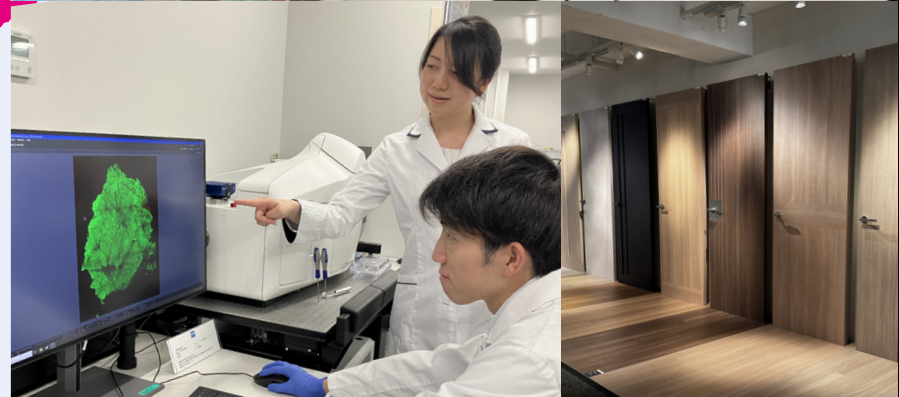


# TOPPAN

サステナビリティレポート2025

# Sustainability Report 2025

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2025について  
TOPPANグループ Purpose & Values

## トップメッセージ — P06

## マネジメント — P07

サステナビリティの考え方  
ガバナンス  
戦略  
リスク管理  
指標と目標

## 社会 Social — P31

人権  
人的資本経営  
人財開発  
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  
社会貢献活動

## 環境 Environment — P95

環境方針・環境目標  
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  
プロダクト・スチュワードシップ  
環境データ

## ガバナンス Governance — P148

コーポレートガバナンス  
リスクマネジメント  
BC(事業継続)  
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 — P178

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2025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2024年度(2024年4月～2025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P183～185「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2024年9月、今回2025年9月、次回2026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P188～190「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P191「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
- ・ SSBJ基準

### 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

### 有価証券報告書の参照先について

本レポート中で参照している「有価証券報告書」は、以下Webサイトに掲載しています。

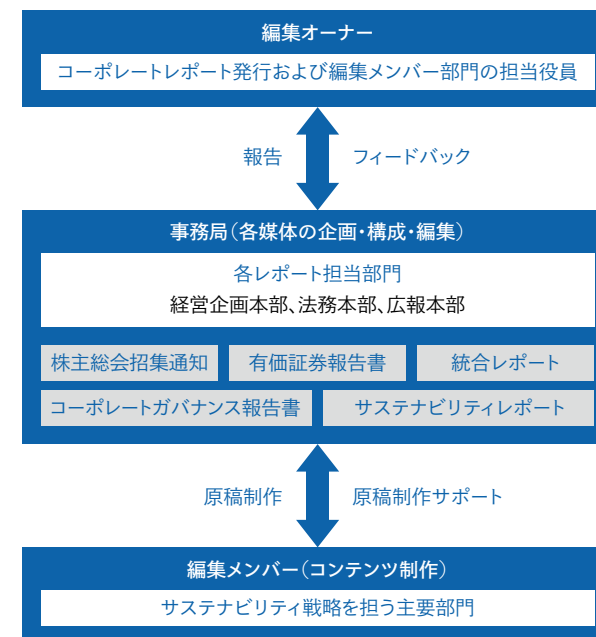
🌐 TOPPANグループ 有価証券報告書・四半期報告書  
179期(2024年4月1日から2025年3月31日まで) 有価証券報告書 >

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

## 編集体制

TOPPANグループはサステナビリティ情報の主要コーポレートレポートとして、有価証券報告書、株主総会招集通知、コーポレートガバナンス報告書、統合レポート、サステナビリティレポートの5つの媒体を公開しています。これらの制作にあたっては、各部門が相互に連携を図る場として、経営層、各レポート担当部門、サステナビリティ戦略を担う主要部門のメンバーから構成されるコーポレートレポート編集委員会を組織しています。さらに、当編集委員会での報告・議論の内容はサステナビリティ推進委員会等にも連携されています。

「コーポレートレポート編集委員会」体制



## 重要共通テーマの設定

2024年度の報告に向けて、コーポレートレポート編集委員会では、ステークホルダーからの要請やTOPPANグループの将来の企業価値向上における重要性などを総合的に判断し、以下の9つのサステナビリティ項目を「重要共通テーマ」として選定しました。

1. サステナビリティ共通
2. 気候変動・自然資本
3. 人財戦略(人的資本・多様性)
4. 知的財産・技術戦略
5. 人権
6. サプライチェーンマネジメント
7. 情報セキュリティ
8. コーポレートガバナンス
9. リスクマネジメント

サステナビリティ情報開示のグローバルスタンダードに則り、これらの項目を「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標および目標」の4つのコア・コンテンツで整理し、各媒体特性に合わせた開示を実施しています。

これにより、各媒体がコア・コンテンツ観点において一貫したストーリーを訴求することを目指しています。

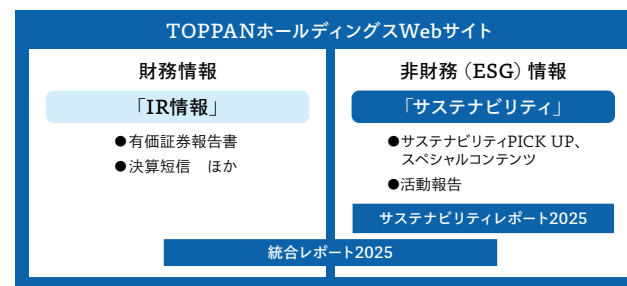
## 発行部署および連絡先

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](mailto:csr@toppan.co.jp)

## サステナビリティレポート2025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2025」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。

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

### 統合レポート2025

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。

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

### 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.

## パーパス特設サイトの開設

2025年4月1日に、TOPPANグループのパーパスをグローバルに発信する特設サイト「TOPPAN's Purpose Special Site」を開設しました。当サイトでは、パーパスを構成する重要な要素のひとつ、「Culture」に焦点をあて、パーパスムービーのほか、経営層や社員によるインタビュー動画等を公開しています。

[TOPPAN's Purpose Special Site >](https://www.holdings.toppan.com/ja/purpose-special/)

<https://www.holdings.toppan.com/ja/purpose-special/>



「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、これまででも、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。

# トップメッセージ

## グループ共通の価値観である「TOPPAN's Purpose & Values」の浸透

TOPPANグループの活動や経営基盤を支えているのが、グループ理念「TOPPAN's Purpose & Values」です。この理念は、「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を基盤とし、イノベーションによる挑戦と変革、そして社会課題の解決を通じた「総合的価値」の創出という、創業以来受け継がれてきたDNAを受け継ぐ姿勢を示したものです。

この「TOPPAN's Purpose & Values」は、策定から間もなくして国内社員のほぼ100%に認知されており、社員一人ひとりの行動の拠り所となり始めていることは、グループとしての大きな成果です。また、今後の統合における社員同士の相互理解や価値観の共有において、この「TOPPAN's Purpose & Values」の浸透が大きな役割を果たすものと考えます。

TOPPANグループ全社員が込められた思いをグローバルで共有し、自らの行動の軸として体現することで、新たな価値の創出につなげていきます。

## サステナビリティ経営を支える人的資本の取り組み

事業環境の急激な変化に直面する中で、人財の重要性はかつてないほど高まっており、人的資本の取り組みは経営トップとして果たすべき重要な使命だと思っています。

この考えのもと、2021年に次世代のTOPPANが提供すべきサービスや製品について議論を行う「若手研修プログラム」を社長直轄の取り組みとして立ち上げました。全国から選抜されて参加した社員の既成概

念にとらわれない柔軟な発想や、未来に向けた強い意志に触れることは、私自身にとっても大きな刺激となっています。

一方で、現在行っている各種研修プログラムについては、課題が見えてきているのも事実です。

さらに今後は成長を牽引する重点領域において、従来の延長線上にないスキルや発想力が求められる場面がますます増えていきます。これらを踏まえた事業ポートフォリオに長期的に貢献できる人財の育成についても、私自身の経験も伝えながら、旗振り役として推進していきます。

## 「挑戦」によるさらなる企業価値の向上に向けて

TOPPANグループが社会から必要とされ、貢献し続ける存在であることが私の持つ強い信念です。そのために、企業の規模を拡大し社会へのインパクトを高め、それにより目指す姿である「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」を実現できると考えます。

こうした成長を着実に実現していくために最も重要なのは、スピード感のある「決断」です。迅速な決断を後押しするのは、Valuesの一つPassionにもあるように「挑戦」を前提としたマインドセットを組織全体がもつことです。挑戦を楽しみ、自らの成長と企業の成長を重ね合わせられる、そんな風土こそが、変化に強く、持続的に成長できる企業の原動力になると信じています。

TOPPANグループが、社会に貢献し必要とされる企業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。TOPPANグループのさらなる成長と発展にご期待ください。

2025年9月  
代表取締役社長 CEO

磨 秀晴

代表取締役社長 CEO  
磨 秀晴

挑戦を楽しみ組織文化を原動力に、持続的な成長の実現に向けて

## TOPPANグループのシナジー最大化を目指して

TOPPANグループはさらなる持続的な企業価値向上を目指し、ホールディングス傘下にあるTOPPAN株式会社、TOPPANエッジ株式会社、TOPPANデジタル株式会社の3社について、各種制度やシステムの統合が当初の想定を上回るスピードで進んだことを受け、2026年4月に統合する決断をいたしました。まずは、異なる歴史や専門性を持つ組織が、さらに一体感を強められるよう、社員同士の相互理解を深め、価値観を共有していくことが必要だと考えています。TOPPANグループの幅広いソリューションをワンストップでご提案・ご提供できる体制を整備し、各事業の競争力をより一層高め、シナジーの最大化を目指していきます。

# Management

## マネジメント

- P08 サステナビリティの考え方
- P11 ガバナンス
- P14 戦略
- P29 リスク管理
- P30 指標と目標

# 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りご信頼をいただき、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。

## グローバルなゴールを見据えたサステナビリティ経営の推進

「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、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、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

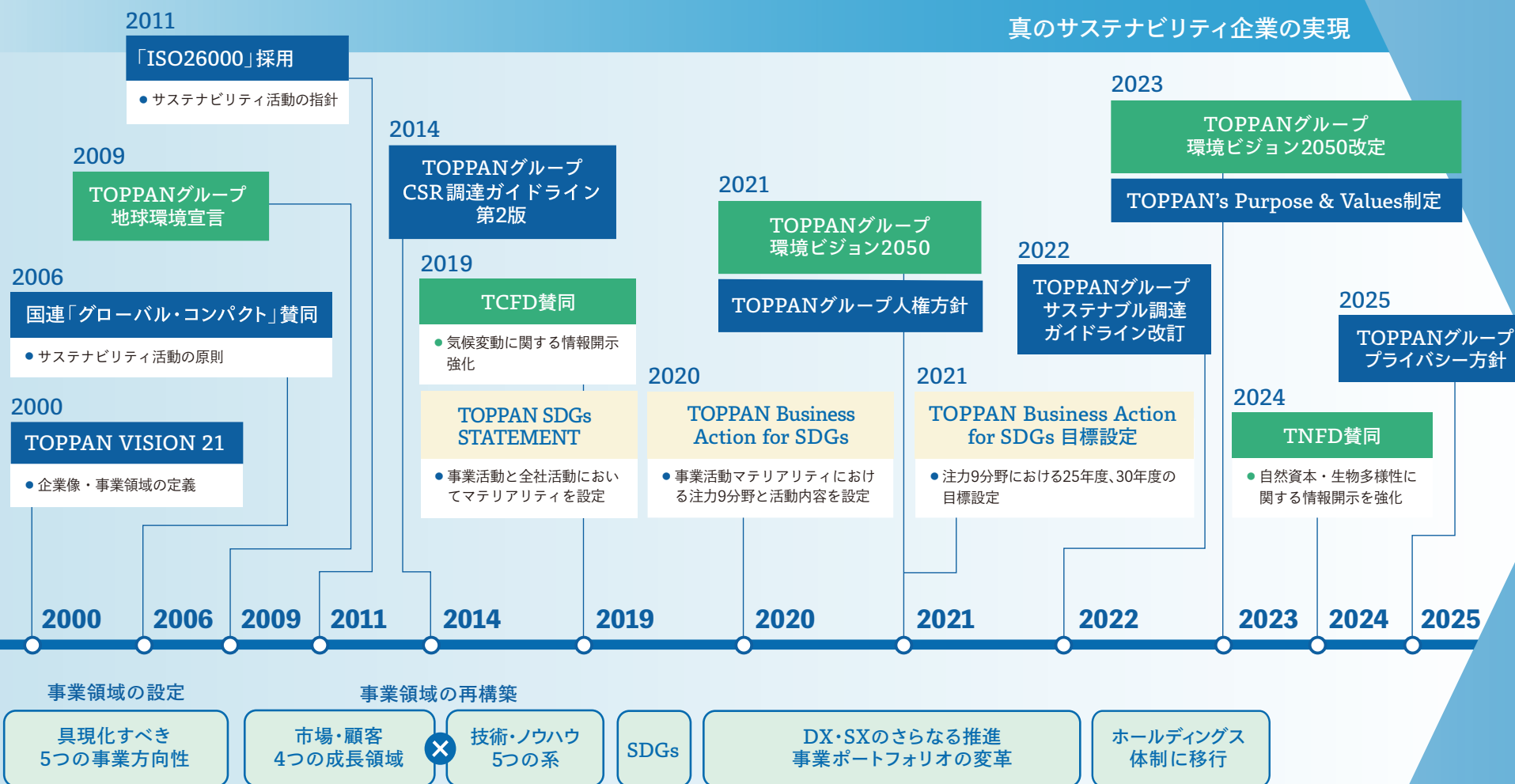
TOPPANグループは、海外売上高比率36.6%、海外子会社数150社以上と事業のグローバル化を推進しており、世界各地で深刻化している気候変動による様々な被害や人権問題等に企業として積極的に取り組むことが責務となっています。様々な社会課題の視点を事業に取り込み、事業による価値創造を通じて課題解決につなげ、持続可能なグローバル社会の実現を目指しています。

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(2026年4月には、「TOPPAN株式会社」「TOPPANエッジ株式会社」および「TOPPANデジタル株式会社」の3社を統合予定)。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

TOPPAN's Purpose「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。」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。

# 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

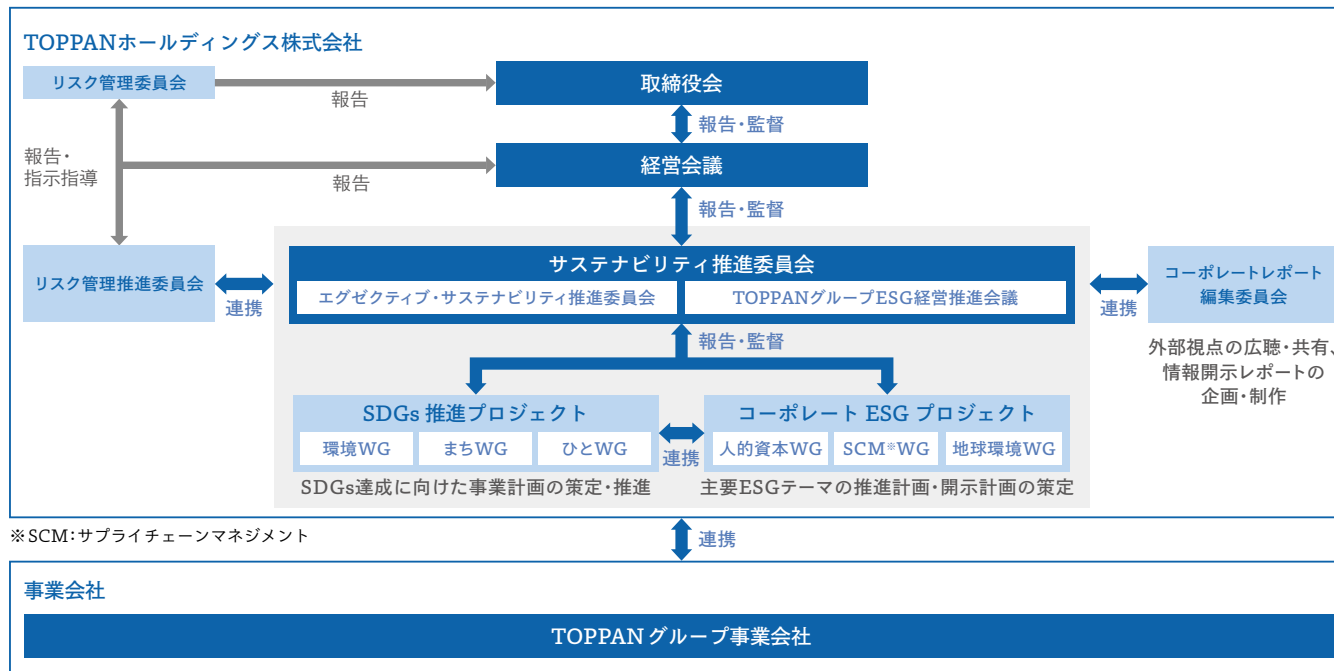
「DX」と「SX」によってワールドワイドで社会課題を解決するリーディングカンパニー

# ガバナンス

## サステナビリティ推進体制

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。サステナ委員会には、取締役6名、経営会議出席役員が出席しており、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。

### サステナビリティ推進体制



### 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。

## 5) コーポレートレポート編集委員会

TOPPANグループのサステナビリティ推進を含めた価値創造の考え方・取り組みをステークホルダーにわかりやすくお伝えするために、各種情報開示レポート(有価証券報告書、統合レポート、サステナビリティレポート等)で整合の取れた開示内容を企画・編集するコーポレートレポート編集委員会を設置しています。本委員会は情報開示をもとにしたステークホルダーとの対話といただいたご意見を社内にも共有する役割も担い、サステナビリティ推進の取り組みと情報開示の好循環を創りだす取り組みをしています。

## サステナビリティ推進委員会の活動

2024年度は、サステナビリティ推進委員会は5回、TOPPANグループESG経営推進会議は4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・TOPPANグループESG経営推進会議 会議議題(一部抜粋)

- ・WG2023年度活動報告
- ・WG2024年度活動予定策定、進捗報告
- ・「TCFD・TNFD提言に沿った情報開示」「人的資本ポリシー」の公表について
- ・外部有識者招聘による勉強会(テーマ:TNFD、GX、人的資本経営、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、次の通りです。

## 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
  - ・2022年度、2023年度に実施した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を分析
  - ・過去2年間における調査にて人権への負の影響を及ぼす可能性がある項目を確認した23社へ是正・軽減に対する指導実施
- (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
  - ・新たな人権課題や情報開示フレームに関する対応

[人権 P32参照](#) >

### ② SCM 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12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年度末までに主要なビジネスパートナーとのガイドライン同意書締結率100%(2024年度実績82.1%)

[サプライチェーンマネジメント P74参照](#) >

### ③ 地球環境WG

(主な取り組み)

- ・TCFD移行リスク(炭素税影響)の見直し
  - ・TNFDにおけるリスク・機会の特定、財務インパクト評価と対応策検討
- TCFD/TNFD統合開示を一部で実施
- (今後の課題)
- ・TCFDにおけるグローバルリスクシナリオの見直し
  - ・TNFDにおける各種開示項目のさらなる強化とTNFDアーリーアダプターとしての開示の完遂

[TCFD/TNFD提言に沿った情報開示 P104参照](#) >

## 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。

# 戦略

## 事業を通じた社会課題解決の方向性

TOPPANグループは、グループ理念「TOPPAN's Purpose & Values」のもと、「Digital & Sustainable Transformation」をキーコンセプトに、社会やお客さま、当社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」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」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ESG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います。

ESGの取り組み深化の観点では、2030年までの長期視点で、事業活動マテリアリティ「環境」「まち」「ひと」の3つのテーマおよびその注力分野「TOPPAN Business Action for SDGs」、事業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」、それぞれ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して取り組みを進め、「ふれあい豊かでサステナブルな暮らし」の実現に貢献していきます。

## マテリアリティ

### マテリアリティの選定

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

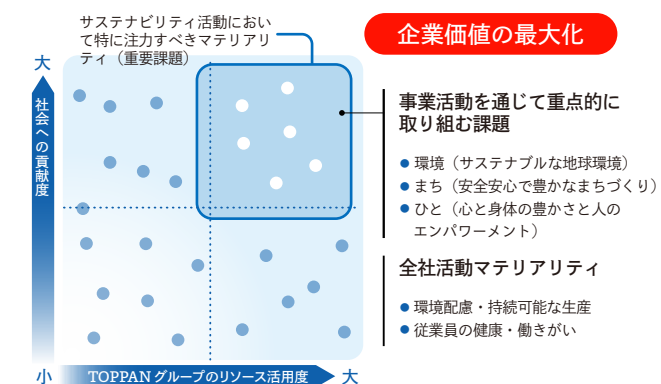
マテリアリティの選定にあたっては、「TOPPAN VISION 21」の「企業理念・経営信条・行動指針」を出発点とし、「事業領域」における市場・顧客、技術・ノウハウの視点を盛り込みながら、そこに長期的視点でグローバルな社会課題を示したSDGsの考え方を取り入れました。TOPPANグループの技術やノウハウを活用することで、新たな価値を創造し、SDGsに貢献できる課題設定となっています。

## 選定プロセス

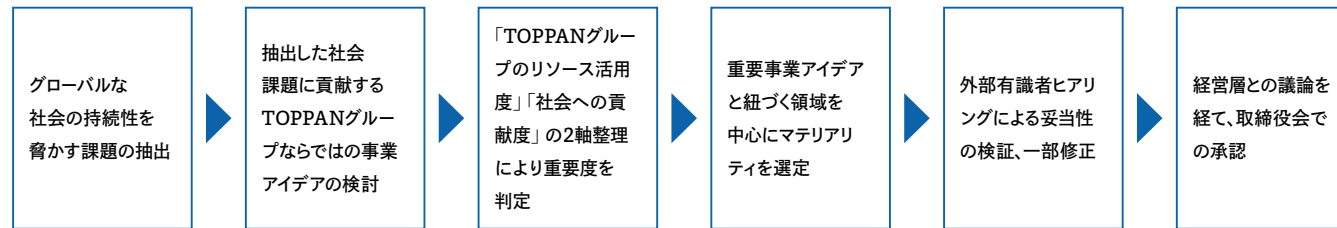
選定基準をもとに、関連部門との意見交換を通じ企業活動を網羅的に精査してマテリアリティを選定し、さらに社外有識者やステークホルダーへのヒアリングによって妥当性の検証を行いました。経営層との議論および意見交換を経て、最終的には取締役会での承認により決定しています。

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。

### マテリアリティの考え方



## マテリアリティの選定プロセス



## 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)	9 産業と資源効率の改善をすすめる、12 つくばないで暮らす、13 気候変動に具体的な対策を、14 海の豊かさを守ろう、15 陸の豊かさを守ろう
	まち (安全安心で豊かなまちづくり)	8 豊かになる、9 産業と資源効率の改善をすすめる、11 住み続けられるまちづくりを、16 公正な社会と平和な世界を
	ひと (心と身体の豊かさと人のエンパワメント)	2 健全な食生活、3 心と身体の健康を、4 質の高い教育をみんなに、9 産業と資源効率の改善をすすめる
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	6 安全な水とトイレを世界中に、12 つくばないで暮らす、13 気候変動に具体的な対策を
	従業員の健康・働きがい	3 心と身体の健康を、5 ジェンダー平等を、8 豊かになる



## 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。

## 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。

## 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キャストの考え方で、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2025年度、2030年度の目標値を定め、具体的な取り組みを加速させています。

### 「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取り組み、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

事業活動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	セキュアエコノミーの実現
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

24年度 5% → 25年度 15% → 30年度 30%  
(海外13%) (海外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\*

24年度 78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)

24年度 35 → 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

24年度 26万トン → 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\*

24年度 55 → 25年度 60 → 30年度 80

環境に配慮した素材やしくみの提供、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\*

24年度 98 → 25年度 110 → 30年度 170

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)

24年度 2.5千万人 → 25年度 2.7千万人 → 30年度 3千万人  
(国内) (国内) (国内)  
(海外) (海外) (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

24年度 46% → 25年度 50% → 30年度 100%

## SX 重点テーマの売上高

24年度 1,419億円 → 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\*

24年度 164件 → 25年度 190件 → 30年度 250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\*

24年度 36 → 25年度 50 → 30年度 80

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」の事例

## I モズクのJブルークレジット® 認証を取得

海藻や海草、マングローブ林が光合成で吸収した炭素をクレジット化し、CO<sub>2</sub>の排出分と取引できるようにしたブルーカーボン・クレジットが気候変動対策のひとつとして注目されています。

全国のモズク生産量の9割以上を占める沖縄県では、人手・後継者不足や気候変動による生産量が不安定なことや、2021年に発生した小笠原諸島の海底火山噴火による養殖場への軽石の大量漂着などが課題となっていました。

この問題を解決するため、TOPPANデジタル、沖縄県うるま市、勝連漁業協同組合は、「全国一の産地沖縄うるま市で挑む、モズクの天然採苗と海草保全による未来の漁業プロジェクト」を共同で立ち上げ、その一環として創出したモズクの「Jブルークレジット®<sup>\*1</sup>」の認証を国内で初めて取得しました。TOPPANデジタルは漁業DXソリューション「InnoReef®<sup>\*2</sup>」でモズクを生産作業の効率化・生産量の安定化を図ることに加え、次世代DX開発拠点「ICT KÖBÖ® URUMA」やその他の拠点と連携したICTによるブルーカーボン量の算定などを通じて認証取得を支援しました。

今回クレジットの創出側に回ることで21.7トン分の認証を受け、JBEを通じて販売しています<sup>\*3</sup>。

2030年には関連売上目標を30億円とし、今後もモズク生産量の維持・拡大や藻場保全の支援、地域の炭素循環、気候変動対策に貢献していきます。さらに、この成果を海苔やワカメ、昆布などへと順次展開していく予定です。



「ICT KÖBÖ®」で画像解析した藻場面積

※1 ジャパンブルーエコノミー技術研究組合（JBE）が、独立した第三者委員会による審査・意見を経て、認証・発行・管理する独自のクレジットであり、一般的な国際標準とされる100年間以上の長期にわたって沿岸域・海洋に貯留されるべきCO<sub>2</sub>の量を客観的方法論に基づき科学的合理的に算定し、これを認証・発行している

※2 TOPPANデジタルが開発した「重量管理アプリ」品質判定AIアプリ」からなる漁業DXソリューション [https://www.holdings.toppan.com/ja/news/2024/02/newsrelease240226\\_1.html](https://www.holdings.toppan.com/ja/news/2024/02/newsrelease240226_1.html)

※3 JBEのホームページ <https://www.blueeconomy.jp/>

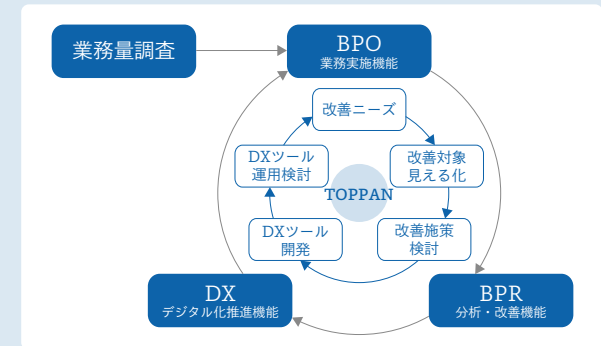
## TOPIC 地域に暮らす人々の生活の質向上への貢献

## 「地域に最適化された住民サービスを展開する自治体」の事例

## I 自治体業務を総合的に支援する「領域横断型委託モデル」

近年、地方自治体では深刻な人手不足によって、今後の行政運営に対する支障が懸念されており、DX導入など抜本的な業務改善を行う必要性に迫られています。こうした課題を解決するため、TOPPANでは独自の「領域横断型委託モデル」を活用し、自治体の業務を総合的に支援する仕組みを提供。既に、札幌市、世田谷区、福岡市、北九州市、熊本市などで優れた運用効果を上げています。

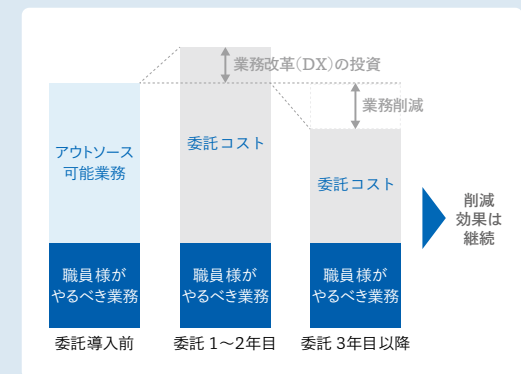
この領域横断型委託モデルでは業務を領域横断的に行うことで、単独では委託効果の薄い業務や、業務間での繁閑調整にも対応可能で、単一の業務や単独課での業務委託を超える効果が期待できます。単なるアウトソーシングではなく、BPOで業務理解を重ね、BPRで対象の見える化・施策検討を実施し、BPO運用への再度の落とし込みをサイクルで回すのも大きな特徴です。



例えば、世田谷区では、多様化する区民ニーズへ対応するため、業務量が増加傾向にあり、将来的には職員確保も難しくなる課題を抱えています。そこで各課の事業を領域横断的に集約し、委託することで全体としてコストのスケールメリットを得るとともに、区民サービスの維持・向上や業務改善・効率化を目指しました。委託にあたってはAs-Is調査およびTo-Be効果試算などを実施して業務理解を重ねた上で職員の皆さまと綿密な検討を行い、各業務で工数削減効果が現出し始めています。

TOPPANの「領域横断型委託モデル」は、行政改革のひとつの解として、全国の自治体で導入が可能です。この仕組みによって生み出された効果は、住民サービスの維持・向上へとつながるものと考えています。

## 業務削減効果のイメージ



## TOPIC 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」の事例

誰でも気軽に使える Web3 ウォレット向け  
カード型セキュリティモジュール

現在、ステーブルコインやNFTなどの暗号資産やデジタル証明書の取引・管理に用いられる多くのWeb3ウォレット\*1では、リカバリーフレーズ\*2と呼ばれる秘密鍵を復元する12個以上の単語を紙に書き写しオフラインで保管する必要があるなど、多くの方が煩わしさやセキュリティ面での不安を感じています。

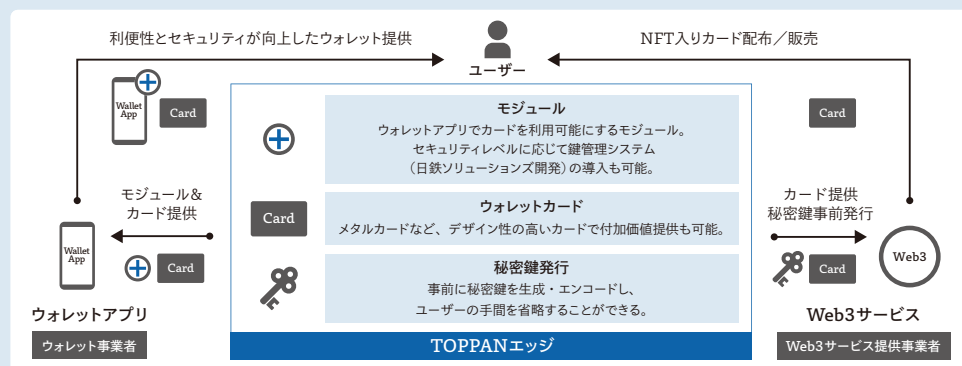
TOPPANエッジではこれまで培ってきたカード製造・発行における技術やノウハウ、個人情報を取り扱ってきた実績を活かし、Web3ウォレット向けカード型セキュリティモジュールを開発しました。カードに暗号化した秘密鍵の一部を保管するため、別途ユーザー自身が保管する必要がなく、Web3ウォレットの作成における煩わしさを解消し、暗号資産初心者にもわかりやすいウォレットの提供が可能となりました。また、決済媒体として生活者に親しみのあるカード型を採用したほか、既存のWeb3ウォレットにも組み込みが可能となっています。

このようにTOPPANグループでは、高度なセキュリティシステム技術により、暗号資産を利用する際の利便性を向上させ、投資や決済手段への制限をなくすことが、個人の選択の幅を広げ、「私らしく生きられる安全な社会の創造」に貢献すると考えています。

今後は国内外の暗号資産発行事業者、および金融・決済、通信、小売・流通事業者などを中心にデジタルトラスト分野での事業展開を行い、2028年までに関連受注含め約15億円の売上げを目指します。

※1 Web3ウォレット：暗号通貨のユーザーがデジタル資産を保管および取得できるようにするアプリケーション

※2 リカバリーフレーズ：ウォレットにアクセスできなくなった際に、再度そのウォレットにアクセスするために必要な文字列。12個以上の単語からなり、ウォレットを作成した際に生成される



## 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」の事例

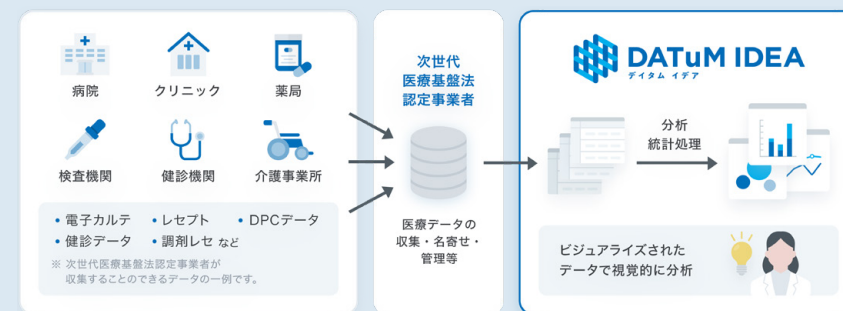
医療ビッグデータを最大限に活かす、  
医療情報分析・提供サービス「DATuM IDEA®」

近年、新薬や最先端医療など、次世代の医療の進歩につながる研究開発のために、「医療ビッグデータ」が注目されています。しかし、我が国では国民一人ひとりの医療情報について、画像や数値など検査結果の利活用が十分に進んでいないのが実情です。

こうした中でTOPPANホールディングスは2022年4月、医療情報分析・提供サービス「DATuM IDEA®」を開発し、製薬会社およびアカデミア・医療機関への提供を開始しました。匿名加工された電子カルテデータを基に分析することで患者の治療に介入せず実態を分析できるようになり、医薬品開発の迅速化や医療ニーズの顕在化につなげています。

さらに2025年には、これまでの傷病・薬剤・検査などの情報に加え、手術や処置の実施履歴も時系列で閲覧でき、治療経過や治療結果に及ぼす影響のより詳細な分析が可能となりました。これにより、個別化医療が進む昨今の医療において治療実態に即した分析ができるようになります。また、電子カルテデータに診療行為ごとの費用である診療報酬点数のコスト表が記載された医科レセプトデータが加わったことにより、これまでの検査情報などを用いたアウトカム分析だけでなく、治療における費用対効果の分析にも活かすことができます。このように医薬品や医療機器などの医療技術の価値を体系的に評価し、よりエビデンスに基づいた治療・ケアを行うことで、患者一人ひとりに合わせた医療の提供が可能となります。

今後はこの「DATuM IDEA®」の提供を通じて、健康長寿の延伸と効率的な創薬を支援し、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えています。



## 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

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	2023年度実績	2024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)	32.7%削減 (再エネ比率2.5%)	28.7%削減 (再エネ比率3.5%)	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)	17.3%削減	11.2%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	2023年度実績	2024年度実績	2030年度目標
用紙原料の調達における合法性100%	100% <sup>※1</sup>	79.7%(重量割合) <sup>※2</sup> 50%(社数割合) <sup>※2</sup>	2025年度 100% <sup>※2</sup>
社内外自然共生地域の保全への貢献 <sup>※3</sup>	4%	4%	10%

※1 TOPPAN株式会社

※2 TOPPANグループ全体

※3 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利用・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	2023年度実績	2024年度実績	2030年度目標
廃棄物最終埋立量(2017年度比)	43.4%削減	50.0%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)	6% pt減少	1%pt減少	9%pt増

### 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	2023年度実績	2024年度実績	2030年度目標
水リスクの高い拠点 <sup>※1</sup> の取水量削減目標達成拠点数	0%(0件) <sup>※2</sup>	0%(0件)	50%以上(4件)
規制値超過による行政措置	0件	1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

## TOPIC 脱炭素社会への貢献

## 「Scope1+2における温室効果ガス削減」の事例

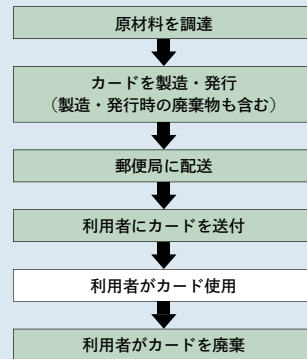
## クレジットカード製造・発行においてカーボンニュートラルを実現

TOPPANグループは脱炭素社会の実現を目指し、「TOPPANグループ環境ビジョン2050」\*に掲げた目標達成に向けた取り組みを推進しています。その一環として、TOPPANエッジでは、カーボンニュートラルを達成・実証するための原則、要求事項、ガイダンスを提供する国際規格「ISO 14068-1:2023」に準拠した認証審査を実施し、世界で初めてクレジットカードの製造・発行分野で認証を取得しました。

具体的には、嵐山工場および朝霞証券工場におけるデュアルインターフェースクレジットカードの製造・発行業務を算定対象に定め、カーボンニュートラルを実現するとともに、認証を受けた証明としてカードの券面に「BSI Kitemark」の記載が可能となりました。原材料の調達からカードの廃棄だけでなく、利用者への配送までの排出量を試算した結果、2024年度の温室効果ガス排出量はCO<sub>2</sub>換算で約4,000トンでした。この排出量を相殺するためのカーボンクレジットはガバナンスや透明性、持続可能な開発目標(SDGs)への貢献度も踏まえた上で選定・購入し、相殺しています。

この取り組みで、2030年度までに原料調達、生産、流通、廃棄段階における排出量を2022年度比で10%削減し、2050年までには73%削減することを目指しています。これからも自社工場の省エネルギー化・再生可能エネルギー化を推進し、サプライヤーエンゲージメントを強化することで、カード事業をはじめとしたあらゆる分野で温室効果ガス排出量のさらなる削減に取り組んでいきます。また、リサイクル材料を使用したカードの製造比率を高めるなど、環境配慮型ICカードのラインアップや性能をさらに拡大させ、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

\* 2050年度に「温室効果ガス排出実質ゼロ」「廃棄物ゼロエミッション」を目指すことを宣言するとともに、SDGs貢献を加速させるため新たな2030年度環境目標を併せて設定



カーボンニュートラルの範囲  
(緑色の項目が対象)



クレジットカードに認証マーク「BSI Kitemark」(右下)の記載が可能に

## TOPIC 水の最適利用

## 「取水量削減目標設定」の事例

## 環境省「ネイチャー開示実践事業」における「目標設定」支援対象企業に採択

持続可能な社会を実現するための自然再興(ネイチャーポジティブ)に向けて、2023年9月にTNFD\*1開示提言が公開されて以降、国内外で自然に関する情報開示への関心・要請が高まっています。一方で企業が自然関連の課題に取り組むにあたっては、気候変動を含む様々な環境課題とのトレードオフ/シナジー関係を総合的・科学的に把握する必要があります。国内企業の多くがその具体的な「目標設定」に課題を持っている中、TOPPANグループは環境省が実施する「気候関連財務情報開示を活かした自然関連財務情報開示支援モデル事業(通称:ネイチャー開示実践事業)」における唯一の「目標設定」支援対象企業に採択されました。

TOPPANグループでは今回の目標設定にあたり、SBTs for Nature\*2 技術ガイダンスv1.0に則り、特に「淡水の水量と水質に関する目標設定」に焦点を絞りました。目標設定に適切な拠点として、地表水の資源割合が多く、かつ生産額や取水量が多い群馬センター工場(取水源は利根川)を対象とし、流域全体の評価を行いました。本事業の成果として、当該ガイダンスに則った適切な目標は、水量については2029年に利根川流域からの取水量を2023年度比削減率8%とすること、水質については栄養塩濃度を目標設定の対象に、法令遵守と目標値の見直しを毎年行うことと結論付けました。

今回の取り組みは環境目標の具体化につなげるための大きな成果となり、今後は海外も含めた他拠点への展開も進めていく予定です。TOPPANグループの多くの拠点が地下水を水源としているため、地下水水源のガイダンス公表後は今回のノウハウを活かし、水資源の目標設定に取り組んでいきます。さらに、自社だけでなく同じ流域のステークホルダーを巻き込んで



TOPPAN群馬センター工場

水資源の持続可能な利用と管理を実施していくことが重要と考えています。

- \*1 「Taskforce on Nature-related Financial Disclosures(自然関連財務情報開示タスクフォース)」の略。自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価するためのタスクフォース  
\*2 自然に関する科学に基づく目標設定。企業が事業活動による自然への影響を評価し、科学的根拠に基づいた目標を設定・開示するためのフレームワーク



群馬センター工場の取水経路

📄 循環型社会形成 P134参照 >

## ● 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	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標
Erhoeht-X®従事人財*	5,664名	5,941名	6,000名

※「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、当社自体のデジタル変革を推進するコンセプトです

※ 集計の見直しに伴い2023年度の数値を修正しました

### 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	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標
管理職に占める女性管理職比率*	12.3%	12.9%	14.7%

※ TOPPANグループ全体(海外含む)

評価指標	2023年度実績		2024年度実績		2030年度目標
男女別管理・監督職者比率※1	女性0.81:男性1.00		女性0.79: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	88.6%		88.8% <span style="color: red;">✔</span>		80.0%
10年在籍率の男女別割合※3	女性1.00: 男性1.00	2012年度入社 女性0.86:男性1.00	女性1.04: 男性1.00	2013年度入社 女性0.95:男性1.00	男女差をなくす
		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	
		2014年度入社 女性1.24:男性1.00		2015年度入社 女性0.97:男性1.00	

※1 2024年度実績は、TOPPAN株式会社において2025年3月末現在在籍する2006年～2015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とした場合の女性の管理・監督職者比率の差異

※2 2024年度実績は、TOPPAN株式会社において2024年度(2024年4月～2025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 2024年度実績は、TOPPAN株式会社において2013年～2015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とした場合の女性の在籍率の差異

#### 【仕事と育児の両立支援】

評価指標	2023年度実績	2024年度実績	2030年度目標
はぐみアートサロン参加率*	13.6%	30.7%	45.0%
はぐみセミナー管理職受講率*	75.1%	97.0%	100%
はぐみサークル参加率*	9.3%	12.3%	10.0%

※ TOPPAN株式会社単体

[📖](#) 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 P61参照 >

## 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心と身体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	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標
エンゲージメントスコア* (2021年度比)	0.3pt向上	0.4pt向上	対象をグローバルに拡大するにあたり見直し中
健康リスク値* (2021年度比)	1.0pt改善	2.0pt改善	6.0pt改善
コンディション危険判定* (2021年度比)	2.2pt改善	0.0pt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		2023年度実績	2024年度実績	2030年度目標	
従業員	重症化リスク*	肥満リスク	28.0%	28.7%	20.0%
		高血圧リスク	10.8%	10.7%	8.0%
		糖尿病リスク	10.3%	10.8%	8.0%
		脂質リスク	28.7%	29.0%	28.0%
	検診*	婦人科検診受診率	78.7%	74.9%	75.0%
家族	検診*	家族特定検診受診率	83.5%	83.8%	95.0%

\* TOPPAN株式会社単体

## TOPIC ダイバーシティ&インクルージョンの推進

### 「管理職に占める女性管理職比率」の事例

#### さらなる女性活躍推進に向けたプログラム「Torch Light」

Torch Light 

わが国において女性活躍推進が重要施策となっている中、TOPPANグループでも違いを変革の原動力に変えるD&Iを重視してきました。しかし、現実には女性社内取締役比率・管理職比率は、なでしこ銘柄選定企業の平均を下回る結果となっています。そこで2024年度より、女性の上位管理職層、女性経営層の輩出に向けた取り組みの強化策として、女性管理・監督職を対象としたプログラム「Torch Light(トーチライト)」を開始しました。

このプログラムは、ゲストスピーカーとのトークセッションや参加者同士のディスカッションなどの「ネットワーキング」、その成果を具体的な提言へとつなげる「プロポーザル」、経営層による参加者への「メンタリング」から構成されています。「ネットワーキング」では、対話を通じて、女性が組織の中でパフォーマンスを発揮することを阻む「足かせ」について考え、言語化し、自身や次世代のために必要な変化を模索します。「プロポーザル」では、ネットワーキングで得られた発見を提言にまとめ、執行役員会で報告し、社内で公開します。「メンタリング」では「スポンサーシップ研修」を受講した経営層がメンターとなり、ネットワーキングの対象者からメンティー希望者を募り、メンタリングを実施するなど、次世代の女性経営者育成に向けた支援を実施します。

こうした取り組みを通じて、女性のキャリアアップの阻害要因を解消し、課題を経営判断に活用するほか、社内エンゲージメント向上にもつながっていくものと考えています。今後もグループ内で対象者を拡大しながら取り組みを継続していきます。



[ダイバーシティ&インクルージョン P63参照 >](#)

## エンゲージメント

### 基本的な考え方

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大切であると考えています。また近年、国内だけでなく世界各地で事業を拡大していることから、そのバリューチェーンは年々グローバル化が進んでいます。こうした中で私たちが持続可能な成長・発展を続けるためには、変化する社会からの要請や多様化するステークホルダーの皆さまからの期待やニーズを把握し、企業活動に反映していくことが重要です。

この考えのもと、TOPPANグループは事業活動に特に影響を与えるステークホルダーとして、お客さま、ビジネスパートナー、従業員、株主・投資家、社会・地域社会、行政・自治体といった皆さまとのコミュニケーションの強化に努めています。これらのエンゲージメントの内容は、担当部門や各種委員会などを通じて、経営層にフィードバックされています。

TOPPANグループは今後も各国・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。

### 活動実績

#### ● お客さまとのかわり

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  
 ※ 目標は、「満足」「やや満足」の割合について前年度以上、としております  
 ※ 2020年度～2024年度のデータ対象範囲は、セキュアメディア関連事業において提供しているサービスのうち90.9%の品種をカバーしております

#### ● 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](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 P74参照 >](#)

## ● 従業員とのかかわり

### 「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

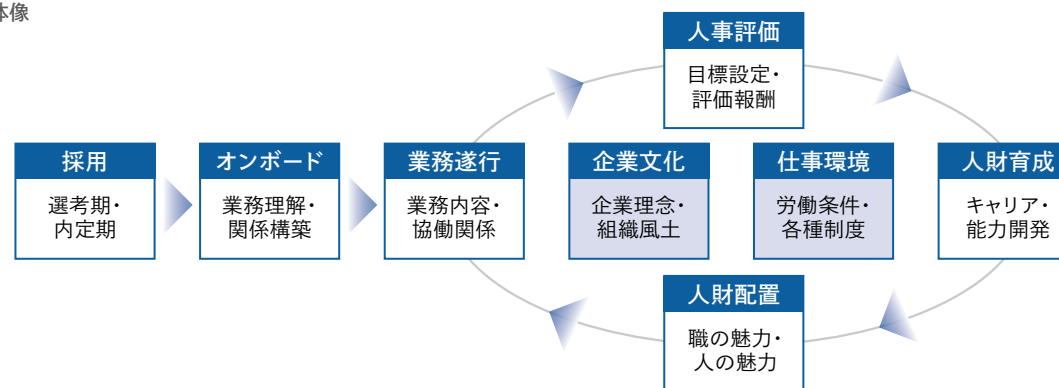
TOPPANグループでは、サステナビリティ経営のあるべき姿として「社会的価値創造企業」を掲げており、その推進におけるマテリアリティのひとつとして「従業員の健康・働きがい」を選定しています。

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醸成することで、人材活用の基盤を整え、TOPPANグループの業績向上、ひいては企業価値向上につなげることが重要と捉えています。

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44社30,925名を対象に実施し、上記の目的の実現に努めています。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。

調査内容・全体像



### <抽出された課題と具体的な取り組み>

従業員エンゲージメント調査を通じ、TOPPANグループでは、主に以下の課題が抽出されました。

#### ・「目標設定」

目標達成～達成支援を通じた適切な動機付けが求められる

#### ・「キャリア」「職の魅力」

仕事に対する意味付けを行い、従業員のキャリア支援を行う必要がある

上記課題に対し、TOPPANグループでは以下のような人財活用の改善施策に取り組み、従業員のやりがいを高め、主体性を向上させることで、業績向上の実現を目指しています。

- ① 一般従業員、管理職ともに目標管理制度(MBO)の運用を強化し、上司との対話を通じ目標設定の納得感を高めた上で、その達成に向けた動機付けにつなげる。
- ② 各部門の業務内容やMVV(ミッション・ビジョン・バリュー)・コンピテンシーを明確に記述した「お仕事図鑑」の作成・公開により、TOPPANグループでのキャリアと職の魅力の訴求を促す。
- ③ 常設型社内公募制度「ジョブチャレンジ制度」を導入し、ジョブマッチングを図ることで、自身が描くキャリアビジョンを実現し、キャリア支援を行う。

各職場において課題の把握・改善方法の検討・改善施策のアクション・効果検証のPDCAサイクルを継続的に取り組んでいくことによって従業員エンゲージメントを高め、さらなる企業価値向上につなげることを期待しています。

今後の課題としては、2025年度に海外売上比率が40%超に達することが見込まれることから、グローバルを視野に共通のエンゲージメント調査を実施することを目指しています。

### 2024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 44社 社員30,925名
回答者数 (回答率)	28,698名 (92.8%)
調査期間	2024年11月19日～2024年12月24日
設問内容・ 設問数	業務遂行、人事評価、人材育成、人材配置、仕事環境、企業文化 合計6項目、12領域、108問 ※2024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	70.2(2021年度比+0.4) 〈新中期経営計画 2025年度中期目標〉 対象をグローバルに拡大するにあたり見直し中 ※参考スコア 製造業平均64.9 ※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)

### ● 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。2024年度も昨年度に引き続き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。2025年度においては、事業セグメントごとに事業戦略説明会を開催しております。また、アナリストや機関投資家を対象とした施設見学会なども実施し、TOPPANグループの事業理解促進に努めています。

その他、個別取材対応やスモールミーティングの開催、証券会社主催のカンファレンスへの参加、海外IRなど、機関投資家との直接面談を行い、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。これらの面談にはマネジメントも参加し、資本市場との対話の充実を図っています。

ESGに関するテーマの対話にも積極的に取り組み、それらを通じて得た機関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、2024年度のアナリスト・機関投資家との面談実績は年間約300件となり、株主・投資家とのエンゲージメントを強化しております。

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
- 展示会・セミナーの開催、参加
- 商材展示スペースへのご招待

##### 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」
- 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
- 事業戦略説明会
- 施設見学会
- 機関投資家個別ミーティング・カンファレンス参加・海外 IR
- 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評価機関からの調査対応

#### 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
- TOPPAN 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

# リスク管理

## リスク管理体制の強化

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これまで、取締役会の管理のもと、本社主管部門、グループ会社事業(本)部各部門とサステナ委員会の下部組織であるリスクマネジメントWGが連携して推進しておりました。

2024年新たにChief Risk Officer(CRO)を任命、リスク管理に関する会議体として執行側に「リスク管理推進委員会」、監督側に「リスク管理委員会」を設置し、グループ全体のリスク管理体制の強化を図りました。(本体制強化に伴い、サステナ委員会下部のリスクマネジメントWGは解消)

(リスクマネジメント詳細については有価証券報告書「第2 事業の状況 3 事業等のリスク」を参照ください。)

サステナビリティ課題のリスク管理について、サステナ委員会とリスク管理委員会・リスク管理推進委員会が相互に連携して対応する体制に移行しております。

## サステナビリティ関連のリスク管理

TOPPANグループのサステナビリティ関連のリスク管理は、サステナ委員会、リスク管理推進委員会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。

リスク管理推進委員会は、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」(旧「重大リスク」)を毎年選定し、アセスメント(評価、対応計画の策定および進捗管理)を行っています。「事業等のリスク」の選定にあたっては、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、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全社的リスク管理プロセスの中で十分に検討されております。サステナ委員会および下部のWGにおいて検討されたサステナビリティ関連リスクも、リスク管理推進委員会が報告を受けます。

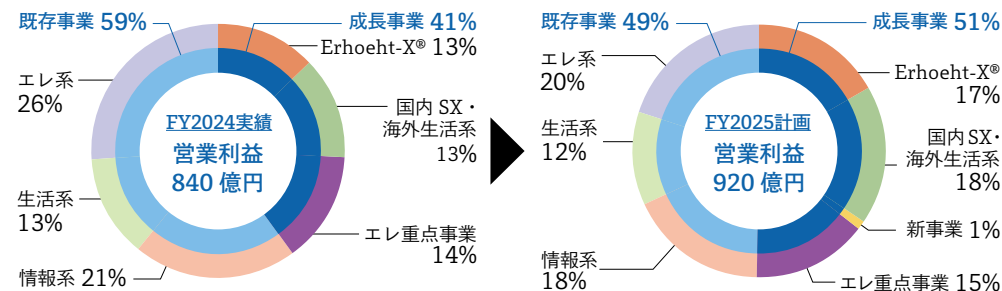
リスク管理推進委員会は、リスクのモニタリング・分析結果をリスク管理委員会に報告します。リスク管理委員会は、サステナビリティリスクを含むリスク全体から特に優先的に取り組む課題を明確にし、それらのリスクの対応検討・モニタリングを担当します。リスク管理委員会は独立した位置付けとして取締役会と連携を取り、取締役会は総合的な意思決定を行っています。

## 指標と目標

「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による持続可能な社会の実現と企業価値の向上を評価するため、成長事業「DX(Erhoeht-X®)」「国内SX・海外生活系」「新事業」の営業利益構成およびSDGsに対する事業貢献を定めた「TOPPAN Business Action for SDGs」にて「環境」「まち」「ひと」の3つのテーマに区分した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ト・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。

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を使用して算出

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 <sup>※1</sup>	生活を豊かにするサービス数 <sup>※2</sup> (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 <sup>※3</sup>
2024年度実績:46%	2024年度実績:35	2024年度実績:36
2025年度目標:50%	2025年度目標:50	2025年度目標:50
2030年度目標:100%	2030年度目標:65	2030年度目標:80

※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 個人情報に安全に扱うメタバースおよびweb3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



# Social

## 社会

- P32 人権
- P39 人的資本経営
- P54 人財開発
- P60 ダイバーシティ&インクルージョン
- P67 健康と安全/ワークライフバランス
- P74 サプライチェーンマネジメント
- P81 研究開発
- P84 知的財産
- P88 総合品質保証
- P92 AI倫理
- P94 社会貢献活動

# 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。

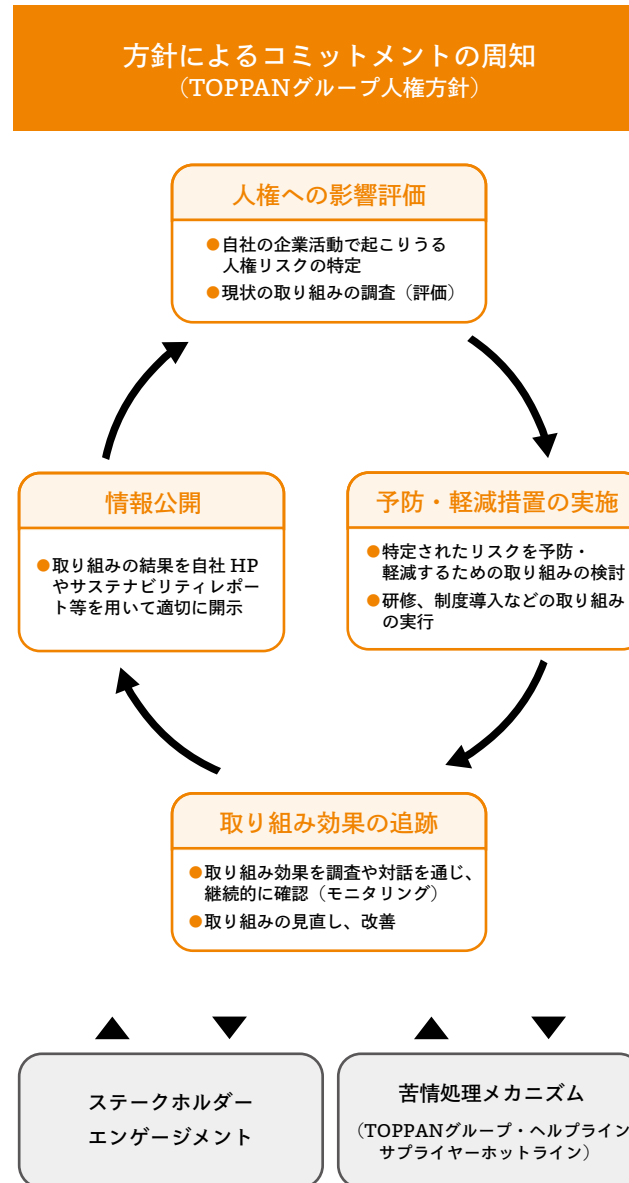
リスク評価にあたっては、「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、賃金や労働時間等労働者の人権に関する条約等の人権にかかわる国際規範を支持し、その観点での人権デューデリジェンス体制を構築しております。

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がある対象とし、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、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

# 人的資本経営

## 基本的な考え方

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・文化の発展を目指し、1900年に設立しました。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」とその「挑戦のカルチャー」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、会社の価値を生み出す貴重な財産、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」を貫いてきました。

この「人間尊重」「企業は人なり」の信念のもと、企業の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、組織風土を醸成し、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が社会からの評価につながり、その対価として従業員への適切な還元を行っていくことで、従業員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。

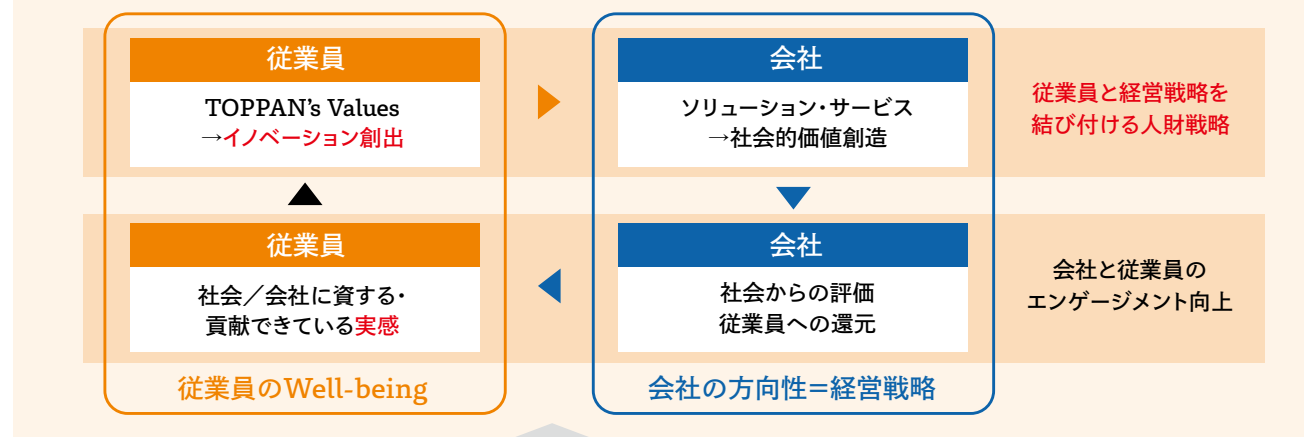
## 「TOPPANグループの人的資本ポリシー」

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

## ガバナンス

人事処遇制度の改革・人財の採用計画の策定・人財開発プログラムの開発等の人的資本・多様性にかかわる施策立案はTOPPANホールディングス人事労政本部が担当、社内外への取り組みの理解浸透については代表取締役社長を委員長とするサステナ委員会の下部組織であるコーポレートESGプロジェクトにおける人的資本WG(人事労政本部が主管、担当役員が監督)と連携し取り組みを推進しています。取締役会は、採用計画の審議・承認をはじめ「人的資本・多様性」施策について報告を受け、継続的に、議論・モニタリング・監督を行っています。また、人財開発プログラムについては、テーマごとに担当役員が報告を受け、承認しています。

## 戦略・施策

### 課題と対応

TOPPANグループでは人的資本ポリシーに基づいて、全社方針を定め、そこから人財戦略の重点テーマを決定しています。この重点テーマごとに中期経営計画に紐付いた「望ましい姿」と「現状の課題」を洗い出し、そのギャップを解消するために、以下の3つの人財戦略を実施しています。

- ・成長事業のスケール化に必要な人財ポートフォリオの実現
- ・各種制度の統一、人事関連システムの統合による、グループ横断の人財最適配置・活用
- ・Well-being・エンゲージメント向上を通じた従業員の能力発揮最大化



## ありたい姿とのギャップ解消のための戦略

### 1. 成長事業のスケール化に必要な人財ポートフォリオの実現

#### ● 経営者人財の育成(サクセッションプラン)

事業の中核的人財となる次世代経営者人財を育成するプログラムとして、39歳以下の若手層に対し、直接トップ経営層からの講話や討議セッションを通して、リーダーとしてのマインド・行動力を学ぶ「Maro's Innovation Program」、コーポレートガバナンス知識の習得と意思決定やリーダーシップなどの事業遂行能力育成を目指す「次世代経営者育成プログラム」など、各種育成プログラムを実施しています。その他、上級管理職を中心に外部のビジネススクールや経営者育成プログラムへの派遣を積極的に推進しています。加えて、次世代経営者候補の計画的な人財交流の仕組みの構築を検討、2025年度からの運用を目指しています。



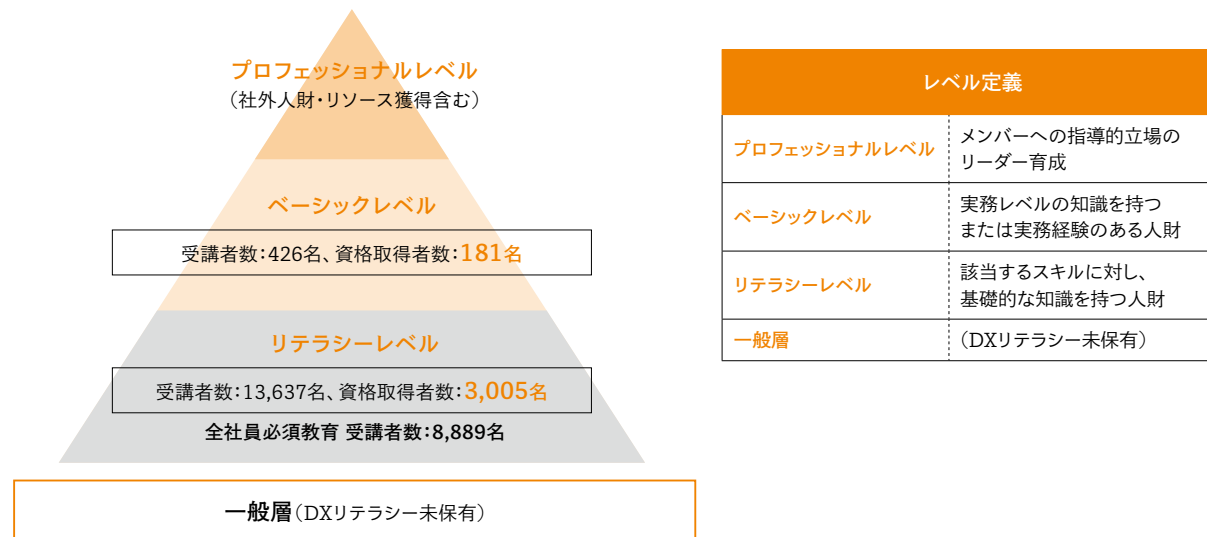
Maro's Innovation Program 経営層に向けた最終発表の様子

## ● DX人材の育成

DX人材の育成にあたっては、①全ての従業員のリスキリングを指して「リテラシーレベル」人材の拡充 ②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中核人材となる「ベーシックレベル」層の増強 ③サイエンティスト、エンジニア、ビジネスデザイナーなど各領域における「プロフェッショナルレベル」人材のDXビジネス実践の中での育成と外部リソース確保を組み合わせた増強、以上の3つのレベルで育成方針を立て取り組みを進めています。

「リテラシーレベル」に関して2023年度より、経済産業省主管の官民連携会議体であるデジタルリテラシー協議会が提唱したDi-Lite（ディライト）資格3つのうち「AIジェネラリストG検定」「データサイエンティストDS 検定」の取得推奨プログラムを導入し、累計で、AIジェネラリストG検定を248名、データサイエンティストDS検定を119名が資格取得し、DX人材予備軍層が強化されました。

DX人材のスキルレベル



※2025年2月末時点

### TOPIC

#### 2024年度 新入社員研修での取り組み一例

新入社員全員を対象にクラウド活用を中心としたDX専門知識とスキルの習得を目的に講義を実施しました。各部門への配属後、Azure認定資格の取得希望者を募り、受験サポートを実施。100名以上が合格しました。

また新入社員研修期間中に生成AIを活用した課題を出すなど、配属後すぐに業務において生成AIが活用できるように教育や実践を促すことで知識の習得だけでなく、最新技術を活用できるDX人材の増強を図りました。

DX人材育成体系



## ● SX人財の育成

TOPPANグループが社会的価値創造企業として、ESG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に、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。ネイチャーポジティブ(生物多様性)×カーボンニュートラル(脱炭素)×サーキュラーエコノミー(循環型社会)の全体像理解と実践を目標に育成体系を整備しています。

基礎教育としては、SXを取り巻く世界の潮流を理解する全社員講義を実施し16,238名が受講し、基本的なりテラシーを醸成しました。

2024年度はカーボンニュートラル(脱炭素)への対応を強化すべく、経済産業省がリードするGXリーグで策定された「GXスキル標準」のGXリテラシー標準(GXスキルレベル1)に準拠し、環境省認定脱炭素アドバイザー資格である「GX検定ベーシック」の資格取得支援プログラムを新設。486名がベーシック資格を取得し、お取引先さまへのソリューション提案も含め、脱炭素社会の実現を目指しています。

国内では、社会課題の解決と経済的価値を両立させる次世代イノベーション事業の実現をテーマに、ソーシャルイノベーションプログラム、管理職向けのフィールドワークなどを継続実施しています。東日本大震災被災地である福島県でのフィールドワークは継続的に

実施しており、12年間で福島への訪問社員数は累計1,955名に上っています。また、社会課題解決型のビジネスモデルとして、障がいのあるアーティストの作品を価値化、ビジネスに活用し、その対価をアーティストに還元する「可能性アートプロジェクト」を2018年から実施しており、これを人財育成プログラムとして活用しています。現在では年間60件を超えるビジネス利用があり、アーティストへの累計還元額実績は2,370万円を超えています。

これらのSX人財育成プログラムを継続的に実施し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

### 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			1,955名
2013年～累計での福島訪問社員数:計1,955名(オンライン535名含む)			
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	488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		530名
GX検定(ベーシック)資格取得支援	2024年	環境省認定脱炭素アドバイザー資格である「GXベーシック」の資格取得支援施策を導入、SX推進人財の育成を強化している	693名 資格取得者数: 486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
2025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 ※組織体制改編

## ● グローバル人材の育成

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。

グローバル人材を語学力、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材と定義し、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材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材を育成しています。

### TOPIC

#### 階層別プログラムでの取り組み一例

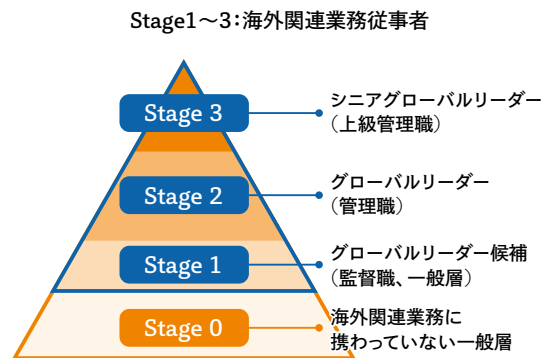
新入社員研修において、TOPPANグループのグローバル拠点を身近に感じ、グローバルへの意識喚起を図ることを目的に、各国に駐在している先輩社員によるトークセッションを実施しています。さらに現地での拠点や生活の様子の映像を折り合わせることで、グローバルへの視野を広げてもらう取り組みを実施しています。



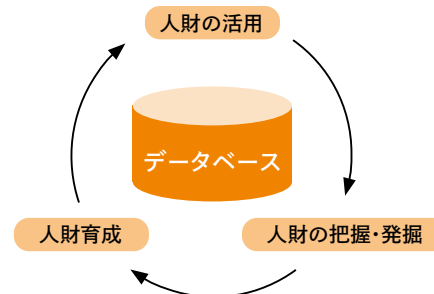
駐在員が撮影した現地映像とともにトークセッションを実施

実践教育としては、グローバルな社会課題に対して、国際協力機構(JICA)「海外協力隊 連携派遣制度」を活用し、社員を開発途上国へ派遣しています。これまでに累計17名が各自で培ってきたビジネス知識・スキルを活かして現地の社会課題に向き合ってきました。自ら行動を起こして社会課題解決に貢献した経験を得ることで、持続可能な社会を実現するためのマインドを習得しました。また、2024年度からは海外現地法人への短期トレーニーを再開し、2024年度は11名がグローバルビジネスの現場を体験しました。JICA派遣と合わせ、帰国後のビジネスに活かしています。

#### グローバル人材育成体系



#### 人事システムの中でグローバル人材を育成



## ● 新事業開発人材の育成

新事業開発人材としての知識・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発を目指す「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「新事業開発人材育成プログラム」、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、2024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329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、実現できる人材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	302名
	アートイノベーションフレームワーク®研修	518名
監督職層	新事業開発人材育成プログラム	627名
一般層	TOPPANグループ未来創発プログラム	2,963名
総計		4,410名

事業計画アイデア数 **329** 件

## ありたい姿とのギャップ解消のための戦略 2. 各種制度の統一、人事関連システムの統合 による、グループ横断の人財最適配置・活用

### ● 従業員のキャリア形成の取り組み

#### チャレンジングジョブ制度

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。

当制度では、社員が自身のキャリアを一から振り返り、自らの職務経歴書を作成することで、キャリアを棚卸し、自分でしかできない強みを再発見・再認識していくとともに、今後の進むべきキャリアを見つめ直す機会としています。

この制度を通して、意欲・能力のある従業員の挑戦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い、必要な能力・スキルの習得に向けた行動を促しています。

#### ジョブチャレンジ制度


重点・成長事業を中心に、社内ポジションをオープンにし、従業員が主体的に様々な職務や組織に挑戦できる社内ジョブマッチ制度を導入しました。本人の能力・スキルを活かし、新たな職種に挑戦する機会とすると同時に、事業ポートフォリオ変革に合致した最適な人財配置の実現を目的としています。2024年度は合計60名が成長事業に異動し、あるべき事業ポートフォリオに沿った人財シフトを実現しました。


#### お仕事図鑑

社内各部門における事業内容、求める人材像、コンピテンシー、スキルなどをまとめ、社内イントラネットにて公開しています。これにより、社内キャリアマップや事業に必要な人材要件を可視化し、個人の進むべきキャリアの探索を可能としています。

## ありたい姿とのギャップ解消のための戦略 3. Well-being・エンゲージメント向上を 通じた従業員の能力発揮最大化

TOPPANグループにおいて、事業成長の源泉は人材であり、社会的価値のあるソリューションを提供し続けてきた背景にあるものは「人によるイノベーション」です。TOPPANグループが社会的価値創造企業として、社会課題を解決していくことの結果として、「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という好循環サイクルがTOPPANグループの考えるWell-being経営であり、このサイクルを循環させるためには人財と企業とのエンゲージメント向上が欠かせません。従業員エンゲージメント向上が新たな「人によるイノベーション」に向けた原動力となり、企業の持続的成長につながると捉えています。

 エンゲージメント P25参照 >

 統合レポート2025「人財戦略」>

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

## 評価制度

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はなく、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、設定した目標の達成度という観点で評価
業績期待給	半期に1回	行動評価 業績評価	

## リスク管理

人的資本にかかるリスクは、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)

## 指標と目標

### 2025年度中期目標の進捗状況

事業ポートフォリオ変革を支える人財確保の進捗状況を評価する指標として「Erhoeht-X®(DX事業)従事人数」、ダイバーシティ&インクルージョンを評価する指標として「管理職に占める女性管理職比率」、従業員のWell-beingを評価する指標として「エンゲージメン

トスコア」「健康リスク値」「コンディション危険判定」を設定しています。

なお、TOPPANホールディングスにおいては、関連する指標のデータ管理とともに、具体的な取り組みが行われているものの、連結グループに属する全ての会社では行われていないため、連結グループにおける記載が困難です。このため、次の指標のうち「管理職に占める女性管理職比率」を除く合計4項目の実績および目標は、連結グループにおける主要な事業を営むTOPPANホールディングスおよび一部の連結子会社のものを記載しています。

		基準年	実績	実績	目標
マテリアリティ	指標	2021年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員の健康・働きがい	Erhoeht-X® 従事人数 <sup>※1</sup>	—	5,664名	5,941名	6,000名
	管理職に占める女性管理職比率 <sup>※2</sup>	—	12.3%	12.9%	14.7%
	エンゲージメントスコア(2021年度比) <sup>※3</sup>	69.8p	0.3p 向上	0.4p 向上	対象をグローバルに拡大するに当たり見直し中
	健康リスク値(2021年度比) <sup>※4</sup>	102.0p	1.0p 改善	2.0p 改善	6.0p 改善
	コンディション危険判定(2021年度比) <sup>※5</sup>	21.1p	2.2p 改善	0.0p 改善	4.0p 改善

※1 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デジタル株式会社を対象

※2 海外含む連結対象全社

※3 国内連結対象。2021年度は23社、2023年度は45社、2024年度は44社。組織で従業員が体験する項目に対し期待と実感のギャップを測定・分析したスコア

※4 国内連結対象40社。ストレス判定にて算出したスコア

※5 国内連結対象40社。当社独自開発の「3Dストレスチェック&ケア®」によって算出したコンディションスコア

## データ

## TOPPANグループ人員関連データ

人員数(TOPPANグループ4社)2024年度

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"/>		パート・ アルバイト	派遣社員
			うち管理職層 <input checked="" type="checkbox"/>	うち監督職層 <input checked="" type="checkbox"/>		
TOPPANホールディングス株式会社	男性	1,294名	341名	284名	3名	61名
	女性	429名	60名	118名		
	合計	1,723名	401名	402名		
TOPPAN株式会社	男性	5,744名	1,460名	1,337名	143名	1,047名
	女性	2,240名	116名	395名		
	合計	7,984名	1,576名	1,732名		
TOPPANエッジ株式会社	男性	1,962名	553名	459名	1,508名	1,628名
	女性	1,168名	65名	152名		
	合計	3,130名	618名	611名		
TOPPANデジタル株式会社	男性	666名	135名	173名	3名	20名
	女性	184名	8名	41名		
	合計	850名	143名	214名		
TOPPANグループ4社	男性	9,666名	2,489名	2,253名	1,657名	2,756名
	女性	4,021名	249名	706名		
	合計	13,687名	2,738名	2,959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年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
24%	29%	29%	34%	35%

公表日:2025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	
2022年度	男性	371名	45名	27,769名	5,318名	5,442名
	女性	17名	1名	7,280名	345名	993名
	合計	388名	46名	35,049名	5,663名	6,435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
	女性	17名	1名	7,524名	376名	1,060名
	合計	407名	34名	34,750名	5,679名	6,377名
	女性比率	4.2%	2.9%	21.7%	6.6%	16.6%
2024年度	男性	359名	19名	26,804名	4,841名	5,201名
	女性	15名	0名	7,703名	410名	1,063名
	合計	374名	19名	34,507名	5,251名	6,264名
	女性比率	4.0%	0.0%	22.3%	7.8%	17.0%

※ 執行役員は委任型執行役員のみ

## 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
	合計	1,690名
2023年度	男性	1,169名
	女性	666名
	合計	1,835名
2024年度	男性	1,016名
	女性	583名
	合計	1,599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
	合計	1,845名	1,231名
2023年度	男性	1,645名	1,132名
	女性	515名	425名
	合計	2,160名	1,557名
2024年度	男性	1,194名	592名
	女性	374名	241名
	合計	1,568名	833名

## 男女別平均勤続年数

	性別	平均勤続年数
2022年度	男性	20.6年
	女性	10.8年
	全体	18.2年
2023年度	男性	20.4年
	女性	10.9年
	全体	17.9年
2024年度	男性	20.2年
	女性	10.9年
	全体	17.6年

## 従業員年齢層内訳

	性別	年齢層	社員数(計)	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	13,567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	3,538名	207名	834名
		③50歳超	1,667名	138名	153名
	合計	①30歳未満	5,904名	1名	11名
		②30～50歳	17,105名	2,705名	5,060名
		③50歳超	12,040名	2,957名	1,364名
2023年度	男性	①30歳未満	3,993名	1名	25名
		②30～50歳	12,539名	2,477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	231名	884名
		③50歳超	1,839名	145名	170名
	合計	①30歳未満	6,279名	1名	31名
		②30～50歳	15,938名	2,708名	4,859名
		③50歳超	12,533名	2,970名	1,487名
2024年度	男性	①30歳未満	3,891名	0名	12名
		②30～50歳	11,981名	2,447名	3,815名
		③50歳超	10,932名	2,394名	1,374名
	女性	①30歳未満	2,251名	0名	7名
		②30～50歳	3,453名	283名	872名
		③50歳超	1,999名	127名	184名
	合計	①30歳未満	6,142名	0名	19名
		②30～50歳	15,434名	2,730名	4,687名
		③50歳超	12,931名	2,521名	1,558名

※ 集計の見直しに伴い 2022 年度および 2023 年度の数値を修正しました

## 国籍別人員数(TOPPANグループ4社)2024年度

会社名	区分	国籍	性別	社員数		
				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	1,287名	341名	282名
			女性	423名	59名	118名
			合計	1,710名	400名	400名
		中国籍	男性	3名	0名	2名
			女性	4名	1名	0名
			合計	7名	1名	2名
		その他国籍	男性	4名	0名	0名
			女性	2名	0名	0名
			合計	6名	0名	0名
	比率	日本籍	男性	99.46%	100.00%	99.30%
			女性	98.60%	98.33%	100.00%
		中国籍	男性	0.23%	0.00%	0.70%
			女性	0.93%	1.67%	0.00%
		その他国籍	男性	0.31%	0.00%	0.00%
			女性	0.47%	0.00%	0.00%
TOPPAN株式会社	人員数	日本籍	男性	5,693名	1,456名	1,331名
			女性	2,222名	116名	392名
			合計	7,915名	1,572名	1,723名
		中国籍	男性	11名	2名	4名
			女性	15名	0名	2名
			合計	26名	2名	6名
		その他国籍	男性	40名	2名	2名
			女性	3名	0名	1名
			合計	43名	2名	3名
	比率	日本籍	男性	99.11%	99.73%	99.55%
			女性	99.20%	100.00%	99.24%
		中国籍	男性	0.19%	0.14%	0.30%
			女性	0.67%	0.00%	0.51%
		その他国籍	男性	0.70%	0.14%	0.15%
			女性	0.13%	0.00%	0.25%

会社名	区分	国籍	性別	社員数		
				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	1,956名	553名	459名
			女性	1,159名	65名	151名
			合計	3,115名	618名	610名
		中国籍	男性	3名	0名	0名
			女性	7名	0名	1名
			合計	10名	0名	1名
		その他国籍	男性	3名	0名	0名
			女性	2名	0名	0名
			合計	5名	0名	0名
	比率	日本籍	男性	99.69%	100.00%	100.00%
			女性	99.23%	100.00%	99.34%
		中国籍	男性	0.15%	0.00%	0.00%
			女性	0.60%	0.00%	0.66%
		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	659名	135名	171名
			女性	175名	7名	38名
			合計	834名	142名	209名
		中国籍	男性	5名	0名	1名
			女性	7名	0名	2名
			合計	12名	0名	3名
		その他国籍	男性	2名	0名	1名
			女性	2名	1名	1名
			合計	4名	1名	2名
	比率	日本籍	男性	98.95%	100.00%	98.84%
			女性	95.11%	87.50%	92.68%
		中国籍	男性	0.75%	0.00%	0.58%
			女性	3.80%	0.00%	4.88%
		その他国籍	男性	0.30%	0.00%	0.58%
			女性	1.09%	12.50%	2.44%

## ● 海外連結

## 人員数

地域	性別	2022年度			2023年度			2024年度		
		取締役	社員数(計)	うち管理職層	取締役	社員数(計)	うち管理職層	取締役	社員数(計)	うち管理職層
アジア(日本除く)	男性	146名	8,845名	972名	207名	9,078名	923名	204名	7,993名	716名
	女性	11名	5,703名	409名	13名	5,578名	354名	11名	4,453名	273名
	合計	157名	14,548名	1,381名	220名	14,656名	1,277名	215名	12,446名	989名
欧州	男性	46名	1,414名	176名	47名	1,295名	150名	73名	1,565名	186名
	女性	9名	530名	72名	9名	507名	78名	10名	645名	98名
	合計	55名	1,944名	248名	56名	1,802名	228名	83名	2,210名	284名
北米	男性	27名	1,312名	229名	23名	1,339名	207名	35名	1,347名	243名
	女性	5名	731名	95名	6名	714名	99名	5名	664名	90名
	合計	32名	2,043名	324名	29名	2,053名	306名	40名	2,011名	333名
中南米	男性	0名	88名	8名	0名	93名	10名	0名	98名	11名
	女性	0名	16名	5名	0名	19名	7名	0名	25名	8名
	合計	0名	104名	13名	0名	112名	17名	0名	123名	19名
中東	男性	0名	3名	1名	1名	172名	34名	1名	194名	50名
	女性	0名	3名	2名	0名	60名	14名	0名	68名	11名
	合計	0名	6名	3名	1名	232名	48名	1名	262名	61名
アフリカ	男性	0名	10名	0名	4名	24名	5名	9名	200名	12名
	女性	6名	18名	1名	1名	17名	3名	2名	214名	3名
	合計	6名	28名	1名	5名	41名	8名	11名	414名	15名
大洋州	男性							2名	7名	3名
	女性							1名	28名	2名
	合計							3名	35名	5名
海外連結合計	男性	219名	11,672名	1,386名	282名	12,001名	1,329名	324名	11,404名	1,221名
	女性	31名	7,001名	584名	29名	6,895名	555名	29名	6,097名	485名
	合計	250名	18,673名	1,970名	311名	18,896名	1,884名	353名	17,501名	1,706名
	女性比率	12.4%	37.5%	29.6%	9.3%	36.5%	29.5%	8.2%	34.8%	28.4%

※ 大洋州は 2024 年度より集計を実施しました

## 採用人員数

地域	性別	新卒+経験者採用		
		2022年度	2023年度	2024年度
アジア(日本除く)	男性	2,488名	1,432名	1,727名
	女性	1,386名	1,008名	1,066名
	合計	3,874名	2,440名	2,793名
欧州	男性	167名	232名	210名
	女性	85名	92名	99名
	合計	252名	324名	309名
北米	男性	335名	256名	214名
	女性	159名	94名	72名
	合計	494名	350名	286名
中南米	男性	17名	9名	39名
	女性	1名	7名	73名
	合計	18名	16名	112名
中東	男性	1名	34名	43名
	女性	2名	9名	13名
	合計	3名	43名	56名
アフリカ	男性	2名	13名	15名
	女性	5名	3名	5名
	合計	7名	16名	20名
大洋州	男性			0名
	女性			3名
	合計			3名
海外連結合計	男性	3,010名	1,976名	2,248名
	女性	1,638名	1,213名	1,331名
	合計	4,648名	3,189名	3,579名

※ 大洋州は 2024 年度より集計を実施しました

※ 集計の見直しに伴い 2022 年度および 2023 年度の数値を修正しました

## 退職人員数

地域	性別	2022年度		2023年度		2024年度	
		退職合計	うち自己都合	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	1,665名	1,338名
	女性	1,222名	825名	1,090名	927名	1,228名	948名
	合計	2,996名	2,041名	2,448名	1,939名	2,893名	2,286名
欧州	男性	161名	115名	182名	120名	165名	106名
	女性	64名	56名	81名	66名	73名	54名
	合計	225名	171名	263名	186名	238名	160名
北米	男性	306名	212名	330名	160名	234名	127名
	女性	132名	98名	168名	54名	101名	55名
	合計	438名	310名	498名	214名	335名	182名
中南米	男性	3名	2名	4名	2名	14名	5名
	女性	3名	1名	5名	4名	5名	1名
	合計	6名	3名	9名	6名	19名	6名
中東	男性	0名	0名	21名	15名	20名	17名
	女性	0名	0名	6名	5名	5名	4名
	合計	0名	0名	27名	20名	25名	21名
アフリカ	男性	2名	1名	4名	4名	16名	10名
	女性	0名	0名	1名	1名	32名	15名
	合計	2名	1名	5名	5名	48名	25名
大洋州	男性					0名	0名
	女性					0名	0名
	合計					0名	0名
海外連結合計	男性	2,246名	1,546名	1,899名	1,313名	2,114名	1,603名
	女性	1,421名	980名	1,351名	1,057名	1,444名	1,077名
	合計	3,667名	2,526名	3,250名	2,370名	3,558名	2,680名

※ 大洋州は 2024 年度より集計を実施しました

## 従業員年齢層別内訳

地域	性別	年齢層	2022年度		2023年度		2024年度	
			社員数(計)	うち管理職層	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	2,302名	15名	2,135名	5名	2,055名	7名
		②30～50歳	5,370名	701名	5,639名	655名	4,752名	492名
		③50歳超	1,173名	256名	1,304名	263名	1,186名	217名
	女性	①30歳未満	1,685名	11名	1,757名	7名	1,304名	5名
		②30～50歳	3,420名	311名	3,243名	257名	2,442名	188名
		③50歳超	598名	87名	578名	90名	707名	80名
	合計	①30歳未満	3,987名	26名	3,892名	12名	3,359名	12名
		②30～50歳	8,790名	1,012名	8,882名	912名	7,194名	680名
		③50歳超	1,771名	343名	1,882名	353名	1,893名	297名
欧州	男性	①30歳未満	185名	2名	163名	0名	207名	0名
		②30～50歳	862名	111名	776名	89名	852名	103名
		③50歳超	367名	63名	356名	61名	506名	83名
	女性	①30歳未満	122名	7名	126名	7名	133名	3名
		②30～50歳	306名	53名	275名	56名	345名	70名
		③50歳超	102名	12名	106名	15名	167名	25名
	合計	①30歳未満	307名	9名	289名	7名	340名	3名
		②30～50歳	1,168名	164名	1,051名	145名	1,197名	173名
		③50歳超	469名	75名	462名	76名	673名	108名
北米	男性	①30歳未満	181名	6名	168名	2名	151名	1名
		②30～50歳	544名	75名	541名	65名	551名	81名
		③50歳超	587名	148名	630名	140名	645名	161名
	女性	①30歳未満	85名	1名	60名	1名	50名	0名
		②30～50歳	282名	37名	266名	34名	256名	32名
		③50歳超	364名	57名	388名	64名	358名	58名
	合計	①30歳未満	266名	7名	228名	3名	201名	1名
		②30～50歳	826名	112名	807名	99名	807名	113名
		③50歳超	951名	205名	1,018名	204名	1,003名	219名

※ 集計の見直しに伴い 2022 年度および 2023 年度の数値を修正しました

地域	性別	年齢層	2022年度		2023年度		2024年度	
			社員数(計)	うち 管理職層	社員数(計)	うち 管理職層	社員数(計)	うち 管理職層
中南米	男性	①30歳未満	28名	0名	30名	0名	29名	0名
		②30～50歳	54名	8名	52名	8名	57名	8名
		③50歳超	6名	0名	11名	2名	12名	3名
	女性	①30歳未満	5名	0名	4名	0名	7名	1名
		②30～50歳	10名	4名	13名	5名	16名	5名
		③50歳超	1名	1名	2名	2名	2名	2名
	合計	①30歳未満	33名	0名	34名	0名	36名	1名
		②30～50歳	64名	12名	65名	13名	73名	13名
		③50歳超	7名	1名	13名	4名	14名	5名
中東	男性	①30歳未満	0名	0名	37名	3名	35名	2名
		②30～50歳	2名	0名	118名	23名	133名	30名
		③50歳超	1名	1名	17名	8名	26名	18名
	女性	①30歳未満	1名	0名	5名	1名	6名	0名
		②30～50歳	1名	1名	50名	13名	54名	11名
		③50歳超	1名	1名	5名	0名	8名	0名
	合計	①30歳未満	1名	0名	42名	4名	41名	2名
		②30～50歳	3名	1名	168名	36名	187名	41名
		③50歳超	2名	2名	22名	8名	34名	18名
アフリカ	男性	①30歳未満	2名	0名	9名	0名	36名	0名
		②30～50歳	5名	0名	10名	3名	117名	7名
		③50歳超	3名	0名	5名	2名	47名	5名
	女性	①30歳未満	1名	0名	1名	0名	36名	0名
		②30～50歳	13名	0名	10名	2名	142名	3名
		③50歳超	4名	1名	6名	1名	36名	0名
	合計	①30歳未満	3名	0名	10名	0名	72名	0名
		②30～50歳	18名	0名	20名	5名	259名	10名
		③50歳超	7名	1名	11名	3名	83名	5名

地域	性別	年齢層	2022年度		2023年度		2024年度	
			社員数(計)	うち 管理職層	社員数(計)	うち 管理職層	社員数(計)	うち 管理職層
大洋州	男性	①30歳未満					0名	0名
		②30～50歳					6名	2名
		③50歳超					1名	1名
	女性	①30歳未満					12名	0名
		②30～50歳					15名	2名
		③50歳超					1名	0名
	合計	①30歳未満	0名	0名	0名	0名	12名	0名
		②30～50歳	0名	0名	0名	0名	21名	4名
		③50歳超	0名	0名	0名	0名	2名	1名
海外連結 合計	男性	①30歳未満	2,698名	23名	2,542名	10名	2,513名	10名
		②30～50歳	6,837名	895名	7,136名	843名	6,468名	723名
		③50歳超	2,137名	468名	2,323名	476名	2,423名	488名
	女性	①30歳未満	1,899名	19名	1,953名	16名	1,548名	9名
		②30～50歳	4,032名	406名	3,857名	367名	3,270名	311名
		③50歳超	1,070名	159名	1,085名	172名	1,279名	165名
	合計	①30歳未満	4,597名	42名	4,495名	26名	4,061名	19名
		②30～50歳	10,869名	1,301名	10,993名	1,210名	9,738名	1,034名
		③50歳超	3,207名	627名	3,408名	648名	3,702名	653名

※ 大洋州は 2024 年度より集計を実施しました

※ 集計の見直しに伴い 2022 年度および 2023 年度の数値を修正しました

## ● 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	
2022年度	男性	590名	45名	39,441名	6,704名	5,442名
	女性	48名	1名	14,281名	929名	993名
	合計	638名	46名	53,722名	7,633名	6,435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
	女性	46名	1名	14,419名	931名	1,060名
	合計	718名	34名	53,646名	7,563名	6,377名
	女性比率	6.4%	2.9%	26.9%	12.3%	16.6%
2024年度	男性	683名	19名	38,208名	6,062名	5,201名
	女性	44名	0名	13,800名	895名	1,063名
	合計	727名	19名	52,008名	6,957名	6,264名
	女性比率	6.1%	0.0%	26.5%	12.9%	17.0%

※ 執行役員は委任型執行役員のみ

## 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
	合計	6,338名
2023年度	男性	3,145名
	女性	1,879名
	合計	5,024名
2024年度	男性	3,264名
	女性	1,914名
	合計	5,178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
	合計	5,512名	3,757名
2023年度	男性	3,544名	2,445名
	女性	1,866名	1,482名
	合計	5,410名	3,927名
2024年度	男性	3,308名	2,195名
	女性	1,818名	1,318名
	合計	5,126名	3,513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	6,527名	24名	5名
		②30～50歳	20,404名	3,393名	4,226名
		③50歳超	12,510名	3,287名	1,211名
	女性	①30歳未満	3,974名	19名	6名
		②30～50歳	7,570名	613名	834名
		③50歳超	2,737名	297名	153名
	合計	①30歳未満	10,501名	43名	11名
		②30～50歳	27,974名	4,006名	5,060名
		③50歳超	15,247名	3,584名	1,364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
	合計	①30歳未満	10,774名	27名	31名
		②30～50歳	26,931名	3,918名	4,859名
		③50歳超	15,941名	3,618名	1,487名
2024年度	男性	①30歳未満	6,404名	10名	12名
		②30～50歳	18,449名	3,170名	3,815名
		③50歳超	13,355名	2,882名	1,374名
	女性	①30歳未満	3,799名	9名	7名
		②30～50歳	6,723名	594名	872名
		③50歳超	3,278名	292名	184名
	合計	①30歳未満	10,203名	19名	19名
		②30～50歳	25,172名	3,764名	4,687名
		③50歳超	16,633名	3,174名	1,558名

※ 集計の見直しに伴い 2022 年度および 2023 年度の数値を修正しました

# 人財開発

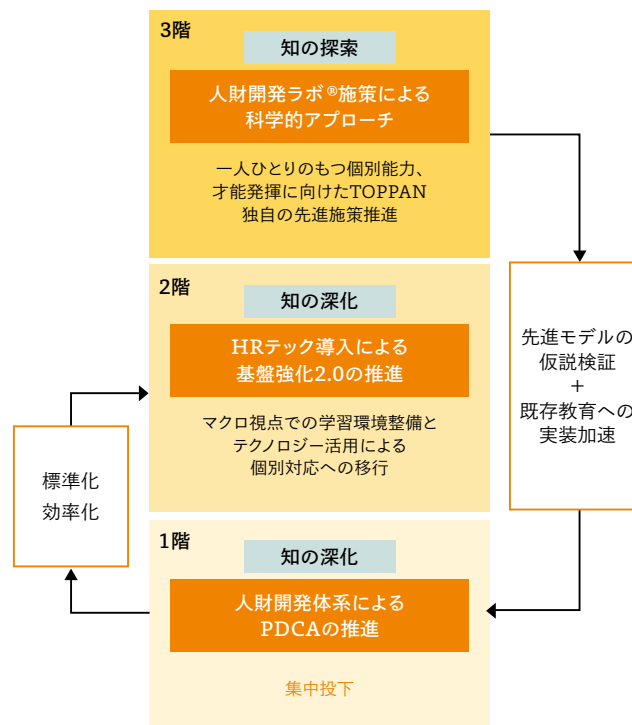
## 基本的な考え方

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、各事業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<sup>®</sup>の活動を通して、「自己革新」や一人ひとりが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。2024年度は11,216名(回答率88.1%)の社員が回答し、9,242名(82.4%)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。

図表1:3階建ての人財育成アプローチ



アーティストが作品を生み出す際の思考ロジックを基に、その作品作りのプロセスをビジネスシーンに応用したもの



3階：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「アートインペーションフレームワーク<sup>®</sup>」を開発



2階：Web配信などでのプログラムのオンライン化に加え、VRゴーグルを教育手法として活用



1階：TOPPAN UNIVERSITYに沿って、各プログラムを実施、PDCAを回し改善を積み重ねる

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、風土を醸成し、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】 「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、風土を醸成し、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。



【階層別&職種別】 歴史認識:「TOPPAN's Purpose & Values」人権教育-コンプライアンス 情報セキュリティ-安全衛生防火-メンタルヘルス

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
SDGs(佛教)研究会
宇宙・天文学研究会
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)
Career Navigator
人財開発ポータルサイト
情報武装化
役員登

【自己啓発】
TOPPAN UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL
サブスクリプション(学び放題)
TOPPAN UNIVERSITY CHALLENGE SCHOOL
通信教育・eラーニング

【重点テーマ】
D&I関連プログラム
MOT-DX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
デジタル系マーケティング基礎教育

2024.09現在

## 取り組み

### ● 人財開発ラボ®における活動

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を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

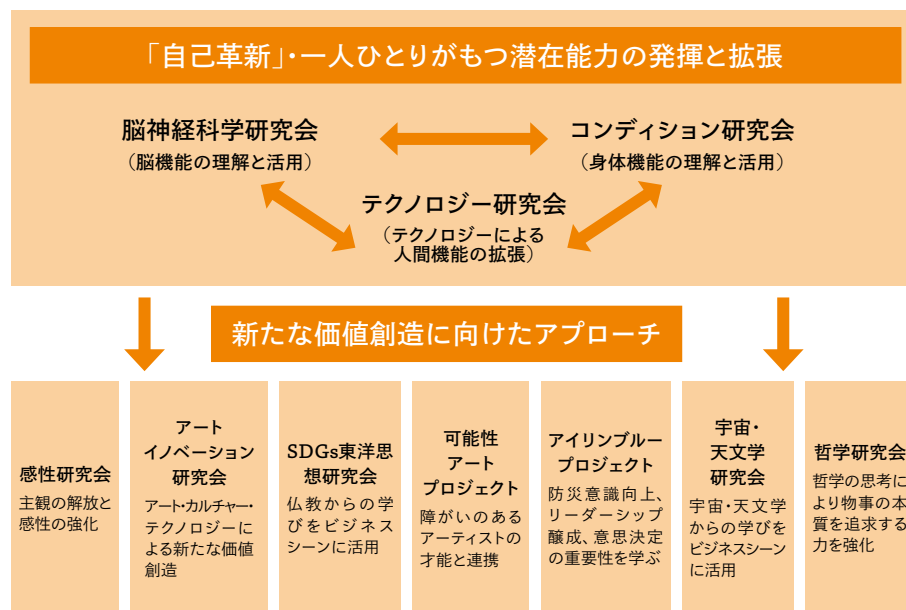
系に実装していくことで、TOPPANグループ独自の人財開発モデルの具現化に結びつけていくことを目指しています。

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。

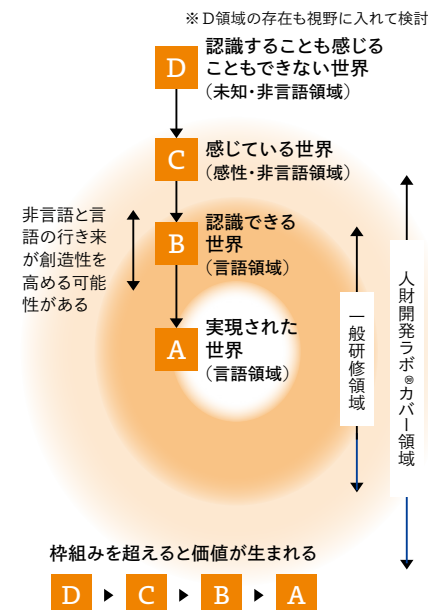


人財開発ラボ®

### 2025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

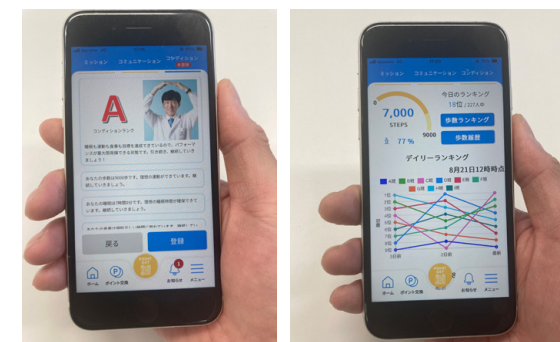


### 人財開発ラボ®研究会・プロジェクト一覧

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～	・京都大学と共同でアート・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東洋思想研究会	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)を両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"> <li>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。 ※ 最新脳科学プログラム:462名(19期計)、最新脳科学プログラムアドバンス:170名(7期計)、マインドfulness&amp;ストレスマネジメントプログラム:307名(13期計)。</li> <li>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10,787名(2025年7月現在)。</li> <li>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。</li> </ul>
コンディション研究会	2017～	<ul style="list-style-type: none"> <li>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2つのコンテンツで合計24,294名(2025年1月現在)。</li> <li>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8,815名(2025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)</li> <li>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&amp;ケア®」を開発。</li> </ul>
テクノロジー研究会	2020～	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>全社員に対し、生成AIを学ぶコンテンツやプロンプト作成教育を実施。新入社員には社内の生成AIを用いて社会的課題解決を立案するワークを展開。</li> <li>2025年には、テクノロジーを活用したグループ全社員への継続的な学習機会創出の取り組みが高く評価され、「第10回 HRテクノロジー大賞」ラーニング部門優秀賞を受賞。</li> </ul>
感性研究会	2018～	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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。</li> <li>「音」や「香り」を軸とした「人間の感性」を専門に研究する一般社団法人 KANSEI Projects Committeeと連携、有識者からもインプットを受ける。感性を高めるプログラム開発および空間開発を含め、感性領域をビジネスに取り組むことを目指し研究会を実施。</li> </ul>
アートイノベーション研究会	2018～	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>京都の地にて、調度品や仏像、いけばななど本物のアートを体感しながら、アートイノベーションフレームワーク®を用い、主観に基づき新しい価値創造を目指すフィールドワークを管理者向けに実施。</li> <li>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。</li> </ul>
SDGs 東洋思想研究会	2019～	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>上級管理者を対象として、善光寺や高野山を舞台に、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。</li> <li>ビジネスに活かせる知見をもつ有識者や僧侶からお話を伺う社内セミナーを開催。</li> </ul>
可能性アートプロジェクト	2018～	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>メタバース空間(メタバ)での展示会を実施中。</li> <li>企業にアート作品を採用いただいで展開される2次利用案件は、継続採用に加え、新規のお問い合わせも年々増えており、アーティストへの累計還元額の実績は2,000万円を突破。</li> </ul>
アイリンプループロジェクト	2019～	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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。</li> </ul>
宇宙・天文学研究会	2021～	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>宇宙と文化をテーマに社員向けのセミナーを開催。</li> </ul>
哲学研究会	2022～	<ul style="list-style-type: none"> <li>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継続実施。</li> <li>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。</li> </ul>



コンディション管理をサポートするオリジナルアプリ



メタバース空間での可能性アートプロジェクト展示



「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

TOPPANグループでは、VR、メタバース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、TOPPAN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・仏教・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ーション動画コンテンツ「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。

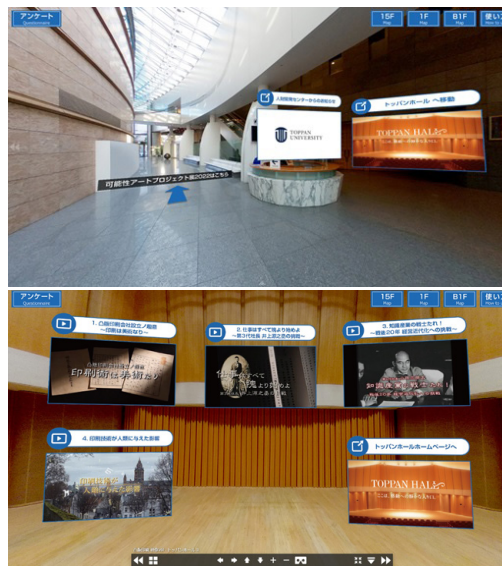
現場における学びだけでなく、バーチャルでも学びの環境を構築することで、離れていても施設見学を可能にすることや、いつでもどこでも最新の知見を学べる環境を整えています。

## ● デジタルテクノロジーを活用した教育

多数の社員を抱える中で研修の場所が東京に集中することによる教育機会の地域間格差や、時間的制約を抱える社員が学びやすい環境が必ずしも整っていないという課題がありました。

コロナ禍をきっかけに、当社はそれまで対面型だった研修を全てオンラインに切り替えました。コロナが収束しても当社の強みを活用した最新デジタルテクノロジーを用いて教育変革に挑戦しています。Web配信によるオンライン研修はもちろん、ドローン映像を活用しフィールドワーク研修の一部もオンライン化。さらに、自社製品の製造工程を体験できるVRコンテンツを制作し、遠隔で工場見学を実現しました。また、ビジネススキルを学べるサブスクリプション型eラーニングに加え、メタバース上でコミュニケーションを図り、受講者のネットワークを構築する階層別研修も実施しました。2025年度の新入社員研修では、メタバース空間での交流も行いながら、91%の新入社員が同期ネットワークを構築することができたと回答しています。

こうしたグループ全社員への継続的な学習機会の創出に寄与した点を高く評価され、「第10回 HRテクノロジー大賞」のラーニング部門で優秀賞を受賞しました。



## ● 人財開発の取り組み実績

## 2024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	17,522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	17,761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つの学習形式学習プログラムを含む	44,596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	8,197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	362,341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一度語学力測定アセスメント一斉受検を実施	1,562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礎習得	43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	101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

\* 2023年度からの人数の増加は、集計方法・範囲の変更によるものです

## 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 4,500名 資格取得者 2,365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 1,502名 資格取得者 454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 383名 資格取得者 248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 409名 資格取得者 119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 6,330名 Aidemy受講者 513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
2020年度	53,637円
2021年度	56,070円
2022年度	64,937円
2023年度	76,188円
2024年度	72,137円

\* 国内連結グループ会社(連結全体に対してカバー率65.1%)では、

・社員一人当たりの平均人財育成費用 28,453円

・社員一人当たりの平均研修時間 47.9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 72,137円

・社員一人当たりの平均研修時間 120.0時間

\* ともに2024年度実績

## リーダープログラム受講者数累計実績

## 2011～2024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)	361名
	経営リテラシー上級	460名
	経営リテラシー中級	1,567名
	計	2,388名
専任職層	ビジネスイノベーション(中上級)	239名
	計	239名
監督職層	ビジネスイノベーション(初級)	995名
	経営リテラシー初級	1,296名
	計	2,291名
一般層	ビジネスイノベーション(基礎入門)	3,579名
	計	3,579名
全階層	グローバルリーダー	344名
	計	344名
	総計	8,841名

# ダイバーシティ&インクルージョン

## 基本的な考え方

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。

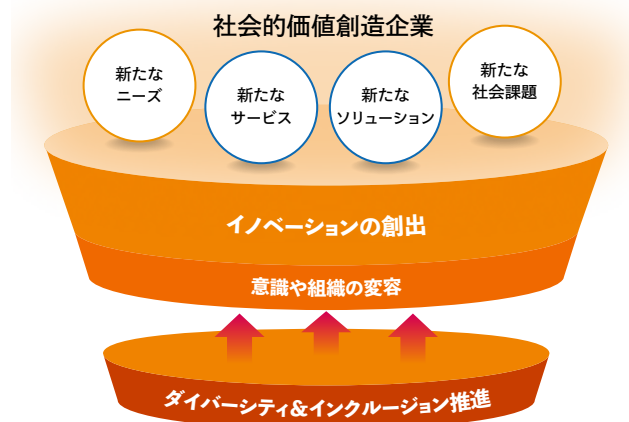
TOPPANグループでは、「人間尊重」「企業は人なり」という信念のもと、「人財」を起点とした様々な施策を実施しています。引き続き、多様な人財が個々の属性や価値観の違いを認め、尊重し合い、その能力を活かし互いに高め合うことで、違いを変革の原動力に変える「ダイバーシティ&インクルージョン」を実現していきます。

そのために、互いを尊重し合う感性と弛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



## 推進体制

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。

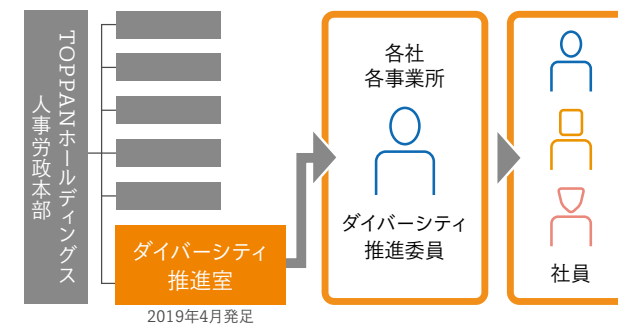
ダイバーシティ推進委員は、各社・各事業(本)部のD&I中期経営計画に沿って、D&I推進の具体的な施策を展開するとともに、従業員の身近な相談窓口となり、誰もが安心して働くことができる環境づくりの一翼を担っています。

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。

TOPPANグループのダイバーシティ&インクルージョン推進体制



## 取り組み

一人ひとりがD&Iの視点を持ち、具体的な「行動」につながることを目指し、経営層や全従業員向けにD&I啓蒙活動を継続的に展開しています。

仕事と育児・介護の両立支援、障がい者雇用の促進、さらなる女性活躍推進に向けた取り組みを進め、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。

## 仕事と育児の両立支援

「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、

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>● つわり休務</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(育児時間、勤務短縮、時差出勤、1カ月単位の変形労働時間制、育児支援休暇、所定外労働の免除)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子の看護等休暇</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> <li>● ヘルスケアサポート休暇</li> </ul>	

### 育児休業取得率 (TOPPAN株式会社)

	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
2020年度	236名	168名	71.2%	83名	83名	100.0%
2021年度	234名	154名	65.8%	89名	87名	97.8%
2022年度	207名	151名	72.9%	81名	80名	98.8%
2023年度	176名	156名	88.6%	75名	75名	100.0%
2024年度	169名	150名	88.8% <input checked="" type="checkbox"/>	96名	96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年度より、公表義務化の法令に合わせた取得率算出方法に変更。2021年度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年度以前の集計対象者は旧凸版印刷(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年度以降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

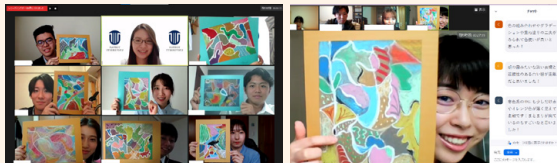


「はぐくみアートサロン」は、TOPPANグループであるTOPPAN芸造研株式会社の「臨床美術」プログラムを活用して、共同企画・運営を行っています。

## 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

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、子の看護等休暇同様、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、法改正の内容、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。また、2024年度は、制度利用に関する個別の意向確認書の運用を開始したことに加え、仕事と介護の両立に取り組む従業員同士のネットワークづくりの一環として、オンラインでの座談会も実施しました。

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象家族が、以下の介護状態のいずれかに該当すること</li> <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の制度や一般的な知識、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

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、2024年度から「Torch Lightプログラム\*」をスタートしました。女性の管理職、経営層へのステップアップをグループ全体の課題と捉え、ロールモデルの提示や女性のネットワークの構築、経営層によるメンタリングを実施するなど、制度面の施策に加え、心理面の底上げに資する取り組みを展開しています。

また、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。

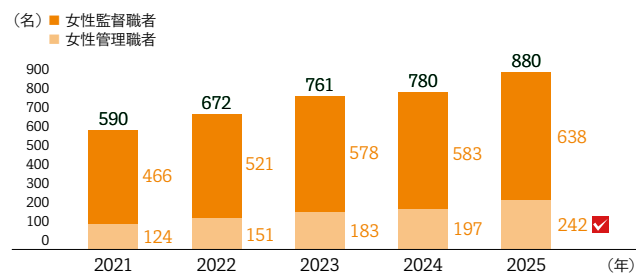
さらに、女性活躍の推進も含めた、D&I全般にわたる課題を経営課題と位置付け、その本質的な理解を深め、行動変容と風土改革につなげるため、2021年度より役員層に対して、D&I 経営セミナーや研修を実施しています。2024年度は、D&I にかかわる個別課題にフォーカスし、より実践的なスキルを身に付ける場として、女性活躍推進「スポンサーシップ研修」を実施しました。女性の管理職や経営幹部登用の促進に向けて、女性のキャリアの複雑さや特有の課題について学び、共通のマインドとスキルを習得するとともに、実践の場として、スポンサーシップトライアルを実施し、今後の展開に向けた土台を構築しました。

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。

\* Torch Lightプログラム：  
女性管理職の経験と知恵が集まり、次の世代につながることを1本の松明(Torch Light)がたくさん集まって、大きな灯になるように例えています

\* 第三者保証対象指標には  を付しています

女性管理・監督職者数推移(4月時点)(TOPPAN株式会社)



※ 2023年以前の集計対象者は旧凸版印刷(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年以降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

[📄 マネジメント TOPIC ダイバーシティ&インクルージョンの推進 P24参照 >](#)

[🌐 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6年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に2年連続で選定されました。「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 P182参照 >](#)



## 性の多様性に関する取り組み

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、2024年度も最高評価の「ゴールド」に認定され、4年連続の受賞となりました。

\* 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と意識・行動を心掛ける人たちのこと

[📄 ESGに関する認定 P182参照 >](#)



## 障がい者雇用の推進

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、グループ全体で雇いを推進しており、特例子会社東京都チャレンジプラスTOPPAN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。

2024年度は、役員層を対象に、ユニバーサルマナー研修を実施し、障がい者や高齢者をはじめとした多様な人々と向き合うためのマインドやスキルを学びました。

### ● 特例子会社東京都チャレンジプラスTOPPANとの連携

TOPPANグループの全国各事業所において、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EPバ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。製品ラインナップの拡大や、オーダーメイドの抄紙販売のほか、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。

2024年度からは、新たに菜園事業(小豆沢チャレンジファーム)を本格スタートし、バリアフリー相応



の環境を整えて、従業員が安心して働ける事業を展開しています。定期的に、TOPPANグループの各事業所で野菜販売会を開催するほか、店舗やスーパー等に納入を行い、試験的に外部での販売活動も行っています。

今後も、多様な人財の能力やスキルを高め、活かし合える環境づくりを目指して、事業を拡大していきます。



オフィスサポート



出張紙すき体験会



屋上菜園



野菜販売会

### 障がい者雇用 (TOPPANホールディングス)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
人員	339名	338名	357名	422名	421名
雇用率*	2.39%	2.43%	2.53%	2.60%	2.61%

※ 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

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」を継続的に開催しています。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)」「読みやすさから考える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)」「性の多様性から考える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 (2024年度実績)

組織のダイバーシティ推進シリーズ1 (ダイバーシティ&インクルージョン入門)
組織のダイバーシティ推進シリーズ2 (多様な働き方を考える)
組織のダイバーシティ推進シリーズ3 (ジェンダー・性別によらない活躍の場を考える)
イノベーション創出戦略としての攻めのD&I
健康経営からはじめる攻めのD&I
チーム全員でつくる「心理的安全性」
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
男性育休が家庭と職場を変える！男性育休早わかりコース
最新情報から学ぶ！今日からできるLGBTQ+基本コース
正しい理解が肝心！おとなの発達障害
ダイアログ・イン・ザ・ダーク ビジネスワークショップ

## ユニバーサルデザイン

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、各事業分野で多様性に配慮した製品・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性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 翻訳&ユニバーサルサービス

VoiceBiz® UCDisplay®では会話内容を透明ディスプレイ上に表示することで、「外国人には、お互いの表情を通じた会話」「音が聞こえにくい方には、字幕による伝達」「発話が難しい方には、キーボード入力による伝達」を実現させた窓口のユニバーサルコミュニケーションサービスです。

2024年10月よりカラー版の透明ディスプレイをラインアップに加えたことで、より文字を鮮明に表示することが可能となりました。また「視覚障がいをもつ外国人には、音声合成による伝達」などユニバーサル機能を強化してきました。

鉄道駅、自治体/公共機関、テーマパーク、流通/小売、宿泊施設、レンタカー、国際イベント会場などで現在も100カ所以上の窓口のユニバーサル支援を行っています。



## でんたつクリニック®/シームレスデザイン

## 情報発信のアクセシビリティを総合サポート

全ての人へ分け隔てなく情報を伝えるためのサポートをトータルに提供しています。

紙媒体を中心に、ユニバーサルデザインやダイバーシティ&インクルージョンの視点と、お客さまのブランドイメージの両立を目指すクリエイティブ診断サービス「でんたつクリニック®」では、専門ノウハウを有するUDコミュニケーションラボが、現在ご使用中の広報・販促媒体などを診断。その分析結果をもとに、クリエイティブ改善や社内教育などに役立ていただいています。

2024年度には、東京都チャレンジプラスTOPPAN株式会社のTPTユニバーサル研究所との連携により、障がい当事者評価の体制も整え、Webアクセシビリティに対応するクリエイティブの企画設計を行う「シームレスデザイン」のサービスを開始。2つの得意領域を連携して、お客さまの課題にさらにきめ細やかにお応えしていきます。

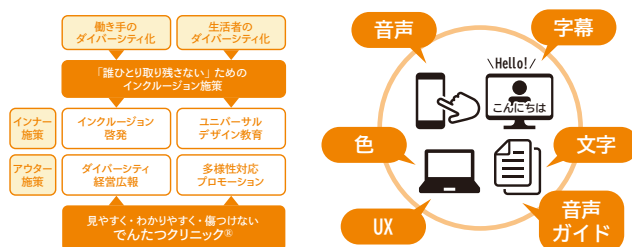
🌐 「でんたつクリニック®」 >

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

🌐 「シームレスデザイン」 >

<https://solution.toppan.co.jp/creative/service/seamlessdesign.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合わせた注出口で、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、キャップを閉める際に“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。

環境への配慮と使いやすさが評価され、第64回2025年ジャパンパッケージングコンペティション 経済産業大臣賞を受賞しました。



## 蒸でき スマデリバッグ®F

## 食材を後入れし、レンジ調理できる平パウチ

あらかじめ封入された調味液や具材に新鮮な食材を加え、電子レンジで加熱するだけで簡単に調理ができる「蒸でき スマデリバッグ®」のフラットタイプです。火を使わないため、安全かつ簡単においしく調理できます。また、調理器具を使わないため後片付けも簡単です。スタンディングタイプと比較し、より大きな具材と調味液を同時に充填できるようになり、充填機に対する汎用性も向上。大容量化も実現できることで幅広いメニューへの対応が可能となり、これまで以上に調理の簡便化に貢献できるようになりました。加えて、湯煎からレンジへの切り替えにより、調理時のCO<sub>2</sub>排出量も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

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。

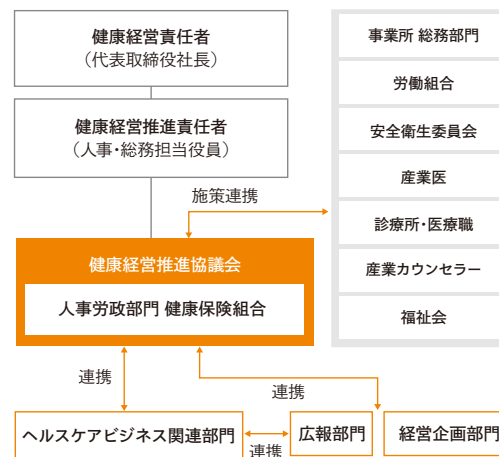
「健康経営宣言」は、従業員のさらなる健康の保持・増進に向け、「健康経営」という視点から、会社と健保それぞれで行われている取り組みや計画を見える化・体系化することで整理し、今後の方針として明確化したものです。この「健康経営宣言」では、ワークライフバランスも含め、従業員や家族の健康づくりをより一層推進するとともに、健康関連事業を通じ、世の中全ての人々の健康づくりを支援し、社会に貢献する、という2つの軸を打ち出しています。

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

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株式会社と凸版印刷労働組合は、「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、本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7,510名

## 健康経営推進協議会

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

	2024年度
診療所運営費(会社負担額)	約231百万円

🌐 [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>

## 取り組み

### 労働安全衛生

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。これで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ており、他安全道場については、個々に相談の上、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.toppa.com/ja/about-us/our-corporate-approach/safety-policy/anzenodojo.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活かし、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、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体感受講者数は国内外合わせて、のべ36,857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体感受講者は年間200名程度にとどまっていますが、これまでに1,198社、のべ8,833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、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。



#### 「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

#### ● 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、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り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ク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。

## ● ISO45001認証資格の取得

2025年3月にTOPPANホールディングスおよび製造4会社モデル4工場が労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001の認証を取得しました。ISO45001は、働く人の労働に関連する負傷と疾病の予防、および安全で健康的な職場の提供を達成するための仕組みとその運用を定めた世界共通の枠組みです。

今後は本認証の取得範囲をグループ7製造会社・44工場に拡大し、安全衛生管理の継続的な向上に努めていきます。



## メンタルヘルス対策

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→復職検定期→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л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っています。

「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、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"> <li>● <b>コンディション向上</b></li> <li>・新入社員研修、2年目、3年目研修</li> <li>・オリジナル動画教材</li> <li>・「睡眠力」向上の啓蒙</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「対話力」向上</li> <li>・階層別研修</li> <li>・FFS理論ワークショップ</li> <li>● <b>ハラスメント防止</b></li> <li>・各種研修</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>ヘルスケア推進活動計画</b></li> </ul>
一次予防	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>3Dストレスチェック&amp;ケア®</b></li> <li>・コンディションケア</li> <li>・環境変化へのアドバイス</li> </ul>			
	海外赴任前研修	事業場ごとの研修	・医師面接	
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-ONLYによる休業者管理	

## 働き方

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、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、柔軟な働き方の実現を目指し、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。

## プレゼンティーズム\*

	2022年度実績	2023年度実績	2024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	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%	79.8%
測定人数/回答率	24,356名/99.1%	24,328名/99.4%	24,139名/99.5%

## アブセンティーズム\*

	2024年度実績
測定方法	1年間に病気やけがで休んだ日数の申告
実績値	4.7日
測定人数/回答率	24,139人/99.5%

※ 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。プレゼンティーズムとは、欠勤には至っておらず勤怠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、アブセンティーズムは健康問題による仕事の欠勤（病欠）を意味する

## 年次有給休暇の取得状況 (TOPPAN株式会社)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
平均取得日数	10.3日	10.5日	11.9日	11.7日	11.9日
平均取得率*	55.2%	57.0%	64.6%	64.3%	65.4%

※ 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	2024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	22.05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もらう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。

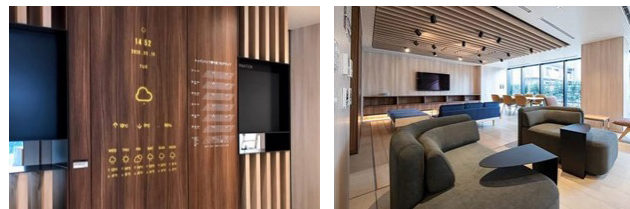
一般事業主行動計画とは、企業が、子育てをしている労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などを行うために策定する計画です。

🌐 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](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。また、2025年には年齢に応じた家賃補助の仕組みも導入しました。



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日額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
仕事と介護の両立支援制度	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日額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
子の看護等休暇	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)
ヘルスケア・サポート休暇	健康増進の観点から、疾病の予防や症状の改善のため、受診や検査、定期的な通院、療養のために月3日まで取得可能(本俸日額の8割支給)
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%(日額上限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、グループシナジーの創出に向けた人財戦略のひとつとして、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、企業価値向上を目指していきます。

## ● 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恐れがある場合には、認めていません。

TOPPANグループでは、2024年度144名が利用しました。

## ● 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 KÖBÖ®」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 KÖBÖ®

## データ

### 労働災害データ

「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

		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
労災による死亡者数	TOPPAN(株)単体	0名	0名	1名	0名	0名 <input checked="" type="checkbox"/>
	TOPPAN(株)単体+一部子会社 <sup>※3</sup>	0名	0名	1名	0名	0名 <input checked="" type="checkbox"/>
度数率 <sup>※1</sup>	TOPPAN(株)単体	0.095	0.046	0.092	0.000	0.087 <input checked="" type="checkbox"/>
	TOPPAN(株)単体+一部子会社 <sup>※3</sup>	0.238	0.444	0.340	0.139	0.231 <input checked="" type="checkbox"/>
強度率 <sup>※2</sup>	TOPPAN(株)単体	0.001	0.001	0.345	0.000	0.002 <input checked="" type="checkbox"/>
	TOPPAN(株)単体+一部子会社 <sup>※3</sup>	0.004	0.014	0.169	0.003	0.010 <input checked="" type="checkbox"/>

#### 2024年の詳細データ

2024年	労災による死亡者	度数率 <sup>※1</sup>	強度率 <sup>※2</sup>
TOPPAN(株)単体 <input checked="" type="checkbox"/>	0名	0.087	0.002
一部子会社 <sup>※3</sup> <input checked="" type="checkbox"/>	0名	0.364	0.017
小計 <input checked="" type="checkbox"/>	0名	0.231	0.010
HD国内関係会社 <sup>※4</sup> <input checked="" type="checkbox"/>	0名	0.251	0.011
海外現地法人 <sup>※5</sup>	0名	3.630	0.064
計	0名	1.433	0.029

※ 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：旧凸版印刷（株）および事業（本）部管轄子会社（国内）計30社  
2023年：TOPPAN（株）および事業（本）部管轄子会社（国内）計13社  
2024年：TOPPAN（株）および事業（本）部管轄子会社（国内）計12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：旧凸版印刷（株）および国内関係会社30社  
2023年：TOPPANホールディングス（株）国内関係会社46社  
2024年：TOPPANホールディングス（株）国内関係会社41社

※5 対象範囲は海外現地法人109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、2022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

# サプライチェーンマネジメント

## 基本的な考え方

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。

近年、企業の人権課題、労働安全衛生、環境等の取り組みについて、社会的な関心や要求が高まり、サプライチェーンマネジメントとして、より具体的かつ幅広い対応が求められていると認識し、2022年1月に「トッパングループCSR調達ガイドライン」(2007年制定、2014年に第2版に改訂)の内容を改訂し、その名称を「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」に変更しました。サプライチェーン全体に本ガイドラインを周知、運用、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推進してまいります。

## 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](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](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

## ガバナンス

TOPPANグループのサステナブル調達取り組みは、サステナビリティ推進委員会のSCM(サプライチェーンマネジメント)WG(主管:経営企画本部、監督:担当役員)がグループ全体で進める体制を構築しています。

取締役会は、サステナビリティ推進委員会で検討・審議されたサステナブル調達活動にかかる取り組み施策について、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。サステナブル調達課題に関する事象が発生した場合は、社内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・決議を行っています。

サステナビリティ推進委員会の下部組織であるSCM WGの生産

推進体制



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。調達は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門でサステナブル調達に取り組みます。

## 戦略・施策

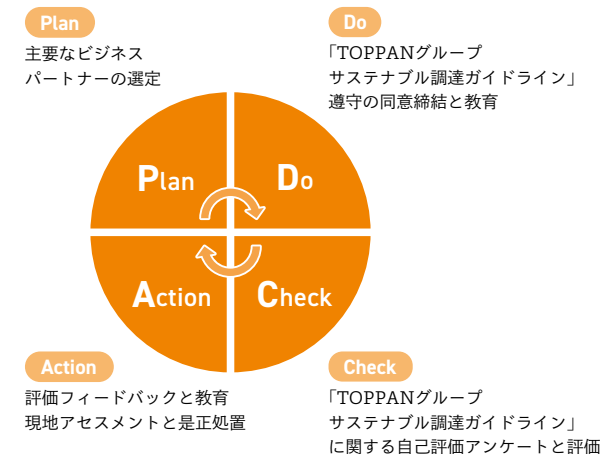
### 課題と対応

TOPPANグループは事業ポートフォリオの変革に伴い、事業拡大や海外展開を行っており、国・環境・社会・ガバナンス・業種ごとのリスクを想定した上で、幅広いビジネスパートナーとの間に持続可能なサプライチェーンを構築するという課題に取り組んでいます。このため、「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」に基づき、主要なビジネスパートナーの選定、ガイドラインの教育、自己評価アンケートと評価を定期的実施します。必要であれば、現地アセスメントを通じて人権・安全・環境面の是正を確認します。また、BCP(事業継続計画)策定の支援、森林保全活動と持続可能な用紙調達などにも協働して取り組み、サステナブル調達を推進しサプライチェーンを強化します。

### 「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」遵守の取り組み

TOPPANグループは、主要なビジネスパートナーに「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守を求め、同意書の締結、教育、評価、現地アセスメント、是正処置からなるPDCAサイクルを通じて、その取り組みを確認しています。この一連の活動により、サプライチェーン全体のサステナブル調達を推進しています。

### PDCAサイクル図



## ● 主要なビジネスパートナーの選定

TOPPANグループは、継続的な取引のあるビジネスパートナーを以下の観点で評価し、いずれかに該当する場合「主要なビジネスパートナー」として選定します。主要なビジネスパートナーには「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守を求め、サプライチェーン全体のサステナブル調達を推進していきます。

### ・ 国別 ESG リスク

グローバル・スレイバリー・インデックス、EBRD(European Bank for Reconstruction and Development:欧州復興開発銀行)などを参照し、リスクの高い国を特定します。

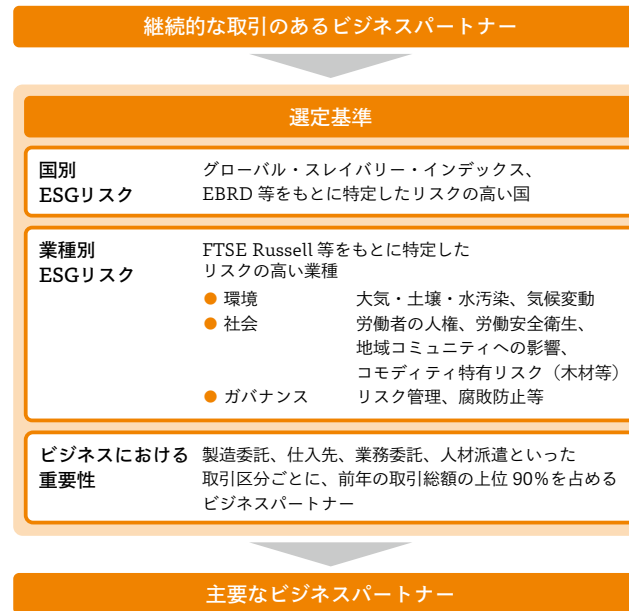
### ・ 業種別 ESG リスク(セクター別リスク)

FTSE Russellの業種分類などに基づき、リスクの高い業種を特定します。さらに、製造業・サービス業・印刷業といった詳細なセクターごとに、大気・土壌・水などの環境汚染や労働者の人権といったESGリスクを考慮します。

### ・ ビジネスにおける重要性

製造委託、仕入先、業務委託、人材派遣といった取引区分ごとに、前年の取引総額の上位90%を占めるビジネスパートナーを特定します。

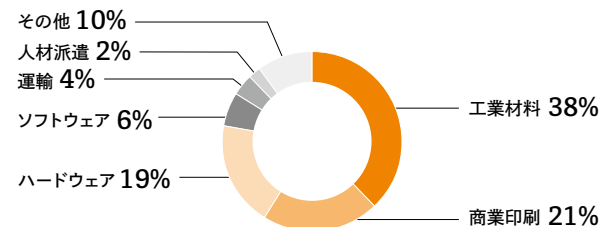
### 主要なビジネスパートナー選定の考え方



## ● サプライチェーンの概要

TOPPANグループの2024年度カテゴリー別主要なビジネスパートナーの社数比率は以下の通りです。

### 業種カテゴリー別主要なビジネスパートナーの社数比率



※ FTSE Russellの業種分類に準拠

## ● 主要なビジネスパートナーの社数

サステナブル調達活動をサプライチェーン全体に広げるため、直接取引のあるビジネスパートナーから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」の遵守を求めています。

また、原材料投入量の約6割を占める「紙」については、用紙調達先を「主要な2次ビジネスパートナー」として位置付け、「紙の原料となる木材の合法性調査」を通じて森林資源の持続的利用を推進しています。

### 主要なビジネスパートナーの社数

	2024年度	
	社数	全調達金額に占める割合*
主要なビジネスパートナー	3,553	90%
主要な2次ビジネスパートナー(用紙調達先)	142	-

※ 主要なビジネスパートナーとの取引金額

## ● サステナブル調達ガイドライン説明会、教育の実施

主要なビジネスパートナーに対して、「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」の周知教育や自己評価アンケートフィードバック説明会などを実施しています。

 TOPPANグループのサステナブル調達ガイドライン教育 P79参照 >

## ● 協力同意書および基本契約書の締結

サステナブル調達活動をサプライチェーン全体に広げるため、TOPPANグループでは「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」を遵守していただける、ESGの観点で優れた主要なビジネスパートナーと優先的に取引しています。

取引にあたっては「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や取引基本契約書、売買基本契約書を締結しています。これらの契約書により、主要な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。

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。

### 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。

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是正措置を求め、一定期間内に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。

「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実績です。

協力同意書・取引基本契約書・売買基本契約書 取得社数

		2024年度
目標		3,553
実績		2,916
締結率		82%
取引区分	製造委託	1,044
	仕入先	1,080
	業務委託	702
	人材派遣	90

## ● 自己評価アンケートの実施と評価

TOPPANグループでは、主要な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、ご自身で「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」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。

## 主要なビジネスパートナーへの自己評価アンケート

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結果は主要なビジネスパートナーにフィードバックし、必要であれば改善の要請を行います。

2024年度は、「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16%ありました。

評価のフィードバックでは、「自己評価アンケート評価」「業界別平均」「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。

自己評価アンケート取得社数・フィードバック社数

		2024年度
目標		3,553
実績		2,724
取得率		77%
取引区分	製造委託	1,032
	仕入先	966
	業務委託	636
	人材派遣	90
フィードバック※1		2,265

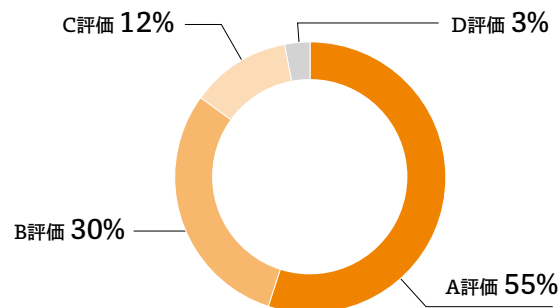
※1 自己評価アンケートの評価、リスクの低減策、推奨する改善策をフィードバックした社数

## 自己評価アンケートのフィードバック

自己評価アンケートに回答いただいた主要な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。

### 自己評価アンケート評価

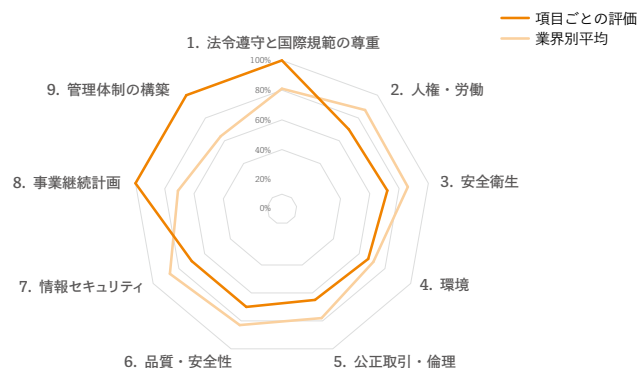
総合評価の社数比率です。他社評価との位置付けを確認できます。



### 業界別平均

項目ごとの評価と業界別平均を比較することで平均との位置付けを確認できます。

### 自己評価アンケート事例イメージ



### 重点管理設問

国際基準や現地法令の観点から、適切な対処が行われておらず、重大なリスクにつながる恐れのある回答には、該当する主要なビジネスパートナーに最優先での改善を依頼しています。

	改善を依頼した指摘事項	2024年度 該当社数
人権・労働	人権課題が懸念される地域からの調達	8
	外国籍従業員のパスポート原本等預かり	69
	ハラスメント事案の発生	11
安全・衛生	休業4日以上労働災害の発生	0
環境	環境に関する法令遵守	85
公正取引・倫理	腐敗防止に関する行政指導	3
	虚偽の情報開示に関する行政指導	34
品質・安全性	製品への紛争鉱物の含有	7
	製品設計に関する法令遵守	30
	輸出入管理に関する法令遵守	7

## ● 是正に向けた現地アセスメントの実施

自己評価アンケートの結果に基づき、当社従業員が現地アセスメントを実施し、是正改善の支援を行っています。

2024年度は、自己評価アンケートの総合評価が低かった12社に対し、当社従業員が現地アセスメントを行いました。「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」の各項目について具体的な改善支援を実施した結果、7社で是正処置が完了しました。残り5社も引き続き改善に取り組んでおり、取引停止に至った企業はありません。

### 現地アセスメント実施・是正状況

	2024年度
是正対象 <sup>※1</sup>	12
現地アセスメント <sup>※2</sup>	12
是正措置が取られたことの確認 <sup>※3</sup>	7 <sup>※5</sup>
取引停止 <sup>※4</sup>	0

※1 実際にまたは潜在的な負の影響が大きいと評価された主要なビジネスパートナーの社数  
 ※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主要なビジネスパートナーのうち現地アセスメントを行った社数  
 ※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主要な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  
 ※4 実際にまたは潜在的な負の影響が大きいため取引を停止した主要なビジネスパートナーの社数  
 ※5 是正未完了の5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

### 現地アセスメントによる改善支援対象項目の内訳

	現地アセスメント 改善支援	是正措置が取られ たことの確認
対象社数	12社	7社
法令順守と国際規範の尊重	1件	—
人権・労働	15件	12件
安全・衛生	25件	12件
環境	3件	2件
公正取引・倫理	—	—
品質・安全性	1件	1件
情報セキュリティ	3件	1件
事業継続計画	7件	5件
管理体制の構築	1件	1件
合計件数	56件	34件

## 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。そのため関係部門へ周知教育を行っています。

関係部門への「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」周知教育

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受講人数	495名	2,129名	1,492名	1,907名

主要なビジネスパートナーへ「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」の周知教育を行っています。

主要なビジネスパートナーへの「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」周知教育

	2023年度	2024年度
受講社数	630社	769社

主要なビジネスパートナーへの「自己評価アンケートフィードバック説明会」を教育の一環として行っています。

主要なビジネスパートナーへの自己評価アンケートフィードバック説明会

	2024年度
受講社数	292社

発注部門・営業部門には、「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」に関する教育を行っています。

TOPPANグループ内 発注部門・営業部門への「パートナーシップ構築宣言」「取引関連法規」の教育

	2024年度
受講人数	15,260名

## その他の主な取り組み

### ● ビジネスパートナーのBCP策定への取り組み

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。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。

2024年度は、516社にアンケートを実施し、そのうち 54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。

ビジネスパートナーのBCP(事業継続計画)策定支援

	1次 サプライヤー	2次 サプライヤー	協力会社	2024年度 計
アンケート実績	81	72	363	516
勉強会参加社数	14	1	39	54
勉強会に参加しアンケート評価が 上がった社数	1	0	0	1

### ● 発注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。

[🌐 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)

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

協会社と継続的なパートナーシップを構築するために、中小企業庁が実施する価格交渉促進月間(3月・9月)フォローアップ調査の結果を確認し、問題点の把握と是正策を実行するとともに、是正策の進捗を社内監査で確認しています。

### ● 発注部門のコンプライアンスに関するモニタリング調査

発注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、ビジネスパートナーへモニタリング調査(取引先とのコンプライアンスチェック)を実施しています。2024年度は、22社に対し調査を実施しました。2025年度も継続して実施していきます。

モニタリング(取引先とのコンプライアンスチェック)実績

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
回答いただいた ビジネスパートナーの社数	10	10	0	22
累計社数	161	171	171	193

## ● 生物多様性の保全への取り組み

### 森林保全活動と持続可能な用紙調達

TOPPANグループは、森林破壊ゼロの達成と持続可能な森林資源の利用促進を目指し、環境負荷低減に積極的に取り組んでいます。その具体的な方策として、2024年4月に策定した「TOPPANグループ環境方針」では、用紙調達における森林破壊ゼロの達成を掲げました。

さらに「TOPPANグループ2030年度中長期環境目標」では、「2025年までに用紙原料の調達における合法性確認を100%」とすることを目標としています。この目標達成のため「紙の原料となる木材の合法性調査」を実施しています。

2024年度は、海外拠点を含むTOPPANグループ全体で142社の用紙調達先に対し合法性調査を実施し、79.7%について合法性を確認しました。なお、TOPPAN株式会社が取引する23社の用紙調達先については、100%の合法性を確認しています。

これらの取り組みを通じて、TOPPANグループは森林資源の保全に貢献し、持続可能な社会の実現を目指します。

🌐 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」>

<https://www.holdings.toppan.com/library/japanese/about-us/files/sustainability/2025/ppgsufr.pdf>

### 紙の原料となる木材の合法性調査実績

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度 <sup>※1</sup>
調査した会社数	13	10	24	142
購入金額比率	91.8%	97.4%	100%	100%
合法性を確認した割合 (購入重量換算)	100%	100%	100%	79.7% <sup>※2</sup>

※1 2024年度よりTOPPANグループ全体を対象に調査実施

※2 社数換算では50%(71社)

## ● 原材料に含有する化学物質の管理

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・法制に基づいた、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」を設けています。この基準は定期的に見直しを行い、管理を行っています。この「原材料含有化学物質管理基準」に基づき、サプライチェーン全体で化学物質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-v5.1.1.pdf>

## リスク管理

サプライチェーンにかかるリスクは、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)

# 研究開発

## 基本的な考え方

TOPPANグループ共通の価値観である「TOPPAN's Purpose & Values」で示している「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。」を実現するべく、独自の「印刷テクノロジー」をベースに総合研究所を中心に、事業会社の技術関連部門、知的財産部門およびグループ会社が連携して研究開発を進めています。

TOPPANグループのコアテクノロジーである「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」は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きました。今後もさらなる技術の深耕と拡充を進め、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。また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推進していきます。

## ガバナンス

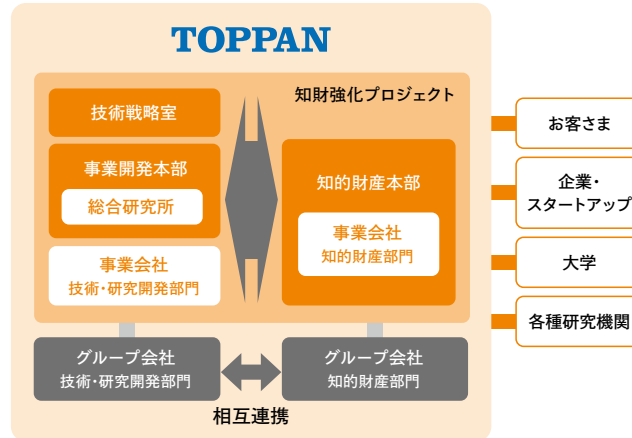
### 研究開発体制

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。

### 研究開発体制



### ● 総合研究所

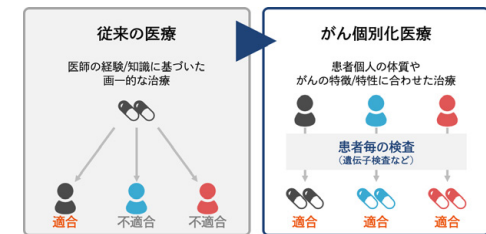
「総合研究所」は1986年、埼玉県杉戸町に設立されました。TOPPANグループのセンター研究施設として、研究の総合化、異種研究者間のさらなる交流・技術開発の促進を目指すとともに、グローバル部門も含めたグループ連携を図っています。主に次世代の新技術確立を目指した基盤研究、技術に基づく創意工夫により高いオリジナリティや競争優位性のある商材を生み出す商品開発、高度な専門技術による事業部門への技術支援を行っています。

例えば、3D細胞培養技術「invivoid®」は大阪大学大学院工学研究科(以下、大阪大学)の松崎典弥教授とTOPPANホールディングスが2017年に共同で開発した新たな三次元の細胞培養技術です。独自のバイオマテリアルを活用し複数の細胞を立体的に共培養することで、生体に近い人工組織を簡便に作製することが可能です。この技術は、がん

個別化医療、薬効や毒性試験を含む創薬研究、再生医療、培養食料など幅広い分野での活用が期待されており、事業化に向け、総合研究所で研究開発を担い、知的財産本部と協働し国内外での強固な特許網の構築を進めています。

がん個別化医療への取り組みとして、2023年5月より、公益財団法人がん研究会(以下、がん研究会)、大阪大学、TOPPANホールディングスの三者で「invivoid®」を用いた抗がん剤の効果予測についての臨床研究を進めています。患者由来のがん細胞を「invivoid®」で培養した「がん患者アバター」を用いて複数の抗がん剤の薬剤応答を評価した結果と、実際の患者さんに同じ抗がん剤を投与して得られた結果との比較では、高い一致率を示しました\*1。本研究により「invivoid®」を用いた抗がん剤選択検査の手法確立をさらに進め、患者一人ひとりに最適な抗がん剤を選択できるがん個別化医療の実現に向け、2025年度に国内での先進医療\*2の指定、2026年に米国での臨床検査事業への参入を目指します。

### がん個別化医療の提供イメージ



\*1 この結果は国際学術誌『Acta Biomaterialia』に掲載されました  
Yuki Takahashiほか、Acta Biomaterialia, Vol.183, 111-129, 2024.

\*2 先進医療は、保険診療の対象に至らない先進的な医療技術等のうち、厚生労働大臣の承認を受けたもの

さらに「invivoid®」の応用範囲を広げ、「培養肉」の技術開発にも注力しています。2023年に3Dバイオプリントによる食用培養肉製造技術に関する社会実装の具体的な取り組みを目的とし「培養肉未

来創造コンソーシアム」を大阪大学・株式会社島津製作所・伊藤ハム米久ホールディングス株式会社・株式会社シグマックスと設立しました(2024年5月にZACROS株式会社が参加)。その中でTOPPANホールディングスは、本物の肉に近い食感や構造を再現するため、筋および脂肪組織の最適化、細胞外マトリックス材料(バイオインク・つなぎ材)の開発を担っています。2025年の大阪・関西万博においては、本コンソーシアムの成果として培養肉の実物およびミートメーカー(コンセプトモデル)の展示を通じて、「お肉は『店で買うもの』から、『家で作るもの』へ」をコンセプトに、「未来のキッチン」のイメージを表現しています。この培養肉事業は、2031年以降の事業収益化を目指しています。

大阪・関西万博にて展示した培養肉、展示ブース



## 戦略・施策

### 課題と対応

研究開発においては、事業ポートフォリオ変革に向け、新事業テーマの競争優位の強化および事業化の加速が必須と捉えています。

この課題に対し、外部動向(マクロ動向、産官学動向等)の情報分析を強化し、社外連携の構築を推進しています。

一例として、がん研究会と2024年12月に、双方が保有する知見や技術を活用し、医療分野における様々な課題の解決に資する新規事業の立ち上げに向けて共同で取り組む「包括連携の為の基本合意書」を締結しました。

がん研究会とTOPPANホールディングスはこれまで抗がん剤評価技術の共同研究を進めてきましたが、本包括連携によって、これまでの共同研究にとどまらず、がん研究会の有する臨床現場の膨大なデータや知見と、TOPPANの保有するDX/SXに関する自動認識やAIをはじめとした多様な技術/サービスを組み合わせることで、医療分野における様々な課題の解決に資する新規事業の創出を目指しています。

この他のテーマにおいても、社外連携による競争優位の強化および事業化に向けた取り組みを進めています。

### 新事業創出テーマ

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。

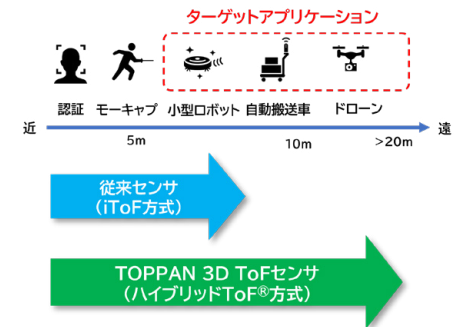
例えば、昨今の自律走行ロボットやスモールモビリティ(自動車よりコンパクトで小回りが利き、環境性能に優れ、地域の手軽な移動の足となる1人~2人乗り程度の車両)では障害物や段差の検知、ゲーミングではユーザーの自己位置の把握や周囲環境の地図生成で、3D ToFセンサ<sup>\*1</sup>が広く使用されています。これらの用途では小型なバッテリー駆動製品が多く、搭載される3D センサには「高い距離精度」だけでなく、「低消費電力」「低遅延」「小型化」への要求が高まっています。

TOPPANホールディングスは2023年にロボティクス向けとして、「ハイブリッドToF<sup>®</sup>」<sup>\*2</sup>による4つの性能(長距離測定、屋外測定、高速撮像、複数台同時駆動)を実現した第一世代のセンサを開発しました。

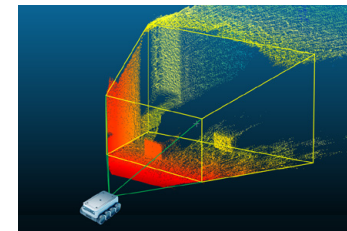
このたび、新たに小型ロボットやスマートグラスなどへの搭載を可能にした第二世代ハイブリッドToFセンサ「TPHT4040」を開発。本製品では第一世代の4つの性能に加え、「HDR機能」<sup>\*3</sup>、「画素ビンニング機能」<sup>\*4</sup>を内蔵することにより、より高い精度で距離の測定とデータ転送の最適化を実現しています。また、センサの電力消費量を削減する「ディープパワーダウンモード」を実装、回路設計の最適化によるセンサチップの小型化を行いました。これらによって、小型な

配膳ロボットやロボット掃除機、バッテリー駆動のスマートグラスなどの様々な3Dセンシング用途に搭載可能なToFセンサとして最適な製品となっています。

新型ToFセンサのターゲットアプリケーション



小型ロボットへの3D ToFセンサ搭載イメージ



<sup>\*1</sup> 3D ToFセンサ: 赤外線を使ってカメラから物体までの3次元距離を測定する距離画像センサです

<sup>\*2</sup> ハイブリッドToF<sup>®</sup>: ショートパルス型ToF方式とマルチタイムウインドウ技術によるセンサ制御を融合した技術およびその技術を搭載した3D ToF センサ・カメラのご強力な外光耐性と被写体ブレに強いという特長をもち、屋外環境で太陽光の影響を受けずに使用でき、動きの速い物体を逃さず捉えることができるというメリットがあります

[https://www.holdings.toppan.com/ja/news/2022/06/newsrelease220616\\_2.html](https://www.holdings.toppan.com/ja/news/2022/06/newsrelease220616_2.html)

<sup>\*3</sup> HDR機能: ハイダイナミックレンジの略称で、露光時間が異なる複数の距離データを1枚の距離画像として撮像する技術です

<sup>\*4</sup> 画素ビンニング機能: 複数の画素を組み合わせで見かけ上大きなひとつの画素として扱う機能です

## ベンチャー企業への投資

2016年以来、国内外の有望なベンチャー企業70社超への投資を執行し、「『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。

2022年6月には、海外での投資活動を起点とした事業開発を強化すべく、米国にCVCファンドを設立しました。

2024年度は、国内ベンチャー企業5社との資本業務提携と、海外ベンチャー企業3社への投資および1社の買収が実現しました。加えて、国内の投資先2社が上場を果たしています。

2025年1月には、これまでの取り組みが評価され、ベンチャー企業との協業に積極的な大企業ランキング「Morning Pitch大企業イノベーションアワード2025」にてTOPPANホールディングスが1位にランキングされました。今後も、革新的なベンチャー企業との連携を推進していきます。

## 研究開発人財の育成

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、当社グループにおける技術系スキルを保有する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もと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。研究開発においてはデータサイエンス領域の人財育成が重要であり、特に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、グループ横断で実施しています。

### スキルマップ活用全体像



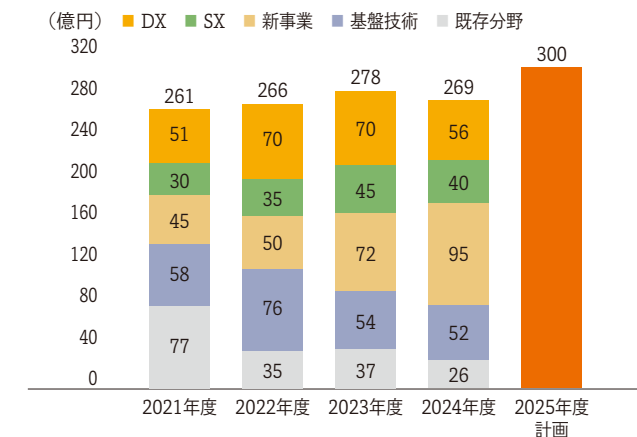
## データ

### 研究開発投資実績

事業ポートフォリオの変革実現に向け、2020年度～2022年度を「基盤構築フェーズ」、2023年度～2025年度を「成果獲得フェーズ」と位置付け、2020年度より新事業創出に向けた研究開発資源の投入を強化しています。

特に社会課題や技術トレンドに対応した重点投資領域を設定し(右表)、それらを支える環境整備等の基盤構築の予算と併せて強化し、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。

### 研究開発費実績



ビジネスモデル・領域	主な研究開発内容
DX	AI関連技術/自治体行政向けソリューション/デジタルマーケティング/デジタルプラットフォーム事業/BPO関連/IoT関連技術/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・アップサイクル技術/バイオマス関連/生分解材料 他
新事業	メタパース関連/ヘルスケア事業/3D細胞培養技術/燃料電池部材/量子ドット/エネルギー関連/ゲノム編集/ロボティクス/アグリ関連 他
基盤技術	材料・分析技術/サービス品質向上基盤強化/コンバーティング技術/微細加工技術/エッチング技術/知財関連/AI関連/セキュリティ技術 他

# 知的財産

## 基本的な考え方

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。

## ガバナンス

### 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。

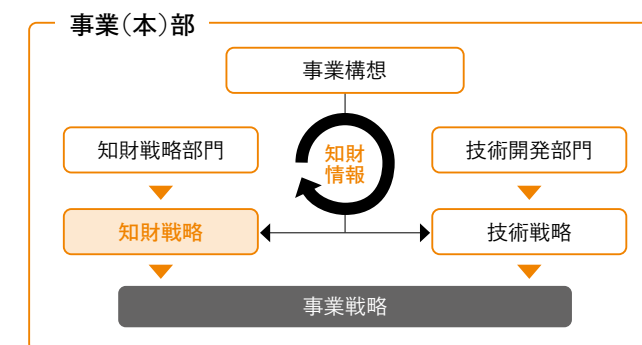
また、事業部門、研究開発部門と知的財産部門が連携して知財活動を推進する体制構築に加え、各事業部門の責任者等から構成される「知財強化プロジェクト」が知財活動全体を掌握することで、全社横断的な知財課題の解決を進めています。



## 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。



## 戦略・施策

### 課題と対応

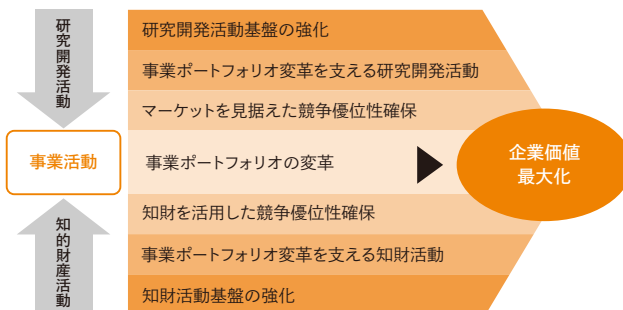
知的財産本部は、知的財産が事業における競争優位性の確保に貢献することを旨とし、グループ知的財産ガバナンス体制の構築を進めています。

2023年度のホールディングス体制化に伴い、グループ内の知財制度・管理体制の一体化を実施し、2024年度はグループ内の知財シナジーの深化を進めてきました。

今後は、事業とR&D活動のグローバル化に対応した知財活動基盤の整備が課題と考えており、2025年度は、海外現地法人や海外代理人との連携強化による国際的な知財ガバナンス体制の強化を目指していきます。また、知財部員の海外派遣等による海外実務スキルの習得も推進していきます。

### 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。



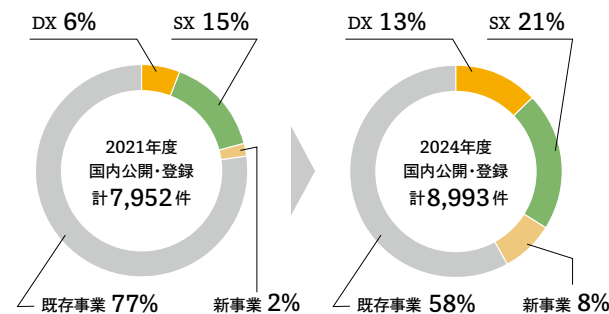
### 事業ポートフォリオの変革を支える知財活動

#### ● 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変革

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。成長事業における研究開発の成果を積極的に特許化することで競争優位性を確保し、成長事業の拡大に貢献していきます。

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



#### ● 新事業の競争優位性獲得

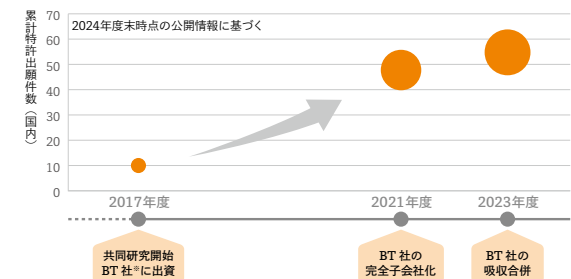
新たな事業の柱として注力する開発テーマに対し、開発部門・事業戦略部門と連携して、競争優位性の獲得に向けて戦略的な特許網構築を推進しています。

#### <3D ToFセンサ>

TOPPANホールディングスは、2023年にロボティクス向けとして、「ハイブリッドToF®」による4つの性能(長距離測定、屋外測定、高速撮像、複数台同時駆動)を実現した第一世代の3D ToFセンサを開発し、本センサを実装した3D ToFカメラを開発しています。さらに、第一世代の製品で実現していた高い距離精度や高速撮像をより向上し、小型化と電力消費量を低減した新型の3D ToFセンサを開発しました。本製品によりロボティクスや空間認識における3Dセンシングのさらなる高精度化に貢献し、幅広い活用が可能となります。

2017年の事業参入以来、ブルックマンテクノロジー社の有するセンサ開発技術などに当社の半導体関連技術などを融合することで、独自性の高い3D ToFセンサ技術を確立し、独自技術の特許化により参入障壁を構築しています。また、技術の性質に応じてノウハウの秘匿も行っています。このような活動を通じて、競争優位性の獲得に努めています。

#### 累計特許出願件数と特許資産価値(PAI※)の推移

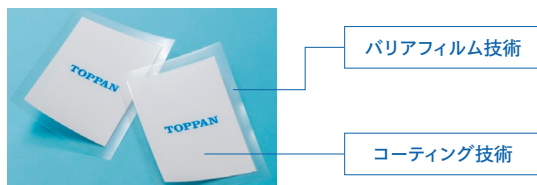


※PAI: Patent Asset Index (LexisNexis® PatentSight®の特許ポートフォリオの競争優位性・総価値を表す指標)  
 ※BT社: 株式会社ブルックマンテクノロジー



## <消火フィルム>

TOPPANホールディングスは、火災発生時の熱に反応し、消火効果のあるエアロゾルを放出する消火フィルム「FSfilm®」(Fire Propagation Suppressing Film®)を開発しました。「FSfilm®」は、消火効果の高いエアロゾルを放出する消火剤に、TOPPANのコーティング技術と透明蒸着バリアフィルム「GL BARRIER」を組み合わせることで、長期設置も可能な優れた初期消火効果を持つフィルムです。「軽量」かつ「省スペース」であることから設置の自由度も高く、なおかつ人体や環境に悪影響のある「有害物質が発生しない」ことから、リチウムイオン電池ケースや配電盤・分電盤設備の内部、公共施設のごみ箱など、様々な場所や用途の類焼抑制対策として安全に使用可能です。FSfilm®の特徴である長期設置に必要な独自のバリアフィルム技術やコーティング技術などについて基本特許を取得した上で、様々な用途に合わせた特許出願を進め、競争優位性の獲得に努めています。



リチウムイオン二次電池のケース内

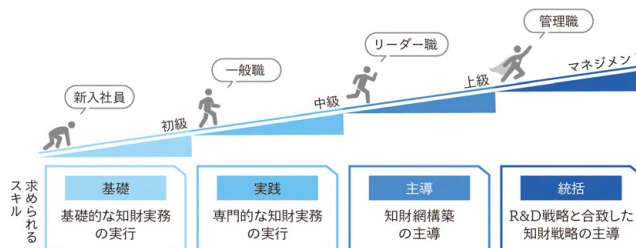


配電盤・分電盤設備の内部

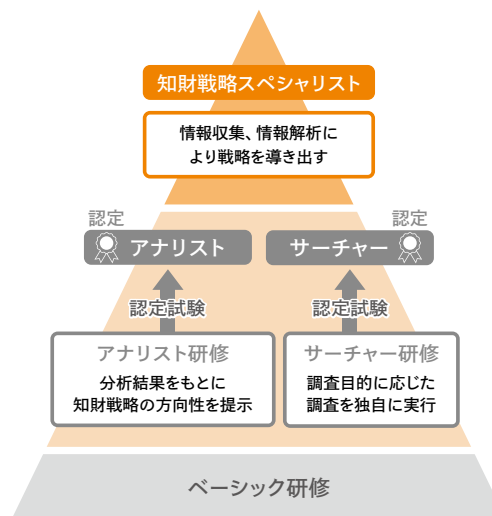


## 知財人財育成

TOPPANホールディングスおよび主要事業会社の技術系社員を対象とした知財研修体系を構築し、新入社員から管理職まで職層別の知財研修を実施しています。2024年度までにのべ約4,500人が研修を受講し、知財制度の基礎知識から知財戦略の策定方法まで技術系社員に必要な知識を習得することで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する知財戦略研修や社内認定制度の整備も実施しています。



## リスク管理

知的財産にかかるリスクは、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。

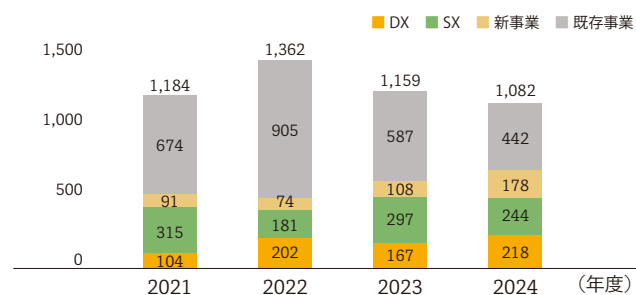
(サステナビリティ関連リスクにかかわるリスク管理の詳細は、有価証券報告書「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 (1)サステナビリティ共通 (3)リスク管理」を参照ください)

## データ

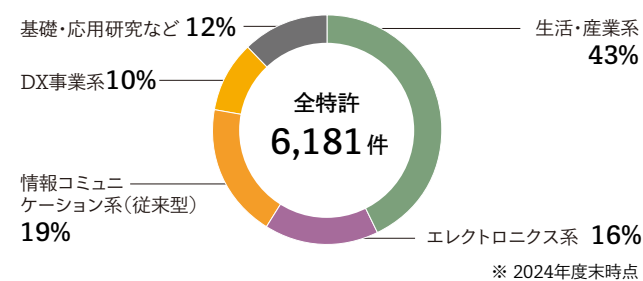
## 知的財産権の状況(TOPPANホールディングス)

※ 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

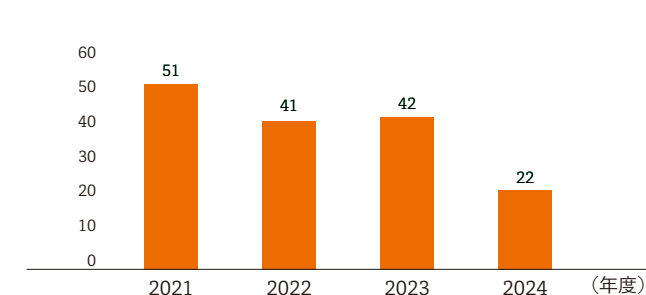
特許出願件数の推移(国内)



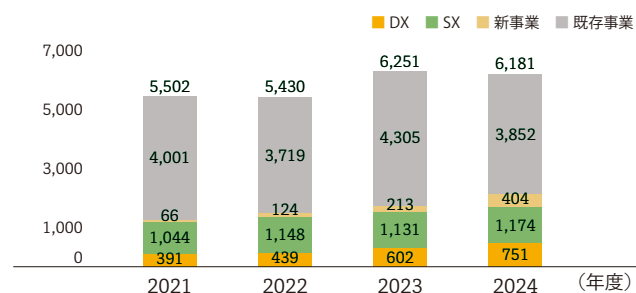
保有特許(国内)の事業分野別ポートフォリオ



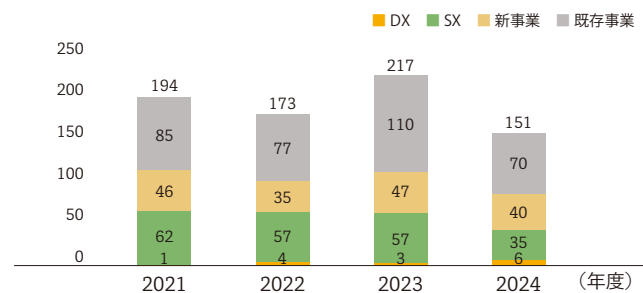
意匠出願件数の推移(国内)



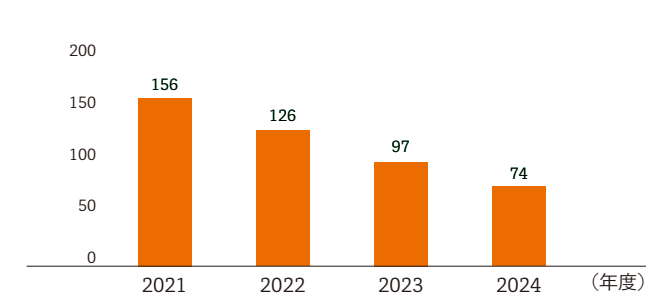
保有特許件数の推移(国内)



外国出願(PCT出願)件数の推移



商標出願件数の推移(国内)



# 総合品質保証

## 基本的な考え方

TOPPANグループは、製品およびサービスの提供にかかわる全ての部門・工程における体系的な品質管理の仕組みの構築・運用を通じた品質づくりを「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。

総合品質保証への取り組みを推進するため、従来の製品の安全管理についての考え方を踏襲した上で、お客さまとのかわりに関する視点を追加し、ポートフォリオ変革を見据えた製品とサービス共通の方針として「TOPPANグループ 品質基本方針」を策定しました。

その中で、品質の維持・向上・改善に取り組む上で目指すべき「製品およびサービスの品質管理についての基本理念」と「製品およびサービスの品質管理についての指針」を定めています。

## 製品および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・ビジネスパートナー<sup>※1</sup>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、安全・安心な製品およびサービスの品質管理に取り組みます。

※1 ビジネスパートナー：サプライヤーや協力会社（協業先含む）

## 製品およびサービスの品質管理についての指針

TOPPANグループの一人ひとりが法令や社内規程を遵守し、製品およびサービスのライフサイクル<sup>※2</sup>を通じて、お客さま・社会・ビジネスパートナーとの強い信頼関係と相互協力の下、サプライチェーン全体にわたって真の課題を見極め、期待を超える製品およびサービスを提供する。

※2 ライフサイクル：製品およびサービスにおける企画・開発から製造、運用（保守・アフターケア）、終結までの一連のサイクル

🌐 TOPPANグループ 品質基本方針 >

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

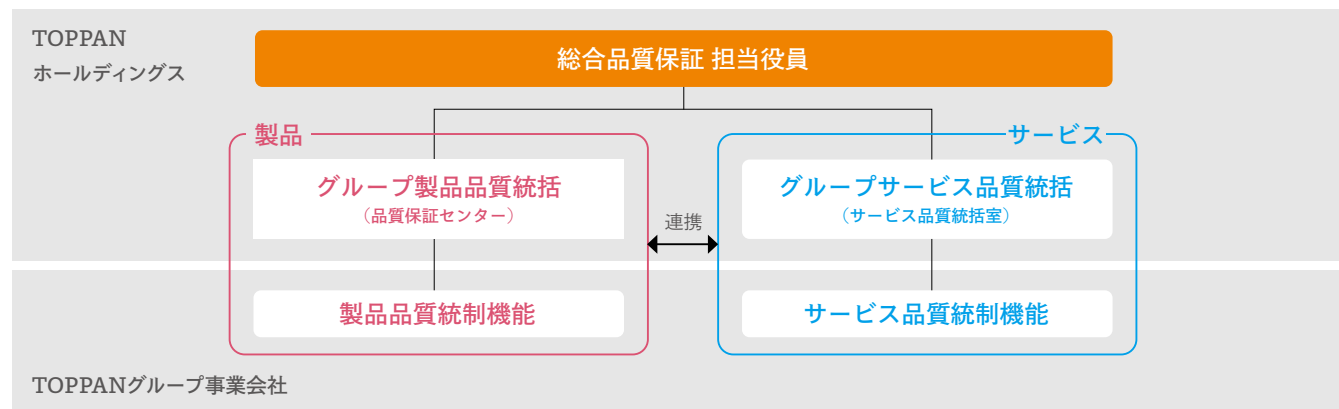
## 推進体制

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全社的な「総合品質保証」を推進しています。

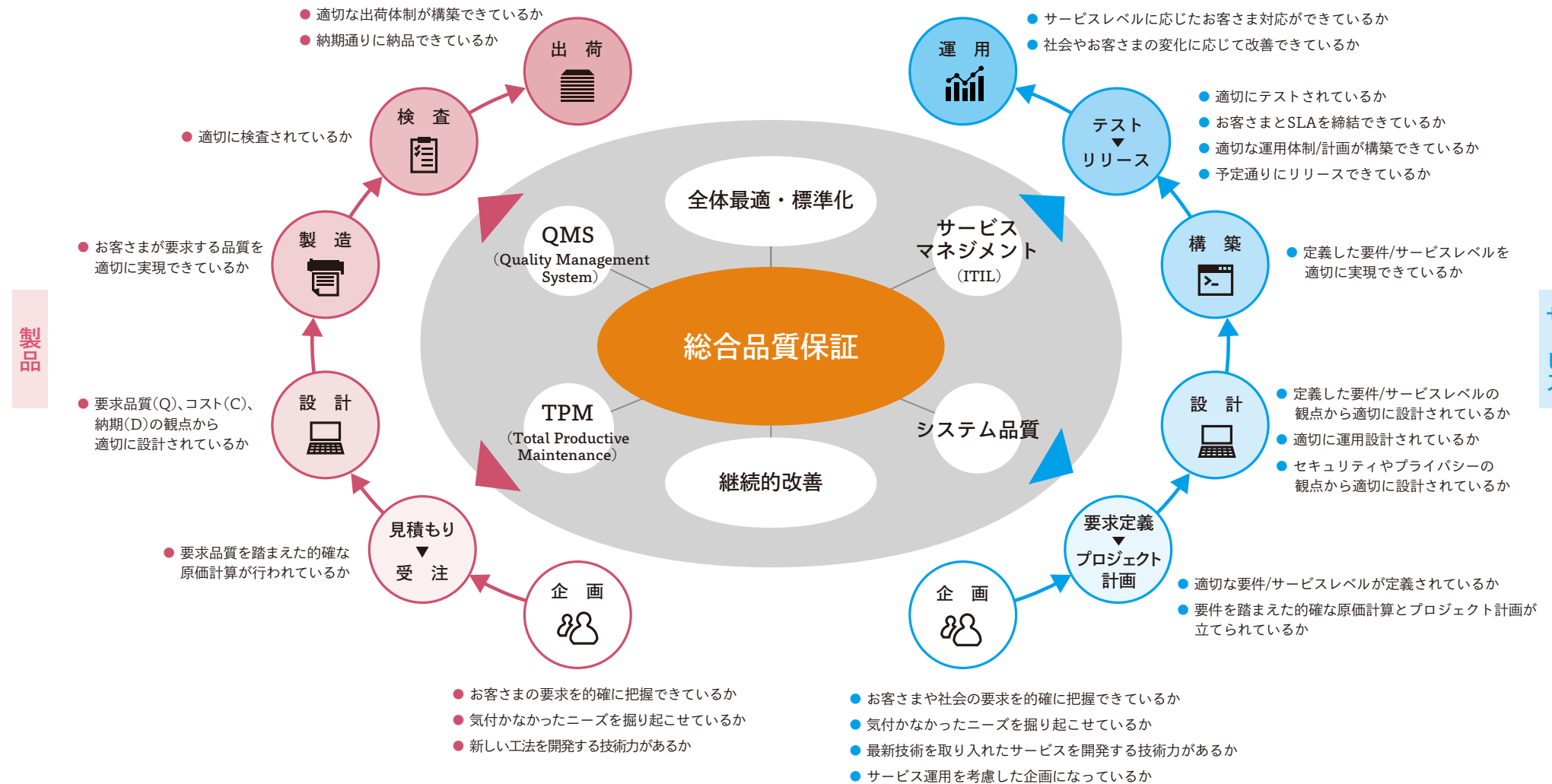
TOPPANホールディングス内の総合品質保証 担当役員の下、各事業会社の製品品質統制機能とサービス品質統制機能が連携し、製品およびサービスの品質ガバナンス推進体制を構築しています。

## 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




## 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・クレームについては、各事業会社の品質保証部門が対応しており、ISO9001に基づく是正処置管理規定を活用し、本質的な原因を究明した上で適切な対策を講じ、標準化による再発防止に努めています。また、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することで、グループ全体で品質向上を図っています。

重大な製品事故が発生した場合には、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。再発防止策については、品質保証センターが妥当性と定着状況を点検し、グループ全体で共有することでさらなる安全性向上に努めています。

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おいては、製造を許可する認定許可制度を採用し、高い安全性と品質を確保しています。

※「ISO」は、国際標準化機構の登録商標です

## サービス

グループ全体のサービス品質ガバナンスを統括するサービス品質統括室が中心となって、ITIL・ISOを中心とした国際標準に基づいた「TOPPANグループサービス品質規程」を整備した上で、各事業会社における、サービスのライフサイクル全体を通じた品質やリスクの適切な管理と継続的な改善活動を推進しています。

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。

※「ITIL」は、アクセロス・リミテッドの登録商標です

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

## 取り組み

### 製品

#### ● 品質マネジメントシステムの継続的改善

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。2024年度は291名が受講し、各事業所で内部監査を有効活用することで、システムの改善点を洗い出し、品質向上に取り組みました。

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実施しています。2024年度にはグループ内の50事業所を対象に診断を行い、プロセスごとの改善ポイントを明確化した上で、改善指導を行いました。

#### ● 食品関連・ヘルスケア関連における製造認定許可制度

食品関連事業およびヘルスケア関連事業では、ともに高い品質保証と安全性が求められるため、監査・認定許可制度を導入し、厳格な基準に基づく品質管理を実施しています。食品関連事業では「受注・生産に関する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き、2024年度は社内外の12事業所で認定監査を実施し、安全性と品質管理体制の強化を図りました。ヘルスケア関連事業でも同様に、2024年度は13事業所で認定監査を行い、品質管理プロセスの点検と改善に取り組んでいます。

## 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		ヘルスケア関連事業	
製造子会社	2事業所	製造子会社	9事業所
生産委託先	10事業所	生産委託先	4事業所

## サービス

## ● 品質マネジメントシステムの実効性強化

サービス品質統括室とグループ事業会社のサービス品質統制機能の連携強化を通じ、全社的な品質マネジメントサイクルの確立を図っています。品質事故の未然防止や対応力向上として、サービスの品質チェック体制の強化や、インシデント発生時の体制・ルール整備を実施しました。各事業会社の取り組みに対するモニタリング活動とお客さまからの評価の継続的な把握を通じて、品質マネジメントシステムのさらなる実効性の強化を実施しています。

## ● 教育による品質意識の向上

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。

2024年度は、グループ内の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基本方針」および「TOPPANグループサービス品質規程」に関するeラーニングを実施しました。のべ16,280名が受講し、一人ひとりがサービス品質の重要性を認識し、自身の業務を通じた品質向上に取り組みました。

# AI 倫理

## 基本的な考え方

AIの活用がグローバルで日々進展する中、AIの誤った使用によって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、人間が中心のAI活用を適切に管理、監督していくとともに、テクノロジーを探索し、AIを有効に活用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右記の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透明性とアカウンタビリティの追求 |                   |

🌐 TOPPAN グループ AI 倫理方針 >

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

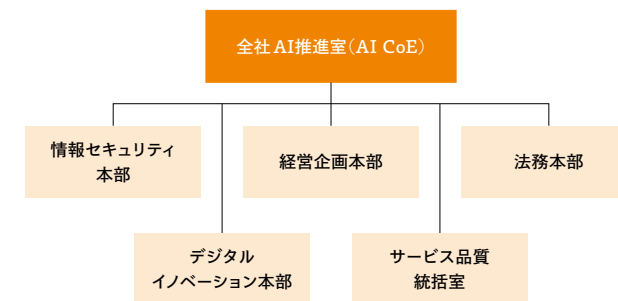
## 運用維持体制

AIの開発・提供・利用の全社的な推進を図るため、2025年4月にAI CoE(Center of Excellence)として「全社AI推進室」を設置しました。

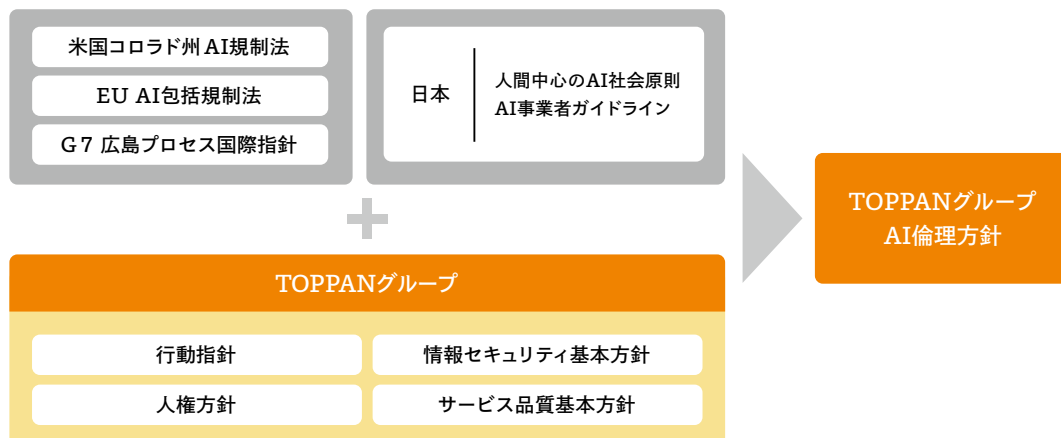
「TOPPANグループAI倫理方針」に基づき適切な管理、監督を実施するため、全社AI推進室を中心として、下記体制図に記載の各専門部門のAI倫理担当者と連携を行い、TOPPANグループのAI戦略・方針の策定のほか、AI知識の集約と教育、技術支援を行っています。

このように各部門のAI倫理担当者が連携して統制を行うことで、全社的な統一性と多角的な視点を両立し、最新の技術やリスクに対して実効性の高いAI倫理の運用維持が可能な体制を整えています。

体制図



## TOPPANグループAI倫理方針の基盤となる法律・指針等



## AI人財育成の取り組み

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ガバナンス協会の会員としての活動を中心に、世の中の環境変化や技術革新の共通認識を深め、変化に応じて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。

# 社会貢献活動

## 基本的な考え方

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、環境保全活動などに積極的に参画しています。

 TOPPANグループ行動指針 >

<https://www.holdings.toppan.com/ja/group/conduct-guidelines.html>

## 活動方針


### 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

具体的な取り組みについては、以下Webサイトにて紹介しています。

 TOPPANグループ 社会貢献活動 >

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

## 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

# Environment

## 環境

- P96 環境方針・環境目標
- P104 TCFD/TNFD提言に沿った情報開示
- P118 環境マネジメント
- P123 脱炭素社会への貢献
- P129 生物多様性
- P133 循環型社会形成
- P137 化学物質管理
- P139 公害防止
- P141 プロダクト・スチュワードシップ
- P146 環境データ

# 環境方針・環境目標

## 基本的な考え方

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

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

## 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。

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を通じて、ネット・ゼロの達成に努めていきます。

## 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、生物多様性へのネット・ポジティブ・インパクト及び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、2025年までに森林破壊ゼロの達成に努めていきます。

## 7項 プロダクト・スチュワードシップ

私たちは、製品のライフサイクル全体にわたり環境リスクを最小化し、持続可能な消費の促進に努めていきます。

## 8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

2025年4月改定

## 環境目標

### 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、2050年のあるべき姿を具体化した地球環境課題への長期的な取り組み方針「TOPPANグループ環境ビジョン2050」を拡充し、「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<br>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<br>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<br>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<br>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2050年長期環境目標

TOPPANグループ環境ビジョン2050達成のため、目標基準年2017年度、目標達成期限2050年として、以下の目標を設定しています。

- ① 脱炭素社会への貢献
- 温室効果ガス排出量 Scope1+2 : ネットゼロ(2017年度比90%削減\* 1.5°C水準)
- 温室効果ガス排出量 Scope3 : ネットゼロ(2017年度比90%削減\* 1.5°C水準)
- ※残余排出は国際的に認められる方法でオフセット

#### 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<br>温室効果ガス排出 Scope1+2 : 2017 年度比<br>54.6% 削減 (1.5°C水準 再エネ比率 25%)<br>温室効果ガス排出 Scope3 : 2017 年度比<br>54.6% 削減 (1.5°C水準) | ③ 資源循環型社会への貢献<br>廃棄物最終埋立量 : 2017 年度比 60% 削減<br>廃プラスチックのマテリアルリサイクル率 : 2017 年度比<br>9%pt 増        |
| ② 生物多様性の保全<br>用紙原料の調達における合法性確認を2025年度に100%<br>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<br>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<br>拠点数 50% 以上 (4 拠点)<br>規制値超過による行政措置 0 件 |

## SBT 認定を受けた温室効果ガス削減目標

TOPPANホールディングスは、TOPPANグループのバリューチェーン全体での温室効果ガス排出削減目標について、国際的なイニシアチブ「SBTi (Science Based Targets initiatives)」から「ネットゼロ目標」としての認定を取得しています。

1.5°C排出経路に沿った削減取り組みでも、なお削減しきれない排出量は、革新的な技術開発・導入や投資を行うことで、森林由来吸収や炭素除去技術等を活用し、実質ゼロを目指します。

ネットゼロ目標	2050年目標 Scope1+2 および 3 における温室効果ガス排出の実質ゼロ
短期目標	2030年目標 温室効果ガス排出 Scope1+2:2017年度比54.6%削減 温室効果ガス排出 Scope 3:2017年度比54.6%削減
長期目標	2050年目標 温室効果ガス排出 Scope1+2:2017年度比90%削減 温室効果ガス排出 Scope 3:2017年度比90%削減

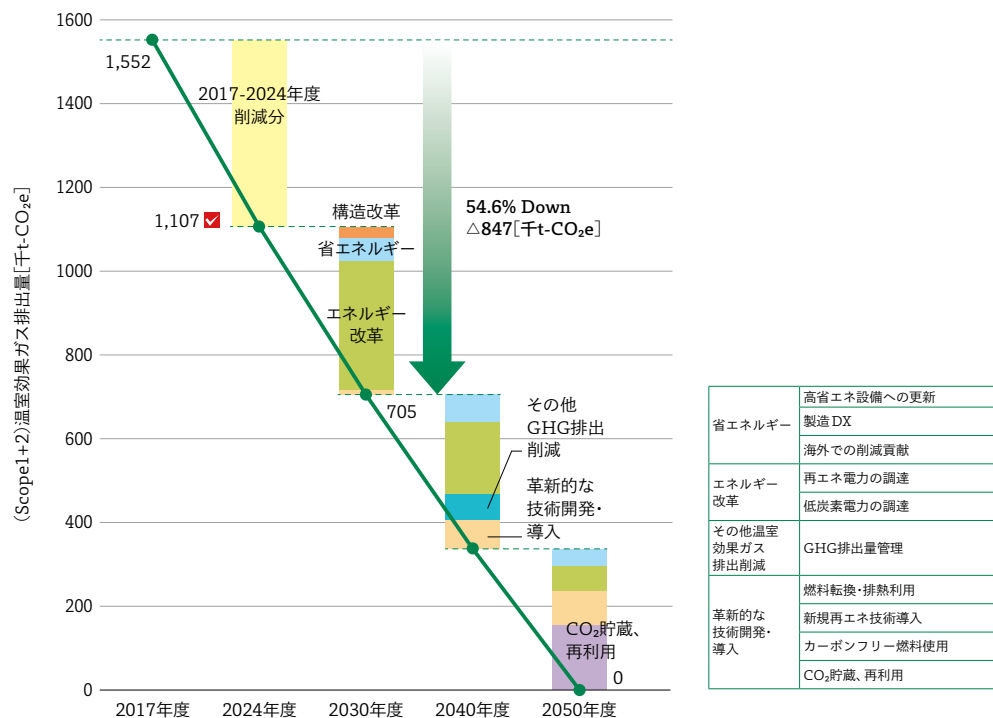
## 2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画

### ● 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、CO<sub>2</sub>貯蔵技術やCO<sub>2</sub>の再利用等で吸収し、実質ゼロを目指します。

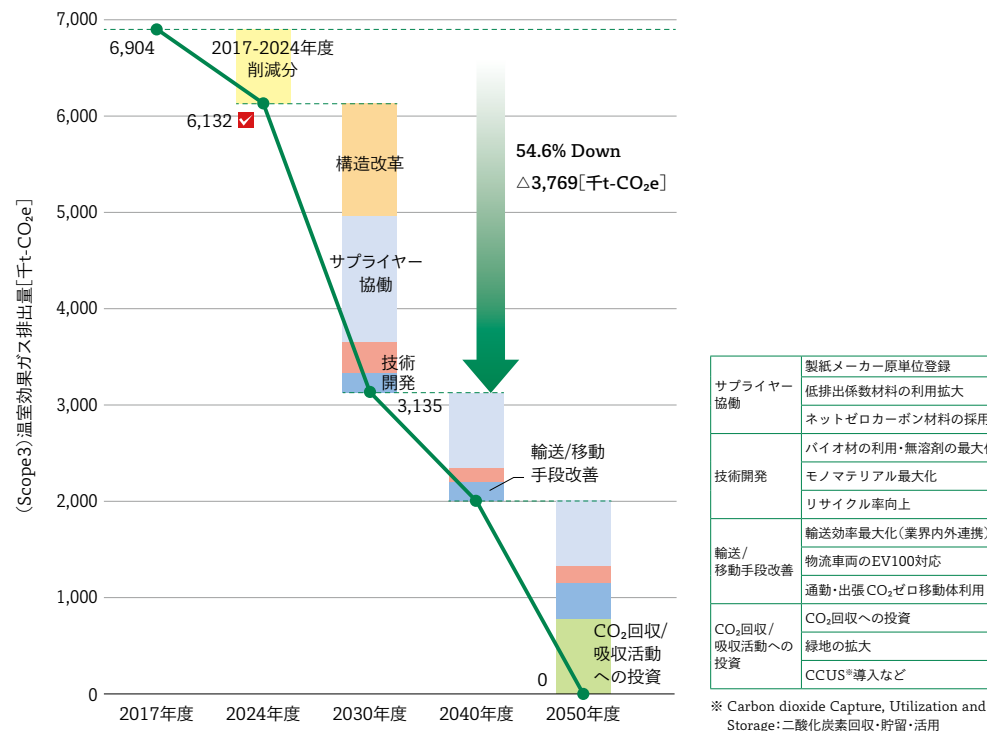


### ● Scope3

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、CO<sub>2</sub>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。



※ 第三者保証対象指標には  を付しています  
 ※ 温室効果ガスの定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされています

## ● 単年度環境目標

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。

### 2025年度単年度環境目標

	管理目標	管理項目	2025年度環境目標
①脱炭素社会への貢献	CO <sub>2</sub> 排出量の削減	Scope1+2排出量	874千t
		再エネ比率	10.0%
		Scope3排出量	5,323千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	保全に貢献する自然共生地域を1件増
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	4,300t
	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	56.8%
④水の最適利用	水消費に関するTOPPANグループ中長期目標の設定(他の環境負荷を考慮)		
	水質汚染防止	規制値超過による行政措置件数	0件

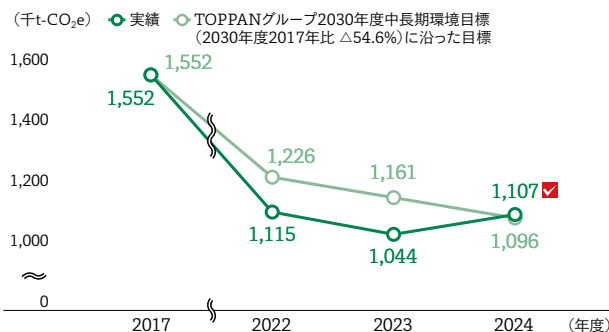
## データ

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2024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、未達成でした。



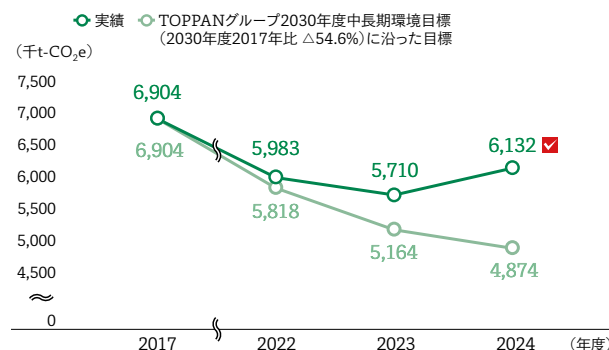
※ Scope1および2について、電気使用に伴う温室効果ガス排出量は、「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令」に基づいて基礎排出係数で算定、海外分は①各事業所で電気を購入している電気事業者固有の係数、②政府・自治体公表の係数、③IEA公表の最新係数の順で得られた係数に基づき算定しています

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

※ 2024年度実績の1,107千t-CO<sub>2</sub>eにはNMVOC燃焼分69千t-CO<sub>2</sub>eが含まれています

## Scope3 温室効果ガス排出量

TOPPANグループの2024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。主要サプライヤーの1次データを一部採用したことにより148千t-CO<sub>2</sub>e減少しましたが、排出係数データベースの見直しと活動量増加により571千t-CO<sub>2</sub>e増加したため、結果的に昨年より422千t-CO<sub>2</sub>e増加しました。



※ Scope3の算定方法については126ページに記載しています

## 再エネ由来電力量および再エネ比率

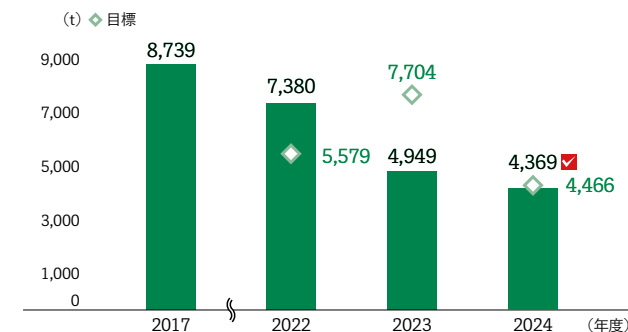
年度	再エネ由来電力量(GWh/年)	比率(%)
2022	20.22	1.19
2023	41.81	2.52
2024	59.27	3.46

※ 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。2024年度は目標を達成しました。



## 廃プラスチックの材料リサイクル率

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。2024年度は目標に対し、達成でした。



## 環境影響評価

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を把握するために、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。

2024年度実績より、算定システム境界を広げ(原材料調達から製品輸送まで)、最新係数へ更新しました。(2次DB:IDEA v 3.4.1、統合化係数:LIME3 2023年改訂版)

## LIME手法による環境影響評価

LIME手法を用い、基準年(2017年度)の環境影響を100として、定量的に評価しています。

LIME3の2023年改訂版での評価において、2024年度は基準年度比で環境影響8.5%低減、環境効率指数1.29倍改善となりました。また、従来のLIME3での評価では基準年度比で環境影響8.1%低減、環境効率29%改善となりました。

### TOPIC

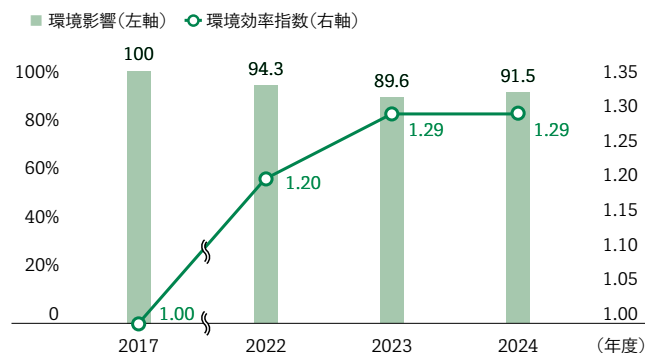
早稲田大学  
創造理工学部環境資源工学科教授  
伊坪 徳宏氏



サステナビリティに関する情報開示ニーズはますます高まっています。近年はScope3のような気候関連の情報開示に加えて、自然や生態系に注目した環境情報開示の対応が求められます。これらに資源消費関連を加えた包括的な視点に基づく経営管理が期待されるなか、TOPPANグループは影響評価手法LIMEを用いて、気候、自然、資源を包括した環境効率指標を算定しています。各国拠点における環境条件やサプライチェーンを考慮した評価は、まさに今後のグローバル企業が目指すべき視座を提供するものと言えます。当該分析結果を経営活動に戦略的に活かして、新たな価値を創出していくことを期待しています。

## 全社LIME3 (2023年改訂版) 評価

### 環境影響・環境効率指数の推移



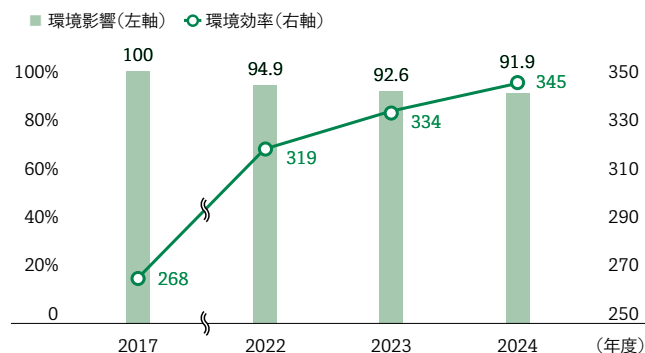
※ 2017年度を100とする。非生産事業所を除いて算定  
環境効率指数:2017年度環境効率を1とする

※ 環境効率=売上高/環境影響

環境影響については、原材料由来の気候変動と化石資源の影響が大きく、高効率生産やマテリアルリサイクルの推進、リサイクル材利用製品開発による資源消費の削減、省エネ活動等によるエネルギー消費の削減などによる環境負荷低減を図っています

## (参考) 全社LIME3 (従来版) 評価

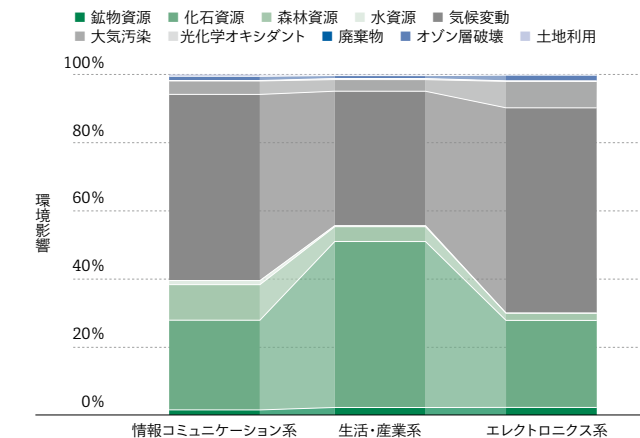
### 環境影響・環境効率の推移



※ 2017年度を100とする。非生産事業所を除いて算定

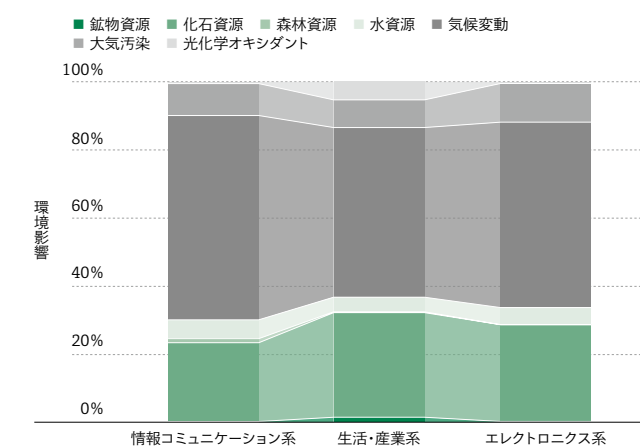
※ 環境効率=売上高/環境影響

### 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・品種が異なり、環境影響が一律ではないため、重点とすべき環境影響を事業分野別に評価しています

### 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・品種が異なり、環境影響が一律ではないため、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

TOPPANグループは、グローバルで展開する当社の事業活動が、自然資本\*に依存、かつ影響を与えていること、また気候変動や生物多様性\*など自然環境の変化がグループ全体に与える影響が大きいことを認識しています。

「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年度に「TOPPANグループ環境方針」を制定し、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ます。

併せて、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)やTNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)など国際イニシアチブにいち早く対応してきました。


気候変動課題と自然関連課題\*への取り組みには統合的なアプローチが必要であるとの考えから、2025年度の本レポートの改定においてはバリューチェーン分析を深化させるとともに、統合レベルをさらに高度化しました。リスクへの対応策や事業機会の検討においても、各サステナビリティテーマを単独に捉えるのではなく、施策間のトレードオン/トレードオフを考慮し、気候変動の緩和・適応と自然関連の課題解決の同時達成を実現する対応策を講じています。

本レポートの作成にあたっては、TCFD提言とTNFD提言の開示推奨項目を参照し、全ての項目において情報開示に努めました。具体的には、両提言の一般要件に沿って以下の通り検討しました。

## 1) マテリアリティ

TOPPANグループは、長期的に目指す姿「Digital & Sustainable Transformation」の実現に向けて、事業活動と全社活動それぞれのマテリアリティ(重要課題)を定義しており、本マテリアリティはSDGs貢献の観点でも検討しています。

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」、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」とし、それぞれで環境課題を選定して事業基盤とビジネスの両面で取り組んでいます。

 マテリアリティの取り組みと実績 >

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

## 2) 開示スコープ

TOPPANグループでは、バリューチェーン全体(上流、直接操業、下流)を評価と開示の対象としています。直接操業では、自社全拠点であるグローバル168拠点、全事業を対象とし、サプライチェーンにおいては、主要事業である情報コミュニケーション事業へのインパクトが強い原材料(木材調達)におけるリスク・機会の把握を優先的に検討していきます。また、下流(プラスチックの回収・廃棄)については、TOPPANグループのプラ包装材の主要な製造・販売拠点である7カ国を対象として分析しました。

TOPPANグループは、グローバル生物多様性フレームワーク(GBF)

ターゲット15に準拠し、生物多様性にかかるリスク、生物多様性への依存およびインパクトを定期的にモニタリング・評価し、透明性をもって開示することを目指しています。

## 3) 他のサステナビリティ関連の開示の統合

気候関連課題と自然関連課題とはお互いに影響を及ぼし合う関係であると認識しています。今回、TCFDと統合した形で開示を行っていますが、「ガバナンス」の「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」は自然関連課題固有の記載として、また「戦略」「指標と目標」については、気候関連課題と自然関連課題を統合的に整理しつつも、各提言において推奨されているアプローチに沿って記載しています。

## 4) 考慮する対象期間

TOPPANグループの事業活動計画である年度計画(短期・1年以内)、中期計画(中期・2~3年)、長期ビジョン(長期・4~30年以上)に気候変動関連課題・自然関連課題に対する目標を設定しています。

## 5) 先住民族、地域社会と影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメント

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、最も重要なテーマと考えています。TOPPANグループは地域

\*「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自然の資産のことです。「生物多様性」とは、自然資本の一部であり、動植物の多様性のことです。この多様性は、洪水や干ばつといった自然災害の予防と自然災害からの回復力を高め、炭素循環、水循環、土壌形成を支えることで、自然資本を健全かつ安定に保つ役割があり、水資源や土壌とも深くかかわっています。このページでは「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

住民や先住民族の人々へのエンゲージメントの重要性を認識し、全てのステークホルダーからの苦情やご指摘について、苦情処理メカニズムに従って対処する枠組みを構築しています。

各種団体・コンソーシアムへの参画により、自然関連課題を巡る外部動向やステークホルダーの声を収集し、課題の設定・整理や実際の生物多様性保全活動に活かしています。年次の統合レポートやサステナビリティレポート等において、様々なステークホルダーに対して情報を開示しています。

## 6) 来期以降の取り組み

TCFDでグローバルにおけるリスクシナリオの見直しを実施すると同時に、TNFDでは上流の木材調達以外の要素も検討スコープに加えるなど、開示項目の充実と精緻化を進めます。

また、2025年度中に公表予定の「TNFD自然移行計画ガイドライン」に沿った対応への検討を進めるなど、TNFDにおける開示項目のさらなる強化と、アーリーアダプターとして開示の完遂を目指します。

## 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

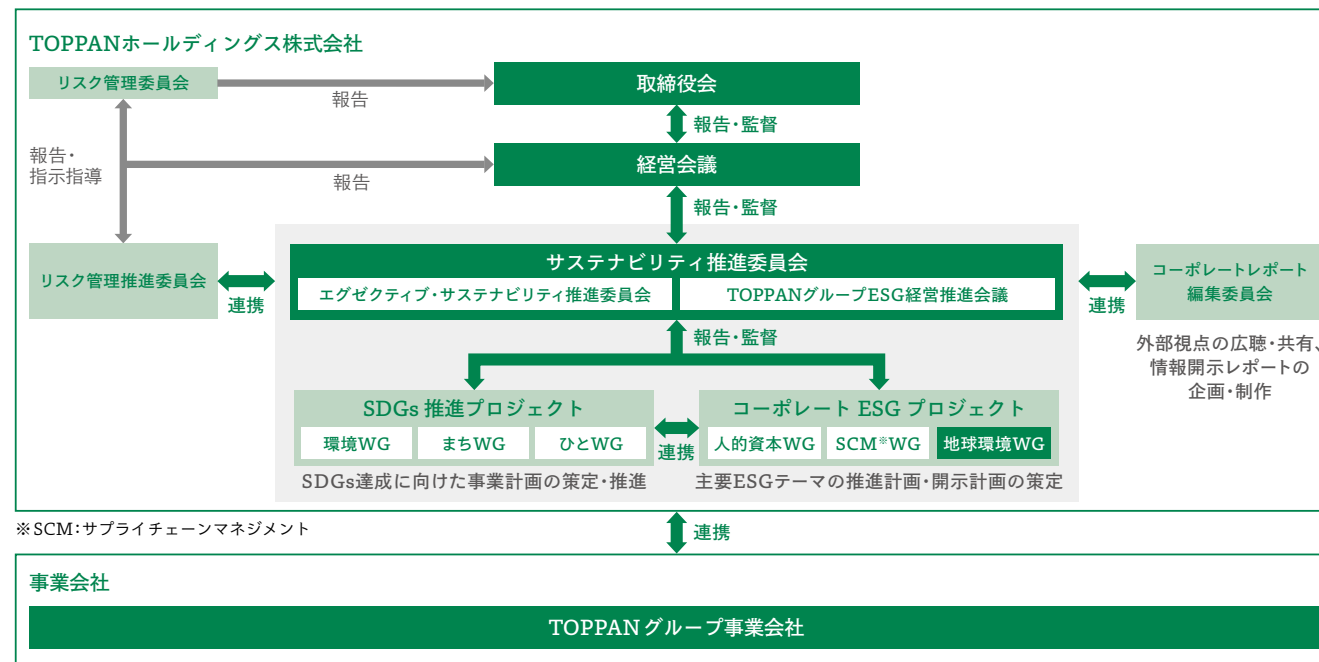
#### ● 1) 組織的な取り組みと取締役会の責任

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(以下、サステナ委員会)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。

#### TOPPANグループ サステナビリティ推進体制



## ● 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。


## 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SDGs推進プロジェクト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、サステナ委員会に担当させ、その活動を監督しています。サステナ委員会下部の地球環境

WGにおいて、2023年10月よりTNFDの取り組みを主導しています。

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、この基本精神をもとに、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 P32参照 >

### ● 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、バリューチェーン全体(上流、直接操業、下流)の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、バリューチェーン全体(上流、直接操業、下流)の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。

 イニシアチブへの参画と外部との協働 P121 参照 >

 生物多様性 P129 参照 >

## 戦略

## A. TOPPAN グループの環境価値相関

TOPPANグループのバリューチェーン全体(上流、直接操業、下流)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

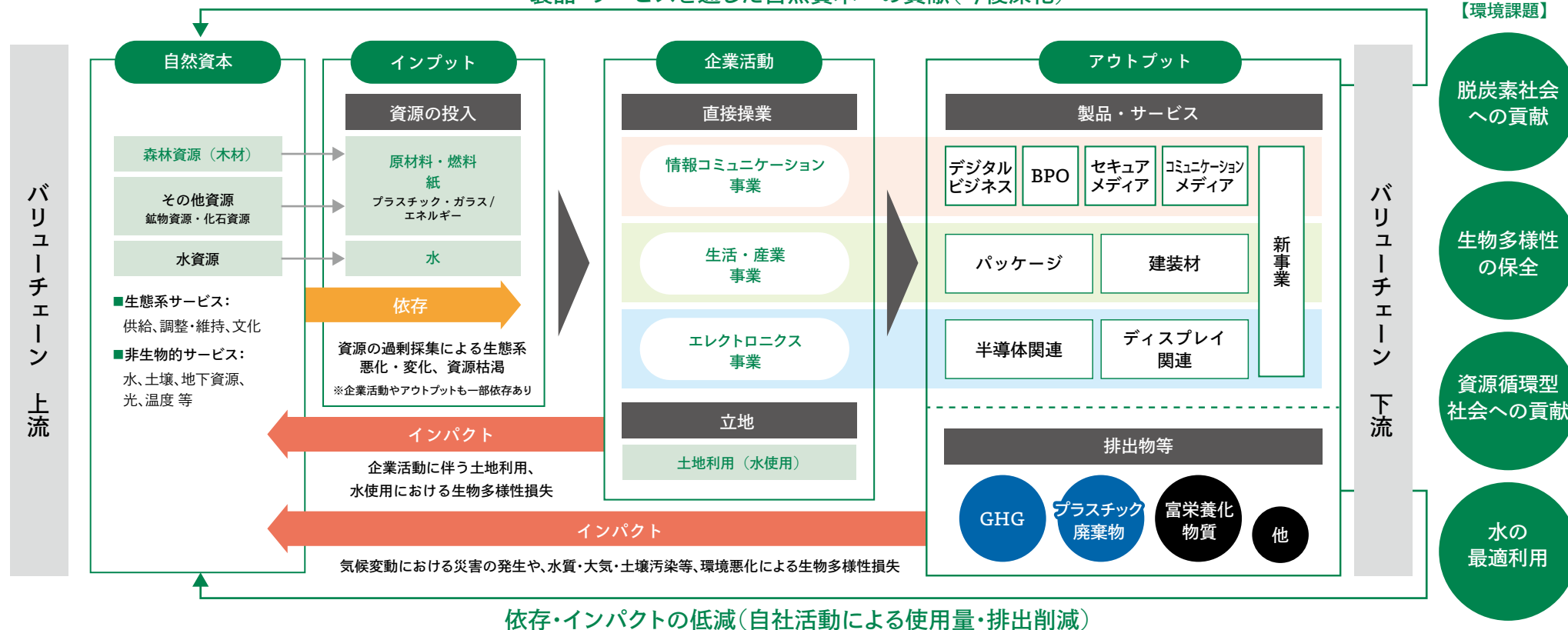
しています。

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・インパクトとも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. 優先度の高いリスク機会と対応策の一覧

気候変動についてはTCFDのシナリオ分析、自然関連課題についてはTNFDのLEAP分析の結果を踏まえて優先度の高いリスク・機会を導出し、財務インパクトの評価および対応策の検討を行いました。

シナリオ	リスク分類	ドライバー/ハザード	事業への影響	関連事業	リスク/機会	依存/影響	気候	自然	時間軸	財務インパクト	主な対応策	
物理	急性	急性異常気象の激甚化	災害・洪水・浸水リスク増加に伴う生産機会・工場資産の損失	全事業	リスク	影響	○	—	中期	大	・長期的想定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	
			災害・洪水・浸水リスク増加に伴う化学物質の外部流出	全事業	リスク	影響	○	○	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	
			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	新事業	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	
	慢性	森林生態系の変化	気候変動を一因とする生態系の破壊や急速な劣化による調達量減少に伴う売上額減少/調達先見直等による調達コスト増	情報系/生活産業系	リスク	依存	—	○	短期	—	・原紙調達先サプライヤーへの調査およびサプライヤーエンゲージメントの強化	
			降水・気象パターンの変化	水調達リスク・使用制限による製造や出荷の遅延/停止による売上減	全事業	リスク	依存	○	○	長期	小	・全社的な水使用量の削減目標の設定および削減施策の検討
			製造時に水への依存の大きい原材料の調達コスト増	全事業	リスク	依存	○	○	長期	—	・水リスク(水ストレス)の高いサプライヤーの特定およびサプライヤーエンゲージメントの強化	
政策	気温上昇に伴う食品ロス・衛生ニーズの高まり	製品のロングライフ化に資する包装材の売上拡大	生活産業系	機会	—	○	○	長期	大	・自社製品による食品ロス削減貢献量の把握と可視化、ブランド価値への訴求 ・ISO等の国際規格への働きかけ・ルールメイキングへの関与		
		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	全事業	リスク	影響	○	—	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排出量削減活用 ・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	全事業	リスク	影響	○	—	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排出量削減活用 ・長期的視点の制度・再エネ新技術等のモニタリング	
	移行	容器の軽量化・減量化、容器排出抑制・廃棄削減要請の高まり	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	新事業	機会	影響	○	—	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	
			サステナブルな原材料価格の上昇や代替素材への切り替えに伴う調達コスト増	生活産業系	リスク	影響	○	○	中期	中	・サステナブル原材料の市場モニタリングの継続実施および調達戦略構築の検討	
			リサイクル可能なモノマテリアル容器・フィルムの売上拡大	生活産業系	機会	影響	○	○	中期	大	・政策主導で需要が見込まれる市場への展開拡大 ・リサイクル関連法規制・制度・規格の整備に向けた展開国政府・国際イニシアティブへの働きかけ・ルールメイキングへの関与	
市場	REACH規則等での有害化学物質指定を拡大する動き	化学物質管理規制の強化に対応するコストの増大	全事業	リスク	影響	—	○	短期	—	・規制動向の注視 ・原材料の代替検討		
		脱炭素化の要請に伴う次世代バイオ燃料の需要増	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	新事業	機会	影響	○	○	長期	—	・事業化と生産能力の拡大	
		都市緑地等のグリーンインフラの促進	都市の緑化コンサルティングサービスの売上拡大	情報系/生活産業系	機会	依存/影響	○	○	長期	—	・官民連携プラットフォームの活用等による事業機会の探索、パートナー企業候補検討、資金調達	
	賠償責任	物流における脱炭素化要請の高まり	輸配送効率化提案&CO <sub>2</sub> 削減可視化ソリューションの売上拡大	全事業	機会	影響	○	—	長期	—	・既存の輸配送効率化提案ソリューションの高度化検討	
			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	全事業	リスク	影響	○	—	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
			電動化、自動化、通信の高度化およびそれに伴う生成AIの需要拡大	電力変換効率の向上につながる半導体の売上拡大	新事業/エレクトロニクス系	機会	影響	○	—	短期	—	・地政学リスクを考慮した生産拠点や提携先・供給先の検討
賠償責任	食品ロスに対する消費者意識の高まりや食糧不足の深刻化	小売業・外食業向けフードロス削減に資するダイナミックプライシングソリューションの売上拡大	情報系/生活産業系	機会	影響	—	○	中期	—	・外食業向け実証実験を踏まえた、小売業向け販販のオポチュニティの検証		
		新興国の経済成長、ステークホルダーの懸念の増大	新興国の海洋プラ汚染の深刻化に伴い、包装材メーカーとして対応が不十分であることに対するNGO等の批判への対応コスト増	生活産業系	リスク	影響	—	○	短期	—	・自社工場所在国および製品展開先国における廃棄物処理方法の把握・対応	
		流域の生物多様性保護の要請の高まり	流域の生物多様性保護への対応不足や廃水の排出基準違反を理由とした操業停止命令による売上減/賠償責任に伴うコスト増	全事業	リスク	影響	—	○	短期	小	・全拠点の実態把握および廃水処理の見直し・強化	
賠償責任	環境・人権デューデリジェンス対応への外部要求の高まり、ステークホルダーの懸念の増大	先住民や地域コミュニティの土地や資源を棄損した場合の賠償責任に伴うコスト増	全事業	リスク	影響	—	○	短期	小	・全直接操業拠点における先住民・地域コミュニティとの接点の有無の把握・対応		

※ 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(Net Zero Emissions by 2050: ネットゼロシナリオ)、およびSTEPS(公表政策シナリオ)/APS(表明公約シナリオ)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(気候変動に関する政府間パネル)が採用するRCP(代表濃度経路シナリオ)(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

※ 2024年度開示においては「原油需要低下による石化原料フィルム調達コストの減少」リスクを挙げていましたが、最新の石油市場動向を踏まえ今年度開示では削除しました

## 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が参画し、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おり、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・サービスの売上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<sup>\*1</sup>) World Energy Outlook 2023(以下IEA WEO2023) NZE<sup>\*2</sup>シナリオ」「IEA WEO2023のSTEPS<sup>\*3</sup>」「気候変動に関する政府間パネル(IPCC<sup>\*4</sup>)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(RCP)を組み合わせた複数シナリオ」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を認識しました。


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。将来を見据え長期的視野でのScope 1、2、3を対象とした低炭素投資や対策の意思決定にICP(国際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。

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

制度導入の目的	エネルギー効率化の推進
	低炭素投資の推進
	意思決定における環境関連事項考慮の促進
	気候関連目標の達成
制度がカバーするGHGのScope	Scope1,2,3
価格の種類	シャドープライス
価格	130USD/t-CO <sub>2</sub>
制度の適用範囲	設備投資等における意思決定プロセス

 2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画 P100 参照 >

## D. 自然資本・生物多様性の依存・インパクト 分析 (LEAP分析) 実施概要および分析結果

### ● 1) LEAP分析の実施概要

#### ① 分析の概要

2024年末から2025年にかけ、自然への依存・インパクト、リスク・機会に関するLEAPアプローチ<sup>\*1</sup>による分析を再実施し、その結果を2025年6月にまとめました。前回の分析においては分析対象をサプライチェーン上流(木材調達)・直接操業に絞り、LEAPアプローチのL、

Eのみを実施しましたが、今回の分析では、上流(木材調達)・直接操業拠点に下流(プラスチック回収・廃棄)を分析対象に加えて、LEAPの全プロセスを実施しました。なお、同アプローチの各プロセスで使用したツールはいずれもTNFDが推奨するものです。

#### ② Locateの分析手法

Locateのプロセスでは、TOPPANグループのサプライチェーンを俯瞰して各拠点(上流:198拠点、直接操業:125拠点)の自然との接点を調べ、「事業上の重要性の観点」と「生態学的に繊細性の観点」から対応を優先すべき拠点を特定しました。

#### ③ Evaluateの分析手法

上流・直接操業については、拠点の特定および深堀分析には地理情報システム(GIS)等を用いて、拠点の位置情報と自然関連リスク分析ツールであるENCORE<sup>\*2</sup>の最新版やWWF Biodiversity/Water Risk Filter<sup>\*3</sup>等を用いて生態系情報を重ね、評価しました。また、下流については、TOPPANグループのプラ包装材の主要な製造・販売拠点のある7カ国を対象として、その国の一般的な制度下で廃棄されることによる自然へのインパクトを定性的に評価しました。

#### ④ Assessの分析手法

外部環境分析(STEEPフレームワークを使用)およびバリューチェーン全体(上流・直接操業・下流)のLocate & Evaluate分析を通じて、TOPPANグループの自然関連課題に関するリスク(14件)・機会(32件)を導出し、TCFDとして抽出されたリスク・機会と統合しました。さらに、シナリオ分析において2つのシナリオを構築した上で、現状取組とのギャップ分析を実施し、定性的な評価基準に基づき対応優先度の高いリスクと機会を特定しました。その上で、定量化ロジックの構築が可能なリスクと機会については、財務インパクト評価を実施しました。

#### ⑤ Prepare(対応策)の検討

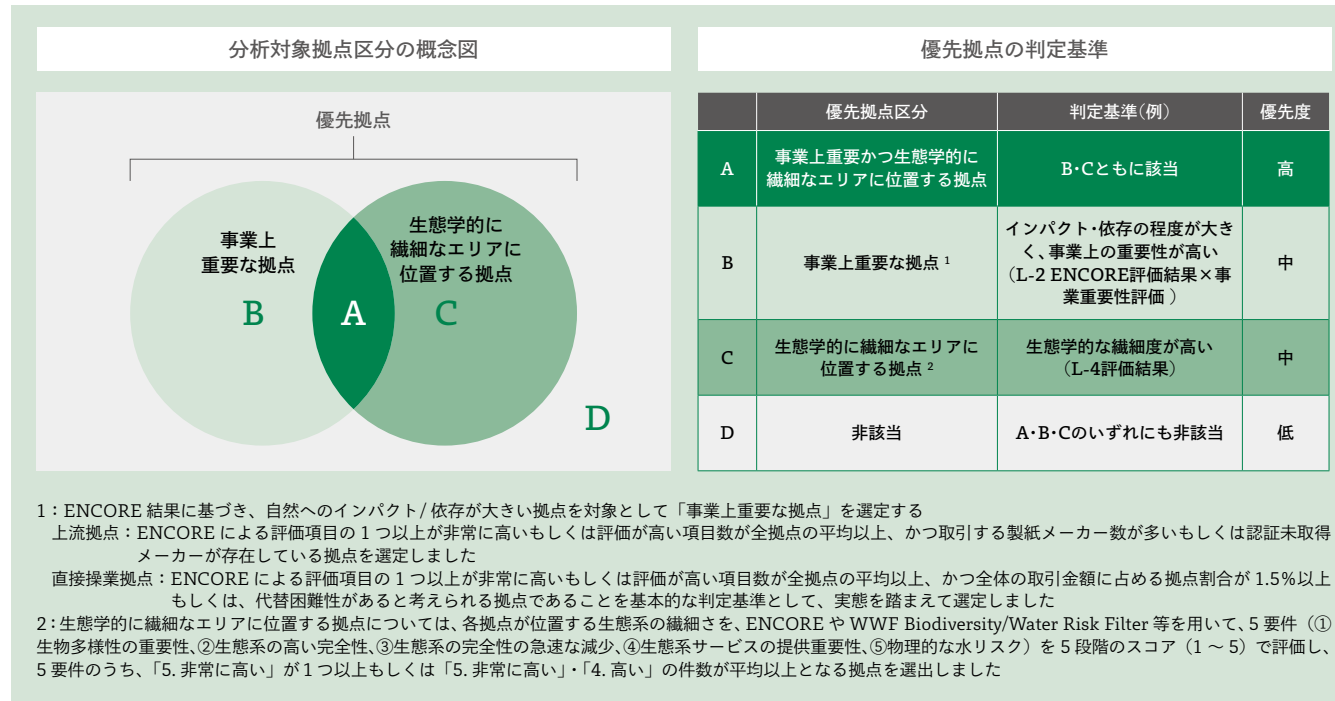
Assessの結果特定した優先度の高いリスクと機会について、対応策を検討しました。(「戦略 B. 優先度の高いリスク機会と対応策の一覧/P108」に記載)

<sup>\*1</sup> LEAP アプローチ: TNFD が開発した、事業における自然との接点や自然との依存関係、インパクト、リスク、機会など自然関連課題を評価するための統合的なアプローチ  
「Locate: 発見」「Evaluate: 診断」「Assess: 評価」「Prepare: 準備」というプロセスで構成

<sup>\*2</sup> ENCORE: Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure の略。自然資本分野の国際金融業界団体 Natural Capital Finance Alliance 他が開発した自然関連リスク分析ツール

<sup>\*3</sup> WWF Biodiversity/Water Risk Filter: 世界自然保護基金が開発した世界の地域毎、サプライチェーン段階ごとの生物多様性・水リスクを特定する分析ツール

#### 優先拠点特定のコエ方



## ● 2) 上流(木材調達)のLocate & Evaluate分析結果

### ① 分析対象拠点

生態学的に繊細なエリアに位置する地域を特定し、事業上の重要な地域も考慮して優先地域の候補を15件抽出し、この中で調達国が異なり、製紙メーカー数が多く、生態学的繊細さのスコアが高い5拠点を分析対象拠点として選定しました。

### ② 上流(木材調達)におけるENCORE評価結果

事業分野を「造林その他の林業活動」・「伐採業」としてENCOREを用いてインパクト/依存を分析しました。その結果、当該事業は生物資源(木材)を利用する経済活動であることから、インパクト:7項目、依存:14項目でHigh以上の結果となりました。

#### インパクト項目

No	インパクト項目	評価
1	騒音・光害等	H
2	大気汚染物質	VH
3	生物資源採取	VH
4	有害な土壌/水質汚染	H
5	土壌/水質の栄養素汚染	H
6	陸域利用	VH
7	外来種持ち込み	H

#### 依存項目

No	依存項目	評価
1	バイオマス供給	VH
2	土壌と土砂の維持	VH
3	ろ過	VH
4	土壌の質	VH
5	生物学的制御	H
6	空気の清浄	H
7	洪水緩和とサービス	H
8	遺伝物質	VH
9	地球規模の気候調節	VH
10	水供給	H
11	個体群育成/生息地維持	H
12	地域的な気候調節	VH
13	水流調整	H
14	降雨パターンの調節	VH

※凡例:VH:Very high、H:High、M:Medium、L:Low、VL:Very low (ENCOREの重要度評価に基づく)

### ③ 上流(木材調達)のEvaluate分析結果

分析対象5拠に関して、木材調達の視点から、Locate分析の結果をもとに拠点周辺の自然の特徴を踏まえたインパクトと依存について評

価を実施しました。その結果、アラバマ州(アメリカ)、マウレ州(チリ)、クアンニン省(ベトナム)で自然へのインパクトや依存する自然の喪失・急速な劣化が確認され、今後調達量や調達先の変更などが必要になる可能性があり、調達コストが増加するリスクがあることが分かりました。

これまでTOPPANグループの環境方針に則り、「用紙原料調達における合法性の確認比率100%」を実践しておりますが、今回の評価を踏まえて「気候変動を一因とする財務リスク(生態系の破壊や急速な劣化による木材調達量減少に伴う売上額減少/調達先見直し等によ

るコスト増加)」に対しても対応策を検討していきます。

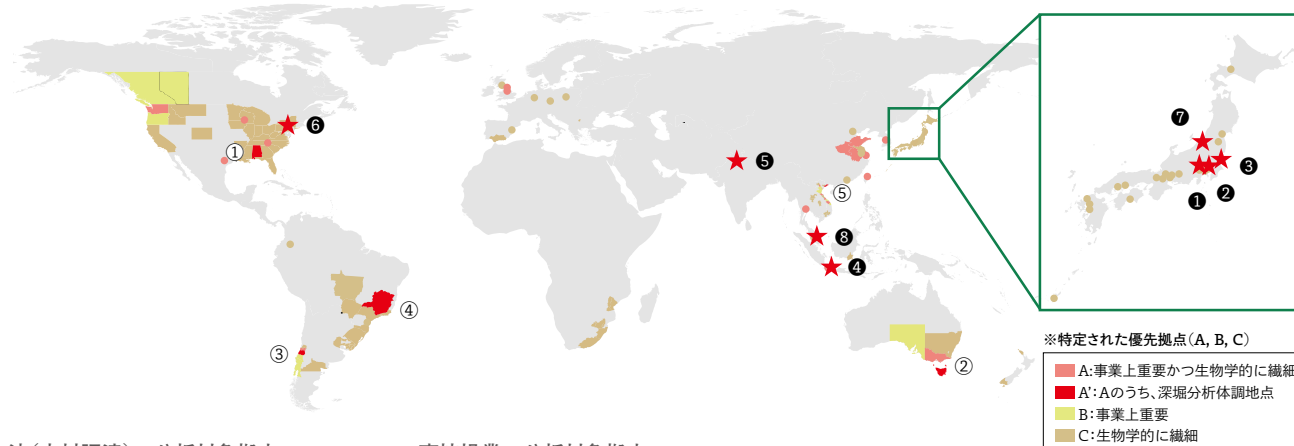
## ● 3) 直接操業のLocate & Evaluate分析結果

### ① 分析対象拠点

生態学的に繊細なエリアに位置する地域を特定し、事業上の重要な地域も考慮して優先地域を30件程抽出し、事業上・地域上の特色を有する8拠点を分析対象拠点として選定しました。

分析対象拠点一覧(上流・直接操業の、事業上重要かつ生物学的に繊細と判定された拠点)

特定された優先拠点(A、B、C\*)の所在地



上流(木材調達)の分析対象拠点

No	調達地域(州・省レベル)	調達国
①	アラバマ州	アメリカ
②	タスマニア州	オーストラリア
③	マウレ州	チリ
④	ミナスジェライス州	ブラジル
⑤	クアンニン省	ベトナム

直接操業の分析対象拠点

No	拠点名	事業系	選定理由
①	TOPPANパッケージプロダクツ 群馬センター	生活・産業系	包材製造拠点のマザー工場
②	TOPPAN建装プロダクツ 幸手工場	生活・産業系	日本国内唯一の建装材工場
③	TOPPANパッケージプロダクツ 水戸工場	生活・産業系	日本国内で集約された紙器工場
④	PT. TOPPAN PLASINDO LESTARI	生活・産業系	インドネシアの軟包装材工場
⑤	TOPPAN Speciality Films Pvt. Ltd.	生活・産業系	インドの軟包装材工場
⑥	INTERPRINT, Inc.	生活・産業系	アメリカの建装材工場
⑦	TOPPANエレクトロニクスプロダクツ 新潟工場	エレクトロニクス系	国内唯一のFC-BGA(Flip Chip-Ball Grid Array)サブストレート*の工場
⑧	ADVANCED SUBSTRATE TECHNOLOGIES PTE. LTD.	エレクトロニクス系	FC-BGA(Flip Chip-Ball Grid Array)サブストレート*製造拡充のための海外新工場(シンガポール)

※ FC-BGA サブストレート: LSI チップの高速化、多機能化を可能にする高密度半導体パッケージ基板のこと



## ● 4) 下流(自社製品展開先国)の Locate & Evaluate分析手法および結果

### ① 分析手法および結果概要

TOPPANグループのプラ包装材の主要な製造・販売拠点のある7カ国を対象として、その国の一般的な制度下で廃棄されることによる自然へのインパクトを定性的に評価しました。分析の結果、展開先国/地域によってリサイクルインフラの整備状況および廃プラの再資源化率が大きく異なり、サステナブルパッケージの展開先市場の検討において考慮が必要であることがわかりました。

※ 下流拠点所在地：イギリス、中国、日本、ブラジル、インド、インドネシア、米国

### ② 事例：インドネシア国内の企業・家庭からの廃棄物の分析結果

TOPPANグループの包材工場が2拠点あり、新工場も稼働予定で

種別	処分方法	重量内訳 (万t)		想定されるインパクト
		68	10%	
一般/産業廃棄物	リサイクル	68	10%	現状、リサイクルされている廃プラのほとんどは非正規の小規模廃棄物回収業者(個人含む)によって回収されている 近年、インドネシア政府がリサイクルシステムの構築等による2040年までの廃プラ量の大幅削減を目指しているほか、民間企業による家庭の資源ごみの買い取りやリサイクル業者に引き渡す「ごみ銀行」等のスキームが一部形成されている
	埋立	136	20%	廃プラの大半は家庭や収集システムで分別されず、他の家庭廃棄物とともに直接埋立地に運ばれているため、土壌汚染、ならびに埋立地から地下水や周辺の水域への流出による水質汚染を引き起こしている
	投棄	61	9%	
	焼却	320	47%	廃プラの半数近くが一般家庭で誤った方法で焼却され、有毒ガス排出、重金属排出、水質汚染を引き起こしている 現在、インドネシアには大規模な焼却施設や廃棄物発電施設がない(建設計画中)
	不法投棄	34	5%	不法投棄による汚染は、土壌汚染以外にも排水システムを詰まらせることで洪水の一因にもなりえる
	海、湖、川への流出	61	9%	投棄された廃プラの一部が海や湖に流出したり、漁具も海に直接捨てられており、こうした海洋プラゴミが、無脊椎動物や魚類の成長、健康、繁殖力、生存、摂餌に悪影響を及ぼしている

あるインドネシアでは、廃棄物の過半数が一般家庭による焼却や投棄で処理されている状況を確認しました。一方、近年は個人に対する金銭的なインセンティブのある回収スキームが普及し始めており、一部の地域ではリサイクルが促進されていることを確認しました。

## ● 5) Assess:シナリオ分析、リスク・機会の特定、 財務インパクト評価

### ① Assess分析の全体像

外部環境分析(STEEPフレームワーク<sup>\*1</sup>)を使用およびLEAPアプローチのLocate & Evaluate分析を通じて、TOPPANグループの自然関連課題に関するリスク(14件)・機会(32件)を導出し、TCFDとして抽出されたリスク・機会と統合しました。さらに、シナリオ分析により絞り込んだ2つの象限でシナリオを構築した上で、現状取組とのギャップ分析を実施し、定性的な評価基準に基づき対応優先度の高

いリスクと機会を特定しました。その上で、定量化ロジックの構築が可能なリスクと機会については、財務インパクト評価を実施しました。

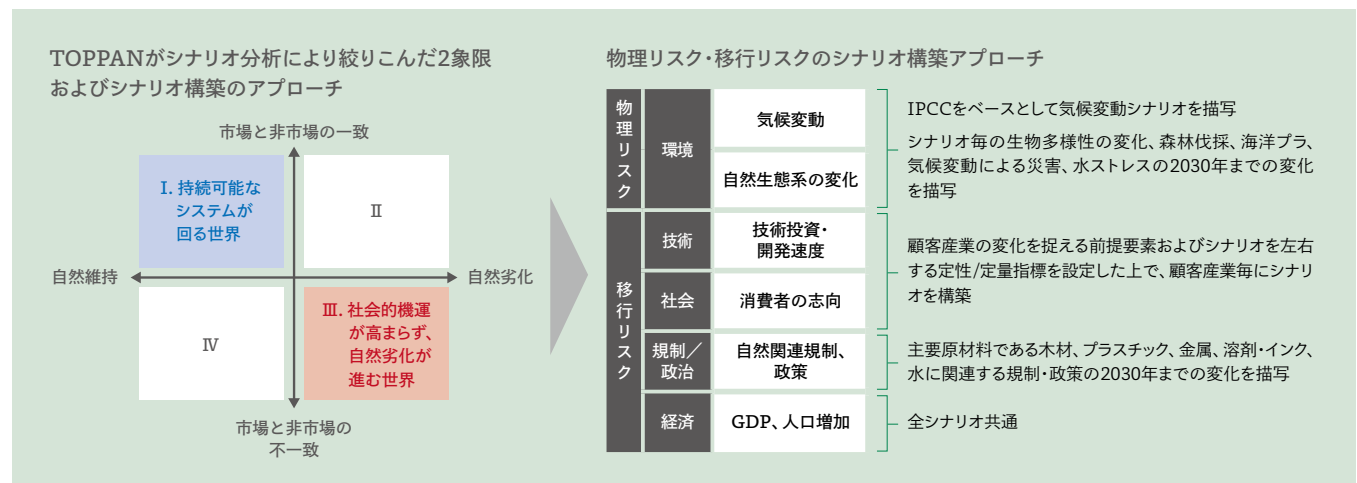
### ② シナリオ分析

シナリオ分析では、TNFDが推奨する2つの不確実性から構成される4象限のシナリオのうち、シナリオIを「持続可能なシステムが回る世界(1.5°Cシナリオへ進む世界)」、シナリオIIIを「社会的機運が高まらず、自然劣化が進む世界(4°Cシナリオへ進む世界)」として、物理リスク・移行リスク発現のカギとなる前提要素ならびに前提要素を左右する定性/定量指標を設定し、2030年を想定して探索的にシナリオを構築しました。なお、物理リスクに関するシナリオについてはTCFDのシナリオ分析結果<sup>\*2</sup>を前提とし、可能な限り統合を図りました。

<sup>\*1</sup> マクロ環境分析のためのフレームワーク。Society(社会)、Technology(技術)、Economics(経済)、Environment(環境)、Politics(政治)の5つの観点で外部環境を整理

<sup>\*2</sup> 本レポート「戦略 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/P109」にて詳細開示

### シナリオ分析、シナリオ構築のアプローチ



## ③リスク・機会の優先度評価の手法および結果

## ・リスクの優先度評価基準と結果:

リスクについては「影響度」と「発生可能性」の2軸で2つのシナリオ毎に評価を実施しました。シナリオⅠ・Ⅲの評価のうちいずれか高い方を総合評価として集計し、影響度・発生可能性の両方またはいずれかにおいてMedium以上と評価されたリスク8件を優先度の高いリスクとして特定しました。

## リスクの優先度評価結果

  = 優先度の高いリスク

	影響度	発生可能性
① 気候変動を一因とする生態系の破壊や急速な劣化による木材調達量減少に伴う売上額減少/調達先見直し等によるコスト増	M	H
② 災害・洪水・浸水リスク増加に伴う生産機会・工場資産の損失	L	L
③ 災害・洪水・浸水リスク増加に伴う化学物質の外部流出	L	L
④ 水調達リスク・使用制限による製造や出荷の遅延/停止による売上減	M	L
⑤ 製造時に水への依存の大きい原材料の調達コスト増	L	M
⑥ サステナブルな原材料価格の上昇や代替素材への切り替えに伴う調達コスト増	M	H
⑦ プラ容器・包装材の需要低下に伴う売上減	L	L
⑧ 化学物質管理規制の強化に対応するコストの増大	L	M
⑨ 環境負荷や消費エネルギーの少ない製品・サービスの需要の高まりや廃棄削減、廃棄/再生時の環境負荷低減要請への対応コストの増大	L	L
⑩ 環境・人権DDや開示への対応不足による従業員のエンゲージメント低下、人材流出・採用コスト増	L	L
⑪ 環境・人権DDや開示への対応不足による株価下落、投資対象からの除外による資金調達難	L	L
⑫ 新興国の海洋プラ汚染の深刻化に伴い、包装材メーカーとして対応が不十分であることに対するNGO等の批判への対応コスト増	M	M
⑬ 流域の生物多様性保護への対応不足や廃水の排出基準違反を理由とした操業停止命令による売上減/賠償責任に伴うコスト増	M	L
⑭ 先住民族や地域コミュニティの土地や資源を棄損した場合の賠償責任に伴うコスト増	M	L

## 定義:

影響度: 「事業への影響の大きさ」「影響を軽減する既存取組み/BCPの有無」  
発生可能性: 「自社における2030年時点での顕在化有無」「発生を回避する既存取組みの有無」

※ともに3つの基準(「High」「Medium」「Low」)を用いて評価

## ・機会の優先度評価基準と結果:

機会については「市場の魅力度」と「自社の優位性」の2軸で2つのシナリオ毎に評価結果をスコアリングし、総合スコア上位8件の機会を優先度の高い機会として特定しました。

## 機会の優先度評価結果

#	機会項目	シナリオⅠ		シナリオⅢ		総合スコア
		事業の魅力度	自社の優位性	事業の魅力度	自社の優位性	
1	電力変換効率の向上につながる半導体の売上拡大	H	H	L	H	10
2	小売業・外食業向けフードロス削減に資するDXソリューションの売上拡大	H	H	L	H	10
3	易リサイクル化のためのモノマテリアル容器・フィルムの売上拡大	M	H	L	H	9
4	製品のロングライフ化に資する包装材の売上拡大	M	H	L	H	9
5	都市の緑化コンサルティングサービスの売上拡大	M	H	L	H	9
6	輸配送効率化提案ソリューションの売上拡大	M	H	L	H	9
7	バイオ燃料の売上拡大	H	M	M	M	9
8	再エネ自家発電関連製品の売上拡大	H	M	M	M	9

High = 3点、Medium = 2点、Low = 1点でスコアリング

優先度の高い機会のみ評価結果を記載

定義:

市場の魅力度: 2030年におけるグローバル市場規模および市場成長率

High 市場規模 1兆円以上かつ成長率15%以上

Medium 市場規模 5兆~10兆円かつ成長率1~15%、

Low 市場規模 1兆円以下かつ成長率5%以下

自社の優位性: 優位性の確立有無と他社との協業有無

## ● 6) Prepare: 対応策の検討

Assessの結果特定した優先度の高いリスクと機会について、対応策を検討しました。(「戦略 B. 優先度の高いリスク機会と対応策の一覧/P108」に記載)

## ① 機会の考え方

## ・事業機会としてのネイチャーポジティブ:

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技術を活用したネイチャーポジティブへの貢献機会は、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。

## 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の展開拡大

昨今、欧州をはじめとする先進国では、リサイクル可能な包装の設計要件や、プラスチック包装の最低リサイクル含有率の設定などの規制・政策の強化がみられるほか、ミレニアル・Z世代を中心にサステナビリティ消費志向が高まる傾向にあります。

TOPPANグループはこういった政策・社会動向を捉え、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。例えば、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っています。また、原料の調達においては、リサイクル材を使用した製品(メカニカルリサイクルPETフィルムやリサイクルポリエチレンフィルム等)を開発・上市することで、資源を有効活用するとともに、CO<sub>2</sub>排出量の削減に努めています。

今後は、欧州等政策主導で需要が見込まれる市場への環境配慮型パッケージの展開を加速させるとともに、パッケージの回収・再生などのリサイクルスキーム構築の取り組みを進め、持続可能な循環型社会の実現に貢献します。



モノマテリアルバリアパッケージ

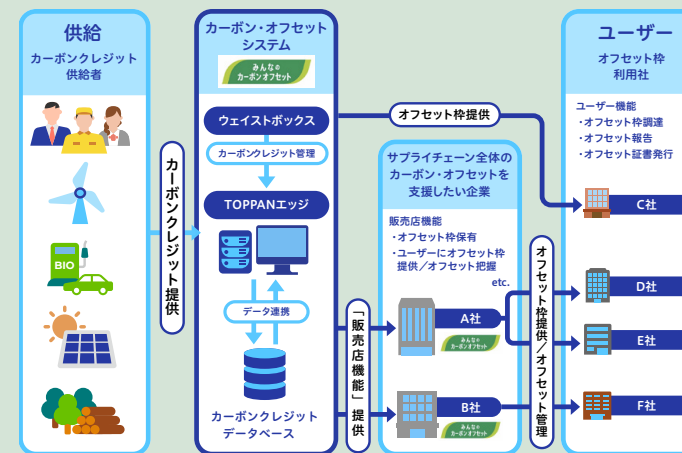


メカニカルリサイクルPETフィルム

### ② サプライチェーン全体の脱炭素化を支援するシステム「みんなのカーボンオフセット™」

日本だけでなく世界各国において、パリ協定で掲げた「2050年のカーボンニュートラル」を目指し、各企業が様々な施策を講じて炭素排出量の削減に取り組んでいます。しかし自助努力だけでの目標達成は困難であり、どうしても削減できない部分を他の場所の削減・吸収量で埋め合わせる「カーボン・オフセット」のニーズが高まっています。同時に、環境をはじめESGの課題はサプライチェーン全体で取り組むことが必須となっており、その対応に従事する人材やノウハウ不足が課題となっています。サプライチェーン全体での脱炭素化という大きな社会課題に対して、TOPPANエッジは株式会社ウェストボックスと共同で、サプライチェーン全体のカーボン・オフセット支援サービス「みんなのカーボンオフセット™」を開発・提供しています。

本サービスは、取引先・投融資先などに対してオフセット枠を提供できる「販売店機能」、オフセット枠の調達から証書の発行までをオンライン上で完結して行える「ユーザー機能」を実装しており、導入企業は負担少なく、カーボン・オフセットの取り組み、オフセット枠提供先の排出量や取り組み状況も把握が可能となります。本サービスの提供を通じて2社は協働して、サプライチェーン全体での脱炭素化の裾野を広げていくことを目指しています。



## 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グループのバリューチェーン全体(上流、直接操業、下流)で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・インパクト、リスク・機会の識別・評価は、気候関連リスクと同様に識別・定性評価し財務インパクトの算出ならびに対応策の検討を行っています。

### 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・インパクト、リスク・機会についても、今後地球環境WG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サステナビリティ課題についてのリスク管理は、取締役会の管理のもと、サステナ委員会、リスク管理推進委員会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。

TOPPANグループは、グループが関連する主要なリスク項目を示した「事業等のリスク」(旧「重大リスク」)について、外部環境の変化や新たに高まったリスクの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、毎年見直し、選定しています。選定においては、気候変動、自然資本にかかる環境課題への対応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されています。選定プロセスについては、リスク管理統括部門となるGRC本部が各リスク管理責任部門と協議の上、見直しを行い、取締役に報告され、承認を得ています。

TOPPANグループのリスク管理(評価、対応計画の策定および進捗管理)については、第一線と第二線が連携する体制のもと行われていますが、環境関連リスクの管理についてはサステナ委員会および下部の地球環境WGがその役割を担い、その対応状況はリスク管理推進委員会にも報告します。

リスク管理推進委員会は、サステナビリティリスクを含むグループ全体で取り組むべきリスクに関する課題を明確にした上で、内在するリスクや対策を討議・モニタリングします。取締役会メンバー全員で構成されるリスク管理委員会は、リスク管理推進委員会に対するけん制機能を有するほか、独立した位置付けとして取締役会と連携を取り、取締役会は総合的な意思決定を行っています。

自然関連リスクについても、気候関連リスクと同様なリスク管理プロセスを構築していきます。

## 指標と目標


### A. 気候変動における指標・目標


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。

「TOPPANグループ2050年長期環境目標」「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について、SBT認定を受けています。


### 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て、バリューチェーン全体(上流、直接操業、下流)を対象に活動を進めています。

 脱炭素社会への貢献 P123 参照 >

 マテリアリティの取り組みと実績 >

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

 中期経営計画 >

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

## 気候関連課題を含む自然関連課題における指標と目標一覧

TOPPANグループ環境課題	関連するTCFD推奨開示指標/TNFDグローバルコア指標	目標達成の設定年度	目標値	実績	今後の対策
<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す	温室効果ガス排出 Scope1+2	2030年度	2017年度比54.6%削減(再エネ比率25%)	2017年度比28.7%削減(再エネ比率3.5%)	省エネ施策の推進、低炭素電力や再生可能エネルギーの調達
	温室効果ガス排出 Scope1+2	2050年度	排出実質ゼロ		グループ内物流会社のEV化、低炭素物流会社の採用 CO <sub>2</sub> 回収事業への投資や緑地拡大による吸収
	温室効果ガス排出 Scope3	2030年度	2017年度比54.6%削減	2017年度比11.2%削減	低炭素材料の積極的な採用
	温室効果ガス排出 Scope3	2050年度	排出実質ゼロ		燃料の転換やカーボンフリー燃料の利用 CO <sub>2</sub> 貯蔵技術やCO <sub>2</sub> の再利用等で吸収
	成長事業の営業利益構成比率	2025年度	51%		41%
	温室効果ガス削減に貢献するサービス数	2025年度	60	55	次年度、目標設定を含め検討
	温室効果ガス削減に貢献するサービス数	2030年度	80		次年度、目標設定を含め検討
<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す	土地/淡水/海水の利用 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	社内外の自然共生地域への貢献 (TOPPAN株式会社社の製造拠点の面積の10%相当)	①TOPPAN株式会社社の製造拠点面積:2,302千㎡ ②ー ③修復、復元された総面積:自主的:96千㎡(4.2%)	①グループ・海外拠点のデータ取得 ②地産情報の収集・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)	2025年度	用紙原料の調達における合法性確認を2025年度100%	TOPPANグループの用紙原料の調達における合法性確認79.7%(購入重量換算) 森林認証紙調達量: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> 廃棄物のゼロエミッションを目指す	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	2030年度	①ー(未設定) ②ー(未設定) ③廃棄物最終埋立量:2017年度比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9%p増 ④ー(未設定)	①ー(今後に集計、調査の予定) ②総排水量:8,000千㎡ <input checked="" type="checkbox"/> 、BOD負荷量33,154kg <input checked="" type="checkbox"/> 、COD負荷量:1,735kg <input checked="" type="checkbox"/> 窒素排出量:20,088kg <input checked="" type="checkbox"/> 、磷排出量:6,376kg <input checked="" type="checkbox"/> ③有害廃棄物排出量:23,209t(うちマテリアルリサイクル量16,486t、 熱回収量4,621t、単純燃却量1,090t、埋立量1,012t、その他0t) 非有害廃棄物:264,969t(うちマテリアルリサイクル量223,307t、 熱回収量35,592t、単純燃却量1,713t、埋立量3,357t、その他0t) ④VOC大気排出量:4,088t(国内) <input checked="" type="checkbox"/>	①集計対象とする土壌汚染物質の特定 ②流域での集計検討 ③海外拠点の集計精度向上 ④海外拠点も対象としてデータ収集・整理
	使用または販売されたプラスチック(ポリマー、耐久財、包装材)の総重量(トン)を原材料含有量に分けて測定した総フットプリントプラスチック包装材の場合、以下に該当するプラスチックの割合(%) ・再利用可能 ・堆肥化可能 ・技術的にはリサイクル可能 ・実務的にも規模的にもリサイクル可能	2030年度	ー(未設定)	ー(今後に調査、集計の予定)	自社調達分、得意先支給材に含まれる場合の調査
	自然に対して実証可能なプラスのインパクトをもたらす製品およびサービスからの収益増加とその割合、ならびにそのインパクトについての説明 ①全売上に占めるSX重点テーマの売上比率(サステナブル包装材) ②サステナブルパッケージの売上比率	2030年度	①ー(未設定) ②100%	①8.3% ②50%	次年度、目標設定を含め検討
	期限付きで定量化可能なターゲットの割合 ①バリア技術を核とした包材のモノマテリアル化比率 ②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 ③賞味期限延長に貢献するパッケージの食品総重量	2030年度	①国内:30%、海外:50% ②120件 ③40万トン	①国内:5%、海外:13% ②78件 ③26トン	次年度、目標設定を含め検討
<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する	資源の利用/補充 ①総取水と消費量 ②水不足地域からの取水と消費量 ③削減/再利用/補充に貢献した水の量	2030年度	①ー(未設定) ②水リスクの高い(水ストレス40%超)拠点の取水削減目標:達成拠点数50%以上(4拠点) ③ー(未設定)	①総取水量:10,809千㎡ <input checked="" type="checkbox"/> 、総消費量:2,809千㎡ 取水内訳:工業用水:549千㎡ <input checked="" type="checkbox"/> 上水道:4,908千㎡ <input checked="" type="checkbox"/> 地下水:5,328千㎡ <input checked="" type="checkbox"/> 利用雨水:23千㎡ <input checked="" type="checkbox"/> ②ー(今後に調査、集計の予定) ③循環利用量:2,311千㎡ <input checked="" type="checkbox"/>	①次年度、目標設定を含め検討 ②未達成の対象拠点における取水削減 ③次年度、目標設定を含め検討

※ 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

※ 「ー」: 現状、未設定もしくは検討中というステータスを示しています

# 環境マネジメント

## 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。

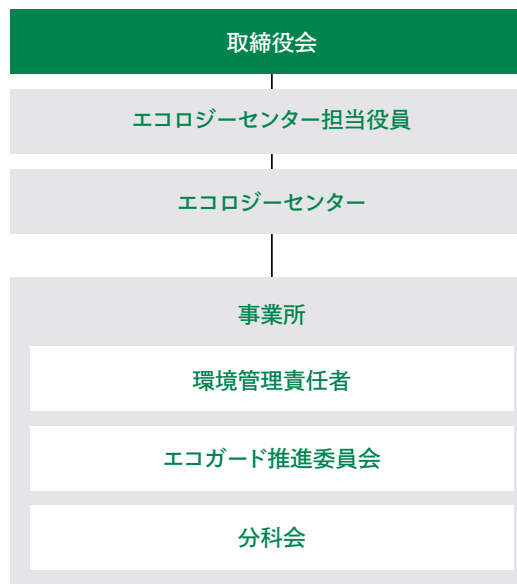
環境管理責任者はその推進のため、事業所の各部門の関係者が参加するエコガード推進委員会を設置し、環境保全活動の推進、進捗管理を行っています。エコガード推進委員会においては、例えば省エネルギー推進による脱炭素社会への貢献についてはエネルギー分科会といった形で必要に応じて専門の分科会を設置し、活動の活性化に努めています。

## 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

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:98事業所(168自社事業所中)

※ 残りの70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P184「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。

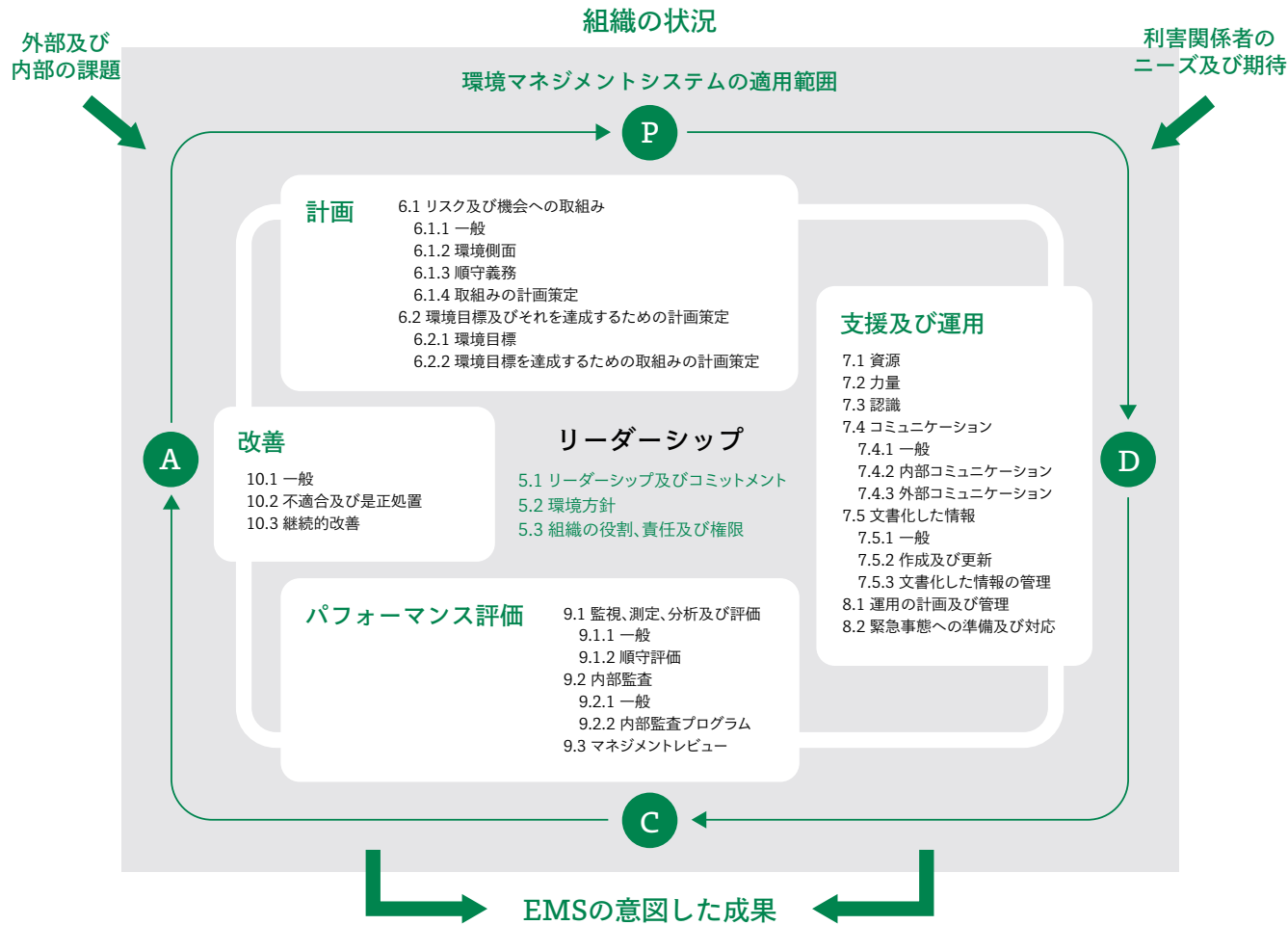
[ISO14001 システム認証 >](#)

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

[独立保証報告書 P186参照 >](#)

[土壌・地下水汚染対応 P140参照 >](#)

# ISO14001:2015 のマネジメントサイクル



## ISO14001 認証取得状況（2024年度時点 61 システム 98 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
TOPPAN(株)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〔TOPPAN建装プロダクツ(株)柏工場、幸手工場〕	GCC	2000.3
(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グループ 滝野サイト	JQA	2002.1
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	2002.1
TOPPAN(株)情報コミュニケーション事業本部 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〔トッパンプラスチック(株)福崎工場を含む〕	JQA	2002.7
図書印刷(株)	Intertek	2003.5
(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
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) 福山工場	GCC	2004.1
TOPPANエッジ(株) 八王子R&Dセンター	JQA	2004.3
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ〔袋井〕	JQA	2004.8
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ〔玉名工場、鳥栖センター〕	JQA	2005.1
TOPPAN(株) 東日本事業部	GCC	2005.3
TOPPANホールディングス(株) 総合研究所	JQA	2005.5
TOPPAN(株) 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
(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、広島工場、名古屋センター〕	JQA	2007.4
TOPPAN(株) 西日本事業本部 九州事業部	GCC	2008.1
(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)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
TOPPAN(株) 中部事業部	JQA	2010.12
タマポリ(株) 群馬工場	JQA	2011.2
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ〔滝山工場、福生工場、城東センター、CP製造部、新潟工場、仙台センター〕	JQA	2011.9
タマポリ(株) 三田工場	JQA	2012.1
(株)T&Tエナテクノ滋賀	JQA	2013.3
タマポリ(株) 栃木工場	JQA	2017.7
テクセンドフォトマスク(株)	JQA	2024.9

## 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
Tekscend Photomask France S.A.S.	LRQA	2000.10
Tekscend Photomask Round Rock Inc.	LRQA	2001.11
SIAM TOPPAN PACKAGING CO., LTD.	TUV	2002.4
Tekscend Photomask Chunghwa Inc.	SGS	2003.10
PT.TOPPAN PLASINDO LESTARI	LRQA	2004.11
InterFlex Group UK Head Office& England Facility	BSI	2004.12
InterFlex Group Scotland Facility	BSI	2004.12
Tekscend Photomask Korea Inc.	LRQA	2005.2
Tekscend Photomask Company Limited, Shanghai Xuhui	LRQA	2005.2
TOPPAN SENSING ELECTRONICS (SHANGHAI) CO.,LTD.	SGS	2007.2
Giantplus Technology Co., Ltd. Bade Plant T1	SGS	2008.1
TOPPAN Leefung Packaging (Shanghai) Co.,Ltd.	NQA	2008.7
TOPPAN Leefung Printing (Dongguan) Co., Ltd.	HKQAA	2009.3
Toppa Speciality Films Pvt. Ltd.	BSI	2009.5
TOPPAN Leefung Specialty Printing (Dongguan) Co., Ltd.	ZYC	2009.5
TOPPAN Leefung Printing (Beijing) Co., Ltd.	ZDHY	2009.11
TOPPAN Security Systems Pte. Ltd.	TUV	2010.8
Kunshan Giantplus Optronics Display Technology Co., Ltd.	SGS	2012.6
TOPPAN Leefung Label Printing (Dongguan) Co., Ltd.	CQC	2012.11
Giantplus Technology Co., Ltd. Hsinchu Plant	SGS	2013.3
Ortustech (Malaysia) Sdn.Bhd	BUREAU VERITAS	2014.9
GRAVITY GROUP INDUSTRY L.L.C	URS	2015.2
TOPPAN Leefung Packaging (Dongguan) Co., Ltd.	DEKRA	2016.5
Giantplus Technology Co., Ltd. Bade Plant T2	SGS	2018.5
TOPPAN DARUI PACKAGING (SHANGHAI) CO., LTD.	NQA	2022.8
TOPPAN Leefung Medical Material (Shanghai) Co., Ltd.	NQA	2022.8
Majend Makcs Co.,Ltd.	TUV	Initial Certification 2024

## 取り組み

### 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(2024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)	449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」	27,443名
eラーニング「2024年度環境部門担当者教育」	779名
TOPPANチャレンジスクール(15コース)	50名
TOPPANビジネススクール(6コース)	421名
「内部環境監査員研修」プログラム	181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、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。

### 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。

### イニシアチブへの参画と外部との協働

#### ● 考え方

TOPPANグループはサステナビリティに関する国内外の団体やイニシアチブ、ステートメント等に積極的に参画・賛同し、持続可能な社会の実現に向け協働活動に取り組んでいます。

#### ● イニシアチブへの参画について

TOPPANグループは、1990年代に環境保全への意識が地球規模で高まったことを受け、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、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、国内・海外の各拠点において、より積極的に地球環境保全へ取り組むこととしました。気候変動に対しては、2019年2月にSBT認定を取得し、パリ協定の目標を達成するために、温室効果ガス排出削減を推進しております。2021年には「トッパングループ環境ビジョン2050」を策定し、2050年までの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すとともに、当社のSDGs全社活動マテリアリティ「環境配慮・持続可能な生産」のKPI(Key Performance Indicators)を見直し、「TOPPANグループ2030年度中長期環境目標」として新たな数値目標を設定しました。また、「TOPPANグループ環境ビジョン2050」では脱炭素のみならず、生物多様性への貢献、資源循環社会への貢献、水の最適利用についても目標を設定し、環境課題全般への取り組みを強化しています。

環境課題の解決に向け、当社国内・海外のグループやバリューチェーンだけでなく、外部団体等と協働、環境イニシアチブの提言に賛同して情報開示に取り組み、より広い範囲に活動を拡大する事が重要と考えています。

## ● 気候変動イニシアチブ(2025年4月現在)



Science Based Targets(SBT) >

<https://sciencebasedtargets.org/>



気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD) >

<https://www.ifrs.org/sustainability/tcfd/>



GX-League >

<https://gx-league.go.jp/>

## ● その他イニシアチブ(2025年4月現在)



国連グローバルコンパクト >

<https://www.unglobalcompact.org/>

## 循環経済に関するイニシアチブ



クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス >

<https://cloma.net/>



循環経済パートナーシップ >

<https://j4ce.env.go.jp/>



サーキュラーパートナーズ >

<https://www.cps.go.jp/>

## 自然資本・生物多様性に関するイニシアチブ



自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD) >

<https://tnfd.global/>



生物多様性のための30by30アライアンス >

<https://policies.env.go.jp/nature/biodiversity/30by30alliance/>



経団連 自然保護協議会 >

<https://www.keidanren.net/kncf/>

経団連 生物多様性宣言イニシアチブ >

<https://www.keidanren-biodiversity.jp/>



企業と生物多様性イニシアティブ >

<https://jbib.org/>

# 脱炭素社会への貢献

## 基本的な考え方

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

### 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、CO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>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(2025年4月にTOPPANロジスティクス株式会社へ社名変更)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CO<sub>2</sub>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変革のため、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、エネルギー消費の監視と測定を行い、省エネルギー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、エネルギー効率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。

このような取り組みを通じて、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。

### ● エネルギーパフォーマンスを改善する機会を特定するためのエネルギー監査

エネルギー監査は、組織のエネルギー消費を評価し、効率化や削減のための具体的な施策を特定するための重要な手法です。エネルギー監査は、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により個々の設備のエネルギー消費量および全体使用量に対する比率を年1回見直す形で実施しています。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。また、月次の電力、都市ガスなど各種エネルギーの消費量の全社管理システムへの入力、報告を通じて著しい増減を早期に把握して必要に応じて臨時のエネルギー監査を実施しています。

### ● 省エネルギーに取り組むための定量化された目標

TOPPANグループ2030年度中長期環境目標達成のために、単年度のScope1,2の目標を取締役会の承認を得て設定しています。この中で省エネルギーによるエネルギー使用量削減は年0.8%を設定しており、この目標はTOPPANホールディングス エコロジーセンターにより事業所単位の目標に分割され、事業所ではその目標達成のためのエネルギー削減目標を設定しています。

## ● エネルギー使用量削減のための行動

エネルギー使用量削減のために、リアルタイムの電力使用量をモニタリングし、可視化することで、従業員や関係者がエネルギー消費の状況を把握しやすくしています。これにより、無駄なエネルギー使用を特定し、効率的なエネルギー管理を実現することができます。さらに、エネルギー使用量のデータを分析し、無駄なエネルギー使用を特定し、改善のための施策を実施することが可能となります。また、エネルギー効率の低下した老朽化設備についてはTOPPANホールディングス エコロジーセンターでリスト化しており、計画的に高効率機への転換を図るように指導を行っています。

## ● エネルギー消費削減の進捗状況の評価


エネルギー消費削減の進捗状況はTOPPANホールディングス エコロジーセンターが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実績の報告を受け、前月比や目標に対する達成度などを確認しています。これをもとに月次のエネルギー消費削減の進捗状況を集約、評価しています。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。

## ● クリーン・エネルギーまたはグリーン・エネルギーの利用

TOPPANグループ2030年度中長期環境目標では再エネ比率25%を目標として設定しています。この達成に向けて再エネ電力の調達、低炭素電力の調達を推進しています。

## ● エネルギー消費削減のための技術革新や研究開発への投資

技術革新による高いエネルギー消費削減効果のある設備への投資促進のためにICP(インターナルカーボンプライシング)制度を導入しています。

 TCFD/TNFD提言に沿った情報開示 戦略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 P109参照 >

## ● エネルギー消費削減の意識を高めるための従業員に向けたエネルギー効率に関する研修

従業員のエネルギー消費削減に関する環境リテラシー向上のため、グループ全社の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について、以下のような教育を行っています。

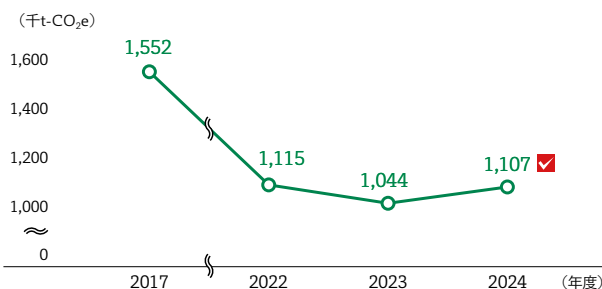
- ・階層別研修(集合研修、eラーニング)
- ・選択研修
- ・内部監査員研修
- ・全社員向け(eラーニング)

## データ

## 温室効果ガス排出量関連データ

## ● 温室効果ガス排出量

Scope1+2 温室効果ガス排出量(TOPPANGグループ中長期環境目標対象)

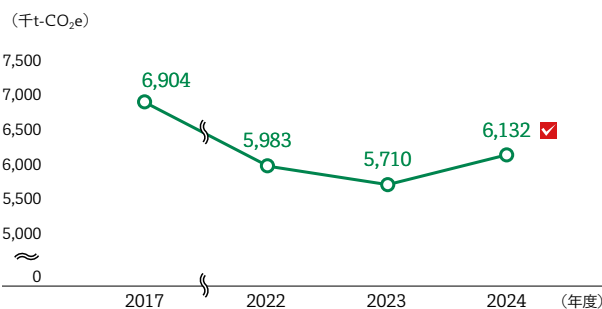


※ Scope1および2について、電気使用に伴う温室効果ガス排出量は、「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令」に基づいて基礎排出係数で算定、海外分は①各事業所で電気を購入している電気事業者固有の係数、②政府・自治体公表の係数、③IEA公表の最新係数の順で得られた係数に基づき算定しています

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

※ 2024年度実績の1,107千t-CO<sub>2</sub>eにはNMVOC燃焼分69千t-CO<sub>2</sub>eが含まれています

Scope3 温室効果ガス排出量(TOPPANGグループ中長期環境目標対象)



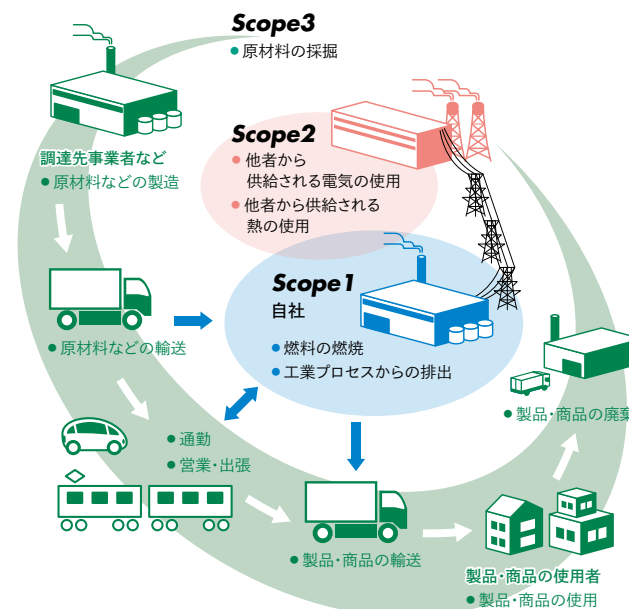
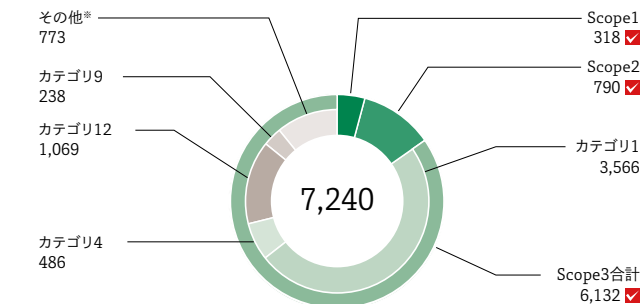
※ Scope3の算定方法については126ページに記載しています

※ 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、2024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-CO<sub>2</sub>e)

※その他  
 カテゴリ 2 463  
 カテゴリ 3 278  
 カテゴリ 5 1  
 カテゴリ 6 9  
 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」に基づいて基礎排出係数で算定、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)	・IDEA <sup>*2</sup> ・サプライヤー1次データ <sup>*3</sup> ・ecoinvent <sup>*4</sup>
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 <sup>*1</sup>
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蒸気の使用量 ②燃料・電力の使用量	①環境省DB <sup>*1</sup> ②IDEA <sup>*2</sup> ecoinvent <sup>*4</sup>
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 <sup>*2</sup> ecoinvent <sup>*4</sup>
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	・IDEA <sup>*2</sup>
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 <sup>*1</sup>
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	①通勤交通費 ②ガソリン代	①環境省DB <sup>*1</sup> ②IDEA <sup>*2</sup>
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 <sup>*2</sup> ・ecoinvent <sup>*4</sup>
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)	・IDEA <sup>*2</sup> ・ecoinvent <sup>*4</sup>
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

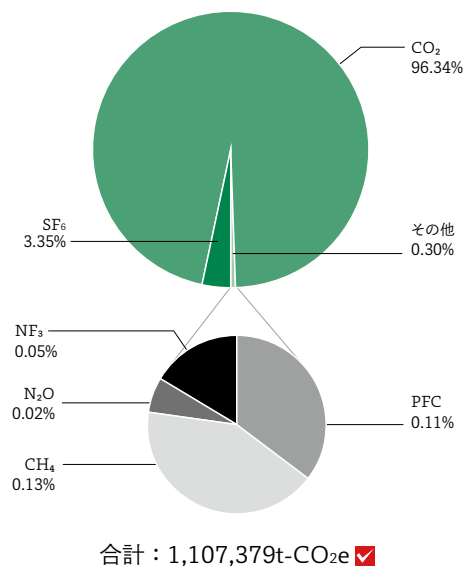
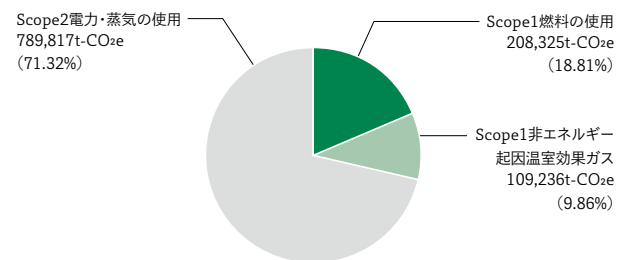
●カテゴリ4「①省エネ法特定荷主の輸送トンキロ」、カテゴリ6「出張」、カテゴリ7「雇用者の通勤」については、活動量実績が把握できる組織の値に基づき、生産高比あるいは従業員比により算定バウンダリ全体の値を推計しました

※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.3.5

※2 IDEA：LCIデータベース IDEA version 3.5.1(国立研究開発法人産業技術総合研究所)

※3 サプライヤー1次データ：主要なサプライヤーから提供いただいた数値を使用

※4 ecoinvent：LCIデータベース ecoinvent Database version 3.11 (ecoinvent Association)

温室効果ガス種類別比率(CO<sub>2</sub>換算での比率)温室効果ガス排出源別比率(CO<sub>2</sub>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」に基づいて基礎排出係数で算定、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2024年度温室効果ガス排出量に関しては、エネルギー起源CO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>)の調査を実施し、その結果を基にCO<sub>2</sub>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
- ・2024年度実績にはNMVOC燃焼分68,730t-CO<sub>2</sub>eが含まれています

## フロン類の算定漏洩量(2024年度)

国内事業所	1,533t-CO <sub>2</sub> e
海外事業所	2,381t-CO <sub>2</sub> 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

## 2024年度環境目標・実績・評価

	管理目標	管理項目	2024年度			
			環境目標	実績	達成率	評価
脱炭素社会への貢献	CO <sub>2</sub> 排出量の削減	Scope1+2排出量	1,019千t	1,107千t <input checked="" type="checkbox"/>	91.4%	B
		Scope3排出量	4,875千t	6,132千t <input checked="" type="checkbox"/>	74.2%	B

## 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

### ● 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

年度	使用量	単位
2022	20,885	千GJ
2023	18,388	千GJ
2024	2,758,840	MWh

※ 2024年度実績より、第三者保証対象数値の単位をJ(ジュール)からWh(ワットアワー)に変更しました

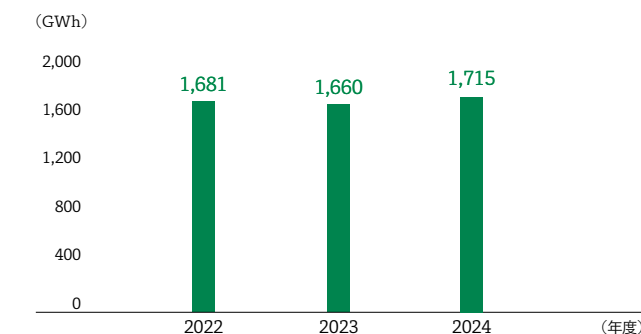
#### 再エネ由来電力量および再エネ比率

年度	再エネ由来電力量(GWh/年)	比率(%)
2022	20.22	1.19
2023	41.81	2.52
2024	59.27	3.46

※ 再エネ由来(再生可能エネルギー由来)電力量は、TOPPANグループの拠点到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

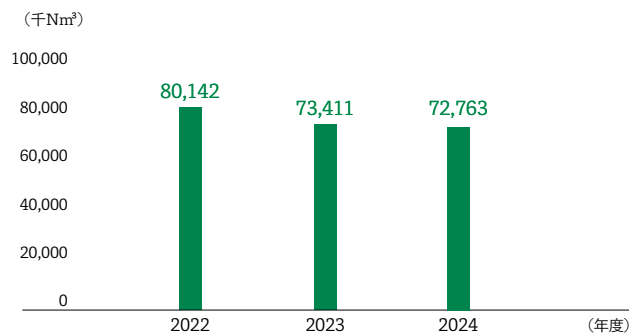
※ 再エネ比率(再生可能エネルギー由来電力比率)とは総電力使用量に対する再生可能エネルギー由来の電力量の割合を示します

#### 電力使用量の推移

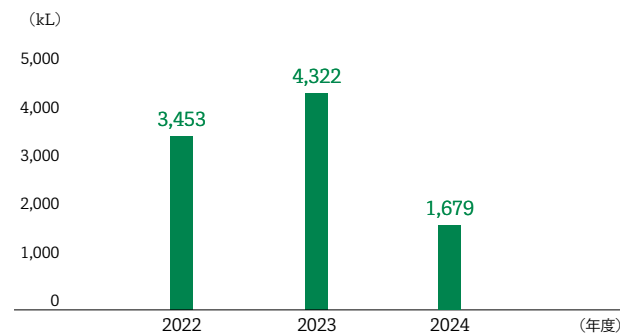


※ 2023年度実績より再生可能エネルギー由来電力を含んだ値となっています

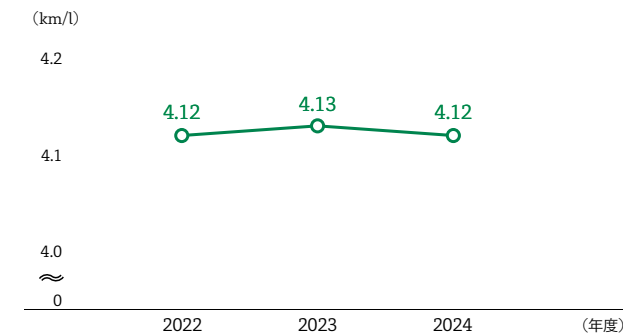
#### 都市ガス使用量の推移



#### 灯油使用量の推移



#### 委託貨物車両の燃費効率推移



※ 集計の見直しに伴い過年度の数値を修正しました

# 生物多様性

## 基本的な考え方

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。

[生物多様性に関する基本方針](#) >

<https://www.holdings.toppan.com/library/japanese/csr/files/pdf/2013/biodiversity.pdf>

[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」](#) >

<https://www.holdings.toppan.com/library/japanese/about-us/files/sustainability/2025/pgsufr.pdf>

## 求められる行動

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

### 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。(P80参照)

#### 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、紙製のものであれば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
2024年度	2,577

(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

グリーン購入社内基準と達成率

対象商品	購入基準	2024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	94.1%
文具・事務用品	環境対応商品カタログ掲載品であること	73.7%

## 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(2024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。

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。

※ JBIB(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を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。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)に植え直しを行いました。

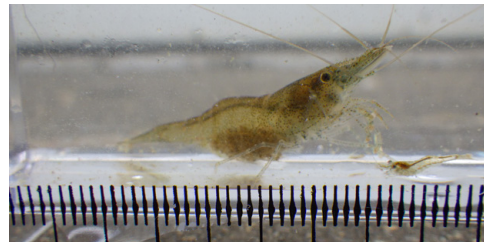
また、工場内で収穫した種は、本プロジェクトと連携している埼玉県内の小学校に寄贈し、在来植物保護の拡大に貢献しています。

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。2024年度より、公益財団法人日本生態系協会の紹介で、埼玉県の準絶滅危惧種であるヌカエビの域外保全を開始しました。

2025年日本国際博覧会に向け、埼玉県上尾市にある三ツ又沼ビ

オトープにて、河森正治プロデュースパビリオンのパートナー企業とともに「いのちめぐる冒険! 未来共創プログラム 三ツ又沼ビオトープ探検!~自然の中で学ぶ生物多様性保全~」を2024年10月に実施し、公益財団法人日本生態系協会のガイドのもと TOPPANホールディングス株式会社も保全活動に協力している三ツ又沼ビオトープの自然観察と保全体験を行いました。

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。TOPPAN株式会社は、北海道SDGs推進プラットフォームによる海岸の海洋プラスチックゴミを減らす取り組み「Hokkaido海のクリーンアップ大作戦」に2021年より参加し、2024年5月も海岸清掃活動を実施しました。



ヌカエビ(埼玉県準絶滅危惧種)

### 2024年度環境目標・実績・評価

		2024年度				
	管理目標	管理項目	環境目標	実績	達成率	評価
生物多様性保全	森林違法伐採防止	用紙原料調達における合法性確認	100%	79.7%(重量割合) 50%(社数割合)	79.7%*	B*
	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 <sup>2</sup> )増	0%(0m <sup>2</sup> )	0%	C

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:(実績値/目標値) × 100[%]

※ 達成率、評価は重量割合のみ記載



いのちめぐる冒険! 未来共創プログラム



Hokkaido海のクリーンアップ大作戦

## 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。

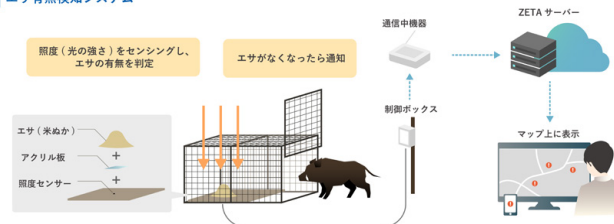


### 2) 獣害対策IoTシステムの実証

福岡県大牟田市とTOPPANデジタル株式会社は、深刻化するイノシシ獣害対策のためのIoTシステムの実証を、2024年10月から約3カ月間実施しました。

高齢化や後継者不足により見回り負荷が大きい中、TOPPANデジタルが提供する獣害対策支援サービス「リモワナ®」を機能拡張。本実証では、箱罾のエサ有無監視や自動捕獲機能を検証し、獣害低減を目指します。

#### ■ エサ有無検知システム



### 3) りんごの蜜入り・内部褐変・糖度を判定可能なコンパクト選果機を開発

TOPPANデジタル株式会社が開発した選果機は、アプリと連携し、従来りんご農家が手作業で行っていた品質判定を自動で行うことで、りんごの選果作業における負担軽減や精度向上化を支援します。また、本選果機の使い勝手と精度に関する実証実験を、2024年12月から2025年1月までの約1カ月間、長野県飯綱町のりんご農家を対象に実施し、その有用性と精度について確認しました。



りんご向けコンパクト選果機(プロトタイプ)

## 関連データ

### ● 森林認証への対応

FSC®・PEFC認証リスト(2025年6月9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	日本	✓	✓
TOPPAN(株) 生活・産業事業本部 環境デザイン事業部	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(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	✓	✓
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) 滝山工場	日本	✓	
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) 福生工場 (CP製造部含む)	日本	✓	
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) 滝野工場	日本	✓	
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) 城東センター	日本	✓	
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) 朝霞証券工場	日本	✓	
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) 名古屋センター	日本	✓	
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) 袋井工場	日本	✓	
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) 大阪桜井工場	日本	✓	
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) 広島工場	日本	✓	
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) 玉名工場	日本	✓	
TOPPAN建装プロダクツ(株) 幸手工場	日本	✓	
TOPPANエッジ(株)	日本	✓	✓
TOPPANクロレ(株)	日本	✓	✓
TOPPANコスモ(株)	日本	✓	
TOPPANインフォメディア(株)	日本	✓	
(株)リーブルテック	日本	✓	

拠点	国と地域	FSC	PEFC
Siam Toppan Packaging Co., Ltd.	タイ	✓	
Interflex Group	英国	✓	
Toppan Europe GmbH	ドイツ	✓	
Toppan Europe GmbH Barcelona Office	スペイン	✓	
Toppan Europe GmbH London Office	英国	✓	
Toppan Interamerica Inc.	米国	✓	
Toppan Interamerica Inc. Pennsylvania Plant	米国	✓	
INTERPRINT GmbH	ドイツ	✓	
IP Decor Spain,S.A.U	スペイン	✓	✓
INTERPRINT, Inc.	米国	✓	
INTERPRINT Polska Sp. z o.o.	ポーランド	✓	
INTERPRINT Decor (Malaysia) Sdn. Bhd.	マレーシア	✓	
INTERPRINT (CHINA) DECORATIVE MATERIALS CO., LTD.	中国	✓	
INTERPRINT do Brasil Indústria de Papéis Decorativos Ltda.	ブラジル	✓	
TOPPAN EDGE (HONG KONG) LIMITED	中国	✓	
TOPPAN Merrill LLC	米国	✓	
Toppan Nexus Limited	香港	✓	
TOPPAN LEEFUNG PRINTING LIMITED	中国	✓	✓
TOPPAN LEEFUNG PRINTING (BEIJING) CO.,LTD.	中国	✓	
TOPPAN Leefung Printing (Dongguan) Co., Ltd.	中国	✓	✓
TOPPAN NEXT ADVERTISING(SHANGHAI) CO., LTD.	中国	✓	
TOPPAN Leefung Packaging (Dongguan) Co., Ltd.	中国	✓	✓
TOPPAN LEEFUNG PACKAGING (SHANGHAI) CO., LTD.	中国	✓	
TOPPAN Leefung Label Printing Limited	香港	✓	
TOPPAN Leefung Label Printing (Dongguan) Co., Ltd.	中国	✓	
TOPPAN Leefung Paper Products Limited	香港	✓	
TOPPAN YAU YUE PAPER PRODUCTS (DONGGUAN) CO., LTD.	中国	✓	
TOPPAN Excel Printing Limited	香港	✓	
TOPPAN Excel( Dongguan) Printing Company Limited	中国	✓	
TOPPAN Next Tech Pte. Ltd.	シンガポール	✓	
Toppan (Shanghai) Management Co.,Ltd.	中国	✓	

# 循環型社会形成

## 基本的な考え方

TOPPANグループでは、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があります。

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

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60%を占めます。生活・産業事業分野の廃プラスチック類が21%、エレクトロニクス事業分野の廃酸や金属くずがこれに続きます。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、廃酸は社内での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135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。

## 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、廃棄物の監視と測定を行い、廃棄物削減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。

このような取り組みを通じて、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。

## ● 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監査

廃棄物監査は、組織の廃棄物排出状況を評価し、効率化や削減のための具体的な施策を特定するための重要な手法です。持続可能な廃棄物マネジメントを推進するため、ISO14001の枠組みを活用して、事業所の内部監査やTOPPANホールディングス エコロジーセンターによるパフォーマンスの監査を行い、廃棄物排出量の把握とリサイクルによる再資源化に向けた具体的な施策を実施しています。

## ● 廃棄物発生量削減のための行動計画

廃棄物監査を通じて廃棄物発生量の重点ポイントを把握した場合は、①製造プロセスでの発生源の特定、②製造プロセスの条件見直しによる改善、③製造プロセスの設備的な対応、④製品設計の見直しという形で廃棄物発生量削減に取り組んでいます。③の設備的な対応においてはスマートファクトリーに向けた自動化対策や、AI活用による検査、品質傾向監視など新技術の導入にも努めています。

## ● 廃棄物を最小限におさえるための定量化された目標

TOPPANグループ2030年度中長期環境目標として廃棄物最終埋立量:2017年度比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9%pt増を設定しています。この達成のために、単年度の廃棄物最終埋立量、廃プラスチックのマテリアルリサイクル率の目標を取締役会の承認を得て設定しています。この目標達成のために各事業所で個別目標を設定しています。

## ● 廃棄物を最小限におさえるための技術革新や研究開発への投資

TOPPANグループでは廃棄物を最小限におさえるため、DXおよびSXをそれぞれ、中期経営計画における重要な事業投資計画のひとつとしています。DXは事業としての側面から、情報コミュニケーション事業分野では情報伝達の面において紙などの媒体を介することない情報流通や帳票類を用いない管理などにより事業活動における廃棄物を最小限におさえることが可能となります。また、ものつくりの側面においてはスマートファクトリーに向けた自動化対策や、AI活用による検査、品質傾向監視など新技術の導入により生産プロセスからの廃棄物を最小限におさえることが可能です。

パッケージ事業においてはSXパッケージとして世界最高水準の透明バリア機能を有するGL BARRIERを開発しました。これは従来、3種類のフィルムと2回の貼り合わせ工程が必要であったものを2種類のフィルムと1回の貼り合わせ工程に削減することで生産プロセスにおける廃棄物削減に大きく貢献します。

## ● 従業員に向けた廃棄物削減に関する研修

従業員の廃棄物削減に関する環境リテラシー向上のため、グループ全社の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について、以下のような教育を行っています。

- ・階層別研修(集合研修、eラーニング)
- ・選択研修
- ・内部監査員研修
- ・全社員向け(eラーニング)

## ● 埋立地へ送られる廃棄物を削減するためのリサイクル・プログラムの統合

環境目標でもある最終埋立量削減のため、紙くずは再生紙へ、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ます。

## 水効率マネジメントプログラム

水効率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、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。

このような取り組みを通じて、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、水効率マネジメントを効果的に推進しています。

## ● 水効率を改善するための機会を特定するための水使用量評価

水使用量削減のために、各事業所において取水源別の水取水量と排水先別排水量をモニタリングし、可視化することで、従業員や関係者が水使用量の状況を把握しやすくしています。これにより、無駄な水の使用による排水発生プロセスを特定し、適正な使用を促進させることで効率的な水管理を実現することができます。

## ● 水使用量削減のための行動

水使用量削減のために、無駄な水の使用による排水発生プロセスを特定し、適正な使用を促進させることに取り組むとともに、節水、雨水利用に関する投資を実施しています。

## ● 排水の質を改善するための措置

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。排水の品質は、河川放流、下水道それぞれに対しての規制物質、温度、濃度などに対して測定項目および法的に要求された測定方法に基づき、基準に応じて測定を実施しています。さらに、必要な場合は公的機関による定期的な測定を実施し、監視しています。そのデータは毎月集計され、年間の負荷物質の集計値は第三者保証を受けて、公表しています。

## ● 水使用量削減目標の設定

TOPPANグループ2030年度中長期環境目標として、以下2点を取締役会の承認を得て設定しています。

- ・水リスクの高い(水ストレス40% 超) 拠点(7拠点)の取水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
- この目標達成のために各事業所では個別目標を設定しています。

## ● 水のリサイクルの応用

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。

## ● 水効率マネジメントプログラムに関する 従業員に向けた意識向上のための研修

従業員に対する水効率改善の意識を高めるための教育を2つの側面  
で実施しています。ひとつは水効率プログラムが必要な理由について、  
環境リテラシー向上のための以下の教育の中で、社会的な水リスク・  
水ストレスに関する知識習得のために実施しています。

- ・階層別研修(集合研修、eラーニング)

- ・選択研修

- ・内部監査員研修

- ・全社員向け(eラーニング)

もうひとつは、ISO14001の資源の有効利用に関する意識付けの  
教育の中で、水使用改善に向けた教育として実施しています。

## ● 拠点ごとの水リスク評価について

事業活動の持続可能性を確保するため、全拠点を対象に水リスク評  
価を実施しています。評価にあたっては、世界資源研究所(WRI)のグ  
ローバル水リスク評価ツール「Aquaduct」や世界自然保護基金(WWF)  
の「Water Risk Filter」、水リスク評価プラットフォームの「Waterplan」  
など複数の国際的な評価ツールを複合的に活用しています。

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

排出の抑制・再資源化等に関する目標

2024年度:マテリアルリサイクル率(MR率) 前年度比+1.4%pt

2025年度:マテリアルリサイクル率(MR率) 前年度比+1.9%pt

	法人名	2024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	TOPPANパッケージプロダクツ株式会社	17,002	9.2%pt	○
	TOPPANコミュニケーションプロダクツ株式会社	1,459	3.5%pt	○
	TOPPAN建装プロダクツ株式会社	1,402	2.3%pt	○
	タマボリ株式会社	1,251	△2.9%pt	×
	TOPPANプラスチック株式会社	598	△1.3%pt	×
	TOPPAN株式会社	588	15.4%pt	○
	TOPPANインフォメディア株式会社	505	4.4%pt	○
	TOPPAN・TOMOEGAWAオプティカルフィルム株式会社	388	△38.6%pt	×
	TOPPANエレクトロニクスプロダクツ株式会社	256	△4.4%pt	×
事業者排出	株式会社トッパンパッケージングサービス	140	7.1%pt	○
	TOPPANクロー株式会社	121	2.1%pt	○

※ 排出量100t以上の法人(排出事業者)を掲載しています

2024年度単年度環境目標・実績・評価

	管理目標	管理項目	2024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	4,466t	4,369t <input checked="" type="checkbox"/>	102.2%	A
	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%	54.9%	107.1%	S
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	1件	0%	C
	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	5拠点	125%	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:

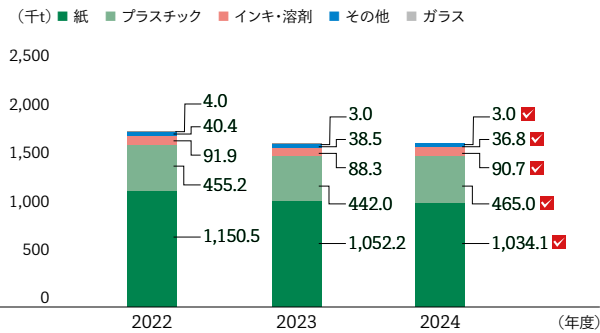
200-(実績値/目標値)×100[%]

(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)

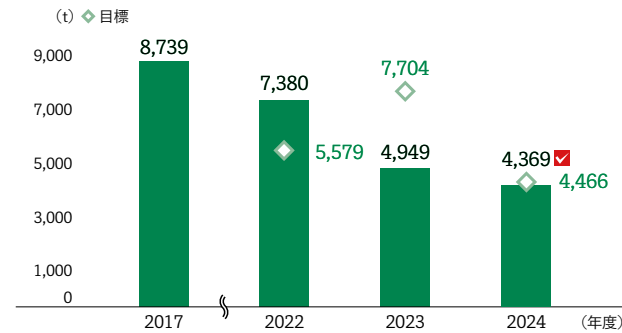
※ 第三者保証対象指標には  を付しています

海外のグループ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。

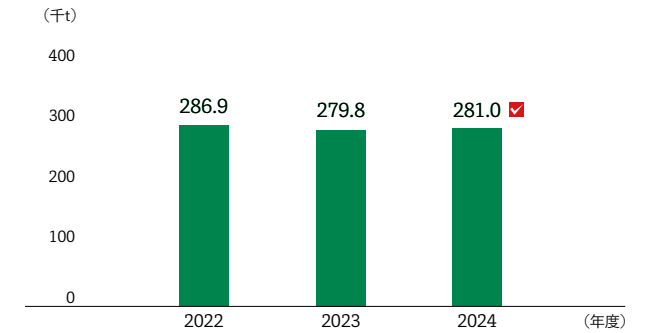
### 原材料投入量



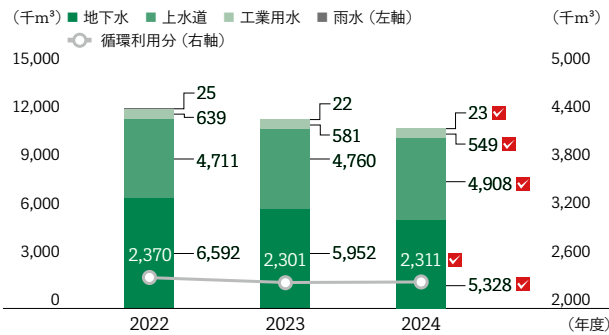
### 廃棄物最終埋立量



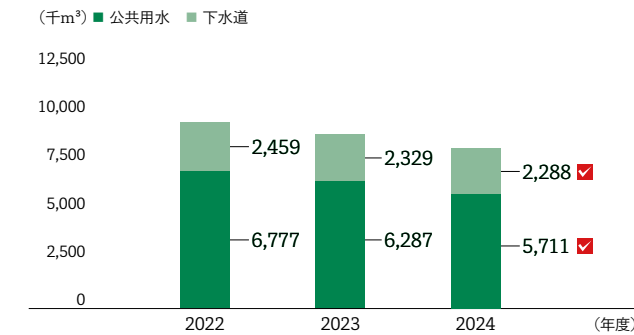
### リサイクル量



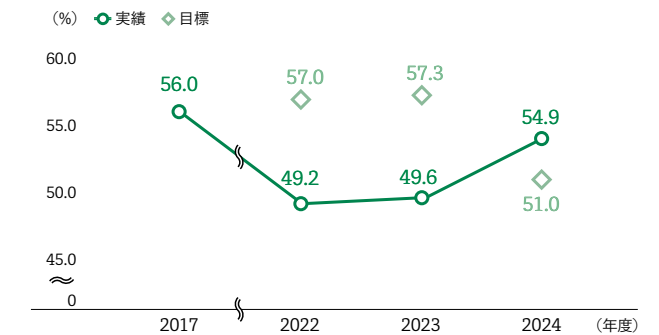
### 取水量



### 排水量



### 廃プラスチックの材料リサイクル率



# 化学物質管理

## 基本的な考え方

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

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、法制に基づいて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いて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。

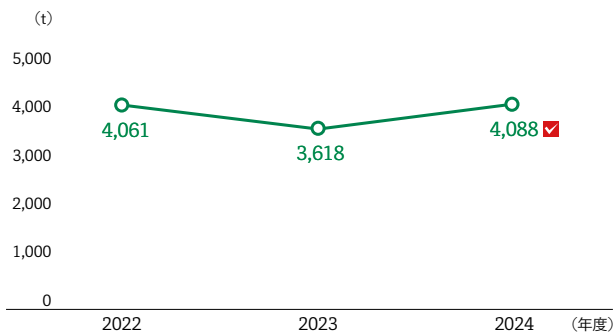
また、VOCについては排出前に必要な処理を行うことでその排出濃度、量が適切であるように管理するとともに、使用量の低減に向けた活動を進めています。

 TOPPANグループ原材料含有化学物質管理基準 Ver5.1.1 >

<https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/about-us/our-corporate-approach/chemical-components-of-raw-materials-v5.1.1.pdf>

## 関連データ

## 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	83,522	0	0	0	33,540
53	エチルベンゼン	12,999	2,245	2,245	0	531
80	キシレン(別名ジメチルベンゼン)	47,338	2,390	2,390	0	524
87	クロム及び三価クロム化合物	18,782	6	0	5	2,125
88	六価クロム化合物	9,237	0	0	0	842
213	N,N-ジメチルアセトアミド	7,511	279	279	0	1,923
245	チオ尿素	3,929	5	0	5	3,924
272	銅水溶性塩(錯塩を除く。)	273,643	39	0	38	69,478
300	トルエン(別名メチルベンゼン)	541,795	46,897	46,897	0	51,888
308	ニッケル	6,840	0	0	0	0
309	ニッケル化合物	4,747	3	0	3	1,984
411	ホルムアルデヒド	13,700	122	122	0	2,376
412	マンガン及びその化合物	2,438	93	0	93	2,346
420	メタクリル酸メチル	1,636	69	69	0	137
438	メチルナフタレン	8,296	41	41	0	0
448	メチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート	35,518	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	9,079	326	326	0	137
568	アセチルアセトン	9,343	282	282	0	53
594	エチレングリコールモノブチルエーテル	7,677	173	173	0	4,465
595	エチレンジアミン四酢酸並びにそのカリウム塩及びナトリウム塩	2,975	0	0	0	0
627	ジエチレングリコールモノブチルエーテル	66,393	467	467	0	34,612
629	シクロヘキサン	3,163	1,156	1,156	0	2,007
674	テトラヒドロフラン	29,914	930	930	0	7,897
677	テトラメチルアンモニウム=ヒドロキシド	25,311	0	0	0	20,199
691	トリメチルベンゼン	100,097	10,309	10,309	0	11,658
702	ビス(2-エチルヘキシル)=(Z)-ブター-2-エンジオアート	6,387	0	0	0	518
720	2-ターシャリ-ブトキシエタノール	2,658	1,841	1,841	0	816
737	メチルイソブチルケトン	338,856	12,718	12,718	0	31,769
	合計	1,673,784	80,393	80,250	144	286,309

(注) 算定期間:2024年4月1日~2025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い量が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

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

### 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、ボ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


 循環型社会形成 水効率マネジメントプログラム P134参照 >

## 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>

## 2024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。

日本の事業所において2024年度に寄せられた苦情や問い合わせは、悪臭と騒音に関し、1事業所で2件でした。法令・条例・協定などで定められている規制値超過は水質のpHに関して、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。

日本以外の事業所では1件、州政府の立ち入り検査時に、水質のCODおよび工場排水流量の規制超過が発生しています。本件については、州政府より行政処分を受けています。

今後も、特に、日本以外の拠点のガバナンスを強化するとともに、日本においては、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。

2024年度	規制値超過	苦情・問い合わせ
件数	2件 (水質:pH、COD・工場排水流量各1件)	2件 (騒音、悪臭:各1件)

社内環境監査実施件数と指摘件数(2024年度)

(日本)監査実施事業所数	53事業所
(日本)監査改善指摘事項件数	26件
(日本)レビュー事業所数	1事業所
(日本以外)監査実施事業所数	5事業所
(日本以外)監査改善指摘事項件数	14件

## 取り組み

### 土壌、地下水汚染対応

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)	ふっ素及びその化合物による 土壌汚染	監視継続

#### ● 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。

2024年度は新規で川口工場が対象となり、2025年度からの対策工事着工に向け、事前調査や行政協議を行いました。

# プロダクト・スチュワードシップ

## 基本的な考え方

TOPPANグループは、企業価値の向上とサステナブルな社会の実現のため、目指す姿である「『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」に向けて、サステナビリティ経営を推進しています。

TOPPANグループの地球環境保全の基本理念である「TOPPANグループ地球環境宣言」の中で「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」と定めており、この宣言に基づいて環境配慮設計に取り組んでいます。

## 環境配慮設計の基準

TOPPANグループでは、「製品のライフサイクル全体(原材料調達、生産、輸送、使用、廃棄・リサイクル)への環境配慮」と、「環境配慮の証明」の2つのポイントで基準を設けています。

「製品のライフサイクル全体への環境配慮」では、下記の点などについて、考慮することとしています。

- ・有害物質の削減
- ・持続可能な資源の利用につながる原材料調達
- ・生産におけるエネルギー消費の削減
- ・再生可能エネルギーの利用
- ・水使用量
- ・廃棄物排出量の削減
- ・輸送における効率向上
- ・使用段階における環境負荷の低減や長寿命化
- ・廃棄・リサイクル段階におけるリユース、リサイクル性への配慮

「環境配慮の証明」では、ライフサイクルアセスメント(LCA)を活用することや第三者認証によるラベリングの活用など製品を通じた消費者への訴求にも取り組んでいます。

## 環境配慮型製品の登録制度

TOPPANグループでは、社内基準を満たしたものを環境配慮型製品として登録する制度を設けています。2025年6月時点で94件登録されています。

## 環境配慮型製品(2025年6月時点、94件)

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)
	エコパック等身大	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
	エコパックマルチパネル	リユース
	エコフロアーステッカー	廃棄適性
	エコパックエンドパネル	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
	FeliCa A02F(SD1)／リサイクルPCT-Gカード	リサイクルプラスチックの利用
	ECO封筒	リサイクルプラスチックの利用/森林認証紙の利用/石油由来材料・鉱物資源の代替
	FSC認証対応メーリング製品	森林認証紙の利用
	カーボン・オフセット付き封筒、はがき	カーボンオフセットの実施
	わんぱ☆くメールECO	森林認証紙の利用/石油由来材料・鉱物資源の代替
	紙ファイル(い〜ふあいる)	森林認証紙の利用/石油由来材料・鉱物資源の代替/リサイクルのための易分離・易解体
	バイオマストラベル	環境マークの表示
	FSC認証紙を使用したラベル製品	森林認証紙の利用
	リサイクルPET-G デュアルインターフェースカード	リサイクルプラスチックの利用/カーボン・オフセットの実施/廃棄時の有害ガスの発生低減/環境マークの表示
	リサイクルPET-G 磁気隠蔽一般カード	リサイクルプラスチックの利用

※「FeliCa」は、ソニー株式会社の登録商標です

事業分野	製品名	基準項目
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
	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
生活産業系	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
	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
	マイクロフルート	省資源化への取り組み、リサイクルへの対応
	段ボール緩衝材	リサイクルへの対応
	カートカン(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
	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
	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
	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
	バイオアクス(ブラ)	持続可能な資源の利用
	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

事業分野	製品名	基準項目
生活・産業系	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、化学物質放出量削減
	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、化学物質放出量削減
	クッションフロア用転写紙	化学物質削減、有害物質削減、化学物質放出量削減
	低VOC壁紙(TOP)	化学物質削減、有害物質削減、化学物質放出量削減
	スナッフフィット	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、化学物質放出量削減、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、化学物質放出量削減、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、化学物質放出量削減、製品の長寿命化
	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
	ファインフィール(101マテリアム)	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
	バイオアックス軟包材(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

事業分野	製品名	基準項目
生活・産業系	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
	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®	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®	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
	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

## SXへの取り組み

TOPPANグループは「循環経済への移行」を目的として、事業を通じてサステナビリティ経営を目指し、「SX(Sustainable Transformation)」の取り組みを推進しています。事業活動マテリアリティの注力分野である「TOPPAN Business Action for SDGs」の中で、「エコプロダクツ・ソリューションの拡大」における目標を設定しています。パッケージ事業のGLフィルムのモノマテリアル化をはじめとした資源効率や気候変動対策に貢献する製品・サービスを「SX重点テーマ」と位置付け、2030年度には売上高3,000億円を達成することを目指して活動しています。

### SX重点テーマの売上高

2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標	2030年度目標
943億円	1,194億円	1,419億円	2,000億円	3,000億円

## グリーン調達

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>	2024年度実績*1
①再生循環資源を利用した用紙または省資源の用紙を使用している(ただし冊子状のものは表紙を除く)	古紙パルプ配合率、森林認証材パルプ配合率、間伐材等パルプ配合率、管理木材パルプ配合率、その他の持続可能性を目指した原料の調達方針に基づいて使用するパルプ配合率及び白色度又は塗工量を評価した総合評価値が80以上 <sup>※2</sup>	水準-1に該当しない非木材紙、間伐材紙、薄葉紙 <sup>※2</sup>	63.6%
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持続可能性を目指した原料の調達に積極的に取り組んでいる企業から調達する	紙資源の持続可能性に積極的に取り組んで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(2024年2月20日改定)における実績

\*1 水準1または水準2利用量(kg)÷オフセット用紙購入量(kg)

\*2 用語の定義及び総合評価値の算出はグリーン購入法の「環境物品等の調達の推進に関する基本方針」の備考による

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>	2024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		95.7%
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(2024年2月20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)

## グリーン購入ネットワークへの参加

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。



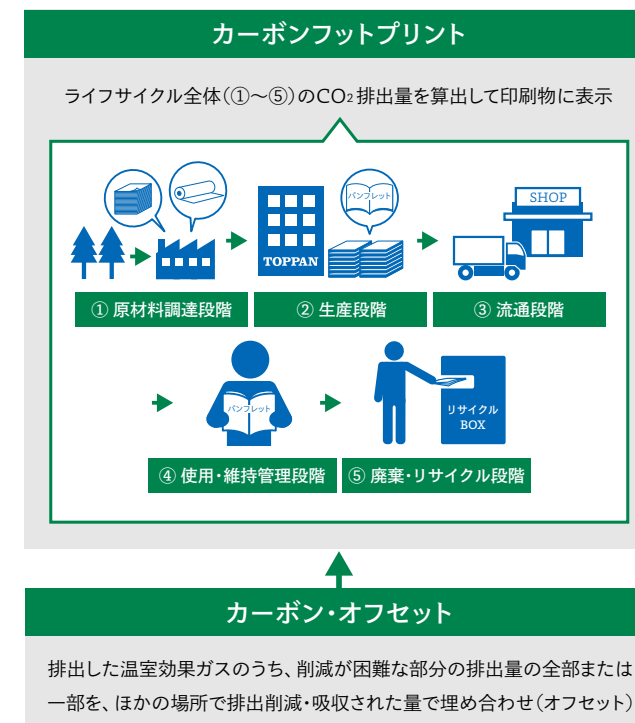
[🌐 グリーン購入ネットワークWebサイト >](https://www.gpn.jp/)

<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

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、CO<sub>2</sub>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。2024年度は2023年度に認証取得した「カーボンフットプリント包括算定システム」で、33件の算定を実施しました。今後も本システムを活用し、CO<sub>2</sub>見える化の取り組みを進めていきます。

### 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



# 環境データ

## 環境パフォーマンス

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	1,629,502
		紙	1,034,071
		インキ・溶剤	90,693
		プラスチック	464,973
		ガラス	2,972
		その他	36,793
		エネルギー(MWh) <sup>*1</sup> <input checked="" type="checkbox"/>	総使用量
	燃料	1,107,168	
	電気・蒸気	1,651,672	
	水(千m <sup>3</sup> ) <input checked="" type="checkbox"/>	総取水量	10,809
		工業用水	549
		上水道	4,908
		地下水	5,328
利用雨水		23	
循環利用分		2,311	
化学物質(t) <sup>*2</sup> <input checked="" type="checkbox"/>	PRTR対象化学物質取扱量	1,674	

項目	主な内容	環境負荷(全体)	
大気	温室効果ガス排出量 Scope1+2(t-CO <sub>2</sub> e) <sup>*3</sup> <input checked="" type="checkbox"/>	1,107,379	
	Scope1 <input checked="" type="checkbox"/>	317,562	
	Scope2 <input checked="" type="checkbox"/>	789,817	
	PRTR対象化学物質排出量(t) <sup>*2</sup> <input checked="" type="checkbox"/>	80	
	VOC大気排出量(t) <sup>*2</sup> <sup>*4</sup> <input checked="" type="checkbox"/>	4,088	
	水消費量(千m <sup>3</sup> )	2,819	
	土壌、水域 <input checked="" type="checkbox"/>	総排水量(千m <sup>3</sup> )	8,000
		公共用水域(千m <sup>3</sup> )	5,711
		下水道(千m <sup>3</sup> )	2,288
		BOD負荷量(kg)	33,154
COD負荷量(kg)		1,735	
廃棄物(t)	窒素排出量(kg)	20,088	
	燐排出量(kg)	6,376	
	PRTR対象化学物質排出量(t) <sup>*2</sup>	0	
	総排出量 <sup>*5</sup> <input checked="" type="checkbox"/>	288,178	
	リサイクル量 <input checked="" type="checkbox"/>	281,007	
	マテリアルリサイクル量	239,793	
	熱回収量	41,214	
	単純焼却量	2,803	
最終埋立量 <input checked="" type="checkbox"/>	4,369		
その他処理量	0		

※1 燃料使用に伴うエネルギーの使用量は「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 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」に基づき基礎排出係数で算定  
ただし、海外事業所の電気使用に伴う温室効果ガス排出量は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まず

## 環境会計

### 環境保全設備投資額

(単位：百万円)

項目	主な内容	2024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)	213 (64)	△900 (△162)	661 (144)
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	3,138	1,152	1,553
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)	365 (31)	221 (29)	174 (9)
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	42	8	36
合計		3,758	481	2,424

※ 集計方法の見直しにより、過年度修正を実施しています

### 環境保全効果

項目	主な内容	2024年度	増減量*
エネルギー	総使用量(MWh)	2,758,840 <input checked="" type="checkbox"/>	△19,429
水	総取水量(千m <sup>3</sup> )	10,809 <input checked="" type="checkbox"/>	△507
大気	温室効果ガス排出量 Scope1+2(t-CO <sub>2</sub> e)	1,107,379 <input checked="" type="checkbox"/>	62,940
	ダイオキシン類排出量(mg-TEQ)	0	0
水域・土壌	総排水量(千m <sup>3</sup> )	8,000 <input checked="" type="checkbox"/>	△616
	BOD負荷量(kg)	33,154 <input checked="" type="checkbox"/>	355
	COD負荷量(kg)	1,735 <input checked="" type="checkbox"/>	391
廃棄物	総排出量(千t)	288 <input checked="" type="checkbox"/>	△1

※ 2023年度からの増減量を示す

# Governance

## ガバナンス

- P149 コーポレートガバナンス
- P156 リスクマネジメント
- P163 BC(事業継続)
- P166 コンプライアンスの徹底
- P170 情報セキュリティ
- P177 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

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 >

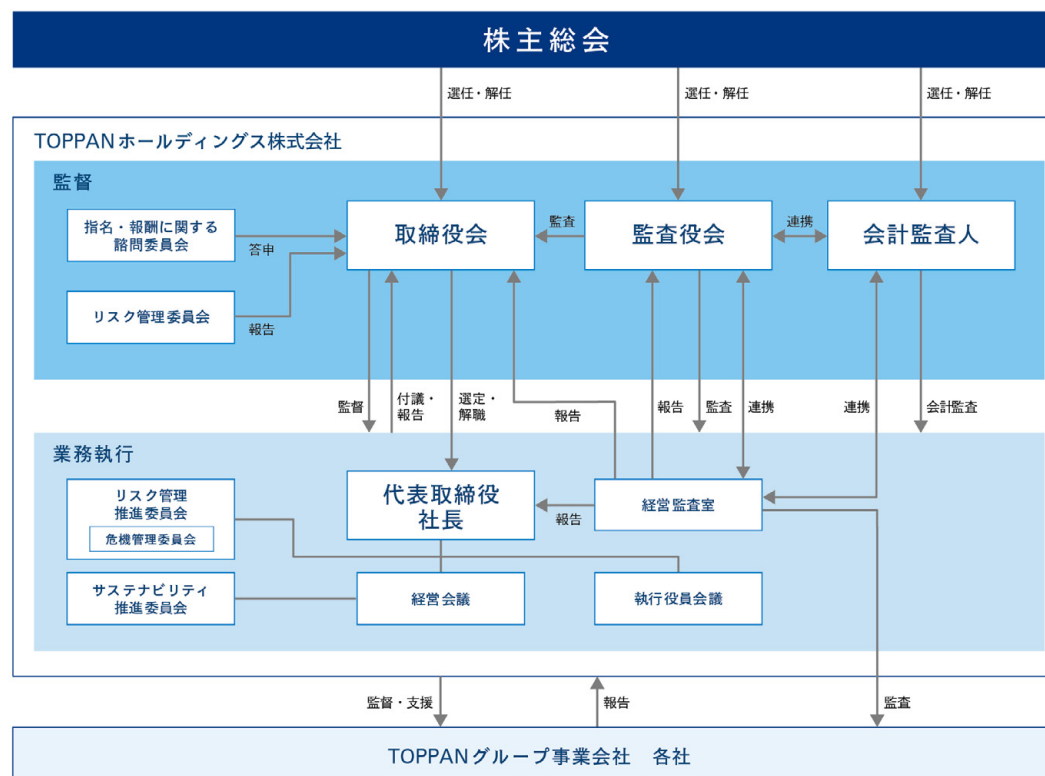
<https://www.holdings.toppan.com/ja/ir/governance/governance-policy.html>

## ガバナンス(推進体制)

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ため、「指名・報酬に関する諮問委員会」を設置しています。

コーポレートガバナンス体制図(2025年9月30日現在)



## 取締役会

取締役会では、法令、定款、社内規程で定められている規則に基づき、グループの経営に関する様々な戦略や課題、重要な業務執行の決定を行うとともに、取締役の職務の執行を厳正に監督しています。

### ● 取締役会における多様性

TOPPANホールディングスは、TOPPAN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、P152を参照ください。

[📄 取締役および監査役のスキルマトリックス P152参照](#) >

### 2024年度 取締役会 議題一覧

- ・中期経営計画の策定・審議
- ・重要投資案件の承認
- ・海外大型M&A案件について様々な観点から事業検証の実施
- ・ガバナンス体制の見直し
- ・リスクマネジメント強化に向けた体制・管理方法の検討
- ・サステナビリティ方針や気候変動対応(TCFDなど)
- ・内部統制・リスクマネジメントに関する報告
- ・人財戦略を含む人事関連の審議

## 監査役会

監査役会は常勤監査役2名、社外監査役3名の5名で構成しています。常勤監査役がもつ詳細な情報と社外監査役の高い専門性により独立した立場から取締役の職務の執行を監査し、健全で持続的な成長と中長期的な企業価値を創出する企業統治体制の確立に努めています。

また、監査機能の実効性を高めるために監査役室を設置し、専任スタッフを配置することで監査役、経営監査室、会計監査人との連携強化や社外監査役への情報提供の拡充を図っています。

## 指名・報酬に関する諮問委員会

取締役の指名、取締役報酬および執行役員報酬の決定、役員報酬制度の策定・見直しに関する審議を行い、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っています。

### 委員会構成

代表取締役会長 金子眞吾

代表取締役社長 鷹秀晴

社外取締役 遠山亮子

社外取締役 中林美恵子

社外取締役 竹内明日香

社外取締役 向井千秋\*

社外監査役 河戸光彦

\*2025年6月27日就任

・開催回数 2回(2024年度実績)

・出席率 全メンバー100%(2024年度実績)

### 審議事項／報告事項

- ・取締役体制について、候補者の略歴、選定理由などを参照しながら審議を行いました。
- ・各事業の業績評価などを参照しながら役員報酬額について審議を行いました。

### ● 指名・報酬に関する諮問委員会での議論の内容

#### 指名

新任取締役候補者の略歴や経歴を詳細に確認するとともに、これまでの実績、専門分野、経営に対する見識などを踏まえ、TOPPANホールディングスの事業戦略や経営課題との適合性について議論を行いました。また、コーポレートガバナンスの観点から、多様性や独立性を確保するためのバランスについても検討し、取締役会全体の構成を考慮した選定が行われるよう意見を交わしました。

#### 報酬

報酬体系、報酬水準、報酬構成割合等の基本的な方針ならびに2024年度にかかる取締役の個人別報酬等について審議を行いました。同時にTOPPANホールディングスの取締役を兼務しない役付執行役員、事業会社の取締役・役付執行役員の報酬についても審議を行い、それぞれの役位・役割に応じた固定報酬基準額や譲渡制限付株式報酬となっているか、業績連動の評価基準が2024年度の業績等の達成度に応じたものであるか等について審議を行いました。

また役員報酬をさらに透明性・公平性を高めた見直しを行うべく、報酬制度の課題を議論し、今後の改定方針について審議を行いました。具体的には、外部機関の役員報酬サーベイを活用した報酬水準の見直し、業績連動報酬の割合を増やす報酬体系の変更、評価指標の見直しについて検討しました。評価指標については、中期経営計画との連携をはかるべく、引き続き審議する予定です。

## サステナビリティ推進委員会

TOPPANグループのサステナビリティ課題についての検討・審議を行っており、具体的な取り組み施策は経営会議を通じ取締役会に報告され総合的な意思決定を行っています。

[目](#) マネジメント サステナビリティ推進体制 P11参照 >

## 内部監査体制

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。2025年3月31日時点で、監査に従事する者は25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。

## 社外役員について

### ● 基本的な考え方

TOPPANホールディングスは、経営陣からの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、TOPPANホールディングスから役員報酬以外の金銭その他の財産を得ておらず、TOPPANホールディングスの主要な取引先の業務執行者および主要株主等にあたらない、TOPPANホールディングス経営陣からの独立性が十分担保された社外取締役および社外監査役を選任しています。

また、TOPPANホールディングスでは、取締役会の監督機能のさらなる強化を図る観点から、2025年度より社外取締役を1名増員し、合計4名選任しています。なお、社外取締役の遠山亮子、中林美恵子、竹内明日香および向井千秋の各氏とTOPPANホールディングスとの間に特別の利害関係はありません。

TOPPANホールディングスでは、社外監査役を3名選任しています。各社外監査役は、経営監視機能の客観性および中立性の確保のため、各々が自らの職歴、経験、知識を活かして、経営全般に関する助言を行っています。

TOPPANホールディングスは、社外取締役および社外監査役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。社外取締役および社外監査役の独立性の判断にあたっては、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」中の別紙参照)に公表しています。なお、社外取締役の遠山亮子、中林美恵子、竹内明日香および向井千秋の各氏ならびに社外監査役の笠間治雄、河戸光彦および宮川由香の各氏は、株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員です。

## 取締役および監査役のスキルマトリックス (TOPPAN ホールディングス株式会社) (2025年6月27日現在)

取締役10名 (男性6名、女性4名) / 監査役5名 (男性4名、女性1名)

	取締役	取締役および監査役 合計
平均就任年数	6.80年	5.87年
女性役員の割合	40.00%	33.33%
取締役会の平均出席率	98.72%	98.81%

## ● 取締役

氏名	役位	就任年数	所有する当社株式の数(株) (2025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 (2024年度)		監査役会への出席 状況(2024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	22	132,132	●		●			●		●		●	●		20	20		
鷹 秀晴 <small>議長</small>	代表取締役社長	16	80,146	●		●	●				●	●	●	●		20	20		
坂井 和則	取締役 副社長執行役員	6	36,387	●		●	●	●			●					20	20		
大矢 諭	代表取締役 専務執行役員	-	4,142	●	●	●	●									-	-		
黒部 隆	取締役 専務執行役員	7	21,418	●	●		●				●					20	20	-	-
齊藤 昌典	取締役 専務執行役員	2	31,209	●		●					●					20	20		
遠山 亮子	社外取締役	9	0	●		●	●						●	●	●	19	20		
中林 美恵子	社外取締役	5	0		●		●		●					●	●	20	20		
竹内 明日香	社外取締役	1	0	●			●		●				●	●	●	15	16		
向井千秋	社外取締役	-	0				●		●				●	●	●	-	-		

## ● 監査役

氏名	役位	就任年数	所有する当社株式の数(株) (2025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 (2024年度)		監査役会への出席 状況(2024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)	3	13,586	●				●								20		15	
久保園 到	監査役(常勤)	6	6,600	●	●											20	20	15	15
笠間 治雄	社外監査役	7	0						●	●			●	●		20		15	
河戸 光彦	社外監査役	3	0		●				●	●			●	●		20		15	
富川 由香	社外監査役	1	0	●		●	●				●		●	●	●	15	16	12	12

## ● スキルの定義

企業経営	業務執行取締役またはそれに準ずる役職への就任経験を有するなど、事業戦略・経営戦略の立案・検討を行うスキル	人事・労務	人事・労務に関する業務経験を有し、人財資本の管理・活用施策を立案・検討するスキル	デジタル・IT	デジタル・ITに関する業務経験を有し、DX事業の成長戦略を立案・検討するスキル
財務・会計	財務・会計に関する役職への就任経験を有し、経営状況および資本配分状況を把握・分析し、財務戦略の立案・検討を行うスキル	環境・社会	環境・社会貢献活動などへの関与経験(全国的な組織を持つ業界団体などの代表者・長またはそれに準ずる役職経験)を有し、環境や社会の観点から事業戦略を立案・検討するスキル	ものづくり	製造・技術開発に関する業務経験を有し、ものづくりの観点から事業戦略を立案・検討するスキル
営業・マーケティング	営業・マーケティングに関する役職への就任経験を有し、営業状況や市場環境の把握・分析を行い、事業戦略の立案・検討を行うスキル	法務・リスク管理	法務・リスクマネジメントに関する業務経験を有し、コンプライアンスおよびリスクマネジメントについて検証・課題提起するスキル	他企業の知見	東証プライム上場会社の役員就任経験を有し、経営戦略を立案・検討するスキル
国際性	海外事業に携わった経験を有し、国際的な知見から事業戦略の立案・検討を行うスキル				

## 取締役会の実効性評価

詳細は、統合レポート2025「コーポレートガバナンス」を参照ください。

## 施策

## 後継者計画

### ● 後継者計画の考え方・目的

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など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、TOPPAN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

## 取締役・監査役のトレーニング

詳細は、統合レポート2025「コーポレートガバナンス」を参照ください。

## 役員報酬

### ● 全体像

TOPPANホールディングスの役員報酬は、金銭による固定報酬および業績連動型の賞与、非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬で構成されており、その決定方針については、取締役会の決議によって決定しています。一方、各取締役の個別の報酬等の内容については、代表取締役社長に一任する旨の取締役会決議を行っており、当該決議を踏まえ、代表取締役社長が個別の報酬などの内容について決定しています。代表取締役社長は、TOPPANホールディングスの経営全般を監督する立場にあり、各取締役の実績・能力を評価し、各取締役の個人別の報酬などの額を決定することが最も合理的かつ適切と判断しています。

取締役の報酬総額は、2021年6月29日開催の第175回定時株主総会の決議により、「年額14億円以内(うち社外取締役1億円以内)」と定められています。なお、当該決議における取締役の報酬総額には、使用人分の給与は含まないものとしており、かかる決議の時点においては、取締役9名(うち社外取締役3名)です。また、上記に加え、社外取締役を除く取締役に対して付与する譲渡制限付株式報酬の額は、2019年6月27日開催の第173回定時株主総会の決議において、本制度により支給される金銭報酬債権の総額は「年額3億円以内」(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含みません。)と定められており、かかる決議の時点においては取締役13名(社外取締役を除きます)です。

監査役の報酬総額は、2010年6月29日開催の第164回定時株主総会の決議により、「年額1億8,000万円以内」と定められており、かかる決議の時点においては監査役5名です。

社外取締役を除く取締役の各報酬の割合は、固定報酬、業績連動型の賞与、譲渡制限付株式報酬の割合を、「7:2:1」を目安として、役割および責任に応じて他企業の水準などを総合的に勘案して決定しています。

監督機能を担う社外取締役の報酬は、その職務に鑑み、固定報酬のみとしています。

今後さらに透明性・公平性を高めた報酬水準の見直しを行うべく、外部の第三者機関の役員報酬サーベイも活用し、業績連動報酬の割合を増やすこと等を諮問委員会で引き続き審議を行います。そして、企業価値向上に資する業績評価をより報酬に反映させることを含めて、2027年度3月期導入を検討しています。

また、取締役の「指名・報酬に関する諮問委員会」では、報酬の決定方針や個別の報酬などの内容について審議し、代表取締役社長に答申する機能を有しており、代表取締役社長は諮問委員会における答申内容を十分に斟酌した上で、これらの内容を決定しています。

## ● 固定報酬

TOPPANホールディングスは、取締役のグループ経営に対する影響や責任範囲を鑑み職位別に基準報酬額を設定しており、固定報酬は当該基準報酬額を基礎とした年度改定により決定しています。本制度により同一の職位であっても各取締役個人の前連結会計年度における成果や経営に対する貢献度に応じて一定の範囲で改定が可能となっています。

監査役の報酬については、株主総会の決議により定められた報酬総額の範囲内で、監査役の協議によって決定しています。

## ● 業績連動報酬

業績連動型の賞与については、短期的な業績および企業価値向上のために一定の指標を用いて年度ごとの業績と連動する制度設計としています。主たる評価指標としては連結営業利益の対前年伸び率等を採用していますが、取締役個人の業績に対する貢献度を適切に反映するために、その他「TOPPAN SDGs Statement」に掲げる目標値の達成度合いやセグメント別連結営業利益の目標達成率等を総合的に勘案して個人ごとの業績評価を決定しています。

さらに、一定額以上の設備投資と事業投資に関する一定期間の計画達成度や減損などを評価し、上程時と現在の担当役員の賞与に反映しています。

## ● 譲渡制限付株式報酬

譲渡制限付株式報酬は、TOPPANホールディングスの社外取締役を除く取締役(以下、対象取締役)を対象に、TOPPANホールディングスの企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式を割り当てる制度です。

対象取締役は、本制度に基づき当社から支給された金銭報酬債権(役位ごとの固定額)の全部を現物出資財産として払い込み、TOPPANホールディングスの普通株式について発行または処分を受けることとなります。

本制度により、TOPPANホールディングスが新たに発行または処分する普通株式の総数は、年30万株以内とし、その1株当たりの払込金額は、その発行または処分にかかる各取締役会決議の日の前営業日の東京証券取引所におけるTOPPANホールディングスの普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として当該普通株式を引き受ける対象取締役に特に有利な金額とならない範囲において、取締役会において決定します。

また、本制度によるTOPPANホールディングスの普通株式の発行または処分にあたっては、TOPPANホールディングスと譲渡制限付株式報酬の支給を受ける予定の対象取締役との間において、①一定期間、本制度に基づき発行または処分を受けた当社の普通株式(以下、本株式)にかかる第三者への譲渡、担保権の設定その他の処分を禁止すること、②一定の事由が生じた場合には当社が本株式を無償取得することなどをその内容を含む譲渡制限付株式割当契約が締結されることを条件とします。

なお、本制度においては、対象取締役のほか、TOPPANホールディングスの取締役を兼務しない役付執行役員に対しても、対象取締役に對するものと同様の譲渡制限付株式報酬を取締役会の決議により支給し、当社の普通株式を新たに発行または処分します。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の 員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	522	412	71	39	6
監査役(社外監査役を除く)	59	59	-	-	2
社外役員	83	83	-	-	8

役員ごとの連結報酬等の総額等

氏名	連結報酬等の総額 (百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額(百万円)			
				固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付 株式報酬	退職慰労金
金子 眞吾	201	取締役	TOPPANホールディングス(株)	153	25	12	-
		取締役	タマポリ(株)	7	2	-	-
鷹 秀晴	197	取締役	TOPPANホールディングス(株)	160	25	12	-

※ 連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しております

## 政策保有株式

詳細は、統合レポート2025「コーポレートガバナンス」を参照ください。

# リスクマネジメント

## 基本的な考え方

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、非常に重要であると認識しています。そのためTOPPANグループは、関連性の高いリスク項目ごとに第二線(TOPPANホールディングスのコーポレート機能部門)責任部門を定め、グループ内の管理体制や手続きの構築を担う体制としています。また、第一線(事業会社)および第二線に対して、年1回のリスクアセスメントを実施し、グループ全体に及ぶ重要性の高いリスクを網羅的に確認しています。第一線のリスクアセスメント結果は、第二線の各責任部門が内容を確認した上で適切な指示・指導を行う、リスク管理のPDCAサイクルを回します。

新たに設置したリスク管理推進委員会/リスク管理委員会では、重要性の高い外部環境の動向、グループ内のリスク管理状況、顕在化したリスクに対する再発防止策の取り組み状況など、グループ経営に活かすための重要なリスクに関する情報を共有していきます。これらに加え、リスクの観点からグループ全体で優先的に取り組むべき課題(討議テーマ)を明確にし、それらに内在するリスクやリスク対策を、リスク管理推進委員会を中心に検討・モニタリングします。

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。

## ガバナンス

### リスク管理体制

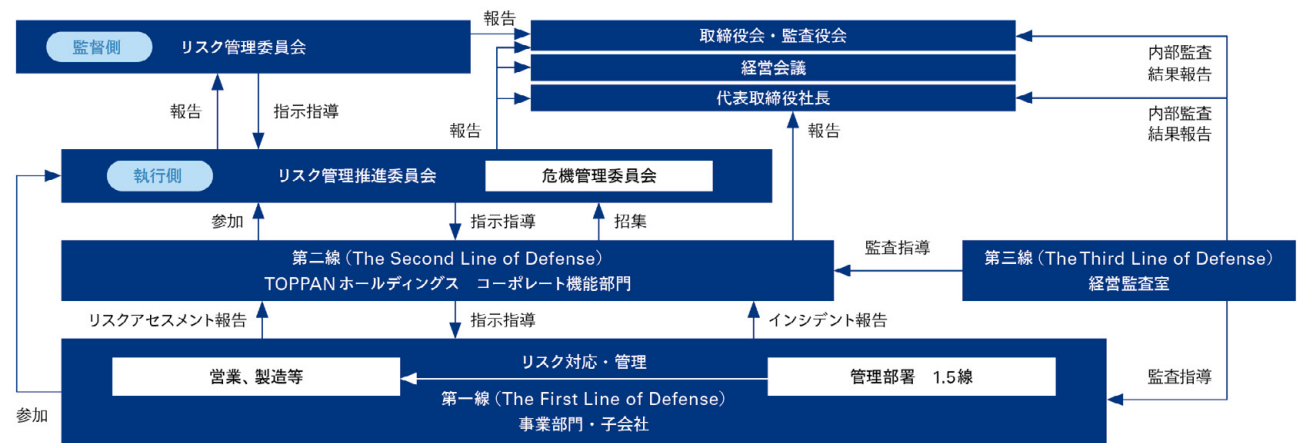
TOPPANグループは3線モデルに基づく全社のリスク管理体制を整えています。体制強化の一環として、2024年4月に新たにChief Risk Officer(CRO)を任命し、グループ全体のリスク管理を統括する部門(GRC本部)を設置しました。また、2024年10月には、これまで「リスクマネジメント・ワーキンググループ」(サステナビリティ推進委員会傘下)として運営されていたリスク管理に関する会議体を、より重要な役割を担う委員会に格上げしています。新たに設置されたリスク管理に関する委員会は、執行側と監督側の2つのレベルで構成されています。執行側の委員会は「リスク管理推進委員会」としてリスクの検討や対策実施・モニタリングに責任を持ち、さらに監督側に「リスク管理委員会」を設置し、十分なけん制機能を確保しています。

### ● リスク管理委員会

取締役会メンバー全員で構成されるリスク管理委員会は、TOPPANグループのリスクに特化して討議する場です。この委員会は、リスク管理推進委員会に対するけん制機能(指導・助言の役割)を果たすほか、TOPPANグループの経営に関連する重大なリスクについて討議する場、さらにリスクやリスク管理に関する最新の動向や情報を共有する場として設置されており、原則として年2回開催するほか、必要に応じて臨時に開催します。

### ● リスク管理推進委員会

TOPPANグループの経営に関連する重大なリスクについて討議し、その管理方針を決定する場として、さらにリスク対策の活動状況をモニタリングする目的で、第一線、第二線の役員をメンバーとするリ



スク管理推進委員会を設置しており、原則として年2回開催するほか、必要に応じて臨時に開催します。また、リスク管理委員会と同様に、TOPPANグループにかかわる重要なリスクの共有や外部環境の最新動向・情報を共有する場でもあります。

### ● 第一線(事業会社)

TOPPANグループの事業会社には、事業本部・事業部制を採用している子会社と、していない子会社があります。いずれの場合も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対策を講じた上で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、もしくは事業本部・事業部制を採用している子会社においては、それらの事業本部長・事業部長が担っています。通常、子会社の管理部署(事業戦略・経理・法務・総務)の業務は第一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は、経営企画、財務、法務、人事労政などの管理部門を指します。平時のリスク管理においては、毎年、各事業会社に「リスクアセスメント」の実施を指示し、その進捗状況をモニタリングしています。また、コーポレート機能部門は、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」を毎年選定し、対応計画の策定および進捗管理を行っています。選定されたリスク項目は、取締役会に報告され承認を得ます。

危機管理に関しては、事業会社からインシデント報告を受けた場合、第二線の責任部門が対応指示を出すか、直接対応します。インシデントの内容が重要であると判断された場合には、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。

### ● 危機管理体制

TOPPANグループは、リスクが顕在化した場合に備え、対応体制および手続きを定めております。グループ内での連絡体制を整備するとともに、リスク項目ごとに第二線の責任部門を設定し、当該部門が中心となって対応する体制を確立しています。万が一リスクが顕在化した場合には、影響を最小限におさえるため、リスクが顕在化した事業会社と第二線の責任部門が連携し、事態の対処および再発防止策の検討を行います。重大な事案については関連部門を招集し、さらに詳細な討議を行った後、その結果は取締役会に報告されます。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、第二線の責任部門の担当役員、監査役、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、速やかな事態の収束を図ります。

また、第二線の各部門担当で構成される「危機管理ミーティング」を設置しており、定期的に会議を開催し、情報の共有および連携の強化を図っています。

## 戦略

## 平時のリスク管理手続き

## ●「事業等のリスク」項目選定プロセス

「事業等のリスク」(旧 重大リスク)の選定プロセスについては、これまでと同様に、外部環境の変化や新たに高まったリスクを踏まえ、毎年、TOPPANグループに影響する主要なリスク項目を各責任部門と協議し選定しています。見直し後の「事業等のリスク」については、取締役会に報告され、承認を得ています。

なお、各責任部門との協議にあたっては、新興リスクや外部環境の影響を評価・分析するとともに、「リスクカテゴリー」(TOPPANグループに關係するリスク項目を網羅的に一覧化したリスク管理を目的とする内部資料)の各項目において、前年度との比較でリスクが大きく高まっている項目がないかを評価・分析します。これらのプロセスを経て、前年度の「事業等のリスク」で選定した項目を見直し、今年度の「事業等のリスク」の項目を決定します。

右記は、有価証券報告書「第2【事業の状況】【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】」に示される「経営環境及び優先的に対処すべき課題」に内在するリスク項目(「事業等のリスク」との相関)を示した図となります。

なお、リスクの概要およびリスク対応策については、後述の「事業等のリスク/P161」の該当項目をご参照ください。

「事業等のリスク」カテゴリ/ 中計重点施策	事業ポートフォリオの変革			経営基盤強化				ESGへの取り組み深化				
	1 Erhoht-X®	2 SX包材・ 海外生活系	3 新事業	1 システム 基盤	2 製造基盤	3 知財戦略	4 人材確保	1 SDGs 中期目標	2 環境負荷 の低減	3 人的資本・ 多様性	4 持続的な 生産	5 ガバナンス 強化
1 気候変動および生物多様性の損失に関するリスク		●						●	●			
2 環境汚染に関するリスク(有害汚染物質の漏洩、廃棄物の不法投棄等)									●			
3 地震や風水害などの自然災害およびパンデミックに関するリスク									●		●	
4 人権に関するリスク										●	●	
5 グループ統制に関するリスク												●
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)に関するリスク	●	●	●									●
7 ビジネス環境や他社との競争など市場環境の変化に関するリスク	●	●	●		●		●	●				
8 市場性のある有価証券の価格変動に関するリスク	●	●	●									●
9 外国為替相場の変動に関するリスク		●										
10 提携や企業買収など事業戦略やグループ戦略に関するリスク	●	●	●		●						●	
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)		●	●			●						
12 事業の発展を支える人材確保などに関するリスク	●	●	●				●			●		
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)												●
14 情報セキュリティに関するリスク	●			●							●	
15 製品、デジタルサービスの品質に関するリスク	●	●	●	●	●							
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)	●	●							●		●	
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)					●					●	●	
18 特許権や著作権などの知的財産権の侵害または侵害されるリスク	●	●	●			●						●
19 戦争や紛争および国家間対立を始めとした地政学に関するリスク	●	●										

## ● 第一線と第二線のリスク管理手続き

これまで主に以下の手続きを期中に行い、第一線および第二線が連携して、TOPPANグループに関連する事業等のリスクに適切に対応してきました。また活動は取締役会に報告してきました。

- ・第一線を対象としたリスクアセスメントの実施(毎年)
- ・「事業等のリスク」の項目ごとに、第二線内で責任部門を決定。各責任部門は、それぞれのリスク項目に対する管理方針や体制構築を計画、実行(毎年)

上記に加え、2025年度より次の取り組みによって平時のリスク管理をさらに強化していきます。

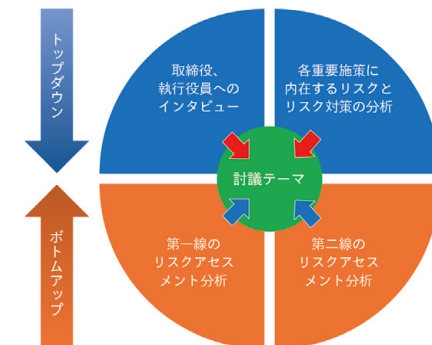
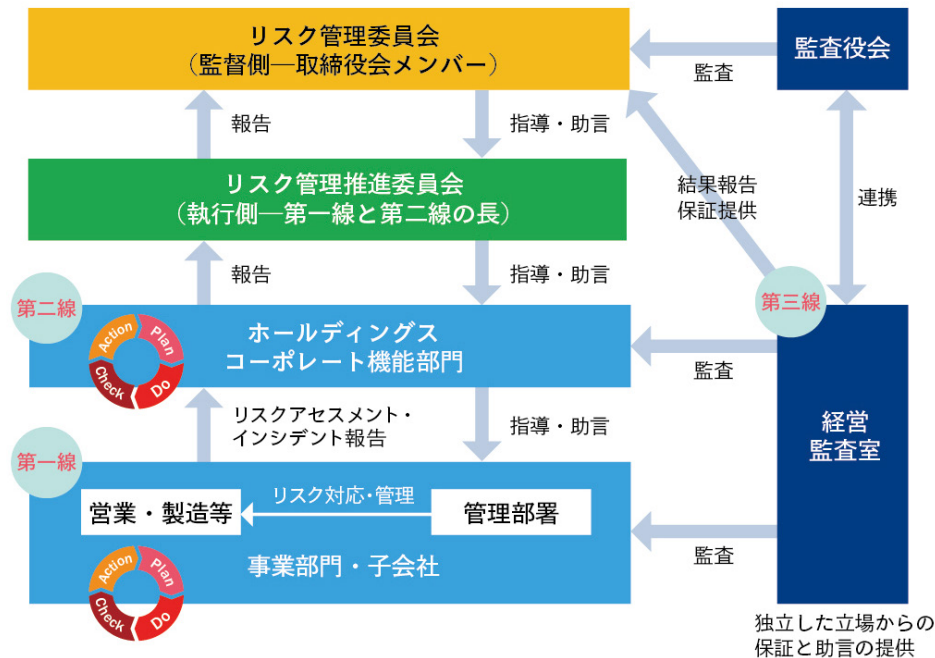
- ① 第一線によるリスクアセスメントに対し、第二線による分析、モニタリング、指導・助言のPDCAサイクル手続きをより明確化
- ② 第二線による「事業等のリスク」の各項目に対する計画と実績の管理(第二線によるリスクアセスメント)に対し、リスク管理を統括するGRC本部によるけん制機能(PDCAサイクル手続き)の導入
- ③ グループ全体で優先的に取り組むべきリスクに関する課題を明確化した上で、その対応状況の継続的モニタリング(詳細は、「リスク管理推進委員会/リスク管理委員会での討議」をご参照ください)。
- ④ 監督側および執行側の双方のリスク管理委員会に対するリスク動向や(上記①および②を含む)管理状況の報告

## ● リスク管理推進委員会/リスク管理委員会での討議

2025年度より、グループ全体で優先的に取り組むべきリスクに関する課題(討議テーマ)を明確にし、それらに内在するリスクや対策を、リスク管理推進委員会を中心に討議・モニタリングします。討議テーマごとに、リスク管理推進委員会メンバーの中からリスクオーナーを指名します。リスクオーナーは、当該テーマに内在するリスクの分析や評価、それに基づくリスク低減や解決に向けた対策の検討を主導し、その進捗状況を次回以降の委員会で報告する責任を負います。一方、リスク管理委員会は、リスク管理推進委員会で討議された内容の報告を受け、それに対して適切なけん制機能を果たします。

討議テーマは、以下の2つのアプローチ(トップダウンアプローチとボトムアップアプローチ)を組み合わせた計4つの方法でGRC本部(リスク管理統括部門)が情報の収集・分析を行い、第二線との協議を経て決定します。

- ① トップダウンアプローチ
  - ・取締役、執行役員へのインタビュー
  - ・各事業会社の重要施策に内在するリスクとリスク対策を分析
- ② ボトムアップアプローチ
  - ・第一線を対象としたリスクアセスメントの分析結果
  - ・第二線を対象としたリスクアセスメントの分析結果



## ● リスクアペタイトの考え方に基づく 個別事業案件ごとのリスク許容判断

TOPPANグループは、持続的な成長と企業価値の向上を目指す上で、事業機会を捉えるためのリスクテイクが経営戦略および施策推進の重要な要素と考えています。そのため、組織的な意思決定の際には、リスクアペタイト(TOPPANグループが許容できるリスクの種類と量)を適切に評価できる体制・手続きを整えています。

具体的には、TOPPANホールディングスおよびグループ会社による重要な事業活動の種類(投資・出資、固定資産取得、契約締結などのうち重要性の高い事項)ごとに、関連する様々なリスク(例:財務リスク、カントリーリスク、新規事業リスクなど)を勘案した「承認を要する閾値」を予め設定しています。これらの閾値は、設定時に財務状況、市場環境、関連法令などを総合的に勘案した上で、TOPPANホールディングスが定めた稟議規程や関係会社管理規程などに明文化されています。

この閾値を超える重要な案件については、経営会議または取締役会において、リスク特性、リターン、そしてTOPPANグループ全体のポートフォリオへの影響などを多角的に討議・審議した上で承認の可否を決定します。これにより、TOPPANグループ全体として許容できるリスクの範囲内で重要性の高い事業活動が実行され、資本効率の最大化と企業価値の向上に貢献することを確実にしています。

一方、上記閾値を超えない事業活動については、リスクアペタイトの範囲内であるとみなし、グループ会社の自律的な経営判断に委ねています。これにより、迅速な意思決定を可能とし、市場機会への機動的な対応を実現する、効率的かつ実効性のあるリスク管理体制を構築しています。

## 事業等のリスク

2025年度の「事業等のリスク」として19項目を選定しています。昨年度の「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)」は、より具体的に

「戦争や紛争および国家間対立をはじめとした地政学に関するリスク」に変更されました。

この変更の背景には、TOPPANグループのグローバル化、特にアフリカ諸国を中心に進展しているグローバルサウスへの事業展開があります。この展開により、各国の情勢(戦争や紛争、国家間対立)が

TOPPANグループの経営に与える影響が高まると考えています。

[事業等のリスク](#) >

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

	事業等のリスク	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● SBT認証を受けた温室効果ガス排出の削減目標の設定</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>
2	環境汚染に関するリスク(有害汚染物質の漏洩、廃棄物の不法投棄等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 処理委託事業者による不法投棄等の対策として、廃棄処理確認の徹底、評価シートによる処理委託事業者の適正処理の評価や現地視察等の実施</li> </ul>
3	地震や風水害等の自然災害およびパンデミックに関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業継続計画(BCP)の策定</li> <li>● 取引先向けのBCP勉強会の開催</li> <li>● セキュア事業でのISO22301に基づく体制の維持・改善活動</li> </ul>
4	人権に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「人権方針」および「行動指針」の従業員向け教育プログラム実施</li> <li>● 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</li> <li>● 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、「人的資本ワーキンググループ」がグループ全体への人権尊重浸透の促進</li> <li>● 内部通報制度「TOPPANグループ・ヘルプライン」の通報によるハラスメントの早期発見</li> <li>● 各事業所にハラスメント相談員の資格を持った担当者による労務相談の窓口を設置</li> </ul>
5	グループ統制に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「関係会社管理規程」の運用</li> <li>● コンプライアンス基本規程である「TOPPANグループ行動指針」の浸透</li> </ul>
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)に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「TOPPANグループ行動指針」を制定</li> <li>● 行動指針リーダー制度の運用</li> </ul>
7	ビジネス環境や他社との競争等、市場環境の変化に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グローバルで市場成長を見込める事業への転換、Erhoelt-X<sup>®</sup>の成長、新事業(フロンティア)の創出、低収益事業の構造改革の強化による事業ポートフォリオ変革を推進</li> </ul>
8	市場性のある有価証券の価格変動に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 政策保有株式の定期的検証、保有先の財務状況の把握</li> </ul>
9	外国為替相場の変動に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● リスク管理のガイドライン制定</li> <li>● 為替予約等のヘッジ手段の活用</li> </ul>
10	提携や企業買収等、事業戦略やグループ戦略に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 十分なデューデリジェンスを実施した上での投資</li> <li>● 少額出資検討会、投資・契約検討会、経営会議等の承認プロセスに加え、出資等の実施後の定期的なモニタリングを実施</li> <li>● 当初想定通りの効果(回収)が得られないと判断した投資案件の改善プランの策定</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業化の蓋然性に応じた追加投資の優先性や要否判断による経営リソースの有効活用</li> <li>● 追加投資対象の研究開発テーマへの定期的な進捗確認および開発リソースの最適化を実施</li> </ul>
12	事業の発展を支える人材確保等に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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一貫して習得する機会を提供</li> <li>● タレントマネジメントシステムの実現に向けたシステム実装の計画および推進</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資金調達手段と調達期間の分散</li> <li>● 健全な財務体質の維持・強化</li> <li>● 資金計画の見直し</li> <li>● 部門の連携を通じた販売促進による回転効率の向上</li> <li>● 資産の品質と管理状況の定期的なチェック</li> <li>● 「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</li> <li>● 回収遅延、信用不安の場合の債権保全策</li> </ul>
14	情報セキュリティに関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● セキュリティ対策状況、成熟度の評価・改善指導の実施</li> <li>● 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</li> <li>● 重要情報を取扱うエリアを限定・業務監視による漏洩対策の実装および適宜強化・最適化を実施</li> <li>● インシデント対応のためのCSIRT機能をグローバルで対応できる体制を拡充</li> </ul>
15	製品、デジタルサービスの品質に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」を策定</li> <li>● 複数のエネルギー供給元の確保によるリスク分散</li> <li>● 相談窓口「サプライヤーホットライン」の運用</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格ISO45001の認証取得</li> <li>● 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</li> <li>● 安全道場の開場</li> <li>● 従業員の健康増進の観点で、健康保険組合と連携し、ヘルスアップ推進委員を中心に各拠点でヘルスケア活動を推進、従業員の働きがい向上に向け、「フレックス勤務制度」「リモートワーク制度」による働き方改革を推進</li> </ul>
18	特許権や著作権等の知的財産権を侵害するリスクまたは侵害されるリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 他者の知的財産権を継続的に調査・経過観察することにより、他者の知的財産権を侵害するリスクを未然に防止</li> <li>● 各国における知的財産権に関する法律や規制の遵守</li> <li>● 第三者による知的財産権への侵害行為に対する適切かつ正当な権利の行使</li> <li>● 社内および委託先を対象とした定期的な著作権教育の実施</li> </ul>
19	戦争や紛争および国家間対立をはじめとした地政学に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 情勢の変化の分析・評価および緻密なBCPを策定</li> <li>● 事業を営む国と進出国のカントリーリスク評価を実施</li> <li>● 不測の事態発生に備え、全従業員の安全の確保、サプライチェーンへの影響の極小化のための施策の実施および改善・見直し</li> </ul>

## 新興リスク

TOPPANグループは、「事業等のリスク」として認識しているリスクに加え、現時点ではその発生可能性や影響度が低いものの、将来的にTOPPANグループの事業に重大な影響を及ぼす可能性のある新興リスク(Emerging Risks)についても、その動向を継続的に注視し、認識に努めています。現在認識している主な新興リスクは以下の通りです。

### ● 米国における政策および経済情勢の変化による影響

米国における政治・経済動向、特に第二次トランプ政権下で懸念される自国主義的政策は、関税・通商問題や為替・金利変動など、既に「事業等のリスク」に一部関連するものも含まれますが、TOPPANグループの海外、特に米国に関連する事業活動に新たな影響を与える可能性があります。例えば、特定の米国企業との取引や協業における条件変化、現地の労働環境やインフレ率の上昇によるサービス・資材調達コストへの影響などが考えられます。TOPPANグループでは、これらの不確実な要素が事業に与える潜在的な影響について、引き続きその動向を注視し、リスク顕在化の可能性を評価していきます。

### ● AI技術の発展と社会実装に伴う影響

急速なAI技術の発展と社会実装は、TOPPANグループの事業に大きな影響を与える可能性があります。主なリスクとしては、AIの使用に関連する人権・プライバシー侵害、差別・偏見、知的財産侵害といった倫理的・法的課題や、既存事業の前提を覆すようなビジネスモデルの変化、競争環境の激化などが挙げられます。これらのリスクに対し、TOPPANグループでは、AIの適切な活用に向けた「TOPPANグループAI倫理方針」を制定しており、役職員への周知・教育を進めていきます。また、AIによるビジネス機会の創出と並行して、既存事業への影響(代替リスクや効率化の可能性を含む)について、各事業部門と連携しながら研究・分析を進め、将来的なリスクへの対応を検討しています。

[AI倫理 P92参照](#) >

## BC (事業継続)

### 取り組みの意義

BC(事業継続)とは、企業や組織が大地震などの自然災害、感染症の流行、テロ、重大事故、サプライチェーン(供給網)の停止、または経営環境の急激な変化といった予期せぬ事態に直面した際に、事業の優先度に基づく重要な業務を継続する、または一時的に中断した場合でも、事業継続戦略を活用して目標復旧時間内に再開し、事業を維持するための取り組みを指します。このBCを実現するための具体的な計画がBCP(事業継続計画)であり、危機的状況への対応を体系的にまとめたものです。また、BCを達成するための施策や取り組みのプロセス全体は、BCM(事業継続マネジメント)として定義されます。

TOPPANグループでは、BCを通じて、平時における災害への備えを担う実施体制(事務局)と、災害時に復旧活動を指揮する緊急時対応体制(対策本部)を整備しています。企業はBCを推進することで、従業員の防災意識向上、お客さまとの信頼関係強化など、多面的な効果が期待できます。さらに、災害に直面した際には被害を軽減し、事業の中断を最小限におさえることが可能になります。

TOPPANグループは、BCの推進を通じて災害に強い企業文化が醸成され、最終的には経営基盤の強化につながると考えています。

### TOPPANグループにおける位置付け

リスクを未然に防ぐために、事前に予測し、適切に管理する取り組みを「リスク管理」といいます。その中で、「防災・減災」は、従業員の安全を守り、企業の資産を保護することを目的とします。一方、既に発生してしまったリスクの影響を最小限におさえる取り組みを「危機管理」といいます。BCはこの「危機管理」に含まれますが、BCPの策

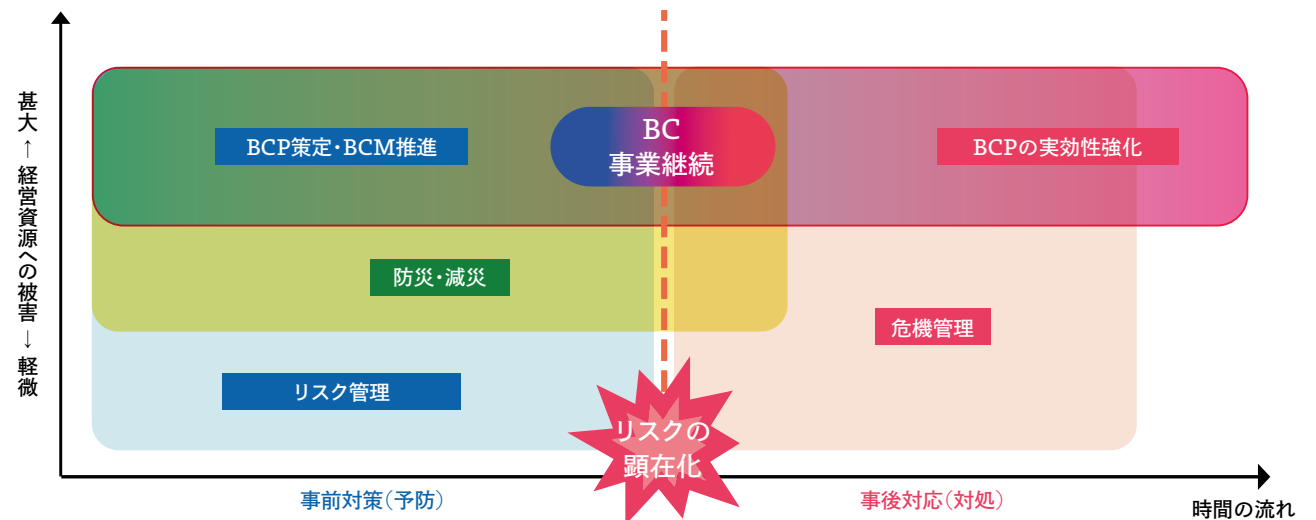
定時に行うリスク分析や事前対策の検討はリスク管理に位置付けられます。よって、BCは予防から対処まで一貫した取り組みといえます。

TOPPANグループでは、BCにおいて考慮すべきリスクを、経営資源\*に甚大な被害を及ぼし、事業継続に深刻な影響を与える可能性のあるリスクとしています(図1)。災害対応には多角的な検討と事前の対策が欠かせず、災害発生後に検討を開始しては対応が遅れる恐れがあります。そのため、平常時からBCPを策定し、教育や訓練を通じて計画の実効性を向上させることが重要です。

BCの役割は、大規模な自然災害(地震や風水害など)に備え、全社的なリスク管理に寄与するとともに、災害発生時には対策本部を立

ち上げ、全社的な危機管理を担うことです。自然災害への備えとしては、従業員の安全を守るための「防災・減災」の取り組みが不可欠ですが、事業継続を実現するためには、サプライチェーンの強化や生産停止に対する対策も必要です。特に、複数の拠点で稼働が停止するなど大規模な被害が発生した場合には、各事業部門が復旧に必要な経営資源を優先度の高い事業に振り分け、BCPで定めた手順に従って復旧を進めることで、混乱を最小限に抑えることが可能になります。このように、BCは「防災・減災」の取り組みと緊密に連携し、平常時の「リスク管理」と災害発生後の「危機管理」を事業継続の視点から補完する役割を担っています。

図1. BCが想定するリスク領域と平常時の取り組み



\* 経営資源：従業員、建屋、設備、資金、情報、など

## 推進体制

各事業会社に設置された事務局が、それぞれの事業に対応したBCの推進を担っています。加えて、TOPPANホールディングス法務本部のBCP推進チームが、各事務局の連携の中心となり、平常時における全社的なBC推進体制を構築しています(図2)。

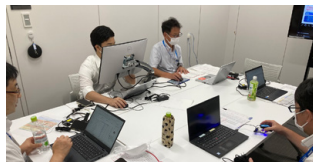
BCP推進チームの主な活動としては、大規模な自然災害発生時にTOPPANグループの中核機能を維持し、被災した事業会社を支援するTOPPANホールディングスのBC推進や、各事業会社(事務局)が自立して取り組みを進められるよう、教育や訓練といった主要施策の実施支援が挙げられます。

また、主要な事業会社を対象にチェックシートを用いた活動評価を実施し、各拠点の達成状況を項目ごとにグラフ化してフィードバックを行っています。この評価では、各事務局と課題を共有し、ヒアリング形式で対策に関する意見交換も行っています。加えて、水害リスクの高い拠点に対しては、タイムラインの作成、止水措置の実地訓練、水害対応の机上訓練などを指導しています。これらの指導は、対象拠点の周辺環境や敷地内の高低差、排水設備の状況を確認した上で、各拠点に最適な内容で実施しています。

その他、BCP推進チームでは、事務局同士の情報共有や意見交換を目的とした連絡会の開催、社内ポータルサイトを活用した情報発信、生産本部が主催するお取引先さま向け勉強会の開催支援などを通じて、BCの普及・啓発に努めています。加えて、今年度からは海外子会社のBCP策定に対し、これまで以上に緊密な連携を取りながら指導を行っていきます。



訓練事前説明会



訓練支援の様子

## 平常時の取り組み

TOPPANホールディングスでは、BCP推進チームが中心となり、災害時の対応機能強化を目的として、様々な取り組みを進めています。例えば、巨大地震や水害などで複数拠点が同時に被災する事態を想定し、災害時の対応手順を定めたBCPの策定や、初動対応・状況把握の手順を確認する訓練、全社対策本部の活動環境(指揮所)の整備、対策本部要員向けのオンライン教育などを行っています。その他、サプライチェーン強化の一環として、生産本部が主体となり、お取引先さま向けの勉強会も開催しています。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について解説しています。



情報収集訓練



指揮所設営訓練

また、TOPPAN株式会社では、各事業(本)部に設置された事務局が、傘下の拠点事務局と連携しながら、それぞれの事業内容に応じたBCの推進に取り組んでいます。重要事業や目標復旧時間の見直し、リスクの再評価などBCPの見直しに加え、製造拠点での初動対応訓練や要員への教育を実施し、実効性の向上に努めています。

一方、TOPPANエッジでは、お客さまのデータを取り扱うカード事業、DPS事業、セキュア事業を対象に、BCMSの第三者認証を取得しています。さらに、TOPPANデジタルでは、大規模な障害発生時にサービスの早期復旧を図り、お客さまやエンドユーザーへの影響を最小限におさえるため、IT-BCPを策定しています。

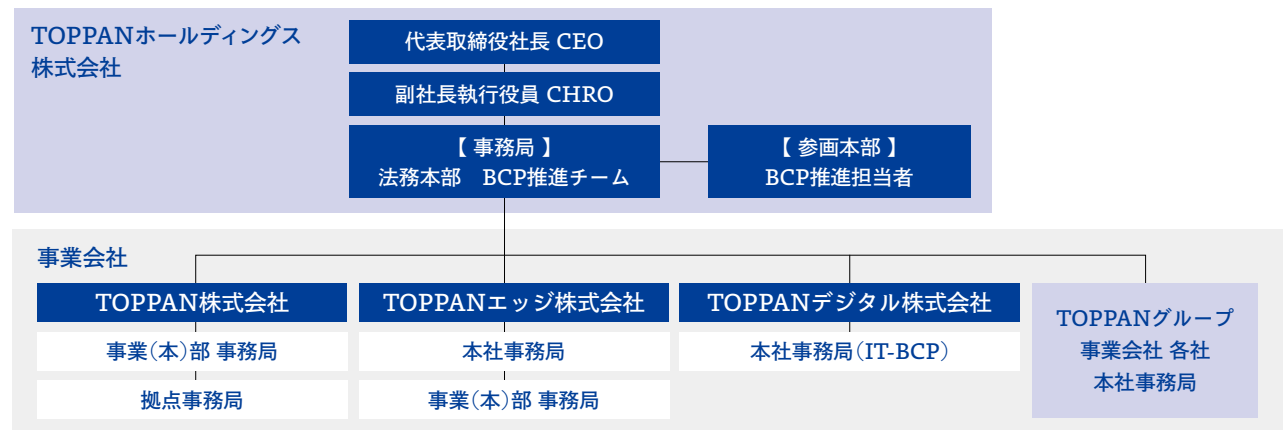


お取引先さま向け勉強会



初動対応訓練(工場)

図2. TOPPANグループのBC推進体制



その他の取り組みとして、関係会社から応急危険度判定士の資格を有する講師を招き、建物の損傷状況を簡易診断する教育を実施しています。この教育では、座学にて建物の構造や外観検査、内部確認のポイントについて学び、実習では建物の傾斜を確認する方法を習得します。さらに、実際に建物を巡回し、目視検査が可能な箇所を確認します。

また、水害リスクが高い拠点においては、行動手順となるタイムラインの作成演習、天候や河川の状況を確認しながら対応を判断する机上訓練、浸水が予想される建物の出入口などに止水措置を施す実地訓練などを行っています。なお、水害対策の対象拠点は、浸水想定や敷地の標高、周辺環境などを考慮して選定しています。



建屋診断教育(座学)



建屋診断教育(実習)



止水対策実地訓練



水害対応机上訓練

## 災害時の対応

災害が発生した際には、被災した拠点およびその拠点を管轄する事業会社の本社や事業(本)部において、対策本部が設置されます。この際、BCPは「初動対応の開始」と「対策本部の立ち上げ」の2段階

で発動され、それぞれに判断基準が定められています。さらに、被害が広範囲かつ甚大でTOPPANグループ全体に深刻な影響を及ぼす場合には、TOPPANホールディングス内に全社対策本部が設置され、最高意思決定機関として復旧活動を統括します。

全社対策本部は、「TOPPANグループの本社機能の維持」と「被災拠点の復旧支援」を主な役割としています。その組織体制は、対策本部長および本部長補佐を中心に、TOPPANホールディングスおよびTOPPAN株式会社の執行役員、さらに実務を担当する11の全社対応班で構成されています(図3)。各事業会社から報告された被害情報は全社対策本部で一次的に集約・共有され、全社対応班が担当分野ごとに整理・分類し、記録します。その後、全社対応班は緊急性や重要度に応じて、個別案件に対応します。

初動対応が完了した後、各事業会社はBCPで定められた重要な

事業(商材・サービス)の復旧作業に着手します。この時、全社対策本部は各事業会社からの要請を集約し、リソース配分の調整を支援します。

なお、全社対策本部の指揮所には、活動に必要な備品が常時備えられており、停電時にもノートPCやスマートフォンが使用できるよう非常用電源が設置されています。さらに、小石川ビルが被災した場合に備え、本社代替対策本部を関西に設置する体制も整えています。

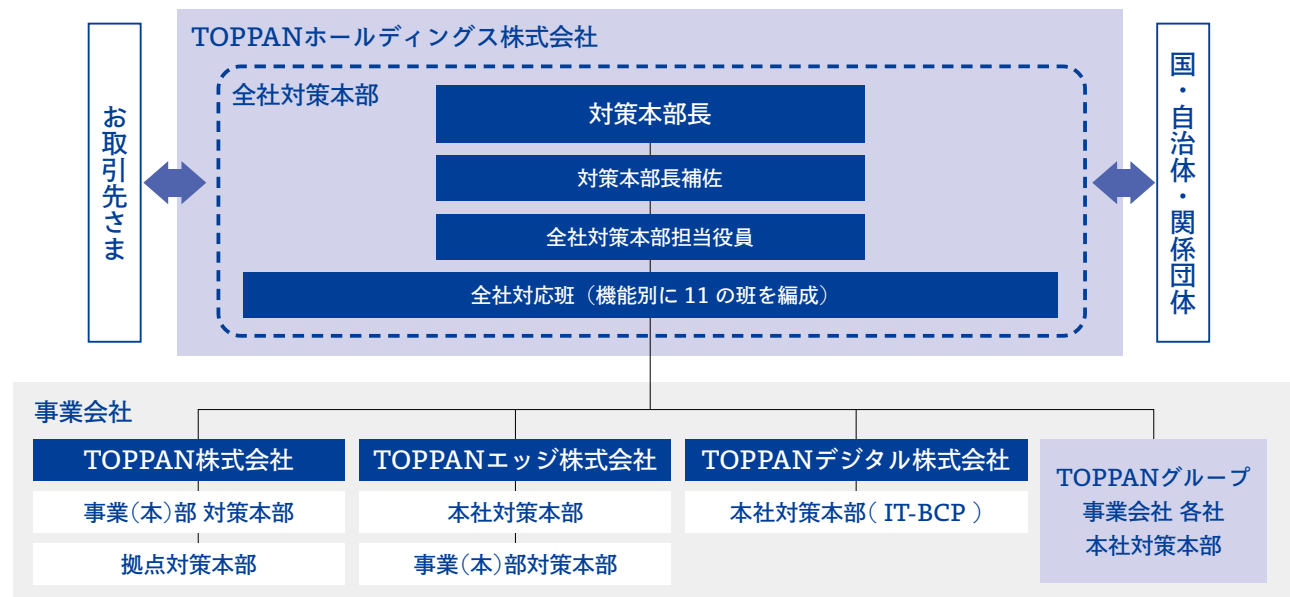


蓄電池

太陽光パネル

スマートフォン充電スタンド

図3. TOPPANグループの災害時対応体制



# コンプライアンスの徹底

## 基本的な考え方

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「サステナブルな社会の実現」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>

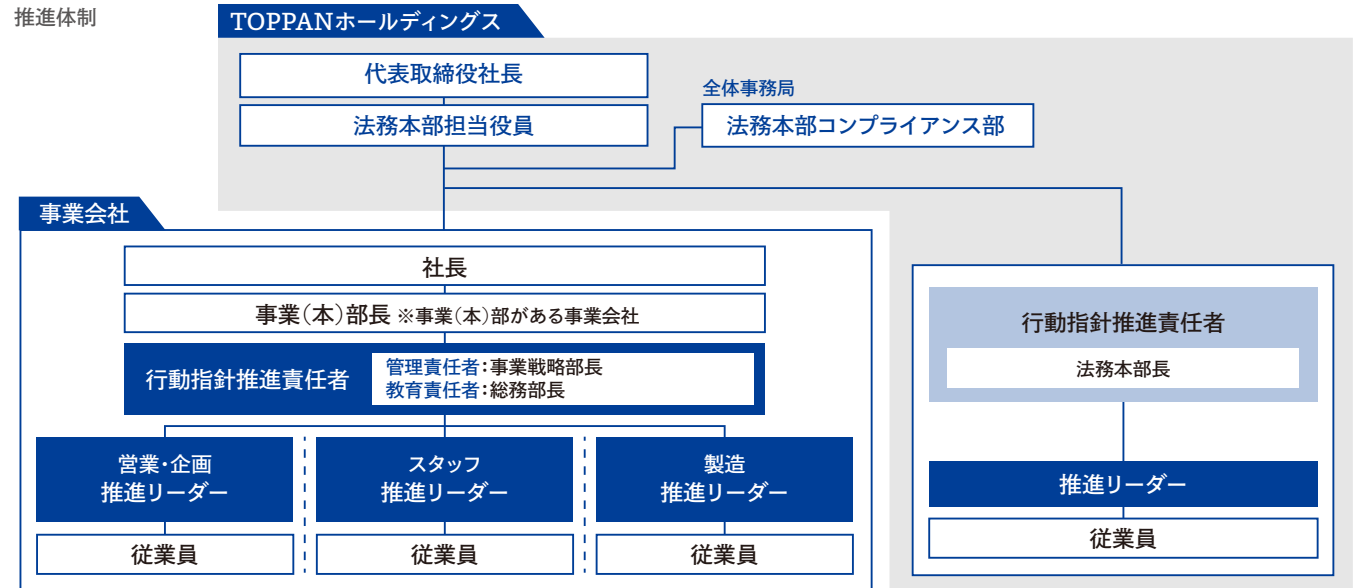
## 推進体制

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)の監督のもと、各職場に配置された行動指針推進リーダーが職場での旗振り役として浸透活動を行います。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



## ● 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、2024年度はグループ全体で894名のリーダーが選任されました。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14,370名となりました。

	新規選任リーダー数	累積選任数
2020年度	712名	11,132名
2021年度	713名	11,845名
2022年度	717名	12,562名
2023年度	914名	13,476名
2024年度	894名	14,370名

## 取り組み

### コンプライアンス遵守教育

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。2024年度は、オンライン形式による研修を全国で37回開催し、グループ会社を含め1,294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

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」を実現する基本姿勢として、特許権、商標権、著作権など他人の知的財産権の尊

重について具体的なケースを掲載しています。

### 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

2024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

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に、取締役会の決議にもとづき「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。2024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、2024年度は、39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。

🌐 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)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ロビー活動	0	0	0	0	0
政治活動・政治団体への支出	7.7	7.6	7.8	0.7	7.5
業界団体などへの支出	21.5	21.9	22.0	30.1	34.5
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	29.5	29.9	30.9	41.9

※ グループ全体の政治献金・その他支出

## 取引関連法規遵守の教育

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。

2024年度は、下請法を含む適正取引にかかわる教育をグループ会社を含む発注部門・営業部門の従業員に対して実施し、15,260名が受講するとともに、88部門に対して監査を実施しました。さらに、昨今の原材料・エネルギー価格、労務費の高騰を受けた円滑な価格転嫁に関する政府方針に対応し、協力会社との共存共栄を促進すべく、価格協議に応じる旨を示したハガキおよびメールを協力会社に対して発送するとともに発注部門に対して指導を徹底することで、コスト上昇分の適正な転嫁に努めました。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教育をeラーニングおよびオンラインを通じて10,521名を対象に実施するとともに、35部門に対して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。

なお、2024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。

さらに、2024年度は、2024年11月1日施行のフリーランス新法への対応として、関連するグループ会社各社に対してフリーランス新法の内容に関する周知および教育を行いました。

## 内部通報制度

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、本制度の統括責任者は代表取締役社長が務めています。また、通報内容に関する調査は統括責任者が任命した者が務めるコンプライアンス委員会が主に対応し、その結果や対策は統括責任者へ報告されます。さらに、通報者の保護の観点から、通報者の実名・内容についてこれを知り得た者が守秘義務を負うことや、同義務に違反した場合の懲戒の措置を規程上において明確にしています。

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。

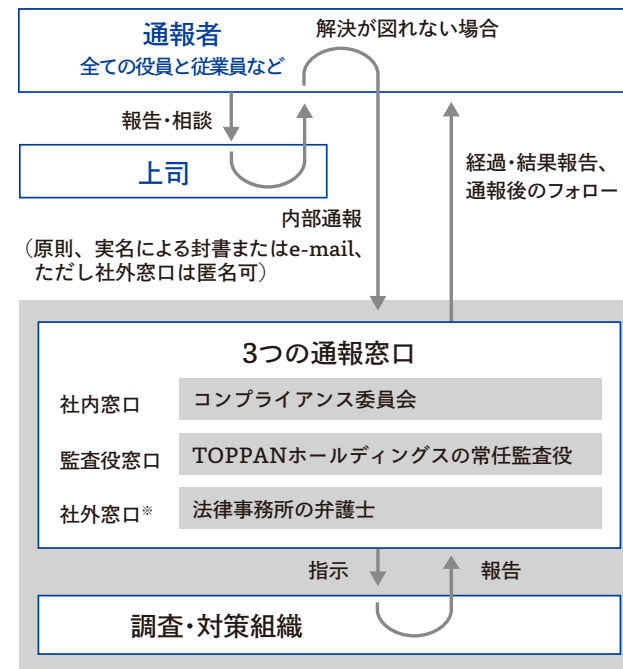
利用しやすい環境を整備するため、通報窓口を「社内窓口」「監査役窓口」、法律事務所の弁護士を窓口とする「社外窓口」の3つを設置しており、2022年5月に、同年6月施行の改正公益通報者保護法に対応すべく、社内通報規程を改定し匿名による通報を受け付ける体制に見直しを行っています。

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

2024年度は、「TOPPAN グループ・ヘルプライン」に、15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。15件のうち7件がハラスメントに関する通報、8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



(2025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

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、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を進めることで、安心・安全な製品・サービスの提供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基本方針」や「TOPPANグループプライバシー方針」「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。サイバー攻撃に対するツールや仕組みの導入、情報セキュリティ上の脅威に対する監視と対応体制の強化を積極的に進める一方で、全従業員がセキュリティを守る責任を自覚しグループの方針に従って業務を遂行できるよう、継続的に教育するなど、セキュリティシステムへの投資を継続的に行っています。

また昨今のサプライチェーンリスクの増加に対応するため、重要な情報を取り扱う委託先に対しては監査を実施しリスクの低減を図っています。

🌐 TOPPANグループ情報セキュリティ基本方針 >

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

🌐 TOPPANグループプライバシー方針 >

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

🌐 個人情報保護方針 >

<https://www.holdings.toppan.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グループの永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 鷹秀晴

## ガバナンス

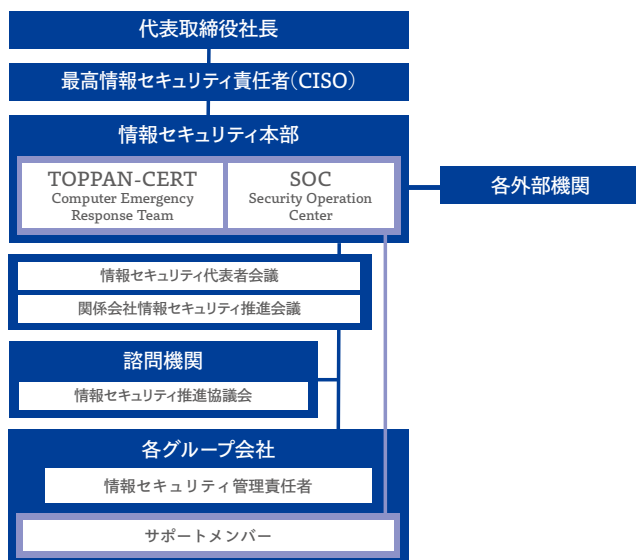
### 推進・管理体制

TOPPANグループでは、情報セキュリティ本部を設置し、監理・統制、技術、ならびに人財面でも対応しています。社内外のセキュリティリスクや被害件数のモニタリングを行うとともに、サイバー攻撃や情報漏えいなどのインシデントや脆弱性が発見された際のプロセスを整備し、これらの分析・対応を行う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、情報セキュリティにバックグラウンドをもつ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定期的な情報共有の場などを通じて各組織のセキュリティ管理を推進しています。

セキュリティインシデントが発生した際の事業継続計画(BCP)を踏まえた演習においては毎回CISOや事業部門幹部も参加して対応力の強化を図っています。ガバナンス推進の一環として、情報セキュリティマネジメントシステムに基づいた内部監査の実施と第三者認証の取得も進めています。

## 情報セキュリティの組織管理体制



## 情報セキュリティマネジメント

CISO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。

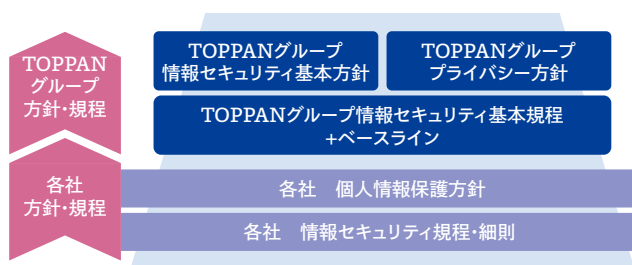
また、グループ会社に対しては、定期的な監査を実施し、マネジメントの状況確認と是正改善を行っています。

さらに、これらの活動については、CISO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、CISO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



## 戦略・施策

## 課題と対応

TOPPANグループは事業拡大を進める中で、特に海外における企業や事業の買収などを行っており、新たにTOPPANグループに加入する企業の情報セキュリティの確保が重要な課題となっています。この課題に対応するため、グループ基本規程をもとに新たに加わる会社の情報セキュリティ規程との整合性を確認し、不足がある場合には迅速にその規程の整備・改善を行っています。これにより、国内外の全グループ会社で統一された情報セキュリティ基準を維持しています。

さらにサイバーセキュリティリスクに対応するためのフレームワークである米国のNIST CSF(サイバーセキュリティフレームワーク)を基準とした第三者評価を事業ごとに実施することで、現在のセキュリティ状況と目標水準とのギャップを分析し、その差を埋めるための具体的な対策を計画・実行しています。これにより、グループ全体の情報セキュリティ統制を包括的に強化し、持続的な安全性の向上を図っています。

## 目指す姿実現に向けた中長期的な戦略

TOPPANグループでは、情報セキュリティ基本方針に示した通り、事業に必要な情報の管理を経営上の重要課題として位置付けています。私たちが目指す姿として掲げるDX事業の加速やグローバル事業を拡大するため、自社や顧客の安心・安全を守るだけでなく、サプライチェーン全体でビジネスを加速するための情報セキュリティを目指し、「監理・統制の徹底」「技術的な対策」「人材育成」の3つの側面での取り組みを進めています。

## 1) 監理・統制の徹底

## ● セキュリティベースライン評価を用いたグローバル統制

グループ全体として統制のとれた情報セキュリティ強化のため、全グループ会社を対象にTOPPANグループ情報セキュリティ基本規程を基にしたベースライン評価を実施しています。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、個人情報保護の成熟度を採点し、改善計画を策定、その進捗をモニタリングし、グループ全体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。

また、特に海外企業買収などの際は、当社規程との整合を確認し、

必要に応じ整備・改善を行い、グループ全体での情報セキュリティの統制を図っています。

## ● 改正個人情報保護法への対応

個人情報保護法改正に対しては、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適時行っています。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

個人情報保護やプライバシーへの意識の高まりを受けて、世界各国でプライバシー保護に関する法規制が制定されています。TOPPANグループはプライバシーを保護・尊重する姿勢を示すため、2025年4月に「TOPPANグループ プライバシー方針」を策定しました。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。

🌐 TOPPANグループ プライバシー方針 >

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

## ● 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。

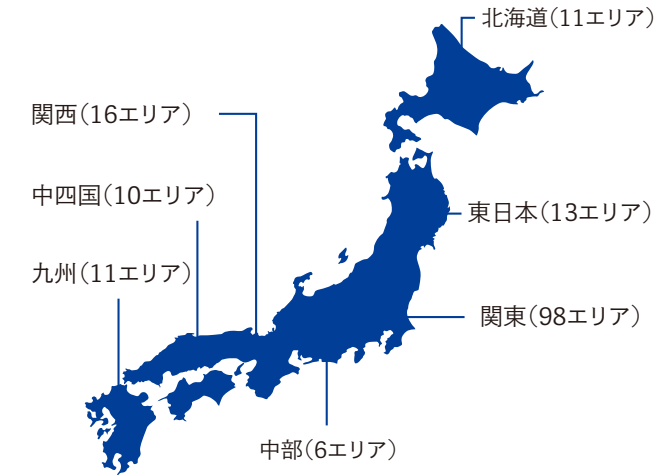
他の情報取り扱いと分離するため、独立したマイナンバー取り扱いルームを設け、専門チームによる認定監査を実施しています。

## ● 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、2024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  
(2025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を定期的に更新し新たなリスクに対応しています。併せて、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的対応(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し、不要な接続先へのアクセスを制限するとともに、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。

## ● 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、巧妙さが想定外なだけでなく、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。

## ● サイバーセキュリティインシデント対応体制

TOPPANグループでは、サイバーセキュリティインシデント対応専門チーム「TOPPAN-CERT」を中心とした、インシデントに迅速に対応するグローバル体制を整えています。TOPPAN-CERTは、内閣サイバーセキュリティセンター(2025年7月に国家サイバー統括室に改組)と日本シーサート協議会(NCA)が主催する連携分野横断的演習に毎年参加し、実際にサイバー攻撃を受けた場面を想定した演習を行っています。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。

## ● 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。

## ● 委託先認定監査

個人情報や機密情報の取り扱いを含む一部業務の外部委託や、他社クラウドサービスの活用の際に、委託先がTOPPANグループのセキュリティ基準に適合するため、委託する業務内容や情報の種類に応じた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。

## 2) 技術的な対策

### ● 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の展開を進めております。開発・テスト環境を含め、パブリッククラウド利用時のリスクを低減する活動を強化していきます。

### ● 外部からのモニタリングによるサイバーセキュリティの強化

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、セキュリティレーティングサービスや脅威インテリジェンスを活用した攻撃者視点での外部からのモニタリングと、OSINT(Open Source INTelligence)の活動を継続しています。TOPPANグループだけでなく、個人情報・機密情報を取り扱う委託先にも対象を広げ、サプライチェーン全体で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刷新し、APIなどクラウドネイティブアプリケーションに脆弱性を含みにくい設計を心掛けています。

### ● 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えい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

ランサムウェアの感染経路の入口としても頻繁に使われるメール添付ファイルや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、主要な国内グループ会社への展開を完了しました。

今後も海外を含めたグループ各社への展開を図り、標的型攻撃やウイルス感染などのリスクを低減し、メール攻撃耐性強化を図ります。

### ● 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。そのため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、工場内のネットワークやサーバの設定、ログやバックアップの取得のような工場で実施すべき具体的なセキュリティ対策を示すとともに、この内容を従業員に周知・教育することでセキュリティ強化を図っています。

## 3) 人財育成

TOPPANグループでは、情報セキュリティ戦略の達成に求められる人財像を設定し、育成・確保に努めています。

・専門セキュリティ人財

TOPPANグループのセキュリティを支える人財としてセキュリティを専門とする業務従事者および情報処理安全確保支援士やCISSPなどの有資格者

・プラスセキュリティ人財

各職域・業務のセキュリティを支える人財として情報セキュリティにかかわる業務従事者および情報セキュリティマネジメント試験合格者やベンダーによる研修修了者・有資格者

### ● 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。

2024年度は、「～社会の変化に先手を打ち、情報セキュリティの脅威に新生TOPPANグループ一丸となって挑もう～」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、

個人情報の取り扱い、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。

この教育において、不審メールを受信した際やインシデント、脆弱性または疑わしい活動を発見した際のエスカレーション方法についても周知し、インシデントの早期発見・早期対応を図っています。

### ● 工場技術員に対するセキュリティ教育の実施

TOPPANグループでは、工場技術員に対し、「技術防人養成所」と銘打ったレジリエンス力を養う教育を開始しています。加えて、2024年11月から「サイバー安全道場」という教育を開始しています。これは、サイバー攻撃の体感を通じて、セキュリティの必要性や対策の意味を実感することで、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。

2024年度は17名が両研修を修了しています。

### ● 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自ら把握し、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。

設問は毎年見直しを行い、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、2024年度は、子会社、関連会社に加え、海外子会社含む約4万1,000名に対してウイルスメール対応訓練を2回実施し、開封者や未通報者に対するフォロー教育を行いました。

近年、二次元バーコードを悪用したサイバー攻撃が増加していることから、訓練メール本文内のリンクを二次元バーコードにするなど、メールを悪用したサイバー攻撃の動向に応じた訓練となるよう常に見直しを図っています。

### ● 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を継続して展開しています。

個人向けプログラムは、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」に加え、2024年度は実際に手を動かす学ぶ「ショートハンズオン」を新たに開発しました。

団体向けプログラムは、インシデント対応を実際に体験する実戦的な「DOJO CORE」に加え、2024年度は啓発を目的とするワークショップを新たに開発しました。

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

## 第三者認証の取得

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。(2025年4月1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コミュニケーションプロダクツ(株) TOPPANグラフィックコミュニケーションズ(株) (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 TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) ティージーエス(株)	JQA- IM2142
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
TOPPANインフォメディア(株) 本社(知財担当を除く)、第一営業本部第一部(小石川営業所)、第三営業本部第一部一課(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、滝野工場	JUSE- IR-404
TOPPANテクニカル・デザインセンター(株)	JP22899-I-2
(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
TOPPANグラフィックコミュニケーションズ(株) 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
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株)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 TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株) 名古屋工場	IC17J0444
TOPPANエッジITソリューション(株) ITサポートセンター、NEXTプロジェクト、営業部、システム開発部 業務サービスグループ(帳票変換担当)インフラサービスグループ(導入支援・保守担当)、システム管理部、ISO/RM推進部	JUSE- IR-403
(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
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
TOPPANエッジITソリューション(株) ITサポートセンター、NEXTプロジェクト、営業部、システム開発部、システム管理部、ISO/RM推進部	JUSE-IR-403-CS01(基となるISMS登録番号:JUSE-IR-403)
東京書籍(株) 教育DX局 DX開発本部 教育システム開発部、教育システム事業推進室、DX事業創出本部 DX企画部 インクルーシブ教育チーム	SC24J0029(基となるISMS登録番号:IC23J0562)

### プライバシーマーク付与認定(JIS Q 15001)

TOPPAN(株)	10190891
TOPPANコミュニケーションプロダクツ(株)	24000216
TOPPANグラフィックコミュニケーションズ(株)	10190298
TOPPANエディトリアルコミュニケーションズ(株)	24000308
TOPPANロジスティクス(株)	10450006
TOPPANトラベルサービス(株)	10450093
TOPPANエッジ(株)	10190934

TOPPANエッジITソリューション(株)	10820089
TOPPANデジタル(株)	24000478
(株)トスコ	11820447
(株)ジェイエスキューブ	10860018
TOPPANクロレ(株)	24000032
東京書籍(株)	10190966
(株)フレーベル館	24000369
(株)BookLive	28000007
東京都チャレンジドプラスTOPPAN(株)	24000419
(株)ONE COMPATH	24000445
TOPPANコスモ(株)	24000449
(株)TBネクストコミュニケーションズ	24000464
TOPPANインフォメディア(株)	24000473
livepass(株)	25000225
(株)理研ジェネシス	14300052
(株)ブックリスタ	10824078

## リスク管理

情報セキュリティにかかるリスクは、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)

# 税務に関する取り組み

## 基本的な考え方

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。

税務に関しても「TOPPANグループ税務方針」を定め、各国・地域の税務関連法令およびその法令の精神に則り、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。

## ガバナンス体制

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担当役員を責任者としています。税務担当部門は税務方針に基づき、TOPPANグループ全体の税務管理体制を統括しています。また、グループ各社の経理部門と連携し、税務課題や税務リスクの把握・対応に努めています。海外子会社に対しては、「海外子会社 オペレーティングガイドライン」に税務項目を設け、グローバルでの管理・運用を実施しています。さらに、必要に応じて外部の税務専門家に助言・指導を依頼し、適切な対応を図ることで、TOPPANグループの税務管理の強化に取り組んでいます。

投資案件等の意思決定に際しては、税務上の論点やリスク評価を検討し、重要案件は取締役会で承認されます。こうした意思決定において、監査役は取締役に適切に意見を述べるとともに、取締役の職務執行を監督しています。

TOPPANグループは、全社的リスク管理の一環として「リスク管

理に関する規程」に則り、リスク管理統括部門(GRC本部)およびリスク管理推進委員会を通じ、リスク管理委員会ならびに取締役会・監査役会へ報告する体制を整えています。このような体制の下、税務リスクについても事業・経営にかかる重要性のあるリスクの一つ

として位置付け、リスク管理に関する規程に則ったリスク管理手続きを実施しています。また、税務申告や税務リスクは、税務担当部門より経営会議や取締役会にその状況が定期的に報告され、取締役会が税務リスクについて適切に監督を行う体制を整えています。

### 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。

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。

#### 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。

#### 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、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。

#### 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。

#### 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。

##### 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。

#### 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。

さらに、グループのさらなる成長に向けて、2026年4月にTOPPAN

株式会社、TOPPANエッジ株式会社およびTOPPANデジタル株式会社の3社を合併することを決議しました。経営資源、顧客基盤を一体とした戦略を遂行し、グループ全体でのシナジーを創出していきます。

## 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。

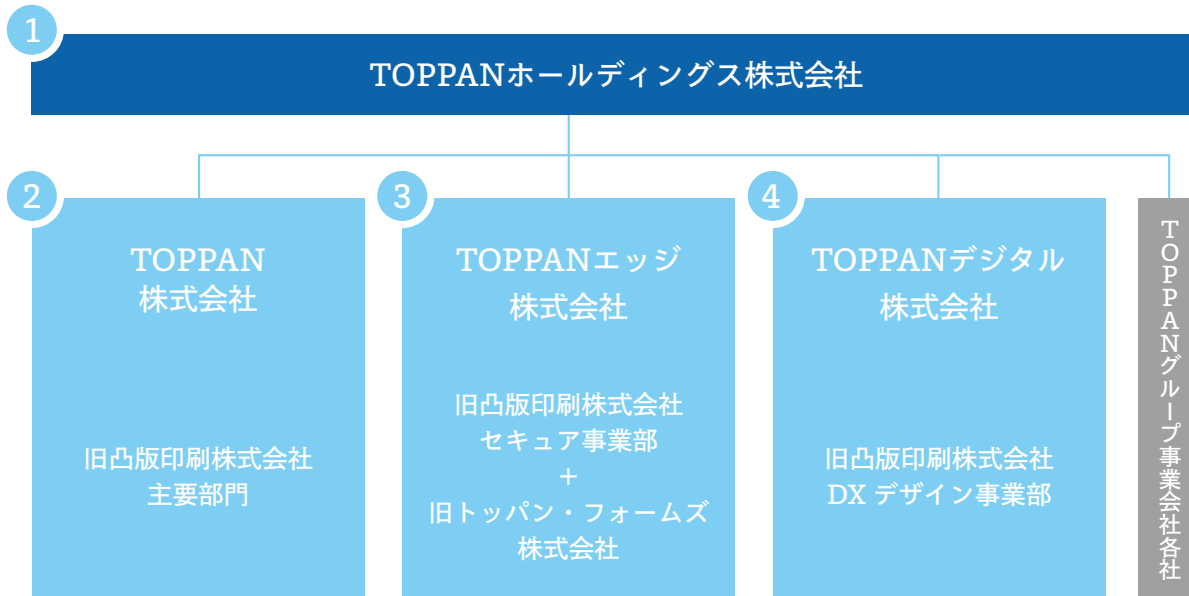
2023年4月：凸版印刷株式会社のセキュア事業とトッパン・フォームズ

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。

2026年4月：「TOPPAN株式会社」「TOPPANエッジ株式会社」および「TOPPANデジタル株式会社」の3社を「TOPPAN株式会社」として合併予定。

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

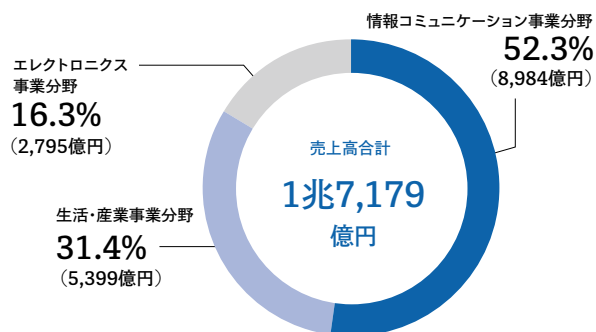
## 事業概要

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 (2025年3月31日現在)

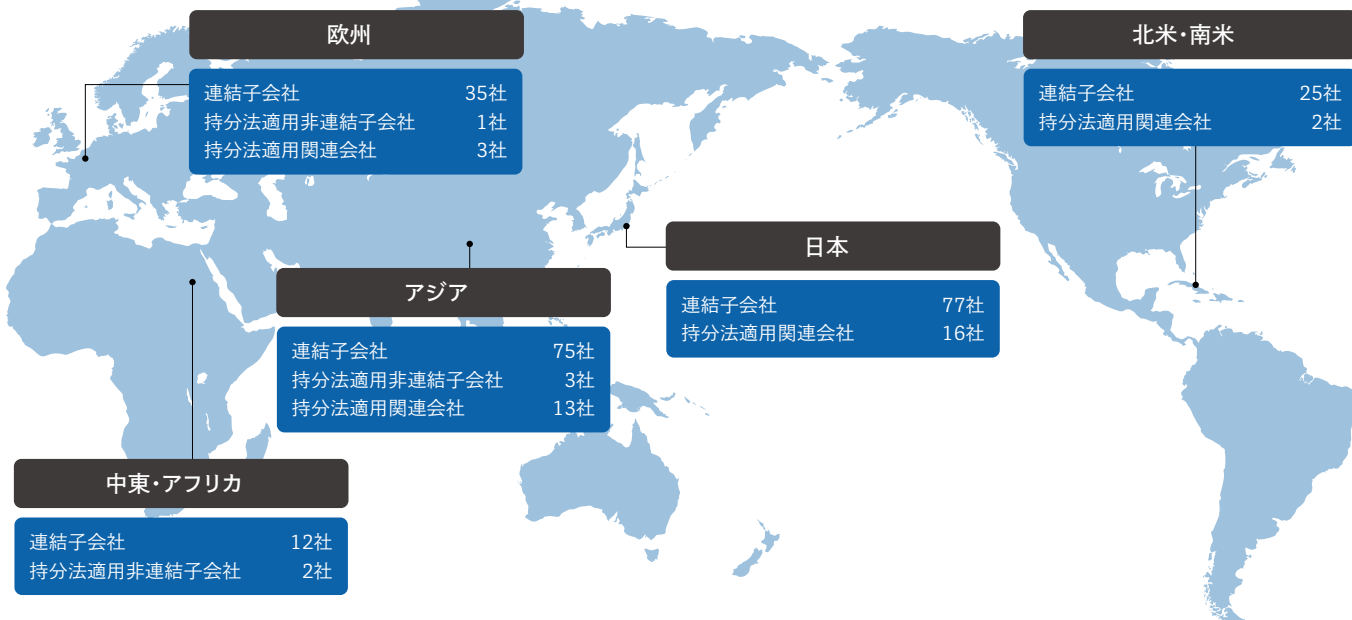
<b>本社社名</b> TOPPANホールディングス株式会社 TOPPAN Holdings Inc.	<b>本社事務所</b> 〒112-8531 東京都文京区水道1-3-3 電話:03-3835-5111
<b>代表者名</b> 鷹 秀晴	<b>従業員数</b> 51,988名
<b>創業</b> 1900(明治33)年1月17日	<b>連結子会社数</b> 224社
<b>資本金</b> 104,986百万円	<b>持分法適用非連結子会社</b> 6社
<b>売上高</b> 1,717,960百万円	<b>持分法適用関連会社数</b> 34社

## 事業構成 (売上高構成比率 2025年3月期)



※ 各事業分野の売上高は、セグメント間取引の相殺消去後の金額です

### 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
- 建装材

### 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 (2025年9月時点)

## ESG投資インデックスへの組み入れ状況

### Dow Jones Best-in-Class World Index(DJBICI World)

世界の代表的なESG指数である「Dow Jones Best-in-Class World Index (DJBICI World)」の構成銘柄に選定されています。

DJBICI World は、S&P Global社が提供する、世界的にも歴史があり、専門家からの信頼性や知名度が高いESG指数です。全世界13,000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)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。2024年のDJBICI Worldリバランスにおいては、全世界で321社、日本企業は37社が構成銘柄に選定されました。

今回のCSAスコアでは当社過去最高の77点を獲得し、TOPPANホールディングスが所属する産業区分「Commercial Services & Supplies (商業サービス・用品)」において、世界トップスコアとなりました。



### The Sustainability Yearbook 2025「Top 1%」

S&P Global社が発表する「The Sustainability Yearbook 2025」において、TOPPANホールディングスは産業区分「Commercial Services & Supplies(商業サービス・用品)」での最高評価となる「Top 1%」に初めて選定されました。

各業界における上位1%にあたる「Top 1%」にはグローバル企業7,690社以上の対象企業のうち、65社(日本企業は当社を含め9社)が選定されています。



### CDP 2024「気候変動」「水セキュリティ」ダブルAリスト

環境情報開示に関する国際的な非営利団体「CDP」による2024年度調査において、「気候変動」「水セキュリティ」2分野での開示・取り組みが高く評価され、最高評価「Aリスト」に選定されました。

TOPPANホールディングスの2分野でのAリスト選定は初、「気候変動」が2年連続選定、「水セキュリティ」が初選定となりました。



### CDP 2024「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」

CDPによる「サプライヤーエンゲージメント評価(Supplier Engagement Assessment: SEA)」は企業が気候変動課題に対してどのように効果的なサプライヤーとの協働を行っているかを評価するものです。

2024年度調査において、TOPPANホールディングスは、最高ランクの「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に4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、昨年に引き続き、2025年も選定されました。

### 2025 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

## 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、2025年も昨年に引き続き、選定されました。

### 2025 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数(WIN)

THE INCLUSION OF TOPPAN Holdings Inc. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF TOPPAN Holdings Inc. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

## 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。2025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

FTSE Russell(FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここにTOPPANホールディングス株式会社が第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan Index、およびFTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。これらはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたもので、サステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

## 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、14年連続で選定されました。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。

### 健康経営優良法人2025

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もとに、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、TOPPANデジタル株式会社、TOPPANエッジ株式会社はいずれも「健康経営優良法人2025」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間わない両立支援」の取り組みが特に優れた企業を評価するものです。TOPPANホールディングスは、令和6年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に2年連続で選ばれました。



### 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、トッパン・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2024

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。2024年も、最高評価の「ゴールド」に4年連続で認定されました。





## 環境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)
- 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
- 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
- ④ 製造設備を保有するTOPPANグループ海外子会社
- ⑤ その他国内・海外連結子会社

カテゴリー	データ	保証対象指標	社数	範囲	該当ページ
温室効果ガス排出量	Scope1+2	○	225	①～⑤	100、102、125、127、146、147
	Scope1	○	225	①～⑤	125、146
	Scope2	○	225	①～⑤	125、146
	Scope3	○	225	①～⑤	100、102、125、127
	温室効果ガス種類別比率(CO <sub>2</sub> 換算での比率)	—	225	①～⑤	127
	温室効果ガス排出源別比率(CO <sub>2</sub> 換算での比率)	○	225	①～⑤	127
	フロン類の算定漏洩量	—	68	①～④	127
	2024年度環境目標・実績	○	225	①～⑤	127
	2024年度環境目標・評価	—	225	①～⑤	127
	エネルギー使用量	再エネ由来電力量および再エネ比率	○	68	①～④
エネルギー使用量		○	68	①～④	128、146、147
電力・都市ガス・灯油使用量		—	68	①～④	128
委託貨物車両の燃費効率		—	1	凸版物流(株) <sup>*2</sup>	128

カテゴリー	データ	保証対象指標	社数	範囲	該当ページ	
廃棄物・資源	廃棄物最終埋立量	○	68	①～④	102、135、136、146	
	廃棄物総排出量	○	68	①～④	135、146、147	
	廃プラスチックのマテリアルリサイクル率	—	68	①～④	102、135、136	
	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	—	68	①～④	117、135	
	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	—	27	①～③	135	
	廃棄物リサイクル量	○	68	①～④	136、146	
	原材料投入量	○	68	①～④	136、146	
	2024年度環境目標・実績 最終埋立量	○	68	①～④	135	
	2024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	—	68	①～④	135	
	水使用量(取水量、排水量)	○	68	①～④	117、136、146、147	
	BOD負荷量、COD負荷量、窒素排出量、焼排出量	○	68	①～④	117、146、147	
	2024年度環境目標・実績 水の最適利用	—	68	①～④	135	
	2024年度環境目標・実績 達成率・評価	—	68	①～④	135	
	環境マネジメントシステム	ISO14001システム認証取得状況	—	68	①～④	120
		環境教育の実績	—	14	①、②	121
環境影響評価	全社LIME3評価/環境影響・環境効率の推移	—	68	①～④	103	
	全社LIME3評価/事業分野別環境影響の内訳	—	68	①～④	103	

カテゴリー	データ	保証対象指標	社数	範囲	該当ページ
生物多様性	カートカンをリサイクルしたトイレトーパーECO-GREEN購入実績	—	14	①、②	129
	グリーン購入社内基準と達成率	—	14	①、②	129
	2024年度環境目標・実績・評価	—	68	①～④	130
	FSC®・PEFC 認証リスト	—	225	①～⑤	132
化学物質	VOC大気排出量	○	31	①～③	117、138、146
	PRTR指定化学物質(取扱量、排出量(大気)、排出量(土壌、水域))	○	31	①～③	146
	PRTR指定化学物質(上記以外)	—	31	①～③	138
公害防止	法規制値超過、苦情・問い合わせ 件数	—	32	①～④	140
	社内環境監査実施件数と指摘件数	—	19	①～③	140
	土壌、地下水汚染対応	—	31	①～③	140
環境配慮型製品	環境配慮型製品	—	15	①～③	142
グリーン調達	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10	—	144
	日本印刷産業連合会「オフセット印刷サービス」グリーン調達基準実績(インキ)	—	調達先4	—	144
環境パフォーマンス	主要な環境負荷(ただし、水消費量、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)	○	68	①～④ <sup>※3</sup>	146
	主要な環境負荷(内、水消費量、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)	—	68	①～④	146
環境会計	環境保全設備投資額	—	68	①～④	147
	環境保全効果	—	68	①～④	147

※2 2025年4月1日付でTOPPANロジスティクス(株)に社名変更

※3 温室効果ガス排出量は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31社

※4 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

## 独立業務実施者の限定的保証報告書

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

2025年9月5日

KPMGあずさサステナビリティ株式会社  
東京事務所  
業務責任者 斎藤 和彦

### 結論

当社は、TOPPANホールディングス株式会社(以下「会社」という。)のSustainability Report 2025(以下「サステナビリティレポート」という。)に含まれる2025年3月31日現在及び2025年4月1日現在並びに2024年4月1日から2025年3月31日までの期間の  マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標(以下「主題情報」という。)が、サステナビリティレポートに記載されている会社が定めた主題情報の作成規準(以下「会社の定める規準」という。)に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規準に準拠して作成されていなかったと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

### 結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会(IAASB)が公表した国際保証業務基準(ISAE)3000(改訂)「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「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会(IESBA)が公表した「職業会計士のための国際倫理規程(国際独立性基準を含む。)」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準(ISQM)第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

### その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報(以下「その他の記載内容」という。)は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

### 主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

- 不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること
- 主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること
- 会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

### 主題情報の測定又は評価における固有の限界

サステナビリティレポートの注記に記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

## 業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

- 主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること
- 実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること
- 経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。

- 主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価
- 会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問
- 分析的手続(傾向分析を含む)の実施
- 重要な虚偽表示リスクの識別・評価
- リスク評価の結果に基づき選定した国内 1 拠点における現地往査
- 主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施
- 抽出したサンプルに関する入手した証憑との突合
- 主題情報が会社の定める規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。

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、2024年度(2024年4月~2025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	P178-179: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	P3-4:編集方針
2-4	情報の修正・訂正記述	P23:人材開発プログラムの構築 P48:国内連結 従業員年齢層内訳 P50:海外連結 採用人員数 P51-52:海外連結 従業員年齢層別内訳 P53:連結全体 従業員年齢層別内訳 P73:労働災害データ P128:委託貨物車両の燃費効率推移 P147:環境保全設備投資額
2-5	外部保証	P183-185:データ対象範囲および第三者保証対象指標 P186-187: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	P76:主要なビジネスパートナーの選定/サプライチェーンの概要/主要なビジネスパートナーの社数 P179:事業概要
2-7	従業員	P46-53:TOPPANグループ人員関連データ
2-8	従業員以外の労働者	P46:人員数(TOPPANグループ4社) 2024年度
2-9	ガバナンス構造と構成	P149-152:ガバナンス(推進体制)
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	P150: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	P152:取締役および監査役のスキルマトリックス
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	P11-13:ガバナンス P149-151:ガバナンス(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	P11-13:ガバナンス
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	P151:社外役員について

2-16	重大な懸念事項の伝達	P29:リスク管理 P151:内部監査体制 P156-162:リスクマネジメント P169:内部通報制度
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	P11-13:ガバナンス
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	P153:取締役会の実効性評価
2-19	報酬方針	P153-155:役員報酬
2-20	報酬の決定プロセス	P150:指名・報酬に関する諮問委員会 P153-154:役員報酬
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	P5:TOPPANグループ Purpose & Values P32:基本的な考え方 P74:基本的な考え方
2-24	方針声明の実践	P8-9:サステナビリティの考え方 P33-35:人権デューデリジェンス P37:人権教育・ハラスメント防止策 P75-80:戦略・施策 P167:コンプライアンス遵守教育 P168: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	P32:推進体制 P33-37:戦略・施策 P75-80:戦略・施策 P139:環境コンプライアンスへの対応 P169: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	P25:ビジネスパートナーとの信頼関係構築 P35:苦情処理メカニズム P37:人権教育・ハラスメント防止策 P79:発注部門のコンプライアンス推進 P139:相談、苦情対応 P169:内部通報制度
2-27	法規制遵守	P140:2024年度実績 P167:コンプライアンスの状況
2-28	会員資格を持つ団体	P93:AI人材育成の取り組み P121-122:イニシアチブへの参画と外部との協働 P123: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	P25-28:エンゲージメント

2-30	労働協約	P35:労使での人権への取り組み P67: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	P14-15:マテリアリティの選定/マテリアリティの選定基準/選定プロセス
3-2	マテリアルな項目のリスト	P15: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	P17-24:マテリアリティの取り組みと実績

## 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	P179: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	P107-114:戦略 P147: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	P18-20:事業活動マテリアリティ:取り組み目標と実績 P115:TOPPANグループ事業機会のユースケース・関連事例 P131:製品・サービスを通じた保全への貢献
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	P168: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	P167:コンプライアンス遵守教育 P168: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	なし

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	P177: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	P177: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	P136:原材料投入量 P146:環境パフォーマンス
301-2	使用したリサイクル材料	P129:持続可能な原材料調達 P133:取り組み P136: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
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	P102:再エネ由来電力量および再エネ比率 P128:エネルギー使用量 P146:環境パフォーマンス
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	P128:エネルギー使用量 P147:環境保全効果
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	P142-143: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	P22:TOPIC 水の最適利用 P107-114:戦略 P134-135:水効率マネジメントプログラム P139-140: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	P110-114:D. 自然資本・生物多様性の依存・インパクト分析 (LEAP分析) 実施概要および分析結果 P117:気候関連課題を含む自然関連課題における指標と目標一覧 P134-135:水効率マネジメントプログラム P139-140:公害防止

303-3	取水	P117:気候関連課題を含む自然関連課題における指標と目標一覧 P136:取水量 P146:環境パフォーマンス
303-4	排水	P117:気候関連課題を含む自然関連課題における指標と目標一覧 P136:排水量 P146:環境パフォーマンス
303-5	水消費	P146:環境パフォーマンス

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	P112:TOPPANパッケージプロダクト (TPP) 群馬センター (日本) P130: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	P80:森林保全活動と持続可能な用紙調達 P107:A. TOPPAN グループの環境価値 P110-114:D. 自然資本・生物多様性の依存・インパクト分析 (LEAP分析) 実施概要および分析結果 P129-131:生物多様性
304-3	生息地の保護・復元	P130: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	—

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)	P125-127:温室効果ガス排出量関連データ P146: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)	P125-127:温室効果ガス排出量関連データ P146: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)	P100:2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画 P102:Scope3 温室効果ガス排出 P125-127:温室効果ガス排出量関連データ
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	P126:Scope1,2およびScope3のカテゴリ

305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	P21:環境配慮・持続可能な生産 (脱炭素社会への貢献) P22:TOPIC 脱炭素社会への貢献 P102:Scope1+2 温室効果ガス排出量 / Scope3 温室効果ガス排出量 P117:気候関連課題を含む自然関連課題における指標と目標一覧 P125-127:温室効果ガス排出量関連データ
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	P127:フロン類の算定漏洩量
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	P127:温室効果ガス種類別比率 P138:関連データ P146: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	P113:4) 下流 (自社製品展開先国) の Locate & Evaluate 分析手法および結果 P133-136: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	P21:環境配慮・持続可能な生産 (資源循環型社会への貢献) P98:TOPPANグループ2030年度中長期環境目標 P101:単年度環境目標 P117:気候関連課題を含む自然関連課題における指標と目標一覧 P118-120:環境マネジメント P133-136:循環型社会形成
306-3	発生した廃棄物	P135: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	P135: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 P136:リサイクル量
306-5	処分された廃棄物	P102:廃棄物最終埋立量 P135: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 P136:廃棄物最終埋立量

GRI 308: サプライヤーの環境面でのアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
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	P75-78:「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」遵守の取り組み

GRI 401: 雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	P46-47、P50-51、P53: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	P61: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	P67: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	P34:人権デューデリジェンス結果
403-3	労働衛生サービス	P69-70: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	P67:労使のパートナーシップ
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P35:労働安全衛生 P68-69:労働安全衛生 P69-70:メンタルヘルス対策
403-6	労働者の健康増進	P24:従業員の健康・働きがい(従業員のWell-being) P67:基本的な考え方/推進体制 P69-70: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	P74-78: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	P35:労使での人権への取り組み P68-69:労働安全衛生
403-9	労働関連の傷害	P73:労働災害データ
403-10	労働関連の疾病・体調不良	P24:従業員の健康・働きがい(従業員のWell-being) P69-70: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	P59:人財育成に関する費用実績(TOPPAN株式会社)
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	P54-59:人財開発
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	P44:従業員のキャリア形成の取り組み P54:基本的な考え方

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	P46-53:TOPPANグループ人員関連データ P152:取締役および監査役のスカルマトリックス
405-2	基本給と報酬総額の男女比	P36: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	P34:人権デューデリジェンス結果
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委員	-
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	P94:社会貢献活動 Webサイト: <a href="https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/social/local.html">https://www.holdings.toppan.com/ja/sustainability/social/local.html</a>
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	P75-78:「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」遵守の取り組み
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	P75-78:「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」遵守の取り組み
GRI 415: 公共政策 2016		
415-1	政治献金	P168:政治献金・その他支出

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	P65-66:ユニバーサルデザイン
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	P65-66:ユニバーサルデザイン P145: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2023年12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・セキュリティのリスクを識別し対処することに対するアプローチの記述	SV-PS-230a.1	P170-176:情報セキュリティ
	顧客情報の収集、使用および保持に関連する方針および実務の記述	SV-PS-230a.2	P170:基本的な考え方 P171-173:1) 監理・統制の徹底
	(1)データ侵害の件数、(2)(a)顧客のビジネス上の機密情報が関連するデータ侵害および(b)個人データ侵害の割合、(3)影響を受ける(affected)(a)顧客および(b)個人の数	SV-PS-230a.3	—
労働力(workforce)の多様性 およびエンゲージメント	(a)業務執行役員、(b)非業務執行役員および(c)他のすべての従業員についての(1)ジェンダーおよび(2)多様性グループ表現(diversity group representation)の割合	SV-PS-330a.1	P46-53:TOPPANグループ人員関連データ P152:取締役および監査役のスキルマトリックス
	従業員についての(1)自主的なおよび(2)自主的ではない(involuntary)離職率	SV-PS-330a.2	P47、P51、P53: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	P26-27:従業員とのかかわり
プロフェッショナルとしての 誠実性(integrity)	プロフェッショナルとしての誠実性(integrity)を確保することに対するアプローチの記述	SV-PS-510a.1	P33-35:人権デューデリジェンス/課題と対応 P38:人権リスクの特定 P75-80:戦略・施策 P88-91:総合品質保証 P92-93:AI倫理 P156-162:リスクマネジメント P166-169:コンプライアンスの徹底 P170-176:情報セキュリティ
	プロフェッショナルとしての誠実性(integrity)に関連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
(1)フルタイムおよびパートタイム従業員、(2)臨時雇用従業員、並びに(3)契約社員ごとの、従業員の数	SV-PS-000.A	P46-53:TOPPANグループ人員関連データ
従業員の労働時間、請求可能な割合	SV-PS-000.B	P71: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)

表紙 右側・下から2番目に配置された写真について

伊藤若冲「釈迦十六羅漢図屏風」デジタル推定復元

制作 TOPPAN株式会社

監修 山下裕二(明治学院大学教授) 荒井経(東京藝術大学教授)

TOPPANホールディングス株式会社

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