

TOMOWEL

共にある、未来へ

共同印刷グループ

ESGレポート

2025

T
O
M
O
W
E
L

E
S
G

R
E
P
O
R
T

CONTENTS

P1	目次	
P2	サステナビリティ	
P5	環境	
	・環境経営	P5
	・気候変動	P6
	・循環型社会	P11
	・汚染防止	P14
	・生物多様性	P16
	・水資源	P17
P18	社会	
	・人材戦略	P18
	・ダイバーシティ&インクルージョン	P19
	・人材開発・育成	P22
	・エンゲージメントの向上	P24
	・健康と安全	P25
	・消費者安全と品質	P28
	・人権	P29
P31	コーポレートガバナンス	
	・コーポレートガバナンス	P31
	・コンプライアンス	P35
	・コミュニケーション	P37
	・情報セキュリティ	P38
	・責任ある調達	P39
	・リスクマネジメント	P41
P43	ESGデータ	
	・環境データ	P43
	・社会データ	P45
	・ガバナンスデータ	P47
P50	会社情報	

編集方針

本レポートは、機関投資家をはじめステークホルダーとの対話によって得られた知見をもとに、財務情報に加え、ESG（環境・社会・ガバナンス）など非財務情報も含めた統合的な視点で共同印刷の活動や成長戦略を報告しています。

企業活動を通じて社会課題の解決をめざす共同印刷へのご理解の一助となりましたら幸いです。

なお、財務状況に関するより詳しい情報は、有価証券報告書をご覧ください。

報告対象範囲

共同印刷株式会社および主要子会社

※環境データは、連結子会社を含む日本国内のISO14001取得事業所、および共同、共同ブローボトルが対象。なお、TOMOWEL Payment Serviceは共同印刷に合算しています。

※人事データは、共同印刷単体

対象期間

2024年4月～2025年3月（一部、上記対象期間外の情報を含む）

発行時期

2025年8月（年1回）

（前回発行：2024年8月、次回発行：2026年8月予定）

参照したフレームワーク

編集にあたっては、経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」および価値報告財団（VRF）「国際統合報告フレームワーク」を参考にしています。

また、非財務情報の開示に関しては、GRI（Global Reporting Initiative）スタンダードを参考にしています。

将来の予測などに関する免責

本報告書には一部、将来予測・計画などを記載しています。これらは現時点における入手可能な情報に基づくものであり、今後のさまざまな要因により影響を受ける可能性があります。

サステナビリティ

サステナビリティ経営

サステナビリティ課題を収益機会や成長性につながる重要な経営課題と認識し、持続可能な社会の実現及び当グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をめざす「サステナビリティ経営」を推進しています。企業の成長は、株主・投資家をはじめ、顧客企業や消費者、取引先、従業員、地域社会など多様なステークホルダーから提供される有形・無形のリソースに支えられています。外部環境やステークホルダーから受ける

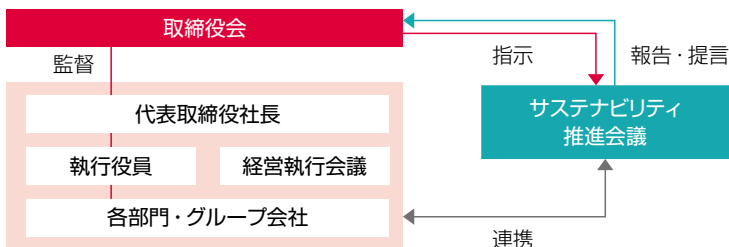
正・負の影響に的確に対応すると共に、事業を通じた社会課題の解決によって新たな価値を創出し、その価値をステークホルダーへ適切に還元することで、持続的な成長を支えています。サステナビリティの視点を経営に統合し、バリューチェーン全体を含めた持続的な価値創造を推進し、ステークホルダーとの対話と誠実なコミュニケーションを通じて、企業としての使命を果たし、経営理念「共にある未来の実現」をめざします。

サステナビリティガバナンス

サステナビリティ経営の総合的な施策を検討・推進するため、取締役会の監督・指示のもと、サステナビリティ推進会議を設置しています。外部環境が当グループに与える影響や、企業活動が社会・環境・経済に与える影響を踏まえ、気候変動対応や人的資本への投資など、中長期的な成長の基盤となる重要課題について協議を行い、取締役会に報告・提言しています。また、重要な施策の進捗や成果については、指名報酬委員会を通じて経営陣の報酬制度に反映することで、企業価値の持続的向上と

経営陣のインセンティブの整合を図っています。サステナビリティ推進会議は、代表取締役社長を議長とし、常務執行役員以上で構成され、必要に応じて社外有識者等を招聘します。本会議では、外部から受ける経営への影響を評価し、当グループ全体のサステナビリティに関する重要な方針やマテリアリティ、総合的施策等についての協議を行っています。これらの協議結果や意見を、取締役会へ定期的に報告・提言を行い、サステナビリティの取り組みをグループ全体に反映しています。

● サステナビリティ体制図



取締役会
構成要員：取締役 開催頻度：年2回以上 主な役割 ● 持続可能な成長と企業価値向上の実現に向けたサステナビリティ経営推進 ● サステナビリティ推進会議からの報告・提言内容を審議・決定し、業務執行への監督・指示の実施

サステナビリティ推進会議
構成要員：議長を代表取締役社長とする常務執行役員以上（必要に応じて社外有識者を招聘） 開催頻度：年2回以上（2023年度は8回開催） 主な役割 ● 気候変動対応を含むサステナビリティ関連の方針・計画の立案、重要事項の協議 ● 長期的な価値創造ストーリーおよびマテリアリティについての協議

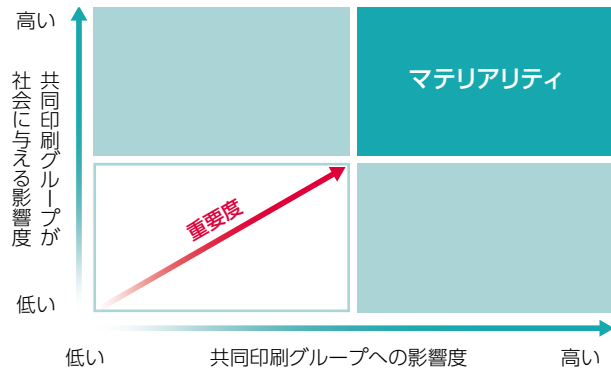
リスク管理

リスクの識別・評価は、外部から受ける経営への影響や、通常の業務を通じて特定した影響をもとにリスクおよび機会の検討を行います。サステナビリティ推進会議では、識別されたリスクについて影響度を評価し、重要度に応じて対応策を検討・協議のうえ、取締役会に報告します。

取締役会は、サステナビリティに係るグループに重大な影響を及ぼすリスクについて審議・決定し、関係部署およびグループ会社へ対応や目標設定を指示します。また、取締役会は、リスク管理の状況と対応について報告を受け、その監督を行います。

マテリアリティ特定プロセス

マテリアリティ特定のための事務局としてサステナビリティ推進チームを立上げ、外部アドバイザーの知見を得ながら、各種ガイドラインやフレームワークなどをもとに課題をリストアップしました。リストからの絞り込みは、社会への影響を考慮しつつ、中長期的な価値創造能力に重要な影響を与えるものから優先順位づけを行いました。その間、各事業部門やコーポレート部門の意見も参考にしながら、常務以上の執行役員を含めた経営執行会議や取締役会にて議論を重ねて、草案を作成。草案をもとに有識者と経営層との意見交換を通じて、外部からみた客観的視点による妥当性の検証も行い、取締役会で決議しました。



● マテリアリティ特定ステップ



指標と目標

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をめざし、社会課題に与える影響を考慮したうえで、中長期的な価値創造能力に重要な影響を与えるものをマテリアリティと特定しています。

マテリアリティ特定にあたっては、まず将来的なメガトレンドや事業成長の機会としてのSDGs、事業へ著しい影響を及ぼすESG課題などの外部環境、自社の競争優位性や市場分析、経営方針などをもとに、課題の重要性評価を行いました。経営

執行会議や取締役会において経営層による議論および外部有識者の客観的視点による妥当性の検証のうえ、取締役会で決議しました。

2023年度は、マテリアリティの重点取り組みテーマおよびKPIを取締役会で決議しました。取り組み状況については取締役会で定期的にモニタリング・評価を行い、今後の取り組み強化につなげていきます。

● 価値創造領域

マテリアリティ	重点取り組みテーマ	KPI（2030年度まで）	2024年度実績
多様なライフスタイル ～情報コミュニケーションで、豊 かさを実感できる暮らしを つくる	誰もがやりがいをもって働ける環境の提供	スマートな働き方支援ソリューションの提供数300社以上	22社
	誰もが自らが望む形で生涯学び続けられる 機会の提供	生涯学習向けソリューションの提供数250社以上	15社
	多様なライフスタイルに合わせたさまざま な体験価値の創出	体験価値創出ソリューションのコンテンツ数400本以上	36本
スマート社会 ～情報セキュリティで、 誰もが安心・便利な社会をつくる	いつでもどこでも簡単に手続きや決済が可 能な環境の提供	次世代金融ソリューションのサービスラインアップ数5本以上	2本
	いつでもどこでも簡単に行政手続きが可能 な環境の提供	スマート自治体向けソリューションの提供数 導入自治体数20以上	1団体
	すべての人が健康に暮らせる社会への貢献	ヘルスケアソリューションのサービスラインアップ数10本以上	3本
循環型社会 ～革新的なパッケージと サービスで、サステナブルな未 来をつくる	環境配慮製品の提供	環境に配慮した包材・容器の売上高比率100%	39.0%
	資源循環システムへの貢献	プラスチック資源循環システムの構築（PIR [®] 確立とリサイク ル材の本格的利用開始）	共同印刷グループ内での プラスチック循環開始
	フードロスの削減に貢献	食品向け包材・容器におけるフードロスソリューションパッ ケージの売上高比率20%以上	9.5%

※ポストインダストリアルリサイクル（PIR）：市場に出る前の製品製造工程で発生した廃棄物をリサイクル・再利用すること

● 経営基盤領域

マテリアリティ	重点取り組みテーマ	KPI（2030年度まで）	2024年度実績
地球環境との 共生	気候変動の緩和と適応	GHG排出量削減率 2022年度を基準として42%以上	9.2%
	生物多様性の保全	FSC認証紙の調達率 30%以上〈重量ベース〉	25.2%
		原材料木材の合法性が確認された用紙の調達率100%〈購 入金額ベース〉	81.2%
価値創造人材の 活躍	・多様な価値観の活用 ・価値創造人材の確保と強化 ・能力を最大限発揮できる環境 の整備	女性管理職比率 2025年度までに10%以上	9.4%（参考：2025年4月1日時点10.4%）
		「デジタルを活かせる人材」15%以上、「デジタルを作る 人材」15%以上 ^{※1}	デジタルを活かせる人材1.9%、デジタルを作る人材 10.0% ^{※1}
		男性の育児休業取得率 80%以上	103.1% ^{※2}
		年次有給休暇平均取得率 70%以上	65.6%
責任ある 企業行動	企業倫理と公正な事業慣行	コンプライアンス教育の受講率 毎年100%	100%
	人権の尊重	人権教育の受講率 毎年100%	100%
		人権デューデリジェンス（人権DD）の推進 2024年度までにDD体制の構築、以降人権DDを継続実施	人権尊重分科会を中心に人権DDを推進し、経営層の 討議等を踏まえ対策優先課題を特定・開示
	情報セキュリティ とプライバシー	情報セキュリティ教育の受講率 毎年100%	100%
		サイバーセキュリティ訓練の実施 1回/年	1回実施
	統合的なリスク マネジメント	サステナブル調達アセスメントのサプライヤーカバー率90% 以上〈取引金額ベース〉	73.9%
		リスクマネジメント活動の高度化 （グループ重大リスク対応の有効性向上およびリスクマネジメ ント領域の拡大／全従業員のリスク感度向上）	・共同印刷単体の事業部門等を対象にERM教育および リスクアセスメントを展開 ・重大リスク対応策の遂行状況のモニタリング（PDCA）

経営基盤領域の各KPIの対象範囲は、共同印刷株式会社および国内の連結子会社とする。ただし、「GHG排出量削減率」、「人権デューデリジェンスの推進」、「サステナブル調達アセスメントのサプライヤーカバー率」、「リスクマネジメント活動の高度化」については、海外の連結子会社を含む。なお、「FSC認証紙の調達率」、「原材料木材の合法性が確認された用紙の調達率」、「女性管理職比率」、「デジタル人材」については共同印刷株式会社単体としています。

※1 当グループのデジタル人材の定義

- ・デジタルを活かせる人材：ビジネスモデルやビジネスプロセスの変革をリードする人材
- ・デジタルを作る人材：市民開発者や部門アナリスト（各部門）、システム開発者やデータサイエンティスト（IT系部門）など

※2 出生年度と育児休業等取得年度が異なる従業員を含むため、100%を超過

環境

環境経営の基本的な考え方

経済活動は人の営みを支え豊かな暮らしを提供してきましたが、一方で飛躍的な経済活動の拡大は、気候変動や生物多様性の喪失、資源の枯渇、廃棄物の増大、汚染などを引き起こしています。経済活動は自然資源や生態系の恵みを利用して成り立っており、人と地球が調和し共に生きる社会を次世代に引き継ぐ責任があります。

その一方で、生活者の環境意識の高まりによるエシカル消費の拡大や顧客企業からの環境側面における調達スクリーニング、格付機関からのESGレーティング（格付け）や投資家による投資判断など、環境問題はリスクと機会の両面で経営に大きな影響を及ぼしています。このような状況のなか、環境成長戦略

として、強みを生かした製品・サービスの提供を通じて持続可能な社会の実現と経済成長に貢献し、グループ全体の事業領域拡大を加速させるため、中期経営計画では「気候変動」「循環型社会」「健康社会」の3分野で環境における事業領域の拡大を図っています。また、2030年に向けた長期的な環境戦略として、成長戦略としての「循環型社会」と、環境リスクへ対策として「気候変動の緩和と適応」と「生物多様性の保全」をテーマとした「地球環境との共生」を経営の重要課題として特定するとともに、新たに2050年に向けた長期環境ビジョンの策定にも着手しています。

環境活動目標2025

カテゴリ	目的	目標	2024年度実績・進捗	自己評価
気候変動	脱炭素	グループ全体の事業活動に伴うCO ₂ 排出量 2025年度までに2019年度比10%削減 【グループ全体CO ₂ 排出量】	基準年(2019年度) CO ₂ 排出量42,782tに対し、 36,113tで15.6%削減と目標達成	☆☆
	省エネルギー	グループ生産拠点のエネルギー消費原単位 2025年度までに2019年度比5%改善 【エネルギー使用量／換算生産量】	4.3%改善するも、目標達成に向けさらに活動の強化が必要	☆
循環型社会	資源循環	グループ生産拠点の廃棄物排出原単位 2025年度までに2019年度比5%改善 【主材廃棄物重量／主材調達重量】	基準年(2019年度) 原単位0.1901に対し、0.1753 で7.8%改善と目標達成	☆☆
	プラスチック資源循環	共同印刷(単体)の廃プラスチック排出原単位 2025年度までに2019年度比6%改善 【廃プラスチック排出重量／プラスチック主材投入重量】	基準年(2019年度) 原単位0.3336に対し、0.2863 で14.2%改善と目標達成	☆☆
	ペーパーレス	オフィス部門のコピー用紙使用量 2025年度までに2019年度比20%削減 【コピー用紙調達枚数】	基準年(2019年度) 使用量10,318千枚に対し、 4,724千枚で54.2%削減と目標達成	☆☆
汚染防止	大気汚染削減	グループ全体のVOC排出量 2025年度までに2019年度比7%削減 【大気汚染防止法 有害大気汚染物質等 排出量】	基準年(2019年度) VOC排出量47,703kgに対し、 50,221kgとなり5.3%増と未達成 作業量に対し、削減に向けた対策が必要	★
つくる責任・ つかう責任	環境配慮製品	環境配慮製品の売上高 2025年度までに2019年度比200% 【グリーン開発製品+環境配慮印刷製品】	生活産業資材系の開発製品、及び環境にやさしい用紙・インキを使用した印刷製品の売上が伸び、2019年度比267.0%で達成	☆☆

評価基準 ☆☆：達成 ☆：達成に向け推移 ★：未達成

環境マネジメントシステム（EMS）

環境経営をグループ全体で推進していくために、ISO14001:2015に基づいた環境マネジメントシステムを運用

しています。主要グループ会社を含む各拠点を統合して認証を取得し、グループ全体で環境への取り組みを推進しています。

気候変動

気候変動への対応

経済発展にともなう消費の拡大やライフスタイルの変化を背景に、温室効果ガス（GHG）排出による地球温暖化は、地球環境に深刻な影響を及ぼしています。国際社会では気候変動対策の枠組みが形成され、企業においても気温上昇を1.5℃に抑える努力が求められています。また、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）などの財務に影響がある気候関連情報の開示要求や、エシカル消費を背景とした社会のCO₂を低減する製品サービスの提供など、投資家をはじめとするステークホルダーからも企業の取り組みが期待されています。

当グループは、気候変動への対応を取り組むべき重要な経営

課題と捉え、2050年までにカーボンニュートラルをめざす宣言をしました。その実現に向けて、気候変動に関わるリスクおよび収益機会についての分析とそれらを踏まえた環境戦略を進めています。気候変動起因の災害リスクや原材料調達リスク、カーボンプライシングの導入、法規制対応などの気候変動リスクに対応できる強固な事業体制の構築を進めていきます。また、原材料から製品廃棄までの製品ライフサイクル全体でCO₂排出の抑制に努めるとともに、製品・サービスを通じてCO₂削減に寄与する開発をすすめ、成長機会へとつなげていきます。

2050年カーボンニュートラル宣言

共同印刷グループは、脱炭素社会の実現をめざすために、

2050年までに温室効果ガス（GHG）の排出量を実質ゼロにすることを宣言します。

カーボンニュートラルの実現に向けて、自社拠点の活動における排出量の実質ゼロをめざすとともに、

サプライチェーン上においても負荷の軽減に努めていきます。

具体的な取り組み

■ 自社拠点における環境負荷軽減（Scope1+2）

2050年までに自社拠点でのGHG排出量を実質ゼロにします。

■ サプライチェーンにおける環境負荷軽減（Scope3）

ステークホルダーと協働して、材料の調達から廃棄にいたるプロセスにおけるGHG排出量を削減させます。

■ 環境配慮型製品・サービスの開発を通じた環境負荷軽減

環境負荷を低減させる製品・サービスの開発と提供を通じて、社会全体からのGHG排出量の低減に寄与します。

TCFDへの賛同

気候変動を重要な経営課題として認識し、TCFD*提言に基づく取り組みを推進しています。気候変動に関連するリスクと機会を体系的に特定・評価するため、シナリオ分析を活用して事業活動や財務への影響を多角的に検証しています。これらの分析結果に基づき、リスクの低減と機会の活用に向けた具体的な対応策を策定・実行するとともに透明性の高い情報開示を行っています。こうした取り組みを通じて、2050年のカーボンニュートラル達成と共に、持続可能な社会の実現と企業の持続的成長をめざします。



ガバナンス

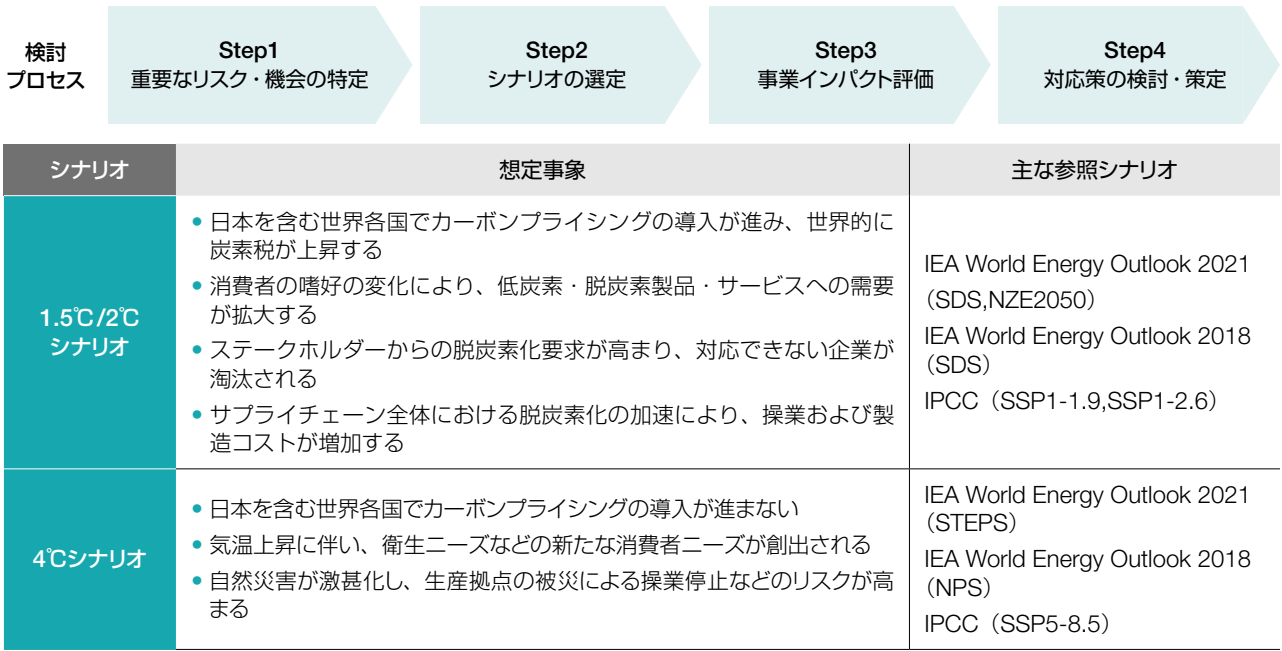
気候変動課題は取締役会が最終的な監督責任を担っており、権限を委嘱したサステナビリティ推進会議から報告・提言を受けた、方針や目標、計画について審議・監督を行います。

サステナビリティ推進会議は、社長を議長とする常務執行役員以上で構成され、気候変動課題に関する具体的な目標や方針、施策を検討・協議し、定期的に取り締役会へ報告・提言します。

戦略

TCFD提言に基づく気候変動のシナリオ分析を、事業部門を対象に2つのシナリオ(1.5℃/2℃および4℃)を用いて実施しました。今後想定されるリスクと機会を幅広く洗い出したうえで、経営層や各事業部門を中心とした協議・検討を経て、最終的に当グループの事業に大きな影響をおよぼす可能性の高い事象とその影響度合いを評価し、評価に基づいて対応策の検討・策定を行いました。

気候変動に関する取り組みは、経営執行会議や各種専門委員会との連携のもと、各部門やグループ会社への情報共有や浸透を図ることで全体での取り組みを推進しています。また、顧客や取引先、社員をはじめとするステークホルダーとの対話を通じて得られた意見を、各種方針や計画に反映させることで、取り組みの実効性と高度化につなげています。



シナリオ分析の結果、1.5℃／2℃シナリオにおいては、炭素税の導入による操業コストの増加や、エネルギー価格の変動に伴う原材料コストへの影響が大きいことを確認しました。これらのリスクに対しては、温室効果ガス（GHG）排出量の削減と、事業活動の効率化を推進します。一方で、環境配慮型製品・サービスの販売拡大をはじめとする、環境負荷低減に貢献する新たな顧客ニーズを的確に捉えることで、事業成長の機会となり得ることを確認しました。

また、4℃シナリオにおいては、自然災害の激甚化に伴う物理リスクが事業継続の阻害要因となり得ますが、分析の結果、

各生産拠点におけるリスクは軽微でした。今後もリスク分析の精緻化および災害などへの事前対応を進めることで影響の最小化を図っていきます。

今後も定期的かつ継続的にシナリオ分析を実施することでその精度を高め、想定されるリスクに柔軟に対応しながら、不確実な将来においても持続可能でレジリエントな経営体制の構築をめざしていきます。一方、機会については、気候変動の動向や市場の変化、顧客との対話を重視しつつ、持続的な企業価値の向上につながるよう、柔軟かつ戦略的に取り組みの検討・展開を進めていきます。

● リスクと機会

	種別	ドライバー	概要	期間	1.5℃ シナリオ 影響度	4℃ シナリオ 影響度	対応策
物理リスク	急性 リスク	サイクロン、洪水などの異常気象の激甚化	洪水・浸水による生産拠点操業に影響するリスクの増加	中長期	小	中	● BCPの高度化によるリスクマネジメントの推進や重要拠点における災害対策の実施
	慢性 リスク	降雨パターンの変化、気象パターンの極端な変動性	降水・気象パターン変化による災害対策コストの増加	中長期	小	小	● サプライヤーとの関係強化による生産協力体制の構築 ● 在庫管理や分散調達、代替品の検討・準備による製造の安定化
移行リスク	政策 および 法規制	GHG 排出の価格付け進行(カーボンプライシング)	炭素税や排出権取引制度の導入によるコストの増加	短期	大	小	● GHG削減・省エネ機器導入による炭素税回避とエネルギーコストの削減 ● 物流子会社およびサプライヤーと協働し輸送効率化の実施検討 ● ICP 導入の検討および各種クレジット動向調査
		GHG 排出量の報告義務の強化	省エネ政策の強化による設備投資の増加	短期	中	中	● 省エネ関連設備投資の早期計画化を実施(乾燥装置・照明のLED化、空調機の更新など)
		既存製品／サービスに対する義務化／規制化	環境低負荷プラスチックへの切替によるコストの増加	短期	中	中	● プラスチック使用量の削減、リサイクル、廃棄削減などムダのない設計を推進 ● コスト抑制が可能な代替素材を調査・検討。サプライヤーとの連携による低コストな新素材の開発
	技術	既存製品／サービスの低炭素オプションへの置換	低炭素化への対応遅延による市場の喪失と収益の減少	短期	小	-	● 低炭素化製品の開発による既存製品の置き換え加速化 ● 顧客との対話などを通じた低炭素化が必要な製品群や時期の見極めによる効率的な開発推進
	市場	原材料コストの高騰	サプライチェーン全体における脱炭素化の加速	短期	大	小	● 太陽光発電設備の新設・増設などによるエネルギーコストの低減 ● サプライチェーンでの連携強化による製造コストの適切な価格転嫁
		顧客行動の変化	CO ₂ 排出を伴う既存ペーパーメディアの減少	短期	中	中	● 顧客行動の変化に合わせたデジタルメディア拡充および、顧客のDX化支援の推進 ● 印刷物を製造するビジネスから、BPOやコンテンツそのものを提供価値とするサービスへの転換
	評判	ステークホルダーの不安増大、またはマイナスのフィードバック	投資対象からの除外、株価下落、資金調達の困難化	中長期	中	-	● ステークホルダーとのコミュニケーション強化と適時適切な情報開示の推進 ● SBT ^{*1} の認定取得の検討
	機会	資源 効率	効率的な生産および流通プロセスの使用	エネルギー使用量削減および製造コストの削減	短期	大	小
製品 および サービス		低排出商品およびサービスの開発・拡大	環境要件への適合や製品ライフサイクルにおけるCO ₂ 排出量算定による市場優位性の確保	短期	中	-	● 製品LCA ^{*2} の見える化を進め、低炭素製品の開発活用 ● 出版商業印刷物のカーボンフットプリント算定における1次データ比率を高めた取り組みの推進
			消費者によるサステナブル志向な購買行動の拡大	短期	大	小	● 環境負荷低減した原材料の情報収集および、環境配慮製品の開発推進
		消費者の嗜好の変化	デジタルメディア需要の拡大	短期	中	中	● 自社コンテンツの拡大による配信事業全体の成長とIP事業化の検討
市場		新しい市場へのアクセス	気温上昇による消費者ニーズの変化	短期	中	中	● 食材の鮮度保持につながる形状や酸素吸着などの機能を持ったフィルム、ボトルの開発 ● 感染予防などのニーズに応える衛生材料の研究開発
			低炭素型ビジネスモデル開発の推進	短期	中	中	● 低炭素を志向する生活様式に適応したサービス開発および事業化の検討

※1 SBT:パリ協定が求める水準と整合した、企業の中長期的なGHG排出削減目標

※2 LCA:資源採取から廃棄、リサイクルまでのライフサイクルを通じた環境影響評価手法

期間 短期:2023年～2030年頃まで／ 中長期:2030年～2050年頃まで

影響度 リスク:基準=営業利益に対する影響額 5億円超(大)/2億円超(中)/2億円以下(小)

機会:基準=売上高に対する影響額 10億円超(大)/3億円超(中)/3億円以下(小)

リスク管理

気候変動リスクへの対応については、サステナビリティ推進会議の事務局である経営企画本部サステナビリティ推進室が中心となり、各部門で確認された気候変動関連リスクを、影響度や発生確率の観点から整理・評価しています。評価結果はサステナビリティ推進会議や、必要に応じて取締役会に報告され、

適切な管理・監督が行っています。

これらのリスクは、全社的なリスクマネジメント（ERM）の枠組みに組み込み、「気候変動に伴う脱炭素社会への移行リスク」をグループの重大リスクの一つとして特定した上で、組織横断的に対応を進めています。

指標・目標

長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現を両立すべく、「2050年カーボンニュートラル宣言」を掲げています。これは、脱炭素社会への対応を中長期的な競争力の源泉と位置づけ、資本コストの低減や収益性の向上につなげる経営戦略の指針となるものです。

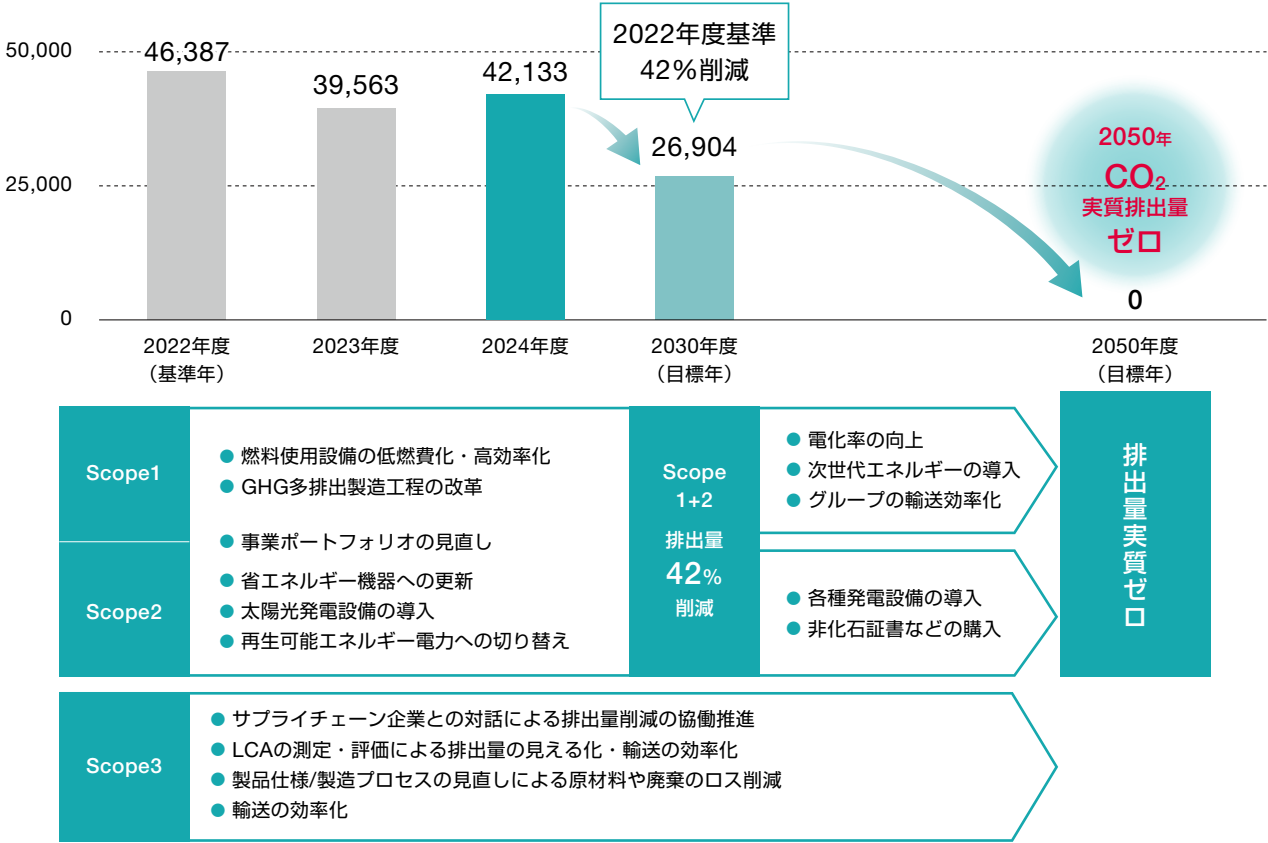
2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、事業活動に伴う GHG 排出量（Scope1+2）は、2022年度を基準年とし

て2030年度までに42%削減する目標を設定しています。また、Scope3については、サプライヤーとの連携を強化し、支出額ベースで90%のサプライヤーが2030年度までにSBTに準拠したGHG排出量削減目標を設定することをめざしています。なお、これらの削減目標については、2025年6月、SBT イニシアチブより認定を受けており、パリ協定の1.5℃目標と整合した科学的根拠に基づく削減目標であることが確認されています。

※ SBT：「Science Based Targets」の略。パリ協定の目標と整合した、科学的根拠に基づく温室効果ガス排出削減目標を設定していることを示す国際的な認証枠組みです。

● 指標と目標

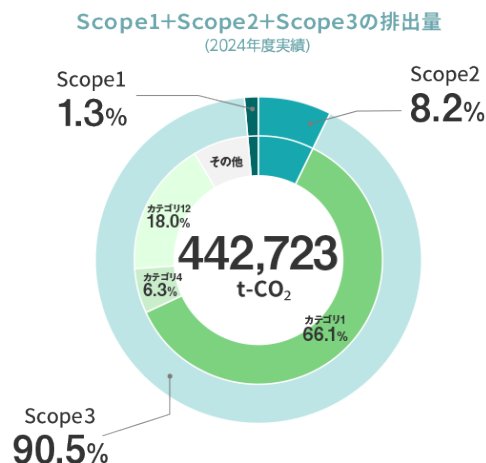
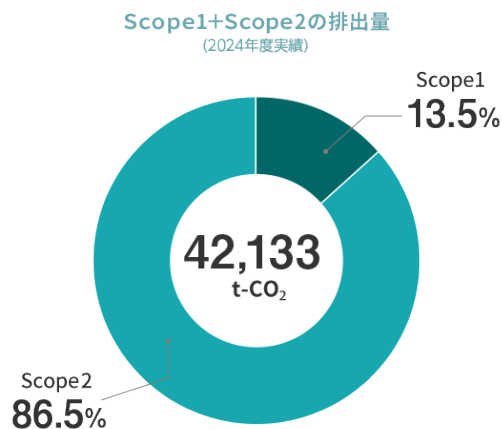
GHG排出量（Scope1+2） [t-CO₂]



実績

2024年度のグループ全体における温室効果ガス排出量 (Scope1+2+3) は441,489t-CO₂でした。このうち、Scope1の排出量は5,674t-CO₂で全排出量の約1.3%、Scope2は

36,460t-CO₂で全排出量の約8.3%、Scope3は399,356t-CO₂で全排出量の約90.4%にあたります。



Scope1削減への取り組み

温室効果ガスの直接排出量 (Scope1) は、自社排出量 (Scope1+2) の13.5%を占めています。主な排出源は社用車両や生産設備で使用する燃料などです。自社排出量 (Scope1+2) は2022年度基準で2030年度までに42%削減する目標を設定。目標の達成に向けて、燃料使用量の削減や電化の推進、さらに、環境性や経済性、供給安定性、災害時のリスク対策などを考慮したエネルギーミックスの最適化を進めます。

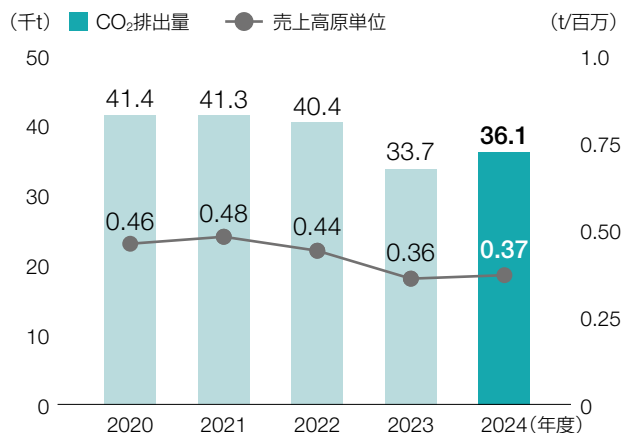
Scope2削減への取り組み

温室効果ガスの間接排出量 (Scope2) は自社排出量 (Scope1+2) の86.5%を占めています。主な排出源は製造拠点で使用する電力です。自社排出量 (Scope1+2) は、2022年度基準で2030年度までに42%削減する目標を設定。目標の達成に向けて、各工場の省エネルギー対策を強化するとともに、生産効率の向上と生産体制の見直しを進め、使用電力の削減を図ります。また、太陽光発電設備の導入をはじめ、再生可能エネルギー比率を高めていきます。

Scope3への取り組み

自社を除くサプライチェーン排出量 (Scope 3) は400,589t-CO₂で、カテゴリ1 (購入した製品・サービス) が全体の約66.1%を占めています。原材料削減に向けて原材料投入量の少ない製品の開発や排出係数が低い原材料の採用、製造過程での生産ロスの削減、廃棄物のマテリアルリサイクルの促進など各工程で取り組みを進めています。また、主要サブ

国内グループCO₂排出量 (Scope1+2)



ライヤーに対し、SBT認定水準に準拠した排出量削減目標の自主設定に関する要請を行う一方、排出量の算定や削減目標設定に関するガイドラインの提供を通じてサプライヤーの脱炭素化をサポートするなど、脱炭素に向けたサプライチェーンとの連携を強化しています。活動は定期的なアンケート調査や個別対話を通じてモニタリングし、進捗を確認しています

循環型社会

基本的な考え方

サーキュラーエコノミーへの転換は、製品を回収し、再資源化して再び製品を創り出すことにより、資源枯渇問題や廃棄物問題、フードロスなどの食料廃棄問題、さらにはCO₂の削減など多くの社会課題の解決が期待されています。

当グループは紙媒体をはじめとする情報コミュニケーションの担い手として、また軟包装、チューブ、ボトルなどのプラスチック包装材の供給者として、人々の安心で豊かな生活と、地球環

境の保全に積極的に努めていく必要があります。蓄積したコア技術と企画開発力を競争優位の源泉として、新たな価値を創造する環境製品開発への投資をすすめ、成長機会として事業戦略化を図っていきます。また製品開発だけでなく、顧客や自治体などと共に回収から再資源化までの循環スキームの社会実装にも積極的に関与していくなど、サーキュラーエコノミーの実現に向けて取り組んでいきます。

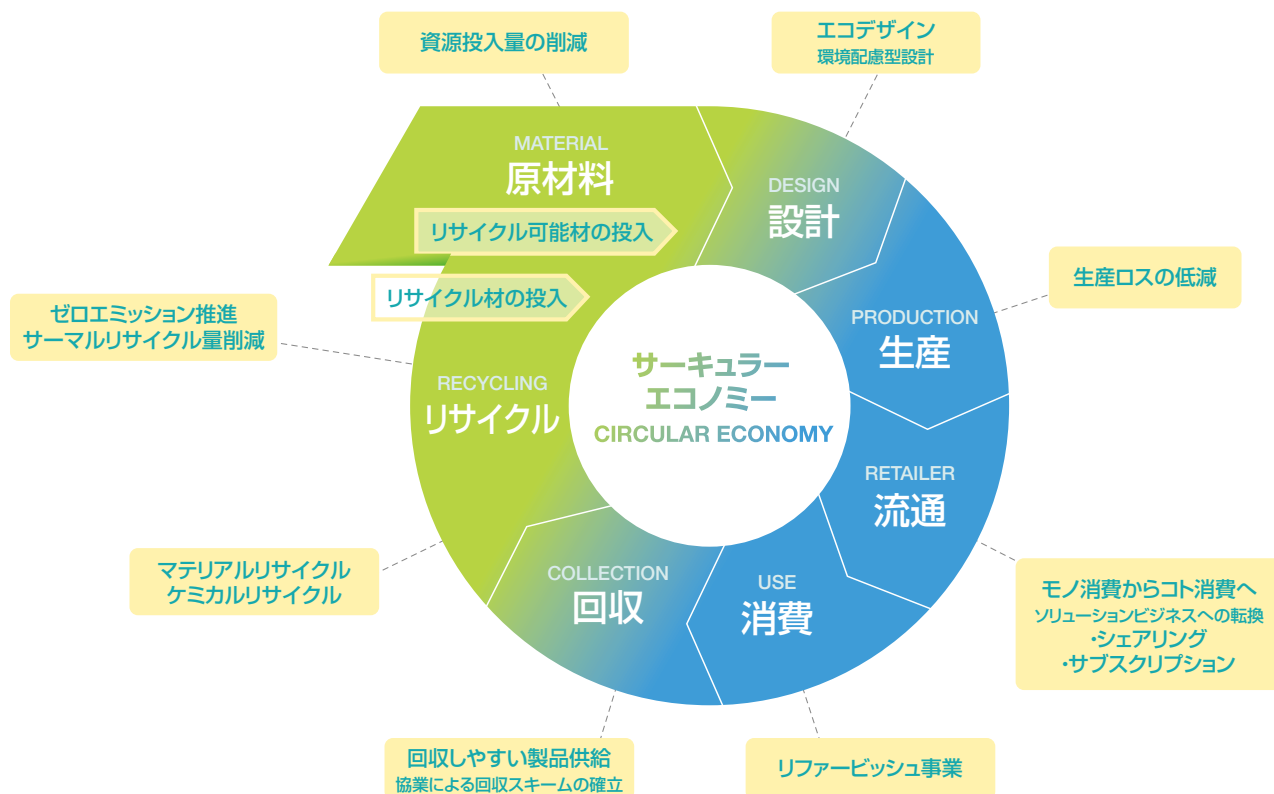
推進体制

「廃棄物適正処理・リサイクル推進のための指針」に基づき、「環境委員会」の専門部会である「廃棄物管理・リサイクル推進部会」を中心に自社の資源循環（ゼロエミッション）活動を行っています。

また、環境製品やサービスを通じた循環型社会への貢献では、生活・産業資材部門と研究開発部門を中心にEco-TOMOWEL

プロジェクトを発足。開発、製造、販売の三位一体で戦略的な取り組みを進めています。循環型製品のみならず、ハイバリア製品・アクティブバリア製品などによるフードロスへの貢献、CO₂の削減による気候変動への対策、VOC削減など環境諸問題や、誰もが使いやすいユニバーサルな製品開発などにも幅広く対応していきます。

● 循環サイクルにおける取り組み



製品・サービスを通じた取り組み

サステナブルな社会実現に向けたブランド「TOMOWEL NEXT PACKAGING」では、さまざまな環境配慮製品を展開しており、お客さまの製品設計から製造、物流、販売、ユーザーの使いやすさ、処分にいたるまで、それぞれの工程に合わせた環境配慮仕様を提案しています。例えば、生産プロセスで発生するプラスチック廃棄物を、ボトルのキャップなど他の製品に

転用するPIRの取り組みは、環境志向のお客さまの評価を得ています。消費者向けのパッケージでは、お客さまの環境戦略でFSC用紙のニーズが高まっており、その対応も強化しています。チューブ原反の薄肉化、キャップの小型化による樹脂削減などにも積極的に取り組んでいます。



フィルムレス紙包材を使用したパッケージのイメージ



紙ラミネートチューブ



プラ使用量ゼロのレンジアップカートン

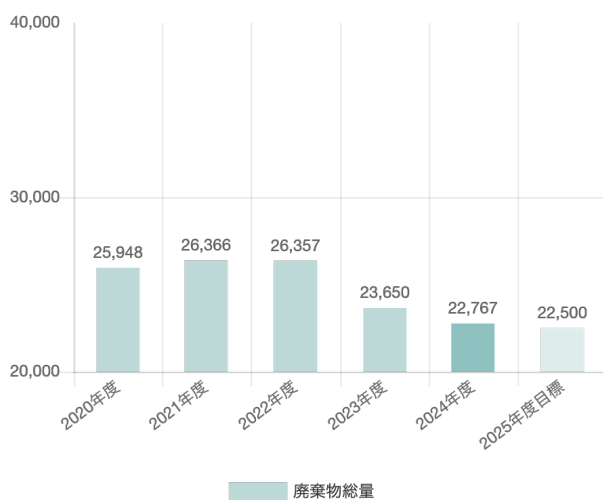
ゼロエミッションへの取り組み

2024年度も廃棄物の削減とリサイクル化に努め、リサイクル率は99.9%となり、ゼロエミッション*は、主要8事業所す

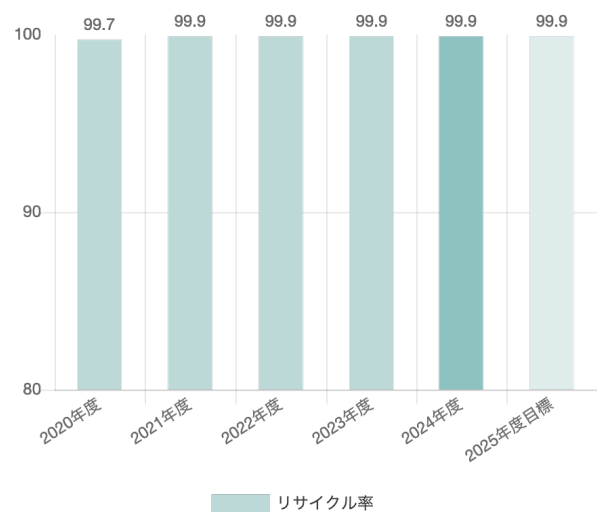
べてにおいて16年連続の達成となりました。

※工場から発生する最終処分量の総廃棄物比1%未満、または総発生量比99%以上の再資源化とする自社基準

● 廃棄物総量の推移



● リサイクル率の推移



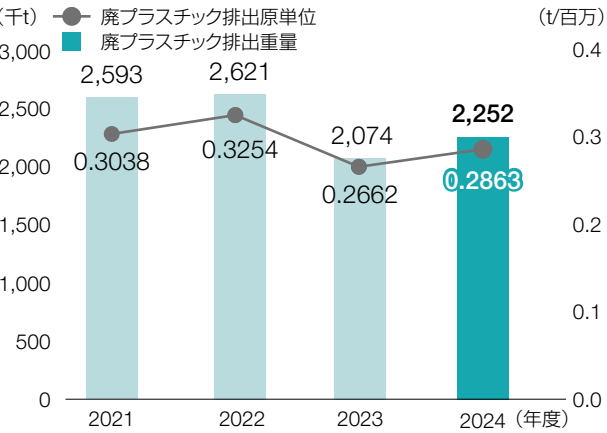
「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」に基づく開示

当グループでは「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」に基づき、生産量を考慮した廃プラスチックの削減に取り組んでいます。2025年までに共同印刷（単体）の廃プラスチック排出原単位^{*}を2019年度比で6%改善することを目

標に掲げ、達成に向けて取り組んでいます。2024年度は14.2%の改善となり、順調に推移しています。

^{*}「廃プラスチック排出重量÷プラスチック主材投入重量」

● 廃プラスチック排出量（単体）



● 国内グループ会社別廃プラスチック排出状況

	2021	2022	2023	2024
共同NPIパッケージ	230	149	36	43
常盤共同印刷	126	115	100	117
共同物流	72	73	73	64
共同印刷メディアプロダクト(五霞)	33	40	39	31
共同印刷西日本	6	6	12	4
コスモグラフィック(苫小牧)	5	0	1	2
共同ブローボトル	5	5	5	5
共同エフテック	0	0	0	0

廃棄物の管理

事業活動によって発生する廃棄物の処理について、法令を順守した管理を行っています。

一般的に、廃棄物は処理業者に委託した後のリスクが大きいといわれています。当社では全拠点で電子マニフェストを導入

して処理状況の確認を効率化し、不法投棄など受け渡しに関わる不正の予防に努めています。また、中間処理業者、最終処分業者の現地確認も定期実施し、リサイクルおよび最終処分が適切に行われていることを確認しています。

アライアンス

循環型社会の形成は、自社の取り組みだけで達成できるものではありません。新しい素材の開発や導入、再資源化技術、使用済製品の回収などの社会システム構築に向け、他の企業や自治体、専門機関と連携を図り、サーキュラーエコノミー達成に向けた協業を進めていきます。

主なアライアンス

- ・クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)
- ・サーキュラーパートナーズ
- ・株式会社アールプラスジャパンへの資本参加

汚染防止

化学物質マネジメント

化学物質の適正な管理と削減を目的に「化学物質適正管理指針」に基づき、「グリーン調達部会」を推進組織の核として、事業所ごとに「化学物質管理部会」を設置して活動しています。印刷関連法規を中心とした、5万件におよぶ法規制と化学物質のマスターデータを作成するとともに、新規購入資材については安全データシート（SDS）を登録し、法規制への対応や、製品への使用低減、お客さまへの情報提供、社員の安全衛生に

対応しています。

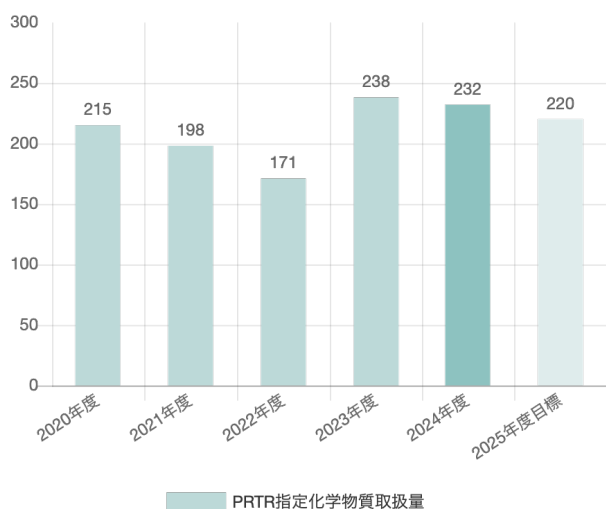
サプライチェーン上の管理では、「グリーン調達ガイドライン」を公表し、環境管理システムなどによる化学物質管理システムの構築と運用を求めています。chemSHERPAに準じた「グリーン調達基準リスト」で管理対象物質として指定し、管理基準に従った管理を推進しています。

PRTR指定化学物質

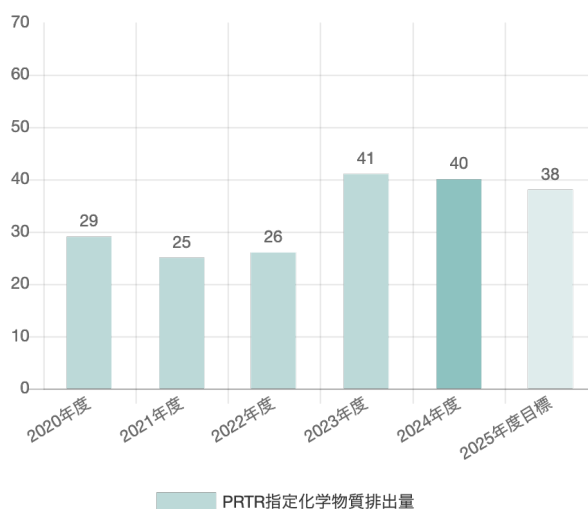
PRTR指定化学物質は人や生態系に対して有害でありその多くがVOCです。VOC排出量については目標を定めて削減に取り組んでいます。VOC以外のPRTR対象物質についても引き続き

削減活動を推進します。なお、2023年度以降のPRTR排出量は法改正による対象物質追加により、当グループの取扱量も増加しています。

● PRTR指定化学物質取扱量推移（千kg）



● PRTR指定化学物質質量推移（千kg）



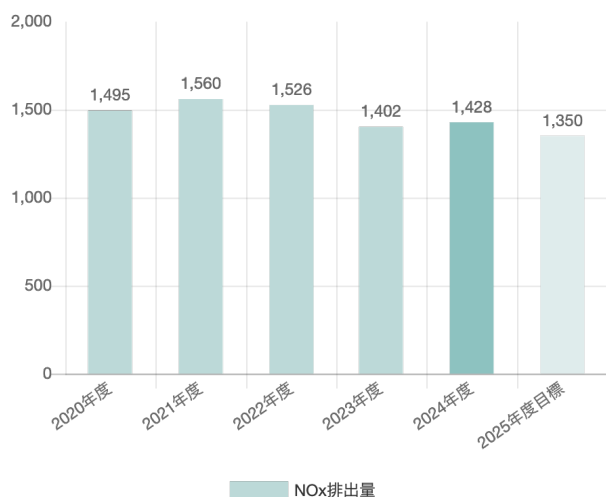
大気汚染防止

NOx、SOxの排出

NOx（窒素酸化物）の発生源となるボイラーなどのばい煙発生施設では、発生抑制のために燃焼時の適正な温度と空気比の管理を行うとともに、ボイラーの縮小化や定期的な濃度測定、保守管理などで抑制に努めています。

SOx（硫黄酸化物）については、排出が少ない液化ガスを利用した空調設備に更新し、重油炊きボイラーを全廃したことにより、現在は、当社のグループ会社である共同物流の輸送トラックが発する排出のみとなっています。

●NOx排出量の推移（kg）



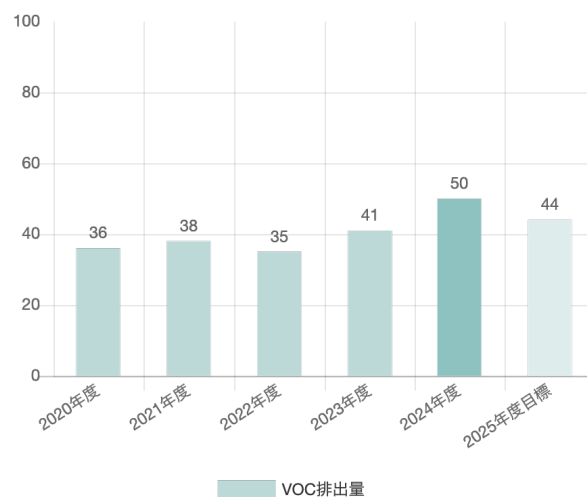
VOCの排出

VOC（揮発性有機化合物）であるトルエンやキシレンは、インキの溶剤成分に多く含まれ、印刷工程で多く排出されます。

当グループでは、削減目標を掲げ低VOCインキなどによる代替品への切り替えや使用量の削減、排ガス処理装置の稼働などにより大気への排出を抑制しています。

2024年度は、稼働量の増加に伴いVOCの排出量が増加となりました。

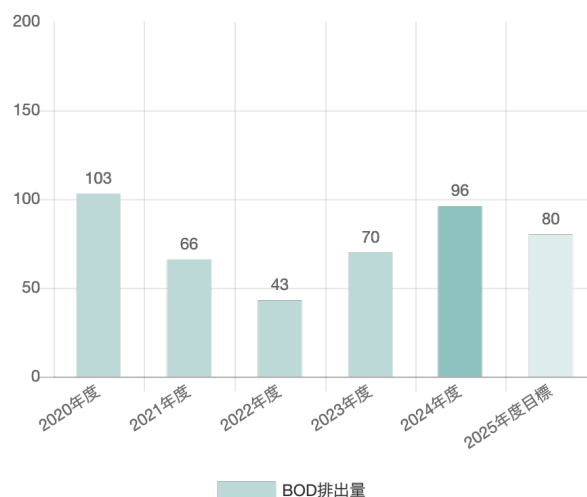
●VOC排出量の推移（千kg）



水汚染防止

各工場とも排出汚濁水に応じた排水処理設備を設置し、放流水による環境汚染の未然防止を図っています。水質のモニタリングはpH（水素イオン濃度）、BOD※（生物化学的酸素要求量）金属含有量などについて定期的の実施し、排水の適正な管理を行っています。

●BOD排出量推移（kg）



生物多様性

基本的な考え方

私たちの豊かな暮らしは、生物多様性から得られる恵み（生態系サービス）によって支えられています。当グループの主力事業である印刷事業でも、森林資源や水など多くの資源に依存しており、地球環境との共生は企業の持続的な成長になくては

ならないものと考えています。

原材料の調達から廃棄に至るまでのサプライチェーン全体で、生物多様性の保全や自然環境の保護に配慮するよう取り組んでいます。

生物多様性リスクの評価

当グループは、生産拠点における生物多様性への影響について、WWF Biodiversity Risk Filterによる評価を行い、リスクを把握しています。

その結果、現時点における、生産拠点周辺の生物多様性リスクは低いと評価しています。今後も評価を継続し、正しくリスクを把握したうえで、生物多様性の保全に努めていきます。

森林資源の持続的な利用

紙は、当グループの事業において欠くことのできない重要な経営資源です。紙の原料となる森林資源は、大気中のCO₂を固定化し、伐採後も適切に植林を行うことで、CO₂の吸収量を高めていくことにつながります。また紙はリサイクル性も高く持続可能で有用な資源ですが、1990～2020年で毎年平均592万ヘクタールもの森林が減少しており、その主要な原因の一つに違法伐採が上げられます。違法伐採排除への取り組みと

して、2030年までに原材料木材の合法性が確認された用紙の調達率を100%とする目標を掲げ、印刷用紙の調達にあたっては、サプライヤーに対して合法伐採木材の使用証明の提出を求めるなどの活動を進めています。

2024年度は、購入金額ベースで81.2%の用紙について原材料木材の合法性を確認しました。

生物多様性の保全

情報系事業では、森林資源保全活動の一環として「多くの子どもたちが自然に触れ、感性を育むことで豊かな社会にしていきたい」という趣旨に賛同し、群馬県の赤城山麓に広がる「赤城自然園」の環境保全活動をサポートしています。

生活・産業資材事業では、陸域で廃棄されたプラスチックごみが、河川を流れて海へ流出・蓄積する海洋プラスチック汚染の低減活動として、各生産拠点で、河川や海岸の清掃活動を行っています。

水資源

基本的な考え方

人口の増加や経済活動の発展による水需要が世界的に増加する一方、気候変動による干ばつや洪水などの影響により安定した水の利用が脅かされています。

当グループでも情報系事業の主力である紙印刷事業をはじめ、

水は欠かすことのできない資源です。事業活動に影響を及ぼす水リスクへの対策は、BCPの観点からも重要な取り組みと考えています。取排水による生態系へのインパクトにも配慮しながら、水資源の持続的な利用を進めていきます。

水リスクの評価

生産拠点流域における水源の枯渇や洪水などの水害の発生は、事業継続への影響が大きいことから、リスクを事前に把握し対策を講じるために、WWF Water Risk Filterによるリスク評価を定期的に行っています。

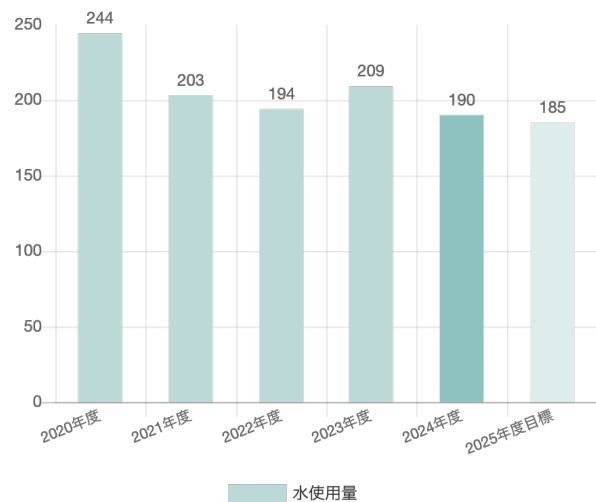
現時点での国内外の主要製造拠点の水枯渇リスクは、他の環

境リスクと比較して相対的に低いと認識しています。一方、長期的には国内外のいくつかの拠点で、水ストレスの強度が上昇すると予測されています。今後もリスク評価を継続し、リスクの変動を把握するとともに、リスク低減の取り組みに努めていきます。

水資源の利用

水資源の主な利用目的は、生産設備の冷却や空調設備の熱源、厚生・衛生設備などです。水の効率的な利用や節水に配慮した共用設備の導入や、空調機器の冷却に水を使わない方法への変更など水資源の効率的な運用と削減を行っています。将来的には、生産時に水を利用しない印刷方式の模索や、水の循環利用などにも取り組んでいきます。

● 水使用量の推移（千m3）



排水

各工場とも水質汚濁に係る規制基準に則り、適正な排水処理設備を設置し、定期的な水質監視を行うなど、放流水による環境汚染の未然防止に努めています。

また、流域への生態系への影響はWWF Water Risk Filterを

利用し、定期的に評価します。現在、主要生産拠点の取水領域における生物多様性への影響は低いことが予測されると認識していますが、引き続き、生態系に配慮した水の利用を進めていきます。

社会

人材戦略

基本的な考え方

少子高齢化による生産年齢人口の減少や、ライフスタイルの多様化による働き方の変容といった社会環境の変化が進むなか、「人材」は企業の競争優位性を高め、持続的な成長を実現するための重要な経営資源といえます。

共同印刷グループでは、「価値創造人材の活躍」をマテリアリティとして特定し、変化にシナヤに対応していくための多

様な価値観を持つ人材の確保と活用、価値創造に向けた能力強化に取り組むとともに、能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を推進しています。

すべての従業員が、自律的に成長し挑戦する「価値創造人材」として活躍することで、企業の競争力を向上させ、持続的な成長を実現していきます。

重点課題

多様な価値観の活用

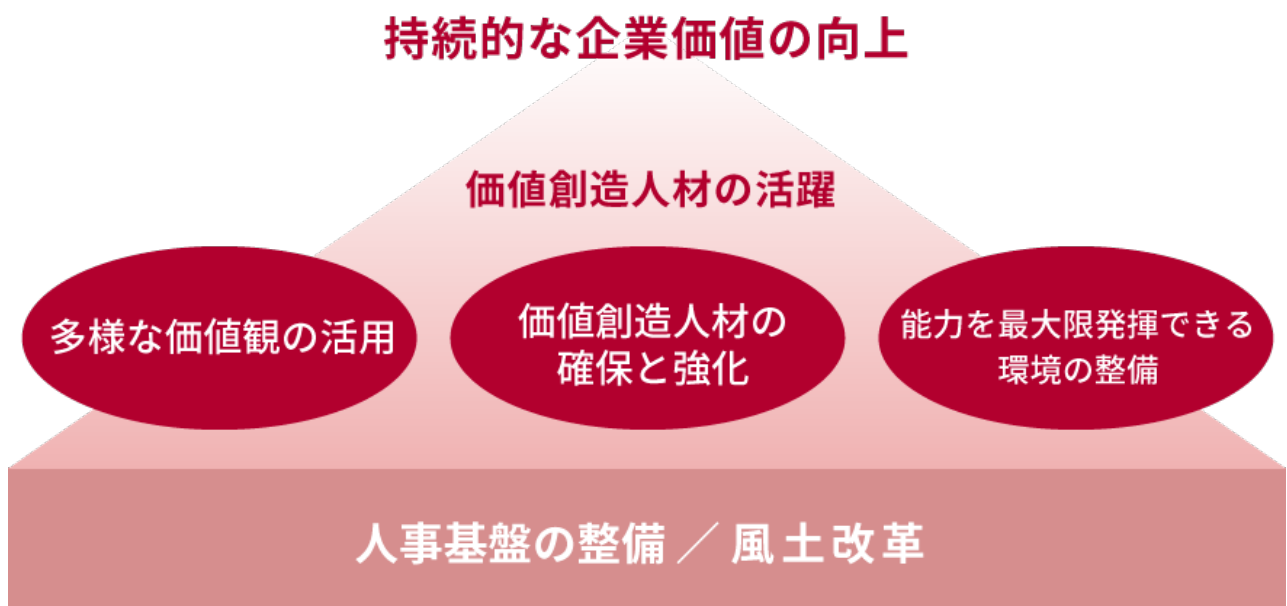
多様な人材がその能力を最大限に発揮する、知と経験のダイバーシティ&インクルージョンを推進します。

価値創造人材の確保と強化

社会や事業環境の変化に柔軟に対応し、経営戦略に即した価値創造人材の確保と育成の強化を推進します。

能力を最大限発揮できる環境の整備

働く人々の意識の変化に合わせた柔軟な働き方やワークライフバランス、健康と安全といった職場環境の整備を推進します。



ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

社会環境や生活者の価値観、ライフスタイルの変化などにより、私たちを取り巻く事業環境が大きく変化しています。新たな価値の創出と持続的な成長を続けるためには、社員それぞれが互いの価値観や考え方を尊重し合い、その知識や経験を十分

に活用できる環境が必要であると考えています。当グループでは、そこから生まれる新たなイノベーションや価値創造能力を活かせる風土づくりに努めています。

中核人材の多様化

企業における新たな価値の創出には、枠にはまらない様々な価値観・経験・スキルを企業成長に活かしていくことが重要です。当グループでは、多角的な視点を企業意思決定に反映させるため、管理職をはじめとする中核人材に、年齢や性別、国籍などの枠を超えた優秀な人材の登用を図るだけでなく、多様

な人材が活躍できる組織づくりに取り組んでいます。また、多種多様な経験にもとづく、価値感やスキルを有する外部人材の採用を積極的に推進し、新たなチャレンジを後押しする風土醸成やイノベーションの創発を通じて、企業成長につなげていきます。

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

当グループでは、「次世代育成支援対策推進法」「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）」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、その結果を踏まえて行動計画を策定し、社内外への周知を行っています。

当社における2022年4月～2026年3月31日の目標値は以下の通りです。

なお、2023年度に、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」において、最高位の3つ星を獲得しました。



● 女性活躍推進

目標値

幹部職員（課長級以上）に占める女性割合を2025年度中までに
10%以上とする



● 仕事と育児の両立支援

目標値

男性の育児休業取得率を2025年度中までに
80%以上とする



● 働き方改革

目標値

働き方改革を推進し、月平均残業時間を2025年度中までに**半減**する（2020年度比）



研修

すべての従業員が多様な働き方を選択し、活躍できる環境を整備するための取り組みとして、年に一度「ダイバーシティマネジメント研修」を全役員・幹部職員に実施し、アンコンシャス・バイアスにとらわれずに優秀人材を登用する風土形成を推

進しています。また、育児休業取得者同士が気軽にコミュニケーションが取れる場として、社外コミュニティへの参加や、育児休業中の社員のキャリア形成支援も行っています。

ワークライフバランス

中長期的な企業の発展のためには、従業員一人ひとりがライフステージに応じた多様で柔軟な働き方を選択しながら安心して働き続け、能力を最大限発揮できる職場をめざしたワークライフバランスが重要だと考えています。

中期経営計画の人材戦略「持続的な企業価値向上に向け多様な人材の自律的成長を促す人事基盤を整備する」に基づき、副

業制度・在宅勤務手当・時間単位年休の導入や、フレックス勤務職場におけるコアタイムの廃止など、各種人事制度改革を積極的に推進し、ワークライフバランス実現に向けた環境づくりに取り組んでいます。今後も、従業員の多様性を尊重し、時代に即した生産性向上と、従業員が自発的、意欲的に働くことができる施策を推進していきます。

子育て支援

子育てをしながらも自律的に働き続けられるよう、2005年より、最大2年取得可能な育休制度や子が小学3年生まで取得可能な育児時短制度の導入など、さまざまな取り組みを行ってきました。2022年には、男性の育児参画を促進する制度整備に加え、

社会課題となっている不妊治療・不登校と仕事を両立できる「ライフサポート休業制度」を制定し、妊娠前から子の成人までの切れ目ない次世代育成支援を実現し、誰もが仕事と生活の調和が取れた働き方ができる環境の整備に向けて取り組んでいます。

●主な育児支援施策

項目	施策名	概要
休業	育児休業制度	子どもが満2歳に達する日(誕生日の前日)まで取得可能
	出生時育児休業制度	出産日(もしくは予定日)～出産後8週間以内に最大28日取得可能
	ライフサポート休業制度	不妊治療、もしくはこの不登校の際、最大2年間休業取得可能
給付金	パパママ育休支援金制度	(出生時)育児休業を5日以上取得した社員に対し、5万円の支援金を給付
時短	勤務時間短縮制度	以下の場合1日の労働時間を最大2時間短縮可能 ①小学3年生までの子を育てている ②不妊治療中 ③子の不登校時
休暇	子の看護休暇制度	小学3年生までの子どもを持つ社員が、子どもの看護が必要な際、最大10日間特別休暇(有給)として取得可能
	出産休暇制度	配偶者の出産日から2週間以内に3日間特別休暇(有給)として取得可能
その他	育休支援者制度	育休取得希望者に対し、職場に支援責任者・支援者を置き、育休期間前から復帰後までフォローを実施
	プレパパミーティング	出産予定のある男性社員とその上長に対し、出産・育児に関する制度紹介、取得意向確認を行う面談の実施
ツール	育休ハンドブック	育児休業取得前から復職後まで諸手続きなどを分かりやすく解説した冊子を配布

介護支援

現在、日本では少子高齢化の急速な進行により要介護者が急増する時代を迎えようとしています。介護を担う従業員が活躍しつづけられる環境を整備するために、最大1年間の介護休業

制度を設け、取得希望者に対しては「該当従業員・職場上司・人事部」で三者面談を行い、介護とキャリアの両立について理解を深めています。

●主な介護支援施策

項目	施策名	概要
休業	介護休業制度	通算して1年間(3回まで分割可)取得可能
給付金	介護休業見舞金	復職後1年以上勤務した社員に対し、見舞金を給付
時短	勤務時間短縮制度	1日の労働時間を最大4時間まで短縮可能 (制度利用開始から最長3年間)
休暇	介護休暇	介護もしくはその他の世話が必要な時、最大10日間特別休暇(有給)として取得可能

多様性を尊重した人材の活用

キャリア採用

今後の事業継続・拡大に向けて、多種多様な経験・価値観・スキルを持つキャリア人材の採用を積極的に推進しています。

また、中核人材として積極的に育成・登用することで、自社の価値観の変容を促し、新たな価値創出につなげていきます。

セカンドキャリア

シニア層は幅広い人脈と豊富な知見やノウハウをもつ貴重な人材です。当社では、社会環境の変化を見据え、定年を迎えた60歳以上のシニア層の雇用継続施策に取り組んできました。2022年には、シニア層のさらなる活用を促すべく、最長70歳

までの雇用延長をしました。また、セカンドキャリアにおける多様な働き方を支援するため、時短勤務制度や副業制度といった制度の拡充を推進しています。

障がい者雇用

障がい者一人ひとりがグループの生産性向上やイノベーション創出に貢献し活躍できるよう、2022年3月にグループ会社のTOMOWELビジネスパートナーが特例子会社の認定を取得しました。特例子会社ならではの特徴として、専任指導員を常

駐させるなど、心身が安定したなかで能力を発揮できる環境を整備したうえで、キャリアアップをめざせる評価制度や研修を導入し、やりがいを持って働ける環境の整備を推進しています。

外国人雇用

企業における新たな価値の創出には、国籍を問わず優秀な人材を雇用し、従来と異なる多様な価値観を社内に取り入れることも重要だと考えています。海外からの実習生の受け入れや国内

学校の卒業生の採用など、海外グループ会社でのグローバルな活躍も視野に入れた外国人社員の採用・育成を行っています。

働き方改革

ライフスタイルの多様化に応じた働き方が選択できる社会の実現が求められているなか、当グループにおいても、社員とその家族が健康で充実した生活を送ることは、グループの持続的な成長に不可欠だと考えています。当グループでは、ダイバーシティ推進、労働時間の削減、柔軟な働き方への取り組みを推

進し、従業員の生産性やモチベーションを最大限に高めていくための基盤づくりに努めています。2018年度には「働き方改革宣言」を公表し、従業員がやりがいを持っていきいきと働ける環境整備に取り組んでいます。

人材開発・育成

基本的な考え方

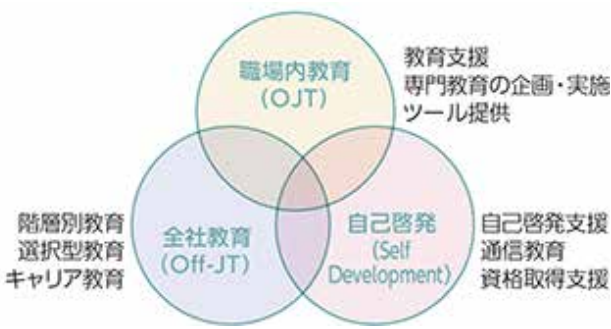
人材育成及び社内環境整備方針にもとづき、社会や事業環境の変化に柔軟に対応し、経営戦略に即した価値創造人材の確保と育成の強化を推進しています。

特に情報系事業の新規事業領域の拡大やIoTによる生産改革、デジタルツールの活用や業務オペレーションプロセスの高度化による経営基盤の強化など、デジタル人材の確保と育成を経営課題としています。

人材マネジメントの推進では、従業員の能力や獲得したスキルを重要な経営資源として捉え、戦略的な採用や配置、育成を目的としてタレントマネジメントシステムを導入し、可視化を図っています。そのほか、事業の専門性に合わせた能力強化のため、関連資格取得の補助拡大に取り組むなど人的資本への投資を強化しています。

人材育成

当グループが求める人材は、「自身の役割・仕事に対して、少しでも高い価値を生み出そうと主体的に取り組む社員」であり、「人」と「企業」双方の持続的な成長を図るため、従業員が持つ能力を最大限に生かし伸ばしていける教育体系を構築しています。



階層別研修		知識教育		自己啓発		専門教育		キャリア ダイバーシティ	
役員	取締役研修								
マネジメント層	既任部長職研修 新任部長職研修 既任課長職研修 課長職3年目研修 新任課長職研修	会計・ファイナンス教育 法務教育／知的財産教育 後輩指導・育成教育	品質教育 環境教育 情報セキュリティ教育	法定資格 推奨資格取得支援	自己啓発支援／他流試合型自己啓発 語学研修	通信教育	各部門主催教育（専門知識・専門スキル教育）	中堅層対象キャリアデザインセミナー 若手層対象キャリアデザインセミナー	シニア層対象キャリアデザインセミナー マネジメント診断 次世代リーダー育成研修
リーダー層	リーダー研修								
中堅層	主任上位者研修								
若手層	新任主任者研修								
新入社員	新入社員研修 フォローアップ研修 キャリアアップ研修								
内定者	内定者教育								

キャリア形成支援

社会環境の変化に柔軟に対応し自律的に考え行動できる価値創造人材の確保と強化をめざし、当社では、各年代におけるキャリアデザインセミナーの実施や全従業員のキャリア形成支援を目的とした「人事キャリア面談」の実施、あわせて人材の有効配置やローテーションを活性化させることで、人材の開発・育成に努めています。

DX人材の開発・育成

企業と従業員が持続的に成長する体制構築をめざし、自律的に改革を推進する人材の開発・育成に努めています。近年、当グループを取り巻く事業環境の変化に合わせ、デジタルソリューションによる新たな成長領域の拡大や、DXによる既存事業の利益改善には、デジタル人材の強化が不可欠と考え、国家資格

成に努めています。

また、従業員が自身のキャリアを自律的に描くことを重要視した施策として、年1回「キャリアデザイン」と称し、具体的な昇格や職務（役割）までを意識して、今後のキャリアを従業員一人ひとりが考え、上司・会社と共有する機会を設けています。

自己啓発

従業員の自律的なキャリア形成を後押しするため、推奨資格取得者への手当、一時金の支給などインセンティブの充実に取り組んでいます。また、経営戦略の実現を支える中核人材である幹部職員の学び直しとして、マネジメント力の強化と育成を

など推奨資格取得への支援を拡大しています。また、デジタル人材の確保としては、新たな採用方法の導入や、キャリア採用の拡大、退職者の再雇用など人材獲得のチャンネルを広げており、グループ内にデジタル人材を増やすことで事業戦略の実現へとつなげていきます。

テーマに、マネジメント診断（多面診断）およびフィードバック研修を実施しています。これにより、幹部職員の意識改革と行動変容を促進し、組織内において多様な価値観を尊重し、多様な人材を活用する環境の整備につなげていきます。

人事制度

人事制度の基本コンセプトは、健全な企業運営を通じた目標の達成とともに、経営ビジョンの実現を推進できる人材の育成と組織の実現をめざすことです。

従業員がモチベーション高く働き続けるためには、公正で納得性の高い評価が行われることが重要です。当社では、人事評価や処遇の適正な運用に向けて、制度の理解促進と浸透に努めています。幹部職員に対しては、評価者研修を実施し、人事制

度の理解と評価に必要な知識やスキルの向上を図っています。研修を通じて、公正かつ適正な評価の実行と、評価結果を正しく伝えることにより、従業員の能力開発や人材育成へとつながることがねらいです。

また、「人事制度意見箱」を設置し、評価やフィードバックに関する運用上の問題点など、従業員の声を集約して、人事制度の適正な運用を図っています。

人事諸制度の改革

多様な人材の自律的成長を促す人事基盤の整備に向けて、挑戦する人材を後押しするため、人事制度の改定を進めています。「退職金制度」の見直しによる「確定拠出年金制度」を導入し、

従業員の将来に向けた資産形成を支援しています。また、「役割等級制度」を改定し、業績や役割に対する貢献度により強く報い、処遇や報酬面でやりがいを持てる体制を整えています。

挑戦への支援

従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援する観点から、人材の有効配置やローテーションを活性化に努めています。「キャリアチャレンジ制度（社内公募制度）」や「副業制度」などの制度により、従業員が自らの意思で挑戦する機会を創出し

ています。

急速な事業環境の変化に対応するため、新たなスキルの習得や専門性の強化を重視し、オンライン学習サービスによる知識のアップデートや資格取得支援を強化しています。

エンゲージメントの向上

基本的な考え方

優秀な人材の確保・育成・定着を図り、生産性と企業の競争力を向上させるには、従業員にとって働きがいの持てる組織形成が重要だと考えています。

当グループでは、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方や

ワークライフバランス、健康と安全といった労働環境の整備を通じて、従業員の働きがいとエンゲージメントを高め、生産性および企業競争力の向上へとつなげる取り組みを推進しています。

主な取り組み

柔軟な働き方の推進

さまざまなライフステージにある従業員が、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を選択できるようコアレスのフレックス制度や、時間単位年休制度を導入しています。

また、テレワーク勤務が可能な職務・職場では、業務状況な

どを考慮したうえで、出勤とテレワーク勤務のどちらも選択できるハイブリッド勤務を導入し、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるスマートワークを推進しています。

風土改革

企業が社会環境の変化に適応し持続的な成長を続けていくためには、従業員一人ひとりが自発的に自分の意見を伝え合える環境の整備や、イノベーションや変化に挑戦する機会の創出を促すことで、働きがいの持てる組織風土を醸成することが重要だと考えています。豊かな社会と新たな価値の創造をめざす人を会社として応援し、当グループの新しいビジネス創出につな

げる事を目的に開催されている「TOMOWELビジネスコンテスト」や、製造職場を中心とした「TOMOWEL生産活動」におけるファシリテーション研修など、組織の心理的安全性に配慮した取り組みを行うことで風土改革につなげています。人材力の強化と風土改革の両面から人的資本への投資に取り組み、企業価値の向上をめざします。

福利厚生

従業員やその家族の生活の安定・向上と健康の維持・増進を図ることは重要な企業の責任だと考えています。各種保険をはじめ、事業所や製造拠点における食堂運営、診療所の設置、外

部機関と提携した総合福利厚生サービスの提供を通じて、従業員エンゲージメントの向上に努めています。

健康と安全

健康経営

基本的な考え方

生活習慣病やメンタルヘルス、女性特有の健康関連課題など、従業員の健康状態に起因する生産性やパフォーマンスの低下は、事業に直接的な影響を及ぼす重要な経営課題としてクローズアップされています。企業の持続的な成長の源泉は従業員であり、「生産性の向上」や「組織の活性化」を図るためには、従

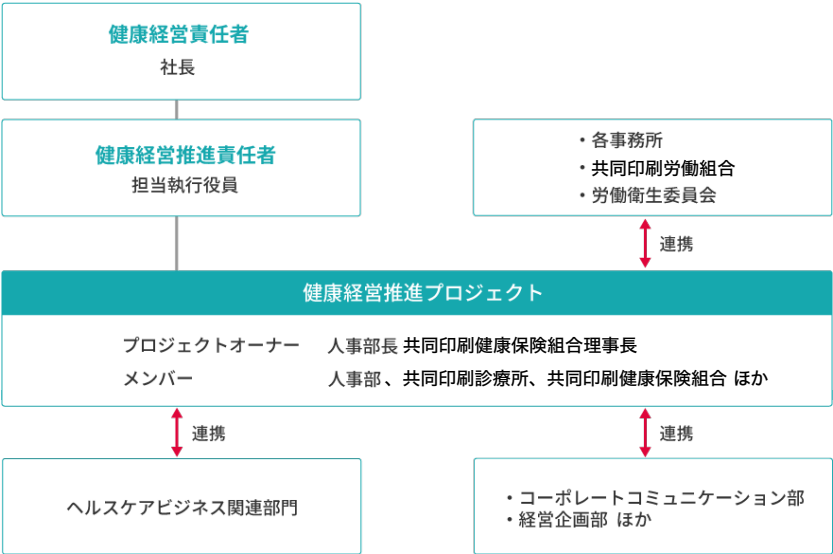
業員の心身の健康を支えることが不可欠です。当グループでは、健康関連投資を推進するとともに、共同印刷健康保険組合とのコラボヘルスを通じて、従業員の健康課題の解決に向けて取り組んでいきます。



推進体制

社長を責任者とする「健康経営推進プロジェクト」を設置しています。人事部、共同印刷健康保険組合が中心となり、各部と連携をとりながらプロジェクトを推進しています。

プロジェクトでは、健康経営に関する施策の立案、モニタリング、健康関連投資効果の測定などを行い、マネジメントレビューによって毎年見直しを行っています。



第三者評価の取得

当社は、定期健康診断実施後の産業医による保健指導や事後措置の実施、禁煙指導、および長時間労働削減などの取り組みが評価され、経済産業省「健康経営優良法人認定制度」の大規模法人部門に、2019年から7年連続で認定されています。



主な取り組み

従業員の健康管理

従業員の健康管理施策として、定期健康診断をはじめ共同印刷健康保険組合とのコラボヘルスや産業医からのアドバイスをもとに、さまざまな検診を実施しています。特定保健指導では、就業時間内でも参加しやすい環境を整えるなど積極的に支援し

ています。有機溶剤などの化学物質を取り扱う職場では、適正な作業環境の確保と特殊健康診断を実施し、産業医だけでなく状況に応じて労働衛生コンサルタントからも意見を聞くなど、健康障害の予防に向けた取り組みを推進しています。

メンタルヘルス体制

職場におけるメンタル不調の未然防止と早期発見に向け、産業医や精神科専門医による「メンタルヘルス相談」、公認心理師などによる社外の「オンラインカウンセリングサービス」、管理職に対する「ラインケア研修」、従業員本人に対する「セ

ルフケア研修」を実施。さらに「ストレスチェック」では、結果を職場環境の改善に役立てています、また、長期療養からの復職にも対応しており、復職時には「職場復帰プログラム」に沿った段階的な支援を行っています。

長時間労働削減の取り組み

国際人権規約では、すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利として、「休息、余暇、労働時間の合理的な制限」を挙げています。

当グループでは、長時間労働防止として、DX推進による業務高度化や生産プロセス改革による効率化を進めるとともに、労働時間の実態把握のため、イントラネット上で勤務状況を確認

できるシステムを構築しています。時間外労働が一定時間を超えると上司と本人にアラート通知で注意喚起し、過重労働の未然防止を図っています。時間外労働が月75時間に達した従業員は産業医面接を必須とし、蓄積疲労に対するケアをしています。また、勤務間インターバル制度の導入により、睡眠時間の確保など従業員が健康な状態で活躍できる環境を整えています。

KPIと重点施策

健康経営推進の目的である、従業員の生産性の向上と組織活性化を通じたグループ全体の持続的成長を実現するため、以下

を重点施策として取り組みを進めています。KPIを設定し、施策の実行と評価、改善につなげます。

重点施策テーマ	取り組み	KPI	2024年度結果
健康リテラシー向上	健康経営の取り組み、情報発信	健康情報の社内発信回数	12回
生活習慣改善イベントの実施	運動習慣の定着施策「KP 健康21」の実施	施策「KP 健康21」参加人数	755人
禁煙対策の実施	禁煙対策の実施(イベント、キャンペーン含む)	禁煙施策の実施回数	4回
	喫煙率低下の取り組み	喫煙率	23.8%
疾病予防強化	二次健診受診勧奨の強化	定期健康診断後の受診勧奨率	100%
メンタルヘルス	こころの健康を目指し、不調を未然防止	ストレスチェックにおける高ストレス者の割合	21.9%
女性の健康保持・増進	「女性特有の健康課題」に関するセミナー実施	セミナー参加率	86.0%

※ 卒煙とは、喫煙を卒業することを指す言葉。

● 健康関連の最終的なKPIの達成状況

	KPI	説明	2024年度結果
組織活性化	ワーク・エンゲージメント	仕事に積極的に向かい活力を得ている状態を評価する指標	45.2%
生産性向上	プレゼンティーイズム	従業員が出社していても、何らかの不調で本来発揮できるパフォーマンスが低下している状態を評価する指標。非稼働日数(一人当たりの年間平均)	29.8日/人
	アブセンティーイズム	従業員が疾病を理由に、一定期間以上休まざるを得ない状態を評価する指標。病欠・欠勤・休職日数の社員平均値	3.2日

労働安全衛生

安全衛生は、労働における基本的な人権であり、世界人権宣言では「生命、自由及び身体の安全に対する権利」とされ、2022年にはILO宣言の中核的労働基準に「安全かつ健康的な労働条件」が追加されるなど、ディーセントワークの基本であると認識しています。

企業の持続的な成長には、全ての従業員が生産性を向上させ、

かつ心身ともに健康で働き、高いエンゲージメントを保てる職場環境を整備することが重要と考えています。従業員の安全・健康が、健全な事業活動の基盤であるとの認識の下、各国法令で定められた基準を遵守し、グループ内はもとより、パートナー企業とも一体となって安全・健康の取り組みを推進していきます。

安全衛生管理体制

従業員が安全で働きやすい職場環境を確保するため、「グループ安全衛生方針」のもと、担当執行役員を委員長とする「安全衛生委員会」を中心に活動しています。

職場の危険予知活動として、職場で働くすべての従業員を対象としたリスクアセスメントの実施と労働災害・通勤災害情報

の水平展開、定期的な安全衛生・5Sパトロールによる災害リスク低減に取り組んでいます。また、安全衛生教育の実施、産業医等による意見や助言などにより、安全衛生管理体制の維持・向上に努めています。

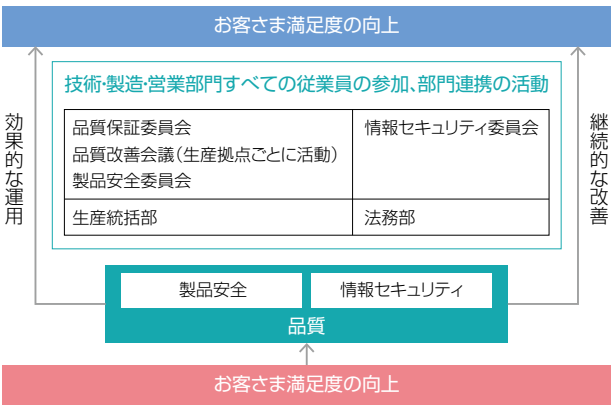
消費者安全と品質

高品質で安全な製品の提供

お客さまに信頼いただける製品・サービスを提供するため、「共同印刷グループ品質方針」に基づき、継続した改善活動に取り組んでいます。

品質保証体制

「共同印刷グループ品質方針」に基づいた、品質保証活動に関わる推進機関として、担当執行役員を委員長とする「品質保証委員会」を設置し、お客さま第一の視点に立った継続的な品質改善に取り組んでいます。委員会ではPDCAによる継続的な改善活動と、毎年のマネジメントレビューによる見直しを行っています。



品質保証教育

当社では製品・サービスの品質をより高いレベルへ向上させるために、入社時からさまざまな品質保証教育を行っています。各工場単位で一般職に最も近い職位の管理職に対する研修

や、製造アドバイザーによる教育に加え、各製造部門の実情に合わせた独自教育も実施し、品質向上に努めています。

品質監査体制

各事業部の製造（制作）部門に対し、職場巡視や監査を定期的に行っています。製品だけでなくサービスについても管理要

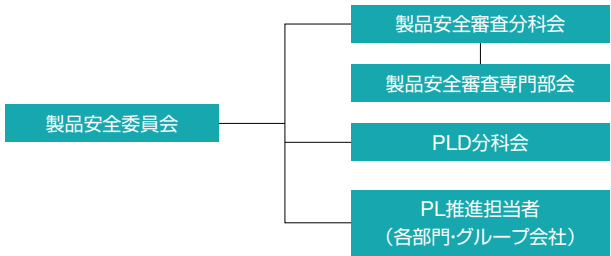
領書の見直しや専門部会を発足するなど、実効性のある体制を構築しています。

製品安全

製品安全推進体制

当グループは、製品ライフサイクルを通じて、お客さまに安心してお使いいただけるモノづくりをめざしています。製造物責任（PL）および製品安全（PS）に対する施策を推進するために担当執行役員を委員長とする「製品安全委員会」を設置し、新規開発品から販促物などの提案品に至るまでの製品安全評価を行っています。また、分科会や専門部会を通じて、専門的な安全性の審査・運用にも取り組んでいます。活動はグループ全体を対象としており、マネジメントレビューにより毎年見直しを行っています。

●製品安全推進体制



外部認証の取得状況

お客さまに安心と安全を提供するため、プライバシーマークや、印刷工場として初となるISMS（現：ISO/IEC27001）など、

高度な情報セキュリティ体制や環境、品質に関する各種認証を取得しています。

人権の尊重

人権マネジメント

基本的な考え方

国際社会では、雇用における差別やハラスメント、安全衛生、個人情報保護、強制労働や児童労働など、さまざまな人権課題への対応が企業の経営課題となっています。

共同印刷グループでは、すべての事業活動は人の上に成り立っているという考え方のもと、国内外での事業活動や原材料の調達における人権リスクに対処することは、企業の経営基盤を強

化し持続的に成長していくうえで不可欠だと考えています。当グループでは、国際人権章典やILO中核的労働基準、国連ビジネスと人権などの国際規範を支持し、関わるすべての従業員、顧客、取引先の人権を尊重することで、企業の果たすべき責任を担っていきます。

推進体制

人権尊重の取り組み推進は、代表取締役社長を議長とする「サステナビリティ推進会議」の下部に設置されている、「人権尊重分科会」が主管しています。分科会長は取締役副社長執行役

員が務め、グループ全体の取り組みを、組織横断で推進する体制を構築しています。

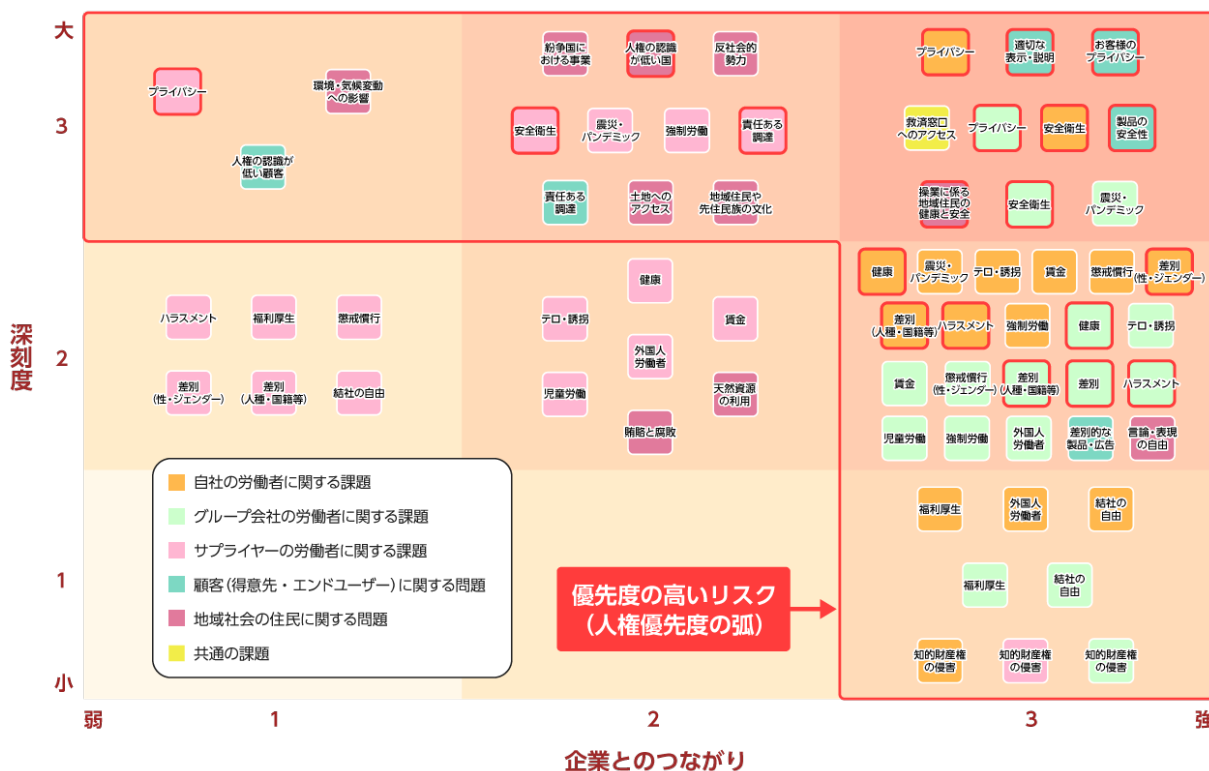
人権デューデリジェンス

2023年に策定した「人権方針」に基づき、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い人権への負の影響を特定・防止・軽減・是正するための人権デューデリジェンスを実施して

います。2024年度は人権リスク評価を行い、当グループの事業活動において対策すべき優先課題を6つ特定しました。今後は影響評価を実施し、対策・改善施策を検討します。

人権リスク評価・対策優先課題の特定

● 人権リスクマップ



● 対策優先課題

対策優先課題	人権リスク	影響を受けるステークホルダー
①健康と安全	健康と安全(安全衛生)	共同印刷グループ労働者
	健康と安全(健康)	
②差別とハラスメント	性やジェンダーによる差別	共同印刷グループ労働者
	人種、皮膚の色、宗教、政治的見解、(国民的・社会的)出身、障がいなどに基づく差別	
	ハラスメント	
③個人情報漏洩・プライバシーの侵害	個人情報漏洩やプライバシーの侵害	共同印刷グループ労働者 サプライヤー 顧客・消費者
④製品に関わる人権課題	製品の安全性(製品の誤用含む)	顧客・消費者
	適切な表示・説明	
⑤地域社会の人権課題	操業に係る地域住民の健康と安全	地域社会
	人権の認識が低い国・地域との関係	
⑥サプライヤーの人権課題	責任ある調達(紛争鉱物/木材等) ※ ILOの中核的労働基準で求められるサプライヤーの労働環境の確保	サプライヤー

人権教育

従業員の人権尊重に対する理解を深めるため、各種教育・研修を継続的に実施しています。全グループの役員および従業員を対象に「ハラスメント防止研修」の開催や「ビジネスと人権」についてのe-ラーニングを実施しており、e-ラーニングの受

講率は、毎年100%を達成しています。今後も人権侵害事案の発生を抑制するとともに、人権尊重が企業文化として定着するよう取り組んでいます。

救済へのアクセス（窓口）

社内通報窓口と、匿名でも相談を受け付ける社外の通報窓口からなる「倫理相談室」を設置しています。また、通報は社員だけでなく、当グループと取引関係のある会社で働く方も利用でき、人権侵害事案の早期発見と早期是正・救済する体制

を整えています。また、通報者を保護するため、不利益な取り扱いの禁止、探索の禁止を規定しています。

2024年には、国内外で社員を対象とした「多言語通報窓口」の運用を開始し、利用者のアクセシビリティ向上を図りました。

コーポレート・ガバナンス

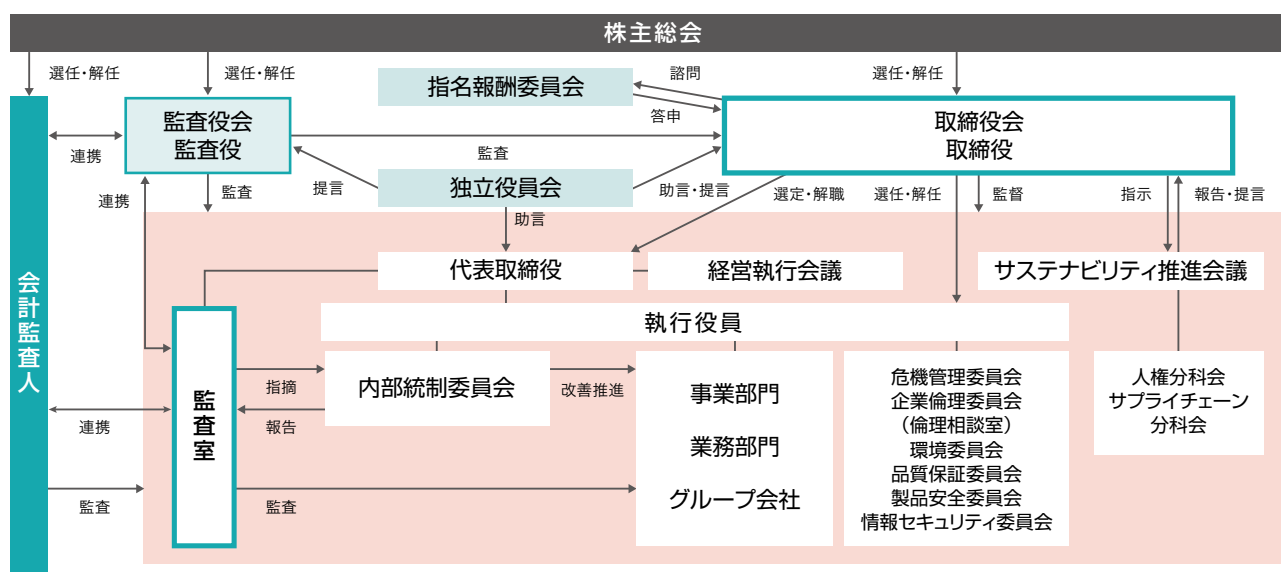
基本的な考え方

当社は、「創意と熱意で新たな価値を生み出し、共にある未来を実現する」という新たなグループ経営理念を掲げております。この理念のもと、持続的に成長し、企業価値の向上を実現

していくためには、経営の効率性、健全性、透明性を高め、コーポレート・ガバナンスを充実させることが最重要課題と考えております。

コーポレート・ガバナンス体制

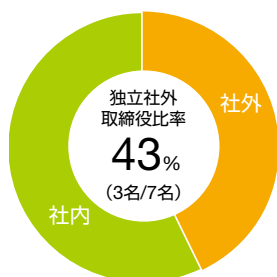
2025年6月25日現在



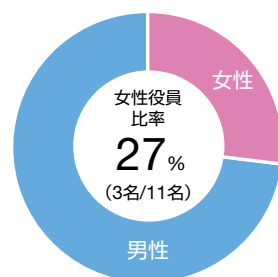
ガバナンスハイライト

2025年6月25日現在

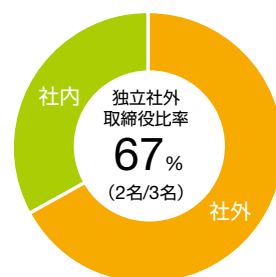
● 取締役会の構成



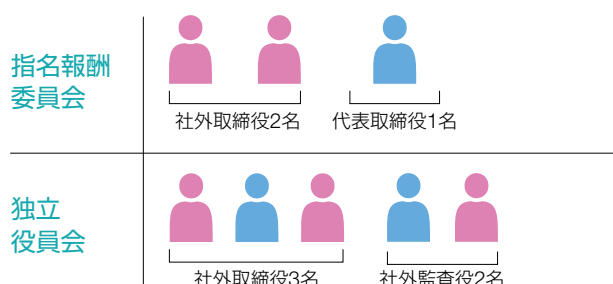
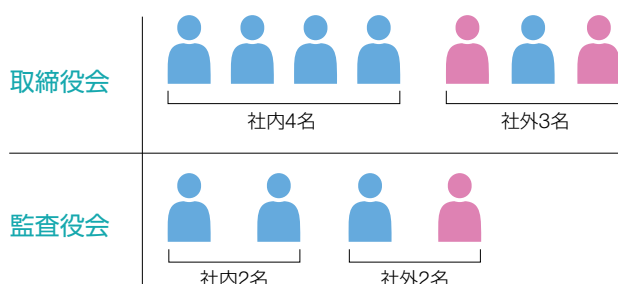
● 女性役員比率



● 指名報酬委員会の構成



委員長および委員の過半数を独立社外取締役とする旨を指名報酬委員会規程で明確化

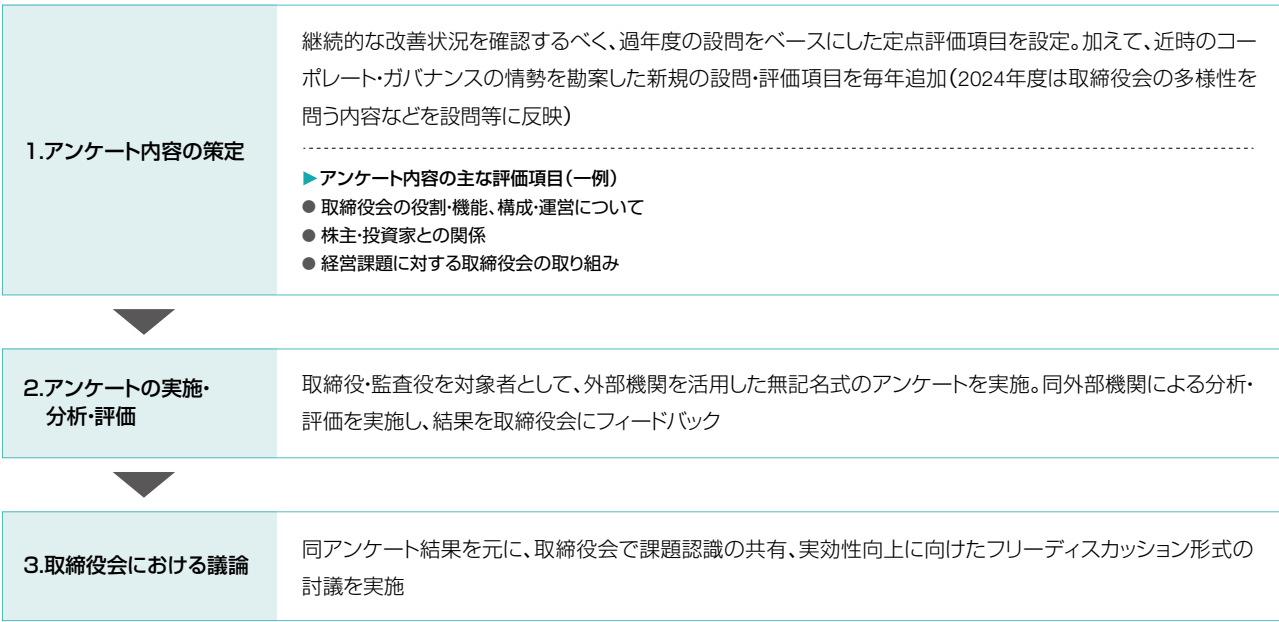


取締役会の実効性評価

ガバナンスの継続的な強化と中長期的な価値向上をめざし、取締役会の高度な意思決定や執行の監督などの実効性を確保するため、2016年度から毎年実効性評価を行っています。

また、2021年度からは指名報酬委員会の実効性評価も合わせて実施しています。

実効性評価プロセス



評価結果の概要

取締役会における人数、社内外の割合、知識・経験・能力など、バランスのとれた構成となっていることが評価されています。またスキルマトリックスの見直しも実施し、取締役会の多様性も意識しつつ、継続してバランスが適切となるように努めています。

ます。さらに、自由闊達に意見を述べることのできる雰囲気醸成されていることも評価されています。

実効性評価を踏まえ、認識された課題への取り組みを行うとともに取締役会の実効性のさらなる向上を図っていきます。

主要な課題	主な成果	今後の主な課題
中長期的課題への対応	● 取締役会メンバーによる集中討議の場を継続して設定し、議論を深化。 ● 長期戦略および新中期経営計画の策定に向け複数回議論を実施し、経営理念・長期ビジョンの策定、マテリアリティの見直しを実行。	● 経営戦略等の議論の更なる充実 ● 2025年にスタートした新中期経営計画の進捗等の監督 ● 取締役会で決議した投資案件を中心とした事項のフォローアップ
指名・報酬プロセスへの取り組み	● 社長の選任等に関するガイドラインに沿って、社長の選任を実施。 ● 役員報酬における評価指標を変更し制度改定を実施。 ● 業績連動型株式報酬は評価指標にTSRを採用し、株主利益をより重視する。	● 経営トップの後継者計画の策定 ● 取締役の報酬体系の見直しの議論 ● 指名報酬委員会から取締役会への報告内容の充実

役員報酬制度

当グループは、役員報酬制度をコーポレート・ガバナンスの適正化ならびにグループ全体の持続的な成長に不可欠な重要な仕組みの一つと位置づけており、役員報酬制度に係る方針（報酬体系、報酬毎の構成割合、報酬決定プロセス等）を「役員報酬制度規程」として明文化しています。

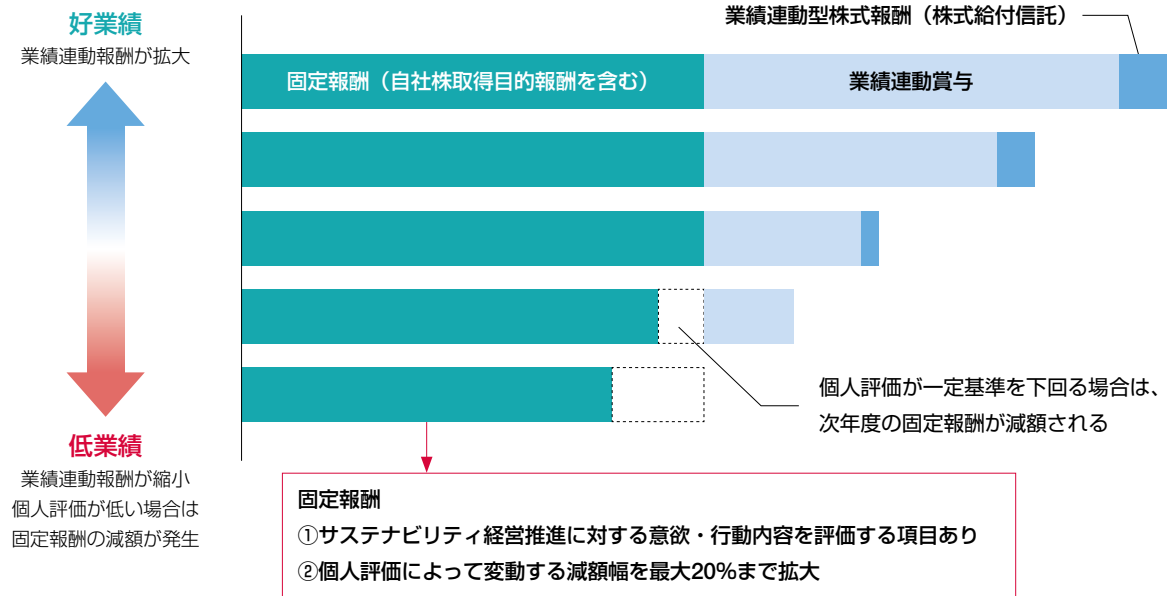
社外取締役を除く取締役の報酬は、固定報酬と業績連動報酬で構成されており、業績連動報酬には、短期の業績連動報酬としての業績連動賞与と、中長期の業績連動報酬としての業績連動型株式報酬（株式給付信託）が含まれます。また、固定報酬および業績連動報酬の額は「役員報酬制度規程」に基づくものとし、株主総会で決定した報酬総額の限度内において、取締役会より委任を受けた指名報酬委員会で決定しています。

また、指名報酬委員会では、役員報酬制度が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、役員報酬制

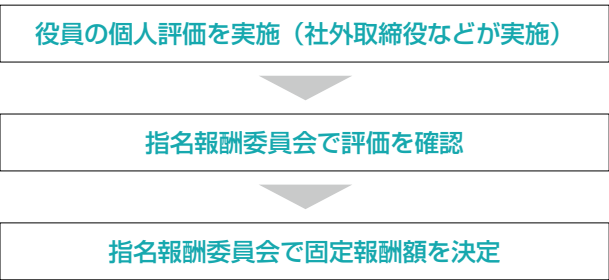
度の継続的な見直しを実施しております。

2024年度からはサステナビリティ経営への取り組みの先頭に立つ役員の意識づけを強化することを目的とした、サステナビリティ経営推進に対する意欲・行動内容を評価する項目を、「固定報酬」の個人評価に組み込みを全執行役員を対象に行うこととしました。当社の「固定報酬」は、役員の緊張感の担保、モチベーションの喚起を促すことを目的に、年度毎に実施する個人評価が一定基準を下回った場合、次年度の報酬を減額する仕組みとしており、評価は指名報酬委員会委員長（社外取締役）などが実施しています。この評価項目のうち、10%をサステナビリティの評価ウェイトとしました。さらに、「固定報酬」の減額幅を従来の最大10%から20%に拡大し、メリハリのある報酬制度としました。

●報酬構成イメージ



固定報酬



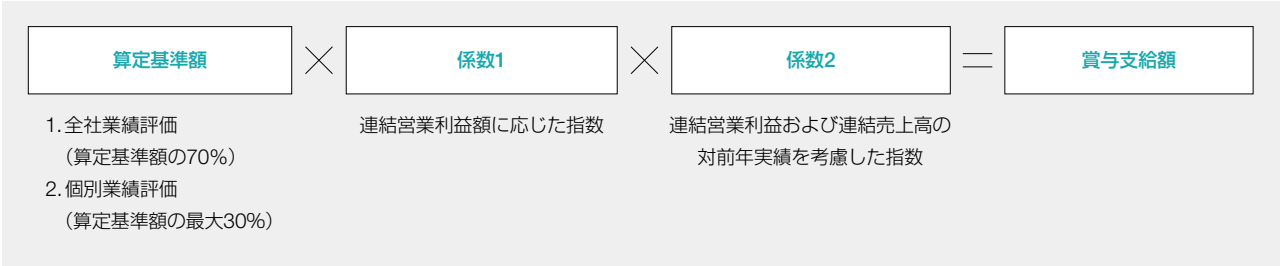
ポイント

- 個人評価の段階から社外取締役が関与
- 個人評価の内容は全て指名報酬委員会で共有
- 具体的な報酬額は、評価を踏まえて社外取締役が委員長を務める指名報酬委員会で決定
- 個人評価が一定基準以下の場合、次年度の報酬を減額するとともに、指名報酬委員との面談や退任を含む合理的な措置を実施

業績連動賞与

連結営業利益計画の達成率に応じて、指名報酬委員会が役員毎に定める賞与支給テーブルの金額から基準の額（算定基準額）を算出いたします（一部、個別業績評価によって変動）。この

算定基準額に対し、連結営業利益の絶対額及び連結売上高の前年対比を考慮した係数を乗じて支給額を算定しています。



業績連動型株式報酬（株式給付信託）

役員ごとに定めたポイント（以下、「役員ポイント」）に、業績評価指標の達成率および絶対値から算出される係数を乗じて、付与する役員ポイントを決します。なお、付与された役員ポイントは、当社株式等の給付時に、1ポイント当たり当社普通株式1株に換算されます。

2025年度は新たな中期経営計画との連動と株主利益向上を

目的に指標を改定しました。

指標の種別	指標の選定理由
連結営業利益	中期経営計画で目標とする経営指標と連動させ、株主利益を重視することで、達成に向けたインセンティブ効果を機能させるため
ROE	
TSR(株主総利回り)	



選解任

取締役会は、最高経営責任者（代表取締役社長）の交代とその後継者の指名を最も重要な戦略的意思決定の一つと位置付けています。取締役会は代表取締役社長の選解任にあたり、指名報酬委員会への諮問を行っています。指名報酬委員会は独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外取締役で構成するとともに人選にも多様性やスキルに配慮することで、独立性と客観性を確保しています。同委員会は、代表取締役社長に求められる資質などを取締役会が定めたガイドラインに基づいて、十分な時間をかけて後継者候補に対する審議を行い、結果

を取締役に答申します。取締役会は指名報酬委員会の答申を尊重するとともに、ガイドラインに基づき後継者候補を評価し決定することで、決定手続の客観性・透明性のある決定プロセスを確保しています。また解任に際してもガイドラインの基準と照らし合わせ、指名報酬委員会が答申のうえ取締役会で解任決議を行います。

なお、経営陣幹部の選解任については、最高経営責任者と同様、指名報酬委員会の答申を尊重し、取締役会で決定します。

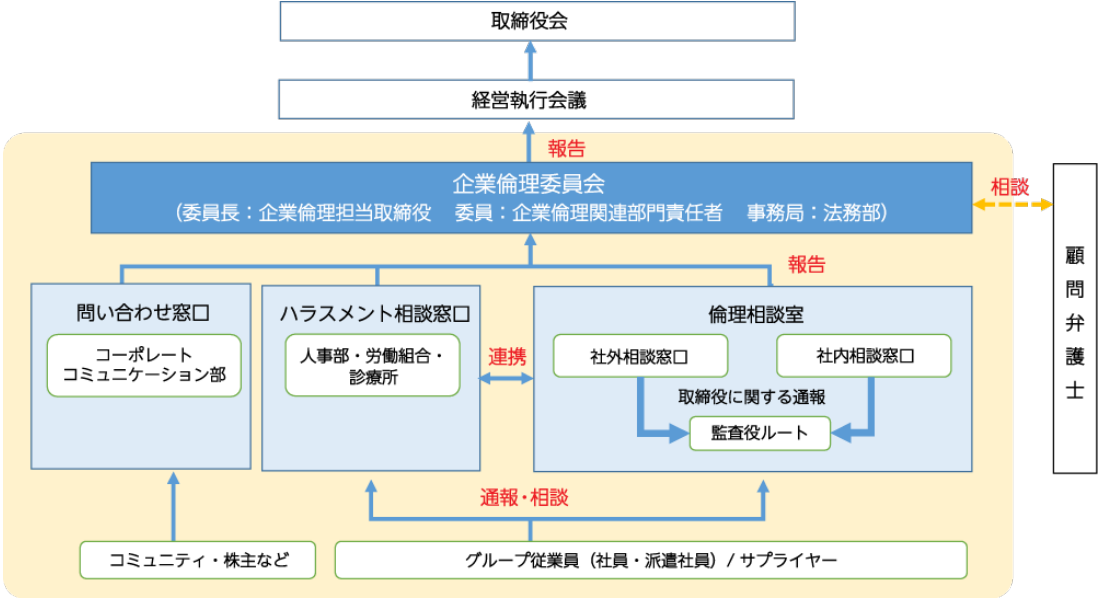
コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

企業倫理の行動規範である「グループ倫理綱領」にもとづき、企業倫理担当役員を委員長とする「企業倫理委員会」を設置しています。グループの企業倫理の確立をめざし、全社的な方針や施策の立案、推進を行い、企業倫理意識の浸透を図っています。また、企業倫理委員会のもと共同印刷全部門・グループ会

社にコンプライアンス責任者・コンプライアンスリーダーを設置し、組織内のコンプライアンス意識向上施策の実施、意識の啓蒙を行っています。これら企業倫理委員会の活動はマネジメントレビューによる見直しを毎年行っています。

●コンプライアンス推進体制図



内部通報制度

役員や従業員による不正行為の早期発見、早期是正のため、「倫理相談窓口」を設置しています。社内通報窓口、社外通報窓口に加え、2024年には、国内と海外それぞれに「多言語通報窓口」の運用を開始しました。また、取締役に関する通報を受け付ける経営から独立性を有する通報ルート「監査役ルート」を設置しています。「内部通報規程」では、通報者を保護するため、

不利益な取り扱いの禁止、探索の禁止を規定しています。制度について周知を図るため、リーフレットの配付や、社内サイト上に啓発のための情報を掲載しています。通報は、誠実適正に対処し、必要に応じて再発防止策を講じています。

●内部通報件数

	2020	2021	2022	2023	2024
件数	22件	38件	26件	31件	46件

コンプライアンス教育

コンプライアンス意識向上のため、全グループの役員および従業員を対象にしたe-ラーニングによる法令遵守や人権に関する教育や、階層別のコンプライアンス教育を行っています。また日常業務において遵守すべきポイントやセルフチェックリ

ストなどをまとめた「企業倫理ハンドブック」を全グループ社員に配布しているほか、グループ報への啓発記事の掲載など、グループ全体の意識向上に努めています。

腐敗防止・贈収賄への対応

「グループ倫理綱領」では、一般的な商習慣や社会常識を逸脱した贈答や接遇の授受を禁止するとともに、「公務員との健全で透明な関係を維持する」ことを掲げ、公務員との健全な関係性の確保を図っています。また、これらの倫理基準に基づき、接待・贈答に関する社内規程として「接待・贈答ポリシー」を策定し、記録管理システムによる適切な管理を実施しています。またサプライヤーにも腐敗防止遵守の協力を依頼し、遵守状況

の確認を行うことでサプライチェーン全体でも取り組みを行っています。

こうした取り組みは、取締役会の監督のもとで推進しており、重大な腐敗リスクや違反事案については、経営層による定期的なレビューにより対応状況を確認しています。2024年度は汚職に関連する事案および接待・贈答ポリシーの違反による懲戒解雇はありませんでした。

知的財産権の尊重

当グループにとって、知的財産に関する取り組みは、強みの育成・拡大を推進し、成長していくための重要な位置を占めています。製品・サービス開発の初期から特許情報などを活用し、事業利益に貢献する特許の取得をめざして活動しています。また、他者の知的財産を尊重し、他者の権利を侵害しないことを当グループの製品・サービスの品質の一つとして捉えています。権利侵害リスクを避けるために特許検索システムを整備し、製品・サービスの開発からお客さまへの提案にいたるまで、

多段階での特許調査・分析を実施するなどの活動をしています。こうした取り組みを進めるには従業員への意識付けも重要です。日常業務のなかで知的財産へ注意や意識を向けられるよう、全従業員を対象とした基礎教育や、開発部門向けに実際の製品を使った専門性の高い教育などを継続的に行っています。また、従業員の知的財産創出活動へのインセンティブ喚起を図るため、発明などに対する報奨制度を設けています。

輸出管理体制

大量破壊兵器などに関連する貨物の輸出や技術提供は、国際的な合意の下、外為法に基づく厳正な輸出管理が求められています。当社は「輸出管理規程」を制定し、輸出取引部門による

一次チェックと輸出管理事務局（法務部）による二次チェック体制を設けて、輸出管理体制を強化しています。

反社会的勢力への対応

「グループ企業行動憲章」において、企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動に備え、危機管理を徹底すると定めています。弁護士、警察当局などの外部専門機関と緊密な連携を強化し、「グループ倫理綱領」を通して反社会的勢力排除の徹底

を図っています。また、取引先についても、取引引き開始の際に締結する「取引基本契約書」に反社会的勢力の排除規定を設けるなど、サプライチェーン全体で取り組んでいます。

独占禁止法への対応

2022年3月に公正取引委員会より独占禁止法に基づく排除措置命令および課徴金納付命令を受けました。事態を厳粛かつ真摯に受け止め、改めて、法令への理解促進や社内チェック体制の強化等に取り組んでいます。再発防止策については、取締役会が定期的に実施状況を確認し、法令順守の徹底を図っています。

◆ 主な再発防止策の概要

対策	施策
管理体制の厳格化	● 「競合他社との接触記録」の義務付け ● 「メール等監視システム」によるモニタリング
関係法令の理解浸透	● 法務部によるセミナー実施
担当の長期化防止	● 定期的なジョブローテーション
企業風土改善	● 上司・部下面談を通じた社内コミュニケーションの促進 ● 課題発掘に向けた「コンプライアンス意識調査」の実施

コミュニケーション

ステークホルダーコミュニケーション

適時開示体制

「グループ企業行動憲章」の『公正な情報開示とステークホルダーとのコミュニケーション』をめざし、有用で信頼性のある情報を積極的に開示し、株主・投資家をはじめとして広く社会とのコミュニケーションを図ることを重視したIR活動を行っています。

東京証券取引所の適時開示規則により開示が求められる情報

は、取締役会の承認を得た後、情報開示責任者である担当役員が適時適切な開示を行います。こうした情報は当社Webサイトでも公開しています。また、適時開示情報に該当しない場合でも、株主・投資家の皆さまに有用な情報は、当社Webサイトで積極的に開示しています。

株主・投資家との対話

毎年開催する定時株主総会を、株主の皆さまとの建設的な対話の場として考えています。株主の皆さまが議案を十分検討いただけるよう株主総会情報を当社Webサイトや東京証券取引所のTDnetなどで早期に開示（開催日の4週間前を目安）するとともに、招集通知を早期に発送（開催日の3週間前を目安）しています。株主総会に出席されない株主さまでも書面に加えてパソコンやスマートフォンでも議決権を行使できるよう仕組みを整備するとともに、機関投資家の皆さま向けにICJの議決

権電子行使プラットフォームに参加しています。

また、海外の機関投資家向けに英語版の招集通知を作成して当社WebサイトやTDnetに掲載し、議決権行使プラットフォームを利用いただけるようにしております。

その他にも、決算説明会や機関投資家とのミーティング、個人投資家への会社説明会などを開催し、直接対話による株主の皆さまとのコミュニケーション深化に取り組むなど、IR活動の充実に努めていきます。

ステークホルダー コミュニケーション

社会から信頼される企業であるためには、社会のニーズや当グループへの期待を認識し、その声に応える事業活動を行うこ

とが大切です。ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを通じて、企業活動に反映するための取り組みを行っています。

● 共同印刷グループ ステークホルダーコミュニケーション

株主・投資家	顧客	社員
- 株主総会 - IRサイトによる情報開示 - 機関投資家向けIR面談 - 株主通信の発行 - 決算説明会 - 個人投資家向け会社説明会	- Webサイト、メール、SNSによる情報発信 - 営業部門によるお客さま対応 - 各種展示会、セミナーの開催 - 顧客満足度調査	- コンプライアンス意識調査の実施 - 社内報、イントラネットによる情報開示 - 内部通報窓口、相談窓口 - 各種面談の実施 - 従業員エンゲージメント調査の実施
ビジネスパートナー	地域・社会	
- 感謝イベントの実施 - 表彰制度 - サステナブル調達アンケート - サプライヤー向け通報窓口	- 地域活動への協力・参加 - 地域貢献活動 - 行政との連携	

情報セキュリティ

情報セキュリティ

基本的な考え方

人とヒト、人とモノが国境を越えて情報通信ネットワークでつながる現代社会において、サイバー攻撃の脅威や高まる個人情報保護の重要性、データプライバシーの確保は社会全体の課題となっています。

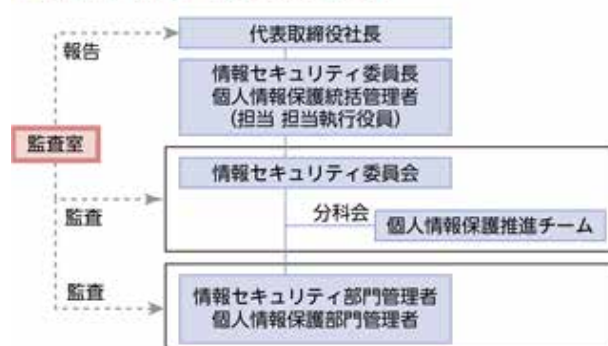
当グループでは、お客さまからお預かりした個人情報や企業

情報などの情報資産を強固に守る情報セキュリティ体制の構築を経営の重要課題と考えています。社会の信頼に応え、企業リスクの低減に努めるとともに、成長基盤として、誰もが安心・安全で、アクセシビリティが高く、利便性の高いデジタルサービスの提供を通じて新たな価値の創出を実現していきます。

推進体制

高度ICT時代に対応した、高い情報セキュリティレベルを確保するために、「情報セキュリティ基本方針」を制定し、担当執行役員を委員長とする情報セキュリティ委員会を設置して情報資産の保護対策を講じています。委員会では、規程や監査・教育の仕組み、設備などを整備し、マネジメントレビューによる見直しを毎年行っています。またビジネスメディア事業部では、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）の国際規格ISO/IEC27001の認証を川島ソリューションセンターと鶴ヶ島工場で取得するとともに、有事の際に被害を最小限に抑え、すみやかに事業を復旧できるようBCMSの国際規格ISO22301の認証を取得しています。

◆ 情報セキュリティ・個人情報保護体制



インシデントへの対応

専門組織として「^{トモウエルシーサート}」を設置し、有事には機動的な対応指揮や技術的対策を講じます。平時には既存の情報セキュリティ体制と連携しながら標的型攻撃メールへの対策

訓練や啓蒙活動に取り組み、緊急事態を未然に防止する活動を行っています。

個人情報保護（プライバシーマーク）

パーソナルデータを利活用して製品・サービスを提供する中で、消費者のプライバシーへの配慮は、事業継続の基盤です。当社は、プライバシーマーク付与事業者として「個人情報保護方針」にもとづき、個人情報保護マネジメントシステム要求事

項（JIS Q 15001）に適合した個人情報保護マネジメントシステムを構築し、運用管理を徹底しています。

全従業員に定期的な教育を行うなど、グループ全体の意識向上に努めています。

監査体制

当社では、全部門を対象に個人情報保護および情報セキュリティの内部監査を行っています。監査内容は最新状況に合わせてバージョンアップし、指摘があった場合は運用や体制、ハード面などを速やかに是正して、厳正かつ適切な管理運営を続け

ています。

また、メールの誤送信防止対策やマイナンバーなど、法令や規則の改正に応じて監査項目を改定するなど、常に最新の状態に保っています。

教育体制

個人情報ははじめとする大切な情報資産を守るため、経営層から契約社員・派遣社員・常駐協力会社を含めた全グループ従業員に教育を行っています。また階層や担当業務に即した専門教育も実施しています。

教育後はe-ラーニングやテストにより従業員の理解度を確認しています。

また、標的型攻撃メールに対する対応訓練や集合教育を実施するなどセキュリティ意識の向上に努めています。

責任ある調達

基本的な考え方

当グループの製品・サービスは、サプライヤーから提供される優れた技術や人材、設備などの協力で成り立っています。サプライヤーは価値創造能力向上に不可欠な存在として、相互利益尊重の理念にもとづき、公正で自由な取引関係を基本姿勢としています。また、共通の価値観で社会課題に適切に対応する

とともに、新たな価値を共創することで、持続可能な社会の実現と、サプライチェーン全体の相互発展をめざしています。

上記の考えにもとづき、「サステナビリティ調達基本方針」と「サステナビリティ調達基準」を改定すると共に、推進体制の強化を図ることでサステナブルな調達体制を構築していきます。

サステナブル調達

製品・サービスを社会に提供するにあたっては、当グループだけでなく、原材料の調達から納品までのサプライチェーン全体で、持続可能な取り組みを進めていくことが必要だと考えて

います。人権や環境、企業倫理などの課題にサプライヤーとともに取り組むことで、社会の要請に応えるとともに、協働による新たな価値の創出を通じて、相互発展をめざしています。

調達ガバナンス

社長を議長とする「サステナビリティ推進会議」に設置された「サプライチェーン分科会」を中心に、グループ横断の調達に関わる部門とともに調達ガバナンス体制を構築しています。担当執行役員のもと、重要な方針や戦略の策定および、実行状

況のモニタリングを行うと共に、サステナビリティ推進会議を通じて、取締役会に報告しています。取締役会はマネジメントレビューを行うことで、実効性を高めています。

サプライヤー調査の実施

年間調達金額上位90%を占める海外グループ会社含む主要サプライヤーに対し、「グループ サステナブル調達基準」への遵守状況を調査しています。調査結果は各社にフィードバックを行い、取り組みの進捗状況の把握と改善に協力いただい

ます。調査の結果、取り組みに不十分な点が確認された場合には、書面や面談などを通じて、改善に向けた指導にあたると共に、必要に応じて現地調査を行うなどの是正措置を行うことで、サプライチェーン全体のレベルアップを図っています。

グリーン調達

地球環境負荷低減や化学物質に関する製品安全を推進するために、「グリーン調達ガイドライン」を定め、環境委員会・グリーン調達部会が中心となって活動を推進しています。

各取引先には取引契約時に当グループの環境方針に対する理解と協力を求め、サプライチェーン全体で、環境負荷の低減に取り組んでいます。

気候変動の取り組み

気候変動課題への対応に向け、温室効果ガスの自社排出(Scope1+2)だけでなくサプライチェーン排出量(Scope3)に対しても取り組みを進めています。

主要サプライヤーを対象に、「共同印刷グループ サステナブル調達基準」への理解と賛同をお願いするとともにSBT水準

に準拠したGHG排出量削減目標の設定への協力を依頼しています。こうした取り組みを通じてサプライチェーン全体で温室効果ガスの排出量を低減すると共に、オープンイノベーションによる低炭素製品の開発を進めるなどサプライチェーン全体の相互発展にも取り組んでいます。

森林資源の持続的な利用

紙を扱う印刷事業において、紙の原料となる森林資源の合法かつ安定的な供給は事業継続に不可欠です。森林資源の持続的な利用に向けて、森林減少の主要な原因となっている違法伐採による非合法木材の利用に加担しないよう、印刷用紙の調達に

あたっては、サプライヤーに対して、合法伐採木材の使用証明の提出を求めるなどの活動を進めています。

2024年度は、購入金額ベースで81.2%の用紙について原材料木材の合法性を確認しました

公正取引

「グループ倫理綱領」では、取引先などに対して、自由な競争原理により適正な条件で取引を行い、優越的地位の乱用など不公正な取引は行わないと定めています。また、調達

基本方針や取引に関する規定でも、相互利益尊重の理念に基づいた、公正かつ自由な競争の確保が基本ルールであるとしており、取引先とのより一層の信頼関係の構築に努めています。

サプライヤーヘルプラインの設置

サプライヤーとの透明性ある公平な取引のために、通報窓口「サプライヤーヘルプライン（倫理相談室）」を設置して

います。法令違反や調達基本方針からの逸脱行為などがある場合にお知らせいただき、問題の解決を図ります。

下請法遵守の推進

下請法の遵守はサプライヤーとの取引における基本となるものです。「下請法遵守に関する規程」を設けるとともに、理解を深めるために、管理・監督者教育をはじめ、購買部門、

営業部門、開発部門を対象とした教育や、講習会への派遣を行い、意識向上を図っています。

パートナーシップ構築宣言

取引先や価値創造を図る事業者との、公正かつ健全な取引を推進し、その意思を明確に示すために、「パートナーシップ構築宣言」を宣言しています。



リスクマネジメント

リスクマネジメント

基本的な考え方

企業を取り巻くリスクが増大かつ多様化するなか、自社の製品・サービスを安定的に供給し、事業の継続に努めることは、当グループの社会的責務であると認識しています。その責務を全うするためには、事業活動などにおけるさまざまなリスクを正しく認識し、可能な限りその発生を抑制するとともに、万が

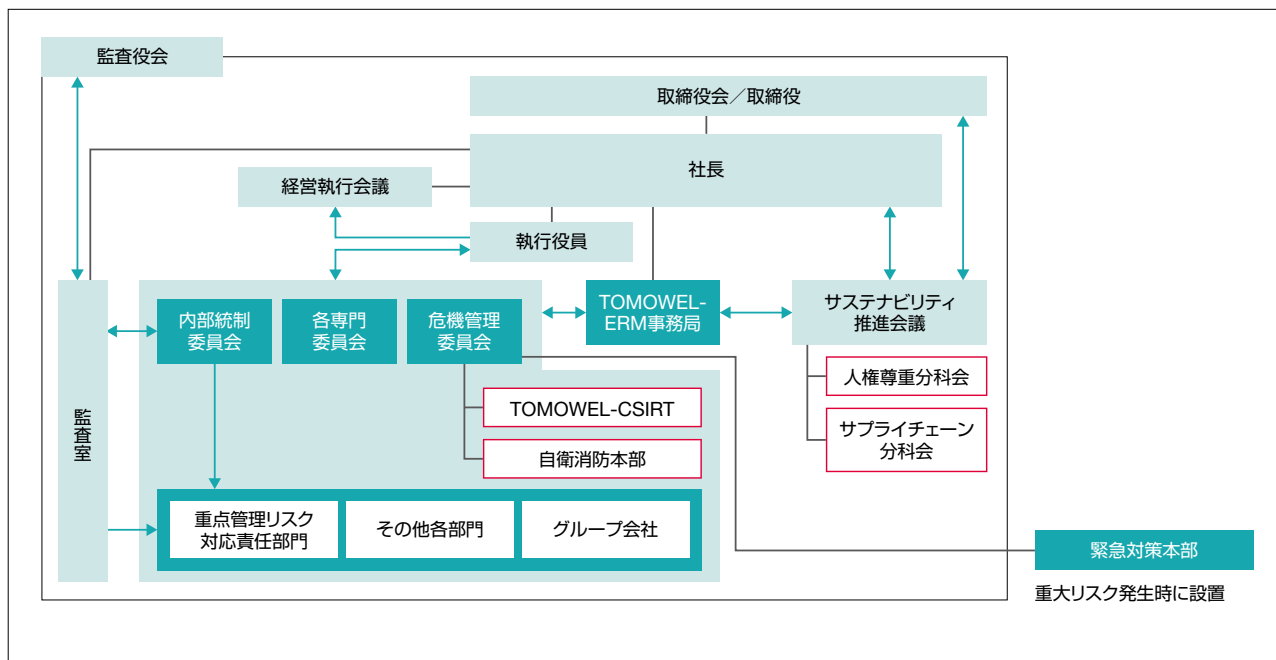
一発生した場合は損失を最小限にとどめることが重要です。当グループでは、事業計画の達成を阻害する経営リスクを未然に防ぐ「リスク管理体制」と、不測の事態に対処する「危機管理体制」を整備し、能動的かつ機動的なリスクマネジメントを行っています。

推進体制

リスク管理体制は、取締役の監督のもと、通常の業務執行において各部門がリスクの顕在化を予防するための日常的なマネジメントを行うほか、「内部統制委員会」「品質保証委員会」「製品安全委員会」「情報セキュリティ委員会」「環境委員会」など担当執行役員を中心とした専門委員会が連携し、全社視点でのリスクの特定・分析・評価・対応を行い、課題解決に努めてい

ます。また、不測の事態が発生した場合は「危機管理委員会」が中心となって情報管理・情報共有を図り、関連部門と連携しながら対応にあたります。代表的な危機局面における対応フローをまとめた「危機管理マニュアル」を策定し、事業環境の変化に応じた見直しを随時行いながら有事に備えています。

● リスク管理体制図



事業継続（BCP）体制

当グループでは、「共同印刷グループBCP基本方針」のもと、大規模災害発生時には生命と安全の確保を最優先することはもちろん、製品供給の継続に努め、お客さまへの責任を果たすと共に、事業を早期に再開・復旧し、経営への影響を最小限にと

どめる仕組みの構築を推進しています。「事業継続マネジメントシステム（BCMS）/ISO22301」においてもその認証範囲を広げ、事業継続体制の強化を図るなど、お客さまと社会からより一層信頼される体制づくりに努めています。

● 主な経営リスク

* 重点管理リスク

リスク項目	認識するリスクと影響	主な対応策
人材基盤*	少子化や雇用環境の変化等による労働力の確保難、多様な人材の定着・育成が図れず、企業成長が阻害されるリスク ・必要な人材リソースの不足による企業成長の鈍化 ・社内人材の能力発揮不足による競争力低下 ・人員不足によるモチベーション低下やモラルハザードの発生	価値創造人材をつくる仕組みと環境の整備 ・採用チャネルの拡大と複合利用による多様な人材の効率的確保 ・人員体制や業務プロセスの整備・見直し ・新たなビジネスを生み出す人材力の強化、キャリア育成 ・人事施策の実行と効果モニタリング、ファインチューニングの実施
気候変動*	気候変動に伴う脱炭素社会への移行リスク ・炭素税や排出権取引制度の導入によるコストの増加 ・サプライチェーン全体における脱炭素化の加速 ・投資対象からの除外、株価下落、資金調達の困難化	複数のシナリオにも柔軟に対応できるレジリエントな経営体制の構築 ・効率的な生産および流通プロセスの見直しによるGHG排出量およびエネルギーコストの削減 ・顧客との対話によるニーズの高い環境配慮製品およびサービスの開発・拡大 ・サプライチェーン全体における、ESG課題への対応強化
災害・パンデミック*	大規模自然災害の発生や感染症の流行等で従業員や施設・設備等が予想を超える被害を受けるリスク ・事業活動の停滞による製品供給への支障 ・復旧のための多大なコスト負担 社会や顧客からの信用失墜、取引停止	危機の事前回避と有事における対応力の強化 ・各拠点における災害対策（耐震、浸水対策、備蓄管理、冗長化など）の実施 ・協力工場等との連携強化による生産協力体制の構築 ・事業の継続、早期復旧を図るための計画策定、各種訓練等の推進 ・リモートワーク等を活用した多様な働き方の定着と業務フロー見直し
法規制・コンプライアンス*	コンプライアンス意識の希薄化やガバナンス体制の形骸化により法令違反等が発生するリスク ・行政処分等による多額の金銭的ペナルティの発生 ・企業イメージの低下による人材確保への支障 ・社会や顧客からの信用失墜、取引停止	コンプライアンス・リスクの全社統合的管理（ERM）と企業風土への定着 ・関係法令・コンプライアンス遵守教育の継続実施 ・各部各社におけるコンプライアンス推進責任者、リーダーの選任 ・独禁法違反に対する再発防止策の定期モニタリングおよび有効性評価 ・コンプライアンス意識調査の定期実施と重点施策課題設定および対応 ・内部通報窓口の適正運用
事業環境	環境変化（デジタル化、少子化、技術革新、消費行動の変化など）に対応できず事業規模が縮小するリスク ・既存市場の衰退による事業領域の縮小 ・品質、技術、価格等における競争力の低下 ・市場価格の下落	既存事業の収益性改善に向けた構造変革と新規事業領域の探索 ・コンテンツやソリューションを中心としたビジネスへのシフト（情報系事業） ・環境に配慮した製品および高機能包材等の開発強化（生活・産業資材系事業） ・新規事業領域、成長分野への積極的投資 ・低収益事業における体制のスリム化、製造拠点の再編、固定費削減による合理化等
情報セキュリティ	サイバー攻撃等を含む、意図的または過失による情報の紛失・改ざんおよび漏洩が起るリスク ・サイバー攻撃等による業務停止、サプライチェーンの混乱 ・情報漏洩等に伴う損害賠償の発生（コスト増大） ・社会や顧客からの信用失墜、取引停止	情報セキュリティにおける管理レベル向上と対応力強化 ・専門委員会やインシデント対応組織「TOMOWEL-CSIRT」による対応体制の強化 ・各種外部認証の維持、運用（プライバシーマーク、ISO27001） ・外部からのサイバー攻撃等に向けた技術的な予防対策（監視システムの導入、統合脅威管理装置やEDRによる多層防御） ・インシデント対応フローの作成およびシミュレーションの実施 ・情報セキュリティ教育および標的型メール攻撃訓練等の定期実施
原材料の調達	調達競争激化等による価格高騰や、社会課題によるサプライチェーンの停滞・寸断で調達遅延が発生するリスク ・価格転嫁やコスト削減が不十分であることによる利益圧迫 ・市場シェアの喪失や顧客からの信用失墜、取引停止	サプライチェーンマネジメントの強化と製品供給の安定化 ・グループ調達基準の改定（BCP体制構築および人権や環境問題などESG課題への対応を強化） ・分散購買を基本とした安定購買ルートの確保、代替品の検討 ・価格優位性のある海外材の調達
人権	自社およびサプライチェーンにおいて、差別、過剰・不当な労働、ハラスメント、ジェンダー、児童労働などの問題が生じるリスク ・労働環境の悪化による健康被害や離職の増大 ・人権侵害の事実発覚による顧客からの信用失墜、取引停止	人権マネジメント体制の整備 ・「共同印刷グループ人権方針」に基づく人権尊重の取り組み強化 ・人権デューデリジェンスの推進 （影響評価、教育、社内環境整備、サプライチェーン管理、モニタリング、外部への情報公開など） ・苦情処理メカニズムの整備（相談窓口の設置など）
製品品質	設計上あるいは製造工程上の不備等により製品・サービスに欠陥が生じるリスク ・健康影響等、人的被害に伴う損害賠償の発生 ・社会や顧客からの信用失墜、取引停止	製品安全推進体制の確立と品質管理の徹底 ・「製造物責任および製品安全（PL）」に関する全社施策の推進（製品安全に関する設計・審査、工場のPL診断、品質文書管理など） ・品質監査の実施、chemSHERPAに準じた製品含有化学物質の管理 ・ISOをはじめとする各種外部認証の維持、運用

環境データ

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
気候変動:温室効果ガス ^{*1}						
温室効果ガス排出【自社排出】(国内グループのみ)						
Scope1+2排出量	t-CO ₂	41,350	41,298	40,352	33,732	36,113
Scope1排出量	t-CO ₂	6,853	7,029	6,390	5,798	5,635
Scope2排出量	t-CO ₂	34,497	34,269	33,962	27,934	30,478
温室効果ガス排出量原単位 (国内グループのみ)						
Scope1+2排出量原単位【売上高】	t/百万円	0.46	0.48	0.44	0.36	0.37
温室効果ガス排出【自社排出】(海外含むグループ全体)						
Scope1+2排出量	t-CO ₂	—	—	46,387	39,563	42,133
Scope1排出量	t-CO ₂	—	—	6,390	5,798	5,674
Scope2排出量	t-CO ₂	—	—	39,997	33,765	36,460
温室効果ガス排出量原単位 (海外含むグループ全体)						
Scope1+2排出量原単位【売上高】	t/百万円	—	—	0.50	0.41	0.42
温室効果ガス排出【組織外】(2021年度まで共同印刷単体、2022年度より海外含むグループ全体)						
Scope3排出量	t-CO ₂	442,779	435,415	447,933	412,987	400,589
カテゴリー.1 購入した製品・サービス	t-CO ₂	308,739	274,244	291,213	273,123	264,775
カテゴリー.2 資本財	t-CO ₂	6,772	38,253	9,208	6,414	11,388
カテゴリー.3 Scope1,2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	t-CO ₂	7,839	7,828	9,148	8,394	8,433
カテゴリー.4 輸送、配送 上流	t-CO ₂	31,248	30,291	27,870	25,568	25,257
カテゴリー.5 事業活動から出る廃棄物	t-CO ₂	4,197	4,525	5,543	4,633	4,449
カテゴリー.6 出張	t-CO ₂	163	175	393	409	430
カテゴリー.7 雇用者の通勤	t-CO ₂	3,329	2,839	4,283	4,401	4,270
カテゴリー.8 リース資産 上流	t-CO ₂	115	110	177	203	171
カテゴリー.9 輸送、配送 下流	t-CO ₂	11,991	10,585	12,428	9,341	8,202
カテゴリー.10 販売した製品の加工	t-CO ₂	762	780	1,262	1,253	1,142
カテゴリー.11 販売した製品の使用	t-CO ₂	—	—	—	—	—
カテゴリー.12 販売した製品の廃棄	t-CO ₂	67,624	65,785	86,408	79,249	72,073
カテゴリー.13 リース資産 下流	t-CO ₂	—	—	—	—	—
カテゴリー.14 フランチャイズ	t-CO ₂	—	—	—	—	—
カテゴリー.15 投資	t-CO ₂	—	—	—	—	—
温室効果ガス排出削減量 (国内グループのみ)						
直接削減量【基準年:2019年度 ^{*2} 】	t-CO ₂	△1,432	-1,484	-2,430	-9,050	-6,669
Scope1	t-CO ₂	-622	-446	-1,085	-1,677	-1,840
Scope2	t-CO ₂	-810	-1,038	-1,345	-7,373	-4,829
Scope3	t-CO ₂	—	—	—	—	—
温室効果ガス排出量【種類別】 (国内グループのみ)						
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	41,350	41,298	40,352	33,732	36,113
CH ₄ 排出量	t-CO ₂	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
N ₂ O排出量	t-CO ₂	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
HFC排出量	t-CO ₂	112	75	25	71	92
PFC排出量	t-CO ₂	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
SF ₆ 排出量	t-CO ₂	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
NF ₃ 排出量	t-CO ₂	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
その他	t-CO ₂	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
オゾン層破壊物質(ODS) (国内グループのみ)						
ODS排出量	t-CO ₂	42	0	7	0	0
気候変動:エネルギー (国内グループのみ)						
エネルギー投入量【自社】						
自社総エネルギー投入量	MWh	92,155	92,514	88,621	83,787	89,569
電力投入量	MWh	78,509	78,529	75,905	72,262	78,330
再生可能電力量【自社発電量】	MWh	309	474	751	1,558	1,570
非再生可能電力量	MWh	78,200	78,055	75,154	70,704	76,760

環境データ

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
化石燃料消費量	MWh	13,646	13,985	12,716	11,525	11,239
都市ガス	MWh	11,818	12,021	10,962	9,895	9,482
LPG	MWh	1,314	1,458	1,271	1,160	1,246
重油	MWh	0	0	0	0	0
軽油	MWh	489	471	414	404	411
ガソリン	MWh	0	13	46	42	82
その他	MWh	25	22	23	24	19
エネルギー投入量【組織外】						
組織外総エネルギー投入量	MWh	963,525	968,629	973,004	1,051,387	947,019
エネルギー消費量原単位						
エネルギー消費量原単位【売上高】	MWh/百万円	0.9218	0.9254	0.8864	0.8381	0.8959
エネルギー消費量削減量						
削減量【基準年:2019年度*2】	MWh	-1,561	-1,202	-5,095	-9,929	-4,147
電力	MWh	-343	-323	-2,947	-6,590	-522
化石燃料	MWh	-1,218	-879	-2,148	-3,339	-3,625
水資源（国内グループのみ）						
取水						
取水総量	千㎡	243.5	202.7	194.0	208.8	192.5
上水	千㎡	116.0	97.3	84.9	90.8	86.6
工業用水	千㎡	121.1	104.9	107.1	115.3	103.6
地下水	千㎡	6.4	0.5	0.6	0.4	0.2
雨水	千㎡	該当なし	該当なし	1.4	2.3	2.0
排水						
排水総量	千㎡	237	199	193	205	192
公共用水域	千㎡	59	50	54	55	49
下水道	千㎡	178	149	139	150	143
水消費						
水消費量【取水総量－排水総量】	千㎡	7	4	1	4	1
水資源投入量原単位						
水資源投入量原単位【売上高】	千㎡/10億円	2.68	2.30	2.08	2.15	1.93
水ストレス						
水ストレス地域からの取水	千㎡	－	－	該当なし	該当なし	該当なし
水ストレス地域への排水	千㎡	－	－	該当なし	該当なし	該当なし
水ストレス地域での水消費	千㎡	－	－	該当なし	該当なし	該当なし
水循環						
水の循環利用量		－	－	－	－	－
資源循環（国内グループのみ）						
原材料						
資源投入量	t	194,520	186,859	181,105	168,200	159,393
再生可能資源投入量	t	179,237	170,227	165,275	152,301	141,765
再生不能資源投入量	t	15,283	16,632	15,830	15,899	17,628
循環利用材投入量	t	8,284	8,244	7,775	7,352	7,749
循環利用率【循環利用材の量/資源投入量×100】	%	4.26	4.41	4.29	4.37	4.86
廃棄物						
廃棄物排出量	t	25,948	26,366	26,357	23,650	22,767
再資源化量	t	25,883	26,358	26,349	23,644	22,751
廃棄物最終処分量	t	65	8	8	6	16
有害廃棄物						
特別管理産業廃棄物量	t	217	211	192	163	163

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
再資源化量【種類別】						
マテリアルリサイクル	t	22,167	22,123	21,746	19,992	18,532
ケミカルリサイクル	t	0	0	0	0	2
サーマルリサイクル	t	3,291	3,813	4,154	3,087	3,943
再資源化率						
リサイクル率	%	99.7	99.9	99.9	99.9	99.9
再資源化率【熱回収別】						
リサイクル率【熱回収あり】	%	12.7	14.4	15.7	13.1	17.3
リサイクル率【熱回収なし】	%	87.0	85.5	84.2	86.8	82.7
化学物質 (PRTR) (国内グループのみ)						
化学物質の取扱量 (製造量+使用量)	t	215.0	198.0	171.2	238.3	234.1
(上記のうち)製造量	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
化学物質の排出量	t	29.0	25.0	25.9	40.9	39.7
化学物質の移動量	t	18.0	18.6	17.0	23.3	22.9
汚染予防 (国内グループのみ)						
大気汚染物質						
NOx排出量	t	1.5	1.6	1.5	1.4	1.4
SOx排出量	t	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4
VOC排出量	t	36.4	37.8	35.0	40.7	50.2
水質汚染物質						
BOD排出量	t	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1
環境コンプライアンス (国内グループのみ)						
重大な環境法規制違反件数	件	0	0	0	0	0
サプライヤーの環境面のアセスメント (単体)						
新規サプライヤーアセスメント	%	100	100	100	100	100

※・各項目の数値は四捨五入で算出してあり、合計値と一致しない場合があります。

・Scope2、Scope3の一部カテゴリー、資源投入量、PRTR取扱量については、データの整合性確保を目的とした算定方法の見直しにより過年度の数値を一部修正しました。いずれも影響は軽微です。

※1 GHG プロトコルに基づき、GHG 排出量が極めて少ない一部のガスについては除外。

※2 環境活動目標2025における基準年を元に記載。

社会データ

人材

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数						
従業員数 ^{※1}						
連結	人	3,224	3,232	3,208	3,227	3,215
単体	人	1,836	1,822	1,893	1,872	1,907
男女別(単体)						
男性	人	1,417	1,393	1,416	1,391	1,400
女性	人	419	429	477	481	507
女性比率	%	22.8	23.5	25.2	25.7	26.6%
平均臨時雇用者数						
連結	人	519	467	432	425	406
単体	人	185	170	157	155	136
中核人材構成(単体)						
管理職数 ^{※2}						
男性	人	362	377	407	422	435
女性	人	343	352	377	384	394
女性比率	%	19	25	30	38	41
	%	5.2	6.6	7.4	9.0	9.4

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
採用(単体)						
新規採用人数合計	人	39	39	54	50	50
新卒採用人数	人	34	30	36	34	40
男性	人	21	16	20	17	20
女性	人	13	14	16	17	20
女性比率	%	38.2	46.7	44.4	50.0	50.0
キャリア採用人数	人	5	9	18	16	10
男性	人	3	5	12	10	5
女性	人	2	4	6	6	5
女性比率	%	40.0	44.4	33.3	37.5	50.0
平均勤続年数(単体)	年	16.6	16.9	16.0	16.2	16.4
男性	年	18.0	18.3	17.9	18.1	18.2
女性	年	11.8	12.3	10.4	10.8	11.4
退職(単体)						
退職者数	人	66	61	80	56	69
離職率	%	3.5	3.3	4.1	2.9	3.6
障がい者(単体)						
雇用数	人	43	47	47	50	55
雇用率 ^{※3}	%	2.10	2.51	2.55	2.69	2.95
給与(単体)						
従業員平均年間給与	千円	5,552	5,563	5,826	6,272	6,375
男性平均	千円	5,956	5,967	6,279	6,698	6,834
女性平均	千円	4,111	4,172	4,381	4,894	5,011
研修と教育(単体)						
従業員1人あたり年間平均研修費	円	12,645	11,297	18,823	27,146	34,229
ワークライフバランス(2022年度まで単体、2023年度より連結)						
年次有給休暇平均取得日数	日	11.0	12.9	13.7	12.9	12.4
年次有給休暇平均取得率	%	60.8	67.9	72.6	68.5	65.6
育児休業取得者総数 ^{※4}	人	52	52	68	71	75
男性	人	4	4	20	25	33
女性	人	48	48	48	46	42
育児休業取得率 ^{※5}	%	37.0	39.0	68.6	96.2	102.7
男性 ^{※6}	%	8.0	5.4	82.9	94.6	103.1
女性	%	100.0	95.0	100.0	100.0	102.4
育児休業復職者総数 ^{※7}	人	25	20	39	39	46
男性	人	2	3	19	24	29
女性	人	23	17	20	15	17
育児短時間勤務制度利用者	人	96	101	107	122	105
男性	人	1	2	3	2	1
女性	人	95	99	104	107	104
介護休業利用者	人	1	0	0	0	3
男性	人	0	0	0	0	0
女性	人	1	0	0	0	3
介護短時間勤務制度利用者	人	3	1	1	1	2
男性	人	3	1	0	1	1
女性	人	0	0	1	0	1
ライフサポート休業利用者 ^{※8}	人	—	—	2	2	4
男性	人	—	—	0	0	0
女性	人	—	—	2	2	4
労働安全関連データ(単体)						
休業災害度数率(休業4日以上) ^{※9}	%	0.63	0.63	0.63	0.83	0.63
休業災害度数率(休業1日以上) ^{※10}	%	0.83	1.04	0.83	1.25	1.04
労働災害による死亡者数	人	0	0	0	0	0
平均月次時間外労働時間	時間	26.0	23.5	22.0	19.3	19.3

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
結社の自由と団体交渉(単体) ^{※11}						
労働組合加入比率	%	97.9	97.7	97.7	94.6	95.7
労働協約カバー率	%	100	100	100	100	100

※1 従業員数および関係する項目は、執行役員を含む人数で算出。

※2 算出要件
2020年度・2021年度：当社から社外への出向者は含めず、他社から当社への出向者を含む
2022年度～：当社から社外への出向者を含み、他社から当社への出向者を除く
エルダー社員（定年後再雇用者）と嘱託契約社員（派遣社員は含まず）を除く

※3 2021年度以降は特例子会社と合算。

※4 期間中に「出生時育児休業」または「育児休業」を取得している人数。

※5 出産年度と育児休業等取得年度が異なる社員がいる場合、育児休業取得率が100%を超えることがある。

※6 2022年度以降はグループ独自の休暇制度である配偶者出産休暇取得者を含む。

※7 期間中に「出生時育児休業」または「育児休業」かた復帰した人数。

※8 2023年1月より当社独自の取組みとして導入した、不妊治療・子の不登校を抱える社員を対象とした休業・時短制度。

※9 休業災害度数率＝労働災害による死傷者数（休業4日以上）÷延べ労働時間×1,000,000

※10 休業災害度数率＝労働災害による死傷者数（休業1日以上）÷延べ労働時間×1,000,000

※11 数字は共同印刷労働組合から提供。

社会

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度*	2024年度*
顧客プライバシー(単体)						
個人情報に関する苦情受付件数	件	0	0	0	0	0
顧客データ漏洩・紛失件数	件	0	0	0	0	0
コミュニティ(単体)						
社会貢献活動支出	百万円	6	6	11	7	6
サプライヤー(単体)						
新規サプライヤーアセスメント	%	100	100	100	100	100
アセスメントした取引金額カバー率[グループ間取引は除く]*	%	68.2	64.3	62.3	54.3	73.9
製品安全(単体)						
新製品に対する安全衛生インパクト評価比率	%	100	100	100	100	100
製品安全衛生違反件数	件	0	0	0	0	0
マーケティングとラベリング(単体)						
製品サービス情報、ラベリングに関する違反件数	件	0	0	0	0	0
マーケティング・コミュニケーションに関する違反件数	件	0	0	0	0	0

※ 2023年度以降は連結の数値報告。

ガバナンスデータ

コーポレートガバナンス

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
役員(取締役+監査役)(単体)						
役員数	人	11	12	11	11	11
男性	人	10	11	10	9	9
女性	人	1	1	1	2	2
役員の女性比率	%	9.1	8.3	9.1	18.2	18.2
社外役員比率	%	36.4	41.7	45.5	45.5	45.5
社外役員のうち独立役員に指定されている人数	人	4	5	5	5	5

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役会(単体)						
取締役数	人	7	8	7	7	7
男性	人	6	7	6	6	6
女性	人	1	1	1	1	1
取締役の女性比率	%	14.3	12.5	14.3	14.3	14.3
社外取締役比率	%	28.6	37.5	42.9	42.9	42.9
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	人	2	3	3	3	3
取締役会開催回数	回	18	19	18	20	19
取締役会出席率	%	94.4	99.3	99.2	100.0	100.0
取締役の平均在任年数	年	8	6	6	7	8
取締役の任期	年	1	1	1	1	1
監査役会(単体)						
監査役数	人	4	4	4	4	4
男性	人	4	4	4	3	3
女性	人	0	0	0	1	1
監査役の女性比率	%	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0
社外監査役比率	%	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	人	2	2	2	2	2
監査役会開催回数	回	14	15	15	14	14
監査役会出席率	%	98.2	100.0	98.2	100.0	100.0
役員報酬(単体)※1						
取締役報酬総額(社外取締役を除く)	百万円	207	213	178	192	222
人数	人	5	6	5	5	4
固定報酬	百万円	158	160	143	138	160
業績連動賞与	百万円	49	48	35	51	58
業績連動型株式報酬	百万円	0	4	0	3	4
(上記のうち)非金銭報酬	百万円	0	4	0	3	4
社外取締役報酬総額	百万円	16	23	25	27	27
人数	人	2	3	3	3	3
固定報酬	百万円	16	23	25	27	27
業績連動賞与	百万円	—	—	—	—	—
業績連動型株式報酬	百万円	—	—	—	—	—
(上記のうち)非金銭報酬	百万円	—	—	—	—	—
監査役報酬総額(社外監査役を除く)	百万円	28	29	29	31	32
人数	人	2	2	3	2	3
固定報酬	百万円	28	29	29	31	32
業績連動賞与	百万円	—	—	—	—	—
業績連動型株式報酬	百万円	—	—	—	—	—
(上記のうち)非金銭報酬	百万円	—	—	—	—	—
社外監査役報酬総額	百万円	14	14	14	15	15
人数	人	2	2	2	3	2
固定報酬	百万円	14	14	14	15	15
業績連動賞与	百万円	—	—	—	—	—
業績連動型株式報酬	百万円	—	—	—	—	—
(上記のうち)非金銭報酬	百万円	—	—	—	—	—

※1. 年度途中で任期満了による退任もしくは辞任した取締役・監査役も集計対象としているため、上表の取締役・監査役数と人数が一致しない場合があります。

コンプライアンス

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
コンプライアンス(連結)						
コンプライアンス研修(教育)受講率 ^{※2}	%	95.1	99.3	99.5	100.0	100.0
内部通報・相談件数	件	22	38	26	31	46
社会経済分野の法規制違反(連結)						
社会経済分野の法規制違反件数 ^{※3}	件	0	0	0	0	0
社会経済分野の罰金総額	円	0	0	0	0	0
腐敗防止(連結)						
腐敗事例	件	0	0	0	0	0
腐敗防止研修受講率 ^{※2}	%	95.1	99.3	99.5	100.0	100.0
反競争的行為(連結)						
反競争的行為の事例	件	0	1	0	0	0
反競争的行為防止研修受講率 ^{※2}	%	95.1	99.3	99.5	100.0	100.0
献金(単体)						
政治献金総額(ロビー活動費含)	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※2 2023年度は休業取得社員数を対象数から除いた数値となります。

※3 公正取引委員会から独占禁止法違反行為として排除措置命令を受けた「日本年金機構の帳票作成業務等の入札」の事案については、「反競争的行為」の項目にて報告しています。

会社情報

2025年3月31日現在

会社概要

商号	共同印刷株式会社 (Kyodo Printing Co., Ltd.)
本社所在地	〒112-8501 東京都文京区小石川4-14-12
創業	1897(明治30)年6月25日
設立	1925(大正14)年12月26日
資本金	45億1千万円
従業員数	単体 1,907名(契約社員含まず) 連結 3,215名(契約社員含まず)
主要製造拠点	国内11カ所、海外3カ所

株式情報

上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場
証券コード	7914
発行可能株式総数	36,080千株※
発行済株式総数	8,370千株※
株主数	4,784名
株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社 東京都千代田区丸の内一丁目4番1号
決算期	毎年3月31日
定時株主総会	6月

※ 2025年4月1日付で普通株式1株につき4株の割合で株式分割を行っています。

コーポレートサイトのご案内

コミュニケーションツールとして、コーポレートサイトを通じて、さまざまな情報発信を行っています。

企業情報



株主・投資家向け情報



サステナビリティ情報



本報告書に関するお問い合わせ

共同印刷株式会社

グループコーポレート本部 コーポレートコミュニケーション部

〒112-8501 東京都文京区小石川4-14-12 TEL:03-3817-2525 FAX:03-3816-5003

<https://www.kyodoprinting.co.jp/inquiry/>

