

TOPPAN

TOPPANエッジ サステナビリティレポート

2023

Sustainability Report

CONTENTS

編集方針	2
ステークホルダーの皆さまへ	3
TOPPANエッジのサステナビリティ	4

特集

SDGsへの取り組み	8
------------	---

サステナビリティ情報 【環境】

環境マネジメント	11
環境活動	13
環境に配慮した製品・サービス	16

サステナビリティ情報 【社会】

健康と安全	17
ダイバーシティ&インクルージョン	20
人財育成	23
品質向上	24
人権	25
サステナブル調達	27
地域との協働	28

サステナビリティ情報 【ガバナンス】

コーポレートガバナンス	29
コンプライアンス	30
リスクマネジメント	31
情報セキュリティ	32
事業継続計画 (BCP)	34
会社概要	35

2023年4月1日、TOPPANエッジ株式会社に社名変更しました。
※本レポートの一部については旧社名、体制で掲載しています。

編集方針

サステナビリティレポートは、すべてのステークホルダーの皆さまに、サステナブルな社会の実現を目指す当社および子会社のさまざまな取り組みについて理解を深めていただくことを目的に活動報告をまとめております。

サステナビリティ推進の基本的な考え方と「環境」「社会」「ガバナンス」の活動を、方針や体制、数値・データなどとともに、サステナビリティに関する情報を網羅的に掲載し、最新の内容を反映して開示できるように努めています。

報告対象期間

2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)の活動を中心に、一部、それ以前からの取り組みや、直近の活動報告も含んでいます。なお、海外子会社の環境データについては、2022年1月1日～2022年12月31日を対象期間としています。

※サステナビリティの最新情報は、当社ホームページをご覧ください。

<https://www.edge.toppan.com/sustainability/>

報告対象組織

TOPPANエッジ株式会社、国内外の子会社
※環境・従業員の一部は、単体のみの情報です。

参照ガイドライン

GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」

ISO26000(社会的責任に関する手引)

環境省 環境報告ガイドライン2018年版

関連情報

サステナビリティレポート、CSR報告書、環境報告書のバックナンバーは[こちら](#)からご覧いただけます。

TOPPANホールディングス株式会社のサステナビリティ情報

ホームページは[こちら](#)をご覧ください。
サステナビリティレポートは[こちら](#)をご覧ください。



安全・安心で快適な社会の実現を目指し、 独自のソリューションに磨きをかけていきます

私たちは創業以来半世紀以上にわたり、社会の情報伝達の一端を担う会社として事業を展開してきました。デジタルトランスフォーメーション(DX)やサステナビリティトランスフォーメーション(SX)の社会実装の進展などにより、その事業領域も大きな転換期を迎えています。

今日、早急な対応が必要とされるさまざまな社会課題が顕在化し、その解決に向けた新たなアプローチが求められています。また、感染症や大規模災害など、予想することが難しい「自然の驚異」に対しても適切な対策をもって即応できる体制を整えることが、社会の持続的な成長を実現するうえで欠くことのできないものとなっていることは言うまでもありません。

環境をはじめ社会課題について具体的な目標値を設定してその達成に向け取り組むと同時に、事業活動や当社の商品が社会に与える影響を常に意識し、実効性のある計画の

と、誠実かつ積極的に行動しています。

不確実性が極まる現代において、とりわけ社会課題解決を起点とした新事業の創出を志向する私たちにとって、ビジネスのさらなるダイナミズムを生み出す機会は、よりいっそう広がりを見せていると確信しています。

この機を捉え、社員一人ひとりの多様性を集積し、デジタル分野をはじめ社会に変革を及ぼすような独自のソリューション創出に取り組むことで、すべての生活者が適切な情報やサービスを安全・安心に、そして快適に享受できる社会の実現に貢献していきます。

2023年10月、ホールディングス体制に移行し、持ち株会社である「TOPPANホールディングス株式会社」が設立されました。私たちもTOPPANグループの一員として、グループ全体のシナジーの最大化による新たな価値創造と持続可能な社会の実現を目指してまいります。

代表取締役社長

添田秀樹

基本的な考え方

私たちは社会課題の解決に資する事業の提供や、環境や多様性をはじめ持続可能性に配慮した企業活動を通じて、豊かで健全な社会の形成に貢献することを目指しています。事業活動により、社会、環境、経済の課題解決に貢献することが私たちの役割と認識し、

私たちを取り巻く全てのステークホルダーから信頼され、ともに成長できる企業であり続けることを目指し、日々活動を行っています。

行動指針

TOPPANグループは、コンプライアンス基本規程として「行動指針」を定めています。

行動指針とは、当社で働く私たちが遵法精神と企業倫理に則って行動できるように、基本的な考え方や行動のあり方を定めたガイ

ドラインです。

私たちは、社会から信頼され、尊敬され、その上で社会的価値創造企業であり続けられるよう、この行動指針をよく読み、その内容を理解した上で、行動指針に則って行動しています。

行動指針

- ① 人権を尊重する
- ② 高い倫理観を持ち、良識ある社会人として行動する
- ③ 法令および社内規程を遵守し、公正に業務を遂行する
- ④ サステナブルな社会の実現のために、地球環境の保全に積極的に取り組む
- ⑤ 品質の向上に努め、お客さまの満足に資する作品を提供する
- ⑥ 人材の多様性を尊重し、心身ともに健康で働きがいを感じられる職場環境づくりに努める
- ⑦ 変化を捉え、新たな可能性に挑戦する
- ⑧ 事業に関わる情報および情報処理システムの重要性を認識し、適切に管理する
- ⑨ 企業活動に重大な影響を及ぼす脅威に対して、組織的なリスク管理・危機管理を徹底する
- ⑩ 社会貢献活動や適切な情報開示・対話を通じて、企業価値の向上を図る

[WEB 「行動指針」の詳細はこちら](#)

サステナビリティの重要課題

重要課題の整理

SDGsへの取り組みを本格化するにあたり、企業にとって重要な「事業活動」での貢献をより明確にすることが肝要であると考え、本業を通じた社会課題解決、企業基盤を形づくる施策による持続

可能性追求の観点から「重要課題(マテリアリティ)」を整理し、改めて「サステナビリティの重要課題」として設定しました。

重要課題決定に至るプロセス

SDGsへの取り組みを含むサステナビリティ活動に影響を及ぼす重要課題の整理について、決定に至るまでのプロセスは、以下のとおりです。

- ① 重点的に取り組むテーマの選定
代表取締役ほか経営層との対話を実施、根本となる考え方を確認
- ② 重要課題 候補の抽出を実施
(1) 事業活動に関する対話の実施と主力事業のSDGs貢献を精

査。自社の技術やノウハウを用いることで特に課題解決に貢献できる目標を抽出

(2) 企業基盤に関する対話の実施(コーポレート部門)

コーポレート部門と対話を重ね、特に重要な課題を抽出

③ 抽出した重要課題を基に、重点的に取り組むSDGsを決定

④ 取締役会へ報告

サステナビリティの重要課題と関連するSDGs

重要課題	達成目標	関連するSDGs
事業活動	安全・安心なデジタル社会の実現 企業と生活者の橋渡し役として、デジタル技術の活用と盤石なセキュリティ体制を基軸とし、利便性を高めるプラットフォームやデジタル格差解消に役立つソリューションを提供します WEB 詳細はこちら	
	社会全体の生産性向上 業務効率化やコスト削減、セキュリティの向上などにより、そこで働く人々のワーク・ライフ・バランス追求や社会全体の生産性向上実現を図ります	
	ヘルスケア・医療分野での課題解決 センシングなど自社技術を活かし、該当分野の課題解決に資するサービスの創出、既存ソリューションの拡大を推進します WEB 詳細はこちら	
地球環境の保全	環境に配慮した商品の拡大 環境に配慮した商品・サービスの数を増加するとともに、売上高における該当商品の比率を向上します WEB 詳細はこちら	
	サーキュラーエコノミー実現への貢献 製品の省資源化、生産工程における工夫により「廃棄するモノ」を削減するとともに、マテリアルリサイクル率向上に取り組むなどサーキュラーエコノミー実現に貢献します WEB 詳細はこちら	
	カーボンニュートラルの達成 カーボンニュートラルによる脱炭素社会の実現を目指し、目標達成に向けた活動を推進します WEB 詳細はこちら	
企業基盤	最高水準のセキュリティ体制構築 情報セキュリティ・サイバーセキュリティ体制を常に最高水準に保ち、「情報」を生業とする企業の責任を果たします WEB 詳細はこちら	
	実効性ある事業継続計画 実効性の向上でさらに盤石な事業継続体制の構築を目指します WEB 詳細はこちら	
	健康の質、職場の安全性向上 働く人々の健康の質の向上と徹底した安全対策により、安心な職場環境づくりを推進します WEB 詳細はこちら	
	多様な人材が活躍する土壌づくり 多様な働き方を受容し成果の最大化を図ることで、誰もが働きがいを持ち活躍できる職場環境づくりを目指します WEB 詳細はこちら 技術開発力の底上げのため、DX人材の雇用と育成を推進します WEB 詳細はこちら	
	企業市民としての役割 地域社会の一員として、社会や地域に貢献する活動に積極的に取り組みます WEB 詳細はこちら	

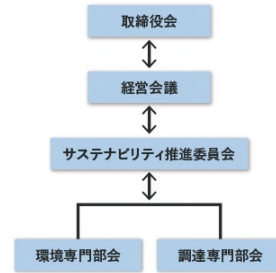
PDF 「重要課題と関連するSDGs」の詳細はこちら

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進部門を担当する取締役を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置。同委員会でサステナビリティ推進方針や推進施策に関する審議・決定を行い、ワーキンググループなどを通じて行うサステナビリティ活動について、進捗・効果確認を実施、審議した上で経営会議、取締役会への報告を行っています。

主な機能・役割

- ① サステナビリティ推進に関する方針・活動計画、目標、施策の審議
- ② 重点課題のインパクト分析の確認
- ③ サステナビリティ活動の对外公表に関する審議
- ④ 経営会議、取締役会への報告
- ⑤ その他重要事項の検討



●委員会ボードメンバー

経営企画部門、企画販促部門、研究開発部門、製造部門、総務部門、営業部門、IT部門、国際部門
※事務局：サステナビリティ推進担当部門

ステークホルダーエンゲージメント

TOPPANエッジは、主要なステークホルダーをお客さま、株主、ビジネスパートナー、地域・社会、従業員とし、ステークホルダー

との高い信頼関係と協働関係を築くため、「ステークホルダーエンゲージメント」を重視しています。

ステークホルダー	目的	主な取り組み	主な内容
お客さま	お客さまのニーズに応える商品を提供し続けるため、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に取り組んでいます。商品の企画・設計段階から、情報セキュリティも含めた安全面のデザインレビューを行うとともに、環境など持続可能性に配慮した商品の開発に取り組んでいます。商品に関しては、ショールームの設置やセミナー開催、メールマガジン配信など、多くの情報提供の機会を設けています	●お客さま満足度の向上	CX(カスタマーエクスペリエンス)の機会提供 対面、非対面による営業機会増加 部門別品質教育の実施
		●商品の安全性確保と品質の向上	品質委員会を中心とした品質管理・維持・改善活動
		●情報セキュリティ体制の強化による個人情報保護	サイバーセキュリティ対策の強化
		●商品に関する情報提供の機会	得意先向けオンライン商品説明会の開催 ソリューションサイトの運営、提供
株主	公平かつ公正な情報開示をベースに、企業価値の持続的な向上を図ることで、株主と長期的に安定した関係を構築します	●適時、適切な情報開示	ホームページ等を通じた経済・社会・環境への取り組みの開示
ビジネスパートナー	「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」に則り、取引先との協働によるサステナブルな調達に取り組んでいます。取引先との連携により、その取り組みをサプライチェーン全体で推進し、互いの企業価値の向上を目指しています	●サステナブル調達の推進	調達ガイドラインの遵守と取引先への展開 購買担当者向け教育の実施 サプライヤーホットラインの設置
地域・社会	事業所周辺や自治体主催の清掃活動、防火や防犯活動への参加や、地域協議会への参加を通じ地域とのコミュニケーションを図っています。企業市民として地域・社会に対する責任を果たすため、環境保全、災害時の共助、次世代育成支援を柱とした社会貢献活動を積極的に行います	●地域社会との協働による地域振興	地域イベントへの参加・協賛、災害時の共助
		●生物多様性や自然環境保護活動	里山保全活動、名水保全活動、定期的な地域清掃活動
従業員	能力重視の人事施策や自己成長・自己実現の支援、多様な人財の活躍を推進する施策により、「魅力ある人財の育成」に取り組んでいます。また、安全安心な職場環境を実現するため、基本的な人権を尊重し、健康管理や増進に向けた取り組みの充実にも努めるとともに、働きがいのある職場環境づくりを進めています	●多様な人財の活躍支援	多様性に関する啓発活動 テレワーク制度の導入
		●労使のパートナーシップ	労働環境の改善に関する活動
		●労働安全衛生	安全推進体制の強化 メンタルヘルス対策の実施

社外からの評価

「健康経営優良法人」に認定



「ダイバーシティ経営企業100選」に選出



「えるぼし」に認定、最高位の三つ星を取得



「次世代認定マーク (愛称：くるみん)」取得



「DX認定事業者」の認定を取得



●「なでしこ銘柄」に7回認定
2013年度、2014年度、2015年度、
2016年度、2017年度、2018年度、
2020年度

●EcoVadis社サステナビリティ評価
「シルバー」評価を獲得
※対象企業の上位25%

主な外部団体の会員資格

TOPPANエッジは、サステナビリティ分野における取り組みにあたり、さまざまな外部団体に積極的に参画しています。

団体名	会員資格
一般社団法人日本経済団体連合会	企業会員
一般社団法人東京経営者協会	会員
東京商工会議所	会員
一般社団法人日本印刷産業連合会	会員
日本フォーム印刷工業連合会	会員
関東フォーム印刷工業会	会員
印刷工業会	会員
一般社団法人日本ダイレクトメール協会	正会員
一般社団法人日本印刷学会	賛助会員
地方創生 SDGs 官民連携プラットフォーム	会員

団体名	会員資格
一般財団法人印刷図書館	維持会員
日本シーサート協議会	幹事会員
フィッシング対策協議会	正会員 運営委員
トラストサービス推進フォーラム	賛助会員
デジタルインボイス推進協議会	正会員
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	評議員
一般社団法人日本テレワーク協会	会員
電動車活用推進コンソーシアム	会員
事業継続推進機構 (BCAO)	正会員
公益社団法人日本ユネスコ協会連盟	維持会員

基本的な考え方

TOPPANエッジおよび子会社は、その強みを活かした「事業活動」と「企業基盤」における重要課題を特定し、2030年のSDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)の確実な実現に向けて取り組んでいます。

特に「情報」に関連する知見や技術、ノウハウを活かすことで、情報化社会におけるインフラの一端を担う企業としての貢献を目指しています。

社会課題を解決するために貢献する主なSDGsの目標



本業を活かした社会課題の解決

ビジネスの現場はもとより、人と人のコミュニケーションは、言葉をはじめとした「情報」のやりとりがあってこそ成立します。

TOPPANエッジはこれまで、そうした「情報」を伝達するさまざまな手段を生み出し、「情報」を核とした事業を展開することで成長してきました。得意とするのは「確実に、伝わるように情報を届けること」で、これまで帳票をはじめとする製品やデジタル系のサー

ビスなど、多彩な情報伝達手段を生み出してきました。

盤石な情報セキュリティ体制のもとで行うアウトソーシングビジネス、最新技術を活用した得意先の生産性向上に寄与するソリューション、生活者に寄り添い、その利便性向上を生み出すプラットフォームビジネスなど、事業活動を通じて社会課題の解決に取り組んでいます。

【安全・安心なデジタル社会の実現】

企業と生活者との橋渡し役として、デジタル技術の活用と盤石なセキュリティ体制を基軸とし、利便性を高めるプラットフォームやデジタル格差解消に役立つソリューションを提供します

【ヘルスケア・医療分野での課題解決】

センシングなど自社技術を活かし、該当分野の課題解決に資するサービスの創出、既存ソリューションの拡大を推進します

【社会全体の生産性向上】

業務効率化やコスト削減、セキュリティの向上などにより、そこで働く人々のワーク・ライフ・バランス追求や社会全体の生産性向上実現を図ります

【環境に配慮した商品の拡大】

環境に配慮した商品の数を増加するとともに、売上高における該当商品の比率を向上します

👉 詳しくはP9をご覧ください

持続的な成長につなげる企業活動

当社および子会社は事業を支える活動においても、SDGsへの貢献に取り組んでいます。

「情報」を取り扱う企業として必須である情報セキュリティ・サイバーセキュリティ体制の強化、情報化社会におけるインフラの一端を担う企業として重要な事業継続計画の実効性向上、そして社会の一員であることはもちろん、モノやサービスを創り提供する

企業であることから、脱炭素や廃棄物の削減といった環境保全にも取り組んでいます。

そして従業員に対する健康と安全の確保、一人ひとりの柔軟な働き方実現を目指すダイバーシティ経営の推進や、地域社会との協働など、企業市民としての役割を全うするとともに、社会や会社の持続的な成長につなげる施策を実行していきます。

【サーキュラーエコノミー実現への貢献】

製品の省資源化、生産工程における工夫により「廃棄するモノ」を削減するとともに、マテリアルリサイクル率向上に取り組むなどサーキュラーエコノミー実現に貢献します

【健康の質、職場の安全性向上】

働く人々の健康の質の向上と徹底した安全対策により、安心な職場環境づくりを推進します

【カーボンニュートラルの達成】

カーボンニュートラルによる脱炭素社会の実現を目指し、目標達成に向けた活動を推進します

【多様な人材が活躍する土壌づくり】

多様な働き方を受容し成果の最大化を図ることで、誰もが働きがいを持ち活躍できる職場環境づくりを目指します。また、技術開発力の底上げのため、DX人材の雇用と育成を推進します

【最高水準のセキュリティ体制構築】

情報セキュリティ・サイバーセキュリティ体制を常に最高水準に保ち、「情報」を生業とする企業の責任を果たします

【企業市民としての役割】

地域社会の一員として、社会や地域に貢献する活動に積極的に取り組みます

👉 詳しくはP10をご覧ください

【危機対応能力の強化】

実効性の向上でさらに盤石な事業継続体制の構築を目指します

本業を活かした社会課題の解決

■安全・安心なデジタル社会の実現

企業と生活者との橋渡し役として、デジタル技術の活用と盤石なセキュリティ体制を基軸とし、利便性を高めるプラットフォームやデジタル格差解消に役立つソリューションを提供します。

情報を伝えるツールは、社会の変革に伴い、言葉や印刷物だけでなく、音声や画像、さらには動画などさまざまなデジタルデータまで広がりました。こうした変革とともに顕在化してきた多くの課題や弱点を克服し、「必要な人に確実に情報を届ける」ことが、私たちの重要な役割だと考えています。紙・デジタル双方の利点を活かし、一人ひとりに確実に重要な情報を届けることで、デジタル社会が進んでも誰も取り残さない、デジタル格差解消に寄与できると考えています。

そして社会に深く浸透しているツールを活用することで、デジタルをより身近にし、生活者の暮らしの利便性向上を実現するプラットフォームなど、新たなビジネス創出にも取り組んでいます。

■ヘルスケア・医療分野での課題解決

センシングなど自社技術を活かし、該当分野の課題解決に資するサービスの創出、既存ソリューションの拡大を推進します。

現在、医療現場では、人手不足や医療過誤の防止、医薬品・医療関連部品の厳格な管理など、さまざまな課題を抱えています。TOPPANエッジは医療現場の安全性確保や負担軽減に役立つよう、RFID^{*1}を活用した病院内での投薬や人・薬剤の動態管理、医療材料の管理システムなど、用途に応じたシステム構築やソリューション開発・提供を行ってきました。

RFIDで培った技術を活かし、温度ロガーと高機能保冷剤を組み合わせた温度管理サービス(GDP^{*2}対応)など、自社開発の技術を活用したサービスを世に送り出しました。今後も自社開発技術を活用し、医療やヘルスケア領域での課題解決に向けて、ソリューションの開発を進めていきます。

※1 RFID (Radio Frequency Identification) : 近距離無線通信を利用した自動認識技術

※2 GDP (Good Distribution Practice) : 薬品の適正流通基準

事例

【共通手続きプラットフォーム AIRPOST】

急速にデジタル化が進む現在でも、生活の中にはまだまだ煩雑で面倒な手続きがあふれています。「AIRPOST」は、金融や行政における事務手続きを簡素化し、簡単便利に変える共通手続きプラットフォームです。将来はデジタル技術で人々の暮らしを便利に変え、暮らしに深く浸透するサービスに育てていきたいと考えています。

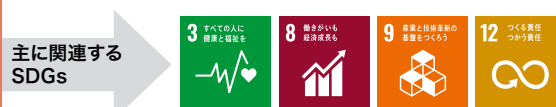


事例

【医療・医薬向け RFID ソリューション】

医療現場の最前線で働く人々は、効率化や医療過誤を防止する努力を重ねながら、日々、安全・安心な環境の構築を目指しています。そうした環境を改善するために、病院向けの薬剤管理や動態管理(人、モノ)、検品業務の効率化、医療機器メーカー向けの入出荷管理といった医療従事者の負担軽減につながるソリューションを市場に投入してきました。RFIDをキーデバイスとしたこの分野での新たなソリューションの創出に、今後も取り組んでいきます。

WEB 「医療・医薬向けRFIDソリューション」の概要はこちら



持続的な成長につなげる企業活動

■カーボンニュートラルの達成

カーボンニュートラルによる脱炭素社会の実現を目指し、目標達成に向けた活動を確実に推進します。

TOPPANエッジおよび子会社は、以前から製造工程の簡素化、LEDなど省エネタイプの設備への更新、再生エネルギーの導入など、事業プロセスにおける温室効果ガス排出量の削減を確実に推進してきました。

Scope1（事業者自らの燃料使用などによる温室効果ガスの直接排出）、Scope2（他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出）に加え、2013年にはScope3（サプライチェーンを含む事業活動によるその他の間接排出）を算定し、環境負荷低減活動を積極的に推進しています。

2020年には、温室効果ガス排出量の2030年削減目標を公表。2023年には目標を上方修正し、①Scope1+2 2017年度比54.6%削減（うち再生可能エネルギー比率6.5%）②Scope3 2017年度比54.6%削減、という2030年度中期環境目標を設定しました。

さらに長期目標として、「TOPPANグループ環境ビジョン2050」に則り、脱炭素社会への貢献として「温室効果ガス排出量の実質ゼロ（Scope1+2）」の達成を目指し、さまざまな施策を推進しています。

■多様な人財が活躍する土壌づくり

多様な働き方を受容し成果の最大化を図ることで、誰もが働きがいを持ち活躍できる職場環境づくりを目指します。

組織の活性化やイノベーションの促進など、企業の成長や活力の源泉として、一人ひとりの柔軟な働き方の実現を目指す「ダイバーシティ経営」の重要性がますます高まっています。

TOPPANエッジのダイバーシティ推進のスタートは2007年にさかのぼります。「そもそも女性活躍の場が限られている」との問題意識から女性活躍推進の取り組みに着手しました。その後、2011年に当時の総務部門のトップ自ら経営層の意思統一を図り、「ダイバーシティ&インクルージョン」を経営課題の柱の一つと明確に位置づけ、女性の管理職を増やすことを目標に、女性管理職層育成研修を開始しました。得意先からの多様なニーズに対して柔軟な発想・新しいアイデアが求められていたことから、女性をはじめとした多様な人財の活用が企業経営において重要になると考えたからです。

現在も、一人ひとりが持つ多様性を尊重し、相乗効果によって成果の最大化を図り、社会に評価される企業として持続的な成長を目指しています。

事例

【太陽光パネルの設置】

生産事業所では、これまで温度など設備の適正管理などによる温室効果ガス排出量削減や、敷地内緑化、雨水利用システム導入など、さまざまな環境保全活動に取り組んできました。特に温室効果ガス排出量削減については、省エネ設備への更新と太陽光パネル設置による再生可能エネルギー導入促進を中心に目標達成に向けた取り組みを進めています。

太陽光パネル設置事業所(2023年3月末時点)

※生産拠点を中心に今後も順次設置予定。

- 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、福生工場
- トッパン・フォームズ東海株式会社：袋井工場
- TOPPANエッジ(香港)社：Wang Lok工場
- トッパン・フォームズ関西株式会社：大阪桜井工場



主に関連する
SDGs



事例

【多様な働き方の推進】

私たちは、女性の活躍推進や男性のワーク・ライフ・バランス、テレワークの推進、障がい者の活躍促進など、多種多様な人財が働きがいをもって仕事に取り組むことができる環境整備に努めてきました。特に女性活躍推進にはいち早く取り組み、育児休業制度の拡充、女性管理職比率の向上など数々の施策を講じており、その活動は「なでしこ銘柄」に7回選定されるなど、社会から高い評価をいただきました。同時に進めてきた男性のワーク・ライフ・バランス推進においては、育児休業取得推進のため、制度の周知や配偶者妊娠申告体制の構築、個別の三者面談を実施しています。4週間以上の育児休業取得率を30%以上とすることを目標に、これからも継続して取り組んでいきます。

主に関連する
SDGs



基本的な考え方

TOPPANエッジおよび子会社では、地球環境の保全が全世界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の推進によりサプライチェーン全体における気候変動対策や省資源化など、地球環境の保全に取り組んでいます。同時に、提供する商品の環境負荷軽減など、お客さまや社会の課題解決に資する活動を通じ

てサステナブルな社会の実現に貢献します。

TOPPANグループの一員として、グループ全体の基本理念「TOPPANグループ地球環境宣言」に則り、より一層積極的に、地球環境保全に取り組んでいきます。

【TOPPAN グループ地球環境宣言】

私たちは責任ある国際社会の一員として、TOPPANグループで働く者全員が、未来を見据えた地球環境の保全に配慮した企業活動を通じて、持続可能な社会の実現に努めます。

【基本方針】

1. 私たちは、環境に関する全ての法令及び社内規程を遵守します。
2. 私たちは、地球の未来のために、限りある資源の有効活用と、あらゆる環境負荷の低減に努めます。
3. 私たちは、先見性をもって環境に配慮した製品の開発と普及を促進し、お客さまの環境活動に貢献します。
4. 私たちは、社内外の広範な人びとと環境に関するコミュニケーションの活性化を図り、相互理解に努めます。
5. 私たちは、国際社会における企業活動においても、環境保全に積極的に取り組みます。

1992年4月策定
2009年4月改定

[WEB 詳細はこちら](#)

環境目標

【TOPPANグループ環境ビジョン2050】

TOPPANグループは、国際社会の一員として、未来を見据えた地球環境の保全に配慮した企業活動を通じ、「脱炭素社会」「生物多様性の保全」「資源循環型社会」および「水の最適利用」に貢献し、「ふれあい豊かでサステナブルな暮らし」の実現を目指していきます。

- ① 脱炭素社会への貢献
Scope1+2および3における温室効果ガス排出の実質ゼロを目指します。
- ② 生物多様性の保全
豊かな自然の保全と社会経済活動が両立する自然共生社会を目指します。
- ③ 資源循環型社会への貢献
廃棄物のゼロエミッションを目指します。
- ④ 水の最適利用
最適な水利用の実現と水質汚染防止による水質改善に貢献します。

【TOPPANグループ2030年度中長期環境目標】

- ① 脱炭素社会への貢献
温室効果ガス排出 Scope1+2：2017 年度比 54.6% 削減(再エネ比率6.5%)
温室効果ガス排出 Scope3：2017 年度比 54.6%削減
- ② 生物多様性の保全
用紙原料の調達における合法性確認 100%
製造拠点面積10%に相当する社内外自然共生地域の保全への貢献
- ③ 資源循環型社会への貢献
廃棄物最終埋立量：2017年度比 60% 削減
廃プラスチックのマテリアルリサイクル率：2017 年度比 12% 増
- ④ 水の最適利用
水リスクの高い(水ストレス40%超)拠点の取水量削減目標達成拠点数50%以上
規制値超過による行政措置0件

マネジメント体制

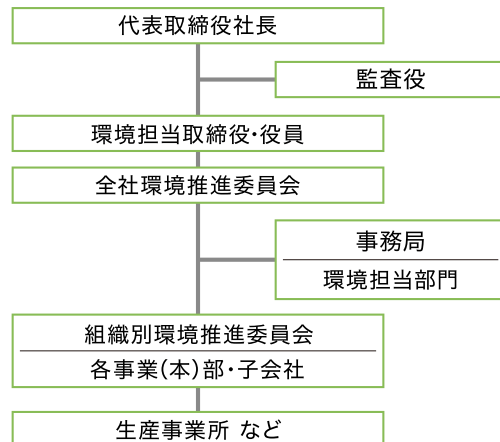
環境マネジメントシステムを基軸とした独自の環境保全活動に取り組んでいます。

環境マネジメント体制

TOPPANエッジおよび子会社では、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**」「**組織別環境推進委員会**」を設置しています。これらの組織は、代表取締役社長および環境担当取締役・役員が管轄し、事務局が運営を行っています。

全社環境推進委員会

環境担当役員を委員長とし、中期環境目標の達成に向けた年度単位の目標設定と進捗管理、目標達成に向けた課題、施策に関する議論や意見交換を行っています。環境マネジメントシステムの直近の活動報告や環境分野における法規制の最新情報など、環境保全活動の推進にあたり重要な情報共有の場としての機能も有しています。



ISO14001 認証取得状況

主要な生産事業所は環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の認証を取得しており、それ以外の生産事業所については環境マネジメントシステム活動構築指針に基づき、目標達成に向けた活動を推進しています。

取得事業所名	登録番号
TOPPANエッジ株式会社中央研究所(八王子)	JQA-EM3911
トッパン・フォームズ東海株式会社	JQA-EM4171
トッパン・フォームズ西日本株式会社	JQA-EM4512
トッパン・フォームズ関西株式会社	JQA-EM5802
トッパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社	JQA-EM6727

2023年4月時点

環境監査

本社環境監査を、環境マネジメントシステム活動拠点に対して行っています。本社環境監査とは、対象事業所の環境関連法規制の遵守、環境目標の達成状況などを年に1度、確認・評価するので、全社環境推進委員長が指名した内部監査員が、現地に赴い

て実施します。

監査終了後には全ての対象事業所と個別に監査報告会を実施し、指摘事項の背景などの詳細を明示するとともに、関連法案の解説など関連情報の共有を図っています。

環境教育

全従業員対象の環境基礎教育の他、環境マネジメントシステム、法令、規制など、幅広いテーマの環境研修を国内外の事業所、子会社の環境担当者向けに順次実施するなど、階層別、継続的な環境意識・知識の底上げに取り組んでいます。

特にISO14001認証取得事業所については、規格の要求事項に基づき、全従業員への教育を定期的実施。環境ナレッジを有する人財の育成に力を入れています。

【主な研修】

開催時期	名称	対象	人数
2021年 8月	営業拠点における産業廃棄物処理手順に関する教育	通常業務で産業廃棄物処理委託が発生しない 営業拠点の総務・管理部門	55名
2021年10月	本社環境監査 監査員教育	環境監査員(内部監査)候補者	2名
2022年 2月	先進企業による環境セミナー「再生可能エネルギー」	全従業員(子会社含む)	582名
2022年 3月	環境一般教育(e-ラーニング)	全従業員(子会社含む)	1,730名
2022年8月-9月	環境一般教育「廃プラスチック」(e-ラーニング)	全従業員(子会社含む)	5,485名
2023年 1月	廃棄物に関する注意すべき事項	(廃棄物)管理部門(子会社含む)	141名
2023年 4月	FSC [®] (森林認証制度)年次教育	認証拠点管理部門	52名

基本的な考え方

カーボンニュートラルによる脱炭素社会の実現を目指し、中長期計画に掲げた目標達成に向け活動を推進します。

限られた資源を大切に、有効に活用するとともに、使用量、廃

棄量の削減やマテリアルリサイクル率向上に取り組むなど、サーキュラーエコノミーの実現に貢献します。

環境パフォーマンス

脱炭素への取り組み

地球温暖化防止のため、温室効果ガス(GHG)排出量の削減に取り組んでいます。

温室効果ガスの排出量は、自社の事業活動だけではなく、サプライチェーン全体を含めて把握し削減策を講じることが必須になっています。TOPPANエッジおよび子会社はScope 1(事業者自らの燃料使用などによる温室効果ガスの直接排出)、Scope2(他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出)に加え2013年度からScope3(サプライチェーンを含む事業活動によるその他の間接排出)を算定し、環境負荷低減活動を積極的に推進しています。

また、生産事業所のうち製造部門では温室効果ガス排出量の削減対策として、省エネ設備の導入、温度など設備の適正管理、印刷や印字など生産工程の効率化などを実施しエネルギー使用量を削減しています。また、小集団改善活動とトップダウンで推進する5S活動を両輪とし、生産効率の向上や損紙低減活動などの推進によりエネルギー使用量削減や省資源化につなげています。

化学物質リスクの抑制

安全安心な製品提供のため、化学物質に関する法令や国内外の規制を基にした「原材料含有化学物質管理基準」を定めています。さらに製品についてはガイドラインを策定し、同基準、ガイドラインによる管理を実施しています。

また、製品の開発段階はもとより、購入する原材料等について定期的な調査を行うなど、化学物質の管理にサプライチェーン全体で取り組んでいます。

[PDF](#) 「TOPPANグループ原材料含有化学物質管理基準」はこちら

限りある資源の有効活用

当社および子会社は、循環型社会形成のために中長期の環境目標を掲げ、省資源活動、分別の徹底、リサイクルパートナー選定など、廃棄物や最終埋立量の削減、マテリアルリサイクルの仕組み構築、水資源の有効利用などに積極的に取り組んでいます。

廃棄物の削減

当社および子会社が使用する原材料の95%超が紙類であり、排出する廃棄物の約90%を紙くずが占めています。省資源化の重点施策の一つとして、製造時に発生する紙の廃棄物である「損紙」の削減活動を進めています。

製造部門の担当役員が管轄し、全生産事業所が実施する損紙削減活動は、生産事業所単位で、月ごとに進捗管理が行われ、結果は生産事業所参加による情報交換会議で報告されます。有効な施策、例えばIoTの活用で印刷時に発生する損紙を極小化、損紙の削減に大きな効果を上げた事例を全国へと水平展開するなど、年度目標達成に向け推進しています。

また、廃プラスチックのマテリアルリサイクルへの切り替え促進にも取り組んでいます。例えば袋井工場では、製造工程自体に廃プラスチック分別の仕組みを追加、細分化後も従業員が迷わず分別できるシステムを構築しました。こういった施策により、マテリアルリサイクル率が約16%向上しました。

水の最適利用

生産事業所は水道水や工業用水などを使用しており、主に生活用水、空調冷房機や印刷機の冷却用水に活用しています。滝山工場では350トンの貯留槽に雨水をため、トイレ洗浄水や植栽の散水として利用しています。

また、事業所の水回りを順次節水タイプへと切り替えるなど、生産事業所以外でも水の最適利用に取り組んでいます。

※「水」に関する達成目標(目標値、施策)は現在検討中です

※環境データ集計範囲 2022年度

- TOPPANエッジ株式会社 自社建屋
- ※エネルギー使用量、CO₂排出量は、営業所を含む全事業所
- 子会社(国内外)

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

北海道トッパン・フォームズ株式会社

沖縄ビジネスフォーム株式会社

TOPPANエッジ・サービス株式会社 自社建屋

株式会社トスコ 自社建屋

TOPPANエッジ(香港)社

TOPPANエッジ(シンガポール)社

※ただしScope3、PRTRについては海外3社は含めず

※エネルギー使用量、CO₂排出量(Scope1+2)については、旧トッパン セキュア

事業部の生産拠点分を含む

環境データ

基準年：2017年

【エネルギー使用量*1】

年	2017	2020	2021	2022
使用量 (千GJ)	1,816	1,668	1,635	1,596

【CO₂排出量*2】 ※Scope1+2

年	2017	2020	2021	2022
排出量 (t-CO ₂)	95,620	75,376	71,624	69,709

【Scope3の温室効果ガス排出量】

年	2017	2020	2021	2022
カテゴリ-1 (t-CO ₂)	174,959	151,526	142,626	139,605
カテゴリ-2 (t-CO ₂)	14,978	12,595	12,119	12,642
カテゴリ-3 (t-CO ₂)	10,136	9,032	8,854	8,436
カテゴリ-4 (t-CO ₂)	12,803	11,466	10,768	10,554
カテゴリ-5 (t-CO ₂)	3,533	3,565	3,562	3,653
カテゴリ-7 (t-CO ₂)	2,031	2,261	2,193	2,167
カテゴリ-9 (t-CO ₂)	5,610	5,199	4,881	4,801
カテゴリ-12 (t-CO ₂)	9,100	8,434	7,918	7,789

Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出
 Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
 Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)
 カテゴリ-1 購入した製品・サービス
 カテゴリ-2 資本財(生産設備の増設)
 カテゴリ-3 Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー活動
 カテゴリ-4 輸送、配送(上流)
 カテゴリ-5 事業から出る廃棄物
 カテゴリ-7 雇用者の通勤
 カテゴリ-9 輸送、配送(下流)
 カテゴリ-12 販売した製品の廃棄

【PRTR法 第一種指定化学物質の排出量】

年	2017	2020	2021	2022
排出量 (kg)	902	410	425	1,010

【PRTR法 第一種指定化学物質の移動量】

年	2017	2020	2021	2022
移動量 (kg)	4,504	2,414	1,666	1,556

【廃棄物発生量】

年	2017	2020	2021	2022
発生量 (t)	23,140	23,339	21,942	21,380

【リサイクル率と最終埋立量の推移】

年	2017	2020	2021	2022
埋立量 (t)	15.5	137.6	69.8	59.4
リサイクル率 (%)	99.2	97.9	98.9	99.2

【取水量の推移】

年	2017	2020	2021	2022
取水量 (m ³)	258,955	190,354	186,391	170,715

*1 燃料・電力使用に伴うエネルギーの使用量は「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」の係数を使用して算定
 *2 二酸化炭素排出量は「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令」に基づき調整後排出係数で算定
 ただし、海外事業所の電気使用量に伴う二酸化炭素排出量は電力会社公表の最新排出係数に基づき算定
 TOPPANエッジおよび子会社における温室効果ガス(GHG)排出量はCO₂に換算

2022年度の環境目標・実績と2023年度環境目標

2022年度目標	2022年度実績	2023年度目標
① 脱炭素への取り組み		
(Scope1+2) CO ₂ 排出量 2021年度比1.2%削減	2021年度比6.0%削減	(Scope1+2) CO ₂ 排出量 2022年度比2.4%削減
② 化学物質リスクの抑制		
製品含有化学物質管理に関する サプライチェーン調査実施	調査手法、手段の見直しを実施 2023年度開始に延期	製品含有化学物質管理に関する サプライチェーン調査実施
③ 限りある資源の有効活用(循環型社会の形成)		
廃棄物最終埋立量 2021年度比30%削減	2021年度比64%削減	廃棄物最終埋立量の削減 対前年水準の維持(±5%)
④ 生物多様性への取り組み		
里山保全活動の継続的な実施	東京都八王子市環境保全地区における 里山保全活動の実施	森林認証制度の維持・拡大 里山保全活動の継続的な実施
⑤ 環境を通じたコミュニケーション		
環境関連情報の積極的な公開 ・サステナビリティレポートの発刊 ・ホームページでの公開情報 項目増加と質の向上	・ホームページ、サステナビリティレポートでの公開 ・Scope 3集計・公開範囲の拡大 5→8項目へ	環境関連情報の積極的な公開 ・サステナビリティレポートの発刊 ・ホームページでの公開情報 項目増加と質の向上

公害防止

公害発生の防止は重要な環境課題であり、最優先に取り組むことでその発生を未然に防止するよう努めています。万が一発生した場合には速やかに対応するとともに再発防止策を講じ、他の類似箇所への水平展開を実施します。各事業所では、法規制値よりも厳しい自

主基準値を設定し遵守することで、法令遵守に取り組んでいます。また、事業所ごとに廃水処理施設を設置し、法に基づく点検により劣化状態の確認や更新を行うなど、水質汚染についても未然防止策を講じています。

生物多様性への取り組み

TOPPANエッジおよび子会社はFSC[®]認証紙・PEFC認証紙を使用した商品の開発・販売促進による森林保全や、東京都環境公社、NPOとの協働による里山保全活動などの取り組みを通じて、生物多様性の保全に努めています。

森林認証制度

森林認証制度には、森林管理を認証するFM認証 (Forest Management 認証) と、認証林から消費者の手に届くまで、加工・流通過程の全てで不適合な木材と混ざらないように管理するCoC認証 (Chain of Custody 認証) があります。TOPPANエッジは世界の森林を対象とした森林認証制度であるFSC、PEFCについて、それぞれCoC認証を取得しています。

里山保全活動

企業・NPOと行政の連携による自然環境保全活動、「東京グリーンシップ・アクション」に賛同しています。毎年、トッパンフォームズ・セントラルプロダクツ滝山工場にほど近い東京都の里山保全地域で、従業員とその家族がNPOの指導のもと、倒木や枯れ木の処理、観察路の補修など、里山の保全活動を行っています。2009年から毎年参加しており、2022年度は規模を縮小し5名で、11月5日に実施しました。

実施地区：八王子市戸吹北緑地
保全方針：コナラおよびクリを主体とする樹林と土壌温度の高い谷戸によって維持されている多様な生態系を保存する



【東京グリーンシップ・アクション】
TOPPANエッジ本社、トッパンフォームズ・セントラルプロダクツ

環境を通じたコミュニケーション

地域とのコミュニケーション

環境活動を通して社内外の幅広いステークホルダーとのコミュニケーションを図っています。

[WEB](#) 「地域とのコミュニケーション」についてはこちら

事業所周辺地域の清掃活動

全国の各事業所では、従業員による定期的な事業所周辺の清掃活動や、地域住民や団体との連携による河川の美化、清掃活動への積極的な参加により、環境保全に努めています。



【Hokkaido 海のクリーンアップ大作戦!】

全国名水百選「離宮の水」保存会
(トッパンフォームズ関西 大阪桜井工場)

1985年に大阪府内で唯一、環境庁(現・環境省)の「全国名水百選」に選ばれた「離宮の水」。トッパンフォームズ関西 大阪桜井工場は、工場にほど近いこの名水を、後世に継承・保存する団体「離宮の水保存会」に加盟し、定期的に行われる清掃など、保全活動に参加しています。

基本的な考え方

商品のライフサイクル全体を捉え、材料調達から、お客さまやエンドユーザーの使用・廃棄段階まで含めたサプライチェーン全体で、提供する商品の環境負荷軽減の取り組みを進めると同時に、環境課題解決に資する商品の開発、提供に取り組んでいます。

また、商品の安全性を確保するために、使用する原材料に対して環境負荷の軽減および安全衛生の確保を目的とした原材料選定基準を定め、基準に適合する原材料を調達することを原則としています。

環境配慮製品・サービス基準

全社環境推進委員会において承認された「環境配慮製品・サービス基準」に基づき、ライフサイクルを考慮した環境配慮型の商品を選定しています。

既存の製品に続き、今後はデジタル商材やソリューションに対応した基準を追加していきます。

	ライフサイクルステージ	基本項目
全体		省エネルギー・温室効果ガス対策
	生産と流通段階	安全素材の使用、再生材料の使用、持続可能性に配慮された材料を使用、省資源・省エネルギー
	使用段階	省資源・省エネルギー、長期使用可能
	使用後段階	再使用可能、リサイクル可能、処理・処分が容易

研究・開発

当社の研究機関では、「研究開発成果の市場リリースによる環境影響の低減」を環境方針として環境マネジメントシステムを推進。研究開発の計画的な実行により、環境負荷軽減と環境保全に取り組んでいます。

製品の研究・開発においては、ビジネスフォームで長年培ってきた材料開発・プロセス開発などのコア技術を駆使し、既存事業の強化と新規事業創出の加速に向けた技術革新に挑んでいます。

サステナブル推進部門の設置

2022年度、環境負荷の少ない製品開発や、既存の製品に使用している材料の代替素材開発を担当する部門を設置。現在、環境負荷を軽減するための素材開発、負荷を「見える化」するソリューション開発など、さまざまなテーマに取り組んでいます。

製品・サービス

主に紙やプラスチックの使用量削減などを推進するため、ビジネスフォームの仕様や素材の変更による環境負荷軽減に取り組んでいます。

主な環境配慮製品

TOPPANエッジおよび子会社の選定基準に基づき認定された環境配慮製品です。

FSC®森林認証紙を使用した製品	TOPPANエッジは世界の森林を対象とした「FSC」「PEFC」のCoC認証を取得、認証紙を使用した製品の開発・提供を推進しています。	FSC認証紙タイプ POSTEX-i	例) FSC認証紙タイプ POSTEX-i 
		ECO封筒	
脱プラスチック製品	脱プラスチックに貢献可能な紙ファイル、紙ラッピング製品を提供しています。	わんぱ☆くめ〜ECO い〜ファイル	
カーボン・オフセット付き封筒・はがき	封筒やはがきを、環境省認証の森林整備事業で生まれるクレジットを使用することによりオフセットしてご提供します。		
環境配慮型ラベル	バイオマスマーク対応など環境に配慮した材料への変更、仕様変更による廃棄物排出量の低減など、環境負荷を軽減する製品の開発を進めています。	パターンタックフォーム	

基本的な考え方

TOPPANエッジは、安心・安全を基本として品質優先を掲げており、一人ひとりの心身の健康も多様な人財の活躍の基礎づくりとして、健康の質を維持・向上させることが必要不可欠と考えます。

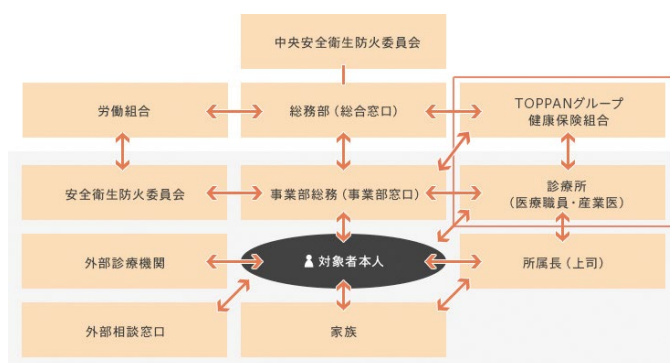
企業の基盤を堅固なものとするために、会社、健保組合、そして労働組合が協力することで、従業員やご家族の健康保持・増進活動を推進してまいります。

理念・方針

私たちは多様な人財が安全で健康にいきいきと働き続けることができる基盤づくりとして、働き方改革、健康保持・増進活動を通

じて健康経営を推進し会社の発展向上を目指します。

組織・体制



健康経営

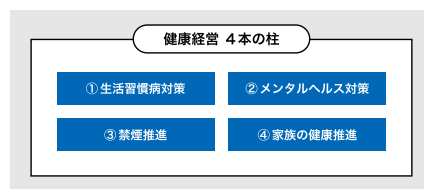
基本的な考え方

TOPPANエッジの経営の土台の一つに「個人の健康」があります。人を活かすためには個人の健康が第一であり、一人ひとりの能力を最大限に発揮できるよう健康面に配慮することが重要です。「企業

は人なり」。健康経営の推進は人を活かすための戦略であり、企業価値向上に直結する大切な取り組みと位置づけ積極的に推進しています。

基本方針

TOPPANエッジは多様な人財一人ひとりが心身ともに健康な状況でいきいきと働き続けることができる基盤づくりとして、健康保持・増進活動を通じて健康経営を推進し会社の発展向上を目指します。



主な取り組み

「健康経営優良法人」に認定



「東京都スポーツ推進企業」に選出



「スポーツエールカンパニー」に選出



健康経営の目標値(KPI一覧) と具体的な取り組み

健康経営の目標値(KPI)

健康経営推進施策(生活習慣病対策・メンタルヘルス対策・禁煙推進・家族の健康推進)における目標値(KPI)として、「肥満」「高血

圧リスク」「糖尿病リスク」「脂質リスク」「残業時間」「喫煙率」「家族特定健診受診率」を設定し、目標達成に向けて取り組みを進めています。

【健康経営の目標値 (KPI・抜粋)】

		2021年度(実績)	2022年度(実績)	2025年度
生活習慣病対策	肥満	28.6%	29.4%	25.0%
	高血圧リスク	11.8%	12.9%	11.0%
	糖尿病リスク	10.9%	12.4%	8.0%
	脂質リスク	38.2%	35.4%	31.5%
メンタルヘルス対策	残業時間(月平均/月)	19.9h	18.9h	18.9h
禁煙推進	喫煙率	21.4%	21.0%	17.5%
家族の健康推進	家族特定健診受診率 ※35歳以上	82.6%	81.8%	88.0%

[PDF](#) 詳細はこちら「健康経営の目標値(KPI) (379KB)」

[PDF](#) 詳細はこちら「健康関連数値(482KB)」

【①生活習慣病対策】 生活習慣病の予防や早期発見、重症化予防に取り組んでいます。

主な施策	
重症化予防	企業内診療所による個別指導
健康フェア	健康知識を学べるフェアを開催(職場で簡単エクササイズ、体力測定、リラックス体験、手洗い講習、禁煙体験など)
部活動の推奨	従業員自ら運営するスポーツ系クラブ活動への参加推奨、援助

【②メンタルヘルス対策】 メンタル不調の未然防止・早期発見のためストレスチェックや各種研修を実施しています。

主な施策	
各種セミナーの開催	新入社員研修、新任管理職研修、セルフケア研修、管理職向け研修(職場のメンタルケア)、職種別研修
ストレスチェックの実施	年に1度、全従業員対象にストレスチェック、ストレスチェック事後セミナー(セルフケア研修)を実施 2022年度実施率：99.1%、2023年度100%受診を目指す また、ストレスチェックの組織診断結果をもとに、管理職向けセミナーを実施
専門家によるメンタルヘルスケア	メンタルヘルス専門産業医、外部メンタルヘルス顧問医によるフォローの実施

【③禁煙推進】 喫煙および受動喫煙による健康リスクを低減するため、禁煙に対するさまざまな施策を実施。従業員の健康維持・増進に努めています。

主な施策	
全社禁煙活動	従業員の健康保持増進を目的とした「禁煙活動」を推進
禁煙セミナー	禁煙に対するリテラシーを高め、自発的に「禁煙」に取り組むよう動機付けるセミナー
禁煙外来	企業内診療所を活用した禁煙外来の実施
禁煙イベントの開催	肺年齢測定会、ニコチンパッチ体験イベントなど

【④家族の健康推進】 従業員のみならず、その家族まで含めた健康維持、増進施策を積極的に推進しています。

主な施策	
被扶養者への健康診断受診促進	被扶養者への健康診断の受診勧奨による受診率の向上
イベントの開催	会社、健保、組合の共催によるスポーツ大会などを開催 ウォーキングイベント2022(歩数計測アプリ利用)

安全

基本方針

TOPPANエッジは「働きがいのある職場環境づくり」を経営戦略として掲げ、安全衛生・防火防災などの管理や対策などの活動を充実

し、従業員の安全と健康を確保するとともに職場環境を整え、快適な職場の形成を促進しながら業務の遂行を円滑に行います。

安全衛生防火防災管理体制

安全衛生防火委員会

労働安全衛生法に基づき、常時使用する労働者が50人以上の事業所で安全衛生防火委員会を設置しています。50人以下の事務所においても労使合同の委員会を毎月1回開催、労働者の危険や健康障がいを防止するための基本となるべき対策について、調査・審議を行っています。

また、当社子会社を含む総務部門長による「中央安全衛生防火委員会」を組織しています。労働災害の原因となりう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るとともに、労働災害時には事故の状況や発生原因についての情報共有を行い、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。

主な活動

①安全衛生

従業員の安全と健康を第一とし、快適な職場環境形成を目的にさまざまな施策を実施しています。

主な施策	
職場の安全意識の啓発	各種安全教育の実施、事業所パトロール、職場巡視(産業医同行)の実施
労災事故の撲滅	5S活動の推進、危険予知トレーニング(KYT)、リスクアセスメントの実施、安全道場参加
メンタルヘルス対策	ストレスチェック、セルフケア研修、管理職によるラインケア研修、職場復帰プログラムの実施
長時間労働の撲滅	全社一斉ノー残業デーの実施、PC操作ログの記録に基づく労働時間の適正把握の実施、管理職の評価項目として設定

②防火・防災

自然災害など有事の際の人的・物的被害を最小限に抑えるため、人命最優先を原則としたうえで事業継続・早期復旧を図れるよう、さまざまな訓練、施策を実施しています。

主な施策	
防火・防災対策	ビル耐震強化、防火・避難設備、消防用設備などの点検、維持管理
安否確認訓練	アプリを活用した従業員の安否確認訓練実施(月1回)
災害時初動体制の強化	自衛消防隊の編成と消防訓練実施、災害時備蓄品の常備(3日分)、避難訓練、徒歩帰宅訓練、救命救急講習の実施 MCA無線(IP無線)使用訓練

[PDF](#) 詳細はこちら「安全関連数値(972KB)」

主な取り組み

「新橋駅周辺滞留者対策推進協議会」への参画

2013年度より新橋駅周辺滞留者対策推進協議会に参画、定例会議への出席、民間事業者向け一時滞在施設運営マニュアルの作成、図上訓練や実働訓練などに参加しています。

※新橋駅周辺滞留者対策推進協議会とは
新橋駅周辺の事業者を中心とした災害時の帰宅困難者対策を推進するための協議会。災害時には、滞留者に対し積極的に情報提供、避難誘導、物資搬送などを行う

厚生労働省「あんぜんプロジェクト」メンバーへ参加

安全・安心な職場づくりの一環として「ゼロ災活動」を掲げ、労災事故撲滅実現に向け取り組みを行っています。

本社ビルが防火・防災で「特例認定」を取得

当社の汐留本社ビルは、消防法令の遵守状況が優良であるとして、2022年5月17日付で東京消防庁芝消防署より特例認定「防火・防災優良認定証」を取得しました。今回で4度目の取得となります。

基本的な考え方

TOPPANグループは「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付けています。

TOPPANエッジでは、「人間尊重」「企業は人なり」という信念のもと、「人財」を起点としたさまざま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、

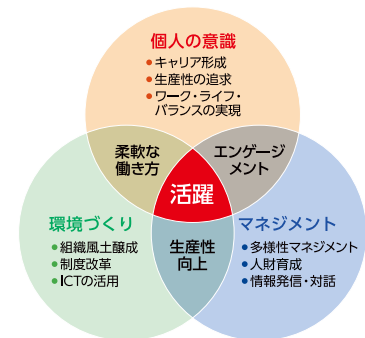
尊重し合う「ダイバーシティ」を推進し、さらに、多様な人財の能力を活かし互いに高め合うことで、違いを変革の原動力に変える「ダイバーシティ&インクルージョン」を実現していきます。そのために、互いを尊重し合う感性とたゆまない対話を通じて、一人ひとりの人権が尊重され、安心して発言・行動できる心理的安全性の高い職場づくりを実践していきます。

TOPPANグループのダイバーシティ&インクルージョン 推進方針

高い心理的安全性の下で、
個々の違いを認め合い尊重する感性を育み、
「違い」を変革の源に変え、
情報とくらしをデザインする「社会的価値創造企業」を実現する。

ダイバーシティ推進3つの軸

一人ひとりが個性と能力を十分に発揮するため、「個人の意識」「環境づくり」「マネジメント」の3つを軸に、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。



女性の活躍推進

トップコミットメント「女性の活躍推進に向けて」

当社は、「ダイバーシティ&インクルージョン」を経営戦略の柱の一つに位置付け、女性の積極的採用、継続就業のための仕事と育児の両立支援制度の充実、女性管理職候補者の育成、女性のキャリア開発に取り組んでいます。またワークスタイル変革を通じて、働きがいに満ちた環境づくりを実践しています。

その実現のため具体的に、

- 生産性向上とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方改革の推進
- テレワークなどの柔軟な働き方の推進
- 女性活躍のための教育の充実
- 多様な人財の育成に向けた管理職の意識改革に取り組んでいます。

TOPPANエッジ株式会社 代表取締役社長 添田 秀樹

TOPPANエッジ一般事業主行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」「次世代育成支援対策推進法」に基づき、女性の活躍および次世代育成支援に関する状況把握、課題分析を行いました。

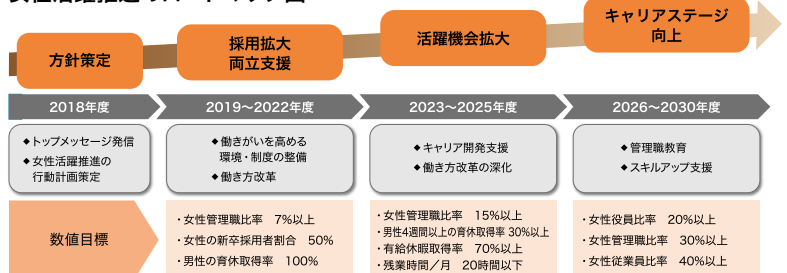
その結果を踏まえて行動計画を策定し、社内通知および社内的な取り組みを行っています。

[PDF](#) 詳細はこちら「女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画(2023-)」

女性活躍推進のロードマップ

当社の女性活躍推進に関して中長期的な目標数値を設定し、段階的に施策を行っています。

女性活躍推進のロードマップ図



女性の活躍推進

女性の積極採用

新卒採用者の男女比率を50：50に目標設定し、採用活動を行っています。入社後、女性社員はさまざまな職種に配属されており、営業職や研究開発職、技術職などでも活躍しています。

また、子育てを終えた女性のキャリア採用にも積極的に取り組んでいます。

仕事と育児の両立支援

子育てをしながら働く女性は、この10年間で約4倍となりました。仕事と家庭・育児を両立しやすい環境づくりを進めるとともに、両立しながらキャリアアップを図れるよう施策を行っています。

人財育成

「一人ひとりが自らのキャリアを創り、成長し続ける」を人財育成方針に掲げ、キャリア意識と生涯にわたって学び続ける姿勢の醸成を行っています。段階的な人財育成プログラムに加え、結婚・出産といったライフイベントを迎える前の女性や女性管理職のキャリア支援研修、また課員をマネジメントする経験を一定以上積んだ管理職向けに、自分の今後のキャリアと課員のキャリア支援を考える研修を実施しています。

[PDF](#) 詳細はこちら「人財育成体系と女性活躍推進施策」

障がい者の雇用と活躍の推進

ハローワークや特別支援学校、地域支援センターと連携して採用を行っています。自分の強みを活かして働けるように入社後のフォロー制度やオフィス環境整備の充実により、働きやすく働きがいのある環境づくりに努めています。

精神障がいのある方には精神保健福祉士や地域支援センターなどの意見を参考に事業所内に独立したオフィスを設け、精神保健福祉士兼企業在籍型ジョブコーチを配置しています。また地域障がい者支援センターと連携することで職業生活を含めた生活全体について相談できる体制を構築するなど、継続就労につながるための取り組みを行っています。

障がい者雇用率 2.50%（2023年3月時点）

事業所での取り組み

東京都日野市の事業所で、継続して安定的に働くことができる職場環境の整備を行っています。車いすや人の動線を考慮したオフィスレイアウトの設計、月給制の「短時間契約社員」や「定期通院等休暇制度」の新設といった取り組みに対して、厚生労働省より「平成30年度障害者雇用職場改善好事例」として最優秀賞を受賞しました。

[WEB](#) 詳細はこちら

多様な人財が活躍できる風土醸成

働き方とワーク・ライフ・バランスの取り組み

【生産性向上活動】

主な取り組み

ノ一残業デー（月2日）	衛生管理者による朝・夕2回の館内アナウンスと労使によるフロアの見回りを実施
管理職の管理義務	自身の考課の評価項目に「部門の長時間労働削減活動」を入れることを義務化 ※随時システム上で部下の月別超過時間数を照会できる仕組みを構築 ※管理職に対する事前警告、長時間労働者の発生時には長時間労働削減対策書の提出義務化
役員会報告の実施	超過労働報告と是正指導により、労働時間削減活動を組織的に実行

残業時間削減目標 平均20時間/月以下

【テレワーク、時差通勤、フレックスタイムの推進】

2010年より育児・介護の事由に限定した在宅勤務制度を設け、その後は、より柔軟で生産性の高い働き方を目指しテレワークの対象を順次拡大。2019年度には身体的疾患やけがで通勤困難な従業員も対象としました。

2020年4月「テレワーク勤務制度」を改定し、全従業員を実施対象としました。

【年次有給休暇の取得促進】

管理職が課員の有給休暇取得状況を把握し「年次有給休暇取得計画表」を活用して計画的な有給取得を促しています。

年次有給休暇取得目標 取得率70%以上

男性のワーク・ライフ・バランスと育児休業取得促進

TOPPANエッジは男性の育児参画を積極的に支援しており、子どもが生まれた男性が育児休業を取れるよう、上司に対して業務の調整と育児休業の取得促進を働き掛けています。

仕事もプライベートも充実させ生き生きと働けるよう、イクメン（子育てをしながら、自らも成長する男性）、イクボス（部下のワー

ク・ライフ・バランスに配慮し、部下のキャリアと人生を応援しながら組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しんでいる上司）が活躍できる社内風土を醸成しています。また厚生労働省のイクメンプロジェクトにも参加しています。

仕事と介護の両立支援

家族を介護しながら働く不安を軽減し、安心して仕事に専念できる環境づくりに努めています。

主な制度、施策

【女性活躍推進】

	名称
施策	女性管理職層研修、女性のためのキャリアデザイン研修

【仕事と育児の両立支援】

	名称
制度	時間短縮勤務（最大で2時間30分短縮が可能）、子の看護休暇、育児休業（原則1歳6カ月まで。保育園に入れない場合は2歳または1歳半後の4月末まで）、時間単位有給休暇
施策	産休前三者面談（本人・所属長・ダイバーシティ担当者）、育児休業復帰前三者面談、育児休業復帰前研修、育児休業復帰者フォローアップ研修

【働き方、ワーク・ライフ・バランス】

	名称
制度	テレワーク勤務制度、フレックスタイム制・裁量労働制、勤務間インターバル時間の設定、ボランティア休暇、キャリアリターン制度
施策	ダイバーシティ研修（新入社員）、ダイバーシティマネジメント研修（新任管理職）、管理職セミナー（全管理職）、ビジネススキル選択研修（全従業員）

【仕事と介護の両立支援】

	名称
制度	時間短縮勤務（最大で2時間30分短縮が可能）、介護休暇、介護休業（連続して1年間もしくは通算93日まで）、時間単位有給休暇
施策	介護セミナー（基礎編・応用編）、相談窓口の設置、介護ハンドブックの配布

数字で見る現状

※2022年度実績・TOPPANエッジ単体

	男性	女性	女性比率
社員数と女性比率	1,660人	965人	36.8%

	男性	女性	総計
男女別平均勤続年数	20.9年	12.7年	17.9年

	平均付与日数	平均取得日数	取得率
有給休暇平均取得日数と取得率	18.7日	11.9日	63.9%

	平均時間/月
残業平均時間	18.9時間/月

	男性	女性	女性比率
新卒採用社員数と女性比率	28人	18人	39.1%

	採用人数	採用比率
中途採用社員数と比率	52人	53.1%

	自己都合	定年	会社都合	その他	合計	年間離職率
事由別退職者数(率)	77人(19%)	0人(0%)	0人(0%)	19人(3%)	96人(22%)	3.7%

	取締役		監査役	
	男性	女性	男性	女性
役員数	10人	0人	2人	1人

	職位	男性	女性(比率)	合計人数
管理職数と女性比率	執行役員	15人	2人(11.8%)	17人
	本部長・部長	281人	14人(4.7%)	295人
	課長	443人	57人(11.4%)	500人
	管理職合計	739人	73人(9.0%)	812人

	男性	女性	合計
新規管理職登用者数	29人	5人	34人

	人数
子どもがいる女性社員数	185人

	子どもが生まれた社員数	取得者数	取得率
男性の育児休業取得者と取得率	40人	35人	87.5%

	合計	合計
介護休業取得者数	1人	時間短縮勤務者数
		66人

	人数(率)
障がい者雇用者数と雇用率	66人(2.50%)

[WEB 詳細はこちら](#)

基本的な考え方

TOPPANエッジは、情報を核にした事業領域の拡大とさらなるグローバル市場の開拓のため、変化に対応する力のある組織と人財づくりにより、価値創造型企業への変革を図っています。

この取り組みの推進にあたり、人財育成方針を「一人ひとりが自らのキャリアを創り、成長し続ける」と定め、キャリア自律と学び続ける姿勢を醸成しています。

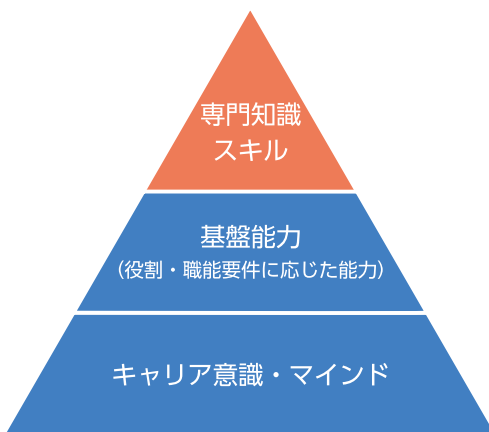
人財育成方針

一人ひとりが自らのキャリアを創り、成長し続ける。

人財育成体系

当社で活躍するために必要な学びを、「基盤能力開発」と「専門知識・スキル開発」の2段階とし、社会人の基盤能力を土台として、目標・役割・職種別のスキル開発ができる人財育成体系を構築しています。「基盤能力開発」は職種問わず、社会人の基礎となる能力で、必須

研修によって計画的に開発・育成していきます。「専門知識・スキル開発」は、職種・役割に応じて必要な能力で、人財としての付加価値の源泉です。選択研修などで、一人ひとりに合わせたプログラムで多様なスキルを開発していきます。



基盤能力開発	専門知識・スキル開発
<p>階層別研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 新任役員研修 ● 昇格者研修 ● 新入社員研修 <p>テーマ別研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ● キャリアデザイン研修 ● 経営学セミナー ● 女性管理職研修 ● 新任管理職研修 ● OJTトレーナー研修 	<p>選択研修</p> <p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● デジタル人財育成研修 <p>【職種別】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 営業職研修(初級・中級) ● SE職研修(初級・中級) ● 研究開発職研修(初級・中級) ● 製造職研修(初級・中級) <p>【グローバル】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● グローバル関連研修・セミナー <p>自己啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公開派遣型研修・教養講座・通信教育・語学研修 ● 各種資格取得支援

※2022年度の従業員1人当たりの平均研修時間：32.5時間 全従業員対象で実施した全研修(オンライン含む)の平均受講時間から算出(ESG、DXなど)

デジタル人財の育成

全従業員のデジタルケイパビリティの水準引き上げとデジタル商材の企画・開発・販売力の強化を目的としたデジタル人財育成を推進しています。

例えば、ソフトウェア開発を含むソリューション案件の増加に伴い、多くの技術者の力を結集してプロジェクトを円滑に進め、より

高い付加価値を生み出すために、中堅の営業職・SE職を対象に、基本知識と実践スキルを身に付けることを目的としたプロジェクトマネジメント研修を実施しています。また、国際資格であるPMP (Project Management Professional) を取得奨励推進資格とすることで、プロジェクトマネージャーの育成に注力しています。

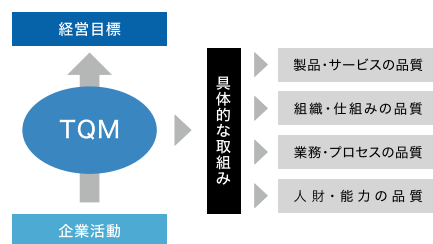
目的	内容	受講者
DX基礎理解	キックオフセミナー(全社員対象)	2,069名
	DX定期セミナー(7回)	4,151名(延べ)
クラウド知識習得	AWS初級トレーニング・AWS中級トレーニング	373名(延べ)
販売力強化	システム提案力強化研修ほか	27名(選抜)
若手育成	新入社員IT研修、ITプロジェクト研修	76名

※2022年度のPMP取得者は15名(累計)、全従業員におけるDX研修受講率は89.1%でした。

[WEB 「グローバル人財育成」についてはこちら](#)

基本的な考え方

TOPPANエッジおよび子会社は、社会を支える情報インフラの一端を担う企業として、単なる品質保証・品質管理のための仕組みの構築から、顧客目線の発想と行動を徹底し、お客さまの満足度向上のため、広く「業務の質」「仕事の質」「企業の質」を高め、継続的な改善を積み重ねることで、社会にとって欠くことのできない「信頼されるパートナー」としての地位を確立してまいります。



品質の保証・向上

当社および子会社は、「品質優先」を基本とし、常にお客さまにご満足いただける品質の製品・サービスを提供するために、継続的な品質改善活動を行っています。本社機構の品質管理部門が当社および子会社を統括し、製品・サービスの開発・設計から製造まで、全ての生産工程におけるデザインレビュー、4M^{*}変更管理の徹底など事前防止策、再発防止策を展開。生産事業所を中心に取得した品質マ

ネジメントシステム(ISO9001)に則った年1回の内部監査に加え、本社機構による統制を目的とした監査など、恒常的な品質保証体制の確立によって品質の向上を図っています。

また、品質情報の水平展開、専門的知見による品質討議など、知識、ノウハウに関する情報共有や知識の底上げを、さまざまな会議体を通じて積極的に行っています。

*4M: Man(人)、Machine(機械)、Material(材料)、Method(方法)

ISO9001 認証取得状況

事業所名	登録番号
トップパン・フォームズ・セントラルプロダクツ株式会社	JQA-QMA6984
トップパン・フォームズ西日本株式会社	JQA-QMA11040
トップパン・フォームズ東海株式会社	JQA-QMA12322
トップパン・フォームズ関西株式会社	JQA-QMA12522
TOPPANエッジ・サービス株式会社	JP25913

事業所名	登録番号
北海道トップパン・フォームズ株式会社	JQA-QMA12871
トップパン・フォームズ株式会社 BPO統括本部日野センター	JQA-QMA13584
TOPPANエッジ株式会社 製造統括本部 生産管理本部 コンテンツマネジメントセンター	JQA-QMA13708

※2023年4月1日以降、順次社名変更手続きを実施中

製品の安全の徹底的な追求

TOPPANエッジの製品・サービスをお客さまに安心してお使いいただくために、「お客さまにとって使いやすい製品・サービス」なのか、「お客さまの業務運用が効率的に回る製品・サービス」なのかを追求し、その実現のために、企画・設計段階からデザインレビューを実施し、安全性の追求に努めています。

資材の購入に関しては、原材料含有化学物質管理基準を定め、安全と環境に配慮した原材料の調達を行い、安全でより環境にやさしいものづくりに取り組んでいます。お客さま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。

品質管理検定(QC検定)の取得推進

品質優先の「ものづくり」を行うために、品質重視の考えを風土として浸透させることが必要であると考えています。そこで品質管理検定(QC検定)の客観的な評価と、より高いレベルへ継続的に挑戦できる点に着目し、2013年3月から製造部門の責任者を対象に、QC検定取得を推進しています。品質と安全に万全を期す人づくりこそが、目標達成の近道であると考えます。その後対象者

を営業、開発、スタッフなどの間接部門へも広げ、現在累計で2,759名が資格を取得しています。QC検定取得の動きは協力会社にも広がりがつつあり、当社の勉強会に参加いただきながら品質管理の考え方の習得を目指しています。

今後もさらに対象を広げ、よりいっそう当社および子会社統一の品質管理レベルの維持と向上を図ってまいります。

基本的な考え方

2021年10月、TOPPANグループ全体で制定された「人権方針」に則り、あらゆる人権リスクに対する対応基盤の構築を目指します。人権は、事業活動やサステナビリティの取り組みを推進するにあたり、非常に重要なテーマだと考えています。

TOPPANエッジおよび子会社は、「人間尊重」の精神を基本に事業活動を行っており、これを確実に実行していくため、行動の規範である「行動指針」で、人格と個性の尊重、差別行為やハラスメント行為の禁止、児童労働・強制労働の禁止など、基本的人権を尊

重することを定めています。また、環境基本理念・方針に基づき環境保全活動を行うなど、事業活動が地域の人々の生活に悪影響を与えることによる人権侵害が発生しないように配慮した取り組みを推進しています。

※「国連グローバル・コンパクト」の「人権」への支持について
TOPPANグループは、2006年に「国連グローバル・コンパクト」に参加、人権と労働に関わる6つの原則を支持しています。

[WEB 「TOPPANグループ人権方針」についてはこちら](#)

推進体制

重要な人権テーマについては、取締役会が監督し、総務部門の担当責任者が実施の責任を担います。日々の人権尊重への取り組み

は、総務部門が中心となり、子会社の関係部門と連携して推進しています。

人権デュー・デリジェンスへの取り組み

当社および子会社は、「ビジネスと人権に関わる指導原則」を支持するとともに、人権デュー・デリジェンスの重要性を認識しています。2021年10月に制定された「TOPPANグループ人権方針」に

則り、今後、当社および子会社はもとより、サプライチェーン上の人権リスクを軽減・是正する活動を進めていく予定です。

苦情処理メカニズム

当社および子会社の事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こしたことが明らかとなった場合、もしくは助長したことが明らかになった場合は、適切な手段を通して是正、救済措置に努めます。また、取引関係において当社および子会社が人権への負の影響に直接関係している場合は、関連するステークホルダーと協働して、是正に向けた役割を果たすことに努めます。

また、万が一、人権侵害にかかわる事案が発生した場合に、従業員が内部通報できる窓口として、「企業倫理ホットライン」を設置しています。取引先への人権侵害などの事案があった場合に、取引先が匿名で通報できる窓口として「サプライヤーホットライン」を設置しています。

人権教育・ハラスメント教育

「人間尊重」の基本精神をうたい、全従業員に対し、さまざまな人権教育を行っています。

これまで全従業員を対象に、ハラスメント防止に向けた人権教育を継続的に実施してきましたが、万が一、ハラスメントが発生した場合は、関係者から事情聴取を行うなど適切に調査を行い、加害者に対して是正処置または懲戒措置を行うなど迅速に問題の解決を図っています。職場ごとに選任された行動指針推進リーダーが行う啓発活動の中でも、人権に関連する事例を取り扱い、人権

意識の向上を図っています。

多様性については長年継続的に教育を実施しており、女性活躍推進や男性のワーク・ライフ・バランス、介護や階層別のダイバーシティ教育など、広く啓発活動を行っています。

また、2022年度には当社の全従業員に対して、「TOPPANグループ人権方針」の内容周知と近年の人権に関する社会動向の啓発に関するeラーニングを実施しました。

労使での人権の取り組み

労働における人権については、労働組合との間で締結する労働協約を基本的な考え方としてさまざまな施策を行っています。

当社および子会社と労働組合は、労使関係の安定と労働条件の維持改善、企業の平和を確保するために、労働協約を締結し、労使の基本的な考え方、組合活動や労使交渉のルール、賃金・労働時

間などの労働条件を定めています。

現在、トッパン・フォームズ フレンドシップ ユニオン連合会に加盟している7社について、労働協約の債務的部分(組合活動や労使交渉のルール)は、同様の内容で締結しています。

労働協約の基本的な考え方

労使関係の基本的な考え方として、労働協約第1条の「目的」には「会社と組合は会社の繁栄と従業員の生活の長期安定を図るとともに、社業を通じて社会に貢献する」と明記し、このことが労使の共通の目標であることをお互いに確認し合っています。また、労働協約

第2条では、「会社は組合の団結権ならびに団体交渉その他団体行動をする権利を尊重する」とし、組合が法で定められた諸権利を保有することを明文化しています。

適正な労働環境の実現に向けて

TOPPANエッジでは、事業所ごとに労働時間の情報および対応策について、毎月労使合同の安全衛生防火委員会を開催し、協議することで、慢性的・恒常的な長時間労働の点検・改善を実施しています。また、就業管理システムによる本人、上長の労働時間の把握やノー残業デーの設置などの施策も実施し、時間外労働の低減を図

ています。加えて、ニューノーマルな働き方に適応し、自律的な働き方を推進する「テレワーク制度」の導入や、オフィス環境を外出先でも実現するスマートデバイスの配布などを展開し、ソフト、ハードの両面を通じて、従業員個々人が自律的な働き方を実現できる、適正な労働環境の構築に向けた取り組みを図っています。

労働安全衛生の取り組み

当社は「働きがいのある職場環境づくり」を目指し、安全衛生・防火防災などの管理や対策といった活動の充実を進めています。基本方針として従業員の安全と健康を確保するとともに職場環境を整え、快適な職場の形成を促進しながら業務の遂行を円滑に行うことを掲げています。全国の事業所に安全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、正社員および契約社員をはじ

めとする職場で働く全ての人々を対象に各種教育の徹底などを進めています。また、TOPPAN運営の、危険を理解・体感できる「安全道場」への参加や、会社、産業医、健康保険組合が連携して全従業員対象に行うストレスチェックなどを実施。安全かつ「メンタル不調者を出さない職場づくり」に取り組んでいます。

ダイバーシティ & インクルージョンの取り組み

当社および子会社はダイバーシティ経営を重要な経営戦略の一つと位置付けています。一人ひとりが持つ多様性を尊重し、相乗効果によって成果の最大化を図り、社会に評価される企業として持続的な成長を目指しています。

また、労使間のコミュニケーションの充実を図りながらダイバーシティ経営、働き方改革に積極的に取り組み、働きがいに満ちた企業づくりを進めています。

開かれた採用環境の提供

大卒、高卒、経験者、障がい者など、国籍、性別、年齢、障がいの有無にとらわれない採用を行っています。企業説明会やホームページなどの媒体を通じて働き方を幅広く周知し、多様な人財を採用しています。採用選考にあたっては、公正な採用活動に向け、採用面接官

向けの「採用マニュアル」を作成し、面接官に内容を周知し遵守していただくよう面接官教育を実施しています。「採用マニュアル」では、特に採用にあたって、差別につながる恐れのある不適正質問を取りまとめ、応募者の人権保護への配慮について周知徹底を行っています。

適切な賃金の支払いの取り組み

当社では、各国の最低賃金を定めた法令に従い、現地の生活物価をふまえ、従業員に適正な給与を支払うことを遵守しています。加えて、金銭的報酬はもちろん、法令で定める福利厚生を提供することに加え、働きがいの向上や自己実現・キャリア開発に対する会社の支援・サポートなどの非金銭的報酬についても配慮しています。

従業員の賃金は、従業員の能力、役割などに応じた報酬体系となっており、従業員の性別による違いを設けていません。今後、人事処遇制度の年功的性格を廃し、より従業員個々人の能力、役割に応じた報酬体系の実現を目指します。

TOPPANエッジ株式会社 従業員報酬の男女比

2022年度	本俸(女性:男性)	報酬総額(女性:男性)
管理職	1:1.05	1:1.09
一般	1:1.11	1:1.34

女性の平均賃金に対する男性の割合を記載
給与体系は同一の体系を適用、差は年齢構成、等級構成などによる
※本俸：正社員の月額基本給
※報酬総額：正社員の給与や時間外手当なども含めた年間の報酬総額(短時間勤務者、年度途中の退職者を全て含み、通年で働いていない新卒採用者、経験者採用者、退職者および年度における通年退職者は除く)
※女性平均年齢38.4歳、男性平均年齢45.0歳

基本的な考え方

購買管理規程に定めたルールに基づいて、公平公正な調達活動を行っています。市場の需給および価格の動向を把握し、複数社との取引を原則とするなど競争原理を働かせることにより、透明性を担保しています。購買倫理の重要性を認識し法令を遵守すると同時に、環境や人権・労働安全衛生などサステナビリティの課題解決への取り組みも進めています。

調達本部内のガバナンス部門は現在、全グループの購買担当者教育の実施など、ガバナンス強化に努めています。

購買担当者向け研修

2022年度	参加者数
購買関連(サステナブル) 教育	1,191 名 (延べ)
購買関連(設備) 教育	717 名 (延べ)

サステナブル調達の推進

2022年1月にTOPPANが「CSR調達ガイドライン」を改定、名称も「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン(第三版)」に変更して公開しました。当社および子会社も、TOPPANグループの新ガイドラインを通じて、サプライヤーや協力会社の皆さまとともに、持続可能な調達活動を推進してまいります。

TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン

本ガイドラインは、「調達基本方針」と「サステナブル調達基準」からなり、TOPPANグループ各社が、購入や貸借等の手段により、事業活動を行う上で必要となる物品・サービスを取りそろえる際に適

■TOPPANグループ サステナブル調達ガイドラインの展開

サプライチェーン全体に広めるため、2022年度から主なビジネスパートナーと連携し、取り組みの強化を図っています。

※説明会の開催、協力同意書・自己評価アンケート提出依頼 など

用するものです。したがって、本ガイドラインは、当社および子会社の全部署を対象とします。

※本ガイドラインにおいては、資金の調達は適用対象外とします。

【調達基本方針】

調達活動に関わるすべての労働者が基本とする方針です。

- 私たちは、すべてのサプライヤー様・業務委託先様に対して公平に窓口を開放します。
- 私たちは、国内外の諸法規を遵守し、企業倫理に基づいた公正な取引を行います。
- 私たちは、調達活動を通じて得た情報は厳格に管理します。
- 私たちは、環境保全と環境への負荷軽減に努めます。
- 私たちは、市場ニーズに応えるためQCD(品質、コスト、供給)を追求します。
- 私たちは、サプライヤー様・業務委託先様との相互協力と信頼関係の構築に努めます。
- 私たちは、サステナブル調達への取り組みをサプライチェーン全体で推進します。

【サステナブル調達基準】

サプライヤー・業務委託先の皆様へお願いする項目です。

- ① 法令遵守と国際基準の尊重
- ② 人権・労働
- ③ 安全衛生
- ④ 環境
- ⑤ 公正取引・倫理
- ⑥ 品質・安全性
- ⑦ 情報セキュリティ
- ⑧ 事業継続計画
- ⑨ 管理体制の構築

[PDF](#) 「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」の詳細はこちら

サプライヤーホットラインの開設

サプライヤー通報規程に基づき、通報窓口「サプライヤーホットライン」を設置しています。本ホットラインは取引先が当社および子会社における法令違反・不正行為を早期に発見し、迅速かつ適切

に対処することにより、取引先と当社および子会社との取引の透明性・公平性を高め、より深い信頼関係を築くことを目的としています。

事業継続に対する取り組み

当社および子会社は、BCMの観点からも取引先に対して防災・事業継続に関するヒアリングシートを作成し、アンケートを実施しています。アンケート結果は評点化し取引先にフィードバックを

行い、評点に応じて、指導・改善をお願いします。この調査は定期的実施しており、改善をお願いすることで取り組みのレベルアップを図っていきます。

基本的な考え方

全国各地に営業所や生産・物流拠点、研究開発拠点などを構えるTOPPANエッジおよび子会社は、製品やサービスを創り提供する企業として、地域社会の一員として、共助の姿勢をもって事業活

動の場である地域社会への貢献を推進しています。特に重要課題に深く関わる「環境保全」「次世代育成への支援」、そして「地域振興・社会貢献」について、積極的に取り組んでいます。

主な活動一覧 2022年度・例年継続実施で「新型コロナウイルス拡大防止のため中止」を含む

テーマ	項目	主な活動	実施地区
環境保全	里山保全活動	東京グリーンシップアクション	東京
	自治体主催の環境イベント、活動への参加	クリーンキャンペーン・環境フェスティバルへの参加	東京、大阪
		事業所周辺清掃活動	東京、埼玉、新潟、静岡、愛知、大阪、神戸、広島、岡山、熊本、沖縄
名水保存	名水100選「離宮の水」保存会	大阪	
次世代育成支援	雇用支援	特別支援学校、障がい者の職場実習	東京、埼玉、静岡、大阪、北海道
		インターンシップ	東京、静岡、愛知、岡山、熊本、香港
	施設見学	小学生社会科見学、企業取材	東京、大阪
		職場見学(中・高・大学)	東京、静岡、愛知
	教育支援	小学生対象のIT(プログラム)教育	岡山
	政府・自治体、教育機関・団体、NPOを通じた支援	日本ユネスコ協会連盟	東京(対象・全国)
		給食提供プログラムへの参加(TABLE FOR TWO)	東京、埼玉、大阪
防犯、交通安全支援		岡山、熊本	
教育機関への廃棄用資材寄付	新潟		
地域振興・社会貢献	献血		東京、埼玉、静岡、関西、広島、北海道、沖縄
	地域イベント協賛、参加	祭やスポーツイベントへの協賛、参加	東京、宮城、熊本、沖縄、香港
	災害共助、復興支援	自治体との災害共助に関する協議会参加・協定締結、東日本大震災復興支援	東京、静岡
	自治体ほか地元団体への参画	地域連合会、協議会、商工会議所、自治会	東京、宮城、静岡、大阪、兵庫、沖縄
	防火・防災、安全	防火・防災関連行事、訓練参加	東京、埼玉、大阪、福岡、熊本
		防犯、交通安全イベント参加	埼玉、岡山
その他	慈善団体などを通じた寄付、ボランティア活動	東京、愛知、大阪、広島、岡山、沖縄、香港	
	独自プログラムの提供	インドネシア	

[PDF](#) 「主な取り組み」の詳細はこちら

主な活動

【環境保全】

TOPPANエッジ汐留本社をはじめ全国各地の事業所で、自然環境の保全活動や自治体主催のクリーンキャンペーンへ参加、従業員による定期的な清掃を行っています。

- 東京グリーンシップ・アクション(東京)、名水100選保存会(大阪・水無瀬)
- 港区クリーンキャンペーン(東京)、ふっさ環境フェスティバル(東京)、桂川流域クリーン大作戦(大阪)、Hokkaido海のクリーンアップ大作戦!(北海道)

八王子市環境フェスティバル

東京都八王子市の環境イベントで、同市に居を構えるトップパフォームズ・セントラルプロダクツ 滝山工場が、地域とともに環境保全活動を推進する場として毎年出店しています。

【次世代育成支援】

施設見学、研修生受け入れなど教育・雇用に対する支援や、政府・自治体、団体の活動への参画による次世代育成支援を行っています。

地元の小学生向けプログラミング教室を開催

IT系の株式会社トスコ(本社・岡山市)が、「地元根差した企業活動」の一環として、地元小学生向けプログラミング教室を定期開催しています。

TABLE FOR TWOプログラム(全国)

先進国で1食取ることに関発途上国に学校給食が一食贈られる同プログラムに賛同、汐留本社を皮切りに、生産拠点を中心に順次取り組みを広げています。

【地域振興・社会貢献】

自治体や地元団体、官公庁との協業による地域振興や防災、地域安全活動に積極的に参加しています。また、献血やボランティア活動など、社会貢献活動も国内外で幅広く実施しています。

- 港区新橋駅周辺滞留者対策協議会(東京)
- ふくしま応援企業ネットワーク参加(東京)
- 袋井市と災害時応急支援協定締結(静岡)
- RDSプログラムの提供(インドネシア)

基本的な考え方

TOPPANエッジおよび子会社は、TOPPANグループの一員として、より良いコーポレートガバナンスの実現を目指し定めた「コーポレートガバナンス基本方針」の遵守、「関係会社管理規程」に則った経営の実施で、持続的な成長と中長期的な価値創造に努めています。

当社は、社会からの信頼をより強固なものにするとともに、全て

のステークホルダーの期待に応えるため、企業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、内部統制システムを中心としたコーポレートガバナンスの確立を重要な経営課題と位置づけ、遵法の精神に基づき、経営の効率化・透明性を確保するとともに、市場優位性を高め、健全で強固な企業体質づくりに努めています。

企業統治の体制

TOPPANエッジは各取締役の相互の監督機能と監査役による取締役の職務執行の監査を通じて取締役の業務執行の適法性を確保しています。

定例取締役会を法令・定款および「取締役会規則」に従って3カ月に1回開催し、重要事項の決定、業務執行状況の監督を行うほか、必要に応じて臨時取締役会を開催します。

監査役は、法令・定款に従い常勤監査役を中心に活発に監査活動を行っており、取締役会をはじめとする重要会議に出席するとともに、重要な事業所や子会社への監査を実施し、取締役の職務の執行を十分に監査しています。

監査

当社は業務部門から独立した内部監査室を設置し、経営全般に対する監査体制の確立を図っています。同部門が監査役を補佐する体制をとっており、この内部監査部門を充実することで、監査役の機能強化を図っています。

内部監査室は会計監査と業務監査を中心に、連結子会社まで含む各事業所や工場への監査を実施しています。監査結果については代表取締役および担当取締役に随時報告され、必要に応じて改善が勧告されています。

基本的な考え方

TOPPANグループは、コンプライアンス基本規程として「行動指針」を定め、この周知徹底を図ることで従業員の職務執行の適法性を確保しています。

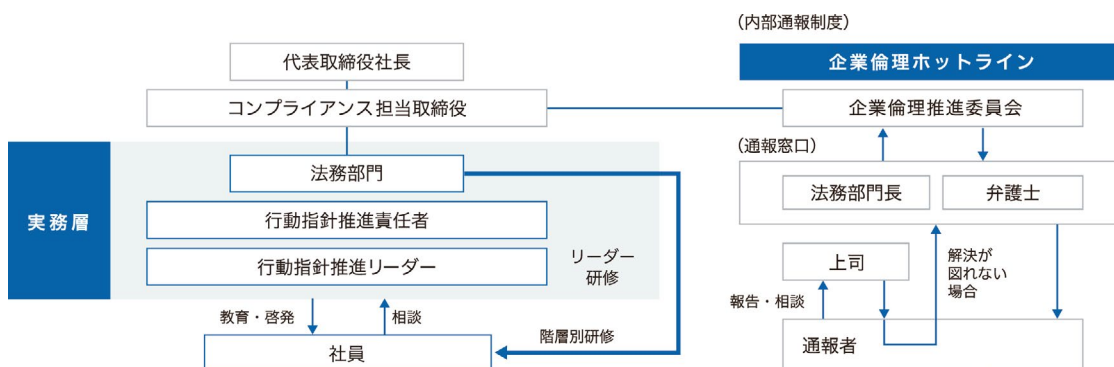
TOPPANエッジおよび子会社は、法令遵守と企業倫理の確立を目指して行動指針の浸透を図っています。この行動指針は大きく2つの章から成り、全部で71項目あります。従業員に行動の規範を示

しています。

従業員へ日常活動レベルでのコンプライアンスマインドを定着させるため、各職場に行動指針推進責任者および推進リーダーを配置し、従業員のサポートを行う環境を整えています。また、行動指針の周知徹底、法令・各種規制の遵守のため、法務部門が中心となって各種研修・教育を実施しています。

WEB 「行動指針」の詳細はこちら

TOPPAN エッジ コンプライアンス推進体制 (2023年6月時点)



コンプライアンスの活動状況

コンプライアンス教育

行動指針の周知のため、指針を記載した冊子に加えて、身近に起こり得る事例を記載した「行動指針ケースブック」を従業員に配布しています。気になった時に参照することで行動指針を自分に寄せてより理解を深めるためのツールとして、また行動指針推進リーダーを中心とした日常的な読み合わせなど、職場全体でコンプライアンス意識をともに高めるためのツールとして、積極的に活用しています。

また、行動指針の理解を深めるため、コンプライアンス研修を行っています。関連する実際の事例・事件の解説も交え、全従業員向け研修、新入社員研修、ハラスメント研修などを実施しています。

主なコンプライアンス研修：

- ハラスメント研修（毎年12月）全従業員対象

取引関連法規の遵守教育

独占禁止法、下請法、不正取引（循環取引、介入取引）などについて、具体的なケーススタディとともに研修を行っています。

主な研修：独占禁止法講習（不正な取引制限）

- 独占法研修会
(2022年9月) 営業部門(営業、営業支援、管理)対象 899名受講
- 独占禁止法遵守講習
(2023年2月) 営業・企画販促部門 対象 838名受講

知的財産の取り組み

事業の安全性の確保と成長に貢献するため、著作権・特許・商標などの知的財産権全般の教育を全社的に行うとともに、他社権利の調査を行った上で、開発成果の権利化と活用を積極的に行っています。また、一般社団法人日本印刷産業連合会の知的財産部会

に委員を派遣し、団体運営への協力や印刷業界への知的財産に係るリスク周知などの提言活動を行うなど、業界全体の地位向上にも貢献しています。

企業倫理ホットライン

内部通報制度「企業倫理ホットライン」は、法令違反や不正行為を早期発見し、適切に対応するため、通報窓口を定めて全従業員に周知しています。通報先として、当社法務部門と社外の法律事務

所の2カ所の窓口を設置しています。通報者については、不利な取り扱いを受けないことを社内規程により明確に定めています。

基本的な考え方

グローバルな政治・経済情勢の変化や気候変動に伴う環境問題、デジタル化の進展によるサイバー攻撃の巧妙化、加えて、強制労働をはじめとする人権課題等、企業を取り巻くリスクが多様化、複雑化しています。幅広い事業を展開している私たちにとって、こうしたリスクを的確に認識し、適切に管理し、未然に防ぐことは、

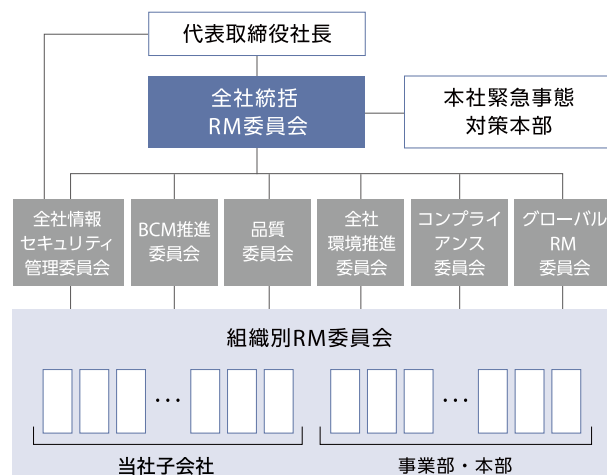
非常に重要な経営課題であると認識しています。また、これらのリスクが顕在化しないよう対応策を実施するとともに、万が一、顕在化した場合には、危機管理体制に基づき、情報収集を迅速に行い、総合的かつ戦略的に対応することで損失を最小限におさえ、事業の継続、社会からの信頼の確保に努めています。

推進体制

会社によって管理すべきリスクが異なることから、それぞれの事業主体ごとにリスクマネジメントを実施しています。具体的には、毎年リスクアセスメントとして、各事業におけるリスクの見直しを行い、発生頻度と発生した場合のインパクトの強弱による評価をした上で、その対応策を検討しています。

専門委員会

1. 全社情報セキュリティ管理委員会 担当：IT部門担当取締役(最高責任者)
2. BCM推進委員会 担当：製造部門担当役員
3. 品質委員会 担当：品質部門担当役員
4. 全社環境推進委員会 担当：製造部門担当役員
5. コンプライアンス委員会 担当：総務部門担当役員
6. グローバルRM委員会 担当：海外部門担当役員



2023年度 重大リスク

- ① 地震、風水害等の自然災害、感染症による人的・物的被害
- ② 気候変動リスク
- ③ 市場環境の変化に関するリスク
- ④ 戦略的提携、投資及び企業買収に関するリスク
- ⑤ 研究開発に関するリスク
- ⑥ 事業の発展を支える人財の確保
- ⑦ 円滑な資金調達
- ⑧ グループ統制に関するリスク
- ⑨ 厳しい市場競争および価格競争
- ⑩ 資産管理の不備による不良棚卸資産発生・長期在庫化等
- ⑪ 債権関連事故（不良債権発生・得意先倒産等）
- ⑫ 市場性のある有価証券における時価の変動
- ⑬ 外国為替相場の変動
- ⑭ 情報セキュリティにおけるリスク（サイバー攻撃、情報漏洩）
- ⑮ ITシステムの停止に関するリスク（生産ライン、デジタルサービス等）
- ⑯ 製品の品質に関するリスク
- ⑰ 調達におけるリスク
- ⑱ 有害物質の漏洩・汚染リスク
- ⑲ 廃棄物に関するリスク
- ⑳ 人権リスク
- ㉑ 火災および労働災害
- ㉒ 労務問題に関するリスク（労働法規違反、労務トラブル等）
- ㉓ 特許権や著作権等の知的財産権の侵害
- ㉔ 不祥事（重大な不正、不適切な行為等）・コンプライアンス違反（談合、贈賄、その他法的規制違反）
- ㉕ 海外ビジネスに関するリスク（規正法違反、地政学リスク、訴訟、労働争議、国際税務等、前各項に含まれない事項）

危機管理体制

TOPPANグループのリスクマネジメントの基本的な考え方に基づき定めた「リスクマネジメント基本方針」のもと、法制や国際基準への適合を考慮した予防措置に力点を置いて活動しています。

経営危機的な事案の発生に備え「本社緊急事態対策本部」を設置、リスクが顕在化した際には関連部門を緊急招集し、連携しながら事態の迅速な収拾と被害の最小化を図ります。

[WEB](#) 「TOPPANエッジ リスクマネジメント基本方針」の詳細はこちら

基本的な考え方

TOPPANエッジおよび子会社では、データ・プリント・サービス(DPS)をはじめ、さまざまな事業活動において、お客さまから個人情報を含む大切な情報をお預かりし、最適な形でお届けしています。情報の適切な管理・運用は私たちの果たすべき社会的責任

であり、その遵守によってお客さまからの信頼をさらに確固たるものとします。

業界屈指の個人情報取扱事業者としての自覚と責任を持ち、情報セキュリティの維持・向上に取り組んでいます。

情報セキュリティ基本方針・個人情報保護方針

情報セキュリティ基本方針を定め、子会社を含む全社を挙げて情報セキュリティに関する活動に取り組んでいます。また、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。

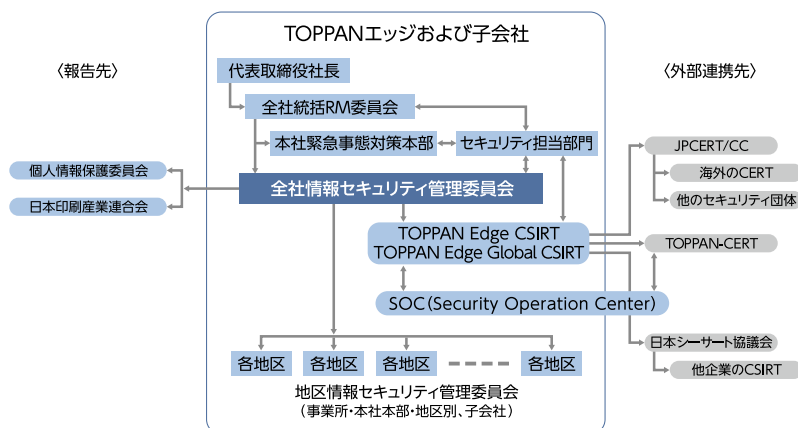
[WEB 「情報セキュリティ基本方針」の詳細はこちら](#)

[WEB 「個人情報保護方針」の詳細はこちら](#)

セキュリティ管理体制

当社および子会社を統括するセキュリティ管理体制として全社情報セキュリティ管理委員会が設置され、各事業所、各子会社に地区情報セキュリティ管理委員会が設置されています。また、サイバーセキュリティ体制として組織内CSIRT (Computer Security Incident Response Team)を設置し、緊急事態に専門的に対処する体制を構築するとともに、外部のセキュリティ関連組織との連携を強化しサイバー脅威対策の最適化を図っています。

海外子会社を対象としたTOPPAN Edge Global CSIRTを立ち上げ、CSIRT連携の強化、また、海外子会社との合同サイバー訓練を実施しています。



「SOC2 Type2 保証報告書」の受領

当社は、情報セキュリティの適切性と運用状況の有効性を保証した内部統制評価の第三者保証報告書である「SOC2 Type2 保証報告書」を受領しています。対象サービスは、データ・プリント・サービス(DPS)および、デジタルソリューションにおける電子入力・帳票電子通知サービスの一部、共通手続きプラットフォーム

「AIRPOST」とメッセージ配信サービス「EngagePlus」となります。対象事業所は、サービスの設計・開発・運用拠点である汐留本社、東京ビジネスセンター、他の各部門、およびDPSの基幹工場である滝山工場となります。



情報セキュリティガイドラインの制定

セキュリティ体制の基盤として、「情報セキュリティガイドライン」を策定、運用しています。本ガイドラインでは、安全管理策の標準化を目的として、入退管理、装置・媒体管理、監視、業務運用、

システム運用、アクセス制御、外部委託、情報セキュリティインシデントなど、項目ごとに具体策を定め、これらを遵守することで全体のレベル維持に努めています。

教育

情報セキュリティ意識の向上や周知徹底を目的として、情報セキュリティおよび個人情報保護に関する教育を社内規程で定めて実施しています。定期教育は当社および関係会社全従業員(役員、従業

員、派遣会社社員など)に対して年1回以上計画的に実施しています。また、新規採用者、中途採用者に対しても入社時に臨時教育を実施しています。

内部監査の実施と内部監査員の育成

TOPPANエッジおよび子会社では、監査責任者の設置など監査実施体制を整備し、社内規程に基づき監査計画を立て、すべての部門・部署で年1回以上の内部監査を実施しています。監査結果は経営層に報告され、監査での指摘事項については改善に向け是正に取り

組んでいます。また、内部監査の質の維持・向上のため、内部監査員向けの研修を開催するなど、監査員の育成にも力を入れています。

サイバー攻撃対策

個人情報の取り扱いにおける機密性、完全性、可用性を脅かすサイバー攻撃を重大な脅威だと認識し、技術的対策だけでなく、組織的対策、人的対策など多層的な防御施策を推進しています。このようなサイバー攻撃に対してCSIRT (Computer Security Incident Response Team) を設立し、コンピューター関連の緊急事態に迅速かつ専門的に対応可能な体制を構築しています。

従業者への標的型攻撃対応訓練実施

さまざまな攻撃パターンを想定し、当社および国内外の子会社を対象に標的型攻撃対応訓練を毎月実施。通報率を評価項目として訓練の精度を高めています。

2022年度実施率 日本 12社/12社 海外 6社/9社

2023年度目標 (当社および国内外の子会社) 100%

外部専門機関との連携

サイバーセキュリティを社会全体の課題とし、専門機関との協業により安全安心なインターネット利用の啓発活動を行うとともに、外部機関主催による活動に積極的に参加しています。

- 日本シーサート協議会を軸とし、外部専門団体・企業との情報交換会や共同訓練、ワーキンググループ活動によるサイバーインシデント対応のレベルアップ
- フィッシング対策協議会に加盟、フィッシング詐欺対策と安全なインターネット利用の啓発活動を実施
- TOPPAN Edge CSIRTとして内閣サイバーセキュリティセンター (NISC) 主催の分野横断的演習へ経営者とともに参加し、大規模なサイバー攻撃発生時に必要な他業種連携などを習得

2022年度の重大なセキュリティインシデントの発生件数は0件でした。2023年度も継続して発生ゼロを目指します。

第三者評価・認証の取得状況 (2022年3月時点)

PCIDSS (Payment Card Industry Data Security Standard) 認証取得状況

認証の範囲	登録日
TOPPANエッジ株式会社 デジタルメッセージング基盤	2015.2.26

ISO/IEC 27001:2013 認証取得状況

事業所	登録日
TOPPANエッジ株式会社 東京ビジネスセンター 顧客要求に基づいた預託データの編集、社内基幹システムの開発および運用 Eコマースシステムの運用	2003.2.3
TOPPANエッジ株式会社 関西ビジネスセンター 顧客要求に基づいた預託データの編集、トッパングループビジネスセンターとしてのバックアップ運用管理	2004.1.30
株式会社トスコ 情報システムに関するコンサルティング、構築、開発、保守、アウトソーシング、人材派遣および機器開発における一連の業務	2007.11.22
TOPPANエッジITソリューション株式会社：社内ITサービス 社内ITサービス(情報システム部・ISO/RM推進部)	2018.3.27

プライバシーマーク認証取得状況 (JISQ15001)

事業所	登録日	事業所	登録日
TOPPANエッジ株式会社	2008.6.12	TOPPANエッジ・サービス株式会社	2002.8.7
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・フォームズ関西株式会社	2002.8.7
トッパン・フォームズ東海株式会社	2006.12.19	トッパン・フォームズ西日本株式会社	2005.12.8
TOPPANエッジITソリューション株式会社	2002.8.23	株式会社トスコ	2006.4.6
株式会社ジェイエスキューブ	2002.2.25	北海道トッパン・フォームズ株式会社	2006.1.17

基本方針

TOPPANエッジおよび子会社では、2009年に定めた「災害対策基本計画書」で事業継続計画の基本方針を以下の通り定めています。

- ① 従業者とその家族はもとより、近隣住民を含めた人命の尊重を最優先とする

- ② 可能な限り事業継続を図り、社会的要請に応える

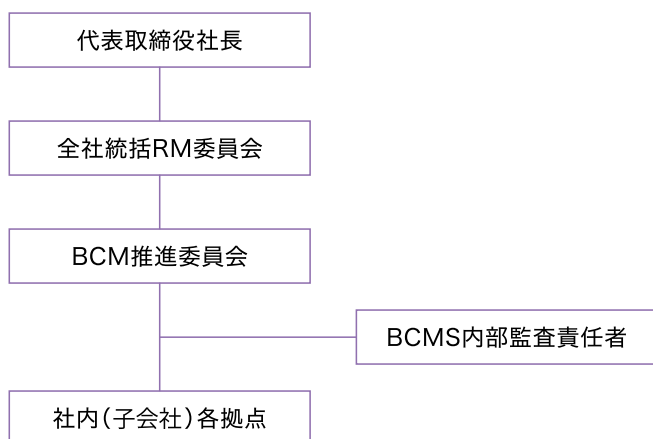
- ③ 会社の経営資源を保全・管理し、企業の存続基盤を確保する
この計画書では災害時の体制および役割、緊急連絡体制の整備、従業員の行動基準などを定めており、毎年見直しをしています。また、イントラサイト内で全従業員に公開しています。

事業継続への具体的な取り組み

当社および子会社は、データ・プリント・サービス(DPS)、ビジネスプロセスアウトソーシング(BPO)など、お客さまのデータをお預かりし、データ処理からプリント、封入封緘、発送処理に至るまでの一連の業務を担っています。インフォメーション領域において社会インフラの一端を担う当社が提供するサービスはお客さまの中でも重要な業務と位置づけられており、早期の復旧・事業の継続が求められています。

第三者認証(JIS Q 22301)の取得

2006年度から一部事業における事業継続マネジメントシステム(BCMS)構築に着手しました。2009年度に第三者認証を取得して以来、対象となる事業・事業所を順次拡大し、2013年度には印刷業界で他社に先駆けてJISQ22301:2013の認証を取得。現在は、インフォメーション事業、ハイブリッドBPO事業、コミュニケーションプロセス事業を対象としたBCPを策定、文書の見直し・教育・訓練の継続的な実施により実効性の向上を図っています。



規格	JIS Q 22301: 2020 (ISO22301:2019)
対象事業	<ul style="list-style-type: none"> インフォメーションソリューション事業/カードソリューション ハイブリッドBPO事業/ビジネスプロセスアウトソーシング コミュニケーションメディア事業/データ・プリント・サービス
対象事業所	TOPPANエッジ：本社、東京ビジネスセンター(TBC)、西本町事業所、関西ビジネスセンター(KBC)、博多事業所、名古屋事業所、札幌事業所、日野センター トップファンフォームズ・セントラルプロダクツ：滝山工場、福生工場、城東センター トップファンフォームズ東海：袋井工場、名古屋センター TOPPANエッジ・サービス：所沢物流センター トップファンフォームズ関西：大阪桜井工場、広島工場 トップファンフォームズ西日本：九州工場 北海道トップファンフォームズ：北海道工場
初回登録日	2013.1.16
認証番号	JP13/080262

初動対応訓練の継続的な実施 実効性向上に向けた活動

モックディザスター・エクササイズ
(大規模地震対応模擬訓練)/年2回

これまでは主に本社緊急事態対策本部メンバー、各事業所・子会社の総務・BCP担当者を対象に、首都圏直下型大規模地震を想定した模擬演習を実施、従業者の危機意識醸成と対応能力向上を図ってきました。最近では全国の主要事業所、子会社も含め、オンライン版や有事における危機管理能力向上を目的とした情報収集訓練など、対象者やメニュー増加に取り組んでいます。このように実

際の災害時に近い状況を想定しての実地訓練を重ねることで、実効性の向上を図っています。

全従業員対象 安否確認訓練/月1回

有事の際に従業員の安否を速くもれなく確認する体制づくりのため、全従業員を対象とした安否確認システムを導入。毎月1度、対象者向けに応答訓練を実施しています。近年多発する台風や集中豪雨などの自然災害発生時にも有効活用されています。

地域社会との共働

トップファンフォームズ東海袋井工場、
静岡県袋井市と災害時の応急支援協定を締結

袋井市を拠点とする事業所として、市民の生命と財産確保を目的に、今後発生が予想される南海トラフ巨大地震の災害時に、袋井市の要請に対する支援業務の内容および必要事項を定めた応急支

援協定を締結しています。

- 事務棟の食堂を災害対策拠点化 一時避難場所の提供
- 太陽光パネルや蓄電池、地下水の利用設備により電気や生活用水の供給が可能 ほか

会社概要

社名	TOPPANエッジ株式会社(和文社名) TOPPAN Edge Inc. (英文社名)
所在地	〒105-8311 東京都港区東新橋1-7-3 TEL 03-6253-6000(ダイヤルイン案内)
設立	1955年5月
代表者	代表取締役社長 添田 秀樹
資本金	5億円
売上高	1,768億円(2023年3月期)
従業員数	2,625名(2023年3月末時点)
事業内容	TOPPANエッジは、「情報」を核とした「インフォメーションソリューション事業」「ハイブリッドBPO事業」「コミュニケーションメディア事業」「セキュアプロダクト事業」の4つの領域で事業活動を展開し、新たな事業・サービスの創出へも積極的に取り組んでいます。

[WEB](#) 「企業情報」の詳細はこちら

