

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方

当社は、株主、顧客をはじめ、取引先、地域社会、従業員など様々なステークホルダーの期待に応え、長期的な企業価値を持続的に向上させることを目指しています。

これらを実現するための基盤として、コーポレートガバナンスは極めて重要であると考え、株主をはじめ各ステークホルダーからの信頼を高め、経営資源の十分な活用を図るため、当社はコーポレートガバナンス基本方針を定め、その実践と継続的な見直しを行ってまいります

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

2021年6月改定後のコードに基づき記載しております。

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しております。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、取り組み内容について「コーポレートガバナンス基本方針」などにまとめ、当社のホームページに掲載しています。

「コーポレートガバナンス基本方針」<https://www.toppan-f.co.jp/etc/governance.html>

また当社の経営方針については、次のURLに掲載しています。

<https://www.toppan-f.co.jp/ir/strategy.html>

コーポレートガバナンス・コードにおいて開示すべきとされている事項については、当社基本方針の次の項目および該当する開示先リンクをご参照下さい。

<原則1-4 いわゆる政策保有株式>

基本方針 「2-(4)政策保有株式」

<原則1-7 関連当事者間の取引>

基本方針 「2-(1)株主の権利・平等性の確保」

<原則2-4-1 多様性の確保、自主的かつ測定可能な目標>

トッパンフォームズ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材づくりにより、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、人材育成方針を「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の醸成を行っています。また、「ワーク・ライフ・バランス」を積極的に推進することで、働きがいに満ちた環境づくりを実践しています。さらに、「ダイバーシティ&インテグレーション」を経営戦略の柱の一つに位置づけ、一人ひとりの多様性を集積し、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ます。具体的には、女性・外国人・障がい者の積極的採用とキャリア開発、高齢者の活躍推進などに取り組んでいます。現時点では、「外国人」・「中途採用者」の登用について目標の策定・開示は行っておりませんが、当社が取り組む「ダイバーシティ&インテグレーション」の考え方のもと、今後とも多様な人材の活躍を推進していきます。

「人材育成」は、以下のURLにおいて開示しています。

[https://www.toppan-f.co.jp/sustainability/social/hr\\_development.html](https://www.toppan-f.co.jp/sustainability/social/hr_development.html)

「ダイバーシティ&インテグレーション」は、以下のURLにおいて開示しています。

<https://www.toppan-f.co.jp/sustainability/social/diversity.html>

「トッパンフォームズの現状」は、以下のURLにおいて開示しています。

<https://www.toppan-f.co.jp/sustainability/social/performance.html>

<原則2-6>

基本方針 「3-(5)企業年金」

<原則3-1 情報開示の充実>

基本方針 「4適切な情報開示と透明性の確保」

基本方針 「1コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方」

基本方針 「5-(2)取締役の報酬」

基本方針 「5-(3)取締役、監査役の指名」

<原則3-1-3 サステナビリティについての取り組み等>

サステナビリティについて

私たちは「社会益」「会社益」「個人益」の三益から成る「三益一如」を経営信条とし、社会課題の解決に貢献する事業の提供や、環境や多様な

ど持続可能性に配慮した企業活動を展開しながら、会社と従業員が持続的に成長し続けていくことを目指し活動してきました。

「サステナビリティ」は、以下のURLにおいて開示しています。

<https://www.toppan-f.co.jp/sustainability/management.html>

#### 人的資本について

デジタルハイブリッドの推進にあたり、BF、データ・プリント・サービス(DPS)で培った「伝わる・伝える技術」に加えてDXへの理解が必要になります。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てデジタル人材育成を推進しています。

#### 知財資本について

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。

#### <原則4-1-1 経営陣に対する委任範囲>

基本方針 「5-(1)ガバナンス体制」

#### <原則4-9 独立性判断基準>

基本方針 「5-(5)独立社外取締役」

#### <原則4-10-1 任意の諮問委員会の設置>

基本方針 「5-(1)ガバナンス体制」

取締役会の機能の客観性や透明性を高めるため、独立社外役員を主要なメンバーとする諮問委員会を設置しています。諮問委員会は、代表取締役1名、独立社外取締役2名、独立社外監査役2名で構成され、取締役の指名・報酬に関する事項について審議を行い、その結果を取締役に答申します。

#### <原則4-11-1 取締役会全体の多様性、規模に関する考え方>

基本方針 「5-(6)実効性確保」

当社の取締役として必要と考える知識・経験・能力等を掲げたくうえで、それらを一覧化したスキルマトリックスを統合報告書に記載しております。

統合報告書

<https://www.toppan-f.co.jp/ir/pdf/2021/rpt2021.pdf>

#### <原則4-11-2 兼任状況>

・役員の重要な兼職状況については、毎年「定時株主総会招集ご通知」に記載しています。

#### <原則4-11-3 取締役会の実効性>

基本方針 「5-(6)実効性確保」

・取締役会のメンバーに対し、自己評価を行うアンケートを行い、その結果報告を元に取締役会にて議論を行っています。

取締役会の役割・責務、利益相反の管理、リスク管理体制の構築・監督、サステナビリティへの取組み、取締役会の構成、審議の活性化等についてアンケートを実施するとともにその結果報告を元に議論を行い、取締役会は当社の業務執行機関、および監視機関として有効に機能していることが確認されています。

#### <原則4-14-2 トレーニングの方針>

基本方針 「5-(9)トレーニング」

#### <原則5-1 株主との対話>

基本方針 「6株主との対話」

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
凸版印刷株式会社	67,419,000	58.63
株式会社日本カストディ銀行	7,601,800	6.61
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	6,828,300	5.94
トッパンフォームズグループ従業員持株会	1,995,902	1.74
MSIP CLIENT SECURITIES	1,954,600	1.70
BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES LUXEMBOURG / JASDEC / JANUS HENDERSON HORIZON FUND	1,520,100	1.32
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	984,975	0.86
UBS AG LONDON ASIA EQUITIES	802,943	0.70
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	782,000	0.68
第一生命保険株式会社	708,400	0.62

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	凸版印刷株式会社 (上場:東京) (コード) 7911

#### 補足説明

上記「外国人保有比率」及び「大株主の状況」につきましては、2021年9月30日現在の情報を掲載しております。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	その他製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

### 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

親会社とは、製品の受発注の関係がありますが、当社の事業の中で大きな比率を占めるものではありません。当該取引にあたっては、偏った判断をすることがないよう留意し、一般取引と同様の条件で公正かつ適切に行うことを指針としております。

### 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

当社は、独自の業務ノウハウ、技術等を保有して事業基盤を築いております。親会社との間では、金銭等の貸借関係、保証・被保証関係、重要なライセンス関係などを有しておらず、また、親会社との取締役兼務は1名であり、従業員の出向関係もわずかであり、従って、親会社と企業理念を共有しつつも、経営の独立性を確保しております。

親会社凸版印刷株式会社は、2021年11月10日、グループ経営によるリソース活用の最大化を通じた「DXによる新たな価値提供」と「社会的価値創造企業への変革」の加速等をはかるため、当社の完全子会社化を目的とした株式公開買付を実施する旨を公表しました。本公開買付により、当社は所定の手続きを経て上場廃止となる見込みであり、2022年3月に完全子会社となることを予定しております。

## 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

### 1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

#### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	2年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	12名

社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
ルディー和子	他の会社の出身者													
天野秀樹	公認会計士													
澁谷裕以	他の会社の出身者													
小久江晴子	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
ルディー和子			マーケティング論の専門家として豊富な経験と知識を有し、その経験を通じて培われた見識から平成27年に当社取締役に就任後、経営判断の場において適宜質問と意見を述べていただいております。また当社との間には特別の利害関係はなく、一般株主との間で利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
天野秀樹			公認会計士として企業財務・会計に関する相当の知見と、大手監査法人における豊富な業務経験を有しており、平成28年に当社取締役に就任後、経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っていただいております。また当社との間に特別の利害関係はなく、一般株主との間で利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
澁谷裕以			IT分野の専門家として相当の知見と、大手損害会社などにおける豊富な業務経験を有しております。その経歴を通じて培われた見識から、当社事業の生産性向上と発展に対する助言や適切な監督を行っていただいております。また、当社との間には特別の利害関係はなく一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

小久江晴子		企業コミュニケーション分野における知見を有し、大手企業における豊富な業務経験から幅広い識見も有しております。当社の企業価値の向上と事業推進において助言や適切な監督を行っていただいております。また、当社との間には特別の利害関係はなく一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
-------	--	--

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	諮問委員会	5	1	1	2	0	2	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	諮問委員会	5	1	1	2	0	2	社外取締役

補足説明

諮問委員会は、取締役会の諮問機関として設置するもので、取締役の指名・報酬に関する事項について、審議を行い、その結果を取締役に答申するものです。  
 諮問委員会は、代表取締役1名、独立社外取締役2名、独立社外監査役2名で構成されています。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査室、監査役及び会計監査人は適宜情報や意見を交換し、相互に監査に立ち会うなどして、問題点や情報の共有化を図っております。監査結果については、代表取締役及び各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おります。また、内部監査部門が監査役を補佐する体制となっており、内部監査部門を充実することにより、監査役の機能強化を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
木下 徳明	公認会計士													
佐久間國雄	他の会社の出身者													
尾畑亜紀子	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

#### 会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
木下 徳明			公認会計士として企業財務・法務に精通しており、また大学商学部教授を務めた経験もあり、培われた知見から当社の社外監査役として経営全般の監査を適切に遂行いただくとともに、有用な意見もいただいております。また当社との間に特別の利害関係はなく、一般株主との間で利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
佐久間國雄			経営者としての豊富な経験と高い見識を有しており、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外監査役として選任しております。
尾畑亜紀子			企業法務に精通した弁護士であり、専門的な知識・経験を当社の経営に生かしていただくため平成27年に社外監査役に選任しており、法的な観点から適切な意見をいただいております。また当社との間で特別の利害関係はなく、一般株主との間で利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

#### 【独立役員関係】

独立役員の数

6名

その他独立役員に関する事項

#### 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

報酬等と企業価値や業績との間に一定の連動性を与えることが経営の効率性の向上に資するとの考えに基づき、業績連動型報酬制度を導入しています。これは、取締役の報酬額を一定の固定枠と当期連結営業利益の1%以内とする変動枠の合計額以内とするものです。

## ストックオプションの付与対象者

### 該当項目に関する補足説明

## 【取締役報酬関係】

### (個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

### 該当項目に関する補足説明

取締役の報酬等の総額(2021年3月期) 326百万円  
対象となる役員の数 14名

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

#### 1.基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値を持続的に向上させることを目指した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。

具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬および業績連動報酬により構成し、社外取締役については、その職務に鑑み固定報酬を支払うこととする。また長期業績連動報酬の性格を持たせるため、業務執行取締役の固定報酬の一部を自社株式取得を目的とする報酬とし、役員持株会を通じた自社株購入に充当するものとする。

#### 2.固定報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の固定報酬は、月例の金銭報酬とし、役位別の基本報酬基準額をベースとして、業績および経営に対する貢献度等を総合的に勘案して決定するものとする。

#### 3.業績連動報酬の内容および額の算定方式の決定に関する方針

業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した金銭報酬とし、業務執行の成果を示す指標である連結営業利益を指標として決定する。業績連動報酬は賞与として毎年、一定の時期に支給する。

#### 4.固定報酬の額、業績連動報酬の額の取締役の個人別の額に対する割合の決定に関する方針

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、役位、業績、経営に対する貢献度等を踏まえて決定する。

#### 5.取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については、取締役会決議にもつき代表取締役社長が各取締役の固定報酬および業績連動報酬の額について委任を受けるものとし、過半数を独立役員とする諮問委員会の審議を経て決定するものとする。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社内取締役・監査役が適宜情報を伝えと共に、取締役会等の議事録や関係書類の回付等を通じて、業務執行の状況を適切に把握できる体制となっております。

取締役会で円滑かつ活発な議論を行い十分な検討を行うため、事務局より取締役会資料の事前配付と内容説明を行っています。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

### 元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
----	-------	------	---------------------------	--------	----

櫻井 醜	相談役	業界団体活動、社会貢献活動	非常勤、報酬有	2018/6/28
------	-----	---------------	---------	-----------

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

## その他の事項

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

- ・当社は、毎月、取締役会(12名、男性10名・女性2名)を開催し、重要事項の決定、業務執行状況の監督を行っております。また、役付取締役等により構成される経営会議、並びに経営課題や事業戦略を討議する執行役員会を毎月定期的で開催し、取締役会付議事項を含む経営上重要な案件について審議しており、これにより適正かつ迅速な経営判断を図っております。
- ・当社は、監査役制度を採用しており、監査役による取締役の職務執行の監査を実施しております。監査役は、定期的に監査役会(4名、男性3名・女性1名)を開催するほか会社の重要な会議に出席しており、取締役の業務執行を監査できる体制となっております。
- ・業務執行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おります。
- ・会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査人として、PwCあらた有限責任監査法人を選任し、監査役会とも連携し、会計における適正性を確保しています。2021年3月期に当社の会計監査を担当した公認会計士は、高濱滋氏及び千葉達哉氏であります。
- 監査役の機能強化に関する取り組み状況について
  - ・内部監査部門が監査役を補佐する体制となっており、内部監査部門を充実することにより、監査役の機能強化を図っております。
  - ・監査役4名中3名が社外監査役であり、うち1名は経営者としての経験から高い見識を有しております。他2名は独立役員として指定しています。独立役員として指定された社外監査役のうち1名は公認会計士であり、財務・会計に関する高い知見を有しております。また、他の独立役員である社外監査役は弁護士としての豊富な経験と高い見識を有しております。
  - ・常勤監査役1名は、経理部門を歴任しており、財務、会計に関する高い知見を有しております。

## 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

- ・当社は、監査役設置会社です。当該体制により、十分な経営監視機能が果たされていると考えています。
- ・独立役員である社外取締役を4名選任しております。また、社外監査役を3名選任しております。1名は経営者としての経験から高い見識を有しております。2名は独立役員であり、公認会計士1名と弁護士1名であります。また常勤監査役は財務経理に関し豊富な経験を有しています。
- ・監査役会は、常勤監査役を中心に活発に監査活動を行っており、取締役会を始めとする重要会議に出席すると共に、重要な事業所や子会社への監査も実施し、取締役の職務の執行を十分に監査しています。
- ・また、業務執行部門から独立した内部監査部門を設置しており、当該部門による業務監査を実施することにより、監査体制の強化を図っています。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取り組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定発送期限日より4営業日前に発送しています。(発送日6月8日)
電磁的方法による議決権の行使	株主様の利便性を考慮し、インターネットによる議決権行使ができるようにしています。また、携帯電話を利用した議決権行使も可能としています。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集通知(要約版)を当社ホームページへ掲載しております。
その他	総会当日は、画像等を利用して、株主様がわかりやすい説明を心がけています。また、招集通知を当社ホームページへ掲載しています。

### 2. IRに関する活動状況

補足説明	代表者自身による説明の有無

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期に1回、決算や業績について説明会を実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	年に1～2回、社長または担当役員が海外投資家を個別訪問し、業績等の説明を行っています。(2020年度は中止)	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、統合報告書、アニュアルレポート(英語版)、株主通信等を掲載しています。(https://www.toppan-f.co.jp/ir/index.html)	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署:広報部	
その他	年2回、株主様に事業のご報告として「株主通信」を送付しています。また、当社ホームページにも掲載しています。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	経営信条、トッパンフォームズグループ行動指針、コーポレートガバナンス基本方針等に規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	CSR活動について、当社ホームページにおいて開示しております。 http://www.toppan-f.co.jp/csr/

## 【ダイバーシティ推進の取り組み】

### < 基本的な考え方 >

当社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材づくりにより、価値創造型企業への変革を図ってまいりました。

この取り組みを進めるにあたって、「ダイバーシティ&インテグレーション」を経営戦略の柱の一つに位置づけており、一人ひとりが持つ多様性を集積し、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。

具体的には、女性・外国人・障がい者の積極的採用とキャリア開発、高齢者の活躍推進などに取り組み、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」と「働き方改革」を積極的に推進し、働きがいに満ちた企業づくりを進めてまいります。

### < 女性活躍推進の取組み >

#### 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、採用活動を行っております。入社後、女性社員は様々な職種に配属されており、営業職や研究開発職、技術職等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おります。

全社員における女性比率36.2%(5年前比+16.3ポイント)

#### 女性の育成とキャリア支援

「一人ひとりが自らのキャリアを創り、成長し続ける」を人材育成方針に掲げ、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。段階的な人材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。育児休業を取得した女性には育児休業復帰前研修と復帰後のフォローアップ研修も行っていきます。

さらには、経営幹部育成のため、経営者に相応しい中期事業構想の立案・実行能力の獲得を目的とした、経営学コース研修を男女問わず実施しています。

### < 障がい者雇用 >

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の充実に、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。当社は2016年3月に「精神障害者等雇用優良企業認証」を取得しています。

当社の障がい者雇用への取組み内容及び現状の詳細につきましては、当社ホームページをご覧ください。

<https://www.toppan-f.co.jp/careers/challenged.html>

### < 高齢者の活躍推進 >

定年退職後、継続雇用を希望する従業員は会社と再雇用契約を締結し、1年単位の嘱託契約にてシニア社員となります。シニア社員の取り扱い区分として、新たに、就労する職種により決定する「職務」と、定年到達時の等級に応じて決定する「職責(レベル)」からなる「役割(1年契約毎に見直し)」に応じた処遇制度を導入しています。

また再雇用形態は複線型とし、意欲と能力のある社員に引き続き力を発揮してもらうため、定年後も引き続き管理職(キャリア社員)に任命する制度を導入。ベテラン社員の豊かな経験と優れた能力を評価することで活躍できる環境を作っています。

定年を迎える社員には年下の部下とのコミュニケーション術や今後のモチベーション向上について学ぶ「上級コミュニケーション研修」やセカンドキャリアについて考える「ライフプランセミナー」を開催しています。

### < 仕事と家庭・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。

#### ・面談

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

#### ・研修

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

#### ・制度

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。男性の育児休業取得も推進)

時間短縮勤務(最大で2時間30分短縮可能。フレックス併用可)

フレックス勤務、時差勤務

フレックスを活用した選択的週休3日制

テレワーク勤務制度

時間単位有給休暇

キャリアリターン制度(自己都合退職した者を再雇用)

< 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。

・セミナー

仕事と介護の両立支援セミナー

・制度

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)

時間短縮勤務(最大で2時間30分短縮可能。フレックス併用可)

フレックス勤務、時差勤務

フレックスを活用した選択的週休3日制

時間単位有給休暇

テレワーク勤務制度

キャリアリターン制度(自己都合退職した者を再雇用)

・その他

相談窓口の設置、介護ハンドブックの配布、実態調査アンケートの実施

< 働き方改革の取組みについて >

限られた時間で仕事の質は落とさず効率を上げて業務を行うことを徹底するため、全従業員を対象にテレワーク(在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務)を推進し、事業所内サテライトオフィスおよび外部シェアオフィスを整備しています。またフレックス(コアタイムの免除により週休3日も可)・時差勤務の推奨など、柔軟な勤務制度を積極的に活用することで、従業員の心と体の健康維持に努めています。

長時間労働の削減活動としては、ノー残業デーを設定し、館内アナウンス、終業時刻の労使でのフロア見回りを実施。管理職には自身の考課の評価項目の中に「部門の長時間労働削減活動」を入れることが義務化されており、随時システム上で部下の月別超過時間数の照会ができる仕組みを構築しています。その他、長時間労働者への長時間労働削減対策書提出の義務付け、毎月の役員会で超過労働の報告・是正指導を行っています。有給休暇に関しては、管理職が部下の取得状況を把握し、計画的な取得を促すため「年次有給休暇取得計画表」を活用しています。

2020年度残業時間平均20.1時間/月 目標 20時間/月以下

2020年度有給休暇取得率58.8% 目標 70%

< 各種選定 >

ダイバーシティ経営企業100選・なでしこ銘柄

当社はダイバーシティ経営を推進し、女性活躍推進に優れた企業として2013年度に「ダイバーシティ経営企業100選」「なでしこ銘柄」にW選出、そして2014年度、2015年度、2016年度、2017年度、2018年度、2020年度と7回「なでしこ銘柄」に選出されました。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」

女性の活躍推進に関する優良な取組みを実施している企業として、2019年5月、厚生労働省より女性活躍推進法に基づく「えるぼし」に認定されました。評価項目は、採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコース、の5つがあり、当社は全ての評価項目において基準を満たし、最高位の三つ星を取得しました。

次世代育成マーク(愛称:くるみん)

次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定・実施し、多様な労働条件の整備を進めた結果、厚生労働省大臣より「子育てサポート企業」として、2016年3月に3度目のくるみんを取得しました。

【健康経営の取組み】

< 健康経営の推進 >

多様な人材が生き生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・増進活動を推進しています。健康経営方針として、「生活習慣病対策」「メンタルヘルス対策」「禁煙対策」「家族の健康推進」を掲げ、経営・健保組合・労働組合が一体となって目標達成に向けて取り組んでいます。健康経営の推進を通じて、従業員一人ひとりの働きがい高め、組織力を向上し、新しい価値の創造につなげていきます。

当社の健康経営の取組み内容及び現状の詳細につきましては、当社ホームページをご覧ください。

[https://www.toppa-f.co.jp/csr/health\\_safety/health.html](https://www.toppa-f.co.jp/csr/health_safety/health.html)

< 各種選定 >

健康経営優良法人

従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業として経済産業省と日本健康会議による「健康経営優良法人(ホワイト500)」に2017年から5年連続で認定されました。

○東京都スポーツ推進企業、スポーツエールカンパニー

従業員のスポーツ活動の促進に向けた取り組みやスポーツ分野における積極的な支援を実施している企業として、東京都より2015年度から6年連続で「東京都スポーツ推進企業」に、スポーツ庁より2017年度から4年連続で「スポーツエールカンパニー」にそれぞれ認定されました。

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

#### 内部統制システム構築に関する基本方針

##### 1. 基本方針

当社は、社会益、会社益、個人益からなる企業理念である「三益一如」の下、総合情報管理サービス企業として社会からの信頼をより強固なものにするるとともに、株主をはじめとするステークホルダーの満足度を高めるため、さらなる企業価値・株主価値の向上を目指している。そのために、全ての事業活動を自ら監視し、統制する仕組みを構築し、運用を通じて継続的な改善を図っていくことが最も重要であると認識している。当社はこれらの達成に向けて会社法及び会社法施行規則に基づき、当社及び子会社の業務執行に関する体制および監査に関する体制を以下のとおり整備し、その実現を図る。

##### 2. 業務執行に関する体制

#### (1) 取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社は、監査役会設置会社とし、取締役会の監督機能と監査役の監査機能を通じて、取締役の業務執行の適法性を確保する。取締役会は、法令、定款及び「取締役会規則」に従ってこれを運営し、取締役は取締役会の決議に基づいて職務を執行することにより、適法性を確保する。また、取締役は、反社会的勢力と一切の関係をもたず、不当要求に対しては毅然とした対応をとる。監査役は、法令、定款及び「監査役会規則」に基づき取締役の業務執行の適法性を監査する。

#### (2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社は、取締役の職務執行に係る情報について、法令、「取締役会規則」並びに「情報セキュリティ基本方針」及び「情報セキュリティ管理規程」に基づき適切に保存し、管理する。取締役及び監査役は、これらの情報を必要ときに閲覧できる。

#### (3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、当社及び子会社を取巻くさまざまなリスクを予見しそのリスクがもたらす経営的損失を予防するとともに、そのリスクが具体的な経営危機に発展した場合においても被害の最小化、再発防止策等を効果的に講ずるため、「トッパンフォームズグループリスクマネジメント規程」を制定している。

具体的には、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委員会の下に、リスクカテゴリごとの全社横断的なRM専門委員会と各事業部・子会社単位の組織別RM委員会を設け、それぞれが連携し、個別リスクに対応したマニュアルやガイドライン等を作成し、教育・研修等を通じてその周知徹底を図っている。

また、万一不測の事態が発生した場合は、被害の最小化を図るため本社内に緊急事態対策本部を設け、速やかに情報収集を行うとともに、被害の最小化を図るための対応策を決定し、その実施を統括する。

#### (4) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社は、取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するために、取締役会を毎月及び必要に応じて随時開催するとともに、経営上重要な案件を審議する経営会議、並びに経営課題及び事業戦略を討議・共有する役員会を定期的開催し、経営の意思決定の迅速化と効率的な事業の運営を行う。

また、取締役、従業員が共有する全社的な経営目標（年度計画、中期経営計画）を定め、その達成のため事業部制を導入し、各事業部業績目標と実績を毎月開催される役員会においてレビューし、目標達成を阻害する要因を分析し、その要因を排除・低減する改善を促すことにより、目標達成の確度を高めるとともに、全社的に各業務プロセスにおけるIT化を積極的に推進し、業務の効率性を高める。

#### (5) 従業員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社は、コンプライアンス基本規程として「トッパンフォームズグループ行動指針」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する。そのために、全社統括RM委員会のもとにコンプライアンス委員会を設置し、総務本部とともに、法令遵守と企業倫理の確立を図る。さらに、各職場における行動指針の浸透を図るため、全社的にコンプライアンス推進リーダーを配置し、各職場における浸透活動を推進する。また、コンプライアンスの一環として、「反社会的勢力排除に関する基本方針」を定め、反社会的勢力の排除及び不当な要求の拒絶のための体制を確保する。

また、事業部門から独立した内部監査部門として内部監査室を設置し、定期的に各事業部における業務執行状況を監査し、その結果を代表取締役、担当取締役及び監査役会に適時報告する。

さらに、法令違反の早期発見と迅速かつ適切な対応を行うため、「トッパンフォームズグループ内部通報規程」に従い「企業倫理ホットライン」を設置する。

#### (6) 当社並びにその親会社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は、グループとしての業務の適正を確保するため「国内関係会社管理規程」及び「海外関係会社管理規程」を策定し、この規程に則った経営を推進する。

また、関係会社社長との会議を定期的開催し、情報の共有化を図るとともに、グループとしてのコンプライアンス体制の整備と経営の効率化に努める。

さらに、当社は方針説明会等により、グループ会社の経営方針及び事業の状況について定期的な検討を行い、適正かつ効率的なグループ経営を実施する。

なお、当社は、親会社の企業理念を共有しつつ、親会社と親会社以外の株主の利益が実質的に相反するおそれのある親会社との取引その他の施策を実施するにあたっては、必ず取締役会に付議の上、決定する。

### 3. 監査に関する体制

(1)監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項

当社は、監査役会が、職務を補助すべき従業員を求めた場合は、監査役会と協議の上、必要に応じて監査業務を補助する従業員を配置する。当該従業員の人選等は、監査役会の意見を尊重する。また、監査役会と内部監査部門である内部監査室との間で定期的に情報連絡会を開催し、内部監査機能の充実に図ることで監査役会の監査機能を強化する。

(2)監査役職務を補助すべき従業員の取締役からの独立性に関する事項

前号に基づき監査業務を補助する従業員を配置した場合、当該従業員の指揮命令権は監査役会に属するものとする。また、当該従業員の人事処遇にあたっては、監査役会の意見を尊重する。

(3)取締役及び従業員が監査役に報告をするための体制その他監査役への報告に関する体制

監査役会は、代表取締役と定期的に会合を持ち、経営課題、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見交換を行なうとともに、法令の定める事項のほか代表取締役との協議により定めた報告すべき事項について、取締役から報告を受けることとする。

また、監査役会は、いつでも取締役及び従業員に対して事業の報告を求めることができる。

(4)その他監査役職務が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、監査のために必要となる会議に出席し、経営の適法性や効率性について監査するとともに、関係会社監査役会を定期的に開催し、グループとしての監査役監査の実効性を高める。

さらに、監査役は、会計監査人や内部監査部門と定期的な会合を持つなど、緊密な連携を図る。

また、必要に応じて会計監査人、弁護士、その他外部の専門家の意見を聞き情報交換を行うなど、連携を図ることができる。

上記業務の適正を確保するために必要な体制の運用状況の概要は以下のとおりであります。

(1)コンプライアンス体制

・コンプライアンス委員会を設置しており、全社のコンプライアンス意識の徹底を図っています。「トッパンフォームズグループ行動指針」遵守のためグループ内での確認・読み合わせや層別・職種別に教育・研修を実施したほか、独占禁止法の理解と違反防止のためのオンライン教育などを実施しています。

・内部監査室では、業務監査およびJ-SOXの観点からの監査を行っており、その結果は都度代表取締役に報告され、必要な改善が図られています。

(2)リスクマネジメント体制

・全社統括RM委員会を四半期ごと開催し、全社的なリスク管理の推進を図っています。

・「情報セキュリティ」「BCM」「品質」「環境」「コンプライアンス」「グローバル」に関するRM専門委員会を設置し、全社統括RM委員会で活動報告し、承認を受けています。また、各事業部およびグループ会社においても組織別RM委員会を構成し、各社ごとの「重要リスク」に対応する活動を展開しています。

(3)効率的業務執行体制

・当期は取締役会を13回開催し、併せて経営会議および執行役員会議を開催いたしました。また、営業本部長会議、主力工場長会議等を通じて、営業、製造に関する実績や計画の共有、および施策についての検討を実施しています。

・業務のIT化については、顧客管理・営業支援システムの強化により営業情報の共有化・効率改善・成約率の向上を推進しています。

(4)グループ管理体制

・経営企画本部、財務本部、総務本部を中心にグループ会社の管理体制を構築し、国内・国外の関係会社管理規程に基づき適切に報告を受け、また協議・決議を行っています。

・グループ会社とは年度末に開催する次年度損益計画を策定する会議において、経営方針・経営計画について検討を行い、グループ全体の目標を共有化し、適切かつ効率的な経営を推進しています。また、期中の報告会議において計画の進捗の報告・見直しが行われています。

(5)監査役関連体制

・監査役は取締役会をはじめとする重要な会議に出席し、また、グループ各社の監査役との連絡会議を定期的に開催しており、経営上重要な事項に関する報告を受けるとともに意見交換を行っています。

・監査役は監査役会で各代表取締役と定期的に会合を持ち、経営方針、経営計画、会社の対処すべき課題、監査役監査の環境整備の把握、監査上の重要課題等について意見交換を行っています。

・監査役は全取締役、執行役員と面談を行い、また、従業員に対して適宜事業の報告を求めています。

・監査役は内部監査室と毎月定例連絡会を開催し、監査実施状況の報告を行うとともに、内部統制システムの運用状況について連携して検証を進めています。

・会計監査人とは監査役会で年9回会合を持ち、会計監査・内部統制等について報告を受けています。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

### 1. 基本方針

「反社会的勢力排除に関する基本方針」

トッパン・フォームズ株式会社およびその関連会社（以下「当社グループ」という）は、企業の社会的責任を強く認識し、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体による被害を防止するため、以下の通り基本方針を定め、これを実行し維持することを宣言します。

(1)当社グループは、反社会的勢力とは一切の関係をもたず、また、反社会的行為に決して加担しません。

(2)当社グループは、反社会的勢力からの不当要求が為された場合には、これを断固として拒絶すると共に、民事・刑事の両面から法的措置を検討します。また、いかなる場合であっても、反社会的勢力との裏取引および資金提供・物品の購入等の利益供与を行いません。

(3)当社グループは、警察、弁護士等の外部機関と密接な連携をとり、不当要求に対して適切な対処ができる体制を整え、反社会的勢力に組織的に対応するものとします。また、反社会的勢力の不当要求に対応する従業員の安全確保を図ります。

### 2. 整備状況

当社では、反社会的勢力の排除について「トッパンフォームズグループ全社行動指針」の中に明記し、その徹底を図っている。

また、総務部門を中心に不当要求防止責任者を設置し対応にあたり、警察及び社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会等の外部

機関と連携を取り、社内体制整備、情報収集を行っている。  
さらに、反社会的勢力の排除に関する教育を全社におけるコンプライアンス教育の中で実施し、周知・浸透に努めている。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

#### 適時開示体制の概要

##### (1) 会社情報の適時開示に係る基本方針

当社は、経営に関する法令遵守と企業倫理の徹底を図るために「トッパンフォームズグループ行動指針」を制定し、企業情報の適時・適切な開示と説明責任を全うすることを通じて社会からの信頼を得ることを基本原則のひとつとして掲げております。  
また、東京証券取引所の適時開示規則の規定に該当する企業情報に加えて、株主や投資家に当社を理解して頂くために有効と判断できる情報についても積極的に開示することを「IRに関する基本方針」としております。

##### (2) 適時開示に係る社内体制

当社では、業務部門において発生する重要案件は、取締役会の事前審査機関である経営会議にて報告・審議を行い、経営上の重要情報の集約化を図っております。

また、「関係会社管理規程」に基づき、グループ会社の経営関連情報の集約体制を構築しております。

重要事項の決定については、取締役会にて承認・決定を行い、決定された情報を広報部に設置された情報取扱責任者の管轄のもと、関連部署と連携して正確かつ速やかに開示することに努めております。

また、各業務部門の内部統制の充実を図るために、内部監査室による監査を行うと同時に総務本部によりグループ各社を含めた法令遵守と企業倫理拡充を推進しております。

(後掲「適時開示に係る社内体制図」参照)

