

人権

基本的な考え方

人権は、事業活動やサステナビリティの取り組みを行っていく中では、最も重要なテーマだと考えています。トッパンは、「人間尊重」の精神を基本に事業活動を行っており、こ

れを確実に実行していくため、行動の規範である「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・強制労働の禁止など、基本的人権を尊重することを定めています。

■ 「国連グローバル・コンパクト」の「人権」への支持

トッパンは、2006年から「国連グローバル・コンパクト」に参加し、人権にかかわる2つの原則を支持しています。また、「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・デリジェンスなどの取り組みを進めています。

人権 企業は、

原則1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働 企業は、

原則3：結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、
原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
原則5：児童労働の実効的な廃止を支持し、
原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

環境 企業は、

原則7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを
支持し、

原則8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
原則9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止 企業は、

原則10：強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に
取り組むべきである。



■ 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、労働組合との間で締結する労働協約を基本的な考え方として様々な施策を行っています。

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。

現在、凸版印刷労働組合は、トッパングループ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。

また、「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る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。

労働協約の基本的な考え方

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。

環境保全活動詳細

<https://www.toppan.co.jp/sustainability/environment/>

行動指針

<https://www.toppan.co.jp/about-us/philosophy/conduct-guidelines.html>

国連グローバル・コンパクトの10原則

<http://www.unglobalcompact.org/gc/principles/>

国連グローバル・コンパクト

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

トッパングループ地球環境宣言

https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/csr/The_Toppan_Group_Declaration_on_the_Global_Environment.pdf

生物多様性に関する基本方針

<https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/csr/2013/biodiversity.pdf>

推進体制・仕組み

人権の取り組みについては、本社人事労政本部、法務・知的財産本部、製造統括本部などが連携して、様々な施策を展開しています。

■ 行動指針の制定と周知、研修・教育の実施

トップパンの従業員の行動のあり方を示す「行動指針」の第1章第1原則に基本的人権の尊重を明示するとともに、行動指針推進リーダーによる職場での浸透活動を行っています。また、eラーニングや新入社員研修などを通じて、従業員への人権に関する教育を実施しています。

■ 通報・窓口の設置（ヘルプライン&セクハラ・パワハラ相談窓口）

万一人権侵害にかかわる事案が発生した場合に、従業員が通報できる窓口として、「トップングループヘルプライン」を設置しています。また、セクハラ・パワハラなどに関する相談窓口を本社人事労政本内に設置しています。

また、トップパンの調達部門で、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。

トップングループヘルプライン
<https://www.toppan.co.jp/sustainability/fair-practices.html#link>

サプライヤーホットライン
<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/supplier-hotline.html>

■ キャリア申告／社内公募

社員のチャレンジ精神を活かし活躍の場が広がるように、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を導入することですべての社員にスキルアップの機会を平等に提供しています。

■ サステナブル調達の推進

トップングループ CSR 調達ガイドラインの「人権・労働・環境・腐敗防止に関する調達基準」の遵守を取引先に要請し、取引先とともに人権の尊重にかかわる取り組みを進めています。

トップングループ CSR 調達ガイドライン第2版
https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/corporateinfo/csr/2014/proc2014_01.pdf

サステナブル調達
<https://www.toppan.co.jp/sustainability/procurement.html>

■ ダイバーシティ&インクルージョンの推進

トップパンは「社会的価値創造企業」へのさらなる進化を目指し、全社的に変革を推進しています。この取り組みを進めるにあたって、「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一つと位置づけています。

トップパンでは、「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きました。

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、尊重し合う「ダイバーシティ」を推進し、さらに、多様な人財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」を実現します。

これに向け、互いを尊重し合う感性とたゆ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ます。

ダイバーシティ&インクルージョン
https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/2020/csr2020_detail-ja.pdf#page=40

■ 開かれた採用環境の提供

人財の採用については、大卒、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。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。

人事関連情報
https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/2020/csr2020_detail-ja.pdf#page=39

■ 障がい者雇用

特例子会社の東京都ブリプレス・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。

トッパンの障がい者雇用率は、法定雇用率以上を目標としています。

障がい者雇用数の推移

https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/2020/csr2020_detail-ja.pdf#page=45