.67
2022	20.22	1.19

※ 再エネ由来(再生可能エネルギー由来)電力量は、TOPPAN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

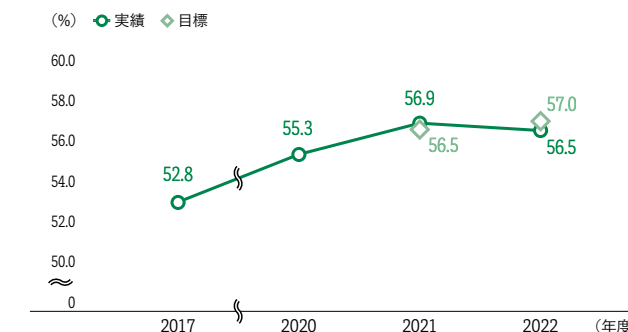
2030年度目標設定に伴い、2021年度より単年度目標を設定し、活動を進めています。2022年度は目標に対し、未達成でした。



※ 環境目標の見直し(P96参照)に伴い、2017年度実績値を修正しました。(修正前の2017年度実績は7,407tでした。)  
※ 廃棄物最終埋立量の2022年度実績について、数値修正により、2023年10月1日以降に変更しました。

### 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。2022年度は目標に対し、未達成でした。



※ 廃プラスチックの材料リサイクル率の2022年度実績について、数値修正により、2023年10月1日以降に変更しました。

## 環境影響評価

考え方

活動実績・データ

TOPPANグループでは、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。

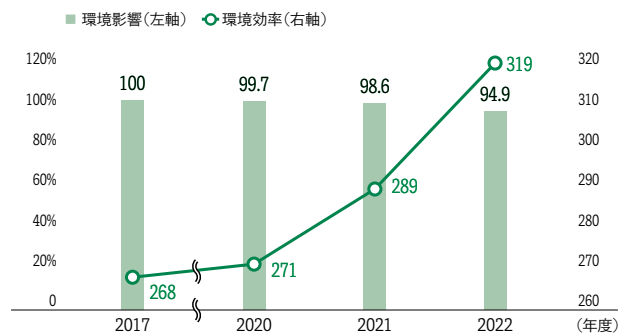
### LIME 手法による環境影響評価

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、2022年度は基準年度比で環境影響5.1%低減、環境効率19%改善となりました。

### 全社 LIME3 評価

#### 環境影響・環境効率の推移

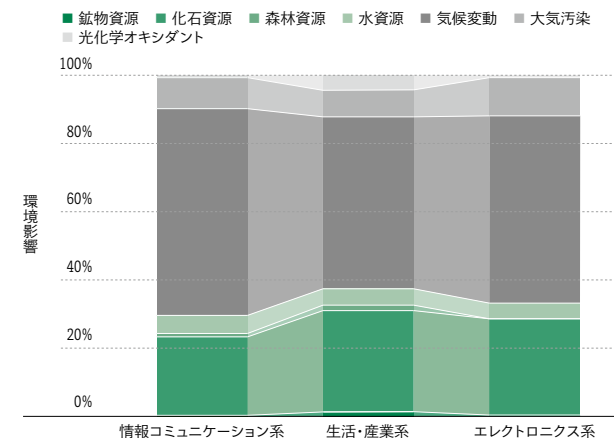


※ 2017年度を100とする。非生産事業所を除いて計算。

※ 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います。

#### 事業分野別環境影響の内訳



※ TOPPANグループ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

TOPPAN グルー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役員のもと、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脱炭素社会への貢献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。

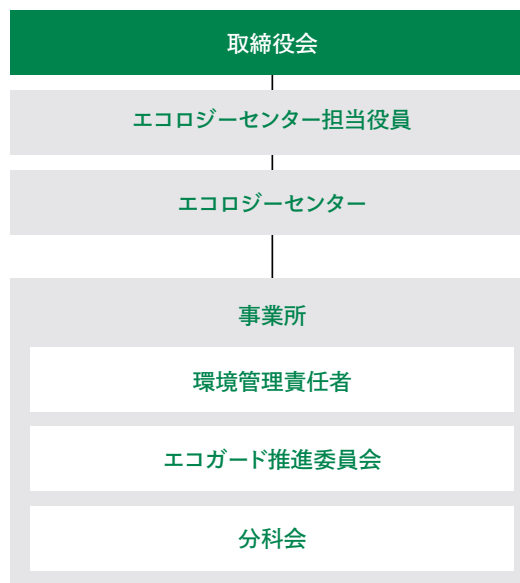
### 気候変動リスク対応

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。

また、パリ協定の実現に向けた活動を推進する各業界団体と協業

し、「気候変動」「低炭素化」などの地球温暖化対策に積極的に取り組んでいきます。

### TOPPANグループ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ています。

・ISO14001認証取得状況:94事業所(172自社事業所中)

※ 残りの78事業所についてもエコロジーセンターにより、その環境保全活動について、監督・評価されています。

パフォーマンスデータ(詳細はP158~159「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式会社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。

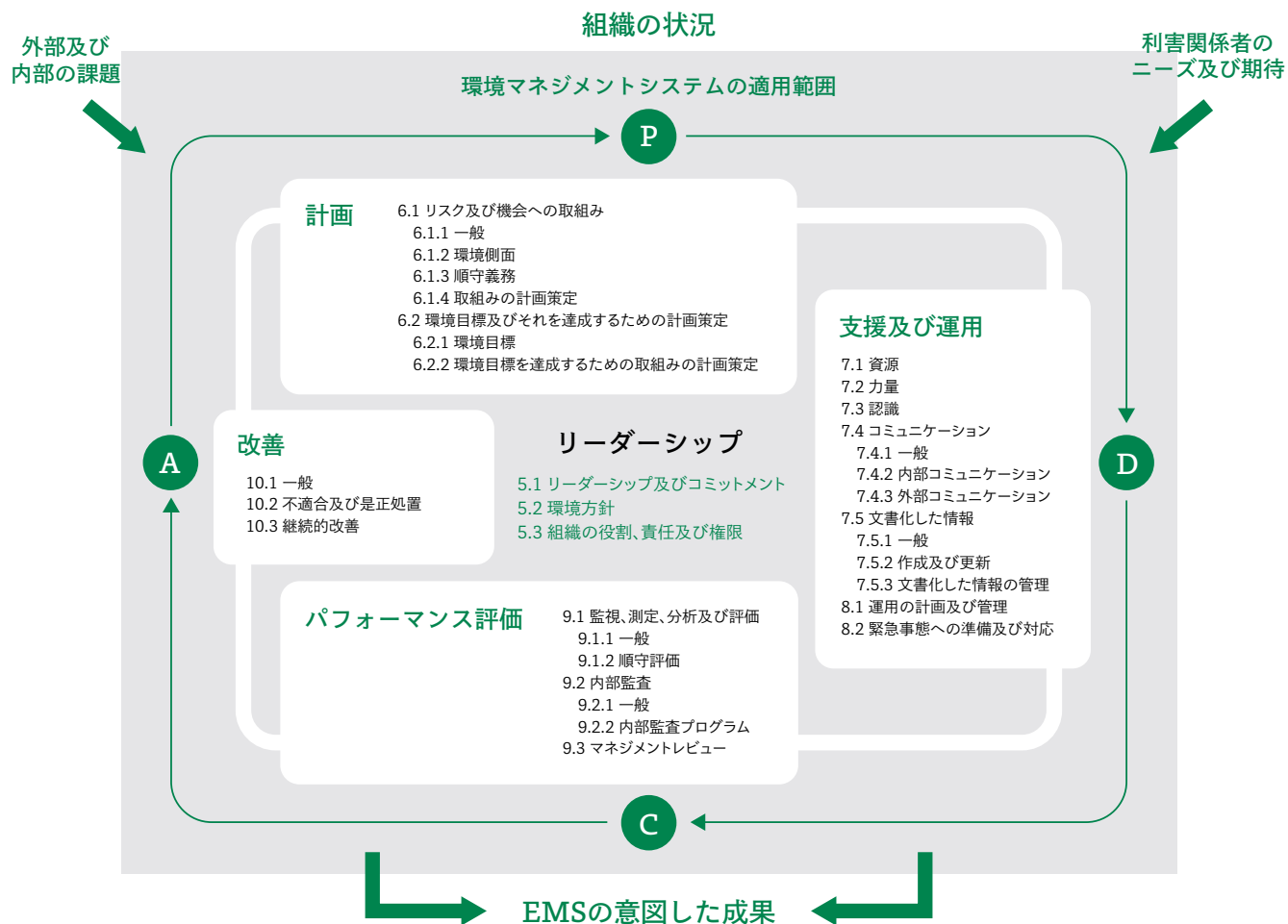
[ISO14001 システム認証 >](#)

<https://www.holdings.toppn.com/ja/about-us/our-corporate-approach/iso/iso14001.html>

[独立保証報告書 P160 参照 >](#)

[土壌・地下水汚染に対するモニタリング P125 参照 >](#)

ISO14001:2015 のマネジメントサイクル



## 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います。

### 環境教育の実績(2022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)	445名
eラーニング「TOPPANのサステナビリティ(持続可能性)への取り組み」	21,412名
eラーニング「2022年度環境部門担当者教育」	518名
TOPPAN チャレンジスクール(15コース)	52名
TOPPAN ビジネススクール(7コース)	2,667名
「内部環境監査員研修」プログラム	125名

## 環境コミュニケーション

TOPPAN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サイトでの情報開示、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。

## 従業員へのインセンティブ

気候変動に関するインセンティブとして、従業員向けにはエコガード表彰制度があります。本制度は、環境関連の温室効果ガス排出量削減を含む環境負荷削減目標への達成貢献に対して、金銭的インセンティブを付与する制度です。

## ISO14001 認証取得状況 (2023年3月31日現在 56 システム 94 事業所)

## 凸版印刷株式会社および国内子会社 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
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 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.	ZYC	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	LRQA	2005.2
Ortustech (Malaysia) Sdn. Bhd.	BUREAU VERITAS	2014.9
Toppan Security Systems Pte. Ltd.	TUV	2010.8
Giantplus Technology Co., Ltd. Bade Plant (T1)	SGS	2008.1
Giantplus Technology Co., Ltd. Bade Plant (T2)	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.	TUV	2002.4
Gravity Group IND. LLC	URS	2015.2
Toppan Speciality Films Private Ltd.	BSI	2009.5
Interflex Scotland Ltd.	BSI	2004.12



# 脱炭素社会への貢献

## 基本的な考え方

考え方

方針

TOPPANグループでは、脱炭素社会への貢献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TOPPANグループは、脱炭素社会への貢献を経営の一環として重要な課題と位置付け、TOPPAN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。

TOPPANグループの脱炭素社会への貢献活動は、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

脱炭素社会への貢献のために、CO<sub>2</sub>を含む温室効果ガスの排出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、省エネ活動や太陽光パネルをはじめとした再生可能エネルギーの導入による電力消費量の低減の他、CO<sub>2</sub>排出係数が低い電力契約の検討を進めています。

また、2023年度における設備投資からは、インターナルカーボンプライシング制度(ICP制度)を導入し、さらなる省エネ・再生可能エネルギー設備の導入を推進していきます。

TOPPANグループの物流機能を担う凸版物流株式会社では、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CO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んでいます。

また、凸版印刷株式会社は一般社団法人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」などに業界を挙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に参加し、低炭素社会、循環型社会、VOC排出抑制に向けた活動を通じて、印刷業界の脱炭素化対策に貢献しています。

## Topic

### TOPPANグループ2030年度中長期環境目標達成に向けた取り組み

再生可能エネルギー利用推進の一環として、埼玉県幸手市にある建築材の主幹工場、(株)トッパン建築プロダクツの幸手工場のB棟屋上に太陽光発電設備を設置、2023年3月から稼働しました。太陽光発電設備で発電した電力を工場内で自家消費することで、年間のCO<sub>2</sub>排出削減量は△282t-CO<sub>2</sub>の見込みとなっています。



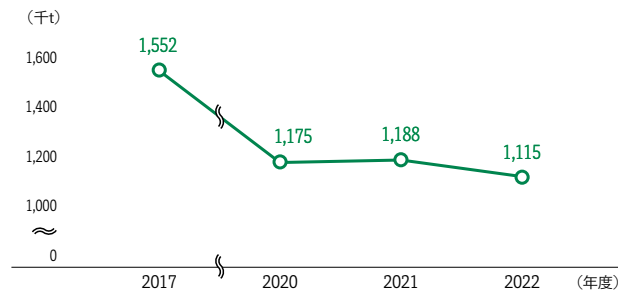
(株)トッパン建築プロダクツの幸手工場B棟屋上

### 温室効果ガス排出量関連データ

活動実績・データ

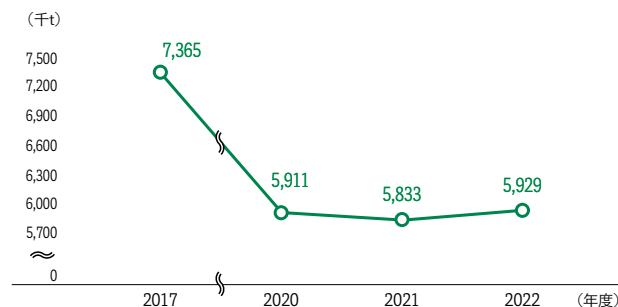
#### 温室効果ガス排出量

#### Scope1+2 温室効果ガス排出量(TOPPAN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。  
 ※ 環境目標の見直し (P96参照) に伴い、2017年度実績値を修正しました。(修正前の2017年度実績は1,373千tでした。)

#### Scope3 温室効果ガス排出量(TOPPANグループ中長期環境目標対象)



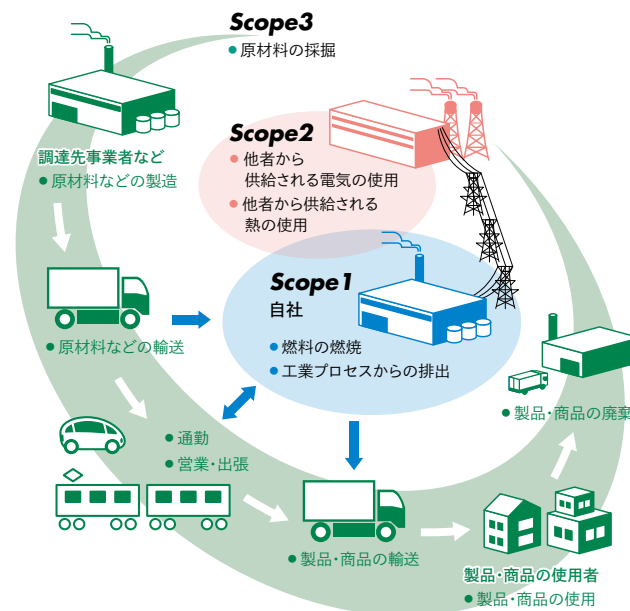
※ Scope3の算定方法については107ページに記載しています。  
 ※ 環境目標の見直し (P96参照) に伴い、2017年度実績値を修正しました。(修正前の2017年度実績は6,122千tでした。)

※ 第三者保証対象指標には  を付しています。

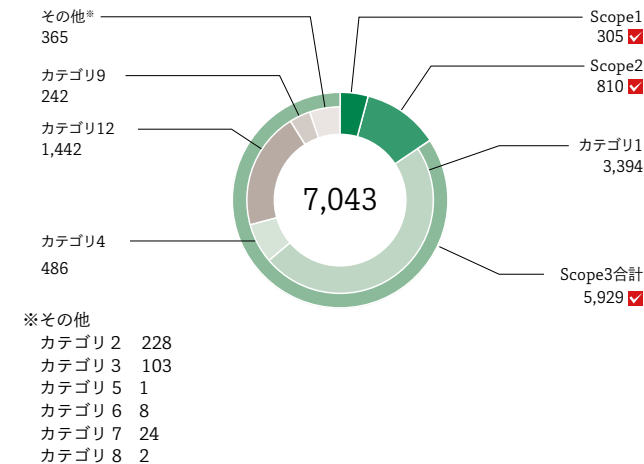
#### Scope1, 2, 3

TOPPANグループでは、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、2022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、TOPPANグループ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)、TOPPANグループ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-CO<sub>2</sub>e)



## 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 <sup>**2</sup>
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 <sup>**1</sup>
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 <sup>**1</sup> ②CFP-DB <sup>**2</sup>
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 <sup>**2</sup>
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 <sup>**1</sup>
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 <sup>**1</sup>
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 <sup>**1</sup>
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 <sup>**2</sup>
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	TOPPAN グループの製品は多岐にわたり、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 <sup>**2</sup>
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	

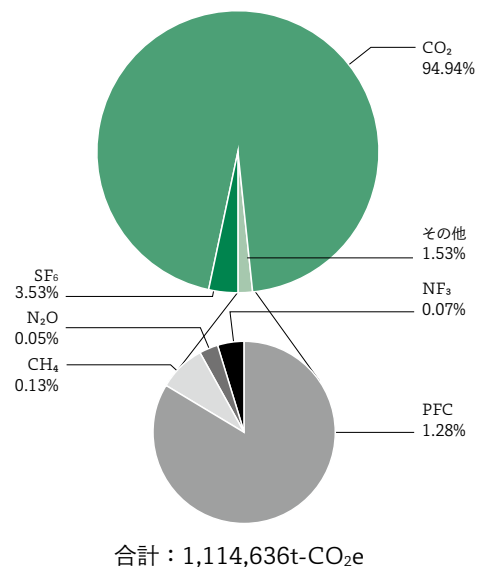
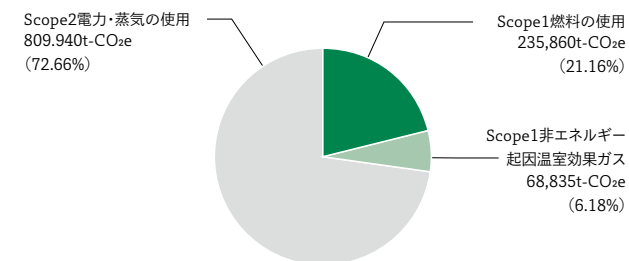
(注) ●TOPPANグループでは、Scope3のうち、カテゴリ1～9および12の10カテゴリを算定

●算定バウンダリは、連結対象会社全ての排出量

●カテゴリ4「①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 (CO<sub>2</sub>換算での比率) 温室効果ガス排出源別比率 (CO<sub>2</sub>換算での比率) 

(注)・Scope 1 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。

・グループ含む国内事業所、海外事業所の 2022 年度温室効果ガス排出量に関しては、エネルギー起源 CO<sub>2</sub>のほか、非エネルギー起源温室効果ガス（焼却炉による廃棄物焼却由来、廃棄物燃料の燃焼由来、ドライアイスの使用由来、コージェネレーションシステムでの燃料使用由来、ドライエッチング由来の、CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>）の調査を実施し、その結果を基に CO<sub>2</sub> 換算値で全体に占める割合が 0.01%以上のものを計上しました。

## 2022年度環境目標・実績・評価

	管理目標	管理項目	2022年度			
			環境目標	実績	達成率	評価
脱炭素社会への貢献	CO <sub>2</sub> 排出量の削減	Scope1+2排出量	1,117千t	1,115千t <input checked="" type="checkbox"/>	100.2%	A
		Scope3排出量	5,651千t	5,929千t <input checked="" type="checkbox"/>	95.1%	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)

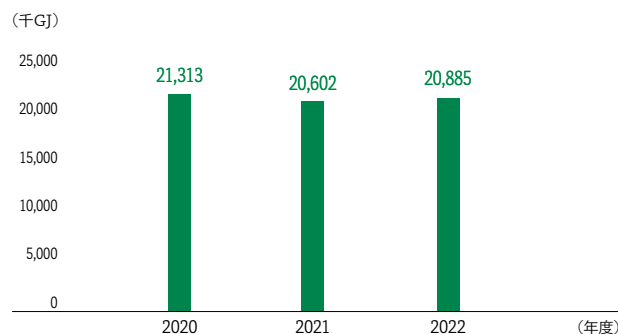
達成率：200 - (実績値 / 目標値) × 100[%]

## 関連データ

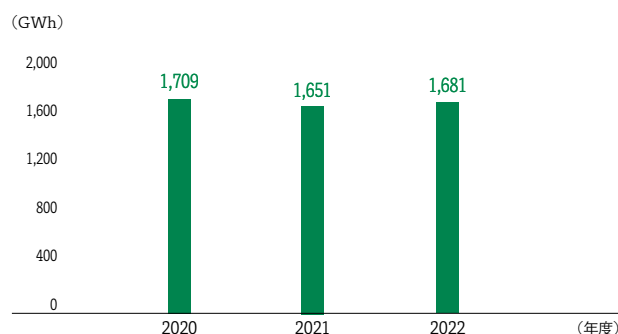
活動実績・データ

## 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。

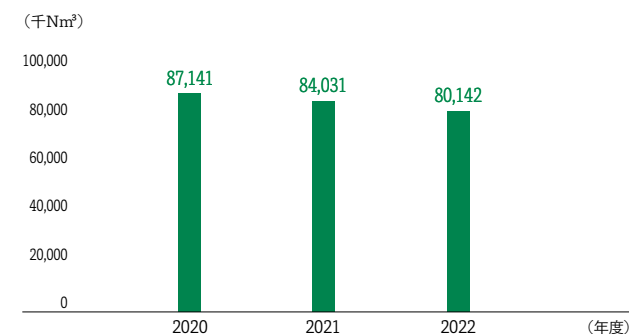
エネルギー消費量の推移 

## 電力消費量の推移

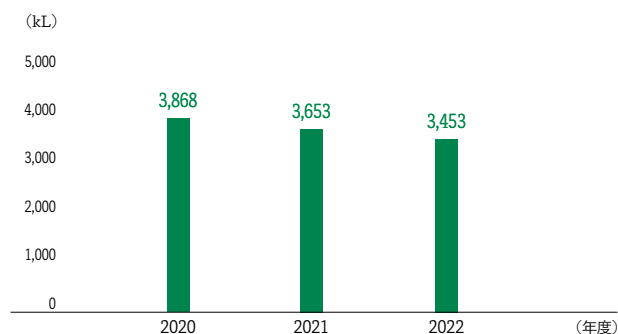


※ これらとは別に、再生可能エネルギー由来電力を消費しています。

## 都市ガス消費量の推移



## 灯油消費量の推移



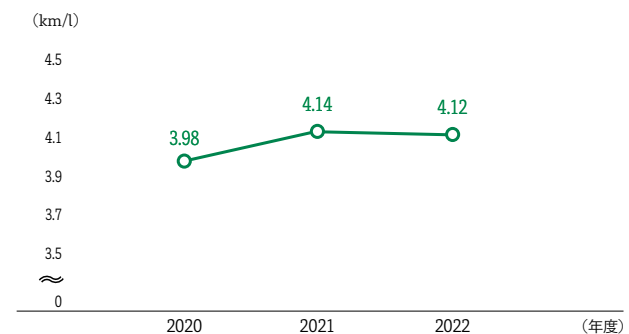
## 再エネ由来電力量および再エネ比率

年度	再エネ由来電力量 (GWh/年)	比率 (%)
2021	11.10	0.67
2022	20.22	1.19

※ 再エネ由来(再生可能エネルギー由来)電力量は、TOPPAN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。

## 委託貨物車両の燃費効率推移



# TCFD提言に沿った気候変動関連情報開示

## 基本的な考え方

### 考え方

TOPPANグループは、気候変動がグローバルで事業を展開しているグループ全体に与える影響の大きさを認識し、気候変動をTOPPANグループのサステナビリティ経営における重要課題のひとつとしています。

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年に賛同を表明しています。2020年から提言に基づいたシナリオ分析を開始し、TCFDの提言に沿った気候変動に関する財務インパクトおよびその対応について継続して開示を行っています。

TOPPANグループは、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「TOPPAN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、TOPPANグループが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。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。

## (1) ガバナンス

### 推進体制

#### a) 気候関連のリスクおよ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

TOPPANグループは、中期経営計画(2021~2022年度および2023~2025年度)において、“Digital & Sustainable Transformation”をキーコンセプトとする中長期の重点施策のひとつとして「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ひとつと認識し、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)として考慮しております。

気候変動を含む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および進捗を議論・モニタリング・監督しています。

##### 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、「TOPPANグループ環境ビジョン2050」達成に向けて設定された「TOPPANグループ2030年中長期環境目標」における温室効果ガス排出量の前年度実績および当該年度の単年度温室効果ガス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) 気候関連のリスクおよび機会を評価・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)に気候変動関連課題を担当させ、その活動を監督しています。

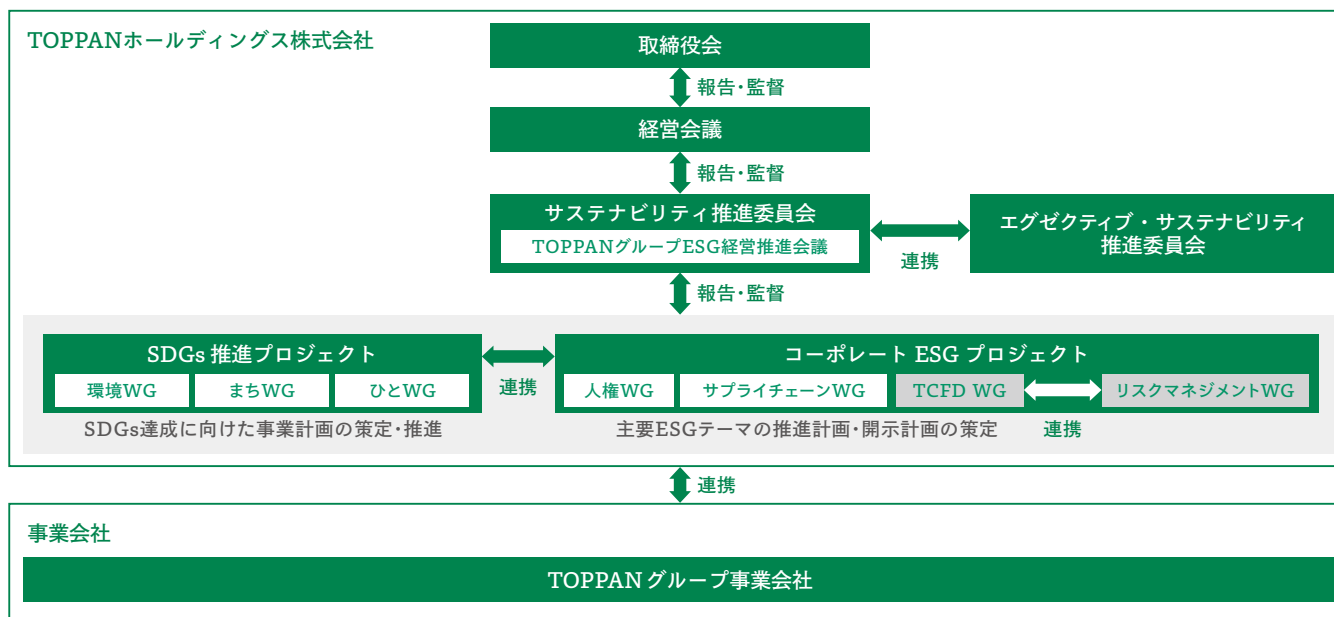
委員会はその下部にTCFD WG(主管部門およびTOPPANグループ会社事業部門が参画)を設置し、このTCFD WGが取り組みを主導

しています。

TCFD WGはSDGs推進プロジェクト、リスクマネジメントWGと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っています。

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



## (2) リスク管理

### 推進体制

#### a) 組織が気候関連リスクを識別・評価するプロセス

気候関連リスクの識別・評価は、TCFD WGが担当しています。TOPPANグループの事業活動および提供する製品、サービスに対する現行規制、新規規制、技術、法制、市場、評判、急激または緩慢な物理変化といったリスクタイプから識別しています。それらの識別されたリスクタイプから想定されるリスクと機会を、研究開発から調達・生産・製品供給までの上流・下流を含むバリューチェーン全体において抽出し、短期(1年以内)・中期(2~3年)・長期(4~30年以上)の時間軸で評価しています。

#### b) 組織が気候変動リスクを管理するプロセス

影響評価を踏まえた気候関連リスクの対応計画の策定・推進は、TCFD WGが担当しています。影響評価にあたっては、財務的な観点から重要性を判断しています。評価および対応計画はそれぞれ、サステナビリティ推進委員会に報告・検討された上で、取締役会が報告を受け、気候変動リスクの管理および管理プロセスの監督を行っています。


### 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

TOPPANグループの気候変動を含むESG課題についてのリスク管理は、取締役会の管理のもと、担当部門とリスクマネジメントWG（責任者：リスク管理担当取締役、メンバー：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）が密接に連携して推進する総合的なリスク管理に組み込まれています。

リスクマネジメントWGは、年1回のリスクアセスメントを実施し、グループの経営に重大な影響を与えるリスクを「重大リスク」として特定しています。

「重大リスク」の特定にあたっては、グループ全体でのアセスメント結果および中長期視点での顕在化の可能性、発生頻度やインパクトの強弱などを踏まえています。「重大リスク」はTOPPANグループが事業を展開するグローバルな社会・経済環境の変化に加えて、気候変動に伴う環境問題を含むサステナビリティ経営推進の観点からも十分に検討されています。2023年度の「重大リスク」としては、そのひとつに「気候変動リスク」が特定されています。

「重大リスク」は、サステナビリティ推進委員会に報告・検討された上で、取締役会が報告を受け、取締役会の管理のもと毎年見直しされております。

 リスクマネジメント P138 参照 >

## (3) 戦略

### 推進体制

#### a) 組織が識別した、短期・中期・長期の 気候関連のリスクおよび機会

##### 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

リスクおよ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、TOPPAN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および機会を特定する プロセス

TOPPANグループは、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に関連部門およびグループ会社が参画し、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。

2022年度の分析においては、関連部門・グループ会社の事業戦略担当メンバーが参画しています。シナリオ分析の検討を各グループ会社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の評価と対応策の検討を行いました。

シナリオ分析は、日本国内拠点および海外拠点を対象に、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、TOPPANグループ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を確認していますが、長期想定での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・施策化などの対応策を進めています。



## b) 気候関連のリスクおよ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	リスク分類	社会動向の変化	リスクおよび機会	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 リスク・ 機会 ※1	現在の規制 (炭素税、炭 素排出政策)	炭素税の導入・ 引き上げ	化石燃料由来のCO <sub>2</sub> 排出に対する炭素税課税 や排出権取引によるコスト増加	中期	中 2021年比 96億円増	「TOPPAN 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+2GHG 排出量削減活動、長期的視点の制度・再エネ新技術などのモニタリング	
		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 クリーンエネルギーに関連する市場の拡大	中期 長期	小~中 中	「TOPPAN 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+2GHG 排出量削減活動、長期的視点の制度・再エネ新技術などのモニタリング EV向け電池外装材の開発・販売強化、再生エネルギー関連事業への参入	
	新たな規制	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などのリサイクル対応商材の 開発・販売強化	SX
		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(紙製品など)の利用促進	SX
	市場	原材料価格の上昇	フィルム、紙などの調達コストの増加	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)・Hybrid BPO など Erhoent-X® 事業への リソース強化	DX
		環境配慮型製品の 需要増加	使い捨てプラスチック製品などの炭素排出製品 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	SX	
	物理 リスク・ 機会 ※2	急性	洪水・浸水による工場操業停止のリスク増	中期	大	長期的想定での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	
急性異常気象の激 甚化			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	中期	中	ZETA などの通信関連事業・メタバース関連事業の創出	DX
慢性		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、長期的な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	長期	小~中	高機能バリア包材の開発・販売強化、食品ロス対策ソリューションの開発強化	SX

■ 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

※1 移行リスク・機会:1.5°Cおよび4°CシナリオにおいてIEA World Energy Outlook 2021のNZE、およびSTEPS(APS)により評価

※2 物理リスク・機会:1.5°Cおよび4°CシナリオにおいてIPCCが採用するRCP(1.5°C: RCP1.9、RCP2.6、4.0°C: RCP8.5、RCP7.0)により評価

## 2) 組織のビジネスと戦略に対する影響の検討

「TOPPAN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います。「DX」「SX」関連の成長領域でのM&Aなどの事業投資や導入期・成長事業設備投資に、2023年度から2025年度まで約3,000億円を計画しています。

## 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

シナリオ分析の実施にあたっては、「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」「IEA WEO2021 の STEPS (Stated Policies) ないしは APS (Announced Pledges)」「気候変動に関する政府間パネル(IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change)第6次報告書における代表濃度経路シナリオ(RCP: Representative Concentration Pathways)」の複数シナリオを利用し、定性的・定量的の両方で分析を行っています。対象期間は2030年から2050年としています。

## シナリオタイプ

	1.5°C	4°C
移行シナリオ	IEA NZE 2050	IEA STEPSもしくはAPS
物理シナリオ	RCP 1.9 RCP 2.6	RCP 7.0 RCP 8.5


## 移行リスクおよび物理リスクへの適応計画

シナリオ分析の結果、グループの移行リスクとして、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認識されました。

またグループが認識する物理的リスクでは、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等が挙げられます。その対応として、再生可能エネルギーの段階的な導入等によるScope1+2およびScope3での温室効果ガス排出量削減、防災対策の強化などに取り組んでいきます。Scope1+2およびScope3の温室効果ガス排出量削減については、2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画を策定しています。将来を見据えた長期的視野での低炭素投資や対策の意思決定にICP(インターナルカーボンプライシング)制度を活用し、さらなる省エネ・再エネ設備の導入を推進していきます。

TOPPANグループの機会として、このような変化に対し、“Digital & Sustainable Transformation”をキーコンセプトとした事業ポートフォリオ変革と連動させ、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、リサイクル適性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いきます。

TOPPAN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。

 2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画 P97 参照 >

## ICP制度概要

社内炭素価格	130USドル/t-CO <sub>2</sub> (導入時)
適用範囲・方法	設備投資によるCO <sub>2</sub> 増減量に対し、社内炭素価格を適用し、CO <sub>2</sub> 削減効果の高い施策に優先投資する。
ICP 制度対象	CO <sub>2</sub> 排出量の増減を伴う設備投資

※ ICP(Internal Carbon Pricing):低炭素投資・対策推進に向け企業内部で独自に設定、使用する炭素価格のこと。CO<sub>2</sub>排出量1トン当たり費用を自社の基準で仮想的に費用換算し、気候変動リスクを定量化。投資判断の基準のひとつとすることで、脱炭素社会に向け、低炭素設備・省エネ投資を加速させることが可能。

## (4) 指標と目標

## 方針

## a) 戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよ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およびScope3排出量」「使用電力における再生可能電力の比率」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」、「TOPPAN Business Action for SDGs」における「温室効果ガス削減に貢献するサービス数」を設定しています。

取締役の業績連動型の賞与については、財務指標に加えて温室効果ガス排出量削減目標も評価指標に組み入れられており、気候関連リスクへの経営者の役割を明確にしています。

## b) Scope1+2 および Scope3 の温室効果ガス排出量

2022年度におけるTOPPANグループ全体のScope1+2排出量は1,115千t、Scope3排出量は5,929千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。

**c) 組織が気候関連リスクおよび機会を管理する目標、および目標に対する実績**

TOPPANグループの気候関連リスクおよび機会を管理する目標は、「TOPPAN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「TOPPANグループ2030年度中長期環境目標」、中期経営計画、TOPPAN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、2022年度は2017年度比で28.2%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。

Scope3温室効果ガス排出量削減については、2022年度は2017年度比で20%の削減を実現しています。今後も「TOPPANグループサステナブル調達ガイドライン」における要求事項「脱炭素社会への貢献」に則り、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量削減に向けて、サプライヤーとの協力を進めていきます。

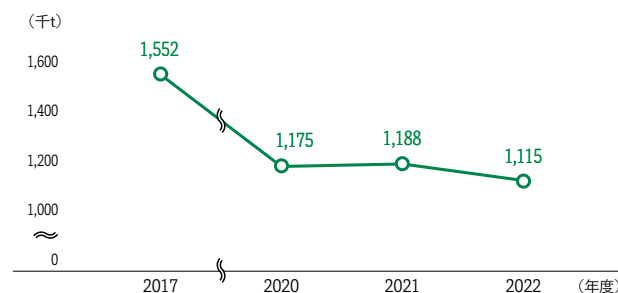
DX/SX/フロンティアビジネス(成長事業)の営業利益構成比率については、2022年度は19%となっています。気候変動課題を含む社会課題解決起点的成長事業による事業ポートフォリオ変革は一定の成果がありましたが、今後さらに成長事業の高収益化、グループシナジーの創出により機会獲得を目指していきます。

温室効果ガス削減に貢献するサービス数については、2022年度は29となっています。2022年度においても、主力事業であるパッケージ事業で、石化由来材料からバイオマス材や再生材などへの新素材

に置き換えた新製品を複数開発しています。今後も温室効果ガス削減に資する素材・パッケージ製品の開発に注力していくとともに、水素社会の実現には不可欠なエネルギー変換デバイスなど、新たな領域でも製品・サービスを拡充していきます。

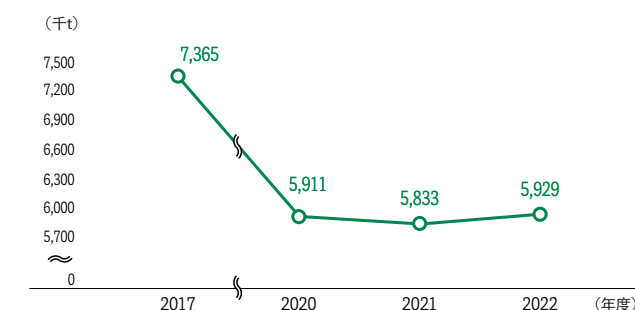
TOPPANグループ環境ビジョン P96参照 >  
TOPPANグループ2030年度中長期環境目標 P96参照 >

**Scope1+2 温室効果ガス排出量(TOPPANグループ中長期環境目標対象)**



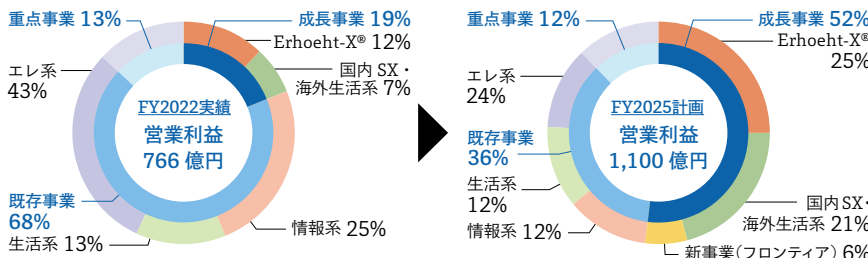
※ Scope1および2について、電気使用に伴う温室効果ガス排出量は、国内分は「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令」に基づいて調整後排出係数で算定、海外分はIEAによる国別係数を用いています。電気以外の燃料に伴う温室効果ガス排出量は「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令」に基づいて算定しています。  
※ 環境目標の見直し (P96参照) に伴い、2017年度実績値を修正しました。(修正前の2017年度実績は1,373千tでした。)

**Scope3 温室効果ガス排出量(TOPPANグループ中長期環境目標対象)**



※ Scope3の算定方法については107ページに記載しています。  
※ 環境目標の見直し (P96参照) に伴い、2017年度実績値を修正しました。(修正前の2017年度実績は6,122千tでした。)

**成長事業「DX(Erhoeht-X®)」「国内SX・海外生活系」「新事業(フロンティア)」の営業利益構成**



※ 構成比は、調整額控除前の営業利益を分母に使用して算出

**TOPPAN Business Action for SDGs**

**温室効果ガス削減に貢献するサービス数<sup>※</sup>**

2022年度実績: **29**

2025年度目標: **40**

2030年度目標: **50**

※ 温室効果ガス削減を主要な提供価値とするサービスを対象。目標値は過去からの累計数

「TOPPAN Business Action for SDGs」の活動内容と目標 P23参照 >

※ 第三者保証対象指標には  を付しています。

# 生物多様性

## 基本的な考え方

### 考え方

TOPPAN グループ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、TOPPAN 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、脱炭素社会への貢献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

TOPPAN グループ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

TOPPAN グループ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。(P71参照)

#### 2) 用紙のリサイクル徹底

TOPPAN グループ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
2022年度	2,400

(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
2022年度	74.5%

## 土地利用への配慮

## 1) 事業所緑地の利用

TOPPAN グループ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(2022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ひとつ、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、凸版印刷株式会社は2022年4月に環境省をはじ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」に参加しています。総合研究所のビオトープは、環境省が進める「自然共生サイト」の認定実証事業において、生物多様性の保全が図られている区域として「認定相当」と2022年度に判定されました。2023年9月に「自然共生サイト」として認定されています。

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、2022年度はコロナ禍により集合形式での開催を見合わせたものの、専門家による子ども向け生き物相談オンラインイベントを開催して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。「メハジキ」は花をつけ、2023年7月に種を採取することができました。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。

また、公益財団法人埼玉県生態系保護協会の依頼を受け、江戸川河川敷の築堤工事に伴う、在来植物のツリガネニンジンの保護活動をトップランニングプロダクツ幸工場・柏工場で開始しました。築堤工事終了後、芝生の養生が完了する2027年以降に元の生息地に戻す計画です。



坂戸工場での育成中のメハジキ



キンミズヒキ



江戸川河川敷での採取



ツリガネニンジン



柏工場での苗の受け入れ



養生中のツリガネニンジン

## 製品・サービスを通じた保全への貢献

TOPPAN グループは森林の健全な育成と、過度の使用を控えるための製品・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材による木材を、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) 過度の使用を控える ～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「トップランニングマテリアルウッド」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(2023年5月19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	✓	
TOPPAN エッジ(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・セントラルプロダクツ(株) 新潟工場	日本	✓	
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 滝野工場	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	✓	✓
(株)リーブルテック	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	✓	
IP Decor Spain,S.A.U	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 Advertising (Shanghai) Co., Ltd.	中国	✓	
Toppan Leefung Printing Limited	中国	✓	✓
TOPPAN LEEFUNG CHANGCHENG PRINTING (BEIJING) CO.,LTD.	中国	✓	
Toppan Win Label Printing (Dongguan) Co., Ltd.	中国	✓	
Toppan Win Label Company Limited	香港	✓	
Toppan Excel (Dongguan) Packaging & Printing Company Limited	中国	✓	
Toppan Excel (Hong Kong) Company Limited	香港	✓	
Toppan Yau Yue Paper Products Limited	香港	✓	
Toppan Forms (Hong Kong) Ltd.	中国	✓	
Toppan Merrill Limited	香港	✓	
TOPPAN Merrill LLC (New Jersey)	米国	✓	
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	✓	

# 循環型社会形成

## 基本的な考え方

### 考え方

TOPPAN グループでは、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

TOPPAN 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。

TOPPAN グループ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63%を占めます。生活・産業事業分野の廃プラスチック類が18%、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。さらに、バーゼル条約附属書に定義される規制対象廃棄物(有害廃棄物)においてはその排出量を把握し、排出の抑制および適正管理・適正処理に努めています。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実績と目標は次ページの表の通りです。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。

## 有害廃棄物と非有害廃棄物の排出量とその処理方法別内訳

年度		2020	2021	2022
廃棄物総排出量(t)		322,110	315,512	297,211
有害廃棄物(t)	排出量	29,978	29,699	25,953
処理方法別内訳(t)	マテリアルリサイクル量	24,662	25,078	19,954
	熱回収量	3,596	3,349	3,370
	単純焼却量	298	305	1,106
	埋立量	1,364	917	1,522
	その他	58	50	0
非有害廃棄物(t)	排出量	292,132	285,813	271,258
処理方法別内訳(t)	マテリアルリサイクル量	248,060	240,011	231,767
	熱回収量	37,824	38,462	31,433
	単純焼却量	175	1,072	1,785
	埋立量	5,452	5,960	6,272
	その他	620	309	0

※ 廃棄物総排出量、有害廃棄物の排出量および埋立量、非有害廃棄物の排出量および処理方法別内訳の2022年度実績について、数値修正により、2023年10月1日以降に変更しました。

## 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

	法人名	2022年度 排出量 (t)	排出抑制および再資源化等に関する 2022年度目標	2022年度実績 (前年度比)	評価 未達:× 達成:○	排出抑制および再資源化等に関する 2023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	13,325	マテリアルリサイクル率前年度比+1.8%	-0.3%	×	マテリアルリサイクル率前年度比+2.3%
	タマボリ株式会社	1,622	フィルム原反巻き替えロス前年度以下	ロス率-0.1%	○	マテリアルリサイクル率前年度比+2.3%
	株式会社トッパン建築プロダクツ	1,380	マテリアルリサイクル率前年度比+1.8%	+6%	○	マテリアルリサイクル率前年度比+2.3%
	株式会社トッパンコミュニケーションプロダクツ	903	マテリアルリサイクル率前年度比+1.8%	-14.9%	×	マテリアルリサイクル率前年度比+2.3%
	凸版印刷株式会社	883	マテリアルリサイクル率前年度比+1.8%	+15.9%	○	マテリアルリサイクル率前年度比+2.3%
	株式会社トッパンインフォメディア	547	マテリアルリサイクル率前年度比+1.8%	-1.0%	×	マテリアルリサイクル率前年度比+2.3%
	トッパンプラスチック株式会社	474	マテリアルリサイクル率前年度比+1.8%	-6.5%	×	マテリアルリサイクル率前年度比+2.3%
	株式会社トッパンTOMOEGAWAオプティカルフィルム	411	マテリアルリサイクル率前年度比+1.8%	+7.8%	○	マテリアルリサイクル率前年度比+2.3%
	株式会社トッパンパッケージングサービス	276	マテリアルリサイクル率前年度比+1.8%	-59.6%	×	マテリアルリサイクル率前年度比+2.3%
排出事業者	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%	-3.5%	×	マテリアルリサイクル率前年度比+2.3%
	株式会社トッパンテクノ	74	-	-	-	-
	凸版物流株式会社	20	-	-	-	-
	株式会社トッパンプロスプリント	20	-	-	-	-
	株式会社トッパンメディアプリンテック東京	9	-	-	-	-
	関西ボトリング株式会社	6	-	-	-	-
	株式会社トッパン・コスモ	0.4	-	-	-	-
	株式会社トッパングラフィックコミュニケーションズ	0.1	-	-	-	-

## 2022年度環境目標・実績・評価

	管理目標	管理項目	2022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	5,579t	7,794t <input checked="" type="checkbox"/>	60.3%	C
	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	57.0%	56.5%	99.1%	B
水の最適利用	地域リスクに基づいた定量目標の設定		設定実施			

評価基準:S・・・目標を大幅に上回る成果があった(達成率%≧105) A・・・目標を達成できた(100≦達成率%<105) B・・・積極的に取り組んでいるが目標には至らなかった(70≦達成率%<100) C・・・取り組みが不十分(達成率%<70) 達成率:200-(実績値/目標値)×100[%](マテリアルリサイクル率の達成率は200-(目標値/実績値)×100[%]で計算)

※ 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率の2022年度実績および達成率について、数値修正により、2023年10月1日以降に変更しました。

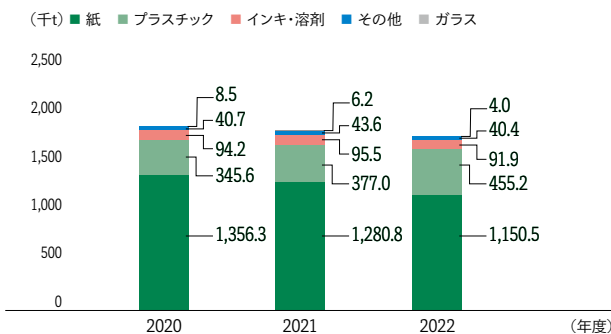


## 関連データ

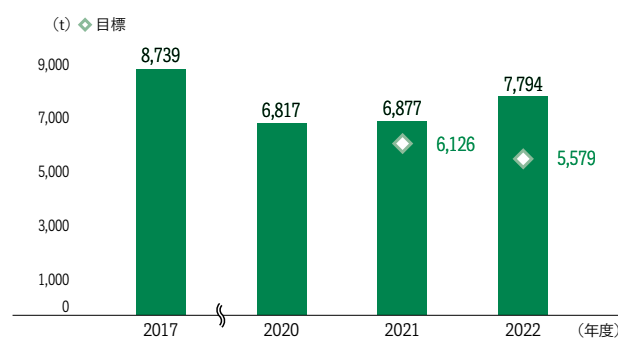
### 活動実績・データ

海外の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

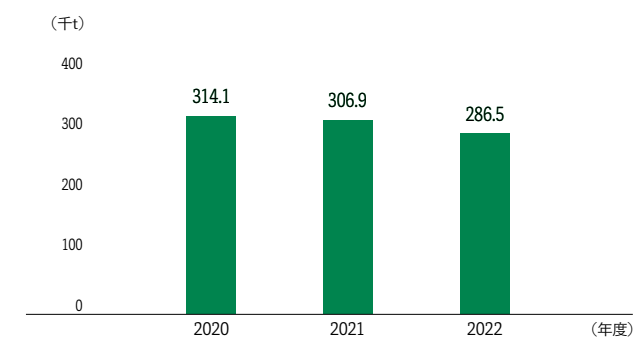


### 廃棄物最終埋立量



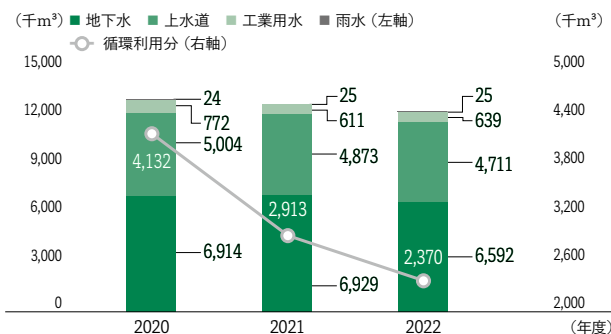
※ 環境目標の見直し(P96参照)に伴い、2017年度実績値を修正しました。(修正前の2017年度実績は7,407tでした。)  
 ※ 廃棄物最終埋立量の2022年度実績について、数値修正により、2023年10月1日以降に変更しました。

### リサイクル量



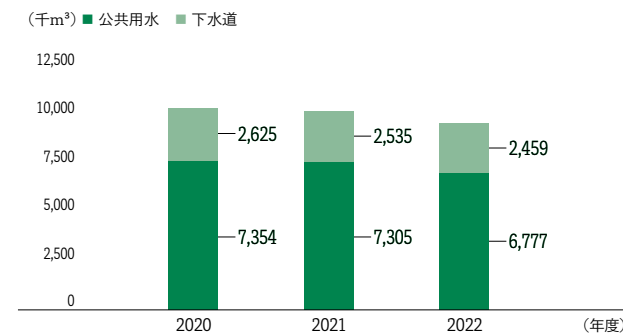
※ リサイクル量の2022年度実績について、数値修正により、2023年10月1日以降に変更しました。

### 取水量



※ 2022 年度実績について、在ロシア 2 事業所は集計対象外としています。

### 排水量



※ 2022 年度実績について、在ロシア 2 事業所は集計対象外としています。

### 廃プラスチックの材料リサイクル率



※ 廃プラスチックの材料リサイクル率の2022年度実績について、数値修正により、2023年10月1日以降に変更しました。

※ 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

TOPPAN グループでは、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

TOPPAN グループ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、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。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含有を禁止あるいは制限する物質のリスト「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。

さらに、凸版印刷株式会社ではPRTR 法対象化学物質の中から特に有害性の高い化学物質を「高リスク化学物質」と指定してリスト化し、それら化学物質を含有する製品の使用を原則禁止しており、このリストも毎年見直しを行っています。合わせて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。

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。

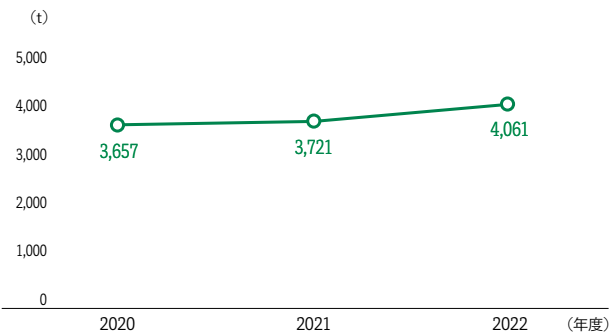
 TOPPAN グループ原材料含有化学物質管理基準 Ver4.8 >

<https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/about-us/our-corporate-approach/chemical-components-of-raw-materials-v4.8.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)			総移動量	
			①大気	②水域	③土壌		
20	2-アミノエタノール	62,863	653	0	653	0	26,879
44	インジウム及びその化合物	1,387	0	0	0	0	2
53	エチルベンゼン	12,000	206	206	0	0	441
71	塩化第二鉄	2,121,289	0	0	0	0	2,074,205
76	イプシロン-カプロラクタム	2,108	0	0	0	0	272
80	キシレン	46,246	378	378	0	0	447
87	クロム及び三価クロム化合物	20,742	9	0	9	0	14,084
88	六価クロム化合物	11,621	0	0	0	0	1,356
151	1,3-ジオキソラン	18,785	188	188	0	0	3,103
213	N,N-ジメチルアセトアミド	3,773	340	340	0	0	604
243	ダイオキシン類(mg-TEQ)	1,095	11	11	0	0	1,084
245	チオ尿素	2,100	2	0	2	0	2,098
272	銅水溶性塩(錯塩を除く。)	312,935	41	0	40	0	94,410
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	80,370	2,766	2,766	0	0	6,636
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	9,019	553	553	0	0	1,519
300	トルエン	630,503	40,267	40,267	0	0	57,793
308	ニッケル	11,248	0	0	0	0	0
309	ニッケル化合物	6,711	4	0	4	0	3,943
374	ふっ化水素及びその水溶性塩	7,341	350	10	341	0	5,503
392	ノルマル-ヘキサン	1,328	13	13	0	0	219
411	ホルムアルデヒド	12,128	23	23	0	0	1,646
412	マンガン及びその化合物	2,964	173	0	173	0	2,042
438	メチルナフタレン	14,281	71	71	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	35,694	0	0	0	0	0
	合計	3,427,435	46,040	44,816	1,224	0	2,297,201

(注) 算定期間:2022年4月1日~2023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量が1.0t/年以上の事業所(特定第一種指定化学物質については0.5t/年以上)  
 総移動量は廃棄移動量と下水道移動量の合算値

※ 第三者保証対象指標には  を付しています。

# 公害防止

## 基本的な考え方

### 考え方

TOPPAN グループでは、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、ボイラーなどのばい煙が発生する設備では、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。

### 教育

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。

### 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」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し、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 >](https://www.holdings.toppant.com/ja/inquiry/privacy-corporate.html)

<https://www.holdings.toppant.com/ja/inquiry/privacy-corporate.html>

### 2022 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、2022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2事業所で2件、n-Hexに関して1事業所で1件、BOD・n-Hex・SS(同一原因)に関して1事業所で1件、大気については、VOCに関して1事業所で1件、合計5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)に関しての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。

2022年度に寄せられた苦情や問い合わせは、0件になりました。

今後も継続して近隣の方々と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。

2022年度	法規制値超過	苦情・問い合わせ
件数	5件 (水質: BOD2件、n-Hex1件、 BOD・n-Hex・SS1件、大気: VOC1件)	0件

### 社内環境監査実施件数と指摘件数(2022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	32件
レビュー事業所数	3事業所

## 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

### 再開発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。

2022年度は対象となる対策工事等はありませんでした。

# 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	1,742,064
	紙	1,150,528
	インキ・溶剤	91,897
	プラスチック	455,205
	ガラス	4,000
	その他	40,433
	エネルギー(千GJ) <sup>※1</sup>	総消費量
燃料		4,399
	電気・蒸気	16,485
	水(千m <sup>3</sup> ) <sup>※7</sup>	総取水量
工業用水		639
	上水道	4,711
	地下水	6,592
	利用雨水	25
	循環利用分	2,370
化学物質(t) <sup>※2</sup>	PRTR対象化学物質取扱量	3,427

項目	主な内容	環境負荷(全体)
OUTPUT 大気	二酸化炭素排出量(t-CO <sub>2</sub> ) <sup>※3</sup>	1,114,636
	Scope1	304,695
	Scope2	809,940
	PRTR対象化学物質排出量(t) <sup>※2</sup>	45
	VOC大気排出量(t) <sup>※2 ※4</sup>	4,061
土壌、水域 <sup>※7</sup>	総排水量(千m <sup>3</sup> )	9,235
	公共用水域(千m <sup>3</sup> )	6,777
	下水道(千m <sup>3</sup> ) <sup>※6</sup>	2,459
	BOD負荷量(kg)	29,757
	COD負荷量(kg)	1,240
	窒素排出量(kg)	22,573
廃棄物(t)	燐排出量(kg)	8,627
	PRTR対象化学物質排出量(t) <sup>※2</sup>	1
	総排出量 <sup>※5 ※8</sup>	297,211
	リサイクル量 <sup>※8</sup>	286,524
	最終埋立量 <sup>※8</sup>	7,794

※1 燃料・電気使用に伴うエネルギーの消費量は「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CO<sub>2</sub>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 総排水量の他に秋葉原地区営業ビルの湧水10,291m<sup>3</sup>を下水道に排水

※7 在ロシア2事業所分を除く

※8 廃棄物総排出量、リサイクル量、最終埋立量は、数値修正により、2023年10月1日以降に変更しました。

## 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	2022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わる設備投資額 (内 水質汚染防止)	826 (259)	235 (160)	1,096 (441)
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わる設備投資額	1,438	-76	1,322
3 資源循環設備投資額	廃棄物の適正処理・リサイクル等に関わる設備投資額 (内 節水、雨水利用)	69 (0)	-99 (-7)	145 (2)
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わる設備投資額	83	68	24
合計		2,416	128	2,587

### 環境保全効果

項目	主な内容	2022年度	増減量*
エネルギー	総消費量(千GJ)	20,885	283
水	総取水量(千m <sup>3</sup> )	11,967	△471
大気	二酸化炭素排出量(千t-CO <sub>2</sub> )	1,115	△73
	ダイオキシン類排出量 (mg-TEQ)	11	4
水域・土壌	総排水量(千m <sup>3</sup> )	9,235	△605
	BOD負荷量(t)	30	4
	COD負荷量(t)	1	△51
廃棄物	総排出量(千t)	297	△18

\* 2021年度からの増減量を示す

\* 廃棄物総排出量は、数値修正により、2023年10月1日以降に変更しました。

環境配慮型製品 (2023年5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
	ディスクとっとくんシリーズ	省資源、長寿命、リサイクル適性、廃棄適性
	超極薄紙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(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
生活産業	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
	トッパンエコウォール	化学物質放出削減、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(ブラ)	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
	エアークラウドパウチ	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、化学物質放出削減
	クッションフロア用転写紙	化学物質削減、有害物質削減、化学物質放出削減
	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ブリアエコ(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ボトル用ブリフォーム	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マテリウム)	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
	ピタッと紙トレイ®	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ー®	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。

## 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>	2022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	6.2%
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>	2022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		90.6%
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	2022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	92.9%
文具・事務用品	環境対応商品カタログ掲載品であること	74.5%

## 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。

凸版印刷株式会社は、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/>

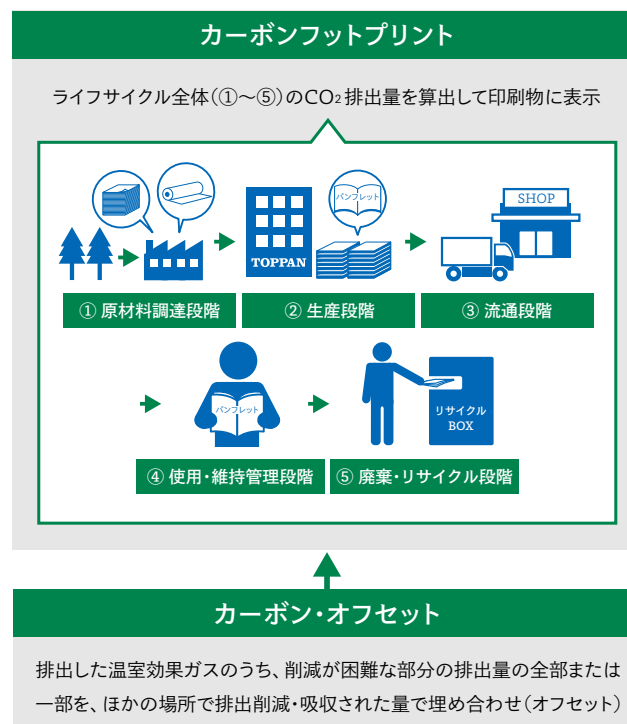


## カーボンフットプリント、カーボン・オフセットの取り組み

### 活動実績・データ

凸版印刷株式会社では、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、CO<sub>2</sub>の見える化を進めています。お客さま企業や凸版印刷株式会社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。2022年度は、日本国内で13件実施しました。

## 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



## Topic

### Siam Toppan Packaging Co.,Ltd.

#### 環境に配慮した取り組み

#### 【カーボンフットプリント認定取得】

タイのSiam Toppan Packaging Co.,Ltd.では、オフセット印刷を中心とした紙器包材の製造をしており、欧米含め、間接的に全世界に輸出されています。

環境配慮にも活発に取り組んでおり、ソーラーパネルの設置等を行っています。

今回その取り組みの一環として、将来、顧客や各種業界から需要が高まると予想されるカーボンフットプリントの認定を、2023年2月28日、タイのオフセット印刷、紙器製造メーカーとしては初めて取得することができました。(写真1、2)

将来的には会社としてCFP認定を取得し、CO<sub>2</sub>排出量の見える化を図っていきます。

※ CFP認定を得たのは、写真3の商材です。



(写真1 CFP認定授与式の様子)



(写真2 CFP認定証明書)



(写真3 CFP認定を得た商材)



# Governance ガバナンス

**P133** コーポレートガバナンス

**P138** リスクマネジメント

**P141** BCP / BCM

**P144** コンプライアンスの徹底

**P148** 情報セキュリティ

**P154** 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

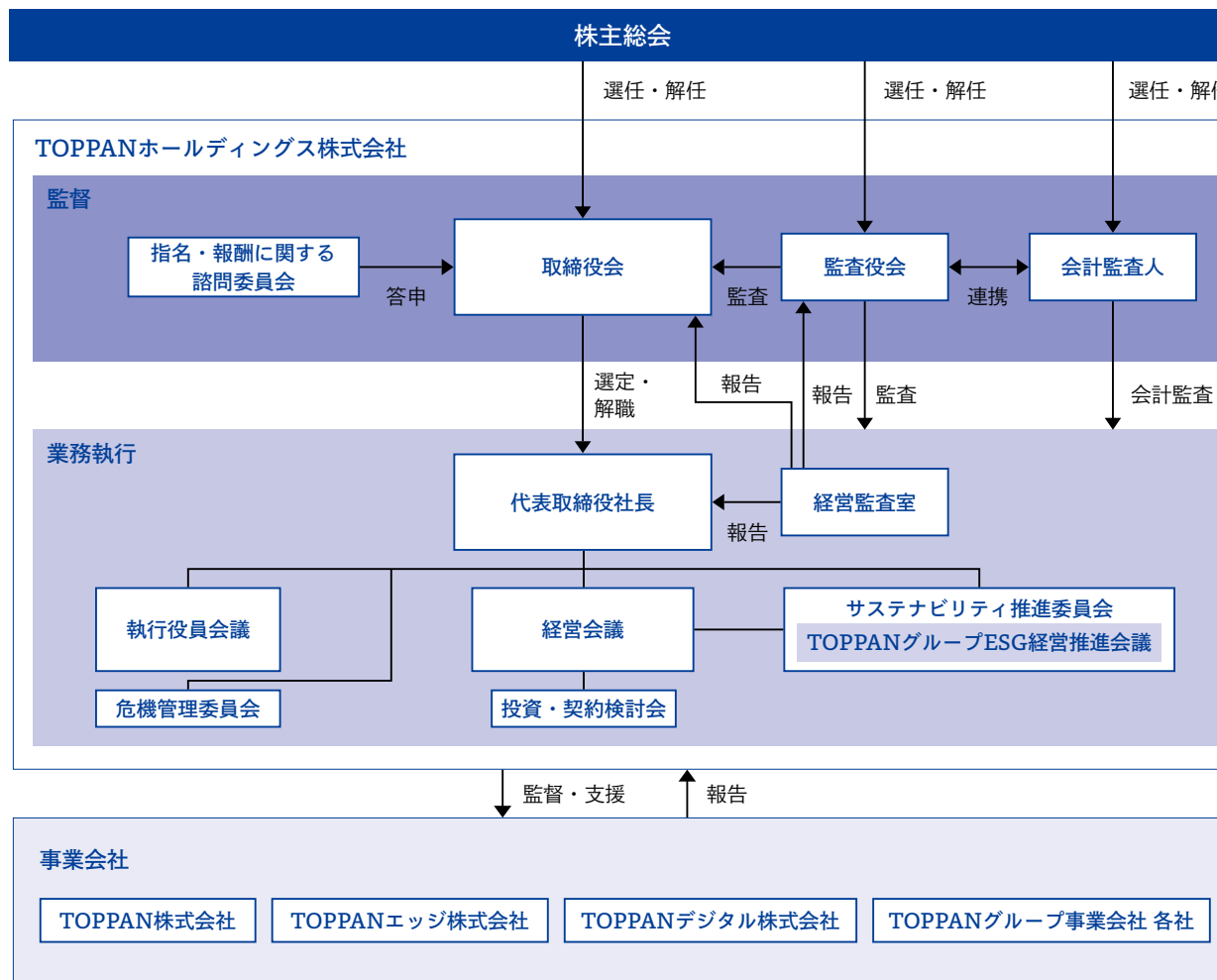
TOPPANグループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るためには、より良いコーポレートガバナンスの実現が重要と考え、コーポレートガバナンス・コードの各原則の趣旨・精神を十分に踏まえた上で、コーポレートガバナンスの基本的な枠組みおよび考え方を「コーポレートガバナンス基本方針」として定めています。本方針は、SDGs やダイバーシティの取り組みを踏まえ、2023年6月には、より良いガバナンスの実現を図る観点から、一部改定されました。

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きます。

🌐 [コーポレートガバナンス基本方針](#) >

[https://www.holdings.toppan.com/library/japanese/ir/files/pdf/2023/corporate\\_governance\\_policy.pdf](https://www.holdings.toppan.com/library/japanese/ir/files/pdf/2023/corporate_governance_policy.pdf)

TOPPANホールディングス株式会社 コーポレートガバナンス体制(2023年10月1日現在)



## 推進体制(凸版印刷株式会社)(2023年6月29日現在) —

### 推進体制

凸版印刷株式会社は、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。

加えて、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、グループ内で互いに連携をと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きます。

なお、凸版印刷は2015年11月26日開催の取締役会において、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、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るためのより良いコーポレートガバナンスの実現に向けて、取り組むべきことを明確化する観点から、「コーポレートガバナンス基本方針」を策定しています。直近では、2023年6月22開催の取締役会において、この基本方針の一部改訂を行っています。

### 取締役・取締役会・各種会議

凸版印刷株式会社の取締役は15名以内とし、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、2023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、2016年4月27日の取締役会の決議によって、経営環境の変化に迅速かつ的確に対応できる機動的な経営体制を構築するとともに、業務執行の責任者としての権限・責任の一層の明確化を図る観点から執行役員制度を導入しています。取締役を兼務する執行役員に加え、35名が取締役を兼務しない執行役員に就任しています。

凸版印刷は、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。2022年度においては、計18回の取締役会を開催しました。

2022年度の実績として、グループの経営に関する様々な課題、主要事業における重点課題、重要な業務執行に関する事項について議論を行いました。当事業年度においては、2023年10月に予定されている持株会社体制への移行、2023年度を初年度とする新中期経営計画について活発な議論を行いました。また、ステークホルダーからの関心が高まっているサステナビリティに関する課題への対応として、任意に設置したサステナビリティ推進委員会にて議論を行い、重要な指標の決定については、取締役会で決議することで、その取り組みの強化を図っています。この他、法令および定款に定められた事項を決議し、また、法令に定められた事項および重要な業務の執行状況につき報告を受けるとともに、業務執行を厳正に監督しています。

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。2022年度においては、計23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出席し、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、2022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。2022年度においては、監査役会を計16回開催しました。

なお、当年度は以下の重点監査項目を中心に監査に取り組みました。

- ・DX、SX、BPO等注力事業の進捗状況
- ・子会社の監査、海外子会社CEOインタビュー
- ・グループESG経営推進会議への出席による取り組み状況確認
- ・財務報告にかかる内部統制に関する報告
- ・適時開示体制の整備・運営状況の確認 等

### 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。

2023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、監査結果については、その結果を代表取締役、取締役会、監査役会およびグループ会社の取締役等に直接報告しています。

### 諮問委員会の構成・権限・役割等

凸版印刷は、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ため、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」（以下、諮問委員会）を設置しています。諮問委員会委員には、凸版印刷が定める「社外役員の独立性判断基準」を充たした社外取締役を含むものとし、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おり、2023年6月29日現在においては、以下の委員にて構成されております。

代表取締役会長	金子眞吾
代表取締役社長	鷹秀晴
社外取締役	野間省伸
社外取締役	遠山亮子
社外取締役	中林美恵子
社外監査役	垣内恵子

諮問委員会は、取締役の指名・報酬の決定にあたって凸版印刷側から提示された原案について審議し、代表取締役社長に答申する機能を有しております。諮問委員会における審議事項は、以下の通りです。

- 1) 取締役の選任および解任に関する事項
- 2) 取締役の個人別の報酬等の内容
- 3) 1)2)の審議で必要となる基本方針、規則、基準等に関する事項
- 4) その他取締役会から諮問を受けた事項

なお、2022年度は、同委員会を2回開催いたしました。具体的な検討内容としては、2022年6月以降の取締役・監査役体制について、候補者の略歴、選定理由等を参照しながら審議を行いました。また、各事業の業績評価等を参照しながら役員報酬額について審議を行いました。

### 社外役員の状況

凸版印刷は、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、役員報酬以外の金銭その他の財産を得ておらず、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、「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。本基準の内容は、Webサイト（コーポレートガバナンス基本方針 別紙参照）にて公表しています。

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は、社外取締役は適宜、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。

### 取締役会全体としてのバランス、多様性および規模の考え方

凸版印刷は、年齢、性別および国際性等の多様性にも配慮した上で、グループの企業価値の向上に資する専門知識、企業人としての経験、識見等を有しており、取締役として株主からの受託者責任を全うできる適任者を取締役候補者として選定しております。取締役会の規模については、各取締役が責任を持って経営にあたるために必要かつ十分な人員による体制を構築しております。

取締役の有するスキルについて一覧化したスキルマトリックスについては、136ページをご覧ください。

### 他の上場会社の役員の兼任状況

各取締役・監査役の他の上場会社における役員との重要な兼職の状況については、事業報告書および株主総会参考書類等において開示しております。

## 取締役・監査役一覧(凸版印刷株式会社)(2023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 (2022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	20	18/18	125	●		●			●		●		●
鷹 秀晴	代表取締役社長		2009	14	18/18	73	●		●	●				●	●	
坂井 和則	代表取締役副社長執行役員		2019	4	18/18	29	●		●	●	●		●	●		
齊藤 昌典	取締役専務執行役員		2023	—	2023年6月29日就任	25	●		●					●		
黒部 隆	取締役常務執行役員		2018	5	18/18	17	●	●		●						
添田 秀樹	取締役		2023	—	2023年6月29日就任	4	●		●					●		
野間 省伸	社外取締役	✓	2010	13	17/18	34	●	●	●							●
遠山 亮子	社外取締役	✓	2016	7	18/18	—	●		●	●						●
中林 美恵子	社外取締役	✓	2020	3	17/18	—		●		●	●	●				
萩原 正敏	常任監査役		2022	1	14/14	10	●				●					
久保 蘭 到	監査役		2019	4	18/18	6	●	●								
垣内 恵子	社外監査役	✓	2016	7	18/18	—					●	●				●
笠間 治雄	社外監査役	✓	2018	5	18/18	—					●	●				●
河戸 光彦	社外監査役	✓	2022	1	14/14	—		●			●	●				

※ 取締役および監査役の就任

平均就任年数	6年
女性役員の割合	21.43%
取締役会の平均出席率	99.16%

TOPPANホールディングス株式会社の取締役・監査役については、2023年6月29日開催の凸版印刷株式会社の定時株主総会後の取締役・監査役の体制と同じです。

「持株会社体制への移行と新たな経営体制について」 >

[https://www.holdings.toppan.com/ja/news/2023/06/newsrelease230629\\_1.html](https://www.holdings.toppan.com/ja/news/2023/06/newsrelease230629_1.html)



## 取締役および監査役の報酬

(凸版印刷株式会社) (2023年6月29日現在)

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 177 期有価証券報告書 >

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/7911/yuho\\_pdf/S100R83D/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/7911/yuho_pdf/S100R83D/00.pdf)

## 取締役会の運営

(凸版印刷株式会社) (2023年6月29日現在)

### 取締役会全体の実効性の分析・評価および概要の開示

凸版印刷株式会社で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「コーポレートガバナンス基本方針」において定めており、今般(2023年3月)、取締役会の実効性を調査・分析・評価いたしました。その結果の概要は次の通りです。なお、当期から、客観性を担保した分析・評価を実施するため、アンケートの設計およびその分析・評価を外部機関が行っております。

#### (1)分析・評価の方法

取締役会がその役割・責務を実効的に果たす上で重要と考えられる事項(取締役会の構成と運営、戦略にかかる審議等)を確認するとともに、市場の期待するガバナンス体制や、サステナビリティを巡る課題等への取締役会の関与などについて、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

分析・評価の結果、取締役会は、適切な割合の独立社外取締役が参画して建設的な議論が行われている点やサステナビリティを巡る課

題への取り組みに関与している点などが高く評価され、実効的に機能していると評価されました。

一方で、さらなる実効性の向上に向け、当社が2023年10月に計画している持株会社体制への移行を踏まえ、取締役会の果たすべき役割にかかる審議を行うことや議題選定等の運営の工夫を行う必要性を把握しました。また、持続的な成長に向け、グローバル化を推進する上で、グループ全体のリスク管理体制についてモニタリングを強化することの有用性などを確認しました。

これらの課題認識を踏まえ、取締役会はより実効的に機能できるよう努めてまいります。

### 取締役・監査役のトレーニングの方針

凸版印刷は、定期的に経営課題への対応をテーマとした役員研修を実施し、率直な意見交換を行うことにより、取締役の研鑽がなされる体制を構築しております。また、新任取締役候補者に対しては、取締役としての法的責任、財務知識、経営課題、各種関連規程の説明を中心とした内容の研修を実施しております。監査役は外部機関における研修・情報収集や事業所への訪問を通じ、事業の特性を理解するとともに、監査機能の向上に努めております。

### 後継者計画

取締役会は、経営理念や経営戦略を踏まえ、これを実現するための代表取締役等をはじめとした最高経営責任者および経営幹部の選定、またその後継者の育成が、グループ全体の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた重要な意思決定のひとつと捉え、以下の事項を目的とした「後継者育成計画」を定め、実践しています。

#### 後継者育成計画の目的

・主要ポスト(相応の経験と能力を備えた人物が担うべきポスト)に

配置する人財を計画的に育成し、組織の競争力を維持・向上させる。  
 ・幹部候補者をプールすることで、経営環境の変化に対応できる迅速な人財配置を行う。  
 ・不測の事態により、主要ポストが不在となった際に速やかに後任人事を行う。  
 ・現任の経営幹部層の後継者育成に対する意識を高める。  
 ・コーポレートガバナンス・コードが求めるサクセッションプランの策定・運用を具体化し、ガバナンス強化の一環とする。

こうした取り組みを通じて、会社の持続的な発展と経営の安定性確保に努めていきます。

# 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TOPPANグループにとって、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、TOPPANグループでは、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。

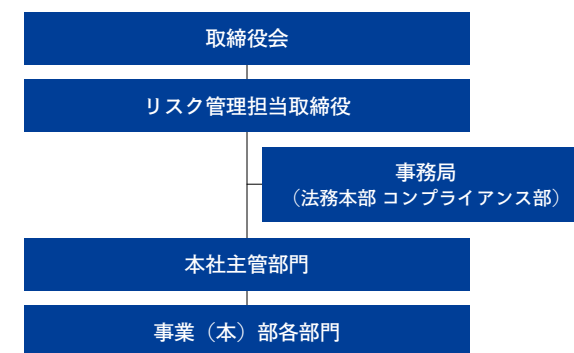
特に経営に与える影響が大きいと考えられるリスクを「重大リスク」とし、事業(本)部、子会社、グループ会社におけるリスクアセスメント結果や社会情勢、中長期視点での顕在化の可能性などを踏まえて、サステナビリティ推進委員会(委員長:代表取締役社長)の下部に設置されたコーポレートESGプロジェクトのひとつである「リスクマネジメントWG」(リーダー:リスク管理担当取締役、メンバー:本社主管部門リスク担当者、事務局:法務本部コンプライアンス部)で検討し、同委員会の承認を受ける形で毎年度、決定しています。

さらにサステナビリティ推進委員会に対しては定期的に活動を報告しており、同推進委員会では、独立社外取締役も参画する「TOPPANグループESG経営推進会議」と連携して、独立的・客観的視点を踏まえたリスクマネジメントに関する議論が行われています。

なお、リスクマネジメントWGは、リスク管理担当取締役の監督のもと、事業部門とは独立したプロジェクトとしてリスクマネジメント活動を推進しています。

2023年度は25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応計画を策定し、徹底した管理を実施しています(P139参照)。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



[📄 サステナビリティ推進体制 P16 参照 >](#)

## 2023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	P141～143を参照 >
2	気候変動リスク	P110～115を参照 >
3	市場環境の変化に関するリスク ●社会のグローバル化や情報技術の革新、ネットワーク化の進展、サステナブルな社会の実現に向けたニーズの高まりなどの変化に対する施策が不十分の場合	●DX事業、国内SX・海外生活系事業、新事業(フロンティア)の3つを成長事業に掲げた事業ポートフォリオ変革を推進
4	戦略的提携、投資およ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 ●事業化や上市のタイミング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財の確保	P30～44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 ●資金計画の見直し
8	グループ統制に関するリスク	●「関係会社管理規程」の運用 ●コンプライアンス基本規程として「TOPPANグループ行動指針」の浸透
9	厳しい市場競争および価格競争 ●製品開発競争激化、価格競争激化により製品・サービスの優位性を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 ●BXの推進、ハイブリッドBPOの構築、サステナブル包材のモノマテリアル化とグローバル市場での拡大
10	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なチェック
11	債権関連事故(不良債権発生・得意先倒産等)	●与信管理規程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
12	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
13	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
14	情報セキュリティにおけるリスク(サイバー攻撃、情報漏洩)	P148～153を参照 >
15	ITシステムの停止に関するリスク(生産ライン、デジタルサービス等)	●重要なITシステム構築時のガイドラインを策定 ●業務影響範囲の確認、復旧優先度や復旧手順の確認および訓練の実施
16	製品の品質に関するリスク ●安全性が損なわれた製品が市場に流出した場合 ●製品の自主回収を行う場合	P79～80を参照 >
17	調達におけるリスク ●取引先の被災や倒産、事故や人権問題、環境規制違反、地政学リスクによる混乱などによる、供給の中断、供給量の大幅な不足、納期の遅延、原材料やエネルギー価格の高騰などが起こる場合	P66～71を参照 >
18	有害物質の漏洩・汚染リスク	P122～125を参照 >
19	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等	P119～121を参照 >
20	人権リスク	P54～59を参照 >
21	火災および労働災害	P60～62、P141～143を参照 >
22	労務問題に関するリスク(労働法規違反、労務トラブル等)	P54～62を参照 >
23	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、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を継続的に調査・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
24	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、その他法的規制違反)	P144～147を参照 >
25	海外ビジネスに関するリスク(規制法違反、地政学リスク、訴訟、労働争議、国際税務等、前各項に含まれない事項)	●マネジメント全般について「あるべき姿」を示し、それに基づき、各海外子会社とともに体制・仕組みの構築と遵守・運用・実践を推進 ●社内監査や会計監査を通じたガバナンス体制の構築 ●第三者機関が提供する事業環境リスク評価システムを活用したリスク評価実施等

※ 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/S100R83D/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/7911/yuho_pdf/S100R83D/00.pdf)

## 危機管理体制

TOPPANグループは、「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、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

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に連絡会議を開催し、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。

また、TOPPANグループ役員へのリスクマネジメント教育としては、TOPPANグループ各社の役員がESG、SDGsテーマの共有・連携を通じて課題認識を深める場「TOPPANグループESG経営推進会議」において、リスクマネジメントに関する外部有識者によるセミナーが開催されております。

本会議は、社外取締役もメンバーとなっており、リスクマネジメントについてインプットするとともに、経営層による活発な議論も行われております。

(リスクマネジメントに関するセミナー/勉強会は毎年定期的に行われ予定)

# BCP / BCM

## BCP 策定の意義

### 考え方

TOPPANグループでは、情報系、生活系、エレ系、フロンティア系といった事業を通じて、お客さま企業へ様々な製品やサービスを提供しています。BCPの策定は、災害が発生した際に、従業員の安全を確保しつつ、事業の中断を最小限に留めるための備えとして、大変重要であると認識しています。

他方、平時においては、全社的なBCMの取り組みを通じて、ステークホルダーの皆さまに対して、危機管理に関する説明責任を果たせると同時に、従業員の防災意識、危機管理意識が高まり、災害に強い企業風土を醸成できるという利点があると考えています。

事業継続力の強化を通じて、供給責任におけるお客さまからの信頼感が高まり、災害に強い企業として、社会からも信頼されるよう、今後もBCP/BCMの取り組みを進めていきます。

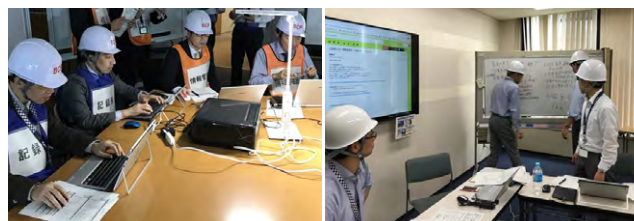
※ BCPとは、事業継続計画(Business Continuity Plan)の頭文字をとったもので、自然災害や事故など、突発的な危機事象が発生しても、重要な事業を中断させない、または中断しても可能な限り短い期間で復旧させるための方針、体制、手順等を示した計画を指します。また、BCPの策定を含み、事業継続を実現するための平時のマネジメント活動をBCM(Business Continuity Management)と呼びます。

## 推進体制

### 推進体制

2010年12月にBCP策定の取り組みに着手し、翌年の3月に発生した東日本大震災を機に水平展開を加速すべく、本社の法務本部にBCP推進室を設置しました。以降、BCP推進室が主管部門となり、TOPPANグループ全体のBCMを統括しています。

拠点の活動は、各事業(本)部、グループ会社、主要子会社に組織されたBCP事務局が主導し、個々の事業に対応したBCMを運営しています。なお、セキュア系事業においては、お客さまからの信頼に應えるために、事業継続マネジメントシステム(ISO22301)の認証を取得しています。



## 平時の取り組み

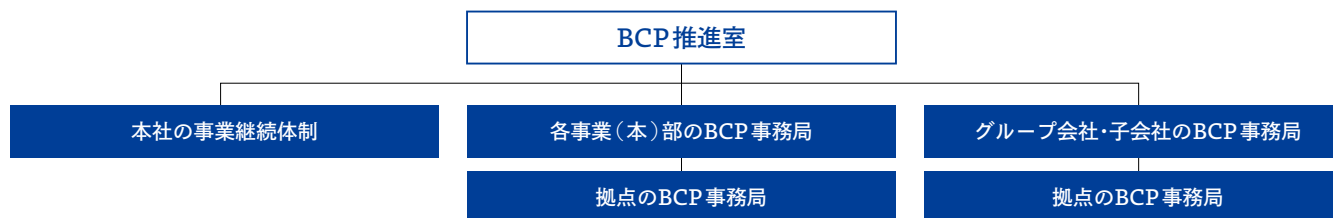
### 活動実績・データ

災害が発生した際に、全ての要員が役割を理解し、対策本部が機能を発揮できるよう、各拠点で教育と訓練を行っています。教育では、主に復旧対応の流れ、各対応班の役割、情報共有ツールの使用方法を学びます。また、訓練では、主に対策本部の立ち上げ、安否確認、情報収集といった初動対応の手順を確認します。その他、災害復旧の対応方針を定めた災害対策計画、および各対応班の活動を定めた行動手順書の改訂も行っています。

一方、BCP推進室では、各拠点の取り組みレベルを底上げすべく、チェックシートを用いた活動評価とヒアリングを行っています。ヒアリングでは、前年度の活動状況を振り返り、達成率の低い項目について、課題の共有と対応策のすり合わせを行います。

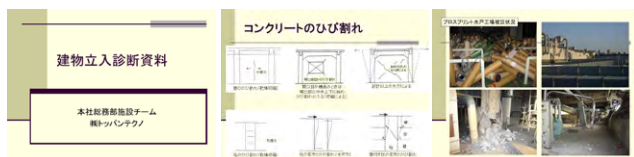
その他、事務局員向けの連絡会や、TOPPANグループのサプライチェーンの強化を念頭に、サプライヤー向けの勉強会を開催しています。また、従業員向けの啓発活動として、ホームページによる情報発信を行っています。

## TOPPANグループのBCP推進体制



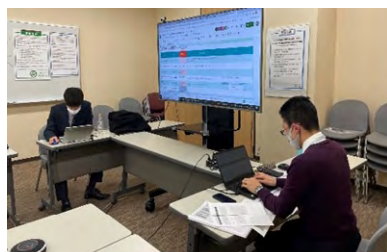
## 教育・訓練

新型コロナウイルスへの対応を機に、全社的なリモートワーク環境が整いました。よって、これまで集合形式で行ってきた教育や訓練も、現在は様々な場所から参加できるよう、現在はオンライン形式で行っています。例えば、建屋診断教育では、講師が建屋の診断箇所を事前に調査しておき、図面と写真を示しつつ、診断方法をリモートで解説していきます。その他、サプライヤー向けのBCP勉強会では、講義やワークショップをオンライン形式で行っています。



建屋診断教育のテキスト

一方、訓練では、ネットワーク上に対策本部を組織して行っています。以下に示す訓練は、上位の対策本部と傘下の拠点対策本部との連携を確認するもので、それぞれの対策本部は、進行役から示される状況設定に沿って復旧活動を行います。参加者は職場の会議室や自宅から訓練環境に接続し、個々に与えられた役割に従い、情報付与係から届く指示や連絡、問い合わせに対応します。

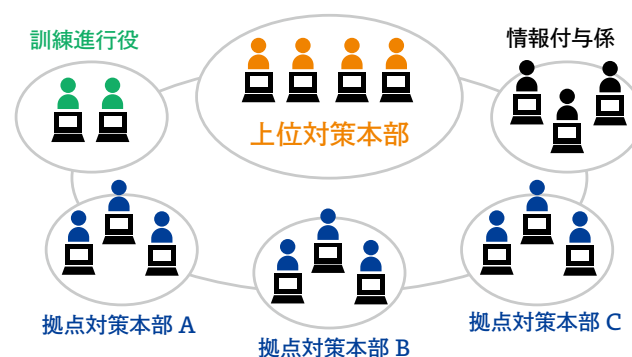


訓練進行役の様子



訓練の進行画面

## リモート訓練における連携イメージ



今後は、新型コロナウイルスの対策緩和をうけて、実習を伴う教育、訓練については、集合形式へ戻すことも検討しています。

## 定例会

事務局員の意見交換や、情報共有を目的として、連絡会を開催しています。事業(本)部の事務局員を対象とする会議は四半期ごと、同じく関係会社の事務局員を対象とする会議は半期ごとに開催しています(現在、製造系の主要企業10社で開催)。

その他、在京本部の事務局員を対象に、特定の課題やテーマについて検討する会議も、随時開催しています。

## 情報発信

BCPの実効性を高めるには、従業員の被災を最小限に抑える必要があります。BCP推進室では、従業員の防災意識を高めるとともに、災害時に役立つ情報の提供を目的として、2つのホームページを開発しています。1つ目のサイトは、従業員およびご家族向けに防災情報を発信する「防災のこころえ」です。このサイトは、TOPPAN ホームページ下部のバナーからアクセスします。



[防災のこころえサイト](#) >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/bousai/>

2つ目は、社内向けに公開するBCPポータルサイトです。このサイトでは、災害対策計画や教育資料などの社内文書、安否確認システムの設定方法、および社内に設置された防災備品のマニュアル類を公開しています。こちらはTOPPAN 情報ポータルサイト内の、関連情報ページに開設した、法務・知的財産本部ポータルサイトからアクセスします。

BCPポータルサイト

※社外には公開しておりません。



## 災害時の対応

### 活動実績・データ

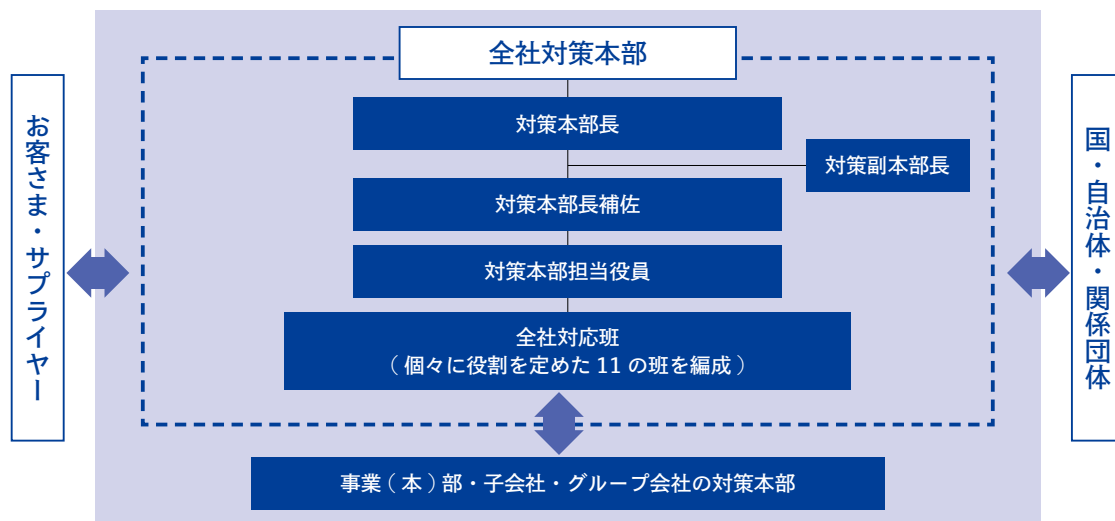
災害発生時、被災拠点およびその拠点を管轄する事業(本)部、子会社、グループ会社に対策本部を設置します。同時に、凸版印刷に全社対策本部を設置します。全社対策本部は、対策本部長、対策副本部長、対策副本部長補佐を筆頭に、対策本部担当役員、および管理職を中心とする全社対応班で組織されます。なお、全社対策本部には立ち上げ基準があり、災害対策基本計画に明記しています。また、小石川ビルが被災した場合に備え、関西地区に代替対策本部の体制を整えています。

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、

復旧活動を開始します。一方、全社対策本部は、拠点の支援体制を整えつつ、被害状況の調査を開始します。そして、被害の全体像を確認した後、事業継続戦略に基づき復旧計画を策定します。この時、目標時間内での復旧が困難な場合は、自社工場、または社外関係先での代替生産を検討します。復旧計画の実施にあたっては、関係部門で調整しつつ、事業の優先度(経営判断)に応じたリソース配分を行います。

全拠点の復旧が完了した後、全社対策本部は解散し、BCP推進室が活動を総括します。一連の復旧対応で見つかった課題は、全社のBCP事務局、および対策本部要員で共有し、関連文書を改訂することにより、今後の災害対策へ反映させます。

### TOPPANグループの災害時対応体制



## 複合災害への備え

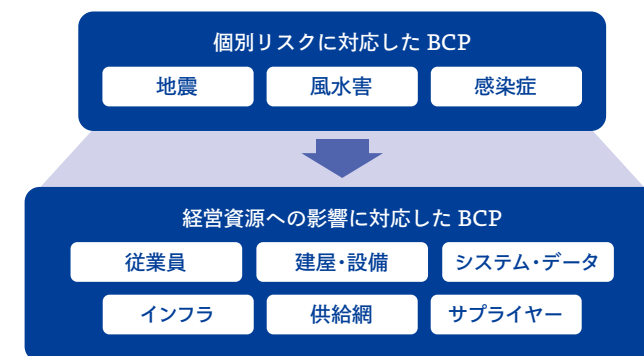
### 方針

国内では、新型コロナウイルスの流行が終息しない中、震度5以上の比較的大きな地震が多発し、河川の氾濫を伴う深刻な水害が毎年発生しています。長期的には、南海トラフ地震、首都直下地震といった震度7クラスの地震が高い確率で発生するとの予測もあり、複合災害の発生リスクが高い状況にあるといえます。

一方、海外では気候変動に伴う洪水や干ばつが各地で発生し、熱波による山火事や、大型ハリケーンの上陸による被害も毎年報告されています。さらに、地政学リスクの高まりによる経済活動への影響も加わり、企業を取り巻くリスクは多様化しています。

以上を踏まえ、TOPPANグループでは、全社対策本部の立ち上げ基準を改定しました。従来の基準は、主に地震の被害に基づいていましたが、新しい基準は、経営資源への影響度合いに基づいています。災害(原因事象)を限定せず、結果事象の最小化を追求していくことが、「オールハザード型BCP」の実現につながると考えています。

### オールハザード型BCPの概念図



# 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ひとつです。TOPPAN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、グループ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。

TOPPANグループでは、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、グループ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、「TOPPAN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、TOPPANグループの「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。

[TOPPAN グループ行動指針](https://www.holdings.toppan.com/ja/group/conduct-guidelines.html) >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/group/conduct-guidelines.html>

## コンプライアンス推進体制

### 推進体制

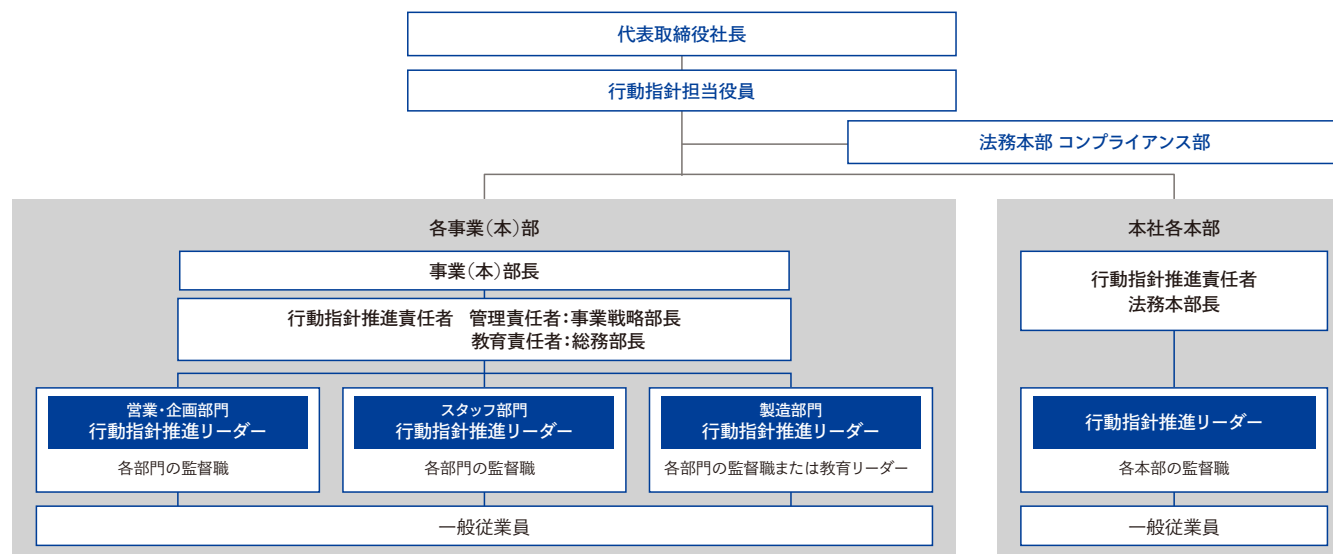
TOPPANグループは、コンプライアンス基本規程として「TOPPANグループ行動指針」を定め、この周知徹底を図ることで従業員の職務執行の適法性を確保しています。そのために、法務本部内にコンプライアンス部を設置し、子会社の法務部門等と連携し、グループ全体の法令遵守と企業倫理の確立を図っています。さらに、各職場における行動指針の浸透を図るため、凸版印刷株式会社およびその子会社で行動指針推進リーダー制度を導入し、行動指針担当役員のもと、各職場の行動指針推進リーダーを中心として、日常業務レベルでの

浸透・徹底を図っています。

具体的には、同制度の責任者である行動指針担当役員(代表取締役副社長)が活動を監督、各職場に配置された行動指針推進リーダーが職場での教育活動を行います。また職場で発生した相談や問い合わせについては、行動指針推進リーダーが事務局を通じて行動指針担当役員へ報告します。

なお就業規則の懲戒規定において、法令をはじめ行動指針などに対する重大な違反行為への懲戒を定めるとともに、従業員の本俸改定、賞与や人事考課などの評価においては、法令遵守や企業倫理、環境保護などの行動を「社会的責任の遂行」として評価項目に盛り込んでおり、より一層のコンプライアンスの徹底を図っていきます。

### 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、2022年度はグループ全体で717名のリーダーが選任されました。そのうち女性は124名(17.3%)、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12,562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
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
2022年度	717名	124名(17.3%)	12,562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。2022年度は、オンライン形式による研修を全国で38回開催し、グループ会社を含め、1,150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TOPPANグループ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、近年グループ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TOPPAN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。

### 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、入札談合にかかるケースを追加し、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

2022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

TOPPAN グループは、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。「TOPPAN 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附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き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。

また、寄附および資金提供についても、「TOPPAN グループ行動指針」および、「反社会的勢力への対応に関する基本指針」において、反社会的勢力との関係を一切断つと明記し、違法性がある寄附および資金提供の禁止について徹底を図っています。2022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、2022年度は6回実施し、26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年に上海地区の現地法人において贈収賄防止規程を制定し、2022年度は従業員に対する説明会を実施しました。

また、政府・地方自治体発注の公共事案が増えてきていることから2022年度は関係会社を中心に独占禁止法教育を実施し、1,597名が

受講しました。

### 政治献金・その他支出

(単位:百万円)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ロビー活動	0	0	0	0
政治活動・政治団体への支出	7.9	7.7	7.6	7.8
業界団体などへの支出	21.3	21.5	21.9	22.0
その他(投票法案・国民投票に関連する支出)	0	0	0	0
合計	29.2	29.2	29.5	29.9

## 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。

2022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、2,644名が受講し、62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10,336名が受講し、35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、2022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「TOPPAN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「TOPPAN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株式会社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。

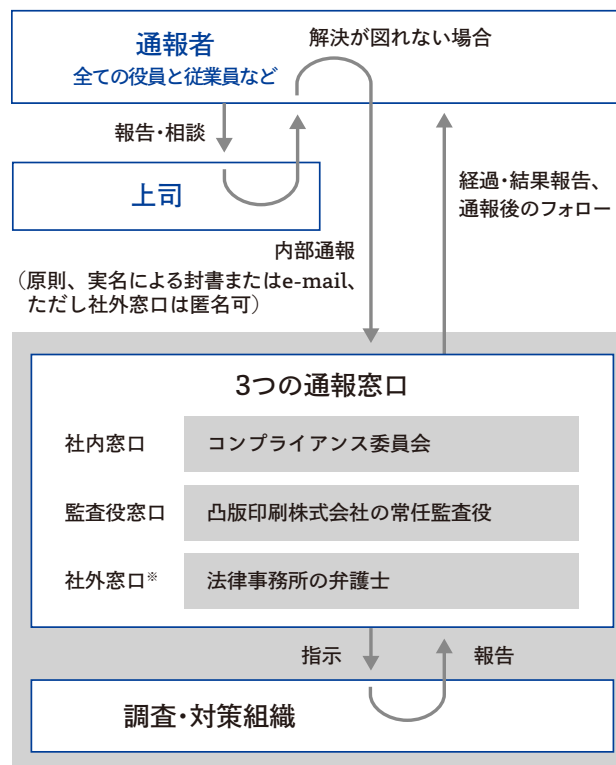
制度の趣旨や概要、利用上の注意点などを周知するため、社内ポータルサイトにコンテンツを掲載しています。そのほか、新入社員研修や階層別研修などを通じて、制度の周知を図っています。

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

2022年度は、「TOPPANグループ・ヘルプライン」に、17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。17件のうち12件がハラスメントに関する通報、5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。

### TOPPANグループ・ヘルプライン



(2023年10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

TOPPANグループは、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、TOPPAN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の利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、TOPPANグループは「TOPPANグループ情報セキュリティ方針」や「個人情報保護方針」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。

[TOPPANグループ情報セキュリティ基本方針](#)

<https://www.holdings.toppan.com/ja/about-us/our-corporate-approach/security-information.html>

[個人情報保護方針](#)

<https://www.holdings.toppan.com/ja/privacy.html>

## TOPPANグループ情報セキュリティ基本方針

私たち TOPPAN 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、TOPPAN 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、TOPPAN 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

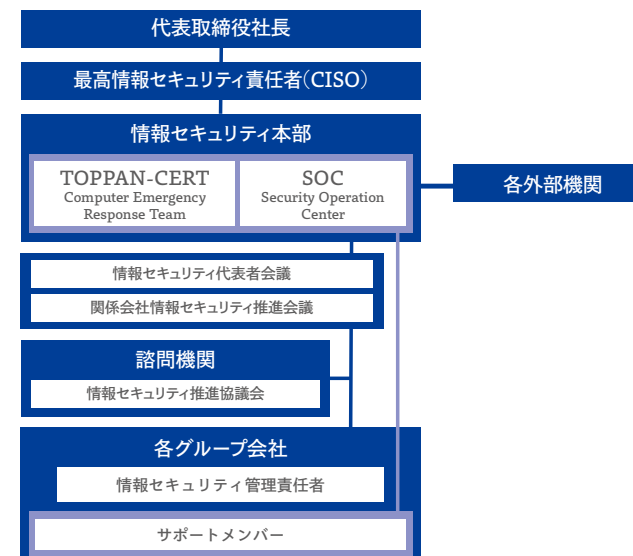
## 推進体制

推進体制

TOPPANグループでは、情報セキュリティ本部を設置し、ガバナンスならびに技術的に対応するとともに、組織横断的なサイバー対応の専門チームを設けて、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。また、情報セキュリティ本部担当役員を最高情報セキュリティ責任者(CISO)として任命しています。

グループ会社には情報セキュリティ管理責任者を置き、情報セキュリティ本部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。

## 情報セキュリティの組織管理体制



## 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、グループ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、グループ会社に対しては、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ています。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。

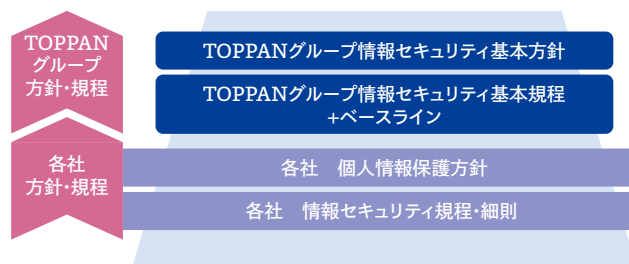
情報セキュリティ管理に関しても、内部監査などの各種監査業務にリモート形式を取り入れて実施しています。

#### セキュリティガバナンス強化のための対応

TOPPANグループのガバナンスを支える規程体系は、ISO/IEC27000をベースにJIS Q 15000に準拠したものとしています。

また、近年のサイバーセキュリティ、データ利活用、IoT、グローバル化といった要求に対応し、海外も含めたTOPPANグループ全体としてのガバナンス強化を目的として、TOPPANグループ情報セキュリティ基本規程ベースラインによるセキュリティ水準の評価を毎年実施するとともに、改善計画の策定とその実施状況をモニタリングすることで、TOPPANグループ各社におけるセキュリティ水準の向上を図っています。

#### 情報セキュリティ規程体系



## 各種法規制・規範への対応

### 活動実績・データ

日本の個人情報や機密情報保護関連の法規制のみならず、TOPPANグループが展開している各国における、プライバシーや機密関連法規制への対応を実施しています。

#### 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、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。

#### 個人情報とプライバシー保護に関する各国法規制への対応

高まりつつある個人情報保護とプライバシー意識の高揚に応じて、プライバシー保護に関する法規制が制定されていますが、TOPPANグループが展開する各国や地域における当該法規制に関する、情報收拾や調査を通じて、法規制への適切な対応を実施しています。

#### 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

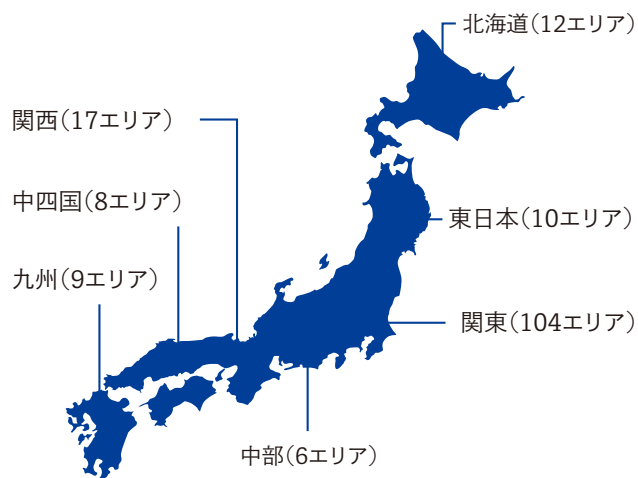
活動実績・データ

### セキュリティエリアの設置

TOPPANグループでは、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、2022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。

### セキュリティエリアのある拠点とその数 (2023年3月31日現在)



※ 個人情報を取り扱うセキュリティエリアの数

### 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および機密情報取り扱い業務については、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。

#### <内部監査での運用管理のチェック>

専門の監査員により、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。

#### <入退室管理>

セキュリティエリアには、許可された人間のみが入退室可能な技術の対応(本人認証、共連れ防止策等)を施しています。

また、画像、映像、音声などを記録・通信する装置(カメラ、携帯電話、スマートフォン等)の持ち込みは禁止し、エリアの外に私物入れロッカー等を設置しています。

#### <エリア内管理>

セキュリティエリア内では、監視カメラを死角ができないように設置し、不正なデータ持ち出しに対するモニタリングが可能な対応をしています。

#### <端末管理>

また、セキュリティエリアで使用される端末には、原則として外部記憶媒体の接続を禁止するとともに、IDとパスワードに加えてその他要素も加えた二要素認証を適用したログインを行っています。

また、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。



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

TOPPANグループでは、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。

その場合、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実にするため、委託する業務内容や情報の種類に応じて、適切なセキュリティ対応を実施している外部委託先を認定する制度の導入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。

### 社内業務における情報資産の取り扱い対応

TOPPANグループでは、社内業務で取り扱う情報資産の機密性に応じて区分をつけ、情報資産の区分に応じた、保管、持ち出し、開示等に関するルールを規定し安全な情報資産の取り扱い対応を実施しています。

## 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) による PC・サーバーへの対策

2019年度より導入を開始したEDRの展開を進め、社内の事務端末をはじめ、製造現場の端末やMac、サーバーへのEDR導入を完了しました。また、ネットワークログなどを組み合わせ、高度なウイルスを早期に検出・対処する体制を継続的に強化しています。

### 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

TOPPANグループに対するサイバー攻撃の兆候や外部から見つけられ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や第三者評価の活用と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。

2022年度からは個人情報・機密情報の委託先にも対象を広げ、サプライチェーンのセキュリティ強化にも努めています。

### 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や外部サービスによる脆弱性の検出を行っています。これにより、自社サービスの安全性向上に加え、より安全なサービスのお客さまへの提供につなげています。

2022年度は開発部門だけでなく営業・販促部門にも脆弱性対策に関する教育を実施し、企画・設計段階からのセキュリティの確保につなげています。

### 情報セキュリティにおける重大インシデント対応 ガイドラインの制定

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。

TOPPANグループでは、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。

### 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を2022年度に導入し、運用を開始しました。これにより、標的型攻撃による金銭や情報搾取、ウイルス感染のリスクを低減しています。2023年度以降、同様の対策を他のグループ会社にも展開を進め、TOPPANグループのメール攻撃耐性強化を図ります。

### サイバー対応専門チームの対応力強化

2022年12月にTOPPANグループにおける組織横断的なサイバー対応の専門チームである、TOPPAN-CERTは内閣サイバーセキュリティセンター(NISC)と日本シーサート協議会(NCA)が主催する連携分野横断的演習などに参加し、実際にサイバー攻撃を受けた場面を想定し、CERTメンバーが中心となって対応を行い、演習後には振り返りを実施することで対応手順や課題を検証することで、サイバー攻撃を受けた際の対応手順の改善に役立てています。

### サイバーセキュリティ状況の共有

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。

## 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)などを凸版印刷株式会社およびグループ会社で取得しています。(2023年6月30日現在)

### 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
TOPPAN エッジ(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	

### ISMS認証取得(ISO/IEC27017) (クラウドセキュリティマネジメント)

凸版印刷(株)DXデザイン事業部 ICT開発センター 開発一部3チーム	SC22J0025
-------------------------------------	-----------

### 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
TOPPAN エッジ(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
TOPPAN エッジITソリューション(株)	10820089
TOPPAN エッジ・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
(株)TBネクストコミュニケーションズ	24000464



## 情報セキュリティ教育

### 教育・啓発

TOPPANグループでは、情報セキュリティ管理体制の強化=人財の強化、であるという認識のもと、様々な視点からの教育や自己点検を実施しております。

### 全従業員向け教育の実施

TOPPANグループでは、年1回、全従業員のセキュリティレベル向上のために定期教育を実施しています。

2022年度は、「～変化する“今”を生きるために～サイバーをはじめとする情報セキュリティの脅威に、グループ丸で対抗を」をテーマに、サイバー攻撃への備え、日常業務におけるセキュリティ上の留意点、改正個人情報保護法施行への対応にのみならず、各事業（本部固有のリスクも加味した幅広い視点からの教育を実施しました。

### 工場技術者に対するセキュリティ教育の実施

TOPPANグループでは、2021年度より「技術防人養成所」と銘打った教育を開始しました。これは、工場の技術員に対し、製造設備の導入企画から廃棄までの過程における、必要なセキュリティの要件を教育することで、製造現場におけるセキュリティが強化された製造DXを実現する取り組みです。

2022年度は20名が「技術防人養成所」を修了しています。

### 経営層向けサイバーセキュリティ演習の実施

TOPPANグループにおける経営層、上位管理職層における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、

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年2回実施しています。

また、演習終了後にはその結果を評価することで、サイバーインシデント対応上の課題を把握し、改善を実施しています。

### 全社自己点検の実施

TOPPANグループでは、情報セキュリティ管理の実態について、従業員一人ひとりが把握し、その気付きからもセキュリティ意識の向上を図るために、全社的な自己点検にも取り組んでいます。

この結果については、部門ごとに提供することで職場単位での改善対応を自ら行動できるようにしています。

2022年度は、リモートワークに慣れた従業員が、秘密情報を含む媒体や書類の適切な取り扱いを認識するための設問を追加し、常に最新の勤務環境に応じた意識が涵養できるよう考慮しています。

### 新たなセキュリティトレーニング環境

2022年度より、セキュリティトレーニング環境としてTSAT (TOPPAN Security Awareness Training) を構築しました。

この環境を活用することで、訓練→評価→教育のトレーニングプロセスを繰り返し実施することが容易になり、これまで以上に効率的なTOPPANグループのヒト強化によるサイバー攻撃耐性強化を実現可能としました。

### 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、TOPPANグループのメールアドレス利用者全員(約25,000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回実施しています。2022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50,000名)に広げました。

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内容で実施しました。

### 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

TOPPANグループは企業・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」を設立し、実践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践的な「DOJO CORE」を展開することにより、TOPPAN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

# 税務に関する取り組み

## 基本的な考え方

### 考え方 方針

TOPPANグループは、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。

税務に関する「TOPPANグループ税務方針」を定め、各国・地域の税務関連法令に基づく適正な納税義務を履行することが企業の社会的責任のひとつであると認識しています。

今後も税務コンプライアンスの維持・向上および税務リスク管理に努め、TOPPANグループの税務管理体制の強化に取り組むことにより、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・運用は、TOPPANホールディングス株式会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TOPPANグループの税務管理体制を統括し、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努めています。

必要に応じて、税務専門家に対して助言・指導等を依頼し、適切な対応を図り、TOPPANグループの税務管理の強化に取り組んでいます。

## TOPPANグループ税務方針

私たち TOPPAN 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。

### 1. 目的

TOPPAN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「TOPPANグループ税務方針」を定めます。

### 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。

TOPPAN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・向上に取り組めます。

#### 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。

#### 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、

その実現のために、以下の「TOPPANグループ税務方針」を定め、TOPPAN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。

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。

#### 4) 税務ガバナンス

TOPPAN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。

#### 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。

#### 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。

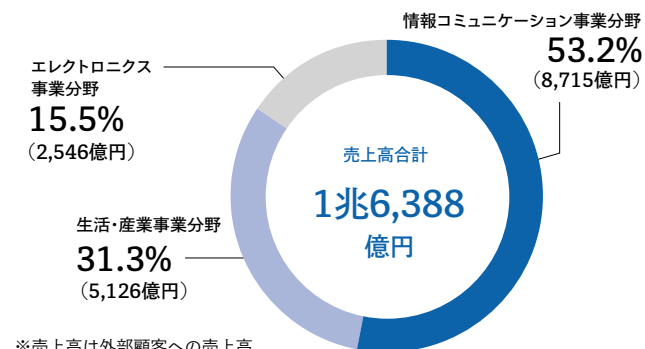
# TOPPANグループ事業概要

TOPPANグループは、国内・海外に拠点のあるグループ会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、幅広い事業活動をグローバルで展開しています。

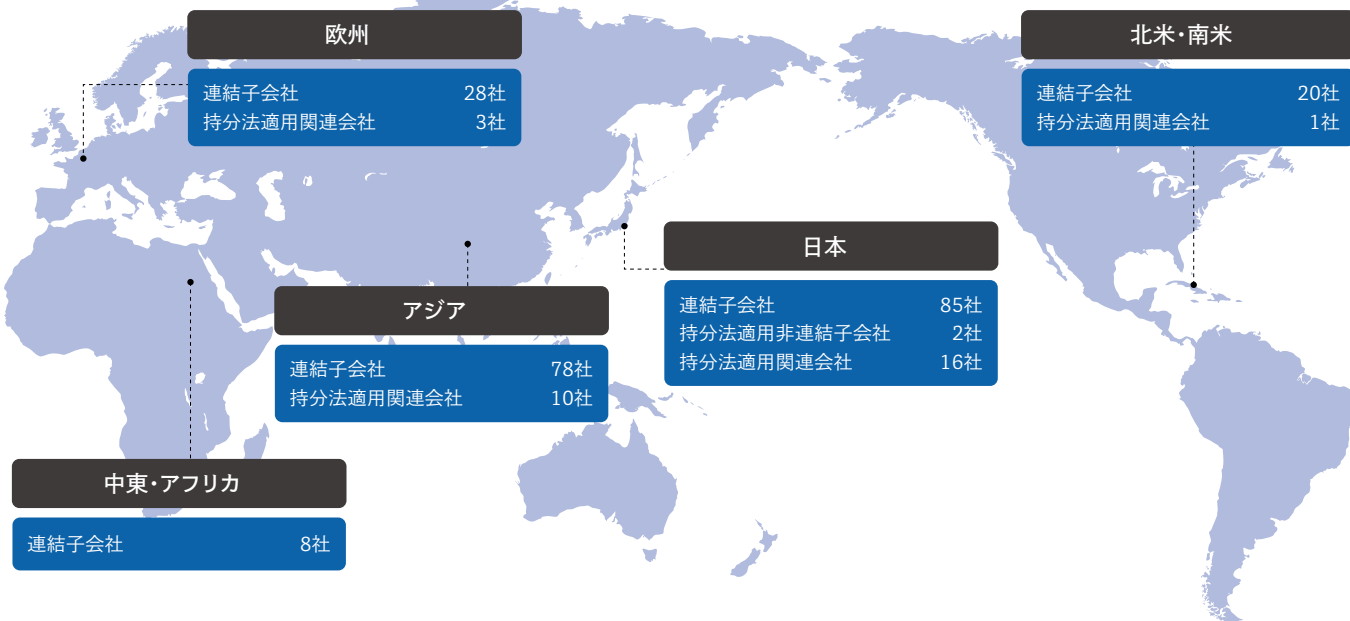
## 会社情報 (2023年3月31日現在)

<b>本社社名</b> 凸版印刷株式会社 TOPPAN INC.	<b>本社事務所</b> 〒112-8531 東京都文京区水道1-3-3 電話:03-3835-5111
<b>代表者名</b> 鷹 秀晴	<b>従業員数</b> 53,946名
<b>創業</b> 1900(明治33)年1月17日	<b>連結子会社数</b> 219社
<b>資本金</b> 104,986百万円	<b>持分法適用非連結子会社</b> 2社
<b>売上高</b> 1,638,833百万円	<b>持分法適用関連会社数</b> 30社

## 事業構成 (売上高構成比率 2023年3月期)



## 地域別事業所数



## 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

円滑なコミュニケーションを求めるお客さまに対し、「情報の価値を高める」、「情報を効果的に届ける」ソリューションを提供する事業分野

- セキュア関連
- マーケティング関連
- コンテンツ関連

### 生活・産業事業分野

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

- パッケージ関連
- 高機能・エネルギー関連
- 建築材関連

### エレクトロニクス事業分野

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

- ディスプレイ関連
- 半導体関連

## 社会からの評価 (2023年10月時点)

### ESG 投資指標への組み入れ状況

#### CDP サプライヤー・エンゲージメント・リーダー CDP気候変動 A マイナス

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「CDP2022 サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に2年連続で選定されました。また、「気候変動」カテゴリでは、「A マイナス」評価を受けています。



#### 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、2023年も昨年に引き続き、継続選定されました。

#### 2023 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

<http://info.msci.com/l/36252/2017-06-27/kj5n9b>

#### FTSE4Good Index Series

#### FTSE Blossom Japan Index

#### FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

「FTSE4Good Index Series」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。2023年も昨年に引き続き、「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan Index」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に継続選定されました。



#### 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、2022年度も選定され、12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。



#### Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

Morningstar社の企業のジェンダー・ダイバーシティに関する取り組みを評価したインデックスです。スコア順に5段階のグループに分類されており、最高位のGroup1に格付けされました。



## ESGに関する認定

### EcoVadis

企業のサステナビリティ・サプライチェーンの取り組みを「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評価機関です。対象企業の上位25%に与えられる「シルバーメダル」に2023年も継続して認定されました。

### DX 銘柄 2023

「DX 銘柄」は、2015年より経済産業省と東京証券取引所が共同で、企業の戦略的IT活用の促進に向けた取り組みの一環として、経営革新、収益水準・生産性の向上をもたらす積極的なIT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、2023年度も3年連続で選定されました。



### 健康経営優良法人ホワイト 500 2023

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」を実施しており、2023年度も7年連続で選定されました。



### えるぼし

「えるぼし」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。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。



### PRIDE 指標 2022

PRIDE 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。2022年度のPRIDE指標において、最高評価の「ゴールド」に2年連続で選定されました。



# 第三者保証対象指標一覧

「Sustainability Report 2023」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 凸版印刷株式会社	1 社	④ 凸版印刷株式会社子会社 (海外)	37 社
② 凸版印刷株式会社および事業(本)部管轄子会社(国内)製造設備を保有する子会社	13 社	⑤ 海外グループ会社子会社	5 社
③ 国内グループ会社	21 社	<b>合計</b>	<b>77 社</b>

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				
P25	社会	全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績	ジェンダー格差の解消	男性社員の育児休業取得率	○	1	①		
P41、43		人財	人事関連データ	10年在籍率の男女別割合	○	1	①		
P42				人員数	○	86	※1		
P46		ダイバーシティ&インクルージョン	仕事と育児の両立支援制度	育児休業取得率	定期採用合計(女性比率)、経験者採用男女別	○	1	①	
P48					女性活躍の推進	育児休業取得率	○	1	①
						階層別女性の割合	○	1	①
P58		人権	労働者の人権	女性管理・監督職者数推移	○	1	①		
P62	健康と安全/ワークライフバランス	労災関連データ	従業員報酬の男女比	○	1	①			
P99	環境方針	TOPPANグループ2030年度中長期環境目標	労災による死亡者数・度数率・強度率	○	61	※2			
			Scope1+2, 3	○	219	※3			
			再エネ由来電力量および再エネ比率	-	77	①~⑤			
			廃棄物最終埋立量	○	77	①~⑤			
P100	LIME 手法による環境影響評価	環境影響・環境効率の推移	廃プラスチックのマテリアルリサイクル率	-	77	①~⑤			
			環境影響・環境効率の内訳	-	77	①~⑤			
P103	環境マネジメント	環境マネジメントシステム	環境教育の実績	-	14	①、②			
P104			ISO14001システム認証取得状況	-	77	①~⑤			
106	環境	温室効果ガス排出量	Scope1+2, 3	○	219	※3			
			Scope1, 2, 3	○	219	※3			
P108	脱炭素社会への貢献	温室効果ガス	温室効果ガス種類別比率(CO <sub>2</sub> 換算での比率)	○	219	※3			
			温室効果ガス排出源別比率(CO <sub>2</sub> 換算での比率)	○	219	※3			
			2022年度環境目標・実績	○	77	①~⑤			
			2022年度環境目標・評価	-	77	①~⑤			
P109	エネルギー消費量	エネルギー消費量	エネルギー消費量	○	77	①~⑤			
			電力・都市ガス・灯油消費量	-	77	①~⑤			
			再エネ由来電力量および再エネ比率	-	77	①~⑤			
			委託貨物車両の燃費効率	-	1	凸版物流(株)			

ページ	カテゴリー	データ	保証対象指標	社数	範囲	
P116	生物多様性	ECO-GREEN 購入実績	—	14	①、②	
P118		森林認証の対応	FSC®・PEFC 認証リスト	—	77	①～⑤
P119	循環型社会形成	有害廃棄物と非有害廃棄物の排出量とその処理方法別内訳	—	77	①～⑤	
P120		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・実績・評価	—	17	①、②+4	
		2022年度環境目標・実績 廃棄物最終埋立量	○	77	①～⑤	
		2022年度環境目標・実績 廃プラスチックのマテリアルリサイクル率	—	77	①～⑤	
P121		2022年度環境目標・実績 達成率・評価	—	77	①～⑤	
		原材料投入量	○	77	①～⑤	
		廃棄物最終埋立量、リサイクル量	○	77	①～⑤	
		廃プラスチックのマテリアルリサイクル率	—	77	①～⑤	
P123		化学物質管理	取水量、排水量	○	75	①～⑤
			VOC大気排出量	○	35	①～③
P124	公害防止	PRTR 指定化学物質	—	35	①～③	
		環境コンプライアンスへの対応	—	19	①～③	
P125	公害防止	社内環境監査実施件数と指摘件数	—	15	①～③	
P126		土壌・地下水汚染対応	—	19	①～③	
P127	環境データ	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)	○	77	①～⑤※4
		環境会計	環境保全設備投資額	—	75	①～⑤
			環境保全効果	—	77	①～⑤
P128,129	環境データ	環境配慮型製品	—	14	①、②	
P130		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」グリーン基準該当品実績(用紙)	—	調達先 10社	—
			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 3社	—
	グリーン購入社内基準と達成率		—	14	①、②	

※1 凸版印刷株式会社および事業(本)部管轄子会社(国内)85社

※2 凸版印刷株式会社および事業(本)部管轄子会社(国内)30社、国内関係会社30社

※3 連結対象全社

※4 二酸化炭素排出量は219社

水と土壌、水域(PRTR対象化学物質排出量を除く)については75社

VOC大気排出量およびPRTR対象化学物質関係については35社

# 独立保証報告書

## 独立した第三者保証報告書

TOPPANホールディングス株式会社 2023年10月11日  
代表取締役社長 CEO 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 斎藤 和彦 (印)

当社は、TOPPANホールディングス株式会社(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 2023(以下、「レポート」という。)に記載されている2022年4月1日から2023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2023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株式会社トッパンパッケージプロダクツ 深谷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及び正当な注意、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並びに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、国際品質マネジメント基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

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。

※ 廃棄物総排出量、リサイクル量、最終埋立量については、数値修正により、2023年10月1日以降に変更しました。



# GRIスタンダード対照表

「サステナビリティレポート2023」はGRIスタンダードを参照しています。

GRI 2:一般開示事項 2021		
2-1	組織の詳細	P155:TOPPANグループ事業概要
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	P3:編集方針
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	P3:編集方針
2-4	情報の修正・訂正記述	P23:事業活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P99:TOPPANグループ2030年度中長期環境目標(実績) P106:温室効果ガス排出量 P115:c) 組織が気候関連リスクおよび機会を管理する目標、および目標に対する実績 P121:関連データ
2-5	外部保証	P158-159:第三者保証対象指標一覧 P160:独立保証報告書
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	P67:主要なビジネスパートナーの選定 P69:主要なビジネスパートナーの選定 P155:TOPPANグループ事業概要
2-7	従業員	P41-42:凸版印刷株式会社 人事関連データ P43-44:TOPPANグループ 人事関連データ
2-8	従業員以外の労働者	P41:凸版印刷株式会社 人事関連データ
2-9	ガバナンス構造と構成	P133-135:コーポレートガバナンス P136:取締役・監査役一覧(凸版印刷株式会社)
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	P135:諮問委員会の構成・権限・役割等
2-11	最高ガバナンス機関の議長	—
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	P16-18:サステナビリティ推進体制 P134:推進体制(凸版印刷株式会社)
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	P16-18:サステナビリティ推進体制
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	—
2-15	利益相反	—

GRI 2:一般開示事項 2021		
2-16	重大な懸念事項の伝達	P17:リスク管理 P135:内部監査 P138-140:推進体制
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	P16-18:サステナビリティ推進体制
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	P137:取締役会全体の実効性の分析・評価および概要の開示
2-19	報酬方針	—
2-20	報酬の決定プロセス	P135:諮問委員会の構成・権限・役割等 P137:取締役および監査役の報酬
2-21	年間報酬総額の比率	—
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	P12-13:ステークホルダーの皆さまへ P28:社外取締役メッセージ
2-23	方針声明	P6:TOPPANグループ パーパス&バリューズ P54:基本的な考え方 P66:基本的な考え方
2-24	方針声明の実践	P7-9:TOPPANグループの方向性 P55-56:推進体制/人権デューデリジェンス P57:人権教育・ハラスメント防止策 P67-68:推進体制/仕組み P69-71:サステナブル調達のための取り組み P145:コンプライアンス遵守教育
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	P55-57:推進体制/人権デューデリジェンス P69-71:サステナブル調達のための取り組み P124:環境コンプライアンスへの対応 P147:内部通報制度
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	P57:苦情処理メカニズム P69:調達基本方針(調達部門のコンプライアンス推進) P124:相談、苦情対応 P147:内部通報制度
2-27	法規制遵守	P124:2022年度実績 P145:コンプライアンスの状況
2-28	会員資格を持つ団体	P105:温室効果ガス削減の取り組み
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	P81-84:エンゲージメント
2-30	労働協約	P57:人権教育・ハラスメント防止策 P60:労使のパートナーシップ

GRI 3:マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	P20:サステナビリティ推進におけるマテリアリティ
3-2	マテリアルな項目のリスト	P21:TOPPANのマテリアリティ
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	P22:マテリアリティの取り組みと実績 P23:事業活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P24-26:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績

GRI 201:経済パフォーマンス 2016		
	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	P155:TOPPAN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	P110-115:TCFD提言に沿った気候変動関連情報開示 P127: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 2016		
	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 2016		
	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	P23:事業活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P73:新事業創出テーマ P91:地域行政連携 システム開発拠点の開設
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
GRI 204:調達慣行 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P66-71: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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P54-55:人権 P66-67:サプライチェーンマネジメント P138:リスクマネジメント P144-145:コンプライアンスの徹底 P146:腐敗防止への取り組み
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	P146:腐敗防止への取り組み
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	P145:コンプライアンス遵守教育 P146:腐敗防止への取り組み
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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P146:腐敗防止への取り組み
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 2019		
	マネジメント手法の開示事項	P154:税務に関する取り組み
207-1	税務へのアプローチ	P154: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	P154: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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P95-100:環境方針 P101-104:環境マネジメント P110-115:TCFD提言に沿った気候変動関連情報開示 P116-118:生物多様性 P130:グリーン調達・グリーン購入
301-1	使用原材料の重量または体積	P121:原材料投入量 P126: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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P95-100:環境方針 P101-104:環境マネジメント P105-109:脱炭素社会への貢献 P110-115:TCFD提言に沿った気候変動関連情報開示
302-1	組織内のエネルギー消費量	P99:再エネ由来電力量および再エネ比率 P106-107:Scope1, 2, 3 P109:エネルギー消費量 P126:環境パフォーマンス
302-2	組織外のエネルギー消費量	P106-107:Scope1, 2, 3
302-3	エネルギー原単位	P106-107:Scope1, 2, 3
302-4	エネルギー消費量の削減	P109: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	P128-129:環境配慮型製品

GRI 303: 水と廃水 2018		
	マネジメント手法の開示事項	P24:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P95-100:環境方針 P101-104:環境マネジメント P110-115:TCFD提言に沿った気候変動関連情報開示 P119-120:循環型社会形成 P124-125:公害防止
303-1	共有資源としての水との相互作用	P119-120:循環型社会形成 P124-125: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	P124-125:公害防止
303-3	取水	P121:取水量 P126:環境パフォーマンス
303-4	排水	P121:排水量 P126:環境パフォーマンス
303-5	水消費	—
GRI 304: 生物多様性 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P24:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P69:生物多様性の保全への取り組み P95-100:環境方針 P101-104:環境マネジメント P116-118: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	P117:土地利用への配慮
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	P69:生物多様性の保全への取り組み P116-118:生物多様性
304-3	生息地の保護・復元	P117:土地利用への配慮
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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P24:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P95-100:環境方針 P101-104:環境マネジメント P105-109:脱炭素社会への貢献 P110-115:TCFD提言に沿った気候変動関連情報開示 P124-125: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)	P24:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P106:温室効果ガス排出量/Scope1, 2, 3 P108:2022年度環境目標・実績・評価 P115:Scope1+2 温室効果ガス排出量 P126: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)	P24:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P99:Scope1+2 温室効果ガス排出量 P106:温室効果ガス排出量/Scope1, 2, 3 P108:2022年度環境目標・実績・評価 P115:Scope1+2 温室効果ガス排出量 P126: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)	P24:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P99:Scope3 温室効果ガス排出量 P106:温室効果ガス排出量/Scope1, 2, 3 P108:2022年度環境目標・実績・評価 P115:Scope3 温室効果ガス排出量
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	P106-107:Scope1, 2, 3
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	P99:Scope3 温室効果ガス排出量 P105:取り組み P106:温室効果ガス排出量/Scope1, 2, 3 P108:2022年度環境目標・実績・評価 P115:c) 組織が気候関連リスクおよび機会を管理する目標、および目標に対する実績
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	P108:温室効果ガス種類別比率
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	P108:温室効果ガス種類別比率 P126:環境パフォーマンス

GRI 306: 廃棄物 2020		
	マネジメント手法の開示事項	P24:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P95-100:環境方針 P101-104:環境マネジメント P119-121: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	P119-121: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:環境目標 P101-104:環境マネジメント P119:循環型社会形成
306-3	発生した廃棄物	P119:有害廃棄物と非有害廃棄物の排出量とその処理方法別内訳 P126:環境パフォーマンス
306-4	処分されなかった廃棄物	P24:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P99:廃プラスチックのマテリアルリサイクル率 P119:有害廃棄物と非有害廃棄物の排出量とその処理方法別内訳 P126:環境パフォーマンス
306-5	処分された廃棄物	P24:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P99:廃棄物最終埋立量 P119:有害廃棄物と非有害廃棄物の排出量とその処理方法別内訳 P126:環境パフォーマンス
GRI 307: 環境コンプライアンス 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P95-100:環境方針 P101-104:環境マネジメント P110-112:TCFD提言に沿った気候変動関連情報開示 P144-147:コンプライアンスの徹底
307-1	環境法規制の違反	P124-125:公害防止 P145:コンプライアンスの状況
GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P66-71: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	P69-71:主な活動・関連情報
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	P69-71:主な活動・関連情報

GRI 401: 雇用 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P54-59:人権
401-1	従業員の新規雇用と離職	P42:凸版印刷株式会社 人事関連データ P44:TOPPAN グループ 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	P56:フォローアップ調査の概要
401-3	育児休暇	P25:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P46:仕事と育児の両立支援制度 P65:主な休暇・休業制度
GRI 402: 労使関係 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P57:労働者の人権 P60:労使のパートナーシップ P64:働き方 P82:「人間尊重」労使パートナーシップの考え方
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 2018		
	マネジメント手法の開示事項	P54-59:人権 P60-63:健康と安全/ワークライフバランス
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	P57:労働安全衛生の取り組み P60:推進体制
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	P56:人権デューデリジェンス結果データ P62:労災関連データ
403-3	労働衛生サービス	P63:メンタルヘルス対策
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	P60-62:労働安全衛生 P63:メンタルヘルス対策
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P57:労働安全衛生の取り組み P61-62:労働安全衛生 P63:メンタルヘルス対策
403-6	労働者の健康増進	P26:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P60:健康経営への取り組み P63:メンタルヘルス対策
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	P66-71:サプライチェーンマネジメント
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	P57:労働安全衛生の取り組み
403-9	労働関連の傷害	P62:労災関連データ
403-10	労働関連の疾病・体調不良	P26:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P63:メンタルヘルス対策

GRI 404: 研修と教育 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P30-40:人財
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	P40:人財開発の取り組み実績
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	P30-40: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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P25:全社活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P45-49:ダイバーシティ&インクルージョン P57-59:労働者の人権
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P41:凸版印刷株式会社 人事関連データ P43:TOPPAN グループ 人事関連データ P136:取締役・監査役一覧(凸版印刷株式会社)
405-2	基本給と報酬総額の男女比	P58:適切な賃金の支払いの取り組み
GRI 406: 非差別 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P54-59:人権
406-1	差別事例と実施した救済措置	P56:フォローアップ調査の概要
GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P54-59: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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P54-59: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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P54-59: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 2016		
	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 2016		
	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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P54-59:人権
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	P55-56:人権デューデリジェンス
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	P49:ダイバーシティ関連教育 P57:人権教育・ハラスメント防止策
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	P67-71:サプライチェーンマネジメント
GRI 413: 地域コミュニティ 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P85: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	P86-93: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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P66-71: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	P69-71:主な活動・関連情報
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	P69-71:主な活動・関連情報
GRI 415: 公共政策 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P146:腐敗防止への取り組み
415-1	政治献金	P146:腐敗防止への取り組み
GRI 416: 顧客の安全衛生 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P50-53:ユニバーサルデザイン P79-80:総合品質保証
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	P50-53:ユニバーサルデザイン P79-80: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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P50-53:ユニバーサルデザイン P79-80: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	P50-51:ユニバーサルデザイン P131: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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P148-153: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 2016		
	マネジメント手法の開示事項	P144-147: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	P145:コンプライアンスの状況

TOPPANホールディングス株式会社

<https://www.holdings.toppan.com/ja/>