

# 社会

トプコングループはグローバルカンパニーとしてトプコニアン育成を通じ、人権、多様性を尊重し、ステークホルダーのみならずとも豊かな社会づくりへの取り組みを推進しています。

## 2020年度ハイライト



### 人間の尊重(人権の尊重)

トプコングループは、多様性に富んだ社員で構成されるグローバルカンパニーであり、人間尊重の立場に立って、個人の多様な価値観を認め、基本的人権、人格、個性を尊重し、全ての個人が尊重される職場環境の維持に努めています。

雇用及び業務について、公平な機会を社員に提供するため、職場における差別を認めず、全ての社員、求職者、お客様、サプライヤーを尊重し、人種、宗教、性別、国籍、年齢、身体・精神障がい、性的指向等に基づく差別的取り扱いを行わないことを定めています。また、安心、安全な職場環境を提供し、職場での暴力、脅迫行為を認めず、身体的な暴力行為だけでなく、威圧的で社内秩序を乱す行為、脅迫的な言葉の使用も認めません。さらに、児童労働、強制労働についても認めないことを定めています。

トプコングループは、社員の労働者としての権利を保護するために、労使が直接意見交換することが重要と考えています。日本国内ではトプコン労働組合やグループ製造関係会社のトプコン関連労働組合協議会が結成されており、トプコン労働組合に対しては、会社側が経営状況を定例的に説明する「労使懇談会」や「労使協議会」を開催し、コミュニケーションの強化に努めています。

### ダイバーシティ

#### 多様性の尊重

トプコングループは、社員とのコミュニケーションを大切にし、国籍、人種、性別を問わず多様な個性や価値観を有した人材が、創造と革新の精神をもって、その能力を最大限発揮し、活躍できる企業を目指しています。上記の目的を達成するために、トプコングループ共通の行動指針である「トプコングローバル行動基準」を周知し、実践するとともに、法令遵守の徹底を図っています。

海外売上高比率がおよそ8割、グループ社員のおよそ7割がノン・ジャパニーズであり、執行役員においても8名(全25

名)がノンジャパニーズとなっています。世界の31カ国に拠点を置きグローバルに事業展開をしているトプコングループは、全世界的な視点で多様性に富む人材を適材適所で採用を行っています。

#### 女性の活躍推進への取り組み

多様性に富む人材がその資質を最大限に発揮するための職場風土実現を目指す上で、女性が個性と能力を十分に発揮し、一人ひとりが自分らしいキャリアの実現を行える環境づくりを重要課題としています。

具体的な取り組みとして、あらゆる職種において、女性がより一層活躍できる環境を整えることにより、継続的、長期的なキャリアを築ける仕組みづくりを目指しています。また、女性社員の海外勤務機会を創出しています。性別や年齢に関係なく、意欲のある者に機会を与え、グローバル人材として成長できる場を提供しています。

女性社員の比率は、2020年度末時点で、グループ全体で27%(2019年度24%)、管理職では15%(同13%)、本社においては17%(同17%)、管理職は8%(同5%)となり、女性取締役は1名(全9名)、女性執行役員は2名(全25名)在籍しています。

#### 多様な働き方の提供

トプコンは、社員の仕事と家庭の両立や、労働生産性向上に向けた働き方改革を支援しています。これに関連して、出産・育児についても、様々な制度を設立しています。

助産師の指示による健康検査等のために必要な時間の勤務を免除とするほか、配偶者が出産する場合、3日間の休暇が取得可能な「配偶者の出産休暇」制度などを設け、出産しやすい仕組みを整えています。

各30分、育児時間を確保できる「育児時間制度」や子供が満2歳に達する日の属する月の末日まで取得可能な「育児休業制度」を設けています。また、「短時間、短日勤務制度」など、勤務形態を柔軟に選択できる制度を拡充し、かつ小学校修了までの子を養育する社員は、子が1人であれば年間5日、2人

以上であれば年間10日まで取得可能な「子の看護休暇」などによって、子育て世代の社員の育児を支援し、多様な働き方への対応を図っています。

### 人材育成

トプコングループは、社員等に主体的に学び成長する機会を平等・公平に提供し、その資質を最大限に発揮することができるような職場風土の実現に努めています。社員等は、自らの職務領域と責任権限に基づき業務を遂行し、日常業務の内外で、能力向上のための自己研鑽に努める機会を提供しています。

トプコングループは、経営ビジョンの実現に向けた人材戦略として、トプコニアンの育成をテーマにしています。トプコニアンとは、(1)利益を創出する高度な専門性を持つ人材、(2)国境や文化の違いを超えて共通の価値観をもって行動する人材、(3)チームワークを大切にできる人材という3つの条件をみたく人材であると定義しており、このような人材育成のために、定期的に講義・研修などを実施しています。

### グループ社員の安全確保

トプコングループは、社員の能力を最大限発揮させ、職場における事故を避けるためには、安全衛生の確保が重要であると考えています。この考えに基づき、建築物・設備等に対して必要な安全対策を講じ、社員等の安全と健康を重視した作業基準を制定しています。社員等は、安全性を第一に考え、安全衛生に関する法令及び社内規程を遵守することとしています。

また、国・地域を問わず、出張している社員及び海外赴任している社員ならびにその家族等の安全を確保するため、突発的危機対応システムを構築しており、事件・事故の予防策を中心とした安全対策の確立・強化を図っています。

### グローバル輸出管理体制の維持・強化について

当社の経営理念は「医・食・住」に関する社会的課題を解決し、豊かな社会づくりに貢献することです。その豊かな社会づくりには人々が平和で安全・安心に暮らせる環境が欠かせません。当社が持つ先進の製品とテクノロジーが『国際的な平和と安全の維持』を脅かす恐れのある国・地域、個人・団体宛てに不正に渡らぬよう、かつ懸念用途に不正転用されぬよう、トプコングループ挙げて『グローバル輸出管理体制の維持・強化』に取り組んでいます。具体的には以下の活動を通して厳格な輸出管理を実施しています。

- 1 監査の実施・外部監査の受入れ
- 2 輸出管理教育の実施
- 3 輸出管理の専門家育成
- 4 輸出管理推進会議の定期開催
- 5 特別管理地域

### 腐敗防止

トプコングループは、法令または健全な商慣習に反する不適正な利益や賄賂を提供しないことを定めています。社員等は、国によっては、公務員だけでなく民間企業の社員に対する贈賄も禁止していることを認識し、関連する国・地域ごとの法令の内容を理解し、遵守しなければならないと定めています。

トプコングループでは、賄賂とは事業活動において不正の利益を得るため、または不正の利益に対する謝礼として公務員等に対して提供されるものであって、何らかの価値のあるものと定義しています。

賄賂は金銭に限らず、接待、贈物、寄付、祝儀その他の利益を含み、またその金額・価値の多寡を問わないこととしています。社員等は、エージェンツ等トプコングループのために活動する仲介者を使用する場合、上記の行為を行わせないことや、その仲介者のサービス及び報酬を、事前に合理的な範囲で明確に取り決めることも定めています。

内部通報制度

トプコンでは、2006年から内部通報制度を設け、リスク・コンプライアンス情報(法令や社内規程で禁止されている行為、社会通念に反する行為、もしくは、その疑いがある行為などの情報)の早期発見とその是正に努めています。これは職制を通じたルートとは別に、直接担当部門(経営監査室)に連絡できる制度です。

経営監査室は、内部通報に関し、リスク情報の早期発見及び迅速・適切な通報内容への対応を行っています。また、国内外のグループ会社において、それぞれ同制度を設けるなど、毎年制度の整備を拡大し、グループ一丸となってコンプライアンス経営を推進しています。

個人情報

トプコングループは、個人情報保護に関する基本方針を定め、事業活動における個人情報を尊重し、その保護に努めています。ここでの「個人情報」とは、社員等がその業務遂行過

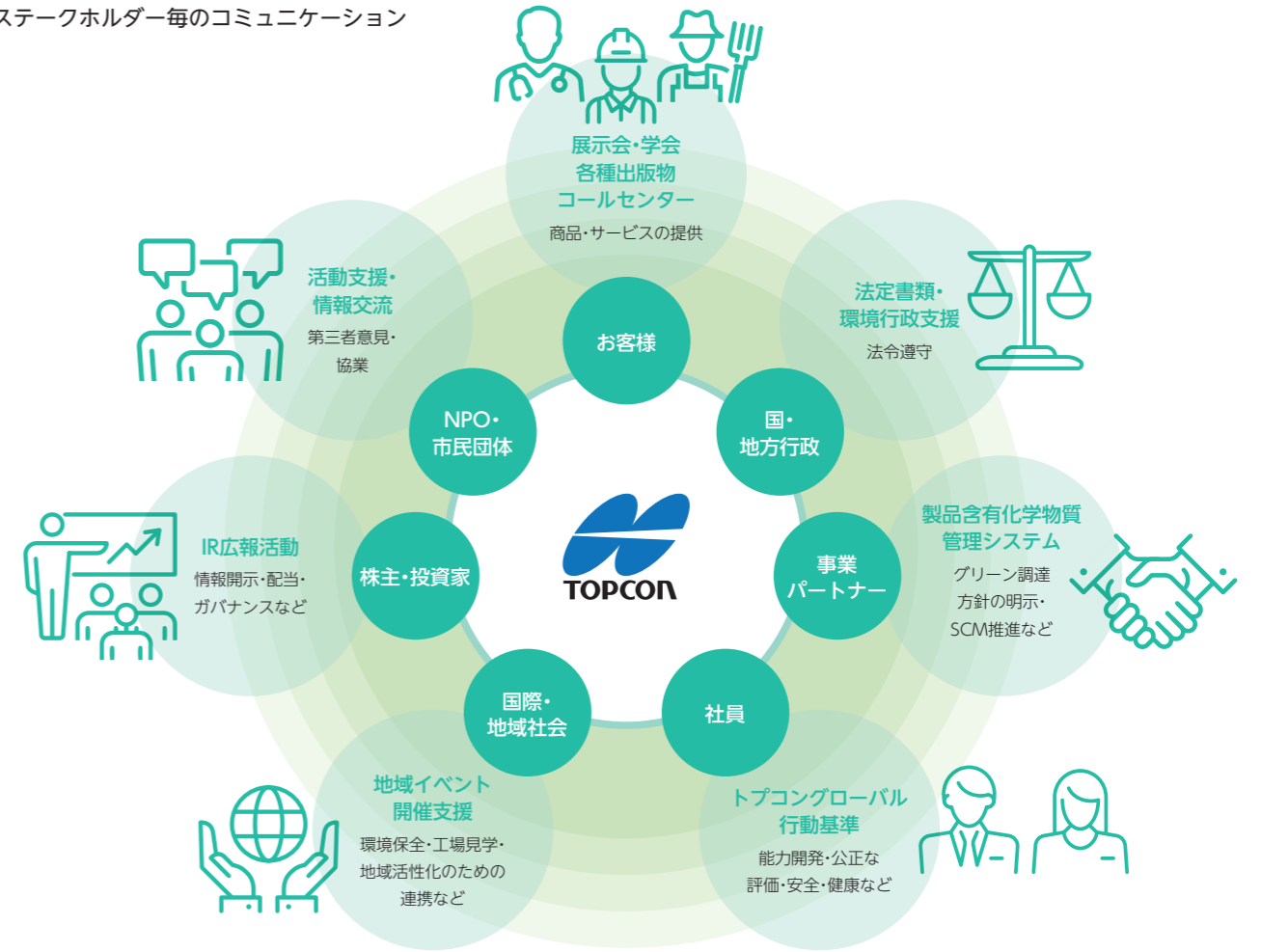
程において取り扱うお客様、取引先等の役職員、求人応募者及び社員等その他個人に関する情報で、当該個人を識別することを可能にする情報であり、社員等は、関連する国・地域ごとに適用される法令に基づき、適切かつ公正な方法で個人情報収集、管理、活用することとしています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

トプコングループは、CSR基本方針に基づいて、社会問題の解決に資する製品・サービスの提供を行うことと同時に、グループに関連する多様なステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを重視し、事業活動を通じた社会貢献を目指しています。

それぞれのステークホルダーの皆さまに対しては、年度ごとの活動実績を確認・評価し、翌年度の活動に対する目標設定につなげています。また、コミュニケーションに関しては、主にウェブサイトによる情報公開を行っています。さらに、IR広報、地域イベント、展示会、学会、各種出版物など様々な手段を通じて情報を公開し、多面的かつ重層的なコミュニケーションを図っています。

ステークホルダー毎のコミュニケーション



CSR活動報告

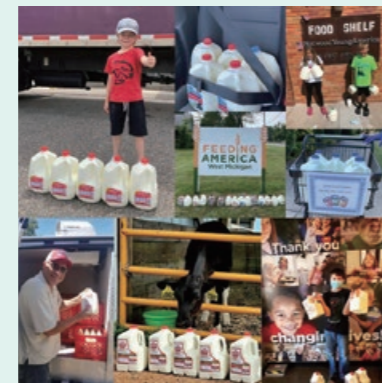
グローバル

トプコンのアイケア事業の各販売会社は、新型コロナウイルス感染拡大を防ぐため、社会的距離を保つことが困難なスリットランプ(細隙灯顕微鏡、眼の聴診器といわれ角膜から眼底までを観察する顕微鏡)などの製品のユーザーを対象に、プレスシールド(診察の際に飛沫感染予防のための透明な板)の無償提供を行いました。



アメリカ

Topcon Positioning Systems, Inc.では、新型コロナウイルスの影響で酪農農家と食料不安に苦しんでいる人々への支援の一環として、6月の乳製品月間に合わせて、TAP Feedingアプリの1ダウンロードにつき1ガロンの牛乳を地元のフードバンクに寄付しました。



ルワンダ

Topcon Positioning Systems, Inc.は、アメリカのNPO法人[Bridges to Prosperity]が東アフリカのルワンダ国で進めている橋梁プロジェクトで使用する測量機器の寄贈を行いました。最新の測量機による作業効率の向上によって、孤立したコミュニティのため、より多くの橋梁を構築し、安心・安全な社会づくりに貢献しました。



中国

Topcon Optical (Dongguan) Technology Ltd.では、環境保護を目的に排水処理施設の大規模改修を実施しました。生産で使用する水(工業用水)と生活用水を分離し、工業用水のみリサイクルを行うことにより、不純物が多いとされている工業用水の排水リスクを軽減することができます。



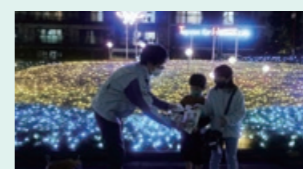
インド

Mehra Eyetech Pvt. Ltd.は、インドにある眼科センター[Shradha Eye Care Trust]と[Vijaya Medical & Educational Trust]への寄付を行いました。寄付を通じて、人々の眼の健康を継続的にサポートしています。



日本

トプコンではクリスマスシーズンに、敷地内をイルミネーションで色鮮やかに装飾し、地域住民の方々に開放しています。2020年は新たな取り組みとして、障害者施設で作られたお菓子を見学を訪れた子供たちに配りました。



その他支援活動

- Topcon Electronics GmbH & Co. KGは、児童支援団体や貧困支援団体、地域社会などへ総額11,500ユーロの寄付を行いました。
- Topcon Europe Medical B.V.は、眼に関する教育や視覚障害者支援を行っている団体である[Fight for Sight]に1,300ユーロの寄付を行いました。
- Topcon Sokkia India Pvt. Ltd.は、[Prime Minister's National Relief Fund]に総額200万ルピーの寄付を行いました。この基金は自然災害で亡くなられた方のご遺族や恵まれない人々への救済(生活費や医療費)などに活かされています。