

Social 社会



マテリアリティ ⑥

地域・社会への貢献

当社グループは地域、そして社会の一員として、教育機会の提供や文化興隆への支援等活動の環を広げてきました。ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを重ねていくことは、当社グループの企業活動や幅広い製品群を知って頂く貴重な機会であると考えています。

地域・社会への貢献に向けた取り組み

■ 環境教育の支援

トーエイでは地元の小学校から大学、地域の方々と当社事業を通じて様々な交流を深めております。

当社から最寄りである藤江小学校では、パッカー車の仕組みとガラスびんのリサイクルの出前環境講座を5月に実施したのちに、7月には改めてリサイクルガラス砂サンドウエーブGを用いた防草実験授業を開催、多数のメディアにも取り上げていただきました。

また、半田市の観光協会と小学校での「風鈴づくり」の取組にもガラス砂を提供してリサイクル学習を兼ねたワークショップとして協力、その取材記事が至学館大学レスリング部応援隊の方の目に留まり、偶然滞在中であったウクライナ女子レスリング選手団の方々にも厳しい練習の合間ながら、エコな砂による風鈴づくりに夢中になっていただけました。



藤江小学校 パッカー車出前環境講座



藤江小学校 ガラス砂での防草対策授業



レスリング女子ウクライナ選手団の風鈴づくりワークショップ風景

■ 地域学校との交流

新東海製紙島田工場では、近隣小学校の生徒の皆さんをお招きし、工場見学を実施いたしました。紙ができるまでの工程を見学し、実際に製品に触れることで、当社の『紙づくり』を知ってもらうことができたと感じております。また、高校生の就職観の育成の一助として地元高校からお招きをいただき、当社の仕事内容や仕事のやりがい、仕事を通じた苦労話などについてお話する機会をいただきました。同活動を通じ、少しでも皆さんの就職観の育成にお役に立てれば幸いです。



工場見学会の様子



高校生の就職観育成授業の様子

■ 工事現場での統合予定小学校の思い出づくり(手形ペイント)

特種東海フォレストでは、国交省より受注しました大井川築堤工事の現場で、島田市内統合予定の4校（2024年に島田第一小に統合）に児童の思い出づくりのイベントを実施しました。工事現場の説明や重機の見学、航空写真の撮影などを行い、手形ペイントは護岸に施工された玉石に1人ずつ手形をのしました。手形は4校合わせて168人分となりました。



後日各児童から「大きくなってからも手形を見に来る」等の感謝の寄せ書きをいただきました。



■ 災害時の基礎的事業継続力認定

特種東海フォレストは、国土交通省中部整備局が定める、「建設会社における災害時の事業継続力認定評価要領」への適合が認められ、「災害時の基礎的事業継続力」の認定証を受領いたしました。これにより今後より一層、事業継続力の強化を図り、大規模災害時における、地域の早期復旧・復興に向けた支援活動を行ってまいります。



■ 第31回紙わざ大賞開催

「紙」の可能性を追求するアートコンペティション「第31回特種東海製紙紙わざ大賞」を開催しました。2023年9月の募集締切までに、16歳から95歳まで、全国各地から400点余りの応募がありました。今回は、大賞、準大賞、学生賞、特種東海製紙賞に加え、SDGsの17のテーマに着想を得た作品を対象とする「SDGs賞」を新設しています。再生可能な素材としての活用法はもちろんのこと、それぞれのテーマと紙の関わり方をユーザーの皆さんと楽しく考えたいという試みです。

11月22日には、日比野克彦氏（東京藝術大学 学長）、福田美蘭氏（画家）を迎えて最終審査を実施、各賞が決定し、12月7日からはPamにて入賞作品展を開催しました。



読んで終わりじゃない！蝶ネクタイにも箱にもなるチラシ

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

長期的な目線での事業ポートフォリオ変更を図っていくうえで最も重要な財産は“人”。安心して働ける職場環境づくりを提供し、従業員一人ひとりの信頼関係を築き上げていくことは、既存の紙事業に捉われない新たなビジネスへチャレンジしていくための大前提です。

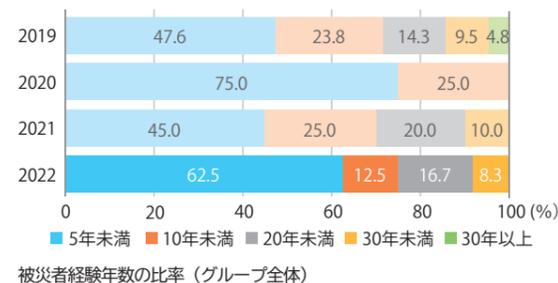


安全衛生の取り組み

当社グループでは、『安全第一を最優先として位置づけ、労働災害の撲滅と心身の健康維持増進を達成するため、一人ひとりが快適で働きやすい職場環境づくりを進める』の基本理念のもと、安全については「危険の特定と低減対策の実施」と「ルールの順守と危険感受性の向上」を、衛生については「心身の健康状態の把握と維持改善の習慣作り」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。

安全では、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等、相互に情報交換を行う場「安全衛生連絡会」を設け、危険箇所の低減対策をグループ一体として取り組んでいます。

また、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も注力しており、特に特種東海製紙では、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等とペアを組み、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。

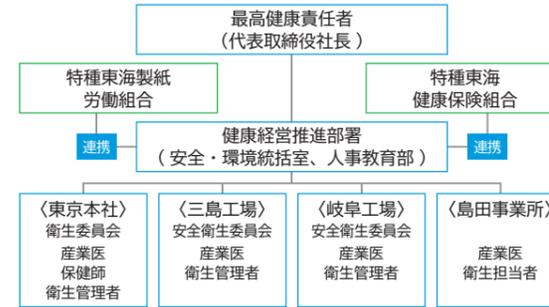


安全担当者研修の実技演習

労働衛生に関しては、感染症対策を含めた職場の衛生管理はもちろんのこと、従業員の心とからだの健康づくりも意識して活動を行っています。当社では、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みます』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。

具体的には、定期健康診断結果から事後措置の必要な者を抽出し保健師による保健指導を行うとともに、ストレスチェックの集団分析結果からストレス度合いに関してリスクの高い職場を洗い出し職場環境改善を実施しています。これらの取組の他、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。

健康経営推進体制図



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みます。

重点項目

- 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
- 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
- メンタルヘルス対策
ラインケアおよ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
- 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

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、仕事と家庭との両立支援策の充実と利用促進に向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

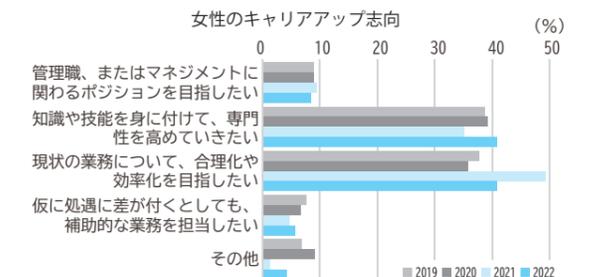
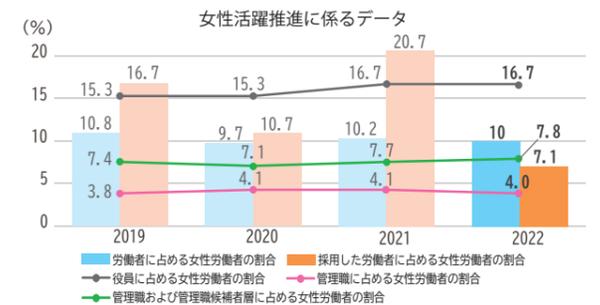
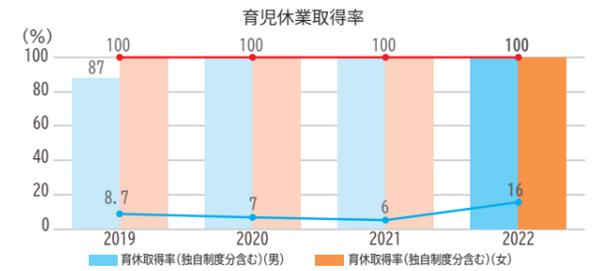
- 目標1：女性のキャリア形成支援
⇒管理職および管理職候補者層における女性比率10%を達成する。(2022年度実績7.5%)
- 目標2：女性の職域を拡大
⇒女性がいない職場に新たに女性を配属する。(2022年度実績 製造部スタッフ職への配置、必要に応じての製造部での長期研修実施など)
- 目標3：柔軟な働き方に資する制度の利用率向上を図る。
⇒育児休暇取得後の女性社員、および配偶者出産後の男性社員の制度利用率20%を達成する。(2022年度実績：育児時短勤務取得実績0%、そのほか会社独自の制度含む53.3%)

女性社員対象のアンケートおよびヒアリングの実施

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ています。女性活躍推進法の施行以来、現在は第二次行動計画に沿って2026年度末までの取組期間中となっています。変化の把握のために定期的な意識調査を必要とし、これまでに2016年8月、2018年6月、2021年8月、2023年6月にダイバーシティ推進チームがアンケートを実施しています。

2021年度の調査により、当社は「働きやすさは向上しているが女性の活躍度は停滞している」状況で、女性社員の活躍を促すためには、主に①意識改革、②性別に基づく役割分担の撤廃、③キャリア形成支援が必要であると分析しています。2023年の調査では、定点観察のため初回アンケートから継続している質問に加え、「キャリアプラン制度」（本人と上司が中長期的なキャリアプランを作成・共有し人材育成に反映させる仕組み）の運用が効果的に行われているかを確認するための質問を加えました。この集計結果を踏まえて、9月には推進チームメンバーによる個別ヒアリングを行い、状況の確認と多様性を受容したうえでの個々の活躍を促しました。今後、アンケートおよびヒアリングを総括し、第二次行動計画の後半期のアクションに反映させていきます。

※アンケートは年齢、拠点などの属性でも分析しています。



人財育成

■ 基本的な考え

当社グループは、長期ビジョンとして「新たな事業領域への挑戦」と「製紙3事業の更なる推進」の両輪で成長を目指しています。成長領域への人財のシフトや、スペシャリストの育成・採用を進めるとともに、キャリア形成支援、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、ワークライフバランスの推進により、従業員のエンゲージメント向上と人的資本の価値最大化を目指します。

人事基本方針

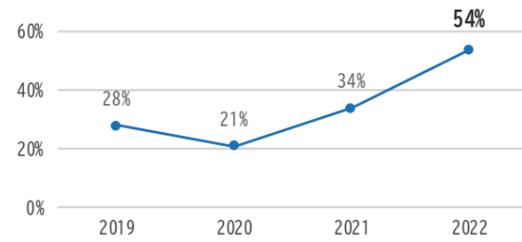
当社は、「人を最も重要な財産と位置づけ、従業員一人ひとりと信頼で結ばれ、全従業員が高いモチベーションを維持しつづける環境を整備すると共に、会社が持続的に成長できる組織風土を醸成する」との人事基本方針を掲げ、これに基づく人財育成方針を定めて、従業員にとって「明るく生き生き働ける会社」、「誇りを持って働ける会社」、「夢を持って働ける会社」、「安全で安心して働ける会社」を目指しています。

人財育成方針

1. 能動的な人財
 - ・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財
 - ・常に問題意識を持ち、自分で新たな課題を発掘し、自分で解決する人財
 - ・周囲に対して自ら積極的に提案や働きかけができる人財
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財
 - ・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索し続ける人財
 - ・当社の財産である技術や技能を、次世代に伝承する人財
3. 海外に通用する人財
 - ・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財
 - ・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財
 - ・当社の技術・技能を海外ニーズに適応させ、当社の価値を国際的に広め伝える人財
4. 多様な人財の活躍推進
 - ・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財
 - ・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財
 - ・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財。

■ 専門人財の採用・育成

新たな事業領域への挑戦や成長分野の強化のため、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。

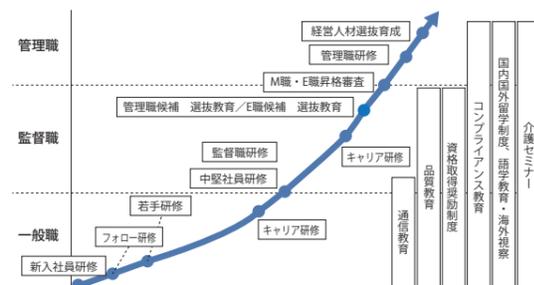
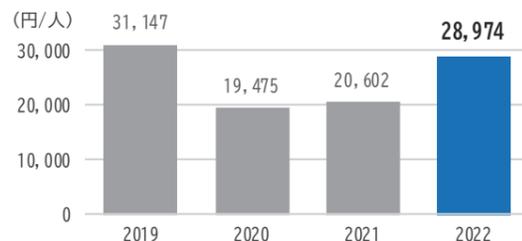


■ 主体的なキャリア形成

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、上司との面談を通じて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、ジョブローテーションや配置等に反映させるしくみとしています。

また、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を整備し、能動的な人財を支援・育成しています。

教育研修においては、コロナ禍で控えていた対面型研修を増やすとともに、次世代経営人財の選抜研修、DX人財の育成を重点課題として推進してまいります。

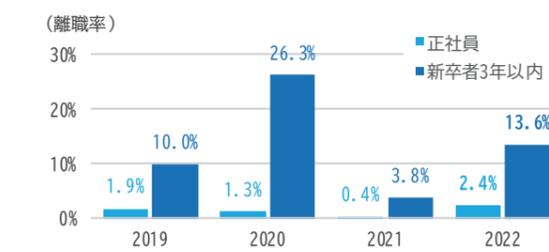
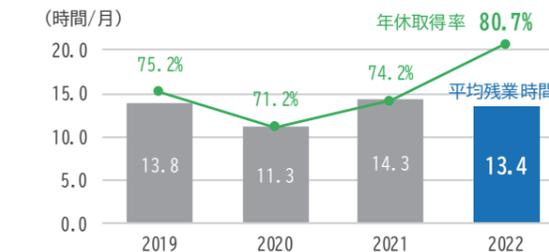


■ 従業員エンゲージメントの向上

自律的なキャリア形成支援、ダイバーシティの取組に加えて、時間や場所にとられない働き方の実現や総労働時間の削減により働きがいの向上を目指しています。

具体的には、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図っています。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。

2023年度よりエンゲージメントサーベイを導入し、全社員のエンゲージメント状況を定量的、定期的に把握して課題の抽出や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。従前に比べて増加傾向にある離職率の低減にも繋げたいと考えております。



人権に対する考え方

■ 人権尊重のための取り組み

当社グループでは、2021年に制定した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、従業員など事業活動における人権を尊重するため、人権侵害が発生することのないよう更なる各種取組の検討を行っております。

具体的には、2023年度より人権デュー・ディリジェンス実施の検討を開始し、2024年度以降、対象範囲をグループ全体に拡大した上で、人権リスクの抽出と対策の実施を継続し繰り返すこととしています。人権尊重の教育についてはこれま

でもコンプライアンス、ハラスメントを含む人権の尊重、内部通報窓口等に係る情報提供制度の整備と運用、関係する各種研修を実施してきましたが、2023年度には役員・管理職を中心とする対象者に向けた人権教育を実施し、2024年度以降は、教育内容の検証と改善及びグループへの展開の検討を進める予定です。これら定期的な啓発により、さらなる人権尊重に対する意識の向上を図って参ります。合わせて、当社グループでは各社に内部通報窓口・相談員を配置しており、さらにホームページ上でハラスメントをはじめとする相談・通報窓口を設置し、お取引先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けております。

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はい行いません。
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めます。
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。さらに、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。