

労働慣行

人財に関する考え方

トッパンでは、従業員を会社の貴重な財産、すなわち「人財」と捉えています。そして、「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」で仕事に取り組めるようにバックアップしています。積極的に挑戦する「やる気」と、心身ともに健康で、明るくいいきと活力に満ちた「元気」。そして、真剣に取り組む、最後までやり遂げる「本気」。これらの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。

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、全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について

トッパンは、創業以来「人間尊重」の基本理念に基づき、従業員の健康に関する様々な取り組みを会社および健康保険組合(健保)を中心に進めてきました。

従業員のさらなる健康の保持・増進に向け、2015年10月、「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、「健康経営宣言」として今後の方針を明確化しました。

「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。

さらに、代表取締役社長を健康経営責任者とするとともに、会社と健保による「健康経営推進協議会」を設置

し、健康経営推進体制を整備しています。

「健康経営推進協議会」では、様々な観点から施策が検討され、従業員向け啓発冊子「健康経営ハンドブック」作成などが実現されています。

今後も労働組合、各事業所、診療所などとも連携をとりながら、従業員のさらなる健康の保持・増進に向け、施策を検討、実行していきます。

■ ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの実現と従業員の健康確保に向けて経営層、管理職層、一般職層が一体となり労働時間短縮への取り組みを継続しています。仕事のやり方やマネジメントの方法そのものを見直して業務効率を高める、部署内での業務調整を行うことにより、着実に残業時間の削減を実現しています。

継続的に開催している経営協議会や労使委員会の中では、さらなる残業時間短縮施策や法改正への対応に関して意見交換や協議を行うとともに、残業実態の分析や新たな勤務制度の活用状況の検証も行っています。また、休暇の取得促進に向けては、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。

■ 仕事と育児の両立支援への取り組み

「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、2015年度より、男性社員の育児休業取得促進のため、育児休業のうち最初の5日を有給扱いとしています。2016年度には、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を、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)。

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」を順次開始しており、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。

■ 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
2014年度	男性	26名	1,933名	1,826名	7,586名	15.1年	42.6歳	8,900名	681名	112名
	女性	0名	52名	180名	1,314名	9.8年	34.0歳			
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			

■ 退職者数・事由^{※1}

	2014年度	2015年度	2016年度
自己都合	204名(48名)	184名(39名)	206名(54名) ^{※2}
定年	86名(5名)	94名(0名)	85名(1名)
会社都合	0名(0名)	0名(0名)	0名(0名)
その他	83名(0名)	92名(3名)	83名(3名)
合計	373名(53名)	370名(42名)	374名(58名)
年間離職率	4.1%	4.0%	3.8%

※1 ()内は退職者のうちの女性の人数

※2 うち男性26名、女性6名が「セカンドキャリア支援制度」を活用

■ 平均年間給与

	2014年度	2015年度	2016年度
平均年間給与	6,647,468円	6,697,391円	6,956,597円

■ 年次有給休暇の取得状況

	2014年度	2015年度	2016年度
平均取得日数	8.3日	8.6日	9.6日
平均取得率 ^{※3}	43.3%	45.1%	50.8%

※3 平均取得率=平均取得日数/平均付与日数

■ 産前産後・育児休業の取得状況

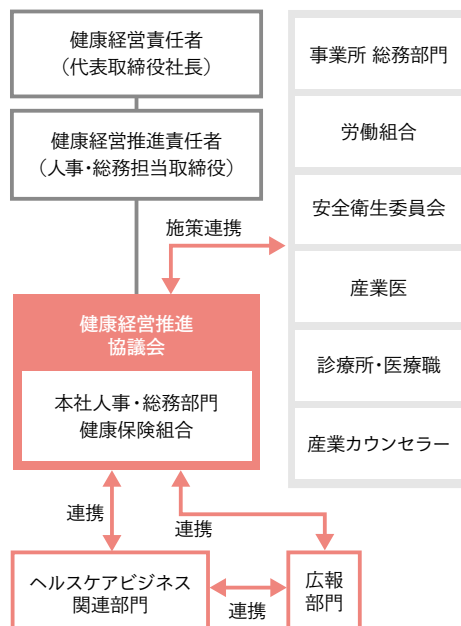
	2014年度	2015年度	2016年度
産前産後休業取得者数	81名	85名	105名
育児休業取得者数 ^{※4}	136名(3名)	295名(160名)	300名(173名)

※4 ()内は育児休業取得者のうちの男性の人数

■ はぐくみプログラム



■ 健康経営推進組織図



主な休暇・休業制度の詳細は、右記に掲載の「CSRレポート2017詳細データ編」をご覧ください。<http://www.toppan.co.jp/csr/csrreport.html>

■ 仕事と介護の両立支援への取り組み

働きながら家族を介護することに関する不安を解消し、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。

労働安全衛生

トッパンでは「安全はすべてに優先する」を第一義に掲げる安全衛生基本方針を2010年に策定し、災害ゼロに取り組んでいます。全国の事業所に安全師範やセーフティエンジニア(SE)などを配置する安全推進体制を構築するとともに、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きました。こうした取り組みもあり、2016年度はグループ全体の労災発生件数は減少したものの、休業労災が増加し、秋にはグループ会社で深刻な労災事故を発生させてしまいました。

今後、安全活動やリスクアセスメント活動などを一層進めるとともに、安全師範やSEの活動も強化していきます。また、現場の安全意識の向上を図るための教育、禁止動作の排除、高齢者が働く作業環境の整備なども継続実施していきます。危険を理解・体感できる「安全道場」はこれまでの川口工場に加え、新たに滝野・福岡の2工場にも開設し、今後海外事業所への展開を図ります。

メンタルヘルス対策

トッパンでは、積極的に挑戦する「やる気」、明るくいいきと活力に満ちた「元気」、真剣に取り組み、最後までやり遂げる「本気」という3つの「気」をもって仕事に取り組める状態を「健康」と捉えており、従業員のこころの健康は企業活動の源であると位置づけています。

「メンタル不調者を出さない職場づくり」を目指して、一人ひとりが自分のストレス状態を把握し対処法を学ぶストレスチェックとeラーニング、アートを通じてリフレッシュを図る「アートサロン」、早期対応のための階層別研修やハンドブック配布、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などの施策を行っています。また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設けています。

そして自己理解とコミュニケーション能力の向上によって「働きがい」を高め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」であると位置づけて、職場と連携した勉強会などの取り組みを進めています。

人財の開発・育成

■ 人財開発・育成の考え方

「企業は人なり」の理念のもと、「TOPPAN VISION 21」の実現に向け、コミュニケーション能力、豊かで美しい感性、前向きな危機感と高い志をもった人財を育成し、社会に貢献することを目指しています。

■ 多様な人財開発プログラム

人財開発体系を「トッパンユニバーシティ」として提示し、基礎・専門プログラム、リーダープログラム、自己啓発プログラムの3つの枠組みでスキルアップ、キャリアアップを支援するとともに、リーダーの育成を推進しています。

自己啓発のためのトッパンビジネススクール(集合研修)、チャレンジスクール(通信教育)は、2016年度にのべ9,367名が受講。また全社基礎教育のeラーニングは、2016年度にのべ110,293名が修了しました。

海外ビジネス現場での実践教育として開始したトレーニー制度では、2011年度からこれまで80名を派遣しました。2010年度から開始した海外駐在員候補者向け「グローバル選抜研修」はのべ585名が受講、その上級コースとしてスイスのビジネススクール「IMD」の短期公開プログラムに、2012年度から15名を派遣しグローバル人財の育成を行っています。

また、社会的課題解決に特化したプログラムとして、東日本大震災の被災地である福島県南相馬市での研修を2014年より継続実施しているほか、独立行政法人国際協力機構(JICA)の青年海外協力隊への派遣を通じ、人財育成とともに国際的な社会的課題の解決にも貢献しています。

■ 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	対象家族が、以下の介護状態のいずれかに該当すること。 ● 育児・介護休業法における「要介護状態」 ● 介護保険制度の「要介護状態」 ● 介護保険制度の「要支援状態」
仕事と介護の両立を可能にする柔軟な働き方	● 介護休業 ● 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。 ● 介護休日 ● 介護を事由とする新幹線通勤
介護期間中の経済的な支援	● 介護休業手当(平均賃金の4割) ● 有給で介護休日を取得可
仕事と介護の両立支援に関する情報提供	● 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。 ● 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。

■ 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	● アサーション ● キャリア開発	● 対話力アップ ● 目標管理 ● 業務改革、改善	● 社内セミナー受講	● 外部セミナー受講
一次予防 未然予防	● 自己啓発	● 勤怠管理 ● 職場環境の改善	● 階層別研修 ● 安全衛生委員会による活動	● 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	● 早期相談、受診	● 早期受診の推奨	● 産業医、保健師による相談対応	● 病院やEAP※3
三次予防 重症化予防、再発防止	● 治療の継続	● 復職プログラム ● 配置転換	● 定期的な産業医面接	● 主治医による治療

※3 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。

■ 職場の安全・衛生

	2014年	2015年	2016年
労災による死亡者	0名	0名	0名
度数率※1	0.05	0.05	0.000
強度率※2	0.000	0.001	0.000

※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。



安全道場

人財開発環境の整備

人財開発拠点として、埼玉県川口市と神奈川県湯河原町に研修センターを構え、各種研修やグループ交流の場として活用しています。また、教育管理システムでは、eラーニングの実施や自身の受講履歴を確認できるほか、各種講座情報、人材開発ツールの提供を行い、能力・スキルの向上を支援しています。2017年4月には、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「人財開発ラボ」を設立、運用を開始しました。感性・コミュニケーション能力をキーとしたトッパンならではの人材育成を開発、実践していく場として活用し、一人ひとりの生産性向上と成長促進を図っていきます。



人財開発ラボ