

CONTENTS

トップメッセージ	1
グループ事業概要	2
2011年度の実績と2012年度の施策	4

CSRマネジメント体制

トッパンフォームズのCSR	6
コーポレート・ガバナンス	9
コンプライアンス	10
リスクマネジメント	11
事業継続	12
情報セキュリティ	13

ステークホルダーとのかかわり

お客様のために	14
株主・投資家とともに	17
取引先とともに	18
地域社会とともに	19
従業員とともに	20

地球環境とのかかわり

環境への取り組み	24
環境目標	26
環境マネジメント	28
研究・開発	29
環境に配慮した製品・サービス	30
環境パフォーマンス	32
環境コミュニケーション	35

第三者意見	36
編集後記	37

50周年に向け 価値創造型企業を目指す

当社は2015年6月に創立50周年を迎えます。この50周年に至るまでの期間を、新たな成長への基礎固めと位置づけました。目指しているのは価値創造型(コトづくり)企業です。「情報の伝達」という社会的に重要な業務を通して、新しいつながり、深いつながりをより一層増やしていきます。経済のグローバル化とICT(Information Communication Technology)の加速度的な進展により、既存市場・技術はますます陳腐化し、新しい市場が次々と生まれています。これまでのように時代をモノづくりでリードしてきた当社は、よりパイオニア精神を発揮し、コトづくり企業として、新しい成長軌道を確かなものとしてまいります。

強い企業体質と品格ある 組織風土を醸成

それには、まずダイナミックに組織変革を実行して、より強い企業体質を身に付け、品格ある組織風土を醸成することが大切だと考えています。当社は大切な個人情報をお預かりするDPS(データ・プリント・サービス)のリーディングカンパニーとして、お客様から大きな信頼を寄せられています。引き続き、その信頼に確実に応え、さらなる高いレベルを目指します。そのためには、コンプライアンス(法令遵守)、事業継続計画(BCP)、情報セキュリティ、環境マネジメントなど企業の社会的責任としてのあらゆる取り組みに対して、従業員一人ひとりが高い意識を持って臨みたいと思っています。

未来に引き継ぐ経営信条 「三益一如」

創立以来、当社は経営信条「三益一如」を掲げ、社会、会社、個人それぞれの利益を追求するとともに、それらの理想的な関係を築くことを追求してきました。「三益一如」

は当社の原点であり、未来に引き継ぐ大きな財産です。これからも、「情報」というライフラインの一翼を担っているのだという自覚を持ち、お客様、株主ならびに投資家、お取引先、従業員、さらには地域社会といったステークホルダーの皆様に対する責任、使命を果たしていくためのコーポレートステートメントとして、その実践に日々取り組んでいく所存です。

このレポートは、一人でも多くの皆様に読んでいただきたいと思い作成しました。これをきっかけに、当社のCSR活動への理解を深めていただき、真摯で率直な対話を末長く継続させていただければ幸いです。



代表取締役社長

櫻井 醜

グループ事業概要

会社概要

社 名 トッパン・フォームズ株式会社
 TOPPAN FORMS CO.,LTD.
 所 在 地 本社:東京都港区東新橋1-7-3
 会社設立 1955年5月
 資 本 金 117億5,000万円
 売 上 高 2,270億円(2012年3月期連結)
 従 業 員 数 7,715名(2012年3月末現在連結)

主要事務所および工場

本社、営業統括本部、製造統括本部、東日本事業部、中部事業部、関西事業部、西日本事業部、中央研究所、TFCP滝山工場、TFCP福生工場、TFCP川本工場、TFCP辰巳工場、TFT浜松工場、TFT静岡工場、TFTメディア工場、TFK大阪工場、TFK摂津工場、TFN九州工場

事業領域

市場分野		商品名/サービス	
印刷事業	ビジネスフォーム	<ul style="list-style-type: none"> ●連続フォーム ●シートフォーム ●応用用紙 ●統一伝票 ●封筒・カタログ ●パンフレット ●チラシ ●ICカード 	
	電子メディア	<ul style="list-style-type: none"> ●IC関連製品 ●電子メディア関連業務(デジタルドキュメント、ウェブシステム等)の受託 ●情報処理システムの開発受託 ●情報処理・情報発信の処理受託 	
	DPS (データ・プリント・サービス)	<ul style="list-style-type: none"> ●ビジネスメール ●ダイレクトメール ●パーソナルプリント ●ビジネスプロセスアウトソーシング 	
	DOD (デジタル・プリントオンデマンド)	<ul style="list-style-type: none"> ●デジタル・プリントオンデマンド ●ウェブDOD ●デジバム(パーソナルアルバム) 	
商品事業	オフィスサプライ	<ul style="list-style-type: none"> ●紙製品(PPC用紙、タック紙・ラベル、デザインストック製品) ●各種プリンター用サプライ ●各種記録メディア 	
	情報機器	<ul style="list-style-type: none"> ●フォーム処理機・事務機器 ●システム機器 ●カード機器 	

トッパンフォームズ企業グループ(国内)

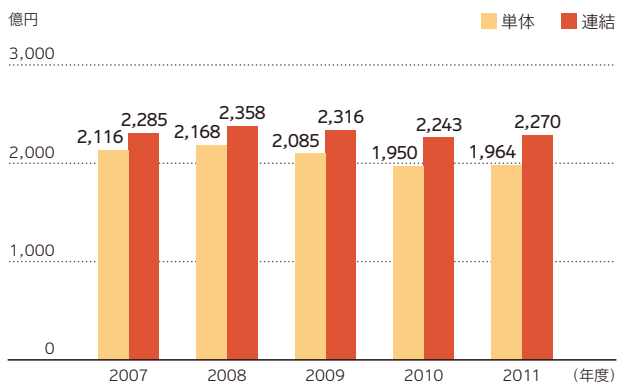
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社
 トッパン・フォームズ東海株式会社
 トッパン・フォームズ関西株式会社
 トッパン・フォームズ西日本株式会社
 トッパン・フォームズ・オペレーション株式会社
 トッパン・フォームズ・サービス株式会社
 テクノ・トッパン・フォームズ株式会社
 北海道トッパン・フォームズ株式会社
 山陽トッパン・フォームズ株式会社
 沖縄ビジネスフォーム株式会社
 TFペイメントサービス株式会社
 株式会社トスコ
 株式会社ティエフ メディエイト
 ディープコミュニケーションエンジニアリング株式会社
 凸版印刷株式会社

トッパンフォームズ企業グループ(海外)

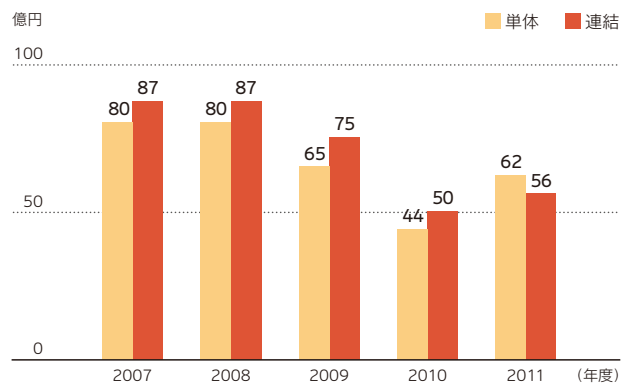
T.F.カンパニー社〔香港〕
 トッパン・フォームズ(香港)社
 トッパン・フォームズ・カード・テクノロジーズ社〔香港〕
 トッパン・フォームズ・コンピュータ・システムズ社〔香港〕
 北京トッパン・フォームズ社
 深圳瑞興印刷有限公司
 トッパン・フォームズ・インフォメーション・システムズ(上海)社
 広州トッパン・フォームズ情報技術有限公司
 マンソン・コンピュータ・フォーム社〔マカオ〕
 トッパン・フォームズ(シンガポール)社
 CFMトッパン・フォームズ(マレーシア)社
 データ・プロダクツ・トッパン・フォームズ社〔タイ〕
 トッパン・フォームズ(コロンボ)社

財務情報

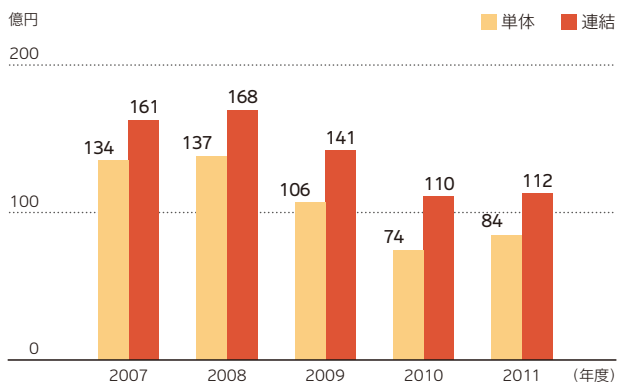
●売上高



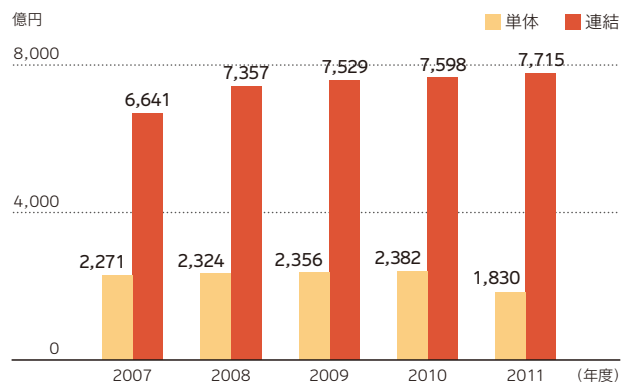
●当期純利益



●経常利益



●従業員数



2011年度の実績と2012年度の施策

ステークホルダー	推進テーマ	取り組むべき項目	主な目標または施策
すべて	法令と企業倫理の遵守	コンプライアンス推進活動による法令や行動指針への意識向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 行動指針説明会の開催と浸透活動用ツールの提供 ● 改選後リーダーへの研修実施およびリーダーの個別活動(講習会など)のサポート ● 国内子会社および海外子会社での講習の実施やツールの提供 ● 内部通報制度の周知徹底と制度の健全運用のチェック
	リスクマネジメント	情報事故ゼロに向けた情報セキュリティ管理体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> ● ファミリー会社7社のプライバシーマーク更新支援とトッパンフォームズ本社の更新申請 ● 個人情報管理台帳の統一化 ● 情報セキュリティガイドラインの規程化 ● セキュリティガイドブックの改訂 ● 事業継続における新規4事業所(滝山工場、STF、九州工場、鳥栖C)のBS認証取得 ● リスク低減活動の全社共通テーマの推進
	地球環境の保全	環境マネジメントシステムの運用の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ● 生物多様性保全への取り組み:今年度は国際森林年、印刷に身近な用紙を捉え適正森林用紙の採用 ● 地球温暖化防止:義務化条例対象事業所を中心にCO₂排出量削減の諸施策を実施 ● 廃棄物最終埋立量の削減:廃棄業者のデータベース活用による、リサイクル率向上施策を実施 ● PRTR法対象物質の削減:代替品採用やエネルギー代替による削減施策を実施
お客様	製品の安全保証と品質保証の徹底	予防処置活動と品質設計の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ● 新事業、新製品の品質設計実施 ● 4M変更にもなう妥当性の検証 ● 品質指導の実施(管理項目、管理値の再確認および明確化)
		品質保証・向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 見やすさ、わかりやすさを追求したISO手順書の改訂 ● 教育ツールとして重要作業のビジュアル化を実現
	社会の課題解決に貢献する製品・サービスの提供	社会の課題解決に貢献する製品・サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 被災地復興支援にも対応した新認証(2012年)の取得 ● 60社以上の改善提案の採用実績を挙げ、ユニバーサルコミュニケーションデザインの普及を目指す
取引先	信頼のサプライチェーンづくり	CSR調達基準に基づく取引の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ● 商品・材料購入先に対する、基準説明会の開催とアンケート調査の実施 ● 継続的な調査・管理フローの作成
社会・地域	社会・地域への貢献	社会貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> ● TABLE FOR TWOの推進 ● 献血運動の実施
		地域貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 清掃活動、工場見学、ビール祭りなどのイベント開催 ● 夕留近隣企業による夕留環境の会の活動を通じて情報交流を図る
株主・投資家	公正・公平な情報開示	IR活動の充実	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会や決算説明会の説明資料の改善 ● Webサイトの更新で、タイムリーな情報提供と理解促進を図る ● 施設見学会などにより新事業・新製品の理解促進を図る
従業員	人材の尊重と活用	成果に基づく人事諸制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事考課制度の適正運用(考課者に対する研修の実施) ● 褒賞、制裁の適正運用
		安全な職場環境の実現	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働災害防止の確実な推進(安全衛生体制の強化) ● 超過労働時間の削減への取り組みの強化 ● 有給休暇取得率の改善を図る ● 管理職層への労務管理教育の実施 ● 男性社員が育児休業を取得できる環境の整備 ● 研修の実施。職場、人事、診療所の連携強化
		多様な人材の育成・活用	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能な限り自己申告内容を人事異動に反映させる ● 女性の積極活用 ● 定年後再雇用制度・キャリアリターン制度活用による人材の登用 ● 技能認定制度の活用による人材育成

	自己評価	2012年度の主な施策
<p>2011年度の主な活動内容と成果</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 行動指針小冊子を配布、行動指針の説明会・研修へのべ7回実施(1,070名受講) ● 推進リーダーへの集合研修と法令遵守講習会を開催し、コンプライアンスの意識向上に努めた ● 子会社実施のコンプライアンス研修などへの資料提供 ● 新人研修や各種コンプライアンス研修で制度を周知 実績:通報件数1件 	<p>B B B B</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 法務教育の実施と浸透活動用ツールの提供 ● 下請法遵守教育の実施と運用状況の確認 ● 国内子会社および海外子会社での講習の実施やツールの提供 ● 内部通報制度の周知徹底と制度の健全運用のチェック
<ul style="list-style-type: none"> ● ファミリー5社のプライバシーマーク更新を支援、トッパンフォームズを含め各社とも更新決定。新会社トッパンフォームズ・セントラルプロダクツも5月に取得・登録 ● 個人情報管理台帳の統一化を実施。来期、ファミリー各社へ展開、グループの統一化を図る ● 情報セキュリティガイドラインを5月に規程化。さらに見直し後、第5版として8月から施行 ● セキュリティガイドブックの内容を見直し、2012年度版を作成、来期に発行・配布を予定 ● 事業継続ではDPS事業にDOD事業を加え、西日本地区を中心に4サイトを追加し、BS25999の認証を取得、体制を強化 ● 全社共通テーマを「仕入先・外部委託先リスク対応」とし、各地区委員会で改善活動を実施 	<p>A A A A B B</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● プライバシーマーク更新支援:ファミリー会社の更新支援、対象会社は、トッパンフォームズ・サービス、トッパンフォームズ関西、トッパンフォームズ・オペレーション、テクノトッパンフォームズの4社 ● セキュリティ意識の向上:従業員への教育・意識向上に向けて、上期に情報セキュリティガイドブックを発行予定、周知活動を実施 ● 事業継続:全国のDPS生産拠点でBCPを策定、BCP体制の拡大を図るとともに、主要拠点での認証取得 ● リスク低減活動:全社共通テーマを「震災の初動対応」とし、対策の推進と訓練の実施
<ul style="list-style-type: none"> ● 生物多様性への取り組みを明確にするため、環境の理念・方針に項目を加える ● FSC認証紙を使用した複写伝票の販売に取り組み ● 震災による節電対策として蛍光灯の間引きなど照明や空調の電力の調整など、年間を通じて実施。全社で対前年7.7%削減 ● 震災により再資源化の最終処分場が処理不能となったため、最終埋立量が増加。これを除くと対前年20%減少 ● ローラー洗浄剤をPRTR対象物質を含まないものへ切り替えたが、前年末計上のガソリンを含めたため、総量は増加 	<p>A A A B B</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 節電対策などによるCO₂排出量の削減 目標:対前年▲1.4% ● 廃棄物の処理方法および処分業者の見直しによる最終埋立量の削減 目標:対前年▲88.0%
<ul style="list-style-type: none"> ● 新規案件について大阪工場・江坂センターへの監査を実施。工程の確認・照合の内容の明確化の改善を実施 ● POSTEX用天然ゴム材など、製品品質に影響する製品設計変更に対してデザインレビューを実施 ● 4M変更の指導会および予防処置の指導会を実施 	<p>A A A</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事故の再検証による事故発生リスクの低減 ● 調達などによる指示事項の実施状況の監査 ● デザインレビューおよび4M変更の100%実施 ● 新規案件+重点得意先案件への100%適用 ● 品質管理基準、標準QC工程表の策定、および運用の定着 ● 品質強化月間の設定(上期・下期)
<ul style="list-style-type: none"> ● 目標を「全社統一の仕組みの確立」とし、DPS(データ・プリント・サービス)における「品質管理基準」、「標準QC工程表(雛形)」を作成 ● 「指差呼称教育」、「当社で初めて働く方向けの教育」を目的としたビデオを製作 	<p>A A</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事故対策実施状況の監査 ● エスカレーター・エレベーターの統一 ● ヒヤリハット事例集の作成 ● 品質管理手法の教育、および実務への展開 ● 品質管理検定制度の活用によるスキルアップ
<ul style="list-style-type: none"> ● 環境省事業被災地支援協議会に加盟、被災地支援型スキームでカーボン・オフセット認証を取得。2012年1月から販売開始 ● 年間提案案件数257件、採用後受注件数48件。生損保企業を中心にUCDAフォントのDPS印字の採用4社決定 	<p>B B</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 断熱材と保冷剤による航空機搭載コンテナの脱ドライアイス化 ● カーボン・オフセット付PPC用紙の販売 ● 再利用可能な梱包資材イースターパックの拡販 ● CBMCインキの販売とポイントリックフォームの海外展開でバックカーボン紙とノーカーボン紙の代替スキーム構築を目指す
<ul style="list-style-type: none"> ● 3月13日に説明会を開催し、アンケート調査を実施。CSR調達による調達率が80%超を達成。今後はスパイラルアップを目標とする ● 上記のアンケートから、取引先のCSR担当者などのデータベースを作成・整理。CSR関連事項につき直接担当者との対話が可能となり、業務フローを変更 	<p>A A</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 上期中に仕入先のデータベースの構築を完了 ● 上期中に仕入先のCSR基準遵守状況の評価を完了 ● CSR調達による調達比率の目標80%以上
<ul style="list-style-type: none"> ● トッパンフォームズ、トッパンフォームズ関西に加え、福生工場およびトッパンフォームズ・サービスも新たに取り組みを開始 ● 上期・下期に計2回、東京都赤十字血液センターの協力を得て、献血を実施。協力者数=上期(9月29日)51名、下期(3月14日)48名 ● 社会貢献活動推進として、2011年12月1日付で「ボランティア休暇制度」を新設(2011年度の申請者1名) 	<p>B B B</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 東京グリーンシップアクションの開催(10~11月予定) ● TABLE FOR TWOの対応事業所の拡大 ● 献血運動の上期・下期各1回の開催 ● ボランティア休暇制度の浸透および利用者の拡大
<ul style="list-style-type: none"> ● 福生工場では福生市環境フェスティバルに参加し、多摩川河川敷清掃を実施するなど、各工場周辺地域の清掃活動を実施。また、夏には川本や大阪など多くの工場ビール祭りを開催し、地域との交流を図る ● 5月に三井化学市川工場を見学し、震災で被災した千葉の石油コンビナートの実態を体感するなど、活発な交流を行う。また、震災対策を中心として汐留DCP会に港区の担当者を招聘し、積極的な情報交換を実施 	<p>A A</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 新橋駅周辺滞留者対策推進協議会の上期設立および防災訓練の実施 ● 汐留DCP会を通じた情報交流の継続実施 ● 地域清掃活動等への継続的対応の実施、汐留地区でのイベント開催
<ul style="list-style-type: none"> ● IR委員会の充実で、決算説明会と株主総会の運動を図り、わかりやすい、より具体的な表現を実現 ● プレスリリースやIRサイトのタイムリーな掲載を実施。特に、プレスリリースでは英語ページの追加、IR情報では「業績ハイライト」の項目を充実 ● 工場は、セキュリティの関係で見学が困難なため、汐留でのショールーム見学とスモールミーティングを企画 	<p>B B B</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● IR委員会の充実により、開示基準のすり合わせ、伝わりやすい表現を追求 ● スモールミーティングの実施 ● 機関投資家、個人株主への公正・公平な対応(決算説明会と株主総会の連携、個人投資家向けHPの充実)
<ul style="list-style-type: none"> ● 新任管理職に対し人事考課制度に関する研修を実施 ● 規定に則り適正に運用。また、下期にすべての表彰区分を一元化する報奨制度の全面的な見直しを実施。2012年度より適用を開始 	<p>B B</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 新任管理職研修での考課者教育の継続実施 ● 新報奨制度の運用開始および懲戒制度の改定
<ul style="list-style-type: none"> ● 労働災害防止対策として事故事例の共有化や、安全教育の継続的な実施によって、昨年度の休業災害件数は、前年対比で大幅な減少となった ● 全社統一ノ残業デー(2回/月)の実施や役員会での残業時間の実績報告および労務管理の重要性に関する情報提供、長時間労働者の多い職場への業務フローの改善要請などを実施。労働時間の状況は、新規業務スタートの影響もあり下期に増加傾向に転じる ● 有給休暇取得率60%の達成を目標に、取得実績と「年次有給休暇取得計画表」を配布し、周知徹底を図ったが、目標は未達成 ● 新任7等級研修・管理職研修において、安全配慮義務の徹底のため労務管理教育を実施 ● 子女の出生による有給休暇を廃止し、育児休業の一部(5日間)を有給化とする改定を実施 ● 職場復帰手順などを含め、メンタルヘルス対応窓口の集約や各種手順の整理統合を実施し、全社的に周知を図る 	<p>C C C B A B</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ全体の休業災害件数の目標0件 ● 防災ハンドブック・改定防災カードの作成・配布 ● 長時間労働(100時間超過、連続した80時間超過労働)の撲滅 ● 有給休暇取得率60%の達成 ● メンタルヘルス研修の上下期各1回開催および防止対策の強化 ● モバイル勤務・テレワーク制度の導入検討
<ul style="list-style-type: none"> ● 自己申告制度により希望する異動を、前年度より多く実施し、モチベーションの向上へつなげた ● 管理職候補向け研修を実施し、管理職の心構えや意識づけを行いモラルの向上を図る ● 定年後再雇用希望者の100%雇用実施 ● 技能認定制度を、二次校正者まで拡大。また、2011年度は、技師第1号の任命を実施 	<p>B B B B</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理者・若手対象のグローバル人材育成コースの設置および運用強化 ● 女性対象のポジティブアクション実施、外国人雇用の拡大 ● 自己申告制度などの積極的活用による、適材適所の配置を図る ● 二次校正者認定の完全実施と技師認定者の複数輩出

評価基準 A:目標を大幅に上回る成果があった B:目標を達成できた C:積極的に取り組んだが、目標達成には至らなかった D:取り組みが不十分だった

トッパンフォームズのCSR

当社のCSRの基本理念は、経営信条「三益一如」の実践です。

CSRの基本的な考え方

当社は、当社を取り巻く社会、環境、そしてさまざまなステークホルダーと調和しながら持続的に成長することを目指しています。このことは、当社の経営信条である「三益一如」の実践に他なりません。「三益一如」は、社会益、会社益、個人益の三益からなり、それぞれの利益を優劣をつけることなく「一つの如く」扱うというものであり、当社が「トッパンムーア」として誕生した1965年に制定されました。

日本においては、近江商人における、売り手よし、買い手よし、世間よし、の「三方よし」に代表されるように、CSRという概念が登場するはるか以前から社会的責任を意識した行動をしている商人や企業が数多くあったといわれています。

す。当社も、経営信条「三益一如」を基本理念として、創業当初から社会的責任を意識した事業活動を行ってきました。

当社は、当社の社会的責任を考える上で、当社のCSRの基本理念は経営信条「三益一如」の実践である、と再確認し、CSR活動を展開しています。

経営信条と行動指針

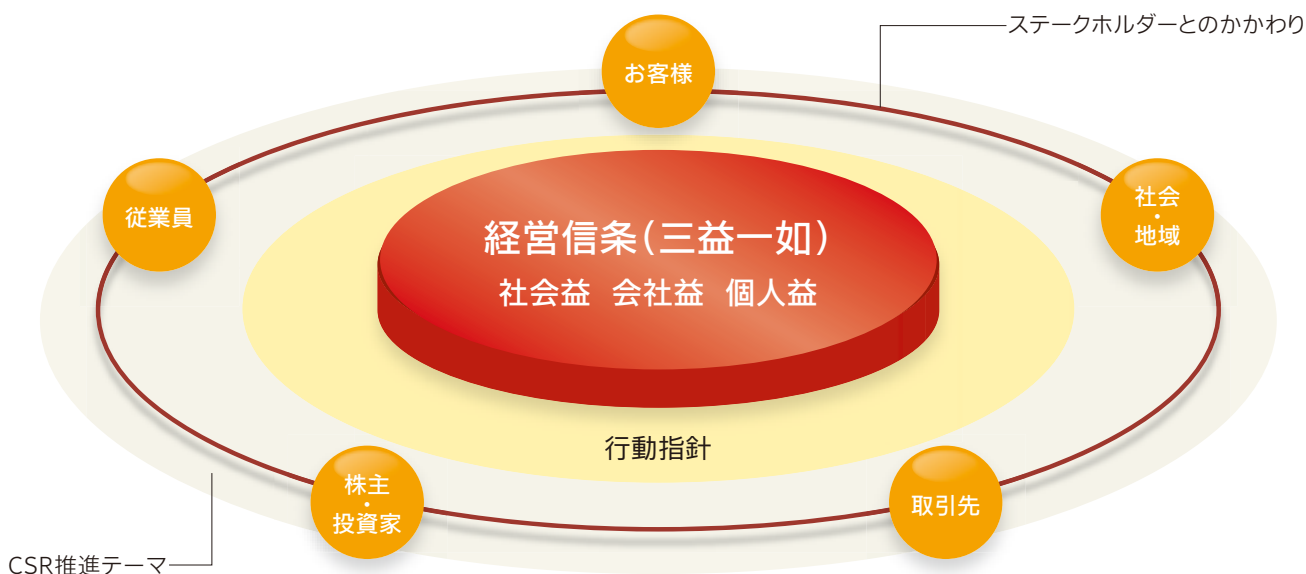
当社は、経営信条「三益一如」のもと、CSRの側面も含めた具体的な行動規範として「トッパンフォームズグループ行動指針」を定めています。2011年2月に全面的に刷新し、本年度は新しい行動指針の浸透に努めました。(→P8参照)また、当社のCSR活動は、経営信条および行動指針を骨格として、CSR推進テーマに基づいて推進しています。

経営信条「三益一如」

三益一如

- 社会益** 私たちは事務革新のパイオニアとなり日本経済発展のために寄与いたします。
- 会社益** 私たちは事務革新のパイオニアとなり会社の発展向上のためにつくします。
- 個人益** 私たちは事務革新のパイオニアとなり自分の幸福を築くために頑張ります。

経営信条「三益一如」



CSR推進テーマの設定・運用

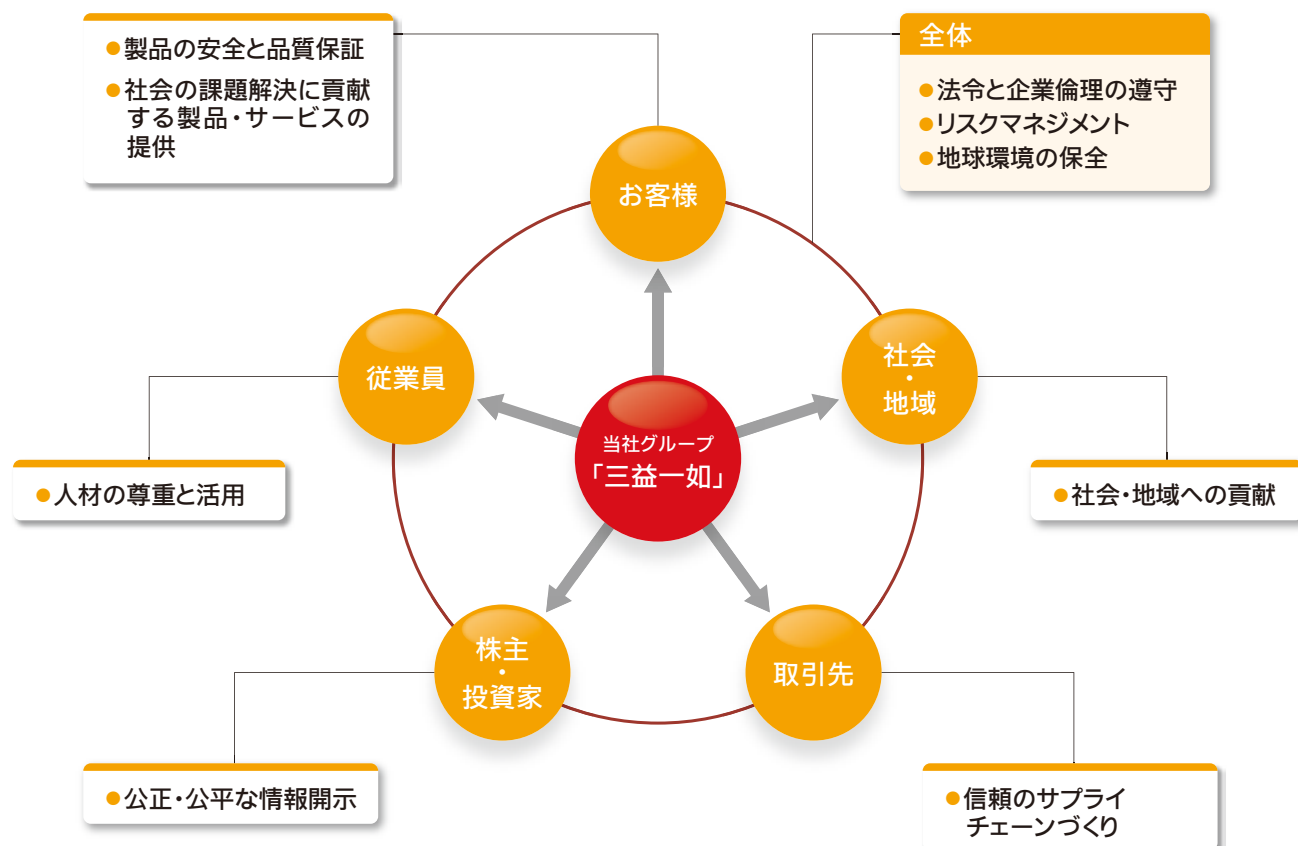
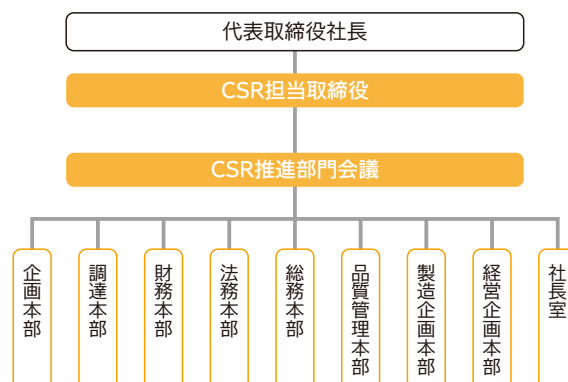
当社は、事業活動を行う上でさまざまなステークホルダーとかわりを持っています。それらのステークホルダーと調和して発展を目指すことが大切であり、それは当社の経営信条「三益一如」の具現化であることは前述した通りです。当社は、当社にかかわりの深いステークホルダーを、「お客様」「取引先」「地域社会」「株主・投資家」「従業員」の5つと捉え、ステークホルダーごとにCSR推進テーマを設定し、CSR活動を推進しています。2011年度の設定テーマとその達成状況、およびその状況を踏まえた2012年度の設定テーマは、P5に記載の通りです。

具体的には、1)PLAN:昨年度活動の確認・反省を踏まえたCSR推進テーマの策定、2)DO:各部門によるCSR推進テーマの推進、3)CHECK:CSR推進部門会議での相互チェック、4)ACTION:CSR報告書での活動状況の開示・次年度課題の検討、といった形でPDCAサイクルを回し、CSR活動を推進しています。

CSR活動の推進

代表取締役社長およびCSR担当取締役のもと、CSR推進部門会議を開催し、本社の管理部門が連携を取ってCSR活動を推進しています。

CSRの推進体制



行動指針

基本原則(10項目) および具体的指針(55項目)

1. 基本的人権を尊重する

1. 個人の多様な価値観を認め、人格と個性を尊重する
2. いかなる差別行為も行わない
3. セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントをしない

2. 高い倫理観を持ち、 良識ある社会人として行動する

〈業務遂行において〉

1. トップアンフォームズグループの一員として、誇りをもって行動をする
2. 違法な行為やルール違反を黙認しない
3. 海外の文化や習慣を尊重する

〈私生活において〉

4. 他人の迷惑となる行為をしない
5. 飲酒運転をしない
6. 違法な薬物を所持・使用しない
7. 賭博行為をしない

3. 法令および社内規程を遵守し、 公正に業務を遂行する

〈法令遵守〉

1. 談合やカルテルをしない
2. 協力会社に対する不正行為をしない
3. 競争会社に対する不正行為をしない
4. 架空取引をしない
5. ビジネスパートナーの立場を尊重し、取引先と適正な関係を構築する
6. 贈賄や不適切な接待をしない
7. 違法な政治献金や寄付をしない
8. インサイダー取引をしない
9. 不正な輸出入取引をしない
10. 児童労働や強制労働をしない
11. 海外事業において国際ルールや現地の法令に違反しない

〈社内規程遵守〉

12. 職場の規律や秩序を守る
13. 会社の許可なく他で就労しない
14. 会社との利害が相反する行為をしない
15. 私的な便益やリベートの受領や提供をしない
16. お客様からお預かりした資産を適切に管理する
17. 会社の資産を適切に管理・使用する
18. 適正な手続きを経た問題提起者に不利益を与えない
19. 自らの職務を誠実に全うする
20. 迅速で適切な報告を行う

4. 反社会的勢力との一切の関係を遮断する

1. 反社会的勢力とは、一切の取引を行わない
2. 反社会的行為に加担しない
3. 違法な利益供与をしない

5. 品質の向上に努め、 お客様の満足に資する作品を提供する

1. お客様のために最善を尽くし、信頼関係を築く
2. 全ての工程において、品質向上に努める
3. 製品やサービスの安全・安心を十分に確保する
4. 他人の知的財産権を侵害しない

6. 事業に関わる情報の重要性を認識し、 適切に管理する

1. お客様に関わる情報を守る
2. 会社の秘密情報を守る
3. 個人情報適切に取り扱う
4. 情報や記録の適切な管理に努める

7. 地球環境の保全に積極的に取り組む

1. 事業活動における環境負荷の低減に努める
2. 環境に配慮した事業を推進する

8. 変化を捉え、新たな可能性に挑戦する

1. お客様に変化を捉えた提案を行う
2. お客様のニーズに応える技術開発を促進する
3. 問題意識を持って、現状の改善に努める
4. 自らの知識、技能、技術の向上に努める
5. 知的財産を確保し、活用する

9. 社会貢献活動や適切な情報開示を通じて、 社会からの信頼を醸成する

1. 会社の社会貢献活動や地域貢献活動に積極的に参加する
2. 技能や文化の発展、伝承に貢献する
3. 適切な情報開示を行い、事業活動の透明性を高める

10. 個々の力を結集し、 グループ総合力を最大限に発揮する

1. 明るく活気のある職場づくりに努める
2. 安全で清潔な職場づくりに努める
3. トップアンフォームズブランドに誇りを持ち、その醸成に努める
4. グループ会社が相互に協力し合い、総合力を最大限に発揮する

コーポレート・ガバナンス

すべてのステークホルダーと強固な信頼を築くため、コーポレート・ガバナンス体制の確立に努めています。

基本的な考え方

当社は、経営信条「三益一如」のもと、社会からの信頼をより強固なものにするとともに、すべてのステークホルダーの期待に応えるため、企業価値、株主価値のさらなる向上を目指しています。

これらの実現のためには、すべての事業活動を自ら監視し、統制する仕組みであるコーポレート・ガバナンスの確立が最も重要な経営課題であると認識しています。

コーポレート・ガバナンス体制

取締役会

取締役会は13名で構成されており、月1回、定例取締役会を開催しています。当社グループの重要事項について意思決定するとともに、取締役の職務執行の監督をしています。取締役会で意思決定すべき事項を含む経営上の重要な案件については、代表取締役が指名した取締役で構成される経営会議で事前に審査することにより、経営効率を高め、適正な経営判断が行われるよう努めています。

監査役・監査役会

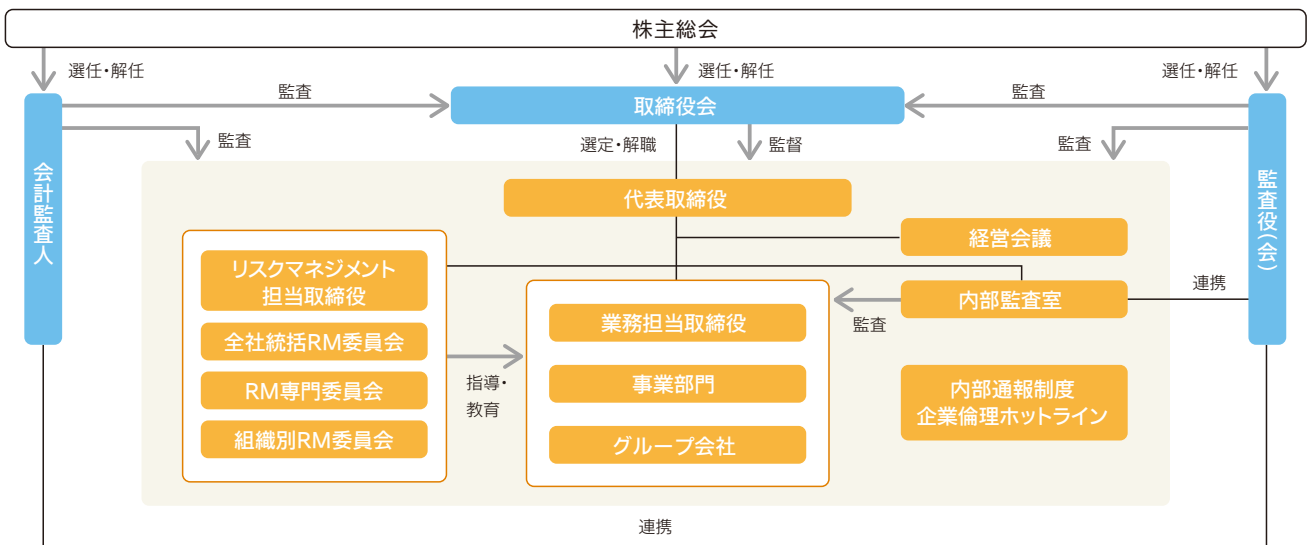
当社は、監査役会設置会社であり、監査役会は4名の社外監査役を含む監査役5名で構成されています。監査役会の定期開催、取締役会や重要な会議への出席、事業所の監査を通じて、取締役や各部門の業務の適法性・適正性の監査を行います。また、定期的に会計監査人や内部監査室および子会社の監査役と情報交換し、当社グループとして実効性の高い監査を行うよう努めています。

その他

業務執行部門から独立した内部監査室を設置し、会計監査と業務監査を中心に、子会社を含む各事業所において監査を実施しています。

また、コーポレート・ガバナンスにおいて、危機管理体制の確立は重要なポイントとなります。当社においては、リスクマネジメント担当取締役を委員長とする全社統括RM委員会のもとにリスク管理体制を構築し、リスク回避の施策の実施、緊急事態対応などを行っています。(→P11参照)

コーポレート・ガバナンス体制図



コンプライアンス

CSR活動の基盤となるコンプライアンス(法令遵守)について、さまざまな実践に取り組んでいます。

行動指針の浸透

2011年2月に全面改定した当社グループの行動指針は、法令などの遵守の徹底と企業倫理の確立を目指して、10の基本原則と55の具体的指針を置き、従業員に行動の規範を示しています。(→P8参照)

社会から信頼される存在となるために、どう行動するか、社員一人ひとりにとって、身近でわかりやすい指針となるよう心がけました。

当社グループの従業員が手元で参照しやすいように「行動指針」小冊子を配布しています。

コンプライアンス推進リーダー制度

行動指針の日常活動レベルでの定着のために各職場にコンプライアンス推進責任者・推進リーダーを置き、従業員のサポートを行っています。

推進リーダーは、行動計画に基づき自ら率先して行動指針に則った行動をとるとともに、各職場内に行動指針を浸透させ、職場における相談窓口として法務部門とのパイプ役となることが期待されています。

コンプライアンス教育

行動指針の周知徹底、法令・各種規制の遵守のために各種研修・教育が法務本部により実施されています。

2011年度はコンプライアンス推進リーダーに対する研修を各地でのべ8回(参加者92名)開催しました。

その他、行動指針全般の説明会を行ったほか、新入社員研修や新任管理職研修においても、コンプライアンス教育を継続実施いたしました。また、製造部門に対しても主要工場において教育を行いました。



推進リーダー研修

法務教育の実施

2011年度は、「行動指針解説(私生活上の違反事例)」「独占禁止法講習」をテーマに、法務教育を行い、営業社員を中心に全国でのべ6回開催し、約450名が受講しました。

また、委託先管理部門へ下請法遵守の教育を行いました。

企業倫理ホットライン

当社が開設している内部通報制度「企業倫理ホットライン」は、公益通報者保護法に対応し、通報者が不利な取り扱いを受けないよう適切な保護を行っています。

行動指針に反する行為や法令違反その他の不正行為に直面した場合、上司または上位の管理者に相談することを原則としますが、解決が困難であると考えられる場合は、企業倫理ホットラインを利用し、封書かE-mailにより通報窓口に通報することを周知しています。

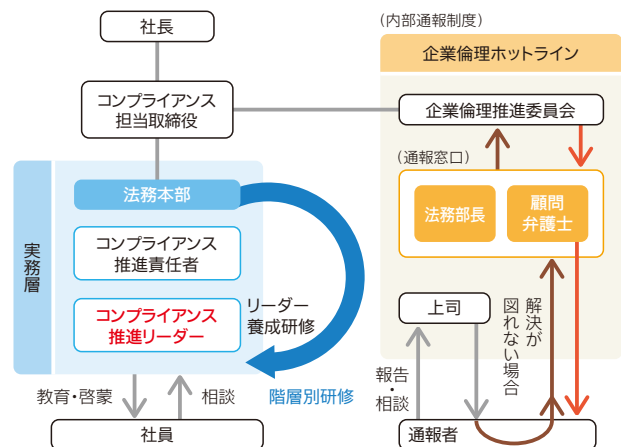
通報は実名としますが、通報の秘密は厳守され、また通報したことにより通報者が不利益を被ることはありません。

2011年度には、通報の実績はありませんでした。

コンプライアンスの状況

2011年度に、刑罰、行政罰や行政指導を受けた社会的影響の大きい法規制違反はありません。

コンプライアンス体制図



リスクマネジメント

トッパンフォームズグループは、「リスクマネジメント活動を利益の源泉」と捉え、全社をあげて取り組んでいます。

リスクマネジメントへの取り組み

当社のリスクマネジメントは、グループ全体を網羅した体制を構築し、推進しています。その大きな転換期は2001年度で、それまでの、発生した事故に対する対症療法から、国内法制や国際標準への適合を考慮した、予防措置に視点を移した活動としました。新しい体制ではリスクの категорияに合わせた専門委員会と組織ごとに活動する組織別リスクマネジメント委員会を設置し、現組織の原型となっています。2009年には全社的にリスクを一元的に捉えるとともに、将来に起こり得るリスクに備えることも視野に入れ、基本方針・体制・規程の見直しを行いました。戦略的リスクも含めた全社リスク管理(ERM)を目指し、次段階に踏み出しています。

リスクマネジメント体制と活動

当社のリスクマネジメント体制は、全社統括リスクマネジメント委員会のもとに、グループを含む全社的なリスクを5つのカテゴリーに分けた専門委員会と、事業(本)部やファミリー各社ごとの組織別リスクマネジメント委員会を設け、リスク管理の活動を行っています。

全社統括リスクマネジメント委員会は、全社で取り組むべき方針を明確にし、毎月定例的に委員会を開催しています。専門委員会の年度計画に基づくリスク対応活動の進捗確認、新たなリスクへの対応、組織別リスクマネジメント委員会のリスク対応活動の確認などを行っています。

専門委員会は、全社的な主要リスクを5つのカテゴリーに分けた委員会で構成され、具体的にリスク予防活動を計画・推進し、企業価値の向上に向けた活動を行っています。

組織別リスクマネジメント委員会は、自組織のリスクの洗い出し・評価・重要リスクの特定を行い、年間を通してその重要リスク対応活動を実施しています。その活動内容は四半期ごとに全社統括リスクマネジメント委員会に報告され、情報の共有化を図るとともに、各組織のリスク対応活動に役立てられています。

また、経営危機発生時には、迅速に対応するため本社緊

急事態対策本部(事務局:RM推進部)を設置し、現地緊急事態対策本部と事案の早期解決を図る体制を構築しています。

2011年度の主な活動

●組織別リスクマネジメント委員会

統一テーマを「仕入先・外部委託先リスク対応」とし、各組織別リスクマネジメント委員会でリスクの洗い出し・評価を通じてリスクの低減活動を実施しました。

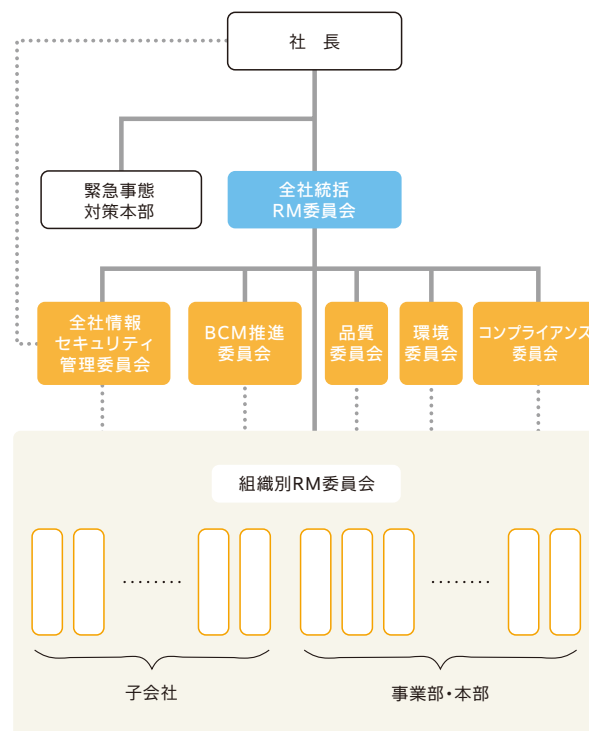
●震災対応

全従業員を対象に導入した安否確認システムの定期的な訓練を実施するとともに、東日本大震災の経験から、従業員・家族向けに震災対策ハンドブックを作成しました。

●「月刊RM」の発行

ファミリー会社を含め、全従業員向けに毎月「月刊RM」を発刊し、リスク意識の向上・注意喚起・情報共有を目的とする広報活動を行いました。

リスクマネジメント体制図



事業継続

災害時、人命の安全を第一に捉え地域社会と協調し、可能な限り事業の継続を図ります。そのための態勢を整え、社会的要請に応えます。

BCP策定の目的

BCPの策定には、以下のような目的があります。

①リスクをつかむ

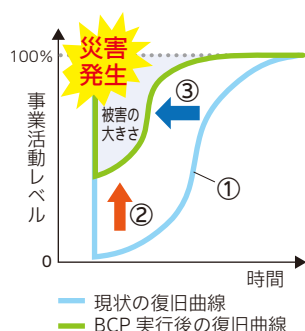
継続すべき事業において、被災時の被害の大きさと復旧予想を把握します。

②被害を減らす

被災時の被害を最小にとどめるための対策を策定し、実行していきます。

③復旧を早める

復旧に向けたプランの作成、訓練により復旧時間の短縮を図ります。



事業継続への取り組み

当社は、DPS(データ・プリント・サービス)事業を重要な事業としており、お客様のデータをお預りし、データ処理からプリント処理、封入封緘処理、発送処理に至るまでの一連の業務を担っています。

近年、万が一の際の危機管理が求められる中、災害や事故が発生した時でも、DPS事業を(なるべく)中断させず、中断した場合でも、できるだけ早急に復旧させることを目的とするBCMS構築が急務となっていました。

当社は、DPS事業を対象に、2006年度から首都圏を中心にBCMSの構築を開始しました。2008年度にはBCP推進プロジェクト、2009年度にはBCP実行プロジェクトを立ち上げ、首都直下型地震を想定したBCPを策定しました。さらに2010年度には関西圏を、2011年度には西日本圏を追加し、対象となる事業所を拡大するとともに、DOD(デジタル・プリント・オン・デマンド)事業を対象事業に加え、体制の強化を図りました。

2011年3月に発生した東日本大震災では、事業を中断するような大きな被害はありませんでしたが、改善すべき

点もあり、BCPの見直しにつなげました。

今後、取得事業所ではPDCAを回してスパイラルアップを図っていきます。対象事業所も中部、東日本を加えることにより、全国への展開を図っていきます。

国際規格BS25999-2認証取得

地震などの自然災害リスクに対する政府(内閣府や経産省など)からのBCP策定勧告、あるいは得意先からの要請など、社会的にBCMSを構築する気運が高まる中、当社は他社に先行し、現在BCMSの事実上の世界標準となっているBS25999-2認証を取得しました。

審査登録概要

対象事業	DPS・DOD事業
対象事業所	トッパンフォームズ 本社、関西事業部、西日本事業部、東京データセンター(TDC)、関西データセンター(KDC) トッパンフォームズ・セントラルプロダクツ 滝山工場、福生工場、川本工場、辰巳工場、城東センター、所沢センター トッパンフォームズ関西 大阪工場、江坂センター 山陽トッパンフォームズ 広島工場 トッパンフォームズ西日本 九州工場
初回登録日	2010年2月15日
認証番号	JIPDEC:JP10/080118、 UKAS:JP10/080171

2011年度の主な活動

●対象サイトの拡大

対象サイトに西日本圏を加え、既存の首都圏、関西圏との連携強化を図りました。各サイトでの机上訓練、本社の緊急事態対策本部と各サイトでの合同訓練を実施し、BCPの見直しにつなげました。

●分科会による活動

BS認証の維持・拡大を中心に、生産設備の耐震補強、最適生産に向けた生産体制の検討、震災時の初動対応に関する分科会を設置し、継続的なBCMS活動につなげました。

●BCPの見直し

東日本大震災の経験をもとに、実効性向上に向け、BCPの見直しを実施しました。

情報セキュリティ

情報を適切に管理することは、お客様からの信頼を確固たるものとすると同時に、当社の社会的責務であると深く認識し、情報セキュリティ向上に取り組んでいます。

情報セキュリティへの取り組み

当社は、2002年8月に情報セキュリティ基本方針を制定し、情報セキュリティに関する活動を開始しました。2005年に個人情報保護法が施行されて以来、社会の個人情報保護への関心は年々高まっています。顧客の視点は、品質事故や物流事故の防止はもちろん、内部からの不正持ち出しによる漏洩防止など情報セキュリティの観点での評価が重要視されています。全社の情報セキュリティレベル向上により、高い評価が得られるようグループ全体にわたる一貫した体制を構築しています。

情報セキュリティ基本方針・個人情報保護方針の策定

当社は、情報セキュリティ基本方針を定めて、グループ全社をあげて情報セキュリティに取り組んでいます。さらに、個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護するため、個人情報保護方針を定めて、個人情報の適切な取り扱いに努めています。

情報セキュリティガイドラインの制定

当社は、グループ会社を含む事業部間の情報セキュリティに対する温度差や、それにとまなう対策レベルのばらつきをなくし、全社同一のセキュリティレベルを実現することを目的として、情報セキュリティガイドラインを策定しています。

情報セキュリティガイドラインでは、事業所単位で設定する事業所区分と、事業所内の各区画に設定するゾーン区分の組み合わせにより、セキュリティ・セグメントを設定し、セキュリティ対策ごとに、適用するセキュリティ・セグメントを明確にしています。

ガイドラインの施行により、グループ全体の情報セキュリティレベルを向上させ、業界のリーディングカンパニーにふさわしいセキュリティ体制を構築していきます。

ISO27001認証取得状況

事業所名	登録日
トッパン・フォームズ株式会社東京データセンター	2003. 2. 3
トッパン・フォームズ株式会社関西データセンター	2004. 1. 30
株式会社トスコ	2007. 11. 27

プライバシーマーク認証取得状況

事業所名	登録日
トッパン・フォームズ株式会社	2008. 6. 12
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社	2012. 5. 10
トッパン・フォームズ・サービス株式会社	2002. 8. 7
トッパン・フォームズ・オペレーション株式会社	2002. 8. 23
トッパン・フォームズ関西株式会社	2002. 8. 7
トッパン・フォームズ西日本株式会社	2005. 12. 8
北海道トッパン・フォームズ株式会社	2006. 1. 17
山陽トッパン・フォームズ株式会社	2006. 1. 17
テクノ・トッパン・フォームズ株式会社	2007. 3. 23
トッパン・フォームズ東海株式会社	2006. 12. 19
株式会社トスコ	2006. 4. 6

2011年度の主な活動

- **内部監査員の養成**
従業員の情報セキュリティ意識の向上、社内の監査体制強化を目的に、監査員の養成講座を全国で10回実施し、146名が受講しました。
- **情報セキュリティガイドラインの規程化**
ガイドラインを8月にグループ規程化し、運用の定着を図りました。また、内容を見直し第5版としての運用を開始しました。
- **インターネット、ソーシャルメディアへの対応**
インターネットに関するリスクの増加にとまなない、グループ内のホームページの脆弱性に対する改善、社内規定の検討、従業員の啓発など、セキュリティ体制の強化を図りました。
- **新会社のPマーク取得**
首都圏の製造体制の再編に向け、2012年1月に設立したトッパンフォームズ・セントラルプロダクツにおいても、いち早くPマークを取得しました。

お客様のために

お客様により良い製品・サービスを提供するため、あらゆる角度から取り組みを実施しています。

品質の保証・向上

当社グループでは、得意先の要求を満足する品質の製品をつくり続けることを基本的な考えとして、各工程において品質の確保に努めています。また生産事業所を中心にISO9001の認証を取得し、品質マネジメントシステムの継続的な改善を積極的に推進し、品質の向上を図っています。

生産事業所の品質保証体制が正常に機能しているかは、年1回の品質内部監査によって常に監視しており、恒常的に品質保証体制の確立とさらなる向上を推進しています。

ISO9001 認証取得状況

事業所名	登録日
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社 福生工場	1999. 2. 12
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社 滝山工場	1999.11. 5
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社 城東センター	2001. 8. 31
テクノ・トッパン・フォームズ株式会社	2002. 3. 15
トッパン・フォームズ西日本株式会社	2004. 2. 13
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社 川本工場	2004. 7. 30
トッパン・フォームズ東海株式会社	2005. 8. 5
トッパン・フォームズ関西株式会社	2005.11. 25
トッパン・フォームズ・サービス株式会社	2006. 3. 31
北海道トッパン・フォームズ株式会社	2006. 7. 21
山陽トッパン・フォームズ株式会社	2006.10. 6
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社 辰巳工場	2007. 4. 6
トッパン・フォームズ株式会社 IT統括本部 BPO本部	2008. 3. 28
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社 CP製造部	2008. 6. 6
トッパン・フォームズ株式会社 企画本部 PDMセンター	2008. 8. 22

製品の安全性を徹底追求

製品の安全・安心をご提供するために、製品の企画・設計段階からデザイン・レビューを実施し、製品に含まれる材料およびその原材料においてもグリーン調達基準を定め、安全性と環境に配慮したものだけを使ってモノづくりに取り組んでいます。

例えば、農産物用フィルム印刷物は、「食品・添加物等の規格基準」を満たしていることを確認しており、また、使用するインキにつきましても「食品包装材料用印刷インキに関する自主規制(NL規制)」に基づいて製造しています。

また、お客様から調査依頼があった場合には、生産工場の管理システム・製品に対する化学物質の含有調査などに個別に対応しています。

カーボン・オフセット3年目の取り組み

環境省基準のカーボン・オフセット認証を取得した封筒、はがきのカーボン・オフセット製品は3年目に入りました(認証番号4CJ-1100069)。

3年目は、環境省事業である「被災地オフセット・クレジット(J-VER)*1の活用による復興支援協議会」に加盟し、本協議会の運営を通じて、被災地で創出されたJ-VERを有効に活用、それにより被災地への経済支援とJ-VERの活用による温暖化対策の双方を促進していく、被災地支援型カーボン・オフセットを実現しました。

また、新たなラインナップとして、同じくカーボン・オフセット認証を取得したPPC用紙(認証番号4CJ-1100081)の販売もスタートし、地球温暖化対策につながる製品の品揃えを増やしました。

*1 J-VER:環境省が運営する、オフセットクレジット(J-VER)制度に基づいて発行される国内における自主的な温室効果ガス排出削減・吸収プロジェクトから生じたクレジット。

機密文書の循環型印刷モデルについて

近年、個人情報保護などの情報セキュリティ確保は、各企業にとって非常に重要な経営課題となっています。

多くの企業はその対策として、社内で発生する書類について溶解処理や乾式シュレッダーを使用した断裁によって、情報セキュリティを確保した上で、再生・廃棄処理を行っています。

しかし、これらの方法は、地球環境の保護という観点からするとトイレトーパー、生活用紙などの、極限られた用途への再生しかできず、最良の方法とはいえません。

当社では、一部事業所において使用済み文書の管理を行い、紙製品へ再生する仕組みを構築中です。

この仕組みをレベルアップさせ、将来的に情報用紙への再生を目指し活動していきます。また、社内だけではな

く取引先を含めた資源循環の輪を拡げることを目標にしています。

お客様から大切な情報をお預かりし、印刷・データ印字処理をお任せいただいている当社こそが、得意先の要求と地球環境保護の両面に貢献できると考え、このビジネスモデルの確立を推進するために努めます。

特長

- 機密文書を確実に回収・溶解することで、情報漏えいを防ぎ、情報セキュリティを確保します。
- 機密文書を古紙として再利用することで、廃棄コストの削減が見込めます。
- 再生した紙を使用し印刷物を製造することで、環境貢献や企業ブランドの向上につながります。



お客様のニーズに応えた 製品・サービス

「ELMICAリースサービス」の提供について

当社はLED照明を中心に節電ソリューションの提供をしていますが、新たな節電商材の投入あるいは入れ替えに際して、お客様に数千万円から数億円規模の投資をお願いしなければならない場合があります。そのような場合に、初期投資なしで節電ソリューションを提供できるようなサービスの提供を開始しました。

「ELMICAリースサービス」とは、一般的な売り切り・割賦販売・ファイナンスリース方式とは異なる、新たなサービス方式で、オペレーティングリース（レンタル）契約とメンテナンス契約をセットにし、商材の耐久性に適應したサービス期間を設定したものです。

これにより、お客様が当社の節電商材を導入する際に障壁となっていた、さまざまな課題を解決することが可能となりました。このサービスにより解決できる主な課題は次のようになっています。

- ① **キャッシュフロー**：高額・予算未計上などの理由でLED照明を一括導入できない。
- ② **資産管理**：一括購入による資産管理、固定資産税の支払義務の発生。
- ③ **契約期間**：LED照明のリース方式の場合、9～15年という長い契約期間が余儀なくされる。
- ④ **製品保証**：LED照明の耐久性は4～6万時間だが、メーカー保証期間は1～2年で不安が残る。

以上のような課題に対し、ELMICAリースサービスでは、例えば①5年のサービス期間を設定し、その期間中に総費用を月払いで平準化することができます。月々の支払い費用はLED照明を導入することにより節電できる金額の範囲でカバーできる提案内容*1となっているので、予算計上なしでキャッシュフロー・利益構造に影響を及ぼすことなく導入できます。

以上のように、お客様の課題解決にお役に立てるサービスを提供することで、節電ソリューションを導入しやすい環境を整えていきます。

「常温で2温度帯輸送システム」の提供について

高齢化社会の進展、ネットビジネスの拡大が進む中で、ネットスーパーのサービスが注目されており、流通・小売業界ではこのサービスを次々に拡充している状況にあります。

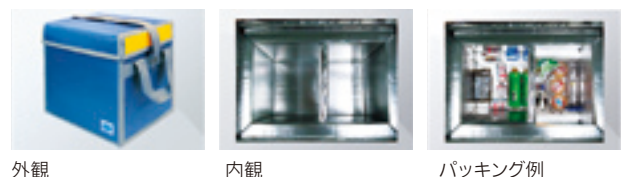
ところが、ネットスーパーの目玉でもある「食材」は、冷凍品、冷蔵品、常温品と保持温度が幅広く、特に冷凍品や冷蔵品を配達するには、クール宅配便を使用したり、冷凍車、冷蔵車を利用するなどによる、高いコストが課題でした。

そこで当社は、メカクールで培ったノウハウをもとに、冷凍品と冷蔵品を一つの箱にまとめて常温帯で運ぶシステム（仕組み）を確立しました。

このシステムの特徴は次のとおりです。

①二層式保冷箱メカクール・ボックス（意匠登録済み）

- ・冷凍品も冷蔵品も一つの箱で配送できます。これにより、従来二つ分のクール宅配便の料金がかかっていたのが、通常の宅配料金1個分に節約することが可能となります。



②保冷剤メカクール

- ・冷凍品も冷蔵品も使用する保冷剤は1種類なので、運用がシンプルです。技術や経験のない初心者でも保冷パッキング作業が行えます。

③常温車配送

- ・常温車のみで、冷凍と冷蔵の2温度帯の配送ができます。

このようなシステムの開始により、ネットスーパーサービスでの配送コストを低減するとともに食材の適切な温度維持管理をするという形で、顧客満足度の向上とコスト低減を両立しています。

*1：条件によっては、節電金額の範囲でカバーできない場合もあります。

また、②資産はリース会社の所有となるため、お客様に資産管理や固定資産税の支払い業務は発生しませんし、③LED照明の寿命に適應した期間の契約にすることで、④保証期間やメンテナンスに関する不安も解消できます。

株主・投資家とともに

適正・公平かつタイムリーな情報開示をベースに、持続的な成長と企業価値の向上、適切な利益配分により、株主・投資家の皆様と長期的に安定した関係の構築を目指しています。

経営活動の透明な情報開示

当社は、持続的な成長と企業価値の向上を図るとともに、適切な利益配分を行うことで、株主・投資家の皆様と長期的に安定した関係を構築しています。

また、適正・公平かつタイムリーな情報開示を目指し、コミュニケーションツールの充実を図っています。さらに、ウェブサイトの充実により、当社の事業概要や財務情報をわかりやすくご覧いただけるよう配慮しています。IR情報のページには、業務ハイライトや株主向けの小冊子「事業のご報告」、「アニュアルレポート」などを掲載しています。

このほか、第2四半期および期末の決算後に機関投資家向けの決算説明会を開催して、株主・投資家とのコミュニケーションを図っています。

IRに関する基本方針

1. 情報開示の基準

当社は、東京証券取引所の定める適時開示規則を遵守したディスクロージャーを行っています。また、適時開示規則に該当しない情報についても、株主や投資家の皆様に弊社をご理解いただくために、有効な情報につきましては、可能な限り積極的かつ公平にホームページにて開示する方針です。

2. 情報開示の方法

適時開示規則に該当する情報の開示は、同規則に従い、東京証券取引所の提供するTDnetにて公開しています。TDnetにて公開した情報のホームページへの掲載は可能な限り迅速に行います。

なお、ホームページには当社が開示している情報の全てが掲載されていない場合があります。また、他の方法で開示された情報とは異なった表現をしている場合もあります。

配当政策

当社は新しい企業価値の創造に向け、情報管理ソリューション企業を目指しています。その事業展開や事業拡大に必要な研究開発、合理化に向けた設備投資および新規事業の開拓のために、一定の内部留保の確保が必要であると考えています。

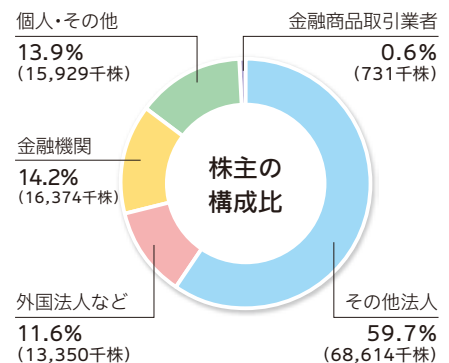
株主に対する利益還元策としては、中長期に株式を保有していただけるよう、安定的な配当を基本とし、業績と配当性向を勘案の上決定しています。配当は、中間配当と期末配当の年2回を基本としており、これらの剰余金の配当の決定機関は、中間配当については取締役会、期末配当については株主総会としています。

2011年度の配当金は、1株当たり25円(中間:12円50銭)、配当性向は、44.6%となりました。

株主総会の開催

2012年6月に開催した第58回定時株主総会には、80名の株主にご出席いただきました。当日ご出席願えない株主の皆様には、書面またはインターネットによる議決権を行使いただける環境を用意しています。

株主総会招集ご通知ならびに決議ご通知は、当社ウェブサイトに掲載しています。



大株主の状況(上位10社)*1,2

株主名	当社への出資状況	
	株式数(千株)	持株比率(%)
凸版印刷株式会社	67,419	60.7
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社	6,973	6.3
資産管理サービス信託銀行株式会社	2,971	2.7
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	2,671	2.4
トッパンフォームズグループ従業員持株会	2,512	2.3
ゴールドマンサックスインターナショナル	1,863	1.7
ノーザントラストカンパニーエイブイエフシー リユーエスタックスエグゼンプテドベンションファンズ	946	0.9
第一生命保険株式会社	836	0.8
メロンバンクエヌエーアズエージェントフォーイツ クライアントメロンオムコバスユーエスペンション	668	0.6
ステートストリートバンクアンドトラストカンパニー-505225	585	0.5

*1:当社は自己株式4,003千株を保有していますが、上記の表から除外しています。

*2:持株比率は自己株式を控除して計算しています。

取引先とともに

取引先とともに、サプライチェーン全体を通して、CSRへの取り組みを積極的に推進し、互いの企業価値向上を目指しています。

CSR調達の推進

当社グループでは、「トッパンフォームズCSR調達ガイドライン」の中で「CSR調達基準」を定め、取引先(原材料・設備調達先および生産・加工委託先)と協働して、CSR調達に取り組んでいます。

「CSR調達基準」は、取引先にその遵守を要請する項目であるとともに、当社グループが遵守すべき基準でもあります。取引先との連携により、CSRへの取り組みをサプライチェーン全体で推進し、互いの企業価値向上を目指しています。取引先にはCSR調達の趣旨を理解いただき、この基準を尊重していただくことを取引の基本と考えています。

CSR調達基準の遵守

これまで当社グループでは、原材料・設備・商品調達先および生産・加工委託先を対象に「CSR調達取引先説明会」を実施し、CSR調達に協力いただける取引先からは「協力同意書」を提出いただきました。

化学物質の管理

人体や環境に悪影響を及ぼす化学物質の管理は、「CSR調達基準」の中でも重要な取り組み項目です。当社グループでは原材料まで遡って各プロセスを管理する源流管理が、化学物質管理に必要と考えています。

当社グループでは、グリーン調達調査共通化協議会(JGPSSI)の定める24物質群を参考に「原材料含有化学物質管理基準」を制定しています。

グリーン調達

当社グループでは、2004年4月から日本印刷産業連合会の「オフセット印刷サービス」グリーン基準に準拠したグリーン調達を行っています。

CSR調達基準

1. 人権・労働	① 基本的人権を尊重する ② 従業員の処遇・雇用にあたり、不当な差別を行わない ③ 児童労働・強制労働を行わない
2. 法令遵守 公正な事業活動 倫理的行動	④ 会社法、独占禁止法、下請法や労働関連法規、環境関連法規など事業活動に適用される法令・条例・政府通達を遵守する ⑤ 公益通報者保護法を遵守し、内部通報者の権利を保護する ⑥ 輸出関連法規の遵守と事業活動を行う国・地域の法令を遵守する ⑦ 特許権・著作権・商標権等の知的財産権を侵害しない ⑧ 不適切な利益供与や受領を行わない ⑨ 反社会的個人・団体との取引を行わない
3. 環境保全・ 安全確保	⑩ 環境負荷の少ない原材料・部品の使用に努める ⑪ 環境負荷の少ない製造・加工プロセスの構築に努める ⑫ 当社の指定する化学物質の適切な管理を行う ⑬ 産業廃棄物の処理を適切に行う ⑭ 労働災害を未然に防止し、安全で清潔な職場づくりに努めるとともに、緊急時の従業員の安全確保に努める
4. 情報の開示・保護	⑮ 事業活動内容、品質および製品の安全性などにかかわる情報の適時・適切な開示に努める ⑯ 取引を通じて得た秘密情報、個人情報を適切に管理する
5. 品質向上	⑰ 当社の要求水準を満たし、品質の向上に努める
6. 適正価格	⑱ 市場競争力のある価格で製品・サービスを提供する
7. 安定供給	⑲ 定められた納期を守り、安全・確実に供給する
8. 社会貢献	⑳ 社会貢献に取り組む

地域社会とともに

一企業として地域社会への責任を果たすため、さまざまな地域とのコミュニケーションを図っています。

地域とのコミュニケーション

清掃活動

事業所周辺や自治体の清掃活動に参加し、地域社会の一員として環境美化に貢献しています。

川本工場では深谷市ゴミゼロ運動に参加しています。呉工場では近隣の相生住宅の清掃活動に参加しています。このように全国の事業所で地域とともに活動しています。



川本工場



呉工場

社会貢献活動への取り組み

TABLE FOR TWOへの取り組み

TABLE FOR TWO(以下、TFT)は、食の不均衡を解消し、開発途上国と先進国双方の人々の健康を同時に改善することを目指す日本発の社会貢献活動です。

TFTの具体的な仕組みは、野菜が豊富なヘルシーメニューの仕出し弁当や工場食堂で提供される定食をご購入すると、1食につき20円の寄付金が、TFTを通じて開発途上国の子どもの学校給食として寄付されるという形で運営されています。

20円というのは、開発途上国の給食1食分の金額で、先進国で1食とるごとに開発途上国に1食が贈られるという仕組みであり、TFTの仕組みを国内外に広げることで、世界の飢餓・栄養失調と肥満・生活習慣病の解消に貢献すると同時に、世界の食の不均衡と相互依存を実感し、地球市民としての自覚が生まれる意識改革を目指しています。

トッパンフォームズグループとしては、トッパンフォームズ関西 大阪工場が、2008年8月より運動に取り組んでいましたが、その後活動の趣旨に賛同し、グループとしての輪を広げるべく取り組みを開始して2012年7月現在4社5事業所が参画しています。2012年度にはその社会貢献活動が認められ、TFT事務局から感謝状を授与されました。

植樹ボランティアに参加

2012年3月3日、掛川市の浜野地区の植樹ボランティアにトッパンフォームズ東海から55名が参加しました。前日まで雨が降っていて、天候が心配されましたが、曇り空の中、みんなで約300本の苗を植えました。

当日は掛川市の自治会、企業から約450人が集まり、松井市長の挨拶の後、植樹作業を行い、全体で3,000本の苗を植えることができました。



植樹風景



従業員とともに

「三益一如」の経営信条のもと、お客様の課題解決のお役に立つとともに、社会の一員としての責任を果たすために、「魅力ある人材の育成」に取り組んでいます。

能力を重視した人事諸施策

人事施策の基本的な考え方

当社グループの従業員は、「三益一如」の経営信条のもと、遵法精神と企業倫理に基づく行動のあり方を示した「トッパンフォームズグループ行動指針」に則って日々の活動を行っています。その従業員に対する人事諸施策のあり方としては、人材の尊重と活用の観点から、職能資格制度をベースとした能力主義人事処遇体系を構築してきました。

人事諸施策の基本的な考え方は、「働きがいのある仕事・職場の醸成」、「個人の能力が最大限発揮される環境づくり」、「能力や業績が正当に評価され、処遇につなげる」ことをベースにおいており、従業員一人ひとりがリスクを恐れずに、新たな課題に果敢に挑戦する意欲的集団を形成し、企業体質のさらなる強化を図っていくことを目的としています。

人事制度の適切な運用

人事制度を適切に運用していくためには、昇給、昇格、賞与決定の基礎となる人事考課制度が適切に運用されることが重要です。そのために、人事考課者への考課者訓練を適宜実施するとともに、管理職者による一般社員への半期に2回の目標面接において、業務目標のすり合わせや計画の達成度合いの確認、今後の課題改善の方向性についての意見交換と人事考課のフィードバックを行い、相互理解を深めることに注力しています。

この目標面接の実施状況については労使協議の場においても、労働組合が独自に実施している組合員に対するアンケート調査や個別ヒアリングなどの結果をもとに意見交換を行い、運用方法の見直しなどに反映しています。

社員数・平均年齢・平均勤続年数 (2012年3月31日現在・TF単体)

	男性	女性	合計
社員数(人)	1,512	318	1,830
平均年齢(歳)	42.9	34.3	41.4
平均勤続年数(年)	18.8	11.0	16.5

自己成長・自己実現の支援

自己申告3制度

自己申告制度は、2004年より各社員の能力開発促進および会社におけるキャリアプラン形成をサポートする人材活用制度として導入しています。制度導入後は、定期的な面接を実施することで上司と部下のコミュニケーションレベルが高まり、従業員のモラルアップにもつながっています。

●キャリアプランニング制

年2回定期的に社員が希望職種、部署、勤務地などについて上司を通して会社へ申告する制度

●セルフアドバンス制

随時社員が直接会社に対して将来の職務などの希望を申告できる制度

●ジョブチャレンジ制

新事業、新組織などのメンバーの社内公募制度

キャリアリターン制度

2007年4月から、出産、育児、介護だけでなく、就学や転職などのキャリアアップ、結婚、配偶者の転勤などのために自己都合退職した者が、当社で再度チャレンジすることができる再雇用制度「キャリアリターン制度」を導入しています。活躍の場を設けることにより、少子高齢化社会に対する社会的責任を果たすとともに、有用で多様な人材を確保することによって組織の活性化を図っています。

2012年度新卒採用者数

(TF単体)

	男性	女性	合計
大学院・大学・高専卒	24	17	41
高校卒	1	3	4
合計	25	20	45

多様な人材の活用

人間性重視の採用

当社グループの事業内容や風土に共感を持ち、ともに働きたいと思う応募者があれば、年齢や性別にかかわらず応募の機会を提供し、公平で公正な採用選考を実施しています。新卒定期採用、経験者採用、障がい者採用のいずれの選考にあたっても人間性を重視し、個々の能力や適性、特性、将来的な可能性などを総合的に判断し決定しています。

女性社員の積極的活用

女性社員を積極的に活用することで新たな付加価値の創造を目指すべく、ポジティブアクションの実施を念頭におきながら、あらゆる部門で女性社員の活用を推進しています。徐々にではありますが、女性社員の割合も増加しています。今後さらに職場環境の整備、各種制度の拡充を図り、意欲ある女性社員の活用を推進します。

シニア社員の活用

2006年度より導入した「定年後再雇用制度」により、これまで再雇用を希望する退職者全員を再雇用してきました。今後もグループ全体で対応することにより、定年退職者が永年培った経験と知識を活かすことができるよう、活躍の場の提供に努めていきます。

2011年度経験者採用数 (TF単体)

	男性	女性	合計
採用者数	10	4	14

女性社員数推移(4月1日時点) (TF単体)

	2010年	2011年	2012年
全社員数	2,428	2,457	1,883
女性社員数	347	360	341
構成比	14.3%	14.7%	18.1%

定年退職者と再雇用者数 (TF単体)

	2009年	2010年	2011年
定年退職者数	30	28	30
うち再雇用者数	26	25	23

人材育成の取り組み

目指す姿

当社グループの人材育成の基本的考え方は、三益一如の経営信条のもと「事務革新のパイオニア」精神を持って、お客様の課題解決のお役に立つとともに、社会の一員としての責任を果たす「魅力ある社員があふれる企業」を創っていくことです。魅力ある社員とは、自らの役割を自覚し、自ら率先して行動できる自立した社員であり、働く喜びを持った生き生きとした社員であると考えます。

人材育成体系

具体的な育成手段として、以下のような研修を実施しています。

●階層・経験年数別研修

入社年次別、資格別、職位別で自己の役割理解とスキルアップ

●キャリア研修

25歳、35歳時にキャリア形成の理解促進

●自己啓発

通信教育、教養講座、英会話教室などへの参加費援助

●部門別研修

業務ごとの専門的内容で業務遂行能力のパワーアップ

●全社員対象研修

人権、コンプライアンス、メンタルヘルスなど全社員共通の必須事項の理解



社員研修



安全で安心な職場環境の実現

基本的人権の尊重

従来の「全社行動指針」は、基本的な15項目の行動指針を定めるものでしたが、2011年2月25日付で基本原則を整理・統合して10項目とする一方、55項目の具体的な行動指針を定め、トッパンフォームズグループ共通の指針として、より具体性の高いものに改定しました。

その中でも、基本原則に「基本的人権の尊重」を掲げ、具体的な行動指針として「1. 個人の多様な価値観を認め、人格と個性を尊重する」、「2. いかなる差別行為も行わない（すべての人の人権を尊重し、性別や年齢、国籍、人権、民族、信条、宗教、社会的身分、障がいの有無などによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わない）」、「セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを行わない」ことを明記しています。

また、改定された全社行動指針については、全社員を対象とした、説明会を開催し、周知徹底を図っています。

職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策としては、全社行動指針の全面改定にともなって、就業規則の制裁条項に明記したほか、社内にセクハラ相談窓口や苦情処理機関を設置して問題の早期解決、防止に努めています。

安全な職場環境づくり

当社の労働安全衛生への取り組みは、労使で企画・運営する安全衛生委員会を設置し、事業所単位で策定されている年間活動計画に沿って、定期的な安全パトロールや安全教育を実施し、労働災害の撲滅を目指しています。

特に、製造部門においては、機械ごとにヒヤリハットの収集やリスクアセスメントを実施して、労働災害の原因となる箇所の洗い出しを行い、適切な安全対策の実施と事業所間での水平展開を行うことで、事故の未然防止に努めています。

また、労働災害発生時には、グループ全体で事故の状況や発生原因について情報の共有化を行い、共通の事故対策を実施することで再発防止を図っています。

健康管理・増進に向けた取り組み

健康管理においては、疾病の予防と早期発見を目的として生活習慣病健診や定期健診、特定健診を行い、全従業員に対して迅速なるフィードバックを実施しています。特に、有所見者に対しては、産業医による適切な指示に従った再検査や生活習慣改善指導を実施して、早期の改善を図っています。

健康増進に向けた取り組みとしては、トッパングループ健康保険組合が主導している「トッパングループGENKIプログラム」の活用や診療所スタッフと連携したメタボリックシンドローム対策の実施、産業医による各種セミナーの開催、事業所単位で各種健康教室やウォーキング大会などを企画して、従業員の心身の健康増進を支援しています。

インフルエンザ対策としては、各種関係機関から収集した情報をもとに対応マニュアルを作成し、感染予防と拡大防止のためにワクチンの集団予防接種の実施やマスクなどの装着、うがい・手洗いの励行、会社施設入場時のアルコール消毒などを実施しました。

メンタルヘルス対策

従業員自身の健康管理の問題に加えて企業の価値や生産性といった部分において、大きな影響を及ぼすメンタルヘルス対策について、さまざまな取り組みを行っています。

具体的には、職場で早期に発見して対処できる体制づくりを目的とした管理職対象セミナーや、気づき、予防対策を目的とした一般職対象セミナーの開催および健康教室を定期的実施し、心身の健康維持に努めています。また、メンタル疾患を未然に防止する施策として、専門機関と契約を結び、悩みや不安について相談できるカウンセリングルームを定期的に運用するなど、さまざまな対策をすすめてメンタルヘルスケア対策の充実化に努めています。

ワークライフバランスの推進

総労働時間短縮への取り組み

総労働時間短縮への取り組みは、労使共通の課題としてこれまでも事業所単位で各種施策を講じながら削減への取り組みを行ってききましたが、受注産業という特性もあって

大幅な改善を図ることができませんでした。しかし、従業員の健康管理やコンプライアンスの観点から、抜本的な改善を図るべきと判断し、長時間労働の削減も含め全社一斉の取り組みを行っています。

具体的な改善施策として、2010年度から継続して全社一斉「ノー残業デー」の取り組みを実施し、労使共同での職場巡回による啓発を図り、併せて、不要・不急の業務の洗い出しによる業務量の削減や業務配分・人員配置などの見直しを行い、業務の効率化を推進しました。また、業務内容に適合した勤務体制の適用、深夜・休日労働の原則禁止などを行い、労使が一体となって長時間労働削減へ取り組んできました。加えて2012年度からは長時間労働の責任所在は管理者にあることを明確化するために警告制を導入し、長時間勤務者が出ることをないように管理職の所属員に対するマネジメント強化を促進しています。

また、総労働時間短縮において重要な取り組みである有給休暇の取得促進については、有給休暇の計画的付与制度である「多目的休暇制度」の推進や、部署単位の有給休暇計画取得をすすめ、有給休暇取得率の向上を図っています。

次世代育成支援などの取り組み

次世代育成支援対策は、少子・高齢化という労働力不足の時代を迎える中で、会社を継続的に成長させていくため

には非常に重要な取り組みであり、総労働時間短縮への取り組みに加えて育児・介護休業制度や各種休暇制度の整備など、ワークライフバランスを取りやすい環境づくりに努めています。

次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画への取り組み状況としては、第1回目の行動計画の取り組み結果に対して、東京労働局より次世代認定事業主として認定され、次世代育成支援対策推進法認定マーク(愛称「くるみん」)を取得しています。

当社の次世代育成への取り組みについては、制度的には概ね完備されてきており、女性社員の育児休業取得は、職場での理解も進み、取得しやすい環境が整ってきています。2011年度より1歳6ヶ月までの子を養育する場合、育児休業の最初の5日間を有給化する制度を導入し、男性社員でも育児休業を取得しやすい環境を整えています。

また、育児休業取得期間について、1歳6ヶ月までに保育施設に入所できなかった場合、1歳6ヶ月到達後の4月末まで育児休業期間の延長を可能とするよう制度改定を実施しました。この改定により、現行の育児休業期間内に保育施設に入所できず、退職せざるを得なくなる状況を改善することができました。これからも、ワークライフバランスの推進に向け、さまざまな施策を展開していきます。

次世代育成支援策の主な制度

育児休業	子どもが1歳6ヶ月になるまで休業できる。ただし、保育所に入所できなかった場合は、1歳6ヶ月到達後の次の4月末まで延長できる。なお、最初の5日間は有給とする。小学校3年生終了時まで、所定労働時間の短縮措置や時間外労働、深夜労働の制限、時差勤務の措置を受けることができる。
看護休暇	小学校に入学するまでの子を養育する場合、子が1人の場合は年に5日まで、子が2人以上の場合は年に10日、子の看護のための休暇を取得できる。
介護休業	最長1年間もしくは通算で93日の介護休業を取得できる。また、所定労働時間の短縮措置や時間外労働、深夜労働の制限、時差勤務の措置を受けることができる。
介護休暇	1事業年度において介護対象が1人の場合は5日、2人以上であれば10日間を限度として介護のための休暇を取得できる。
積立休暇	勤続5年以上の社員は、失効する有給休暇を最大60日まで積立保存でき、有給休暇の残日数が10日になった時点で、本人の疾病や介護のほか、育児目的や配偶者、子、父母の看護目的での取得が可能となる。
多目的休暇	1休暇年度内に3日まで、個人の記念日などに年次有給休暇の計画取得ができる。
テレワーク勤務	育児、介護のために在宅勤務を可能とする制度。
キャリアリターン制度	自己都合退職した場合でも、再チャレンジできる再雇用制度。
ベビーシッター利用補助制度	幼児の保育のためベビーシッターの手助けが必要になったとき、費用の一部が補助される制度。年間のべ50日を限度に一定額補助。
出産祝金	子ども1人につき祝金が支給される。
育児休業・介護休業支援金	休業期間中に毎月一定額の援助金が支給される。

環境への取り組み

地球環境の保全が全人類の重要課題であることを認識し、環境マネジメントシステム(EMS)を推進して事業活動における環境負荷の低減を図るとともに、環境配慮型製品の開発・提供を通して環境保全活動を推進しています。

環境に関する基本理念・方針

当社は、経営信条「三益一如」のもとで企業活動を行っています。地球環境保全についてもこの信条に基づいた「環境に関する基本理念・方針」を制定し、さまざまな活動に取り組んでいます。

基本理念

トッパンフォームズは、地球環境の保全が、人類共通の重要課題である事を認識し、企業としての社会的責任を果たすために、適切な施策を全社的に、継続的に展開してまいります。

方針

1. 環境の確保と社員の意識高揚

地球環境保全活動を推進するため、社内体制を整備し、社員の環境保全意識の向上を図ると共に、環境保全活動への参加を積極的に支持奨励します。

2. 省資源・省エネルギー・リサイクルの推進

地球資源確保のため、材料・生産エネルギーのロスを削減し、リサイクル可能な材料の購入等により、省資源・省エネルギー・資源のリサイクル化を推進します。

3. 法規制の遵守

環境関連の法規制を遵守することはもとより、自主基準を定め、環境保全に努めます。

4. 廃棄物の削減・環境汚染の防止

オゾン層破壊物質、地球温暖化物質、有害物質など環境に負荷を与える物質を、代替技術・代替物質への転換などにより可能な限り削減し、環境汚染の予防に努めます。

5. エコ商品の開発・販売

環境負荷の少ない、環境保全に役立つ商品および技術の開発に努めます。

6. 生物多様性への対応

生物多様性の保全と生物多様性がもたらす恩恵の持続可能な利用に努めます。

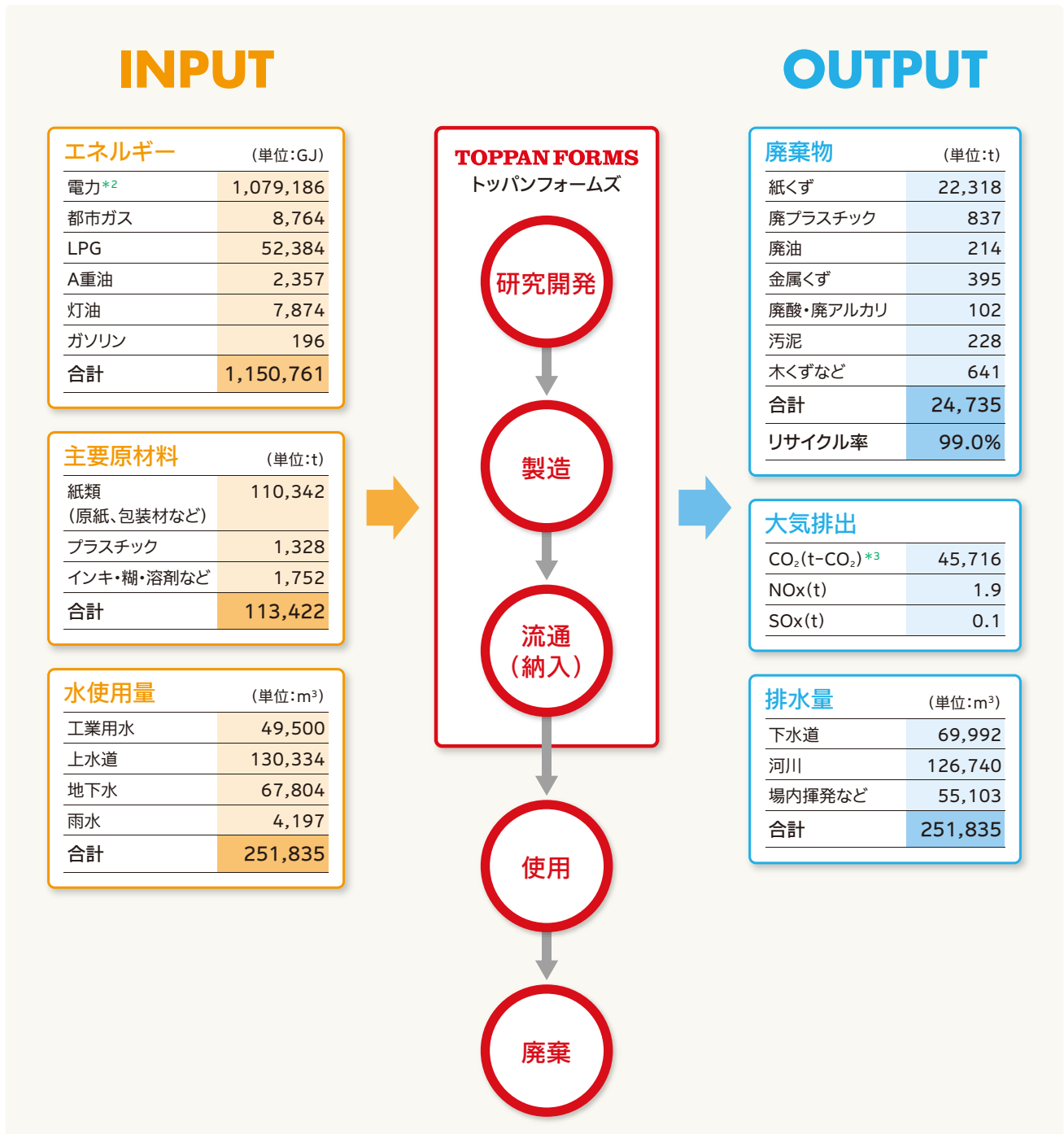
2012年4月改定「6. 生物多様性への対応」を追記

2011年度 事業活動における環境負荷

当社グループ*1では、事業活動を通して環境に与える影響を定量的に把握し、負荷の低減に取り組んでいます。

使用するエネルギーでは電力の割合が高く、全体の

94%を占めています。原材料の投入では97%が紙類で、廃棄物も紙くずが90%を占めています。紙くずは99.8%がリサイクルされており、廃棄物全体のリサイクル率は99.0%となっています。



*1: データの集計範囲については、P37「報告対象範囲(環境実績集計範囲)」を参照してください。

*2: 電力使用による発熱量は一律0.00983GJ/kWhで算出しています。

*3: CO₂排出量は、環境省の「事業者からの温室効果ガス排出量算定方法ガイドライン(平成15年)」に基づき算出しています。なお、環境省・経済産業省の「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(平成24年)」に基づき算出した場合、2011年度のCO₂排出量は48,175(t-CO₂)となります。

環境目標

当社の環境活動の必要性を顕在化するため、大きく8つの項目で目標を立てています。

2011年度の環境目標と実績

2011年度の環境目標は、2020年度を見据えた中長期環境目標から1年目の単年度目標として設定しました。

実績については、前年度に発生した東日本大震災の影響を受け、数値目標項目においては、目標値から大幅に逸脱する結果となりました。数値のない定性目標については、地球環境保全の意識が高まり、良好に終わりました。

2011年度の環境目標と実績

2011年度環境目標	2011年度実績	評価	主な活動内容と成果
1.地球温暖化防止への取り組み			
CO ₂ 排出量総量の削減 対2010年度比 1.3%減	CO ₂ 排出量総量の削減 対2010年度比 7.5%減	◎	・電力供給不足に対する細かな節電施策の年間を通じた活動が大きく貢献
2.循環型社会形成への取り組み			
廃棄物最終埋立量の削減 対2010年度比 1.0%減	廃棄物最終埋立量の削減 対2010年度比 304.3%増	×	・東日本大震災直後から被災地にある最終処分場が使えず、やむを得ず埋立処分 ・半年後には復旧
3.化学物質リスクの抑制			
PRTR法の第一種指定化学物質 使用量の削減 対2010年度比 18%減	PRTR法の第一種指定化学物質 使用量の削減 対2010年度比 1.8%増	×	・空調の燃料を灯油から電力に変更する施策が電力不足のため中止 ・消費量も増加し、目標には未達
4.生物多様性への取り組み			
森林認証制度の維持・拡大など 環境保全社会活動の積極的推進	森林認証制度の維持・拡大など 環境保全社会活動の積極的推進	○	・環境に関する基本理念・方針に項目追加し、取り組み推進を宣言 ・森林認証ノーカーボン紙を販売
5.環境配慮型製品の開発と販売			
環境配慮型製品の開発と販売促進活動の 推進	環境配慮型製品の開発と販売促進活動の 推進	○	・LED照明の独自開発製品の販売
6.環境コミュニケーションの促進			
情報公開の促進 CSR報告書の発行(9月末)	情報公開の促進 CSR報告書の発行(9月末)	△	・「エコプロダクツ2011」トッパングループ共同出展 ・CSR報告書2011の発行(10月末)
7.環境マネジメント(環境リスクの回避)			
法規制を包括した適切な社内管理基準の 設定と遵守	法規制を包括した適切な社内管理基準の 設定と遵守	○	・環境監査の実施 ・ISO14001認証サイトの統合拡大
8.グリーン購入・調達			
グリーン購入・調達の推進	グリーン購入・調達の推進	○	・主要調達先に対する説明会実施

中長期目標と2012年度の環境目標

中長期目標は、2004～2010年度を範囲とした第一次中期目標を踏まえた2020年度を見据えた新たな環境目

標です。また、2012年度環境目標は単年度の目標です。数値目標は、中期目標を達成するための目標値で、廃棄物最終埋立量は前年の異常値を相殺する目標値としています。

中長期目標と2012年度環境目標

中長期目標(2011年度～2020年度)	2012年度環境目標	施策内容
1.地球温暖化防止への取り組み		
CO ₂ 排出量総量の削減 中期 2014年 2008年度比 2.7%減 長期 2020年 2008年度比11.0%減	CO ₂ 排出量総量の削減 対2011年度比 1.4%減	<ul style="list-style-type: none"> ・空調、照明等の電力使用量削減 ・省エネ設備への切り替え ・情報共有化による施策の水平展開
2.循環型社会形成への取り組み		
廃棄物最終埋立量の削減 中期 2014年 2010年度比 3.5%減	廃棄物最終埋立量の削減 対2011年度比 88.0%減	<ul style="list-style-type: none"> ・一般廃棄物の排出量削減 ・リサイクル処理業者の新規開拓
3.化学物質リスクの抑制		
化学物質管理 中期 2014年 2010年度比 52%減	PRTR法の第一種指定化学物質 使用量の削減 対2011年度比 3.0%減	<ul style="list-style-type: none"> ・PRTR法の第一種指定化学物質低含有代替材料への切り替え ・情報共有化による施策の水平展開
4.生物多様性への取り組み		
	森林認証制度の維持・拡大など 環境保全社会活動の積極的推進	<ul style="list-style-type: none"> ・森林認証紙製品の拡販 ・東京グリーンシップアクション その他森林保全活動への参加
5.環境配慮型製品の開発と販売		
	環境配慮型製品の開発と販売促進活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・環境配慮型製品の拡販
6.環境コミュニケーションの促進		
	情報公開の促進 CSR報告書の発行(9月末)	<ul style="list-style-type: none"> ・エコプロダクツ展への出展 ・CSR報告書の発行
7.環境マネジメント(環境リスクの回避)		
法規制管理項目の遵守	法規制を包括した適切な社内管理基準の設定と遵守	<ul style="list-style-type: none"> ・社内環境監査による遵守状況の確認
8.グリーン購入・調達推進		
	グリーン購入・調達の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・グリーン調達基準書の運用開始

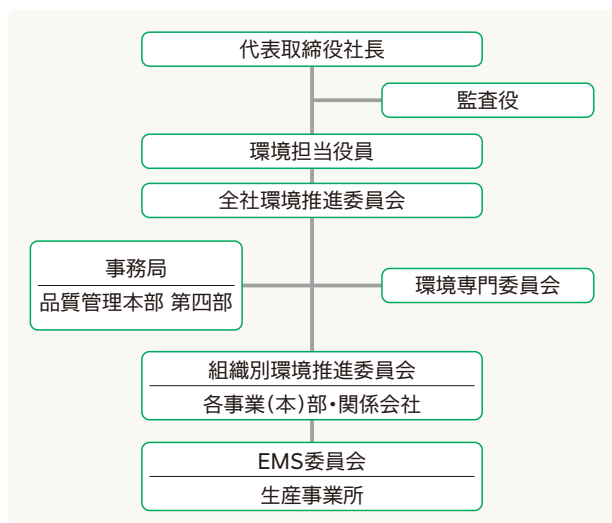
環境マネジメント

当社グループの主要工場では、ISO14001の認証を取得し、それ以外の事業所では社内EMS*1を構築・運用し、継続的な改善を行っています。

マネジメントシステムと体制

当社グループの環境保全活動を継続的に推進するために、「全社環境推進委員会」、「環境専門委員会」、「組織別環境推進委員会」および「EMS委員会」を設置しています。これらの環境組織は、代表取締役社長および環境担当役員が管轄し、事務局が運営を行っています。

環境マネジメント体制図



環境監査

当社グループすべての生産事業所に対し、社内環境監査を年1回実施しています。監査は本社品質管理本部第四部が主管となり、対象事業所の環境目標の達成状況、環境関連法規制の遵守状況などを確認・評価します。毎年の監査を継続することにより、指摘件数は着実に減少しました。



環境監査の実施状況



ISO14001認証取得

当社グループでは、研究所・工場を中心に環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の認証取得(認証機関:JQA)を進めています。

ISO14001認証取得状況

事業所名	登録日
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社 滝山工場	2001. 6. 8
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社 福生工場	2004. 2. 13
中央研究所*2	2004. 3. 26
トッパン・フォームズ東海株式会社	2004. 8. 6*3
トッパン・フォームズ西日本株式会社	2005. 1. 28
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社 川本工場	2006. 8. 4
トッパン・フォームズ関西株式会社	2007. 4. 27*4
山陽トッパン・フォームズ株式会社	2009.10. 2
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社 城東センター	2011. 9. 9

環境教育

当社グループでは、新入社員全員を対象に、環境に関する基礎知識の習得や意識向上を目的とした集合研修を実施しています。社員に対しては、通信教育に環境関連の知識を習得できるコースを設けて、環境活動に対する自己啓発を促しています。

各生産事業所では、各々の事業内容に応じた環境教育を実施しています。

環境教育の実施状況

- 新入社員研修
- ISO事務局研修
- 環境管理システムに関する教育
- 環境遵法研修



環境教育の様相

*1 EMS(Environmental Management System):環境マネジメントシステム

*2: 認証は一部本社部門が含まれており、登録は「開発研究所」としています。

*3: 日付はTFT名古屋工場の認証取得日です。

*4: 日付はTFK江坂センターの認証取得日です。

研究・開発

環境配慮型製品の環境主張をもとに、製品のライフサイクル全体を見据えた研究・開発を行っています。

環境配慮型製品の開発

トッパンフォームズの環境配慮型製品の環境主張は、環境配慮型製品を企画・開発する上で、基本とする考え方です。

製品のライフサイクル全体を考え、従来品と比べて環境に負荷を与えず、さらに制定した主張項目で環境配慮に優れている製品を環境配慮型製品として主張します。

環境貢献度の評価

開発研究所のすべての研究開発テーマに対して、成果物である開発製品、および研究開発活動で排出されるCO₂廃棄物、あるいは薬品使用量に関して、環境への影響度を数値化して評価し、環境負荷の少ない活動を継続することを通じて環境保全活動を推進しています。

研究開発における環境に配慮した新技術

バッテリーレス電子ペーパーラベルの開発

ラベル側にはバッテリーがなく、R/W*1からの無線給電で10万回以上、表示の書き換えが可能な、電子ペーパーラベルを開発しました。工場で使用される製造指示書や、物流における配送指示書などをターゲットにしており、紙資源の劇的な削減が可能となります。また、トナーやリボンなどのプリンター消耗品が必要ないため、その分の資源の削減にも貢献します。



バッテリーレス電子ペーパーラベル

トッパンフォームズ環境配慮型製品における環境主張

ライフサイクルステージ	主張項目	主張の概要
全体	温室効果ガス対策	<ul style="list-style-type: none"> ●カーボン・オフセットを組み込んだ製品・サービスの提供 ●再生可能エネルギー（グリーン電力など）を活用する製品・サービスの提供 ●GHG*2排出量を明記した製品・サービスの提供（カーボン・フットプリントなど）
生産と流通段階	安全素材の使用	<ul style="list-style-type: none"> ●PRTR法指定462物質を削減している ●得意先の要望による禁止物質を使用していない ●焼却時に有害ガスの発生を低減させる材料を使用している（現状、使用後に焼却処理される可能性がある製品に限る）
	再生材料の利用	<ul style="list-style-type: none"> ●リサイクル素材を用いた製品である
	持続可能性に配慮された材料を使用	<ul style="list-style-type: none"> ●再生可能な天然資源を持続可能に利用している
使用段階	省資源・省エネルギー	<ul style="list-style-type: none"> ●材料投入量を削減している（従来品との比較） ●生産工程、製品、包装の改善による固体廃棄物を削減している ●生産工程および物流過程でエネルギー消費を削減している ●製品の稼働にともなうエネルギー消費を削減している
	長期使用可能	<ul style="list-style-type: none"> ●耐久性、修理や部品交換の容易さ、保守・修理サービスの充実度と期間の長さ、機能拡張性やアップグレードの可能性を考えている
使用後段階	再使用可能	<ul style="list-style-type: none"> ●製品や部品をそのままの形状で同じ用途に使用する。使用済み製品が回収され、再使用されるシステムがある
	リサイクル可能	<ul style="list-style-type: none"> ●リサイクルが可能である。素材ごとに分離・分別し、材料としてリサイクルできる。リサイクルのための施設、システムがある*3
	処理・処分が容易	<ul style="list-style-type: none"> ●製品の解体が容易な設計である ●埋立処理の場合、土壌汚染の防止対策を施してある ●生分解性、光分解性などにより物質が分解して環境に同化する材料である

*1 R/W:リーダライタ

*2 GHG(Greenhouse Gas):温室効果ガス

*3:ただし、容器包装リサイクル法で回収・再商品化を義務づけられている容器包装については、「紙」「プラスチック」それぞれのマテリアルリサイクルに支障とならない工夫がなされていること。

環境に配慮した製品・サービス

当社は、環境主張をテーマに環境配慮型素材を活用した製品やサービスを提供しています。

POSTEX-Ⅲ ECO100(Wビール)

再生紙を使用したフルカラー対応の圧着はがきです。開封面はフィルムと同等の光沢を持ちながら、フィルムと異なり簡単に破棄できるため、個人データの流出が防げます。また、用紙は古紙として再利用可能です。



ECO封筒

封筒本体に森林認証紙、窓部分に生分解性プラスチック、印刷には植物油インキを使用しているタイプをはじめ、環境に配慮した素材を組み合わせた各種封筒を取り揃えています。



EXフォーム

従来、運輸関連の伝票は5～8枚程度の複数枚の複写用紙から成り立っており、配送の各段階で切り取ることで受け渡しの確認を行っていました。しかし、バーコードを使った物流管理によって送り状と判取片*1の2枚があれば確認できるようになったため、当社では疑似1枚化を図り、紙使用量を削減しました。



カーボン・オフセット付き封筒・はがき

封筒とはがきにカーボン・オフセットを付けました。岩手県釜石地方森林組合による森林整備事業(J-VER制度登録番号0034)を支援してオフセットします。



パンフダイレクト

郵送する冊子をとめるシールと宛名のシールのみで構成された郵送物です。冊子以外の部材が、従来の封筒形態と比較して9割削減できます。さらに、シールはきれいにはがすことができ、個人情報保護の宛名処理も簡単に済みます。



カーボン・オフセット付きコピー用紙

「紙の原料調達・製造」時に発生するCO₂をニュージーランドの植林事業を支援することでオフセットします。お客様の環境への取り組みを支援します。



*1 判取片: 受領印を回収するための紙片

FSC®およびPEFCのCOC認証の取得

トッパンフォームズは、2つの森林認証制度FSCとPEFCを取得しました。

認証製品を普及させていくことは、健全な森林の育成を支援し、森を守ることにつながります。当社グループは、持続可能な社会を実現するために、お客様への積極的な環境配慮型製品の提案を行ってまいります。

COC認証(Chain of Custody認証)は、適切に管理された森林(Forest Management認証)から伐り出された木材が、加工・流通の段階において他の木材と混ざることなく管理されていることを認証する制度です。

●責任ある森林管理のマーク



認証登録番号:SA-COC-001571

2006年8月取得

FSC(Forest Stewardship Council®:森林管理協議会)

環境・社会活動にかかわる団体、先住民団体、林業にかかわる人々、林産物認証機関など、森林管理にかかわる利害関係者を代表する組織および個人に開かれた会員制の組織です。

●持続可能な森林管理の促進



認証登録番号:SA-PEFC/COC-001571

2008年11月取得

PEFC(Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes)

林業にかかわる人々、政府、労働組合、環境団体、その他のNGOやNPOなどの利害関係者の参画に基づき、各国で個別に策定された森林認証制度の審査およびそれら制度間の相互承認を推進する組織です。

オータスカリ

オータスカリ(O-TASCARRY)は、トッパンフォームズが提供するオフィス用品調達システムです。インターネットを利用してオフィスに必要な消耗品全般を販売します。

同システムでは、「グリーン購入法適合」や「GPN*1データベース掲載(エコ商品ねっと)」などをキーワードにして、エコ製品を検索し購入することができます。

また、オータスカリカタログもエコ製品を中心に掲載しており、グリーン購入を推進しています。

2012年度版オータスカリカタログは、印刷・製本に必要な電力をすべてグリーン電力(地熱発電)でまかっています。



森林認証ノーカーボン紙複写伝票

業界初のFSC森林認証紙を使用したノーカーボン紙複写伝票です。ノーカーボン紙は再生紙原料としての使用が難しく、環境対応が遅れていましたが、森林認証紙を使用することでノーカーボン紙の環境対応を実現しました。

*1 GPN(Green Purchasing Network):グリーン購入ネットワーク

環境パフォーマンス

さまざまな環境影響を集計し、現状把握と今後の改善活動の材料としています。

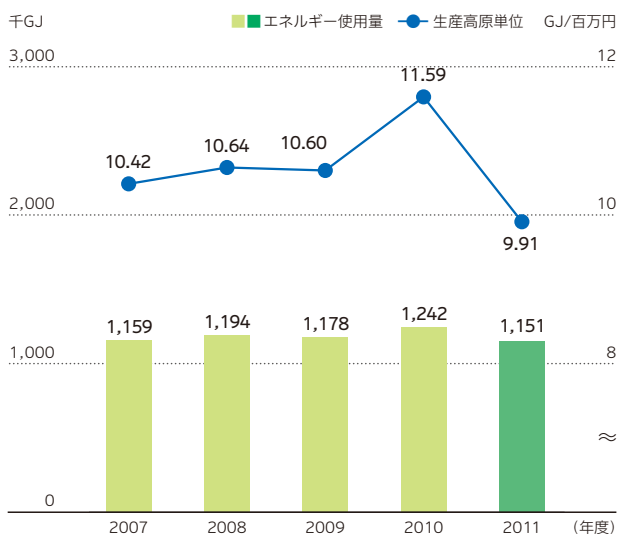
地球温暖化防止への取り組み

当社グループでは地球温暖化の原因といわれるCO₂の排出を抑制するため、エネルギー使用量の削減に取り組んでいます。2010年度より、従来のCO₂排出量原単位の目標を総量削減の目標に切り替えました。

当社グループのエネルギー使用量の93.9%は電力です。電力使用量の節減に最も効果のあるものは、生産工程で発生する損紙の低減です。製品にならないものを生産することほどムダなことはありません。全工場で損紙低減活動を推進しており、大きな効果を生んでいます。また、フルカラーデジタル印刷機を積極的に導入し、従来は印刷機とプリンター機の2工程で製造していた製品を1工程で製造できるようにし、電力使用量の削減を図っています。さらには全事業所で空調や照明電力の削減に取り組んでいます。

2011年度のCO₂排出量は目標の2010年度比1.3%削減に対し、7.5%の削減となりました。これは、震災による夏季の電力供給不足に対する節電施策を積極的に実施し、冬季も施策を継続したことが大きく効いています。今後も継続した省エネルギー活動をすすめるとともに、空調・ボイラーなどの高効率設備への更新やLED照明の導入・太陽光発電の拡大に取り組んでいきます。

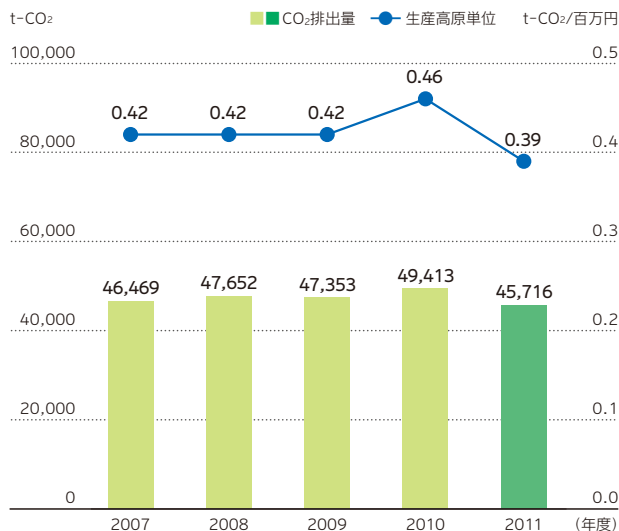
エネルギー使用量・生産高原単位の推移*1



*1: 電力使用による発熱量は一律0.00983GJ/kWhで算出しています。

*2: CO₂排出量は、環境省の「事業者からの温室効果ガス排出量算定方法ガイドライン(平成15年)」に基づき算出しています。

CO₂排出量・生産高原単位の推移*2



滝山工場屋上の太陽光発電パネル

物流における環境対応

当社グループの全国の拠点物流センターでは、「アイドリノグストップ運動」を継続して実施しており、ドライバーへの定期的な教育を行っています。また、物流センターで使用しているフォークリフトは、今後LPGからバッテリーへの切り替えを順次すすめていきます。



物流関連会社で取り組んでいるグリーンカーテン

循環型社会形成への取り組み

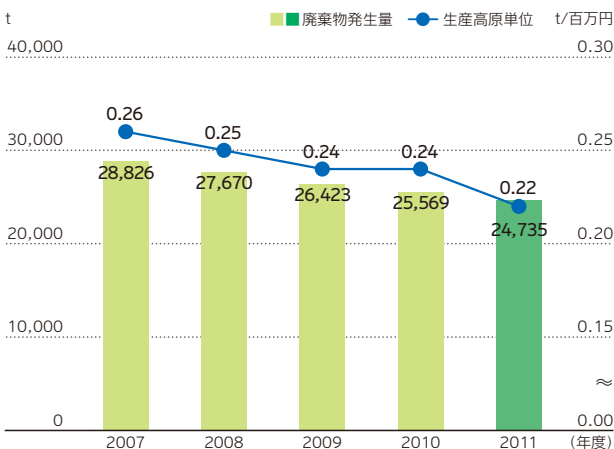
当社グループから排出される廃棄物は、紙くずが90%を占めています。紙くずは99.8%がリサイクルされていますが、紙くずの削減が廃棄物削減の重要なテーマとなっています。

生産事業所では製造担当役員が管轄する全社プロジェクトで、損紙低減による廃棄物排出量の削減活動に取り組んでいます。各工場の有効な施策は全国に展開し成果を上げています。現場では標語や個人ごとの目標と実績を掲示し、従業員への啓蒙を図るとともに、具体的な施策の実施をすすめています。

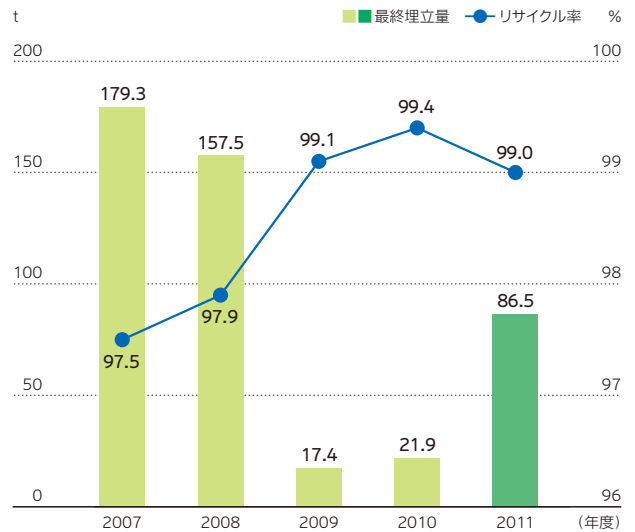
2011年度の廃棄物排出量は2010年度比2.5%削減しました。損紙量は2010年度比で2,000トン低減し、廃棄物排出量の削減に大きく貢献しました。さらなる損紙低減に向け、活動を継続していきます。2011年度のリサイクル率は99.0%で2010年度から0.4ポイント下がりました。最終埋立量も目標の2010年度比1.0%削減に対し、4倍に増加しました。これはリサイクル化できていた汚泥の最終処分場が震災により稼働できなくなり、埋立処分となったためです。現在は処分場も復旧しており、2012年度にはリサイクル率も上がる見込みです。さらに廃棄物全体のリサイクル率向上のため、分別の徹底、リサイクルできるパートナーの選定などに努めています。

生産事業所では資源の有効利用を目的としたゼロエミッションの実現に取り組んでおり、2011年度は29事業所中23事業所で達成しました。

廃棄物発生量と生産高原単位の推移



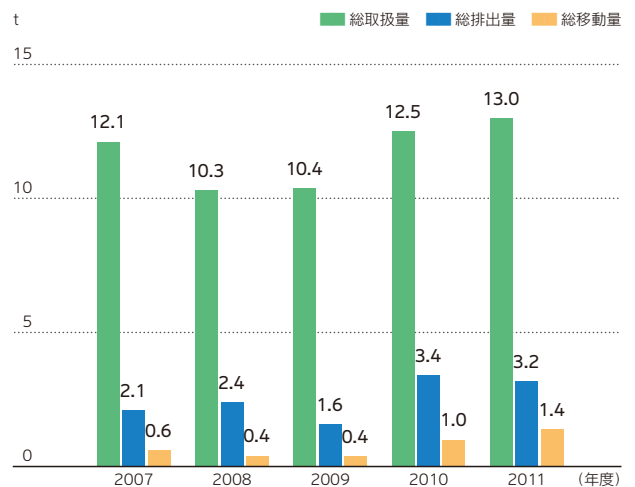
リサイクル率と最終埋立量の推移



化学物質管理

当社グループでは「化学物質管理マニュアル」に基づき、使用している化学物質を把握して適性に管理しています。新規材料を導入する際は、MSDS*1などの情報に基づいた導入評価を行っています。環境目標としてはPRTR第一種指定化学物質の削減に取り組んでいます。2011年度のPRTR第一種指定化学物質使用量は、目標の2010年度比18%削減に対し、1.8%の増加となりました。今後はPRTR第一種指定化学物質低含有代替材料への切り替えをすすめ、使用量の削減に取り組んでいきます。

PRTR第一種指定化学物質量の推移



*1 MSDS (Material Safety Data Sheet): 化学物質の性状および取り扱いに関する情報

第10回印刷産業環境優良工場表彰制度において福生工場が「経済産業省商務情報政策局長賞」を受賞

福生工場は、2004年2月にISO14001の認証を取得し、環境マネジメントシステムを導入、当工場の環境負荷である損紙量の低減およびエネルギー使用量削減に取り組んできました。東京都の環境確保条例により指定地球温暖化対策事業所に指定されたことを機に、空調熱源設備の省エネ改修(インバータによる運転制御、冬季フリークーリング)を行い、エネルギー使用量、CO₂排出量の削減により、2010年度に東京都地球温暖化対策評価においてAA+の評価をいただくことができました。この設備はNHKのニュースでも温暖化に対する企業の取り組みの一つとして紹介されました。

損紙低減に関しては、フルカラーデジタル印刷機の導入による工程の短縮(ベース印刷が不要)、2面付印刷・印字の拡大など設備や生産方法の見直しのほか、日々の現場での改善活動の積み重ねが、一定の成果を生んでいます。また、現場のマネジメントが優れているグループ内の他工場へ監督者を派遣し、そのノウハウを吸収して自工場で展開するなど、グループ内で良い点は共有し、かつ競い合うということを通じて全体の底上げを図っています。



表彰状授与

従業員による定期的な工場周辺の清掃、納品出荷車両の待機場所を工場敷地内に確保する(併せてアイドリングストップを徹底)など近隣との調和や、福生市が主催する環境フェスティバルでの多摩川清掃実施、福生七夕まつりでの模擬店の出店など地域活動への参加も積極的に行っています。

今回、印刷産業環境優良工場として「経済産業省商務情報政策局長賞」という栄えある賞を賜り、これを新しいスタートとして、さらに研鑽を重ね、地球環境に貢献する事業所を目指していきます。



福生工場メンバー

環境保全設備投資の実績と今後の取り組み

当社グループの2011年度環境保全設備投資額は、総額2千9百万円となりました。

内容としては、昨年度は滝山工場建設がありましたが、今年度は震災後の設備計画の見直しなどにより、設備総額が大きく減少しました。同じく環境保全設備も減少しました。

- 集計範囲：トッパン・フォームズ株式会社の4事業所とグループ会社8社
- 集計期間：2011年4月～2012年3月

環境保全設備投資額

項目	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	増減(当期-前期)
公害防止設備投資額	12,824	24,152	1,360	9,560	5,644	-3,916
地球環境保全設備投資額	4,950	79,281	129,620	167,070	11,850	-155,220
資源循環設備投資額	11,920	28,949	2,729	510,449	11,760	-498,689
管理活動設備投資額	21,963	7,707	0	73,244	0	-73,244
合計	51,657	140,089	133,709	760,323	29,254	-731,069

環境コミュニケーション

社内、社外に向けて環境に関するあらゆる情報を収集・発信しています。

「エコプロダクツ2011」への出展

当社は、2011年12月15日～17日に東京ビッグサイトで開催された「エコプロダクツ2011」(主催:社団法人 産業環境管理協会、日本経済新聞社)にトッパングループとして出展しました。

環境への取り組みの紹介やカーボン・オフセット付きの封筒・はがきなど環境配慮型製品の展示により、来場者とのコミュニケーションを図りました。

また、「エコな暮らし」などのコーナーでは、産業資材の保冷剤「メカクール」やLED照明「エルミカ」を展示し、社会課題への取り組みをアピールすることができました。



「エコプロダクツ2011」の様相

「カーボン・マーケットEXPO2012」に出展

2012年3月7日、東京国際フォーラムで、「カーボン・マーケットEXPO2012」(主催:環境省)が開催されました。

当社は、被災地復興支援型カーボン・オフセット付きメーリング製品やコピー用紙などを自社ブースで紹介しました。また、復興支援とカーボン・オフセットのかかわりをテーマにセミナーを行いました。

今後も引き続き、カーボン・オフセット製品の拡販を行い、環境問題に対する当社の姿勢をアピールしていきます。



当社ブースの出展風景

JICA海外研修生の滝山工場見学

JICA(国際協力機構)の研修生5名が滝山工場を訪問しました。

この訪問は、前回の福生工場に続いて実現したもので、ブラジル、インドネシア、スリランカ、ベネズエラの環境担当行政官が、印刷事業における環境活動について見学されました。

この研修が少しでも役に立つことを願い、帰国後の活躍を期待しています。



滝山工場エントランスにて

第三者意見

トッパンフォームズ「CSR報告書 2012」における当社の取り組みについて、立命館大学大学院教授の池田耕一先生よりご意見をいただきました。



立命館大学大学院
経営管理研究科 客員教授
一般社団法人
経営倫理実践研究センター 上席研究員

池田 耕一 氏

CSR(企業の社会的責任)の外延と内包は、実に多種多様です。そのような特性をもつCSRの取り組みに有効性と効率性を与える主な要素は、経営理念立脚、ステークホルダー視点とこれに基づく施策、そして、PDCAマネジメントサイクルの活用です。

トッパンフォームズ「CSR報告書2012」からは、この基本を認識し、CSRに誠実に取り組む社員と会社の姿が浮かび上がってきます。同社のCSRの基本理念は、会社創立以来掲げられ深く根付いている経営信条「三益一如」の実践です。「三益一如」とは、社会益、会社益、個人益、それぞれの利益を優劣をつけることなく「一つの如く」扱うというものです。社会を構成するさまざまなステークホルダーに対する責任を果たすことにつながります。この経営信条と2011年に全面的に刷新された「行動指針」のもと、主なステークホルダーごとに推進テーマが設定され、CSR活動が推進されています。その内容は、「ステークホルダーとのかかわり」と「地球環境とのかかわり」に分けて具体的に紹介されるとともに、PDCAマネジメントサイクルの枠組みによる「2011年度の実績と2012年度の施策」一覧表に凝縮されています。

上記一覧表において、同社のCSR活動は主なステークホルダーごとに、推進テーマ、取り組むべき項目、主な目標または施策、そして、2011年度の主な活動内容と成果、さらには、自己評価から2012年度の主な施策にいたるまで、PDCAマネジメントサイクルにしたがって体系的に整理され、簡潔に記載されています。それぞれの部門における大小さまざまな活動の実態とその全体像が俯瞰できる大いなる労作とって過言ではありません。

「ステークホルダーとのかかわり」において紹介されている主なステークホルダーごとの取り組み内容は、CSRの基本テーマを網羅し、広範かつ多彩です。それぞれの課題に

対して、担当部門が基本に忠実に取り組んでいる状況が窺えます。また、「お客様のために」において報告されている「機密文書の回収→溶解→さまざまな原紙への再生→新たな印刷物やコピー用紙の供給」という顧客ニーズと地球環境保護の両面に貢献する「機密文書の循環型印刷モデル」確立への努力などは、同社経営の原点である「三益一如」の面目躍如たる取り組みだと感じます。そして、「地球環境とのかかわり」では、2011年度事業活動における環境負荷の実績や近年の環境パフォーマンスの推移、さらには、バッテリーレス電子ペーパーラベルの開発など環境に配慮した研究開発や実際の製品・サービスの紹介にいたるまで、図表の工夫と活用などにより、幅広い取り組み状況を明確に把握することができます。

同社のCSRの取り組みのさらなる特徴は、きわめて重要な個人情報を預かるDPS(データ・プリント・サービス)のリーディングカンパニーとして顧客の信頼に応えるための活動です。コンプライアンスに加えて、事業継続計画(BCP)、情報セキュリティなどの充実を図る取り組みは、自社とともに顧客の「益」、広くは、社会の「益」に直結するCSR活動といえましょう。

なお、企業はこれまで機能と組織の分化によって業務の有効性と効率性を高めてきましたが、今や、グローバルなリスク(不確実性の影響)の急拡大などを背景として、「統合(いわば、つなぐ・むすぶ)」が経営のキーワードになった時代を迎えています。これはCSRの取り組みにも当てはまりません。異なるテーマを担当するそれぞれの部門が個々の活動を積極的に進めると同時に、現時点で散見される個々の活動の粗密や濃淡の高位平準化をめざし共通の方針と仕組みをより一層強化することによって、今後ますますCSRの取り組みをレベルアップさせていかれることを心から期待します。

編集後記

当社は、従前の環境報告書に代えて2010年よりCSR報告書を発行し、ステークホルダーの皆様への情報開示を進めてきました。今回の2012年版では、より解りやすい情報開示を目指すとともに、新しい試みとして立命館大学大学院教授の池田耕一先生より第三者意見をいただきました。また、多くの方にとって見やすい報告書となるよう、ユニバーサルデザインに配慮して作成しています。

本書を通じて、今まで関係を築いてきたステークホルダーの皆様はもちろん、さらに多くの方々に当社のCSR活動を知っていただければと思っております。ご意見・ご感想などございましたら、添付のアンケート票にご記入いただき、当社窓口までお送りください。

【お問い合わせ】

法務本部

TEL:03-6253-5713

【表紙解説】

人と人のつながり。
縁。
コミュニケーション。

人は人で悩み、人は人に助けられ、人は人で癒される。
そうして人と人はリンクし、大きなひとつの輪でつながっている。
と、日々感じています。

やわらかな線で結びつく人々。
多様化する社会の中で、さまざまな情報が人々をつなぎ、
温かい心の結びつきや笑顔が生まれ、
社会を楽しく、日々を楽しくさせていくイメージを
ビジュアル化しました。

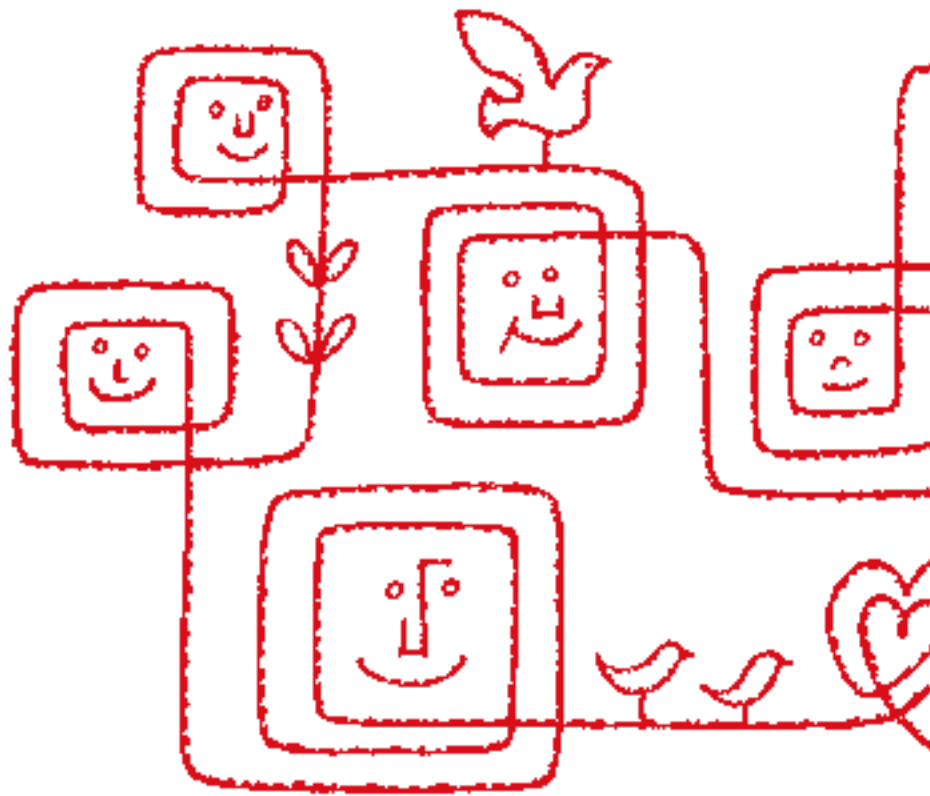
人と人とが伝わる・つながるハートフルなコミュニケーションを
感じていただけたら嬉しい限りです。

イラストレーター ナツコ・ムーン

【編集方針】

- 発行年月 2012年9月
- 報告対象期間
2011年度(一部期間外の情報を含みます)
- 報告対象範囲(環境実績集計範囲)
トッパン・フォームズ株式会社
本社ビル
中央研究所
生産事業所:仙台センター
グループ会社(国内のみ)
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社(TFCP)
トッパン・フォームズ東海株式会社(TFT)
トッパン・フォームズ関西株式会社(TFK)
トッパン・フォームズ西日本株式会社(TFN)
北海道トッパン・フォームズ株式会社(HOTF)
山陽トッパン・フォームズ株式会社(STF)
沖縄ビジネスフォーム株式会社(OBF)
トッパン・フォームズ・サービス株式会社(TFS)

本文中の「生産事業所」は、上記の生産事業所と中央研究所、グループ会社の生産事業所を含みます。また「事業所」は、生産事業所と事務所を含みます。



トッパン・フォームズ株式会社

〒105-8311 東京都港区東新橋 1-7-3

<http://www.toppan-f.co.jp/>

お問い合わせ

法務本部 TEL.03-6253-5713

みんなの文字

この制作物は、みんなの文字を使用しています。みんなの文字は、UCDAが認証したフォントです。

