

# 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。

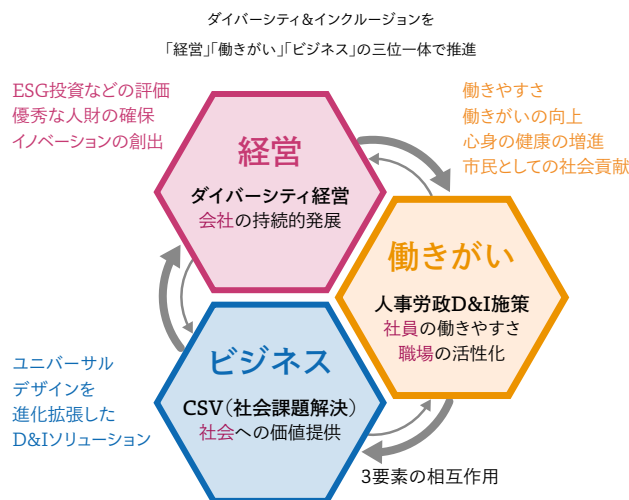
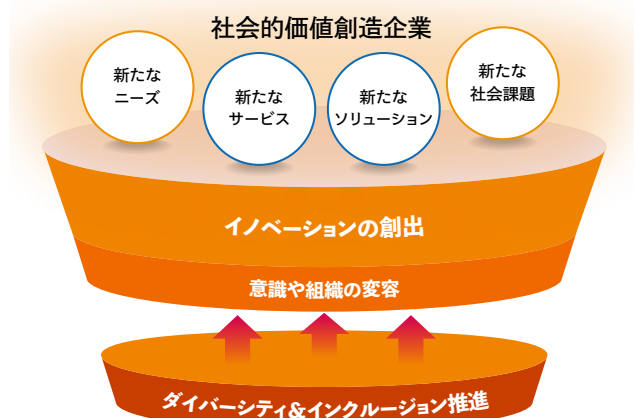
TOPPANグループでは、「人間尊重」「企業は人なり」という信念のもと、「人財」を起点とした様々な施策を実施してきました。引き続き、多様な人財が個々の属性や価値観の違いを認め、尊重し合う「ダイバーシティ」を推進し、さらに、多様な人財の能力を生かし互いに高め合うことで、違いを変革の原動力に変える「ダイバーシティ&インクルージョン」を実現していきます。

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

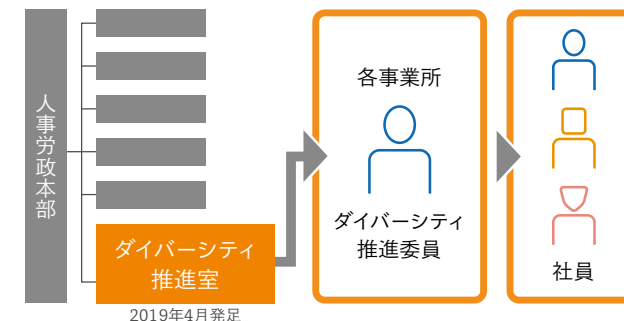


## 推進体制

### 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>● つわり休務</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

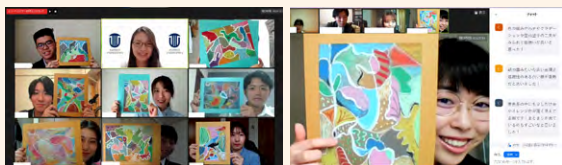


「はぐくみアートサロン」は、TOPPANグループである株式会社芸術造形研究所の「臨床美術」プログラムを活用して、共同企画・運営を行っています。

### 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）

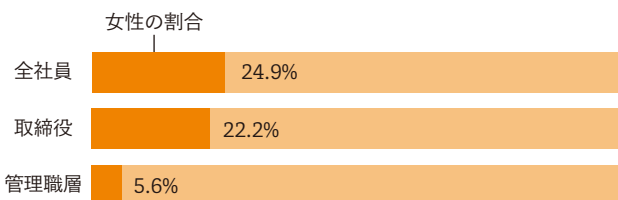
介護関連制度の適用要件	対象家族が、以下の介護状態のいずれかに該当すること ● 育児・介護休業法における「要介護状態」 ● 介護保険制度の「要介護状態」 ● 介護保険制度の「要支援状態」
仕事と介護の両立を可能にする柔軟な働き方	● 介護休業 ● 介護勤務短縮（短縮勤務、時差出勤、週の所定労働日数の短縮） ※ 介護休業と介護勤務短縮はそれぞれ複数回の分割取得可能 ※ 相互の制度を切り替えて利用することも可能 ● 介護休暇（1時間単位の取得可） ● 介護を事由とする新幹線通勤
介護期間中の経済的な支援	● 介護休業手当（平均賃金の4割） ● 有給で介護休暇を取得可
仕事と介護の両立支援に関する情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

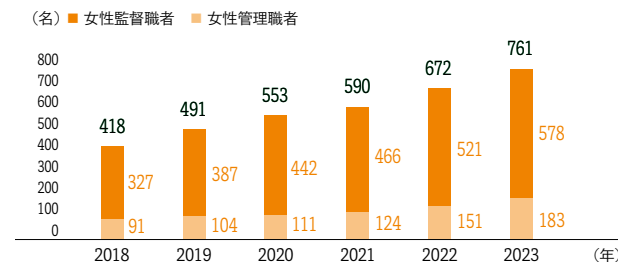
考え方 活動実績・データ

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。

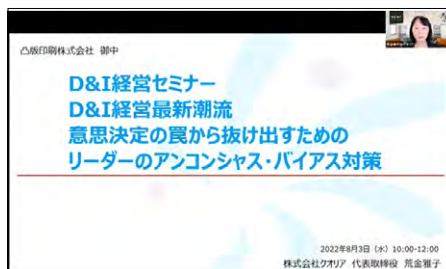
### 2022年度階層別女性の割合(%) (凸版印刷株式会社)



### 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

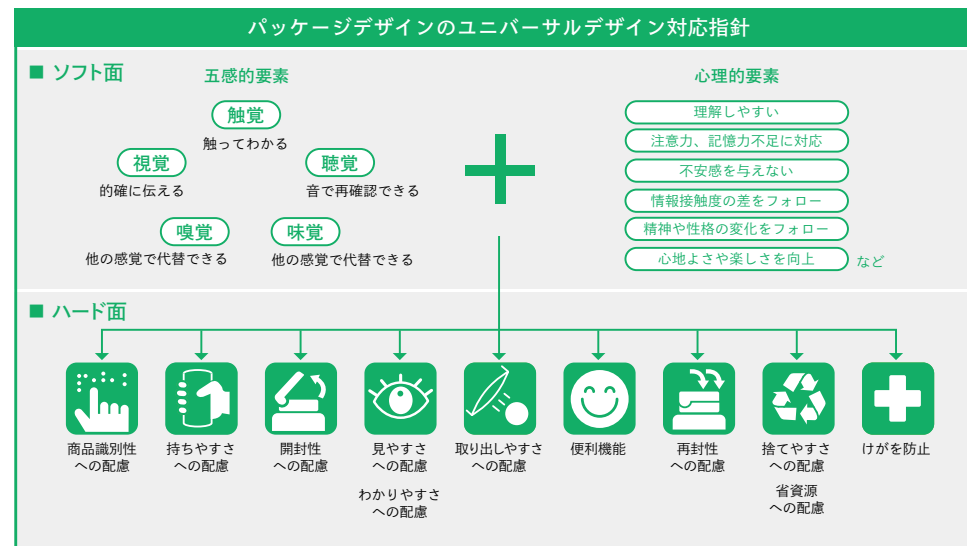
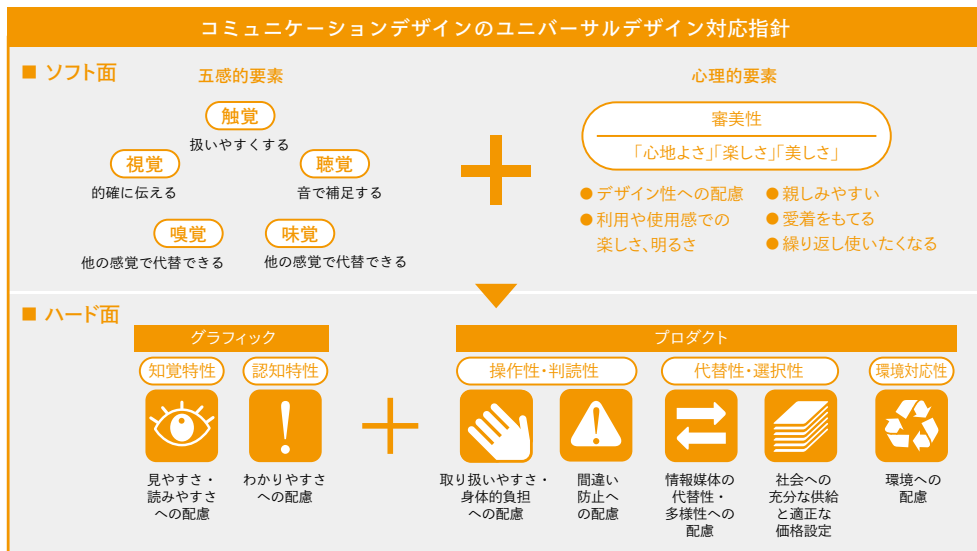
#### TOPPANユニバーサルデザイン7原則

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®

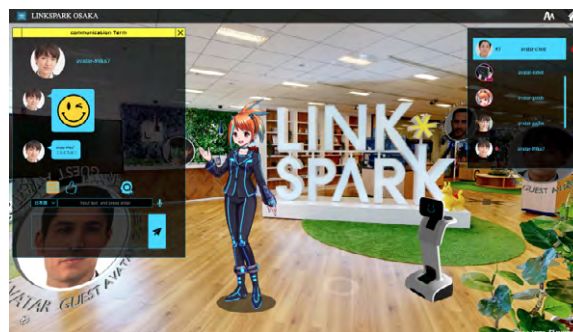
現地のリアルな魅力を  
仮想空間上に再現し、リアルタイムで  
現地とつながるメタバースサービス



「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

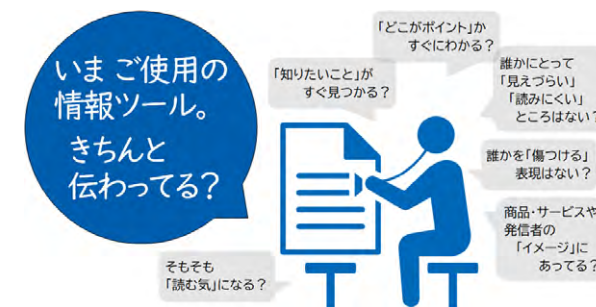


文字の大きさや使用フォント、配色などの「見ため」ととどまらず、記載情報の適切さやページ構成、文章表現、さらにはブランディングとの親和性なども踏まえた「わかりやすさ」のためのトータルソリューションです。情報の受け手、送り手双方にとってのメリットを実現します。

[🌐 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。

