

# 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。

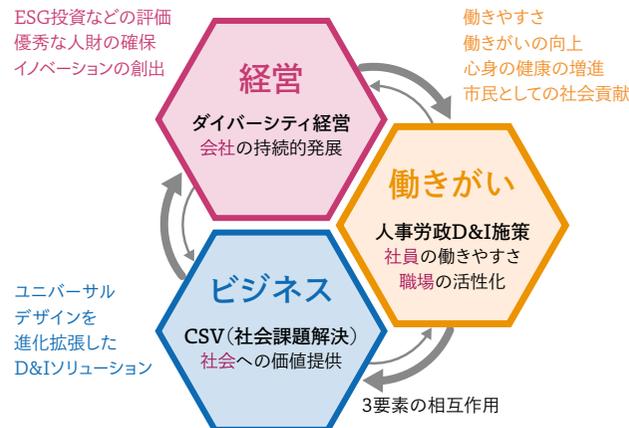
### TOPPANグループの ダイバーシティ&インクルージョン推進方針

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

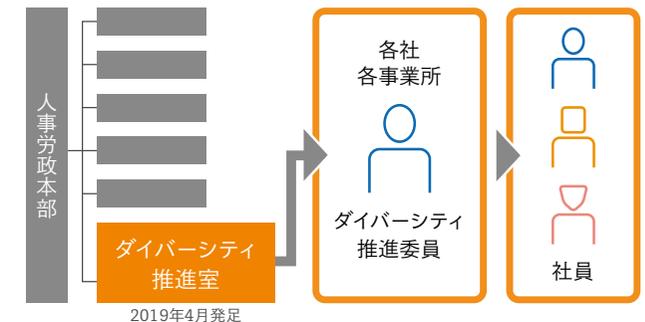
### 体制

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

### 育児休業取得率 (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/>

## 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"> <li>● 育児・介護休業法における「要介護状態」</li> <li>● 介護保険制度の「要介護状態」 ● 介護保険制度の「要支援状態」</li> </ul>
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"> <li>● 介護休業</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>
介護期間中の経済的な支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護休業手当(平均賃金の4割)</li> <li>● 有給で介護休暇を取得可</li> </ul>
仕事と介護の両立支援に関する情報提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>

## 女性活躍の推進

考え方 活動実績・データ

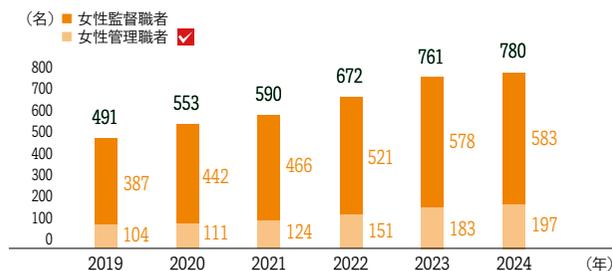
性別を問わず、誰もが健康に働き続けられ、能力に応じて活躍できることを基本的な考え方として、女性の活躍推進を進めています。働き方改革や両立支援制度などの環境整備を施策のベースに、さらなるキャリアアップの仕組みとして、会社の中長期的な人財戦略に基づき女性の管理職への登用を積極的に進めるポジティブアクションを推進しています。また、全従業員がジェンダーバイアスへの気付きを得るために、様々な角度から研修やセミナーを開催しています。2024年4月時点でのTOPPAN株式会社の女性管理・監督職者数は管理職者数197名、監督職者数583名となり、女性管理・監督職者数の割合は16.3%になりました。

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](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に推進しており、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、危険箇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&amp;I 表現ガイドブック

## 従業員教育から情報発信まで D&amp;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&amp;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、CO<sub>2</sub>排出量・水の使用量をおさえることができ、環境にも配慮しています。

