

人権

基本的人権の尊重

トッパンは「人間尊重」の考え方を基本的な精神に事業を行っており、行動の規範である「行動指針」で基本的人権を尊重することを定めています(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・強制労働の禁止など→P33)。また、事業所が所在する地域の人々の生活に悪影響を与えることがないよう「トッパングループ地球環境宣言」や「生物多様性に関する基本方針」に基づいて、環境保全活動を行っています(→P40)。

人権教育については、全社員対象のCSR・環境のeラーニングのほか、新入社員研修のCSR教育として実施しています。また、人権への取り組みをサプライチェーン全体に浸透させるため、「トッパングループCSR調達ガイドライン」においても基本的人権に関する事項を定め、取引先に遵守を要請しています(→P32)。

また、万が一、人権問題が発生した場合には、速やかに従業員や取引先が通報できるように、専用の通報窓口を設置しています。

労働協約について

トッパンと凸版印刷労働組合は、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・労働時間などの労働条件を定めています。

労使関係の基本的な考え方として、労働協約第1条の「綱領」には「会社と組合は会社の繁栄と従業員の生活の長期安定を図るとともに、社業を通じて社会に貢献する」と明記し、このことが労使の共通の目標であることをお互いに確認し合っています。また、労働協約第2条では、「会社は組合の団結権ならびに団体交渉その他団体行動をする権利を尊重する」とし、組合が法で定められた諸権利を保有することを明文化しています。

現在、凸版印刷労働組合は、トッパングループ10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、10社共通の内容で締結しています。

機会均等・差別の排除

多様な人財が能力を最大限に発揮してイノベーション創出や価値創造することを目指し、ダイバーシティを推進しています。

■ ポジティブアクション

性別を問わずその能力を最大限に発揮し、活躍の場が広がるよう、ポジティブアクションを推進しています。能力・意欲に基づき女性の管理職への登用を進め、様々な職場で活躍しています。

■ キャリア自己申告／社内公募／セカンドキャリア

社員が中長期的なキャリア形成を自己申告するチャレンジングジョブ制度や社内公募制度によって、社員のチャレンジ精神を人財配置に活かしています。また、自身の今後のキャリアを考えるための研修を導入するなど、様々な施策を展開しています。定年後のセカンドキャリアでは、本人の意欲や知識、経験、スキルを活かせる職務の提供が図られ、2016年度には85名の定年退職者のうち、71名が再雇用となりました。

■ 障がい者雇用

特例子会社の東京都プリプレス・トッパン(株)とともに、障がい者の雇用を推進しています。継続的な採用および就業のため、仕事の進め方の工夫などにより、障がい者が幅広い業務に対応していける環境づくりを行っています。

■ 開かれた採用環境の提供

定期大卒、定期高卒、経験者、障がい者など、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。合同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、職種別採用を積極的に実施し、本人の希望や適性に応じて受験できる機会を提供しています。2016年度は職場実習型インターンシップを開催し、92名の学生を受け入れました。

