

# ダイバーシティ & インクルージョン

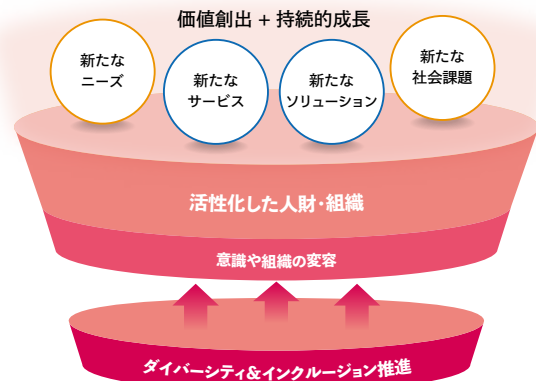
## 基本的な考え方

トッパンは「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&インクルージョンを重要な経営戦略の一つと位置づけています。

トッパンでは、「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、違いを变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。

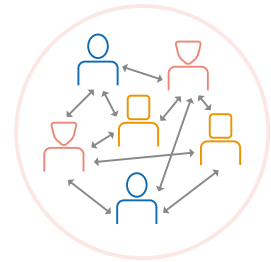
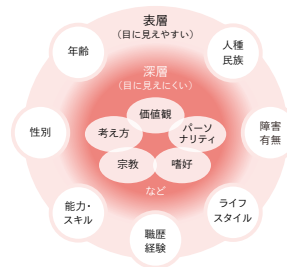
そのために、互いを尊重し合う感性とたゆまない対話を通じて、一人ひとりの人権が尊重され、安心して発言・行動できる心理的安全性の高い職場づくりを実践していきます。

トッパンのダイバーシティ&インクルージョンが目指すもの



トッパンのダイバーシティとは？  
多様な人財が個々の風性や価値観の違いを認め尊重し合うこと

トッパンのインクルージョンとは？  
多様な人財の能力を活かし互いに高め合うことで、違いを变革の原動力に変えること

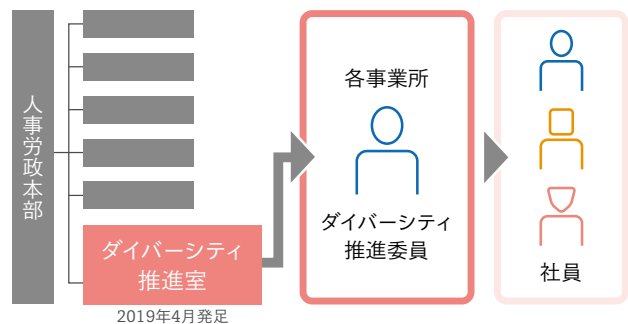


## 推進体制・仕組み

### ■ ダイバーシティ推進室

トッパンでは、「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。これまで各事業所で推進されてきた取り組みを、全社的な経営戦略としてさらに進化、加速させていくために、2019年4月、ダイバーシティ推進室を発足させました。

ダイバーシティ推進室が全体像の策定と施策の企画・立案を担い、各事業所のダイバーシティ推進委員が各事業所の特色に合わせて具体的な施策を展開します。各事業所の推進担当者が身近な相談窓口となり、その内容を推進室と共有し、解決を図っていくことで、組織全体の意識改革、浸透につなげています。



## ■ 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、育児・介護休業制度や勤務短縮制度の整備、家族手当の増額など、仕事と生活を両立しやすい環境づくりを進めています。

仕事と育児の両立支援については、2016年度に育児をする社員を対象とした勤務短縮制度などの勤務特例措置の適用期間が子が小学校4年修了までに拡大しました（法定は3歳まで）。また、2019年度より、子の看護休日を時間単位で取得できるようにしました。

これらの制度の拡充に加え、2012年度からは、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。なお、同プログラムは2016年度「キッズデザイン賞」の男女共同参画担当大臣賞を受賞しました。

## ■ 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> <li>● 検診休務</li> <li>● 時差出勤</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> <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（勤務短縮、時差出勤、1カ月単位の変形労働時間制）</li> <li>● 子の看護休日</li> <li>● 育児休日</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> </ul>

## ■ はぐくみプログラム



## ■ 仕事と介護の両立支援

働きながら家族を介護することに対する不安を解消し、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、介護の事由による新幹線通

勤を一部認めています。また、子の看護休日同様、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ホームページをはじめ、NPO 法人による介護セミナーを開催するなど、今後も両立支援施策の拡充に向け、取り組みを推進していきます。

## ■ 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	<p>対象家族が、以下の介護状態のいずれかに該当すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <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」</li> <li>● 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)</li> <li>● 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HPの開設 仕事と介護の両立支援に関するトッパンの仕組みや一般的な知識、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HP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>

## ■ 障がい者雇用の推進

トッパンでは、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、個々の能力を活かせる職域の開拓や環境支援を進めています。

特例子会社の東京都ブリプレス・トッパン(株)のほか、全国の事業所でも様々な業務を担っており、スポーツ専従社員としてバラスポーツで活躍している従業員もいます。

特集1 トッパンのダイバーシティ&インクルージョン  
[https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/2020/csr2020\\_detail-ja.pdf#page=11](https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/2020/csr2020_detail-ja.pdf#page=11)

スポーツ専従社員  
<https://www.toppan.co.jp/player/>

## ■ LGBTに関する取り組み

LGBT(性的マイノリティ)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、グループ全体に向けたLGBTセミナーを開催し、正しい理解とダイバーシティ&インクルージョンの推進を強化しています。また、2020年7月1日より、配偶者関連制度の一部を改訂し、同性パートナーや事実婚パートナーにも適用を開始するなど、制度面からも従業員の多様な生き方を支えています。

## 主な活動・関連情報

## ポジティブアクションの取り組み

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。2020年4月時点での女性管理・監督者数は管理職数111名、監督者数442名となり、女性管理・監督者数の割合は10.9%になりました。

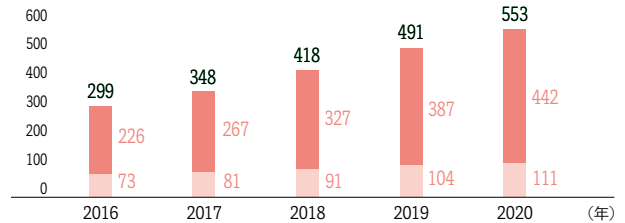
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第1期）

[https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/women\\_act\\_plan.pdf](https://www.toppan.co.jp/assets/pdf/sustainability/women_act_plan.pdf)

※「2020年度迄に女性管理監督職人数を2015年3月末比で2倍にする」を目標に設定

■ 女性管理・監督者数推移(4月時点) 

(名) ■ 女性監督職 ■ 女性管理職



## ■ 採用人員数

			2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
定期大卒 (院卒含む)	営業・ 事務ほか	男性	98名	105名	102名	115名	109名
		女性	73名	65名	86名	100名	98名
	技術	男性	102名	115名	86名	108名	109名
		女性	35名	36名	45名	55名	54名
定期高専・高卒	男性	3名	1名	6名	4名	5名	
	女性	33名	33名	30名	29名	29名	
定期採用合計(女性比率) <input checked="" type="checkbox"/>			344名 (41.0%)	355名 (37.7%)	355名 (45.4%)	411名 (44.8%)	404名 (44.8%)
経験者採用 <input checked="" type="checkbox"/>	男性	56名	55名	46名	51名	—	
	女性	20名	22名	13名	17名	—	

## ■ なでしこ銘柄

凸版印刷は、経済産業省と東京証券取引所が選定する令和元年度「なでしこ銘柄」に選ばれました。

「なでしこ銘柄」は中長期の企業価値向上を重視する投資家に、女性活躍推進に優れた上場企業を魅力ある銘柄として紹介することで、企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速することを目的として、2012年度より女性活躍推進に優れた上場企業を経済産業省と東京証券取引所が共同で選定・発表するものです。



## ■ ダイバーシティ 関連研修

### ■ 社内研修プログラムにて、女性社員向けプログラムのほか、ダイバーシティ関連の研修を開設

プログラム	プログラム内容
女性社員のための ステップアップ研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性特有の“管理職へのマインド的なハードルや課題・悩み”を織り交ぜながら“管理職”という選択肢の可能性を広げる。現女性管理職の対話を実施し、管理職としてのやりがいや現状を肌で感じ、マインド醸成だけでなく管理職に必要な“視点”を付与する。</li> </ul>
若手社員のための キャリアデザイン& コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様な生き方、働き方がある中で、自分らしい選択をするために軸となる価値観を明確にする。</li> <li>● 改めて自分にとっての仕事の意味や意義を捉え直すことで、今後の仕事への取り組み方を明確にする。</li> </ul>
ワーママ向け生産性向上 プログラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子育てをしながら働くママが、すぐに実務に使える手法を学ぶ。</li> <li>● 隙間時間の活かし方、自分の仕事の進め方の改善。</li> <li>● 関係者との協働力の向上。</li> </ul>
ダイバーシティ・ マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティの意味と経営上の意義。</li> <li>● 無意識の偏見の自覚と自身の職場状況の可視化。</li> <li>● 職場ですぐ実践可能なコーチングスキルの習得。</li> </ul>
アンコンシャスバイアス 対策研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>● アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)を自覚し、軽減する方法の習得。アンコンシャスバイアスを軽減することで、職場の心理的安全性を高め、組織全体の活性化を促す。</li> </ul>
多様な部下の力を 開花させるマネジメント コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「踏み込んだ関わり(しっかりと叱る／ほめる)」の基本スキルの習得。</li> <li>● 業績向上のために多様性を活かすことの重要性の理解。</li> </ul>

(2019 年度実績)



女性社員のためのステップアップ研修



## 障がい者雇用の推進

### ■ 障がい者雇用

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
人員	250名	253名	274名	312名	325名
雇用率*	2.07%	2.06%	2.25%	2.29%	2.31%

※ 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

### 「みんなで学ぼう！多様な性の在り方（LGBT）セミナー」を開催

2020年2月7日（金）、秋葉原営業ビル10階ホール（東京・台東区）にて、ダイバーシティ&インクルージョン コンサルタントの藤原快瑤（かよ）氏を招いたトッパンオープンセミナー「みんなで学ぼう！多様な性の在り方（LGBT）セミナー」を開催しました。

「人間尊重」、「企業は人なり」という信念のもとに進めている、多様な人材が互いの違いを認め、尊重し合う「ダイバーシティ&インクルージョン」の取り組みの一環として、我々の中にある多様性について、ジェンダーとセクシュアリティという切り口から学び、実は知っているようで知らない基礎から、具体的な取り組みや対応について学びました。

性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の違いや、性の多様性とは、L（レズビアン）・G（ゲイ）・B（バイセクシャル）・T（トランスジェンダー）とはっきりと分かれているのではなく、「グラデーション」の状態で、「カラダの性」、「ココロの性」、「スキになる性」の組み合わせも無限大であることなど、基礎知識を学んだ上で、グループワークを通じて身の回りで異性愛や心と体の性が一致し

ていることが無意識的に前提とされている事柄や、ついしてしまいそうな差別的な言動を確認しました。

オンラインで全国の事業所にも中継し、全体で171名が参加しました。セミナーを通じて、「LGBTについて理解できた」、「カミングアウトを受けた時にどのように対応すればよいかイメージがもてた」という意見のほか、LGBTセミナーの継続的な開催と、LGBTに関する方針の周知・啓蒙の要望も多数寄せられました。



オープンセミナーの様子



講師の藤原快瑤（ふじわらかよ）氏（中央）