

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」「元気」「本気」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。

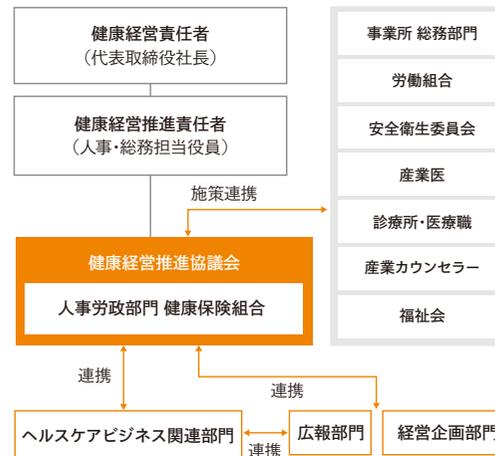
また、「安全衛生・防火基本方針」は、災害ゼロに向けて、正社員および契約社員をはじめとする職場で働く全てのの人々を対象に、「安全は全てに優先する」を第一義に制定された方針です。毎年ゼロ災害を目標に取り組んでいます。

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 ・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 ・階層別研修 ・FFS理論ワークショップ ●ハラスメント防止 ・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、競業避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