

【Social (社会)】

マテリアリティ ⑥

地域・社会への貢献

継続的な生産活動を実現していくためには、私たち企業と地域社会の双方向の理解に加え、両者の環境・経済・社会の便益を共有していくことが不可欠です。企業が立地する地域の環境改善や雇用の安定確保、地域住民との交流など、様々な機会を通じて企業と地域社会の双方が持続的に発展していくことが理想であり、これらの活動は地域に根差した企業の責務ともいえます。

当社グループでは、地域の課題解決に加え、より地域が発展するための活動をこれからも継続・拡大し、地域住民との信頼関係をより強固なものにすることを目指しています。これまでも地域行事の開催や用紙の提供、未来を担う子供たちのための工場見学会の開催や教育活動、地域の環境と安全の構築のための美化活動などを行ってきました。今後も更に活動の輪を広げるために、地域住民との対話を推進し、地域住民のニーズを把握することで、これまで以上に地域・社会との共生に資する取り組みを行っていきます。



地域・社会への貢献に向けた取り組み

■ 環境教育の支援

十山では、地域行政と協働し、大井川流域の子どもたちと南アルプスを楽しみながら学ぶ出前授業を実施しました。子どもたちは、徐々に自分たちが住む街への関心が膨らんでいきます。授業では、子どもたちが自然に対する興味関心を持ち、実際に楽しむきっかけとなるよう、街の宝物でもある「南アルプスユネスコエコパーク」を紹介しました。子どもたちの目線に合わせて、興味・関心をもってもらうことが活動の第一歩です。



静岡市内小学3年生との授業風景

■ 地域学校の工場・Pam見学会の開催

地域の小学生を対象として工場・Pam見学会を開催しました。今年は例年より多くの小学校の見学を受け入れ、紙の製造工程や紙の大切さを学んでもらいました。スタッフは学齢に合わせたわかりやすい説明に心掛け、コロナ禍における消毒の徹底や見学・移動中の安全に十分配慮し開催することができました。思い出に残るよう当社グループの製品で作成した紙ファイルや紙の知識を深めるための資料をお土産に配布しています。



工場見学会の様子

また、新東海製紙島田工場では、当社グループの社員が直接近隣の小学校や施設に伺い、紙のつくり方をはじめとした企業活動を紹介する出前授業を行いました。小学生たちの生涯学習に貢献すべく、地域の魅力もお伝えするとともに、環境保全の大切さも学んでいただいております。



出前授業の様子

■ 紙漉き体験講座

夏休み自由研究体験講座として、小学4～6年生向けに「手漉き体験・紙ができるまで」の講座をPamにて開催しました。地元長泉町はもとより三島市や沼津市、裾野市などから計28名の小学生が参加しました。手漉き講座ははじめての試みでしたが、子どもたちが真剣に取り組んでいる様子や完成した紙を手に喜んでいる姿を見ることができました。

今後も紙について学べるワークショップなどに取り組んでいきます。



紙漉き体験講座の様子

■ 紙わざ大賞巡回展

今年は作品募集を行いませんでしたが、第30回紙わざ大賞の巡回展が開催されました。

静岡ホビースクエア（静岡県静岡市）や泉パークタウンピオ（宮城県仙台市）で展示会が行われ、家族連れなど多くの方にご覧いただきました。また、紙の博物館（東京都北区）では歴代受賞作品を紹介した特別展が開催されました。

今後も紙の可能性を感じてもらえるような企画を計画していきます。



紙わざ大賞巡回展の様子

■ Pam

色彩・風合い豊かなファンシーペーパーや、高付加価値を付与した機能紙、産業の基盤を支える産業用紙、そして人々の生活と共にある家庭紙まで、当社グループは1920年代からさまざまな紙の研究開発に注力してきました。

その一端を実際にご覧いただける施設が「Pam (Paper and material)」です。2002年11月、研究開発活動と営業販売支援活動の拠点として静岡県駿東郡に開館し、今年で20周年を迎えました。現在では東京、岐阜、島田を加えた計4拠点で各工場の製品や収蔵品を紹介しています。

三島工場に隣接するPam（静岡県駿東郡）では、紙にまつわるさまざまな資料を展示しているほか、企画展を不定期に開催。日本における紙文化の伝承・情報発信を行うと同時に、みなさまとのコミュニケーションプレイスとして活用しています。（<https://www.tt-paper.co.jp/pam/>）



Pam（静岡県駿東郡）外観



Pam（静岡県駿東郡）内観 ①



Pam（静岡県駿東郡）内観 ②

【Social (社会)】

マテリアリティ ⑦

安心安全に働ける職場環境づくり

企業を取り巻く事業環境は、変化のスピードが増しており、組織が競争力を維持し続けるためには、より柔軟な対応力や敏捷性を持った人材の確保がますます重要となっています。

当社グループにおいても、変化の時代に対応できる人材を「人財」と位置付け、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ます。

当社グループは「安全第一を最優先として位置付け、一人ひとりが快適で働きやすい職場環境を目指すとともに健康維持増進を図る」を基本理念に掲げ、安全で快適な職場環境づくりに向け取り組んでいます。



安全衛生の取り組み

当社グループでは、「安全第一を最優先として位置づけ、一人ひとりが快適で働きやすい職場環境を目指すと共に、健康維持増進を図る」の基本理念の下、安全については「安全最優先/安全意識高揚を図る」と「危険の特定と低減対策の実施」を、衛生については「健康管理の推進」を方針に掲げ、事業所毎に具体的な計画を定め活動しています。



新入社員の安全研修

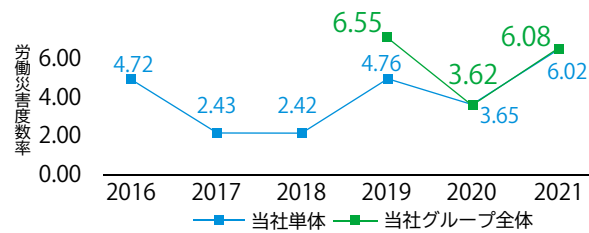
安全では、当社グループは経験の浅い者が被災する災害が多いことから、新入社員など経験の浅い者に対する教育に注力しており、特に当社グループでは、指導役となる先輩社員が職場に不慣れな新入社員や中途入社社員などとペアを組み、職場内の安全行動を理解させ、業務に必要な技術や知識を習得させる指導方法も取り入れています。



グループ各社安全担当者による危険個所視察

労働災害度率の推移

当社グループの労働災害度率は、2020年には3.62まで低下しましたが、2021年は再び増加し6.08となっています。



この他、グループ各社の安全衛生担当が定期的に会合を行い、労働災害発生現場の視察や安全衛生に関する勉強会を行うなど、相互に情報交換を行う場「安全衛生連絡会」も設けています。

また、労働衛生に関しても、安全衛生連絡会のしくみを活用し、健康管理の柱となる定期健康診断の実施と事後措置、ストレスチェックの結果に基づく職場環境の改善について、グループ各社の担当者同士が情報共有を行いながらそれぞれの衛生課題に取り組んでいます。健康に関する取り組みは、健康保険組合とも連携して、人間ドックの利用やがん検診の推奨、インフルエンザ予防接種の補助（集団接種の実施や接種料の補助）なども行っています。感染症防止対策としては、新型コロナウイルス感染症に対し、新型コロナウイルス対策連絡会を立ち上げ、感染動向などの情報共有を行う他、感染防止対策の指示発信などを行っています。新東海製紙では、島田地区の当社グループ会社を対象に従業員家族も含めた新型コロナワクチンの職場接種も実施しました。



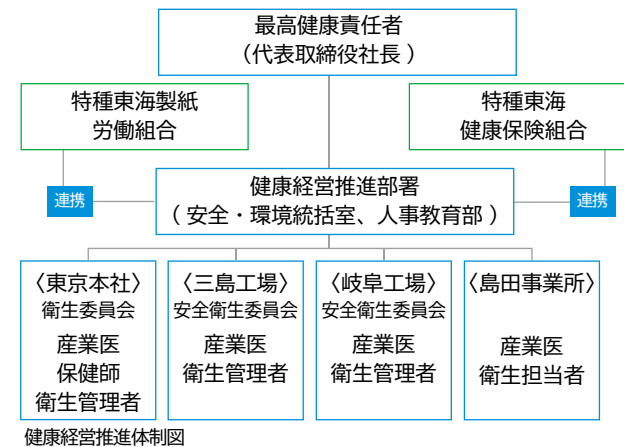
新型コロナワクチン職場接種の様子

健康経営の推進

当社グループでは、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』を定め、最高健康責任者（代表取締役社長）のもと、各事業所の安全衛生部門が人事教育部門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。まずは従業員の健康に関するリテラシーの向上が不可欠であると考え、栄養士などの外部講師を招聘して勉強会を開催する他、保健師から定期的な「衛生だより」を発信するなど、健康に関する意識の高揚と知識の向上を目指しています。また、メンタル不調により休職した方が復職出来ず退職してしまうことをなくすため、メンタル不調者のサポート体制整備にも取り組んでいます。



健康勉強会の様子



ダイバーシティに係る取り組み

当社グループでは、ダイバーシティ推進の中核として女性活躍推進を位置づけ、2016年4月の女性活躍推進法に基づく行動計画の策定以来、管理職および候補者層における女性の比率の向上、職域の拡大、仕事と家庭の両立支援策の充実と利用促進にむけて様々な取り組みを実施しています。

女性活躍推進法にもとづく行動計画

計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日

- 目標1：女性のキャリア形成を支援
⇒管理職及び管理職候補者層における女性比率10%を達成する。(2021年度実績7.4%)
- 目標2：女性の職域を拡大
⇒女性がいない職場に新たに女性を配属する。(2021年度実績：多様な人財の活躍を可能にする職場についてヒアリングを実施)
- 目標3：柔軟な働き方に資する制度の利用向上を図る。
⇒育児休暇取得後の女性社員、及び配偶者出産後の男性社員の制度利用率20%を達成する。(2021年度実績：育児時短勤務取得実績5.6%、そのほか会社独自の制度を含む47.1%)

広がりつつある女性の職域

三島工場には、特種製紙（当時）の創業以来、製品の品質管理を担当する女性中心の職場があり、今も多くの女性が活躍していますが、2016年当時、全社におけるその職域は事務系間接部門、開発部門にとどまり限定的でした。キャリアプラン制度やより若い世代からキャリア開発の意識付けを図る人事制度を導入すると同時に、特に職域拡大施策としては、アンケート結果の推移を分析し、管理職と女性社員に潜むアンコンシャスバイアスの払拭などの意識改革に注力しました。また、課題が多いと思われる製造現場へ女性の配置についても、ヒアリングを行うなど積極的に取り組んでいます。

現在は、品質管理部門に加え、製造部のスタッフ職など製造現場で働く女性が増え、昨年は女性の三交替オペレーターも誕生しました。またパルプ検査、生産企画などの部門でも女性が活躍しています。男女の勤続年数に差がなくなり、職場で責任ある役割を担う女性も増えています。

これらの変化は緩やかではありますが、更なる女性の職域拡大と活躍推進を目指すとともに、すべて社員それぞれが自らのライフスタイルを大切にしながら、会社へのエンゲージメントを高めていくことで、様々なイノベーションが発現することを期待しています。



システム点検の様子



パルパーの仕込みの様子

各種認定の取得

女性活躍推進度を客観的に把握する手段として、経済産業省、東京証券取引所による女性活躍度調査に毎年参加しています。その結果、なでしこ銘柄2020の選定（2020年3月）を受け、くるみん（2020年10月）の認定を取得しました。



人材育成

■ 基本的な考え

当社は、人事基本方針、人材育成方針のもと、従業員にとって「明るく生き生き働ける会社」、「誇りを持って働ける会社」、「夢を持って働ける会社」、「安全で安心して働ける会社」でありたいと考えています。

人事基本方針

人を最も重要な財産と位置づけ、従業員一人ひとりと信頼で結ばれ、全従業員が高いモチベーションを維持しつづける環境を整備すると共に、会社が永続的に成長できる組織風土を醸成する

人材育成方針

1. 能動的な人材
 - ・指示待ちではなく、自ら考え判断し、責任を持って行動する人材
 - ・常に問題意識を持ち、自分で新たな課題を発掘し、自分で解決する人材
 - ・周囲に対して自ら積極的に提案や働きかけができる人材
2. スペシャリスト
 - ・特定の専門領域で、自ら知見を高め、イノベーションを起こす人材
 - ・他社（人）には真似できない、当社（自分）固有の技術や技能を探求し続ける人材
 - ・当社の財産である技術や技能を、次世代に伝承する人材
3. 海外に通用する人材
 - ・将来を見据えて、海外でのビジネスや事業構築にチャレンジする人材
 - ・外国語力や国際的教養の向上に努め、外国人とのコミュニケーション力を有する人材
 - ・当社の技術・技能を海外ニーズに適應させ、当社価値を国際的に広め伝える人材
4. 多様な人材の活躍推進
 - ・多様な価値観や育児介護等の制約条件のもと、能力を最大限に発揮し職務を全うする人材
 - ・ワークライフバランスの実現に向けて、職務の工夫や改善により労働生産性を向上させる人材
 - ・仲間一人ひとりの違いを受け止め、相互協力できるチーム形成に貢献できる人材

■ 人材育成方針実現に向けた施策

キャリア形成支援

キャリアプラン制度により、社員が主体的・能動的に目指すキャリアや働き方について考え、上司との面談により中長期的なキャリアプランを策定し、資格制度上のキャリアコース選択や教育研修、配置などに反映させるしくみとしています。また、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るとともに、公的資格の取得を奨励・補助する制度により自己啓発を支援しています。

教育制度

階層（キャリアコース）別研修、専門性や語学力向上のための研修、海外視察研修、世代や属性別のキャリア研修、国内外の大学・大学院やこれに準ずる教育研究機関に留学派遣する制度など、人材育成方針に即したカリキュラムを整備し、自ら手を挙げて能動的に取り組むスタイルを取り入れた制度運用を行っています。



階層別研修

ワークライフバランスの推進

コロナ禍もあって、東京本社を中心に在宅勤務の運用が定着してきましたが、更なる時間や場所にとらわれない働き方の実現に向けて、長距離通勤や赴任をできる限りなくし、居住地から最寄りの拠点を本拠地として、必要に応じて在宅勤務や他拠点を併用するハイブリッド型勤務への転換を目指します。

また、フレックスタイム制度の見直しや育児・介護と仕事の両立支援策の充実などの施策により、業務の生産性向上を図り、ワークライフバランスを推進します。

エンゲージメントの向上

社員のエンゲージメントが高まるほど、生産性の向上や離職率の低下、利益率の向上など、様々な指標に好影響をもたらすと言われています。全社員のエンゲージメント状況を定量的、定期的に把握し、分析して改善施策の検討に活用することで、エンゲージメントレベルの向上を目指します。

人権に対する考え方

■ 基本的な考え

当社は経営理念である「ユニークで存在感のある企業集団として、社会と環境に貢献する」の下、企業行動規範にある公平、公正で透明な企業活動に努める中で、全ての人が持つ人権を尊重し、人権を侵害しない責任を果たしていきます。

■ 方針作成にあたり

特種東海製紙グループ人権方針の作成にあたっては、国際的に認められた人権である「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約」、「市民的、政治的権利に関する国際規約」）および「国連グローバル・コンパクト」ならびに「ILO（国際労働機関）が定めた労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられたILO中核的労働基準を支持するとともに、全ての人が享有すべき市民的、政治的、経済的、社会的、文化的権利を尊重します。

性別、性的指向、性自認、年齢、民族、国籍、人種、宗教、思想、信条、社会的身分、門地および障がいの有無などによる差別を排除し、強制労働や児童労働の禁止、結社の自由および団体交渉権を侵害することなく、誰もが享受されるべき権利を尊重します。

また、事業活動を行う現地の法律と国際的に認められた人権に矛盾が生じた場合は、可能な限り国際的な人権の基準を尊重しうる方策を追求します。

特種東海製紙グループ人権方針

1. 私たちは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施及び救済メカニズムの構築に積極的に取り組みます。
2. 私たちは、国内外の法令を遵守し、公平・公正で透明な企業活動を行い、国際人権章典をはじめとする国際的に認められた人権について支持すると共に基本的人権を尊重し、差別的言動や取扱いを行いません。
3. 私たちは、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を促進し、関連する制度の充実や労働環境の整備、プライバシーの尊重、ハラスメントの防止に努め、心身ともに健康的で安全な職場作りを行います。
4. 私たちは、人権への影響評価（人権インパクト・アセスメント）によるリスクの把握を行い、可能な限りの低減・撲滅に努めます。
5. 私たちは、人権に関する教育研修を継続的に実施し、人権意識を高め、人権への理解を深める人権啓発に取り組みます。
6. 私たちは、人権尊重への取り組みや対応に関する情報を適切に公開します。
7. 私たちは、社内外からの通報・相談窓口を通じて人権に対する負の影響を引き起こした（または助長した）ことが明らかになった場合は、速やかに是正、回復に努めます。

■ 人権方針の対象範囲

特種東海製紙グループ人権方針は、当社グループで働く全ての役員・従業員に適用します。更に、バリューチェーン上にいる取引先従業員や事業拠点をおく地域住民など事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重するとともに、本方針を理解いただき支持していただけるよう共有していきます。