

TOPPAN

Sustainability Report

サステナビリティレポート2024

2024



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2024について
TOPPANグループ Purpose & Values

マネジメント — P05

トップメッセージ
TOPPANグループのサステナビリティ

社会 Social — P24

人権
人財
ダイバーシティ&インクルージョン
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
AI倫理
エンゲージメント
社会貢献活動

環境 Environment — P88

環境方針
TCFD/TNFD提言に沿った情報開示
環境マネジメント
脱炭素社会への貢献
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 — P135

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 — P159

TOPPANグループの概要
社会からの評価
データ対象範囲および第三者保証対象指標
独立保証報告書
GRIスタンダード対照表
SASBスタンダード対照表



サステナビリティレポート2024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ホールディングス株式会社Webサイトで公開しています。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、サステナビリティレポート2023以降、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2023年度(2023年4月～2024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

TOPPANホールディングス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P164～165「データ対象範囲および第三者保証対象指標」を参照ください。

発行年月

前回2023年10月、今回2024年9月、次回2025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P167～169「GRIスタンダード対照表」に記載)
- ・SASBスタンダード(参照したスタンダードはP170「SASB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 / TNFD

グループ名・社名の記載について

「TOPPANグループ」「TOPPAN」は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となっており、「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みます。

個社の名称の表記は以下の通りです。

- ・TOPPANホールディングス株式会社:TOPPANホールディングス
- ・TOPPAN株式会社:TOPPAN株式会社
- ・TOPPANエッジ株式会社:TOPPANエッジ
- ・TOPPANデジタル株式会社:TOPPANデジタル

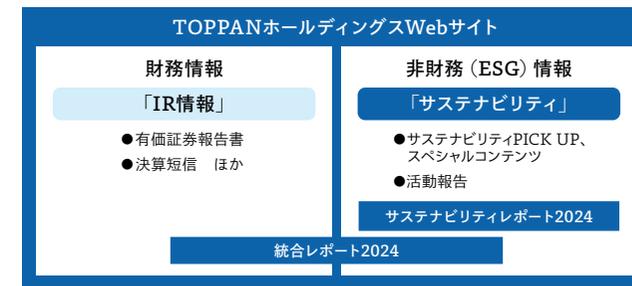
発行部署および連絡先

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2024の位置付け



サステナビリティ(Webサイト)

「サステナビリティレポート2024」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2024

統合レポートでは、TOPPANグループの中長期的な価値創造に向けた成長戦略や活動を財務情報に加え、非財務情報も含めた統合的な視点で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

TOPPANグループ Purpose & Values

TOPPANグループでは、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」を制定しています。

TOPPANグループは、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

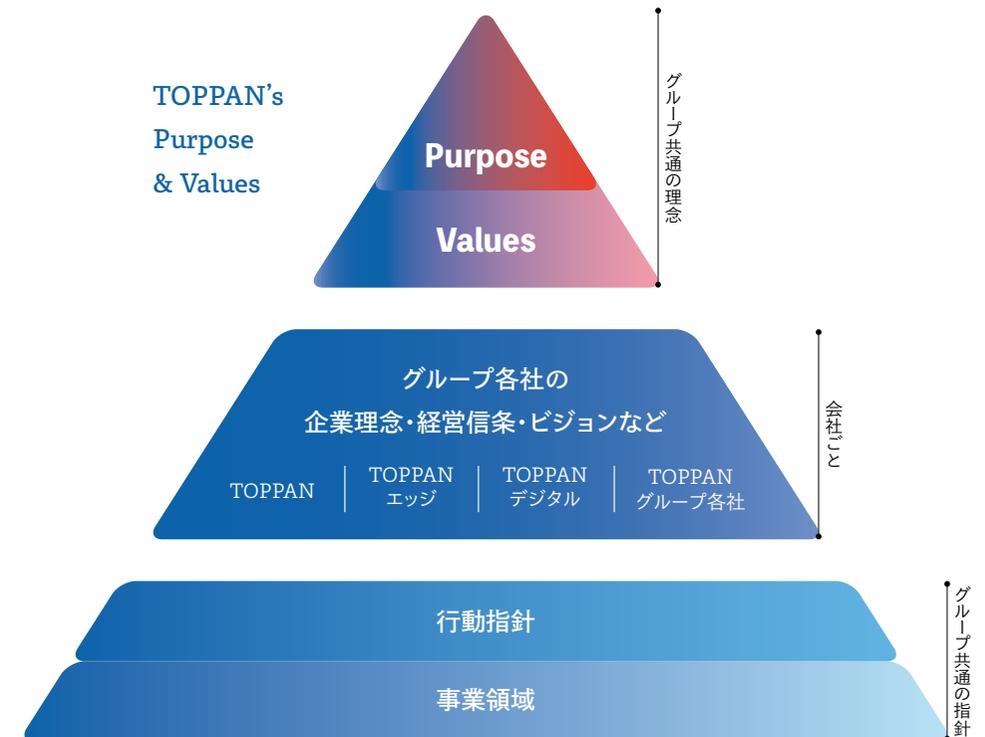
周囲に先駆けて考え、スピーディーに行動する
Think ahead, act with speed.

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.



「人を想う感性」:人の気持ちを考え、ニーズを察知する力、そこから生み出されるアイデアや発想力のことであり、私たちが長年大切にしている精神です。

「心に響く技術」:印刷術から昇華した印刷テクノロジーは、私たちの確かな技術であり、これまで、そしてこれからも人に寄り添い、感動を生み出していくものであるという強い意志を込めています。

「多様な文化が息づく世界」:私たちは印刷テクノロジーを起点に幅広い事業を通じて「情報」や「くらし」に密接にかかわり、多様な文化を創造し、伝えてきました。

世界を含む社会とのつながりを尊重し、「多様な文化が息づく世界」を目指して文化の発展に貢献していきます。



マネジメント

Management

P06 トップメッセージ

P07 TOPPANグループのサステナビリティ

トップメッセージ



「多様な文化が息づく世界」の
実現を目指して

代表取締役社長 CEO
磨 秀晴

ホールディングス化の先に TOPPANグループが目指すもの

TOPPANグループは2023年10月にホールディングス体制へ移行し、1年を迎えました。ホールディングス化に向けて、2023年にグループ全体の方向性とマインドを合わせるための指針として制定したのが、グループ理念「TOPPAN's Purpose & Values」です。これは、「人が持つ感性とイノベーション」こそが事業成長の源泉であるという考え方をベースに、グループ一丸となってグローバルでの社会課題の解決に貢献していくという姿勢を明示したものです。

TOPPANグループが今後も社会に継続的に貢献できる企業であり続けるためには、自分たちの何を変え、何を変えないのか、明確にする必要があります。TOPPANグループは2021年から“Digital & Sustainable Transformation”を目指す姿に掲げ、事業ポートフォリオ変革を進めていますが、現在の事業の立て付けが、10年後必ずしも維持できるとは思いません。重要なのは、「人を想う感性」と「心に響く技術」をもって常に新たな分野の開拓にチャレンジし、社会的価値創造企業として、世の中の最新のニーズに柔軟に 대응していく姿勢です。そして10年、20年後に向けて、こうした取り組みを担う人財を育て続けていくことです。

サステナビリティ経営を支える取り組み

TOPPANグループでは、「人財」を貴重な財産と捉えています。具体的には、充実した教育・研修プログラムにより、一人ひとりに合わせた能力開発を推進しているほか、従業員向け株式報酬制度など、新たなスキームの導入も開始しています。特に、「技術・ソリューション」が強みのひとつであるTOPPANグループにとって、技術系人財の拡充は喫緊の課題です。DX人財については、採用チャンネルのマルチ化や、グループ内部署

異動の公募など、新たな取り組みにより強化を図っています。加えて、管理職や経営幹部層についても、社長直轄の若手研修プログラムの実施や、「社長戦略室」の立ち上げなど、次世代のリーダー候補が本音で話し合う場を設け、コミュニケーションの促進に努めています。

また、サステナビリティ経営においてガバナンス体制の強化も重要と考えています。取締役会については、2021年に独立社外取締役の構成比率を3分の1に引き上げ、その結果、取締役会の多様性が進みました。今後も取締役会での活発な議論を行い、企業価値向上につなげていきます。

さらなる成長と発展に向けて

「企業の成長は、トップ自身が描く企業像に左右される」というのが私の信念です。BtoBのビジネスモデルながら、お客さまの先にいる生活者を常に意識し、サービスやものづくりを通じて、快適で豊かな生活に貢献すること。世の中の目まぐるしい変化に対応しながら、価値創造の持続性を高めていくこと。こうしたサイクルを回すことは、チャレンジの連続です。チャレンジを担うのは「個」の力であり、企業の成長とは「個」の成長の集積にほかなりません。

TOPPANグループが、今後とも私たちの誇りであり続けられるよう、今後も経営者として全力を尽くしてまいります。ステークホルダーの皆さまの期待にお応えするため、「多様な文化が息づく世界」の実現に向けたTOPPANグループのさらなる成長と発展に引き続きご期待ください。

2024年9月

代表取締役社長 CEO

磨 秀晴

TOPPANグループ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ってご信頼をいただき、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

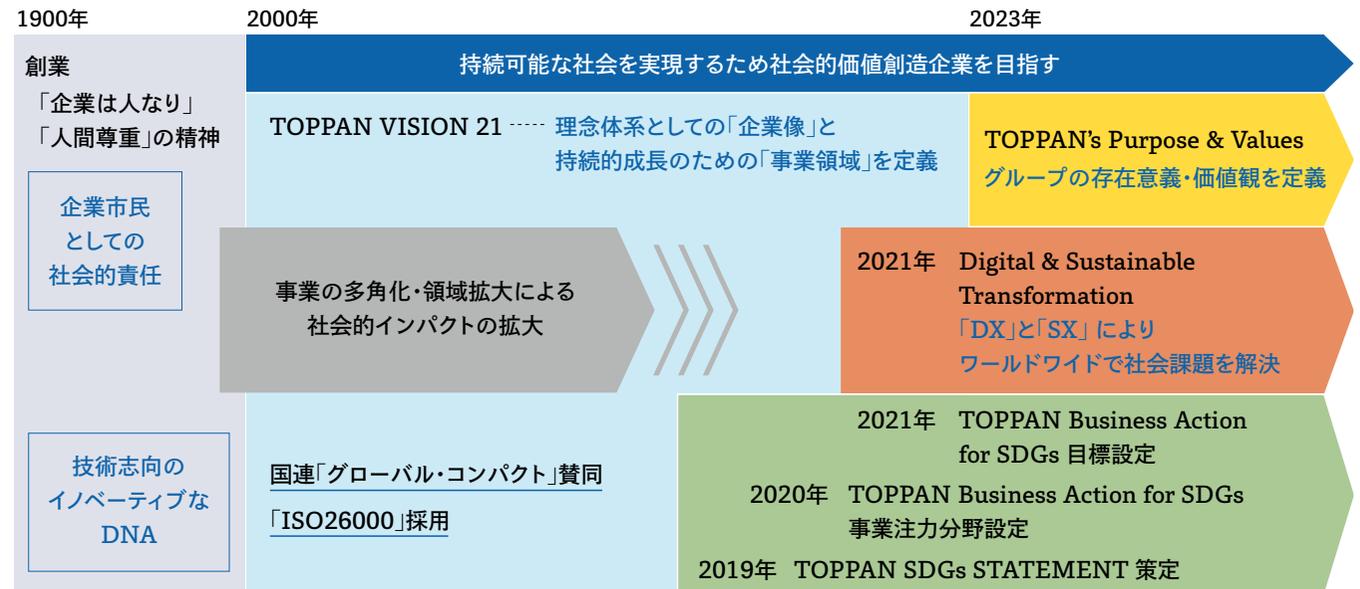
多様な製品・サービスを幅広い分野で提供し事業領域を拡大してきたTOPPANグループは、2000年の創業100年を機に「TOPPAN VISION 21」を定め、「企業像」と「事業領域」を明確にしました。「企業像」は、「企業理念」「経営信条」「行動指針」からなり、そこでは、持続可能な社会の実現のために、社会的価値創造企業を目指すサステナビリティ経営の基本スタンスが明示されました。同時に「事業領域」では、「4つの成長領域」と「5つの系」を掛け合わせることで事業成長を目指す

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・深化であると考えています。「TOPPAN VISION 21」において、企業としての社会的責任を再確認し、社会的価値創造企業を目指していくと明確にしたことは、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」「人財」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グループ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年には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への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明示しました。

「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35%、海外子会社数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む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し企業価値を高めるべく、2021年策定の中期経営計画で、“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グループ各企業がも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's Purpose & Values 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、Purpose & Valuesが検討されました。新たなグループ理念としてTOPPANグループ全体でもつべき共通の「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。

Purpose & Values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、サステナビリティの課題に関する取り組みの推進を加速させるため、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。

1) 取締役会およびサステナビリティ推進委員会

TOPPANホールディングス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。

2) TOPPANグループ ESG 経営推進会議

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テーマに関する議論を拡充させ、課題を共有し、解決に向け連携して取り組んでいます。

3) SDGs 推進プロジェクトおよびコーポレート ESG プロジェクト

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。

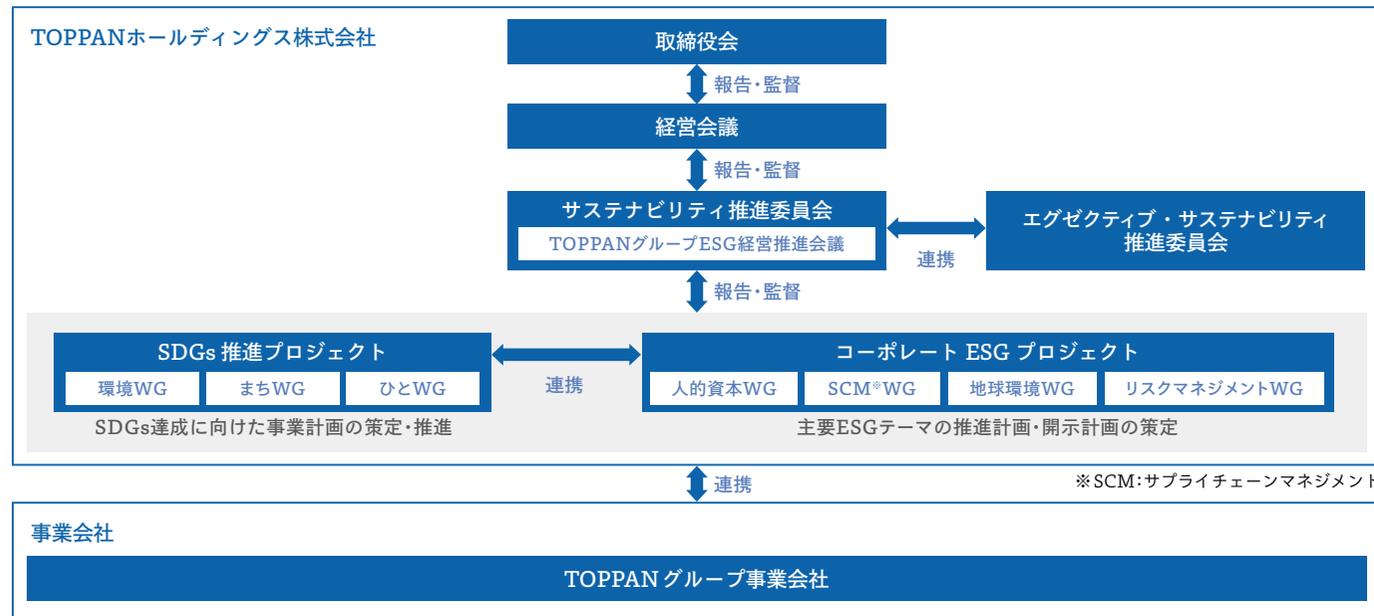
SDGs推進プロジェクトでは主に事業活動におけるサステナビリティの取り組みを推進し、事業活動マテリアリティとして定めている「環境」「まち」「ひと」の3つのテーマにおける注力分野「TOPPAN Business Action for SDGs」の活動推進と進捗確認を担っています。

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、2023年度は、人的資本ワーキンググループ（以下、WG）、SCM（サプライチェーンマネジメント）WG、地球環境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。

4) エグゼクティブ・サステナビリティ推進委員会

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



※2024年9月末時点

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:リスク管理担当役員、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。

※2024年9月末時点

2024年10月1日からリスクマネジメント体制の強化の一環として、リスク管理について討議する独立した委員会を設置する予定です

 リスクマネジメント P141参照 >

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グループ会社事業(本)部各部門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。2024年度の「重大リスク」としては、「気候変動および生物多様性の損失に関するリスク」「事業の発展を支える人材の確保」「サプライチェーンに関するリスク」「人権リスク」等を含む、19項目が選定されています。

 2024年度重大リスク P143参照 >

「重大リスク」は、サステナ委員会に報告・検討された上で、取締役会に報告され、検討がなされた上で決議事項として上程し、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を受けています。リスクが顕在化した場合には危機管理体制に基づき、迅速に対応しています。

サステナビリティ推進委員会の活動

2023年度は、サステナビリティ推進委員会は3回、TOPPANグループESG経営推進会議は2回、エグゼクティブ・サステナビリティ推進委員会は1回、それぞれ開催しました。

サステナビリティ推進委員会 会議議題（一部抜粋）

- WG2022年度活動報告
- WG2023年度活動予定策定、進捗報告
- 2024年度重大リスク審議、策定
- 外部有識者招聘による勉強会（テーマ：リスクマネジメント、サステナビリティ経営について等）

各プロジェクトにおける主な取り組みと今後の課題については、以下の通りです。

コーポレート ESG プロジェクト

①人的資本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継続実施
- ・「TOPPANグループ人権方針」に基づき特定した人権リスクを中心にTOPPANグループ(国内外172社)へ人権デューデリジェンスを継続実施
- ・人権への負の影響を及ぼす可能性のある項目を確認し、国内8社・海外1社へ現地調査を行い、実態把握と改善活動を実施
- ・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

- ・外部団体との対話継続と、外部評価の活用

②SCM 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、同意書・アンケート依頼、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
- ・アンケートを集計、リスクをチェックの上、フィードバックを行い、取り組み内容の確認が必要なビジネスパートナー4社に対して、現地訪問しヒアリングを実施

（今後の課題）

- ・「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」への同意と浸透に向けたPDCAサイクルの継続推進、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%（2023年度実績71%）

③地球環境WG

（主な取り組み）

- ・TCFDシナリオ分析の見直しと財務インパクトを更新、移行リスク、物理リスクへの対応を実施
- ・TNFD最終提言へ賛同（アーリーアダプター登録）。当社グループの自然関連課題の整理(重点地域の特定と依存・インパクト評価)

（今後の課題）

- ・リスク・機会の特定、財務インパクト評価と対応策の策定、推進
- ・TCFD/TNFD提言に添った情報開示を基に各種媒体における開示の充実

④リスクマネジメントWG

（主な取り組み）

- ・2023年度の重大リスクと対応計画の充実
- ・2024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リスクマネジメント体制の構築

SDGs推進プロジェクト

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、中期経営計画に即し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、コーポレート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対応等、サステナビリティ領域の新たなテーマへの取り組みについても積極的に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。

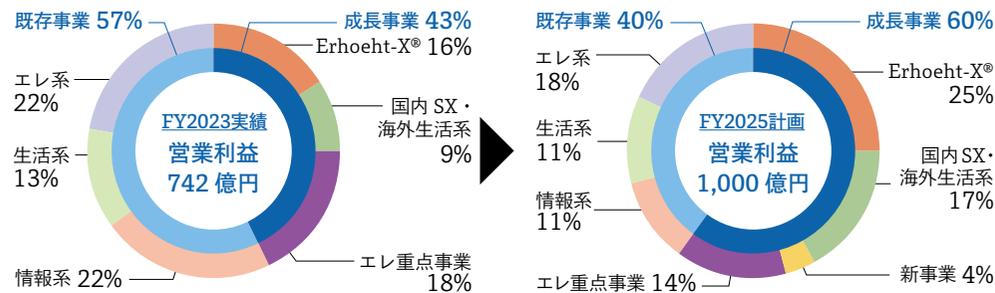
サステナビリティ戦略

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過半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」の営業利益構成を下記の通り計画しています。

*「Erhoeht-X®(エルヘートクロス)」とは、TOPPANグループが全社を挙げ、社会や企業のデジタル革新を支援するとともに、当社グループ自体のデジタル変革を推進するコンセプトです

成長事業「DX(Erhoeht-X®)」「国内SX・海外生活系」「新事業」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「TOPPAN Business Action for SDGs」

2019年のTOPPAN SDGs STATEMENT策定時には、2030年までの長期視点で、TOPPANグループが重点的に取り組むマテリアリティとして事業活動マテリアリティと全社活動マテリアリティを定めました。特に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(メタバースやweb3時代を見据えたプラットフォーム活用)」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 ^{※1}	生活を豊かにするサービス数 ^{※2} (メタバースやweb3時代を見据えたプラットフォーム活用)	健康に貢献するサービス数 ^{※3}
2023年度実績:46%	2023年度実績:24	2023年度実績:26
2025年度目標:50%	2025年度目標:50	2025年度目標:35
2030年度目標:100%	2030年度目標:65	2030年度目標:50

※1 SX重点テーマパッケージ製品・厚板紙パッケージ製品・モノマテリアル軟包材製品を対象。目標値は単年度計算

※2 個人情報や安全に扱うメタバースおよびweb3.0を見据えた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グループ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

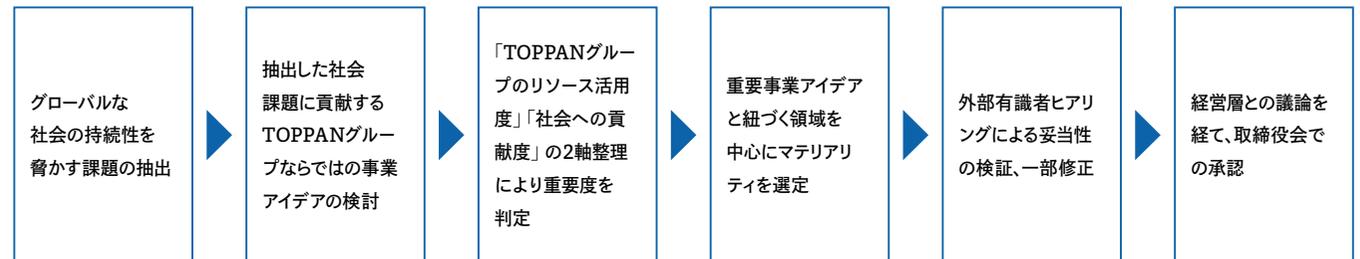
マテリアリティの選定にあたっては、「TOPPAN VISION 21」の「企業理念・経営信条・行動指針」を出発点とし、「事業領域」における市場・顧客、技術・ノウハウの視点を盛り込みながら、そこに長期的視点でグローバルな社会課題を示したSDGsの考え方を取り入れました。TOPPANグループの技術やノウハウを活用することで、新たな価値を創造し、SDGsに貢献できる課題設定となっています。

選定プロセス

選定基準を基に、関連部門との意見交換を通じ企業活動を網羅的に精査してマテリアリティを選定し、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。経営層との議論および意見交換を経て、最終的には取締役会での承認により決定しています。

社会への貢献度とTOPPANグループのリソース活用度の2軸で重要度を整理し、加えて企業と環境・社会の相互影響(環境・社会課題が当社に与える影響、企業活動が環境・社会に与える影響)を考慮し、マテリアリティを特定しています。選定したマテリアリティは、少なくとも3年に一度、中期経営計画策定のタイミングで見直しを行います。

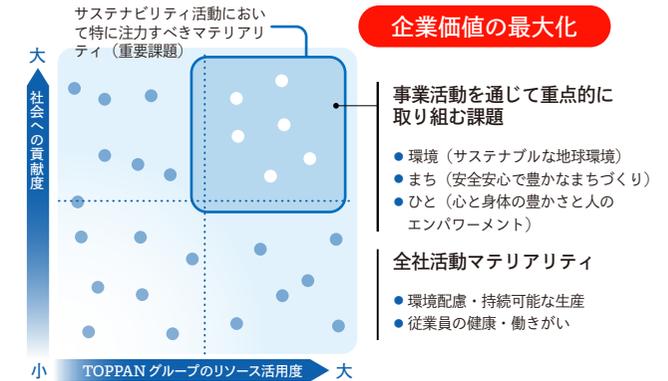
マテリアリティの選定プロセス



従業員の評価

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

マテリアリティの考え方



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グループのマテリアリティ

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

事業活動マテリアリティと全社活動マテリアリティ

TOPPANグループ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ーメント)

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グループがもつ独自の技術・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。

「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、環境配慮のものづくりの強みと、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組み込み、2030年も、その先も、私たちが変わらず豊かな暮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リスクや国内人口減少・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、「安全安心で豊かなまちづくり」に貢献します。

【ひと 心と身体の豊かさ与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もの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、「心と身体の豊かさ与人のエンパワーメント」に貢献します。

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

TOPPAN Business Action for SDGs



マテリアリティ選定におけるリスクと機会

マテリアリティ選定において、リスクと機会両面から検討の上、選定および各マテリアリティの推進を行っています。

リスク	機会	マテリアリティ
資源枯渇や廃棄物規制によるコストの増加	資源循環型ビジネス対応による競争力の増加	サークュラーエコノミーの実現
環境法規制の強化によるエネルギーコストの増加	GHG 排出削減に対応することによる市場競争力の増加	脱炭素社会の実現
環境への配慮が特に不足する製品に対する顧客など市場からの排除	環境法規制に対応した材料提供による競争力の拡大	エコプロダクツ・ソリューションの拡大
情報漏えいの危機感やデータ信頼性に対する社会要請の高まり	Web サービスに対する高度なセキュリティ技術の競争力の増加	私らしく生きられる安全な社会の創造
高齢化の拡大や過疎化による行政サービスの地域差の拡大	持続可能な街づくりや容易にアクセス可能な行政サービスへのニーズの高まり	地域に暮らす人々の生活の質向上への貢献
紛争や気候変動による人、社会、地域などの歴史的な文化、文化財の消失	世界の人々の他国、自国の歴史や文化的伝統の理解、興味の高まり	文化を「魅せる・未来に残す」への貢献
世界人口の増加に伴う食糧危機や食品ロスによる廃棄物の増加	賞味期限、消費期限の長い食品へのニーズの高まり	食品ロス削減による飢餓撲滅への貢献
教育機会の喪失による人的資本の枯渇	誰もが容易にアクセス可能な教育環境へのニーズの高まり	ハードルのない教育環境の創造
高齢化による医療費の増加や医療格差の拡大	医師不足解消や医師の働き方改革に対する要求の高まり	革新的なヘルスケアサービスによる健康への貢献

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）

赤文字の項目は、指標の変更もしくは目標値の修正を行った箇所 ※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

23年度 2% (海外6%) → 25年度 15% (海外30%) → 30年度 30% (海外50%)

包材 / 販促資材のリサイクルスキーム確立に向けた PoC 件数*

23年度 50件 → 25年度 100件 → 30年度 120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。

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* (メタバースやweb3時代を見据えたプラットフォーム活用)

23年度 24 → 25年度 50 → 30年度 65

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

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

23年度 24万トン → 25年度 30万トン → 30年度 40万トン

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

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*

23年度 36 → 25年度 40 → 30年度 50

環境に配慮した素材やしぐみの提供、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。

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*

23年度 75 → 25年度 100 → 30年度 150

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。

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)

23年度 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。

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

23年度 46% → 25年度 50% → 30年度 100%

SX 重点テーマの売上高

23年度 1,194億円 → 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、環境貢献度を見え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*

23年度 139件 → 25年度 150件 → 30年度 200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。

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*

23年度 26 → 25年度 35 → 30年度 50

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。

TOPIC 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」の事例

CO₂ 排出量算定の負担を軽減、
パッケージ特化型のクラウドサービス「SmartLCA-CO₂®」

気候変動問題の解決に向けて、120以上の国と地域が「2050年カーボンニュートラル」を目標に掲げています。この実現のためには、まず、企業単位や製品単位のCO₂排出量を把握する重要性が高まっています。特に製品開発の現場では、製品ごとのカーボンフットプリント(以下、CFP*)を把握し、脱炭素に向けた取り組みを着実に進めていくことが喫緊の課題です。しかし、CFPの算定には専門知識が要求されることが、実行の障壁となっています。

TOPPANは、パッケージ製品のCFP算定に長年取り組んできた経験を活かし、パッケージCO₂排出量算定クラウド「SmartLCA-CO₂®」を開発しました。SmartLCA-CO₂®は、パッケージの仕様情報を入力するだけでCO₂排出量が算定できるクラウドサービスです。これまでの多くの算定実績に裏打ちされた確かな計算ロジックや、算定に必要な情報の搭載に加え、誰でも簡単に操作できるよう、入力項目を必要最小限にしながら、原単位情報の標準搭載、製造委託先や包材サプライヤーとの連携機能を実装しました。算定値は、製品の環境配慮の指標にできるほか、Scope3データや製品のCFP表示の一部としての活用も想定しています。現在、流通・小売業界や食品業界を中心に複数のお客さまにご採用いただいています。今後、日用品、医薬品等、他の業界も含めたパッケージ市場に展開し、お客さまのサステナビリティ活動推進に貢献していきます。

※ Carbon Footprint of Productsの略称。商品やサービスの原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出される温室効果ガスの排出量をCO₂に換算して、商品やサービスにわかりやすく表示する仕組み



TOPIC 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」の事例

デジタル地域マネープラットフォーム「地域 Pay®」

TOPPANは「地域 Pay®」を通じて自治体のDX推進を支援しています。2023年に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」では、デジタルを活用して自治体の社会課題を解決し、地方経済・社会の活性化を図ることを目的としており、TOPPANもデジタルの実装のさらなる推進を進めています。

地域 Payは自治体などが独自のPayサービス*1を運用するためのプラットフォームです。地域通貨*2にとどまらず、プレミアム商品券やデジタル給付金等、様々な地域経済活性化事業のデジタル化が可能になります。また地域 Payを給付金や助成金の支給に活用することで、早期支給が実現でき、利用者の利便性も向上します。

2023年度の導入先は、累計45自治体に上りました。導入先からはシステムの安定性・信頼性を高くご評価いただいています。2025年度には累計85自治体への導入を目標としています。



※1 キャッシュレスで決済を行える電子決済サービス
 ※2 特定の地域内での利用を目的とした通貨。利用エリアを限定することで、域内の経済やコミュニティの活性化が見込める

「家庭に眠った硬貨をチャージ」による域内消費の喚起

高知県香美市は、人口減少や高齢化問題に伴う地域内消費の減少を受け、2021年より地域 Pay®を導入しています。地域通貨「kamica(カミカ)」による市内での購買・消費を促す中で、利用の定着が課題となっていました。そこでTOPPANは硬貨(小銭)を「kamica」にチャージする実証実験を提案しました。本来は紙幣のみがチャージ対象のところ、貯金箱などで眠っている硬貨をチャージさせることで、域内消費へと還流させ、経済活性化につなげることを目指したものです。

市および市商工会と協働で2日間実施した結果、80万枚以上の硬貨が持ち込まれ、kamicaへのチャージ額は786万円となりました。この結果を受けTOPPANでは、硬貨によるチャージを標準オプションサービスとする対応を進めており、2025年度のサービス開始を予定しています。



TOPIC

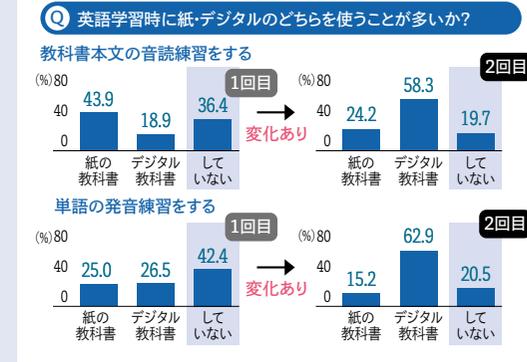
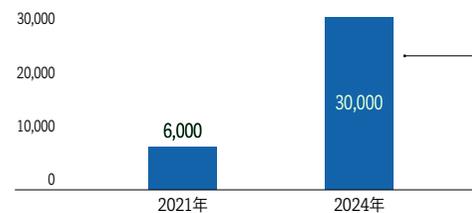
ハードルのない教育環境の
創造への貢献「学びに貢献した人数(のべ人数)」の
事例全ての子どもに効果的な学びを提供する
「デジタル教科書事業」

文部科学省が進める「GIGAスクール構想」*1により、全国の小中学校では1人1台の電子端末と学校ネットワーク環境の整備が完了しつつあり、2024年度からは英語の「学習者用デジタル教科書(以下、デジタル教科書)」の活用が、本格的に開始されました。

デジタル教科書の導入により、個人の学習進度や理解度に合わせた最適な教材の選択や指導に加え、教員の教材準備や学習管理による業務負担軽減も期待されています。また、拡大表示や音声読み上げなどのデジタル特有の機能は、障がいや個々の特性により、紙の教科書の使用が困難な子どもたちの学びにも役立つと考えられています。実際、導入後の調査では、課題への取り組みや成績へのよい影響が確認されています。

TOPPANグループには、教科書事業における100年以上の歴史があり、国内トップシェアの強みや、学校・教育委員会とのつながりを活かして、社会動向や学校現場のニーズに応じた商品開発を行っています。各教科書会社が個別運用するプラットフォームを

デジタル教科書プラットフォーム採用校



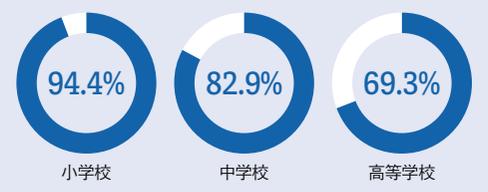
統合した教科書ポータル「EduHub」*2はその一例です。

今後、対象範囲や教科の拡大など教育DXの流れはさらに加速していくことが見込まれ、TOPPANグループも強みを活かしながらサービスの提供と社会課題解決に努めてまいります。

- *1 GIGAスクール構想:2019年に文部科学省により提唱された、全国の児童・生徒1人に1台の電子端末と高速大容量の通信ネットワークを整備する取り組み
- *2 「デジタル教科書を起点として、学びの可能性を広げていく教科書ポータル」を掲げ、各教育サービスをひとつに統合することで教育DXの促進を目指すサービス

EduHub >

<https://eduh.jp/>



TOPIC

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」の事例

医師の働き方改革を支援し、
持続可能な医療に貢献する「DICTOR®」

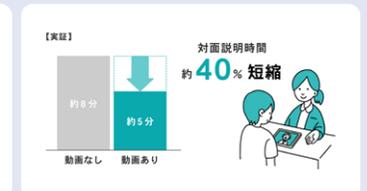
近年、国内では医療の質・安全を確保した持続可能な医療体制を目指し、医師の働き方改革が進められています。労働時間短縮のため、他の医療従事者への業務の移管や共同化(タスク・シフト/シェア)が推進され、患者への説明と同意の取得(Informed Consent、以下、IC)はその対象となっています。ICでは効率化のため、動画による説明が導入されていますが、医療従事者や患者ごとの個別対応が難しいこと、制作費用が高額なことが課題となっていました。

そこでTOPPANと北海道大学病院は、ICを支援するサービス「DICTOR®」を共同開発し、2024年7月から全国の医療機関に向けてサービス提供を開始しました。事前に声と顔を登録した医療従事者が、説明内容をテキスト入力することで、デジタルクローンによる動画が生成される仕組みです。開発では、TOPPANのアバター生成技術*と顧客管理、ID管理等のセキュアな管理データベース、システム構築のノウハウが活用されました。生成された動画を対面説明の前に患者に視聴させたところ、DICTOR®導入前と比較して対面説明時間の短縮、理解度の向上等の効果が複数の医療現場で確認されており、タスク・シフト/シェアの推進に有用と考えています。

* MetaClone®アバター。顔写真等から短時間でフォトリアルな3Dアバターを自動生成できるサービス。AIと3D復元技術を組み合わせることで、様々なケースに合わせたアバターを提供できる



DICTOR®の医師向け画面



リリース文章内【実証2】結果より
https://www.holdings.toppan.com/ja/news/2024/07/newsrelease240717_1.html

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 P91参照 >](#)

[TOPPANグループ2030年度中長期環境目標 P91参照 >](#)

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	2022年度実績	2023年度実績	2030年度目標
Scope1+2における温室効果ガス削減(2017年度比)	28.2%削減 (再エネ比率1.2%)	32.7%削減 (再エネ比率2.5%)	54.6%削減 (再エネ比率25%)
Scope3における温室効果ガス削減(2017年度比)	13.3%削減	17.3%削減	54.6%削減

● 生物多様性の保全

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	2022年度実績	2023年度実績	2030年度目標
用紙原料の調達における合法性の確認比率	100% ^{※1}	100% ^{※1}	2025年度 100%
自然共生地域の保全面積比率 ^{※2}	4%	4%	10%

※1 TOPPAN 株式会社

※2 TOPPAN 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じる廃棄物などの排出抑制、排出される廃棄物などの再使用・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	2022年度実績	2023年度実績	2030年度目標
廃棄物最終埋立量(2017年度比)	15.6%削減	43.4%削減	60%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)	7%pt減少	6%pt減少	9%pt増加

● 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	2022年度実績	2023年度実績	2030年度目標
水リスクの高い拠点(7拠点) ^{※1} の取水量削減目標達成拠点数	-	0%(0件) ^{※2}	50%以上(4件)
規制値超過による行政措置	-	0件	0件

※1 水ストレス40%超の拠点

※2 リスク評価方法見直し中

[環境方針 >](#)

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

TOPIC 脱炭素社会への貢献

「Scope 1+2における温室効果ガス削減」の事例

インターナルカーボンプライシング制度活用による脱炭素投資の推進

TOPPANグループは、気候変動などの地球環境課題に対し、「TOPPANグループ環境ビジョン2050」として「Scope1+2および3における温室効果ガス排出の実質ゼロ」を掲げ、活動を推進しています。

取り組みをさらに加速させるため、2023年度よりインターナルカーボンプライシング^{※1}制度(以下、ICP)を導入しました。環境ビジョン実現に向け、グループとして省エネ施策を中心とした削減活動や低炭素電力・再生可能エネルギーの調達に注力する中^{※2}、長期的視野での低炭素投資や対策の意思決定にICPを活用することで、CO₂削減効果の高い施策への優先投資をより適切に実行できると考えています。

2023年度はTOPPAN株式会社の名古屋工場および株式会社トッパンパッケージプロダクツの三ヶ日工場に太陽光発電設備を設置しました。いずれも2月より稼働しており、発電した電力を工場内で自家消費することで、CO₂排出量の削減を見込んでいます。

設置した太陽光発電設備の概要

設置事業所	設置規模	年間CO ₂ 排出削減量(見込み)
株式会社トッパンパッケージプロダクツ 三ヶ日工場(静岡県浜松市)	985m ²	△103t-CO ₂
TOPPAN株式会社 中部事業部 名古屋工場(愛知県名古屋市)	430m ²	△42t-CO ₂



名古屋工場



三ヶ日工場

※1 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。CO₂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できる

※2 2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画 P92参照

TOPIC 生物多様性の保全

「自然共生地域の保全面積比率」の事例

30by30目標達成に貢献する「自然共生サイト」認定の取得

生物多様性の損失を食い止め、回復させる「ネイチャーポジティブ」の実現に向け、30by30^{※1}目標への取り組みが求められています。国内ではOECM^{※2}の設定が推進されており、2023年10月には環境省による「自然共生サイト」認定が初めて行われました。民間の取り組み等によって生物多様性の保全が図られている区域を国が認定し、OECMとして国際データベースに登録するもので、TOPPANグループでは総合研究所(埼玉県杉戸町)敷地内のビオトープを含む緑地が認定を取得しました。

ビオトープでは、ヘイケボタル(埼玉県で準絶滅危惧種に指定^{※3})が自生できる水辺環境を目指し、環境省レッドリスト準絶滅危惧種および江戸川水域から移植した地元の希少植物の生育・保全活動を行っています。今回の認定では、希少種が生息する草地環境が維持・保全されている点が評価されました。

TOPPANグループは、2030年度中長期環境目標として「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」^{※4}を掲げており、今後も、事業所および周辺地域での在来種や希少植物の保護の推進、生物が多く住める緑地の保全に取り組んでいきます。

※1 2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として保全しようとする目標

※2 保護地域以外で生物多様性の保全に資する地域(Other Effective area-based Conservation Measures)の略

※3 「埼玉県レッドデータブック動物編2018(第4版)」より

※4 TOPPAN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



ビオトープ全体の様子



ジャコウアゲハ(緑地内で撮影)

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)・新事業の創出に注力しています。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	2022年度実績	2023年度実績	2030年度目標
Erhoent-X® 従事人財数	4,300名	5,223名	6,000名

● ダイバーシティ&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	2022年度実績	2023年度実績	2025年度目標
管理職に占める女性管理職比率*	12.2%	12.3%	14.7%

※ TOPPANグループ全体(海外含む)

評価指標	2022年度実績		2023年度実績		2030年度目標
男女別管理・監督職者比率※1	女性0.74:男性1.00		女性0.81:男性1.00		男女間の格差をなくす
男性社員の育児休業取得率※2	72.9%		88.6% 		80.0%
10年在籍率の男女別割合※3	女性:男性 0.87:1.00	2011年度入社 女性0.75:男性1.00	女性:男性 1.00:1.00	2012年度入社 女性0.86:男性1.00	男女差をなくす
		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	
		2013年度入社 女性0.95:男性1.00		2014年度入社 女性1.24:男性1.00	

※1 TOPPAN株式会社において2024年3月末現在在籍する2005年～2014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

※2 TOPPAN株式会社において2023年度(2023年4月～2024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)

※3 TOPPAN株式会社において2012年～2014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

【仕事と育児の両立支援】

評価指標	2022年度実績	2023年度実績	2030年度目標
はぐくみアートサロン参加率*	15.2%	13.6%	45.0%
はぐくみセミナー管理職受講率*	75.8%	75.1%	100%
はぐくみサークル参加率*	11.4%	9.3%	10.0%

※ TOPPAN 株式会社単体

 はぐくみアートサロンの取り組みを含むダイバーシティ & インクルージョンの詳細 >

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

● 従業員の Well-being

多彩な能力・キャリアをも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	2022年度実績	2023年度実績	2025年度目標
エンゲージメントスコア*(2021年度比)	0.8pt向上	0.3pt向上	5.0pt向上
健康リスク値*(2021年度比)	1.0pt改善	1.0pt改善	6.0pt改善
コンディション危険判定*(2021年度比)	1.5pt悪化	2.2pt改善	4.0pt改善

※国内の連結 TOPPAN グループ各社

【重症化予防】

評価指標		2022年度実績	2023年度実績	2030年度目標	
従業員	重症化リスク*	肥満リスク	27.9%	28.0%	20.0%
		高血圧リスク	10.8%	10.8%	8.0%
		糖尿病リスク	10.9%	10.3%	8.0%
		脂質リスク	30.1%	28.7%	28.0%
	検診*	婦人科検診受診率	78.4%	78.7%	75.0%
家族	検診*	家族特定検診受診率	84.3%	83.5%	95.0%

※ TOPPAN 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>

TOPIC 人財開発プログラムの構築

「Erhoeht-X®従事人財数」の事例

成長事業「Erhoeht-X®」を牽引する
DX 人財の育成

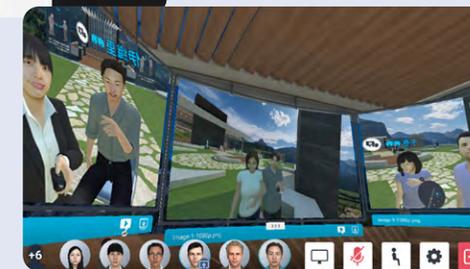
TOPPANグループは「Erhoeht-X®」の拡大に向け、DX人財を2025年度までに6,000名育成することを中期経営計画に掲げており、その一環としてアマゾン ウェブ サービス(AWS)の認定資格*の取得を推進しています。2023年度の新入社員研修でもAWS認定研修・試験を実施し(うち276名が合格)、社内の資格取得者は2,000名を超えました。DXへの関心や学習意欲を培い、働きがいが高められるよう、オンライン学習プラットフォームやVRゴーグルを活用したコンテンツなど、必要なスキルを自ら学べる環境も整えています。

※ 世界的なクラウドサービスであるAWSに関する知識やスキルを有することを明示する資格

📖 DX人財 P34参照 >



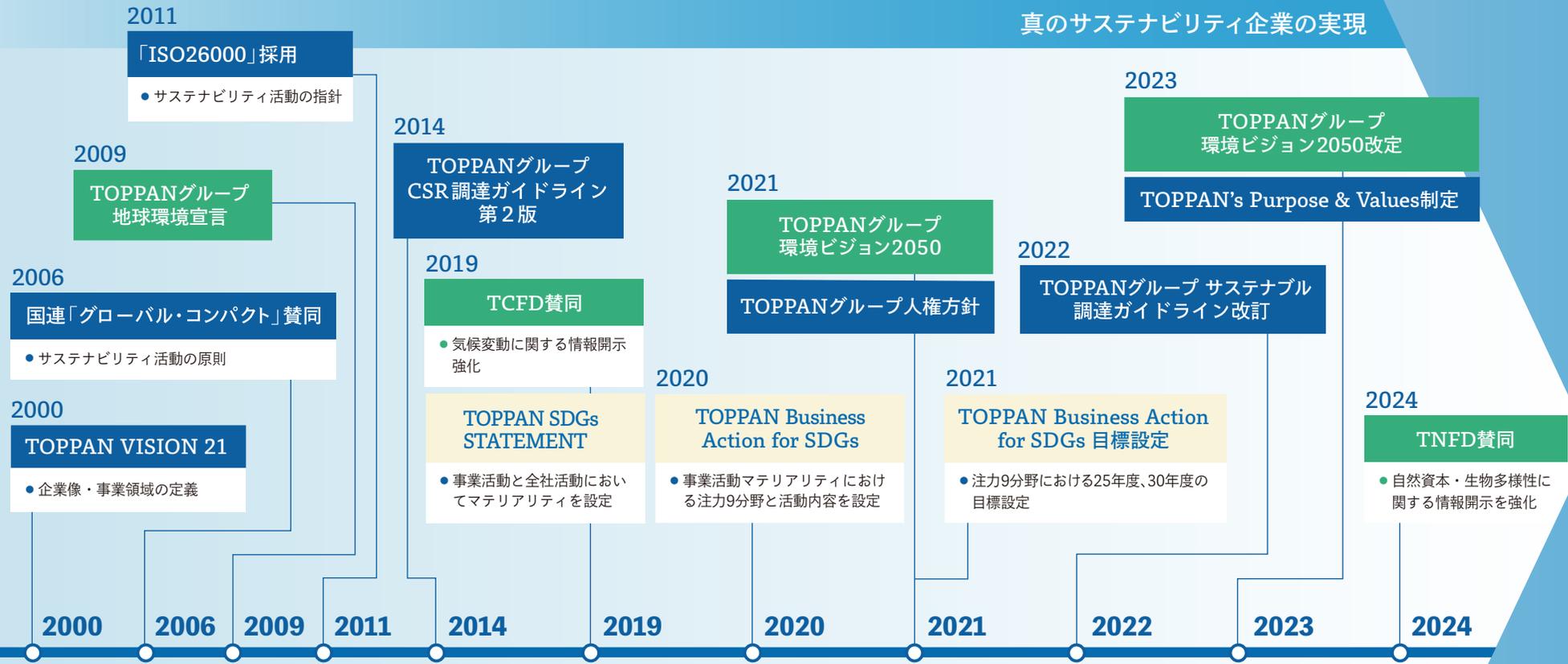
AWS 資格取得のためのオンラインセミナー



新入社員向けメタバース空間での研修風景

TOPPANグループのサステナビリティの歩み

真のサステナビリティ企業の実現



社会的価値創造企業

事業領域の設定

事業領域の再構築



「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

社会

Social

- P25 人権
- P31 人財
- P47 ダイバーシティ&インクルージョン
- P54 健康と安全/ワークライフバランス
- P60 サプライチェーンマネジメント
- P68 研究開発
- P71 知的財産
- P74 総合品質保証
- P78 AI倫理
- P79 エンゲージメント
- P83 社会貢献活動



人権

基本的な考え方

考え方 方針

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

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。



「TOPPANグループ人権方針」

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」を定めています。

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

🌐 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

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、「人的資本WG」が中心となって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。

📄 コーポレート ESG プロジェクト P11参照 >

人権デューデリジェンス

考え方 活動実績・データ

TOPPANグループは、「ビジネスと人権に関わる指導原則」を支持するとともに、人権デューデリジェンスの重要性を認識しています。「TOPPANグループ人権方針」の策定に伴い、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。

2023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72社、海外100社へ書面での人権リスク調査・

分析に加え、国内8社、海外1社に対して、現地ヒアリングを実施し、実態の把握に努めました。サプライチェーンに対しても、自己評価アンケートを実施し、その結果を基にヒアリング調査を行っています。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、取締役会およびサステナビリティ推進委員会に報告し、今後の取り組みについて議論を行いました。

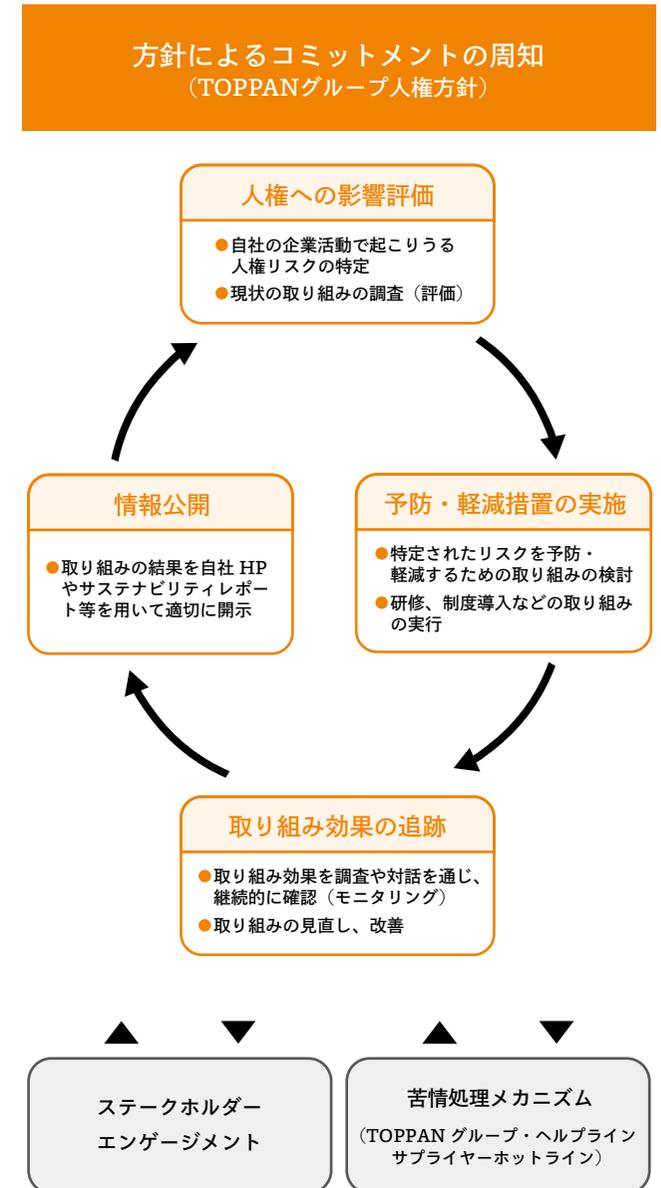
また2023年度も引き続き、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが主催する「人権デューデリジェンス分科会」「人権教育分科会」に参加し、社会動向・先進企業の取り組みへの理解を深めました。

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プロセス



人権デューデリジェンス結果データ

2023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	72社	100社			
実施期間	2023年7月～12月	2023年10月～2024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、149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グループが特定した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ず、前年比で対応状況は向上した。	・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ず、前年比で対応状況は向上した。			
結果(人権推進体制)	・社外を含めた人権に関するリスクマネジメント体制は特に改善が見られた。 ・人権に対する教育実施に改善が見られた。	・人権に関するマネジメントについて社内体制では改善が見られたが、社外の体制整備は十分とは言えない恐れがある。 ・人権に対する教育実施の改善が見られた。			
結果(人権課題対応)	・労働安全衛生管理が十分にできているとは言えない恐れがある。 ・過去1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対応が取れていることを確認した。	・労働安全衛生管理が十分にできている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リスクが多くの会社で付きまとう。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不足は改善されたが、引き続き向上を図る必要がある。 ・取引先に当社方針の周知や人権リスクアセスメントを十分にできているとは言えない恐れがある。	・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ませんでした。その中でも、人権への負の影響を及ぼす可能性が少なからずある会社を優先的に選定し、国内8社、海外1社について、2023年度中に下記の通り対策を進めました。2024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	8社	1社
実施時期	2023年10月～12月	2024年3月
実施方法	現地訪問によるヒアリング等	現地訪問によるヒアリング等
懸念事項	① サプライチェーンへの人権管理体制が十分でない ② 人権関連教育の実施が十分でない会社がある	① 労働安全衛生管理が十分でない事項がある ② 情報セキュリティ管理が十分でない事項がある ③ 内部通報制度が整備されているものの周知が不十分
是正措置	① TOPPANホールディングスのサプライチェーンの人権管理体制について情報共有し、各社での管理体制強化を指導 ② 人権関連教育の再徹底、グループ内での教育内容の周知	① 確認された事項への対応策を即時指導 ② 情報セキュリティ管理のGood Practiceを共有、対応策を指導 ③ 従業員向け研修の実施を指導

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 P151参照 >

 サプライヤーホットライン P63参照 >

人権教育・ハラスメント防止策

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、TOPPANグループ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とともに、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。

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、就業管理システムを通じた本人、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39,968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不さない職場づくり」に取り組んでいます。

ダイバーシティ&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、性の多様性(SOGI・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。

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。金銭的報酬に加えて、法令で定める福利厚生を提供するほか、働きがいの向上や自己実現・キャリア開発に対する会社の支援・サポート等の非金銭的報酬についても配慮しています。また、TOPPANホールディングスの2023年度の平均年間給与は756万円でした。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いません。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。なお、日本労働組合総連合会が発行する「2021連合リビングウェイジ報告書*」および「連合リビングウェイジ(2023簡易改定版)」と比較して、TOPPANホールディングスおよび国内グループ会社が従業員に支払っている2023年度給与が生活賃金を上回る設計となっていることを2024年にセルフチェックして確認しました。

※連合リビングウェイジとは、労働者が健康で文化的な生活ができ、労働力を再生産し社会的体裁を保持するために最低限必要な賃金水準を日本労働組合総連合会が独自で算出したものである
1.食糧費、2.住居費、3.光熱・水道費、4.家具・家事用品、5.被服・履物、6.保健・医療費等、7.交通・通信費、8.教育費、9.教養・娯楽費、10.その他(社会的交際費、小遣い)の10項目の必要生計費に、税・社会保険料と自動車関係費を考慮して算出

TOPPANグループ 従業員報酬の男女比

会社名	管理職に占める 女性労働者の割合	2023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
			全正規労働者	うち管理職	
TOPPANホールディングス	11.4%	75.8% <input checked="" type="checkbox"/>	75.3% <input checked="" type="checkbox"/>	99.1% <input checked="" type="checkbox"/>	50.0% <input checked="" type="checkbox"/>
TOPPANホールディングスおよび国内連結子会社	6.6%	60.3%	72.7%	95.3%	53.9%
アジア地域連結子会社(日本除く)	27.7%	81.2%	79.5%	87.9%	125.1%
北米地域連結子会社	32.4%	88.7%	89.6%	74.1%	77.7%
欧州地域連結子会社	34.2%	87.7%	86.9%	77.2%	110.1%
TOPPANホールディングスおよび連結子会社	12.3%	65.5%	72.8%	98.3%	63.0%

※「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います。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います

※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

※TOPPANホールディングス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2024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、算出しています

※「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、TOPPANホールディングス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
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
2023年度	7,568,204円

※2022年度までは凸版印刷株式会社、2023年度はTOPPANホールディングス株式会社を対象としています

TOPPAN株式会社 初任給について

2024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233,500円(時給換算:1,465円)としています。

大卒新入社員の初任給

	初任給
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
2024年4月	233,500円

開かれた採用環境の提供

人財の採用については、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TOPPANグループ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、2023年度には、製造子会社2社5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。

合併や経営統合等に伴う、新たなビジネスにおける人権リスクの特定

TOPPANグループでは、合併や経営統合等に伴うデューデリジェンスプロセスにおいて、労働安全衛生管理の内容、非人道的行為、結社の自由の実態確認など人的側面におけるリスク評価も併せて行っています。加えて、当社グループに加入した後は、人権リスク調査の対象とし、人権リスクの軽減・防止措置を講じるよう努めています。

2023年度のリスク評価においては、対処すべき重大なリスクは発見されませんでした。

人財

基本的な考え方

考え方

TOPPANグループは、大蔵省印刷局の3人の技師たちが「エルヘー ト凸版法」という当時最先端の印刷技術を用いて社会・文化の発展することを目指し、1900年に設立しました。当社グループは、志をもつ若者たちが始めた、いわゆる「技術ベンチャー企業」として創業して以来、世の中の様々な課題解決を通じ、社会的価値創造に挑戦してきました。すなわち、「イノベーション創出」がTOPPANグループの創業以来のDNAであると捉えています。

そうした背景のもと、TOPPANグループでは、「人財」を、会社の貴重な財産、すなわち「人的資本」と捉え、「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」が事業成長の源泉であると考え、価値創造の担い手である人財を大切に、活かす経営＝「人間尊重の経営」を貫いてまいりました。

この「人間尊重」「企業は人なり」の信念のもと、持続的成長と社会への貢献を目指し、社員と企業がともに成長できる職場環境、組織風土を整備し、社会的価値創造を実現する「組織・人財」づくりを目指しています。

そのために、多様な人財が心理的安全性のもとで、「やる気」「元気」「本気」をもって働き、社会をWell-beingにする製品・サービスを提供することが、TOPPANグループの社会的価値創造実現の形だと考えています。

その社会的価値創造の結果として、「人財」の社会への貢献実感とさらなる成長意欲が生まれ、また次の社会的価値創造につながる好循環が、TOPPANグループが考えるWell-being経営であり、この実現に向けて事業戦略と連動した人的資本諸施策を講じています。

また、そのための基盤となる「挑戦できる風土・環境」「多様性のあ

る人財/多様な働き方」「安心・安全な職場環境」を構築し、変化に迅速・柔軟に対応し、チャレンジし続けられるカルチャーの醸成を目指しています。

「TOPPANグループの人的資本ポリシー」

イノベーション創出は創業以来のTOPPAN's DNA/当社の競争力・イノベーションの源泉は「人」
価値創造の担い手である「人財」を大切に、活かす経営＝「人間尊重の経営」
～企業は人なり/やる気・元気・本気～

TOPPANグループのイノベーションを生み出し、価値創造する人財を創出する人財戦略

「組織」と「人財」の「Integrity」、「Passion」、「Proactivity」、「Creativity」(TOPPAN's Values)で、社会をより良くするイノベーションを創出し、社会的価値創造を実現する「組織・人財」づくりを目指す

価値創造を創出する人財の好循環サイクル



挑戦するカルチャーの醸成

挑戦できる風土・環境

多様性のある人財/多様な働き方

安心・安全な職場環境

社会的価値創造を実現するために、変化に迅速・柔軟に対応し、チャレンジし続けられる風土の醸成・施策の実施

人財開発プログラム

制度

人財の開発・育成にあたっては、TOPPANホールディングス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®の活動を通して、「自己革新」や一人ひとりがつも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。2023年度は9,163名(回答率86%)の社員が回答し、7,642名(83.4%)が人財開発の取り組みを評価すると回答しています。

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。

従業員のキャリア形成の取り組み

教育・啓発

TOPPANグループでは、従業員が自主・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、自己の将来へ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ています。この制度を通して、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、本制度のフローに上司部下での面談も組み込み、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っています。また、社内公募制度により全ての社員にスキルアップの機会を平等に提供するとともに、常設型の社内公募制度「ジョブチャレンジ制度」も導入し、従業員が自律的に希望のポジションに挑戦できる機会を作っています。

経営者人財の育成の取り組み

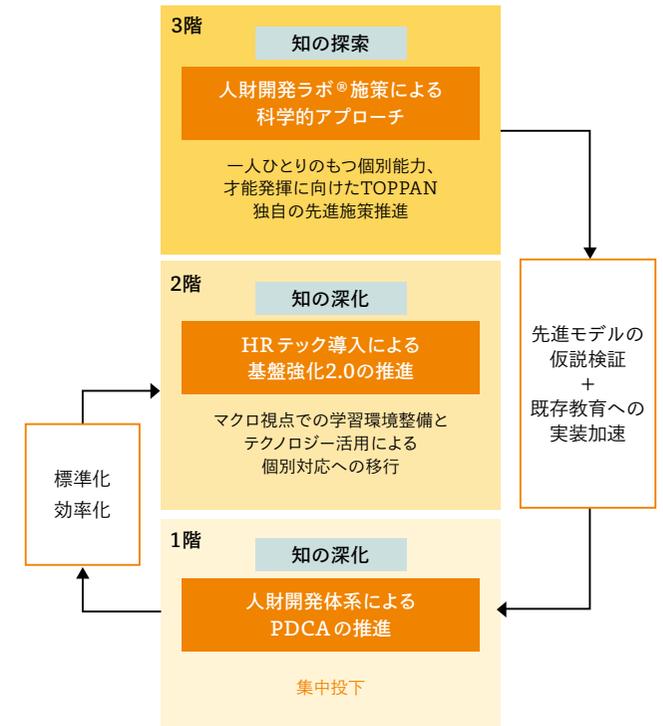
教育・啓発

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。

図表1:3階建ての人財育成アプローチ



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 前向きな危機感と高い志

TOPPAN UNIVERSITY

【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。



TOPPAN Human Resource Development Laboratory

【人財開発ラボ®での研究活動】 自己革新・新価値創造

- 脳神経科学研究会
- アートイノベーション研究会
- 感性研究会
- コンディション研究会
- SDGs(佛教)研究会
- 可能性アートプロジェクト
- テクノロジー研究会
- 宇宙・天文学研究会
- アインフル研究会
- 哲学研究会

ファーストキャリアプラン OJT

トレーナー研修・制度 ローテーション制 チャレンジングジョブ制度

全社員必須教育(eラーニング) 情報武装化 役員登

【教育基礎】 Career Navigator 人財開発ポータルサイト

人財開発ラボ® TOPPAN VRオンライン研修センター

【自己啓発】

TOPPAN UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL サブスクリプション(学び放題)

集合研修・eラーニング・アセスメント 外部スクール/オープンセミナー デジタル関連教育

TOPPAN UNIVERSITY CHALLENGE SCHOOL 通信教育・eラーニング

リベラルアーツ(教養・感性) ダイバーシティ推進 ビジネススキル グローバル 他多数

【重点テーマ】

D&I関連プログラム MOT-DX関連プログラム

キャリア関連 & 職種転換プログラム 技術力強化 全社員デジタル知識強化 デジタル系資格取得プログラム

ESG関連プログラム デジタル系eラーニングプラットフォーム デジタルマーケティング基礎教育

2024.09現在

DX人財の育成

制度

教育・啓発

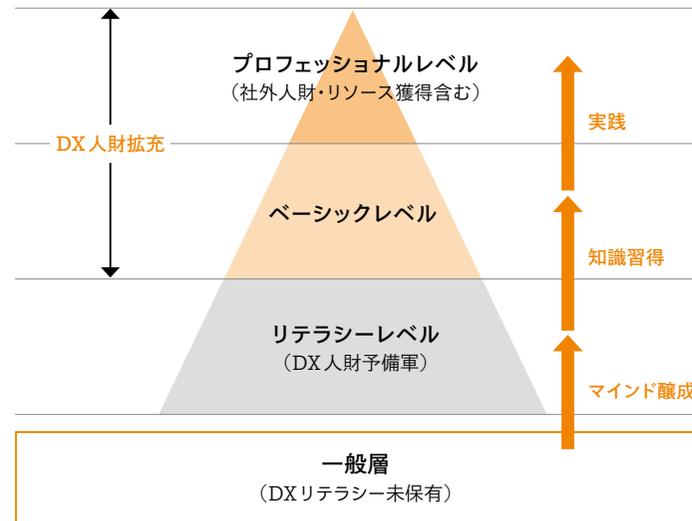
活動実績・データ

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。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 P41参照](#) >

DX人財のレベル定義と強化施策



「リテラシー未保有」→「リテラシーレベル」への引き上げ施策

DX関連業務に従事する社員に限定せず、DXに興味関心をもっている社員に学習の機会を提供し、DX人財予備軍(リテラシー層)の増員を図る

- AWS初級プログラム2021年～
- Microsoft Azure Fundamentals 2021年～
- G検定(AIジェネラリスト基礎)2023年～
- DS検定(データサイエンティスト基礎)2023年～

「リテラシーレベル」→「ベーシックレベル」への引き上げ施策

リテラシーレベルまで到達した社員に、さらに学習の機会を提供し、将来のDX中核人財を目指すベーシックレベルの人財の増員を図る

- AWS中級プログラム2021年～

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、10年間で福島への訪問社員数は累計1,925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SX関連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1,925名(オンライン505名含む)			1,925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	460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	971名
管理職向け福島フィールドワーク	2015年		528名

実務・組織の広がり

SX関連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

設立年月	推進組織
2016年4月	情報コミュニケーション事業本部 ソーシャルビジネスセンター
2018年1月	情報コミュニケーション事業本部 ソーシャルイノベーションセンター
2020年4月	情報コミュニケーション事業本部 ソーシャルイノベーション事業部
2023年4月	情報コミュニケーション事業本部 ソーシャルイノベーションセンター ※組織体制改編
	生活・産業事業本部 SX推進センター
	西日本事業本部 関西SXビジネスイノベーション事業部

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。

TOPIC

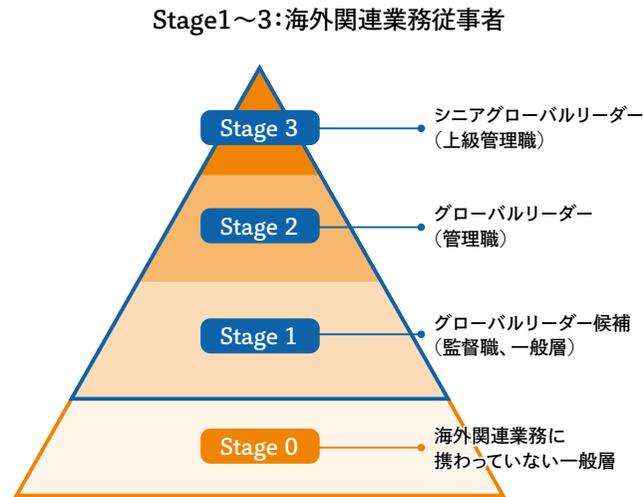
階層別プログラムでの取り組み一例

新入社員研修において、TOPPANグループのグローバル拠点を身近に感じ、グローバルへの意識喚起を図ることを目的に、各国に駐在している先輩社員によるトークセッションを実施しています。さらに現地での拠点や生活の様子の映像を折り合わせることで、グローバルへの視野を広げてもらう取り組みを実施しています。

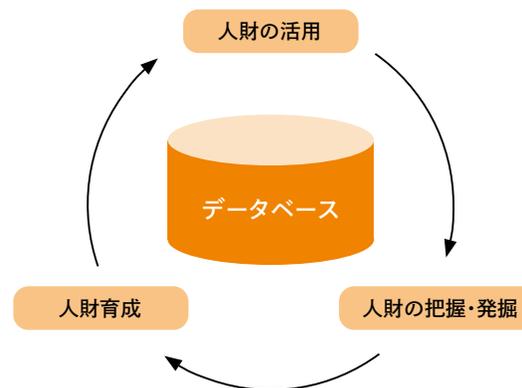


駐在員が撮影した現地映像とともにトークセッションを実施

グローバル人財育成体系



人事システムの中でグローバル人財を育成



新事業開発人財の育成

制度 教育・啓発

新事業開発人財としての知識・スキル・マインドを醸成する各種プログラムを実施しています。

具体的には、TOPPANグループ各社の社員が自事業のコンピタンスを結集して新たなビジネスモデルの創出や新しい提供価値の創出を目指す「TOPPANグループ未来創発プログラム」、新事業の創出に向けたフレームワークを体系的に学び、企業内起業家マインドを強化する「新事業開発人財育成プログラム」、シナリオプランニングによる将来環境の洞察から10年後のTOPPANグループのありたい姿を提言する「次世代リーダープログラム」を実施しています。

また、アーティストの思考法を参考にした「主観」から事業案を考える「アートイノベーションフレームワーク®」によって新しい価値創造に挑戦するフィールドワークを実施するなど、新しいアイデア創出方法にも挑戦しています。

その結果、2023年度末時点で、各プログラムから経営に提案された新事業計画アイデア(事業計画書数)は312件となりました。今後も事業ポートフォリオの変革を目指し、新事業の創出を実行、実現できる人財の育成を推進していきます。

対象層	プログラム名	累計受講者数
管理職層	次世代リーダープログラム	278名
	アートイノベーションフレームワーク®研修	1,161名
監督職層	新事業開発人財育成プログラム	537名
一般層	TOPPANグループ未来創発プログラム	1,955名
総計		3,931名

事業計画アイデア数 **312** 件

人財開発ラボ[®]における活動

教育・啓発

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、実装する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」、すなわち社員一人ひとりがもつ潜在能力の発揮と拡張を図るとともに、TOPPANグループならではの新しい価値創造の実現を目指す活動です。

人財開発ラボ[®]で生み出された先進的なアプローチを既存の教育体系に実装していくことで、TOPPANグループ独自の人財開発モデルの

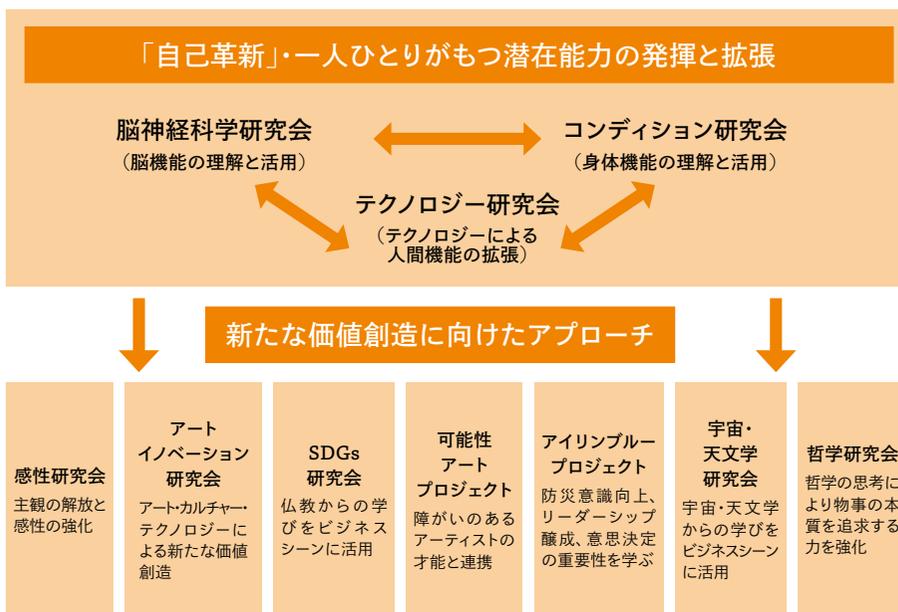
具現化に結びつけていくことを目指しています。

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。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。

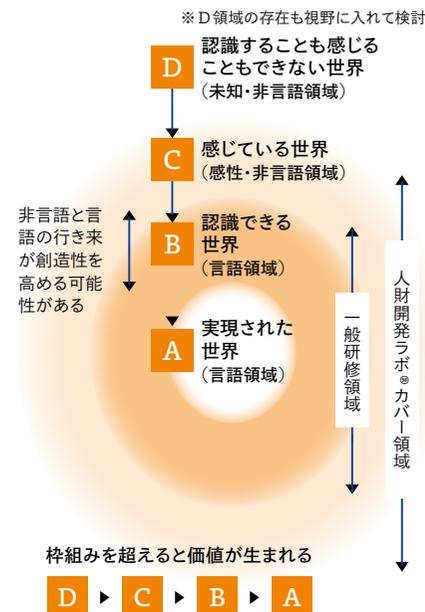


人財開発ラボ[®]

2024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)



人財開発ラボ[®]のカバー領域



人財開発ラボ[®]研究会・プロジェクト一覧

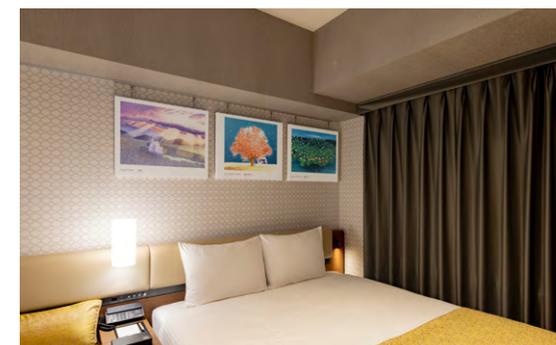
プログラム名	発足年	コンセプト・概要
脳神経科学研究会	2017～	・株式会社DAnCing Einstein社と共同で、脳神経科学の知見を人財開発に活用。社員一人ひとりの才能を開花させ、企業の成長と、よりよい社会の実現に貢献。
コンディション研究会	2017～	・顧問契約を結んでいるハーバード大学医学部、ソルボンヌ大学医学部客員教授の根来秀行氏から、コンディションに関する正しい知識とスキルを獲得。 ・心身ともに健康を促進、パフォーマンスアップ、生産性向上を実現し、健康経営を目指す。
テクノロジー研究会	2020～	・テクノロジーの活用による人間機能の拡張を実現し、一人ひとりの能力を向上させ、新しい価値創造の追求をする。
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。
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。
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。
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)を高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。
アインブループロジェクト	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。
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。
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。

人財開発ラボ®実績

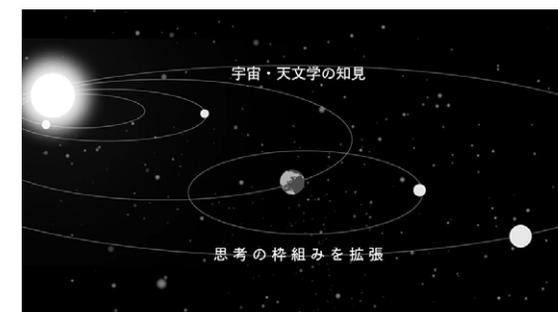
プログラム名	発足年	実績
脳神経科学研究会	2017～	<ul style="list-style-type: none"> 人間の学習、行動、感情、思考の仕組みを理解し、パフォーマンス向上やコミュニケーション能力の向上を目指す「最新脳科学プログラム」として実装、また社会にも還元するため参加枠の一部をお客さまへ販売。 ※ 最新脳科学プログラム:439名(18期計)、最新脳科学プログラムアドバンス:146名(6期計)、マインドフルネス&ストレスマネジメントプログラム:307名(13期計)。 新入社員研修をはじめとした入社後3年間のファーストキャリア期の研修を実施。総受講者数はのべ9,386名(2024年7月現在)。 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。
コンディション研究会	2017～	<ul style="list-style-type: none"> 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18,189名(2024年7月現在)。 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7,836名(2024年6月現在)となっている。加えて本アプリの機能が特許登録「健康管理システム及び健康管理方法」(特許2019-213535) 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&ケア®」を開発。
テクノロジー研究会	2020～	<ul style="list-style-type: none"> 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。 2024年度の新入社員に対し、生成AIを学ぶコンテンツを入れるとともに、実際に生成AIを用いて社会的課題解決を立案するワークを実施。
感性研究会	2018～	<ul style="list-style-type: none"> 「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。
アートイノベーション研究会	2018～	<ul style="list-style-type: none"> 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。 アートイノベーションフレームワーク®を用いて、主観に基づいて新しい価値創造を目指すプログラムを管理者向けに実施。 プログラムによって生まれた事業案は、小スケールでも効果を検証するプロトタイプを推進。 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。
SDGs研究会	2019～	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 ビジネスに活かせる知見をもつ僧侶からお話を伺う社内セミナーを開催。
可能性アートプロジェクト	2018～	<ul style="list-style-type: none"> 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ワークを2018年より導入、累計3,300名以上が参加。 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。 2023年の社内選考会では6,000名を超える社員・役員が投票し、2024年可能性アート作品50点を選定。 メタバース空間(メタバ)での展示会を実施中。 住友不動産ヴィラフォンテーヌ(株)との共同企画でホテル ヴィラフォンテーヌ グランド 羽田空港にて、コンセプトルームの販売を開始。宿泊費の3%がアーティストの創作活動支援金として寄付される特別プランを提供、室内のほか一部フロアの廊下やエレベーターホールにもアート作品を展示し、アートに触れる宿泊体験を創出/実現。
アイリンブルームプロジェクト	2019～	<ul style="list-style-type: none"> 「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。
宇宙・天文学研究会	2021～	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 宇宙と文化をテーマに社員向けのセミナーを開催。
哲学研究会	2022～	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。



コンディション管理をサポートするオリジナルアプリ



可能性アートプロジェクトのコンセプトルーム



スペースイノベーションフレームワーク®を開発

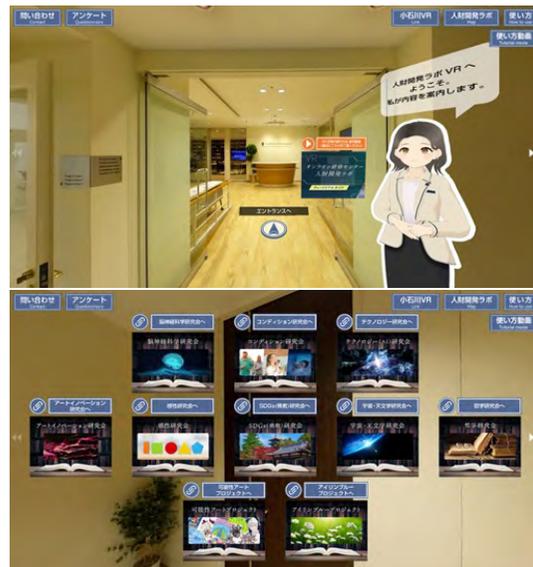
TOPPAN バーチャル研修センター

教育・啓発

TOPPANグループでは、VRなどの最新技術を人財開発に積極的に活用しています。

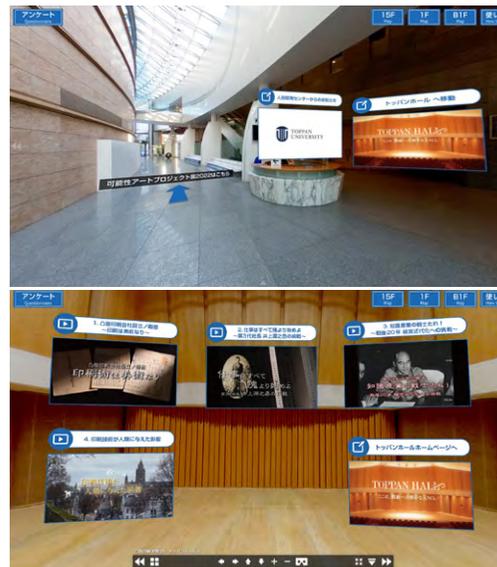
2021年には、TOPPAN バーチャル研修センターを立ち上げました。TOPPAN バーチャル研修センターは、デジタル空間とリアル空間をシームレスにつなぐ、グローバルな教育プラットフォームへの進化を目指しています。グループ・グローバルの全社員がテクノロジーを体感しながら、外部を含めた様々な人と交流することで知の統合やイノベーションにつなげていく拠点であり、次世代に向けた理想の研修センターを構築しています。

TOPPAN バーチャル研修センターは、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の空間と、人財開発ラボ®のフロアを再現した「バーチャル人財開発ラボ」があります。



「バーチャル人財開発ラボ」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・宇宙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、バーチャル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

教育・啓発

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年度の新入社員研修では、出社体験ができる「TOPPAN バーチャル研修センター」を設立、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しました。2023年度はスタンドアローン型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見線を体感できる「川口工場見学VR」を実施。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。2024年度はメタバース空間で資料を共有してワークを行いながら交流を図るなど進化させています。

これらの成果を踏まえ、他の階層別研修でもデジタルテクノロジーの活用を積極的に進めています。



評価制度

制度

TOPPANグループでは、「能力評価」「行動評価」「業績評価」の3区分の評価項目を用い、その評価結果を等級昇格や本俸改定、賞与、業績期待給に反映しています。

「能力評価」は等級制度に定められた等級定義と照らし、どれくらいの能力を有しているか、どのように能力を発揮できたか、という観点で評価を行います。

「行動評価」では、各等級に求められる行動基準を設定し、各人の行動が「価値ある行動」であったか、という観点で評価を行います。評価の軸として、「TOPPAN's Purpose & Values」および「行動指針」、近年世界的に関心が高まる「持続可能な社会の実現」や「ダイバーシティ&インクルージョン」、「人権尊重」、「サステナビリティ」、「社会的価値の創造」などを用い、社会環境・ビジネス環境の変化に対応した行動を求めています。「業績評価」においてはMBO(目標管理制度)を運用し、四半期に1回以上の定期的な1on1などの対話機会を設けることで、上司と部下の間で目標の達成度合いを評価しています。半期ごとに評価を行い、目標達成度合いを振り返った上で、目標の再設定や、目標達成に向けたさらなるアクション設定などPDCAサイクルを回し、個人とチームの目標の実現につなげています。

「能力評価」「行動評価」いずれも成果を評価するだけでなく、今後の社員の成長に向け、期待される行動や獲得すべき能力・スキルについて認識をすり合わせ、能力の向上、ひいては、企業業績の向上に寄与すべく、評価制度を運用しています。加えて、所属事業部の業績評価を個人の業績評価に反映させる取り組みも行っており、会社業績に対する個人の責任意識の醸成を図っています。

また、2023年度には、従業員自社株式報酬制度を導入し、中期経営計画の目標達成を条件に、期間中の社員の個人業績と連動して自社株式を交付することを決定しました。中長期的な会社業績と個人業

績をそれぞれ処遇に連動させることで、企業価値向上に向けた意欲向上を図っています。

反映項目	頻度	評価項目	内容
等級昇格	通期に1回	能力評価	評価時点で昇格する等級に求められている能力を有しているか評価
本俸改定	通期に1回	能力評価 行動評価 業績評価	通期を対象に、過去1年間で当該等級に求められる能力がどれくらい発揮されていたか、向こう1年間でどれくらいの能力を発揮することを期待されるかを評価
賞与	半期に1回	行動評価 業績評価	半期ごとの評価とし、評価対象期間における「各人の行動が価値ある行動であったか」という観点、
業績期待給	半期に1回	行動評価 業績評価	設定した目標の達成度という観点で評価

人財開発の取り組み実績

活動実績・データ

2023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	4,857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	594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	7,254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	1,607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	3,208名
チャレンジスクール	自己啓発プログラムとして、通信教育型にて知識・スキル習得講座を提供	2,439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	149,591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に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	1,664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	36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*
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*
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*

* 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	累計受講人数
DX基礎教育	基礎知識を中心に、DX推進のために必要な知識・スキル習得のためのeラーニング(全7回・合計約6時間動画視聴)を実施	8,889名
AWS資格取得	クラウドの知識習得と資格取得を目的に、営業・企画・技術部門などデジタル部門に限定せず、基礎レベル(クラウドプラクティショナー)を中心に実施	受講者 3,741名 資格取得者 2,252名
Microsoft Azure 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(Azure Fundamentals AZ900)を中心に実施	受講者 166名 資格取得者 135名
G検定取得	人工知能やディープラーニングなどの技術とビジネス活用の双方を理解し、技術活用の橋渡しができる「ビジネストランスレーター」としてのジェネラリストを育成する資格取得支援プログラム	受講者 322名 資格取得者 209名
DS検定取得	データサイエンス分野のうち、データ加工、機械学習、データ分析、エンジニアリング、数理統計学、ビジネスなど様々な知識やスキルを広くカバーし、リテラシーレベルの知識習得、資格取得を目指すプログラム	受講者 352名 資格取得者 106名
Udemy・Aidemy	AI活用、データ活用、グローバルコミュニケーションスキルなど最新のデジタル教育プラットフォームを導入し、部門教育・自己啓発用として活用。各人のレベルに応じて、常時最新で質の高い知識スキル習得を支援	Udemy受講者 4,945名 Aidemy受講者 427名
Growth X マーケティング	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	受講者 422名

人財育成に関する費用実績 (TOPPAN株式会社)

	社員一人当たりの研修などの費用
2019年度	64,654円
2020年度	53,637円
2021年度	56,070円
2022年度	64,937円
2023年度	76,188円

※ 国内連結グループ会社(連結全体に対してカバー率51%)では、
・社員一人当たりの平均人財育成費用 33,106円
・社員一人当たりの平均研修時間 41.6時間

※ TOPPAN株式会社単体では、
・社員一人当たりの平均人財育成費用 76,188円
・社員一人当たりの平均研修時間 72.2時間

* ともに2023年度実績

リーダープログラム受講者数累計実績

2011～2023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)	337名
	経営リテラシー上級	418名
	経営リテラシー中級	1,435名
	計	2,190名
監督職層	ビジネスイノベーション(初級)	927名
	経営リテラシー初級	1,002名
	計	1,929名
一般層	ビジネスイノベーション(基礎入門)	3,340名
	計	3,340名
全階層	グローバルリーダー	301名
	計	301名
	総計	7,760名

TOPPANグループ人員関連データ

活動実績・データ

人員数(TOPPANグループ4社)

会社名	性別	社員数(計) <input checked="" type="checkbox"/>	うち管理職層 <input checked="" type="checkbox"/>	うち監督職層 <input checked="" type="checkbox"/>	社員数合計 <input checked="" type="checkbox"/>	パート・アルバイト	派遣社員
TOPPANホールディングス株式会社	男性	1,292名	421名	302名	1,676名	6名	63名
	女性	384名	54名	111名			
TOPPAN株式会社	男性	5,797名	1,773名	1,323名	7,972名	96名	648名
	女性	2,175名	109名	403名			
TOPPANエッジ株式会社	男性	1,989名	488名	617名	3,137名	1,408名	1,949名
	女性	1,148名	40名	181名			
TOPPANデジタル株式会社	男性	621名	156名	153名	796名	7名	52名
	女性	175名	5名	44名			

正規雇用労働者の中途採用比率の公表について

TOPPAN株式会社は、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。

中途採用比率(TOPPAN株式会社)

2020年	2021年	2022年	2023年
24%	29%	29%	34%

公表日:2024年9月30日

国内連結

人員数

	性別	取締役	執行役員	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層	社員数合計
2022年度	男性	371名	45名	27,769名	5,318名	5,442名	35,049名
	女性	17名	1名	7,280名	345名	993名	
	女性比率	4.4%	2.2%	20.8%	6.1%	15.4%	
2023年度	男性	390名	33名	27,226名	5,303名	5,317名	34,750名
	女性	17名	1名	7,524名	376名	1,060名	
	女性比率	4.2%	2.9%	21.7%	6.6%	16.6%	

採用人員数

	性別	新卒+経験者採用
2022年度	男性	1,044名
	女性	646名
2023年度	男性	1,169名
	女性	666名

退職人員数

	性別	退職合計	うち自己都合
2022年度	男性	1,378名	864名
	女性	467名	367名
2023年度	男性	1,645名	1,132名
	女性	515名	425名

従業員年齢層内訳

	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	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
2023年度	男性	①30歳未満	3,993名	1名	25名
		②30~50歳	12,539名	2,478名	3,975名
		③50歳超	10,694名	2,825名	1,317名
	女性	①30歳未満	2,286名	0名	6名
		②30~50歳	3,399名	230名	884名
		③50歳超	1,839名	145名	170名

国籍別人員数(TOPPANグループ4社)

会社名	区分	国籍	性別	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層
TOPPAN ホールディングス 株式会社	人員数	日本籍	男性	1,285名	419名	301名
			女性	379名	53名	110名
		中国籍	男性	3名	0名	1名
			女性	4名	1名	1名
		その他国籍	男性	4名	2名	0名
			女性	1名	0名	0名
	比率	日本籍	男性	99.46%	99.52%	99.67%
			女性	98.70%	98.15%	99.10%
		中国籍	男性	0.23%	0.00%	0.33%
			女性	1.04%	1.85%	0.90%
		その他国籍	男性	0.31%	0.48%	0.00%
			女性	0.26%	0.00%	0.00%
TOPPAN 株式会社	人員数	日本籍	男性	5,775名	1,770名	1,318名
			女性	2,156名	110名	400名
		中国籍	男性	12名	1名	4名
			女性	16名	0名	2名
		その他国籍	男性	10名	2名	1名
			女性	3名	0名	1名
	比率	日本籍	男性	99.62%	99.83%	99.62%
			女性	99.13%	100.00%	99.26%
		中国籍	男性	0.21%	0.06%	0.30%
			女性	0.74%	0.00%	0.50%
		その他国籍	男性	0.17%	0.11%	0.08%
			女性	0.14%	0.00%	0.25%

会社名	区分	国籍	性別	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層
TOPPAN エッジ株式会社	人員数	日本籍	男性	1,983名	488名	617名
			女性	1,139名	40名	181名
		中国籍	男性	3名	0名	0名
			女性	7名	0名	0名
		その他国籍	男性	3名	0名	0名
			女性	2名	0名	0名
	比率	日本籍	男性	99.70%	100.00%	100.00%
			女性	99.22%	100.00%	100.00%
		中国籍	男性	0.15%	0.00%	0.00%
			女性	0.61%	0.00%	0.00%
		その他国籍	男性	0.15%	0.00%	0.00%
			女性	0.17%	0.00%	0.00%
TOPPAN デジタル株式会社	人員数	日本籍	男性	614名	156名	151名
			女性	167名	5名	41名
		中国籍	男性	5名	0名	1名
			女性	6名	0名	1名
		その他国籍	男性	2名	0名	1名
			女性	2名	0名	2名
	比率	日本籍	男性	98.87%	100.00%	98.69%
			女性	95.43%	100.00%	93.18%
		中国籍	男性	0.81%	0.00%	0.65%
			女性	3.43%	0.00%	2.27%
		その他国籍	男性	0.32%	0.00%	0.65%
			女性	1.14%	0.00%	4.55%

海外連結

人員数

地域	性別	2022年度				2023年度			
		取締役	社員数(計)	うち管理職層	社員数合計	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	207名	9,078名	923名	14,656名
	女性	11名	5,703名	409名		13名	5,578名	354名	
北米	男性	27名	1,312名	229名	2,043名	23名	1,339名	207名	2,053名
	女性	5名	731名	95名		6名	714名	99名	
欧州	男性	46名	1,414名	176名	1,944名	47名	1,295名	150名	1,802名
	女性	9名	530名	72名		9名	507名	78名	
中南米	男性	0名	88名	8名	104名	0名	93名	10名	112名
	女性	0名	16名	5名		0名	19名	7名	
中東	男性	0名	3名	1名	6名	1名	172名	34名	232名
	女性	0名	3名	2名		0名	60名	14名	
アフリカ	男性	0名	10名	0名	28名	4名	24名	5名	41名
	女性	6名	18名	1名		1名	17名	3名	
海外連結合計	男性	219名	11,672名	1,386名	18,673名	282名	12,001名	1,329名	18,896名
	女性	31名	7,001名	584名		29名	6,895名	555名	
	女性比率	12.4%	37.5%	29.6%		9.3%	36.5%	29.5%	

採用人員数

地域	性別	新卒+経験者採用	
		2022年度	2023年度
アジア(日本除く)	男性	2,488名	1,432名
	女性	1,386名	1,088名
欧州	男性	167名	232名
	女性	85名	92名
北米	男性	335名	256名
	女性	159名	94名
中南米	男性	17名	9名
	女性	1名	7名
中東	男性	1名	34名
	女性	2名	9名
アフリカ	男性	2名	13名
	女性	5名	3名
海外連結合計	男性	3,010名	1,976名
	女性	1,638名	1,213名

退職人員数

地域	性別	2022年度		2023年度	
		退職合計	うち自己都合	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	1,358名	1,012名
	女性	1,222名	825名	1,090名	927名
欧州	男性	161名	115名	182名	120名
	女性	64名	56名	81名	66名
北米	男性	306名	212名	330名	160名
	女性	132名	98名	168名	54名
中南米	男性	3名	2名	4名	2名
	女性	3名	1名	5名	4名
中東	男性	0名	0名	21名	15名
	女性	0名	0名	6名	5名
アフリカ	男性	2名	1名	4名	4名
	女性	0名	0名	1名	1名
海外連結合計	男性	2,246名	1,546名	1,899名	1,313名
	女性	1,421名	980名	1,351名	1,057名

従業員年齢層別内訳

地域	性別	年齢層	2022年度		2023年度	
			社員数(計)	うち管理職層	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	2,135名	5名
		②30～50歳	5,177名	702名	5,639名	655名
		③50歳超	1,156名	256名	1,304名	263名
	女性	①30歳未満	1,334名	11名	1,757名	7名
		②30～50歳	2,909名	310名	3,243名	257名
		③50歳超	513名	87名	578名	90名
欧州	男性	①30歳未満	185名	2名	163名	0名
		②30～50歳	862名	111名	776名	89名
		③50歳超	367名	63名	356名	61名
	女性	①30歳未満	122名	7名	126名	7名
		②30～50歳	306名	53名	275名	56名
		③50歳超	102名	12名	106名	15名

地域	性別	年齢層	2022年度		2023年度	
			社員数(計)	うち管理職層	社員数(計)	うち管理職層
北米	男性	①30歳未満	181名	6名	168名	2名
		②30～50歳	544名	75名	541名	65名
		③50歳超	587名	148名	630名	140名
	女性	①30歳未満	85名	1名	60名	1名
		②30～50歳	282名	37名	266名	34名
		③50歳超	364名	57名	388名	64名
中南米	男性	①30歳未満	28名	0名	30名	0名
		②30～50歳	54名	8名	52名	8名
		③50歳超	6名	0名	11名	2名
	女性	①30歳未満	5名	0名	4名	0名
		②30～50歳	10名	4名	13名	5名
		③50歳超	1名	1名	2名	2名
中東	男性	①30歳未満	0名	0名	37名	3名
		②30～50歳	2名	0名	118名	23名
		③50歳超	1名	1名	17名	8名
	女性	①30歳未満	1名	0名	5名	1名
		②30～50歳	1名	1名	50名	13名
		③50歳超	1名	1名	5名	0名
アフリカ	男性	①30歳未満	2名	0名	9名	0名
		②30～50歳	5名	0名	10名	3名
		③50歳超	3名	0名	5名	2名
	女性	①30歳未満	1名	0名	1名	0名
		②30～50歳	13名	0名	10名	2名
		③50歳超	4名	1名	6名	1名
海外連結 合計	男性	①30歳未満	2,507名	23名	2,542名	10名
		②30～50歳	6,644名	896名	7,136名	843名
		③50歳超	2,120名	468名	2,323名	476名
	女性	①30歳未満	1,548名	19名	1,953名	16名
		②30～50歳	3,521名	405名	3,857名	367名
		③50歳超	985名	159名	1,085名	172名

連結全体

人員数

	性別	取締役	執行役員	社員数(計)	うち管理職層	うち監督職層	社員数合計
2022年度	男性	590名	45名	39,441名	6,704名	5,442名	53,722名
	女性	48名	1名	14,281名	929名	993名	
	女性比率	7.5%	2.2%	26.6%	12.2%	15.4%	
2023年度	男性	672名	33名	39,227名	6,632名	5,317名	53,646名
	女性	46名	1名	14,419名	931名	1,060名	
	女性比率	6.4%	2.9%	26.9%	12.3%	16.6%	

採用人員数

	性別	新卒+経験者採用
2022年度	男性	4,054名
	女性	2,284名
2023年度	男性	3,145名
	女性	1,879名

退職人員数

	性別	退職合計	うち自己都合
2022年度	男性	3,624名	2,410名
	女性	1,888名	1,347名
2023年度	男性	3,544名	2,445名
	女性	1,866名	1,482名

従業員年齢層別内訳

	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	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
2023年度	男性	①30歳未満	6,535名	11名	25名
		②30~50歳	19,675名	3,320名	3,975名
		③50歳超	13,017名	3,301名	1,317名
	女性	①30歳未満	4,239名	16名	6名
		②30~50歳	7,256名	598名	884名
		③50歳超	2,924名	317名	170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(D&I)を重要な経営戦略のひとつと位置付けています。

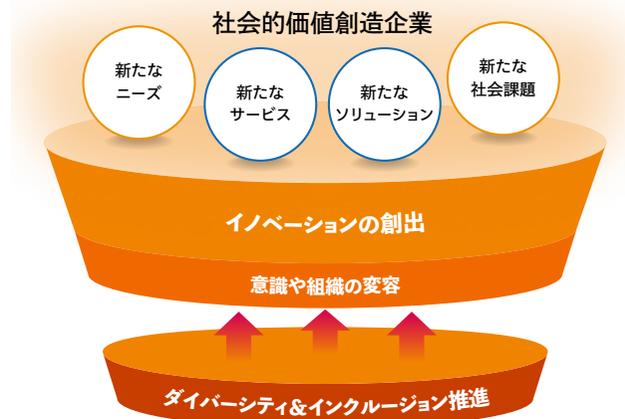
TOPPANグループでは、「人間尊重」「企業は人なり」という信念のもと、「人財」を起点とした様々な施策を実施しています。引き続き、多様な人財が個々の属性や価値観の違いを認め、尊重し合い、その能力を生かし互いに高め合うことで、違いを変革の原動力に変える「ダイバーシティ&インクルージョン」を実現していきます。

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。

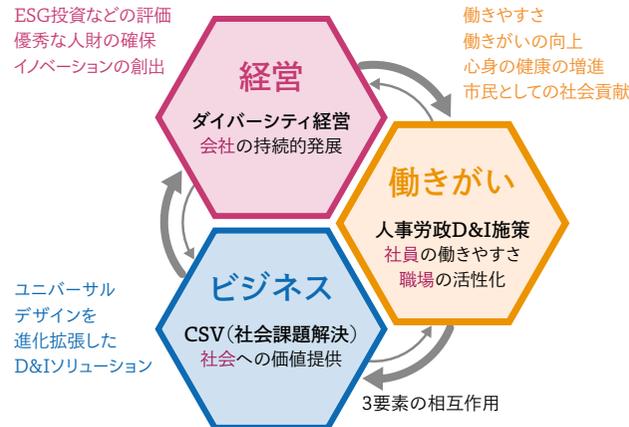
TOPPANグループの ダイバーシティ&インクルージョン推進方針

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、
弛まない対話によって、
「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



ダイバーシティ&インクルージョンを
「経営」「働きがい」「ビジネス」の三位一体で推進



推進体制

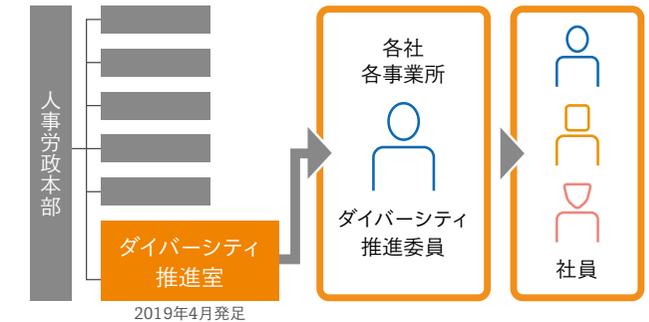
体制

2019年にダイバーシティ推進室を発足し、D&Iを全社的な経営戦略として進化、加速させていくための方針策定や施策の企画・立案を担い、各社・各事業所のダイバーシティ推進委員と連携してD&I施策を推進しています。

ダイバーシティ推進委員は、各社・各事業所の特色に合わせて、D&I推進の具体的な施策を展開するとともに、従業員の身近な相談窓口となり、誰もが安心して働くことができる環境づくりの一翼を担っています。

また、2022年度より、グループ全体を対象としたD&I意識調査を実施し、当社のD&Iの現在地を測定し、課題の把握に努めています。この調査結果は、各社・各事業所の具体策を検討するひとつの指標としても活用しています。

定期的にダイバーシティ推進委員会を開催し、それぞれの課題や進捗状況を共有し合い、組織全体の意識改革やD&I浸透につなげています。



仕事と育児の両立支援

考え方 制度 活動実績・データ

「働く意志を支援する」という考え方にに基づき、多様な状況下にある従業員が仕事と生活を両立しやすい環境づくりを進めており、ハード面(働き方改革や制度拡充など)、ソフト面(心理面のフォロー)の両面から施策を展開しています。2022年10月より、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制度」を創設し、性別を問わず誰もが仕事と育児を両立しながら活躍できる環境整備を推進しています。

また、2012年度より、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。

男性の育児休業の取得促進に向けては、事業所ごとの目標値を定め、各社・各事業所のダイバーシティ推進委員が中心となって、制度の周知と理解を高める施策を展開しています。また、TOPPANグループのD&Iポータルサイトにて、男性の育児参加に関する多様な事例を紹介し、部門や職種にかかわらず、誰もが仕事と育児を両立できる職場風土を醸成しています。

主な仕事と育児の両立支援制度

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

育児休業取得率 (TOPPAN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
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%	81名	80名	98.8%
2023年	176名	156名	88.6% <input checked="" type="checkbox"/>	75名	75名	100.0% <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に変更。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)

※ 2022年度の集計対象者は凸版印刷(株)を対象とし、他社への出向者を含む、出向元会社雇用者ベースで集計

※ 2023年度の集計対象者はグループ内出向者を含むTOPPAN(株)籍の社員。旧凸版印刷(株)と人員構成は同様である

※ 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 ※ 2016年「キッズデザイン賞」の男女共同参画担当大臣賞受賞

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TOPPAN 芸造研株式会社の「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。

TOPPAN芸造研株式会社

TOPPANグループであるTOPPAN芸造研株式会社は、「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かかわらず、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

[TOPPAN芸造研株式会社 Webサイト >](https://www.zoukei.co.jp/)

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

仕事と介護の両立支援

制度 | 活動実績・データ

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、介護を事由とす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

するポータルサイトを開設しているほか、2016年度より、「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催し、積極的な情報提供に努めています。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ポータルサイトの紹介などを行っています。また、2022年度より、オンラインの個別相談会も実施しており、一人ひとりの事情や悩みに沿った対応を強化しています。

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

介護関連制度の適用要件	<p>対象家族が、以下の介護状態のいずれかに該当すること</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 育児・介護休業法における「要介護状態」 ● 介護保険制度の「要介護状態」 ● 介護保険制度の「要支援状態」
仕事と介護の両立を可能にする柔軟な働き方	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護休業 ● 介護勤務短縮(短縮勤務、時差出勤、週の所定労働日数の短縮) ※ 介護休業と介護勤務短縮はそれぞれ複数回の分割取得可能 ※ 相互の制度を切り替えて利用することも可能 ● 介護休暇(1時間単位の取得可) ● 介護を事由とする新幹線通勤
介護期間中の経済的な支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護休業手当(平均賃金の4割) ● 有給で介護休暇を取得可
仕事と介護の両立支援に関する情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事と介護の両立に関する情報を提供するポータルサイトの開設 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ポータルサイトを開設している ● 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に、さらなるキャリアアップの仕組みとして、会社の中長期的な人財戦略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、様々な角度から研修やセミナーを開催しています。2024年4月時点でのTOPPAN株式会社の女性管理・監督職者数は管理職者数197名、監督職者数583名となり、女性管理・監督職者数の割合は16.3%になりました。

労使「働きがい」推進委員会での意見交換を踏まえ、2023年度より、健康課題について学ぶ「からだところダイバーシティ健康セミナー」を実施しています。女性の健康課題を切り口に、性別問わず、ライフステージごとに現れる心身の症状やその改善策に関する知識や、職場に必要な配慮やコミュニケーションの留意点をともに学び、職場の相互理解を深めています。

また、女性活躍の推進も含めた、D&I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、2021年度より役員層に対して、D&I経営セミナーや研修を実施しています。2023年度は、社内調査結果の分析から可視化された課題について、役員同士で議論を深める場を設け、D&I経営の重要性を再認識するとともに、各社や各事業(本)部の中期経営計画にも、D&Iの推進施策を策定しました。

引き続き、女性活躍をはじめとしたD&Iの推進をグループ全体の経営課題として、加速させていきます。

女性管理・監督職者数推移(4月時点)(TOPPAN株式会社)



※ 2023年4月の集計対象者は凸版印刷(株)を対象とし、他社への出向者を含む、出向元会社雇用者ベースで集計

※ 2024年4月の集計対象者はグループ内出向者を含むTOPPAN(株)籍の社員。旧凸版印刷(株)と人員構成は同様である

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(第2期)(TOPPAN株式会社) >
https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/sustainability/women_act_plan_02.pdf

女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画(TOPPANエッジ株式会社) >
<https://www.edge.toppan.com/sustainability/social/pdf/actionplan2304.pdf>

外部評価

TOPPANホールディングスは、経済産業省と東京証券取引所が選定する令和5年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定されました。「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」とは、「なでしこ銘柄」との併設として、「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」の取り組みが特に優れた企業を評価するものです。



ESGに関する認定 P163参照

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ほか、制度面では、同性パートナーや事実婚パートナーも配偶者関連制度の適用対象とする等の改革を行い、従業員の多様な価値観や生き方を支援しています。また、性的指向や性自認、性表現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、全社員必須教育や管理職向け、相談窓口向けの研修を実施するほか、TOPPANオリジナルガイドブックの制作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。

2023年度より、社会に向けた活動のひとつとして東京レインボープライドに協賛し、社会の課題解決に向けた企業の役割について、皆で考える場をつくっています。

なお、TOPPANホールディングスは、LGBTQなどの性的マイノリティに関する取り組みを評価する「PRIDE指標」において、3年連続で最高評価の「ゴールド」を受賞しました。

*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もち、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意識・行動を心掛ける人たちのこと

ESGに関する認定 P163参照 >



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、各社・各事業所や工場の事例を水平展開しながら、グループ全体で雇用を推進しており、特例子会社東京都チャレンジドプラストップパンとも連携し、新たな事業の開拓や定着支援活動も行っています。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。



エレクトロニクス滋賀工場
絵描きや工作の能力を活かし、危険個所注意喚起ポスターなどを作成。工場の安全や環境改善を支えている。

本社秋葉原事業所「手話勉強会」
聴覚に障がいのある社員が主体的に開催し、手話やろう文化を紹介。従業員同士の交流機会にもなっている。

特例子会社東京都チャレンジドプラストップパンとの連携

TOPPANグループの各事業所において、オフィスサポート業務を行っています。各種データ入力や資料の電子化、名刺作成や社内便のほか、PCキitting作業など、多岐にわたる業務を遂行しています。さらに、除菌や清掃、工場内の緑化美化活動のサポートなども行い、職場全体の生産性向上や、環境整備の一助を担っています。

また、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「紙すき工房」として展開しています。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、TOPPANグループの得意先企業とのコラボレーション企画も展開しています。



オフィスサポート



出張紙すき体験会

障がい者雇用 (TOPPANホールディングス)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
人員	325名	339名	338名	357名	422名
雇用率*	2.31%	2.39%	2.43%	2.53%	2.60%

* 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

* 2023年までは凸版印刷株式会社

ダイバーシティ&インクルージョン関連教育

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、D&I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は、各階層に応じたプログラムを実施するとともに、全社員必須教育においても、D&I教育を実施しています。

さらに、年間を通して、D&Iに関する様々なテーマについて理解を深める、「D&Iセミナーシリーズ」を開催しています。2023年度は、「からだところダイバーシティ健康セミナー(7月)」、「仕事と介護の両立支援セミナー(12月)」、「感覚の違いから考えるD&Iセミナー(12月)」、「仕事と育児の両立から考えるD&Iセミナー(1月)」、「包括的性教育から考えるD&Iセミナー(3月)」を実施し、D&Iの本質や課題について、多方面から学び、皆で考える機会をつくりました。

プログラム例 (2023年実績)

オーセンティック・コミュニケーション研修
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
多様なメンバーと協働するための会議ファシリテーション

学生向けオリジナルプログラム実施

2016年より、企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)*に参画し、産学官との連携にも取り組んでいます。毎年、障がいのある学生向けのオリジナルプログラムや個別相談会を実施しており、就労に不安をもつ学生が、安心して就職活動に臨めるよう、先輩社員との対談の場なども設けています。

* ACEとは、企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立などを目的に活動する一般社団法人(2024年4月現在、40社の企業が参画)

ユニバーサルデザイン

考え方 | 活動実績・データ

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

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、自然なコミュニケーションが可能です。対応言語は13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いるため、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10月の販売以降、鉄道事業者をはじめとしてホテル、百貨店、家電量販店などに導入いただいています。

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® はどの施設にもユニバーサルな窓口が、当たり前のように設置される世の中づくりを目指します。



でんたつクリニック® / D&I 表現ガイドブック

従業員教育から情報発信まで D&I 施策をサポート

「見やすく・わかりやすく・傷つけない」情報発信を支援する「でんたつクリニック®」のほか、「D&I 表現ガイドブック」の制作から研修プログラム構築などの組織内啓発サポートまで、多様な切り口で社会のダイバーシティ&インクルージョン推進をお手伝いしています。

2024年4月の障害者差別解消法改正による「合理的配慮」の義務化の流れもあり、ダイバーシティ対応への関心の高まりから、様々なご相談をいただきました。

「でんたつクリニック®」では、販促分野でのご相談が増え、POPなどの店頭ツールでのサポートなども実施。

「D&I 表現ガイドブック」では、ワークショップの企画・開催も含めた通年サポートや、全従業員向けの基礎編と業務内容ごとのケーススタディ編の企画制作など、お客さまごとの課題にお応えしました。また、「汎用版ガイドブック」の販売も開始し、広くお求めいただいています。

🌐 「でんたつクリニック®」 >

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

🌐 「D&I 表現ガイドブック」 >

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

ダイバーシティ&インクルージョン支援の領域と例



パッケージデザイン実績

チューブなパウチ®

軽い力で絞り出しやすいパッケージ

フィルムを筒状に加工し、先端にプラスチックの注出口を取り付けたチューブ型パウチ容器です。胴部に従来のラミネートチューブ容器よりも薄いフィルムを使用し粘度の高い中身の特性にあわせた注出口で、軽い力で絞りやすく、高齢者や子どもにとっても最後まで使い切りやすい構造となっています。従来品と比較し、プラスチック使用量を50%以上削減することで環境にも配慮。また、キャップを開める際に“カチッ”と音が鳴る構造とすることで、しっかりと閉じたことを確認できます。



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、CO₂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。



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」という信念のもと、従業員が、「やる気」「元氣」「本氣」の3つの「気」をもつことで、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、TOPPANホールディングスは、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・体系化することで整理し、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。

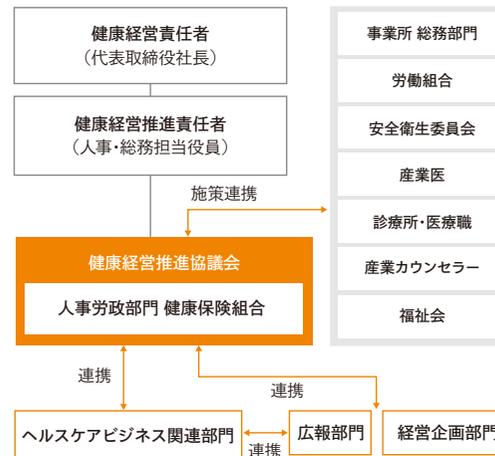
また、「安全衛生・防火基本方針」は、災害ゼロに向けて、正社員および契約社員をはじめとする職場で働く全てのの人々を対象に、「安全は全てに優先する」を第一義に制定された方針です。毎年ゼロ災害を目標に取り組んでいます。

推進体制

体制

労働については、人事労政本部が各事業所の総務部門と連携し、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、各事業所の総務部門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

TOPPAN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、TOPPAN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一般社員は、労働組合に加入しています。

※ 全従業員のうち、組合員数7,113名

健康経営への取り組み

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

※ 「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営投資額

	2023年度
診療所運営費(会社負担額)	約250百万円

🌐 健康経営宣言 >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/about-us/our-corporate-approach/health-manage-declaration.html>

🌐 安全衛生・防火基本方針 >

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

労働安全衛生

考え方 教育・啓発

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39,968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1,040社、のべ7,557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制作しました。

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

「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。「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、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

TOPPANホールディングスの人事労政部門と製造統括部門で構成する「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。

またコロナ禍においては、全国に選任している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、リモート会議により全国を接続し、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んできました。現在は、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。

TOPPAN グループ健康保険組合とのコラボヘルス

TOPPANグループでは、健保の協力・連携によって行う、健康度向上を目的とした各種取り組みである「コラボヘルス」を推進しています。全国51カ所に診療所を設置し、社員の健康をサポートすることに加え、「健康保険組合の保健事業を推進する健康づくり」の浸透を目的としたヘルスケア推進委員を各事業所にて選任しています。具体的な活動としては家族の健康診断受診率向上施策や自然の中で個人や組織の活力アップに効果を発揮する森林セラピー活動の推進など、事業所と健康保険組合が強力なタッグを組み、それぞれの特徴や強みを活かした独自の取り組みを行っています。

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。

データの推移

		2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
労災による死亡者数 <input checked="" type="checkbox"/>	TOPPAN(株)単体	0名	0名	0名	1名	0名
	TOPPAN(株)単体+一部子会社 ^{*3}	0名	0名	0名	1名	0名
度数率 ^{*1} <input checked="" type="checkbox"/>	TOPPAN(株)単体	0.144	0.095	0.046	0.092	0.000
	TOPPAN(株)単体+一部子会社 ^{*3}	0.342	0.238	0.444	0.340	0.139
強度率 ^{*2} <input checked="" type="checkbox"/>	TOPPAN(株)単体	0.003	0.001	0.001	0.345	0.000
	TOPPAN(株)単体+一部子会社 ^{*3}	0.007	0.004	0.014	0.169	0.003

2023年の詳細データ

2023年	労災による死亡者	度数率 ^{*1}	強度率 ^{*2}
TOPPAN(株)単体 <input checked="" type="checkbox"/>	0名	0.000	0.000
一部子会社 ^{*3} <input checked="" type="checkbox"/>	0名	0.290	0.006
小計	0名	0.139	0.003
HD国内関係会社 ^{*4} <input checked="" type="checkbox"/>	0名	0.184	0.002
海外現地法人 ^{*5}	0名	2.380	0.022
計	0名	1.014	0.010

※ 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 2022年度：凸版印刷（株）および事業（本）部管轄子会社（国内）計30社
2023年度：TOPPAN（株）および事業（本）部管轄子会社（国内）計13社
TOPPAN（株）の算出対象者はグループ内出向者を含むTOPPAN（株）籍の社員
旧凸版印刷（株）と人員構成は同様である

※4 2022年度：凸版印刷（株）および国内関係会社30社
2023年度：TOPPANホールディングス（株）国内関係会社46社

※5 対象範囲は海外現地法人101社

※ 集計区分の変更について

ホールディングス体制への移行に伴い、集計対象範囲の一部見直しを行っている。旧凸版印刷（株）の本社機能がTOPPANホールディングス（株）に移管されたことを踏まえ、昨年までの対象会社とあわせるべく、他のデータ等と同様にこれまで旧凸版印刷（株）管轄の一部子会社としてカウントしていた本社管轄子会社を、TOPPANホールディングス国内関係会社へ組替えを行っている

メンタルヘルス対策

考え方

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。

2022年度からはプレゼンティーイズムを測定する設問(東大1項目)、
2024年度からはアブセンティーイズムを測定する設問(アンケート形式)
を加え、心身のコンディションと生産性という視点でも把握を行います。

「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"> ●コンディション向上 <ul style="list-style-type: none"> ・新入社員研修、2年目、3年目研修 ・オリジナル動画教材 ・「睡眠力」向上の啓蒙 	<ul style="list-style-type: none"> ●「対話力」向上 <ul style="list-style-type: none"> ・階層別研修 ・FFS理論ワークショップ ●ハラスメント防止 <ul style="list-style-type: none"> ・各種研修 	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 ●ヘルスケア推進活動計画	●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			
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-ONYによる休業者管理			

プレゼンティーイズム*

	2022 年度実績	2023 年度実績
測定方法	東大1項目をストレスチェックに組み込んで実施	東大1項目をストレスチェックに組み込んで実施
実績値	81.1%	80.0%

※ WHO(世界保健機関)によって提唱された健康問題に起因したパフォーマンスの損失を表す指標。プレゼンティーイズムとは、欠勤にはいたって
おらず出勤管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態、アブセンティーイズムは健康問題による仕事の欠欠(病欠)
を意味する

働き方

考え方 制度 活動実績・データ

TOPPAN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」を導入しています。また、イノベーションの創出に向け、2018年には「スマートワーク勤務制度(フレックス)」を導入し、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を目指し、勤務制度を導入・改定しました。

2023年にはスマートワーク勤務制度とリモートワーク制度を再び改定し、適用要件を緩和、さらに、選択的週休3日も実現しました。制度を整備するだけでなく、社員が自ら目標を設定し、責任をも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きます。

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・展開していきます。休暇取得促進の目標値として、従業員の年次有給休暇の最低取得日数を年10日と設定しています。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 (TOPPAN株式会社)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均取得日数	11.1日	10.3日	10.5日	11.9日	11.7日
平均取得率*	60.6%	55.2%	57.0%	64.6%	64.3%

* 平均取得率=平均取得日数/平均付与日数

正社員の平均月間所定外労働時間の推移の状況 (TOPPAN株式会社)

	2021年度	2022年度	2023年度
平均月間所定外労働時間	20.87時間	21.68時間	22.08時間

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。

* TOPPANグループ福祉会
会社と従業員が「共創の理念」に基づいて設立した互助会であり、会員ならびにその家族の相互扶助を基本理念とし、安心した生活を送っていただくための福利厚生事業を行っています

一般事業主行動計画の公表について

TOPPAN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 \(第6期\) \(TOPPAN株式会社\) >](#)

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。次世代型独身寮では、TOPPANグループの住居用商材を導入し、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ました。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。



住居用商材スペース



ラウンジ

主な休暇・休業制度

主な休暇・休業制度/ワークライフバランスと次世代育成支援策

ストック休暇	付与から2年が経過し失効する年次有給休暇を、最大で50日まで積立保存。本人および配偶者の療養や、家族の看護、不妊治療、子の通う学校などが感染症流行や自然災害発生などにより休校となった場合、不慮の災害の復旧などの際に利用が可能(半日単位での取得も可能)
育児休業	最長で子が2歳到達までの間、連続した期間の休業が可能。育児休業のうち最初の5日は有給扱い。それ以降の期間は会社から本俸の15%(最長2歳まで)と、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・キャリアをも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・キャリアをもつ人財の活

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。

また、2023年10月の持株会社移行を踏まえ、TOPPANホールディングス株式会社・TOPPAN株式会社・TOPPAN エッジ株式会社・TOPPAN デジタル株式会社の人事諸制度の統合を進めています。今後、グループ内人財流動性を高め、グループシナジーによる企業価値向上を目指してまいります。

副業・兼業制度

TOPPANグループでは従業員が副業・兼業を行うことを、原則として認めています。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。

TOPPAN 株式会社では、2023年度は92名が制度を利用しました(2022年度:52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」を開設しています。また、DX事業の核となるシステム開発部門の体制強化を目的に、長野県や沖縄県に続き、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 KOBŌ」を開設しました。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 KOBŌ

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、グループ理念「TOPPAN's Purpose & Values」を共通の指針とし、サプライチェーンにおける人権尊重を含めた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、サプライチェーン全体での持続可能な調達(サステナブル調達)活動を推進しています。また、この活動を通じて、TOPPANグループと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、TOPPAN グループはサプライチェーン全体に「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」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。

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「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、「TOPPANグループ人権方針」「TOPPANグループ環境方針」「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」「生物多様性の保全」「ビジネスパートナーの皆さまとの望ましい取引慣行の遵守」「ビジネスパートナーの皆さまへのBCP(事業継続計画)策定への助言等の支援」にも取り組みます。この取り組みを通じて、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。

[TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン 第3.1版 >](#)

https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/sustainability/The_Toppan_Group_Sustainable_Procurement_Guidelines.pdf

[TOPPANグループ人権方針 >](#)

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

[TOPPANグループ環境方針 >](#)

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

[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

「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。

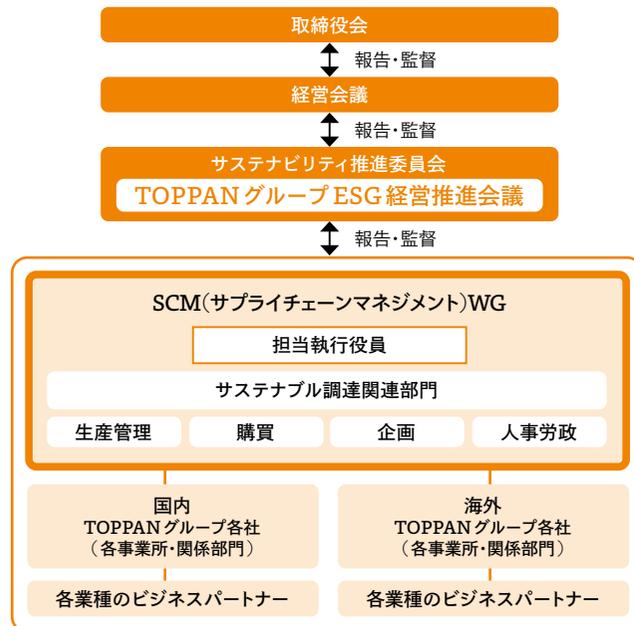
1. 法令遵守と国際規範の尊重
2. 人権・労働
3. 安全衛生
4. 環境
5. 公正取引・倫理
6. 品質・安全性
7. 情報セキュリティ
8. 事業継続計画
9. 管理体制の構築

推進体制・仕組み

体制

TOPPANグループのサステナブル調達の取り組みは、執行役員である経営企画本部長が責任を担っています。サステナビリティ推進委員会は、具体的なサステナブル調達の取り組み施策を検討・審議し、経営会議を通じて取締役会に報告します。取締役会はサステナブル調達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、サステナブル調達の取り組み施策、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。SCM(サプライチェーンマネジメント)WGの生産管理・購買・企画・人事労政他の各部門と事業会社の関係部門は、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

推進体制



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サステナブル調達に取り組みます。

関係部門とビジネスパートナーの業種

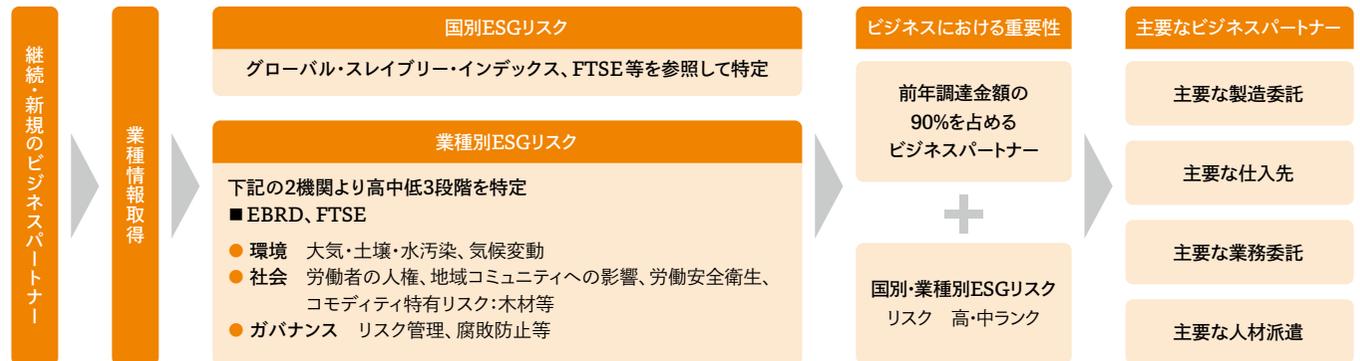
関係部門	主な業種
生産管理	製造委託
購買	仕入先
企画	業務委託
総務	人材派遣

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。まず、継続的な取引のあるビジネスパートナーの業種情報から国別・業種別にESGリスクを評価します。次に調達金額の90%を占めるまたは国別・業種別リスクの高いビジネスパートナーを「主要なビジネスパートナー」として主要4業種別に選定します。

国別リスクはグローバル・スレイブリー・インデックス等を参照して特定しています。業種別リスク(セクター別リスク)はFTSE(Financial Times Stock Exchange)の業種分類に基づきリスク評価しています。製造業・サービス業・印刷業といった詳細なセクターに応じたESGリスク(大気・土壌・水などの汚染、労働者の人権等)を考慮しています。

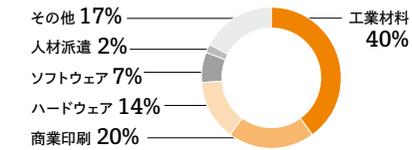
主要なビジネスパートナー選定の考え方



サプライチェーンの概要

TOPPANグループの2023年度カテゴリ別ビジネスパートナーの社数比率は以下の通りです。

業種カテゴリ別ビジネスパートナーの社数比率



※ FTSEの業種分類に準拠

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 環境方針	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*
	生物多様性の保全	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、調達金額90%を占めるまたは国別・業種別リスクの高い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 方針

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」遵守の協力同意書・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-v5.0.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グループ環境方針」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グループ環境方針 >

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

🌐 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

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」の遵守を促進しています。

また、TOPPANグループの原材料投入量の7割を占める「紙」の調達に関しては、購入金額比率で90%以上を占める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	2023年度	
	社数	全調達金額に占める割合※1
主要な1次ビジネスパートナー	2,919	94%
主要な2次ビジネスパートナー(製紙メーカー)※2	24	-
主要なビジネスパートナー※3	2,943	-

※1 主要な1次ビジネスパートナーとの取引金額

※2 1次ビジネスパートナーではない、主要なビジネスパートナー

※3 1次と2次の合計

ビジネスパートナーとの調達ガイドライン遵守の協力同意書・契約書の締結

サステナビリティへの取り組みをサプライチェーン全体に拡げるため、「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。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。「取引基本契約書」「売買基本契約書」の中では、ビジネスパートナーの皆さまに「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守をお約束していただいています。本ガイドラインに違反する事例が確認された場合には、対象となるビジネスパートナーには是正措置を求め、一定期間内には是正されない場合は取引基本契約・売買基本契約の該当条項より、当該ビジネスパートナーとの契約解除など取引を見直します。

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、遵守を求めています。

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。

協力同意書・取引基本契約書・売買基本契約書 取得社数

		2023年度
目標		2,943
実績		2,068
締結率		71%
業種内訳	製造委託	658
	仕入先	1,072
	業務委託	337
	人材派遣	1

ビジネスパートナーへの自己評価アンケート

TOPPANグループでは、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・把握するとともに、ビジネスパートナーの皆さまご自身で調達ガイドラインの遵守状況を確認・改善していただくことを目的に自己評価アンケートを実施しています。自己評価アンケートは、RBA(Responsible Business Alliance) やJEITA(電子情報技術産業協会)等が定める国際的な人権・サステナビリティに関する行動規範やガイドライン、評価項目を参考に作成しています。アンケート結果はビジネスパートナーにフィードバックし、必要であれば是正の要請を行います。

また自己評価アンケート結果を踏まえ、当社従業員および委任先コンサルタントによる現地調査と是正改善手引きを行っています。

2023年度アンケートでは、「人権・労働」項目の「ハラスメント通報窓口の設置」「労働時間の管理」「適切な賃金の支払い」などを評価しました。「ハラスメント通報窓口の設置なし」との回答が15%ありました。評価のフィードバックでは、「アンケート評価」「業界平均」「詳細な改善項目」「改善施策」を各社にフィードバックしました。また、重大な人権侵害にかかわる実態はありませんでした。

アンケート評価の低かった4社には、当社従業員により現地調査を行いました。

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 | 6. 品質・安全性 |
| 2. 人権・労働 | 7. 情報セキュリティ |
| 3. 安全衛生 | 8. 事業継続計画 |
| 4. 環境 | 9. 管理体制の構築 |
| 5. 公正取引・倫理 | |

自己評価アンケート取得社数・現地調査社数

		2023年度
目標		2,943
実績		1,952
取得率		67%
業種内訳	製造委託	674
	仕入先	919
	業務委託	356
	人材派遣	3
フィードバック ^{※1}		468
是正対象 ^{※2}		4
現地調査 ^{※3}		4
是正措置が取られたことの確認 ^{※4}		1 ^{※6}
取引停止 ^{※5}		0

※1 自己評価アンケートの評価、リスクの低減策、推奨する改善策をフィードバックした社数

※2 実際にまたは潜在的な負の影響が大きいと評価されたビジネスパートナーの社数

※3 実際にまたは潜在的な負の影響が大きいと評価されたビジネスパートナーのうち現地調査を行った社数

※4 実際にまたは潜在的な負の影響が大きいと評価されたビジネスパートナーのうち是正措置が取られたことを確認した社数

※5 実際にまたは潜在的な負の影響が大きいために取引を停止したビジネスパートナーの社数

※6 是正未完了の3社についても、継続して是正措置に取り組んでいただいています

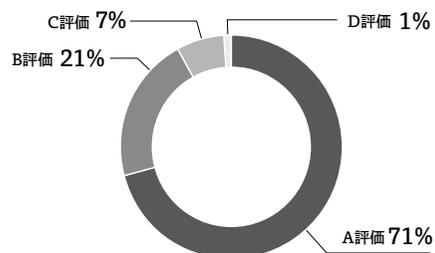
自己評価アンケートのフィードバック

アンケートに回答いただいたビジネスパートナーには、総合評価と各項目の評価結果をフィードバックします。

アンケート評価

総合評価の社数比率です。他社評価との位置付けを確認できます。

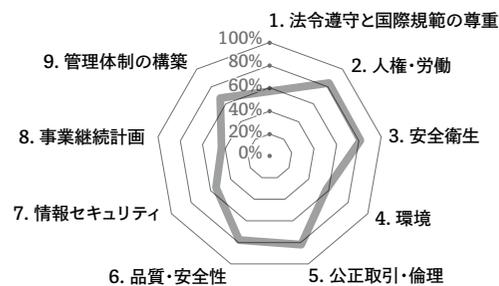
事例イメージ



業界別平均

項目ごとに自社の評価点と業界別平均点を比較することで自社の位置付けを確認できます。

事例イメージ



項目別の詳細評価事例

特にご確認いただきたい項目をお伝えしています。

要確認項目: ご確認・ご対応いただきたい項目
 活動の推進: サステナビリティ活動を推進していただきたい項目
 リスク要因: リスクとしてご確認・ご対応いただきたい項目
 重要管理設問: 優先してご対応をお願いする項目

事例イメージ

項目	項目名	要確認項目	活動の推進	リスク要因	重要管理設問
1. 法令遵守と国際規範の尊重	1. 法令遵守と国際規範の尊重	✓	✓		
	2. 人権・労働				
2. 人権・労働	2-1 強制労働の禁止				
	2-3 適切な労働時間管理	✓		✓	
4. 環境	4-1 環境許可と報告	✓	✓		✓

項目別の改善施策事例

参考となる改善施策事例を提示しています。

事例イメージ

環境に関する許認可の不備

改善策として、適用される最新の法規制の内容を情報収集するとともに、法令遵守のための体制・仕組みを社内で整備する必要があります。

現地調査による改善支援

2023年度は項目ごとに具体的な改善支援を行いました。改善の実施による是正も確認しています。

項目	対象社数	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	合計件数
現地調査改善支援	4社	9件	7件	1件	-	2件	1件	3件	-	23件
是正措置が取られたことの確認	1社	1件	1件	-	-	-	-	1件	-	3件

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。TOPPANホールディングスは2023年10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アンケートを実施し、BCP勉強会を開催しています。

2023年度は、211社にアンケートを実施し、そのうち22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

		アンケート実績	勉強会参加社数	勉強会に参加しアンケート評価が上がった社数	勉強会に参加しアンケート評価が上がった社数(累計)
2021年度	1次サプライヤー	63	14	2	6
	2次サプライヤー	122	6	1	9
	計	185	20	3	15
2022年度	1次サプライヤー	25	7	2	8
	2次サプライヤー	223	73	9	18
	計	248	80	11	26
2023年度	1次サプライヤー	119	16	4	12
	2次サプライヤー	92	6	3	21
	計	211	22	7	33

TOPPANグループ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。そのため関係部門および主要なビジネスパートナーへの「調達ガイドラインの周知教育」を行っています。

また、TOPPANホールディングスは、2023年10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グループ内関係部門への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	2023年度
内訳	生産管理	327名	653名	781名
	購買	168名	302名	259名
	企画	—	1,019名	311名
	総務	—	155名	141名
受講人数 合計		495名	2,129名	1,492名

主要なビジネスパートナーへの調達ガイドライン周知教育

		目標	2023年度実績
内訳	製造委託		269
	仕入先		186
	業務委託		161
	人材派遣		14
合計		630社	630社

「パートナーシップ構築宣言」「取引関連法規」の教育

受講人数	2023年度
調達部門を含む発注部門	6,480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。2023年度は、ホールディングス化に伴う準備と、下請法対象となる可能性のあるサプライヤーへの声掛けを中心に活動した結果、モニタリング調査は実施致しませんでした。2024年度は確実に実施してまいります。

モニタリング実績

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
回答いただいたビジネスパートナーの社数	17	10	10	0
累計社数	151	161	171	171

紙の原料となる木材の合法性調査

TOPPANグループは2024年4月に「TOPPANグループ環境方針」を策定しました。この方針では「用紙調達における森林資源について、森林破壊ゼロの達成に努めること」を定めています。原材料投入量の7割を占める「紙」の調達では、「紙の原料となる木材の合法性調査」により森林資源の持続可能な利用の促進に取り組んでいます。

今回の調査では、TOPPANグループ環境方針に則り、主要事業会社であるTOPPAN株式会社が購入する国内外の製紙メーカーの100%にあたる全24社35拠点について調査を実施し、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。

 [TOPPAN グループ環境方針 >](#)

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

紙の原料となる木材の合法性調査実績

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
調査した会社数	13	13	10	24
購入金額比率	90.0%	91.8%	97.4%	100%
合法性を確認した割合	100%	100%	100%	100%

研究開発

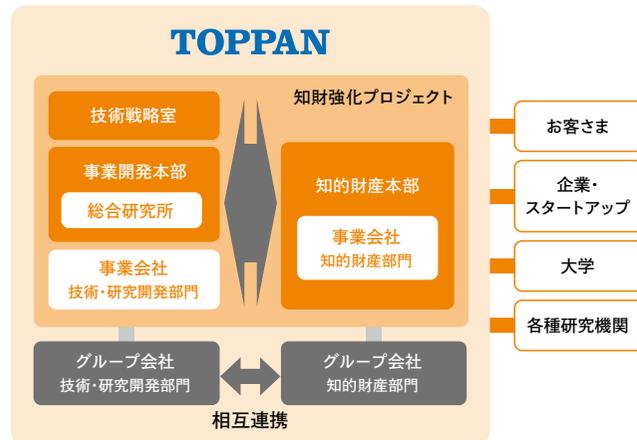
基本的な考え方

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も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



研究開発体制

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、さらには事業会社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。

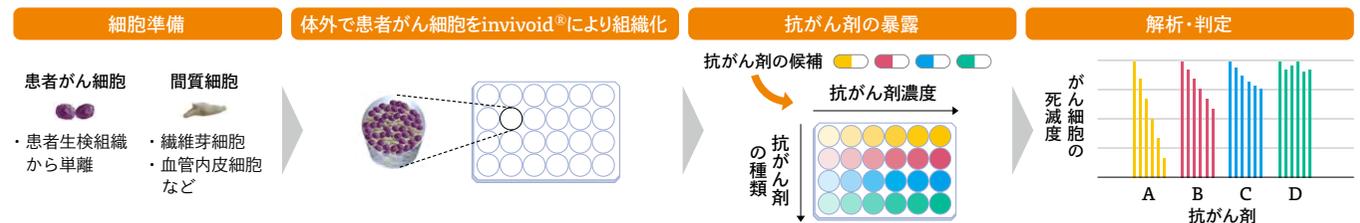
また研究開発を推進するにあたり、戦略的な知的財産の構築・活用やTOPPANグループのシナジー、さらにはお客さまや外部研究機関との協創を通じて、急速に変化する社会や環境に対応した価値創造を展開していきます。

総合研究所

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

抗がん剤選択検査フローイメージ



たグループ連携を図っています。主に次世代の新技术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。

例えば新事業領域の研究開発として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。invivoid®を用いて、がん患者の手術組織から体外に再構築した3D組織、すなわち「がん患者アバター」が従来の抗がん剤評価で用いるマウスを代替できる可能性が示唆されています。国内ではがん研究会と複数の抗がん剤を暴露して得られた効果と、実際に患者に同じ抗がん剤を投与して得られた効果との比較を行う臨床研究を開始しました。また海外でも2023年10月から米国のMDACC(テキサス大学MDアンダーソンがんセンター)と免疫機能を付与した「がん患者アバター」をモデルとしてMDACCが研究を進めている新しい免疫治療薬の評価を実施しています。今後、この米国における研究活動を通じてCLIA認証*を取得し、米国でのがん検査事業を立ち上げ、個々の患者ごとに最適な抗がん剤を選択するがん個別化医療の提供を目指します。

* CLIA (Clinical Laboratory Improvement Amendments) は1988年に米国で制定された法律の一部で、米国の医療機関のラボで実施する臨床検査の品質が品質基準を満たしていることを証明するもの。これにより患者と医療提供者は、検査結果が信頼できることを確認できます

新事業創出テーマ

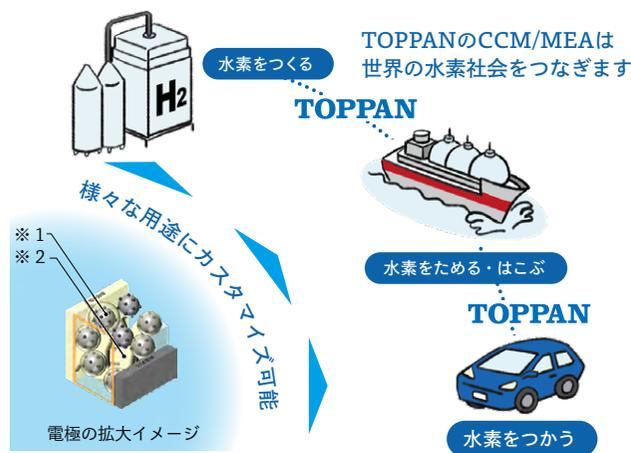
方針

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。

例えば、水素と空気で作電し、水のみを排出するゼロエミッション発電デバイスである燃料電池は、水素エネルギー社会を支えるものとして世界中で注目されていますが、その燃料電池の中核部材であるMEA (Membrane Electrode Assembly)の開発を推進しております。

当社MEAの特徴は枚葉式で両面同時に触媒インクをコーティングする製造方式、高いエネルギー変換効率を実現する特殊材料を添加した触媒構造であり、多数の登録特許も保有しています。独自技術により高性能化、高耐久性、ユーザーへのカスタマイズを実現し、競争優位性を確保しています。製造設備は高知工場に設置し、2023

水素エネルギー社会の様々な用途



- ※1 反応を進める触媒の選択
- ※2 ガスが透過する空孔の制御

年8月より販売を開始しています。MEAは水素を「つくる」以外にも「ためる・はこぶ」「つかう」にも用途展開が可能であり、今後全領域への提供を目指し、カーボンニュートラルの実現に貢献していきます。

📖 知的財産権の状況 P73参照 >

ベンチャー企業への投資

方針 活動実績・データ

2016年以来、国内外の有望なベンチャー企業60社超への投資を実行し、「『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に」とした中期経営計画の達成に向け、ベンチャー企業と協働して事業活動を推進してきました。

また、これまで以上に海外での投資活動を起点とした事業開発を行うべく、2022年6月、米国にCVCファンドを設立。特に北米を中心とした、新たな環境配慮型サービスやプロダクトの開発技術を有する革新的なベンチャー企業との連携を推進しています。

研究開発人財の育成

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も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。

このスキルマップを基にデジタルスキルを保有する人財の育成等を進めています。例えばAIの活用やビッグデータ解析ができる人財の強化を図っていますが、特に研究開発においては効率的な材料開発に有効と考えられるマテリアルズインフォマティクス(MI)を活用できる人財の育成に力を入れています。

スキルマップ活用全体像



研究開発投資実績

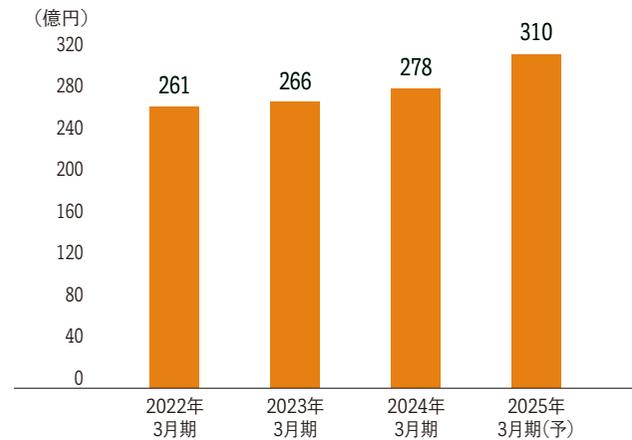
方針 | 活動実績・データ

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

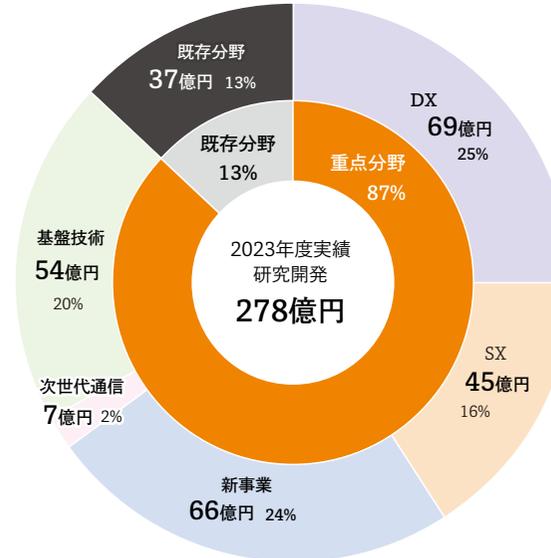
2023年度以降の成果獲得につなげるための種まきとして、社会課題や技術トレンドに対応した重点投資領域(右表)とそれを支える環境整備等の基盤構築の研究開発予算を強化し、技術力向上と事業創出のスピードアップを図っています。

ビジネスモデル・領域	主な研究開発内容
DX	AI・IoT関連/自治体行政向けソリューション関連/デジタルマーケティング関連/デジタルプラットフォーム関連/BPO関連/スマートシティ・まちづくり関連 他
SX	モノマテリアル関連/紙化対応/リサイクル・アップサイクル関連/バイオマス関連/生分解材料関連 他
新事業	メタバース関連/ヘルスケア関連/3D細胞培養関連/燃料電池部材関連/量子ドット/エネルギー関連/ゲノム編集関連/ロボティクス関連/アグリ関連 他
次世代通信	FC-BGA次世代基板関連/センサ関連 他
基盤技術	材料・分析関連/サービス品質向上基盤関連/コンバーティング関連/微細加工関連/AI関連/セキュリティ関連 他

研究開発費推移



2023年度 重点領域別研究開発費



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、知的財産活動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。

知的財産活動は、事業構想および研究開発活動に連動するものです。市場ニーズや競合状況を見据えた技術戦略活動に、知財情報から導き出した知財戦略活動を密着させ、その成果を知財化する活動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。

企業価値最大化への取り組み

TOPPANグループの中期経営計画達成のため、事業ポートフォリオの変革を知財面から支え、有効な知的資産創出により競争優位性を確保し、企業価値の最大化に貢献します。



知財活動基盤の強化

体制

知財管理体制

2023年10月のホールディングス体制化に伴い、主要事業会社の知的財産権をTOPPANホールディングスが一元管理する体制を構築しました。ホールディングス体制においてグループ全体で知的財産権を横断的に活用することでシナジーの最大化を図ります。

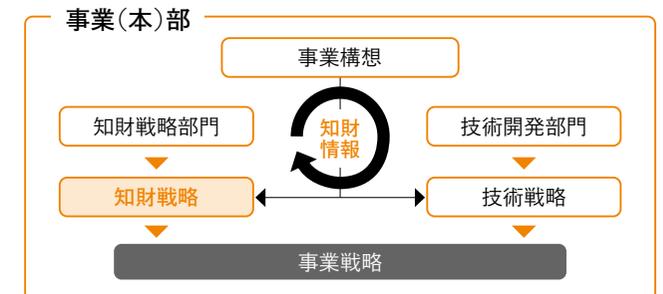
また、事業部門、研究開発部門と知的財産部門が連携して知財活動を推進する体制構築に加え、各事業部門の責任者等から構成される「知財強化プロジェクト」が知財活動全体を掌握することで、全社横断的な知財課題の解決を進めています。



知財戦略活動推進

事業部門が事業構想に沿って主体的に知財戦略を立案し実行できる体制を目指しており、その体制の構築のために以下の施策を実行しています。

- ・事業構想段階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の構築、競合が保有する要注意知財への対抗に必要な知財戦略の立案・実行
- 知財戦略策定の際には当社独自の「知財戦略シート」を戦略部門・技術開発部門・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。



知財人財育成

TOPPANホールディングスおよび主要事業会社の全技術系社員を対象とした知財研修体系を構築し、職層別の知財研修の実施により全社的な知財マインドの向上を図っています。

また、知財戦略の専門人財の育成を目的に、各事業部門の選抜メンバーに対して知財戦略研修も実施しています。

事業ポートフォリオの変革を支える知財活動

活動実績・データ

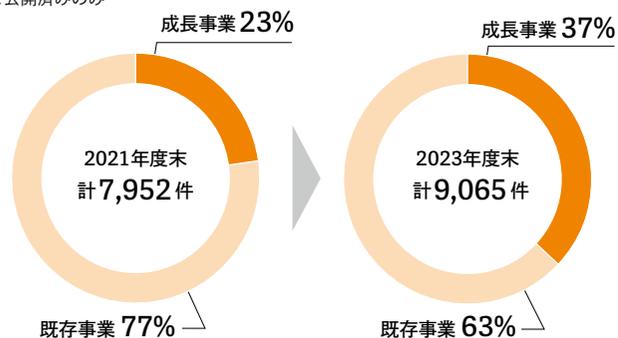
事業ポートフォリオの変革に合致した特許ポートフォリオの構築

中期経営計画に示された経営方針に沿った知的財産権を保有するため、特許ポートフォリオの見直しを随時実施しています。

2022年4月の知的財産本部発足以来、特許ポートフォリオの変革を進めており、成長事業である「DX(Erhoeht-X®)」「SX」「新事業」関連の特許保有比率は着実に高まっています。

国内特許(未権利化含む)のポートフォリオ

※公開済みのみ



新事業の競争優位性獲得

新たな事業の柱として注力する開発テーマに対し、開発部門・事業戦略部門と連携して、競争優位性の獲得に向けて戦略的な特許網構築を推進しています。

<メタバースプラットフォーム>

TOPPANは、情報コミュニケーション事業で培った表現技術やセキュリティ技術をベースに、様々な生活者ニーズを満たす領域で独自のメタバースプラットフォームを構築しています。

リアルとバーチャルを融合した「メタバースショッピングモール」であるメタパにおいては、スタッフとユーザーのコミュニケーションに関する独自機能である「プライベートトーク機能」「ツアーモード

Metapa®



プライベートトーク機能

ほかのユーザに会話内容を聞かれないように秘匿性が保たれる機能



ツアーモード機能

スタッフの後ろをユーザが自動でついていく機能



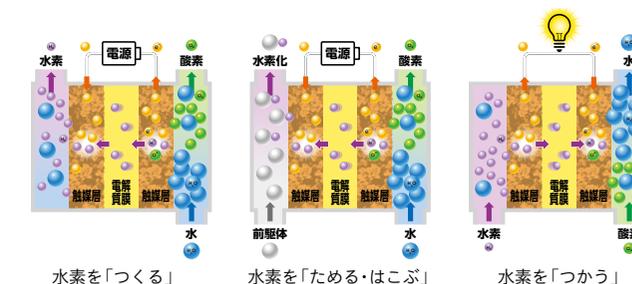
画面共有機能

スタッフとユーザで画面操作を同期して共有される機能

機能」「画面共有機能」等を特許化することで他社サービスとの差別化を図り、競争優位性の獲得に寄与しています。

<水素エネルギー向け電極>

TOPPANは、水素を「つくる」「ためる・はこぶ」「つかう」の全領域に展開可能な装置の中核デバイスである電極部材(CCM/MEA)の開発に取り組んでいます。当社独自のダイレクトコーティング製造方式を採用することにより、電解質膜と触媒層の密着性を向上し高いエネルギー変換効率を実現しました。また、当社独自の添加材を用いることにより触媒層の排水性や導電性を向上しています。CCM/MEAの高機能化に寄与する当社独自技術については、国内に加えて米国・欧州を中心とした海外においても戦略的に特許網を構築し、競争優位性の獲得に努めています。



CCM/MEA関連の累計特許出願・保有件数(国内)

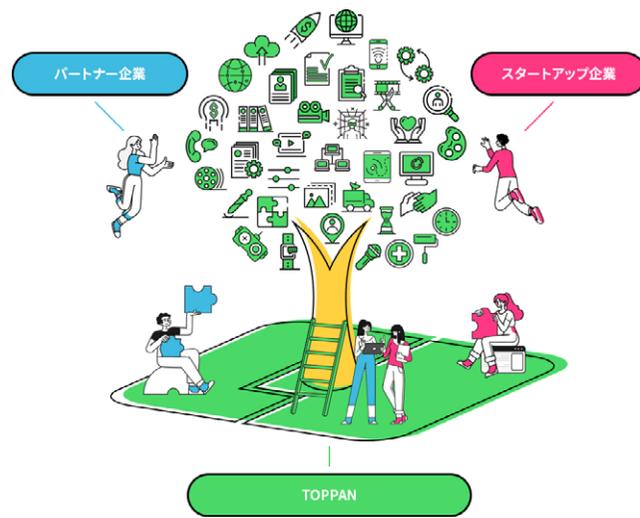


オープンイノベーションの推進

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、三者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。2023年度は、135社のスタートアップ企業にエントリーいただき、3社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。

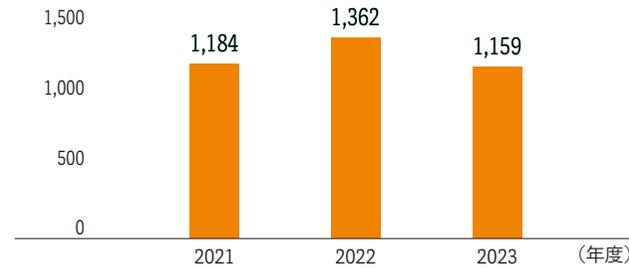


知的財産権の状況(TOPPANホールディングス)

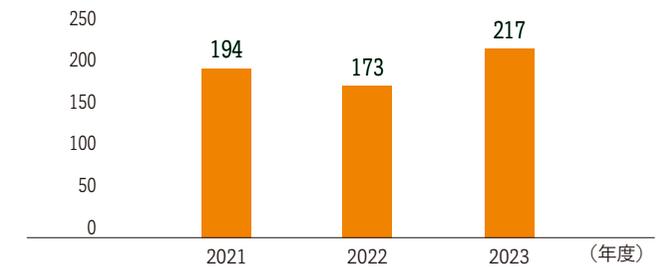
活動実績・データ

※ 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

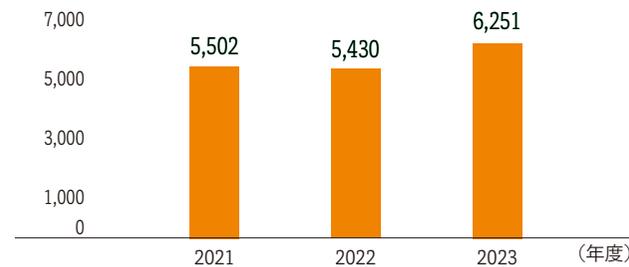
特許出願件数の推移(国内)



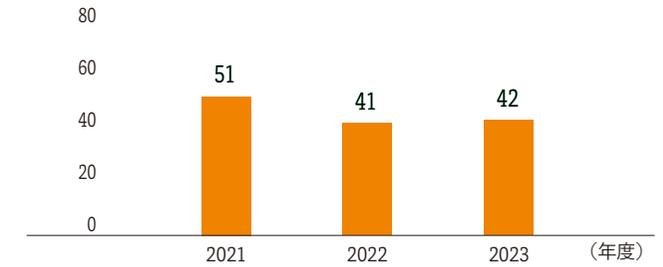
外国出願(PCT出願)件数の推移



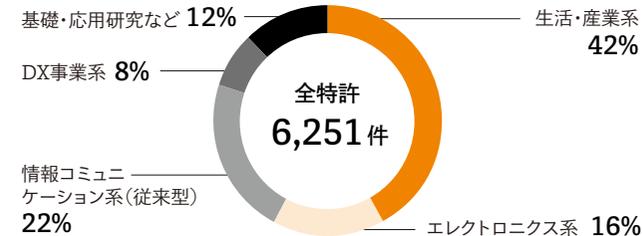
保有特許件数の推移(国内)



意匠出願件数の推移(国内)

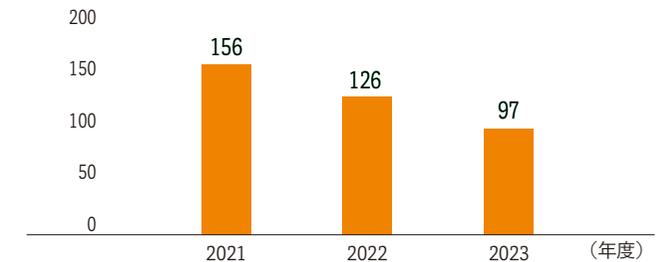


保有特許(国内)の事業分野別ポートフォリオ



※ 2023年度末時点

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グループは製品に関する品質づくりだけでなく、サービスも含めた品質づくりを「総合品質保証」と定義し、製品とサービスの両輪で品質向上に努めています。

製品

製品においては、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」として位置付け、品質向上と製品の安全管理に努めています。

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

製品の安全管理についての基本理念

私たちは、行動指針の基本原則に基づき、製品の安全性確保と品質向上に努めることにより、使用者の安全と健康を守ることを企業の社会的責任ととらえ、グループ全体で製品の安全管理に取り組みます。

(注) 使用者：得意先およびエンドユーザーである消費者を含む

🌐 TOPPAN グループ 製品の安全管理についての基本方針 >

<https://www.holdings.toppa.com/ja/about-us/our-corporate-approach/total-quality-assurance.html#anchor01>

サービス

サービスにおいては、サービスの企画からリリース、運用までの全ての工程において、サービスレベルに基づく品質づくり、ならびに継続的改善の取り組みを通じてサービス品質の維持・向上に努めています。

本取り組みにあたり、サービスの品質管理に関しては、「TOPPANグループサービス品質基本方針」を制定し、その中で「サービスの品質管理についての基本理念」を定めています。

サービスの品質管理についての基本理念

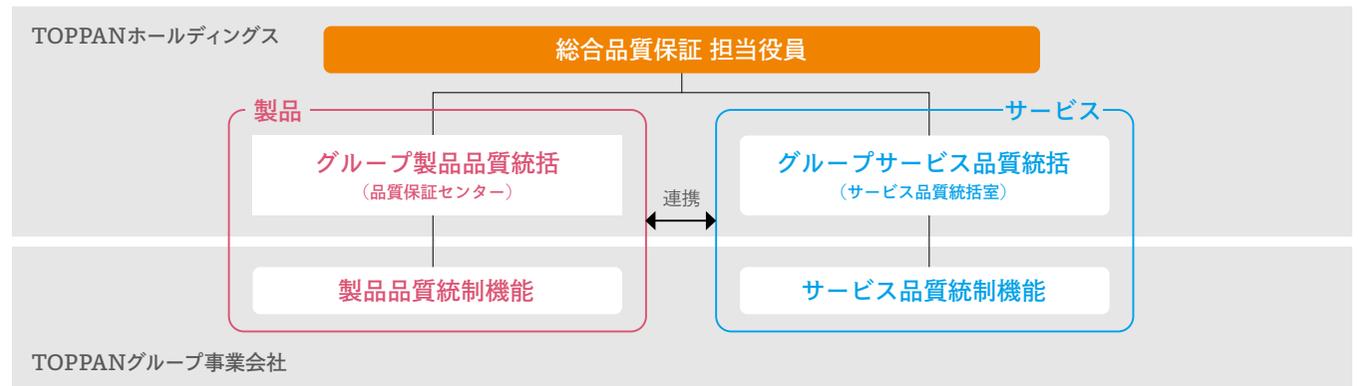
私たちは、行動指針の基本原則に基づき、お客さま・社会・パートナーからの満足と信頼を獲得するために、価値共創の実現を通じてTOPPANブランドの向上に努め、サービスの品質管理に取り組みます。

🌐 TOPPAN グループサービス品質基本方針 >

<https://www.holdings.toppa.com/ja/about-us/our-corporate-approach/total-quality-assurance.html#anchor02>

総合品質保証体制図

— 製品品質保証関連部署 — サービス品質保証関連部署



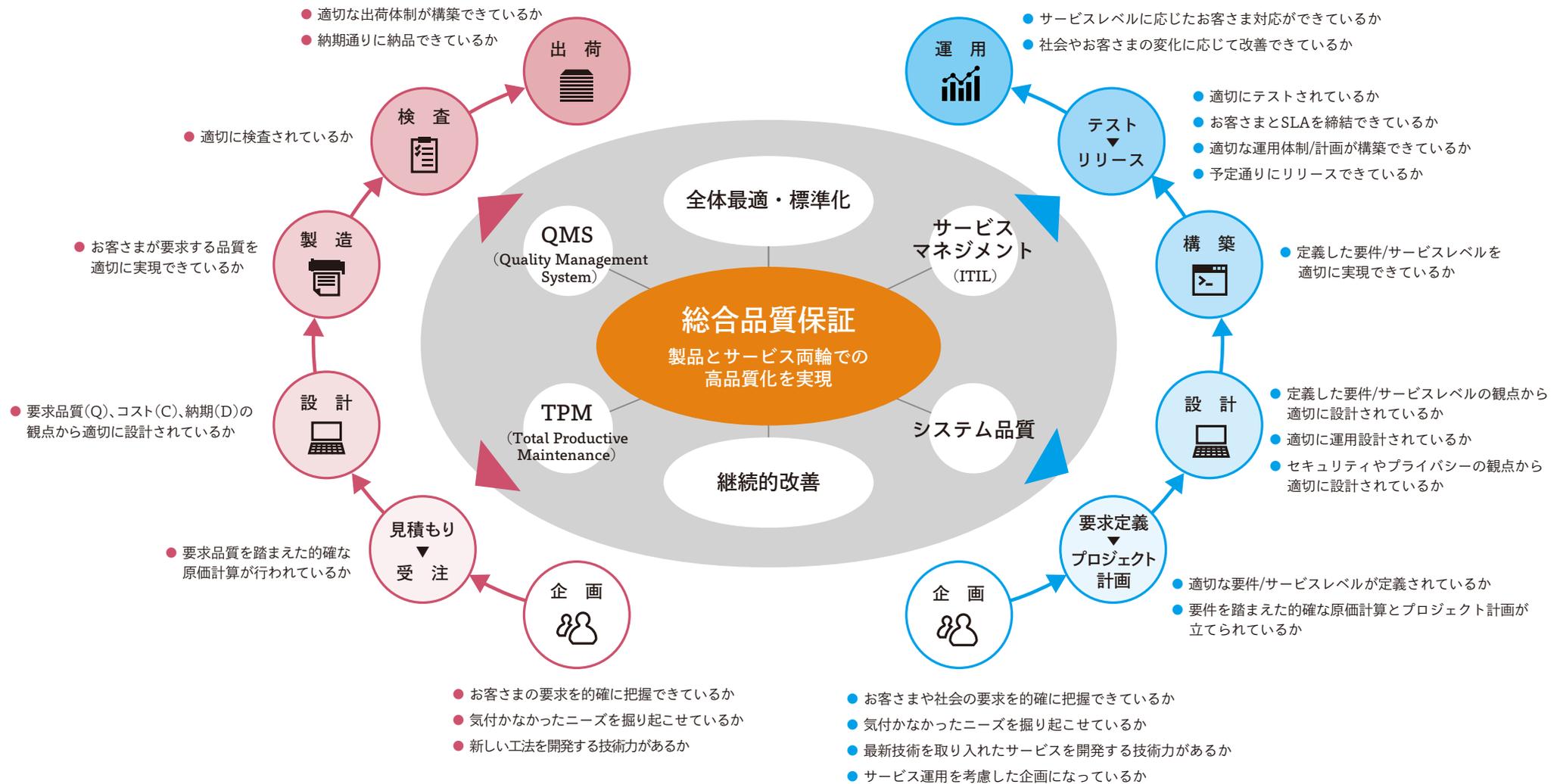
推進体制

体制 制度

製品とサービスの両輪で品質向上に努めるために、従来の製品を軸とした品質管理体制に加え、サービスに対する品質管理体制を構築し、相互連携することで「総合品質保証」を推進しています。

TOPPANホールディングス内の総合品質保証 担当役員の下、各事業会社の製品品質統制機能とサービス品質統制機能が連携し、製品・サービスの両輪で品質ガバナンス推進体制を構築しています。

事業活動における総合品質保証



製品

製品の安全管理を支えるため、TOPPANグループでは各事業会社で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。

 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、各事業会社の品質保証部門が対応しています。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程に基づき危機管理委員会を設置し、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、各事業会社のクレーム・品質ロスを毎月集約し、改善活動の進捗状況を評価しています。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。

サービス

サービスの品質管理を支えるために、TOPPANホールディングスにサービス品質統括室を2023年10月に設立しました。サービス品質統括室では、サービスのライフサイクル全体を通じて、品質やリスクを適切に管理するとともに継続的な改善活動を推進しています。

また、「TOPPANグループサービス品質基本方針」に準拠し、サービス品質管理を推進していくために、ITIL・ISOを中心とした国際標

準に基づき「TOPPANグループサービス品質規程」を整備しました。

さらに、サービスの企画からリリース・運用/継続的改善まで一貫した品質マネジメントシステムの構築を進めています。各工程ごとに必要なプロセス・品質基準を定め、各事業会社の独立した専門部署による品質チェックを行うことでサービス品質向上に努めています。このマネジメントシステムを通して、各事業会社におけるサービス品質への取り組み、および、「TOPPANグループサービス品質規程」の実効性を評価し、サービス品質統括室にて診断と改善支援を行っていきます。

サービスに関する重大事故が発生した場合には、製品同様に危機管理に関する規程に基づき、危機管理委員会を設置し迅速かつ適切に対応しています。

TOPPANグループのサービス品質チェック項目

チェック項目

- | | |
|-------------|--------------|
| ・サイバーセキュリティ | ・利用規約 |
| ・プライバシーポリシー | ・障害時の対応 |
| ・サービスレベル | ・AI活用時の契約リスク |
| ・運用設計 | ・法令・コンプライアンス |

活動実績

教育・啓発

活動実績・データ

製品

品質マネジメントシステムの向上

品質マネジメントシステムの実効性向上のため、品質保証センターによる内部監査員セミナーを開催しています。2023年度は179名が受講し、各事業所で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对して改善指導を行っています。2023年度はグループ内の44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。2023年度は、社内外の8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、2023年度は、社内外の16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

- | | |
|-------|------|
| 製造子会社 | 5事業所 |
| 生産委託先 | 3事業所 |

ヘルスケア関連事業

- | | |
|-------|------|
| 製造子会社 | 7事業所 |
| 生産委託先 | 9事業所 |

サービス

サービスの品質を支えるために、各事業会社で「TOPPANグループサービス品質基本方針」「TOPPANグループサービス品質規程」の意義・目的の理解、および、行動定着に向けた周知・教育を実施しています。

2023年度は、全従業員を対象に「TOPPANグループサービス品質基本方針」に関するeラーニングを実施しました。16,703名が受講し、TOPPANグループ一人ひとりが、サービス品質の重要性を認識し、品質向上に取り組みました。

2024年度は、サービス関連部門の従業員を対象に「TOPPANグループサービス品質規程」に関するeラーニング等を実施しており、これらの取り組みに経営層による定期的な情報発信を組み合わせ、サービス品質の向上に取り組んでいます。

AI倫理

基本的な考え方

考え方

AIの活用がグローバルで日々進展する中、AIの使用による人権やプライバシーの侵害、差別や偏見の助長、公平性の欠如などが大きな課題となっています。

このような背景を踏まえ、TOPPANグループのPurpose(存在意義)である「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。」の実現に向けて、AIが社会的影響を与えるリスクがあることを社員一人ひとりが理解し、AIに対して高い倫理観をもって、適切に管理、監督していく必要があると考えています。

本倫理方針は、総務省および経済産業省が策定したAI事業者ガイドラインと、これまでにTOPPANグループが制定してきた行動指針を中心に、人権方針、情報セキュリティ基本方針、サービス品質基本方針に沿って、AIの開発・提供・利用において遵守すべき事項を以下の7項目として制定しました。

「TOPPANグループAI倫理方針」の構成

- | | |
|-------------------|-------------------|
| ①人間中心のAI活用 | ⑤安全性の高いAIの提供 |
| ②人権と公平性の尊重 | ⑥サステナブルな社会・経済への寄与 |
| ③プライバシーへの配慮 | ⑦AI人財の育成 |
| ④透明性とアカウントビリティの追求 | |

🌐 TOPPAN グループ AI 倫理方針 >

<https://www.holdings.toppn.com/ja/about-us/our-corporate-approach/ai-ethics-policy.html>

運用体制

体制

TOPPANグループは、今後のAIテクノロジーの発展や、社会環境ならびに人々の価値観の変化に合わせて、AI倫理方針の内容や運用方法について見直しを図っていくことが重要と考えています。

そのため、TOPPANグループの総合品質保証の考え方に基づき、デジタルイノベーション本部、経営企画本部、法務本部、サービス品質統括室の4つの部門をAI倫理方針の主管部門と定め、周辺環境の変化に応じて本方針の継続的な見直しを実施できる体制としました。

AI倫理方針の継続的な改善を図ることで、TOPPANグループの適切なAI活用を推進していきます。

AI人財育成の取り組み

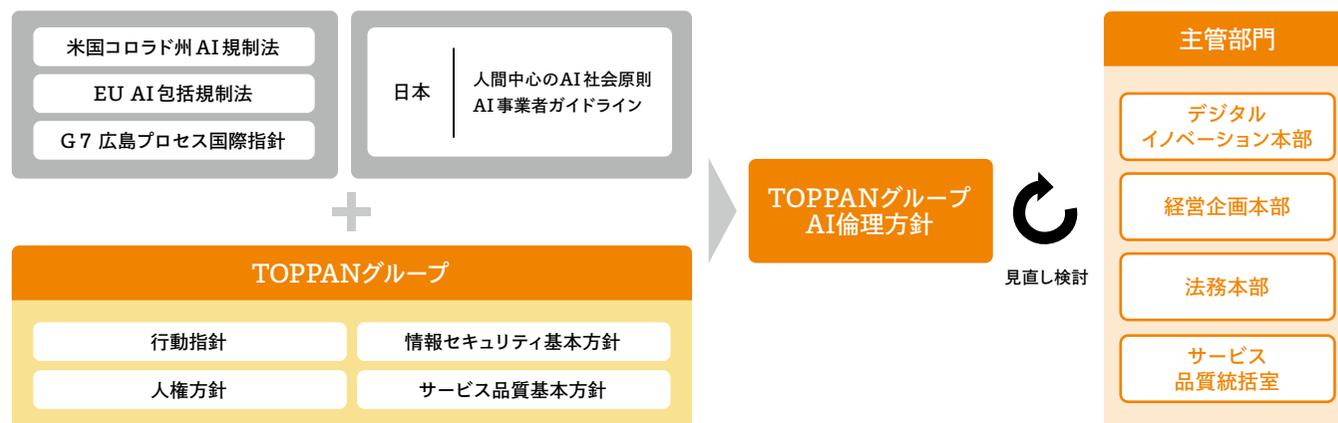
教育・啓発

TOPPANグループは、全社員を対象としたTOPPAN版生成AIチャットサービスの利用環境を構築し、2023年10月にサービス提供を開始しました。合わせて、AIを安全かつ効率的に活用するための、実践的なガイドラインの策定・周知を行うとともに、特にセキュリティ、倫理面でリスクが大きい生成AIについては基礎教育(eラーニング)を実施することで、全社員のAI活用リテラシーの向上を図っています。

さらに、AIガバナンスの社会実装に向け、実践的な課題を解決していくために設立されたAIガバナンス協会へ加入することで、世の中の環境変化に応じた企業のあるべきAIガバナンスの共通理解を深め、必要に応じてTOPPANグループAI倫理方針へ反映します。

こうした取り組みを通じて、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努めていきます。

TOPPANグループAI倫理方針の基盤となる法律・指針等



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応えていくことで、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

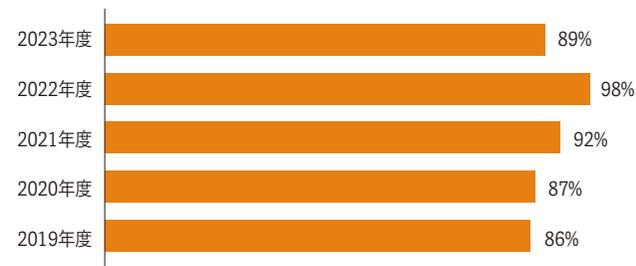
お客さまとのかかわり

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、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。

「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。

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>

[📄 サプライチェーンマネジメント P60参照 >](#)

「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」という信念のもと、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45社31,194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、各現場へのフィードバック、また改善に向けたプランを検討し取り組みを行っています。また結果を執行役員会議にて共有するなど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。

2023年度エンゲージメント調査の実施概要

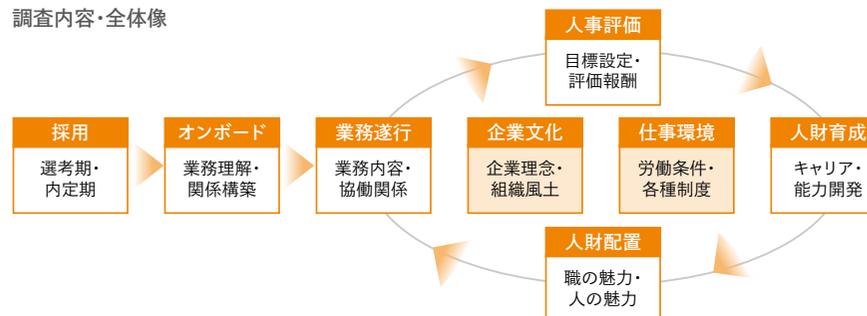
調査対象	TOPPANグループ 45社 社員 31,194名
回答者数 (回答率)	29,252名(93.7%)
調査期間	2023年11月16日～12月25日
設問内容・ 設問数	業務遂行、人事評価、人財育成、人財配置、仕事環境、企業文化 合計6項目、12領域、108問 ※2023年度入社のみ、採用、オンボーディングの2項目4領域を追加し、合計133問
エンゲージメントスコア	70.1(2021年度比+0.3) 〈新中期経営計画 2025年度中期目標〉 21年度比+5P ※参考スコア 製造業平均69.9 ※当スコアは組織状態を表す指標で、期待/実感がともに高く、ギャップが小さい場合、数値が最大化する(株式会社HRBrain EXIntelligence サービスを利用)

TOPPA!!!TOPPAN FESTIVAL 2024

TOPPANグループ全体の一体感醸成を目的とした施策として、2024年2月に「TOPPA!!!TOPPAN FESTIVAL 2024」を開催しました。「オンラインイベント」と各事業所単位での「リアルイベント」を併用したハイブリッド形式で開催し、アフターコロナにおける新しいコミュニケーションのかたちを体現したイベントとなりました。全国50会場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、海外拠点とのeスポーツエキシビジョンマッチ、事業所対抗クイズ大会や子どもを対象としたオフィスでの1日仕事体験等、従業員およびその家族を含め、大いに盛り上がりました。



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ています。2023年度には当社初のIR-Dayを実施し、各セグメントの責任者である役員から、事業概要・戦略・事業計画などを説明しました。IR-Dayは今後も継続して実施し、投資家の事業理解促進に努めていきます。

そのほか、投資家との個別取材対応や、証券会社主催のカンファレンスなど、機関投資家と直接面談を行い、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も進めています。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。こうした取り組みを継続することで、2023年度の投資家との面談実績は年間約280件と前年度から大きく伸長し、株主・投資家との対話の強化につながっております。

このような開示～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

- 全国品質保証部門会議を中心とした品質の維持・改善活動
- 情報セキュリティ管理徹底による個人情報保護
- ユニバーサルデザイン製品・サービスの提案、デザイン改善支援
- 生活者向け自社 Web サービスを通じた暮らしに寄り添う価値提供、継続的な改善

製品・サービスへのご意見をいただく機会づくり

- 日々の営業活動
- 商材展示スペースへのご招待
- 展示会・セミナーの開催、参加

社会的価値創造に向けた共創イノベーション

- 産学官連携による実証事業などの取り組みへの参画
- オープンイノベーションプログラムの実施
- 「Erhoeht-X® (エルヘートクロス)」によるデジタル化の提案・推進
- 環境配慮型製品・サービスの提案
- 「印刷テクノロジー」による社会価値創造提案スペース「PLAZA21」
- 観光立国・地方創生に向けた共創・発信スペース「NIPPON GALLERY TABIDO MARUNOUCHI」
- 未来の生活者のくらし共創空間「L・IF・E (ライフ)」

ビジネスパートナー[※]

サステナブル調達のための取り組み

- TOPPANグループ サステナブル調達ガイドラインの協働推進
- 通報窓口「サプライヤーホットライン」の設置
- 人権リスク調査
- 製品含有化学物質の管理
- ビジネスパートナー向けBCPアンケート・勉強会
- 紙の原料となる木材の合法性調査

公正かつ公平な取引機会の提供

- 取引基本契約・売買基本契約書の締結
- 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

※ 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

- ダイバーシティ & インクルージョン推進方針の拡充、トップのコミットメント
- ダイバーシティマネジメント、アンコンシャスバイアス対策などのプログラム実施
- 柔軟な働き方の実現に向けた各種勤務制度
- キャリア申告、社内公募の実施

グループ内の各種情報共有

- 社長メッセージ発信
- グループ社内報「CONVEX」「CONVEX Online」「CONVEX International」
- 従業員への各種アンケート
- グループ人財開発委員会開催・情報連携

労使のパートナーシップ

- 全社および事業所単位での経営協議会
- 個々の課題を協議する専門委員会
- 労使共催イベントの実施
- 労使「働きがい」推進委員会

労働安全衛生に関する情報提供、メンタルヘルス対策

- 安全推進体制の推進（全国・海外事業所との情報共有ネットワーク構築、安全対策の標準化）
- 安全道場の実施、情報配信、共有化（国内外拠点での体感キャラバン、研修、定期ニュース配信など）
- 3D ストレスチェック&ケア®
- カウンセリングルームの設置
- メンタル不調再発防止のための復職判定プログラム

人権課題対策

- TOPPAN グループ・ヘルプラインの設置
- 人権リスク調査

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

- 株主総会
- 決算説明会
- 機関投資家個別ミーティング・説明会
- 統合レポート、株主通信
- コーポレートサイトでの IR 情報開示
- ESG 評価機関からのアンケート対応
- TOPPAN IR-Day

社会・地域社会

ご意見・ご要望の把握

- 問い合わせ窓口の設置・対応

芸術文化を支援する活動

- 印刷博物館
- トップアンホール
- グラフィックトライアル

地域の環境を守る活動

- 定期的な周辺地域の美化・清掃活動
- 生物多様性イベント

地域との交流

- 工場見学会の実施
- 社内イベントへの招待

NGO / NPO との協業

- 識字能力向上支援「TOPPANチャリティーコンサート」
- 障がい者自立支援「可能性アートプロジェクト」
- SDGs 教育支援「ミライーね!」

行政・自治体

防災の取り組み

- 地域防災・消防活動への参加

地域活性化の取り組み

- 本業を通じた行政支援
- 地域祭事への参加

社会課題の解決や政策推進のための情報提供

- 環境・まちづくりに関する講演会等の実施
- 政府統計など、調査・アンケートへの協力
- 官公庁・自治体への技術紹介や関連イベントの開催・参画

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。寄付活動やメセナ活動、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。

2023年度は、集合イベントを再開し、「多摩動物公園 ゆたかな里山体験とえんびつブローチづくり」を開催しました。

また、TOPPANホールディングス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「春の海の森まつり」に協賛し、東京都チャレンジドプラストッパン株式会社で制作している工場損紙を原料とした再生手すき用紙の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。



多摩動物公園の里山保全説明



里山体験の下草狩り活動



東京都海の森倶楽部 春の海の森まつり



海の森公園の散歩

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！」

「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。

共創事例

●関西テレビ放送株式会社

カンテレアトリウムにて「カンテレSDGs フェスタ」を共同で開催。クイズ大会やカードゲーム、規格外野菜の盛り放題などを通して身近にできるSDGsアクションを楽しみながら学んでいただきました。



カンテレSDGsフェスタ動画



●株式会社ゲオホールディングス

不要なものに新しい価値をつけ次の人につなぐ「リユース」の意義を、教育機関への出張授業やYouTube動画など様々な活動を通して発信しました。



Youtube 動画

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、2023年度には15回目を迎えました。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)に寄付され、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。2023年度はピアニストの金子三勇士さんをお招きし、寄付金額は1,965,405円となりました。2023年度までに累計33,873,493円の寄付を実施しています。今後2025年度までに累計3,500万円の寄付を目標としています。



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。開館以来、印刷文化にかかわる資料の収集保存と調査研究、「印刷文化学」をテーマとした授業や講座など教育活動に積極的に取り組んできました。「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。コロナ禍のあけた2023年は「明治のメディア王」展(地階展示室)を中心に、「グラフィックトライアル 2023—FEEL」「絵本『あんばんまん』 はじまりのアンパンマン」「現代日本のパッケージ2023」「世界のブックデザイン2022-23」(P&P ギャラリー)など、特色のある企画展を開催し、多くの方々にご来館いただきました。



印刷博物館 Web サイト >

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

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年に開館した「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。」と願うTOPPANグループの理念に基づく活動は、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。2023年度は、有料26公演の内、完売公演が16公演にのぼり、世界最高峰と言われる弦楽四重奏団や、トッパンホールで育った若手演奏家によるソロ・アンサンブルでも注目を集め、コロナ禍を乗り越え活気が戻った一年となりました。

2023年度実績

2022/2023 シーズン >

<https://www.toppanhall.com/concert/lineup/2223.html>

2023/2024 シーズン >

<https://www.toppanhall.com/concert/lineup/2324.html>



トッパンホール Web サイト >

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

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 2023 —Feel—

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：2023年4月22日～7月9日

参加クリエイター：

木住野彰悟 (アートディレクター グラフィックデザイナー)

村上雅志 (アートディレクター グラフィックデザイナー)

TELYUKA (CGゼネラリスト アーティスト)

島田真帆 (アートディレクター デザイナー TOPPAN株式会社)

詳細はこちら >

<https://www.toppan.com/ja/joho/gainfo/graphictrial/2023/>



「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。

2023年度は、各地の小・中・高校からあわせて5,515校が参加し、応募作品数は58万4,972点にのびりました。

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。

🌐 詳細はこちら >

<https://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。アート作品を企業の販促品などでの利用を促進し、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。多くの分野での採用が拡がっており還元額は2024年3月期で累計約1,330万円となりました。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。



メセナ活動「This is MECENAT 2024」[※]認定

公益社団法人企業メセナ協議会による、企業・企業財団が実施するメセナ(芸術文化を通じた豊かな社会創造)活動の認定制度「This is MECENAT 2024」において、以下の取り組みが認定されています。

- ・可能性アートプロジェクト
- ・「グラフィックトライアル2024 - あそび -」展
- ・印刷博物館における教育活動への取り組み
- ・トッパンホール ランチタイムコンサート



※「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・清掃活動の実施・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・清掃活動を実施・参加しています。



近隣地域の清掃活動(熊本工場)



月1回の構内外の美化・清掃活動(板橋工場)



地域主催の美化・清掃活動への参加(福山工場)



厚生棟横に設けたグリーンカーテン(川口工場)

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。



有事に備えた備蓄品(従業員・近隣用)(朝霞工場)

小中学生を対象とした出張授業・展示の取り組み

近隣の小中学生を対象に、TOPPANグループの事業概要、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。



学校のクラブ活動でプログラミング基礎を講義(ICT KOBÔ®URUMA)(沖縄)



近隣小学校の社会体験学習の受け入れ「L・IF・E」紹介(秋葉原)

高校生を対象とした工場見学会、就業体験の提供

近隣の高校生を対象にTOPPANグループの施設において工場見学会、工場実習、就業体験などを提供しています。



高校生による工場見学(福岡工場)



高校生インターンシップでの実習(トッパンメディアプリンテック関西)

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。



熊本工場

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。



街道まつりへの参加(三重工場)



近隣小学校での「大人としゃべり場」への参加(佐賀工場)

環境

Environment

- P89** 環境方針
- P96** TCFD/TNFD 提言に沿った情報開示
- P107** 環境マネジメント
- P111** 脱炭素社会への貢献
- P117** 生物多様性
- P121** 循環型社会形成
- P125** 化学物質管理
- P127** 公害防止
- P129** 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(当時)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。

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グループ環境方針

方針

TOPPANグループは「TOPPANグループ地球環境宣言」に掲げた「持続可能な社会の実現」を具体的に進めるため、2024年4月に付属書に替えて「TOPPANグループ環境方針」を策定しました。

TOPPANグループ環境方針

1章 取り組むべき環境課題

TOPPANグループはLCAを活用して、事業活動が及ぼす環境影響から環境課題を特定しています。

環境課題

- ① 脱炭素社会への貢献
- ② 生物多様性の保全
- ③ 資源循環型社会への貢献
- ④ 水の最適利用

環境影響

鉱物資源
化石資源
森林資源
水資源
気候変動
大気汚染
光化学オキシダント
土地利用
廃棄物

環境課題

- ①脱炭素社会への貢献:気候変動対策とともに森林資源の保全、化石資源消費の削減に取り組みます。

TOPPANグループ環境方針は取り組むべき環境課題、コミットメント、そして実現するための仕組み、取り組みの3要素を示すものとなっています。私たちはTOPPANグループ環境方針に基づき、環境課題の解決を通じて企業価値の向上とともに持続可能な社会の実現に努めてまいります。

- ②生物多様性の保全:森林資源及び水資源の保全及び汚染の防止に取り組みます。
- ③資源循環型社会への貢献:化石資源、森林資源、鉱物資源の循環利用に取り組みます。
- ④水の最適利用:水資源消費の最適化、森林資源保全による水の涵養、汚染の防止に取り組みます。

2章 コミットメント

1項 適用範囲

自社の事業活動のみでなくバリューチェーン全体に対して、取り組みと協働を進めます。具体的には生産活動/事業施設、製品とサービス、流通と物流、廃棄物管理、サプライヤー、サービスプロバイダー、及び請負業者、その他の主要な取引先(例:管理外の事業、ジョイントベンチャー(合併事業)のパートナー、ライセンサー(被許諾者)、外注先パートナー、等)、デューデリジェンス、合併、買収を含みます。

2項 法の遵守

私たちは事業活動の推進において、環境保全に関する法規及びその他の要求事項を遵守します。

3項 環境保全・汚染防止

私たちは事業活動の推進において、大気、水域、土壌への汚染防止及び、水消費の抑制や従業員、地域住民の方などが衛生的な水の提供を受けられるように環境保全に努めていきます。

4項 気候変動対策

私たちは事業活動に推進において、温室効果ガス排出の削減とともに、提供する製品、サービスを通じて温室効果ガス排出の削減に努めていきます。

5項 自然資本保全・生物多様性保全

私たちは事業活動の推進において、生物多様性を含む自然資本の保全とともに調達における地域の住民の人権にも配慮することに努めていきます。

6項 森林破壊防止

私たちは用紙調達における森林資源について、森林破壊ゼロの達成に努めていきます。

7項 継続的改善

私たちはコミットメントの実現のために、環境マネジメント体制、環境ビジョン及び目標、社内外ステークホルダーとの関わりにおいて継続的改善に努めていきます。

3章 実現のための仕組み、取り組み

1項 環境マネジメント体制

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、支援及び運用、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。あわせて環境保全活動の統括組織であるエコロジーセンターで環境のパフォーマンスデータ、順法状況などを把握、確認、監査の実施により継続的改善を担保しています。

2項 ガバナンス

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、TOPPANホールディングス株式会社の取締役会です。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。取締役会はTOPPAN グループ環境方針、TOPPAN グループ環境ビジョン、TOPPAN グループ中長期目標の決議と進捗の監督、指導を実施することにより、気候変動対策や自然資本保全などの経営上重要な環境課題の取り組みを推進しています。

3項 環境ビジョン・目標

環境課題の解決のため、長期の環境ビジョン及びそのマイルストーンとなる中期環境目標を策定し、その達成に向けた取り組みを推進していきます。

4項 社内外のステークホルダーへの意識啓発

TOPPAN グループの環境に対する取り組みについては、地球環境宣言、環境方針、パフォーマンスデータや取り組みの状況などの開示及びそれらを元にした社内外のステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを通じて環境課題の解決につなげていきます。

5項 従業員への教育

環境課題の解決のため、TOPPAN グループの従業員に対しては必要な環境に関する知識の習得と実践につながる教育の機会を提供していきます。

2024年4月策定

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」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ています。

TOPPANグループ2030年度中長期環境目標

2024年4月、「TOPPANグループ2030年度中長期環境目標」において、一部目標を見直しました。

2024年4月における「TOPPANグループ中長期環境目標見直し」

主な更新内容

- ・温室効果ガス排出量(Scope1+2)削減について、バウンダリ拡大に伴う排出量増加に対応するため、再エネ比率を6.5%から25%に強化変更。
- ・海外事業所を含めた用紙原料の調達における合法性確認の目標年度を2025年度と明記。

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。 | 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。 |
| 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。 | 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 25%)
温室効果ガス排出 Scope3：2017 年度 (6,904 千 t) 比
54.6% 削減 (3,769 千 t 減) | 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 (56%) 比
9%pt 増 (65%) |
| 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を2025年度に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 | 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 |

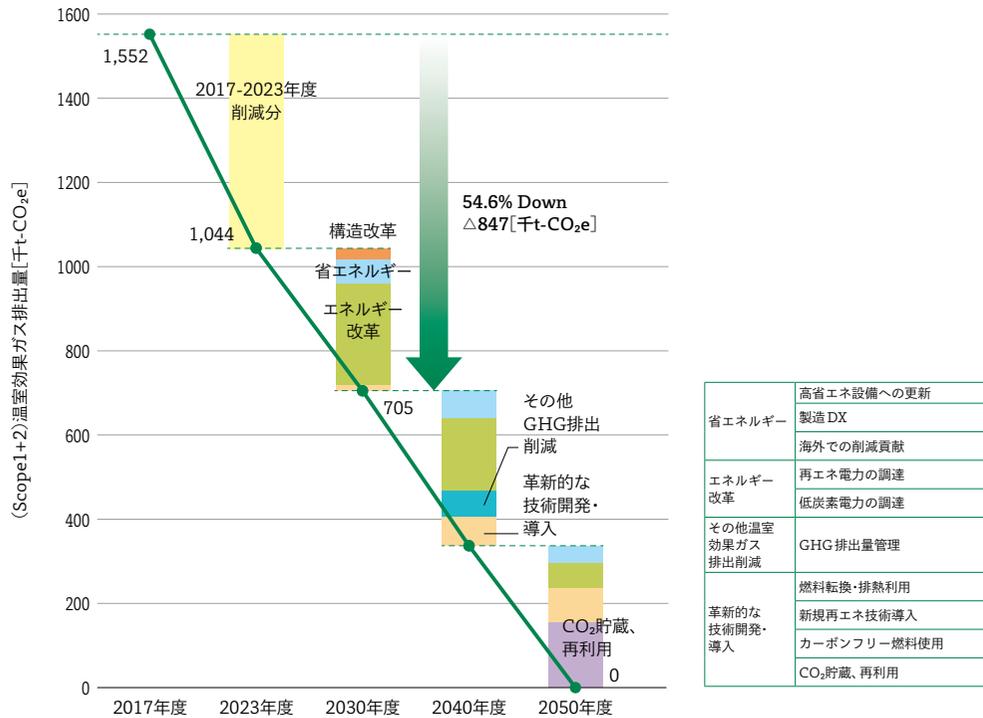
2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画

Scope1+2

2030年までは省エネ施策の推進、および低炭素電力や再生可能エネルギーの調達を中心に取り組みます。

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、CO₂貯蔵技術やCO₂の再利用等で吸収し、実質ゼロを目指します。

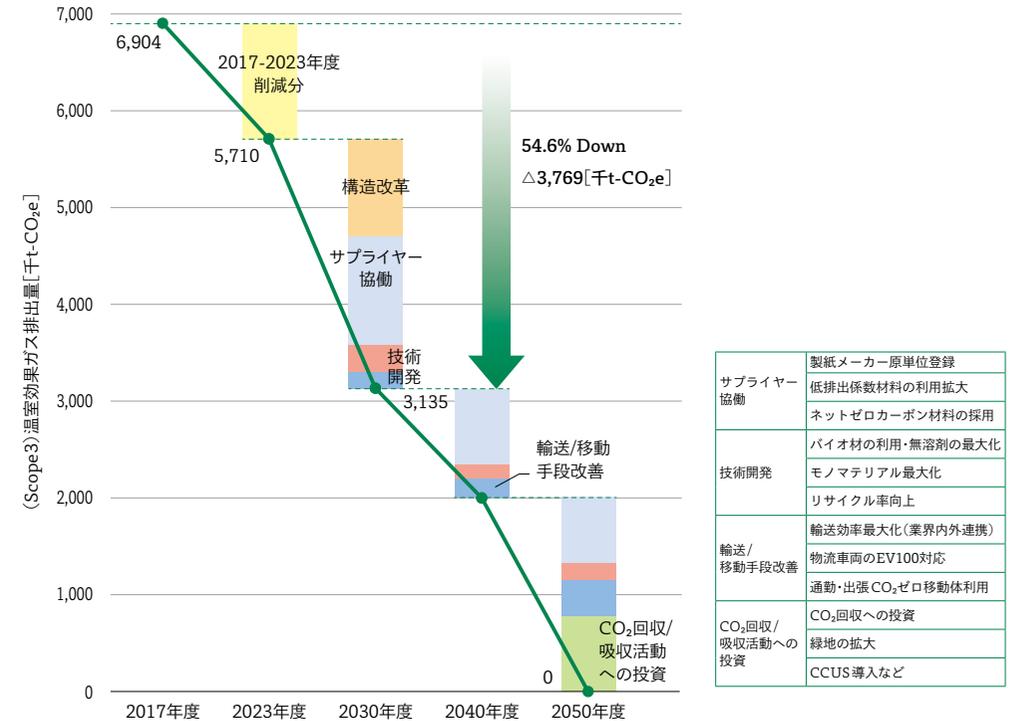


Scope3

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、CO₂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

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。

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

2024年度単年度環境目標

	管理目標	管理項目	2024年度環境目標
①脱炭素社会への貢献	CO ₂ 排出量の削減	Scope1+2排出量	1,019千t
		再エネ比率	3.43%
		Scope3排出量	4,875千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%(23千m ²)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	4,466t
	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	51.0%
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

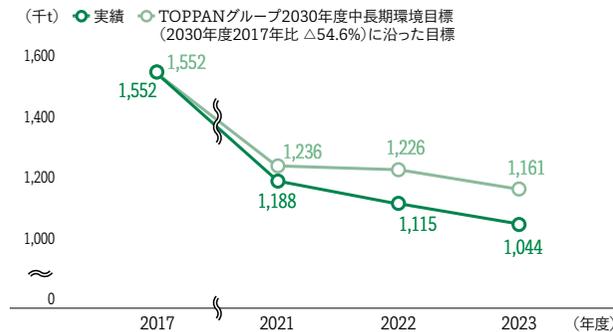
活動実績・データ

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

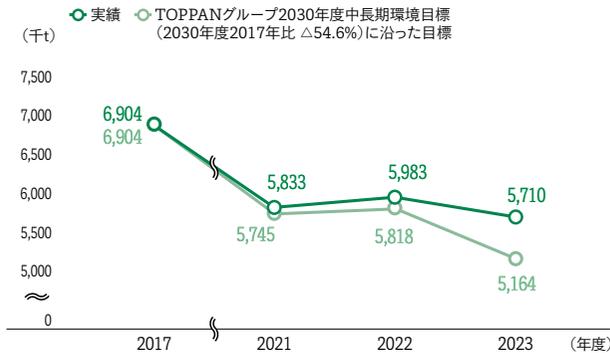
TOPPAN グループのScope1+2排出量は2023年度、TOPPAN グループ2030年度中長期環境目標に沿った目標(SBT1.5°C水準)に対し、達成でした。



※ 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①各事業所で電気を購入している電気事業者固有の係数、②政府・自治体公表の係数、③IEA公表の最新係数の順で得られた係数に基づき算定しています
電気以外の燃料に伴う温室効果ガス排出量は「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令」に基づいて算定しています

Scope3 温室効果ガス排出量

TOPPAN グループの2023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114ページに記載しています
※ 2017、2022年度の実績値について2023年度実績の集計方法と合わせる様に見直しを実施し、修正しました(修正前の2017年度実績は7,365千t、2022年度実績は5,929千tでした)

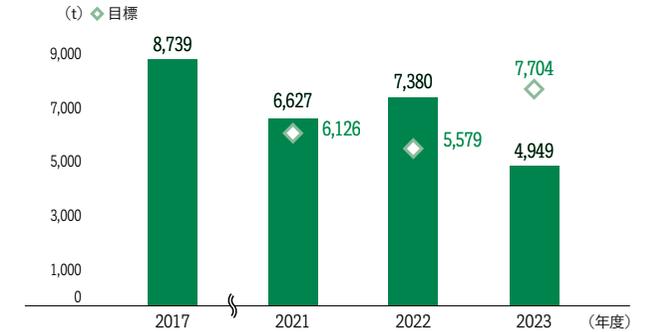
再エネ由来電力量および再エネ比率

年度	再エネ由来電力量(GWh/年)	比率(%)
2021	11.10	0.67
2022	20.22	1.19
2023	41.81	2.52

※ 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オフサイトPPA事業者および小売電気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)とは総電力使用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。2023年度は目標を達成しました。



※集計の見直しに伴い過年度の数値を修正しました

廃プラスチックのマテリアルリサイクル率

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。2023年度は目標に対し、未達成でした。



※集計の見直しに伴い過年度の数値を修正しました

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。

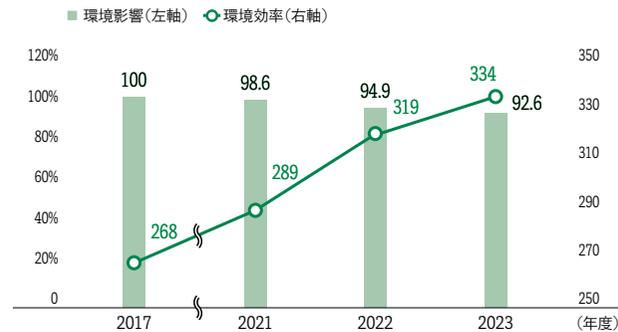
LIME手法による環境影響評価

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、2023年度は基準年度比で環境影響7.4%低減、環境効率25%改善となりました。

全社 LIME3 評価

環境影響・環境効率の推移

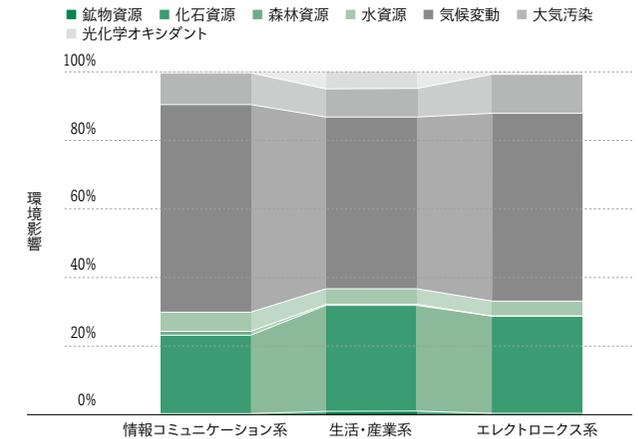


※ 2017年度を100とする。非生産事業所を除いて計算

※ 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

TCFD/TNFD 提言に沿った情報開示

基本的な考え方

A. パーパスの設定

TOPPANグループはグループパーパスを「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。」としています。地球と生きとし生ける者が織りなす彩りに満ちた世界、ふれあい豊かな暮らしのために使命を果たすべく、お客さまはじめ、社会やパートナー企業、従業員、地域コミュニティなど、幅広いステークホルダーと連携し、お客さまのニーズに応える製品やサービスの提供だけでなく、社会課題への取り組みや環境保全活動を通じ、持続可能な未来を築いていきます。

B. 環境方針の制定・環境課題の特定

1992年策定の「TOPPANグループ地球環境宣言」に掲げた「持続可能な社会の実現」を具体的に進めるため、2024年に「TOPPANグループ環境方針」を制定しました。取り組むべき環境課題、コミットメント、そして実現するための仕組み・取り組み、の3要素を示しており、本方針に基づき、環境課題の解決を通じて企業価値の向上と持続可能な社会の実現に努めていきます。

 環境方針 >

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

C. TCFD/TNFD 対応

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、気候変動を当社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。

一方、気候変動と並び生物多様性を含む自然関連課題(自然資本全般に係る課題*)についても、企業経営に与える影響の重大性を認識しています。TOPPANグループは、多様な製品・サービスをグローバルのお客さま2万社以上に提供しています。持続可能なサプライチェーンと、自社のみならずお客さま・地域社会への貢献に寄与する製品・サービスの提供をさらに推進するため、2023年には、「TOPPANグループ環境ビジョン2050」に「生物多様性の保全」を追加しました。2024年1月にはTNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)最終提言への賛同を表明し、アーリーアダプターとして企業報告をTNFDに沿った形で開示する意向を登録しています。

気候変動対策と生物多様性の保全は相互に関連する目標であり、根本的に解決するには統合的なアプローチが必要となります。企業運営においてその点を重視していきます。一方、気候変動の緩和・適応策と生物多様性への対策には、win-winのシナジー効果だけでなく、トレードオフの効果もあります。気候変動のみに焦点を当てると生物多様性

の観点からは負の影響を与えるケースも生じることから、気候変動と生物多様性との相乗効果/トレードオフに配慮し、双方の視点を踏まえ対応策を検討していきます。

D. 全社活動・事業活動両面でのアプローチ

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」それぞれで気候関連課題と生物多様性を含めた環境課題を選定しています。事業基盤とビジネスの両面から、気候関連課題と生物多様性を含む自然関連課題への取り組みを進めています。

 TNFD 提言の一般要件に対するアプローチ >

https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/environment/tcfdtnfd.html#anchor_02

*「自然資本」とは、動物、植物、水、土壌、大気等から構成されており、生態系サービスを通じて企業や社会に便益をもたらすストックのことです。一方「生物多様性」とは、自然資本の一部である動物、植物の多様性を意味し、洪水や干ばつといった自然災害からの回復、炭素循環と水循環、土壌形成を下支えることで自然資本を健全で安定な状態に保つ役割があるため、水資源や土壌とも深くかかわります。本レポートでは「生物多様性」という言葉に「自然資本」の意味を含めて表現しています。また「自然関連課題」を、生物多様性を中心とした自然資本全般にかかる課題を意味する用語として、「気候関連課題」とともに使用しています

ガバナンス

A. 依存・インパクト、リスクおよび機会に関する取締役会の監督について

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(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・生物多様性を含む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、気候関連課題を経営戦略における重要課題のひとつと認識し、気候変動のリスク・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)として考慮しています。

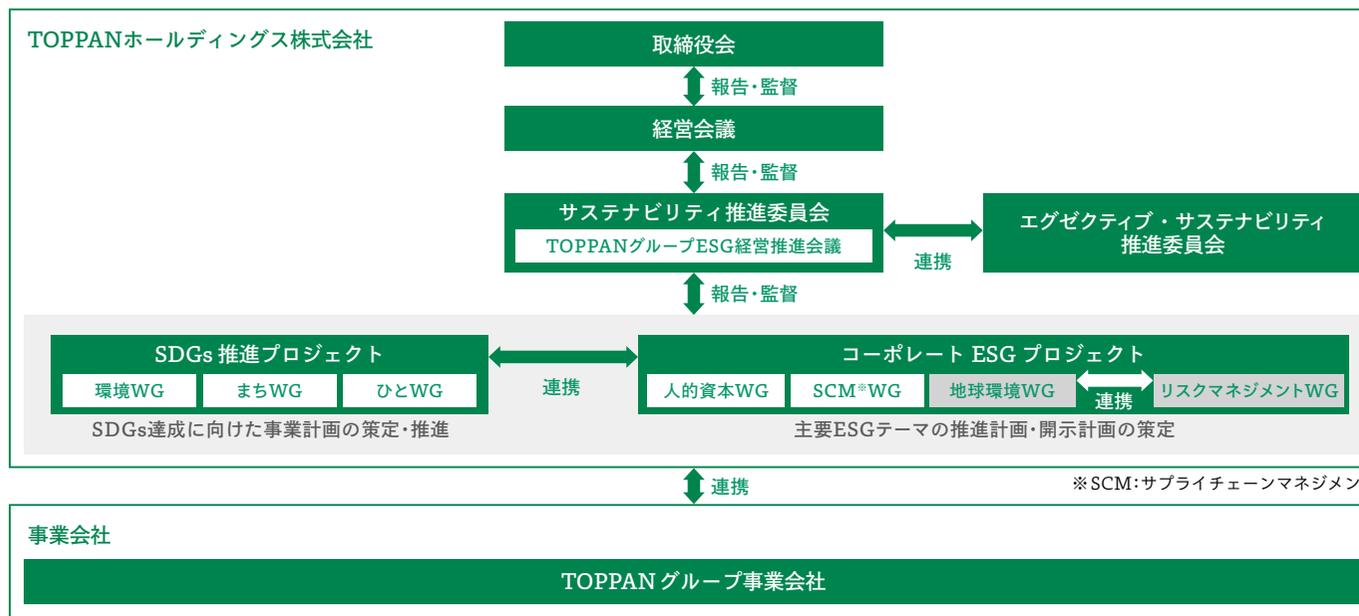
気候変動を含むESG課題についての具体的な取り組み施策については、サステナビリティ推進委員会において検討・審議された活動内容について経営会議を通じて取締役会が報告を受けており、取り組みの目標設定および進捗を議論・モニタリング・監督しています。取締役会は、自然関連課題に関しても経営戦略における重要課題のひとつと認識しています。今後、気候関連課題とならび自然関連課題においても、サステナビリティ推進委員会にて検討・審議された活動内容について経営会議を通じ報告を受け、取り組みの目標設定および進捗を議論・モニタリング・監督していきます。

2) 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」、「生物多様性の保全」、「資源循環型社会への貢献」、「水の最適利用」の前年度実績および当該年度の単年度目標について報告を受け、承認を行っています。また、気候関連課題についての重要なリスク・機会と取り組みの進捗について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、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、四半期ごとに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。

今後は、自然関連課題においても気候関連課題と同様の対応を行っていきます。

気候関連・自然関連課題に関するガバナンス体制図



B. 依存・インパクト、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主管部門およびグループ会社事業部門が参画する地球環境WGを設置し、地球環境WGが取り組みを主導しています。地球環境WGは分科会TCFD SWG(サブワーキンググループ)において、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、サステナビリティ推進委員会より経営会議を通じて、気候関連課題の評価や状況、目標管理についての報告を受けるとともに、気候関連の課題を考慮し、経営戦略の策定などについて総合的な意思決定を行っています。自然関連課題についても、取締役会は、サステナビリティ推進委員会に担当させ、その活動を監督しています。委員会下

※2024年9月末時点

部の地球環境 WG において、2023年10月より、その分科会として TNFD SWG を新たに設置しました。自然関連課題についてはこの TNFD SWG が取り組みを主導しています。今後、気候関連課題と連動し、地球環境 WG にて経営会議への報告を行っていきます。

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。気候関連課題、自然関連課題を含む ESG 課題について、外部有識者と取締役が定期的に議論を行い、重要な課題についてはサステナビリティ推進委員会と連携して、検討しています。

 サステナビリティ推進体制 >

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

C. 生物多様性におけるステークホルダー・エンゲージメント

1) 人権に対する考え方

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。また、「TOPPAN グループ地球環境宣言」「TOPPAN グループ環境方針」「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。

 人権 >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/social/human-rights.html>

2) 人権デューデリジェンス

TOPPAN グループは、「ビジネスと人権に関わる指導原則」を支持するとともに、人権デューデリジェンスの重要性を認識しています。2021年10月に「TOPPAN グループ人権方針」を策定し、業界における人権リスクの洗い出しと評価を行い、5つの人権リスクを特定しました。2022年度および2023年度に、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。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報告し、今後の取り組みについて議論を行っています。

自然関連項目(土壌、水汚染等)についても、周辺コミュニティに関連する人権リスク(周辺住民の健康、先住民の権利等)を特定しています。

3) エンゲージメントプロセス

TOPPAN グループは、地域住民や先住民族の人々へのエンゲージメントの重要性も認識しています。事業活動のために土地を取得、利用などする際には、現地の法規制を遵守することはもちろん、影響を受ける地域住民や先住民族の人々の理解を得ることを重視しています。また、自然関連課題の把握、対応において、幅広いステークホルダーの声を聴くことが重要と認識しており、TNFD フォーラム、環境省「30by30アライアンス」をはじめ、各種団体・コンソーシアムに参画しています。参画により、生物多様性を巡る外部動向やステークホルダーの声を収集し、TOPPAN グループの自然関連課題評価に向けた LEAP アプローチにつなげるとともに、事業所緑地の利用や近隣地域の保全、修復活動など、実際の対策にも活かしています。

 イニシアティブへの参画と外部との協働 >

https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/environment/management.html#anchor_03

 生物多様性 >

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

戦略

A. TOPPAN グループの環境価値相関

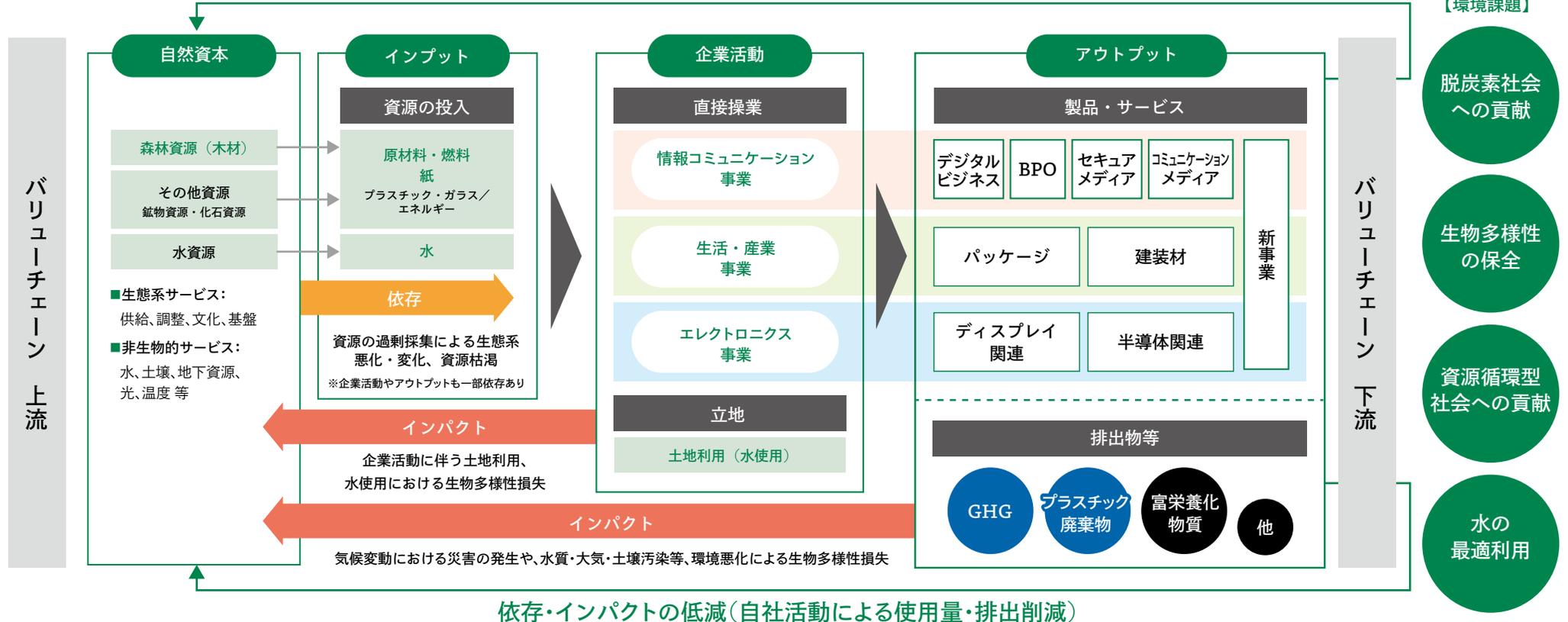
TOPPAN グループの事業活動における自然資本との依存・インパクトについて、以下の通り整理しています。

主力事業のひとつであるコミュニケーションメディアやパッケージの製造において、紙への依存度が高く、原材料となる森林資源(木材)への依存が高いと想定しています。また、情報コミュニケーション、生活・産業、エレクトロニクスの各事業における地下水の使用が多く、依存・インパクト共に高いと想定しています。さらに、製造過程のみならず、使用後のプラスチック包装資材、販促物等の河川・海洋等自

然への流出による生物多様性へのインパクトも想定しています。事業全般において、気候変動対策と企業の持続可能性との両立は重要な課題であり、GHG 排出についても重要なインパクトと考えています。

TOPPANグループの環境価値相関図

製品・サービスを通じた自然資本への貢献(今後深化)



B. リスク・機会一覧

気候変動については、シナリオ分析において重要な気候変動の物理的リスクと移行リスクを認識し、財務インパクトの評価および対応策の検討を行っています。自然関連課題については、シナリオ分析の実施は今後となりますが、外部環境変化の把握や有識者との対話を踏まえたリスク・機会特定を想定しています。

気候関連課題および自然関連課題におけるリスク・機会一覧

※ 自然関連課題における下表の主な対応策については、10月以降に順次開示予定

シナリオ	リスク分類	ドライバー/ハザード	事業への影響	依存/影響		気候	自然	リスク/機会	時間軸	気候関連のみ	
				財務インパクト	気候関連課題に対する主な対応策						
移行	現在の規制(炭素排出政策)	炭素税の導入・引き上げ	・炭素税の導入による操業コスト増	影響	GHG 排出	○	-	リスク	中期	大	「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+2のGHG排出量削減活動、長期的視点の制度・再エネ新技術等のモニタリング
		再生可能エネルギー比率の上昇	・電力単価の上昇に伴う操業コスト増	影響	GHG 排出	○	-	リスク	中期	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+2のGHG排出量削減活動、長期的視点の制度・再エネ新技術等のモニタリング
			・クリーンエネルギーに関連する市場拡大に伴う対象商材の売上拡大	影響	GHG 排出	○	-	機会	長期	中	EV向け電池外装材や燃料電池部材の開発強化、生産拠点拡大に向けた投資 SX
	新たな規制	使い捨てプラスチック規制の強化	・包装向けプラスチック税の導入によるコスト増	影響	廃棄物 GHG 排出	○	○	リスク	中期	中	リサイクル可能な包装製品、再生材使用比率の向上に向けた仕様の確立、価格転嫁
			・プラスチックリサイクル原料の需要拡大に伴う調達コスト増	影響	廃棄物 GHG 排出	○	○	リスク	長期	中	リサイクル事業への参入による再生材の確保、価格転嫁
		・リサイクル可能なプラスチック製品(パリアモノマテリアル包材等)の売上拡大	影響	廃棄物 GHG 排出	○	○	機会	中期	大	パリアフィルムの開発強化・製品ラインナップの拡充、グローバル供給に向けた拠点拡大 SX	
	木材調達の厳格化	・原紙調達先への森林伐採税の賦課等、森林管理厳格化により原紙価格が上昇 ・木材代替装材商品・化粧シートの売上拡大	依存	木材	-	○	リスク	-	-	-	SX
	市場	原材料価格の上昇(原油価格由来)	・原油需要低下による石化原料フィルム調達コスト減少	影響	GHG 排出	○	-	リスク	中期	小	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
		原材料価格の上昇(価格転嫁)	・サプライヤーの炭素税・電力単価上昇に伴う紙・ガラスなどの非石化由来原料の調達コスト増	影響	GHG 排出	○	-	リスク	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・消費者の意識変化	・SX商材を中心とした環境配慮型製品・サービスの売上拡大 ・紙代替としてのデジタルメディア・ソリューションの売上拡大	影響 依存	GHG 排出 木材	○ -	- ○	機会	短期	大	環境配慮型製品のラインナップ拡充と販促 SX
物理	急性	急性異常気象の激甚化	・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	-	-	○	-	機会	中期	中	ZETAなどの通信関連商材、メタバース関連事業の創出 DX
			・洪水・浸水リスク増加に伴う生産機会、工場資産の損失	-	-	○	-	リスク	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
		・洪水・浸水リスク増加に伴う化学物質の外部流出	影響	土壌/水質汚染	○	○	リスク	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	
	森林生態系の変化	・森林火災の増加や害虫の発生等による紙供給量の減少に伴う原紙調達コスト増	依存	木材	-	○	リスク	-	-	-	
	慢性	降水・気象パターンの変化	・水調達リスク・使用制限によるコスト増	依存	水	○	○	リスク	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
		気温上昇	・食品ロス・衛生ニーズの拡大による対象商材の売上拡大	-	-	○	-	機会	長期	小〜中	高機能パリア包材の開発・販売強化、食品ロス対策ソリューションの開発強化 SX DX
食糧・バイオマス原料の収穫量の減少(トウモロコシ等)		・難再生古紙や廃材など廃棄物由来のバイオエタノール需要の拡大	影響	廃棄物	○	○	機会	-	-	古紙バイオエタノールの事業化と生産能力の拡大 SX DX	

SX **DX** 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

※ 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 2023のNZE、およびSTEPS(APS)により評価

※ 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

※ リスクおよび機会の時間軸については、短期1年以内、中期2〜3年、長期4〜30年以上として、TOPPANグループ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・自然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
※ 財務インパクト:小10億円未満、中10億円〜100億円、大100億円以上

C. 気候変動に関するシナリオ分析、ビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響

1) 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地球環境WGを設置。本WGに関連部門およびグループ会社で参画し、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。2023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。

②財務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、消費者選好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。

2) 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。

②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 2023(以下IEA WEO2023)のNZE(Net Zero Emissions by 2050)シナリオ」「IEA WEO2023のSTEPS(Stated Policies)」「気候変動に関する政府間パネル(IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change)第6次報告書における共有社会経済経路(SSP)シナリオと放射強制力を組み合わせたシナリオのSSP1-1.9、SSP1-2.6及びSSP5-8.5」等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 7.0
	RCP 2.6	RCP 8.5

③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グループは今後も、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。

ICP制度概要

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

🌍 2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画 >

https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/environment/#anchor_04

D. 自然資本・生物多様性の依存・インパクト分析

1) 分析範囲の設定

TOPPAN グループの事業と自然環境との関係性(依存・インパクトの整理)に基づき、今回は直接操業とサプライチェーン上流(木材調達)に絞り、LEAP アプローチ*のL、Eを実施しました。直接操業については、TOPPAN グループの事業領域が幅広く、拠点を網羅的に検討するため、日本国内124カ所、海外51カ所の合計175カ所についてシンク・ネイチャー社の生物多様性・自然資本ビッグデータを使用しLocate 調査(生物多様性の重要性・生態系の完全性・水リスク等)、およびEvaluate 調査(生態系への依存・インパクトの程度の分析)を実施しました。サプライチェーンについては、事業活動において調達量が年間100万t超と最も多い紙の原材料である木材の調達について、優先的に検討する必要があると判断し、製紙会社から回答を得た調達国21カ国について、Locate 調査(生物多様性の重要性・生態系の完全性・水リスク等)、およびEvaluate 調査を実施しました。

直接操業およびサプライチェーンの評価に関しては生物多様性に関するリスク管理ツール ENCORE およびシンク・ネイチャー社の生物多様性・自然資本ビッグデータを使用しています。直接操業は拠点の操業タイプを16種類に分類し、それぞれの生産プロセスを定義してENCOREによる操業の自然への依存とインパクトの程度を確認した上で、それぞれの拠点におけるリスクの程度をロケーションベースで可視化しました。サプライチェーンについては木材調達が木材生産と直接的に関連していることから、生産プロセスを大規模または小規模林業と定義し、ENCORE を用いて自然への依存とインパクトの程度を確認した上で、それぞれの拠点におけるリスクの程度をロケーションベースで可視化しました。

※LEAP アプローチとは:TNFDが開発した自然との接点、自然との依存関係、インパクト、リスク、機会など、自然関連課題の評価のための統合的なアプローチ。「LEAP」は、以下のプロセスの頭文字をとったもの
・自然との接点を発見(Locate:L)、依存と影響を診断(Evaluate:E)、リスクと機会を評価(Assess:A)、リスク・機会への対応と開示を準備(Prepare:P)

今回の分析範囲

	サプライチェーン(木材調達)	直接操業	下流
LOCATE	21カ国において、生物多様性の重要性・生態系の完全性・水リスクなど実施	グローバル含むTOPPANグループ全175拠点にて、生物多様性の重要性・生態系の完全性・水リスクなど実施	「機会」の検討開始
EVALUATE	林業においてENCORE実施	全事業においてENCORE実施 【今回検証範囲】	
ASSESS	一部実施	一部実施	
PREPARE	目標のリストアップ(一部実施)		

2) 分析

①直接操業分析

	目的	分析	結果	課題および対応
Locate	国内外の事業拠点175カ所に対して、拠点周辺の生物多様性を評価し、事業活動における生物多様性へのインパクトを調査することで、要注意地域に該当する拠点を把握しました。	ロケーションの特定: 直接操業の拠点は15kmグリッドレベルでの位置評価が可能なようにマッピングしています。 重要指標の設定: 生態系状況評価のための指標については、TNFDのガイダンスを参考として7項目を採用した上で、「生物多様性の重要性」、「生態系の完全性」の2点は他項目の基盤となることから、特に重視して分析しました。 分析内容: 各事業拠点、および操業内容別の生物多様性の重要性と生態系の完全性評価を実施しました。	要注意地域(センシティブロケーション)の特定: TOPPANグループの位置する拠点において生物多様性の重要性・生態系の完全性が高い地域は、海外ではアメリカ、東南アジア、UAE、南米、国内では北海道、沖縄、兵庫、広島であることがわかりました。	TOPPANグループ重要課題との紐づけ: 水に関する生態系サービスの依存度が高く、水消費による生態系へのインパクトが高いこと、またほとんどの事業内容において、水質汚染、土壌汚染へのインパクトが高いことが示唆されました。TOPPANグループ環境方針では「水の最適利用」、「有害物質管理」を掲げており、本領域において、取り組みを強化していきます。
Evaluate	全拠点の事業活動が、どのような生態系サービスに依存し、どのようなインパクト要因により自然の状態に変化を与えているかを把握し、Locateの要注意地域の特定結果と掛け合わせて、重要な環境課題を特定するための依存・インパクトを評価しました。	操業内容のグルーピング: TOPPANグループの事業セグメントである「情報系」「生活・産業系」「エレクトロニクス系」をベースにしつつ、「生活・産業系」については水消費が多いと想定される「飲料充填」を別グループに分類しました。 関連深い依存要因(生態系サービス)・インパクト要因の特定: ENCOREを用いて、事業所の操業内容に対応した生産プロセスに関係のある14の生態系サービス、および7つのインパクト要因を特定しました。 依存とインパクトの評価方法: 上記項目として、ENCOREで特定した依存項目およびインパクト項目のうち、インパクトの程度が「M(中程度)」以上となっているものを抽出した後、それぞれの項目に紐づく地球全体の地図データと重ね合わせ、特に留意が必要な拠点を特定しました。	依存(生態系サービス)の特定: 特定した生態系サービスの中で、拠点の操業に特に関連深く注視すべき項目として、情報系、生活・産業系事業における地下水と表流水の供給が挙げられました。 インパクト要因の特定: 特定したインパクト要因の中で、拠点の操業に特に関連深く注視すべき項目として、情報系、一部生活・産業系事業における水消費による生態系へのインパクトが挙げられました。またほとんどの事業内容において、水質汚染、土壌汚染へのインパクトが高いことがわかりました。	今後の対策: 地理的に留意する必要ありと特定された各拠点について、事業活動と自然との接点(依存・インパクト)を精査し、現地の住民へのヒアリングや地域コミュニティの生態系への依存状況の把握、トレーサビリティ精度の向上も行った上で、リスクと機会の特定、対策の設定・実施につなげていきます。特に水源については、今回重要性が再確認されたため、水リスクの高い拠点における水最適利用(節水、排水利用等)に取り組んでいきます。

② サプライチェーン分析

	目的	分析	結果	課題および対応
Locate	木材調達先21カ国における生物多様性および生態系の現況を調査し、サプライチェーンにおける要注意地域との接点の有無を把握しました。	ロケーションの整理: 木材(パルプ・チップ)調達先について21カ国(一部州・県レベル)の地理的領域と林業地の領域を重ね合わせ、木材調達地データとして整備しました。 対象事業の依存・インパクト関係のスクリーニング: 木材調達は、木材生産と直接的に関連していることから、生産プロセスを大規模または小規模林業と定義し、ENCOREツールを用いて、自然への依存・インパクトがあることを確認しました。 木材調達ロケーションにおける生態系の状況評価: 調達地の地理的領域を、地球全体の生物多様性ビッグデータと重ね合わせ、生態学的センシティブリティに関連する7つの指標のスコアを抽出し、要約値(平均)を計算しました。 分析内容: 拠点ごとに抽出した7つの指標値のうち特に重要な生物多様性の重要性と生態系の完全性の二軸で各拠点に着目し、要注意地域との接点の特定を行いました。	要注意地域の特定: 生物多様性の重要性、生態系の完全性双方が高いのは、南アフリカ、フィジー、マレーシア、ベトナム、オーストラリアであり、特に留意が必要であることがわかりました。	TOPPANグループ重要課題との紐づけ: 依存する生態系サービスとして有害生物抑制機能が関連深く、陸域生態系利用による生態系へのインパクトが大きいことが確認されました。TOPPANグループ環境方針では「生物多様性の保全」が掲げられており、本領域において、取り組みを強化していきます。 今後の対策: 実際の害虫問題の発生状況把握や、林業による森林劣化の状況把握等を通じ、要因を特定し、実際に対処すべき問題の設定や対処方法を明らかにしてまいります。また、当該地域において、木材調達によって実際にどの程度陸域生態系へのインパクトが生じているかを把握(詳細調査)してまいります。
Evaluate	木材調達先21カ国における要注意地域において、重要な環境課題を特定するための依存・インパクトを評価しました。	関連する依存要因(生態系サービス)とインパクト要因の特定: ENCOREを用いて、木材調達に対応した生産プロセス(大規模または小規模林業)に関係のある14の依存要因(生態系サービス)および4つのインパクト要因を特定しました。 依存とインパクトの評価方法: 上記項目として、ENCOREで特定した依存項目およびインパクト項目のうち、インパクト度「M(中程度)」以上となっているものを抽出しています。また、14の依存項目、4つのインパクト項目に対応する地球全体の地図データを、人工林、木材調達地と重ね合わせることで、調達地における関連する依存・インパクト項目の現況を評価しました。	依存(生態系サービス)の特定: 特定した生態系サービスの中で、木材調達に特に関連が深く、注視すべき項目として、有害生物抑制機能、次いで地下水供給機能が挙げられました。 インパクト要因の特定: 特定したインパクト要因の中で、木材調達に特に関連が深い項目として、陸域生態系利用による生態系へのインパクトが挙げられました。	

直接操業 依存・インパクト要因の特定

		依存項目 ENCORE結果													
		地下水供給	表流水供給	繊維などの原料	洪水および風害防止機能	騒音光害抑制	表流水の維持	水質	生物学的環境修復	希釈機能	濾過機能	地盤の安定化・浸食防止	気候調整	土壌の質	換気機能
事業区分	情報系	VH	VH	M			M						VL		
	生活・産業系(飲料充填以外)	VH	VH	M	M	M	M	L	L	L	VL	VL	VL		VL
	生活・産業系(飲料充填)	VH	VH		M		M	M	L	L	L	L		VL	
	エレ系	M	M							L					

		インパクト項目 ENCORE結果						
		水消費	GHG排出	GHG以外の大気汚染	水質汚染	土壌汚染	固形廃棄物	生育場所のかく乱
事業区分	情報系	VH		M	H	H		
	生活・産業系(飲料充填以外)	VH	H	H	H	H	M	M
	生活・産業系(飲料充填)	H	H		M	M	H	
	エレ系				H	H	M	M

ENCOREの重要度評価:VH:Very high, H:High, M:Medium, L:Low, VL:Very low の5段階

生態系状況評価:(依存項目)一定閾値以下のスコアをリスク可能性と判断 S:スコアが最も低い A:スコアが2番目に低い B:スコアが3番目に低い

(インパクト項目)一定閾値以上のスコアを影響が大きい可能性と判断 S:スコアが最も高い

サプライチェーン(木材調達) 依存・インパクト要因の特定

		生態系状況評価																					
		ベトナム	中国	タイ	イギリス	アメリカ	ウルグアイ	南アフリカ	韓国	ブラジル	マレーシア	日本	チリ	フィジー	インドネシア	ドイツ	オーストラリア	ロシア	ニュージーランド	カナダ	スウェーデン	フィンランド	
依存項目	動物エネルギー																				A	A	
	気候調整																						
	病害抑制																	A					
	繊維などの原料																				B		A
	洪水および風害防止機能				A											A							
	地下水		A					S					A				A		A				
	地盤安定・浸食防止																						
インパクト項目	有害生物抑制	S	S	S	S	S	S	A	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
	表流水																						
	表流水の維持																	B					
	陸域生態系利用	VH			S			S	S		S												
	GHG排出	H			S	S			S			S				S							
水質汚染	H	S		S			S									S							
土壌汚染	M	S		S			S									S							

※「木材調達におけるLE総合分析」を含むさらに詳細な分析はWebサイトに掲載しています

TCFD/TNFD 提言に沿った情報開示 >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/environment/tcdftnfd.html#anc2>

3) 機会の考え方

a) 事業機会としての生物多様性

世界経済フォーラムは、ネイチャーポジティブへの経済の移行に伴い、2030年に世界で10兆ドルの市場機会が創出されると試算しています。^{※1}

Nature4Climate (米国の気候変動イニシアティブ)は、自然関連の技術開発に取り組むスタートアップへのプレシード、シード、アーリーステージの合計投資額は、2020-2022年の間で倍以上に増加と算出しています。^{※2}

※1 出典: World Economic Forum, "The Future of Nature and Business"

※2 出典: Nature4Climate, "The state of nature tech: Building confidence in a growing market"

TOPPANグループ 事業機会のユースケース・関連事例

①サステナブルパッケージ(リサイクル可能なプラスチック製品等)

TOPPANグループは、お客さまの製品のライフサイクル全体を通して、パッケージの最適化設計や持続可能な資源の利用を行うことで、製品の環境負荷低減とお客さまの事業の成長を両立させる環境配慮型パッケージを提供しています。複合素材で構成されているパッケージを単一素材化したモノマテリアルバリアパッケージにより、リサイクル適性の向上を図ります。また、原料の調達においてリサイクル材を使用した製品(メカニカルリサイクルPETフィルム等)では、資源を有効活用するとともに、再資源化スキームも考慮することで、使用後のプラスチック包装資材の河川・海洋等自然への流出による生物多様性へのインパクトを軽減します。



モノマテリアルバリアパッケージ



メカニカルリサイクルPETフィルム

b) TOPPANグループの貢献可能性

TOPPANグループの目指す姿、「『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に」と、自然課題の解決には親和性があります。DX技術を活用した自然資本・生物多様性への貢献機会は、顧客の自然関連課題解決に向けたソリューションの提供という観点からも少なくとも、今後検討を強化していきます。

②木材代替建装材商品・化粧シート

1956年の建装材事業開始以来、約60年にわたり家具・建具・床などに使用される化粧シートをはじめとする、暮らしを彩る建装材を提供してきました。デザイン開発と技術開発の両輪によって、より高い意匠性と機能性、耐久性をもつ魅力的な建装材商品・空間の開発を行っています。木材代替となるこれら建装材商品が、森林資源(木材)への依存軽減につながり、生物多様性保全に貢献します。



内装用化粧シート



化粧シート 空間デザイン

🌍 サステナブル軟包装 >

https://www.toppan.com/ja/living-industry/packaging/products/sustainable_flexible_packaging/

🌍 TOPPAN株式会社 環境デザイン事業部 >

<https://forest.toppan.co.jp/>

リスク管理

A. 組織が気候・自然関連リスクを識別・評価するプロセス

気候関連リスクの識別・評価は、地球環境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。

また、自然関連の依存・影響、リスク・機会の識別・評価は、地球環境WGの分科会として2023年10月に設置されたTNFD SWGが担当し、今後気候関連リスクと同様に識別・評価、さらに財務インパクトや対策の精査を進めていきます。

B. 組織が気候・自然関連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、地球環境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。

自然関連の依存・影響、リスク・機会についても、今後TNFD SWGにおいて同様に進めていきます。

C. 総合的リスク管理における気候・自然関連リスクを識別・評価・管理するプロセスの位置付け

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」は、サステナビリティ推進委員会に報告・検討した上で、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しています。2024年度の「重大リスク」としては、そのひとつとして「気候変動および生物多様性の損失に関するリスク」「環境汚染リスク（有害物質の漏洩、廃棄物の不法投棄等）」を特定しています。

生物多様性損失の重大リスクについても、気候関連課題と同様なリスク管理プロセスを構築していきます。

[2024年度重大リスク P143参照](#) >

指標と目標

A. 気候変動における指標・目標

1) 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は、「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、中期経営計画における「成長事業（DX/SX領域を含む）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、気候関連の考慮事項への経営者の役割を明確にしています。

2) 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グループ環境ビジョン2050」を2023年に拡充し、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、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。また本ビジョンの更新とともに、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」について、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」に見直しました。

TOPPANグループの気候関連課題における指標・目標および2023年度実績

指標	目標		2023年度実績
	目標設定年度	目標値	
温室効果ガス排出 Scope1+2	2030年度	2017年度(1,552千t)比 54.6%削減(再エネ比率25%)	2017年度(1,552千t)比 32.7%削減(再エネ比率2.5%)
	2050年度	排出実質ゼロ	
温室効果ガス排出 Scope3	2030年度	2017年度(6,904千t)比 54.6%削減	2017年度(6,904千t)比 17.3%削減
	2050年度	排出実質ゼロ	
成長事業の 営業利益構成比率	2025年度	60%	43%
温室効果ガス削減に 貢献するサービス数	2025年度	40	36
	2030年度	50	

[脱炭素社会への貢献](#) >

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

[中期経営計画](#) >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/ir/management/policy.html>

[マテリアリティの取り組みと実績](#) >

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

B. 自然関連における指標・目標

TOPPANグループでは、2030年度中長期環境目標を設定し、自然関連課題においてもその達成に向け活動を進めています。

TOPPANグループの自然関連課題における指標・目標および2023年度実績

TOPPAN グループ 環境課題	関連するグローバルコア指標		目標	対応状況	
				データ取得状況	今後の対策
生物多様性 の保全	土地／淡水 ／海水の利 用と改変	①現時点で管理する総面積 ②事業により改変した総面積(土地、淡水、海) ③修復、復元された総面積(土地、淡水、海)	(2030年度中長期目標) ・社内外の自然共生地域への貢 献(TOPPAN株式会社の製 造拠点の面積の10%相当)	①TOPPAN株式会社の製造拠点面積:2,302千m ² ②データなし(今後に集計、調査の予定) ③修復、復元された総面積:自主的:96千m ²	①グループ・海外拠点のデータ取得 ②地歴情報の収集・整理 ③NPOとの連携拡大
	資源の利用 ／補充	・高リスク天然物質の調達量(木材)	・用紙原料の調達における合法 性確認を2025年度100%	・TOPPAN株式会社の用紙原料の調達における合法性確認 100% 用紙調達量:474,962t	・国別の調達量把握 ・持続可能な管理計画、認証制度のもと で調達される量の把握
資源循環型 社会への貢 献	汚染／ 汚染除去	①土壌汚染物質の排出量 ②排水量と、排水中の汚染物質の排出量 ③有害・非有害廃棄物の発生量、処理量 ④GHG以外の大気汚染物質排出量	③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 (56%)比9%pt増(65%)	①データなし(今後に集計、調査の予定) ②総排水量:8,616千m ³ 、BOD負荷量32,799kg、COD負荷量: 1,344kg、窒素排出量:24,793kg、磷排出量:8,626kg ③有害廃棄物排出量:22,295t(うちマテリアルリサイクル量 16,145t、熱回収量3,825t、単純焼却量1,192t、埋立量1,134t、 その他0t) 非有害廃棄物排出量:266,666t(うちマテリアルリサイクル量 222,302t、熱回収量37,490t、単純焼却量3,057t、埋立量 3,816t、その他2t) ④VOC大気排出量:3,616t	①集計対象とする土壌汚染物質の特定 ②— ③— ④—
		・再利用可能なプラスチックの使用(販売)量	・目標設定なし	・データなし(今後に集計、調査の予定)	・自社調達分、得意先支給材に含まれる 場合の調査
水の 最適利用	資源の利用 ／補充	①総取水量と消費量 ②水不足地域からの取水量と消費量 ③削減/再利用/補給に貢献した水の量	②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)	①総取水量:11,316千m ³ 、総消費量:2,700千m ³ 取水量内訳:工業用水:581千m ³ (うち、海水由来:3,761m ³) 上水道:4,760千m ³ 地下水:5,952千m ³ 利用雨水:22千m ³ ②総取水量:661千m ³ 、総消費量:31千m ³ ※Aqueduct4.0での水ストレス40%以上の地域に拠点がある事業所の実績 ③循環利用量:2,301千m ³	①— ②水リスク地域の特定 ③—

※その他のグローバルコア指標、追加指標につきましても、順次検討していきます

環境マネジメント

推進体制

考え方 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地球環境WG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

体制 制度 教育・啓発

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(166自社事業所中)

※ 残りの72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P164~165「データ対象範囲および第三者保証対象指標」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。

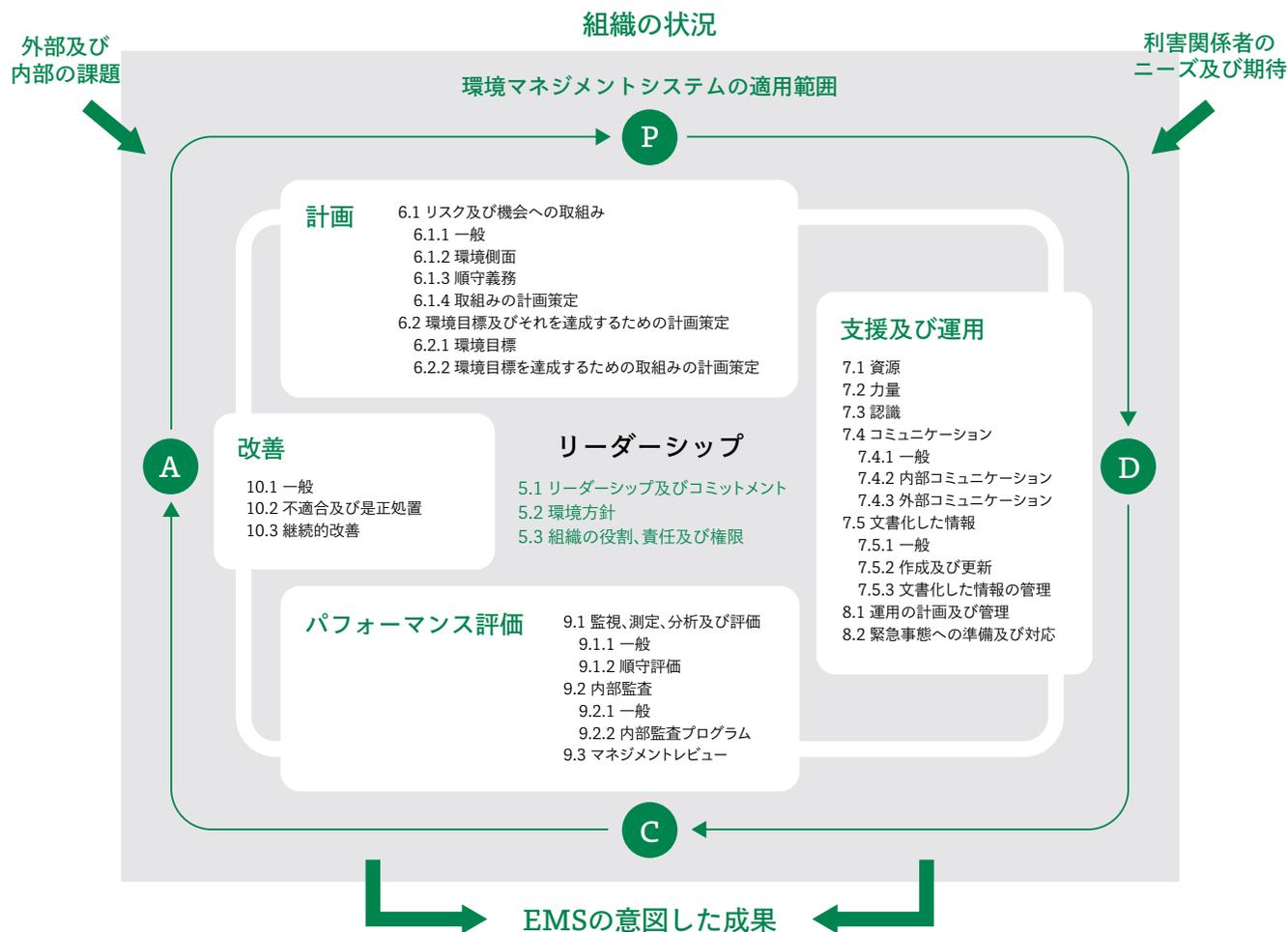
[ISO14001 システム認証 >](#)

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

[独立保証報告書 P166 参照 >](#)

[土壌・地下水汚染対応 P128 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。

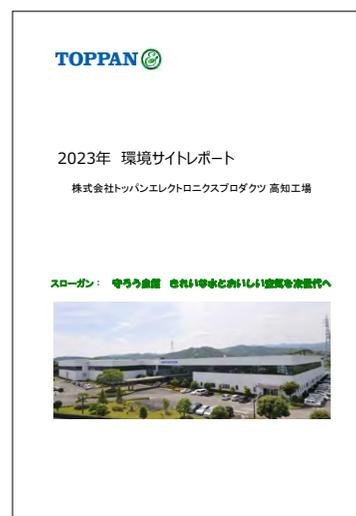
実施内容は階層別研修、選択研修、内部監査員研修、全社員を対象としたeラーニングがあります。階層別研修では、集合研修やeラーニングを実施しています。

環境教育の実績(2023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)	499名
eラーニング「TOPPANグループのサステナビリティ(持続可能性)への取り組み」	21,749名
eラーニング「2023年度環境部門担当者教育」	590名
TOPPAN チャレンジスクール(15コース)	51名
TOPPAN ビジネススクール(7コース)	257名
「内部環境監査員研修」プログラム	135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。



「サイトエコレポート」事例

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 (2024年3月31日現在55システム94事業所)

TOPPANグループ 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、関宿サイト]	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)トッパンパッケージプロダクツ 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
TOPPAN エッジ(株)八王子 R & D センター	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 Sensing Electronics (Shanghai) Co., Ltd.	SGS	2007.2
Toppan Leefung Packaging (Shanghai) Co., Ltd.	NQA	2008.7
TOPPAN Leefung Printing (Beijing) Co., Ltd.	ZDHY	2009.11
TOPPAN Leefung Specialty Printing (Dongguan) Co., Ltd.	ZYC	2009.5
TOPPAN Leefung Packaging (Dongguan) Co., Ltd.	Intertek	2016.5
TOPPAN Leefung Label Printing (Dongguan) Co, Ltd.	CQC	2012.11
TOPPAN Leefung 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. 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。

地球全体に及ぶ気候変動は、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、CO₂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使用量の低減のほか、CO₂排出係数が低い電力契約の検討を進めています。

また、2023年度に導入したインターナルカーボンプライシング制度(ICP制度)により、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CO₂排出量削減に取り組んでいます。

また、TOPPANホールディングス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、揮発性有機化合物(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。

2023年5月には、経済産業省が2050年カーボンニュートラル実現と社会改革を見据えて設立した「GX-League」に参画しています。

経済社会システム全体の变革のため、GX(グリーントランスフォーメーション)に積極的に取り組む企業や行政、大学・公的研究機関、金融機関等と協力し、WGでの議論や得られる知見を活用し、気候変動を含む環境課題への取り組みを加速させていきます。

エネルギーマネジメントプログラム

エネルギーマネジメントは脱炭素社会への貢献の取り組みの一環として、ISO14001の枠組みの中でエネルギー効率を把握し、目標化して改善の進捗管理を実施しています。

具体的には、各事業所からマネジメントシステムを通じて月次のエネルギー消費量の報告を受け、過去のデータや定量化された目標に対する達成度と比較してトレンドを把握・分析することにより、早期に無駄なエネルギー使用箇所を特定し、効率的なエネルギー管理を実現しています。経営層へは定期的の実績の報告を行い、目標の進捗に対する経営層からの監督、フィードバックを受けています。さらに、エネルギー監査では、省エネ法の要求事項に基づき、事業所単位のエネルギー総括表やエネルギーフロー図を年1回見直す形で実施し、これにより設備の増減の影響なども反映させることで改善の機会を特定しています。

このような取り組みを通じて、組織はISO14001の要件に適合しながら、エネルギー効率の向上を図り、脱炭素社会への貢献を実現しています。ISO14001の枠組みを活用することで、継続的な改善を実現し、エネルギーマネジメントを効果的に推進しています。

🌐 脱炭素社会への貢献 「エネルギーマネジメントプログラム」 >

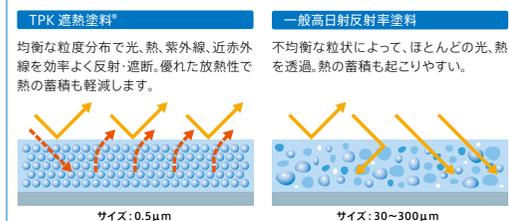
<https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/environment/globalwarming.html#anc2>

TOPIC

TOPPAN グループ 2030 年度
中長期目標達成に向けた取り組み(株)トッパンパッケージプロダクツ
福崎工場の遮熱塗料 (2023 年 8 月)

兵庫県神崎郡福崎町にある軟包装印刷の拠点、(株)トッパンパッケージプロダクツの福崎工場では、ICP制度を活用し、870㎡の折版屋根にTOPPANグループで取り扱っているTPK遮熱塗料®を塗工しました。これにより太陽光を効率よく反射し、夏場の室内空調負荷を低減することで、年間のCO₂排出削減量は△6t-CO₂の見込みとなっています。

一般高日射反射率塗料との粒度分布の違い



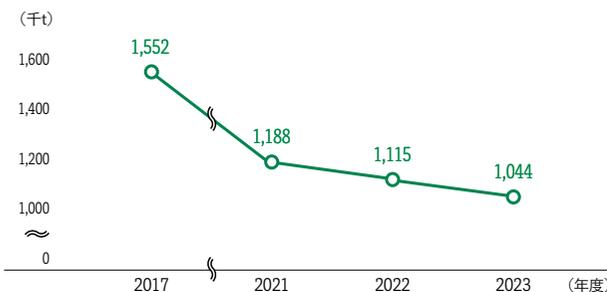
遮熱塗料塗工後の折版屋根

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①各事業所で電気を購入している電気事業者固有の係数、②政府・自治体公表の係数、③IEA公表の最新係数の順で得られた係数に基づき算定しています
電気以外の燃料に伴う温室効果ガス排出量は「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令」に基づいて算定しています

Scope3 温室効果ガス排出量(TOPPANグループ中長期環境目標対象)



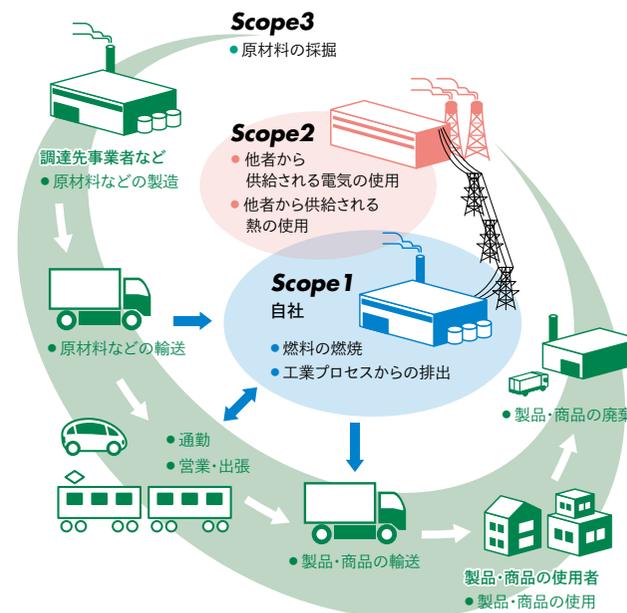
※ Scope3の算定方法については114ページに記載しています
※ 2017、2022年度の実績値について2023年度実績の集計方法と合わせる様に見直しを実施し、修正しました(修正前の2017年度実績は7,365千t、2022年度実績は5,929千tでした)

※ 第三者保証対象指標には を付しています

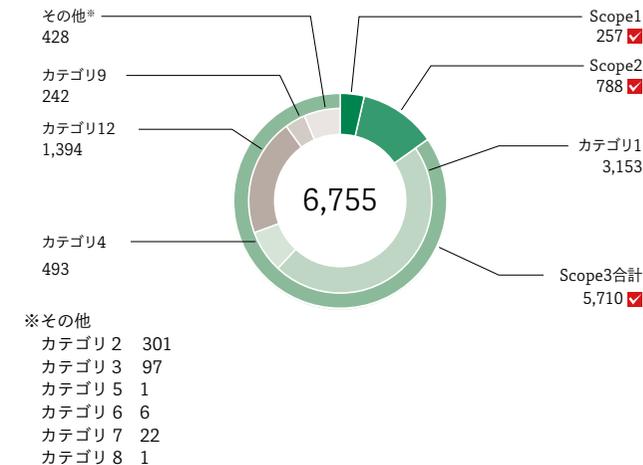
Scope1, 2, 3

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、2023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-CO₂e)



※その他
 カテゴリ 2 301
 カテゴリ 3 97
 カテゴリ 5 1
 カテゴリ 6 6
 カテゴリ 7 22
 カテゴリ 8 1

Scope1, 2およびScope3のカテゴリ

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

Scope1 および 2 について、電気使用に伴う温室効果ガス排出量は、国内分は「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令」に基づいて調整後排出係数で算定、海外分は①各事業所で電気を購入している電気事業者固有の係数、②政府・自治体公表の係数、③ IEA 公表の最新係数の順で得られた係数に基づき算定しています。電気以外の燃料に伴う温室効果ガス排出量は「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令」に基づいて算定しています。

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

(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

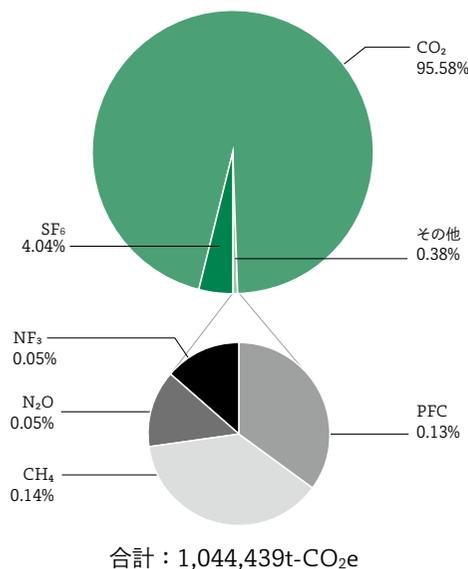
●カテゴリ4「①省エネ法特定荷主の輸送トンキロ」、カテゴリ6「出張」、カテゴリ7「雇用者の通勤」については、活動量実績が把握できる組織の値に基づき、生産高比あるいは従業員比により算定バウンダリ全体の値を推計しました

※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)

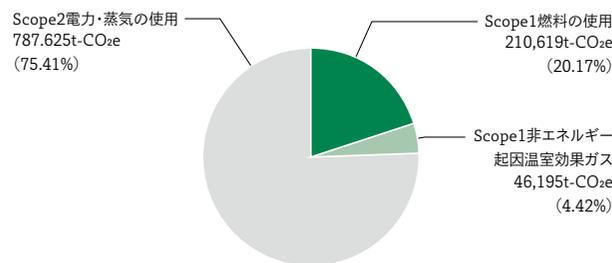
※2 CFP-DB：CFPコミュニケーションプログラム 基本データベース(ver.1.01)

※3 IDEA：LCIデータベース IDEA version 2.3(国立研究開発法人産業技術総合研究所)

温室効果ガス種類別比率 (CO₂換算での比率) ✔



温室効果ガス排出源別比率 (CO₂換算での比率) ✔



(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①各事業所で電気を購入している電気事業者固有の係数、②政府・自治体公表の係数、③IEA公表の最新係数の順で得られた係数に基づき算定しています。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2023年度温室効果ガス排出量に関しては、エネルギー起源CO₂のほか、非エネルギー起源温室効果ガス(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、CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃)の調査を実施し、その結果を基にCO₂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

フロン類の算定漏洩量 (2023年度)

国内事業所	1,411t-CO ₂ e
海外事業所	1,851t-CO ₂ e

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

2023年度環境目標・実績・評価

管理目標	管理項目	2023年度				
		環境目標	実績	達成率	評価	
脱炭素社会への貢献	CO ₂ 排出量の削減	Scope 1+2排出量	1,109千t	1,044千t ✔	105.9%	S
	Scope 3排出量	6,041千t	5,710千t ✔	105.5%	S	

評価基準

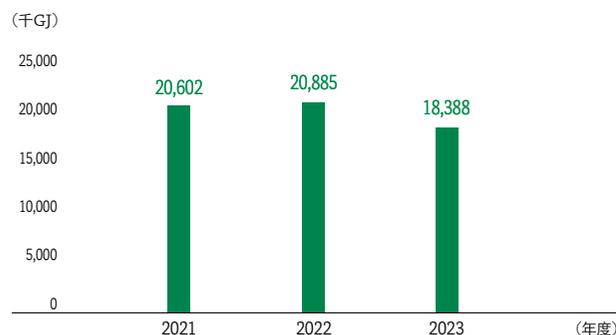
S・・・目標を大幅に上回る成果があった (達成率 % ≧ 105)
 A・・・目標を達成できた (100 ≦ 達成率 % < 105)
 B・・・積極的に取り組んでいるが目標には至らなかった (70 ≦ 達成率 % < 100)
 C・・・取り組みが不十分 (達成率 % < 70)
 達成率：200 - (実績値 / 目標値) × 100[%]

関連データ

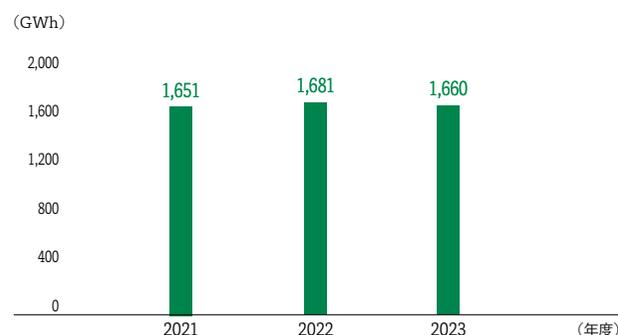
活動実績・データ

エネルギー使用量

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。

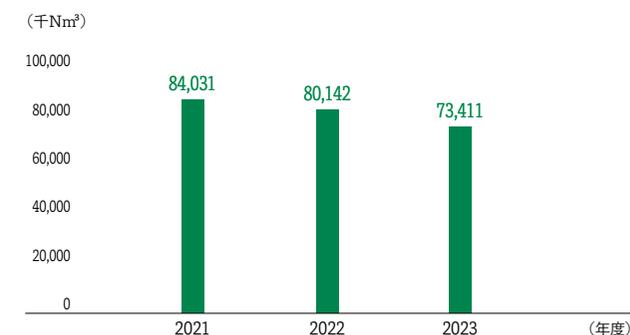
エネルギー使用量の推移 

電力使用量の推移

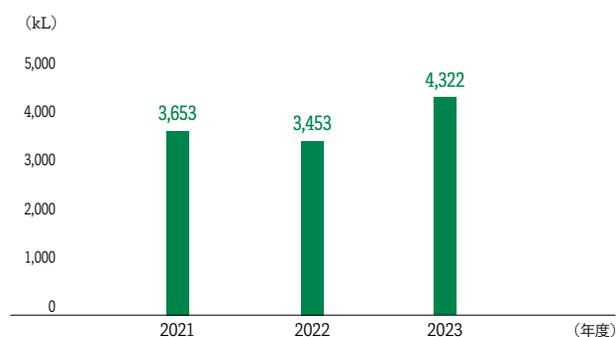


※ 2023 年度実績より再生可能エネルギー由来電力を含んだ値となっています

都市ガス使用量の推移



灯油使用量の推移



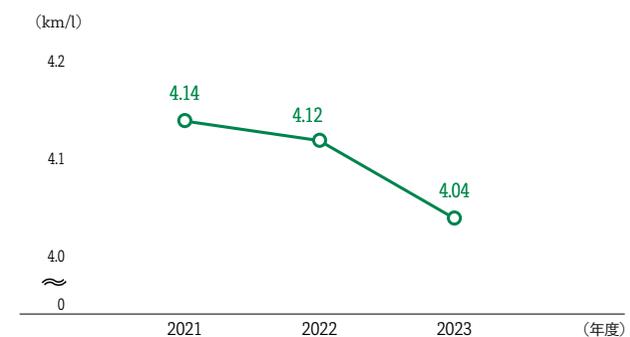
再エネ由来電力量および再エネ比率

年度	再エネ由来電力量 (GWh/年)	比率 (%)
2021	11.10	0.67
2022	20.22	1.19
2023	41.81	2.52

※ 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オフサイトPPA事業者および小売電気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)とは総電力使用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



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、生物多様性に及ぼす影響の回避・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、生物多様性および生態系の依存・インパクトの特定およびリスク評価を行い、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。

TOPPANグループは昆明・モンテリオール生物多様性枠組が求める、2030年までに自然を回復軌道に乗せるため、生物多様性の損失を止め、反転させるための緊急の行動をとり、2030年から2050年までの20年間で自然生態系を回復させるためのコミットメント達成に向けた3つの活動「サプライチェーンの管理」「環境への取り組み」「地域コミュニティとの協力」に努めてまいります。

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。(P67参照)

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
2023年度	2,091

(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
2023年度	73.5%

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(2023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、深谷工場(埼玉県深谷市)では、野鳥用の巣箱の設置や場内緑地の落ち葉や枝で作った生きものの棲み処となるエコスタックづくりを行っています。2024年1月には、従業員およびその家族向けに、場内のエコスタックで育てたカブトムシの幼虫観察会を生物多様性保全イベントとして開催しました。

事業所での在来種や希少植物の保護を推進するとともに、蝶の幼虫の食草を増やす植栽や鳥の巣箱の設置等によって生物が多く棲める緑地の保全を目指します。

※ JIB(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、2023年度は集合形式での開催を再開し、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 次の世代に渡す活動も行っています。

国土交通省荒川上流河川事務所が支援する「荒川の草花を育てようプロジェクト」に2022年度から協力しています。2024年5月には坂戸工場で、保護・育成している荒川流域の在来種の「キンミズヒキ」「メハジキ」の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)に植え戻しを行いました。

また、工場内で収穫した種は、本プロジェクトと連携している埼玉

県内の小学校に寄贈し、在来植物保護の拡大に貢献しています。

朝霞サイト内のビオトープでは、在来植物とともに在来種のキンブナとホトケドジョウの保護を行っています。2023年7月に池の水抜きを行い、保護対象生物の生息状況調査を行うと同時に育成環境を整えました。

2025年日本国際博覧会に向け2023年11月に、河森正治プロデュースパビリオンの共同プロジェクト「いのち繋がる!みゃくみゃくいきものクエスト」で、株式会社バイオームが提供するいきものコレクションアプリ「バイオーム」を使用した市民共同での生物多様性観測企画を実施しました。

海洋プラスチックごみは海の生態系に甚大な影響を与えていることが知られており、世界では環境中に流出されるプラスチックの削減に取り組んでいます。海洋プラスチックごみの現状把握と削減のため2024年5月に長崎県対馬市のクジカ浜にて、海岸清掃を行いました。



三ツ又沼ビオトープへの植え戻し



小学校への種の提供と社員による活動紹介



福祉施設で仕分け・梱包した在来植物の種



朝霞サイトのキンブナ、ホトケドジョウ



いのち繋がる!みゃくみゃくいきものクエスト



クジカ浜での海岸清掃

TOPIC 生物多様性の保全

TOPPANグループ工場の近隣地域の里山保全活動「東京グリーンシップ・アクション」に参加

近隣地域の保全活動の一環として、TOPPAN エッジは、東京都環境局やNPO 法人と連携して実施する里山保全活動「東京グリーンシップ・アクション」に2009年から参加しています。活動場所である東京都八王子市の八王子戸吹北緑地保全地域は東京都指定の保全地域で、TCP(トッパンコミュニケーションプロダクツ)滝山工場(旧トッパンフォームズ・セントラル・プロダクツ)から徒歩20分ほどの場所にあります。当該地域ではコナラおよびクリなどを主体とした雑木林と谷戸によって多様な生態系が維持されています。

2023年度はTOPPAN エッジおよびTCP 滝山工場の社員11名が合同で参加し、NPO 法人の指導のもと、樹木の成長に必要な不可欠な下草刈りや間伐などの作業を行いました。



下草刈りの作業風景

製品・サービスを通じた保全への貢献

TOPPAN グループは印刷テクノロジーを複合的に組み合わせ、バリューチェーンにおけるネイチャーポジティブに貢献する製品・サービスの開発に努めています。

1) 森林の健全な育成 ～間伐材を使用した紙製品～

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



2) メタバースを活用した知育コンテンツ

メタバースを活用した、自然環境への興味・関心の対象を広げる知育コンテンツ「メタバース動物園」を株式会社TBSホールディングスと共同で開発。2024年3月に開催した「AKASAKA あそび！学び！フェスタ」内で、ミツバチの生態を学ぶことができる「メタバ里山ワールド・ミツバチ編」を公開しました。



メタバ里山ワールド・ミツバチ編

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(2024年6月7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
TOPPAN(株) 情報コミュニケーション事業本部	日本	✓	
TOPPAN(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	✓	
TOPPAN(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	✓	
TOPPAN(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	✓	
TOPPAN(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	✓	✓
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 滝山工場	日本	✓	
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 福生工場 (CP製造部含む)	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	✓	
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 城東センター	日本	✓	
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 朝霞証券工場	日本	✓	
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 名古屋センター	日本	✓	
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 袋井工場	日本	✓	
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 大阪桜井工場	日本	✓	
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 広島工場	日本	✓	
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ 玉名工場	日本	✓	
(株)トッパンインフォメディア	日本	✓	
TOPPAN(株) 生活・産業事業本部	日本	✓	✓
TOPPAN(株) 西日本事業本部 関西 生活・産業事業部	日本	✓	✓
TOPPAN(株) 中部事業部	日本	✓	✓
TOPPAN(株) 東日本事業本部 東日本事業部	日本	✓	✓
TOPPAN(株) 東日本事業本部 北海道事業部	日本	✓	✓
TOPPAN(株) 西日本事業本部 九州事業部	日本	✓	✓
TOPPAN(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	✓	
INTERPRINT (CHINA) DECORATIVE MATERIALS CO., LTD.	中国	✓	
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 Printing (Dongguan) Co., Ltd.	中国	✓	✓
TOPPAN LEEFUNG PRINTING LIMITED	中国	✓	✓
TOPPAN LEEFUNG PRINTING (BEIJING) CO.,LTD.	中国	✓	
TOPPAN Leefung Label Printing (Dongguan) Co., Ltd.	中国	✓	
TOPPAN Leefung Label Printing Limited	香港	✓	
TOPPAN Leefung Packaging (Dongguan) Co., Ltd	中国	✓	
TOPPAN Excel (Dongguan)Printing Company Limited	中国	✓	
TOPPAN Excel Printing Limited	香港	✓	
TOPPAN Leefung Paper Products Limited	香港	✓	
TOPPAN EDGE (HONG KONG) LIMITED	中国	✓	
Toppan Nexus Limited	香港	✓	
TOPPAN Merrill LLC	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	✓	
Interflex Group	英国	✓	

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もあります。

また、リサイクル分類にはマテリアル、ケミカル、サーマル(熱回収)がありますが、TOPPANグループではケミカルリサイクル量はマテリアルリサイクル量に含めて集計しています。

加えて、TOPPANグループは事業活動の推進において、大気、水域、土壌への汚染防止、水消費の抑制や従業員、地域住民の方などが衛生的な水の提供を受けられるための環境保全に努めています。

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61%を占めます。生活・産業事業分野の廃プラスチック類が20%、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123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、廃棄物などの排出量の抑制、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		2021	2022	2023
廃棄物総排出量(t)		315,512	297,211	288,961
有害廃棄物(t)	排出量	29,699	25,953	22,295
	マテリアルリサイクル量	25,078	19,954	16,145
	熱回収量	3,349	3,370	3,825
	単純焼却量	305	1,106	1,192
	埋立量	917	1,522	1,134
その他	50	0	0	
非有害廃棄物(t)	排出量	285,813	271,258	266,666
	マテリアルリサイクル量	235,924	227,834	222,302
	熱回収量	42,799	35,782	37,490
	単純焼却量	1,072	1,785	3,057
	埋立量	5,710	5,857	3,816
その他	309	0	2	

※ 過年度の非有害廃棄物のマテリアルリサイクル量、熱回収量、埋立量の値について、見直しに伴い修正を行いました

廃棄物マネジメントプログラム

廃棄物マネジメントは循環型社会形成の取り組みの一環として、ISO14001の枠組みの中で資源効率を把握し、目標化して改善の進捗管理を実施しています。具体的には、環境への潜在的な影響・事業へのリスク評価、組織の廃棄物発生などの廃棄物パフォーマンスを改善する機会を特定するための廃棄物管理監査を実施し、以下の行動に取り組むことにより廃棄物の排出抑制や再資源化に努めています。

- ・製造プロセスでの発生源の特定
- ・製造プロセスの条件見直しによる改善
- ・製造プロセスの設備的な対応
- ・製品設計の見直し
- ・再資源化技術の活用
- ・有害廃棄物の適正な処理

廃棄物を最小限に抑えるための取り組みとして、TOPPANグループ2030年中長期環境目標を設定し、廃棄物最終埋立量：2017年度(8,739t)比60%削減(5,296t減)、廃プラスチックの材料リサイクル率：2017年度(56%)比9%pt増(65%)を設定し、さらに事業所ではその目標達成のための個別目標を設定しています。目標達成のため、紙くずは再生紙へのリサイクル、廃プラスチックは分別や複合素材のペレット化など材料リサイクル率の向上に向けて廃棄物の種類別にリサイクル・プログラムの統合を進めているほか、技術革新や研究開発への投資を行うことでデジタルトランスフォーメーション(DX)やサステナブルトランスフォーメーション(SX)による生産プロセスからの廃棄物の排出抑制に貢献し、従業員の廃棄物削減意識を高めるための集合研修や、全社員を対象としたeラーニングを実施しています。

このような取り組みを通じて、組織はISO14001の要件に適合しながら、資源効率の向上を図り、循環型社会形成を実現していきます。ISO14001の枠組みを活用することで、継続的な改善を実現し、廃棄

物マネジメントを効果的に推進しています。

[🌐 循環型社会形成「廃棄物マネジメント」 >](#)

<https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/environment/recycling.html#anc1>

水効率マネジメントプログラム

水の最適利用の具体的な取り組みとして「水効率マネジメントプログラム」を運用しています。

水効率マネジメントは循環型社会形成および公害防止の取り組みの一環として、ISO14001の枠組みの中で資源効率と水質を把握し、目標化して改善の進捗管理を実施しています。具体的には、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い、水効率向上のための施策を実施しています。

さらに、環境への影響を評価し、資源効率と水質の向上に向けた具体的な目標を設定し、その進捗を定期的に評価・管理しています。

[🌐 循環型社会形成「水効率マネジメントプログラム」 >](#)

<https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/environment/recycling.html#anc2>

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

排出抑制・再資源化等に関する目標

2023年度:マテリアルリサイクル率(MR率) 前年度比+2.3%pt

2024年度:マテリアルリサイクル率(MR率) 前年度比+1.4%pt

	法人名	2023年度実績		評価
		排出量(t)	MR率 増減(前年度比)	未達:× 達成:○
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	16,748	△29.4%pt	×
	株式会社トッパン建装プロダクツ	1,388	21.9%pt	○
	タマポリ株式会社	1,208	7.1%pt	○
	TOPPAN 株式会社	897	4.8%pt	○
	株式会社トッパンコミュニケーションプロダクツ	831	△0.7%pt	×
	トッパンプラスチック株式会社	560	33.2%pt	○
	株式会社トッパンインフォメディア	537	△0.2%pt	×
	株式会社トッパンTOMOEGAWA オプティカルフィルム	421	△1.2%pt	×
排出事業者	株式会社トッパンパッケージングサービス	245	1.8%pt	×
	株式会社トッパンテクノ	152	0.0%pt	×
	株式会社トッパンエレクトロニクスプロダクツ	106	△21.7%pt	×

※排出量100t以上の排出事業者を掲載

2023年度単年度環境目標・実績・評価

	管理目標	管理項目	2023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	7,704t	4,949t <input checked="" type="checkbox"/>	135.8%	S
	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%	49.6%	84.4%	B
水の最適利用	水質汚染防止	規制値超過による行政措置件数	0件	0件	100%	A
	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	0拠点(リスク評価方法見直し中)		

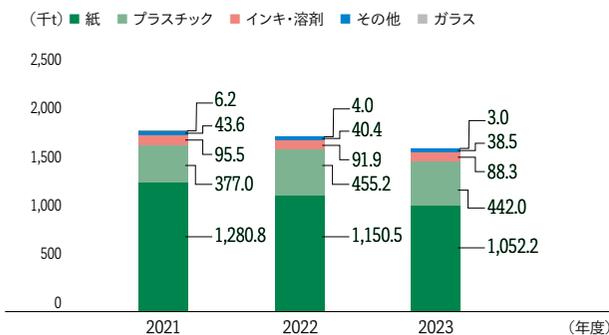
評価基準:S・・・目標を大幅に上回る成果があった(達成率%≧105) A・・・目標を達成できた(100≦達成率%<105) B・・・積極的に取り組んでいるが目標には至らなかった(70≦達成率%<100) C・・・取り組みが不十分(達成率%<70) 達成率:200-(実績値/目標値)×100[%](マテリアルリサイクル率の達成率は200-(目標値/実績値)×100[%]で計算)

関連データ

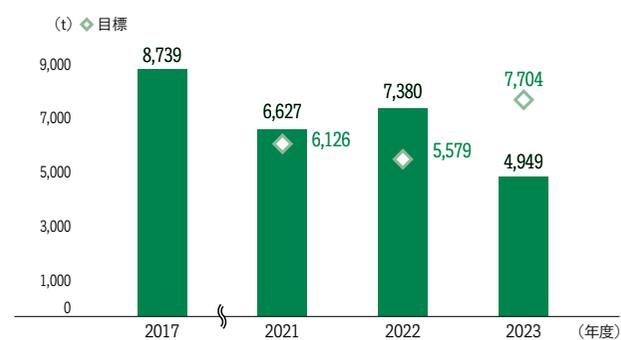
活動実績・データ

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

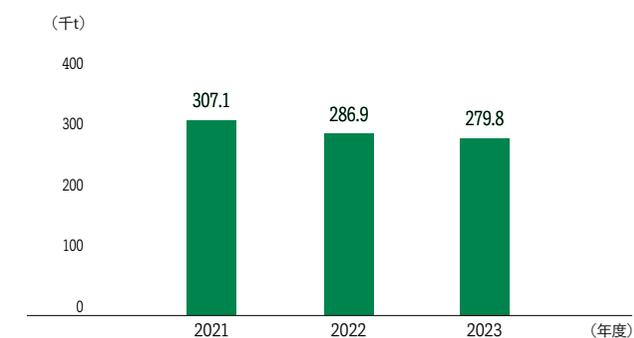


廃棄物最終埋立量



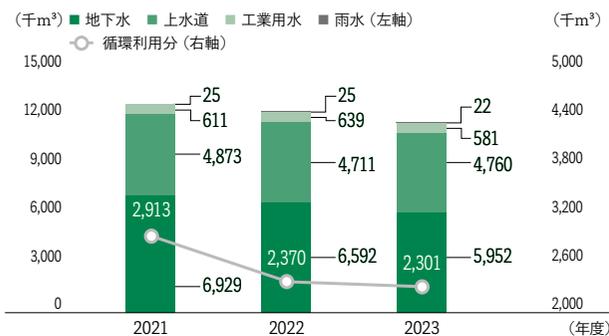
※集計の見直しに伴い過年度の数値を修正しました

リサイクル量



※集計の見直しに伴い過年度の数値を修正しました

取水量



排水量



廃プラスチックの材料リサイクル率



※集計の見直しに伴い過年度の数値を修正しました

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に管理し、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、事業者として自主的に化学物質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、TOPPAN 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。

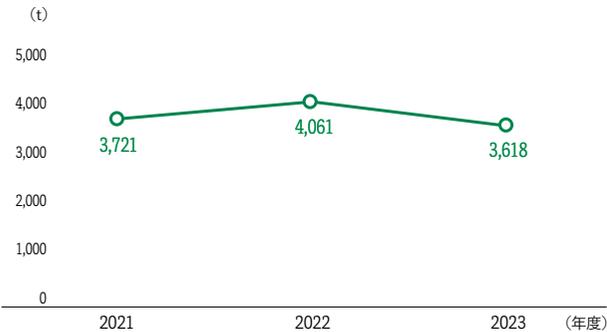
また、VOC については排出前に必要な処理を行うことでその排出濃度、量が適切であるように管理するとともに、使用量の低減に向けた活動を進めています。

 TOPPAN グループ原材料含有化学物質管理基準 Ver5.0 >

<https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/about-us/our-corporate-approach/chemical-components-of-raw-materials-v5.0.pdf>

関連データ

活動実績・データ

VOC大気排出量 TOPPANグループの国内事業所 

PRTR指定化学物質 TOPPANグループの国内事業所

(単位:kg / 年)

管理番号	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	81,852	563	0	563	0	33,540
53	エチルベンゼン	12,023	1,042	1,042	0	0	490
80	キシレン(別名ジメチルベンゼン)	52,858	1,232	1,232	0	0	496
87	クロム及び三価クロム化合物	16,947	7	0	7	0	10,530
88	六価クロム化合物	9,337	0	0	0	0	720
213	N,N-ジメチルアセトアミド	3,186	115	115	0	0	892
245	チオ尿素	2,589	2	0	2	0	2,586
272	銅水溶性塩(錯塩を除く。)	297,847	28	0	28	0	68,792
300	トルエン(別名メチルベンゼン)	596,208	41,489	41,489	0	0	58,711
308	ニッケル	8,893	0	0	0	0	0
309	ニッケル化合物	5,322	3	0	3	0	2,900
374	ふっ化水素及びその水溶性塩	2,981	322	9	313	0	1,258
392	ノルマル-ヘキサン	2,148	22	22	0	0	468
411	ホルムアルデヒド	14,000	66	66	0	0	2,179
412	マンガン及びその化合物	2,013	118	0	118	0	1,895
420	メタクリル酸メチル	1,650	75	75	0	0	140
438	メチルナフタレン	14,022	70	70	0	0	0
448	メチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート	31,363	0	0	0	0	563
477	4,4'-オキシビスベンゼンスルホニルヒドラジド	10,224	333	333	0	0	118
568	アセチルアセトン	8,791	184	184	0	0	51
594	エチレングリコールモノブチルエーテル	4,008	144	144	0	0	1,122
627	ジエチレングリコールモノブチルエーテル	11,145	51	51	0	0	489
629	シクロヘキサン	3,691	3,691	3,691	0	0	0
674	テトラヒドロフラン	16,520	737	737	0	0	4,765
677	テトラメチルアンモニウム=ヒドロキシド	1,102	0	0	0	0	0
691	トリメチルベンゼン	106,069	5,200	5,200	0	0	7,787
702	ビス(2-エチルヘキシル)=(Z)-ブタ-2-エンジオアート	6,276	0	0	0	0	579
720	2-タ-シャリ-プトキシエタノール	8,178	1,101	1,101	0	0	0
737	メチルイソブチルケトン	326,907	8,814	8,814	0	0	33,533
	合計	1,658,150	65,410	64,376	1,034	0	234,603

(注) 算定期間:2023年4月1日~2024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

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。公害発生の防止は、経営の一環であり、重要な課題と位置付け、環境保全管理活動を最優先に進めることにより、公害発生を未然に防止します。万が一発生した場合には、速やかな公開・開示を含む対応とともに再発防止を行い、類似箇所における発生防止対策の水平展開を行います。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。

また、事業活動の推進において、大気、水域、土壌への汚染防止および、水消費の抑制や従業員、地域住民の方などが衛生的な水の提供を受けられるように環境保全に努めていきます。

環境コンプライアンスへの対応

制度

教育・啓発

活動実績・データ

汚染防止の取り組み

各事業所のエコガード推進委員会では、法規制値よりも厳しい自主基準値を設定し、これを遵守することで、環境負荷の低減と汚染の未然防止に取り組んでいます。

大気汚染防止のため、ポイラーなどのばい煙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。

水効率マネジメントプログラム

水の最適利用の具体的な取り組みとして「水効率マネジメントプログラム」を運用しています。

水効率マネジメントは循環型社会形成および公害防止の取り組みの一環として、ISO14001の枠組みの中で資源効率と水質を把握し、目標化して改善の進捗管理を実施しています。具体的には、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い、水効率向上のための施策を実施しています。

さらに、環境への影響を評価し、資源効率と水質の向上に向けた具体的な目標を設定し、その進捗を定期的に評価・管理しています。

[🌐 循環型社会形成「水効率マネジメントプログラム」](https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/environment/recycling.html#anc2) >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/environment/recycling.html#anc2>

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及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の「緊急事態対応訓練」を行っています。

相談、苦情対応

Web サイト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.toppan.com/ja/inquiry/privacy-corporate.html) >

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

2023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を把握し、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、2023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、n-Hexに関し1事業所で1件発生し、設備やその管理方法の見直しなど、迅速に是正対策を行いました。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。

2023年度に寄せられた苦情や問い合わせは、騒音に関し、1事業所で1件でした。

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。

2023年度	法規制値超過	苦情・問い合わせ
件数	1件 (水質:n-Hex1件)	1件 (騒音:1件)

社内環境監査実施件数と指摘件数(2023年度)

国内監査実施事業所数	55事業所
国内監査改善指摘事項件数	28件
レビュー事業所数	2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(新潟県新潟市)	ふっ素およびその化合物による土壌汚染	監視継続
朝霞工場(埼玉県新座市)	六価クロム化合物	対策完了

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りますため、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。

2023年度は新規で朝霞工場が対象となりましたが、対策工事を実施し完了しました。

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) <input checked="" type="checkbox"/>	総投入量	1,623,942
	紙	1,052,168
	インキ・溶剤	88,285
	プラスチック	441,981
	ガラス	3,019
	その他	38,489
	エネルギー(千GJ) ^{*1} <input checked="" type="checkbox"/>	総使用量
	燃料	4,135
	電気・蒸気	14,253
INPUT 水(千m ³) <input checked="" type="checkbox"/>	総取水量	11,316
	工業用水	581
	上水道	4,760
	地下水	5,952
	利用雨水	22
	循環利用分	2,301
化学物質(t) ^{*2} <input checked="" type="checkbox"/>	PRTR対象化学物質取扱量	1,658

項目	主な内容	環境負荷(全体)
OUTPUT 大気 <input checked="" type="checkbox"/>	二酸化炭素排出量(t-CO ₂) ^{*3}	1,044,439
	Scope1	256,814
	Scope2	787,625
	PRTR対象化学物質排出量(t) ^{*2}	64
	VOC大気排出量(t) ^{*2 *4}	3,618
OUTPUT 土壌、水域 <input checked="" type="checkbox"/>	総排水量(千m ³)	8,616
	公共用水域(千m ³)	6,287
	下水道(千m ³) ^{*6}	2,329
	BOD負荷量(kg)	32,799
	COD負荷量(kg)	1,344
	窒素排出量(kg)	24,793
	燐排出量(kg)	8,626
PRTR対象化学物質排出量(t) ^{*2}	1	
OUTPUT 廃棄物(t)	総排出量 ^{*5} <input checked="" type="checkbox"/>	288,961
	リサイクル量 <input checked="" type="checkbox"/>	279,762
	マテリアルリサイクル量	238,446
	熱回収量	41,315
	単純焼却量	4,248
	最終埋立量 <input checked="" type="checkbox"/>	4,949
その他処理量	2	

- ※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及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」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①各事業所で電気を購入している電気事業者固有の係数、②政府・自治体公表の係数、③IEA公表の最新係数の順で得られた係数に基づき算定
- ※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 総排水量には秋葉原地区営業ビルの湧水9,014m³が含まれ、下水道に排水しています

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	2023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)	1,612 (226)	787 (△33)	1,118 (443)
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	2,077	639	1,520
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)	144 (2)	75 (2)	157 (3)
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	35	△48	28
合計		3,868	1,453	2,824

環境保全効果

項目	主な内容	2023年度	増減量*
エネルギー	総使用量(千GJ)	18,388	△2,497
水	総取水量(千m ³)	11,316	△651
大気	二酸化炭素排出量(千t-CO ₂)	1,044	△70
	ダイオキシン類排出量 (mg-TEQ)	0	△11
水域・土壌	総排水量(千m ³)	8,616	△619
	BOD負荷量(t)	33	3
	COD負荷量(t)	1	0
廃棄物	総排出量(千t)	289	△8

* 2022年度からの増減量を示す

環境配慮型製品 (2024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系	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
	エコパ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	
エレクトロニクス系	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・産業系	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トレー	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・産業系	GL-C	省資源化への取り組み
	ジャープラス	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・産業系	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>	2023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40%以上+残りが森林認証パルプ、または総合評価点70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	3.0%
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(2023年4月1日改定)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>	2023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		91.1%
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(2023年4月1日改定)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	2023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	94.4%
文具・事務用品	環境対応商品カタログ掲載品であること	73.5%

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。

TOPPANホールディングスは、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/>



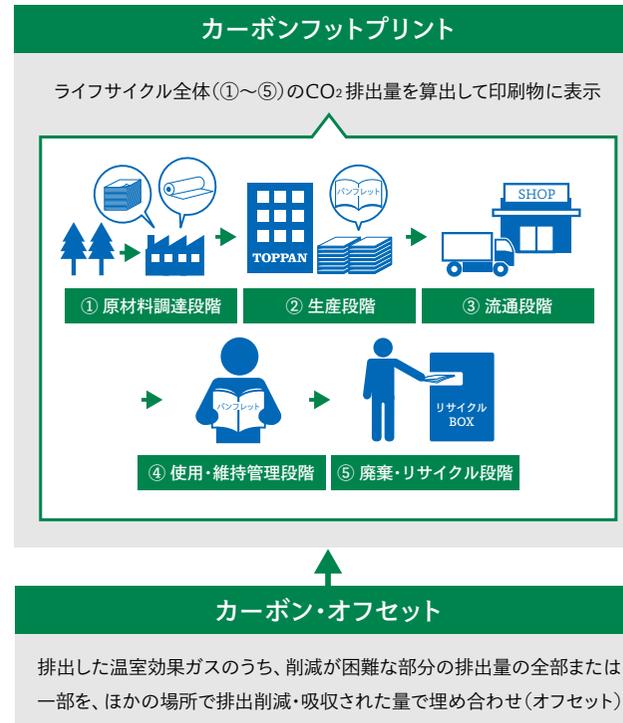
カーボンフットプリント、カーボン・オフセットの取り組み

活動実績・データ

TOPPAN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、CO₂の見える化を進めています。お客さま企業やTOPPAN株式会社が自社にて発行する印刷物や主催するイベントに対して、CFPとカーボン・オフセットをワンストップで実施するサービスを提供しています。2023年度はパッケージ、建装材、出版・商業印刷物のCO₂排出量算定システム「カーボンフットプリント包括算定システム」について、一般社団法人サステナブル経営推進機構(以下 SuMPO)が運用している「SuMPO/第三者認証型カーボンフットプリント包括算

定制度」の認証を取得しました。

カーボンフットプリントとカーボン・オフセットの仕組み



ガバナンス

Governance

- P136** コーポレートガバナンス
- P141** リスクマネジメント
- P145** BCP / BCM
- P148** コンプライアンスの徹底
- P152** 情報セキュリティ
- P158** 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

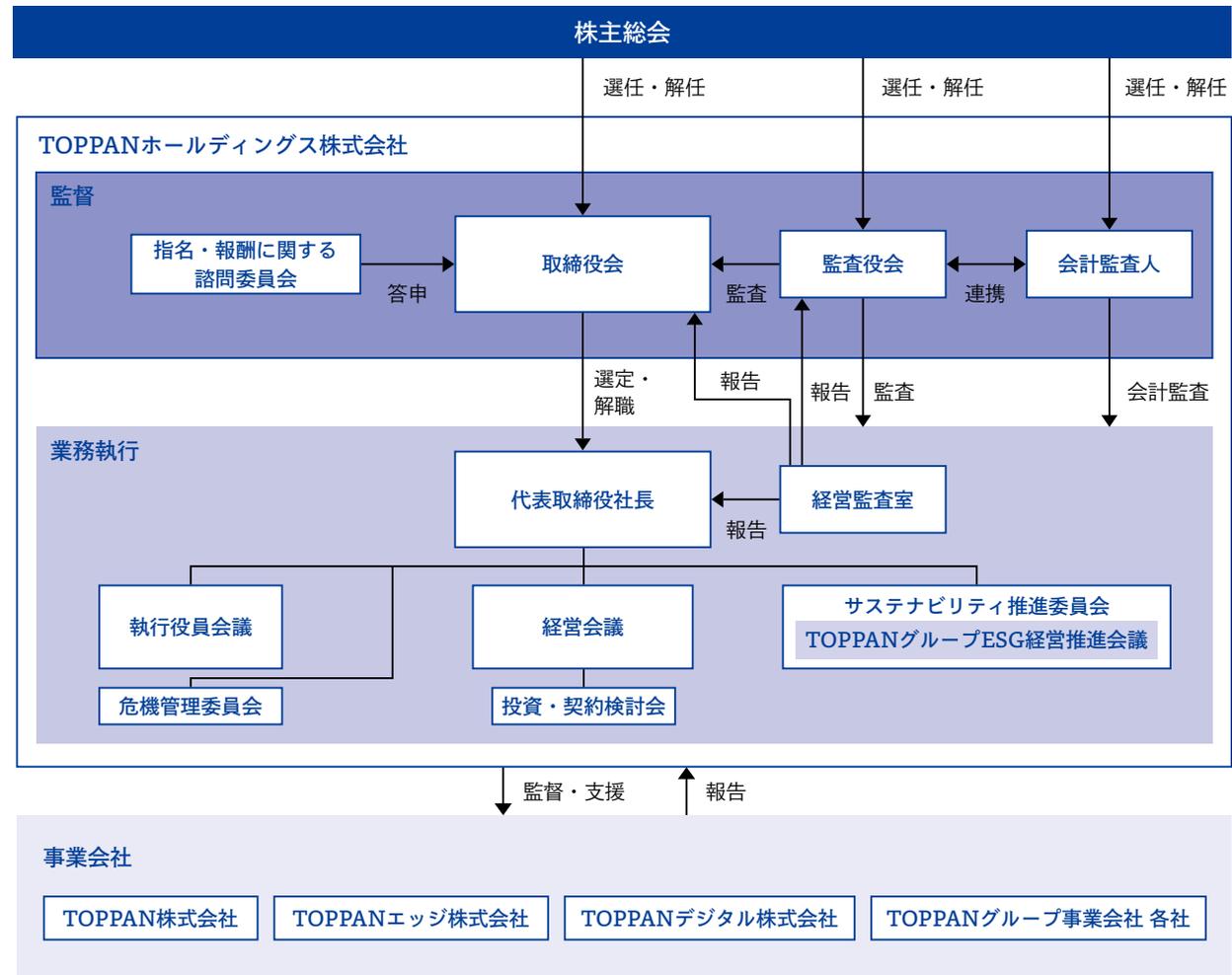
TOPPANグループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るためには、より良いコーポレートガバナンスの実現が重要と考え、コーポレートガバナンス・コードの各原則の趣旨・精神を十分に踏まえた上で、コーポレートガバナンスの基本的な枠組みおよび考え方を「コーポレートガバナンス基本方針」として定めています。SDGsやダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを踏まえ、2023年6月には、より良いガバナンスの実現を図る観点から、本方針を一部改定いたしました。

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」および「海外版関係会社管理規程」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

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(2024年9月30日現在)



推進体制（2024年6月27日現在）

体制

TOPPANホールディングスは、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、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」および「海外版関係会社管理規程」に基づき、当社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、当社グループ全体の価値最大化を目指したガバナンスを展開しています。

取締役会

TOPPANホールディングスの取締役は、15名以内とし、その選任決議は、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨を定款で定めています。当社の取締役会は、2024年6月27日現在、取締役9名（うち社外取締役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、17名が取締役を兼務しない執行役員に就任しています。

当社は、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。当事業年度においては、合計18回の取締役会を開催しました。

当事業年度の取締役会は、取締役会規則に従い、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。

2023年度の主な議論内容

- ・2023年10月の持株会社体制への移行に伴うグループシナジーの創出
- ・中期経営計画の進捗 等

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。このほか、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おります。

取締役会の運営にあたっては、十分な質疑応答時間を確保しており、2023年度の実績は以下の通りです。

開催回数	平均出席率	平均開催時間	平均議案数
18回	99.2%	1時間59分/回	11.3件/回

また、毎回の取締役会に際して、議題の概要やポイントを事務局より社外取締役へ事前に説明しており、事前にいただいた質問事項や意見を踏まえ、取締役会審議の活性化を図っています。

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。当事業年度においては、合計21回の経営会議を開催しました。

監査役会

社外監査役3名を含む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、取締役会や経営会議、危機管理にかかわる会議などの重要な会議に常時出席するとともに、会計監査人や内部監査部門との連携を強化しつつ、事業所や関係会社の監査を計画的に実施しています。これらを通じて、取締役および各部門の業務の適法性や会社方針、規則に沿った円滑で適正な経営がなされているかを予防監査の視点で監査し、助言しています。

監査役会は、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時に開催しています。2023年度においては、15回開催しました。監査役会の平均開催時間は1時間37分/回でした。

2023年度の監査役会は、持株会社体制移行に伴う法的手続きやグループ体制の整備状況はもとより、グループガバナンス強化の進捗状況や事業会社におけるシナジーの発揮状況を最重点項目として監査を実施しました。

その他の主な監査内容は、以下のとおりです。

- ・サステナビリティ推進委員会への出席によるESG経営の進捗状況
- ・基幹システム更新に伴う内部統制の整備・運用状況
- ・下請法遵守状況の確認
- ・海外子会社の往査 等

指名・報酬に関する諮問委員会

TOPPANホールディングスでは、2016年5月26日の取締役会の決議によって、「取締役の指名・報酬に関する諮問委員会」を設置しています。これにより、取締役の指名・報酬の決定プロセスおよびその内容について、透明性・客観性の一層の向上を図ることとしています。なお、本委員会には、当社の独立性判断基準の要件を充たした社外取締役を含むこととしており、その数は社内取締役・社内監査役による委員の数を上回るものとしています。また、これに独立性判断基準を満たした社外監査役を加えることができますものとしています。2024年6月27日現在、社内取締役2名、独立社外取締役3名、独立社外監査役1名にて構成されています。

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

なお、2023年度は同委員会を2回開催しました。具体的な検討内容としては、2023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。

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。2024年3月31日現在、監査に従事する者は26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。

推進体制における考え方

体制

考え方

社外役員

TOPPANホールディングスは、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得えず、主要な取引先の業務執行者および主要株主等に当たらない、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。

また、社外役員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。社外役員の独立性の判断に当たっては、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、当社Webサイト(「コーポレートガバナンス基本方針」の別紙参照)に公表しています。

なお、社外取締役の遠山亮子氏、中林美恵子氏、竹内明日香氏および社外監査役の笠間治雄氏、河戸光彦氏、宮川由香氏は、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。

取締役会における多様性

TOPPANホールディングスは、当社グループの企業価値の向上に向け、年齢、性別および国際性等、取締役会全体の多様性を確保するとともに取締役会として有すべき専門知識、経験、識見等を特定した上で、これを有し、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います。取締役会の規模については、各取締役が責任をもって経営に当たるために必要かつ十分な人員による体制を構築しています。

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、139ページをご覧ください。

他の上場会社の役員の兼任

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います。

取締役・監査役一覧(TOPPANホールディングス株式会社)(2024年6月27日現在)

取締役9名(男性6名、女性3名) / 監査役5名(男性4名、女性1名)

取締役

氏名	役位	就任年数	所有する当社株式の数(株) (2024年5月末時点)	主な経験や専門性										指名・報酬に関する諮問委員会メンバー	独立役員	取締役会への出席状況(2023年度)		監査役会への出席状況(2023年度)		
				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			出席回数	開催数	出席回数	開催数	
金子 眞吾	代表取締役会長	21	129,382	●		●			●			●		●			18	18		
鷹 秀晴 <small>議長</small>	代表取締役社長	15	77,398	●		●	●				●	●		●			18	18		
坂井 和則	代表取締役副社長執行役員	5	33,162	●		●	●	●		●							18	18		
齊藤 昌典	取締役専務執行役員	1	28,608	●		●					●						14 (2023年6月29日就任)	14		
黒部 隆	取締役専務執行役員	6	19,637	●	●		●			●							18	18	-	-
添田 秀樹	取締役	1	8,318	●		●					●						14 (2023年6月29日就任)	14		
遠山 亮子	社外取締役	8	0	●		●	●							●	●	●	18	18		
中林 美恵子	社外取締役	4	0		●		●	●	●						●	●	17	18		
竹内 明日香	社外取締役	-	0	●			●	●						●	●	●	- (2024年6月27日就任)	-		

監査役

氏名	役位	就任年数	所有する当社株式の数(株) (2024年5月末時点)	主な経験や専門性										指名・報酬に関する諮問委員会メンバー	独立役員	取締役会への出席状況(2023年度)		監査役会への出席状況(2023年度)		
				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			出席回数	開催数	出席回数	開催数	
萩原 正敏 <small>議長</small>	常任監査役(常勤)	2	12,178	●				●									18		15	
久保 蘭 到	監査役(常勤)	5	6,375	●	●												18		15	
笠間 治雄	社外監査役	6	0						●	●				●	●	●	18	18	15	15
河戸 光彦	社外監査役	2	0		●				●	●				●	●	●	18	18	15	15
宮川 由香	社外監査役	-	0	●		●	●				●			●	●	●	- (2024年6月27日就任)	-	-	-

	取締役	取締役および監査役 合計
平均就任年数	6.78年	5.42年
女性役員の割合	33.33%	28.57%
取締役会の平均出席率	99.26%	99.51%

役員の報酬等

報酬の決定の方法などについては、統合レポートの「コーポレートガバナンス」をご覧ください。

🌐 統合レポート 2024 >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/ir/material/annual.html>

取締役会の運営

取締役会の実効性評価

評価プロセス

TOPPANホールディングス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当社の「コーポレートガバナンス基本方針」において定めており、2023年度については、以下のとおり、分析・評価しました。なお、2022年度より、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います。

前回評価を踏まえた課題改善の取り組み

昨年度の評価を踏まえ、以下の2つの課題を認識し、改善に向けた取り組みを行いました。

- ① 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こと
 - ② 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
- その取り組みの効果について、複数の役員が、持株会社体制への移行および移行後の取締役会運営がスムーズに行われていることな

どを良好に評価するとともに、建設的な指摘として、取締役会の実効性のさらなる向上に向け、持株会社体制の機能の在り方と事業会社各社の経営スピードの確保について、継続的に確認することの必要性を認識しました。

成果と課題

多様な専門性を有する独立社外役員が参画して建設的な議論が行われていることや、サステナビリティをめぐる課題への取り組みへの関与などについて高く評価され、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て、取締役会の審議を活性化する観点から、当社の事業領域が広いことを踏まえ、取締役会に提供される資料のさらなる工夫を図ることや、独立社外役員に対して事業の理解をより一層深めるための取り組みを行うことの有用性を確認しました。これらの課題認識を踏まえ、取締役会がより実効的に機能できるよう努めていきます。

取締役・監査役のトレーニング

TOPPANホールディングスは、定期的に当社の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います。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、当社の経営課題、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います。監査役は外部機関における研修・情報収集や当社事業所への訪問を通じ、当社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います。

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、当社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・経済情勢の変化や数々の紛争、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、複雑化し不確実性の時代となっています。

全世界で幅広い事業を展開しているTOPPANグループにとって、こうした中から影響の大きい、重要性の高いリスクを的確に認識し、適切に管理し、未然に防ぐことや対応策を講じることは、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。

なお、リスクが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。

平時のリスク管理体制および「重大リスク」選定プロセス

体制

TOPPANグループでは、全社的リスク管理体制の第一線である事業会社が各事業に重大な影響を与えるリスクの洗い出しとその対応策を検討します。次に第二線であるTOPPANホールディングス内の各コーポレート機能部門が、それらのリスクの発生頻度と発生した場合のインパクトの強弱を評価し、対応策の十分性・実効性についても検証します。中間期には期初に立てたリスク対応策について、最新のリスク関連動向を踏まえた上で、進捗状況チェックと適宜見直しを行っています。第三線である経営監査室は、第一線、第二線が適正に機能しているかを分析評価しています。分析評価した内容は、代表取締役社長、取締役会、監査役会に対して報告しています。

上記プロセスを経て、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、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:リスク管理担当役員、メンバー: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。「重大リスク」検討においては、当社が選定している「マテリアリティ」への対応、各事業会社におけるリスクアセスメント結果、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います。

リスクマネジメントWGは、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。

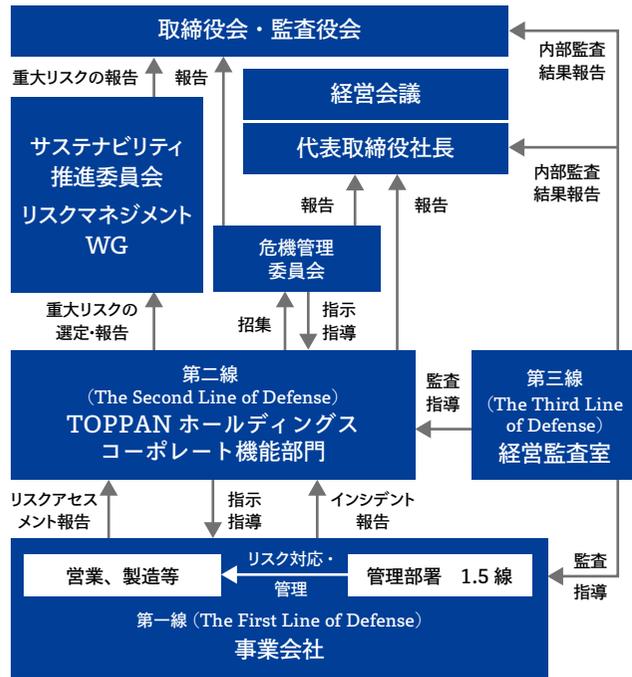
リスクマネジメントWGは、リスク管理担当役員の監督のもと、事業部門とは独立したプロジェクトとしてリスクマネジメント活動を推進しています。

2024年度は19項目を重大リスクとして決めました。なお、それぞれのリスクは、コーポレート機能部門を中心に対処計画を策定し、徹底した管理を実施しています。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役員から取締役会へ報告しています。

なお、不確実性の時代となり、これまで以上に「平時のリスクマネジメント」の重要性が増していることを踏まえ、全社的リスクマネジメント体制のさらなる強化を進めました。具体的には、2024年4月1日より、新たにChief Risk Officer(CRO)を任命し、それを補佐する部署としてリスク統括部署(GRC本部)を新設しました。

CROの指揮のもと、リスク管理手続きやリスクマネジメントを議論する会議体のあり方を含め、全社リスク管理体制の検討、見直しを図り、監督側(取締役会レベル)、執行側(経営会議レベル)の双方にリスク管理について討議する委員会を設置する予定です(2024年10月1日予定)。これまで、リスクマネジメントWGはサステナビリティ推進委員会傘下の位置付けでしたが、本委員会は独立した組織となります。

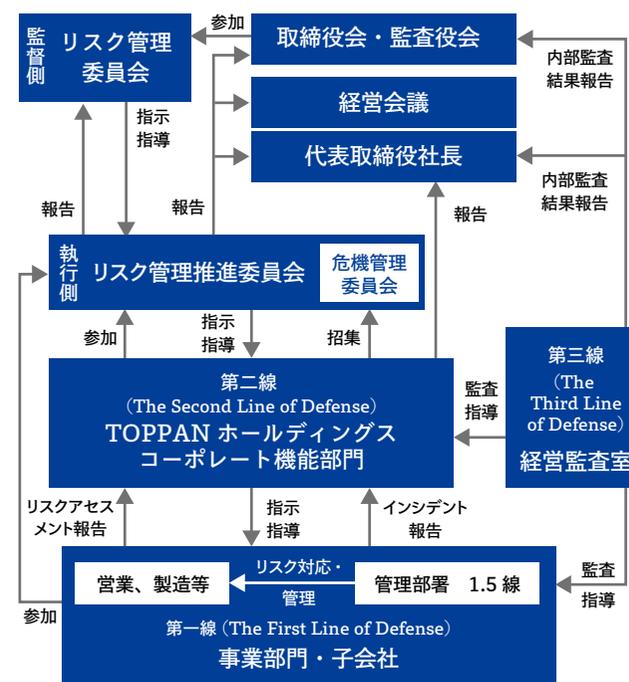
従来の体制



第一線（事業会社）

TOPPANグループの事業会社は、事業の種類ごとに事業部門となっている子会社と、事業部門制になっていない子会社、いずれの場合も製造・営業など顧客接点のある部署・部門(1線)と、事業戦略・経理・法務・総務などの管理部署(1.5線)で構成されます。各部署・部門はコーポレート機能部門が策定したリスク対応計画を踏まえながら業務遂行しています。リスク管理の責任は、各子会社の社長、もしくは事業部・事業本部制を採用している子会社においては経営トッ

新体制(2024年10月1日予定)



プである事業部長・事業本部長が担っています。通常、管理部署の業務は1線業務のサポートを行うこともあり、体制図において1.5線と記載しています。

第二線（TOPPANホールディングスのコーポレート機能部門）

コーポレート機能部門とは、経営企画・財務・法務・人事労政などの管理部門です。平時のリスクマネジメントについて、毎年、各事業会

社に対して「リスクアセスメント」実施を指示し、進捗状況を中間期に確認しています。また、コーポレート機能部門がTOPPANグループの重大リスクを毎年選定しており、対応計画の作成・進捗管理を実施しています。選定した内容をサステナビリティ推進委員会、および取締役会に対して報告しています。

危機管理については、事業会社からインシデント報告があった場合、第二線のリスク担当部門(主管部門)が対応指示または直接対応します。インシデント内容に重要性がある場合、危機管理委員会が招集されます。

第三線（経営監査室）

経営監査室は内部監査を行う部署であり、第一線、第二線が適正に機能しているかを分析評価しています。具体的には、法令・会社諸規則の遵守状況や不正防止の仕組みに問題がないかなどの業務監査と、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・評価する経営監査を実施しています。その結果を代表取締役社長、取締役会、監査役会に対して報告しています。

2024年度重大リスク

TOPPANグループでは、「重大リスク」を毎年見直しており、事業に重大な影響を与える可能性のある新興リスクも識別・管理しています。洗い出した新興リスクについては、短期・中長期の観点から検討を行い、対策を講じています。

2024年度の重大リスクにおいては、「1.気候変動および生物多様性の損失に関するリスク(うち、生物多様性リスク)」「19.海外に関するリスク(うち、地政学リスク)」が、当社の考える新興リスクです。

「1.気候変動および生物多様性の損失に関するリスク(うち、生物多様性リスク)」に関しては、工場・倉庫など国内外に170カ所以上の拠点を有するTOPPANグループは直接操業によって生物多様性にインパクトを与える可能性があります。また年間100万tを超える紙を調達しているTOPPANグループにおいては、木材を含む自然資本に関しての依存が大きく、潜在的なリスクがあると認識しています。

「19.海外に関するリスク(うち、地政学リスク)」に関しては、2023年度の海外売上比率が35%であるTOPPANグループは、中近東、アフリカなどへの事業拡大にも取り組んでいる中、現地での法規制違反、

公務員への贈賄や国際カルテルなどの不法行為によるペナルティリスクや紛争の勃発、激化、長期化による事業停止、撤退などの影響を受ける可能性があり、潜在的なリスクがあると認識しています。

「1」「19」を含む重大リスクの詳細・対応策は、「事業等のリスク」を参照ください。

[事業等のリスク](#) >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/ir/governance/risk.html>

	重大リスク	主な対応策
1	気候変動および生物多様性の損失に関するリスク	● SBT 認証を受けた温室効果ガス排出の削減目標を設定／● BCP対策として罹災への備え、被害の軽減策(防風、防水)、製造と調達のバックアップ体制構築による供給体制の維持継続／● 用紙原料の調達での合法性確認、社内外自然共生地域の保全への貢献
2	環境汚染リスク(有害物質の漏洩、廃棄物の不法投棄等)	● 偶発的な汚染等の原因となる有害物質の貯蔵タンクの管理・保全／● 委託事業者による不法投棄等対策として、マニフェスト管理の徹底、評価シートによる廃棄物処理事業者の適正処理の評価や現地視察
3	地震、風水害等の自然災害、感染症による人的・物的被害	● 事業継続計画(BCP)を策定／● 外部講師による取引先向けのBCP勉強会を開催／● セキュア事業でのISO22301の認証取得
4	人権リスク	● 「人権方針」の制定／● ステークホルダーへの調査・ヒアリングを通じて人権リスクの軽減・是正に向けた取り組みを実施／● 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」のもと、「人的資本WG」がグループ全体への人権尊重浸透を促進
5	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定として「TOPPANグループ行動指針」の浸透
6	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)	● 「TOPPANグループ行動指針」を制定／● 行動指針推進リーダー制度の運用
7	市場環境の変化に関するリスク	● DX事業、国内SX・海外生活系事業、新事業の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
8	市場性のある有価証券価格の変動リスク	● 政策保有株式の定期的検証、保有先の財務状況等の把握
9	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
10	戦略的提携、投資および企業買収に関するリスク	● 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
11	研究開発投資の損失等、製品の研究開発上のリスク(市場変化、投資先・アライアンス先の業績悪化、事業化、上市タイミング遅れ等)	● 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
12	事業の発展を支える人材の確保	● 新卒採用と経験者採用の両面において様々な採用チャネルを構築／● 人材開発プログラムを常に更新し、基礎から実践のスキルまでを一貫して習得する機会を提供
13	財務に関するリスク(資金調達、不良棚卸資産の発生、不良債権の発生等)	● 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／● 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／● 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
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)	● セキュリティ対策状況、成熟度の評価・改善指導を実施／● 従業員等に対しての定期教育による当該規程類の周知や、内部監査および委託先監査による遵守状況の確認、改善指導の実施
15	製品、デジタルサービスの品質に関するリスク	● 「製品の安全管理についての基本方針」「サービス品質基本方針」のもと、国際規格に基づく品質マネジメントシステムを構築
16	サプライチェーンに関するリスク(原材料の供給問題、不適正な発注、取引先の不正行為等)	● 「TOPPANグループサステナブル調達ガイドライン」を策定／● 複数のエネルギー供給元の確保によるリスク分散／● 相談窓口「サプライヤーホットライン」の運用
17	労働安全衛生に関するリスク(火災、労災、労働法規違反、労務トラブル等)	● 継続した労働時間短縮に向けた取り組みや、残業実態の分析、新たな勤務制度の導入・活用状況の検証を実施／● 安全師範や安全推進担当者の配置により安全意識の浸透促進／● 「安全道場」の開場
18	特許権や著作権等の知的財産権の侵害	● グローバルな視点も含めた他社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
19	海外に関するリスク(規制法違反、地政学リスク、訴訟、労働争議、国際税務等、前項目に含まれない事項)	● 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

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。

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。

役員・従業員のリスク管理に関する意識を高める取り組み

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研修が開催されています。

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知見を深めるとともに、経営層による活発な議論も行われています。

(リスクマネジメントに関する研修は毎年定期的開催予定)

BCP / BCM

BCP 策定の意義

考え方

BCP(事業継続計画)の実現手段であるBCM(事業継続マネジメント)は、事前対策としてのBCP策定・推進活動と、事後対応を想定した災害時対応機能(対策本部)の強化活動からなります。また、前者は災害から事業を守る「リスクマネジメント」、後者は災害が事業に与える影響を最小化する「危機管理」の取り組みです。つまり、BCMは両者の役割を兼ね備えた取り組みと言えます。

TOPPANグループはBCPを策定し、平時から災害に備えるBCP推進体制と、災害時に復旧活動を指揮する災害時対応体制を整えています。企業はBCMに取り組むことで、従業員の防災意識が高まる、お客さまとの信頼関係が強化される等、様々な効果を期待できます。また、災害時には人的被害、二次災害、および事業の中断を最小限に留めることが可能になります。

TOPPANグループは、BCPの策定により災害に強い企業風土が醸成される、ひいては経営基盤の強化につながると考えています。

※ 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

体制

TOPPANホールディングスの法務本部に組織されたBCP推進チームが、グループ全体のBCMをサポートしています。各事業会社では、本社、事業部門、拠点のレベルで事務局が組織され、それぞれの事業に対応したBCMを運営しています。

BCP推進チームは各社の本社事務局と連携し、活動のレベルアップを図っています。具体的には、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するよう、各拠点の訓練や教育の実施をサポートしています。また、主要なグループ会社を対象に、チェックシートを用いた活動評価を行っています。この評価では、

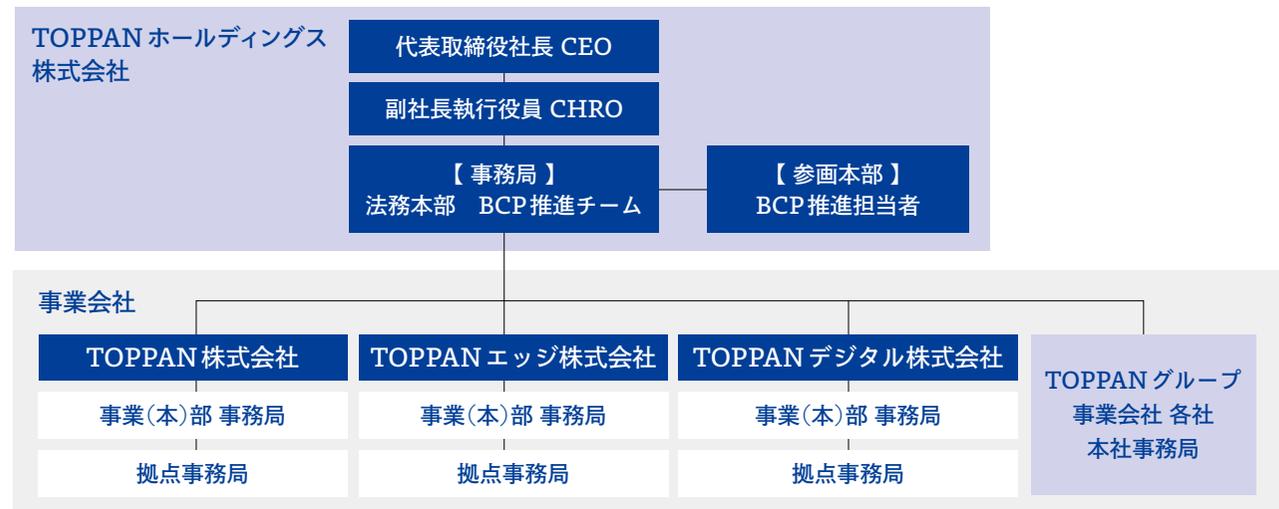
結果のフィードバックと併せてヒアリングを行い、各社の強みや課題を共有した上で、次の活動へ向けた意見交換も行っていきます。その他、グループ各社の情報共有を目的とする定例会の開催や、購買部門が実施する勉強会の企画・運営を支援しています。なお、セキュア系の事業部門においては、お客さまからの信頼に応えるために、事業継続マネジメントシステム(ISO22301)の認証を取得しています。



事務局員教育

訓練支援の様子

TOPPANグループのBCP推進体制



平時の取り組み

活動実績・データ

平時における主な活動は、重要事業や目標復旧時間の見直し、リスクの再評価といったBCPのアップデートと、要員向けの教育や訓練による対策本部機能の強化です。前述の通り、各事業会社には、本社、事業部門、拠点のレベルで事務局が組織されており、各事務局は、管轄する部門を対象としたBCMに取り組んでいます。ただし、事務局に訓練や教育を実施するノウハウが不足している場合は、BCP推進チームが企画・運営に加わり、活動をサポートします。

なお、災害時にBCPが機能するためには、対策本部要員の多くが無事であることが前提です。それ故、「防災・減災」の取り組みはBCMの活動基盤であり、災害対策としても密接な関係にあります。



水害対策訓練



情報収集訓練

訓練の目的や内容は、各事業(本)部、拠点の課題に対応しています。訓練の枠組みとしては、事業(本)部と傘下の製造拠点、事業(本)部単独、製造拠点単独など、様々な設定で行っています。また、2023年より水害リスクの高い拠点を対象に、浸水箇所の現地調査と止水対策の提案、およびタイムラインの作成指導を行っています。その他の取り組みとして、施設管理を行う関係会社より講師を招き、全国の拠点を対象に、建屋診断教育を行っています。この教育は座学と実習からなり、実習では建屋の外観検査と内部確認の方法を習得します。



建屋診断教育(座学)



建屋診断教育(実習)

一方、TOPPANホールディングスでは、BCP推進チームが主体となり、災害時対応体制の最高機関である、全社対策本部機能の強化を目的とした活動を行っています。例えば、複数拠点の同時被災を想定した情報収集訓練、災害時の対応手順を規定した災害対策基本計画の改定、活動環境(本部指揮所)の整備などを行っています。

そのほか、サプライチェーン強化の取り組みとして、生産本部が主体となり、お取引先さま向け勉強会を開催しています(現在はオンラインで開催)。この勉強会では、参加企業の皆さまにBCPの重要性や、策定のポイントを解説しています。また、参加企業にアンケート調査を行い、理解度の向上を確認しています。

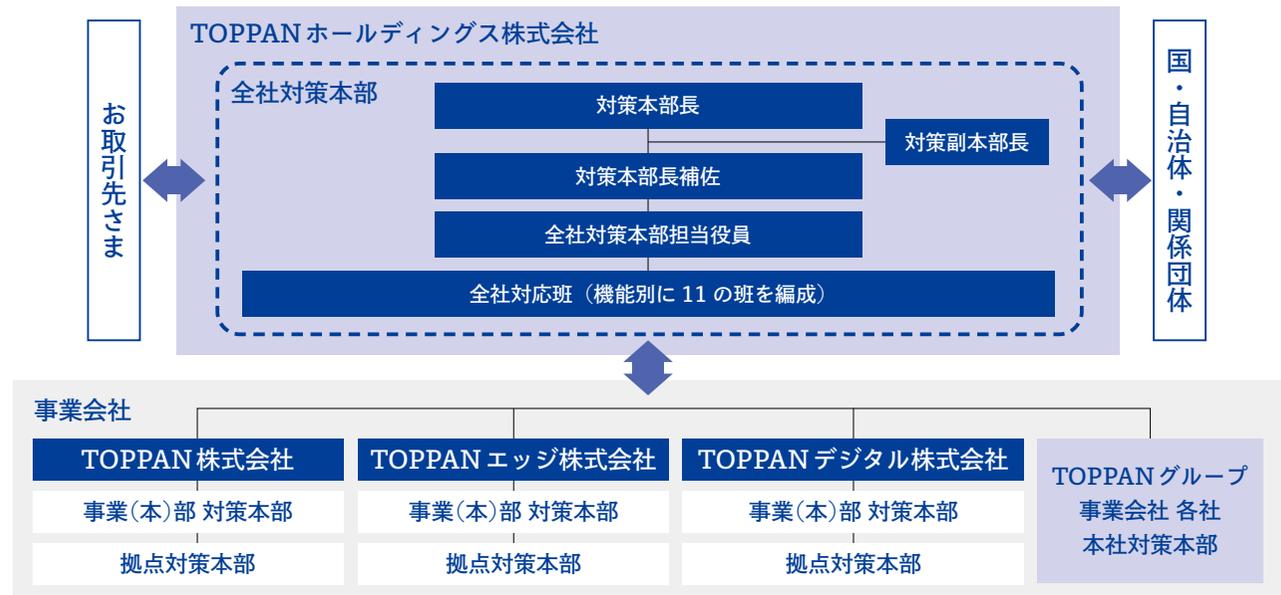


指揮所設営訓練



お取引先さま向け勉強会

TOPPANグループの災害時対応体制



災害時の対応

活動実績・データ

災害が発生し、かつ要員の活動開始基準を満たす場合、被災拠点およびその拠点を管轄するグループ会社(本社)、および事業部門に対策本部を立ち上げます。同時に、TOPPANホールディングスの全社対策本部から、初動対応班が活動を開始します。

そして、被害状況が明らかとなり、立上基準に該当する場合や、または対策本部長補佐が必要と判断した場合には、全社対策本部を立ち上げます。全社対策本部は、対策本部長、対策副本部長、対策本部長補佐を筆頭に、参画本部の担当役員、および管理職を中心とする11の対応班で組織されます(体制はP146参照)。また、全社対策本部の指揮所に指定している小石川拠点の被災に備え、関西に代替対策本部の体制を整えています。

被害の状況は、グループ各社の本社対策本部から全社対策本部へ報告され、集約した情報をもとに、各対応班がそれぞれの役割に従い活動を行います。被害状況を把握した後は、全社対策本部が復旧方針と全体計画を示し、グループ各社と調整しつつ、リソースの配分を検討します。この時、各企業はBCPで定めた重要事業(商材)の復旧を優先します。また、全社対策本部は、全拠点の復旧が完了するまで活動を継続します。なお、全社対策本部では、停電時の活動に備えて指揮所に非常用電源を設置しています。



蓄電池

太陽光パネル

スマホ充電スタンド

BCM の位置付け

方針

リスクを予測し、顕在化しないようコントロールする取り組みを「リスクマネジメント」と言います。この中で、「防災・減災」は、従業員の安全を確保し、会社の財産を守る取り組みを指します。さらに、顕在化したリスクの影響を最小化する取り組みを「危機管理」と言います。これに対し、BCMは事業の継続に影響を及ぼすリスク、つまり、物的被害が甚大なリスクに対応する取り組みと言えます(下図)。BCMと他の取り組みとの違いは、BCMが事前対策と事後対応の役割を兼ね備えている点です。それ以外にも、BCMが被害の規模(結果事象)を判断基準とするのに対し、他の取り組みは、リスクの種類(原因事象)を判断基準とする点が異なります。

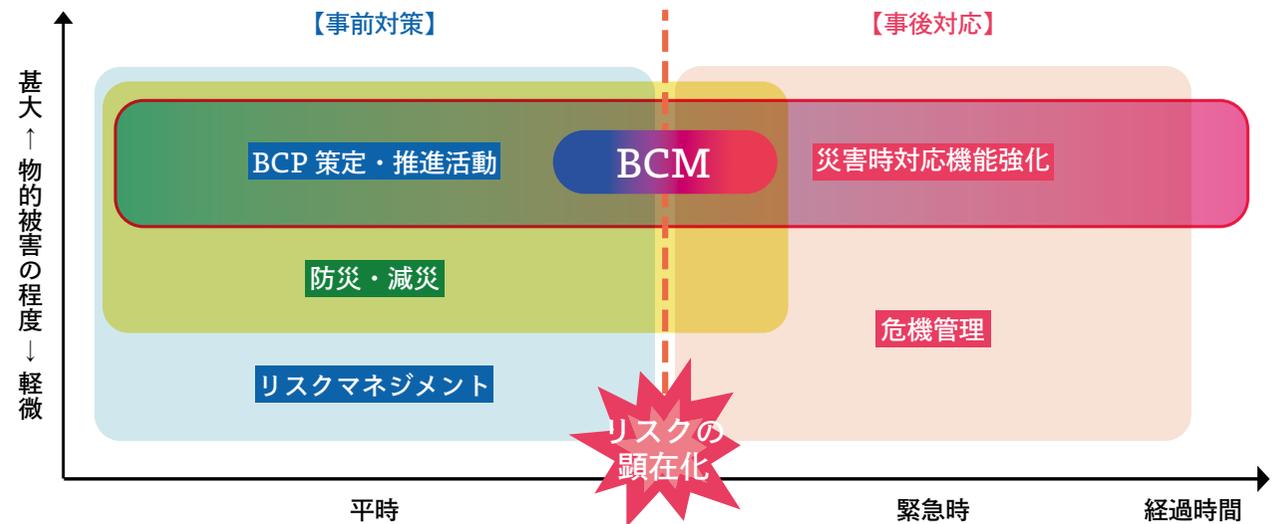
TOPPANグループにおけるBCMの役割は、地震や風水害といっ

た大規模災害への備えとして、全社のリスクマネジメントの一端を担うことです。そして、災害が発生した際には、事業を継続できるよう、災害時対応体制を立ち上げて、全社の危機管理体制の一端を担うことです。

自然災害への備えとして、「防災・減災」の取り組みは必須ですが、事業の継続を目的とすれば、サプライチェーンの強化や生産停止への対策も必要になります。また、複数の工場が稼働を停止する等、甚大な被害に見舞われた場合は、復旧に多くのリソースと時間を必要とします。この場合、各事業部門がBCPに定める手順に従うことで、混乱なく復旧を進めることができます。

このように、BCMは事前対策としての「リスクマネジメント(防災・減災)」と、事後対応としての「危機管理」を、事業継続の視点で補完する役割を担っています。

BCMの対応領域のイメージ



コンプライアンスの徹底

基本的な考え方

考え方 方針

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>

コンプライアンス推進体制

体制

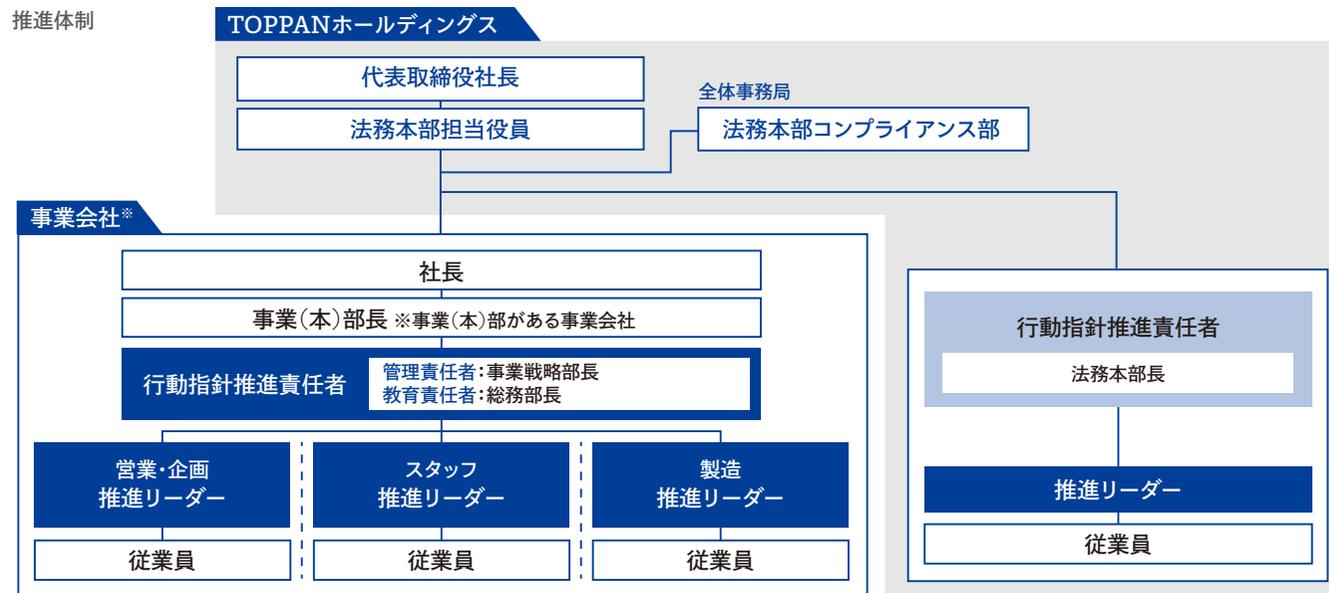
TOPPANグループは、コンプライアンス基本規程として「TOPPANグループ行動指針」を定め、この周知徹底を図ることで従業員の職務執行の適法性を確保しています。そのために、法務本部内にはコンプライアンス部が設置され、子会社の法務部門等と連携し、グループ全体の法令遵守と企業倫理の確立を図っています。さらに、各職場における行動指針の浸透を図るため、TOPPANホールディングスおよびその子会社で行動指針推進リーダー制度を導入し、行動指針担当役員のもと、各職場の行動指針推進リーダーを中心として、日常業

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(法務本部担当役員)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



※ 事業会社 = TOPPAN(株)、TOPPANエッジ(株)、TOPPANデジタル(株)の3社をいいます

※ その他のTOPPANホールディングス直轄子会社も事業会社に準じた推進体制を構築しています

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、2023年度はグループ全体で914名のリーダーが選任されました。そのうち女性は163名(17.8%)、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13,476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
2023年度	914名	163名(17.8%)	13,476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。2023年度は、オンライン形式による研修を全国で44回開催し、グループ会社を含め、1,434名が受講しました。

また、行動指針の理解を深め、日常業務において疑問を持ったり、判断に迷いが生じたりした際に活用するためのガイドライン「行動指針ケースブック」を発行し、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、既存ケースの統廃合や修正を適宜実施しております。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、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しています。

行動指針ケースブックの主な内容

- 人権に関するケース
パワーハラスメントの6類型のひとつである「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、関連するケースを掲載しています。
- 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ています。
- 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掲載しています。
- 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、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ています。
- 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」をより理解するための内容を掲載しています。
- 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ています。

- 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ついて言及しています。
- 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ています。

コンプライアンスの状況

2023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いません。

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付などを行わないなど、腐敗防止について幅広く定めています。2024年7月には、この腐敗防止に関する行動指針の内容などをグループ内外に対してより明確に示すため、「TOPPAN グループ腐敗防止方針」を制定しています。

中でも、贈賄防止に関しては、「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、法務担当役員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かかる事前申請制度を運用し、贈賄防止の徹底を図っています。また、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。

さらに、寄付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、違法性がある寄付および資金提供の禁止について徹底を図っています。2023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、2023年度は、5回実施し、18名が受講しました。

海外現地法人についても、上記「贈賄防止管理規程」の対象範囲に含め、対応強化を図っています。

また、2023年度は腐敗防止を含む不正取引に関する教育を実施し、22,947名が受講しました。

[TOPPANグループ腐敗防止方針](#) >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/about-us/our-corporate-approach/anti-corruption-policy.html>

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	2023 年度
ロビー活動	0	0	0	0	0
政治活動・政治団体への支出	7.9	7.7	7.6	7.8	0.7
業界団体などへの支出	21.3	21.5	21.9	22.0	30.1
その他(投票法案・国民投票に関連する支出)	0	0	0	0	0
合計	29.2	29.2	29.5	29.9	30.9

取引関連法規遵守の教育

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。

2023年度は、下請法にかかわる教育の対象を従来の発注部門に営業部も加えて実施し、13,210名が受講するとともに、80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10,186名が受講し、34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、2023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TOPPANグループ会社(TOPPANホールディングス株式会社以外の上場会社を除く)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。

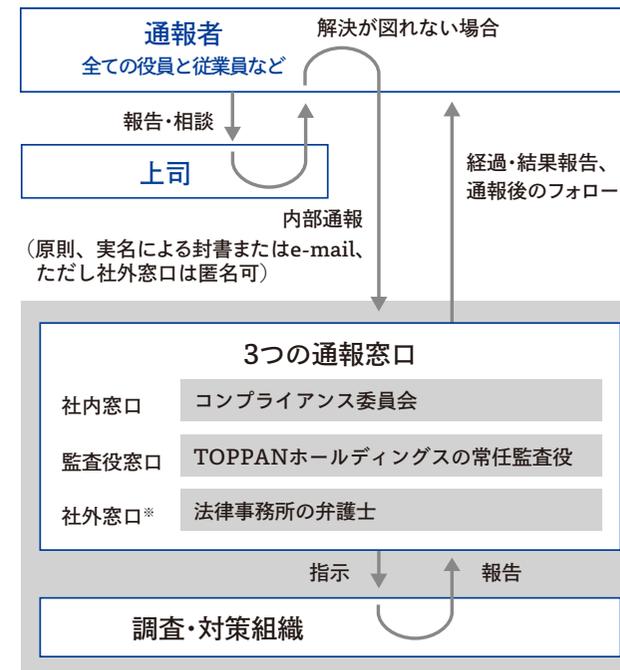
利用しやすい環境を整備するため、通報窓口を「社内窓口」「監査役窓口」、法律事務所の弁護士を窓口とする「社外窓口」の3つを設置しており、2022年5月に、同年6月施行の改正公益通報者保護法に対応すべく、社内通報規程を改定し匿名による通報を受け付ける体制に見直しを行っています。

また、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情報を掲載しています。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。

内部通報件数

2023年度は、「TOPPANグループ・ヘルプライン」に、19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。19件のうち13件がハラスメントに関する通報、6件が業務処理の改善等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



(2024年9月30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.toppa.com/ja/about-us/our-corporate-approach/security-information.html) >

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

[個人情報保護方針](https://www.holdings.toppa.com/ja/privacy.html) >

<https://www.holdings.toppa.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めます。

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 2001年4月1日
最終改定日 2023年10月1日

TOPPANホールディングス株式会社
代表取締役社長 CEO 磨秀晴

推進体制

体制

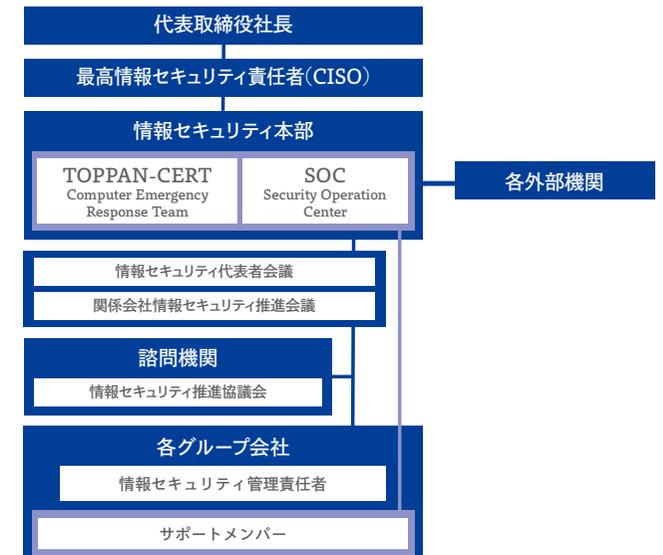
TOPPANグループでは、情報セキュリティ本部を設置し、ガバナンスならびに技術的に対応するとともに、組織横断的なサイバー対応の専

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。

情報セキュリティ代表者会議と関係会社情報セキュリティ推進会議はそれぞれ年に2回開催し、最高情報セキュリティ責任者および各組織の情報セキュリティ管理責任者が参加して情報セキュリティ戦略に基づいた施策の計画や実績を共有・確認しています。また主要事業会社の情報セキュリティ関係者が参加する情報セキュリティ推進協議会を毎月開催し、情報セキュリティ施策の諮問や情報共有を行っています。

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

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。

セキュリティガバナンスを支える規程体系

TOPPANグループでは、ISO/IEC 27000およびJIS Q 15000に準拠したTOPPANグループ情報セキュリティ基本方針とTOPPANグループ情報セキュリティ基本規程を定め、グループ各社ではこれらに基づいた個人情報保護方針ならびに規程・細則類を制定し、管理体制の構築およびルールの周知を組織的に推進することでセキュリティガバナンスを支えています。

情報セキュリティ規程体系



ガバナンス強化を目的とした情報セキュリティベースライン評価の実施

TOPPANグループのセキュリティ統制を強化するため、全グループ会社に情報セキュリティ基本規程ベースラインを適用し、毎年の評価を行っています。評価では、組織的、人的、物理的、技術的対策、インシデント対応、個人情報保護の37項目について5段階で採点し、改善計画を策定、その進捗をモニタリングすることで、各社のセキュリティ水準向上を目指しています。評価結果は、事業会社・部門、グループ全体の施策へ反映させています。

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、情報収集や調査を通じて、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

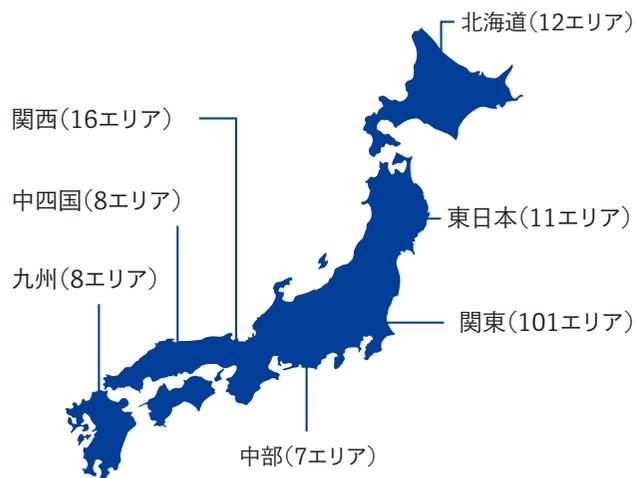
活動実績・データ

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、2023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
(2024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>

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。

パブリッククラウドのセキュリティ設定ミスを検出するサービス CSPM (Cloud Security Posture Management) の活用

メガクラウドの活用が拡大する中で、クラウド特有の不適切な公開権限の設定などによるセキュリティリスクを可視化し、問題のある設定を早期検出・是正につなげるためにCSPMを活用して、パブリッククラウド利用時のリスクを低減する活動を開始しております。

脅威インテリジェンスの活用と外部攻撃対象領域の管理 (ASM:Attack Surface Management)

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。

また、コーディングに関するセキュリティガイドラインを策定しており、開発者の教育に活用することで、設計段階から脆弱性を含みにくい開発を心掛けています。

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。

IT 資産管理情報を活用した不正な端末の接続排除

データベース上で管理しているIT資産情報と実際の社内ネットワーク通信の整合性チェックを行うシステム、および社内LAN上

にネットワークセンサーを導入し、不正な端末の持ち込みによるウイルス感染や情報漏洩のリスクを低減する活動を展開しています。

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年度以降も、グループ各社に同様の対策の展開を進め、TOPPANグループのメール攻撃耐性強化を図っております。

サイバー対応専門チームの対応力強化

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、2023年12月に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の演習に参加し、実際にサイバー攻撃を受けた場面を想定した演習を行いました。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し、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。

また2024年2月には、国内だけではなく海外グループ会社で発生したインシデントに早期対応するインシデントレスポンスの体制も整えました。

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。

工場のセキュリティ強化

スマートファクトリー化に伴い様々なモノがネットワークとつながることになり、これまで以上にサイバー攻撃の可能性が上がります。TOPPANグループでは、2023年6月に工場セキュリティガイドラインを発行し、工場関係者に周知、教育を行いセキュリティ強化を図っています。

第三者認証の取得

活動実績・データ

ISMS認証取得「ISO/IEC 27001」とプライバシーマーク付与認定(JIS Q 15001:2017)などをTOPPANグループ各社で取得しています。(2024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)

TOPPAN(株) 情報コミュニケーション事業本部 TOPPAN エッジ(株) ハイブリッドBPO統括本部 ICT開発本部 開発三部 (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 (株)TBネクストコミュニケーションズ	IC23J0567
--	-----------

TOPPAN エッジ(株) TOPPAN(株)情報コミュニケーション事業本部 (株)トッパンコミュニケーションプロダクツ ティージーエス(株)	IC06J0151
TOPPAN デジタル(株) サービスマネジメントセンター インフラサービス部、サービスオペレーション部 ICT開発センター DXソリューション開発部	IC23J0568
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 本社(知財担当を除く)、第一営業本部第一部(小石川営業所)、第三営業本部第一課(関西営業所)、福島工場、相模原工場(開発部門を除く)、相模原北工場、相模原西工場、西倉庫	JUSE-IR-404
(株)トッパンフォトマスク	IS 530416
(株)ONE COMPATH	IS 533218
TOPPAN(株) 西日本事業本部 九州事業部・中四国事業部セキュリティエリア 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/TOPPAN(株) 西日本事業本部 関西クロステックビジネスイノベーション事業部	IC13J0361
TOPPAN(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、TOPPAN(株) 西日本事業本部 関西情報系技術部 情報系滝野生産技術T	IC14J0376
TOPPAN(株) 中部事業部/ (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
TOPPAN エッジITソリューション(株) システム管理部 サービス管理グループ(サービスデスク担当)、ISO/RM推進部(事務局担当)	JUSE-IR-403
トッパン・フォームズ東海(株) 袋井工場	JQA-IM1901
(株)トスコ	IC07J0211
(株)アイオイシステム	J0265
東京書籍(株) 教育DX事業関連部門/ (株)学習調査エデュフロント	IC23J0562
おかびファーマシーシステム(株)	IS 794168
日本医師会ORCA管理機構(株)(ICI(株))	IS 689222
その他非公開:1事業者	

ISMS認証取得 (ISO/IEC 27017)

(クラウドセキュリティマネジメント)

TOPPAN デジタル(株) ICT開発センター DXソリューション開発部 3チーム	SC22J0025
---	-----------

プライバシーマーク付与認定 (JIS Q 15001:2017)

TOPPAN(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
TOPPAN エッジITソリューション(株)	10820089
TOPPAN エッジ・サービス(株)	10450002
(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
(株)UNIWORX	21004696
(株)桐原書店	24000459
(株)TBネクストコミュニケーションズ	24000464
(株)トッパンインフォメディア	24000473
livepass(株)	25000225
(株)理研ジェネシス	14300052
(株)ブックリスタ	10824078

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。

2023年度は、「～変化に挑み、未来を切り拓くために～情報セキュリティの脅威に、グループの総力結集で防衛を」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。

2023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。

2023年度は、サポートが終了したソフトウェアの更新対応が適切に行われたかを確認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醸成されるよう考慮しています。

TSAT(TOPPAN Security Awareness Training)によるセキュリティ意識向上の実施

TOPPANグループでは、TSATを活用した訓練→評価→教育のプロセスを繰り返し実施することで、ヒト強化によるサイバー攻撃耐性強化に取り組んでいます。

全従業員向けの教育だけでなく、特定の部門や職種を対象とした教育を随時実施しています。

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、2023年度は、子会社、関連会社に加え、海外子会社含む約41,000名に対してウイルスメール対応訓練を2回実施し、開封

者に対するフォロー教育を行いました。

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株式会社Armorisを設立し、実戦的な人材育成プログラム「DOJO」および「DOJO Lite」「DOJO Shot」「DOJO CORE」などを継続して展開しています。

個々人の技量進度に合ったプログラムに加えて、長期間継続的にトレーニングを行える「DOJO」、最新のテーマに沿った事例やケーススタディが学べる「DOJO Lite」、「DOJO Shot」、インシデント対応を実際に体験する実戦的な「DOJO CORE」を展開することにより、TOPPANグループ自らはもちろん、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

体制

税務管理体制の構築・運用は、TOPPANホールディングス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、早期解決することを目指します。

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グループの概要

持株会社制への移行

2023年10月、TOPPANグループは、ホールディングス体制に移行しました。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も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事業、SX事業、新事業を拡大し、事業ポートフォリオの変革をさらに推進していきます。

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。

グループ再編の変遷

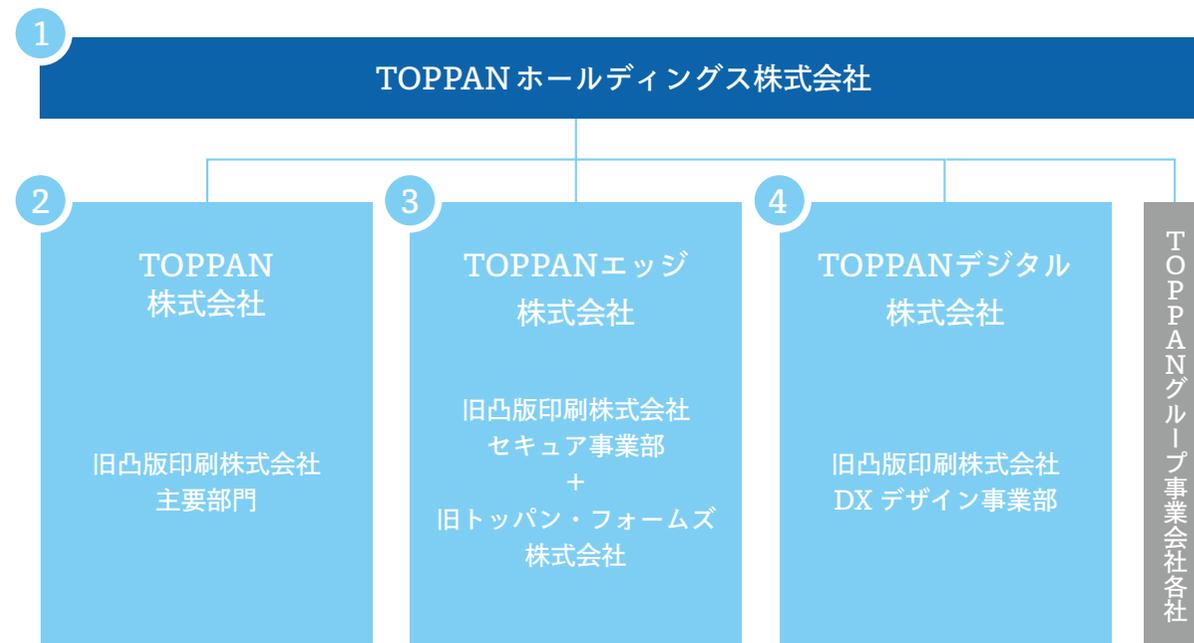
2021年11月：2023年10月頃を目途に持株会社体制へ移行することを基本方針とし、グループ組織再編に向けて検討を進めることを発表。

2023年3月：全体編成に先駆け、分割準備会社として「TOPPAN株式会社」および「TOPPANデジタル株式会社」を設立

2023年4月：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：「凸版印刷株式会社」から「TOPPANホールディングス株式会社」に社名を変更。凸版印刷株式会社の主要部門を母体とする「TOPPAN株式会社」、「TOPPANエッジ株式会社」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」を傘下に置くホールディングス体制に移行し、グループ全体最適の視点から事業会社を一体的に運営。

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**
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**
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**
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**
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

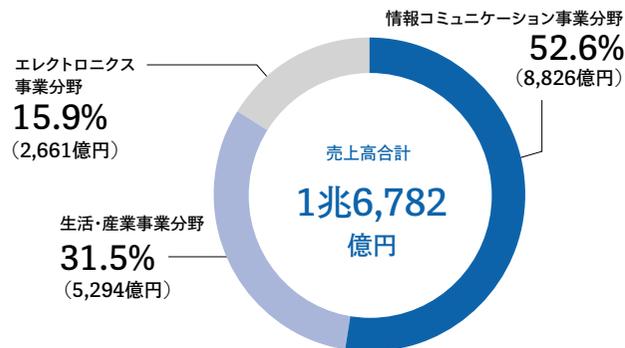
事業概要

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。

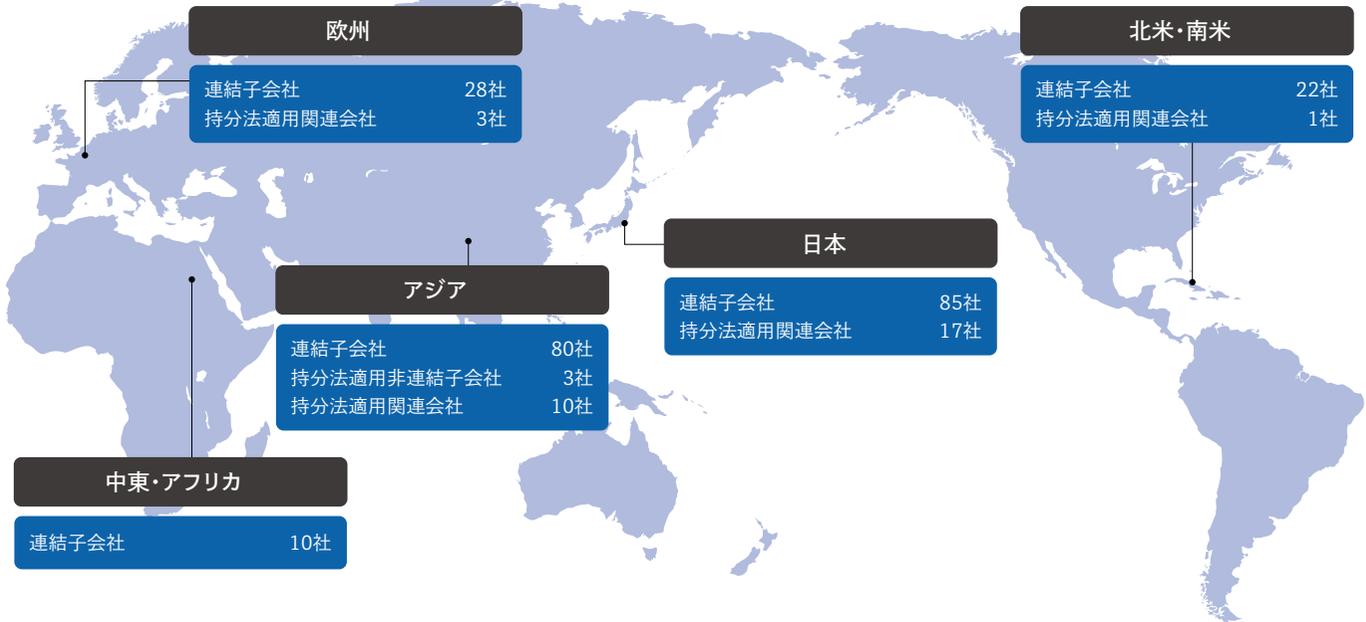
会社情報 (2024年3月31日現在)

本社社名 TOPPANホールディングス株式会社 TOPPAN Holdings Inc.	本社事務所 〒112-8531 東京都文京区水道1-3-3 電話:03-3835-5111
代表者名 鷹 秀晴	従業員数 53,712名
創業 1900(明治33)年1月17日	連結子会社数 225社
資本金 104,986百万円	持分法適用非連結子会社 3社
売上高 1,678,249百万円	持分法適用関連会社数 31社

事業構成 (売上高構成比率 2024年3月期)



地域別会社数



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

- デジタルビジネス
- セキュアメディア
- BPO
- コミュニケーションメディア

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
- 建築材

エレクトロニクス事業分野

微細加工技術・表面加工技術をベースに、半導体関連やディスプレイ関連の製品を提供する事業分野

- 半導体関連
- ディスプレイ関連

社会からの評価 (2024年9月時点)

ESG 投資インデックスへの組み入れ状況

Dow Jones Sustainability World Index(DJSI World)

世界の代表的なESG投資インデックスである「Dow Jones Sustainability World Index(DJSI World)」の2023年構成銘柄に選定されました。選定は2年ぶり6度目となり、今回は、TOPPANホールディングスが所属するセクター「Commercial & Professional Services(商業サービス・用品)」において、日本企業で唯一の選定となりました。

2023年のDJSI Worldでは、全世界で321社、日本企業は38社が構成銘柄に選定されました。

DJSI Worldは、S&P Global社が提供する、世界的にも歴史があり、知名度・専門家からの信頼性が高いESG投資インデックスです。全世界13,500社を超える上場企業を対象として厳密なルールで行われるCSA(コーポレート・サステナビリティ・アセスメント)に基づき、環境・社会・ガバナンス(E・S・G)の3つの側面から企業を評価し、サステナビリティ(持続可能性)に優れた企業を構成銘柄として選定しています。

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA

CDP気候変動 Aリスト

CDP サプライヤー・エンゲージメント・リーダー

CDP「気候変動」カテゴリの2023年度評価で、全世界で346社、日本企業は109社が選定されている最高評価「Aリスト」企業に選ばれました。また、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「CDP2023 サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に3年連続で選定されました。



MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」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。各業種内においてESG格付けの高い日本企業の銘柄が選定され、2024年初めて選定されました。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

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

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」は、MSCI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、2024年も昨年に引き続き、選定されました。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

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

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。2024年も昨年に引き続き、「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan Index」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に選定されました。



FTSE4Good



FTSE Blossom
Japan



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

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、2023年度も選定され、13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、Group2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35%に与えられる「ブロンズメダル」に認定されました。

DX 注目企業 2024

経済産業省と東京証券取引所が選定する「デジタルトランスフォーメーション銘柄(DX銘柄)2024」の「DX注目企業」に選定されました。

TOPPANホールディングスは、このたび、グループ全体で取り組む人財育成などによる高いDX戦略の実現能力とDX実現能力に基づく顧客企業のビジネス変革実績などが評価されました。



健康経営優良法人ホワイト500 2024

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、TOPPANホールディングス株式会社、TOPPAN株式会社は、2024年度も8年連続で選定されました。

また、TOPPANエッジ株式会社も「健康経営優良法人2024」の認定を受けました。



Next なでしこ 共働き・共育て支援企業

「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」は、「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」の取り組みが特に優れた企業を評価するものです。仕事と育児の両立に向けたオリジナリティある取り組みが高く評価され、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。凸版印刷株式会社は2021年3月1日付けで「えるぼし2段階」を認定取得し、TOPPANホールディングス株式会社、TOPPAN株式会社が認定を承継しています。

また、TOPPANエッジ株式会社においても、トップラン・フォームズ株式会社として2019年5月24日付けで「えるぼし3段階」の認定を取得、承継しています。



PRIDE 指標 2023

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。2023年も、最高評価の「ゴールド」に3年連続で選定されました。



データ対象範囲および第三者保証対象指標

「Sustainability Report 2024」におけるパフォーマンスデータの
対象範囲および保証対象指標は以下の通りです。

保証対象の指標は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 TOPPANホールディングス(株)	1社	③ その他国内TOPPANグループ各社および各社が管轄する製 造設備を保有する国内子会社	21社
② TOPPAN(株)およびTOPPAN(株)事業(本)部管轄子会社 (国内)のうち、製造設備を保有する会社	13社	④ 製造設備を保有するTOPPANグループ海外子会社	39社 ^{*6}
		合計	74社

各ページにおいて、保証対象指標となっているものには、保証マーク を付しています。

ページ	カテゴリー		データ	保証対象指標	社数	範囲		
21	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		
48		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					
29		人権	労働者の人権	従業員報酬の男女比	○	1	①	
42		人財	人員関連データ	人員数	○	4	※2	
48		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	育児休業取得率	○	1	※1	
50		ダイバーシティ&インクルージョン	女性活躍の推進	女性管理職者数推移	○	1	※1	
56		健康と安全/ワークライフバランス	労災関連データ	労災による死亡者数・度数率・強度率	○	59	※3	
94	環境	環境方針	TOPPANグループ中長期環境目標 (実績)	Scope1+2, 3	○	225	※4	
				再エネ由来電力量および再エネ比率	-	74	①~④	
				廃棄物最終埋立量	○	74	①~④	
				廃プラのマテリアルリサイクル率	-	74	①~④	
95			LIME 手法による環境影響評価	環境影響・環境効率の推移	-	74	①~④	
				事業分野別環境影響の内訳	-	74	①~④	
109		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	
110					ISO14001システム認証取得状況	-	74	①~④
113		脱炭素社会への貢献	温室効果ガス	温室効果ガス排出量	Scope1+2, 3	○	225	※4
					Scope1, 2, 3	Scope1, 2, 3温室効果ガス排出量	○	225
				温室効果ガス種類別比率(CO ₂ 換算での比率)	○	225	※4	
				温室効果ガス排出源別比率(CO ₂ 換算での比率)	○	225	※4	
115				フロン類の算定漏洩量	-	74	①~④	
				2023年度環境目標・実績	○	74	①~④	
				2023年度環境目標・評価	-	74	①~④	
				エネルギー使用量	○	74	①~④	
116	エネルギー使用量			電力・都市ガス・灯油使用量	-	74	①~④	
				再エネ由来電力量および再エネ比率	-	74	①~④	
		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	
117	生物多様性	持続可能な原材料調達	ECO-GREEN 購入実績	-	14	①、②
120		森林認証への対応	FSC®・PEFC 認証リスト	-	74	①～④
121	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	-	74	①～④
123			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	-	18	①、②+4
			2023年度環境目標・実績 最終埋立量	○	74	①～④
			2023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	-	74	①～④
			2023年度環境目標・実績 水の最適利用	-	74	①～④
124			2023年度環境目標・実績 達成率・評価	-	74	①～④
			原材料投入量	○	74	①～④
			廃棄物最終埋立量、リサイクル量	○	74	①～④
			廃プラスチックのマテリアルリサイクル率	-	74	①～④
126			化学物質管理		VOC大気排出量	○
	PRTR指定化学物質量	-			35	①～③
128	公害防止		法規制値超過、苦情・問い合わせ 件数	-	19	①～③
			社内環境監査実施件数と指摘件数	-	15	①～③
			土壌・地下水汚染対応	-	19	①～③
129	環境パフォーマンス		主要な環境負荷(ただし、廃棄物のマテリアルリサイクル量、熱回収量、および単純焼却量、その他処理量を除く)	○	74	①～④※5
			主要な環境負荷(内、廃棄物のマテリアルリサイクル量、熱回収量、および単純焼却量、その他処理量)	-	74	①～④
130	環境データ	環境会計	環境保全設備投資額	-	74	①～④
			環境保全効果	-	74	①～④
131,132	環境データ	環境配慮型製品		-	14	①、②
133		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」グリーン調達基準該当品実績(用紙)	-	調達先9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4社	-
	グリーン購入社内基準と達成率		-	14	①、②	

※1 TOPPAN株式会社

※2 TOPPANホールディングス株式会社、TOPPAN株式会社、TOPPANエッジ株式会社、TOPPANデジタル株式会社

※3 TOPPAN株式会社および事業(本)部管轄子会社(国内)計13社、TOPPANホールディングス株式会社の国内関係会社46社

※4 連結子会社全社

※5 二酸化炭素排出量は225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

※6 在ロシア2社について、データ収集ができないため集計対象外としています

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
代表取締役社長 CEO 麿 秀晴 殿

2024年9月6日

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町一丁目9番7号
代表取締役 齋藤 和彦 印

当社は、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 2024(以下、「レポート」という。)に記載されている2023年4月1日から2024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、女性管理職者数は2024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コミュニケーションプロダクツ 名古屋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マネジメント

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

GRIスタンダード対照表

利用に関する声明	TOPPANホールディングス株式会社は、GRIスタンダードを参照し、は2023年度(2023年4月～2024年3月)について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。
利用したGRI 1	GRI 1:基礎 2021

GRI 2:一般開示事項 2021		
2-1	組織の詳細	P159-160:TOPPANグループの概要
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	P56:労災関連データ P91:TOPPANグループ2030年度中長期環境目標 P94:Scope3 温室効果ガス排出量/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 P113:Scope3 温室効果ガス排出量(TOPPANグループ中長期環境目標対象) P121: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 P124:廃棄物最終埋立量/リサイクル量/廃プラスチックのマテリアルリサイクル率
2-5	外部保証	P164-165:データ対象範囲および第三者保証対象指標 P166: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	P61:主要なビジネスパートナーの選定 P63:主要なビジネスパートナーの選定 P160:事業概要
2-7	従業員	P42-46:TOPPANグループ人員関連データ
2-8	従業員以外の労働者	P42:TOPPANグループ人員関連データ
2-9	ガバナンス構造と構成	P136-140:コーポレートガバナンス
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	P138:指名・報酬に関する諮問委員会
2-11	最高ガバナンス機関の議長	P139:取締役・監査役一覧
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	P9-11:サステナビリティ推進体制 P137:推進体制
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	P9-11: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	P138:推進体制における考え方
2-16	重大な懸念事項の伝達	P10:リスク管理 P138:内部監査 P141-144:平時のリスク管理体制および「重大リスク」選定プロセス P151:内部通報制度
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	P9-11: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	P140:取締役会の実効性評価
2-19	報酬方針	—
2-20	報酬の決定プロセス	P138:指名・報酬に関する諮問委員会 P140:役員の報酬等
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	P6:トップメッセージ
2-23	方針声明	P4:TOPPANグループ Purpose & Values P25:基本的な考え方 P60:基本的な考え方
2-24	方針声明の実践	P7-8:サステナビリティの考え方 P26-28:人権デューデリジェンス P28:人権教育・ハラスメント防止策 P61-62:推進体制・仕組み P63-67:サステナブル調達のための取り組み P144:役員・従業員のリスク管理に関する意識を高める取り組み P149:コンプライアンス遵守教育 P150:取引関連法規遵守の教育
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	P25:推進体制 P26-28:人権デューデリジェンス P63-67:サステナブル調達のための取り組み P127:環境コンプライアンスへの対応 P151: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	P28:苦情処理メカニズム P63:調達基本方針(調達部門のコンプライアンス推進) P127:相談、苦情対応 P151:内部通報制度

2-27	法規制遵守	P128:2023年度実績 P149:コンプライアンスの状況
2-28	会員資格を持つ団体	P111: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	P79-82:エンゲージメント
2-30	労働協約	P28:人権教育・ハラスメント防止策/労使での人権への取り組み P54: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	P13: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	P14:TOPPANグループのマテリアリティ
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	P15:マテリアリティの取り組みと実績 P16-18:事業活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P19-22: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		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	P160: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	P99-104:戦略 P130: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		
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: 間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	P16-18:事業活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P69:新事業創出テーマ
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—

GRI 204: 調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI 205: 腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	P150: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	P149:コンプライアンス遵守教育 P150: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		
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: 租税 2019		
207-1	税務アプローチ	P158:税務に関する取り組み
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスク管理	P158:税務に関する取り組み
207-3	ステークホルダーの関与と税に関する懸念の管理	—
207-4	税管轄区域ごとの納税状況報告	—
GRI 301: 原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	P124:原材料投入量 P129: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		
302-1	組織内のエネルギー消費量	P94:再エネ由来電力量および再エネ比率 P113-114:Scope1, 2, 3 P116:エネルギー使用量 P129:環境パフォーマンス
302-2	組織外のエネルギー消費量	P113-114:Scope1, 2, 3
302-3	エネルギー原単位	P113-114:Scope1, 2, 3
302-4	エネルギー消費量の削減	P116:エネルギー使用量
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	P131-132:環境配慮型製品

GRI 303: 水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	P99-104:戦略 P127-128: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	P102:D. 自然資本・生物多様性の依存・インパクト分析 P106:B. 自然関連における指標・目標 P122:水効率マネジメントプログラム P127-128:公害防止
303-3	取水	P106:B. 自然関連における指標・目標 P124:取水量 P129:環境パフォーマンス
303-4	排水	P106:B. 自然関連における指標・目標 P124:排水量 P129:環境パフォーマンス
303-5	水消費	—
GRI 304: 生物多様性 2016		
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	P20:TOPIC 生物多様性の保全 P118: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	P63:生物多様性の保全への取り組み P99: A. TOPPANグループの環境価値 P102-104:D. 自然資本・生物多様性の依存・インパクト分析 P117-119:生物多様性
304-3	生息地の保護・復元	P20:TOPIC 生物多様性の保全 P118: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	P20:TOPIC 生物多様性の保全
GRI 305: 大気への排出 2016		
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	P19:環境配慮・持続可能な生産(脱炭素社会への貢献) P94:Scope1+2 温室効果ガス排出量 P105:A. 気候変動における指標・目標 P113:温室効果ガス排出量関連データ P115:温室効果ガス排出源別比率(CO ₂ 換算での比率)/2023年度環境目標・実績・評価 P129: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)	P19:環境配慮・持続可能な生産(脱炭素社会への貢献) P94:Scope1+2 温室効果ガス排出量 P105:A. 気候変動における指標・目標 P113:温室効果ガス排出量関連データ P115:温室効果ガス排出源別比率(CO ₂ 換算での比率)/2023年度環境目標・実績・評価 P129: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)排出量(スコープ3)	P19:環境配慮・持続可能な生産(脱炭素社会への貢献) P94:Scope3 温室効果ガス排出量 P105:A. 気候変動における指標・目標 P113:温室効果ガス排出量関連データ P115:2023年度環境目標・実績・評価
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	P113-114:温室効果ガス排出量関連データ
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	P19:環境配慮・持続可能な生産(脱炭素社会への貢献) P20:TOPIC 脱炭素社会への貢献 P94:Scope1+2 温室効果ガス排出量 / Scope3 温室効果ガス排出量 P105:A. 気候変動における指標・目標 P112:TOPIC TOPPANグループ2030年度中長期目標達成に向けた取り組み P113:温室効果ガス排出量関連データ P115:2023年度環境目標・実績・評価
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	P115:温室効果ガス種類別比率
305-7	窒素酸化物(NO _x)、硫黄酸化物(SO _x)、およびその他の重大な大気排出物	P115:温室効果ガス種類別比率 P129:環境パフォーマンス
GRI 306: 廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	P121-124: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	P19:環境配慮・持続可能な生産(資源循環型社会への貢献) P91:TOPPANグループ2030年度中長期環境目標 P93:単年度環境目標 P107-110:環境マネジメント P121-123:循環型社会形成
306-3	発生した廃棄物	P121: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

306-4	処分されなかった廃棄物	P19:環境配慮・持続可能な生産(資源循環型社会への貢献) P94:廃プラスチックのマテリアルリサイクル率 P121: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 P124:リサイクル量
306-5	処分された廃棄物	P19:環境配慮・持続可能な生産(資源循環型社会への貢献) P94:廃棄物最終埋立量 P121: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 P124:廃棄物最終埋立量
GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	P63-67: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	P63-67:主な活動・関連情報

GRI 401: 雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	P42、P45-46:TOPPANグループ人員関連データ
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	P21:従業員の健康・働きがい(ダイバーシティ&インクルージョンの推進) P48:仕事と育児の両立支援

GRI 402: 労使関係 2016		
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		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	P28:労働安全衛生の取り組み P54: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	P26 - 27:人権デューデリジェンス P56:労災関連データ
403-3	労働衛生サービス	P57: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	P54-57:健康と安全/ワークライフバランス
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P28:労働安全衛生の取り組み P55-56:労働安全衛生 P57:メンタルヘルス対策

403-6	労働者の健康増進	P22:従業員の健康・働きがい(従業員のWell-being) P54:健康経営への取り組み P57: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	P60-65: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	P28:労働安全衛生の取り組み P55-56:労働安全衛生
403-9	労働関連の傷害	P56:労災関連データ
403-10	労働関連の疾病・体調不良	P22:従業員の健康・働きがい(従業員のWell-being) P57:メンタルヘルス対策

GRI 404: 研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	P41:人材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	P31-41:人材
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	P32:従業員のキャリア形成の取り組み

GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P42-46:TOPPANグループ人員関連データ P139:取締役・監査役一覧
405-2	基本給と報酬総額の男女比	P29:適切な賃金の支払いの取り組み

GRI 406: 非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	P27: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		
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		
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		
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		
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		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—

GRI 413: 地域コミュニティ 2016		
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	P84-87: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		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	P63-67: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	P63-67:主な活動・関連情報

GRI 415: 公共政策 2016		
415-1	政治献金	P150:腐敗防止への取り組み

GRI 416: 顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	P52-53:ユニバーサルデザイン P74-77: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		
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	P52-53:ユニバーサルデザイン P134: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		
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

SASBスタンダード対照表

本対照表は、SASB(米国サステナビリティ会計基準審議会)が2018年10月に発行した「プロフェッショナルサービスおよび商業サービス」のスタンダードを参照し、情報を開示しています。

サステナビリティ開示トピックおよび開示指標

トピック	会計指標	コード	掲載箇所
データセキュリティ	データセキュリティリスクを特定して対処する方法の説明	SV-PS-230a.1	P152-157:情報セキュリティ
	顧客情報の収集、使用、保持に関する方針と慣行の説明	SV-PS-230a.2	P153:各種法規制・規範への対応 P154:個人情報・機密情報保護の徹底
	(1)データ漏えいの件数、(2)営業秘密情報(CBI)または個人を特定できる情報(PII)に関わる割合、(3)影響を受けた顧客数	SV-PS-230a.3	—
労働力のダイバーシティとインクルージョン	(1)経営幹部および(2)その他の全従業員の性別および人種/民族グループの割合	SV-PS-330a.1	P42-46:TOPPANグループ人員関連データ P139:取締役・監査役一覧
	従業員の離職率:(1)自発的および(2)非自発的	SV-PS-330a.2	P42、P45-46:TOPPANグループ人員関連データ
	従業員エンゲージメントの割合	SV-PS-330a.3	P80:従業員エンゲージメント調査を実施
専門家としてのインテグリティ	専門家としてのインテグリティを確保するためのアプローチの説明	SV-PS-510a.1	P26:人権デューデリジェンス P63:サステナブル調達のための取り組み P74-77:総合品質保証 P78:AI倫理 P141-144:リスクマネジメント P148-151:コンプライアンスの徹底 P152-157:情報セキュリティ
	専門家としてのインテグリティに関する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	SV-PS-510a.2	—

活動指標	コード	掲載箇所
従業員数:(1)正社員とパートタイム従業員、(2)臨時雇用職員、(3)契約社員	SV-PS-000.A	P42-46:TOPPANグループ人員関連データ
従業員の労働時間、請求可能の割合	SV-PS-000.B	P58:正社員の平均月間所定外労働時間の推移の状況(TOPPAN株式会社)

TOPPANホールディングス株式会社

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