

# ISO26000「7つの中核主題」/SDGs対照表

## 2016年度の実績と今後の目標・施策

7つの中核主題・課題

2016年度の  
取り組み項目/目標

### 組織統治

ISO26000に基づいたCSRマネジメント

事業継続マネジメント(BCM)活動の  
推進

### 人権

- 課題1▶ デューディリジェンス
- 課題2▶ 人権に関する危機的状況
- 課題3▶ 加担の回避
- 課題4▶ 苦情解決
- 課題5▶ 差別および社会的弱者

- 課題6▶ 市民のおよび政治的権利
- 課題7▶ 経済的、社会的および文化的権利
- 課題8▶ 労働における基本的原則および権利

基本的人権尊重の意識啓発

開かれた採用環境、情報の提供

積極的な女性の登用

個々のキャリア形成の機会均等化と支援

定年退職者のセカンドキャリア支援

障がい者雇用の推進

課題2  
ワーク・ライフ・バランスの推進(1)  
⇒総労働時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスの推進(2)  
⇒出産・育児と仕事が両立しやすい  
職場づくり

課題3  
労使のパートナーシップによるより良い  
職場環境づくり

労働安全衛生・防火活動の徹底

防災活動の徹底

課題4  
健康管理の推進と健康増進

メンタルヘルス対策

課題5  
人財開発・育成

法令や「行動指針」への意識向上

課題3  
取引上の規制法遵守

課題4  
サプライチェーンにおけるCSR推進

課題2  
品質事故の防止徹底による消費者安全の  
確保

課題3  
環境影響評価の推進

課題5  
情報セキュリティ事故ゼロに向けた管理体制  
の構築

社会的課題の解決に向けた社会貢献  
活動プログラムの実施

P40を参照

### 労働慣行

- 課題1▶ 雇用および雇用関係
- 課題2▶ 労働条件および社会的保護
- 課題3▶ 社会対話
- 課題4▶ 労働における安全衛生
- 課題5▶ 職場における人材育成および訓練

### 公正な事業慣行

- 課題1▶ 汚職防止
- 課題2▶ 責任ある政治的関与
- 課題3▶ 公正な競争
- 課題4▶ バリューチェーンにおける社会的責任の推進
- 課題5▶ 財産権の尊重

### 消費者課題

- 課題1▶ 公正なマーケティング、事実に即した偏り  
のない情報、および公正な契約慣行
- 課題2▶ 消費者の安全衛生の保護
- 課題3▶ 持続可能な消費
- 課題4▶ 消費者に対するサービス、支援、ならび  
に苦情および紛争の解決
- 課題5▶ 消費者データ保護およびプライバシー
- 課題6▶ 必要不可欠なサービスへのアクセス
- 課題7▶ 教育および意識向上

### コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

- 課題1▶ コミュニティへの参画
- 課題2▶ 教育および文化
- 課題3▶ 雇用創出および技能開発
- 課題4▶ 技術の開発および技術へのアクセス
- 課題5▶ 富および所得の創出
- 課題6▶ 健康
- 課題7▶ 社会的投資

### 環境

- 課題1▶ 汚染の予防
- 課題2▶ 持続可能な資源の利用
- 課題3▶ 気候変動の緩和および気候変動への適応
- 課題4▶ 環境保護、生物多様性、および自然生息地の回復

評価基準 S…目標を大幅に上回る成果が上がった A…目標を達成できた B…積極的に取り組んでいるが、目標達成には至らなかった C…取り組みが不十分

2016年度の主な施策	2016年度の実績
<ul style="list-style-type: none"> <li>・eラーニングによるCSR全社基礎教育のグループ会社への展開範囲拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ全体でのeラーニング修了者数20,276名</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・BCP/BCMに関する啓蒙教育の推進</li> <li>・サプライチェーン強化に向けた取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・BCM全社基礎教育実施</li> <li>・取引先への事業継続能力アンケート調査・分析・フィードバック実施(184社)、取引先向けBCP/BCM勉強会を実施(23社参加)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者スポーツ情報発信Webサイト「SPORTTRAIT」コンテンツ拡充によるアクセス数増強</li> <li>・障がい者スポーツ支援体験イベントの定期開催化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「SPORTTRAIT」コンテンツ充実もリオパラリンピック開催期間前後の肖像権規制により月平均アクセス数暫減(5,781PV)</li> <li>・毎年開催の社内向け商材紹介イベントで車いすレース体験会実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な人材(経験者採用、障がい者など)の通年採用の実施</li> <li>・インターンシップの強化と推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・留学経験、語学力などのグローバルスキルを有する社員39名を採用</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ポジティブアクションによる女性の積極的な登用・活用の推進と様々な職場環境で活躍できる機会の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の管理・監督職比率7.6%(2017年4月1日付)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・チャレンジングジョブ申告内容に基づく人材活用と制度の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チャレンジングジョブの異動意思を踏まえたローテーションを実施、2017年4月時点で異動希望者の20.3%(256名)の異動を実現</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・中高年齢層の社員を対象としたセカンドキャリア支援策の拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中高年齢層の社員を対象としたキャリア開発プログラムを実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・特例子会社東京都プリプレス・トップパ(株)との連携強化による委託業務の拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者雇用率は2.06%を達成(2017年6月1日現在)</li> <li>・ジョブコーチの指導により職場定着率を向上</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業管理システムの活用、職場の意識改革による適正な労働時間管理の推進</li> <li>・職場風土を含めた休暇取得促進に関する事業所ごとの労使協議に基づく施策の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第3メモリアル休暇取得制度を全社に導入、計画的休暇付与を4日とした</li> <li>・プレミアムフライデーを年次有給休暇の取得促進日として社内告知</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業関連諸制度の社員への周知、男性の育児休業取得の推進</li> <li>・仕事と介護の両立支援施策の拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短縮勤務が認められる子どもの上限年齢を小学3年生から4年生に引き上げ</li> <li>・男性社員の育児休業取得率57.7%</li> <li>・10月に社員向け「仕事と介護の両立支援」セミナー開催、2016年1月施行の育児・介護休業法の改正に伴う就業規則、労働協約の改定</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・労使「働きがい」推進委員会、本部三懇、および各事業所ごとの経営協議会など労使で意見交換できる機会を積極的に設定</li> <li>・労働協約の更新・締結</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最新の法改正や制度改定を踏まえ「福利厚生ガイドブック」を労使協働で改定</li> <li>・有効期間満了に伴い10月に労働協約を更新、締結</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第2回安全道場キャラバン」の実施</li> <li>・動力車両(フォークリフトなど)にかかわる接触事故の撲滅</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東日本、関西、九州エリアで「安全道場キャラバン」を実施、川口工場の「安全道場」にはベアリング発熱体感機、流動帯電体感機を新たに設置</li> <li>・フォークリフト特有の動きや視覚、事故事例などを体感できるVRコンテンツを作成し全国へ配布</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・各拠点間で備蓄品の情報の共有化と定期的なメンテナンスのルール化</li> <li>・全国安否確認システムの効率的活用に向けた管理者への教育実施、定期的な訓練の実施による安否情報の精度向上と集約作業のスピードアップ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・防災備蓄品の全社一括購入、2月に全国15拠頭に配布完了</li> <li>・全国安否確認システムを流用した全社対策本部要員参集連絡ツールの整備</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・被保険者特定健診受診率、被扶養者特定検診受診率の向上</li> <li>・「健康経営宣言」に基づく具体的施策の検討・実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・被扶養者特定検診受診率77.9%</li> <li>・健康経営の考え方・目標値や取り組み内容を示した「健康経営ハンドブック」を9月に全社員に配布</li> <li>・「健康経営優良法人～ホワイト500」の認定取得</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ストレスチェック制度」の円滑な実施</li> <li>・海外駐在員のメンタルヘルス対応の継続実施</li> <li>・カウンセリングおよびメンタルヘルス研修(eラーニング含む)の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・海外駐在員を含めてのストレスチェックを実施、受検率96.9%</li> <li>・各事業所におけるメンタルヘルス関連セミナーを32講座開講</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代リーダー育成施策の推進</li> <li>・個々の挑戦と成長を促進する仕組みづくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新事業新市場開発人材育成、ソーシャルインベーション、次世代リーダーの3つのプログラムを実施</li> <li>・脳神経科学を活用した新たな人材育成プログラムの開発拠点「人材開発ラボ」を2017年4月に設立、運用を開始</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「行動指針推進リーダー」研修の継続実施によるリーダー経験者数の増強</li> <li>・海外グループ会社へのコンプライアンスの徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「行動指針推進リーダー」研修実施(89回、グループ会社含め1,137名参加)、累計経験者数8,322名</li> <li>・贈賄防止管理規程を制定、海外を含むグループ会社全体に適用</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ会社を含めた下請法遵守研修および取引実態のヒアリング調査継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・下請法の遵守状況についてグループ会社を含め34部門に監査を実施</li> <li>・全国の事業(本)部の生産管理部門を中心とした下請法遵守教育を実施し、1,053名受講</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「トップパグループCSR調達ガイドライン」の遵守を盛り込んだ売買基本契約書の締結</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「トップパグループCSR調達ガイドライン」の遵守を盛り込んだ売買基本契約書、予定社数の68%まで締結</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・6M深堀りと5E視点改善アクションプランの完成度アップによる製造・設備管理プロセスのスパイラルアップ</li> <li>・フードディフェンス点検を統合した、食品一次充填事業所の認定監査チェックリスト改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・品質ロス削減に向けた「6M-5E視点改善アクションプラン」作成マニュアルを改定、各種品質保証会議・研修にて全国展開</li> <li>・監査項目に変更管理を追加、フードディフェンス点検を統合したチェックリストを改定(Ver.8)、社内4事業所の認定監査を実施</li> <li>・品質保証システムの継続的改善に関する指導とフォローアップ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・CFPとカーボン・オフセットのワンストップサービス受託増強に向けた販促・営業部門に対する教育、セミナー開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・印刷物やイベントにおけるCFPおよびカーボン・オフセットサービスに関する販促・営業部門向け教育を全国4事業所で実施</li> <li>・CFPのCO<sub>2</sub>排出量算定14件、カーボン・オフセット申請8件</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報関連の法令規範の変更への対応</li> <li>・個人情報取り扱いセキュリティエリアのレベルアップに向けた改善計画作成の事業(本)部支援とフォローアップ</li> <li>・個人情報、秘密情報の適正管理に関する全従業員教育と全部門への内部監査指導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報関連法令規範の変更に伴う社内細則の改定および、情報セキュリティ管理ガイドブック改定版の発行</li> <li>・個人情報取り扱いセキュリティエリア認定監査の実施73箇所中73箇所完了</li> <li>・従業員向け教育371回、監査員教育7事業(本)部8回、内部監査支援5事業(本)部31回実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第10回トップパチャリティコンサート」の開催による途上国の識字能力向上支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・予定通り2日間開催し、207万円をユネスコ・アジア文化センターに寄附。第1回からの累計寄附金額2,133万円</li> <li>・寄附先およびカンボジア現地で識字事業を運営するNGOと識字教室における課題を共有</li> </ul>

■ SDGsが掲げる17の目標 ※SDGs(持続可能な開発目標)の詳細はP50を参照



自己  
評価

2017年度の取り組み項目/目標 主な施策

報告内容

SDGs※

ページ

A	・SDGsのマテリアリティ分析、取り組みのロードマップ作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コーポレート・ガバナンス</li> <li>・社会的責任への取り組み</li> <li>・危機管理体制</li> <li>・事業継続マネジメント(BCM)への取り組み</li> </ul>	12 16	▶P21~
A	・初動・事業継続関連各種訓練(初動対応、対策本部立上げ・運用訓練など)の実施 ・サプライチェーン強化に向けた取り組み			
B	・「SPORTRAIT」コンテンツ拡充によるアクセス数増強(2018年度月平均アクセス数7,500PV) ・パラスポーツに関心のある有志の団体・企業と連携した社員参加型のパラスポーツ対抗戦開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本的人権の尊重</li> <li>・労働協約について</li> <li>・機会均等・差別の排除</li> </ul>	8 10	▶P24~
A	・グローバル人材採用の推進 ・多様な人材(経験者採用、障がい者など)の通年採用の実施			
A	・ポジティブアクションの一層の推進による女性が活躍できる場と機会の拡充			
A	・チャレンジングジョブ制度による申告内容を踏まえ、意欲を活かした人材配置の実施			
A	・セカンドキャリア支援制度の継続と中高年齢層社員のキャリア意識の向上			
A	・東京都プリプレス・トップラン(株)への委託業務の拡充および定着率向上 ・障がい者雇用率達成に向けた積極的採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人財に関する考え方</li> <li>・労使のパートナーシップ</li> <li>・ワーク・ライフ・バランスの推進</li> <li>・労働安全衛生</li> <li>・メンタルヘルス対策</li> <li>・人財の開発・育成</li> </ul>	8	▶P26~
A	・勤怠管理システムを拡充し、残業状況の見える化を推進 ・長時間労働者の把握と上司への指導を強化するフローの徹底			
A	・はぐくみプログラム(はぐくみサークル、はぐくみアートサロン、はぐくみセミナー)の継続開催と実施地区拡大 ・子の看護休日の取得年齢引き上げ			
A	・全社横断型大規模労使レクリエーションの開催 ・各種労使協議の円滑な運営と忌憚のない意見交換の場の定期的な開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行動指針の浸透</li> <li>・トッパングループ・ヘルプライン</li> <li>・コンプライアンス教育</li> <li>・CSR調達の推進</li> </ul>	5 10 10 16 10 16 8 10 12 16	▶P30~
B	・第2回「安全道場」キャラバンの継続実施 ・禁止動作撲滅に向けた川口工場「安全道場」の教育コンテンツの拡充			
A	・各拠点間での備蓄品情報、管理帳票情報の共有化と定期的なメンテナンス ・全国安全確認システムの効率的活用に向けた管理者への教育や定期的訓練の継続実施による安全情報の精度向上と集約作業のスピードアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・製品安全と品質保証</li> <li>・消費者保護のための個人情報保護</li> <li>・ユニバーサルデザインへの取り組み</li> <li>・持続可能な消費への貢献</li> </ul>	9 12 2 9 12	▶P34~
A	・健康保険組合と一体となったコラボヘルスの推進 ・ウォーキングの推奨などを通じた従業員の健康増進強化			
B	・ストレスチェックと休業者調査による実態把握と各施策の効果検証 ・カウンセリングやメンタルヘルス研修の継続実施			
A	・各プログラムにおけるフィールドワーク実施による社会的課題体験とその解決に向けた実践力強化 ・脳神経科学の知見を活用して自己理解につなげる一人ひとりの成長を促すプログラムの実施			
A	・「行動指針推進リーダー」研修内容の充実化による不正行為防止強化 ・2017年度「行動指針推進リーダー」累計経験者数9,000名に ・行動指針の海外グループ会社への展開			
A	・グループ会社を含めた生産管理部門に対する取引実態、下請法遵守状況の監査継続 ・下請法遵守研修の継続開催			
B	・売買基本契約締結先の見直し ・条文明列集の有効活用による締結促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域貢献・参画活動</li> </ul>	3 4 5 17	
A	・品質リスクマネジメントガイドラインの制定・指導( FMEA、高信頼性試験、検査精度、計測精度などを含む) ・食料・食品関連事業の受注・生産に関する品質保証ガイドライン更新、社内一次充填事業所認定監査チェックリスト改定 ・社内一次充填事業所および外部充填委託先の定期監査			▶P38~
A	・CFPシステム運用(月度進捗会議、マネジメントレビュー、維持審査) ・CFP/カーボン・オフセットサービス受注増に向けた販促・営業部門教育および販促活動支援			
A	・社内ICT利用環境からの情報漏えい防止施策の実施 ・お客さまからの受託案件における情報漏えい防止施策の実施 ・改正個人情報保護法対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トッパンの環境活動</li> <li>・環境マネジメント活動</li> <li>・トッパンの環境負荷と環境影響</li> <li>・エコガード活動</li> <li>・エコクリエイティブ活動</li> <li>・環境コミュニケーション活動</li> </ul>	4 12 12 15 12	▶P40~
A	・「第11回トッパンチャリティーコンサート」の開催による途上国の識字能力向上支援の継続 ・2018年度第12回までの累計寄附金額2,540万円に			