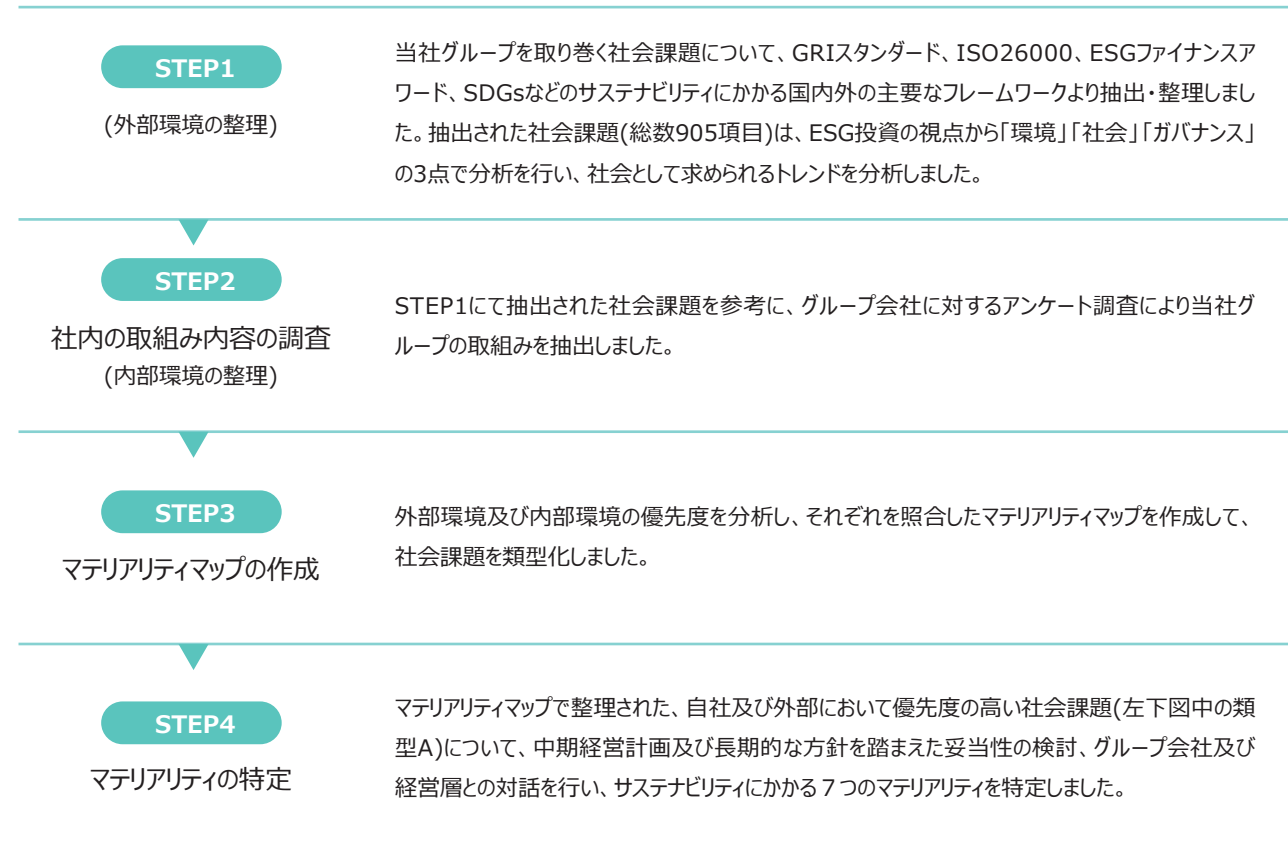


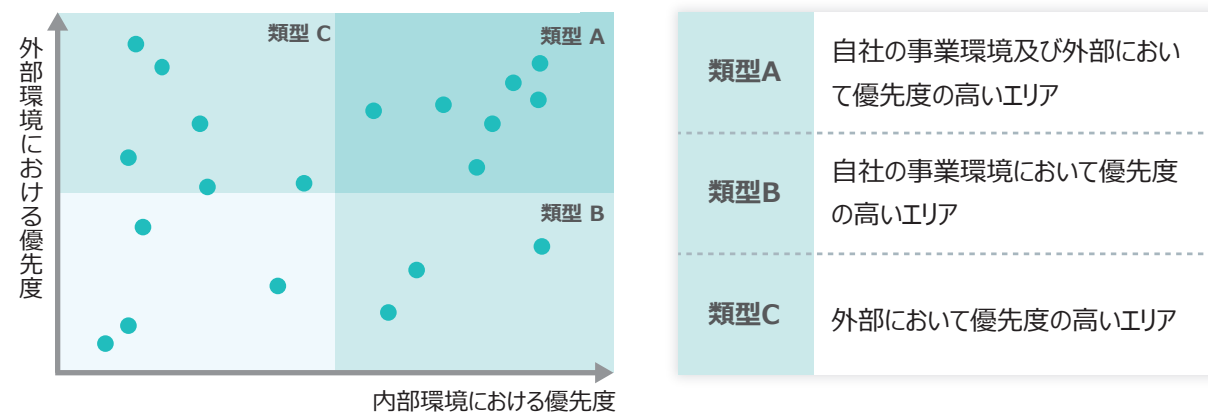
持続可能な社会を実現させるマテリアリティ

循環型社会へ移行しつつある中、社会・環境を持続させるための取組みと、当社グループの企業価値向上を図る取組みが同方向であることをあらためて明らかにし、サステナビリティへの活動を加速させていくため、今後重点的に取り組むべき7つの課題を抽出しました。

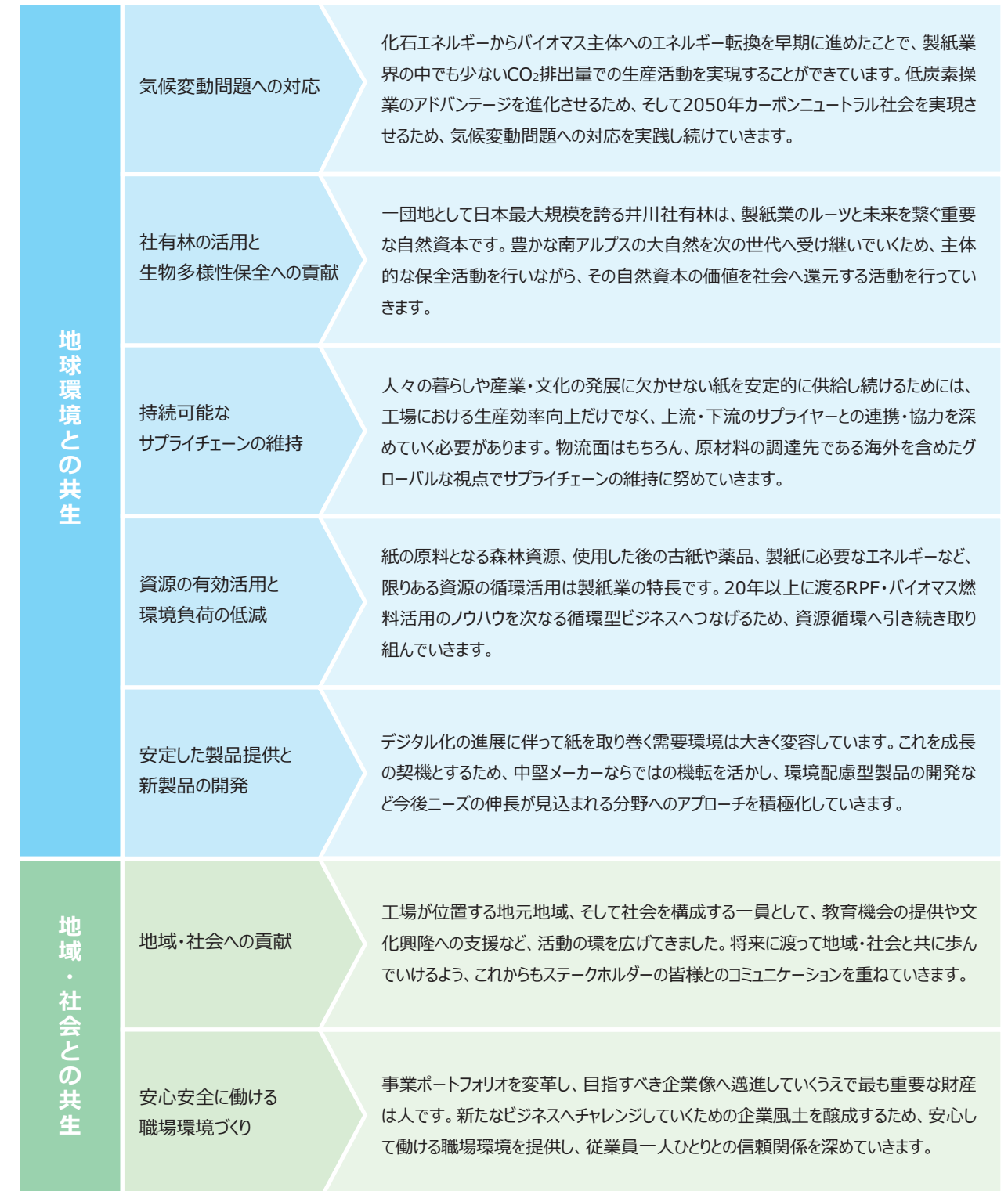
マテリアリティの特定プロセス



マテリアリティの特定



7つのマテリアリティと目指す姿



マテリアリティとKPI

持続可能な社会と中長期的な企業価値の向上を同時に実現するためには、絶え間なく変容する社会・環境との接点を常に模索し、ステークホルダーが求める価値を追求し続けることが必要です。実践的なサステナビリティ経営が今後更に求められていくなか、次期中期経営計画の策定と併せて現在のマテリアリティも再検討し、より実効性のある課題・指標へ更新していきます。

No.	マテリアリティ	KPI			現状数値 (2023年度実績)	関連ページ	
		定性目標	対象範囲	主な取組			
1	気候変動問題への対応	生産活動に伴うCO ₂ 排出量の削減	産業素材 特殊素材 生活商品	<ul style="list-style-type: none"> ・省エネルギー活動の推進 ・新規設備の導入を含むボイラ運用の効率化 ・再生可能エネルギー発電設備の検討、導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・生産活動に伴う化石エネルギー起源CO₂を2030年までに2013年度比38%削減 	△34% (144千t-CO ₂ /年) ※特別要因除く	P 23~25
2	社有林の活用と生物多様性保全への貢献	30by30に基づく生物多様性保全活動の推進	環境関連	<ul style="list-style-type: none"> ・長期運営方針に基づく井川社有林の管理 ・30by30アライアンスへの参加 ・自然共生サイトの管理措置実行 ・地域との協働による保護保全活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・希少な高山植物保護を目的とした防鹿柵エリア及び群生地等の監視、巡視による植生保全状態の確認 (監視・巡視：2回/年) 	監視・巡視 2回/年	P 27~28
		森林資源維持活用		<ul style="list-style-type: none"> ・価値創出に向けた地域とのコミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> ・井川社有林におけるCO₂吸収量(t-CO₂)の維持 	1,538t-CO ₂ /年	
3	持続可能なサプライチェーンの維持	「木材調達に関する基本指針」に基づく責任ある原料調達の推進	産業素材 特殊素材	<ul style="list-style-type: none"> ・基本指針に基づく責任調達の実施と開示 ・FSC®認証製品の供給 産業素材：FSC-C131179 特殊素材：FSC-C016921	<ul style="list-style-type: none"> ・木材原料(製紙用チップ、パージンパルプ)におけるトレーサビリティ100%の維持 ※トレーサビリティの確保はトレーサビリティレポートまたは合法証明書取得による 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業素材 100% ・特殊素材 100% 	P 26
		ホワイト物流の推進	産業素材 特殊素材	<ul style="list-style-type: none"> ・出荷確定時間の早期化 ・荷待ち時間の削減 ・荷役時間の短縮 ・荷物到着時間の見直しと緩和への働きかけ 	<ul style="list-style-type: none"> ・目標(残業時間960時間/年未満)達成済みのため2023年度実績水準を維持 	873時間	
		グループでの重大な人権侵害ゼロ	グループ全社	<ul style="list-style-type: none"> ・人権研修、人権DD、人権方針の浸透、内部通報制度の充実化、調達方針の制定、公表 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ全体での重大な人権侵害発生 0件 ・人権方針浸透度90%以上(アンケート調査) 	799台/年	当社社内役員・管理職研修受講率100%
4	資源の有効活用と環境負荷の低減	古紙利用率の向上	産業素材 特殊素材 生活商品	<ul style="list-style-type: none"> ・古紙リサイクル率向上への取組 	<ul style="list-style-type: none"> ・2025年度目標(古紙利用率65%以上の維持)達成済みのため2023年度実績水準を維持 ※1 (古紙利用率% = 古紙由来原料の年間投入量t/年間投入紙料t) 	76.4%	P 29
		廃棄物最終処分率の低減		<ul style="list-style-type: none"> ・焼却灰、ペーパースラッジの有効活用 ・グループ会社間での連携強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・2025年度目標(生産活動に伴って発生する廃棄物の最終処分率1.6%以下の維持)達成済みのため2023年度実績水準を維持 ※2 	0.53%	
5	安定した製品提供と新製品の開発	顧客満足度の向上	産業素材 特殊素材 生活商品	顧客満足度向上に向けたロードマップを参照(▶P31)			P 31
		環境配慮型製品の拡充		<ul style="list-style-type: none"> ・環境配慮を主軸においた新規紙製品の開発 	<ul style="list-style-type: none"> ・環境配慮型製品のラインナップ 150製品以上 	110製品 (2024年7月時点)	P 30
6	地域・社会への貢献	地域社会との対話の推進	グループ全社	<ul style="list-style-type: none"> ・地域への教育機会の提供 ・コンペティションを通じた紙文化活動推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・貢献活動、コミュニケーション数 100件以上/年 	71件	P 32
7	安心安全に働ける職場環境づくり	女性活躍の推進	特種東海製紙	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍を中核においたダイバーシティの推進 ・働き方改革の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職及び管理職候補者層における女性比率 10% 	8.8%	P 35~36
				<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得後の女性社員、及び配偶者出産後の男性社員の仕事と家庭との両立支援制度利用率 20% ※3 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得後の女性社員、及び配偶者出産後の男性社員の仕事と家庭との両立支援制度利用率 20% ※3 	6.3%	
		休業災害の撲滅	グループ全社	<ul style="list-style-type: none"> ・安全教育の推進 ・健康経営の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・休業災害度数率 1.05以下 ・休業災害強度率 0.09以下 	<ul style="list-style-type: none"> ・休業災害度数率 1.05以下 ・休業災害強度率 0.09以下 	0.53 0.02
	エンゲージメントの強化	特種東海製紙	<ul style="list-style-type: none"> ・上司、同僚間のコミュニケーション促進 ・社内広報活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークエンゲージメント 製造業平均以上(2026年度) ・エンployeeエンゲージメント 全産業平均以上(2026年度) ※4 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークエンゲージメント 製造業平均以上(2026年度) ・エンployeeエンゲージメント 全産業平均以上(2026年度) ※4 	48.9 47.1 (2024年5月調査実績)	P 33~34

※1 日本製紙連合会が掲げる製紙業界の古紙利用率目標に準じて策定。

※2 日本製紙連合会「環境行動計画」に基づき、将来にわたって安定的に廃棄物の最終処分率を低位に抑えていくために策定。

※3 新たな両立支援制度の導入に伴い、対象とする制度を拡大し、2024年度より目標を60%に改定。

※4 導入初年度であり、中長期の目標設定には情報が不十分であるため短期的な目標設定とした。

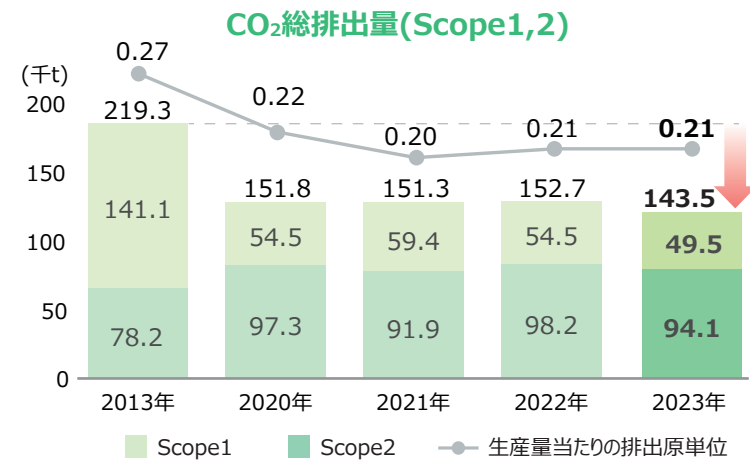
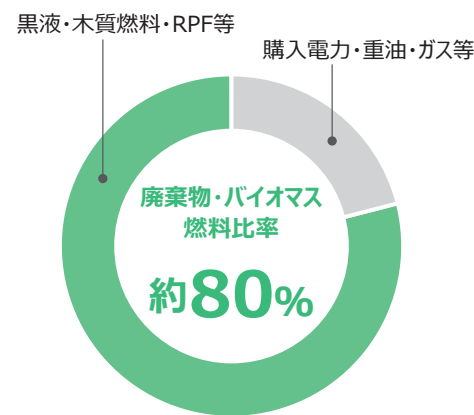
カーボンニュートラル社会の実現に向けた活動

エネルギーコスト競争力の強化・環境負荷の低減の2つの視点から、早期より化石燃料からのエネルギー転換を行ってきました。木材からパルプを生産する際に発生する副産物(黒液)、製紙原料に使用できない木材廃材といったバイオマス燃料や、廃プラスチックを主な原料とするRPFの活用により、生産活動に伴うエネルギーのうち約80%をバイオマス・廃棄物燃料で賄っています。2021年に策定したカーボンニュートラルに向けたロードマップでは2030年までに2013年度比38%削減を中間目標、2050年のカーボンニュートラルを最終目標として省エネ・CO₂削減施策を実行しています。

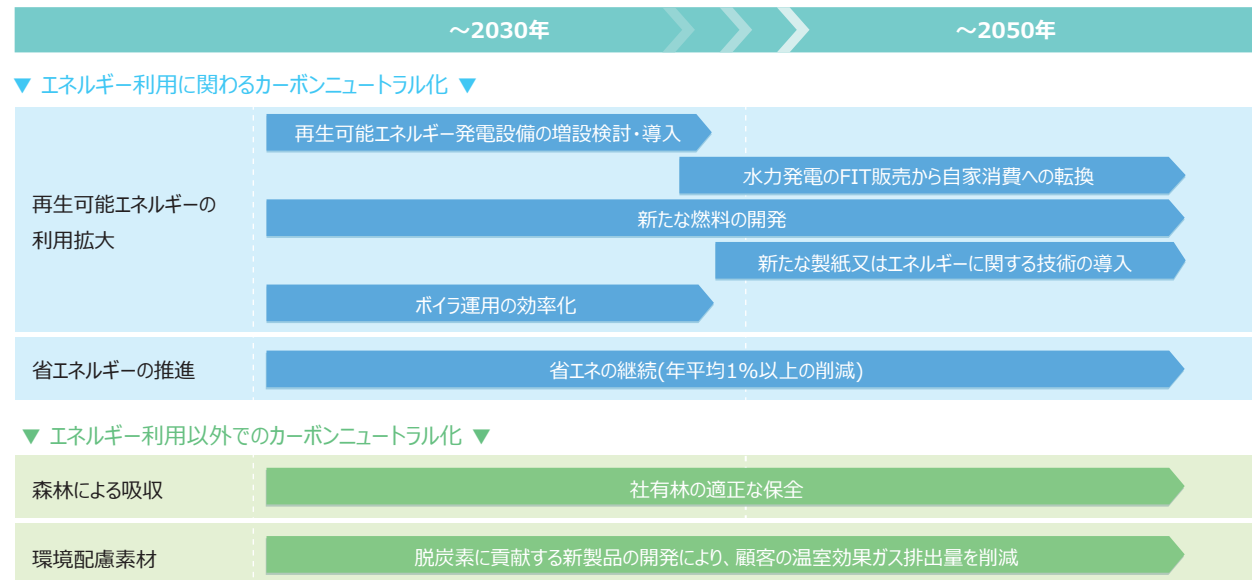
KPI「生産活動に伴うCO₂排出量の削減」の進捗

KPI	2022年度実績	2023年度実績	2030年度目標
生産活動に伴うCO ₂ 排出量の削減 (2013年度比)	▲30% (▲66.6千t-CO ₂)	▲34%※ (▲75.8千t-CO ₂)	▲38% (▲83.3千t-CO ₂)

※特別要因を除く



カーボンニュートラルに向けたロードマップ



島田工場におけるエネルギー起源CO₂増減率の推移と主要施策

段ボール原紙・クラフト紙の生産拠点である新東海製紙島田工場は、製紙工場の中でも特にCO₂排出量を低位に抑えることができます。2027年度には新たなバイオマスボイラの稼働を予定しており、これにより低炭素操業を更に推し進めることができます。また、工場で使用する電力量の85%をカバーすることができる発電能力を保有していることも島田工場の長の一つです。今後もボイラ運用の効率化を継続し、低炭素&エネルギー競争力のある工場として独自性を高めていきます。



紙1tあたりの生産に伴うCO₂排出量

約0.13 t-CO₂/t

島田工場の発電能力

80,590kW = 21万世帯分

再生可能エネルギーの活用

水力・太陽光・風力発電でクリーンエネルギーの活用を進めています。赤松水力発電所では「再生可能エネルギー固定価格買取制度(FIT制度)」適用のもと、発電したすべての電力を販売しており、その売電量は約16,000世帯分の年間使用電力量に相当します。三島工場では2013年から太陽光・風力発電を稼働させており、電力会社への販売のほか工場内の照明の電源として利用しています。また、2023年には家庭紙の製造・販売を行うトライフの2工場でも太陽光発電を導入・運用を開始しました。

再生可能エネルギーの活用実績

工場	稼働開始年	エネルギー源	活用状況
三島工場	2013年～	太陽光 風力	外部販売 照明電源で使用
トーエー 太陽光発電所	2013年～	太陽光	外部販売
赤松水力発電所	2015年～※	水力	外部販売
トライフ 金谷工場 関東工場	2023年～	太陽光	工場で自家使用

※赤松水力発電所は1961年より運転。更新工事を経て2015年より自家使用から売電へ切り替え。



▲赤松水力発電所



▲トライフ 関東工場

TCFDフレームワークに基づく開示

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明以降、ステークホルダーと当社グループの気候変動に関する取組みについてのエンゲージメントを強化するため、TCFDのフレームワークに基づいた情報開示を進めています。

▶ ガバナンス

サステナビリティ推進室が、各事業本部と対話を行い気候変動にかかるリスク、機会及び対応策の妥当性や重要性の検証を行うとともに、担当役員を通じて検討結果に基づく方針や重要事項について取締役会への付議・報告を行うこととしています。

▶ 戦略

4℃・2℃の2つのシナリオを設定し、社会・経済情勢や自然的状況の変化を予測するとともに、事業への影響が大きいと想定されるリスク・機会を抽出・整理しました。リスクと機会のうち、事業への影響が特に大きい原燃料価格の上昇について、財務インパクトの算定を進めています。

		<想定される事象>	<事業への影響>
4℃ シナリオ	物理的 リスク	台風や集中豪雨などによる自然災害の多発	原燃料供給停止やインフラ寸断を想定した資材・製品の輸送や近隣災害時の対応策などの整備の強化
		移行 リスク	脱炭素社会への移行に伴う原燃料の調達難
2℃ シナリオ	収益 機会	サーキュラーエコノミー(循環経済)の進展による再生利用率向上	非化石燃料・廃棄物由来燃料の事業の強化・拡大、未利用廃棄物の有効利用、熱源・電力の最適運用
		セルロース系素材ニーズの高まり	機能性を持たせたセルロース系素材(含CNF)の提供体制構築
		電気自動車(EV)の普及、蓄電池需要の増加	バイオマス素材を使用した電池用部材のマーケット開拓及びより競争力の高い製品開発

▶ リスク管理

所管部門及びグループ会社自らが気候変動に関するリスクのモニタリングや新たなリスクの把握を行い、重要度の高いリスクについては対応策を検討・実行することにより、リスクの低減に努めています。

▶ 指標と目標

当社グループでは、2030年CO₂排出量38%削減(2013年比)、2050年カーボンニュートラルの実現を目指し、省エネ活動や再エネの利活用、社有林の適正な保全を基本とした森林吸収源対策の促進を目指しています。

TCFD提言に基づく情報は、TCFDレポートとして当社グループのウェブサイトにて公表しています。詳細については当社ホームページをご覧ください。



サプライチェーン・サステナビリティ

■ KPI「木材調達に関する基本方針」に基づく責任ある原料調達の推進の進捗

紙の主要な原材料である木材は、未来の世代に受け継ぐべき重要な資源であるとの認識のもと、木材の持続可能な調達を継続することを目指し、木材の調達方針を定めています。製紙用チップやバージンパルプなどの木材原料の調達に際して、サプライヤーを通じてトレーサビリティレポートや合法証明書を取得し、合法性や適切な管理が実施されていることを確認しています。



木材原料における
トレーサビリティ
100%



木材調達に関する基本方針の詳細については
当社ホームページをご覧ください。

■ 物流に係る推進活動

各拠点での円滑な物流を実現させるため、グループ内に2つの運送会社を有しています。ムリ・ムダを排除し、輸送業務の更なる効率化と物流に携わる人の働きやすさ向上を図るため、取引先や関係会社との対話を重ね連携を強化しました。

静岡ロジスティクス2023年度の取組事例と進捗

- 自社トラック乗務員の就業時間に応じた輸送地域や業務内容の柔軟な調整
- 拘束時間が長い東北地域(福島県)から静岡県向けの輸送を提携会社による運用に切り替え
- 同一敷地内での荷卸し・積込が連続して行えるよう輸送スケジュールを調整(レックス長泉工場で荷卸後、同じ敷地内の物流センターで積込)

KPI	2022年度実績	2023年度実績
ドライバー残業時間 960時間/年未満	989時間/年	873 時間/年

新東海ロジスティクス2023年度の取組事例と進捗

- 古紙の受け入れ時間を前倒しし、荷卸しまでの待機時間を削減することで2時間以上の待機台数ゼロを実現
- 木材チップの受け入れを平日から納入車両の少ない土日に変更
- 車両不足対策として新規運送会社との契約を実施
- 製品積み込みの際、明細を15時までに確定するよう荷主に要請しドライバーの休憩時間を確保

KPI	2022年度実績	2023年度実績
島田工場内における2時間以上待機トラック数 0台/年	1,481台/年	799 台/年

井川社有林の保全と利用

1895年に大倉喜八郎が井川山林24,430haを取得し、木材生産(製材、製紙原料)に活用したのち、社会環境の変化に伴って1982年に木材生産から撤退、適切な管理を行いつつも人為的な影響を極力排除し、原生的な森林環境を保全してきました。南アルプスの大自然を守りつつ、企業価値向上への活用に磨きをかけるため、保全と利用の好循環を生み出すモデルづくりを進めています。



一団地としては日本最大面積

24,430ha (JR山手線の内径の約4倍)

固有の生態系を育む原生的自然

天然生林が占める比率 **80%**

活用の変遷

明治40年～

パルプ、製材用として木材を活用



昭和40年代～

山小屋の運用を開始



現在

次世代に向けた保全と利用



地域・企業との協力体制の構築

貴重な生態系の持続的な保全には、観光事業などから得られた収益を保全活動に還元する仕組みが必要であるという認識のもと、2024年4月、同じく大倉喜八郎をルーツに持つ大成建設株式会社と7年間の連携協定を締結するとともに、静岡市との「南アルプス・パートナーシップ」に参加しました。高山植物を保護する防鹿柵の設置など従来からの取組みに加え、植生調査や観光客と連携したモニタリング、山小屋のオフグリッド施設化(水道などを施設内で自給自足する様式)の検討など、自然と人との共生を目指した活動を実施していきます。



▲防鹿柵の設置



▲美化活動

自然共生サイトへの認定

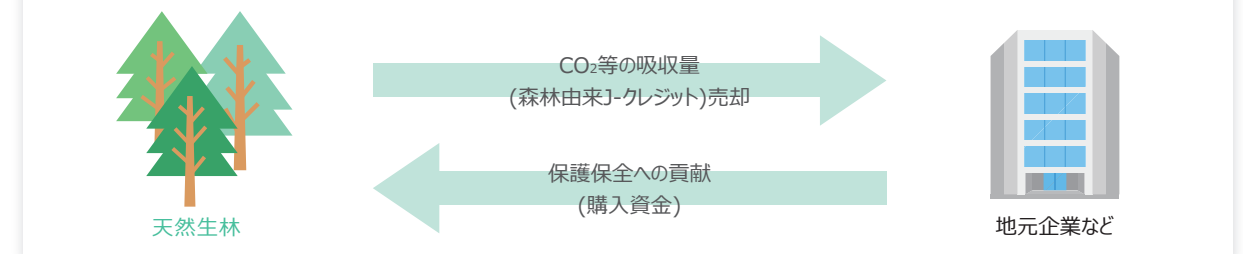
南アルプス南部は、ライチョウや高山植物群落の南限として知られています。貴重な動植物を保護し共生していく当社グループの姿勢を改めて明確にするため、2022年9月に「生物多様性のための30by30アライアンス」へ参加を表明、2023年10月には「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域(自然共生サイト)」の認定を受けました。この認定区域は国立公園などの法的な保護地域との重複を除き、「OECM」として国際データベースにも登録され、実態として30by30に貢献することとなります。より自然度の高い状態に導き維持するとともに、井川社有林が秘める固有の自然価値の向上を目指していきます。



森林由来のJ-クレジットの活用を開始

適切な森林経営活動を環境価値として国が認証するJ-クレジット創出プロジェクトに井川社有林の一部が登録されました。広大な面積を保有している一方で、亜高山帯に生育する樹種のCO₂吸収量の算定根拠となるデータが不足している点が課題でしたが、綿密な交渉を重ね、認証の獲得にいたりました。対象面積の9割以上を天然生林が占めるクレジットは国内でも極めて稀な例です。認証されたクレジットは南アルプスの自然の恩恵を受ける大井川流域地域を中心に外部販売を行っていくとともに、井川蒸溜所でのオフセット利用も検討していきます。

J-クレジット活用による保全の循環



Focus

2024年11月中旬 シングルモルトウイスキー第1弾を新発売

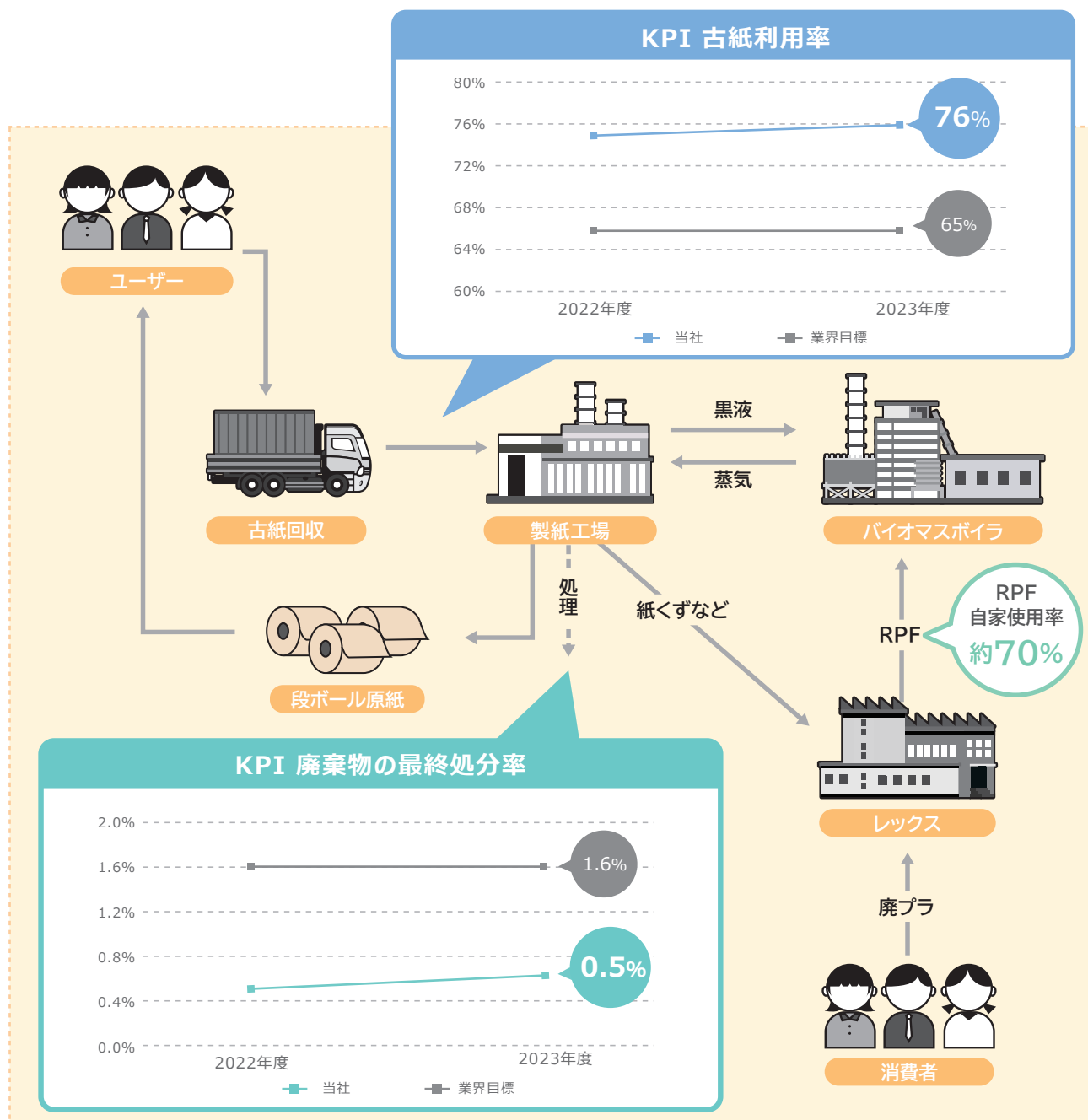
長期熟成をコンセプトにウイスキーの蒸留を開始してから約4年。ニューボーン(熟成3年未満の原酒)シリーズに続く、井川蒸溜所にとって初のシングルモルトウイスキー『Dessin Series Flora 2024』を発売します。ボトルには南アルプスを彩る生態系をデザイン。動植物の美しさ・逞しさに通ずる酒質を備えた井川蒸溜所ではしか造れないウイスキーです。



環境負荷の低減

製紙業における資源循環

当社グループの製紙業におけるビジネスモデルには上流・下流で2つの資源循環が組み込まれています。紙を製造するためのエネルギー面では社内外から収集した廃棄物などの熱利用(▶P11)、製品面では使用後に回収することで段ボール原紙やクラフト紙などの原料となる古紙の再利用です。両面からの活動を継続してきたことで、業界で掲げられた各目標と比較しても優れた水準で資源を有効に利用できています。



環境配慮型製品

デジタル化の進展により情報伝達媒体としての紙需要が減退する一方、循環型社会への移行に伴って脱・減プラスチックをはじめとした環境配慮型製品への需要は伸長しています。紙製品の需要構造が変容していく中、原料の一部に古紙を使用した特殊紙や、外装をプラスチックから紙に置き換えたペーパータオルなど、社会的なニーズに応じ様々な機能性・意匠性を持たせた製品を展開しています。

KPI 環境配慮型製品ラインナップ数150製品：110製品 (2024年7月時点)



ファンケル×キリン 共同開発化粧品パッケージへ協力

株式会社ファンケル様、キリンホールディングス株式会社様からのご依頼を受け、ビール類製造時の副産物を活用したモールドパッケージの製作に協力しました。ファンケル様の直営店で限定販売されたとともに、「2024年日本パッケージコンテスト」にて「ジャパンスター賞」を受賞しました。



ふわりし 浮漆「KOMLA」に採用

合同会社COCOO様の浮漆「KOMLA」にWETモールドが採用されました。タンブラー型に成型されたWETモールドに、COCOO独自の手法で天然漆をコーティングしたもので、天然素材だけで構成されたプラスチック代替素材として幅広い業界から注目されています。



霞籠紙 -OBOROGAMI-

藍、胡桃、柿渋などの天然由来の色材を用いた新技法で染色された中国向けファンシーペーパーです。色の安定性や耐光性における課題を克服し、お客様のニーズに応える製品となっています。霞籠紙の見本帖は、世界三大デザイン賞のひとつ「iF DESIGN AWARD 2023」を受賞しました。



防水ライナー

耐水性に優れた加工を段ボール原紙に施した製品です。水や氷を敷き詰めても外部に漏れることがないため、生鮮食品を輸送する際の発泡スチロールの代替として使用することが可能です。

Focus



新製品紹介

2024年6月発売 ハイエンボスボックス

マイクロフルート素材に「ハイエンボス技術」を用いて従来のエンボスにはないキルティング柄の浮き上がり感を実現したパッケージ製品です。TANT BOARD-Fを化粧紙に使用することで、革のような柔らかな質感を演出します。

更なる顧客満足度向上に向けた取組み

取り扱う商品によって様々な方が顧客となります。商品を利用していただく一般消費者だけでなく、製品を流通・販売、加工していただく企業もまた重要なパートナーでありお客様です。業態や製品、サービスが異なる多様なお客様の要望にこれまで以上にきめ細やかに対応するため、グループ会社ごとに主要なターゲットと指標を顧客満足度の向上に向けたロードマップに取りまとめ、それぞれ施策を実行に移しています。

更なる顧客満足度向上に向けたロードマップ

会社	指標	指標に対する取組み		
		2024	2025	2030
特種東海製紙 (特殊素材事業本部)	顧客満足度調査の導入と運用	調査の導入と結果分析	顧客満足度調査の運用(1年サイクル)	
	製造物に関する法令違反ゼロの維持	現状把握・法令違反のリスク評価	リスク低減策のシステム構築と運用	
新東海製紙	クレーム件数の削減	ユーザーの要求品質把握・品質向上への取組み		
トライフ	顧客利益につながる提案	提案活動のPDCAサイクル実施		
	ヒアリング調査の運用	調査先の検討	初期調査の実施 結果分析	定量目標化と モニタリング
特種東海エコロジー	ISO9001「顧客満足度」Aランク比率 ※ISO9001に係る自社アンケート結果	現状分析及びターゲットの選定	対策立案・実行	
		品質の向上、価格優位性への取組み		

会社	主な取組み
特種東海製紙	<ul style="list-style-type: none"> 顧客満足度調査票、対象顧客選定、運用方法の検討(調査票の配信手段、定量化方法、評価方法)など初期調査導入。 各部門が携わる関係法令を分類し、製造物に関する法令に対してリスクアセスメントを開始。
新東海製紙	<ul style="list-style-type: none"> 要求品質の把握と改善を継続的に実施。 クレーム件数 2022年度：93件、2023年度：51件
トライフ	<ul style="list-style-type: none"> 往復はがき(残高確認書)による一次調査を実施。返信率は約70%、4項目5段階評価で返信回答の65%はオール4以上を獲得。 未回答顧客への再調査方法を検討(回答率上昇策)するとともに、満足度の低い顧客への営業フォローの実施を予定。
特種東海エコロジー	<ul style="list-style-type: none"> 主要取引先を対象に顧客要望の聞き取り調査及び社内へのフィードバック・協議を実施。 継続的な品質改善に取り組むとともに、顧客要求にマッチした商品の提案を実施。

地域・社会への貢献とコミュニケーション活動

持続的に企業活動を行っていくためには、地域・社会の一員として、あらゆるステークホルダーの皆様にとって価値ある企業であり続けなければなりません。地元学生を招いての工場見学や交流会、地域協働への参加など、地域・社会の皆様から信頼を寄せていただけるよう貢献・コミュニケーション活動を積極的に実施しています。

地域コミュニティとの交流の例 『教育機会の提供』

各地域の学校から工場見学を受け入れるなど、地元学生の皆様に教育機会の提供を行っています。日常的に触れる機会が多い紙がどのように作られているかご覧いただくのはもちろん、将来の進路選択の一助としても活用いただいています。



社会とのつながり 『紙わざ大賞』

様々な意匠性・機能性を付与した素材を提供することで文化の興隆に寄与してきました。紙を介した当社グループと文化とのつながりの一つが、自由な発想と創作を対象とするアートコンペティション「紙わざ大賞」です。全国より幅広い年齢層の作者にご参加いただいております。ユーザーと共に素材の可能性を探る交流の場として活用しています。



Focus



トイ エイ 東浦町と共同でメルカリShopsを開設

トイエイの本社所在地である東浦町と共同で「メルカリShops」を開設しました。従来はクリーンセンターで破砕・焼却処分していた粗大ごみや不要品の中から「まだまだ使える」ものをトイエイが厳選し、WEBショップで一般販売する取組みです。地元地域と信頼関係で結ばれたトイエイだからこそできるリユース活動です。



▲メルカリShopsはこちらから▲

人的資本に係る取組み

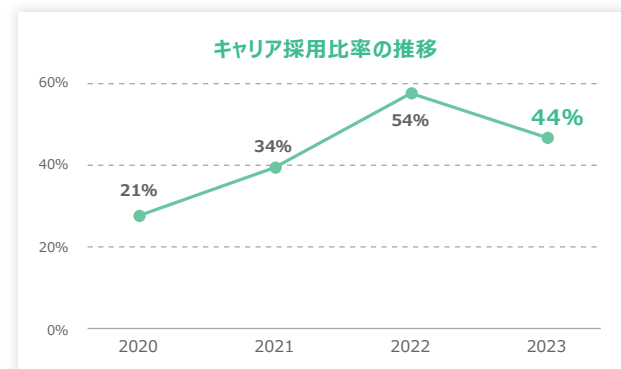
製紙と環境の両輪でオンリーワンビジネスを追求し、持続的に企業価値を向上させていくためには、高い意欲を持って新たなことにチャレンジするユニークな企業集団であり続ける必要があります。人財育成方針に基づき教育研修やキャリア採用を進めるとともに、ダイバーシティ&インクルージョン、ワークライフバランスを推進することで、主体的に行動しチャレンジする人財や多様な価値観・視座を持った人財が、その能力を最大限に発揮し活躍する組織風土を醸成します。

人財育成方針

目指すべき企業像「技術と信頼で顧客と共に未来をひらくオンリーワンビジネス企業」の実現に必要な4つの人財像として、常に問題意識を持ち自ら考え行動する「能動性」、オンリーワン技術・技能を探求し続ける「専門性」、グローバルな視点でビジネスや事業構築にチャレンジする「国際性」、様々な価値観や考え方を尊重し集団として活かす「多様性」を掲げ、人事施策や教育研修における指針としています。

専門人財の採用・育成

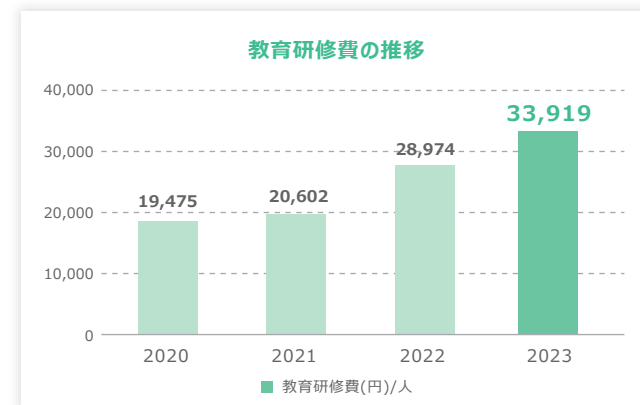
事業ポートフォリオの変革やオンリーワンビジネス追求のため、キャリア採用比率を高めるとともに、キャリアコースに高度な専門性を認定するエキスパート職を設け、管理職と同等の処遇とすることでスペシャリストの育成を図っています。



※キャリア採用比率 = キャリア採用者数 ÷ 総採用者数

主体的なキャリア形成

目指すキャリアや働き方について従業員が主体的に考え、上司との面談を通じて中長期的な計画を策定し、キャリアコース選択や教育研修、ジョブローテーション、配置などに反映させるキャリアプラン制度を導入しています。その他にも、公募による新規事業への配置や、自ら手を挙げて国内外の大学・大学院またはこれに準ずる教育研究機関に留学派遣する制度、公的資格取得奨励制度など、能動的なキャリア形成を支援しています。



従業員エンゲージメント

2024年5月調査のエンゲージメントサーベイの結果、当社の特徴として会社や組織に対する愛着・一体感が高い一方、仕事に対する熱意・姿勢に課題がある傾向となりました。要因として「上司や同僚との関係」、「企業理念やビジョンへの共感」との相関が大きいことが判明したため、上司－同僚間のコミュニケーション促進、及び社内広報活動強化に努め、会社への理解・関心を深める取組みを実施しています。また、ワークライフバランス推進として、フレックスタイム制度のコアタイム廃止検討や、居住地最寄りの拠点・自宅を併用したハイブリッド型勤務導入による、通勤負担の軽減など、働き方に係る施策にも注力しています。

指標	2024年			2026年
	当社実績	製造業平均	全産業平均	目標
ワークエンゲージメント	48.9	49.5	50.2	製造業平均
エンプロイヤーエンゲージメント	47.1	46.7	47.4	全産業平均

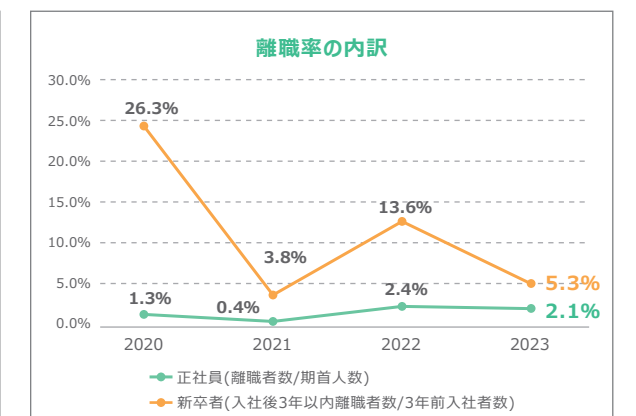
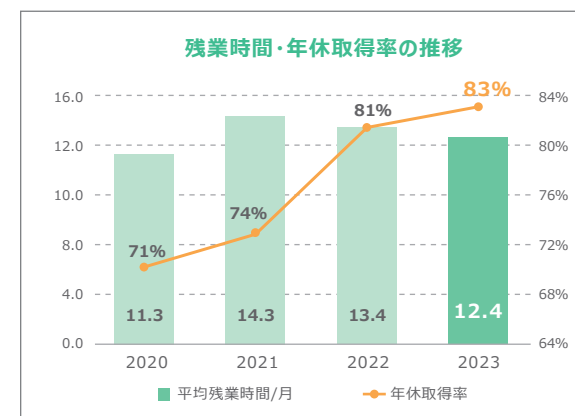
※株式会社アドバンテッジリスクマネジメントの「アドバンテッジタフネス」を採用

※ワークエンゲージメントは仕事に対する熱意や姿勢をあらわす指標、エンプロイヤーエンゲージメントは会社や組織に対する愛着・一体感をあらわす指標

※数値は導入企業全体に対する偏差値

※平均は2022年12月～2023年11月に同調査を実施した企業の平均偏差値

従業員に係るデータ



Focus

社内公募の例

ウイスキー事業



南アルプスの価値を還元する事業の一環として、井川社有林1,200メートルの標高でウイスキーの製造を行っています。事業の立ち上げから現在に至るまでウイスキーづくりを支えているのは、グループ内公募へ志願した元・製紙マンです。蒸留開始から4年。熱意と意欲で未知の事業領域へ飛び込んだ職人たちの挑戦は続いています。

ダイバーシティ&インクルージョン

持続可能な企業価値向上施策の1つとして「多様性のさらなる推進」を掲げ、さまざまな価値観を持つ人財が活躍できる環境の整備を進めています。従来から女性活躍推進を主軸としたキャリア形成支援や職域拡大を推進してきましたが、現在は男性も含めたより広い視点で多様性を捉え、ライフスタイル・年齢・キャリア志向など多様なあり方を持った人財の活躍推進に力を入れています。社内の意識改革や働き方改革などの多様性を推進する施策に積極的に取り組み、従業員一人ひとりが働きがいを持って成長できる企業風土を醸成します。

女性活躍の推進

管理職・管理職候補者における女性比率



採用した従業員の女性比率
2023年度 20.6%

女性のキャリア形成支援

経営幹部を目指す女性への意識づけの一環として、女性管理職が女性社外取締役と交流する機会を設けています。社外取締役から仕事に対する姿勢、働き方、キャリアアップ、マネジメントの考え方など、様々なアドバイスを受け、会社に対する思いや事業において多様な価値観を持つことの重要性について意見交換しました。

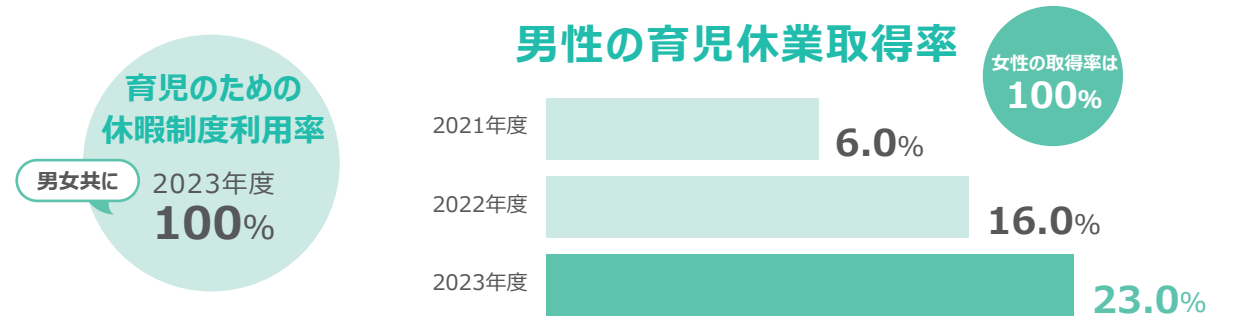


社外取締役
宮下 律江

女性活躍の推進について

2016年に女性活躍推進法が制定され8年経過しようとしており、多様な働き方は拡大され、徐々に女性管理職は増えているものの、意思決定に影響を及ぼすことができる臨界質量 = 30%にはまだまだ届いておりません。当社も同様の傾向にはあり、この状況を前進させる取り組みを行っておりますが、目指す女性活躍推進は、単なる数値目標への数合わせのためではなく、やりがいをもちながら自己成長し、名実ともに活躍できる人財を育成することです。そのためにも、継続的に女性を登用しながら活躍の場を広げ、ビジネス経験を通じてマインド、スキル、人間力を磨き上げていくことを期待しています。このような中、我々社外の女性役員2名も活動をサポートしており、多様な働き方とキャリア形成の一助となるように、ロールモデルとの座談会の開催や、「目線を上げる」ために役員との交流会の開催、「視野や人脈を広げる」ために他社管理職との交流会などを開催しております。

仕事と家庭の両立



両立のためのサポート

さまざまな両立支援制度への理解を深めるため、会社や国・地方公共団体などの情報を集約したハンドブックを作成して社内ネットワーク上で周知しています。ハンドブックには制度利用時のモデルケースも掲載しているため、制度利用者だけでなく上司や同僚も具体的なイメージを持つことができます。更に、人事部門が対象者に個別面談を行って制度利用について啓蒙するとともに、制度の利用前後には人事部門・利用者・利用者の上司で三者面談を行い、長期休業などを経てもキャリア形成を継続できる環境づくりを行っています。

Focus



ダイバーシティ推進チーム

2016年4月に設置した「女性活躍推進チーム(その後「ダイバーシティ推進チーム」へ名称変更)は、2024年7月より体制を一新しました。メンバーは全員が他部門の業務と兼務しており、年齢・性別・ライフスタイル・勤務拠点も異なるため、多様な視点から両立支援策やキャリアアップ施策などの課題に取り組み、活発に意見交換しています。

人権尊重のための取り組み

特種東海製紙グループ人権方針に基づき、サプライチェーン、従業員などの人権を尊重し、人権侵害が発生しないよう当社グループの全従業員を対象とした取り組みを検討、実施しています。人権尊重のための取り組みとしては、人権教育と人権デュー・ディリジェンスの実施を検討しており、2023年度は人権教育として役員・管理職(グループ役職員を一部含む)を対象に「ビジネスと人権及び人権問題の事例」をテーマとした研修を実施しました。更に、法務省の人権擁護機関で定めた「人権週間」に合わせ、イントラネット上で人権方針の周知と人権啓発動画の紹介を行いました。

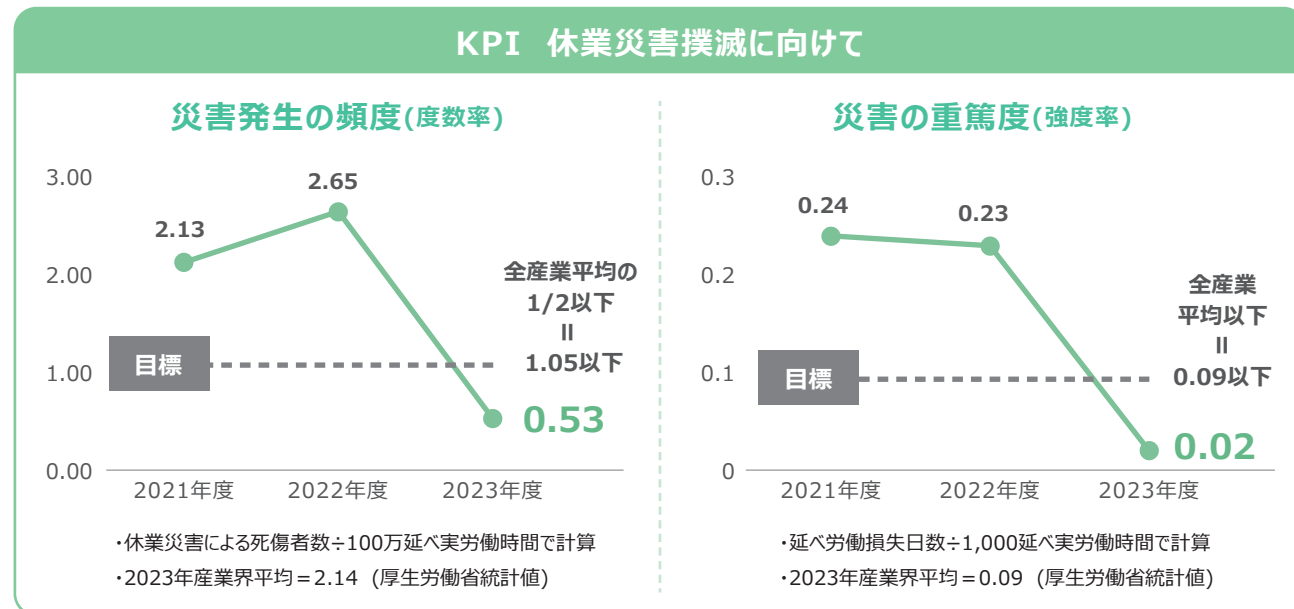
また、人権に関する救済措置として、従業員などを対象とした社内・社外に設置している内部通報窓口に加え、お取引様をはじめとする方々からの苦情・相談窓口を当社ホームページに設置しました。苦情・相談に対しては関連部門が連携し、調査・適切な救済措置・再発防止などの対応に努めます。

特種東海製紙グループ人権方針については当社ホームページをご覧ください。



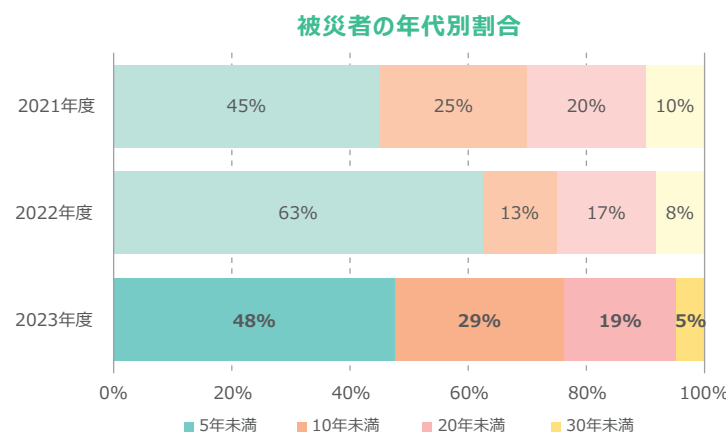
安全衛生の取組み

当社グループが目指す「明るく生き生き働ける会社」「安全で安心して働ける会社」を実現するため、重篤災害の撲滅に注力しています。2023年度からは、これまでの度数率に加えて強度率も重篤災害撲滅の指標に追加し、それぞれ国内全産業のレベルと同等以上の目標値を定めています。2023年度は、過去のデータを基に労災多発月を特定し重点的に安全作業の呼びかけを行うなど、無災害運動を展開することで、いずれの指標も目標値をクリアすることができました。



「重篤災害撲滅」の取組み

グループ全体を所管する安全・環境統括室と各社・各事業所の安全担当で構成される安全衛生連絡会では、重篤災害のみならず全ての労働災害の発生を減らすため、各拠点の労災発生危険箇所を視察し、適切な安全策が実施されているか、危険性を低減させる対策が出来ているかなど、労災リスクの検証を行っています。また、被災者の分析をしたところ、経験年数が浅い従業員の被災が多い傾向にあることから、部下の危険を未然に防ぐ立場にある職場のリーダーを対象に、安全指導のスキルアップを目的として安全リーダー研修も実施しています。



「健康経営」の取組み

当社では『健康経営宣言』にて「従業員一人ひとりが心身ともに健康で安心して働ける会社を目指す」としており、各事業所の安全衛生部門が人事教育部や健康保険組合と連携して、従業員の健康増進やメンタル不調の防止対策に取り組んでいます。これらの対策を進めるためには従業員の健康に関する意識の向上が基本になると考え、健康勉強会の開催を通じてヘルスリテラシーの向上に努めています。

特種東海製紙 健康経営宣言

特種東海製紙は、明るく生き生き働ける会社を実現させるため、従業員一人ひとりが心身ともに健康で安心して働ける会社を目指し、積極的に健康経営に取り組めます。

- 1. 健康維持増進**
 - 定期健康診断100%受診と二次検査受診勧奨の徹底
 - 健康診断結果を用いた産業医面談や保健指導の実施
- 2. 疾病予防事業**
 - がん検診の受診推奨および支援
 - インフルエンザ出張予防接種の実施
 - 禁煙外来の活用推奨
- 3. メンタルヘルス対策**
 - ラインケア及びセルフケアの教育研修
 - ストレスチェック制度の結果に基づく職場環境の改善
 - 産業カウンセラーによるカウンセリングと外部相談窓口の設置によるケア
- 4. 働き方改革**
 - 生産性向上のための施策の立案・実施
 - 柔軟な働き方の実現
 - 女性活躍を含めた多様な人材の活用推進

