

従業員の労働・健康と安全

基本的な考え方

トッパンでは、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」という理念のもと、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に、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、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、世の中すべ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、災害ゼロに取り組むために、正社員および契約社員をはじめとする職場で働くすべての人々を対象に、「安全はすべてに優先する」を第一義に制定された方針です。次年度もゼロ災害を目標に取り組んでいきます。

健康経営宣言

<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/health-manage-declaration.html>

安全衛生・防火基本方針

<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/safety-policy.html>

推進体制・仕組み

労働については、本社人事労政本部が各事業（本）部の総務部と連携し、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（本）部の総務部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。

■ 労使のパートナーシップ

トッパンと労働組合は、「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。

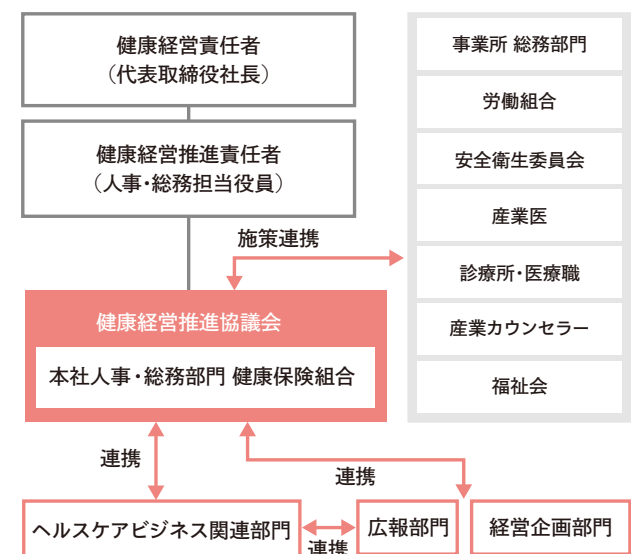
なお、トッパンはユニオンショップ制を採用しており、原則として管理職を除く社員は、全員労働組合に加入しています。

■ 健康経営への取り組み

健康経営の推進体制としては、会社と健保による「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、様々な施策の検討、実行、効果の検証、改善等を行い、従業員向け啓発冊子の作成などが実現されています。

※「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

■ 健康経営推進組織図



■ 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。その結果、2018年度には、1カ月単位で包括的に労働時間を管理し、自律的な勤務を行うことで生産性の向上と労働時間の短縮を目指す「スマートワーク勤務制度」を導入しました。

また、休暇の取得促進に向けて、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平均取得日数を年10日以上と設定しています。

■ 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すべての人々を対象に、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。

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年度には群馬センター工場、滋賀工場にも安全道場を開設する予定です。



■ 一般事業主行動計画の公表について

凸版印刷は、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」を公表いたします。

次世代育成支援対策法とは：次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。

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5期）

https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/toppan20200630_actionplans5.pdf

外部企業・団体向けについては、川口の安全道場だけでなく、安全道場を開設している滝野・福岡でも受け入れ可能です。

安全道場には、新たな体感アイテムとしてVR（バーチャルリアリティ）での危険体感が可能になりました。また、粉塵爆発、化学物質との接触による危険体感も加わりました。

安全道場の取り組み

<https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/safety-policy/anzendojo.html>

■ メンタルヘルス対策

「メンタル不調者を出さない職場づくり」を目指して、次のような取り組みを行っています。

- ・一人ひとりが自分のストレス状態を把握するストレスチェック
- ・セルフケアの手法を学ぶeラーニング（2019年度は19,736名が受講）
- ・アートを通じてリフレッシュを図る「アートサロン」
- ・階層別研修やハンドブック配布によるラインケア手法の習得
- ・社内カウンセラーに気軽に相談できるカウンセリングルームの設置

・メンタルヘルス専門医との顧問契約締結

・休業した従業員を着実に復帰させるための「復職支援プログラム」に関する規程を就業規則に追記

さらに、自己理解とコミュニケーション能力の向上を図り、より良い生活習慣を取り入れることで心からだのコンディションを整えることがメンタル不調に陥らないための最も効果的な「ゼロ次予防」であると位置付けて、職場と連携した勉強会などの取り組みを進めています。

■ メンタルヘルス活動の全体像

	セルフケア	ラインケア	事業場内資源によるケア	事業場外資源によるケア
“ゼロ次予防” 働きがい創出	<ul style="list-style-type: none"> ● アサーション ● キャリア開発 ● コンディションづくり 	<ul style="list-style-type: none"> ● 対話力アップ ● 目標管理 ● 業務改革、改善 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社内セミナー受講 	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部セミナー受講
一次予防 未然予防	<ul style="list-style-type: none"> ● 自己啓発 	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤怠管理 ● 職場環境の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ● 階層別研修 ● 安全衛生委員会による活動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部セミナー受講
ストレスチェック制度	受検、現状把握	職場改善	面接指導	
二次予防 早期発見、早期対応	<ul style="list-style-type: none"> ● 早期相談、受診 	<ul style="list-style-type: none"> ● 早期受診の推奨 	<ul style="list-style-type: none"> ● 産業医、保健師による相談対応 	<ul style="list-style-type: none"> ● 病院やEAP*
三次予防 重症化予防、再発防止	<ul style="list-style-type: none"> ● 治療の継続 	<ul style="list-style-type: none"> ● 復職プログラム ● 配置転換 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的な産業医面接 	<ul style="list-style-type: none"> ● 主治医による治療

* EAP(Employee Assistance Program)従業員支援プログラムのことで、ここでは特に会社や健康保険組合が契約する外部の専門機関によるカウンセリングや研修を指す。

主な活動・関連情報

「健康経営優良法人 2020」認定（4年連続）

凸版印刷は、経済産業省が保険者と連携して優良な「健康経営^{*}」を実践している法人を認定する「健康経営優良法人 2020(ホワイト500)」に選定されました。健康経営優良法人の認定制度が開始された2017年より、4年連続で選定されています。

また、2018年には、経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を原則1業種1社選定する「健康経営銘柄 2018」に選定されました。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

トッパンは、今後も、各事業所の診療所や産業医、労働組合などと連携して働きがいのある労働環境の整備を進め、従業員やその家族の健康増進を図るとともに、ヘルスケアソリューションを通じて社会の人々の健康づくりに貢献していきます。



労使共催「TOPPAN SPORTS FESTIVAL 2017」開催

トッパングループの社員とその家族を対象とした社内スポーツイベント労使共催「TOPPAN SPORTS FESTIVAL 2017」を、2017年10月1日(日)にさいたまスーパーアリーナにて開催しました。トッパングループの社員および家族約4,300名が参加し、若手社員が中心となって企画・制作・運営を行った様々な競技やイベントを楽しみました。

トッパンでは、社員の働きがいを第一に考え、事業所ごとに労使共催のイベントを実施するなど、社員間の豊かなコミュニケーションの向

上や一体感の醸成に取り組んでいます。また、全社的な視点で展開し、コミュニケーションの活性化やグループの一体感醸成、およびトッパンに対する家族の理解促進を目的として、全社横断型の社内スポーツイベントを、2年に1度開催しています。



年次有給休暇の取得状況

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
平均取得日数	8.6日	9.6日	10.3日	10.3日	11.1日
平均取得率*	45.1%	50.8%	55.1%	54.9%	60.6%

※ 平均取得率=平均取得日数/平均付与日数

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、子の通学学校等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
育児休業	最長で子どもが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給与の10%(最長2歳まで)と、トッパングループ福祉会から月額30,000円を支給。復職後子どもが小学校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
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、子ども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
介護休業	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(トッパングループ福祉会から月額30,000円)の支給、介護関連情報の提供や外部相談窓口との契約
子の看護休暇	子どもの人数にかかわらず、年間10日の休暇取得が可能(半日単位の取得も可、5日は有給かつ1時間単位の取得も可)
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、子どもが小学校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	子どもが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	トッパン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する
その他制度	トッパン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、こころとからだの健康相談窓口を開設

産前産後・育児休業の取得状況

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
産前産後休業取得者数	85名	105名	111名	79名	93名
育児休業取得者数*	295名 (160名)	300名 (173名)	334名 (160名)	363名 (197名)	342名 (155名) <input checked="" type="checkbox"/>

※ () 内は育児休業取得者のうちの男性の人数

仕事と介護の両立支援セミナー

2016年度より、在京事業所において、社員向け「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催しています。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いただくとともに、会社から、介護休業や介護勤務短縮など制度の説明、介護に関する情報提供ホームページの紹介などを行っています。2018年度は関西、2019年度は中部、九州の事業所で実施するなど、実施事業所の拡充を進めており、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の整備を図ります。



全社ストレスチェック実施

トッパンではストレスチェックが法制化されるより以前から全社員を対象に「こころの健康診断」を実施していました。2017年度からはWebを活用した受検方法を導入し、全社で一斉に実施しています。これによって受検者本人と実施者がすぐに判定結果を確認できるようになり、高ストレス者へのいち早いケアが可能となりました。2018年度からは「新職業性ストレス簡易調査票(80問)」を導入するとともにコンディションに関するオリジナル項目を追加・分析して独自の知見を蓄積することで、メンタル不調を防ぐためのセーフティネットづくりを目指しています。集団分析に関しても、組織ごとのきめ細かい分析をマネージャー層に

フィードバックし、健康リスク値の高い職場を中心に職場環境改善の取り組みにつなげています。

ストレスチェックは個人だけでなく「組織の健康状態」を把握する貴重なデータであり、このデータを活用して「メンタル不調者の出ない職場づくり」を推進していきます。



「安全道場」海外開設

2017年10月にタイ・サイアムトッパン、2018年1月に中国・リーフオン東莞工場に「トッパングループ安全道場(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、11月からは中国、台湾のジャイアントプラスにて安全道場体感機によるキャラバンを実施し、安全に強い人材の育成をしました。

2020年度中にはインドネシア、タイでも安全道場キャラバンを実施する予定です。

これまでに国内外合わせて、2019年度は3,500名が安全道場を受講し、開設以降のべ受講者数は35,000名を超えました。



ニュースリリース「凸版印刷、『安全道場』を海外開設」
<https://www.toppan.co.jp/news/2018/03/newsrelease180308.html>

職場の安全・衛生

2019年度も災害ゼロを目標に活動を行い、過去3年間契約社員も含め死亡災害は発生していません。

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
労災による死亡者	0名	0名	0名	0名	0名
度数率 ^{※1}	0.05	0.000	0.000	0.048	0.144
強度率 ^{※2}	0.001	0.000	0.000	0.001	0.003

※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

安全ミーティング

人事労政本部(安全衛生・防火推進部)と製造統括本部が連携し、安全衛生リスクの軽減に向けた安全衛生活動および現場の設備の安全対策について評価・協議するための安全ミーティングを全国各事業所に実施しています。

2018年度は26事業所、2019年度は35事業所を対象に実施しました。2020年度については事業所を絞り、20事業所を重点的に実施する計画です。今後はWebなども活用し、より効果的な安全活動を行っていきます。

人事関連情報

■ 人員数(3月末時点)

		取締役	管理職層	監督職層	社員数(計)	平均勤続年数	平均年齢	社員数合計	パート・アルバイト	派遣社員
2015年度	男性	26名	1,989名	1,843名	7,576名	15.4年	42.9歳	8,993名	562名	203名
	女性	0名	59名	192名	1,417名	9.8年	34.2歳			
2016年度	男性	18名	2,158名	1,932名	7,930名	15.1年	43.4歳	9,551名	502名	237名
	女性	1名	71名	224名	1,621名	9.3年	34.3歳			
2017年度	男性	19名	2,201名	1,914名	7,964名	15.2年	43.6歳	9,699名	451名	246名
	女性	1名	79名	266名	1,735名	9.3年	34.6歳			
2018年度	男性	18名	2,282名	1,891名	7,974名	15.4年	44.0歳	9,993名	233名	249名
	女性	1名	89名	319名	2,019名	9.0年	35.5歳			
2019年度	男性	15名	2,366名	1,908名	8,123名	15.1年	44.5歳	10,330名	183名	375名
	女性	1名	101名	378名	2,207名	8.9年	35.8歳			

※ 2018年度以降は、パート・アルバイトのうち無期転換した者は社員に含む。

※ 2019年度の平均勤続年数について、1年に満たない月単位までの集計および定年再雇用前の勤続年数を通算した場合、男性19.9年、女性10.9年となる。

■ 2019年度 階層別女性の割合(%) ■ 退職者数・事由^{※1}

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
自己都合	184名(39名)	206名(54名)	217名(62名)	305名(92名)	347名(91名) ^{※2}
定年	94名(0名)	85名(1名)	120名(1名)	132名(8名)	185名(5名)
会社都合	0名(0名)	0名(0名)	0名(0名)	0名(0名)	0名(0名)
その他	92名(3名)	83名(3名)	108名(20名)	93名(3名)	96名(6名)
合計	370名(42名)	374名(58名)	445名(83名)	530名(103名)	628名(102名)
年間離職率	4.0%	3.8%	4.5%	5.2%	5.9%

※1 ()内は退職者のうちの女性の人数

※2 うち男性42名、女性3名が「セカンドキャリア支援制度」を活用

■ 新入社員の定着状況(入社3年目社員の定着率)

	男性	女性
2017年4月1日入社	222名	133名
2020年4月1日在籍者	190名	119名
定着率	86%	90%
男女平均	87%	
離職率	13.0%	

■ 平均年間給与

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
平均年間給与	6,697,391円	6,956,597円	6,910,163円	6,644,621円	6,811,464円