

人権

基本的な考え方

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、人権の尊重を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って最も重要なテーマであると捉えています。

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 | 6. 対話・協議 |
| 2. 適用範囲 | 7. 救済 |
| 3. 適用法令 | 8. 教育・研修 |
| 4. 人権尊重の責任 | 9. 責任者 |
| 5. 人権デューデリジェンス | 10. 情報開示 |

(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>

ガバナンス

推進体制

「TOPPANグループ人権方針」において、TOPPANグループの人権尊重の取り組みについては、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うことを表明しています。取締役会は、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」(以下、サステナ委員会)に人権尊重の取り組みを担当させ、その下部組織であるコーポレート ESG プロジェクトにおける人的資本WG(人権テーマも担当、人事労政本部が主管、担当役員が監督)が取り組みを主導し、人事労政本部、法務本部、製造統括本部等の部門が連携して、TOPPANグループ全体で人権尊重の取り組みを推進しています。

取締役会は、年に一度、人権尊重にかかる重要案件・課題について、サステナ委員会で検討・審議された活動内容について経営会議を通じて報告を受けており、取り組みの目標設定および進捗を議論・モニタリング・監督しています。

人権課題に関する事象(労働災害・火災、ハラスメントの発生等)が発生した場合は、関係部門による対応策を含め、取締役会が報告を受け、対応について議論を行っています。

戦略・施策

「TOPPANグループ人権方針」に基づき、「人権デューデリジェンス」による人権への負の影響の特定、負の影響の是正・軽減活動および「個別課題への取り組み」を推進するとともに、従業員への教育による意識の醸成・浸透を図っています。

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する指導原則」を支持するとともに、人権デューデリジェンスの重要性を認識しています。

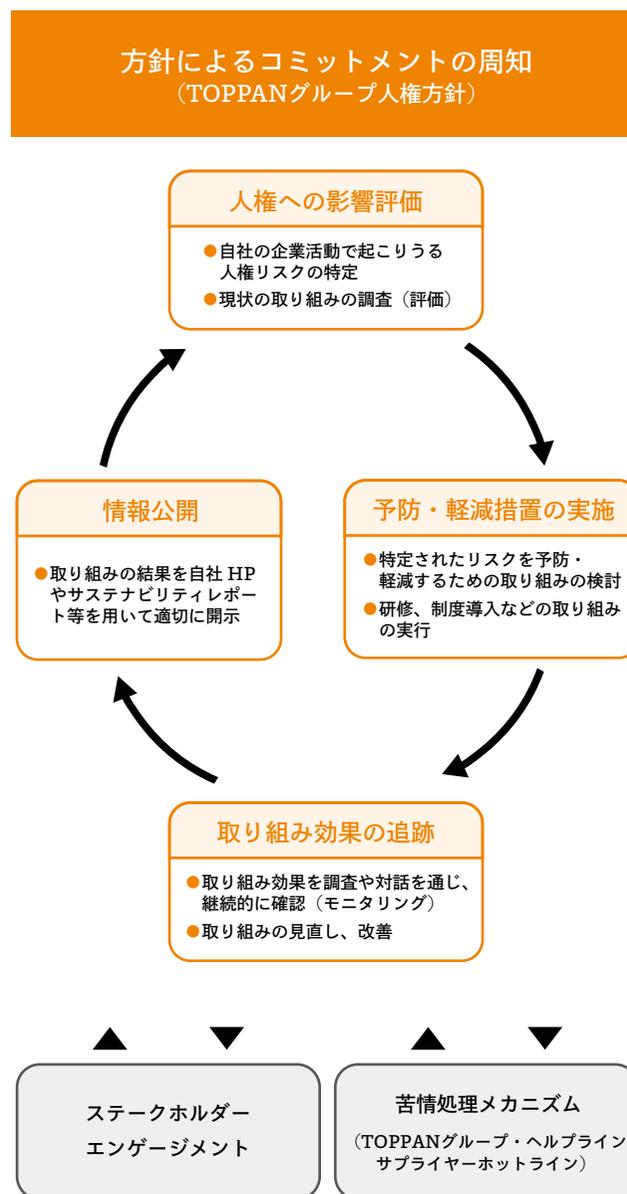
リスク評価にあたっては、「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、賃金や労働時間等労働者の人権に関する条約等の人権にかかわる国際規範を支持し、その観点での人権デューデリジェンス体制を構築しております。

その上で、2021年度に「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(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)特定を行いました。

[人権リスクの特定 P38参照](#)

TOPPANグループは、人権リスクの発生が、レピュテーションリスクや法務リスク、財務リスク等の経営に関するリスクにもつながる可能性があることを認識し、上記の特定した5つの人権リスクを中心に、当社だけでなく、国内外のグループ会社やサプライチェーンの人権リスク評価を実施し、軽減・是正に向けた取り組みを行っています。人権デューデリジェンスプロセスのPDCAサイクルを回し、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っています。

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

TOPPANグループでは、2021年度のTOPPANグループ人権方針策定に並び、2022年度、2023年度に国内外グループ会社に対して、人権リスク調査を行いました。人権リスク調査を実施した全社(2022年度178社、2023年度172社)に対して、リスク低減策等を記載したオリジナルのフィードバックシートを展開しました。フィードバックシートをもとに、人権リスク調査によって特定されたリスクについては、各社にて是正・軽減に向けた取り組みを行うことで、人権デューデリジェンスプロセスを実行してきました。以降、人権リスク調査は隔年での実施を基本として運用するルールとし、2024年度は、過去2年間の人権デューデリジェンス結果に基づき、TOPPANグループにおける人権リスク分析を実施しました。加えて、過去調査にて人権の負の影響を及ぼす可能性のある項目を確認した23社へ是正・軽減に対する指導を実施しました。合わせて、人権に関する教育、ハラスメント防止に向けた相談員の育成、適切な賃金の支払いに向けた取り組みなど、多面的に人権リスクに対する是正・軽減に向けた取り組みを進めてきました。

2025年度は、分析結果をもとに、再びTOPPANグループ全体に向けた人権リスク調査を実施することを計画しており、今後も人権尊重に向け、TOPPANグループ独自で定めた評価区分でC・D区分のゼロ化を目指し、持続的な取り組みを推進していきます。

※区分について

- ・RedFlag設問該当数
- ・人権リスク懸念設問該当数
- ・人権リスク低減策実施率
- ・地域や業種に基づく人権リスク指数

以上の4つに基づいてA～D区分を判定。D区分を最も優先的にフォローアップする必要のある対象とし、人権デューデリジェンスプロセスを実行

過去2年間の人権リスク調査結果推移と傾向

① 調査方法:人権リスク調査票による調査

② 調査内容:4区分、22項目、149問

1. 基本情報

会社基本情報、ビジネス関連情報、従業員情報、契約企業などの情報、認証および参加イニシアティブ

2. 人権推進体制

体制、人権方針周知、人権関連教育実績

3. 人権課題対応

強制労働、児童労働、適切な労働時間管理、適切な賃金の支払い、差別の禁止、非人道的な扱い、結社の自由と団体交渉権、地域住民等の権利侵害、労働安全衛生、プライバシーに対する権利

4. 管理

ステークホルダーエンゲージメント実施状況、内部通報窓口の整備、苦情処理メカニズムの整備、サプライチェーンマネジメント

③ 調査結果推移

評価	2022年度	2023年度	増減推移
A区分	67社	114社	+47社
B区分	49社	34社	-15社
C区分	45社	21社	-24社
D区分	17社	3社	-14社
社数計	178社	172社	-6社

④ 調査結果分析

- ・グループ会社に対する是正・軽減に向けた教育・指導のもと、2年間でグループ全体において人権課題への取り組み状況が改善。
- ・「労働安全衛生」「ハラスメント」「プライバシー保護」に対する取り組みは相対的にさらなる向上を図る必要がある。
- ・「サプライチェーンマネジメント」は2年間を通じて改善が見られたが、当社方針の周知や対話、人権リスクアセスメントの実施について改善の余地がある。

⑤ フォローアップ指導の概要

- ・フィードバックシートに基づく各社課題の周知・理解
- ・HP上での人権方針掲示によるコミットメントの対外発信
- ・TOPPANホールディングスの体制を情報共有、人権推進管理体制の強化を指導
- ・人権関連教育ツールを共有し、グループ内での教育内容の周知

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 P169参照 >

 サプライヤーホットライン >

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

課題と対応

人権デューデリジェンスプロセスを実施した結果、TOPPANグループにおいて喫緊に対応しなければならない重大な人権リスクは発見されませんでした。その中でも、人権への負の影響の発生が相対的に懸念される人権リスクは「労働安全衛生」「プライバシー保護」「ハラスメント」「サプライチェーンマネジメント」と捉え、それぞれ以下のような対応を進めています。

労働安全衛生

TOPPANグループ安全衛生・防火基本方針に基づき、全国の事業

所に、安全師範や安全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、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、事業所ごとに労働時間の情報および対応策について、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。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。

プライバシー保護

情報を取り扱う産業として、個人情報保護方針に則り、当社グループで取り扱う個人情報の適切な取り扱い・保護に努めています。

ハラスメント

ハラスメント防止協定に基づき、グループ内における体制・取り組みの強化を図り、全従業員に対してハラスメント防止教育を実施するとともに、各事業所にハラスメント相談員を設置する等相談・防止体制を整えています。

サプライチェーンマネジメント

コーポレートESGプロジェクトのSCM(サプライチェーンマネジメント)WGにて取り組みの強化を図る体制を整え、サステナブル調達ガイドラインのグループ内展開・徹底に向け活動を進めています。

労働者の人権

● 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、当社と凸版印刷労働組合が、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協約を締結し、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・労働時間等の労働条件を定めています。凸版印刷労働組合は、当社連結子会社8社の組合員で組織されており、労働協約の債務的部分(組合活動や労使交渉のルール)は、8社共通の内容で締結しています。当該8社以外の連結子会社についても、当社との情報連携を密接に行い、適切な労使関係を構築し、労働者の人権保護に努めています。

● 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、2024年度には、製造子会社2社3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。

● 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。

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。一方、労働者の男女賃金の差異については、実在者平均で一定の差異が生じていますが、こちらは男女間の年齢構成、等級構成、女性労働者に育児短縮勤務を中心とした短時間勤務者が相対的に多いこと、管理職比率の差異等によるものです。この改善に向け、中期経営計画の取り組みのひとつに「人的資本・多様性」を挙げ、KPIとして女性管理職比率向上を設定し、経営

課題のひとつとして重点的に取り組みを推進しています。2023年度は、社内調査結果分析から可視化された課題に対し、役員同士で議論の上、「D&I行動宣言」を行い、各部門の中期計画にてD&I推進施策を策定しました。2024年度からは、女性の上位管理職層、さらには女性経営層のさらなる輩出に向けた取り組みを強化するため、女性活躍推進プログラム「Torch Light」を開始しました。こうした取り組みを通じ、男女の賃金の差異是正につなげていきます。

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(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

平均年間給与

	平均年間給与
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
2024年度	8,167,997円

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

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	2024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	15.0%	78.7% <input checked="" type="checkbox"/>	77.6% <input checked="" type="checkbox"/>	96.9% <input checked="" type="checkbox"/>	56.8% <input checked="" type="checkbox"/>
TOPPANホールディングスおよび国内連結子会社	7.8%	59.7%	73.3%	96.5%	55.4%
アジア地域連結子会社(日本除く)	27.6%	87.8%	90.1%	85.6%	125.2%
北米地域連結子会社	27.0%	89.9%	92.0%	86.6%	74.4%
欧州地域連結子会社	34.5%	87.9%	87.7%	71.1%	83.7%
TOPPANホールディングスおよび連結子会社	12.9%	65.6%	75.3%	99.0%	61.3%

※「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2025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

● TOPPAN株式会社 初任給について

2025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250,000円(時給換算:1,569円)としています。

大卒新入社員の初任給

	初任給
2021年度	213,000円
2022年度	214,500円
2023年度	222,500円
2024年度	233,500円
2025年度	250,000円

人権教育・ハラスメント防止策

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。グループにおける人権リスク調査の全体周知やベストプラクティスの共有により、人権尊重の取り組みに対する意識の醸成・浸透を図っています。人権尊重の基本的な考え方の理解に加え、上記調査で特定された個別課題(ハラスメント、ダイバーシティ&インクルージョン、労働安全衛生等)に対する理解を深める全従業員を対象とした研修を毎年実施し、人権尊重の取り組みの具体的対応についても周知徹底をしていきます。

特に、ハラスメントについては、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」の教育を実施しています。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。

また、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。

リスク管理

人権にかかるリスクは、TOPPANグループに関連する主要なリスク項目を示した「事業等のリスク」に特定しており、総合的なリスク管理に組み込まれています。

(サステナビリティ関連リスクにかかわるリスク管理の詳細は、有価証券報告書「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 (1)サステナビリティ共通 ③リスク管理」を参照ください)

人権リスクの特定

人権デューデリジェンスプロセスの第一歩として、人権リスクの特定を実施しています。当社事業の特性や同業者の動向、国際的な人権基準をもとに、「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、TOPPANグループの人権リスクを「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」と特定しています。

上記の考え方をもとに、TOPPANグループのステークホルダー(国内外のグループシナジー会社、サプライチェーン等)に対し、調査・ヒアリングを実施し、実態の把握と改善活動に努めています。加えて、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。さらに、TOPPAN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。今後も継続的にステークホルダーに対し、現地調査を含めた人権デューデリジェンスプロセスを実施し、人権リスクの特定に向けた取り組みを推進します。

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もとに、「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、TOPPANグループ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