

CONTENTS

トップメッセージ	1
グループ事業概要	2

特集

ダイバーシティ&インクルージョン	4
2013年度の実績と2014年度の施策	8

CSRマネジメント体制

トッパンフォームズのCSR	10
コーポレート・ガバナンス	13
コンプライアンス	14
リスクマネジメント	15
事業継続	16
情報セキュリティ	17

ステークホルダーとのかかわり

お客様のために	18
株主・投資家とともに	20
取引先とともに	21
地域社会とともに	22
従業員とともに	24

地球環境とのかかわり

環境マネジメント	28
研究・開発	30
環境に配慮した製品・サービス	31
環境パフォーマンス	32
環境コミュニケーション	34

第三者意見	36
ISO26000対比表・編集後記	37

【表紙解説】

社会は人と人とのつながりで営まれているもの。
とは言っても大きすぎる単位に漠然としたイメージで感じます。
もう少し単位を狭めて、それを実感しやすい場所としては会社でしょうか。
会社もまた、社員一人一人のつながりで営まれているものです。
女性の社会貢献も目覚ましい中、社員一人一人の特性を活かした仕事環境を考え、
それぞれに合った活躍の場を広げていくことは、
社会という花壇の中に多彩な花を大切に育ててゆくことのようにも思います。
やがてたくさんの方が、様々な生活環境の中にいる老若男女の笑顔になり、
つながってゆくイメージをイラストに凝縮し、表現してみました。
一人一人の笑顔が紡がれる、人に優しい社会を感じていただけましたら
幸いに思う次第でございます。
イラストレーター SUNNY



代表取締役社長

櫻井 醜

芽吹き始めた変革への取り組み

当社はこの3年間、「存在感のある強い企業体質、品格ある組織風土づくりを実現し、価値創造型企業へダイナミックに変革する」という経営方針のもと、さまざまな分野への積極的な投資を行い、成長戦略の推進と経営基盤の強化に取り組んでまいりました。

その結果、3期連続の増収増益を達成するなど、成長軌道にしっかりと乗せることができ、なおかつその間に社会からいくつかの高い評価をいただくことができました。特に、昨年11月に発表された日本経済新聞社の「人を活かす会社」ランキングで国内有数の大企業に伍して7位にランクされたこと、また今年の3月に経済産業省の「ダイバーシティ経営企業100選」、経済産業省と東京証券取引所の「なでしこ銘柄」にダブル選定されたことは、大変に光栄でうれしいことだと感じています。これに恥じない企業としてさらなる成長を目指してまいります。

創業の原点「三益一如」に基づくフェアな行動の実践

私は当社グループの従業員に対し常々、一人ひとりが自分自身を鍛え、学び、成長し、その成長を次の世代につなげるとともに会社の成長に貢献し、ひいては日本経済の発展のために寄与する、そのようなことを目標として掲げてほしいと話しています。

これはまさに創立以来、経営信条として掲げてきた、当社の原点とも言うべき「三益一如」に通ずる考え方です。

さまざまな価値観が共存し、グローバル化が進展する今、自社だけが成長し、社会や個人が置いてきぼりになるというようなことは全くもって通用しません。また、世界とじかに向き合う中で、企業側の論理・価値観を振りかざし、相手に押し付けてはいけません。そのためにはマネジメントを含むすべての従業員が、コンプライアンス、事業継続計画、情報セキュリティ、環境マネジメントなど企業の社会的責任である取り組みに対して高い意識を持ち、常にフェアな行動をとっていくことが大切です。今こそまさにこの原点に立ち返り、自らの足元を見つめ直していきたいと考えています。

50周年へ向けた総仕上げ

創立50周年が、いよいよ来年6月に迫ってまいりました。この記念すべき節目に向け、当社は新たな成長のための基礎固めに取り組んでおり、今まさにその総仕上げに取り組まっています。冒頭に示した経営方針のもと、価値創造型企業への変革のスピードをさらに上げ、50周年のその先の50年間も100年間も持続可能な成長の実現を目指してまいります。

ステークホルダーの皆様におかれましては、当社のCSR活動へのご理解を深めていただき、真摯で率直な対話を末永く継続させていただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

グループ事業概要

会社概要

社名	トッパン・フォームズ株式会社 TOPPAN FORMS CO.,LTD.
所在地	本社:東京都港区東新橋1-7-3
会社設立	1955年5月
資本金	117億5,000万円
売上高	2,614億円(2014年3月期連結)
従業員数	11,429名(2014年3月末現在連結)

主要事務所および工場

本社、東京事業部、東日本事業部、中部事業部、関西事業部、西日本事業部、製造統括本部、東京データセンター、関西データセンター、中央研究所、TFCP滝山工場、TFCP福生工場、TFCP川本工場、TFCP城東センター、TFT浜松工場、TFT静岡工場、TFTメディア工場、TFT名古屋工場、TFK大阪桜井工場、TFK摂津工場、STF広島工場、TFN九州工場

事業領域

印刷事業	ビジネスフォーム	<ul style="list-style-type: none"> ●一般帳票類 ●ラベルフォーム ●多機能フォーム ●エコロジーフォーム ●セキュリティーフォーム 		海外事業
	データ・プリント・サービス	<ul style="list-style-type: none"> ●ビジネスメール ●ダイレクトメール ●バリアブルプリント ●プリントオンデマンド 		
	ビジネスプロセスアウトソーシング	<ul style="list-style-type: none"> ●文書スキャニング ●事務局運営 ●コールセンター業務 		
商品事業	オフィスサプライ	<ul style="list-style-type: none"> ●オフィス用紙 ●プリンターサプライ ●文房具 ●O-TASCARRY 		
	事務機器	<ul style="list-style-type: none"> ●フォーム処理機 ●システム機器 		
	開発商品	<ul style="list-style-type: none"> ●温度管理システム ●フィルム加工品 		
ICT事業	カード	<ul style="list-style-type: none"> ●IDカード ●電子マネーカード 		
	RFID	<ul style="list-style-type: none"> ●ICタグ・ラベル ●来場者管理システム ●クラウドサービス 		
	デジタルソリューション	<ul style="list-style-type: none"> ●ウェブ制作 ●Eメールソリューション ●クラウドサービス 		
	NFC (Near Field Communication)	<ul style="list-style-type: none"> ●決済プラットフォーム ●R/Wモジュール 		

トッパンフォームズ企業グループ(国内)

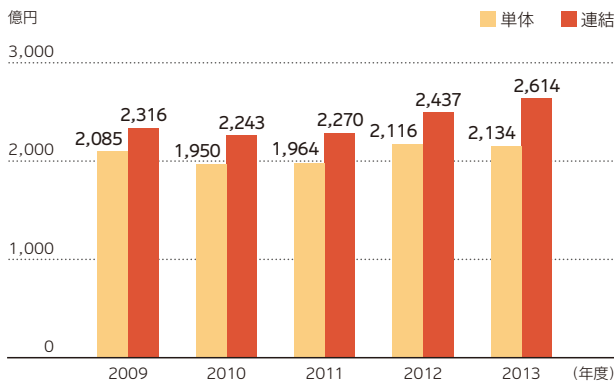
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社(TFCP)
 トッパン・フォームズ東海株式会社(TFT)
 トッパン・フォームズ関西株式会社(TFK)
 トッパン・フォームズ西日本株式会社(TFN)
 トッパン・フォームズ・オペレーション株式会社(TFO)
 トッパン・フォームズ・サービス株式会社(TFS)
 テクノ・トッパン・フォームズ株式会社(TTF)
 北海道トッパン・フォームズ株式会社(HOTF)
 山陽トッパン・フォームズ株式会社(STF)
 沖縄ビジネスフォーム株式会社(OBF)
 TFペイメントサービス株式会社(TFPS)
 株式会社トスコ
 株式会社ジェイ エスキューブ
 凸版印刷株式会社

トッパンフォームズ企業グループ(海外)

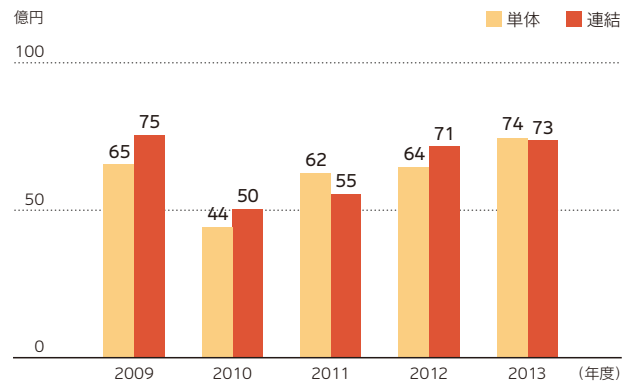
T.F.カンパニー社〔香港〕
 トッパン・フォームズ(香港)社
 トッパン・フォームズ・コンピュータ・システムズ社〔香港〕
 深圳瑞興印刷有限公司
 広州トッパン・フォームズ情報技術有限公司
 マンソン・コンピュータ・フォーム社〔マカオ〕
 トッパン・フォームズ・カード・テクノロジーズ社〔香港〕
 トッパン・フォームズ・インフォメーション・システムズ(上海)社
 トッパン・フォームズ(シンガポール)社
 データ・プロダクツ・トッパン・フォームズ社〔タイ〕
 トッパン・フォームズ(コロンボ)社
 浙江茉織華印刷有限公司
 CFMトッパン・フォームズ(マレーシア)社

財務情報

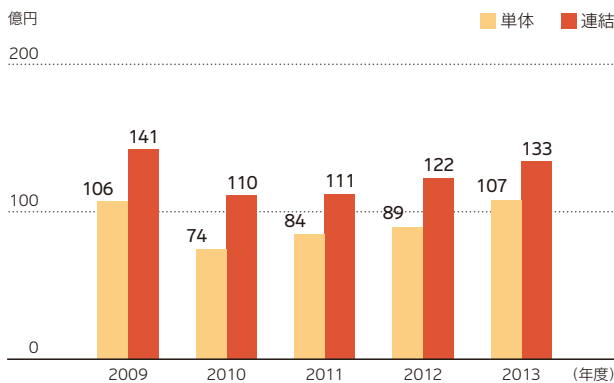
売上高



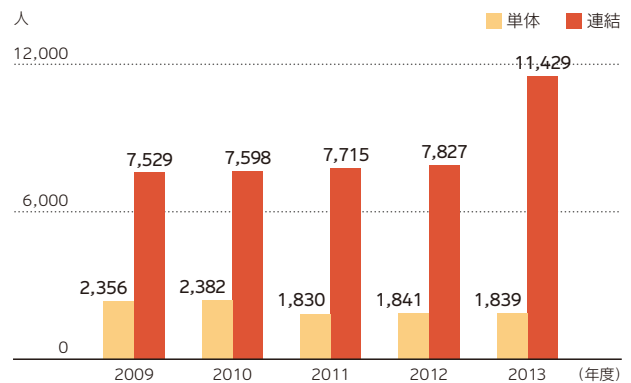
当期純利益



経常利益



従業員数



多様な価値観の尊重と働きやすい職場の形成を目指して

トッパンフォームズは「三益一如」の経営信条のもと、多様な人材が共に働き、互いにその価値観を尊重し合える職場形成を目指しています。そして、一人ひとりが持てる個性と能力を十分に発揮できるよう、人事諸制度の構築に努めています。



女性管理職層育成研修

管理職としての職務遂行、マインド醸成に、研修で学んだことが大いに役立っています。

2014年4月にマネージャーを拝命し管理職としての日々がスタートしました。昨年、女性管理職層育成研修を受講したことで下地が整い、未熟なりにも抵抗なく業務を遂行しています。管理職として求められるスキルや心得など、管理職になってから学ぶのと、学んでから管理職になるのでは、マインドの醸成に差があると思います。

実際、商品事業部では幅広い商材を取り扱うため、専門外のテーマが増えましたが、研修のケーススタディで未経験の領域を任されたときにどう対応していくか、心構えができていたことで実状を冷静に受けとめ責務を遂行する意思が固まりました。また、これまでの担当者目線からステップアップし俯瞰する力を高める必要性を強く感じています。

私の所属する製品開発部は「得意先ニーズを満たす新

製品開発」と「コスト競争力を高めた製造マネジメントの確立」を今年度の重点施策としています。本当に必要とされるものづくり、仕組みづくりを行うため、得意先、営業、製造、協力会社、スタッフなど関係部門と密に連携し、全体最適となるよう組織力を高めることが求められています。私自身、コミュニケーションを図るのは得意ですので、リレーションシップを発揮し横の関係でスムーズに情報共有できる体制をつくるのが結果につながると確信し、実行していきます。



女性管理職候補者研修

女性活躍の一環として、将来の女性管理職候補者を育成しています。1年間の研修を通じて、リーダーシップを発揮できる力と自信をつけていきます。



トッパン・フォームズ株式会社
商品事業部
事業開発本部製品開発部

江崎 香さん

活躍する女性社員の登用

培ってきた経験や知識を礎にして、チャレンジし続けます。

TF香港グループ内のジョブ・ローテーションで、今までさまざまな業務を担当したことにより、多様性のある経験の蓄積、そして知識・経験の領域を広げる良い機会を持つことができました。

私は目標を達成するには、専門的知識のハードスキルと、コラボレーション、適応力、学習意欲といったソフトスキルのどちらも等しく重要な要素だと認識しています。それに加え、現在は3つのキーワード(3A)をもとに、目標必達に向けて営業をリードしています。

1. Action: 相互アクション強化(コーチング、同行訪問による目標達成意欲の形成)
2. Accountability: チーム成果重視

3. Assurance: 計画必達のための業績評価重視

さらに、ネルソン・マンデラ氏が言った、「何事もやり遂げてみるまでは不可能に思えるものである」という言葉が、チャレンジし続ける私のモチベーションの源泉になっています。



トッパン・フォームズ
カード・テクノロジーズ社
営業本部担当ディレクター

イウェイディ・ローさん

新たな価値を創造していく中で、 自分の役割をしっかりと果たしていきます。

限られたパイの中でモノを売り、御用聞き営業をすることは買手市場を形成します。私はイノベーションを活力の源泉として、既存製商品の周辺事業において、常に新しい技術やアイデアを取り入れ、付加価値を創造し、顧客にもパートナーにも喜んでいただくことが重要だと考えています。

現在、既存事業とデジタル化を融合したサービス拡充を中心に、事業成長と新たなパートナーシップ構築に取り組んでいます。付加価値創造型の成長により、社員のやりがいを築き、パートナーにさらに支援いただき、継続した事業拡大を目指しています。

個人的には、ハーモニーを奏でるオーケストラ全体の中で、自分の役割をしっかりと果たしている、と感じること以上にうれしいことはありません。



トッパン・フォームズ
(シンガポール)社
営業本部担当ディレクター

キャロライン・ウォンさん

Column

「ダイバーシティ経営企業100選」「なでしこ銘柄」にダブル選出

当社は2014年3月3日に発表された「ダイバーシティ経営企業100選」(経済産業大臣表彰)と「なでしこ銘柄」(経済産業省、東京証券取引所)に選定されました。経営トップのもと、総務本部を中心に進めている「ダイバーシティ&インクルージョン」へ向けた当社の取り組みが高い評価を受けました。



育児支援制度利用者のワークライフバランス

仕事と家庭の両立は、充実した制度と職場の理解があつてこそ。 仕事で成果を出せるよう、日々チャレンジです。

私はWeb関連の新しいサービスを展開するためのシステム開発やサービスの立ち上げを担当しています。一つの業態のプロジェクトマネジメン的な位置づけで、複数の方たちをまとめて、ゴール達成を目指しています。

プライベートでは、3児の母で、小学生から保育園生の子どもを育てています。3回の育児休業を経て、現在も時間短縮勤務、在宅勤務と制度をフル活用させてもらって、仕事と家庭を両立させています。

週3日は夕留の本社に出社し、週2日は自宅で勤務。出社時は主に打ち合わせを入れ、在宅勤務時は資料づくりに専念することで、仕事の内容にメリハリをきかせることができ、効率もあがっています。在宅勤務時は往復3時間の通勤に費やしている



トッパン・フォームズ株式会社
ICT事業部Webビジネス本部開発部
大串 美恵さん

時間を、仕事や自分の時間、子どもと一緒に過ごす時間にあてるなどして、ワークライフバランスの充実に努めています。このように時間の有効活用が可能になったことは、何事も前向きに考えることができる私の原動力になっています。

これからも仕事と家庭を両立できる環境を追求しながら、もっとレベルの高い仕事にチャレンジしていきたいと思っています。



ランチミーティング
子育てをしながらモチベーション高く働くことができる環境づくりの一つとして社内や社外のワーキングマザーとランチミーティングを開催しています。

シニア社員雇用の推進

シニア世代の豊富な経験を活かし、 やりがいを持って働く仕組みづくりを推進しています。

60歳以降の再雇用形態は、ワークスタイルに応じてシニア社員とキャリア社員の2コースに分かれています。これにより、これまで培った経験や専門性、知識、人脈を活かして、やりがいを持って働くことができるようになるなど、活躍の場が広がっています。

また、早い時期から60歳以降の働き方や生活設計を考えてもらう機会として、ライフプランセミナーを開催し、40代後半に1回、60歳直前にもう1回と再度見直しができるようにしています。

トッパン・フォームズ株式会社 総務本部

障がい者雇用の推進

精神保健福祉士の資格を活かして、オープンでフランクな明るい職場づくりに努めています。

私は、人事部に所属し、精神保健福祉士(PSW)の国家資格を活かして、障がい者の採用や障がい者職業生活相談員として、就労継続支援の役割を担っています。

現在は、2013年10月に竣工した日野センター(東京都日野市)で、精神障がい者保健福祉手帳を持つ5名のメンバーと毎日一緒に仕事をしています。仲間同士で障がいについてオープンでフランクに何でも話せる明るい職場となっています。

私は、4年前にPSWの受験資格を取得するために、約2年間大学に籍を置きました。その間の学習と精神科病院や障がい者福祉施設での実習が、現在の職場でとても役に立っています。定年退職後に、福祉施設で働きたいと思い2年前に取得した国家資格ですが、現在、再雇用で引き続きトッパンフォームズでその資格を活かせることとなりました。

企業内PSWとして私がメンバーの就労にあたって配慮したことは、職場環境(独立した執務室の設置)やメン

バー各々の障がい特性に配慮した個別の勤務時間の設定などです。

メンバーは全員総務本部に所属し、コーポレートスタッフの一員として、社内文書の電子ファイル化のための「スキャン入力作業」を主な業務としています。その業務は、各部署から「いつか処理しようと思いつつもなかなか手がつけられず後回しになっている作業」を請け負う業務です。今後も各部署との調整をきっかけ業務の拡大を図っていきます。



トッパン・フォームズ株式会社
総務本部 人事部
鈴木 康之さん

ダイバーシティ経営のさらなる推進に向けて

時代の変化、グローバル化の進展に沿った制度改革を！ ダイバーシティ経営に、まい進し続けます。

ダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略の一つとして推進し、女性、シニア、障がい者、外国人などの多様な人材が活躍できる環境を整えてきました。「ダイバーシティ経営企業100選」と「なでしこ銘柄」へのダブル選出は、当社の取り組みの過程・結果に加え、これからの期待が込められて実現したものだと考えています。

2014年度は、専門部署としてダイバーシティ推進部を新設し、各事業部には推進責任者と担当者を配置し



て、現場によって異なる課題に対して取り組んでまいります。今後、ますますグローバル化が進展する中、価値観や文化、習慣の違いを尊重できる風土や人事制度改革を行いながら、全従業員が一体となり、共通の会社目標に向かって、価値創造型企業としてさらなる発展を目指します。

トッパン・フォームズ株式会社 総務本部

2013年度の実績と2014年度の施策

ステークホルダー	推進テーマ	取り組むべき項目	主な目標または施策
すべて (マネジメント体制)	法令と企業倫理の遵守	コンプライアンス推進活動による法令や行動指針への意識向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 法務教育の実施と行動指針の周知徹底 ● コンプライアンス推進リーダー教育の実施と要望の吸い上げ ● 国内および海外のファミリー会社での講習の実施やツールの提供によるフォローアップ ● 内部通報制度の周知徹底と制度の適切な運営のチェック
	リスクマネジメント	情報セキュリティと事業継続を中心としたリスク管理体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> ● ファミリー会社のプライバシーマーク更新支援、対象となる6社に対する更新支援の実施 ● ISO22301に基づくBCM体制の対象事業所の拡大とマネジメントシステムの体制強化 ● 首都直下地震を想定した震災対策の強化と訓練の実施 ● 情報セキュリティに関する従業員への教育・意識向上 ● 情報セキュリティ内部監査の実効性向上に向けた監査員教育、チェックリストの見直し
すべて (環境)	地球環境の保全 (環境マネジメント)	環境パフォーマンス活動 (環境負荷を低減) 環境クリエイティブ活動 (製品・サービス開発・販売等) 環境コミュニケーション活動 (啓発・地域社会との連携)	<ul style="list-style-type: none"> ● CO₂排出量の削減に向けた空調、照明などの電力使用量削減および情報共有化による施策の水平展開、目標:対前年▲1.0%(原単位) ● 森林認証紙製品の販売促進活動の推進、目標:対前年+10% ● 環境意識の向上に向けた環境社会貢献、地域貢献活動への参加と、教育の実施
お客様	製品の安全と品質保証	品質保証・向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 部材管理システム(カンバン作成システム)の適用拡大 ● 全数保証システム(生産管理N o 管理オーダー)の拡大 ● 再発防止に向けた事故防止策の完全(100%)実施 ● 事故情報共有に向けたヒヤリハット集の発行(毎月)
		予防処置活動と品質設計の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ● 事故予防に向けたデザインレビュー・4M変更の100%実施 ● 事故予防に向けた品質管理カードの全件適用 ● 品質の均一化(事業間格差の撲滅)に向けたQC工程表の統一(BF製造、DPS手作業) ● 品質の均一化(事業間格差の撲滅)に向けた作業手順の統一
	社会の課題解決に貢献する製品・サービスの提供	社会の課題解決に貢献する製品サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 断熱材と保冷剤による航空機搭載コンテナの脱ドライアイス化、目標3件 ● カーボンオフセット付PPC用紙の販売、目標80社 ● 再利用可能な梱包資材「紙コンテナ」の拡販、目標10社 ● 防災用品の販売、目標120社
取引先	信頼のサプライチェーンづくり	CSR調達基準に基づく取引の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ● 購買関連規定の見直し(上期中、総務部スケジュールに準拠) ● 資材調達先グリーン調達基準準拠状況調査の実施 ● CSR調達実績の継続的管理、購入額比率95%以上
社会・地域	社会・地域への貢献	社会および地域への貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> ● TABLE FOR TWOの対象事業所の拡大(対象自動販売機の設置、対応食堂の増) ● 日本赤十字への協力献血運動の実施(年2回) ● 東京グリーンシップアクションへの継続的参画による環境保全活動への協力 ● 新橋駅周辺滞留者対策推進協議会を中心とした災害対策活動への参画 ● 地域活動への参画、未来を担う子どもの育成 ● 地域清掃活動への参画、工場見学、ビール祭などのイベント開催
株主・投資家	公正・公平な情報開示	IR活動の充実	<ul style="list-style-type: none"> ● ブランド訴求力の強化に向けた、Webサイトデザイン作成ガイドライン策定、各事業部サイトのデザイン統一 ● 株主判明調査に基づく、きめ細かなコミュニケーションの実施によるIR活動の強化 ● NFC、BPO等の新規事業分野・研究開発分野などをテーマとした施設見学会などにより新事業・新製品の理解促進の実施
従業員	人材の尊重と活用	安全な職場環境の実現	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働災害防止の確実な推進による安全衛生体制の強化 ● 震災対策の継続的検討と周知徹底に向けた防災ハンドブック・震災対策ハンドブックの作成配布 ● 長時間労働(100H超過、連続した80H超過労働)削減への取り組み強化 ● ヘルシーカンパニーの実現に向けた、健康保持増進活動の実施、カウンセリングルーム設置、メンタルヘルス教育実施 ● 障害者に優しい職場環境の整備に向けた、障がい者向け自動販売機設置、扉改修工事実施 ● 自衛消防隊への教育実施、防火・救命講習実施 ● 地域交通安全活動 ● インフルエンザ対策(予防接種:社内に実施)
		多様な人材の育成・活用	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用チャネルの複線化による、通年採用の新卒採用50%、大卒女性採用比率50% ● 女性活躍推進に向けた女性管理職増加に向けた教育実施、管理職比率5% ● 高齢社員活躍のための制度構築 ● グローバルで活躍できる人材の育成に向けた、即戦力人材の育成と語学教育の充実による底上げ ● 階層別指名研修、職種別研修、選択研修の実施による意図的、計画的、継続的な教育の実施

2013年度の主な活動内容と成果	年間評価	2014年度の主な施策
<ul style="list-style-type: none"> 不正取引防止セミナー、下請法研修会、消費税特別措置法セミナーなどの開催 リーダー対象研修の実施とリーダー向け情報配信の提供 国内ファミリー会社における講習会の実施と研修ツール・資料の提供 新人研修・管理職研修などの研修機会に制度を紹介し、趣旨・内容の周知を実施 	B B B B	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス推進リーダーの機能強化と不正行為防止の徹底 部門別・層別の各種講習会の実施による意識の向上 教育・研修の実施による意識と理解度の向上 ファミリー会社のコンプライアンス活動状況の把握と情報連携
<ul style="list-style-type: none"> トッパンフォームズの更新審査対応とファミリー6社の更新支援の実施、指摘事項などの情報共有により全社のレベルアップを図る JISQ22301の発行に伴い、文書および体制の見直しを実施、新規事業所としてTFサービス所沢センターを対象サイトに追加し認証を取得 夕留本社の全従業員対象の避難訓練を実施、災害に対する意識付けを図る 全従業員へ情報セキュリティガイドブックを配布し、意識の向上を図る また、内容を見直し新入社員への配布に向けた準備を実施 監査チェックリストの見直し、監査員養成講座、相互監査などの実施により内部監査の実効性向上を図る 	A A B A A	<ul style="list-style-type: none"> ファミリー4社のプライバシーマーク更新支援と全社のセキュリティレベル向上 社内情報資産の管理強化と従業員の意識向上に向けた取り組み 首都圏の大型地震を想定した震災対策の強化と訓練の実施 広域災害対応体制の構築と連絡網の整備 情報セキュリティ内部監査の実効性向上
<ul style="list-style-type: none"> 全社のCO₂排出量実績 対前年+2.9% (原単位) 滝山工場の2期工事増床により増加 滝山工場を除くと減少 森林認証コピー用紙の拡販を図り、売上げ対前年+63% 森林保全活動の内容と候補の選択を継続 家庭で取り組むエコアクションを2回(夏休み・春休み)実施 	C A B	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量の削減に向けた空調、照明などの電力使用量削減および情報共有化による施策の水平展開、目標:対前年▲1.0% (原単位) 製品含有化学物質管理体制の確立・強化 環境意識の向上に向けた環境社会貢献、地域貢献活動への参加と、教育の実施
<ul style="list-style-type: none"> 運用までに労力がかかり断念。営業からの指示方法の標準化に方向転換 案件管理システムによる情報の共有化を実施、その情報を基に開発部門による進捗管理会議実施 指示した対策が守られているか工場監査で確認。実施率92% 通年を通して予定通り配信運用までに労力がかかり断念。営業からの指示方法の標準化に方向転換 	B B A A	<ul style="list-style-type: none"> ISOで定められている管理委員会に参加し、事業所の管理状況を監視 品質検定2級の講習映像を6月中に作成し、全国へ配信 指示不備多発営業に対しての教育を年2回実施 過去に配信したヒヤリハット集を冊子化し、6月中に全国配布
<ul style="list-style-type: none"> デザインレビューに引き続き工程変更管理の教育を実施、デザインレビューに関しては個別案件ごとを実施 得意先2社で運用開始、他の希望得意先への展開を準備中 ビジネスフォーム製造の作業基準書、QC工程表の標準化を実施 手封入手順の全国展開を実施、管理番号マッチシステムを全国配備 	B B B B	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスフォーム統一品質管理カードを作成し、6月中に全国展開を実施 営業からの製造への指示方法を標準化し、6月中に全国展開 新規開発商品の製造指示方法および製造検討方法を6月までに標準化 工程表未作成工程の洗い出し、前年事故対策の工程表への反映
<ul style="list-style-type: none"> 物流・海外案件の「メカールシステム」を受注 カーボンオフセット付PPC用紙の販売:16社 カーボンオフセット付トナーの販売:117社 保守物流会社への「紙コンテナ」の拡販によるCO₂削減を実現 防災用品の販売:244社 その他BCP対策用品も展開 	A B A A	<ul style="list-style-type: none"> 運送会社を中心に温度管理問題対応商品の拡販 カーボンオフセット付商品(PPC用紙・トナーカートリッジ)の拡販 再利用可能な梱包資材「紙コンテナ」の拡販 社会貢献型ビジネスの展開 防災などのBCP対策用品を販売
<ul style="list-style-type: none"> 購買管理規程に不備がないことを確認し、改廃しないことを決議 CSR調達基準改定予定に伴い、調査実施スケジュール自体を2014年度に延期 通年96.2%、目標を達成 	B C A	<ul style="list-style-type: none"> トッパングループ新CSR調達基準に基づく資料調達の実施 CSR調達実績の継続的管理、購入額比率95%以上
<ul style="list-style-type: none"> 現状維持 11月20日(79名)、3月19日(66名)、目標人数各開催日ごと:65名を達成 戸吹北緑地保全地域にて10月19日実施(38名参加) 協議会に出席(6月・9月・11月・12月)、「一時滞在施設運営マニュアル」作成。マニュアルに基づいた訓練(3月)参加 放課後NPOアフタースクールとキッズプログラム検討 福生工場では6月に福生市環境フェスティバルに参加し、多摩川河川敷清掃を実施、夏には滝山・福生・川本などの工場でビル祭を開催し地域との交流を実施 	C A A A C A	<ul style="list-style-type: none"> 日本赤十字への協力献血運動の実施(年2回) 東京グリーンシップアクションへの継続的参画による環境保全活動への協力 新橋駅周辺滞留者対策推進協議会を中心とした災害対策活動への参画 地域清掃活動への参画
<ul style="list-style-type: none"> 一部のECサイトを除くWebサイトへのガイドライン適用を完了 運営担当者間の情報交換会議の実施により、課題を共有化 海外投資家の判明調査を実施 イギリス・アメリカなど複数の株主が判明 調査結果を活かしたアプローチの実現には至らず 機関投資家・アナリスト向けの見学会を実施(3月滝山工場) ビジネスフォーム・DPSからBPOまでの一連の流れを体感していただくために日野センターの説明も実施 当社事業への理解の深化促進 	A B A	<ul style="list-style-type: none"> 施設見学会などのレギュラー化・事業別セミナーなどの開催による、株主・投資家との接点増加 株主判明調査に基づく未接触の株主への訪問など、受動的なIR活動から能動的なIR活動へシフト タイムリーかつ正確で透明性の高い情報開示による、わかりやすく、開かれたIR活動の実践
<ul style="list-style-type: none"> 事故対策などの水平展開と、安全道場の全国キャラバンを実施し、対策に取り組む、年間休務災害件数7件、前年比+1件 「震災対応マニュアル」12月作成、イントラネット掲載 100H超過9名、連続した80H4名 ウォーキング大会: 所沢(9月)、静岡(10月)、調布・江東区(11月) カウンセリングルーム7月開設(トッパンフォームズ夕留本社ビル内)、ラインケア研修(新任マネージャー向け6月2回、管理職層向け10月1回)、セルフケア研修(2月2回)実施 夕留本社ビル従業員エレベーターホール扉改修12月実施 避難訓練関係教育7月3日、3月18日実施。救命講習9月3日(20名受講) 秋の交通安全週間に西新橋交差点にて交通整理9月27日実施 10~12月実施(人数717名) 	C A C A A A A A	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害防止の確実な推進(安全衛生体制の強化)によるグループ全体の休務災害件数 6件 →0件 長時間労働(100H超過、連続した80H超過労働)の削減への取り組み強化 ヘルシーカンパニーの実現に向けた、健康保持増進活動の実施、メンタルヘルス教育実施 自衛消防隊への教育実施、防火・救命講習実施 地域交通安全活動 インフルエンザ対策(予防接種:社内にて実施)
<ul style="list-style-type: none"> 2014年採用内定者41名(内女性15名)、中途採用16名 女性管理職層育成研修19名と受講者の上司向け研修20名実施、管理職比率4.7% 定年後再雇用制度に複線型の「シニア社員」「キャリア社員」を導入 グローバルリーダー研修では研修を総括した課題研究を英語を交え発表 語学(英・中)教育を実施し(40名)、TOEIC、中国語検定にてレベルを確認 経営コース、6・7等級、監督職、技術・営業職種、ビジネススキル選択研修を実施(計1,400名) 	B B A B B	<ul style="list-style-type: none"> 採用チャネルの複線化(通年採用・非正規社員からの登用)新卒採用50% 大卒採用における女性採用比率50% 女性活躍推進に向けた女性管理職増加に向けた教育実施、管理職比率5% グローバルで活躍できる人材の育成に向けた、語学教育と異文化教育の充実 階層別指名研修、職種別研修、選択(ビジネススキル・ヒューマンスキル)研修の実施による意図的、計画的、継続的な教育の実施

評価基準 A:目標を大幅に上回る成果があった B:目標を達成できた C:積極的に取り組んだが、目標達成には至らなかった D:取り組みが不十分だった

トッパンフォームズのCSR

当社は、経営信条である「三益一如」を基本理念としCSR活動を推進しています。

CSRの基本的な考え方

近年、企業に対する評価基準が大きく変わってきています。今までの業績中心だった評価基準に、環境・人権・地域社会やステークホルダーとのかかわりなどCSRの要素が評価基準としての割合を高めてきています。CSR元年と呼ばれた2003年から、2012年にはISO26000(社会的責任に関する手引)が発行され、ますますその度合いは強まってきています。

当社は、1965年にトッパンムーアとして誕生した時に、経営における理念として経営信条「三益一如」を制定しました。これは、社会益、会社益、個人益の「三益」を、優劣をつけることなく「一つの如く」扱い、どれか一つでも欠けてはならないという理念です。

この経営信条「三益一如」を実践することは、当社を取り巻く社会、環境、そしてさまざまなステークホルダーと調和しながら企業として持続的に成長することであり、創立50周年を来年に控えた今日、当社の中で深く根づくとともに、

当社の企業活動の根幹となっています。創立以来、当社を取り巻く環境は大きく変化してきましたが、「三益一如」を基本理念に、社業を通じ、社会、会社そして個人の利益を追求する姿勢に変わりはありません。この経営信条「三益一如」の実践こそが、当社に求められるCSRと考え、今後も常にマルチステークホルダーを意識した企業活動を行っていくことで社会的責任を果たしていきます。

経営信条と行動指針

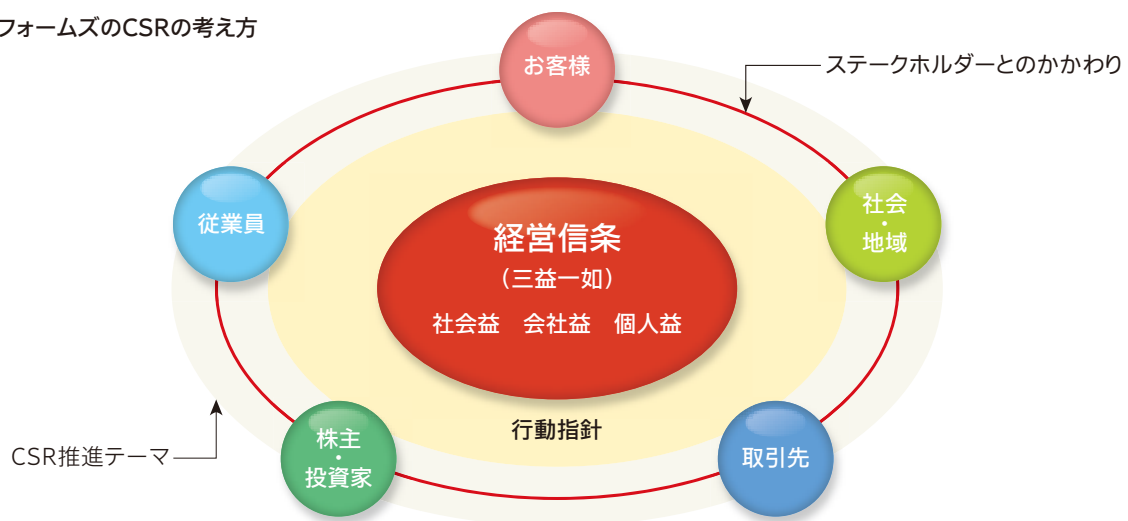
経営信条「三益一如」を具体化するための行動規範として、「トッパンフォームズグループ行動指針」を定めています。これは10の基本原則と55の具体的指針からなり、当社で働く者全員が守るべき行動指針として徹底しています。この行動指針は当社のCSR活動の指針となるもので、社会の変化に合わせ、2011年2月に全面的に刷新しました。また、この行動指針の浸透を目的に、2013年3月には具体的な120の事例をまとめた「行動指針ケースブック」を作成し、従業員への周知を図りました(P14参照)。

経営信条「三益一如」

三益一如

- 社会益** 私たちは事務革新のパイオニアとなり日本経済発展のために寄与いたします。
- 会社益** 私たちは事務革新のパイオニアとなり会社の発展向上のためにつくします。
- 個人益** 私たちは事務革新のパイオニアとなり自分の幸福を築くために頑張ります。

トッパンフォームズのCSRの考え方



CSR推進テーマの設定・運用

前述のとおり、当社は周囲のさまざまなステークホルダーを意識して事業活動を行っています。それらのステークホルダーごとにCSR推進テーマを設定し、活動しています。具体的には、当社にかかわりの深い5つのステークホルダー（お客様、取引先、社会・地域、株主・投資家、従業員）ごとにCSR推進テーマを設定し、各部門が年間を通じてCSR活動を推進しています。2013年度は、9個の推進テーマを設定し活動しました。その達成状況およびそれを踏まえた2014年度の設定テーマをP8-9に記載しました。

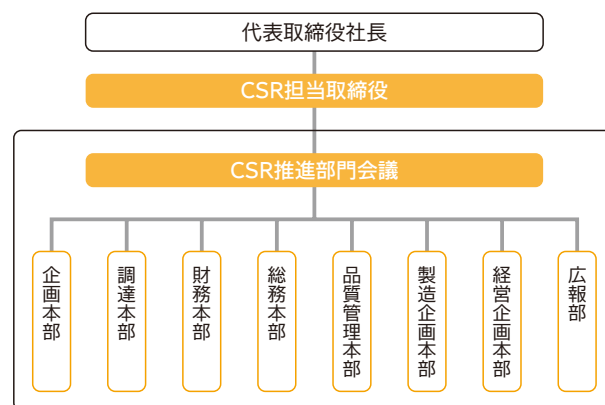
CSR活動の推進

本社の管理部門により構成されるCSR推進部門会議を適宜開催し、相互に連携をとってCSR活動を推進しています。CSR推進部門会議は、CSR担当取締役によって統括され、また、代表取締役の意向を直接受ける形となっています。

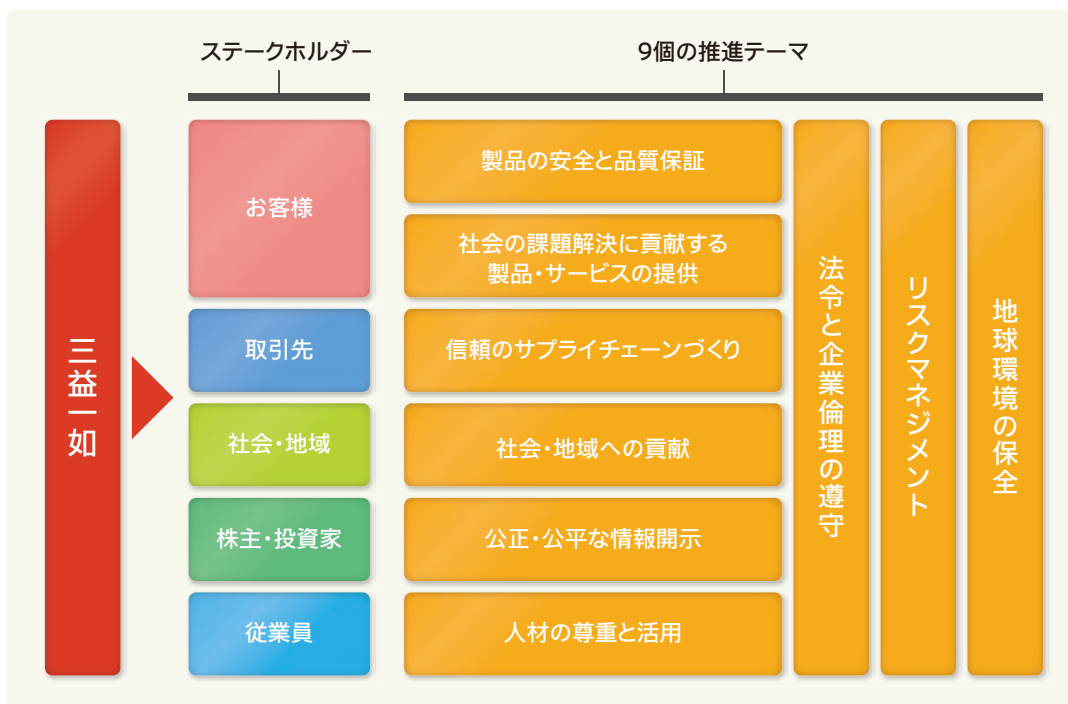
具体的な活動においては、次の4つのステップのPDCAを回し、スパイラルアップを目指す活動としています。

- ① 期初に昨年度の活動の確認と反省を踏まえて当年度のCSR推進テーマを設定する ……P
- ② 部門ごとに年間を通じてCSR推進テーマを推進する ……D
- ③ 適宜開催されるCSR推進部門会議において相互チェックを行う ……C
- ④ CSR報告書において活動状況を開示するとともに、次年度課題を検討する ……A

CSRの推進体制



CSR推進テーマ



行動指針

基本原則(10項目) および具体的指針(55項目)

1. 基本的人権を尊重する

1. 個人の多様な価値観を認め、人格と個性を尊重する
2. いかなる差別行為も行わない
3. セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントをしない

2. 高い倫理観を持ち、良識ある社会人として行動する

〈業務遂行において〉

1. トップフォームズグループの一員として、誇りをもって行動をする
2. 違法な行為やルール違反を黙認しない
3. 海外の文化や習慣を尊重する

〈私生活において〉

4. 他人の迷惑となる行為をしない
5. 飲酒運転をしない
6. 違法な薬物を所持・使用しない
7. 賭博行為をしない

3. 法令および社内規程を遵守し、公正に業務を遂行する

〈法令遵守〉

1. 談合やカルテルをしない
2. 協力会社に対する不正行為をしない
3. 競争会社に対する不正行為をしない
4. 架空取引をしない
5. ビジネスパートナーの立場を尊重し、取引先と適正な関係を構築する
6. 贈賄や不適切な接待をしない
7. 違法な政治献金や寄付をしない
8. インサイダー取引をしない
9. 不正な輸出入取引をしない
10. 児童労働や強制労働をしない
11. 海外事業において国際ルールや現地の法令に違反しない

〈社内規程遵守〉

12. 職場の規律や秩序を守る
13. 会社の許可なく他で就労しない
14. 会社との利害が相反する行為をしない
15. 私的な便益やリベートの受領や提供をしない
16. お客様からお預かりした資産を適切に管理する
17. 会社の資産を適切に管理・使用する
18. 適正な手続きを経た問題提起者に不利益を与えない
19. 自らの職務を誠実に全うする
20. 迅速で適切な報告を行う

4. 反社会的勢力との一切の関係を遮断する

1. 反社会的勢力とは、一切の取引を行わない
2. 反社会的行為に加担しない
3. 違法な利益供与をしない

5. 品質の向上に努め、お客様の満足に資する作品を提供する

1. お客様のために最善を尽くし、信頼関係を築く
2. 全ての工程において、品質向上に努める
3. 製品やサービスの安全・安心を十分に確保する
4. 他人の知的財産権を侵害しない

6. 事業に関わる情報の重要性を認識し、適切に管理する

1. お客様に関わる情報を守る
2. 会社の秘密情報を守る
3. 個人情報を適切に取り扱う
4. 情報や記録の適切な管理に努める

7. 地球環境の保全に積極的に取り組む

1. 事業活動における環境負荷の低減に努める
2. 環境に配慮した事業を推進する

8. 変化を捉え、新たな可能性に挑戦する

1. お客様に変化を捉えた提案を行う
2. お客様のニーズに応える技術開発を促進する
3. 問題意識を持って、現状の改善に努める
4. 自らの知識、技能、技術の向上に努める
5. 知的財産を確保し、活用する

9. 社会貢献活動や適切な情報開示を通じて、社会からの信頼を醸成する

1. 会社の社会貢献活動や地域貢献活動に積極的に参加する
2. 技能や文化の発展、伝承に貢献する
3. 適切な情報開示を行い、事業活動の透明性を高める

10. 個々の力を結集し、グループ総合力を最大限に発揮する

1. 明るく活気のある職場づくりに努める
2. 安全で清潔な職場づくりに努める
3. トップフォームズブランドに誇りを持ち、その醸成に努める
4. グループ会社が相互に協力し合い、総合力を最大限に発揮する

コーポレート・ガバナンス

すべてのステークホルダーと強固な信頼を築くため、コーポレート・ガバナンス体制の確立に努めています。

基本的な考え方

当社は、経営信条「三益一如」のもと、社会からの信頼をより強固なものにするとともに、すべてのステークホルダーの期待に応えるため、企業価値、株主価値のさらなる向上を目指しています。

これらの実現のためには、すべての事業活動を自ら監視し、統制する仕組みであるコーポレート・ガバナンスの確立が最も重要な経営課題であると認識しています。

コーポレート・ガバナンス体制

取締役会

取締役会は15名で構成されており、月1回、定例取締役会を開催しています。当社グループの重要事項について意思決定するとともに、取締役の職務執行の監督をしています。取締役会で意思決定すべき事項を含む経営上の重要な案件については、代表取締役が指名した役員で構成される経営会議で事前に審査することにより、経営効率を高め、適正な経営判断が行われるよう努めています。

監査役・監査役会

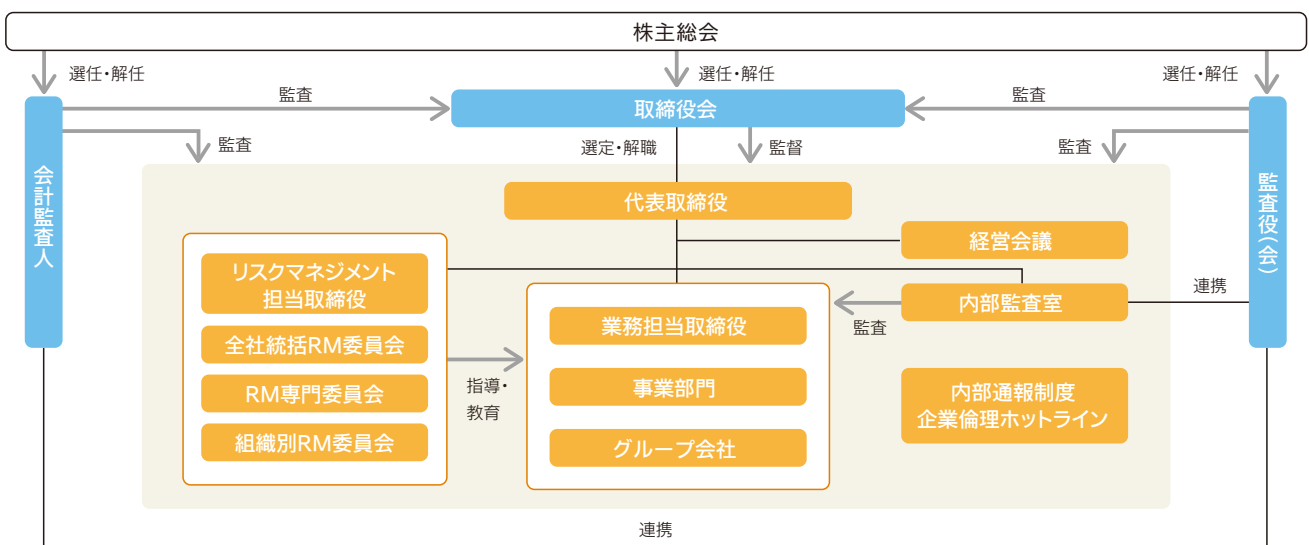
当社は、監査役会設置会社であり、監査役会は3名の社外監査役を含む監査役4名で構成されています。監査役会の定期開催、取締役会や重要な会議への出席、事業所の監査を通じて、取締役や各部門の業務の適法性・適正性の監査を行います。また、定期的に会計監査人や内部監査室および子会社の監査役と情報交換し、当社グループとして実効性の高い監査を行うよう努めています。

その他

業務執行部門から独立した内部監査室を設置し、内部統制監査と業務監査を中心に、子会社を含む各事業所において監査を実施しています。

また、コーポレート・ガバナンスにおいて、危機管理体制の確立は重要なポイントとなります。当社においては、リスクマネジメント担当取締役を委員長とする全社統括RM委員会のもとにリスク管理体制を構築し、リスク回避の施策の実施、緊急事態対応などを行っています。(P15参照)

コーポレート・ガバナンス体制図



コンプライアンス

CSR活動の基盤となるコンプライアンス(法令遵守)について、さまざまな実践に取り組んでいます。

行動指針の浸透

当社グループの行動指針は、法令などの遵守の徹底と企業倫理の確立を目指して、10の基本原則と55の具体的指針を置き、従業員に行動の規範を示しています。(P12参照)

規程の小冊子に加えて、身近な疑問を部門別に記載した行動指針ケースブックを従業員に配布しています。



「行動指針」小冊子

コンプライアンス推進リーダー制度

行動指針の日常活動レベルでの定着のために各職場にコンプライアンス推進責任者・推進リーダーを置き、従業員のサポートを行っています。

推進リーダーは、行動計画に基づき自ら率先して行動指針に則った行動をとるとともに、各職場内に行動指針を浸透させ、職場における相談窓口として法務部門とのパイプ役となることが期待されています。

コンプライアンス教育

行動指針の周知徹底、法令・各種規制の遵守のために各種研修・教育が法務本部により実施されています。

2013年度はコンプライアンス推進リーダーに対する研修を各地でのべ8回(参加者96名)開催しました。

その他、行動指針説明会(社内規程の遵守など)を行ったほか、新入社員研修や新任管理職研修においても、コンプライアンス教育を継続実施いたしました。また、製造部門に対しても主要工場において教育を行いました。



推進リーダー研修

法務教育の実施

2013年度は、営業・販促部門に対して「営業取引適正化」をテーマに、架空取引防止などについて法務教育のべ10回開催し、約620名が受講しました。

また、下請法遵守のほか、消費増税対応教育を行いました。

企業倫理ホットライン

当社が開設している内部通報制度「企業倫理ホットライン」は、公益通報者保護法に対応し、通報者が不利な取り扱いを受けないよう適切な保護を行っています。

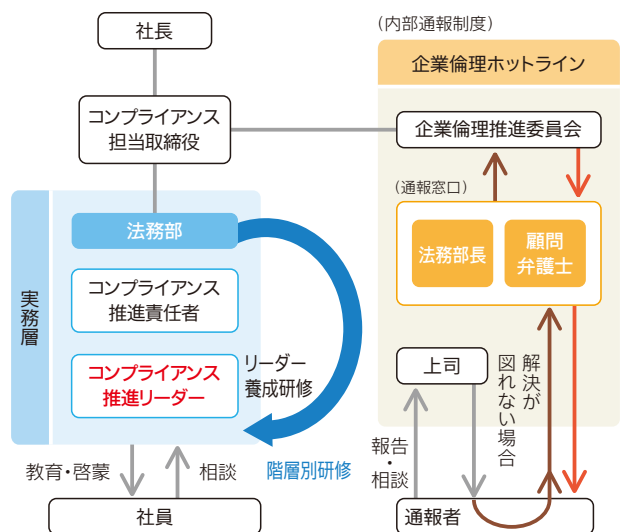
行動指針に反する行為や法令違反その他の不正行為に直面した場合、上司または上位の管理者に相談することを原則としますが、解決が困難であると考えられる場合は、企業倫理ホットラインを利用し、封書かE-mailにより通報窓口に通報することを周知しています。

通報は実名としますが、通報の秘密は厳守され、また通報したことにより通報者が不利益を被ることはありません。

コンプライアンスの状況

2013年度に、刑罰、行政罰や行政指導を受けた社会的影響の大きい法規制違反はありません。

コンプライアンス体制図



リスクマネジメント

トッパンフォームズグループは、「リスクマネジメント活動を利益の源泉」と捉え、全社にまたがる管理体制を構築し、リスクマネジメント活動に取り組んでいます。

リスクマネジメントへの取り組み

当社はグループ全体を網羅した体制を構築し、リスクマネジメント活動を推進しています。その大きな転換期は2001年度であり、それまでの、発生した事故に対する対症療法から、予防措置に視点を移した活動としました。新しい体制ではリスクのカテゴリーに合わせた専門委員会と組織ごとに活動する組織別リスクマネジメント委員会を設置し、現組織の原型となる体制を構築しました。2009年には全社的にリスクを一元的に捉えるとともに、将来に起こり得るリスクに備えることも視野に入れ、基本方針・体制・規程の見直しを行いました。戦略的リスク管理も含めた全社リスク管理(ERM:Enterprise Risk Management)を目指し、さらなるステップアップを図っていきます。

リスクマネジメント体制と活動

当社のリスクマネジメント体制は、全社統括リスクマネジメント委員会のもとに、グループを含む全社的なリスクを5つのカテゴリーに分けた専門委員会と、事業(本)部やファミリー各社で組織する組織別リスクマネジメント委員会を設置し、リスク管理の活動を行っています。

全社統括リスクマネジメント委員会は、毎月定例的に開催され、全社における活動方針を明確にするとともに、専門委員会の年度計画に基づくリスク対応活動の進捗確認、組織別リスクマネジメント委員会のリスク対応活動の確認、新たなリスクへの対応などを行っています。

専門委員会は、全社的な主要リスクを5つのカテゴリーに分けた委員会(全社情報セキュリティ管理委員会、BCM推進委員会、品質委員会、環境委員会、コンプライアンス委員会)で構成され、具体的にリスク予防活動を計画・推進し、企業価値の向上に向けた活動を行っています。

組織別リスクマネジメント委員会は、自組織のリスクの洗い出し・評価・重要リスクの特定を行い、年間を通してその重要リスク対応活動を実施しています。その活動内容は四半期ごとに全社統括リスクマネジメント委員会に報告され、情報の共有化を図るとともに、各組織のリスク対応活動に役立てられています。

また、経営危機発生時には、迅速に対応するため本社緊

急事態対策本部(事務局:CSR推進部)を設置し、現地緊急事態対策本部と連携し、事案の早期解決と再発防止に向けた取り組みを行っています。

2013年度の主な活動

●組織別リスクマネジメント委員会

2013年度は全社統一テーマを設定せず、委員会ごとに重要と考えるテーマを設定し、リスク低減に向けた活動に取り組みました。テーマとしては震災が最も多く、他のテーマとしては仕入先・外部委託先の管理やコンプライアンス違反などに取り組んだ委員会もあります。

●安否確認訓練の実施

安否確認システムを活用し、トッパンフォームズグループの全従業員を対象に、100%の応答率に向け、毎月安否確認訓練を実施しました。

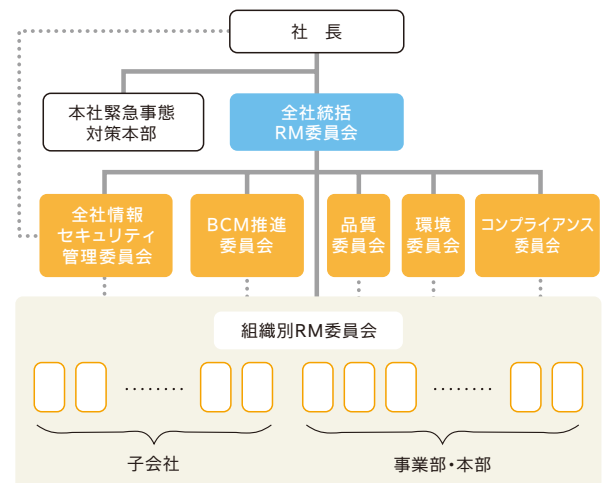
●震災対応マニュアルの作成

従業員および家族向けに震災対応マニュアルを作成し、震災に対する備えや震災時の対応などをまとめました。従業員が利用できるように社内の電子掲示板で閲覧・ダウンロードを可能とするとともに、次年度は全従業員に配布する予定です。

●「月刊RM」の発行

ファミリーを含め、全従業員向けに毎月「月刊RM」を発刊し、リスク意識の向上・注意喚起・情報共有に向けた広報活動を行いました。

リスクマネジメント体制図



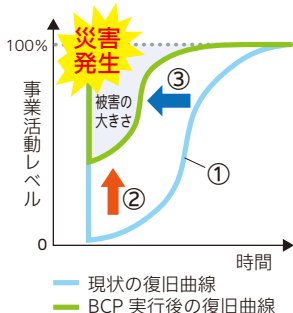
事業継続 (Business Continuity)

災害時、人命の安全を第一に捉え地域社会と協調し、可能な限り事業の継続を図ります。
そのための態勢を整え、社会的要請に応えます。

事業継続計画(BCP)策定の目的

BCPの策定には、以下のような目的があります。

- ① **リスクをつかむ**: 継続すべき事業において、災害時の被害の大きさと復旧予想を把握します。
- ② **被害を減らす**: 災害時の被害を最小にとどめるための対策を策定し、実行していきます。
- ③ **復旧を早める**: 復旧に向けたプランの作成、訓練により復旧時間の短縮を図ります。



事業継続への取り組み

当社は、データ・プリント・サービス(DPS)事業を重要な事業としており、お客様のデータをお預りし、データ処理からプリント処理、封入封緘処理、発送処理に至るまでの一連の業務を担っています。

近年、有事の際の危機管理が求められる中、災害や事故が発生した時でも、DPS事業を(なるべく)中断させず、中断した場合でも、できるだけ早急に復旧させることを目的とする事業継続マネジメントシステム(BCMS)構築が急務となっています。

当社は、DPS事業を対象に、2006年度から首都圏を中心にBCMSの構築を開始しました。2008年度にはBCP推進プロジェクト、2009年度にはBCP実行プロジェクトを立ち上げ、首都直下型地震を想定したBCPを策定しました。さらに2010年度には関西圏を、2011年度には西日本圏を追加し、対象となる事業所を拡大するとともに、DOD(デジタルプリント・オン・デマンド)事業を対象事業に加え、体制の強化を図りました。さらに、2012年度には北海道と中部圏に範囲を拡大しました。2013年度は製造におけるBCPにとどまらず、物流におけるBCPを策定し、対象事業所の拡大を図りました。

今後も、BCPの見直しを図るとともに、訓練・演習に取り組み、PDCAを回してスパイラルアップを図り、市場の要求に対応していきます。

JISQ22301:2013 (ISO22301:2012)の認証取得

地震などの自然災害リスクに対する政府(内閣府や経済産業省など)からのBCP策定勧告、得意先からの要請など、社会的にBCMSの構築に対する必要性が高まる中、当社は他社に先行し、2010年に当時の世界標準規格であるBS(British Standard)25999-2を取得しました。同規格を基本に2012年にISO22301が発行され、さらに2013年にはJISQ22301:2013が発行されました。当社は2013年12月に、業界に先駆け新たな規格となったJISQ22301:2013(ISO22301:2012)の認証を取得しました。

審査登録概要

規格	JISQ22301:2013(ISO22301:2012)
対象事業	DPS・DOD事業
対象事業所	トッパンフォームズ: 本社、IT統括本部(東京)、IT統括本部(関西)、札幌事業所、中部事業所、関西事業所、西日本事業所 トッパンフォームズ・セントラルプロダクツ: 滝山工場、福生工場、川本工場、城東センター 北海道トッパンフォームズ:北海道工場 トッパンフォームズ東海:名古屋工場 トッパンフォームズ関西:大阪桜井工場、江坂センター 山陽トッパンフォームズ:広島工場 トッパンフォームズ西日本:九州工場 トッパンフォームズ・サービス:所沢センター
初回登録日	2013.1.16
認証番号	JP13/080262

2013年度の主な活動

- **対象サイトの拡大**
対象サイトにトッパンフォームズ・サービス所沢センターを加え、全国18事業所でBCM体制を構築し、連携の強化を図りました。
- **新規格での認証を取得**
2013年10月に発行された事業継続マネジメントシステムの国内規格JISQ22301:2013の認証を他社に先駆けて取得しました。
- **新規格に合わせた体制の構築**
JISQ22301:2013の発行にともない、事業継続に関連した文書の見直しを図るとともに、訓練・内部監査などを通じて、新規の対象事業所を含めた体制の強化を図りました。

情報セキュリティ

当社は、お客様から個人情報を含めた大切な情報をお預かりし、最適な形でお届けしています。適切に情報を管理することは、お客様からの信頼を確固たるものとすると同時に、当社の社会的責務であることを深く認識し、情報セキュリティ管理水準の向上に取り組んでいます。

情報セキュリティへの取り組み

当社は、2002年8月に情報セキュリティ基本方針を制定し、情報セキュリティに関する活動を開始しました。2005年に個人情報保護法が施行されて以来、社会の個人情報保護への関心は年々高まっています。お客様は、品質事故や物流事故の防止はもちろん、内部からの不正持ち出しによる漏洩防止など情報セキュリティを重視しています。全社の情報セキュリティレベル向上により、お客様から高い評価が得られるようグループ全体にわたる一貫した体制を構築しています。

情報セキュリティ基本方針・個人情報保護方針の策定

当社は、情報セキュリティ基本方針を定めて、グループ全社をあげて情報セキュリティに取り組んでいます。さらに、個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利や利益を保護するため、個人情報保護方針を定めて、個人情報の適切な取り扱いに努めています。

情報セキュリティガイドラインの制定

当社は、グループ会社を含む事業部間の情報セキュリティに対する意識や、対策レベルのばらつきをなくし、全社同一のセキュリティレベルを実現することを目的として、情報セキュリティガイドラインを定めています。

情報セキュリティガイドラインでは、事業所単位で設定する事業所区分と、事業所内の各区画に設定するゾーン区分の組み合わせにより、具体的に必要な安全施策の明確化を図っています。

ガイドラインの施行により、グループ全体の情報セキュリティレベルを向上させ、業界のリーディングカンパニーにふさわしいセキュリティ体制を構築していきます。

コモンクライテリア(ISO/IEC 15408)認証取得状況

事業所	登録日
TFペイメントサービス株式会社	2013. 8. 1

ISO27001認証取得状況

事業所	登録日
トッパン・フォームズ株式会社 IT統括本部(東京)	2003. 2. 3
トッパン・フォームズ株式会社 IT統括本部(関西)	2004. 1. 30
株式会社トスコ	2007. 11. 22
株式会社ジェイ エスキューブ 長崎センター	2004. 9. 9
株式会社ジェイ エスキューブ 関西支店新大阪第一センター	2011. 3. 14

プライバシーマーク認証取得状況

事業所	登録日
トッパン・フォームズ株式会社	2008. 6. 12
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社	2012. 5. 10
トッパン・フォームズ・サービス株式会社	2002. 8. 7
トッパン・フォームズ・オペレーション株式会社	2002. 8. 23
トッパン・フォームズ東海株式会社	2006. 12. 19
トッパン・フォームズ関西株式会社	2002. 8. 7
トッパン・フォームズ西日本株式会社	2005. 12. 8
北海道トッパン・フォームズ株式会社	2006. 1. 17
山陽トッパン・フォームズ株式会社	2006. 1. 17
テクノ・トッパン・フォームズ株式会社	2007. 3. 23
株式会社トスコ	2006. 4. 6
株式会社ジェイ エスキューブ	2002. 2. 25

2013年度の主な活動

●内部監査員の養成

従業者の情報セキュリティ意識の向上、社内の監査体制強化を目的に、監査員の養成講座を全国で6回実施し、128名が受講しました。また、実際の内部監査での実習を通じて、47名の新規監査員を養成いたしました。

●セキュリティガイドブックの作成

情報セキュリティに対する従業者の意識向上を目的に、社内の情報の取り扱いについて具体的に記載したセキュリティガイドブックを作成し、グループを含めた全従業者へ配布し教育に役立てるとともに周知を図りました。

●全社のレベル向上に向けた取り組み

プライバシーマーク更新審査における改善事項の水平展開により全社のレベルアップを図りました。また、クラウドサービス、モバイル端末の業務利用等新しいITの活用について、安全性を確保するための運用の検討を行いました。

お客様のために

お客様により良い製品・サービスを提供するため、あらゆる角度から取り組みを実施しています。

品質の保証・向上

当社グループは、お客様に満足いただける品質の製品・サービスを継続的に提供するために、品質第一の考えのもと継続的品質改善活動が重要と考え、不具合の再発防止とデザインレビューや4M変更管理の徹底による未然防止活動により、開発設計、製造のあらゆる生産工程において品質向上に努めた活動を展開しています。

さらに、全国の生産事業所の品質保証部門が参加する全社品質会議を開催し、品質事故の防止に向けて品質情報の共有化や品質改善策の水平展開を図っています。

また、生産事業所を中心にISO9001の認証を取得し、品質マネジメントシステムの継続的な改善を積極的に推進し、品質の向上を図っています。品質マネジメントシステムが正常に機能しているかは、年1回の品質内部監査によって常に監視しており、恒常的な品質保証体制の確立とさらなる向上を推進しています。

ISO9001認証取得状況

事業所名	登録日
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社	2001. 8. 31
テクノ・トッパン・フォームズ株式会社	2002. 3. 15
トッパン・フォームズ西日本株式会社	2004. 2. 13
トッパン・フォームズ東海株式会社	2005. 8. 5
トッパン・フォームズ関西株式会社	2005. 11. 25
トッパン・フォームズ・サービス株式会社	2006. 3. 31
北海道トッパン・フォームズ株式会社	2006. 7. 21
山陽トッパン・フォームズ株式会社	2006. 10. 6
トッパン・フォームズ株式会社 BPO統括本部 BPO本部	2008. 3. 28
トッパン・フォームズ株式会社 企画本部 PDMセンター	2008. 8. 22

製品の安全性を徹底追求

当社の製品・商品をお客様に安心してお使いいただくために、企画・設計段階からデザインレビューを実施し、安全性の追求に努めています。また資材の購入に際しては、グリーン調達基準を定め、原材料において環境に配慮したものを選んで、安全でより環境にやさしいモノづくりに取り組んでいます。

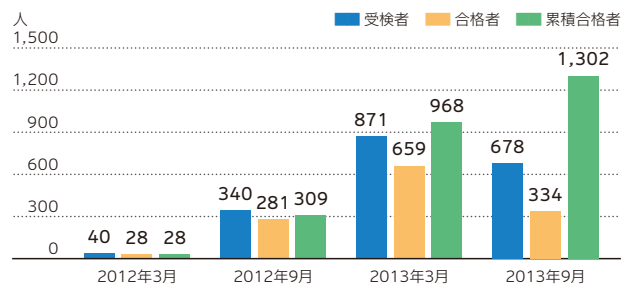
例えば、農産物用フィルム印刷物は、「食品、添加物等の規格基準」を満たしていることを確認しており、また、使用するインキにつきましても「食品包装材料用印刷インキに関する自主規制(NL規制)」に基づいて製造しています。

また、お客様から調査依頼があった場合には、生産工場での管理システム・製品に対する化学物質の含有調査などに個別に対応しています。

品質管理検定(QC検定)の取得推進

品質第一の「ものづくり」を行うために、品質重視の考えを風土として浸透させることが必要であると考えています。そこで、品質管理検定(QC検定)の客観的な評価と、より高いレベルへ継続的に挑戦できる点に着目し、QC検定取得を推進しています。これは品質第一に徹する人づくりこそが、目標達成の近道であると思うからです。製造部門の品質管理の責任者を対象として2012年3月に導入しましたが、2012年9月からは製造部門以外にも対象を広げ、営業、開発、スタッフなど間接部門へも展開しており、現在累計で1,302名の取得者となっています。今後もさらに対象を広げ、より一層全社グループ統一の品質管理レベルの維持と向上を図っていきます。

QC検定取得者の推移



お客様のニーズに応えた製品・サービス

メカクールを活用した鮮魚の常温輸送システム

復興庁は2013年に「新しい東北」を創造する新たなビジネスプランを応援するビジネスコンテスト『リバイブジャパンカップ』を開催しました。『リバイブジャパンカップ』は、被災地はもとより、全国から東北の復興を進めるための事業参加を促進することを目的としています。

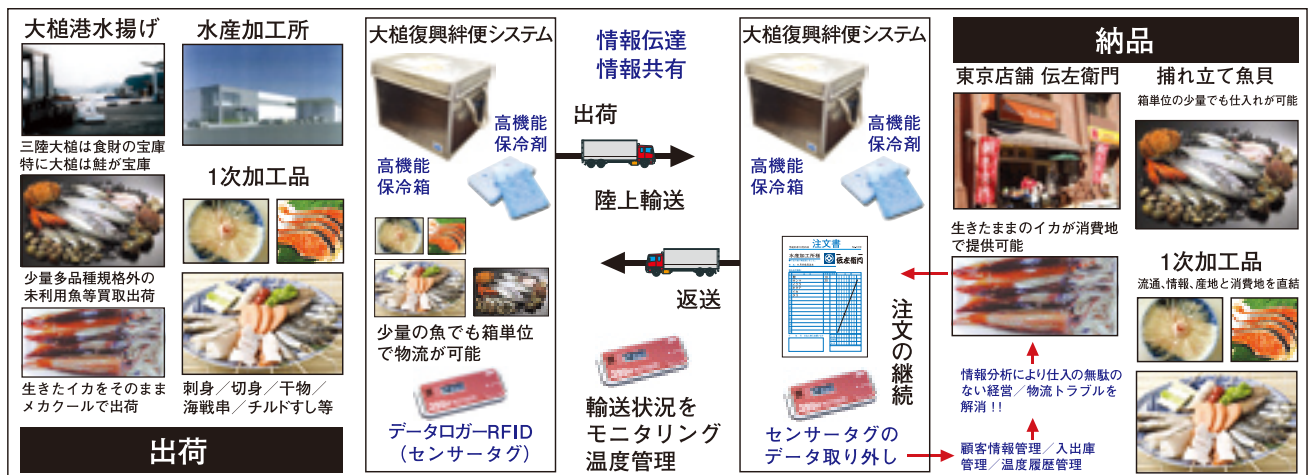
栄えある第一回目のビジネス部門の大賞はデジタルブックプリント株式会社(本社:岩手県大槌町)の事業プラン『水産版カンバン方式魚介類の高鮮度維持輸送システム』が受賞されました。このシステムは岩手県大槌町で獲れた

新鮮な魚介類を『大槌復興絆便』として都内外食店に配送するもので、このシステムに当社の①繰り返し使用できる高機能保冷剤「メカクール」、②輸送中の温度履歴を記録するセンサータグ、③保冷車でなくても輸送可能な高機能保冷箱、が活用されました。水産物流通に最適な温度が維持され、環境に配慮しつつも高品質かつ安価に輸送することができ、東北の漁業や農業の復興スピードの加速に貢献します。



構成システム

高鮮度維持輸送システムの特長



- 少量の商品でも箱単位で物流が可能
- 高機能保冷剤、高機能保冷箱を用いた温度コントロールで鮮度を保ったまま納品
- 保冷剤の凍結可視化。凍結温度の短縮

- 各種断熱素材を利用した保冷箱の通い箱化により氷や発泡スチロールの箱が不要。ゴミの削減とCO₂削減に貢献
- センサータグによる商品、顧客情報管理、入出庫管理および温度履歴管理。航空機搭載可
- 冷凍車が不要になり、CO₂削減に貢献

「大槌の魚介類を新鮮なまま都心に届けたい」 『リバイブジャパンカップ』大賞受賞は、その第一歩です。

デジタルブックプリント株式会社 福田 久美子 様

私は岩手県大槌町の漁師の娘として生まれました。毎日、大槌の新鮮でおいしい魚を食べて育った私は、上京して、都会で提供されている魚のほとんどが地元の魚に比べておいしくない事実に、とうとう大槌の産直の魚を提供するお店をはじめました。

震災前に「メカクール」に出会い、このビジネスモデルを使って、大槌町の魚介をより新鮮に届けることで町おこしをしたいと思い、実証実験を始めましたが、震災で断念しておりました。2年が経ち、漁業も少しずつ復興してきたのを受けて、再度ビジネスモデルの取り組みを始めたところ、復興庁のリバイブジャパンカップで300社の中から大賞に選ばれました。

私は、この仕組みを使って、漁師の所得向上を目指し、町の復興に取り組みたいと思っています。



福田久美子様(写真中央)

株主・投資家とともに

適正・公平かつタイムリーな情報開示をベースに、持続的な成長と企業価値の向上、適切な利益配分により、株主・投資家の皆様と長期的に安定した関係の構築を目指しています。

経営活動の透明な情報開示

当社は、持続的な成長と企業価値の向上を図るとともに、適切な利益配分を行うことで、株主・投資家の皆様と長期的に安定した関係を構築しています。

また、適正・公平かつタイムリーな情報開示を目指し、コミュニケーションツールの充実を図っています。さらに、ウェブサイトの充実により、当社の事業概要や財務情報をわかりやすくご覧いただけるよう配慮しています。IR情報のページには、業績ハイライトや株主向けの小冊子「事業のご報告」、「アニュアルレポート」などを掲載しています。

このほか、第2四半期および期末の決算後に機関投資家向けの決算説明会を開催して、株主・投資家とのコミュニケーションを図っています。

IRに関する基本方針

1. 情報開示の基準

当社は、東京証券取引所の定める適時開示規則を遵守したディスクロージャーを行っています。また、適時開示規則に該当しない情報についても、株主や投資家の皆様に弊社をご理解いただくために、有効な情報につきましては、可能な限り積極的かつ公平にホームページにて開示する方針です。

2. 情報開示の方法

適時開示規則に該当する情報の開示は、同規則に従い、東京証券取引所の提供するTDnetにて公開しています。TDnetにて公開した情報のホームページへの掲載は可能な限り迅速に行います。

なお、ホームページには当社が開示している情報のすべてが掲載されていない場合があります。また、他の方法で開示された情報とは異なった表現をしている場合もあります。

配当政策

当社は新しい企業価値の創造に向け、情報管理ソリューション企業を目指しています。その事業展開や事業拡大に必要な研究開発、合理化に向けた設備投資および新規事業の開拓のために、一定の内部留保の確保が必要であると考えています。

株主に対する利益還元策としては、中長期に株式を保有していただけるよう、安定的な配当を基本とし、業績と配当

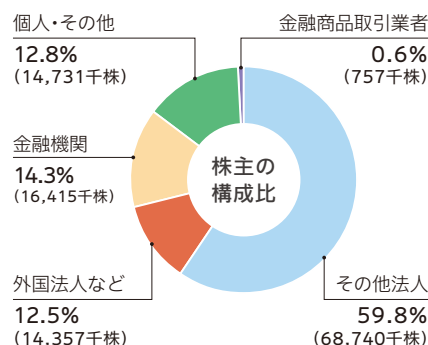
性を勘案の上決定しています。配当は、中間配当と期末配当の年2回を基本としており、これらの剰余金の配当の決定機関は、中間配当については取締役会、期末配当については株主総会としています。

2013年度の配当金は、1株当たり25円(中間:12円50銭)となりました。

株主総会の開催

2013年6月に開催した第59回定時株主総会には、69名の株主にご出席いただきました。当日ご出席願えない株主の皆様には、書面またはインターネットによる議決権を行使いただける環境を用意しています。

株主総会招集ご通知ならびに決議ご通知は、当社ウェブサイトに掲載しています。



大株主の状況(上位10社)*1,2

株主名	当社への出資状況	
	株式数(千株)	持株比率(%)
凸版印刷株式会社	67,419	60.7
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社	8,429	7.6
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	3,306	3.0
トッパンフォームズグループ従業員持株会	2,450	2.2
資産管理サービス信託銀行株式会社	1,874	1.7
エバーグリーン	1,198	1.1
CBNY DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	705	0.6
カセイバンク ルクセンブルグ クライアント アカウント	667	0.6
ノーザントラスト カンパニー エイブイエフシーリユーエスタックス エグゼンプテド ペンション ファンズ	622	0.6
ザ チェース マンハッタン バンク エヌエイロンドン エス エル オムニバス アカウント	596	0.5

*1:当社は自己株式4,003千株を保有していますが、上記の表から除外しています。

*2:持株比率は自己株式を控除して計算しています。

取引先とともに

取引先とともに、サプライチェーン全体を通して、CSRへの取り組みを積極的に推進し、互いの企業価値向上を目指しています。

CSR調達の推進

当社グループでは、「トッパンフォームズCSR調達ガイドライン」の中で「CSR調達基準」を定め、取引先(原材料・設備・商品調達先および生産・加工委託先)と協働して、CSR調達に取り組んでいます。

「CSR調達基準」は、取引先にその遵守を要請する項目であるとともに、当社グループが遵守すべき基準でもあります。取引先との連携により、CSRへの取り組みをサプライ

チェーン全体で推進し、互いの企業価値向上を目指しています。取引先にはCSR調達の趣旨を理解いただき、この基準を尊重していただくことを取引の基本と考えています。

CSR調達基準の遵守

これまで当社グループでは、原材料・設備・商品調達先および生産・加工委託先を対象に「CSR調達取引先説明会」を実施し、CSR調達に協力いただける取引先からは「協力同意書」を提出いただきました。

CSR調達基準

1. 基本的調達基準		
1. 品質の維持・向上	適切な品質管理、品質保証体制を構築し、求められる品質を維持するとともに、常に品質の向上に努める。	
2. 適正な価格	市場競争力のある適正な価格で、原材料・設備・サービスなどを継続的に提供する。	
3. 安定供給	常に原材料・設備・サービスの安定的な供給に努めるとともに、不測の事態においてもそれらを供給できる対策を講じる。	
4. 製品の安全	有害化学物質の管理や製品の安全等に関わる法令・基準を遵守し、製品の使用者や消費者の健康、安全の確保に努める。また、製品の安全に関する調査結果などは漏れなく提供する。	
5. 情報の管理	事業に関する秘密情報、個人情報などは適切に管理、保護し、それらを不正、不当に利用したり漏洩しないようにする。また、コンピュータネットワーク上の脅威への対策と体制を構築する。	
6. 法令や社会規範の遵守	各国・地域の法令並びに国際条約や社会規範を遵守し、企業倫理に基づいた事業活動を行う。	
7. 公正な事業活動	自由な競争を阻害する行為や不正な競争行為などを行わず、公正な事業活動を推進する。	
8. 知的財産権の保護・尊重	製品やサービスの開発、生産、販売など事業活動を行う場合には、第三者の知的財産権を侵害していないかどうか、事前調査を十分に行う。	
9. 通報者の保護	通報者の秘密及び保護が保証される社内通報制度の仕組みを構築するとともに、通報による報復をされないことを従業員に周知する。	
10. 情報の開示	法令により開示が定められた事業活動の内容、経営状況(財務状況、業績)及びリスクに関わる情報については、適時・適切に開示する。また、法令に定めのないものについても、取引の継続に影響を及ぼす、または、及ぼすおそれのある場合は、速やかに情報提供を行う。	
2. 人権・労働・環境・腐敗防止に関する調達基準		
1. 人権	企業活動と関連するすべての人の人権を尊重する。また、自らの活動が直接的・間接的に人権を侵害することがないようにする。	
2. 労働	①強制労働の禁止	脅迫や抑留などによる強制された労働を行わない。
	②児童労働の禁止	15歳(現地の法令により許容されるとしても14歳)に満たない者を雇用しない。なお、現地の法令において最低就年齢や義務教育の修了年齢がさらに高い年齢に定められている場合は、その年齢に満たない者を雇用しない。また、18歳未満の従業員については特に健康と安全を確保し、危険な仕事に従事させない。
	③差別の禁止	採用、育成、処遇などにおいて人種、国籍、宗教、年齢、障がいの有無、性別、配偶者の有無、性的指向などに基づく差別を行わない。
	④ハラスメント行為の禁止	職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務としての適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるような行為をしない。
	⑤労働者が保有する権利の尊重	労使の交渉などに関して、労働者が保有する権利を認識し、尊重する。また、労使が効果的なコミュニケーションを取るための機会を設ける。
	⑥労働安全衛生の確保	労働環境や、社員寮がある場合にはその社員寮も含めて安全で衛生的な環境を確保する。また、潜在的な事故を防止するための教育や対策などを講じるとともに、事故発生時への備えを講じる。
	⑦適切な賃金の支払い	現地の法令が定める最低賃金以上の賃金を支払い、時間外労働には法令・契約に基づき賃金を支払う。また、賃金に関する条件や、賃金の明細を情報として労働者に提供する。
	⑧適切な労働時間管理	労働時間と休日に関する現地の法令の要求事項を満たす。
	⑨雇用の安定への配慮と、雇用主の義務の遵守	雇用の安定に配慮するとともに、雇用主としての義務を果たす。
3. 環境	現地の環境関連法令を遵守するとともに、大気、水質、土壌の汚染防止に努める。また、資源の使用と排出の継続的な測定・評価を行い、環境負荷の改善に努める。	
4. 腐敗防止	贈収賄、汚職、不適切な利益の供与・受領、強要、横領などを禁止し、これらの行為を防止する。	

地域社会とともに

一企業として地域社会への責任を果たすため、さまざまな地域とのコミュニケーションを図っています。

地域とのコミュニケーション

写真展「東北がおしえてくれたこと」の開催

3月17日～24日の期間、汐留本社ビル1階オープンスペースで東北写真展を開催しました。震災から3年が経過し、「3.11」は過去のものとして徐々に忘れられようとしています。しかし、まだ多くの方々が、さまざまな問題に直面し苦勞をされています。当社グループでは震災を風化させずに東北に思いをよせる機会をつくりたいと思い、現地の今の様子や、復興に向けて前向きに取り組む人たちの姿を伝える写真展を開催しました。また、復興に向けて取り組んでいる東北の企業、個人の方々が扱う製品・手づくり品も紹介しました。

今後も継続的に東北の情報を伝えていく予定です。



写真展「東北がおしえてくれたこと」の様子

清掃活動

当社グループでは、全国の生産事業所を中心に事業所周辺や自治体の清掃活動に定期的に参加し、地域社会の一員として環境美化活動を行っています。

2013年度は汐留本社も港区が主催する「芝地区クリーンキャンペーン～路上喫煙ゼロのまち!～」に参加し浜松町駅・新橋駅周辺の清掃活動に参加しました。



新橋駅周辺の清掃活動

「東京グリーンシップ・アクション」に参加

八王子市戸吹緑地保全地域で開催される「東京グリーンシップ・アクション」(主催:東京都)に毎年参加し、2013年度は従業員とその家族計38名が参加しました。この活動は2003年度に始まり、都民・NPO・企業と行政が連携し、東京の自然環境を保全していくものです。この保全地域は滝山工場近郊に位置し地域社会の貢献活動として根づいています。

当社グループは森林資源である紙を多く使用するからこそ、自ら森林を守る活動に参加する意義があると考えており、今後も継続して参加していきます。



東京グリーンシップ・アクション

全国拠点での地域貢献活動



従業員とともに

「三益一如」の経営信条のもと、お客様の課題解決に役立ち、社会の一員としての責任を果たすために、「魅力ある人材の育成」に取り組んでいます。

能力を重視した人事諸施策

人事施策の基本的な考え方

当社グループの従業員は、「三益一如」の経営信条のもと、遵法精神と企業倫理に基づく行動のあり方を示した「トッパンフォームズグループ行動指針」に則って日々の活動を行っています。その従業員に対する人事諸施策のあり方としては、人材の尊重と活用の観点から、職能資格制度をベースとした能力主義人事処遇体系を構築してきました。

人事諸施策の基本的な考え方は、「働きがいのある職場風土の醸成」、「個人の能力が最大限発揮される環境づくり」、「能力や業績が正当に評価され、処遇につなげる」ことをベースにおいており、従業員一人ひとりがリスクを恐れずに、新たな課題に果敢に挑戦する意欲的集団を形成し、企業体質のさらなる強化を図っていくことを目的としています。

人事制度の適切な運用

人事制度を適切に運用していくためには、昇給、昇格、賞与決定の基礎となる人事考課制度が適切に運用されることが重要です。そのために、人事考課者への考課者訓練を適宜実施するとともに、管理職者による一般社員への面接において、業務目標のすり合わせや計画の達成度合いの確認、今後の課題改善の方向性についての意見交換と人事考課のフィードバックを行い、相互理解を深めることに注力しています。

この面接の実施状況については労使協議の場においても、労働組合が独自に実施している組合員に対するアンケート調査や個別ヒアリングなどの結果をもとに意見交換を行い、運用方法の見直しなどに反映しています。

社員数・平均年齢・平均勤続年数 (2014年3月31日現在・TF単体)

	男性	女性	合計
社員数(人)	1,502	337	1,839
平均年齢(歳)	44.0	35.2	42.4
平均勤続年数(年)	19.7	11.7	18.3

自己成長・自己実現の支援

自己申告3制度

自己申告制度は、2004年より各社員の能力開発促進および会社におけるキャリアプラン形成をサポートする人材活用制度として導入しています。制度導入後は、定期的な面接を実施することで上司と部下のコミュニケーションレベルが高まり、従業員のモラルアップにもつながっています。

●キャリアプランニング制

年2回定期的に社員が希望職種、部署、勤務地などについて上司を通して会社へ申告する制度

●セルフアドバンス制

随時社員が直接会社に対して将来の職務などの希望を申告できる制度

●ジョブチャレンジ制

新事業、新組織などにおけるメンバーの社内公募制度

キャリアリターン制度

2007年4月から、出産、育児、介護だけでなく、就学や転職などのキャリアアップ、結婚、配偶者の転勤などのために自己都合退職した者が、当社で再度チャレンジすることができる再雇用制度「キャリアリターン制度」を導入しています。活躍の場を設けることにより、少子高齢化社会に対する社会的責任を果たすとともに、有用で多様な人材を確保することによって組織の活性化を図っています。

2014年度新卒採用者数

(TF単体)

	男性	女性	合計
大学院・大学・高専卒	26	15	41
高校卒	1	9	10
合計	27	24	51

人材育成の取り組み

目指す姿

当社グループの人材育成の基本的考え方は、三益一如の経営信条のもと「事務革新のパイオニア」精神を持って、お客様の課題解決のお役に立つとともに、社会の一員としての責任を果たす「強く品格のある社員があふれる企業」をつくっていくことです。強く品格のある社員とは、自ら考え率先して行動できる自律した社員です。生き活きとした職場をつくることで会社を発展・成長させ、社会に貢献する姿を目指します。

人材育成体系

具体的な育成手段として、以下のような研修を実施しています。

●階層・経験年数別研修

入社経験別、資格別、職位別で自己の役割理解とスキルアップ

●キャリア研修

35歳時にキャリア形成の理解促進

●自己啓発

通信教育、教養講座、資格取得などへの費用援助

●部門別研修

業務ごとの専門的内容で業務遂行能力のパワーアップ

●グローバル研修

英中会話教室、英語オンラインレッスン、異文化理解

●全社員対象研修

人権、コンプライアンス、メンタルヘルス、個人情報保護など全社員共通の必須事項の理解



社員研修

ダイバーシティの推進

女性社員の活躍推進と登用

女性社員が自分の強み・特性を活かしながら活躍できる企業風土の醸成と新たな付加価値の創造を目的として、女性社員の積極的な活躍を推進しています。

また、2011年度より女性社員の次期管理職候補を対象とした「女性管理職層育成研修」を実施し、管理職への積極的登用を推進しています。

今後はさらに職場環境の整備、各種制度の拡充を図り、男女を問わず力が発揮できる、働きがいのある職場づくりに取り組みます。

女性社員数推移(4月1日時点)

(TF単体)

	2012年	2013年	2014年
全社員数	1,883	1,889	1,839
女性社員数	341	351	337
構成比	18.1%	18.6%	18.3%

シニア社員の活用

2006年度より導入した「定年後再雇用制度」により、これまで再雇用を希望する退職者を再雇用してきました。また、2013年度より高年齢社員のモチベーションの維持・向上および豊かな経験と優れた能力の有効活用を目的とし、定年後の再雇用形態を複線型の「シニア社員」「キャリア社員」に再構成しました。今後もグループ全体での対応により、活躍の場の提供に努めていきます。

定年後再雇用制度利用者数

(TF単体/年度)

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
人数	61	80	64	72	85

定年退職者と再雇用者数

(TF単体)

	2011年	2012年	2013年
定年退職者数	30	26	23
うち再雇用者数	23	22	21

2013年度経験者採用数

(TF単体)

	男性	女性	合計
採用者数	16	3	19

障がい者雇用の推進

障がいのある方の個性や能力に応じた労働環境を整備することで、一人ひとりが活躍できるフィールドの拡大と創出を目指しています。

2013年度は、職場での支援が必要な方に、職場支援従事者として精神保健福祉士および障害者職業生活相談員

を配置し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構にて第2号職場適応援助者(企業内ジョブコーチ)資格を取得、支援を開始しました。

また、ハローワーク就職面接会、障害者就業・生活支援センターによる紹介、国立職業リハビリテーションセンターからの職場実習生受け入れを通じて、意欲と能力のある4名を新たに採用しました。

なお、2013年3月末現在の障がい者雇用率は2.13%(TF単体)です。

ワークライフバランス関連の取り組み

少子高齢化が進み生産労働人口が減少している中、会社の継続的成長を図っていくため、そして多様な消費者ニーズや社会経済情勢の変化のスピードに対応していくために、多様な人材が活躍できる土壌づくりをしています。フレキシブルな働き方の選択肢を増やし、働きがいに満ちた環境づくりに努めています。

男性社員の育児休業取得率は、19.1%、女性社員の育児休業取得率は昨年に引き続き、復帰率とも100%でした。

子どもを持つ社員を対象とした具体的な取り組みとして、以下のことを実施しました。

●産前産後休暇前面談・復帰前面談

出産を迎える社員・出産を終えて会社に復帰する社員の不安感を軽減することを目的とした産前産後休暇および育児休業取得社員、所属長、人事担当者での三者面談

●育児休業復帰者研修

働きがいのある環境づくりを進めるための意見交換、今後続く後輩社員のためにできることを話し合うことを目的に、育児休業復帰後1年未満の社員を対象にした研修

●ワーキングマザーランチミーティング

ワーキングマザーの社内での横のつながりをつくり、情報交換の場としてランチミーティングを実施

●異業種間交流会

異業種のワーキングマザーと、社内だけにとらわれないロールモデルを探す場として交流会を開催

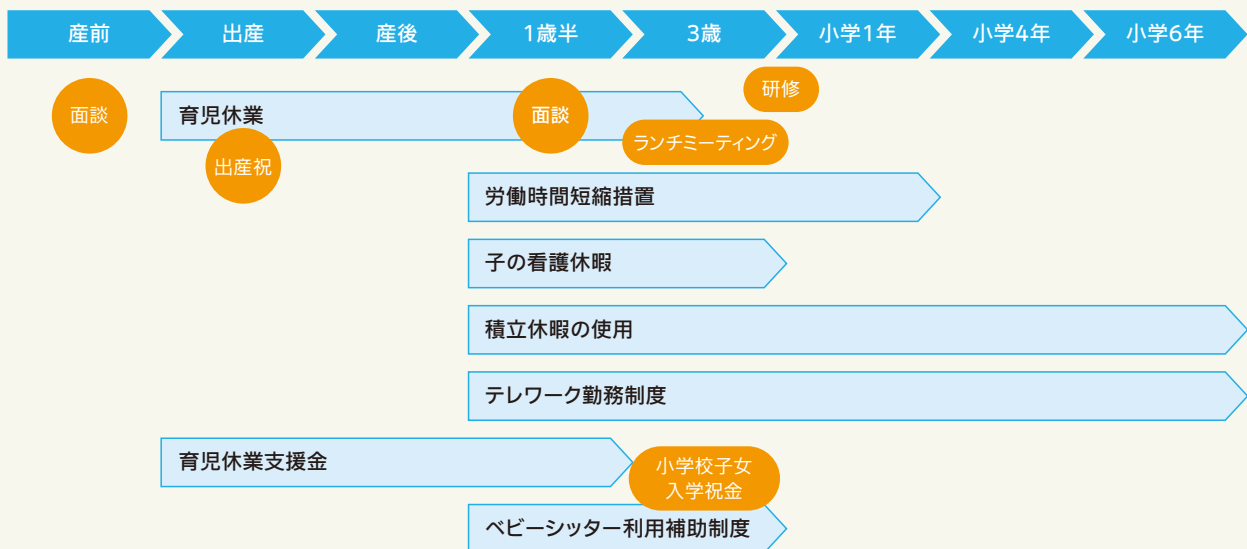
これからも、社員の能力を最大限に発揮でき、活躍できる場を提供し、短時間勤務からのキャリアパスを明確にするように、さまざまな施策を展開していきます。

総労働時間短縮への取り組み

総労働時間短縮への取り組みは、労使共通の課題としてこれまでも事業所単位で各種施策を講じながら削減への取り組みを行ってきましたが、受注産業という特性もあって大幅な改善を図ることができませんでした。しかし、従業員

ダイバーシティ支援策の主な制度・取り組み

育児だけでなく、介護についても同様に休業、休暇、時間短縮、在宅勤務制度があります。 ※男女問わず利用できます



○キャリアターン制度…自己都合退職した場合でも、復職を希望する者に対し、再チャレンジの機会を与え、再雇用する制度

の健康管理やコンプライアンスの観点から、抜本的な改善を図るべきと判断し、長時間労働の削減も含め全社一斉の取り組みを行っています。

具体的な改善施策として、2010年度から継続して全社一斉「ノー残業デー」の取り組みを実施し、労使共同での職場巡回による啓発を図り、あわせて、不要・不急の業務の洗い出しによる業務量の削減や業務配分・人員配置などの見直しを行い、業務の効率化を推進しました。また、業務内容に適合した勤務体制の適用、深夜・休日労働の原則禁止などを行い、労使が一体となって長時間労働削減へ取り組んできました。加えて2012年度からは長時間労働の責任所在は管理者にあることを明確化するために警告制を導入し、長時間勤務者が出ることをないように管理職の所属員に対するマネジメント強化を促進しています。

また、総労働時間短縮において重要な取り組みである有給休暇の取得促進については、有給休暇の計画的付与制度である「多目的休暇制度」の推進や、部署単位の有給休暇計画取得を進め、有給休暇取得率の向上を図っています。

安全で安心な職場環境の実現

基本的人権の尊重

当社グループの「行動指針」の基本原則に、「基本的人権の尊重」を掲げ、具体的な行動指針として「1.個人の多様な価値観を認め、人格と個性を尊重する」、「2.いかなる差別行為も行わない(すべての人の人権を尊重し、性別や年齢、国籍、人種、民族、信条、宗教、社会的身分、障がいの有無などによる差別や個人の人権を傷つける行為を行わない)」、「セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを行わない」ことを明記しています。

職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策としては、制裁条項を就業規則に明記したほか、社内にはセクハラ相談窓口や苦情処理機関を設置して問題の早期解決、防止に努めています。

安全な職場環境づくり

当社の労働安全衛生への取り組みは、労使で企画・運営する安全衛生委員会を設置し、事業所単位で策定されている年間活動計画に沿って、定期的な安全パトロールや安全教育を実施し、労働災害の撲滅を目指しています。

特に、製造部門においては、機械ごとにヒヤリハットの取

集やリスクアセスメントを実施して、労働災害の原因となりうる箇所の洗い出しを行い、適切な安全対策の実施と事業所間での水平展開を行うことで、事故の未然防止に努めています。

また、労働災害発生時には、グループ全体で事故の状況や発生原因について情報の共有化を行い、共通の事故対策を実施することで再発防止を図っています。

新たな取り組みとして、2012年度下期より「全国安全道場キャラバン」を展開しています。

具体的には、労災事故の撲滅実現に向け、挟まれ・巻き込まれなどを体感できる6種類の「危険体感機」を利用し、潜在する危険を実体験して、安全に対する意識づけを行う内容となっています。

健康管理・増進に向けた取り組み

健康管理においては、疾病の予防と早期発見を目的として生活習慣病健診や定期健診、特定健診を行い、全従業員に対して迅速なるフィードバックを実施しています。特に、有所見者に対しては、産業医による適切な指示に従った再検査や生活習慣改善指導を実施して、早期の改善を図っています。

健康増進に向けた取り組みとしては、トッパングループ健康保険組合が主導している「トッパングループGENKIプログラム」の活用や診療所スタッフと連携したメタボリックシンドローム対策の実施、産業医による各種セミナーの開催、事業所単位で各種健康教室やウォーキング大会などを企画して、従業員の心身の健康増進を支援しています。

メンタルヘルス対策

従業員自身の健康管理の問題に加えて企業の価値や生産性といった部分において、大きな影響を及ぼすメンタルヘルス対策について、さまざまな取り組みを行っています。

具体的には、職場で早期に発見して対処できる体制づくりを目的とした管理職対象セミナーや、気づき、予防対策を目的とした一般社員対象セミナーの開催および健康教室を定期的実施し、心身の健康維持に努めています。また、メンタル疾患を未然に防止する施策として、専門機関と契約を結び、悩みや不安について相談できるカウンセリングルームを定期的に運用するなど、さまざまな対策を進めてメンタルヘルス対策の充実化に努めています。

環境マネジメント

地球環境の保全が全人類の重要課題であることを認識し、環境マネジメントシステム(EMS)を推進して事業活動における環境負荷の低減を図るとともに、環境配慮型製品の開発・提供を通して環境保全活動を推進しています。

環境に関する基本理念・方針

当社は、経営信条「三益一如」のもとで企業活動を行っています。地球環境保全についてもこの信条に基づいた「環境に関する基本理念・方針」を制定し、さまざまな活動に取り組んでいます。

基本理念

トッパンフォームズは、地球環境の保全が、人類共通の重要課題である事を認識し、企業としての社会的責任を果たすために、適切な施策を全社的に、継続的に展開してまいります。

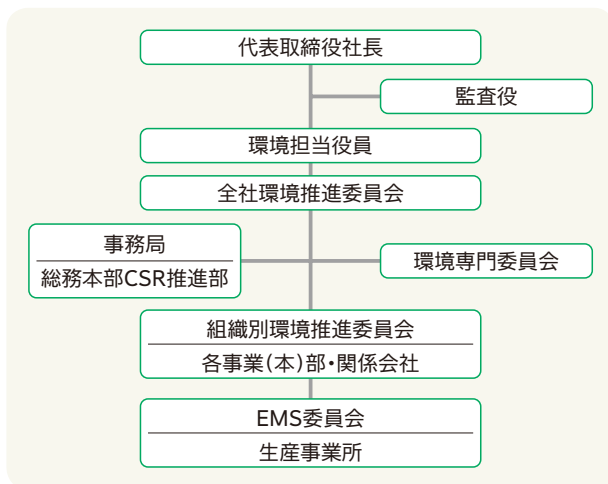
方針

1. 環境の確保と社員の意識高揚
2. 省資源・省エネルギー・リサイクルの推進
3. 法規制の遵守
4. 廃棄物の削減・環境汚染の防止
5. エコ商品の開発・販売
6. 生物多様性への対応

マネジメントシステムと体制

当社グループの環境保全活動を継続的に推進するために、「**全社環境推進委員会**」、「**環境専門委員会**」、「**組織別環境推進委員会**」および「**EMS委員会**」を設置しています。これらの環境組織は、代表取締役社長および環境担当役員が管轄し、事務局が運営を行っています。

環境マネジメント体制図



環境監査

当社グループすべての生産事業所に対し、社内環境監査を年1回実施しています。監査は総務本部CSR推進部が主管となり、対象事業所の環境目標の達成状況、環境関連法規制の遵守状況などを確認・評価します。



環境監査の実施状況

環境教育

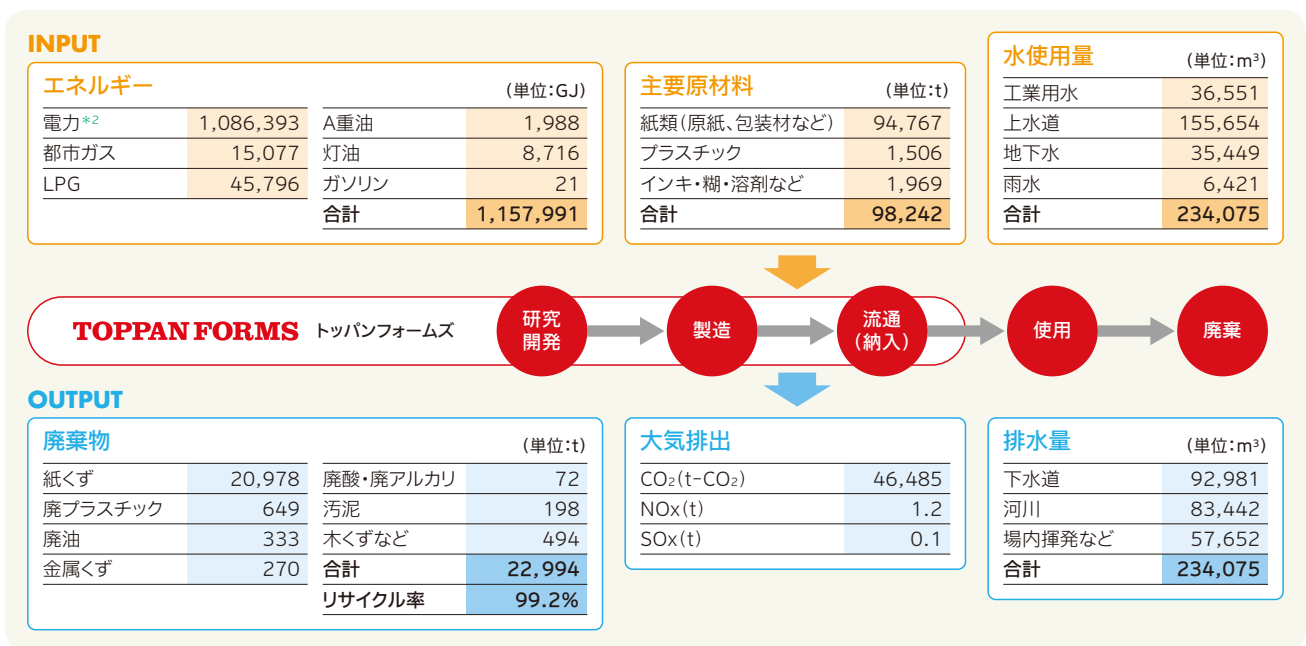
従業員に対して毎月1回「環境かわらばん」を発行し、さまざまな環境情報を発信して従業員の意識向上を図っています。夏休みと春休みの期間には、家庭で省エネやゴミの削減に取り組む活動として、「家庭で取り組むエコアクションプログラム」を作成し、従業員が家族とともに活動に取り組んでいます。

2013年度の夏休みには省エネ活動を中心とした「家庭のCO₂削減プログラム」、春休みにはレジ袋を削減する「春休みマイバッグチャレンジ」を実施しました。

2013年度の環境目標・実績と2014年度環境目標

2013年度環境目標	2013年度実績	評価	2014年度目標
1.地球温暖化防止への取り組み(CO₂排出量総量の削減)			
対2012年度比 0.6%減	対2012年度比 4.2%増	×	・対2013年度比 0.3%減
2.循環型社会形成への取り組み(廃棄物最終埋立量の削減)			
対2012年度比 1.0%減	対2012年度比 14.5%増	×	・対2013年度比 14.5%減
3.化学物質リスクの抑制(PRTR法*1第一種指定化学物質使用量の削減)			
対2012年度比 3.0%減	対2012年度比 2.3%減	△	・製品含有化学物質管理体制の確立・強化
4.生物多様性への取り組み			
森林認証制度の維持・拡大など 環境保全社会活動の積極的推進	社内使用コピー用紙を認証紙化 社内使用請求書を認証紙化	○	・社内使用伝票の認証紙化推進 ・森林保全活動の内容と候補を選択
5.環境配慮型製品の開発と販売			
環境配慮型製品の開発と販売促進活動の推進	環境配慮型製品の開発と販売促進活動の推進	○	・環境配慮型製品の拡販
6.環境コミュニケーションの促進			
情報公開の促進 CSR報告書の発行(9月末)	「エコプロダクツ2013」ヘトツパングループとして共同出展 CSR報告書の発行(9月末)	○	・「CSR報告書2014」の発行(6月末)
7.環境マネジメント(環境リスクの回避)			
法規制を包括した適切な社内管理基準の設定と遵守	法令違反・行政指導・外部からの苦情の実績なし	○	・環境監査の実施
8.グリーン購入・調達			
グリーン購入・CSR調達の推進	グリーン購入・CSR調達の推進	○	・調達用紙の合法性確認を継続実施

2013年度 事業活動における環境負荷



*1 PRTR法:特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律。

*2:電力使用による発熱量は一律0.00983GJ/kWhで算出しています。

研究・開発

環境配慮型製品の環境主張をもとに、製品のライフサイクル全体を見据えた研究・開発を行っています。

環境配慮型製品の開発

トッパンフォームズの環境配慮型製品の環境主張は、環境配慮型製品を企画・開発する上で、基本とする考え方です。

製品のライフサイクル全体を考え、従来品と比べて環境に負荷を与えず、さらに制定した主張項目で環境配慮に優れている製品を環境配慮型製品として主張します。

環境貢献度の評価

開発研究所のすべての研究開発テーマに対して、成果物である開発製品、および研究開発活動で排出されるCO₂廃棄物、あるいは薬品使用量に関して、環境への影響度を数値化して評価し、環境負荷の少ない活動を継続することを通じて環境保全活動を推進しています。

保冷剤『メカクール』の開発

保冷剤『メカクール』は、流通・運送業や医療・医薬品の配送向けの高機能な保冷剤で、繰り返し使用できることやドライアイス置き換えによるCO₂の削減など環境に配慮した製品です。トッパンフォームズの『メカクール』は、他社品に比べ長時間の保冷性能を有し、さらに凍結前後の状態を色の変化で判断できる、「見える化」機能の特徴を備えています。この色の変化「見える化」は、保冷剤が凍結していることを容易に判断できるため、過剰な凍結を防ぎ、エネルギーの削減が期待できます。現在、すべての温度帯の製品にこの見える化機能を展開するため開発を進めています。



トッパンフォームズ環境配慮型製品における環境主張

ライフサイクルステージ	主張項目	主張の概要
全体	温室効果ガス対策	<ul style="list-style-type: none">● カーボン・オフセットを組み込んだ製品・サービスの提供● 再生可能エネルギー(グリーン電力など)を活用する製品・サービスの提供● GHG*1排出量を明記した製品・サービスの提供(カーボン・フットプリントなど)
生産と流通段階	安全素材の使用	<ul style="list-style-type: none">● PRTR法指定462物質を削減している● 得意先の要望による禁止物質を使用していない● 焼却時に有害ガスの発生を低減させる材料を使用している(現状、使用後に焼却処理される可能性がある製品に限る)
	再生材料の利用	<ul style="list-style-type: none">● リサイクル素材を用いた製品である
	持続可能性に配慮された材料を使用	<ul style="list-style-type: none">● 再生可能な天然資源を持続可能に利用している
使用段階	省資源・省エネルギー	<ul style="list-style-type: none">● 材料投入量を削減している(従来品との比較)● 生産工程、製品、包装の改善による固体廃棄物を削減している● 生産工程および物流過程でエネルギー消費を削減している● 製品の稼働にともなうエネルギー消費を削減している
	長期使用可能	<ul style="list-style-type: none">● 耐久性、修理や部品交換の容易さ、保守・修理サービスの充実度と期間の長さ、機能拡張性やアップグレードの可能性を考えている
使用後段階	再使用可能	<ul style="list-style-type: none">● 製品や部品をそのままの形状で同じ用途に使用する。使用済み製品が回収され、再使用されるシステムがある
	リサイクル可能	<ul style="list-style-type: none">● リサイクルが可能である。素材ごとに分離・分別し、材料としてリサイクルできる。リサイクルのための施設、システムがある*2
	処理・処分が容易	<ul style="list-style-type: none">● 製品の解体が容易な設計である● 埋立処理の場合、土壌汚染の防止対策を施してある● 生分解性、光分解性などにより物質が分解して環境に同化する材料である

*1 GHG(Greenhouse Gas): 温室効果ガス。

*2: ただし、容器包装リサイクル法で回収・再商品化を義務づけられている容器包装については、「紙」「プラスチック」それぞれのマテリアルリサイクルに支障とならない工夫がなされていること。

環境に配慮した製品・サービス

当社は、環境主張をテーマに環境配慮型素材を活用した製品やサービスを提供しています。

POSTEX-III ECO100(Wピール)

再生紙を使用したフルカラー対応の圧着はがきです。開封面はフィルムと同等の光沢を持ちながら、フィルムと異なり簡単に破棄できるため、個人データの流出が防げます。また、用紙は古紙として再利用可能です。



ECO封筒

封筒本体に森林認証紙、窓部分に生分解性プラスチック、印刷には植物油インキを使用しているタイプをはじめ、環境に配慮した素材を組み合わせた各種封筒を取り揃えています。



FSC®およびPEFC™のCOC認証の取得

世界の森林を対象とした森林認証制度としては、FSCとPEFCがあります。当社は2006年にFSC、2008年にPEFCのCOC認証*(Chain of Custody認証)を取得しました。

認証製品を普及させていくことは、健全な森林の育成を支援し、森を守ることに繋がります。当社グループは、持続可能な社会を実現するために、お客様への積極的な環境配慮型製品の提案を行っていきます。



●責任ある森林管理のマーク

認証登録番号: SA-COC-001571
2006年8月取得

FSC(Forest Stewardship Council®:森林管理協議会)

環境・社会活動にかかわる団体、先住民団体、林業にかかわる人々、林産物認証機関など、森林管理にかかわる利害関係者を代表する組織および個人に開かれた会員制の組織です。



●持続可能な森林管理の促進

www.pefc.org
認証登録番号: SA-PEFC/COC-001571
2008年11月取得

PEFC(Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes)

林業にかかわる人々、政府、労働組合、環境団体、その他のNGOやNPOなどの利害関係者の参画に基づき、各国で個別に策定された森林認証制度の審査およびそれら制度間の相互承認を推進する組織です。

「紙コンテナ」循環型物流サービス

100回以上の再使用が可能な梱包箱「紙コンテナ」を核にして拠点間物流のトータルコストを削減する循環型物流サービスです。「紙コンテナ」は紙材を何重にも圧縮して段ボールの約6倍の強度を持たせた板紙でつくられており、段ボールと従来の緩衝材を使ったワンウェイ梱包に比べて材料使用量を最大で10分の1に削減しています。



*COC認証: 適切に管理された森林(Forest Management認証)から切り出された木材が、加工・流通の段階において他の木材と混ざることなく管理されていることを認証する制度。

環境パフォーマンス

さまざまな環境影響を集計し、現状把握と今後の改善活動の材料としています。

地球温暖化防止への取り組み

当社グループのエネルギー使用量の94%は電力です。電力使用量の削減に最も効果のあるものは、生産工程で発生する損紙の低減です。全工場で損紙低減活動を推進しており、大きな効果を生んでいます。また、フルカラーデジタル印刷機を積極的に導入し、従来は印刷機とプリンター機の2工程で製造していた製品を1工程で製造できるようにしました。さらには印刷機のインキの乾燥に使用するUV装置の出力を従来から10%下げ、電力使用量の削減を図っています。

2013年度のCO₂排出量は目標の2012年度比0.6%削減に対して、4.2%(1,910トン)の増加となりました。これは滝山工場の2期工事完了の増床による生産増強により2,219トン増加したことが大きく、滝山工場を除くと2012年度比0.8%の削減となります。

今後も空調・ボイラーなどの高効率設備への更新やLED照明の導入・太陽光発電の拡大に取り組むとともに、工場の集約や一貫生産体制を整備し生産性を向上させ、エネルギー使用量の削減を図っていきます。



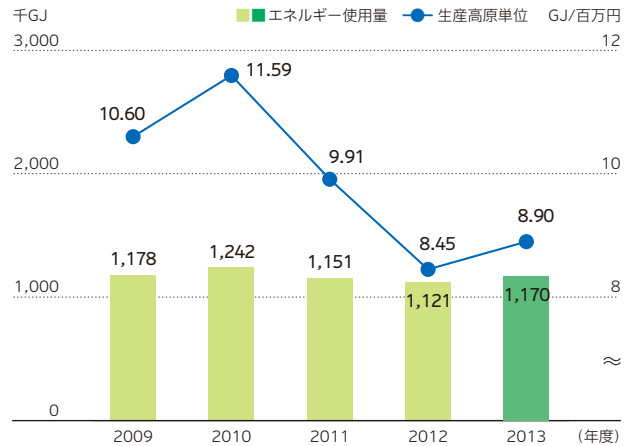
滝山工場の太陽光パネル

水の使用状況

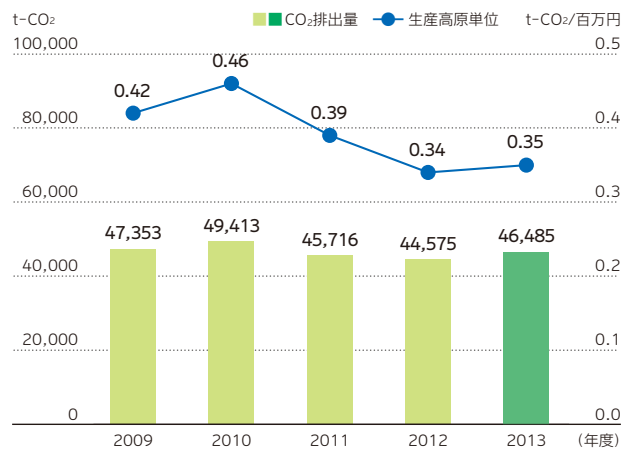
生産事業所で使用する水は、地下水と水道水です。主に生活用水、空調冷房機や印刷機の冷却用水として使用しています。

滝山工場では雨水を350トンの貯留槽に溜めトイレ洗浄水や植栽の散水として利用しています。

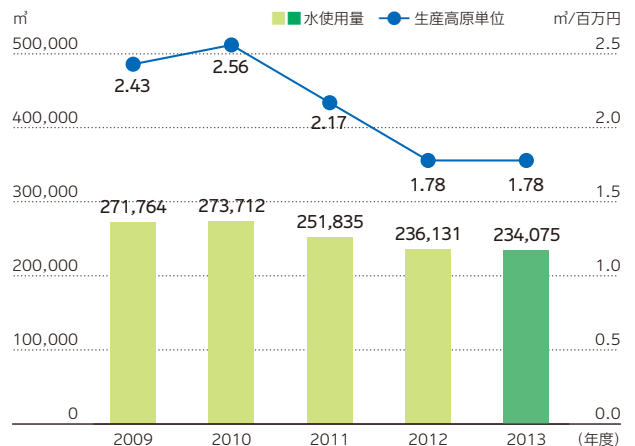
エネルギー使用量・生産高原単位の推移*1



CO₂排出量・生産高原単位の推移*2



水使用量の推移



*1: 電力使用による発熱量は一律0.00983GJ/kWhで算出しています。

*2: CO₂排出量は、環境省の「事業者からの温室効果ガス排出量算定方法ガイドライン(平成15年)」に基づき算出しています。

循環型社会形成への取り組み

当社グループから排出される廃棄物は、紙くずが90%を占めています。紙くずは99.8%がリサイクルされていますが、紙くずの削減が廃棄物削減の重要なテーマとなっています。

生産事業所では製造担当役員が管轄する全社プロジェクトで、損紙低減による廃棄物排出量の削減活動に取り組んでいます。各工場の有効な施策は全国に展開し成果を上げています。現場では標語や個人ごとの目標と実績を掲示し、従業員への啓発を図るとともに、具体的な施策の実施を進めています。

2013年度も継続して損紙削減活動に取り組んでいます。廃棄物排出量は2012年度比0.9%増加し、紙くずも1.6%増加しました。リサイクル率は2012年度と同じ99.2%でした。今後も全社で損紙削減に積極的に取り組み廃棄物削減を図っていきます。

化学物質管理

当社グループでは「化学物質管理マニュアル」に基づき、使用している化学物質を把握して適正に管理しています。新規材料を導入する際は、SDS*などの情報に基づいた導入評価を行っています。

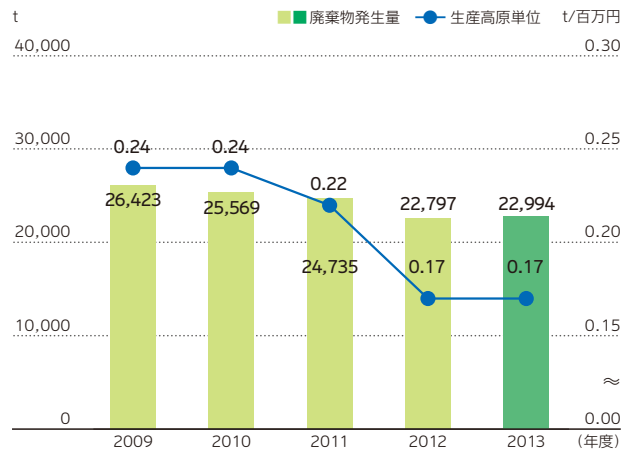
また、製品含有化学物質管理を強化するため、化学物質管理の全社統一手順として「製品含有化学物質管理ガイドライン」を作成しました。化学物質管理は自社内での取り組みだけではなく、サプライチェーン全体で連鎖的に取り組むことが重要です。今後も継続して管理体制を強化し、運用を図っていきます。

製品含有化学物質管理

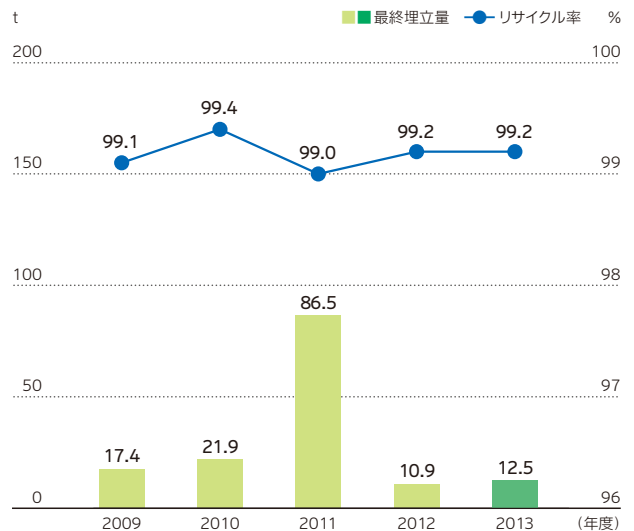


* SDS(Safety Data Sheet): 化学物質の性状および取り扱いに関する情報。

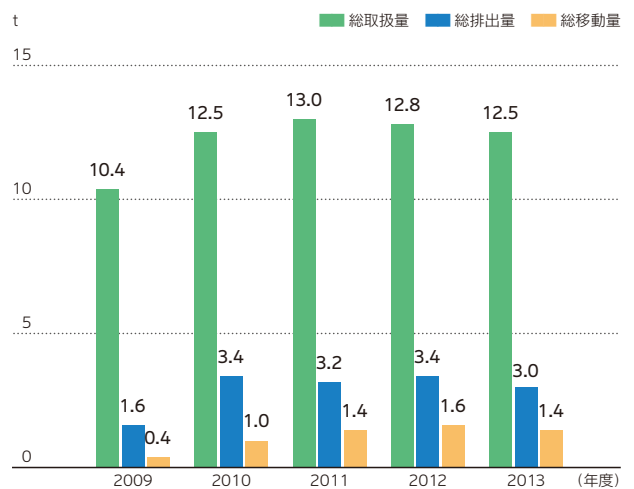
廃棄物発生量と生産高原単位の推移



リサイクル率と最終埋立量の推移



PRTR第一種指定化学物質量の推移



環境コミュニケーション

社内、社外に向けて環境に関するさまざまな情報を収集・発信しています。

第12回印刷産業環境優良工場表彰制度においてTFCP川本工場が「日本印刷産業連合会 会長賞」を受賞

今回の受賞は、環境に与える影響を定量把握したうえで、その負荷低減に積極的に取り組み、継続的改善を進めてきたことを評価されたものです。

川本工場では、設立当初から自治体のゴミゼロ運動へ積極的に参加するなど、現場とスタッフが全員参加で環境保全に努めてきました。印刷機で使用するUV装置の出力の見直し、蛍光灯からLEDへの切り替え、空調設定の細かな管理などに取り組んでいます。CO₂排出量削減と廃棄物排出量削減に最も効果があり、製造部門の最重要課題である損紙削減では、環境目的や目標値を明確にした上で、削減活動に取り組んでいます。さらに工場内に留まらず、損紙削減活動プロジェクトを編成してグループ内で情報交換を密にすることで、施策の水平展開を実践しています。

これからもさらに研鑽を重ね、環境保全活動を推進していきます。



「日本印刷産業連合会 会長賞」を授与される責任者



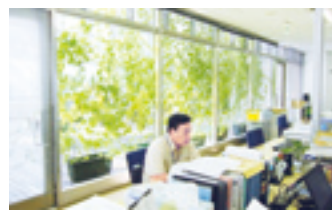
川本工場のスタッフ

スコープ3への取り組みスタート

今後、自社だけではなくサプライチェーンを通じた温室効果ガス(GHG)の排出量を把握することが社会的な要求になりつつあります。当社グループは企業活動に伴う温室効果ガスの総排出量を、世界で最も広く利用されているGHG算定基準である「GHGプロトコル^{*1}」に準拠したスコープ3^{*2}の排出量を算定する準備を始めました。サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量について算定・開示することで、更に環境への取り組みを積極的に推進していきます。

事業所の緑化推進

2007年にTFS所沢センターの竣工時に屋上庭園を設置してから、TFCP滝山工場の屋上緑化などを進めています。昨夏は汐留本社ビル(18階)と中央研究所で環境省の推進する緑化制度の一環としてグリーンカーテンを設置し、テストケースとしてゴーヤなどを植えました。見た目にも緑があると涼しさを感じます。今後もさらに規模を拡大したいと考えています。



汐留本社ビル(18階)のグリーンカーテン



TFS所沢センターの屋上庭園



TFCP滝山工場の屋上緑化

*1 GHGプロトコル

「世界資源研究所(WRI)」と持続可能な発展のための世界経済人会議(WBCSD)」が中心になり、世界中の企業、NGO、政府機関等が参加して温室効果ガス、気候変動に関する国際スタンダードや関係ツールを開発する団体。

*2 スコープ3

スコープ1: 企業自身が直接排出した温室効果ガス。
スコープ2: 企業自身のエネルギー使用に伴い間接的に排出された温室効果ガス。
スコープ3: スコープ1・2を除く、その他の間接的に排出された温室効果ガス。

「エコプロダクツ2013」への出展

当社は2013年12月12日から14日に東京ビッグサイトで開催された「エコプロダクツ2013」(主催:社団法人産業管理協会、日本経済新聞社)にトッパングループとして出展しました。

トッパングループの展示テーマは「ecollable(エコラブル)」。「当社は環境負荷の低減だけではなく、使いやすさや快適性を生み出す「機能」を加えた製品・サービス・ソリューションの提供をアピールしました。「循環物流ソリューション・紙コンテナ」と「カーボンオフセット付きメーリング製品」を出展した当社のコーナーではお客様が実際に採用された事例紹介に人気が集まり、高い関心が寄せられました。

自然環境・資源・エネルギーなど地球環境の社会課題に対して、トッパングループがどのような役割を果たしているかをアピールすることができました。今後も持続可能な社会づくりを目指していきます。



「エコプロダクツ2013」で環境への取り組みをアピール



「エコプロダクツ2013」での商材・パネル展示

JICA(国際協力機構)海外研修生の滝山工場見学

JICAの海外研修生10名が滝山工場を見学しました。この見学は2010年の福生工場から始まり、今年で4回目になります。毎年多くの研修生が訪れ、日本の環境対策への取り組みを理解し、自国の取り組みに活かそうとしています。今年の研修生は、ブラジル・中国・エジプト・インドネシア・フィリピン・スリランカ・ベネズエラ・メキシコの環境行政官でした。

当社グループの環境への取り組みと、環境に配慮した滝山工場の設備と取り組みを紹介しました。研修生からは印刷事業の先端技術と、日本企業が目指している「事業と環境保全の両面からバランスがとれた持続可能な社会づくり」の姿が良く理解できたという感想をいただきました。

この見学が自国での活動に役立つことを願い、帰国後の活躍を期待しています。



研修中のJICA海外研修生



JICA海外研修生の皆さんと

第三者意見

トッパンフォームズ「CSR報告書 2014」における当社の取り組みについて、経営倫理実践研究センターの池田耕一先生よりご意見をいただきました。



一般社団法人
経営倫理実践研究センター 上席研究員
社会と企業研究所 所長

池田 耕一 氏

トッパンフォームズ「CSR報告書2014」を一読して、同社のCSRの取り組みが一段とスパイラルアップしたことを実感しました。それを示すひとつの事象は、日本経済新聞社の「人を活かす会社」ランキング(2013年11月発表)で7位にランクされたこと、また2014年3月に経済産業省の「ダイバーシティ経営企業100選」や経済産業省と東京証券取引所の「なでしこ銘柄」に選定されたことです。トップメッセージにある「芽吹き始めた変革への取り組み」の例証といえましょう。

現代はグローバル化に端を発したリスクの時代です。不確実性の発生確率が急激に高まり、それが発生した時の影響度は巨大になっています。現象として、価値観の分化や格差の拡大も発生しています。社会や企業において、多様性と一体性が求められるようになった背景でもあります。このような経営環境において社会に役立つ企業とは、同時に、永続する企業とは、確固たる経営理念のもと社会のニーズとウォンツに迅速に対応する企業です。

同社には、社会益、会社益、個人益の「三益」を、優劣をつけることなく「一つの如く」扱うという、創立以来の経営信条である「三益一如」の理念があります。この理念に基づき、さまざまなCSRの取り組みが展開されています。そのひとつが冒頭で触れたランキング入りや選定につながった「ダイバーシティ&インクルージョン」の取り組みです。まさに、経営における確固たる理念のもと社会のニーズとウォンツに迅速に対応している企業の姿が見えるといって過言ではありません。

このような企業の姿は、「CSR報告書2014」の随所において、平明な言葉や明快な図表などにより等身大で紹介されています。

特集では、同社の「ダイバーシティ&インクルージョン」の実態について、女性社員の登用、ワークライフバランス、障がい者雇用などの観点から、日本、香港、そして、シンガポールの社員がそれぞれの想いを込めて自らの言葉で紹介しています。取り組み施策である人事諸制度について特集ではことさらに触れずに、主に当事者の声で実態が語られていることは新鮮であり、実際の職場の状況が生き生きと臨場感をもって伝わってきます。

「2013年度の実績と2014年度の施策」一覧表では、同社の各部門によるさまざまな取り組みが、マネジメント体制、環境、そして、かかわりの深い5つのステークホルダーごとにPDCAマネジメントサイクルにしたがって簡潔に整理されています。同社の広範かつ多彩な取り組みの現状と課題を俯瞰することができる労作です。

具体的な取り組みは、「CSRマネジメント体制」「ステークホルダーとのかかわり」「地球環境とのかかわり」の3つに分けて報告されています。その全編を通じた特長は、各部門による取り組みが、多少の程度の違いはあっても経営信条を基軸として地に足を付け誠実に展開されていることです。さらに、地球環境の保全などのそれぞれの活動状況が簡潔な語句と適切な図表・写真を駆使してわかりやすく、そして、見やすく説明されていることは、ステークホルダーとの対話を重視する志の表れとして高く評価できます。

今後は、CSRに関する共通の方針と仕組みを堅持しつつ、各部門が創意工夫を凝らして一層の高位平準化を図る取り組みを展開されるよう心から期待します。なお、老婆心ながら申し上げますと、生身の人間の活動はいつしか錆がつく傾向があります。折々の錆落としにより取り組みの有効性と効率性を高めることにもご留意ください。

ISO26000対比表

ISO26000の中核主題	該当項目	頁	
組織統治	トッパンフォームズのCSR	CSRの基本的な考え方、CSR推進テーマの設定・運用、CSR活動の推進	10～11
	コーポレートガバナンス	基本的な考え方、コーポレートガバナンス体制	13
人権	特集		4～7
	従業員とともに	ダイバーシティの推進 安全で安心な職場環境の実現	25～27 27
労働慣行	従業員とともに	能力を重視した人事諸施策、自己成長・自己実現の支援	24
環境	環境への取り組み		28～35
公正な事業慣行	行動指針		12
	コンプライアンス	行動指針の浸透、企業倫理ホットライン	14
	リスクマネジメント	リスクマネジメントへの取り組み、リスクマネジメント体制と活動	15
	株主・投資家とともに	経営活動の透明な情報開示、配当政策、株主総会の開催	20
消費者課題	取引先とともに	CSR調達の推進	21
	事業継続	事業継続計画(BCP)策定の目的、事業継続への取り組み	16
	情報セキュリティ	情報セキュリティへの取り組み、基本方針・個人情報保護方針の策定、ガイドラインの制定	17
	お客様のために	品質の保証・向上、製品の安全性を徹底追求、品質管理検定の取得推進 お客様のニーズに応えた製品・サービス	18 19
研究・開発	研究・開発	環境配慮型製品の開発、環境貢献度の評価、保冷剤『メカクール』の開発	30
	環境に配慮した製品・サービス		31
コミュニティへの参画 及びコミュニティの発展	地域社会とともに	地域とのコミュニケーション、全国拠点での地域貢献活動	22～23
	環境コミュニケーション	環境優良工場、スコープ3への取り組みスタート、事業所の緑化推進 「エコプロダクツ2013」への出展、JICA海外研修生の滝山工場見学	34～35

編集後記

当社は、経営信条「三益一如」を実践することがCSR活動の基本理念であるという認識のもと、CSR活動を推進し、その活動を多くのステークホルダーの皆様にご理解いただくことを目的として2010年からCSR報告書を発行しています。

当社はダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略の一つとして推進し、2013年度は「ダイバーシティ企業100選」と「なでしこ銘柄」に選定され、本書の特集記事でご紹介しています。

今後も基本理念のもとCSR活動を推進し、よりわかりやすい情報開示に努め、社会に評価される企業を目指してまいります。

本書をお読みいただき、ご意見・ご感想などございましたら、添付のアンケート票にご記入いただき、当社窓口までお送りください。

【お問い合わせ】

総務本部

TEL:03-6253-5713

【編集方針】

- 発行年月 2014年6月
- 報告対象期間
2013年度(一部期間外の情報を含みます)
- 報告対象範囲(環境実績集計範囲)
トッパン・フォームズ株式会社
本社ビル
中央研究所
生産事業所:仙台センター
グループ会社(国内のみ)
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社(TFCP)
トッパン・フォームズ東海株式会社(TFT)
トッパン・フォームズ関西株式会社(TFK)
トッパン・フォームズ西日本株式会社(TFN)
北海道トッパン・フォームズ株式会社(HOTF)
山陽トッパン・フォームズ株式会社(STF)
沖縄ビジネスフォーム株式会社(OBF)
トッパン・フォームズ・サービス株式会社(TFS)

本文中の「生産事業所」は、上記の生産事業所と中央研究所、グループ会社の生産事業所を含みます。また「事業所」は、生産事業所と事務所を含みます。

トッパン・フォームズ株式会社

〒105-8311 東京都港区東新橋 1-7-3

<http://www.toppan-f.co.jp/>

お問い合わせ

総務本部 TEL.03-6253-5713

みんなの文字

この制作物は、みんなの文字を使用しています。みんなの文字は、UCDAが認証したフォントです。

