

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

TOPPAN 株式会社行動計画

多様な人財が働きがいを持って仕事に取り組み、個々の能力を最大限に発揮し、イノベーション創出や価値創造することを目指して、ダイバーシティ&インクルージョンの取組みを今後も推進していく。性別を問わず活躍できる環境の整備を引き続き継続・強化するために、次のように行動計画を策定する

1. 計画期間：2026 年 4 月 1 日～2029 年 3 月 31 日

2. 目標と取組み内容：

目標 1. 2028 年度までに女性の管理職比率を 13%以上とする

女性の更なる活躍と上位層へのステップアップを支援する施策の実施

- 2026 年 05 月～ 全社必須教育、階層別研修における D&I 理解促進プログラムの展開
06 月～ 異業種交流を通じた、女性社員ネットワークの構築（メンタリングなど）
08 月～ 役員層向け D&I 研修の実施
10 月～ Torch Light プログラム※の展開（※更なる女性活躍推進に向けたプログラム）
管理職のネットワーキング構築、マネジメントノウハウ共有化の仕組みの検討
- 2027 年 04 月～ 2026 年度の実施状況を踏まえ、Torch Light プログラムの進化・継続実施

目標 2. 2028 年度までに男性の育児休業取得率を 90%以上とする

性別問わず、誰もが仕事と育児を両立しながら活躍できる環境の整備

- 2026 年 04 月～ 法改正に伴う手続きの標準化（ツール活用や総務担当者の育成）、男性育休事例の水平展開
09 月～ はぐくみサークル（育児期社員のネットワーキング）、両立に役立つミニセミナーの開催
- 2027 年 01 月～ はぐくみセミナー（全従業員向け両立支援セミナー）開催、育児期社員の両立や職場マネジメントノウハウの事例紹介
02 月～ 育休社員向けアートサロン、育児期社員とパートナーを対象とした復職前セミナー開催
- 2027 年 04 月～ 施策の継続・充実を検討

目標 3. 2028 年度までに労働者一人あたりの平均残業時間を 20.0 時間以下とする

適切な労働時間管理と「自律的な働き方」実現のための環境整備

- 2026 年 04 月～ 働き方改革プロジェクトの内容検討
10 月～ 働き方改革プロジェクトの実施
- 2027 年 04 月～ 施策の継続・充実を検討

目標 4. 女性の健康課題を始めとしたヘルスリテラシー向上に向け、全従業員対象の研修を実施する

健康課題への理解の浸透と、男女の相互理解を基盤とした「心理的安全性の高い」職場環境の整備

- 2026 年 06 月～ 健康チャレンジ月間における E ラーニングによる、男女の体のしくみと健康課題の違い、ライフステージごとのケアの在り方、職場でのコミュニケーションの在り方の周知・啓蒙
アンケートによるヘルスリテラシーの改善状況調査
- 2027 年 04 月～ 施策の継続・充実を検討